



ด่วนที่สุด

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงาน ก.ก. (กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร โทร. ๑๔๕๙)

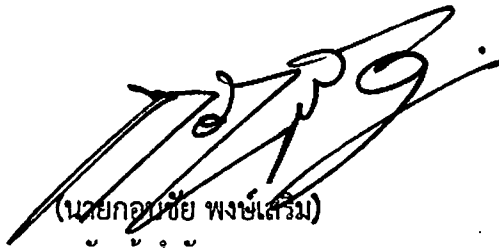
ที่ กท ๐๓๐๓/ ๕๒

วันที่ ๙ มกราคม ๒๕๖๓

เรื่อง แนวทางการจ่ายเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

เรียน ปลัดกรุงเทพมหานคร รองปลัดกรุงเทพมหานคร ผู้อำนวยการสำนัก หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.
หัวหน้าผู้ตรวจราชการกรุงเทพมหานคร ผู้ช่วยปลัดกรุงเทพมหานคร เลขานุการสภากรุงเทพมหานคร
เลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ผู้อำนวยการเขต และหัวหน้าส่วนราชการในสังกัด
สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

พร้อมหนังสือนี้ สำนักงาน ก.ก. ขอส่งสำเนาหนังสือสำนักงาน ก.ก. ลับ ด่วนที่สุด ที่ กท ๐๓๐๓/๐๔๒
ลงวันที่ ๘ มกราคม ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดสรรเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ มาเพื่อโปรดพิจารณา
ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ ให้หน่วยงานและส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานครขอจัดสรร
เงินรางวัลไปยังสำนักงบประมาณกรุงเทพมหานคร โดยให้ลงรายละเอียดยอดการเบิกจ่ายถึงระดับบุคคล


(นายกองชัย พงษ์เสริม)
หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.



ด่วนที่สุด

ลับ
บันทึกข้อความ

รองปลัดกรุงเทพมหานคร
รับที่ ดย ๙
วันที่ - ๙ มี.ค. ๒๕๖๓
เวลา ๐๙.๔๕ น.

ส่วนราชการ สำนักงาน ก.ก. (กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร โทร. ๑๔๕๙)

ที่ กท ๐๓๐๓/ ๐๕๒

วันที่ ๘ มกราคม ๒๕๖๓

เรื่อง การจัดสรรเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

เรียน ปลัดกรุงเทพมหานคร

ต้นเรื่อง

กลุ่มงานเลขานุการ รว.กทท.
และทะเบียน (ร.ว.กทท. ๔)
รับที่ - ๙ มี.ค. ๒๕๖๓
วันที่ - ๙ มี.ค. ๒๕๖๓
เวลา ๑๕.๒๐

๑. ระเบียบกรุงเทพมหานครว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินรางวัลสำหรับผู้บริหารและหน่วยงานเพื่อ
จ่ายให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างประจำของกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๙ ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๙
กำหนดให้ผู้บริหาร ข้าราชการและลูกจ้างประจำ ซึ่งได้รับการพิจารณาให้ได้รับเงินรางวัลประจำปีจะต้องเป็นผู้มี
ส่วนร่วมในงานโครงการที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและประสิทธิผลตามพันธกิจและผลการประเมิน
หรือคำรับรองการปฏิบัติราชการของผู้บริหาร และหรือข้าราชการและลูกจ้างประจำในหน่วยงานที่ ก.ก. ได้
พิจารณาให้ความเห็นชอบผลการประเมินแล้ว และกำหนดให้มีคณะกรรมการจัดสรรเงินรางวัลประจำปี ซึ่งมี
ปลัดกรุงเทพมหานครหรือรองปลัดกรุงเทพมหานครที่ปลัดกรุงเทพมหานครมอบหมายเป็นประธาน ทำหน้าที่
เสนอแนะแนวทางและอัตราการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีของหน่วยงาน ผู้บริหาร ข้าราชการและลูกจ้างประจำ
หรือดำเนินการอื่นใดตามที่ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครมอบหมาย (เอกสารหมายเลข ๑)

๒. ระเบียบกรุงเทพมหานคร ว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไข การเบิกจ่ายเงินรางวัล
ประจำปีให้แก่ลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๗ ลงวันที่ ๖ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๗ กำหนดให้ข้าราชการและ
ลูกจ้างประจำซึ่งได้รับการพิจารณาให้ได้รับเงินรางวัลประจำปีจะต้องเป็นผู้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติราชการของ
หน่วยงานจนบรรลุผลตามพันธกิจ และ ก.ก. ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบผลการประเมินการปฏิบัติราชการของ
หน่วยงานแล้ว ส่วนลูกจ้างชั่วคราวจะต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้ในระเบียบกรุงเทพมหานคร และ
กำหนดให้มีคณะกรรมการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีปลัดกรุงเทพมหานครเป็น
ประธาน ทำหน้าที่เสนอแนะแนวทางและอัตราในการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีต่อผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร
(เอกสารหมายเลข ๒)

๓. มติ ก.ก. ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ มอบอำนาจให้ อ.ก.ก.
วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมินทำการแทน ก.ก. ในการบริหารผลงานระดับ
หน่วยงานและบุคคล ซึ่ง อ.ก.ก. ได้มีมติการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๒
เห็นชอบผลการประเมินการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒
ของหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยมีผลการประเมินการปฏิบัติราชการด้วยคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๓๖
คะแนน หน่วยงานที่มีคะแนนผลการปฏิบัติราชการสูงสุดเท่ากับ ๔.๘๘๐ คะแนน และหน่วยงานที่มีคะแนนผล
การปฏิบัติราชการต่ำสุดเท่ากับ ๔.๒๓๗ คะแนน (เอกสารหมายเลข ๓)

ข้อเท็จจริง

๑. คณะกรรมการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๗
มกราคม ๒๕๖๓ ได้พิจารณาการแบ่งกลุ่มหน่วยงานจากผลการปฏิบัติราชการประจำปีตามคำรับรองการปฏิบัติ
ราชการของหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร และพิจารณาอัตราการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีจากวงเงิน
งบประมาณที่ได้รับสำหรับจัดสรรเงินรางวัลประจำปี รวมถึงค่าใช้จ่ายด้านบุคคลที่ต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐

/ของงบ...

ลับ

ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และพิจารณาแนวทางการจ่ายเงินรางวัลประจำปี ซึ่งที่ประชุมได้มีมติเห็นชอบอัตราการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีระดับหน่วยงาน และแนวทางการจ่ายเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ดังนี้

๑.๑ อัตราการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีระดับหน่วยงาน

๑.๑.๑ แบ่งกลุ่มการจัดสรรเงินรางวัลเป็น ๒ กลุ่ม โดยใช้คะแนนผลการปฏิบัติราชการที่ ๔.๕๐๐ คะแนน หรือคิดเป็นผลคะแนนที่ร้อยละ ๙๐ เป็นจุดแบ่งหน่วยงาน โดย

กลุ่มที่ ๑ หน่วยงานที่มีคะแนนมากกว่าหรือเท่ากับ ๔.๕๐๐ จำนวน ๖๑ หน่วยงาน ได้รับการจัดสรรเงินรางวัลในอัตรา ๑.๑ เท่าของเงินเดือน/ค่าจ้างประจำ/ค่าจ้างชั่วคราว

กลุ่มที่ ๒ หน่วยงานที่มีคะแนนน้อยกว่า ๔.๕๐๐ จำนวน ๑๖ หน่วยงาน ได้รับการจัดสรรเงินรางวัลในอัตรา ๑ เท่าของเงินเดือน/ค่าจ้างประจำ/ค่าจ้างชั่วคราว

๑.๑.๒ โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ให้ใช้ผลการประเมินการปฏิบัติราชการตามผลการประเมินของสำนักงานเขตที่โรงเรียนนั้นสังกัด

๑.๑.๓ ผู้บริหารกรุงเทพมหานคร ให้ใช้คะแนนเฉลี่ยผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงานที่ผู้บริหารฯ กำกับดูแล (เอกสารหมายเลข ๔)

๑.๑.๔ กรณีข้าราชการกรุงเทพมหานครที่มีการย้ายหน่วยงานระหว่างปีงบประมาณให้ใช้ผลคะแนนเฉลี่ยจากผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองของทุกหน่วยงาน/ส่วนราชการที่บุคคลนั้นสังกัดในรอบปีงบประมาณ เป็นผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับหน่วยงาน

๑.๒ การจ่ายเงินรางวัลระดับบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานคร

๑.๒.๑ การพิจารณาผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคลเพื่อจ่ายเงินรางวัล
ข้าราชการกรุงเทพมหานคร พิจารณาผลการประเมินระดับบุคคลเพื่อจ่ายเงินรางวัลจากแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ ดังนี้

๑) ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ให้ใช้ผลการประเมินตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘.๑/ว๕ ลงวันที่ ๒ สิงหาคม ๒๕๔๔ โดยใช้ค่าเฉลี่ยของคะแนนผลการปฏิบัติราชการตามแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนทั้ง ๒ รอบการประเมินในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ เป็นเกณฑ์ในการจ่ายเงินรางวัลประจำปี (เอกสารหมายเลข ๕)

๒) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ใช้ผลการประเมินตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/๔๘๒ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๑ โดยใช้ค่าเฉลี่ยของคะแนนผลการปฏิบัติราชการตามแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร เพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้างทั้ง ๒ รอบการประเมินในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ เป็นเกณฑ์ในการจ่ายเงินรางวัลประจำปี (เอกสารหมายเลข ๖)

๑.๒.๒ อัตราการจ่ายเงินรางวัลตามผลการประเมินระดับบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครให้จ่ายเงินรางวัลระดับบุคคลตามผลการประเมินการปฏิบัติราชการ ดังนี้

๑) บุคคลที่สังกัดหน่วยงานที่ได้รับการจัดสรรเงินรางวัล ๑.๑ เท่าของเงินเดือน ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๒

/ผลการประเมิน...

ผลการประเมิน	ระดับคะแนน	อัตราการจัดสรรเงินรางวัล (...เท่าของเงินเดือน ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๒)
ดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐	๑.๑๐
เป็นที่ยอมรับได้	๘๑ - ๘๙	๑.๐๕
	๗๑ - ๘๐	๑.๐๐
	๖๐ - ๗๐	๐.๙๕
ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่า ๖๐	ไม่ได้รับจัดสรรเงินรางวัล

๒) บุคคลที่สังกัดหน่วยงานที่ได้รับการจัดสรรเงินรางวัล ๑ เท่าของเงินเดือน
ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๒

ผลการประเมิน	ระดับคะแนน	อัตราการจัดสรรเงินรางวัล (...เท่าของเงินเดือน ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๒)
ดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐	๑.๐๐
เป็นที่ยอมรับได้	๘๑ - ๘๙	๐.๙๕
	๗๑ - ๘๐	๐.๙๐
	๖๐ - ๗๐	๐.๘๕
ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่า ๖๐	ไม่ได้รับจัดสรรเงินรางวัล

๑.๒.๓ แนวทางการจ่ายเงินรางวัลระดับบุคคล กรณีข้าราชการได้รับการบรรจุหรือโอน หรือลาออก หรือถึงแก่กรรม หรือเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น หรือไปศึกษาฝึกอบรม ดูงานหรือช่วยราชการ หรือถูกดำเนินการทางวินัย หรือมีการลาประเภทต่าง ๆ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ให้ดำเนินการตามระเบียบกรุงเทพมหานครว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินรางวัลสำหรับผู้บริหารและหน่วยงานเพื่อจ่ายให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างประจำของกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๔๙ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๕ และแนวทางการจ่ายเงินรางวัลประจำปีที่คณะกรรมการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีกำหนด (เอกสารหมายเลข ๗)

๒. คณะกรรมการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีของลูกจ้างกรุงเทพมหานครได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๗ มกราคม ๒๕๖๓ เห็นชอบแนวทางการจ่ายเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ดังนี้

๒.๑ การจ่ายเงินรางวัลระดับบุคคลของลูกจ้างประจำ

๒.๑.๑ การพิจารณาผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคลเพื่อจ่ายเงินรางวัลลูกจ้างประจำ ใช้ผลการประเมินตามหนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๔๒๘/ว ๙๐ ลงวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๓ โดยใช้ค่าเฉลี่ยของคะแนนผลการปฏิบัติราชการตามแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำของส่วนราชการ เพื่อเลื่อนค่าจ้างทั้ง ๒ รอบการประเมินในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ เป็นเกณฑ์ในการจ่ายเงินรางวัลประจำปีให้แก่ลูกจ้างประจำ (เอกสารหมายเลข ๘)

๒.๑.๒ อัตราการจ่ายเงินรางวัลตามผลการประเมินระดับบุคคลของลูกจ้างประจำ ให้จ่ายเงินรางวัลระดับบุคคล ดังนี้

๑) บุคคลที่สังกัดหน่วยงานที่ได้รับการจัดสรรเงินรางวัล ๑.๑ เท่าของค่าจ้างประจำ ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๒

/ผลการประเมิน...

ผลการประเมิน	ระดับคะแนน	อัตราการจัดสรรเงินรางวัล (...เท่าของค่าจ้างประจำ ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๒)
ดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐	๑.๑๐
เป็นที่ยอมรับได้	๘๑ - ๘๙	๑.๐๕
	๗๑ - ๘๐	๑.๐๐
	๖๐ - ๗๐	๐.๙๕
ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่า ๖๐	ไม่ได้รับจัดสรรเงินรางวัล

๒) บุคคลที่สังกัดหน่วยงานที่ได้รับการจัดสรรเงินรางวัล ๑ เท่าของค่าจ้างประจำ ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๒

ผลการประเมิน	ระดับคะแนน	อัตราการจัดสรรเงินรางวัล (...เท่าของค่าจ้างประจำ ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๒)
ดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐	๑.๐๐
เป็นที่ยอมรับได้	๘๑ - ๘๙	๐.๙๕
	๗๑ - ๘๐	๐.๙๐
	๖๐ - ๗๐	๐.๘๕
ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่า ๖๐	ไม่ได้รับจัดสรรเงินรางวัล

๒.๑.๓ กรณีที่มีการย้ายหน่วยงานระหว่างปีงบประมาณ ให้ใช้ผลคะแนนเฉลี่ยจากผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของทุกหน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ที่บุคคลนั้นสังกัดในรอบปีงบประมาณเป็นผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับหน่วยงาน

๒.๑.๔ แนวทางการจ่ายเงินรางวัลประจำปีระดับบุคคลของลูกจ้างประจำ เป็นไปตามระเบียบกรุงเทพมหานครว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข การเบิกจ่ายเงินรางวัลประจำปีให้แก่ลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๗ ลงวันที่ ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗ ข้อ ๕.๑ และแนวทางการจ่ายเงินรางวัลประจำปีระดับบุคคลของลูกจ้างประจำของกรุงเทพมหานคร (เพิ่มเติม) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ในกรณีต่าง ๆ เช่น การโอน การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น การฝึกอบรม ศึกษาดูงาน การลา ฯลฯ ตามที่คณะกรรมการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีของลูกจ้างกรุงเทพมหานครกำหนด (เอกสารหมายเลข ๙)

๒.๒ การจ่ายเงินรางวัลระดับบุคคลของลูกจ้างชั่วคราว

๒.๒.๑ การพิจารณาผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคลเพื่อจ่ายเงินรางวัลลูกจ้างชั่วคราว ใช้ผลการประเมินตามหนังสือกรุงเทพมหานครที่ กท ๐๔๐๔/๔๔๘ ลงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐ โดยใช้ค่าเฉลี่ยของคะแนนผลการปฏิบัติราชการตามแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวของส่วนราชการ ทั้ง ๒ รอบการประเมินในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ เป็นเกณฑ์ในการจ่ายเงินรางวัลประจำปีให้แก่ลูกจ้างชั่วคราว (เอกสารหมายเลข ๑๐)

๒.๒.๒ อัตราการจ่ายเงินรางวัลตามผลการประเมินระดับบุคคลของลูกจ้างชั่วคราว ให้จ่ายเงินรางวัลระดับบุคคล ดังนี้

๑) บุคคลที่สังกัดหน่วยงานที่ได้รับการจัดสรรเงินรางวัล ๑.๑ เท่าของค่าจ้างชั่วคราว ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๒

/ผลการประเมิน...

ผลการประเมิน	ระดับคะแนน	อัตราการจัดสรรเงินรางวัล (...เท่าของค่าจ้างชั่วคราว ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๒)
ดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐	๑.๑๐
เป็นที่ยอมรับได้	๘๑ - ๘๙	๑.๐๕
	๗๑ - ๘๐	๑.๐๐
	๖๐ - ๗๐	๐.๙๕
ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่า ๖๐	ไม่ได้รับจัดสรรเงินรางวัล

๒) บุคคลที่สังกัดหน่วยงานที่ได้รับการจัดสรรเงินรางวัล ๑ เท่าของค่าจ้างชั่วคราว ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๒

ผลการประเมิน	ระดับคะแนน	อัตราการจัดสรรเงินรางวัล (...เท่าของค่าจ้างชั่วคราว ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๒)
ดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐	๑.๐๐
เป็นที่ยอมรับได้	๘๑ - ๘๙	๐.๙๕
	๗๑ - ๘๐	๐.๙๐
	๖๐ - ๗๐	๐.๘๕
ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่า ๖๐	ไม่ได้รับจัดสรรเงินรางวัล

๒.๒.๓ การเบิกจ่ายเงินรางวัลให้มีแบบคำรับรองผลการปฏิบัติงานจากหน่วยงาน (เอกสารหมายเลข ๑๑)

๒.๒.๔ ผู้ได้รับการจ่ายเงินรางวัล ต้องมีคุณสมบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.ก. ด่วนที่สุดที่ กท ๐๓๐๓/๑๕ ลงวันที่ ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗ ดังนี้

- (๑) มีผลการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า ๑ ปี โดยมีระยะเวลาการจ้างต่อเนื่อง
- (๒) ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัย เว้นแต่โทษภาคทัณฑ์
- (๓) มีสภาพเป็นลูกจ้างชั่วคราวอยู่ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒
- (๔) จำนวนวันลาป่วยไม่เกิน ๑๕ วันทำการ ยกเว้นกรณีที่มีการลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานาน ไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกันไม่เกิน ๖๐ วันทำการ หรือเป็นกรณีลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่ หรือในขณะที่เดินทางไปหรือเดินทางกลับจากปฏิบัติหน้าที่ไม่เกิน ๖ เดือน

(๕) ไม่เป็นผู้ที่ขาดราชการ

(เอกสารหมายเลข ๑๒)

๒.๒.๕ แนวทางการจ่ายเงินรางวัลประจำปีระดับบุคคลของลูกจ้างชั่วคราว เป็นไปตามระเบียบกรุงเทพมหานครว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข การเบิกจ่ายเงินรางวัลประจำปี ให้แก่ลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๗ ลงวันที่ ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗ ข้อ ๕.๒ และแนวทางการจ่ายเงินรางวัลประจำปีระดับบุคคลของลูกจ้างชั่วคราวของกรุงเทพมหานคร (เพิ่มเติม) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ในกรณีต่าง ๆ ตามที่คณะกรรมการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร กำหนด (เอกสารหมายเลข ๑๓)

/ทั้งนี้...

ลับ
- ๖ -

ทั้งนี้ ให้การจ่ายเงินรางวัลเป็นไปตามผลการปฏิบัติราชการและระยะเวลาการปฏิบัติราชการ
จริง ณ หน่วยงานนั้น ๆ โดยให้หน่วยงานที่ข้าราชการ และลูกจ้างของกรุงเทพมหานครดำรงตำแหน่งอยู่ใน
ปัจจุบันเป็นผู้เบิกจ่ายเงินรางวัล

ข้อพิจารณาและเสนอแนะ เพื่อให้การจัดสรรเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒
เป็นไปด้วยความเรียบร้อย สำนักงาน ก.ก. จึงเสนอขอความเห็นชอบให้พิจารณาอัตราการจัดสรรเงินรางวัล
ประจำปีระดับหน่วยงานและแนวทางการจ่ายเงินรางวัลประจำปี ตามมติของคณะกรรมการจัดสรรเงินรางวัล
ประจำปีทั้ง ๒ คณะ ดังนี้

๑. อัตราการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีระดับหน่วยงาน ตามข้อเท็จจริง ข้อ ๑.๑
๒. การจ่ายเงินรางวัลให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานครตามแนวทางการ
จ่ายเงินรางวัลระดับบุคคล ที่กำหนดในข้อเท็จจริง ข้อ ๑.๒ ข้อ ๒.๑ และข้อ ๒.๒

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบ ขอให้โปรดนำเรียนผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร
ให้ความเห็นชอบตามข้อ ๑ และ ข้อ ๒ เพื่อสำนักงาน ก.ก. จะได้เวียนแจ้งหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร
ทราบและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

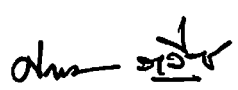

(นายกองชัย พงษ์เสริม)
หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.

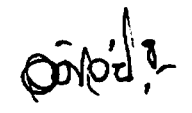

(นายสมภักย์ สุขอนันต์)
รองปลัดกรุงเทพมหานคร
- ๙ มี.ค. ๒๕๖๓

เรียน ผว.กทผ.

เพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบ
ในข้อ ๑ และข้อ ๒ ตามที่ สกก.และ รป.กทผ.
เสนอ

- เห็นชอบตาม ป.กทผ.และ รผว.กทผ.เสนอ


(นางศิลปสวย ระวีแสงสูรย์)
ปลัดกรุงเทพมหานคร
๙ มี.ค. ๖๓

พลตำรวจเอก 
(อัศวิน ขวัญเมือง)
ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร
- ๙ มี.ค. ๒๕๖๓

พลตำรวจโท


(โสภณ พิสุทธิวงศ์)
รองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร
๙ มี.ค. ๖๓

ลับ

ระเบียบกรุงเทพมหานคร

ว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินรางวัลสำหรับผู้บริหารและหน่วยงาน
เพื่อจ่ายให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างประจำของกรุงเทพมหานคร

พ.ศ. ๒๕๔๕

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดระเบียบกรุงเทพมหานคร ว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินรางวัลสำหรับผู้บริหารและหน่วยงานเพื่อจ่ายให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างประจำของกรุงเทพมหานคร

อาศัยอำนาจตามมาตรา ๔๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๒๘ ประกอบกับข้อ ๑๘ (๒) แห่งข้อบัญญัติกรุงเทพมหานคร เรื่อง วิธีการงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๘ ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครจึงกำหนดระเบียบขึ้นไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบกรุงเทพมหานคร ว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินรางวัลสำหรับผู้บริหารและหน่วยงานเพื่อจ่ายให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างประจำของกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๔๕”

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๔๕ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ บรรดา ข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งอื่นใดในส่วนที่ได้กำหนดไว้แล้วในระเบียบนี้ หรือซึ่งขัดหรือแย้งกับระเบียบนี้ ให้ใช้ระเบียบนี้แทน

ข้อ ๔ ในระเบียบนี้

“ผู้บริหาร” หมายความว่า ข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่ง ปลัดกรุงเทพมหานคร รองปลัดกรุงเทพมหานคร (หัวหน้ากลุ่มภารกิจ) ผู้อำนวยการสำนัก หัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร รองผู้อำนวยการสำนัก ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร เลขานุการสภากรุงเทพมหานคร ผู้อำนวยการสำนักงาน ผู้อำนวยการเขต หัวหน้าสำนักงานเลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าหน่วยงาน หรือหัวหน้าส่วนราชการที่เทียบเท่าไม่ต่ำกว่าระดับกอง

“ข้าราชการ” หมายความว่า ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญและข้าราชการครูกรุงเทพมหานครตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร

“ลูกจ้างประจำ” หมายความว่า ลูกจ้างประจำตามข้อบัญญัติกรุงเทพมหานครว่าด้วยลูกจ้าง

“หน่วยงาน” หมายความว่า หน่วยงานตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร

ข้อ ๕ ผู้บริหาร ข้าราชการและลูกจ้างประจำ ซึ่งได้รับการพิจารณาให้ได้รับเงินรางวัลประจำปีจะต้องเป็นผู้มีส่วนร่วมในงานโครงการที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและประสิทธิผลตามพันธกิจและผลการประเมินหรือคำรับรองการปฏิบัติราชการของผู้บริหารและหรือข้าราชการและลูกจ้างประจำในหน่วยงานที่คณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครได้พิจารณาให้ความเห็นชอบผลการประเมินแล้ว

หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อรับเงินรางวัลประจำปีให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครกำหนด

ข้อ ๖ ให้ผู้บริหาร ข้าราชการและลูกจ้างประจำได้รับเงินรางวัลตามระดับของผลงานโดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานในรอบปีงบประมาณนั้น ตามอัตราที่ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครกำหนด

กรณีมีเหตุจำเป็น ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครอาจกำหนดอัตราเงินรางวัลโดยไม่แยกผู้บริหารกับข้าราชการและลูกจ้างประจำของหน่วยงานก็ได้

ข้อ ๗ ให้มีคณะกรรมการจัดสรรเงินรางวัลประจำปี ประกอบด้วย ปลัดกรุงเทพมหานครหรือรองปลัดกรุงเทพมหานครที่ปลัดกรุงเทพมหานครมอบหมาย เป็นประธาน ผู้อำนวยการสำนักการคลัง ผู้อำนวยการสำนักการศึกษา ผู้อำนวยการสำนักงบประมาณกรุงเทพมหานคร ผู้อำนวยการสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล หัวหน้าผู้ตรวจราชการกรุงเทพมหานคร หัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร เป็นกรรมการ ผู้อำนวยการกองระบบงาน สำนักงาน ก.ก. เป็นกรรมการและเลขานุการ

ให้คณะกรรมการตามวรรคหนึ่งมีหน้าที่เสนอแนะแนวทางและอัตราในการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีของหน่วยงาน ผู้บริหาร ข้าราชการและลูกจ้างประจำหรือดำเนินการอื่นใดตามที่ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครมอบหมาย

ข้อ ๘ การจ่ายเงินรางวัลประจำปีให้จ่ายแก่ข้าราชการและลูกจ้างประจำที่ได้รับการพิจารณาให้ได้รับเงินรางวัลประจำปี ตามอัตราที่ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครอนุมัติ โดยให้หน่วยงานออกคำสั่งการจ่ายเงินรางวัลดังกล่าวและให้มีหลักฐานการจ่ายเงินตามระเบียบของทางราชการไว้เพื่อสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินตรวจสอบ

การจ่ายเงินรางวัลประจำปี หากมีเศษของบาทให้ปัดทิ้ง

ข้อ ๕ ข้าราชการและลูกจ้างประจำผู้ได้รับเงินตอบแทนพิเศษตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินตอบแทนพิเศษของข้าราชการและลูกจ้างประจำผู้ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้าง ถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๔๔ ให้ได้รับเงินรางวัลประจำปีตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ตามระเบียบนี้

ข้อ ๑๐ ข้าราชการและลูกจ้างประจำ ซึ่งยังรับราชการอยู่ในวันที่ ๓๐ กันยายนของแต่ละปี ให้ได้รับเงินรางวัลประจำปีตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามระเบียบนี้

ข้อ ๑๑ วิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินรางวัลประจำปีที่ไม่ได้กำหนดไว้ในระเบียบนี้ ให้ถือ ปฏิบัติตามระเบียบกรุงเทพมหานครว่าด้วยการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การนำส่งเงิน และการตรวจเงิน

ข้อ ๑๒ ในกรณีที่มีเหตุพิเศษสมควรปฏิบัติเป็นอย่างอื่น หรือที่ไม่มีกำหนดไว้ในระเบียบนี้ ให้เสนอผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครพิจารณาสั่งการเป็นกรณี ๆ ไป

ข้อ ๑๓ ให้ปลัดกรุงเทพมหานครรักษาการตามระเบียบนี้และให้มีอำนาจออกคำสั่งเพื่อ ปฏิบัติการตามระเบียบนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๔๙

อภิรักษ์ โกษะโยธิน

ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร

ระเบียบกรุงเทพมหานคร

ว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินรางวัลสำหรับผู้บริหารและหน่วยงาน
เพื่อจ่ายให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างประจำของกรุงเทพมหานคร (ฉบับที่ ๒)
พ.ศ. ๒๕๕๕

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงระเบียบกรุงเทพมหานครว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินรางวัลสำหรับผู้บริหารและหน่วยงานเพื่อจ่ายให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างประจำของกรุงเทพมหานคร ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๙ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๒๘ และข้อ ๑๘ (๒) แห่งข้อบัญญัติกรุงเทพมหานคร เรื่อง วิธีการงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๙ ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครจึงกำหนดระเบียบขึ้นไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบกรุงเทพมหานครว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินรางวัลสำหรับผู้บริหารและหน่วยงานเพื่อจ่ายให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างประจำของกรุงเทพมหานคร (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๕”

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความในข้อ ๔ แห่งระเบียบกรุงเทพมหานครว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินรางวัลสำหรับผู้บริหารและหน่วยงานเพื่อจ่ายให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างประจำของกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๔๙ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๔ ในระเบียบนี้

“ผู้บริหาร” หมายความว่า ข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่ง ปลัดกรุงเทพมหานคร รองปลัดกรุงเทพมหานคร (หัวหน้ากลุ่มภารกิจ) ผู้อำนวยการสำนัก หัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร รองผู้อำนวยการสำนัก ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร เลขานุการสภากรุงเทพมหานคร ผู้อำนวยการสำนักงาน ผู้อำนวยการเขต หัวหน้าสำนักงานเลขานุการ ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าหน่วยงานหรือหัวหน้าส่วนราชการที่เทียบเท่า ไม่ต่ำกว่าระดับกอง

“ข้าราชการ” หมายความว่า ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร

“ลูกจ้างประจำ” หมายความว่า ลูกจ้างรายเดือน รายวัน และรายชั่วโมงที่จ้างไว้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะประจำ โดยไม่มีกำหนดเวลาการจ้างตามอัตราและจำนวนที่กำหนดไว้ และรับเงินค่าจ้างจากงบประมาณหมวดค่าจ้างประจำของกรุงเทพมหานครหรือเงินอุดหนุนของรัฐบาล

“หน่วยงาน” หมายความว่า หน่วยงานตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร”

ข้อ ๔ ให้ยกเลิกความในข้อ ๑๐ แห่งระเบียบกรุงเทพมหานครว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินรางวัลสำหรับผู้บริหารและหน่วยงานเพื่อจ่ายให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างประจำของกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๔๔ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๑๐ ข้าราชการและลูกจ้างประจำซึ่งยังรับราชการอยู่ในวันที่ ๓๐ กันยายนของแต่ละปี ให้ได้รับเงินรางวัลประจำปีตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามระเบียบนี้ ยกเว้นกรณีข้าราชการหรือลูกจ้างประจำ ผู้ใดลาออก ตาย หรือโอนไปรับราชการในส่วนราชการอื่น โดยมีระยะเวลาในการปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าหกเดือน ให้ได้รับเงินรางวัลประจำปีตามอัตราส่วนของระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงานจริง หรือเคยเป็นลูกจ้างประจำมาแล้วไม่น้อยกว่าหกเดือนและได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการไม่ถึงหกเดือน ให้ได้รับเงินรางวัลประจำปีตามอัตราส่วนของระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงานจริง ในขณะที่เป็นลูกจ้างประจำ”

ประกาศ ณ วันที่ ๒๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๕

หม่อมราชวงศ์สุขุมพันธุ์ บริพัตร

ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร



**ระเบียบกรุงเทพมหานคร
ว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไข การเบิกจ่ายเงินรางวัลประจำปีให้แก่ลูกจ้างกรุงเทพมหานคร
พ.ศ. ๒๕๕๗**

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดระเบียบกรุงเทพมหานครว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไข การเบิกจ่ายเงินรางวัลประจำปีให้แก่ลูกจ้างกรุงเทพมหานคร

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กรุงเทพมหานคร พ.ศ.๒๕๒๘ ประกอบกับข้อ ๖ และข้อ ๘ แห่งข้อบัญญัติกรุงเทพมหานคร เรื่อง การให้ เงินรางวัลประจำปีแก่ลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๗ ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร จึงกำหนดระเบียบขึ้นไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบกรุงเทพมหานครว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไข การเบิกจ่ายเงินรางวัลประจำปีให้แก่ลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๗ ”

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๕ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ บรรดาข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งอื่นใดในส่วนที่ได้กำหนดไว้แล้วในระเบียบนี้ หรือซึ่งขัดหรือแย้งกับระเบียบนี้ ให้ใช้ระเบียบนี้แทน

ข้อ ๔ ในระเบียบนี้

“เงินรางวัลประจำปี” หมายความว่า เงินที่กรุงเทพมหานครเบิกจ่ายให้เป็นค่าตอบแทนแก่ ลูกจ้างกรุงเทพมหานคร โดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานในรอบปีของงบประมาณนั้น

“หน่วยงาน” หมายความว่า หน่วยงานตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการ กรุงเทพมหานคร และส่วนราชการตามประกาศกรุงเทพมหานครว่าด้วยการแบ่งส่วนราชการภายในหน่วยงาน และการกำหนดอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการกรุงเทพมหานครที่ไม่ต่ำกว่าระดับกอง

“ลูกจ้างกรุงเทพมหานคร” หมายความว่า ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวของกรุงเทพมหานคร ตามข้อบัญญัติกรุงเทพมหานครว่าด้วยลูกจ้าง

ข้อ ๕ การจัดสรรเงินรางวัลประจำปีให้แก่ลูกจ้างกรุงเทพมหานครให้ดำเนินการ ดังนี้

๕.๑ ลูกจ้างประจำ

๕.๑.๑ ลูกจ้างประจำซึ่งได้รับการพิจารณาให้ได้รับเงินรางวัลประจำปีจะต้องเป็น ผู้ที่มีส่วนร่วมในการปฏิบัติราชการของหน่วยงานจนบรรลุผลตามพันธกิจ และคณะกรรมการข้าราชการ กรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานครได้พิจารณาให้ความเห็นชอบผลการประเมินหน่วยงานแล้ว

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อรับเงินรางวัลประจำปีให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานครกำหนด

๕.๑.๒ ลูกจ้างประจำได้รับเงินรางวัลประจำปีตามระดับของผลงาน โดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานในรอบปีงบประมาณนั้น ตามอัตราที่ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครกำหนด

๕.๑.๓ ลูกจ้างประจำซึ่งยังรับราชการอยู่ในวันที่ ๓๐ กันยายน ของแต่ละปี ให้ได้รับเงินรางวัลประจำปีตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามระเบียบนี้ ยกเว้นกรณีที่ลูกจ้างประจำผู้ใดลาออก ตาย หรือโอนไปรับราชการในหน่วยงานอื่นของรัฐ โดยมีระยะเวลาในการปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าหกเดือน ให้ได้รับเงินรางวัลประจำปีตามสัดส่วนของระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงานจริง

๕.๒ ลูกจ้างชั่วคราว

ลูกจ้างชั่วคราวต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ในรอบปีงบประมาณ ดังนี้

๕.๒.๑ มีผลการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า ๑ ปี โดยมีระยะเวลาการจ้างต่อเนื่อง

๕.๒.๒ ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัย เว้นแต่โทษภาคทัณฑ์

๕.๒.๓ มีสถานภาพเป็นลูกจ้างชั่วคราวอยู่ในวันที่ ๓๐ กันยายน ของแต่ละปี

๕.๒.๔ จำนวนวันลา การขาดราชการ และการมาปฏิบัติราชการสายของ ลูกจ้างชั่วคราวไม่เกินระยะเวลาที่คณะกรรมการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีตามข้อ ๗ กำหนด

ข้อ ๖ กรณีลูกจ้างชั่วคราวได้รับการจ้างและแต่งตั้งเป็นลูกจ้างประจำในระหว่างปีงบประมาณให้ได้รับเงินรางวัลประจำปีตามสัดส่วนของระยะเวลาการเป็นลูกจ้างชั่วคราวและลูกจ้างประจำแล้วแต่กรณี

ข้อ ๗ ให้มีคณะกรรมการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ปลัดกรุงเทพมหานคร เป็นประธาน รองปลัดกรุงเทพมหานครที่ปลัดกรุงเทพมหานครมอบหมาย ผู้อำนวยการสำนักการคลัง ผู้อำนวยการสำนักการศึกษา ผู้อำนวยการสำนักงบประมาณกรุงเทพมหานคร ผู้อำนวยการสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล หัวหน้าผู้ตรวจราชการกรุงเทพมหานคร หัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร ผู้อำนวยการสำนักงานกฎหมายและคดี ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร เป็นกรรมการ ผู้อำนวยการกองระบบงาน สำนักงาน ก.ก. เป็นกรรมการและเลขานุการ

ข้อ ๘ ให้คณะกรรมการตามข้อ ๗ มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๘.๑ เสนอแนะแนวทางและอัตราในการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีต่อผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร

๘.๒ กำหนดจำนวนวันลา การขาดราชการ และการมาปฏิบัติราชการสายของลูกจ้างชั่วคราวตามข้อ ๕.๒.๔

๘.๓ ดำเนินการอื่นใดตามที่ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครมอบหมาย

ข้อ ๙ ให้จ่ายเงินรางวัลประจำปีแก่ลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ตามอัตราที่ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครกำหนด โดยให้หน่วยงานออกคำสั่งการจ่ายเงินรางวัลดังกล่าวและให้มีหลักฐานการจ่ายเงินตามระเบียบของทางราชการไว้ เพื่อให้สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินตรวจสอบ

เงินรางวัลประจำปี หากมีเศษของบาทให้ปัดทิ้ง

ข้อ ๑๐ วิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินรางวัลประจำปีที่ไม่ได้กำหนดไว้ในระเบียบนี้ ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบกรุงเทพมหานครว่าด้วยการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การนำส่งเงิน และการตรวจเงิน

ข้อ ๑๑ ในกรณีที่มีเหตุพิเศษสมควรปฏิบัติเป็นอย่างอื่น หรือที่ไม่ได้กำหนดไว้ในระเบียบนี้ ให้เสนอผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครพิจารณาสั่งการเป็นกรณีๆ ไป

ข้อ ๑๒ ให้ปลัดกรุงเทพมหานครรักษาการตามระเบียบนี้และให้มีอำนาจออกคำสั่งเพื่อปฏิบัติการตามระเบียบนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๖ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๗

(ม.ร.ว.สุขุมพันธุ์ บริพัตร)
ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร

ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

	หน่วยงาน	คะแนนที่ได้	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)	ระดับคะแนน
1	สำนักงานเลขานุการสภา กทม.	4.806	0.491	ดีเด่น
2	สำนักงานเลขานุการผู้ว่าราชการ กทม.	4.656	0.497	ดีเด่น
3	สำนักงาน ก.ก.	4.815	0.491	ดีเด่น
4	สำนักงานเลขานุการปลัดกรุงเทพมหานคร	4.677	0.497	ดีเด่น
5	สำนักงานปกครองและทะเบียน	4.863	0.491	ดีเด่น
6	สำนักงานตรวจสอบภายใน	4.664	0.495	ดีเด่น
7	สำนักงานการเจ้าหน้าที่	4.476	0.500	ดีมาก
8	สถาบันพัฒนาข้าราชการ กทม.	4.765	0.493	ดีเด่น
9	สำนักงานกฎหมายและคดี	4.802	0.491	ดีเด่น
10	สำนักงานประชาสัมพันธ์	4.440	0.502	ดีมาก
11	กองงานผู้ตรวจราชการ	4.880	0.489	ดีเด่น
12	สำนักงานการต่างประเทศ	4.774	0.493	ดีเด่น
13	สำนักการแพทย์	4.516	0.488	ดีเด่น
14	สำนักอนามัย	4.687	0.495	ดีเด่น
15	สำนักการศึกษา	4.481	0.481	ดีมาก
16	สำนักการโยธา	4.294	0.478	ดีมาก
17	สำนักการระบายน้ำ	4.431	0.480	ดีมาก
18	สำนักการคลัง	4.373	0.508	ดีมาก
19	สำนักเทศกิจ	4.634	0.498	ดีเด่น
20	สำนักการจราจรและขนส่ง	4.491	0.428	ดีมาก
21	สำนักการวางผังและพัฒนาเมือง	4.339	0.494	ดีมาก
22	สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	4.471	0.505	ดีมาก

	หน่วยงาน	คะแนนที่ได้	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)	ระดับคะแนน
23	สำนักงบประมาณกรุงเทพมหานคร	4.561	0.452	ดีเด่น
24	สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล	4.512	0.503	ดีเด่น
25	สำนักสิ่งแวดล้อม	4.678	0.495	ดีเด่น
26	สำนักวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว	4.517	0.505	ดีเด่น
27	สำนักพัฒนาสังคม	4.764	0.493	ดีเด่น
28	สนช. คลองสาน	4.339	0.464	ดีมาก
29	สนช. คลองสามวา	4.708	0.484	ดีเด่น
30	สนช. คลองเตย	4.723	0.479	ดีเด่น
31	สนช. คันนายาว	4.838	0.470	ดีเด่น
32	สนช. จตุจักร	4.522	0.441	ดีเด่น
33	สนช. จอมทอง	4.711	0.449	ดีเด่น
34	สนช. ดอนเมือง	4.658	0.476	ดีเด่น
35	สนช. ดินแดง	4.392	0.473	ดีมาก
36	สนช. ดุสิต	4.654	0.472	ดีเด่น
37	สนช. ดลิ่งชัน	4.677	0.473	ดีเด่น
38	สนช. ทวีวัฒนา	4.699	0.472	ดีเด่น
39	สนช. ทุ่งครุ	4.596	0.449	ดีเด่น
40	สนช. ธนบุรี	4.833	0.475	ดีเด่น
41	สนช. บางกะปิ	4.727	0.472	ดีเด่น
42	สนช. บางกอกน้อย	4.747	0.472	ดีเด่น
43	สนช. บางกอกใหญ่	4.580	0.456	ดีเด่น
44	สนช. บางขุนเทียน	4.561	0.481	ดีเด่น
45	สนช. บางเขน	4.751	0.486	ดีเด่น
46	สนช. บางคอแหลม	4.335	0.466	ดีมาก
47	สนช. บางซื่อ	4.678	0.481	ดีเด่น

	หน่วยงาน	คะแนนที่ได้	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)	ระดับคะแนน
48	สนข. บางนา	4.283	0.488	ดีมาก
49	สนข. บางบอน	4.699	0.461	ดีเด่น
50	สนข. บางพลัด	4.237	0.437	ดีมาก
51	สนข. บางรัก	4.547	0.494	ดีเด่น
52	สนข. บางแค	4.660	0.463	ดีเด่น
53	สนข. บึงกุ่ม	4.524	0.446	ดีเด่น
54	สนข. ปทุมวัน	4.558	0.485	ดีเด่น
55	สนข. ประเวศ	4.717	0.474	ดีเด่น
56	สนข. ป้อมปราบฯ	4.690	0.480	ดีเด่น
57	สนข. พญาไท	4.447	0.400	ดีมาก
58	สนข. พระนคร	4.464	0.473	ดีมาก
59	สนข. พระโขนง	4.787	0.486	ดีเด่น
60	สนข. ภาษีเจริญ	4.680	0.447	ดีเด่น
61	สนข. มีนบุรี	4.783	0.479	ดีเด่น
62	สนข. ยานนาวา	4.803	0.464	ดีเด่น
63	สนข. ราชเทวี	4.613	0.474	ดีเด่น
64	สนข. ราษฎร์บูรณะ	4.819	0.465	ดีเด่น
65	สนข. ลาดกระบัง	4.668	0.485	ดีเด่น
66	สนข. ลาดพร้าว	4.715	0.477	ดีเด่น
67	สนข. วังทองหลาง	4.692	0.483	ดีเด่น
68	สนข. วัฒนา	4.810	0.478	ดีเด่น
69	สนข. สะพานสูง	4.820	0.479	ดีเด่น
70	สนข. สาทร	4.805	0.476	ดีเด่น
71	สนข. สายไหม	4.742	0.481	ดีเด่น
72	สนข. สัมพันธวงศ์	4.778	0.480	ดีเด่น

~~ลับ~~

-๔-

	หน่วยงาน	คะแนนที่ได้	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)	ระดับคะแนน
73	สนช. สวนหลวง	4.591	0.483	ดีเด่น
74	สนช. หนองจอก	4.709	0.475	ดีเด่น
75	สนช. หนองแขม	4.753	0.461	ดีเด่น
76	สนช. หลักสี่	4.697	0.481	ดีเด่น
77	สนช. ห้วยขวาง	4.768	0.477	ดีเด่น
รวมเฉลี่ย		4.636	0.477	ดีเด่น

หมายเหตุ

ผลประเมิน	ดีเด่น	ดีมาก	ดี	ระดับมาตรฐาน	สมควรปรับปรุง
ระดับคะแนน	มากกว่า 4.500	4.001 - 4.500	3.501 - 4.000	3.000 - 3.500	ต่ำกว่า 3

~~ลับ~~

ผลการปฏิบัติราชการระดับหน่วยงานของผู้บริหารกรุงเทพมหานคร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

ลำดับ	ตำแหน่ง	ที่มาของคะแนน	คะแนน
๑.	ปลัดกรุงเทพมหานคร	คะแนนเฉลี่ยจากผลการปฏิบัติราชการตาม คำรับรองของทุกหน่วยงาน/ส่วนราชการใน สังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร	๔.๖๓๖
๒.	รองปลัดกรุงเทพมหานคร นางวันทนี วัฒนะ นายพิชญา นาควัชระ นายสมพงษ์ เวียงแก้ว นางวิภารัตน์ ไซยานุกิจ นายจจิต ชัชวานิชย์ นายสมภาคย์ สุขอนันต์	คะแนนเฉลี่ยจากผลการปฏิบัติราชการตาม คำรับรองฯ ของทุกหน่วยงาน/ส่วนราชการ ในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานครที่ รับผิดชอบในการกำกับกับการบริหารราชการ	๔.๖๔๔ ๔.๕๗๒ ๔.๖๑๔ ๔.๖๒๔ ๔.๖๒๗ ๔.๖๗๔
๓.	หัวหน้าหน่วยงาน/ส่วนราชการใน สังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร หัวหน้าสำนักงานเลขานุการผู้ว่า ราชการกรุงเทพมหานคร รองผู้อำนวยการสำนัก ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. ผู้ช่วยผู้อำนวยการเขต และ ผู้ช่วยเลขานุการสภา กรุงเทพมหานคร	คะแนนผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองฯ ของหน่วยงาน/ส่วนราชการในสังกัด สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร	ผลการประเมิน การปฏิบัติราชการตาม คำรับรองฯ
๔.	ผู้ตรวจราชการกรุงเทพมหานคร/ ผู้ตรวจราชการ	คะแนนเฉลี่ยจากผลการปฏิบัติราชการ ตามคำรับรองของทุกหน่วยงาน/ส่วนราชการ ในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร	๔.๖๓๖
๕.	ผู้ช่วยปลัดกรุงเทพมหานคร กรณีผู้ช่วยปลัดกรุงเทพมหานคร ที่ปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อปลัด กรุงเทพมหานคร	- คะแนนเฉลี่ยจากผลการปฏิบัติราชการตาม คำรับรองของหน่วยงาน/ส่วนราชการใน สังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานครที่รองปลัด กรุงเทพมหานครในฐานะหัวหน้ากลุ่มภารกิจ กำกับกับการบริหารราชการ ซึ่งผู้ช่วยปลัด กรุงเทพมหานครปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้ช่วย หัวหน้ากลุ่มภารกิจ - คะแนนเฉลี่ยจากผลการปฏิบัติราชการตาม คำรับรองของทุกหน่วยงาน/ส่วนราชการใน สังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร (เช่นเดียวกับปลัดกรุงเทพมหานคร)	ค่าคะแนนเฉลี่ยผลการ ประเมินการปฏิบัติ ราชการตามคำรับรองฯ ของหน่วยงาน/ ส่วนราชการฯ ที่รอง ปลัดกรุงเทพมหานคร ในฐานะหัวหน้า กลุ่มภารกิจกำกับ การบริหารราชการ ๔.๖๓๖

หมายเหตุ ผลการปฏิบัติราชการระดับหน่วยงานของรองปลัดกรุงเทพมหานคร ใช้ค่าเฉลี่ยผลการปฏิบัติราชการของ
หน่วยงานที่ได้รับมอบหมายให้กำกับดูแลในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ตามคำสั่งกรุงเทพมหานครที่ ๓๑๖๗/๒๕๖๑ ลงวันที่
๑๒ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๑ เรื่อง มอบหมายและมอบอำนาจให้รองปลัดกรุงเทพมหานครปฏิบัติราชการแทนปลัดกรุงเทพมหานคร

(สำเนา)

ที่ นร 0708.1/ว 5

สำนักงาน ก.พ.

ถนนพินธุโลก กท 10300

2 สิงหาคม 2544

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ

เรียน (กระทรวง ทบวง กรม และจังหวัด)

อ้างถึง 1. กฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน พ.ศ. 2544

2. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708.1/ว 10 ลงวันที่ 3 กรกฎาคม 2538

สิ่งที่ส่งมาด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ

เพื่อปรับเปลี่ยนการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญไปสู่การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน โดยมีผลสัมฤทธิ์ของงานที่เป็นรูปธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของมาตรา 71 มาตรา 72 และมาตรา 79 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 การปรับเปลี่ยนระบบบริหารงานบุคคลภาครัฐโดยยึดหลักการของการบริหารงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการนำไปใช้ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน รางวัลประจำปี และเงินตอบแทนอื่น ๆ แก่ข้าราชการพลเรือนสามัญให้เป็นไปตามหลักการของระบบคุณธรรม และการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ

ก.พ. จึงเห็นสมควรกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อให้สอดคล้องกับหลักการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการดังกล่าว และกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน พ.ศ. 2544 ซึ่งได้ประกาศใช้บังคับแล้ว ก.พ. จึงมีมติให้ยกเลิกหนังสือที่อ้างถึง 2 และให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญตามสิ่งที่ส่งมาด้วย สำหรับการปฏิบัติงานตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2544 เป็นต้นไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือเป็นหลักปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้กรมและจังหวัดต่าง ๆ ทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) ทิพาดี เมฆสุวรรณค์

(คุณหญิงทิพาดี เมฆสุวรรณค์)

เลขาธิการ ก.พ.

สำเนาถูกต้อง

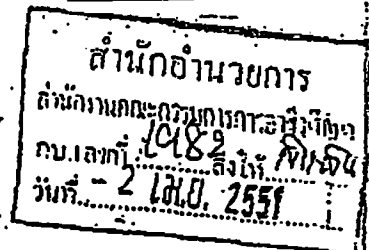
สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลภาครัฐ

โทร. 282-7365 โทรสาร 282-1828

(๑๔๐) นก๕๑

(นางอนุช เสริมศิริ)

เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล 6 ว



ที่ ศธ.๐๒๐๖.๕๖๖๓.๗๒

สำนักงาน ก.ค.ศ.

กระทรวงศึกษาธิการ กทม. ๑๐๓๐๐

๓๑ มีนาคม ๒๕๕๑

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษา

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษา

ด้วยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ มาตรา ๗๒ กำหนดให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยยึดหลักการปฏิบัติหน้าที่ที่เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และปฏิบัติราชการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล มีผลงานประจักษ์ ดีกว่า ผู้นั้นมีความชอบ ตามการได้รับ บำเหน็จความชอบ ซึ่งอาจเป็นบันทึกถำมเชย รางวัล เครื่องเชิดชูเกียรติ หรือการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือ การบริหารงานบุคคลในเรื่องอื่น ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

ก.ค.ศ. พิจารณาแล้ว มีมติกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล การปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รายละเอียดคตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และถือเป็นแนวปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ


(นายประเสริฐ งามพันธุ์)
เลขาธิการ ก.ค.ศ.

กลุ่มงานกองทุนและสวัสดิการทางการศึกษา

โทร. ๐ ๒๒๔๐ ๘๕๗๔

โทรสาร ๐ ๒๒๔๐ ๒๘๔๔

**แนวทางการจ่ายเงินรางวัลระดับบุคคลของ
ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญและข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒**

หัวข้อ	แนวทางการจ่ายเงินรางวัล ระดับบุคคล	หมายเหตุ
๑. การบรรจุหรือโอน	๑.๑ ข้าราชการที่บรรจุหรือโอนมาเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครต้องมีสถานภาพการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร<u>ไม่น้อยกว่า ๖ เดือน</u> ให้จ่ายเงินรางวัลได้ โดยให้คำนวณเงินรางวัลตามอัตราส่วนของระยะเวลาที่บุคคลอยู่ปฏิบัติงานจริงกับกรุงเทพมหานคร ๑.๒ ข้าราชการของกรุงเทพมหานครที่ถูกสั่งให้ออกจากราชการเพื่อไปรับราชการทหาร และต่อมาได้มีคำสั่งบรรจุกลับให้เข้ารับราชการ<u>หลังวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๒</u> ให้จ่ายเงินรางวัลได้ โดยให้คำนวณเงินรางวัลตามระยะเวลาที่อยู่ปฏิบัติงานจริงกับกรุงเทพมหานคร	- บรรจุหรือโอนมาก่อนวันที่ ๒ เมษายน ๒๕๖๒ - ต้องมีผลการประเมินอย่างน้อย ๑ รอบ - เนื่องจากเป็นคำสั่งให้ออกจากราชการเพื่อไปรับราชการทหาร (ปฏิบัติราชการเพื่อประเทศชาติ) แต่ต้องมีผลการประเมินบุคคลประกอบด้วย
๒. การโอนไปส่วนราชการอื่น หรือลาออก	ข้าราชการกรุงเทพมหานครที่โอนไปสังกัดส่วนราชการอื่น หรือลาออกจากราชการโดยมีระยะเวลาในการปฏิบัติราชการ <u>ไม่น้อยกว่า ๖ เดือน</u> ให้ได้รับเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ตามอัตราส่วนของระยะเวลาที่ปฏิบัติงานจริงกับกรุงเทพมหานคร	- ต้องมีผลการประเมินอย่างน้อย ๑ รอบ - ทั้งนี้ ให้ใช้เงินเดือนวันที่โอนหรือลาออกมาเป็นฐานในการคำนวณเงินรางวัล
๓. การโอนมาสังกัดกรุงเทพมหานครของข้าราชการกรุงเทพมหานครสังกัดมหาวิทยาลัย นวมนิทรราช	กรณีข้าราชการกรุงเทพมหานครที่ปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยนวมินทราชิราชและโอนมาสังกัดหน่วยงานกรุงเทพมหานคร <u>ให้ยกเว้นเงื่อนไข</u> กรณีการปฏิบัติราชการอยู่กับกรุงเทพมหานคร <u>ไม่น้อยกว่า ๖ เดือน</u> เพราะถือว่าเป็นผู้มีสภาพเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร แม้จะสังกัดมหาวิทยาลัยฯ และให้นำผลคะแนนการประเมินระดับบุคคลจากมหาวิทยาลัยฯ มาเฉลี่ยกับคะแนนการประเมินระดับบุคคลของกรุงเทพมหานครด้วย ทั้งนี้ ให้ได้รับเงินรางวัลประจำปีของกรุงเทพมหานครตามอัตราส่วนของระยะเวลาที่ปฏิบัติงานจริงกับกรุงเทพมหานคร โดยกรุงเทพมหานครเป็นผู้เบิกจ่ายสำหรับเงินรางวัลประจำปีที่จะได้รับขณะสังกัดมหาวิทยาลัยฯ ให้เป็นไปตามการจัดสรรของมหาวิทยาลัยฯ และให้มหาวิทยาลัยฯ เป็นผู้เบิกจ่ายเงินรางวัลในส่วนนี้	

หัวข้อ	แนวทางการจ่ายเงินรางวัล ระดับบุคคล	หมายเหตุ
๔. การถึงแก่กรรม	ข้าราชการกรุงเทพมหานครถึงแก่กรรม โดยมีระยะเวลาในการปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่า ๖ เดือน ให้ได้รับเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ตามอัตราส่วนของระยะเวลาที่ปฏิบัติงานจริงกับกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้ ให้ใช้เงินเดือน ณ วันที่ถึงแก่กรรมมาเป็นฐานในการคำนวณเงินรางวัล	- กรณีถึงแก่กรรมก่อนเวลา ๒๔.๐๐ น. ของวันที่ครบระยะเวลา ๖ เดือน จะไม่ได้รับเงินรางวัลประจำปี (วันที่ใช้ในการคำนวณให้นับถึงวันก่อนถึงแก่กรรม) - สิทธิการรับเงินรางวัลประจำปีของผู้ถึงแก่กรรมให้ตกแก่ทายาทตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ - ต้องมีผลการประเมินอย่างน้อย ๑ รอบ
๕. การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น	ข้าราชการที่ได้รับการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นและมีผลได้รับเงินเดือนในอัตราที่สูงขึ้น (ทุกกรณี) ย้อนหลังไปก่อนวันที่ ๒ กันยายน ๒๕๖๒ จะไม่มีผลทำให้การจ่ายเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ เพิ่มขึ้นอีก	ยกเว้น ผู้มีอำนาจลงนามคำสั่งเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น (ทุกกรณี) ภายในเดือนมกราคม ๒๕๖๓ จึงจะได้รับเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ เพิ่มเติม
๖. การเลื่อนเงินเดือนกรณีพิเศษ หรือ การเลื่อนเงินเดือนกรณีอื่นๆ (ทุกกรณี) หรือการปรับ/แก้ไข/ยกเลิกคำสั่งที่ส่งผลให้เงินเดือนลด (ทุกกรณี)	ข้าราชการกรุงเทพมหานครที่มีคำสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนกรณีพิเศษ (๒ ชั้น) หรือคำสั่งเลื่อนเงินเดือนกรณีอื่น ๆ ย้อนหลังและมีผลได้รับเงินเดือนในอัตราที่สูงขึ้น หรือ ลดลง ย้อนหลังไปก่อนวันที่ ๒ กันยายน ๒๕๖๒ จะไม่มีผลทำให้การจ่ายเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ เพิ่มขึ้น/ลดลงอีก	ยกเว้น ผู้มีอำนาจลงนามคำสั่งการเลื่อนเงินเดือนกรณีพิเศษ/ การเลื่อน/ปรับเงินเดือนกรณี อื่น ๆ (ทุกกรณี) ภายในเดือนมกราคม ๒๕๖๓ จึงจะได้รับเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ เพิ่มเติม/ลดลง

หัวข้อ	แนวทางการจ่ายเงินรางวัล ระดับบุคคล	หมายเหตุ
๗. การเข้ารับการศึกษ ฝึกอบรม ดูงาน หรือ ปฏิบัติการวิจัย	๗.๑ <u>การศึกษา</u> ข้าราชการของกรุงเทพมหานครที่ เข้ารับการศึกษ ตามหลักสูตรที่กรุงเทพมหานครหรือ หน่วยงานอื่น เป็นผู้จัดและกรุงเทพมหานครเป็นผู้ส่งให้ เข้ารับการศึกษ (ทุนประเภท ๑) และข้าราชการของ กรุงเทพมหานครที่เข้ารับการศึกษด้วยทุนส่วนตัว (ทุนประเภท ๒) โดยใช้เวลาราชการให้นำระยะเวลาที่อยู่ ปฏิบัติงานจริงกับกรุงเทพมหานคร มาคำนวณเงินรางวัล ประจำปี	- หากเข้ารับการศึกษ ตลอดปีงบประมาณ จะไม่ได้รับเงิน รางวัลเนื่องจากไม่มี ผลการประเมินบุคคล ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ต้องมีผลการประเมิน อย่างน้อย ๑ รอบ และ ๑ รอบการประเมิน จะต้องมีระยะเวลา การปฏิบัติราชการ ไม่น้อยกว่า ๔ เดือน
	๗.๒ <u>การฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัย</u> ข้าราชการของกรุงเทพมหานครที่เข้ารับการฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัย (๑) กรณีที่ใช้งบประมาณจากกรุงเทพมหานครหรือ ได้รับอนุมัติจากกรุงเทพมหานคร (ทุนประเภท ๑)ให้นำ ระยะเวลาการเข้ารับการฝึกอบรมมาคำนวณเงินรางวัล ประจำปีได้ (๒) กรณีทุนประเภท ๒ให้นำระยะเวลาการเข้ารับ การฝึกอบรมมาคำนวณเงินรางวัลประจำปีได้ ยกเว้น เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่มีระยะเวลาแต่ละ หลักสูตรมากกว่า ๖ เดือน ให้หักระยะเวลาการฝึกอบรม ที่เกินจาก ๖ เดือน ออกจากระยะเวลาที่อยู่ปฏิบัติงาน และใช้ระยะเวลาที่ได้มาคำนวณเงินรางวัลประจำปี	- ต้องมีผลการประเมิน อย่างน้อย ๑ รอบ และ ๑ รอบการประเมิน จะต้องมีระยะเวลา การปฏิบัติราชการ ไม่น้อยกว่า ๔ เดือน
๘. การลาประเภทต่าง ๆ	๘.๑ ข้าราชการกรุงเทพมหานครที่ลาป่วยให้นำ ระยะเวลาการลาดังกล่าวมาคำนวณเงินรางวัลได้	ต้องมีผลการประเมิน อย่างน้อย ๑ รอบ และ ๑ รอบการประเมิน จะต้องมีระยะเวลา การปฏิบัติราชการ ไม่น้อยกว่า ๔ เดือน
	๘.๒ การลาป่วยต่อจากระเบียบการลา ซึ่งจำเป็นต้อง รักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวกันหรือหลายคราว รวมกันไม่เกิน ๖๐ วันทำการ หรือเป็นกรณีการลาป่วย เพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่ หรือในขณะที่เดินทางไปหรือเดินทางกลับจากปฏิบัติหน้าที่ หรือการลาป่วยที่ปลัดกรุงเทพมหานครอนุญาตให้ลา ต่อได้ให้นำระยะเวลาดังกล่าวมาคำนวณเงินรางวัลได้	

หัวข้อ	แนวทางการจ่ายเงินรางวัล ระดับบุคคล	หมายเหตุ
๘. การลาประเภทต่าง ๆ (ต่อ)	๘.๓ การลาป่วย (ยกเว้นการลาป่วยตามข้อ ๘.๒) หรือ การลากิจ หากลาเกิน ๘ ครั้ง ๒๓ วัน ในแต่ละรอบการ ประเมินจนไม่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนจะไม่มีสิทธิได้รับ เงินรางวัลประจำปี	- ต้องมีผลการประเมิน อย่างน้อย ๑ รอบ และ ๑ รอบการประเมิน จะต้องมียะระเวลา การปฏิบัติราชการ ไม่น้อยกว่า ๔ เดือน - การลาประเภทใด ๆ หาก เกินสิทธิตามระเบียบฯ การลา จะไม่สามารถนำ ระยะเวลาที่ลาเกินสิทธิ มาคำนวณเงินรางวัลได้
	๘.๔ การลาคลอดโดยขอลาต่อเพื่อเลี้ยงดูบุตร โดยไม่ได้รับ เงินเดือน (ภายหลังการลาคลอด ๙๐ วัน) ไม่สามารถนำ ระยะเวลาที่ขอลาต่อเพื่อเลี้ยงดูบุตรมาคำนวณเงินรางวัลได้	
	๘.๕ การลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร ให้นำระยะเวลา การลาดังกล่าวมาคำนวณเงินรางวัลได้	
	๘.๖ การลาติดตามคู่สมรสไปต่างประเทศ ให้นำระยะ เวลาที่อยู่ปฏิบัติงานจริงกับกรุงเทพมหานครมาคำนวณ เงินรางวัลได้	
	๘.๗ การลาอุปสมบท/ลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ให้นำ ระยะเวลาดังกล่าวมาคำนวณเงินรางวัลได้ แต่ต้องไม่เกิน สิทธิ (๑๒๐ วัน) กรณีลาเกินสิทธิให้หักวันที่เกินสิทธิ (เฉพาะวันทำการ) ออกจากระยะเวลาที่จะใช้ในการ คำนวณเงินรางวัล จึงจะได้รับเงินรางวัลประจำปี	
๙. การขาดราชการ	ข้าราชการที่ขาดราชการ ให้นำระยะเวลาที่อยู่ปฏิบัติงาน จริงกับกรุงเทพมหานครมาคำนวณเงินรางวัลได้ (ไม่นำ ระยะเวลาที่ขาดราชการมาคำนวณ)	กรณีขาดราชการจน ได้รับโทษทางวินัย ร้ายแรงจะไม่ได้รับเงิน รางวัลประจำปี
๑๐. การประเมินบุคคล ของข้าราชการ กรุงเทพมหานครสามัญ	๑๐.๑ ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ให้ใช้ผลการ ประเมิน ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘.๑/ว ๕ ลงวันที่ ๒ สิงหาคม ๒๕๔๔ โดยใช้ค่าเฉลี่ยของคะแนนผล การปฏิบัติราชการตามแบบประเมินประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรุงเทพมหานคร สามัญ เพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนทั้ง ๒ รอบการประเมินใน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ เป็นเกณฑ์ในการจ่ายเงินรางวัล ประจำปีให้แก่ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ	- กรณีมีการย้ายหน่วยงาน ระหว่างปีให้ใช้ผลการ ประเมินบุคคลในแต่ละรอบ มาคำนวณกับระยะเวลา ปฏิบัติงานจริงที่ปฏิบัติงาน ณ หน่วยงานนั้น ๆ และ นำผลที่ได้มาบวกรวมกัน - กรณีไม่อยู่ปฏิบัติงาน และไม่มีผลการประเมิน จะไม่ได้รับเงินรางวัล
	๑๐.๒ ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญจะต้องเป็นผู้มีผล การปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ที่สมควรจะได้รับการเลื่อนขั้น เงินเดือนและในปีงบประมาณที่ขอรับการประเมินจะต้องได้รับ การเลื่อนขั้นเงินเดือนทั้งปีไม่น้อยกว่า ๑ ขั้น จึงจะมีสิทธิ ได้รับเงินรางวัลประจำปี	ต้องมีระยะเวลาการ ปฏิบัติราชการตามรอบ การประเมินไม่น้อยกว่า ๔ เดือน

หัวข้อ	แนวทางการจ่ายเงินรางวัล ระดับบุคคล	หมายเหตุ
๑๑. การประเมินบุคคล ของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา กรุงเทพมหานคร	๑๑.๑ ให้ใช้ผลการประเมินตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/๔๘๒ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๑ โดย ใช้ค่าเฉลี่ยของผลคะแนนการปฏิบัติราชการตามแบบ ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร เพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนทั้ง ๒ รอบการประเมินใน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ เป็นเกณฑ์ในการจ่ายเงิน รางวัลประจำปีให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษากรุงเทพมหานคร	- กรณีมีการย้ายหน่วยงาน ระหว่างปีให้ใช้ผลการ ประเมินบุคคลในแต่ละรอบ มาคำนวณกับระยะเวลา ปฏิบัติงานจริงที่ปฏิบัติงาน ณ หน่วยงานนั้น ๆ ใน การคำนวณเงินรางวัล และนำผลที่ได้มาบวก รวมกัน - กรณีไม่อยู่ปฏิบัติงาน และไม่มีผลการประเมิน จะไม่ได้รับเงินรางวัล
	๑๑.๒ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรุงเทพมหานครจะต้องเป็นผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ใน เกณฑ์ที่สมควรจะได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนและใน ปีงบประมาณที่ขอรับการประเมินจะต้องได้รับการเลื่อน ขั้นเงินเดือนทั้งปีไม่น้อยกว่า ๑ ขั้น จึงจะมีสิทธิได้รับ เงินรางวัลประจำปี	ต้องมีระยะเวลาการ ปฏิบัติราชการตามรอบ การประเมินไม่น้อย กว่า ๔ เดือน
๑๒. การช่วยราชการ	๑๒.๑ ข้าราชการกรุงเทพมหานครที่ไปช่วยราชการ ในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานครตลอดปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒) ให้ใช้ผลการประเมินตามคำรับรองฯ และผลการประเมิน บุคคลจากหน่วยงานที่ไปช่วยราชการกรณีไปช่วยราชการ <u>ไม่เต็มปีงบประมาณ</u> ให้ใช้ผลการประเมินบุคคลของ หน่วยงานที่สังกัด และหน่วยงานที่ไปช่วยราชการ มาคำนวณเงินรางวัลตามระยะเวลาที่อยู่ปฏิบัติงานจริง ในแต่ละหน่วยงาน	ต้องมีผล การประเมิน อย่างน้อย ๑ รอบ และ ๑ รอบ การประเมินจะต้อง มีระยะเวลา การปฏิบัติราชการ ไม่น้อยกว่า ๔ เดือน

