

**แบบรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล  
และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗  
กรมการปกครอง**



**กรมการปกครอง  
กระทรวงมหาดไทย**

**Department of Provincial Administration  
Ministry of Interior**

## ส่วนที่ ๑ การรายงานสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	
๑. ส่วนราชการมีการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่	
<input checked="" type="checkbox"/> มี ได้แก่ แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมการปกครอง พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ <a href="http://ita๑.dopa.go.th/ita/page๑๔.html">http://ita๑.dopa.go.th/ita/page๑๔.html</a>	
<input type="checkbox"/> ไม่มี	
๒. ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในรอบปีที่ผ่านมา	
ประเด็นยุทธศาสตร์ (รายการบริหารทรัพยากรบุคคล)	การดำเนินการในปีที่ผ่านมา (ผลการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล)
<b>ประเด็นที่ ๑</b> <b>การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง</b>	กรมการปกครองให้ความสำคัญกับการวางแผนและบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมการบริหารงานภาครัฐ รวมทั้งยุทธศาสตร์ชาติและนโยบายของรัฐบาลโดยมีกิจกรรมสำคัญที่ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ได้แก่ <ol style="list-style-type: none"> <li><b>๑. การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับที่สูงขึ้น</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>(๑) ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ระดับชำนาญการเป็นตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (นักวิชาการคอมพิวเตอร์) ระดับเชี่ยวชาญจำนวน ๑ ตำแหน่ง</li> <li>(๒) ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครองจากระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการเป็นระดับชำนาญการพิเศษ (ปลัดอำเภอหัวหน้ากลุ่มงานทะเบียนและบัตร) สังกัดที่ทำการปกครองอำเภอจำนวน ๑๓๗ ตำแหน่งเพื่อรองรับการขับเคลื่อนภารกิจพัฒนาระบบการให้บริการทางทะเบียนและบัตร</li> <li>(๓) ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการจากระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการเป็นระดับชำนาญการพิเศษผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์) ส่วนราชการในสังกัดส่วนกลาง จำนวน ๑๓ ตำแหน่ง</li> </ol> <p style="text-align: center;"><b>ระยะเวลาการดำเนินการ</b></p>           ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗         </li> <li><b>๒. การเกลี่ยอัตรากำลังและเปลี่ยนชื่อตำแหน่งในสายงาน</b>            เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำนวน ๑๑๐ ตำแหน่ง ดังนี้           <ol style="list-style-type: none"> <li>(๑) นักวิชาการเงินและบัญชี ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๖๘ ตำแหน่ง</li> <li>(๒) นักวิชาการพัสดุ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๒๑ ตำแหน่ง</li> <li>(๓) เจ้าพนักงานปกครอง ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑๒ ตำแหน่ง</li> <li>(๔) นักจัดการงานทั่วไป ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๔ ตำแหน่ง</li> <li>(๕) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง</li> <li>(๖) นักวิเทศสัมพันธ์ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง</li> </ol> </li> </ol>

ประเด็นยุทธศาสตร์ (รายการบริหารทรัพยากรบุคคล)	การดำเนินการในปีที่ผ่านมา (ผลการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล)
	<p>(๗) นักทรัพยากรบุคคล ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ ๒ ตำแหน่ง (๘) นิติกร ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ๑ ตำแหน่ง</p> <p><b>ระยะเวลาการดำเนินการ</b> ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗</p> <p><b>๓. การขอปรับเพิ่มอัตราค่าจ้างเหมาบริการลูกจ้างสนับสนุนการขับเคลื่อนงานนโยบายของรัฐบาลและการให้บริการประชาชนในพื้นที่</b> กรมการปกครองได้มีการพิจารณาขอปรับเพิ่มอัตราค่าจ้างของลูกจ้างเหมาบริการฯ จากเดิมอัตราค่าจ้าง ๙,๐๐๐ บาทต่อเดือน เป็นอัตราค่าจ้าง ๑๑,๐๐๐ บาทต่อเดือน เพิ่มขึ้น ๒,๐๐๐ บาท ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ เพื่อให้สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบันและสอดคล้องกับภารกิจงานของกรมการปกครองที่มีปริมาณงานมากโดยเฉพาะการสนับสนุนการขับเคลื่อนงานนโยบายของรัฐบาลและการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนในพื้นที่</p> <p><b>ระยะเวลาการดำเนินการ</b> ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗</p>
<p><b>ประเด็นที่ ๒</b> <b>การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง</b></p>	<p>กรมการปกครองเป็นส่วนราชการขนาดใหญ่ มีอัตราข้าราชการกว่า ๑๔,๐๐๐ คน ปฏิบัติภารกิจจำนวนมากและหลากหลายมิติทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ดังนั้น การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมการปกครองจึงให้ความสำคัญกับการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากรที่มีทักษะประสบการณ์ และความชำนาญในแต่ละระดับให้เหมาะสมกับภารกิจและอัตราว่างเพื่อให้การขับเคลื่อนภารกิจของกรมการปกครองเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ต่อเนื่อง มีประสิทธิภาพ เกิดความคุ้มค่าและผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ</p> <p>โดยในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ กรมการปกครองได้ดำเนินการคัดเลือกข้าราชการเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นและรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการ ดังนี้</p> <p><b>๑. การประเมินบุคคลเพื่อย้ายหรือเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ จำนวน ๖ ตำแหน่ง ได้แก่</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>(๑) ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านความมั่นคงภายใน (นักวิเคราะห์นโยบายและแผนเชี่ยวชาญ)</li> <li>(๒) ผู้ช่วยเลขาธิการศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (นักวิเคราะห์นโยบายและแผนเชี่ยวชาญ ศอ.บต.)</li> <li>(๓) ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านการข่าว (นักการข่าวเชี่ยวชาญ) สำนักกิจการความมั่นคงภายใน</li> <li>(๔) ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านกฎหมาย (นิติกรเชี่ยวชาญ) สำนักการสอบสวนและนิติการ</li> </ol>

ประเด็นยุทธศาสตร์ (รายการบริหารทรัพยากรบุคคล)	การดำเนินการในปีที่ผ่านมา (ผลการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล)
	<p>(๕) ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและระบบข้อมูล (นักวิชาการคอมพิวเตอร์เชี่ยวชาญ) สำนักบริหารการทะเบียน</p> <p>(๖) ผู้เชี่ยวชาญด้านตรวจสอบภายใน (นักวิชาการตรวจสอบภายในเชี่ยวชาญ) กลุ่มตรวจสอบภายใน</p> <p><b>ระยะเวลาการดำเนินการ</b> ๑ กรกฎาคม – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗</p> <p><b>๒. การประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ๔ ตำแหน่ง ได้แก่</b></p> <p>(๑) ตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (สายงานหลัก) <b>ระยะเวลาการดำเนินการ</b> ๑ กรกฎาคม – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗</p> <p>(๒) ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี (๓) นักวิชาการคอมพิวเตอร์ (๔) นักวิชาการตรวจสอบภายใน <b>ระยะเวลาการดำเนินการ</b> ๑ มีนาคม – ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๗</p> <p><b>๓. การสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ ตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ จำนวน ๕ ตำแหน่ง ได้แก่</b></p> <p>(๑) ตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) (สายงานหลัก) <b>ระยะเวลาการดำเนินการ</b> ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ – ๓๐ เมษายน ๒๕๖๗</p> <p>(๒) ตำแหน่งนิติกร (๓) ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี (๔) ตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ (๕) ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ <b>ระยะเวลาการดำเนินการ</b> ๑ มิถุนายน – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์ (รายการบริหารทรัพยากรบุคคล)	การดำเนินการในปีที่ผ่านมา (ผลการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล)
	<p><b>๔. การสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน จำนวน ๓ ตำแหน่ง ได้แก่</b></p> <p>(๑) ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปกครอง (๒) ตำแหน่งเจ้าพนักงานเครื่องคอมพิวเตอร์ (๓) ตำแหน่งนายช่างไฟฟ้า</p> <p><b>ระยะเวลาการดำเนินการ</b> ๑ มิถุนายน – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗</p> <p>ในขณะเดียวกันนั้นกรมการปกครองยังให้ความสำคัญกับการบรรจุ แต่งตั้ง และย้ายข้าราชการเพื่อให้หน่วยงานมีอัตรากำลังในการปฏิบัติงาน รวมทั้งคำนึงถึงความประสงค์เหตุผลและความจำเป็นและความก้าวหน้าของข้าราชการเช่นเดียวกัน โดยพิจารณาจากอัตราตำแหน่งว่าง คำร้องขอแต่งตั้ง/ย้ายและแบบแสดงความประสงค์ของข้าราชการบรรจุใหม่ ดังนี้</p> <p><b>๑. การบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการ จำนวน ๔๔๘ ราย</b></p> <p>(๑) ตำแหน่งปลัดอำเภอ จำนวน ๒๙๘ ราย</p> <p><b>ระยะเวลาการดำเนินการ</b> ๑ เมษายน – ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๗</p> <p>(๒) ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ ๒๗ ราย</p> <p><b>ระยะเวลาการดำเนินการ</b> ๑๓ มีนาคม ๒๕๖๗</p> <p>(๓) ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ ๑ ราย</p> <p>(๔) ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปกครองปฏิบัติงาน ๑๒๒ ราย</p> <p><b>ระยะเวลาการดำเนินการ</b> ๑ ตุลาคม – ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๖</p> <p>โดยมีจำนวนข้าราชการที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตรงตามความประสงค์ จำนวน ๔๐๒ ราย คิดเป็นร้อยละ ๘๙.๗๓</p> <p><b>๒. การแต่งตั้ง/ย้ายข้าราชการ</b></p> <p>(๑) ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง (นายอำเภอ) คำร้องขอแต่งตั้ง จำนวน ๔๐๔ คำร้อง ดำเนินการได้ จำนวน ๓๘๓ ราย</p> <p><b>ระยะเวลาการดำเนินการ</b> ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ – ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗</p> <p>(๒) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ คำร้องขอย้าย จำนวน ๓๔๔ คำร้อง ดำเนินการได้ จำนวน ๒๙๕ ราย</p> <p><b>ระยะเวลาการดำเนินการ</b> ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์ (รายการบริหารทรัพยากรบุคคล)	การดำเนินการในปีที่ผ่านมา (ผลการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล)
	<p>(๓) <u>ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ/ปฏิบัติการ</u>  คำร้องขอย้าย จำนวน ๖๕๙ คำร้อง  ดำเนินการได้ จำนวน ๔๗๐ ราย  <b>ระยะเวลาการดำเนินการ</b>  ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗</p> <p>(๔) <u>ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน/ปฏิบัติงาน</u>  คำร้องขอย้าย จำนวน ๑๕๔ คำร้อง  ดำเนินการได้ จำนวน ๓๕ ราย  <b>ระยะเวลาการดำเนินการ</b>  ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗</p>
<p><b>ประเด็นที่ ๓</b>  <b>ความโปร่งใส มีธรรมาภิบาล</b>  <b>และการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม</b></p>	<p>กรมการปกครองยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาลและการส่งเสริมคุณธรรมอย่างเคร่งครัดพร้อมทั้งการสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงานการเปิดเผยข้อมูลการมีส่วนร่วมและความคุ้มค่าจะส่งผลให้การปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ทั้งนี้ การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่บุคลากรในสังกัด ถือเป็นภารกิจที่สำคัญที่กรมการปกครองให้ความสำคัญโดยมีโครงการ/กิจกรรมสำคัญที่ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ดังนี้</p> <p><b>๑. การขับเคลื่อนอำเภอคุณธรรม "ต้นแบบ" กรมการปกครอง</b></p> <p>ดำเนินการขับเคลื่อนการประเมินอำเภอคุณธรรม เพื่อเสริมสร้างการตระหนักรู้เกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลความโปร่งใสหลักการของคุณธรรมหลักของชาติ มาตรฐานทางจริยธรรม ให้แก่บุคลากรส่วนภูมิภาค จำนวน ๗๒๓ ราย อีกทั้งจัดสรรงบประมาณที่ได้รับการสนับสนุนจากกองทุน ป.ป.ช. ให้กับอำเภอเพื่อใช้ในการขับเคลื่อนการประเมินอำเภอคุณธรรมและเผยแพร่มาตรฐานทางจริยธรรมประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนประมวลจริยธรรมสำหรับกำนันผู้ใหญ่บ้านแพทย์ประจำตำบลและสารวัตรกำนันจำนวน ๘๗๘ อำเภอ อำเภอละ ๒,๕๐๐ บาทในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ มีอำเภอที่เข้าร่วมการประเมินทั้งสิ้น ๘๗๘ อำเภอ โดยมีผลการประเมิน ดังนี้</p> <p>(๑) อำเภอได้รับการประเมินเป็น “อำเภอคุณธรรมต้นแบบ” จำนวน ๘๓๖ อำเภอ คิดเป็นร้อยละ ๙๕.๒๒</p> <p>(๒) อำเภอได้รับการประเมินเป็น “อำเภอพัฒนาคุณธรรม” “อำเภอส่งเสริมคุณธรรม” จำนวน ๔๒ อำเภอ คิดเป็นร้อยละ ๔.๗๘</p> <p><b>ระยะเวลาการดำเนินการ</b>  ระหว่างวันที่ ๑ – ๑๐ พฤษภาคม ๒๕๖๗</p> <p><b>๒. โครงการกรมการปกครองจิตสาธารณะ (DOPA Spirit)</b></p> <p>มีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาจิตใจและพัฒนาตนเองให้มีจิตสาธารณะ เกิดความสำนึก ร่วมในการเสริมสร้างสังคมแห่งคุณธรรม</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์ (รายการบริหารทรัพยากรบุคคล)	การดำเนินการในปีที่ผ่านมา (ผลการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล)
	<p>สร้างแนวร่วมระหว่างบุคลากรเพื่อให้เกิดเป็น“ เครือข่ายคุณธรรมจริยธรรม ของกรมการปกครอง” โดยให้บุคลากรกรมการปกครองทั้งส่วนกลางและ ส่วนภูมิภาคได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาให้กับพื้นที่</p> <p><b>ระยะเวลาการดำเนินการ</b> ระหว่างวันที่ ๓๑ มกราคม – ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗</p> <p><b>๓. โครงการขับเคลื่อนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของอำเภอ (AMPHOE ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗</b></p> <p>มีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในกรอบแนวทางการประเมิน ITA ของอำเภอ และสร้างความตระหนักรู้ถึงความสำคัญของการปฏิบัติหน้าที่ด้วยหลักคุณธรรมและความโปร่งใสอันนำไปสู่การที่ประชาชน จะได้รับการบริการที่มีประสิทธิภาพเสมอภาคโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ โดยมีกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ที่ทำการปกครองจังหวัด จำนวน ๗๖ จังหวัด และ ที่ทำการปกครองอำเภอจำนวน ๘๗๘ อำเภอ ทั่วประเทศ</p> <p><b>ระยะเวลาการดำเนินการ</b> ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑๖ – ๑๘ มกราคม ๒๕๖๗ ครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๗ – ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ ครั้งที่ ๓ ระหว่างวันที่ ๑๔ – ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ ครั้งที่ ๔ ระหว่างวันที่ ๒๗ – ๒๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ ครั้งที่ ๕ ระหว่างวันที่ ๑๓ – ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๗</p> <p><b>๔. โครงการกรมการปกครองโปร่งใสไร้ทุจริตประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ หลักสูตรฝ่ายปกครองผู้นำป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ (DOPA Young Anti-Corruption)</b></p> <p>เป็นการจิตสำนึกและค่านิยมสุจริตปฏิบัติหน้าที่อย่างมีธรรมาภิบาล เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบวิธีปฏิบัติของข้าราชการ การวางแผนป้องกันปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบในภาครัฐ ตลอดจน สร้างเครือข่ายและเผยแพร่องค์ความรู้ในการต่อต้านการทุจริตให้กับบุคลากร ฝ่ายปกครองและประชาชนในพื้นที่</p> <p><b>ระยะเวลาการดำเนินการ</b> ระหว่างวันที่ ๒๕ - ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๗</p> <p><b>๕. โครงการจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบด้านการเงินบัญชีและพัสดุประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗</b></p> <p>เพื่อให้บุคลากรฝ่ายปกครองที่รับผิดชอบในหน้าที่ด้านการเงิน บัญชี และ พัสดุสามารถใช้จ่ายงบประมาณแผ่นดินได้อย่างโปร่งใส คุ่มค่า สามารถตรวจสอบ</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์ (รายการบริหารทรัพยากรบุคคล)	การดำเนินการในปีที่ผ่านมา (ผลการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล)
	<p>ได้รู้เท่าทันความเสี่ยงการทุจริตในด้านการเงินบัญชีการจัดซื้อจัดจ้างและการใช้ทรัพยากรสาธารณะ</p> <p><b>ระยะเวลาการดำเนินการ</b> ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑๒ - ๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๗ ครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๓ - ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๗</p>

