

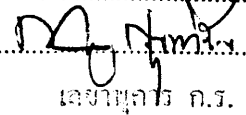
**หลักเกณฑ์การจัดสรรเงินรางวัลและสิ่งจูงใจ  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2549  
ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา**

หลักเกณฑ์การจัดสรรเงินรางวัลและสิ่งจูงใจ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2549 ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีเจตนารมณ์ในการดำเนินโครงการฯ ซึ่งกำหนดผู้ที่มีสิทธิและไม่มีสิทธิได้รับเงินค่าตอบแทนพิเศษประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๔๙ ไว้ ดังนี้

1. การกำหนดค่าตอบแทนพิเศษให้แก่ผู้มีสิทธิของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้ยึดหลักการจ่ายตามผลงาน โดยตำแหน่งที่มีสิทธิได้รับเงินค่าตอบแทนพิเศษตามผลงาน ได้แก่ ตำแหน่งเลขาธิการฯ รองเลขาธิการฯ ผู้อำนวยการสำนัก ที่ปรึกษา ผู้อำนวยการกลุ่มงานที่ขึ้นตรงเลขาธิการฯ ข้าราชการและลูกจ้างประจำทุกคน ในสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา โดยการจ่ายเงินค่าตอบแทนพิเศษ ให้คำนวณจากฐานเงินเดือน ณ วันที่ 1 กันยายน 2549
2. กรณีผู้ที่ไม่ได้รับเงินค่าตอบแทนพิเศษ มีดังนี้
  - 2.1 ผู้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ที่ได้รับอนุมัติให้ลาศึกษาต่อ ทั้งโดยทุนรัฐบาลและทุนส่วนตัวซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในส่วนราชการที่ตนสังกัดเป็นระยะเวลาไม่ถึง 8 เดือน ในรอบปีของผลการปฏิบัติงาน
  - 2.2 ผู้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ที่มีคำสั่งให้ไปช่วยราชการ โดยมีได้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ครองอยู่ และไม่มีส่วนช่วยในการผลักดันการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ของส่วนราชการที่ตนเองสังกัด โดยมีระยะเวลาปฏิบัติงานไม่ถึง 8 เดือน ในรอบปีของผลการปฏิบัติงาน
  - 2.3 ผู้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ที่ได้รับการบรรจุใหม่ที่ปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานที่ตนสังกัด ซึ่งมีระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ในส่วนราชการที่ตนสังกัดเป็นระยะเวลาไม่ถึง 8 เดือน ในรอบปีของผลการปฏิบัติงาน  
ทั้งนี้ หากตามข้อ 2.1 ข้อ 2.2 และข้อ 2.3 มีระยะเวลาการปฏิบัติงานเกินกว่า 8 เดือน แต่ไม่ถึง 1 ปี ให้ได้รับเงินค่าตอบแทนพิเศษ ตามสัดส่วนของผลการปฏิบัติงานและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
  - 2.4 ผู้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ที่ถูกลงโทษทางวินัย ยกเว้นโทษภาคทัณฑ์ ในช่วงระยะเวลาตั้งแต่ 1 ตุลาคม 2548 - 30 กันยายน 2549

หลักเกณฑ์ดังกล่าว จำแนกเป็น 4 ระดับ คือ

1. หลักเกณฑ์และวิธีการจัดสรรเงินค่าตอบแทนพิเศษให้แก่องค์กร
2. หลักเกณฑ์และวิธีการจัดสรรเงินค่าตอบแทนพิเศษให้แก่ผู้บริหาร



เลขาธิการ ก.ร.

3. หลักเกณฑ์และวิธีการจัดสรรเงินค่าตอบแทนพิเศษให้แก่ที่ปรึกษาและผู้อำนวยการกลุ่มงานที่ขึ้นตรงเลขาธิการฯ
4. หลักเกณฑ์และวิธีการจัดสรรเงินค่าตอบแทนพิเศษให้แก่ผู้ปฏิบัติในสำนัก/กลุ่มงานที่ขึ้นตรงเลขาธิการฯ

ทั้งนี้ แนวคิดที่นำมากำหนดอัตราการจ่ายเงินค่าตอบแทนพิเศษเป็นไปตามหลักเกณฑ์ต่อไปนี้ คือ

