



แผนการพัฒนาโครงสร้างอัตรากำลัง
สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (สำนักงาน ป.ป.ท.)
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

เสนอโดย

คณะทำงานพัฒนาโครงสร้างอัตรากำลังของสำนักงาน ป.ป.ท.
กองบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานบริหารงานบุคคล
ฝ่ายวิชาการและอัตรากำลัง

ที่มา

มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) กำหนดแนวทางการปฏิบัติกรณการบริหารอัตรากำลังข้าราชการพลเรือนสามัญ ในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐ ให้ อ.ก.พ. กระทรวง พิจารณาจัดสรรอัตรากำลังจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการคืนให้แก่ส่วนราชการตามขนาดของส่วนราชการหรือตามเกณฑ์ที่กำหนด โดยให้ใช้แนวทางการจัดสรรหรือเกลี้ยอัตรากำลังจากผลการเกษียณอายุ และสัดส่วนอัตรากำลังจากผลการเกษียณอายุฯ ที่ต้องทดแทนด้วยการจ้างรูปแบบอื่น (พนักงานราชการ) ตามแนวทางที่กำหนดไว้ในมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) และหากส่วนราชการมีค่าของรับการจัดสรรอัตรากำลังใหม่ จะดำเนินการผ่านกลไกของอนุกรรมการ คปร. ประกอบด้วย อ.ก.พ. สำนักงาน ก.พ.ร. สำนักงานงบประมาณ สำนักงาน สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ กรมบัญชีกลาง และผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกหรือผู้เชี่ยวชาญด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับภารกิจที่ส่วนราชการมีค่าของร่วมกัน พิจารณาให้ความเห็นต่อข้อเสนอการขอรับการจัดสรรอัตรากำลังตั้งใหม่ เพื่อประกอบการพิจารณาของ คปร. โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐ คปร. จะพิจารณาอนุมัติอัตรากำลังใหม่เกินจำนวนรวมของอัตรากำลังพนักงานราชการที่ยุบเลิกและทดแทนด้วยการอัตรากำลังพนักงานราชการในภาพรวมของทุกส่วนราชการในปีที่ผ่านมา เพื่อควบคุมการเพิ่มอัตรากำลังข้าราชการและงบประมาณด้านบุคคลของประเทศในระยะยาว ทั้งนี้ การบริหารอัตรากำลังระหว่างปีงบประมาณ ให้บริหารตำแหน่งว่างที่มีอยู่แต่ไม่เกินร้อยละ 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 รวมทั้งเพื่อสอดคล้องกับนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของเสขาธิการคณะกรรมการ ป.ป.ท. คณะทำงานพัฒนาโครงสร้างอัตรากำลังของสำนักงาน ป.ป.ท. จึงได้ดำเนินการพิจารณาภารกิจของสำนักงาน ป.ป.ท. เพื่อปรับปรุงกระบวนการของสำนักงาน บริหารการอัตรากำลัง และบริหารอัตรากำลังที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุด จึงจัดทำแผนการพัฒนากีฬาโครงสร้างอัตรากำลังของสำนักงาน ป.ป.ท. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ฉบับนี้ เพื่อเป็นส่วนสำคัญในการบริหารการบูรณาการของตำแหน่งในภาพรวมให้สอดคล้องกับการพัฒนากีฬาโครงสร้างอัตรากำลังของสำนักงาน ป.ป.ท.

แผนการพัฒนาศูนย์สร้างอัตรากำลังของสำนักงาน ป.ป.ท. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

คณะทำงานพัฒนาโครงสร้างอัตรากำลังของสำนักงาน ป.ป.ท. ได้ดำเนินการ ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำข้อเสนอในการพัฒนาโครงสร้างอัตรากำลังของสำนักงาน ป.ป.ท. เกี่ยวกับการจัดแบ่งงานภายในหน่วยงานระดับกองหรือเทียบกอง การจัดโครงสร้างกองอัตรากำลัง การเกลี่ยอัตรากำลัง การปรับปรุงตำแหน่ง/ระดับตำแหน่ง และการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เพื่อการปฏิบัติงานเกิดความคล่องตัว รวมทั้งสนับสนุนการปฏิบัติงานให้เป็นที่ตามทิศทางของการบริหารงานของผู้บริหาร พร้อมทั้งมุ่งเน้นการบริหารภารกิจของสำนักงาน ป.ป.ท. จึงกำหนดให้มีแผนการพัฒนาศูนย์สร้างอัตรากำลังของสำนักงาน ป.ป.ท. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังต่อไปนี้

