



สำนักงาน ก.พ.  
Office of the Civil Service Commission

แบบรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖  
ของกรมการปกครอง



กรมการปกครอง  
กระทรวงมหาดไทย  
Department of Provincial Administration  
Ministry of Interior

**แบบรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖**  
**ของกรมการปกครอง**

---

ตามระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ กำหนดให้ กรม ส่วนราชการที่อยู่ในบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อรัฐมนตรี ส่วนราชการที่อยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบ การปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี ส่วนราชการไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวงหรือทบวง จัดทำรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนในปีงบประมาณที่ผ่านมา ตามแบบที่ สำนักงาน ก.พ. กำหนด ส่งให้สำนักงาน ก.พ. และกระทรวงต้นสังกัดภายในเดือนตุลาคมของทุกปี นั้น

ส่วนราชการได้จัดทำรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ดังกล่าวแล้ว

## ส่วนที่ ๑ การรายงานสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

### การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ส่วนราชการมีการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

- มี ได้แก่ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลฉบับประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - พ.ศ. ๒๕๗๐ หากตอบว่า “มี” โปรดแนบไฟล์หรือช่องทาง (Link หรือ QR Code) ในการเข้าถึงเอกสารแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (<https://multi.dopa.go.th/dopaperson/news/cate1/view1511>)
- ไม่มี

๒. กรุณาเลือกประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่วนราชการให้ความสำคัญในรอบปีที่ผ่านมา ๓ ลำดับแรก

ประเด็นยุทธศาสตร์ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญ หรือการดำเนินการ หรือกิจกรรมที่สำคัญในปีที่ผ่านมา
ประเด็นที่ ๑ การวางแผนและบริหาร อัตรากำลัง	<p>กรมการปกครองให้ความสำคัญกับการวางแผนและบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์การบริหารภาครัฐ ทั้งการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ และนโยบายของรัฐบาลที่ต้องการปรับปรุงการบริหารจัดการภาครัฐให้เป็นระบบราชการ ๔.๐ การพัฒนาประสิทธิภาพการให้บริการเพื่ออำนวยความสะดวกและตอบสนองความต้องการของประชาชน รวมถึงการแก้ไขปัญหาสำคัญระดับประเทศที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของกรมการปกครอง เช่น ปัญหาด้านการทะเบียนและบัตรประจำตัวประชาชน และปัญหาสัญชาติและสถานะบุคคล เป็นต้น โดยมีกิจกรรมสำคัญที่ได้ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้แก่</p> <p>(๑) การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับที่สูงขึ้น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง จากระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ เป็นระดับชำนาญการพิเศษ (ปลัดอำเภอหัวหน้ากลุ่มงานทะเบียนและบัตร) สังกัดที่ทำการปกครองอำเภอ จำนวน ๔๒๔ ตำแหน่ง เพื่อรองรับภารกิจที่ยาก ซับซ้อน และมีปริมาณมากขึ้น</li> <li>- ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการกองการสื่อสาร และผู้อำนวยการกองคลัง จากระดับอำนวยการต้น เป็นระดับอำนวยการสูง</li> </ul> <p>(๒) การเปลี่ยนชื่อตำแหน่งในสายงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- เปลี่ยนชื่อตำแหน่งในสายงาน จากตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ระดับอาวุโส เป็นตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี ระดับชำนาญการพิเศษ (เสมียนตราจังหวัด)</li> </ul>

ประเด็นยุทธศาสตร์ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญ หรือการดำเนินการ หรือกิจกรรมที่สำคัญในปีที่ผ่านมา
	<p>(๓) การเกลี่ยอัตรากำลังเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน</p> <p>- เกลี่ยอัตรากำลังประเภททั่วไป สังกัดสำนักบริหารการทะเบียน (ศูนย์บริหารการทะเบียนภาค) ซึ่งมีปริมาณงานน้อย ให้แก่ที่ทำการปกครองจังหวัดและที่ทำการปกครองอำเภอ ที่มีปริมาณงานมากและขาดแคลนอัตรากำลัง จำนวน ๒๔ ตำแหน่ง</p> <p>ทั้งนี้ การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับที่สูงขึ้น และการเปลี่ยนชื่อตำแหน่งในสายงานเป็นการสร้างขวัญกำลังใจและพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าให้แก่บุคลากรในสังกัดกรมการปกครองด้วย</p>
<p><b>ประเด็นที่ ๒ การนำเทคโนโลยีมาใช้</b> <b>ในงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</b></p>	<p>กรมการปกครองให้ความสำคัญกับการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการทำงานเพื่อยกระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลภายในของกรมการปกครองให้ดียิ่งขึ้น สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงลดโอกาสในการเกิดข้อผิดพลาดจากการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีกิจกรรมสำคัญที่ได้ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้แก่</p> <p>(๑) ระบบรายงานผลการปฏิบัติงานของปลัดอำเภอ (PALAD REPORT) ซึ่งเป็นระบบที่ใช้สำหรับการกำกับดูแลการปฏิบัติงานของปลัดอำเภอกว่า ๗,๐๐๐ คน ทั่วประเทศ และใช้เป็นฐานข้อมูลในการหาแนวทางสำหรับการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานในหน้าที่ของปลัดอำเภอ</p> <p>(๒) ระบบคำร้องขอย้ายออนไลน์ ซึ่งเป็นการอำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรกรมการปกครองให้สามารถเขียนคำร้องขอโอนหรือขอย้ายออนไลน์และส่งในระบบได้ตลอด ๒๔ ชั่วโมง</p> <p>(๓) การพัฒนาระบบการเบิกจ่ายเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) (พ.ป.ค.) เพิ่มเติม เพื่อให้การเบิกจ่ายเงินเพิ่มฯ ของบุคลากร ถูกต้อง เป็นธรรมาภิบาลดำเนินการได้อย่างเป็นระบบ</p> <p>(๔) การปรับปรุงระบบฐานข้อมูลสารสนเทศการบริหารงานทรัพยากรบุคคล (DPIS) ของกรมการปกครอง ให้ถูกต้อง ทันสมัย และใช้งานง่าย รวมถึงการซักซ้อมทำความเข้าใจการใช้งานระบบกับผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญ หรือการดำเนินการ หรือกิจกรรมที่สำคัญในปีที่ผ่านมา
<p><b>ประเด็นที่ ๓ การวางเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ</b></p>	<p>กรมการปกครองให้ความสำคัญกับการวางเส้นทางความก้าวหน้าในการทำงานของบุคลากรทุกตำแหน่งอย่างเป็นระบบ เพื่อกระตุ้นขวัญกำลังใจของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะนำไปสู่การทำงานและผลงานที่มีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดการต่อยอดและพัฒนางานให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป โดยมีกิจกรรมสำคัญที่ได้ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้แก่</p> <p>(๑) การทบทวนรายละเอียดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ของข้าราชการสังกัดกรมการปกครอง จำนวน ๒๙ สายงาน</p> <p>(๒) การจัดทำ Training Roadmap สำหรับข้าราชการทุกตำแหน่ง เพื่อใช้เป็นมาตรฐานการฝึกอบรมทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานและการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น พร้อมทั้งพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมให้สอดคล้องกับ Training Roadmap ดังกล่าว ทั้งนี้ ดำเนินการจัดทำ Training Roadmap แล้วเสร็จในตำแหน่งที่สำคัญ ได้แก่ ปลัดจังหวัด นายอำเภอ ผู้อำนวยการสำนัก/กอง เจ้าพนักงานปกครอง นิติกร นักวิชาการเงินและบัญชี และเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี</p> <p>(๓) การทบทวนอัตราการลาออกของบุคลากรกรมการปกครอง และจัดทำแผนการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับที่สูงขึ้น หรือเปลี่ยนชื่อตำแหน่งในสายงานเพื่อให้มีความก้าวหน้าในอาชีพมากขึ้น เช่น แผนการกำหนดตำแหน่ง เพื่อปรับปรุงตำแหน่ง เจ้าพนักงานปกครอง ปฏิบัติการ/ชำนาญการ เป็น เจ้าพนักงานปกครองชำนาญการพิเศษ แผนการเปลี่ยนชื่อตำแหน่งในสายงาน จากตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน เป็นนักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ/ชำนาญการ เป็นต้น</p> <p>(๔) การพิจารณาให้รางวัลสำหรับบุคลากรที่มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน รวมทั้งเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่บุคลากรคนอื่น ๆ เช่น รางวัลข้าราชการพลเรือนดีเด่น ประจำปี ๒๕๖๖ รางวัลนายอำเภอแหวนเพชร ประจำปี ๒๕๖๖ และรางวัลปลัดอำเภอแหวนทองคำ ประจำปี ๒๕๖๖ เป็นต้น</p>

**คำชี้แจง** ให้พิจารณาประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลแต่ละข้อ และเลือกตอบสถานภาพที่สอดคล้องกับการดำเนินการของส่วนราชการมากที่สุด โดยมีตัวเลือกในการตอบ ดังนี้

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

การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง					
การดำเนินการ	๕	๔	๓	๒	๑
๓. มีการทบทวนบทบาทภารกิจของส่วนราชการ และเกลี่ยอัตรากำลังเพื่อรองรับภารกิจสำคัญ	✓				
๔. มีการวิเคราะห์ลักษณะงานที่เหมาะสมกับการจ้างงาน แต่ละประเภท เช่น ข้าราชการ พนักงานราชการ เป็นต้น	✓				
๕. มีการวางแผนสืบทอดตำแหน่งสำหรับตำแหน่งสำคัญ ในส่วนราชการ	✓				
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. กำหนดเกี่ยวกับการแต่งตั้งตำแหน่งประเภทอำนวยการได้อย่างมีประสิทธิภาพ		✓			

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล					
การดำเนินการ	๕	๔	๓	๒	๑
๑๑. มีการดำเนินการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ตามกรอบเวลาที่ ก.พ. กำหนด	✓				
๑๒. มีระบบการสอนงาน (Coaching) ของบุคลากรระดับหัวหน้างาน เพื่อพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา		✓			
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 การวางแผนพัฒนาการวิเคราะห์จุดแข็งและช่องว่างการพัฒนาเป็นต้น	✓				
๑๖.๒ การคัดเลือกบุคคลกลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent)		✓			
๑๖.๓ การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น		✓			
๑๖.๔ การปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานของบุคลากร/สำนัก/กอง/องค์กร		✓			

การบริหารจัดการกลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent Management)					
การดำเนินการ	๕	๔	๓	๒	๑
๑๗. มีการกำหนดกลุ่มกำลังคนคุณภาพ* (Talent Pools) เพื่อใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ	✓				
๑๘. มีการวางเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) สำหรับกลุ่มกำลังคนคุณภาพ โดยมีการระบุแผนการพัฒนา โยกย้าย สับเปลี่ยนหมุนเวียน หรือมอบหมายงาน เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการส่งเสริมประสบการณ์และการพัฒนา		✓			
๑๙. มีแนวทางติดตามประเมินผลกลุ่มกำลังคนคุณภาพ เช่น ติดตามและรับฟังความคิดเห็นของกำลังคนกลุ่มดังกล่าวต่อการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์อัตรา การลาออก/การโอน เป็นต้น		✓			
คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน					
การดำเนินการ	๕	๔	๓	๒	๑
๒๐. มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในด้านการงาน เช่น จัดสภาพแวดล้อม สิ่งอำนวยความสะดวก นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ/ดิจิทัลมาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงาน มีระบบป้องกันภัยต่าง ๆ เป็นต้น เพื่อสนับสนุนให้การปฏิบัติภารกิจเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สะดวก ปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ		✓			
๒๑. มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในด้านสังคม เช่น จัดกิจกรรมเพื่อประโยชน์สาธารณะ จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ เป็นต้น	✓				
๒๒. มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในด้านส่วนตัว เช่น มีการตรวจสุขภาพประจำปี มีสถานที่หรือมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพ การให้ความรู้ด้านการวางแผนทางการเงิน การจัดสวัสดิการเงินกู้เงินช่วยเหลืองานศพ เป็นต้น	✓				

\* กลุ่มกำลังคนคุณภาพ หมายถึง กลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ได้แก่ นักเรียนทุน ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ผู้ผ่านหลักสูตรการพัฒนาผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย (New Wave Leader) ผู้ผ่านโครงการพัฒนานักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) และผู้ผ่านการปฏิบัติงานในโครงการเชิงยุทธศาสตร์/โครงการสำคัญระดับประเทศ (Policy Work/Study Team: PWST)

## ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒๓. ส่วนราชการมีการนำข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลมาวิเคราะห์เพื่อใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในระดับใด

	ระดับสูง (มีการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อพยากรณ์สิ่งที่อาจจะ เกิดขึ้นในอนาคต)	ระดับกลาง (มีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ หลายตัวแปร เพื่อแสดงถึง สาเหตุของสิ่งที่เกิดขึ้น)	ระดับพื้นฐาน (มีการเก็บข้อมูลและรายงาน ข้อมูลที่แสดงถึงสิ่งที่เกิดขึ้น)
การวางแผนกำลังคน	✓		
การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง	✓		
การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	✓		
การบริหารจัดการกลุ่มกำลังคนคุณภาพ	✓		

## การพัฒนานวัตกรรม

๒๔. กรณาระบบนวัตกรรมที่ส่วนราชการมีการพัฒนาหรือนำมาใช้ในการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล  
อันสามารถแก้ไขปัญหาหรือยกระดับประสิทธิภาพกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้

นวัตกรรม	ตัวอย่างนวัตกรรมที่เกี่ยวข้อง
นวัตกรรมด้านการบริหารจัดการ เกี่ยวกับทรัพยากรบุคคล	<p>กรมการปกครองได้จัดทำและพัฒนาระบบสำหรับการบริหารจัดการ งานด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน อำนวยความสะดวก ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงลดโอกาสในการเกิดข้อผิดพลาดจากการทำงาน ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีตัวอย่าง นวัตกรรมที่ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้แก่</p> <p>(๑) ระบบรายงานผลการปฏิบัติงานของปลัดอำเภอ (PALAD REPORT) ซึ่งเป็นนวัตกรรมที่จัดทำขึ้นเพื่อเป็นเครื่องมือในการกำกับดูแลการปฏิบัติ หน้าที่ของปลัดอำเภอกว่า ๗,๐๐๐ คน ทั่วประเทศ เป็นบุคลากรส่วนใหญ่ ของกรม และเป็นบุคลากรที่เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจของ กรมการปกครองในส่วนภูมิภาค โดยข้อมูลการรายงานในระบบ PALAD REPORT จะถูกเชื่อมโยงไปยังระบบการเบิกจ่ายเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่ง ที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) โดยจะเป็น เงื่อนไขหนึ่งในการอนุมัติเบิกจ่ายเงินเพิ่มฯ ของปลัดอำเภอด้วย</p> <p>(๒) ระบบคำร้องขอโอน-ย้ายออนไลน์ ซึ่งเป็นระบบที่จัดทำขึ้น เพื่อบริหารจัดการคำขอโอน-ย้าย ของข้าราชการสังกัดกรมการปกครอง ซึ่งมีมากกว่า ๕,๐๐๐ คำร้องต่อปีงบประมาณ แทนการยื่นคำขอในรูปแบบ กระดาษ สามารถลดภาระของกรมการปกครองในการจัดการ การดำเนินการ การจัดเก็บรักษา และการทำลายเอกสาร รวมถึงการแก้ไขปัญหาความสิ้นเปลือง ของทรัพยากรได้เป็นอย่างดี อีกทั้ง ยังเป็นประโยชน์ในการช่วยป้องกัน ข้อผิดพลาดอันอาจเกิดจากการทำงานของบุคลากรในการบริหารข้อมูล ที่มีขนาดใหญ่และมีปริมาณมาก</p>

นวัตกรรม	ตัวอย่างนวัตกรรมที่เกี่ยวข้อง
<p>นวัตกรรมด้านความโปร่งใส มีธรรมาภิบาล และการส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม</p>	<p>กรมการปกครองได้จัดทำและพัฒนาระบบสำหรับการบริหารจัดการด้านความโปร่งใส ธรรมาภิบาล และการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้แก่</p> <p>(๑) ระบบจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบของกรมการปกครอง ซึ่งใช้เป็นช่องทางในการเชื่อมโยงและส่งต่อข้อมูลระหว่างกรมการปกครองส่วนกลางให้สามารถติดตามผลการดำเนินการได้ในระบบเดียว ใช้เป็นช่องทางในการส่งข้อมูลเรื่องร้องเรียน/ผลการดำเนินการระหว่างส่วนกลางและกับส่วนภูมิภาค และเป็นช่องทางสำหรับประชาชนในการร้องเรียน กล่าวโทษ บุคลากรของกรมการปกครอง ส่งผลให้เกิดความรวดเร็วในการดำเนินการในกรณีที่เกิดเรื่องร้องเรียน ยับยั้งความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการการปฏิบัติหน้าที่ และเพิ่มช่องทางในการเฝ้าระวังปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบของกรมการปกครอง</p> <p>(๒) ระบบการประเมินอำเภอคุณธรรม "ต้นแบบ" กรมการปกครอง ซึ่งเป็นระบบที่ส่งเสริมให้บุคลากรกรมการปกครองได้ร่วมกันขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่ตนเอง บุคลากรของกรมการปกครองส่วนราชการประจำอำเภอ และประชาชนทั่วไป โดยเชื่อมโยงความร่วมมือระหว่างกรมการปกครองส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และกรมการศาสนา กระทรวงวัฒนธรรม เพื่อทำการประเมินและมอบรางวัลให้แก่อำเภอที่มีผลการส่งเสริมคุณธรรมผ่านเกณฑ์ ทั้งในส่วนของบุคลากรและหมู่บ้าน/ชุมชนในพื้นที่</p>

### การถอดบทเรียน

๒๕. โปรตรระบุดผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา จำนวน ๑ เรื่อง

**การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง จากระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ เป็นระดับชำนาญการพิเศษ (ปลัดอำเภอหัวหน้ากลุ่มงานทะเบียนและบัตร) สังกัดที่ทำการปกครองอำเภอ จำนวน ๔๒๔ ตำแหน่ง**

กรมการปกครองได้เสนอขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง จากระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ เป็นระดับชำนาญการพิเศษ (หัวหน้ากลุ่มงาน) ให้แก่ที่ทำการปกครองอำเภอ จำนวน ๔๒๔ แห่งที่ยังไม่มีตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครองชำนาญการพิเศษ (ปลัดอำเภอหัวหน้ากลุ่มงานทะเบียนและบัตร) จากจำนวนที่ทำการปกครองอำเภอทั้งหมด ๘๗๘ แห่ง ทั่วประเทศ เนื่องจากปัจจุบันรัฐบาลมีนโยบายในการผลักดันให้ส่วนราชการปรับปรุงและพัฒนาระบบการให้บริการประชาชนภาครัฐให้มีความทันสมัย มีประสิทธิภาพ โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการให้บริการ เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนและเอื้อต่อการพัฒนาประเทศ รวมถึงการขยายช่องทางการให้บริการภาครัฐ เพื่อให้ประชาชนและผู้ด้อยโอกาสเข้าถึงการให้บริการภาครัฐอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยเน้นการให้บริการเชิงรุกที่สามารถให้บริการแบบเบ็ดเสร็จ

ในระดับพื้นที่ เช่น การให้บริการของศูนย์บริการแบบเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) ประกอบกับนโยบายการแก้ไขปัญหาสุขภาพและสถานะบุคคล และนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการกิจด้านการทะเบียนและบัตรสำหรับคนที่ไม่ใช่สัญชาติไทย ส่งผลให้กรมการปกครองต้องพัฒนาและขยายช่องทางการให้บริการงานทะเบียนและบัตร เพื่อให้ประชาชนเข้าถึงบริการของภาครัฐอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพตามเป้าหมายและนโยบายที่รัฐบาลกำหนด เป็นผลให้ที่ทำการปกครองอำเภอ (โดยเฉพาะฝ่ายทะเบียนและบัตร) ในฐานะหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบภารกิจในการให้บริการงานทะเบียนและบัตรประจำตัวประชาชนที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกรมการปกครอง มีภารกิจเพิ่มมากขึ้นทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ

ดังนั้น เพื่อยกระดับงานบริการด้านการทะเบียนและบัตรของกรมการปกครอง ให้มีประสิทธิภาพ ถูกต้อง และมีมาตรฐานเดียวกันทั้งประเทศ อันจะเป็นประโยชน์ต่อประชาชนผู้รับบริการ และเป็นการสร้างขวัญกำลังใจของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะนำไปสู่การทำงานและผลงานที่มีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดการต่อยอดและพัฒนางานให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป กรมการปกครองจึงได้เสนอขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง จากระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ เป็นระดับชำนาญการพิเศษ (หัวหน้ากลุ่มงาน) ให้แก่ที่ทำการปกครองอำเภอ จำนวน ๔๒๔ แห่ง โดยจัดทำเป็นแผนการกำหนดตำแหน่งเพื่อปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับที่สูงขึ้นของกรมการปกครอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๖๘ ดังนี้

(๑) ปีที่ ๑ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖) จำนวน ๑๕๐ ตำแหน่ง

(๒) ปีที่ ๒ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗) จำนวน ๑๓๗ ตำแหน่ง

(๓) ปีที่ ๓ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘) จำนวน ๑๓๗ ตำแหน่ง

ทั้งนี้ กรมการปกครองได้ดำเนินการจัดทำคำขอได้เร็วกว่าแผนที่วางไว้ โดย อ.ก.พ. กระทรวงมหาดไทย ได้มีมติเห็นชอบการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครองชำนาญการพิเศษ (หัวหน้ากลุ่มงาน) กลุ่มงานทะเบียนและบัตร สังกัดที่ทำการปกครองอำเภอ ของกรมการปกครอง แล้ว รวมทั้งสิ้น ๒๘๗ ตำแหน่ง (แผนปีที่ ๑ จำนวน ๑๕๐ ตำแหน่ง และแผนปีที่ ๒ จำนวน ๑๓๗ ตำแหน่ง) ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ และการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๖

๒๖. โพรตระบุการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการที่ยังไม่สามารถบรรลุเป้าหมายหรือที่เห็นว่าควรได้รับการปรับปรุงแก้ไขมากที่สุด ในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา จำนวน ๑ เรื่อง (ถ้ามี)

กรมการปกครอง อยู่ในระหว่างการจัดทำระบบกลาง (Web Portal) เพื่อการบริหารงานบุคคลของกรมการปกครอง ตามแผนการพัฒนาระบบบริหาร (DOPA Smart Management) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและยกระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลภายในของกรมการปกครองให้ดียิ่งขึ้น สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน อำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงลดโอกาสในการเกิดข้อผิดพลาดจากการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยภายใน Web Portal จะประกอบด้วยระบบการบริหารงานบุคคล ๒ ระบบ ดังนี้

๑. ระบบสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ DOPA E-Office (HRM) ซึ่งภายในประกอบด้วยระบบย่อย ๖ ระบบ ได้แก่ (๑) การลา ๑๑ ประเภท (๒) การอนุญาตเดินทางไปราชการ (๓) การยื่นคำร้องขอย้าย (๔) การประเมินผลการปฏิบัติราชการ (๕) การยื่นขอเบิกค่าเช่าบ้าน และ (๖) การบันทึกเสนอหนังสือราชการ

**๒. ระบบการเรียนรู้และการจัดการองค์ความรู้เล็กทรอนิกส์ DOPA E-Learning & Knowledge Management (HRD)** ซึ่งภายในประกอบด้วยระบบย่อย ๔ ระบบ ได้แก่ (๑) การเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ (๒) การอบรมสัมมนาออนไลน์ (๓) คู่มือ กฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการ และ (๔) องค์ความรู้งานในหน้าที่/แนวทางปฏิบัติงาน

โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ กรมการปกครอง ได้ดำเนินการจัดทำระบบย่อยแล้วเสร็จ จำนวน ๔ ระบบ ได้แก่ (๑) ระบบการยื่นคำร้องขอย้าย (๒) ระบบการเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ (๓) ระบบคู่มือ กฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการ และ (๔) ระบบองค์ความรู้งานในหน้าที่/แนวทางปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ การจัดทำระบบกลางเพื่อการบริหารงานบุคคลของกรมการปกครองยังไม่สามารถดำเนินการให้แล้วเสร็จทั้งหมดในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้ เนื่องจาก

(๑) กรมการปกครอง มีสำนักงานย่อยจำนวนมากทั้งในส่วนกลาง (๑๐ สำนัก/กอง วิทยาลัยการปกครอง ๑ แห่ง หน่วยงานที่ขึ้นตรงต่ออธิบดีกรมการปกครอง ๒ กลุ่ม และการแบ่งหน่วยงานภายใน ๗ หน่วยงาน) และส่วนภูมิภาค (ที่ทำการปกครองจังหวัด ๗๖ แห่ง และที่ทำการปกครองอำเภอ ๘๗๘ แห่ง) มีบุคลากรกว่า ๑๖,๐๐๐ คน ทำให้ยากต่อการพัฒนาระบบให้เหมาะสมและเอื้ออำนวยต่อการทำงานของบุคลากรทุกคนในทุกพื้นที่ จึงยังคงต้องใช้เวลาสำหรับการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกภาคส่วน และปรับปรุงระบบให้มีประสิทธิภาพสูงสุดก่อนที่จะบังคับใช้จริง

(๒) ข้อจำกัดด้านงบประมาณ เนื่องจากการพัฒนาระบบให้ครบถ้วนสมบูรณ์ทุกรายละเอียดจำเป็นต้องอาศัยงบประมาณจำนวนมาก ทั้งงบประมาณสำหรับการจัดทำและพัฒนาระบบงบประมาณสำหรับการเช่าพื้นที่สำหรับจัดเก็บข้อมูล (Cloud) และงบประมาณสำหรับการดูแลรักษาระบบ (Maintenance) ทำให้กรมการปกครองไม่สามารถจัดทำระบบโดยอาศัยงบประมาณในปีงบประมาณเดียว ทั้งนี้ได้วางแผนการทำงานและการใช้งบประมาณเพื่อการจัดทำระบบอย่างต่อเนื่อง

๒๗. โปรดระบุปัญหาอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการของท่าน และข้อเสนอแนะในเรื่องดังกล่าว

ประเด็น	ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ
การวางแผนและบริหาร อัตรากำลัง	<p><b>ปัญหาอุปสรรค</b></p> <p>การขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นผลมาจากการลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรภาครัฐ (โดยเปลี่ยนเป็นพนักงานราชการ) เนื่องจากการปฏิบัติงานและภารกิจของกรมการปกครองส่วนใหญ่เป็นภารกิจที่เกี่ยวข้องกับงานด้านความมั่นคง และจำเป็นต้องอาศัยความรับผิดชอบ ความชำนาญ และอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย เช่น ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปกครอง/เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี และนักวิชาการการเงินและบัญชี ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยผู้ที่มีอำนาจหน้าที่ตามระเบียบกฎหมายในการปฏิบัติงานช่วยเหลือการทำงานในระดับภูมิภาค จังหวัด/อำเภอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งตำแหน่งด้านการเงินที่จะต้องรับผิดชอบการเบิกจ่ายงบประมาณจำนวนมาก ทั้งงบประมาณของกรมการปกครอง และงบประมาณ</p>

	<p>ของหน่วยงานอื่นที่จะต้องเบิกจ่ายในอำเภอ รวมทั้งการดำเนินงานตามนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาลที่จะมีวงเงินจำนวนมาก และในบางกรณีมีระยะเวลาที่เร่งด่วน ดังนั้น การทดแทนบุคลากรประเภทดังกล่าวโดยกำหนดเป็นพนักงานราชการ จึงส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติราชการของกรมการปกครองอย่างมีนัยสำคัญ</p> <p><b><u>ข้อเสนอแนะ</u></b></p> <p>กรมการปกครองขอให้ความเห็นเกี่ยวกับการดำเนินการตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ โดยเฉพาะแนวทางการดำเนินการในการลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรภาครัฐ (โดยเปลี่ยนเป็นพนักงานราชการ) เนื่องจากมาตรการดังกล่าวมีลักษณะแบบเหมารวม (one size fits all) ซึ่งการปรับอัตรากำลังตามมาตรการดังกล่าวอาจจะไม่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจของส่วนราชการ ตัวอย่างเช่นกรมการปกครองที่มีบุคลากรจำนวนมากตามโครงสร้าง ภารกิจ และอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย อีกทั้ง ภารกิจส่วนใหญ่เป็นภารกิจที่เกี่ยวข้องกับงานด้านความมั่นคง และจำเป็นจะต้องอาศัยความรับผิดชอบ ความชำนาญ และอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย จึงต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ดังนั้น จึงขอเสนอให้คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) พิจารณากำหนดมาตรการเป็นการเฉพาะให้เหมาะสมกับโครงสร้าง ภารกิจ และอำนาจหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการ (tailor-made)</p>
<p><b>การพัฒนาทรัพยากรบุคคล</b></p>	<p><b><u>ปัญหาอุปสรรค</u></b></p> <p>กรมการปกครองประสบปัญหาเกี่ยวกับข้อจำกัดด้านงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากงบประมาณหลายโครงการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นงบประมาณที่ใช้จ่ายประจำ เช่น การปฐมนิเทศข้าราชการบรรจุใหม่ การส่งบุคลากรเข้าหลักสูตร ซึ่งเป็นไปตามแนวทางที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด แต่ยังมีงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรที่จำกัด จึงทำให้การพัฒนาบุคลากรของกรมการปกครองเป็นไปอย่างไม่ต่อเนื่อง</p> <p><b><u>ข้อเสนอแนะ</u></b></p> <p>กรมการปกครองขอให้ความเห็นและขอความกรุณา สำนักงาน ก.พ. พิจารณาหารือกับสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ รวมถึงสำนักงบประมาณ ในประเด็นการพิจารณางบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ สำหรับการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ เนื่องจากในหลายปีที่ผ่านมากรมการปกครองได้เสนอของบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรจำนวนหนึ่ง แต่ไม่เคยได้รับการพิจารณาจัดสรรงบประมาณดังกล่าว</p>

## ส่วนที่ ๒ ผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

### ๑. ข้อมูลข้าราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

รายการ	จำนวน	สัดส่วน (ระบบคำนวณให้)
<b>๑.๑ การเคลื่อนไหวของข้าราชการ<sup>๒</sup></b>		
<b>๑) การเข้ารับราชการ</b>	<b>๖๓๒</b>	<b>๑๐๐.๐๐</b>
- บรรจุใหม่	๕๘๒	๙๒.๐๙
- รับโอน	๔๓	๖.๘๐
- บรรจุกลับ	๗	๑.๑๑
- การเข้ารับราชการตาม มาตรา ๕๖	-	-
<b>๒) การสูญเสียข้าราชการ</b>	<b>๗๗๑</b>	<b>๑๐๐.๐๐</b>
- ลาออก	๒๔๑	๓๑.๒๖
- ให้โอน	๙๐	๑๑.๖๗
- เกษียณอายุ	๓๙๕	๕๑.๒๓
- เสียชีวิต	๒๕	๓.๒๔
- ออกด้วยเหตุผิดวินัย	๒๐	๒.๖๐

รายการ	จำนวนกำลังคนคุณภาพ ที่ลาออกหรือโอนออกจาก ส่วนราชการ ในปีงบประมาณ	จำนวนกำลัง คนคุณภาพทั้งหมด ของส่วนราชการ ในปีงบประมาณ	ร้อยละ (ระบบ คำนวณให้)
<b>๑.๒ อัตราการสูญเสียกำลังคนคุณภาพ<sup>๓</sup></b>	<b>๑</b>	<b>๑๐๐</b>	<b>๑.๐๐</b>

๑.๓ การมอบหมายข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป ทำหน้าที่ลักษณะเดียวกับผู้อำนวยการกอง ซึ่งเป็นกองที่เกิดจากการแบ่งงานภายใน (ที่ไม่ปรากฏตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ)

ไม่มี

มี ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ๓ คน

ระดับเชี่ยวชาญ จำนวน ..... คน

<sup>๒</sup> ข้อมูลการเคลื่อนไหวของข้าราชการทั้งปีงบประมาณ

<sup>๓</sup> กลุ่มกำลังคนคุณภาพ หมายถึง บุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ได้แก่ นักเรียนทุน ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ((HiPPS) โดยรวมถึงผู้ที่เคยผ่านการเป็น HiPPS ผู้ผ่านหลักสูตรการพัฒนาผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย (New Wave Leader) ผู้ผ่านโครงการพัฒนานักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.)

๑.๔ มีการมอบหมายข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ ทำหน้าที่ลักษณะเดียวกับตำแหน่งประเภทบริหาร ในการกำกับดูแลส่วนราชการระดับต่ำกว่ากรม

ไม่มี  มี จำนวน ..... คน

๑.๕ จำนวนบุคลากรของหน่วยการเจ้าหน้าที่

รายการ	จำนวน (คน)
๑. ข้าราชการ	๘๙
๒. พนักงานราชการ	๒๗
รวม (ระบบคำนวณให้)	๑๑๖

๒. ข้อมูลต้นทุนกิจกรรมเกี่ยวกับบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

รายการ	ข้อมูล
ต้นทุนรวมด้านบริหารบุคลากร (บาท)	๗๕๒,๗๗๐,๓๒๙.๙๐
จำนวนบุคลากรที่ใช้คำนวณ (คน)	๑๖,๕๖๐
ต้นทุนต่อหน่วยด้านบริหารบุคลากร (บาท) (ระบบคำนวณให้)	๔๕,๔๕๗.๑๕
ต้นทุนด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (บาท)	๑๓๔,๑๑๖,๑๙๔.๘๘
จำนวนชั่วโมง/คน/การฝึกอบรม (ชั่วโมง)	๑๙๕.๙๘
ต้นทุนต่อหน่วยด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (บาท) (ระบบคำนวณให้)	๖๘๔,๓๓๖.๑๓

เหตุผลสำคัญของการเปลี่ยนแปลง

๑. การทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ ตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕)

๑.๑ มติ อ.ก.พ. กระทรวงมหาดไทย ครั้งที่ ๔/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๓ เห็นชอบการทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการของกรมการปกครอง เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ จำนวน ๕๐ อัตรา ประกอบกับหนังสือคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ ที่ นร ๑๐๐๘.๕/๕๘๙ ลงวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๓ ได้อนุมัติกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการในสังกัดกรมการปกครองเพิ่มเติมเพื่อทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการดังกล่าว เป็นผลให้กรมการปกครองต้องยุบเลิกอัตราว่างข้าราชการ ประเภททั่วไป จำนวน ๕๐ อัตรา ดังนี้

(๑) ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน	๘	อัตรา
(๒) ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ปกครอง	จำนวน	๔๑	อัตรา
(๓) ตำแหน่ง นายช่างภาพ	จำนวน	๑	อัตรา

๑.๒ มติ อ.ก.พ. กระทรวงมหาดไทย ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๔ เห็นชอบการทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการของกรมการปกครอง เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ จำนวน ๑๕ อัตรา และปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ จำนวน ๕๓ อัตรา ประกอบกับหนังสือ

คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ ที่ นร ๑๐๐๘.๕/๑๕๘ ลงวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๔ ได้อนุมัติ กรอบอัตรากำลังพนักงานราชการในสังกัดกรมการปกครองเพิ่มเติม เพื่อทดแทนอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุ ของข้าราชการดังกล่าว เป็นผลให้กรมการปกครองต้องยุบเลิกอัตรากำลังข้าราชการ ประเภทวิชาการ จำนวน ๔ อัตรา และประเภททั่วไป จำนวน ๖๔ อัตรา รวม ๖๘ อัตรา ดังนี้

(๑) ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี	จำนวน	๓	อัตรา
(๒) ตำแหน่ง บรรณารักษ์	จำนวน	๑	อัตรา
(๓) ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน	๒๘	อัตรา
(๔) ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ปกครอง	จำนวน	๒๘	อัตรา
(๕) ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	จำนวน	๓	อัตรา
(๖) ตำแหน่ง นายช่างไฟฟ้า	จำนวน	๒	อัตรา
(๗) ตำแหน่ง นายช่างภาพ	จำนวน	๑	อัตรา
(๘) ตำแหน่ง นายช่างศิลป์	จำนวน	๒	อัตรา

๑.๓ มติ อ.ก.พ. กระทรวงมหาดไทย ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๕ เห็นชอบ การทดแทนอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการของกรมการปกครอง เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๕๑ อัตรา ประกอบกับหนังสือคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ ที่ นร ๑๐๐๘.๕/๑๒๖ ลงวันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๕ ได้อนุมัติกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการในสังกัดกรมการปกครองเพิ่มเติม เพื่อทดแทนอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการดังกล่าว เป็นผลให้กรมการปกครองต้องยุบเลิก อัตรากำลังข้าราชการ ประเภททั่วไป จำนวน ๕๑ อัตรา ดังนี้

(๑) ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน	๑๙	อัตรา
(๒) ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ปกครอง	จำนวน	๓๐	อัตรา
(๓) ตำแหน่ง นายช่างภาพ	จำนวน	๑	อัตรา
(๔) ตำแหน่ง นายช่างศิลป์	จำนวน	๑	อัตรา

๑.๔ มติ อ.ก.พ. กระทรวงมหาดไทย ครั้งที่ ๖/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๕ เห็นชอบ การทดแทนอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการของกรมการปกครอง เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๕๑ อัตรา ประกอบกับหนังสือคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ ที่ นร ๑๐๐๘.๕/๔๗๓ ลงวันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๖๕ ได้อนุมัติกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการในสังกัดกรมการปกครองเพิ่มเติม เพื่อทดแทนอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการดังกล่าว เป็นผลให้กรมการปกครองต้องยุบเลิก อัตรากำลังข้าราชการ ประเภททั่วไป จำนวน ๕๑ อัตรา ดังนี้

(๑) ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน	๓๓	อัตรา
(๒) ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ปกครอง	จำนวน	๑๖	อัตรา
(๓) ตำแหน่ง นายช่างภาพ	จำนวน	๑	อัตรา
(๔) ตำแหน่ง โภชนากร	จำนวน	๑	อัตรา

## ๒. การเปลี่ยนชื่อตำแหน่งในสายงาน จากประเภททั่วไป เป็นประเภทวิชาการ

๒.๑ มติ อ.ก.พ. กระทรวงมหาดไทย ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๖ เห็นชอบให้เปลี่ยนชื่อตำแหน่งในสายงาน จากตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ระดับอาวุโส เป็นตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ๑ อัตรา

๒.๒ มติ อ.ก.พ. กระทรวงมหาดไทย ครั้งที่ ๖/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๖ เห็นชอบให้เปลี่ยนชื่อตำแหน่งในสายงาน จากตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ระดับอาวุโส เป็นตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ๑ อัตรา

๒.๓ จากการดำเนินการตามข้อ ๒.๑ - ๒.๒ ทำให้มีค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเพิ่มสูงขึ้น กรมการปกครอง ได้นำคำตอบแทนเฉลี่ยคงเหลือจากการประชุม อ.ก.พ. กระทรวงมหาดไทย ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๕ มาใช้สำหรับการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้ครอบคลุมค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรที่เพิ่มขึ้น

## ๓. ข้อมูลด้านผลการปฏิบัติราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

### ผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ

รอบการประเมิน	ระดับผล การประเมิน	จำนวนข้าราชการ			
		บริหาร	อำนวยการ	วิชาการ	ทั่วไป
รอบที่ ๑	ดีเด่น	๕	๗๙๓	๖,๘๒๗	๒,๕๔๙
	ดีมาก	-	๑๐๖	๒,๐๓๗	๗๕๔
	ดี	-	-	๓๖๗	๑๑๖
	พอใช้	-	๗	๒๗	๗
	ต้องปรับปรุง	-	-	-	-
รอบที่ ๒	ดีเด่น	๕	๘๑๖	๒,๖๑๖	๑,๐๐๑
	ดีมาก	-	๑๒๗	๑,๓๓๗	๗๐๑
	ดี	-	๒	๑๕๐	๕๓
	พอใช้	-	-	๓	๓
	ต้องปรับปรุง	-	-	-	-

## ๔. ข้อมูลสถิติอัตรากำลังจำแนกตามประเภทตำแหน่ง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

รายการ	ปี ๒๕๖๖			ปี ๒๕๖๕			ปี ๒๕๖๔		
	กรอบ	อัตรา ที่มี	อัตรา ว่าง	กรอบ	อัตรา ที่มี	อัตรา ว่าง	กรอบ	อัตรา ที่มี	อัตรา ว่าง
๑. บริหาร	๕	๕	๐	๕	๕	๐	๕	๕	๐
๒. อำนวยการ	๙๗๘	๙๗๔	๔	๙๗๘	๙๗๑	๗	๙๗๘	๙๖๙	๙
๓. วิชาการ	๙,๘๗๑	๙,๖๔๒	๒๒๙	๙,๘๖๘	๙,๖๔๕	๒๒๔	๙,๘๑๕	๙,๒๙๔	๕๒๑
๔. ทั่วไป	๓,๙๐๒	๓,๕๖๘	๓๓๔	๓,๙๕๖	๓,๖๘๕	๒๗๑	๔,๐๗๒	๓,๖๕๐	๔๒๒
รวม	๑๔,๗๕๖	๑๔,๑๘๙	๕๖๗	๑๔,๘๐๗	๑๔,๓๑๕	๔๙๒	๑๔,๘๗๐	๑๓,๙๑๘	๙๕๒

(ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)

## ๕. ข้อมูลสถิติจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

รายการ	จำนวนบุคลากร ที่ได้รับการ พัฒนา ในปีงบประมาณ	จำนวน บุคลากร ทั้งหมด ในปีงบประมาณ	ร้อยละ (ระบบ คำนวณ ให้)
๑. การพัฒนาทักษะเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Skillset) (ทักษะเชิงยุทธศาสตร์ ได้แก่ ทักษะดิจิทัล ทักษะการสื่อสารโน้มน้าว ทักษะ การคิดอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์ และทักษะการคิดวิเคราะห์และวิพากษ์)	๕,๖๒๐	๑๖,๕๖๐	๓๓.๙๔
๒. การพัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Skillset) (ทักษะด้านภาวะผู้นำ ได้แก่ การยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรมและความเป็นมือ อาชีพ การกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ การพัฒนาตนเองและผู้อื่นและสร้างการมี ส่วนร่วมในองค์กร การสร้างและส่งเสริมให้เกิดการทำงานบูรณาการและ ความร่วมมืออย่างเต็มที่ การผลักดันให้เกิดนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง การผลักดันให้เกิดการปฏิบัติและผลสัมฤทธิ์)	๕,๑๓๐	๑๖,๕๖๐	๓๐.๙๘
๓. การพัฒนาด้านจริยธรรมตามประมวลจริยธรรม ข้าราชการพลเรือน	๑,๗๑๐	๑๖,๕๖๐	๑๐.๒๗

(ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)

\*\*\*\*\*

# ภาคผนวก

ผลการดำเนินงาน/โครงการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อการบริหาร

และพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมการปกครอง

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

**ผลการดำเนินแผนงาน/โครงการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมการปกครอง  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖**

ลำดับ	แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์/กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณที่ได้รับ การจัดสรร (บาท)	งบประมาณ ที่ใช้จ่าย (บาท)	ผลการดำเนินโครงการ	ช่วงเวลา ที่ดำเนิน โครงการ	ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑	โครงการอำนวยการบริหารทั่วไป กองการเจ้าหน้าที่	<b>วัตถุประสงค์</b> ๑) เพื่อส่งเสริมและสนับสนุน ภารกิจหลักของกรมการปกครอง ให้สามารถขับเคลื่อนไปได้อย่าง ต่อเนื่องสนองต่อนโยบาย รัฐบาล ๒) เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของบุคลากร ในองค์กร และเป็นการ อำนวยการสนับสนุนการ ปฏิบัติงานของบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่ ให้บรรลุ ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย เกิดประสิทธิภาพและ ประสิทธิผล รวดเร็ว ถูกต้อง ภายในระยะเวลาที่กำหนด <b>กลุ่มเป้าหมาย</b> ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ จำนวน ๑๐๐ คน	๖๓๒,๘๓๐	๑,๘๘๘,๓๓๒.๕๓ ขอรับ การสนับสนุน งบประมาณ จากแหล่งอื่น ของ กรมการปกครอง เพิ่มเติม	โครงการอำนวยการบริหารทั่วไป กองการเจ้าหน้าที่ เป็นโครงการสนับสนุน ภารกิจหลักของกองการเจ้าหน้าที่ โดยเบิกค่าใช้จ่ายในการบริหารงาน ประกอบด้วย <b>ค่าตอบแทน</b> - ค่าตอบแทนการปฏิบัติงาน นอกเวลาราชการของข้าราชการ และพนักงานราชการ <b>ค่าใช้จ่าย</b> - ค่าเช่าเครื่องถ่ายเอกสาร - ค่าเดินทางไปราชการ - ค่าซ่อมแซมครุภัณฑ์ <b>ค่าวัสดุ</b> - ค่าวัสดุสำนักงาน วัสดุคอมพิวเตอร์ วัสดุงานบ้านงานครัว - ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง - ค่าน้ำดื่ม - ค่าหนังสือพิมพ์	๑ ต.ค. ๒๕๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๖	ไม่มี	ไม่มี

ลำดับ	แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์/กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณที่ได้รับ การจัดสรร (บาท)	งบประมาณ ที่ใช้จ่าย (บาท)	ผลการดำเนินโครงการ	ช่วงเวลา ที่ดำเนิน โครงการ	ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๒	โครงการสอบคัดเลือกข้าราชการ เพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น และเพื่อบรรจุเข้ารับราชการ	<p><u>วัตถุประสงค์</u></p> <p>๑) เพื่อให้ข้าราชการในสังกัดได้มีเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานที่กำหนด</p> <p>๒) เพื่อให้การคัดเลือกข้าราชการเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ในระดับที่สูงขึ้นดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๓) เพื่อให้การสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการ สังกัดกรมการปกครอง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสัมฤทธิ์ผล</p> <p><u>กลุ่มเป้าหมาย</u></p> <p>ข้าราชการในสังกัดกรมการปกครอง และบุคคลภายนอก จำนวน ๑,๕๐๐ คน</p>	๕๐๗,๒๕๕	๕,๔๙๘,๘๙๕ ขอรับ การสนับสนุน งบประมาณ จากแหล่งอื่น ของ กรมการปกครอง เพิ่มเติม	<p>๑. การประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี จำนวน ๘ ราย</p> <p>๒. การประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง ชั้นบัญชี จำนวน ๕๙๖ ราย</p> <p>๓. การสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการในสังกัดกรมการปกครอง ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ (นักวิชาการเงินและบัญชี และเจ้าหน้าที่ปกครอง)</p> <p>๔. การประเมินบุคคลเพื่อย้ายหรือเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านความมั่นคงภายใน ผู้ช่วยเลขานุการ คอ.บต. และผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านการข่าว (สน.มน.)</p> <p>๕. การประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ตำแหน่ง นักการข่าว และนักประชาสัมพันธ์</p>	<p>๑ พ.ย. ๒๕๖๕ ถึง</p> <p>๑ ม.ค. ๒๕๖๖</p> <p>๑ เม.ย. ๒๕๖๖ ถึง</p> <p>๑ ก.ค. ๒๕๖๖</p> <p>๑ พ.ค. ๒๕๖๖ ถึง</p> <p>๑ ส.ค. ๒๕๖๖</p> <p>๑ ก.ค. ๒๕๖๖ ถึง</p> <p>๑ ส.ค. ๒๕๖๖</p> <p>๑ ก.ค. ๒๕๖๖ ถึง</p> <p>๑ ส.ค. ๒๕๖๖</p>	งบประมาณที่ได้รับ การจัดสรร ไม่เพียงพอ กับปริมาณ การสอบคัดเลือก	ไม่มี

ลำดับ	แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์/กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณที่ได้รับ การจัดสรร (บาท)	งบประมาณ ที่ใช้จ่าย (บาท)	ผลการดำเนินโครงการ	ช่วงเวลา ที่ดำเนิน โครงการ	ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๓	โครงการค่าตอบแทนกรรมการ ผู้อ่านตรวจ และประเมินผลงาน ทางวิชาการ	<p><b>วัตถุประสงค์</b></p> <p>๑) เพื่อให้ข้าราชการในสังกัด ได้มีเส้นทางความก้าวหน้า ในสายงาน</p> <p>๒) เพื่อให้การคัดเลือกข้าราชการ ของกรมการปกครองสามารถ ดำเนินการได้อย่าง มีประสิทธิภาพ ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการ ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด</p> <p>๓) เพื่อให้ข้าราชการในสังกัด ผู้มีคุณสมบัติครบถ้วน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน บุคคลและผลงาน สามารถ ดำเนินการตามแนวทางและ ขั้นตอนการขอรับ การประเมิน บุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งที่สูงขึ้น ได้อย่างถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ</p> <p>๔) เพื่อให้คณะกรรมการตรวจและ ประเมินผลงานสามารถพิจารณา ผลงานของข้าราชการได้อย่าง ถูกต้องครบถ้วน</p> <p><b>กลุ่มเป้าหมาย</b> ข้าราชการในสังกัดกรมการ ปกครอง จำนวน ๑,๐๐๐ คน</p>	๑๘๐,๐๐๐	๗๗๗,๐๐๐ ขอรับ การสนับสนุน งบประมาณ จากแหล่งอื่น ของ กรมการปกครอง เพิ่มเติม	<p>๑. ประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับ เชี่ยวชาญ จำนวน ๔ ราย</p> <p>๒. ประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับ ชำนาญการพิเศษ จำนวน ๒๓ ราย</p> <p>๓. ประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับ ชำนาญการ จำนวน ๗๑๕ ราย</p> <p>๔. ประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญ งาน จำนวน ๗๒ ราย</p>	๑ ต.ค. ๒๕๖๕ ถึง ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๖	งบประมาณ ที่ได้รับการจัดสรร ไม่เพียงพอกับ ปริมาณ การขอประเมิน ผลงาน ทางวิชาการ	-

ลำดับ	แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์/กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณที่ได้รับ การจัดสรร (บาท)	งบประมาณ ที่ใช้จ่าย (บาท)	ผลการดำเนินโครงการ	ช่วงเวลา ที่ดำเนิน โครงการ	ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๔	ปฐมนิเทศข้าราชการ บรรจุใหม่	<p><b>วัตถุประสงค์</b></p> <p>๑) เพื่อให้เป็นไปตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ พ.ศ.๒๕๕๓</p> <p>๒) เพื่อเตรียมความพร้อมให้แก่ข้าราชการบรรจุใหม่ให้เป็นผู้ที่มีคุณลักษณะ ทักษะคิด จิตสำนึก ค่านิยม และวิธีการทำงานที่เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการที่ดี โดยมุ่งเน้นความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ วิสัยทัศน์ร่วม ภายในองค์กร ความรู้สึกผูกพันต่อภารกิจ ความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรและการสร้างเครือข่ายในการปฏิบัติงาน</p> <p>๓) เพื่อแนะแนวทางและให้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบแบบแผนของทางราชการ สิทธิประโยชน์ วินัยและจรรยา ให้แก่ข้าราชการบรรจุใหม่ เพื่อสามารถนำไปใช้ และมีความเข้าใจในการปฏิบัติตนได้อย่างถูกต้อง</p> <p><b>กลุ่มเป้าหมาย</b> ข้าราชการบรรจุใหม่ กรมการปกครอง จำนวน ๔๐๐ คน</p>	๕,๗๔๖,๖๘๕	๕,๗๔๖,๖๘๕ ขอรับ การสนับสนุน งบประมาณ ของ กรมการปกครอง	<p>ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖</p> <p>มีผู้ผ่านการปฐมนิเทศข้าราชการบรรจุใหม่รวมจำนวนทั้งสิ้น ๖๐๘ ราย ดังนี้</p> <p>(๑) เจ้าพนักงานปกครองปฏิบัติการ (ปลัดอำเภอ)</p> <p>(๒) นักวิชาการเงินปฏิบัติการ</p> <p>(๓) นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ</p> <p>(๔) เจ้าพนักงานเครื่องคอมพิวเตอร์ปฏิบัติงาน</p> <p>(๕) นายช่างไฟฟ้าปฏิบัติงาน</p> <p>โดยมีระยะเวลาในการปฐมนิเทศรุ่นละ ๕ วัน (ยกเว้นตำแหน่งนักวิชาการเงินปฏิบัติการ ๑๐ - ๑๒ วัน)</p>	<p>ครั้งที่ ๑ ๗ - ๑๒ พ.ย. ๒๕๖๕</p> <p>ครั้งที่ ๒ ๒๑ - ๒๕ พ.ย. ๒๕๖๕</p> <p>ครั้งที่ ๓ ๒๘ พ.ย. ถึง ๒ ธ.ค. ๒๕๖๕</p> <p>ครั้งที่ ๔ ๒๐ - ๒๔ ก.พ.๒๕๖๖</p> <p>ครั้งที่ ๕ ๒๑ - ๒๕ ส.ค. ๒๕๖๖</p> <p>ครั้งที่ ๖ ๖ - ๑๕ ก.ย. ๒๕๖๖</p> <p>ครั้งที่ ๗ ๑๑ - ๑๕ ก.ย. ๒๕๖๖</p>	<p>มีข้าราชการ บรรจุใหม่ สละสิทธิ์ จำนวนหนึ่ง ซึ่งส่งผลให้ ค่าใช้จ่ายจริง ไม่เป็นไปตาม การประมาณการ</p>	ไม่มี

ลำดับ	แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์/กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณที่ได้รับ การจัดสรร (บาท)	งบประมาณ ที่ใช้จ่าย (บาท)	ผลการดำเนินโครงการ	ช่วงเวลา ที่ดำเนิน โครงการ	ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๕	นายอำเภอแหวนเพชร	<p><b>วัตถุประสงค์</b></p> <p>๑) เพื่อส่งเสริมให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการกรมการปกครองในราชการบริหารส่วนภูมิภาคบังเกิดผลงานเป็นที่ประจักษ์ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามนโยบายของรัฐบาลเป็นประโยชน์แก่ทางราชการและประชาชนในพื้นที่</p> <p>๒) เพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจและเชิดชูเกียรติแก่ข้าราชการกรมการปกครองที่ได้อุทิศกำลังกาย กำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความวิริยะ อุตสาหะ ด้วยความศรัทธาจากประชาชน</p> <p>๓) เพื่อกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้ข้าราชการฝ่ายปกครองได้ปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในการ “บำบัดทุกข์ บำรุงสุข” ให้แก่ประชาชน อันถือเป็นนโยบายและภารกิจหลักที่สำคัญอย่างยิ่งของกรมการปกครองและเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนโดยรวม</p> <p>๔) เพื่อประชาสัมพันธ์ผลงานของนายอำเภอ และกรมการปกครอง ให้เป็นที่รู้จักแก่ประชาชน โดยทั่วไปอย่างแพร่หลายมากยิ่งขึ้น</p> <p><b>กลุ่มเป้าหมาย</b></p> <p>นายอำเภอผู้ซึ่งมีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรมจริยธรรม และปฏิบัติหน้าที่ราชการที่มีผลงานดีเด่น จากนายอำเภอทั่วประเทศ เป็นนายอำเภอแหวนเพชร รางวัลชนะเลิศ จำนวน ๕ คน และรางวัลชมเชย จำนวน ๕ คน</p>	๒๗๗,๘๗๕	๑,๕๗๘,๒๐๖ ขอรับการสนับสนุน งบประมาณ จากแหล่งอื่น ของกรมการ ปกครองเพิ่มเติม	<p>๑. คัดเลือกรางวัลนายอำเภอแหวนเพชร (รางวัลชนะเลิศ) จำนวน ๕ รางวัล ได้แก่ พื้นที่ปกติ จำนวน ๔ รางวัล และพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน ๑ รางวัล</p> <p>๒. คัดเลือกรางวัลนายอำเภอแหวนเพชร (รางวัลชมเชย) จำนวน ๕ รางวัล ได้แก่ พื้นที่ปกติ จำนวน ๔ รางวัล และพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน ๑ รางวัล</p>	๑ ธ.ค. ๒๕๖๕ ถึง ๑ ก.ย. ๒๕๖๖	งบประมาณ ที่ได้รับการจัดสรร ไม่เพียงพอ	ไม่มี

ลำดับ	แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์/กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณที่ได้รับ การจัดสรร (บาท)	งบประมาณ ที่ใช้จ่าย (บาท)	ผลการดำเนินโครงการ	ช่วงเวลา ที่ดำเนิน โครงการ	ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๖	ปลัดอำเภอแหวนทองคำ	<p><b>วัตถุประสงค์</b></p> <p>๑) เพื่อส่งเสริมให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการกรมการปกครองในราชการบริหาร ส่วนภูมิภาคบังเกิดผลงานเป็นที่ประจักษ์ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามนโยบายของรัฐบาลเป็นประโยชน์ แก่ทางราชการและประชาชนในพื้นที่</p> <p>๒) เพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจและเชิดชูเกียรติแก่ข้าราชการ กรมการปกครองที่ได้อุทิศกำลังกาย กำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความวิริยะ อุตสาหะ กอปรด้วยความรู้ความสามารถและความมีคุณธรรม จนเป็นที่ยอมรับด้วยความศรัทธาจากประชาชน</p> <p>๓) เพื่อกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้แก่ข้าราชการฝ่ายปกครองที่ได้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในการ “บำบัดทุกข์ บำรุงสุข” ให้แก่ประชาชน อันถือเป็นนโยบายและภารกิจหลักที่สำคัญเป็นอย่างยิ่งของกรมการปกครอง และเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนโดยรวม</p> <p>๔) เพื่อประชาสัมพันธ์ผลงานของปลัดอำเภอและกรมการปกครองให้เป็นที่รู้จักแก่ประชาชนโดยทั่วไปอย่างแพร่หลายมากยิ่งขึ้น</p> <p><b>กลุ่มเป้าหมาย</b></p> <p>ปลัดอำเภอผู้มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรมจริยธรรมและปฏิบัติหน้าที่ราชการที่มีผลงานดีเด่น จากปลัดอำเภอทั่วประเทศ เป็นปลัดอำเภอแหวนทองคำ รางวัลชนะเลิศ จำนวน ๕ คน และรางวัลชมเชย จำนวน ๕ คน</p>	๒๗๘,๐๖๕	๗๔๕,๖๑๑ ขอรับ การสนับสนุน งบประมาณ จากแหล่งอื่น ของ กรมการปกครอง เพิ่มเติม	<p>๑. คัดเลือกปลัดอำเภอแหวนทองคำ (รางวัลชนะเลิศ) จำนวน ๕ รางวัล ได้แก่ พื้นที่ปกติ จำนวน ๔ รางวัล และพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน ๑ รางวัล</p> <p>๒. คัดเลือกปลัดอำเภอที่มีผลงานดีเด่น (รางวัลชมเชย) จำนวน ๓ รางวัล ได้แก่ พื้นที่ปกติ จำนวน ๒ รางวัล และพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน ๑ รางวัล</p>	๑ ธ.ค. ๒๕๖๕ ถึง ๑ ก.ย. ๒๕๖๖	งบประมาณ ที่ได้รับการจัดสรร ไม่เพียงพอ	-

ลำดับ	แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์/กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณที่ได้รับ การจัดสรร (บาท)	งบประมาณ ที่ใช้จ่าย (บาท)	ผลการดำเนินโครงการ	ช่วงเวลา ที่ดำเนิน โครงการ	ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๗	บริหารกำลังคนคุณภาพ DOPA Think Tank (DTT)	<p><b>วัตถุประสงค์</b></p> <p>๑) เพื่อพัฒนาผู้เข้ารับการศึกษาระดับอุดมศึกษาให้เป็น “คลังสมอง” ของกรมการปกครอง ในการคิดค้นปรับปรุงและพัฒนาระบบการทำงานหรือปฏิบัติการกิจให้สำเร็จ</p> <p>๒) เพื่อให้ผู้เข้ารับการศึกษาระดับอุดมศึกษามีความรู้ ทักษะ และ ทักษะคิดที่ดีในการทำงาน รวมถึงมีความเข้าใจในภารกิจ และโครงสร้างการทำงาน ของกรมการปกครอง ในภาคส่วนต่างๆ อย่างเป็นระบบ</p> <p>๓) เพื่อให้กลุ่มกำลังคนคุณภาพมีเวทีในการจัดทำข้อเสนอแนะ ในการพัฒนางานของกรมการปกครอง อย่างเป็นรูปธรรม (Application ข้อมูลอำเภอ)</p> <p>๔) เพื่อให้ผู้เข้ารับการศึกษาระดับอุดมศึกษาสามารถทำงานร่วมกันอย่างเป็นเครือข่าย มีรูปแบบการทำงานที่ชัดเจน และมีผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรมต่อไป</p> <p><b>กลุ่มเป้าหมาย</b></p> <p>ข้าราชการกลุ่มกำลังคนคุณภาพ (นักเรียนทุนรัฐบาล ทุนอบรมระยะสั้น HiPPS New Wave นปร. และนักเรียนทุนอื่นๆ) ที่อยู่ในประเทศไทย ปฏิบัติหน้าที่ ณ กรมการปกครอง</p> <p>ในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวน ๔๐ คน</p>	-	-	ไม่สามารถดำเนินโครงการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้	-	เนื่องจากโครงการไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณตาม พ.ร.บ. งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ประกอบกับกรมการปกครองไม่มีงบประมาณเพียงพอสำหรับการสนับสนุนการดำเนินโครงการดังกล่าว	ขอรับการจัดสรรงบประมาณตาม พ.ร.บ. งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณถัดไป

ลำดับ	แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์/กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณที่ได้รับ การจัดสรร (บาท)	งบประมาณ ที่ใช้จ่าย (บาท)	ผลการดำเนินโครงการ	ช่วงเวลา ที่ดำเนิน โครงการ	ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๘	ข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง DOPA Young Talent (DYT)	<p><b>วัตถุประสงค์</b></p> <p>๑) เพื่อสรรหาข้าราชการที่มีศักยภาพสูง และมีความรู้ความสามารถ เพื่อเตรียมเป็นผู้บริหารที่มีคุณภาพ</p> <p>๒) เพื่อพัฒนาสมรรถนะข้าราชการทั้งในเชิงทฤษฎี เชิงปฏิบัติ และเสริมสร้าง ประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน เพื่อสนับสนุนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ</p> <p>๓) เพื่อสร้างเครือข่ายข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง ในการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ รวมทั้งสามารถ ประสานงานและทำงาน เป็นที่ร่วมกันได้ตามภารกิจต่าง ๆ</p> <p>๔) เพื่อเป็นการรักษาบุคลากรที่มี ศักยภาพสูงของกรมการปกครองให้อยู่ ในองค์กรเพื่อเสริมสร้างขีด ความสามารถขององค์กร และสามารถ สร้างความได้เปรียบให้กับองค์กรได้</p> <p>๕) เพื่อปลูกฝังจิตสำนึกของการเป็น ข้าราชการที่ดีมีคุณธรรม ควบคู่ไปกับ ความรู้ความสามารถที่เป็นเลิศ</p> <p><b>กลุ่มเป้าหมาย</b></p> <p>ข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับ ปฏิบัติการ ซึ่งปฏิบัติงานมาแล้วไม่ น้อยกว่า ๑ ปี หรือ ระดับชำนาญการ (ยกเว้นผู้ปฏิบัติ หน้าที่หัวหน้าฝ่ายหรือเทียบเท่า) และ อายุไม่เกิน ๔๐ ปี จำนวน ๔๐ คน</p>	-	-	ไม่สามารถดำเนินโครงการ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้	-	เนื่องจากโครงการ ไม่ได้รับการจัดสรร งบประมาณ ตาม พ.ร.บ. งบประมาณ รายจ่ายประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ประกอบกับ กรมการปกครอง ไม่มีงบประมาณ เพียงพอสำหรับ การสนับสนุน การดำเนิน โครงการดังกล่าว	ขอรับการจัดสรร งบประมาณตาม พ.ร.บ. งบประมาณ รายจ่ายประจำปี งบประมาณถัดไป

ลำดับ	แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์/กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณที่ได้รับ การจัดสรร (บาท)	งบประมาณ ที่ใช้จ่าย (บาท)	ผลการดำเนินโครงการ	ช่วงเวลา ที่ดำเนิน โครงการ	ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๙	แผนการปรับปรุง การกำหนดตำแหน่งเป็นระดับที่สูงขึ้นของกรรมการปกครอง	<b>วัตถุประสงค์</b> เพื่อให้กรรมการปกครองมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในการปฏิบัติภารกิจตามนโยบายของรัฐบาล <b>กลุ่มเป้าหมาย</b> ตำแหน่งข้าราชการประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ ช และประเภทอำนวยการ ระดับสูง จำนวน ๒๕๒ ตำแหน่ง	-	-	กองการเจ้าหน้าที่ ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับที่สูงขึ้น ตามแผนฯ จำนวน ๒๘๙ ตำแหน่ง (๑) ปรับปรุงตำแหน่งระดับอำนวยการต้น เป็นอำนวยการสูง จำนวน ๒ ตำแหน่ง ได้แก่ ผู้อำนวยการกองการสื่อสาร และผู้อำนวยการกองคลัง (๒) ปรับปรุงตำแหน่งระดับ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ เป็นระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ๒๘๗ ตำแหน่ง ทั้งนี้ การดำเนินการดังกล่าว ดีกว่าแผนที่วางไว้	๑ ต.ค. ๒๕๖๕ ถึง ๑ ก.ย. ๒๕๖๖	-	-
๑๐	แผนการปรับปรุง การกำหนดตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ ด้านตรวจสอบภายใน	<b>วัตถุประสงค์</b> เพื่อให้กรรมการปกครองมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและความเชี่ยวชาญในงานตรวจสอบภายใน <b>กลุ่มเป้าหมาย</b> หัวหน้ากลุ่มตรวจสอบภายใน จำนวน ๑ ตำแหน่ง	-	-	กองการเจ้าหน้าที่ ได้ดำเนินการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง หัวหน้ากลุ่มตรวจสอบภายใน เป็นผู้เชี่ยวชาญ ด้านตรวจสอบภายใน เรียบร้อยแล้ว	๑ ก.ค. - ๑ ก.ย. ๒๕๖๖	-	-
๑๒	การปรับโครงสร้าง การแบ่งงานภายในของกรรมการปกครอง	<b>วัตถุประสงค์</b> เพื่อให้หน่วยงานภายในของกรรมการปกครอง มีโครงสร้างและอัตรากำลังสอดคล้องกับ การเปลี่ยนแปลงของภารกิจ <b>กลุ่มเป้าหมาย</b> ที่ทำการปกครองอำเภอ (ฝ่ายทะเบียนและบัตร) ได้รับการปรับโครงสร้างฯ	-	-	(๑) กองการเจ้าหน้าที่ ได้ดำเนินการปรับโครงสร้าง ที่ทำการปกครองอำเภอ จำนวน ๒๘๗ แห่ง เพื่อให้สอดคล้องกับปริมาณงานทะเบียนบัตร ที่เพิ่มขึ้น และมีความซับซ้อนมากขึ้น โดยเปลี่ยนจาก “ฝ่ายทะเบียนและบัตร” เป็น “กลุ่มงานทะเบียนและบัตร” (๒) กองการเจ้าหน้าที่ ได้ดำเนินการปรับปรุง โครงสร้างการแบ่งงานภายในของกรรมการปกครอง โดยนำศูนย์สารสนเทศเพื่อการบริหาร งานปกครอง ที่สังกัดกองวิชาการและแผนงาน (วช.) มากำหนดเป็นหน่วยงานภายในสังกัดกองการสื่อสาร (สส.) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน	๒ ก.ค. - ๒ ก.ย. ๒๕๖๖	-	-

ลำดับ	แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์/กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณที่ได้รับ การจัดสรร (บาท)	งบประมาณ ที่ใช้จ่าย (บาท)	ผลการดำเนินโครงการ	ช่วงเวลา ที่ดำเนิน โครงการ	ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑๓	โครงการทบทวนความรู้ เพื่อก้าวเข้าสู่ นายอำเภอ ผู้มีประสิทธิภาพสูง ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	<p><b>วัตถุประสงค์</b></p> <p>๑) เพื่อเตรียมความพร้อมให้ข้าราชการที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่ง นายอำเภอเป็นวาระแรก ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้รับความเชื่อถือไว้วางใจ เชื่อมั่น ศรัทธา จากผู้ที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๒) เพื่อให้ผู้เข้ารับการศึกษาอบรมมีความรู้ ทักษะ และ สมรรถนะในการปฏิบัติราชการ ตลอดจนการบริหารงานด้านต่าง ๆ ในตำแหน่งนายอำเภอ</p> <p>๓) เพื่อพัฒนาผู้เข้ารับการอบรมให้ตระหนักถึงคุณลักษณะและพฤติกรรมที่บ่งชี้ถึงความสามารถทางการบริหารและการมีภาวะผู้นำ เพื่อการปฏิบัติงานในบริบทสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง โดยกำหนดจุดเน้นของการพัฒนาในเรื่อง การตัดสินใจ การสื่อสาร การประสานงาน สานสัมพันธ์ การปรับตัวและความยืดหยุ่น จิตมุ่งบริหาร และการบริหารทรัพยากรให้เหมาะสม</p> <p><b>กลุ่มเป้าหมาย</b></p> <p>ผู้ผ่านการศึกษาอบรมหลักสูตร นายอำเภอที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนายอำเภอเป็นวาระแรกใน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๑๐๐ คน</p>	-	๑,๓๔๓,๗๒๖ ขอรับการ สนับสนุน งบประมาณ ของ กรมการ ปกครอง	<p>- กองการเจ้าหน้าที่ ได้จัดโครงการทบทวนความรู้ เพื่อก้าวเข้าสู่ นายอำเภอผู้มีประสิทธิภาพสูง ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ เพื่อเตรียมความพร้อมให้ข้าราชการที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่ง นายอำเภอเป็นวาระแรก ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้รับความเชื่อถือไว้วางใจ เชื่อมั่น ศรัทธา จากผู้ที่เกี่ยวข้อง</p> <p>- โดยมีผู้เข้าร่วมโครงการฯ คือ ผู้ที่ผ่านการศึกษาอบรมหลักสูตรนายอำเภอที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนายอำเภอเป็นวาระแรก ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รวมทั้งสิ้น ๘๕ คน</p>	๘ - ๑๓ ธ.ค. ๒๕๖๕	-	-

ลำดับ	แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์/กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณที่ได้รับ การจัดสรร (บาท)	งบประมาณ ที่ใช้จ่าย (บาท)	ผลการดำเนินโครงการ	ช่วงเวลา ที่ดำเนิน โครงการ	ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ	
๑๔	โครงการสร้างเสริมสุขภาพและพัฒนาคุณภาพชีวิตสำหรับบุคลากรกรมการปกครอง	<p><b>วัตถุประสงค์</b></p> <p>๑) เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรในหน่วยงานให้เป็นไปตาม (ร่าง) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ และยุทธศาสตร์กรมการปกครอง</p> <p>๒) เพื่อพัฒนาทักษะและเสริมสร้างสมรรถนะด้านสุขภาพให้บุคลากรในหน่วยงานมีศักยภาพในการขับเคลื่อนภารกิจกรมการปกครองได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล</p> <p>๓) เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ รูปแบบ ในการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อให้บุคลากรได้ฝึกทักษะในการส่งเสริมพฤติกรรมสุขภาพด้วยตนเอง และสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปปฏิบัติได้จริง ในชีวิตประจำวัน โดยปรับใช้อย่างเหมาะสมตามความเสี่ยงของแต่ละบุคคล</p> <p>๔) เพื่อป้องกันและลดความเสี่ยงในการเกิดโรคที่ป้องกันได้ และสามารถลดค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล ทำให้มีความสุขในการทำงาน เกิดความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตกับการทำงาน</p> <p>๕) สร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีขวัญกำลังใจ มีความผูกพันกับองค์กร</p> <p><b>กลุ่มเป้าหมาย</b></p> <p>บุคลากรกรมการปกครอง และผู้สังเกตการณ์ จำนวน ๑๐๐ คน</p>	๒๙๕,๑๖๕	๑,๐๕๕,๖๖๕ ขอรับ การสนับสนุน งบประมาณ จากสหกรณ์ ออมทรัพย์ กรมการปกครอง จำกัด เพิ่มเติม	<p>บุคลากรกรมการปกครอง จำนวน ๒๐๐ คน ได้เข้ารับการอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ ให้ความรู้เสริมสร้างความเข้าใจ ด้านคุณภาพชีวิต การดูแลสุขภาพแบบองค์รวม การบริหารจัดการความเครียดด้วยตนเอง ฝึกปฏิบัติเกี่ยวกับการประกอบอาหาร เพื่อสุขภาพ ฝึกทักษะและฝึกปฏิบัติเกี่ยวกับการออกกำลังกายในแบบต่าง ๆ เช่น การฝึกแอโรบิกในน้ำ ฝึกลมปราณ ฝึกโยคะอาสนะ จำนวน ๓ วัน ๒ คืน</p> <p>- ครั้งที่ ๑ ณ ศูนย์ส่งเสริมสุขภาพ เดอะเลกาซี ริเวอร์แคว รีสอร์ทท จ.กาญจนบุรี</p> <p>- ครั้งที่ ๒ ณ สฟิวัลเลย์ รีสอร์ทท จ.เพชรบุรี</p> <p>โดยเชิญวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์เป็นพิเศษ เช่น แพทย์ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง นักโภชนาการ มาให้ความรู้และฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ ทั้งนี้ บุคลากรกรมการปกครองผู้เข้าร่วมโครงการมีความเข้าใจและตระหนัก ในการดูแลสุขภาพของตนเอง มีความสุขในการทำงาน มีความพึงพอใจกับสวัสดิการ ที่องค์กรจัดให้ รวมถึงมีขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติราชการ</p>	ครั้งที่ ๑ ๑๔ ธ.ค. ถึง ๑๖ ธ.ค. ๒๕๖๕	ครั้งที่ ๒ ๒๑ มิ.ย. ถึง ๒๓ มิ.ย. ๒๕๖๖	-	-

ลำดับ	แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์/กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณที่ได้รับ การจัดสรร (บาท)	งบประมาณ ที่ใช้จ่าย (บาท)	ผลการดำเนินโครงการ	ช่วงเวลา ที่ดำเนิน โครงการ	ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑๕	โครงการอบรมเสริมสร้าง คุณธรรม จริยธรรม สำหรับ บุคลากรกรมการปกครอง และสหกรณ์ออมทรัพย์ กรมการปกครอง จำกัด	<p><b>วัตถุประสงค์</b></p> <p>๑) เพื่อสร้างจิตสำนึกให้แก่บุคลากร กรมการปกครอง ทุกฝ่ายให้ยึดมั่นใน คุณธรรม จริยธรรมที่ดีตระหนักถึง ความสำคัญของภัยจากการทุจริตและ ประพฤติมิชอบ ส่งเสริมการปฏิบัติ ธรรมตามหลักคุณธรรม จริยธรรม มี จิตสำนึก รับผิดชอบ มีค่านิยม ทัศนคติ ที่ถูกต้องต่อปัญหาการทุจริต ประพฤติมิชอบ รวมทั้งการรณรงค์ ให้มี วินัย เคารพกฎระเบียบ</p> <p>๒) เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรกรมการ ปกครอง ทุกประเภท ทุกตำแหน่ง ทุก ระดับ และพนักงานฝ่ายปกครองทุกฝ่าย มีส่วนร่วมในการเฝ้าระวังและ ตรวจสอบการทุจริต โดยใช้หลักธรรม ทางพระพุทธศาสนา</p> <p>๓) เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและความ สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของ บุคลากรเนื่องจากสุขภาพจิตดีจะส่งผล ต่อคุณภาพชีวิตและการปฏิบัติหน้าที่ ราชการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น</p> <p>๔) เพื่อถวายเป็นพุทธบูชา</p> <p><b>กลุ่มเป้าหมาย</b></p> <p>บุคลากรกรมการปกครอง ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค บุคลากร สหกรณ์ออมทรัพย์ กรมการปกครอง จำกัด และผู้สังเกตการณ์ รวมจำนวน ๑๓๐ คน</p>	๓๙๓,๕๗๑	๓๙๓,๕๗๑ ขอรับ การสนับสนุน งบประมาณ จากสหกรณ์ ออมทรัพย์กรมการ ปกครอง จำกัด	<p>ผู้เข้าร่วมโครงการฯ ได้เข้าร่วมกิจกรรม ทางศาสนาพุทธ ได้แก่ ถือนิเวศน์ ๘ ฟังบรรยายธรรม ใส่บาตร สวดมนต์ และแผ่ เมตตา ซึ่งกิจกรรมต่าง ๆ เป็นการขัดเกลา จิตใจ ทำให้ยึดมั่นในสิ่งดีงาม มีศีลธรรม จริยธรรม ซื่อสัตย์สุจริต และประพฤติตน ในทางที่ถูกต้องในการดำเนินชีวิตและการ ปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ได้จัดกิจกรรม จำนวน ๒ ครั้ง ดังนี้</p> <p>- ครั้งที่ ๑ ณ วัดไทรงามธรรมธรราม ต.ดอนมะสังข์ อ.เมืองสุพรรณบุรี จ.สุพรรณบุรี มีผู้เข้าร่วมโครงการฯ จำนวน ๕๕ คน และเจ้าหน้าที่โครงการจำนวน ๕ คน รวมทั้งสิ้นจำนวน ๖๐ คน สรุปผลความพึงพอใจจากผู้เข้าร่วมโครงการ คิดเป็นร้อยละ ๙๖.๕๐</p> <p>- ครั้งที่ ๒ ณ วัดบางไผ่ พระอารามหลวง ต.บางรักพัฒนา อ.บางบัวทอง จ.นนทบุรี มีผู้เข้าร่วมโครงการฯ จำนวน ๓๖ คน และเจ้าหน้าที่โครงการจำนวน ๔ คน รวมทั้งสิ้นจำนวน ๔๐ คน สรุปผลความพึงพอใจจากผู้เข้าร่วมโครงการ คิดเป็นร้อยละ ๙๖.๖๐</p>	ครั้งที่ ๑ ๒๗ มี.ค. ถึง ๓๑ มี.ค. ๒๕๖๖  ครั้งที่ ๒ ๖ ก.ค. ถึง ๘ ก.ค. ๒๕๖๖	-	-

ลำดับ	แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์/กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณที่ได้รับ การจัดสรร (บาท)	งบประมาณ ที่ใช้จ่าย (บาท)	ผลการดำเนินโครงการ	ช่วงเวลา ที่ดำเนิน โครงการ	ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑๖	โครงการไหว้พระสวดมนต์ เป็นหมู่คณะเนื่องในวันธรรม สวนะ	<b>วัตถุประสงค์</b> ๑) เพื่อสืบสานหลักธรรมคำสอนของ พระพุทธศาสนาให้ยั่งยืน มั่นคง ๒) เพื่อเป็นการขัดเกลาจิตใจให้ยึด มั่นในสิ่งที่ดีงาม มีศีลธรรม และ จริยธรรม ในการดำเนินชีวิตและ การปฏิบัติงาน ๓) เพื่อฝึกสภาพจิตใจ ให้สามารถ ปรับเข้าได้กับทุกสถานการณ์ <b>กลุ่มเป้าหมาย</b> บุคลากรกรมการปกครอง ในส่วนกลาง	-	-	- บุคลากรกรมการปกครองเข้าร่วมกิจกรรม สวดมนต์ ฟังธรรม และนั่งสมาธิ เนื่องในวัน ธรรมสวนะ (วันพระ ๑๕ ค่ำ) เดือนละ ๒ ครั้ง ณ ห้องประชุมชั้น ๒ สน.สก. กรมการปกครอง (วังไชยา) และ ห้องประชุม สหกรณ์ออมทรัพย์ กรมการปกครอง จำกัด - โดยนิมนต์พระคุณเจ้าจากวัดสุทัศน์ เทพวรารามราชวรมหาวิหาร ผู้นำการสวดมนต์ นั่งสมาธิ ทั้งนี้ บุคลากรกรมการปกครอง ผู้เข้าร่วมโครงการได้ร่วมสืบสาน พระพุทธศาสนา และสามารถนำหลักธรรม คำสอน มาใช้ในการปฏิบัติและปรับใช้ ในชีวิตประจำวัน	๑ ม.ค. ถึง ๓๑ ธ.ค. ๒๕๖๖	-	-
๑๗	โครงการศึกษาอบรม หลักสูตรนายอำเภอ	<b>วัตถุประสงค์</b> ๑) เพื่อให้ผู้เข้ารับการศึกษาอบรมได้มี ความรู้ ความเข้าใจ ในภารกิจ บทบาทและอำนาจหน้าที่ตาม กฎหมายที่กำหนดได้อย่างเหมาะสม ๒) เพื่อพัฒนาผู้เข้ารับการศึกษาอบรม ให้เป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มี ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในฐานะเป็น ผู้นำ แห่งการเปลี่ยนแปลง <b>กลุ่มเป้าหมาย</b> ข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ ที่ผ่านการสอบคัดเลือก เข้าอบรมหลักสูตรนายอำเภอ จำนวน ๓๐๐ คน	-	๓๕,๗๖๕,๓๕๒ ขอรับ การสนับสนุน งบประมาณ ของ กรมการปกครอง	วิทยาลัยการปกครอง จัดโครงการศึกษา อบรมหลักสูตรนายอำเภอ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๓ รุ่น ๓๑๕ คน ดังนี้ (๑) นายอำเภอ รุ่นที่ ๘๒ จำนวน ๑๐๕ คน (๒) นายอำเภอ รุ่นที่ ๘๓ จำนวน ๑๐๕ คน (๓) นายอำเภอ รุ่นที่ ๘๔ จำนวน ๑๐๕ คน	๒๔ เม.ย. ถึง ๘ ส.ค. ๒๕๖๖	-	-

ลำดับ	แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์/กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณที่ได้รับ การจัดสรร (บาท)	งบประมาณ ที่ใช้จ่าย (บาท)	ผลการดำเนินโครงการ	ช่วงเวลา ที่ดำเนิน โครงการ	ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑๘	โครงการศึกษาอบรม หลักสูตรกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน	<p><b>วัตถุประสงค์</b></p> <p>๑) เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะของ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ให้มีความเป็นผู้นำที่ ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี</p> <p>๒) เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ ในระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ให้สามารถ ปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดความเป็นธรรม แก่ประชาชน</p> <p>๓) เพื่อพัฒนากำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ให้มี วิสัยทัศน์ ก้าวทันเทคโนโลยีและ วิทยาการสมัยใหม่ นำไปปรับใช้ใน การปฏิบัติหน้าที่สอดคล้อง กับนโยบายที่สำคัญของรัฐบาล</p> <p><b>กลุ่มเป้าหมาย</b> กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จำนวน ๑,๖๑๕ คน</p>	๒๓,๖๕๗,๘๐๐	๑๙,๕๑๗,๓๐๘	วิทยาลัยการปกครอง จัดโครงการศึกษา อบรมหลักสูตรกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๑๕ รุ่น ๑,๔๓๕ คน ดังนี้ (๑) รุ่นที่ ๑/๒๕๖๖ จำนวน ๙๕ คน (๒) รุ่นที่ ๒/๒๕๖๖ จำนวน ๙๕ คน (๓) รุ่นที่ ๓/๒๕๖๖ จำนวน ๙๕ คน (๔) รุ่นที่ ๔/๒๕๖๖ จำนวน ๙๕ คน (๕) รุ่นที่ ๕/๒๕๖๖ จำนวน ๙๕ คน (๖) รุ่นที่ ๖/๒๕๖๖ จำนวน ๙๕ คน (๗) รุ่นที่ ๗/๒๕๖๖ จำนวน ๙๕ คน (๘) รุ่นที่ ๘/๒๕๖๖ จำนวน ๑๐๐ คน (๙) รุ่นที่ ๙/๒๕๖๖ จำนวน ๑๐๐ คน (๑๐) รุ่นที่ ๑๐/๒๕๖๖ จำนวน ๙๕ คน (๑๑) รุ่นที่ ๑๑/๒๕๖๖ จำนวน ๙๕ คน (๑๒) รุ่นที่ ๑๒/๒๕๖๖ จำนวน ๙๕ คน (๑๓) รุ่นที่ ๑๓/๒๕๖๖ จำนวน ๙๕ คน (๑๔) รุ่นที่ ๑๔/๒๕๖๖ จำนวน ๙๕ คน (๑๕) รุ่นที่ ๑๕/๒๕๖๖ จำนวน ๙๕ คน	<p>รุ่นที่ ๑ ๑๗ ถึง ๒๘ ต.ค. ๒๕๖๕</p> <p>รุ่นที่ ๒ ๑๗ ถึง ๒๘ ต.ค. ๒๕๖๕</p> <p>รุ่นที่ ๓ ๓๑ ต.ค. ถึง ๑๑ พ.ย. ๒๕๖๕</p> <p>รุ่นที่ ๔ ๙ ถึง ๒๐ ม.ค. ๒๕๖๖</p> <p>รุ่นที่ ๕ ๒๒ พ.ค. ถึง ๒ มิ.ย. ๒๕๖๖</p> <p>รุ่นที่ ๖ ๒๒ พ.ค. ถึง ๒ มิ.ย. ๒๕๖๖</p> <p>รุ่นที่ ๗ ๒๒ พ.ค. ถึง ๒ มิ.ย. ๒๕๖๖</p> <p>รุ่นที่ ๘ ๒๒ พ.ค. ถึง ๒ มิ.ย. ๒๕๖๖</p> <p>รุ่นที่ ๙ ๒๒ พ.ค. ถึง ๒ มิ.ย. ๒๕๖๖</p> <p>รุ่นที่ ๑๐ ๕ ถึง ๑๖ มิ.ย. ๒๕๖๖</p> <p>รุ่นที่ ๑๑ ๕ ถึง ๑๖ มิ.ย. ๒๕๖๖</p> <p>รุ่นที่ ๑๒ ๑๙ ถึง ๓๐ มิ.ย. ๒๕๖๖</p> <p>รุ่นที่ ๑๓ ๑๙ ถึง ๓๐ มิ.ย. ๒๕๖๖</p> <p>รุ่นที่ ๑๔ ๑๙ ถึง ๓๐ มิ.ย. ๒๕๖๖</p> <p>รุ่นที่ ๑๕ ๑๙ ถึง ๓๐ มิ.ย. ๒๕๖๖</p>	-	-

ลำดับ	แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์/กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณที่ได้รับ การจัดสรร (บาท)	งบประมาณ ที่ใช้จ่าย (บาท)	ผลการดำเนินโครงการ	ช่วงเวลา ที่ดำเนิน โครงการ	ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑๙	โครงการศึกษาอบรม หลักสูตรปลัดอำเภอ	<p><b>วัตถุประสงค์</b></p> <p>๑) เพื่อเสริมสร้างและเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจในการกิจอำนาจหน้าที่ของปลัดอำเภอ ตามระเบียบกฎหมาย</p> <p>๒) เพื่อพัฒนาให้เป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ก้าวทันเทคโนโลยีสมัยใหม่</p> <p>๓) เพื่อให้มีพฤติกรรมที่เหมาะสมและมีทัศนคติที่ดีต่อตำแหน่งหน้าที่สามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล</p> <p>๔) เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะของปลัดอำเภอ ให้มีความเป็นผู้นำ มีความแข็งแรง มีวินัย มีทัศนคติคุณธรรมจริยธรรม และบุคลิกภาพที่เหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่</p> <p><b>กลุ่มเป้าหมาย</b></p> <p>ปลัดอำเภอที่ได้รับ การบรรจุแต่งตั้งใหม่หรือปลัดอำเภอ ผู้ที่ยังไม่เคยเข้ารับการศึกษาอบรม จำนวน ๔๘๐ คน</p>	-	๒๙,๔๕๓,๐๘๙ ขอรับ การสนับสนุน งบประมาณ ของ กรมการปกครอง	วิทยาลัยการปกครอง จัดโครงการศึกษา อบรมหลักสูตรปลัดอำเภอ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๗ รุ่น ๕๗๗ คน ดังนี้ (๑) ปลัดอำเภอ รุ่นที่ ๒๕๘ จำนวน ๘๑ คน (๒) ปลัดอำเภอ รุ่นที่ ๒๕๙ จำนวน ๘๑ คน (๓) ปลัดอำเภอ รุ่นที่ ๒๖๐ จำนวน ๘๑ คน (๔) ปลัดอำเภอ รุ่นที่ ๒๖๑ จำนวน ๘๑ คน (๕) ปลัดอำเภอ รุ่นที่ ๒๖๒ จำนวน ๘๑ คน (๖) ปลัดอำเภอ รุ่นที่ ๒๖๓ จำนวน ๘๑ คน (๗) ปลัดอำเภอ รุ่นที่ ๒๖๔ จำนวน ๘๑ คน	<p>รุ่นที่ ๑ ๑๗ ต.ค. ถึง ๒ ธ.ค. ๒๕๖๕</p> <p>รุ่นที่ ๒ ๑๗ ต.ค. ถึง ๒ ธ.ค. ๒๕๖๕</p> <p>รุ่นที่ ๓ ๑๗ ต.ค. ถึง ๒ ธ.ค. ๒๕๖๕</p> <p>รุ่นที่ ๔ ๑๖ ม.ค. ถึง ๓ มี.ค. ๒๕๖๖</p> <p>รุ่นที่ ๕ ๑๖ ม.ค. ถึง ๓ มี.ค. ๒๕๖๖</p> <p>รุ่นที่ ๖ ๑๖ ม.ค. ถึง ๓ มี.ค. ๒๕๖๖</p> <p>รุ่นที่ ๗ ๑๙ มี.ย. ถึง ๔ ส.ค. ๒๕๖๖</p>	-	-

ลำดับ	แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์/กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณที่ได้รับ การจัดสรร (บาท)	งบประมาณ ที่ใช้จ่าย (บาท)	ผลการดำเนินโครงการ	ช่วงเวลา ที่ดำเนิน โครงการ	ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๒๐	โครงการศึกษาอบรม หลักสูตรปลัดอำเภอ ผู้ปฏิบัติงานด้านสัญญาติและ สถานะบุคคล	<b>วัตถุประสงค์</b> ๑) เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจด้าน ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง กับการปฏิบัติหน้าที่ โดยเน้นหนักการปฏิบัติงานด้าน สัญญาติและสถานะบุคคล ๒) เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความสามารถ ความเข้าใจบทบาท หน้าที่และภารกิจของปลัดอำเภอ ด้านงานสัญญาติและสถานะบุคคลใน การให้บริการและแก้ไขปัญหาความ เดือดร้อนให้แก่ประชาชน <b>กลุ่มเป้าหมาย</b> ปลัดอำเภอที่รับผิดชอบงานด้าน ทะเบียนและบัตร จำนวน ๗๐ คน	๑,๑๗๒,๒๑๐	๑,๐๗๒,๖๖๒	- วิทยาลัยการปกครอง จัดโครงการศึกษา อบรมหลักสูตรปลัดอำเภอผู้ปฏิบัติงานด้าน สัญญาติและสถานะบุคคล จำนวน ๑ รุ่น ๗๐ คน	๑๒ - ๒๓ ธ.ค. ๒๕๖๕	-	-
๒๑	โครงการสัมมนา เชิงปฏิบัติการเสริมสร้าง สมรรถนะการทำงาน ด้านยุทธศาสตร์และ การวางแผนการฝึกอบรม	<b>วัตถุประสงค์</b> เพื่อส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรใน สังกัดให้มีความรู้ ความสามารถ และ ทักษะ ในการปฏิบัติงานด้านยุทธศาสตร์ และการวางแผนการฝึกอบรม ตลอดจนเพื่อให้วิทยาลัย การปกครอง มุ่งสู่ความเป็นสถาบัน พัฒนาบุคลากรและ เป็นสถาบันแห่งการเรียนรู้ ที่มีความเป็นเลิศด้านการพัฒนา บุคลากรของกรมการปกครอง ทั้งในปัจจุบันและอนาคต <b>กลุ่มเป้าหมาย</b> ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ สังกัดวิทยาลัย การปกครองจำนวน ๖๕ คน	๒๑๙,๔๒๐	๒๑๙,๔๒๐	- วิทยาลัยการปกครอง จัดโครงการสัมมนา เชิงปฏิบัติการเสริมสร้างสมรรถนะ การ ทำงานด้านยุทธศาสตร์และการวางแผนการ ฝึกอบรม จำนวน ๑ รุ่น ๖๐ คน	๒๒ - ๒๓ มี.ค. ๒๕๖๖	-	-

ลำดับ	แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์/กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณที่ได้รับ การจัดสรร (บาท)	งบประมาณ ที่ใช้จ่าย (บาท)	ผลการดำเนินโครงการ	ช่วงเวลา ที่ดำเนิน โครงการ	ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๒๒	โครงการฝึกอบรมข้าราชการฝ่ายปกครองในการบริหารจัดการการประชุมสาธารณะ	<p><b>วัตถุประสงค์</b></p> <p>เพื่อพัฒนาศักยภาพ และเพิ่มประสิทธิภาพ ในการแก้ไขปัญหาการประชุมสาธารณะของข้าราชการฝ่ายปกครอง (ปลัดอำเภอ) ในระดับอำเภอ ให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทอำนาจหน้าที่ภารกิจตามกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวกับการควบคุมดูแลการประชุมสาธารณะตามแผนการดูแลการประชุมสาธารณะตามพระราชบัญญัติการประชุมสาธารณะ พ.ศ. ๒๕๕๘ ให้เป็นไปโดยถูกต้องและมีประสิทธิภาพ</p> <p><b>กลุ่มเป้าหมาย</b></p> <p>ปลัดอำเภอ เจ้าพนักงานปกครอง และนิติกร จำนวน ๔๐ คน</p>	๓๓๘,๗๐๐	๓๓๘,๗๐๐	<p>สำนักกิจการความมั่นคงภายในจัดอบรมข้าราชการฝ่ายปกครองในการบริหารจัดการการประชุมสาธารณะ โดยมีผู้เข้าร่วมอบรม จำนวน ๔๑ คน ผลการฝึกอบรมฯ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ผู้เข้ารับการฝึกอบรมฯ ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี ทั้งการรับฟังการบรรยาย การฝึกทฤษฎี การแบ่งกลุ่ม ฝึกปฏิบัติ การแสดงความคิดเห็น และนำเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งและการบริหารจัดการการประชุมสาธารณะในพื้นที่จากสถานการณ์จำลอง</p>	๗ ธ.ค. ถึง ๙ ธ.ค. ๒๕๖๕	-	<p>ผู้เข้ารับการอบรม ให้ความเห็นว่า</p> <p>(๑) ควรเพิ่มระยะเวลาสำหรับหลักสูตรฝึกอบรมฯ ให้มีระยะเวลายาวนานกว่านี้</p> <p>(๒) ควรปรับปรุงเนื้อหาภาควิชาการให้กระชับสั้นลง และควรเพิ่มเติมวิชากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินคดีเกี่ยวกับผู้ชุมนุมและภาคปฏิบัติให้มากขึ้น</p>

ลำดับ	แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์/กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณที่ได้รับ การจัดสรร (บาท)	งบประมาณ ที่ใช้จ่าย (บาท)	ผลการดำเนินโครงการ	ช่วงเวลา ที่ดำเนิน โครงการ	ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๒๓	โครงการฝึกอบรม ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ฝ่ายรักษาความสงบ ทั่วประเทศ หลักสูตร การรักษาความสงบ เรียบร้อยภายในหมู่บ้าน	<b>วัตถุประสงค์</b> เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับ ประสบการณ์ มีความ สามารถในการ เสริมสร้างความมั่นคง และความ ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในตำบล หมู่บ้าน ตลอดจนมีความรู้ ความเข้าใจ ในการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข และสามารถ นำความรู้ ความสามารถ ในด้านการรักษาความสงบเรียบร้อย มาปฏิบัติ เพื่อลดปัญหาคุกคาม จากโจรผู้ร้าย ปัญหา การแพร่ระบาดของ ของยาเสพติด ตลอดจนปัญหาทางด้าน อาชญากรรม โดยมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับสิทธิอำนาจหน้าที่ และความ รับผิดชอบ ในการปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบรวมทั้งการสร้างทัศนคติที่ดี ในการปฏิบัติงานเพื่อส่วนรวม <b>กลุ่มเป้าหมาย</b> ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ฝ่ายรักษาความสงบ จำนวน ๔๐ คน	๑,๐๗๔,๐๐๐	๑,๐๗๔,๔๐๐	สำนักกิจการความมั่นคงภายใน จัดฝึกอบรมผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ฝ่ายรักษาความสงบ (พรส.) ณ ศูนย์ฝึกอบรมมวลชน (ศูนย์ฝึกสमानมิตร) อ.เมืองประจวบคีรีขันธ์ จ.ประจวบคีรีขันธ์ จำนวน ๑ รุ่น โดยมีผู้เข้ารับการฝึกอบรมมา จำนวน ๑๐๐ คน (เกินกว่าเป้าหมาย จำนวน ๓๕ คน) ประกอบด้วย (๑) จ.ขอนแก่น ๒๐ คน (๒) จ.พิจิตร ๒๐ คน (๓) จ.ลำปาง ๒๐ คน (๔) จ.สุโขทัย ๒๐ คน (๕) จ.สุพรรณบุรี ๒๐ คน	๑๗ ธ.ค. ถึง ๒๗ ธ.ค. ๒๕๖๕	-	-

ลำดับ	แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์/กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณที่ได้รับ การจัดสรร (บาท)	งบประมาณ ที่ใช้จ่าย (บาท)	ผลการดำเนินโครงการ	ช่วงเวลา ที่ดำเนิน โครงการ	ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๒๔	โครงการพัฒนาศักยภาพ กระบวนการจัดการแก้ไข ปัญหาความขัดแย้งแบบ บูรณาการ ภายใต้แนวทางสันติวิธี	<p><b>วัตถุประสงค์</b> เพื่อพัฒนาศักยภาพเพิ่มประสิทธิภาพ และเพื่อทำความเข้าใจแนวทางปฏิบัติ นโยบายสำคัญของรัฐบาล กระทรวงมหาดไทย กรมการปกครอง และบทบาท อำนาจหน้าที่ ในการแก้ไข ปัญหา ความขัดแย้งแบบบูรณาการ ภายใต้แนวทางสันติวิธี ในระดับพื้นที่ ให้ผู้เข้ารับ การฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจในการป้องกันและแก้ไข ปัญหาความขัดแย้ง รวมทั้งฟื้นฟู ความสัมพันธ์ ของคู่ขัดแย้งในพื้นที่ และ สามารถนำไปใช้ปฏิบัติ ในการบริหาร จัดการความขัดแย้ง และสามารถบูรณา การ กับทุกภาคส่วนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมี จังหวัดและอำเภอเป็นหน่วยงานหลักใน การแก้ไขปัญหาความขัดแย้งแบบบูรณา การภายใต้แนวทางสันติวิธีในระดับพื้นที่ โดยมีการติดตามและประเมินผล การ ปฏิบัติงาน ของจังหวัดและอำเภอในการบริหาร จัดการความขัดแย้งโดยบูรณาการกับทุก ภาคส่วน ให้เป็นไปได้ด้วยความเรียบร้อย และมีความต่อเนื่อง</p> <p><b>กลุ่มเป้าหมาย</b> ปลัดอำเภอ เจ้าพนักงานปกครอง จำนวน ๔๐ คน</p>	๓๑๘,๗๐๐	๓๑๘,๗๐๐	<p>สำนักกิจการความมั่นคงภายใน จัดฝึกอบรม เจ้าพนักงานปกครองของ ที่ทำการปกครองจังหวัดและปลัดอำเภอ ที่ยังไม่เคยเข้ารับการฝึกอบรมโครงการพัฒนา ศักยภาพกระบวนการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง แบบบูรณาการภายใต้แนวทางสันติวิธี ในพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง ๙ จังหวัด โรงแรมเดอะพาร์ค จ.พิษณุโลก ประกอบด้วย</p> <p>(๑) จ.กำแพงเพชร ๔ คน (๒) จ.ตาก ๔ คน (๓) จ.นครสวรรค์ ๘ คน (๔) จ.เพชรบูรณ์ ๔ คน (๕) จ.พิษณุโลก ๔ คน (๖) จ.พิจิตร ๕ คน (๗) จ.อุตรดิตถ์ ๔ คน (๘) จ.อุทัยธานี ๓ คน (๙) จ.สุโขทัย ๔ คน</p>	๒๖ เม.ย. ถึง ๒๘ เม.ย. ๒๕๖๖	<p>สำนักกิจการ ความมั่นคงภายใน มีกลุ่มเป้าหมาย ในการฝึกอบรม ได้แก่ เจ้าพนักงาน ปกครองและ ปลัดอำเภอ รวมทั้งสิ้น ๖,๑๐๔ คน โดยได้ฝึกอบรม ไปแล้วเพียง ๑,๓๘๙ คน และยังคงเหลือ ผู้ที่ยังไม่ได้เข้ารับ การฝึกอบรม จำนวน ๔,๗๑๕ คน ซึ่งถือว่ายังเหลือ เป็นจำนวนมาก</p>	<p>ขอรับการ สนับสนุน งบประมาณ ในการดำเนิน โครงการฯ เพิ่มเติม เพื่อให้บรรลุผล ตามเป้าหมายต่อไป</p>

ลำดับ	แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์/กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณที่ได้รับ การจัดสรร (บาท)	งบประมาณ ที่ใช้จ่าย (บาท)	ผลการดำเนินโครงการ	ช่วงเวลา ที่ดำเนิน โครงการ	ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๒๕	โครงการพัฒนาศักยภาพ กำนันผู้ใหญ่บ้าน หลักสูตร ผู้ช่วย ผบ.ร้อย/ผบ.หมวด ชรบ. ในพื้นที่ จชต.	<p><b>วัตถุประสงค์</b></p> <p>เพื่อให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ได้รับ ความรู้เกี่ยวกับแนวนโยบายของรัฐบาล กระทรวงมหาดไทย กรมการปกครอง และ จากส่วนราชการอื่น ๆ เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงได้รับ ประสบการณ์ มีความสามารถ ทักษะ ความรู้ความ เข้าใจ ในการปฏิบัติเกี่ยวกับสิทธิ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย โดยสามารถ ปรับใช้กับสถานการณ์ ในพื้นที่เพื่อลดเหตุความรุนแรง ในพื้นที่ชุมชนและหมู่บ้าน อันส่งผลต่อสังคม ชุมชน เพื่อการพัฒนาชุมชน และหมู่บ้านอย่างยั่งยืน</p> <p><b>กลุ่มเป้าหมาย</b></p> <p>กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในพื้นที่ จชต. จำนวน ๙๐ คน</p>	๑,๐๐๐,๐๐๐	๑,๐๐๐,๐๐๐	<p>สำนักกิจการความมั่นคงภายในจัดอบรม พัฒนาศักยภาพกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน หลักสูตร ผู้ช่วย ผบ.ร้อย/ผบ.หมวด ชรบ. ในพื้นที่ จชต. ๔ จังหวัด (จ.ปัตตานี จ.ยะลา จ.นราธิวาส และ จ.สงขลา ๔ อำเภอ) โดยมีผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๙๐ คน ประกอบด้วย กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และ เจ้าหน้าที่ของที่ทำการปกครองจังหวัด</p> <p><b>เชิงคุณภาพ</b></p> <p>กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในพื้นที่ จชต. มีความรู้ความเข้าใจ ในบทบาทหน้าที่ของ ผู้ช่วย ผบ.ร้อย และ ผบ.หมวด ทำให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น</p> <p><b>เชิงปริมาณ</b></p> <p>ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ผ่านการทดสอบ ความรู้ความเข้าใจตามหลักสูตร คิดเป็นร้อย ละ ๑๐๐</p>	๒๑ พ.ย. ถึง ๒๕ พ.ย. ๒๕๖๕	<p>สำนักกิจการ ความมั่นคงภายใน สามารถฝึกอบรม กำนัน ผู้ใหญ่บ้านใน พื้นที่ จชต. ในแต่ละ ปีงบประมาณ ได้จำนวนจำกัด เนื่องจากปัญหา ด้านงบประมาณ</p>	<p>ขอรับการ สนับสนุน งบประมาณ ในการดำเนิน โครงการฯ เพิ่มเติม เพื่อให้สามารถ จัดอบรมกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ได้มากขึ้น เพื่อรองรับภารกิจ ของ จชต.</p>

ลำดับ	แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์/กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณที่ได้รับ การจัดสรร (บาท)	งบประมาณ ที่ใช้จ่าย (บาท)	ผลการดำเนินโครงการ	ช่วงเวลา ที่ดำเนิน โครงการ	ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๒๖	โครงการฝึกอบรม ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ฝ่ายรักษาความสงบ ในพื้นที่ ๓ จังหวัด ชายแดนภาคใต้ หลักสูตร การรักษา ความสงบเรียบร้อย ภายในหมู่บ้าน	<b>วัตถุประสงค์</b> เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้รับประสบการณ์มีความสามารถ ในการเสริมสร้างความมั่นคง และความ ปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินในตำบล หมู่บ้าน ตลอดจนมีความรู้ ความเข้าใจ ในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมี พระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ตลอดจนผู้เข้าอบรม มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ รักษาความสงบเรียบร้อย ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ และ ๔ อำเภอ ของจังหวัดสงขลา และมี ความพร้อมในการเป็นผู้นำ หน่วยชุด รักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน <b>กลุ่มเป้าหมาย</b> ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายรักษาความสงบ ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน ๑๒๐ คน	๑,๗๕๘,๔๐๐	๑,๗๕๘,๔๐๐	- สำนักกิจการความมั่นคงภายใน จัดอบรมผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ฝ่ายรักษาความสงบ (พรส.) ณ ศูนย์ฝึกอบรมมวลชน (ศูนย์ฝึกสมานมิตร) อ.เมืองประจวบคีรีขันธ์ จ.ประจวบคีรีขันธ์ จำนวน ๑ รุ่น มีผู้เข้ารับการอบรมฯ จำนวน ๑๘๐ คน ประกอบด้วย - จ.นราธิวาส ๔๕ คน - จ.ปัตตานี ๔๕ คน - จ.ยะลา ๔๕ คน - จ. สงขลา ๔๕ คน	๑๗ พ.ค. ถึง ๓๑ พ.ค. ๒๕๖๖	-	-

ลำดับ	แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์/กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณที่ได้รับ การจัดสรร (บาท)	งบประมาณ ที่ใช้จ่าย (บาท)	ผลการดำเนินโครงการ	ช่วงเวลา ที่ดำเนิน โครงการ	ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๒๗	โครงการสัมมนาร่วมภาครัฐและเอกชน เพื่อการพัฒนาและแก้ไขปัญหาชุมชนบนพื้นที่สูง	<p><b>วัตถุประสงค์</b></p> <p>๑) เพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในระดับอำเภอและจังหวัดมีความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนการปฏิบัติงานตามระเบียบกฎหมาย</p> <p>๒) เพื่อให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การทำงาน และปัญหาอุปสรรคร่วมกัน มาพิจารณาแก้ไขปรับปรุงขั้นตอนการทำงาน</p> <p>ให้สามารถขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p><b>กลุ่มเป้าหมาย</b></p> <p>๑) อำเภอ/ผู้ช่วยจังหวัดที่รับผิดชอบงานกำหนดสถานะคนต่างด้าว</p> <p>๒) ปลัดอำเภอที่รับผิดชอบงานกำหนดสถานะคนต่างด้าว รวมจำนวน ๑๐๐ คน</p>	๗๖๑,๐๒๐	๗๖๑,๐๒๐	<p>สำนักกิจการความมั่นคงภายใน จัดสัมมนาพร้อมภาครัฐและเอกชน เพื่อการพัฒนาและแก้ไขปัญหาชุมชนบนพื้นที่สูง ณ โรงแรมบางกอกพาเลส เขตราชเทวี กรุงเทพฯ มีผู้เข้าร่วมสัมมนา จำนวน ๑๐๐ คน ประกอบด้วย อำเภอ/ผู้ช่วยจังหวัด และปลัดอำเภอที่รับผิดชอบงานการกำหนดสถานะคนต่างด้าว เข้าเมืองโดยชอบด้วยกฎหมาย โดยในการจัดสัมมนาฯ ดังกล่าว ประกอบด้วยกิจกรรม ดังนี้</p> <p>(๑) การบรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานการรับคำขอมีสถานะคนต่างด้าวเข้าเมืองโดยชอบด้วยกฎหมาย กฎหมายว่าด้วยการทะเบียนราษฎร กฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง โดยวิทยากรผู้เชี่ยวชาญ</p> <p>(๒) การฝึกปฏิบัติในการรับคำขอมีสถานะคนต่างด้าวเข้าเมืองโดยชอบด้วยกฎหมาย เพื่อให้ผู้เข้าร่วมสัมมนาฯ มีความรู้ความเข้าใจในระเบียบกฎหมาย และแนวทางในการปฏิบัติมากยิ่งขึ้น</p>	๒๑ ธ.ค. ถึง ๒๓ ธ.ค. ๒๕๖๕	-	-

ลำดับ	แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์/กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณที่ได้รับ การจัดสรร (บาท)	งบประมาณ ที่ใช้จ่าย (บาท)	ผลการดำเนินโครงการ	ช่วงเวลา ที่ดำเนิน โครงการ	ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๒๘	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านงานทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน (สทร.)	<p><b>วัตถุประสงค์</b></p> <p>๑) เพื่อฝึกอบรมสัมมนาบุคลากรด้านทะเบียนและบัตร ตามกฎหมายว่าด้วยการทะเบียนราษฎรและกฎหมายว่าด้วยสัญชาติ รวมถึงกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาศักยภาพทางการทะเบียนฯ ให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทะเบียนราษฎรในมิติด้านความมั่นคง</p> <p>๒) เพื่อเสริมความรู้ สร้างความเข้าใจพัฒนาทักษะ และปรับทัศนคติให้แก่บุคลากรทางการทะเบียนฯ ให้เหมาะสมในการให้บริการ งานทะเบียนราษฎร</p> <p>๓) เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของสำนักทะเบียนจังหวัด/อำเภอ/ท้องถิ่น และผู้ปฏิบัติงานของ สำนักบริหารการทะเบียน ในการปฏิบัติงานทะเบียนราษฎรได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว สามารถปรับตัวรองรับความเปลี่ยนแปลงกับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน รวมทั้งยังสามารถเป็นการป้องกันการกระทำทุจริตทางการทะเบียน</p> <p><b>กลุ่มเป้าหมาย</b></p> <p>บุคลากรผู้ปฏิบัติงานทะเบียนและบัตรประจำตัวประชาชน จำนวน ๑๔๐ คน</p>	๑,๐๐๐,๐๐๐	๑,๐๐๐,๐๐๐	<p>สำนักบริหารการทะเบียน จัดอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านงานทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน ณ โรงแรมธาราแกรนด์ แอน สปา อ.ธัญบุรี จ.ปทุมธานี จำนวน ๒ รุ่น มีผู้เข้าร่วมโครงการ รวมทั้งสิ้น ๑๓๙ คน ดังนี้</p> <p>(๑) รุ่นที่ ๑ จำนวน ๖๘ คน</p> <p>(๒) รุ่นที่ ๒ จำนวน ๗๑ คน</p>	<p>๓๐ พ.ย. ถึง ๒ ธ.ค. ๒๕๖๖</p> <p>๗ ธ.ค. ถึง ๙ ธ.ค. ๒๕๖๖</p>	-	-

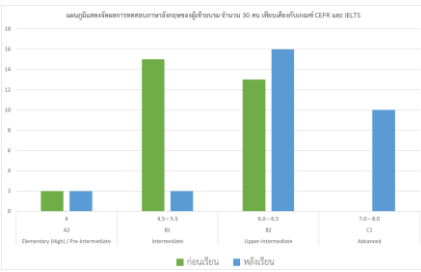
ลำดับ	แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์/กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณที่ได้รับ การจัดสรร (บาท)	งบประมาณ ที่ใช้จ่าย (บาท)	ผลการดำเนินโครงการ	ช่วงเวลา ที่ดำเนิน โครงการ	ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๒๙	โครงการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มศักยภาพ การให้บริการ ด้านการทะเบียน และบัตรประจำตัว ประชาชน	<b>วัตถุประสงค์</b> เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ เพิ่มพูน ทักษะ เสริมสร้างทัศนคติที่ดีและ ปลูกฝังจิตสำนึกในการให้บริการ แก่ผู้ปฏิบัติงานทะเบียนและบัตร ประจำตัวประชาชน <b>กลุ่มเป้าหมาย</b> ข้าราชการ หรือ พนักงานราชการ หรือบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ด้านการทะเบียนและบัตรประจำตัว ประชาชน จำนวน ๙๐ คน	๕๘๔,๘๐๐	๕๗๘,๔๒๐	สำนักบริหารการทะเบียน ดำเนินการ ฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มศักยภาพ การให้บริการด้านการทะเบียน และบัตรประจำตัวประชาชน โดยมีผู้เข้ารับการอบรม ณ โรงแรมราชศุภมิตร ถ.แสงชูโต ต.ท่ามะขาม อ.เมืองกาญจนบุรี จ.กาญจนบุรี จำนวนทั้งสิ้น ๘๙ คน ประกอบด้วย (๑) ปลัดอำเภอ (จพง.ปค.) จำนวน ๘๒ คน (๒) เจ้าหน้าที่ปกครอง จำนวน ๕ คน (๓) พนักงานราชการ จำนวน ๒ คน และอบรมผ่านช่องทาง DOPA Channel ประกอบด้วย บุคลากร สนท.อ.ทั่วประเทศ บุคลากร ศบท.ภาค และบุคลากร ศบท.ภาค สาขาจังหวัด รวม ๘๘๕ คน	๒๐ ธ.ค. ถึง ๒๒ ธ.ค. ๒๕๖๖	-	ผู้เข้าอบรม มีความประสงค์ ให้จัดการฝึกอบรม เพื่อทบทวนและ ให้ความรู้ อย่างน้อย ๑ - ๒ ครั้ง/ปี และเพิ่มระยะเวลา การฝึกอบรม อย่างน้อย ๔ วัน ๓ คืน เนื่องจากการแก้ไข กฎหมาย ระเบียบ และหนังสือสั่งการ ที่เกี่ยวข้อง เป็นจำนวนมาก
๓๐	โครงการพัฒนาบุคลากร เพื่อรองรับการตรวจ ราชการแบบบูรณาการ เพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์	<b>วัตถุประสงค์</b> เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเรื่อง ระบบการตรวจราชการเชิงบูรณาการ ที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ตามนโยบาย ของรัฐบาลให้กับผู้ตรวจราชการ กรมการปกครอง และข้าราชการ กอง ตรวจราชการและเรื่องราวร้องทุกข์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการตรวจราชการ และสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ ในการตรวจราชการ ที่มีประสิทธิภาพ <b>กลุ่มเป้าหมาย</b> ผู้ตรวจราชการ กรมการปกครอง (ผตปค./ผช.ผตปค./เจ้าหน้าที่ กตร.) จำนวน ๔๐ คน	-	-	ไม่ได้ดำเนินการเนื่องจาก ไม่ได้รับ การจัดสรรงบประมาณ-	-	ไม่ได้ดำเนินการ เนื่องจาก ไม่ได้รับ การจัดสรร งบประมาณ	-

ลำดับ	แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์/กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณที่ได้รับ การจัดสรร (บาท)	งบประมาณ ที่ใช้จ่าย (บาท)	ผลการดำเนินโครงการ	ช่วงเวลา ที่ดำเนิน โครงการ	ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๓๑	กิจกรรมการพัฒนา สื่อสารสนเทศการอบรม ภาษาอังกฤษ เพื่อการ สื่อสาร งานปกครอง และ ประชาคมอาเซียน (Phase ๓ : ผ่านระบบ e- Learning) ภายใต้ โครงการขับเคลื่อนแผน แม่บทปฏิบัติการ ด้านประชาคมอาเซียน กรมการปกครอง (DOPA's Action Plan on ASEAN Community) ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	<b>วัตถุประสงค์</b> ๑) เพื่อพัฒนาสื่ออิเล็กทรอนิกส์ มาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนา บุคลากรที่สามารถใช้งานได้ในระยะยาว และใช้เป็นช่องทางการเผยแพร่องค์ ความรู้ให้ข้าราชการและบุคลากรเรียนรู้ ที่สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง เช่น การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส โคโรนา ๒๐๑๙ การปฏิบัติงานและเวลาการ ปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นต้น ๒) เพื่อการต่อยอดโครงการอบรม ภาษาต่างประเทศที่จำเป็นต้องใช้ในการ ปฏิบัติราชการของกรมการปกครอง ด้านประชาคมอาเซียน (Phase ๒ : ผ่าน ระบบ e-Learning) ให้มีหลักสูตร ที่มีความทันสมัย เหมาะสมกับภารกิจ งานในพื้นที่ ๓) เพื่อเป็นเครื่องมือสนับสนุนให้ บุคลากร เกิดการพัฒนาความรู้ และ ทักษะที่สามารถ เข้าถึงได้ง่าย และส่งเสริม ให้เป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ และบุคลากรสามารถ ปรับตัว ด้วยการเตรียมความพร้อมด้าน ทักษะภาษาต่างประเทศ <b>กลุ่มเป้าหมาย</b> ข้าราชการและบุคลากรในสังกัด กรมการปกครอง	-	-	กองวิชาการและแผนงาน ร่วมกับศูนย์สารสนเทศเพื่อการบริหาร งานปกครอง พัฒนาแพลตฟอร์มสำหรับ การอบรมออนไลน์ของข้าราชการ ผ่านระบบ e-Learning ของกรมการปกครอง เว็บไซต์ <a href="http://intranet.dopa.go.th">http://intranet.dopa.go.th</a> โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ศูนย์สารสนเทศเพื่อการบริหาร งานปกครอง ได้ปรับปรุงลิงค์ของ แต่ละบทเรียนให้เป็นปัจจุบัน	๑ ต.ค. ๒๕๖๕ ถึง ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๖	(๑) ขนาด Server ของกรมการปกครอง มีจำนวนจำกัด ทำให้ต้องจัดเก็บ สื่อการเรียนรู้ต่าง ๆ เช่น คลิปวิดีโอ บทเรียนบน แพลตฟอร์ม สาธารณะ (Google) ส่งผลต่อความเสถียร ของการเข้าใช้งาน ระบบฯ (๒) ระบบ e-Learning ของ กรมการปกครองอยู่ ในระหว่าง การปรับปรุง หน้าเว็บไซต์สำหรับ การ สมัครสมาชิกใหม่ (ผู้เรียนใหม่) ซึ่งกระทบต่อ การเข้าใช้งานหน้า เว็บไซต์สำหรับผู้เรียน เดิมด้วย	- หลักสูตรการเรียน วิชาภาษาต่างประเทศ ในระบบฯ เป็นหลักสูตร ที่พัฒนาในปี พ.ศ. ๒๕๖๑ เป็น ต้นมา ดังนั้น วช. จึงมีแผนการ ปรับปรุงบทเรียน ให้มี ความทันสมัยขึ้น - ด้วยระบบ e-Learning ในปัจจุบัน มีทางเลือก หลากหลาย ที่มีความทันสมัย และการใช้งาน ที่สะดวก ดังนั้น ระบบ e-Learning ของ ปค. จึงเป็น ตัวเลือกสำรอง สำหรับผู้เรียน ภายใน ทั้งนี้ วช. เสนอให้หลักสูตร ตำแหน่งต่าง ๆ ใน ปค. เชื่อมโยงการ เรียน e-Learning ของ ปค. ในอนาคต

ลำดับ	แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์/กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณที่ได้รับ การจัดสรร (บาท)	งบประมาณ ที่ใช้จ่าย (บาท)	ผลการดำเนินโครงการ	ช่วงเวลา ที่ดำเนิน โครงการ	ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๓๒	กิจกรรมการเผยแพร่ข้อมูลการบริการของกรมการปกครองในรูปแบบภาษาอังกฤษผ่านเว็บไซต์กรมการปกครอง (DOPA Service Information in English) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	<p><b>วัตถุประสงค์</b></p> <p>๑) เพื่อเผยแพร่ข้อมูลการบริการของกรมการปกครองในรูปแบบภาษาอังกฤษ ที่ถูกต้อง ไวในช่องทางเดียวกัน เพื่อลดความสับสนของ ผู้ต้องการใช้งาน และเป็นการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนชาวไทย และชาวต่างชาติ</p> <p>๒) เพื่อการจัดการความรู้ของกรมการปกครอง ในรูปแบบภาษาอังกฤษ แก่บุคลากรกรมการปกครอง ในการสนับสนุนการปฏิบัติงานในพื้นที่ และการเรียนรู้ด้วยตนเอง</p> <p><b>กลุ่มเป้าหมาย</b></p> <p>ข้าราชการ/บุคลากรกรมการปกครอง และประชาชนทั่วไป</p>	-	-	<p>กองวิชาการและแผนงาน ร่วมกับศูนย์สารสนเทศเพื่อการบริหารงานปกครองจัดทำเว็บไซต์ข้อมูล การบริการของกรมการปกครองในรูปแบบภาษาอังกฤษ (DOPA Service Information in English) <a href="https://dopa.go.th/main/dopa_eng">https://dopa.go.th/main/dopa_eng</a> โดยรวบรวมเอกสารวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของกรมการปกครอง ดังนี้</p> <p>(๑) คู่มือสำหรับประชาชน ในการขอรับบริการงานของกรมการปกครอง</p> <p>(๒) กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของกรมการปกครอง ในรูปแบบภาษาอังกฤษ</p> <p>(๓) สารระความรู้ด้านภาษาต่างประเทศ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของกรมการปกครอง</p> <p>(๔) สารระความรู้ด้านทักษะสากล</p>	๑ ต.ค. ๒๕๖๕ ถึง ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๖	-	<p>สำนัก/กองในสังกัดกรมการปกครองควรร่วมกันปรับปรุงแนวทางในการบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศ ให้มีความทันสมัย เผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน ทั้งข้อมูลสำหรับประชาชน และข้อมูลสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการปกครอง</p>

ลำดับ	แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์/กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณที่ได้รับ การจัดสรร (บาท)	งบประมาณ ที่ใช้จ่าย (บาท)	ผลการดำเนินโครงการ	ช่วงเวลา ที่ดำเนิน โครงการ	ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๓๓	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติกรในการถอดอักษรไทยเป็นอักษรโรมันของหน่วยการปกครองท้องถิ่นในระดับหมู่บ้านของประเทศไทย (ระยะที่ ๑) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	<p><b>วัตถุประสงค์</b></p> <p>๑) เพื่อพัฒนาข้อมูลภายในฐานข้อมูลรายชื่อภูมิศาสตร์ของหน่วยการปกครองท้องถิ่น ในระดับต่าง ๆ ของประเทศไทยแบบเปิด (Open Data) ในรูปแบบออนไลน์ ให้เป็นไปตามมาตรฐานเว็บไซต์ภาครัฐ</p> <p>๒) เพื่ออบรมหลักการถอดเสียงอักษรไทยเป็นอักษรโรมันของหน่วยการปกครองท้องถิ่น ในระดับหมู่บ้านของประเทศไทย ในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษ ภาคตะวันออก และพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน ๑๓ จังหวัด จำนวน ๑๐,๑๗๔ หมู่บ้าน ตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงานราชบัณฑิตยสภากำหนด</p> <p>๓) เพื่อรวบรวมข้อมูลการอ่านออกเสียงประวัติความเป็นมา และ พิภักดิ์ภูมิศาสตร์โดยให้ความสำคัญกับภาษาถิ่น ประวัติศาสตร์ และการมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่ ในการกำหนดชื่อภูมิศาสตร์ (Geographical Names) ในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก และพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน</p> <p>๔) เพื่อส่งเสริม ให้บุคลากรกรมการปกครอง เป็นส่วนหนึ่งของการขับเคลื่อนนโยบาย “มหาดไทย ๔.๐” สู่องค์กรแห่งความยั่งยืนบนฐานการทำงานแบบดิจิทัล (E-DOPA Digitalization)</p>	๓๐๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐	<p>จัดทำระบบฐานข้อมูลรายชื่อภูมิศาสตร์ของหน่วยการปกครองท้องถิ่นในระดับต่าง ๆ ของประเทศไทยแบบเปิด (Open Data) ในรูปแบบออนไลน์ และระบบถอดเสียงอักษรไทยเป็นอักษรโรมัน (Romanization of Thai) โดยเรียกว่า “ระบบรายชื่อภูมิศาสตร์” (DOPA GeoNames) <a href="https://geonames.dopa.go.th">https://geonames.dopa.go.th</a> โดยได้ดำเนินการ ดังนี้</p> <p>๑. จัดทำคู่มือการใช้งานระบบฐานข้อมูลรายชื่อภูมิศาสตร์ และการถอดอักษรไทยเป็นอักษรโรมัน ของหน่วยการปกครองท้องถิ่นในระดับหมู่บ้านของประเทศไทย</p> <p>๒. ดำเนินการทบทวนคู่มือการถอดอักษรไทยเป็นอักษรโรมันของหน่วยการปกครองท้องถิ่นในระดับหมู่บ้านของประเทศไทยของกรมการปกครองร่วมกับสำนักงานราชบัณฑิตยสภา จำนวน ๑๓ จังหวัด ๑๐,๑๗๔ หมู่บ้าน ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ๓ จังหวัด ในพื้นที่ระยองเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก ได้แก่ <ul style="list-style-type: none"> <li>จ.ฉะเชิงเทรา จำนวน ๘๙๓ หมู่บ้าน</li> <li>จ.ชลบุรี จำนวน ๖๖๔ หมู่บ้าน</li> <li>และ จ.ระยอง จำนวน ๔๔๐ หมู่บ้าน</li> </ul> </li> <li>- ๑๐ จังหวัด ในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ ได้แก่ <ul style="list-style-type: none"> <li>จ.ตราด จำนวน ๒๖๒ หมู่บ้าน</li> <li>จ.สระแก้ว จำนวน ๗๓๒ หมู่บ้าน</li> <li>จ.หนองคาย จำนวน ๖๗๙ หมู่บ้าน</li> <li>จ.นครพนม จำนวน ๑๑๒๙ หมู่บ้าน</li> </ul> </li> </ul>	ต.ค. ๒๕๖๕ ถึง ก.ย. ๒๕๖๖	<p>ผู้บันทึกข้อมูลบางอำเภอ ยังไม่สามารถบันทึกข้อมูลได้อย่างครบถ้วน เนื่องจากขาดการติดตามระหว่างผู้ประสานงานกับส่วนกลาง</p>	-

		<p>และพัฒนาให้มีการเข้าถึงข้อมูลชื่อ ภูมิศาสตร์ ของประเทศไทย อย่างแพร่หลายในระดับชาติ</p> <p><b>กลุ่มเป้าหมาย</b></p> <p>๑) จังหวัดในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาค ตะวันออก จำนวน ๓ จังหวัด</p> <p>๒) จังหวัดในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ ชายแดน จำนวน ๑๐ จังหวัด</p>			<p>จ.มุกดาหาร จำนวน ๕๒๗ หมู่บ้าน จ.เชียงราย จำนวน ๑๗๕๔ หมู่บ้าน จ.ตาก จำนวน ๕๖๓ หมู่บ้าน จ.กาญจนบุรี จำนวน ๙๖๐ หมู่บ้าน จ.สงขลา จำนวน ๙๘๑ หมู่บ้าน จ.นราธิวาส จำนวน ๕๙๐ หมู่บ้าน</p> <p>๓. จัดทำโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ การใช้งานระบบฐานข้อมูลรายชื่อภูมิศาสตร์ และการถอดอักษรไทยเป็นอักษรโรมัน ของหน่วยการปกครองท้องที่ในระดับหมู่บ้าน ของประเทศไทย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ขึ้น เพื่อรวบรวมและทบทวน ชื่อหมู่บ้าน พร้อมข้อมูลการอ่านออกเสียง ประวัติความเป็นมา ให้กับปลัดอำเภอ ฝ่ายบริหารงานปกครองที่ได้รับมอบหมาย เกี่ยวกับการบริหารจัดการปกครองท้องที่ และบุคลากรกรมการปกครองที่เกี่ยวข้อง ในระบบฐานข้อมูลฯ</p> <p>๔. จัดทำรายงานประเทศไทย (National Report) เรื่อง ชื่อภูมิศาสตร์ ของอำเภอและตำบลในประเทศไทย (DOPA Report on Geographical Names of Districts and Sub-districts in Thailand) เพื่อรายงานข้อมูลต่อสหประชาชาติ ด้านชื่อภูมิศาสตร์ (United Nations of Experts on Geographical Names : UNGEGN) ในภาพรวมประเทศไทย (National Report) ร่วมกับกรมแผนที่ทหาร</p>			
--	--	--	--	--	--	--	--	--

ลำดับ	แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์/กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณที่ได้รับ การจัดสรร (บาท)	งบประมาณ ที่ใช้จ่าย (บาท)	ผลการดำเนินโครงการ	ช่วงเวลา ที่ดำเนิน โครงการ	ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ															
๓๔	กิจกรรมการพัฒนาภาษาอังกฤษระดับสูงผ่านระบบออนไลน์ (Advance English Online Course) ภายใต้โครงการพัฒนาศักยภาพภาษาอังกฤษสำหรับข้าราชการ กรมการปกครอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	<p><b>วัตถุประสงค์</b></p> <p>๑) เพื่อพัฒนาศักยภาพภาษาอังกฤษของบุคลากรกรมการปกครอง ผ่านการอบรมภาษาอังกฤษระดับสูง เสริมศักยภาพบุคลากร ให้มีความพร้อม ในการไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน ปฏิบัติงานวิจัยใน หลักสุนทรนาชาติ ทั้งในและต่างประเทศ รวมถึงเพิ่มโอกาส ในการสมัครเข้ารับการพัฒนาตาม หลักสูตรต่าง ๆ ของสำนักงาน ก.พ. เช่น ทุนรัฐบาล (ก.พ.) หลักสูตรการพัฒนา ผู้นำคลื่นลูกใหม่ ในราชการไทย (New Wave Leader) และระบบข้าราชการ ผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) เป็นต้น</p> <p>๒) เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้รูปแบบใหม่ผ่านช่องทางออนไลน์</p> <p><b>กลุ่มเป้าหมาย</b></p> <p>บุคลากรกรมการปกครอง ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ที่มีพื้นฐานภาษาอังกฤษระดับดี และสนใจพัฒนาศักยภาพภาษาอังกฤษระดับสูง จำนวน ๑๕ คน</p>	-	๓๒๔,๐๐๐ ขอรับ การสนับสนุน งบประมาณ ของ กรมการปกครอง	<p>ส่วนวิเทศสัมพันธ์ กองวิชาการและแผนงาน จัดกิจกรรมพัฒนาภาษาอังกฤษระดับสูงผ่านระบบออนไลน์ (Advanced English Online Course) รุ่นที่ ๑ และ ๒ จำนวน ๖๓ ชั่วโมง ผ่านระบบออนไลน์ โดยมีบุคลากร กรมการปกครอง ทั้งส่วนกลางและ ส่วนภูมิภาค ผ่านการอบรมตามหลักสูตรฯ จำนวน ๓๐ คน ซึ่งดำเนินการสอนและการทดสอบจากโรงเรียนภาษาต่างประเทศ อาร์เอ็มไอที (RMIT) ทั้งนี้ ได้รับรายงานผลการพัฒนาฯ จากโรงเรียนภาษาฯ ว่าจากผู้เข้ารับ การอบรม จำนวน ๓๐ คน ผู้อบรม โดยเฉลี่ยมีพัฒนาการภาษาอังกฤษ สูงขึ้นเพิ่มขึ้น ตามแผนภูมิแสดงผล การทดสอบก่อน - หลังเรียน ดังนี้</p>  <table border="1" data-bbox="1182 893 1601 1165"> <caption>ผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาภาษาอังกฤษผู้ใช้งาน จำนวน 30 คน ก่อนและหลังอบรม CEFR and IELTS</caption> <thead> <tr> <th>Category</th> <th>ก่อนเรียน (Before)</th> <th>หลังเรียน (After)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Elementary (High/Low)</td> <td>~1</td> <td>~2</td> </tr> <tr> <td>Intermediate</td> <td>~15</td> <td>~2</td> </tr> <tr> <td>Upper intermediate</td> <td>~12</td> <td>~16</td> </tr> <tr> <td>Advanced</td> <td>~0</td> <td>~10</td> </tr> </tbody> </table>	Category	ก่อนเรียน (Before)	หลังเรียน (After)	Elementary (High/Low)	~1	~2	Intermediate	~15	~2	Upper intermediate	~12	~16	Advanced	~0	~10	<p>รุ่นที่ ๑ : ๖ - ๑๗ ธ.ค. ๒๕๖๕</p> <p>รุ่นที่ ๒ : ๖ - ๑๗ มี.ย. ๒๕๖๖</p>	<p>(๑) วิธีการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับบุคลากรกรมการปกครอง คือ การเรียนรู้และทดลองใช้ โดยจำลองสถานการณ์จริงร่วมกับผู้อบรมอื่น ๆ และมีอาจารย์ผู้สอนแนะนำทักษะภาษาอังกฤษ ในรูปประโยค ที่ถูกต้อง เมื่อผู้อบรม ได้เรียนรู้ซ้ำ ๆ ก็เกิดการจดจำจาก การใช้งานจริง</p> <p>(๒) จากรายงานผลการ บันทึกชั่วโมงการเข้าร่วม อบรม โดยโรงเรียน RMIT พบว่า การอบรมรูปแบบออนไลน์ จะเป็นอุปสรรค ต่อผู้อบรมที่ปฏิบัติงาน ในพื้นที่ และไม่สามารถ ปฏิบัติงาน นอกที่ตั้งได้ เป็นสาเหตุให้ ผู้อบรมบางท่าน ไม่สามารถเรียนรู้และเข้า ร่วมกิจกรรม ได้ครบถ้วน ตามจำนวนชั่วโมง ที่กำหนด</p>	<p>ส่วนวิเทศสัมพันธ์ กองวิชาการและแผนงาน ได้รับการจัดสรรงบประมาณ ด้านการพัฒนา ศักยภาพบุคลากร ในแต่ละ ปีงบประมาณ ค่อนข้างน้อย ที่ผ่านมาจึงได้ ปรับรูปแบบการ อบรมจาก On Site สู่รูปแบบ Online เพื่อลดค่าใช้จ่าย แต่หากเป็นไปได้ ก็ควรขอรับ การสนับสนุน งบประมาณเพิ่มเติม เพื่อให้สามารถ จัดอบรม แบบ Onsite เพื่อให้ผู้เข้ารับ การอบรมมีโอกาส ในการฝึกปฏิบัติ กับอาจารย์ผู้สอน อย่างมี ประสิทธิภาพ มากขึ้น</p>
Category	ก่อนเรียน (Before)	หลังเรียน (After)																					
Elementary (High/Low)	~1	~2																					
Intermediate	~15	~2																					
Upper intermediate	~12	~16																					
Advanced	~0	~10																					

ลำดับ	แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์/กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณที่ได้รับ การจัดสรร (บาท)	งบประมาณ ที่ใช้จ่าย (บาท)	ผลการดำเนินโครงการ	ช่วงเวลา ที่ดำเนิน โครงการ	ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๓๕	โครงการข้าราชการ กรมการปกครอง ผู้นำป้องกันการทุจริต และประพฤติมิชอบ (DOPA Young Anti-Corruption)	<b>วัตถุประสงค์</b> ๑) เพื่อให้บุคลากรฝ่ายปกครองที่เข้า ร่วมเป็นผู้นำในการป้องกันปราบปราม การทุจริตและประพฤติมิชอบ ในภาครัฐในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ๒) เพื่อสร้างจิตสำนึกและค่านิยม ในการ “ไม่ทำ ไม่ยอม ไม่ทน ไม่เฉย” ต่อการทุจริต และประพฤติมิชอบ และเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับระเบียบวิธีปฏิบัติของ ข้าราชการตามหลักธรรมาภิบาล ๓) เพื่อสร้างเครือข่ายการเฝ้าระวังและ ป้องกันการทุจริตและประพฤติ มิชอบในภาครัฐของข้าราชการในสังกัด กรมการปกครอง <b>กลุ่มเป้าหมาย</b> บุคลากรกรมการปกครอง จำนวน ๑๘๐ คน	๑,๙๑๔,๒๐๐	๑,๒๓๙,๗๓๒	- จัดอบรมฯ บุคลากรในลักษณะ Learning by Doing จำนวน ๑๘๐ คน - ผู้เข้าร่วมอบรมฯ ทั้งในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคได้รับการพัฒนา เป็นเครือข่ายผู้นำในการป้องกันปราบปราม การทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ - ผู้เข้าร่วมอบรมฯ ผ่านเกณฑ์ การสอบประเมินสูงกว่าตัวชี้วัด ที่กำหนดไว้ที่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ - กรมการปกครองมีค่าคะแนน การประเมิน ITA อยู่ที่ ๙๙.๐๓	๖ – ๙ มิ.ย. ๒๕๖๖	ข้อจำกัดด้าน งบประมาณส่งผลให้ การจัดอบรมด้านการ ป้องกันการทุจริตและ ประพฤติมิชอบ ยังไม่ครอบคลุม บุคลากรในสังกัดทุก ตำแหน่ง	ควรนำหลักสูตร เกี่ยวกับการป้องกัน การทุจริตและ ประพฤติมิชอบ บรรจุอยู่ในหลักสูตร อบรมของบุคลากร ในสังกัด กรมการปกครอง เช่น หลักสูตร ปลัดอำเภอ หลักสูตรกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เป็นต้น

ลำดับ	แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์/กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณที่ได้รับ การจัดสรร (บาท)	งบประมาณ ที่ใช้จ่าย (บาท)	ผลการดำเนินโครงการ	ช่วงเวลา ที่ดำเนิน โครงการ	ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๓๖	โครงการขับเคลื่อน การประเมินคุณธรรม และความโปร่งใส ในการดำเนินงานของ อำเภอ (AMPHOE ITA)	<b>วัตถุประสงค์</b> ๑) เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจใน กรอบแนวทางการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ของอำเภอ ๒) เพื่อเตรียมความพร้อมและ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการขับเคลื่อนการ ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ของอำเภอ ๓) เพื่อพัฒนาระบบฐานข้อมูลของ กรมการปกครองและอำเภอสำหรับ สนับสนุนการเปิดเผยข้อมูล ในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ <b>กลุ่มเป้าหมาย</b> บุคลากรกรมการปกครอง จำนวน ๙๕๔ คน	๗,๗๔๔,๙๐๐	๖,๓๘๗,๐๙๒	- จัดอบรมฯ บุคลากรในลักษณะ Workshop จำนวน ๙๕๔ คนประกอบด้วย (๑) ผู้ช่วยจำจังหวัด จำนวน ๗๖ คน (๒) ปลัดอำเภอ จำนวน ๘๗๘ คน - ผู้เข้าร่วมอบรมฯ มีความรู้ความเข้าใจ ในกรอบแนวทางการประเมิน ITA - กรมการปกครองมีระบบเปิดเผยข้อมูล สาธารณะของอำเภอ ผ่านเว็บไซต์ itaamphoe.dopa.go.th - อำเภอมีผลคะแนนเฉลี่ยการประเมิน ITA ของอำเภอ ๙๑.๒๑ คะแนน สูงกว่าปีงบประมาณที่ผ่านมา	ครั้งที่ ๑ : ๒๓ ก.พ. ถึง ๒๕ ก.พ. ๒๕๖๖  ครั้งที่ ๒ : ๒๘ ก.พ. ถึง ๒ มี.ค. ๒๕๖๖  ครั้งที่ ๓ : ๑๓ มี.ค. ถึง ๑๕ มี.ค. ๒๕๖๖  ครั้งที่ ๔ : ๒๐ มี.ค. ถึง ๒๒ มี.ค. ๒๕๖๖  ครั้งที่ ๕ : ๒๗ มี.ค. ถึง ๒๙ มี.ค. ๒๕๖๖	อำเภอ ขาดงบประมาณ สนับสนุน การจัดประชุม คณะทำงาน ฯ ซึ่งมีองค์ประกอบ ขนาดใหญ่ครอบคลุม ส่วนราชการ ประจำอำเภอ ทำให้การขับเคลื่อน ไม่มีประสิทธิภาพ เท่าที่ควร	ควรจัดสรร งบประมาณสำหรับ ให้อำเภอได้ใช้ ในการขับเคลื่อน การประเมินในรอบ ปีงบประมาณถัดไป

ลำดับ	แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์/กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณที่ได้รับ การจัดสรร (บาท)	งบประมาณ ที่ใช้จ่าย (บาท)	ผลการดำเนินโครงการ	ช่วงเวลา ที่ดำเนิน โครงการ	ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๓๗	โครงการกรมการปกครอง จิตสาธารณะ (DOPA Spirit)	<b>วัตถุประสงค์</b> ๑) เพื่อให้บุคลากรในสังกัด กรมการปกครองได้รับการพัฒนาจิตใจ และพัฒนาตนเอง ให้มีจิตสาธารณะ ประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดี สร้างแนว ร่วมให้ข้าราชการร่วมเป็น “เครือข่าย คุณธรรมจริยธรรม ของกรมการปกครอง” ๒) เพื่อส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรของ กรมการปกครอง ให้มีความรู้ความ เข้าใจในเรื่องจิตสาธารณะ และส่งเสริมให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ มีความตระหนักรู้ ๓) เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัด กรมการปกครองทุกระดับได้ทำ กิจกรรมร่วมกัน ก่อให้เกิดการสาน สัมพันธ์ ความรักสามัคคีในหมู่คณะ <b>กลุ่มเป้าหมาย</b> บุคลากรกรมการปกครอง จำนวน ๑๘๐ คน	๗๐๕,๒๐๐	๕๐๗,๐๐๐	- ผู้เข้าร่วมโครงการฯ ทั้ง ๑๘๐ คน มีจิตสาธารณะ มีความตระหนักรู้ และเกิดจิตสำนึกในการรับผิดชอบต่อสังคม - ผู้เข้าร่วมโครงการฯ ได้ร่วมกัน ทำกิจกรรมจนเกิดเป็น “เครือข่ายคุณธรรม จริยธรรม ของกรมการปกครอง” ในการต่อยอดเพื่อชักชวนกันทำกิจกรรม สาธารณประโยชน์ - ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรม อยู่ที่ร้อยละ ๙๐.๙๒๕	ครั้งที่ ๑ ๒๑ - ๒๒ ม.ค. ๒๕๖๖  ครั้งที่ ๒ ๔ เม.ย. ๒๕๖๖  ครั้งที่ ๓ ๑๗ - ๑๘ มิ.ย. ๒๕๖๖	กลุ่มเป้าหมาย ยังไม่ครอบคลุมบุคลากร ในส่วนภูมิภาค อย่างทั่วถึง	เพิ่มกลุ่มเป้าหมาย ในการดำเนิน โครงการฯ ในส่วน ของบุคลากร ส่วนภูมิภาค ให้มากขึ้น

ลำดับ	แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์/กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณที่ได้รับ การจัดสรร (บาท)	งบประมาณ ที่ใช้จ่าย (บาท)	ผลการดำเนินโครงการ	ช่วงเวลา ที่ดำเนิน โครงการ	ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๓๘	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านกาดำเนินงานข้อร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ	<p><b>วัตถุประสงค์</b></p> <p>๑) เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานของกระบวนการและกลไกที่เกี่ยวข้องกับการปราบปรามการทุจริตให้กับผู้ปฏิบัติงานด้านการดำเนินงานข้อร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค</p> <p>๒) เพื่อให้การดำเนินงานข้อร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบของกรมการปกครอง ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เป็นไปอย่างรวดเร็ว โปร่งใส ยุติธรรม และทิศทางเดียวกัน</p> <p>๓) เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ และสภาพปัญหาของผู้ปฏิบัติงานด้านการดำเนินงานข้อร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ เพื่อนำมาพัฒนาและปรับปรุงแก้ไข นำไปสู่การประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น</p> <p><b>กลุ่มเป้าหมาย</b> บุคลากรกรมการปกครอง จำนวน ๙๐ คน</p>	-	-	ไม่ได้ดำเนินการเนื่องจากไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ	-	ไม่ได้ดำเนินการเนื่องจากไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ	-

ลำดับ	แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์/กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณที่ได้รับ การจัดสรร (บาท)	งบประมาณ ที่ใช้จ่าย (บาท)	ผลการดำเนินโครงการ	ช่วงเวลา ที่ดำเนิน โครงการ	ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๓๙	โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติกรเพื่อพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรเพื่อสนับสนุนการปกครองท้องถิ่นของสำนักบริหารการปกครองท้องถิ่นประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	<p><b>วัตถุประสงค์</b></p> <p>๑) เพื่อให้ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง ของ สน.ปท. มีความรัก ความสามัคคี รู้จักการทำงานเป็นทีม มีทัศนคติที่ดีต่อผู้ร่วมงานและงานในหน้าที่</p> <p>๒) เพื่อเสริมสร้างศักยภาพเชิงวิชาการของข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างที่เข้ารับการพัฒนาให้สามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของ สน.ปท. ให้เกิดประสิทธิภาพ และบรรลุ วัตถุประสงค์</p> <p>๓) เพื่อเสริมสร้างให้ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง ของ สน.ปท. เป็นผู้มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม เสริมสร้างสัมพันธภาพอันดีระหว่างกัน</p> <p><b>กลุ่มเป้าหมาย</b></p> <p>ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้าง ของ สน.ปท. และผู้สังเกตการณ์ จำนวน ๑๒๐ คน</p>	๔๔๙,๙๐๐	๔๐๔,๙๑๐	สำนักบริหารการปกครองท้องถิ่น จัดโครงการสัมมนาฯ ณ โรงแรมบลูเวฟ ไฮเทล หัวหิน อ.หัวหิน จ.ประจวบคีรีขันธ์ โดยมีข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้าง ของสำนักบริหารการปกครองท้องถิ่น และผู้สังเกตการณ์ เข้ารับการอบรม จำนวน ๑๒๐ คน	๒๔ - ๒๕ มี.ค. ๒๕๖๖	-	-

ลำดับ	แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์/กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณที่ได้รับ การจัดสรร (บาท)	งบประมาณ ที่ใช้จ่าย (บาท)	ผลการดำเนินโครงการ	ช่วงเวลา ที่ดำเนิน โครงการ	ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๔๐	โครงการพัฒนาศักยภาพ แพทย์ประจำตำบล การสาธารณสุขเพื่อ แผ่นดิน ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	<p><b>วัตถุประสงค์</b></p> <p>๑) เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ ทฤษฎี การแพทย์แผนไทยเบื้องต้น และ นำความรู้นี้มาปรับใช้ในวิถีชีวิตปกติ ของ ประชาชนในพื้นที่นั้นได้ เพื่อการสาธารณสุขที่ยั่งยืน</p> <p>๒) เพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ ความเข้าใจ ในบทบาทและอำนาจหน้าที่ ของแพทย์ประจำตำบล ตามกฎหมายลักษณะปกครองท้องที่ และกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง สามารถนำความรู้ไปสู่การ ปฏิบัติ เพื่อพัฒนาและแก้ไขปัญหาให้ สอดคล้องกับพื้นที่</p> <p>๓) เพื่อให้ส่วนกลางได้รับทราบปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน ของแพทย์ประจำตำบล เพื่อนำมา ประมวลผลและวิเคราะห์เป็นแนวทาง ในการปฏิบัติงานต่อไป</p> <p>๔) วิธีการดำเนินการ จัดสัมมนาให้ ความรู้ด้านระเบียบ กฎหมาย ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ของแพทย์ประจำตำบลร่วมกับวิทยากร จากส่วนกลาง และบุคคลภายนอก โดยเน้นให้ผู้เข้าร่วม โครงการฯ ทุกคนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ตลอดเวลา</p> <p><b>กลุ่มเป้าหมาย</b> ตัวแทนแพทย์ประจำตำบล ทุกอำเภอ จำนวน ๘๗๘ คน</p>	๗,๘๔๗,๑๙๖	๗,๘๔๗,๑๙๖	<p>จัดอบรมเชิงปฏิบัติการในการให้ความรู้ ในการปฏิบัติหน้าที่แก่แพทย์ประจำตำบล จำนวน ๕ รุ่น โดยมอบหมายให้ผู้ผ่าน การอบรมดำเนินการขยายผล ดังนี้</p> <p>(๑) ขยายผลความรู้เกี่ยวกับ การใช้สมุนไพร ให้แพทย์ประจำตำบลอื่น ๆ ได้รับทราบ ในวันประชุมประจำเดือน</p> <p>(๒) จัดทำแปลงสมุนไพรประจำตำบล (ตุ้ยชุมชนประจำตำบล)</p> <p>(๓) นำสมุนไพรในหมู่บ้าน ตำบล มาต่อยอดเป็นผลิตภัณฑ์ยาสมุนไพร ช่วยบรรเทาอาการเจ็บป่วยเบื้องต้นได้ เช่น การสูมยาบรรเทาอาการหวัด การต้มน้ำกระสายยาวยืดทอง และการทำลูกประคบ เป็นต้น</p>	๑ ก.ย. ๒๕๖๕ - ๓๑ ต.ค. ๒๕๖๖	-	-

ลำดับ	แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์/กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณที่ได้รับ การจัดสรร (บาท)	งบประมาณ ที่ใช้จ่าย (บาท)	ผลการดำเนินโครงการ	ช่วงเวลา ที่ดำเนิน โครงการ	ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๔๑	โครงการสนับสนุน แผนงานการจัดการปัญหา ที่ดินทำกิน ในหน้าที่ฝ่ายปกครอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	<p><b>วัตถุประสงค์</b></p> <p>๑) เพื่อให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่ในพื้นที่เป้าหมายในการจัดการปัญหาที่ดินทำกินให้ชุมชน ตามนโยบายของรัฐบาล</p> <p>๒) เพื่อให้เจ้าหน้าที่ในพื้นที่เป้าหมายที่ได้รับการเสริมสร้างองค์ความรู้เรื่องการจัดการปัญหาที่ดินทำกินและการจัดที่ดินนำไปเผยแพร่ความรู้ ความเข้าใจแก่ประชาชน</p> <p>๓) เพื่อรับฟังและแก้ไขปัญหาคาดที่ดินทำกินให้แก่ประชาชน</p> <p>๔) เพื่อให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่ในพื้นที่เป้าหมายเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาการบุกรุกที่ดินของรัฐ</p> <p>๕) เพื่อลดปัญหาการบุกรุกที่สาธารณประโยชน์ และที่ดินอื่น ๆ ของรัฐ</p> <p><b>กลุ่มเป้าหมาย</b></p> <p>๑) จำจังหวัดหรือผู้ช่วยจำจังหวัด</p> <p>๒) ป้องกันจังหวัดหรือผู้ช่วยป้องกันจังหวัดหรือนิติกรประจำจังหวัด</p> <p>๓) ปลัดอำเภอผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับที่สาธารณประโยชน์</p> <p>๔) กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านที่ได้รับมอบหมายจากจังหวัดอุบลราชธานี และจังหวัดอำนาจเจริญ จำนวน ๑๘๕ คน</p>	๑,๐๖๔,๕๐๐	๙๐๐,๙๙๕	<p>สำนักบริหารการปกครองท้องที่ จัดอบรมโครงการสนับสนุนแผนงานการจัดการปัญหาที่ดินทำกินในหน้าที่ฝ่ายปกครอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ณ โรงแรมสุนีย์แกรนด์ แอนด์ คอนเวนชัน เซนเตอร์ อ.เมืองอุบลราชธานี จ.อุบลราชธานี โดยมีผู้เข้ารับการอบรมจาก จ.อุบลราชธานี และ จ.อำนาจเจริญ จำนวน ๑๘๕ คน ประกอบด้วย</p> <p>(๑) จำจังหวัดหรือผู้ช่วยจำจังหวัด จำนวน ๑ คน</p> <p>(๒) ป้องกันจังหวัดหรือผู้ช่วยป้องกันจังหวัดหรือนิติกรประจำจังหวัด จำนวน ๑ คน</p> <p>(๓) ปลัดอำเภอผู้รับผิดชอบงานที่สาธารณประโยชน์ อำเภอละ ๑ คน</p> <p>(๔) กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านที่ได้รับมอบหมายให้เข้ารับการอบรม</p>	๔ - ๖ ม.ค. ๒๕๖๖	-	-

ลำดับ	แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์/กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณที่ได้รับ การจัดสรร (บาท)	งบประมาณ ที่ใช้จ่าย (บาท)	ผลการดำเนินโครงการ	ช่วงเวลา ที่ดำเนิน โครงการ	ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๔๒	โครงการขยายผลการ ขับเคลื่อน คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	<b>วัตถุประสงค์</b> ๑) เพื่อขยายผลการขับเคลื่อน คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) โดยการสร้างองค์ความรู้ ถอดบทเรียนหมู่บ้าน ที่มีผลการ ดำเนินการโดดเด่น แพร่ขยายไปยัง หมู่บ้าน เริ่มสร้างผลงานเพื่อยกระดับ การบริหารการพัฒนาหมู่บ้าน ๒) เพื่อสร้างเครือข่ายในการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และเสริมสร้าง บทบาทของคณะกรรมการหมู่บ้าน ให้มีความเข้มแข็ง ๓) สร้างแรงจูงใจและยกย่องเชิดชู เกียรติ ให้แก่หมู่บ้านที่มีผลงานโดดเด่น เป็นแบบอย่างให้แก่หมู่บ้าน เริ่มสร้างผลงาน <b>กลุ่มเป้าหมาย</b> คณะกรรมการหมู่บ้าน จากหมู่บ้านที่มีผลการปฏิบัติงาน โดดเด่นและหมู่บ้านเริ่มสร้างผลงาน จำนวน ๑๐๐ คน	๘๗๓,๘๐๐	๗๘๕,๓๓๘	จัดอบรมคณะกรรมการหมู่บ้านสำหรับ หมู่บ้านที่มีผลงานโดดเด่นและหมู่บ้านเริ่ม สร้างผลงาน โดยมีผู้เข้าร่วมโครงการฯ จำนวน ๘๕ คน โดยเป็นการถอดบทเรียน แนวทางการบริหารการพัฒนาหมู่บ้าน จากหมู่บ้านที่มีผลงานโดดเด่น เผยแพร่ไปสู่หมู่บ้านเริ่มสร้างผลงาน	๑๕ - ๑๗ พ.ย. ๒๕๖๖	มีงบประมาณ ไม่เพียงพอสำหรับ การขยายผล การขับเคลื่อน คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ทั่วประเทศ	-



กองการเจ้าหน้าที่ กรมการปกครอง  
DOPA Human Resource Bureau