

# ด่วนที่สุด

ที่ สป ๐๐๑๗.๒/ว ๕๒๗๕



ศาลากลางจังหวัดลำปาง  
กม.๕ ถนนวชิราวุธดำเนิน  
ตำบลพระบาท ลป ๕๒๐๐๐

๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๖

เรื่อง การจัดสรรเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ จังหวัดลำปาง

เรียน หัวหน้าส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาค ทุกส่วนราชการ

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. คำสั่งจังหวัดลำปาง ที่ ๔๐๐๖ /๒๕๕๖ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๖  
๒. หลักเกณฑ์ แนวทาง และวิธีการจัดสรรเงินรางวัลของจังหวัด ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๕  
๓. แบบสำรวจข้อมูล จำนวนข้าราชการ และลูกจ้างประจำ  
๔. แบบฟอร์มแจ้งรายชื่อหน่วยงานเจ้าภาพหลัก และหน่วยงานสนับสนุน  
๕. ตารางสรุปผลคะแนนของผลการประเมินการปฏิบัติราชการฯจังหวัดลำปาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕

ด้วยสำนักงาน ก.พ.ร. ได้แจ้งผลการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ ให้จังหวัดลำปาง ซึ่งจังหวัดลำปางได้รับการจัดสรรเงินรางวัลจำนวน ๑๒,๑๔๘,๐๘๐.๗๙ บาท (สิบสองล้านหนึ่งแสนสี่หมื่นแปดพันแปดสิบบาทเจ็ดสิบกบาทเจ็ดสตางค์) เพื่อนำไปจัดสรรเป็นเงินรางวัลให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างประจำในสังกัดส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาค ตามแนวทางและวิธีการจัดสรรเงินรางวัลสำหรับผู้ปฏิบัติงานในจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕

เพื่อให้การดำเนินการจัดสรรเงินรางวัลของจังหวัดลำปาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ เป็นไปตามที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนด จังหวัดจึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ ขึ้นเพื่อทำหน้าที่พิจารณาหลักเกณฑ์วิธีการจัดสรรเงินรางวัลให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างประจำในสังกัด รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑ ทั้งนี้จังหวัดได้ส่งหลักเกณฑ์ แนวทาง และวิธีการจัดสรรเงินรางวัลให้ส่วนราชการเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการ รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๒ อนึ่งจังหวัดลำปางจึงขอความร่วมมือส่วนราชการดำเนินการ ดังนี้

๑. สำรวจข้อมูล จำนวนข้าราชการ และลูกจ้างประจำในสังกัด ที่มีฐานเงินเดือน ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๕๕ แล้วกรอกลงในแบบฟอร์มที่จังหวัดกำหนดให้ รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๓ แล้วรายงานผลให้จังหวัดทราบภายในวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๕๖ ทั้งนี้ขอให้ส่วนราชการดำเนินการอย่างรอบคอบ หากเกิดข้อผิดพลาดในการรายงานผล จังหวัดจะไม่รับผิดชอบไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น เนื่องจากจำนวนข้าราชการและลูกจ้างประจำที่ส่วนราชการแจ้งให้จังหวัดนั้น หากแจ้งผิดพลาดจะส่งผลกระทบต่อการจัดสรรเงินรางวัลของส่วนราชการอื่นๆด้วย

/๒. ส่วนราชการ...

๒. ส่วนราชการใดที่เป็นเจ้าภาพหลักที่รับผิดชอบตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของจังหวัดลำปาง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๕ ให้ดำเนินการแจ้งรายชื่อหน่วยงานเจ้าภาพหลักและหน่วยงานสนับสนุนในการดำเนินการตามตัวชี้วัดฯ ลงในแบบฟอร์มตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๔ แล้วรายงานผลให้จังหวัดทราบภายในวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๕๖

ทั้งนี้หากส่วนราชการใดมีปัญหา อุปสรรค หรือข้อสงสัย ให้ประสานงานกับสำนักงานจังหวัดลำปางทันที ทางหมายเลขโทรศัพท์ ๐ ๕๔๒๖ ๕๐๗๐ ต่อ ๒๘๖๒๖

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาดำเนินการ

ขอแสดงความนับถือ



(นายธานีทร์ สุภาแสน)

ผู้ว่าราชการจังหวัดลำปาง

สำนักงานจังหวัด

กลุ่มงานยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด

โทร. ๐ ๕๔๒๖ ๕๐๗๐, ๐ ๕๔๒๖ ๕๐๑๔ (ต่อ) ๒๘๖๒๖

โทรสาร. ๐ ๕๔๒๖ ๕๐๗๐, ๐ ๕๔๒๖ ๕๐๑๔ (ต่อ) ๒๘๖๒๖



คำสั่งจังหวัดลำปาง  
ที่ ๔๐๐๒ /๒๕๕๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ จังหวัดลำปาง

\*\*\*\*\*

ด้วยสำนักงาน ก.พ.ร. แจ้งว่าได้ประมวลผลการจัดสรรเงินรางวัลประจำปี โดยคำนวณจากคะแนนผลการประเมินการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ ของจังหวัดที่มีความครบถ้วนสมบูรณ์แล้ว ปรากฏผลจังหวัดลำปางได้รับการจัดสรรเงินรางวัล จำนวน ๑๒,๑๔๘,๐๘๐.๗๙ บาท (สิบเอ็ดล้านห้าหมื่นสี่พันเก้าร้อยห้าสิบบาทสามสิบลีตี่สตางค์) เพื่อนำไปจัดสรรเงินรางวัลให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างประจำในสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค ตามแนวทางและวิธีการจัดสรรเงินรางวัลสำหรับผู้ปฏิบัติของส่วนราชการต่างๆ ในจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ ที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนด

ดังนั้น เพื่อให้การจัดสรรเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ ของจังหวัดเป็นไปอย่างโปร่งใส เป็นธรรม และเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนด จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการจัดสรรเงินรางวัลขึ้นประกอบด้วย

