



แผนการพัฒนาโครงสร้างอัตรากำลัง
สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (สำนักงาน ป.ป.ท.)
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

เสนอโดย
คณะทำงานพัฒนาโครงสร้างอัตรากำลังของสำนักงาน ป.ป.ท.
ฝ่ายวิชาการและอัตรากำลัง กลุ่มงานบริหารงานบุคคล
สำนักงานเลขาธิการ

ที่มา

มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) กำหนดแนวทางปฏิบัติการบริหารอัตรากำลังข้าราชการพลเรือนสามัญ ในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ – ๒๕๗๐ ให้ อ.ก.พ. กระทรวง พิจารณาจัดสรรอัตรากำลังจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการคืนให้แก่ส่วนราชการตามขนาดของส่วนราชการหรือตามเกณฑ์ที่กำหนด โดยให้ใช้แนวทางการจัดสรรหรือเกลี้ยอัตรากำลังจากผลการเกษียณอายุฯ และสัดส่วนอัตรากำลังจากผลการเกษียณอายุฯ ที่ต้องทดแทนด้วยการจ้างรูปแบบอื่น (พนักงานราชการ) ตามแนวทางที่กำหนดไว้ในมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๕) และหากส่วนราชการมีคำขอรับการจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการตั้งใหม่ จะดำเนินการผ่านกลไกของอนุกรรมการ คปร. ประกอบด้วย สำนักงาน ก.พ. สำนักงาน ก.พ.ร. สำนักงานงบประมาณ สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ กรมบัญชีกลาง และผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกหรือผู้เชี่ยวชาญด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการกิจที่ส่วนราชการมีคำขอร่วมกัน พิจารณาให้ความเห็นต่อข้อเสนอการขอรับการจัดสรรอัตรากำลังตั้งใหม่ เพื่อประกอบการพิจารณาของ คปร. โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ – ๒๕๗๐ คปร. จะพิจารณาอนุมัติอัตรากำลังข้าราชการตั้งใหม่ไม่เกินจำนวนรวมของอัตรากำลังข้าราชการที่ยุบเลิกและทดแทนด้วยกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการในภาพรวมของทุกส่วนราชการในปีที่ผ่านมา เพื่อควบคุมการเพิ่มอัตรากำลังข้าราชการและงบประมาณด้านบุคคลของประเทศในระยะยาว ทั้งนี้ การบริหารอัตรากำลังข้าราชการระหว่างปีงบประมาณ ให้บริหารตำแหน่งว่างที่มีอยู่ได้ไม่เกินร้อยละ ๕ กรณีที่ส่วนราชการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด ให้พิจารณาภายใต้กรอบมูลค่ารวมของตำแหน่งตามความเหมาะสมกับบทบาทภารกิจของส่วนราชการ โดยรายงานให้ คปร. ทราบภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่ อ.ก.พ. กระทรวง มีมติ

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารอัตรากำลังของสำนักงาน ป.ป.ท. มีการดำเนินการที่สอดคล้องกับมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ที่ คปร. กำหนดขึ้น รวมทั้งเพื่อสอดคล้องกับนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของเลขาธิการคณะกรรมการ ป.ป.ท. คณะทำงานพัฒนาโครงสร้างอัตรากำลังของสำนักงาน ป.ป.ท. จึงได้ดำเนินการพิจารณาภารกิจของสำนักงาน ป.ป.ท. เพื่อปรับปรุงกระบวนการ บริหารกรอบอัตรากำลัง และบริหารอัตรากำลังที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุด จึงจัดให้มีแผนการพัฒนาโครงสร้างอัตรากำลังของสำนักงาน ป.ป.ท. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ฉบับนี้ เพื่อเป็นส่วนสำคัญในการบริหารกรอบมูลค่ารวมของตำแหน่งในภาพรวมให้สอดคล้องกับการพัฒนาโครงสร้างอัตรากำลังของสำนักงาน ป.ป.ท.

