

๓. การจัดสรรเงินรางวัลส่วนที่ ๑ ซึ่งเป็นรางวัลสำหรับความร่วมมือกันระหว่างสำนัก/กอง คิดเป็นร้อยละ ๖๐ ของเงินรางวัลที่ กปส. ได้รับจัดสรรทั้งหมด ๕,๗๓๐,๕๕๐.๖๖ บาท คิดเป็นเงิน ๓,๔๓๘,๓๕๔.๓๙ บาท นำมาจัดสรรให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างประจำของ กปส. ทั้งหมดตามจำนวนและรายชื่อที่มี ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๕๙ เนื่องจากเป็นลักษณะการทำงานแบบบูรณาการร่วมมือกันของหลายสำนัก/กอง จึงจะให้งานบรรลุผลสำเร็จ ดังนั้นจึงใช้วิธีการเฉลี่ยเงินรางวัลให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างประจำของ กปส. ทุกคนเท่ากัน

๔. การจัดสรรเงินรางวัลในส่วนที่ ๒ ร้อยละ ๔๐ สำหรับสำนัก/กอง ที่มีผลงานโดดเด่นในการผลักดันงานของหน่วยงานให้บรรลุเป้าหมาย เป็นเงิน ๒,๒๙๒,๒๓๖.๒๗ บาท รวมกับเศษเงินรางวัลส่วนที่ ๑ คือ ๔๖๓.๒๒ บาท รวมเป็นเงินทั้งสิ้น ๒,๒๙๒,๖๙๙.๔๙ บาท พิจารณาตามค่าเฉลี่ยคะแนนตัวชี้วัด โดยกำหนดน้ำหนักตัวชี้วัดที่จะใช้ถ่วงน้ำหนักของแต่ละสำนัก/กองใหม่ ตามหน่วยงานที่แบ่งออกเป็นหน่วยงานยุทธศาสตร์และหน่วยงานสนับสนุน ดังนั้นจำนวนเงินรางวัลที่สำนัก/กอง จะได้รับจึงขึ้นอยู่กับระดับคะแนนผลการประเมินตามตัวชี้วัดค่ารับรองฯ จำนวนตัวชี้วัดที่หน่วยงานรับผิดชอบ น้ำหนักของตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องและขนาดของสำนัก/กอง ที่สะท้อนผ่านฐานเงินเดือนรวมของบุคลากรในสำนัก/กอง นั้น

๕. การจัดสรรเงินรางวัลระดับบุคคล เมื่อสำนัก/กองต่าง ๆ ได้รับจัดสรรเงินรางวัลแล้ว จะต้องนำมาจัดสรรให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างประจำที่สังกัดสำนัก/กอง ที่ดำรงตำแหน่งและมีฐานเงินเดือน ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๕๙ ใช้วิธีการคำนวณเงินรางวัลโดย ไม่ใช้ฐานเงินเดือนมาคำนวณ ผู้มีสิทธิได้รับการพิจารณาจัดสรรเงินรางวัลต้องได้รับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ โดยแบ่งการประเมินเป็น ๕ ระดับ เช่นเดียวกัน และพิจารณาจากผลงานตามเป้าหมายตัวชี้วัดตามคำรับรองฯ ผลงานตามเป้าหมายภารกิจหลักของสำนัก/กอง หรือผลงานตามเป้าหมายในภารกิจอื่น ๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้ปฏิบัติในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ (รายละเอียดดังเอกสารประกอบวาระการประชุมที่ได้แจกต่อที่ประชุมแล้ว)

ข้อพิจารณา

๑. เพื่อโปรดทราบ

๒. หน่วยงานใดที่ยังไม่พิจารณาดำเนินการหรือยังไม่ส่งขอให้ดำเนินการโดยเร่งด่วน โดยขอให้พิจารณาประเมินผลและจัดสรรเงินรางวัลให้ข้าราชการและลูกจ้างประจำในสังกัดตามหลักเกณฑ์ใน ๓ ประเด็นหลัก คือ

- ผลงานตามเป้าหมายตัวชี้วัดตามคำรับรองฯ
- ผลงานตามเป้าหมายภารกิจหลักของสำนัก/กอง และ

/ผลงานตามเป้า

- ผลงานตามเป้าหมายในภารกิจอื่น ๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้ปฏิบัติในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙

กรณีที่ไม่ได้พิจารณาประเมินผลระดับบุคคลตามเกณฑ์ที่กำหนดขอให้หน่วยงานอื่น ๆ ชี้แจงเหตุผลแนบมาด้วย

๓. การจัดสรรเงินรางวัลให้ข้าราชการและลูกจ้างประจำ เฉพาะผู้ที่ได้คะแนนประเมินไม่ต่ำกว่า ๓.๐๐๐๐ คะแนนเท่านั้น

ประธานฯ แจ้งว่า เรื่องนี้เป็นประเด็นที่ได้หยิบยกขึ้นมา เพื่อหารือในกลุ่มผู้บริหารของ กปส. เนื่องจากการพิจารณาในเรื่องของการจัดสรรเงินรางวัล และได้แต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นมาพิจารณา โดยมี อปส. และ รปส. ทั้ง ๓ ท่าน เป็นผู้พิจารณา กำหนดเกณฑ์ กำหนดวิธีการในการปฏิบัติ ที่ประชุมได้กำหนดเกณฑ์ กำหนดวิธีการในการปฏิบัติสำหรับเงินรางวัลในปี ๒๕๕๙ เสร็จเรียบร้อยแล้ว และนำเสนอขึ้นมา ซึ่งผ่านไปยัง รปส.(นางภทริยาฯ) และเวียนแจ้งให้ทราบไปแล้ว แต่ได้มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจาก อจก. มาถึง อปส. ในเรื่องของแนวทางในการดำเนินการเรื่องของเงินรางวัล ซึ่งมีความเห็นที่ต่างไปจากมติที่ประชุม และนอกจากนั้นยังมีอีกหลายท่านที่นำเสนอความเห็นเรื่องดังกล่าว จึงคิดว่าเป็นเรื่องที่กระทบกับความรู้สึก การจัดระบบ ระเบียบ วิธีควรจะเป็นแบบไหน อย่างไร จึงขอให้ท่านผู้บริหารได้พิจารณาถึงประเด็นในวาระนี้ โดยเรียงลำดับความคิด เมื่อได้ลำดับความคิดในที่ประชุมแห่งนี้สรุปทั้งหมดแล้ว ก็ให้นำเสนอในที่ประชุมคณะกรรมการอีกครั้งหนึ่ง เพราะได้มอบอำนาจให้คณะกรรมการฯ ไปดำเนินการแล้ว ส่วนที่ประชุมผู้บริหารเป็นเพียงแต่นำเสนอข้อคิดเห็น ขั้นตอน สำหรับส่วนที่มติที่ประชุมหรือที่ได้ดำเนินการไปแล้วก็จะปรากฏอยู่ในเอกสารประกอบวาระการประชุมที่แนบ

ผอ.สนผ. แจ้งว่า ขั้นตอนที่คณะกรรมการฯ พิจารณา คงปรากฏในเอกสารในการประชุมผู้บริหารเมื่อครั้งที่แล้วไปแล้ว แต่ก่อนที่จะไปลงในรายละเอียด ต้องกลับมาทบทวนคือการพิจารณาเรื่องเงินรางวัลในภาพรวมของสำนักงาน ก.พ.ร. ได้มีการจัดสรรให้แต่ละหน่วยงาน โดยพิจารณาเรื่องของจำนวนคน และขนาดของหน่วยงานทั้งหมด และก็จะมีการจัดสรรเงินรางวัลให้แต่ละหน่วยงาน และในส่วนของ กปส. จะได้รับจัดสรรตามผลของการดำเนินการในปี ๒๕๕๙ จำนวน ๕.๗ ล้านบาท ใน ๕.๗ ล้านบาท แบ่งออกเป็น ๒ ส่วน ส่วนที่ ๑ ๖๐% จัดสรรให้ข้าราชการและลูกจ้างประจำทุกคนเท่ากันหมด ส่วนที่ ๒ ๔๐% จำนวน ๒.๒ ล้านบาท จัดสรรให้กับผู้ที่ปฏิบัติงานตามตัวชี้วัด ซึ่งในเกณฑ์ของ ก.พ.ร. ให้พิจารณาอยู่ ๒ จุด คือ การทำงานตามตัวชี้วัดกับการทำงานตามภารกิจหลักที่ไม่ได้กำหนดตัวชี้วัด และงานที่ผู้บริหารเห็นว่าเป็นงานภารกิจสำคัญ ฉะนั้นเงิน ๒.๒ ล้านบาท จัดสรรตามตัวชี้วัดและกองต่าง ๆ ที่ประชุมได้พิจารณาโดยใช้ฐานเงินเดือนของแต่ละสำนัก/กองมาเป็นตัวหารกับตัวชี้วัดทั้งหมด ลงไปแต่ละสำนัก/กอง ซึ่งแต่ละ

/สำนัก/กอง

สำนัก/กองจะต้องไปพิจารณาในส่วนของตัวเอง ในการพิจารณาส่วนของสำนัก/กองจะพิจารณาผู้ที่ทำตัวชีวิต และผู้ที่ปฏิบัติตามภารกิจหลักของสำนัก/กอง จะมีผลกระทบที่จะต้องไปปรับภารกิจหลักของกองแทนคนที่ทำงานตามตัวชีวิต และภารกิจสำคัญที่ผู้บริหารได้รับมอบหมายจะเป็นภารกิจเด่นของสำนัก/กองนั้น ๆ ซึ่งส่วนนี้จะอยู่ในดุลพินิจของสำนัก/กองจะพิจารณา แต่ในหลักเกณฑ์ที่ ก.พ.ร. กำหนด กำหนดได้ ๓ ส่วน ขณะนี้ได้มีการดำเนินการจัดสรรเงินรางวัลไปให้แต่ละสำนัก/กอง จะไปพิจารณาในส่วนของตัวเอง และจัดส่งรายชื่อพร้อมคิดคำนวณส่งมาให้ สนพ. เพื่อรวบรวมนำเสนอคณะกรรมการฯ บางหน่วยงานได้จัดส่งมาบ้างแล้ว ส่วนสำนัก/กองที่ยังไม่ได้จัดส่ง ขอให้จัดส่งมาให้ด้วย ขั้นตอนทั้งหมด ณ วันนี้ ๑. หลักเกณฑ์ที่นำมาพิจารณา ๒. เมื่อได้พิจารณาแล้วยังไม่ได้ส่งขอให้รีบดำเนินการจัดส่งด้วย เพราะจะต้องนำเข้าคณะกรรมการฯพิจารณาเพื่อจัดส่งไปให้สำนักงาน ก.พ.ร. และ ๓. ขอให้แต่ละสำนัก/กองพิจารณา ควรพิจารณาด้วยว่าจะจัดสรรเงินรางวัลให้ข้าราชการ/ลูกจ้างนั้น จะต้องดูที่คะแนนการประเมินด้วยว่า ตัวชีวิตที่ท่านรับนั้น คะแนนต้องไม่ต่ำกว่า ๓.๐๐ คะแนน จากคะแนนเต็ม ๕ ถ้าได้ต่ำกว่า ๓ คือไม่มีการนำเงินมาพิจารณาเป็นเงินรางวัล

ประธานฯ แจ้งว่า ส่วนนี้เป็นขั้นตอนของการดำเนินการ ซึ่ง รปส. (นางภทริยาฯ) ได้สั่งการดำเนินการไปแล้ว อีกมิติหนึ่งก็จะเป็นความเห็นที่นำเสนอขึ้นมา น่าจะเป็นกระบวนการที่จะทำให้ผู้บริหารได้รับทราบ

อกจ. แจ้งว่า กกจ. ได้รับข้อทักท้วงและข้อสอบถามในประเด็นดังกล่าว เพราะเป็นผู้จัดทำคำสั่งจ่ายเงินรางวัล ในการประชุมผู้บริหารเมื่อเดือนกรกฎาคม ๒๕๕๐ ผู้บริหารได้ทักท้วงแนวความคิดการจัดสรรเงินรางวัลตามที่เสนอแล้วจึงมีมติรับทราบ และให้นำกลับไปทบทวนให้เกิดความเป็นธรรมมากที่สุด ปรากฏตามรายงานการประชุมที่ได้รับรองไป ขณะนี้ยังไม่มีกรนำเสนอข้อทักท้วงถึงให้คณะกรรมการจัดสรรเงินรางวัลที่แต่งตั้งตามที่ ก.พ.ร. กำหนดได้พิจารณา ทบทวน แต่ได้แจ้งเวียนการจัดสรรไปแล้ว จึงเป็นประเด็นที่ต้องพิจารณาว่าจะต้องนำเข้าที่ประชุมใหม่หรือไม่ ทุก ๆ ฝ่ายมีความเห็นตรงกันว่าการจัดสรรต้องให้เกิดความเป็นธรรมมากที่สุดแต่ความคิดเรื่องความเป็นธรรมแตกออกเป็น ๒ กรณีคือ แนวคิดที่ ๑. เห็นว่าความเป็นธรรมคือการจัดสรรให้สำนัก/กองตามสัดส่วนอัตราเงินเดือนสูง ต่ำ โดยเชื่อว่าฐานรวมเงินเดือนสูง ย่อมทำงานมากกว่าฐานรวมเงินเดือนต่ำ และจัดสรรเงินลดหลั่นกันไปตามฐานรวมเงินเดือน แนวคิดที่ ๒. ที่ผู้บริหารได้ทักท้วงคือเห็นว่าความเป็นธรรมไม่ควรจัดสรรจากฐานเงินเดือนมาก น้อย แต่ควรวัดจากผลงานที่ทำได้ เพราะตัวชีวิตแต่ละตัว ก.พ.ร. ได้ประเมินผลงานและคะแนนรวมทั้งเงินรางวัลในแต่ละตัวชีวิตเป็นรายตัว มีทั้งได้คะแนนมาก ได้คะแนนปานกลาง หรือตก คือคะแนนที่ไม่ผ่านเกณฑ์ที่ตั้งไว้ จึงควรพิจารณาทบทวนว่าจะใช้หลักความเป็นธรรมตามแนวคิดที่ ๑ ฐานเงินเดือนรวมมากได้รับผลตอบแทนมาก หรือแนวคิดที่ ๒ จัดสรรตามผลงานที่ทำได้จริงตามที่ ก.พ.ร.

/แจ้งมา

แจ้งมา โดยไม่นำฐานเงินเดือนมาเกี่ยวข้องทั้งการจัดสรรระดับกองและรายบุคคล แนวคิดทั้ง ๒ จะมีผลผูกพันไปถึงการจัดสรรเงินรางวัลรายบุคคล ขออนุญาตเรียนว่าผู้บริหารในที่ประชุมนี้มีได้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดสรรเงินรางวัลส่วนนี้ เพราะ ก.พ.ร. จัดสรรให้ต่างหากอยู่แล้ว การแสดงความเห็นจึงมิใช่เพื่อประโยชน์ของตนเอง แต่เพื่อข้าราชการและลูกจ้างทั้งกรมไม่ว่าจะใช้แนวคิดใดก็ตาม

การจัดสรรเงินรางวัลได้ดำเนินการมาตั้งแต่ปี ๒๕๔๗ เป็นปีแรกได้นำฐานเงินเดือนมาเป็นการพิจารณาด้วย ปรากฏว่ามีข้อร้องเรียนมากกว่าฐานเงินเดือนไม่ได้เป็นตัวชี้วัดว่าทำงานมาก การจัดสรรปี ๒๕๔๘ จึงได้มีการปรับแนวคิดใหม่โดยไม่นำฐานเงินเดือนมาพิจารณา แต่ใช้เงินรางวัลที่ ก.พ.ร. จัดสรรให้ตามผลงานที่ทำได้ในแต่ละตัวชี้วัดมาจัดสรรให้สำนัก/กอง ที่มีส่วนร่วมในตัวชี้วัดนั้น ๆ ตัวชี้วัดใดมีสำนัก/กองร่วมก็หน่วยงานก็หารแบ่งเท่ากัน เนื่องจากยังไม่มีการตกลงกันล่วงหน้าให้จัดสรรเป็นอย่างอื่น แนวทางการจัดสรรเงินรางวัลปี ๒๕๔๘ นี้ถึงแม้จะบอกไม่ได้ว่ายุติธรรมที่สุดแต่ ก.พ.ร. เห็นว่าน่าจะเป็นแนวทางให้แก่ส่วนราชการอื่น ๆ อีกแนวทางหนึ่งจึงได้มีหนังสือถึง กปส. ขออนุญาตเผยแพร่การจัดสรรนี้แก่หน่วยงานอื่น ๆ อปส. ได้อนุญาตไปแล้ว การจัดสรรปี ๒๕๔๙ ได้เปลี่ยนแนวคิดไปคือจะกลับไปใช้ฐานเงินเดือนรวมเป็นเกณฑ์จัดสรรให้สำนัก/กอง แต่จะไม่จัดสรรให้ตามผลงานที่สำนัก/กอง ทำได้ทั้งที่ ก.พ.ร. ได้จัดสรรเงินให้ทุกตัวชี้วัดแล้ว ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงแนวคิดที่เคยถือปฏิบัติ รวมทั้งกฎเกณฑ์ในการจัดสรรให้สำนัก/กอง เป็นเกณฑ์ที่คิดขึ้นใหม่ตามคำรับรองตัวชี้วัดของปี ๒๕๕๐ เพื่อนำไปใช้ในปี ๒๕๕๑ แต่จะนำไปใช้ย้อนหลังเพื่อการจัดสรรในปี ๒๕๔๙ จึงเป็นเรื่องที่ต้องพิจารณาให้รอบคอบ นอกจากนี้ในการมอบหมายงานในการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดปี ๒๕๔๙ มอบหมายงานตามภารกิจหน้าที่ที่หน่วยงานรับผิดชอบโดยไม่นำฐานเงินเดือนหรือจำนวนคนมาก น้อย มาใช้ในการมอบงานหรือแจ้งว่าหน่วยงานใหญ่ควรทำงานมากกว่าหน่วยงานเล็ก ในการมอบหมายระดับบุคคลของหน่วยงานไม่ได้ให้ทุกคนปฏิบัติตามตัวชี้วัดทุกตัวเท่ากัน แต่จะมอบหมายตามภารกิจหน้าที่หรือความเหมาะสมเป็นรายตัวชี้วัด ที่ตกลงกันไว้ตั้งแต่ก่อนทำงานว่าตัวชี้วัดนี้มีผู้เกี่ยวข้องกี่คนเพราะแต่ละหน่วยงานรับผิดชอบหลายตัวชี้วัด ในการจัดสรรเงินรางวัลใช้ฐานเงินเดือนตามแนวคิดใหม่ไม่ได้ให้ข้อมูลจำนวนเงินที่หน่วยงานทำได้ในแต่ละตัวชี้วัด แต่แจ้งเพียงยอดเงินรวม ๑ ก้อน ซึ่งทำให้ไม่สามารถจัดสรรให้ผู้ปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดที่แท้จริงที่ได้มอบหมายอย่างถูกต้องเป็นธรรม สำนัก/กองที่รับผิดชอบตัวชี้วัดไม่ผ่านก็จะได้รับการจัดสรรตามฐานเงินเดือนด้วยเช่นกัน ซึ่งประเด็นที่ต้องพิจารณาคือคำตอบถึงความแตกต่างดังกล่าว นอกจากนี้ยังมีความคลาดเคลื่อนในเรื่องหลักเกณฑ์การจัดสรรอาจจะเนื่องมาจากการพิมพ์ผิดหรือการเข้าใจผิดในส่วนของหลักเกณฑ์การจัดสรรปี ๒๕๔๙ กำหนดว่าการจัดสรรเงินรางวัลให้แก่สำนัก/กองที่เป็นราชการบริหารส่วนกลางปฏิบัติราชการในภูมิภาคซึ่งประกอบด้วย สปข.๑-๘ รวม สวท. ในสังกัด และ สวศ., ก.พ.ร. ได้กำหนดให้จัดสรร /เงินรางวัล

เงินรางวัลตามคะแนนตามผลการประเมินโดยเฉลี่ยของจังหวัดที่อยู่ในความดูแลรับผิดชอบ แต่ กปส. พิจารณาแล้วมีมติให้ยกเว้นการให้คะแนนตามที่ ก.พ.ร. กำหนด โดยให้ใช้คะแนนการประเมินผลเฉลี่ยของ กปส. แทน กรณีนี้แยกเป็น ๒ ประเด็นคือ การจัดสรรให้หน่วยงานต้องใช้คะแนนของ กปส. ส่วนการจัดสรรให้ ผอ.สปข. ๑-๘ ต้องใช้คะแนนเฉลี่ยของจังหวัดที่อยู่ในความดูแลรับผิดชอบ กปส. คงต้องจัดสรรตามเกณฑ์ที่ ก.พ.ร. กำหนด คงไม่อาจมีมติเป็นอย่างอื่นได้ จึงต้องมีการตรวจสอบในประเด็นนี้เพื่อ กกจ. จะได้คำนวณเงินในส่วนของ ผอ.สปข. ได้ถูกต้องว่าจะใช้เกณฑ์ ก.พ.ร. หรือ กปส. ทั้งหมดนี้ประมวลจากการทักท้วงที่รับฟังมา

ประธานฯ แจ้งว่า เป็นความคิดที่เสนอมาอีกแนวทางหนึ่ง เพื่อประกอบการพิจารณา สิ่งที่ได้เรียนไปแล้วว่า ขั้นตอนหรือวิธีการจะต้องให้ข้อคิดหรือแนวคิดในมุมมองต่าง ๆ เพื่อนำกลับไปพิจารณาหรือจะไปดำเนินการอย่างไร

รปส.(นางภทริยาฯ) ชี้แจงว่า เมื่อครั้งที่แล้วได้แจ้งไปแล้ว การประชุมเรื่องนี้ทำอย่างไรก็ไม่เป็นที่พอใจของทุกคนได้เลย เพราะว่าทุกคนอยู่ในมุมมองที่ต่างกัน แต่จะต้องให้ความเป็นธรรมมากที่สุดในเรื่องของการจัดสรรเงินรางวัล และเมื่อปี ๒๕๔๘ ได้เป็นประธานในเรื่องนี้ ซึ่งไม่ได้มีคณะกรรมการจัดสรรเงินรางวัล แต่ใช้ช่องทางของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการของกรม และโดยที่เรื่องจัดสรรเป็นคณะทำงานชุดเล็ก ๆ เข้ามาทำและก็ผ่านไปด้วยดี แต่ในปี ๒๕๔๙ ไม่ได้เข้าร่วมประชุมด้วยในคณะกรรมการจัดสรรเงินรางวัล และก็ได้รับทราบจากรายงานของ สนผ. ว่าได้นำเอาจุดอ่อนและข้อร้องเรียนของปี ๒๕๔๘ มาปรับ แต่ก็ยังมีการร้องเรียนอีก ไม่มีใครเลยที่พอใจได้ ๑๐๐% เรื่องฐานเงินเดือนปี ๒๕๔๘ ไม่ได้ใช้ ก็มาร้องเรียนว่าทำไมไม่ใช้ฐานเงินเดือน การดำเนินการที่ดีและเป็นธรรมที่สุด แต่ขออย่างเดียวว่า เราต้องนำเสียงส่วนมากและจุดแข็งที่สุดของเรื่องมาเป็นที่ยอมรับและเป็นมติ ไม่อย่างนั้นก็จะไม่มีวันจบ ฉะนั้นขอให้ผู้บริหารพยายามคิดในสิ่งที่เรียกว่าเห็นพ้องต้องกันมากที่สุดก็แล้วกัน

ผอ.สปต. แจ้งว่า หลักเกณฑ์มีข้อสังเกตหลายประการในส่วนของ ๔๐% ที่จัดสรรให้สำนัก/กอง เจตนารมณ์ของการจัดสรร ก.พ.ร. กำหนดว่า ต้องการให้คนที่ปฏิบัติงานซึ่งมีส่วนผลักดันให้ตัวชี้วัดบรรลุเป้าหมาย ซึ่งตอนต้นปีได้กำหนดแล้วว่ากองหนึ่งรับผิดชอบกี่ตัว ยกตัวอย่างเช่น สปต. เป็นผู้กำกับตัวชี้วัด ๒ ตัว และเป็นผู้ปฏิบัติอีก ๙ ตัว รวม ๑๑ ตัว มีผู้ดูแลตัวชี้วัดเหล่านี้ ๒๘ คน ทุกสำนัก/กอง ก็มีตัวชี้วัดทั้งที่เป็นผู้กำกับหลักและเป็นผู้ปฏิบัติทุกคนรับทราบ และตอนต้นปีเราได้ทำตารางเป็นข้อตกลงของผู้บริหาร และในปีต่อไปก็ได้ยกเลิกไป เพราะว่าเนืองด้วยเรามาจัดทำRoad-map Strategy-map ตัวที่ ๑๓.๓ ควรจะได้ทำตั้งแต่ต้นปี แต่มาจัดทำในเดือนกรกฎาคม และสิงหาคม ก็ได้ไปกำหนดว่า มีสำนัก/กองที่เป็นกองยุทธศาสตร์และสนับสนุน เพื่อจะมาแบ่งเงิน กองยุทธศาสตร์ควรจะได้รับส่วนแบ่งในสัดส่วนที่มาก

/เพราะเป็น

เพราะเป็นผู้สนับสนุนยุทธศาสตร์ กองต่าง ๆ ที่ทำงานเรื่องนี้ไม่ได้รับทราบมาแต่ต้น เพราะได้ทำตารางแบบนี้ว่าแต่ละกิจกรรมมีใครทำบ้าง ในส่วนงานที่รับผิดชอบให้แยกมา และใส่ชื่อคนเพื่อป้องกันการทะเลาะวิวาทกัน เพื่อแบ่งเงินรางวัล พอถึงปลายปีปรากฏว่าการดำเนินการตามตัวชี้วัดไม่ได้ตกลงกันในคำรับรองตั้งแต่ต้นปีว่าหน่วยงานไหนทำงานร้อยละเท่าไรของตัวชี้วัดนั้น ถือว่ากองใหญ่หรือกองเล็กรับผิดชอบเท่ากัน และทุกปีจะแยกมาว่ามีตัวชี้วัดนี้ได้คะแนนเท่านี้ คิดเป็นเงินเท่านี้ มีกองไหนรับผิดชอบบ้างก็ไปดำเนินการ แต่ปีนี้เพิ่งมาแยกเป็นหน่วยงานยุทธศาสตร์และหน่วยงานสนับสนุน ซึ่งเห็นว่าการประชุมไปเมื่อเดือนกรกฎาคม ซึ่งได้ทำไปแล้ว คือการให้เงินรางวัล การให้แรงจูงใจทั้งหลายควรเริ่มตั้งแต่ก่อนการทำงาน และนโยบายของ อปส. เคยกล่าวไว้ว่า หน่วยงานไหนที่รับผิดชอบตัวชี้วัด แล้วตัวชี้วัดจะต้องมีผล และเรียนว่าหน้าที่ของผู้บริหารจะต้องรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง ถึงแม้ความคิดเห็นที่แตกต่างอาจจะมีจำนวนน้อยก็ต้องรับฟังก่อนที่จะเกิดปัญหา และขอให้บันทึกไว้เมื่อคราวที่แล้วก็แสดงความคิดเห็นแย้งเห็นสมควรทบทวนเพราะเอาฐานเงินเดือนมาคิดจะไม่เป็นธรรม เพราะว่ากองที่มีคนน้อยแต่รับผิดชอบมาก ควรจะคิดว่าคนน้อยจะทำงานหนักกว่ากับคนที่มีจำนวนมาก แต่คนที่มีจำนวนมากงานต้องกระจายไป อาจจะทำไม่มากเท่ากับกองที่มีคนน้อย

ผอ.สพข.๔ แจ้งว่า ไม่ได้เห็นด้วยกับหลักเกณฑ์ที่ออกมา แต่เมื่อเป็นเสียงส่วนใหญ่ก็ต้องยอมรับ แต่กล่าวถึงสิ่งที่กระทบกับ สพข.๔ เมื่อเงินรางวัลไปถึง ขอเรียนว่าตัวชี้วัดแต่ละตัวได้เงินเท่าไร เพราะไปในภาพรวมเป็นฐานเงินเดือนข้อ ๑ ข้อที่ ๒ คนที่ทำก็แจ้งว่าในเมื่อใช้ฐานเงินเดือนคิดก็ควรจะมาหารตามฐานเงินเดือน เพราะฉะนั้นคนซึ่งสูงก็ควรได้มาก แต่พอไปถึงในระดับบุคคลไม่ให้ใช้ฐานเงินเดือน แต่คิดฐานเงินเดือนในตอนต้น แต่ตอนท้ายไม่ให้คิดฐานเงินเดือน และปี ๒๕๔๙ เรียนให้ทราบว่า สวท. กับ สทท. เป็น SDU ไม่ได้ขึ้นอยู่กับสำนัก แต่พอเงินจ่ายลงไปถึงสำนัก สำนักต้องไปจ่ายให้กับ สวท. และ สทท. ซึ่งเมื่อปี ๒๕๔๙ ทางสำนักไม่ได้เป็นผู้แจกงานให้ในการกำกับตัวชี้วัด จะมีแต่ผลงานของสำนัก, สผป., สสร. เป็นส่วนใหญ่ ฉะนั้น ๒ ฝ่ายนี้ก็จะไม่ยอม แต่ในฐานะ ผอ.สพข. ที่จะต้องดูแลกำกับวิทยุ/โทรทัศน์ เงินก็ต้องจ่ายให้กับวิทยุ/โทรทัศน์ด้วย ปัจจุบันในฐานะเงินเดือนอยู่ที่สำนักแต่ที่ได้คือ ๖๐% ที่ทุกคนมีส่วนร่วมของการให้การสนับสนุน และ ๔๐% พูดยกันมาแต่ต้นว่าคนที่ผลักดันให้กรมได้คะแนนก็คือคนกลุ่มที่เราตั้งขึ้นมา

ประธานฯ แจ้งว่า สภาพปัญหาและข้อสังเกตของแต่ละฝ่ายเกิดขึ้นหลังจากที่มีการปฏิบัติหน้าที่ไปแล้ว หลังจากที่มีการดำเนินการไปแล้ว ซึ่งแน่นอนเริ่มต้นมาอย่างนี้ ในขั้นตอนโดยกระบวนการทั้งหลาย แต่สิ่งที่พยายามหาข้อยุติคือ ฐานที่จะคิดในปี ๒๕๕๑ ซึ่งจะเริ่ม ๑ ตุลาคมนี้เป็นต้นไป คนที่รู้เรื่องตัวชี้วัดคือคนที่คิดคะแนนมีอยู่น้อยมาก

/ที่ปรึกษาฯ

ที่ปรึกษาฯ (นายจำลองฯ) แจ้งว่า เรื่องนี้ครั้งที่แล้วก็ได้ให้ข้อคิดเห็นไปว่า ในการเสนอครั้งที่แล้วเราขาดเรื่องของวิธีการ เรื่องนี้ต้องทำความเข้าใจและสร้างความเข้าใจให้ตรงกัน โดยมีหลักเกณฑ์ ปี ๒๕๔๘ ที่มีการพิจารณากันและมีปัญหากันว่าหน่วยงานหลักบางหน่วยงานได้น้อย หน่วยงานรองได้มาก ซึ่งปัญหาอยู่ที่ไม่ได้ตกลงกันก่อนอย่างที่ ผอ.สปต. กล่าว ถ้าหากว่าจะเอาตัวชีวิตเป็นตัวตั้ง ซึ่งต้องเอา เพราะว่าในหลักเกณฑ์ที่ ก.พ.ร.ให้มา ให้ดูตามตัวชีวิตก็ต้องตกลงกันก่อนว่า ตัวชีวิตที่ ๑ หน่วยงานไหนเป็นหน่วยงานหลัก หน่วยงานไหนเป็นหน่วยงานรอง เมื่อได้ตัวชีวิตเรียบร้อยแล้ว เมื่อทำงานไปตามคำรับรอง เมื่อทำตามคำรับรองแล้ว ข้อสำคัญคือคนที่ทำงานที่เป็นผู้ผลักดันงานให้สำเร็จตามเป้าหมายคือในกลุ่ม ๔๐% ความโดดเด่นต้องสามารถชี้ได้ว่าคนที่มีผลงานอะไร ถ้ามองในสำนัก/กองต้องมีผลให้เห็น ถ้าในแง่ตัวบุคคลที่ทำงานก็ต้องมีผลงานของตัวบุคคลให้เห็นด้วย ก.พ.ร. แจ้งว่า ใช้ฐานเงินเดือนดีที่สุด แต่ถ้าหากหน่วยงานไหนไม่แน่ใจว่าผลงานที่กองทำขึ้นมาบอกไม่ได้เป็นนามธรรมพูดได้แต่ชี้จุดลงไปว่าทำอะไร เรื่องอะไร โครงการอะไร หรือแม้กระทั่งตัวคนที่ทำงาน ไม่สามารถบอกได้ว่าทำอะไร ถ้าเป็นอย่างนี้เขาก็บอกว่าหารเท่ากันยุติธรรมที่สุด ปี ๒๕๔๘ ก็ใช้วิธีหารกันทั้ง ๗๐% และ ๓๐% คนไม่ค่อยว่า แต่คนที่ทำงานหนักสามารถเสนองานของตัวเองได้ เขาก็บอกว่าไม่ยุติธรรม แต่เมื่อไม่มีจุดบันทึกเอาไว้ที่จะมายืนยันกัน ก็ว่ากันไม่ได้ ฉะนั้นทางเลือกของเราจะมี ๒ ทาง ฐานเงินเดือนว่าคุณนำเสนอผลงานของคุณได้ แต่ละคนต้องมีผลงานในมือของตัวเอง ซึ่งกฎหมายใหม่ที่ยกมาบังคับแล้ว ทุกคนต้องมีแฟ้มผลงานของตัวเอง และต่อไปปัญหาก็ค่อนข้างน้อยลง แต่ ณ วันนี้ ถ้าหากไม่ต้องการให้มีปัญหาก็ใช้วิธีการแบบปี ๒๕๔๙ คือหารกัน แต่ว่าที่มีปัญหา คือ ประเมินตามตัวชีวิตที่แนบตามเอกสารดูแล้วปีนี้ดีกว่าปีที่แล้วแต่ว่าดีในลักษณะที่เราดูในภาพรวม แต่ไม่ได้ดูในรายละเอียด ซึ่งเป็นรายละเอียดของคนที่อยู่ในสำนัก/กองจะรู้ และได้มองภาพกว้าง ๆ แล้ว ปีนี้ดีกว่าปีที่แล้ว หน่วยงานรองปีที่แล้วเห็นภาพออกมาแล้วได้เงินมากกว่าหน่วยงานหลัก แม้กระทั่ง สปช. เองยังหาคำตอบที่ชัดเจนไม่ได้ หากตกลงกันไว้ก่อนจะไม่มีปัญหา และเห็นด้วยที่ ผอ.สปต. กล่าว หากปีหน้าจะต้องตกลงกันก่อน หากกล่าวถึงปีนี้ มันคงแก้ไขอะไรไม่ได้ แต่ต้องแก้ไขด้วยวิธีการคือเมื่อจะเฉลี่ยผลงานก็มีทางเดียวคือไม่ต้องเอาฐานเงินเดือนมาคิด

ผอ.สปต. ชี้แจงว่า ปีนี้เพิ่งทำตัวชีวิต ตอนต้นปีทุกคนได้รับการตกลงว่าใครเป็นเจ้าของภาพหลัก ใครเป็นเจ้าของภาพรอง หน่วยปฏิบัติแต่ละสำนัก/กองรับผิดชอบก็ตัวชีวิต ซึ่งมีอยู่ในเอกสารแล้ว ที่ สนผ. แจ้งเวียน แต่ปัญหาคือแต่ละสำนัก/กองก็ไปจ่ายงานของเขา ผู้บังคับบัญชา ก็ทราบ แต่เพิ่งมาทำตัวชีวิตที่ ๑๓.๓ คือการถ่ายทอดยุทธศาสตร์องค์กรลงสู่ระดับบุคคล คำรับรองเพิ่งลงนามเมื่อเดือนที่แล้ว คุณจะเอาสิ่งที่เพิ่งลงนามย้อนหลังกลับไปวัด ซึ่งไม่เป็นธรรมและไม่สอดคล้องกัน และเพิ่งมากำหนด เพื่อจะเร่งเอาคะแนน ส่วนการประเมินในเอกสารการประชุม

หน้าที่ ๔ แจ้งว่า การจัดทำคำรับรองภายในระหว่างสำนัก/กอง ผู้บริหารจะเป็นเครื่องมือส่วนหนึ่งที่จะช่วยให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการได้อย่างเป็นระบบ แม้ว่าในปี ๒๕๕๐ อาจจะยังไม่ใช้ระบบการประเมินผลดังกล่าวได้อย่างเต็มรูปแบบ แต่ในปี ๒๕๕๑ กปส. จะสามารถนำระบบนี้มาประเมินได้อย่างจริงจัง เพื่อช่วยให้คนได้มีการปรับปรุงประสิทธิภาพ ผู้บริหารสามารถติดตามไปถึงสำนัก/กองและไปถึงบุคคล แล้วท่านที่ปรึกษาฯ (นายจำลองฯ) จะดูตัวเลขเหล่านี้สถิติว่าปีนี้ดีกว่าปีที่แล้วเรื่องรางวัลที่แต่ละส่วนได้รับ อปส. คงจะวินิจฉัยได้เองว่าเงินรางวัลที่ได้รับกับเสียงตอบรับที่ท่านมีแต่ละงาน กับตัวเลข Output Outcom จริง ๆ อยากรู้ก็จะตอบได้อย่างหนึ่ง

ปชส.ผู้แทนภาค ๖ (นางจินดาฯ) แจ้งว่า เรื่องตัวชี้วัดของประชาสัมพันธ์จังหวัด นอกจากตัวประชาสัมพันธ์จังหวัดเอง และเจ้าหน้าที่ทุกคนจะดูผลงานตัวชี้วัดของจังหวัด และจังหวัดจะเป็นผู้จัดสรรเงินรางวัลมาให้ แต่ของประชาสัมพันธ์จังหวัดเองจะต้องรับจาก กปส. แต่ก็เป็นผลงานที่ทางจังหวัดเป็นผู้ส่งผลมาว่าผลเป็นอย่างไร

อกจ. ชี้แจงว่า ส่วนราชการคือ ส.ปชส. เป็นของจังหวัดอยู่แล้วเป็นตัวคิด แต่ละจังหวัดไม่เท่ากัน สำหรับราชการบริหารส่วนกลางที่อยู่ต่างจังหวัด ก็มี ผอ.สพข. เท่านั้น แยกกับส่วนราชการ ส่วนราชการ สปข. และ สวศ. คิดจากกรม แต่ตัว ผอ.สำนัก ก.พ.ร. แจ้งว่าให้คิดจากคะแนนรวมของจังหวัดในกำกับไม่ได้ใช้ของกรม

ผอ.สปข.๑ แจ้งว่า ปัญหาเรื่องนี้ส่วนหนึ่งคือ วัฒนธรรมองค์กรของแต่ละแห่งจะไม่เหมือนกัน ความเอื้ออาทร ความเข้าใจ ความเป็นพี่เป็นน้องเหมือนกับครอบครัว สามารถชี้แจงทำความเข้าใจกันได้ปัญหาก็จะไม่มี

ผอ.สพท. แจ้งว่า ในส่วน ๔๐% คือประเภทที่ทำงานกับประเภทที่ไม่ทำงาน พอเงินมาก็อยากได้ ตัวชี้วัดบางคนควบคุม หากหลักการในปี ๒๕๔๙ ควรคิดตั้งแต่ต้น ส่วนการชี้แจงในองค์กรเชื่อมั่นว่า ผอ.สำนัก/กอง สามารถบริหารจัดการได้อยู่แล้ว ในเมื่อปี ๒๕๔๙ ยังดำเนินการไม่ได้ ปัญหาก็จะตามมาในปี ๒๕๕๐ อย่างแน่นอน

ผอ.สนผ. ชี้แจงว่า ตอนที่น่าเสนอ อปส. หลักเกณฑ์การพิจารณาต่างกันที่ว่าเดิมไม่ได้นำฐานเงินเดือนมาคิด เดิมนำตัวชี้วัดไปหารเงินก้อนนั้นเลย จะตกก้อนละเท่าไร ๆ ตัวชี้วัดตัวที่ ๑ จะมีกองที่มีคนน้อย พอหารตัวคนก็จะได้มาก ทำไมต้องเอาฐานเงินเดือนไปคิดไม่ได้คิดขึ้นเองจะมาดูเรื่องกรอบแนวคิดที่ ก.พ.ร. กำหนด คือ ๑. ตกลงกันทั้งกรมว่าทำตัวชี้วัดอะไรบ้าง ๒. อปส. และ รปส. ลงนามในคำรับรองเรื่องตัวชี้วัดแล้ว รปส. จะมาลงนามกับ ผอ.สำนัก/กอง, ผอ.สำนัก/กองก็ต้องไปลงนามกับผู้ที่รับผิดชอบตัวชี้วัด แต่ทั้งหมดยังไม่ได้ทำแต่เพิ่งจะมาทำในปี นี้ ฉะนั้นเลยกลับไปใช้เกณฑ์ของ ก.พ.ร. ที่ไปมองภาพของหน่วยงานทุกกระทรวง ทบวง กรม ว่าเงินที่ได้รางวัลทั้งประเทศเท่าไร แล้วก็แจกไปแต่ละกระทรวง ทบวง

กรม โดยดูขนาดขององค์กรเป็นหลัก ในระเบียบการแจกเงินรางวัล การกำหนดเงินรางวัลคิดจากตัวบุคลากร และฐานเงินเดือนเป็นหลัก มีระบบ เราได้ยึดเกณฑ์ที่ ก.พ.ร. กำหนดเอาฐานเงินเดือนมากำหนด ก็ไปหารจากเงินรางวัลที่ได้สำหรับหน่วยงานที่ ๑. คิดฐานเงินเดือน ๒. หน่วยงานที่กำกับตัวชีวิตหรือรับผิดชอบตัวชีวิตผ่านการพิจารณาได้ ๓ คะแนนขึ้นไป พอมาลงในระดับสำนัก/กอง โดยนัยระบบจริง ๆ จะต้องไปให้กับคนที่ ๑ คือคนที่ลงนามคำรับรองรับผิดชอบตัวชีวิตนั้น แต่ยังไม่ได้ทำถึงขั้นนั้น ก็เลยเป็นดุลพินิจของสำนัก/กอง ว่าสำนัก/กองต้องคิดอย่างไร เจตนาของเงินรางวัลนี้เขาต้องการให้สร้างขวัญกำลังใจกับผู้ที่รับผิดชอบตัวชีวิตเป็นหลัก คือเรื่องการกำหนดตัวบุคคลกับการลงนามรับผิดชอบ ซึ่งผู้รับผิดชอบตัวชีวิตก็มีผลกระทบกับคนที่รับผิดชอบคนอื่น ๆ คืองานส่วนหนึ่งจะไปให้กับคนที่ไม่ได้ทำตัวชีวิต ฉะนั้นให้นำตรงนี้มาคิดด้วย คือหลักเกณฑ์ที่ ก.พ.ร. กำหนด ส่วนนี้ไม่มีความชัดเจนในการกำหนดตัวบุคคล ดังนั้นในปีต่อไปการลงนามคำรับรองไปยังตัวผู้รับผิดชอบต้องมี แต่ กปส. ยังขาดอยู่ ก็มีประเด็นต่างจากปีที่แล้ว คือการหารเฉลี่ยจากเงินภาพรวมทั้งหมด กปส. กับตัวชีวิตทั้งหมด เดิมเอาตัวชีวิตไปหารจากตัวเฉลี่ยหมด สำนัก/กองมีคนน้อย ตัวเงินที่ได้รับมาเท่ากัน เหนื่อยไปหารตัวเงินออกมาจะสูง แต่ถ้าสำนัก/กองมีคนมาก ผู้รับผิดชอบหลายคนเอาไปหารส่วนเฉลี่ยก็จะต่ำ เป็นข้อถกเถียงกันและมีปัญหาจึงเลยกลับไปยึดเกณฑ์ของ ก.พ.ร. ที่ว่าให้นำจำนวนบุคลากรหรือฐานเงินเดือนอย่างใดอย่างหนึ่งมาคิด ในการคำนวณเรื่องเงินรางวัลที่จะกลับมาแต่ละสำนัก/กอง

ผู้แทน ห.ก.พ.ร. (น.ส.ศุภวรรณฯ) ชี้แจงหลักการต่อที่ประชุมว่า วิธีการจัดสรรเงินรางวัลสามารถคิดได้หลายวิธี โดยต้องคำนึงถึงหลักเกณฑ์ หลักการ และพิจารณาจากวัฒนธรรมการทำงานของแต่ละองค์กรประกอบกัน สำหรับหลักเกณฑ์หรือแนวทางการจัดสรรเงินรางวัลประจำปี พ.ศ. ๒๕๔๙ ของ กปส. นั้น ขณะนี้มีประเด็นที่เห็นไม่ตรงกันอยู่ ประเด็นแรก การจัดสรรปี ๒๕๔๙ มีการนำขนาดของหน่วยงานระดับสำนัก/กองเข้ามาเกี่ยวข้อง โดยใช้ฐานเงินเดือนบุคลากรแต่ละสำนัก/กองมาคำนวณ ตามสูตรการจัดสรรเงินรางวัลระดับสำนัก/กอง ที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนดแต่ของปี ๒๕๔๘ ไม่ได้นำขนาดของสำนัก/กองมาพิจารณา การคิดเงินรางวัลของปี ๒๕๔๘ และปี ๒๕๔๙ มีวิธีการคิดที่แตกต่างกัน ปี ๒๕๔๘ ใช้ตัวชีวิตเป็นตัวตั้งต้นในการคิดส่วนแบ่งเงินรางวัลด้วยการนำคะแนนและน้ำหนักของตัวชีวิตแต่ละตัวไปหารส่วนแบ่งจากเงินรางวัลทั้งก้อน ในส่วน ๔๐% ตัวชีวิตแต่ละตัวจะได้ส่วนแบ่งเงินรางวัลมากน้อยต่างกันตามคะแนนผลงาน และน้ำหนักของตัวชีวิตนั้น ๆ เมื่อได้จำนวนเงินของแต่ละตัวชีวิตมาแล้ว ก็จะนำมาหารแบ่งให้แต่ละสำนัก/กอง ตามความเกี่ยวข้อง สมมุติว่าตัวชีวิตที่ ๑ มีกองเกี่ยวข้อง ๓ กอง ได้เงินรางวัลมา ๑ แสนบาท ทั้ง ๓ กองไปหาร ๑ แสนบาท ได้เงินสำหรับตัวชีวิตนั้น ๆ ไปกองละเท่า ๆ กัน โดยไม่คำนึงถึงกองใหญ่หรือกองเล็ก

/ฉะนั้นกอง

ฉะนั้นกองที่มีคน ๕ คน ก็จะได้เงินรางวัลของตัวชีวิตตัวที่ ๑ ไปเท่ากับกองที่มีคน ๒๐๐ คน เช่น กพร.กปส. มีคน ๕ คน ได้เงินรางวัล ๙ หมื่นบาท ในขณะที่ สปช. มีคน ๒๐๐ คน ได้เงินรางวัล ๑ แสนบาท นั่นคือลักษณะและวิธีการคิดเงินรางวัลของปี ๒๕๔๘

ส่วนปี ๒๕๔๙ วิธีคิดคนละอย่างกับปี ๒๕๔๘ นำจำนวนตัวชีวิตไปคำนวณส่วนแบ่งเงินรางวัลมา แต่ของปี ๒๕๔๙ ใช้คะแนนเฉลี่ยผลการปฏิบัติงานของสำนัก/กอง ไปคำนวณในสูตรที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนด คือ มีการประเมินคะแนนของสำนัก/กองก่อนในลักษณะเดียวกับที่เขาจัดสรรให้ในระดับกรมคือ นำคะแนนที่กรมทำได้ ๔ กว่า ๆ ไปเข้าสูตร เพื่อจัดสรรมาว่า กปส.ได้คะแนนเท่านี้ มีจำนวนคน ๓ พันกว่าคน มีฐานเงินเดือนรวมของบุคลากรทั้งกรมเท่านี้ คำนวณแล้วได้เงินมา ๕ ล้านกว่าบาท เขาไม่ได้คิดว่า มีตัวชีวิตทั้งหมด ๒๖ ตัว ไปหารเงิน ๕ พันล้านบาท เพื่อนำมาจัดสรรให้กระทรวง ทบวง กรมต่าง ๆ เท่า ๆ กัน นั่นคือ ประเด็นที่ ๑ เรื่องความเห็นที่แตกต่างว่าควรนำขนาดของหน่วยงาน คือฐานเงินเดือนมาคำนวณในการจัดสรรเงินรางวัลระดับสำนัก/กอง หรือไม่ ซึ่งตามหลักการสำนักงาน ก.พ.ร. เสนอแนะกำหนดให้นำมาคำนวณด้วย ด้วยเหตุผลที่ว่า กองขนาดใหญ่น่าจะมี Contribution ในการสร้างผลงานมากกว่า กองขนาดเล็ก ประเด็นนี้อาจจะพิจารณาเพิ่มเติมได้จากตัวอย่าง ตัวชีวิตที่ ๗ เรื่องความสำเร็จในการดำเนินการตามมาตรการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ หากพิจารณาให้ละเอียดจะเห็นว่า สปช.ซึ่งมีหน่วยงานที่รับผิดชอบกระจายอยู่ประมาณ ๗-๘ จังหวัด มีบุคลากรน้อย การจะควบคุมป้องกันหรือส่งเสริมให้บุคลากรไม่ทำผิด ไม่ทุจริต น่าจะต้องใช้ความพยายามหรือทำได้ยากกว่า กพร. กปส. ซึ่งมีคนเพียง ๕ คน เป็นต้น

ประเด็นที่ ๒ การจัดสรรเงินรางวัลระดับบุคคล ควรจัดสรรให้แก่เฉพาะผู้มีผลงานหรือทำงานตัวชีวิตเท่านั้นหรือไม่ ผู้ที่ไม่ได้ทำงานตัวชีวิต ไม่มีสิทธิได้รับเงินรางวัลในส่วน ๔๐% หรือ เรื่องนี้ตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนดมีความแตกต่างกันระหว่างปี ๒๕๔๘ กับปี ๒๕๔๙ หลักเกณฑ์ปี ๒๕๔๘ เรื่องการจัดสรรเงินรางวัลให้แก่ระดับบุคคล กำหนดคำกว้าง ๆ เพียงว่า ให้จัดสรรแก่ผู้มีส่วนผลักดันให้ผลงานของส่วนราชการบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย แต่หลักเกณฑ์ปี ๒๕๔๙ กำหนดละเอียดชัดเจนยิ่งขึ้นว่า ในส่วนของรางวัลความโดดเด่นนั้น ให้นำไปจัดสรรให้แก่หน่วยงาน (ระดับสำนัก/กอง) และบุคคลผู้มีความรับผิดชอบ ทุ่มี และ มีผลงานที่โดดเด่นในการทำให้งานตามแผนปฏิบัติราชการ ตามภารกิจหลักของส่วนราชการและหรือตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปี หรือผลงานที่ได้รับมอบหมายบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของส่วนราชการ จะเห็นได้ว่า การกำหนดผลงานที่อยู่ในข่ายสมควรได้รับรางวัลมีความละเอียดกว้างขวางและครอบคลุมมากขึ้น มิได้กำหนดแค่เพียงตัวชีวิตคำรับรองฯ เท่านั้น ซึ่งข้อพิจารณาประกอบในประเด็นนี้ คงต้องดูตามข้อเท็จจริงของ กปส. ด้วยว่า ผลงานที่นำไปกำหนดเป็นตัวชีวิต

/คำรับรอง