- |   |                  |
|---|------------------|
| ๑. ผู้ว่าราชการจังหวัดลำปาง   | ประธานคณะกรรมการ |
| ๒. รองผู้ว่าราชการจังหวัดลำปาง ทั้ง ๒ ท่าน                            | กรรมการ          |
| ๓. ปลัดจังหวัดลำปาง   | กรรมการ          |
| ๔. นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดลำปาง                                      | กรรมการ          |
| ๕. ปฏิรูปที่ดินจังหวัดลำปาง   | กรรมการ          |
| ๖. พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดลำปาง                       | กรรมการ          |
| ๗. วัฒนธรรมจังหวัดลำปาง   | กรรมการ          |
| ๘. คลังจังหวัดลำปาง   | กรรมการ          |
| ๙. พัฒนาการจังหวัดลำปาง   | กรรมการ          |
| ๑๐. เจ้าพนักงานที่ดินจังหวัดลำปาง                                     | กรรมการ          |
| ๑๑. โยธาธิการและผังเมืองจังหวัดลำปาง                                  | กรรมการ          |
| ๑๒. เกษตรและสหกรณ์จังหวัดลำปาง  | กรรมการ          |
| ๑๓. เกษตรจังหวัดลำปาง   | กรรมการ          |
| ๑๔. ประมงจังหวัดลำปาง   | กรรมการ          |
| ๑๕. ปศุสัตว์จังหวัดลำปาง  | กรรมการ          |
| ๑๖. ขนส่งจังหวัดลำปาง   | กรรมการ          |
| ๑๗. สหกรณ์จังหวัดลำปาง  | กรรมการ          |
| ๑๘. ผู้อำนวยการสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม<br>จังหวัดลำปาง | กรรมการ          |
| ๑๙. แรงงานจังหวัดลำปาง  | กรรมการ          |
| ๒๐. อุตสาหกรรมจังหวัดลำปาง  | กรรมการ          |

๒๑. ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดลำปาง	กรรมการ
๒๒. หัวหน้าสำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัดลำปาง	กรรมการ
๒๓. ท้องถิ่นจังหวัดลำปาง	กรรมการ
๒๔. ผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดลำปาง	กรรมการ
๒๕. ผู้อำนวยการสำนักงานบังคับคดีจังหวัดลำปาง	กรรมการ
๒๖. ประชาสัมพันธ์จังหวัดลำปาง	กรรมการ
๒๗. สถิติจังหวัดลำปาง	กรรมการ
๒๘. พาณิชย์จังหวัดลำปาง	กรรมการ
๒๙. จัดหางานจังหวัดลำปาง	กรรมการ
๓๐. สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดลำปาง	กรรมการ
๓๑. ประกันสังคมจังหวัดลำปาง	กรรมการ
๓๒. หัวหน้าสำนักงานจังหวัดลำปาง	กรรมการและ เลขานุการ
๓๓. หัวหน้ากลุ่มงานยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด สำนักงานจังหวัดลำปาง	กรรมการและ ผู้ช่วยเลขานุการ
๓๔. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ สำนักงานจังหวัดลำปาง	กรรมการและ ผู้ช่วยเลขานุการ

โดยให้มีหน้าที่ ดังนี้

๑. พิจารณาหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และการจัดสรรเงินรางวัลแก่ส่วนราชการ ข้าราชการและลูกจ้างประจำของส่วนราชการ
  ๒. กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับหน่วยงาน และระดับบุคคล
  ๓. ประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับหน่วยงาน และพิจารณาให้ความเห็นชอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคล
  ๔. กำกับดูแลให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการในระดับหน่วยงาน และระดับบุคคล มีความโปร่งใส และเป็นธรรม
  ๕. ประกาศหลักเกณฑ์ให้ข้าราชการและลูกจ้างประจำทราบ
  ๖. พิจารณาเรื่องอุทธรณ์เกี่ยวกับผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการจัดสรรสิ่งจูงใจทั้งระดับหน่วยงาน และระดับบุคคล
  ๗. อื่นๆ ตามที่เห็นสมควรและเหมาะสม
- ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๖ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๖



(นายชาตินันท์ สุภาแสน)  
ข้าราชการจังหวัดลำปาง

หลักเกณฑ์ แนวทาง และวิธีการจัดสรรเงินรางวัลของส่วนราชการ จังหวัด และสถาบันอุดมศึกษา  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555

การจัดสรรเงินรางวัลประจำปีให้กับส่วนราชการ จังหวัด และสถาบันอุดมศึกษา ที่ได้มีการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการและได้รับการติดตามประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 โดยส่วนราชการ จังหวัด และสถาบันอุดมศึกษา ที่ได้รับการจัดสรรเงินรางวัล ต้องมีผลการประเมินผ่านเกณฑ์ในระดับมาตรฐานหรือบรรลุค่าเป้าหมาย คือ ตั้งแต่ระดับคะแนน 3.0000 คะแนนขึ้นไป จึงมีสิทธิได้รับการจัดสรรเงินรางวัลประจำปี ตามหลักเกณฑ์ แนวทางและวิธีการจัดสรรเงินรางวัลของส่วนราชการ จังหวัด และสถาบันอุดมศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 โดยมีหลักเกณฑ์ แนวทางและวิธีการจัดสรรเงินรางวัล ดังนี้

1. ให้ส่วนราชการ จังหวัด และสถาบันอุดมศึกษา จัดกลุ่มข้าราชการฯ เป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

ข้าราชการพลเรือน สามัญ	กลุ่ม 1 ข้าราชการระดับสูง	กลุ่ม 2 ข้าราชการระดับกลาง	กลุ่ม 3 ข้าราชการระดับต้น
ตำแหน่งประเภท บริหารระดับต้น	ทุกตำแหน่ง	-	-
ตำแหน่งประเภท บริหารระดับสูง	ทุกตำแหน่ง	-	-
ตำแหน่งประเภท อำนวยการระดับต้น	ทุกตำแหน่ง	-	-
ตำแหน่งประเภท อำนวยการระดับสูง	ทุกตำแหน่ง	-	-
ตำแหน่งประเภทวิชาการ	ระดับทรงคุณวุฒิ และระดับเชี่ยวชาญ	ระดับชำนาญการและ ระดับชำนาญการพิเศษ	ระดับปฏิบัติการ
ตำแหน่งประเภททั่วไป	-	-	ทุกระดับ
			ลูกจ้างประจำ

หมายเหตุ : 1 จัดกลุ่มตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ จำแนกตาม กฎ ก.พ.ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดประเภทตำแหน่ง  
และระดับตำแหน่ง พ.ศ. 2551