แผนการพัฒนาโครงสร้างอัตรากำลังของสำนักงาน ป.ป.ท. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

คณะทำงานพัฒนาโครงสร้างอัตรากำลังของสำนักงาน ป.ป.ท. ได้ดำเนินการ ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำข้อเสนอในการพัฒนาโครงสร้างอัตรากำลังของสำนักงาน ป.ป.ท. เกี่ยวกับการจัดแบ่งงานภายในหน่วยงานระดับกองหรือเทียบกอง การจัดโครงสร้างกรอบอัตรากำลัง การเกลี่ยอัตรากำลัง การปรับปรุงตำแหน่ง/ระดับตำแหน่ง และการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้สอดคล้องตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) เพื่อการปฏิบัติงานเกิดความคล่องตัว รวมทั้งสนับสนุนการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามทิศทางการบริหารงานของผู้บริหาร พร้อมทั้งมุ่งเน้นการบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจของสำนักงาน ป.ป.ท. จึงกำหนดให้มีแผนการพัฒนาโครงสร้างอัตรากำลังของสำนักงาน ป.ป.ท. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ดังต่อไปนี้

กิจกรรมที่ต้องดำเนินการต่อเนื่องจากปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (ต่อ)		ไตรมาส				การดำเนินการ
		๑	๒	๓	๔	
๑. การขอกำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง ตำแหน่งเป้าหมาย จำนวน ๑ อัตรา ๑.๑ ตำแหน่งเลขที่ ๒๓๖ ชื่อตำแหน่ง ผู้อำนวยการกอง ป้องกันการทุจริตในภาครัฐ (ผอ.กปก.) ๑.๒ ตำแหน่งเลขที่ ๘๘ ชื่อตำแหน่ง ผู้อำนวยการกอง บริหารคดี (ผอ. กบค.) ๑.๓ ตำแหน่งเลขที่ ๒๓๖ ชื่อตำแหน่ง ผู้อำนวยการกอง การต่างประเทศ (ผอ. กตท.)	แผนงานต่อเนื่อง ๑) ปรับปรุงร่างคำขอและแบบประเมิน ค่างานของตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง ของตำแหน่ง ผอ.กปก. ผอ. กบค. และ ตำแหน่ง ผอ.กตท. ให้มีข้อมูลที่เป็นไปตาม โครงสร้างปัจจุบัน เพื่อความสมบูรณ์ของร่าง คำขอและแบบประเมินค่างาน		✓			- เนื่องจากในช่วงไตรมาสที่ ๑ และช่วงต้นไตรมาสที่ ๒ สำนักงาน ป.ป.ท. ได้มีการปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างกลุ่มงานที่ต่ำกว่าส่วน ราชการที่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบกอง ๑ ระดับ ในสังกัด กตท. และ กบค. ดังนั้น เพื่อให้คำขอและแบบประเมินค่างานของตำแหน่ง ประเภทอำนวยการ ระดับสูง สำหรับตำแหน่ง ผอ.กปก. ผอ. กบค. และ ผอ.กตท. เป็นข้อมูลปัจจุบันและมีความสมบูรณ์ จึงจำเป็นต้องมีการ ทบทวนและปรับปรุงข้อมูลในร่างคำขอและแบบประเมินค่างานดังกล่าว
	๒) นำร่างคำขอและแบบประเมินค่างานฯ หารือร่วมกับผู้แทนสำนักจําแนกตำแหน่งและ คำตอบแทน สำนักงาน ก.พ.		✓	✓		- นำร่างคำขอและแบบประเมินค่างานฯ เข้าหารือผู้แทนสำนักงาน ก.พ. (อาจดำเนินการโดยการประชุมหารือร่วมกัน) พร้อมทั้งขอให้ผู้แทน สำนักงาน ก.พ. ตรวจสอบ รูปแบบ ข้อมูล และวิธีการดำเนินการ ภายใต้ หลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด เพื่อให้ทราบปรับปรุง/ ข้อเสนอแนะในขั้นตอนต่อไป ทั้งนี้ แผนงานดังกล่าว อาจต้องใช้ ระยะเวลาในการพิจารณาตามความเหมาะสม

	๓) เสนอคำขอและแบบประเมินค่างานฯ ฉบับสมบูรณ์ ที่ดำเนินการตามข้อเสนอแนะของผู้แทนสำนักงาน ก.พ. เรียบร้อยแล้ว เพื่อขอความเห็นชอบจากเลขาธิการฯ เพื่อเข้าสู่กระบวนการประเมินค่างานโดยคณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูงของสำนักงาน ป.ป.ท.			✓		- ปรับปรุงคำขอและแบบประเมินค่างานฯ ตามข้อเสนอแนะของผู้แทนสำนักงาน ก.พ. แล้วหลังจากนั้น จัดทำคำขอและแบบประเมินค่างานฯ ฉบับสมบูรณ์ เพื่อเสนอขอความเห็นชอบจากเลขาธิการฯ เพื่อเข้าสู่กระบวนการประเมินค่างานโดยคณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูงของสำนักงาน ป.ป.ท. โดยดำเนินการร่วมกับผู้แทนสำนักงาน ก.พ. ในฐานะฝ่ายเลขานุการฯ ร่วม
	๔) ส่งคำขอและแบบประเมินค่างานฯ ฉบับสมบูรณ์ ที่ผ่านความเห็นชอบจากเลขาธิการฯ เรียบร้อยแล้ว เพื่อขอให้สำนักงาน ก.พ. เสนอคณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูงของสำนักงาน ป.ป.ท. พิจารณาตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนด			✓		- ส่งคำขอและแบบประเมินค่างานฯ ฉบับสมบูรณ์ <u>ภายในเดือน พฤษภาคม ๒๕๖๙</u> เพื่อขอให้ผู้แทนสำนักงาน ก.พ. ในฐานะฝ่ายเลขานุการฯ ร่วม เสนอ คณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูงของสำนักงาน ป.ป.ท. พิจารณาตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนด
	๕) ขั้นตอน/กระบวนการพิจารณาคำขอและแบบประเมินค่างานฯ ของคณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูงของสำนักงาน ป.ป.ท.	n/a	n/a	n/a	n/a	- ในการพิจารณาคำขอและแบบประเมินค่างานฯ โดย ก.พ. อาจมีการขอทราบข้อมูลเพิ่มเติม หรืออาจมีการเชิญสำนักงาน ป.ป.ท. เพื่อไปชี้แจงและให้ข้อมูลประกอบการพิจารณา ทั้งนี้ ทำให้ไม่สามารถกำหนดช่วงเวลาในการพิจารณาที่ชัดเจนได้
	๖) เมื่อคณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูงของสำนักงาน ป.ป.ท. เห็นชอบคำขอและแบบประเมินค่างานฯ แล้ว ให้นำคำขอและแบบประเมินค่างานฯ ดังกล่าว เสนอขอความเห็นชอบเพื่อพิจารณากำหนดตำแหน่งโดย อ.ก.พ. กระทรวง	n/a	n/a	n/a	n/a	- ในกรณีที่คำขอและแบบประเมินค่างานฯ ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูงของสำนักงาน ป.ป.ท. เรียบร้อยแล้ว ฝ่ายเลขานุการฯ จะแจ้งผลการพิจารณาให้กับสำนักงาน ป.ป.ท. ทราบ เพื่อที่จะให้นำคำขอและผลการประเมินค่างานดังกล่าว เสนอ อ.ก.พ. กระทรวง เพื่อให้ความเห็นชอบและอนุมัติในการพิจารณากำหนดตำแหน่ง แล้วจึงแจ้งผลการพิจารณาตามมติ อ.ก.พ. กระทรวง ให้สำนักงาน ป.ป.ท. ทราบและดำเนินการออกคำสั่งในส่วนที่เกี่ยวข้อง

