

แผนการสรรหาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๑. บทนำ

กระบวนการสรรหาบุคลากรมีความสำคัญอย่างยิ่งเพื่อคัดกรองบุคคลเข้าปฏิบัติราชการ การสรรหาบุคลากรเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และทัศนคติที่ดีมาปฏิบัติงาน จึงจำเป็นต้องมีกลยุทธ์ และการวางแผนในการการดำเนินงาน โดยกระบวนการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรในภาคราชการ ซึ่งการสรรหาในปัจจุบันจำเป็นต้องมีการดำเนินงานอย่างมีกลยุทธ์เพื่อให้การสรรหาเป็นไปอย่างรวดเร็ว และได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติตรงตามความต้องการสอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายการปฏิบัติภารกิจ ขององค์กร โดยสำนักงานกิจการยุติธรรม วิสัยทัศน์ พันธกิจ ภารกิจ และอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- วิสัยทัศน์

“เชื่อมโยงงานยุติธรรม สร้างความเป็นธรรมให้สังคม”

Linking justice ; building a fair society

- พันธกิจ

๑. พัฒนานโยบายเพื่อกำหนดทิศทางการบริหารงานยุติธรรม
๒. พัฒนาฐานข้อมูลและเสริมสร้างนวัตกรรมในกระบวนการยุติธรรม
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) พัฒนากฎหมายและกระบวนการยุติธรรมให้สอดคล้องและตอบสนองต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปนำไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม
 - ๒) เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายพื้นฐาน กฎหมายเฉพาะด้าน และปลูกจิตสำนึกและค่านิยมในการเคารพกฎหมาย
๒. พัฒนาระบบการยุติธรรม ให้มีประสิทธิภาพ
 - ๑) พัฒนานโยบาย มาตรการ และระบบงานยุติธรรมให้สอดคล้องตามมาตรฐานสากลและตอบสนองต่อปัญหาและสถานการณ์ในปัจจุบัน
 - ๒) พัฒนาตัวชี้วัด/สถิติข้อมูลด้านกระบวนการยุติธรรมให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพเพื่อนำไปใช้ประโยชน์
๓. ส่งเสริมการศึกษาวิจัยเพื่อนำไปสู่ การพัฒนาระบบการยุติธรรม
 - ๑) เสริมสร้างงานวิจัยและนวัตกรรมที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาพัฒนาระบบการยุติธรรม
 - ๒) ส่งเสริมการใช้ข้อมูลหลักฐานเชิงประจักษ์/งานวิจัย เพื่อการพัฒนาระบบการยุติธรรม

๔. พัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล กระบวนการยุติธรรม

สนับสนุนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลและบูรณาการเชื่อมโยงข้อมูลเพื่อขับเคลื่อนระบบงานยุติธรรม

๕. พัฒนาความรู้ ทักษะ และทัศนคติให้กับ บุคลากรในกระบวนการยุติธรรม

พัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมให้มีองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากระบวนการยุติธรรม

๖. พัฒนาองค์กร สู่ขีดสมรรถนะสูง

๑) พัฒนา/ปรับปรุงกระบวนการบริหารจัดการเพื่อเสริมประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กร

๒) พัฒนาบุคลากรให้มีองค์ความรู้ทักษะ ทัศนคติในการทำงานอย่างมืออาชีพ

- บทบาท การกิจ หน้าที่และอำนาจของสำนักงานกิจการยุติธรรม

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

๑) รับผิดชอบงานธุรการของคณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ และดำเนินการตามที่คณะกรรมการมอบหมาย

๒) ศึกษา วิเคราะห์นโยบาย แผนยุทธศาสตร์ และแนวทางการบริหารงานกระบวนการยุติธรรม เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ

๓) สนับสนุนและดำเนินงานตามแผนแม่บทการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ

๔) ประสานและดำเนินการวิจัยด้านกฎหมาย ระบบงานยุติธรรม และทางด้านอาชญาวิทยา รวมทั้งติดตามและประเมินผลการบังคับใช้กฎหมายในกระบวนการยุติธรรมและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๕) พัฒนากฎหมายและระบบงานในกระบวนการยุติธรรม

๖) จัดทำและผลักดันแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารกระบวนการยุติธรรม รวมทั้งพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สนับสนุนกระบวนการยุติธรรมและการกิจของสำนักงาน

๗) ดำเนินการและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมและบุคคลที่เกี่ยวข้อง

๘) บริหารกองทุนเพื่อการวิจัยและพัฒนาการบริหารงานยุติธรรม

๙) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่และอำนาจของสำนักงานหรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

๒. กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๑ หมวด ๓ การสรรหา การบรรจุและการแต่งตั้ง ได้กำหนดแนวทางการสรรหาบุคลากรไว้ดังนี้

มาตรา ๕๒ การสรรหาเพื่อให้ได้บุคคลมาบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ต้องเป็นไปตามระบบคุณธรรมและคำนึงถึงพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคคล ดังกล่าวตลอดจนประโยชน์ของทางราชการ

มาตรา ๕๓ การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด ให้บรรจุและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งนั้น โดยบรรจุและแต่งตั้งตามลำดับที่ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้

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 "การสรรหาให้ได้บุคคลมาบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต้องเป็นไปตามระบบคุณธรรมและคำนึงถึงพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคคลดังกล่าว 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. เปิดโอกาสให้ผู้สมัครมีโอกาสเลือกงาน และส่วนราชการมีโอกาสเลือกคน

๓. การวิเคราะห์การสรรหาบุคลากร

๓.๑ เหตุผลความจำเป็นของการสรรหาบุคลากร

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

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

บุคลากรสำนักงานกิจการยุติธรรม มุ่งหวังเป็นผู้ที่มีคุณลักษณะ ๓ ประการ ได้แก่ ผู้มองการณ์ไกล (Visionary) ผู้รู้ (Sage) และผู้ประสานความสัมพันธ์ (Ambassador) ซึ่งการสร้างบุคลิกลักษณะบุคลากร ภายใต้กระบวนการเพื่อสร้างความมั่นใจในตัวเอง (Self-Confidence) ภายใต้บริบทที่มั่นใจในความรู้มั่นใจในข้อมูล และมั่นใจในทักษะ และประสบการณ์ที่จะขับเคลื่อนบทบาทของสำนักงานกิจการยุติธรรมสู่สาธารณะด้วยความคาดหวังภายในองค์กร เพื่อให้บุคลากรของสำนักงานกิจการยุติธรรม เป็นเสาหลักด้านการกระบวนการยุติธรรม ๕ ประการ ได้แก่

เสาหลักด้านการกระบวนการยุติธรรม	คุณลักษณะ ความรู้ ทักษะ ทัศนคติ และประสบการณ์
๑. การให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะนโยบาย/แนวทาง/วิธีการที่ดีที่สุด หมายถึง การให้ข้อเสนอแนะและชี้แนะ และเสนอทางเลือกที่สามารถตอบสนองความต้องการ หรือสนับสนุนการตัดสินใจ โดยอยู่บนพื้นฐานของการจัดการองค์ความรู้ และข้อเท็จจริง	๑. มีตรรกะด้านการกระบวนการทางความคิด คิดวิเคราะห์ได้ และสามารถจัดลำดับความสำคัญของงานเป็น ๒. มีทักษะการพูดและเทคนิคการนำเสนอ ๓. มีไหวพริบ และทักษะการแก้ไขสถานการณ์และปัญหาเฉพาะหน้า ๔. ทักษะการคิดเชิงออกแบบและนวัตกรรม (Design Thinking and Innovation)

