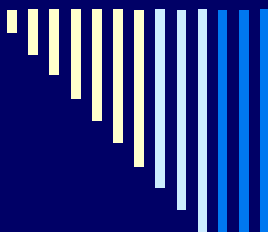


การประชุมชี้แจง
เรื่องหลักเกณฑ์ วิธีการและ
แนวทางการจัดสรรเงินรางวัล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2549

กรกฎาคม 2550
เวลา 8.30 – 16.30 น.
ณ โรงแรมเรดิสัน กรุงเทพ



กิจกรรม

9:00-10:30

นำเสนอเนื้อหาแนวความคิด หลักเกณฑ์และวิธีการในการจัดสรรเงิน
รางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2549

10:30-12:00

แลกเปลี่ยนบทเรียน: แนวทางการปฏิบัติที่ดีในการจัดสรรเงินรางวัล

12:00-13:00

พักรับประทานอาหารกลางวัน

13:00-13:30

นำเสนอตัวอย่างโมเดลการจัดสรรเงินรางวัลระดับกอง/สำนัก และ
บุคลากรที่เหมาะสม

13:30-14:30

อภิปรายกลุ่มย่อยเพื่อหาโมเดลที่เหมาะสมสำหรับหน่วยงานในการ
จัดสรรเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2549

14:30-15:45

ตัวแทนกลุ่มย่อยนำเสนอข้อสรุปโมเดลการจัดสรรเงินรางวัลที่เหมาะสม
ของกลุ่ม

15:45-16:30

สรุปประเด็นสำคัญในการสัมมนา

ปิดการสัมมนา

แนวความคิด

หลักเกณฑ์และวิธีการในการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณพ.ศ. 2549

โดย

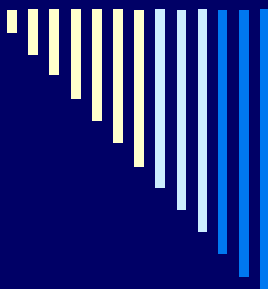
ผศ.ดร.กัลยาณี คุณมี

ทีมที่ปรึกษาสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

ภารกิจการติดตาม
และประเมินผลการพัฒนาระบบราชการ

สำนักงาน ก.พ.ร.

กรกฎาคม 2550



แนวความคิด หลักเกณฑ์และวิธีการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปี 2549

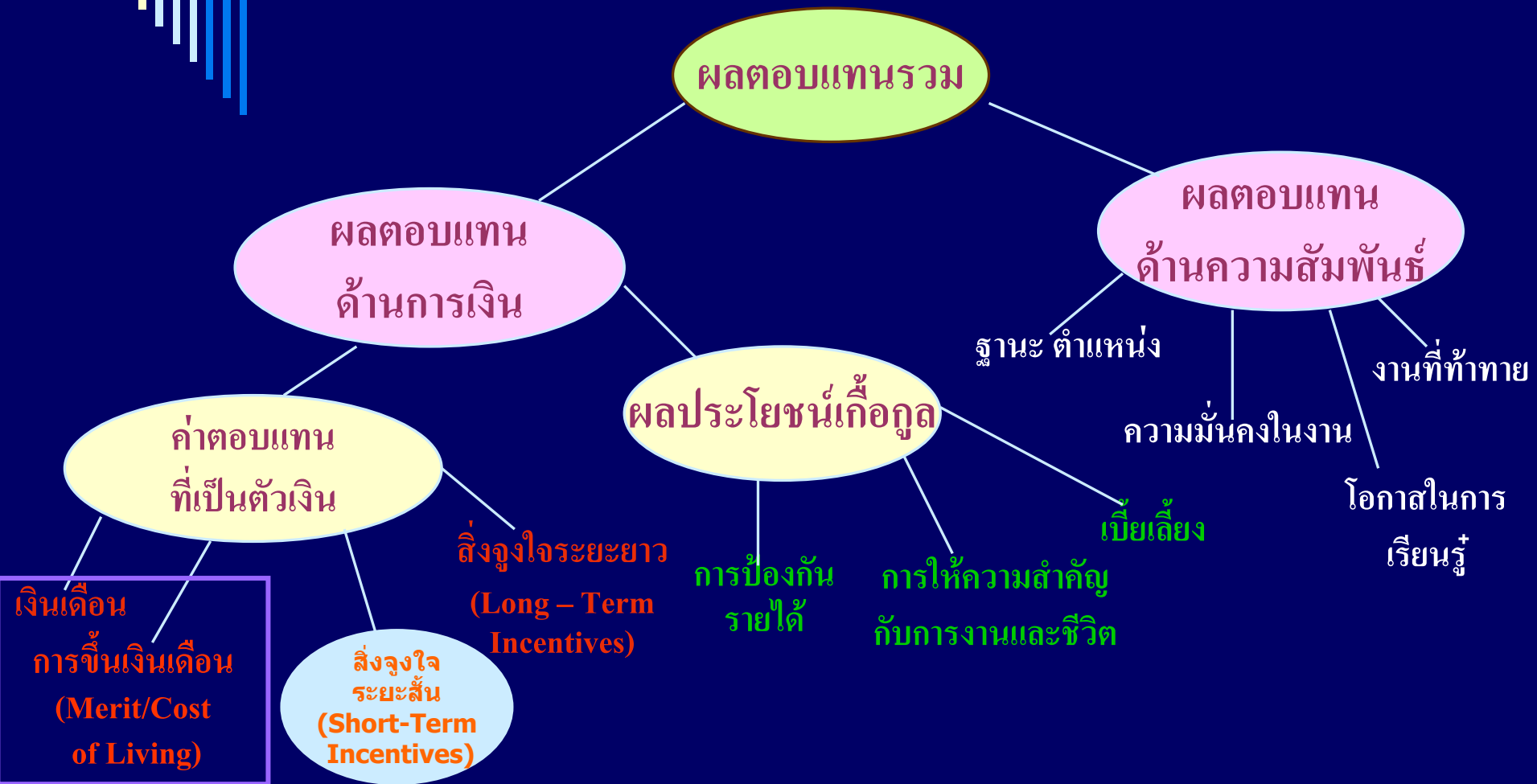
1. แนวความคิดเกี่ยวกับการจูงใจบุคลากร

2. การจัดสรรเงินรางวัลประจำปีงบประมาณพ.ศ. 2549

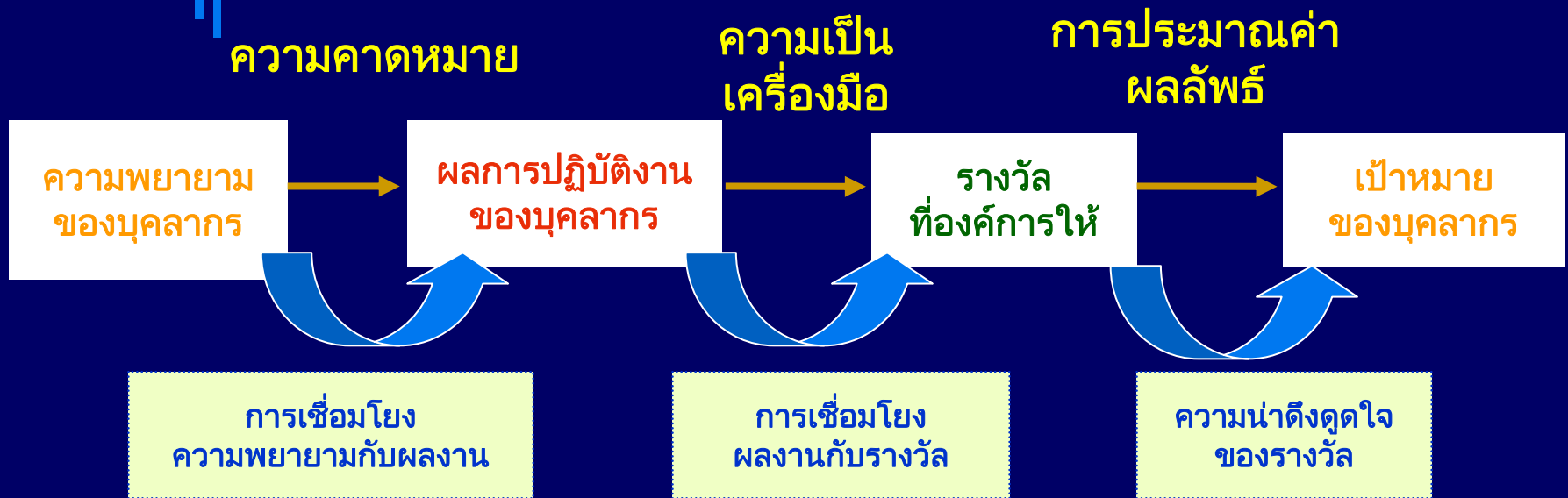
- วัตถุประสงค์ หลักเกณฑ์และวิธีการการจัดสรรเงินรางวัลให้แก่ส่วนราชการ สถาบันอุดมศึกษา และจังหวัด
- ผลการคำนวณการจัดสรรเงินรางวัล (รอบที่ 1) ประจำปี 2549
- ข้อเสนอแนะ หลักเกณฑ์และวิธีการการจัดสรรเงินรางวัลของส่วนราชการ สถาบันอุดมศึกษา และจังหวัด ให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างประจำ

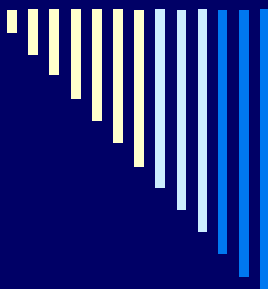
3. การจัดสรรเงินรางวัลในส่วนของเงินสมทบจำนวนร้อยละ 30 จากเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร

ผลตอบแทนรวมจากการทำงาน



ทฤษฎีความคาดหวัง





แนวความคิด หลักเกณฑ์และวิธีการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปี 2549

1. แนวความคิดเกี่ยวกับการจูงใจบุคลากร

2. การจัดสรรเงินรางวัลประจำปีงบประมาณพ.ศ. 2549

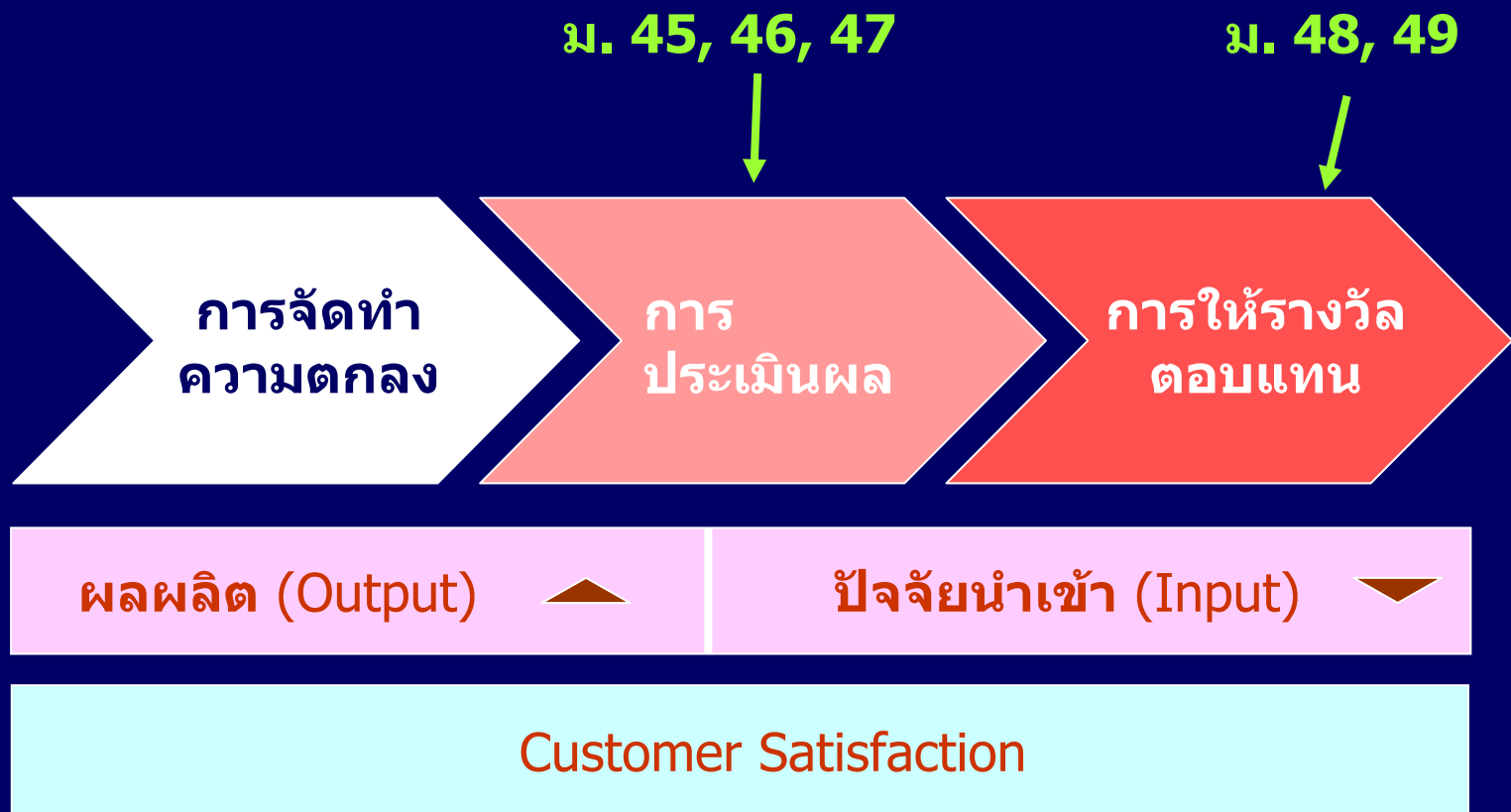
- วัตถุประสงค์ หลักเกณฑ์และวิธีการจัดสรรเงินรางวัลให้แก่ส่วนราชการ สถาบันอุดมศึกษา และจังหวัด
- ผลการคำนวณการจัดสรรเงินรางวัล (รอบที่ 1) ประจำปี 2549
- ข้อเสนอแนะ หลักเกณฑ์และวิธีการจัดสรรเงินรางวัลของส่วนราชการ สถาบันอุดมศึกษา และจังหวัด ให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างประจำ

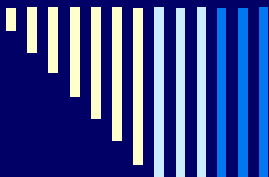
3. การจัดสรรเงินรางวัลในส่วนของเงินสมทบจำนวนร้อยละ 30 จากเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร

วัตถุประสงค์ของการให้เงินรางวัลประจำปี

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546

หมวด 8 การประเมินผลการปฏิบัติราชการ





ส่วนราชการที่เข้าร่วมพัฒนาการปฏิบัติราชการ

กลุ่มที่ 3 กลุ่มนาร่อง (147) • กระทรวงนาร่อง 10 กระทรวง (72 ส่วนราชการ) • จังหวัด 75 จังหวัด	ส่วนราชการ • กระทรวง/กรม 142 แห่ง สถาบันอุดมศึกษา 62 แห่ง • มหาวิทยาลัย • มหาวิทยาลัยราชภัฏ จังหวัด • จังหวัด 75 จังหวัด	ส่วนราชการ • กระทรวง/กรม 142 แห่ง สถาบันอุดมศึกษา 73 แห่ง • มหาวิทยาลัย • มหาวิทยาลัยราชภัฏ • มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล • มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีปทุมวัน • สถาบันการพลศึกษา จังหวัด • จังหวัด 75 จังหวัด
กลุ่มที่ 2 กลุ่มท้าทาย (23) • ส่วนราชการ 14 แห่ง • มหาวิทยาลัย 9 แห่ง		
กลุ่มที่ 1 กลุ่มภาคบังคับ (68) • ส่วนราชการ 57 แห่ง • มหาวิทยาลัย 11 แห่ง		
รวม 238 แห่ง	รวม 279 แห่ง	รวม 290 แห่ง