- 1) ตามโครงสร้างแบบเท่าเทียมกัน คือ การกำหนดอัตราการจ่ายเงินค่าตอบแทนพิเศษเป็นอัตราต่อฐานค่าตอบแทนที่เท่ากัน เพื่อส่งเสริมความร่วมมือระหว่างกันหรือการปฏิบัติงานเป็นทีม ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. 2549 เห็นควรจัดสรรเงินค่าตอบแทนพิเศษตามแนวคิดนี้ในสัดส่วนร้อยละ 70 ของเงินค่าตอบแทนพิเศษ โดยเรียกว่าเป็นค่าตอบแทนพิเศษส่วนพื้นฐาน เงินส่วนนี้ให้จัดสรรตามผลการประเมิน ซึ่งบุคลากรมีส่วนรับผิดชอบร่วมกัน เช่น องค์กรเดียวกัน สำนักเดียวกัน เป็นต้น
- 2) ตามโครงสร้างแบบลำดับขั้น คือ การกำหนดอัตราการจ่ายเงินค่าตอบแทนพิเศษ ตามระดับผลงาน ตั้งแต่ผลงานต่ำสุดจนถึงสูงสุด โดยให้มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ เพื่อให้สะท้อนถึงระดับความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายผลงานอย่างเด่นชัด ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. 2549 เห็นควรจัดสรรเงินค่าตอบแทนพิเศษตามแนวคิดนี้ในสัดส่วนร้อยละ 30 โดยเรียกว่า ค่าตอบแทนพิเศษส่วนผันแปร เงินส่วนนี้จัดสรรตามผลการประเมินที่รับผิดชอบเฉพาะกลุ่ม หรือเฉพาะบุคคล เช่น ต่างสำนักกัน ต่างบุคคลกัน เป็นต้น

#### 1. หลักเกณฑ์ระดับองค์กร

ระดับองค์กร องค์กรจะได้รับการจัดสรรเงินค่าตอบแทนพิเศษต่อเมื่อมีผลการประเมินตามบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการระดับองค์กรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2549 ไม่ต่ำกว่า 3.00 คะแนน โดยจำนวนงบประมาณค่าตอบแทนพิเศษที่องค์กรสามารถนำมาจัดสรรเป็นค่าตอบแทนพิเศษแก่บุคลากรได้ ขึ้นอยู่กับ

1.1 งบประมาณค่าตอบแทนพิเศษประจำปี พ.ศ. 2549 ซึ่งได้รับจัดสรรจากสำนักงบประมาณ โดยคำนวณตามหลักเกณฑ์ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินรางวัลสำหรับผู้บริหารและสำหรับหน่วยงานเพื่อจ่ายให้แก่ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานของรัฐ พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

1.2 คะแนนผลการประเมินระดับองค์กร

1.3 โดยบุคลากรทุกกลุ่มจะได้รับกรอบค่าตอบแทนพิเศษ เป็นอัตราเดียวกับที่องค์กรได้รับ ตามคะแนนประเมินผลระดับองค์กร และตามสัดส่วนที่ได้รับจัดสรรงบประมาณในแต่ละกลุ่ม

**ทั้งนี้ งบประมาณส่วนที่เหลือจากการจ่ายเป็นค่าตอบแทนพิเศษระดับองค์กรให้ส่งคืนคลัง**

ตารางอัตรางบประมาณค่าตอบแทนพิเศษที่จ่ายให้กับองค์กร ตามผลการประเมินระดับองค์กรเป็นดังนี้

ระดับคะแนนองค์กร	อัตรางบประมาณค่าตอบแทนพิเศษที่จ่ายให้กับองค์กร (ร้อยละ)
4.75 – 5.00	100
4.50 – ต่ำกว่า 4.75	95
4.00 – ต่ำกว่า 4.50	90
3.50 – ต่ำกว่า 4.00	85
3.00 – ต่ำกว่า 3.50	80
ต่ำกว่า 3.00	0

