



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานเลขาธิการกรม กลุ่มพัฒนาบุคลากร โทร. ๐ ๒๑๔๒ ๓๕๔๔

ที่ ยธ ๑๐๐๑/ว๔๐๑

วันที่ ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอประกาศใช้และแจ้งเวียนแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

เรียน ผู้อำนวยการสถาบันนิติวิทยาศาสตร์/รองผู้อำนวยการสถาบันนิติวิทยาศาสตร์/ผู้อำนวยการกอง/ผู้เชี่ยวชาญ/หัวหน้าหน่วยงานขึ้นตรง/หัวหน้าศูนย์

ตามหนังสือกลุ่มพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการกรม ที่ ยธ ๑๐๐๑.๐๖/๕๑๒ ลงวันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ เรื่อง ขอความเห็นชอบร่างแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อให้สถาบันนิติวิทยาศาสตร์ใช้เป็นกรอบ แนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน นั้น

สำนักงานเลขาธิการกรม ขอประกาศใช้และแจ้งเวียนแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ และขอความร่วมมือหน่วยงานในสังกัดสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ สนับสนุนหรือผลักดันโครงการต่างๆ ภายใต้แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ รายละเอียดตามที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

(นางจิตทิพย์ หิรัญธนเศรษฐี)

เลขาธิการกรม



แผนปฏิบัติการพัฒนามุคละกร สถาบันนิติวิทยาศาสตร์

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗



แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

คำนำ

แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการกำหนดเป้าหมายและทิศทางการพัฒนาบุคลากรของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ทุกระดับ และเสริมสร้างการบูรณาการการดำเนินงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลระหว่างกระทรวงยุติธรรม เพื่อให้สถาบันนิติวิทยาศาสตร์บรรลุผลสัมฤทธิ์ วิสัยทัศน์ และพันธกิจตามแผนปฏิรูปราชการสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และมีทิศทางการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และความเป็นผู้นำให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย

กลุ่มพัฒนาบุคลากร
สำนักงานเลขานุการกรม
พฤศจิกายน ๒๕๖๖

สารบัญ

หน้า

ส่วนที่ ๑ บทสรุปผู้บริหาร

บทสรุปผู้บริหาร	๑
วิสัยทัศน์	๒
เป้าประสงค์	๒
พันธกิจ	๒
ประเด็นยุทธศาสตร์	๒

ส่วนที่ ๒ ความเชื่อมโยงกับแผนระดับต่าง ๆ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐	๕
พระราชบัญญัติมาตรฐานจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒	๕
แผนระดับ ๑	๕
แผนระดับ ๒	๖
แผนระดับ ๓	๗
มาตรการและแนวคิดที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร	๑๓

ส่วนที่ ๓ สาระสำคัญของแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

สาระสำคัญของแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์	๑๖
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	
แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๑๗
Development Roadmap สำหรับข้าราชการสถาบันนิติวิทยาศาสตร์	๑๘
ภาพรวมการพัฒนาข้าราชการสถาบันนิติวิทยาศาสตร์	๑๘
ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาก่อนหน้า ๑ วางแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑๙
ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาก่อนหน้า ๒ สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้	๒๐
ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาก่อนหน้า ๓ พัฒนาศักยภาพบุคลากร	๒๑
ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาก่อนหน้า ๔ พัฒนาบุคลากรให้มีกรอบแนวคิด (Mindset)	๒๒
และทักษะที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๕ สร้างองค์กรแห่งความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดี	๒๓
ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๖ การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม	๒๕
ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๗ การพัฒนารอบความคิดและทักษะด้านดิจิทัล	๒๖
ส่วนที่ ๔ การติดตามประเมินผล	
การติดตามประเมินผล	๒๗

ส่วนที่ ๑

บทสรุปผู้บริหาร

สถาบันนิติวิทยาศาสตร์มีแผนปฏิบัติราชการสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ซึ่งกำหนดวิสัยทัศน์ของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ คือ “สถาบันนิติวิทยาศาสตร์เป็นองค์กรมืออาชีพ มีมาตรฐานสากล ประชาชนไว้วางใจ” โดยสถาบันนิติวิทยาศาสตร์มีพันธกิจในการสนับสนุนส่งเสริมความยุติธรรมและคุ้มครองสังคม และมีการกิจหลัก ได้แก่ ๑) พัฒนามาตรฐานงานนิติวิทยาศาสตร์ ศึกษา วิจัยและนวัตกรรมด้านนิติวิทยาศาสตร์ของประเทศ ๒) ให้บริการด้านนิติวิทยาศาสตร์เพื่ออำนวยความสะดวกและการคุ้มครองทางสังคม ๓) ส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือด้านนิติวิทยาศาสตร์ภายในและต่างประเทศ ๔) พัฒนาและบูรณาการระบบฐานข้อมูลด้านนิติวิทยาศาสตร์ และ ๕) กำหนดนโยบายทิศทางการพัฒนาและระบบการบริหารงานด้านนิติวิทยาศาสตร์อย่างมีธรรมาภิบาล โดยมีประเด็นยุทธศาสตร์จำนวน ๔ เรื่อง คือ ๑) ส่งเสริมความเป็นเลิศทางนิติวิทยาศาสตร์ (จัดให้มีศูนย์แลกเปลี่ยนเรียนรู้นิติวิทยาศาสตร์ที่เป็นเลิศ) ๒) สร้างและใช้เครือข่ายนิติวิทยาศาสตร์ทั้งระดับประเทศและต่างประเทศ ๓) พัฒนาเทคโนโลยี นวัตกรรม และงานสร้างสรรค์ด้านนิติวิทยาศาสตร์ และ ๔) มุ่งเน้นการจัดการธรรมาภิบาลทั้งภายในและภายนอกสถาบันนิติวิทยาศาสตร์

ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ต้องสอดคล้องเชื่อมโยงกับทิศทางขององค์กร และปัจจัยสำคัญต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นกลไกในการขับเคลื่อนภารกิจของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ให้บรรลุเป้าหมาย การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ให้สอดคล้องกับบทบาท ภารกิจของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ตามแผนปฏิบัติราชการสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และบริบทต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลง

แผนพัฒนาบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการกำหนดเป้าหมายและทิศทางการพัฒนาบุคลากรของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ทุกระดับ และเสริมสร้างการบูรณาการ การดำเนินงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลระหว่างส่วนราชการของกระทรวงยุติธรรม ให้มีความเชื่อมโยง สอดคล้อง เป็นไปในทิศทางเดียวกัน บรรลุผลสัมฤทธิ์ และวิสัยทัศน์ตามแผนปฏิบัติราชการของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

กระบวนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ผู้จัดทำได้มีการศึกษานโยบายและแผนระดับชาติ วิเคราะห์ความต้องการ สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก มาตรการและยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ และเน้นการมีส่วนร่วมของทุกหน่วยงาน โดยผ่านกระบวนการรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ทางการสำรวจคุณภาพชีวิตของบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตามหนังสือสำนักงาน

เลขานุการกรม ที่ ยธ ๑๐๐๑/ว๑๙๙ ลงวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๕ เรื่อง ขอความร่วมมือตอบแบบประเมินคุณภาพชีวิตบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตามหนังสือที่ สร ๑๐๐๒.๒/๑๗๑ ของสำนักงาน ก.พ. และผ่านการระดมความคิดเห็นจากคณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหาร ผู้เชี่ยวชาญ ผู้อำนวยการกองและกลุ่มพัฒนาบุคลากร เพื่อให้ทราบแนวทาง ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ และนำข้อมูลที่ได้มากำหนดแผนพัฒนาบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ดังนี้

วิสัยทัศน์

บุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์เป็นมืออาชีพด้านนิติวิทยาศาสตร์และมีคุณภาพชีวิตที่ดีภายในปี ๒๕๗๐

เป้าประสงค์

๑. บุคลากรมีความรู้และเชี่ยวชาญในงานด้านนิติวิทยาศาสตร์
๒. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี

พันธกิจ

พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนงานด้านนิติวิทยาศาสตร์และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาก่อนหน้า ๑ วางแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เป้าหมาย : หน่วยงานมีแผนพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ แผนบริหารกำลังคน แผนการสืบทอดตำแหน่ง ผลการปฏิบัติงาน และผลการประเมินสมรรถนะของบุคลากร

ตัวชี้วัด : ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ แผนบริหารกำลังคน แผนการสืบทอดตำแหน่ง ผลการปฏิบัติงาน และผลการประเมินสมรรถนะของบุคลากร

โครงการ : ๑. โครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (HRD Plan)

๒. โครงการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาก่อนหน้า ๒ สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

เป้าหมาย : ๑. สร้างแรงจูงใจและบรรยากาศการเรียนรู้

๒. พัฒนาสู่องค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ตัวชี้วัด : ๑. ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสามารถสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ภายในองค์กร

๒. จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร

๓. จำนวนองค์ความรู้ที่ถ่ายทอดภายในองค์กร

โครงการ : ๑. โครงการสร้างหลักสูตรการเรียนรู้ผ่าน Platform CIFS e-Learning

๒. โครงการเรื่องดี ๆ มีไว้แบ่งปัน (ถอดบทเรียน)

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๓ พัฒนาศักยภาพบุคลากร

เป้าหมาย : พัฒนาศักยภาพให้มีความรู้ และสมรรถนะตามความจำเป็นในการปฏิบัติงาน และมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านนิติวิทยาศาสตร์

ตัวชี้วัด : ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนามีผลการประเมินสมรรถนะสูงขึ้น

โครงการ : ๑. โครงการพัฒนาศักยภาพให้มีความรู้ตามสายงานที่ปฏิบัติ และมีสมรรถนะตามความจำเป็นในการปฏิบัติงาน

๒. โครงการพัฒนาผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านนิติวิทยาศาสตร์

๓. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรความรู้พื้นฐานการปฏิบัติงานด้านนิติวิทยาศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๔ พัฒนาศักยภาพให้มีความรอบแนวคิด (Mindset) และทักษะที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

เป้าหมาย : พัฒนาศักยภาพให้มีความพร้อมต่อการแก้ปัญหาที่มีความซับซ้อนและรองรับอนาคต

ตัวชี้วัด : ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนามีทักษะในการตัดสินใจพร้อมตอบสนองต่อปัญหาที่ซับซ้อนและรองรับอนาคต

โครงการ : ๑. โครงการเสริมสร้างความรู้ ทักษะเชิงยุทธศาสตร์และภาวะผู้นำ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

๒. โครงการพัฒนาทักษะการคิดสู่การสร้างสรรค์งานวิจัยและนวัตกรรม

๓. โครงการสร้าง Coach ปรับ Mindset ปลุก Passion ด้านนิติวิทยาศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๕ สร้างองค์กรแห่งความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดี

เป้าหมาย : ๑. สร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เปิดกว้าง รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง

๒. เสริมสร้างความผาสุกและคุณภาพชีวิตที่ดี

๓. เสริมสร้างความผูกพัน ความภาคภูมิใจ และความเป็นเจ้าขององค์กร

ตัวชี้วัด : ๑. ร้อยละของบุคลากรที่มีความผาสุกและคุณภาพชีวิตที่ดี

๒. ร้อยละความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร

โครงการ : ๑. โครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เปิดกว้าง

๒. โครงการเสริมสร้างความผาสุกและคุณภาพชีวิตที่ดี

๓. โครงการเสริมสร้างความผูกพัน

๔. โครงการเพชรยอดมงกุฏ
๕. โครงการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานเป็นทีม
๖. โครงการจิตอาสา ๙๐๔ กระทรวงยุติธรรม

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๖ การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม

เป้าหมาย : ๑. ส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร

๒. ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม

ตัวชี้วัด : ๑. ร้อยละของบุคลากรมีความเข้าใจและมีพฤติกรรมสอดคล้องตามค่านิยมร่วมและวัฒนธรรมองค์กรกระทรวงยุติธรรม

๒. ร้อยละบุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรม

๓. ร้อยละความเชื่อมั่นของประชาชนที่มีต่อกระบวนการยุติธรรม

โครงการ : ๑. โครงการพัฒนาบุคลากรตามค่านิยมร่วมและวัฒนธรรมองค์กรกระทรวงยุติธรรม

๒. โครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและการปฏิบัติตนตามมาตรฐานทางจริยธรรม

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๗ การพัฒนารอบความคิดและทักษะด้านดิจิทัล

เป้าหมาย : เสริมสร้างความรอบรู้ด้านดิจิทัล

ตัวชี้วัด : ร้อยละของบุคลากรมีคะแนนเฉลี่ยผลการประเมินทักษะดิจิทัลในระดับที่เหมาะสม

โครงการ : โครงการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากร

การจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ มีการกำหนดแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับแผนการพัฒนาแต่ละเรื่องไว้เป็นที่เรียบร้อย พร้อมทั้งกำหนดการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผน เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรทุกระดับประสบความสำเร็จอย่างแท้จริง

ส่วนที่ ๒

ความเชื่อมโยงกับแผนระดับต่างๆ

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐

แผนพัฒนาบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ มีความเชื่อมโยงกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ ได้แก่ มาตรา ๖๘ มาตรา ๒๕๘ ตามแผนปฏิบัติการราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกระทรวงยุติธรรม

๒. พระราชบัญญัติมาตรฐานจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒

แผนพัฒนาบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ มีความเชื่อมโยงกับพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ เนื่องจากเป็นกฎหมายว่าด้วยมาตรฐานทางจริยธรรมใช้เป็นหลักสำหรับให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลใช้จัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐซึ่งมาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ประกอบด้วย ๗ ข้อ ดังนี้

๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๒) ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่

๓) กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

๓. แผนระดับที่ ๑ (ยุทธศาสตร์ชาติ)

ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี กำหนดวิสัยทัศน์ให้ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

๑) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง ๒) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ๓) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน ๔) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม ๕) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และ ๖) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ทั้งนี้ กระทรวงยุติธรรมมีความเกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์ชาติใน ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ เป้าหมายภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวมตอบสนองความต้องการของประชาชน

ได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส ภาครัฐมีขนาดที่เล็กลง พร้อมปรับตัวทันต่อการเปลี่ยนแปลง ภาครัฐมีความโปร่งใสปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ และกระบวนการยุติธรรมเป็นไปเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวมของประเทศ

๒) ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง เป้าหมาย ประชาชนอยู่ดี กินดี และมีความสุขและบ้านเมืองมีความมั่นคงในทุกมิติและทุกระดับ

๓) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม เป้าหมาย สร้างความเป็นธรรม และลดความเหลื่อมล้ำในทุกมิติ

๔) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ เป้าหมาย คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ ๒๑ และสังคมไทยมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต

๕) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน เป้าหมาย ประเทศไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้น

๔. แผนระดับที่ ๒

● แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

แผนพัฒนาบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ มีความเชื่อมโยงกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติใน ๖ ประเด็น ดังนี้ ประเด็นที่ ๑) ความมั่นคง ประเด็นที่ ๘) ผู้ประกอบการและวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมยุคใหม่ ประเด็นที่ ๑๑) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต ประเด็นที่ ๒๐) การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ ประเด็นที่ ๒๑) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ และประเด็นที่ ๒๒) กฎหมายและกระบวนการยุติธรรม

● แผนการปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง)

สถาบันนิติวิทยาศาสตร์มีประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย แผนการปฏิรูปประเทศด้านกฎหมาย แผนการปฏิรูปประเทศด้านกระบวนการยุติธรรม แผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน และแผนการปฏิรูปด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ

● แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓

มีจุดมุ่งหมายสูงสุด คือ “พลิกโฉมประเทศสู่สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ ให้สามารถบรรลุผลตามเป้าหมายการพัฒนาระยะยาว ที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ โดยมุ่งหวังให้แผนพัฒนาฯ ทำหน้าที่เป็นกลไกในการขับเคลื่อนที่มีลำดับสูงต่อการพัฒนา

ประเทศในระยะ ๕ ปี เพื่อผลักดันให้ประเทศสามารถก้าวข้ามความท้าทายต่าง ๆ เพื่อขับเคลื่อนสู่ความเจริญเติบโตที่ทุกภาคส่วนได้รับประโยชน์อย่างเท่าเทียมกัน

การดำเนินงานตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) มีจุดหมายทั้งสิ้น ๑๓ หมุดหมาย โดยที่เกี่ยวข้องกับแผนพัฒนาบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ประกอบด้วย ๔ หมุดหมาย ได้แก่ หมุดหมายที่ ๗) ไทยมีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่เข้มแข็ง มีศักยภาพสูง และสามารถแข่งขันได้ หมุดหมายที่ ๘) ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ ปลอดภัย เติบโตได้อย่างยั่งยืน หมุดหมายที่ ๑๒) ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต และหมุดหมายที่ ๑๓) ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพและตอบโจทย์ประชาชน

● นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

สถาบันนิติวิทยาศาสตร์ มีประเด็นที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย นโยบายและแผนความมั่นคงที่ ๓) การรักษาความมั่นคงและผลประโยชน์ของชาติ พื้นที่ชายแดน นโยบายและแผนความมั่นคงที่ ๕) การป้องกันและแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ นโยบายและแผนความมั่นคงที่ ๘) ป้องกันปราบปราม และแก้ไขปัญหายาเสพติด และนโยบายและแผนความมั่นคงที่ ๑๐) การป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคงทางไซเบอร์

๕. แผนระดับที่ ๓

● (ร่าง) แผนแม่บทการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๙)

มีวิสัยทัศน์ “สร้างความร่วมมือในการบริหารงานเพื่ออำนวยความยุติธรรมอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม โดยยึดหลักนิติธรรม” โดยอยู่ภายใต้กรอบแนวคิดการบริหารงานยุติธรรม การอำนวยความยุติธรรมอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม ใน ๓ มิติหลัก ได้แก่ มิติที่ ๑) การสร้างความเป็นธรรมตามกฎหมาย มิติที่ ๒) การพัฒนากระบวนการยุติธรรมตามมาตรฐานสากล และมิติที่ ๓) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการบริหารงานยุติธรรม

● นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

(พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม เป็นแผนแม่บทหลักในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ที่กำหนดทิศทางการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืน โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ โดยมียุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับ

แผนพัฒนาบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ที่ ๔) ปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล และยุทธศาสตร์ที่ ๕) พัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล

● (ร่าง) แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ได้กำหนดวิสัยทัศน์ คือ “บริการภาครัฐสะดวก โปร่งใส ทันสมัย ตอบโจทย์ประชาชน” โดยมุ่งยกระดับภาครัฐไทยสู่เป้าหมายการให้บริการที่ตอบสนองประชาชน และลดความเหลื่อมล้ำ การเพิ่มความสามารถและศักยภาพในการแข่งขันของภาคธุรกิจ การสร้างความโปร่งใส ที่เน้นการเปิดเผยข้อมูลแก่ประชาชนโดยไม่ต้องร้องขอ และการสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนและการเป็นภาครัฐที่ปรับตัวทันสถานการณ์ อันจะเป็นพื้นฐานสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมของประเทศต่อไป

● (ร่าง) แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ได้กำหนดประเด็นการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ จำนวน ๓ ประเด็น โดยมีการกำหนดเป้าหมาย และกลยุทธ์ ดังนี้

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ การพัฒนาองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนา

เป้าหมาย หน่วยงานของรัฐสามารถสร้างและพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรที่มีความปรารถนาในการที่จะเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาการทำงาน มีการแบ่งปันความคิดในการทำงาน มีการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม มีการทุ่มเททรัพยากรเพื่อลงทุนให้บุคลากรทุกระดับเกิดการเรียนรู้ ตลอดจนสร้างค่านิยมเกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรม และทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ จนกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กร

กลยุทธ์ที่ ๑ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พัฒนากลไก เครื่องมือ หรือระบบเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนา

กลยุทธ์ที่ ๒ การเป็นองค์กรแห่งการตื่นรู้ และปรับตัว กำหนดนโยบาย ทิศทางในการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมในการปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

กลยุทธ์ที่ ๓ การเป็นองค์กรแห่งการมีพฤติกรรมที่ดี กำหนดมาตรการ หรือกลไก เพื่อเสริมสร้างและรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม

กลยุทธ์ที่ ๔ การเป็นองค์กรแห่งการมีส่วนร่วม กำหนดแนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วม และสมดุลคุณภาพชีวิตที่ดี

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ การพัฒนารอบแนวคิดและทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน เพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนารอบแนวคิด และทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานที่ท้าทายเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ ๑ กำหนดให้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (HRD Plan) ที่เชื่อมโยงกับแผนบริหารกำลังคน (Workforce Plan) ของส่วนราชการ โดยพิจารณาเชื่อมโยงกับประเด็นยุทธศาสตร์ระดับประเทศเป้าหมายการพัฒนาประเทศ กับภารกิจหลักของส่วนราชการ ทิศทางการขับเคลื่อนภารกิจที่ท้าทาย เพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาและใช้ศักยภาพบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ ๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนา (Development Roadmap) ของบุคลากรภาครัฐทุกระดับที่เชื่อมโยงกับแผนพัฒนาบุคลากร (HRD Plan) ส่งเสริมให้มีการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และสนับสนุนการเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานในแต่ละระดับตำแหน่งให้มีความพร้อม รวมถึงมีการจัดทำและพัฒนาทักษะเฉพาะด้านของบุคลากรอย่างทั่วถึง

กลยุทธ์ที่ ๓ กำหนดให้มีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ที่เชื่อมโยงกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับ และในการสร้างและเตรียมความพร้อมในด้านความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และภาวะผู้นำของบุคลากรเพื่อสนับสนุนเส้นทางความก้าวหน้าทางราชการ โดยมีการประเมินผลในมิติของการนำความรู้ และทักษะไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน หรือพัฒนางานด้วย

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การพัฒนารอบความคิดและทักษะด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเป็นรัฐบาลดิจิทัล

เป้าหมาย บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนภารกิจ พัฒนางค์กรสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล และตอบสนองความต้องการประชาชน โดยจำแนกกลุ่มบุคลากร ออกเป็น ๒ กลุ่มหลัก คือ ๑) กลุ่มผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (คน IT) และ ๒) กลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับด้านเทคโนโลยีดิจิทัลโดยตรง (Non-IT) และจำแนกกลุ่มย่อยเป็นผู้ปฏิบัติงาน ตำแหน่งประเภทอำนวยการหรือหัวหน้างาน และตำแหน่งประเภทบริหาร เพื่อให้สามารถพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลได้ตรงตามความต้องการและการใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ที่ ๑ กำหนดกรอบการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลตามภารกิจ และการนำไปใช้ประโยชน์ และดำเนินการพัฒนาทักษะดิจิทัล โดยเน้นการเรียนรู้ผ่านการพัฒนาเชิงปฏิบัติ

กลยุทธ์ที่ ๒ กำหนดบทบาทของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุนการดำเนินการของส่วนราชการ และหน่วยงานของรัฐในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล รวมถึงการพัฒนากลไก และเครื่องมือในการดำเนินการ

กลยุทธ์ที่ ๓ ติดตามประเมินผลการพัฒนาทักษะดิจิทัล ในมิติการพัฒนาทักษะดิจิทัล ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัล การปฏิบัติงาน และผลการนำทักษะด้านดิจิทัลไปใช้ ประโยชน์

● **ยุทธศาสตร์กระทรวงยุติธรรม ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)**

ได้กำหนดวิสัยทัศน์ของกระทรวงยุติธรรม คือ “เป็นหลักประกันยุติธรรม ตามมาตรฐานสากล” มีพันธกิจ ๔ เรื่อง ได้แก่ ๑) พัฒนาระบบการให้บริการประชาชนเพื่อเข้าถึงความ ยุติธรรมอย่างเท่าเทียม ๒) พัฒนางานระบบยุติธรรมและการบังคับใช้กฎหมายให้เป็นไปตามหลักสากล ๓) พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารความยุติธรรมและการบังคับใช้กฎหมายให้มีธรรมาภิบาล ๔) พัฒนาระบบ ป้องกันอาชญากรรมเพื่อสร้างความปลอดภัยในสังคม ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่ ๑) การป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ยุทธศาสตร์ที่ ๒) การสร้างความปลอดภัยและความสงบสุขในสังคม ยุทธศาสตร์ที่ ๓) การอำนวยความยุติธรรม ยุทธศาสตร์ที่ ๔) การพัฒนากฎหมายและกระบวนการยุติธรรม ยุทธศาสตร์ที่ ๕) การป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมด้านความมั่นคง และยุทธศาสตร์ที่ ๖) การเสริมสร้างปรองดองสมานฉันท์

● **แผนปฏิบัติการราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกระทรวงยุติธรรม**

วิสัยทัศน์ “อำนวยความยุติธรรม ลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความเป็นธรรมในสังคม” โดยกระทรวงยุติธรรมมีเป้าประสงค์ที่มุ่งเน้นนโยบายและแผนในงานยุติธรรม มีความทันสมัย สอดรับ กับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ประชาชนได้รับการช่วยเหลือจากการให้บริการงานยุติธรรมอย่างรวดเร็ว ทั้งถึง และเป็นธรรม ประชาชนมีความเชื่อมั่นในการบังคับใช้กฎหมาย และมีความเชื่อมั่นต่อกระทรวงยุติธรรม ผู้กระทำความผิดได้รับการพัฒนาพฤตินิสัย และสามารถกลับคืนสู่สังคมได้อย่างเป็นปกติสุข โดยแผนฉบับดังกล่าว มีแผนปฏิบัติการ ๔ เรื่อง ได้แก่ ๑) แผนปฏิบัติการ เรื่อง เสริมสร้างการรับรู้ด้านกฎหมายและการอยู่ ร่วมกันภายใต้สังคมเคารพกติกา (Law Awareness & Culture of Lawfulness) ๒) แผนปฏิบัติการ เรื่อง ส่งเสริมการเข้าถึงบริการงานยุติธรรม การช่วยเหลือเยียวยา และการไกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาท (Access to Justice & Alternative Dispute Resolution) ๓) แผนปฏิบัติการ เรื่อง เพิ่มประสิทธิภาพการบังคับ ใช้กฎหมายและพัฒนาระบบงานยุติธรรม (Law Enforcement & Justice Development) และ ๔) แผนปฏิบัติการ เรื่อง แก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำความผิดและคืนคนดีสู่สังคม (Rehabilitation & Reintegration)

● **แผนปฏิบัติการสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)**

วิสัยทัศน์ “สถาบันนิติวิทยาศาสตร์เป็นองค์กรมืออาชีพ มีมาตรฐานสากล ประชาชน ไว้วางใจ” โดยสถาบันนิติวิทยาศาสตร์มีพันธกิจในการสนับสนุนส่งเสริมความยุติธรรมและคุ้มครองสังคม และ

มีภารกิจหลัก ได้แก่ ๑) พัฒนามาตรฐานงานนิติวิทยาศาสตร์ ศึกษาวิจัยและนวัตกรรมด้านนิติวิทยาศาสตร์ของประเทศ ๒) ให้บริการด้านนิติวิทยาศาสตร์เพื่ออำนวยความสะดวกและการคุ้มครองทางสังคม ๓) ส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือด้านนิติวิทยาศาสตร์ภายในและต่างประเทศ ๔) พัฒนาและบูรณาการระบบฐานข้อมูลด้านนิติวิทยาศาสตร์ และ ๕) กำหนดนโยบายทิศทางการพัฒนาและระบบการบริหารงานด้านนิติวิทยาศาสตร์อย่างมีธรรมาภิบาล โดยมีประเด็นยุทธศาสตร์ จำนวน ๔ เรื่อง คือ ๑) ส่งเสริมความเป็นเลิศทางนิติวิทยาศาสตร์ (จัดให้มีศูนย์แลกเปลี่ยนเรียนรู้นิติวิทยาศาสตร์ที่เป็นเลิศ) ๒) สร้างและใช้เครือข่ายนิติวิทยาศาสตร์ทั้งระดับประเทศและต่างประเทศ ๓) พัฒนาเทคโนโลยี นวัตกรรม และงานสร้างสรรค์ด้านนิติวิทยาศาสตร์ และ ๔) มุ่งเน้นการจัดการธรรมาภิบาลทั้งภายในและภายนอกสถาบันนิติวิทยาศาสตร์

● นโยบายของรัฐบาล

ปรากฏตามคำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๒ กำหนดนโยบายที่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงกับภารกิจของกระทรวงยุติธรรม ประกอบด้วย นโยบาย ๑๒ ด้านที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การแก้ไขปัญหาเสียดังอย่างจริงจังทั้งระบบ การปรับปรุงระเบียบ กฎหมาย เพื่อเอื้อต่อการทำธุรกิจและการใช้ชีวิตประจำวัน การป้องกันและปราบปรามทุจริตและประพฤติมิชอบ และกระบวนการยุติธรรม การแก้ไขปัญหาทุจริตและประพฤติมิชอบ และการปฏิรูปกระบวนการยุติธรรม

นโยบายเร่งด่วน ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงยุติธรรม คือ การเพิ่มศักยภาพด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมของประเทศ สร้างความรู้ ความเข้าใจ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สื่อออนไลน์และโครงข่ายสังคมออนไลน์ของคนไทย เพื่อป้องกันและลดผลกระทบในเชิงสังคม ความปลอดภัย อาชญากรรมทางไซเบอร์ และสามารถใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการกระจายข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง การสร้างความสมานฉันท์ และความสามัคคีในสังคม รวมทั้ง ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ที่จำเป็นในการดำเนินชีวิต

● นโยบายผู้บริหารกระทรวงยุติธรรม

ปลัดกระทรวงยุติธรรม (นางพงษ์สวาท ภายอรุณสุทธิ) ได้มอบนโยบาย ทิศทางการขับเคลื่อนงานด้านพัฒนาบุคลากร ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกระทรวงยุติธรรม ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ เมื่อวันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๖๕ เพื่อเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนและบูรณาการงานด้านการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงยุติธรรมและสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

๑. “คุณธรรม จริยธรรม” บุคลากรทุกระดับของกระทรวงยุติธรรม ต้องยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม เป็นสำคัญ ประพฤติปฏิบัติตนตามพระราชบัญญัติมาตรฐานจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ประกอบด้วย

- (๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ ได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๒) ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่
- (๓) กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม
- (๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ
- (๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
- (๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ
- (๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

๒. “ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ที่เท่าทันการเปลี่ยนแปลง” กระทรวงยุติธรรมต้องพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และมีความเชี่ยวชาญในสายงานของตนเอง บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีอาชีพและสามารถนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน และการให้บริการ เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของกฎหมายและกระทรวงยุติธรรม พร้อมทั้งสามารถสร้างนวัตกรรมในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพบนหลักธรรมาภิบาล อันประกอบด้วย การปฏิบัติตามกฎหมาย ไม่เลือกปฏิบัติ การยึดมั่นในคุณธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ การเปิดรับฟังความเห็น รับผิดชอบ และสำนึกในหน้าที่และใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้ง ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ด้านกฎหมาย กฎ และระเบียบต่าง ๆ ที่ทันสมัย เป็นธรรม และเป็นสากล มีความรู้ ความเข้าใจการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมที่มีรูปแบบหลากหลายเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะอาชญากรรมทางไซเบอร์ (Cybercrime) และพัฒนาทักษะในการสร้างการมีส่วนร่วมจากภาคส่วนต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรมีทักษะที่หลากหลายสามารถปรับตัวได้ทันกับยุคดิจิทัล

๓. “องค์กรแห่งความสุข” ส่วนราชการในสังกัดกระทรวงยุติธรรม ต้องปรับเปลี่ยนไปสู่องค์กรแห่งความสุข กล่าวคือ คนทำงานมีความสุข ที่ทำงานน้อย ความสามัคคีปรองดองในองค์กร ส่วนราชการในสังกัดกระทรวงยุติธรรม จำเป็นต้องสร้างแนวทางในการสร้างความผูกพันในองค์กร โดยการวิเคราะห์ถึงปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร เพื่อค้นหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่ตรงจุด ครอบคลุมทุกมิติ สร้างการมีส่วนร่วมจากบุคลากรทุกระดับ โดยขับเคลื่อนผ่านกิจกรรมที่เน้นการสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน ซึ่งมีผู้บริหารเป็นผู้นำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และบุคลากรต้องมี Mindset รู้จัก

หน้าที่ของตนเอง มีเป้าหมายเดียวกัน ในการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้อย่าง
สัมฤทธิ์ผล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน และประเทศชาติอย่างสูงสุดต่อไป

๖. มาตรการ และแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร

● การปฏิรูประบบราชการ ๔.๐

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (กพร.) ได้กำหนดแนวทางในการปฏิรูประบบราชการของไทย เพื่อรองรับยุทธศาสตร์ประเทศไทย ๔.๐ ระบบราชการต้องปรับเปลี่ยนแนวคิดและวิธีการทำงานใหม่ เพื่อพลิกโฉม (Transform) ให้สามารถเป็นที่เชื่อถือไว้วางใจ และเป็นที่พึ่งของประชาชนได้อย่างแท้จริง (Credible and Connected Government) ซึ่งประกอบด้วยสาระสำคัญ ๓ ประการ ดังนี้ ๑) เปิดกว้างและเชื่อมโยง (Open & Connected Government) ๒) ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen Centric Government) และ ๓) มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย (Smart & High Performance Government)

● การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management

Quality Award : PMQA) หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล

กำหนดเกณฑ์สำคัญไว้ ๓ ประเด็น คือ ระบบงานบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล การเรียนรู้ของบุคลากรและการสร้างสิ่งจูงใจ และการสร้างความผาสุก ความพึงพอใจแก่บุคลากร

● แนวคิดเกี่ยวกับช่วงอายุในองค์กร

การจำแนกกลุ่มคนตามช่วงอายุต่าง ๆ ที่เติบโตขึ้นมาภายใต้สภาพแวดล้อม บริบททางสังคมที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน ได้รับประสบการณ์ต่าง ๆ ในลักษณะเดียวกัน ส่งผลให้มีแนวคิด ทักษะค่านิยม พฤติกรรม รวมถึงรูปแบบในการดำเนินชีวิตที่เหมือนกัน

● แนวโน้มการบริหารทรัพยากรบุคคลยุคใหม่

บุคลากร คือ ส่วนสำคัญที่จะนำพาองค์กรก้าวหน้า เติบโต และบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้ การเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรให้ทัน และรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ซึ่งมีแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๗ รูปแบบ ดังนี้ ๑) ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลต้องทำงานร่วมกับผู้บริหารให้มากขึ้น เข้าใจเป้าหมายขององค์กร ๒) การพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นของบุคลากร ๓) การพัฒนาทักษะด้านอารมณ์ (Soft Skills) ๔) การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมต้องสนุก น่าเรียนรู้ น่าสนใจ ๕) การปรับเปลี่ยนทัศนคติ (Mindset) ของผู้บริหารและบุคลากรในองค์กร ๖) การมุ่งเน้นผู้เรียนมากกว่าเนื้อหาในการสอน และ ๗) การเรียนบนสื่อออนไลน์ หรือสื่อดิจิทัล

● การพัฒนาทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ (21st- Century Skill)

World Economic Forum (WEF) ได้สำรวจและวิเคราะห์ความต้องการของตลาดแรงงานรวมทั้งแนวโน้มด้านเทคโนโลยีในองค์กรขนาดใหญ่ทั่วโลก พบว่า ปัจจุบันและอนาคตองค์กรต่าง ๆ ได้นำความรู้และเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาใช้ในการทำงานมากขึ้น ดังนั้น บุคลากรในองค์กรต้องมีการปรับตัวในการเรียนรู้ และพัฒนาทักษะต่าง ๆ เพื่อให้สามารถใช้เทคโนโลยีที่มีในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยแบ่งออกเป็น 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 ทักษะการจัดการตัวเองกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป (Character Qualities) เนื่องจากความรวดเร็วของสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้บุคลากรยุคใหม่ต้องปรับตัวให้ทัน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาทักษะดังต่อไปนี้

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

○ ความตระหนักถึงสังคมและวัฒนธรรม (Social & Cultural Awareness)

● **รูปแบบการเรียนรู้และพัฒนา ๗๐:๒๐:๑๐ (70:20:10 Model for Learning and Development)**

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

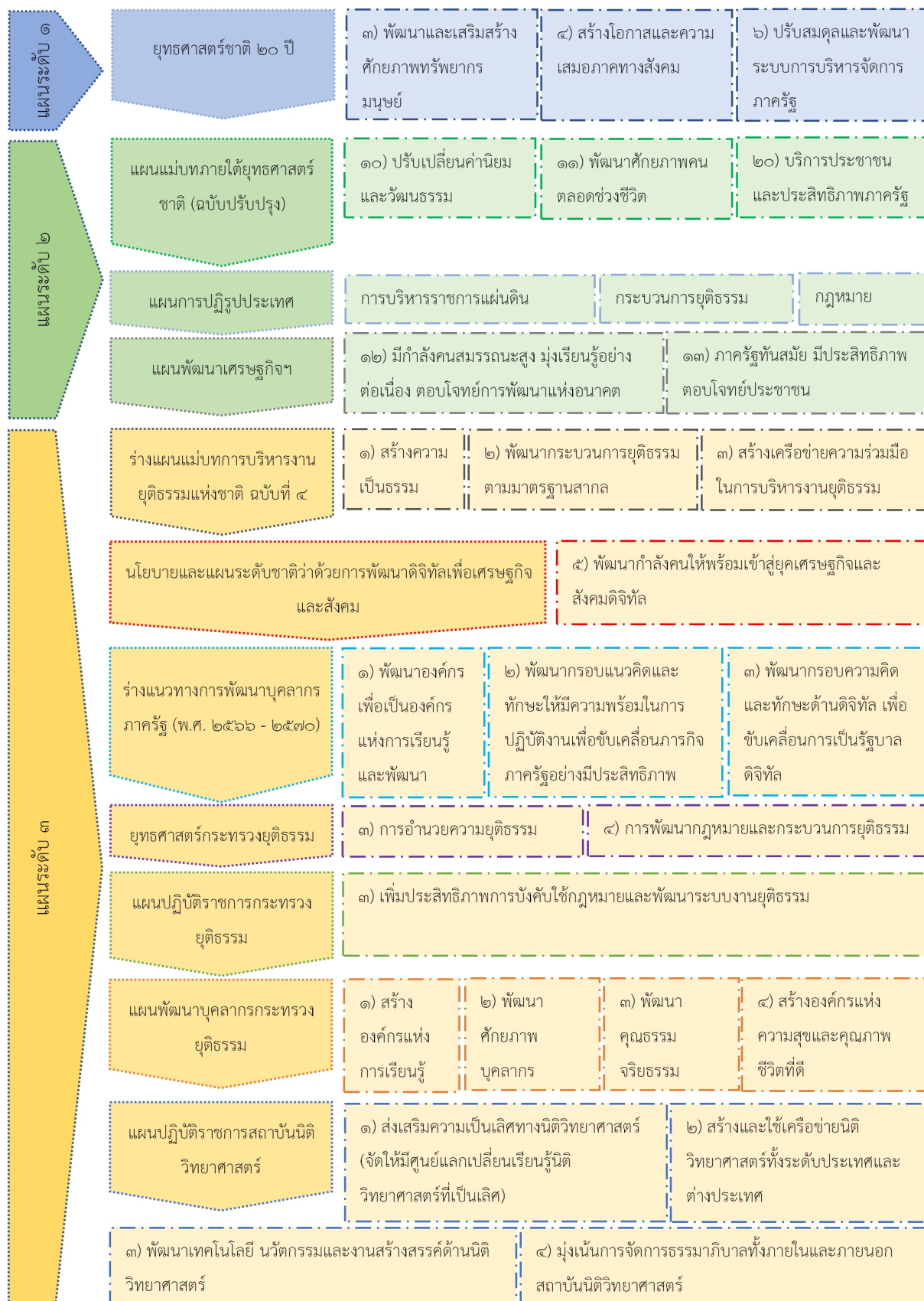
๑) รูปแบบ ๗๐ : การเรียนรู้และพัฒนาจากการลงมือทำ (Experiential Learning) เป็นการสร้างประสบการณ์จากการทำงานจริง โดยต้องมีการออกแบบให้การทำงานในแต่ละวันให้เป็นการเรียนรู้จากงานที่ปฏิบัติ (On The Job Training) หรืออาจจะมาจากการได้รับมอบหมายงานใหม่ ๆ ที่ท้าทาย (Project Assignment) การเพิ่มปริมาณงาน (Job Enlargement) 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 เอกสารต่าง ๆ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถค้นหาและเรียนรู้ด้วยตนเองได้ การพัฒนาในรูปแบบนี้ยังรวมถึงการเรียนรู้ด้วยตนเองตามความสนใจจากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ

๒) รูปแบบ ๒๐ : การเรียนรู้และพัฒนาจากผู้อื่น เช่น การสอนงาน 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)

ส่วนที่ ๓

สาระสำคัญของแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗



แผนพัฒนาบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

วิสัยทัศน์	บุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์เป็นมืออาชีพด้านนิติวิทยาศาสตร์และมีคุณภาพชีวิตที่ดีภายในปี ๒๕๗๐
เป้าประสงค์	๑) บุคลากรมีความรู้และเชี่ยวชาญในงานด้านนิติวิทยาศาสตร์ ๒) บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี
พันธกิจ	พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนงานด้านนิติวิทยาศาสตร์และมีคุณภาพชีวิตที่ดี
ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนา	๑) วางแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๒) สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ๓) พัฒนาศักยภาพบุคลากร ๔) พัฒนาบุคลากรให้มีความรอบแนวคิด (Mindset) และทักษะที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ๕) สร้างองค์กรแห่งความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดี ๖) การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม ๗) การพัฒนากรอบความคิดและทักษะด้านดิจิทัล
โครงการสำคัญ เช่น	๑) โครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (HRD Plan) ๒) โครงการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ๓) โครงการสร้างหลักสูตรการเรียนรู้ผ่าน Platform CIFS e-Learning ๔) โครงการเรื่องดี ๆ มีไว้แบ่งปัน (ถอดบทเรียน) ๕) โครงการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ตามสายงานที่ปฏิบัติ และมีสมรรถนะตามความจำเป็นในการปฏิบัติงาน ๖) โครงการพัฒนาผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านนิติวิทยาศาสตร์ ๗) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรความรู้พื้นฐานการปฏิบัติงานด้านนิติวิทยาศาสตร์ ๘) โครงการเสริมสร้างความรู้ ทักษะเชิงยุทธศาสตร์และภาวะผู้นำ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ๙) โครงการพัฒนาทักษะการคิดสู่การสร้างสรรคงานวิจัยและนวัตกรรม ๑๐) โครงการสร้าง Coach ปรับ Mindset ปลุก Passion ด้านนิติวิทยาศาสตร์ ๑๑) โครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เปิดกว้าง ๑๒) โครงการเสริมสร้างความผาสุกและคุณภาพชีวิตที่ดี ๑๓) โครงการเสริมสร้างความผูกพัน ๑๔) โครงการเพชรยอดมงกุฎ ๑๕) โครงการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานเป็นทีม ๑๖) โครงการจิตอาสา ๙๐๔ กระทรวงยุติธรรม ๑๗) โครงการพัฒนาบุคลากรตามค่านิยมร่วมและวัฒนธรรมองค์กรกระทรวงยุติธรรม ๑๘) โครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ๑๙) โครงการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๑ วางแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เป้าหมาย : หน่วยงานมีแผนพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ แผนบริหารกำลังคน แผนการสืบทอดตำแหน่ง ผลการปฏิบัติงาน และผลการประเมินสมรรถนะของบุคลากร

ตัวชี้วัด : ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ แผนบริหารกำลังคน แผนการสืบทอดตำแหน่ง ผลการปฏิบัติงาน และผลการประเมินสมรรถนะของบุคลากร ร้อยละ ๑๐๐

โครงการ/กิจกรรม	กำหนดการ				ค่าเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
	ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔		
๑. โครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (HRD Plan)	←			→	หน่วยงานมีแผนพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ แผนบริหารกำลังคน แผนการสืบทอดตำแหน่ง ผลการปฏิบัติงาน และผลการประเมินสมรรถนะของบุคลากร	สลก. (พบ./กจ.)
๒. โครงการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)	←			→	หน่วยงานมีแผนพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ แผนบริหารกำลังคน แผนการสืบทอดตำแหน่ง ผลการปฏิบัติงาน และผลการประเมินสมรรถนะของบุคลากร	สลก. (พบ./กจ.)

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๒ สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

เป้าหมาย : ๑. สร้างแรงจูงใจและบรรยากาศการเรียนรู้

๒. พัฒนาสู่องค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ตัวชี้วัด : ๑. ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสามารถสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ภายในองค์กร

๒. จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร

๓. จำนวนองค์ความรู้ที่ถ่ายทอดภายในองค์กร

โครงการ/กิจกรรม	กำหนดการ				ค่าเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
	ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔		
๑. โครงการสร้างหลักสูตรการเรียนรู้ผ่าน Platform CIFS e-Learning	←			→	องค์ความรู้ที่ถ่ายทอดผ่าน Platform CIFS e-Learning จำนวน ๒ หลักสูตร	สลก./กม.
๒. โครงการเรื่องดี ๆ มีไว้แบ่งปัน (ถอดบทเรียน)	←			→	กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร จำนวน ๖ เรื่อง	สลก.(พบ.) จัดกิจกรรม/ ทุก หน่วยงาน (สนับสนุน)

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๓ พัฒนาศักยภาพบุคลากร

เป้าหมาย : พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ และสมรรถนะตามความจำเป็นในการปฏิบัติงาน และมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านนิติวิทยาศาสตร์

ตัวชี้วัด : ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนามีผลการประเมินสมรรถนะสูงขึ้น

โครงการ/กิจกรรม	กำหนดการ				ค่าเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
	ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔		
๑. โครงการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ตามสายงานที่ปฏิบัติ และมีสมรรถนะตามความจำเป็นในการปฏิบัติงาน (เฉพาะหน่วยงานที่เสนอขอรับการจัดสรรงบประมาณ สัมมนาและฝึกอบรมประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ และได้รับการจัดสรรงบประมาณตามวงเงินที่หน่วยงานกำหนด)					บุคลากรที่ได้รับการพัฒนามีความรู้ตามสายงานที่ปฏิบัติ และมีสมรรถนะตามความจำเป็นในการปฏิบัติงาน (งบประมาณ : ๑๐๐,๐๐๐ บาท)	สลก.(พบ./ปชส.)/กตพ. ./กคศ./กปก./กบก.
๒. โครงการพัฒนาผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านนิติวิทยาศาสตร์					หน่วยงานมีหลักสูตรพัฒนาผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านนิติวิทยาศาสตร์ จำนวน ๑ หลักสูตร	กมฐ.
๓. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรความรู้พื้นฐานการปฏิบัติงานด้านนิติวิทยาศาสตร์					บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาผ่านเกณฑ์การฝึกอบรมตามที่หลักสูตรกำหนด ร้อยละ ๑๐๐	สลก.(พบ.) จัดโครงการ/ทุก หน่วยงาน (สนับสนุน)

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๔ พัฒนาบุคลากรให้มีกรอบแนวคิด (Mindset) และทักษะที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

เป้าหมาย : พัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมต่อการแก้ปัญหาที่มีความซับซ้อนและรองรับอนาคต

ตัวชี้วัด : ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนามีทักษะในการตัดสินใจพร้อมตอบสนองต่อปัญหาที่ซับซ้อนและรองรับอนาคต

โครงการ/กิจกรรม	กำหนดการ				ค่าเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
	ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔		
๑. โครงการเสริมสร้างความรู้ ทักษะเชิงยุทธศาสตร์ และภาวะผู้นำ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต	←			→	บุคลากรที่ได้รับการพัฒนามีทักษะในการตัดสินใจพร้อมตอบสนองต่อปัญหาที่ซับซ้อนและรองรับอนาคต	สกก. (พบ.)
๒. โครงการพัฒนาทักษะการคิดสู่การสร้างสรรค์งานวิจัยและนวัตกรรม	←			→	๑. บุคลากรที่ได้รับการพัฒนามีทัศนคติที่ดีในการสร้างสรรค์งานวิจัย และมีทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม ๒. หน่วยงานมีผลงานวิจัยหรือนวัตกรรมจำนวน ๖ เรื่อง	กมฐ.
๓. โครงการสร้าง Coach ปรับ Mindset ปลุก Passion ด้านนิติวิทยาศาสตร์	←			→	บุคลากรที่ได้รับการพัฒนามีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน และสามารถนำเทคนิคการสอนงานไปพัฒนาทีมงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	สกก.(พบ.) กำหนด แนวทางการ พัฒนา/ทุก หน่วยงาน สนับสนุน

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๕ สร้างองค์กรแห่งความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดี

เป้าหมาย : ๑. สร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เปิดกว้าง รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง

๒. เสริมสร้างความผาสุกและคุณภาพชีวิตที่ดี

๓. เสริมสร้างความผูกพัน ความภาคภูมิใจ และความเป็นเจ้าขององค์กร

ตัวชี้วัด : ๑. ร้อยละของบุคลากรที่มีความผาสุกและคุณภาพชีวิตที่ดี

๒. ร้อยละความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร

โครงการ/กิจกรรม	กำหนดการ				ค่าเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
	ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔		
๑. โครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เปิดกว้าง	←			→	หน่วยงานมีกิจกรรมหรือช่องทางการรับฟังความคิดเห็นภายในหน่วยงาน	สลก.(พบ.)/ ทุก หน่วยงาน
๒. โครงการเสริมสร้างความผาสุกและคุณภาพชีวิตที่ดี	←			→	ค้นหาปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุกและคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร และจัดทำแผนเสริมสร้างความผาสุกและคุณภาพชีวิตที่ดี	สลก.(พบ.)
๓. โครงการเสริมสร้างความผูกพัน	←			→	ค้นหาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรและจัดทำแผนเสริมสร้างความผูกพันขององค์กร	สลก.(พบ.)

โครงการ/กิจกรรม	กำหนดการ				ค่าเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
	ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔		
๔. โครงการเพชรยอดมงกุฏ	←			→	บุคลากรที่ได้รับการคัดเลือกให้เป็นเพชรยอดมงกุฏ จำนวน ๒ ด้าน	สลก.(พบ.)/ คกก. คัดเลือก เพชรยอด มงกุฏ
๕. โครงการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานเป็นทีม	←			→	บุคลากรที่ได้รับการพัฒนามีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๑๐๐	สลก.(พบ.)/ ทุก หน่วยงาน
๖. โครงการจิตอาสา ๙๐๔ กระทรวงยุติธรรม		←	→		หน่วยงานจัดกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการเพื่อขับเคลื่อนงานจิตอาสากระทรวงยุติธรรม	สลก.(พบ.)/ คทง. ดำเนินงาน โครงการจิต อาสา พระราชทาน ๙๐๔ วปร. สนว.

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๖ การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม

เป้าหมาย : ๑. ส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร

๒. ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม

ตัวชี้วัด : ๑. ร้อยละของบุคลากรมีความเข้าใจและมีพฤติกรรมสอดคล้องตามค่านิยมร่วมและวัฒนธรรมองค์กรกระทรวงยุติธรรม

๒. ร้อยละบุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรม

๓. ร้อยละความเชื่อมั่นของประชาชนที่มีต่อกระบวนการยุติธรรม

โครงการ/กิจกรรม	กำหนดการ				ค่าเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
	ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔		
๑. โครงการพัฒนาบุคลากรตามค่านิยมร่วมและวัฒนธรรมองค์กรกระทรวงยุติธรรม	←			→	บุคลากรมีความเข้าใจและมีพฤติกรรมสอดคล้องตามค่านิยมร่วมและวัฒนธรรมองค์กรกระทรวงยุติธรรม ร้อยละ ๕๐	สลก.(พบ.)/ คทง.ส่งเสริม ค่านิยมและ วัฒนธรรม องค์กรสนว.
๒. โครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม	←			→	บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม ร้อยละ ๕๐	จธ.

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๗ การพัฒนารอบความคิดและทักษะด้านดิจิทัล

เป้าหมาย : เสริมสร้างความรอบรู้ด้านดิจิทัล

ตัวชี้วัด : ร้อยละของบุคลากรมีคะแนนเฉลี่ยผลการประเมินทักษะดิจิทัลในระดับที่เหมาะสม

โครงการ/กิจกรรม	กำหนดการ				ค่าเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
	ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔		
โครงการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากร	←			→	บุคลากรมีคะแนนเฉลี่ยผลการประเมินทักษะดิจิทัลในระดับที่เหมาะสม	กสท.

ส่วนที่ ๔

การติดตามประเมินผล

การติดตามประเมินผล

กลุ่มพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการกรม ดำเนินการติดตามผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ รายไตรมาส ประกอบด้วย

ครั้งที่ ๑ ไตรมาสที่ ๑ และ ๒ ระหว่างเดือนตุลาคม - มีนาคม (รายงานผลวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๗)

ครั้งที่ ๒ ไตรมาสที่ ๓ และ ๔ ระหว่างเดือนเมษายน - กันยายน (รายงานผลวันที่ ๓๑ สิงหาคม

๒๕๖๗)



ติดต่อ

กลุ่มพัฒนาบุคลากร
สำนักงานเลขานุการกรม
สถาบันนิติวิทยาศาสตร์
หมายเลขโทรศัพท์ ๐ ๒๑๔๒ ๓๕๔๓-๖
E-mail : CIFSHRD@gmail.com