2547

2548

2549

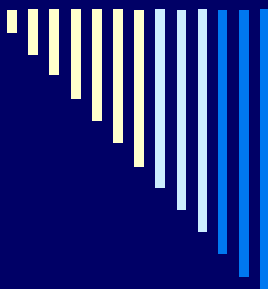
จำนวนเงินรางวัลที่จะได้รับขึ้นอยู่กับ

- คะแนนผลการประเมิน (R_i)
- น้ำหนักการจ่ายเงินรางวัล $\{B(R_i)\}$ ซึ่งแปลงมาจากคะแนนผลการประเมิน
- ขนาดของหน่วยงาน (P_i) คิดจากเงินเดือนและค่าจ้างของข้าราชการและลูกจ้างประจำของหน่วยงาน
- อัตราการจ่ายเงินรางวัล (W) เป็นค่าคงที่ค่าหนึ่งที่ได้จากการนำเงินรางวัลหารด้วยผลรวมของส่วนแบ่งทั้งหมด [คิดจากน้ำหนักการจ่ายเงินรางวัลคูณด้วยขนาดของหน่วยงาน $\{\sum B(R_i) \times P_i\}$]

แนวทางการพิจารณาผลประโยชน์ และการจัดสรรเงินรางวัล

แนวทางการพิจารณาผลประโยชน์การปฏิบัติงานและการจัดสรรเงินรางวัล

ประเด็นการพิจารณา	ส่วนราชการตามที่ปรากฏในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ		
	ส่วนกลาง	ส่วนกลางที่ปฏิบัติราชการในภูมิภาค	ส่วนภูมิภาค
1. ผลการประเมินการปฏิบัติราชการ	ใช้คะแนนของส่วนราชการต้นสังกัด	● ใช้คะแนนของจังหวัดที่อยู่ในความรับผิดชอบ (กรณีที่มีพื้นที่ในความรับผิดชอบเพียงจังหวัดเดียว) ● ใช้คะแนนเฉลี่ยของทุกจังหวัดที่อยู่ในความรับผิดชอบ (กรณีที่มีพื้นที่ในความรับผิดชอบหลายจังหวัด)	ใช้คะแนนของจังหวัด
2. หน่วยงานที่รับผิดชอบการจัดสรรเงินรางวัล	ส่วนราชการต้นสังกัด	ส่วนราชการต้นสังกัด	จังหวัด

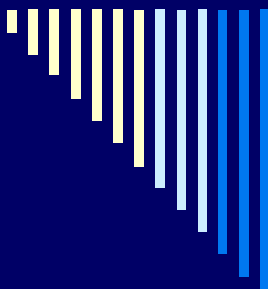


แนวทางการคำนวณจัดสรรเงินรางวัล

ใช้ฐานเงินเดือนและค่าจ้างของข้าราชการและลูกจ้างประจำที่ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างจากเงินงบประมาณ งบบุคลากร (หมวดเงินเดือนและค่าจ้างเดิม) ของข้าราชการและลูกจ้างประจำทุกตำแหน่ง ณ วันที่ 1 กันยายน 2549 ที่ได้รับจากกรมบัญชีกลาง เป็นปัจจัยระบุขนาดของหน่วยงาน

ผู้มีสิทธิได้รับจัดสรรเงินรางวัลประจำปี

- ข้าราชการ
- ลูกจ้างประจำ

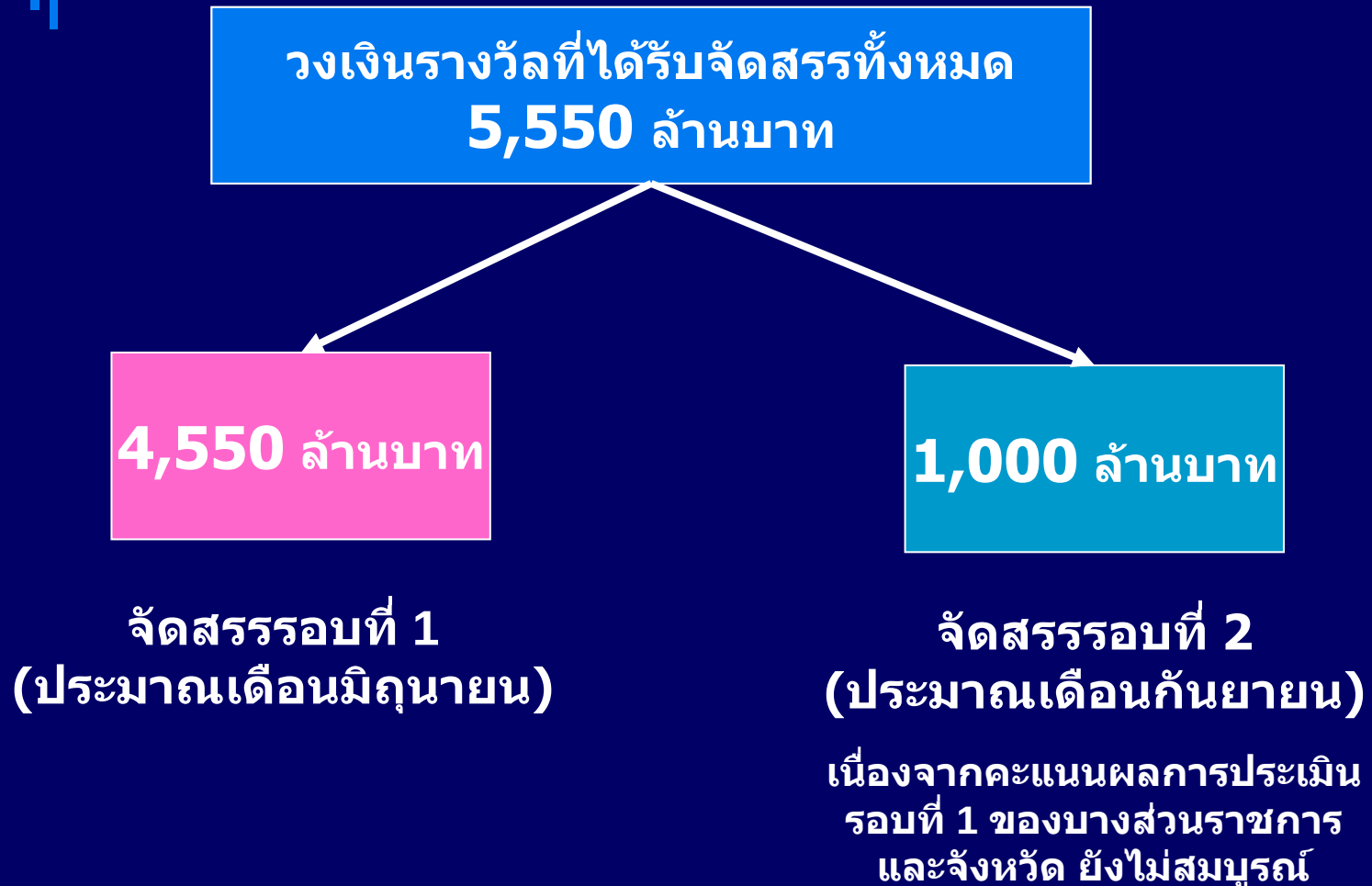


เงื่อนไขและข้อจำกัด

การจัดสรรเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2549 มีเงื่อนไขและข้อจำกัดที่ส่งผลกระทบต่อจำนวนเงินรางวัลประจำปีที่ส่วนราชการและจังหวัดจะได้รับ ดังนี้

- 1. วงเงินรางวัลที่ได้รับจัดสรร 5,550 ล้านบาท เท่ากับที่ได้รับจัดสรรในปีงบประมาณ พ.ศ. 2547 และพ.ศ. 2548**
- 2. ส่วนราชการมีการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการเพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณ พ.ศ. 2548 จำนวน 11 ส่วนราชการ**
- 3. ทุกส่วนราชการ สถาบันอุดมศึกษา และจังหวัด เข้าสู่ระบบการประเมินเหมือนกันโดยไม่มีการแบ่งกลุ่มบังคับ กลุ่มท้าทาย และกลุ่มนำร่อง**

การจัดสรรเงินรางวัล



วิธีการจัดสรรเงินรางวัล

รอบที่ 1
4,550 ล้านบาท

จัดสรรให้ทุกส่วนราชการ สถาบันอุดมศึกษา
และจังหวัด ตามผลการประเมินการปฏิบัติราชการ

น้ำหนักการจ่ายเงินรางวัลแก่ผลประเมิน

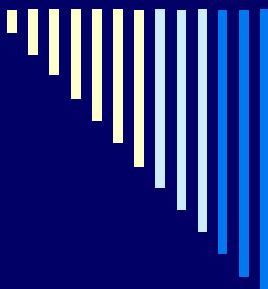
Ri	B(Ri)
5	3.00
4.75 – 4.99	2.75
4.50 – 4.74	2.50
4.25 – 4.49	2.25
4.00 – 4.24	2.00
3.75 – 3.99	1.75
3.50 – 3.74	1.50
3.25 – 3.49	1.25
3.00 – 3.24	1.00
2	0
1	0

เงินรางวัลที่หน่วยงานจะได้รับ

$$\begin{aligned} &= \text{ส่วนแบ่งเงินรางวัล} * \text{อัตราการจ่ายเงินรางวัล} \\ &= \{B(Ri) * Pi\} * W \end{aligned}$$

W : อัตราการจ่ายเงินรางวัล

$$\begin{aligned} &= \frac{\text{เงินรางวัลในการจัดสรร}}{\text{ผลรวมของส่วนแบ่งทั้งหมด}} \\ &= \frac{4,550,000,000}{\sum B(Ri)Pi} \end{aligned}$$



แนวความคิด หลักเกณฑ์และวิธีการจัดสรรเงินรางวัลประจำปี 2549

1. แนวความคิดเกี่ยวกับการจูงใจบุคลากร

2. การจัดสรรเงินรางวัลประจำปีงบประมาณพ.ศ. 2549

- วัตถุประสงค์ หลักเกณฑ์และวิธีการ การจัดสรรเงินรางวัล ให้แก่ส่วนราชการ สถาบันอุดมศึกษา และจังหวัด

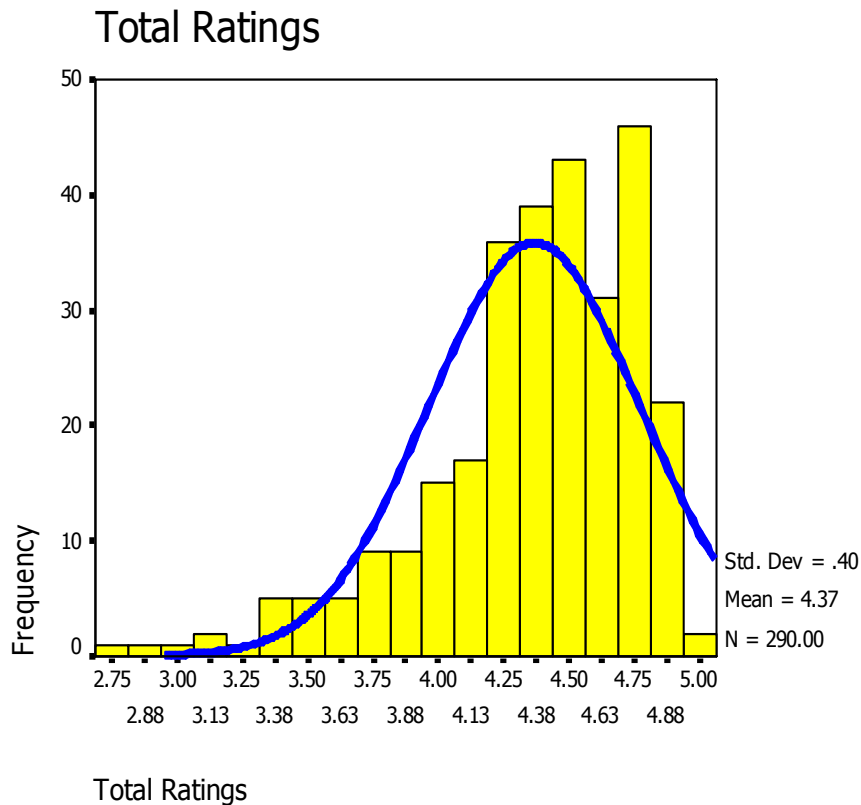
- ผลการคำนวณการจัดสรรเงินรางวัล (รอบที่ 1) ประจำปี 2549

- ข้อเสนอแนะ หลักเกณฑ์และวิธีการ การจัดสรรเงินรางวัล ของส่วนราชการ สถาบันอุดมศึกษา และจังหวัด ให้แก่ ข้าราชการและลูกจ้างประจำ

3. การจัดสรรเงินรางวัลในส่วนของเงินสมทบจำนวนร้อยละ 30 จากเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร

สรุปผลการประเมินการปฏิบัติงานรอบที่ 1 ประจำปี พ.ศ. 2549

ผลประเมินของทุกหน่วยงาน



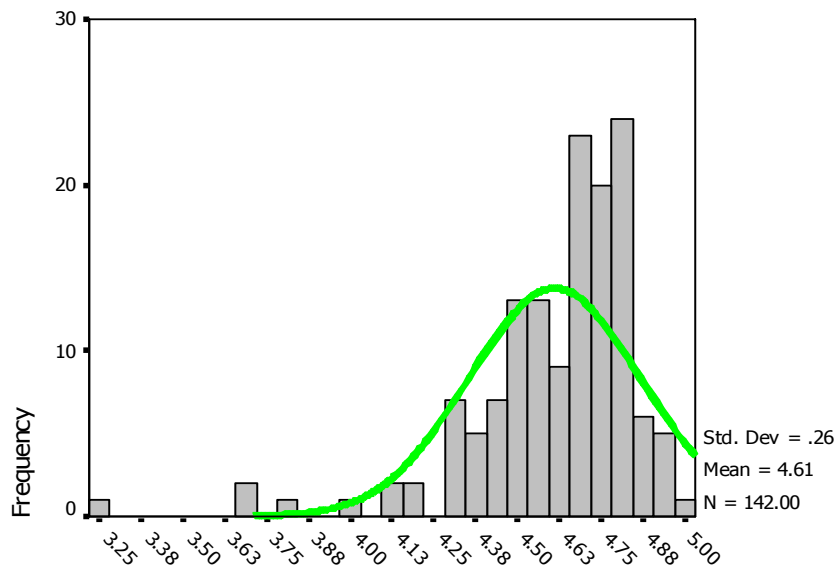
สรุปผลการประเมินการปฏิบัติงานรอบที่ 1 ประจำปี 2549

	ส่วนราชการ	จังหวัด	มหาวิทยาลัย	รวมทุกหน่วยงาน
คะแนนสูงสุด	5.00	4.63	4.66	5.00
คะแนนต่ำสุด	3.24	3.67	2.72	2.72
คะแนนเฉลี่ย	4.61	4.30	3.95	4.37

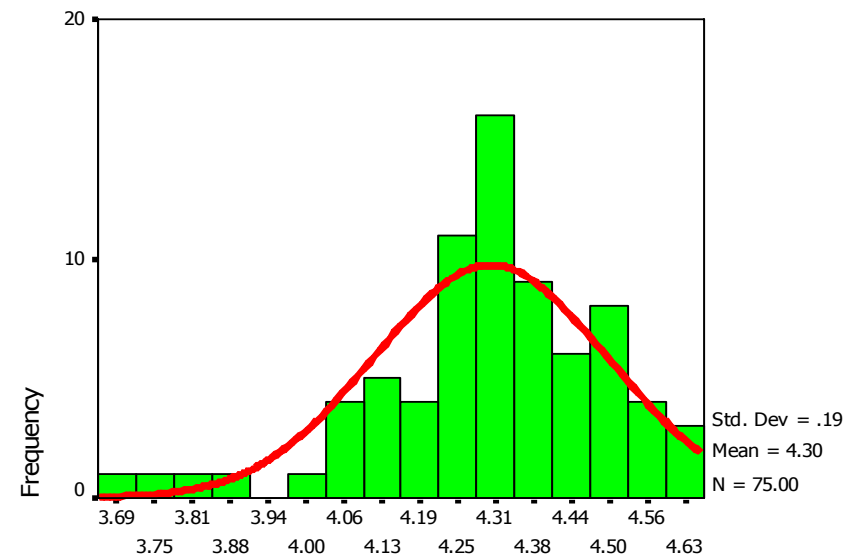
สรุปผลการประเมินรอบที่ 1 ประจำปี 2548

	ส่วนราชการ	จังหวัด	มหาวิทยาลัย	รวมทุกหน่วยงาน
คะแนนสูงสุด	4.99	4.57	4.71	4.99
คะแนนต่ำสุด	3.73	3.60	2.65	2.65
คะแนนเฉลี่ย	4.68	4.13	4.19	4.42

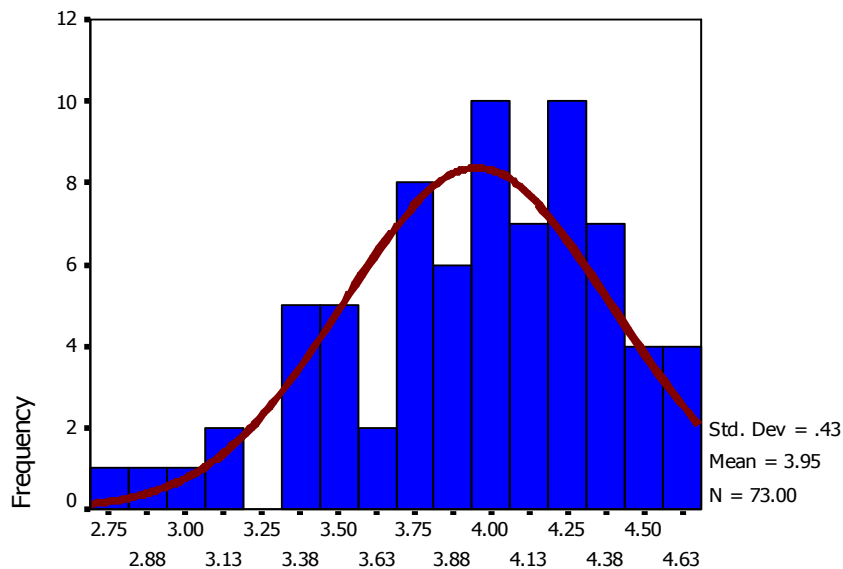
Department Ratings



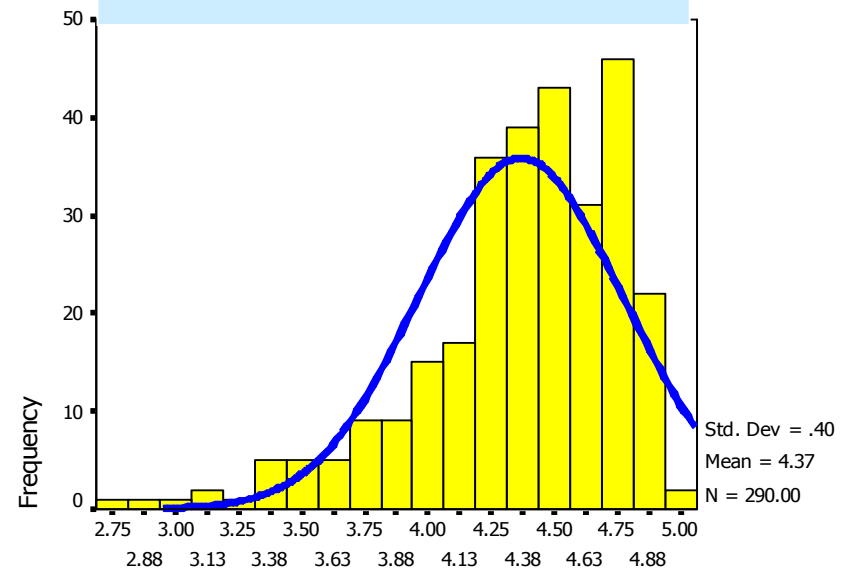
Province Ratings



University Ratings



ผลประเมินของทุกหน่วยงาน

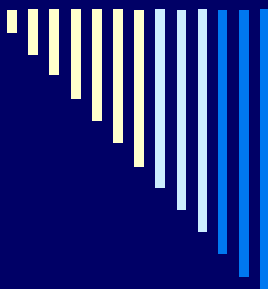


University Ratings

Total Ratings

ผลการคำนวณการจ่ายเงินรางวัลตามผลการประเมิน รอบที่ 1 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2549

ผลการประเมิน	น้ำหนักการจ่ายเงินรางวัล	ฐานเงินเดือนรวมของส่วนราชการหรือจังหวัด	จำนวนเงินรางวัล = น้ำหนักการจ่ายเงินรางวัล x ฐานเงินเดือนรวม x อัตราการจ่ายเงินรางวัล
5.00	3.00	Pi	$3.00 \times Pi \times 0.0696 = 20.88\% Pi$
4.75-4.99	2.75	Pi	$2.75 \times Pi \times 0.0696 = 19.14\% Pi$
4.50-4.74	2.50	Pi	$2.50 \times Pi \times 0.0696 = 17.40\% Pi$
4.25-4.49	2.25	Pi	$2.25 \times Pi \times 0.0696 = 15.66\% Pi$
4.00-4.24	2.00	Pi	$2.00 \times Pi \times 0.0696 = 13.92\% Pi$
3.75-3.99	1.75	Pi	$1.75 \times Pi \times 0.0696 = 12.18\% Pi$
3.50-3.74	1.50	Pi	$1.50 \times Pi \times 0.0696 = 10.44\% Pi$
3.25-3.49	1.25	Pi	$1.25 \times Pi \times 0.0696 = 8.70\% Pi$
3.00-3.24	1.00	Pi	$1.00 \times Pi \times 0.0696 = 6.96\% Pi$
2	0	Pi	0
1	0	Pi	0



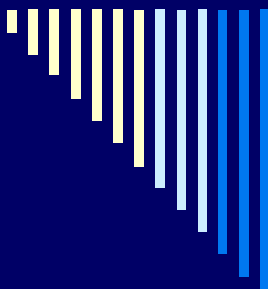
แนวความคิด หลักเกณฑ์และวิธีการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปี 2549

1. แนวความคิดเกี่ยวกับการจูงใจบุคลากร

2. การจัดสรรเงินรางวัลประจำปีงบประมาณพ.ศ. 2549

- วัตถุประสงค์ หลักเกณฑ์และวิธีการจัดสรรเงินรางวัลให้แก่
ส่วนราชการ สถาบันอุดมศึกษา และจังหวัด
- ผลการคำนวณการจัดสรรเงินรางวัล (รอบที่ 1) ประจำปี
2549
- ข้อเสนอแนะ หลักเกณฑ์และวิธีการจัดสรรเงินรางวัลของ
ส่วนราชการ สถาบันอุดมศึกษา และจังหวัด ให้แก่
ข้าราชการและลูกจ้างประจำ

3. การจัดสรรเงินรางวัลในส่วนของเงินสมทบจำนวนร้อยละ 30 จากเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร



หลักเกณฑ์การจัดสรรเงินรางวัลระดับสำนัก/กอง และระดับบุคคล

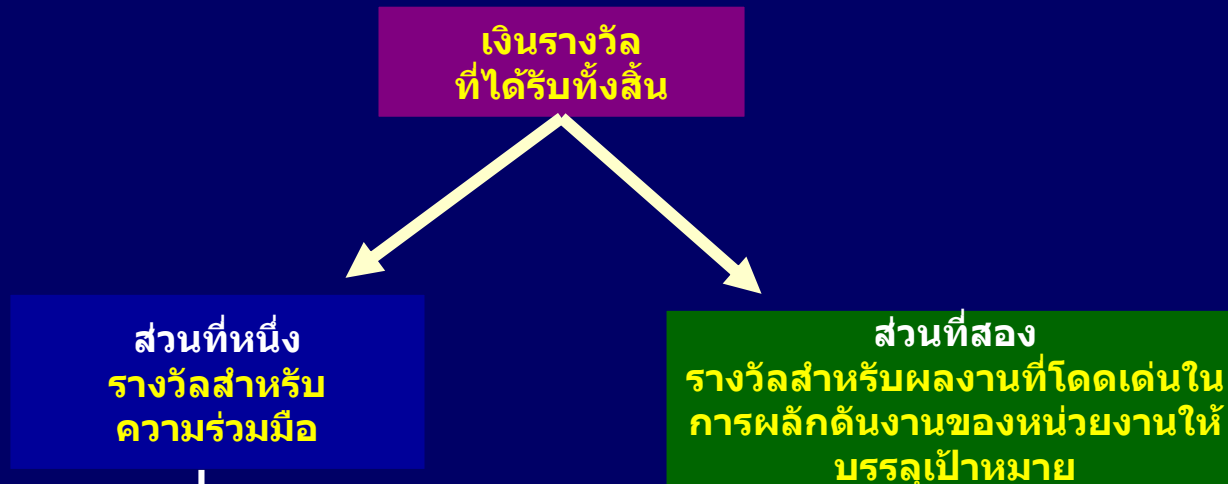
- ต้องไม่นำเงินรางวัลทั้งหมดที่ได้รับไปจัดสรรโดยวิธีการหารเฉลี่ยให้ผู้มีสิทธิได้รับเงินรางวัลได้รับเท่ากัน
- ส่วนราชการฯจัดทำหลักเกณฑ์และวิธีการ**การประเมินผลการปฏิบัติราชการ**
- ส่วนราชการฯจัดทำหลักเกณฑ์ วิธีการ**การจัดสรรเงินรางวัล**ให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างประจำ
- **ทั้งนี้ต้องประกาศหลักเกณฑ์ให้ข้าราชการและลูกจ้างประจำได้ทราบโดยทั่วกันด้วย**

**เงินรางวัล
ที่ได้รับทั้งสิ้น**

**ส่วนที่หนึ่ง
รางวัลสำหรับ
ความร่วมมือ**

**ส่วนที่สอง
รางวัลสำหรับผลงานที่
โดดเด่นในการผลักดัน
งานของหน่วยงานให้
บรรลุเป้าหมาย**

ให้ส่วนราชการ/จังหวัดแต่งตั้งคณะทำงานจัดสรรเงินรางวัลขึ้นมาเพื่อทำหน้าที่
พิจารณาหลักเกณฑ์ และวิธีการในการจัดสรรเงินรางวัล และต้องประกาศหลักเกณฑ์
ให้ข้าราชการและลูกจ้างประจำได้ทราบโดยทั่วกัน



วิธีที่ 1 เจลี่ยตามขนาดของการสร้างผลงาน (Contribution) ของแต่ละหน่วยงาน

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

P_i = เงินเดือนของบุคลากรในแต่ละหน่วยงาน

$\sum P_i$ = เงินเดือนรวมของบุคลากรทุกหน่วยงาน

วิธีที่ 2 เจลี่ยตามจำนวนคนในหน่วยงาน

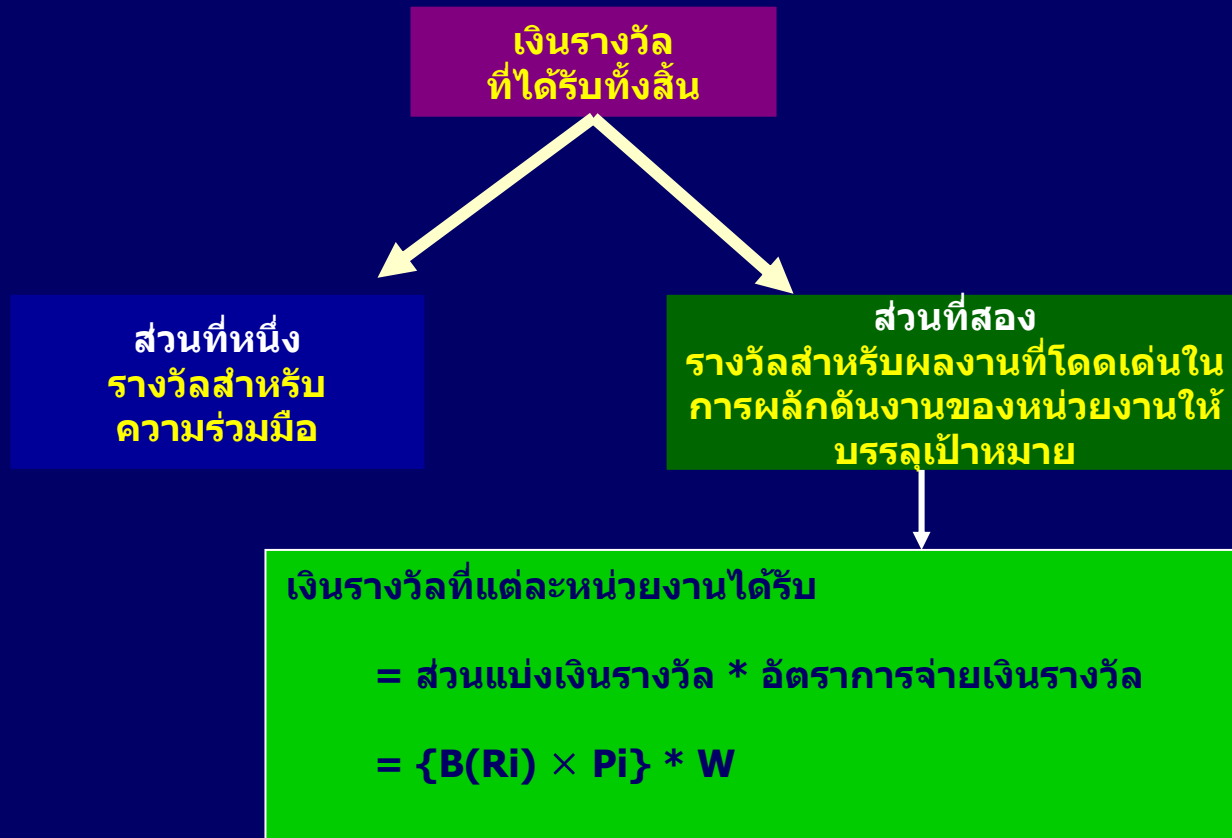
เงินรางวัลส่วนที่ 1 = เงินรางวัลรวมสำหรับความร่วมมือ $\times [H_i / \sum H_i]$

H_i = จำนวนบุคลากรในแต่ละหน่วยงาน

$\sum H_i$ = จำนวนรวมของบุคลากรทุกหน่วยงาน

เงินรางวัลส่วนที่สอง : รางวัลสำหรับความโดดเด่นของผลงาน

เป็นสัดส่วนเงินรางวัลที่คณะทำงานฯ พิจารณาจัดสรรให้แต่ละหน่วยงาน ตามผลงานที่แตกต่างกันของแต่ละหน่วยงาน ซึ่งเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน ควรให้สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินระดับกรมและจังหวัด นั่นคือ มีระดับคะแนนจาก 1-5 หน่วยงานที่ได้คะแนนผลการประเมินต่ำกว่า 3 จะไม่มีสิทธิได้รับเงินรางวัลส่วนที่สองนี้



$B(Ri) \times Pi$ = ส่วนแบ่ง (Share) เงินรางวัลของแต่ละหน่วยงาน

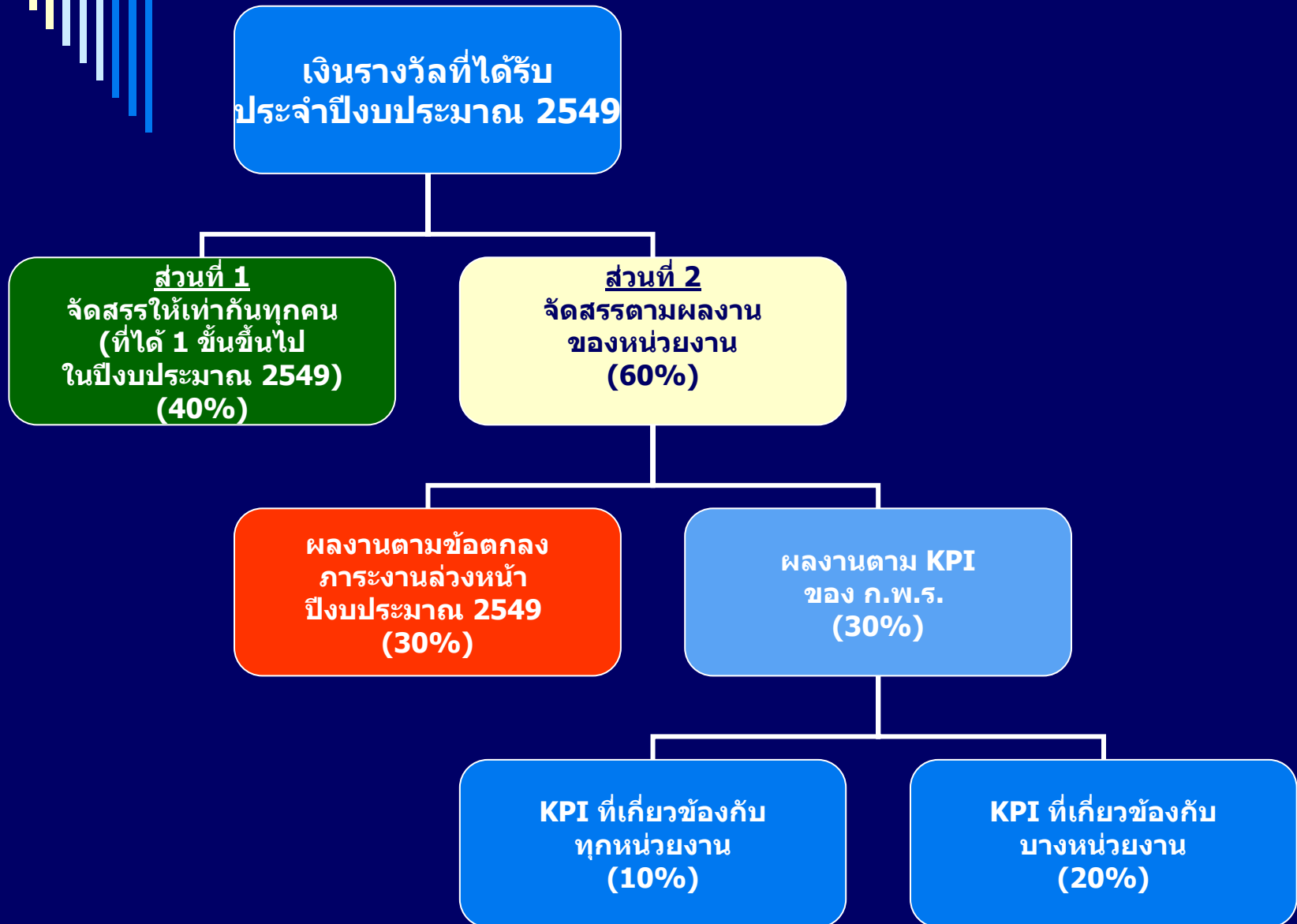
= น้ำหนักการจ่ายเงินรางวัล $\{B(Ri)\}$ $\times$ เงินเดือน (Pi)

W = อัตราการจ่ายเงินรางวัล

= เงินรางวัลรวมสำหรับความโดดเด่นของผลงาน / ผลรวมของส่วนแบ่ง (share) ทั้งหมด

= เงินรางวัลรวมสำหรับความโดดเด่นของผลงาน / $\sum B(Ri) \times Pi$

ตัวอย่างวิธีการจัดสรรเงินรางวัลระดับสำนัก/กอง



ตัวอย่างการจัดสรร เงินรางวัลประจำปี 2549

ส่วนที่ 1 : 30 %
รางวัลที่สะท้อนถึงความร่วมมือกัน
ในการสร้างผลงานให้จังหวัด
(หารเฉลี่ยเท่ากันทุกคน)

จัดสรรให้กับ
เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง

ส่วนที่ 2 : 70 %
รางวัลสำหรับความโดดเด่น
ของผลงานแต่ละสำนักงาน/ กอง

30%
จัดสรรเพิ่มประสิทธิภาพ
การบริหารงานจังหวัด

40 %
จัดสรรตามความเกี่ยวข้องกับ
ตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติ
ราชการ

20%
แบ่ง 2 ส่วน
40 : 60
ส่วนแรก ให้
เจ้าภาพหลักฯ
ส่วนที่ 2 ให้กับ
ทุกหน่วยงานที่
เกี่ยวข้องกับ
ตัวชี้วัด

20%
จัดสรรตามค่า
คะแนนที่ได้รับ
ตามแนวทาง
กพร. เฉพาะค่า
คะแนนตัวชี้วัดที่
มีค่าคะแนน 3-5
คะแนน
แบ่ง 2 ส่วน
40 : 60
ส่วนแรก ให้
เจ้าภาพหลักฯ
ส่วนที่ 2 ให้กับ
ทุกหน่วยงานที่
เกี่ยวข้องกับ
ตัวชี้วัด

เงินรางวัลของส่วนราชการ
จัดสรรตามผลการปฏิบัติ
ราชการตามคำรับรองฯ

ส่วนที่ 1 ความร่วมมือ
จัดสรรโดยเฉลี่ยตามจำนวน
บุคลากร(หรือเงินเดือน)
ในหน่วยงาน

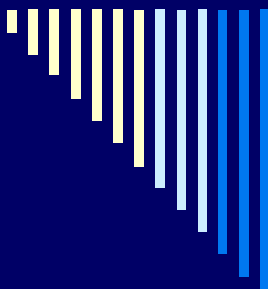
ส่วนที่ 2
ความโดดเด่นของสำนัก/
กอง
จัดสรรตามผลการปฏิบัติ
ราชการของหน่วยงาน

ส่วนแบ่งเงินรางวัลของแต่ละสำนัก/กอง

ส่วนที่ 1
ความร่วมมือ
จัดสรรให้บุคลากรทุกคน
ที่มีผลงานมาตรฐานขึ้นไป

ส่วนที่ 2
ความโดดเด่นของ
บุคลากร
จัดสรรตามผลการปฏิบัติ
ราชการของบุคคล

ส่วนแบ่งเงินรางวัลของแต่ละคน



แนวความคิด หลักเกณฑ์และวิธีการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปี 2549

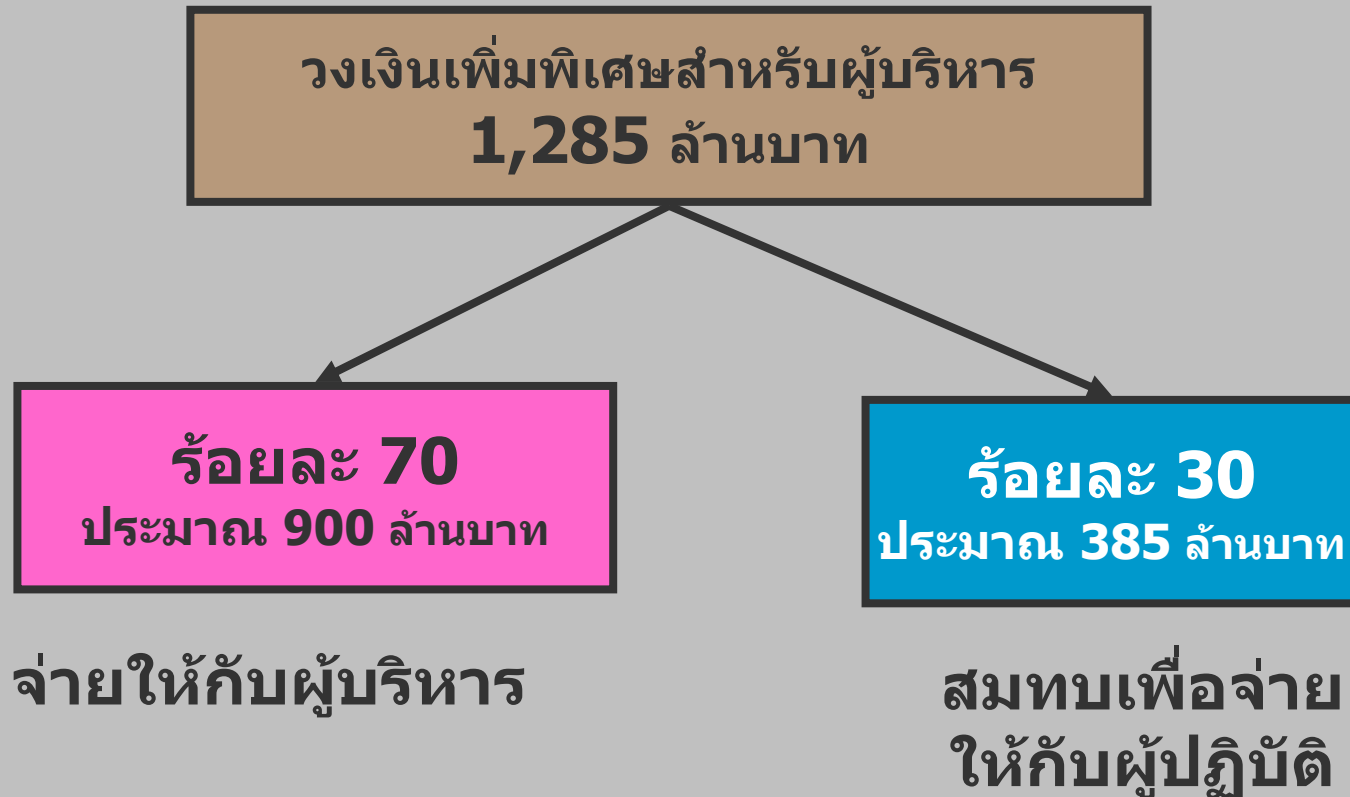
1. แนวความคิดเกี่ยวกับการจูงใจบุคลากร

2. การจัดสรรเงินรางวัลประจำปีงบประมาณพ.ศ. 2549

- วัตถุประสงค์ หลักเกณฑ์และวิธีการการจัดสรรเงินรางวัลให้แก่ส่วนราชการ สถาบันอุดมศึกษา และจังหวัด
- ผลการคำนวณการจัดสรรเงินรางวัล (รอบที่ 1) ประจำปี 2549
- ข้อเสนอแนะ หลักเกณฑ์และวิธีการการจัดสรรเงินรางวัลของส่วนราชการ สถาบันอุดมศึกษา และจังหวัด ให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างประจำ

3. การจัดสรรเงินรางวัลในส่วนของเงินสมทบจำนวนร้อยละ 30 จากเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร

การจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร



การจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร

วงเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร

จำนวนร้อยละ 70

จาก

ส่วนราชการ

ราชการ
บริหาร
ส่วน
ภูมิภาค

สถาบัน
อุดม
ศึกษา

จ่ายให้

ปลัด/รองปลัด
อธิบดี/รองอธิบดี
ผอ.ศูนย์/เขต/ภาค/
ผอ.สำนัก/กอง/
หน.หน่วยงาน

ผู้ว่าฯ/
รองผู้ว่า/
หัวหน้า
หน่วยงาน

อธิการ
บดี/
รอง
อธิการบดี/
คณบดี

จำนวนร้อยละ 30

สำหรับสมทบในเงินรางวัล

จาก

ปลัด/รองปลัด
ที่ไม่ใช่ หน.กลุ่มภารกิจ
/อธิบดี/รองอธิบดี
/ผอ.ศูนย์/เขต/
ภาค/ผอ.สำนัก/กอง/
หน.หน่วยงาน/ฯลฯ

รองปลัดฯ
หัวหน้า
กลุ่ม
ภารกิจ

ผู้ว่าฯ/
รองผู้ว่า/
หัวหน้า
หน่วยงาน
ฯลฯ

อธิการ
บดี/
รอง
อธิการบดี/
คณบดี

สมทบให้

ผู้ปฏิบัติงาน
ใน
ราชการ
บริหาร
ส่วน
กลาง

ผู้ปฏิบัติงาน
ใน
ราชการ
บริหาร
ส่วนกลาง
ที่ปฏิบัติ
ในภูมิภาค

ผู้ปฏิบัติงาน
ใน
ส่วนราชการ
ที่อยู่
ในกำกับ

ผู้ปฏิบัติงาน
ใน
ราชการ
บริหาร
ส่วน
ภูมิภาค

ผู้ปฏิบัติงาน
ใน
สถาบัน
อุดม
ศึกษา

**แนวทางการนำเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารมาสมทบเพื่อจัดสรรเป็นเงินรางวัล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2549 ให้ผู้ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่เป็นราชการ
บริหารส่วนกลางและหน่วยงานราชการบริหารส่วนกลางที่ไปปฏิบัติงานในภูมิภาค
โดยส่วนราชการและสถาบันอุดมศึกษาเป็นผู้จัดสรร**

กรม/สถาบันอุดมศึกษา

**เงินเพิ่มพิเศษ
สำหรับผู้บริหารร้อยละ 30
ที่ได้รับอนุมัติให้ใช้
สมทบเป็นเงินรางวัล**

ส่วนที่หนึ่ง

**รางวัลสำหรับผู้ปฏิบัติที่มีระดับตำแหน่ง
และความรับผิดชอบสูงเช่น
ผู้ตรวจราชการ ที่ปรึกษา
ผู้เชี่ยวชาญ ที่ช่วยผู้บริหารในการ
กำกับให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมาย**

ส่วนที่สอง

**รางวัลสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีใช้ผู้ตรวจราชการ/ที่ปรึกษา/
ผู้เชี่ยวชาญที่ช่วยผู้บริหารในการกำกับ
ในหน่วยงานราชการบริหารส่วนกลาง
และส่วนกลางที่ไปปฏิบัติงานในภูมิภาค
ที่มีความรับผิดชอบสูงและมีผลงานที่โดดเด่น
ตามแผน/ตามภารกิจหลัก/ตามคำรับรองฯ
ของส่วนราชการหรือสถาบันอุดมศึกษา
จนทำให้ บรรลุเป้าหมาย**

**ให้ส่วนราชการ/สถาบันอุดมศึกษา แต่งตั้งคณะทำงานจัดสรรเงินรางวัลขึ้นมา
เพื่อทำหน้าที่พิจารณาหลักเกณฑ์ และวิธีการในการจัดสรรเงินรางวัล และต้อง
ประกาศหลักเกณฑ์ให้ข้าราชการและลูกจ้างประจำได้ทราบโดยทั่วกัน**

แนวทางการนำเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารมาสมทบเพื่อจัดสรรเป็นเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2549 ให้ผู้ปฏิบัติในหน่วยงานที่เป็นราชการบริหารส่วนภูมิภาคทั้งหมดโดยจังหวัดเป็นผู้จัดสรร

จังหวัด

**เงินเพิ่มพิเศษ
สำหรับผู้บริหารร้อยละ 30
ที่ได้รับอนุมัติให้ใช้
สมทบเป็นเงินรางวัล**



**รางวัลสำหรับผู้ปฏิบัติ
ในหน่วยงานราชการบริหารส่วนภูมิภาค
ที่มีความรับผิดชอบทุ่มเทและมีผลงานที่โดดเด่น
ตามแผน/ตามภารกิจหลัก/ตามคำรับรองฯ
ของจังหวัดจนทำให้ บรรลุเป้าหมาย**

ให้จังหวัด แต่งตั้งคณะทำงานจัดสรรเงินรางวัลขึ้นมาเพื่อทำหน้าที่พิจารณาหลักเกณฑ์ และวิธีการในการจัดสรรเงินรางวัล และต้องประกาศหลักเกณฑ์ให้ข้าราชการและลูกจ้างประจำได้ทราบโดยทั่วกัน

สิ่งที่ต้องดำเนินการต่อไป

ส่วนราชการ/จังหวัดยืนยันคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2549 กลับไปยังสำนักงาน ก.พ.ร.



สำนักงาน ก.พ.ร. ประมวลผลและคำนวณจัดสรรเงินรางวัลอีกครั้ง
แล้วแจ้งยืนยันไปยังส่วนราชการ/จังหวัดต่างๆ



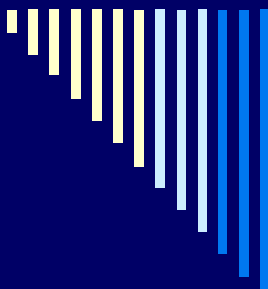
ส่วนราชการ/จังหวัดกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการจัดสรรเงินรางวัล
ให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างประจำ และประกาศให้ทราบทั่วกัน



ส่วนราชการ/จังหวัดเบิกจ่ายเงินรางวัลให้แก่ผู้มีสิทธิ

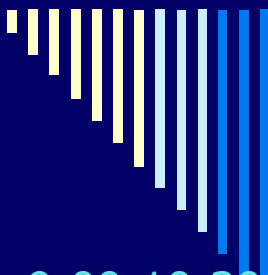


ส่วนราชการ/จังหวัดส่งหลักเกณฑ์และวิธีการจัดสรรเงินรางวัล
ไปยังสำนักงาน ก.พ.ร. ภายในวันที่ 15 สิงหาคม 2550



Q & A

ประเด็นข้อสงสัย



กิจกรรม

9:00-10:30

นำเสนอเนื้อหาแนวความคิด หลักเกณฑ์และวิธีการในการจัดสรรเงิน
รางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2549

10:30-12:00

แลกเปลี่ยนบทเรียน: แนวทางการปฏิบัติที่ดีในการจัดสรรเงินรางวัล

12:00-13:00

พักรับประทานอาหารกลางวัน

13:00-13:30

นำเสนอตัวอย่างโมเดลการจัดสรรเงินรางวัลระดับกอง/สำนัก และ
บุคลากรที่เหมาะสม

13:30-14:30

อภิปรายกลุ่มย่อยเพื่อหาโมเดลที่เหมาะสมสำหรับหน่วยงานในการ
จัดสรรเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2549

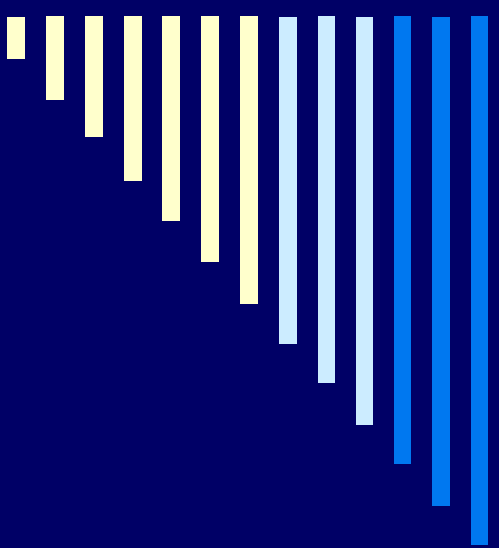
14:30-15:45

ตัวแทนกลุ่มย่อยนำเสนอข้อสรุปโมเดลการจัดสรรเงินรางวัลที่เหมาะสม
ของกลุ่ม

15:45-16:30

สรุปประเด็นสำคัญในการสัมมนา

ปิดการสัมมนา

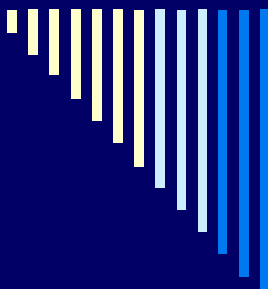


แนวทางการปฏิบัติที่ดีใน การจัดสรรเงินรางวัลของ หน่วยงานต่างๆ

จากผลการศึกษาการจัดสรรสิ่งจูงใจของส่วนราชการ สถาบันอุดมศึกษา และจังหวัด

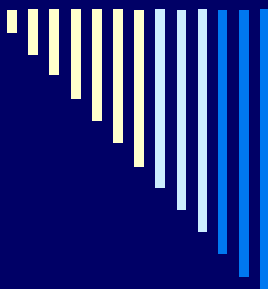
โดย

ผศ.ดร.กัลยาณี คุณมี และทีมที่ปรึกษาสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์



แนวทางการปฏิบัติที่ดีในการจัดสรรเงินรางวัล

- การจัดสรรเงินรางวัลคำนึงถึงทั้งความร่วมมือเพื่อส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และความโดดเด่นของผลงาน ซึ่งมีความแตกต่างกันตามรายละเอียดของภาระและลักษณะงานที่ต่างกันในแต่ละที่
- การกำหนดหลักเกณฑ์มีความชัดเจน ครอบคลุมการให้รางวัลผลงานทั้งส่วนที่กำหนดเป็นตัวชี้วัดและส่วนที่เป็นภารกิจความรับผิดชอบประจำ
- การจัดสรรเงินรางวัลในส่วนความโดดเด่นของผลงานสามารถทำได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสม



ปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้บางส่วนราชการฯสามารถ ดำเนินการจัดสรรเงินรางวัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- ความสามารถของผู้บริหารในการแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- **การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ**
 - หลักเกณฑ์การจัดสรรเงินรางวัลชัดเจน
 - การจัดสรรเงินรางวัลคำนึงถึงทั้งความร่วมมือ(ทีมงาน)และความโดดเด่นของผลงาน
 - ความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการ
 - การสื่อสารทำความเข้าใจกับบุคลากรหลากหลายและทั่วถึง
- ความเอาใจใส่เห็นอกเห็นใจของผู้บริหารต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในหมู่ผู้ปฏิบัติงาน

กิจกรรม

9:00-10:30

นำเสนอเนื้อหาแนวความคิด หลักเกณฑ์และวิธีการในการจัดสรรเงิน
รางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2549

10:30-12:00

แลกเปลี่ยนบทเรียน: แนวทางการปฏิบัติที่ดีในการจัดสรรเงินรางวัล

12:00-13:00

พักรับประทานอาหารกลางวัน

13:00-13:30

นำเสนอตัวอย่างโมเดลการจัดสรรเงินรางวัลระดับกอง/สำนัก และ
บุคลากรที่เหมาะสม

13:30-14:30

อภิปรายกลุ่มย่อยเพื่อหาโมเดลที่เหมาะสมสำหรับหน่วยงานในการ
จัดสรรเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2549

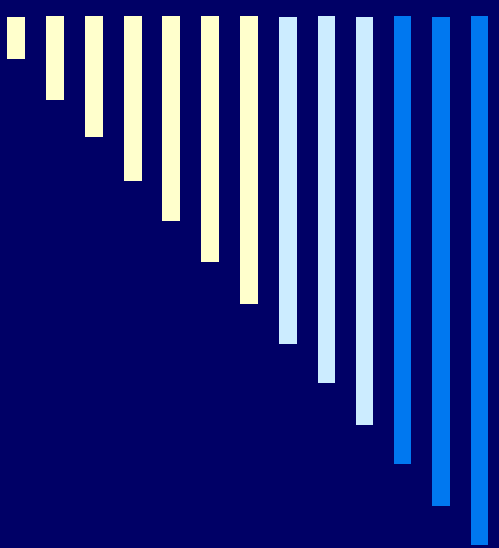
14:30-15:45

ตัวแทนกลุ่มย่อยนำเสนอข้อสรุปโมเดลการจัดสรรเงินรางวัลที่เหมาะสม
ของกลุ่ม

15:45-16:30

สรุปประเด็นสำคัญในการสัมมนา

ปิดการสัมมนา



ตัวอย่างโมเดลการจัดสรร เงินรางวัลที่เหมาะสม

จากผลการศึกษาการจัดสรรสิ่งจูงใจของส่วนราชการ สถาบันอุดมศึกษา และจังหวัด

โดย

ผศ.ดร.กัลยาณี คุณมี และทีมที่ปรึกษาสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

เงินรางวัลของส่วนราชการ
สถาบันอุดมศึกษา และจังหวัด
จัดสรรตามผลการปฏิบัติราชการ
ตามคำรับรองฯ

ส่วนที่ 1 ความร่วมมือ
จัดสรรโดยเฉลี่ยตามจำนวน
บุคลากร(หรือเงินเดือน) ใน
หน่วยงาน

ส่วนที่ 2
ความโดดเด่นของสำนัก/กอง
จัดสรรตามผลการปฏิบัติ
ราชการของหน่วยงาน

ส่วนแบ่งเงินรางวัลของแต่ละสำนัก/กอง

ส่วนที่ 1
ความร่วมมือ
จัดสรรให้บุคลากรทุกคน
ที่มีผลงานมาตรฐานขึ้นไป

ส่วนที่ 2
ความโดดเด่นของ
บุคลากร
จัดสรรตามผลการปฏิบัติ
ราชการของบุคคล

ส่วนแบ่งเงินรางวัลของแต่ละคน

เงินรางวัลของกรมพินิจฯ

ระดับหน่วยงาน

ส่วนที่ 1 (ร้อยละ 50)

ความร่วมมือ

จัดสรรโดยเฉลี่ยตามจำนวน
บุคลากรในหน่วยงาน

ส่วนที่ 2 (ร้อยละ 40)

ความโดดเด่นของ
หน่วยงาน

จัดสรรตามผลการปฏิบัติ
ราชการตามคำรับรองฯ

ส่วนที่ 3 (ร้อยละ 10)

ข้าราชการชั้นผู้น้อยและ
ลูกจ้างประจำ

จัดสรรโดยเฉลี่ยตามจำนวน
ข้าราชการชั้นผู้น้อยและ
ลูกจ้างประจำในหน่วยงาน

ส่วนแบ่งเงินรางวัลของแต่ละหน่วยงาน

ระดับบุคคล

ส่วนที่ 1 (ร้อยละ 50)

ความร่วมมือ

จัดสรรให้บุคลากรทุกคน
คนละเท่าๆ กัน

ส่วนที่ 2 (ร้อยละ 40)

ความโดดเด่นของ
บุคลากร

จัดสรรตามการมีส่วนร่วม
ผลักดันตัวชี้วัด

ส่วนที่ 3 (ร้อยละ 10)

ข้าราชการชั้นผู้น้อยและ
ลูกจ้างประจำ

จัดสรรให้ข้าราชการชั้นผู้น้อย
และลูกจ้างประจำทุกคน
คนละเท่าๆ กัน

กรมพินิจฯ: คำนวณอัตราการจ่ายเงินรางวัลให้แต่ละหน่วย โดยใช้คะแนนตัวชี้วัด จำนวนบุคลากร และค่าน้ำหนักตัวชี้วัดในการคำนวณส่วนแบ่งทั้งหมดของทุกหน่วยงาน

ตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน	ผลการประเมินการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน (R)	อัตราการจ่ายรางวัล [B(R)]	จำนวนบุคลากร (M) ที่มีความโดดเด่น	น้ำหนักตัวชี้วัด (I)	ค่าน้ำหนักตัวชี้วัด B(I)	ส่วนแบ่ง=อัตราการจ่ายรางวัลx คน x ค่าน้ำหนักตัวชี้วัด	จำนวนเงินรางวัล = ส่วนแบ่งx อัตราการจ่ายส่วนแบ่ง
ตัวชี้วัดที่ ...	R1	[B(R)1]	M1	I1	B(I1)	[B(R1)]xM1xB(I1)	[B(R1)]xM1xB(I1)x W
ตัวชี้วัดที่ ...	R2	[B(R)2]	M2	I2	B(I2)	[B(R2)]xM2xB(I2)	[B(R2)]xM1xB(I2)x W
.	.	.	.	.	.	.	.
.	.	.	.	.	.	.	.
i	Ri	[B(R)i]	Mi	Ii	B(Ii)	[B(Ri)]x Mi x B(i1)	[B(Ri)]x Mi x B(Ii)x W
รวม							

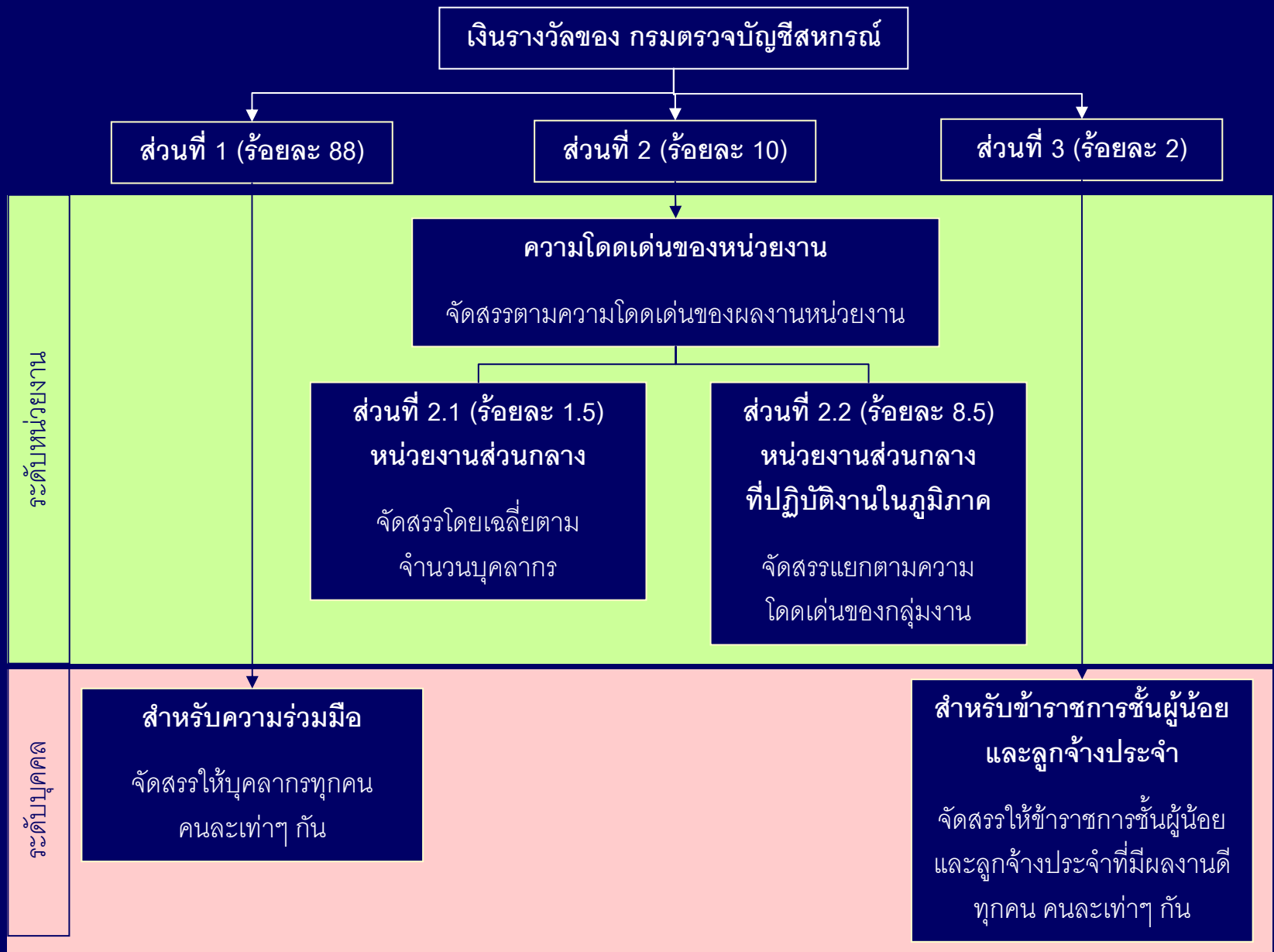
**กรมพินิจฯ: เงินรางวัลตามผลการประเมินการปฏิบัติราชการ
ของข้าราชการและลูกจ้างประจำตามความโดดเด่นของแต่ละ
คนตามผลงานที่แตกต่างกัน ร้อยละ 40**

ผลประเมินการปฏิบัติ ราชการ (R)	อัตราการจ่ายเงิน รางวัล [B(R)]
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

น้ำหนักตัวชี้วัด (I)	ค่าน้ำหนักตัวชี้วัด B(I)
1.00-2.00	2
2.01-3.00	2.25
3.01-4.00	2.50
4.01-5.00	2.75
5 ขึ้นไป	3

เงินรางวัลของ สำนักข่าวกรองแห่งชาติ





กรมตรวจบัญชีสหกรณ์:

**ประเมินผลหน่วยงานกลาง-ภูมิภาคโดยจัดกลุ่มผลงานของ
หน่วยงานเป็น 3 กลุ่ม และประเมินผลการปฏิบัติราชการของ
บุคลากรตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้**

การประเมินผลหน่วยงานกลาง-ภูมิภาค		
กลุ่ม	ปริมาณงานและพื้นที่ปฏิบัติงาน	ผลการประเมิน
1	ปริมาณงานมากทั้งงานโครงการตามนโยบายและงานพิเศษ พื้นที่ปฏิบัติงานเสี่ยงภัยและระยะไกล	100%
2	สตท.ที่มีงานมากและถูกจำกัดด้วยอัตรากำลังต่ำกว่ากรอบ	90%
3	สตท.ที่มีปริมาณงานมาก อัตรากำลังมากกว่าและพื้นที่ไม่เสี่ยงภัย	80%

การประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคล		
คะแนนรวม	ระดับการประเมิน	หมายเหตุ
90-100	5	ดีเยี่ยม
75-89	4	ดี
60-74	3	ยอมรับได้
ต่ำกว่า 60	2 1	ต้องปรับปรุง ไม่เป็นที่ ยอมรับ

เงินรางวัลของ กระทรวงการต่างประเทศ

ระดับบุคคล

ส่วนที่ 1 (ร้อยละ 80)

ความร่วมมือ

จัดสรรให้บุคลากรทุกคน
คนละเท่าๆ กัน

ส่วนที่ 2 (ร้อยละ 20)

ความโดดเด่นของบุคคล

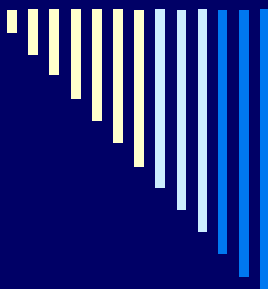
จัดสรรตามผลการปฏิบัติ
ราชการของบุคคล

ส่วนที่ 2.1
(ร้อยละ 10)

ผู้มีผลประเมินระดับ 4

ส่วนที่ 2.2
(ร้อยละ 10)

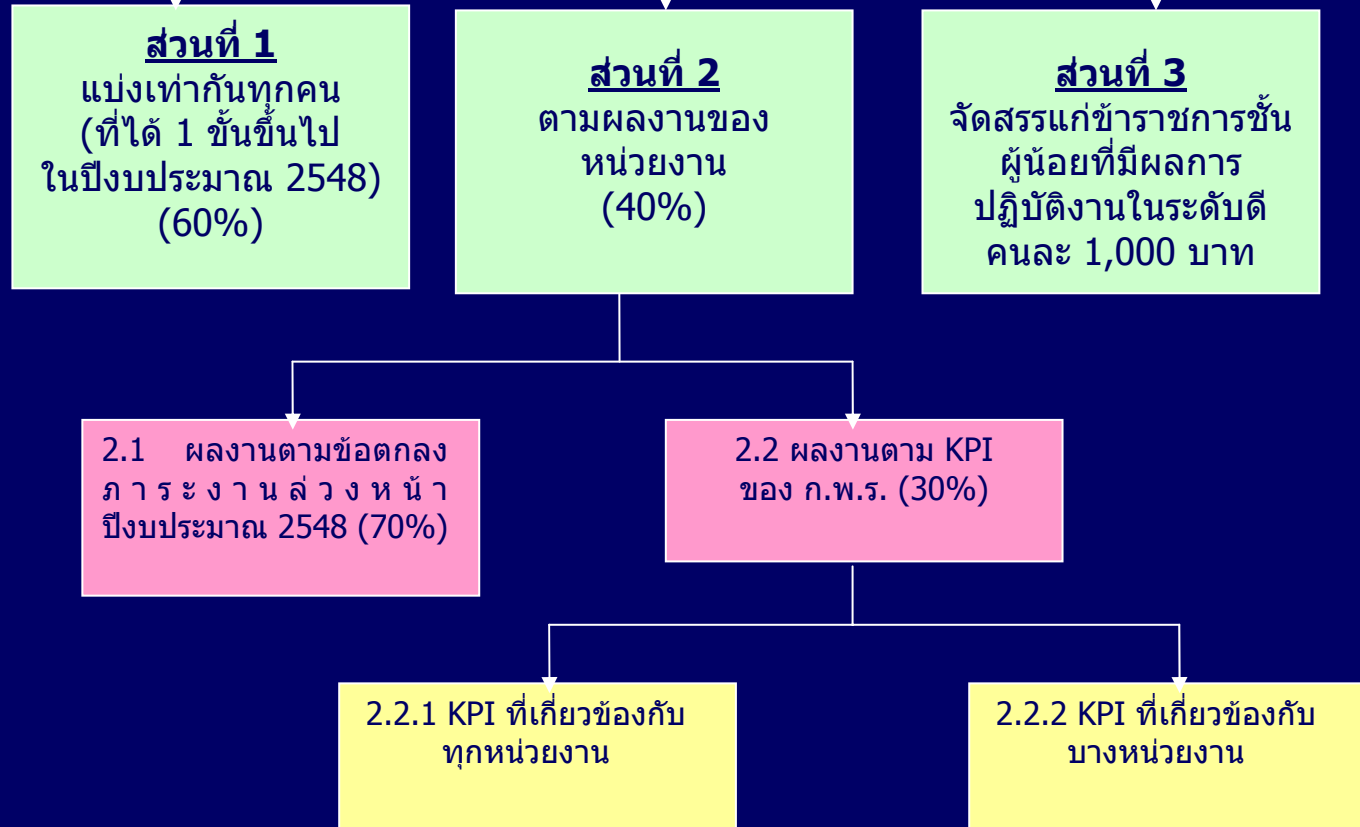
ผู้มีผลประเมินระดับ 5



การเปรียบเทียบผลการประเมินผลการ ปฏิบัติราชการของ**กระทรวงการต่างประเทศ**

ระดับการ ประเมินผล เพื่อจัดสรรเงิน รางวัล	การเปรียบเทียบกับผลประเมินการ ปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนขั้น เงินเดือน	หมายเหตุ
ระดับ 5	2 ขั้น	มีสิทธิได้รับเงิน รางวัล
ระดับ 4	1.5 ขั้น	มีสิทธิได้รับเงิน รางวัล
ระดับ 3	1 ขั้น	มีสิทธิได้รับเงิน รางวัล
ระดับ 2	0.5 ขั้น	ไม่มีสิทธิได้รับเงิน รางวัล
ระดับ 1	ไม่ได้เลื่อนขั้นเงินเดือน	ไม่มีสิทธิได้รับเงิน รางวัล

เงินรางวัลของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ปีงบประมาณ 2548



เงินรางวัลของ สนง.เศรษฐกิจการคลัง

ส่วนที่ 1 (ร้อยละ 40)

ส่วนที่ 2 (ร้อยละ 60)

ระดับหน่วยงาน

ความโดดเด่นของหน่วยงาน

จัดสรรตามผลประเมินการ
ปฏิบัติราชการของหน่วยงาน

ระดับบุคคล

สำหรับความร่วมมือ

จัดสรรให้บุคลากรทุกคน
ในอัตราที่เท่ากัน

ความโดดเด่นของบุคคล

จัดสรรตามผลประเมิน
การปฏิบัติราชการของบุคคล

เงินรางวัลของ จังหวัดเลย

ส่วนที่ 1 (ร้อยละ 60)

ส่วนที่ 2 (ร้อยละ 40)

ระดับหน่วยงาน

ความโดดเด่นของหน่วยงาน

จัดสรรตามระดับการ
มีส่วนร่วมผลักดันตัวชี้วัด

ระดับบุคคล

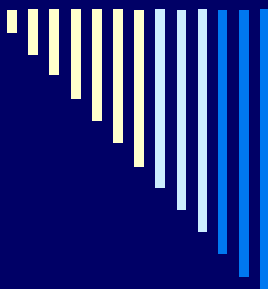
สำหรับความร่วมมือ
จัดสรรให้บุคลากรทุกคน
คนละเท่าๆ กัน

ความโดดเด่นของบุคคล

จัดสรรตามผลประโยชน์
การปฏิบัติราชการของบุคคล

**40% จัดสรรให้หน่วยงานซึ่งมีส่วนสำคัญในการผลักดันการปฏิบัติราชการของจังหวัด
เลยให้บรรลุตามตัวชี้วัดการรับรองการปฏิบัติราชการ ปี 2548 รวม 28 ตัวชี้วัด โดย
จัดลำดับค่าคะแนนให้แต่ละตัวชี้วัดเป็น 3 ระดับ คือ เจ้าภาพหลักได้ 3 คะแนน เจ้าภาพ
รองได้ 2 คะแนน และไม่ระบุการมีส่วนร่วมให้ 1 คะแนน แล้วนำคะแนนของหน่วยงาน
ต่างๆ มาจัดค่าผลการประเมินการปฏิบัติราชการ**

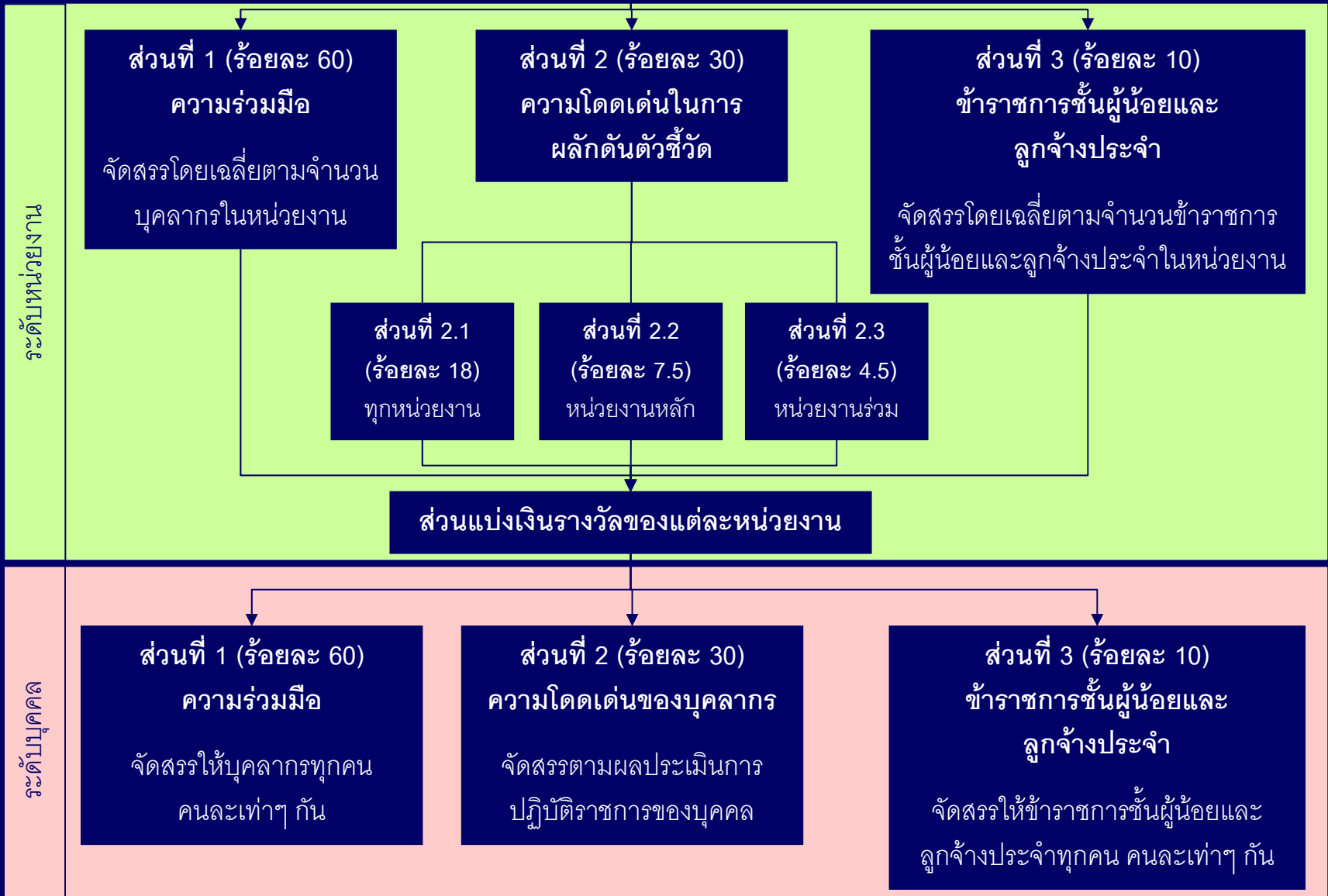
ค่าคะแนนรวมของแต่ละหน่วยงาน	เทียบค่า Ri ของก.พ.ร.	เทียบค่า B(Ri) ของก.พ.ร.
47-51	5.00	3.00
45-46	4.75-4.99	2.75
43-44	4.50-4.49	2.50
41-42	4.25-4.49	2.25
39-40	4.00-4.24	2.00
37-39	3.75-3.99	1.75
35-36	3.50-3.74	1.50
33-34	3.25-3.49	1.25
31-32	3.00-3.24	1.00
	2	0
	1	0



เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินบุคลากรของ จังหวัดเลย

1. การมีส่วนร่วมในความสำเเร็จของส่วนราชการ
2. มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน
3. ปริมาณงานและผลผลิต
4. คุณภาพงาน
5. ทัศนคติ และความมุ่งมั่นในการทำงาน
6. การพัฒนาตนเอง
7. การปฏิบัติตามระเบียบวินัย

เงินรางวัลของ จ.หนองคาย



เงินรางวัลของ จ.ประจวบคีรีขันธ์

ส่วนที่ 1 (ร้อยละ 50)

ส่วนที่ 2 (ร้อยละ 50)

ระดับหน่วยงาน

ความโดดเด่นของหน่วยงาน

จัดสรรตามระดับการ
มีส่วนร่วมผลักดันตัวชี้วัด

ระดับบุคคล

สำหรับความร่วมมือ

จัดสรรให้บุคลากรทุกคน
คนละเท่าๆ กัน

ความโดดเด่นของบุคคล

จัดสรรตามผลประเมิน
การปฏิบัติราชการของบุคคล

ประจวบคีรีขันธ์: กำหนดอัตราส่วนการจ่ายเงิน รางวัลให้แก่หน่วยงานหลัก และหน่วยงานสนับสนุน ตามจำนวนหน่วยงานสนับสนุนตัวชี้วัด

ที่	จำนวนหน่วยงานรับผิดชอบตัวชี้วัด		อัตราการจ่ายเงินรางวัลให้ (ร้อยละของจำนวนเงินรางวัลของตัวชี้วัด)	
	หน่วยงานหลัก	หน่วยงานสนับสนุน	หน่วยงานหลัก	หน่วยงานสนับสนุน
1	1 หน่วยงาน	> 10 หน่วยงานขึ้นไป	10%	90%
2	1 หน่วยงาน	9 หน่วยงาน	15%	85%
3	1 หน่วยงาน	8 หน่วยงาน	20%	80%
4	1 หน่วยงาน	7 หน่วยงาน	25%	75%
5	1 หน่วยงาน	6 หน่วยงาน	30%	70%
6	1 หน่วยงาน	5 หน่วยงาน	35%	65%
7	1 หน่วยงาน	4 หน่วยงาน	40%	60%
8	1 หน่วยงาน	3 หน่วยงาน	45%	55%
9	1 หน่วยงาน	2 หน่วยงาน	50%	50%

เงินรางวัลของ จ.พิจิตร

ระดับหน่วยงาน

ส่วนที่ 1 (ร้อยละ 50)

ความร่วมมือ

จัดสรรโดยเฉลี่ยตาม

จำนวนบุคลากร

ส่วนที่ 2 (ร้อยละ 30)

ความโดดเด่น

ของหน่วยงาน

จัดสรรตามผล

การปฏิบัติราชการ

ส่วนที่ 3 (ร้อยละ 10)

ข้าราชการชั้นผู้น้อย

และลูกจ้างประจำ

จัดสรรโดยเฉลี่ยตามจำนวน

ข้าราชการชั้นผู้น้อย

และลูกจ้างประจำ

ส่วนที่ 4 (ร้อยละ 10)

บุคลากรที่มีผลงาน

โดดเด่นเป็นพิเศษ

จัดสรรโดยเฉลี่ยตาม

จำนวนบุคลากรที่มีผลงาน

โดดเด่นเป็นพิเศษ

ส่วนแบ่งเงินรางวัลของแต่ละหน่วยงาน

ระดับบุคคล

ส่วนที่ 1 (ร้อยละ 50)

ความร่วมมือ

จัดสรรให้บุคลากรทุกคน

คนละเท่าๆ กัน

ส่วนที่ 2 (ร้อยละ 30)

ความโดดเด่น

ของบุคคล

จัดสรรตามผล

การปฏิบัติราชการ

ส่วนที่ 3 (ร้อยละ 10)

ข้าราชการชั้นผู้น้อย

และลูกจ้างประจำ

จัดสรรให้ข้าราชการชั้นผู้น้อย

และลูกจ้างประจำ

ทุกคน คนละเท่าๆ กัน

ส่วนที่ 4 (ร้อยละ 10)

บุคลากรที่มีผลงาน

โดดเด่นเป็นพิเศษ

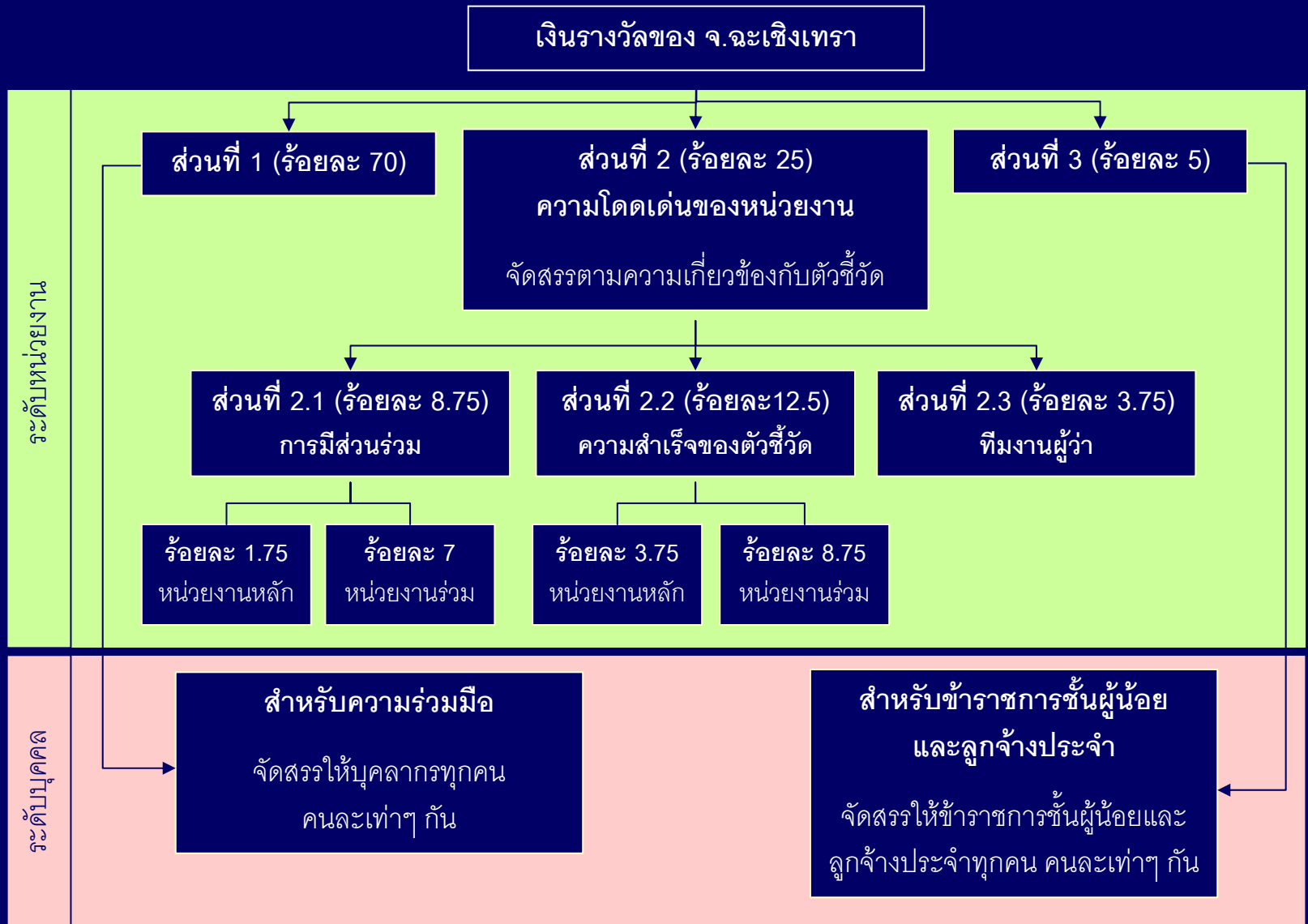
จัดสรรให้บุคลากรที่มี

ผลงานโดดเด่นเป็นพิเศษ

ทุกคน คนละเท่าๆ กัน

การจัดสรรเงินรางวัลในระดับหน่วยงานของ พิจิตร
เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการของ
ข้าราชการและลูกจ้างประจำ

คะแนนที่ได้	ระดับ(Ri)	ค่าถ่วงน้ำหนักของเงิน รางวัล B(Ri)
95 คะแนนขึ้นไป	5	3
90-94	4	2.5
80-89	3	2
70-79	2	1.5
60-69	1	1
ต่ำกว่า 60 คะแนน	ไม่ได้รับจัดสรรเงินรางวัล	



เงินรางวัลของ จ.เพชรบุรี

ส่วนที่ 1 (ร้อยละ 60)

ส่วนที่ 2 (ร้อยละ 35)

ส่วนที่ 3 (ร้อยละ 5)

ระดับหน่วยงาน

สำหรับความร่วมมือ
จัดสรรโดยเฉลี่ยตาม
จำนวนบุคลากร

สำหรับความโดดเด่น
ของหน่วยงาน
จัดสรรตามผลประเมิน
การมีส่วนร่วมในตัวชี้วัด

สำหรับความโดดเด่น
ในการผลักดันตัวชี้วัด
จัดสรรให้หน่วยงานหลัก
รับผิดชอบตัวชี้วัด

ระดับบุคคล

สำหรับความร่วมมือ
จัดสรรให้บุคลากรทุก
คน
คนละเท่าๆ กัน

ความโดดเด่นของบุคคล
จัดสรรตามผลประเมิน
การปฏิบัติราชการของ
บุคคล

การร่วมรับผิดชอบ
ตัวชี้วัด
จัดสรรให้บุคลากรที่มีส่วน
ร่วมรับผิดชอบตัวชี้วัด

กิจกรรม

9:00-10:30

นำเสนอเนื้อหาแนวความคิด หลักเกณฑ์และวิธีการในการจัดสรรเงิน
รางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2549

10:30-12:00

แลกเปลี่ยนบทเรียน: แนวทางการปฏิบัติที่ดีในการจัดสรรเงินรางวัล

12:00-13:00

พักรับประทานอาหารกลางวัน

13:00-13:30

นำเสนอตัวอย่างโมเดลการจัดสรรเงินรางวัลระดับกอง/สำนัก และ
บุคลากรที่เหมาะสม

13:30-14:30

อภิปรายกลุ่มย่อยเพื่อหาโมเดลที่เหมาะสมสำหรับหน่วยงานในการ
จัดสรรเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2549

14:30-15:45

ตัวแทนกลุ่มย่อยนำเสนอข้อสรุปโมเดลการจัดสรรเงินรางวัลที่เหมาะสม
ของกลุ่ม

15:45-16:30

สรุปประเด็นสำคัญในการสัมมนา

ปิดการสัมมนา

แบบฟอร์มสำหรับการอภิปรายกลุ่ม

การสร้างโมเดลการจัดสรรเงินรางวัลระดับสำนัก/กอง/สำนักงานที่ดี

1. กรุณابอกถึงหลักเกณฑ์ในการจัดสรรเงินรางวัลให้แก่สำนัก/กอง/สำนักงาน สัดส่วนรางวัลของความร่วมมือ : ผลงานโดดเด่น =% :%

กรุณาให้เหตุผลว่าทำไมจึงกำหนดสัดส่วนเช่นนั้น

2. วิธีการคำนวณเงินรางวัลในสัดส่วนความร่วมมือใช้วิธี
□ เฉลี่ยตามสัดส่วนเงินเดือน □ เฉลี่ยตามสัดส่วนจำนวนคน □ อื่นๆ โปรดระบุ.....

โปรดให้เหตุผลพร้อมทั้งระบุข้อดีข้อด้อยของการการกำหนดเช่นนั้น

3. วิธีการคำนวณเงินรางวัลในสัดส่วนความโดดเด่นของผลงานใช้วิธีและเกณฑ์ใดบ้าง (เช่น ใช้วิธีเช่นเดียวกับการคำนวณในระดับกรม/จังหวัด และใช้เกณฑ์การวัดในรายงานในภารกิจหลัก 50% และงานที่ถ่ายทอดระดับมาจาก KPI ที่ส่วนราชการ/สถาบันอุดมศึกษา/จังหวัดจัดทำคำรับรองไว้กับ ก.พ.ร. 50% เป็นต้น)

โปรดให้เหตุผลพร้อมทั้งระบุข้อดีข้อด้อยของการการกำหนดเช่นนั้น

แบบฟอร์มสำหรับการอภิปรายกลุ่ม

การสร้างโมเดลการจัดสรรเงินรางวัลระดับบุคคลที่ดี

4. กรุณابอกถึงหลักเกณฑ์ในการจัดสรรเงินรางวัลให้แก่บุคลากร
สัดส่วนรางวัลของความร่วมมือ : ผลงานโดดเด่น =% :%

กรุณาให้เหตุผลว่าทำไมจึงกำหนดสัดส่วนเช่นนั้น

5. วิธีการคำนวณเงินรางวัลในสัดส่วนความร่วมมือใช้วิธี
□ เฉลี่ยตามสัดส่วนเงินเดือน □ เฉลี่ยตามสัดส่วนจำนวนคน □ อื่นๆ โปรดระบุ.....

โปรดให้เหตุผลพร้อมทั้งระบุข้อดีข้อด้อยของการการกำหนดเช่นนั้น

6. วิธีการคำนวณเงินรางวัลในสัดส่วนความโดดเด่นของผลงานใช้วิธีและเกณฑ์ใดบ้าง (เช่น ใช้วิธีเช่นเดียวกับการคำนวณในระดับกรม/จังหวัด และใช้เกณฑ์การวัดในเรื่องงานในภารกิจหลัก 50% และงานที่ถ้ายระดับมาจาก KPI ของสำนัก/กอง/สำนักงาน หรือที่ส่วนราชการ/สถาบันอุดมศึกษา/จังหวัด จัดทำคำรับรองไว้กับ ก.พ.ร. 50% เป็นต้น)

โปรดให้เหตุผลพร้อมทั้งระบุข้อดีข้อด้อยของการการกำหนดเช่นนั้น

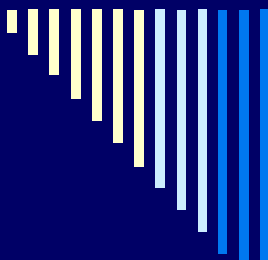
แบบฟอร์มสำหรับการอภิปรายกลุ่ม

7. ที่ผ่านมากำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการจัดสรรเงินรางวัลระดับบุคคลสามารถสรุปได้เป็นสองแนวทางคือ (1) คณะทำงานการจัดสรรเงินรางวัลของส่วนราชการ/สถาบันอุดมศึกษา/จังหวัดให้อิสระแก่สำนัก/กอง/สำนักงานเป็นผู้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการจัดสรรเงินรางวัลขึ้นมาเองซึ่งผลที่ได้คือหลักเกณฑ์และวิธีการที่แตกต่างกันระหว่างหน่วยงาน (2) คณะทำงานฯเป็นผู้กำหนดให้ซึ่งผลที่ได้คือหลักเกณฑ์และวิธีการที่เหมือนกันทุกสำนัก/กอง/สำนักงานในสังกัด

ท่านเห็นว่าแนวทางใดเหมาะสมกว่า กรุณาให้เหตุผลประกอบ

8. กรณารูปประเด็นปัญหาสำคัญที่อาจเกิดขึ้นจากการจัดโมเดลการจัดสรรเงินรางวัลตามที่ท่านเสนอพร้อมทั้งเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหานั้น

9. ข้อเสนอแนะอื่นๆเกี่ยวกับการจัดสรรเงินรางวัล



กิจกรรม

9:00-10:30

นำเสนอเนื้อหาแนวความคิด หลักเกณฑ์และวิธีการในการจัดสรรเงิน
รางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2549

10:30-12:00

แลกเปลี่ยนบทเรียน: แนวทางการปฏิบัติที่ดีในการจัดสรรเงินรางวัล

12:00-13:00

พักรับประทานอาหารกลางวัน

13:00-13:30

นำเสนอตัวอย่างโมเดลการจัดสรรเงินรางวัลระดับกอง/สำนัก และ
บุคลากรที่เหมาะสม

13:30-14:30

อภิปรายกลุ่มย่อยเพื่อหาโมเดลที่เหมาะสมสำหรับหน่วยงานในการ
จัดสรรเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2549

14:30-15:45

ตัวแทนกลุ่มย่อยนำเสนอข้อสรุปโมเดลการจัดสรรเงินรางวัลที่เหมาะสม
ของกลุ่ม

15:45-16:30

สรุปประเด็นสำคัญในการสัมมนา

ปิดการสัมมนา

กิจกรรม

9:00-10:30

นำเสนอเนื้อหาแนวความคิด หลักเกณฑ์และวิธีการในการจัดสรรเงิน
รางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2549

10:30-12:00

แลกเปลี่ยนบทเรียน: แนวทางการปฏิบัติที่ดีในการจัดสรรเงินรางวัล

12:00-13:00

พักรับประทานอาหารกลางวัน

13:00-13:30

นำเสนอตัวอย่างโมเดลการจัดสรรเงินรางวัลระดับกอง/สำนัก และ
บุคลากรที่เหมาะสม

13:30-14:30

อภิปรายกลุ่มย่อยเพื่อหาโมเดลที่เหมาะสมสำหรับหน่วยงานในการ
จัดสรรเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2549

14:30-15:45

ตัวแทนกลุ่มย่อยนำเสนอข้อสรุปโมเดลการจัดสรรเงินรางวัลที่เหมาะสม
ของกลุ่ม

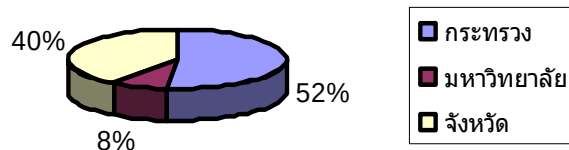
15:45-16:30

สรุปประเด็นสำคัญของข้อเสนอจากกลุ่มย่อย และประเด็นสำคัญในการ
สัมมนา

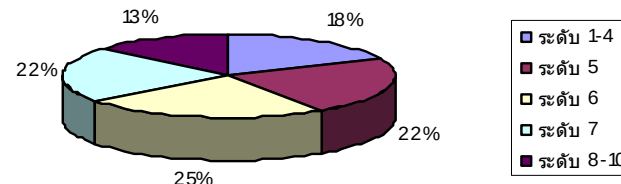
ปิดการสัมมนา

ผู้ตอบแบบสอบถามโครงการศึกษาสิ่งจูงใจฯ

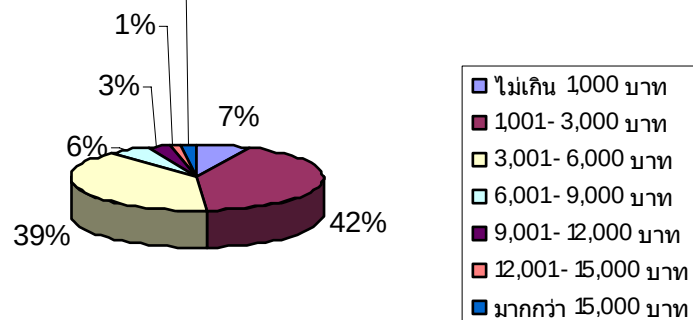
หน่วยงาน



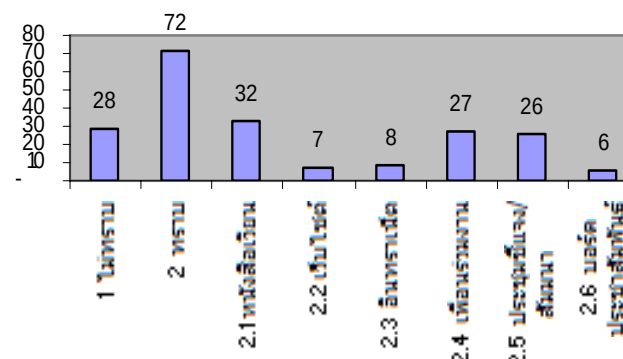
ระดับ

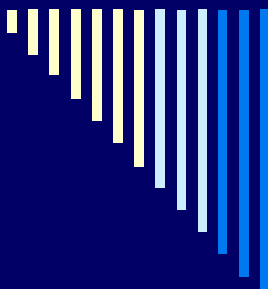


จำนวนเงินรางวัลที่ได้รับ



%การรับรู้หลักเกณฑ์





ผลการศึกษาสิ่งจูงใจของข้าราชการไทย

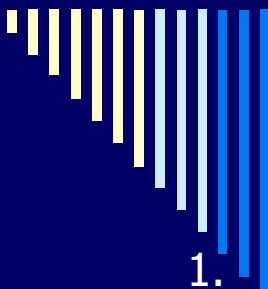
ลำดับที่	สิ่งจูงใจ
1	การขึ้นเงินเดือนพิเศษ(มากกว่าการขึ้นตามปกติ)
2	การเลื่อนชั้น/ตำแหน่ง
3	เงินรางวัลจากงบประมาณ
4	ทุนสนับสนุนการอบรมในหลักสูตรที่ต้องการ
5	เงินรางวัลจากการประหยัดค่าใช้จ่ายของหน่วยงาน
6	การได้รับมอบหมายงานที่น่าสนใจ
7	รางวัลการไปทัศนศึกษาตามลำพัง/หมู่คณะ
8	คำยกย่องจากผู้บังคับบัญชา
9	โล่ประกาศเกียรติคุณ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบค่าตอบแทนในภาครัฐการ

ลำดับที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น(ร้อยละ)					ค่าเฉลี่ย (เต็ม 4)	แปลผล
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่มีความเห็น		
1	ภาครัฐการควรจัดสรรสิ่งจูงใจให้แก่บุคลากรมากขึ้น	44.3	45.6	6.6	3.4	1.7	3.31	สูงมาก
2	การพิจารณาค่าตอบแทนตามลำดับอาวุโสเป็นสิ่งที่เหมาะสม	24.6	48.2	23.1	4.1	3.3	2.93	สูง
3	การพิจารณาค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่เหมาะสม	20.1	58.0	16.0	5.8	2.1	2.92	สูง
4	การจัดสรรเงินรางวัลในภาครัฐการช่วยให้บุคลากรมีความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น	18.3	46.1	25.8	9.8	5.3	2.73	สูง
5	ท่านพอใจนโยบายค่าตอบแทนในภาพรวมของภาครัฐการ	3.3	38.5	44.1	14.1	5.1	2.31	ต่ำ

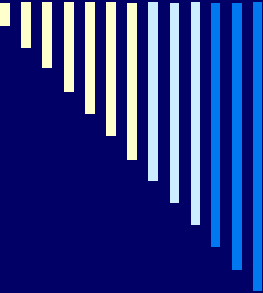
ปัญหาในการดำเนินการจัดสรรสิ่งจูงใจของภาคราชการไทย

ลำดับที่	ปัญหา
1	เงินรางวัลไม่สามารถช่วยให้บุคลากรกระตือรือร้นในการทำงานสูงขึ้นได้
2	การจัดสรรเงินรางวัลไม่ได้ให้ตามผลการปฏิบัติงาน
3	การสื่อสารเกี่ยวกับการจัดสรรเงินรางวัลภายในหน่วยงานไม่ชัดเจน ไม่ทั่วถึง
4	หลักเกณฑ์ วิธีการจัดสรรเงินรางวัลไม่ยุติธรรม
5	เงินรางวัลที่ได้รับซ้ำเกินไป
6	หลักเกณฑ์และ วิธีการจัดสรรเงินรางวัลของหน่วยงานสลับซับซ้อน ยุ่งยาก
7	ไม่มีการตั้งเป้าหมายการทำงานของหน่วยงาน/บุคลากรตามคำรับรอง การปฏิบัติงานของส่วนราชการ/จังหวัด
8	การจัดสรรเงินรางวัลทำให้เกิดความแตกแยกในหน่วยงาน

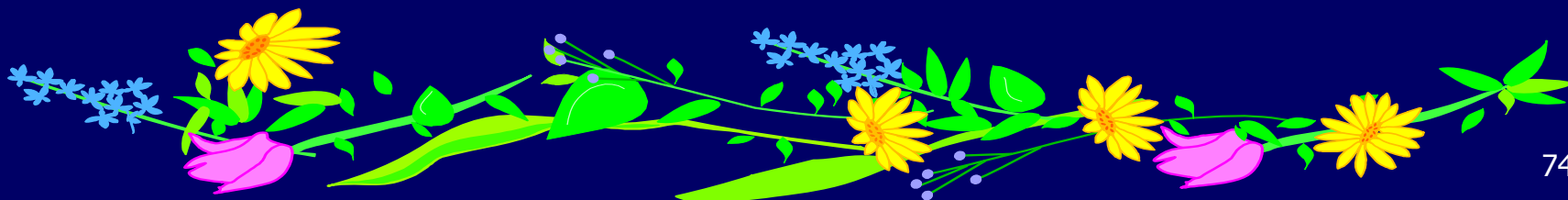


ประเด็นสำคัญในการสัมมนาวันนี้

1. การจัดสรรเงินรางวัลเป็นเครื่องมือที่ผู้บริหารสามารถดำเนินการเพื่อจูงใจและให้กำลังใจแก่บุคลากรที่ทุ่มเททำงานเต็มที่ ซึ่งเรื่องนี้สำหรับภาคราชการไทยยังอยู่ในขั้นพัฒนาการที่ต้องพัฒนาปรับปรุงให้เกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้นต่อไป
2. การให้เงินรางวัลเป็นผลที่ตามมาจากการทุ่มเทสร้างสรรค์ผลงาน ดังนั้นผลงานที่จะนำมาเป็นปัจจัยในการพิจารณาจำนวนเงินรางวัลจึงเป็นสิ่งที่ต้องพิจารณาให้เหมาะสมมาก่อนตั้งแต่ต้น → การกระจายมอบหมายงานความรับผิดชอบ(ที่มีส่วนได้รับเงินรางวัลอย่างเหมาะสม)
3. มุมมองเรื่องความยุติธรรมเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นและประเมินได้ทันทีหลังจากจัดสรรเงินรางวัล
 1. ความยุติธรรมด้านการจัดสรร(Distributive justice)
 2. ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (Procedural justice)
 3. ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ (Interactive justice)



ขอขอบคุณทุกท่าน



เงินรางวัลของ จ.ยโสธร

ส่วนที่ 1 (ร้อยละ 60)

ส่วนที่ 2 (ร้อยละ 30)

ส่วนที่ 3 (ร้อยละ 10)

ระดับหน่วยงาน

ส่วนที่ 2.1 (ร้อยละ 20)

ความโดดเด่นของหน่วยงาน

จัดสรรตามระดับการ
มีส่วนร่วมผลักดันตัวชี้วัด

ส่วนที่ 2.2 (ร้อยละ 10)

ความโดดเด่นของบุคคล

จัดสรรให้ผู้มีผลการปฏิบัติ
ราชการโดดเด่นเป็นพิเศษ

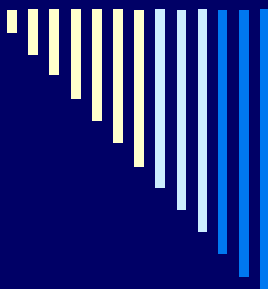
ระดับบุคคล

สำหรับความร่วมมือ

จัดสรรให้บุคลากรทุกคน
คนละเท่าๆ กัน

สำหรับข้าราชการชั้น
ผู้น้อยและลูกจ้างประจำ

จัดสรรให้ทุกคน
คนละเท่าๆ กัน



แก้ไขเพิ่มเติมข้อความ ในหนังสือกรอบแนวคิดฯ หน้า 100

คะแนนการมีส่วนร่วมในตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของ
จังหวัดเลย

ระดับการมีส่วนร่วม	คะแนน
เจ้าภาพหลัก	3
เจ้าภาพรอง	2
หน่วยงานร่วม	1

เงินรางวัลของ กรมสรรพสามิต

ส่วนที่ 1 (ร้อยละ 50)

ส่วนที่ 2 (ร้อยละ 30)

ส่วนที่ 3 (ร้อยละ 20)

ระดับหน่วยงาน

สำหรับความร่วมมือ

จัดสรรโดยเฉลี่ยตามฐาน
เงินเดือนรวมของหน่วยงาน

ความโดดเด่นของ
หน่วยงาน

จัดสรรตามการมีส่วนร่วม
ผลักดันตัวชี้วัด

สำหรับข้าราชการชั้นผู้น้อยและ
ลูกจ้างประจำ

จัดสรรโดยเฉลี่ยตามจำนวนข้าราชการ
ชั้นผู้น้อยและลูกจ้างประจำ

ระดับบุคคล

สำหรับความร่วมมือ

จัดสรรให้บุคลากรทุกคน
ในอัตราที่เท่ากัน

ความโดดเด่นของบุคคล

จัดสรรตามผลประเมิน
การปฏิบัติราชการของบุคคล