## 2. หลักเกณฑ์ระดับผู้บริหาร

- 2.1 ระดับผู้บริหารระดับสูงสุด (เลขาธิการสำนักงาน) จะได้รับการจัดสรรเงินค่าตอบแทนพิเศษต่อเมื่อมีผลการประเมินตามบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการระดับองค์กรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2549 ไม่ต่ำกว่า 3.00 คะแนน โดยจำนวนเงินค่าตอบแทนพิเศษที่จะได้รับขึ้นอยู่กับ
- 2.1.1 งบประมาณค่าตอบแทนพิเศษประจำปี พ.ศ. 2549 ซึ่งได้รับจัดสรรจากสำนักงบประมาณ โดยคำนวณตามหลักเกณฑ์ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินรางวัลสำหรับผู้บริหารและสำหรับหน่วยงานเพื่อจ่ายให้แก่ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานของรัฐ พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ส่วนของผู้บริหารระดับ 11
- 2.1.2 ผู้บริหารระดับสูงสุดได้รับค่าตอบแทนพิเศษตามคะแนนผลการประเมินระดับองค์กร โดยได้รับเพียงจำนวนร้อยละ 70 ของงบประมาณค่าตอบแทนพิเศษระดับผู้บริหารสูงสุด (ระดับ 11 นักบริหาร) ส่วนค่าตอบแทนพิเศษที่เหลือจำนวนร้อยละ 30 ที่หักไว้ ให้นำไปใช้ในการจัดสรรให้กับที่ปรึกษา ผู้อำนวยการกลุ่มงานขึ้นตรงเลขาธิการฯ และผู้ปฏิบัติ
- 2.2 กลุ่มผู้บริหาร ระดับ 10 (รองเลขาธิการฯ) จะได้รับการจัดสรรเงินค่าตอบแทนพิเศษต่อเมื่อมีผลการประเมินตามบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการระดับรองเลขาธิการฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2549 ไม่ต่ำกว่า 3.00 คะแนน โดยจำนวนเงินค่าตอบแทนพิเศษที่จะได้รับขึ้นอยู่กับ
- 2.2.1 งบประมาณค่าตอบแทนพิเศษประจำปี พ.ศ. 2549 ซึ่งได้รับจัดสรรจากสำนักงบประมาณ โดยคำนวณตามหลักเกณฑ์ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินรางวัลสำหรับผู้บริหารและสำหรับหน่วยงานเพื่อจ่ายให้แก่ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานของรัฐ พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ส่วนของผู้บริหารระดับ 10

- 2.2.2 กลุ่มผู้บริหารระดับ 10 ได้รับคำตอบแทนพิเศษตามคะแนนผลการประเมินระดับองค์กร
- 2.2.3 กลุ่มผู้บริหารระดับ 10 ได้รับคำตอบแทนพิเศษเพียงจำนวนร้อยละ 70 ของกรอบคำตอบแทนพิเศษระดับผู้บริหาร (ระดับ 10 นักบริหาร) ที่คำนวณได้ตามข้อ 2.2.2 ส่วนคำตอบแทนพิเศษที่เหลือจำนวนร้อยละ 30 ที่หักไว้ให้นำไปใช้ในการจัดสรรให้กับที่ปรึกษา ผู้อำนวยการกลุ่มงาน ขึ้นตรงเลขานุการฯ และผู้ปฏิบัติ
- 2.2.4 นำคำตอบแทนพิเศษที่คำนวณได้ตามข้อ 2.2.3 มาจัดสรรตามสัดส่วนคำตอบแทนรายเดือนของแต่ละคน
- 2.2.5 นำกรอบคำตอบแทนพิเศษของแต่ละคนที่ได้รับมาแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ คำตอบแทนพิเศษส่วนพื้นฐานร้อยละ 70 และคำตอบแทนพิเศษส่วนผันแปรร้อยละ 30
- 2.2.6 ผู้บริหารระดับ 10 แต่ละคนได้รับคำตอบแทนพิเศษส่วนพื้นฐานร้อยละ 70
- 2.2.7 คำตอบแทนพิเศษส่วนผันแปรร้อยละ 30 ผู้บริหารระดับ 10 ได้รับตามคะแนนผลการประเมินระดับที่ผู้บริหารแต่ละคนรับผิดชอบ โดยให้นำตารางอัตราคำตอบแทนพิเศษที่จ่ายสำหรับองค์กร มาใช้คำนวณคำตอบแทนพิเศษส่วนผันแปร

### 2.3 กลุ่มผู้บริหาร (ผู้อำนวยการสำนัก)

- 2.3.1 งบประมาณคำตอบแทนพิเศษประจำปี พ.ศ. 2549 ซึ่งได้รับจัดสรรจากสำนักงบประมาณ โดยคำนวณตามหลักเกณฑ์ในระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินรางวัลสำหรับผู้บริหารและสำหรับหน่วยงานเพื่อจ่ายให้แก่ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานของรัฐ พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ส่วนของผู้บริหารระดับ 9
- 2.3.2 กลุ่มผู้บริหารระดับ 9 ได้รับคำตอบแทนพิเศษตามคะแนนผลการประเมินระดับองค์กร
- 2.3.3 กลุ่มผู้บริหารระดับ 9 ได้รับคำตอบแทนพิเศษจำนวนร้อยละ 70 ของกรอบคำตอบแทนพิเศษระดับผู้บริหาร (ระดับ 9 นักบริหาร) ที่คำนวณได้ตามข้อ 2.3.2 ส่วนคำตอบแทนพิเศษที่เหลือจำนวนร้อยละ 30 ที่หักไว้ให้นำไปใช้ในการจัดสรรให้กับที่ปรึกษา ผู้อำนวยการกลุ่มงาน ที่ขึ้นตรงเลขานุการฯ และผู้ปฏิบัติ
- 2.3.4 นำคำตอบแทนพิเศษที่คำนวณได้ตามข้อ 2.3.3 มาจัดสรรตามสัดส่วนคำตอบแทนรายเดือนของแต่ละคน
- 2.3.5 นำกรอบคำตอบแทนพิเศษของแต่ละคนที่ได้รับมาแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ คำตอบแทนพิเศษส่วนพื้นฐานร้อยละ 70 และคำตอบแทนพิเศษส่วนผันแปรร้อยละ 30
- 2.3.6 ผู้บริหารได้รับคำตอบแทนพิเศษส่วนพื้นฐานร้อยละ 70

.....  
 เลขาธิการ ก.ร.

- 2.3.7 ค่าตอบแทนพิเศษส่วนผันแปรร้อยละ 30 ผู้บริหารระดับ 9 ได้รับตามผลการประเมินระดับ  
 สำนักที่ผู้บริหารแต่ละคนรับผิดชอบ โดยให้นำตารางค่าตอบแทนพิเศษที่จ่ายสำหรับองค์กร  
 มาใช้คำนวณค่าตอบแทนพิเศษส่วนผันแปร
- 2.2.8 สำหรับข้าราชการที่ไม่ใช่ผู้อำนวยการสำนัก แต่ได้รับมอบหมายจากเลขาธิการฯ ให้รักษาราชการ  
 แทนผู้อำนวยการสำนัก และสำนักนั้นมีการจัดทำบันทึกข้อตกลง ให้ใช้หลักเกณฑ์และ  
 กรอบงบประมาณฯ เดียวกันนี้ ในการจัดสรรกรอบค่าตอบแทนพิเศษให้ โดยทำการคำนวณ  
 ร่วมกับผู้อำนวยการสำนักคนอื่น ๆ ทั้งนี้ ให้นำงบประมาณมาจากส่วนที่หักจากงบประมาณ  
 ค่าตอบแทนพิเศษระดับผู้บริหารร้อยละ 30
3. หลักเกณฑ์ระดับกลุ่มที่ปรึกษา (ระดับ 9 – 11) และผู้อำนวยการกลุ่มงานขึ้นตรงเลขาธิการฯ
- 3.1 กลุ่มที่ปรึกษา (ระดับ 9 – 11) โดยจำนวนเงินค่าตอบแทนพิเศษที่จะได้รับขึ้นอยู่กับ
- 3.1.1 กำหนดให้ใช้งบประมาณมาจากส่วนที่หักจากงบประมาณค่าตอบแทนพิเศษระดับผู้บริหาร  
 ร้อยละ 30
- 3.1.2 กรอบค่าตอบแทนพิเศษสำหรับระดับ 9 - 11 แต่ละคนเท่ากับ 1 เท่าของค่าตอบแทนรายเดือน  
 ของแต่ละคน
- 3.1.3 กลุ่มที่ปรึกษา ระดับ 9 – 11 ได้รับค่าตอบแทนพิเศษตามคะแนนผลการประเมินระดับองค์กร
- 3.1.4 นำกรอบค่าตอบแทนพิเศษที่แต่ละคนได้รับตามข้อ 3.1.3 มาแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ค่าตอบแทน  
 พิเศษส่วนพื้นฐานร้อยละ 70 และค่าตอบแทนพิเศษส่วนผันแปรร้อยละ 30
- 3.1.5 ที่ปรึกษาแต่ละคนได้รับค่าตอบแทนพิเศษส่วนพื้นฐานร้อยละ 70
- 3.1.6 ค่าตอบแทนพิเศษส่วนผันแปรร้อยละ 30 ให้ที่ปรึกษาได้รับตามผลสำเร็จที่แสดงให้เห็นถึงความสำเร็จ  
 ตามพันธกิจขององค์กร หรือที่เป็นไปตามตัวชี้วัด โดยให้เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรหรือ  
 เลขาธิการวุฒิสภาแล้วแต่กรณีเป็นผู้ประเมินความสำเร็จของผลงาน
- 3.2 กลุ่มผู้อำนวยการกลุ่มงานที่ขึ้นตรงเลขาธิการฯ ที่มีการลงนามบันทึกข้อตกลง จะได้รับการจัดสรร  
 เงินค่าตอบแทนพิเศษต่อเมื่อมีผลการประเมินตามบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการระดับกลุ่มงาน  
 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2549 ไม่ต่ำกว่า 3.00 คะแนน โดยจำนวนเงินค่าตอบแทนพิเศษที่จะได้รับ  
 ขึ้นอยู่กับ
- 3.2.1 กำหนดให้ใช้งบประมาณจากส่วนที่หักจากงบประมาณค่าตอบแทนพิเศษระดับผู้บริหาร  
 ร้อยละ 30

- 3.2.2 กรอบค่าตอบแทนพิเศษเฉลี่ยสำหรับผู้อำนวยการกลุ่มงานขึ้นตรงต่อเลขานุฯ แต่ละคน เท่ากับ 1.3 เท่าของค่าตอบแทนรายเดือนของแต่ละคน
- 3.2.3 กลุ่มผู้อำนวยการกลุ่มงานที่ขึ้นตรงเลขานุการฯ จะได้รับค่าตอบแทนพิเศษตามคะแนนผลการประเมินระดับองค์กร
- 3.2.4 นำกรอบค่าตอบแทนพิเศษแต่ละคนที่ได้รับตามข้อ 3.2.3 มาแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ค่าตอบแทนพิเศษส่วนพื้นฐานร้อยละ 70 และค่าตอบแทนพิเศษส่วนผันแปรร้อยละ 30
- 3.2.5 ผู้อำนวยการกลุ่มงานขึ้นตรงเลขานุการฯ แต่ละคน ได้รับค่าตอบแทนพิเศษส่วนพื้นฐานร้อยละ 70
- 3.2.6 ผู้อำนวยการกลุ่มงานขึ้นตรงเลขานุการฯ ได้รับค่าตอบแทนพิเศษส่วนผันแปรร้อยละ 30 ตามคะแนนผลการประเมินระดับกลุ่มงานที่ผู้อำนวยการกลุ่มงานขึ้นตรงเลขานุการฯ แต่ละคน รับผิดชอบ
4. กลุ่มผู้ปฏิบัติในสำนัก/กลุ่มงานขึ้นตรงเลขานุการฯ ที่มีการลงนามบันทึกข้อตกลง (ข้าราชการ ระดับ 1 - 9 และลูกจ้างประจำ) จะมีสิทธิได้รับการจัดสรรเงินค่าตอบแทนพิเศษต้องมีผลการประเมินตามบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการระดับระดับสำนัก/กลุ่มงานขึ้นตรงเลขานุการฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2549 ไม่ต่ำกว่า 3.00 คะแนน โดยจำนวนเงินค่าตอบแทนพิเศษที่จะได้รับขึ้นอยู่กับ
- 4.1 งบประมาณค่าตอบแทนพิเศษประจำปี พ.ศ. 2549 ซึ่งได้รับจัดสรรจากสำนักงบประมาณ โดยคำนวณตามหลักเกณฑ์ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินรางวัลสำหรับผู้บริหารและสำหรับหน่วยงานเพื่อจ่ายให้แก่ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานของรัฐ พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ส่วนของผู้ปฏิบัติ (ข้าราชการระดับ 1 - 9 และลูกจ้างประจำ) รวมกับงบประมาณค่าตอบแทนพิเศษของผู้บริหารที่หักไว้ร้อยละ 30 ส่วนที่เหลือจากการจ่ายเป็นค่าตอบแทนพิเศษให้แก่กลุ่มที่ปรึกษาและผู้อำนวยการกลุ่มงานที่ขึ้นตรงเลขานุการฯ แล้ว
- 4.2 กลุ่มผู้ปฏิบัติได้รับค่าตอบแทนพิเศษตามคะแนนผลการประเมินระดับองค์กร
- 4.3 กำหนดให้ข้าราชการสังกัดกลุ่มช่วยอำนวยการได้รับค่าตอบแทนพิเศษเท่ากับค่าตอบแทนพิเศษเฉลี่ยของกลุ่มผู้ปฏิบัติทั้งหมดก่อน
- 4.4 นำผลที่คำนวณได้ตามข้อ 4.2 มาหักส่วนที่จ่ายให้ข้าราชการสังกัดกลุ่มช่วยอำนวยการตามข้อ 4.3 มาเป็นกรอบค่าตอบแทนพิเศษของกลุ่มผู้ปฏิบัติ พร้อมกับนำคะแนนผลการประเมินระดับสำนัก/กลุ่มงานขึ้นตรงเลขานุการฯ (ที่ลงนามตามบันทึกข้อตกลง) มาจัดสรรค่าตอบแทนพิเศษให้แก่แต่ละสำนัก/กลุ่มงานขึ้นตรงเลขานุการฯ ตาม *สูตรการคำนวณ* ดังนี้



- 4.7.2 ให้สำนัก/กลุ่มงานฯ มีการหารือภายในสำนัก/กลุ่มงานฯ เพื่อกำหนดน้ำหนักร้อยละของน้ำหนักของแต่ละหัวข้อตามความเหมาะสม โดยกำหนดน้ำหนักขั้นต่ำต่อหัวข้อไม่ต่ำกว่าร้อยละ 10 และชั้นสูงไม่เกินร้อยละ 30 โดยต้องมีผลรวมทั้ง 5 ข้อเป็นร้อยละ 100 และใช้หลักเกณฑ์นี้สำหรับบุคลากรทุกคนในสำนักนั้น ๆ

ลำดับ	หัวข้อ	น้ำหนัก	รายละเอียด	คะแนน					คะแนน x น้ำหนัก	หมายเหตุ
				1	2	3	4	5		
1	ปริมาณงาน									
2	คุณภาพผลงาน									
3	ผลสัมฤทธิ์									
4	พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน									
5	ผลพิจารณาเลื่อนขั้น									
รวม		100		คะแนนรวม						

- 4.7.3 กำหนดสัดส่วนการจ่ายค่าตอบแทนพิเศษส่วนผันแปรให้สอดคล้องกับคะแนนประเมินผลรายบุคคล โดยคำนวณตามสูตรดังนี้

$$\left[ \frac{\text{คะแนนแต่ละคนได้รับ}}{\text{คะแนนรวมทุกคน}} \right] \times \text{จำนวนเงินค่าตอบแทนพิเศษของทั้งสำนัก/กลุ่มงาน}$$

5. สำหรับข้าราชการตำแหน่งนักบริหารและที่ปรึกษาที่มีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งระหว่างปีงบประมาณ 2549 ให้พิจารณาตามสัดส่วนจำนวนวันที่อยู่ในแต่ละตำแหน่ง เพื่อกำหนดค่าตอบแทนพิเศษตามระยะเวลาที่ได้รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่ง
6. ข้าราชการที่ได้รับผิดชอบมากกว่า 1 ตำแหน่งในช่วงเวลาเดียวกัน ให้รับค่าตอบแทนพิเศษ ตามตำแหน่งที่ได้รับในอัตราที่สูงที่สุดเพียงตำแหน่งเดียว
7. ให้เลขาธิการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรหรือเลขาธิการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อจัดสรรเงินรางวัลให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างประจำตามระดับของผลงานให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้น แล้วเสนอเลขาธิการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรหรือเลขาธิการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาแล้วแต่กรณีเห็นชอบ และให้ส่วนราชการออกคำสั่งให้ข้าราชการและลูกจ้างประจำได้รับเงินรางวัล แล้ววางฎีกาเบิกเงินรางวัลจากกรมบัญชีกลางตามที่ได้รับอนุมัติ เมื่อส่วนราชการออกคำสั่งแล้วให้รายงานผลให้ อ.ก.ร. ประเมินฯ รับทราบ

ทั้งนี้ หากมีปัญหาใด ๆ เกี่ยวกับการจัดสรรเงินรางวัลให้เสนอเลขาธิการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรหรือเลขาธิการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาแล้วแต่กรณีพิจารณาตัดสินชี้ขาด