สถานการณ์ด้านกระบวนการยุติธรรม	คุณลักษณะ ความรู้ ทักษะ ทศนคติ และประสบการณ์
๒. การวางแผน/กลยุทธ์ หมายถึง วางแผน ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ การขับเคลื่อนนโยบายและ เป้าหมายกระบวนการยุติธรรมอย่างมืออาชีพ	๑. มีความรู้ และทักษะการเสนอและบริหารแผนงาน หรือโครงการที่เกี่ยวข้อง ๒. สามารถมองภาพและผลลัพธ์องค์รวมได้ทั้งระบบ ๓. มีความคิดสร้างสรรค์ ๔. มีลักษณะการเป็นผู้นำ กล้าคิด กล้าทำและกล้า นำเสนอ เป็นผู้มีความริเริ่มดำเนินการในสิ่งต่างๆ ที่ เหมาะสม ๕. ทักษะการคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking)
๓. การประสาน/บูรณาการการทำงาน หมายถึง การประสานความร่วมมือการบูรณาการหน่วยงาน ให้สามารถดำเนินการในทิศทางเดียวกัน	๑. มีมนุษยสัมพันธ์และการเข้าสังคม ๒. มีทักษะการพูดและเทคนิคการนำเสนอ ๓. มีความรู้ ทักษะด้านภาษาต่างประเทศ ๔. สามารถมองภาพและผลลัพธ์องค์รวมได้ทั้งระบบ ๕. ทักษะการคิดเชิงบูรณาการ (Integrated Thinking)
๔. การกำกับ/ติดตามและประเมินผล หมายถึง การกำกับดูแลเพื่อติดตาม ประเมินผล และการ รายงานที่ทันต่อบริบทการเปลี่ยนแปลงแบบ ทันเวลา และเพื่อการพยากรณ์สถานการณ์ ล่วงหน้า	๑. การสรุปและนำเสนอข้อมูลเชิงสถิติ ๒. การบริหารและติดตามประเมินแผนงานหรือ โครงการ ๓. คิดวิเคราะห์ได้ และมีวิสัยทัศน์ ๔. ทักษะการคิดเชิงระบบ (Systemic Thinking)
๕. การค้นหาและให้ข้อมูลข่าวสาร หมายถึง การ ค้นหา หรือการให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง ตรงตาม ความต้องการ รวดเร็วและทันตามเวลาเพื่อ ประโยชน์ต่อการตัดสินใจ วางแผน และดำเนินงาน อย่างมีประสิทธิภาพ	๑. พัฒนาตนเองในการศึกษาหาความรู้อย่างสม่ำเสมอ พร้อมเรียนรู้และเปิดรับสิ่งใหม่ ๒. ติดตามข้อมูลข่าวสาร สถานการณ์ต่างๆ รอบตัวอยู่ เสมอ ๓. มีความรู้ ทักษะ และสามารถนำเทคโนโลยี สารสนเทศมาใช้ในการทำงาน 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	-	-
๒.การรับโอน	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	ต่ำกว่า ป.ตรี	ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	ตั้งแต่ ป.ตรี ขึ้นไป

๒) การสรรหาบุคคลภายใน

วิธีการสรรหา	ประเภทข้าราชการ			
	ทั่วไป		วิชาการ	
	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา
๑.การประเมินเลื่อนระดับ	ชำนาญงาน	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. ๒๕๖๘			
			ไตรมาส	ไตรมาส	ไตรมาส	ไตรมาส
			๑	๒	๓	๔
การสรรหาบุคลากร						
๑. การคัดเลือก ๑.๑ ข้าราชการ	๑) ตรวจสอบรายละเอียดตำแหน่งว่าง	ไม่ใช้ งบประมาณ	↔			
	๒) ค้นหาบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของส่วนราชการ อื่นจากศูนย์รวมข่าวสารด้านการสรรหาและ เลือกสรร สำนักงาน ก.พ. ที่เว็บไซต์ http://job.ocsc.go.th	ไม่ใช้ งบประมาณ	↔			
	๓) จัดทำบันทึกเสนอหัวหน้าส่วนราชการหรือ ผู้ได้รับมอบหมายเพื่อลงนามในเอกสาร ดังนี้ - ร่างคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการ คัดเลือกจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่ง หนึ่งไปขึ้นบัญชีเป็นผู้ได้รับการคัดเลือกใน ตำแหน่งอื่น - ร่างหนังสือถึงส่วนราชการเจ้าของบัญชี เพื่อขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้มาขึ้นบัญชี เป็นผู้ได้รับการคัดเลือก	ไม่ใช้ งบประมาณ	↔			
	๔) การดำเนินการจัดประชุมคณะกรรมการดำเนิน การคัดเลือกจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ฯ	๓๕๐		↔		
	๕) การดำเนินการภายหลังการประชุม คณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกจากบัญชี ผู้สอบแข่งขันได้ฯ	ไม่ใช้ งบประมาณ			↔	
	๖) การดำเนินการประเมินความเหมาะสม กับตำแหน่งและการประกาศขึ้นบัญชีผู้ได้รับ การคัดเลือก	๓๕๐			↔	
	๗) การเรียกผู้ได้รับคัดเลือกรายงานตัว	ไม่ใช้ งบประมาณ			↔	
	๘) การบรรจุและแต่งตั้งผู้ได้รับการคัดเลือกและ การดำเนินการภายหลังมีคำสั่งบรรจุและแต่งตั้ง	ไม่ใช้ งบประมาณ			↔	
๑.๒ พนักงาน ราชการ	๑) ตรวจสอบรายละเอียดตำแหน่งว่าง	ไม่ใช้ งบประมาณ	↔			
	๒) ค้นหาบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของส่วนราชการ อื่น	ไม่ใช้ งบประมาณ-	↔			
	๓) จัดทำบันทึกเสนอหัวหน้าส่วนราชการหรือ ผู้ได้รับมอบหมายเพื่อลงนามในเอกสาร ดังนี้ - ร่างคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการนำ รายชื่อผู้ผ่านการเลือกสรรเพื่อจัดจ้างเป็น	ไม่ใช้ งบประมาณ	↔			

กิจกรรมหลัก	กิจกรรมย่อย	งบประมาณ	แผนการดำเนินงาน พ.ศ. ๒๕๖๘			
			ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔
	พนักงานราชการทั่วไปของส่วนราชการอื่น มาขึ้นบัญชี - ร่างหนังสือถึงส่วนราชการเจ้าของบัญชีเพื่อ ขอใช้บัญชี					
	๔) การดำเนินการจัดประชุมคณะกรรมการ ดำเนินการคัดเลือกจากบัญชีฯ	๗๐๐	↔		↔	
	๕) การดำเนินการภายหลังการประชุม คณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกจากบัญชีฯ	ไม่ใช้ งบประมาณ	←			→
	๖) การดำเนินการประเมินความเหมาะสม กับตำแหน่งและการประกาศขึ้นบัญชีผู้ได้รับ การคัดเลือก	๓,๐๔๐			↔	→
	๗) การเรียกผู้ได้รับคัดเลือกรายงานตัว	ไม่ใช้ งบประมาณ		↔		↔
	๘) การบรรจุและแต่งตั้งผู้ได้รับการคัดเลือก และการดำเนินการภายหลังมีคำสั่งบรรจุและแต่งตั้ง	ไม่ใช้ งบประมาณ			↔	→
๒.การรับโอน	๑) ประกาศรับโอนข้าราชการพลเรือนสามัญ (รับโอน ๒ รอบ/ปี)	ไม่ใช้ งบประมาณ	↔		↔	
	๒) ระยะเวลายื่นคำร้องขอโอน	ไม่ใช้ งบประมาณ	↔		↔	
	๓) กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ดำเนินการตรวจสอบ เอกสารประกอบคำร้องขอโอน	ไม่ใช้ งบประมาณ		↔		↔
	๔) จัดประชุมคณะกรรมการคัดเลือกบุคคล พิจารณาวิธีการและเกณฑ์การรับโอน ข้าราชการ	๔,๒๐๐	↔			↔
	๕) จัดประชุมคณะกรรมการคัดเลือกบุคคล พิจารณาการรับโอน (สัมภาษณ์)	๗,๖๐๐		↔		↔
	๖) แจ้งส่วนราชการต้นสังกัดของผู้ประสงค์ ขอโอนมารับราชการสังกัด สกธ.	ไม่ใช้ งบประมาณ			↔	→
	๗) ออกคำสั่งรับโอน	ไม่ใช้ งบประมาณ		↔		↔
	๘) ส่งตัวข้าราชการไปปฏิบัติงาน ณ หน่วย งานที่ต้นสังกัด (ภายใน ๙๐ วัน นับจากวันที่มี คำสั่งรับโอน)	ไม่ใช้ งบประมาณ			↔	→
	๙) บันทึกข้อมูลเข้าสู่ระบบฐานข้อมูล	ไม่ใช้ งบประมาณ				↔