2. การจัดกลุ่มข้าราชการประเภทอื่น ได้แก่ ข้าราชการทหาร ข้าราชการตำรวจ ข้าราชการครูและบุคลากร  
ทางการศึกษา ให้ใช้การเทียบตำแหน่งตามหนังสือ สำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008/ว 30 ลงวันที่ 15 กันยายน 2553  
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเทียบตำแหน่งอย่างอื่นเท่ากับการดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ  
ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551

3. กลุ่ม 3 ให้หมายรวม ลูกจ้างประจำด้วย

2. การคำนวณแบ่งเงินรางวัลในแต่ละกลุ่ม โดยมีน้ำหนักการจ่ายเงินรางวัล ดังนี้

	กลุ่ม 1 ข้าราชการระดับสูง	กลุ่ม 2 ข้าราชการระดับกลาง	กลุ่ม 3 ข้าราชการระดับต้น
น้ำหนักการจ่าย	1.00	1.25	1.40
จำนวน (คน)	A	B	C
น้ำหนักการจ่าย x จำนวน	1.00(A)	1.25(B)	1.40(C)

จำนวนเงินรางวัล กลุ่ม 1

$$= \frac{\text{จำนวนเงินรางวัลทั้งหมด} \times 1.00(A)}{[1.00(A) + 1.25(B) + 1.40(C)]}$$

จำนวนเงินรางวัล กลุ่ม 2

$$= \frac{\text{จำนวนเงินรางวัลทั้งหมด} \times 1.25(B)}{[1.00(A) + 1.25(B) + 1.40(C)]}$$

จำนวนเงินรางวัล กลุ่ม 3

$$= \frac{\text{จำนวนเงินรางวัลทั้งหมด} \times 1.40(C)}{[1.00(A) + 1.25(B) + 1.40(C)]}$$

ตัวอย่าง การคำนวณเงินรางวัลของกรม ก. ได้รับเงินรางวัลตามผลการประเมินการปฏิบัติราชการฯ จำนวนทั้งสิ้น 1,068,676.11 บาท มีจำนวนข้าราชการระดับสูง (กลุ่ม 1) จำนวน 13 คน ข้าราชการระดับกลาง (กลุ่ม 2) จำนวน 279 คน และข้าราชการระดับต้นและลูกจ้างประจำ (กลุ่ม 3) จำนวน 170 คน

แทนค่าตามสูตร

จำนวนเงินรางวัล กลุ่ม 1

$$= \frac{1,068,676.11 \times [1.00(13)]}{[1.00(13) + 1.25(279) + 1.40(170)]}$$

$$= 23,164.30 \text{ บาท}$$

จำนวนเงินรางวัล กลุ่ม 2

$$= \frac{1,068,676.11 \times [1.25(279)]}{[1.00(13) + 1.25(279) + 1.40(170)]}$$

$$= 621,426.92 \text{ บาท}$$

จำนวนเงินรางวัล กลุ่ม 3

$$= \frac{1,068,676.11 \times [1.40(170)]}{[1.00(13) + 1.25(279) + 1.40(170)]}$$
$$= 424,084.89 \text{ บาท}$$

ดังนั้น จำนวนเงินรางวัลที่กรม ก. ได้รับในแต่ละกลุ่ม ได้แก่ กลุ่ม 1 , กลุ่ม 2 และ กลุ่ม 3 จำนวนเท่ากับ 23,164.30 บาท 621,426.92 บาท และ 424,084.89 บาท ตามลำดับ

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

4. ส่วนราชการ จังหวัด และสถาบันอุดมศึกษา เมื่อได้รับจัดสรรเงินรางวัลไปแล้วจะต้องนำไปจัดสรรให้แก่ผู้มีสิทธิได้รับพิจารณาจัดสรรเงินรางวัลประจำปี ได้แก่ ข้าราชการและลูกจ้างประจำในสังกัด

5. จำนวนเงินรางวัลที่ส่วนราชการ จังหวัด และสถาบันอุดมศึกษาได้รับการจัดสรรห้ามมิให้ส่วนราชการ จังหวัด และสถาบันอุดมศึกษา นำเงินรางวัลที่ได้รับไปหารเฉลี่ยให้เท่ากันทุกคน แต่ต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติราชการและควรให้กับผู้ปฏิบัติที่มีความร่วมมือในการสร้างผลงานให้กับส่วนราชการ รวมทั้งผู้ที่มีความทุ่มเทและมีผลงานให้ส่วนราชการฯ บรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปี ซึ่งการจัดสรรจะเป็นอย่างไรขึ้นอยู่กับพิจารณาของคณะกรรมการการจัดสรรเงินรางวัลของแต่ละส่วนราชการฯ

6. ส่วนราชการ จังหวัด และสถาบันอุดมศึกษา ต้องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดสรรเงินรางวัลขึ้นมาเพื่อทำหน้าที่พิจารณาหลักเกณฑ์ วิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และหลักเกณฑ์ วิธีการจัดสรรเงินรางวัลให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างประจำในสังกัด ทั้งนี้ ต้องประกาศหลักเกณฑ์ให้ข้าราชการและลูกจ้างประจำได้ทราบโดยทั่วกันด้วย

7. ผู้มีสิทธิได้รับการพิจารณาจัดสรรเงินรางวัลต้องได้รับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ โดยแบ่งการประเมินเป็น 5 ระดับ เช่นเดียวกันกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ จังหวัด และสถาบันอุดมศึกษา โดยที่

ระดับที่ 5 คือ มีผลการปฏิบัติราชการระดับดีเลิศหรือดีเยี่ยม

ระดับที่ 4 คือ มีผลการปฏิบัติราชการระดับดีมาก

ระดับที่ 3 คือ มีผลการปฏิบัติราชการระดับดี

ระดับที่ 2 คือ มีผลการปฏิบัติราชการระดับพอใช้ และ

ระดับที่ 1 คือ มีผลการปฏิบัติราชการระดับที่ต้องปรับปรุง

ผู้ที่มีคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการต่ำกว่าระดับดี (ต่ำกว่า 3.0000 คะแนน) ไม่มีสิทธิได้รับเงินรางวัล

