



การนำผลประเมินการปฏิบัติงาน (BSC) ไปกำหนดค่าตอบแทนของผู้บริหาร

การนำคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงาน (BSC) ของผู้บริหารระดับรองผู้ว่าการ ระดับผู้ช่วยผู้ว่าการ หรือเทียบเท่า มาใช้ในการกำหนดค่าตอบแทนหรือกำหนดแรงจูงใจอื่นๆ ตามความเหมาะสม

ลำดับ	รายการ	คะแนนประเมินผลการปฏิบัติงาน (BSC)
1	การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษ (เกิน 1 ขั้น)	นำมาใช้จัดเรียงลำดับบัญชีรายชื่อเพื่อประกอบการพิจารณา
2	การพิจารณาเงินตอบแทนพิเศษสำหรับพนักงานที่มีเงินเดือนเต็มขั้น อัตราร้อยละ 4 หรือร้อยละ 6	นำมาใช้จัดเรียงลำดับบัญชีรายชื่อเพื่อประกอบการพิจารณา
3	การพิจารณาจ่ายเงินโบนัส	นำมาใช้คำนวณเงินโบนัส อัตราร้อยละ 10

1. การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษ (เกิน 1 ขั้น)

1.1 ที่มาของหลักเกณฑ์

1) ข้อบังคับ กปร. ว่าด้วยการกำหนดตำแหน่ง อัตราเงินเดือน การบรรจุ การแต่งตั้ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การถอดถอน ระเบียบวินัย การลงโทษและการอุทธรณ์การลงโทษของพนักงาน พ.ศ. 2522 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม ตามความใน ข้อ 3 และหมวด 5 การเลื่อนขั้นเงินเดือน (ข้อ 22 - ข้อ 28 ทวิ)

2) ผู้ว่าการเห็นชอบหลักเกณฑ์การจัดสรรวงเงินเพื่อใช้ในการเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษ (เกิน 1 ขั้น) เป็นหลักเกณฑ์การพิจารณาที่กำหนดให้ต้องขอความเห็นชอบทุกปีงบประมาณ

1.2 รอบการพิจารณาและรอบการจ่าย

1) การพิจารณาผลการปฏิบัติงาน ตามรอบปีพิจารณาความดีความชอบ คือ ตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม (ปีก่อน) ถึงวันที่ 30 มิถุนายน ของปีที่พิจารณา

2) การเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี จะเลื่อนตั้งแต่วันแรกของปีงบประมาณ

1.3 หลักเกณฑ์และวิธีการคำนวณ

ลำดับ	รายการ	ระดับรองผู้ว่าการหรือเทียบเท่า	ระดับผู้ช่วยผู้ว่าการหรือเทียบเท่า
1	อัตรการเลื่อนขั้นเงินเดือน	เกิน 1 ขั้น แต่ไม่เกิน 2 ขั้น	เกิน 1 ขั้น แต่ไม่เกิน 2 ขั้น
2	การคำนวณวงเงินสำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษ (เกิน 1 ขั้น)	คำนวณจากอัตราร้อยละ 7.5 ของฐานเงินเดือนของพนักงานที่มีสิทธิเลื่อนขั้นเงินเดือนโดยหักเงินที่ใช้ในการเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีปกติ (1 ขั้น) และเงินโควตาพิเศษสำหรับผู้ว่าการ	คำนวณจากอัตราร้อยละ 7.5 ของฐานเงินเดือนของพนักงานที่มีสิทธิเลื่อนขั้นเงินเดือนโดยหักเงินที่ใช้ในการเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีปกติ (1 ขั้น) และเงินโควตาพิเศษสำหรับผู้ว่าการ

