



ที่ นร 1008/ว 6

สำนักงาน ก.พ.

ถนนพิษณุโลก กทม. 10300

5 สิงหาคม 2546

เรื่อง แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการกำหนดอัตราค่าจ้างทดแทน ตามกฎ ก.พ. ฉบับที่ 25 (พ.ศ. 2546)

เรียน (กระทรวง ทบวง กรม และจังหวัด)

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1012.2/ว.4 ลงวันที่ 23 มิถุนายน 2546

ตามหนังสือที่อ้างถึง คณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบให้ออกกฎ ก.พ. ฉบับที่ 25 (พ.ศ. 2546) ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญรับเงินเดือนในอัตราค่าจ้างทดแทน โดยกฎ ก.พ. ดังกล่าว ได้ประกาศใช้ในราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่ม 120 ตอนที่ 57 ก. วันที่ 19 มิถุนายน 2546 ความแจ้งแล้ว นั้น

เพื่ออนุวัติให้เป็นไปตาม กฎ ก.พ. ดังกล่าว โดยเฉพาะหลักการที่กำหนดให้กระทรวง ทบวง กรม เจ้าสังกัด อาจขอกำหนดอัตราค่าจ้างทดแทนสำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่ต้องโยกย้ายถ่ายโอนไปส่วนราชการอื่นหรือได้รับการพัฒนาให้ไปฝึกทักษะใหม่ และข้าราชการพลเรือนสามัญที่ไม่อาจปฏิบัติงานให้สัมฤทธิ์ผลได้ตามเป้าหมายที่กำหนดในการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด หรือละเลยเพิกเฉยไม่ให้ความร่วมมือในเรื่องนี้ หรือมีเหตุอันควรสงสัยอย่างยิ่งว่ามีพฤติกรรมในการผลิต การค้า การเสพ หรือเข้าไปเกี่ยวข้องกับยาเสพติด ประกอบกับคณะรัฐมนตรีได้มีมติมอบให้สำนักงาน ก.พ. รับไปดำเนินการกำหนดอัตราค่าจ้างทดแทนในจำนวนไม่เกินร้อยละ 1 ของจำนวนข้าราชการพลเรือนทั้งหมด (คิดเป็นจำนวนประมาณ 3,940 อัตรา) ก.พ. จึงมีมติกำหนดขั้นตอนและวิธีดำเนินการ รวมทั้งแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการขอ กำหนดอัตราค่าจ้างทดแทนดังกล่าวไว้ ดังนี้

#### ก. ขั้นตอนและวิธีดำเนินการ

1. ส่วนราชการที่ขอ กำหนดอัตราค่าจ้างทดแทน ตามกฎ ก.พ. ฉบับที่ 25 (พ.ศ. 2546) จะกระทำได้ต่อเมื่อมีการดำเนินการตามขั้นตอนและวิธีการ หรือได้มีการสั่งการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1.1 ได้มีการสั่งย้ายหรือสับเปลี่ยนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่นในส่วนราชการเดียวกัน ตามมาตรา 57 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนพ.ศ. 2535 หรือได้มีการสั่งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ประจำกระทรวง ประจำทบวง ประจำกรม ประจำกอง หรือประจำจังหวัด ตามมาตรา 69 แห่งพระราชบัญญัติ

/ระเบียบ....

ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ประกอบกับข้อ 2 ของกฎ ก.พ.ฉบับที่ 15 (พ.ศ. 2540) ออกตามความในพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ว่าด้วยการสั่งข้าราชการพลเรือนสามัญ ให้ประจำกระทรวง ประจำทบวง ประจำกรม ประจำกอง หรือประจำจังหวัด แล้วแต่กรณี แล้ว

1.2 เมื่อได้ดำเนินการตามข้อ 1.1 แล้ว ส่วนราชการเห็นว่ามีความจำเป็นเนื่องจากข้าราชการพลเรือนสามัญดังกล่าวมีพฤติกรรมเข้าข่ายตามข้อ 2 (5) และ (6) ของกฎ ก.พ. ฉบับที่ 19 (พ.ศ. 2541) ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยกฎ ก.พ. ฉบับที่ 25 (พ.ศ. 2546) ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญ รับเงินเดือนในอัตราค่าจ้างทดแทน ให้ดำเนินการดังนี้

(1) ผู้บังคับบัญชาต้นสังกัดแจ้งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นทราบเป็นลายลักษณ์อักษรถึงพฤติกรรมดังกล่าว พร้อมกับให้ข้าราชการพลเรือนผู้นั้นชี้แจงเหตุผลหรือข้อโต้แย้งกลับมาเป็นลายลักษณ์อักษร ภายใน 7 วัน นับแต่วันได้รับทราบหนังสือของผู้บังคับบัญชาดังกล่าว

(2) ผู้บังคับบัญชาต้นสังกัด รวบรวมข้อมูลตามข้อ (1) พร้อมทั้งบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษรให้ปรากฏรายละเอียดว่า ข้าราชการพลเรือนผู้นั้นมีพฤติการณ์อย่างไร ผลการชี้แจงของข้าราชการพลเรือนผู้นั้นเป็นอย่างไร และให้สรุปเหตุผลว่าข้าราชการพลเรือนผู้นั้นสมควรถูกสั่งให้รับเงินเดือนในอัตราค่าจ้างทดแทน แล้วเสนอผู้มีอำนาจพิจารณาสั่งการ

2. เมื่อได้ดำเนินการตามขั้นตอนในข้อ 1 แล้ว ส่วนราชการเห็นว่ามีความจำเป็นที่จะสั่งข้าราชการพลเรือนสามัญให้รับเงินเดือนในอัตราค่าจ้างทดแทน ผู้บังคับบัญชาอาจขอกำหนดอัตราค่าจ้างทดแทนสำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญดังกล่าวได้ไม่เกินกำหนดระยะเวลาหกเดือน หากมีเหตุผลความจำเป็นให้ขยายเวลาได้อีกไม่เกินหกเดือน และต้องมีการวางแผนบริหารตำแหน่งรองรับข้าราชการดังกล่าวด้วย โดยให้ดำเนินการตามแนวทางปฏิบัติการขอกำหนดอัตราค่าจ้างทดแทน ตามข้อ ข.

3. ในระหว่างที่ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ได้รับเงินเดือนในอัตราค่าจ้างทดแทนให้มีการพัฒนาข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นให้มีสมรรถนะสูงขึ้น เพื่อให้มีความพร้อมและเหมาะสมสำหรับการเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการเมื่อครบกำหนดระยะเวลาตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. ทั้งนี้ จะต้องมีการติดตามประเมินผลทักษะและคุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการดังกล่าวด้วย

4. กรณีที่ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดไม่ผ่านการประเมินทักษะและคุณภาพการปฏิบัติงานหรือไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ให้ดำเนินการตามมาตรา 114 (6) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ประกอบกฎ ก.พ. ฉบับที่ 20 (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการ กรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

## ข. แนวทางปฏิบัติและวิธีการเกี่ยวกับการขอกำหนดอัตราค่าจ้างทดแทน

### 1. หลักการ

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของส่วนราชการมีความคล่องตัวแต่ยังยึดระบบคุณธรรม การขอกำหนดอัตราค่าจ้างทดแทนสำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่เข้าข่ายตามข้อ 2 ของกฎ ก.พ. ฉบับที่ 25 (พ.ศ. 2546) ส่วนราชการจะต้องกำหนดหลักเกณฑ์เพื่อเป็นหลักประกันสำหรับข้าราชการดังกล่าวดังนี้

1.1 กำหนดระบบและวิธีการบริหารกำลังคนที่คล่องตัวและรวดเร็วเพื่อรองรับการเคลื่อนย้ายและถ่ายโอนข้าราชการเพื่อให้บรรลุผลตามนโยบายรัฐบาล และการประกาศใช้กฎ ก.พ. ฉบับที่ 25 (พ.ศ. 2546) ดังกล่าว

1.2 กำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาตัดสินกรณีที่ข้าราชการรายได้เข้าข่ายที่จะได้รับเงินเดือนในอัตราค่าจ้างทดแทนบนพื้นฐานของระบบคุณธรรม โดยคำนึงถึงการรักษาสถานภาพและระดับตำแหน่งของข้าราชการไว้ด้วย