**คำชี้แจง** ให้พิจารณาประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลแต่ละข้อ และเลือกตอบสถานภาพที่สอดคล้องกับการดำเนินการของส่วนราชการมากที่สุด โดยมีตัวเลือกในการตอบ ดังนี้

- ๕ หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องนั้นได้
- ๔ หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยได้รับการยอมรับ หรือ Feedback เชิงบวกจากผู้ที่เกี่ยวข้อง
- ๓ หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด
- ๒ หมายถึง มีการดำเนินการ แต่ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายหรือแผนที่ตั้งไว้
- ๑ หมายถึง ไม่มีการดำเนินการ

การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง					
การดำเนินการ	๕	๔	๓	๒	๑
๓. มีการทบทวนบทบาทภารกิจของส่วนราชการ และเกลี่ยอัตรากำลังเพื่อรองรับภารกิจสำคัญ	✓				
๔. มีการวิเคราะห์ลักษณะงานที่เหมาะสมกับการจ้างงานแต่ละประเภท เช่น ข้าราชการ พนักงานราชการ เป็นต้น	✓				
๕. มีการวางแผนสืบทอดตำแหน่งสำหรับตำแหน่งสำคัญในส่วนราชการ	✓				
การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง					
การดำเนินการ	๕	๔	๓	๒	๑
๖. มีการดำเนินการสรรหาข้าราชการที่สอดคล้องกับความต้องการของส่วนราชการในการขับเคลื่อนภารกิจปัจจุบัน		✓			
๗. มีเครื่องมือในการประเมินบุคคลเพื่อการสรรหาที่มีคุณภาพและเหมาะสม		✓			
๘. มีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ.กำหนดเกี่ยวกับการแต่งตั้งตำแหน่งประเภททั่วไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ		✓			
๙. มีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ.กำหนดเกี่ยวกับการแต่งตั้งตำแหน่งประเภทวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ		✓			
๑๐. มีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ.กำหนดเกี่ยวกับการแต่งตั้งตำแหน่งประเภท อำนวยการได้อย่างมีประสิทธิภาพ		✓			

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล					
การดำเนินการ	๕	๔	๓	๒	๑
๑๑. มีการดำเนินการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ตามกรอบเวลาที่ ก.พ. กำหนด	✓				
๑๒. มีระบบการสอนงาน (Coaching) ของบุคลากรระดับหัวหน้างาน เพื่อพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา		✓			
๑๓. มีการเชื่อมโยงระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRM & HRD) ที่สนับสนุน และสอดคล้องกัน		✓			
๑๔. มีการวางแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ เพื่อให้มีภาวะผู้นำ (Leadership) และมีความรู้/ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับบริบทการทำงานในปัจจุบันและอนาคต		✓			
การประเมินผลการปฏิบัติงาน					
การดำเนินการ	๕	๔	๓	๒	๑
๑๕. มีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ	✓				
๑๖. ผลการประเมินถูกนำไปใช้ประโยชน์ ดังนี้					
๑๖.๑ การพัฒนาบุคลากร เช่น การวางแผนพัฒนา การวิเคราะห์จุดแข็งและช่องว่างการพัฒนา (Gap) เป็นต้น	✓				
๑๖.๒ การคัดเลือกบุคคลกลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent)		✓			
๑๖.๓ การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น		✓			
๑๖.๔ การปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานของบุคลากร/สำนัก/กอง/องค์กร		✓			

การบริหารจัดการกลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent Management)					
การดำเนินการ	๕	๔	๓	๒	๑
๑๗. มีการกำหนดกลุ่มกำลังคนคุณภาพ <sup>๑</sup> (Talent Pools) เพื่อใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ		✓			
๑๘. มีการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) สำหรับกลุ่มกำลังคนคุณภาพโดยมีการระบุแผนการพัฒนาโยกย้าย สับเปลี่ยนหมุนเวียน หรือมอบหมายงานเพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการสั่งสมประสบการณ์และการพัฒนา		✓			
๑๙. มีแนวทางติดตามประเมินผลกลุ่มกำลังคนคุณภาพ เช่น ติดตามและรับฟังความคิดเห็นของกำลังคนกลุ่มดังกล่าวต่อการปฏิบัติงานการวิเคราะห์ข้อดีการลาออก/การโอน เป็นต้น		✓			
คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน					
การดำเนินการ	๕	๔	๓	๒	๑
๒๐. มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในด้านการงาน เช่น จัดสภาพแวดล้อม สิ่งอำนวยความสะดวก นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ/ดิจิทัลมาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงาน มีระบบป้องกันภัยต่างๆ เป็นต้นเพื่อสนับสนุนให้การปฏิบัติภารกิจเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สะดวก ปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ		✓			
๒๑. มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในด้านสังคม เช่น จัดกิจกรรมเพื่อประโยชน์สาธารณะ จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ระหว่างบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ เป็นต้น	✓				
๒๒. มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในด้านส่วนตัว เช่น มีการตรวจสุขภาพประจำปี มีสถานที่หรือมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพ การให้ความรู้ด้านการวางแผนทางการเงิน การจัดสวัสดิการเงินกู้ เงินช่วยเหลืองานศพ เป็นต้น	✓				

<sup>1</sup> กำลังคนคุณภาพ หมายถึง บุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ได้แก่ นักเรียนทุนข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) โดยรวมถึงผู้ที่เคยผ่านการเป็น HiPPS ผ่านหลักสูตรการพัฒนาผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย (New Wave Leader) ผ่านโครงการพัฒนานักบริหารการเปลี่ยนแปลง รุ่นใหม่ (นปร.)

ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล			
๒๓. ส่วนราชการมีการนำข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลมาวิเคราะห์เพื่อใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในระดับใด			
	ระดับสูง (มีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อ พยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้น ในอนาคต)	ระดับกลาง (มีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใ ้หลายตัวแปร เพื่อแสดงถึงสาเหตุของสิ่ง ที่เกิดขึ้น)	ระดับพื้นฐาน (มีการเก็บข้อมูลและราย งานข้อมูลที่แสดงถึงสิ่งที่ เกิดขึ้น)
การวางแผนกำลังคน	✓		
การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง	✓		
การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	✓		
การบริหารจัดการกลุ่มกำลังคนคุณภาพ	✓		
การพัฒนานวัตกรรม			
๒๔. กรุณาระบุนวัตกรรมที่ส่วนราชการมีการพัฒนาหรือนำมาใช้ในการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล อันสามารถแก้ไขปัญหาหรือยกระดับประสิทธิภาพกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้			
นวัตกรรม	ตัวอย่างนวัตกรรมที่เกี่ยวข้อง		
นวัตกรรมด้านการบริหารจัดการเกี่ยวกับ ทรัพยากรบุคคล	<p>กรมการปกครองได้นำเอาระบบ เครื่องมือ และนวัตกรรม มาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานให้ทันสมัย มีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาบุคลากรมีทักษะด้านดิจิทัล โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ได้มีการดำเนินการเกี่ยวกับ การนำนวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ ดังนี้</p> <p>(๑) การนำเอาเนื้อหาวิชาเกี่ยวกับเรื่องของประเทศโนโลยีดิจิทัลและน วัตกรรมบรรจุไว้ในหลักสูตรหลักของกรมการปกครองเช่นหลักสูตร ปลัดอำเภอ หลักสูตรนายอำเภอ หลักสูตรต้นกล้าข้าราชการ และหลักสูตรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง</p> <p>(๒) การดำเนินโครงการเกี่ยวกับปลูกฝังให้บุคลากร นำเทคโนโลยีมาใช้เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน เช่น การดำเนิน โครงการสร้างนักสื่อสารสังคมเชิงรุกกรมการปกครอง (DOPA SMART TOGETHER) โครงการยกระดับการ ให้บริการประชาชน ตามแนวทางศูนย์ราชการสะดวก (Government Easy Contact Center : GECC) และหลักสูตรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง</p>		

นวัตกรรม	ตัวอย่างนวัตกรรมที่เกี่ยวข้อง
<p><b>นวัตกรรมด้านการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง</b></p>	<p>(๑) ในแต่ละปี กองการเจ้าหน้าที่ กรมการปกครอง มีภารกิจในการสรรหาบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งในแต่ละประเภทและแต่ละระดับเป็นจำนวนมากโดยเฉพาะการสรรหาบุคลากรในตำแหน่งที่เป็นสายงานหลักของกรมการปกครองซึ่งมักจะมีผู้ที่มีคุณสมบัติหรือมีความสนใจที่จะเข้ารับการคัดเลือกเป็นจำนวนมากจึงต้องพัฒนากระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรให้ทันสมัยลดระยะเวลาและลดภาระค่าใช้จ่ายในการดำเนินการเพื่อประโยชน์ของทางราชการและอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ประสงค์เข้ารับการคัดเลือก โดยมีตัวอย่างกระบวนการที่เป็นนวัตกรรมซึ่งได้นำมาใช้ในการสรรหาและคัดเลือกในปีงบประมาณพ.ศ.๒๕๖๗คือกระบวนการในการรับสมัครและพิจารณาคูณสมบัติของผู้สมัครเข้ารับการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ ตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง</p> <p>ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ มีข้าราชการกรมการปกครองที่มีคุณสมบัติสามารถเข้ารับการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครองประมาณ ๓,๒๐๐ คน กองการเจ้าหน้าที่ จึงจัดทำระบบรับสมัครการประเมินบุคคลฯ โดยดึงข้อมูลผู้สมัครที่ครบคุณสมบัติเบื้องต้นจากโปรแกรมสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS) เพื่ออำนวยความสะดวกให้ผู้ที่มีคุณสมบัติที่มีความประสงค์สามารถดำเนินการสมัครได้ง่ายลดภาระค่าใช้จ่ายในการส่งเอกสารสมัครมายังกองการเจ้าหน้าที่ อีกทั้งกองการเจ้าหน้าที่ก็สามารถติดตามข้อมูลผู้สมัครได้อย่างเป็นปัจจุบันประกอบกับระบบดังกล่าวยังช่วยให้กองการเจ้าหน้าที่สามารถตรวจสอบคุณสมบัติของผู้สมัครทุกราย (๓,๒๐๐ ราย) อย่างละเอียดได้ภายใน ๕ - ๗ วัน</p> <p>(๒) ระบบคำร้องย้ายออนไลน์ซึ่งเป็นการอำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรกรมการปกครองให้สามารถเขียนคำร้องขอโอนหรือย้ายขอย้ายออนไลน์และส่งในระบบได้ตลอด ๒๔ ชั่วโมงผ่านช่องทาง <a href="https://transfer.dopa.go.th">https://transfer.dopa.go.th</a></p>
<p><b>นวัตกรรมด้านความโปร่งใสมีธรรมาภิบาล และการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม</b></p>	<p>กรมการปกครองได้จัดทำและพัฒนาระบบสำหรับการบริหารจัดการด้านความโปร่งใส ธรรมาภิบาล และการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ได้แก่</p> <p>(๑) การเปิดเผยข้อมูล “การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล” ผ่าน “ระบบการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ” ซึ่งเป็นการพัฒนาระบบการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะผ่านช่องทางออนไลน์ทั้งในระดับส่วนกลาง ได้แก่ <a href="http://ita๑.dopa.go.th/ita/">http://ita๑.dopa.go.th/ita/</a> บนเว็บไซต์</p>

	<p>www.dopa.go.th และส่วนภูมิภาค ได้แก่ www.amphoe.com นอกจากนี้ยังมีเว็บไซต์ <a href="https://multi.dopa.go.th/dopaperperson/main/web_index">https://multi.dopa.go.th/dopaperperson/main/web_index</a> ของกองการเจ้าหน้าที่ ซึ่งช่องทางดังกล่าว ได้มีการเปิดเผยข้อมูล “การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล” ตั้งแต่กระบวนการกำหนดแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล การรายงานผลตามแผนฯหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล การแต่งตั้ง/โยกย้าย/เลื่อนระดับ ข้าราชการรับสมัครงาน ข้าราชการฝึกอบรม ฯลฯ อันเป็นการแสดงถึงการเปิดเผยข้อมูลเพื่อความโปร่งใสและสร้างความเสมอภาคทางโอกาสในการได้รับข้อมูลของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม</p> <p>(๒) ระบบการประเมินอำเภอคุณธรรม “ต้นแบบ” ซึ่งเป็นระบบที่ส่งเสริมให้บุคลากรกรมการปกครองได้ร่วมกันขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่ตนเองส่วนราชการประจำอำเภอและประชาชนทั่วไปโดยเชื่อมโยงความร่วมมือระหว่างกรมการปกครองและกรมการศาสนากระทรวงวัฒนธรรมโดยกำหนดตัวชี้วัด๘ระดับเพื่อทำการประเมินและมอบรางวัลให้แก่อำเภอที่มีผลการส่งเสริมคุณธรรมผ่านเกณฑ์ทั้งในส่วนบุคลากรและหมู่บ้าน/ชุมชนในพื้นที่</p>
--	--

### การถอดบทเรียน

๒๕. โพรตระบุผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา จำนวน ๑ เรื่อง

**ระบบห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ (E-library)**

กรมการปกครองให้ความสำคัญในการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารองค์ความรู้ต่าง ๆ ให้กับบุคลากรของกรมการปกครองทั้งส่วนกลางส่วนภูมิภาคและประชาชนทั่วไปซึ่งปัจจุบันห้องสมุดกรมการปกครอง (ห้องสมุดสมเด็จพระเจ้าฟ้ายุคลทิฆัมพร) ได้ให้บริการทรัพยากรสารสนเทศในด้านต่าง ๆ รวมทั้งสื่อสิ่งพิมพ์ที่กรมการปกครองจัดทำขึ้นเพื่อเป็นองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของกรมการปกครองแต่ยังไม่มีการให้บริการทรัพยากรสารสนเทศต่าง ๆ ในรูปแบบดิจิทัลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตทางแอปพลิเคชันดังกล่าวของวิชาการและแผนงานกรมการปกครอง จึงได้จัดทำระบบห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ (E-library) เพื่อพัฒนาระบบการบริหารจัดการห้องสมุดให้ทันสมัยเป็นศูนย์กลางการให้บริการองค์ความรู้ (Learning Organization) และเพิ่มโอกาสการเรียนรู้สำหรับบุคลากรกรมการปกครองและประชาชนทั่วไปให้เข้าถึงองค์ความรู้ได้โดยไม่จำกัดเรื่องเวลาสถานที่รวมทั้งเป็นการส่งเสริมกระบวนการจัดการความรู้ Knowledge Management ของกรมการปกครอง โดยได้พัฒนาในรูปแบบออนไลน์ ๒ รูปแบบ ได้แก่

(๑) การพัฒนา Website ห้องสมุดกรมการปกครองออนไลน์

(๒) การจัดทำ Application ชื่อว่า Digital Library

โดยมีการให้บริการ จำนวน ๗ Function ที่สำคัญ คือ

๑. การสมัครสมาชิกห้องสมุดฯ
๒. การอ่านหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ (E-book)
๓. การอ่านวารสารอิเล็กทรอนิกส์ (E-Magazine)
๔. การยืม – คืน หนังสือ/วารสารอิเล็กทรอนิกส์
๕. การสืบค้น หนังสือทุกประเภท
๖. การจองหนังสือทุกประเภท
๗. การติดตามข่าวสารสำคัญของกรมการปกครอง

การพัฒนาแอปพลิเคชัน E-Library ถือเป็นก้าวสำคัญในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล และสอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาระบบราชการ ๔.๐ ที่มุ่งเน้นการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนาองค์ความรู้ของบุคลากร อีกทั้งยังตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรรมการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากรพัฒนาทักษะและความรู้อย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังช่วยลดข้อจำกัดด้านการเข้าถึงองค์ความรู้ของบุคลากรในพื้นที่ห่างไกล ทำให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมมากขึ้น

๒๖. โพรตระบุการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการที่ยังไม่สามารถบรรลุเป้าหมายหรือที่เห็นว่าควรได้รับการปรับปรุงแก้ไขมากที่สุด ในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา จำนวน ๑ เรื่อง (ถ้ามี)

กรมการปกครองอยู่ระหว่างการจัดทำระบบกลาง (Web Portal) เพื่อการบริหารงานบุคคลตามแผนงานพัฒนาระบบบริหาร (DOPASmart Management) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงพัฒนาและยกระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลภายในกรมการปกครองให้ดียิ่งขึ้นลดขั้นตอนการปฏิบัติงานอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงลดโอกาสในการเกิดข้อผิดพลาดจากการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยภายใน Web Portal ประกอบด้วยระบบบริหารงานบุคคล ๒ ระบบ ดังนี้

๑. ระบบสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ DOPA E-Office (HRM) ซึ่งภายในประกอบด้วยระบบย่อย ๖ ระบบ ได้แก่ (๑) การลาของข้าราชการ (๒) การขออนุญาตเดินทางไปราชการ (๓) การยื่นเบิกสวัสดิการ (๔) การยื่นคำร้องขอย้าย (๕) การประเมินผลการปฏิบัติราชการ และ (๖) การบันทึกเสนอหนังสือราชการ

๒. ระบบการเรียนรู้และการจัดการองค์ความรู้อิเล็กทรอนิกส์ DOPA E-learning & Knowledge Management (HRD) ซึ่งภายในประกอบด้วยระบบย่อย ๔ ระบบ ได้แก่ (๑) การเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ (๒) การอบรมสัมมนาออนไลน์ (๓) คู่มือกฎหมายระเบียบหนังสือสั่งการและ (๔) องค์ความรู้งานในหน้าที่/แนวทางปฏิบัติ

โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ กรมการปกครอง ได้ดำเนินการจัดทำระบบย่อยแล้วเสร็จ จำนวน ๔ ระบบ ได้แก่ (๑) ระบบยื่นคำร้องขอย้าย (๒) ระบบการเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ (๓) ระบบคู่มือ กฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการ และ (๔) ระบบองค์ความรู้งานในหน้าที่/แนวทางปฏิบัติ

ทั้งนี้ การจัดทำระบบกลาง(WebPortal)เพื่อการบริหารงานบุคคลของกรมการปกครองยังไม่สามารถดำเนินการให้แล้วเสร็จทั้งหมดในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ได้ เนื่องจาก

(๑) กรมการปกครอง มีหน่วยงานย่อยจำนวนมาก ทั้งในส่วนกลาง (๑๐ สำนัก/กอง วิทยาลัยการปกครอง ๑ แห่ง หน่วยงานที่ขึ้นตรงต่ออธิบดีกรมการปกครอง ๒ กลุ่ม และการแบ่งหน่วยงานภายใน ๗ หน่วยงาน) และส่วนภูมิภาค (ที่ทำการปกครองจังหวัด ๗๖ แห่ง และที่ทำการปกครองอำเภอ ๘๗๘ แห่ง) มีบุคลากรทั้งข้าราชการพนักงานราชการลูกจ้างประจำกว่า ๑๖,๐๐๐ คนซึ่งส่งผลให้ยากต่อการพัฒนาระบบให้มีความเหมาะสมและเอื้ออำนวยต่อการทำงานของบุคลากรในทุกพื้นที่ซึ่งมีความจำเป็นที่ต้องใช้เวลาในการจัดทำระบบการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกภาคส่วน และปรับปรุงระบบให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

(๒) ข้อจำกัดด้านงบประมาณเนื่องจากการปรับปรุงและพัฒนาระบบให้ครบถ้วนสมบูรณ์จำเป็นต้องอาศัยงบประมาณจำนวนมากทั้งงบประมาณสำหรับการจัดทำและพัฒนาระบบงบประมาณสำหรับการเช่าพื้นที่จัดเก็บข้อมูล(Cloud)และงบประมาณสำหรับการดูแลรักษาระบบ (Maintenance) ซึ่งส่งผลให้กรมการปกครองไม่สามารถจัดทำระบบโดยอาศัยงบประมาณในปีงบประมาณเดียวทั้งนี้กรมการปกครองได้วางแผนการทำงาน จัดสรรและการใช้งบประมาณเพื่อทำระบบกลางอย่างต่อเนื่อง

๒๗. โปรดระบุปัญหาอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการของท่านและข้อเสนอแนะในเรื่องดังกล่าว

**การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง**

การขาดแคลนตำแหน่งเจ้าหน้าที่พัสดุของที่ทำการปกครองอำเภอเนื่องจากอำเภอมียานพัสดุเพิ่มมากขึ้นต้องจัดซื้อจัดจ้างกับกรมการปกครองและหน่วยงานอื่นๆในปัจจุบันที่ทำการปกครองอำเภอยังไม่มีกรออบอัตรากำลังผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุทำให้เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีมีภาระงานมากขึ้นทั้งต้องรับผิดชอบงานการเงินบัญชีและงานพัสดุส่งผลให้การปฏิบัติงานพัสดุไม่มีประสิทธิภาพต้องรับความเสี่ยงทั้งทางแพ่งและทางอาญาหากเกิดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานปัญหาดังกล่าวทำให้เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีมีการลาออกจากราชการเพิ่มขึ้น

ทั้งนี้ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ กองการเจ้าหน้าที่ ได้ดำเนินการกำหนดตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ สังกัดที่ทำการปกครองอำเภอ จำนวน ๒๐ อัตรา เป็นการกำหนดตำแหน่งใหม่ สำหรับที่ทำการปกครองอำเภอ

	<p>ที่เหลืออีก จำนวน ๘๕๘ แห่งจะดำเนินการกำหนดตำแหน่งในระยะต่อไปโดยพิจารณาจากปริมาณงานและปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลัง</p>
<p><b>การพัฒนาทรัพยากรบุคคล</b></p>	<p><u>ข้อจำกัดด้านงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง</u></p> <p>งบประมาณในหลายโครงการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นงบประมาณที่ใช้จ่ายประจำเช่นการปฐมนิเทศข้าราชการบรรจุใหม่การส่งบุคลากรเข้าหลักสูตรการพัฒนาาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นไปตามแนวทางที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดแต่ยังมีงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรที่จำกัดจึงทำให้การพัฒนาบุคลากรของกรมการปกครองเป็นไปอย่างไม่ต่อเนื่อง เช่น การเข้าอบรมหลักสูตรปลัดอำเภอเมื่อจบหลักสูตรแล้วก็ไม่มีการอบรมหลักสูตรที่ให้ความรู้อย่างต่อเนื่องในระหว่างการทำงานอีกทั้งบุคลากรของกรมการปกครองมีทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคจึงมีข้อจำกัดด้านการจัดการอบรมพัฒนาความรู้ให้ทั่วถึงและครอบคลุมส่งผลให้บุคลากรไม่ได้รับการพัฒนาทักษะความรู้ในการพัฒนางานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องดังนั้นจึงควรมีการปรับปรุงแนวทางการพัฒนาบุคลากรโดยการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาบุคลากรผ่านระบบการเรียนรู้ออนไลน์ (Elearning) เนื่องจากสามารถลดต้นทุนในการจัดฝึกอบรมและเพิ่มความยืดหยุ่นในการเรียนรู้ให้แก่บุคลากรนอกจากนี้การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) จะช่วยให้การพัฒนาบุคลากรมีความเป็นระบบและตอบสนองต่อความต้องการเฉพาะของแต่ละบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>
<p><b>การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง</b></p>	<p>การสรรหาบุคคลเข้ารับราชการหรือการคัดเลือกข้าราชการเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นมีค่าใช้จ่ายในการดำเนินการค่อนข้างสูงเนื่องจากมีความจำเป็นต้องว่าจ้างสถาบันการศึกษาที่มีคุณภาพมีผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถในการทดสอบบุคลากรในแต่ละตำแหน่งและแต่ละระดับรวมถึงมีสถานที่ที่สามารถจัดการสอบคัดเลือกบุคคลจำนวนมากได้ในเวลาเดียวกันแต่กรมการปกครองมักจะได้รับการจัดสรรงบประมาณสำหรับการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการหรือการคัดเลือกข้าราชการเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นน้อยมากในบางครั้งจึงจำเป็นต้องใช้งบประมาณเหลือจ่ายจากโครงการอื่นๆเพื่อนำมาเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินการส่งผลให้การสรรหาและคัดเลือกดำเนินการได้ช้ากว่าแผนที่วางไว้</p> <p>ในส่วนของการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการนั้นข้าราชการบรรจุใหม่ส่วนใหญ่แสดงความประสงค์ที่จะบรรจุเข้ารับราชการในจังหวัดภูมิลำเนาของตนเองซึ่งกรมการปกครองมีอัตราว่างที่มีอาจไม่ตรงกับความต้องการส่งผลให้การบริหารงานบุคคลเกิดปัญหา</p>