กิจกรรม	แผนงาน (Road Map)	ระยะเวลาดำเนินการ (ไตรมาส)				รายละเอียดการดำเนินการ/เงื่อนไข
		๑	๒	๓	๔	
กิจกรรมที่ต้องดำเนินการต่อเนื่องจากปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗						
๑. ขอกำหนดเพิ่ม จำนวน ตำแหน่งรองเลขาธิการ คณะกรรมการ ป.ป.ท. (ตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับสูง) เพิ่มเติม จำนวน ๑ อัตรา	แผนงานต่อเนื่อง ๑.๑ ทบทวนการจัดกลุ่มภารกิจและภารกิจกำหนดหน่วยงานภายใต้กลุ่มภารกิจ	✓				- เป็นกระบวนการที่ต้องดำเนินการตามข้อเสนอแนะของสำนักงาน ก.พ. เพื่อให้สอดคล้องตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดจำนวนตำแหน่งรองเลขาธิการฯ เพิ่ม รวมถึงจำเป็นต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับการปรับปรุงกฎหมายใหม่ของสำนักงาน ป.ป.ท. ดังนั้น แผนงานดังกล่าวจำเป็นต้องดำเนินการให้เสร็จสมบูรณ์เป็นลำดับแรกก่อน เพื่อเป็นส่วนสำคัญในการปรับปรุงร่างข้อเสนอมานี้ต่อไป
	๑.๒ ปรับปรุงร่างข้อเสนอหลักเกณฑ์การกำหนดจำนวนตำแหน่งรองเลขาธิการ (ตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับสูง) ในสำนักงาน ป.ป.ท. (ครั้งที่ ๒) ให้สอดคล้องกับการจัดกลุ่มภารกิจ		✓			- ปรับปรุงร่างข้อเสนอมานี้ (ครั้งที่ ๒) เพิ่มเติมจากเดิม ในส่วนของการจัดกลุ่มภารกิจ การกำหนดหน่วยงานภายในกลุ่มภารกิจ การมอบหมายและมอบอำนาจให้ปฏิบัติราชการแทน เปลี่ยนแปลงผลผลิตและปริมาณงานให้สอดคล้องกับกลุ่มภารกิจ รวมถึงอาจจำเป็นต้องกำหนดภาระงานเพิ่มเติม กรณีที่มีการปรับปรุงกฎหมายฉบับใหม่มีผลใช้บังคับ

กิจกรรม	แผนงาน (Road Map)	ระยะเวลาดำเนินการ (ไตรมาส)				รายละเอียดการดำเนินการ/เงื่อนไข
		๑	๒	๓	๔	
	๑.๓ นำร่างข้อเสนอหลักเกณฑ์ฯ (ครั้งที่ ๒) หรือรวมกับผู้แทนสำนักเจ้าแม่กตัญญูแห่งและคำตอบแทน สำนักงาน ก.พ.		✓	✓	✓	- นำร่างข้อเสนอฯ เข้าหาหรือผู้แทนสำนักงาน ก.พ. (อาจดำเนินการโดยการประชุมหารือร่วมกัน) พร้อมทั้งขอให้ผู้แทนสำนักงาน ก.พ. ตรวจสอบ รูปแบบ ข้อมูล และวิธีการดำเนินการ ภายใต้อัตลักษณ์และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด เพื่อทราบข้อเสนอแนะในการจัดทำคำขอและข้อเสนอฯ เพื่อเสนอ ก.พ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ ทั้งนี้ แผนงานดังกล่าว อาจต้องใช้ระยะเวลาในการพิจารณาความเหมาะสม
	๑.๔ นำร่างข้อเสนอหลักเกณฑ์ฯ ที่ดำเนินการตามข้อเสนอแนะของผู้แทนสำนักงาน ก.พ. เรียบร้อยแล้ว เสนอขอความเห็นชอบจากเลขาธิการฯ				✓	- ปรับปรุงร่างข้อเสนอฯ ตามข้อเสนอแนะของผู้แทนสำนักงาน ก.พ. แล้วหลังจากนั้น จัดทำคำขอและข้อเสนอฯ ฉบับสมบูรณ์ เพื่อเสนอขอความเห็นชอบจากเลขาธิการฯ
	๑.๕ ส่งคำขอและข้อเสนอหลักเกณฑ์ฯ ฉบับสมบูรณ์ ที่ผ่านความชอบจากเลขาธิการฯ เรียบร้อยแล้ว เพื่อขอให้สำนักงาน ก.พ. เสนอ ก.พ. พิจารณาตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนด				✓	- ส่งคำขอและข้อเสนอหลักเกณฑ์ฯ ฉบับสมบูรณ์ ภายใต้อัตลักษณ์ สิงหาคม ๒๕๖๔ เพื่อขอให้สำนักงาน ก.พ. เสนอ ก.พ. พิจารณาตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนด
	๑.๖ ขั้นตอน/กระบวนการพิจารณาคำขอและข้อเสนอหลักเกณฑ์ฯ ของ ก.พ.	n/a	n/a	n/a	n/a	- ในการพิจารณาคำขอและข้อเสนอฯ โดย ก.พ. อาจมีการขอทราบข้อมูลเพิ่มเติม หรืออาจมีการเชิญสำนักงาน ป.ป.ท. เพื่อชี้แจงและให้ข้อมูลประกอบการพิจารณา ทั้งนี้ ทำให้ไม่สามารถกำหนดช่วงเวลาในการพิจารณาที่ชัดเจนได้

แผนการพัฒนาโครงสร้างอัตรากำลังของสำนักงาน ป.ป.ท. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

กิจกรรม	แผนงาน (Road Map)	ระยะเวลาดำเนินการ (ไตรมาส)				รายละเอียดการดำเนินการ/เงื่อนไข
		๑	๒	๓	๔	
	๑.๗ เมื่อ ก.พ. เห็นชอบข้อเสนอหลักการฯ แล้ว นำข้อเสนอฯ ที่ผ่านความเห็นชอบจาก ก.พ. เรียบร้อยแล้ว เสนอขอความเห็นชอบเพื่อพิจารณา กำหนดตำแหน่งโดย อ.ก.พ. กระทรวง	n/a	n/a	n/a	n/a	- ในกรณีที่ค่าขอและข้อเสนอฯ ได้รับความเห็นชอบจาก ก.พ. เรียบร้อยแล้ว สำนักงาน ก.พ. จะแจ้งผลการพิจารณาให้กับสำนักงาน ป.ป.ท. ทราบ เพื่อให้ให้นำค่าขอและข้อเสนอดังกล่าว เสนอ อ.ก.พ. กระทรวง เพื่อให้ให้ความเห็นชอบและอนุมัติในการพิจารณา กำหนดตำแหน่ง แล้วจึงแจ้งผลการพิจารณาตามมติ อ.ก.พ. กระทรวง ให้สำนักงาน ป.ป.ท. ทราบ และดำเนินการออกคำสั่งในส่วนที่เกี่ยวข้อง
	๑.๘ รายงานการกำหนดตำแหน่งรอง เลขานุการฯ 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. จะต้องรายงานการกำหนดตำแหน่งรองเลขานุการฯ ตามมติ อ.ก.พ. กระทรวง ตามวิธีการและขั้นตอนที่ ก.พ. กำหนด รวมถึงต้องขอความเห็นชอบเงินประจำตำแหน่งที่กำหนดใหม่จาก ก.พ. ก่อนที่จะมีการนำตำแหน่งดังกล่าวเข้าสู่กระบวนการสรรหาและคัดเลือกผู้ดำรงตำแหน่งต่อไป

กิจกรรม	แผนงาน (Road Map)	ระยะเวลาดำเนินการ (ไตรมาส)			รายละเอียดการดำเนินการ/เงื่อนไข
		๑	๒	๓	
กิจกรรมที่ต้องดำเนินการต่อเนื่องจากปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (ต่อ)					
๒. การขอกำหนดตำแหน่ง ประเภทอำนาจการ ระดับสูง ตำแหน่งเป้าหมาย จำนวน ๒ อัตรา ๒.๑ ตำแหน่งเลขที่ ๑๘ ชื่อตำแหน่ง ผู้อำนวยการ สำนักงานเลขาธิการ (ผอ.สสธ.) ๒.๒ ตำแหน่งเลขที่ ๒๓๖ ชื่อตำแหน่ง ผู้อำนวยการกอง ป้องกันการทุจริตในภาครัฐ (ผอ. กปก.)	แผนงานต่อเนื่อง ๒.๑ เสนอคำสั่งยกเลิกละเลิกหน่วยงานระดับกอง ภายในที่สำนักงาน ป.ป.ท. จัดตั้งขึ้น เฉพาะใน ส่วนของ กปท. ๒.๒ ปรับปรุงร่างคำขอและแบบประเมิน ตำแหน่งของตำแหน่งประเภทอำนาจการ ระดับสูง ของตำแหน่ง ผอ.สสธ. และตำแหน่ง ผอ.กปก. ให้มีข้อมูลที่เป็นไปตามโครงสร้าง ปัจจุบัน เพื่อความสมบูรณ์ของร่างคำขอและ แบบประเมินตำแหน่ง	✓			<p>- เป็นกระบวนการที่ต้องดำเนินการตามข้อเสนอแนะของสำนักงาน ก.พ. เพื่อให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่ง ประเภทอำนาจการ ระดับสูง รวมถึงจำเป็นต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับ คำขอประเมินตำแหน่งของตำแหน่งดังกล่าว ดังนั้น แผนงานดังกล่าว จำเป็นต้องดำเนินการให้เสร็จสมบูรณ์เป็นลำดับแรกก่อน เพื่อเป็นส่วน สำคัญในการปรับปรุงร่างคำขอและแบบประเมินตำแหน่งฯ ต่อไป</p> <p>- เนื่องจากในช่วงไตรมาสที่ ๑ และช่วงไตรมาสที่ ๒ สำนักงาน ป.ป.ท. ได้มีการปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างกลุ่มงานที่ต่ำกว่าส่วน ราชการที่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบกอง ๑ ระดับ ในสังกัด สสธ. รวมถึง จำเป็นต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับการปรับปรุงกฎหมายใหม่ของ สำนักงาน ป.ป.ท. เพื่อให้คำขอและแบบประเมินตำแหน่งของตำแหน่ง ประเภทอำนาจการ ระดับสูง สำหรับตำแหน่ง ผอ.สสธ. และ ผอ.กปก. เป็นข้อมูลปัจจุบันและมีความสมบูรณ์ จึงจำเป็นต้องมีการทบทวนและ ปรับปรุงข้อมูลในร่างคำขอและแบบประเมินตำแหน่งดังกล่าว</p>
	๒.๓ นำร่างคำขอและแบบประเมินตำแหน่งฯ หรือร่วมกับผู้แทนสำนักงาน ก.พ. ค่าตอบแทนสำนักงาน ก.พ. ค่าตอบแทนตำแหน่งและ ค่าตอบแทน สำนักงาน ป.ป.ท.	✓			<p>- นำร่างคำขอและแบบประเมินตำแหน่งฯ เข้าหรือผู้แทนสำนักงาน ก.พ. (อาจดำเนินการโดยการประชุมหารือร่วมกัน) พร้อมทั้งขอให้ผู้แทน สำนักงาน ก.พ. ตรวจสอบ รูปแบบ ข้อมูล และวิธีการดำเนินการ ภายใต้ หลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด เพื่อให้ทราบปรับปรุง/ ข้อเสนอแนะในขั้นตอนต่อไป ทั้งนี้ แผนงานดังกล่าว อาจต้องใช้ ระยะเวลาในการพิจารณาความเหมาะสม</p>

