



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานกิจการยุติธรรม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

แผนการสรรหาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๑. บทนำ

กระบวนการสรรหาบุคลากรมีความสำคัญอย่างยิ่งเพื่อคัดกรองบุคคลเข้าปฏิบัติราชการ การสรรหาบุคลากรเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และทัศนคติที่ดีมาปฏิบัติงาน จึงจำเป็นต้องมีกลยุทธ์และการวางแผนในการดำเนินงาน โดยกระบวนการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรในภาคราชการ ซึ่งการสรรหาในปัจจุบันจำเป็นต้องมีการดำเนินงานอย่างมีกลยุทธ์เพื่อให้การสรรหาเป็นไปอย่างรวดเร็ว และได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติตรงตามความต้องการสอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายการปฏิบัติภารกิจขององค์กร โดยสำนักงาน กิจการยุติธรรม วิสัยทัศน์ พันธกิจ ภารกิจ และอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- วิสัยทัศน์

“ยกระดับกระบวนการยุติธรรมของประเทศไทยเพื่อให้คนไทยยอมรับและเชื่อมั่นในระบบความยุติธรรม”

- พันธกิจ

๑. พัฒนานโยบายเพื่อกำหนดทิศทางการบริหารงานยุติธรรม
๒. พัฒนาระบบข้อมูลและเสริมสร้างนวัตกรรมในกระบวนการยุติธรรม
๓. สนับสนุน เสริมสร้าง และบูรณาการทุกภาคส่วนในกระบวนการยุติธรรม

- ค่านิยม

“BE OJA”

- B (Body of knowledge) ยึดความรู้เป็นหลักในการทำงาน
- E (Expertise) มีความเป็นมืออาชีพ
- O (Openness) เปิดกว้างทางความคิด
- J (Justness) ยึดมั่นความถูกต้อง
- A (Alignment) มุ่งเป้าหมายร่วมกัน

- ยุทธศาสตร์

๑. พัฒนากฎหมายและเสริมสร้างความรู้ ด้านกฎหมาย
 - ๑) พัฒนากฎหมายและกระบวนการยุติธรรมให้สอดคล้องและตอบสนองต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม
 - ๒) เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายพื้นฐาน กฎหมายเฉพาะด้าน และปลูกจิตสำนึกและค่านิยมในการเคารพกฎหมาย
๒. พัฒนาระบบการยุติธรรม ให้มีประสิทธิภาพ
 - ๑) พัฒนานโยบาย มาตรการ และระบบงานยุติธรรมให้สอดคล้องตามมาตรฐานสากลและตอบสนองต่อปัญหาและสภาพการณ์ในปัจจุบัน
 - ๒) พัฒนาตัวชี้วัด/สถิติข้อมูลด้านกระบวนการยุติธรรมให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพเพื่อนำไปใช้ประโยชน์

๓. ส่งเสริมการศึกษาวิจัยเพื่อนำไปสู่ การพัฒนากระบวนการยุติธรรม

๑) เสริมสร้างงานวิจัยและนวัตกรรมที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาพัฒนากระบวนการยุติธรรม

๒) ส่งเสริมการใช้ข้อมูลหลักฐานเชิงประจักษ์/งานวิจัย เพื่อการพัฒนากระบวนการยุติธรรม

๔. พัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล กระบวนการยุติธรรม

สนับสนุนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลและบูรณาการเชื่อมโยงข้อมูลเพื่อขับเคลื่อนระบบงานยุติธรรม

๕. พัฒนาความรู้ ทักษะ และทัศนคติให้กับ บุคลากรในกระบวนการยุติธรรม

พัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมให้มีองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากระบวนการยุติธรรม

๖. พัฒนาองค์กร สู่อัตลักษณ์สูง

๑) พัฒนา/ปรับปรุงกระบวนการบริหารจัดการเพื่อเสริมประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กร

๒) พัฒนาบุคลากรให้มีองค์ความรู้ทักษะ ทัศนคติในการทำงานอย่างมืออาชีพ

- บทบาท การกิจ หน้าที่และอำนาจของสำนักงานกิจการยุติธรรม

ตามข้อ ๒ กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานกิจการยุติธรรม กระทรวงยุติธรรม พ.ศ. ๒๕๖๑ ให้สำนักงานกิจการยุติธรรม มีภารกิจเกี่ยวกับนโยบายและการพัฒนากระบวนการยุติธรรม โดยการศึกษา วิจัย การประเมินผลการบังคับใช้กฎหมาย และนำผลให้คณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ ประกอบการพิจารณากำหนดแนวทางการดำเนินการของหน่วยงาน ในกระบวนการยุติธรรม เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในกระบวนการยุติธรรมมีทิศทางการดำเนินการที่สามารถอำนวยความสะดวกยุติธรรมให้แก่ประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน โดยให้มีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

๑) รับผิดชอบงานธุรการของคณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ และดำเนินการตามที่คณะกรรมการมอบหมาย

๒) ศึกษา วิเคราะห์นโยบาย แผนยุทธศาสตร์ และแนวทางการบริหารงานกระบวนการยุติธรรม เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ

๓) สนับสนุนและดำเนินการตามแผนแม่บทการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ

๔) ประสานและดำเนินการวิจัยด้านกฎหมาย ระบบงานยุติธรรม และทางด้านอาชญาวิทยา รวมทั้งติดตามและประเมินผลการบังคับใช้กฎหมายในกระบวนการยุติธรรมและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๕) พัฒนากฎหมายและระบบงานในกระบวนการยุติธรรม

๖) จัดทำและผลักดันแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารกระบวนการยุติธรรม รวมทั้งพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สนับสนุนกระบวนการยุติธรรมและการกิจของสำนักงาน

๗) ดำเนินการและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมและบุคคลที่เกี่ยวข้อง

๘) บริหารกองทุนเพื่อการวิจัยและพัฒนาการบริหารงานยุติธรรม

๙) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่และอำนาจของสำนักงาน หรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

๒. กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๑ หมวด ๓ การสรรหา การบรรจุและการแต่งตั้ง ได้กำหนดแนวทางการสรรหาบุคลากรไว้ดังนี้

มาตรา ๕๒ การสรรหาเพื่อให้ได้บุคคลมาบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ต้องเป็นไปตามระบบคุณธรรมและคำนึงถึงพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคคล ดังกล่าวตลอดจนประโยชน์ของทางราชการ

มาตรา ๕๓ การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด ให้บรรจุและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งนั้น โดยบรรจุและแต่งตั้งตามลำดับที่ในบัญชี ผู้สอบแข่งขันได้

การสอบแข่งขัน การขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ และรายละเอียดเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด

ความในวรรคหนึ่งไม่ใช้บังคับกับการบรรจุบุคคลเข้ารับราชการตามมาตรา ๕๕ มาตรา ๕๖ มาตรา ๖๓ มาตรา ๖๔ และมาตรา ๖๕

มาตรา ๕๕ ในกรณีที่มีเหตุพิเศษ ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๓ อาจคัดเลือกบรรจุบุคคลเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งโดยไม่ต้องดำเนินการสอบแข่งขันตามมาตรา ๕๓ ก็ได้ ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด

หลักการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการ

มาตรา ๔๒ (๑) บัญญัติว่า "การรับบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ต้องคำนึงถึงความรู้ ความสามารถของบุคคล ความเสมอภาค ความเป็นธรรม และประโยชน์ของทางราชการ"

มาตรา ๕๒ บัญญัติว่า "การสรรหาเพื่อให้ได้บุคคลมาบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต้องเป็นไปตามระบบคุณธรรมและคำนึงถึงพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคคลดังกล่าว ตลอดจนประโยชน์ของทางราชการ"

สรุปหลักการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการ ดังนี้

๑. การสรรหาและเลือกสรร ต้องเป็นไปตามระบบคุณธรรม โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถ ความเสมอภาค ความเป็นธรรม และประโยชน์ของทางราชการ

๒. การสรรหาและเลือกสรร ต้องคำนึงถึงความเสมอภาคในโอกาส โดยการเปิดโอกาสแก่บุคคลที่มีคุณสมบัติอย่างเดียวกันให้ได้รับการเลือกสรรเช่นเดียวกัน

๓. การสรรหาและเลือกสรรบุคคล ต้องดำเนินการให้ได้มาตรฐานทั้งในด้านเทคนิคและวิธีดำเนินการ เพื่อให้ได้คนมีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่เหมาะสม กับการปฏิบัติงานในตำแหน่งมากที่สุด

๔. การดำเนินการสรรหาและเลือกสรรในทุกขั้นตอนต้องบริสุทธิ์ โปร่งใส ยุติธรรม มีความสะดวกรวดเร็ว และประหยัดทั้งต่อผู้สมัคร และการดำเนินการ

๕. เปิดโอกาสให้ผู้สมัครมีโอกาสนำเสนอ และส่วนราชการมีโอกาสเลือกคน

๓. การวิเคราะห์การสรรหาบุคลากร

๓.๑ เหตุผลความจำเป็นของการสรรหาบุคลากร

บุคลากรในหน่วยงานจะมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นการลาออก การโอน การย้าย การเลื่อนระดับตำแหน่ง รวมถึงการเกษียณอายุราชการ จึงทำให้ต้องการวางแผนการสรรหาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ และทันต่อความต้องการของหน่วยงานนั้น ซึ่งการสรรหาบุคลากรแบ่งได้ ๒ รูปแบบ ได้แก่ การสรรหาบุคคลภายนอก และการสรรหาบุคคลภายใน โดยกรมจะมีวิธีการดำเนินการสรรหาบุคลากรดังนี้

๑) การสรรหาบุคคลภายนอก

ข้าราชการ

- การคัดเลือกจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งหนึ่ง ไปขึ้นบัญชีเป็นผู้ได้รับการคัดเลือกในตำแหน่งอื่น
- การรับโอนข้าราชการ

พนักงานราชการ

การคัดเลือกจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งหนึ่ง ไปขึ้นบัญชีเป็นผู้ได้รับการคัดเลือกในตำแหน่งอื่น

๒) การสรรหาบุคคลภายใน ได้แก่

๒.๑) ประเมินเลื่อนระดับ

๒.๒) การย้าย

๓.๒ ปัญหาการสรรหาบุคลากร

ข้าราชการ : ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ มีการเปิดรับโอนข้าราชการโดยเฉลี่ยจำนวน ๒ ครั้ง ต่อรอบปีงบประมาณ โดยมีผู้แสดงความประสงค์ และผ่านการคัดเลือกน้อยกว่าตำแหน่งว่าง จึงยังคงปรากฏตำแหน่งว่าง

พนักงานราชการ : ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ มีการคัดเลือกโดยเฉลี่ยจำนวน ๒ ครั้ง ต่อปีงบประมาณ สาเหตุของการลาออก เนื่องจากการบรรจุเข้ารับราชการ เข้าทำงานในบริษัทเอกชน

๓.๓ เป้าหมายของการสรรหาบุคลากร

วิสัยทัศน์ “ยกระดับกระบวนการยุติธรรมของประเทศไทยเพื่อให้คนไทยยอมรับและเชื่อมั่นในระบบความยุติธรรม” รวมไปถึงบุคลากรสำนักงานกิจการยุติธรรม มุ่งหวังเป็นผู้ที่มีคุณลักษณะ ๓ ประการ ได้แก่ ผู้มองการณ์ไกล (Visionary) ผู้รู้ (Sage) และผู้ประสานความสัมพันธ์ (Ambassador) ซึ่งการสร้างบุคลิกลักษณะบุคลากร ภายใต้กระบวนการเพื่อสร้างความมั่นใจในตัวเอง (Self-Confidence) ภายใต้บริบทมั่นใจในความเชื่อมั่นในข้อมูล และมั่นใจในทักษะ และประสบการณ์ที่จะขับเคลื่อนบทบาทของสำนักงานกิจการยุติธรรม สู่สาธารณะด้วยความคาดหวังภายในองค์กร เพื่อให้บุคลากรของสำนักงานกิจการยุติธรรม เป็นเสาหลักการดำเนินการกระบวนการยุติธรรม ๕ ประการ ได้แก่

เสาธการด้านกระบวนการยุดธธรรม	คุณลักษณะ ความรู้ ทักษะ ทศนคต และประสพการณ
๑. การใหคําปรักษา ชอเสนอแนะนโยบาย/แนวทาง/วธการที่ดที่สุด หมายถึง การใหชอเสนอแนะและช้แนะเสนอทางเลอกที่สามารถตอบสนองความตองการหรือนับสนุนการตดสนใจ โดยอยูนบนพนฐานของการจัดการองคความรู และชอเท็จจริง	๑. มตรรกด้านกระบวนการทางความคิด คตวเคราะห้ด้และสามารถจตลำดับความสำคัญของงานเป็น ๒. มีทักษะการพูดและเทคนิคการนำเสนอ ๓. มีไหวพริบ และทักษะการแกไขสถานการณ์และปัญหาเฉพาะหน้า ๔. ทักษะการคิดเชิงออกแบบและนวัตกรรม (Design Thinking and Innovation)
๒. การวางแผน/กลยุทธ์ หมายถึง วางแผนยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ การขับเคลื่อนนโยบายและเป้าหมายกระบวนการยุดธธรรมอย่างมออาชีพ	๑. มีความรู้ และทักษะการเสนอและบริหารแผนงานหรือโครงการที่เกี่ยวข้อง ๒. สามารถมองภาพและผลลัพธ์องครวมด้ทั้งระบบ ๓. มีความคิดสร้างสรรค์ ๔. มีลักษณะการเป็นผู้นำ กล้าคิด กล้าทำและกล้านำเสนอ เป็นผู้มีความริเริ่มดำเนินการในสิ่งต่างๆ ที่เหมาะสม ๕. ทักษะการคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking)
๓. การประสาน/บูรณาการการทำงาน หมายถึง การประสานความร่วมมือ การบูรณาการหน่วยงานให้สามารถดำเนินการในทิศทางเดียวกัน	๑. มีมนุษยสัมพันธ์และการเข้าสังคม ๒. มีทักษะการพูดและเทคนิคการนำเสนอ ๓. มีความรู้ ทักษะด้านภาษาต่างประเทศ ๔. สามารถมองภาพและผลลัพธ์องครวมด้ทั้งระบบ ๕. ทักษะการคิดเชิงบูรณาการ (Integrated Thinking)
๔. การกำกับ/ติดตามและประเมินผล หมายถึง การกำกับดูแลเพื่อติดตาม ประเมินผล และการรายงานที่ทันตอบริบทการเปลี่ยนแปลงแบบทันเวลา และเพื่อการพยากรณ์สถานการณ์ล่วงหน้า	๑. การสรุปและนำเสนอข้อมูลเชิงสถิติ ๒. การบริหารและติดตามประเมินแผนงานหรือโครงการ ๓. คตวเคราะห้ด้ และมีวิสัยทัศน์ ๔. ทักษะการคิดเชิงระบบ (Systemic Thinking)
๕. การค้นหาและใหข้อมูลข่าวสาร หมายถึง การค้นหา หรือการใหข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง ตรงตามความต้องการ รวดเร็วและทันตามเวลาเพื่อประโยชน์ตอการตดสนใจ วางแผน และดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ	๑. พัฒนาตนเองในการศึกษาหาความรู้อย่างสม่ำเสมอ พร้อมเรียนรู้และเปิดรับสิ่งใหม่ ๒. ติดตามข้อมูลข่าวสาร สถานการณ์ต่างๆ รอบตัวอยู่เสมอ ๓. มีความรู้ ทักษะ และสามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการทำงาน ๔. ทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์และสังเคราะห์ (Analytical and Synthesis Thinking)

๓.๔ วิธีการสรรหาบุคลากร

๑) การสรรหาบุคคลภายนอก

วิธีการสรรหา	ประเภทข้าราชการ			
	ทั่วไป		วิชาการ	
	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา
๑.การคัดเลือก	ปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า ป.ตรี	ปฏิบัติการ	ตั้งแต่ ป.ตรี ขึ้นไป
๒.การรับโอน	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน/ อาวุโส	ต่ำกว่า ป.ตรี	ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ/ ชำนาญการพิเศษ	ตั้งแต่ ป.ตรี ขึ้นไป

๒) การสรรหาบุคคลภายใน

วิธีการสรรหา	ประเภทข้าราชการ			
	ทั่วไป		วิชาการ	
	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา
๑.การประเมินเลื่อนระดับ	ชำนาญงาน/ อาวุโส	ต่ำกว่า ป.ตรี	ชำนาญการ/ ชำนาญการพิเศษ/ เชี่ยวชาญ	ตั้งแต่ ป.ตรี ขึ้นไป
๒.การย้าย	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	ต่ำกว่า ป.ตรี	ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ/ ชำนาญการพิเศษ	ตั้งแต่ ป.ตรี ขึ้นไป

๔. แผนการสรรหาบุคลากรของสำนักงานกิจการยุติธรรม

กิจกรรมหลัก	กิจกรรมย่อย	งบประมาณ	แผนการดำเนินงาน พ.ศ. ๒๕๖๗			
			ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔
การสรรหาบุคลากร						
๑. การคัดเลือก ๑.๑ ข้าราชการ	๑) ตรวจสอบรายละเอียดตำแหน่งว่าง	-			↔	
	๒) ค้นหาบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของส่วนราชการอื่น จากศูนย์รวมข่าวสารด้านการสรรหาและเลือกสรร สำนักงาน ก.พ. ที่เว็บไซต์ http://job.ocsc.go.th	-			↔	
	๓) จัดทำบันทึกเสนอหัวหน้าส่วนราชการหรือผู้ได้รับมอบหมาย เพื่อลงนามในเอกสาร ดังนี้ - ร่างคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกจาก บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งหนึ่งไปขึ้นบัญชีเป็นผู้ได้รับการ คัดเลือกในตำแหน่งอื่น - ร่างหนังสือถึงส่วนราชการเจ้าของบัญชีเพื่อขอใช้บัญชี ผู้สอบแข่งขันได้มาขึ้นบัญชีเป็นผู้ได้รับการคัดเลือก	-			↔	
	๔) การดำเนินการ จัดประชุมคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกจากบัญชี ผู้สอบแข่งขันได้ฯ	๓๕๐			↔	
	๕) การดำเนินการ ภายหลังการประชุมคณะกรรมการ ดำเนินการคัดเลือกจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ฯ	-			↔	
	๖) การดำเนินการ ประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งและการประกาศขึ้น บัญชีผู้ได้รับการคัดเลือก	๓๕๐				↔
	๗) การเรียกผู้ได้รับ คัดเลือกรายงานตัว	-				↔
	๘) การบรรจุและแต่งตั้งผู้ได้รับการคัดเลือกและการดำเนินการภายหลัง มีคำสั่งบรรจุและแต่งตั้ง	-				ปฏิบัติงาน ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘
๑.๒ พนักงาน ราชการ	๑) ตรวจสอบรายละเอียดตำแหน่งว่าง	-			↔	
	๒) ค้นหาบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของส่วนราชการอื่น	-	↔			↔
	๓) จัดทำบันทึกเสนอหัวหน้าส่วนราชการหรือผู้ได้รับมอบหมาย เพื่อลงนามในเอกสาร ดังนี้ - ร่างคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการนำรายชื่อผู้ผ่านการเลือกสรรเพื่อจัดจ้างเป็นพนักงานราชการทั่วไปของส่วนราชการอื่นมาขึ้นบัญชี - ร่างหนังสือถึงส่วนราชการเจ้าของบัญชีเพื่อขอใช้บัญชี	-	↔			↔

กิจกรรมหลัก	กิจกรรมย่อย	งบประมาณ	แผนการดำเนินงาน พ.ศ. ๒๕๖๗			
			ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔
	๔) การดำเนินการ จัดประชุมคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกจากบัญชีฯ	๗๐๐	↔		↔	
	๕) การดำเนินการ ภายหลังการประชุมคณะกรรมการ ดำเนินการคัดเลือกจากบัญชีฯ	-	↔	↔	↔	
	๖) การดำเนินการ ประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งและการประกาศขึ้น บัญชีผู้ได้รับการคัดเลือก	๓,๐๔๐		↔		↔
	๗) การเรียกผู้ได้รับ คัดเลือกรายงานตัว	-		↔		↔
	๘) การบรรจุและแต่งตั้งผู้ได้รับการคัดเลือก และการดำเนินการภายหลัง มีคำสั่งบรรจุและแต่งตั้ง	-		↔		↔
๒.การรับโอน	๑) ประกาศรับโอนข้าราชการพลเรือนสามัญ (รับโอน ๒ รอบ/ปี)	-	↔		↔	
	๒) ระยะเวลายื่นคำร้องขอโอน	-	↔		↔	
	๓) กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ดำเนินการตรวจสอบ เอกสารประกอบคำร้องขอโอน	-	↔			↔
	๔) จัดประชุมคณะกรรมการคัดเลือกบุคคล พิจารณาวิธีการและเกณฑ์การรับโอนข้าราชการ	๔,๒๐๐	↔			↔
	๕) จัดประชุมคณะกรรมการคัดเลือกบุคคล พิจารณาการรับโอน (สัมภาษณ์)	๗,๖๐๐	↔			↔
	๖) แจ้งส่วนราชการต้นสังกัดของผู้ประสงค์ขอโอนมารับราชการสังกัด สกธ.	-	↔	↔		↔
	๗) ออกคำสั่งรับโอน	-		↔		↔
	๘) ส่งตัวข้าราชการ ไปปฏิบัติงาน ณ หน่วยงานที่ต้นสังกัด (ภายใน ๙๐ วัน นับจากวันที่มีคำสั่งรับโอน)	-		↔		
	๙) บันทึกข้อมูลเข้าสู่ระบบฐานข้อมูล				↔	
๓. การประเมินเลื่อนระดับ	๑) ตรวจสอบและแจ้งรายชื่อผู้มีคุณสมบัติทราบ	-	↔			
	๒) ผู้ขอประเมินส่งโครงร่างผลงานและเอกสารประกอบการคัดเลือก	-	↔	↔		
	๓) ตรวจสอบเอกสารประกอบการคัดเลือก ให้ครบถ้วนถูกต้อง	-		↔		
	๔) ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกให้ประเมินผลงาน	-			↔	
	๕) ผู้ขอประเมินส่งผลงานและเอกสารประกอบการประเมิน	-			↔	
	๖) ตรวจสอบความถูกต้องและจัดทำเอกสารประกอบการประเมินส่งให้คณะกรรมการ	-			↔	

กิจกรรมหลัก	กิจกรรมย่อย	งบประมาณ	แผนการดำเนินงาน พ.ศ. ๒๕๖๗			
			ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔
	ที่เกี่ยวข้อง					
	๗) ประชุมคณะกรรมการเกี่ยวข้องและ รายงานผลเสนอผู้อำนวยการสำนักงานกิจการ ยุติธรรมเพื่อทราบ	๗,๖๐๐				↔
	๘) บันทึกข้อมูลเข้าสู่ระบบฐานข้อมูล	-				↔
รวมค่าใช้จ่ายทั้งสิ้น		๒๓,๘๔๐				

แผนการดำเนินงานสำหรับการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานกิจการยุติธรรม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	งบประมาณ	แผนการดำเนินงาน			
			ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔
๑	โครงการสัมมนาเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรสำนักงานกิจการยุติธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๓๗๘,๐๐๐	↔			
๒	การประชุมคณะทำงานขับเคลื่อนแผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานกิจการยุติธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๑,๐๐๐		↔	↔	
๓	โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จ	๒๔,๒๙๕		↔		
๔	โครงการพัฒนาองค์ความรู้และทักษะที่ใช้ในการปฏิบัติงาน สำนักงานกิจการยุติธรรม (In-house Training)	๓๔,๘๐๐			↔	
รวม		๔๓๘,๐๙๕	๓๗๘,๐๐๐	๒๔,๗๙๕	๓๕,๓๐๐	