กิจกรรมหลัก	กิจกรรมย่อย	งบประมาณ	แผนการดำเนินงาน พ.ศ. ๒๕๖๘			
			ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔
๓. การประเมิน เลื่อนระดับ	๑) ตรวจสอบและแจ้งรายชื่อผู้มีคุณสมบัติทราบ	ไม่ใช้ งบประมาณ	↔			
	๒) ผู้ขอประเมินส่งโครงร่างผลงานและเอกสาร ประกอบการคัดเลือก	ไม่ใช้ งบประมาณ	↔	↔		
	๓) ตรวจสอบเอกสารประกอบการคัดเลือกให้ ครบถ้วนถูกต้อง	ไม่ใช้ งบประมาณ		↔		
	๔) ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกให้ ประเมินผลงาน	ไม่ใช้ งบประมาณ			↔	
	๕) ผู้ขอประเมินส่งผลงานและเอกสาร ประกอบการประเมิน	ไม่ใช้ งบประมาณ			↔	
	๖) ตรวจสอบความถูกต้องและจัดทำเอกสาร ประกอบการประเมินส่งให้คณะกรรมการ ที่เกี่ยวข้อง	ไม่ใช้ งบประมาณ			↔	
	๗) ประชุมคณะกรรมการเกี่ยวข้องและรายงาน ผลเสนอผู้อำนวยการสำนักงานกิจการยุติธรรม เพื่อทราบ	๗,๖๐๐				↔
	๘) บันทึกข้อมูลเข้าสู่ระบบฐานข้อมูล	ไม่ใช้ งบประมาณ				↔
รวมค่าใช้จ่ายทั้งสิ้น		๒๓,๘๔๐				

กรอบอัตรากำลังในภาพรวมของสำนักงานกิจการยุติธรรม

ลำดับ ที่	หน่วยงาน	รวม	ข้าราชการ (ตำแหน่ง)	ลูกจ้างประจำ (อัตรา)	พนักงาน ราชการ (อัตรา)	ลูกจ้างชั่วคราว	
						เงิน งบประมาณ (อัตรา)	เงินนอก งบประมาณ (อัตรา)
1	ส่วนกลาง	6	6	-	-	-	-
2	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	5	3	-	2	-	-
3	กลุ่มตรวจสอบภายใน	2	2	-	-	-	-
4	สำนักงานเลขาธิการกรม	28	20	-	8	-	-
5	สถาบันวิจัยและพัฒนากระบวนการยุติธรรม	23	16	-	7	-	-
6	กองนโยบายและประสานแผนกระบวนการยุติธรรม	29	19	-	10	-	-
7	สถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม	21	17	-	4	-	-
8	กองงานคณะกรรมการพัฒนาการบริหารงาน ยุติธรรมแห่งชาติ	15	12	-	3	-	-
รวม		129	95	-	34	-	-

กรอบอัตรากำลังในภาพรวมของสำนักงานกิจการยุติธรรม

ลำดับ ที่	หน่วยงาน	รวม	ข้าราชการ (ตำแหน่ง)	พนักงาน ราชการ (อัตรา)	อัตรว่าง		หมายเหตุ
					ข้าราชการ	พนักงาน ราชการ	
1	ส่วนกลาง	6	6	-	1	-	
2	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	5	3	2	-	-	
3	กลุ่มตรวจสอบภายใน	2	2	-	-	-	
4	สำนักงานเลขาธิการกรม	28	20	8	5	-	
5	สถาบันวิจัยและพัฒนา กระบวนการยุติธรรม	23	16	7	-	1	
6	กองนโยบายและประสาน แผนกระบวนการยุติธรรม	29	19	10	2	2	
7	สถาบันพัฒนาบุคลากร ในกระบวนการยุติธรรม	21	17	4	1	1	
8	กองงานคณะกรรมการ พัฒนาการบริหารงาน ยุติธรรมแห่งชาติ	15	12	3	-	1	
รวม		129	95	34	9	5	

ข้อมูล ณ วันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2568