	<p>อุปสรรคเนื่องจากต้องบริหารอัตราว่างรวมทั้งคำนึงถึงความประสงค์ของข้าราชการด้วย อีกทั้งในการเลื่อนตำแหน่งหรือย้ายข้าราชการมีความจำเป็นต้องรออัตราว่างจากการเกษียณอายุราชการและการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการทำให้การมีคำสั่งย้ายข้าราชการต้องรอช่วงระยะเวลาดังกล่าวซึ่งบางครั้งไม่ทันต่อเหตุผลความจำเป็นของข้าราชการบางรายการกรมการปกครองจึงต้องมีคำสั่งให้ข้าราชการไปช่วยราชการส่งผลให้ข้าราชการที่ได้รับคำสั่งดังกล่าวไม่มีอำนาจปฏิบัติราชการแทน/รักษาราชการแทนในการปฏิบัติหน้าที่</p>
<p><b>การบริหารกำลังคนคุณภาพ</b></p>	<p>กรมการปกครองเป็นหน่วยงานที่มีภารกิจหลากหลายในปริมาณมากทำให้กำลังคนคุณภาพที่ปฏิบัติราชการจำเป็นต้องทุ่มเทเวลาในการปฏิบัติงานต่างๆ ประกอบกับบางภารกิจที่ต้องใช้เวลาดำเนินการยาวนานอันส่งผลให้ขั้นตอนการพัฒนา กำลังคนคุณภาพตามโครงการหรือแนวทางที่กำหนดต้องปรับเปลี่ยนออกไปหรือในบางกรณีต้องงดเว้นแล้วไปดำเนินการพร้อมกับกำลังคนคุณภาพรุ่นต่อไปในการนี้จึงเห็นควรปรับปรุงแนวทางการพัฒนา กำลังคนคุณภาพ จากการจัดแบบ onsite เป็นรูปแบบ online เป็นต้น</p>

## ส่วนที่ ๒ ผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

การสรรหาและคัดเลือก (Recruitment & Selection)		
๑. ระยะเวลาเฉลี่ยในการสรรหาข้าราชการ ๑ คน เข้าสู่องค์กร		
จำนวนวันรวม <sup>2</sup> ในการสรรหาข้าราชการ เข้าสู่องค์กรในปีงบประมาณ (a)	จำนวนข้าราชการที่บรรจุเข้ารับราชการ ในปีงบประมาณ (b)	ระยะเวลาเฉลี่ยใน การสรรหาข้าราชการ ๑ คน เข้าสู่องค์กร (a)/(b)
๔๓๐	๔๖๕	๐.๙๒๕
การฝึกอบรมและพัฒนา (Training & Development)		
๒. ร้อยละของบุคลากร <sup>3</sup> ที่ได้รับการพัฒนา		
จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา ในปีงบประมาณ (รวมกิจกรรม การพัฒนาทั้งหมด และ E-learning (ถ้ามี)) (a)	จำนวนบุคลากรทั้งหมด ในปีงบประมาณ (b)	ร้อยละของบุคลากร ที่ได้รับการพัฒนา (a)/(b)*๑๐๐
๑๓,๔๑๔	๑๔,๐๕๒	๙๕.๕๖
๓. จำนวนชั่วโมงเฉลี่ยที่บุคลากร <sup>3</sup> ๑ คนได้รับการพัฒนา		
จำนวนชั่วโมง <sup>4</sup> ที่บุคลากรที่ได้รับ การพัฒนาในปีงบประมาณ (รวมกิจกรรม การพัฒนาทั้งหมด และ E-learning (ถ้ามี)) (a)	จำนวนบุคลากรทั้งหมด ในปีงบประมาณ (b)	จำนวนชั่วโมงเฉลี่ย ที่บุคลากร ๑ คนได้รับ การพัฒนา (a)/(b)
๑,๙๒๕,๕๓๕	๑๔,๐๕๒	๑๓๗.๐๓
ความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Development)		
๔. ร้อยละของข้าราชการที่ได้รับความก้าวหน้า (หมายถึง ผู้ที่ได้รับการเลื่อนระดับ หรือแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอำนวยการ บริหาร)		
จำนวนข้าราชการ ที่ได้รับความก้าวหน้า (a)	จำนวนข้าราชการทั้งหมด ในปีงบประมาณ (b)	ร้อยละของข้าราชการที่ได้รับความก้าวหน้า (a)/(b)*๑๐๐
๙๐๔	๑๔,๐๕๒	๖.๔๓

<sup>2</sup>จำนวนวันรวม หมายถึงผลรวมของจำนวนวันในการสรรหาแต่ละครั้งคูณด้วยจำนวนผู้ที่ได้รับการบรรจุ ในการสรรหาครั้งนั้น

โดยนับตั้งแต่วันที่ประกาศรับสมัครถึงวันบรรจุ

<sup>3</sup> รวมบุคลากรผู้ปฏิบัติงานทุกประเภท

<sup>4</sup> จำนวนชั่วโมง หมายถึง ผลรวมของจำนวนชั่วโมงต่อหลักสูตรคูณด้วยจำนวนคนที่เข้าร่วม

๕. ระยะเวลาดำเนินการเฉลี่ยในการเลื่อนระดับข้าราชการ			
จำนวนวันรวม <sup>๕</sup> ในการสรรหาคนเข้าสู่ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น (a)	จำนวนข้าราชการที่ได้รับการเลื่อนระดับ (b)	ระยะเวลาดำเนินการเฉลี่ยในการเลื่อนระดับข้าราชการ (a)/(b)	
๔๗๓	๒๗๐	๓.๖๐๔	
๖. ร้อยละของข้าราชการที่มีการย้าย (หมายถึง เฉพาะการย้ายในตำแหน่งประเภทและระดับเดียวกันภายในกรม)			
จำนวนข้าราชการที่มีการย้าย (a)	จำนวนข้าราชการทั้งหมดในปีงบประมาณ (b)	ร้อยละของข้าราชการที่มีการย้าย (a)/(b)*๑๐๐	
๑,๑๘๓	๑๔,๐๕๒	๘.๔๑	
การบริหารจัดการกลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent Management)			
๗. ร้อยละของกำลังคนคุณภาพ <sup>๖</sup>			
จำนวนกำลังคนคุณภาพในปีงบประมาณ (a)	จำนวนข้าราชการทั้งหมดในปีงบประมาณ (b)	ร้อยละของกำลังคนคุณภาพ (a)/(b)*๑๐๐	
๑๑๗	๑๔,๐๕๒	๐.๘๓	
๘. อัตราการสูญเสียกำลังคนคุณภาพ (Turnover rate)			
รายการ	จำนวนกำลังคนคุณภาพที่ลาออกหรือโอนออกจากส่วนราชการในปีงบประมาณ (a)	จำนวนกำลังคนคุณภาพทั้งหมดในปีงบประมาณ (b)	อัตราการสูญเสียกำลังคนคุณภาพ (ร้อยละ) (a)/(b)*๑๐๐
อายุราชการน้อยกว่า ๕ ปี	-	๑๑๗	๐
อายุราชการ ๕ - ๑๐ ปี	๑	๑๑๗	๐.๘๕
ความผูกพันและความเป็นอยู่ที่ดี (Engagement and wellbeing)			
๙. อัตราการคงอยู่ของข้าราชการใหม่ (Retention rate)			
รายการ	จำนวนข้าราชการใหม่ที่ยังอยู่ในส่วนราชการในปีงบประมาณ (a)	จำนวนข้าราชการที่บรรจุใหม่ทั้งหมดในปีงบประมาณ (b)	อัตราการคงอยู่ของข้าราชการใหม่ (ร้อยละ) (a)/(b)*๑๐๐
อายุราชการน้อยกว่า ๑ ปี	๔๕๒	๔๕๗	๙๘.๙๑
อายุราชการ ๑ - ๕ ปี	๒,๑๑๗	๔๕๗	๕๖๓.๒๓
๑๐. ความผูกพันของข้าราชการ			
คะแนนความผูกพันของส่วนราชการปี ๒๕๖๗ <sup>๗</sup> (a)	คะแนนความผูกพันเฉลี่ยของภาคราชการปี ๒๕๖๗ (b)	ผลต่างความผูกพันของส่วนราชการกับค่าเฉลี่ยภาคราชการ (a) - (b)	
๘๑.๖๑	๗๘.๕๙	๓.๐๒	

<sup>๕</sup>จำนวนวันรวม หมายถึง ผลรวมของจำนวนวันในการสรรหาคนเข้าสู่ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นแต่ละครั้งคูณด้วยจำนวนข้าราชการที่ได้รับการเลื่อนระดับ โดยนับตั้งแต่วันที่ประกาศรับสมัครถึงวันที่ประกาศรายชื่อผู้ได้รับคัดเลือก

<sup>๖</sup>กำลังคนคุณภาพหมายถึงบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงได้แก่นักเรียนทุนข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ((HiPPS) โดยรวมถึงผู้ที่เคยผ่านการเป็น HiPPS ผู้ผ่านหลักสูตรการพัฒนาคัดเลือกผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย(NewWaveLeader)ผู้ผ่านโครงการพัฒนานักบริหารการเปลี่ยนแปลง รุ่นใหม่ (นปร.)

<sup>๗</sup> คะแนนความผูกพันของข้าราชการ อ้างอิงจากข้อมูลรายงานผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ของส่วนราชการ โดย สำนักงาน ก.พ.

๑๑. จำนวนวันลาป่วยเฉลี่ยที่ข้าราชการ ๑ คนลาในปีงบประมาณ			
จำนวนวันลาป่วยทั้งหมดของข้าราชการ (a)	จำนวนข้าราชการทั้งหมด ในปีงบประมาณ (b)	จำนวนวันลาป่วยเฉลี่ยที่ ข้าราชการ ๑ คนลาในปีงบประมาณ (a)/(b)	
๕,๗๓๐	๑๔,๐๕๒	๐.๔๐	
ผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ (Performance Management)			
๑๒. ร้อยละของผู้ที่มีผลการปฏิบัติราชการระดับดีเด่น			
รายการ	จำนวนข้าราชการที่มี ผลการปฏิบัติราชการระดับ ดีเด่น (a)	จำนวนข้าราชการ ทั้งหมดในปีงบประมาณ (b)	ร้อยละของผู้ที่มี ผลการปฏิบัติราชการ ระดับดีเด่น (a)/(b)*๑๐๐
รอบการประเมินที่ ๑/๒๕๖๗	๙,๐๙๗	๑๔,๐๕๒	๖๔.๗๔
รอบการประเมินที่ ๒/๒๕๖๗*	๘,๑๐๓	๑๔,๐๕๒	๕๗.๖๖

\*หมายเหตุ รอบการประเมินที่ ๒/๒๕๖๗ ข้อมูลไม่ครบถ้วน เนื่องจากมีจังหวัดที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการ รอบที่ ๒/๒๕๖๗ ยังไม่แล้วเสร็จ

ผลการดำเนินงาน/โครงการที่มีวัตถุประสงค์  
เพื่อการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ของกรมการปกครอง  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ผลการดำเนินงาน/โครงการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมการปกครอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ลำดับ	ชื่อแผนงาน/โครงการ	ช่วงระยะเวลา ดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน	หน่วยงานรับผิดชอบ
๑	การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง เป็นระดับที่สูงขึ้น	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	(๑) ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ ระดับชำนาญการ เป็นตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านเทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสาร (นักวิชาการคอมพิวเตอร์) ระดับเชี่ยวชาญจำนวน ๑ ตำแหน่ง (๒) ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง จากระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการเป็นระดับชำนาญการพิเศษ (ปลัดอำเภอหัวหน้ากลุ่มงานทะเบียนและบัตร) สังกัดที่ทำการปกครองอำเภอจำนวน ๑๓๗ ตำแหน่งเพื่อรองรับ การขับเคลื่อนภารกิจพัฒนาระบบการให้บริการทางทะเบียน และบัตร (๓) ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งประภทวิชาการจากระดับ ปฏิบัติการ/ชำนาญการเป็นระดับชำนาญการพิเศษผู้ปฏิบัติงาน ที่มีประสบการณ์) ส่วนราชการในสังกัดส่วนกลาง	กองการเจ้าหน้าที่
๒	การขอปรับเพิ่มอัตราค่าจ้างเหมาบริการ ลูกจ้างสนับสนุนการขับเคลื่อนงานนโยบาย ของรัฐบาลและการให้บริการประชาชน ในพื้นที่	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	กรมการปกครองได้มีการพิจารณาขอปรับเพิ่มอัตราค่าจ้างของลูกจ้าง เหมาบริการฯ จากเดิมอัตราค่าจ้าง ๙,๐๐๐ บาทต่อเดือน เป็นอัตรา ค่าจ้าง ๑๑,๐๐๐ บาทต่อเดือน เพิ่มขึ้น ๒,๐๐๐ บาท ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ เพื่อให้สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบันและสอดคล้อง กับภารกิจงานของกรมการปกครองที่มีปริมาณงานมากโดยเฉพาะ การสนับสนุนการขับเคลื่อนงาน นโยบายของรัฐบาลและการแก้ไข ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนในพื้นที่	กองการเจ้าหน้าที่

ลำดับ	ชื่อแผนงาน/โครงการ	ช่วงระยะเวลา ดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน	หน่วยงานรับผิดชอบ
๓	การเกลี่ยอัตรากำลัง และเปลี่ยนชื่อตำแหน่งในสายงาน	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	<p>กรรมการปกครองดำเนินการเกลี่ยอัตรากำลังและเปลี่ยนชื่อตำแหน่งในสายงาน ดังนี้</p> <p>(๑) นักวิชาการเงินและบัญชี ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๖๘ ตำแหน่ง</p> <p>(๒) นักวิชาการพัสดุ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๒๑ ตำแหน่ง</p> <p>(๓) เจ้าพนักงานปกครอง ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑๒ ตำแหน่ง</p> <p>(๔) นักจัดการงานทั่วไป ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๔ ตำแหน่ง</p> <p>(๕) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง</p> <p>(๖) นักวิเทศสัมพันธ์ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง</p> <p>(๗) นักทรัพยากรบุคคล ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๒ ตำแหน่ง</p> <p>(๘) นิติกร ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ๑ ตำแหน่ง</p>	กองการเจ้าหน้าที่
๔	การประเมินบุคคลเพื่อย้าย หรือเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ	๑ กรกฎาคม - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	<p>กรรมการปกครองการประเมินบุคคลเพื่อย้ายหรือเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ จำนวน ๖ ตำแหน่ง</p> <p>(๑) ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านความมั่นคงภายใน (นักวิเคราะห์นโยบายและแผนเชี่ยวชาญ)</p> <p>(๒) ผู้ช่วยเลขาธิการศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (นักวิเคราะห์นโยบายและแผนเชี่ยวชาญ ศอ.บต.)</p> <p>(๓) ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านการข่าว (นักการข่าวเชี่ยวชาญ) สำนักกิจการความมั่นคงภายใน</p> <p>(๔) ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านกฎหมาย (นิติกรเชี่ยวชาญ) สำนักการสอบสวนและนิติการ</p> <p>(๕) ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและระบบข้อมูล (นักวิชาการคอมพิวเตอร์เชี่ยวชาญ) สำนักบริหารการทะเบียน</p> <p>(๖) ผู้เชี่ยวชาญด้านตรวจสอบภายใน (นักวิชาการตรวจสอบภายในเชี่ยวชาญ)</p>	กองการเจ้าหน้าที่