หัวข้อ	แนวทางการจ่ายเงินรางวัล ระดับบุคคล	หมายเหตุ
๑๒. การช่วยราชการ (ต่อ)	๑๒.๒ ข้าราชการของกรุงเทพมหานครที่ไปช่วยราชการนอกสังกัดกรุงเทพมหานครให้จ่ายเงินรางวัลได้ หากการไปช่วยราชการเป็นงานที่มีส่วนช่วย สนับสนุนให้งานตามพันธกิจของหน่วยงาน/กรุงเทพมหานครบรรลุเป้าหมายให้นำระยะเวลาการไปช่วยราชการมาคำนวณเงินรางวัลได้ <u>กรณีไปช่วยราชการตลอดปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒) ให้ใช้ผลการประเมินบุคคลตามแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการของหน่วยงานที่ไปช่วยราชการ ทั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรุงเทพมหานคร มาคำนวณเงินรางวัล กรณีไปช่วยราชการไม่เต็มปีงบประมาณให้ใช้ค่าเฉลี่ยของผลการประเมินบุคคลฯ ของกรุงเทพมหานครและหน่วยงานที่ไปช่วยราชการเพื่อนำมาคำนวณเงินรางวัลตามระยะเวลาที่อยู่ปฏิบัติงานจริงในแต่ละหน่วยงาน</u>	ต้องมีผล การประเมิน อย่างน้อย ๑ รอบ และ ๑ รอบ การประเมิน จะต้องมี ระยะเวลา การปฏิบัติราชการ ไม่น้อยกว่า ๔ เดือน
๑๓. การดำเนินการทางวินัย	ข้าราชการกรุงเทพมหานครที่ได้รับโทษทางวินัยไม่ร้ายแรงหรืออยู่ระหว่างการพิจารณาทางวินัยให้จ่ายเงินรางวัลได้โดยให้คำนวณเงินรางวัลตามระยะเวลาที่อยู่ปฏิบัติงานจริงกับกรุงเทพมหานคร	๑. ผู้ที่ได้รับโทษทางวินัยร้ายแรง จะไม่ได้รับเงินรางวัลประจำปี ๒. กรณีข้าราชการอยู่ระหว่างการพิจารณาทางวินัย หากผลการพิจารณาได้รับโทษทางวินัยร้ายแรงโดยมีผลย้อนหลังไปจนถึงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ข้าราชการผู้นั้นจะต้องคืนเงินรางวัลประจำปี

หัวข้อ	แนวทางการจ่ายเงินรางวัล ระดับบุคคล	หมายเหตุ
๑๔. การย้าย	ข้าราชการของกรุงเทพมหานครที่ย้ายไปปฏิบัติราชการ ในหน่วยงานอื่นสังกัดกรุงเทพมหานครให้ใช้ค่าเฉลี่ยผล การประเมินบุคคลจากหน่วยงานเดิมและหน่วยงาน ปัจจุบัน เพื่อนำไปคำนวณเงินรางวัลตามระยะเวลาที่อยู่ ปฏิบัติงานจริงในแต่ละหน่วยงาน ทั้งนี้ ให้หน่วยงานที่ สังกัดอยู่ปัจจุบันเป็นผู้เบิกจ่ายเงินรางวัล	

- ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ให้ใช้ผลการประเมินตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘.๑/ว ๕ ลงวันที่ ๒ สิงหาคม ๒๕๔๔ เป็นเกณฑ์ในการจ่ายเงินรางวัลประจำปี
ยกเว้น กรณีช่วยราชการนอกสังกัดกรุงเทพมหานคร (ตลอดปีงบประมาณ) ให้ใช้ผลการประเมินตามแบบ
ประเมินการปฏิบัติราชการของหน่วยงานที่ไปช่วยราชการ
- ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ให้ใช้ผลการประเมินตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ.
ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/๔๘๒ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๑ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและ
ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นเกณฑ์ในการจ่ายเงินรางวัลประจำปี
- การจ่ายเงินรางวัลประจำปีให้ถือปฏิบัติตามระเบียบกรุงเทพมหานครว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินรางวัลสำหรับ
ผู้บริหารและหน่วยงานเพื่อจ่ายให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างประจำของกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๔๙
และระเบียบกรุงเทพมหานครว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินรางวัลสำหรับผู้บริหารและหน่วยงานเพื่อจ่ายให้แก่
ข้าราชการและลูกจ้างประจำของกรุงเทพมหานคร (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๕
- การคำนวณเงินรางวัลหากมีเศษไม่ถึง ๑ บาท ให้ปัดทิ้ง



ที่ กค 0428/ว. ๑๐

กระทรวงการคลัง

ถนนพระราม 6 กทม. 10400

๒๔ สิงหาคม 2553

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ
ของส่วนราชการ

เรียน ปลัดกระทรวง อธิบดี ผู้ว่าราชการจังหวัด เลขาธิการ ผู้อำนวยการ อธิการบดี ผู้บัญชาการ

อ้างถึง 1. หนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค 0506.6/ว 69 ลงวันที่ 18 กรกฎาคม 2545
2. หนังสือกระทรวงการคลัง ด่วนที่สุด ที่ กค 0428/ว 38 ลงวันที่ 1 เมษายน 2553

สิ่งที่ส่งมาด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้าง
ประจำของส่วนราชการ จำนวน 1 ชุด

ตามหนังสือที่อ้างถึง 1 ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและ
ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำของส่วนราชการ และตามหนังสือที่อ้างถึง 2 ได้กำหนด
คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง และอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ - ขั้นสูง ของลูกจ้างประจำของส่วนราชการขึ้นใหม่
เพื่อให้สอดคล้องกับการจัดระบบตำแหน่งลูกจ้างประจำของส่วนราชการ โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่
1 เมษายน 2553 ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

กระทรวงการคลังพิจารณาแล้ว เพื่อให้วิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
ของลูกจ้างประจำมีความชัดเจน และเป็นไปในแนวทางเดียวกัน จึงเห็นสมควรยกเลิกหลักเกณฑ์และ
วิธีการตามหนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค 0506.6/ว 69 ลงวันที่ 18 กรกฎาคม 2545 และกำหนด
หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำของส่วนราชการ
ขึ้นใหม่ ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย สำหรับการปฏิบัติงานตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2553 เป็นต้นไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายนิรศ ชัยสุตร)

รองปลัดกระทรวงการคลัง

หัวหน้ากลุ่มภารกิจด้านรายจ่ายและหนี้สิน

กรมบัญชีกลาง

กลุ่มพัฒนาระบบลูกจ้าง

โทร. 0 2271 3119

โทรสาร 0 2271 3115

www.cgd.go.th

**แนวทางการจ่ายเงินรางวัลระดับบุคคลของลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานคร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒**

หัวข้อ	แนวทางการจ่ายเงินรางวัล ระดับบุคคล	หมายเหตุ
๑. การบรรจุหรือโอน	๑.๑ ลูกจ้างที่บรรจุเป็นลูกจ้างประจำต้องมีสถานภาพการเป็นลูกจ้างประจำของกรุงเทพมหานคร<u>ไม่น้อยกว่า ๖ เดือน</u> ให้จ่ายเงินรางวัลได้ โดยให้คำนวณเงินรางวัลตามอัตราส่วนของระยะเวลาที่บุคคลอยู่ปฏิบัติงานจริงกับกรุงเทพมหานคร ๑.๒ ลูกจ้างที่เคยเป็นลูกจ้างประจำของกรุงเทพมหานครมาแล้ว<u>ไม่น้อยกว่า ๖ เดือน</u> และได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร<u>ไม่ถึง ๖ เดือน</u> ให้ได้รับเงินรางวัลประจำปีตามอัตราส่วนของระยะเวลาที่บุคคลอยู่ปฏิบัติงานจริงในขณะที่เป็นลูกจ้างประจำ ๑.๓ ลูกจ้างชั่วคราวได้รับการจ้างและแต่งตั้งเป็นลูกจ้างประจำในระหว่างปีงบประมาณมีสิทธิได้รับเงินรางวัลประจำปีตามสัดส่วนของระยะเวลาการเป็นลูกจ้างชั่วคราวและลูกจ้างประจำ ๑.๔ ลูกจ้างประจำของกรุงเทพมหานครที่ถูกส่งให้ออกจากราชการเพื่อไปรับราชการทหาร และต่อมาได้มีคำสั่งบรรจุกลับให้เข้ารับราชการ<u>หลังวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๒</u> ให้จ่ายเงินรางวัลได้ โดยให้คำนวณเงินรางวัลตามระยะเวลาที่อยู่ปฏิบัติงานจริงกับกรุงเทพมหานคร	- บรรจุหรือโอนมาก่อนวันที่ ๒ เมษายน ๒๕๖๒ - ต้องมีผลการประเมินอย่างน้อย ๑ รอบ - เนื่องจากเป็นคำสั่งให้ออกจากราชการเพื่อไปรับราชการทหาร (ปฏิบัติราชการเพื่อประเทศชาติ) แต่ต้องมีผลการประเมินบุคคลประกอบด้วย
๒. การโอนไปส่วนราชการอื่น หรือลาออก	ลูกจ้างประจำที่ลาออกจากราชการโดยมีระยะเวลาในการปฏิบัติราชการ <u>ไม่น้อยกว่า ๖ เดือน</u> ให้ได้รับเงินรางวัลประจำปี ตามอัตราส่วนของระยะเวลาที่ปฏิบัติงานจริงกับกรุงเทพมหานคร	- ต้องมีผลการประเมินอย่างน้อย ๑ รอบ - ทั้งนี้ ให้ใช้เงินเดือน ณ วันที่โอนหรือลาออกมาเป็นฐานในการคำนวณเงินรางวัล
๓. การถึงแก่กรรม	ลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานครถึงแก่กรรม โดยมีระยะเวลาในการปฏิบัติราชการ <u>ไม่น้อยกว่า ๖ เดือน</u> ให้ได้รับเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ตามอัตราส่วนของระยะเวลาที่ปฏิบัติงานจริงกับกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้ ให้ใช้เงินเดือน ณ วันที่ถึงแก่กรรมมาเป็นฐานในการคำนวณเงินรางวัล	- กรณีถึงแก่กรรมก่อนเวลา ๒๔.๐๐ น. ของวันที่ครบระยะเวลา ๖ เดือนจะไม่ได้รับเงินรางวัลประจำปี (วันที่ใช้ในการคำนวณนั้นนับถึงวันก่อนถึงแก่กรรม) - สิทธิการรับเงินรางวัลประจำปีของผู้ถึงแก่กรรมให้ตกแก่ทายาทตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ - ต้องมีผลการประเมินอย่างน้อย ๑ รอบ

หัวข้อ	แนวทางการจ่ายเงินรางวัล ระดับบุคคล	หมายเหตุ
๔. การเลื่อนค่าจ้าง ประจำกรณีพิเศษ หรือ การเลื่อนค่าจ้างประจำ กรณีอื่นๆ (ทุกกรณี)	ลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานครที่มีคำสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้าง ประจำกรณีพิเศษ (๒ ขั้น) หรือคำสั่งเลื่อนค่าจ้างประจำ กรณีอื่น ๆ ย้อนหลังและมีผลให้รับค่าจ้างประจำในอัตราที่สูงขึ้น ย้อนหลังไปก่อนวันที่ ๒ กันยายน ๒๕๖๒ จะไม่มีผลทำให้ การจ่ายเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ เพิ่มขึ้นอีก	<u>ยกเว้น</u> ผู้มีอำนาจลงนาม คำสั่งการเลื่อนค่าจ้าง ประจำกรณีพิเศษ/การ เลื่อนค่าจ้างประจำกรณี อื่น ๆ (ทุกกรณี) ภายใน <u>เดือนมกราคม ๒๕๖๓</u> จึงจะได้รับเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ เพิ่มเติม
๕. การเข้ารับการศึกษ ฝึกอบรม ดูงาน หรือ ปฏิบัติการวิจัย	๕.๑ <u>การศึกษา</u> ลูกจ้างประจำของกรุงเทพมหานครที่ เข้ารับการศึกษ ตามหลักสูตรที่กรุงเทพมหานครหรือ หน่วยงานอื่น เป็นผู้จัดและกรุงเทพมหานครเป็นผู้ส่งให้ เข้ารับการศึกษฯ (ทุนประเภท ๑) และลูกจ้างประจำของ กรุงเทพมหานครที่เข้ารับการศึกษด้วยทุนส่วนตัว (ทุน ประเภท ๒) โดยใช้เวลาราชการ ให้นำระยะเวลาที่อยู่ ปฏิบัติงานจริงกับกรุงเทพมหานคร มาคำนวณเงินรางวัล ประจำปี ๕.๒ <u>การฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัย</u> ลูกจ้างประจำของกรุงเทพมหานครที่เข้ารับการฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัย (๑) กรณีที่ใช้งบประมาณจากกรุงเทพมหานครหรือได้รับ อนุมัติจากกรุงเทพมหานคร (ทุนประเภท ๑) ให้นำระยะเวลา การเข้ารับการฝึกอบรมฯ มาคำนวณเงินรางวัลประจำปีได้ (๒) กรณีทุนประเภท ๒ ให้นำระยะเวลาการเข้ารับ การฝึกอบรมฯ มาคำนวณเงินรางวัลประจำปีได้ ยกเว้นเข้ารับ การฝึกอบรมฯ ในหลักสูตรที่มีระยะเวลาแต่ละหลักสูตร มากกว่า ๖ เดือนที่ใช้เวลาราชการ ให้หักระยะเวลาการ ฝึกอบรมฯ ที่เกินจาก ๖ เดือน (หักเฉพาะวันทำการ) ออก จากระยะเวลาที่อยู่ปฏิบัติงาน และใช้ระยะเวลาที่ได้มา คำนวณเงินรางวัลประจำปี	- หากเข้ารับการศึกษฯ ตลอดปีงบประมาณจะ ไม่ได้รับเงินรางวัลเนื่องจาก ไม่มีผลการประเมินบุคคล ในปีงบประมาณพ.ศ.๒๕๖๒ - ต้องมีผลการประเมิน อย่างน้อย ๑ รอบ และ ๑ รอบการประเมิน จะต้องมีระยะเวลา การปฏิบัติราชการ ไม่น้อยกว่า ๔ เดือน - ต้องมีผลการประเมิน อย่างน้อย ๑ รอบ และ ๑ รอบการประเมิน จะต้องมีระยะเวลา การปฏิบัติราชการ ไม่น้อยกว่า ๔ เดือน

หัวข้อ	แนวทางการจ่ายเงินรางวัล ระดับบุคคล	หมายเหตุ
๖. การลาประเภทต่าง ๆ	๖.๑ ลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานครที่ลาคลอด ลาป่วย หรือลาอุปสมบท ให้นำระยะเวลาการลาดังกล่าวมา คำนวณเงินรางวัลได้ ๖.๒ การลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานาน ไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกันไม่เกินหกสิบวัน ทำการ (ปลัดกรุงเทพมหานครอนุญาตให้ลาต่อได้) ให้นำ ระยะเวลาดังกล่าวมาคำนวณเงินรางวัลได้ ๖.๓ การลาคลอดโดยขอลาต่อเพื่อเลี้ยงดูบุตร โดยไม่รับ เงินเดือน (ภายหลังการลาคลอด ๙๐ วัน) ไม่สามารถนำ ระยะเวลาที่ขอลาต่อเพื่อเลี้ยงดูบุตรมาคำนวณเงินรางวัลได้ ๖.๔ การลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร ให้นำ ระยะเวลาการลาดังกล่าวมาคำนวณเงินรางวัลได้ ๖.๕ การลาอุปสมบท/ลาไปประกอบพิธีฮัจญ์ ให้นำ ระยะเวลาดังกล่าวมาคำนวณเงินรางวัลได้ แต่ต้องไม่เกิน สิทธิ (๑๒๐ วัน) กรณีลาเกินสิทธิให้หักวันที่เกินสิทธิ (เฉพาะวันทำการ) ออกจากระยะเวลาที่จะใช้ในการ คำนวณเงินรางวัล จึงจะได้รับเงินรางวัลประจำปี ๖.๖ การลาป่วย/ลากิจ ที่มีใช้การลาป่วยตามหมวด ๙ ข้อ ๕๙ (๔) (ค) และ (ง) ของข้อบังคับกรุงเทพมหานครว่าด้วย การบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๒ หากลาเกินกว่า ๘ ครั้ง ๒๓ วัน ในแต่ละรอบการ ประเมินจนไม่ได้รับการเลื่อนขั้นค่าจ้างจะไม่มีสิทธิได้รับ เงินรางวัลประจำปี	ต้องมีผลการประเมิน อย่างน้อย ๑ รอบ และ ๑ รอบการประเมิน จะต้องมียะเวลาก การปฏิบัติราชการ ไม่น้อยกว่า ๔ เดือน
๗. การขาดราชการ	ลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานครที่ขาดราชการ ให้นำ ระยะเวลาที่อยู่ปฏิบัติงานจริงกับกรุงเทพมหานครมา คำนวณเงินรางวัลได้ (ไม่นำระยะเวลาที่ขาดราชการ มาคำนวณ โดยหักเฉพาะวันทำการ)	กรณีขาดราชการจนได้รับโทษ ทางวินัยร้ายแรงจะไม่ได้รับ เงินรางวัลประจำปี
๘. การประเมินบุคคล ของลูกจ้างประจำ กรุงเทพมหานคร	๘.๑ ลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานครให้ใช้ผลการประเมิน ตามหนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๔๒๘/ว ๙๐ ลงวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๓ โดยใช้ค่าเฉลี่ยของคะแนนผลการปฏิบัติ ราชการตามแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล การปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำของส่วนราชการ เพื่อ เลื่อนค่าจ้างทั้ง ๒ รอบการประเมินในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ เป็นเกณฑ์ในการจ่ายเงินรางวัลประจำปีให้แก่ ลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานคร	- กรณีมีการย้ายหน่วยงาน ระหว่างปีให้ใช้ผลการประเมิน บุคคลในแต่ละรอบ มา คำนวณกับระยะเวลา ปฏิบัติงานจริงที่ปฏิบัติงาน ณ หน่วยงานนั้น ๆ และนำผล ที่ได้มาบวกรวมกัน - กรณีไม่อยู่ปฏิบัติงานและไม่มี ผลการประเมินจะไม่ได้รับ เงินรางวัล

หัวข้อ	แนวทางการจ่ายเงินรางวัล ระดับบุคคล	หมายเหตุ
๘. การประเมินบุคคล ของลูกจ้างประจำ กรุงเทพมหานคร (ต่อ)	๘.๒ ลูกจ้างประจำจะต้องเป็นผู้มีผลการปฏิบัติงาน อยู่ในเกณฑ์ที่สมควรจะได้รับการเลื่อนค่าจ้างและใน ปีงบประมาณที่ขอรับการประเมินจะต้องได้รับการ เลื่อนขั้นค่าจ้างทั้งปีไม่น้อยกว่า ๑ ขั้น จึงจะมีสิทธิได้รับ เงินรางวัลประจำปี	ต้องมีระยะเวลาการปฏิบัติ ราชการตามรอบการประเมิน ไม่น้อยกว่า ๔ เดือน
๙. การช่วยราชการ	๙.๑ ลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานครที่ไปช่วยราชการใน หน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานครตลอดปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒) ให้ใช้ผล การประเมินตามคำรับรองฯ และผลการประเมินบุคคลจาก หน่วยงานที่ไปช่วยราชการ <u>กรณีไปช่วยราชการไม่เต็ม ปีงบประมาณ</u> ให้ใช้ผลการประเมินบุคคลของหน่วยงานที่สังกัด และหน่วยงานที่ไปช่วยราชการ มาคำนวณเงินรางวัลตาม ระยะเวลาที่อยู่ปฏิบัติงานจริงในแต่ละหน่วยงาน ๙.๒ ลูกจ้างประจำของกรุงเทพมหานครที่ไปช่วยราชการ นอกสังกัดกรุงเทพมหานครให้จ่ายเงินรางวัลได้ หากการไปช่วย ราชการเป็นงานที่มีส่วนช่วยสนับสนุนให้งานตามพันธกิจของ หน่วยงาน/กรุงเทพมหานครบรรลุเป้าหมายให้นำระยะเวลา การไปช่วยราชการมาคำนวณเงินรางวัลได้ <u>กรณีไปช่วยราชการ ตลอดปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒</u> (๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒) ให้ใช้ผลการประเมินบุคคลตามแบบประเมิน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ ของหน่วยงานที่ไปช่วยราชการมาคำนวณเงินรางวัล <u>กรณีไป ช่วยราชการไม่เต็มปีงบประมาณ</u> ให้ใช้ค่าเฉลี่ยของผลการ ประเมินบุคคลฯ ของกรุงเทพมหานครและหน่วยงานที่ไป ช่วยราชการเพื่อนำมาคำนวณเงินรางวัลตามระยะเวลาที่อยู่ ปฏิบัติงานจริงในแต่ละหน่วยงาน	ต้องมีผลการประเมิน อย่างน้อย ๑ รอบ และ ๑ รอบการ ประเมินจะต้องมี ระยะเวลาการปฏิบัติ ราชการ ไม่น้อยกว่า ๔ เดือน
๑๐. การดำเนินการทาง วินัย	ลูกจ้างประจำของกรุงเทพมหานครที่ได้รับโทษทางวินัยไม่ ร้ายแรงหรืออยู่ระหว่างการพิจารณาทางวินัยให้จ่ายเงิน รางวัลได้ โดยให้คำนวณเงินรางวัลตามระยะเวลาที่อยู่ ปฏิบัติงานจริงกับกรุงเทพมหานคร	๑. ผู้ที่ได้รับโทษทางวินัย ร้ายแรง จะไม่ได้รับเงินรางวัล ประจำปี ๒. กรณีลูกจ้างประจำที่อยู่ ระหว่างการพิจารณาทางวินัย หากผลการพิจารณาได้รับโทษ ทางวินัยร้ายแรงโดยมีผลย้อน ไปจนถึงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ลูกจ้างประจำผู้นั้น จะต้องคืนเงินรางวัลประจำปี

หัวข้อ	แนวทางการจ่ายเงินรางวัล ระดับบุคคล	หมายเหตุ
๑๑. การย้าย	ลูกจ้างประจำของกรุงเทพมหานครที่ย้ายไปปฏิบัติราชการในหน่วยงานอื่นสังกัดกรุงเทพมหานครให้ใช้ค่าเฉลี่ยผลการประเมินบุคคลจากหน่วยงานเดิมและหน่วยงานปัจจุบันเพื่อนำไปคำนวณเงินรางวัลตามระยะเวลาที่อยู่ปฏิบัติงานจริงในแต่ละหน่วยงาน ทั้งนี้ให้หน่วยงานที่สังกัดอยู่ปัจจุบันเป็นผู้เบิกจ่ายเงินรางวัล	

- ลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานคร ให้ใช้ผลการประเมินตามหนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๔๒๘/ว ๙๐ ลงวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๓ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำของส่วนราชการ เป็นเกณฑ์ในการจ่ายเงินรางวัลประจำปี
ยกเว้น กรณีช่วยราชการนอกสังกัดกรุงเทพมหานคร (ตลอดปีงบประมาณ) ให้ใช้ผลการประเมินตามแบบประเมินการปฏิบัติราชการของหน่วยงานที่ไปช่วยราชการ
- การจ่ายเงินรางวัลประจำปีให้ถือปฏิบัติตามระเบียบกรุงเทพมหานครว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการเบิกจ่ายเงินรางวัลประจำปีให้แก่ลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๗ ลงวันที่ ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗
- การคำนวณเงินรางวัลหากมีเศษไม่ถึง ๑ บาท ให้ปัดทิ้ง



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กรุงเทพมหานคร (สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร โทร. ๐ ๒๒๒๔ ๓๐๓๓ หรือโทร. ๓๓๓๕ โทรสาร ๐ ๒๒๒๔ ๒๔๖๔)

ที่ กท ๐๔๐๔/ ๔๔ค

วันที่ ๓๒ พฤษภาคม ๒๕๖๐

เรื่อง แบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวกรุงเทพมหานคร

เรียน ผู้อำนวยการสำนัก หัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร เลขานุการสภากรุงเทพมหานคร เลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ผู้อำนวยการเขต และหัวหน้าส่วนราชการในสังกัด
สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

ตามหนังสือกองการเจ้าหน้าที่ ที่ กท ๐๔๐๔/๕๑๕๓ ลงวันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๖๐ ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครได้โปรดเห็นชอบแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวกรุงเทพมหานครและให้ความเห็นชอบเป็นหลักการให้ทุกหน่วยงานนำแบบประเมินมาใช้กับลูกจ้างชั่วคราวกรุงเทพมหานคร เมื่อวันที่ ๑๗ พฤษภาคม ๒๕๖๐ นั้น

ดังนั้น เพื่อให้หน่วยงานมีแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวกรุงเทพมหานครใช้เป็นแนวทางเดียวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ ตามนัยหนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๔๒๘/ว ๔๐ ลงวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๓ จึงขอเวียนแจ้งแบบประเมินดังกล่าวให้ทุกหน่วยงานทราบและถือปฏิบัติเพื่อใช้วัดผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวกรุงเทพมหานครได้อย่างเป็นมาตรฐานและนำไปประกอบการพิจารณาจัดสรรเงินรางวัล ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

จึงเรียนมาเพื่อทราบและถือปฏิบัติ


(นายภัทรุทธิ์ ทรธรานนท์)
ปลัดกรุงเทพมหานคร

หัวข้อ	รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	ผลการประเมิน							
			ดีเกิน (๘๐-๑๐๐%)		เป็นที่ยอมรับได้ (๖๐-๗๙%)		ต้องปรับปรุง (ต่ำกว่า ๖๐%)		คะแนนรวม ที่ได้รับ	
			ครั้งที่ ๑	ครั้งที่ ๒	ครั้งที่ ๑	ครั้งที่ ๒	ครั้งที่ ๑	ครั้งที่ ๒	ครั้งที่ ๑	ครั้งที่ ๒
	๒.๒ การรักษาวินัย และการปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นลูกจ้างชั่วคราว (พิจารณาจากการปฏิบัติตนตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ปฏิบัติตนมีนัยตัวอย่างที่ดีในการเคารพกฎระเบียบต่าง ๆ รวมทั้งการปฏิบัติตนอยู่ในกรอบจรรยาบรรณ และค่านิยมของหน่วยงาน) ๒.๓ ความรับผิดชอบ (พิจารณาจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายโดยเต็มใจ มุ่งมั่นทำงานให้สำเร็จลุล่วง และยอมรับผลที่เกิดจากการทำงาน) ๒.๔ ความร่วมมือ (พิจารณาจากความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม อันเป็นผลทำให้งานลุล่วงไปด้วยดี) ๒.๕ สภาพการมาปฏิบัติงาน (พิจารณาจากการตรงต่อเวลา การลา หยุ่งงาน การขาดงาน) ๒.๖ การวางแผน (พิจารณาจากความสามารถในการคาดการณ์ การวิเคราะห์ข้อมูล กำหนดเป้าหมายและวิธีปฏิบัติงานให้เหมาะสม) ๒.๗ ความคิดริเริ่ม (พิจารณาจากความสามารถในการคิดริเริ่ม ปรับปรุงงานให้เกิดผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นกว่าเดิม รวมทั้งมีความเห็น ข้อเสนอแนะ มาใช้ประโยชน์ต่อองค์กร) ๒.๘ คุณลักษณะอื่น ๆ (ถ้ามี)									
	รวมคะแนนด้านคุณลักษณะการปฏิบัติงาน	๔๐								
	คะแนนรวม ๑+๒	๑๐๐								

๓.๒ สรุปลักษณะการประเมิน :

	คะแนน ผลการประเมิน	ดีเกิน (๕๐-๑๐๐%)	เป็นที่ยอมรับได้ (๖๐-๘๙%)	ต้องปรับปรุง (ต่ำกว่า ๖๐%)
ครั้งที่ ๑		()	()	()
ครั้งที่ ๒		()	()	()

ตอนที่ ๒ ความเห็นของผู้ประเมินขั้นต้นเกี่ยวกับการส่งจ้างและแต่งตั้งเป็นลูกจ้างชั่วคราวในปีงบประมาณถัดไป และอื่น ๆ

๒.๑ ความเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาฝึกอบรม (ระบุความถนัด จุดเด่น และสิ่งที่ควรพัฒนาของผู้รับการประเมิน)

ครั้งที่ ๑ (๑ ต.ค. - ๓๑ มี.ค. ของปีถัดไป)	ครั้งที่ ๒ (๑ เม.ย. - ๓๐ ก.ย.)
--	---------------------------------------

ตอนที่ ๓ ความเห็นของผู้ประเมินเหนือขึ้นไป

ครั้งที่ ๑	ครั้งที่ ๒
() เห็นด้วยกับการประเมินข้างต้น () มีความเห็นแตกต่างจากการประเมินข้างต้น ดังนี้ (๑) การให้คะแนนในการประเมิน (๒) การพัฒนาผู้รับการประเมิน..... (๓) การแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงาน..... ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน (.....) ตำแหน่ง..... วันที่.....	() เห็นด้วยกับการประเมินข้างต้น () มีความเห็นแตกต่างจากการประเมินข้างต้น ดังนี้ (๑) การให้คะแนนในการประเมิน (๒) การพัฒนาผู้รับการประเมิน..... (๓) การสั่งจ้างและแต่งตั้งเป็นลูกจ้างชั่วคราว ในงบประมาณถัดไป..... ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน (.....) ตำแหน่ง..... วันที่.....

ตอนที่ ๔ ความเห็นของผู้ประเมินเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง

ครั้งที่ ๑	ครั้งที่ ๒
() เห็นด้วยกับการประเมินข้างต้น	() เห็นด้วยกับการประเมินข้างต้น
() มีความเห็นแตกต่างจากการประเมินข้างต้น ดังนี้	() มีความเห็นแตกต่างจากการประเมินข้างต้น ดังนี้
(๑) การให้คะแนนในการประเมิน	(๑) การให้คะแนนในการประเมิน
.....	
(๒) การพัฒนาผู้รับการประเมิน	(๒) การพัฒนาผู้รับการประเมิน
.....	
(๓) การแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงาน	(๓) การสั่งจ้างและแต่งตั้งเป็นลูกจ้างชั่วคราว
.....	ในงบประมาณถัดไป
.....	
.....	
ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน	ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน
(.....)	(.....)
ตำแหน่ง.....	ตำแหน่ง.....
วันที่.....	วันที่.....

ตอนที่ ๕ การรับทราบผลการประเมิน

ครั้งที่ ๑	ครั้งที่ ๒
ผู้รับการประเมิน	ผู้รับการประเมิน
☐ ได้รับทราบผลการประเมินแล้ว	☐ ได้รับทราบผลการประเมินแล้ว
ลงชื่อ.....ผู้รับการประเมิน	ลงชื่อ.....ผู้รับการประเมิน
(.....)	(.....)
ตำแหน่ง.....	ตำแหน่ง.....
วันที่.....	วันที่.....

ตอนที่ ๖ ผลการประเมินเฉลี่ยตลอดปี

ผลการประเมินเฉลี่ยตลอดปี	=	$\frac{\text{ผลการประเมินครั้งที่ ๑} + \text{ผลการประเมินครั้งที่ ๒}}{๒}$
() ดีเด่น (๙๐ - ๑๐๐%)	() เป็นที่ยอมรับได้ (๖๐ - ๘๙%)	() ต้องปรับปรุง (ต่ำกว่า ๖๐%)

แบบคำร้องขอผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว
เพื่อจ่ายเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลเบื้องต้นของลูกจ้างชั่วคราว-

๑. ชื่อ ชื่อสกุล
 ตำแหน่ง สังกัด อัตราค่าจ้าง.....บาท

ส่วนที่ ๒ คุณสมบัติของลูกจ้างชั่วคราวที่จะได้รับเงินรางวัลประจำปี	การตรวจสอบคุณสมบัติ	
๑. มีผลการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า ๑ ปี โดยมีระยะเวลาการจ้างต่อเนื่อง	☐ ครบกำหนด	☐ ไม่ครบกำหนด
๒. ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัย เว้นแต่โทษภาคทัณฑ์	☐ ไม่เคยถูกลงโทษ	☐ เคยถูกลงโทษ
๓. มีสถานภาพเป็นลูกจ้างชั่วคราวอยู่ในวันที่ ๓๐ กันยายน ของแต่ละปี	☐ ครบกำหนด	☐ ไม่ครบกำหนด
๔. มีจำนวนวันลาป่วยไม่เกิน ๑๕ วันทำการ (ยกเว้นการลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานาน ไม่ว่าคราวเดียวกันหรือหลายคราวรวมกันไม่เกิน ๖๐ วันทำการ หรือเป็นกรณีการลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่ หรือในขณะที่เดินทางไปหรือเดินทางกลับจากการปฏิบัติหน้าที่ ทั้งนี้ จะต้องมียะระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า ๖ เดือน)	☐ ไม่เกินเกณฑ์กำหนด	☐ เกินเกณฑ์กำหนด
๕. ไม่เป็นผู้ที่ขาดราชการ	☐ ไม่ขาดราชการ	☐ ขาดราชการ

☐ เป็นผู้ที่มีคุณสมบัติสมควรได้รับเงินรางวัลประจำปี

☐ เป็นผู้ขาดคุณสมบัติฯ

ส่วนที่ ๓ การรับรองผลการปฏิบัติงาน

๑. หน้าที่ความรับผิดชอบ

.....

๒. ความสามารถและความชำนาญในการปฏิบัติงาน

.....

๓. ความประพฤติและความรับผิดชอบ (เช่น ความตั้งใจ มุ่งมั่น ทุ่มเท อุทิศเวลา เป็นต้น)

.....

(ลงชื่อ) ผู้ประเมิน (หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา
 (.....) ระดับต้นที่มีคำสั่งมอบหมาย)
 ตำแหน่ง

(ลงชื่อ) ผู้รับรอง (หัวหน้าส่วนราชการ
 (.....) หรือหัวหน้าฝ่าย)
 ตำแหน่ง

ଉତ୍ତର ଗୁପ୍ତାବଳୀ

๕.๒.๒ ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัย เว้นแต่โทษภาคทัณฑ์

๕.๒.๓ มีสถานภาพเป็นลูกจ้างชั่วคราวอยู่ในวันที่ ๓๐ กันยายน ของแต่ละปี

๕.๒.๔ จำนวนวันลา การขาดราชการ และการมาปฏิบัติราชการสายของ
ลูกจ้างชั่วคราวไม่เกินระยะเวลาที่คณะกรรมการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีตามข้อ ๗ กำหนด

ข้อ ๗ ให้คณะกรรมการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร
ประกอบด้วย ปลัดกรุงเทพมหานคร เป็นประธาน รองปลัดกรุงเทพมหานครที่ปลัดกรุงเทพมหานครมอบหมาย
ผู้อำนวยการสำนักการคลัง ผู้อำนวยการสำนักการศึกษา ผู้อำนวยการสำนักงบประมาณกรุงเทพมหานคร
ผู้อำนวยการสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล หัวหน้าผู้ตรวจราชการกรุงเทพมหานคร หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.
ผู้อำนวยการสำนักกฎหมายและคดี ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร เป็น
กรรมการ ผู้อำนวยการกองระบบงาน สำนักงาน ก.ก. เป็นกรรมการและเลขานุการ

ข้อ ๘ ให้คณะกรรมการตามข้อ ๗ มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๘.๑ เสนอแนะแนวทางและอัตราในการจัดสรรเงินรางวัลประจำปี

๘.๒ กำหนดจำนวนวันลา การขาดราชการ และการมาปฏิบัติราชการสายของ
ลูกจ้างชั่วคราวตามข้อ ๕.๒.๔

๘.๓ ดำเนินการอื่นใดตามที่ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครมอบหมาย

ข้อเท็จจริง คณะกรรมการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีของลูกจ้างกรุงเทพมหานครได้มี
การประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗ (เอกสารหมายเลข ๕) และพิจารณาเห็นว่า
ลูกจ้างชั่วคราวไม่ได้มีการจัดทำตัวชี้วัดเพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงานมารับรอง เช่นเดียวกับข้าราชการและ
ลูกจ้างประจำ และเงินรางวัลไม่มีการลดหลั่นเหมือนข้าราชการและลูกจ้างประจำซึ่งการได้รับเงินรางวัลจะ
ขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดของหน่วยงานและผลการประเมินการปฏิบัติงานระดับบุคคล
ซึ่งจะทำให้แต่ละคนได้รับเงินรางวัลประจำปีไม่เท่ากัน โดยบางคนอาจจะได้รับ ๑.๕ เท่า หรือ ๑.๔ เท่า หรือ
๐.๙๕ เท่า งานส่วนใหญ่ของลูกจ้างชั่วคราวจะเป็นงานภาคสนาม และไม่มีความยุ่งยาก ซับซ้อนมากนัก
หากให้จัดทำแบบประเมินฯ จะทำให้ลูกจ้างชั่วคราวเกิดความยุ่งยาก เนื่องจากต้องมีการกำหนดตัวชี้วัดตาม
แบบปฏิบัติงาน ตัวชี้วัดตามหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก และตัวชี้วัดตามงานที่ได้รับมอบหมายพิเศษ
อย่างชัดเจน ซึ่งต้องมีเอกสารหลักฐานประกอบการพิจารณาผลงานในเชิงประจักษ์ด้วย ดังนั้น จึงให้พิจารณา
การจัดสรรเงินรางวัลประจำปี ๒๕๕๖ ให้แก่ลูกจ้างชั่วคราว ดังนี้

๑. แนวทางและอัตราในการจัดสรรเงินรางวัลประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๖ ให้พิจารณา ๒ แนวทาง คือ
แนวทางที่ ๑ จ่ายเป็นก้อน โดยใช้ค่าเฉลี่ยของเงินค่าจ้างสูงสุดและต่ำสุด คิดเป็นค่าเฉลี่ย
๔,๕๐๐ บาท ซึ่งวงเงินที่จะต้องจ่าย คือ ๑๒๔,๕๐๕ ล้านบาท (๔,๕๐๐ บาท x จำนวนลูกจ้างชั่วคราว
๓๕,๒๑๘ คน) รวมกับที่ได้จัดสรรเงินรางวัลให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างประจำไปแล้ว จำนวน ๑,๔๙๐,๙๓๘
ล้านบาท ซึ่งกรุงเทพมหานครจะต้องจ่ายเงินรางวัลรวมประมาณ ๒,๐๒๐,๔๔๓ ล้านบาท เมื่อนำมารวมกับ
ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลที่จ่ายจริงประจำปี ๒๕๕๖ จำนวน ๒๐,๘๗๔,๒๒๒ ล้านบาท รวมเป็นเงินทั้งสิ้น
๒๒,๘๙๔,๖๖๓ ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ ๗๒.๑๘๓ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๕๖ (จำนวน
๒๙,๙๐๐ ล้านบาท)

ข้อเสนอ มีความเหมาะสม เพราะลูกจ้างชั่วคราวจะได้รับเงินรางวัลในจำนวนเท่ากับทุกคน

/ผู้เสนอ...

ข้อ ๕๑๑ จากความเป็นธรรม เนื่องจากผู้ได้รับเงินอัตราต่ำสุดจะได้รับเงินรางวัล เป็นเปอร์เซ็นต์สูงกว่าผู้ได้รับเงินอัตราค่าจ้างสูงสุด เช่น ใช้เกณฑ์ส่วนน้อย ๘,๕๐๐ บาท เป็นเงินก่อนทุกคน คนที่ได้รับค่าจ้างในอัตราต่ำสุด ๔,๓๕๐ บาท จะได้รับเงินรางวัลคิดเป็น ร้อยละ ๖๒.๗๕ แต่คนที่ได้รับค่าจ้างใน อัตราสูงสุด ๑๑,๖๕๐ บาท จะได้รับเงินรางวัลคิดเป็น ร้อยละ ๓๗.๒๕

แนวทางการที่ ๒ จ่ายในอัตรา ๑ เท่าของค่าจ้างรายเดือน ของหน่วยงานที่กรุงเทพมหานครนครจ่าย ค่าจ้าง ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๕๖ ให้แก่ลูกจ้างชั่วคราว คือ จำนวน ๑,๕๐๐ ล้านบาท รวมกับที่ได้จัดสรรเงิน รางวัลให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างประจำไปแล้ว จำนวน ๑,๘๕๐,๘๓๘ ล้านบาท กรุงเทพมหานครนครจะจ่ายเงิน รางวัลรวมประมาณ ๒,๐๓๖,๘๓๘ ล้านบาท เมื่อคำนวณรวมกับค่าใช้จ่ายด้านบุคคลที่จ่ายจริงประจำปี ๒๕๕๖ จำนวน ๒๐,๘๗๔.๒๒ ล้านบาท รวมเป็นเงินทั้งสิ้น จำนวน ๒๒,๕๑๑.๓๕๘ ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๒๐๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๕๖ (จำนวน ๖๙,๙๐๐ ล้านบาท)

ข้อ ๕๑๒ เป็นธรรม เพราะอัตราการจัดสรรเงินรางวัลขึ้นอยู่กับค่าจ้างของแต่ละคน ซึ่งเป็นไปตามค่าของงาน รวมทั้งความขยันหมั่นเพียร และความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน

ข้อ ๕๑๓ ลูกจ้างชั่วคราวจะได้รับเงินรางวัลไม่ต่ำกว่าข้าราชการและลูกจ้างประจำซึ่งได้รับใน อัตรา ๑.๕ เท่า หรือ ๑.๔ เท่า หรือ ๑.๓๕ เท่าของเงินเดือนและค่าจ้าง ตามผลการประเมินการปฏิบัติงานการ ซึ่งในส่วนของลูกจ้างชั่วคราวลักษณะงานไม่ใช่อำนาจในการถือประเมินตัวชี้วัด

๒. กำหนดจำนวนวันลา การขาดราชการ และการมาปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว ที่สมควรให้ได้รับเงินรางวัลประจำปี ตามหลักเกณฑ์การพิจารณาของลูกจ้างชั่วคราวเป็นลูกจ้างประจำ ซึ่งผู้ที่เป็น ลูกจ้างชั่วคราวย่อมต้องทราบหลักเกณฑ์อยู่แล้ว เนื่องจากลูกจ้างชั่วคราวไม่มีการจัดทำตัวชี้วัดเพื่อการประเมิน ผลการปฏิบัติงานการระดับบุคคลเหมือนข้าราชการและลูกจ้างประจำ ดังนั้น จึงต้องประเมินผลรวมจาก ความขยันหมั่นเพียร ความเหมาะสมในการปฏิบัติงานที่ด้วยจำนวนวันลาในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ ดังนี้

๒.๑ ให้มีจำนวนวันลาป่วยไม่เกิน ๑๕ วันทำการ ยกเว้น กรณีที่มีการลาป่วยซึ่งจำเป็น ต้องรักษาตัวเป็นเวลานาน ไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกัน ไม่เกิน ๖๐ วันทำการ หรือเป็นการลาป่วย เพราะประสบอันตรายในขณะปฏิบัติงานการตามหน้าที่หรือในขณะเดินทางไปหรือเดินทางกลับจากปฏิบัติงาน หน้าที่ กำหนดไม่เกิน ๒ เดือน (เนื่องจากผู้ได้รับการจ้างเป็นลูกจ้างชั่วคราวจำเป็นต้องมีระยะเวลาในการ ปฏิบัติงานอย่างน้อย ๒ เดือน) สำหรับการมาปฏิบัติงานการตามไม่เห็นควรนำมากิจการมาเพื่อให้ลูกจ้างได้ ประสิทธิภาพมากขึ้น

๒.๒ ต้องไม่ขาดราชการในรอบปีงบประมาณ

มติที่ประชุม ๑. เห็นชอบให้นำเสนอผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ดังนี้

๑.๑ กำหนดการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ ให้แก่ ลูกจ้างชั่วคราวกรุงเทพมหานครเป็นจำนวน ๑ เท่าของค่าจ้างรายเดือน

๑.๒ การเบิกจ่ายเงินรางวัลให้มีคำรับรองผลการปฏิบัติงานจากหน่วยงาน ตามแบบที่กำหนด โดยให้หน่วยงานที่ลูกจ้างชั่วคราวดำรงตำแหน่งอยู่ในปัจจุบันเป็นผู้เบิกจ่ายเงินรางวัลให้แก่ผู้ เสร็จภายในเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๕๗

๒. กำหนดจำนวนวันลาในรอบปีงบประมาณการจ้าง เพื่อประกอบการพิจารณา ให้ได้รับเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ ดังนี้

๒.๑ ลาป่วยไม่เกิน ๑๕ วันทำการ ยกเว้น กรณีที่มีการลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานาน ไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกันไม่เกิน ๖๐ วันทำการ หรือเป็นการมีลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะปฏิบัติราชการตามหน้าที่ หรือในขณะเดินทางไปหรือเดินทางกลับจากปฏิบัติหน้าที่กำหนดไม่เกิน ๖ เดือน

๒.๒ ไม่เป็นผู้ที่ขาดราชการ

ข้อพิจารณาและเหตุผล เพื่อให้การจัดสรรเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ แก่ลูกจ้างชั่วคราวกรุงเทพมหานครเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงเห็นควรกำหนดวิธีการจัดสรรเงินรางวัลประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๖ ให้แก่ลูกจ้างชั่วคราว ตามมติคณะกรรมการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ครั้งที่ ๑/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖ ในอัตรา ๑ เท่าของค่าจ้างรายเดือน โดยต้องได้รับรองผลการปฏิบัติงานจากหน่วยงานตามแบบที่กำหนด (เอกสารแนบท้าย) และให้พิจารณาจำนวนวันลาตามมติคณะกรรมการฯ ทั้งนี้ ให้หน่วยงานที่ลูกจ้างชั่วคราวดำรงตำแหน่งอยู่ในปัจจุบันเป็นผู้เบิกจ่ายเงินรางวัลให้แก่ตัวจริงภายในเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๕๗

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบ ขอให้โปรดนำเรียนผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเพื่อโปรดพิจารณาเห็นชอบ เพื่อสำนักงาน ก.ค. จะได้เรียนแจ้งหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานครทราบและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

๕-
(นางสาววิภากรณ์ สรรพทานกุล)
ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ค.
รักษาการแทนหัวหน้าสำนักงาน ก.ค.

เรียน ศว.กทท.

เพื่อโปรดให้ความเห็นชอบตามที่
ศกท. และ รป.กทท. เสนอ


(นางนิพนาท ชิตาพนท)
ปลัดกรุงเทพมหานคร
๑๕ ก.พ. ๕๗


(นายกฤษฎา กัตถานพณ)
รองปลัดกรุงเทพมหานคร
๑๕ ก.พ. ๕๗

เพ็ญ ๕๐๐

๑๓ ก.พ. ๕๗
(น.ร.ว.สุพจน์ บวรพิตร)
ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร

**แนวทางการจ่ายเงินรางวัลระดับบุคคลของลูกจ้างชั่วคราวกรุงเทพมหานคร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒**

หัวข้อ	แนวทางการจ่ายเงินรางวัล ระดับบุคคล	หมายเหตุ
๑. การบรรจุ	๑.๑ ลูกจ้างที่บรรจุเป็นลูกจ้างชั่วคราวต้องมีสถานภาพการเป็นลูกจ้างชั่วคราวของกรุงเทพมหานคร <u>ไม่น้อยกว่า ๑ ปี โดยมีระยะเวลาการจ้างต่อเนื่องในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒</u> ให้จ่ายเงินรางวัลได้ ๑.๒ กรณีเป็นลูกจ้างชั่วคราวได้รับการจ้างและแต่งตั้งเป็นลูกจ้างประจำในระหว่างปีงบประมาณมีสิทธิได้รับเงินรางวัลประจำปีตามสัดส่วนของระยะเวลาการเป็นลูกจ้างชั่วคราวและลูกจ้างประจำ	- ต้องมีผลการประเมิน - ต้องมีผลการประเมินทั้งในส่วน of ลูกจ้างชั่วคราวและลูกจ้างประจำ
๒. การเปลี่ยนตำแหน่งของลูกจ้างชั่วคราวระหว่างปี	- ลูกจ้างชั่วคราวที่เปลี่ยนตำแหน่งระหว่างปีจะต้องมีระยะเวลาการจ้างต่อเนื่อง และมีสภาพเป็นลูกจ้างชั่วคราวอยู่ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒ ถึงจะให้ได้เงินรางวัลประจำปี โดยให้คิดอัตราการจ่ายเงินรางวัลดังนี้ (อัตราค่าจ้างในแต่ละตำแหน่ง x อัตราเงินรางวัลที่ได้รับ x ระยะเวลาการปฏิบัติราชการแต่ละตำแหน่ง)	ระยะเวลาการปฏิบัติราชการแต่ละตำแหน่งคำนวณจาก จำนวนวันที่อยู่แต่ละตำแหน่งหารด้วยจำนวนวันทั้งหมดของปีนั้น ๆ
๓. การถึงแก่กรรม	- ลูกจ้างชั่วคราวกรุงเทพมหานครถึงแก่กรรม โดยมีระยะเวลาในการปฏิบัติราชการ <u>ไม่น้อยกว่า ๑ ปี</u> ให้ได้รับเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒	- กรณีถึงแก่กรรมก่อนเวลา ๒๔.๐๐ น. ของวันที่ครบระยะเวลา ๑ ปี จะไม่ได้รับเงินรางวัลประจำปี (วันที่ใช้ในการคำนวณให้นับถึงวันก่อนถึงแก่กรรม) - สิทธิการรับเงินรางวัลประจำปีของผู้ถึงแก่กรรมให้ตกแก่ทายาทตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

หัวข้อ	แนวทางการจ่ายเงินรางวัล ระดับบุคคล	หมายเหตุ
๔. การลา	๔.๑ การลาป่วย ต้องลาป่วยไม่เกิน ๑๕ วันทำการ จึงจะได้รับเงินรางวัลประจำปี ยกเว้น กรณีที่มีการลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานาน ไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกันไม่เกิน ๖๐ วันทำการ หรือเป็นกรณีลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะปฏิบัติราชการตามหน้าที่ หรือในขณะที่เดินทางกลับจากปฏิบัติหน้าที่กำหนดไม่เกิน ๖ เดือน โดยการลาป่วยไม่เกิน ๑๕ วันทำการ ดังกล่าวข้างต้น<u>ไม่นับรวม</u>วันลาพักผ่อน ๔.๒ การลากิจส่วนตัวลาได้ไม่เกิน ๑๕ วันทำการ จึงจะได้รับเงินรางวัลประจำปี ๔.๓ การลาพักผ่อน ต้องลาพักผ่อนไม่เกิน ๑๐ วันทำการ จึงจะได้รับเงินรางวัลประจำปี ๔.๔ การลาคลอด ต้องลาคลอดไม่เกิน ๙๐ วัน จึงจะได้รับเงินรางวัลประจำปี ๔.๕ การลาอุปสมบท/ลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ลาได้ไม่เกิน ๑๒๐ วันทำการ จึงจะได้รับเงินรางวัลประจำปี	วันลาที่เป็นไปตามสิทธิสามารถนำมาใช้ในการคำนวณเงินรางวัลได้ ถ้าเกินกว่าสิทธิ ถือว่าขาดราชการ จะไม่ได้รับเงินรางวัลประจำปี
๕. การขาดราชการ	- ต้องไม่เป็นผู้ขาดราชการ	
๖. การประเมินบุคคลของลูกจ้างชั่วคราวกรุงเทพมหานคร	๖.๑ ต้องมีคำรับรองผลการปฏิบัติงานจากหน่วยงานตามเอกสารที่กำหนด ๖.๒ ให้ใช้ผลการประเมินตามหนังสือกรุงเทพมหานครที่ กท ๐๔๐๔/๔๔๘ ลงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐ โดยใช้ค่าเฉลี่ยของคะแนนผลการปฏิบัติราชการตามแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวกรุงเทพมหานคร ทั้ง ๒ รอบการประเมินในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ เป็นเกณฑ์ในการจ่ายเงินรางวัลประจำปีให้แก่ลูกจ้างชั่วคราวกรุงเทพมหานคร	- กรณีมีการย้ายหน่วยงานระหว่างปี ให้ใช้ผลการประเมินบุคคลในแต่ละรอบ มาคำนวณกับระยะเวลาปฏิบัติงานจริงที่ปฏิบัติงาน ณ หน่วยงานนั้น ๆ และนำผลที่ได้มาบวกรวมกัน
๗. การดำเนินการทางวินัย	- ต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัย เว้นแต่โทษภาคทัณฑ์	

- ลูกจ้างชั่วคราวกรุงเทพมหานคร ให้ใช้แบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวกรุงเทพมหานครตามหนังสือกรุงเทพมหานครที่ กท ๐๔๐๔/๔๔๘ ลงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐ เป็นเกณฑ์ในการเบิกจ่ายเงินรางวัลประจำปี
- การจ่ายเงินรางวัลประจำปีให้ถือปฏิบัติตามระเบียบกรุงเทพมหานครว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการเบิกจ่ายเงินรางวัลประจำปีให้แก่ลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๗ ลงวันที่ ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗
- การคำนวณเงินรางวัลหากมีเศษไม่ถึง ๑ บาท ให้ปัดทิ้ง

ตัวอย่าง
การคำนวณเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ (ระดับบุคคล)

การจ่ายเงินรางวัลระดับบุคคลให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างของกรุงเทพมหานครในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ก. ลับ ด่วนที่สุด ที่ กท ๐๓๐๓/๐๔๒ ลงวันที่ ๘ มกราคม ๒๕๖๓ /

๑. ข้าราชการ และลูกจ้างประจำ

สูตรการคำนวณเงินรางวัลประจำปี

อัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างประจำ ณ วันที่ ๑ ก.ย. ๒๕๖๒ X อัตราเงินรางวัลที่ได้รับ X ระยะเวลาการปฏิบัติราชการ

ตัวอย่างที่ ๑ กรณีปฏิบัติราชการในหน่วยงานเดียวตลอดปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

ให้คำนวณเงินรางวัลตามอัตราการจ่ายเงินรางวัลระดับบุคคล และระยะเวลาการปฏิบัติงานจริง (หากมีเงื่อนไขอื่นให้คำนวณเงินรางวัล โดยนำเงื่อนไขดังกล่าวมาประกอบการพิจารณาเพื่อจ่ายเงินรางวัลด้วย)

- ☞ นายเอริกเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ปฏิบัติงานที่โรงเรียนเอี่ยมวิทยอนุสรณ์ สังกัดสำนักงานเขตบางนา (สำนักงานเขตบางนา มีผลการประเมินระดับหน่วยงาน ๔.๘๓๒ คะแนน)
- นายเอริกมีอัตราเงินเดือน ณ วันที่ ๑ ก.ย. ๒๕๖๒ จำนวน ๑๐,๐๐๐ บาท
 - มีผลการประเมินตามแบบประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูรอบที่ ๑ (๑ ต.ค. ๒๕๖๑ - ๓๑ มี.ค. ๒๕๖๒) ด้วยคะแนน ๙๔ %
 - มีผลการประเมินตามแบบประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูรอบที่ ๒ (๑ เม.ย. ๒๕๖๒ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๒) ด้วยคะแนน ๙๒ %
 - นายเอริกมีผลการประเมินระดับบุคคลเฉลี่ย $(๙๔ + ๙๒) \div ๒ = ๙๓ \%$ ซึ่งอยู่ระหว่าง ๙๐ - ๑๐๐ % จึงได้รับเงินรางวัลในอัตราสูงสุดของสำนักงานเขตบางนา คือ ๑.๑ เท่าของเงินเดือน ณ วันที่ ๑ ก.ย. ๒๕๖๒

$$\begin{aligned}\text{ดังนั้น นายเอริกได้รับเงินรางวัล} &= ๑๐,๐๐๐ \text{ บาท} \times ๑.๑ \times ๑ \text{ ปี} \\ &= ๑๑,๐๐๐ \text{ บาท}\end{aligned}$$

- ☞ ถ้านายเอริกเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ให้ใช้ผลการประเมินตามแบบประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘.๑/ว๕ ลงวันที่ ๒ สิงหาคม ๒๕๕๔ เพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนเฉลี่ย ๒ รอบการประเมิน โดยมีวิธีการคำนวณเงินรางวัลเช่นเดียวกับตัวอย่างที่ ๑

- ☞ ถ้านายเอริกเป็นลูกจ้างประจำ ให้ใช้ผลการประเมินตามแบบประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามหนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๔๒๘/ว ๙๐ ลงวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๓ เพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนเฉลี่ย ๒ รอบการประเมิน โดยมีวิธีการคำนวณเงินรางวัลเช่นเดียวกับตัวอย่างที่ ๑

๘ การคำนวณเงินรางวัลของปลัดกรุงเทพมหานคร รองปลัดกรุงเทพมหานคร หัวหน้าหน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ผู้ตรวจราชการกรุงเทพมหานคร ผู้ตรวจราชการ ผู้ช่วยปลัดกรุงเทพมหานคร รองผู้อำนวยการสำนัก ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. ผู้ช่วยผู้อำนวยการเขต ผู้ช่วยเลขานุการสภากรุงเทพมหานคร และหัวหน้าสำนักงานเลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ให้ใช้ผลการประเมินระดับหน่วยงานจากคะแนนหรือคะแนนเฉลี่ยผลการปฏิบัติราชการจากหน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ที่รับผิดชอบในการกำกับการบริหารราชการ ตามเอกสารหมายเลข ๔ เช่น

นายมาร์ค รองปลัดกรุงเทพมหานคร รับผิดชอบกำกับการบริหารราชการของสำนักการแพทย์ สำนักงานมัย สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร และกลุ่มเขตกรุงเทพใต้ รวมทั้งหมด ๑๕ หน่วยงาน ดังนั้นจึงใช้ผลการประเมินระดับหน่วยงานเฉลี่ยทั้งหมดของหน่วยงานที่รับผิดชอบ มาเป็นผลการประเมินระดับหน่วยงานของนายมาร์ค รองปลัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งสำนักงาน ก.ก. ได้คำนวณให้แล้ว สมมติมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๔.๗๖๓

- นายมาร์คมีอัตราเงินเดือน ณ วันที่ ๑ ก.ย. ๒๕๖๒ จำนวน ๗๒,๐๐๐ บาท
 - มีผลการประเมินตามแบบประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘.๑/ว๕ ลงวันที่ ๒ สิงหาคม ๒๕๕๔ รอบที่ ๑ (๑ ต.ค. ๒๕๖๑ - ๓๑ มี.ค. ๒๕๖๒) ด้วยคะแนน ๘๗ %
 - มีผลการประเมินตามแบบประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ รอบที่ ๒ (๑ เม.ย. ๒๕๖๒ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๒) ด้วยคะแนน ๙๐ %
 - นายมาร์คมีผลการประเมินระดับบุคคลเฉลี่ย $(๘๗ + ๙๐) \div ๒ = ๘๘.๕๐$ % ซึ่งอยู่ระหว่าง ๘๑ - ๘๙ % จึงได้รับเงินรางวัลในอัตราสูงสุด คือ ๑.๐๕ ของเงินเดือน ณ วันที่ ๑ ก.ย. ๒๕๖๒
- ดังนั้น นายมาร์คได้รับเงินรางวัล = ๗๒,๐๐๐ บาท X ๑.๐๕ X ๑ ปี
- = ๗๕,๖๐๐ บาท

ตัวอย่างที่ ๒ กรณีการย้ายไปหน่วยงานอื่นในสังกัดกรุงเทพมหานคร

ให้คำนวณเงินรางวัลแยกเป็นส่วน ๆ ตามผลการปฏิบัติงานและระยะเวลาการปฏิบัติงานจริงในแต่ละ หน่วยงาน แล้วนำยอดเงินรางวัลมารวมกันโดยหน่วยงานที่สังกัดอยู่ในปัจจุบันเป็นผู้เบิกจ่ายเงินรางวัล

กรณีย้ายไปหน่วยงานอื่นระหว่างปี

- ๘ น.ส. อลิซ เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ปฏิบัติงานที่โรงเรียนวัดจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตบางพลัด ระหว่างวันที่ ๑ ต.ค. ๒๕๖๑ - ๑ ธ.ค. ๒๕๖๑ (รวมระยะเวลา ๖๒ วัน)
- ต่อมาย้ายไปปฏิบัติงานที่โรงเรียนพิบูลย์ศิลป์ สังกัดสำนักงานเขตทุ่งครุ ตั้งแต่วันที่ ๒ ธ.ค. ๒๕๖๑ ถึงปัจจุบัน (รวมระยะเวลาถึงสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ จำนวน ๓๐๓ วัน)
 - น.ส. อลิซ มีผลการประเมินตามแบบประสิทธิภาพและประสิทธิผลฯ ในรอบที่ ๑ เท่ากับ ๘๙ % (จากโรงเรียนวัดจันทร์ ซึ่งสังกัดสำนักงานเขตบางพลัด มีผลการประเมินระดับหน่วยงานเท่ากับ ๔.๘๔๒ คะแนน)
 - และมีผลการประเมินตามแบบประสิทธิภาพและประสิทธิผลฯ ในรอบที่ ๒ เท่ากับ ๙๒ % (จากโรงเรียนพิบูลย์ศิลป์ ซึ่งสังกัดสำนักงานเขตทุ่งครุ มีผลการประเมินระดับหน่วยงานเท่ากับ ๔.๔๘๙ คะแนน)
 - มีอัตราเงินเดือน ณ วันที่ ๑ ก.ย. ๒๕๖๒ จำนวน ๒๒,๖๒๐ บาท

ดังนั้น น.ส.อลิซ จะได้รับเงินรางวัลประจำปี ดังนี้

๑. เงินรางวัลในส่วนของผลงานจากโรงเรียนวัดจันทร์ = $(๒๒,๖๒๐ \text{ บาท} \times ๑.๐๕) \times (๖๒ \div ๓๖๕ \text{ ปี})$
= $๒๓,๗๕๑ \times ๐.๑๗๐$
= $๔,๐๓๗.๖๗๐ \text{ บาท}$

(หน่วยงานที่สังกัด มีผลการประเมินสูงกว่า ๔.๕๐๐ คะแนน จึงได้รับการจัดสรรเงินรางวัลระดับหน่วยงาน ๑.๑ เท่า และผลการประเมินระดับบุคคลอยู่ระหว่าง ๘๑-๘๙ % จึงได้รับอัตราเงินรางวัลระดับบุคคล เท่ากับ ๑.๐๕ เท่าของเงินเดือน)

๒. เงินรางวัลในส่วนของผลงานจากโรงเรียนพิบูลย์ศิลป์ = $(๒๒,๖๒๐ \text{ บาท} \times ๑.๐) \times (๓๐๓ \div ๓๖๕ \text{ ปี})$
= $๒๒,๖๒๐ \times ๐.๘๓๐$
= $๑๘,๗๗๔.๖๐๐ \text{ บาท}$

(หน่วยงานที่สังกัด มีผลการประเมินต่ำกว่า ๔.๕๐๐ คะแนน จึงได้รับการจัดสรรเงินรางวัลระดับหน่วยงาน ๑.๐ เท่า และผลการประเมินระดับบุคคล อยู่ระหว่าง ๙๐-๑๐๐ % จึงได้รับอัตราเงินรางวัลระดับบุคคล เท่ากับ ๑.๐ เท่าของเงินเดือน)

- นำยอดเงินรางวัลทั้ง ๒ ส่วนมารวมกัน = $๔,๐๓๗.๖๗๐ + ๑๘,๗๗๔.๖๐๐$
= $๒๒,๘๑๒.๒๗๐ \text{ บาท}$

โดยโรงเรียนพิบูลย์ศิลป์ เป็นผู้เบิกจ่ายเงินรางวัลให้ น.ส.อลิซ จำนวน ๒๒,๘๑๒ บาท
(กรณีเศษไม่ถึง ๑ บาทให้ตัดทิ้งภายหลังคำนวณเงินรางวัลเรียบร้อยแล้ว)

กรณีย้ายไปหน่วยงานอื่นระหว่างปี มากกว่า ๒ หน่วยงาน

- ☞ นายลอเรนโซเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ปฏิบัติงานที่สำนักงานเขตดินแดง ระหว่างวันที่ ๑ ต.ค. ๒๕๖๑ - ๑ ธ.ค. ๒๕๖๑ (รวมระยะเวลา ๖๒ วัน)
- ต่อมาย้ายไปปฏิบัติงานที่สำนักงานการระบายน้ำ ระหว่างวันที่ ๒ ธ.ค. ๒๕๖๑ - ๓๐ เมษายน ๒๕๖๒ (รวมระยะเวลา ๑๕๐ วัน)
 - และต่อมาย้ายไปปฏิบัติงานที่สำนักงานเขตดอนเมือง ระหว่างวันที่ ๑ พ.ค. ๒๕๖๒ ถึงปัจจุบัน (รวมระยะเวลาถึงสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ จำนวน ๑๕๓ วัน)
 - นายลอเรนโซมีผลการประเมินตามแบบประสิทธิภาพและประสิทธิผลฯ ขณะอยู่สำนักงานเขตดินแดง เท่ากับ ๘๙ % (สำนักงานเขตดินแดง มีผลการประเมินระดับหน่วยงานเท่ากับ ๔.๘๔๒ คะแนน)
 - นายลอเรนโซมีผลการประเมินตามแบบประสิทธิภาพและประสิทธิผลฯ ขณะอยู่สำนักงานการระบายน้ำ เท่ากับ ๙๐% (สำนักงานการระบายน้ำ มีผลการประเมินระดับหน่วยงานเท่ากับ ๔.๗๔๑ คะแนน)
 - นายลอเรนโซมีผลการประเมินตามแบบประสิทธิภาพและประสิทธิผลฯ ขณะอยู่สำนักงานเขตดอนเมือง เท่ากับ ๗๙.๕ % (สำนักงานเขตดอนเมือง มีผลการประเมินระดับหน่วยงานเท่ากับ ๔.๗๘๐ คะแนน)
 - มีอัตราเงินเดือน ณ วันที่ ๑ ก.ย. ๒๕๖๒ จำนวน ๒๒,๖๒๐ บาท

ดังนั้น นายลอเรนโซจะได้รับเงินรางวัลประจำปี ดังนี้

๑. เงินรางวัลในส่วนของผลงานจากสำนักงานเขตดินแดง = $(๒๒,๖๒๐ \text{ บาท} \times ๑.๐๕) \times (๖๒ \div ๓๖๕ \text{ ปี})$
= $๒๓,๗๕๑ \times ๐.๑๗๐$
= $๔,๐๓๗.๖๗๐ \text{ บาท}$

(หน่วยงานที่สังกัด มีผลการประเมินสูงกว่า ๔.๕๐๐ คะแนน จึงได้รับการจัดสรรเงินรางวัลระดับหน่วยงาน ๑.๑ เท่า และผลการประเมินระดับบุคคลอยู่ระหว่าง ๘๑-๘๙ % จึงได้รับอัตราเงินรางวัลระดับบุคคล เท่ากับ ๑.๐๕ เท่าของเงินเดือน)

$$\begin{aligned} ๒. \text{ เงินรางวัลในส่วนของผลงานจากสำนักการระบายน้ำ} &= (๒๒,๖๒๐ \text{ บาท} \times ๑.๑) \times (๑๕๐ \div ๓๖๕ \text{ ปี}) \\ &= ๒๔,๘๘๒ \times ๐.๔๑๑ \\ &= ๑๐,๒๒๖.๕๐๒ \text{ บาท} \end{aligned}$$

(หน่วยงานที่สังกัด มีผลการประเมินสูงกว่า ๔.๕๐๐ คะแนน จึงได้รับการจัดสรรเงินรางวัลระดับหน่วยงาน ๑.๑ เท่า และผลการประเมินระดับบุคคล อยู่ระหว่าง ๙๐-๑๐๐ % จึงได้รับอัตราเงินรางวัลระดับบุคคล เท่ากับ ๑.๑ เท่าของเงินเดือน)

$$\begin{aligned} ๓. \text{ เงินรางวัลในส่วนของผลงานจากสำนักงานเขตดอนเมือง} &= (๒๒,๖๒๐ \text{ บาท} \times ๑.๐๐) \times (๑๕๓ \div ๓๖๕ \text{ ปี}) \\ &= ๒๒,๖๒๐ \times ๐.๔๑๙ \\ &= ๙,๔๗๗.๗๘๐ \text{ บาท} \end{aligned}$$

