



ส่วนราชการ
วันที่ 14 ก.ย. 2563
เวลา น.

สจป.ที่ ๑๑ (สุราษฎร์ธานี)
วันที่ 14 ก.ย. 2563
วันที่ เวลา

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักบริหารกลาง ส่วนการเจ้าหน้าที่ โทร ๐ ๒๕๖๑-๔๒๙๒-๓ ต่อ ๕๑๙๖

14 ก.ย. 2563

เรื่อง ทส. ๑๖๐๑.๓/ ๕๕๓๐ วันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอส่งแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการกำหนดอัตราค่าจ้างแทนสำหรับส่วนราชการที่ส่งข้าราชการไปปฏิบัติหน้าที่ในส่วนราชการรูปแบบเฉพาะ

เรียน
อธิบดีกรมป่าไม้
รองอธิบดีกรมป่าไม้ทุกท่าน
ผู้ตรวจราชการกรมป่าไม้ทุกท่าน
ผู้อำนวยการสำนักทุกสำนัก
ผู้อำนวยการสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๑ - ๑๓
ผู้อำนวยการสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้สาขาทุกสาขา
ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
หัวหน้ากลุ่มตรวจสอบภายใน
หัวหน้ากลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมกรมป่าไม้

เป็น

☒ เป็นที่ปรึกษา
☐ เป็นที่ปรึกษาพิเศษ
☐ เป็นที่ปรึกษา
☐ เป็นที่ปรึกษาพิเศษ

14 ก.ย. 2563

สำนักบริหารกลาง ขอส่งสำเนาหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๖ ลงวันที่ ๖ สิงหาคม ๒๕๖๓ เรื่อง แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการกำหนดอัตราค่าจ้างแทนสำหรับส่วนราชการที่ส่งข้าราชการไปปฏิบัติหน้าที่ในส่วนราชการรูปแบบเฉพาะ เพื่อให้ส่วนราชการได้ใช้เป็นกรอบแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่กำหนดเป็นอัตราค่าจ้างแทนได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ สามารถดาวน์โหลดเอกสารได้ที่ <http://wiki.ocsc.go.th/rrmdlg>

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา

(นายฐิตพันธ์ จูจันทร์โชติ)
ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง

- พ.ร.บ. ๒๕๖๓ พ.ร.

๑๘ ก.ย. ๒๕๖๓
(นายสมหวัง จันทน์ธิ)

เจ้าพนักงานป่าไม้ชำนาญงาน รักษาการแทน
ผู้อำนวยการสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๑๑ (สุราษฎร์ธานี)

(นายประจักษ์ ภูมิคุ้ม)
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป
18 ก.ย. 2563

(นางสาวฐิติมา สุวรรณภักดี)

เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน

รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการส่วนอำนาจ



ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๖

สำนักงาน ก.พ.

ถนนติวานนท์ จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

๖ สิงหาคม ๒๕๖๓

เรื่อง แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการกำหนดอัตราค่าจ้างแทนสำหรับส่วนราชการที่ส่งข้าราชการไปปฏิบัติหน้าที่ในส่วนราชการรูปแบบเฉพาะ

เรียน (เวียนกระทรวง กรม และจังหวัด)

สิ่งที่ส่งมาด้วย แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการกำหนดอัตราค่าจ้างแทนสำหรับส่วนราชการที่ส่งข้าราชการไปปฏิบัติหน้าที่ในส่วนราชการรูปแบบเฉพาะ

ด้วยปัจจุบันมีส่วนราชการรูปแบบเฉพาะ เช่น กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร (กอ.รมน.) ศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (ศรชล.) และสำนักงานขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติ และการสร้างความสามัคคีปรองดอง (สำนักงาน ป.ย.ป.) เป็นต้น ที่มีลักษณะเชิงโครงสร้างแบบผสมผสานจากหลายหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และมีบทบัญญัติของกฎหมายกำหนดให้หน่วยงานของรัฐจัดส่งเจ้าหน้าที่ไปปฏิบัติหน้าที่ในส่วนราชการรูปแบบเฉพาะตามที่หัวหน้าส่วนราชการรูปแบบเฉพาะนั้น ๆ ร้องขอ และให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลหรือองค์กรอื่นที่มีอำนาจหน้าที่ทำนองเดียวกันของหน่วยงานของรัฐนั้น จัดให้มีอัตราค่าจ้างแทนตามความจำเป็น แต่ไม่เกินจำนวนอัตราค่าจ้างที่จัดส่งไป ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวยังไม่เคยมีหลักเกณฑ์หรือแนวทางปฏิบัติมาก่อน

บัดนี้ ก.พ. พิจารณาแล้ว มีมติเห็นชอบแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการกำหนดอัตราค่าจ้างแทนสำหรับส่วนราชการที่ส่งข้าราชการไปปฏิบัติหน้าที่ในส่วนราชการรูปแบบเฉพาะ เพื่อให้ส่วนราชการได้ใช้เป็นกรอบแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่กำหนดเป็นอัตราค่าจ้างแทนได้อย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย โดยส่วนราชการสามารถดาวน์โหลดได้จาก QR Code ที่ปรากฏท้ายหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติ ทั้งนี้ ได้แจ้งให้กรมและจังหวัดทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ

(หม่อมหลวงพัชรภากร เทวกุล)

เลขาธิการ ก.พ.

สำนักพัฒนาระบบบำนาญตำแหน่งและค่าตอบแทน

กลุ่มให้คำปรึกษาแนะนำที่ ๔ (สำนักนายกรัชมุนตรี)

โทร. ๐ ๒๕๔๗ ๑๐๐๐ ต่อ ๖๖๒๔ (กรม) และ ๖๖๐๓ (อัครา)

โทรสาร ๐ ๒๕๔๗ ๑๔๓๗



<http://wiki.ocsc.go.th/rmdlg>

**แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการกำหนดอัตรากำลังแทน
สำหรับส่วนราชการที่ส่งข้าราชการไปปฏิบัติหน้าที่ในส่วนราชการรูปแบบเฉพาะ**

๑. หลักการ

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

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 และกำหนดเงื่อนไขไม่ให้นำตำแหน่งที่กำหนดเป็นกรอบอัตรากำลังแทนประจำกรมดังกล่าวไปใช้ในการกิจอื่น และไม่ใช่เพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งหรือปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น รวมทั้งไม่ให้นำไปใช้สำหรับการบริหารทรัพยากรบุคคล (การบรรจุ การเลื่อน การโอน การย้าย และการบรรจุกลับเข้ารับราชการ) ในลักษณะเดียวกันกับกรอบอัตรากำลังปกติของส่วนราชการ และเมื่อหมดความจำเป็นตามภารกิจแล้ว ให้ยุบเลิกกรอบอัตรากำลังแทนประจำกรมดังกล่าว ทั้งนี้ ให้จัดเลขที่ตำแหน่งเรียงต่อกันจากตำแหน่งเลขที่สุดท้ายของกรม 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 ทักษะ ทักษะ ตลอดจนบุคลิกภาพของบุคคลที่เหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจที่ต้องปฏิบัติ รวมทั้งกำหนดแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความชัดเจน เช่น โอกาสและความก้าวหน้าในสายงาน การกำหนดวงเงินเลื่อนเงินเดือน การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี การเลื่อน การย้าย และการดำเนินการทางวินัย เป็นต้น

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

ความชัดเจนและเป็นรูปธรรม โดยต้องรวมถึงผลผลิตและผลลัพธ์ที่สนับสนุนการขับเคลื่อนภารกิจของส่วนราชการ รูปแบบเฉพาะ ทั้งนี้ ให้หัวหน้าส่วนราชการรูปแบบเฉพาะเป็นผู้ให้ข้อมูลและความเห็นประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน 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 โดยอาจพิจารณาเจียดจ่ายจากวงเงินงบประมาณประเภทงบบุคลากรที่ส่วนราชการได้รับจัดสรรในปีงบประมาณนั้นไปพลางก่อน 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

แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการกำหนดอัตรากำลังแทน สำหรับส่วนราชการที่ส่งข้าราชการไปปฏิบัติหน้าที่ในส่วนราชการรูปแบบเฉพาะ

การกำหนดจำนวนอัตรากำลังแทน

ส่วนราชการร่วมกันกำหนด

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

- จัดทำแผนบริหารอัตรากำลังแทน และคำขอรับการจัดสรรอัตรากำลังแทน

เสนอ

อ.ก.พ. กระทรวง

↓

ค.ปร.

↓

ค.สม.

เสนอ อ.ก.พ. กระทรวง

- กำหนดโครงสร้างหน่วยงานภายในเป็น "กลุ่มงานปฏิบัติราชการประจำส่วนราชการรูปแบบเฉพาะ" สังกัดส่วนกลาง รายงานตรงต่อหัวหน้าส่วนราชการระดับกรม
- กำหนดตำแหน่งในกลุ่มงานเป็น "กรอบอัตรากำลังแทนประจำกรม"
- จัดทำหนังสือขอกำหนดกรอบอัตรากำลังราชการตั้งใหม่ (กรอบอัตรากำลังแทนประจำกรม) เสนอ ก.พ. ให้ความเห็นชอบ

2 รูปแบบโครงสร้างและตำแหน่ง

เงื่อนไข :

- ไม่ให้นำตำแหน่งไปใช้ในการกิจอื่น
- ทักษะเลื่อนระดับตำแหน่ง/ปรับปรุงเป็นระดับสูงขึ้น
- ไม่ให้นำไปใช้ในลักษณะเดียวกับครอบครัว
- เมื่อหมดความจำเป็นตามภารกิจให้ยุบเลิก

3 กลไกการบริหารทรัพยากรบุคคล

(1) การสรรหา

- กำหนดแนวทาง/พิจารณาสรรหาบุคคลไปปฏิบัติหน้าที่

(2) การกำกับดูแล/บังคับบัญชา/ติดตามประเมินผลข้าราชการที่ส่งไปปฏิบัติหน้าที่

- หัวหน้าส่วนราชการระดับกรม เป็นผู้มีอำนาจหน้าที่และรับผิดชอบ
- หัวหน้าส่วนราชการรูปแบบเฉพาะ เป็นผู้ให้ข้อมูลและความเห็นประกอบ

(3) ค่าตอบแทน/สิทธิประโยชน์

- คงประเภทตำแหน่ง/ชื่อตำแหน่ง/ระดับตำแหน่งตามเดิม
- มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่งในอัตราเดิม
- คำนึงสิทธิประโยชน์ที่เคยได้รับอยู่เดิมเป็นสำคัญ

(4) การแต่งตั้งข้าราชการหลังจากกลับไปปฏิบัติหน้าที่

- ให้กันตำแหน่งว่างที่เป็นกรอบปกติไว้ล่วงหน้าอย่างน้อย 1 เดือน

- ประสานขอทำความเข้าใจกับสำนักงบประมาณ (อาจเจียดย้ายจากงบบุคลากรในปีนั้นไปพลางก่อน)
- จัดทำคำขอจบประมาณในปีถัดไป

4 การบริหารงบประมาณ

5 การติดตามและประเมินผลระดับหน่วยงาน

ส่วนราชการร่วมกันกำหนด

- ตัวชี้วัดระหว่างหน่วยงานที่มีเป้าหมายร่วมกัน (Joint KPIs)

- รายงานผลการใช้อัตรากำลังแทน และผลการปฏิบัติราชการ ให้ ก.พ. และ ค.ปร. ทราบ เมื่อสิ้นปีงบประมาณของทุกปี