แผนการพัฒนาโครงสร้างอัตรากำลังของสำนักงาน ป.ป.ท. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

	๗) รายงานการกำหนดตำแหน่งประเภท อำนวยการ ระดับสูง ตามมติ อ.ก.พ. กระทรวง ตามวิธีการและขั้นตอนที่ ก.พ. กำหนด	n/a	n/a	n/a	n/a	- เมื่อดำเนินการออกคำสั่งตามวิธีการที่ ก.พ. กำหนดแล้วเสร็จ สำนักงาน ป.ป.ท. จะต้องรายงานการกำหนดตำแหน่งประเภท อำนวยการ ระดับสูง ตามมติ อ.ก.พ. กระทรวง ตามวิธีการและขั้นตอน ที่ ก.พ. กำหนด รวมถึงต้องขอความเห็นชอบเงินประจำตำแหน่งที่ กำหนดใหม่จาก ก.พ. ก่อนที่จะมีการนำตำแหน่งดังกล่าวเข้าสู่กระบวนการ สรรหาและคัดเลือกผู้ดำรงตำแหน่งต่อไป
กิจกรรมที่จะดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙						
๒. ทบทวนการกำหนดกลุ่มงานที่ ต่ำกว่าส่วนราชการที่มีฐานะเป็น กองหรือเทียบกอง ๑ ระดับ (ตามนัยมาตรา ๓/๑ แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบบริหาร ราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ และ ที่แก้ไขเพิ่มเติม)	๑) ทบทวนการกำหนดกลุ่มงานที่ต่ำกว่า ส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบกอง ๑ ระดับ		✓		✓	- การดำเนินการปกติ มีการทบทวนการกำหนดกลุ่มงาน ในทุก ปีงบประมาณ ซึ่งเป็นการดำเนินการตามมาตรการการบริหารกำลังคน ภาครัฐ และต้องรายงานให้สำนักงาน ก.พ. ทราบสถานภาพโครงสร้าง อัตรากำลัง ในเดือนธันวาคมของทุกปี - การดำเนินการเมื่อมีเหตุจำเป็นระหว่างปี (๑) กรณีหน่วยงานมีคำร้องขอเกี่ยวกับการปรับปรุงบทบาทภารกิจ มีความต้องการอัตรากำลัง มีปัญหาและความยุ่งยากของงานซึ่ง เกี่ยวข้องกับตำแหน่ง (๒) กรณีมีการมอบนโยบาย/มีการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับกฎหมาย ของสำนักงาน ป.ป.ท. ซึ่งมีผลการกำหนดกลุ่มงาน/ตำแหน่ง/ระดับ ทั้งนี้ การดำเนินการจะอยู่ภายใต้มาตรการการบริหารกำลังคน ภาครัฐ รวมถึงหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด
	๒) ศึกษา วิเคราะห์ ผลการทบทวนและ จัดทำเป็นร่างข้อเสนอในการพัฒนาโครงสร้าง อัตรากำลังของสำนักงาน ป.ป.ท. (ในส่วนการ ปรับปรุง/พัฒนากลุ่มงานที่ต่ำกว่าส่วนราชการ ที่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบกอง ๑ ระดับ)		✓		✓	- กลุ่มงานบริหารงานบุคคล โดยฝ่ายวิชาการและอัตรากำลัง มีหน้าที่ใน การศึกษา วิเคราะห์ เพื่อกำหนดหลักการและเหตุผลความจำเป็น เพื่อจัดทำ ร่างข้อเสนอในการพัฒนาโครงสร้างอัตรากำลังของสำนักงาน ป.ป.ท. หรือเสนอ แนวทางในการดำเนินการกรณีไม่สามารถดำเนินการภายใต้มาตรการการ บริหารกำลังคนภาครัฐ รวมถึงหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนดได้

	๓) เสนอร่างข้อเสนอฯ ให้คณะกรรมการพัฒนาโครงสร้างอัตรากำลังของสำนักงาน ป.ป.ท. พิจารณาให้ความเห็นชอบในหลักการ		✓		✓	- กลุ่มงานบริหารงานบุคคล ในฐานะฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการพัฒนาโครงสร้างอัตรากำลังของสำนักงาน ป.ป.ท. เสนอร่างข้อเสนอฯ ให้ที่ประชุมคณะกรรมการฯ ร่วมศึกษา วิเคราะห์ และพิจารณาให้ความเห็นชอบในหลักการ เพื่อจัดทำเป็นข้อเสนอฯ ขอความเห็นชอบในการดำเนินการจากเลขาธิการฯ ต่อไป
	๔) นำข้อเสนอฯ ตามความเห็นชอบของคณะกรรมการฯ จัดทำเป็นคำขอเสนอ อ.ก.พ. กระทรวง เพื่อขอความเห็นชอบจากเลขาธิการฯ เพื่อเข้าสู่กระบวนการปรับปรุงโครงสร้างอัตรากำลังของสำนักงาน ป.ป.ท.		✓		✓	- กลุ่มงานบริหารงานบุคคล นำข้อเสนอฯ จัดทำเป็นคำขอเสนอ อ.ก.พ. กระทรวง เพื่อความเห็นชอบจากเลขาธิการฯ เพื่อเข้าสู่กระบวนการปรับปรุงโครงสร้างอัตรากำลังของสำนักงาน ป.ป.ท. โดย อ.ก.พ. กระทรวง ทั้งนี้ แผนงานดังกล่าว จะมีการประสานข้อมูลเพื่อขอให้สำนักจําแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ. พิจารณาข้อมูลและรูปแบบคำขอให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ ก่อนนำเสนอ อ.ก.พ. กระทรวงพิจารณาตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนด
	๕) ขั้นตอน/กระบวนการพิจารณาคำขอฯ ของ อ.ก.พ. กระทรวง		✓		✓	- อ.ก.พ. กระทรวง จะพิจารณาคำขอฯ ผ่านกระบวนการประชุม และสั่งดำเนินการผ่านมติการประชุมดังกล่าว
	๔.๖ เมื่อ อ.ก.พ. กระทรวง เห็นชอบ/อนุมัติตามคำขอฯ แล้ว ให้เสนอเลขาธิการฯ เพื่อทราบและพิจารณามีคำสั่งที่เกี่ยวข้อง		✓		✓	- ในกรณีที่ อ.ก.พ. กระทรวง มีมติเรียบร้อยแล้ว ฝ่ายเลขานุการฯ จะแจ้งผลการพิจารณาให้กับสำนักงาน ป.ป.ท. ทราบ และดำเนินการออกคำสั่งในส่วนที่เกี่ยวข้อง
	๔.๗ รายงานการปรับปรุง/พัฒนากลุ่มงานที่ต่ำกว่าส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบกอง ๑ ระดับ ตามมติ อ.ก.พ. กระทรวง ตามวิธีการและขั้นตอนที่ ก.พ. กำหนด		✓		✓	- เมื่อดำเนินการออกคำสั่งตามวิธีการที่ ก.พ. กำหนดแล้วเสร็จ สำนักงาน ป.ป.ท. จะต้องรายงานการดำเนินการตามมติ อ.ก.พ. กระทรวง ตามวิธีการและขั้นตอนที่ ก.พ. กำหนด