ลำดับ	รายการ	ระดับรองผู้ว่าการหรือเทียบเท่า	ระดับผู้ช่วยผู้ว่าการหรือเทียบเท่า
3	การจัดบัญชีรายชื่อสำหรับพิจารณา	จัดอยู่ในบัญชีผู้บริหารชั้น 10 หรือเทียบเท่าขึ้นไป	จัดอยู่ในบัญชีผู้บริหารชั้น 10 หรือเทียบเท่าขึ้นไป
4	การแบ่งกลุ่มในบัญชีรายชื่อ	กลุ่มรองผู้ว่าการ	กลุ่มผู้ช่วยผู้ว่าการ กลุ่ม ผอ. กปภ. เขต 1-10
5	การจัดเรียงรายชื่อในแต่ละกลุ่ม	เรียงตามคะแนน BSC จากมากไปหาน้อย	เรียงตามคะแนน BSC จากมากไปหาน้อย
6	การพิจารณาเลื่อนขั้น	เป็นอำนาจของคณะกรรมการ กปภ. โดยอยู่ภายใต้หลักเกณฑ์ตามข้อบังคับ กปภ. ฯ	เป็นอำนาจของคณะกรรมการ กปภ. โดยอยู่ภายใต้หลักเกณฑ์ตามข้อบังคับ กปภ. ฯ

2. การพิจารณาเงินตอบแทนพิเศษ สำหรับพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนเต็มขั้น อัตราร้อยละ 4 หรือร้อยละ 6

2.1 ที่มาของหลักเกณฑ์

1) ข้อบังคับ กปภ. ว่าด้วยการกำหนดตำแหน่ง อัตราเงินเดือน การบรรจุ การแต่งตั้ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การถอดถอน ระเบียบวินัย การลงโทษและการอุทธรณ์การลงโทษของพนักงาน พ.ศ. 2522 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม ตามความในหมวด 5 การเลื่อนขั้นเงินเดือน (ข้อ 22 - ข้อ 28 ทวิ)

2) คำสั่ง กปภ. ที่ 361/2554 เรื่อง หลักเกณฑ์การจ่ายเงินตอบแทนพิเศษ สำหรับพนักงานและลูกจ้างประจำกรณีเงินเดือนเต็มขั้น

3) ผู้ว่าการเห็นชอบหลักเกณฑ์การพิจารณาผู้มีสิทธิได้รับเงินตอบแทนพิเศษฯ ในอัตราร้อยละ 4 หรือร้อยละ 6 เป็นหลักเกณฑ์การพิจารณาที่กำหนดให้ต้องขอความเห็นชอบทุกปีงบประมาณ

2.2 รอบการพิจารณาและรอบการจ่าย

1) การพิจารณาผลการปฏิบัติงาน ตามรอบปีพิจารณาความดีความชอบ คือ ตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม (ปีก่อน) ถึงวันที่ 30 มิถุนายน ของปีที่พิจารณา

2) การจ่ายเงินตอบแทนพิเศษฯ จะจ่ายตั้งแต่วันที่แรกของปีงบประมาณ เช่นเดียวกันกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี

2.3 หลักเกณฑ์และวิธีการคำนวณ

ลำดับ	รายการ	ระดับรองผู้ว่าการหรือเทียบเท่า	ระดับผู้ช่วยผู้ว่าการหรือเทียบเท่า
1	อัตรการจ่ายเงินตอบแทนพิเศษฯ	ร้อยละ 4 หรือร้อยละ 6 ของเงินเดือน	ร้อยละ 4 หรือร้อยละ 6 ของเงินเดือน
2	การคำนวณโควตาจำนวนผู้มีสิทธิได้รับเงินตอบแทนพิเศษฯ อัตรา ร้อยละ 4	ร้อยละ 25 ของจำนวนรวมผู้บริหารระดับ 10 ขึ้นไป ที่มีอัตราเงินเดือนเต็มขั้น	ร้อยละ 25 ของจำนวนรวมผู้บริหารระดับ 10 ขึ้นไป ที่มีอัตราเงินเดือนเต็มขั้น
3	การคำนวณโควตาจำนวนผู้มีสิทธิได้รับเงินตอบแทนพิเศษฯ อัตรา ร้อยละ 6	ร้อยละ 10 ของจำนวนรวมผู้บริหารระดับ 10 ขึ้นไป ที่มีอัตราเงินเดือนเต็มขั้น	ร้อยละ 10 ของจำนวนรวมผู้บริหารระดับ 10 ขึ้นไป ที่มีอัตราเงินเดือนเต็มขั้น
4	การจัดบัญชีรายชื่อสำหรับพิจารณา	จัดอยู่ในบัญชีผู้บริหารชั้น 10 หรือเทียบเท่าขึ้นไป	จัดอยู่ในบัญชีผู้บริหารชั้น 10 หรือเทียบเท่าขึ้นไป

