

สถาบันนิติวิทยาศาสตร์



แผนพัฒนาบุคลากร สถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

๑๒๐ ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา ๕ ธันวาคม ๒๕๕๐
อาคารรัฐประศาสนภักดี (อาคาร B) ชั้น ๘
ถนนแจ้งวัฒนะ แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร ๑๐๒๑๐

แผนพัฒนาบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์

ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

คำนำ

แผนพัฒนาบุคลากร สถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรให้มีความเชื่อมโยง สอดคล้อง และเป็นไปในทิศทางเดียวกับแผนปฏิบัติการของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ นโยบายของผู้บริหาร ตลอดจนสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปทั้งภายในและภายนอกองค์กร

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร สถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ครั้งนี้ เป็นการดำเนินงานที่เน้นการมีส่วนร่วมของทุกหน่วยงาน โดยกระบวนการรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ผ่านการสำรวจคุณภาพชีวิตของบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตามหนังสือสำนักงานเลขาธิการกรม ที่ ยธ ๑๐๐๑/ว๑๙๙ ลงวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๕ เรื่อง ขอความร่วมมือตอบแบบประเมินคุณภาพชีวิตบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ทั้งนี้ ยังมีการพิจารณาสภาพปัจจุบันด้านทรัพยากรบุคคล สถานการณ์ภายใน ภายนอกและความคิดเห็นจากคณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหาร ผู้เชี่ยวชาญ ผู้อำนวยการกองและทีมพัฒนาบุคลากร ประกอบกับทิศทางที่ชัดเจนของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ มีทิศทางที่ชัดเจน และเป็นไปในแนวทางเดียวกัน เพื่อเป้าหมายสูงสุดของการเป็นองค์กรมืออาชีพ มีมาตรฐานสากล ประชาชนไว้วางใจ

สถาบันนิติวิทยาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนพัฒนาบุคลากร สถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ฉบับนี้จะเป็นจุดเริ่มต้นสำคัญที่จะเสริมสร้างระบบการพัฒนาบุคลากรของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ให้มีความเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยอาศัยความร่วมมือจากผู้บริหารและบุคลากรของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ทุกท่านในการผลักดันแผนพัฒนาบุคลากร สถาบันนิติวิทยาศาสตร์ให้เป็นรูปธรรม บรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายที่ตั้งไว้

สถาบันนิติวิทยาศาสตร์

กันยายน ๒๕๖๕

บทที่ ๑ บทนำ

ประวัติสถาบันนิติวิทยาศาสตร์	๑
คำขวัญ และค่านิยมหลักสถาบันนิติวิทยาศาสตร์	๒
วิสัยทัศน์ พันธกิจ และภารกิจหลักสถาบันนิติวิทยาศาสตร์	๒
ประเด็นยุทธศาสตร์ แนวทางในการพัฒนาและกลยุทธ์สถาบันนิติวิทยาศาสตร์ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)	๓
สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์	๓

บทที่ ๒ สภาพปัจจุบันด้านทรัพยากรบุคคล

เหตุผลและความจำเป็น	๕
วัตถุประสงค์การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	๕
ขั้นตอนการดำเนินงาน	๕
แผนการดำเนินงาน	๖
สภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๗
การพัฒนาทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ (21 st - Century Skill)	๑๔
รูปแบบการเรียนรู้และพัฒนา (70:20:10 Model for Learning and Development)	๑๕

บทที่ ๓ การวิเคราะห์ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัดการพัฒนาบุคลากร

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร SWOT	๑๖
การวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญด้านการพัฒนาบุคลากร	๒๑
การวิเคราะห์ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาบุคลากร	๒๓
เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากร	๒๕

บทที่ ๔ แผนพัฒนาบุคลากร สถาบันนิติวิทยาศาสตร์

แผนพัฒนาบุคลากร สถาบันนิติวิทยาศาสตร์ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐	๒๖
กรอบการดำเนินงาน HRD Blueprint	๒๘
รายละเอียดแผนพัฒนาบุคลากร สถาบันนิติวิทยาศาสตร์ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐	๒๙
โครงการรองรับแผนพัฒนาบุคลากร สถาบันนิติวิทยาศาสตร์ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐	๓๒

บทที่ ๑

บทนำ

๑. ประวัติสถาบันนิติวิทยาศาสตร์

สถาบันนิติวิทยาศาสตร์ (Central Institute of Forensic Science: CIFS) เป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงยุติธรรม มีบทบาทหน้าที่ในด้านนิติวิทยาศาสตร์ ซึ่งเป็นการตรวจพิสูจน์หลักฐานด้านวิทยาศาสตร์และการแพทย์เพื่อประกอบการดำเนินคดี รวมถึงการกำกับมาตรฐานการปฏิบัติงานให้อยู่ภายใต้มาตรฐานเดียวกัน สถาบันนิติวิทยาศาสตร์จัดตั้งขึ้น เมื่อวันที่ ๓ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ มีฐานะเทียบเท่ากรมของกระทรวงยุติธรรม เริ่มให้บริการนิติเวชบริการ เมื่อวันที่ ๕ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ การจัดตั้งสถาบันนิติวิทยาศาสตร์เป็นไปตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๔๐ มาตรา ๗๕ ที่บัญญัติให้รัฐดูแลให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของบุคคล จัดระบบงานของกระบวนการยุติธรรมให้มีประสิทธิภาพและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนได้อย่างรวดเร็วและเท่าเทียมกัน ขณะเดียวกันต้องสนองตอบนโยบายของรัฐบาลด้วย โดยคณะรัฐมนตรีได้แถลงต่อรัฐสภา เมื่อวันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๔ ด้านการพัฒนากระบวนการยุติธรรมและการปฏิรูปกฎหมาย เรื่อง เร่งรัดการจัดโครงสร้างกระทรวงยุติธรรมให้มีบทบาทและหน้าที่ครอบคลุมกระบวนการยุติธรรมทั้งระบบให้มีประสิทธิภาพ ทำให้มีการจัดตั้งสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ขึ้น

งานด้านนิติวิทยาศาสตร์มีความสำคัญอย่างยิ่งในกระบวนการยุติธรรม ที่ต้องมีการนำตัวผู้กระทำผิดมาลงโทษ หากมีระบบการตรวจเก็บหลักฐานทางนิติวิทยาศาสตร์ที่มีคุณภาพน่าเชื่อถือจะทำให้กระบวนการยุติธรรมมีประสิทธิภาพ ผู้กระทำผิดก็จะถูกลงโทษตามกฎหมาย สังคมจะมีความสงบเรียบร้อยขึ้น เนื่องจากปัจจุบันคดีอาชญากรรมต่าง ๆ ทวีความรุนแรงขึ้น การรับฟังพยานบุคคลไม่อาจทำให้น่าคนผิดมาลงโทษได้เต็มที่ หลักฐานทางวิทยาศาสตร์จะมีหลักการและมีความถูกต้องน่าเชื่อถือมากกว่าพยานบุคคล แต่ที่ผ่านมางานบริการด้านนิติวิทยาศาสตร์ยังไม่สามารถให้บริการได้อย่างทั่วถึง โดยเฉพาะกลุ่มคนด้อยโอกาส งานบางงานในกรุงเทพมหานคร ประชาชนยังได้รับการบริการไม่ทั่วถึงทุกคดี และไม่สามารถให้บริการได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ประกอบกับงานบริการด้านนิติวิทยาศาสตร์กระจัดกระจายอยู่ในหลายหน่วยงาน เช่น สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ทบวงมหาวิทยาลัย กระทรวงสาธารณสุข สำนักงานกฤษฎีกา กระทรวงกลาโหม เป็นต้น โดยเฉพาะในอดีตที่ผ่านมายังไม่มีหน่วยงานใดทำหน้าที่ประสานงานโดยตรง และกำหนดมาตรฐานกลางที่จะทำให้เกิดความน่าเชื่อถือของงานด้านนิติวิทยาศาสตร์ ดังนั้น การจัดตั้งสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ จึงช่วยให้งานนิติวิทยาศาสตร์ของไทยมีประสิทธิภาพเข้าสู่ความเป็นมาตรฐานสากลมากยิ่งขึ้น และเป็นประโยชน์ต่อประชาชนโดยรวม

๒. คำขวัญ และค่านิยมหลักสถาบันนิติวิทยาศาสตร์

คำขวัญ

“สถาบันนิติวิทยาศาสตร์ มีอาชีพ เป็นกลาง วางใจได้”

ค่านิยมหลัก (Core Values)

“C I F S” C : Cooperation/Competency/Collaboration
 I : Integrity
 F : For People
 S : Standard

๓. วิสัยทัศน์ พันธกิจ และภารกิจหลักสถาบันนิติวิทยาศาสตร์

วิสัยทัศน์

“สถาบันนิติวิทยาศาสตร์เป็นองค์กรมืออาชีพ มีมาตรฐานสากล ประชาชนไว้วางใจ”

พันธกิจ

“การสนับสนุนส่งเสริมความยุติธรรมและคุ้มครองสังคม To Facilitate Justice and Protect Society”

ภารกิจหลัก

๑. พัฒนามาตรฐานงานนิติวิทยาศาสตร์ ศึกษาวิจัยและนวัตกรรมด้านนิติวิทยาศาสตร์ของประเทศ
๒. ให้บริการด้านนิติวิทยาศาสตร์เพื่ออำนวยความสะดวกและการคุ้มครองทางสังคม
๓. ส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือด้านนิติวิทยาศาสตร์ภายในและต่างประเทศ
๔. พัฒนาและบูรณาการระบบฐานข้อมูลด้านนิติวิทยาศาสตร์
๕. กำหนดนโยบายทิศทางการพัฒนา และระบบการบริหารงานด้านนิติวิทยาศาสตร์อย่างมีธรรมาภิบาล

๔. ประเด็นยุทธศาสตร์ แนวทางในการพัฒนาและกลยุทธ์สถาบันนิติวิทยาศาสตร์ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ยุทธศาสตร์/แนวทางในการพัฒนา (Strategic Themes/Strategies)

๑. ส่งเสริมความเป็นเลิศทางนิติวิทยาศาสตร์ (จัดให้มีศูนย์แลกเปลี่ยนเรียนรู้นิติวิทยาศาสตร์ที่เป็นเลิศ)
๒. สร้างและใช้เครือข่ายนิติวิทยาศาสตร์ทั้งระดับประเทศและต่างประเทศ
๓. พัฒนาเทคโนโลยี นวัตกรรม และงานสร้างสรรค์ด้านนิติวิทยาศาสตร์
๔. มุ่งเน้นการจัดการธรรมาภิบาลทั้งภายในและภายนอกสถาบันนิติวิทยาศาสตร์

กลยุทธ์

๑. ขยายขอบข่ายการรับรองมาตรฐานให้ครอบคลุมทุกการให้บริการด้านนิติวิทยาศาสตร์
๒. สนับสนุน ส่งเสริม และให้ความร่วมมือกับหน่วยงานภาคีและพันธมิตรเกี่ยวกับงาน
การตรวจพิสูจน์ทางนิติวิทยาศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง
๓. มีระบบการมุ่งใจในการปรับ Mindset ที่กำหนดแนวทางไว้อย่างชัดเจนและสอดคล้องกับภารกิจ
๔. สร้างความเชื่อถือ เชื่อมั่นให้กับสังคมอย่างยั่งยืน
๕. พัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล
๖. เป็นหน่วยงานในการบริหารจัดการการตรวจนิติวิทยาศาสตร์แบบครบวงจร
๗. พัฒนาเทคโนโลยีและแนวทางการทำงานใหม่ ๆ ที่มีลักษณะริเริ่มและนวัตกรรม เช่น เน้นการใช้ AI กับงานนิติวิทยาศาสตร์

๕. สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์

สมรรถนะหลักของสำนักงาน ก.พ. (Core Competency: CC)

๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)
๒. บริการที่ดี (Service Mind)
๓. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)
๔. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (Integrity)
๕. การทำงานเป็นทีม (Teamwork)