8. จำนวนเงินรางวัลที่ผู้มีสิทธิจะได้รับขึ้นอยู่กับการมีส่วนร่วมผลักดันให้ผลงานของหน่วยงานส่วนราชการ จังหวัด หรือสถาบันอุดมศึกษา บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และผลการประเมินการปฏิบัติราชการของผู้มีสิทธินั้น ๆ

9. ให้ส่วนราชการเป็นผู้จัดสรรเงินรางวัลให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างประจำที่สังกัดราชการบริหารส่วนกลางและราชการบริหารส่วนกลางที่ปฏิบัติราชการอยู่ในภูมิภาค และให้จังหวัดเป็นผู้จัดสรรเงินรางวัลให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างประจำที่สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค ตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แนวทางการพิจารณาผลประเมินการปฏิบัติงานและการจัดสรรเงินรางวัล			
ประเด็นการพิจารณา	ส่วนราชการตามที่ปรากฏในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ		
	ส่วนกลาง	ส่วนกลางที่ปฏิบัติราชการในภูมิภาค	ส่วนภูมิภาค
1. ผลการประเมินการปฏิบัติราชการ	ใช้คะแนนของส่วนราชการต้นสังกัด	<ul style="list-style-type: none"><li>กรณีในส่วนกลางที่ปฏิบัติราชการในภูมิภาคมีพื้นที่ในความรับผิดชอบเพียงจังหวัดเดียวใช้คะแนนของจังหวัดที่อยู่ในความรับผิดชอบ 50% อีก 50% ใช้คะแนนของส่วนราชการต้นสังกัด</li><li>กรณีในส่วนกลางที่ปฏิบัติราชการในภูมิภาคมีพื้นที่ในความรับผิดชอบหลายจังหวัดใช้คะแนนเฉลี่ยของทุกจังหวัดที่อยู่ในความรับผิดชอบ 50% อีก 50% ใช้คะแนนของส่วนราชการต้นสังกัด</li></ul>	ใช้คะแนนของจังหวัด
2. หน่วยงานที่รับผิดชอบการจัดสรรเงินรางวัล	ส่วนราชการต้นสังกัด	ส่วนราชการต้นสังกัด	จังหวัด

โดยที่ข้าราชการและลูกจ้างประจำผู้ดำรงตำแหน่งและมีฐานเงินเดือน ณ วันที่ 1 กันยายน 2555 สำหรับการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 อยู่ ณ ส่วนราชการ จังหวัด หรือสถาบันอุดมศึกษาใด จะมีสิทธิได้รับการพิจารณาจัดสรรเงินรางวัลจากส่วนราชการ จังหวัดหรือสถาบันอุดมศึกษานั้น สำหรับผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ช่วยราชการในต่างส่วนราชการ จังหวัด หรือสถาบันอุดมศึกษา ให้ได้รับเงินรางวัลจากส่วนราชการจังหวัด หรือสถาบันอุดมศึกษาที่ตนมีการเบิกจ่ายเงินเดือนและค่าจ้าง อยู่ ณ วันที่ 1 กันยายน 2555 โดยหัวหน้าส่วนราชการ และผู้ว่าราชการจังหวัดจะต้องให้ความเป็นธรรมในการรับรองผลงานและติดตามผลการจัดสรรเงินรางวัลให้กับข้าราชการและลูกจ้างประจำที่ได้รับมอบหมายให้ช่วยราชการในต่างส่วนราชการเหล่านั้น เมื่อส่วนราชการ จังหวัด และสถาบันอุดมศึกษา กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และหลักเกณฑ์และวิธีการจัดสรรเงินรางวัลให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างประจำแล้ว ขอให้ส่งหลักเกณฑ์ดังกล่าวไปยังสำนักงาน ก.พ.ร. ด้วย เพื่อรายงานต่อคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการต่อไป

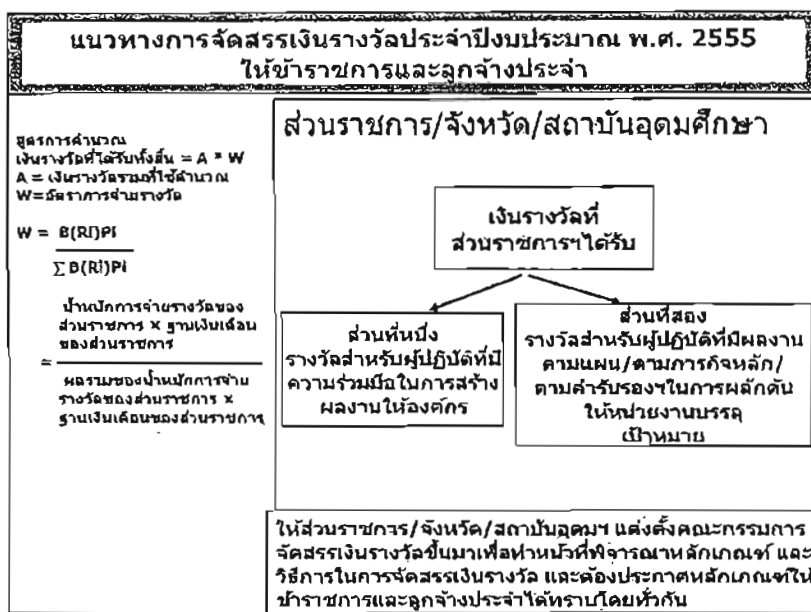
10. เงินรางวัลสำหรับกลุ่ม 1 ข้าราชการระดับสูง ให้ส่วนราชการ จังหวัด และสถาบันอุดมศึกษากำหนดหลักเกณฑ์การจัดสรรเงินรางวัลตามความเหมาะสม ทั้งนี้ อาจเทียบเคียงเกณฑ์การจัดสรรเงินรางวัลสำหรับกลุ่ม 2 ข้าราชการระดับกลาง และ/หรือกลุ่ม 3 ข้าราชการระดับต้น ก็ได้

11. เงินรางวัลสำหรับกลุ่ม 2 ข้าราชการระดับกลาง และกลุ่ม 3 ข้าราชการระดับต้น ยังคงใช้วิธีการจัดสรรตามแนวทางเดิมโดยแบ่งรางวัลเป็น 2 ส่วน ส่วนที่หนึ่ง เพื่อจัดสรรเป็นรางวัลให้ผูปฏิบัติที่แสดงถึงความร่วมมือกันในการปฏิบัติงานสร้างผลงานให้กับองค์กรร่วมกัน ทั้งนี้ ต้องไม่เกิน 30% ของ



จำนวนเงินรางวัล และส่วนที่สอง รางวัลสำหรับผู้ปฏิบัติที่มีความรับผิดชอบทุ่มเทและมีผลงานตามแผนปฏิบัติราชการและตามภารกิจหลักของส่วนราชการฯ และตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปีที่มีผลทำให้ส่วนราชการฯ บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังภาพที่ 1 ทั้งนี้ ข้าราชการและลูกจ้างประจำที่มีผลการประเมินการปฏิบัติราชการต่ำกว่าระดับดี (ต่ำกว่า 3.0000 คะแนน) จะไม่มีสิทธิได้รับเงินรางวัลทั้งสองส่วนตามภาพที่ 1

ภาพที่ 1 แนวทางการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 ให้ข้าราชการและลูกจ้างประจำ



- หลักเกณฑ์และวิธีการจัดสรรเงินรางวัลให้แก่สำนัก กอง หรือสำนักงาน ของส่วนราชการ ระดับกรม จังหวัด และสถาบันอุดมศึกษา

วิธีการในการจัดสรรเงินรางวัลให้แก่สำนัก กอง หรือสำนักงาน

1. ให้ส่วนราชการ สถาบันอุดมศึกษา จังหวัด แต่งตั้งคณะกรรมการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีของส่วนราชการฯ ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารระดับสูงของส่วนราชการฯ เพื่อทำหน้าที่พิจารณาหลักเกณฑ์ และวิธีการในการจัดสรรเงินรางวัล และต้องประกาศหลักเกณฑ์ให้ข้าราชการและลูกจ้างประจำได้ทราบโดยทั่วกัน

2. ให้คณะกรรมการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีของส่วนราชการฯ จัดสรรเงินรางวัลของส่วนราชการ จังหวัด สถาบันอุดมศึกษา พิจารณาสัดส่วนเงินรางวัลที่จะแบ่งให้แก่สำนัก 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 ที่ได้คะแนนผลการประเมินการปฏิบัติราชการต่ำกว่าระดับดี (ต่ำกว่า 3.0000 คะแนน) จะไม่มีสิทธิได้รับเงินรางวัล

ส่วนราชการ จังหวัด และสถาบันอุดมศึกษา จัดสรรเงินรางวัลที่ได้รับจัดสรรจาก สำนักงาน ก.พ.ร. ให้แต่ละสำนัก กอง หรือสำนักงานในสังกัด โดยวิธีแบ่งรางวัลเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 รางวัลสำหรับความร่วมมือในการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างสำนัก กอง หรือสำนักงาน เป็นสัดส่วนเงินรางวัลที่คณะทำงานฯ พิจารณาจัดสรรให้แต่ละสำนัก กอง หรือสำนักงาน ในลักษณะเฉลี่ยให้ตามขนาดของสำนัก กอง หรือสำนักงาน ซึ่งการเฉลี่ยให้สามารถทำได้ใน 2 ลักษณะ คือ

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

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

โดยที่เงินรางวัลรวมสำหรับความร่วมมือ = เงินรางวัลรวมที่ส่วนราชการหรือจังหวัดได้รับ  $\times$  สัดส่วนที่แบ่งให้สำหรับความร่วมมือ (เช่น 30%)

$P_i$  = เงินเดือนรวมของบุคลากรในแต่ละสำนักหรือกอง

$\sum P_i$  = เงินเดือนรวมของบุคลากรในทุกสำนักหรือกอง ของส่วนราชการ จังหวัด

หรือ (ข) เฉลี่ยตามจำนวนคนในสำนัก กอง โดยนำเงินรางวัลสำหรับความร่วมมือ มาคูณด้วย สัดส่วนจำนวนคนของสำนัก กอง ต่อจำนวนคนทั้งหมดของส่วนราชการ จังหวัด และสถาบันอุดมศึกษา กรณีนี้ จะเป็นผลดีแก่สำนัก กอง หรือสำนักงาน ที่มีบุคลากรเงินเดือนต่ำเป็นจำนวนมาก ซึ่งการแบ่งเฉลี่ยแบบนี้ น่าจะเหมาะสมสำหรับหน่วยงานที่มีบุคลากรระดับล่างจำนวนมากที่ยืนยันแข็ง มุ่งมั่นและมีบทบาทสำคัญใน การสร้างผลงานให้กับส่วนราชการ จังหวัด และสถาบันอุดมศึกษา นั่นคือ

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

โดยที่เงินรางวัลรวมสำหรับความร่วมมือ = เงินรางวัลรวมที่ส่วนราชการหรือจังหวัดได้รับ  $\times$  สัดส่วนที่แบ่งให้สำหรับความร่วมมือ (เช่น 30%)

$H_i$  = จำนวนบุคลากรในแต่ละสำนักหรือกอง หรือสำนักงาน

$\sum H_i$  = จำนวนบุคลากรรวมในทุกสำนักหรือกอง หรือสำนักงาน ของส่วนราชการ จังหวัด

ส่วนที่ 2 รางวัลสำหรับความรับผิดชอบทุ่มเทและมีผลงานตามแผนปฏิบัติราชการและตามภารกิจหลักของส่วนราชการฯ และตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปีของแต่ละสำนัก กอง หรือสำนักงาน ที่มีผลทำให้ส่วนราชการฯ บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

เงินรางวัลส่วนที่ 2 นี้ คณะกรรมการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีของส่วนราชการฯ จะพิจารณาจัดสรรให้แต่ละสำนัก กอง หรือสำนักงาน ตามผลงานที่แตกต่างกันของแต่ละสำนัก กอง หรือสำนักงาน ซึ่งเกณฑ์



การประเมินการปฏิบัติราชการของสำนัก กอง หรือสำนักงาน ควรให้สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินระดับกรม และจังหวัด นั่นคือ มีระดับคะแนนจาก 1-5 โดยคะแนน 1 หมายถึง ผลงานระดับที่ต้องปรับปรุง และ คะแนน 5 หมายถึง ผลงานระดับดีเลิศหรือดีเยี่ยม

สำหรับวิธีการคำนวณเงินรางวัลให้แก่แต่ละสำนัก กอง หรือสำนักงาน ให้ใช้วิธีการเดียวกับการคำนวณการจัดสรรเงินรางวัลให้แก่ส่วนราชการ จังหวัด และสถาบันอุดมศึกษา (ตามผลประเมินสุดท้าย) ตามสูตรดังต่อไปนี้

**สูตรการคำนวณ**

$$\text{เงินรางวัลที่แต่ละสำนัก หรือกอง หรือสำนักงาน ได้รับ} \\ = \text{เงินรางวัลที่ใช้ในการคำนวณทั้งหมด} \times \text{อัตราการจ่ายรางวัล}$$

โดย

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

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

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

การจัดสรรเงินรางวัลขึ้นอยู่กับผลการประเมินตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ ระดับกรมและจังหวัด โดยมีน้ำหนักการจ่ายรางวัล  $B(Ri)$  ตามผลการประเมินการปฏิบัติราชการเป็นไปตามความเหมาะสมของหน่วยงาน

**ตัวอย่าง น้ำหนักการจ่ายเงินรางวัลตามผลการประเมินการปฏิบัติราชการ**

น้ำหนักการจ่ายเงินรางวัลตามผลการประเมินการปฏิบัติราชการ $B(Ri)$	
ผลการประเมิน (Ri)	น้ำหนักการจ่ายเงินรางวัล $B(Ri)$ (%)
5.0000	100
4.7500	98.75
4.5000	97.50
4.0000	95.00
3.5000	92.50
3.0000	90.00
น้อยกว่า 3.0000	0

- หลักเกณฑ์และวิธีการจัดสรรเงินรางวัลระดับบุคคล  
หลักเกณฑ์และวิธีการในการจัดสรรเงินรางวัลแก่บุคลากร



1. 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)

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 หมายถึงระดับที่ต้องปรับปรุง และคะแนน 5 หมายถึง ระดับดีเลิศหรือดีเยี่ยม ข้าราชการและลูกจ้างประจำที่ได้คะแนนผลการประเมินต่ำกว่าระดับดี (ต่ำกว่า 3.0000 คะแนน) จะไม่มีสิทธิได้รับเงินรางวัลทั้งสองส่วน

4. วิธีการจัดสรรเงินรางวัลสำหรับบุคลากรแต่ละคนโดยแบ่งรางวัลเป็น 2 ส่วน เป็นดังนี้

ส่วนที่ 1 รางวัลสำหรับผู้ปฏิบัติที่แสดงถึงความร่วมมือกันในการปฏิบัติงานสร้างผลงานร่วมกันภายในสำนัก กอง หรือสำนักงาน

เป็นสัดส่วนเงินรางวัลที่คณะกรรมการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีของส่วนราชการฯ พิจารณาจัดสรรให้บุคลากรแต่ละคนที่มีผลการประเมินการปฏิบัติราชการตั้งแต่ระดับดีขึ้นไป (ตั้งแต่ 3.0000 คะแนนขึ้นไป) ภายในสำนัก กอง หรือสำนักงาน ในลักษณะเฉลี่ยให้ ซึ่งการเฉลี่ยให้สามารถทำได้ใน 2 ลักษณะ คือ

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

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



โดยที่ เงินรางวัลรวมสำหรับความร่วมมือ = เงินรางวัลรวมที่กองหรือสำนักได้รับ  $\times$  สัดส่วนที่แบ่งให้  
สำหรับความร่วมมือ (เช่น 30%)

$P_i$  = เงินเดือนของบุคลากรแต่ละคน (ที่มีสิทธิ) ในสำนักหรือกอง หรือสำนักงาน

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

หรือ (ข) เฉลี่ยตามจำนวนคนในสำนัก กอง หรือสำนักงาน โดยนำเงินรางวัลสำหรับความร่วมมือ มาหารด้วยจำนวนคนที่มีสิทธิได้รับเงินรางวัลทั้งหมด (ผู้ที่มีคะแนนผลการประเมินการปฏิบัติราชการตั้งแต่ระดับดีขึ้นไป (ตั้งแต่ 3.0000 คะแนนขึ้นไป) ในกรณีนี้จะเป็นผลดีแก่ผู้ที่มีเงินเดือนต่ำ ซึ่งการแบ่งเฉลี่ยแบบนี้ น่าจะเหมาะสมสำหรับหน่วยงานที่มีบุคลากรระดับล่างจำนวนมากที่ยังชั้นแข็ง มุ่งมั่น และมีบทบาทสำคัญในการสร้างผลงานให้กับสำนัก กอง หรือสำนักงาน นั่นคือ

เงินรางวัลส่วนที่ 1 = เงินรางวัลรวมสำหรับความร่วมมือ หารด้วย จำนวนบุคลากร

โดย เงินรางวัลรวมสำหรับความร่วมมือ = เงินรางวัลรวมที่สำนักหรือกองหรือสำนักงานได้รับ  $\times$  สัดส่วน  
ที่แบ่งให้สำหรับความร่วมมือ (เช่น 30%)

จำนวนบุคลากร = จำนวนบุคลากรของสำนัก หรือกอง หรือสำนักงานที่มีผลประเมินตั้งแต่ระดับดีขึ้นไป  
(ตั้งแต่ 3.0000 คะแนนขึ้นไป)

ส่วนที่ 2 รางวัลสำหรับผู้ปฏิบัติที่มีความรับผิดชอบทุ่มเทและมีผลงานตามแผนปฏิบัติ  
ราชการและตามภารกิจหลักของส่วนราชการฯ และตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปี ที่มีผลทำให้  
ส่วนราชการฯ บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

ให้พิจารณาจัดสรรเงินรางวัลให้กับบุคลากรตามผลการประเมินการปฏิบัติราชการ โดยมี  
น้ำหนักการจ่ายเงินรางวัล สำหรับผู้ที่มีผลการประเมินระดับดีเลิศหรือดีเยี่ยมมากกว่าผู้ที่มีผลการประเมินระดับดี  
มากและระดับดีลดหลั่นกันลงมาอย่างมีนัยสำคัญ ทั้งนี้ สำหรับผู้ที่มีผลการประเมินต่ำกว่าระดับดี (ต่ำกว่า 3.0000  
คะแนน) ไม่มีสิทธิได้รับเงินรางวัล

แบบสำรวจข้อมูล จำนวนข้าราชการ และลูกจ้างประจำในสังกัด และมีฐานเงินเดือน

ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๕๕

สำหรับการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ ของจังหวัดลำปาง

ชื่อส่วนราชการ.....