กิจกรรมที่จะดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙						
๓. การปรับปรุงตำแหน่งประเภทวิชาการเป็นตำแหน่งระดับที่สูงขึ้น ซึ่งเป็นตำแหน่งสำหรับหัวหน้ากลุ่มงานที่ต่ำกว่าส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบกอง ๑ ระดับ หรือ ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ในกลุ่มงานที่ต่ำกว่าส่วนราชการที่มีฐานะเป็น กองหรือเทียบกอง ๑ ระดับ	๑) ตรวจสอบคุณสมบัติโครงสร้างกรอบอัตรากำลังในสังกัดกลุ่มงาน ภายใต้หลักเกณฑ์และเงื่อนไข		✓		✓	- การดำเนินการปกติ มีการตรวจสอบคุณสมบัติโครงสร้างกรอบอัตรากำลังในสังกัดกลุ่มงาน ในทุกปีงบประมาณ ซึ่งเป็นการดำเนินการตามมาตรการการบริหารกำลังคนภาครัฐ และต้องรายงานให้สำนักงาน ก.พ. ทราบสถานภาพโครงสร้างอัตรากำลัง ในเดือนธันวาคมของทุกปี - การดำเนินการเมื่อมีเหตุจำเป็นระหว่างปี (๑) กรณีหน่วยงานมีคำร้องขอเกี่ยวกับการปรับปรุงบทบาทภารกิจ มีความต้องการอัตรากำลัง มีปัญหาและความยุ่งยากของงานซึ่งเกี่ยวข้องกับตำแหน่ง (๒) กรณีมีการมอบนโยบาย/มีการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับกฎหมายของสำนักงาน ป.ป.ท. ซึ่งมีผลกำหนดกลุ่มงาน/ตำแหน่ง/ระดับ ทั้งนี้ การดำเนินการจะอยู่ภายใต้มาตรการการบริหารกำลังคนภาครัฐ รวมถึงหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๑๙ ลงวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๗ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และตำแหน่งประเภทอาวุโส
	๒) ศึกษา วิเคราะห์ ผลการตรวจสอบและจัดทำเป็นร่างข้อเสนอในการพัฒนาโครงสร้างอัตรากำลังของสำนักงาน ป.ป.ท. (ในส่วนการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการเป็นตำแหน่งระดับที่สูงขึ้น)		✓		✓	- กลุ่มงานบริหารงานบุคคล โดยฝ่ายวิชาการและอัตรากำลัง มีหน้าที่ในการศึกษา วิเคราะห์ เพื่อกำหนดหลักการและเหตุผลความจำเป็นเพื่อจัดทำร่างข้อเสนอในการพัฒนาโครงสร้างอัตรากำลังของสำนักงาน ป.ป.ท. ภายใต้มาตรการการบริหารกำลังคนภาครัฐ รวมถึงหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนดได้

					กรณีกำหนดตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงาน พิจารณาภายใต้หลักเกณฑ์และเงื่อนไข ดังนี้ - เป็นหัวหน้ากลุ่มงาน รายงานตรงต่อผู้อำนวยการกอง - เป็นกลุ่มงานที่กำหนดขึ้น ตามความเห็นชอบของ อ.ก.พ. กระทรวง - มีผู้ได้บังคับบัญชาไม่น้อยกว่า ๔ ตำแหน่ง (โดยต้องเป็นตำแหน่งประเภทวิชาการไม่น้อยกว่า ๒ ตำแหน่ง) - ปฏิบัติงานวิชาการ ต้องตัดสินใจแก้ปัญหา และผ่านการประเมินคุณภาพงานตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด กรณีกำหนดตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ พิจารณาภายใต้หลักเกณฑ์และเงื่อนไข ดังนี้ - เป็นกลุ่มงานที่กำหนดขึ้น ตามความเห็นชอบของ อ.ก.พ. กระทรวง - อยู่ในกลุ่มงานที่มีปริมาณงานมาก และมีอัตรากำลังไม่น้อยกว่า ๙ ตำแหน่ง (โดยต้องเป็นตำแหน่งประเภทวิชาการไม่น้อยกว่า ๕ ตำแหน่ง) - ปฏิบัติงานลักษณะเกี่ยวกับการศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ พัฒนา ระบบรูปแบบ วิธีการ มาตรฐาน หรือหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน และผ่านการประเมินคุณภาพงานตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด	
	๓) เสนอร่างข้อเสนอฯ ให้คณะทำงานพัฒนาโครงสร้างอัตรากำลังของสำนักงาน ป.ป.ท. พิจารณาให้ความเห็นชอบในหลักการ		✓		✓	- กลุ่มงานบริหารงานบุคคล ในฐานะฝ่ายเลขานุการคณะทำงานพัฒนาโครงสร้างอัตรากำลังของสำนักงาน ป.ป.ท. เสนอร่างข้อเสนอฯ ให้ที่ประชุมคณะทำงานฯ ร่วมศึกษา วิเคราะห์ และพิจารณาให้ความเห็นชอบในหลักการ เพื่อจัดทำเป็นข้อเสนอฯ ขอความเห็นชอบในการดำเนินการจากเลขาธิการฯ ต่อไป
	๔) นำข้อเสนอฯ ตามความเห็นชอบของคณะทำงานฯ เสนอขอความเห็นชอบจากเลขาธิการฯ เพื่อเข้าสู่กระบวนการปรับปรุงการ		✓		✓	- กลุ่มงานบริหารงานบุคคล นำข้อเสนอฯ จัดทำเป็นคำขอเสนอ อ.ก.พ. กระทรวง เพื่อความเห็นชอบจากเลขาธิการฯ เพื่อเข้าสู่กระบวนการปรับปรุงโครงสร้างอัตรากำลังของสำนักงาน ป.ป.ท. โดย อ.ก.พ.

	กำหนดตำแหน่ง โดย อ.ก.พ. กระทรวง พิจารณาตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนด					กระทรวง ทั้งนี้ แผนงานดังกล่าว จะมีการประสานข้อมูลเพื่อขอให้สำนัก จำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ. พิจารณาข้อมูลและ รูปแบบค่าขอให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ ก่อนนำเสนอ อ.ก.พ. กระทรวงพิจารณาตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนด
	๕) ขั้นตอน/กระบวนการพิจารณาข้อเสนอฯ ของ อ.ก.พ. กระทรวง		✓		✓	- อ.ก.พ. กระทรวง จะพิจารณาคำขอฯ ผ่านกระบวนการประชุม และสั่ง ดำเนินการผ่านมติการประชุมดังกล่าว
	๖) เมื่อ อ.ก.พ. กระทรวง เห็นชอบ/อนุมัติ ตามข้อเสนอฯ แล้ว ให้เสนอเลขาธิการฯ เพื่อ ทราบและพิจารณามีคำสั่งที่เกี่ยวข้อง		✓		✓	- ในกรณีที่ อ.ก.พ. กระทรวง มีมติเรียบร้อยแล้ว ฝ่ายเลขานุการฯ จะแจ้งผลการพิจารณาให้กับสำนักงาน ป.ป.ท. ทราบ และดำเนินการ ออกคำสั่งในส่วนที่เกี่ยวข้อง
	๗) รายงานการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง ตามมติ อ.ก.พ. กระทรวง ตามวิธีการและ ขั้นตอนที่ ก.พ. กำหนด		✓		✓	- เมื่อดำเนินการออกคำสั่งตามวิธีการที่ ก.พ. กำหนดแล้วเสร็จ สำนักงาน ป.ป.ท. จะต้องรายงานการดำเนินการตามมติ อ.ก.พ. กระทรวง ตามวิธีการและขั้นตอนที่ ก.พ. กำหนด

ข้อเสนอในการดำเนินการ : ในการดำเนินการให้พิจารณาบริหารจัดการจากกรอบอัตราข้าราชการที่ว่างอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด โดยไม่มีการยุบเลิกตำแหน่ง และดำเนินการภายใต้กรอบมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐกำหนด รวมถึงต้องไม่เป็นการเพิ่มงบประมาณตามกรอบมูลค่างานของตำแหน่ง ทั้งนี้ ต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนด
