

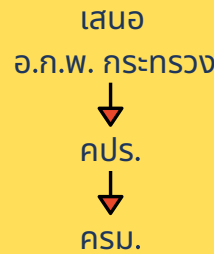
แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการกำหนดอัตราค่าจ้างแทน สำหรับส่วนราชการที่ส่งข้าราชการไปปฏิบัติหน้าที่ในส่วนราชการรูปแบบเฉพาะ

การกำหนดจำนวนอัตราค่าจ้างแทน



1

- จัดทำแผนบริหารอัตราค่าจ้างแทน และคำขอรับการจัดสรรอัตราค่าจ้างแทน



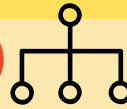
ส่วนราชการร่วมกันกำหนด

- ภารกิจที่จะมอบหมายให้ปฏิบัติ
- ตำแหน่ง/ระดับตำแหน่ง
- ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์
- ระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่
- สิทธิประโยชน์

เสนอ อ.ก.พ. กระทรวง

- กำหนดโครงสร้างหน่วยงานภายในเป็น "กลุ่มงานปฏิบัติราชการประจำส่วนราชการรูปแบบเฉพาะ" สังกัดส่วนกลาง รายงานตรงต่อหัวหน้าส่วนราชการระดับกรม
- กำหนดตำแหน่งในกลุ่มงานเป็น "กรอบอัตราค่าจ้างแทนประจำกรม"
- จัดทำหนังสือขอกำหนดกรอบอัตราข้าราชการตั้งใหม่ (กรอบอัตราค่าจ้างแทนประจำกรม) เสนอ ก.พ. ให้ความเห็นชอบ

2



รูปแบบโครงสร้างและตำแหน่ง

เงื่อนไข :

- ไม่ให้นำตำแหน่งไปใช้ในการกิจการอื่น ทั้งกรณีเลื่อนระดับตำแหน่ง/ปรับปรุงเป็นระดับสูงขึ้น
- ไม่ให้นำไปใช้ในลักษณะเดียวกับครอบครัว
- เมื่อหมดความจำเป็นตามภารกิจให้ยุบเลิก

กลไกการบริหารทรัพยากรบุคคล



3

(1) การสรรหา

- กำหนดแนวทาง/พิจารณาสรรหาบุคคลไปปฏิบัติหน้าที่

(2) การกำกับดูแล/บังคับบัญชา/ติดตามประเมินผล ข้าราชการที่ส่งไปปฏิบัติหน้าที่

- หัวหน้าส่วนราชการระดับกรม เป็นผู้ที่มีอำนาจหน้าที่และรับผิดชอบ
- หัวหน้าส่วนราชการรูปแบบเฉพาะ เป็นผู้ให้ข้อมูลและความเห็นประกอบ

(3) ค่าตอบแทน/สิทธิประโยชน์

- คงประเภทตำแหน่ง/ชื่อตำแหน่ง/ระดับตำแหน่งตามเดิม
- มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่งในอัตราเดิม
- คำนึงสิทธิประโยชน์ที่เคยได้รับอยู่เดิมเป็นสำคัญ

(4) การแต่งตั้งข้าราชการหลังจากกลับไปปฏิบัติหน้าที่

- ให้กันตำแหน่งว่างที่เป็นครอบครัวปกติไว้ล่วงหน้าอย่างน้อย 1 เดือน

4



การบริหารงบประมาณ

- ประสานขอทำความเข้าใจกับสำนักงบประมาณ (อาจเจียดจ่ายจากงบบุคลากรในปีนั้นไปล่วงหน้าก่อน)
- จัดทำคำขออนุมัติงบประมาณในปีถัดไป

การติดตามและประเมินผลระดับหน่วยงาน

5



ส่วนราชการร่วมกันกำหนด

- ตัวชี้วัดระหว่างหน่วยงานที่มีเป้าหมายร่วมกัน (Joint KPIs)

- รายงานผลการใช้อัตราค่าจ้างแทน และผลการปฏิบัติราชการ ให้ ก.พ. และ คปร. ทราบ เมื่อสิ้นปีงบประมาณของทุกปี