ลำดับ	รายการ	ระดับรองผู้ว่าการหรือเทียบเท่า	ระดับผู้ช่วยผู้ว่าการหรือเทียบเท่า
5	การแบ่งกลุ่มในบัญชีรายชื่อ	กลุ่มรองผู้ว่าการ	กลุ่มผู้ช่วยผู้ว่าการ กลุ่ม ผอ. กปภ. เขต 1-10
6	การจัดเรียงรายชื่อในแต่ละกลุ่ม	เรียงตามคะแนน BSC จากมากไปหาน้อย	เรียงตามคะแนน BSC จากมากไปหาน้อย
7	การพิจารณาจ่ายเงินตอบแทนพิเศษฯ	เป็นอำนาจของผู้ว่าการ กปภ. โดยอยู่ภายใต้หลักเกณฑ์ตามข้อบังคับ กปภ. ฯ และ คำสั่ง กปภ. ที่ 361/2554	เป็นอำนาจของผู้ว่าการ กปภ. โดยอยู่ภายใต้หลักเกณฑ์ตามข้อบังคับ กปภ. ฯ และ คำสั่ง กปภ. ที่ 361/2554

3. การพิจารณาจ่ายเงินโบนัส

3.1 ที่มาของหลักเกณฑ์

1) ข้อบังคับ กปภ. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายโบนัสสำหรับกรรมการ พนักงาน และลูกจ้างประจำของ กปภ. พ.ศ. 2558

“ข้อ 9 การคำนวณโบนัสให้แก่พนักงานหรือลูกจ้างประจำ ให้คำนวณอัตราเฉลี่ยเงินเดือนหรือค่าจ้างรายเดือน ที่ได้รับในปีที่มีกำไรสุทธิเพื่อจัดสรรโบนัส โดยให้ได้รับในอัตราส่วนที่เท่ากัน เว้นแต่พนักงานผู้ดำรงตำแหน่งรองผู้ว่าการ ผู้ช่วยผู้ว่าการ หรือตำแหน่งที่เทียบเท่า ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการ กปภ. กำหนด”

2) มติคณะกรรมการ กปภ. ในคราวประชุมครั้งที่ 9/2552 เมื่อวันที่ 22 กันยายน 2552 เห็นชอบแผนการจ่ายค่าตอบแทนตามผลงานในรูปของการจ่ายโบนัสประจำปีของผู้บริหารระดับรองผู้ว่าการ และผู้ช่วยผู้ว่าการ ดังนี้

2.1) การจ่ายโบนัสสำหรับรองผู้ว่าการ

ส่วนที่ 1 จำนวนร้อยละ 90 ของจำนวนเงินโบนัสของรองผู้ว่าการทุกคน

ส่วนที่ 2 จ่ายตามผลคะแนนประเมินตามระบบ BSC คำนวณจากผลรวมของเงินโบนัสส่วนที่เหลือจากส่วนที่ 1 ของรองผู้ว่าการทุกคน

2.2) การจ่ายโบนัสสำหรับผู้ช่วยผู้ว่าการ ใช้วิธีการคำนวณเช่นเดียวกับการจ่ายโบนัสสำหรับรองผู้ว่าการ โดยคำนวณจากวงเงินของโบนัสของกลุ่มผู้ช่วยผู้ว่าการ

3.2 รอบการพิจารณาและรอบการจ่าย

1) การพิจารณาผลการปฏิบัติงาน ตามรอบปีงบประมาณ คือ ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม ถึงวันที่ 30 กันยายน ของปีถัดไป

2) การจ่ายเงินโบนัส จะจ่ายตามวันที่ผู้ว่าการอนุมัติ โดยขึ้นอยู่กับช่วงระยะเวลาที่ สคร. อนุมัติให้ กปภ. จ่ายโบนัสได้

3.3 หลักเกณฑ์และวิธีการคำนวณ

ลำดับ	รายการ	ระดับรองผู้ว่าการหรือเทียบเท่า	ระดับผู้ช่วยผู้ว่าการหรือเทียบเท่า
1	การจัดบัญชีรายชื่อสำหรับพิจารณา	จัดอยู่ในกลุ่มรองผู้ว่าการ	จัดอยู่ในกลุ่มผู้ช่วยผู้ว่าการและ ผอ.กปภ.เขต 1-10
2	การคำนวณเงินโบนัส ร้อยละ 90	นำเงินโบนัสของรองผู้ว่าการทุกคน มาคำนวณสัดส่วน ร้อยละ 90	นำเงินโบนัสของผู้ช่วยผู้ว่าการ และ ผอ.กปภ.เขต ทุกคนมา คำนวณสัดส่วน ร้อยละ 90
3	วงเงินโบนัสคงเหลือร้อยละ 10	นำวงเงินโบนัสคงเหลือร้อยละ 10 ของรองผู้ว่าการทุกคนรวมกันเพื่อ ใช้คำนวณตามสัดส่วนของคะแนน BSC	นำวงเงินโบนัสคงเหลือ ร้อยละ 10 ของผู้ช่วยผู้ว่าการและ ผอ.กปภ.เขต ทุกคนรวมกันเพื่อใช้ คำนวณตามสัดส่วนของคะแนน BSC
4	การนำคะแนนประเมินผลการ ปฏิบัติงาน (BSC) มาคำนวณเป็น สัดส่วน โดยแบ่งตามกลุ่มตำแหน่ง ระดับรองผู้ว่าการผู้ช่วยผู้ว่าการ หรือ ตำแหน่งเทียบเท่า	นำคะแนน BSC ของรองผู้ว่าการ ทุกคนรวมกัน จากนั้นคำนวณหา สัดส่วนของคะแนน BSC รายบุคคล	นำคะแนน BSC ของผู้ช่วยผู้ว่าการ และ ผอ.กปภ.เขต ทุกคนรวมกัน จากนั้นคำนวณ หาสัดส่วนของ คะแนน BSC รายบุคคล
5	คำนวณเงินโบนัสตามสัดส่วนของ คะแนนประเมินผลการปฏิบัติงาน (BSC)	นำผลรวมของเงินโบนัสร้อยละ 10 ของระดับรองผู้ว่าการ คูณกับ สัดส่วนของคะแนน BSC ของ รองผู้ว่าการแต่ละคน	นำผลรวมของเงินโบนัสร้อยละ 10 ของระดับผู้ช่วยผู้ว่าการ และ ผอ.กปภ.เขต คูณกับสัดส่วนของ คะแนน BSC ของผู้ช่วยผู้ว่าการ และ ผอ.กปภ.เขต แต่ละคน
6	เงินโบนัสสุทธิของระดับรองผู้ว่าการ ผู้ช่วยผู้ว่าการ หรือตำแหน่งเทียบเท่า	เงินโบนัสอัตราร้อยละ 90 และ เงินโบนัสที่คำนวณตามสัดส่วน ของคะแนน BSC รวมกัน	เงินโบนัสอัตราร้อยละ 90 และ เงินโบนัสที่คำนวณตามสัดส่วน ของคะแนน BSC รวมกัน