(หน่วยงานที่สังกัด มีผลการประเมินสูงกว่า ๔.๕๐๐ คะแนน จึงได้รับการจัดสรรเงินรางวัลระดับหน่วยงาน ๑.๑ เท่า และผลการประเมินระดับบุคคล อยู่ระหว่าง ๗๑ - ๘๐% จึงได้รับอัตราเงินรางวัลระดับบุคคล เท่ากับ ๑.๐๐ เท่าของเงินเดือน)

$$\begin{aligned} \text{นำยอดเงินรางวัลทั้ง ๓ ส่วนมารวมกัน} &= ๔,๐๓๗.๖๗๐ + ๑๐,๒๒๖.๕๐๒ + ๙,๔๗๗.๗๘๐ \\ &= ๒๓,๗๔๑.๙๕๒ \text{ บาท} \end{aligned}$$

โดยสำนักงานเขตดอนเมือง เป็นผู้เบิกจ่ายเงินรางวัลให้นายลอเรนโซ จำนวน ๒๓,๗๔๑ บาท (กรณีมีเศษไม่ถึง ๑ บาทให้ตัดทิ้งภายหลังคำนวณเงินรางวัลเรียบร้อยแล้ว)

ตัวอย่างที่ ๓ กรณีการโอนหรือบรรจุเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร

ต้องมีสถานภาพเป็นข้าราชการไม่น้อยกว่า ๖ เดือน และมีผลการประเมินระดับบุคคลจากกรุงเทพมหานคร ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ อย่างน้อย ๑ รอบ โดยให้คำนวณเงินรางวัลตามระยะเวลาการปฏิบัติงานจริง

- โอนมาเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร (หรือการบรรจุเข้ารับราชการกรุงเทพมหานคร)

☞ น.ส. โยธัน เป็นข้าราชการสังกัดกระทรวงสาธารณสุข โอนมาเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ สังกัดสำนักงานการแพทย์ เมื่อวันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ (วันที่มีสถานภาพเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร) แต่มาปฏิบัติราชการจริงกับกรุงเทพมหานครเมื่อวันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๖๒ (รวมเวลาที่อยู่ปฏิบัติงานจริงกับกรุงเทพมหานคร ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ จำนวน ๑๕๗ วัน)

- มีผลการประเมินตามแบบประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนรอบที่ ๒ จากสำนักงานการแพทย์ เท่ากับ ๙๓ %

- สำนักการแพทย์ มีผลการประเมิน ๔.๘๔๕ คะแนน

- น.ส. โยธัน มีอัตราเงินเดือน ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๒ เท่ากับ ๑๕,๐๐๐ บาท

ดังนั้น น.ส.โยธัน จะได้รับเงินรางวัลประจำปีเฉพาะช่วงเวลาที่อยู่ปฏิบัติงานจริงกับกรุงเทพมหานคร

$$\begin{aligned} &= (๑๕,๐๐๐ \text{ บาท} \times ๑.๑) \times (๑๕๗ \div ๓๖๕ \text{ ปี}) \\ &= ๑๖,๕๐๐ \times ๐.๔๓๐ \text{ บาท} \\ &= ๗,๐๙๕ \text{ บาท} \end{aligned}$$

(กรณีมีเศษไม่ถึง ๑ บาทให้ตัดทิ้งภายหลังคำนวณเงินรางวัลเรียบร้อยแล้ว)

- ๑๖ น.ส.ลอรา บรรจุเข้ารับราชการกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม ตั้งแต่วันที่ ๑ เม.ย. ๒๕๖๒ จนถึงปัจจุบัน ซึ่ง น.ส.ลอรา ได้รับเงินเดือน ๑๕,๐๐๐ บาท มีผลการประเมินระดับบุคคล เท่ากับร้อยละ ๘๐ และสำนักพัฒนาสังคม มีผลการปฏิบัติราชการระดับหน่วยงาน เท่ากับ ๔.๗๗๒

$$\begin{aligned}\text{ดังนั้น น.ส.ลอรา จะได้รับเงินรางวัลประจำปี} &= (๑๕,๐๐๐ \text{ บาท} \times ๑.๐๐) \times (๑๘๓ \div ๓๖๕ \text{ ปี}) \\ &= ๑๕,๐๐๐ \times ๐.๕๐๑ \text{ บาท} \\ &= ๗,๕๑๕\end{aligned}$$

$$\text{ดังนั้น ได้รับเงินรางวัล} = ๗,๕๑๕ \text{ บาท (พิเศษไม่ถึง ๑ บาททั้ง)}\end{aligned}$$

(หน่วยงานที่สังกัด มีผลการประเมินสูงกว่า ๔.๕๐๐ คะแนน จึงได้รับการจัดสรรเงินรางวัลระดับหน่วยงาน ๑.๑ เท่า และผลการประเมินระดับบุคคล อยู่ระหว่าง ๗๑ - ๘๐ % จึงได้รับอัตราเงินรางวัลระดับบุคคล เท่ากับ ๑.๐ เท่าของเงินเดือน)

หมายเหตุ ข้าราชการต้องปฏิบัติราชการกับกรุงเทพมหานคร อย่างน้อย ๖ เดือนขึ้นไป กรณีข้าราชการพ้นทดลองงาน หากยังปฏิบัติราชการไม่ถึง ๖ เดือน ก็ยังไม่ได้รับเงินรางวัลประจำปี

- กรณีข้าราชการกรุงเทพมหานคร ที่ปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราชและโอนมาสังกัดหน่วยงาน กรุงเทพมหานคร ให้ยกเว้นกรณีการโอนมาก่อน ๒ เมษายน ๒๕๖๒ เพราะถือว่าเป็นผู้มีสภาพเป็นข้าราชการ กรุงเทพมหานครตั้งแต่สังกัดมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช และให้นำผลคะแนนการประเมินระดับบุคคลจากมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราชมาเฉลี่ยด้วย

- ๑๗ น.ส.เจนนี่ เป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสังกัดมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช โอนมาเป็นข้าราชการ กรุงเทพมหานครสามัญสังกัดสำนักงานการศึกษา เมื่อวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๒ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒ ฉะนั้น น.ส.เจนนี่ มีระยะเวลาการปฏิบัติราชการกับกรุงเทพมหานคร จำนวน ๑๕๓ วัน

- มีผลการประเมินระดับบุคคลตามแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคลของข้าราชการ กรุงเทพมหานครสังกัดมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราชรอบ ๑ เท่ากับ ๙๑.๒๕ %

- มีผลการประเมินระดับบุคคลตามแบบประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ จากสำนักงานการศึกษา รอบ ๒ เท่ากับ ๙๕.๕๔ % (สำนักงานการศึกษา มีผลการปฏิบัติราชการระดับ หน่วยงาน เท่ากับ ๔.๗๗๐)

- คะแนนผลการปฏิบัติงานเฉลี่ยของ น.ส.เจนนี่ เท่ากับ $(๙๑.๒๕ + ๙๕.๕๔) \div ๒ = ๙๓.๓๙๕$

- น.ส.เจนนี่ มีอัตราเงินเดือน ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๒ เท่ากับ ๑๕,๐๐๐ บาท

$$\begin{aligned}\text{ดังนั้น น.ส.เจนนี่ จะได้รับเงินรางวัลประจำปี (ในส่วนที่โอนมาสังกัดกรุงเทพมหานคร) ดังนี้} \\ \text{เงินรางวัลในส่วนที่สังกัดสำนักงานการศึกษา} &= (๑๕,๐๐๐ \text{ บาท} \times ๑.๑) \times (๑๕๓ \div ๓๖๕ \text{ ปี}) \\ &= ๑๖,๕๐๐ \times ๐.๔๑๙ \\ &= ๖,๙๑๓.๕๐๐\end{aligned}$$

โดยให้สำนักงานการศึกษา เป็นผู้เบิกจ่ายเงินรางวัลให้ น.ส.เจนนี่ เป็นจำนวน ๖,๙๑๓ บาท (กรณีพิเศษไม่ถึง ๑ บาทให้ตัดทิ้งภายหลังคำนวณเงินรางวัลเรียบร้อยแล้ว)

สำหรับเงินรางวัลประจำปี น.ส.เจนนี่ จะได้รับขณะสังกัดมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช เป็นไปตามการจัดสรรของมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราชตามระยะเวลาปฏิบัติงานจริงที่มหาวิทยาลัย และให้มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราชเป็นผู้เบิกจ่ายเงินรางวัลให้ น.ส.เจนนี่

- กรณีโอนไปสังกัดหน่วยงานภายนอกกรุงเทพมหานคร ต้องมีระยะเวลาในการปฏิบัติราชการกับกรุงเทพมหานคร ไม่น้อยกว่า ๖ เดือน ให้ได้รับเงินรางวัลประจำปีตามอัตราส่วนของระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงานจริง

- ☞ นายปิแอร์เป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ สังกัดสำนักงานเขตตลิ่งชัน มีอัตราเงินเดือน ๒๕,๐๐๐ บาท และขอโอนไปสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ เมื่อวันที่ ๑ พ.ค. ๒๕๖๒ รวมทั้งมีผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญรอบที่ ๑ เท่ากับร้อยละ ๘๑ (สำนักงานเขตตลิ่งชัน มีคะแนนผลการประเมินระดับหน่วยงาน ๔.๗๖๖ คะแนน)

$$\begin{aligned}\text{ดังนั้น นายปิแอร์จะได้รับเงินรางวัล} &= (๒๕,๐๐๐ \times ๑.๐๕) \times (๒๑๒ \div ๓๖๕ \text{ ปี}) \\ &= ๒๖,๒๕๐ \times ๐.๕๘๑ \\ &= ๑๕,๒๕๑.๒๕๐ \text{ บาท}\end{aligned}$$

$$\text{ดังนั้น ได้รับเงินรางวัล} = ๑๕,๒๕๑ \text{ บาท (ปัดเศษไม่ถึง ๑ บาททิ้ง)}$$

(หน่วยงานที่สังกัด มีผลการประเมินสูงกว่า ๔.๕๐๐ คะแนน จึงได้รับการจัดสรรเงินรางวัลระดับหน่วยงาน ๑.๑ เท่า และผลการประเมินบุคคลระหว่าง ๘๑-๘๙ % จึงได้รับอัตราเงินรางวัลระดับบุคคล เท่ากับ ๑.๐๕ เท่าของเงินเดือน) (กรณีมีเศษไม่ถึง ๑ บาทให้ตัดทิ้งภายหลังคำนวณเงินรางวัลเรียบร้อยแล้ว)

ตัวอย่างที่ ๔ กรณีลูกจ้างประจำ ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร

- ☞ นายมาแถวช เป็นลูกจ้างประจำสังกัดสำนักงานประชาสัมพันธ์ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ - ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๒ ได้รับค่าจ้างประจำเดือนละ ๑๐,๕๐๐ บาท ซึ่งสำนักงานประชาสัมพันธ์มีผลการประเมินระดับหน่วยงาน ๔.๔๕๐ คะแนน (มีผลการประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลฯ ขณะเป็นลูกจ้างประจำได้ร้อยละ ๙๑)
- ต่อมาสามารถสอบแข่งขันและบรรจุเข้ารับราชการเมื่อวันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๖๒ ตำแหน่งนักประชาสัมพันธ์ ปฏิบัติการ สังกัดสำนักงานเขตปทุมวัน รับเงินเดือน ๑๕,๐๐๐ บาท
 - นายมาแถวช จะได้รับเงินรางวัลประจำปี เฉพาะส่วนที่เป็นลูกจ้างประจำ ณ สำนักงานประชาสัมพันธ์ เนื่องจากมีระยะเวลาการปฏิบัติงานในส่วนที่เป็นข้าราชการไม่ถึง ๖ เดือน โดยนายมาแถวชจะได้รับเงินรางวัล ดังนี้

$$\begin{aligned}\text{นายมาแถวชจะได้รับเงินรางวัล} &= (๑๐,๕๐๐ \times ๑.๐) \times (๒๗๔ \div ๓๖๕ \text{ ปี}) \\ &= ๑๐,๕๐๐ \times ๐.๗๕๑ \\ &= ๗,๘๘๕.๕๐๐ \text{ บาท}\end{aligned}$$

$$\text{ดังนั้น ได้รับเงินรางวัล} = ๗,๘๘๕ \text{ บาท (ปัดเศษไม่ถึง ๑ บาททิ้ง)}$$

(หน่วยงานที่สังกัด มีผลการประเมินต่ำกว่า ๔.๕๐๐ คะแนน จึงได้รับการจัดสรรเงินรางวัลระดับหน่วยงาน ๑.๐ เท่า และผลการประเมินบุคคล ๙๐ % ขึ้นไป จะได้รับอัตราเงินรางวัลระดับบุคคล เท่ากับ ๑.๐ เท่าของค่าจ้างประจำ) (กรณีมีเศษไม่ถึง ๑ บาทให้ตัดทิ้งภายหลังคำนวณเงินรางวัลเรียบร้อยแล้ว)

ตัวอย่างที่ ๕ กรณีข้าราชการหรือลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานครเข้ารับการศึกษามาก่อน หรือ ปฏิบัติการวิจัย

นางมาร่า เป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญสังกัดสำนักสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีผลการประเมินระดับหน่วยงาน ๔.๘๘๘ คะแนน

- มีอัตราเงินเดือน ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๒ จำนวน ๓๕,๒๒๐ บาท ขอลาไปศึกษาต่อใช้ทุนส่วนตัว ณ ประเทศเกาหลีใต้ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ ถึงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๒ (รวมระยะเวลา ๒๔๓ วัน) และกลับมาปฏิบัติราชการที่สำนักสิ่งแวดล้อมในวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๒ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒ (รวมระยะเวลาปฏิบัติราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ จำนวน ๑๒๒ วัน)
- มีผลการประเมินบุคคลตามแบบประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานจากสำนักสิ่งแวดล้อม เท่ากับร้อยละ ๘๘

ดังนั้น นางมาร่าจะได้รับเงินรางวัลประจำปีเฉพาะช่วงเวลาที่อยู่ปฏิบัติงานจริงกับกรุงเทพมหานคร

$$\begin{aligned}
 &= (๓๕,๒๒๐ \text{ บาท} \times ๑.๐๕) \times (๑๒๒ \div ๓๖๕ \text{ ปี}) \\
 &= ๓๖,๙๘๑ \times ๐.๓๓๔ \\
 &= ๑๒,๓๕๑.๖๕๔
 \end{aligned}$$

ดังนั้น ได้รับเงินรางวัล = ๑๒,๓๕๑ บาท (พิเศษไม่ถึง ๑ บาททั้ง)

(หน่วยงานที่สังกัด มีผลการประเมินสูงกว่า ๔.๕๐๐ คะแนน จึงได้รับการจัดสรรเงินรางวัลระดับหน่วยงาน ๑.๑ เท่า และผลการประเมินบุคคลระหว่าง ๘๑ - ๘๘ % จึงได้รับอัตราเงินรางวัลระดับบุคคล เท่ากับ ๑.๐๕ เท่าของเงินเดือน กลับมาปฏิบัติราชการ ๔ เดือน และมีผลการประเมินอย่างน้อย ๑ รอบ)

นายสตีฟ เป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญสังกัดสำนักงานเขตพระนคร ซึ่งมีผลการประเมินระดับหน่วยงาน ๔.๘๐๒ คะแนน

- มีอัตราเงินเดือน ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๒ จำนวน ๓๕,๒๒๐ บาท ขอลาไปศึกษาต่อได้ทุน กทม. ณ ประเทศออสเตรเลีย ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ ถึงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๒ (รวมระยะเวลา ๒๗๓ วัน) และกลับมาปฏิบัติราชการที่สำนักงานเขตพระนครในวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๒ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒ (รวมระยะเวลาปฏิบัติราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ จำนวน ๙๒ วัน)
- มีผลการประเมินบุคคลตามแบบประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานจากสำนักงานเขตพระนคร เท่ากับร้อยละ ๙๐

ดังนั้น นายสตีฟ จะไม่ได้รับเงินรางวัลประจำปีในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ เนื่องจากมีระยะเวลาการปฏิบัติราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ น้อยกว่า ๔ เดือน

นางเฟรนช์ เป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ปฏิบัติราชการ ณ โรงพยาบาลรักษแพทย์ สังกัดสำนักการแพทย์ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรการบริหารการพยาบาล (ด้านการแพทย์) ตั้งแต่วันที่ ๑ มีนาคม - ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๒ (สำนักการแพทย์ มีผลการประเมินระดับหน่วยงาน ๔.๙๐๒ คะแนน)

- นางเฟรนช์ มีอัตราเงินเดือน ณ วันที่ ๑ ก.ย. ๒๕๖๒ จำนวน ๓๖,๔๕๐ บาท
- มีผลการประเมินตามแบบประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน รอบที่ ๑ (๑ ต.ค. ๒๕๖๑ - ๓๑ มี.ค. ๒๕๖๒) ด้วยคะแนน ๙๐ %
- มีผลการประเมินตามแบบประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน รอบที่ ๒ (๑ เม.ย. ๒๕๖๒ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๒) ด้วยคะแนน ๙๑ %

- นางเฟรนช์ มีผลการประเมินระดับบุคคลเฉลี่ย $(๙๐ + ๙๑) \div ๒ = ๙๐.๕\%$ ซึ่งอยู่ระหว่าง ๙๐ - ๑๐๐% จึงได้รับเงินรางวัลในอัตรา ๑.๑ เท่าของเงินเดือน ณ วันที่ ๑ ก.ย. ๒๕๖๒

$$\begin{aligned}\text{ดังนั้น นางเฟรนช์ ได้รับเงินรางวัล} &= (๓๖,๔๕๐ \text{ บาท} \times ๑.๑ \times ๑) \\ &= ๔๐,๐๙๕\end{aligned}$$

$$\text{ดังนั้น ได้รับเงินรางวัล} = ๔๐,๐๙๕ \text{ บาท (พิเศษไม่ถึง ๑ บาททั้ง)}\quad$$

(เป็นไปตามเอกสารหมายเลข ๗ แนวทางการจ่ายเงินฯ ข้อ ๗.๒ (๑))

- ☞ นายชันนี่เป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ปฏิบัติราชการ ณ โรงพยาบาลรักษ์แพทย์ สังกัดสำนักงานแพทย์ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้ไปปฏิบัติงานวิจัยทางการแพทย์ ณ ประเทศสหรัฐอเมริกา ตั้งแต่วันที่ ๑ กุมภาพันธ์ - ๑ กันยายน ๒๕๖๒ (สำนักงานแพทย์ มีผลการประเมินระดับหน่วยงาน ๔.๙๐๒ คะแนน)
- นายชันนี่ มีอัตราเงินเดือน ณ วันที่ ๑ ก.ย. ๒๕๖๒ จำนวน ๓๖,๔๕๐ บาท
- มีผลการประเมินตามแบบประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ รอบที่ ๑ (มีผลการประเมินรอบเดียว) (๑ ต.ค. ๒๕๖๑ - ๓๑ มี.ค. ๒๕๖๒) ด้วยคะแนน ๙๐ %
- นายชันนี่ มีผลการประเมินระดับบุคคล ๙๐% ซึ่งอยู่ระหว่าง ๙๐ - ๑๐๐ %
- นายชันนี่ มีระยะเวลาการปฏิบัติงานจริง ตั้งแต่ ๑ ต.ค. ๒๕๖๑ - ๓๑ มี.ค. ๒๕๖๒ และ ๒ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๒ รวม ๑๕๒ วัน

ดังนั้น นายชันนี่จะได้รับเงินรางวัลประจำปีเฉพาะช่วงเวลาที่อยู่ปฏิบัติงานจริงกับกรุงเทพมหานคร

$$\begin{aligned}&= (๓๖,๔๕๐ \text{ บาท} \times ๑.๑๐) \times (๑๕๒ \div ๓๖๕ \text{ ปี}) \\ &= ๔๐,๐๙๕ \times ๐.๔๑๖ \\ &= ๑๖,๖๗๙.๕๒๐\end{aligned}$$

$$\text{ดังนั้น ได้รับเงินรางวัล} = ๑๖,๖๗๙ \text{ บาท (พิเศษไม่ถึง ๑ บาททั้ง)}$$

(เป็นไปตามเอกสารหมายเลข ๗ แนวทางการจ่ายเงินฯ ข้อ ๗.๒ (๒))

ตัวอย่างที่ ๖ กรณีลาคลอด และขอลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร (ไม่รับเงินเดือน)

- ☞ นางไอลาร์เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ปฏิบัติราชการที่โรงเรียนบ้านบึง สังกัดสำนักงานเขตราชเทวี
- สำนักงานเขตราชเทวี มีผลการประเมิน ๔.๘๑๒
- มีอัตราเงินเดือน ณ วันที่ ๑ ก.ย. ๒๕๖๒ จำนวน ๑๐,๐๐๐ บาท
- มีผลการประเมินระดับบุคคลตามแบบประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาเท่ากับร้อยละ ๙๓
- ลาคลอดบุตรระหว่างวันที่ ๑ เมษายน - ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๒ และขอลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรต่ออีก ๑ เดือนในเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๒ ให้หักระยะเวลาการลาต่อเพื่อเลี้ยงดูบุตรจำนวน ๑๙ วัน (นับเฉพาะวันทำการ) ของเดือนกรกฎาคมออก ก่อนนำไปคำนวณเงินรางวัล

$$\text{ดังนั้นนางไอลาร์จะได้รับเงินรางวัล} = (๑๐,๐๐๐ \text{ บาท} \times ๑.๑) \times (๓๔๕/๓๖๕ \text{ ปี})$$

$$= ๑๑,๐๐๐ \times ๐.๙๔๕$$

$$= ๑๐,๓๙๕$$

$$\text{ดังนั้น ได้รับเงินรางวัล} = ๑๐,๓๙๕ \text{ บาท (พิเศษไม่ถึง ๑ บาททั้ง)}$$

ตัวอย่างที่ ๗ การช่วยราชการ

กรณีช่วยราชการในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร

☞ นายแจ๊คก็เป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก แต่ไปช่วยราชการที่สำนักงานการเจ้าหน้าที่ (แบบไปช่วยราชการเต็มตัว) ตั้งแต่วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๒ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒

(มีระยะเวลาปฏิบัติงานที่สำนักงานการเจ้าหน้าที่ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ รวม ๑๕๓ วัน และที่สำนักงานเขตหนองจอก รวม ๒๑๒ วัน)

- ทั้ง ๒ หน่วยงาน มีผลการประเมินระดับหน่วยงานเท่ากัน เท่ากับ ๔.๖๐๑ (มากกว่า ๔.๕๐๐ คะแนน ได้รับจัดสรรเงินรางวัลเท่ากับ ๑.๑ เท่า)
- ที่สำนักงานเขตหนองจอก มีผลการประเมินตามแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล ฯ รอบที่ ๑ เท่ากับร้อยละ ๘๔
- ที่สำนักงานการเจ้าหน้าที่ มีผลการประเมินตามแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล ฯ รอบที่ ๒ เท่ากับร้อยละ ๘๓

- นายแจ๊คก็มีอัตราเงินเดือน ณ วันที่ ๑ ก.ย. ๒๕๖๒ จำนวน ๑๐,๐๐๐ บาท

นายแจ๊คก็จะได้รับเงินรางวัล ดังนี้

$$\begin{aligned}\text{เงินรางวัลจากสำนักงานเขตหนองจอก} &= (๑๐,๐๐๐ \text{ บาท} \times ๑.๐๕) \times (๒๑๒/๓๖๕ \text{ ปี}) \\ &= ๑๐,๕๐๐ \times ๐.๕๘๑ \\ &= ๖,๑๐๐.๕๐๐ \text{ บาท}\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{เงินรางวัลจากสำนักงานการเจ้าหน้าที่} &= (๑๐,๐๐๐ \text{ บาท} \times ๑.๑) \times (๑๕๓/๓๖๕ \text{ ปี}) \\ &= ๑๑,๐๐๐ \times ๐.๔๑๘ \\ &= ๔,๖๐๙.๐๐๐ \text{ บาท}\end{aligned}$$

ดังนั้น นายแจ๊คก็จะได้รับเงินรางวัลเท่ากับ $= ๖,๑๐๐.๕๐ + ๔,๖๐๙.๐๐ = ๑๐,๗๐๙.๕๐$ บาท

โดยสำนักงานเขตหนองจอก เป็นผู้เบิกจ่ายให้นายแจ๊ค จำนวน ๑๐,๗๐๙ บาท (พิเศษไม่ถึง ๑ บาททิ้ง)

กรณีไปช่วยราชการนอกสังกัดกรุงเทพมหานคร นายแจ๊คก็ไปช่วยราชการนอกสังกัดกรุงเทพมหานคร (กระทรวงมหาดไทย) ตั้งแต่วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๒ ถึงปัจจุบัน แต่งานที่ไปช่วยราชการที่กระทรวงมหาดไทยไม่มีส่วนสนับสนุนงานของกรุงเทพมหานคร นายแจ๊คจะได้รับเงินรางวัลเฉพาะช่วงเวลาที่ปฏิบัติงานจริงกับกรุงเทพมหานครเท่านั้น ทั้งนี้ ต้องมีผลการประเมินระดับบุคคลกับกรุงเทพมหานครอย่างน้อย ๑ รอบด้วย

หากนายแจ๊คก็มีผลการประเมินตามแบบประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลฯ ๑ รอบ เท่ากับ ร้อยละ ๘๖.๖๔๐ เงินรางวัลที่นายแจ๊คจะได้รับ

$$\begin{aligned}&= (๑๐,๐๐๐ \text{ บาท} \times ๑.๑) \times (๒๑๒/๓๖๕ \text{ ปี}) \\ &= ๑๑,๐๐๐ \times ๐.๕๘๑ \\ &= ๔,๖๐๙ \text{ บาท}\end{aligned}$$

โดยสำนักงานเขตหนองจอก เป็นผู้เบิกจ่ายให้นายแจ๊ค จำนวน ๔,๖๐๙ บาท (พิเศษไม่ถึง ๑ บาททิ้ง)
(ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ นายแจ๊คก็ ช่วยราชการ ๑๕๓ วัน)

หากการไปช่วยราชการนั้นมีส่วนสนับสนุนหรือผลักดันให้งานตามพันธกิจของกรุงเทพมหานคร บรรลุเป้าหมายให้น่าระยะเวลาที่ไปช่วยราชการมาคำนวณเงินรางวัลได้ (ทั้งนี้ ให้หน่วยงานเป็นผู้พิจารณาว่าภารกิจที่ไปช่วยราชการนั้นมีส่วนส่งเสริมหรือสนับสนุนงานของหน่วยงานหรือกรุงเทพมหานครหรือไม่)

ตัวอย่างที่ ๘ การดำเนินการทางวินัย

ข้าราชการและลูกจ้างประจำที่ได้รับโทษทางวินัยหรืออยู่ระหว่างการพิจารณาทางวินัยให้จ่ายเงินรางวัลได้ (ยกเว้นได้รับโทษทางวินัยร้ายแรง) ทั้งนี้ ต้องมีผลการประเมินบุคคลกับกรุงเทพมหานครในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ โดยให้คำนวณเงินรางวัลตามระยะเวลาที่อยู่ปฏิบัติงานจริงกับกรุงเทพมหานคร

☞ นายเดวิด ถูกลงโทษทางวินัย ตัดเงินเดือน ๕ % เป็นเวลา ๓ เดือน ตั้งแต่ ๑ กุมภาพันธ์ - ๓๐ เมษายน ๒๕๖๒ มีผลการประเมินบุคคลอย่างน้อย ๑ รอบ ให้จ่ายเงินรางวัลตามฐานเงินเดือนที่จ่ายจริง ณ ๑ กันยายน ๒๕๖๒ อัตราการจัดสรรเงินรางวัล และระยะเวลาที่อยู่ปฏิบัติงานจริง

- นายเดวิด มีเงินเดือน ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๒ เท่ากับ ๔๒,๑๐๐
- นายเดวิด สังกัดสำนักงานเขตสาทร ซึ่งมีผลการประเมินฯ ระดับหน่วยงาน เท่ากับ ๔.๘๕๒
- นายเดวิด มีผลการประเมินระดับบุคคลรอบแรก เท่ากับร้อยละ ๗๕ และรอบ ๒ เท่ากับร้อยละ ๘๐

$$\begin{aligned}\text{ดังนั้น นายเดวิด ได้รับเงินรางวัลประจำปี} &= (๔๒,๑๐๐ \text{ บาท} \times ๑.๐) \times (๑ \text{ ปี}) \\ &= ๔๒,๑๐๐ \text{ บาท}\end{aligned}$$

(หน่วยงานที่สังกัด มีผลการประเมินสูงกว่า ๔.๕๐๐ คะแนน จึงได้รับการจัดสรรเงินรางวัลระดับหน่วยงาน ๑.๑ เท่า และผลการประเมินระดับบุคคลเฉลี่ย ๒ รอบ เท่ากับร้อยละ ๗๗.๕ ซึ่งเป็นผลการประเมินบุคคลที่อยู่ระหว่าง ๗๑ - ๘๐% จึงได้รับอัตราเงินรางวัลระดับบุคคล เท่ากับ ๑.๐ เท่า โดยการลงโทษได้สิ้นสุดแล้ว)

☞ นายไมเคิล ถูกสั่งให้พักราชการ หรือให้ออกจากราชการไว้ก่อน และต่อมามีการลดหย่อนโทษ และให้กลับมาปฏิบัติราชการโดยมีผลการประเมินระดับบุคคลอย่างน้อย ๑ รอบ ให้ได้รับเงินรางวัลเฉพาะช่วงเวลาที่อยู่ปฏิบัติงานจริง

- นายไมเคิล มีเงินเดือน ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๒ เท่ากับ ๓๐,๑๐๐
- นายไมเคิล สังกัดสำนักงานเขตลาดกระบัง ซึ่งมีผลการประเมินฯ ระดับหน่วยงาน เท่ากับ ๔.๘๕๒
- นายไมเคิล ถูกสั่งให้พักราชการ ตั้งแต่วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๑ - ๓๐ เมษายน ๒๕๖๒ และได้รับลดหย่อนโทษ และให้กลับมาปฏิบัติราชการ เมื่อวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๒
- นายไมเคิล มีผลการประเมินระดับบุคคล ๑ รอบ เท่ากับร้อยละ ๖๒

$$\begin{aligned}\text{ดังนั้น นายไมเคิล ได้รับเงินรางวัลประจำปี} &= (๓๐,๑๐๐ \text{ บาท} \times ๐.๙๕) \times (๒๗๕/๓๖๕ \text{ ปี}) \\ &= ๒๘,๕๙๕ \times ๐.๗๕๓ \text{ บาท} \\ &= ๒๑,๕๓๒.๐๓๕ \\ &= ๒๑,๕๓๒ \text{ บาท (ปัดเศษไม่ถึง ๑ บาททิ้ง)}\end{aligned}$$

(หน่วยงานที่สังกัด มีผลการประเมินสูงกว่า ๔.๕๐๐ คะแนน จึงได้รับการจัดสรรเงินรางวัลระดับหน่วยงาน ๑.๑ เท่า และผลการประเมินระดับบุคคลอย่างน้อย ๑ รอบ เท่ากับร้อยละ ๖๒ ซึ่งเป็นผลการประเมินบุคคลที่อยู่ระหว่าง ๖๐ - ๗๐% จึงได้รับอัตราเงินรางวัลระดับบุคคล เท่ากับ ๐.๙๕ เท่า โดยการลดโทษให้กลับมาทำงานตามเดิมตั้งแต่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๒ จึงถูกพักราชการเพียง ๙๐ วัน [๑ ธันวาคม ๒๕๖๑ - ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒] จึงคิดเงินรางวัลตามวันที่อยู่ปฏิบัติงานจริง)

☞ นายฉอนไรค์ เกษียณอายุราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ต่อมาถูกลงโทษทางวินัยร้ายแรงไล่ออก ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒ นายฉอนไรค์จะไม่ได้รับเงินรางวัลประจำปี เนื่องจากไม่ได้รับราชการอยู่ ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒ และถูกไล่ออก ซึ่งเป็นไปตามระเบียบกรุงเทพมหานครว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินรางวัลสำหรับผู้บริหารและหน่วยงานเพื่อจ่ายให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างของกรุงเทพมหานคร (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๕ ข้อ ๑๐ “ข้าราชการและลูกจ้างประจำซึ่งยังรับราชการอยู่ ณ วันที่ ๓๐ กันยายนของแต่ละปี ให้ได้รับเงินรางวัล

ประจำปีตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามระเบียบนี้ ยกเว้นกรณีข้าราชการหรือลูกจ้างประจำผู้ใดลาออก ตาย หรือโอนไปรับราชการในส่วนราชการอื่น โดยมีระยะเวลาการปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าหกเดือนให้ได้รับเงินรางวัลประจำปีตามอัตราส่วนของระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงานจริง หรือเคยเป็นลูกจ้างประจำมาแล้วไม่น้อยกว่า หกเดือน และได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการไม่ถึงหกเดือน ให้ได้รับเงินรางวัลประจำปีตามอัตราส่วนของ ระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงานจริงในขณะเป็นลูกจ้างประจำ”

ตัวอย่างที่ ๔ กรณีข้าราชการ หรือลูกจ้างประจำขาดราชการ

- ☞ นายเนวิล เป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ปฏิบัติราชการ ณ สำนักสิ่งแวดล้อม ในบึงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ขาดราชการ จำนวน ๑๔ วัน (สำนักสิ่งแวดล้อม มีผลการประเมินระดับหน่วยงาน ๔.๘๓๒ คะแนน)
- นายเนวิล มีอัตราเงินเดือน ณ วันที่ ๑ ก.ย. ๒๕๖๒ จำนวน ๓๖,๔๕๐ บาท
 - มีผลการประเมินตามแบบประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ รอบที่ ๑ (๑ ต.ค. ๒๕๖๑ – ๓๑ มี.ค.๒๕๖๒) ด้วยคะแนน ๙๐ %
 - มีผลการประเมินตามแบบประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ รอบที่ ๒ (๑ เม.ย. ๒๕๖๒ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๒) ด้วยคะแนน ๗๙ %
 - นายเนวิล มีผลการประเมินระดับบุคคลเฉลี่ย $(๙๐ + ๗๙) \div ๒ = ๘๔.๕ \%$ ซึ่งอยู่ระหว่าง ๘๑ - ๘๙ % จึงได้รับเงินรางวัลในอัตรา ๑.๐๕ เท่าของเงินเดือน ณ วันที่ ๑ ก.ย. ๒๕๖๒
 - นายเนวิล ขาดราชการ ๑๔ วัน การคำนวณจึงต้องหักระยะเวลาที่ไม่ได้ปฏิบัติราชการออกด้วย (นับเฉพาะระยะเวลา ที่ปฏิบัติงานจริง)

$$\begin{aligned}\text{ดังนั้น นายเนวิล ได้รับเงินรางวัล} &= (๓๖,๔๕๐ \text{ บาท} \times ๑.๐๕) \times (๓๕๑ \div ๓๖๕) \\ &= ๓๘,๒๗๓ \times ๐.๙๖๒ \\ &= ๓๖,๘๑๘.๑๔๕\end{aligned}$$

สรุป นายเนวิล ได้เงินรางวัลฯ จำนวน ๓๖,๘๑๘ บาท (เศษไม่ถึง ๑ บาทให้ตัดทิ้ง)

- ☞ ถ้านายเนวิล เป็นลูกจ้างประจำ ให้ใช้ผลการประเมินตามแบบประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานตาม หนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๔๒๘/ว ๙๐ ลงวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๓ เพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนเฉลี่ย ๒ รอบ การประเมิน และหักวันที่ขาดราชการออก โดยมีวิธีการคำนวณเงินรางวัลเช่นเดียวกับตัวอย่างที่ ๔

๒. ลูกจ้างชั่วคราว

สูตรการคำนวณเงินรางวัลประจำปี

$$\text{อัตราค่าจ้างชั่วคราว ณ วันที่ ๑ ก.ย. ๒๕๖๒} \times \text{อัตราเงินรางวัลที่ได้รับ} \times ๑$$

* “๑” ในสูตรการคำนวณ หมายถึง ๑ ปีงบประมาณ เนื่องจากลูกจ้างชั่วคราวที่มีสิทธิได้รับเงินรางวัลต้องมีการปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่า ๑ ปี โดยมีระยะเวลาการจ้างต่อเนื่อง โดยจะมีการคำนวณตามระยะเวลาที่อยู่ปฏิบัติงานจริงต่อเมื่อลูกจ้างชั่วคราวมีการเปลี่ยนตำแหน่งของลูกจ้างชั่วคราวเป็นลูกจ้างประจำ หรือมีการเปลี่ยนหน่วยงานจ้างระหว่างปี

ตัวอย่างที่ ๑๑ กรณีลูกจ้างชั่วคราวที่ได้รับการจ้างและแต่งตั้งให้เป็นลูกจ้างประจำระหว่างปี

- นางซาร่า เป็นลูกจ้างชั่วคราวปฏิบัติงาน ณ สำนักการระบายน้ำ ในตำแหน่งพนักงานทั่วไป บ ๑ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒ ได้รับค่าจ้างชั่วคราวเดือนละ ๕,๓๔๐ บาท
- ต่อมาได้รับการจ้างและแต่งตั้งเป็นลูกจ้างประจำ ณ สังกัดเดิมตั้งแต่ ๑ เมษายน ๒๕๖๒ ถึงปัจจุบัน โดยรับค่าจ้างประจำเท่ากับ ๘,๕๐๐ บาท
 - ขณะเป็นลูกจ้างชั่วคราวนางซาร่า มีผลการประเมินระดับบุคคลที่ร้อยละ ๙๐ และเมื่อเป็นลูกจ้างประจำ มีผลการประเมินบุคคลที่ร้อยละ ๙๑
 - สำนักการระบายน้ำมีผลการประเมินระดับหน่วยงาน เท่ากับ ๔.๕๑๒ คะแนน (เป็นหน่วยงานที่ได้ ๑.๑ เท่า)
 - นางซาร่า จะได้รับเงินรางวัลประจำปีตามสัดส่วนของระยะเวลาการเป็นลูกจ้างชั่วคราวและลูกจ้างประจำ ดังนี้
- นางซาร่า จะได้รับเงินรางวัลขณะเป็นลูกจ้างชั่วคราว

$$\begin{aligned} &= (๕,๓๔๐ \times ๑.๑) \times (๑๘๒ \div ๓๖๕ \text{ ปี}) \\ &= ๕,๘๗๔ \times ๐.๔๙๙ \\ &= ๒,๙๓๑.๑๒๖ \text{ บาท} \end{aligned}$$

นางซาร่า จะได้รับเงินรางวัลขณะเป็นลูกจ้างประจำ

$$\begin{aligned} &= (๘,๕๐๐ \times ๑.๑) \times (๑๘๓ \div ๓๖๕ \text{ ปี}) \\ &= ๙,๓๔๐ \times ๐.๕๐๑ \\ &= ๔,๖๘๔.๓๕๐ \text{ บาท} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{นำยอดเงินรางวัลทั้ง ๒ ส่วนมารวมกัน} &= ๒,๙๓๑.๑๒๖ + ๔,๖๘๔.๓๕๐ \\ &= ๗,๖๑๕.๔๗๖ \\ &= ๗,๖๑๕ \text{ บาท (ปัดเศษไม่ถึง ๑ บาททิ้ง)} \end{aligned}$$

(ผลการประเมินบุคคล ๙๐ % ขึ้นไป จะได้รับอัตราเงินรางวัลระดับบุคคล เท่ากับ ๑.๑ เท่าของค่าจ้างชั่วคราว และผลการประเมินบุคคล ๙๐ % ขึ้นไป จะได้รับอัตราเงินรางวัลระดับบุคคล เท่ากับ ๑.๑ เท่าของค่าจ้างประจำ) (กรณีมีเศษไม่ถึง ๑ บาทให้ตัดทิ้งภายหลังคำนวณเงินรางวัลเรียบร้อยแล้ว)

ทั้งนี้ นางซาร่า ขณะเป็นลูกจ้างชั่วคราวต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติตามระเบียบกรุงเทพมหานครว่าด้วยหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขการเบิกจ่ายเงินรางวัลประจำปีให้แก่ลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๗ ลงวันที่ ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗ ข้อ ๕.๒ ด้วย มีแบบประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผล แบบรับรองการปฏิบัติงานฯ และตามหนังสือสำนักงาน ก.ก. ด่วนที่สุดที่ กท ๐๓๐๓/๑๕ ลงวันที่ ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗ จึงจะได้รับเงินรางวัล

ตัวอย่างที่ ๑๑ กรณีการคำนวณเงินรางวัลลูกจ้างชั่วคราวที่มีการเปลี่ยนตำแหน่งของลูกจ้างชั่วคราวระหว่างปี

- นายจอร์จ เป็นลูกจ้างชั่วคราวปฏิบัติงาน ณ สำนักงานระบายน้ำ ในตำแหน่งพนักงานทั่วไป บ ๑ ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ ถึงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ ได้รับค่าจ้างชั่วคราวเดือนละ ๕,๓๔๐ บาท
- อนุญาตให้ลาออกวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๒ และได้รับการจ้างให้เป็นลูกจ้างชั่วคราว ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป สำนักงานโยธา ตั้งแต่วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๒ ถึงปัจจุบัน ได้รับค่าจ้างชั่วคราว เดือนละ ๑๑,๖๘๐ บาท
 - สำนักงานระบายน้ำ มีผลการประเมินระดับหน่วยงาน เท่ากับ ๔.๕๑๒ คะแนน
 - สำนักงานโยธา มีผลการประเมินระดับหน่วยงาน เท่ากับ ๔.๕๐๘ คะแนน
 - นายจอร์จ มีผลการประเมินระดับบุคคล ขณะสังกัดสำนักงานระบายน้ำ เท่ากับร้อยละ ๙๐ และมีผลการประเมินระดับบุคคล ขณะสังกัดสำนักงานโยธา เท่ากับร้อยละ ๘๙

นายจอร์จ จะได้รับเงินรางวัล ดังนี้

$$\begin{aligned}\text{เงินรางวัลจากสำนักงานระบายน้ำ} &= (๕,๓๔๐ \text{ บาท} \times ๑.๑) \times (๑๕๑/๓๖๕ \text{ ปี}) \\ &= ๕,๘๗๔ \times ๐.๔๑๔ \\ &= ๒,๔๓๑.๘๓๖ \text{ บาท}\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{เงินรางวัลจากสำนักงานโยธา} &= (๑๑,๖๘๐ \text{ บาท} \times ๑.๐๕) \times (๒๑๔/๓๖๕ \text{ ปี}) \\ &= ๑๒๒๖๔ \times ๐.๕๘๖ \\ &= ๗,๑๘๖.๗๐๔ \text{ บาท}\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{นำยอดเงินรางวัลทั้ง ๒ ส่วนมารวมกัน} &= ๒,๔๓๑.๘๓๖ + ๗,๑๘๖.๗๐๔ \\ &= ๙,๖๑๘.๕๔๐ \\ &= ๙,๖๑๘ \text{ บาท (ปัดเศษไม่ถึง ๑ บาททิ้ง)}\end{aligned}$$

ดังนั้น นายจอร์จ จะได้รับเงินรางวัล จำนวน ๙,๖๑๘ บาท (สำนักงานโยธา เป็นผู้เบิกจ่ายเงิน) (กรณีมีเศษไม่ถึง ๑ บาทให้ตัดทิ้งภายหลังคำนวณเงินรางวัลเรียบร้อยแล้ว)

ทั้งนี้ นายจอร์จ ต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติตามระเบียบกรุงเทพมหานครว่าด้วยหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไข การเบิกจ่ายเงินรางวัลประจำปีให้แก่ลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๗ ลงวันที่ ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗ ข้อ ๕.๒ ด้วย มีแบบประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผล แบบรับรองการปฏิบัติงานฯ และตามหนังสือสำนักงาน ก.ก. ด่วนที่สุดที่ กท ๐๓๐๓/๑๕ ลงวันที่ ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗ จึงจะได้รับเงินรางวัล

หมายเหตุ

- * ระยะเวลาการปฏิบัติงานหากไม่เต็มปี ให้กระจายเป็นวัน และใช้ฐาน ๓๖๕ วันในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ และกรณีหารจำนวนวันในการทำงาน แล้วถ้าปัดเศษขึ้นให้เป็นทศนิยม ๓ ตำแหน่งแล้ว จะทำให้มีค่าเท่ากับ ๑ เช่น คำนวณได้ ๐.๙๙๙๖๔ หากปัดทศนิยม ๓ จะได้เท่ากับ ๑ ดังนั้นจึงให้ใช้ทศนิยม ๔ ตำแหน่ง ในการคำนวณ คือ ๐.๙๙๙๖
- * ใช้ทศนิยม ๓ ตำแหน่ง ในการคำนวณระยะเวลาการปฏิบัติงาน และจำนวนเงิน โดยการปัดทศนิยมเป็น ๓ ตำแหน่ง ให้ปัดขึ้นเมื่อทศนิยมตำแหน่งที่สี่มีค่าตั้งแต่ ๕ ขึ้นไป ยกเว้นกรณี ถ้าปัดเศษขึ้นให้เป็นทศนิยม ๓ ตำแหน่งแล้วจะทำให้มีค่าเท่ากับ ๑ เช่น คำนวณได้ ๐.๙๙๙๖๔ หากปัดทศนิยม ๓ จะได้เท่ากับ ๑ ดังนั้นจึงให้ใช้ทศนิยม ๔ ตำแหน่ง ในการคำนวณ คือ ๐.๙๙๙๖

- * การคำนวณเงินรางวัลหากมีเศษไม่ถึง ๑ บาทให้ตัดทิ้ง (ภายหลังการคำนวณทุกชั้นตอนเรียบร้อยแล้ว)
- * ผลการปฏิบัติราชการตามแบบประเมินฯ หากมีเศษทศนิยม จะไม่ปัดขึ้น เช่น ผลเฉลี่ยเท่ากับ ๘๙.๕ คะแนน จะถือว่าอยู่ในช่วงร้อยละ ๖๐ - ๘๙ มิได้อยู่ในช่วงร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป
- * ข้อมูลตัวอย่างเป็นข้อมูลสมมติ ให้คำนวณตามข้อมูลจริง (ในส่วนของผลการประเมินการปฏิบัติราชการและระยะเวลาการปฏิบัติงานจริง)