1.3 กำหนดมาตรฐานในการวัดผลสัมฤทธิ์ของผลงานตามนโยบายและเป้าหมายที่ชัดเจนโปร่งใส มีการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานในแต่ละด้านตามลักษณะงานและประกาศให้ข้าราชการในสังกัดทราบ

1.4 กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบที่จะมอบหมายให้ข้าราชการผู้รับเงินเดือนในอัตราค่าจ้างทดแทนดังกล่าวปฏิบัติ ซึ่งจะต้องเหมาะสมกับระดับตำแหน่งที่เคยดำรงอยู่เดิมและให้กำหนดเป้าหมาย มาตรฐานหรือคุณลักษณะของการปฏิบัติงานที่ทางราชการต้องการให้ชัดเจน เพื่อประโยชน์ในการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการผู้รับเงินเดือนในอัตราค่าจ้างทดแทนและแจ้งให้สำนักงาน ก.พ. ทราบ

1.5 สำหรับข้าราชการผู้ได้รับการพิจารณาให้ไปพัฒนาหรือฝึกทักษะใหม่เพื่อให้มีความพร้อมและเหมาะสมสำหรับการเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการจะต้องมีแผนการพัฒนาศักยภาพรองรับเป็นรายบุคคล

1.6 มีการวางแผนบริหารตำแหน่งในทุกระดับเพื่อรองรับข้าราชการที่ครบกำหนดระยะเวลาตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. ดังกล่าว

### 2. การขอกำหนดอัตราค่าจ้างทดแทน

2.1 สำนักงาน ก.พ. เป็นศูนย์กลางการบริหารตำแหน่งและคุมยอดบัญชีกรอบอัตราค่าจ้างร้อยละ 1 ของข้าราชการพลเรือนสามัญในภาพรวม (คิดเป็นจำนวนประมาณ 3,940 อัตรา) และกำหนดอัตราค่าจ้างทดแทนในกรณีดังต่อไปนี้

(1) การกำหนดอัตราค่าจ้างทดแทนสำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญ ตั้งแต่ระดับ 9 ขึ้นไป ตามคำขอของกระทรวงต่าง ๆ เป็นรายกรณี

(2) การกำหนดอัตราค่าจ้างทดแทนสำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญ ตั้งแต่ระดับ 8 ลงมา ตามคำขอของกระทรวงที่มีความจำเป็นในการกำหนดอัตราค่าจ้างเกินกรอบร้อยละ 1 ของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดกระทรวง

2.2 กระทรวงเป็นศูนย์กลางการบริหารตำแหน่งและคุมยอดบัญชีกรอบอัตรากำลังในภาพรวมร้อยละ 1 ของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดกระทรวง สำหรับการกำหนดอัตรากำลังทดแทนให้ดำเนินการดังต่อไปนี้

(1) การขอกำหนดอัตรากำลังทดแทนสำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญ ตั้งแต่ระดับ 9 ขึ้นไป ให้กระทรวงจัดทำคำขอกำหนดอัตรากำลังทดแทนมายังสำนักงาน ก.พ. พร้อมแสดงเหตุผลความจำเป็นเฉพาะกรณีเป็นราย ๆ ไป เพื่อประกอบการพิจารณาของ ก.พ

(2) กรณีการกำหนดอัตรากำลังทดแทน สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญ ตั้งแต่ระดับ 8 ลงมา นั้น ให้ อ.ก.พ. กระทรวงเป็นผู้พิจารณา ทั้งนี้ ภายในกรอบเมื่อรวมกับตำแหน่งระดับ 9 ขึ้นไปแล้วไม่เกินร้อยละ 1 ของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดกระทรวงฯ

(3) กรณีที่กระทรวงใดมีเหตุผลความจำเป็นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังทดแทนเกินกรอบตามที่กำหนดใน (2) ให้กระทรวงดำเนินการขอกำหนดอัตรากำลังทดแทนต่อ ก.พ. เป็นรายกรณี แต่หากกระทรวงใดไม่มีความจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังทดแทน หรือกำหนดในจำนวนน้อยกว่ากรอบที่กระทรวงดำเนินการได้เอง ให้กระทรวงแจ้งยอดจำนวนตำแหน่งคงเหลือในบัญชีกรอบอัตรากำลังทดแทนมายังสำนักงาน ก.พ. เพื่อทราบ และนำมารวมไว้เป็นกรอบอัตรากำลังทดแทนในสำนักงาน ก.พ.

(4) อัตรากำลังทดแทนให้กำหนดไว้ที่กระทรวง โดยกระทรวงเป็นผู้มอบหมายงานและติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการที่รับเงินเดือนในอัตรากำลังทดแทนนั้น สำหรับกรณีข้าราชการของส่วนราชการต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาคให้กระทรวงเจ้าสังกัดประสานงานกับผู้ว่าราชการจังหวัดในการมอบหมายงานและติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการผู้นั้น

### 3. การให้ได้รับเงินเดือนในอัตรากำลังทดแทน

3.1 ให้เป็นไปตามหลักการตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 มาตรา 70 ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญพ้นจากตำแหน่งหน้าที่ และขาดจากอัตราเงินเดือนจากตำแหน่งเดิมให้ได้รับเงินเดือนในอัตรากำลังทดแทนดังกล่าว

3.2 ให้ส่วนราชการนำอัตราเงินเดือนของตำแหน่งว่างภายในส่วนราชการที่ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นสังกัดอยู่ ซึ่งไม่มีผลทำให้งบประมาณหมวดเงินเดือน ค่าจ้างประจำเพิ่มขึ้น มากำหนดเป็นเงินเดือนในอัตรากำลังทดแทนดังกล่าว

3.3 ในกรณีที่มิงบประมาณหมวดเงินเดือนค่าจ้างประจำไม่เพียงพอที่จะนำมาเกลี่ยให้ส่วนราชการทำความเข้าใจกับสำนักงบประมาณ

3.4 สำหรับการให้ได้รับเงินประจำตำแหน่ง ให้เป็นไปตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 35 แห่ง พระราชกฤษฎีกาการได้รับเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการ และผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารซึ่งไม่เป็นข้าราชการ พ.ศ. 2538

#### 4. การพัฒนาข้าราชการผู้รับเงินเดือนในอัตรากำลังทดแทน

โดยที่การกำหนดอัตรากำลังทดแทนตามกฎหมาย ก.พ. ฉบับที่ 25 (พ.ศ. 2546) เป็นมาตรการชั่วคราว ดังนั้นเพื่อความคล่องตัวในการบริหารงานบุคคลของส่วนราชการ ในระหว่างที่สั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญรับเงินเดือนในอัตรากำลังทดแทน ให้ส่วนราชการดำเนินการดังต่อไปนี้

4.1 ให้ย้ายหรือสับเปลี่ยนข้าราชการดังกล่าวกลับมาปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งเดิม หรือระดับไม่ต่ำกว่าเดิม เมื่อมีการติดตามประเมินผลว่าข้าราชการผู้นั้นไม่อยู่ในข่ายตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย ก.พ. ฉบับที่ 25 (พ.ศ. 2546) หรือเมื่อครบกำหนดระยะเวลาตามที่กำหนดในกฎหมาย ก.พ. ดังกล่าว

4.2 ข้าราชการผู้ใดมีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาหรือฝึกทักษะใหม่ ให้ส่วนราชการดำเนินการประสานงานกับศูนย์พัฒนาและถ่ายโอนกำลังคนภาครัฐ สำนักงาน ก.พ.ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด

4.3 ข้าราชการผู้ใดที่ได้รับการพัฒนาและฝึกทักษะใหม่แล้ว หรือครบกำหนดระยะเวลาตามที่กำหนดในกฎหมาย ก.พ. ฉบับที่ 25 (พ.ศ. 2546) แล้ว แต่ยังไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ให้ส่วนราชการเจ้าสังกัดดำเนินการตามมาตรา 114(6) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ประกอบกับกฎหมาย ก.พ. ฉบับที่ 20 (พ.ศ. 2541)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือเป็นแนวทางปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้กรมและจังหวัดต่าง ๆ ทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ



(นายบุญปลุก ชายเกต)

เลขาธิการ ก.พ.

สำนักพัฒนาระบบงานตำแหน่งและค่าตอบแทน

กลุ่มวิเคราะห์ตำแหน่งและอัตราเงินเดือน

โทร. 0 2281 0975 โทรสาร 0 2282 0874