ลำดับ	ชื่อแผนงาน/โครงการ	ช่วงระยะเวลา ดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน	หน่วยงานรับผิดชอบ
๕	การประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ	(๑) ๑ กรกฎาคม – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗ (๒) - (๔) ๑ มีนาคม – ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๗	กรรมการปกครองประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ๔ ตำแหน่ง ได้แก่ (๑) ตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (สายงานหลัก) (๒) ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี (๓) นักวิชาการคอมพิวเตอร์ (๔) นักวิชาการตรวจสอบภายใน	กองการเจ้าหน้าที่
๖	การสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ	(๑) ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ – ๓๐ เมษายน ๒๕๖๗ (๒) - (๕) ๑ มิถุนายน – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	กรรมการปกครองสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ จำนวน ๕ ตำแหน่ง ได้แก่ (๑) ตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) (สายงานหลัก) (๒) ตำแหน่งนิติกร (๓) ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี (๔) ตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ (๕) ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์	กองการเจ้าหน้าที่
๗	การสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ ตำแหน่ง ประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน	๑ มิถุนายน – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	กรรมการปกครองสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ ตำแหน่ง ประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน จำนวน ๓ ตำแหน่ง ได้แก่ (๑) ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปกครอง (๒) ตำแหน่งเจ้าพนักงานเครื่องคอมพิวเตอร์ (๓) ตำแหน่งนายช่างไฟฟ้า	กองการเจ้าหน้าที่

ลำดับ	ชื่อแผนงาน/โครงการ	ช่วงระยะเวลา ดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน	หน่วยงานรับผิดชอบ
๘.	การบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการ	(๑) ๑ เมษายน - ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๗ (๒) ๑๓ มีนาคม ๒๕๖๗ (๓) - (๔) ๑ ตุลาคม - ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๖	กรมการปกครอง บรรจุและแต่งตั้งข้าราชการ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ดังนี้ (๑) ตำแหน่งปลัดอำเภอ จำนวน ๒๙๘ ราย (๒) ตำแหน่งนักวิชาการการเงินและบัญชีปฏิบัติการ ๒๗ ราย (๓) ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ ๑ ราย (๔) ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปกครองปฏิบัติงาน ๑๒๒ ราย	กองการเจ้าหน้าที่
๙.	การแต่งตั้ง/ย้ายข้าราชการ	(๑) ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ - ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ (๒-๔) ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	กรมการปกครอง แต่งตั้ง/ย้ายข้าราชการ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ดังนี้ (๑) <u>ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง (นายอำเภอ)</u> คำร้องขอแต่งตั้ง จำนวน ๔๐๔ คำร้อง ดำเนินการได้ จำนวน ๓๘๓ ราย (๒) <u>ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ</u> คำร้องขอย้าย จำนวน ๓๔๔ คำร้อง ดำเนินการได้ จำนวน ๒๙๕ ราย (๓) <u>ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ/ปฏิบัติการ</u> คำร้องขอย้าย จำนวน ๖๕๙ คำร้อง ดำเนินการได้ จำนวน ๔๗๐ ราย (๔) <u>ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน/ปฏิบัติงาน</u> คำร้องขอย้าย จำนวน ๑๕๔ คำร้อง ดำเนินการได้ จำนวน ๓๕ ราย	กองการเจ้าหน้าที่

ลำดับ	ชื่อแผนงาน/โครงการ	ช่วงระยะเวลาดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน	หน่วยงานรับผิดชอบ
๑๐.	การพัฒนาความโปร่งใส ธรรมภิบาล และการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม	<p>(๑) ๑ - ๑๐ พฤษภาคม ๒๕๖๗</p> <p>(๒) ๓๑ มกราคม - ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗</p> <p>(๓) ครั้งที่ ๑ วันที่ ๑๖ - ๑๘ มกราคม ๒๕๖๗</p> <p>ครั้งที่ ๒ วันที่ ๗ - ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗</p> <p>ครั้งที่ ๓ วันที่ ๑๔ - ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗</p> <p>ครั้งที่ ๔ วันที่ ๒๗ - ๒๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗</p> <p>ครั้งที่ ๕ วันที่ ๑๓ - ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๗</p> <p>(๔) ๒๕ - ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๗</p>	<p><b>(๑) ขับเคลื่อนอำเภอคุณธรรม "ต้นแบบ" กรมการปกครอง</b></p> <p>๑) อำเภอได้รับการประเมินเป็น “อำเภอคุณธรรมต้นแบบ” จำนวน ๘๓๖ อำเภอ คิดเป็นร้อยละ ๙๕.๒๒</p> <p>๒) อำเภอได้รับการประเมินเป็น “อำเภอพัฒนาคุณธรรม” “อำเภอส่งเสริมคุณธรรม” จำนวน ๔๒ อำเภอ คิดเป็นร้อยละ ๔.๗๘</p> <p><b>(๒) โครงการกรมการปกครองจิตสาธารณะ (DOPA Spirit)</b></p> <p>สร้างแนวร่วมระหว่างบุคลากรเพื่อให้เกิดเป็น “เครือข่ายคุณธรรม จริยธรรมของกรมการปกครอง” โดยให้บุคลากรกรมการปกครอง ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาให้กับพื้นที่</p> <p><b>(๓) โครงการขับเคลื่อนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของอำเภอ (AMPHOE ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗</b></p> <p>สร้างความตระหนักถึงความสำคัญของการปฏิบัติหน้าที่ด้วยหลัก คุณธรรมและความโปร่งใสอันนำไปสู่การที่ประชาชนจะได้รับการ บริการที่มีประสิทธิภาพเสมอภาคโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ พร้อมสร้างช่องทางการเปิดเผยข้อมูล</p> <p><b>(๔) โครงการกรมการปกครองโปร่งใสไร้ทุจริตประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗</b> หลักสูตรฝ่ายปกครองผู้นำป้องกันการทุจริตและ <b>ประพฤติมิชอบ (DOPA Young Anti-Corruption)</b></p> <p>สร้างเครือข่ายและเผยแพร่องค์ความรู้ในการต่อต้านการทุจริต ให้กับบุคลากรฝ่ายปกครองและประชาชนในพื้นที่</p>	ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กรมการปกครอง

ลำดับ	ชื่อแผนงาน/โครงการ	ช่วงระยะเวลาดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน	หน่วยงานรับผิดชอบ
		<p>(๕) ครั้งที่ ๑ วันที่ ๑๒ - ๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๗</p> <p>ครั้งที่ ๒ วันที่ ๓ - ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๗</p>	<p>(๕) โครงการจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อป้องกันการทุจริตและ ประพฤตินิชอบด้านการเงินบัญชีและพัสดุ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗</p> <p>บุคลากรฝ่ายปกครองที่รับผิดชอบในหน้าที่ด้านการเงิน บัญชี และพัสดุสามารถใช้จ่ายงบประมาณแผ่นดินได้อย่างโปร่งใส คุ่มค่า สามารถตรวจสอบได้รู้เท่าทันความเสี่ยงการทุจริตในด้านการเงินบัญชี การจัดซื้อจัดจ้างและการใช้ทรัพยากรสาธารณะ</p>	

ผลการดำเนินงาน/โครงการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมการปกครอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ลำดับ	ชื่อแผนงาน/โครงการ	ประเภท/ระดับ	จำนวนคน	จำนวนรุ่น	ช่วงเวลา	ผลการใช้งบประมาณ (บาท)	ผลการดำเนินงาน	
							ผลผลิต	ผลลัพธ์
๑	ปฐมนิเทศข้าราชการบรรจุใหม่	ข้าราชการบรรจุใหม่	๔๐๐	๔	๒๐ พ.ย. ๒๕๖๖ - ๕ ก.ค. ๒๕๖๗	๓,๐๐๐,๐๐๐	ข้าราชการบรรจุใหม่มีความรู้ความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับงานประจำตำแหน่งตนเอง พร้อมทั้งได้เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กรและวัฒนธรรมองค์กร	๑. ผู้เข้ารับการอบรมสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ประจำตำแหน่งตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ๒. ผู้เข้ารับการอบรมมีความเข้าใจสภาพแวดล้อมและ วัฒนธรรมขององค์กรมากยิ่งขึ้น
๒	บริหารกำลังคนคุณภาพ DOPA Think Tank (DTT)	ข้าราชการกลุ่มกำลังคนคุณภาพ	๔๐	๑	ระหว่างเดือน มี.ค. - เม.ย. ๒๕๖๗	๘๘๐,๐๐๐	กรมการปกครองได้นวัตกรรมที่ส่งเสริมการทำงานของกรมการปกครอง	๑. กรมการปกครองสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ๒. ประชาชนได้รับการบริการที่ดีขึ้นจากกรมการปกครอง ๓. กรมการปกครองสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ยิ่งขึ้น
๓	ข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง DOPA Young Talent (DYT)	ข้าราชการประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการที่ผ่านการคัดเลือก	๔๐	๑	ระหว่างเดือน เม.ย. - ก.ค. ๒๕๖๗	๔,๐๗๑,๘๕๐	กรมการปกครองได้มีกลุ่มข้าราชการกำลังคนคุณภาพ (Talent Pool) มากยิ่งขึ้น	๑. กรมการปกครองมีนวัตกรรม/ข้อเสนอในการดำเนินการให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นจากกลุ่มข้าราชการกำลังคนคุณภาพ ๒. เป็นการเปิดเวทีพื้นที่สร้างสรรค์ให้กับข้าราชการผู้มีความคิดสร้างสรรค์ในปีถัด ๆ ไป ได้มีแรงจูงใจในการนำเสนอ
๔	โครงการทบทวนความรู้เพื่อก้าวเข้าสู่สายอาเภอผู้มีประสิทธิภาพสูง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	นายอำเภอวาระแรกใน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๑๐๐	๑	ระหว่างเดือน ธ.ค. ๒๕๖๖	๑,๖๗๘,๓๒๕	ผู้ที่ผ่านการศึกษอบรมหลักสูตรนายอำเภอที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนายอำเภอเป็นวาระแรก จำนวน ๘๐ คนแรกสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้รับความเชื่อถือไว้วางใจ เชื่อมั่น ครบถ้วน จากผู้ที่เกี่ยวข้อง	๑. ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ ในตำแหน่งนายอำเภอ ๒. ผู้เข้ารับการอบรมสามารถมีภาวะผู้นำ กระบวนการทัศน์ ทิศตนคติ และค่านิยมที่ตอบสนองต่อนโยบายของกรมการปกครอง และกระทรวงมหาดไทย ๓. ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานในระดับพื้นที่

ลำดับ	ชื่อแผนงาน/โครงการ	ประเภท/ระดับ	จำนวนคน	จำนวนรุ่น	ช่วงเวลา	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ (บาท)	ผลการดำเนินงาน	
							ผลผลิต	ผลลัพธ์
๕	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการขับเคลื่อนการพัฒนาศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงยุทธศาสตร์เพื่อมุ่งสู่การเป็นกรมการปกครองผลสัมฤทธิ์สูง (DOPA HR High Performance) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๑. ปลัดจังหวัด ๒. จำจังหวัด ๓. นิติกร ๔. ผู้ช่วยจำจังหวัด (งานบุคคล)	๓๐๔	๑	ระหว่างเดือน ก.พ. ๒๕๖๗	๓,๐๐๐,๐๐๐	ผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน ๒๕๐ คน มีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับบริหารจัดการงานและทรัพยากรบุคคลขององค์กร	๑. ผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง และสามารถปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดผลสัมฤทธิ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒. กรมการปกครองมีแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากรทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ๓. การบริหารงานบุคคลของกรมการปกครองเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ๔. บุคลากรของกรมการปกครองมีความรู้ความสามารถ และปฏิบัติงานเพื่อบำบัดทุกข์บำรุงสุข ให้แก่ประชาชนได้อย่างแท้จริง
๖	โครงการสร้างเสริมสุขภาพและพัฒนาคุณภาพชีวิต สำหรับบุคลากรกรมการปกครอง	บุคลากรกรมการปกครองและผู้สังเกตการณ์	๑๐๐	๑	๑๙ - ๒๑ มี.ย. ๒๕๖๗	๕๕๕,๖๖๕	ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ จำนวน ๑๐๐ คน ได้เข้ารับการอบรม	ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ จำนวน ๑๐๐ คน มีความเข้าใจ ใส่ใจในการดูแลสุขภาพของตนเองให้แข็งแรง เพื่อปฏิบัติหน้าที่ได้ดีต่อไป
๗	โครงการอบรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม สำหรับบุคลากรกรมการปกครอง และสหกรณ์ออมทรัพย์กรมการปกครอง จำกัด	๑. บุคลากรกรมการปกครอง ๒. บุคลากรสหกรณ์ออมทรัพย์กรมการปกครอง จำกัด ๓. ผู้สังเกตการณ์	๑๓๐	๑	ระหว่างเดือน พ.ย. - ธ.ค. ๒๕๖๖	๔๐๐,๐๐๐	ผู้เข้าร่วมการอบรมมีคุณธรรม จริยธรรมมากยิ่งขึ้น	๑. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่ดีขึ้น ยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรมที่ดี และตระหนักถึงความสำคัญของภัยในการทุจริตและประพฤติมิชอบ การปฏิบัติตามหลักคุณธรรม จริยธรรม ๒. บุคลากรมีส่วนร่วมในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต มีส่วนร่วมในการเฝ้าระวังและตรวจสอบการทุจริต สามารถนำความรู้และแนวทางการดำเนินการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตไปดำเนินการต่อได้อย่างเป็นรูปธรรม

ลำดับ	ชื่อแผนงาน/โครงการ	ประเภท/ระดับ	จำนวนคน	จำนวนรุ่น	ช่วงเวลา	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ (บาท)	ผลการดำเนินงาน	
							ผลผลิต	ผลลัพธ์
๘	โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการตรวจราชการแบบบูรณาการเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์	อำนาจการสูง/วิชาการ/ทั่วไป/ลูกจ้างประจำ/พนักงานราชการ	๔๐	๑	ระหว่างเดือน ต.ค. ๒๕๖๖ - ก.ย. ๒๕๖๗	๓๒๔,๔๐๐	เพิ่มประสิทธิภาพการตรวจราชการและสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ในการตรวจราชการ	ศพค. ผช.ศพค. และบุคลากรในสังกัดมีความรู้ความเข้าใจเรื่องระบบการตรวจราชการ และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้บุคลากร กตร.
๙	โครงการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อพัฒนาศักยภาพการทำงานของกองวิชาการและแผนงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	บุคลากรสังกัด วช. ทุกระดับ	๘๐% ของ วช.	๑	ระหว่างเดือน เม.ย. - พ.ค. ๒๕๖๗	๖๕๐,๐๐๐	พัฒนาศักยภาพบุคลากร วช. ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรทั้งหมด	บุคลากร วช. มีศักยภาพในการทำงานที่ดีขึ้น บรรยากาศการทำงานดีขึ้น มีความสมัครสมานสามัคคี เข้าอกเข้าใจกัน ลดปัญหาความขัดแย้ง
๑๐	โครงการยกระดับการให้บริการประชาชนตามแนวทางศูนย์ราชการสะดวก (Government Easy Contact Center : GECC) เพื่อมุ่งสู่การสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	ชำนาญการ/ปฏิบัติการ และเจ้าหน้าที่รับผิดชอบการขับเคลื่อนการยกระดับมาตรฐานศูนย์ราชการสะดวก (GECC)	๒๗๔	๑	๓ - ๕ ม.ค. ๒๕๖๗	๓,๗๐๒,๔๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้และเข้าใจการยกระดับมาตรฐานศูนย์ราชการสะดวก (GECC)	ทปค.อ. ได้รับการรับรองมาตรฐานศูนย์ราชการสะดวก (GECC) มากกว่า ทปค.อ. ที่ผ่านการรับรองฯ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (มากกว่า ๔๓ แห่ง)
๑๑	โครงการพัฒนาประสิทธิภาพการบูรณาการเชื่อมโยงแผนพัฒนาพื้นที่ในลักษณะแผนเดียว (One Plan) ในบทบาทของอำเภอ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	ประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ/ระดับชำนาญการ/ระดับชำนาญการพิเศษ (ทั้งระบบ On-site และ Online)	๑,๘๓๒	๒	๑๓ - ๒๑ ก.พ. ๒๕๖๗	๓,๐๐๐,๐๐๐	กลุ่มเป้าหมายมีความรู้ความเข้าใจสามารถเชื่อมโยงและขับเคลื่อนแผนพัฒนาในระดับอำเภอได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตาม พรฎ. ว่าด้วยการบริหารงานเชิงพื้นที่แบบบูรณาการ พ.ศ. ๒๕๖๕ และ ระเบียบ มท. ว่าด้วยการจัดทำแผน และประสานแผนพัฒนาพื้นที่ในระดับอำเภอและตำบล พ.ศ. ๒๕๖๒ (ฉบับปรับปรุงประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕)	การจัดทำและการประสานแผนพัฒนาพื้นที่ในระดับต่างๆ มีความเชื่อมโยงอย่างเป็นระบบ สามารถแก้ไขปัญหาของประชาชนได้อย่างตรงจุด (Bottom-up) และการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติและแผนระดับรอง รวมถึงนโยบายสำคัญของรัฐบาล (Top-Down) ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ลำดับ	ชื่อแผนงาน/โครงการ	ประเภท/ระดับ	จำนวนคน	จำนวนรุ่น	ช่วงเวลา	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ (บาท)	ผลการดำเนินงาน	
							ผลผลิต	ผลลัพธ์
๑๒	โครงการพัฒนาประสิทธิภาพการวิเคราะห์ศักยภาพและทิศทางการพัฒนาอำเภอ (Learning by Doing) ตามแนวทางการขับเคลื่อนแผนพัฒนาพื้นที่ในลักษณะแผนเดียว (One Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	ประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ/ระดับชำนาญการ/ระดับชำนาญการพิเศษ	๑๐๑	๒	ไม่ได้ดำเนินการ	ไม่ได้ดำเนินการ	ไม่ได้ดำเนินการ	ไม่ได้ดำเนินการ
๑๓	โครงการพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ รุ่นที่ ๓	ปฏิบัติการ/ชำนาญการพิเศษ	๓๐	๑	๕ - ๙ และ ๑๗ - ๒๓ ส.ค. ๒๕๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	ผู้เข้าอบรมได้รับทักษะภาษาอังกฤษขั้นพื้นฐาน/ประชาสัมพันธ์ช่องทางการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศและทักษะและการประสานงานด้านการต่างประเทศระหว่างส่วนกลางและส่วนภูมิภาค	ผู้เข้าอบรมนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในพื้นที่/เกิดความมั่นใจในการสื่อสารภาษาต่างประเทศ/ผู้เข้าอบรมนำองค์ความรู้ไปเผยแพร่ความรู้ต่อในพื้นที่
๑๔	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรกำนันผู้ใหญ่บ้าน	กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน	๑,๒๘๐	๑๓	๓๐ ต.ค. - ๘ พ.ย. ๒๕๖๖	๑๙,๕๖๘,๙๓๒	กำนัน ผู้ใหญ่บ้านจำนวน ๑,๒๘๐ คน ได้รับการพัฒนาเพิ่มความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และทัศนคติที่เหมาะสมกับการปฏิบัติราชการในหน้าที่	กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จำนวน ๑,๒๘๐ คน สามารถปฏิบัติราชการให้เกิดประโยชน์แก่ทางราชการและประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
๑๕	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปลัดอำเภอผู้ปฏิบัติงานด้านสัญญาติและสถานะบุคคล	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๗๐	๑	๘ - ๑๙ ม.ค. ๒๕๖๗	๑,๑๗๖,๒๑๐	ปลัดอำเภอผู้ปฏิบัติงานด้านสัญญาติและสถานะบุคคลของอำเภอต่างๆ จำนวน ๗๐ คน ได้รับการพัฒนาเพิ่มความรู้ ทักษะ สมรรถนะและทัศนคติที่เหมาะสมกับการปฏิบัติราชการในหน้าที่	ปลัดอำเภอผู้ปฏิบัติงานด้านสัญญาติและสถานะบุคคลของอำเภอต่างๆ ที่เข้ารับการอบรมจำนวน ๗๐ คน สามารถปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง เกิดประโยชน์แก่ทางราชการและประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ลำดับ	ชื่อแผนงาน/โครงการ	ประเภท/ระดับ	จำนวนคน	จำนวนรุ่น	ช่วงเวลา	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ (บาท)	ผลการดำเนินงาน	
							ผลผลิต	ผลลัพธ์
๑๖	โครงการเพิ่มพูนคุณวุฒิแก่กำนันผู้ใหญ่บ้าน ฯลฯ	กำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน/ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน/แพทย์ประจำตำบล/สารวัตรกำนัน	๒,๘๗๗	๑	๑ ต.ค. ๒๕๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๗	๓๑,๐๗๑,๖๐๐	กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ฯลฯ ที่สำเร็จการศึกษา ได้รับความรู้ในวุฒิ การศึกษาระดับปริญญาตรี หลักสูตร รัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต เอกการ บริหารการปกครองท้องถิ่น	กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ฯลฯ ที่สำเร็จการศึกษามี ความรู้ มีระดับวิธีคิดที่ได้รับการพัฒนา มากขึ้น รวมทั้งได้รับการยอมรับจากชุมชน สูงขึ้น อันนำมาซึ่งความร่วมมือยิ่งขึ้น ส่งผล ให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่มีความรู้ และได้รับ ความร่วมมือจากประชาชน
๑๗	โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เสริมสร้างสมรรถนะการทำงาน ด้านยุทธศาสตร์และการวางแผนการฝึกอบรม ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	ลูกจ้างประจำ/ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน/ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ/ ชำนาญการพิเศษ	๖๐	๑	๒๐ - ๒๑ มี.ค. ๒๕๖๗	๒๑๙,๔๒๐	บุคลากรของวิทยาลัยการปกครอง จำนวน ๖๐ คน ได้รับความรู้ความ เข้าใจในทฤษฎีวิชาการ และ กระบวนการกำหนดยุทธศาสตร์และ แผนปฏิบัติการฝึกอบรม รวมทั้ง แนวทางการทำงาน	บุคลากรของวิทยาลัยการปกครอง มีความรู้ ความเข้าใจที่ตรงกันในกระบวนการ แนวทางปฏิบัติ และเป้าหมาย ที่จะส่งผลให้ เกิดการสนับสนุน ส่งเสริมการทำงานให้ บรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่ของ วิทยาลัยการปกครอง
๑๘	โครงการฝึกอบรมหลักสูตร ปลัดอำเภอ	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑๗๐	๑	๘ มี.ค. - ๓๐ ส.ค. ๒๕๖๗	๘,๙๓๒,๙๙๐	บุคลากร ปค. ประเภทวิชาการ ระดับ ปฏิบัติการ,ชำนาญการจำนวน ๑๗๐ คน ได้รับการพัฒนาเพิ่มความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และทัศนคติที่	บุคลากร ปค. สามารถปฏิบัติราชการใน ฐานะปลัดอำเภอให้เกิดประโยชน์ แก่ทางราชการและประชาชน ได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
๑๙	โครงการข้าราชการกรมการ ปกครองผู้นำป้องกันการทุจริต และประพฤติมิชอบ (DOPA Young Anti-Corruption)	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ/ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๓๐๐	๑	๒๕ - ๒๘ มี.ย. ๒๕๖๗	๒,๘๒๕,๐๐๐	๑. บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับระเบียบวิธีปฏิบัติของ ข้าราชการตามหลักธรรมาภิบาล และ ผ่านเกณฑ์การสอบประเมินไม่น้อย กว่าร้อยละ ๘๕ ๒. กรมการปกครองได้ผลคะแนนการ ประเมิน ITA ระดับผ่านดีเยี่ยม มีผล คะแนนไม่น้อยกว่า ๙๗ คะแนน และ อำเภอได้ผลคะแนนการประเมิน ITA มีผลคะแนนเฉลี่ยไม่น้อยกว่า ๘๙ คะแนน	๑. เกิดเครือข่ายการป้องกันปราบปรามการ ทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐในสังกัด กรมการปกครอง ๒. ประชาชนมีความพึงพอใจในคุณภาพการ ให้บริการ และได้รับการบริการอย่างโปร่งใส นำไปสู่การแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนแก่ ประชาชนและให้เกิดความสงบสุขในสังคม อย่างยั่งยืน

ลำดับ	ชื่อแผนงาน/โครงการ	ประเภท/ระดับ	จำนวนคน	จำนวนรุ่น	ช่วงเวลา	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ (บาท)	ผลการดำเนินงาน	
							ผลผลิต	ผลลัพธ์
๒๐	โครงการขับเคลื่อนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของอำเภอ (AMPHOE ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ/ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๙๕๔	๕	ครั้งที่ ๑ ๑๖ - ๑๘ มี.ค. ๒๕๖๗ ครั้งที่ ๒ ๗ - ๙ ก.พ. ๒๕๖๗ ครั้งที่ ๓ ๑๔ - ๑๖ ก.พ. ๒๕๖๗ ครั้งที่ ๔ ๒๗ - ๒๙ ก.พ. ๒๕๖๗ ครั้งที่ ๕ ๑๓ - ๑๕ มี.ค. ๒๕๖๗	๘,๓๙๑,๑๗๐	๑. บุคลากรกรมการปกครองที่เข้าร่วมโครงการ จำนวน ๙๕๔ คน มีความรู้ความเข้าใจในกรอบแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ของอำเภอ ๒. อำเภอได้ผลคะแนนการประเมิน ITA มีผลคะแนนเฉลี่ยไม่น้อยกว่า ๘๙ คะแนน	๑. บุคลากรกรมการปกครองสามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว เป็นธรรม โปร่งใสตามแนวทางการประเมิน ITA ๒. อำเภอมีช่องทางเปิดเผยข้อมูลและมีการพัฒนาการให้บริการ ส่งผลให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลและการให้บริการของภาครัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๒๑	โครงการกรมการปกครองจิตสาธารณะ (DOPA Spirit)	ข้าราชการ/ลูกจ้าง	๑๐๘	๒	๓๑ มี.ค. - ๒ ก.พ. ๒๕๖๗ และ ๒๔ พ.ค. ๒๕๖๗	๖๐๓,๖๐๐	กลุ่มเป้าหมายผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวน ๑๐๘ คน มีจิตสาธารณะและมีความตระหนักรู้และเกิดจิตสำนึกในการรับผิดชอบต่อสังคม	บุคลากรของกรมการปกครองเป็นคณดี คนเก่ง และมีคุณภาพ เกิดเป็นภาพลักษณ์ที่ดีแก่หน่วยงานและบุคลากร เพื่อให้ได้รับความเชื่อมั่นจากประชาชนและความไว้วางใจในระดับนานาชาติ เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้า
๒๒	โครงการส่งเสริมพัฒนาระบบงานทะเบียน ๕ จังหวัดชายแดนภาคใต้ "ครอบครัวอยู่เย็นเป็นสุข"	ปลัดอำเภอผู้รับผิดชอบประจำตำบล/ผู้นำศาสนาอิสลาม/กำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน/บัณฑิตอาสา/ผู้นำสตรี/อาสาสมัครประจำหมู่บ้าน	๑๐๐	๑	๑ ต.ค. ๒๕๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๗	๗๗๒,๘๐๐	ชุดปฏิบัติการระดับตำบล มีความรู้ความเข้าใจด้านการทะเบียนครอบครัว และทะเบียนชื่อบุคคลตามหลักศาสนาอิสลาม และนำความรู้ที่ได้รับนำไปเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้กับประชาชนในพื้นที่	ประชาชนในพื้นที่ ๕ จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีความพึงพอใจในคุณภาพการให้บริการภาครัฐสร้างความเข้าใจอันดีและสร้างความร่วมมือร่วมใจกันระหว่างภาครัฐกับประชาชนชาวไทยมุสลิมในพื้นที่ อันเป็นการสร้างสันติสุขให้บังเกิดขึ้นในพื้นที่อย่างยั่งยืน
๒๓	โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มศักยภาพการให้บริการด้านการทะเบียนและบัตรประจำตัวประชาชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	ชำนาญการพิเศษ/ชำนาญการ/ปฏิบัติการ/ชำนาญงาน/ปฏิบัติงาน	๗๘	๑	๒๐ - ๒๑ ธ.ค. ๒๕๖๖	๕๘๔,๘๐๐	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมตามโครงการฯ ได้มีความรู้ ความเข้าใจ ในกฎหมายระเบียบ หนังสือสั่งการ และแนวทางปฏิบัติงาน ด้านการทะเบียนและบัตรประจำตัวประชาชน	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมตามโครงการฯ สามารถนำความรู้ ความเข้าใจที่ได้รับ ไปใช้ในการปฏิบัติงาน และสามารถนำความรู้ความเข้าใจ ไปถ่ายทอดให้แก่ผู้ร่วมงาน

ลำดับ	ชื่อแผนงาน/โครงการ	ประเภท/ระดับ	จำนวนคน	จำนวนรุ่น	ช่วงเวลา	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ (บาท)	ผลการดำเนินงาน	
							ผลผลิต	ผลลัพธ์
๒๔	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านงานทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	ผู้ปฏิบัติงานทะเบียนราษฎร/งานด้านสัญชาติ/งานบัตรประจำตัวประชาชน	๑๔๐	๒	๑ ต.ค. ๒๕๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๗	๑,๐๐๐,๐๐๐	ผู้ปฏิบัติงานทะเบียนของสำนักทะเบียนจังหวัด ศูนย์บริหารการทะเบียนภาค ศูนย์บริหารการทะเบียนสาขาจังหวัด สำนักทะเบียนอำเภอและสำนักทะเบียนท้องถิ่นในพื้นที่เป้าหมายที่เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจในกฎหมายว่าด้วยการทะเบียนราษฎร รวมถึงกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมมาช่วยแก้ไขปัญหาคนไทยที่มีปัญหาสถานะทางทะเบียนราษฎรในพื้นที่	ผู้ปฏิบัติงานทะเบียนของสำนักทะเบียนจังหวัด ศูนย์บริหารการทะเบียนภาค ศูนย์บริหารการทะเบียนสาขาจังหวัด สำนักทะเบียนอำเภอและสำนักทะเบียนท้องถิ่นในพื้นที่เป้าหมายที่เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจในกฎหมายว่าด้วยการทะเบียนราษฎร รวมถึงกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมมาช่วยแก้ไขปัญหาคนไทยที่มีปัญหาสถานะทางทะเบียนราษฎรในพื้นที่
๒๕	โครงการสนับสนุนแผนงานการจัดการปัญหาที่ดินทำกินในหน้าที่ฝ่ายปกครอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (โดยใช้จ่ายจากงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ไปพลางก่อน)	ข้าราชการและบุคคลภายนอก	๑๘๐	๑	๑ ต.ค. ๒๕๖๖ - ๓๑ พ.ค. ๒๕๖๗	๙๕๘,๐๕๐	ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้เพิ่มขึ้นหรือมากกว่าก่อนเข้ารับการอบรม	๑. ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาการบุกรุกที่ดินของรัฐ และการจัดที่ดินทำกินให้แก่ชุมชน ๒. สามารถสนับสนุนการจัดที่ดินทำกินให้แก่ประชาชนในพื้นที่ได้ ๓. สามารถช่วยแก้ไขปัญหาการบุกรุกที่สาธารณประโยชน์ และที่ดินของรัฐอื่น
๒๖	โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรเพื่อสนับสนุนการปกครองท้องที่ ของสำนักบริหารการปกครองท้องที่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างของสำนักบริหารการปกครองท้องที่และผู้สังเกตการณ์	๑๒๐	-	ไม่ได้ดำเนินการ	ไม่ได้ดำเนินการ	ไม่ได้ดำเนินการ	ไม่ได้ดำเนินการ

ลำดับ	ชื่อแผนงาน/โครงการ	ประเภท/ระดับ	จำนวนคน	จำนวนรุ่น	ช่วงเวลา	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ (บาท)	ผลการดำเนินงาน	
							ผลผลิต	ผลลัพธ์
๒๗	โครงการยกระดับธรรมาภิบาลภาคประชาสังคมในระดับการปกครองท้องถิ่น	คณะกรรมการหมู่บ้าน	๑,๑๙๗	๖	ครั้งที่ ๑ ๒๕ - ๒๗ ธ.ค. ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๒ ๓๑ ม.ค. - ๒ ก.พ. ๒๕๖๗ ครั้งที่ ๓ ๒๑ - ๒๓ ก.พ. ๒๕๖๗ ครั้งที่ ๔ ๒๕ - ๓๑ พ.ค. ๒๕๖๗ ครั้งที่ ๕ ๑๗ - ๑๙ ก.ค. ๒๕๖๗ ครั้งที่ ๖ ๓๑ ก.ค. - ๒ ส.ค. ๒๕๖๗	๕,๙๘๗,๒๙๐.๘๙	คณะกรรมการหมู่บ้าน ๑,๑๙๗ ผ่านการฝึกอบรมโครงการยกระดับธรรมาภิบาลภาคประชาสังคมในระดับการปกครองท้องถิ่น	คณะกรรมการหมู่บ้านได้นำความรู้ไปเผยแพร่ในหมู่บ้านทำให้เกิดความตระหนักรู้และไม่ทนต่อการทุจริต
๒๘	โครงการส่งเสริมวิถีชีวิตแบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	ข้าราชการ (เจ้าพนักงานปกครอง และส่วนราชการในพื้นที่)	๗๗๐	๑	๑ ธ.ค. ๖๖ - ๓๑ ม.ค. ๖๗	๕,๓๘๗,๔๒๐	<ul style="list-style-type: none"> <li>- สามารถสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องในระบอบการปกครอง</li> <li>- สามารถขับเคลื่อนภารกิจในการเทิดทูนสถาบันหลักของชาติ การพัฒนาการเมืองการปกครองในระดับหมู่บ้าน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ประชาชนให้ความร่วมมือระหว่างรัฐกับประชาชน ประชาชนกับประชาชน ที่มีความแตกต่างทางความคิด ศาสนา และอุดมการณ์ ให้สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสันติสุขภายใต้หลักนิติธรรมที่เข้มแข็ง</li> <li>- ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี สร้างงานสร้างรายได้เพิ่มขึ้น โดยน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน</li> </ul>
๒๙	โครงการสร้างความปรองดองสมานฉันท์โดยผ่านกลไกคณะกรรมการหมู่บ้าน	ข้าราชการ (เจ้าพนักงานปกครอง และส่วนราชการในพื้นที่)	๕๔๖	๑	๒ ธ.ค. ๒๕๖๖ - ๓๑ ม.ค. ๒๕๖๗	๓,๙๔๑,๒๒๐	<ul style="list-style-type: none"> <li>- สามารถสร้างการรับรู้และความเข้าใจที่ถูกต้องในระบอบการปกครองของประเทศไทย</li> <li>- สามารถขับเคลื่อนภารกิจในการเทิดทูนสถาบันหลักของชาติ การพัฒนาการเมืองการปกครอง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ประชาชนให้ความร่วมมือระหว่างรัฐกับประชาชน ประชาชนกับประชาชน ที่มีความแตกต่างทางความคิด ศาสนา และอุดมการณ์ ให้สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสันติสุขภายใต้หลักนิติธรรมที่เข้มแข็ง</li> <li>- ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี สร้างงานสร้างรายได้เพิ่มขึ้น</li> </ul>

ลำดับ	ชื่อแผนงาน/โครงการ	ประเภท/ระดับ	จำนวนคน	จำนวนรุ่น	ช่วงเวลา	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ (บาท)	ผลการดำเนินงาน	
							ผลผลิต	ผลลัพธ์
๓๐	โครงการพัฒนาศักยภาพคณะกรรมการหมู่บ้าน(กม.) ในการจัดทำแผนพัฒนาหมู่บ้านเพื่อรองรับการเชื่อมโยงแผนในระดับพื้นที่ (one plan)	เจ้าพนักงานปกครอง ปลัดอำเภอ ประธานกรรมการหมู่บ้านหรือคณะกรรมการหมู่บ้าน	๑,๒๗๕	๖	๒๙ พ.ย. ๒๕๖๖ - ๒๔ มี.ค. ๒๕๖๗	๙,๐๐๐,๐๐๐	คณะกรรมการหมู่บ้านมีการจัดทำแผนพัฒนาหมู่บ้านตามห้วงเวลาในการจัดทำแผนและทบทวนแผน	คณะกรรมการหมู่บ้านที่เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจการจัดทำแผนหมู่บ้าน
๓๑	โครงการอำเภอบำบัดทุกข์ บำรุงสุขแบบบูรณาการอย่างยั่งยืน ครั้งที่ ๑	นายอำเภอ และ ภาคีเครือข่าย	๑,๐๐๐	๑	๒๕ - ๒๙ มี.ค. ๒๕๖๗	๗,๓๓๖,๖๗๐.๔๐	อำเภอสามารถดำเนินโครงการ/กิจกรรม เพื่อพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนในพื้นที่	ประชาชนเข้าใจและนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของตนเองและครอบครัว
๓๒	โครงการขยายผลการขับเคลื่อนคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.)	คณะกรรมการหมู่บ้าน	๘๕	๑	๑ ต.ค. ๒๕๖๖ - ๓๑ พ.ค. ๒๕๖๗	๗๘๖,๔๒๐	คณะกรรมการหมู่บ้านมีผลการปฏิบัติงานโดดเด่นและหมู่บ้านเริ่มสร้างผลงานจำนวน ๘๕ คน	หมู่บ้านที่เข้ารับการฝึกอบรม มีการขับเคลื่อนการดำเนินงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) มีองค์ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาของคณะกรรมการหมู่บ้าน ให้มีความเข้มแข็งมากขึ้น
๓๓	โครงการสัมมนาพร้อมภาครัฐและเอกชนเพื่อการพัฒนาและแก้ไขปัญหาชุมชนบนพื้นที่สูง	๑. จำจังหวัด/ผู้ช่วยจำจังหวัด ที่รับผิดชอบงาน กำหนดสถานะคนต่างด้าว ๒. ปลัดอำเภอที่รับผิดชอบงานกำหนดสถานะคนต่างด้าว	๑๐๐	๑	๑ ต.ค. ๒๕๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๗	๗๖๑,๐๒๐	จำนวนผู้เข้าร่วมสัมมนา	ผู้เข้าร่วมฯ มีความรู้ความเข้าใจระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน
๓๔	โครงการพัฒนาบุคลากรด้านการข่าว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	ข้าราชการส่วนการข่าว	๖๐	๑	ระหว่างเดือน ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗ (อบรมแบบไม่ต่อเนื่อง)	๑๕๕,๒๐๐	ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรอบรู้สถานการณ์ของเหตุการณ์ต่าง ๆ ในปัจจุบัน รวมทั้งความรู้อื่น ๆ สำหรับใช้ในการปฏิบัติงานด้านการข่าว	บุคลากรในหน่วยงานสามารถปรับกระบวนการทำงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอยู่เสมอ รวมทั้งพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการข่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ลำดับ	ชื่อแผนงาน/โครงการ	ประเภท/ระดับ	จำนวนคน	จำนวนรุ่น	ช่วงเวลา	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ (บาท)	ผลการดำเนินงาน	
							ผลผลิต	ผลลัพธ์
๓๕	โครงการฝึกอบรมข้าราชการฝ่ายปกครองในการบริหารจัดการการประชุมสาธารณะ	ปฏิบัติการ/ชำนาญการพิเศษ	๔๓	๑	๑๘ - ๒๒ ธ.ค. ๒๕๖๖	๓๓๗,๘๐๐	เจ้าพนักงานปกครอง นิติกร และ ปลัดอำเภอ มีศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ในการบังคับใช้กฎหมายการประชุมสาธารณะ พ.ศ. ๒๕๕๘	ประชาชนได้รับการบริการที่มีประสิทธิภาพ เกิดความพึงพอใจในการบริการของกรมการปกครอง ส่งผลให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ
๓๖	ฝึกอบรมผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายรักษาความสงบ(ผรส.)ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ “หลักสูตรการรักษาความสงบเรียบร้อยภายในหมู่บ้าน” ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	ผู้นำท้องที่	๑๒๐	๑	๑๕ - ๒๙ ม.ค. ๒๕๖๗	๑,๐๗๔,๐๐๐	ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายรักษาความสงบ(ผรส.) มีศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พระพุทธศักราช ๒๔๕๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม	ประชาชนได้รับการบริการที่มีประสิทธิภาพ เกิดความพึงพอใจในการบริการของกรมการปกครอง ส่งผลให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ
๓๗	โครงการพัฒนาศักยภาพกระบวนการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งแบบบูรณาการภายใต้สันติวิธี	ปฏิบัติการ/ชำนาญการพิเศษ	๑๑๓	๑	๘ - ๑๒ ม.ค. ๒๕๖๗	๓๑๘,๗๐๐	เจ้าพนักงานปกครอง และปลัดอำเภอ มีศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่และบริหารจัดการความขัดแย้งแบบบูรณาการภายใต้สันติวิธี	ประชาชนได้รับการบริการที่มีประสิทธิภาพ เกิดความพึงพอใจในการบริการของกรมการปกครอง สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ส่งผลให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ
๓๘	โครงการพัฒนาศักยภาพผู้นำหน่วยชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	ปลัดอำเภอ กำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน	๒๒๘	๑	๒๗ - ๓๐ ส.ค. ๒๕๖๗	๓,๐๒๑,๘๐๐	ปลัดอำเภอ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการช่วยเหลือเจ้าพนักงานของหน่วยกำลังคุ้มครองและรักษาความสงบเรียบร้อยภายในหมู่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๔	ประชาชนได้รับการบริการที่มีประสิทธิภาพ เกิดความเชื่อมั่นและพึงพอใจในการบริการของกรมการปกครอง ส่งผลให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ

ลำดับ	ชื่อแผนงาน/โครงการ	ประเภท/ระดับ	จำนวนคน	จำนวนรุ่น	ช่วงเวลา	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ (บาท)	ผลการดำเนินงาน	
							ผลผลิต	ผลลัพธ์
๓๙	ฝึกอบรมผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายรักษาความสงบ (พรส.) ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ “หลักสูตรการรักษาความสงบเรียบร้อยภายในหมู่บ้าน” ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	ผู้นำท้องที่	๑๗๐	๑	๑๕ มี.ค. - ๑๓ มิ.ย. ๒๕๖๗	๑,๗๕๘,๔๐๐	ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายรักษาความสงบ (พรส.) มีศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พระพุทธศักราช ๒๕๕๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม	ประชาชนได้รับการบริการที่มีประสิทธิภาพ เกิดความพึงพอใจในการบริการของกรมการปกครองส่งผลให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ
๔๐	แผนยุทธศาสตร์พัฒนาบริการประชาชนและการพัฒนาประสิทธิภาพภาครัฐ	ปลัดอำเภอผู้มีหน้าที่ใกล้เคียงและประสานข้อพิพาทประจำอำเภอ และเจ้าพนักงานหรือนิติกรปฏิบัติหน้าที่ ณ ที่ทำการปกครองจังหวัด	๕๙๔	๓	ระหว่างเดือน ต.ค. - ส.ค. ๖๗	๓,๗๐๒,๗๐๐	เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาให้ประชาชนได้อย่างถูกต้องตามกฎหมาย เพื่อลดขั้นตอนกระบวนการสู่ศาล	ประชาชนได้รับช่วยเหลือรวดเร็ว และได้รับความเป็นธรรม และได้รับความรู้ด้านกฎหมายเพิ่มขึ้น
๔๑	โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการประเมินผลสัมฤทธิ์ของพระราชบัญญัติการทวงถามหนี้ พ.ศ. ๒๕๕๘ และพัฒนาศักยภาพพนักงานฝ่ายปกครองในกระบวนการยุติธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	นิติกร/เจ้าพนักงานปกครอง ที่ทำการปกครองจังหวัด	๑๕๒	๑	๓ - ๕ เม.ย. ๖๗	๑,๓๓๐,๔๕๐	จำนวนผู้ผ่านการอบรม ๑๕๒ คน	๑ ผู้เข้ารับการอบรมได้รับความรู้ความเข้าใจในพระราชบัญญัติการทวงถามหนี้ พ.ศ. ๒๕๕๘ ๒ ผู้เข้ารับการอบรมได้รับความรู้ความเข้าใจในพระราชบัญญัติว่าด้วยการปรับเป็นพินัย พ.ศ. ๒๕๖๕ ๓. ผู้เข้ารับการอบรมได้รับความรู้ความเข้าใจในพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการทรมานและการกระทำให้บุคคลสูญหาย พ.ศ. ๒๕๖๕ ๔. มีผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ตามพระราชบัญญัติการทวงถามหนี้ พ.ศ. ๒๕๕๘

ลำดับ	ชื่อแผนงาน/โครงการ	ประเภท/ระดับ	จำนวนคน	จำนวนรุ่น	ช่วงเวลา	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ (บาท)	ผลการดำเนินงาน	
							ผลผลิต	ผลลัพธ์
๔๒	โครงการอบรมบุคลากรระดับจังหวัดและอำเภอในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาททางแพ่งและทางอาญา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	ปลัดอำเภอผู้ทำหน้าที่ไกล่เกลี่ยและประนอมข้อพิพาทประจำอำเภอ และเจ้าพนักงานปกครองหรือนิติกรปฏิบัติหน้าที่ ณ ที่ทำการปกครองจังหวัด	๑๒๑	๑	ระหว่างเดือนม.ค. - พ.ค. ๖๗	๗๔๙,๗๙๐	ผู้เข้าร่วมโครงการมีความสามารถและความเข้าใจกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการไกล่เกลี่ยและประนอมข้อพิพาทมากขึ้น	๑. เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรผู้ทำหน้าที่ไกล่เกลี่ยและประนอมข้อพิพาทประจำอำเภอให้มีความรู้ความเข้าใจในกฎกระทรวงฯ และให้มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องของกฎหมายอย่างถ่องแท้ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและเป็นประโยชน์ต่อประชาชนมากที่สุด ๒. เพื่อเป็นการเพิ่มช่องทางการอำนวยความสะดวกและเป็นธรรมและยกระดับการประชาสัมพันธ์ให้เห็นความสำคัญของกระบวนการยุติธรรมทางเลือก อันเป็นการลดปริมาณคดีชั้นศาล สร้างความสมานฉันท์ ความปรองดองให้เกิดขึ้นในพื้นที่
๔๓	โครงการฝึกอบรมเพิ่มศักยภาพชุดปฏิบัติการพิเศษกรมการปกครองในการป้องกัน และปราบปรามการค้ามนุษย์และการรักษาความสงบเรียบร้อย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (โดยใช้จ่ายจากงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ไปพลางก่อน)	ข้าราชการพลเรือน ระดับอำนวยการสูง, ระดับชำนาญการพิเศษ, ระดับชำนาญการ, ระดับปฏิบัติการ และระดับชำนาญงาน	๒๒	๑	๑๙ - ๒๔ พ.ย. ๒๕๖๖	๔๑๙,๙๕๐	๑. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมฯ มีความรู้ความเข้าใจ และเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ ๒. ยกระดับสมรรถนะด้านยุทธวิธีในการจับกุม ปราบปราม ๓. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมฯ สามารถรองรับภารกิจพิเศษตามนโยบายของรัฐบาลและกระทรวงมหาดไทยตามข้อสั่งการได้ทุกรูปแบบ ๔. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมฯ สามารถนำความรู้ ทักษะในระดับมาตรฐานสากล และประสบการณ์จากวิทยากร ไปถ่ายทอดให้แก่ชุดปฏิบัติการพิเศษฝ่ายปกครองในส่วนภูมิภาคต่อไป	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมฯ สามารถปฏิบัติหน้าที่ในการบังคับใช้กฎหมายเพื่อการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์และการรักษาความสงบเรียบร้อยมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ลำดับ	ชื่อแผนงาน/โครงการ	ประเภท/ระดับ	จำนวนคน	จำนวนรุ่น	ช่วงเวลา	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ (บาท)	ผลการดำเนินงาน	
							ผลผลิต	ผลลัพธ์
๔๔	โครงการฝึกอบรมชุดปฏิบัติการพิเศษเพื่อพัฒนาศักยภาพทวิธีในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ของพนักงานฝ่ายปกครองระดับจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	ปลัดอำเภอ /เจ้าพนักงานปกครอง /นิติกร ระดับปฏิบัติการ ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ	๓๐	๑	๒๘ ม.ค. - ๑๐ ก.พ. ๒๕๖๗	๑,๘๐๐,๐๐๐	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถเป็นแกนนำของชุดปฏิบัติการพิเศษกรมการปกครองในระดับจังหวัด และจัดให้มีการออกตรวจ และบังคับใช้กฎหมายในอำนาจหน้าที่ของฝ่ายปกครอง โดยเฉพาะการกระทำผิดที่เกี่ยวข้องกับการค้ามนุษย์และการรักษาความสงบเรียบร้อย	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ทักษะในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ และการรักษาความสงบเรียบร้อย และนำความรู้ไปถ่ายทอดให้กับชุดปฏิบัติการพิเศษในระดับจังหวัดและอำเภอต่อไป
๔๕	โครงการอบรมบุคลากรระดับจังหวัดและอำเภอในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาททางแพ่งและทางอาญา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ เพิ่มเติม (โดยใช้จ่ายจากงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ไปพลางก่อน)	ปลัดอำเภอผู้ทำหน้าที่ไกล่เกลี่ยและประนอมข้อพิพาทประจำอำเภอ และเจ้าพนักงานปกครองจังหวัดหรือนิติกรจังหวัด	๕๒๓	๒	๓ - ๑๗ มี.ค. ๒๕๖๗	๓,๒๕๔,๔๘๐	ผู้ปฏิบัติหน้าที่ในการไกล่เกลี่ยมีความรู้ทางด้านกฎหมายมากขึ้น สามารถแนะนำ และแก้ปัญหาให้แก่ประชาชนได้ โดยเฉพาะปัญหาหนี้สินนอกระบบที่ประชาชนประสบปัญหาอยู่ เพื่อช่วยแก้ปัญหาให้รวดเร็วและเป็นไปตามนโยบายรัฐบาล	ประชาชนได้รับความรู้ และได้รับคำแนะนำจากผู้ปฏิบัติ และนำไปสู่การแก้ไขอย่างถูกต้อง และเป็นธรรม
๔๖	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรจัดตั้งและทดแทนสมาชิก อส. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	สมาชิก อส.	๑๐๐	๑	๑๘ ก.พ. - ๖ เม.ย. ๖๗	๒,๓๑๒,๕๙๐	สมาชิก อส. ที่ผ่านการฝึกอบรม ๑๐๐ คน มีทักษะและความรู้พื้นฐานทางด้านยุทธวิธี และระเบียบวินัย สามารถปฏิบัติภารกิจของกองอาสา รักษาดินแดนและ มท. ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑. กองร้อย อส. มีกำลังพลที่เข้มแข็ง มีระเบียบวินัย และมีประสิทธิภาพ สามารถปฏิบัติภารกิจด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายในพื้นที่รับผิดชอบได้ ๒. ประชาชนเกิดความเชื่อมั่นในการปฏิบัติภารกิจของ สมาชิก อส. และฝ่ายปกครอง

ลำดับ	ชื่อแผนงาน/โครงการ	ประเภท/ระดับ	จำนวนคน	จำนวนรุ่น	ช่วงเวลา	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ (บาท)	ผลการดำเนินงาน	
							ผลผลิต	ผลลัพธ์
๔๗	โครงการฝึกอบรมจัดตั้งชุดปฏิบัติการพิเศษประจำกองร้อย อส.จชต. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	สมาชิก อส.	๓๔๔	๔	๒๐ - ๒๙ พ.ย. ๒๕๖๖	๑,๗๖๕,๔๐๐	๑. สมาชิก อส. ที่เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๓๔๔ นาย มีทักษะและความรู้ทางด้านยุทธวิธีและการใช้อาวุธยุทธโปกรณ์ ๒. ร้อย.อส.ใน จชต. จำนวน ๔๓ กองร้อย สามารถจัดตั้ง ชปพ.ได้ กองร้อยละ ๑ ชุดๆ ละ ๘ นาย	๑. ร้อย.อส.ใน จชต. มีชุดปฏิบัติการพิเศษ และเคลื่อนที่เร็ว สามารถปฏิบัติการกิจตาม Function ปกติของ ปค./มท. และภารกิจ ในการเข้าระงับเหตุ ๒. การปฏิบัติงานร่วมกัน ๓ ฝ่าย เป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพ ๓. สถานการณ์ความรุนแรงในพื้นที่ลดลง ๔. ลดความเสี่ยงในการสูญเสียของสมาชิก อส. จากการปฏิบัติการกิจ
๔๘	โครงการฝึกอบรมพัฒนาขีดความสามารถชุดคุ้มครองตำบล จชต. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	สมาชิก อส. (หมวด อส.ต.)/เจ้าหน้าที่ประจำ ชคต.	๑,๖๔๐	๑๗	ระหว่าง ๒๐ พ.ย. ๒๕๖๖ - ๒๓ ก.พ. ๒๕๖๗	๓,๙๒๗,๗๐๐	๑. สมาชิก อส. และเจ้าหน้าที่ประจำ ชคต. ที่เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๑,๖๔๐ นาย มีทักษะและความรู้ทางด้านยุทธวิธีและการใช้อาวุธยุทธโปกรณ์ ๒. ชคต.จำนวน ๑๖๔ แห่ง มีสมาชิก อส.ได้รับการพัฒนาทักษะ/ความรู้ ชคต.ละ ๑๐ นาย/ปี	๑. ชคต. ได้รับการเสริมสร้างความเข้มแข็ง ทำให้กำลังพล สามารถปฏิบัติการกิจเชิงรับ และสนับสนุนภารกิจเชิงรุกได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒. สามารถเฝ้าระวังป้องกันให้ฐานปฏิบัติการ ชคต.มีความปลอดภัย ๓. สถานการณ์ความรุนแรง และ ความสูญเสียของประชาชนในพื้นที่ ลดลง ๔. ลดความเสี่ยงในการสูญเสียของสมาชิก อส. จากการปฏิบัติการกิจ ๕. ชคต.มีความพร้อมรับการถ่ายโอนภารกิจ
๔๙	โครงการเครือข่ายหมู่บ้าน/ชุมชนร่วมใจต้านภัยยาเสพติด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	เจ้าพนักงานปกครอง นิติกร อส.	๖๗	๑	๓๐ มี.ค. - ๕ เม.ย ๒๕๖๗	๗๐๓,๐๗๗	สามารถเสริมสร้างความเข้มแข็งให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้มีทักษะการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	สามารถเพิ่มศักยภาพและประสิทธิภาพการทำงานของอำเภอในการป้องกันและแก้ไข ปัญหา ยาเสพติด
๕๐	โครงการอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสื่อสาร	ประเภททั่วไป/ทุกระดับ	๗๐	๑	ระหว่างเดือน ธ.ค. ๒๕๖๖	๑๕๐,๕๐๐	บุคลากรได้ฝึกทักษะในด้านการสื่อสารโดยการปฏิบัติจริง ในช่วงการอบรม	มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะเหมาะสมกับตำแหน่ง