



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานเลขาธิการกรม กลุ่มพัฒนาบุคลากร

ที่ ยธ ๑๐๐๑/ว๓๓๕

วันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง แผนพัฒนาบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เรียน ผู้อำนวยการกอง/หัวหน้าหน่วยงานขึ้นตรง/หัวหน้ากลุ่มงาน

๑. เรื่องเดิม

ตามที่กลุ่มพัฒนาบุคลากร ได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในสังกัดสถาบันนิติวิทยาศาสตร์และเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรบุคคลสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ให้เป็นทรัพยากรที่เป็นพลังสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น

๒. ข้อเท็จจริง

ผู้อำนวยการสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตามหนังสือกลุ่มพัฒนาบุคลากร ที่ ยธ ๑๐๐๑.๐๖/๒๖๓ ลงวันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๖๔

๓. ข้อพิจารณา

สำนักงานเลขาธิการกรม โดยกลุ่มพัฒนาบุคลากร จึงขอแจ้งเวียนแผนพัฒนาบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในสังกัดสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ต่อไป รายละเอียดตามแผนพัฒนาบุคลากรฯ ที่แนบมาพร้อมนี้

(นางสาวจิตาภา สวนคล้าย)

เลขาธิการกรม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการกรม

ที่ ยธ ๑๐๐๑.๐๖/๒๖๓

วันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความเห็นชอบแผนพัฒนาบุคลากรของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เรียน ผู้อำนวยการสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ (ผ่านเลขานุการกรม)

๑. เรื่องเดิม

ตามที่กลุ่มพัฒนาบุคลากร ได้ขอความเห็นชอบแผนพัฒนาบุคลากรของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ และผู้อำนวยการสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ มอบหมายให้นายศราวุธ สุจริตธรรม ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านนิติเวช และกลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ พิจารณาและเสนอแนวทางที่เป็นไปตามกรอบการพัฒนาบุคลากร ตามหนังสือกลุ่มพัฒนาบุคลากร ที่ ยธ ๑๐๐๑.๐๖/๘๕ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๓ นั้น

๒. ข้อเท็จจริง

กลุ่มพัฒนาบุคลากร ได้ดำเนินการ ดังนี้

๒.๑ จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ตามคำสั่งสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ที่ ๑๕๓/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๔

๒.๒ จัดประชุมคณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๔ ผ่านระบบ VDO Conference เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ วิเคราะห์และกำหนดหลักสูตรที่สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

๒.๓ จัดทำ ร่าง-แผนพัฒนาบุคลากรของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ตามมติที่ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์

๓. ข้อพิจารณา

เพื่อให้การดำเนินการด้านการพัฒนาบุคลากรของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย กลุ่มพัฒนาบุคลากร เห็นควรขอความเห็นชอบแผนพัฒนาบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ รายละเอียดตามแผนพัฒนาบุคลากรที่เสนอมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

(นางสาวรุจิยา เจริญเสาวภาคย์)
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ
หัวหน้ากลุ่มพัฒนาบุคลากร



ที่ ยธ ๑๐๐๑.๐๖/๒๖๓

ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความเห็นชอบแผนพัฒนาบุคลากรของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ความเร่งด่วน ปกติ

การดำเนินการ (เฉพาะทางเดินหนังสือ กลุ่มพัฒนาบุคลากร)

ผู้ส่ง: กลุ่มพัฒนาบุคลากร

กลุ่มพัฒนาบุคลากร

๑๕ ก.ย. ๒๕๖๔ เวลา ๑๕:๑๔

สำนักงานเลขานุการกรม

เลขรับ ๔๗๗๑

วันที่ ๑๕ ก.ย. ๒๕๖๔

เวลา ๑๖:๒๗

ผู้ส่ง: ผู้อำนวยการสถาบันนิติวิทยาศาสตร์

เห็นชอบ ขอชมเชย เอกสารออกมาเหมาะสม มีขั้นตอน

แจ้งเวียน

(ทรงศักดิ์ รักศักดิ์สกุล)

ผู้อำนวยการสถาบันนิติวิทยาศาสตร์

๑๗ ก.ย. ๒๕๖๔ เวลา ๐๘:๐๓

กลุ่มพัฒนาบุคลากร

เลขรับ

วันที่ ๑๗ ก.ย. ๒๕๖๔

เวลา ๐๙:๔๔

ผู้ส่ง: กลุ่มพัฒนาบุคลากร

กลุ่มพัฒนาบุคลากร

(ค้างส่ง)



แผนพัฒนาบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕



กลุ่มพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม
สถาบันนิติวิทยาศาสตร์

คำนำ

สถาบันนิติวิทยาศาสตร์ มีเจตนารมณ์ในการเสริมสร้างทรัพยากรบุคคล ให้มีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และวิสัยทัศน์ของส่วนราชการ ส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีคุณธรรมจริยธรรม เนื่องจากทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าที่สุดขององค์กร และเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจไปสู่เป้าหมาย จึงควรส่งเสริม และพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของทรัพยากรบุคคล ให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ครั้งนี้ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในสังกัดสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ และเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรบุคคลสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ให้เป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่า และเป็นพลังสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล รวมทั้ง เกิดความต่อเนื่องในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ จึงมอบหมายให้กลุ่มพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการกรม จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ขึ้น โดยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนพัฒนาบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ฉบับนี้ จะเป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ให้สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์จนเกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อสังคม และประเทศชาติต่อไป

สถาบันนิติวิทยาศาสตร์

กระทรวงยุติธรรม

สิงหาคม ๒๕๖๔

สารบัญ

หน้า

ส่วนที่ ๑ บทนำ

- หลักการและเหตุผล ๑
- วัตถุประสงค์การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๒
- ผลที่คาดว่าจะได้รับ ๒
- กรอบแนวคิด ๒

ส่วนที่ ๒ กระบวนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์

- ความเป็นมา ๓
- ขั้นตอนและวิธีการดำเนินงาน ๓

ส่วนที่ ๓ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

- ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง ๖
- ทบทวนสถานการณ์การพัฒนาข้าราชการ ๑๒
- กำหนดทักษะและสมรรถนะของบุคลากรที่ต้องการ ๑๒
- วิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ๑๓
- ประเมินองค์การโดยใช้ SWOT Analysis ๑๕
- ข้อมูลทั่วไปของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ๑๗
- ผลการประเมินสมรรถนะหลักข้าราชการสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ รอบ ๑/๒๕๖๔ ๒๐
- ผลการประเมินความผูกพันของบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ๒๑
- กำหนดเป้าหมาย ลักษณะเฉพาะ และเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากร ๒๓
- ผลสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล ๒๖
- องค์ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง ๒๗
- แนวทางการเรียนรู้ และพัฒนาบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ แยกตามระดับตำแหน่ง ๔๒

ส่วนที่ ๔ แผนพัฒนาบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

- แนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีองค์ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ๕๗
- ความเชื่อมโยงประเด็นยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ๕๗
- แผนพัฒนาบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ๕๙

ส่วนที่ ๕ การนำแผนพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติและการติดตามรายงานผล

- แนวทางการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ ๖๕
- การติดตามรายงานผล ๖๕

สารบัญ (ต่อ)

ภาคผนวก

- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์
- สำเนาพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕
- สำเนากฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม พ.ศ. ๒๕๖๑
- ผลการประเมินความผูกพันของบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์
- รายละเอียดการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ส่วนที่ ๑ บทนำ

๑. หลักการและเหตุผล

แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ในราชการพลเรือน มีเป้าหมายสูงสุดเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ และมีประสิทธิภาพ เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ และตอบสนองความต้องการของประชาชน ตามนัยแห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๔๕ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ การปรับเปลี่ยนบทบาทด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในภาคราชการจึงมีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้ส่วนราชการในการบริหารทรัพยากรบุคคลของตนเอง เป็นระบบที่สร้างความคล่องตัวให้แก่ผู้บริหารและองค์กร และต้องเป็นระบบที่เกื้อหนุนต่อภารกิจ ช่วยให้ส่วนราชการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ในขณะเดียวกัน จะต้องเป็นระบบที่มีประสิทธิผล ประสิทธิภาพ มีความโปร่งใส เป็นธรรม และทำให้ข้าราชการมีความพึงพอใจ ตลอดจนมีคุณภาพชีวิตที่ดีด้วย

สถาบันนิติวิทยาศาสตร์ (Central Institute of Forensic Science : CIFS) เป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงยุติธรรม มีบทบาทหน้าที่ด้านนิติวิทยาศาสตร์ซึ่งเป็นการตรวจพิสูจน์หลักฐานทางวิทยาศาสตร์และการแพทย์เพื่อประกอบการดำเนินคดี รวมถึงการกำกับมาตรฐานการปฏิบัติงานให้อยู่ภายใต้มาตรฐานเดียวกัน นอกจากนี้ ตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติการให้บริการด้านนิติวิทยาศาสตร์ พ.ศ. ๒๕๕๙ กำหนดให้สถาบันนิติวิทยาศาสตร์ มีหน้าที่ให้บริการและส่งเสริมงานด้านนิติวิทยาศาสตร์ โดยให้รวมถึงงานดังต่อไปนี้ด้วย

- (๑) ช่วยเหลือและสนับสนุนการสืบสวนสอบสวนและการดำเนินคดีอาญาตามที่เจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจตามกฎหมายร้องขอ
- (๒) ให้บริการด้านนิติวิทยาศาสตร์เพื่อการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน การอำนวยความสะดวกยุติธรรม และการทะเบียนราษฎร ตามที่เจ้าหน้าที่ของรัฐหรือผู้ที่เกี่ยวข้องร้องขอ
- (๓) ให้บริการด้านนิติวิทยาศาสตร์เพื่อประโยชน์ในการคุ้มครองหรืออำนวยความสะดวกแก่เด็กและเยาวชนตามที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ผู้ปกครอง ผู้ใช้อำนาจปกครองหรือผู้มีส่วนได้เสียโดยตรงร้องขอ
- (๔) ให้บริการด้านนิติวิทยาศาสตร์เพื่อพิสูจน์ข้อเท็จจริงอย่างหนึ่งอย่างใดตามที่ผู้มีส่วนได้เสียร้องขอ ในกรณีที่เป็นการพิสูจน์ข้อเท็จจริงในคดีอาญา ผู้มีส่วนได้เสียจะร้องขอให้ตรวจซ้ำได้ต่อเมื่อไม่ได้อยู่ในระหว่างการตรวจพิสูจน์ของหน่วยงานอื่น ที่ให้บริการด้านนิติวิทยาศาสตร์และต้องเป็นไปตามมติของคณะกรรมการ เพื่อประโยชน์ในการอำนวยความสะดวกยุติธรรม
- (๕) ส่งเสริมและพัฒนาการให้บริการด้านนิติวิทยาศาสตร์ของภาคเอกชน
- (๖) ร่วมมือกับหน่วยงานของรัฐ องค์กรระหว่างประเทศ และภาคเอกชน ในการพัฒนางานด้านนิติวิทยาศาสตร์ให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล
- (๗) ร่วมมือกับหน่วยงานอื่นของรัฐในการวิจัยและพัฒนาเพื่อกำหนดค่าพื้นฐานทางนิติวิทยาศาสตร์

การขับเคลื่อนภารกิจดังกล่าวให้บรรลุวิสัยทัศน์ และเป้าหมายขององค์กร “ทรัพยากรบุคคล” มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ สถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ให้มีศักยภาพ มีความพร้อมในการปฏิบัติภารกิจอย่างมืออาชีพ มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ สอดรับกับแนวโน้มทิศทาง และกระแสการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต สามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนด ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ มีความสอดคล้อง และเชื่อมโยงกับแผนปฏิบัติราชการของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) จึงจำเป็นต้องมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อให้บุคลากรมีศักยภาพ และมีความสามารถในการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างสัมฤทธิ์ผล

๒. วัตถุประสงค์การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๒.๑ เพื่อมีกรอบแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในสังกัดสถาบันนิติวิทยาศาสตร์

๒.๒ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน สอดรับกับการเปลี่ยนแปลงของบริบทประเทศในปัจจุบันและอนาคต

๓. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๓.๑ บุคลากรสามารถนำความรู้ที่ได้ไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงาน

๓.๒ บุคลากรสามารถนำความรู้ไปถ่ายทอดให้กับเพื่อนร่วมงาน บุคลากรภายในสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ หรือผู้ที่สนใจได้

๓.๓ สร้างวัฒนธรรมองค์กรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และปลูกฝังให้บุคลากรมีกรอบความคิด (Mindset) ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง

๔. กรอบแนวคิด

กลุ่มพัฒนาบุคลากร ได้วิเคราะห์ ทบทวน แนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล จากยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ก.พ. ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) ยุทธศาสตร์กระทรวงยุติธรรม (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) และยุทธศาสตร์สถาบันนิติวิทยาศาสตร์ (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) เพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนาบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ดังนี้

๔.๑ Forensic Science Excellence (ความเป็นเลิศด้านนิติวิทยาศาสตร์)

๔.๒ Service Excellence (บริการเป็นเลิศ)

๔.๓ People Excellence (บุคลากรเป็นเลิศ)

๔.๔ Governance Excellence (บริหารจัดการเป็นเลิศ)

ส่วนที่ ๒ กระบวนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์

๑. ความเป็นมา

สถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ดำเนินการพัฒนาบุคลากร ตามยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ก.พ. ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) ยุทธศาสตร์กระทรวงยุติธรรม (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) และยุทธศาสตร์สถาบันนิติวิทยาศาสตร์ (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ และเพื่อความต่อเนื่องในการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากร จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ขึ้น ตลอดจนมีการนำแผนไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อจุดประสงค์สำคัญ คือ การพัฒนา เสริมสร้างศักยภาพ และรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ที่เป็นคนดี คนเก่ง และมีจิตสำนึกที่พร้อมปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ภายใต้การอำนวยความสะดวก ยุติธรรมและคุ้มครองสังคม โดยมีแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีองค์ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

๑) ประชุม อบรม ถ่ายทอดความรู้ และพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

๒) ส่งเสริมบุคลากรให้ได้รับความรู้ และฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก

๓) สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และปลูกฝังให้บุคลากรมีกรอบความคิด (Mindset) ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง

๔) ส่งเสริมให้บุคลากรมีจิตสำนึก มีความผูกพันกับองค์กร และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

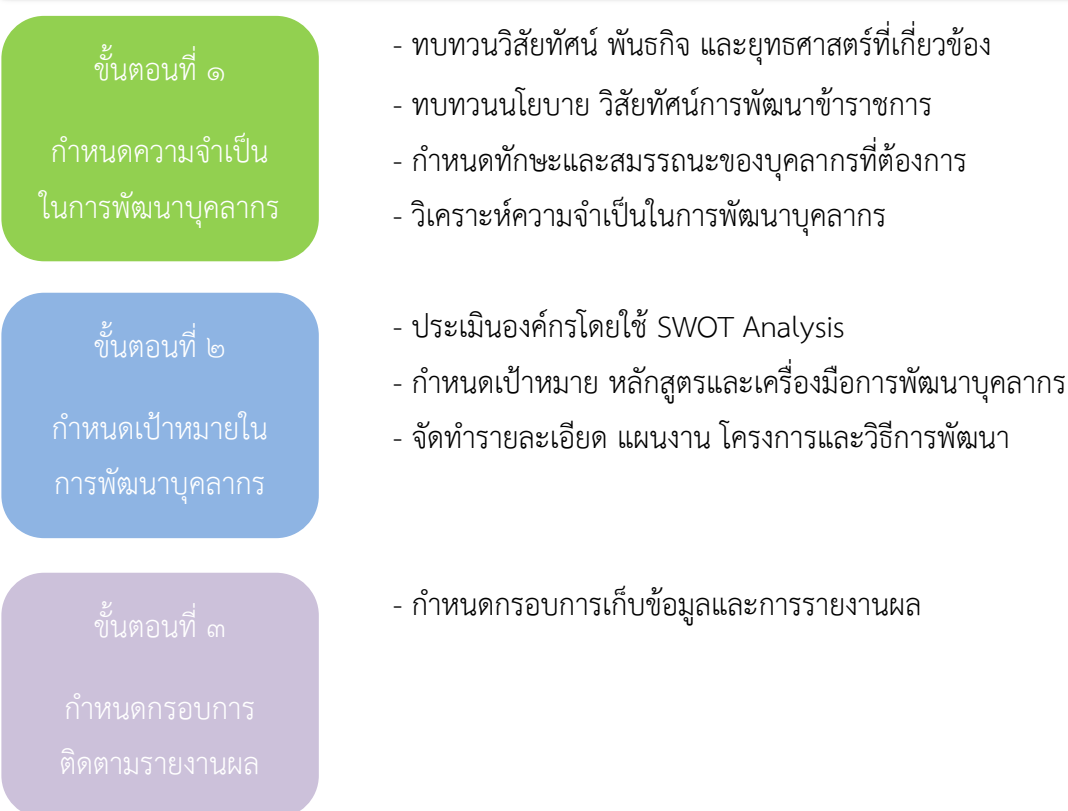
๒. ขั้นตอนและวิธีการดำเนินงาน

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ได้ประยุกต์ใช้แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐของสำนักงาน ก.พ. (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) โดยมีขั้นตอนและวิธีการดำเนินงาน ดังนี้

๒.๑ สถาบันนิติวิทยาศาสตร์ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ตามคำสั่งสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ที่ ๑๕๓/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๗ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยมีพันตำรวจโท เชน กาญจนปัจจุ รองผู้อำนวยการสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ เป็นประธานคณะทำงาน เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ วิเคราะห์ความเหมาะสม กำหนดหลักสูตรที่สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ และเป็นไปตามความเหมาะสม ครอบคลุมมิติที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร

๒.๒ กลุ่มพัฒนาบุคลากร ได้นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก (SWOT Analysis) จากความร่วมมือของทุกหน่วยงานในสังกัดสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ในการประชุมจัดทำแผนปฏิบัติการสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ร่วมกับข้อมูลส่วนอื่น เช่น ผลการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล ผลการวิเคราะห์ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นของบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ข้อมูลทั่วไปของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ผลการประเมินความผูกพันของบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ เป็นต้น

กระบวนการและลำดับขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร



ขั้นตอนที่ ๑ กำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

๑.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ ได้นำแผนปฏิบัติการสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ มาวิเคราะห์เพื่อให้ทราบวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ที่สำคัญของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ และเป้าหมายการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ และนำมาเป็นแนวทางในการวิเคราะห์เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์

๑.๒ ทบทวนนโยบาย วิสัยทัศน์การพัฒนาข้าราชการ ได้นำยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ยุทธศาสตร์สำนักงาน ก.พ. ยุทธศาสตร์กระทรวงยุติธรรม รวมทั้ง แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐของสำนักงาน ก.พ. (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) มาเป็นแนวทางเพื่อให้ทราบนโยบายในการพัฒนาบุคลากรในภาพรวมทั้งระดับประเทศ และระดับส่วนราชการ อันเป็นการยืนยันความจำเป็นที่แท้จริงในการพัฒนาบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์

๑.๓ กำหนดทักษะและสมรรถนะของบุคลากรที่ต้องการ เพื่อให้ทราบว่าสมรรถนะที่ต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์แต่ละสายงาน มีการกำหนดความรู้ ทักษะ สมรรถนะไว้อย่างไร ทั้งนี้ เน้นการใช้ข้อมูลที่สถาบันนิติวิทยาศาสตร์กำหนดไว้ เป็นแนวทางในการพัฒนาข้าราชการสถาบันนิติวิทยาศาสตร์

๑.๔ วิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร โดยการนำผลจากการวิเคราะห์ทั้งหมด มากำหนดความจำเป็นที่ต้องการพัฒนาบุคลากรของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์

ขั้นตอนที่ ๒ กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

๒.๑ ประเมินองค์กรโดยใช้ SWOT Analysis สถาบันนิติวิทยาศาสตร์ได้วิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายใน และภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร

๒.๒ กำหนดเป้าหมาย หลักสูตรและเครื่องมือการพัฒนาบุคลากร เป็นการนำผลการวิเคราะห์ในขั้นตอนที่ ๑ และขั้นตอนที่ ๒ มากำหนดเป้าหมาย หลักสูตรและเครื่องมือการพัฒนาบุคลากรในภาพรวม

๒.๓ จัดทำรายละเอียด แผนงาน โครงการและวิธีการพัฒนา

ขั้นตอนที่ ๓ กำหนดกรอบการติดตามรายงานผล ดังนี้

๓.๑ กำหนดกรอบการเก็บข้อมูลและการรายงานผล เพื่อให้มีการติดตามการรายงานผลที่ชัดเจน และเป็นรูปธรรม จึงกำหนดกรอบ วิธีการเก็บข้อมูล และวิธีการรายงานผลการพัฒนาบุคลากร

ส่วนที่ ๓ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

กลุ่มพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการกรม ได้รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรภายในสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ในมิติต่าง ๆ เช่น วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ข้อมูลองค์การ โครงสร้างองค์กร กรอบอัตรากำลัง ประเภทตำแหน่ง และระดับตำแหน่งของบุคลากร รวมทั้ง อำนาจหน้าที่ ภารกิจของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ และนำข้อมูลดังกล่าว มาวิเคราะห์เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนการกำหนดความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ทุกสายงาน ดังนี้

๑. ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง

วิสัยทัศน์ (Vision)

“เป็นองค์กรนำในการพัฒนามาตรฐานงานนิติวิทยาศาสตร์ เพื่ออำนวยความสะดวกยุติธรรมและคุ้มครองสังคม”

พันธกิจ (Mission)

๑. พัฒนามาตรฐานงานนิติวิทยาศาสตร์ ศึกษาวิจัยและนวัตกรรมด้านนิติวิทยาศาสตร์ของประเทศ
๒. ให้บริการด้านนิติวิทยาศาสตร์เพื่ออำนวยความสะดวกยุติธรรมและการคุ้มครองทางสังคม
๓. ส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือด้านนิติวิทยาศาสตร์ภายในและต่างประเทศ
๔. พัฒนาและบูรณาการระบบฐานข้อมูลด้านนิติวิทยาศาสตร์
๕. กำหนดนโยบายทิศทางการพัฒนา และระบบการบริหารงานด้านนิติวิทยาศาสตร์

ยุทธศาสตร์สถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙)

- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ นิติวิทยาศาสตร์เพื่ออำนวยความสะดวกเป็นธรรมและเสริมสร้างความมั่นคง
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนานิติวิทยาศาสตร์ตามมาตรฐานสากล
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาสู่องค์กรธรรมาภิบาล

แผนปฏิบัติการสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕)

- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนามาตรฐานและส่งเสริมงานวิจัย นวัตกรรมด้านนิติวิทยาศาสตร์ของประเทศ
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยกระดับการให้บริการงานนิติวิทยาศาสตร์ในการอำนวยความสะดวกและการคุ้มครองสังคม
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ บูรณาการความร่วมมือด้านนิติวิทยาศาสตร์ทั้งภายในและต่างประเทศ
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและเชื่อมโยงฐานข้อมูลด้านนิติวิทยาศาสตร์
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาระบบการบริหารงานนิติวิทยาศาสตร์ตามหลักธรรมาภิบาล

อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์

ตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕ มาตรา ๓๓ กำหนดให้สถาบันนิติวิทยาศาสตร์ เป็นหน่วยงานภายในสังกัดกระทรวงยุติธรรม โดยมีฐานะเป็นกรม การแบ่งส่วนราชการภายในสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ตามมาตรา ๘ ณ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๔๓ ให้ออกเป็นกฎกระทรวงและให้ระบุอำนาจหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการไว้ในกฎกระทรวง พ.ศ. ๒๕๕๘

สถาบันนิติวิทยาศาสตร์ มีภารกิจเกี่ยวกับการตรวจพิสูจน์หลักฐานทางวิทยาศาสตร์และทางการแพทย์ประกอบการดำเนินคดี โดยการกำหนดและกำกับมาตรฐานของการปฏิบัติงานรวมถึงจรรยาบรรณของผู้ปฏิบัติงานและผู้ช่วยผู้ปฏิบัติงานในสถาบัน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานและผู้ช่วยผู้ปฏิบัติงานดำเนินการภายใต้มาตรฐานเดียวกัน ตลอดจนสร้างความเชื่อมั่น ความโปร่งใส และเป็นที่ยอมรับในระดับสากล โดยมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

๑. แต่งตั้งผู้ปฏิบัติงานด้านนิติวิทยาศาสตร์และผู้ช่วยผู้ปฏิบัติงานด้านนิติวิทยาศาสตร์ รวมทั้งกำกับดูแลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานและผู้ช่วยผู้ปฏิบัติงานดังกล่าวให้เป็นไปตาม หลักเกณฑ์ มาตรฐาน และจรรยาบรรณ
๒. รับเรื่องราวร้องทุกข์จากบุคคลซึ่งได้รับความเสียหายเพราะการประทุพผิดหลักเกณฑ์ มาตรฐาน หรือจรรยาบรรณของผู้ปฏิบัติงานด้านนิติวิทยาศาสตร์หรือผู้ช่วยผู้ปฏิบัติงานด้านนิติวิทยาศาสตร์ เพื่อดำเนินการตามอำนาจหน้าที่
๓. ดำเนินการขอรับการสนับสนุนด้านงบประมาณเพื่อเป็นค่าตอบแทนการปฏิบัติงานด้านนิติวิทยาศาสตร์และผู้ช่วยผู้ปฏิบัติงานด้านนิติวิทยาศาสตร์ที่ได้รับการแต่งตั้ง รวมทั้งเพื่อเป็นเงินสนับสนุนสถานพยาบาล
๔. ปฏิบัติงานและให้บริการด้านนิติวิทยาศาสตร์ โดยดำเนินการเองหรือร่วมมือกับส่วนราชการหรือหน่วยงานของรัฐ เพื่อขอรับการสนับสนุนด้านสถานที่ เครื่องมือ และบุคลากรด้านนิติวิทยาศาสตร์
๕. ช่วยเหลือและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านนิติวิทยาศาสตร์ของส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นของรัฐ
๖. เผยแพร่ความรู้ ฝึกอบรม และพัฒนาบุคลากรด้านนิติวิทยาศาสตร์

๗. ศึกษา วิจัย สนับสนุนเกี่ยวกับนิติวิทยาศาสตร์ หรือร่วมดำเนินการศึกษา วิจัยเกี่ยวกับนิติวิทยาศาสตร์กับส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ หรือองค์กรอื่น

๘. ประสานงานและกำกับดูแลให้ส่วนราชการหรือหน่วยงานของรัฐที่ดำเนินงานด้านนิติวิทยาศาสตร์ปฏิบัติให้เป็นไปตามระเบียบ หลักเกณฑ์ และมาตรฐานการปฏิบัติงานด้านนิติวิทยาศาสตร์

๙. ปฏิบัติงานด้านการพิสูจน์บุคคลสูญหาย

๑๐. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสถาบัน หรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย และให้แบ่งส่วนราชการสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ดังต่อไปนี้

(๑) สำนักงานเลขานุการกรม

(๒) กองตรวจพิสูจน์ทางวิทยาศาสตร์

(๓) กองนิติวิทยาศาสตร์บริการ

(๔) กองมาตรฐานนิติวิทยาศาสตร์

(๕) กองพัฒนาระบบการติดตามคนหายและการพิสูจน์ศพนิรนาม

ส่วนราชการของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑. สำนักงานเลขานุการกรม มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการทั่วไปของสถาบัน และราชการอื่นที่มีได้แยกให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดโดยเฉพาะ อำนาจหน้าที่ดังกล่าว ให้รวมถึง

๑.๑ ดำเนินการเกี่ยวกับงานบริหารทั่วไปและปฏิบัติงานสารบรรณของสถาบัน

๑.๒ ดำเนินการเกี่ยวกับงานช่วยอำนวยความสะดวกและงานเลขานุการของสถาบัน

๑.๓ ดำเนินการเกี่ยวกับการเงิน การบัญชี การงบประมาณ การพัสดุ อาคารสถานที่ และยานพาหนะของสถาบัน

๑.๔ ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลและจัดระบบงานของสถาบัน

๑.๕ ดำเนินการเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่กิจกรรม ความรู้ ความก้าวหน้า และผลงานของสถาบัน

๑.๖ ดำเนินการเกี่ยวกับงานวิเทศสัมพันธ์

๑.๗ จัดทำและประสานแผนปฏิบัติราชการของสถาบัน

๑.๘ วางแผนและพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและระบบสารสนเทศของสถาบัน

๑.๙ ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๒. กองตรวจพิสูจน์ทางวิทยาศาสตร์ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

๒.๑ ดำเนินการตรวจพิสูจน์พยานหลักฐานทางวิทยาศาสตร์ครบทุกสาขาในกรณีต่างๆ เพื่อเป็นพยานหลักฐานประกอบคดี รวมทั้งวิเคราะห์และเชื่อมโยงข้อมูลที่ได้จากผลการตรวจพิสูจน์ในคดี

๒.๒ ให้บริการด้านนิติวิทยาศาสตร์เพื่อพิสูจน์ข้อเท็จจริงอย่างหนึ่งอย่างใด ตามที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร้องขอตามกฎหมายที่กำหนดให้เป็นหน้าที่และอำนาจของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ เพื่อประโยชน์ในการอำนวยความยุติธรรม

๒.๓ ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๓. กองนิติวิทยาศาสตร์บริการ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

๓.๑ ร่วมดำเนินการตรวจสอบ เก็บรวบรวมพยานหลักฐาน และรื้อรอยการกระทำผิดในคดีต่างๆ ณ สถานที่เกิดเหตุตามที่ได้รับมอบหมาย

๓.๒ ตรวจร่างกาย วัตถุพยาน และจัดเก็บวัตถุพยานรวมถึงสารพันธุกรรมบุคคลเพื่อตรวจพิสูจน์ความสัมพันธ์ในครอบครัวและที่เกี่ยวข้องกับการทะเบียนราษฎร การกระทำความผิดตามกฎหมาย และจัดทำรายงานเสนอความเห็นต่อพนักงานสอบสวน พนักงานอัยการและศาล รวมถึงกรณีที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงานในกระทรวงยุติธรรม

๓.๓ ชันสูตรพลิกศพและจัดเก็บสารพันธุกรรมเพื่อการตรวจพิสูจน์ ในกรณีอุกวิสามัญฆาตกรรม และศพไม่ทราบชื่อ ศพที่ญาติร้องขอ และศพที่ตายผิดธรรมชาติ เพื่อหาสาเหตุการตายและพฤติการณ์การตาย และจัดทำรายงานเสนอต่อพนักงานสอบสวนเจ้าของคดีหรือญาติผู้ตายตามที่ได้รับคำร้องขอ รวมถึงประสานกับหน่วยงานอื่นในเรื่องบุคคลสูญหายและศพนิรนาม

๓.๔ ดำเนินการตรวจวินิจฉัยและประเมินบุคคล หรือผู้ป่วยที่เกี่ยวข้องกับคดีทางด้านนิติจิตเวช รวมถึงประสานส่งต่อผู้ป่วยนิติจิตเวชเข้ารับการดูแลในสถานที่ที่เหมาะสม

๓.๕ ปฏิบัติงานที่ร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๔. กองมาตรฐานนิติวิทยาศาสตร์ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

๔.๑ ส่งเสริม สนับสนุนให้ห้องปฏิบัติการของสถาบัน และห้องปฏิบัติการด้านนิติวิทยาศาสตร์ของภาคเอกชนดำเนินการให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล

๔.๒ ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำข้อเสนอแนะในการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข แนวทาง ตลอดจนอัตราค่าธรรมเนียมที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการด้านนิติวิทยาศาสตร์

๔.๓ ส่งเสริมและพัฒนาการให้บริการด้านนิติวิทยาศาสตร์ของภาคเอกชน

๔.๔ ศึกษา วิจัย และพัฒนาด้านนิติวิทยาศาสตร์ รวมทั้งร่วมมือกับหน่วยงานอื่นของรัฐในการวิจัยและพัฒนาเพื่อกำหนดค่าพื้นฐานทางนิติวิทยาศาสตร์

๔.๕ ส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายทั้งด้านนิติวิทยาศาสตร์และเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง ทั้งในและต่างประเทศ

๔.๖ ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะกรรมการกำกับการให้บริการด้านนิติวิทยาศาสตร์ และอนุกรรมการที่เกี่ยวข้อง

๔.๗ ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๕. กองพัฒนาระบบการติดตามคนหายและการพิสูจน์ศพนิรนาม มีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

๕.๑ ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และจัดทำข้อเสนอแนะในการกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนระดับชาติเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการติดตามคนหายและพิสูจน์ศพนิรนาม

๕.๒ รับแจ้ง จัดเก็บ รวบรวม และประสานข้อมูลเกี่ยวกับคนหายและศพนิรนามจากหน่วยงานของรัฐ องค์กรเอกชน และประชาชน

๕.๓ วิเคราะห์ ประเมินผล และเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาในการติดตามคนหาย และการพิสูจน์ศพนิรนาม เพื่อจัดทำรายงานเสนอต่อคณะกรรมการพัฒนาระบบการติดตามคนหาย และการพิสูจน์ศพนิรนาม

๕.๔ ช่วยเหลือ สนับสนุน และประสานงานการติดตามคนหายและการพิสูจน์ศพนิรนาม แก่หน่วยงานของรัฐ รวมทั้งพัฒนาเครือข่ายภาคเอกชนและประชาชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการติดตามคนหาย คนนิรนาม และศพนิรนาม

๕.๕ เผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับคนหายและศพนิรนามให้ประชาชนได้รับทราบเพื่อเป็น ช่องทางในการช่วยเหลือและสนับสนุนการติดตามคนหายและการพิสูจน์ศพนิรนาม

๕.๖ จัดทำระบบมาตรฐานข้อมูล และฐานข้อมูลการพิสูจน์ รวมถึงเป็นศูนย์กลางข้อมูล ของประเทศเกี่ยวกับคนหาย คนนิรนาม และศพนิรนาม ตลอดจนพัฒนาระบบติดตามคนหาย คนนิรนาม และ ศพนิรนาม

๕.๗ ดำเนินการตรวจวิเคราะห์กระดูก พิสูจน์อัตลักษณ์บุคคล รวมทั้งปฏิบัติงานร่วมกับ หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๕.๘ ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะกรรมการพัฒนาระบบการติดตามคนหาย และพิสูจน์ศพนิรนาม และอนุกรรมการที่เกี่ยวข้อง

๕.๙ บริหารจัดการข้อมูลอัตลักษณ์บุคคลแห่งชาติ เป็นศูนย์กลางการให้บริการระบุตัว บุคคลหรือประสิทธิภาพการทวนสอบตัวบุคคล โดยใช้ข้อมูลอัตลักษณ์บุคคล ป้องกันรักษาความปลอดภัย ข้อมูลอัตลักษณ์บุคคล มิให้ถูกนำไปละเมิดสิทธิส่วนบุคคลหรือนำไปใช้ในทางที่ผิด

๕.๑๐ วางแผน จัดทำแผนงานหรือโครงการและบริหารข้อมูลอัตลักษณ์บุคคลของประเทศ ให้เป็นไปตามนโยบายและแนวทางตามที่คณะกรรมการอำนวยการบูรณาการข้อมูลอัตลักษณ์บุคคลแห่งชาติ กำหนด

๕.๑๑ ประสานกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่มีข้อมูลอัตลักษณ์บุคคลและส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง เพื่อจัดวางระบบงานและเครือข่ายการบูรณาการข้อมูลอัตลักษณ์บุคคล รวมทั้งทำการเชื่อมโยงและปรับปรุง ข้อมูลอัตลักษณ์บุคคลให้ถูกต้องและทันสมัย

๕.๑๒ ปฏิบัติงานอื่นใดตามที่คณะรัฐมนตรี นายกรัฐมนตรี และคณะกรรมการอำนวยการบูรณาการข้อมูลอัตลักษณ์บุคคลแห่งชาติมอบหมาย

๕.๑๓ ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือ ที่ได้รับมอบหมาย

นอกจากนี้ สถาบันนิติวิทยาศาสตร์ยังมีหน่วยงานอีก ๒ หน่วยงานซึ่งเป็นหน่วยงาน ที่ถูกกำหนดไว้ให้กับทุกหน่วยงานที่เป็นหน่วยงานตามกฎหมาย ได้แก่

๑. กลุ่มตรวจสอบภายใน ทำหน้าที่หลักในการตรวจสอบการดำเนินงานภายในสถาบัน และ สนับสนุนการปฏิบัติงานของสถาบันฯ รับผิดชอบงานขึ้นตรงต่อผู้อำนวยการ โดยให้กลุ่มตรวจสอบภายใน มีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

(๑) ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจสอบด้านบริหาร การเงิน และการบัญชีของสถาบัน

(๒) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับ มอบหมาย

ในการดำเนินการให้เป็นไปตามหน้าที่ ให้มีอำนาจในการเข้าถึงบุคคล ข้อมูล เอกสาร ทรัพย์สิน และการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพของกิจกรรมการบริหารความเสี่ยง และความเพียงพอของระบบการควบคุมภายในของส่วนราชการ และดำเนินการดังต่อไปนี้

๑. กำหนดเป้าหมาย ทิศทาง ภารกิจงานตรวจสอบภายใน เพื่อสนับสนุนการบริหารงานและการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบาย โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพของกิจกรรมบริหารความเสี่ยง และความเพียงพอของระบบการควบคุมภายในของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์

๒. กำหนดกฎบัตรไว้เป็นลายลักษณ์อักษรเสนอผู้อำนวยการสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบและเผยแพร่ให้หน่วยรับตรวจทราบ

๓. จัดทำแผนการตรวจสอบประจำปี โดยพิจารณาจากผลการประเมินความเสี่ยง และเสนอแผนการตรวจสอบประจำปีต่อหัวหน้าส่วนราชการกรณีมีความจำเป็นในการปรับเปลี่ยนแผนการตรวจสอบประจำปีอย่างมีนัยสำคัญต้องเสนอให้หัวหน้าส่วนราชการอนุมัติพร้อมเหตุผลหรือข้อจำกัด รวมทั้งผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น

๔. เสนอรายงานผลการตรวจสอบต่อหัวหน้าส่วนราชการภายในเวลาอันสมควร หรืออย่างน้อยทุก ๒ เดือนนับจากวันที่ดำเนินการตรวจสอบแล้วเสร็จตามแผน กรณีเรื่องที่ตรวจสอบเป็นเรื่องที่จะมีผลเสียหายต่อทางราชการให้รายงานผลการตรวจสอบทันที

๕. ปฏิบัติงานในการให้คำปรึกษาแก่ผู้บริหาร หน่วยรับตรวจ และผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ คุ่มค่า เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

๖. ประสานงานกับหน่วยรับตรวจ เพื่อให้ผู้บริหารของหน่วยรับตรวจมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลและข้อเสนอแนะที่จะทำให้ผลการตรวจสอบมีประโยชน์ สามารถนำไปสู่การพัฒนาปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๗. ประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การปฏิบัติงานตรวจสอบภายในบรรลุเป้าหมายและเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๘. ปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบภายในตามที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าส่วนราชการ นอกเหนือจากแผนการตรวจสอบที่อนุมัติแล้วได้ตามควรแก่กรณี ทั้งนี้ งานดังกล่าวต้องเป็นงานในหน้าที่ของผู้ตรวจสอบภายใน และไม่ทำให้ผู้ตรวจสอบภายในขาดความเป็นอิสระและเที่ยงธรรม หรือมีส่วนได้ส่วนเสียในกิจกรรมที่ตรวจสอบ

๒. กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

ในการดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑. เสนอแนะและให้คำปรึกษาในการพัฒนาระบบบริหารภายในสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ให้สอดคล้องกับภารกิจที่ได้รับมอบหมายจากกระทรวงยุติธรรม และภารกิจจากรัฐบาลด้านความมั่นคง ซึ่งครอบคลุมถึง

๑.๑ การปรับปรุงบทบาท ภารกิจ และโครงสร้างหน้าที่ส่วนราชการในสถาบันนิติวิทยาศาสตร์

๑.๒ การปรับปรุงกลไกและวิธีการบริหารระบบราชการ

๑.๓ การปรับปรุงระเบียบและวิธีการปฏิบัติงานของข้าราชการ

๑.๔ การปรับปรุงระบบบุคลากรภายในสถาบันนิติวิทยาศาสตร์

๑.๕ การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรม ค่านิยม และกระบวนทัศน์การบริหารของข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์

๒. ติดตาม ประเมินผล และจัดทำรายงานเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการภายในสถาบัน

๓. ประสาน และดำเนินการร่วมกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งในสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ระดับกรม และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การปฏิบัติงานพัฒนาระบบบริหารที่เกี่ยวข้องให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๔. จัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการและตัวชี้วัดให้สอดคล้องตามแผนยุทธศาสตร์

๕. กำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลตัวชี้วัดให้เป็นไปตามข้อตกลงที่กำหนดไว้

๖. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

๒. ทบทวนสถานการณ์การพัฒนาข้าราชการ

สถานการณ์ทั่วไปของข้าราชการและสถานการณ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลในปัจจุบัน

๒.๑ ทิศทางการพัฒนาบุคลากร ไม่มีกรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน และเป็นรูปธรรมในการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ งบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาบุคลากรให้ทั่วถึง บุคลากรมีสัณฐานการโอน ย้ายสูง การสรรหาบุคลากรมาแทนตำแหน่งที่ว่างไม่สามารถดำเนินการได้ทันที ทำให้ขาดบุคลากรในการปฏิบัติงาน การมอบหมายงานไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ นโยบายผู้บริหารมีการเปลี่ยนแปลงตามวาระทำให้ขาดความต่อเนื่องในการนำนโยบายไปปฏิบัติให้เป็นรูปธรรม บุคลากรมีความรู้ไม่เพียงพอเกี่ยวกับกฎ กฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับต่างๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

๒.๒ การพัฒนาบุคลากรด้านนิติวิทยาศาสตร์ ไม่มีแผนพัฒนาความก้าวหน้าทางสายอาชีพของบุคลากรที่เป็นแบบแผนชัดเจน และขาดการติดตามผลการพัฒนาความรู้ ทักษะอย่างจริงจัง การกระจายงานแยกเป็นหลายสาขาวิชา ทำให้มีความต้องการบุคลากรที่มีความหลากหลายมากขึ้น ไม่มีระบบการสร้างที่เลี้ยง และทายาททั้งในระดับปฏิบัติ และระดับบริหาร ทำให้ขาดโอกาสในการพัฒนาและสืบทอดองค์ความรู้ และทักษะที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน

๒.๓ การกระจายงาน แยกเป็นหลายหน่วยงาน หลายสาขาวิชา ทำให้มีความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น ที่เน้นองค์ความรู้ด้านใดด้านหนึ่งเฉพาะ ขาดความต่อเนื่องของทิศทางและนโยบายที่จะผลิต พัฒนา กำลังคนให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง

๒.๔ ขาดระบบจูงใจในการปฏิบัติงาน ทำให้พนักงานนิติวิทยาศาสตร์ไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพ ที่จะนำไปสู่การพัฒนาวิจัย และพนักงานนิติวิทยาศาสตร์ที่มีศักยภาพสูง

๓. กำหนดทักษะและสมรรถนะของบุคลากรที่ต้องการ

สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดสมรรถนะหลักที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อให้ส่วนราชการใช้เป็นแนวทางในการกำหนดสมรรถนะหลักของส่วนราชการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๒๗ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง มาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น สำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ

๓.๑ สมรรถนะหลัก (Core Competency) จำนวน ๕ สมรรถนะ ประกอบด้วย

- ๓.๑.๑ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)
- ๓.๑.๒ การบริการที่ดี (Service Mind)
- ๓.๑.๓ การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)
- ๓.๑.๔ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (Integrity)
- ๓.๑.๕ การทำงานเป็นทีม (Teamwork)

๓.๒ สมรรถนะทางการบริหาร จำนวน ๖ สมรรถนะ ประกอบด้วย

- ๓.๒.๑ สภาวะผู้นำ (Leadership)
- ๓.๒.๒ วิสัยทัศน์ (Visioning)
- ๓.๒.๓ การวางกลยุทธ์ภาครัฐ (Strategic Orientation)
- ๓.๒.๔ ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน (Change Leadership)
- ๓.๒.๕ การควบคุมตนเอง (Self-Control)
- ๓.๒.๖ การสอนงานและการมอบหมายงาน (Coaching and Empowering Others)

๔. วิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

สถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ได้วิเคราะห์หาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร โดยกำหนดแนวทางการประเมินสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะทางการบริหาร เพื่อใช้ในการประเมินสมรรถนะของข้าราชการสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ประกอบด้วย

๔.๑ สมรรถนะหลัก จำนวน ๕ สมรรถนะ ประกอบด้วย

- ๔.๑.๑ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)
- ๔.๑.๒ การบริการที่ดี (Service Mind)
- ๔.๑.๓ การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)
- ๔.๑.๔ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (Integrity)
- ๔.๑.๕ การทำงานเป็นทีม (Teamwork)

๔.๒ สมรรถนะทางการบริหาร จำนวน ๖ สมรรถนะ ประกอบด้วย

- ๔.๒.๑ สภาวะผู้นำ (Leadership)
- ๔.๒.๒ วิสัยทัศน์ (Visioning)
- ๔.๒.๓ การวางกลยุทธ์ภาครัฐ (Strategic Orientation)
- ๔.๒.๔ ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน (Change Leadership)
- ๔.๒.๕ การควบคุมตนเอง (Self-Control)
- ๔.๒.๖ การสอนงานและการมอบหมายงาน (Coaching and Empowering Others)

สำหรับแนวทางการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ได้ดำเนินการเพื่อวางแผนและพัฒนาบุคลากรของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ให้สอดคล้องตามความจำเป็นในการปฏิบัติงานตามภารกิจ ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง/สายงาน	สมรรถนะหลัก	สมรรถนะทางการบริหาร	เป้าหมายร้อยละ
๑.	<u>ประเภทบริหาร/อำนวยการ</u> นักบริหาร ผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน	-การมุ่งผลสัมฤทธิ์ -การบริการที่ดี -การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ -การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม -การทำงานเป็นทีม	-สภาวะผู้นำ -วิสัยทัศน์ -การวางกลยุทธ์ภาครัฐ -ศักยภาพเพื่อนำ การปรับเปลี่ยน -การควบคุมตนเอง -การสอนงานและ การมอบหมายงาน	๘๐
๒.	<u>ประเภทวิชาการ</u> นายแพทย์ นักนิติวิทยาศาสตร์ นักจิตวิทยาคลินิก พยาบาลวิชาชีพ ช่างภาพการแพทย์ นักจัดการงานทั่วไป นักทรัพยากรบุคคล นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นักวิชาการพัสดุ นักวิชาการเงินและบัญชี นักวิชาการคอมพิวเตอร์ นักวิชาการตรวจสอบภายใน นักวิชาการโสตทัศนศึกษา นักประชาสัมพันธ์ นักวิเทศสัมพันธ์ นิติกร	-การมุ่งผลสัมฤทธิ์ -การบริการที่ดี -การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ -การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม -การทำงานเป็นทีม	-สภาวะผู้นำ -การสอนงานและ การมอบหมายงาน *เฉพาะผู้ที่มีคำสั่งให้ ทำหน้าที่ผู้อำนวยการ กอง หัวหน้าฝ่าย หัวหน้ากลุ่ม หัวหน้า งาน ที่มีผู้ใต้บังคับ บัญชา	๘๐
๓.	<u>ประเภททั่วไป</u> เจ้าพนักงานธุรการ เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์ เจ้าพนักงานรังสีการแพทย์	-การมุ่งผลสัมฤทธิ์ -การบริการที่ดี -การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ -การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม -การทำงานเป็นทีม		๘๐

๕. ประเมินองค์การโดยใช้ SWOT Analysis

การประเมินองค์การโดยใช้ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์การ ซึ่งช่วยให้ผู้บริหารรับรู้ถึงจุดแข็งและจุดอ่อนจากสภาพแวดล้อมภายใน มองเห็นโอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบที่มีต่อองค์กร

S	Strengths จุดแข็ง	ปัจจัยภายในที่เป็นข้อได้เปรียบขององค์กร
W	Weaknesses จุดอ่อน	ปัจจัยภายในที่เป็นข้อเสียเปรียบขององค์กร
O	Opportunities โอกาส	ปัจจัยภายนอกที่เป็นโอกาสที่จะทำให้องค์กรดำเนินการได้
T	Threats อุปสรรค	ปัจจัยภายนอกที่เป็นอุปสรรค/ข้อจำกัดที่คุกคามการดำเนินงาน

การวิเคราะห์สถานการณ์ สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก (SWOT Analysis) ของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ โดยใช้วิธีการแบบมีส่วนร่วม จากการประชุมจัดทำแผนปฏิบัติการราชการสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) โดยแยกเป็นปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment Scanning) และปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment Scanning) ดังนี้

ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment Scanning)

Strengths จุดแข็ง	๑. บุคลากรมีองค์ความรู้ ความเชี่ยวชาญ และทักษะในการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน และมีระดับการศึกษาตรงตามสายการปฏิบัติงาน ได้รับการรับรองจากสภาวิชาชีพตามวิชาชีพนั้น ๆ ๒. บุคลากรเป็นคนรุ่นใหม่ มีศักยภาพในการพัฒนาและเปิดรับความคิดเห็น ๓. บุคลากรมีความอดทน เสียสละ ปฏิบัติภารกิจโดยมุ่งเน้นพิสูจน์ข้อเท็จจริง ๔. บุคลากรมีความซื่อสัตย์สุจริตและจรรยาบรรณในการทำงาน ๕. มีผู้ตรวจพิสูจน์ที่สามารถรองรับงานด้านการตรวจพิสูจน์ทางนิติวิทยาศาสตร์ได้ครบถ้วนทุกสาขา ๖. มีเครื่องมือและอุปกรณ์ที่มีประสิทธิภาพรองรับการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึงและมีระบบตรวจสอบคุณภาพ ๗. หัวหน้าและบุคลากรมีความมุ่งมั่นกล้าคิด กล้าตัดสินใจ มีภาวะความเป็นผู้นำสามารถปฏิบัติงานได้เต็มกำลังความสามารถ ส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพ ๘. บุคลากรส่วนใหญ่ใส่ใจในเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน
--------------------------	---

Weaknesses จุดอ่อน	๑. การสื่อสารในองค์กรยังขาดประสิทธิภาพ ๒. ไม่มีการวางแผน Career Path อย่างชัดเจน ๓. การมอบหมายงานภายในกลุ่มงานไม่ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากร ๔. การสรรหาบุคลากรในตำแหน่งที่ว่างมีความล่าช้า ๕. ยังไม่มีวัฒนธรรมและค่านิยมร่วมขององค์กร ๖. นโยบายผู้บริหารมีการเปลี่ยนแปลงตามวาระทำให้การดำเนินงานขาดความต่อเนื่อง ๗. บุคลากรขาดองค์ความรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบในการปฏิบัติงาน ๘. การพัฒนาบุคลากรยังไม่ครอบคลุมทุกสายงาน ๙. ความรู้ความเข้าใจด้านบริหารจัดการยังไม่เพียงพอและยังไม่มีประสิทธิภาพ
--------------------	---

ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment Scanning)

Opportunities โอกาส	๑. พระราชบัญญัติในการให้บริการด้านนิติวิทยาศาสตร์ ทำให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่และทิศทางองค์กรชัดเจนขึ้น ๒. นโยบายในการพัฒนาระบบมาตรฐานของห้องปฏิบัติการสู่ระดับสากล เป็นการสร้างความเชื่อมั่นในระบบประกันคุณภาพให้กับบุคคลและองค์กรภายนอก ๓. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร, ค่าตอบแทนผู้ปฏิบัติงาน (เงินประจำตำแหน่ง) เป็นการสร้างขวัญกำลังใจ ๔. มีการส่งเสริมวิจัยและพัฒนาด้านการตรวจพิสูจน์ และการสร้างเครือข่ายทั้งในประเทศและต่างประเทศ ๕. มีระบบการพัฒนาคุณภาพตามมาตรฐาน ๖. มีช่องทางในการสร้างเครือข่ายในระดับสากล ๗. รัฐมนตรีและผู้บริหารระดับสูงให้ความสำคัญกับการพัฒนางานด้านนิติวิทยาศาสตร์ ๘. เป็นเลิศด้านสาขาที่ให้บริการจากการไม่มีคู่แข่งหรือคู่แข่งน้อย ๙. มีหน่วยงานภายนอกให้การสนับสนุนในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในหน่วยงาน ๑๐. มีเครือข่ายร่วมมือระดับชาติ
Threats อุปสรรค	๑. งบประมาณในการดำเนินการโครงการ หรือส่งบุคลากรฝึกอบรมไม่เพียงพอต่อการพัฒนาบุคลากรได้ครบทุกระดับตำแหน่ง ๒. การบูรณาการความร่วมมือเครือข่ายในการดำเนินงานด้านนิติวิทยาศาสตร์ และข้อมูลสารสนเทศ ยังไม่สามารถดำเนินการได้ครบถ้วน ๓. ขาดความร่วมมือจากหน่วยงานที่มีลักษณะเดียวกัน เช่น กองพิสูจน์หลักฐาน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นต้น ๔. การพัฒนาบุคลากรไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีที่ทันสมัยอยู่เสมอ ๕. ค่าตอบแทน และความก้าวหน้าในวิชาชีพ ไม่เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร ทำให้เกิดการโอนย้ายไปยังหน่วยงานภาครัฐอื่นๆ ที่มีสวัสดิการมากกว่า

๒.๓. จำนวนข้าราชการตำแหน่งต่างๆ รวมทั้งหมด จำนวน ๑๘๘ คน (ตามคนครอง) ดังนี้

- นักบริหารระดับสูง	๑	คน
- นักบริหารระดับต้น	๒	คน
- ผู้อำนวยการระดับสูง	๑	คน
- ผู้อำนวยการระดับต้น	๒	คน
- ผู้เชี่ยวชาญ	๓	คน
- ชำนาญการพิเศษ	๒๑	คน
- ชำนาญการ	๑๐๙	คน
- ปฏิบัติการ	๔๒	คน
- ชำนาญงาน	๖	คน
- ตำแหน่งว่าง	๒๗	อัตรา

๒.๔ กรอบข้าราชการตำแหน่งต่างๆ

ที่	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ระดับ										รวม
		บริหาร		อำนวยการ		วิชาการ					ทั่วไป	
		ต้น	สูง	ต้น	สูง	ปก/ชก	ชก/ชพ	ปก/ชก/ชพ	ชพ	ชช	ปง/ชง	
๑	นักบริหาร	๒	๑									๓
๒	ผู้อำนวยการ			๑								๑
๓	ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (แพทย์)			๑	๑							๒
๔	ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (นิติวิทยาศาสตร์)			๑	๑							๒
๕	นักจัดการงานทั่วไป					๓						๓
๖	นักทรัพยากรบุคคล					๓			๒			๕
๗	นิติกร					๓			๑			๔
๘	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน					๔			๓			๗
๙	นักวิชาการคอมพิวเตอร์					๕			๑			๖
๑๐	นักวิชาการพัสดุ					๒			๑			๓
๑๑	นักวิชาการเงินและบัญชี					๖	๑					๗
๑๒	นักวิชาการตรวจสอบภายใน							๑	๑			๒
๑๓	นักประชาสัมพันธ์					๑						๑
๑๔	นักวิชาการโสตทัศนศึกษา					๑						๑

ที่	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ระดับ										รวม
		บริหาร		อำนวยการ		วิชาการ					ทั่วไป	
		ต้น	สูง	ต้น	สูง	ปก/ชก	ชก/ชพ	ปก/ชก/ชพ	ชพ	ชช	ปจ/ชง	
๑๕	นักนิติวิทยาศาสตร์					๙๖	๑๒		๑๒	๔		๑๒๔
๑๖	นักจิตวิทยาคลินิก					๒			๑			๓
๑๗	พยาบาลวิชาชีพ					๕						๕
๑๘	นายแพทย์							๑๘		๓		๒๑
๑๙	ช่างภาพการแพทย์					๖						๖
๒๐	เจ้าพนักงานธุรการ										๒	๒
๒๑	เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์										๔	๔
๒๒	เจ้าพนักงานรังสีการแพทย์										๒	๒
	รวม	๒	๑	๓	๒	๑๓๗	๑๓	๑๙	๒๒	๗	๘	๒๑๔

๒.๕ อายุเฉลี่ย/อายุมัธยฐาน : อายุเฉลี่ย/อายุมัธยฐาน ของข้าราชการสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ จำนวน ๑๘๗ คน (ตามคนครอง) เท่ากับ ๔๒ ปี

๒.๖ การกระจายตัว : การกระจายตัวของตำแหน่งข้าราชการ (ตามกรอบอัตรากำลัง) มีความหนาแน่นใน ๒ สายงาน ซึ่งจำนวนรวม ๒๑๔ อัตรา ประกอบด้วย นักนิติวิทยาศาสตร์ ๑๒๔ อัตรา และ นายแพทย์ ๒๑ อัตรา ส่วนสายงานอื่นมีการกระจายตัวเบาบางกว่า เช่น นักจิตวิทยาคลินิก ๓ อัตรา และ พยาบาลวิชาชีพ ๕ อัตรา ซึ่งเป็นสายงานที่มีความสำคัญของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์

การกระจายตัวของสายงานหลัก ซึ่งเป็นสายงานที่มีข้าราชการจำนวนมาก คือ นักนิติวิทยาศาสตร์ โดยจำแนกตามระดับตำแหน่ง จำนวน ๑๑๘ คน (ตามคนครอง) ดังนี้

- ระดับปฏิบัติการ จำนวน ๒๐ คน
- ระดับชำนาญการ จำนวน ๘๐ คน
- ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ๑๖ คน
- ระดับเชี่ยวชาญ จำนวน ๒ คน

จากข้อมูลข้างต้น พบว่า มีการกระจุกตัวของตำแหน่งนักนิติวิทยาศาสตร์ ระดับชำนาญการ จำนวนมาก ซึ่งมีช่วงอายุระหว่าง ๓๓ – ๕๑ ปี

๒.๗ อัตราการสูญเสียข้าราชการภายใน ๕ ปี : อัตราการสูญเสียข้าราชการในภาพรวม เนื่องจากเหตุเกษียณอายุราชการ จำนวน ๕ คน จากจำนวนข้าราชการทั้งหมด ๑๘๗ คน ซึ่งประกอบด้วย บริหารระดับสูง ๑ ตำแหน่ง บริหารระดับต้น ๑ ตำแหน่ง อำนวยการต้น ๑ ตำแหน่ง นักนิติวิทยาศาสตร์ เชี่ยวชาญ ๑ ตำแหน่ง และนักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ ๑ ตำแหน่ง

เมื่อดูจากอัตราการสูญเสียข้าราชการภายใน ๕ ปี พบว่า มีการสูญเสียบุคลากรในตำแหน่งระดับผู้บริหาร ผู้อำนวยการกอง ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านนิติวิทยาศาสตร์ และหัวหน้ากลุ่ม ซึ่งเป็นตำแหน่งที่ต้องใช้ความเชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์สูงมาก จึงควรเตรียมความพร้อมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นเพื่อรองรับตำแหน่งที่จะว่างดังกล่าว

ผลการประเมินสมรรถนะหลักข้าราชการสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ รอบ ๑/๒๕๖๔ (ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔)

สมรรถนะหลัก	จำนวนข้าราชการที่มีช่องว่างสมรรถนะ (gap) (คน)	จำนวนข้าราชการที่อยู่ในระดับที่คาดหวัง (คน)	รวม
๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)	๑๐๗	๗๓	๑๘๐
๒. การบริการที่ดี (Service Mind)	๘๑	๙๙	๑๘๐
๓. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)	๑๒๒	๕๘	๑๘๐
๔. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (Integrity)	๔๒	๑๓๘	๑๘๐
๕. การทำงานเป็นทีม (Teamwork)	๗๓	๑๐๗	๑๘๐

การประเมินสมรรถนะหลักของข้าราชการสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ รอบ ๑ (ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔) มีข้าราชการที่ได้รับการประเมินสมรรถนะหลัก จำนวน ๑๘๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

จากผลการประเมินสมรรถนะหลักข้าราชการ พบว่า จำนวนข้าราชการที่มีช่องว่างสมรรถนะ (gap) สูงสุด ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise) จำนวน ๑๒๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๗.๗๗ ซึ่งระดับที่มี gap มากที่สุดตามลำดับ คือ ข้าราชการประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๕ ระดับชำนาญการ จำนวน ๗๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๗.๘๕ และระดับปฏิบัติการ จำนวน ๒๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๓.๘๘

รองลงมา ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) จำนวน ๑๐๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๙.๔๔ ซึ่งระดับที่มี gap มากที่สุดตามลำดับ คือ ข้าราชการประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๓๓ ข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ จำนวน ๗๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๔.๒๘ ระดับปฏิบัติการ จำนวน ๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๕๕ และระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๐

และด้านการบริการที่ดี (Service Mind) จำนวน ๘๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๕ ซึ่งระดับที่มี gap มากที่สุดตามลำดับ คือ ข้าราชการประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ จำนวน ๕๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๘๙ ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๕ และระดับปฏิบัติการ จำนวน ๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๕๕

ผลการประเมินความผูกพันของบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์

การประเมินความผูกพันของบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ เพื่อนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารราชการ ตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Management Quality Award: PMQA) หมวดที่ ๕ บุคลากร ข้อ ๕.๒ กำหนดให้ส่วนราชการมีการประเมินความผูกพันของบุคลากร ซึ่งความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร จะนำไปสู่การทุ่มเทกำลังความสามารถในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด ตลอดจนนำไปสู่การสื่อสารภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรให้มีความน่าเชื่อถือมากขึ้น

กลุ่มพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการกรม ดำเนินการประเมินความผูกพันของบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ โดยใช้ Google Form เพื่อนำผลการประเมินมาวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันของบุคลากร และจัดทำแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ต่อไป

การประเมินผลความผูกพันของบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว และลูกจ้างเหมาบริการ จำนวน ๓๙๖ คน มีผู้ตอบแบบประเมิน จำนวน ๓๔๗ คน โดยแบบประเมินแบ่งออกเป็น ๕ ส่วน ประกอบด้วย

๑. ข้อมูลส่วนบุคคล
๒. ความคิดเห็น/ความรู้สึที่มีต่อปัจจัยซึ่งส่งผลต่อระดับความผูกพันของบุคลากร
๓. คำถามประเมินความผูกพันของบุคลากร
๔. คำถามประเมินระดับความสุขและความผูกพันโดยรวม
๕. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

จากผลการประเมินความผูกพันของบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์

๑. ด้านข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ๒๖๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๕.๒ อยู่ในช่วงอายุระหว่าง ๒๒ – ๓๙ ปี Gen Y (พ.ศ. ๒๕๒๓ – ๒๕๔๐) จำนวน ๒๑๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๑ มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน ๑๘๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๖ ประเภทของบุคลากรเป็นข้าราชการ จำนวน ๑๖๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๗.๘ ปัจจุบันปฏิบัติงานที่สำนักงานเลขาธิการกรม จำนวน ๗๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๘๖ มีอายุราชการต่ำกว่า ๕ ปี และอยู่ระหว่าง ๑๖ – ๒๐ ปี จำนวน ๗๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๗ ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่สถาบันนิติวิทยาศาสตร์ มากกว่า ๑๐ ปีขึ้นไป จำนวน ๑๓๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๙.๘ และหน้าที่ความรับผิดชอบในปัจจุบันเป็นเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน จำนวน ๓๐๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๔

๒. ด้านความคิดเห็น/ความรู้สึกที่มีต่อปัจจัยซึ่งส่งผลต่อระดับความผูกพันของบุคลากร พบว่าบุคลากรมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เกี่ยวกับนโยบาย การบริหารงานองค์กร ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน และงานในความรับผิดชอบ ทั้งนี้ บุคลากรมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เกี่ยวกับค่าตอบแทน สวัสดิการ โอกาสก้าวหน้าทางสายอาชีพในองค์กร และการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพอย่างเหมาะสม

๓. ด้านคำถามประเมินระดับความผูกพันของบุคลากร พบว่า บุคลากรมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เกี่ยวกับความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

๔. ด้านคำถามประเมินระดับความสุขและความผูกพันโดยรวม พบว่า บุคลากรมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

๕. ด้านความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ดังนี้

๕.๑ ควรจัดให้มีสวัสดิการที่พอกพูน ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานนอกเวลา ค่าตอบแทนพิเศษ ค่าตอบแทนวิชาชีพอย่างเหมาะสม

๕.๒ ควรให้มีตำแหน่งข้าราชการและตำแหน่งพนักงานราชการเพิ่มขึ้น และให้มีการเลื่อนระดับอย่างโปร่งใส และเป็นธรรม

๕.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรัก สามัคคี มีความสุขในการปฏิบัติงาน และให้มีกิจกรรมเสริมสร้างความผูกพัน

จากผลการประเมินความผูกพันของบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ได้นำประเด็นที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับปานกลาง มาวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ดังนี้

๑. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน : ให้มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น เช่น การซ่อมบำรุงเครื่องปรับอากาศ การจัดมุมพักผ่อน การดูแลทำความสะอาดของสถานที่ทำงานไม่ให้มีแมลงรบกวน

๒. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ : ให้มีสวัสดิการที่พอกพูน ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานนอกเวลา ค่าตอบแทนวิชาชีพ และค่าตอบแทนพิเศษอื่นๆ

๓. ด้านการรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว : ให้มีการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพอย่างเหมาะสม

๔. ด้านโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร : สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึง มีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจน และให้มีการเลื่อนระดับอย่างโปร่งใส เป็นธรรม

กำหนดเป้าหมาย ลักษณะเฉพาะและเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากร

๑. เครื่องมือการพัฒนาบุคลากร (Development Tools)

เครื่องมือในการพัฒนาบุคลากร แบ่งออกเป็น ๔ กลุ่ม ดังแผนภูมิต่อไปนี้



๒. ลักษณะเฉพาะของเครื่องมือการพัฒนาบุคลากร

เครื่องมือการพัฒนาบุคลากร	ลักษณะเฉพาะ	วัตถุประสงค์/เป้าหมาย
๑. การฝึกอบรมภายใน (In-House Training)	การฝึกอบรมภายในหน่วยงานจัดขึ้นเพื่อให้ความรู้กับบุคลากรของหน่วยงานเท่านั้น	๑. ปรับปรุงหรือพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ตามที่หน่วยงาน กำหนด ๒. เตรียมความพร้อมสำหรับตำแหน่งที่สูงขึ้น เพื่อให้บุคลากรเกิดความมั่นใจว่าจะสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย เมื่อได้รับการเลื่อนตำแหน่งงานในอนาคตได้
๒. การส่งอบรมภายนอก (Public Training)	การส่งบุคลากรให้เข้ารับการเรียนรู้กับหน่วยงานภายนอก เน้นหลักสูตรที่ให้ความรู้เฉพาะ	๑. บุคลากรได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนประสบการณ์และมุมมองกับผู้เข้าร่วมอบรมจากหน่วยงานอื่นๆ ได้ ๒. บุคลากรมีมุมมองที่หลากหลายขึ้น

เครื่องมือการพัฒนาบุคลากร	ลักษณะเฉพาะ	วัตถุประสงค์/เป้าหมาย
๓. การให้ความรู้ด้าน การศึกษา (Educational Awareness)	เน้นการแนะแนวด้าน การศึกษาเพื่อให้บุคลากร ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมใน ระดับที่สูงขึ้น มีความรู้ ประสบการณ์มากขึ้น จากการ เรียน รวมถึงการสร้าง เครือข่ายกับผู้เรียนด้วยกัน	เพื่อให้บุคลากรได้ใช้เวลาทำงานปกติ หรือนอกเวลาทำงาน ในการศึกษาหาความรู้ เพิ่มเติม ในระดับที่สูงขึ้น โดยศึกษาต่อใน หลักสูตรที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน ปัจจุบันของบุคลากร หรือการทำงานใน อนาคต หรือเป็นประโยชน์ต่อการเลื่อน ระดับหรือตำแหน่งงานที่สูงขึ้นต่อไปใน อนาคต
๔. การสอนงาน (Coaching)	เน้นอธิบายรายละเอียดของ งาน ซึ่งไม่จำเป็นจะต้องอยู่ใน ภาคสนามเท่านั้น อาจจะเป็น การสอนงานนอกภาคสนาม โดยส่วนใหญ่หัวหน้างาน โดยตรงจะทำหน้าที่สอนงาน ให้กับบุคลากร	๑. เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน ผู้สอนชี้ให้เห็นแนวทางการแก้ไข และให้ บุคลากรคิดแก้ไขปัญหาคือตนเอง ๒. เพื่อพัฒนา และเตรียมความพร้อม ก่อนที่จะเลื่อนตำแหน่ง ผู้สอนต้องทบทวน ผลงาน ความสามารถที่มีอยู่ และกำหนด เป้าหมายในการสอนงาน โดยเน้นการ พัฒนาความสามารถในตำแหน่งที่บุคลากร จะเลื่อนขึ้นไป ๓. เพื่อปรับปรุงและพัฒนางานให้มี ประสิทธิภาพมากขึ้น ผู้สอนจะต้องค้นหา ความสามารถที่โดดเด่น/ ที่ต้องปรับปรุง และจัดลำดับความสำคัญของความสามารถ ที่จะต้องพัฒนา
๕. การฝึกอบรมในขณะ ทำงาน (On the Job Training)	เน้นการฝึกอบรมในภาคสนาม ฝึกปฏิบัติจริง โดยมีผู้สอนที่ เป็นหัวหน้างานหรือบุคคลที่ ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่ ประกบเพื่ออธิบายและชี้แนะ ซึ่งเครื่องมือนี้จะเกิดประโยชน์ ได้ถ้าใช้คู่กับการสอนงาน	ใช้สำหรับบุคลากรใหม่ที่เพิ่งเข้ามาทำงาน สับเปลี่ยน โอนย้าย เลื่อนตำแหน่ง มีการ ปรับปรุงงานหรือต้องอธิบายงานใหม่ๆ เพื่อ สอนให้บุคลากรทราบและเรียนรู้เกี่ยวกับ คู่มือ ขั้นตอนการปฏิบัติงาน (Procedure) วิธีการปฏิบัติงาน (Work Instruction) คู่มือการทำงาน (Manual) ระเบียบปฏิบัติที่ เกี่ยวข้องกับการทำงาน (Rules & Regulation) หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อให้ บุคลากรสามารถทำงานตามที่ได้รับ มอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เครื่องมือการพัฒนาบุคลากร	ลักษณะเฉพาะ	วัตถุประสงค์/เป้าหมาย
๖. พี่เลี้ยง (Mentoring Program)	เน้นการปรับตัว การทำงานร่วมกับผู้อื่นภายในองค์การ องค์การบางแห่งเรียก Buddy Program ซึ่งบุคลากรจะมีพี่เลี้ยงที่ได้รับคัดเลือกให้ดูแลเอาใจใส่ และพูดคุยกับบุคลากรอย่างไม่เป็นทางการ	๑. เพื่อดูแลและรักษาบุคลากรใหม่ สามารถปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กร เพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่แตกต่างจากองค์การเดิมได้อย่างมีความสุข โดยพี่เลี้ยงจะทำหน้าที่สร้างความคุ้นเคยและบรรยากาศที่ดีในการทำงาน รวมทั้งเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่บุคลากรใหม่ ๒. เพื่อให้บุคลากรที่กำลังจะปรับตำแหน่งให้เติบโตขึ้นในองค์การ โดยพี่เลี้ยงจะทำหน้าที่ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ รวมถึงข้อควรระวังและความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นจากงานที่ได้รับมอบหมาย
๗. การมอบหมายงาน (Assignment)	เน้นการมอบหมายงาน หรือโครงการให้บุคลากรรับผิดชอบ เป็นงานที่ไม่สามารถทำให้เสร็จภายในวันหรือสองวัน เป็นโครงการพิเศษที่บุคลากรจะต้องแยกตัวจากเดิมที่เคยปฏิบัติเพิ่มขึ้นจากงานประจำ	เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์หาจุดแข็ง และจุดอ่อนของบุคลากร จากงานหรือโครงการที่มอบหมายให้บุคลากรไปปฏิบัติ เป็นเครื่องมือในการฝึกทักษะในการทำงาน (Skill-based)
๘. การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting)	เน้นการให้คำปรึกษาแนะนำเมื่อบุคลากรมีปัญหาที่เกิดขึ้นจากงานที่รับผิดชอบ หัวหน้างานจะต้องทำหน้าที่ให้แนวทาง เคล็ดลับ และวิธีการเพื่อให้บุคลากรสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นนั้นได้	เพื่อใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากร ด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน และนำมากำหนดแนวทางในการแก้ไขปัญหาพร้อมกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งผู้บังคับบัญชาจะต้องนำเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เหมาะสม เพื่อให้บุคลากรมีแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ มี ๓ ลักษณะ ได้แก่ ๑) การแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากร ๒) การป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้น ๓) การส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาทักษะและความรู้ต่างๆ

เครื่องมือการพัฒนาบุคลากร	ลักษณะเฉพาะ	วัตถุประสงค์/เป้าหมาย
๙. การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning & E-Learning)	เน้นการฝึกปฏิบัติด้วยตนเอง จากช่องทางการเรียนรู้ต่างๆ เช่น อ่านหนังสือ ศึกษาระบบการทำงานจาก Work Instruction ค้นคว้าข้อมูลผ่าน Internet เรียนรู้จาก e-Learning หรือ สอบถามผู้รู้ เป็นต้น	เพื่อให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองโดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้น บุคลากรสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านช่องทางการเรียนรู้และสื่อต่างๆ ที่ต้องการได้ วิธีนี้เหมาะกับบุคลากรที่ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ (Self Development) โดยเฉพาะกับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดี และมีศักยภาพในการทำงานสูง (Talented People)
๑๐. การศึกษาดูงาน (Site Visit)	เน้นการดูระบบและขั้นตอนงานจากองค์กรที่เป็นตัวอย่าง (Best Practice) ในเรื่องที่ต้องการดูงาน เพื่อให้บุคลากรเห็นแนวคิดและหลักปฏิบัติที่ประสบความสำเร็จ อันนำไปสู่การปรับใช้ในองค์กร	เพื่อให้บุคลากรได้เห็นประสบการณ์ใหม่ๆ วิธีปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ หรือได้เรียนรู้เรื่องใหม่ๆ จากองค์กรภายนอกมาใช้ในการสร้างนวัตกรรม ปรับปรุง พัฒนา หรือเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้ดีขึ้น
๑๑. การประชุม/สัมมนา (Meeting/Seminar)	เน้นการพูดคุย ระดมความคิดเห็นของทีมงาน เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนมุมมองที่หลากหลาย ผู้นำการประชุม/สัมมนาจึงมีบทบาทสำคัญมากในการกระตุ้นจิตใจให้ผู้เข้าร่วมประชุม/สัมมนานำเสนอความคิดเห็นร่วมกัน	เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆ จากผู้อื่นทั้งภายในและภายนอกองค์กร เป็นการเรียนรู้จากการรับฟังแนวคิด ประสบการณ์ หรือผลงานใหม่ๆ รวมถึงการหาหรือระดมความคิดเห็นในหัวข้อใดหัวข้อหนึ่ง

ผลสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล

กลุ่มพัฒนาบุคลากร ดำเนินการสำรวจและรวบรวมข้อมูลความต้องการพัฒนาบุคลากร ทั้ง ๓ ด้าน ได้แก่ ๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ๒) ด้านทักษะและความเชี่ยวชาญเฉพาะ ๓) ด้านการพัฒนาคุณสมบัติส่วนบุคคล เพื่อนำไปจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ โดยมีบุคลากรที่แจ้งความต้องการพัฒนา จำนวน ๑๗๖ คน ซึ่งหลักสูตรที่ต้องการพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ๔๑๖ จำนวน หลักสูตร ด้านทักษะและความเชี่ยวชาญเฉพาะ ๖๐๐ จำนวน หลักสูตร และด้านการพัฒนาคุณสมบัติส่วนบุคคล จำนวน ๓๕๓ หลักสูตร (รายละเอียดตามภาคผนวก)

องค์ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

ตำแหน่ง	องค์ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง		
	ความรู้ที่จำเป็น	ทักษะที่จำเป็น	สมรรถนะที่จำเป็น
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑. ความรู้พื้นฐานที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ๑.๑ การวางแผน ๑.๒ การคิดวิเคราะห์เชิงระบบ ๑.๓ การเขียนโครงการ ๑.๔ การบริหารโครงการ ๑.๕ การติดตามและประเมินผล ๑.๖ การจัดทำแผนกลยุทธ์ ๑.๗ การบริหารงบประมาณ ๑.๘ การบริหารแผนยุทธศาสตร์ ๒. ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย กฎระเบียบราชการ ๒.๑ พรบ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ๒.๒ พรบ.ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ๒.๓ พรบ.ข้อมูลข่าวสาร พ.ศ. ๒๕๔๑ ๒.๔ พรบ.การให้บริการด้านนิติวิทยาศาสตร์ พ.ศ. ๒๕๖๐ ๒.๕ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยงานสารบรรณ พ.ศ. ๒๕๒๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ๓. การวิเคราะห์ การประเมินและการบริหารจัดการความเสี่ยง	๑. ทักษะด้านดิจิทัล ๒. ทักษะการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติ (ทักษะการคำนวณ) ๓. ทักษะการจัดการข้อมูล ๔. ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ	๑. สมรรถนะหลัก ๑.๑ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ๑.๒ การบริการที่ดี ๑.๓ การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ๑.๔ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ๑.๕ การทำงานเป็นทีม ๒. สมรรถนะทางการบริหาร (เฉพาะผู้ที่มีคำสั่งให้ทำหน้าที่ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าฝ่าย หัวหน้ากลุ่ม หัวหน้างาน ที่มีผู้ใต้บังคับบัญชา) ๒.๑ สภาวะผู้นำ ๒.๒ การสอนงานและการมอบหมายงาน

ตำแหน่ง	องค์ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง		
	ความรู้ที่จำเป็น	ทักษะที่จำเป็น	สมรรถนะที่จำเป็น
นักจัดการงานทั่วไป	๑. ความรู้พื้นฐานที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ๑.๑ การจัดทำหนังสือราชการ ๑.๒ การจัดทำรายงานการประชุม ๑.๓ การเขียนโครงการ ๑.๔ การบริหารโครงการ ๑.๕ การติดตามและประเมินผล ๑.๖ การจัดทำแผนการปฏิบัติงาน ๒. ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย กฎระเบียบราชการ ๒.๑ พรบ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ๒.๒ พรบ.ข้อมูลข่าวสาร พ.ศ. ๒๕๔๐ ๒.๓ พรบ.การให้บริการด้านนิติวิทยาศาสตร์ พ.ศ. ๒๕๖๐ ๒.๔ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยงานสารบรรณ พ.ศ. ๒๕๒๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ๓. การวิเคราะห์ การประเมิน และการบริหารจัดการความเสี่ยง	๑. ทักษะด้านดิจิทัล ๒. ทักษะการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติ (ทักษะการคำนวณ) ๓. ทักษะการจัดการข้อมูล ๔. ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ	๑. สมรรถนะหลัก ๑.๑ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ๑.๒ การบริการที่ดี ๑.๓ การส่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ๑.๔ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจรรยาบรรณ ๑.๕ การทำงานเป็นทีม ๒. สมรรถนะทางการบริหาร (เฉพาะผู้ที่มีคำสั่งให้ทำหน้าที่ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าฝ่าย หัวหน้ากลุ่ม หัวหน้างาน ที่มีผู้ใต้บังคับบัญชา) ๒.๑ สภาวะผู้นำ ๒.๒ การสอนงานและการมอบหมายงาน
นักทรัพยากรบุคคล	๑. ความรู้พื้นฐานที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ๑.๑ การบริหารทรัพยากรบุคคล ๑.๒ กระบวนการพัฒนาบุคลากร ๑.๓ การจัดทำหลักสูตรฝึกอบรม ๑.๔ การบริหารโครงการ ๑.๕ การจัดทำกลยุทธ์ และยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ๒. ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย กฎระเบียบราชการ ๒.๑ พรบ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑	๑. ทักษะด้านดิจิทัล ๒. ทักษะการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติ (ทักษะการคำนวณ) ๓. ทักษะการจัดการข้อมูล ๔. ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ	๑. สมรรถนะหลัก ๑.๑ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ๑.๒ การบริการที่ดี ๑.๓ การส่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ๑.๔ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจรรยาบรรณ ๑.๕ การทำงานเป็นทีม ๒. สมรรถนะทางการบริหาร ๒.๑ สภาวะผู้นำ ๒.๒ การสอนงานและการมอบหมายงาน

ตำแหน่ง	องค์ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง		
	ความรู้ที่จำเป็น	ทักษะที่จำเป็น	สมรรถนะที่จำเป็น
	๒.๒ พรบ.ข้อมูลข่าวสาร พ.ศ. ๒๕๔๐ ๒.๓ พรบ.การให้บริการด้านนิติวิทยาศาสตร์ พ.ศ. ๒๕๖๐ ๒.๔ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยงานสารบรรณ พ.ศ. ๒๕๒๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ๓. การวิเคราะห์ การประเมิน และการบริหารจัดการความเสี่ยง		(เฉพาะผู้ที่มีคำสั่งให้ทำหน้าที่ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าฝ่าย หัวหน้ากลุ่ม หัวหน้างาน ที่มีผู้ใต้บังคับบัญชา)
-นักวิชาการ โสตทัศนศึกษา -นักประชาสัมพันธ์ -นักวิเทศสัมพันธ์	๑. ความรู้พื้นฐานที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ๑.๑ ความรู้ด้านโสตทัศนศึกษา ๑.๒ เทคนิคการผลิตและเผยแพร่สื่อดิจิทัล ๑.๓ กลยุทธ์การประชาสัมพันธ์ ๑.๔ เทคนิคการถ่ายภาพ ๑.๕ เทคนิคการเขียนข่าวประชาสัมพันธ์ ๑.๖ ด้านบริหารงานประชาสัมพันธ์และสื่อสารองค์กร ๒. ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย กฎระเบียบราชการ ๒.๑ พรบ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ๒.๒ พรบ.ข้อมูลข่าวสาร พ.ศ. ๒๕๔๐ ๒.๓ พรบ.การให้บริการด้านนิติวิทยาศาสตร์ พ.ศ. ๒๕๖๐ ๒.๔ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยงานสารบรรณ พ.ศ. ๒๕๒๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ๓. การวิเคราะห์ การประเมิน และการบริหารจัดการความเสี่ยง	๑. ทักษะด้านดิจิทัล ๒. ทักษะการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติ (ทักษะการคำนวณ) ๓. ทักษะการจัดการข้อมูล ๔. ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ ๕. การสร้างเครือข่าย	๑. สมรรถนะหลัก ๑.๑ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ๑.๒ การบริการที่ดี ๑.๓ การส่งมอบความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ๑.๔ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ๑.๕ การทำงานเป็นทีม ๒. สมรรถนะทางการบริหาร (เฉพาะผู้ที่มีคำสั่งให้ทำหน้าที่ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าฝ่าย หัวหน้ากลุ่ม หัวหน้างาน ที่มีผู้ใต้บังคับบัญชา) ๒.๑ สภาวะผู้นำ ๒.๒ การสอนงานและการมอบหมายงาน

ตำแหน่ง	องค์ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง		
	ความรู้ที่จำเป็น	ทักษะที่จำเป็น	สมรรถนะที่จำเป็น
นักวิชาการเงินและบัญชี	๑. ความรู้พื้นฐานที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ๑.๑ ความรู้ด้านการเงินและบัญชีของส่วนราชการ ๑.๒ การบริหารงบประมาณ ๑.๓ การปฏิบัติงานการเงินการคลังภาครัฐ ๒. ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย กฎระเบียบราชการ ๒.๑ พรบ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ๒.๒ พรบ.ข้อมูลข่าวสาร พ.ศ. ๒๕๔๐ ๒.๓ พรบ.การให้บริการด้านนิติวิทยาศาสตร์ พ.ศ. ๒๕๖๐ ๒.๔ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยงานสารบรรณ พ.ศ. ๒๕๒๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ๓. ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย กฎระเบียบราชการที่เกี่ยวข้องกับการเงินการคลัง การงบประมาณ อาทิ - ระเบียบกระทรวงคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจัดงาน และการประชุมระหว่างประเทศ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๕ ๔. การใช้โปรแกรมสารสนเทศที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน อาทิ GFMIS ๕. การวิเคราะห์ การประเมิน และการบริหารจัดการความเสี่ยง	๑. ทักษะด้านดิจิทัล ๒. ทักษะการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติ (ทักษะการคำนวณ) ๓. ทักษะการจัดการข้อมูล ๔. ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ	๑. สมรรถนะหลัก ๑.๑ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ๑.๒ การบริการที่ดี ๑.๓ การส่งมอบความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ๑.๔ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ๑.๕ การทำงานเป็นทีม ๒. สมรรถนะทางการบริหาร (เฉพาะผู้ที่มีคำสั่งให้ทำหน้าที่ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าฝ่าย หัวหน้ากลุ่ม หัวหน้างาน ที่มีผู้ใต้บังคับบัญชา) ๒.๑ สภาวะผู้นำ ๒.๒ การสอนงานและการมอบหมายงาน

ตำแหน่ง	องค์ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง		
	ความรู้ที่จำเป็น	ทักษะที่จำเป็น	สมรรถนะที่จำเป็น
นักวิชาการ ตรวจสอบ ภายใน	๑. ความรู้พื้นฐานที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ๑.๑ การตรวจสอบภายในภาครัฐ ๑.๒ ความรู้ด้านการเงินและบัญชีของส่วนราชการ ๑.๓ การบริหารงบประมาณ ๑.๔ การปฏิบัติงานการเงินการคลังภาครัฐ ๒. ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย กฎระเบียบราชการ ๒.๑ พรบ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ๒.๒ พรบ.ข้อมูลข่าวสาร พ.ศ. ๒๕๔๐ ๒.๓ พรบ.การให้บริการด้านนิติวิทยาศาสตร์ พ.ศ. ๒๕๖๐ ๒.๔ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยงานสารบรรณ พ.ศ. ๒๕๒๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ๓. ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย กฎระเบียบราชการที่เกี่ยวข้องกับการเงินการคลัง การงบประมาณ อาทิ - ระเบียบกระทรวงคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจัดงาน และการประชุมระหว่างประเทศ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๕ ๔. การวิเคราะห์ การประเมิน และการบริหารจัดการความเสี่ยง	๑. ทักษะด้านดิจิทัล ๒. ทักษะการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติ (ทักษะการคำนวณ) ๓. ทักษะการจัดการข้อมูล ๔. ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ	๑. สมรรถนะหลัก ๑.๑ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ๑.๒ การบริการที่ดี ๑.๓ การส่งมอบความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ๑.๔ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ๑.๕ การทำงานเป็นทีม ๒. สมรรถนะทางการบริหาร (เฉพาะผู้ที่มีคำสั่งให้ทำหน้าที่ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าฝ่าย หัวหน้ากลุ่ม หัวหน้างาน ที่มีผู้ใต้บังคับบัญชา) ๒.๑ สภาวะผู้นำ ๒.๒ การสอนงานและการมอบหมายงาน

ตำแหน่ง	องค์ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง		
	ความรู้ที่จำเป็น	ทักษะที่จำเป็น	สมรรถนะที่จำเป็น
นักวิชาการ พัสดุ	๑. ความรู้พื้นฐานที่ใช้ในการปฏิบัติงาน - ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารงานด้านพัสดุ ๒. ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย กฎระเบียบราชการ ๒.๑ พรบ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ๒.๒ พรบ.ข้อมูลข่าวสาร พ.ศ. ๒๕๔๐ ๒.๓ พรบ.การให้บริการด้านนิติวิทยาศาสตร์ พ.ศ. ๒๕๖๐ ๒.๔ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยงานสารบรรณ พ.ศ. ๒๕๒๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ๓. ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย กฎระเบียบราชการที่เกี่ยวข้องกับการเงินการคลัง การงบประมาณ อาทิ - ระเบียบกระทรวงคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจัดงาน และการประชุมระหว่างประเทศ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๕ ๔. การใช้โปรแกรมสารสนเทศที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน อาทิ GFMIS ๕. การวิเคราะห์ การประเมิน และการบริหารจัดการความเสี่ยง	๑. ทักษะด้านดิจิทัล ๒. ทักษะการคำนวณ ๓. ทักษะการจัดการข้อมูล ๔. ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ	๑. สมรรถนะหลัก ๑.๑ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ๑.๒ การบริการที่ดี ๑.๓ การส่งมอบความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ๑.๔ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ๑.๕ การทำงานเป็นทีม ๒. สมรรถนะทางการบริหาร (เฉพาะผู้ที่มีคำสั่งให้ทำหน้าที่ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าฝ่าย หัวหน้ากลุ่ม หัวหน้างาน ที่มีผู้ใต้บังคับบัญชา) ๒.๑ สภาวะผู้นำ ๒.๒ การสอนงานและการมอบหมายงาน

ตำแหน่ง	องค์ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง		
	ความรู้ที่จำเป็น	ทักษะที่จำเป็น	สมรรถนะที่จำเป็น
นิติกร	๑. ความรู้พื้นฐานที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ๑.๑ กฎหมายภาครัฐ ๑.๒ กฎหมายปกครองและวิธีพิจารณากฎหมายปกครอง ๑.๓ การดำเนินการทางวินัย ๑.๔ การทำสัญญาภาครัฐ ๒. ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย กฎระเบียบราชการ ๒.๑ พรบ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ๒.๒ พรบ.ข้อมูลข่าวสาร พ.ศ. ๒๕๔๐ ๒.๓ พรบ.การให้บริการด้านนิติวิทยาศาสตร์ พ.ศ.๒๕๖๐ ๓. การวิเคราะห์ การประเมินและการบริหารจัดการความเสี่ยง	๑. ทักษะด้านดิจิทัล ๒. ทักษะการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติ (ทักษะการคำนวณ) ๓. ทักษะการจัดการข้อมูล ๔. ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ	๑. สมรรถนะหลัก ๑.๑ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ๑.๒ การบริการที่ดี ๑.๓ การส่งมอบความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ๑.๔ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ๑.๕ การทำงานเป็นทีม ๒. สมรรถนะทางการบริหาร (เฉพาะผู้ที่มีคำสั่งให้ทำหน้าที่ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าฝ่าย หัวหน้ากลุ่ม หัวหน้างาน ที่มีผู้ใต้บังคับบัญชา) ๒.๑ สภาวะผู้นำ ๒.๒ การสอนงานและการมอบหมายงาน
นักวิชาการคอมพิวเตอร์	๑. ความรู้พื้นฐานที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ๑.๑ e-Government Exchange (EGEP) ๑.๒ การจัดการด้าน ICT ๑.๓ มาตรฐานวิชาชีพไอที ๑.๔ การพัฒนาทักษะและองค์ความรู้ใหม่ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ๑.๕ การวางแผน ออกแบบและพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ๑.๖ การรักษาความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูลสารสนเทศ ๑.๗ การจัดการฐานข้อมูล ๑.๘ การบริหารจัดการความเสี่ยงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	๑. ทักษะด้านดิจิทัล ๒. ทักษะการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติ (ทักษะการคำนวณ) ๓. ทักษะการจัดการข้อมูล ๔. ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ	๑. สมรรถนะหลัก ๑.๑ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ๑.๒ การบริการที่ดี ๑.๓ การส่งมอบความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ๑.๔ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ๑.๕ การทำงานเป็นทีม ๒. สมรรถนะทางการบริหาร (เฉพาะผู้ที่มีคำสั่งให้ทำหน้าที่ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าฝ่าย หัวหน้ากลุ่ม หัวหน้างาน ที่มีผู้ใต้บังคับบัญชา) ๒.๑ สภาวะผู้นำ ๒.๒ การสอนงานและการมอบหมายงาน

ตำแหน่ง	องค์ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง		
	ความรู้ที่จำเป็น	ทักษะที่จำเป็น	สมรรถนะที่จำเป็น
	๒. ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย กฎระเบียบราชการ ๒.๑ พรบ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ๒.๒ พรบ.ข้อมูลข่าวสาร พ.ศ. ๒๕๔๐ ๒.๓ พรบ.การให้บริการด้านนิติวิทยาศาสตร์ พ.ศ. ๒๕๖๐ ๓. การวิเคราะห์ การประเมินและการบริหารจัดการความเสี่ยง		
เจ้าพนักงานธุรการ	๑. ความรู้พื้นฐานที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ๑.๑ การจัดทำหนังสือราชการ ๑.๒ การจัดทำรายงานการประชุม ๒. ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย กฎระเบียบราชการ ๒.๑ พรบ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ๒.๒ พรบ.ข้อมูลข่าวสาร พ.ศ. ๒๕๔๐ ๒.๓ พรบ.การให้บริการด้านนิติวิทยาศาสตร์ พ.ศ. ๒๕๖๐ ๒.๔ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยงานสารบรรณ พ.ศ. ๒๕๒๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม	๑. ทักษะด้านดิจิทัล ๒. ทักษะการคำนวณ ๓. ทักษะการจัดการข้อมูล ๔. ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ ๕. การประสานงาน	๑. สมรรถนะหลัก ๑.๑ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ๑.๒ การบริการที่ดี ๑.๓ การส่งมอบความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ๑.๔ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ๑.๕ การทำงานเป็นทีม
เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์ (กลุ่มนิติพยาธิวิทยา กลุ่มตรวจพิสูจน์ทางเคมี)	๑. ความรู้พื้นฐานที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ๑.๑ ความรู้พื้นฐานทางด้านนิติวิทยาศาสตร์ และความรู้เบื้องต้นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ๑.๒ ความรู้เกี่ยวกับอุปกรณ์และเครื่องมือซึ่งใช้ในห้องปฏิบัติการ ๑.๓ ความรู้ข้อกำหนดระบบมาตรฐานอย่างน้อย ๑ ระบบ มาตรฐานที่เกี่ยวข้อง	๑. ทักษะด้านดิจิทัล ๒. ทักษะการคำนวณ ๓. ทักษะการจัดการข้อมูล ๔. ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ	๑. สมรรถนะหลัก ๑.๑ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ๑.๒ การบริการที่ดี ๑.๓ การส่งมอบความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ๑.๔ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ๑.๕ การทำงานเป็นทีม

ตำแหน่ง	องค์ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง		
	ความรู้ที่จำเป็น	ทักษะที่จำเป็น	สมรรถนะที่จำเป็น
	๒. ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย กฎระเบียบราชการ ๒.๑ พรบ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ๒.๒ พรบ.ข้อมูลข่าวสาร พ.ศ. ๒๕๔๐ ๒.๓ พรบ.การให้บริการด้านนิติวิทยาศาสตร์ พ.ศ. ๒๕๖๐ ๒.๔ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยงานสารบรรณ พ.ศ. ๒๕๒๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ๓. ความรู้เกี่ยวกับอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน		
เจ้าพนักงานรังสีการแพทย์	๑. ความรู้พื้นฐานที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ๑.๑ ความรู้พื้นฐานทางด้านนิติวิทยาศาสตร์ และความรู้เบื้องต้นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ๑.๒ ความรู้เกี่ยวกับอุปกรณ์และเครื่องมือซึ่งใช้ในห้องปฏิบัติการ ๑.๓ ความรู้ข้อกำหนดระบบมาตรฐานอย่างน้อย ๑ ระบบ มาตรฐานที่เกี่ยวข้อง ๒. ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย กฎระเบียบราชการ ๒.๑ พรบ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ๒.๒ พรบ.ข้อมูลข่าวสาร พ.ศ. ๒๕๔๐ ๒.๓ พรบ.การให้บริการด้านนิติวิทยาศาสตร์ พ.ศ. ๒๕๖๐ ๓. ความรู้เกี่ยวกับอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	๑. ทักษะด้านดิจิทัล ๒. ทักษะการคำนวณ ๓. ทักษะการจัดการข้อมูล ๔. ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ	๑. สมรรถนะหลัก ๑.๑ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ๑.๒ การบริการที่ดี ๑.๓ การส่งมอบความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ๑.๔ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ๑.๕ การทำงานเป็นทีม

ตำแหน่ง	องค์ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง		
	ความรู้ที่จำเป็น	ทักษะที่จำเป็น	สมรรถนะที่จำเป็น
ช่างภาพ การแพทย์	๑. ความรู้พื้นฐานที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ๑.๑ ความรู้พื้นฐานทางด้านนิติวิทยาศาสตร์ และความรู้เบื้องต้นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ๑.๒ ความรู้เกี่ยวกับอุปกรณ์และเครื่องมือซึ่งใช้ในการปฏิบัติงาน ๑.๓ ความรู้ข้อกำหนดระบบมาตรฐานอย่างน้อย ๑ ระบบ มาตรฐานที่เกี่ยวข้อง ๑.๔ การถ่ายภาพทางการแพทย์ ๑.๕ การเป็นพยานศาล ๒. ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย กฎระเบียบราชการ ๒.๑ พรบ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ๒.๒ พรบ.ข้อมูลข่าวสาร พ.ศ. ๒๕๔๐ ๒.๓ พรบ.การให้บริการด้านนิติวิทยาศาสตร์ พ.ศ. ๒๕๖๐ ๓. ความรู้เกี่ยวกับอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ๔. การวิเคราะห์ การประเมินและการบริหารจัดการความเสี่ยง	๑. ทักษะด้านดิจิทัล ๒. ทักษะการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติ (ทักษะการคำนวณ) ๓. ทักษะการจัดการข้อมูล ๔. ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ	๑. สมรรถนะหลัก ๑.๑ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ๑.๒ การบริการที่ดี ๑.๓ การส่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ๑.๔ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ๑.๕ การทำงานเป็นทีม ๒. สมรรถนะทางการบริหาร (เฉพาะผู้ที่มีคำสั่งให้ทำหน้าที่ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าฝ่าย หัวหน้ากลุ่ม หัวหน้างาน ที่มีผู้ใต้บังคับบัญชา) ๒.๑ สภาวะผู้นำ ๒.๒ การสอนงานและการมอบหมายงาน
พยาบาล วิชาชีพ	๑. ความรู้พื้นฐานที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ๑.๑ ความรู้พื้นฐานทางด้านนิติวิทยาศาสตร์ และความรู้เบื้องต้นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ๑.๒ ความรู้เกี่ยวกับอุปกรณ์และเครื่องมือซึ่งใช้ในการปฏิบัติงาน ๑.๓ ความรู้ข้อกำหนดระบบมาตรฐานอย่างน้อย ๑ ระบบ มาตรฐานที่เกี่ยวข้อง ๑.๔ การเป็นพยานศาล	๑. ทักษะด้านดิจิทัล ๒. ทักษะการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติ (ทักษะการคำนวณ) ๓. ทักษะการจัดการข้อมูล ๔. ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ	๑. สมรรถนะหลัก ๑.๑ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ๑.๒ การบริการที่ดี ๑.๓ การส่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ๑.๔ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ๑.๕ การทำงานเป็นทีม

ตำแหน่ง	องค์ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง		
	ความรู้ที่จำเป็น	ทักษะที่จำเป็น	สมรรถนะที่จำเป็น
	๒. ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย กฎระเบียบราชการ ๒.๑ พรบ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ๒.๒ พรบ.ข้อมูลข่าวสาร พ.ศ. ๒๕๔๐ ๒.๓ พรบ.การให้บริการด้านนิติวิทยาศาสตร์ พ.ศ. ๒๕๖๐ ๓. ความรู้เกี่ยวกับอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ๔. การวิเคราะห์ การประเมินและการบริหารจัดการความเสี่ยง		๒. สมรรถนะทางการบริหาร (เฉพาะผู้ที่มีคำสั่งให้ทำหน้าที่ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าฝ่าย หัวหน้ากลุ่ม หัวหน้างาน ที่มีผู้ใต้บังคับบัญชา) ๒.๑ สภาวะผู้นำ ๒.๒ การสอนงานและการมอบหมายงาน
นักจิตวิทยาคลินิก	๑. ความรู้พื้นฐานที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ๑.๑ ความรู้พื้นฐานทางด้านนิติวิทยาศาสตร์ และความรู้เบื้องต้นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ๑.๒ ความรู้เกี่ยวกับอุปกรณ์และเครื่องมือซึ่งใช้ในการปฏิบัติงาน ๑.๓ ความรู้ข้อกำหนดระบบมาตรฐานอย่างน้อย ๑ ระบบมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง ๑.๔ การเป็นพยานศาล ๒. ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย กฎระเบียบราชการ ๒.๑ พรบ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ๒.๒ พรบ.ข้อมูลข่าวสาร พ.ศ. ๒๕๔๐ ๒.๓ พรบ.การให้บริการด้านนิติวิทยาศาสตร์ พ.ศ. ๒๕๖๐	๑. ทักษะด้านดิจิทัล ๒. ทักษะการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติ (ทักษะการคำนวณ) ๓. ทักษะการจัดการข้อมูล ๔. ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ	๑. สมรรถนะหลัก ๑.๑ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ๑.๒ การบริการที่ดี ๑.๓ การส่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ๑.๔ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ๑.๕ การทำงานเป็นทีม

ตำแหน่ง	องค์ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง		
	ความรู้ที่จำเป็น	ทักษะที่จำเป็น	สมรรถนะที่จำเป็น
	๓. ความรู้เรื่องกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับงานนิติจิตเวช ๓.๑ ความรู้เรื่องพระราชบัญญัติคุ้มครองเด็กและเยาวชน พ.ศ. ๒๕๔๖ และ พ.ศ. ๒๕๕๐ ๓.๒ ความรู้เรื่องพระราชบัญญัติสุขภาพจิต พ.ศ. ๒๕๕๑ ๔. ความรู้เกี่ยวกับอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน ๕. การวิเคราะห์ การประเมินและการบริหารจัดการความเสี่ยง		๒. สมรรถนะทางการบริหาร (เฉพาะผู้ที่มีคำสั่งให้ทำหน้าที่ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าฝ่าย หัวหน้ากลุ่ม หัวหน้างาน ที่มีผู้ใต้บังคับบัญชา) ๒.๑ สภาวะผู้นำ ๒.๒ การสอนงานและการมอบหมายงาน
นายแพทย์	๑. ความรู้พื้นฐานที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ๑.๑ ความรู้ข้อกำหนดระบบมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง ๑.๒ ความรู้เกี่ยวกับการพิสูจน์หลักฐาน ๑.๓ ความรู้ทางจริยธรรมจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานด้านนิติเวชศาสตร์ ๑.๔ ความรู้เกี่ยวกับนิติมานุษยวิทยา ๑.๕ การเป็นพยานศาล ๑.๖ ความรู้เกี่ยวกับนิติพิษวิทยา ๑.๗ การแปลผลภาพถ่ายทางรังสีวิทยา ๑.๘ ความรู้เกี่ยวกับอุปกรณ์และเครื่องมือซึ่งใช้ในห้องปฏิบัติการอ้างอิงตามระเบียบปฏิบัติงานเรื่องการพัฒนาบุคลากรทางนิติวิทยาศาสตร์ : นายแพทย์กลุ่มนิติพยาธิวิทยา (PR-FSP-๐๐๖)	๑. ทักษะด้านดิจิทัล ๒. ทักษะการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติ (ทักษะการคำนวณ) ๓. ทักษะการจัดการข้อมูล ๔. ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ	๑. สมรรถนะหลัก ๑.๑ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ๑.๒ การบริการที่ดี ๑.๓ การส่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ๑.๔ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ๑.๕ การทำงานเป็นทีม ๒. สมรรถนะทางการบริหาร (เฉพาะผู้ที่มีคำสั่งให้ทำหน้าที่ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าฝ่าย หัวหน้ากลุ่ม หัวหน้างาน ที่มีผู้ใต้บังคับบัญชา) ๒.๑ สภาวะผู้นำ ๒.๒ การสอนงานและการมอบหมายงาน

ตำแหน่ง	องค์ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง		
	ความรู้ที่จำเป็น	ทักษะที่จำเป็น	สมรรถนะที่จำเป็น
	๒. ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย กฎระเบียบราชการ ๒.๑ พรบ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ๒.๒ พรบ.ข้อมูลข่าวสาร พ.ศ. ๒๕๔๐ ๒.๓ พรบ.การให้บริการด้านนิติวิทยาศาสตร์ พ.ศ. ๒๕๖๐ ๔. ความรู้เกี่ยวกับอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ๕. การวิเคราะห์ การประเมินและการบริหารจัดการความเสี่ยง		
นักนิติวิทยาศาสตร์ -สาขาการตรวจพิสูจน์บุคคล -สาขานิติมานุษยวิทยา -สาขาการจำลองใบหน้าจากกะโหลก -สาขาการตรวจพิสูจน์สารพันธุกรรมทางนิติวิทยาศาสตร์ -สาขาการตรวจพิสูจน์ลายพิมพ์นิ้วมือแฝงและการตรวจเปรียบเทียบลายพิมพ์นิ้วมือ -สาขาการตรวจพิสูจน์ลายพิมพ์นิ้วมือ ๑๐ นิ้ว ด้วยระบบตรวจพิสูจน์ลายพิมพ์นิ้วมือและฝ่ามืออัตโนมัติ -สาขาการตรวจพิสูจน์เอกสารและการปลอมแปลง -สาขาการตรวจพิสูจน์พยาน หลักฐานทางอิเล็กทรอนิกส์ -สาขานิติเคมี -สาขาแอลกอฮอล์ทางนิติวิทยาศาสตร์	๑. ความรู้พื้นฐานที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ๑.๑ ความรู้พื้นฐานทางด้านนิติวิทยาศาสตร์สาขาต่าง ๆ ๑.๒ ความรู้ข้อกำหนดระบบมาตรฐานอย่างน้อย ๑ ระบบมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง ๑.๓ การเป็นพยานศาล ๑.๔ ความรู้เกี่ยวกับอุปกรณ์และเครื่องมือซึ่งใช้ในห้องปฏิบัติการ ๑.๕ ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายสำหรับนักนิติวิทยาศาสตร์หรือนิติวิทยาศาสตร์ในกระบวนการยุติธรรม ๒. ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย กฎระเบียบราชการ ๒.๑ พรบ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ๒.๒ พรบ.ข้อมูลข่าวสาร พ.ศ. ๒๕๔๐ ๒.๓ พรบ.การให้บริการด้านนิติวิทยาศาสตร์ พ.ศ. ๒๕๕๙	๑. ทักษะด้านดิจิทัล ๒. ทักษะการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติ (ทักษะการคำนวณ) ๓. ทักษะการจัดการข้อมูล ๔. ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ	๑. สมรรถนะหลัก ๑.๑ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ๑.๒ การบริการที่ดี ๑.๓ การส่งมอบความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ๑.๔ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ๑.๕ การทำงานเป็นทีม ๒. สมรรถนะทางการบริหาร (เฉพาะผู้ที่มีคำสั่งให้ทำหน้าที่ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าฝ่าย หัวหน้ากลุ่ม หัวหน้างาน ที่มีผู้ใต้บังคับบัญชา) ๒.๑ สภาวะผู้นำ ๒.๒ การสอนงานและการมอบหมายงาน

ตำแหน่ง	องค์ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง		
	ความรู้ที่จำเป็น	ทักษะที่จำเป็น	สมรรถนะที่จำเป็น
-สาขาการตรวจพิสูจน์อาวุธปืนและร่องรอยเครื่องมือ -สาขาการตรวจพิสูจน์วัตถุพยานทางฟิสิกส์ -สาขาการตรวจพิสูจน์เขม่าปืน -สาขาการตรวจสอบสถานที่เกิดเหตุ -ปฏิบัติงาน กมฐ. และกลุ่มนิติพยาธิวิทยา	๒.๔ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยงานสารบรรณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ๒.๕ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสนับสนุนการปฏิบัติงานติดตามคนหาย และการพิสูจน์คนนิรนามและศพนิรนาม พ.ศ.๒๕๖๔ ๓. การใช้โปรแกรมสารสนเทศที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน อาทิ FSSC, Rapid DNA ๔. ความรู้เกี่ยวกับอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ๕. การวิเคราะห์ การประเมินและการบริหารจัดการความเสี่ยง		
ความรู้เชิงเทคนิค : แยกสายสาขามาตามประกาศสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ เรื่อง มาตรฐานผู้ตรวจพิสูจน์ด้านนิติวิทยาศาสตร์ ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๔ (SD-DFS-๐๑๓) ยกเว้น นักนิติวิทยาศาสตร์กองมาตรฐานนิติวิทยาศาสตร์และกลุ่มนิติพยาธิวิทยา			
สาขาการตรวจพิสูจน์บุคคล	อ้างอิงตามระเบียบปฏิบัติงานเรื่อง การพัฒนาบุคลากรทางด้านนิติวิทยาศาสตร์ สาขาการตรวจพิสูจน์บุคคล (PR-DMP-๐๐๕)		
สาขานิติมานุษยวิทยา	อ้างอิงตามระเบียบปฏิบัติงานเรื่อง การพัฒนาบุคลากรทางนิติวิทยาศาสตร์ สาขานิติมานุษยวิทยา (PR-DMP-๐๐๒)		
สาขาการจำลองใบหน้าจากกะโหลก	อ้างอิงตามระเบียบปฏิบัติงานเรื่อง การพัฒนาบุคลากรทางนิติวิทยาศาสตร์ สาขาการจำลองใบหน้าจากกะโหลกศีรษะ (PR-DMP-๐๐๓)		
สาขาการตรวจพิสูจน์สารพันธุกรรมทางนิติวิทยาศาสตร์	อ้างอิงตามระเบียบปฏิบัติงานเรื่อง Procedure for DNA Training manual (PR-DNA-๐๐๔_E)		
สาขาการตรวจพิสูจน์ลายพิมพ์นิ้วมือแฝงและการตรวจเปรียบเทียบลายพิมพ์นิ้วมือ	อ้างอิงตามวิธีปฏิบัติงาน เรื่อง การบริหารจัดการบุคลากรทางนิติวิทยาศาสตร์ สาขาการตรวจพิสูจน์ลายนิ้วมือแฝงและการตรวจเปรียบเทียบลายพิมพ์นิ้วมือ และเจ้าหน้าที่สนับสนุน (WI-FIS-๐๐๓)		

สาขาการตรวจ พิสูจน์ลาย พิมพ์นิ้วมือ ๑๐ นิ้ว ด้วยระบบ ตรวจพิสูจน์ลาย พิมพ์ นิ้วมือและฝ่ามือ อัตโนมัติ	อ้างอิงตามวิธีปฏิบัติงาน เรื่อง การบริหารจัดการบุคลากรทางนิติวิทยาศาสตร์ สาขาการตรวจพิสูจน์ลายพิมพ์นิ้วมือ ๑๐ นิ้ว ด้วยระบบตรวจพิสูจน์ลายพิมพ์นิ้วมือและฝ่ามืออัตโนมัติ (WI-FIS-๐๑๐)
สาขาการตรวจ พิสูจน์เอกสาร และการปลอม แปลง	อ้างอิงตามระเบียบปฏิบัติงานเรื่อง การพัฒนาบุคลากรทางนิติวิทยาศาสตร์กลุ่มตรวจพิสูจน์พยานเอกสาร (PR-DOC-๐๐๗)
สาขาการตรวจ พิสูจน์พยาน หลักฐานทาง อิเล็กทรอนิกส์	อ้างอิงตามวิธีปฏิบัติงานเรื่องการพัฒนาบุคลากรด้านการตรวจพิสูจน์พยานหลักฐานดิจิทัล (WI-DFL-๐๐๙)
สาขานิติเคมี	อ้างอิงตามระเบียบปฏิบัติงาน เรื่อง Procedure for Toxicology Training manual (PR-FCS-๐๐๕_E)
สาขาแอลกอฮอล์ ทางนิติ วิทยาศาสตร์	อ้างอิงตามระเบียบปฏิบัติงาน เรื่อง Procedure for Toxicology Training manual (PR-FCS-๐๐๕_E)
สาขาการตรวจ พิสูจน์อาวุธปืน และร่องรอย เครื่องมือ	อ้างอิงตามระเบียบปฏิบัติงานเรื่อง การพัฒนาบุคลากรทางนิติวิทยาศาสตร์สาขาการตรวจพิสูจน์อาวุธปืนและร่องรอยเครื่องมือ (PR-FAB-๐๐๒)
สาขาการตรวจ พิสูจน์วัตถุ พยานทางฟิสิกส์	อ้างอิงตามระเบียบปฏิบัติงานเรื่อง การพัฒนาบุคลากรทางนิติวิทยาศาสตร์สาขาการตรวจพิสูจน์วัตถุพยานทางฟิสิกส์ (PR-FAB-๐๐๔)
สาขาการตรวจ พิสูจน์เขม่าปืน	อ้างอิงตามระเบียบปฏิบัติงานเรื่อง การพัฒนาบุคลากรทางนิติวิทยาศาสตร์สาขาการตรวจพิสูจน์เขม่าปืน (PR-FAB-๐๐๓)
สาขาการตรวจ สอบสถานที่ เกิดเหตุ	อ้างอิงตามระเบียบปฏิบัติงานเรื่อง การบริหารจัดการบุคลากรด้านการตรวจสถานที่เกิดเหตุ (PR-CSI-๐๐๒) และระเบียบปฏิบัติงานเรื่อง การบริหารจัดการบุคลากร (PR-PFO-๐๐๒)
นักนิติวิทยา ศาสตร์ กรม	อ้างอิงตามระเบียบปฏิบัติงานเรื่อง การพัฒนาบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านมาตรฐานนิติวิทยาศาสตร์ (PR-DMP-๐๓๖)
นักนิติ วิทยาศาสตร์ กลุ่มนิติพยาธิ วิทยา	อ้างอิงตามระเบียบปฏิบัติงานเรื่อง การพัฒนาบุคลากรทางนิติวิทยาศาสตร์ : นักนิติวิทยาศาสตร์ กลุ่มนิติพยาธิวิทยา (PR-FSP-๐๐๔)

แนวทางการเรียนรู้ และพัฒนาบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ แยกตามระดับตำแหน่ง

ตำแหน่ง/ระดับ	หลักสูตร	รูปแบบ/วิธีดำเนินการ	การติดตาม
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน			
ระดับปฏิบัติการ	๑. ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการจัดทำแผนงานโครงการ	Coaching/On the job training/Mentoring program	แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน
	๒. การเขียนโครงการ	Project Assignment	แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน
	๓. การจัดทำแผนปฏิบัติงาน	E-learning (Mo๙)	ใบประกาศนียบัตร
	๔. Project Management	E-learning (C๒๙)	ใบประกาศนียบัตร
ระดับชำนาญการ/ ชำนาญการพิเศษ	๑. การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน	E-learning (Mo๘)	ใบประกาศนียบัตร
	๒. การวางแผนกลยุทธ์	E-learning (A๐๐)	ใบประกาศนียบัตร
	๓. การวางแผนปฏิบัติงานโครงการและการดำเนินการตามแผน	E learning (M๓๓)	ใบประกาศนียบัตร
นักจัดการงานทั่วไป			
ระดับปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๑. ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการจัดทำหนังสือราชการ	Coaching/On the job training/Mentoring program	แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน
	๒. การจัดทำรายงานการประชุม	Assignment	แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน
	๓. หนังสือราชการและหนังสือติดต่อราชการ	E learning (A๐๑)	ใบประกาศนียบัตร
	๔. หลักการเขียนหนังสือติดต่อราชการที่ถูกต้อง	E learning (A๐๓)	ใบประกาศนียบัตร

ตำแหน่ง/ระดับ	หลักสูตร	รูปแบบ/วิธีดำเนินการ	การติดตาม
ระดับปฏิบัติการ/ ชำนาญการ (ต่อ)	๕. หลักการเขียนหนังสือ ติดต่อราชการที่ดี	E Learning (A๐๔)	ใบประกาศนียบัตร
	๖. เสริมทักษะการเขียน หนังสือราชการ	E Learning (D๑๔)	ใบประกาศนียบัตร
	๗. ระเบียบสำนัก นายกรัฐมนตรี ว่าด้วยงาน สารบรรณ พ.ศ. ๒๕๒๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม	In house training	Testing
นักทรัพยากรบุคคล			
ระดับปฏิบัติการ	๑. นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ	E Learning (HR๐๐๑)	ใบประกาศนียบัตร
	๒. การสรรหาและ เลือกสรรบุคคลเข้ารับ ราชการ	E Learning (PC๐๙)	ใบประกาศนียบัตร
	๓. การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	E Learning (PC๑๒)	ใบประกาศนียบัตร
	๔. จรรยาบรรณวิชาชีพ การบริหารทรัพยากร บุคคลภาครัฐ	E Learning (PC๑๓)	ใบประกาศนียบัตร
	๕. ความรู้พื้นฐานการ บริหารทรัพยากรบุคคล	E Learning (PC๓๙)	ใบประกาศนียบัตร
ระดับชำนาญการ	๑. นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการ	E Learning (HR๐๐๒)	ใบประกาศนียบัตร
	๒. HR Scorecard	E Learning (PC๐๕)	ใบประกาศนียบัตร
	๓. การพัฒนาทรัพยากร บุคคล	E Learning (PC๑๙)	ใบประกาศนียบัตร
	๔. การฝึกอบรมและ พัฒนาข้าราชการ	E Learning (PC๑๔)	ใบประกาศนียบัตร

ตำแหน่ง/ระดับ	หลักสูตร	รูปแบบ/วิธีดำเนินการ	การติดตาม
ระดับชำนาญการ (ต่อ)	๕. การสื่อสารภายในองค์กรเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคล	E Learning (PC๒๔)	ใบประกาศนียบัตร
	๖. การเสริมสร้างความเป็นมืออาชีพด้าน HR	E Learning (PC๒๗)	ใบประกาศนียบัตร
	๗. ความรู้พื้นฐานด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน	E Learning (PC๒๙)	ใบประกาศนียบัตร
	๘. การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล	E Learning (PC๓๐)	ใบประกาศนียบัตร
	๙. ความรู้พื้นฐานการบรรจุและแต่งตั้ง	E Learning (PC๓๑)	ใบประกาศนียบัตร
	๑๐. การจัดทำแบบบรรยายลักษณะงาน	E Learning (PC๓๒)	ใบประกาศนียบัตร
ระดับชำนาญการพิเศษ	๑. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ	E Learning (HR๐๐๓)	ใบประกาศนียบัตร
	๒. การกำหนดตำแหน่งและการประเมินค่างาน	E Learning (PC๒๕)	ใบประกาศนียบัตร
	๓. การบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์	E Learning (PC๐๑)	ใบประกาศนียบัตร
	๔. การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล	E Learning (PC๒๖)	ใบประกาศนียบัตร
	๕. ระบบบริหารกำลังคนคุณภาพ	E Learning (PC๒๘)	ใบประกาศนียบัตร
	๖. การวางแผนทางก้าวหน้าในสายอาชีพ	E Learning (PC๓๘)	ใบประกาศนียบัตร
	๗. การวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม	E Learning (PC๔๐)	ใบประกาศนียบัตร
	๘. การพัฒนาขีดความสามารถของส่วนราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	E Learning (PC๒๐)	ใบประกาศนียบัตร

ตำแหน่ง/ระดับ	หลักสูตร	รูปแบบ/วิธีดำเนินการ	การติดตาม
นักวิชาการโสตทัศนศึกษา/นักประชาสัมพันธ์/นักวิเทศสัมพันธ์			
ระดับปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๑. ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านโสตทัศนศึกษา และการประชาสัมพันธ์	Coaching/On the job training/Mentoring program	แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน
	๒. เทคนิคการถ่ายภาพเพื่อจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์	Assignment	แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน
	๓. การทำอินโฟกราฟิกเพื่อการประชาสัมพันธ์	E learning (C๓๘)	ใบประกาศนียบัตร
	๔. การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ	E learning (M๓๑)	ใบประกาศนียบัตร
	๕. การสร้างเครือข่ายและพันธมิตร (Networking & Partner)	E learning (M๒๙)	ใบประกาศนียบัตร
	๖. การพัฒนาบุคลากร	E learning (M๑๖)	ใบประกาศนียบัตร
นักวิชาการเงินและบัญชี			
ระดับปฏิบัติการ	๑. ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการจัดทำบัญชีของส่วนราชการ	Coaching/On the job training/Mentoring program	แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน
	๒. การจัดทำการเงินการคลังภาครัฐ	Coaching/On the job training/Mentoring program	แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน
	๓. ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย กฎ ระเบียบราชการที่เกี่ยวข้องกับการเงินการคลัง	Self learning/ Mentoring program/Consulting	แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน

ตำแหน่ง/ระดับ	หลักสูตร	รูปแบบ/วิธีดำเนินการ	การติดตาม
ระดับชำนาญการ/ ชำนาญการพิเศษ	๑. การบริหารงบประมาณ และการเงิน	E learning (M๒๓)	ใบประกาศนียบัตร
	๒. ความรู้เกี่ยวกับการใช้ โปรแกรมที่เกี่ยวข้องใน การปฏิบัติงาน	Coaching/On the job training/Mentoring program/Assignment	แบบประเมินผลการ ปฏิบัติงาน
นักวิชาการตรวจสอบภายใน			
ระดับปฏิบัติการ	๑. ความรู้พื้นฐานด้านการ ตรวจสอบภายใน	Coaching/On the job training/Mentoring program	แบบประเมินผลการ ปฏิบัติงาน
	๒. ความรู้ด้านการ ปฏิบัติงานการเงินการคลัง ภาครัฐ	Self learning/ Mentoring program/Consulting	แบบประเมินผลการ ปฏิบัติงาน
	๓. ความรู้เกี่ยวกับ กฎหมาย กฎ ระเบียบ ราชการที่เกี่ยวข้องกับการ ตรวจสอบภายใน	Self learning/ Mentoring program/Consulting	แบบประเมินผลการ ปฏิบัติงาน
	๔. หลักสูตร ประกาศนียบัตรผู้ ตรวจสอบภายในภาครัฐ (CGIA) – Intermediate	Public training	แบบประเมินผลการ ปฏิบัติงาน
ระดับชำนาญการ/ ชำนาญการพิเศษ	๑. หลักสูตร ประกาศนียบัตรผู้ ตรวจสอบภายในภาครัฐ (CGIA) -Intermediate / Advance	Public training	แบบประเมินผลการ ปฏิบัติงาน

ตำแหน่ง/ระดับ	หลักสูตร	รูปแบบ/วิธีดำเนินการ	การติดตาม
นักวิชาการพัสดุ			
ระดับปฏิบัติการ	๑. ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานพัสดุ และการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ	Coaching/On the job training/Mentoring program	แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน
	๒. พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐	E learning (LA๐๙)	ใบประกาศนียบัตร
	๓. ความรู้เกี่ยวกับการใช้โปรแกรมที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน	Coaching/On the job training/Mentoring program/Assignment	แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน
ระดับชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ	๓. ความรู้เกี่ยวกับการใช้โปรแกรมที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน	Coaching/On the job training/Mentoring program/Assignment	แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน
	หลักสูตรมาตรฐานวิชาชีพด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ	Public Training/Self learning	แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน
นิติกร			
ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ	๑. การพัฒนานักกฎหมายภาครัฐ ระดับปฏิบัติการชำนาญการ และชำนาญการพิเศษ	Public Training	แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน
	๒. การดำเนินการทางวินัยเทคนิคการเป็นกรรมการสอบสวน	Public Training	แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน
	๓. การร่างกฎหมาย และการให้ความเห็นทางกฎหมายและการดำเนินคดีปกครอง	Public Training	แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน
	๔. หลักสูตรประกาศนียบัตรกฎหมายมหาชน	Public Training	แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน

ตำแหน่ง/ระดับ	หลักสูตร	รูปแบบ/วิธีดำเนินการ	การติดตาม
นักวิชาการคอมพิวเตอร์			
ระดับปฏิบัติการ	๑. ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	Coaching/On the job training/Mentoring program	แบบประเมินผล การปฏิบัติงาน
	๒. ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย กฎ ระเบียบ ราชการที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีสารสนเทศ	Self learning/ Mentoring program/Consulting	แบบประเมินผล การปฏิบัติงาน
	๓. ความมั่นคงปลอดภัยบนอินเทอร์เน็ตและการปฏิบัติตนสำหรับข้าราชการยุคดิจิทัล	E learning (C๔๐)	ใบประกาศนียบัตร
	๔. การสร้างความเข้าใจกรอบธรรมาภิบาลข้อมูล (Data Governance Framework Awareness)	Public Training	แบบประเมินผล การปฏิบัติงาน
ระดับชำนาญการ	๑. การบริหารจัดการฐานข้อมูล (Data Engineer)	Public Training	แบบประเมินผล การปฏิบัติงาน
	๒. เปิดข้อมูลภาครัฐอย่างไร ให้ไปถึงดวงดาว (Government Open Data Inspiration)	Public Training	แบบประเมินผล การปฏิบัติงาน
	๓. บริหารจัดการความมั่นคงปลอดภัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (Security)	Public Training	แบบประเมินผล การปฏิบัติงาน
	๔. การวางแผน ออกแบบ และพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ	Public Training	แบบประเมินผล การปฏิบัติงาน
	๕. การบริหารโครงการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (Project Management)	Public Training	แบบประเมินผล การปฏิบัติงาน

ตำแหน่ง/ระดับ	หลักสูตร	รูปแบบ/วิธีดำเนินการ	การติดตาม
ระดับชำนาญการพิเศษ	๑. เตรียมผู้บริหารด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (ผู้ช่วย CIO)	Public Training	แบบประเมินผล การปฏิบัติงาน
เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์ (กลุ่มนิติพยาธิวิทยา กลุ่มตรวจพิสูจน์ทางเคมี)			
ระดับปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๑. ความรู้พื้นฐานทางนิติวิทยาศาสตร์และความรู้สาขาอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	In house training/Site Visit	Testing
	๒. ความรู้เกี่ยวกับอุปกรณ์และเครื่องมือซึ่งใช้ในห้องปฏิบัติการ	Coaching/On the job training/Mentoring program	แบบประเมินผล การปฏิบัติงาน
เจ้าพนักงานรังสีการแพทย์			
ระดับปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๑. ความรู้พื้นฐานทางนิติวิทยาศาสตร์และความรู้สาขาอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	In house training/Site Visit	Testing
	๒. ความรู้เกี่ยวกับอุปกรณ์และเครื่องมือซึ่งใช้ในห้องปฏิบัติการ	Coaching/On the job training/Mentoring program	แบบประเมินผล การปฏิบัติงาน
ช่างภาพการแพทย์			
ระดับปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๑. ความรู้พื้นฐานทางนิติวิทยาศาสตร์และความรู้สาขาอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	In house training/Site Visit	Testing
	๒. การถ่ายภาพทาง การแพทย์	Coaching/On the job training/Mentoring program	แบบประเมินผล การปฏิบัติงาน
	๓. การถ่ายภาพสถานที่เกิดเหตุและวัตถุพยานชั้นสูง	Coaching/On the job training/Mentoring program	แบบประเมินผล การปฏิบัติงาน
	๔. ความรู้เกี่ยวกับอุปกรณ์และเครื่องมือซึ่งใช้ในการปฏิบัติงาน	Coaching/On the job training/Mentoring program	แบบประเมินผล การปฏิบัติงาน

ตำแหน่ง/ระดับ	หลักสูตร	รูปแบบ/วิธีดำเนินการ	การติดตาม
พยาบาลวิชาชีพ (กลุ่มนิติเวชคลินิก)			
ระดับปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๑. ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	Coaching/On the job training/Mentoring program	แบบประเมินผล การปฏิบัติงาน
	๒. ความรู้เกี่ยวกับอุปกรณ์และเครื่องมือซึ่งใช้ในห้องปฏิบัติการ	Coaching/On the job training/Mentoring program	แบบประเมินผล การปฏิบัติงาน
	๓. การประชุมวิชาการเพื่อการพัฒนาบุคลากรตามวิชาชีพ (สาขาการพยาบาล)	Public Training	แบบประเมินผล การปฏิบัติงาน
พยาบาลวิชาชีพ (กลุ่มนิติจิตเวช)			
ระดับปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๑. ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	Coaching/On the job training/Mentoring program	แบบประเมินผล การปฏิบัติงาน
	๒. ความรู้เรื่องพระราชบัญญัติสุขภาพจิต พ.ศ. ๒๕๕๑	Self learning/ Mentoring program/Consulting	แบบประเมินผล การปฏิบัติงาน
	๓. ความรู้เรื่องพระราชบัญญัติคุ้มครองเด็กและเยาวชน พ.ศ. ๒๕๔๖ และ พ.ศ. ๒๕๕๐	Self learning/ Mentoring program/Consulting	แบบประเมินผล การปฏิบัติงาน
	๔. การประชุมวิชาการเพื่อการพัฒนาบุคลากรตามวิชาชีพ (สาขาการพยาบาล)	Public Training	แบบประเมินผล การปฏิบัติงาน
นักจิตวิทยาคลินิก			
ระดับปฏิบัติการ/ ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ	๑. ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านนิติจิตเวชและจิตวิทยา	Coaching/On the job training/Mentoring program	แบบประเมินผล การปฏิบัติงาน
	๒. ความรู้เรื่องพระราชบัญญัติสุขภาพจิต พ.ศ. ๒๕๕๑	Self learning/ Mentoring program/Consulting	แบบประเมินผล การปฏิบัติงาน
	๓. ความรู้เรื่องพระราชบัญญัติคุ้มครองเด็กและเยาวชน พ.ศ. ๒๕๔๖ และ พ.ศ. ๒๕๕๐	Self learning/ Mentoring program/Consulting	แบบประเมินผล การปฏิบัติงาน

ตำแหน่ง/ระดับ	หลักสูตร	รูปแบบ/วิธีดำเนินการ	การติดตาม
นายแพทย์			
ระดับปฏิบัติการ/ ชำนาญการ/ชำนาญ การพิเศษ/เชี่ยวชาญ	๑. อบรมวิชาการประจำปี ราชวิทยาลัยพยาธิวิทยา	Public Training	แบบประเมินผล การปฏิบัติงาน
	๒. ประชุมวิชาการระหว่าง โรงพยาบาล	Public Training	แบบประเมินผล การปฏิบัติงาน
	๓. Forensic Patho- logists Learning Programs by College of American Patho- logists	Self learning	แบบประเมินผล การปฏิบัติงาน
นักนิติวิทยาศาสตร์			
ระดับปฏิบัติการ/ ชำนาญการ/ชำนาญ การพิเศษ	๑. ความรู้พื้นฐานทางนิติ วิทยาศาสตร์และความรู้ สาขาอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงาน	In house training/Site Visit	Testing
สาขาการตรวจพิสูจน์บุคคล			
ระดับปฏิบัติการ/ ชำนาญการ/ชำนาญ การพิเศษ	๑. โครงการพัฒนา ศักยภาพผู้ปฏิบัติงานการ ตรวจพิสูจน์บุคคล หลักสูตร “การทดสอบ สมรรถนะการตรวจพิสูจน์ บุคคลด้านการตรวจพิสูจน์ สารพันธุกรรม”	In house training	Testing
สาขานิติมานุษยวิทยา			
ระดับปฏิบัติการ/ ชำนาญการ/ชำนาญ การพิเศษ	๑. ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับ การตรวจวิเคราะห์กระดูก (ผู้ตรวจพิสูจน์ระดับ ๓-๔)	In house training	Testing
	๒. โครงการอบรมเชิง ปฏิบัติการด้านการพิสูจน์ เอกลักษณ์บุคคลจาก กระดูกและการตรวจ สถานที่เกิดเหตุกรณีศพนิร นามและการขุดค้น	In house training	Testing

ตำแหน่ง/ระดับ	หลักสูตร	รูปแบบ/วิธีดำเนินการ	การติดตาม
ระดับปฏิบัติการ/ ชำนาญการ/ชำนาญ การพิเศษ (ต่อ)	๓. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับ การปฏิบัติงานตรวจ สถานที่เกิดเหตุ (ด้านการ ตรวจสอบสถานที่เกิดเหตุกรณี ศพนิรนามและการขุดค้น)	In house training	Testing
สาขาการตรวจพิสูจน์สารพันธุกรรมทางนิติวิทยาศาสตร์			
ระดับปฏิบัติการ/ ชำนาญการ/ชำนาญ การพิเศษ	๑. โครงการสัมมนา ประจำปีของเครือข่ายนิติ พันธุศาสตร์แห่งประเทศไทย	Public Training	แบบประเมินผล การปฏิบัติงาน
	๒. โครงการสัมมนาเชิง ปฏิบัติการ เรื่องการ วิเคราะห์และแปลผลการ ตรวจสอบสารพันธุกรรม	In house training	Testing
	๓. โครงการสัมมนาเชิง ปฏิบัติการแลกเปลี่ยน ข้อมูลระหว่างห้องปฏิบัติ การและผู้รับบริการเพื่อ เพิ่มประสิทธิภาพในการ ตรวจสอบสารพันธุกรรม	Public Training	แบบประเมินผล การปฏิบัติงาน
	๔. โครงการฝึกอบรมการ ตรวจสอบสารพันธุกรรม สำ- หรับผู้ตรวจพิสูจน์ระดับ ๑	In house training	Testing
สาขาการตรวจพิสูจน์ลายพิมพ์นิ้วมือแฝงและการตรวจเปรียบเทียบลายพิมพ์นิ้วมือ และสาขาการตรวจ พิสูจน์ลายพิมพ์นิ้วมือ ๑๐ นิ้ว ด้วยระบบตรวจพิสูจน์ลายพิมพ์			
ระดับปฏิบัติการ/ ชำนาญการ/ชำนาญ การพิเศษ/เชี่ยวชาญ	๑. การตรวจลายเส้นลาย ฝ่ามือ	In house training	Testing
	๒. การจัดเก็บแผ่นลาย พิมพ์นิ้วมือ ๑๐ นิ้ว โดยใช้ รหัสเซนรี	Self learning	แบบประเมินผล การปฏิบัติงาน
	๓. การใช้เครื่องมือที่ เกี่ยวข้องกับการตรวจ พิสูจน์	Coaching/On the job training/Mentoring program	แบบประเมินผล การปฏิบัติงาน

ตำแหน่ง/ระดับ	หลักสูตร	รูปแบบ/วิธีดำเนินการ	การติดตาม
สาขาการตรวจพิสูจน์เอกสารและการปลอมแปลง			
ระดับปฏิบัติการ	๑. ความรู้เบื้องต้นด้านการตรวจพิสูจน์พยานเอกสารและการปลอมแปลง	Coaching/On the job training/Mentoring program	แบบประเมินผลการทำงาน
ระดับชำนาญการ/ ชำนาญการพิเศษ/ เชี่ยวชาญ	๑. การประชุมประจำปีทางด้านการตรวจพิสูจน์พยานเอกสาร ณ ต่างประเทศ	Public Training	แบบประเมินผลการทำงาน
	๒. โครงการพัฒนาศักยภาพทางด้านการตรวจพิสูจน์พยานเอกสารกับต่างประเทศ	In house training	Testing
สาขาการตรวจพิสูจน์พยานหลักฐานทางอิเล็กทรอนิกส์			
ระดับชำนาญการ/ ชำนาญการพิเศษ/ เชี่ยวชาญ	๑. โครงการพัฒนาศักยภาพผู้ตรวจพิสูจน์ด้าน "Network Forensic" (CompTIA Network+)	Public Training	แบบประเมินผลการทำงาน
	๒. โครงการพัฒนาศักยภาพผู้ตรวจพิสูจน์ด้าน "Malware Analysis" และการโจมตีทาง Cyber (Comp TIA Cybersecurity Analyst (CySA+))	Public Training	แบบประเมินผลการทำงาน
สาขานิติเคมี			
ระดับปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๑. ข้อกำหนดตามระบบมาตรฐาน ANAB	In house training	Testing
	๒. การประมาณค่าความไม่แน่นอนของการวัดในการวิเคราะห์ทางเคมี (EMU)	Public Training	แบบประเมินผลการทำงาน
	๓. ความเข้าใจและการตีความใบรับรองผลการสอบเทียบ	Public Training	แบบประเมินผลการทำงาน

ตำแหน่ง/ระดับ	หลักสูตร	รูปแบบ/วิธีดำเนินการ	การติดตาม
ระดับปฏิบัติการ/ ชำนาญการ (ต่อ)	๔. การประเมินความเสี่ยง ในระบบคุณภาพ ISO/IEC ๑๗๐๒๕:๒๐๑๗	Public Training	แบบประเมินผล การปฏิบัติงาน
ระดับชำนาญการ พิเศษ/เชี่ยวชาญ	๑. Advanced techniques in Trace evidence analysis	Re-training with Asian Forensic Science Network (Trace evidence workgroup)	แบบประเมินผล การปฏิบัติงาน
สาขานิติพิษวิทยา			
ระดับปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๑. ข้อกำหนดตามระบบ มาตรฐาน ANAB	In house training	Testing
	๒. การประมาณค่าความ ไม่แน่นอนของการวัดใน การวิเคราะห์ทางเคมี (EMU)	Public Training	แบบประเมินผล การปฏิบัติงาน
	๓. ความเข้าใจและการ ตีความใบรับรองผลการ สอบเทียบ	Public Training	แบบประเมินผล การปฏิบัติงาน
	๔. การประเมินความเสี่ยง ในระบบคุณภาพ ISO/IEC ๑๗๐๒๕:๒๐๑๗	Public Training	แบบประเมินผล การปฏิบัติงาน
ระดับชำนาญการ พิเศษ/เชี่ยวชาญ	๑. Advanced in Forensic Toxicology topics	Meeting/Seminar with The international of Forensic Toxicologist (TIAFT)	รายงานผล
	๒. Research topics in forensic toxicology	Meeting/Seminar with TFSN	รายงานผล
สาขาการตรวจแอลกอฮอล์ทางนิติวิทยาศาสตร์			
ระดับปฏิบัติการ/ ชำนาญการ/ชำนาญ การพิเศษ	๑. ข้อกำหนดตามระบบ มาตรฐาน ANAB	In house training	Testing
	๒. การประมาณค่าความ ไม่แน่นอนของการวัดใน การวิเคราะห์ทางเคมี (EMU)	Public Training	แบบประเมินผล การปฏิบัติงาน
	๓. ความเข้าใจและการ ตีความใบรับรองผลการ สอบเทียบ	Public Training	แบบประเมินผล การปฏิบัติงาน

ตำแหน่ง/ระดับ	หลักสูตร	รูปแบบ/วิธีดำเนินการ	การติดตาม
ระดับปฏิบัติการ/ ชำนาญการ/ชำนาญ การพิเศษ (ต่อ)	๔. การประเมินความเสี่ยง ในระบบคุณภาพ ISO/IEC ๑๗๐๒๕:๒๐๑๗	Public Training	แบบประเมินผล การปฏิบัติงาน
	๕. Interpretation of alcohol results	In house training	Testing
	๖. Research topics in alcohol analysis	Meeting/Seminar with TFSN	รายงานผล
สาขาการตรวจพิสูจน์อาวุธปืนและร่องรอยเครื่องมือ			
ระดับปฏิบัติการ/ ชำนาญการ/ชำนาญ การพิเศษ	๑. หลักสูตรอบรมเฉพาะ ทางด้านการตรวจพิสูจน์ อาวุธปืนและร่องรอย เครื่องมือ	In house training	Testing
สาขาการตรวจพิสูจน์วัตถุพยานทางฟิสิกส์			
ระดับปฏิบัติการ/ ชำนาญการ/ชำนาญ การพิเศษ	๑. โครงการอบรมทฤษฎี พื้นฐานของเทคนิค SEM- EDS-EBSD (The basic theory of SEM-EDS- EBSD)	In house training (Workshop)	Testing
	๒. โครงการอบรมเชิง ปฏิบัติการด้านการตรวจ พิสูจน์เขม่าปืนด้วยเทคนิค SEM-EDS	In house training (Workshop)	Testing
สาขาการตรวจสอบสถานที่เกิดเหตุ			
ระดับปฏิบัติการ/ ชำนาญการ/ชำนาญ การพิเศษ	๑. หลักสูตรผู้ปฏิบัติหน้าที่ onsite ด้าน Digital Forensic	In house training	Testing
	๒. หลักสูตรการสืบสวน อุบัติเหตุทางถนนเชิงลึก จากปัจจัยถนน	In house training	Testing
	๓. การฝึกอบรมการ พัฒนาความรู้การตรวจ สถานที่เกิดเหตุคดีเกี่ยวกับ ชีวิต	In house training	Testing

ตำแหน่ง/ระดับ	หลักสูตร	รูปแบบ/วิธีดำเนินการ	การติดตาม
นักนิติวิทยาศาสตร์ กองมาตรฐานนิติวิทยาศาสตร์			
ระดับปฏิบัติการ/ ชำนาญการ/ชำนาญ การพิเศษ	๑. โครงการทดสอบ ศักยภาพผู้ตรวจประเมิน ตามระบบมาตรฐานสากล ISO๑๙๐๑๑	In house training	Testing
นักนิติวิทยาศาสตร์และผู้ปฏิบัติงาน กลุ่มปฏิบัติการทางนิติวิทยาศาสตร์ (ส่วนภูมิภาค)			
ระดับปฏิบัติการ/ ชำนาญการ/ชำนาญ การพิเศษ	๑. โครงการฝึกอบรมเพื่อ การพัฒนาสมรรถนะ ผู้ปฏิบัติงานและเครือข่าย หน่วยงานเพื่อเพิ่มประ- สิทธิภาพการให้บริการ ด้านนิติวิทยาศาสตร์	In house training	Testing
	๒. การทบทวนการรวบ รวมพยานหลักฐานทางนิติ วิทยาศาสตร์ในพื้นที่ จังหวัดชายแดนใต้	In house training	Testing
	๓. การพัฒนาความรู้การ เก็บรวบรวมพยานหลัก- ฐานทางอิเล็กทรอนิกส์	In house training	Testing
	๔. หลักสูตรผู้ปฏิบัติหน้าที่ onsite ด้าน Digital Forensic	In house training	Testing
นักนิติวิทยาศาสตร์และผู้ปฏิบัติงานของกลุ่มบริหารจัดการวัตถุพยาน			
ระดับปฏิบัติการ/ ชำนาญการ/ชำนาญ การพิเศษ	๑. หลักสูตรผู้ปฏิบัติหน้าที่ ในการรับวัตถุพยาน เช่น ประเภท Digital Forensic evidence ประเภท การตรวจ วิเคราะห์ทางเคมี ประเภท อาวุธปืนและเครื่องกระสุน ปืน	In house training	Testing
	๒. ความรู้ทางด้าน กฎหมายที่จำเป็นในการ บริหารจัดการวัตถุพยาน	In house training	Testing

ส่วนที่ ๔ แผนพัฒนาบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

แผนพัฒนาบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จัดทำขึ้นโดยกำหนดความเชื่อมโยงประเด็นยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ตามมาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๒๗ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๒ ซึ่งสำนักงาน ก.พ. ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ตามมาตรา ๔๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ โดยได้กำหนดเรื่อง ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งเพื่อประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนสามัญไว้ ทั้งนี้ กลุ่มพัฒนาบุคลากร ได้วิเคราะห์ตำแหน่งในแต่ละระดับ ในการกำหนดหลักสูตรการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ หลักสูตรสำหรับสายงานวิชาการและทั่วไปทุกตำแหน่ง ระดับปฏิบัติงาน ปฏิบัติการ และ/หรือระดับสูงกว่าเพื่อฟื้นฟู IPD และหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรแยกตามตำแหน่ง โดยมีรายละเอียด ดังนี้

แนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีองค์ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

- ๑) ประชุม อบรม ถ่ายทอดความรู้ และพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน
- ๒) ส่งเสริมบุคลากรให้ได้รับความรู้ และฝึกอบรบกับหน่วยงานภายนอก
- ๓) สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และปลูกฝังให้บุคลากรมีรอบความคิด (Mindset) ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง
- ๔) ส่งเสริมให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ มีความผูกพันกับองค์กร และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ความเชื่อมโยงประเด็นยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ยุทธศาสตร์ชาติ	ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
ยุทธศาสตร์ สนง. ก.พ.	การปรับเปลี่ยนระบบและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ ขั้นตอน เพื่อให้แต่ละส่วนราชการได้มา รักษาไว้ซึ่ง คนดี คนเก่ง ที่มีจิตสาธารณะอย่างเหมาะสม
ยุทธศาสตร์ ย.ธ.	การอำนวยความสะดวก ลดความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรม และประชาชนได้รับบริการงานยุติธรรมที่มีประสิทธิภาพ

วิสัยทัศน์ สนว.	ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์				
พันธกิจ สนว.	พัฒนา มาตรฐานงาน นิติ วิทยาศาสตร์ ศึกษาวิจัยและ นวัตกรรมด้าน นิติ วิทยาศาสตร์ ของประเทศ	ให้บริการด้าน นิติ วิทยาศาสตร์ เพื่ออำนวยความสะดวก ยุติธรรม และการ คุ้มครองทาง สังคม	ส่งเสริมและ พัฒนา เครือข่ายความ ร่วมมือด้านนิติ วิทยาศาสตร์ ภายในและ ต่างประเทศ	พัฒนาและ บูรณาการ ระบบ ฐานข้อมูลด้าน นิติ วิทยาศาสตร์	กำหนด นโยบายทิศ ทางการพัฒนา และระบบการ บริหารงานด้าน นิติ วิทยาศาสตร์
ประเด็นยุทธศาสตร์ ตามแผนปฏิบัติ ราชการ สนว.	พัฒนา มาตรฐานและ ส่งเสริม งานวิจัย นวัตกรรมด้าน นิติ วิทยาศาสตร์ ของประเทศ	ยกระดับการ ให้บริการงาน นิติ วิทยาศาสตร์ใน การอำนวยความสะดวก ยุติธรรม และการ คุ้มครองสังคม	บูรณาการ ความร่วมมือ ด้านนิติ วิทยาศาสตร์ทั้ง ภายในและ ต่างประเทศ	พัฒนาระบบ เทคโนโลยี สารสนเทศและ เชื่อมโยง ฐานข้อมูลด้าน นิติ วิทยาศาสตร์	พัฒนาระบบ การบริหารงาน นิติ วิทยาศาสตร์ ตามหลักธรร มาภิบาล
กลยุทธ์ ตามประเด็น ยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติราชการ สนว.	๑. พัฒนา มาตรฐานงาน นิติ วิทยาศาสตร์ ของประเทศ ๒. วิจัยและ พัฒนา นวัตกรรมด้าน นิติ วิทยาศาสตร์	๑. ยกระดับ การให้บริการ ด้านนิติ วิทยาศาสตร์ เพื่ออำนวยความสะดวก ยุติธรรม ๒. พัฒนางาน บริการนิติ วิทยาศาสตร์ เพื่อช่วยเหลือ ประชาชนและ คุ้มครองสังคม	๑. พัฒนาและ ส่งเสริมความ ร่วมมือภาคี เครือข่าย ภายในและ ต่างประเทศ	๑. พัฒนาศูนย์ เทคโนโลยี ดิจิทัลอัจฉริยะ และเชื่อมโยง ฐานข้อมูลด้าน นิติ วิทยาศาสตร์	๑. จัดทำ นโยบายและ พัฒนา กฎหมายใน การพัฒนา งานนิติ วิทยาศาสตร์ ๒. พัฒนา ศักยภาพการ บริหารจัดการ ภายในของ หน่วยงาน ๓. สื่อสารและ สร้าง ความสัมพันธ์ ทั้งภายในและ ภายนอก องค์กร
กิจกรรม	การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์				

แผนพัฒนาบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

จุดเน้นการพัฒนา	กิจกรรม/โครงการ	รูปแบบ/วิธีการ	ช่วงเวลาดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕												การติดตาม	ผู้กำกับติดตาม/ หน่วยงาน ผู้รับผิดชอบ
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
การพัฒนาองค์ความรู้ทั่วไป																
	๑. การสื่อสารเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงาน	Mom E-learning ก.พ.	←					→							ใบประกาศ นียบัตร	สำนักงาน เลขานุการกรม
	๒. นักวิจัยรุ่นใหม่	In house training				←		→							Testing	สำนักงาน เลขานุการกรม
การพัฒนาความรู้ด้านกฎหมาย และระเบียบราชการ																
	๑. พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ	LA๐๒ E-learning ก.พ.	←										→		ใบประกาศ นียบัตร	สำนักงาน เลขานุการกรม
	๒. พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐	LA๐๔ E-learning ก.พ.	←										→		ใบประกาศ นียบัตร	สำนักงาน เลขานุการกรม
	๓. ระเบียบสำนักนายก รัฐมนตรีว่าด้วยงานสารบรรณ พ.ศ. ๒๕๒๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม	In house training			←		→								Testing	สำนักงาน เลขานุการกรม
	๔. พระราชบัญญัติการให้บริการด้านนิติวิทยา ศาสตร์ พศ. ๒๕๕๙	In house training				←		→							Testing	กลุ่มกฎหมาย และนิติการ

จุดเน้นการพัฒนา	กิจกรรม/โครงการ	รูปแบบ/วิธีการ	ช่วงเวลาดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕												การติดตาม	ผู้กำกับติดตาม/ หน่วยงาน ผู้รับผิดชอบ
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
	๕. ระเบียบกระทรวงคลังว่าด้วย ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจัด งาน และการประชุมระหว่าง ประเทศ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๕	In house training													Testing	กลุ่มกฎหมาย และนิติการ
การพัฒนาทักษะ																
	๑. การคิดเชิงสังเคราะห์	M๒๑ E-learning ก.พ.	←											→	ใบประกาศ นียบัตร	สำนักงาน เลขาธิการกรม
	๒. Digital Literacy	C๓๓ E-learning ก.พ.	←											→	ใบประกาศ นียบัตร	สำนักงาน เลขาธิการกรม
	๓. ภาษาอังกฤษเพื่อการทำงาน : การสนทนาในสถานการณ์ต่างๆ	L๒๐ E-learning ก.พ.	←											→	ใบประกาศ นียบัตร	สำนักงาน เลขาธิการกรม
การพัฒนาสมรรถนะหลักของข้าราชการ																
	๑. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญใน งานอาชีพ	PC๑๗ E-learning ก.พ.	←											→	ใบประกาศ นียบัตร	สำนักงาน เลขาธิการกรม
	๒. การสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ใน การทำงาน	E๐๕ E-learning ก.พ.	←											→	ใบประกาศ นียบัตร	สำนักงาน เลขาธิการกรม
	๓. การบริการที่เป็นเลิศ	E๑๑ E-learning ก.พ.	←											→	ใบประกาศ นียบัตร	สำนักงาน เลขาธิการกรม
	๔. ความโปร่งใสของหน่วยงาน ภาครัฐ	E๑๐ E-learning ก.พ.	←											→	ใบประกาศ นียบัตร	สำนักงาน เลขาธิการกรม

จุดเน้นการพัฒนา	กิจกรรม/โครงการ	รูปแบบ/วิธีการ	ช่วงเวลาดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕												การติดตาม	ผู้กำกับติดตาม/ หน่วยงาน ผู้รับผิดชอบ		
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.				
การพัฒนาข้าราชการในหลักสูตรที่จำเป็นสำหรับสายงาน																		
	ข้าราชการบรรจุใหม่																	
	๑. การพัฒนาข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ	In-House Training/E-learning/Public Training	←												→	ใบประกาศนียบัตร/แบบรายงานผลการฝึกอบรม	สำนักงานเลขาธิการกรม	
	ข้าราชการ และพนักงานราชการ ตำแหน่งนักนิติวิทยาศาสตร์ และช่างภาพการแพทย์ (New staff)																	
	๑. ความรู้พื้นฐานทางนิติวิทยาศาสตร์และความรู้สาขาอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	In house training/Site Visit								←						Testing	สำนักงานเลขาธิการกรม	
	ข้าราชการ ระดับชำนาญการ																	
	๑. หลักสูตรผู้บริหารงานยุติธรรมระดับต้น (บธต.)	Public Training	←													→	แบบประเมินผลปฏิบัติงาน	สำนักงานเลขาธิการกรม
	๒. หลักสูตรการบริหารงานยุติธรรมระดับต้น (ยธต.)	Public Training	←													→	แบบประเมินผลปฏิบัติงาน	สำนักงานเลขาธิการกรม
	ข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ประเภทอำนวยการ และประเภทบริหาร																	
	๑. หลักสูตรนักบริหารการคลัง (นบค.)	Public Training	←													→	แบบประเมินผลปฏิบัติงาน	สำนักงานเลขาธิการกรม
	๒. หลักสูตรการบริหารงานภาครัฐและกฎหมายมหาชน (ปรม.)	Public Training	←													→	แบบประเมินผลปฏิบัติงาน	สำนักงานเลขาธิการกรม

จุดเน้นการพัฒนา	กิจกรรม/โครงการ	รูปแบบ/วิธีการ	ช่วงเวลาดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕												การติดตาม	ผู้กำกับติดตาม/ หน่วยงาน ผู้รับผิดชอบ
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
	๓. หลักสูตรผู้บริหารงานยุติธรรมระดับกลาง (บธก.)	Public Training	←												แบบประเมิน ผลปฏิบัติงาน	สำนักงาน เลขาธิการกรม
	๔. หลักสูตรผู้บริหารงานยุติธรรมระดับสูง (บธส.)	Public Training	←												แบบประเมิน ผลปฏิบัติงาน	สำนักงาน เลขาธิการกรม
	๕. หลักสูตรการบริหารงานยุติธรรมระดับกลาง (ยธก.)	Public Training	←												แบบประเมิน ผลปฏิบัติงาน	สำนักงาน เลขาธิการกรม
	๖. หลักสูตรการบริหารงานยุติธรรมระดับสูง (ยธส.)	Public Training	←												แบบประเมิน ผลปฏิบัติงาน	สำนักงาน เลขาธิการกรม
	๗. หลักสูตรนักบริหารระดับสูง (นบส.๑)	Public Training	←												แบบประเมิน ผลปฏิบัติงาน	สำนักงาน เลขาธิการกรม
	๘. หลักสูตรนักบริหารระดับสูง (นบส.๒)	Public Training	←												แบบประเมิน ผลปฏิบัติงาน	สำนักงาน เลขาธิการกรม
	๙. โครงการฝึกอบรมเสริมหลักสูตรนักบริหารระดับสูง (ส.นบส.)	Public Training	←												แบบประเมิน ผลปฏิบัติงาน	สำนักงาน เลขาธิการกรม
	๑๐. หลักสูตรสำหรับสำหรับผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศระดับสูง (CIO)	Public Training	←												แบบประเมิน ผลปฏิบัติงาน	สำนักงาน เลขาธิการกรม
	๑๑. หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร (วปอ.)	Public Training	←												แบบประเมิน ผลปฏิบัติงาน	สำนักงาน เลขาธิการกรม
	๑๒. หลักสูตรนักบริหารรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (e-Government Executive Program: e-GEP)	Public Training	←												แบบประเมิน ผลปฏิบัติงาน	สำนักงาน เลขาธิการกรม

จุดเน้นการ พัฒนา	กิจกรรม/โครงการ	รูปแบบ/วิธีการ	ช่วงเวลาดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕												การติดตาม	ผู้กำกับติดตาม/ หน่วยงาน ผู้รับผิดชอบ
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
การเสริมสร้างความผูกพัน																
	๑. โครงการ ๕ ส.	กิจกรรม	←	→											รายงานการ ดำเนินงาน	สำนักงาน เลขานุการกรม
	๒. โครงการจิตอาสา	กิจกรรม	←										→		รายงานการ ดำเนินงาน	สำนักงาน เลขานุการกรม
	๓. โครงการสนทนากาการ	กิจกรรม	←										→		รายงานการ ดำเนินงาน	สำนักงาน เลขานุการกรม
	๔. การวางแผนการเงิน	SET E-learning	←										→		ใบประกาศ นียบัตร	สำนักงาน เลขานุการกรม

ส่วนที่ ๕ การนำแผนพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติและการติดตามรายงานผล

แนวทางการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ

เพื่อให้สถาบันนิติวิทยาศาสตร์ มีแนวทางการพัฒนาบุคลากรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน จึงกำหนดแนวทางการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ ดังนี้

๑. สถาบันนิติวิทยาศาสตร์ เผยแพร่ และประชาสัมพันธ์แผนพัฒนาบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
๒. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและรับผิดชอบการพัฒนาบุคลากร ดำเนินการตามแผนฯ จัดทำแผนปฏิบัติการ โครงการ โดยระบุวัตถุประสงค์ กลุ่มเป้าหมาย วิธีการดำเนินการ รูปแบบโครงการ แผนการปฏิบัติงาน
๓. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและรับผิดชอบการพัฒนาบุคลากร ติดตามการดำเนินงาน รวบรวมข้อมูล และรายงานผลไปยังผู้บังคับบัญชาตามลำดับ
๔. ผู้บริหารสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กำกับ ติดตามการปฏิบัติตามแผนฯ อย่างสม่ำเสมอ

การติดตามรายงานผล

เพื่อให้การติดตามความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินการพัฒนาบุคลากรที่กำหนดไว้ ดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ ควรดำเนินการติดตามความก้าวหน้าการดำเนินงานตามแผนฯ เป็นรายเดือน รายไตรมาส และรายงานไปยังผู้บริหารระดับสูงทุก ๖ เดือน นอกจากนี้ หน่วยงานที่รับผิดชอบควรรายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณละ ๑ ครั้ง ตามแนวทางในการพัฒนาบุคลากร ซึ่งประกอบด้วย

- ๑) ดำเนินการจัดประชุม อบรม ถ่ายทอดความรู้ และพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน
- ๒) ดำเนินการส่งเสริมบุคลากรให้ได้รับความรู้ และฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก
- ๓) จัดกิจกรรมเพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และปลูกฝังให้บุคลากรมีกรอบความคิด (Mindset) ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง
- ๔) ดำเนินการส่งเสริมให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ มีความผูกพันกับองค์กร และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ภาคผนวก



คำสั่งสถาบันนิติวิทยาศาสตร์

ที่ ๑๕๓ /๒๕๖๔

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์

.....

ด้วยสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ตระหนักถึงความสำคัญในการยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรสังกัดสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ให้มีความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และมีความพร้อมในการปฏิบัติภารกิจอย่างมืออาชีพ สอดรับกับแนวโน้มทิศทาง และกระแสการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต มุ่งหวังให้การพัฒนาบุคลากรก้าวทันกับการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่และเพื่อให้สถาบันนิติวิทยาศาสตร์พัฒนาบุคลากรไปสู่ทิศทางเดียวกันในการขับเคลื่อนภารกิจของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ให้บรรลุวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์การ

ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ จึงเห็นสมควรแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ โดยมีองค์ประกอบ หน้าที่และอำนาจ ดังนี้

องค์ประกอบ

- | | |
|--|------------------|
| ๑. พันตำรวจโท เชน กาญจนปัจจุ | ประธานคณะกรรมการ |
| รองผู้อำนวยการสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ | |
| ๒. นายศราวุฒิ สุจริตธรรม | คณะกรรมการ |
| ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านนิติเวช | |
| ๓. ผู้อำนวยการกองตรวจพิสูจน์ทางวิทยาศาสตร์ | คณะกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองมาตรฐานนิติวิทยาศาสตร์ | คณะกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองนิติวิทยาศาสตร์บริการ | คณะกรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองพัฒนาระบบการติดตามคนหายและศพนิรนาม | คณะกรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองปฏิบัติการทางนิติวิทยาศาสตร์ | คณะกรรมการ |
| ๘. ผู้อำนวยการกองสารพันธุกรรม | คณะกรรมการ |
| ๙. ผู้อำนวยการกองมาตรฐานนิติวิทยาศาสตร์ | คณะกรรมการ |
| ๑๐. ผู้อำนวยการกองสารสนเทศนิติวิทยาศาสตร์ | คณะกรรมการ |
| ๑๑. ผู้อำนวยการกองส่งเสริมและพัฒนางานนิติวิทยาศาสตร์ | คณะกรรมการ |
| ๑๒. เลขานุการกรม | คณะกรรมการ |
| ๑๓. หัวหน้ากลุ่มตรวจสอบภายใน | คณะกรรมการ |

๑๔. หัวหน้า...

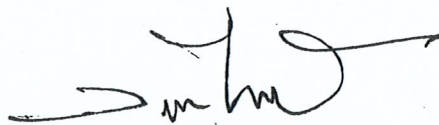
๑๔. หัวหน้ากลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	คณะทำงาน
๑๕. หัวหน้ากลุ่มกฎหมายและนิติการ	คณะทำงาน
๑๖. หัวหน้ากลุ่มคุ้มครองจริยธรรม	คณะทำงาน
๑๗. หัวหน้ากลุ่มงานการเจ้าหน้าที่	คณะทำงาน
๑๘. หัวหน้ากลุ่มพัฒนาบุคลากร	คณะทำงานและเลขานุการ
๑๙. เจ้าหน้าที่กลุ่มพัฒนาบุคลากร	ผู้ช่วยเลขานุการ

หน้าที่และอำนาจ

๑. จัดทำแผนแผนพัฒนาบุคลากรของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์
๒. วิเคราะห์ความเหมาะสม กำหนดหลักสูตรที่สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาบุคลากร ภาครัฐ และเป็นไปตามความเหมาะสม คลอบคลุมมิติที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร
๓. ให้ข้อเสนอแนะ ดำเนินการ และให้คำปรึกษา เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์บรรลุผล
๔. จัดทำข้อมูล รายงาน ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์เสนอต่อผู้อำนวยการสถาบันนิติ วิทยาศาสตร์ในการขับเคลื่อนงานตามแผนพัฒนาบุคลากร
๕. ดำเนินการอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๓ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๔



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์วีร์ ไวยวุฒิ)

รองผู้อำนวยการสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ รักษาการแทน
ผู้อำนวยการสถาบันนิติวิทยาศาสตร์

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักพระราชบัญญัติ

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

ปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

พ.ศ. ๒๕๔๕

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.

ให้ไว้ ณ วันที่ ๒ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๔๕

เป็นปีที่ ๕๗ ในรัชกาลปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ

ให้ประกาศว่า

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม

จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้โดยคำแนะนำและยินยอม
ของรัฐสภา ดังต่อไปนี้

มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม
พ.ศ. ๒๕๔๕”

มาตรา ๒^๑ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุ
เบกษาเป็นต้นไป

มาตรา ๓ ให้ยกเลิก

(๑) พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๓๔

(๒) พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๔

(๓) พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๓๕

(๔) พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๓๕

(๕) พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๓๕

(๖) พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๓๕

(๗) พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๓๕

(๘) พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ ๘) พ.ศ. ๒๕๓๖

(๙) พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ ๙) พ.ศ. ๒๕๓๖

(๑๐) พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ ๑๐) พ.ศ. ๒๕๓๗

(๑๑) พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ ๑๑) พ.ศ. ๒๕๓๗

(๑๒) พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ. ๒๕๓๘

^๑ ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๑๙/ตอนที่ ๙๙ ก/หน้า ๑๔/๒ ตุลาคม ๒๕๔๕

- (๑๓) พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๓๘
(๑๔) พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๓๙
(๑๕) พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ ๑๕) พ.ศ. ๒๕๔๑
(๑๖) พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ ๑๖) พ.ศ. ๒๕๔๑
(๑๗) พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ ๑๗) พ.ศ. ๒๕๔๒
(๑๘) พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ ๑๘) พ.ศ. ๒๕๔๒
(๑๙) พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ ๑๙) พ.ศ. ๒๕๔๒
(๒๐) พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ ๒๐) พ.ศ. ๒๕๔๒
(๒๑) พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ ๒๑) พ.ศ. ๒๕๔๒
(๒๒) พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ ๒๒) พ.ศ. ๒๕๔๓
(๒๓) พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ ๒๓) พ.ศ. ๒๕๔๔

มาตรา ๔ ให้นายกรัฐมนตรีรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๕ ให้มีกระทรวง และส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกระทรวง ดังต่อไปนี้

- (๑) สำนักนายกรัฐมนตรี
(๒) กระทรวงกลาโหม
(๓) กระทรวงการคลัง
(๔) กระทรวงการต่างประเทศ
(๕) กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา
(๖) กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
(๖/๑)^๒ กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม
(๗) กระทรวงเกษตรและสหกรณ์
(๘) กระทรวงคมนาคม
(๘/๑)^๓ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม
(๙) กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
(๑๐)^๔ (ยกเลิก)
(๑๑) กระทรวงพลังงาน
(๑๒) กระทรวงพาณิชย์
(๑๓) กระทรวงมหาดไทย
(๑๔) กระทรวงยุติธรรม
(๑๕) กระทรวงแรงงาน
(๑๖) กระทรวงวัฒนธรรม
(๑๗)^๕ (ยกเลิก)

^๒ มาตรา ๕ (๖/๑) เพิ่มโดยพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ ๑๙) พ.ศ. ๒๕๖๒

^๓ มาตรา ๕ (๘/๑) เพิ่มโดยพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๙

^๔ มาตรา ๕ (๑๐) ยกเลิกโดยพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ ๑๗) พ.ศ. ๒๕๕๙

^๕ มาตรา ๕ (๑๗) ยกเลิกโดยพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ ๑๙) พ.ศ. ๒๕๖๒

(๑๘) กระทรวงศึกษาธิการ

(๑๙) กระทรวงสาธารณสุข

(๒๐) กระทรวงอุตสาหกรรม

หมวด ๑

สำนักนายกรัฐมนตรี

มาตรา ๖^๖ สำนักนายกรัฐมนตรี มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับราชการทั่วไปของนายกรัฐมนตรีและคณะรัฐมนตรี รับผิดชอบการบริหารราชการทั่วไป เสนอแนะนโยบายและวางแผนการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และความมั่นคง และราชการเกี่ยวกับการงบประมาณ ระบบราชการ การบริหารงานบุคคล กฎหมายและการพัฒนากฎหมาย การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติราชการ การส่งเสริมการลงทุน การบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ การบริหารจัดการที่ดินและทรัพยากรดินของประเทศ การปฏิบัติการกิจพิเศษ และราชการอื่นตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักนายกรัฐมนตรีหรือส่วนราชการที่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี หรือที่มีได้อยู่ภายในอำนาจหน้าที่ของกระทรวงใดโดยเฉพาะ

มาตรา ๗ สำนักนายกรัฐมนตรี มีส่วนราชการ ดังต่อไปนี้

(๑) สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

(๒) กรมประชาสัมพันธ์

(๓) สำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค

ส่วนราชการที่อยู่ในบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี

(๔) สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี

(๕) สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

(๖) สำนักข่าวกรองแห่งชาติ

(๗) สำนักงบประมาณ

(๘) สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

(๙) สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

(๑๐) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

(๑๑)^๗ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ*

(๑๒)^๘ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ

(๑๓)^๙ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน

^๖ มาตรา ๖ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ ๒๐) พ.ศ. ๒๕๖๔

^๗ เนื่องจากหมายเหตุท้ายพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ ระบุให้มีการเปลี่ยนชื่อจาก “คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ” เป็น “สภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ” โดยไม่ปรากฏว่ามีการแก้ไขชื่อในบทบัญญัติของกฎหมายแต่อย่างใด

^๘ มาตรา ๗ (๑๒) เพิ่มโดยพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๐

(๑๔)^{๑๐} สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ

(๑๕)^{๑๑} สำนักงานขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติ และการสร้างความ
สามัคคีปรองดอง

(๑๖)^{๑๒} สำนักงานคณะกรรมการนโยบายที่ดินแห่งชาติ

หมวด ๒

กระทรวงกลาโหม

มาตรา ๘ กระทรวงกลาโหม มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการป้องกันและรักษาความ
มั่นคงของราชอาณาจักรจากภัยคุกคามทั้งภายนอกและภายในประเทศ การรักษามลประโยชน์
แห่งชาติ สนับสนุนการพัฒนาประเทศ และราชการอื่นตามที่มีกฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่
ของกระทรวงกลาโหมหรือส่วนราชการที่สังกัดกระทรวงกลาโหม

มาตรา ๙ การจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหมให้เป็นไปตามกฎหมาย
ข้อบังคับ และระเบียบแบบแผนว่าด้วยการนั้น

หมวด ๓

กระทรวงการคลัง

มาตรา ๑๐ กระทรวงการคลัง มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการเงินการคลังแผ่นดิน การ
ประเมินราคาทรัพย์สิน การบริหารพัสดุภาครัฐ กิจการเกี่ยวกับที่ราชพัสดุ ทรัพย์สินของแผ่นดิน ภาษี
อากร การรักษาการ กิจการหารายได้ของรัฐที่มีอำนาจดำเนินการได้แต่ผู้เดียวตามกฎหมายและไม่อยู่ใน
อำนาจหน้าที่ของส่วนราชการอื่น การบริหารหนี้สาธารณะ การบริหารและการพัฒนารัฐวิสาหกิจและ
หลักทรัพย์สินของรัฐ และราชการอื่นตามที่มีกฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกระทรวงการคลัง
หรือส่วนราชการที่สังกัดกระทรวงการคลัง

มาตรา ๑๑ กระทรวงการคลัง มีส่วนราชการ ดังต่อไปนี้

(๑) สำนักงานรัฐมนตรี

^๙ มาตรา ๗ (๑๓) เพิ่มโดยประกาศคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๐๐/๒๕๕๗ เรื่อง
การแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายว่าด้วยการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม และกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุน

^{๑๐} มาตรา ๗ (๑๔) แก้ไขเพิ่มเติมโดยคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๒/๒๕๖๑
เรื่อง การจัดสรรภารกิจและบุคลากรของสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ

^{๑๑} มาตรา ๗ (๑๕) เพิ่มโดยคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๙/๒๕๖๑ เรื่อง
กลไกในการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติและการสร้างความสามัคคีปรองดอง

^{๑๒} มาตรา ๗ (๑๖) เพิ่มโดยพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ ๒๐) พ.ศ.
๒๕๖๔

(๒) สำนักงานปลัดกระทรวง

(๓) กรมธนารักษ์

(๔) กรมบัญชีกลาง

(๕) กรมศุลกากร

(๖) กรมสรรพสามิต

(๗) กรมสรรพากร

(๘) สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ

(๙) สำนักงานบริหารหนี้สาธารณะ

(๑๐) สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา หมวด ๔

กระทรวงการต่างประเทศ

มาตรา ๑๒ กระทรวงการต่างประเทศ มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับราชการต่างประเทศ และราชการอื่นตามที่ได้มีกฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกระทรวงการต่างประเทศหรือส่วนราชการที่สังกัดกระทรวงการต่างประเทศ

มาตรา ๑๓ กระทรวงการต่างประเทศ มีส่วนราชการ ดังต่อไปนี้

(๑) สำนักงานรัฐมนตรี

(๒) สำนักงานปลัดกระทรวง

(๓) กรมการกงสุล

(๓/๑)^{๑๓} กรมความร่วมมือระหว่างประเทศ

(๔) กรมพิธีการทูต

(๕) กรมยุโรป

(๖)^{๑๔} (ยกเลิก)

(๗) กรมเศรษฐกิจระหว่างประเทศ

(๘) กรมสนธิสัญญาและกฎหมาย

(๙) กรมสารนิเทศ

(๑๐) กรมองค์การระหว่างประเทศ

(๑๑) กรมอเมริกาและแปซิฟิกใต้

(๑๒) กรมอาเซียน

(๑๓) กรมเอเชียตะวันออก

(๑๔) กรมเอเชียใต้ ตะวันออกกลางและแอฟริกา

^{๑๓} มาตรา ๑๓ (๓/๑) เพิ่มโดยพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ ๑๒)

พ.ศ. ๒๕๕๘

^{๑๔} มาตรา ๑๓ (๖) ยกเลิกโดยผลของพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสำนักงานความร่วมมือเพื่อการพัฒนาระหว่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๔๗

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

หมวด ๕

กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

มาตรา ๑๔ กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการส่งเสริม

สนับสนุนและพัฒนาอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว การกีฬา การศึกษาด้านกีฬา นันทนาการ และ

ราชการอื่นตามที่มีกฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาหรือส่วน

ราชการที่สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

มาตรา ๑๕ กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา มีส่วนราชการ ดังต่อไปนี้

(๑) สำนักงานรัฐมนตรี

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

(๒) สำนักงานปลัดกระทรวง

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

(๓) กรมพลศึกษา

(๔) กรมการท่องเที่ยว

[คำว่า “กรมพลศึกษา” ได้เปลี่ยนชื่อจากเดิมโดยผลของพระราชกฤษฎีกาเปลี่ยนชื่อ

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานพัฒนาการกีฬาและนันทนาการ เป็นกรมพลศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๓]

[คำว่า “กรมการท่องเที่ยว” ได้เปลี่ยนชื่อจากเดิมโดยผลของพระราชกฤษฎีกา

เปลี่ยนชื่อสำนักงานพัฒนาการท่องเที่ยว เป็นกรมการท่องเที่ยว พ.ศ. ๒๕๕๓]

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

หมวด ๖

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

มาตรา ๑๖ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มีอำนาจหน้าที่

เกี่ยวกับการพัฒนาสังคม การสร้างความเป็นธรรมและความเสมอภาคในสังคม การส่งเสริมและ

พัฒนาคุณภาพและความมั่นคงในชีวิต สถาบันครอบครัว และชุมชน และราชการอื่นตามที่มีกฎหมาย

กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์หรือส่วนราชการ

ที่สังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

มาตรา ๑๗^{๑๕} กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มีส่วนราชการ

ดังต่อไปนี้

(๑) สำนักงานรัฐมนตรี

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

(๒) สำนักงานปลัดกระทรวง

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

(๓) กรมกิจการเด็กและเยาวชน

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

(๔) กรมกิจการผู้สูงอายุ

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

^{๑๕} มาตรา ๑๗ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ ๑๔)

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

พ.ศ. ๒๕๕๘

(๕) กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

(๖) กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ

(๗) กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

หมวด ๖/๑

กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม^{๑๖}

—————

มาตรา ๑๗/๑^{๑๗} กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการส่งเสริม สนับสนุน และกำกับการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ การวิจัยและการสร้างสรรค์นวัตกรรม เพื่อให้การพัฒนาประเทศเท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลก และราชการอื่นตามที่มีกฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม หรือส่วนราชการที่สังกัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

มาตรา ๑๗/๒^{๑๘} การจัดระเบียบราชการกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น

หมวด ๗

กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

มาตรา ๑๘^{๑๙} กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการเกษตรกรรม การจัดหาแหล่งน้ำและพัฒนาระบบชลประทาน ส่งเสริมและพัฒนาเกษตรกร ส่งเสริมและพัฒนาระบบสหกรณ์ รวมตลอดทั้งกระบวนการผลิตและสินค้าเกษตรกรรม และราชการอื่นที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์หรือส่วนราชการที่สังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

มาตรา ๑๙ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีส่วนราชการ ดังต่อไปนี้

(๑) สำนักงานรัฐมนตรี

(๒) สำนักงานปลัดกระทรวง

^{๑๖} หมวด ๖/๑ กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม มาตรา ๑๗/๑ ถึง มาตรา ๑๗/๒ เพิ่มโดยพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ ๑๙) พ.ศ. ๒๕๖๒

^{๑๗} มาตรา ๑๗/๑ เพิ่มโดยพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ ๑๙) พ.ศ. ๒๕๖๒

^{๑๘} มาตรา ๑๗/๒ เพิ่มโดยพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ ๑๙) พ.ศ. ๒๕๖๒

^{๑๙} มาตรา ๑๘ แก้ไขเพิ่มเติมโดยผลของพระราชกฤษฎีกาโอนกรมป่าไม้ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ไปเป็นกรมป่าไม้ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และปรับปรุงอำนาจหน้าที่และกิจการของกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง กรมป่าไม้ และกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พ.ศ. ๒๕๕๖

(๒/๑)^{๒๐} กรมการข้าว

(๓) กรมชลประทาน

(๔) กรมตรวจบัญชีสหกรณ์

(๕) กรมประมง

(๖) กรมปศุสัตว์

(๖/๑)^{๒๑} กรมฝนหลวงและการบินเกษตร

(๗)^{๒๒} (ยกเลิก)

(๘) กรมพัฒนาที่ดิน

(๙) กรมวิชาการเกษตร

(๑๐) กรมส่งเสริมการเกษตร

(๑๑) กรมส่งเสริมสหกรณ์

(๑๑/๑)^{๒๓} กรมหม่อนไหม

(๑๒) สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

(๑๓) สำนักงานมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารแห่งชาติ

(๑๔) สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร

หมวด ๘

กระทรวงคมนาคม

มาตรา ๒๐ กระทรวงคมนาคม มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการขนส่ง ธุรกิจการขนส่ง การวางแผนจราจร และการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการคมนาคม และราชการอื่นตามที่มีกฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกระทรวงคมนาคมหรือส่วนราชการที่สังกัดกระทรวงคมนาคม

มาตรา ๒๑ กระทรวงคมนาคม มีส่วนราชการ ดังต่อไปนี้

(๑) สำนักงานรัฐมนตรี

(๒) สำนักงานปลัดกระทรวง

(๓) กรมเจ้าท่า

^{๒๐} มาตรา ๑๙ (๒/๑) เพิ่มโดยพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙

^{๒๑} มาตรา ๑๙ (๖/๑) เพิ่มโดยพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ ๑๐) พ.ศ. ๒๕๕๖

^{๒๒} มาตรา ๑๙ (๗) ยกเลิกโดยผลของพระราชกฤษฎีกาโอนกรมป่าไม้ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ไปเป็นกรมป่าไม้ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และปรับปรุงอำนาจหน้าที่และกิจการของ กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง กรมป่าไม้ และกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พ.ศ. ๒๕๔๖

^{๒๓} มาตรา ๑๙ (๑๑/๑) เพิ่มโดยพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๕๒

(๔) กรมการขนส่งทางบก

(๔/๑)^{๒๔} กรมการขนส่งทางราง

(๕)^{๒๕} กรมท่าอากาศยาน

(๖) กรมทางหลวง

(๗) กรมทางหลวงชนบท

(๘) สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร

[คำว่า “กรมเจ้าท่า” ได้เปลี่ยนชื่อจากเดิมโดยผลของพระราชกฤษฎีกาเปลี่ยนชื่อกรมการขนส่งทางน้ำและพาณิชยนาวี เป็นกรมเจ้าท่า พ.ศ. ๒๕๕๒]

หมวด ๘/๑

กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม^{๒๖}

มาตรา ๒๑/๑^{๒๗} กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการวางแผน ส่งเสริม พัฒนา และดำเนินกิจการเกี่ยวกับดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม การอุดมศึกษา การสถิติ และราชการอื่น ตามที่มีกฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม หรือส่วนราชการที่สังกัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

มาตรา ๒๑/๒^{๒๘} กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม มีส่วนราชการ ดังต่อไปนี้

(๑) สำนักงานรัฐมนตรี

(๒) สำนักงานปลัดกระทรวง

(๓) กรมอุดมศึกษา

(๔) สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

(๕) สำนักงานสถิติแห่งชาติ

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา หมวด ๙

กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

มาตรา ๒๒^{๒๙} กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการป่าไม้ การสงวน อนุรักษ์ และการฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การจัดการ

^{๒๔} มาตรา ๒๑ (๔/๑) เพิ่มโดยพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ ๑๘) พ.ศ. ๒๕๖๒

^{๒๕} มาตรา ๒๑ (๕) แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชกำหนดแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕ พ.ศ. ๒๕๕๘

^{๒๖} หมวด ๘/๑ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม มาตรา ๒๑/๑ ถึง มาตรา ๒๑/๒ เพิ่มโดยพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ ๑๗) พ.ศ. ๒๕๕๙

^{๒๗} มาตรา ๒๑/๑ เพิ่มโดยพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ ๑๗) พ.ศ. ๒๕๕๙
^{๒๘} มาตรา ๒๑/๒ เพิ่มโดยพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ ๑๗) พ.ศ. ๒๕๕๙

การใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน และราชการอื่นตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกระทรวง
ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมหรือส่วนราชการที่สังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและ
สิ่งแวดล้อม

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

มาตรา ๒๓ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีส่วนราชการ ดังต่อไปนี้
(๑) สำนักงานรัฐมนตรี

(๒) สำนักงานปลัดกระทรวง

(๓) กรมควบคุมมลพิษ

(๔) กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง

(๕) กรมทรัพยากรธรณี

(๖) กรมทรัพยากรน้ำ

(๗) กรมทรัพยากรน้ำบาดาล

(๗/๑)^{๓๐} กรมป่าไม้

(๘) กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม

(๙) กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

(๑๐) สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

หมวด ๑๐

กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร^{๓๑}

มาตรา ๒๔^{๓๒} (ยกเลิก)

มาตรา ๒๕^{๓๓} (ยกเลิก)

หมวด ๑๑

^{๒๙} มาตรา ๒๒ แก้ไขเพิ่มเติมโดยผลของพระราชกฤษฎีกาโอนกรมป่าไม้ กระทรวงเกษตรและ
สหกรณ์ ไปเป็นกรมป่าไม้ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และปรับปรุงอำนาจหน้าที่และกิจการของ
กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง กรมป่าไม้ และกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช กระทรวง
ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พ.ศ. ๒๕๕๖

^{๓๐} มาตรา ๒๓ (๗/๑) เพิ่มโดยผลของพระราชกฤษฎีกาโอนกรมป่าไม้ กระทรวงเกษตรและ
สหกรณ์ ไปเป็นกรมป่าไม้ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และปรับปรุงอำนาจหน้าที่และกิจการของ
กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง กรมป่าไม้ และกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช กระทรวง
ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พ.ศ. ๒๕๕๖

^{๓๑} หมวด ๑๐ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มาตรา ๒๔ ถึง มาตรา ๒๕
ยกเลิกโดยพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ ๑๗) พ.ศ. ๒๕๕๙

^{๓๒} มาตรา ๒๔ ยกเลิกโดยพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ ๑๗)

พ.ศ. ๒๕๕๙

^{๓๓} มาตรา ๒๕ ยกเลิกโดยพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ ๑๗) พ.ศ. ๒๕๕๙

กระทรวงพลังงาน

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

มาตรา ๒๖ กระทรวงพลังงาน มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการจัดหา พัฒนาและบริหารจัดการพลังงาน และราชการอื่นตามที่มีกฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจและหน้าที่ของกระทรวงพลังงานหรือส่วนราชการที่สังกัดกระทรวงพลังงาน

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

มาตรา ๒๗ กระทรวงพลังงาน มีส่วนราชการ ดังต่อไปนี้

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา (๑) สำนักงานรัฐมนตรี

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

(๒) สำนักงานปลัดกระทรวง

(๓) กรมเชื้อเพลิงธรรมชาติ

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

(๔) กรมธุรกิจพลังงาน

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

(๕) กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

(๖) สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

หมวด ๑๒

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

กระทรวงพาณิชย์

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

มาตรา ๒๘ กระทรวงพาณิชย์ มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการค้า ธุรกิจบริการ ทรัพย์สินทางปัญญา และราชการอื่นตามที่มีกฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกระทรวงพาณิชย์หรือส่วนราชการที่สังกัดกระทรวงพาณิชย์

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

มาตรา ๒๙ กระทรวงพาณิชย์ มีส่วนราชการ ดังต่อไปนี้

(๑) สำนักงานรัฐมนตรี

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

(๒) สำนักงานปลัดกระทรวง

(๓) กรมการค้าต่างประเทศ

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

(๔) กรมการค้าภายใน

(๕)^{๓๔} (ยกเลิก)

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

(๖) กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

(๗) กรมทรัพย์สินทางปัญญา

(๘) กรมพัฒนาธุรกิจการค้า

(๙) กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

(๑๐)^{๓๕} สำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์การค้า

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

^{๓๔} มาตรา ๒๙ (๕) ยกเลิกโดยพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ ๓)

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

^{๓๕} มาตรา ๒๙ (๑๐) เพิ่มโดยพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ ๑๓)

[คำว่า “กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ” ได้เปลี่ยนชื่อจากเดิมโดยผลของพระราชกฤษฎีกาเปลี่ยนชื่อกรมส่งเสริมการค้าส่งออก เป็นกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๕๕]

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

หมวด ๑๓

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

กระทรวงมหาดไทย

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

มาตรา ๓๐ กระทรวงมหาดไทย มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบำบัดทุกข์บำรุงสุข

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน การอำนวยความสะดวกของสังคม การส่งเสริมและพัฒนา

การเมืองการปกครอง การพัฒนาการบริหารราชการส่วนภูมิภาค การปกครองท้องถิ่น การส่งเสริม

การปกครองท้องถิ่นและพัฒนาชุมชน การทะเบียนราษฎร ความมั่นคงภายใน กิจการสาธารณภัย

และการพัฒนาเมืองและราชการอื่นตามที่มีกฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของ

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา กระทรวงมหาดไทยหรือส่วนราชการที่สังกัดกระทรวงมหาดไทย

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

มาตรา ๓๑ กระทรวงมหาดไทย มีส่วนราชการ ดังต่อไปนี้

(๑) สำนักงานรัฐมนตรี

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

(๒) สำนักงานปลัดกระทรวง

(๓) กรมการปกครอง

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

(๔) กรมการพัฒนาชุมชน

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

(๕) กรมที่ดิน

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

(๖) กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

(๗) กรมโยธาธิการและผังเมือง

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

(๘) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

หมวด ๑๔

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

กระทรวงยุติธรรม

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

มาตรา ๓๒ กระทรวงยุติธรรม มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการ

กระบวนการยุติธรรม เสริมสร้างและอำนวยความสะดวกยุติธรรมในสังคม และราชการอื่นตามที่มีกฎหมาย

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกระทรวงยุติธรรมหรือส่วนราชการที่สังกัดกระทรวงยุติธรรม

มาตรา ๓๓ กระทรวงยุติธรรม มีส่วนราชการ ดังต่อไปนี้

(๑) สำนักงานรัฐมนตรี

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

(๒) สำนักงานปลัดกระทรวง

(๓) กรมคุมประพฤติ

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

(๔) กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

(๕) กรมบังคับคดี

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

(๖) กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

(๗) กรมราชทัณฑ์

(๘) กรมสอบสวนคดีพิเศษ

(๙) สำนักงานกิจการยุติธรรม

(๑๐) สถาบันนิติวิทยาศาสตร์

ส่วนราชการที่อยู่ในบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อรัฐมนตรี

(๑๑) สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด

หมวด ๑๕ การกฤษฎีกา

กระทรวงแรงงาน

มาตรา ๓๔ กระทรวงแรงงาน มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารและคุ้มครองแรงงาน พัฒนาฝีมือแรงงาน ส่งเสริมให้ประชาชนมีงานทำ และราชการอื่นตามที่มีกฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกระทรวงแรงงานหรือส่วนราชการที่สังกัดกระทรวงแรงงาน

มาตรา ๓๕ กระทรวงแรงงาน มีส่วนราชการ ดังต่อไปนี้

(๑) สำนักงานรัฐมนตรี

(๒) สำนักงานปลัดกระทรวง

(๓) กรมการจัดหางาน

(๔) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

(๕) กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

(๖) สำนักงานประกันสังคม

หมวด ๑๖

กระทรวงวัฒนธรรม

มาตรา ๓๖ กระทรวงวัฒนธรรม มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับศิลปะ ศาสนา และวัฒนธรรม และราชการอื่นตามที่มีกฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกระทรวงวัฒนธรรมหรือส่วนราชการที่สังกัดกระทรวงวัฒนธรรม

มาตรา ๓๗ กระทรวงวัฒนธรรม มีส่วนราชการ ดังต่อไปนี้

(๑) สำนักงานรัฐมนตรี

(๒) สำนักงานปลัดกระทรวง

(๓) กรมการศาสนา

(๔) กรมศิลปากร

(๕)^{๓๖} กรมส่งเสริมวัฒนธรรม

(๖) สำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย

หมวด ๑๗^{๓๗}

(ยกเลิก)

มาตรา ๓๘^{๓๘} (ยกเลิก)

มาตรา ๓๙^{๓๙} (ยกเลิก)

หมวด ๑๘

กระทรวงศึกษาธิการ

มาตรา ๔๐^{๔๐} กระทรวงศึกษาธิการ มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการส่งเสริมและกำกับดูแลการศึกษาทุกระดับ ทุกประเภท และการอาชีวศึกษา แต่ไม่รวมถึงการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกระทรวงอื่นที่มีกฎหมายกำหนดไว้เป็นการเฉพาะ กำหนดนโยบาย แผน และมาตรฐานการศึกษา สนับสนุนทรัพยากรเพื่อการศึกษา ส่งเสริมและประสานงานการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และการกีฬา เพื่อการศึกษา รวมทั้งการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการจัดการศึกษา และราชการอื่นตามที่มีกฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกระทรวงศึกษาธิการหรือส่วนราชการที่สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

มาตรา ๔๑ การจัดระเบียบราชการกระทรวงศึกษาธิการ ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น

หมวด ๑๙
กระทรวงสาธารณสุข

^{๓๖} มาตรา ๓๗ (๕) แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ ๘)

พ.ศ. ๒๕๕๓

^{๓๗} หมวด ๑๗ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มาตรา ๓๘ ถึง มาตรา ๓๙ ยกเลิกโดยพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ ๑๙) พ.ศ. ๒๕๖๒

^{๓๘} มาตรา ๓๘ ยกเลิกโดยพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ ๑๙) พ.ศ. ๒๕๖๒

^{๓๙} มาตรา ๓๙ ยกเลิกโดยพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ ๑๙) พ.ศ. ๒๕๖๒

^{๔๐} มาตรา ๔๐ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ ๑๙) พ.ศ. ๒๕๖๒

มาตรา ๔๒ กระทรวงสาธารณสุข มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการสร้างเสริมสุขภาพ
อนามัย การป้องกัน ควบคุม และรักษาโรคภัย การฟื้นฟูสมรรถภาพของประชาชน และราชการอื่น
ตามที่มีกฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกระทรวงสาธารณสุขหรือส่วนราชการที่สังกัด
กระทรวงสาธารณสุข

มาตรา ๔๓ กระทรวงสาธารณสุข มีส่วนราชการ ดังต่อไปนี้

(๑) สำนักงานรัฐมนตรี

(๒) สำนักงานปลัดกระทรวง

(๓) กรมการแพทย์

(๔) กรมควบคุมโรค

(๕) กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก

(๖) กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์

(๗) กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

(๘) กรมสุขภาพจิต

(๙) กรมอนามัย

(๑๐) สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา

[คำว่า “กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก” ได้เปลี่ยนชื่อจากเดิมโดย

ผลของพระราชกฤษฎีกาเปลี่ยนชื่อกรมพัฒนาการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก เป็น
กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก พ.ศ. ๒๕๖๐]

หมวด ๒๐

กระทรวงอุตสาหกรรม

มาตรา ๔๔^๑ กระทรวงอุตสาหกรรม มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการส่งเสริมและ
พัฒนาอุตสาหกรรม การพัฒนาผู้ประกอบการ และราชการอื่นตามที่มีกฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจ
หน้าที่ของกระทรวงอุตสาหกรรมหรือส่วนราชการที่สังกัดกระทรวงอุตสาหกรรม

มาตรา ๔๕ กระทรวงอุตสาหกรรม มีส่วนราชการ ดังต่อไปนี้

(๑) สำนักงานรัฐมนตรี

(๒) สำนักงานปลัดกระทรวง

(๓) กรมโรงงานอุตสาหกรรม

(๔) กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม

(๕) กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่

(๖) สำนักงานคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย

(๗) สำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม

^๑ มาตรา ๔๔ แก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๐๐/๒๕๕๗
เรื่อง การแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายว่าด้วยการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม และกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุน

(๘) สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม

(๙)^{๕๒} (ยกเลิก)

วรรคสอง^{๕๓} (ยกเลิก)

หมวด ๒๑

ส่วนราชการไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวงหรือทบวง

—————

มาตรา ๔๖ ส่วนราชการไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวงหรือทบวง มีดังต่อไปนี้

(๑)^{๕๔} (ยกเลิก)

(๒)^{๕๕} (ยกเลิก)

(๓) สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับกิจการพระพุทธศาสนา ส่งเสริมพัฒนาพระพุทธศาสนาและดูแลรักษาศาสนสมบัติตามกฎหมายว่าด้วยคณะสงฆ์ และอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย

(๔) สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา

(๕)^{๕๖} (ยกเลิก)

(๖)^{๕๗} สำนักงานราชบัณฑิตยสภา มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการค้นคว้า วิจัย และเผยแพร่ทางวิชาการ และอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย

(๗) สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการรักษาความสงบเรียบร้อย และอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย

(๘)^{๕๘} สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

มาตรา ๔๕ (๙) ยกเลิกโดยประกาศคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๐๐/๒๕๕๗ เรื่อง การแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายว่าด้วยการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม และกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุน

มาตรา ๔๕ วรรคสอง ยกเลิกโดยประกาศคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๐๐/๒๕๕๗ เรื่อง การแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายว่าด้วยการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม และกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุน

มาตรา ๔๖ (๑) ยกเลิกโดยมาตรา ๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการในพระองค์ พ.ศ. ๒๕๖๐

มาตรา ๔๖ (๒) ยกเลิกโดยมาตรา ๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการในพระองค์ พ.ศ. ๒๕๖๐

มาตรา ๔๖ (๕) ยกเลิกโดยพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ ๑๙) พ.ศ. ๒๕๖๒

คำว่า “ราชบัณฑิตยสถาน” ได้เปลี่ยนเป็น “สำนักงานราชบัณฑิตยสภา” แล้ว โดยผลของมาตรา ๔ แห่งพระราชบัญญัติราชบัณฑิตยสภา พ.ศ. ๒๕๕๘

มาตรา ๔๖ (๘) แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ ๑๕) พ.ศ. ๒๕๕๘

(๙)^{๔๙} สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ และอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย

ส่วนราชการตามวรรคหนึ่งมีฐานะเป็นกรม อยู่ในบังคับบัญชาของนายกรัฐมนตรี^{๕๐}

วรรคสาม^{๕๑} (ยกเลิก)

บทเฉพาะกาล

มาตรา ๔๗ ให้โอนบรรดากิจการ อำนาจหน้าที่ ทรัพย์สิน งบประมาณ หนี้ สิทธิ และภาระผูกพันทั้งปวงของกระทรวง ทบวง กรม และส่วนราชการอื่นที่ถูกยุบเลิกตามมาตรา ๓ ไปเป็นของกระทรวง กรมหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามพระราชบัญญัตินี้ ทั้งนี้ โดยกิจการ อำนาจหน้าที่ ทรัพย์สิน งบประมาณ หนี้ สิทธิ และภาระผูกพันของกระทรวง ทบวง กรม และ ส่วนราชการอื่นใดจะโอนไปเป็นของส่วนราชการใด ให้เป็นไปตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา ในพระราชกฤษฎีกาดังกล่าวจะกำหนดให้การกำหนดรายละเอียดบางกรณีเป็นไปตามมติของ คณะรัฐมนตรีหรือประกาศของรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องก็ได้

มาตรา ๔๘ ให้โอนบรรดาข้าราชการ ลูกจ้าง และอัตรากำลังของกระทรวง ทบวง กรม และส่วนราชการอื่นที่ถูกยุบเลิกตามมาตรา ๓ ไปเป็นข้าราชการ ลูกจ้าง และอัตรากำลังของ กระทรวง กรมหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามพระราชบัญญัตินี้ตามที่กำหนดในพระราช กฤษฎีกา ในพระราชกฤษฎีกาดังกล่าวจะกำหนดให้การกำหนดรายละเอียดบางกรณีเป็นไปตามมติ ของคณะรัฐมนตรีหรือประกาศของรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องก็ได้

มาตรา ๔๙ บรรดาอำนาจหน้าที่ที่มีบทกฎหมายกำหนดให้เป็นของส่วนราชการที่ ถูกยุบเลิกตามมาตรา ๓ หรือของรัฐมนตรี ผู้ดำรงตำแหน่ง หรือผู้ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในส่วนราชการนั้น ให้โอนไปเป็นของส่วนราชการ หรือของรัฐมนตรี ผู้ดำรงตำแหน่งหรือผู้ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในส่วนราชการ อื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา

ในการโอนอำนาจหน้าที่ตามวรรคหนึ่ง ถ้าจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบของ คณะกรรมการตามกฎหมายใด หรือแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติของกฎหมายในส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ สอดคล้องกับการโอนอำนาจหน้าที่และเจตนารมณ์ของกฎหมายดังกล่าว ให้กระทำได้โดยการตราเป็น พระราชกฤษฎีกา โดยในพระราชกฤษฎีกาดังกล่าวจะกำหนดเงื่อนไขหรือเงื่อนไขเวลาให้ส่วนราชการที่ ถูกโอนอำนาจหน้าที่ไป รัฐมนตรีผู้ดำรงตำแหน่งหรือผู้ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในส่วนราชการนั้น ยังคงมี อำนาจหน้าที่เดิมต่อไปเพื่อประโยชน์ในการบริหารราชการให้มีความต่อเนื่องกันก็ได้

^{๔๙} มาตรา ๔๖ (๙) เพิ่มโดยพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ ๑๖) พ.ศ. ๒๕๕๙

^{๕๐} มาตรา ๔๖ วรรคสอง แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ ๑๕) พ.ศ. ๒๕๕๘

^{๕๑} มาตรา ๔๖ วรรคสาม ยกเลิกโดยพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ ๑๕) พ.ศ. ๒๕๕๘

ให้ถือว่าพระราชกฤษฎีกาตามมาตรานี้มีผลเป็นการแก้ไขเพิ่มเติมบรรดาบทกฎหมายในส่วนที่เกี่ยวข้องด้วย

มาตรา ๕๐ ให้รัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการต่างประเทศ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงคมนาคม รัฐมนตรีว่าการกระทรวงพาณิชย์ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม รัฐมนตรีว่าการกระทรวงวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข รัฐมนตรีว่าการกระทรวงอุตสาหกรรมของกระทรวงที่ถูกยุบเลิกตามมาตรา ๓ และรัฐมนตรีช่วยว่าการของกระทรวงดังกล่าว เป็นรัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการต่างประเทศ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงคมนาคม รัฐมนตรีว่าการกระทรวงพาณิชย์ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข รัฐมนตรีว่าการกระทรวงอุตสาหกรรม และรัฐมนตรีช่วยว่าการที่เกี่ยวข้องของกระทรวงตามมาตรา ๕ ตามลำดับ จนกว่าจะมีประกาศพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งรัฐมนตรีใหม่

มาตรา ๕๑ ในระหว่างที่ยังมิได้จัดระเบียบราชการกระทรวงศึกษาธิการให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ ให้กระทรวงศึกษาธิการมีส่วนราชการภายในกระทรวงตามที่พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๓๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติมบัญญัติไว้สำหรับกระทรวงศึกษาธิการ เว้นแต่ส่วนราชการใดของกระทรวงศึกษาธิการที่พระราชบัญญัตินี้บัญญัติไว้ให้อยู่ในสังกัดของกระทรวง ทบวง กรมอื่นแล้ว

ให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๓๔ มีฐานะเป็นกรมอยู่ในสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรีตามพระราชบัญญัตินี้ ทั้งนี้ จนกว่าจะมีการจัดระเบียบกระทรวงศึกษาธิการตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ

มาตรา ๕๒ ให้ทบวงมหาวิทยาลัยและส่วนราชการที่สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๓๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ซึ่งถูกยกเลิกโดยมาตรา ๓ ยังคงเป็นทบวงมหาวิทยาลัยซึ่งมีฐานะเทียบเท่ากระทรวงและส่วนราชการที่สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยต่อไปและให้มีรัฐมนตรีว่าการทบวงมหาวิทยาลัย ปลัดทบวงมหาวิทยาลัย และข้าราชการในทบวงมหาวิทยาลัยและในส่วนราชการที่สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย โดยมีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายต่อไป ทั้งนี้ จนกว่าจะมีการจัดระเบียบราชการกระทรวงศึกษาธิการตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ

มาตรา ๕๓ ภายในสองปีนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้โอนกิจการ อำนาจหน้าที่ ทรัพย์สิน งบประมาณ หนี้ สิทธิ ภาระผูกพัน ข้าราชการ ลูกจ้าง และอัตรากำลังของ กรมวิเทศสหการและบรรดาอำนาจหน้าที่ของผู้ดำรงตำแหน่งหรือผู้ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในกรมวิเทศ สหการ ไปเป็นของส่วนราชการหนึ่งส่วนราชการใดของกระทรวงการต่างประเทศ หรือของผู้ดำรง ตำแหน่งหรือผู้ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในส่วนราชการดังกล่าว แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ ตามที่กำหนดในพระราช กฤษฎีกา ในพระราชกฤษฎีกาดังกล่าวจะกำหนดให้การกำหนดรายละเอียดบางกรณีเป็นไปตามมติ ของคณะรัฐมนตรีหรือประกาศของรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องก็ได้

เมื่อมีการตราพระราชกฤษฎีกาตามวรรคหนึ่งขึ้นใช้บังคับแล้ว ให้ถือว่ากรมวิเทศ สหการเป็นอันยุบเลิก

มาตรา ๕๔^{๕๒} (ยกเลิก) ขกษ

มาตรา ๕๕ ภายในสองปีนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้รัฐบาลเสนอ กฎหมายปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยการจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม ให้สอดคล้องกับการกิจของ ทหารตามรัฐธรรมนูญ

มาตรา ๕๖ ภายในสองปีนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้รัฐบาลเสนอ กฎหมายเพื่อโอนภารกิจของสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่มีใช้ภารกิจหลักในการรักษาความสงบ เรียบร้อยและการป้องกันและปราบปรามผู้กระทำความผิด ไปเป็นของส่วนราชการหรือหน่วยงานของรัฐอื่น ที่เกี่ยวข้อง และเพื่อลดภารกิจในพื้นที่ตามลำดับความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการ รักษาความสงบเรียบร้อยและการป้องกันและปราบปรามผู้กระทำความผิด

มาตรา ๕๗^{๕๓} (ยกเลิก) ขกษ

มาตรา ๕๘ ให้โอนกิจการ ทรัพย์สิน สิทธิ หนี้ งบประมาณ ข้าราชการและ ลูกจ้างของกรมไปรษณีย์โทรเลขตามบทบัญญัติกฎหมายว่าด้วยองค์กรจัดสรรคลื่นความถี่และกำกับ กิจการวิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์และกิจการโทรคมนาคมไปเป็นของสำนักงานคณะกรรมการ กิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ เสมือนสำนักงานปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็น สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม และเมื่อมีการโอนแล้วให้ถือว่ากรมไปรษณีย์โทรเลขเป็นอันยุบเลิก

มาตรา ๕๙ ภายใต้บังคับวรรคสอง ให้กระทรวง กรม และส่วนราชการที่เรียกชื่อ อย่างอื่นที่มีฐานะเป็นกรมตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๓๔ และที่แก้ไข เพิ่มเติมยังคงมีอำนาจหน้าที่และการจัดระเบียบราชการเช่นเดิมต่อไป เว้นแต่กระทรวงกลาโหม สำนัก ราชเลขาธิการ สำนักพระราชวัง สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอัน

^{๕๒} มาตรา ๕๔ ยกเลิกโดยพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒

^{๕๓} มาตรา ๕๗ ยกเลิกโดยพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ ๑๗) พ.ศ. ๒๕๕๙

เนื่องมาจากพระราชดำริ สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ราชบัณฑิตยสถาน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน และสำนักงานอัยการสูงสุด ให้มีอำนาจหน้าที่และการจัดระเบียบราชการตามพระราชบัญญัติฉบับนี้ นับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

เมื่อมีการตราพระราชกฤษฎีกาตามมาตรา ๔๗ มาตรา ๔๘ และมาตรา ๔๙ ใช้บังคับสำหรับกระทรวง กรม หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเป็นกรมแห่งใดแล้ว ให้กระทรวง กรมหรือส่วนราชการนั้น มีอำนาจหน้าที่และการจัดระเบียบราชการตามพระราชบัญญัติฉบับนี้ นับแต่วันที่พระราชกฤษฎีกาดังกล่าวใช้บังคับเป็นต้นไป

ในการจัดระเบียบราชการระยะแรก ถ้ากระทรวงใดสมควรมีกลุ่มภารกิจให้ตรา กฎกระทรวงกำหนดให้มีกลุ่มภารกิจใช้บังคับพร้อมกับพระราชกฤษฎีกาตามวรรคสอง

ในกรณีที่มีการจัดระเบียบราชการของกระทรวงใดเป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้แล้ว ถ้ากระทรวงนั้นมีตำแหน่งรองปลัดกระทรวงและผู้ช่วยปลัดกระทรวงเกินกว่าจำนวนที่กำหนดไว้ใน กฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน และเป็นกรณีที่ไม่สามารถย้ายไปดำรงตำแหน่งอื่นใน กระทรวงนั้นหรือกระทรวงอื่นที่เหมาะสมได้ ให้ตำแหน่งรองปลัดกระทรวงและผู้ช่วยปลัดกระทรวง ดังกล่าวยังคงมีต่อไปได้ แต่ต้องไม่เกินสองปีนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

มาตรา ๖๐ ให้รัฐบาลรายงานค่าใช้จ่ายประจำและอัตราของข้าราชการและลูกจ้าง ของราชการส่วนกลางและราชการส่วนภูมิภาคเปรียบเทียบกับก่อนพระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับต่อสภา ผู้แทนราษฎรและวุฒิสภา เมื่อครบกำหนดหนึ่งปีและสองปีของการใช้บังคับพระราชบัญญัตินี้

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ

พลเอก ชวลิต ยงใจยุทธ

รองนายกรัฐมนตรี

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยที่ระบบราชการนั้นเป็นกลไกสำคัญของประเทศในอันที่จะผลักดันให้แนวทางการบริหารประเทศตามที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญและกฎหมายต่าง ๆ รวมทั้งการดำเนินการตามแนวนโยบายของรัฐเกิดผลสำเร็จเป็นประโยชน์แก่ประเทศชาติและประชาชนส่วนรวม การจัดกลไกของระบบราชการจึงเป็นเรื่องสำคัญที่จะต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นไปของสังคม ซึ่งที่ผ่านมาแม้ว่าจะมีการปรับปรุงการแบ่งส่วนราชการหลายครั้ง แต่ยังคงให้มีการปฏิบัติราชการตามโครงสร้างการบริหารที่ไม่แตกต่างจากรูปแบบเดิมซึ่งเป็นผลให้การทำงานของข้าราชการเป็นไปด้วยความล่าช้าเพราะมีขั้นตอนการปฏิบัติงานค่อนข้างมากและส่วนราชการต่าง ๆ มิได้กำหนดเป้าหมายร่วมกันและจัดกลไกการปฏิบัติงานให้มีความสัมพันธ์กันจึงเป็นผลทำให้การปฏิบัติงานเกิดความซ้ำซ้อนและกระทบต่อการให้บริการแก่ประชาชน แนวทางแก้ไขปัญหาในเรื่องนี้จำเป็นต้องมีการปรับปรุงระบบราชการทั้งระบบ โดยการปรับอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการขึ้นใหม่ และปรับปรุงการบริหารงานโดยการจัดส่วนราชการที่ปฏิบัติงานสัมพันธ์กันรวมไว้เป็นกลุ่มงานเดียวกัน ซึ่งจะเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการปรับระบบการทำงานในรูปกลุ่มภารกิจ เพื่อให้สามารถกำหนดเป้าหมายและทิศทางการปฏิบัติงานของส่วนราชการที่มีความเกี่ยวข้องกันให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีเอกภาพ และเกิดประสิทธิภาพ รวมทั้งจะเป็นการลดค่าใช้จ่ายในส่วนงานที่ซ้ำซ้อนกัน เมื่อจัดส่วนราชการใหม่ให้สามารถปฏิบัติงานได้แล้วจะมีผลทำให้แนวทางการรับผิดชอบของส่วนราชการต่าง ๆ มีเป้าหมายที่ชัดเจน ซึ่งจะสามารถปรับปรุงการทำงานของข้าราชการให้มีประสิทธิภาพในระยะต่อไปได้ จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

พระราชกฤษฎีกาขุบกรมไปรษณีย์โทรเลข กระทรวงคมนาคม พ.ศ. ๒๕๔๕^{๔๔}

มาตรา ๒ พระราชกฤษฎีกานี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

มาตรา ๓ ให้ขุบกรมไปรษณีย์โทรเลข กระทรวงคมนาคม และให้ความใน (๗) ของมาตรา ๑๖ แห่งพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๓๔ เป็นอันยกเลิกตามมาตรา ๒๓๐ วรรคห้า ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ทั้งนี้ ตั้งแต่วันพ้นกำหนดสามสิบวันนับแต่วันที่ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งประธานกรรมการและกรรมการในคณะกรรมการกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ ตามพระราชบัญญัติองค์กรจัดสรรคลื่นความถี่และกำกับการวิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคม พ.ศ. ๒๕๔๓

มาตรา ๔ การดำเนินการเกี่ยวกับกิจการ ทรัพย์สิน สิทธิ อำนาจหน้าที่ หนี้สิน และงบประมาณตลอดจนข้าราชการและลูกจ้างของกรมไปรษณีย์โทรเลข กระทรวงคมนาคม ให้ดำเนินการตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติองค์กรจัดสรรคลื่นความถี่และกำกับการวิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคม พ.ศ. ๒๕๔๓ โดยมีให้นำความในมาตรา ๘ จัตวา วรรคสอง วรรคสาม และวรรคสี่ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.

^{๔๔} ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๑๙/ตอนที่ ๗ ก/หน้า ๑/๑๘ มกราคม ๒๕๔๕

๒๕๓๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๔๓
มาใช้บังคับ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

มาตรา ๕ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงคมนาคมรักษาการตามพระราชกฤษฎีกานี้

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา
หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาฉบับนี้ คือ โดยที่พระราชบัญญัติองค์การ
จัดสรรคลื่นความถี่และกำกับการวิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคม พ.ศ.
๒๕๔๓ บัญญัติให้ออนบรรดากิจการ ทรัพย์สิน สิทธิ อำนาจหน้าที่ หนี้ และงบประมาณของ
สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา
กรมไปรษณีย์โทรเลข กระทรวงคมนาคม ไปเป็นของสำนักงานคณะกรรมการกิจการโทรคมนาคม
แห่งชาติ เว้นแต่กิจการไปรษณีย์และเงินงบประมาณหมวดเงินเดือนและค่าจ้างประจำซึ่งมีผู้ครองอยู่
ให้ออนไปเป็นของสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงคมนาคม ย่อมทำให้กิจการและอำนาจหน้าที่ของ
กรมไปรษณีย์โทรเลข กระทรวงคมนาคม เป็นอันหมดไป โดยผลของบทบัญญัติดังกล่าวแล้ว เป็นการ
สมควรยุบเลิกกรมไปรษณีย์โทรเลข กระทรวงคมนาคม แต่โดยที่มาตรา ๒๓๐ วรรคสอง ของรัฐธรรมนูญ
แห่งราชอาณาจักรไทย และมาตรา ๘ จัตวา วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ
แผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๔)
พ.ศ. ๒๕๔๓ บัญญัติให้การยุบส่วนราชการให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกา จึงจำเป็นต้องตรา
พระราชกฤษฎีกานี้ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

พระราชกฤษฎีกาโอนกรมป่าไม้ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ไปเป็นกรมป่าไม้ กระทรวง
สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา
ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และปรับปรุงอำนาจหน้าที่และกิจการของกรมทรัพยากรทาง
ทะเลและชายฝั่ง กรมป่าไม้ และกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช กระทรวง
ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พ.ศ. ๒๕๔๖ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

มาตรา ๓ ให้โอนกรมป่าไม้ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ไปเป็นกรมป่าไม้
กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
กรมป่าไม้มีอำนาจหน้าที่ในการอนุรักษ์ สงวน คุ้มครอง ฟื้นฟู ดูแลรักษา ส่งเสริม
ทำนุบำรุงป่า และการดำเนินการเกี่ยวกับการป่าไม้ การทำไม้ การเก็บหาของป่า การใช้ประโยชน์ใน
ที่ดินป่าไม้ และการอื่นเกี่ยวกับป่าและอุตสาหกรรมป่าไม้ ทั้งนี้ เฉพาะที่ไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของ
กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช และอำนาจหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจ
หน้าที่ของกรมป่าไม้ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

มาตรา ๔ ให้โอนบรรดากิจการ อำนาจหน้าที่ ทรัพย์สิน งบประมาณ หนี้ สิทธิ
ภาระผูกพัน ข้าราชการ ลูกจ้าง ตำแหน่งและอัตรากำลังของกรมป่าไม้ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์
ไปเป็นของกรมป่าไม้ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

มาตรา ๕ ให้โอนบรรดาอำนาจหน้าที่ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ คำสั่ง หรือมติของคณะรัฐมนตรี ที่เป็นของกรมป่าไม้ กระทรวงเกษตร และสหกรณ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และข้าราชการหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ของกรมป่าไม้ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ไปเป็นอำนาจหน้าที่ของกรมป่าไม้ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และข้าราชการหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ของกรมป่าไม้ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม แล้วแต่กรณี

บรรดาบทบัญญัติแห่งกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ คำสั่ง หรือมติของ คณะรัฐมนตรีใดที่อ้างถึงกรมป่าไม้ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงเกษตร และสหกรณ์ และข้าราชการหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ของกรมป่าไม้ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ให้ถือว่าอ้างถึงกรมป่าไม้ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวง ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และข้าราชการหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ของกรมป่าไม้ กระทรวง ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม แล้วแต่กรณี

มาตรา ๖ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีอำนาจหน้าที่ในการอนุรักษ์ สงวน คุ้มครอง ปันฟู ดูแลรักษา ส่งเสริมและทำนุบำรุงทรัพยากรป่าไม้ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช การจัด ให้ใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน การดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยป่าไม้ และ กฎหมายว่าด้วยป่าสงวนแห่งชาติ และการดำเนินการอื่นใด ทั้งนี้ ในเขตอุทยานแห่งชาติ เขตรักษา พันธุ์สัตว์ป่า และเขตห้ามล่าสัตว์ป่า และอำนาจหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ ของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

ในเขตพื้นที่ป่าต้นน้ำลำธาร และเขตพื้นที่ป่าที่เตรียมการจัดให้เป็นเขตอุทยาน แห่งชาติ เขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่า หรือเขตห้ามล่าสัตว์ป่า ให้กรมป่าไม้มอบอำนาจหน้าที่ในการ ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยป่าไม้ กฎหมายว่าด้วยป่าสงวนแห่งชาติ กฎหมายว่าด้วยเลื่อยโซ่ยนต์ และกฎหมายว่าด้วยสวนป่า ให้กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ดำเนินการได้ด้วย

มาตรา ๗ ให้ ก.พ.ร. ตรวจสอบภารกิจและอำนาจหน้าที่ของกรมป่าไม้และกรม อุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช หากเห็นว่ามีภารกิจหรืออำนาจหน้าที่ใดของหน่วยงานใดมิได้ เป็นไปตามมาตรา ๓ วรรคสอง หรือมาตรา ๖ ให้ดำเนินการแบ่งแยกและดำเนินการให้ถูกต้องตาม อำนาจหน้าที่ที่กำหนดในมาตรา ๓ วรรคสอง และมาตรา ๖ ทั้งนี้ ให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน หกสิบวันนับแต่วันที่พระราชกฤษฎีกานี้ใช้บังคับ

ในการโอนภารกิจหรืออำนาจหน้าที่ตามวรรคหนึ่ง ให้โอนหรือจัดแบ่งทรัพย์สิน งบประมาณ หนี้ สิทธิ ภาระผูกพัน ข้าราชการ ลูกจ้าง ตำแหน่งและอัตรากำลังให้สอดคล้องกันด้วย

มาตรา ๘ ให้โอนบรรดากิจการ อำนาจหน้าที่ ทรัพย์สิน งบประมาณ หนี้ สิทธิ ภาระผูกพัน ข้าราชการ ลูกจ้าง ตำแหน่งและอัตรากำลังของกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ในส่วนที่เกี่ยวกับอุทยานแห่งชาติหมู่เกาะอ่างทอง ไปเป็นของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม

มาตรา ๙ เมื่อได้ดำเนินการตามมาตรา ๗ และมาตรา ๘ แล้ว ให้บรรดาอำนาจหน้าที่ในส่วนที่เกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ คำสั่ง หรือมติของคณะรัฐมนตรีของส่วนราชการที่โอนมา หรือรัฐมนตรีเจ้าสังกัด และข้าราชการหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ของส่วนราชการที่โอนมาดังกล่าว โอนไปเป็นอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการที่รับโอน หรือของรัฐมนตรีเจ้าสังกัด และข้าราชการหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ของส่วนราชการที่รับโอนดังกล่าว แล้วแต่กรณี

บรรดาบทบัญญัติของกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ คำสั่ง หรือมติของคณะรัฐมนตรีใดที่อ้างถึงส่วนราชการที่โอนมา หรือรัฐมนตรีเจ้าสังกัด และข้าราชการหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ของส่วนราชการที่โอนมาดังกล่าว ให้ถือว่าอ้างถึงส่วนราชการที่รับโอน หรือรัฐมนตรีเจ้าสังกัด และข้าราชการหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ของส่วนราชการที่รับโอนดังกล่าว แล้วแต่กรณี

มาตรา ๑๑ ในวาระเริ่มแรก ให้กรมป่าไม้ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีส่วนราชการตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมป่าไม้ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๔๕ โดยอนุโลม จนกว่าจะมีกฎกระทรวงว่าด้วยการแบ่งส่วนราชการกรมป่าไม้ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ขึ้นใหม่

มาตรา ๑๒ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมรักษาการตามพระราชกฤษฎีกานี้

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาฉบับนี้ คือ เนื่องจากพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕ และพระราชกฤษฎีกาโอนกิจการบริหารและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕ พ.ศ. ๒๕๔๕ ได้กำหนดให้กรมป่าไม้เป็นส่วนราชการในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และให้กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืชเป็นส่วนราชการในสังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ทำให้เกิดปัญหาการบริหาร ทั้งในด้านนโยบาย วิชาการ บุคลากร และการบังคับใช้กฎหมาย รวมทั้งเป็นเหตุให้ระบบการบริหารงานและการบังคับใช้กฎหมายขาดประสิทธิภาพ ดังนั้น เพื่อให้การบริหารจัดการทรัพยากรป่าไม้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ในการบูรณาการตามกลุ่มภารกิจด้านทรัพยากรธรรมชาติและนโยบายของรัฐบาล สมควรโอนกรมป่าไม้ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พร้อมทั้งบรรดากิจการ อำนาจหน้าที่ ทรัพย์สิน งบประมาณ หนี้ สิทธิ ภาระผูกพัน ข้าราชการ ลูกจ้าง ตำแหน่งและอัตราค่าจ้าง ไปเป็นกรมป่าไม้ สังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และสมควรที่จะได้ปรับปรุงอำนาจหน้าที่และกิจการของกรมป่าไม้ และกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช รวมทั้งโอนอำนาจหน้าที่และกิจการของกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ในส่วนที่เกี่ยวกับอุทยานแห่งชาติหมู่เกาะอ่างทอง ไปเป็นของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช เพื่อให้การบริหารจัดการทรัพยากรป่าไม้ สัตว์ป่า และพันธุ์พืชเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีขอบเขตที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน นอกจากนี้ สมควรแก้ไขการใช้อำนาจของรัฐมนตรีและการใช้อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่อยู่ในความรับผิดชอบของกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง กรมป่าไม้ และกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ให้สอดคล้องกับการดำเนินการดังกล่าวด้วย จึงจำเป็นต้องตราพระราชกฤษฎีกานี้

พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสำนักงานความร่วมมือเพื่อการพัฒนาระหว่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๔๗^{๕๖}

มาตรา ๒ พระราชกฤษฎีกานี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

มาตรา ๓ ให้ยุบกรมวิเทศสหการ กระทรวงการต่างประเทศ และจัดตั้งเป็นสำนักงานความร่วมมือเพื่อการพัฒนาระหว่างประเทศ โดยเป็นส่วนราชการในกระทรวงการต่างประเทศ ตามมาตรา ๑๘ วรยศที่ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ และให้มีผู้อำนวยการซึ่งมีฐานะเป็นอธิบดีเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของสำนักงานความร่วมมือเพื่อการพัฒนาระหว่างประเทศ

มาตรา ๔ ให้สำนักงานความร่วมมือเพื่อการพัฒนาระหว่างประเทศมีภาระหน้าที่ในการปฏิบัติราชการที่เกี่ยวกับการบริหารความร่วมมือระหว่างประเทศ เพื่อพัฒนาด้านเศรษฐกิจ สังคม วิชาการ ตลอดจนส่งเสริมการวิจัย การเผยแพร่ และการฝึกอบรม โดยร่วมมือกับต่างประเทศหรือองค์กรต่างประเทศ เพื่อให้เกิดการพัฒนาทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ

เพื่อให้เป็นไปตามภาระหน้าที่ตามวรรคหนึ่ง ให้สำนักงานความร่วมมือเพื่อการพัฒนาระหว่างประเทศมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) จัดทำแผน ศึกษา วิเคราะห์นโยบาย ดำเนินโครงการ ติดตามและประเมินผล การดำเนินงานด้านความร่วมมือเพื่อการพัฒนา

(๒) บริหารการให้ความช่วยเหลือแก่ต่างประเทศตามนโยบายการต่างประเทศของรัฐบาล

(๓) ร่วมมือกับต่างประเทศในการพัฒนาทั้งในกรอบทวิภาคีและพหุภาคีในภูมิภาคต่าง ๆ รวมทั้งดำเนินงานตามข้อผูกพันภายใต้ความตกลงความร่วมมือเพื่อการพัฒนา

(๔) บริหารความร่วมมือด้านทุนกับต่างประเทศเพื่อพัฒนาบุคลากรจากภาครัฐ ภาคเอกชนและองค์กรต่าง ๆ

(๕) ประสานความร่วมมือเพื่อการพัฒนา

(๖) บริการข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับความรู้และผลงานการพัฒนา

(๗) กระทำการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานความร่วมมือเพื่อการพัฒนา

มาตรา ๕ การบริหารราชการ การบริหารงานบุคคล การดำเนินการเกี่ยวกับการงบประมาณและทรัพย์สิน การจัดทำนิติกรรมสัญญา การดำเนินคดี หรือการดำเนินการอื่นใดของสำนักงานความร่วมมือเพื่อการพัฒนา ให้ผู้อำนวยการมีอำนาจหน้าที่เช่นเดียวกับอธิบดีโดยให้กระทำในนามของสำนักงานความร่วมมือเพื่อการพัฒนา

ปลัดกระทรวงการต่างประเทศ ทั้งนี้ โดยอยู่ภายใต้การกำกับ การปฏิบัติราชการของปลัดกระทรวงการต่างประเทศ

มาตรา ๖ ให้โอนบรรดากิจการ อำนาจหน้าที่ ทรัพย์สิน งบประมาณ หนี้สิน สิทธิ ภาระผูกพัน ข้าราชการ ลูกจ้าง และอัตรากำลังของกรมวิเทศสหการ กระทรวงการต่างประเทศไปเป็นของสำนักงานความร่วมมือเพื่อการพัฒนา ระหว่างประเทศ สำนักงานปลัดกระทรวงการต่างประเทศ หรือส่วนราชการอื่นตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

มาตรา ๗ บรรดาอำนาจหน้าที่ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หรือคำสั่งใดของกรมวิเทศสหการ หรือของอธิบดีกรมวิเทศสหการ หรือผู้ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในกรมวิเทศสหการ ให้โอนไปเป็นของสำนักงานปลัดกระทรวงการต่างประเทศ หรือปลัดกระทรวงการต่างประเทศ หรือผู้ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานปลัดกระทรวงการต่างประเทศ แล้วแต่กรณี

มาตรา ๘ บรรดาบทบัญญัติของกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หรือคำสั่งใดที่อ้างถึงกรมวิเทศสหการ หรืออธิบดีกรมวิเทศสหการ หรือผู้ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในกรมวิเทศสหการ ให้ถือว่าอ้างถึงสำนักงานความร่วมมือเพื่อการพัฒนา ระหว่างประเทศ สำนักงานปลัดกระทรวงการต่างประเทศ หรือผู้อำนวยการสำนักงานความร่วมมือเพื่อการพัฒนา ระหว่างประเทศ หรือผู้ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานความร่วมมือเพื่อการพัฒนา ระหว่างประเทศ สำนักงานปลัดกระทรวงการต่างประเทศ เว้นแต่มีกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ หรือข้อบังคับกำหนดเป็นอย่างอื่น

มาตรา ๙ ให้ความใน (๖) ของมาตรา ๑๓ แห่งพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕ เป็นอันยกเลิกโดยผลของบทบัญญัติแห่งมาตรา ๒๓๐ วรรคห้า ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

มาตรา ๑๐ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการต่างประเทศรักษาการตามพระราชกฤษฎีกานี้

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาฉบับนี้ คือ โดยที่มาตรา ๕๓ แห่งพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕ ได้กำหนดให้โอนกิจการ อำนาจหน้าที่ ทรัพย์สิน งบประมาณ หนี้ สิทธิ ภาระผูกพัน ข้าราชการ ลูกจ้าง และอัตรากำลังของกรมวิเทศสหการ กระทรวงการต่างประเทศ และบรรดาอำนาจหน้าที่ของผู้ดำรงตำแหน่งหรือผู้ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในกรมวิเทศสหการ กระทรวงการต่างประเทศ ไปเป็นของส่วนราชการหนึ่งส่วนราชการใดของกระทรวงการต่างประเทศ หรือของผู้ดำรงตำแหน่งหรือผู้ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในส่วนราชการดังกล่าว แล้วแต่กรณี ภายในสองปีนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ โดยตราเป็นพระราชกฤษฎีกา และให้ถือว่ากรมวิเทศสหการเป็นอันยุบเลิก แต่เนื่องจากกระทรวงการต่างประเทศยังมีการกีดกันให้ความช่วยเหลือแก่ต่างประเทศตามนโยบายและยุทธศาสตร์ของรัฐบาลซึ่งมีได้อยู่ในอำนาจหน้าที่ของส่วน

ราชการใดในกระทรวงการต่างประเทศ จึงจำเป็นต้องมีหน่วยงานหลักเพื่อปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว ในการนี้สมควรจัดตั้งสำนักงานความร่วมมือเพื่อการพัฒนาระหว่างประเทศขึ้นเป็นส่วนราชการซึ่งไม่มีฐานะเป็นกรมในกระทรวงการต่างประเทศ และให้มีผู้อำนวยการซึ่งมีฐานะเป็นอธิบดีเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ โดยยุบกรมวิเทศสหการมาจัดตั้งเป็นสำนักงานความร่วมมือเพื่อการพัฒนาระหว่างประเทศ จึงจำเป็นต้องตราพระราชกฤษฎีกานี้

พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙^{๕๗}

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ เนื่องจากข้าวเป็นพืชที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อเศรษฐกิจไทย แต่ปัจจุบันหน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับเรื่องข้าวมีอยู่หลายหน่วยงานและกระจัดกระจายอยู่ตามส่วนราชการต่าง ๆ ในกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จึงสมควรให้มีการจัดตั้งกรมการข้าวขึ้นมีฐานะเป็นส่วนราชการระดับกรมเพื่อทำหน้าที่รับผิดชอบดูแลเรื่องข้าวโดยเฉพาะให้ครอบคลุมถึงการปรับปรุงพัฒนาการปลูกข้าวให้มผลิตต่อพื้นที่และคุณภาพสูงขึ้น การพัฒนาพันธุ์ การอนุรักษ์และคุ้มครองพันธุ์ การผลิตเมล็ดพันธุ์ การตรวจสอบรับรองมาตรฐาน การส่งเสริมและเผยแพร่เพื่อพัฒนาชาวนา การแปรรูป และการจัดการอื่น ๆ เพื่อเพิ่มมูลค่าข้าว รวมทั้งการตลาดและการส่งเสริมวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นเกี่ยวกับข้าว จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๐^{๕๘}

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยที่พระราชบัญญัติคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย พ.ศ. ๒๕๕๐ มีบทบัญญัติให้จัดตั้งคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัยเพื่อทำหน้าที่กำกับดูแลและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัยแทนกรมการประกันภัย กระทรวงพาณิชย์ และให้โอนบรรดากิจการ อำนาจหน้าที่ ทรัพย์สิน งบประมาณ เงินของกองทุนเพื่อการพัฒนาธุรกิจประกันวินาศภัย เงินของกองทุนเพื่อการพัฒนาธุรกิจประกันชีวิต เงินของกองทุนทดแทนผู้ประสบภัย หนี้ สิทธิ และภาระผูกพันของกรมการประกันภัย กระทรวงพาณิชย์ ในส่วนที่เกี่ยวกับงานประกันวินาศภัย งานประกันชีวิต และงานคุ้มครองผู้ประสบภัยจากรถ ไปเป็นของสำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย และให้โอนการดำเนินคดีและการดำเนินการทางวินัยกับข้าราชการหรือลูกจ้างและเงินงบประมาณหมวดเงินเดือนและค่าจ้างประจำและเงินต่าง ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนซึ่งมีผู้ครองอยู่ให้โอนไปเป็นของสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงพาณิชย์ กรณีจึงมีความจำเป็นต้องยกเลิกความใน (๕) ของมาตรา ๒๙ แห่งพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕ ให้สอดคล้องกับบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย พ.ศ. ๒๕๕๐ จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๐^{๕๙}

^{๕๗} ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๒๓/ตอนที่ ๒๖ ก/หน้า ๔/๑๕ มีนาคม ๒๕๔๙

^{๕๘} ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๒๔/ตอนที่ ๔๙ ก/หน้า ๑/๓๑ สิงหาคม ๒๕๕๐

มาตรา ๔ ให้โอนบรรดากิจการ อำนาจหน้าที่ ทรัพย์สิน งบประมาณ สิทธิ และภาระผูกพันทั้งปวง ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ ไปเป็นของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๕ ให้โอนบรรดาข้าราชการ ลูกจ้าง และอัตรากำลังของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ ไปเป็นข้าราชการ ลูกจ้าง และอัตรากำลังของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๖ ให้นายกรัฐมนตรีรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยที่พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๕๐ กำหนดให้สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการเป็นส่วนราชการในสำนักนายกรัฐมนตรี และเป็นส่วนราชการที่อยู่ในบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี ทำหน้าที่รับผิดชอบงานธุรการของ ก.พ.ร. และหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายหรือ ก.พ.ร. กำหนด ในการนี้สมควรแก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๗ แห่งพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕ เพื่อให้สอดคล้องกับบทบัญญัติดังกล่าว จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๕๐^{๖๐}

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยที่บทบัญญัติมาตรา ๕๔ แห่งพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕ ได้บัญญัติให้ต้องยุบเลิกกรมทางหลวงชนบทภายในห้าปีนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ โดยให้โอนกิจการอำนาจหน้าที่ ทรัพย์สิน งบประมาณหนี้ สิทธิ ภาระผูกพัน ข้าราชการ ลูกจ้าง และอัตรากำลังของกรมทางหลวงชนบท และบรรดาอำนาจหน้าที่ของผู้ดำรงตำแหน่งหรือผู้ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในกรมทางหลวงชนบท ไปเป็นของกรมทางหลวงหรือผู้ดำรงตำแหน่งหรือผู้ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในกรมทางหลวง หรือไปเป็นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้ดำรงตำแหน่งหรือผู้ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแล้วแต่กรณี ซึ่งการยุบเลิกจะส่งผลกระทบต่อภารกิจในการกำหนดมาตรฐาน การควบคุม ในทางวิชาการ และการพัฒนางานทางหลวงชนบทและทางหลวงท้องถิ่นในภาพรวม ดังนั้น สมควรยกเลิกบทบัญญัติดังกล่าวเพื่อให้ยังคงมีกรมทางหลวงชนบทเพื่อดำเนินภารกิจต่อไป จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

^{๕๙} ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๒๔/ตอนที่ ๕๕ ก/หน้า ๑๑/๑๕ กันยายน ๒๕๕๐

^{๖๐} ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๒๔/ตอนที่ ๑๐๐ ก/หน้า ๒๑/๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๐

พระราชกฤษฎีกาเปลี่ยนชื่อสำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ และผู้สูงอายุ เป็นสำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส และผู้สูงอายุ พ.ศ. ๒๕๕๒^{๖๑}

มาตรา ๒ พระราชกฤษฎีกานี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

มาตรา ๓ ให้เปลี่ยนชื่อสำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ และผู้สูงอายุ เป็นสำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส และผู้สูงอายุ

มาตรา ๔ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ รักษาการตามพระราชกฤษฎีกานี้

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาฉบับนี้ คือ โดยที่มาตรา ๕๒ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ บัญญัติให้โอนงบประมาณและบุคลากรของสำนักส่งเสริมและพิทักษ์คนพิการ สังกัดสำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ และผู้สูงอายุ ตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ประกาศกำหนดในราชกิจจานุเบกษาไปเป็นของสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ สมควรเปลี่ยนชื่อสำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ และผู้สูงอายุ เป็นสำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส และผู้สูงอายุ เพื่อให้สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ที่เปลี่ยนแปลงไป จึงจำเป็นต้องตราพระราชกฤษฎีกานี้

พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒^{๖๒}

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยที่มาตรา ๕๔ แห่งกฎหมายว่าด้วยการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม บัญญัติให้กรมทางหลวงชนบทต้องยุบเลิกไปภายใน ๑๐ ปี นับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ แต่เนื่องจากภารกิจปัจจุบันที่กรมทางหลวงชนบทดำเนินการอยู่มีความสำคัญ และจำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านทางหลวง และการกระจายความเจริญสู่ชนบท ซึ่งเป็นนโยบายหลักของทุกรัฐบาล โดยกรมทางหลวงชนบทมีหน้าที่หลักในการกำหนดมาตรฐานทางการก่อสร้าง และการบำรุงรักษาทางทั้งทางหลวงชนบทและทางหลวงท้องถิ่นที่อยู่ในความรับผิดชอบขององค์กรปกครองท้องถิ่น (อปท.) ควบคุมในทางวิชาการงานทางฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ทั้งระดับผู้ปฏิบัติและระดับผู้บริหารของ อปท. ทั่วประเทศ กำกับและตรวจตราให้เป็นไปตามมาตรฐานและหลักวิชาการตามที่กำหนดไว้วิจัยและพัฒนางานทาง เพื่อสนับสนุนการพัฒนาทางหลวงชนบทและงานทางหลวงท้องถิ่น ให้คำปรึกษาและให้ความช่วยเหลือในด้านวิชาการแก่

^{๖๑} ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๒๖/ตอนที่ ๓๙ ก/หน้า ๑/๑๕ มิถุนายน ๒๕๕๒

^{๖๒} ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๒๖/ตอนที่ ๔๘ ก/หน้า ๑/๒๗ กรกฎาคม ๒๕๕๒

อปท. นอกจากนั้นกฎหมายทางหลวงได้กำหนดให้กรมทางหลวงชนบทมีหน้าที่เพิ่มขึ้นจากเดิม และมี
สาระสำคัญ ๒ ด้าน คือ ด้านกำกับตรวจตราและควบคุมทางหลวง และด้านควบคุม รักษา ขยายและ
สงวนเขตทาง จึงมีความจำเป็นต้องมีกรมทางหลวงชนบทไว้รับผิดชอบภารกิจดังกล่าว ซึ่งมี
ความสำคัญต่อระบบการคมนาคมขนส่งทางบกของประเทศ จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

พระราชกฤษฎีกาเปลี่ยนชื่อกรมการขนส่งทางน้ำและพาณิชยนาวี เป็นกรมเจ้าท่า พ.ศ. ๒๕๕๒^{๖๓}

มาตรา ๒ พระราชกฤษฎีกานี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

มาตรา ๓ ให้เปลี่ยนชื่อกรมการขนส่งทางน้ำและพาณิชยนาวี เป็นกรมเจ้าท่า

มาตรา ๔ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงคมนาคมรักษาการตามพระราชกฤษฎีกานี้

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาฉบับนี้ คือ โดยที่เป็นการสมควรเปลี่ยนชื่อ
กรมการขนส่งทางน้ำและพาณิชยนาวี เป็นกรมเจ้าท่า เพื่อให้สอดคล้องกับการปฏิบัติการกิจของส่วน
ราชการ และเป็นการระลึกถึงพระมหากรุณาธิคุณของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวที่
ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานนามหน่วยงาน จึงจำเป็นต้องตราพระราชกฤษฎีกานี้

พระราชกฤษฎีกาเปลี่ยนชื่อกรมการขนส่งทางอากาศ เป็นกรมการบินพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๒^{๖๔}

มาตรา ๒ พระราชกฤษฎีกานี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

มาตรา ๓ ให้เปลี่ยนชื่อกรมการขนส่งทางอากาศ เป็นกรมการบินพลเรือน

มาตรา ๔ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงคมนาคมรักษาการตามพระราชกฤษฎีกานี้

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาฉบับนี้ คือ โดยที่เป็นการสมควรเปลี่ยนชื่อ
กรมการขนส่งทางอากาศ เป็นกรมการบินพลเรือน เพื่อให้เหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจด้านการบิน
ซึ่งครอบคลุมทั้งการขนส่งทางอากาศและการเดินอากาศ และเป็นการสอดคล้องกับแนวทางในการ
กำหนดชื่อหน่วยงานลักษณะเดียวกันในต่างประเทศ จึงจำเป็นต้องตราพระราชกฤษฎีกานี้

พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๕๒^{๖๕}

^{๖๓} ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๒๖/ตอนที่ ๘๗ ก/หน้า ๑/๒๓ พุทธศักราช ๒๕๕๒

^{๖๔} ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๒๖/ตอนที่ ๘๗ ก/หน้า ๔/๒๓ พุทธศักราช ๒๕๕๒

^{๖๕} ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๒๖/ตอนที่ ๙๒ ก/หน้า ๑/๓ ธันวาคม ๒๕๕๒

มาตรา ๔ ให้โอนบรรดาอำนาจหน้าที่ที่เกี่ยวกับราชการของสำนักงาน ปลัดกระทรวงกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และบรรดาอำนาจหน้าที่ของเจ้าหน้าที่สำนักงาน ปลัดกระทรวงกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ทั้งนี้ เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับสถาบันหม่อนไหมแห่งชาติ เฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ ไปเป็นของกรมหม่อนไหมหรือของ เจ้าหน้าที่กรมหม่อนไหม กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ แล้วแต่กรณี

มาตรา ๕ ให้โอนบรรดากิจการ ทรัพย์สิน งบประมาณ สิทธิ หนี้ และภาระผูกพัน ทั้งปวง รวมถึงข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้าง และอัตรากำลังของสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับสถาบันหม่อนไหมแห่งชาติเฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ ไปเป็นของกรมหม่อนไหม กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

มาตรา ๖ ให้นายกรัฐมนตรีรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ เนื่องจากหม่อนไหมเป็นผลผลิต เกษตรกรรมขั้นต้นที่นำไปสู่สินค้าแปรรูป และนวัตกรรมในหลายรูปแบบ ซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับ เอกลักษณ์ภูมิปัญญา และวัฒนธรรมการดำรงชีพแบบวิถีชาวไทย อันจำเป็นต้องมีการอนุรักษ์ คุ่มครอง สืบทอด และจรรโลงให้คงอยู่กับสังคมไทย กับทั้งต้องส่งเสริมให้สังคมได้เห็นคุณค่าและหวง แหนสิ่งที่มีอยู่แล้ว ตลอดจนต้องมีการวิจัยและพัฒนาเพื่อให้เกิดนวัตกรรมและการแปรรูปจากผลผลิต เกษตรกรรมขั้นต้นไปสู่สินค้า ตามความต้องการของตลาดอย่างมีมาตรฐานและปลอดภัย ซึ่งจะเป็น การเผยแพร่ไหมไทยและผลิตภัณฑ์จากหม่อนไหมให้แพร่หลายทั้งในระดับประเทศและต่างประเทศ ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานของสถาบันหม่อนไหมแห่งชาติเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ สามารถปฏิบัติตามภารกิจที่เพิ่มขึ้นในปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความ คล่องตัว สมควรจัดตั้งกรมหม่อนไหมขึ้นในกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จึงจำเป็นต้องตรา พระราชบัญญัตินี้

พระราชกฤษฎีกาเปลี่ยนชื่อสำนักงานพัฒนาการท่องเที่ยว เป็นกรมการท่องเที่ยว พ.ศ. ๒๕๕๓^{๖๖}

มาตรา ๒ พระราชกฤษฎีกานี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

มาตรา ๓ ให้เปลี่ยนชื่อสำนักงานพัฒนาการท่องเที่ยว เป็นกรมการท่องเที่ยว ให้เปลี่ยนชื่อตำแหน่งของผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาการท่องเที่ยว เป็นอธิบดี กรมการท่องเที่ยว และรองผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาการท่องเที่ยว เป็นรองอธิบดีกรมการ ท่องเที่ยว

^{๖๖} ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๒๗/ตอนที่ ๕๒ ก/หน้า ๑/๒๗ สิงหาคม ๒๕๕๓

มาตรา ๔ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการทองเที่ยวและกีฬารักษาการตามพระราชกฤษฎีกานี้

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาฉบับนี้ คือ โดยที่เป็นการสมควรเปลี่ยนชื่อสำนักงานพัฒนาการท่องเที่ยว เป็นกรมการท่องเที่ยว และเปลี่ยนชื่อตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ และตำแหน่งรองหัวหน้าส่วนราชการ เพื่อให้สอดคล้องกับการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ จึงจำเป็นต้องตราพระราชกฤษฎีกานี้

พระราชกฤษฎีกาเปลี่ยนชื่อสำนักงานพัฒนาการกีฬาและนันทนาการ เป็นกรมพลศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๓^{๖๗}

มาตรา ๒ พระราชกฤษฎีกานี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

มาตรา ๓ ให้เปลี่ยนชื่อสำนักงานพัฒนาการกีฬาและนันทนาการ เป็นกรมพลศึกษา ให้เปลี่ยนชื่อตำแหน่งของผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาการกีฬาและนันทนาการ เป็นอธิบดีกรมพลศึกษา และรองผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาการกีฬาและนันทนาการ เป็นรองอธิบดีกรมพลศึกษา

มาตรา ๔ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการทองเที่ยวและกีฬารักษาการตามพระราชกฤษฎีกานี้

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาฉบับนี้ คือ โดยที่เป็นการสมควรเปลี่ยนชื่อสำนักงานพัฒนาการกีฬาและนันทนาการ เป็นกรมพลศึกษา และเปลี่ยนชื่อตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการและตำแหน่งรองหัวหน้าส่วนราชการ เพื่อให้สอดคล้องกับการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ จึงจำเป็นต้องตราพระราชกฤษฎีกานี้

พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ ๘) พ.ศ. ๒๕๕๓^{๖๘}

มาตรา ๔ ให้โอนบรรดากิจการ ทรัพย์สิน สิทธิ หนี้ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้าง และเงินงบประมาณของสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม ไปเป็นของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม กระทรวงวัฒนธรรม

มาตรา ๕ บทบัญญัติแห่งกฎหมาย กฎ ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง หรือมติ คณะรัฐมนตรีใด อ้างถึงสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ เลขาธิการคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรม

^{๖๗} ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๒๗/ตอนที่ ๕๒ ก/หน้า ๔/๒๗ สิงหาคม ๒๕๕๓
^{๖๘} ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๒๗/ตอนที่ ๕๘ ก/หน้า ๑/๒๓ กันยายน ๒๕๕๓

แห่งชาติ ให้ถือว่าบทบัญญัติแห่งกฎหมาย กฎ ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง หรือมติ คณะรัฐมนตรีนั้นอ้างถึงกรมส่งเสริมวัฒนธรรม อธิบดีกรมส่งเสริมวัฒนธรรม ข้าราชการ พนักงาน ราชการ และลูกจ้างของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม แล้วแต่กรณี

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

มาตรา ๖ ให้นายกรัฐมนตรีรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยที่เป็นการสมควรยกเลิก สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ และเปลี่ยนเป็นกรมส่งเสริมวัฒนธรรม เพื่อทำหน้าที่ รับผิดชอบงานด้านวัฒนธรรม จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ ๙) พ.ศ. ๒๕๕๓^{๖๙}

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้องค์กรอัยการเป็นองค์กรอื่นตามรัฐธรรมนูญ และมาตรา ๒๕๕ วรรคห้า บัญญัติให้องค์กร อัยการมีหน่วยธุรการที่เป็นอิสระ ในการบริหารงานบุคคล การงบประมาณ และการดำเนินการอื่น โดยมี อัยการสูงสุดเป็นผู้บังคับบัญชา ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

พระราชกฤษฎีกาเปลี่ยนชื่อกรมส่งเสริมการส่งออก เป็นกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๕๕^{๗๐}

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

มาตรา ๒ พระราชกฤษฎีกานี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

มาตรา ๓ ให้เปลี่ยนชื่อกรมส่งเสริมการส่งออก เป็นกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

มาตรา ๔ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงพาณิชย์รักษาการตามพระราชกฤษฎีกานี้

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาฉบับนี้ คือ โดยที่เป็นการสมควรเปลี่ยนชื่อ กรมส่งเสริมการส่งออก เป็นกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ เพื่อให้สอดคล้องกับการปฏิบัติ ภารกิจของส่วนราชการ ซึ่งครอบคลุมทั้งด้านการส่งเสริมการส่งออกและการส่งเสริมการนำเข้าปัจจัย การผลิตและสินค้าที่จำเป็นต่อการเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของประเทศไทย จึงจำเป็นต้องตรา พระราชกฤษฎีกานี้

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ ๑๐) พ.ศ. ๒๕๕๖^{๗๑}

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

^{๖๙} ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๒๗/ตอนที่ ๗๕ ก/หน้า ๕๔/๗ ธันวาคม ๒๕๕๓

^{๗๐} ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๒๙/ตอนที่ ๙๐ ก/หน้า ๑๑/๑๙ กันยายน ๒๕๕๕

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

^{๗๑} ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๓๐/ตอนที่ ๘ ก/หน้า ๑๘/๒๔ มกราคม ๒๕๕๖

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

มาตรา ๔ ให้โอนบรรดาอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ คำสั่ง และมติคณะรัฐมนตรีของสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เฉพาะสำนักฝนหลวงและการบินเกษตร และของข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เฉพาะสำนักฝนหลวงและการบินเกษตรไปเป็นอำนาจหน้าที่ของกรมฝนหลวงและการบินเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ หรือของข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของกรมฝนหลวงและการบินเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ แล้วแต่กรณี

มาตรา ๕ ให้โอนบรรดากิจการ ทรัพย์สิน งบประมาณ สิทธิ หนี้ ภาระผูกพัน ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้าง และอัตรากำลังของสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เฉพาะสำนักฝนหลวงและการบินเกษตร ไปเป็นของกรมฝนหลวงและการบินเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

มาตรา ๖ บรรดาบทบัญญัติแห่งกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ คำสั่ง หรือมติคณะรัฐมนตรีใดที่อ้างถึงสำนักฝนหลวงและการบินเกษตร สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และข้าราชการ พนักงานราชการ หรือลูกจ้างของสำนักฝนหลวงและการบินเกษตร สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ให้ถือว่าอ้างถึงกรมฝนหลวงและการบินเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และข้าราชการ พนักงานราชการ หรือลูกจ้างของกรมฝนหลวงและการบินเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ แล้วแต่กรณี

มาตรา ๗ ให้นายกรัฐมนตรีรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ เนื่องจากการปฏิบัติการฝนหลวงเป็นบริการสาธารณะในการทำฝนเพื่อเพิ่มปริมาณน้ำในพื้นที่เกษตรกรรม ป่าไม้ และเขื่อนหรือพื้นที่เก็บกักน้ำ อันเป็นการป้องกันและแก้ไขปัญหายากแฉ่งและภัยธรรมชาติอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งภารกิจดังกล่าวรวมถึงการกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนแม่บทเกี่ยวกับการบริหารจัดการน้ำในชั้นบรรยากาศ การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำแบบบูรณาการของประเทศ รวมทั้งการวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีการทำฝนและการดัดแปรสภาพอากาศอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการให้บริการด้านการบินและการสื่อสารเพื่อสนับสนุนในการกิจด้านการเกษตรและอื่น ๆ โดยปัจจุบันอยู่ภายใต้การบริหารจัดการและความรับผิดชอบของสำนักฝนหลวงและการบินเกษตร สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ สมควรยกฐานะสำนักฝนหลวงและการบินเกษตร สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โดยจัดตั้งเป็นกรมฝนหลวงและการบินเกษตรขึ้นในกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เพื่อให้การบริหารจัดการการปฏิบัติการฝนหลวงเป็นไปอย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และมีความคล่องตัวในการบูรณาการภารกิจร่วมกับส่วนราชการอื่น จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ ๑๑) พ.ศ. ๒๕๕๖^{๗๒}

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

มาตรา ๔ ให้โอนบรรดากิจการ เงิน กองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ทรัพย์สิน สิทธิ หนี้ และภาระผูกพันทั้งปวง รวมถึงข้าราชการ พนักงานราชการ และบุคลากรของสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ในกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ ไปเป็นของสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติ^{๗๓}

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

มาตรา ๕ ให้นายกรัฐมนตรีรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ เนื่องจากมาตรการในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการเพื่อแก้ไขปัญหาในการเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้จากสิ่งอำนวยความสะดวกอันเป็นสาธารณะ ตลอดจนสวัสดิการและความช่วยเหลืออื่นจากรัฐยังไม่เพียงพอ อันจำเป็นต้องกำหนดให้สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติมีอำนาจในการตรวจสอบการได้รับสิทธิประโยชน์ ให้คำแนะนำและช่วยเหลือคนพิการให้สามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้จากสิ่งอำนวยความสะดวก สวัสดิการและความช่วยเหลืออื่น ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการของสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติสามารถปฏิบัติตามภารกิจที่เพิ่มขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความคล่องตัว สมควรยกฐานะสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติเป็นกรมในกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

ประกาศคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๐๐/๒๕๕๗ เรื่อง การแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายว่าด้วยการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม และกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุน^{๗๓}

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

ข้อ ๕ ให้โอนบรรดาอำนาจหน้าที่ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ คำสั่ง หรือมติคณะรัฐมนตรี ที่เป็นของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน กระทรวงอุตสาหกรรม และอำนาจหน้าที่ที่เป็นของข้าราชการหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน กระทรวงอุตสาหกรรม ไปเป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน สำนักนายกรัฐมนตรี และของข้าราชการหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน สำนักนายกรัฐมนตรี แล้วแต่กรณี

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

ข้อ ๖ ให้โอนบรรดากิจการ ทรัพย์สิน งบประมาณ สิทธิ หนี้ ภาระผูกพัน ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้าง และอัตรากำลังของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน กระทรวงอุตสาหกรรม ไปเป็นของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน สำนักนายกรัฐมนตรี

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

^{๗๒} ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๓๐/ตอนที่ ๓๐ ก/หน้า ๑๘/๒๙ มีนาคม ๒๕๕๖

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

^{๗๓} ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๓๑/ตอนพิเศษ ๑๔๓ ง/หน้า ๖/๓๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ. ๒๕๕๘^{๗๔}

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

มาตรา ๕ ให้โอนบรรดาอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ คำสั่ง และมติคณะรัฐมนตรีของกระทรวงการต่างประเทศ ในส่วนที่เกี่ยวกับสำนักงานความร่วมมือเพื่อการพัฒนาระหว่างประเทศ และของข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของกระทรวงการต่างประเทศ ในส่วนที่เกี่ยวกับสำนักงานความร่วมมือเพื่อการพัฒนาระหว่างประเทศไปเป็นอำนาจหน้าที่ของกรมความร่วมมือระหว่างประเทศ กระทรวงการต่างประเทศ หรือของข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของกรมความร่วมมือระหว่างประเทศ กระทรวงการต่างประเทศ แล้วแต่กรณี

มาตรา ๖ ให้โอนบรรดากิจการ ทรัพย์สิน งบประมาณ สิทธิ หนี้ ภาระผูกพัน ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้าง และอัตรากำลังของกระทรวงการต่างประเทศ ในส่วนที่เกี่ยวกับสำนักงานความร่วมมือเพื่อการพัฒนาระหว่างประเทศ ไปเป็นของกรมความร่วมมือระหว่างประเทศ กระทรวงการต่างประเทศ

มาตรา ๗ บรรดาบทบัญญัติแห่งกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ คำสั่ง หรือมติคณะรัฐมนตรีใดที่อ้างถึงสำนักงานความร่วมมือเพื่อการพัฒนาระหว่างประเทศ กระทรวงการต่างประเทศและข้าราชการ พนักงานราชการ หรือลูกจ้างของสำนักงานความร่วมมือเพื่อการพัฒนา
ระหว่างประเทศ กระทรวงการต่างประเทศ ให้ถือว่าอ้างถึงกรมความร่วมมือระหว่างประเทศ กระทรวงการต่างประเทศและข้าราชการ พนักงานราชการ หรือลูกจ้างของกรมความร่วมมือระหว่างประเทศ กระทรวงการต่างประเทศ แล้วแต่กรณี

มาตรา ๘ ให้นายกรัฐมนตรีรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ เนื่องจากการกิจความร่วมมือเพื่อการพัฒนา
ระหว่างประเทศโดยการให้ความช่วยเหลือแก่ต่างประเทศเป็นไปตามนโยบายของรัฐบาลในการส่งเสริมและพัฒนาความสัมพันธ์กับประเทศเพื่อนบ้าน รวมทั้งประเทศอื่น ๆ ซึ่งจะนำไปสู่การขยายความร่วมมือในด้านต่าง ๆ และการเสริมสร้างความเข้าใจอันดีและความใกล้ชิดระหว่างกัน
ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานความร่วมมือเพื่อการพัฒนา
ระหว่างประเทศสามารถปฏิบัติตามภารกิจที่เพิ่มขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความคล่องตัว สมควรยกฐานะสำนักงานความร่วมมือเพื่อการพัฒนา
ระหว่างประเทศ กระทรวงการต่างประเทศ ขึ้นเป็นกรมความร่วมมือระหว่างประเทศ กระทรวงการต่างประเทศ โดยให้เป็นหน่วยงานหลักในการดูแลรับผิดชอบงานความร่วมมือเพื่อการพัฒนา
ระหว่างประเทศ จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๘^{๗๕}

^{๗๔} ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๓๒/ตอนที่ ๔ ก/หน้า ๙/๒๒ มกราคม ๒๕๕๘
^{๗๕} ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๓๒/ตอนที่ ๔ ก/หน้า ๑๒/๒๒ มกราคม ๒๕๕๘

มาตรา ๔ ให้โอนบรรดาอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ คำสั่ง และมติคณะรัฐมนตรีของส่วนราชการในสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงพาณิชย์และของข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของส่วนราชการในสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงพาณิชย์ ดังต่อไปนี้ ไปเป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์การค้า กระทรวงพาณิชย์ หรือของข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของสำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์การค้า กระทรวงพาณิชย์ แล้วแต่กรณี

(๑) สำนักดัชนีเศรษฐกิจการค้า

(๒) กองยุทธศาสตร์และแผนงาน เฉพาะงานเกี่ยวกับนโยบายและยุทธศาสตร์การค้าของประเทศและงานเลขานุการของคณะกรรมการนโยบายเศรษฐกิจระหว่างประเทศ ตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงพาณิชย์กำหนด

มาตรา ๕ ให้โอนบรรดากิจการ ทรัพย์สิน งบประมาณ สิทธิ หนี้ ภาระผูกพัน ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้าง และอัตรากำลังของส่วนราชการตามมาตรา ๔ ไปเป็นของสำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์การค้า กระทรวงพาณิชย์

มาตรา ๖ บรรดาบทบัญญัติแห่งกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ คำสั่ง หรือมติคณะรัฐมนตรีใดที่อ้างถึงส่วนราชการตามมาตรา ๔ และข้าราชการ พนักงานราชการ หรือลูกจ้างของส่วนราชการตามมาตรา ๔ ให้ถือว่าอ้างถึงสำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์การค้า กระทรวงพาณิชย์หรือข้าราชการ พนักงานราชการ หรือลูกจ้างของสำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์การค้า กระทรวงพาณิชย์ แล้วแต่กรณี

มาตรา ๗ ให้นายกรัฐมนตรีรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ เนื่องจากโครงสร้างทางเศรษฐกิจของประเทศไทยต้องพึ่งพาการส่งออก ทำให้ประเทศไทยได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ของโลกที่สำคัญทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี ดังนั้น เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางการค้าของไทย รวมทั้งยังเป็นการรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนสมควรให้มีการจัดตั้งสำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์การค้าขึ้นมีฐานะเป็นส่วนราชการระดับกรมในกระทรวงพาณิชย์ เพื่อทำหน้าที่เป็นหน่วยงานหลักที่กำหนดนโยบายทิศทางการค้าของประเทศ ตลอดจนเสนอแนะและจัดทำนโยบายและยุทธศาสตร์การค้าแห่งชาติ เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจการค้าของประเทศให้เจริญเติบโตอย่างมั่นคงและยั่งยืน จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

พระราชบัญญัติราชบัณฑิตยสภา พ.ศ. ๒๕๕๘^๗

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

มาตรา ๒ พระราชกำหนดนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษา

เป็นต้นไป

มาตรา ๕ ให้นายกรัฐมนตรีรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๓๙ ให้ภาคีสมาชิก ราชบัณฑิต และราชบัณฑิตกิตติมศักดิ์ ซึ่งดำรงตำแหน่ง
อยู่ในวันที่พระราชบัญญัตินี้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นภาคีสมาชิก ราชบัณฑิต หรือราช
บัณฑิตกิตติมศักดิ์ แล้วแต่กรณี ตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๔๐ ให้คณะกรรมการต่าง ๆ ของราชบัณฑิตยสถานซึ่งปฏิบัติหน้าที่อยู่ใน
วันที่พระราชบัญญัตินี้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นคณะกรรมการของสำนักงานราชบัณฑิตยสภา
ตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๔๑ ให้ผู้ดำรงตำแหน่งนายกราชบัณฑิตยสถาน อุปนายกราชบัณฑิตยสถาน
ประธานสำนักและเลขานุการสำนัก อยู่ในวันที่พระราชบัญญัตินี้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็น
นายกราชบัณฑิตยสภา อุปนายกราชบัณฑิตยสภา ประธานสำนักและเลขานุการสำนัก ตาม
พระราชบัญญัตินี้ต่อไปจนครบวาระการดำรงตำแหน่ง

ให้ผู้ดำรงตำแหน่งเลขาธิการราชบัณฑิตยสถานซึ่งดำรงตำแหน่งอยู่ในวันที่
พระราชบัญญัตินี้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นเลขาธิการราชบัณฑิตยสภาตามพระราชบัญญัตินี้
ให้ผู้ดำรงตำแหน่งรองเลขาธิการราชบัณฑิตยสถานซึ่งดำรงตำแหน่งอยู่ในวันที่
พระราชบัญญัตินี้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นรองเลขาธิการราชบัณฑิตยสภาตาม
พระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๔๒ บรรดาข้อบังคับ ระเบียบ ระเบียบการ ประกาศ และคำสั่งที่ได้ออก
ตามพระราชบัญญัติราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๔ ที่ใช้บังคับอยู่ในวันที่พระราชบัญญัตินี้ประกาศใน
ราชกิจจานุเบกษา ยังคงใช้บังคับต่อไปเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับบทบัญญัติในพระราชบัญญัตินี้ จนกว่า
จะมีข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ หรือคำสั่งที่ออกตามพระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยที่เป็นการสมควรเปลี่ยนชื่อ
“ราชบัณฑิตยสถาน” เป็น “ราชบัณฑิตยสภา” อันเป็นชื่อเดิมที่ใช้เรียกสืบมานับแต่เมื่อ
พระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัวได้ทรงสถาปนาขึ้นเมื่อวันที่ ๑๙ เมษายน พุทธศักราช ๒๔๖๙
เพื่อเฉลิมพระเกียรติยศในโอกาส ๑๒๐ ปี พระบรมราชสมภพ รวมทั้งปรับปรุงอำนาจหน้าที่ของราช
บัณฑิตยสภาและการบริหารงานวิชาการของราชบัณฑิตยสภาให้แพร่หลายแก่วงวิชาการของประเทศ
และประชาชนทั่วไปมากยิ่งขึ้น ประกอบกับให้มีการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการสมาชิกราชบัณฑิตยสภา
เพื่อเป็นประโยชน์แก่สมาชิกราชบัณฑิตยสภาและกำหนดให้รายได้ที่ราชบัณฑิตยสภาได้รับจากการ
ให้บริการทางด้านวิชาการและการจัดการศึกษาอบรมสามารถนำไปใช้จ่ายในการดำเนินการตาม
อำนาจหน้าที่ของสำนักงานราชบัณฑิตยสภาโดยไม่ต้องนำส่งคลังเป็นรายได้แผ่นดินเพื่อให้มีความ
คล่องตัวในการบริหารงานวิชาการมากยิ่งขึ้น จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๕๘^{๗๗}

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

มาตรา ๔ ให้โอนบรรดาอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ คำสั่ง และมติคณะรัฐมนตรีของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และของข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ไปเป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ หรือของข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เฉพาะ

(๑) สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ ๑-๑๒

(๒) งานตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

มาตรา ๕ ให้โอนบรรดากิจการ ทรัพย์สิน งบประมาณ สิทธิ หนี้ ภาระผูกพัน ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้าง และอัตรากำลังของส่วนราชการตามมาตรา ๔ ไปเป็นของสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

มาตรา ๖ ให้โอนบรรดาอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ คำสั่ง และมติคณะรัฐมนตรีของส่วนราชการในกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และของข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของส่วนราชการในกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ดังต่อไปนี้ ไปเป็นอำนาจหน้าที่ของกรมกิจการเด็กและเยาวชน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ หรือของข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของกรมกิจการเด็กและเยาวชน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ แล้วแต่กรณี

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

(๑) สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

เฉพาะ

(ก) กองบริหารกองทุน เฉพาะงานเกี่ยวกับกองทุนคุ้มครองเด็ก

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

(ข) งานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองเด็ก

(๒) กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เฉพาะ

(ก) สำนักบริการสวัสดิการสังคม เฉพาะงานเกี่ยวกับเด็กและเยาวชน

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

(ข) สำนักป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้าหญิงและเด็ก เฉพาะงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองเด็ก

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

(ค) สถานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน

(ง) ศูนย์อำนวยการรับเด็กเป็นบุตรบุญธรรมตามกฎหมายว่าด้วยการรับเด็กเป็น

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

บุตรบุญธรรม

(จ) งานตามกฎหมายว่าด้วยการรับเด็กเป็นบุตรบุญธรรม

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

(๓) สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส และผู้สูงอายุ

เฉพาะ

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

(ก) กองส่งเสริมและพัฒนาเครือข่าย เฉพาะงานเกี่ยวกับเด็กและเยาวชน

(ข) สำนักส่งเสริมและพิทักษ์เด็ก

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

(ค) สำนักส่งเสริมและพิทักษ์เยาวชน

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

(ง) งานตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติ

(จ) งานตามกฎหมายว่าด้วยหอพัก

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

มาตรา ๗ ให้โอนบรรดากิจการ ทรัพย์สิน งบประมาณ สิทธิ หนี้ ภาระผูกพัน ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้าง และอัตรากำลังของส่วนราชการตามมาตรา ๖ ไปเป็นของ กรมกิจการเด็กและเยาวชน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

มาตรา ๘ ให้โอนบรรดากิจการ ทรัพย์สิน สิทธิ หนี้ และบุคลากรของกองทุน คัดกรองเด็กในสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ตาม กฎหมายว่าด้วยการคัดกรองเด็ก ไปเป็นของกองทุนคัดกรองเด็กในกรมกิจการเด็กและเยาวชน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

มาตรา ๙ ให้โอนบรรดาอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ คำสั่ง และมติคณะรัฐมนตรีของส่วนราชการในกระทรวงการพัฒนาสังคมและ ความมั่นคงของมนุษย์ และของข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของส่วนราชการในกระทรวง การพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ดังต่อไปนี้ ไปเป็นอำนาจหน้าที่ของกรมกิจการผู้สูงอายุ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ หรือของข้าราชการ พนักงานราชการ และ ลูกจ้างของกรมกิจการผู้สูงอายุ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ แล้วแต่กรณี

(๑) กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เฉพาะ

(ก) สำนักบริการสวัสดิการสังคม เฉพาะงานเกี่ยวกับผู้สูงอายุ

(ข) สถานสงเคราะห์ผู้สูงอายุ

(๒) สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส และผู้สูงอายุ เฉพาะ

(ก) กองส่งเสริมและพัฒนาเครือข่าย เฉพาะงานเกี่ยวกับผู้สูงอายุ

(ข) สำนักส่งเสริมและพิทักษ์ผู้สูงอายุ

(ค) งานตามกฎหมายว่าด้วยผู้สูงอายุ

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

มาตรา ๑๐ ให้โอนบรรดากิจการ ทรัพย์สิน งบประมาณ สิทธิ หนี้ ภาระผูกพัน ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้าง และอัตรากำลังของส่วนราชการตามมาตรา ๙ ไปเป็นของกรม กิจการผู้สูงอายุ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

มาตรา ๑๑ ให้โอนบรรดากิจการ ทรัพย์สิน งบประมาณ สิทธิ หนี้ ภาระผูกพัน

ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้าง และอัตรากำลังของสำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก

เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส และผู้สูงอายุ เฉพาะกองกลาง หน่วยตรวจสอบภายใน และกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ไปเป็นของกรมกิจการเด็กและเยาวชน และกรมกิจการผู้สูงอายุ ทั้งนี้ ตามที่ อ.ก.พ. กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์กำหนด โดยคำนึงถึงความสมัครใจของบุคคลที่จะถูกโอนประกอบกับประโยชน์ของทางราชการด้วย

มาตรา ๑๒ ให้โอนบรรดากิจการ ทรัพย์สิน สิทธิ หนี้ และบุคลากรของกองทุนผู้สูงอายุในสำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส และผู้สูงอายุ ตามกฎหมายว่าด้วยผู้สูงอายุ ไปเป็นของกองทุนผู้สูงอายุในกรมกิจการผู้สูงอายุ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

มาตรา ๑๓ ให้โอนบรรดาอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ คำสั่ง และมติคณะรัฐมนตรีของส่วนราชการในกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และของข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของส่วนราชการในกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ดังต่อไปนี้ ไปเป็นอำนาจหน้าที่ของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ หรือของข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ แล้วแต่กรณี

(๑) กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เฉพาะ

(ก) สำนักบริการสวัสดิการสังคม เฉพาะงานเกี่ยวกับสตรี

(ข) สำนักป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้าหญิงและเด็ก ยกเว้นงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองเด็ก

(ค) สถานสงเคราะห์สตรีและสถานสงเคราะห์ตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการค้าประเวณี

(ง) งานตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการค้าประเวณี

(๒) สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

มาตรา ๑๔ ให้โอนบรรดากิจการ ทรัพย์สิน งบประมาณ สิทธิ หนี้ ภาระผูกพัน ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้าง และอัตรากำลังของส่วนราชการตามมาตรา ๑๓ ไปเป็นของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

มาตรา ๑๕ ให้โอนบรรดาอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ คำสั่ง และมติคณะรัฐมนตรีของส่วนราชการในกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และของข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของส่วนราชการในกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ดังต่อไปนี้ ไปเป็นอำนาจหน้าที่ของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ หรือของข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ แล้วแต่กรณี

(๑) สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

เฉพาะ

(ก) กองบริหารกองทุน เฉพาะงานเกี่ยวกับกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม

(ข) สำนักมาตรฐานการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เฉพาะกลุ่มการพัฒนาระบบสวัสดิการสังคมและกลุ่มการส่งเสริมและประสานเครือข่าย

(ค) งานตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม

(๒) สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส และผู้สูงอายุ

เฉพาะ

(ก) กองส่งเสริมและพัฒนาเครือข่าย เฉพาะงานเกี่ยวกับผู้ด้อยโอกาส

(ข) สำนักส่งเสริมและพิทักษ์ผู้ด้อยโอกาส

มาตรา ๑๖ ให้โอนบรรดากิจการ ทรัพย์สิน งบประมาณ สิทธิ หนี้ ภาระผูกพัน

ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้าง และอัตรากำลังของส่วนราชการตามมาตรา ๑๕ ไปเป็นของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

มาตรา ๑๗ ให้โอนบรรดากิจการ ทรัพย์สิน สิทธิ หนี้ และบุคลากรของกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมในสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ไปเป็นของกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมในกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

มาตรา ๑๘ ให้โอนบรรดาอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ คำสั่ง และมติคณะรัฐมนตรีของส่วนราชการในกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และของข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของส่วนราชการในกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ดังต่อไปนี้ ไปเป็นอำนาจหน้าที่ของกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ หรือของข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ แล้วแต่กรณี

(๑) กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เฉพาะ

(ก) สำนักบริการสวัสดิการสังคม เฉพาะงานเกี่ยวกับคนพิการ

(ข) สถานสงเคราะห์คนพิการและศูนย์ฟื้นฟูอาชีพคนพิการ

(๒) สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ

มาตรา ๑๙ ให้โอนบรรดากิจการ ทรัพย์สิน งบประมาณ สิทธิ หนี้ ภาระผูกพัน ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้าง และอัตรากำลังของส่วนราชการตามมาตรา ๑๘ ไปเป็นของกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

มาตรา ๒๐ ให้โอนอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ และอำนาจหน้าที่ของข้าราชการ พนักงานราชการและลูกจ้างของส่วนราชการตามกฎหมายดังต่อไปนี้ ไปเป็นอำนาจหน้าที่ของส่วน

ราชการ หรือของข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของส่วนราชการตามพระราชบัญญัตินี้
แล้วแต่กรณี

(๑) กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ และอธิบดีกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ตาม
พระราชบัญญัติจัดการฝึกและอบรมเด็กบางจำพวก พุทธศักราช ๒๔๗๙ ไปเป็นของกรมกิจการเด็ก
และเยาวชนหรืออธิบดีกรมกิจการเด็กและเยาวชน แล้วแต่กรณี

(๒) ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส
และผู้สูงอายุตามพระราชบัญญัติหอพัก พ.ศ. ๒๕๐๗ ไปเป็นของอธิบดีกรมกิจการเด็กและเยาวชน

(๓) กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ และอธิบดีกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ตาม
พระราชบัญญัติการรับเด็กเป็นบุตรบุญธรรม พ.ศ. ๒๕๒๒ ไปเป็นของกรมกิจการเด็กและเยาวชน
หรืออธิบดีกรมกิจการเด็กและเยาวชน แล้วแต่กรณี

(๔) กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ อธิบดีกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ และ
ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส และผู้สูงอายุ ตาม
พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้าประเวณี พ.ศ. ๒๕๓๙ ไปเป็นของกรมกิจการสตรีและ
สถาบันครอบครัวหรืออธิบดีกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว หรืออธิบดีกรมกิจการเด็กและเยาวชน
แล้วแต่กรณี

(๕) ผู้อำนวยการสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ตามพระราชบัญญัติ
การฉ้อโกง พ.ศ. ๒๕๔๕ ไปเป็นของอธิบดีกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

(๖) ในพระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. ๒๕๔๖

(ก) สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส และ
ผู้สูงอายุและผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส และ
ผู้สูงอายุไปเป็นของกรมกิจการเด็กและเยาวชน หรืออธิบดีกรมกิจการเด็กและเยาวชน แล้วแต่กรณี

(ข) รองปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ซึ่ง
ปลัดกระทรวงมอบหมายตามมาตรา ๗ ไปเป็นของรองอธิบดีกรมกิจการเด็กและเยาวชนซึ่งอธิบดี
มอบหมาย

(ค) สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ตาม
มาตรา ๘ และมาตรา ๖๘ ไปเป็นของกรมกิจการเด็กและเยาวชน

(ง) กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ตามมาตรา ๓๔ ไปเป็นของกรมกิจการเด็ก
และเยาวชน

(จ) รองปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ซึ่ง
ปลัดกระทรวงมอบหมายตามมาตรา ๗๑ และมาตรา ๗๕ ไปเป็นของอธิบดีกรมกิจการเด็กและ

เยาวชน

(๗) ในพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. ๒๕๔๖

(ก) สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส และ
ผู้สูงอายุยกเว้นมาตรา ๑๐ ไปเป็นของกรมกิจการผู้สูงอายุ และผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพ
และพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส และผู้สูงอายุ ไปเป็นของอธิบดีกรมกิจการผู้สูงอายุ

(ข) ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมและพิทักษ์ผู้สูงอายุ สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพ
และพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส และผู้สูงอายุ ตามมาตรา ๔ วรรคสอง ไปเป็นของผู้ดำเนินการ
สำนักในกรมกิจการผู้สูงอายุซึ่งอธิบดีมอบหมาย

(ค) สำนักส่งเสริมและพิทักษ์ผู้สูงอายุ สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส และผู้สูงอายุ ตามมาตรา ๑๐ ไปเป็นของกรมกิจการผู้สูงอายุ

(ง) ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมและพิทักษ์ผู้สูงอายุ ตามมาตรา ๑๘ ไปเป็นของผู้อำนวยการสำนักในกรมกิจการผู้สูงอายุซึ่งอธิบดีมอบหมาย

(ฉ) สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. ๒๕๔๖ ไปเป็นของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ

(๙) สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส และผู้สูงอายุ และผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส และผู้สูงอายุ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๐ ไปเป็นของกรมกิจการเด็กและเยาวชน หรืออธิบดีกรมกิจการเด็กและเยาวชน แล้วแต่กรณี

(๑๐) สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ และผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ ไปเป็นของกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ หรืออธิบดีกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ แล้วแต่กรณี

(๑๑) ในพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. ๒๕๕๑

(ก) อธิบดีกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ และผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส และผู้สูงอายุ ตามมาตรา ๑๕ ไปเป็นของรองปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ซึ่งปลัดกระทรวงมอบหมาย หรืออธิบดีกรมกิจการเด็กและเยาวชน แล้วแต่กรณี

(ข) อธิบดีกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ตามมาตรา ๒๙ ไปเป็นของปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

มาตรา ๒๑ บรรดาบทบัญญัติแห่งกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ คำสั่ง หรือมติคณะรัฐมนตรีใดที่อ้างถึงส่วนราชการที่โอนมา และข้าราชการ พนักงานราชการ หรือลูกจ้างของส่วนราชการที่โอนมา ให้ถือว่าอ้างถึงส่วนราชการที่รับโอน และข้าราชการ พนักงานราชการ หรือลูกจ้างของส่วนราชการที่รับโอนดังกล่าว แล้วแต่กรณี

มาตรา ๒๒ ให้นายกรัฐมนตรีรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ที่ผ่านมา ได้แยกงานด้านนโยบายด้านวิชาการ และด้านการปฏิบัติในแต่ละกลุ่มเป้าหมายออกจากกัน ทำให้เกิดปัญหาความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงาน และส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการให้บริการกับประชาชน จึงสมควรปรับปรุงการจัดโครงสร้างส่วนราชการของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ใหม่ โดยรวมงานด้านนโยบายด้านวิชาการ และด้านการปฏิบัติ ของกลุ่มเป้าหมายเดียวกันให้อยู่ในส่วนราชการเดียวกัน เพื่อให้สามารถกำหนดเป้าหมายและทิศทางการปฏิบัติงานของส่วนราชการให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี

ประสิทธิภาพ และลดการทำงานที่ซ้ำซ้อน รวมทั้งเป็นการประหยัดทรัพยากรภาครัฐมากยิ่งขึ้น
จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

พระราชกำหนดแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕ พ.ศ.
๒๕๕๘^{๗๘}

มาตรา ๒ พระราชกำหนดนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษา
เป็นต้นไป

มาตรา ๔ ให้โอนบรรดากิจการ อำนาจหน้าที่ ทรัพย์สิน งบประมาณ หนี้ สิทธิ และ
ภาระผูกพัน ในส่วนที่เป็นงานเกี่ยวกับท่าอากาศยานและสำนักพัฒนาท่าอากาศยาน กรมการบินพล
เรือน ไปเป็นของกรมท่าอากาศยาน กระทรวงคมนาคม

ให้โอนบรรดาข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงานราชการ และอัตรากำลังของกรมการบิน
พลเรือน กระทรวงคมนาคม เฉพาะงานเกี่ยวกับท่าอากาศยานและสำนักพัฒนาท่าอากาศยานและ
ข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานราชการอื่นของกรมการบินพลเรือนที่มีได้รับการบรรจุเป็นพนักงาน
หรือลูกจ้างของ สำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทยตามกฎหมายว่าด้วยการบินพลเรือนแห่ง
ประเทศไทย ไปเป็นของ กรมท่าอากาศยาน กระทรวงคมนาคม

ในกรณีที่ข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานราชการที่โอนมาตามวรรคสอง มีจำนวน
เกินจำเป็น ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงคมนาคมมีอำนาจสั่งให้ข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงาน
ราชการไปปฏิบัติหน้าที่ ในส่วนราชการอื่นในกระทรวงคมนาคมได้ โดยให้อัตรากำลังและเงิน
งบประมาณที่เกี่ยวกับข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานราชการดังกล่าวไปด้วย

มาตรา ๕ ให้โอนบรรดาอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ
ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง หรือมติคณะรัฐมนตรีของกรมการบินพลเรือน กระทรวงคมนาคม
เฉพาะงาน เกี่ยวกับท่าอากาศยานและสำนักพัฒนาท่าอากาศยาน และของเจ้าหน้าที่ของกรมการบิน
พลเรือน กระทรวงคมนาคม เฉพาะงานเกี่ยวกับท่าอากาศยานและสำนักพัฒนาท่าอากาศยาน ไปเป็น
อำนาจหน้าที่ ของกรมท่าอากาศยาน กระทรวงคมนาคม หรือของเจ้าหน้าที่ของกรมท่าอากาศยาน
กระทรวงคมนาคม แล้วแต่กรณี

มาตรา ๖ ให้โอนบรรดากิจการ อำนาจหน้าที่ ทรัพย์สิน งบประมาณ หนี้ สิทธิ และ
ภาระผูกพัน รวมทั้งข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงานราชการ และอัตรากำลังของสำนักมาตรฐานการบิน
กรมการบินพลเรือน กระทรวงคมนาคม เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับงานค้นหาและช่วยเหลืออากาศยาน
และงานนิรภัยการบินและสอบสวนอากาศยานประสบอุบัติเหตุ ไปเป็นของสำนักงานปลัดกระทรวง
กระทรวงคมนาคม

ข้าราชการ ลูกจ้าง หรือพนักงานราชการของกรมการบินพลเรือนผู้ใดที่มีได้ถูกโอน
ไปตามวรรคหนึ่ง หากประสงค์จะโอนไป ให้แสดงความจำนงเป็นหนังสือต่อปลัดกระทรวงคมนาคม

ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ พระราชกำหนดนี้ใช้บังคับ และให้ปลัดกระทรวงคมนาคมตรวจสอบ
ความรู้ความสามารถและความเหมาะสม แล้วประกาศรายชื่อผู้ที่สมควรโอนไป โดยให้ผู้มีชื่ออยู่ใน
ประกาศดังกล่าวโอนไปตามวาระหนึ่ง

มาตรา ๗ ให้โอนบรรดาอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ
ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง หรือมติคณะรัฐมนตรีของสำนักงานมาตรฐานการบิน กรมการบินพล
เรือน กระทรวงคมนาคม เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับงานค้นหาและช่วยเหลืออากาศยาน และงานนิรภัย
การบิน และสอบสวนอากาศยานประสบอุบัติเหตุ และของเจ้าหน้าที่ของสำนักงานมาตรฐานการบิน
กรมการบินพลเรือน กระทรวงคมนาคม เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับงานค้นหาและช่วยเหลืออากาศยาน
และงานนิรภัยการบินและสอบสวนอากาศยานประสบอุบัติเหตุไปเป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงาน
ปลัดกระทรวง กระทรวงคมนาคม หรือของเจ้าหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงคมนาคม
แล้วแต่กรณี

มาตรา ๘ ให้นายกรัฐมนตรีรักษาการตามพระราชกำหนดนี้

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชกำหนดฉบับนี้ คือ โดยที่องค์การการบินพลเรือน
ระหว่างประเทศ ได้ตรวจสอบพบข้อบกพร่องในด้านโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของกรมการบินพลเรือน
โดยเฉพาะการแบ่งแยก อำนาจหน้าที่ระหว่างหน่วยงานที่ทำหน้าที่กำกับดูแลและหน่วยงานผู้ให้บริการ
ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติงาน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับมาตรฐานสากล จึงต้อง
ปรับปรุงโครงสร้างของส่วนราชการ ในกรมการบินพลเรือนเสียใหม่ โดยแยกงานการกำกับดูแล
ออกเป็นสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย และงานเกี่ยวกับการค้นหาและช่วยเหลือกรณี
อากาศยานประสบภัย งานนิรภัยการบิน และสอบสวนหาสาเหตุของ อุบัติเหตุอากาศยานให้อยู่ใน
อำนาจหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงคมนาคม รวมทั้งเปลี่ยนชื่อ กรมการบินพลเรือน
เป็นกรมท่าอากาศยาน เพื่อให้สอดคล้องกับงานในหน้าที่หลักที่ปรับปรุงใหม่นี้ด้วย จึงจำเป็นต้องตรา
พระราชกำหนดนี้

พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ ๑๕) พ.ศ. ๒๕๕๘^{๗๙}

มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุ
เบกษาเป็นต้นไป

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ เนื่องจากได้มีการแก้ไขเพิ่มเติม
พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน พ.ศ. ๒๕๕๒ กำหนดให้เลขาธิการคณะกรรมการ
ป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างซึ่งปฏิบัติงาน
ในสำนักงานและขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี โดยสมควรกำหนดให้สำนักงานป้องกันและปราบปรามการ
ฟอกเงินเป็นส่วนราชการที่อยู่ในบังคับบัญชาของนายกรัฐมนตรี จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ ๑๖) พ.ศ. ๒๕๕๙^{๘๐}

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

มาตรา ๔ ให้โอนบรรดาอำนาจหน้าที่ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ คำสั่ง และมติคณะรัฐมนตรีของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ กระทรวงยุติธรรม และของข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ กระทรวงยุติธรรม ไปเป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ หรือของข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ แล้วแต่กรณี

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

มาตรา ๕ ให้โอนบรรดากิจการ ทรัพย์สิน งบประมาณ สิทธิ หนี้ ภาระผูกพัน ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้าง และอัตรากำลังของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ กระทรวงยุติธรรม ไปเป็นของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

มาตรา ๖ บรรดาบทบัญญัติแห่งกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ คำสั่ง หรือมติคณะรัฐมนตรีใดที่อ้างถึงสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ กระทรวงยุติธรรม และข้าราชการ พนักงานราชการ หรือลูกจ้างของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ กระทรวงยุติธรรม ให้ถือว่าอ้างถึงสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ และข้าราชการ พนักงานราชการ หรือลูกจ้างของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ แล้วแต่กรณี

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

มาตรา ๗ ให้นายกรัฐมนตรีรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยที่ได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติมาตรการของฝ่ายบริหารในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. ๒๕๕๑ เพื่อกำหนดให้สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐเป็นส่วนราชการ ไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวง หรือทบวง และกำหนดให้เลขาธิการคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสำนักงานและขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี สมควรกำหนดให้สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐเป็นส่วนราชการที่อยู่บังคับบัญชาของนายกรัฐมนตรี จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ ๑๗) พ.ศ. ๒๕๕๙^{๔๑}

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

มาตรา ๘ ให้โอนบรรดาอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ คำสั่ง และมติคณะรัฐมนตรีของสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และของข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ไปเป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม หรือของข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม แล้วแต่กรณี

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

มาตรา ๙ ให้โอนบรรดากิจการ ทรัพย์สิน งบประมาณ สิทธิ หนี้ ภาระผูกพัน ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้าง และอัตรากำลังของส่วนราชการตามมาตรา ๘ ไปเป็นของสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

มาตรา ๑๐ ให้โอนบรรดาอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ คำสั่ง และมติคณะรัฐมนตรีของส่วนราชการในสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และของข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของส่วนราชการในสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ยกเว้นส่วนราชการ ดังต่อไปนี้ ไปเป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม หรือของข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม แล้วแต่กรณี

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

(๑) ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติ

(๒) สำนักกิจการอวกาศแห่งชาติ

(๓) สำนักส่งเสริมและพัฒนากาใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

(๔) สำนักส่งเสริมและพัฒนารัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์

(๕) สำนักส่งเสริมอุตสาหกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

มาตรา ๑๑ ให้โอนบรรดากิจการ ทรัพย์สิน งบประมาณ สิทธิ หนี้ ภาระผูกพัน ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้าง และอัตรากำลังของส่วนราชการตามมาตรา ๑๐ ไปเป็นของสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

มาตรา ๑๒ ให้โอนบรรดาอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ คำสั่ง และมติคณะรัฐมนตรีของกรมอุดมศึกษา กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และของข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของกรมอุดมศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

^{๔๑} ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๓๓/ตอนที่ ๘๐ ก/หน้า ๑/๑๕ กันยายน ๒๕๕๙

กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ไปเป็นอำนาจหน้าที่ของกรมอุตุนิยมวิทยา กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม หรือของข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของกรมอุตุนิยมวิทยา กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม แล้วแต่กรณี

มาตรา ๑๓ ให้โอนบรรดากิจการ ทรัพย์สิน งบประมาณ สิทธิ หนี้ ภาระผูกพัน ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้าง และอัตรากำลังของส่วนราชการตามมาตรา ๑๒ ไปเป็นของกรมอุตุนิยมวิทยา กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

มาตรา ๑๔ ให้โอนบรรดาอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ คำสั่ง และมติคณะรัฐมนตรีของส่วนราชการในสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และของข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของส่วนราชการในสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ดังต่อไปนี้ ไปเป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม หรือของข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของสำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม แล้วแต่กรณี

(๑) สำนักกิจการอวกาศแห่งชาติ

(๒) สำนักส่งเสริมและพัฒนากาใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

(๓) สำนักส่งเสริมและพัฒนารัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์

(๔) สำนักส่งเสริมอุตสาหกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

มาตรา ๑๕ ให้โอนบรรดากิจการ ทรัพย์สิน งบประมาณ สิทธิ หนี้ ภาระผูกพัน ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้าง และอัตรากำลังของส่วนราชการตามมาตรา ๑๔ ไปเป็นของสำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

มาตรา ๑๖ ให้โอนบรรดาอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ คำสั่ง และมติคณะรัฐมนตรีของสำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และของข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของสำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ไปเป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม หรือของข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของสำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม แล้วแต่กรณี

มาตรา ๑๗ ให้โอนบรรดากิจการ ทรัพย์สิน งบประมาณ สิทธิ หนี้ ภาระผูกพัน ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้าง และอัตรากำลังของส่วนราชการตามมาตรา ๑๖ ไปเป็นของสำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

มาตรา ๑๘ ให้โอนบรรดาอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ คำสั่ง และมติคณะรัฐมนตรีของสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวง

เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เฉพาะศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติ และของข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เฉพาะศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติ ไปเป็นอำนาจหน้าที่ของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย หรือของข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย แล้วแต่กรณี

มาตรา ๑๙ ให้โอนบรรดากิจการ ทรัพย์สิน งบประมาณ สิทธิ หนี้ ภาระผูกพัน ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้าง และอัตรากำลังของส่วนราชการตามมาตรา ๑๘ ไปเป็นของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย

มาตรา ๒๐ บรรดาบทบัญญัติแห่งกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ คำสั่ง หรือมติคณะรัฐมนตรีใดที่อ้างถึงส่วนราชการที่โอนมา และข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของส่วนราชการที่โอนมา ให้ถือว่าอ้างถึงส่วนราชการที่รับโอน และข้าราชการ พนักงานราชการ หรือลูกจ้างของส่วนราชการที่รับโอนดังกล่าว แล้วแต่กรณี

มาตรา ๒๑ ให้โอนบรรดาอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ คำสั่ง และมติคณะรัฐมนตรีของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ไปเป็นอำนาจหน้าที่ของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

บรรดาบทบัญญัติแห่งกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ คำสั่ง หรือมติคณะรัฐมนตรีใดที่อ้างถึงรัฐมนตรีว่าการกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ให้ถือว่าอ้างถึงรัฐมนตรีว่าการกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

มาตรา ๒๒ ในวาระเริ่มแรก

(๑) ให้สำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม มีส่วนราชการตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร พ.ศ. ๒๕๔๕ โดยอนุโลม จนกว่าจะมีกฎกระทรวงว่าด้วยการแบ่งส่วนราชการสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ขึ้นใหม่

(๒) ให้กรมอุตุนิยมวิทยา กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม มีส่วนราชการตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมอุตุนิยมวิทยา กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร พ.ศ. ๒๕๕๒ โดยอนุโลม จนกว่าจะมีกฎกระทรวงว่าด้วยการแบ่งส่วนราชการกรมอุตุนิยมวิทยา กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ขึ้นใหม่

(๓) ให้สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม มีส่วนราชการตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร พ.ศ. ๒๕๕๑ โดยอนุโลม จนกว่าจะมีกฎกระทรวงว่าด้วยการแบ่งส่วนราชการสำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ขึ้นใหม่

มาตรา ๒๓ ให้นายกรัฐมนตรีรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยที่เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารด้านดิจิทัลได้เข้ามามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาและขับเคลื่อนเศรษฐกิจ สังคม ฐานความรู้ และขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ โดยหน่วยงานภาครัฐและภาคธุรกิจต่างมีความต้องการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารด้านดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนาศักยภาพและประสิทธิภาพของการให้บริการ แต่กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมีขอบเขตอำนาจหน้าที่จำกัดเฉพาะเรื่องเทคโนโลยีสารสนเทศและระบบสื่อสาร ซึ่งไม่ครอบคลุมถึงเรื่องการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม เพื่อรองรับการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบันที่มีการขับเคลื่อนโดยเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นหลัก ซึ่งจำเป็นต้องมีหน่วยงานภาครัฐทำหน้าที่บูรณาการกลไกต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนให้มีการดำเนินการไปในทิศทางเดียวกันอันจะเป็นประโยชน์ต่อภาพรวมของการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ โดยเน้นให้เทคโนโลยีดิจิทัลเข้าไปมีบทบาทในทุกภาคส่วน ดังนั้น เพื่อให้มีกระทรวงที่มีอำนาจหน้าที่ครอบคลุมถึงเรื่องดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม จึงต้องดำเนินการปรับโครงสร้างกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้มีขอบเขตอำนาจหน้าที่มากขึ้น และเปลี่ยนชื่อเป็นกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

พระราชกฤษฎีกาเปลี่ยนชื่อกรมพัฒนาการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก เป็นกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก พ.ศ. ๒๕๖๐^๒

มาตรา ๒ พระราชกฤษฎีกานี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

มาตรา ๓ ให้เปลี่ยนชื่อกรมพัฒนาการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก เป็นกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก

มาตรา ๔ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุขรักษาการตามพระราชกฤษฎีกานี้

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาฉบับนี้ คือ โดยที่เป็นการสมควรเปลี่ยนชื่อกรมพัฒนาการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก เป็นกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก เพื่อให้สอดคล้องกับการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ ซึ่งครอบคลุมทั้งการคุ้มครองการอนุรักษ์ การส่งเสริม การพัฒนาและการสร้างมาตรฐานด้านการแพทย์แผนไทย การแพทย์พื้นบ้านไทย และการแพทย์ทางเลือกอื่น เพื่อให้ประชาชนได้รับบริการสาธารณสุขอย่างมีคุณภาพทั่วถึง และปลอดภัย จึงจำเป็นต้องตราพระราชกฤษฎีกานี้

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการในพระองค์ พ.ศ. ๒๕๖๐^๓

^๒ ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๓๔/ตอนที่ ๒๑ ก/หน้า ๓๘/๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐

^๓ ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๓๔/ตอนที่ ๔๘ ก/หน้า ๑/๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐

มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

มาตรา ๖ เมื่อพระราชกฤษฎีกาใช้บังคับแล้ว ให้ยกเลิก

(๑) มาตรา ๔๖ (๑) และ (๒) แห่งพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๔

(๒) ลักษณะ ๕ ข้าราชการพลเรือนในพระองค์ และมาตรา ๑๒๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๔๑

(๓) มาตรา ๑๐ (๓) และ (๔) มาตรา ๑๔ มาตรา ๑๔/๑ และมาตรา ๔๒ (๖) (๗) และ (๘) แห่งพระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ. ๒๕๔๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

มาตรา ๗ เมื่อพระราชกฤษฎีกาใช้บังคับแล้ว

(๑) ให้โอนบรรดากิจการ อำนาจหน้าที่ ทรัพย์สิน สิทธิ หนี้สิน และเงินงบประมาณของสำนักราชเลขาธิการและสำนักพระราชวังตามกฎหมายว่าด้วยการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม ที่มีอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชกฤษฎีกาใช้บังคับ ไปเป็นของส่วนราชการในพระองค์ตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา และให้โอนข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง และผู้ปฏิบัติงานอื่นซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในสำนักราชเลขาธิการและสำนักพระราชวัง ที่มีอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชกฤษฎีกาใช้บังคับ ไปเป็นข้าราชการในพระองค์ พนักงาน ลูกจ้าง หรือผู้ปฏิบัติงานอื่นในส่วนราชการในพระองค์ตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา

(๒) ให้โอนบรรดากิจการ อำนาจหน้าที่ และทรัพย์สิน ของกรมราชองครักษ์ กระทรวงกลาโหม ตามกฎหมายว่าด้วยการจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม ที่มีอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชกฤษฎีกาใช้บังคับ ไปเป็นของส่วนราชการในพระองค์ตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา และให้โอนอัตรากำลังพล และข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานอื่นซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในกรมราชองครักษ์ กระทรวงกลาโหม ที่มีอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชกฤษฎีกาใช้บังคับ ไปเป็นอัตรากำลังพล และข้าราชการในพระองค์หรือผู้ปฏิบัติงานอื่นในส่วนราชการในพระองค์ ตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา ส่วนเงินงบประมาณ สิทธิ และหนี้สินของกรมราชองครักษ์ กระทรวงกลาโหม ที่มีอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชกฤษฎีกาใช้บังคับ ให้โอนไปเป็นของสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงกลาโหม เพื่อประโยชน์ของส่วนราชการในพระองค์ตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา เว้นแต่จะมีพระราชวินิจฉัยเป็นอย่างอื่น

(๓) ให้โอนบรรดากิจการ อำนาจหน้าที่ ทรัพย์สิน สิทธิ และหนี้สิน ของหน่วยบัญชาการถวายความปลอดภัยรักษาพระองค์ กระทรวงกลาโหม ตามกฎหมายว่าด้วยการจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม ที่มีอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชกฤษฎีกาใช้บังคับ ไปเป็นของส่วนราชการในพระองค์ตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา และให้โอนอัตรากำลังพล และข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานอื่นซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยบัญชาการถวายความปลอดภัยรักษาพระองค์ กระทรวงกลาโหม ที่มีอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชกฤษฎีกาใช้บังคับ ไปเป็นอัตรากำลังพล และข้าราชการในพระองค์หรือผู้ปฏิบัติงานอื่นในส่วนราชการในพระองค์ตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา

(๔) ให้โอนบรรดากิจการ อำนาจหน้าที่ ทรัพย์สิน สิทธิ และหนี้สิน ของสำนักงานนายตำรวจราชสำนักประจำ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ตามกฎหมายว่าด้วยตำรวจแห่งชาติ ที่มีอยู่ใน

วันก่อนวันที่พระราชกฤษฎีกาใช้บังคับ ไปเป็นของส่วนราชการในพระองค์ตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา และให้อำนาจและอัตราเงินเดือนของข้าราชการตำรวจในสำนักงานนายตำรวจราชสำนักประจำ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่มีอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชกฤษฎีกาใช้บังคับ ไปเป็นตำแหน่งและอัตราเงินเดือนของข้าราชการในพระองค์ในส่วนราชการในพระองค์ตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา

มาตรา ๘ เพื่อประโยชน์ในการได้รับบำเหน็จบำนาญ ให้ถือว่าข้าราชการในพระองค์เป็นข้าราชการตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ หรือกฎหมายว่าด้วยกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ แล้วแต่กรณี แต่การพ้นจากราชการให้เป็นไปตามพระราชอัธยาศัย ทั้งนี้ เว้นแต่พระราชกฤษฎีกาจะกำหนดไว้เป็นอย่างอื่น

การรับบำเหน็จบำนาญ การรับเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง และสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ของข้าราชการในพระองค์ให้เป็นไปตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา

มาตรา ๙ ในวาระเริ่มแรก การใดที่สำนักราชเลขาธิการ สำนักพระราชวัง และกรมราชองครักษ์ หรือหน่วยบัญชาการถวายความปลอดภัยรักษาพระองค์ กระทรวงกลาโหม และสำนักงานนายตำรวจราชสำนักประจำ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ อยู่ในระหว่างการดำเนินการหรือเคยดำเนินการได้ตามกฎหมาย เมื่อได้ออมาเป็นของส่วนราชการในพระองค์ตามพระราชบัญญัตินี้ให้ยังคงดำเนินการต่อไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น เว้นแต่จะมีพระราชวินิจฉัยหรือมีพระราชกฤษฎีกากำหนดให้ดำเนินการเป็นอย่างอื่น

มาตรา ๑๐ ให้นายกรัฐมนตรีรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยที่สำนักราชเลขาธิการ สำนักพระราชวัง และกรมราชองครักษ์และหน่วยบัญชาการถวายความปลอดภัยรักษาพระองค์ กระทรวงกลาโหม เป็นส่วนราชการที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับราชการในพระองค์และพระราชกรณียกิจขององค์พระมหากษัตริย์และพระบรมวงศานุวงศ์ ซึ่งต้องถวายงานตามโบราณราชประเพณีและพระราชอัธยาศัย การปฏิบัติราชการจึงแตกต่างจากส่วนราชการของฝ่ายบริหารทั่วไป กรณีจึงสมควรกำหนดฐานะของส่วนราชการดังกล่าวขึ้นใหม่ ให้เป็นส่วนราชการในพระองค์โดยปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อพระมหากษัตริย์ มีการจัดระเบียบราชการและการบริหารงานบุคคลเป็นการเฉพาะให้เป็นไปตามพระราชอัธยาศัย เพื่อให้การบริหารราชการในพระองค์เหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจของราชการในพระองค์ และสอดคล้องกับบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๔๖/๒๕๖๐ เรื่อง การจัดตั้งสำนักงานบริหารจัดการทรัพยากรน้ำแห่งชาติ^{๔๔}

ข้อ ๓ ให้สำนักงานบริหารจัดการทรัพยากรน้ำแห่งชาติเป็นส่วนราชการที่อยู่ในบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี โดยมีส่วนราชการ หน้าที่และอำนาจตามที่บัญญัติในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานบริหารจัดการทรัพยากรน้ำแห่งชาติ และเป็นฝ่ายบูรณาการข้อมูลสารสนเทศ ฝ่ายแผนงาน โครงการ ฝ่ายงบประมาณบริหารจัดการ และฝ่ายติดตามและประเมินผลการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ เพื่อประโยชน์ในการกำหนดนโยบายการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำทั้งระบบ

ในกรณีมีเหตุจำเป็นฉุกเฉิน ให้สำนักงานบริหารจัดการทรัพยากรน้ำแห่งชาติมีอำนาจจัดตั้งศูนย์เฉพาะกิจชั่วคราว และมีอำนาจในการขอเจ้าหน้าที่ในส่วนราชการหรือหน่วยงานของรัฐมาปฏิบัติหน้าที่ได้ตามความจำเป็นและเหมาะสม

ให้มีผู้อำนวยการสำนักงานบริหารจัดการทรัพยากรน้ำแห่งชาติเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างในสำนักงานบริหารจัดการทรัพยากรน้ำแห่งชาติ และรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี

ข้อ ๔ ให้สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน สำนักงานบริหารจัดการทรัพยากรน้ำแห่งชาติ และส่วนราชการที่เกี่ยวข้องร่วมกันพิจารณาเพื่อโอนหน่วยงานในระดับต่ำกว่ากรมจากส่วนราชการต่าง ๆ ไปเป็นของสำนักงานบริหารจัดการทรัพยากรน้ำแห่งชาติ และกำหนดหรือปรับปรุงตำแหน่งข้าราชการ ตลอดจนจัดสรรอัตราค่าจ้างให้สำนักงานบริหารจัดการทรัพยากรน้ำแห่งชาติให้เหมาะสมตามความจำเป็นแก่ภารกิจ

ข้อ ๕ ในระยะเริ่มแรก ให้สำนักงานบริหารจัดการทรัพยากรน้ำแห่งชาติประสานงานกับกรมทรัพยากรน้ำ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และให้ปฏิบัติหน้าที่สนับสนุนการดำเนินการของคณะกรรมการทรัพยากรน้ำแห่งชาติตามกฎหมายและคำสั่งที่เกี่ยวข้อง และให้ผู้อำนวยการสำนักงานบริหารจัดการทรัพยากรน้ำแห่งชาติเป็นกรรมการ และเลขานุการคณะกรรมการทรัพยากรน้ำแห่งชาติ ตามคำสั่งสำนักนายกรัฐมนตรี ที่ ๑๘๕/๒๕๕๘ ลงวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนกว่านายกรัฐมนตรีจะมีคำสั่งเป็นประการอื่น

ข้อ ๖ ในกรณีที่เห็นสมควรนายกรัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีอาจเสนอให้คณะรักษาความสงบแห่งชาติเปลี่ยนแปลงคำสั่งนี้ได้

ข้อ ๗ คำสั่งนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๒/๒๕๖๑ เรื่อง การจัดสรรภารกิจและบุคลากรของสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ

ข้อ ๑ ให้เปลี่ยนชื่อสำนักงานบริหารจัดการทรัพยากรน้ำแห่งชาติ ตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๔๖/๒๕๖๐ เรื่อง การจัดตั้งสำนักงานบริหารจัดการทรัพยากรน้ำแห่งชาติ ลงวันที่ ๒๕ ตุลาคม พุทธศักราช ๒๕๖๐ เป็นสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ ให้ผู้อำนวยการสำนักงานบริหารจัดการทรัพยากรน้ำแห่งชาติตามคำสั่งในวรรคหนึ่ง เป็นเลขาธิการสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ

ข้อ ๒ ให้ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำของกรมชลประทาน และกรมทรัพยากรน้ำ ตามบัญชีรายชื่อที่นายกรัฐมนตรีหรือรองนายกรัฐมนตรีที่นายกรัฐมนตรีมอบหมาย ประกาศกำหนดมาปฏิบัติราชการ หรือปฏิบัติงานในสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติมีกำหนดเวลาหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันที่ได้ไปรายงานตัวต่อเลขาธิการสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ

เมื่อครบกำหนดเวลาตามวรรคหนึ่งแล้ว ข้าราชการและพนักงานราชการที่มาปฏิบัติราชการ หรือปฏิบัติงานผู้ใดประสงค์จะได้รับการแต่งตั้งเป็นข้าราชการ หรือได้รับการจ้างเป็นพนักงานราชการ ในอัตราของสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ ให้แสดงความจำนงเป็นหนังสือต่อเลขาธิการสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติภายในสามสิบวันก่อนครบกำหนดเวลาดังกล่าว เว้นแต่เลขาธิการสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติเห็นสมควรจะแต่งตั้งข้าราชการหรือทำสัญญาจ้างพนักงานราชการก่อนครบกำหนดระยะเวลาตามวรรคหนึ่งก็ได้

ให้เลขาธิการสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติแต่งตั้งข้าราชการหรือทำสัญญาจ้างพนักงานราชการที่มาปฏิบัติราชการหรือปฏิบัติงานตามวรรคสอง และได้ผ่านการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน และสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติกำหนด เป็นข้าราชการ หรือพนักงานราชการในกรอบอัตรากำลังของสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ

ในกรณีที่ข้าราชการหรือพนักงานราชการที่มาปฏิบัติราชการ หรือปฏิบัติงานผู้ใดไม่ประสงค์จะได้รับการแต่งตั้งเป็นข้าราชการหรือได้รับการจ้างเป็นพนักงานราชการในกรอบอัตรากำลังของสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ หรือไม่ได้รับการคัดเลือกตามวรรคสาม ให้ข้าราชการหรือพนักงานราชการผู้นั้นกลับไปปฏิบัติราชการ หรือปฏิบัติงานในส่วนราชการต้นสังกัดเดิม ในชื่อตำแหน่งในสายงานเดิม หรือตำแหน่งที่ไม่ต่ำกว่าเดิม

ให้การไปรายงานตัวและการส่งมอบงานของข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำที่มาปฏิบัติราชการหรือปฏิบัติงานในสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ ถือปฏิบัติตามกฎระเบียบของทางราชการ

ข้อ ๓ ให้ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำที่มาปฏิบัติราชการหรือปฏิบัติงานในสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติยังคงได้รับเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สวัสดิการ และประโยชน์ตอบแทนอย่างอื่นเช่นเดิมจากส่วนราชการต้นสังกัดเดิม และให้ส่วนราชการต้นสังกัดเดิมงดการย้ายข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำดังกล่าว เว้นแต่การย้ายเพื่อเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น

ข้อ ๔ ให้โอนบรรดาหน้าที่และอำนาจเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ คำสั่ง และมติคณะรัฐมนตรีของส่วนราชการในกรมชลประทาน และของข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำของส่วนราชการในกรมชลประทาน ดังต่อไปนี้ ไปเป็น

หน้าที่ และอำนาจของสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ หรือของข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำของสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ แล้วแต่กรณี

(๑) สำนักบริหารโครงการเฉพาะงานเกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์ และวางแผนการพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ และงานวิเคราะห์ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ

(๒) สำนักบริหารจัดการน้ำและอุทกวิทยาเฉพาะงานเกี่ยวกับการวิเคราะห์และเสนอแนะนโยบายเกี่ยวกับการบริหารจัดการน้ำในระดับข้ามลุ่มน้ำ และงานเฝ้าระวัง วิเคราะห์ พยากรณ์ กำกับ ตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลการบริหารจัดการน้ำในภาพรวมของประเทศ

ข้อ ๕ ให้โอนบรรดากิจการ ทรัพย์สิน งบประมาณ สิทธิ หนี้ ภาระผูกพัน และให้โอนข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และอัตรากำลังของส่วนราชการตามข้อ ๔ และส่วนราชการอื่นในกรมชลประทาน จำนวน ๕๖ อัตรา ตามที่อธิบดีกรมชลประทานกำหนดไปเป็นของสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ

ข้อ ๖ ให้โอนบรรดาหน้าที่และอำนาจเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ คำสั่ง และมติคณะรัฐมนตรีของส่วนราชการในกรมทรัพยากรน้ำ และของข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำของส่วนราชการในกรมทรัพยากรน้ำ ดังต่อไปนี้ไปเป็นหน้าที่ และอำนาจของสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ หรือของข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำของสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ แล้วแต่กรณี

(๑) ศูนย์ป้องกันวิกฤตน้ำ เฉพาะงานเกี่ยวกับงานศึกษา วิเคราะห์ และการกำหนดพื้นที่เสี่ยงภัยเกี่ยวกับน้ำในภาพรวมของประเทศ และงานเสนอแนะแผนแม่บทและมาตรการในการป้องกันและแก้ไขวิกฤตน้ำ

(๒) สำนักนโยบายและแผนทรัพยากรน้ำ เฉพาะงานเกี่ยวกับฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการทรัพยากรน้ำแห่งชาติ งานเสนอแนะนโยบาย แผนแม่บท และมาตรการเกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำในภาพรวมของประเทศงานเสนอแนะแนวทาง กรอบแผนงาน และมาตรการในการจัดทำแผนปฏิบัติการจัดการทรัพยากรน้ำของประเทศ รวมทั้งงานติดตามและประเมินผลการดำเนินการ ตามนโยบาย และแผนแม่บทเกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำของประเทศ

(๓) สำนักบริหารจัดการน้ำ เฉพาะงานเกี่ยวกับการกำหนดกรอบ หลักเกณฑ์ เทคโนโลยี และแนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำในระดับข้ามลุ่มน้ำ การสนับสนุนและให้คำปรึกษาแนะนำ แก่คณะกรรมการลุ่มน้ำ หน่วยงานของรัฐ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำในระดับข้ามลุ่มน้ำ

(๔) สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ เฉพาะงานเกี่ยวกับการประสานความร่วมมือกับต่างประเทศและองค์กรระหว่างประเทศด้านการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ

(๕) สำนักวิจัย พัฒนา และอุทกวิทยา เฉพาะงานเกี่ยวกับการศึกษา วิจัย เทคโนโลยีเกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำในภาพรวมของประเทศ และการวิเคราะห์ปริมาณน้ำ การวางแผนและพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำในภาพรวมของประเทศ

ข้อ ๗ ให้โอนบรรดากิจการ ทรัพย์สิน งบประมาณ สิทธิหนี้ ภาระผูกพัน และให้โอนข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และอัตรากำลังของส่วนราชการตามข้อ ๖ และส่วนราชการอื่นในกรมทรัพยากรน้ำ จำนวน ๑๐๒ อัตรากำลัง ตามที่อธิบดีกรมทรัพยากรน้ำกำหนดไปเป็นของสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ

ข้อ ๘ บรรดาบทบัญญัติแห่งกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ คำสั่ง หรือมติคณะรัฐมนตรีใดที่อ้างถึงส่วนราชการตามข้อ ๔ และข้อ ๖ และข้าราชการ พนักงานราชการ หรือลูกจ้างประจำของส่วนราชการตามข้อ ๔ และข้อ ๖ ให้ถือว่าอ้างถึงสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ หรือข้าราชการ พนักงานราชการ หรือลูกจ้างประจำของสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ แล้วแต่กรณี

ข้อ ๙ ในระยะเริ่มแรก ให้สำนักงบประมาณจัดสรรงบประมาณเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายให้กับสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติสำหรับการดำเนินการตามหน้าที่และอำนาจ รวมทั้งภารกิจของสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ

ข้อ ๑๐ ให้สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน และสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติดำเนินการกำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำรวมจำนวน ๒๔๖ อัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับโครงสร้างส่วนราชการสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ ให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาสามสิบวันนับแต่วันที่กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติมีผลใช้บังคับ โดยกรอบอัตรากำลังมาจากการตัดโอนอัตรากำลังข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และอัตรากำลังจากกรมชลประทาน และกรมทรัพยากรน้ำ และเป็นอัตรากำลังข้าราชการตั้งใหม่จำนวน ๘๗ อัตรากำลัง

ข้อ ๑๑ ในระหว่างที่สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติยังไม่มีคณะกรรมการสามัญประจำกระทรวงหรือคณะกรรมการสามัญประจำกรม ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนให้การดำเนินการเพื่อแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งในสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ และข้าราชการที่มาปฏิบัติราชการซึ่งได้รับการแต่งตั้งเป็นข้าราชการตามข้อ ๒ วรรคสาม ให้ดำรงตำแหน่ง ประเภท ระดับ และสายงานต่าง ๆ ในสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนกำหนด

ข้อ ๑๒ ให้นายสำเริง แสงภู่วงค์ พ้นจากตำแหน่งรองอธิบดีกรมฝนหลวงและการบินเขตร และให้ดำรงตำแหน่งรองเลขาธิการสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ และปฏิบัติหน้าที่ตามที่เลขาธิการสำนักงานทรัพยากรน้ำชาติมอบหมาย

ให้สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนและส่วนราชการอื่นที่เกี่ยวข้องดำเนินการให้เป็นไปตามข้อนี้

ให้นายกรัฐมนตรีนำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งข้าราชการตามวรรคหนึ่ง ให้ดำรงตำแหน่งตามกฎหมายหรือระเบียบที่เกี่ยวข้อง

ให้ข้าราชการตามวรรคหนึ่งหยุดปฏิบัติหน้าที่เดิม และไปช่วยราชการในตำแหน่งใหม่ตั้งแต่วันถัดจากวันที่คำสั่งนี้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป จนกว่าจะทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามวรรคหนึ่ง

ข้อ ๑๓ ให้กรมเจ้าท่า กรมชลประทาน กรมทรัพยากรน้ำ กรมทรัพยากรน้ำบาดาล กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรมฝนหลวงและการบินเกษตร กรมพัฒนาที่ดิน กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กรมอุตุนิยมวิทยา สถาบันสารสนเทศทรัพยากรน้ำและการเกษตร (องค์การมหาชน) สำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน) กรุงเทพมหานคร รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรน้ำดำเนินการสนับสนุนและอำนวยความสะดวก ในการให้ข้อมูลและเชื่อมต่อข้อมูลด้านทรัพยากรน้ำตามที่สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ กำหนด โดยมอบหมายให้สถาบันสารสนเทศทรัพยากรน้ำและการเกษตร (องค์การมหาชน) เป็นหน่วยงานหลักในการบูรณาการและเชื่อมต่อข้อมูลให้กับสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติในระยะแรก

ข้อ ๑๔ ในกรณีให้เห็นสมควรนายกรัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีอาจเสนอให้คณะรักษาความสงบแห่งชาติเปลี่ยนแปลงคำสั่งนี้ได้

ข้อ ๑๕ ในกรณีมีปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินการตามคำสั่งนี้ให้หัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ วินิจฉัยคำวินิจฉัยของหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติให้เป็นที่สุด

ในกรณีมีปัญหาเกี่ยวกับงบประมาณหรือการปฏิบัติการของกรมชลประทานและกรมทรัพยากรน้ำที่โอนไปเป็นของสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ ตามคำสั่งนี้ให้คณะกรรมการทรัพยากรน้ำแห่งชาติเป็นผู้วินิจฉัย

ข้อ ๑๖ คำสั่งนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๙/๒๕๖๑ เรื่อง กลไกในการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติและการสร้างความสามัคคีปรองดอง^{๕๖}

ข้อ ๘ ให้สำนักงานเป็นส่วนราชการรูปแบบเฉพาะเทียบเท่ากรมที่ไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรีกระทรวง หรือทบวงอยู่ในบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี โดยวิธีการปฏิบัติราชการและการบริหารงาน การบริหารบุคคล การจัดโครงสร้าง การแบ่งส่วนงานหน้าที่และอำนาจของส่วนงานและอัตรากำลัง ให้เป็นไปตามที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

ให้การงบประมาณ การเงินการคลัง การพัสดุและการจัดการทรัพย์สินของสำนักงานเป็นไปตามข้อบังคับของสำนักงาน

ให้มีผู้อำนวยการสำนักงานขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติ และการสร้างความสามัคคีปรองดองซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้ง เป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างในสำนักงาน และรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี

ข้อ ๙ ให้สำนักงานเป็นส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณและกฎหมายว่าด้วยเงินคงคลัง

ข้อ ๑๐ นายกรัฐมนตรีอาจสั่งให้ข้าราชการ พนักงานราชการ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐในส่วนราชการหรือหน่วยงานของรัฐไปช่วยปฏิบัติงานในสำนักงานโดยมีกำหนดเวลาตามที่ตกลงกับผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานของรัฐก็ได้และให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลหรือองค์กรอื่นที่มีอำนาจหน้าที่ทำนองเดียวกันของส่วนราชการหรือหน่วยงานของรัฐนั้นจัดให้ส่วนราชการหรือหน่วยงานของรัฐที่จัดส่งบุคคลดังกล่าวไปปฏิบัติหน้าที่ยังสำนักงานมีอัตราค่าจ้างแทนตามความจำเป็นแต่ไม่เกินจำนวนอัตรากำลังที่จัดส่งไป

ให้บุคคลที่ได้รับคำสั่งให้ไปปฏิบัติงานในสำนักงานตามวรรคหนึ่ง มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่งในอัตราที่ได้รับอยู่เดิมต่อไป สำหรับสิทธิประโยชน์อื่นให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น

ข้อ ๑๑ ให้สำนักงานมีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

(๑) เสนอแนะมาตรการและแนวทางการดำเนินการแก้ไขปัญหา และติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินการตามมติของคณะกรรมการ และคณะกรรมการตามข้อ ๑๒ โดยมุ่งเน้นภารกิจเชิงบูรณาการและปฏิบัติการเพื่อให้การขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศตามแผนการปฏิรูปประเทศนโยบายการปฏิรูปของรัฐบาล ยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บท และแผนการสร้างควมสามัคคีปรองดองเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

(๒) บูรณาการข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับการดำเนินการตามแผนการปฏิรูปประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทและแผนการสร้างควมสามัคคีปรองดอง

(๓) ประสานความร่วมมือกับคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ คณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติคณะกรรมการปฏิรูปประเทศ และคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ และคณะทำงานตามข้อ ๑๒ รวมทั้งหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้อง

(๔) รับเรื่องร้องเรียนหรือร้องทุกข์จากประชาชนเกี่ยวกับการดำเนินการตามแผนการปฏิรูปประเทศยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บท และแผนการสร้างควมสามัคคีปรองดองของหน่วยงานของรัฐ

(๕) จัดฝึกอบรมและประเมินผลหลักสูตรการบริหารราชการแผ่นดินตามกรอบการปฏิรูปประเทศยุทธศาสตร์ชาติ และการสร้างควมสามัคคีปรองดอง (ป.ย.ป.) ทุกระดับ

(๖) ดำเนินการอื่นตามที่นายกรัฐมนตรีมอบหมาย

ข้อ ๑๒ นอกจากหน้าที่และอำนาจตามข้อ ๑๑ แล้ว ให้สำนักงานรับผิดชอบในงานธุรการงานทางวิชาการ และเป็นฝ่ายเลขานุการให้แก่คณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ และคณะทำงาน ดังต่อไปนี้

(๑) คณะกรรมการบริหารราชการแผ่นดินตามกรอบการปฏิรูปประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติ และการสร้างควมสามัคคีปรองดอง (ป.ย.ป.) คณะกรรมการบริหารราชการแผ่นดินเชิงยุทธศาสตร์คณะกรรมการเตรียมการปฏิรูปประเทศ คณะกรรมการเตรียมการยุทธศาสตร์ชาติ และ

คณะกรรมการเตรียมการเพื่อสร้างความสามัคคีปรองดอง ตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๓/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๖๐

(๒) คณะกรรมการขับเคลื่อนและเร่งรัดการดำเนินงานตามนโยบายของรัฐบาล (กขร.) ตามคำสั่งนายกรัฐมนตรี ที่ ๑๑๓/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๕๗

(๓) คณะกรรมการขับเคลื่อนและปฏิรูปการบริหารราชการแผ่นดิน (กขป.) รวม ๕ คณะตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ และวันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑

(๔) คณะกรรมการติดตามการปฏิบัติงานตามนโยบายของรัฐบาล (คตน.) ตามคำสั่งสำนักนายกรัฐมนตรี ที่ ๑๔๓/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๕๙

(๕) คณะกรรมการดำเนินการปฏิรูปกฎหมายในระยะเร่งด่วน ตามคำสั่งสำนักนายกรัฐมนตรีที่ ๓๓๑/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๖๐

(๖) คณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ ตามคำสั่งสำนักนายกรัฐมนตรี ที่ ๘๘/๒๕๖๑ ลงวันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๖๑

(๗) คณะกรรมการอำนวยการต่อต้านการทุจริตแห่งชาติ (ศอช.) ตามคำสั่งสำนักนายกรัฐมนตรีที่ ๒๒๖/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๗

(๘) คณะกรรมการประสานและขับเคลื่อนนโยบายสานพลังประชารัฐประจำจังหวัด (คสป.) ตามคำสั่งสำนักนายกรัฐมนตรี ที่ ๑๐๖/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๕๙

(๙) คณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปเพื่อรองรับการปรับเปลี่ยนตามนโยบาย THAILAND 4.0 ตามคำสั่งนายกรัฐมนตรี ที่ ๑๙๔/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๐

(๑๐) คณะกรรมการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศตามโครงการไทยนิยม ยั่งยืน ตามคำสั่งสำนักนายกรัฐมนตรี ที่ ๒๑/๒๕๖๑ ลงวันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๖๑

(๑๑) คณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ หรือคณะทำงานอื่นตามที่คณะรัฐมนตรีมอบหมาย

ให้สำนักงานทำหน้าที่ประสานงาน ติดตามและรายงานผลการดำเนินการของคณะกรรมการตามวรรคหนึ่งต่อคณะกรรมการตามข้อ ๑๓ เป็นประจำทุกเดือน

เพื่อประโยชน์ในการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติ และการสร้างความสามัคคีปรองดอง นายกรัฐมนตรีอาจมีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ หรือคณะทำงานอื่นอีกได้ รวมทั้งมีอำนาจยกเลิก ยุบรวม เปลี่ยนชื่อ และปรับปรุงองค์ประกอบหรือหน้าที่ และอำนาจของคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ หรือคณะทำงานตามวรรคหนึ่งได้

ข้อ ๑๓ ให้มีคณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติ และการสร้างความสามัคคีปรองดอง ประกอบด้วย นายกรัฐมนตรีเป็นประธานกรรมการ รองนายกรัฐมนตรีคนหนึ่ง ที่นายกรัฐมนตรีมอบหมายเป็นรองประธานกรรมการ และรัฐมนตรีที่นายกรัฐมนตรีมอบหมาย โดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีจำนวนไม่เกินสามคน ปลัดกระทรวงกลาโหม เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกา ผู้อำนวยการสำนักงานงบประมาณและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งนายกรัฐมนตรีแต่งตั้งจากภาคเอกชนโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีจำนวนไม่เกินสามคน เป็นกรรมการ

ให้ผู้อำนวยการเป็นกรรมการและเลขานุการ และให้ผู้อำนวยการแต่งตั้งข้าราชการ
ในสำนักงานเป็นผู้ช่วยเลขานุการไม่เกินสองคน

ข้อ ๑๔ ให้คณะกรรมการมีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

(๑) กำหนดนโยบายและแนวทางในการขับเคลื่อนและบูรณาการการปฏิรูปประเทศ
ตามแผนการปฏิรูปประเทศ นโยบายการปฏิรูปของรัฐบาล ยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บท และแผนการ
สร้างความสามัคคีปรองดอง

(๒) เร่งรัด ขับเคลื่อนกำกับดูแล และประเมินผลการดำเนินการของคณะกรรมการ
คณะอนุกรรมการและคณะทำงานตามข้อ ๑๒ เพื่อให้การขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศตามแผนการ
ปฏิรูปประเทศนโยบายการปฏิรูปของรัฐบาล ยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บท และแผนการสร้างความ
สามัคคีปรองดองบรรลุเป้าหมายและเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานของสำนักงานให้เป็นไปตาม
ข้อ ๑๑ และข้อ ๑๒

(๔) แต่งตั้งคณะที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาหรือปฏิบัติการอย่างหนึ่งอย่างใดตามที่
คณะกรรมการมอบหมาย

(๕) ดำเนินการอื่นตามที่คณะรัฐมนตรีมอบหมาย

ข้อ ๑๕ การปฏิบัติหน้าที่และค่าตอบแทนของคณะกรรมการ รวมทั้งวาระการดำรง
ตำแหน่งและการพ้นจากตำแหน่งของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ให้เป็นไปตามระเบียบสำนัก
นายกรัฐมนตรีการกฤษฎีกา

ข้อ ๑๖ เมื่อครบกำหนดห้าปีนับแต่วันที่คำสั่งนี้ใช้บังคับให้คณะกรรมการ
ยุทธศาสตร์ชาติตามกฎหมายว่าด้วยการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติพิจารณาความจำเป็นและเหมาะสม
เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่และอำนาจของสำนักงาน ทั้งนี้ ในกรณีที่คณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติเห็น
ควรให้สำนักงานยุติบทบาทการดำเนินการ ให้ความในข้อ ๗ ถึงข้อ ๑๕ เป็นอันสิ้นสุดลง และให้
สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการเสนอแนวทางการดำเนินการเกี่ยวกับการโอนบุคลากร
ทรัพย์สินและหนี้สินของสำนักงานไปยังหน่วยงานใดต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณา เมื่อคณะรัฐมนตรี
มีมติเป็นประการใดให้ดำเนินการไปตามนั้น

ข้อ ๑๗ การโอนและการรับโอนตามข้อ ๒ ข้อ ๓ ข้อ ๔ และข้อ ๕ ให้หน่วยงานที่
เกี่ยวข้องดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในสามสิบวันนับแต่วันที่คำสั่งนี้ มีผลใช้บังคับสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

ข้อ ๑๘ ให้สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ สำนักงานคณะกรรมการ
ข้าราชการพลเรือนสำนักงานงบประมาณ และกระทรวงการคลัง สนับสนุนการดำเนินการตามคำสั่งนี้ ให้
เป็นไปด้วยความเรียบร้อยในกรณีที่มิมีปัญหาหรืออุปสรรคในการดำเนินการให้เสนอนายกรัฐมนตรีเป็น
ผู้วินิจฉัยชี้ขาด

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

ข้อ ๑๙ ในกรณีที่เห็นสมควร นายกรัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีอาจเสนอให้คณะ
รักษาความสงบแห่งชาติเปลี่ยนแปลงคำสั่งนี้ได้

ข้อ ๒๐ คำสั่งนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

*พระราชบัญญัติสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑^{๘๗}

มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

มาตรา ๕ ให้นายกรัฐมนตรีรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยที่ปัจจุบันสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติได้มีการกิจที่เพิ่มขึ้น โดยเฉพาะการดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติและกฎหมายว่าด้วยแผนและขั้นตอนการดำเนินการปฏิรูปประเทศ สมควรปรับปรุงโครงสร้าง หน้าที่ และอำนาจของคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ โดยเปลี่ยนชื่อจากคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เป็นสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ในทำนองเดียวกับพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๒ ตามที่คุ้นเคยกัน และเพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจที่เพิ่มขึ้น รวมทั้งได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการจัดทำ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติเสียใหม่ เพื่อให้สอดคล้องและบูรณาการกับยุทธศาสตร์ชาติรวมทั้งแผนการพัฒนาประเทศต่าง ๆ จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ ๑๘) พ.ศ. ๒๕๖๒^{๘๘}

มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

มาตรา ๔ ให้โอนบรรดาหน้าที่และอำนาจเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ คำสั่ง และมติคณะรัฐมนตรีของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร กระทรวงคมนาคม เฉพาะสำนักงานโครงการพัฒนาระบบราง และของข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร กระทรวงคมนาคม เฉพาะสำนักงานโครงการพัฒนาระบบราง ไปเป็นหน้าที่และอำนาจของกรมการขนส่งทางราง กระทรวงคมนาคม หรือของข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของกรมการขนส่งทางราง กระทรวงคมนาคม แล้วแต่กรณี

^{๘๗} ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๓๕/ตอนที่ ๑๑๒ ก/หน้า ๓๐/๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๑

^{๘๘} ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๓๖/ตอนที่ ๔๙ ก/หน้า ๙/๑๔ เมษายน ๒๕๖๒

มาตรา ๕ ให้โอนบรรดากิจการ ทรัพย์สิน งบประมาณ สิทธิ หนี้ ภาระผูกพัน ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้าง และอัตรากำลังของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร กระทรวงคมนาคม เฉพาะสำนักงานโครงการพัฒนาระบบราง ไปเป็นของกรมการขนส่งทางราง กระทรวงคมนาคม

มาตรา ๖ บรรดาบทบัญญัติแห่งกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ คำสั่ง หรือมติคณะรัฐมนตรีใดที่อ้างถึงสำนักงานโครงการพัฒนาระบบราง สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร กระทรวงคมนาคม และข้าราชการ พนักงานราชการ หรือลูกจ้างของสำนักงานโครงการพัฒนาระบบราง สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร กระทรวงคมนาคม ให้ถือว่าอ้างถึงกรมการขนส่งทางราง กระทรวงคมนาคม และข้าราชการ พนักงานราชการ หรือลูกจ้างของกรมการขนส่งทางราง กระทรวงคมนาคม แล้วแต่กรณี

มาตรา ๗ ให้นายกรัฐมนตรีรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ เนื่องจากการขนส่งทางรางมีบทบาทสำคัญกับการเชื่อมโยงระบบคมนาคมขนส่งของประเทศ แต่โดยที่การบริหารจัดการด้านการขนส่งทางรางของประเทศยังไม่ได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบ และยังไม่มีหน่วยงานที่ทำหน้าที่กำกับดูแลให้ระบบขนส่งทางรางทั้งประเทศมีมาตรฐานเดียวกัน ดังนั้น เพื่อให้การเสนอแนะนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงานและการกำกับดูแลเป็นไปตามมาตรฐาน รวมทั้งพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานการขนส่งทางรางของประเทศให้สามารถแข่งขันและเชื่อมต่อการขนส่งรูปแบบอื่นและประเทศเพื่อนบ้านได้ สมควรยกฐานะสำนักงานโครงการพัฒนาระบบราง สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร กระทรวงคมนาคม โดยจัดตั้งเป็นกรมการขนส่งทางรางขึ้นในกระทรวงคมนาคม เพื่อให้การบริหารจัดการด้านการขนส่งทางรางมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ ๑๙) พ.ศ. ๒๕๖๒^{๔๙}

มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นต้นไป

มาตรา ๙ ในวาระเริ่มแรก ให้กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมมีส่วนราชการ ดังต่อไปนี้

(๑) สำนักงานรัฐมนตรี โดยให้สำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเป็นสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม และมีส่วนราชการตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงวิทยาศาสตร์และ

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

เทคโนโลยี พ.ศ.๒๕๔๕ ไปพลางก่อน จนกว่าจะมีการแบ่งส่วนราชการใหม่ในกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

(๒) สำนักงานปลัดกระทรวง โดยให้สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เป็นสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม และมีส่วนราชการตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ไปพลางก่อน จนกว่าจะมีการแบ่งส่วนราชการใหม่ในกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

(๓) กรมวิทยาศาสตร์บริการ โดยให้กรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เป็นกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม และมีส่วนราชการตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี พ.ศ. ๒๕๔๕ ไปพลางก่อน จนกว่าจะมีการแบ่งส่วนราชการใหม่ในกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

(๔) สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ โดยให้สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เป็นสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม และมีส่วนราชการตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี พ.ศ. ๒๕๖๑ ไปพลางก่อน จนกว่าจะมีการแบ่งส่วนราชการใหม่ในกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

(๕) สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา โดยให้สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ เป็นสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม และมีส่วนราชการตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ไปพลางก่อน จนกว่าจะมีการแบ่งส่วนราชการใหม่ในกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

(๖) สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ โดยให้สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ซึ่งเป็นส่วนราชการไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวงหรือทบวง เป็นสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม และมีส่วนราชการตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ไปพลางก่อน จนกว่าจะมีการแบ่งส่วนราชการใหม่ในกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

ให้ส่วนราชการตาม (๑) (๒) (๓) (๔) (๕) และ (๖) ปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ คำสั่ง และมติของคณะรัฐมนตรีที่ใช้บังคับอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ไปพลางก่อน จนกว่าจะมีกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ขึ้นใช้บังคับ

มาตรา ๑๐ ให้โอนบรรดากิจการ ทรัพย์สิน งบประมาณ สิทธิ หนี้ ภาระผูกพัน ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้าง และอัตรากำลังของสำนักงานรัฐมนตรี สำนักงานปลัดกระทรวง กรมวิทยาศาสตร์บริการ และสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ไปเป็นส่วนราชการที่ระบุไว้ในมาตรา ๙ (๑) (๒) (๓) และ (๔) กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ซึ่งจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้ แล้วแต่กรณี

ให้โอนบรรดากิจการ ทรัพย์สิน งบประมาณ สิทธิ หนี้ ภาระผูกพัน ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้าง และอัตรากำลังของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ไปเป็นของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาที่ระบุไว้ในมาตรา ๙ (๕) กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ซึ่งจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๑๑ คดีที่ส่วนราชการซึ่งโอนกิจการตามมาตรา ๑๐ และมาตรา ๑๓ ไปเป็นของส่วนราชการตามมาตรา ๙ (๑) (๒) (๓) (๔) (๕) และ (๖) กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมตามพระราชบัญญัตินี้ บรรดาซึ่งได้ฟ้องต่อศาลไว้ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ส่วนราชการตามมาตรา ๙ (๑) (๒) (๓) (๔) (๕) และ (๖) ตามพระราชบัญญัตินี้เข้าสวมสิทธิเป็นคู่ความแทน ในการนี้ ให้ส่วนราชการดังกล่าวดำเนินกระบวนการพิจารณาไปจนกว่าคดีจะถึงที่สุด และให้ถือว่าผู้รับมอบอำนาจให้ดำเนินคดีแทนส่วนราชการตามมาตรา ๑๐ และมาตรา ๑๓ ในคดีนั้น ๆ เป็นผู้รับมอบอำนาจจากส่วนราชการตามมาตรา ๙ (๑) (๒) (๓) (๔) (๕) และ (๖) ตามพระราชบัญญัตินี้ด้วย

ในกรณีที่ศาลได้มีคำพิพากษาคดีตามวรรคหนึ่งแล้ว ให้ส่วนราชการตามมาตรา ๙ (๑) (๒) (๓) (๔) (๕) และ (๖) ตามพระราชบัญญัตินี้ เข้าสวมสิทธิเป็นเจ้าหนี้ตามคำพิพากษาหรือลูกหนี้ตามคำพิพากษานั้น

มาตรา ๑๒ บรรดาบทบัญญัติแห่งกฎหมายและพระราชกฤษฎีกาที่ใช้บังคับอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับในส่วนที่กำหนดให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเป็นผู้รักษาการหรือเป็นผู้รักษาการร่วม ให้เปลี่ยนเป็นรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมเป็นผู้รักษาการหรือเป็นผู้รักษาการร่วม ทั้งนี้ ตามที่กำหนดในบัญชี ๑ ท้ายพระราชบัญญัตินี้

บรรดาบทบัญญัติแห่งกฎหมายและพระราชกฤษฎีกาที่ใช้บังคับอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับในส่วนที่กำหนดให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการเป็นผู้รักษาการหรือเป็นผู้รักษาการร่วม หากเป็นกิจการที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ให้เปลี่ยนเป็นรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมเป็นผู้รักษาการหรือเป็นผู้รักษาการร่วม

บรรดาบทบัญญัติแห่งกฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับในส่วนที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ให้เพิ่มรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมเป็นผู้รักษาการร่วม ทั้งนี้ ตามที่กำหนดในบัญชี ๒ ท้ายพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๑๓ ให้โอนบรรดากิจการ ทรัพย์สิน งบประมาณ สิทธิ หนี้ ภาระผูกพัน ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้าง และอัตรากำลังของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ไปเป็นของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติที่ระบุไว้ในมาตรา ๙ (๖) กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ซึ่งจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้

บทบัญญัติมาตรา ๒๔ แห่งพระราชบัญญัติสภาวิจัยแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๐๒ และมาตรา ๔ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติสัตว์เพื่องานทางวิทยาศาสตร์ พ.ศ. ๒๕๔๘ ในส่วนที่

กำหนดให้นายกรัฐมนตรีเป็นผู้รักษากฎ ให้เปลี่ยนเป็นรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมเป็นผู้รักษากฎ

มาตรา ๑๔ บรรดาบทบัญญัติแห่งกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งสถาบันอุดมศึกษาที่อยู่ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการหรืออยู่ในกำกับดูแลของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการที่ใช้บังคับอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับในส่วนที่กำหนดให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการเป็นผู้รักษากฎหรือเป็นผู้รักษากฎร่วม ให้เปลี่ยนเป็นรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมเป็นผู้รักษากฎหรือเป็นผู้รักษากฎร่วม

ให้เปลี่ยนแปลงองค์ประกอบของสภาสถาบันอุดมศึกษาหรือคณะกรรมการตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งสถาบันอุดมศึกษาตามวรรคหนึ่งเพื่อให้สอดคล้องกับการโอนอำนาจหน้าที่และการเปลี่ยนแปลงผู้รักษากฎตามพระราชบัญญัตินี้ ทั้งนี้ ตามที่กำหนดในบัญชี ๓ ท้ายพระราชบัญญัตินี้

ความในวรรคหนึ่งและวรรคสองไม่ใช่บังคับแก่สถาบันการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายว่าด้วยการอาชีวศึกษา

มาตรา ๑๕ บรรดาบทบัญญัติแห่งกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ คำสั่ง และมติของคณะรัฐมนตรีใดที่ใช้บังคับอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ อ้างถึง “กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี” “รัฐมนตรีว่าการกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี” “ปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี” หรือผู้ดำรงตำแหน่งหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่ในกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ให้ถือว่าบทบัญญัตินั้นอ้างถึง “กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม” “รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม” “ปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม” หรือผู้ดำรงตำแหน่งหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่ในกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ตามพระราชบัญญัตินี้แล้วแต่กรณี

มาตรา ๑๖ บรรดาบทบัญญัติแห่งกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ คำสั่ง และมติของคณะรัฐมนตรีใดที่ใช้บังคับอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ อ้างถึง “กระทรวงศึกษาธิการ” “รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ” “ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ” หรือผู้ดำรงตำแหน่ง หรือผู้ปฏิบัติหน้าที่ในกระทรวงศึกษาธิการ หากเกี่ยวกับการอุดมศึกษาหรือการจัดตั้งสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งอยู่ในอำนาจหน้าที่ของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ให้ถือว่าบทบัญญัตินั้นอ้างถึง “กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม” “รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม” “ปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม” หรือผู้ดำรงตำแหน่งหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่ในกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ตามพระราชบัญญัตินี้ แล้วแต่กรณี

ให้เปลี่ยนแปลงองค์ประกอบของสภาหรือคณะกรรมการตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการโอนสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ไปเป็นส่วนราชการตามมาตรา ๑๐ วรรคสอง เพื่อให้สอดคล้องกับการโอนอำนาจหน้าที่และการเปลี่ยนแปลงผู้รักษากฎตามพระราชบัญญัตินี้ ทั้งนี้ ตามที่กำหนดในบัญชี ๔ ท้ายพระราชบัญญัตินี้

ความในวรรคหนึ่งและวรรคสองไม่ใช่บังคับแก่สถาบันการอาชีวศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ ที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายว่าด้วยการอาชีวศึกษา

มาตรา ๑๗ ให้นายกรัฐมนตรีรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยที่การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์
วิจัยและนวัตกรรม เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาประเทศให้เจริญเติบโตอย่างมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน
เพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลงของโลกที่จะเกิดในอนาคต สมควรจัดตั้งกระทรวงการอุดมศึกษา
วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมขึ้น เพื่อให้มีการบูรณาการ การเรียนการสอน การวิจัย และ
การสร้างสรรค์นวัตกรรมด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และศาสตร์อื่นเข้าด้วยกัน และให้เกิดความร่วมมือ
ในการปฏิบัติหน้าที่ระหว่างสถาบันอุดมศึกษาและสถาบันวิจัยในทิศทางที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ
แผน และนโยบายในการพัฒนาประเทศ จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ ๒๐) พ.ศ. ๒๕๖๔^{๙๐}

มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุ
เบกษาเป็นต้นไป

มาตรา ๕ ให้โอนบรรดาอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการและผู้ปฏิบัติงานตาม
กฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ คำสั่ง และมติคณะรัฐมนตรี รวมทั้งกิจการ ทรัพย์สิน
งบประมาณ สิทธิ หนี้ ภาระผูกพัน ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้าง และอัตรากำลังของส่วน
ราชการดังต่อไปนี้ ไปเป็นของสำนักงานคณะกรรมการนโยบายที่ดินแห่งชาติ สำนักราชมนตรี

(๑) สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เฉพาะ
กองแก้ไขปัญหาการบุกรุกที่ดินของรัฐ

(๒) สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กระทรวง
ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เฉพาะกองบริหารจัดการที่ดิน ในส่วนที่ไม่เกี่ยวกับงานตาม
ภารกิจของคณะกรรมการจัดที่ดิน

มาตรา ๖ ให้โอนบรรดาอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการและผู้ปฏิบัติงานตาม
กฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ คำสั่ง และมติคณะรัฐมนตรี รวมทั้งกิจการ ทรัพย์สิน
งบประมาณ สิทธิ หนี้ ภาระผูกพัน ข้าราชการ และอัตรากำลังของสำนักงานนโยบายและแผน
ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เฉพาะกองบริหาร
จัดการที่ดิน ในส่วนที่เกี่ยวกับงานตามภารกิจของคณะกรรมการจัดที่ดิน ไปเป็นของกรมที่ดิน
กระทรวงมหาดไทย

มาตรา ๗ ให้นายกรัฐมนตรีรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

^{๙๐} ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๓๘/ตอนที่ ๑๑ ก/หน้า ๖/๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

หมายเหตุ:- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยที่กฎหมายว่าด้วย
คณะกรรมการนโยบายที่ดินแห่งชาติกำหนดให้มีสำนักงานคณะกรรมการนโยบายที่ดินแห่งชาติ
เพื่อรับผิดชอบในการดำเนินงานของคณะกรรมการนโยบายที่ดินแห่งชาติ และมีหน้าที่รับผิดชอบ
ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารจัดการที่ดินและทรัพยากรดินของประเทศตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย
ดังกล่าว สมควรจัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการนโยบายที่ดินแห่งชาติขึ้น มีฐานะเป็นส่วนราชการ
ระดับกรมในสำนักนายกรัฐมนตรีและเป็นส่วนราชการที่อยู่ในบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี
รวมทั้งปรับปรุงอำนาจหน้าที่ของสำนักนายกรัฐมนตรีให้สอดคล้องกับภารกิจที่เพิ่มขึ้น จึงจำเป็นต้อง

ตราพระราชบัญญัตินี้

១៨ មេសា ២០២២

๒๐ เมษายน ๒๕๖๒
สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

๑๐ พฤษภาคม ๒๕๖๒

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา



กฎกระทรวง

แบ่งส่วนราชการสถาบันนิติวิทยาศาสตร์

กระทรวงยุติธรรม

พ.ศ. ๒๕๖๑

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๘ ณ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๔๓ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมออกกฎกระทรวงไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ให้ยกเลิกกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม พ.ศ. ๒๕๕๘

ข้อ ๒ ให้สถาบันนิติวิทยาศาสตร์ มีภารกิจเกี่ยวกับการตรวจพิสูจน์หลักฐานทางวิทยาศาสตร์ และทางการแพทย์ประกอบการดำเนินคดีหรือตามที่ได้รับคำร้องขอ ส่งเสริมและพัฒนการให้บริการ ด้านนิติวิทยาศาสตร์ รวมทั้งการกำหนดและกำกับการปฏิบัติงานด้านนิติวิทยาศาสตร์ของสถาบัน ให้เป็นไปตามระเบียบ หลักเกณฑ์ และมาตรฐานสากล โดยให้มีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

(๑) ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการให้บริการด้านนิติวิทยาศาสตร์และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

(๒) ส่งเสริมและพัฒนการให้บริการด้านนิติวิทยาศาสตร์แก่เครือข่ายและภาคเอกชน รวมทั้งร่วมมือกับหน่วยงานของรัฐ องค์กรระหว่างประเทศ และภาคเอกชน ในการพัฒนางานด้านนิติวิทยาศาสตร์ ให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล

(๓) เสนอแนะนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนระดับชาติเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการติดตาม คนหายและการพิสูจน์ศพนิรนาม รวมทั้งดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการติดตามคนหายและการพิสูจน์ศพนิรนาม

(๔) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่และอำนาจของสถาบัน หรือตามที่ รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

ข้อ ๓ ให้แบ่งส่วนราชการสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ดังต่อไปนี้

(๑) สำนักงานเลขานุการกรม

(๒) กองตรวจพิสูจน์ทางวิทยาศาสตร์

- (๓) กองนิติวิทยาศาสตร์บริการ
- (๔) กองพัฒนาระบบการติดตามคนหายและการพิสูจน์ศพนิรนาม
- (๕) กองมาตรฐานนิติวิทยาศาสตร์

ข้อ ๔ ในสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ให้มีกลุ่มตรวจสอบภายในเพื่อทำหน้าที่หลักในการตรวจสอบการดำเนินงานภายในสถาบันและสนับสนุนการปฏิบัติงานของสถาบัน รับผิดชอบงานขึ้นตรงต่อผู้อำนวยการ โดยมีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

- (๑) ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจสอบด้านการบริหาร การเงิน และการบัญชีของสถาบัน
- (๒) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับ

มอบหมาย

ข้อ ๕ ในสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ให้มีกลุ่มพัฒนาระบบบริหารเพื่อทำหน้าที่หลักในการพัฒนาการบริหารของสถาบันให้เกิดผลสัมฤทธิ์ มีประสิทธิภาพ และคุ้มค่า รับผิดชอบงานขึ้นตรงต่อผู้อำนวยการ โดยมีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

(๑) เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่ผู้อำนวยการเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการภายในสถาบัน

(๒) ติดตาม ประเมินผล และจัดทำรายงานเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการภายในสถาบัน

(๓) ประสานและดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการร่วมกับหน่วยงานกลางต่าง ๆ และหน่วยงานภายในสถาบัน

(๔) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ ๖ สำนักงานเลขานุการกรม มีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

(๑) ดำเนินการเกี่ยวกับงานบริหารทั่วไปและปฏิบัติงานสารบรรณของสถาบัน

(๒) ดำเนินการเกี่ยวกับงานช่วยอำนวยความสะดวกและงานเลขานุการของสถาบัน

(๓) ดำเนินการเกี่ยวกับการเงิน การบัญชี การงบประมาณ การพัสดุ อาคารสถานที่ และยานพาหนะของสถาบัน

(๔) ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานทรัพยากรบุคคลและจัดระบบงานของสถาบัน

(๕) ดำเนินการเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่กิจกรรม ความรู้ ความก้าวหน้า และผลงานของสถาบัน

(๖) ดำเนินการเกี่ยวกับงานวิเทศสัมพันธ์

(๗) ดำเนินการเกี่ยวกับงานกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง งานนิติกรรมและสัญญา งานเกี่ยวกับความรับผิดชอบทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ ความรับผิดชอบแพ่งและอาญา ดำเนินการทางวินัย งานคดีปกครอง และงานคดีอื่นที่อยู่ในหน้าที่และอำนาจของสถาบัน

(๘) จัดทำและประสานแผนปฏิบัติราชการของสถาบัน

(๙) วางแผนและพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและระบบสารสนเทศของสถาบัน

(๑๐) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ ๗ กองตรวจพิสูจน์ทางวิทยาศาสตร์ มีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

(๑) ดำเนินการตรวจพิสูจน์พยานหลักฐานทางวิทยาศาสตร์ครบทุกสาขาในกรณีต่าง ๆ เพื่อเป็นพยานหลักฐานประกอบคดี รวมทั้งวิเคราะห์และเชื่อมโยงข้อมูลที่ได้จากผลการตรวจพิสูจน์ในคดี

(๒) ให้บริการด้านนิติวิทยาศาสตร์เพื่อพิสูจน์ข้อเท็จจริงอย่างหนึ่งอย่างใดตามที่ผู้มีส่วนได้เสียร้องขอตามกฎหมายที่กำหนดให้เป็นหน้าที่และอำนาจของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ เพื่อประโยชน์ในการอำนวยความยุติธรรม

(๓) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ ๘ กองนิติวิทยาศาสตร์บริการ มีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

(๑) ร่วมดำเนินการตรวจสอบ เก็บรวบรวมพยานหลักฐาน และร้องรอยการกระทำผิดในคดีต่าง ๆ ณ สถานที่เกิดเหตุ ตามที่ได้รับมอบหมาย

(๒) ตรวจร่างกาย วัตถุพยาน และจัดเก็บวัตถุพยานรวมถึงสารพันธุกรรมบุคคล เพื่อตรวจพิสูจน์ความสัมพันธ์ในครอบครัวและที่เกี่ยวข้องกับการทะเบียนราษฎร การกระทำความผิดตามกฎหมาย และจัดทำรายงานเสนอความเห็นต่อพนักงานสอบสวน พนักงานอัยการ และศาล รวมถึงกรณีที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงานในกระทรวงยุติธรรม

(๓) ชันสูตรพลิกศพและจัดเก็บสารพันธุกรรมเพื่อการตรวจพิสูจน์ ในกรณีอุกฉกรรจ์ฆาตกรรม และศพไม่ทราบชื่อ ศพที่ญาติร้องขอ และศพที่ตายผิดธรรมชาติ เพื่อหาสาเหตุการตาย และพฤติการณ์การตาย และจัดทำรายงานเสนอต่อพนักงานสอบสวนเจ้าของคดี หรือญาติผู้ตาย ตามที่ได้รับการร้องขอ รวมถึงประสานกับหน่วยงานอื่นในเรื่องบุคคลสูญหายและศพนิรนาม

(๔) ดำเนินการตรวจวินิจฉัยและประเมินบุคคล หรือผู้ป่วยที่เกี่ยวข้องกับคดีทางด้านนิติจิตเวช รวมถึงประสานส่งต่อผู้ป่วยนิติจิตเวชเข้ารับการดูแลในสถานที่ที่เหมาะสม

(๕) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ ๙ กองพัฒนาระบบการติดตามคนหายและการพิสูจน์ศพนิรนาม มีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

(๑) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และจัดทำข้อเสนอแนะในการกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนระดับชาติเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการติดตามคนหายและพิสูจน์ศพนิรนาม

(๒) รับแจ้ง จัดเก็บ รวบรวม และประสานข้อมูลเกี่ยวกับคนหายและศพนิรนามจากหน่วยงานของรัฐ องค์กรเอกชน และประชาชน

(๓) วิเคราะห์ ประเมินผล และเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาในการติดตามคนหายและการพิสูจน์ศพนินาม เพื่อจัดทำรายงานเสนอต่อคณะกรรมการพัฒนาระบบการติดตามคนหายและการพิสูจน์ศพนินาม

(๔) ช่วยเหลือ สนับสนุน และประสานงานการติดตามคนหายและการพิสูจน์ศพนินาม แก่หน่วยงานของรัฐ รวมทั้งพัฒนาเครือข่ายภาคเอกชนและประชาชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการติดตามคนหาย คนนินาม และศพนินาม

(๕) เผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับคนหายและศพนินามให้ประชาชนได้รับทราบเพื่อเป็นช่องทางในการช่วยเหลือและสนับสนุนการติดตามคนหายและการพิสูจน์ศพนินาม

(๖) จัดทำระบบ มาตรฐานข้อมูล และฐานข้อมูลการตรวจพิสูจน์ รวมถึงเป็นศูนย์กลางข้อมูลของประเทศเกี่ยวกับคนหาย คนนินาม และศพนินาม ตลอดจนพัฒนาระบบติดตามคนหาย คนนินาม และศพนินาม

(๗) ดำเนินการตรวจวิเคราะห์กระดูก พิสูจน์อัตลักษณ์บุคคล รวมทั้งปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

(๘) ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะกรรมการพัฒนาระบบการติดตามคนหายและการพิสูจน์ศพนินาม และอนุกรรมการที่เกี่ยวข้อง

(๙) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ ๑๐ กองมาตรฐานนิติวิทยาศาสตร์ มีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

(๑) ส่งเสริม สนับสนุนให้ห้องปฏิบัติการของสถาบัน และห้องปฏิบัติการด้านนิติวิทยาศาสตร์ของภาคเอกชนดำเนินการให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล

(๒) ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำข้อเสนอแนะในการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข แนวทาง ตลอดจนอัตราค่าธรรมเนียมที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการด้านนิติวิทยาศาสตร์

(๓) ส่งเสริมและพัฒนาการให้บริการด้านนิติวิทยาศาสตร์ของภาคเอกชน

(๔) ศึกษา วิจัย และพัฒนาด้านนิติวิทยาศาสตร์ รวมทั้งร่วมมือกับหน่วยงานอื่นของรัฐในการวิจัยและพัฒนาเพื่อกำหนดค่าพื้นฐานทางนิติวิทยาศาสตร์

(๕) ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะกรรมการกำกับการให้บริการด้านนิติวิทยาศาสตร์ และคณะอนุกรรมการที่คณะกรรมการแต่งตั้ง

(๖) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๖ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

พลอากาศเอก ประจิน จั่นตอง

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้กฎกระทรวงฉบับนี้ คือ โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงการแบ่งส่วนราชการ และหน้าที่และอำนาจของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจที่เพิ่มขึ้น และเหมาะสมกับสภาพงานที่เปลี่ยนแปลงไป อันจะทำให้การปฏิบัติภารกิจตามหน้าที่และอำนาจมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น จึงจำเป็นต้องออกกฎกระทรวงนี้



รายงานผลการประเมินความผูกพันของบุคลากร
สถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

กลุ่มพัฒนาบุคลากร
สำนักงานเลขาธิการกรม

การประเมินความผูกพันของบุคลากร สถาบันนิติวิทยาศาสตร์

1. ที่มาและความสำคัญ

ด้วยเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Management Quality Award: PMQA) หมวดที่ 5 บุคลากร ข้อ 5.2 กำหนดให้ส่วนราชการมีการประเมินความผูกพันของบุคลากร โดยนำแบบประเมินความผูกพันของบุคลากรมาเป็นเครื่องมือในการบริหารราชการ ซึ่งความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร จะนำไปสู่การทุ่มเทความพยายาม มีพลังและมีความมุ่งมั่นอย่างแรงกล้า พร้อมผนึกกำลังและร่วมแรงร่วมใจ ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ตลอดจนสื่อสารภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรให้มีความน่าเชื่อถือในสังคม ดังนั้น กลุ่มงานเจ้าหน้าที่ สำนักงานเลขาธิการกรม จึงได้ดำเนินการจัดทำแบบประเมิน ความผูกพันของบุคลากร สถาบันนิติวิทยาศาสตร์ขึ้น และดำเนินการสำรวจความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ทั้งนี้ ผลการสำรวจดังกล่าวสามารถนำมาใช้ประกอบการวางแผนงานในการสร้างเสริม/ยกระดับความผูกพัน ของบุคลากรที่มีต่อสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ให้มีความมั่นคงและยั่งยืน นำไปสู่การพัฒนาองค์กรต่อไป

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อค้นหาปัจจัยที่มีผลต่อความความผูกพันของบุคลากรของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ เพื่อให้หน่วยงานสามารถตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรได้

2.2 เพื่อหาแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร สถาบันนิติวิทยาศาสตร์

3. วิธีดำเนินการ

ดำเนินการจัดทำแบบประเมินความผูกพันของบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ และขอความเห็นชอบ แบบประเมินจากผู้อำนวยการสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ โดยได้รับความเห็นชอบแบบประเมินจากผู้อำนวยการ สถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ตามหนังสือ กลุ่มพัฒนาบุคลากร ที่ ยธ 1001.06/147 ลงวันที่ 14 มิถุนายน 2564 และให้บุคลากรทุกหน่วยงานในสังกัดสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ประเมินความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ในรูปแบบออนไลน์ผ่าน QR code หรือ Link ที่ประชาสัมพันธ์โดยกลุ่มพัฒนาบุคลากร ตามแบบประเมินความผูกพันของบุคลากร สถาบันนิติวิทยาศาสตร์ (ภาคผนวก)

4. กลุ่มตัวอย่าง

บุคลากรทุกหน่วยงานในสังกัดสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างเหมา จำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 เข้าประเมินความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร เพื่อนำมาวิเคราะห์และใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงระบบการสร้างผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร

5. วิธีการแจกแบบประเมิน

แจ้งประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์เข้าทำแบบประเมินในรูปแบบออนไลน์ตามที่กลุ่มพัฒนาบุคลากรได้ประชาสัมพันธ์ในไลน์สื่อสารองค์กรของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์

6. ระยะเวลาในการประเมิน

ระหว่างวันที่ 5 – 9 กรกฎาคม 2564

7. ผลการประเมินความผูกพันของบุคลากร สถาบันนิติวิทยาศาสตร์

จากการตอบแบบประเมินความผูกพันของบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ผ่านระบบออนไลน์ มีบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์เข้ามาตอบแบบประเมินฯ จำนวน 350 คน จาก 397 คน คิดเป็นร้อยละ 88.16 แบ่งเป็นข้าราชการ จำนวน 168 คน จาก 188 คน คิดเป็นร้อยละ 89.36 พนักงานราชการ จำนวน 55 คน จาก 57 คน คิดเป็นร้อยละ 96.49 ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 91 คน จาก 113 คน คิดเป็นร้อยละ 80.53 ลูกจ้างเหมาบริการ จำนวน 36 คน จาก 39 คน คิดเป็นร้อยละ 92.30

แบบประเมินแบ่งออกเป็น 5 ส่วนหลัก ซึ่งประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 : ความคิดเห็น/ความรู้สึกที่มีต่อปัจจัยซึ่งส่งผลกระทบต่อระดับความผูกพันของบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ (30 ข้อ)

ส่วนที่ 3 : คำถามประเมินความผูกพันของบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ (14 ข้อ)

ส่วนที่ 4 : คำถามประเมินระดับความสุขและความผูกพันโดยรวม (2 ข้อ)

ส่วนที่ 5 : ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่น ๆ

ผลการประเมินความผูกพันของบุคลากร สถาบันนิติวิทยาศาสตร์

ส่วนที่ 1 ส่วนคำถามข้อมูลส่วนบุคคล

1.1 เพศ

เพศ	จำนวนผู้ตอบแบบประเมิน	คิดเป็นร้อยละ
ชาย	86	24.8
หญิง	261	75.2

1.2 อายุ

อายุ	จำนวนผู้ตอบแบบประเมิน	คิดเป็นร้อยละ
Gen B พ.ศ. 2498-2507 (55-64 ปี)	10	2.9
Gen X พ.ศ. 2508-2522 (40-54 ปี)	117	33.6
Gen Y พ.ศ. 2523-2540 (22-39 ปี)	216	62.1
Gen Z พ.ศ. 2540 (ต่ำกว่า 22 ปี)	5	1.4

1.3 ระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวนผู้ตอบแบบประเมิน	คิดเป็นร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	13	3.7
ปริญญาตรี	187	53.6
ปริญญาโท	136	39
ปริญญาเอก	13	3.7

1.4 สถานภาพการทำงาน

สถานภาพ	จำนวนผู้ตอบแบบประเมิน	คิดเป็นร้อยละ
ข้าราชการ	168	47.8
พนักงานราชการ	55	15.8
ลูกจ้างชั่วคราว	91	26.1
ลูกจ้างเหมาบริการ	36	10.3

1.5 หน่วยงานที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน

หน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน	จำนวนผู้ตอบแบบประเมิน	คิดเป็นร้อยละ
ผู้บริหาร (ผู้อำนวยการ/รองผู้อำนวยการสถาบันนิติวิทยาศาสตร์)	3	0.86
ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านนิติวิทยาศาสตร์/ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านนิติเวช	3	0.86
กองตรวจพิสูจน์ทางวิทยาศาสตร์	64	18.28
กองมาตรฐานนิติวิทยาศาสตร์	15	4.28
กองนิติวิทยาศาสตร์บริการ	54	15.43
กองพัฒนาระบบการติดตามคนหายและการพิสูจน์ศพนิรนาม	28	8.00
กองปฏิบัติการทางนิติวิทยาศาสตร์	40	11.43
กองสารพันธุกรรม	38	10.86
สำนักงานเลขานุการกรม	73	20.86
กองสารสนเทศนิติวิทยาศาสตร์	9	2.57
กองส่งเสริมและพัฒนางานนิติวิทยาศาสตร์	5	1.43
หน่วยงานขึ้นตรงต่อผู้อำนวยการสถาบันนิติวิทยาศาสตร์	18	5.14

1.6 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ (เกิน 6 เดือน ปิดเป็น 1 ปี)

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถาบันนิติวิทยาศาสตร์	จำนวนผู้ตอบแบบประเมิน	คิดเป็นร้อยละ
1 ปี หรือต่ำกว่า	48	13.8
มากกว่า 1 ปี ขึ้นไป - 5 ปี	115	33
มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป - 10 ปี	47	13.5
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	139	39.8

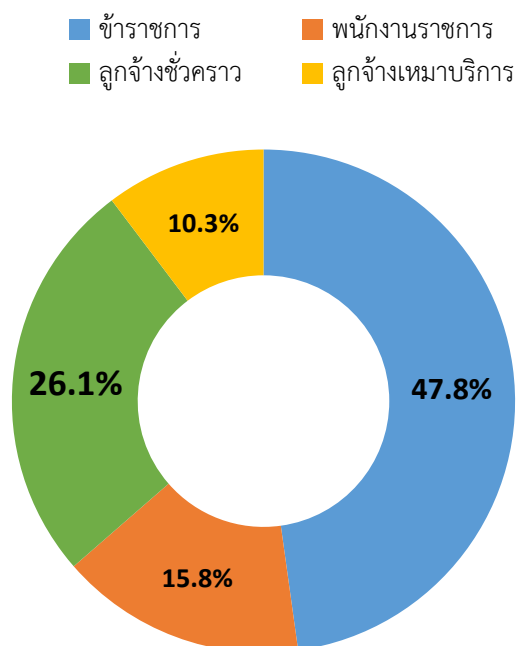
1.7 อายุราชการ (เกิน 6 เดือน ปัดเป็น 1 ปี) *เฉพาะข้าราชการและพนักงานราชการ

อายุราชการ	จำนวนผู้ตอบแบบประเมิน	คิดเป็นร้อยละ
5 ปี หรือต่ำกว่า	70	27.7
6 - 10 ปี	38	15
11 - 15 ปี	48	19
16 - 20 ปี	70	27.7
21 - 25 ปี	11	4.3
มากกว่า 25 ปีขึ้นไป	16	6.3

1.8 หน้าที่ความรับผิดชอบในปัจจุบัน

หน้าที่ความรับผิดชอบในปัจจุบัน	จำนวนผู้ตอบแบบประเมิน	คิดเป็นร้อยละ
ผู้บริหาร/ผู้เชี่ยวชาญ/ผู้อำนวยการกอง/เลขานุการกรม/หัวหน้ากลุ่ม/หัวหน้างาน ที่มีผู้ใต้บังคับบัญชา	44	12.6
เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน	304	87.4

ร้อยละของบุคลากรที่ตอบแบบประเมิน จำนวน 350 คน



ส่วนที่ 2 : ความคิดเห็น/ความรู้สึกที่มีต่อปัจจัยซึ่งส่งผลต่อระดับความผูกพันของบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์

คำนิยาม

1. หน่วยงาน หมายถึง สถาบันนิติวิทยาศาสตร์
2. ผู้อำนวยการ หมายถึง ผู้อำนวยการกอง
3. หัวหน้า หมายถึง หัวหน้ากลุ่ม/หัวหน้างาน

ดำเนินการประเมินความคิดเห็น/ความรู้สึกที่มีต่อปัจจัยซึ่งส่งผลต่อระดับความผูกพันของบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ใน 6 ด้าน ได้แก่

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบาย การบริหารงานองค์กร ภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมในองค์กร
2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน
3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการ
4. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว
5. ความคิดเห็นเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบ
6. ความคิดเห็นเกี่ยวกับโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบาย การบริหารงานองค์กร ภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมในองค์กร

1.1 การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ นโยบาย มีความชัดเจนและเหมาะสม

จากผลการประเมินพบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ นโยบาย มีความชัดเจนและเหมาะสม โดยรวมอยู่ในระดับ มาก โดยจัดระดับความคิดเห็นได้ ดังนี้

- 1) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 17.14
- 2) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก คิดเป็นร้อยละ 48
- 3) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 29.72
- 4) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อย คิดเป็นร้อยละ 4.57
- 5) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 0.57

1.2 การกำหนดโครงสร้างองค์กร การแบ่งหน้าที่ สายการบังคับบัญชา และการมอบอำนาจ มีความชัดเจนและเหมาะสม

จากผลการประเมินพบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำหนดโครงสร้างองค์กร การแบ่งหน้าที่ สายการบังคับบัญชา และการมอบอำนาจ มีความชัดเจนและเหมาะสม โดยรวมอยู่ในระดับ มาก โดยจัดระดับความคิดเห็นได้ ดังนี้

- 1) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 14.90
- 2) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก คิดเป็นร้อยละ 50.72
- 3) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 30.95
- 4) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อย คิดเป็นร้อยละ 2.86
- 5) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 0.57

1.3 ผู้อำนวยการสามารถเป็นต้นแบบที่ดีให้แก่เจ้าหน้าที่ระดับอื่น ๆ และสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้

จากผลการประเมินพบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้อำนวยการสามารถเป็นต้นแบบที่ดีให้แก่เจ้าหน้าที่ระดับอื่น ๆ และสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ โดยรวมอยู่ในระดับ มาก โดยจัดระดับความคิดเห็นได้ ดังนี้

- 1) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 14.70
- 2) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก คิดเป็นร้อยละ 48.13
- 3) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 31.12
- 4) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อย คิดเป็นร้อยละ 4.90
- 5) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.15

1.4 หน่วยงานมีการแจ้งข้อมูลข่าวสารให้ข้าพเจ้าทราบอย่างสม่ำเสมอ

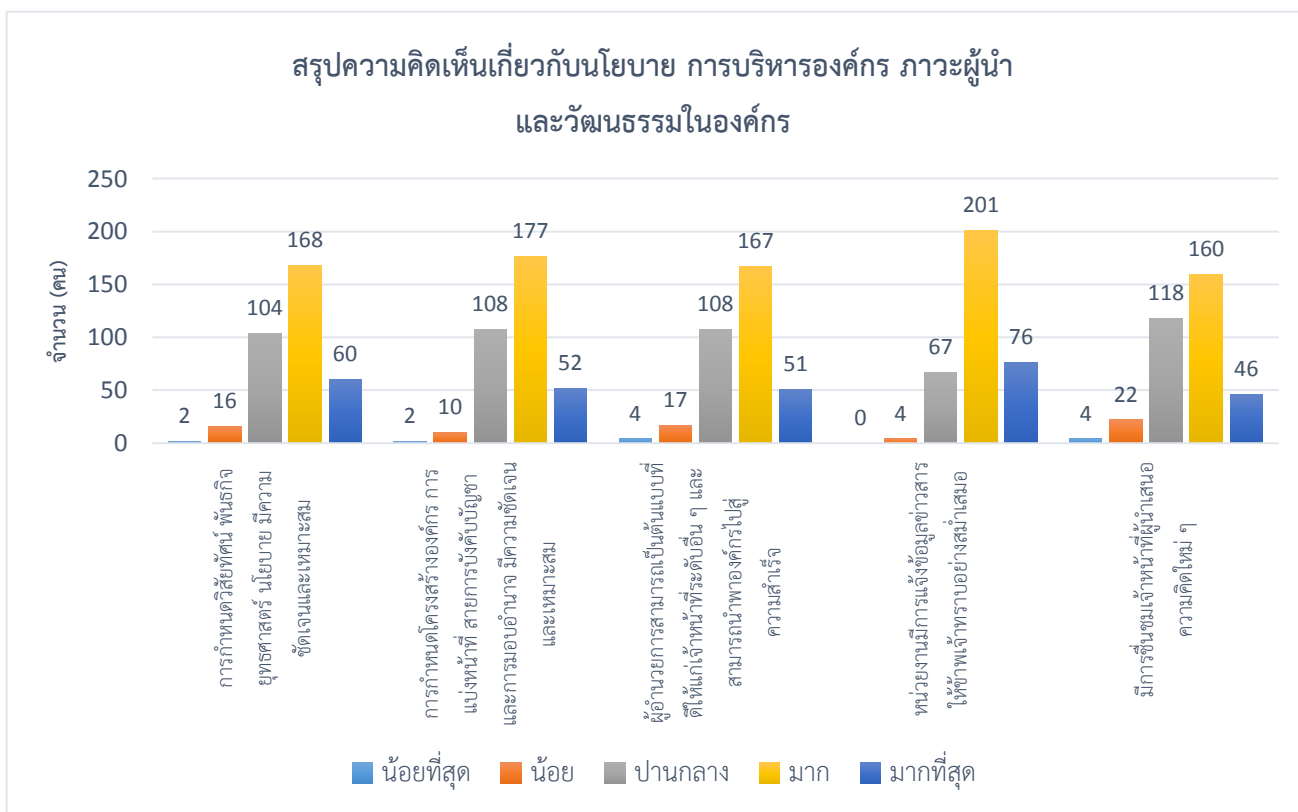
จากผลการประเมินพบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับหน่วยงานมีการแจ้งข้อมูลข่าวสาร ให้ข้าพเจ้าทราบอย่างสม่ำเสมอ โดยรวมอยู่ในระดับ มาก โดยจัดระดับความคิดเห็นได้ ดังนี้

- 1) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 21.84
- 2) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก คิดเป็นร้อยละ 57.76
- 3) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 19.25
- 4) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อย คิดเป็นร้อยละ 1.15
- 5) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 0

1.5 มีการชื่นชมเจ้าหน้าที่ผู้นำเสนอความคิดใหม่ ๆ

จากผลการประเมินพบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการชื่นชมเจ้าหน้าที่ผู้นำเสนอ ความคิดใหม่ ๆ โดยรวมอยู่ในระดับ มาก โดยจัดระดับความคิดเห็นได้ ดังนี้

- 1) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 13.14
- 2) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก คิดเป็นร้อยละ 45.72
- 3) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 33.72
- 4) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อย คิดเป็นร้อยละ 6.28
- 5) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.14



คำถามปลายเปิด

1) ตัวอย่างที่เด่นชัดด้าน “ภาวะผู้นำ” ของผู้บริหารของหน่วยงานของข้าพเจ้า

- 1.1) มีความคิดเป็นผู้นำ เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตน
- 1.2) กล้าตัดสินใจในทุก ๆ เรื่อง และการตัดสินใจแก้ปัญหาในช่วงระยะเวลาที่มีจำกัด
- 1.3) ยึดมั่นในความถูกต้อง
- 1.4) ตรวจสอบให้กำลังใจผู้ปฏิบัติงาน/ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ
- 1.5) ความเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา และดูแลบุคลากรด้วยความเข้าใจ
- 1.6) ให้คำปรึกษากับลูกน้องและช่วยตัดสินใจในทุกปัญหาของการดำเนินงาน รับฟังปัญหา

- 1.7) มีความมุ่งมั่น ตั้งใจ ให้ไปสู่ความสำเร็จ ขยันทำงานมาก
- 1.8) กำหนดนโยบาย ทิศทางการทำงาน วิสัยทัศน์และพันธกิจที่ชัดเจน
- 1.9) การรับฟังความคิดเห็น
- 1.10) กล้าคิด กล้าเปลี่ยนแปลง กล้าทำสิ่งที่ถูกต้อง
- 1.11) การดำรงซึ่งความยุติธรรม
- 1.12) ยึดมั่นระเบียบ ทำงานภายใต้ระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับต่าง ๆ
- 1.13) เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความคิดริเริ่มโครงการใหม่ ๆ
- 1.14) บริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบริหารงานภายใต้สถานการณ์โรคระบาดได้ดี
- 1.15) ทนต่อเหตุการณ์
- 1.16) ผลักดันให้นำเทคโนโลยีมาใช้กับระบบการทำงาน
- 1.17) เปิดโอกาสในการปฏิบัติงาน
- 1.18) สามารถเข้าถึงได้ง่าย พร้อมให้คำปรึกษา แนะนำการทำงานหรือช่วยแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม
- 1.19) สนับสนุนให้โอกาสในการแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ
- 1.20) มีระเบียบวินัย
- 1.21) มีความชัดเจนในการทำงาน ตรงไปตรงมา
- 1.22) มีความละเอียดรอบคอบ
- 1.23) มีการบริหารคนที่ดีและเหมาะสม
- 1.24) สั่งการโดยฟังความเห็นคนส่วนใหญ่ และยึดหลักกฎหมาย
- 1.25) บริหารองค์การโดยไม่ให้เกิดอุปสรรคในการทำงานแก่ผู้ปฏิบัติงาน
- 1.26) รับฟังความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ทุกคนก่อนที่จะมีการวิเคราะห์ปัญหาและหาทางแก้ไขต่อไป
- 1.27) มีความซื่อสัตย์สุจริต และมีการแสดงเจตจำนงสุจริตของผู้บริหาร
- 1.28) บริหารองค์การโดยไม่ก่อให้เกิดอุปสรรคในการทำงานแก่ผู้ปฏิบัติงาน
- 1.29) มีความชัดเจน เด็ดขาดในการสั่งการ แต่ก็พร้อมรับฟังผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา
- 1.30) ทำงานเชิงรุก
- 1.31) เป็นต้นแบบที่ดีในการมุ่งมั่นทำงาน และพัฒนางาน
- 1.32) มีจริยธรรม และความเอื้อเฟื้อ
- 1.33) มีความยุติธรรม
- 1.34) ลงมือปฏิบัติเพื่อให้ทราบถึงปัญหามากกว่าการใช้ทฤษฎีในการบริหารงาน
- 1.35) มีความเสียสละในการทำงาน ท่วมเทก่าลังกาย ปฏิบัติเพื่อส่วนรวม
- 1.36) การทำให้เห็นเป็นตัวอย่างในลำดับ และเป็นผู้ร่วมมือปฏิบัติงานกับผู้ใต้บังคับบัญชา
- 1.37) การคิดนอกกรอบ
- 1.38) ความรวดเร็วในการทำงาน สิ่งงานรวดเร็ว
- 1.39) ให้ความสำคัญกับงานมากกว่าเรื่องส่วนตัว
- 1.40) การเป็นตัวอย่างเป็นการวิจัยและพัฒนา

2) วัฒนธรรมองค์กรที่เด่นชัดของหน่วยงานของข้าพเจ้า

- 2.1) มีความสามัคคี ความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม
- 2.2) มีความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน อยู่อย่างเป็นครอบครัว ความเป็นพี่เป็นน้อง
- 2.3) ความซื่อสัตย์ สุจริต
- 2.4) เป็นองค์กรที่มีคุณธรรม
- 2.5) รับฟังความคิดเห็นผู้อื่น
- 2.6) การให้ความเคารพนับถือผู้อาวุโสกว่า มีสัมมาคารวะ
- 2.7) บริการดี มีน้ำใจ ใส่ใจประชาชน
- 2.8) โปร่งใส ตรวจสอบได้
- 2.9) ทุกคนมีส่วนร่วม ทุกระดับคุยกันได้ สามารถพูดคุยเสนอแนะแนวทางต่าง ๆ ในการทำงานได้
- 2.10) มีความเท่าเทียมเสมอภาค
- 2.11) กล้านำเสนอแนวคิดใหม่ๆ ในการพัฒนาองค์กร
- 2.12) มุ่งมั่นพัฒนางานด้านนิติวิทยาศาสตร์ มุ่งมั่นเป็นองค์กรชั้นนำ ความเป็นเลิศ
- 2.13) ปรับตัวได้เร็ว ปรับกระบวนการรองรับนโยบายและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงบ่อยครั้งได้
- 2.14) ทำงานอย่างมีระบบแบบแผน
- 2.15) ยกย่องคนดี
- 2.16) เสียสละการทำงานในลักษณะจิตอาสา
- 2.17) การแต่งกายใส่ผ้าไทยอย่างพร้อมเพียงกัน และใส่เสื้อขาวทุกวันพุธ
- 2.18) ให้ความสำคัญกับผู้รับบริการทุกระดับอย่างเสมอภาค
- 2.19) ความร่วมมือกันภายในองค์กร ความร่วมมือในการทำกิจกรรม
- 2.20) สามารถแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา
- 2.21) ความคิดอิสระ และความคิดสร้างสรรค์
- 2.22) สนับสนุนกระบวนการยุติธรรม
- 2.23) องค์กรแห่งการเรียนรู้ และมีการแลกเปลี่ยนความรู้
- 2.24) ทำงานตามระเบียบที่กำหนด
- 2.25) ความรับผิดชอบต่อหน้าที่
- 2.26) Work hard play hard คือการทำงานเต็มที่และใช้ชีวิตหลังเลิกงานให้เต็มที่เหมือนกัน
- 2.27) ยึดปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ขององค์กร
- 2.28) ทำงานถูกต้อง รวดเร็วทันใจ
- 2.29) พัฒนามาตรฐานงานวิทยาศาสตร์ เพื่ออำนวยความสะดวกยุติธรรม
- 2.30) เกรงใจกันและกัน เคารพและให้เกียรติกัน
- 2.31) ไม่ทนต่อการทุจริต
- 2.32) มีอัธยาศัยดี
- 2.33) ขยันและมุ่งมั่นงานในหน้าที่
- 2.34) ความเอาใจใส่ ให้คำปรึกษาในการทำงาน
- 2.35) เชื่อคนที่เป็น idol และตาม ๆ กัน

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2.1 ข้าพเจ้ามีอุปกรณ์/เครื่องมือสำหรับการทำงานที่เหมาะสม

จากผลการประเมินพบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับข้าพเจ้ามีอุปกรณ์/เครื่องมือสำหรับ การทำงานที่เหมาะสม โดยรวมอยู่ในระดับ มาก โดยจัดระดับความคิดเห็นได้ ดังนี้

- 1) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 13.22
- 2) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก คิดเป็นร้อยละ 46.55
- 3) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 31.90
- 4) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อย คิดเป็นร้อยละ 6.32
- 5) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 2.01

2.2 สภาพแวดล้อมทางกายภาพในหน่วยงานของข้าพเจ้า เช่น ห้องทำงาน แสง และเสียง เอื้ออำนวยต่อการทำงาน

จากผลการประเมินพบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ในหน่วยงานของข้าพเจ้า เช่น ห้องทำงาน แสง และเสียง เอื้ออำนวยต่อการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับ มาก โดยจัดระดับความคิดเห็นได้ ดังนี้

- 1) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 16.29
- 2) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก คิดเป็นร้อยละ 43.14
- 3) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 31.72
- 4) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อย คิดเป็นร้อยละ 7.14
- 5) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.71

2.3 ข้าพเจ้ารู้สึกปลอดภัยในขณะที่ทำงาน

จากผลการประเมินพบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับข้าพเจ้ารู้สึกปลอดภัยในขณะที่ทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับ มาก โดยจัดระดับความคิดเห็นได้ ดังนี้

- 1) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 14.36
- 2) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก คิดเป็นร้อยละ 49.13
- 3) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 29.60
- 4) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อย คิดเป็นร้อยละ 5.46
- 5) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.45

2.4 สถานที่ทำงานเป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาด และมีพื้นที่เพียงพอ

จากผลการประเมินพบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสถานที่ทำงานเป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาด และมีพื้นที่เพียงพอ โดยรวมอยู่ในระดับ มาก โดยจัดระดับความคิดเห็นได้ ดังนี้

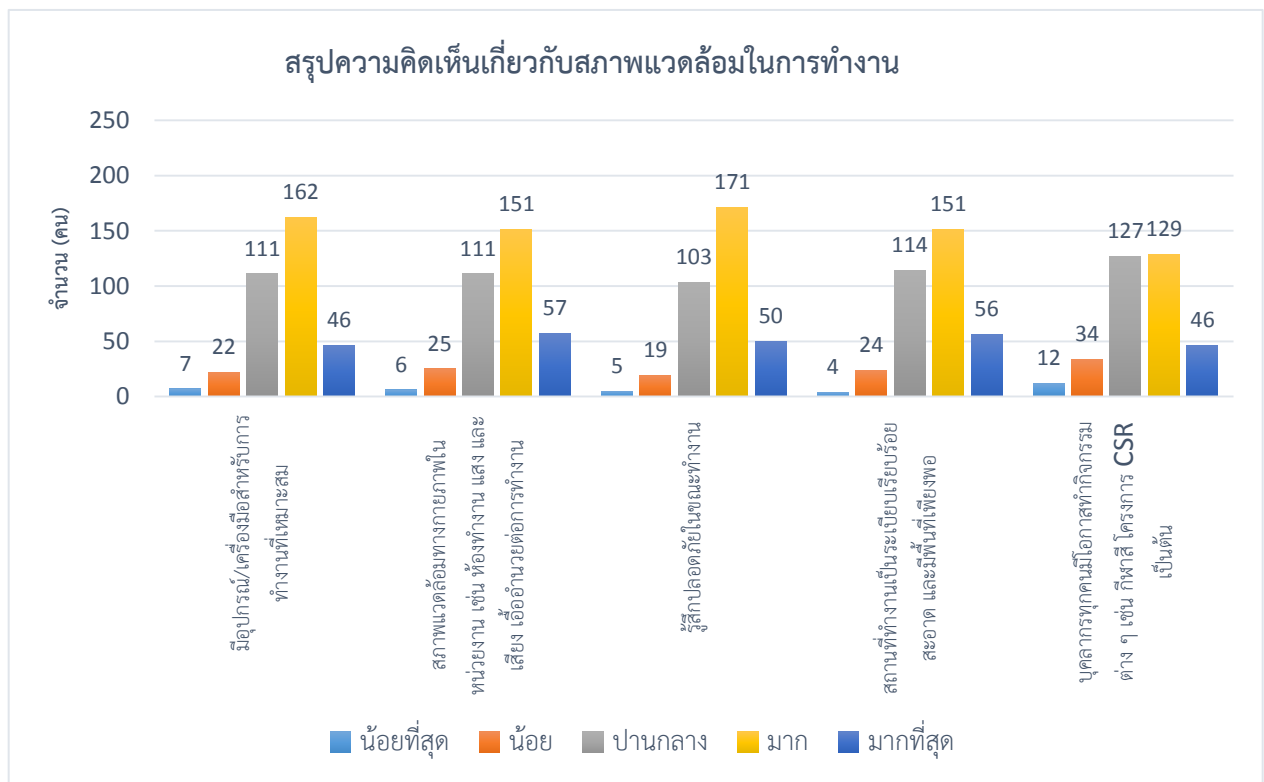
- 1) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 16.04
- 2) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก คิดเป็นร้อยละ 43.27
- 3) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 32.66

- 4) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อย คิดเป็นร้อยละ 6.88
- 5) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.15

2.5 บุคลากรทุกคนมีโอกาสทำกิจกรรมต่าง ๆ เช่น กีฬาสี โครงการ CSR เป็นต้น

จากผลการประเมินพบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบุคลากรทุกคนมีโอกาสทำกิจกรรม ต่าง ๆ เช่น กีฬาสี โครงการ CSR เป็นต้น โดยรวมอยู่ในระดับ มาก โดยจัดระดับความคิดเห็นได้ ดังนี้

- 1) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 13.22
- 2) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก คิดเป็นร้อยละ 37.06
- 3) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 36.50
- 4) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อย คิดเป็นร้อยละ 9.77
- 5) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 3.45



คำถามปลายเปิด

ความคิดเห็นของข้าพเจ้าต่อการปรับปรุงด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้นกว่าปัจจุบัน

- 1) ขนาดพื้นที่ไม่เพียงพอและไม่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน ควรเพิ่มพื้นที่ในการปฏิบัติงาน
- 2) ระบบระบายอากาศและระบบปรับอากาศ
- 3) การรักษาความปลอดภัย ประตูเข้า-ออกสำนักงานยังไม่มีระบบรักษาความปลอดภัยอย่างทั่วถึง

4) ฤดูฝน การปฏิบัติงานที่สุสานสว่างฯ จ.นครนายก จะลำบากมาก เนื่องจากพื้นที่มีจำนวนจำกัด และกันฝนได้ไม่ค่อยดี

5) แอร์ไม่เย็น แอร์เสียบ่อย อุณหภูมิในห้องทำงานมีความเย็นน้อย แจ๊จ ธพส. แล้วแต่แก้ไขไม่ได้

6) เป็นตึกเช่า สถานที่คับแคบ ไม่เพียงพอต่อบุคลากร

7) คอมพิวเตอร์มีความล่าช้า คอมพิวเตอร์ควรมีประสิทธิภาพมากกว่านี้

8) เครื่องมือทางสารสนเทศไม่เพียงพอต่อความต้องการ

9) ควรมีมุมกาแฟ หรือห้องสนทนาการ หรือห้องทีวีในช่วงพัก เพื่อสร้างการสื่อสารที่ดี

10) เพิ่มพื้นที่สีเขียว และนำต้นไม้มาวางเพิ่มในที่ทำงานเพื่อช่วยในการผ่อนคลาย

11) เป็นพื้นที่เช่า ไม่สะดวกต่อการปรับเปลี่ยน

12) ควรมีห้องทำงานในแต่ละหน่วยให้มีขนาดเพียงพอต่อบุคลากรในหน่วยนั้น ๆ

13) ควรขยายพื้นที่ให้กว้าง แออัด ไม่เป็นระเบียบ

14) ความสะอาดของห้องน้ำ อุปกรณ์หัวฉีดชำระล้างต่าง ๆ น้ำยาล้างมือควรเติมสม่ำเสมอ

15) ความสะอาดของสถานที่ทำงาน โต๊ะ เก้าอี้ โทรศัพท์ ควรให้แม่บ้านทำความสะอาด ทุกวัน

16) การจัดโซนการให้บริการที่เป็นสัดส่วนทุกกลุ่ม

17) ให้มีพื้นที่ส่วนกลางในการทำกิจกรรม ออกกำลังกายและการกีฬามากขึ้น

18) เพิ่มแสงสว่างให้เพียงพอ ไฟในที่ทำงานดูมืดๆ

20) สถานที่ทำงานควรกำจัดสัตว์ไม่พึงประสงค์ มีแมลงสาบ

21) คุณภาพอากาศ ควรดูแลเรื่องฝุ่นละออง

22) ความเป็นสัดส่วน และความสะดวกในการติดต่อประสานงาน

23) เพิ่มพื้นที่ห้องปฏิบัติการ

24) ความปลอดภัยทางชีวภาพ

25) การจัดสรรอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ที่มีความทันสมัย

26) ควรมีการกำหนดเวลาในการทำกิจกรรมร่วมกันที่เหมาะสมชัดเจน ในเวลาราชการ เพื่อให้มีส่วนร่วมมากที่สุด พร้อมสถานที่ และนโยบายที่ชัดเจน

27) งานช่างหรืองานซ่อมบำรุง ขาดอะไหล่ อุปกรณ์ และช่างผู้ชำนาญเป็นอย่างมาก บางครั้งไม่มีอะไหล่เปลี่ยนเช่นหลอดไฟ หรือไม่มีช่างทำให้เช่นเปลี่ยนสวิตช์ควบคุม/ไฟ

28) ควรอยู่ในอาคารที่แข็งแรง ไม่มีน้ำรั่ว และไฟฟ้าเสถียร

29) มลพิษทางกลิ่น ควรลดการทำอาหารในที่ทำงาน

30) ควรมีการแยกห้องกลุ่มธุรการ และนักนิติวิทยาของกลุ่มพยาธิออกจากกลุ่มแพทย์เนื่องจากส่งเสียงรบกวนการทำงานของแพทย์

31) คาดว่าหากได้ย้ายสถานที่ทำงานใหม่แล้วสภาพแวดล้อม และพื้นที่ในการปฏิบัติงานจะดีขึ้น

32) พื้นที่ในการปฏิบัติงานและความสะดวกในการติดต่อระหว่างหน่วยงานภายใน

33) ในแต่ละกลุ่มควรมีสถานที่พักผ่อนเมื่อเกิดอาการเหนื่อยล้าจากการทำงาน

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการ

3.1 รายได้จากการทำงานของข้าพเจ้าเพียงพอกับค่าครองชีพ

จากผลการประเมินพบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับรายได้จากการทำงานของข้าพเจ้าเพียงพอกับค่าครองชีพ โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง โดยจัดระดับความคิดเห็นได้ ดังนี้

- 1) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 5.17
- 2) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก คิดเป็นร้อยละ 22.42
- 3) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 50.57
- 4) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อย คิดเป็นร้อยละ 14.08
- 5) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 7.76

3.2 ข้าพเจ้าได้รับการประเมินเพื่อการขึ้นค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม

จากผลการประเมินพบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับข้าพเจ้าได้รับการประเมินเพื่อการขึ้น
ค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม โดยรวมอยู่ในระดับ มาก โดยจัดระดับความคิดเห็นได้ ดังนี้

- 1) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 11.44
- 2) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก คิดเป็นร้อยละ 40.77
- 3) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 32.55
- 4) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อย คิดเป็นร้อยละ 7.62
- 5) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 7.62

3.3 ข้าพเจ้าได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ

จากผลการประเมินพบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับข้าพเจ้าได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับ มาก โดยจัดระดับความคิดเห็นได้ ดังนี้

- 1) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 6.90
- 2) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก คิดเป็นร้อยละ 38.79
- 3) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 38.79
- 4) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อย คิดเป็นร้อยละ 10.64
- 5) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 4.88

3.4 ในหน่วยงานจัดสวัสดิการสำหรับผู้ปฏิบัติงานได้เหมาะสมกับความต้องการ

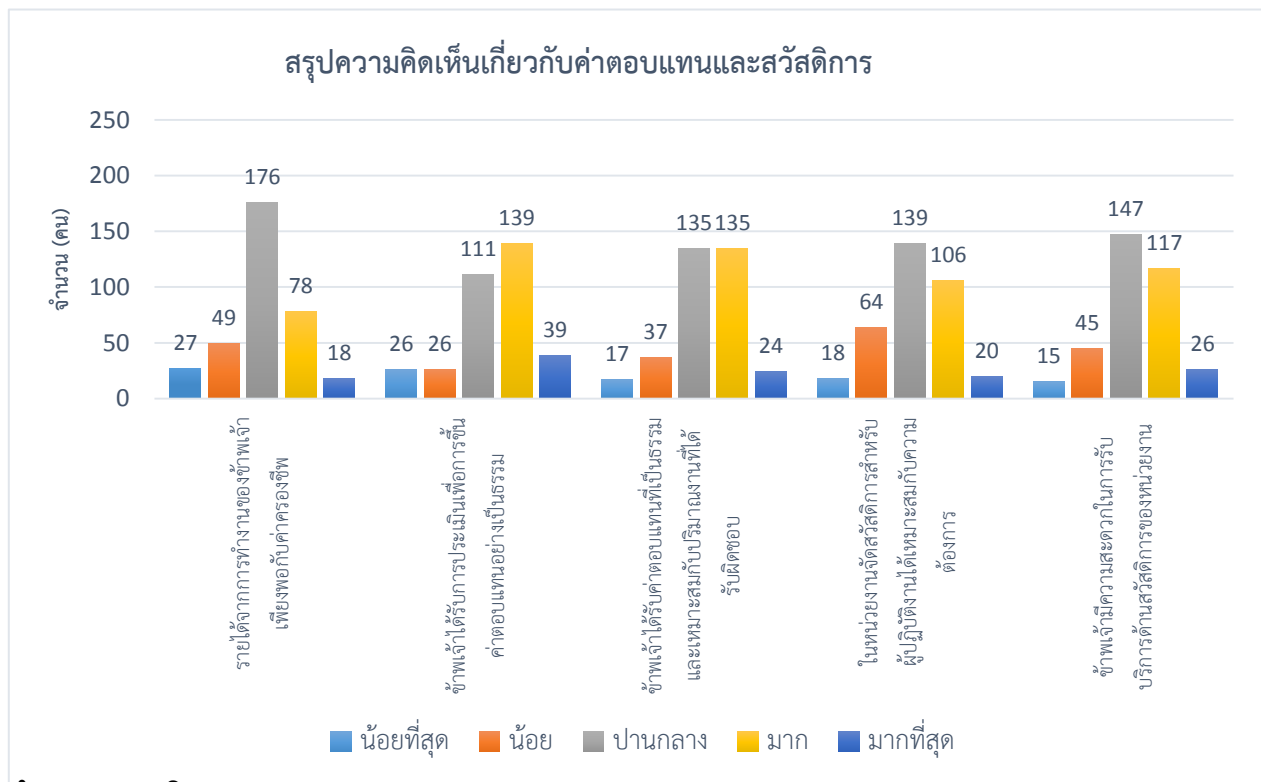
จากผลการประเมินพบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับในหน่วยงานจัดสวัสดิการสำหรับ
ผู้ปฏิบัติงานได้เหมาะสมกับความต้องการ โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง โดยจัดระดับความคิดเห็นได้ ดังนี้

- 1) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 5.76
- 2) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก คิดเป็นร้อยละ 30.54
- 3) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 40.06
- 4) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อย คิดเป็นร้อยละ 18.45
- 5) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 5.19

3.5 ข้าพเจ้ามีความสะดวกในการรับบริการด้านสวัสดิการของหน่วยงาน

จากผลการประเมินพบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับข้าพเจ้ามีความสะดวกในการรับบริการด้านสวัสดิการของหน่วยงาน โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง โดยจัดระดับความคิดเห็นได้ ดังนี้

- 1) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 7.43
- 2) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก คิดเป็นร้อยละ 33.43
- 3) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 42
- 4) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อย คิดเป็นร้อยละ 12.86
- 5) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 4.28



คำถามปลายเปิด

สวัสดิการที่ข้าพเจ้าปรารถนาให้มีมากที่สุด และมีความเป็นไปได้ที่องค์กรจะจัดให้ คือ...

- 1) กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
- 2) เงินประจำตำแหน่ง
- 3) สวัสดิการเรื่องที่พักอาศัย
- 4) เงินกู้เพื่อการซื้อที่อยู่อาศัยในอัตราดอกเบี้ยต่ำ
- 5) ดูแลและช่วยเหลือการดำรงชีพของพนักงานในองค์กร อย่างเท่าเทียมกัน
- 6) สวัสดิการรถรับ-ส่ง เจ้าหน้าที่ (เช้า-เย็น)
- 7) ยอยากให้ปรับจากลูกจ้างชั่วคราวสอบเป็นพนักงานราชการ
- 8) ยอยากให้ลูกจ้างชั่วคราวมีเงินเดือนเพิ่มขึ้น และมีตำแหน่งสอบเปิดสอบข้าราชการและพนักงานราชการ

มากขึ้น

- 9) ห้องพยาบาล
- 10) ห้องฟิตเนส อุปกรณ์ออกกำลังกาย
- 11) เพิ่มอัตราเงินเดือนสำหรับเจ้าหน้าที่ที่มีอายุงาน 1 ปี และ 3 ปี
- 12) การปรับขึ้นค่าตอบแทนที่สูงขึ้น
- 12) เบิกค่ารักษาพยาบาลผ่านกองทุนสวัสดิการ
- 13) ควรมีรถ รับ-ส่ง เจ้าหน้าที่ระหว่างที่ทำการ 3 แห่ง ให้เพียงพอ
- 14) ค่าห้องพัก
- 15) ทำงานนอกเวลาจากภารกิจหลักของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ควรได้รับค่าตอบแทน
- 16) อยากให้มี nursery สำหรับเด็กช่วงปิดเทอม
- 17) หาเงินสวัสดิการจากการจัดกิจกรรมกับบุคคลภายนอก
- 18) การจัดให้มีห้องสนทนาการในช่วงพัก
- 19) ค่าตอบแทนล่วงเวลา/เงินโอทีนอกเวลาราชการ
- 20) การตรวจสอบสุขภาพประจำปี ที่สถาบันนิติวิทยาศาสตร์จัดให้กับพนักงานราชการ ลูกจ้าง ทุกปี
- 21) วัคซีนโควิด
- 22) กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพกายและสุขภาพจิต
- 23) มีที่ปรึกษาด้านจิตวิทยา รับฟังปัญหา ข้อคิดเห็นทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว มีห้อง รอบระยะเวลา

การจองชั่วโมงที่ชัดเจน

- 23) มีค่าตอบแทนพิเศษแก่บุคลากรทุกประเภท ค่าเบี้ยเลี้ยงและเบี้ยขยัน
- 24) ค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นตามเนื้องาน ความรับผิดชอบ และความยาก ควรพิจารณาใหม่ ไม่อย่างนั้นบุคลากร จะไม่อยากทำงานให้ดี เพื่อเงินที่น้อยนิดและอยากย้ายออกไป
- 25) การเพิ่มอัตราเงินเดือนสำหรับลูกจ้างที่ทำงานในพื้นที่เสี่ยง
- 26) ระบบกู้เงินสวัสดิการฉุกเฉิน ดอกเบี้ยต่ำ
- 27) ด้านโอกาสทางการศึกษาระยะสั้น และการอบรมเพิ่มเติมความรู้ใหม่ ๆ
- 28) ของขวัญ ของที่ระลึกโอกาสพิเศษต่าง ๆ เช่น ปีใหม่
- 29) WFH แบบจริง ๆ ตามสถานการณ์ covid ยังคงมีการเลื่อนเวลาการทำงานอยู่ตามเดิม
- 30) สวัสดิการวันลา/วันลาป่วย
- 31) ค่าตอบแทนเกี่ยวกับวิชาชีพนิติวิทยาศาสตร์
- 32) ชุดยูนิฟอร์มต่าง ๆ ทางสถาบันฯควรแจก
- 33) ค่าเลี้ยงภย
- 34) ค่าน้ำมันรถ
- 35) ค่าเดินทาง
- 35) อยากให้มีการเพิ่มเงินเดือนหรือเงินที่ช่วยในการทำงานพิเศษ
- 36) ปรับวุฒิการศึกษาและฐานเงินเดือนสำหรับพนักงานราชการ ที่สำเร็จการศึกษาหลังจากเข้า

ปฏิบัติงาน

- 37) ประกันสุขภาพ /ประกันกลุ่ม
- 38) สิทธิของพ่อแม่ในการรักษาพยาบาล

- 39) เงินสวัสดิการกรมที่ได้มาจากการขายของคนนอกกรม หรือรับบริจาคจากนอกกรม
- 40) ลูกจ้างเหมาควรมีสวัสดิการให้ จากเดิมที่ไม่มีสวัสดิการอะไรให้เลย
- 41) การประเมินเพิ่มเงินเดือนให้ลูกจ้าง

4. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

4.1 การทำงานของข้าพเจ้าไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว และการพักผ่อน

จากผลการประเมินพบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานของข้าพเจ้าไม่เป็นอุปสรรค ต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว และการพักผ่อน โดยรวมอยู่ในระดับ มาก โดยจัดระดับความคิดเห็นได้ ดังนี้

- 1) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 11.49
- 2) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก คิดเป็นร้อยละ 45.40
- 3) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 31.32
- 4) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อย คิดเป็นร้อยละ 8.05
- 5) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 3.74

4.2 บ่อยครั้งที่ข้าพเจ้าทำงานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จในเวลาดังกล่าว

จากผลการประเมินพบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบ่อยครั้งที่ข้าพเจ้าทำงานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จในเวลาดังกล่าว โดยรวมอยู่ในระดับ มาก โดยจัดระดับความคิดเห็นได้ ดังนี้

- 1) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 23.43
- 2) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก คิดเป็นร้อยละ 54.00
- 3) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 18.29
- 4) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อย คิดเป็นร้อยละ 3.42
- 5) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 0.86

4.3 ข้าพเจ้าสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว เวลาครอบครัวและสังคม ได้อย่างเหมาะสม

จากผลการประเมินพบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับข้าพเจ้าสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว เวลาครอบครัวและสังคม ได้อย่างเหมาะสม โดยรวมอยู่ในระดับ มาก โดยจัดระดับความคิดเห็นได้ ดังนี้

- 1) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 17.44
- 2) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก คิดเป็นร้อยละ 51.14
- 3) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 25.71
- 4) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อย คิดเป็นร้อยละ 4.00
- 5) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.71

4.4 ข้าพเจ้ามีเวลาออกกำลังกายเพื่อสุขภาพอย่างเหมาะสม

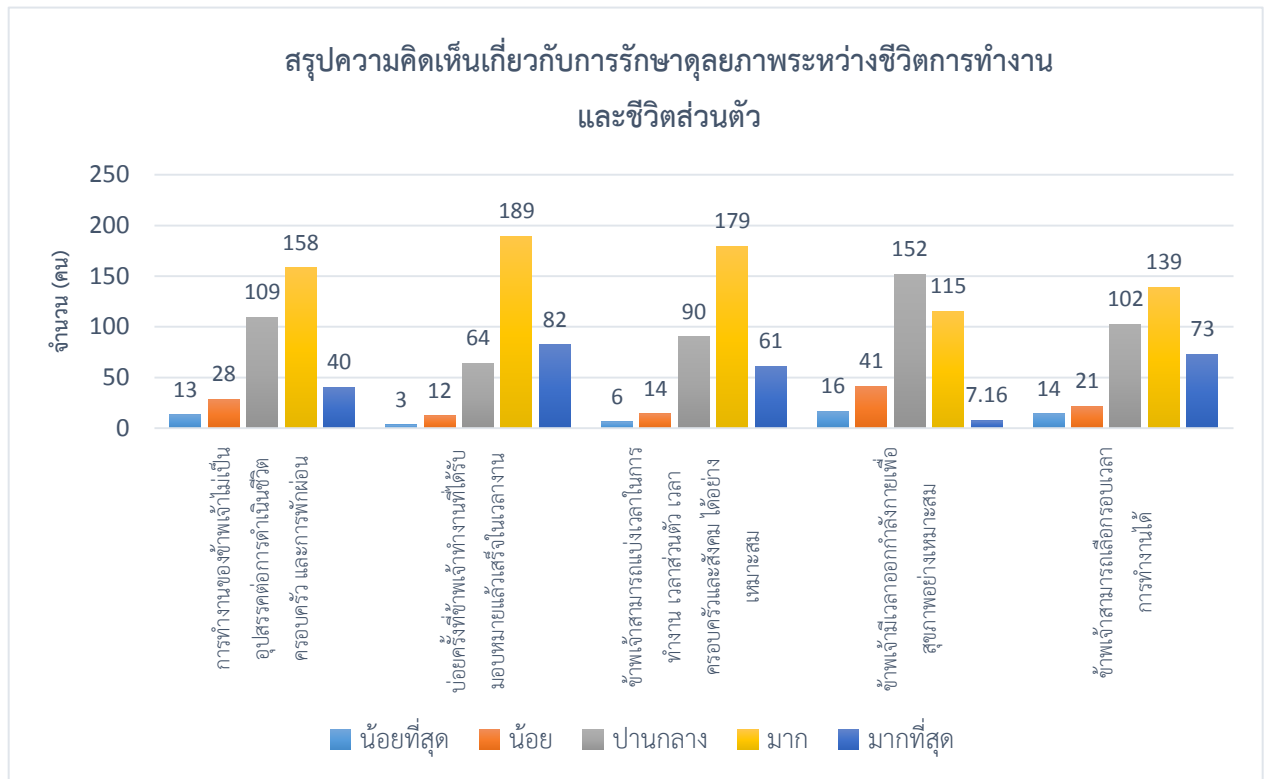
จากผลการประเมินพบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับข้าพเจ้ามีเวลาออกกำลังกาย เพื่อสุขภาพอย่างเหมาะสม โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง โดยจัดระดับความคิดเห็นได้ ดังนี้

- 1) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 7.16
- 2) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก คิดเป็นร้อยละ 32.95
- 3) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 43.55
- 4) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อย คิดเป็นร้อยละ 11.75
- 5) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 4.59

4.5 ข้าพเจ้าสามารถเลือกรอบเวลาการทำงานได้

จากผลการประเมินพบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับข้าพเจ้าสามารถเลือกรอบเวลา การทำงานได้โดยรวมอยู่ในระดับ มาก โดยจัดระดับความคิดเห็นได้ ดังนี้

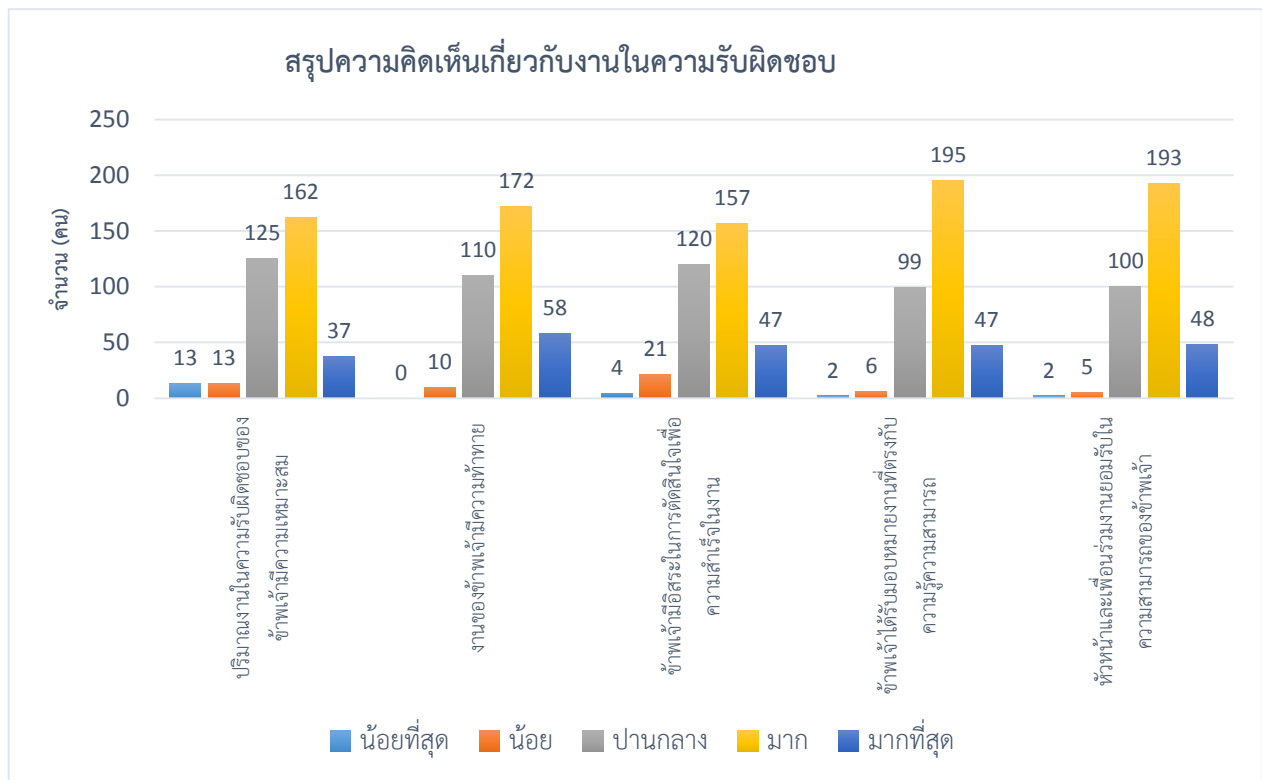
- 1) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 20.92
- 2) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก คิดเป็นร้อยละ 39.83
- 3) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 29.23
- 4) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อย คิดเป็นร้อยละ 6.01
- 5) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 4.01



5.5 หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามารถของข้าพเจ้า

จากผลการประเมินพบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานยอมรับ ในความสามารถของข้าพเจ้า โดยรวมอยู่ในระดับ มาก โดยจัดระดับความคิดเห็นได้ ดังนี้

- 1) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 13.79
- 2) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก คิดเป็นร้อยละ 55.46
- 3) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 28.74
- 4) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อย คิดเป็นร้อยละ 1.44
- 5) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 0.57



6. ความคิดเห็นเกี่ยวกับโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร

6.1 ข้าพเจ้าได้รับการพัฒนาทักษะและความสามารถเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอยู่เสมอ

จากผลการประเมินพบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับข้าพเจ้าได้รับการพัฒนาทักษะ และความสามารถเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอยู่เสมอ โดยรวมอยู่ในระดับ มาก โดยจัดระดับความคิดเห็นได้ ดังนี้

- 1) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 11.17
- 2) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก คิดเป็นร้อยละ 41.55
- 3) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 37.54
- 4) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อย คิดเป็นร้อยละ 6.30
- 5) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 3.44

6.2 ข้าพเจ้ามีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนางาน

จากผลการประเมินพบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับข้าพเจ้ามีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนางาน โดยรวมอยู่ในระดับ มาก โดยจัดระดับความคิดเห็นได้ ดังนี้

- 1) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 14.90
- 2) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก คิดเป็นร้อยละ 48.71
- 3) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 31.80
- 4) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อย คิดเป็นร้อยละ 3.73
- 5) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 0.86

6.3 ข้าพเจ้ามีโอกาสได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้เข้าร่วมประชุม/อบรม/สัมมนาและศึกษาดูงาน

จากผลการประเมินพบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับข้าพเจ้าได้รับการสนับสนุน และส่งเสริมให้เข้าร่วมประชุม/อบรม/สัมมนาและศึกษาดูงาน โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง โดยจัดระดับความคิดเห็นได้ ดังนี้

- 1) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 11.46
- 2) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก คิดเป็นร้อยละ 38.97
- 3) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 40.98
- 4) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อย คิดเป็นร้อยละ 6.02
- 5) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 2.57

6.4 เส้นทาง การเติบโตในการปฏิบัติงานของข้าพเจ้ามีความชัดเจน

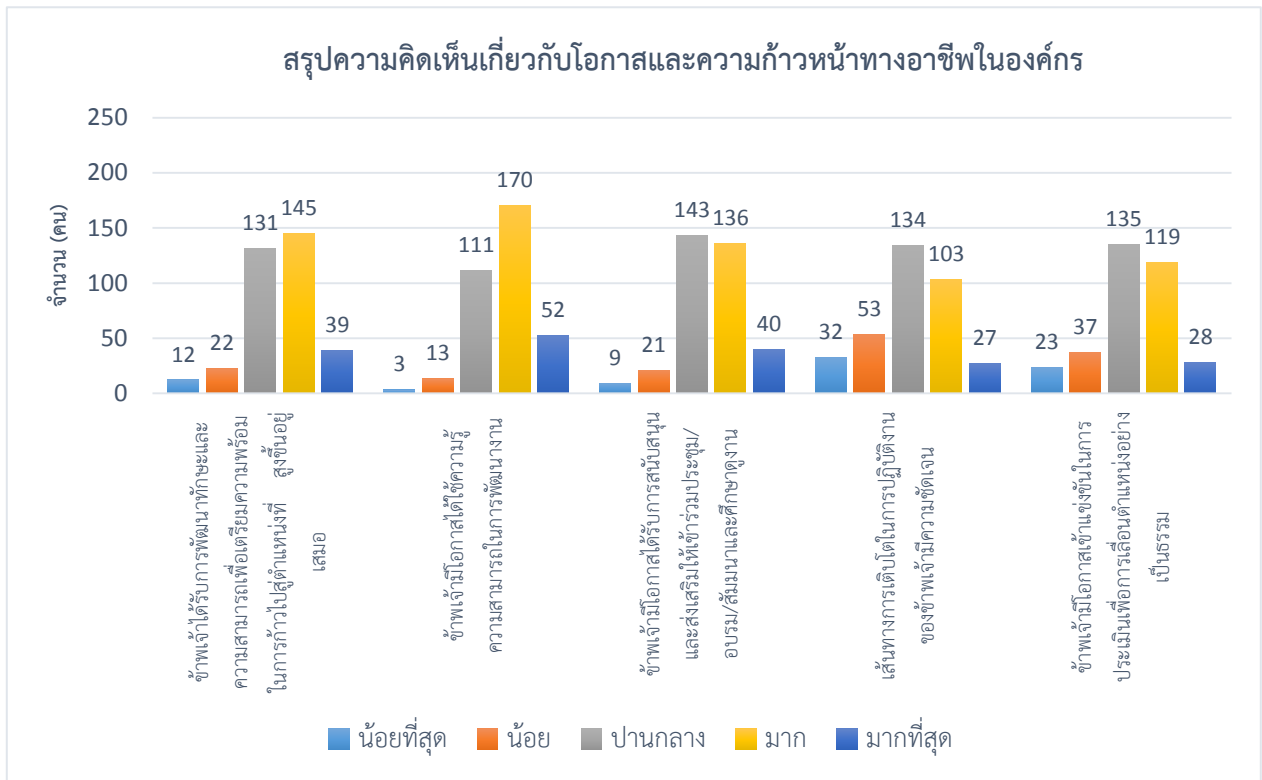
จากผลการประเมินพบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับเส้นทาง การเติบโตในการปฏิบัติงาน ของข้าพเจ้ามีความชัดเจน โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง โดยจัดระดับความคิดเห็นได้ ดังนี้

- 1) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 7.74
- 2) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก คิดเป็นร้อยละ 29.51
- 3) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 38.40
- 4) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อย คิดเป็นร้อยละ 15.19
- 5) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 9.16

6.5 ข้าพเจ้ามีโอกาสเข้าแข่งขันในการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม

จากผลการประเมินพบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับข้าพเจ้ามีโอกาสเข้าแข่งขันในการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง โดยจัดระดับความคิดเห็นได้ ดังนี้

- 1) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 8.18
- 2) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก คิดเป็นร้อยละ 34.80
- 3) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 39.47
- 4) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อย คิดเป็นร้อยละ 10.82
- 5) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 6.73



ส่วนที่ 3 : คำถามประเมินความผูกพันของบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์

คำนิยาม

1. หน่วยงาน หมายถึง สถาบันนิติวิทยาศาสตร์
2. ผู้อำนวยการ หมายถึง ผู้อำนวยการกอง
3. หัวหน้า หมายถึง หัวหน้ากลุ่ม/หัวหน้างาน

ดำเนินการประเมินความผูกพันของบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ใน 3 ด้าน ได้แก่

1. ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร
3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

1. ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

1.1 ข้าพเจ้ามีความเชื่อมั่นว่าวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ นโยบายที่หน่วยงานกำหนด จะนำไปสู่ความสำเร็จ

จากผลการประเมินพบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับข้าพเจ้ามีความเชื่อมั่นว่าวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ นโยบายที่หน่วยงานกำหนด จะนำไปสู่ความสำเร็จ โดยรวมอยู่ในระดับ มาก โดยจัดระดับความคิดเห็นได้ ดังนี้

- 1) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 13.14
- 2) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก คิดเป็นร้อยละ 46.57
- 3) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 35.14
- 4) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อย คิดเป็นร้อยละ 3.43
- 5) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.72

1.2 ข้าพเจ้ามีความรู้สึกว่าการดำเนินงานของหน่วยงาน ตรงกับเป้าหมายการดำเนินงานของข้าพเจ้า

จากผลการประเมินพบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับข้าพเจ้ามีความรู้สึกว่าการดำเนินงานของหน่วยงาน ตรงกับเป้าหมายการดำเนินงานของข้าพเจ้า โดยรวมอยู่ในระดับ มาก โดยจัดระดับความคิดเห็นได้ ดังนี้

- 1) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 10.60
- 2) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก คิดเป็นร้อยละ 46.13
- 3) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 35.82
- 4) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อย คิดเป็นร้อยละ 5.73
- 5) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.72

1.3 ข้าพเจ้ามีความรู้สึกว่าการสำเร็จของหน่วยงาน คือความสำเร็จของข้าพเจ้าด้วย

จากผลการประเมินพบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับข้าพเจ้ามีความรู้สึกว่าการสำเร็จของหน่วยงาน คือความสำเร็จของข้าพเจ้าด้วย โดยรวมอยู่ในระดับ มาก โดยจัดระดับความคิดเห็นได้ ดังนี้

- 1) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 18.57
- 2) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก คิดเป็นร้อยละ 53.14
- 3) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 25.43
- 4) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อย คิดเป็นร้อยละ 1.72
- 5) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.14

1.4 ข้าพเจ้าพร้อมสนับสนุน หรือยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน

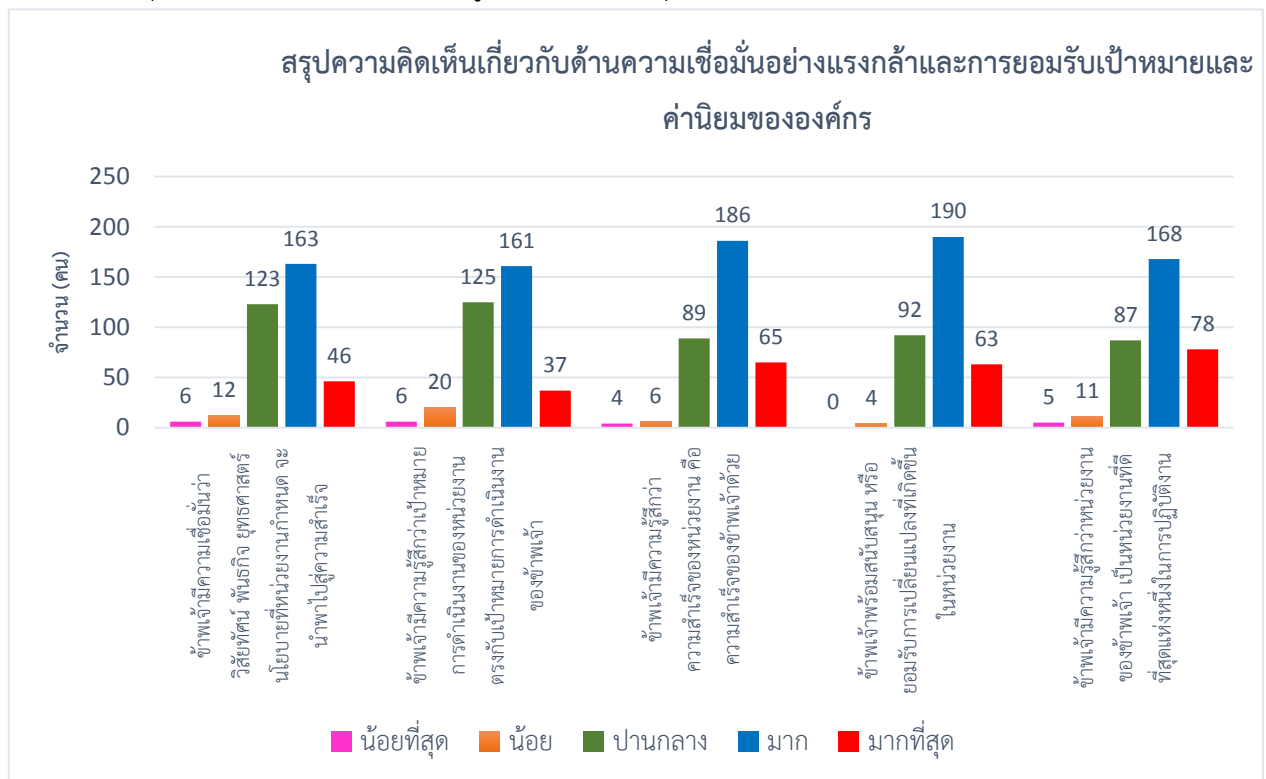
จากผลการประเมินพบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับข้าพเจ้าพร้อมสนับสนุน หรือยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน โดยรวมอยู่ในระดับ มาก โดยจัดระดับความคิดเห็นได้ ดังนี้

- 1) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 18.05
- 2) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก คิดเป็นร้อยละ 54.44
- 3) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 26.36
- 4) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อย คิดเป็นร้อยละ 1.15
- 5) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 0.00

1.5 ข้าพเจ้ามีความรู้สึกที่หน่วยงานของข้าพเจ้า เป็นหน่วยงานที่ดีที่สุดแห่งหนึ่งในการปฏิบัติงาน

จากผลการประเมินพบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับข้าพเจ้ามีความรู้สึกที่หน่วยงาน ของข้าพเจ้า เป็นหน่วยงานที่ดีที่สุดแห่งหนึ่งในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับ มาก โดยจัดระดับความคิดเห็นได้ ดังนี้

- 1) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 22.35
- 2) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก คิดเป็นร้อยละ 48.14
- 3) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 24.93
- 4) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อย คิดเป็นร้อยละ 3.15
- 5) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.43



2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร

2.1 ข้าพเจ้ามีความมุ่งมั่นและทุ่มเทปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมาย

จากผลการประเมินพบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับข้าพเจ้ามีความมุ่งมั่นและทุ่มเท ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมาย โดยรวมอยู่ในระดับ มาก โดยจัดระดับความคิดเห็นได้ ดังนี้

- 1) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 31.61
- 2) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก คิดเป็นร้อยละ 52.87
- 3) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 14.37
- 4) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อย คิดเป็นร้อยละ 1.15
- 5) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 0.00

2.2 ข้าพเจ้ายอมสละเวลาเพื่อปฏิบัติงานให้เต็มที่โดยไม่หวังค่าล่วงเวลา

จากผลการประเมินพบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับข้าพเจ้ายอมสละเวลาเพื่อปฏิบัติงาน ให้เต็มที่โดยไม่หวังค่าล่วงเวลา โดยรวมอยู่ในระดับ มาก โดยจัดระดับความคิดเห็นได้ ดังนี้

- 1) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 22.64
- 2) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก คิดเป็นร้อยละ 46.70
- 3) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 25.79
- 4) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อย คิดเป็นร้อยละ 2.58
- 5) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 2.29

2.3 ข้าพเจ้าคำนึงถึงประโยชน์ของหน่วยงานมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว

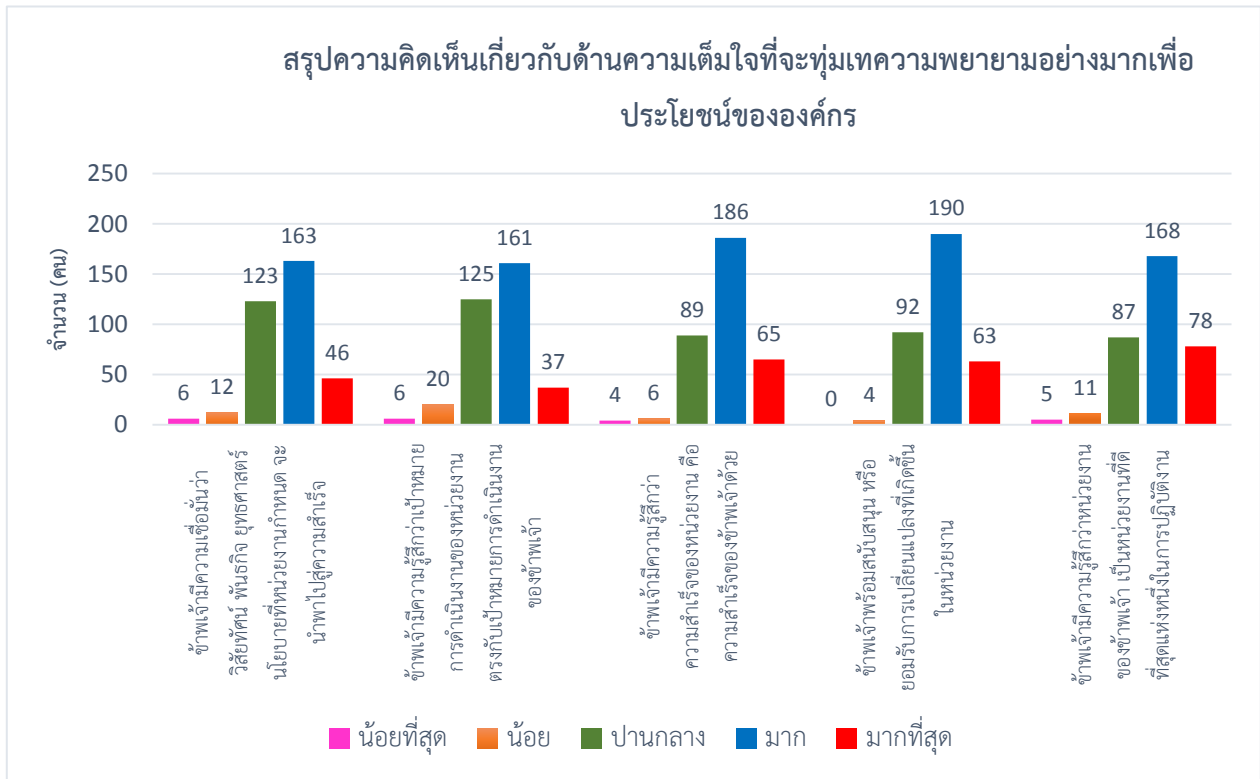
จากผลการประเมินพบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับข้าพเจ้าคำนึงถึงประโยชน์ ของหน่วยงานมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว โดยรวมอยู่ในระดับ มาก โดยจัดระดับความคิดเห็นได้ ดังนี้

- 1) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 27.66
- 2) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก คิดเป็นร้อยละ 56.19
- 3) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 15.27
- 4) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อย คิดเป็นร้อยละ 0.86
- 5) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 0.00

2.4 ข้าพเจ้าคิดว่าอนาคตของหน่วยงานคืออนาคตของข้าพเจ้าด้วย

จากผลการประเมินพบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับข้าพเจ้าคิดว่าอนาคตของหน่วยงาน คือ อนาคตของข้าพเจ้าด้วย โดยรวมอยู่ในระดับ มาก โดยจัดระดับความคิดเห็นได้ ดังนี้

- 1) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 23.78
- 2) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก คิดเป็นร้อยละ 49
- 3) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 22.35
- 4) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อย คิดเป็นร้อยละ 2.58
- 5) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 2.29



3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

3.1 ข้าพเจ้ามีความรู้สึกภาคภูมิใจที่เป็นบุคลากรของหน่วยงาน

จากผลการประเมินพบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับข้าพเจ้ามีความรู้สึกภาคภูมิใจที่เป็นบุคลากรของหน่วยงาน โดยรวมอยู่ในระดับ มาก โดยจัดระดับความคิดเห็นได้ ดังนี้

- 1) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 28.86
- 2) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก คิดเป็นร้อยละ 47.71
- 3) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 20.86
- 4) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อย คิดเป็นร้อยละ 1.43
- 5) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.14

3.2 ข้าพเจ้ามักบอกคนอื่นเสมอว่าหน่วยงานที่ข้าพเจ้าปฏิบัติงานอยู่ เป็นหน่วยงานที่น่าปฏิบัติงานด้วย

จากผลการประเมินพบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับข้าพเจ้ามักบอกคนอื่นเสมอ ว่าหน่วยงานที่ข้าพเจ้าปฏิบัติงานอยู่ เป็นหน่วยงานที่น่าปฏิบัติงานด้วย โดยรวมอยู่ในระดับ มาก โดยจัดระดับ ความคิดเห็นได้ ดังนี้

- 1) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 22.29
- 2) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก คิดเป็นร้อยละ 48.00
- 3) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 25.71
- 4) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อย คิดเป็นร้อยละ 2.29
- 5) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.71

3.3 ข้าพเจ้าจะพูดปกป้องหน่วยงานของข้าพเจ้าเสมอ เมื่อมีข่าวทางด้านลบกับหน่วยงาน

จากผลการประเมินพบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับข้าพเจ้าจะพูดปกป้องหน่วยงาน ของข้าพเจ้าเสมอ เมื่อมีข่าวทางด้านลบกับหน่วยงาน โดยรวมอยู่ในระดับ มาก โดยจัดระดับความคิดเห็นได้ ดังนี้

- 1) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 24.07
- 2) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก คิดเป็นร้อยละ 49.28
- 3) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 24.65
- 4) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อย คิดเป็นร้อยละ 1.43
- 5) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 0.57

3.4 ข้าพเจ้าอยากปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาหน่วยงานให้มีความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น

จากผลการประเมินพบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับข้าพเจ้าอยากปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาหน่วยงานให้มีความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น โดยรวมอยู่ในระดับ มาก โดยจัดระดับความคิดเห็นได้ ดังนี้

- 1) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 29.51
- 2) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก คิดเป็นร้อยละ 52.15
- 3) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 16.33
- 4) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อย คิดเป็นร้อยละ 1.15
- 5) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 0.86

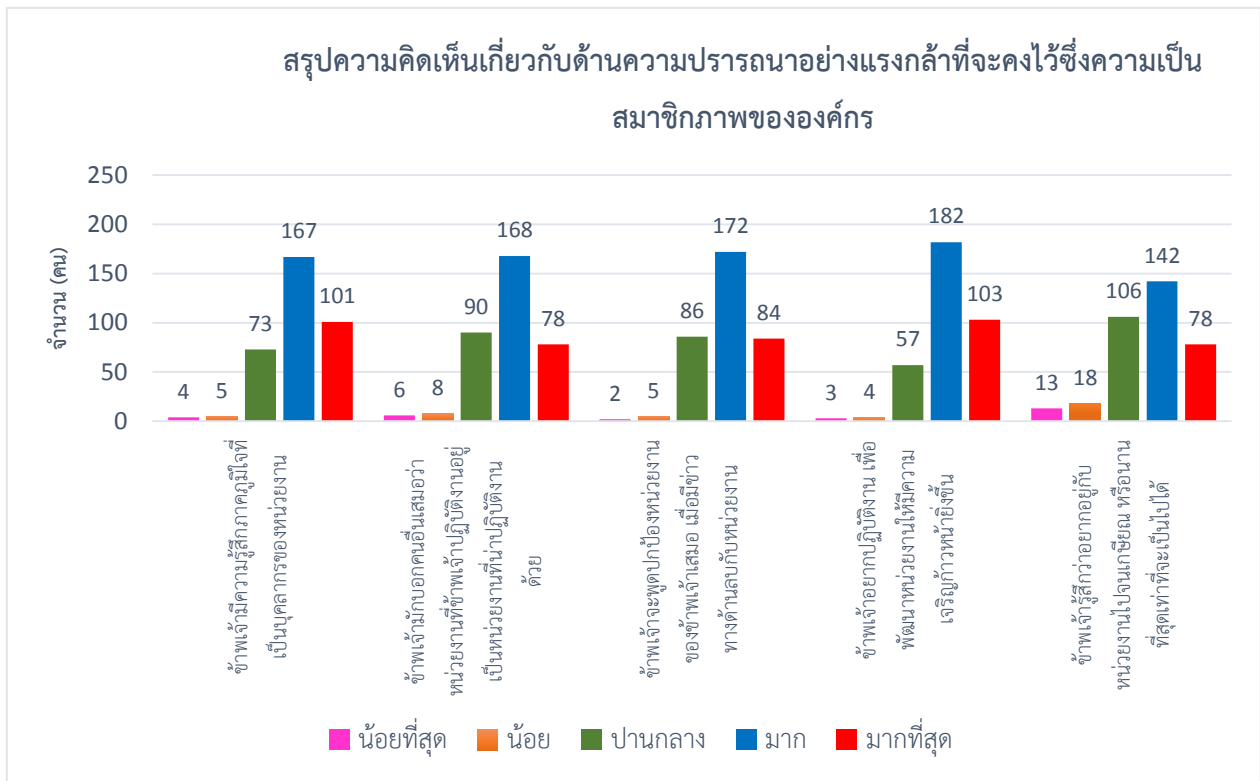
3.5 ข้าพเจ้ารู้สึกว่าจะอยากอยู่กับหน่วยงานไปจนเกษียณ หรือนานที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้

จากผลการประเมินพบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับข้าพเจ้ารู้สึกว่าจะอยากอยู่กับหน่วยงานไปจนเกษียณ หรือนานที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ โดยรวมอยู่ในระดับ มาก โดยจัดระดับความคิดเห็นได้ ดังนี้

- 1) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 19.60
- 2) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก คิดเป็นร้อยละ 40.92
- 3) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 30.55

4) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อย คิดเป็นร้อยละ 5.19

5) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 3.74



ส่วนที่ 4 : คำถามประเมินระดับความสุขและความผูกพันโดยรวม (2 ข้อ)

ดำเนินการประเมินระดับความสุขและความผูกพันโดยรวม ได้แก่

4.1 ความผูกพันโดยรวมของข้าพเจ้าที่มีต่อสถาบันนิติวิทยาศาสตร์

จากผลการประเมินพบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันโดยรวมของต่อสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ โดยรวมอยู่ในระดับ มาก โดยจัดระดับความคิดเห็นได้ ดังนี้

1) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 18.91

2) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก คิดเป็นร้อยละ 50.43

3) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 24.64

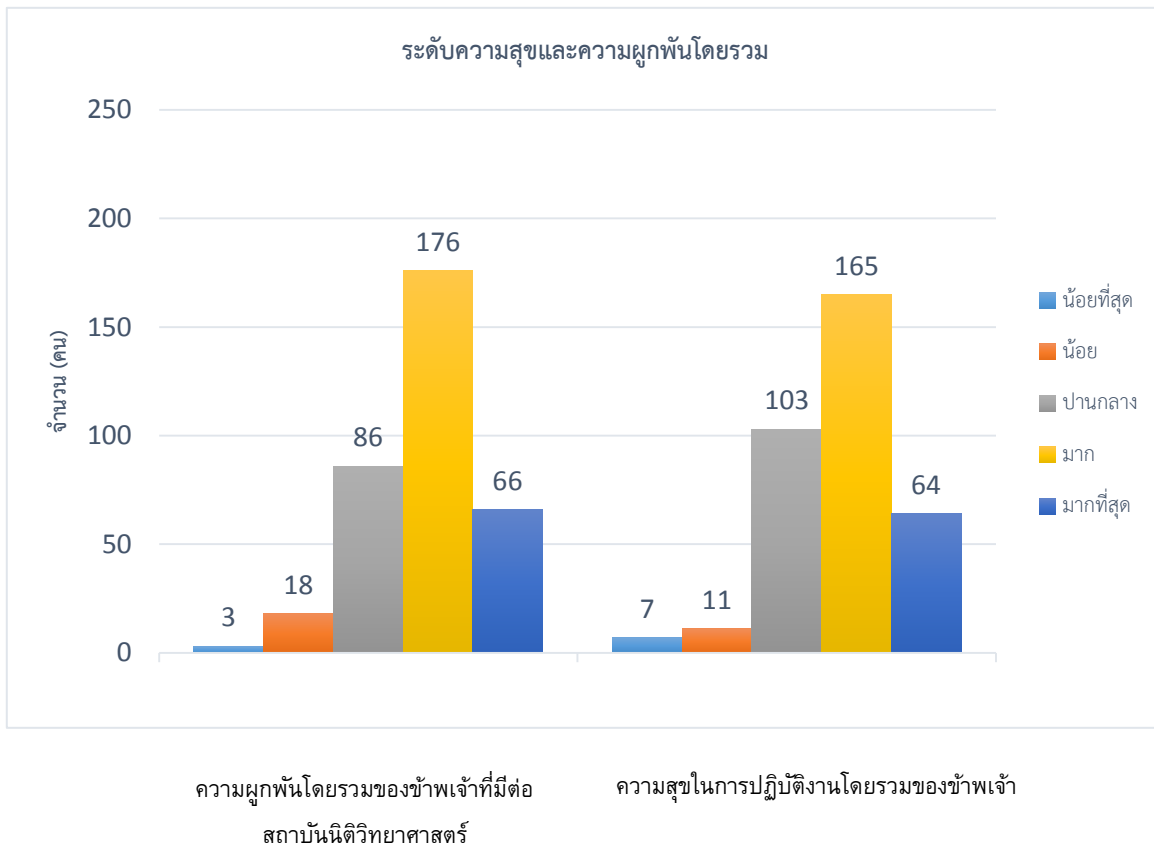
4) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อย คิดเป็นร้อยละ 5.16

5) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 0.86

4.2 ความสุขในการปฏิบัติงานโดยรวมของข้าพเจ้า

จากผลการประเมินพบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับ มาก โดยจัดระดับความคิดเห็นได้ ดังนี้

- 1) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 18.29
- 2) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก คิดเป็นร้อยละ 47.14
- 3) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 29.43
- 4) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อย คิดเป็นร้อยละ 3.14
- 5) บุคลากรมีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 2.00



ส่วนที่ 5 : ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่น ๆ (ถ้ามี)

1) อยากได้โอทีและเพิ่มเงินเดือนลูกจ้าง อยากให้มีตำแหน่งรับข้าราชการและพนักงานราชการเพิ่มขึ้น เพื่อเป็นแรงจูงใจ

2) อยากเห็นคนภายในหน่วยงานสามัคคี เคารพความเห็นซึ่งกันและกัน ไม่มีนอกมีในหรือแบ่งพรรคแบ่งพวก อยากให้คนภายในหน่วยงานคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการ ไม่เอาเรื่องส่วนตัวมาเป็นที่ตั้ง ทำงานราชการให้ดีที่สุดตามความสามารถที่มีจะทำให้องค์กรเติบโตไม่ย่ำอยู่กับที่ สร้างองค์กรให้เป็นหน่วยงานอัจฉริยะ อยู่บนมาตรฐานสากลที่ได้รับ และมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ที่สำคัญอยู่บนรากฐานความถูกต้อง มีความยุติธรรมที่เห็นเป็นรูปธรรม การให้บริการนิติวิทยาศาสตร์ให้เป็นที่ยิ่งของประชาชน

- 3) การอบรมและพัฒนาความรู้ในงานที่ได้รับมอบหมาย
- 4) ขอให้มีการจัดฝึกอบรมสร้างเสริมความสุขในการทำงาน โดยให้จัดอบรมแก่เจ้าหน้าที่เป็น 2 รุ่น เพื่อสร้างความสัมพันธ์ฉันมิตรและมีความสุขในการทำงาน รวมทั้งสร้างความเข้าใจ-การสื่อสารระหว่างเพื่อนร่วมงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายเดียวกัน เป้าหมายให้ทุกคนเข้าร่วม
- 5) ขอสวัสดิการเรื่องที่พัก
- 6) ให้ความเป็นธรรมต่อการเลื่อนระดับที่สูงขึ้น ไม่เล่นพรรคเล่นพวก ไม่กลั่นแกล้งกัน รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างอย่างสร้างสรรค์
- 7) ควรอิสระในงานเลือกเวลาทำงาน และเพิ่มค่าตอบแทนตามความยากของงาน
- 8) ส่งเสริมคุณค่าผู้ปฏิบัติงาน
- 9) อยากให้สนับสนุนกิจกรรม สวัสดิการ ของบุคลากรทุกระดับอย่างจริงจัง เนื่องจากองค์กรเน้นวิชาการอย่างมาก เน้นผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ทำให้มีกลุ่มคนที่ถูกตัดสินจากค่านิยมขององค์กรว่า ศักยภาพต่ำ ทำอะไรไม่ได้มาก และถูกทอดทิ้ง หรือหมดไฟไปในที่สุด เนื่องจากไม่มีความผูกพันกันมากพอที่จะเข้าใจหรือผลักดันกันได้ อนาคตขององค์กรจะเต็มไปด้วย คนบ้า กับคนหลงตัวเอง และไม่ได้อยู่ในที่สุด คนเก่งก็จะหาทางไปทีอื่น คนรักองค์กรก็จะมีที่อื่น
- 10) อยากให้ผู้ นำมีความตั้งใจและความมุ่งมั่นในการทำงาน และมีความยุติธรรม แสดงเป็นตัวอย่างแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
- 11) หน่วยงานควรพัฒนาเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมมาช่วยในการปฏิบัติงาน
- 12) เมื่อพ้นยุคโควิด อยากให้กระชับความสัมพันธ์ในองค์กร ทุกวันนี้ไม่ค่อยรู้จักกัน ยกเว้นคนที่ปฏิสัมพันธ์เท่านั้น
- 13) อยากให้หน่วยงานเน้นเรื่องความรักสามัคคี ควบคู่วิชาการ
- 14) ถ้ามีค่าตอบแทนพิเศษหรือค่าวิชาชีพเพิ่มเติม จะทำให้บุคลากรรู้สึกมีความมั่นคง ไม่โยกย้ายไปหน่วยงานอื่น
- 15) อยากเห็นกิจกรรมที่สร้างความผูกพันของบุคลากร

8. สรุปและวิเคราะห์ผลการประเมินความผูกพันของบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์

จากการประเมินความผูกพันของบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ผ่านระบบออนไลน์ มีบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์เข้ามาตอบแบบประเมิน จำนวน 350 คน จาก 397 คน คิดเป็นร้อยละ 88.16 แบ่งเป็นข้าราชการ จำนวน 168 คน จาก 188 คน คิดเป็นร้อยละ 89.36 พนักงานราชการ จำนวน 55 คน จาก 57 คน คิดเป็นร้อยละ 96.49 ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 91 คน จาก 113 คน คิดเป็นร้อยละ 80.53 ลูกจ้างเหมาบริการ จำนวน 36 คน จาก 39 คน คิดเป็นร้อยละ 92.30

เมื่อพิจารณาความคิดเห็นตามแบบประเมินความผูกพันของบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์
มีระดับความคิดเห็นโดยรวมได้ดังนี้

**1. ความคิดเห็น/ความรู้สึกที่มีต่อปัจจัยซึ่งส่งผลต่อระดับความผูกพันของบุคลากร
สถาบันนิติวิทยาศาสตร์**

ความคิดเห็น/ความรู้สึกที่มีต่อปัจจัยซึ่งส่งผลต่อระดับความผูกพันของบุคลากร สถาบันนิติวิทยาศาสตร์	ระดับความ คิดเห็นโดยรวม
1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบาย การบริหารงานองค์กร ภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมในองค์กร	
1.1 การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ นโยบาย มีความชัดเจนและ เหมาะสม	มาก
1.2 การกำหนดโครงสร้างองค์กร การแบ่งหน้าที่ สายการบังคับบัญชา และการ มอบอำนาจ มีความชัดเจนและเหมาะสม	มาก
1.3 ผู้อำนวยการสามารถเป็นต้นแบบที่ดีให้แก่เจ้าหน้าที่ระดับอื่น ๆ และสามารถ นำพาองค์กรไปสู่ ความสำเร็จได้	มาก
1.4 หน่วยงานมีการแจ้งข้อมูลข่าวสารให้ข้าพเจ้าทราบอย่างสม่ำเสมอ	มาก
1.5 มีการชื่นชมเจ้าหน้าที่ผู้นำเสนอความคิดใหม่ ๆ	มาก
2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน	
2.1 ข้าพเจ้ามีอุปกรณ์/เครื่องมือสำหรับการทำงานที่เหมาะสม	มาก
2.2 สภาพแวดล้อมทางกายภาพในหน่วยงานของข้าพเจ้า เช่น ห้องทำงาน แสง และเสียง เอื้ออำนวยต่อการทำงาน	มาก
2.3 ข้าพเจ้ารู้สึกปลอดภัยในขณะทำงาน	มาก
2.4 สถานที่ทำงานเป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาด และมีพื้นที่เพียงพอ	มาก
2.5 บุคลากรทุกคนมีโอกาสทำกิจกรรมต่าง ๆ เช่น กีฬา สโมสร CSR เป็น ต้น	มาก
3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการ	
3.1 รายได้จากการทำงานของข้าพเจ้าเพียงพอกับค่าครองชีพ	ปานกลาง
3.2 ข้าพเจ้าได้รับการประเมินเพื่อการขึ้นค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม	มาก
3.3 ข้าพเจ้าได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้ รับผิดชอบ	มาก
3.4 ในหน่วยงานจัดสวัสดิการสำหรับผู้ปฏิบัติงานได้เหมาะสมกับความต้องการ	ปานกลาง
3.5 ข้าพเจ้ามีความสะดวกในการรับบริการด้านสวัสดิการของหน่วยงาน	ปานกลาง

ความคิดเห็น/ความรู้สึกที่มีต่อปัจจัยซึ่งส่งผลต่อระดับความผูกพันของบุคลากร สถาบันนิติวิทยาศาสตร์	ระดับความ คิดเห็นโดยรวม
4. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	
4.1 การทำงานของข้าพเจ้าไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว และการ พักผ่อน	มาก
4.2 บ่อยครั้งที่ข้าพเจ้าทำงานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จในเวลางาน	มาก
4.3 ข้าพเจ้าสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว เวลาครอบครัวและ สังคม ได้อย่างเหมาะสม	มาก
4.4 ข้าพเจ้ามีเวลาออกกำลังกายเพื่อสุขภาพอย่างเหมาะสม	ปานกลาง
4.5 ข้าพเจ้าสามารถเลือกรอบเวลาการทำงานได้	มาก
5. ความคิดเห็นเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบ	
5.1 ปริมาณงานในความรับผิดชอบของข้าพเจ้ามีความเหมาะสม	มาก
5.2 งานของข้าพเจ้ามีความท้าทาย	มาก
5.3 ข้าพเจ้ามีอิสระในการตัดสินใจเพื่อความสำเร็จในงาน	มาก
5.4 ข้าพเจ้าได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ	มาก
5.5 หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามารถของข้าพเจ้า	มาก
6. ความคิดเห็นเกี่ยวกับโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร	
6.1 ข้าพเจ้าได้รับการพัฒนาทักษะและความสามารถเพื่อเตรียมความพร้อมใน การก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอยู่เสมอ	มาก
6.2 ข้าพเจ้ามีโอกาสดำเนินการใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนางาน	มาก
6.3 ข้าพเจ้ามีโอกาสได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้เข้าร่วมประชุม/อบรม/ สัมมนาและศึกษาดูงาน	ปานกลาง
6.4 เส้นทาง career path ในการปฏิบัติงานของข้าพเจ้ามีความชัดเจน	ปานกลาง
6.5 ข้าพเจ้ามีโอกาสเข้าแข่งขันในการประเมินเพื่อการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็น ธรรม	ปานกลาง

การตอบคำถามปลายเปิดความคิดเห็น/ความรู้สึกที่มีต่อปัจจัยซึ่งส่งผลต่อระดับความผูกพันของบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ที่มีผู้ตอบมากที่สุด ดังนี้

ลำดับที่	คำถามปลายเปิด
1. ตัวอย่างที่เด่นชัดด้าน “ภาวะผู้นำ” ของผู้บริหารของหน่วยงานของข้าพเจ้า	
1.1	กำหนดนโยบาย ทิศทางการทำงาน วิสัยทัศน์และพันธกิจที่ชัดเจน
1.2	กล้าคิด กล้าเปลี่ยนแปลง กล้าทำสิ่งที่ถูกต้อง
1.3	เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความคิดริเริ่มโครงการใหม่ ๆ
1.4	ให้คำปรึกษากับลูกน้องและช่วยตัดสินใจในทุกปัญหาของการดำเนินงาน รับฟังปัญหา
1.5	ตรวจเยี่ยมให้กำลังใจผู้ปฏิบัติงาน/ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ
2. วัฒนธรรมองค์กรที่เด่นชัดของหน่วยงานของข้าพเจ้า	
2.1	มีความสามัคคี ความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม
2.2	มีความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน อยู่อย่างเป็นครอบครัว มีความเป็นพี่เป็นน้อง
2.3	ความซื่อสัตย์ สุจริต
2.4	การให้ความเคารพนับถือผู้อาวุโสกว่า มีสัมมาคารวะ
2.5	เป็นองค์กรที่มีคุณธรรม
3. ความคิดเห็นของข้าพเจ้าต่อการปรับปรุงด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้นกว่าปัจจุบัน	
3.1	ขนาดพื้นที่ไม่เพียงพอและไม่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน ควรเพิ่มพื้นที่ในการปฏิบัติงาน
3.2	แอร์ไม่เย็น แอร์เสียบ่อย อุณหภูมิในห้องทำงานมีความเย็นน้อย
3.3	ระบบระบายอากาศและระบบปรับอากาศ
3.4	ควรมีมุมกาแฟ หรือห้องสนทนาการ หรือห้องทีวีในช่วงพัก เพื่อสร้างการสื่อสารที่ดี
3.5	ความสะอาดของสถานที่ทำงาน และควรกำจัดสัตว์ไม่พึงประสงค์ มีแมลงสาบ
4. สวัสดิการที่ข้าพเจ้าปรารถนาให้มีมากที่สุด และมีความเป็นไปได้ที่องค์กรจะจัดให้	
4.1	สวัสดิการรถรับ-ส่ง เจ้าหน้าที่ (เช้า-เย็น)
4.2	สวัสดิการเรื่องที่พักอาศัย
4.3	ห้องฟิตเนส อุปกรณ์ออกกำลังกาย/ห้องสนทนาการ
4.4	การปรับขึ้นค่าตอบแทนที่สูงขึ้น
4.5	ค่าตอบแทนล่วงเวลา/เงินโอทีนอกเวลาราชการ

2. คำถามประเมินระดับความผูกพันของบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์

ระดับความผูกพันของบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์	ระดับความ คิดเห็นโดยรวม
1. ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	
1.1 ข้าพเจ้ามีความเชื่อมั่นว่าวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ นโยบายที่หน่วยงานกำหนด จะนำไปสู่ความสำเร็จ	มาก
1.2 ข้าพเจ้ามีความรู้สึกว่าเป้าหมายการดำเนินงานของหน่วยงาน ตรงกับเป้าหมายการดำเนินงานของข้าพเจ้า	มาก
1.3 ข้าพเจ้ามีความรู้สึกว่าความสำเร็จของหน่วยงาน คือความสำเร็จของข้าพเจ้าด้วย	มาก
1.4 ข้าพเจ้าพร้อมสนับสนุน หรือยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน	มาก
1.5 ข้าพเจ้ามีความรู้สึกว่าหน่วยงานของข้าพเจ้า เป็นหน่วยงานที่ดีที่สุดแห่งหนึ่งในการปฏิบัติงาน	มาก
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	
2.1 ข้าพเจ้ามีความมุ่งมั่นและทุ่มเทปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมาย	มาก
2.2 ข้าพเจ้ายอมสละเวลาเพื่อปฏิบัติงานให้เต็มที่โดยไม่หวังค่าล่วงเวลา	มาก
2.3 ข้าพเจ้าคำนึงถึงประโยชน์ของหน่วยงานมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว	มาก
2.4 ข้าพเจ้าคิดว่าอนาคตของหน่วยงานคืออนาคตของข้าพเจ้าด้วย	มาก
3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	
3.1 ข้าพเจ้ามีความรู้สึกภาคภูมิใจที่เป็นบุคลากรของหน่วยงาน	มาก
3.2 ข้าพเจ้ามักบอกคนอื่นเสมอว่าหน่วยงานที่ข้าพเจ้าปฏิบัติงานอยู่ เป็นหน่วยงานที่น่าปฏิบัติงานด้วย	มาก
3.3 ข้าพเจ้าจะพูดปกป้องหน่วยงานของข้าพเจ้าเสมอ เมื่อมีข่าวทางด้านลบกับหน่วยงาน	มาก
3.4 ข้าพเจ้าอยากปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาหน่วยงานให้มีความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น	มาก
3.5 ข้าพเจ้ารู้สึกว่าจะอยากอยู่กับหน่วยงานไปจนเกษียณ หรือนานที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้	มาก

3. คำถามประเมินระดับความผูกพันโดยรวมของบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์

ระดับความสุขและความผูกพันโดยรวมของบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์	ระดับความคิดเห็นโดยรวม
1. ความผูกพันโดยรวมของข้าพเจ้าที่มีต่อสถาบันนิติวิทยาศาสตร์	มาก
2. ความสุขในการปฏิบัติงานโดยรวมของข้าพเจ้า	มาก

จากผลการวิเคราะห์ดังกล่าวมาแล้วนี้การดำเนินการจัดทำแผนผูกพันบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ จึงได้นำประเด็นที่มีผลการประเมินโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มาวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร สถาบันนิติวิทยาศาสตร์รวมถึงข้อเสนอที่ได้รับจากการ ตอบคำถามปลายเปิดของบุคลากร ในประเด็นที่มีความเป็นไปได้ที่องค์กรจะจัดให้ซึ่งได้แก่

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการปรับปรุงด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้นกว่าในปัจจุบัน และมีความเป็นไปได้ที่องค์กรจะจัดให้ จากการตอบคำถามปลายเปิด ที่มีผู้ตอบมากที่สุดเรียงตามลำดับ คือ แอร์ไม่เย็น แอร์เสียบ่อย อุณหภูมิในห้องทำงานมีความเย็นน้อย, ควรมีมุมกาแฟ หรือห้องสนทนาการ หรือห้องทีวีในช่วงพัก เพื่อสร้างการสื่อสารที่ดี, ความสะอาดของสถานที่ทำงาน และควรกำจัดสัตว์ไม่พึงประสงค์ มีแมลงสาบ

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ผลการประเมินโดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง 3 ข้อ ได้แก่ รายได้จากการทำงานของข้าพเจ้า เพียงพอกับค่าครองชีพ, ในหน่วยงานจัดสวัสดิการสำหรับผู้ปฏิบัติงานได้เหมาะสมกับความต้องการ และข้าพเจ้ามีความสะดวกในการรับบริการด้านสวัสดิการของหน่วยงาน

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

ผลการประเมินโดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง 1 ข้อ ได้แก่ ข้าพเจ้ามีเวลาออกกำลังกายเพื่อสุขภาพอย่างเหมาะสม

4. ความคิดเห็นเกี่ยวกับโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร

ผลการประเมินโดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง 3 ข้อ ได้แก่ ข้าพเจ้ามีโอกาสดำเนินการสนับสนุนและส่งเสริมให้เข้าร่วมประชุม/อบรม/สัมมนาและศึกษาดูงาน เส้นทางเติบโตในการปฏิบัติงานของข้าพเจ้ามีความชัดเจน และข้าพเจ้ามีโอกาสเข้าแข่งขันในการประเมินเพื่อการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม

ภาคผนวก

แบบประเมินความผูกพันของบุคลากร สถาบันนิติวิทยาศาสตร์

แบบประเมินนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการนำเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Management Quality Award: PMQA) มาเป็นเครื่องมือในการบริหารราชการ มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความผูกพันของบุคลากร ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรจะนำไปสู่การทุ่มเทความพยายาม มีพลังและมีความมุ่งมั่นอย่างแรงกล้า พร้อมผนึกกำลังและร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ตลอดจนสื่อสารภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรให้มีความน่าเชื่อถือในสังคม ผลการสำรวจระดับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ สามารถนำมาใช้ประกอบการวางแผนงานในการสร้างเสริม/ยกระดับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ให้มีความมั่นคงและยั่งยืน นำไปสู่การพัฒนางานต่อไป จึงขอให้ท่านโปรดสละเวลาตอบแบบสอบถามฉบับนี้ตามความเป็นจริงและโดยอิสระ ข้อมูลของท่านจะนำไปประมวล วิเคราะห์ และนำเสนอผลการศึกษาในภาพรวม

คำชี้แจง

1. หน่วยงาน หมายถึง สถาบันนิติวิทยาศาสตร์
2. ผู้อำนวยการ หมายถึง ผู้อำนวยการกอง
3. หัวหน้า หมายถึง หัวหน้ากลุ่ม/หัวหน้างาน

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลส่วนบุคคล

โปรดเติมข้อความลงในช่องว่าง และ/หรือ ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุด

1. เพศ

1.1 ☐ ชาย

1.2 ☐ หญิง

2. อายุ

2.1 ☐ Gen B พ.ศ. 2498-2507 (55-64 ปี)

2.2 ☐ Gen X พ.ศ. 2508-2522 (40-54 ปี)

2.3 ☐ Gen Y พ.ศ. 2523-2540 (22-39 ปี)

2.4 ☐ Gen Z หลัง พ.ศ. 2540 (ต่ำกว่า 22 ปี)

3. ระดับการศึกษาสูงสุด

3.1 ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี

3.2 ☐ ปริญญาตรี

3.3 ☐ ปริญญาโท

3.4 ☐ ปริญญาเอก

4. สถานภาพการทำงาน

4.1 ☐ ข้าราชการ

4.1.1 ☐ ประเภทบริหาร

4.1.1.1 ☐ ระดับต้น

4.1.1.2 ☐ ระดับสูง

4.1.2 ☐ ประเภทอำนวยการ

4.1.2.1 ☐ ระดับต้น

4.1.2.2 ☐ ระดับสูง

4.1.3 ☐ ประเภทวิชาการ

4.1.3.1 ☐ ระดับปฏิบัติการ

4.1.3.2 ☐ ระดับชำนาญการ

4.1.3.3 ☐ ระดับชำนาญการพิเศษ

4.1.3.4 ☐ ระดับเชี่ยวชาญ

4.1.4 ☐ ประเภททั่วไป

4.1.4.1 ☐ ระดับปฏิบัติงาน

4.1.4.2 ☐ ระดับชำนาญงาน

4.1.4.3 ☐ ระดับอาวุโส

4.2 ☐ พนักงานราชการ

4.3 ☐ ลูกจ้างชั่วคราว

4.4 ☐ ลูกจ้างเหมา

5. หน่วยงานที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน

สำนัก/กอง.....กลุ่ม/ศูนย์.....

6. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ (เกิน 6 เดือน ปิดเป็น 1 ปี)

6.1 ☐ 1 ปี หรือต่ำกว่า

6.2 ☐ มากกว่า 1 ปี ขึ้นไป - 5 ปี

6.3 ☐ มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป - 10 ปี

6.4 ☐ มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

7. อายุราชการ (เกิน 6 เดือน ปิดเป็น 1 ปี) **เฉพาะข้าราชการและพนักงานราชการ

7.1 ☐ 5 ปีหรือต่ำกว่า

7.2 ☐ 6 – 10 ปี

7.3 ☐ 11 – 15 ปี

7.4 ☐ 16 – 20 ปี

7.5 ☐ 21 – 25 ปี

7.6 ☐ มากกว่า 25 ปีขึ้นไป

8. หน้าที่ความรับผิดชอบในปัจจุบัน

8.1 ☐ ผู้บริหาร/ผู้เชี่ยวชาญ/ผู้อำนวยการกอง/เลขานุการกรม/หัวหน้ากลุ่ม/หัวหน้างาน ที่มีผู้ใต้บังคับบัญชา

8.2 ☐ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 : ความคิดเห็น/ความรู้สึกที่มีต่อปัจจัยซึ่งส่งผลต่อระดับความผูกพันของบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ (30 ข้อ)

(กรุณาตอบโดยทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง “ระดับความคิดเห็น” ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน)

คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบาย การบริหารงานองค์กร ภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมในองค์กร					
1. การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ นโยบาย มีความชัดเจนและเหมาะสม 2. การกำหนดโครงสร้างองค์กร การแบ่งหน้าที่ สายการบังคับบัญชา และการมอบอำนาจ มีความชัดเจนและเหมาะสม 3. ผู้อำนวยการสามารถเป็นต้นแบบที่ดีให้แก่เจ้าหน้าที่ระดับอื่นๆ และสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ 4. หน่วยงานมีการแจ้งข้อมูลข่าวสารให้ข้าพเจ้าทราบอย่างสม่ำเสมอ 5. มีการชื่นชมเจ้าหน้าที่ที่นำเสนอความคิดใหม่ๆ <u>คำถามปลายเปิด</u> 1. ตัวอย่างที่เด่นชัดด้าน “ภาวะผู้นำ” ของผู้บริหารของหน่วยงานของข้าพเจ้าคือ 2. วัฒนธรรมองค์กรที่เด่นชัดของหน่วยงานของข้าพเจ้าคือ					
2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
1. ข้าพเจ้ามีอุปกรณ์/เครื่องมือสำหรับการทำงานที่เหมาะสม 2. สภาพแวดล้อมทางกายภาพในหน่วยงานของข้าพเจ้า เช่น ห้องทำงาน แสง และเสียง เอื้ออำนวยต่อการทำงาน 3. ข้าพเจ้ารู้สึกปลอดภัยในขณะที่ทำงาน 4. สถานที่ทำงานเป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาด และมีพื้นที่เพียงพอ 5. บุคลากรทุกคนมีโอกาสทำกิจกรรมต่าง ๆ เช่น กีฬา สโมสร CSR เป็นต้น <u>คำถามปลายเปิด</u> ความคิดเห็นของข้าพเจ้าต่อการปรับปรุงด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้นกว่าในปัจจุบัน.....					
3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการ					

คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
1. รายได้จากการทำงานของข้าพเจ้าเพียงพอกับค่าครองชีพ 2. ข้าพเจ้าได้รับการประเมินเพื่อการขึ้นค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม 3. ข้าพเจ้าได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ 4. ในหน่วยงานจัดสวัสดิการสำหรับผู้ปฏิบัติงานได้เหมาะสมกับความต้องการ 5. ข้าพเจ้ามีความสะดวกในการรับบริการด้านสวัสดิการของหน่วยงาน <u>คำถามปลายเปิด</u> สวัสดิการที่ข้าพเจ้าปรารถนาให้มีมากที่สุด และมีความเป็นไปได้ที่องค์กรจะจัดให้คือ.....					
4. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว					
1. การทำงานของข้าพเจ้าไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว และการพักผ่อน 2. บ่อยครั้งที่ข้าพเจ้าทำงานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จในเวลางาน 3. ข้าพเจ้าสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว เวลาครอบครัวและสังคมได้อย่างเหมาะสม 4. ข้าพเจ้ามีเวลาออกกำลังกายเพื่อสุขภาพอย่างเหมาะสม 5. ข้าพเจ้าสามารถเลือกรอบเวลาการทำงานได้					
5. ความคิดเห็นเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบ					
1. ปริมาณงานในความรับผิดชอบของข้าพเจ้ามีความเหมาะสม 2. งานของข้าพเจ้ามีความท้าทาย 3. ข้าพเจ้ามีอิสระในการตัดสินใจเพื่อความสำเร็จในงาน 4. ข้าพเจ้าได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ 5. หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามารถของข้าพเจ้า					

คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
6. ความคิดเห็นเกี่ยวกับโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร					
1. ข้าพเจ้าได้รับการพัฒนาทักษะและความสามารถเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอยู่เสมอ 2. ข้าพเจ้ามีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนางาน 3. ข้าพเจ้ามีโอกาสได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้เข้าร่วมประชุม/อบรม/สัมมนาและศึกษาดูงาน 4. เส้นทางการเติบโตในการปฏิบัติงานของข้าพเจ้ามีความชัดเจน 5. ข้าพเจ้ามีโอกาสเข้าแข่งขันในการประเมินเพื่อการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน					

ส่วนที่ 3 : คำถามประเมินความผูกพันของบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ (14 ข้อ)

คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
1. ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร					
6. ข้าพเจ้ามีความเชื่อมั่นว่าวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ นโยบายที่หน่วยงานกำหนด จะนำไปสู่ความสำเร็จ 7. ข้าพเจ้ามีความรู้สึกว่าการดำเนินงานของหน่วยงาน ตรงกับเป้าหมายการดำเนินงานของข้าพเจ้า 8. ข้าพเจ้ามีความรู้สึกว่าการดำเนินงาน คือความสำเร็จของข้าพเจ้าด้วย 9. ข้าพเจ้าพร้อมสนับสนุน หรือยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน 10. ข้าพเจ้ามีความรู้สึกว่าการดำเนินงานของข้าพเจ้า เป็นหน่วยงานที่ดีที่สุดแห่งหนึ่งในการปฏิบัติงาน					
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร					
1. ข้าพเจ้ามีความมุ่งมั่นและทุ่มเทปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมาย 2. ข้าพเจ้ายอมสละเวลาเพื่อปฏิบัติงานให้เต็มที่โดยไม่หวังค่าล่วงเวลา 3. ข้าพเจ้าคำนึงถึงประโยชน์ของหน่วยงานมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตน 4. ข้าพเจ้าคิดว่าอนาคตของหน่วยงานคืออนาคตของข้าพเจ้าด้วย					

คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร					
1. ข้าพเจ้ามีความรู้สึกภาคภูมิใจที่เป็นบุคลากรของหน่วยงาน 2. ข้าพเจ้ามักบอกคนอื่นเสมอว่าหน่วยงานที่ข้าพเจ้าปฏิบัติงานอยู่ เป็นหน่วยงานที่น่าปฏิบัติงานด้วย 3. ข้าพเจ้าจะพูดปกป้องหน่วยงานของข้าพเจ้าเสมอ เมื่อมีข่าวทางด้านลบกับหน่วยงาน 4. ข้าพเจ้าอยากปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาหน่วยงานให้มีความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น 5. ข้าพเจ้ารู้สึกว่ายากอยู่ร่วมกับหน่วยงานไปจนเกษียณ หรือนานที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ในการปฏิบัติงาน					

ส่วนที่ 4 : คำถามประเมินระดับความสุขและความผูกพันโดยรวม (2 ข้อ)

คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
1. ความผูกพันโดยรวมของข้าพเจ้าที่มีต่อสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ คือระดับ.....					
2. ความสุขในการปฏิบัติงานโดยรวมของข้าพเจ้า คือระดับ.....					

ส่วนที่ 5 : ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่น ๆ (ถ้ามี)

.....

.....

.....