แผนการพัฒนาโครงสร้างอัตรากำลังของสำนักงาน ป.ป.ท. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

กิจกรรม	แผนงาน (Road Map)	ระยะเวลาดำเนินการ (ไตรมาส)				รายละเอียดการดำเนินการ/เงื่อนไข
		๑	๒	๓	๔	
	๒.๔ เสนอคำขอและแบบประเมินค่างานฯ ฉบับสมบูรณ์ ที่ดำเนินการตามข้อเสนอแนะของผู้แทนสำนักงาน ก.พ. เรียบร้อยแล้ว เพื่อขอความเห็นชอบจากเลขาธิการฯ เพื่อเข้าสู่กระบวนการประเมินค่างานโดยคณะกรรมการกำหนดตำแหน่งระดับสูงของสำนักงาน ป.ป.ท. โดยดำเนินการร่วมกับผู้แทนสำนักงาน ก.พ. ในฐานฝ่ายเลขานุการฯ ร่วม			✓		- ปรับปรุงคำขอและแบบประเมินค่างานฯ ตามข้อเสนอแนะของผู้แทนสำนักงาน ก.พ. แล้วหลังจากนั้น จัดทำคำขอและแบบประเมินค่างานฯ ฉบับสมบูรณ์ เพื่อเสนอขอความเห็นชอบจากเลขาธิการฯ เพื่อเข้าสู่กระบวนการประเมินค่างานโดยคณะกรรมการกำหนดตำแหน่งระดับสูงของสำนักงาน ป.ป.ท. โดยดำเนินการร่วมกับผู้แทนสำนักงาน ก.พ. ในฐานฝ่ายเลขานุการฯ ร่วม
	๒.๕ ส่งคำขอและแบบประเมินค่างานฯ ฉบับสมบูรณ์ ที่ผ่านความชอบจากเลขาธิการฯ เรียบร้อยแล้ว เพื่อขอให้สำนักงาน ก.พ. เสนอคณะกรรมการกำหนดตำแหน่งระดับสูงของสำนักงาน ป.ป.ท. พิจารณาตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนด			✓		- ส่งคำขอและแบบประเมินค่างานฯ ฉบับสมบูรณ์ ภายในเดือนเมษายน ๒๕๖๘ เพื่อขอให้ผู้แทนสำนักงาน ก.พ. ในฐานฝ่ายเลขานุการฯ ร่วม เสนอ คณะกรรมการกำหนดตำแหน่งระดับสูงของสำนักงาน ป.ป.ท. พิจารณาตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนด
	๒.๖ ขั้นตอน/กระบวนการพิจารณาคำขอและแบบประเมินค่างานฯ ของคณะกรรมการกำหนดตำแหน่งระดับสูงของสำนักงาน ป.ป.ท.	n/a	n/a	n/a	n/a	- ในการพิจารณาคำขอและแบบประเมินค่างานฯ โดย ก.พ. อาจมีการขอทราบข้อมูลเพิ่มเติม หรืออาจมีการเชิญสำนักงาน ป.ป.ท. เพื่อชี้แจงและให้ข้อมูลประกอบการพิจารณา ทั้งนี้ ทำให้ไม่สามารถกำหนดช่วงเวลาในการพิจารณาที่ชัดเจนได้

กิจกรรม	แผนงาน (Road Map)	ระยะเวลาดำเนินการ (ไตรมาส)				รายละเอียดการดำเนินการ/เงื่อนไข
		๑	๒	๓	๔	
	๒.๗ เมื่อคณะกรรมการกำหนดตำแหน่งระดับสูงของสำนักงาน ป.ป.ท. เห็นชอบคำขอและแบบประเมินค่างานฯ แล้วให้นำคำขอและแบบประเมินค่างานฯ ดังกล่าว เสนอขอความเห็นชอบเพื่อพิจารณาที่กำหนดตำแหน่งโดย อ.ก.พ. กระทรวง	n/a	n/a	n/a	n/a	- ในกรณีที่ยังขาดและแบบประเมินค่างานฯ ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูงของสำนักงาน ป.ป.ท. เรียบร้อยแล้ว ฝ่ายเลขานุการฯ จะแจ้งผลการพิจารณาให้กับสำนักงาน ป.ป.ท. ทราบ เพื่อที่จะให้นำคำขอและผลการประเมินค่างานดังกล่าว เสนอ อ.ก.พ. กระทรวง เพื่อให้ความเห็นชอบและอนุมัติในการพิจารณา กำหนดตำแหน่ง แล้วจึงแจ้งผลการพิจารณาตามมติ อ.ก.พ. กระทรวง ให้สำนักงาน ป.ป.ท. ทราบและดำเนินการออกคำสั่งในส่วนที่เกี่ยวข้อง
	๒.๘ รายงานการกำหนดตำแหน่งประเภทอำนาจการ 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. จะต้องรายงานการกำหนดตำแหน่งประเภทอำนาจการ ระดับสูง ตามมติ อ.ก.พ. กระทรวง ตามวิธีการและขั้นตอนที่ ก.พ. กำหนด รวมถึงต้องขอความเห็นชอบเงินประจำตำแหน่งที่กำหนดใหม่จาก ก.พ. ก่อนที่จะมีการนำตำแหน่งดังกล่าวเข้าสู่กระบวนการสรรหาและคัดเลือกผู้ดำรงตำแหน่งต่อไป

กิจกรรม	แผนงาน (Road Map)	ระยะเวลาดำเนินการ (ไตรมาส)				รายละเอียดการดำเนินการ/เงื่อนไข
		๑	๒	๓	๔	
กิจกรรมที่ต้องดำเนินการต่อเนื่องจากปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ (ต่อ)						
<p>๓. การขอกำหนดตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ตำแหน่งเป้าหมาย จำนวน ๓ ตำแหน่ง</p> <p>๓.๑ ตำแหน่งปรามการทุจริต ในภาครัฐ (ตำแหน่งนักวิชาการ ยุติธรรม)</p> <p>๓.๒ ตำแหน่งป้องกันการทุจริต ในภาครัฐ (ตำแหน่งนักสืบสวน สอบสวน)</p> <p>๓.๓ ตำแหน่งนโยบายและแผน (ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน)</p>	<p>แผนงานต่อเนื่อง</p> <p>๓.๑ ทบพท.ดำเนินการจัดกลุ่มภารกิจและการ กำหนดหน่วยงานภายใต้กลุ่มภารกิจ</p>	✓				<p>- เป็นกระบวนการที่ต้องดำเนินการตามข้อเสนอแนะของสำนักงาน ก.พ. เพื่อให้สามารถกำหนดความชัดเจนของผลผลิตและคุณงานที่ต้องการ จากตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ รวมถึงจำเป็นต้อง ดำเนินการให้สอดคล้องกับการปรับปรุงกฎหมายใหม่ของสำนักงาน ป.ป.ท. และการพัฒนาปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของสำนักงาน ป.ป.ท. ดังนั้น แผนงานดังกล่าว จำเป็นต้องดำเนินการให้เสร็จสมบูรณ์ เป็นลำดับแรกก่อน เพื่อเป็นส่วนสำคัญในการปรับปรุงร่างคำขอและ แบบประเมิน</p> <p>ค่าจ้างของตำแหน่งฯ ต่อไป</p> <p>- ปรับปรุงร่างคำขอและแบบประเมินค่าจ้างฯ (ครั้งที่ ๒) เพิ่มเติมจาก เดิม ในส่วนของการจัดกลุ่มภารกิจ ความต้องการผลิตและคุณภาพ ของงาน เปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์ของตำแหน่งและปริมาณงานให้ สอดคล้องกับความต้องการในการกำหนดตำแหน่ง รวมถึงอาจ จำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งเป้าหมายใหม่ ลักษณะงาน ลักษณะความ เชี่ยวชาญ และภาระงานเพิ่มเติม กรณีที่การปรับปรุงกฎหมายฉบับใหม่ มีผลใช้บังคับ</p>
	<p>๓.๒ ปรับปรุงร่างคำขอและแบบประเมิน ค่าจ้าง ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับ เชี่ยวชาญ ทั้ง ๓ ตำแหน่ง สำนักงาน ป.ป.ท. (ครั้งที่ ๒) ให้สอดคล้องกับการจัดกลุ่มภารกิจ</p>	✓				

แผนการพัฒนาโครงสร้างอัตรากำลังของสำนักงาน ป.ป.ท. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

กิจกรรม	แผนงาน (Road Map)	ระยะเวลาดำเนินการ (ไตรมาส)				รายละเอียดการดำเนินการ/เงื่อนไข
		๑	๒	๓	๔	
	๓.๓ นำร่างคำขอและแบบประเมินค่างานฯ (ครั้งที่ ๒) มาร่วมกับผู้แทนสำนักงานฯ (ครั้งที่ ๒) หรือร่วมกับผู้แทนสำนักงานฯ (ครั้งที่ ๒) หรือร่วมกับผู้แทนสำนักงาน ก.พ.		✓			- นำร่างคำขอและแบบประเมินค่างานฯ เข้าหรือผู้แทนสำนักงาน ก.พ. (อาจดำเนินการประชุมหารือร่วมกัน) พร้อมทั้งขอให้ผู้แทนสำนักงาน ก.พ. ตรวจสอบรูปแบบ ข้อมูล และวิธีการดำเนินการ ภายใต้อัตลักษณ์และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด เพื่อให้ทราบปรับปรุง/ข้อเสนอแนะในขั้นตอนต่อไป ทั้งนี้ แผนงานดังกล่าว อาจต้องใช้ระยะเวลาในการพิจารณาตามความเหมาะสม
	๓.๔ นำร่างคำขอและแบบประเมินค่างานฯ ที่ดำเนินการตามข้อเสนอแนะของผู้แทนสำนักงาน ก.พ. เรียบร้อยแล้วเสนอขอความเห็นชอบจากเลขาธิการฯ เพื่อเข้าสู่กระบวนการประเมินค่างานโดยคณะกรรมการกำหนดตำแหน่งระดับสูงของสำนักงาน ป.ป.ท.		✓			- ปรับปรุงคำขอและแบบประเมินค่างานฯ ตามข้อเสนอแนะของผู้แทนสำนักงาน ก.พ. แล้วหลังจากนั้น จัดทำคำขอและแบบประเมินค่างานฯ ฉบับสมบูรณ์ เพื่อเสนอขอความเห็นชอบจากเลขาธิการฯ เพื่อเข้าสู่กระบวนการประเมินค่างานโดยคณะกรรมการกำหนดตำแหน่งระดับสูงของสำนักงาน ป.ป.ท. โดยดำเนินการร่วมกับผู้แทนสำนักงาน ก.พ. ในฐานฝ่ายเลขานุการฯ รวม
	๓.๕ ส่งคำขอและแบบประเมินค่างานฯ ฉบับสมบูรณ์ ที่ผ่านความชอบจากเลขาธิการฯ เรียบร้อยแล้ว เพื่อขอให้สำนักงาน ก.พ. เสนอคณะกรรมการกำหนดตำแหน่งระดับสูงของสำนักงาน ป.ป.ท. พิจารณาตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนด				✓	- ส่งคำขอและแบบประเมินค่างานฯ ฉบับสมบูรณ์ ภายใต้มติหนังสือหาญฯ ๒๕๖๕ เพื่อขอให้ผู้แทนสำนักงาน ก.พ. ในฐานฝ่ายเลขานุการฯ ร่วม เสนอ คณะกรรมการกำหนดตำแหน่งระดับสูงของสำนักงาน ป.ป.ท. พิจารณาตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนด

กิจกรรม	แผนงาน (Road Map)	ระยะเวลาดำเนินการ (ไตรมาส)				รายละเอียดการดำเนินการ/เงื่อนไข
		๑	๒	๓	๔	
	๓.๖ ขั้นตอน/กระบวนการพิจารณาค่าขอและแบบประเมินค่างานฯ ของคณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูงของสำนักงาน ป.ป.ท.	n/a	n/a	n/a	n/a	- ในการพิจารณาค่าขอและแบบประเมินค่างานฯ โดย ก.พ. อาจมีการขอทราบข้อมูลเพิ่มเติม หรืออาจมีการเชิญสำนักงาน ป.ป.ท. เพื่อไปชี้แจงและให้ข้อมูลประกอบการพิจารณา ทั้งนี้ ทำให้ไม่สามารถกำหนดช่วงเวลาในการพิจารณาที่ชัดเจนได้
	๓.๗ เมื่อคณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูงของสำนักงาน ป.ป.ท. เห็นชอบค่าขอและแบบประเมินค่างานฯ ดังกล่าว เสนอขอความเห็นชอบเพื่อพิจารณา กำหนดตำแหน่งโดย อ.ก.พ. กระทรวง	n/a	n/a	n/a	n/a	- ในกรณีที่มีค่าขอและแบบประเมินค่างานฯ ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูงของสำนักงาน ป.ป.ท. เรียบร้อยแล้ว ฝ่ายเลขานุการฯ จะแจ้งผลการพิจารณาให้กับสำนักงาน ป.ป.ท. ทราบ เพื่อให้มีค่าขอและผลการประเมินค่างานดังกล่าว เสนอ อ.ก.พ. กระทรวง เพื่อให้ความเห็นชอบและอนุมัติในการพิจารณา กำหนดตำแหน่ง แล้วจึงแจ้งผลการพิจารณาตามมติ อ.ก.พ. กระทรวง ให้สำนักงาน ป.ป.ท. ทราบและดำเนินการออกคำสั่งในส่วนที่เกี่ยวข้อง
	๓.๘ รายงานการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ตามมติ อ.ก.พ. กระทรวง ตามวิธีกรและขั้นตอน กำหนด	n/a	n/a	n/a	n/a	- เมื่อดำเนินการออกคำสั่งตามวิธีการที่ ก.พ. กำหนดแล้วเสร็จ สำนักงาน ป.ป.ท. จะต้องรายงานการกำหนดตำแหน่งประเภทอำนาจการ ระดับสูง ตามมติ อ.ก.พ. กระทรวง ตามวิธีการและขั้นตอนที่ ก.พ. กำหนด รวมถึงต้องขอความเห็นชอบเงินประจำตำแหน่งที่ กำหนดใหม่จาก ก.พ. ก่อนที่จะมีการนำตำแหน่งดังกล่าวเข้าสู่กระบวนการสรรหาและคัดเลือกผู้ดำรงตำแหน่งต่อไป

แผนการพัฒนาโครงสร้างอัตรากำลังของสำนักงาน ป.ป.ท. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

กิจกรรม	แผนงาน (Road Map)	ระยะเวลาดำเนินการ (ไตรมาส)				รายละเอียดการดำเนินการ/เงื่อนไข
		๑	๒	๓	๔	
กิจกรรมที่กำหนดให้ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘						
๔. ทบวงนการกำหนดกลุ่มงานที่ต่ำกว่าส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบกอง ๑ ระดับ (ตามนัยมาตรา ๓/๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม)	๔.๑ ทบวงนการกำหนดกลุ่มงานที่ต่ำกว่าส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบกอง ๑ ระดับ	✓			✓	<p>- การดำเนินการปกติ มีการทบทวนการกำหนดกลุ่มงาน ในทุกปีงบประมาณ ซึ่งเป็นกรดำเนินการตามมาตรการบริหารกำลังคนภาครัฐ และต้องรายงานให้สำนักงาน ก.พ. ทราบสถานภาพโครงสร้างอัตรากำลัง ในเดือนธันวาคมของทุกปี</p> <p>- การดำเนินการเมื่อมีเหตุจำเป็นระหว่างปี</p> <p>(๑) กรณีหน่วยงานมีคำร้องขอเกี่ยวกับการปรับปรุงบทบาทภารกิจ มีความต้องการอัตรากำลัง มีปัญหาและความยุ่งยากของงานซึ่งเกี่ยวข้องกับตำแหน่ง</p> <p>(๒) กรณีมีการมอบนโยบาย/มีการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับกฎหมายของสำนักงาน ป.ป.ท. ซึ่งมีผลกรกำหนดกลุ่มงาน/ตำแหน่ง/ระดับ ทั้งนี้ การดำเนินการจะอยู่ภายใต้มาตรการการบริหารกำลังคนภาครัฐ รวมถึงหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด</p> <p>- กลุ่มงานบริหารงานบุคคล โดยฝ่ายวิชาการและอัตรากำลัง มีหน้าที่ในการศึกษา วิเคราะห์ เพื่อกำหนดหลักการและเหตุผลความจำเป็นเพื่อจัดทำร่างข้อเสนอในการพัฒนาโครงสร้างอัตรากำลังของสำนักงาน ป.ป.ท. หรือเสนอแนวทางในการดำเนินการกรณีไม่สามารถดำเนินการภายใต้มาตรการการบริหารกำลังคนภาครัฐ รวมถึงหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนดได้</p>
	๔.๒ ศึกษา วิเคราะห์ ผลการทบทวนและจัดทำเป็นร่างข้อเสนอในการพัฒนาโครงสร้างอัตรากำลังของสำนักงาน ป.ป.ท. (ในส่วนการปรับปรุง/พัฒนากลุ่มงานที่ต่ำกว่าส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบกอง ๑ ระดับ)	✓			✓	

กิจกรรม	แผนงาน (Road Map)	ระยะเวลาดำเนินการ (ไตรมาส)				รายละเอียดการดำเนินการ/เงื่อนไข
		๑	๒	๓	๔	
	๔.๓ เสนอร่างข้อเสนอฯ ให้คณะกรรมการพัฒนาโครงสร้างอัตรากำลังของสำนักงาน ป.ป.ท. พิจารณาให้ความเห็นชอบในหลักการ		✓		✓	- กลุ่มงานบริหารงานบุคคล ในฐานะฝ่ายเลขานุการคณะทำงานพัฒนาโครงสร้างอัตรากำลังของสำนักงาน ป.ป.ท. เสนอร่างข้อเสนอฯ ให้เห็นชอบเป็นหลักการ รวมถึงศึกษา วิเคราะห์ และพิจารณาให้ความเห็นชอบเป็นหลักการ เพื่อจัดทำเป็นข้อเสนอฯ ขอความเห็นชอบในการดำเนินการจากเลขาธิการฯ ต่อไป
			✓		✓	- 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
	๔.๕ ขั้นตอน/กระบวนการพิจารณาค่าขอของ อ.ก.พ. กระทรวง		✓		✓	- อ.ก.พ. กระทรวง จะพิจารณาค่าขอฯ ผ่านกระบวนการประชุม และสั่งดำเนินการผ่านมติการประชุมดังกล่าว
			✓		✓	- ในกรณีนี้ 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

แผนการพัฒนาโครงสร้างอัตรากำลังของสำนักงาน ป.ป.ท. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

กิจกรรม	แผนงาน (Road Map)	ระยะเวลาดำเนินการ (ไตรมาส)				รายละเอียดการดำเนินการ/เงื่อนไข
		๑	๒	๓	๔	
กิจกรรมที่กำหนดให้ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (ต่อ)						
<p>๕. การปรับปรุงตำแหน่งประเภทวิชาการเป็นตำแหน่งระดับที่สูงขึ้น ซึ่งเป็นตำแหน่งสำหรับหัวหน้ากลุ่มงานที่ต่ำกว่าส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบกอง ๑ ระดับ หรือ ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ในกลุ่มงานที่ต่ำกว่า ส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบกอง ๑ ระดับ</p>	<p>๕.๑ ตรวจสอบคุณสมบัติโครงสร้างอัตรากำลังในสังกัดกลุ่มงาน ภายใต้หลักเกณฑ์และเงื่อนไข</p>	✓	✓	✓	✓	<p>- การดำเนินการปกติ มีการตรวจสอบคุณสมบัติโครงสร้างอัตรากำลังในสังกัดกลุ่มงาน ในทุกปีงบประมาณ ซึ่งเป็นกรดำเนินการตามมาตรการบริหารกำลังคนภาครัฐ และต้องรายงานให้สำนักงาน ก.พ. ทราบสถานภาพโครงสร้างอัตรากำลัง ในเดือนธันวาคมของทุกปี</p> <p>- การดำเนินการเมื่อมีเหตุจำเป็นระหว่างปี</p> <p>(๑) กรณีหน่วยงานมีคำร้องขอเกี่ยวกับการปรับปรุงบทบาทภารกิจ มีความต้องการอัตรากำลัง มีปัญหาและความยุ่งยากของงานซึ่งเกี่ยวข้องกับตำแหน่ง</p> <p>(๒) กรณีมีการมอบนโยบาย/มีการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับกฎหมายของสำนักงาน ป.ป.ท. ซึ่งมีผลกระทบกำหนดกลุ่มงาน/ตำแหน่ง/ระดับ ทั้งนี้ การดำเนินการจะอยู่ภายใต้มาตรการการบริหารกำลังคนภาครัฐ รวมถึงหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๑๙ ลงวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๗ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และตำแหน่งประเภทอาวุโส</p>

กิจกรรม	แผนงาน (Road Map)	ระยะเวลาดำเนินการ (ไตรมาส)				รายละเอียดการดำเนินการ/เงื่อนไข
		๑	๒	๓	๔	
	๕.๒ ศึกษา วิเคราะห์ ผลการตรวจสอบและจัดทำเป็นร่างข้อเสนอในการพัฒนาโครงสร้างอัตรากำลังของสำนักงาน ป.ป.ท. (ในส่วนของกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการเป็นตำแหน่งระดับที่สูงขึ้น)	✓			✓	<p>รายงานผลการดำเนินงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> - กลุ่มงานบริหารงานบุคคล โดยฝ่ายวิชาการและอัตรากำลัง มีหน้าที่ในการศึกษา วิเคราะห์ เพื่อกำหนดหลักการและเหตุผลความจำเป็นเพื่อจัดทำร่างข้อเสนอในการพัฒนาโครงสร้างอัตรากำลังของสำนักงาน ป.ป.ท. ภายใต้มาตรการการบริหารกำลังคนภาครัฐ รวมถึงหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนดได้ - อนุมัติกำหนดตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงาน พิจารณาภายใต้หลักเกณฑ์และเงื่อนไข ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> - เป็นหัวหน้ากลุ่มงาน รายงานตรงต่อผู้อำนวยการกอง - เป็นกลุ่มงานที่กำหนดขึ้น ตามความเห็นชอบของ อ.ก.พ. กระทรวง - มีผู้ได้บังคับบัญชาไม่น้อยกว่า ๔ ตำแหน่ง (โดยต้องเป็นตำแหน่งประเภทวิชาการไม่น้อยกว่า ๒ ตำแหน่ง) - ปฏิบัติงานวิชาการ ต้องตัดสินใจแก้ปัญหา และผ่านการประเมินคุณภาพตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด - อนุมัติกำหนดตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ พิจารณาภายใต้หลักเกณฑ์และเงื่อนไข ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> - เป็นกลุ่มงานที่กำหนดขึ้น ตามความเห็นชอบของ อ.ก.พ. กระทรวง - อยู่ในกลุ่มงานที่มีปริมาณงานมาก และมีอัตรากำลังไม่น้อยกว่า ๙ ตำแหน่ง (โดยต้องเป็นตำแหน่งประเภทวิชาการไม่น้อยกว่า ๕ ตำแหน่ง) - ปฏิบัติงานลักษณะเกี่ยวกับการศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ พัฒนา ระบบรูปแบบ วิธีการ มาตรฐาน หรือหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน และผ่านการประเมินคุณภาพตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด

กิจกรรม	แผนงาน (Road Map)	ระยะเวลาดำเนินการ (ไตรมาส)				รายละเอียดการดำเนินการ/เงื่อนไข
		๑	๒	๓	๔	
กิจกรรม	๕.๓ เสนอร่างข้อเสนอ ให้คณะกรรมการพัฒนาโครงสร้างอัตรากำลังของสำนักงาน ป.ป.ท. พิจารณาให้ความเห็นชอบในหลักการ		✓		✓	- กลุ่มงานบริหารงานบุคคล ในฐานะฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการพัฒนาโครงสร้างอัตรากำลังของสำนักงาน ป.ป.ท. เสนอร่างข้อเสนอ ให้ที่ประชุมคณะกรรมการ วิชาศึกษา วิเคราะห์ และพิจารณาให้ความเห็นชอบเป็นหลักการ เพื่อจัดทำเป็นข้อเสนอฯ ขอความเห็นชอบในการดำเนินการจากเลขาธิการฯ ต่อไป
	๕.๔ นำข้อเสนอฯ ตามความเห็นชอบของคณะกรรมการฯ เสนอขอความเห็นชอบจากเลขาธิการฯ เพื่อเข้าสู่กระบวนการกำหนดตำแหน่ง โดย อ.ก.พ. กระทรวง พิจารณาตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนด		✓		✓	- 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
	๕.๕ ขึ้นตอน/กระบวนการพิจารณาข้อเสนอฯ ของ อ.ก.พ. กระทรวง		✓		✓	- อ.ก.พ. กระทรวง จะพิจารณาข้อเสนอฯ ผ่านกระบวนการประชุม และสั่งดำเนินการผ่านมติการประชุมดังกล่าว
	๕.๖ เมื่อ อ.ก.พ. กระทรวง เห็นชอบ/อนุมัติตามข้อเสนอฯ แล้ว ให้เสนอเลขาธิการฯ เพื่อทราบและพิจารณาคำสั่งที่เกี่ยวข้อง		✓		✓	- ในกรณีที่ อ.ก.พ. กระทรวง มีมติเรียบร้อยแล้ว ฝ่ายเลขานุการฯ จะแจ้งผลการพิจารณาให้กับสำนักงาน ป.ป.ท. ทราบ และดำเนินการออกคำสั่งในส่วนที่เกี่ยวข้อง
	๕.๗ รายงานการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง 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

ข้อเสนอในการดำเนินการ : ในการดำเนินการให้พิจารณาบริหารจัดการจากกรอบอัตราข้าราชการที่ว่างอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด โดยไม่มีการยุบเลิกตำแหน่ง และดำเนินการภายใต้กรอบมาตรฐานการกำลังคนภาครัฐกำหนด รวมถึงต้องไม่เป็นการเพิ่มงบประมาณตามกรอบมูลค่ารวมของตำแหน่ง ทั้งนี้ ต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนด
