

**แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการกำหนดอัตรากำลังแทน  
สำหรับส่วนราชการที่ส่งข้าราชการไปปฏิบัติหน้าที่ในส่วนราชการรูปแบบเฉพาะ**

-----

**๑. หลักการ**

ด้วยลักษณะภารกิจ โครงสร้าง และรูปแบบการบริหารจัดการกำลังคนของส่วนราชการรูปแบบเฉพาะ ที่มีลักษณะเชิงโครงสร้างแบบผสมผสานจากหลายหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การขับเคลื่อนภารกิจของส่วนราชการรูปแบบเฉพาะจำเป็นต้องใช้ผู้ปฏิบัติงานจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่มีองค์ความรู้ทางวิชาการ ภูมิปัญญา ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านมาช่วยปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจที่สำคัญ การมอบหมายให้ข้าราชการไปปฏิบัติหน้าที่ในส่วนราชการรูปแบบเฉพาะ จึงถือว่าเป็นการปฏิบัติหน้าที่ในภารกิจหลักของส่วนราชการต้นสังกัด โดยความสำเร็จที่เกิดขึ้นจากการขับเคลื่อนภารกิจให้บรรลุผลตามเป้าหมาย ถือเป็นความสำเร็จในการบริหารงานแบบบูรณาการที่มีเป้าหมายการดำเนินการร่วมกันทั้งในเชิงภารกิจและเชิงพื้นที่ ของส่วนราชการรูปแบบเฉพาะและส่วนราชการที่ส่งข้าราชการไปปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งสอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่หัวหน้าส่วนราชการที่ส่งข้าราชการไปปฏิบัติหน้าที่ต้องตระหนักถึงความสำคัญและเร่งด่วนของภารกิจที่ส่งข้าราชการไปช่วยปฏิบัติหน้าที่ในส่วนราชการรูปแบบเฉพาะ และต้องพร้อมให้การสนับสนุนการขับเคลื่อนภารกิจของส่วนราชการรูปแบบเฉพาะ รวมทั้งรับผิดชอบ กำกับดูแล ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการให้มีประสิทธิภาพ ตลอดจนสร้างแรงจูงใจและค้ำประกันสิทธิประโยชน์ของข้าราชการในระหว่างการไปช่วยปฏิบัติหน้าที่

**๒. แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการกำหนดอัตรากำลังแทนสำหรับส่วนราชการที่ส่งข้าราชการไปปฏิบัติหน้าที่ในส่วนราชการรูปแบบเฉพาะ**

**๒.๑ การกำหนดจำนวนอัตรากำลังแทน** ให้ส่วนราชการที่ส่งข้าราชการไปปฏิบัติหน้าที่และส่วนราชการรูปแบบเฉพาะ ประสานงานร่วมกันในการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดอัตรากำลังแทน ได้แก่ ภารกิจและหน้าที่ความรับผิดชอบที่จะมอบหมายให้ปฏิบัติ ตำแหน่งและระดับตำแหน่งที่เหมาะสม สอดคล้องกับความรู้ความสามารถและประสบการณ์ที่ต้องการ ระยะเวลาการไปช่วยปฏิบัติหน้าที่และสิทธิประโยชน์ของข้าราชการ รวมทั้งวางแผนการบริหารอัตรากำลังทั้งก่อน ระหว่าง และหลังจากการไปช่วยปฏิบัติหน้าที่ในส่วนราชการรูปแบบเฉพาะ โดยการดำเนินการดังกล่าว ต้องคำนึงถึงประสิทธิภาพ และความคุ้มค่าของการใช้กำลังคน รวมทั้งผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการในภาพรวม ทั้งนี้ ให้ส่วนราชการที่จัดส่งข้าราชการไปปฏิบัติหน้าที่ในส่วนราชการรูปแบบเฉพาะจัดทำแผนการบริหารอัตรากำลังแทน และจัดทำคำขอรับการจัดสรรอัตรากำลังแทนเสนอ อ.ก.พ. กระทรวง ให้ความเห็นชอบก่อนเสนอคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) และคณะรัฐมนตรีพิจารณาอนุมัติ โดยการกำหนดจำนวนอัตรากำลังแทนให้กำหนดได้ตามความจำเป็นของส่วนราชการ แต่ต้องไม่เกินจำนวนอัตรากำลังที่จัดส่งไป

**๒.๒ การกำหนดรูปแบบโครงสร้างหน่วยงาน และการกำหนดตำแหน่ง** ให้ส่วนราชการที่ส่งข้าราชการไปปฏิบัติหน้าที่ในส่วนราชการรูปแบบเฉพาะ นำเสนอ อ.ก.พ. กระทรวง เพื่อพิจารณาจัดโครงสร้างการแบ่งงานภายในและกำหนดตำแหน่งที่เป็นอัตรากำลังแทน ดังนี้

๑) กำหนดโครงสร้างหน่วยงานภายใน เป็น “กลุ่มงานปฏิบัติราชการประจำส่วนราชการรูปแบบเฉพาะ” สังกัดส่วนกลาง เพื่อปฏิบัติหน้าที่ในการบูรณาการขับเคลื่อนภารกิจตามหน้าที่และอำนาจของส่วนราชการร่วมกับส่วนราชการรูปแบบเฉพาะ โดยการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ดำรงตำแหน่งในกลุ่มงานดังกล่าว ให้รับผิดชอบรายงานตรงต่อหัวหน้าส่วนราชการระดับกรม

๒) กำหนดตำแหน่งในกลุ่มงานดังกล่าว เป็น “กรอบอัตรากำลังแทนประจำกรม” โดยจำนวนตำแหน่ง ประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่งให้เป็นไปตามที่ คปร. และคณะรัฐมนตรีมีมติอนุมัติ และกำหนดเงื่อนไขให้นำตำแหน่งที่กำหนดเป็นกรอบอัตรากำลังแทนประจำกรมดังกล่าวไปใช้ในภารกิจอื่น และไม่ใช่เพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งหรือปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น รวมทั้งไม่ให้นำไปใช้สำหรับการบริหารทรัพยากรบุคคล (การบรรจุ การเลื่อน การโอน การย้าย และการบรรจุกลับเข้ารับราชการ) ในลักษณะเดียวกันกับกรอบอัตรากำลังปกติของส่วนราชการ และเมื่อหมดความจำเป็นตามภารกิจแล้ว ให้ยุบเลิกกรอบอัตรากำลังแทนประจำกรมดังกล่าว ทั้งนี้ ให้จัดเลขที่ตำแหน่งเรียงต่อจากตำแหน่งเลขที่สุดท้ายของกรม และจัดทำหนังสือขอกำหนดกรอบอัตราข้าราชการตั้งใหม่ (กรอบอัตรากำลังแทนประจำกรม) เสนอ ก.พ. ให้ความเห็นชอบด้วย

อย่างไรก็ดี หากส่วนราชการที่ส่งข้าราชการไปปฏิบัติหน้าที่ในส่วนราชการรูปแบบเฉพาะ มีการกำหนดจำนวนอัตรากำลังแทนที่มีจำนวนไม่มาก อาจไม่จำเป็นต้องกำหนดเป็นกลุ่มงานก็ได้

**๒.๓ กลไกการบริหารทรัพยากรบุคคล** ให้ส่วนราชการที่ส่งข้าราชการไปปฏิบัติหน้าที่ดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแผนการบริหารอัตรากำลังแทนที่ได้นำเสนอ อ.ก.พ. กระทรวง ไว้แล้ว โดยเห็นควรให้ดำเนินการตามแนวทาง ดังนี้

๑) การสรรหา/คัดเลือกบุคคลที่จะส่งไปปฏิบัติหน้าที่ในส่วนราชการรูปแบบเฉพาะ ส่วนราชการอาจเสนอ อ.ก.พ. กรม หรือคณะกรรมการสรรหา/คัดเลือกบุคคลที่ อ.ก.พ. กรมแต่งตั้ง เพื่อกำหนดแนวทางและพิจารณาสรรหา/คัดเลือกข้าราชการที่จะเป็นตัวแทนของส่วนราชการไปปฏิบัติหน้าที่ในส่วนราชการรูปแบบเฉพาะ โดยต้องคำนึงถึงความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในงาน ทักษะคติ ตลอดจนบุคลิกภาพของบุคคลที่เหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจที่ต้องปฏิบัติ รวมทั้งกำหนดแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความชัดเจน เช่น โอกาสและความก้าวหน้าในสายงาน การกำหนดวงเงินเลื่อนเงินเดือน การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี การเลื่อน การย้าย และการดำเนินการทางวินัย เป็นต้น

๒) การกำกับดูแล/บังคับบัญชา และติดตามประเมินผลข้าราชการที่ส่งไปปฏิบัติหน้าที่ ในส่วนราชการรูปแบบเฉพาะ ให้หัวหน้าส่วนราชการระดับกรมเป็นผู้มีอำนาจหน้าที่และรับผิดชอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการที่ไปปฏิบัติหน้าที่ในส่วนราชการรูปแบบเฉพาะ โดยกำกับดูแล มอบหมายงาน และติดตามผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งกำหนดตัวชี้วัดผลผลิตและผลลัพธ์ในระหว่างที่ไปช่วยราชการให้มี

ความชัดเจนและเป็นรูปธรรม โดยต้องรวมถึงผลผลิตและผลลัพธ์ที่สนับสนุนการขับเคลื่อนภารกิจของส่วนราชการ รูปแบบเฉพาะ ทั้งนี้ ให้หัวหน้าส่วนราชการรูปแบบเฉพาะเป็นผู้ให้ข้อมูลและความเห็น ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปประกอบการพิจารณาความดีความชอบ หรือเลื่อนเงินเดือนต่อไป

๓) ค่าตอบแทน/สิทธิประโยชน์ ให้ข้าราชการที่ไปปฏิบัติหน้าที่ในส่วนราชการรูปแบบเฉพาะผู้นั้นยังคงประเภทตำแหน่ง ชื่อตำแหน่งในสายงาน และระดับตำแหน่ง ตามที่เคยดำรงตำแหน่งอยู่เดิม รวมทั้งมีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่งในอัตราที่ได้รับอยู่เดิมต่อไป สำหรับสิทธิประโยชน์อื่นให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น โดยคำนึงถึงสิทธิประโยชน์ที่ข้าราชการเคยได้รับอยู่เดิมเป็นสำคัญ

๔) การแต่งตั้งข้าราชการหลังกลับจากการไปปฏิบัติหน้าที่ ให้ส่วนราชการบริหารตำแหน่งว่างที่เป็นกรอบอัตรากำลังปกติไว้ล่วงหน้าอย่างน้อย ๑ เดือน สำหรับนำมาใช้แต่งตั้งข้าราชการที่จะกลับจากการไปปฏิบัติหน้าที่ในส่วนราชการรูปแบบเฉพาะ เพื่อให้ข้าราชการผู้นั้นสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ทันทีเมื่อครบระยะเวลาการไปช่วยราชการ ทั้งนี้ ให้ถือเป็นความรับผิดชอบของส่วนราชการในการบริหารตำแหน่งว่างที่มีอยู่ดังกล่าว โดยต้องไม่เป็นเหตุให้ส่วนราชการมีคำขออัตรากำลังตั้งใหม่ หรือขอกำหนดตำแหน่งเฉพาะรายเพื่อใช้แต่งตั้งผู้ที่จะกลับจากการไปปฏิบัติหน้าที่ในส่วนราชการรูปแบบเฉพาะ

**๒.๔ การบริหารงบประมาณ** ให้ส่วนราชการที่ส่งข้าราชการไปปฏิบัติหน้าที่ในส่วนราชการรูปแบบเฉพาะประสานขอทำความเข้าใจความตกลงกับสำนักงบประมาณ โดยอาจพิจารณาใช้จ่ายจากวงเงินงบประมาณประเภทงบบุคลากรที่ส่วนราชการได้รับจัดสรรในปีงบประมาณนั้นไปพลางก่อน และจัดทำคำขอจัดสรรงบประมาณประเภทงบบุคลากรในปีงบประมาณถัดไปตามจำนวนอัตรากำลังแทนที่ คปร. และคณะรัฐมนตรีมีมติอนุมัติ ทั้งนี้ ควรคำนึงถึงระยะเวลาที่จะต้องส่งข้าราชการไปปฏิบัติหน้าที่ในส่วนราชการรูปแบบเฉพาะด้วยว่ามีความต่อเนื่องเกินกว่า ๑ ปี หรือไม่

**๒.๕ การติดตามและประเมินผลระดับหน่วยงาน** ให้ส่วนราชการที่ส่งข้าราชการไปปฏิบัติหน้าที่และส่วนราชการรูปแบบเฉพาะ ร่วมกันกำหนดตัวชี้วัดผลผลิตและผลลัพธ์ระหว่างหน่วยงานที่มีเป้าหมายร่วมกัน (Joint KPIs) ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปีของส่วนราชการ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายตามภารกิจที่กำหนดไว้

ทั้งนี้ ให้ส่วนราชการที่ส่งข้าราชการไปปฏิบัติหน้าที่รายงานผลการใช้อัตรากำลังแทนและผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปีของส่วนราชการ ให้ ก.พ. และ คปร. ทราบเมื่อสิ้นปีงบประมาณของทุกปี

-----