ลำดับ ที่	ประเภท	จำนวน (คน)	เงินเดือน (ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๕๕)	หมายเหตุ
<b>กลุ่ม ๑ ข้าราชการระดับสูง</b>				
๑.๑	ตำแหน่งประเภทบริหารสูง			
๑.๒	ตำแหน่งประเภทบริหารต้น			
๑.๓	ตำแหน่งอำนวยการระดับสูง			
๑.๔	ตำแหน่งอำนวยการระดับต้น			
๑.๕	ตำแหน่งประเภทวิชาการระดับผู้ทรงคุณวุฒิ และระดับเชี่ยวชาญ			
รวมกลุ่ม ๑				
<b>กลุ่ม ๒ ข้าราชการระดับกลาง</b>				
๒.๑	ตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ			
๒.๒	ตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ			
รวมกลุ่ม ๒				
<b>กลุ่ม ๓ ข้าราชการระดับต้น</b>				
๓.๑	ตำแหน่งประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ			
๓.๒	ตำแหน่งประเภททั่วไปทุกระดับ			
๓.๓	ตำแหน่งลูกจ้างประจำ			
รวมกลุ่ม ๓				
รวมทั้ง ๓ กลุ่ม				

ลงชื่อ .....

(.....)

ตำแหน่ง.....

หมายเหตุ : ๑. ข้อมูลนี้ไม่รวมข้าราชการที่ลาศึกษาต่อ และพนักงานราชการ

๒. ข้อมูลนี้รวมผู้ที่ไปช่วยราชการ ส่วนราชการ/หน่วยงานอื่นด้วย

๓. ผู้ลงนามในแบบรายงานจะต้องเป็นหัวหน้าส่วนราชการ หรือผู้รักษาราชการแทนเท่านั้น

ในกรณีที่เกิดข้อบกพร่อง หรือผิดพลาดเกี่ยวกับการรายงานผลจำนวนข้อมูลผู้มีสิทธิรับเงินรางวัลของส่วนราชการ ให้ส่วนราชการผู้รายงานผลเป็นผู้รับผิดชอบ

แบบฟอร์มแจ้งรายชื่อ และหน่วยงานร่วม  
ส่วนราชการ .....

(สำหรับเจ้าภาพหลัก)

ตัวชี้วัดที่ .....

หน่วยงานหลัก	หน่วยงานร่วมสนับสนุน
๑.	๑.
๒.	๒.
๓.	๓.
	๔.
	๕.

ลงชื่อ .....

(.....)

ตำแหน่ง.....

- หมายเหตุ : ๑. ตัวชี้วัดที่มีผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ ที่มีคะแนนตั้งแต่ ๓.๐๐๐ ขึ้นไป เท่านั้น
๒. ผู้ลงนามในแบบรายงานจะต้องเป็นหัวหน้าส่วนราชการ หรือผู้รักษาราชการแทน ของหน่วยงาน เจ้าภาพหลักเท่านั้น ในกรณีที่เกิดข้อบกพร่อง หรือผิดพลาดเกี่ยวกับการรายงานผลจำนวนข้อมูล ผู้มีสิทธิรับเงินรางวัลของส่วนราชการ ให้ส่วนราชการผู้รายงานผลเป็นผู้รับผิดชอบ

**ตารางสรุปผลคะแนนของผลการประเมินการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ**  
**จังหวัดลำปาง กลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน 1**  
**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555**

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๕

ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติราชการ	หน่วยวัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน			หมายเหตุ
			1	2	3	4	5	ผลการ ดำเนินงาน	ค่าคะแนน ที่ได้	คะแนน อย่างหนัก	
<b>มิติที่ 1 มิติด้านประสิทธิภาพ</b>		50.00							4.5958		
1 ระดับความสำเร็จของร้อยละเฉลี่ยต่างน้ำหนักในการบรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัตินโยบายการกลุ่มจังหวัดและจังหวัด		20.00							4.7725		
1.1 ระดับความสำเร็จของร้อยละเฉลี่ยต่างน้ำหนักในการบรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัตินโยบายการกลุ่มจังหวัด		8.00							4.8000		
1.1.1 ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของรายได้จากการท่องเที่ยว	ร้อยละ	3.00	-5.00	-2.50	0.00	2.50	5.00	30.50	5.0000	0.1563	
1.1.2 ร้อยละของจำนวนแปลง/ฟาร์มที่ได้รับใบรับรองมาตรฐาน GAP ของผลผลิตการเกษตรที่สำคัญ ต่อจำนวนแปลง/ฟาร์มที่ได้รับการตรวจจากกระทรวงเกษตรและสหกรณ์	ร้อยละ	2.00	80.00	85.00	90.00	95.00	100.00	100.00	5.0000	0.1042	
1.1.3 ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนบูรณาการด้านการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม เพื่อป้องกันและเตือนภัยจากสภาวะหมอกควัน อุทกภัย และดินโคลนถล่ม	ระดับ	2.00	1	2	3	4	5	4.20	4.2000	0.0875	
1.1.4 ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของมูลค่าการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ OTOP	ร้อยละ	1.00	-1.00	-2.00	0.00	1.00	2.00	50.95	5.0000	0.0521	
1.2 ระดับความสำเร็จของร้อยละเฉลี่ยต่างน้ำหนักในการบรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัตินโยบายการจังหวัด		12.00							4.7542		
1.2.1 ร้อยละของจำนวนผลิตภัณฑ์ชุมชนและห้องถิ่นของจังหวัดที่ได้รับมาตรฐานผลิตภัณฑ์ชุมชน (มผช.)	ร้อยละ	2.00	92.00	94.00	96.00	98.00	100.00	100.00	5.0000	0.1042	
1.2.2 ร้อยละของจำนวนเกษตรกรกลุ่มเป้าหมายที่ผ่านการเตรียมความพร้อมตามระบบมาตรฐาน GAP	ร้อยละ	2.00	80.00	85.00	90.00	95.00	100.00	100.00	5.0000	0.1042	
1.2.3 ร้อยละของจำนวนเกษตรกรที่มีการปรับระบบการเลี้ยงไก่พื้นเมือง	ร้อยละ	2.00	60.00	70.00	80.00	90.00	100.00	100.72	5.0000	0.1042	
1.2.4 ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานอาหารปลอดภัยเพื่อคุ้มครองสุขภาพ (safer food for better health)	ระดับ	3.50	1	2	3	4	5	5.00	5.0000	0.1823	
1.2.5 ระดับความสำเร็จของการแก้ไขปัญหาสังคมและพัฒนาคุณภาพชีวิต	ระดับ	1.00	1	2	3	4	5	4.75	4.7500	0.0495	
1.2.6 ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการตำบลศิลปะ วัฒนธรรม และศาสนา	ระดับ	1.50	1	2	3	4	5	3.20	3.2000	0.0500	
2 ระดับความสำเร็จในการขับเคลื่อนนโยบายสำคัญเร่งด่วนของรัฐบาล		10.00							4.6112		
2.1 ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการเพื่อติดตามประเมินผลการดำเนินการตามนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาล (โครงการพัฒนาศักยภาพของหมู่บ้านและชุมชน (SML))	ระดับ	3.00	1	2	3	4	5	4.80	4.8000	0.1500	
2.2 ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามโครงการรับจำนำข้าวเปลือกในปี พ.ศ. 2554/55	ระดับ	3.00	1	2	3	4	5	4.80	4.8000	0.1500	
2.3 ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนงาน/โครงการเพื่อให้ความช่วยเหลือ พี่พู่ เขียวยาผู้ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์อุทกภัยจังหวัด	ระดับ	4.00	1	2	3	4	5	4.33	4.3281	0.1803	

*Cherry*



ตารางสรุปผลคะแนนของผลการประเมินการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ  
จังหวัดลำปาง กลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน 1  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555

ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติราชการ	หน่วยวัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน			หมายเหตุ
			1	2	3	4	5	ผลการ ดำเนินงาน	ค่าคะแนน ที่ได้	คะแนน ถ่วงน้ำหนัก	
3 การพัฒนาสังคม คุณภาพชีวิต ความปลอดภัย ความมั่นคง หรือยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม		20.00							4.4113		
3.1 ระดับความสำเร็จของการแก้ไขปัญหาเพื่อลดจำนวน ครัวเรือนยากจนที่มีรายได้เฉลี่ยต่ำกว่าเกณฑ์ จปฐ.	ระดับ	3.00	1	2	3	4	5	5.00	5.0000	0.1563	
3.2 ระดับความสำเร็จในการป้องกันและแก้ไขปัญหา ยาเสพติด	ระดับ	4.00	1	2	3	4	5	4.78	4.7754	0.1990	
3.3 ระดับคะแนนเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักของร้อยละการจับกุม ผู้กระทำความผิดในแต่ละกลุ่มที่เกิดขึ้นในปีงบประมาณ พ.ศ. 2555	ระดับ	5.00	1	2	3	4	5	5.00	5.0000	0.2604	
3.4 ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม	ระดับ	5.00	1	2	3	4	5	2.83	2.8250	0.1471	
3.5 ระดับความสำเร็จของการรักษาความปลอดภัย โดยเน้นอุบัติเหตุจากรางทางบก	ระดับ	3.00	1	2	3	4	5	5.00	5.0000	0.1563	
3.6 ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนงานด้านความ มั่นคง	ระดับ		1	2	3	4	5	ยกเว้นตาม เงื่อนไขที่กำหนด			
<b>มิติที่ 2 มิติด้านคุณภาพการให้บริการ</b>		16.00							4.7770		
4 ร้อยละของระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ	ร้อยละ	8.00	65.00	70.00	75.00	80.00	85.00	84.02	4.8040	0.4003	
5 ร้อยละของระดับความพึงพอใจของผู้กำหนดนโยบาย	ร้อยละ		65.00	70.00	75.00	80.00	85.00	ยกเลิกตามมติ อ.ก.พ.ร.			
6 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาศูนย์บริการร่วมหรือ เคาน์เตอร์บริการประชาชน	ระดับ	4.00	1	2	3	4	5	4.50	4.5000	0.1875	
7 ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามมาตรการป้องกัน และปราบปรามการทุจริต	ระดับ	4.00	1	2	3	4	5	5.00	5.0000	0.2083	
<b>มิติที่ 3 มิติด้านประสิทธิภาพของกระบวนการปฏิบัติราชการ</b>		10.00							3.8197		
8 ระดับความสำเร็จของร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักในการรักษา มาตรฐานระยะเวลาการให้บริการ	ระดับ	3.00	1	2	3	4	5	4.99	4.9875	0.1559	
9 ร้อยละความสำเร็จของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณตามแผน	ร้อยละ	1.50	85.00	87.50	90.00	92.50	95.00	48.83	1.0000	0.0156	
10 ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุน	ร้อยละ	0.50	70.00	71.00	72.00	73.00	74.00	86.89	5.0000	0.0260	
11 ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายภาพรวม	ร้อยละ	1.00	91.00	92.00	93.00	94.00	95.00	88.32	1.0000	0.0104	
12 ระดับความสำเร็จของร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักตามเป้าหมาย ผลผลิตของจังหวัด (ตามเอกสารงบประมาณรายจ่าย)	ระดับ	2.00	1	2	3	4	5	5.00	4.9950	0.1041	
13 ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามมาตรการประหยัด พลังงานของจังหวัด	ระดับ	2.00	1	2	3	4	5	4.12	4.1220	0.0859	

*Signature*

ตารางสรุปผลคะแนนของผลการประเมินการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ  
จังหวัดลำปาง กลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน 1  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555

ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติราชการ	หน่วยวัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน			หมายเหตุ
			1	2	3	4	5	ผลการ ดำเนินงาน	ค่าคะแนน ที่ได้	คะแนน อัตราน้ำหนัก	
มิติที่ 4 มิติด้านอัตรากำลังขององค์กร		20.00							4.9500		
14 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ		20.00	1	2	3	4	5	4.95	4.9500	1.0313	
	น้ำหนักรวม	96.00							ค่าคะแนนที่ได้	4.6189	

ผลคะแนน ณ มิถุนายน พ.ศ. 2556