สมรรถนะหลักของกระทรวงยุติธรรม (Core Competency: CC)

๑. จิตสำนึกในความยุติธรรม คือ การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้อง และสามารถตรวจสอบให้คำแนะนำ และควบคุมให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักนิติธรรม โดยคำนึงถึงประโยชน์สุขของประชาชน รวมทั้งสามารถโน้มน้าวชักจูง ให้บุคลากรทั้งองค์กรยอมรับ เข้ามามีส่วนร่วม ตลอดจนสามารถคาดการณ์ และกระตุ้นบุคลากรให้มีจิตสำนึก และยึดมั่นในความยุติธรรม
๒. ความน่าเชื่อถือศรัทธา คือ ความรับผิดชอบงานให้บรรลุผลสำเร็จตามที่ได้ตกลงไว้กับผู้อื่น รวมทั้ง การตรวจสอบ สืบค้นหาข้อมูล ภาวะเปี่ยม และรายละเอียดต่างๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วน

สมรรถนะทางการบริหาร (Managerial Competency: MC)

๑. สภาวะผู้นำ (Leadership)
๒. วิสัยทัศน์ (Visioning)
๓. การวางกลยุทธ์ภาครัฐ (Strategic Orientation)
๔. ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน (Change Leadership)
๕. การควบคุมตนเอง (Self Control)
๖. การสอนงานและการมอบหมายงาน (Coaching Empowering Others)

สมรรถนะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Functional Competency: FC)

๑. การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking)
๒. ความมั่นใจในตนเอง (Self Confidence)
๓. การสื่อสารจูงใจ (Communication & Motivate)
๔. การประสานงาน (Coordination)
๕. การวางแผน (Planning)
๖. การติดตามงาน (Follow up)
๗. การเจรจาต่อรอง (Negotiation)
๘. การแก้ปัญหา (Problem Solving)
๙. การให้คำปรึกษา (Consultation) ฯลฯ

สภาพปัจจุบันด้านทรัพยากรบุคคล

๑. เหตุผลและความจำเป็น

สถาบันนิติวิทยาศาสตร์มีนโยบายและทิศทางการบริหาร ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๐) เพื่อเข้าสู่ความเป็นมาตรฐานระดับสากล และเปิดกว้างให้ภาคเอกชนสามารถให้บริการนิติวิทยาศาสตร์ ซึ่งเป็นการเพิ่มทางเลือกของประชาชน เนื่องจากนิติวิทยาศาสตร์เป็นเครื่องมือสำคัญในกระบวนการยุติธรรม เพื่ออำนวยความสะดวกอย่างเท่าเทียม ลดความเหลื่อมล้ำในสังคม ค้ำครองสิทธิมนุษยชน และสนับสนุนภารกิจความมั่นคง เป็นต้น โดยมีการบูรณาการร่วมกันระหว่างหน่วยงานด้านนิติวิทยาศาสตร์ภายในประเทศ และระหว่างประเทศ เพื่อการพัฒนาให้เป็นที่ไปในทิศทางและมาตรฐานเดียวกัน ตลอดจนหน่วยงานที่ต้องนำนิติวิทยาศาสตร์ไปใช้ในบริบทต่าง ๆ ของสังคม ควรได้โอกาสในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาด้วย การพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านนิติวิทยาศาสตร์เป็นเครื่องมือที่สำคัญของการให้บริการนิติวิทยาศาสตร์ในอนาคต

สำนักงานเลขาธิการกรม กลุ่มพัฒนาบุคลากร เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ให้บรรลุผลสำเร็จ และสามารถสร้างคุณค่าขององค์กรให้เกิดขึ้นได้อย่างยั่งยืน จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร สถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ขึ้น โดยกำหนดยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาบุคลากรของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ให้เชื่อมโยงกับนโยบาย และทิศทางการบริหารสถาบันนิติวิทยาศาสตร์

๒. วัตถุประสงค์การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๑. เพื่อให้มีแผนพัฒนาบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

๒. เพื่อให้บุคลากรมีกรอบแนวทางในการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ให้สามารถขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์

๓. ขั้นตอนการดำเนินงาน

กลุ่มพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการกรม ได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) โดยมีขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

๑. รวบรวมข้อมูลที่จำเป็นและเกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อนำไปวิเคราะห์ และกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาบุคลากรของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์

๒. ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ เพื่อพิจารณากลั่นกรองประเด็นสำคัญในการพัฒนาบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

๓. ร่างแผนพัฒนาบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

๔. เสนอผู้บริหารสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

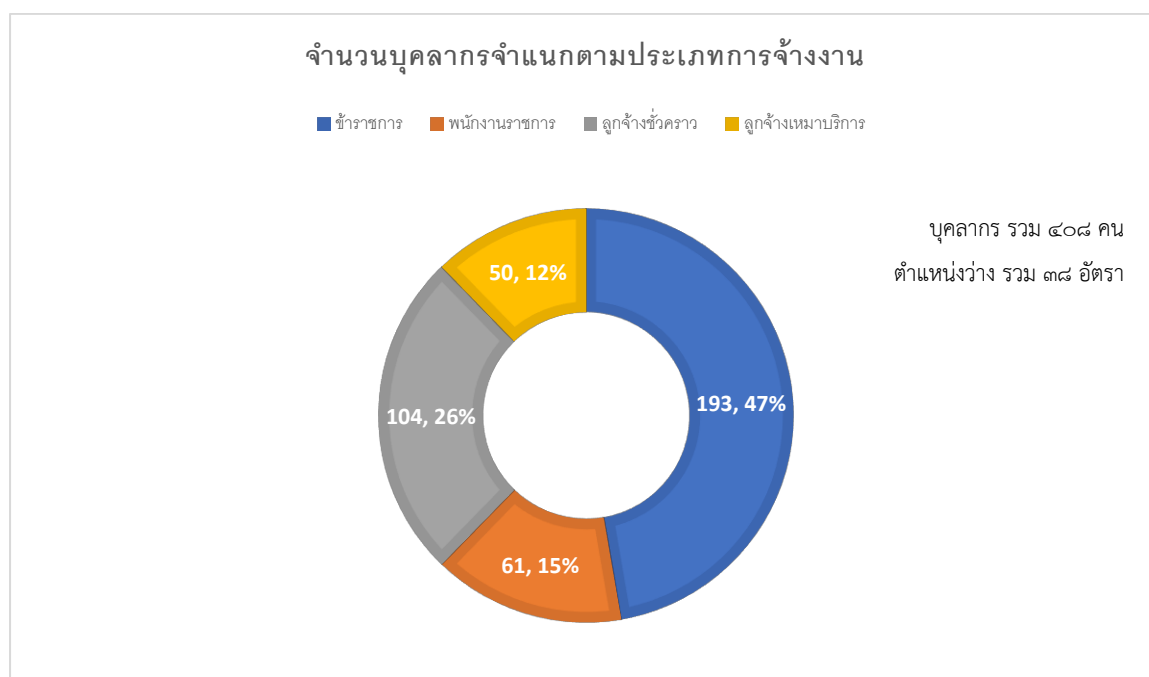
๕. เผยแพร่แผนพัฒนาบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

๔. แผนการดำเนินงาน

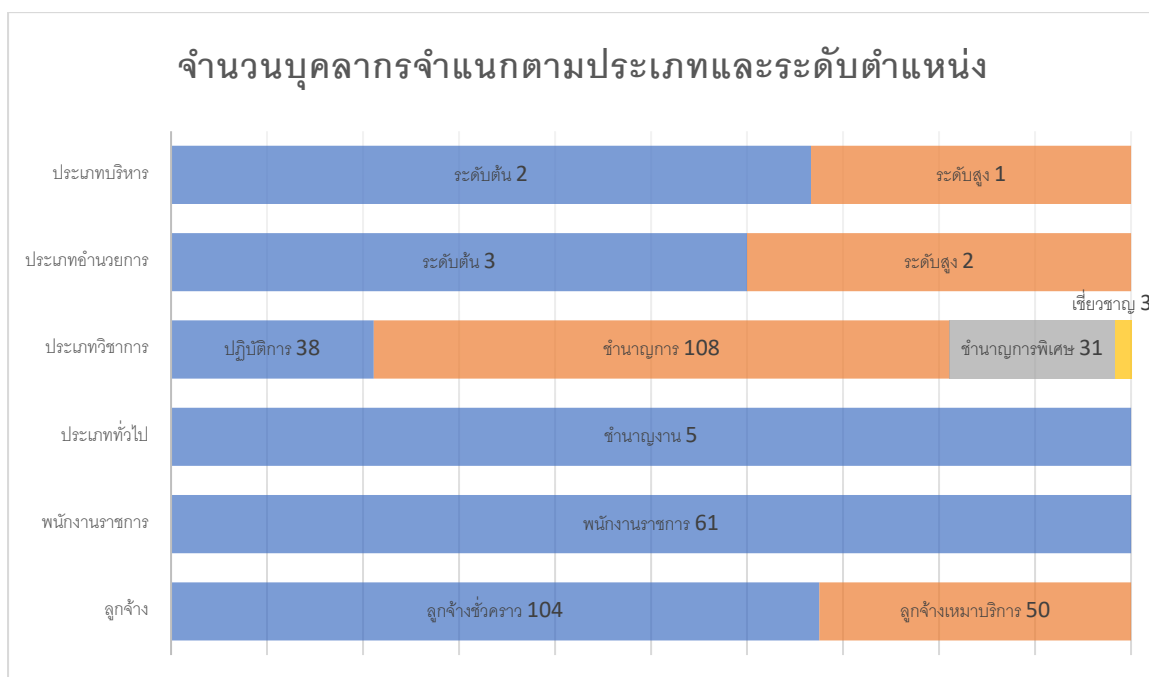
กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕			
	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
๑. รวบรวมข้อมูลที่เป็นและเกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อนำไปวิเคราะห์ และกำหนดประเด็นในการพัฒนาบุคลากรของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์	←→			
๒. ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ เพื่อพิจารณากลับกรองประเด็นสำคัญในการพัฒนาบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)			←→	
๓. ร่างแผนพัฒนาบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)			←→	
๔. เสนอผู้บริหารสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)			←→	→
๕. เผยแพร่แผนพัฒนาบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)				←→

๕. สภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ข้อมูล ณ วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕)

จำนวนบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ เมื่อจำแนกตามประเภทการจ้างงาน พบว่า จำนวนบุคลากรสูงสุด ได้แก่ ข้าราชการ จำนวน ๑๙๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๗ รองลงมา คือ ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน ๑๐๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖ พนักงานราชการ จำนวน ๖๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๕ และลูกจ้างเหมาบริการ จำนวน ๕๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒ ตามลำดับ รวมจำนวนบุคลากรทั้งสิ้น ๔๐๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ทั้งนี้ พบว่ามีตำแหน่งว่าง จำนวนทั้งสิ้น ๓๘ ตำแหน่ง (ข้อมูล : กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ ณ วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕) ดังภาพ



จำนวนบุคลากรเมื่อจำแนกตามประเภทและระดับตำแหน่ง พบว่า ข้าราชการมีจำนวนบุคลากรสูงสุดที่ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ จำนวน ๑๐๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๔๗ รองลงมา ระดับปฏิบัติการ จำนวน ๓๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๙.๓๑ ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ๓๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๖๐ ระดับชำนาญงาน จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๒๓ ระดับเชี่ยวชาญ จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๗๔ ประเภทอำนวยการ ระดับต้น จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๗๔ ระดับสูง จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๔๙ ประเภทบริหาร ระดับต้น จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๔๙ และระดับสูง จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๒๕ รวมจำนวนข้าราชการทั้งสิ้น ๑๙๓ คน (ข้อมูล : โปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) สถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ดังภาพ



จำนวนข้าราชการเมื่อจำแนกตามตำแหน่ง พบว่า มีจำนวนข้าราชการสูงสุด ในตำแหน่งนักนิติวิทยาศาสตร์ จำนวน ๑๑๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๐.๖๒ รองลงมา คือ ตำแหน่งนายแพทย์ จำนวน ๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๒๕ ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี จำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๖๒ ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน และตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๑๑ ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ และตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๕๙ ตำแหน่งช่างภาพการแพทย์ จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๐๗ ดังตาราง

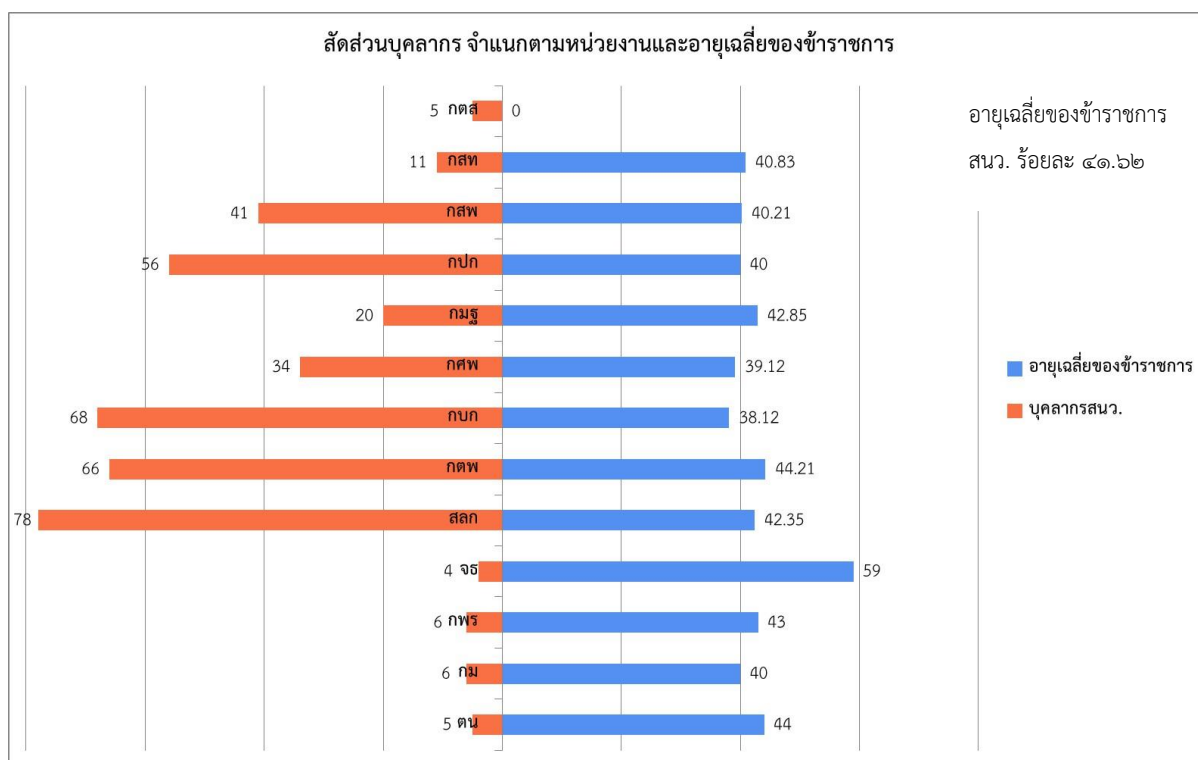
ตำแหน่ง	จำนวน	ร้อยละ
นักบริหารระดับสูง	๑	๐.๕๒
นักบริหารระดับต้น	๒	๑.๐๔
ผู้เชี่ยวชาญด้านนิติเวช	๑	๐.๕๒
ผู้เชี่ยวชาญด้านพยาธิวิทยากายวิภาค	-	-
ผู้เชี่ยวชาญด้านนิติวิทยาศาสตร์	๒	๑.๐๔
ผู้อำนวยการระดับสูง	๒	๑.๐๔
ผู้อำนวยการระดับต้น	๓	๑.๕๕
นายแพทย์	๑๔	๗.๒๕
พยาบาลวิชาชีพ	๕	๒.๕๙
นักนิติวิทยาศาสตร์	๑๑๗	๖๐.๖๒

ตำแหน่ง	จำนวน	ร้อยละ
นักจิตวิทยาคลินิก	๒	๑.๐๔
ช่างภาพการแพทย์	๔	๒.๐๗
เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์	๓	๑.๕๕
เจ้าพนักงานรังสีการแพทย์	-	-
นักจัดการงานทั่วไป	๑	๐.๕๒
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๖	๓.๑๑
นักวิชาการเงินและบัญชี	๗	๓.๖๒
นักทรัพยากรบุคคล	๕	๒.๕๙
นักวิชาการพัสดุ	๓	๑.๕๕
นักประชาสัมพันธ์	๑	๐.๕๒
นักวิชาการโสตทัศนศึกษา	๑	๐.๕๒
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๒	๑.๐๔
นิติกร	๓	๑.๕๕
นักวิชาการคอมพิวเตอร์	๖	๓.๑๑
เจ้าพนักงานธุรการ	๒	๑.๐๔
รวม	๑๙๓	๑๐๐.๐๐

ข้อมูลข้าราชการเมื่อจำแนกตามช่วงอายุ พบว่า ข้าราชการในสังกัดสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ ๔๐ - ๔๔ ปี จำนวน ๖๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๑๖ รองลงมาอยู่ในช่วงอายุ ๓๕ - ๓๙ ปี จำนวน ๓๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๖๕ และอยู่ในช่วงอายุ ๔๕ - ๔๙ ปี จำนวน ๓๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๐๖ ตามลำดับ ดังตาราง

ช่วงอายุ	รวม	จำนวน													
		ผบ./ชช.	ตน.	กม.	กพร.	จธ.	สสภ.	กตพ.	กบก.	กศพ.	กมธ.	กปก.	กสพ.	กสท.	กตส.
<=๒๔	๒								๑			๑			
๒๕ - ๒๙	๑๐						๒	๑	๕	๑			๑		
๓๐ - ๓๔	๒๑						๓	๑	๖	๓		๔	๓	๑	
๓๕ - ๓๙	๓๖	๑	๑	๓	๑		๓	๖	๓	๓	๓	๗	๔	๑	
๔๐ - ๔๔	๖๔				๑		๕	๑๔	๑๒	๗	๕	๑๐	๗	๓	
๔๕ - ๔๙	๓๑			๑	๑		๖	๙	๒	๒	๖	๑	๓		
๕๐ - ๕๔	๒๑	๓	๑					๑๐	๓			๒	๑	๑	
>=๕๕	๘	๒				๑	๔	๑							
รวม	๑๙๓	๖	๒	๔	๓	๑	๒๓	๔๒	๓๒	๑๖	๑๔	๒๕	๑๙	๖	๐

ทั้งนี้ เมื่อดูตามอายุเฉลี่ยข้าราชการของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ พบว่า ข้าราชการสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ มีอายุเฉลี่ย ๔๑.๖๒ ปี เมื่อจำแนกตามหน่วยงาน พบว่า หน่วยงานภายในที่มีอายุเฉลี่ยของข้าราชการสูงสุด ได้แก่ กลุ่มงานจริยธรรม มีอายุเฉลี่ย ๕๙ ปี รองลงมา คือ กองตรวจพิสูจน์ทางวิทยาศาสตร์ มีอายุเฉลี่ย ๔๔.๒๑ ปี กลุ่มตรวจสอบภายใน มีอายุเฉลี่ย ๔๔ ปี และกองมาตรฐานนิติวิทยาศาสตร์ มีอายุเฉลี่ย ๔๒.๘๕ ปี ตามลำดับ ดังภาพ



สัดส่วนบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ เมื่อจำแนกตามหน่วยงานและอายุเฉลี่ยของข้าราชการ พบว่า หน่วยงานภายในที่มีจำนวนบุคลากรสูงสุด ได้แก่ สำนักงานเลขานุการกรม จำนวน ๗๘ คน รองลงมา คือ กองนิติวิทยาศาสตร์บริการ จำนวน ๖๘ คน กองตรวจพิสูจน์ทางวิทยาศาสตร์ จำนวน ๖๖ คน กองปฏิบัติการทางนิติวิทยาศาสตร์ จำนวน ๕๖ คน กองสารพันธุกรรม จำนวน ๔๑ คน กองพัฒนาระบบการติดตามคนหาย และการพิสูจน์ศพนิรนาม จำนวน ๓๔ คน กองมาตรฐานนิติวิทยาศาสตร์ จำนวน ๒๐ คน กองสารสนเทศนิติวิทยาศาสตร์ จำนวน ๑๑ คน กลุ่มกฎหมายและนิติการ จำนวน ๖ คน กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร จำนวน ๖ คน กองกิจการต่างประเทศและส่งเสริมงานด้านนิติวิทยาศาสตร์ จำนวน ๕ คน กลุ่มตรวจสอบภายใน จำนวน ๕ คน และกลุ่มงานจริยธรรม จำนวน ๔ คน

จำนวนข้าราชการเมื่อจำแนกตามสาขาการตรวจพิสูจน์ทางนิติวิทยาศาสตร์ พบว่า มีผู้ตรวจพิสูจน์ด้านนิติวิทยาศาสตร์สูงสุด ได้แก่ สาขาการตรวจสอบสถานที่เกิดเหตุ จำนวน ๒๑ คน รองลงมา สาขาผู้ตรวจพิสูจน์สารพันธุกรรมทางนิติวิทยาศาสตร์ จำนวน ๑๙ คน และสาขานิติเคมี และสาขานิติพิษวิทยา จำนวน ๑๔ คน ตามลำดับ

ทั้งนี้ สาขาที่พบผู้ตรวจพิสูจน์ด้านนิติวิทยาศาสตร์น้อยที่สุด ได้แก่ สาขาการจำลองใบหน้าจากกะโหลก จำนวน ๑ คน และสาขาการตรวจพิสูจน์ลายพิมพ์นิ้วมือแฝงและการตรวจเปรียบเทียบลายพิมพ์นิ้วมือ และสาขาการตรวจพิสูจน์อาวุธปืนและร่องรอยเครื่องมือ จำนวน ๒ คน (ข้อมูล : กองมาตรฐานนิติวิทยาศาสตร์ ณ วันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๕) ดังตาราง

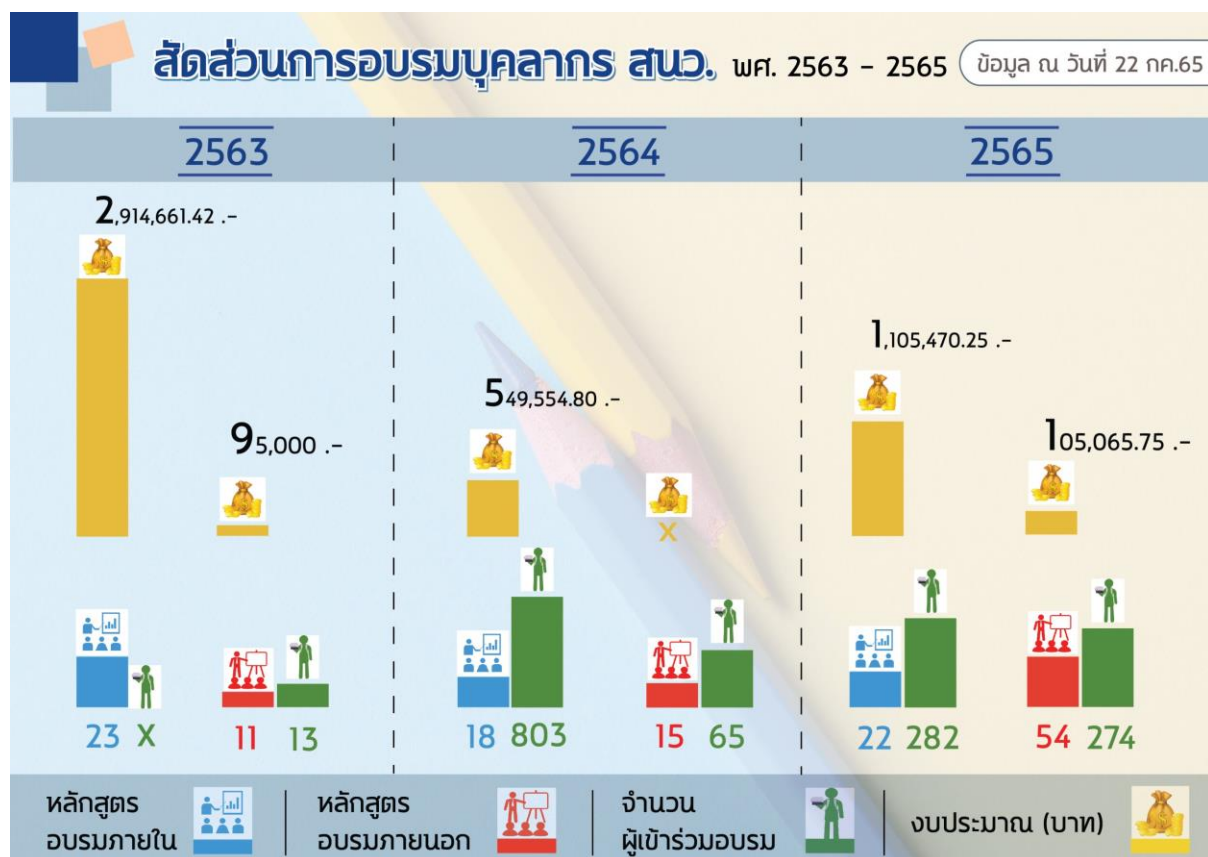
สาขาการตรวจพิสูจน์ทางนิติวิทยาศาสตร์	ระดับ ๑	ระดับ ๒	ระดับ ๓	ระดับ ๔
๑. การตรวจพิสูจน์บุคคล	๓	๐	๐	๖
๒. นิติมานุษยวิทยา	๐	๑	๑	๒
๓. การจำลองใบหน้าจากกะโหลก	๐	๐	๐	๑
๔. ผู้ตรวจพิสูจน์สารพันธุกรรมทางนิติวิทยาศาสตร์	๐	๔	๑	๑๔
๕. การตรวจพิสูจน์ลายพิมพ์นิ้วมือแฝงและการตรวจเปรียบเทียบลายพิมพ์นิ้วมือ	๐	๐	๐	๒
๖. การตรวจพิสูจน์ลายพิมพ์นิ้วมือ ๑๐ นิ้ว ด้วยระบบตรวจพิสูจน์ลายพิมพ์นิ้วมือและฝ่ามืออัตโนมัติ	๐	๒	๐	๒
๗. การตรวจพิสูจน์เอกสารและการปลอมแปลง	๐	๐	๘	๓
๘. การตรวจพิสูจน์พยานหลักฐานทางอิเล็กทรอนิกส์	๒	๒	๐	๐
๙. นิติเคมี	๓	๙	๒	๐
๑๐. นิติพิษวิทยา	๑	๓	๘	๒
๑๑. การตรวจพิสูจน์แอลกอฮอล์ทางนิติวิทยาศาสตร์	๒	๒	๓	๐
๑๒. การตรวจพิสูจน์อาวุธปืนและร่องรอยเครื่องมือ	๐	๑	๐	๑
๑๓. การตรวจพิสูจน์วัตถุพยานทางฟิสิกส์	๐	๔	๐	๐
๑๔. การตรวจสอบสถานที่เกิดเหตุ	๑	๑๔	๖	๐
รวม	๑๒	๔๒	๒๙	๓๓

สัดส่วนการพัฒนาบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ มีรายละเอียด ดังนี้

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ บุคลากรได้รับการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายใน ๒๓ หลักสูตร ใช้งบประมาณ ๒,๙๑๔,๖๖๑.๔๒ บาท (ไม่พบข้อมูลบุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรม) และบุคลากรได้รับการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก จำนวน ๑๓ คน ๑๑ หลักสูตร ใช้งบประมาณ ๙๕,๐๐๐ บาท

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ บุคลากรได้รับการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายใน จำนวน ๘๐๓ คน ๑๘ หลักสูตร ใช้งบประมาณ ๕๔๙,๕๕๔.๘๐ บาท และบุคลากรได้รับการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก จำนวน ๖๕ คน ๑๕ หลักสูตร ไม่ใช้งบประมาณ

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ บุคลากรได้รับการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายใน จำนวน ๒๘๒ คน ๒๒ หลักสูตร ใช้งบประมาณ ๑,๑๐๕,๔๐๗.๒๕ บาท และบุคลากรได้รับการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก จำนวน ๒๗๔ คน ๕๔ หลักสูตร ใช้งบประมาณ ๑๐๕,๐๖๕.๗๕ บาท (ข้อมูล : กลุ่มงานการคลัง และ กลุ่มพัฒนาบุคลากร ณ วันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๕) ดังภาพ



ทั้งนี้ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ บุคลากรได้รับทุนฝึกอบรมในประเทศ จำนวน ๑ คน ทุนการศึกษาในประเทศ จำนวน ๑ คน ทุนฝึกอบรมต่างประเทศ จำนวน ๑ คน และทุนการศึกษาต่างประเทศ จำนวน ๑ คน และบุคลากรได้รับการพัฒนาด้วยตนเอง e – Learning จำนวน ๒๔๘ คน

การคาดการณ์อัตราการสูญเสียข้าราชการจากเหตุเกษียณอายุราชการ ภายในปี ๒๕๖๕ รวมทั้งสิ้นจำนวน ๓๐ คน เมื่อจำแนกตามสายงาน มีรายละเอียดดังตาราง (ข้อมูล ณ เดือนกรกฎาคม ๒๕๖๕)

สายงาน	ปีงบประมาณ									คิดเป็นร้อยละ
	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๓	
	จำนวน (ราย)	จำนวน (ราย)	จำนวน (ราย)	จำนวน (ราย)	จำนวน (ราย)	จำนวน (ราย)	จำนวน (ราย)	จำนวน (ราย)	จำนวน (ราย)	
บริหาร	๑		๑							๑๐.๐๐
อำนวยการ	๑	๑								๖.๖๗
ผู้เชี่ยวชาญด้านนิติวิทยาศาสตร์						๑	๑			๖.๖๗
นักนิติวิทยาศาสตร์						๒	๓	๔	๓	๔๐.๐๐
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑									๓.๓๓
นักวิชาการเงินและบัญชี				๑						๓.๓๓
นักวิชาการพัสดุ					๑					๓.๓๓
นักวิชาการตรวจสอบภายใน								๑		๓.๓๓
นักจิตวิทยาคลินิก								๑		๓.๓๓
นักวิชาการคอมพิวเตอร์								๑		๓.๓๓
พยาบาลวิชาชีพ									๑	๓.๓๓
ช่างภาพการแพทย์								๑		๓.๓๓
เจ้าพนักงานธุรการ				๑						๓.๓๓
เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์						๑			๑	๖.๖๗
รวมเกษียณอายุราชการ	๓	๑	๑	๒	๑	๔	๔	๘	๖	๑๐๐.๐๐

๖. การพัฒนาทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ (21st- Century Skill)

World Economic Forum (WEF) ได้สำรวจและวิเคราะห์ความต้องการของตลาดแรงงาน รวมทั้งแนวโน้มด้านเทคโนโลยีในองค์กรขนาดใหญ่ทั่วโลก พบว่า ปัจจุบันและอนาคตองค์กรต่างๆ ได้นำความรู้และเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาใช้ในการทำงานมากขึ้น ดังนั้น บุคลากรในองค์กรต้องมีการปรับตัวในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะต่าง ๆ เพื่อให้สามารถใช้เทคโนโลยีที่มี ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แบ่งออกเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ ๑ ทักษะพื้นฐานที่จำเป็นในการปฏิสัมพันธ์กับบริบทที่แตกต่างกัน (Foundational Literacies) เนื่องจากเทคโนโลยีและความรู้ใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น ส่งผลให้บริบทในการใช้ชีวิตเปลี่ยนแปลงไป จึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาทักษะดังต่อไปนี้

- การใช้ภาษา (Literacy)
- การคำนวณ (Numeracy)
- การใช้เทคโนโลยี (ICT Literacy)
- การใช้วิทยาศาสตร์กับสิ่งรอบตัว (Scientific Literacy)
- การเป็นส่วนหนึ่งของสังคมและวัฒนธรรม (Cultural & Civil Literacy)
- การจัดการด้านการเงิน (Financial Literacy)
- การเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurship)

กลุ่มที่ ๒ ทักษะด้านการจัดการกับปัญหา (Competencies) ซึ่งเป็นทักษะสำคัญที่ใช้ร่วมกับการวิเคราะห์ปัญหาให้ถูกจุด ซึ่งสภาพปัญหาในอนาคตจะมีความซับซ้อน และท้าทายมากกว่าในอดีต จึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาทักษะดังต่อไปนี้

- การวิเคราะห์ปัญหาให้ถูกจุด (Critical Thinking/ Problem-Solving)
- การแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (Creativity)
- การสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้อื่น (Communication & Collaboration)

กลุ่มที่ ๓ ทักษะการจัดการตัวเองกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนไป (Character Qualities) เนื่องจากความรวดเร็วของสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้บุคลากรยุคใหม่ต้องปรับตัวให้ทัน ดังนั้น จึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาทักษะดังต่อไปนี้

- ความอยากรู้อยากเห็น (Curiosity)
- การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Initiative)
- ความพยายามในการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ (Persistence/Grit)
- ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสังคมและสภาพแวดล้อม (Adaptability)

- ความเป็นผู้นำ (Leadership)
- ความตระหนักถึงสังคมและวัฒนธรรม (Social & Cultural Awareness)

๗. รูปแบบการเรียนรู้และพัฒนา ๗๐:๒๐:๑๐ (70:20:10 Model for Learning and Development)

การพัฒนาบุคลากรในยุคปัจจุบัน ได้มีการนำรูปแบบการเรียนรู้และพัฒนา Model 70:20:10 คือ การมองภาพรวมของการเรียนรู้และการพัฒนาที่ผสมผสานกัน ๓ รูปแบบ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพสูงสุด ดังนี้

๑) รูปแบบ ๗๐ : การเรียนรู้และพัฒนาจากการลงมือทำ (Experiential Learning) เป็นการสร้างประสบการณ์จากการทำงานจริง โดยต้องมีการออกแบบให้การทำงานในแต่ละวันให้เป็นการเรียนรู้จากงานที่ปฏิบัติ (On The Job Training) หรืออาจจะมาจากการได้รับมอบหมายงานใหม่ ๆ ที่ท้าทาย (Project Assignment) การเพิ่มปริมาณงาน (Job Enlargement) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) การติดตาม/สังเกต (Job Shadowing) การทำกิจกรรม (Activity) การเป็นวิทยากรภายใน (Internal Trainer) การดูงานนอกสถานที่ (Site Visit) การเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น (Benchmarking) การลงมือแก้ไขปัญหา (Problem – Solving) การทำงานเป็นทีม (Team – Working) รวมทั้ง การจัดทำคู่มือในการทำงาน และเอกสารต่าง ๆ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถค้นหาและเรียนรู้ด้วยตนเองได้ การพัฒนาในรูปแบบนี้ยังรวมถึงการเรียนรู้ด้วยตนเองตามความสนใจจากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ

๒) รูปแบบ ๒๐ : การเรียนรู้และพัฒนาจากผู้อื่น เช่น การ Coaching และการเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring Program) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) การฝึกงานกับผู้เชี่ยวชาญในงาน (Counterpart) การประชุมทีม (Team Meeting) การให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) โดยหัวหน้าหรือผู้บริหาร

๓) รูปแบบ ๑๐ : การเรียนรู้และพัฒนาจากการฝึกอบรม (Training) ที่เป็นการอบรมอย่างเป็นทางการ ทั้งรูปแบบ Classroom Training และ e – Learning ในหลักสูตรฝึกอบรมของภายในและภายนอกหน่วยงาน การสัมมนา (Meeting / Seminar) และการให้ทุนการศึกษา (Scholarship)

การวิเคราะห์ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัดการพัฒนาบุคลากร

๑. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร SWOT

กลุ่มพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการกรม ได้ดำเนินการสำรวจคุณภาพชีวิตของบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ในด้านการทำงาน สุขภาพ การเงิน สังคม ความผูกพัน และการพัฒนาองค์กร เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร SWOT ซึ่งผู้ตอบแบบประเมินฯ ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่สถาบันนิติวิทยาศาสตร์ จำนวน ๒๕๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๓.๘๘ ของจำนวนบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กร พิจารณาจากแนวคิด 7S ของแมคคินซี (McKinsey 7-S Framework) ประกอบด้วย กลยุทธ์ (Strategy) โครงสร้าง (Structure) ระบบ (System) บุคลากร (Staff) ทักษะ (Skill) สไตล์ (Style) และค่านิยมร่วม (Shared Values) ผลการวิเคราะห์จุดแข็ง – จุดอ่อนการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ มีดังนี้

๑) กลยุทธ์ (Strategy)

Strenght	Weakness
○ มีนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ประกาศเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจน ○ มีแผนพัฒนาบุคลากร (HRD Plan) และดำเนินการพัฒนาบุคลากร โดยการส่งบุคลากรอบรมที่หน่วยงานภายนอกเป็นผู้จัดการฝึกอบรมและที่จัดภายในอย่างต่อเนื่อง ○ มีการกำหนดสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะทางการบริหาร (Managerial Competency) เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ	○ นโยบายการบริหารเปลี่ยนไปตามวาระผู้บริหาร ○ ยังไม่มีแผนการสืบทอดตำแหน่งที่เป็นรูปธรรม (Succession Plan) ○ ยังไม่มีแผนพัฒนาตามสายอาชีพ (Career Development Plan) ○ ขาดความเชื่อมโยงระหว่างการบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาบุคลากร (HRM&HRD Alignment)

๒) โครงสร้าง (Structure)

Strenght	Weakness
○ มีโครงสร้างอัตรากำลัง และการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบที่เป็นรูปธรรม ○ มีสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน และมีสายอาชีพที่หลากหลาย เช่น แพทย์ พยาบาล นักนิติวิทยาศาสตร์ ผู้เชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ ○ มีการกระจายอำนาจการบริหารงาน ทำให้การบริหารจัดการมีความยืดหยุ่น คล่องตัว	○ โครงสร้างอัตรากำลังบางกลุ่มงานไม่เพียงพอเมื่อเทียบกับปริมาณงาน

๓) บุคลากร (Staff)

Strenght	Weakness
○ บุคลากรมีความรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ○ บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพ เป็นกลางในการตรวจพิสูจน์ และเป็นที่ยอมรับในระดับประเทศ ○ บุคลากรมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน	○ บุคลากรมีการเปลี่ยนงานบ่อย ทำให้ขาดการพัฒนาความรู้จนเชี่ยวชาญ ○ บุคลากรที่มีความรู้ และเชี่ยวชาญเฉพาะด้านยังไม่ครอบคลุมทุกสาขา ○ บุคลากรขาดความรู้เฉพาะด้านที่จำเป็นในการทำงาน เช่น ความรู้เกี่ยวกับคดี ○ บุคลากรขาดการนำความรู้ไปพัฒนาต่อยอดหรือพัฒนานวัตกรรม ○ การพัฒนาความรู้ ไม่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริง เนื่องจากปริมาณงานบางงานมีน้อย ○ บุคลากรมีความรักความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างน้อย

๔) ระบบ (System)

Strenght	Weakness
○ มีโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ระดับกรม DPIS ของสำนักงาน ก.พ. ○ มีระบบศูนย์การเรียนรู้ทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ แบบบูรณาการ OCSC Learning Portal ของสำนักงาน ก.พ. ○ มีระบบการบริหารผลงานที่มีหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่จำแนก ผลงานและสมรรถนะที่ชัดเจน ○ มีการสำรวจความพึงพอใจ ความผูกพัน ต่อองค์กรเป็นประจำทุกปี และมีการนำผลการสำรวจมาใช้ในการวางแผนพัฒนาและปรับปรุงงานบุคคล ○ มีการติดตามและประเมินผลการฝึกอบรม ทุกหลักสูตร และมีการนำผลการประเมิน มาพัฒนา ปรับปรุงการพัฒนาบุคลากร ○ มีระบบการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน ที่เป็นรูปธรรม ○ มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	○ ขาดความเชื่อมโยงระหว่างการประเมินผล การปฏิบัติราชการกับการพัฒนาสมรรถนะ (Performance Competencies) ○ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ยังไม่สอดคล้องกับสมรรถนะและผล การปฏิบัติงานจริง ○ ขาดระบบ/แนวทางการสอนงานหรือระบบ ที่เลี้ยง (Coaching & Mentoring System) ที่เป็นรูปธรรม ○ การจัดสวัสดิการเกี่ยวกับค่าตอบแทน ไม่ตอบสนองความต้องการของบุคลากร ทุกประเภท ○ การจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ด้านคุณภาพ ชีวิตไม่เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร เช่น ด้านสุขภาพ การเงิน และครอบครัว ○ ขาดเครื่องมือ อุปกรณ์ เทคโนโลยีที่ทันสมัย และระบบอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง ที่เอื้อ ต่อการประชุม อบรมและพัฒนาความรู้ ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ○ วัสดุวิทยาศาสตร์ เครื่องมือทางการแพทย์ และเทคโนโลยีบางประเภท ไม่เพียงพอ เมื่อเทียบกับปริมาณงาน

๕) ทักษะ (Skill)

Strenght	Weakness
○ บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ○ บุคลากรส่วนใหญ่ความสนใจในการหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ○ บุคลากรมีทักษะที่หลากหลาย (เช่น เทคโนโลยี ดิจิทัล ภาษาต่างประเทศ)	○ บุคลากรรุ่นใหม่ ขาดทักษะการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า และไม่ได้รับความเชื่อถือจากภายนอก ○ บุคลากรขาดทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน เช่น การทำงานเป็นทีม การสื่อสาร คุณธรรมจริยธรรม การสอนงาน การมอบหมายงาน การบริหารทีมงาน การบริหารความขัดแย้ง การสร้างการมีส่วนร่วม การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ฯลฯ ○ บุคลากรบางกลุ่มขาดโอกาสในการขอรับทุนการศึกษา หรือการฝึกอบรมในหลักสูตรสำคัญ สำหรับกลุ่มผู้มีศักยภาพสูง ○ บุคลากรมีรูปแบบการทำงานที่ยึดติดกรอบการทำงานแบบเดิม ไม่ยอมรับความเปลี่ยนแปลง ไม่ลองทำสิ่งใหม่

๖) สไตล์ (Style)

Strenght	Weakness
○ ผู้นำมีวิสัยทัศน์ มุ่งมั่นที่จะขับเคลื่อนหน่วยงานไปสู่ระดับสากล ○ มีระบบการทำงานตามมาตรฐาน นิติวิทยาศาสตร์ โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ทุกขั้นตอน	○ ขาดรูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัย ยืดหยุ่น และคล่องตัว

๗) ค่านิยมร่วม (Shared values)

Strenght	Weakness
○ มีการกำหนดค่านิยมร่วมขององค์กร CIFS เพื่อเป็นกรอบพฤติกรรมของบุคลากร	○ ขาดการประชาสัมพันธ์และส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามค่านิยมร่วมอย่างเป็นรูปธรรม

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร พิจารณาจากแนวคิด PEST Analysis หรือ STEP Analysis ซึ่งประกอบด้วย สังคมและวัฒนธรรม (Social) เทคโนโลยี (Technology) เศรษฐกิจ (Economic) และนโยบายและการเมือง (Political) ผลการวิเคราะห์โอกาส – อุปสรรค ที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ มีดังนี้

๑) สังคมและวัฒนธรรม (Social)

Opportunity	Treats
○ สังคมให้ความเชื่อมั่น และไว้วางใจ ต่อกระบวนการทางนิติวิทยาศาสตร์	○ องค์กรเอกชน หรือหน่วยงานภาครัฐ ที่มีขนาดใหญ่กว่า มักจะดึงดูดคนเก่ง และคนที่มีความรู้ความสามารถไปปฏิบัติงาน

๒) เทคโนโลยี (Technology)

Opportunity	Treats
○ มีการเชื่อมโยงข้อมูลกับหน่วยงานเครือข่าย มีเทคโนโลยีในการสื่อสารประชาสัมพันธ์ ที่รวดเร็วและทั่วถึง เพื่อให้ผู้รับบริการได้รับ ข่าวสารที่ง่าย และสะดวกขึ้น และมีการ นำเทคโนโลยีมาใช้ในการกระบวนการทำงาน ภายในองค์กร เพื่อให้การทำงาน มีประสิทธิภาพมากขึ้น ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ ในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล	○ การพัฒนาและขยายด้านการเชื่อมโยงข้อมูล กับภาคีเครือข่าย และการเพิ่มช่องทางการ สื่อสาร และสร้างสื่อประชาสัมพันธ์ที่ทันสมัย น่าสนใจ เพื่อสร้างการรับรู้ให้กับประชาชน และบุคคลภายนอก จำเป็นต้องพัฒนาบุคลากร ให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี

๓) เศรษฐกิจ (Economic)

Opportunity	Treats
○ บุคลากรมีศักยภาพก้าวหน้าสภาพเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง	○ การแข่งขันของตลาดแรงงานเกี่ยวกับ ค่าตอบแทน สวัสดิการ ทำให้ถูกแย่งชิงบุคลากร

๔) นโยบายและการเมือง (Political)

Opportunity	Treats
○ มีนโยบายของรัฐบาลที่สนับสนุนการดำเนินงานของหน่วยงาน ทำให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารงาน และการสร้างภาคีเครือข่าย และพันธมิตรในการทำงาน	○ มีข้อจำกัดทางกฎหมายในการปฏิบัติงาน ตรวจพิสูจน์ และกฎ ระเบียบของหน่วยงานภาครัฐ ○ มีภารกิจที่ซ้ำซ้อนกับหน่วยงานภายนอก ทำให้มีข้อจำกัดด้านงบประมาณและอัตรากำลัง ○ การให้บริการตรวจพิสูจน์ยังไม่ครอบคลุมกับความต้องการของประชาชน

๒. การวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญด้านการพัฒนาบุคลากร

กลุ่มพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการกรม ได้ดำเนินการประเมินสภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยการวิเคราะห์จุดแข็ง - จุดอ่อน - โอกาส - อุปสรรค (SWOT) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วยประเด็นต่าง ๆ รวม ๕๖ ประเด็น แบ่งออกเป็น จุดแข็ง ๒๒ จุดอ่อน ๒๔ โอกาส ๔ อุปสรรค ๖ และนำมาวิเคราะห์ จัดลำดับความสำคัญ SWOT ด้านการพัฒนาบุคลากร ซึ่งมีผลการวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญ ดังนี้

S	W	O	T
S1 ผู้นำมีวิสัยทัศน์ มุ่งมั่นที่จะขับเคลื่อนหน่วยงานไปสู่ระดับสากล S2 มีการกระจายอำนาจการบริหารงาน ทำให้การบริหารจัดการมีความยืดหยุ่น คล่องตัว S3 มีนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ประกาศเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจน	W1 ยังไม่มีแผนพัฒนาตามสายอาชีพ (Career Development Plan) W2 บุคลากรมีการเปลี่ยนงานบ่อย ทำให้ขาดการพัฒนาความรู้จนเชี่ยวชาญ และบุคลากรที่มีความรู้และเชี่ยวชาญเฉพาะด้านยังไม่ครอบคลุมทุกสาขา W3 บุคลากรขาดการนำความรู้ไปพัฒนาต่อยอดหรือพัฒนานวัตกรรม	O1 มีนโยบายของรัฐบาลที่สนับสนุนการดำเนินงานของหน่วยงาน ทำให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารงาน และการสร้างภาคีเครือข่ายและพันธมิตรในการทำงาน O2 สังคมให้ความเชื่อมั่นและไว้วางใจต่อกระบวนการทางนิติวิทยาศาสตร์	T1 มีข้อจำกัดทางกฎหมายในการปฏิบัติงานตรวจพิสูจน์ และกฎ ระเบียบของหน่วยงานภาครัฐ T2 มีภารกิจที่ซ้ำซ้อนกับหน่วยงานภายนอก ทำให้มีข้อจำกัดด้านงบประมาณและอัตรากำลัง T3 การให้บริการตรวจพิสูจน์ยังไม่ครอบคลุมกับความต้องการของประชาชน

S	W	O	T
S4 มีแผนพัฒนาบุคลากร (HRD Plan) และ ดำเนินการพัฒนาบุคลากร โดยการส่งบุคลากรอบรม ที่หน่วยงานภายนอกเป็นผู้จัดการฝึกอบรม และที่จัด ภายใต้อย่างต่อเนื่อง S5 มีการกำหนดสมรรถนะ หลัก (Core Competency) และสมรรถนะทางการ บริหาร (Managerial Competency) เพื่อเป็น แนวทางในการบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้มี ประสิทธิภาพ S6 บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน มีความเป็นมืออาชีพในการ ตรวจพิสูจน์ และเป็นที่ ยอมรับในระดับประเทศ S7 บุคลากรมีสัมพันธภาพ ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน S8 มีโปรแกรมระบบ สารสนเทศทรัพยากรบุคคล ระดับกรม DPIS และระบบ ศูนย์การเรียนรู้ทางสื่อ อิเล็กทรอนิกส์แบบบูรณา การ OCSC Learning Portal ของสำนักงาน ก.พ. ที่ทันสมัย ช่วยเพิ่ม ประสิทธิภาพในการบริหาร จัดการด้านทรัพยากรบุคคล	W4 บุคลากรรุ่นใหม่ ขาดทักษะการแก้ไขปัญหา เฉพาะหน้า และไม่ได้รับความ เชื่อถือจากภายนอก W5 บุคลากรขาดทักษะและ สมรรถนะที่จำเป็นในการ ปฏิบัติงาน เช่น การทำงาน เป็นทีม การสื่อสาร คุณธรรมจริยธรรม การสอน การมอบหมายงาน การบริหารทีมงาน การบริหารความขัดแย้ง การสร้างการมีส่วนร่วม การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ฯลฯ W6 บุคลากรบางกลุ่มขาด โอกาสในการเข้ารับ ทุนการศึกษา หรือการ ฝึกอบรมในหลักสูตรสำคัญ สำหรับกลุ่มผู้มีความรู้สูง W7 บุคลากรมีรูปแบบ การทำงานที่ยึดติดกรอบ การทำงานแบบเดิม ไม่ยอมรับความเปลี่ยนแปลง ไม่ลองทำสิ่งใหม่ W8 บุคลากรมีความรัก ความผูกพันต่อองค์กร ค่อนข้างน้อย W9 การจัดสวัสดิการและ สิทธิประโยชน์ด้านคุณภาพ ชีวิตไม่เพียงพอต่อความ ต้องการของบุคลากร เช่น ด้านสุขภาพ การเงิน และ ครอบครัว	O3 บุคลากรมีศักยภาพ ก้าวทันสภาพเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง O4 มีการปฏิบัติงานกับภาคี เครือข่าย และพันธมิตร ที่เข้มแข็ง O5 รัฐบาลสนับสนุน เทคโนโลยีมาใช้ใน กระบวนการทำงานภายใน องค์กร เพื่อให้การทำงาน มีประสิทธิภาพมากขึ้น O6 มีหน่วยงานสนับสนุน ทุนวิจัย และพัฒนา นวัตกรรม	T4 องค์กรเอกชน หรือ หน่วยงานภาครัฐที่มีขนาด ใหญ่กว่า มักจะดึงดูดคนเก่ง และคนที่มีความรู้ ความสามารถไปปฏิบัติงาน T5 การแข่งขันของ ตลาดแรงงานเกี่ยวกับ ค่าตอบแทน สวัสดิการ ทำให้ถูกแย่งชิงบุคลากร T6 การพัฒนาและขยาย ด้านการเชื่อมโยงข้อมูลกับ ภาคีเครือข่าย และการเพิ่ม ช่องทางการสื่อสาร และ สร้างสื่อประชาสัมพันธ์ ที่ทันสมัย น่าสนใจ เพื่อสร้างการรับรู้ให้กับ ประชาชน และ บุคคลภายนอก ทำให้ บุคลากรไม่ทันการ เปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี

๓. การวิเคราะห์ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาบุคลากร

จากการวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญ SWOT ด้านการพัฒนาบุคลากร กลุ่มพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการกรม ได้นำผลการวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญ SWOT ด้านการพัฒนาบุคลากร มากำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยใช้เทคนิค TOWS Matrix ดังนี้

TOWS Matrix	โอกาส (O)	ภัยคุกคาม (T)
จุดแข็ง (S) S1 ผู้นำมีวิสัยทัศน์ มุ่งมั่นที่จะขับเคลื่อนหน่วยงานไปสู่ระดับสากล S2 มีการกระจายอำนาจการบริหารงาน ทำให้การบริหารจัดการมีความยืดหยุ่น คล่องตัว S3 มีนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ประกาศเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจน S4 มีแผนพัฒนาบุคลากร (HRD Plan) และดำเนินการพัฒนาบุคลากร โดยการส่งบุคลากรอบรมที่หน่วยงานภายนอกเป็นผู้จัดการฝึกอบรมและจัดภายในอย่างต่อเนื่อง S5 มีการกำหนดสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะทางการบริหาร (Managerial Competency) เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ S6 บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน มีความเป็นมืออาชีพในการตรวจพิสูจน์ และเป็นที่ยอมรับในระดับประเทศ S7 บุคลากรมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน S8 มีโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม DPIS และระบบศูนย์การเรียนรู้ทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์แบบบูรณาการ OCSC Learning Portal ของสำนักงาน ก.พ. ที่ทันสมัย ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล	กลยุทธ์เชิงรุก (SO Strategy) S1O1, S2O1, S3O1 นโยบายของรัฐบาลสนับสนุนให้การดำเนินงานของหน่วยงาน เกิดการกระจายอำนาจ ยืดหยุ่น คล่องตัว ทั้งด้านการบริหารงาน การสร้างภาคีเครือข่ายและพันธมิตรในการทำงาน สอดคล้องกับนโยบาย และวิสัยทัศน์ของหน่วยงานที่จะขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ระดับสากล S4O3, S5O3 พัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร (HRD Plan) ให้มีศักยภาพก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลงของโลก S6O2 พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน มีความเป็นมืออาชีพในการตรวจพิสูจน์ และเป็นที่ยอมรับในระดับประเทศ เพื่อให้สังคมเชื่อมั่น และไว้วางใจต่อกระบวนการทางนิติวิทยาศาสตร์เพิ่มขึ้น S7O4 สนับสนุนให้บุคลากรมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ภาคีเครือข่าย และพันธมิตร S8O5 รัฐบาลสนับสนุนเทคโนโลยี เช่น โปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม DPIS และระบบศูนย์การเรียนรู้ทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์แบบบูรณาการ OCSC Learning Portal ของสำนักงาน ก.พ. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานภายในองค์กร	กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST Strategy) S1T2 ผลักดันและขับเคลื่อนหน่วยงานตามนโยบาย และวิสัยทัศน์ เพื่อไปสู่ระดับสากล และลดภารกิจที่ซ้ำซ้อนกับหน่วยงานภายนอก S3T4, S3T5, S3T6 พัฒนาคณะกรรมาธิการ ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมอบหมายโครงการหรือภารกิจที่สำคัญ และสนับสนุนการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง S4T3, S4T6 พัฒนาบุคลากรให้มีทัศนคติที่ดี ในการปฏิบัติงาน พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และนำเทคโนโลยีมาใช้ในการให้บริการและเชื่อมโยงข้อมูลด้านนิติวิทยาศาสตร์ S5T3, S6T3 พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน เพื่อให้มีความเป็นมืออาชีพด้านการตรวจพิสูจน์ และเป็นที่ยอมรับในระดับประเทศ S8T4 ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะในการใช้เทคโนโลยี และสนับสนุนการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ

TOWS Matrix (ต่อ)		
จุดอ่อน (W)	กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO Strategy)	กลยุทธ์เชิงรับ (WT Strategy)
W1 ยังไม่มีแผนพัฒนาตามสายอาชีพ (Career Development Plan) W2 บุคลากรมีการเปลี่ยนงานบ่อย ทำให้ขาดการพัฒนาความรู้เชิงวิชาชีพ และบุคลากรที่มีความรู้ และเชี่ยวชาญเฉพาะด้านยังไม่ครอบคลุมทุกสาขา W3 บุคลากรขาดการนำความรู้ไปพัฒนาต่อยอด หรือพัฒนานวัตกรรม W4 บุคลากรรุ่นใหม่ ขาดทักษะการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า และไม่ได้รับความเชื่อถือจากภายนอก W5 บุคลากรขาดทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน เช่น การทำงานเป็นทีม การสื่อสาร คุณธรรม จริยธรรม การสอนงาน การมอบหมายงาน การบริหารทีมงาน การบริหารความขัดแย้ง การสร้างการมีส่วนร่วม การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ฯลฯ W6 บุคลากรบางกลุ่มขาดโอกาสในการขอรับทุนการศึกษา หรือการฝึกอบรมในหลักสูตรสำคัญ สำหรับกลุ่มผู้มีความรู้สูง W7 บุคลากรมีรูปแบบการทำงานที่ยึดติดกรอบการทำงานแบบเดิม ไม่ยอมรับความเปลี่ยนแปลง ไม่ลองทำสิ่งใหม่ W8 บุคลากรมีความรัก ความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างน้อย W9 การจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ด้านคุณภาพชีวิตไม่เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร เช่น ด้านสุขภาพ การเงิน และครอบครัว	W1O2, W1O3 จัดทำแผนพัฒนาตามสายอาชีพ (Career Development Plan) เพื่อให้บุคลากรมีแนวทางที่ชัดเจนในการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะ เพื่อไปยังตำแหน่งที่คาดหวัง W3O6, W4O6 ส่งเสริมให้บุคลากร มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และนำความรู้ ไปถ่ายทอด และพัฒนาต่อยอดงานวิจัย หรือนวัตกรรม เพื่อเสนอขอสนับสนุนวิทยกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง W5O5 ส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน เช่น การใช้เทคโนโลยี การทำงานเป็นทีม การสื่อสาร คุณธรรมจริยธรรม การสอนงาน การมอบหมายงาน การบริหารทีมงาน การบริหารความขัดแย้ง การสร้างการมีส่วนร่วม การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ฯลฯ W6O1 เตรียมความพร้อมให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ที่จำเป็น เพื่อขอสนับสนุนทุนการศึกษา หรือเข้ารับการคัดเลือกให้ฝึกอบรมในหลักสูตรสำคัญกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	W8T5, W9T5 ส่งเสริมคุณภาพชีวิตบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความรัก ความผูกพันต่อองค์กร โดยการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการ สถาบันนิติวิทยาศาสตร์ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็น	ยุทธศาสตร์
๑.	วางแผนการพัฒนาศูนย์บริการบุคคล W1O2, W1O3
๒.	สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ W3O6, W4O6
๓.	พัฒนาศักยภาพบุคลากร S5T3, S6T3, S6O2, S8T4, W5O5, W6O1
๔.	พัฒนาศูนย์บริการให้มีกรอบความคิด (Mindset) และทักษะที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง S4T3, S4T6, S4O3, S5O3, S8O5
๕.	สร้างองค์กรแห่งความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดี S3T4, S3T5, S3T6, W8T5, W9T5

๔. เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากร

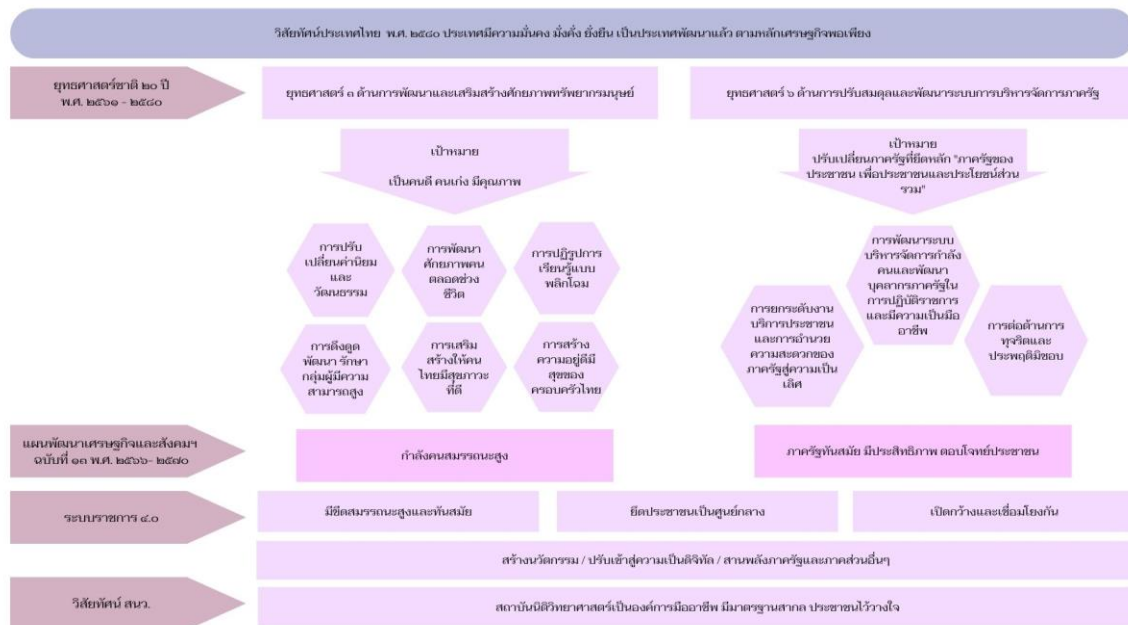
ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				
			๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
๑. วางแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	มีแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๕๐	๑๐๐	-	-	-
๒. สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้	มีการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนองค์ความรู้	จำนวนองค์ความรู้ด้านนิติวิทยาศาสตร์	๒	๔	๖	๘	๑๐
๓. พัฒนาศักยภาพบุคลากร	พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงาน	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาที่มีผลการประเมินสมรรถนะสูงขึ้น	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐
๔. พัฒนาบุคลากรให้มีกรอบความคิด (Mindset) และทักษะที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	พัฒนาบุคลากรให้มีความรอบความคิด (Mindset) และทักษะที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	ร้อยละของบุคลากรที่มีความรอบความคิด (Mindset) และทักษะที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐
๕. สร้างองค์กรแห่งความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดี	เสริมสร้างความผาสุกและคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร	ร้อยละของบุคลากรที่มีความผาสุกและคุณภาพชีวิตที่ดี	๕๕	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕

บทที่ ๔

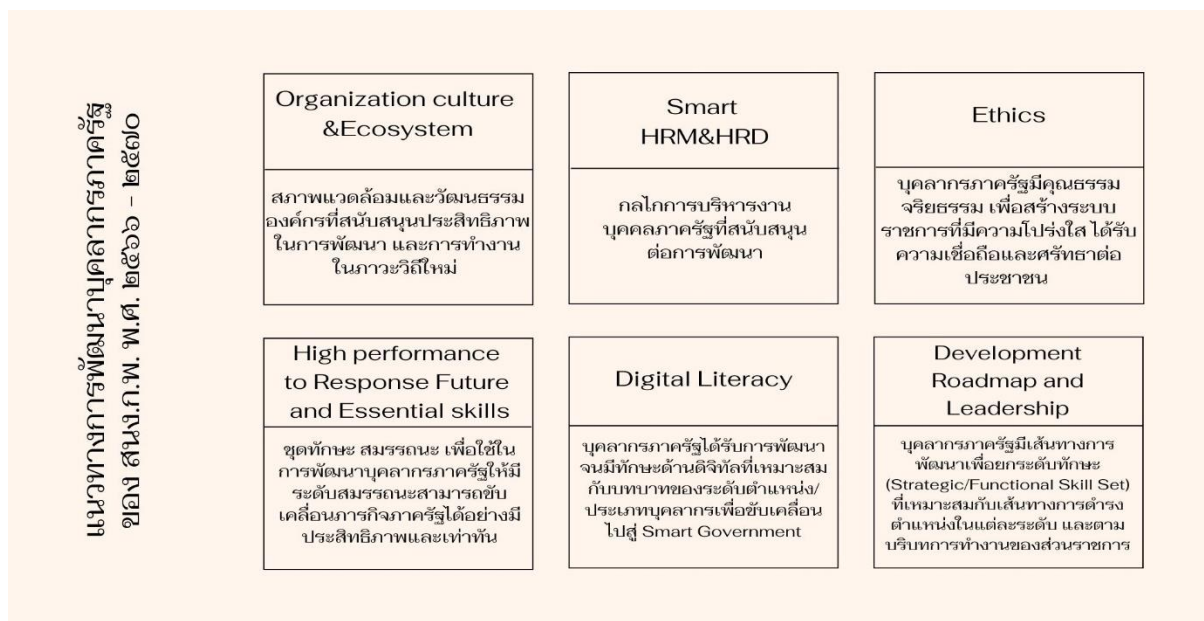
แผนพัฒนาบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์

๑. แผนพัฒนาบุคลากร สถาบันนิติวิทยาศาสตร์ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

๑.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ และความเชื่อมโยงนโยบายระดับต่างๆ



๑.๒ ร่าง กรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ของสำนักงาน ก.พ. พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐



๑.๓ ร่าง แนวทางการพัฒนาบุคลากรในสังกัดกระทรวงยุติธรรม พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

๑. สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

- สร้างแรงจูงใจและบรรยากาศการเรียนรู้
- สร้างทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง
- สร้างชุมชนการเรียนรู้

๒. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร

- พัฒนาความเป็นมืออาชีพ มีความเชี่ยวชาญตามสมรรถนะหลักขององค์กร
- เสริมสร้างความรอบรู้ด้านดิจิทัล
- เตรียมความพร้อมต่อการแก้ปัญหาที่มีความซับซ้อนสูงและรองรับอนาคต

๓. การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม

- ส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร
- ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม
- บริหารการเปลี่ยนแปลง

๔. การสร้างองค์กรแห่งความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดี

- สร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง
- เสริมสร้างความผาสุกและคุณภาพชีวิตที่ดี
- เสริมสร้างความผูกพัน ความภาคภูมิใจและความเป็นเจ้าขององค์กร

๑.๔ วิสัยทัศน์การพัฒนาบุคลากร พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์และแผนงานโครงการ



๒. กรอบการดำเนินงาน HRD Blueprint

๒.๑ แบ่งตามกลุ่มและระดับของข้าราชการ

	ทดลองงาน	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	อำนวยการ	บริหาร	เกษียณอายุราชการ
กลุ่ม ข้าราชการ ผู้มีความรู้สูง		ข้าราชการผู้มีคุณวุฒิสูง HPPS						
		ทุนการศึกษา / ทุนฝึกอบรม						
		หลักสูตรการพัฒนาคนรุ่นใหม่ในราชการไทย New wave						
	หลักสูตร ความรู้พื้นฐาน การปฏิบัติงาน ด้านนิติวิทยาศาสตร์							
กลุ่ม ข้าราชการ พลเรือนสามัญ	หลักสูตร การเป็นข้าราชการที่ดี	หลักสูตรการป้องกันอาชญากรรมกับการอำนวยความสะดวกในสังคม					นบส.2	โครงการ ป้องกันเหตุ ข้าราชการ
		หลักสูตรพัฒนานักโทษทางคดีเพื่อการปฏิบัติประเทศเชิงบูรณาการ				วปอ., บอช., บอช., บอช.		
		หลักสูตรพัฒนาด้านกฎหมายในกระบวนการยุติธรรม						
		ป.น.ป.						
		นบส.1, ส.นบส., บอช., นก.						
		บอช.		บอช.				
		สับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน						
		พัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการปฏิบัติงาน โดยการเรียนรู้ด้วยตนเองและพัฒนาจากผู้อื่น						

๒.๒ แบ่งตามประเภททางการบริหารและปีที่พัฒนาบุคลากร

ปีที่ 5						
ปีที่ 4						
ปีที่ 3		พัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะตามความจำเป็นในการปฏิบัติงาน (E-Learning)				
		ศว.				
ปีที่ 2		HPPS	บอช., บอช., ป.น.ป.	พัฒนาทักษะดิจิทัล ระดับ 4-5		
		New wave, Crime Prevention		นบส.1, ส.นบส.		
ปีที่ 1	พัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะตาม ความจำเป็นในการปฏิบัติงาน	พัฒนาทักษะดิจิทัล ระดับ 1-2	พัฒนาทักษะดิจิทัล ระดับ 3-4	พัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะตาม ความจำเป็นในการปฏิบัติงาน	นบส.2	
	หลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี	หลักสูตรพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นตามสายงาน	หลักสูตรพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่ จำเป็นตามสายงาน	บอช., นก., บอช., บอช., บอช.	พัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ตามความ จำเป็นในการปฏิบัติงาน	โครงการป้องกันเหตุข้าราชการ
	แรกบรรจุ	ผู้มีประสบการณ์	หัวหน้ากลุ่ม/งาน	ผู้อำนวยการ/ผู้เชี่ยวชาญ	ผู้บริหาร	ผู้เกษียณอายุราชการ

๓. รายละเอียดแผนพัฒนาบุคลากร สถาบันนิติวิทยาศาสตร์ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					แผนงาน/ โครงการ	ระยะเวลา ดำเนินการ
			๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
๑. วางแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	มีแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๕๐	๑๐๐	-	-	-	๑. จัดทำแผนพัฒนาตามสายอาชีพ (Career Development Plan)	ปี ๒๕๖๖ - ๒๕๖๗
								๒. จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)	ปี ๒๕๖๖ - ๒๕๖๗
๒. สร้างองค์ความรู้แห่งการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนองค์ความรู้	มีการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนองค์ความรู้	จำนวนองค์ความรู้ด้านนิติวิทยาศาสตร์	๒	๔	๖	๘	๑๐	๑. โครงการสร้าง Platform การเรียนรู้เพื่อความเป็นเลิศทางนิติวิทยาศาสตร์	ปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ปีละ ๒ หลักสูตร
								๒. โครงการเรื่องดี ๆ มีไว้แบ่งปัน	ปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ปีละ ๓ เรื่อง
๓. พัฒนาศักยภาพบุคลากร	พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงาน	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาผลสัมฤทธิ์สมรรถนะสูงขึ้น	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรความรู้พื้นฐานการปฏิบัติงานด้านนิติวิทยาศาสตร์ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่สถาบันนิติวิทยาศาสตร์	บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านนิติวิทยาศาสตร์ได้รับการพัฒนาภายใน ๑ ปี (ภายหลังเข้ามาปฏิบัติงาน)

ประเด็น ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					แผนงาน/ โครงการ	ระยะเวลา ดำเนินการ
			๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
								๒. โครงการ พัฒนา ผู้เชี่ยวชาญ เฉพาะด้าน นิติ วิทยาศาสตร์ นิติ วิทยาศาสตร์	บุคลากรที่ ปฏิบัติงาน ด้านนิติ วิทยาศาสตร์ ได้รับการ พัฒนาทุก หน่วยงาน ภายในปี ๒๕๗๐
								๓. โครงการ ส่งเสริมและ พัฒนาการ ทำงานเป็น ทีม	บุคลากรที่ ได้รับการ พัฒนา มีผล การประเมิน สมรรถนะ สูงขึ้น ภายในปี ๒๕๗๐
๔. พัฒนา บุคลากร ให้มีกรอบ ความคิด (Mindset) และทักษะ ที่พร้อมรับ การเปลี่ยนแปลง	พัฒนา บุคลากร ให้มีกรอบ ความคิด (Mindset) และทักษะ ที่พร้อมรับ การเปลี่ยนแปลง	ร้อยละ ความสำเร็จ ของ บุคลากรมี กรอบ ความคิด (Mindset) และทักษะ ที่พร้อมรับ การเปลี่ยนแปลง	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑. โครงการ สร้าง Life Coach ปรับ mindset ปลูก passion ด้านนิติ วิทยาศาสตร์	บุคลากรที่ ได้รับการ พัฒนา มีทัศนคติ ที่ดีในการ ปฏิบัติงาน และสามารถ พัฒนา บุคลากรให้ สามารถ ปฏิบัติงานได้

ประเด็น ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					แผนงาน/ โครงการ	ระยะเวลา ดำเนินการ
			๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
								๒. โครงการ พัฒนา ทักษะการ คิดสู่การ สร้างสรรค์ งานวิจัย และ นวัตกรรม	ปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ = ๕, ๖, ๗, ๘, ๑๐ เรื่อง ตามลำดับ
๕. สร้าง องค์กรแห่ง ความสุข และ คุณภาพ ชีวิตที่ดี	เสริมสร้าง ความสุข และ คุณภาพ ชีวิตที่ดีของ บุคลากร	ร้อยละของ บุคลากรมี ความสุข และ คุณภาพ ชีวิตที่ดี	๕๕	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๑. โครงการ สร้างเพชร ยอดมงกุฎ	ปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ = ๕, ๖, ๗, ๘, ๑๑ คน ตามลำดับ
								๒. โครงการ เสริมสร้าง ขวัญ กำลังใจใน การทำงาน	บุคลากรมี พฤติกรรม การ ปฏิบัติงานที่ ดีขึ้น

๔. โครงการรองรับแผนพัฒนาบุคลากร สถาบันนิติวิทยาศาสตร์ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

ชื่อโครงการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	กิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
จัดทำ แผนพัฒนาตาม สายอาชีพ (Career Development Plan)	มีแผนพัฒนาตามสายอาชีพ	ร้อยละ ความสำเร็จของ การจัดทำ แผนพัฒนาตาม สายอาชีพ	๑.วางแผน รวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูล ๒. จัดทำร่าง แผนพัฒนาตามสาย อาชีพ	ปี ๒๕๖๖ ปี ๒๕๖๗	๐	กลุ่มพัฒนา บุคลากร/ ทุก หน่วยงาน
จัดทำ แผนพัฒนา รายบุคคล (Individual Development Plan)	มีแผนพัฒนารายบุคคล	ร้อยละ ความสำเร็จของ การจัดทำ แผนพัฒนา รายบุคคล	๑.วางแผน รวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูล ๒. จัดทำร่าง แผนพัฒนา รายบุคคล	ปี ๒๕๖๖ ปี ๒๕๖๗	๐	กลุ่มพัฒนา บุคลากร/ ทุก หน่วยงาน
โครงการ สร้าง Platform การเรียนรู้ เพื่อความ เป็นเลิศทาง นิติวิทยาศาสตร์	๑. ยกระดับการเรียนรู้เพื่อ สร้างความเป็นเลิศทางนิติ วิทยาศาสตร์ ๒. รวบรวมองค์ความรู้การ ปฏิบัติงานด้านนิติ วิทยาศาสตร์เพื่อนำไปจัดทำ สื่อการเรียนรู้ผ่านระบบ ออนไลน์	จำนวน หลักสูตรการ เรียนรู้ผ่านสื่อ อิเล็กทรอนิกส์	จัดทำหลักสูตรการ เรียนรู้ผ่านสื่อ อิเล็กทรอนิกส์และ เผยแพร่ให้บุคลากร และผู้สนใจ	ปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ปีละ ๒ หลักสูตร	๔,๐๑๙,๐๐๐	กลุ่มพัฒนา บุคลากร/ ทุก หน่วยงาน
โครงการ เรื่องดี ๆ มีไว้แบ่งปัน	๑. ถอดบทเรียนจากการ ปฏิบัติงาน เพื่อนำไป ปรับปรุงการปฏิบัติงานด้าน นิติวิทยาศาสตร์ ๒. สร้างองค์การแห่งการ เรียนรู้สถาบันนิติ วิทยาศาสตร์	จำนวนองค์ ความรู้ที่ได้จาก การถอด บทเรียน	จัดกิจกรรมถอด บทเรียนจากการ ปฏิบัติงาน ด้านนิติ วิทยาศาสตร์ และนำ องค์ความรู้ที่ได้ไป เผยแพร่	ปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ปีละ ๓ เรื่อง	๑๕๕,๗๕๐	กลุ่มพัฒนา บุคลากร/ ทุก หน่วยงาน
โครงการ พัฒนา ผู้เชี่ยวชาญ เฉพาะด้าน นิติวิทยาศาสตร์	๑. ข้าราชการได้รับความรู้ ทักษะ การปฏิบัติงานเฉพาะ ด้านนิติวิทยาศาสตร์ ๒. ข้าราชการสามารถ ปฏิบัติงาน และถ่ายทอด ความรู้ ทักษะ การ ปฏิบัติงานเฉพาะด้านนิติ วิทยาศาสตร์	ร้อยละของ ข้าราชการที่เข้า รับการอบรม ผ่านการอบรม ตามเกณฑ์ที่ กำหนด	จัดโครงการพัฒนา ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะ ด้านนิติวิทยาศาสตร์	บุคลากรที่ ปฏิบัติงาน ด้านนิติ วิทยาศาสตร์ ได้รับการ พัฒนาทุก หน่วยงาน ภายในปี ๒๕๗๐	๓๒๒,๐๐๐	กลุ่มพัฒนา บุคลากร/ ทุก หน่วยงาน

ชื่อโครงการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	กิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
โครงการ ฝึกอบรม หลักสูตรความรู้ พื้นฐานการ ปฏิบัติงานด้าน นิติวิทยาศาสตร์ ของข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ สถาบันนิติ วิทยาศาสตร์	๑. บุคลากรมีความรู้พื้นฐาน การปฏิบัติงานด้านนิติ วิทยาศาสตร์ ๒. บุคลากรสามารถ ปฏิบัติงาน และถ่ายทอด ความรู้พื้นฐานการ ปฏิบัติงานด้านนิติ วิทยาศาสตร์	ร้อยละของ ข้าราชการและ เจ้าหน้าที่ที่เข้า รับการฝึกอบรม ผ่านการอบรม ตามเกณฑ์ที่ กำหนด	จัดโครงการฝึกอบรม หลักสูตรความรู้ พื้นฐานการ ปฏิบัติงานด้านนิติ วิทยาศาสตร์ของ ข้าราชการและ เจ้าหน้าที่สถาบันนิติ วิทยาศาสตร์	บุคลากรที่ ปฏิบัติงาน ด้านนิติ วิทยาศาสตร์ ได้รับการ พัฒนา ภายใน ๑ ปี (ภายหลังเข้า มา ปฏิบัติงาน)	๒,๔๐๓,๗๕๐	กลุ่มพัฒนา บุคลากร/ ทุก หน่วยงาน
โครงการ สร้างเพชร ยอดมงกุฎ	บุคลากรมีความเชี่ยวชาญ เฉพาะด้านการให้บริการ ตรวจพิสูจน์ทางนิติ วิทยาศาสตร์	จำนวนบุคลากร ที่มีความ เชี่ยวชาญ เฉพาะด้านการ ให้บริการตรวจ พิสูจน์ทางนิติ วิทยาศาสตร์	จัดกิจกรรมยกย่อง เชิดชูบุคลากรที่มี ความเชี่ยวชาญ เฉพาะด้านการ ให้บริการตรวจ พิสูจน์ทางนิติ วิทยาศาสตร์	๑. ปี ๒๕๖๖ = ๕ คน ๒. ปี ๒๕๖๗ = ๖ คน ๓. ปี ๒๕๖๘ = ๗ คน ๔. ปี ๒๕๖๙ = ๘ คน ๕. ปี ๒๕๗๐ = ๑๑ คน	๕๗๐,๐๐๐	กลุ่มพัฒนา บุคลากร/ ทุก หน่วยงาน
โครงการพัฒนา ทักษะการคิดสู่ การสร้างสรรค งานวิจัย และ นวัตกรรม	๑. บุคลากรมีทัศนคติที่ดีใน การสร้างสรรคงานวิจัย และ นวัตกรรม ๒. บุคลากรมีทักษะการคิด เชิงนวัตกรรม	จำนวนงานวิจัย และนวัตกรรม	จัดโครงการพัฒนา ทักษะการคิดสู่การ สร้างสรรคงานวิจัย และนวัตกรรม	๑. ปี ๒๕๖๖ = ๕ เรื่อง ๒. ปี ๒๕๖๗ = ๖ เรื่อง ๓. ปี ๒๕๖๘ = ๗ เรื่อง ๔. ปี ๒๕๖๙ = ๘ เรื่อง ๕. ปี ๒๕๗๐ = ๑๑ เรื่อง	๑,๖๔๕,๐๐๐	กลุ่มพัฒนา บุคลากร/ ทุก หน่วยงาน

ชื่อโครงการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	กิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
โครงการสร้าง Life Coach ปรับ mindset ปลูก passion ด้านนิติ วิทยาศาสตร์	๑. ข้าราชการมีทัศนคติที่ดี ในการปฏิบัติงานด้านนิติ วิทยาศาสตร์ ๒. ข้าราชการมีทักษะการ Coaching เพื่อนำไป ส่งเสริม กระตุ้น ผลักดัน และพัฒนาทีมงานให้ สามารถสร้างผลงาน และ ปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ	ร้อยละของ ข้าราชการที่ ได้รับการพัฒนา มีทัศนคติที่ดีใน การปฏิบัติงาน และสามารถ ส่งเสริม กระตุ้น ผลักดัน และ พัฒนาทีมงาน ให้ปฏิบัติงานได้ เต็มศักยภาพ	จัดโครงการสร้าง Life Coach ปรับ mindset ปลูก passion ด้านนิติ วิทยาศาสตร์	บุคลากรที่ ได้รับการ พัฒนา มีทัศนคติ ที่ดีในการ ปฏิบัติงาน และสามารถ พัฒนา บุคลากรให้ สามารถ ปฏิบัติงานได้	๔๒๗,๐๐๐	กลุ่มพัฒนา บุคลากร/ ทุก หน่วยงาน
โครงการส่งเสริม และพัฒนาการ ทำงานเป็นทีม	๑. สร้างวัฒนธรรมการ ทำงานเป็นทีม ๒. บุคลากรสามารถทำงาน ร่วมกัน เพื่อบรรลุเป้าหมาย สูงสุดขององค์กร	ร้อยละของ บุคลากรที่เข้า ร่วมโครงการฯ ทำงานเป็นทีม ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	จัดโครงการส่งเสริม และพัฒนาการ ทำงานเป็นทีม	บุคลากรที่ ได้รับการ พัฒนามีผล การประเมิน สมรรถนะ สูงขึ้น ภายในปี ๒๕๗๐	๓๕๙,๐๐๐	กลุ่มพัฒนา บุคลากร/ ทุก หน่วยงาน
โครงการ เสริมสร้างขวัญ กำลังใจในการ ทำงาน	บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมี ความสุขและมีคุณภาพชีวิต ที่ดี	ร้อยละของ บุคลากรที่เข้า ร่วมโครงการฯ ปฏิบัติงานอย่าง มีความสุขและมี คุณภาพชีวิตที่ดี	จัดโครงการ เสริมสร้างขวัญ กำลังใจในการ ทำงาน	บุคลากรมี พฤติกรรม การ ปฏิบัติงานที่ ดีขึ้น	๖,๘๐๒,๐๐๐	กลุ่มพัฒนา บุคลากร/ ทุก หน่วยงาน