



แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมการปกครอง

พ.ศ. 2566 – 2570

วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และประเด็นยุทธศาสตร์ ของแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

๑. นโยบายของผู้บริหารสูงสุด

“ส่งเสริมการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากร พร้อมต่อการปฏิบัติราชการรองรับการเปลี่ยนแปลง ในยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล บนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล ตลอดจนสร้างระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ เสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการและสร้างความผูกพันภายในองค์กร”

๒. วัตถุประสงค์ (Objective)

๑. เพื่อเป็นเครื่องมือ แนวทาง และกลไกการดำเนินการเพื่อขับเคลื่อนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมการปกครอง
๒. เพื่อให้บุคลากรของกรมการปกครองได้รับทราบนโยบายและทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมการปกครอง
๓. เพื่อปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง
๔. เพื่อสนับสนุน การเรียนรู้และพัฒนาของบุคลากร การส่งเสริมการดำเนินการในการบริหารและพัฒนาบุคลากรอย่างเชื่อมโยง และ การยกระดับกลไกการดำเนินการเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้อย่างเป็นระบบ
๕. เพื่อให้บุคลากรใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ การวางแผนการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน โดยมุ่งเน้นให้มีการเรียนรู้และพัฒนา การประเมินและปรับปรุงการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

๓. ผลที่คาดว่าจะได้รับ (Results)

๑. กรมการปกครองมีแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต
๒. บุคลากรในกรมการปกครองรับทราบนโยบายและทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน
๓. กรมการปกครองมีการปรับปรุงและพัฒนาระบบ/แผนงานโครงการ/กิจกรรม ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างสม่ำเสมอ
๔. กรมการปกครองสามารถเตรียมและพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ สามารถขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมายได้

๕. กรรมการปกครองมีความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากรที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต
๖. บุคลากรกรรมการปกครอง เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่สอดคล้องกับตำแหน่งหน้าที่ และมุ่งเน้นพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ

๔. วิสัยทัศน์ (Vision)

“ทรัพยากรบุคคลของกรรมการปกครอง มีศักยภาพในการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ ด้วยการบริหารจัดการ และการพัฒนาที่ทันสมัย บนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล”

๕. พันธกิจ (Mission)

๑. กำหนดโครงสร้างและวางแผนอัตรากำลังของบุคลากร รวมถึงระบบงานให้สอดคล้องกับภารกิจของกรรมการปกครอง
๒. ดำเนินการสรรหา คัดเลือก พัฒนา และเสริมสร้างสมรรถนะของบุคลากรในหน่วยงาน ให้เป็นไปตามมาตรฐานการทำงาน
๓. ดำเนินการบรรจุ แต่งตั้ง (ย้าย, เลื่อนระดับ) โอนข้าราชการ รวมถึงการบริหารอัตรากำลังให้เป็นไปตามกรอบ
๔. ดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบ และบุคลากร ให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง
๕. ดำเนินการจัดสวัสดิการ รวมถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรของกรรมการปกครอง เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงและบำรุงขวัญกำลังใจในการทำงาน
๖. ดำเนินการจัดทำ เก็บข้อมูล และพัฒนาระบบสารสนเทศทางการบริหารงานบุคคลเพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรรมการปกครอง
๗. ดำเนินงานเกี่ยวกับงานร้องทุกข์ กล่าวโทษ การดำเนินการทางวินัย และเสริมสร้างข้าราชการให้มีวินัยและจรรยาบรรณจริยธรรมของข้าราชการ

๖. ประเด็นยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑	สร้างระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ บนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒	ส่งเสริมการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากร พร้อมต่อการปฏิบัติราชการ รองรับการเปลี่ยนแปลง ในยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓	เสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการ และสร้างความผูกพันภายในองค์กร

แผนงาน/โครงการ

ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ของกรมการปกครอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

คำอธิบาย

แผนงาน/โครงการ : แผนงานหรือโครงการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ที่มุ่งส่งเสริมการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรให้พร้อมต่อการปฏิบัติราชการ รองรับการเปลี่ยนแปลงในยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล รวมถึงเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการและสร้างความผูกพันภายในองค์กร

นวัตกรรม : ระบบหรือนวัตกรรม การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ บนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล มุ่งผลสัมฤทธิ์และคำนึงถึงความต้องการของประชาชน เน้นการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริการและการบริหารจัดการสู่ระบบดิจิทัล มุ่งเน้นที่จะส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสามารถเรียนรู้ ปรับตัวกับสถานการณ์ต่างๆ ได้รับการพัฒนาทักษะ ความสามารถ ภาวะผู้นำ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานปัจจุบันและเตรียมพร้อมสู่บริบทการทำงานในอนาคต

แผนงาน/โครงการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมการปกครอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

แผนงาน/โครงการ/ นวัตกรรม	วัตถุประสงค์	ระยะเวลา	กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ผลผลิต	ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	หน่วยงาน
๑. โครงการศึกษาอบรม หลักสูตรนายอำเภอ	- เพื่อให้ผู้เข้ารับการศึกษาอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ ในภารกิจ บทบาทและอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ที่กำหนดได้อย่างเหมาะสม - เพื่อพัฒนาผู้เข้ารับการศึกษาอบรมให้เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ กว้างไกล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในฐานะเป็นผู้นำ แห่งการเปลี่ยนแปลง	เมษายน - กันยายน ๒๕๖๖	ข้าราชการระดับ ชำนาญการพิเศษที่ ผ่านการสอบ คัดเลือกเข้าอบรม หลักสูตรนายอำเภอ จำนวน ๓ รุ่น รุ่นละ ๑๐๐ คน รวม ๓๐๐ คน	๔๑,๔๐๙,๕๒๐	ข้าราชการระดับ ชำนาญการพิเศษที่ ผ่านการสอบ คัดเลือกเข้าอบรม หลักสูตรนายอำเภอ จำนวน ๓๐๐ คน ผ่านการฝึกอบรม	ผู้ผ่านการฝึกอบรม มีศักยภาพในการ ปฏิบัติงาน มีความรู้ ความสามารถในการแก้ไข ปัญหา รวมทั้งสามารถ บำบัดทุกข์ บำรุงสุขให้แก่ ประชาชนได้อย่างมี ประสิทธิภาพ มีความเป็น ผู้นำองค์กรได้ดียิ่ง	- ร้อยละของบุคลากร กลุ่มเป้าหมายที่สำเร็จ การศึกษาอบรม (ร้อยละ ๙๐) - บุคลากรมีสมรรถนะ และศักยภาพในการ ปฏิบัติราชการ	วิทยาลัยการ ปกครอง
๒. โครงการศึกษาอบรม หลักสูตรกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน	- เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ให้มีความ เป็นผู้นำที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรมและมีคุณภาพชีวิตที่ดี - เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในระเบียบและ กฎหมายที่เกี่ยวข้องของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านให้สามารถ ปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดความเป็นธรรมแก่ประชาชน - เพื่อพัฒนากำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ให้มีวิสัยทัศน์ ก้าวทัน เทคโนโลยีและวิทยาการสมัยใหม่นำไปปรับใช้ในการ ปฏิบัติหน้าที่สอดคล้องกับนโยบายที่สำคัญของรัฐบาล	ตุลาคม ๒๕๖๕ - กรกฎาคม ๒๕๖๖	กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ซึ่ง ได้รับการเข้าร่วม โครงการฯ ๑,๖๑๕ คน (จำนวน ๑๗ รุ่น รุ่นละ ๙๕ คน)	๒๓,๖๕๗,๘๐๐	กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จำนวน ๑,๖๑๕ คน ผ่านการฝึกอบรม	ผู้ผ่านการฝึกอบรมมี ศักยภาพในการ ปฏิบัติงาน มีความรู้ ความสามารถเพิ่ม ศักยภาพของตนเอง สามารถปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพและ เป็นกำลังสำคัญ ในการช่วยเหลืองานของ อำเภอและจังหวัด เพื่อให้ เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ ประชาชน	- ร้อยละ ของบุคลากร กลุ่มเป้าหมาย ที่สำเร็จการศึกษา อบรม (ร้อยละ ๙๐) - บุคลากร มีสมรรถนะและ ศักยภาพในการ ปฏิบัติราชการ	วิทยาลัยการ ปกครอง
๓. โครงการศึกษาอบรม หลักสูตรปลัดอำเภอ	- เพื่อเสริมสร้างและเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจในภารกิจ อำนาจหน้าที่ของปลัดอำเภอตามระเบียบกฎหมาย - เพื่อพัฒนาให้เป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ก้าวทันเทคโนโลยี สมัยใหม่ - เพื่อให้มีพฤติกรรมที่เหมาะสม และมีทัศนคติที่ดีต่อ ตำแหน่งหน้าที่ สามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่าง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล - เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะของปลัดอำเภอ ให้มี ความเป็นผู้นำ มีความแข็งแรง มีวินัย มีทัศนคติ คุณธรรมจริยธรรมที่เหมาะสม และบุคลิกภาพ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่	ตุลาคม - มีนาคม ๒๕๖๖	ปลัดอำเภอ ผู้ซึ่งได้รับ การศึกษาอบรมฯ ๔๘๐ คน (จำนวน ๖ รุ่น รุ่นละ ๘๐ คน)	๒๖,๖๔๔,๘๘๐	ปลัดอำเภอที่ได้รับ การบรรจุแต่งตั้งใหม่ หรือปลัดอำเภอผู้ ยังไม่เคยเข้ารับ การฝึกอบรม จำนวน ๔๘๐ คน ผ่านการฝึกอบรม	ผู้ผ่านการฝึกอบรม มีความรู้ความเข้าใจใน ระเบียบกฎหมาย ภารกิจ และอำนาจ หน้าที่ของปลัดอำเภอมี ทัศนคติที่เหมาะสมกับ ตำแหน่ง สามารถ ปฏิบัติหน้าที่ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล	- ร้อยละ ของบุคลากร กลุ่มเป้าหมาย ที่สำเร็จการศึกษา อบรม (ร้อยละ ๙๐) - บุคลากรมี สมรรถนะและ ศักยภาพในการ ปฏิบัติราชการ	วิทยาลัยการ ปกครอง

แผนงาน/โครงการ/ นวัตกรรม	วัตถุประสงค์	ระยะเวลา	กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ผลผลิต	ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	หน่วยงาน
๔. โครงการศึกษาอบรม หลักสูตรปลัดอำเภอ ผู้ปฏิบัติงานด้านสัญญาติและ สถานะบุคคล	- เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจด้านระเบียบ และกฎหมาย ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่โดยเน้นหลักการ ปฏิบัติงานด้านสัญญาติและสถานะบุคคล - เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความสามารถ ความเข้าใจ บทบาทหน้าที่และภารกิจของปลัดอำเภอในงาน สัญญาติและสถานะบุคคลในการให้บริการและแก้ไขปัญหา ความเดือดร้อนให้แก่ประชาชน	ธันวาคม ๒๕๖๕	ปลัดอำเภอ ที่รับผิดชอบงานด้าน ทะเบียนและบัตร ระดับปฏิบัติการ ขึ้นไป ที่รับการฝึกอบรมฯ ๗๐ คน (จำนวน ๑ รุ่น)	๑,๑๗๖,๒๑๐	ปลัดอำเภอที่ รับผิดชอบงานด้าน ทะเบียนและบัตร จำนวน ๗๐ คน ผ่านการฝึกอบรม	ผู้ผ่านการฝึกอบรมมี ศักยภาพในการ ปฏิบัติงาน มีความรู้ ในการปฏิบัติงาน งานทะเบียน โดย เฉพาะงานด้านสัญญาติ และสถานะบุคคล ซึ่งเป็น งานที่ส่งผลกระทบต่อความสงบ เรียบร้อยของสังคม และ ความมั่นคงของ ประเทศชาติ	- ร้อยละ ของบุคลากร กลุ่มเป้าหมายที่ สำเร็จการศึกษา อบรม (ร้อยละ ๙๐) - บุคลากรมี สมรรถนะและ ศักยภาพในการ ปฏิบัติราชการ	วิทยาลัย การปกครอง
๕. โครงการสัมมนาเชิง ปฏิบัติการเสริมสร้างสมรรถนะ การทำงานด้านยุทธศาสตร์และ การวางแผนการฝึกอบรม	เพื่อส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในสังกัดให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานด้าน ยุทธศาสตร์และการวางแผนการฝึกอบรม ตลอดจน เพื่อให้วิทยาลัยการปกครอง มุ่งสู่ความเป็นสถาบัน พัฒนาบุคลากรและเป็นสถาบันแห่งการเรียนรู้ที่มี ความเป็นเลิศด้านการพัฒนาบุคลากร ของกรมการ ปกครองทั้งในปัจจุบันและอนาคตต่อไป	มีนาคม ๒๕๖๖	ข้าราชการ ลูกจ้างประจำและ พนักงานราชการ สังกัดวิทยาลัยการ ปกครอง ๖๕ คน	๒๑๙,๔๒๐	- บุคลากรวิทยาลัย การปกครอง จำนวน ๖๕ คน ได้รับการ พัฒนาด้าน ยุทธศาสตร์และการ วางแผนการฝึกอบรม - เจ้าหน้าที่โครงการ จำนวน ๕ คน	บุคลากร วปค. ที่ได้รับการพัฒนาเป็น มีอาชีพและ สามารถ นำไปถ่ายทอดความรู้ ต่อยอดไปยังผู้เข้ารับ การฝึกอบรม เพื่อนำไปพัฒนา ประเทศชาติได้	ร้อยละ ๘๕ ของ บุคลากรวิทยาลัย การปกครอง ได้รับการพัฒนา	วิทยาลัย การปกครอง
๖. โครงการขับเคลื่อน การประเมินคุณธรรมและ ความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของอำเภอ (AMPHOE ITA)	๑. เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในกรอบแนว ทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการ ดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ของอำเภอ ๒. เพื่อเตรียมความพร้อมและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ใน การขับเคลื่อนการประเมินคุณธรรมและความ โปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ของอำเภอ ๓. เพื่อพัฒนาระบบฐานข้อมูลของกรมการปกครอง และอำเภอสำหรับสนับสนุนการเปิดเผยข้อมูลใน การดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	เจ้าหน้าที่ของรัฐ จำนวน ๙๕๔ คน	๗,๗๔๔,๙๐๐	๑. บุคลากรกรมการ ปกครองที่เข้าร่วม โครงการ จำนวน ๙๕๔ คน มีความรู้ ความเข้าใจในกรอบ แนวทางการประเมิน คุณธรรมและความ โปร่งใสในการ ดำเนินงานของ หน่วยงานภาครัฐ (ITA) ของอำเภอ ๒. อำเภอได้ผล คะแนนการประเมิน ITA ระดับ A มีผล คะแนนเฉลี่ยไม่น้อย กว่า ๙๐ คะแนน	๑. บุคลากรกรมการ ปกครองสามารถ ปฏิบัติงานได้อย่าง รวดเร็ว เป็นธรรม โปร่งใส ตามแนวทาง การประเมิน ITA ๒. ประชาชนมีความพึง พอใจในคุณภาพการ ให้บริการ และได้รับ การบริการอย่างโปร่งใส นำไปสู่การแก้ไขปัญหา ความเดือดร้อนแก่ ประชาชนและให้เกิด ความสงบสุขในสังคม อย่างยั่งยืน	ค่าคะแนนการ ประเมิน ITA ของอำเภอ	ศูนย์ปฏิบัติการ ต่อต้านการทุจริต กรมการปกครอง

แผนงาน/โครงการ/ นวัตกรรม	วัตถุประสงค์	ระยะเวลา	กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ผลผลิต	ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	หน่วยงาน
๗. โครงการข้าราชการ กรมการปกครองผู้นำป้องกัน การทุจริตและประพฤติมิชอบ (DOPA Young Anti- Corruption)	<p>๑. เพื่อบุคลากรฝ่ายปกครองที่เข้าร่วมเป็นผู้นำในการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค</p> <p>๒. เพื่อสร้างจิตสำนึกและค่านิยมในการ “ไม่ทำ ไม่ยอม ไม่ทน ไม่เฉย” ต่อการทุจริตและประพฤติมิชอบและเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบวิธีปฏิบัติของข้าราชการตามหลักธรรมาภิบาล</p> <p>๓. เพื่อเป็นการสร้างเครือข่ายการเฝ้าระวังและป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐของข้าราชการในสังกัดกรมการปกครอง</p>	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	เจ้าหน้าที่ของรัฐ จำนวน ๑๘๐ คน	๑,๙๑๔,๒๐๐	<p>๑. บุคลากรกรมการปกครองที่เข้าร่วมโครงการ จำนวน ๑๘๐ คน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบวิธีปฏิบัติของข้าราชการตามหลักธรรมาภิบาล สามารถแยกแยะเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน และผ่านเกณฑ์การสอบประเมินไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕</p> <p>๒. กรมการปกครองได้ผลคะแนนการประเมิน ITA ระดับ AA มีผลคะแนนไม่น้อยกว่า ๙๗ คะแนน และอำเภอได้ผลคะแนนการประเมิน ITA ระดับ A มีผลคะแนนเฉลี่ยไม่น้อยกว่า ๙๐ คะแนน</p>	<p>๑. บุคลากรกรมการปกครองยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต ยึดถือประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว เป็นธรรม โปร่งใส ไม่เลือกปฏิบัติ ตามมาตรฐาน ISO ๓๗๐๐๑</p> <p>๒. เกิดเครือข่ายการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐในสังกัดกรมการปกครอง</p> <p>๓. ประชาชนมีความพึงพอใจในคุณภาพการให้บริการ และได้รับการบริการอย่างโปร่งใส นำไปสู่การแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนแก่ประชาชนและให้เกิดความสงบสุขในสังคมอย่างยั่งยืน</p>	จำนวน กลุ่มเป้าหมายมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบวิธีปฏิบัติของข้าราชการตามหลักธรรมาภิบาล สามารถแยกแยะเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน และผ่านเกณฑ์การสอบประเมินไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	ศูนย์ปฏิบัติการ ต่อต้านการทุจริต กรมการปกครอง
๘. โครงการไหว้พระ สวดมนต์เป็นหมู่คณะ เนื่องในวันธรรมสวนะ	<p>- เพื่อสืบสานหลักธรรมคำสอนของพระพุทธศาสนาให้ยั่งยืน มั่นคง</p> <p>- เพื่อเป็นการขัดเกลาจิตใจให้ยึดมั่นในสิ่งที่ดีงาม มีศีลธรรม และจริยธรรม ในการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติงาน</p> <p>- เพื่อฝึกสภาพจิตใจให้สามารถปรับเข้าได้กับทุกสถานการณ์</p>	มีนาคม - ธันวาคม ๒๕๖๖	บุคลากร กรมการปกครอง ในส่วนกลาง	-	บุคลากรกรมการ ปกครองมีสมาธิและ จิตใจที่ตั้งมั่นในการ ทำงาน	บุคลากรกรมการ ปกครองได้รับการขัด เกลาจิตใจให้ยึดมั่นใน สิ่งที่ดีงาม มีศีลธรรม และจริยธรรม ในการ ดำเนินชีวิตและการ ปฏิบัติงาน	บุคลากรกรมการ ปกครองได้รับ ความรู้สึกในการ ประกอบกิจกรรม ทางศาสนาและ ดำรงตนอยู่ใน ศีลธรรมอันดี	กองการเจ้าหน้าที่

แผนงาน/โครงการ/ นวัตกรรม	วัตถุประสงค์	ระยะเวลา	กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ผลผลิต	ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	หน่วยงาน
๙. ปฐมนิเทศข้าราชการบรรจุใหม่	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อให้เป็นไปตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ พ.ศ. ๒๕๕๓ - เพื่อเตรียมความพร้อมให้แก่ข้าราชการบรรจุใหม่ ให้เป็นผู้ที่มีคุณลักษณะ ทักษะ คติ จิตสำนึก ค่านิยม และวิธีการทำงานที่เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการที่ดี - เพื่อแนะแนวทางและให้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบแบบแผนของทางราชการ สิทธิประโยชน์ วินัยและจรรยา ให้แก่ข้าราชการบรรจุใหม่เพื่อสามารถนำไปใช้ และมีความเข้าใจในการปฏิบัติตนได้อย่างถูกต้อง 	ตลอดปีงบประมาณ	ข้าราชการบรรจุใหม่ กรมการปกครอง จำนวน ๔๐๐ คน	๓,๐๐๐,๐๐๐	ข้าราชการผู้ได้รับการปฐมนิเทศฯ มีความรู้ ความเข้าใจ ในกระบวนการทำงาน และวัฒนธรรมของกรมการปกครอง	สามารถขับเคลื่อนภารกิจของกรมการปกครองได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ความเข้าใจ ในภารกิจงาน และวัฒนธรรมขององค์กรมากขึ้น	กองการเจ้าหน้าที่
๑๐. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการดำเนินงานข้อร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ	<ol style="list-style-type: none"> ๑. เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานของกระบวนการและกลไกที่เกี่ยวข้องกับการปราบปรามการทุจริตให้กับผู้ปฏิบัติงานด้านการดำเนินงานข้อร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ๒. เพื่อให้การดำเนินงานข้อร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบของกรมการปกครอง ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคเป็นไปอย่างรวดเร็ว โปร่งใส ยุติธรรม และทิศทางเดียวกัน ๓. เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์และสภาพปัญหาของผู้ปฏิบัติงานด้านการดำเนินงานข้อร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบเพื่อนำมาพัฒนาและปรับปรุงแก้ไข นำไปสู่การประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น 	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	เจ้าหน้าที่ของรัฐ ๙๐ คน	๘๑๙,๔๐๐	<ol style="list-style-type: none"> ๑. ผู้ปฏิบัติงานด้านการดำเนินงานข้อร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบจำนวนไม่น้อยกว่า ๙๐ คน มีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการดำเนินงานของกระบวนการและกลไกที่เกี่ยวข้องกับการปราบปรามการทุจริตสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ๒. ผู้ปฏิบัติงานด้านการดำเนินงานข้อร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบได้มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์และสภาพปัญหาในการดำเนินงานเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบที่สามารถนำมาพัฒนาและปรับปรุงแก้ไข นำไปสู่การประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. การดำเนินงานข้อร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบของกรมการปกครองทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคเป็นไปอย่างรวดเร็ว โปร่งใส ยุติธรรม และทิศทางเดียวกัน ๒. ผู้ปฏิบัติงานด้านการดำเนินงานข้อร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบได้มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์และสภาพปัญหาในการดำเนินงานเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบสามารถนำมาพัฒนาและปรับปรุงแก้ไข นำไปสู่การประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น 	กลุ่มเป้าหมายมีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการดำเนินงานของกระบวนการและกลไกที่เกี่ยวข้องกับการปราบปรามการทุจริต สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และผ่านเกณฑ์การสอบประเมินไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กรมการปกครอง

แผนงาน/โครงการ/ นวัตกรรม	วัตถุประสงค์	ระยะเวลา	กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ผลผลิต	ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	หน่วยงาน
๑๑. โครงการกรมการปกครอง จิตสาธารณะ (DOPA Spirit)	๑. เพื่อให้บุคลากรในสังกัดกรมการปกครองได้รับการพัฒนาจิตใจและพัฒนาตนเอง ให้มีจิตสาธารณะ ประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดี สร้างแนวร่วมให้ข้าราชการร่วมเป็น “เครือข่ายคุณธรรมจริยธรรมของกรมการปกครอง”๒. เพื่อส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรของกรมการปกครอง ให้มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องจิตสาธารณะและส่งเสริมให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ มีความตระหนักรู้ ๓ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดกรมการปกครองทุกระดับได้ทำกิจกรรมร่วมกัน ก่อให้เกิดการสานสัมพันธ์ ความรักสามัคคีในหมู่คณะ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	เจ้าหน้าที่ของรัฐ จำนวน ๑๘๐ คน	๗๐๕,๒๐๐	กลุ่มเป้าหมาย ผู้เข้าร่วมโครงการ ทั้ง ๑๘๐ คน มีจิต สาธารณะและมี ความตระหนักรู้และ เกิดจิตสำนึกในการ รับผิดชอบต่อสังคม	๑. บุคลากรกรมการ ปกครองได้พัฒนาจิตใจ เป็นจิตสาธารณะ ปรับเปลี่ยนฐาน ความคิดมีจิตสำนึกใน การให้บริการ ๒. บุคลากรกรมการ ปกครองเกิดความ สำนึกร่วมในการ เสริมสร้างสังคมแห่ง คุณธรรม และ สมานฉันท์ ประพฤติตน เป็นพลเมืองที่ดี สร้าง แนวร่วมให้ข้าราชการ ร่วมเป็น “เครือข่าย คุณธรรมจริยธรรมของ กรมการปกครอง” ๓. บุคลากรกรมการ ปกครองมีความรู้ความ เข้าใจในเรื่องจิต สาธารณะ และส่งเสริม ให้บุคลากรมีจิต สาธารณะ มีความ ตระหนักรู้และเกิด จิตสำนึกในการ รับผิดชอบต่อสังคม ๔. บุคลากรกรมการ ปกครองทุกระดับ ได้ ทำกิจกรรมร่วมกัน ก่อก่อให้เกิดการสาน สัมพันธ์ ความรัก สามัคคีในหมู่คณะ	จำนวน กลุ่มเป้าหมาย ได้รับพัฒนาจิตใจให้ เป็นจิตสาธารณะ ปรับเปลี่ยนฐาน ความคิดมี จิตสำนึกในการให้ บริการ เสริมสร้าง สังคมแห่ง คุณธรรม	ศูนย์ปฏิบัติการ ต่อต้านการทุจริต กรมการปกครอง

แผนงาน/โครงการ/ นวัตกรรม	วัตถุประสงค์	ระยะเวลา	กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ผลผลิต	ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	หน่วยงาน
๑๒. โครงการทบทวนความรู้ เพื่อก้าวเข้าสู่สายอาชีพผู้มี ประสิทธิภาพสูง ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	<p>- เพื่อเตรียมความพร้อมให้ข้าราชการที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนายอำเภอเป็นวาระแรก ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้รับความเชื่อถือไว้วางใจ เชื่อมั่น ศรัทธา จากผู้ที่เกี่ยวข้อง</p> <p>- เพื่อให้ผู้เข้ารับการศึกษาอบรมมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ ตลอดจนการบริหารงานด้านต่าง ๆ ในตำแหน่งนายอำเภอ</p> <p>- เพื่อพัฒนาผู้เข้ารับการอบรมให้ตระหนักถึงคุณลักษณะและพฤติกรรมที่บ่งชี้ถึงความสามารถทางการบริหารและการมีภาวะผู้นำ เพื่อการปฏิบัติงานในบริบทสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง โดยกำหนดจุดเน้นของการพัฒนาในเรื่องการตัดสินใจ การสื่อสาร การประสานงาน ประสานสัมพันธ์ การปรับตัวและความยืดหยุ่น จิตมุ่งบริหาร และการบริหารทรัพยากรให้เหมาะสม</p>	ธันวาคม ๒๕๖๕	ผู้ที่ผ่านการศึกษา อบรมหลักสูตร นายอำเภอที่ได้รับ แต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่ง นอ. เป็นวาระแรก ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๑๐๐ คน	๑,๖๗๘,๓๒๕	ผู้ที่ผ่านการศึกษา อบรมหลักสูตร นายอำเภอที่ได้รับ แต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งนายอำเภอ เป็นวาระแรกของ ปีงบประมาณ สามารถปฏิบัติหน้าที่ ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	การขับเคลื่อนภารกิจ ตามนโยบายของ รัฐบาลและกรมการ ปกครองเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพและ ประสิทธิผล	ผู้ที่ผ่านการศึกษา อบรมหลักสูตร นายอำเภอที่ได้รับ แต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่ง นายอำเภอ เป็นวาระแรก ของปีงบประมาณ สามารถปฏิบัติ หน้าที่ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	กองการเจ้าหน้าที่

แผนงาน/โครงการ/ นวัตกรรม	วัตถุประสงค์	ระยะเวลา	กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ผลผลิต	ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	หน่วยงาน
๑. การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการระดับ ปฏิบัติการ ชำนาญการ และประเภททั่วไป ระดับ ปฏิบัติงาน ชำนาญงาน	เพื่อให้กรมการปกครองมีอัตรากำลังเพียงพอในการปฏิบัติภารกิจตามนโยบายของรัฐบาลและภารกิจหลักของกรม	มิถุนายน - สิงหาคม ๒๕๖๖	๑. นักวิชาการพัสดุ ๒. นักวิชาการเงินและบัญชี ๓. เจ้าหน้าที่งานปกครอง จำนวน ๘๗๖ ตำแหน่ง	๕,๔๔๖,๐๘๐	จำนวนตำแหน่งข้าราชการที่ได้รับ การปรับปรุงการ กำหนดตำแหน่ง จำนวน ๘๗๖ ตำแหน่ง	การปฏิบัติ งานของกรมการ ปกครองมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล	จำนวนตำแหน่งที่ ได้รับการปรับปรุง การกำหนดตำแหน่ง จำนวน ๘๗๖ ตำแหน่ง	กองการเจ้าหน้าที่
๒. การปรับโครงสร้างการแบ่งงานภายในของกรมการปกครอง	เพื่อให้หน่วยงานภายในของกรมการปกครองมีโครงสร้างและอัตรากำลังสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของภารกิจ	พฤษภาคม - มิถุนายน ๒๕๖๖	สำนักงานสอบสวนและนิติการ	-	จำนวนหน่วยงานที่ ได้รับการปรับปรุง โครงสร้างการแบ่งงานภายใน	การปฏิบัติ งานตามกฎหมายและนโยบายของรัฐบาล เป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ	จำนวนหน่วยงานที่ ได้รับการปรับปรุง โครงสร้างการ แบ่งงานภายใน จำนวน ๑หน่วยงาน	กองการเจ้าหน้าที่
๓. นายอำเภอแหวนเพชร	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อส่งเสริมให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการกรมการปกครองในราชการบริหารส่วนภูมิภาคบังเกิดผลงานเป็นที่ประจักษ์ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามนโยบายของรัฐบาลเป็นประโยชน์แก่ทางราชการและประชาชนในพื้นที่ - เพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจและเชิดชูเกียรติแก่ข้าราชการกรมการปกครอง ที่ได้อุทิศกำลังกาย กำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความวิริยะ อุตสาหะ กอปรด้วยความรู้ความสามารถ และความมีคุณธรรม จนเป็นที่ยอมรับด้วยความศรัทธาจากประชาชน - เพื่อกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้ข้าราชการฝ่ายปกครอง ได้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในการ “บำบัดทุกข์ บำรุงสุข” ให้แก่ประชาชน อันถือเป็นนโยบายและภารกิจหลักที่สำคัญอย่างยิ่งของกรมการปกครอง และเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนโดยส่วนรวม - เพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์ผลงานของนายอำเภอ และกรมการปกครองให้เป็นที่รู้จักแก่ประชาชน โดยทั่วไปอย่างแพร่หลายมากยิ่งขึ้น 	ตลอดปีงบประมาณ	พิจารณาคัดเลือก นายอำเภอผู้ซึ่งมีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรมจริยธรรม และปฏิบัติหน้าที่ราชการที่มีผลงานดีเด่นจากนายอำเภอทั่วประเทศ เป็น นายอำเภอ แหวนเพชร รางวัลชนะเลิศ จำนวน ๕ คน และ รางวัลชมเชย จำนวน ๕ คน	๑,๘๐๕,๐๐๐	เป็นการยกย่องเชิดชู ผลการปฏิบัติงาน อีกทั้งสร้างขวัญ กำลังใจ และเป็น แบบอย่างที่ดีให้กับ ข้าราชการผู้ได้รับการคัดเลือกฯ	สร้างภาพลักษณ์ที่ดี ให้กับกรมการปกครอง ในการ บำบัดทุกข์ บำรุงสุข ให้กับ ประชาชน	๑. ตัวชี้วัดเชิง ปริมาณ จำนวนนายอำเภอที่ได้รับการคัดเลือก และได้รับรางวัล จำนวน ๑๐ คน ๒. ตัวชี้วัดเชิง คุณภาพ ระดับความสำเร็จ การดำเนินงานตาม โครงการนายอำเภอ แหวนเพชร	กองการเจ้าหน้าที่

แผนงาน/โครงการ/ นวัตกรรม	วัตถุประสงค์	ระยะเวลา	กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ผลผลิต	ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	หน่วยงาน
๔. ปลัดอำเภอแหวนทองคำ	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อส่งเสริมให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการกรมการปกครองในราชการบริหารส่วนภูมิภาคบังเกิดผลงานเป็นที่ประจักษ์ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามนโยบายของรัฐบาลเป็นประโยชน์แก่ทางราชการและประชาชนในพื้นที่ - เพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจและเชิดชูเกียรติแก่ข้าราชการกรมการปกครองที่ได้อุทิศกำลังกายกำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความวิริยะอุตสาหะ กอปรด้วยความรู้ความสามารถและควมมีคุณธรรม จนเป็นที่ยอมรับด้วยความศรัทธาจากประชาชน - เพื่อกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้แก่ข้าราชการฝ่ายปกครองที่ได้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในการ “บำบัดทุกข์ บำรุงสุข” ให้แก่ประชาชน อันถือเป็นนโยบายและภารกิจหลักที่สำคัญเป็นอย่างยิ่งของกรมการปกครอง และเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนโดยรวม - เพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์ผลงานของปลัดอำเภอและกรมการปกครองให้เป็นที่รู้จักแก่ประชาชนโดยทั่วไปอย่างแพร่หลายมากยิ่งขึ้น 	ตลอดปีงบประมาณ	พิจารณาคัดเลือกปลัดอำเภอผู้ซึ่งมีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรมจริยธรรม และปฏิบัติหน้าที่ราชการที่มีผลงานดีเด่นจากปลัดอำเภอทั่วประเทศ เป็นปลัดอำเภอแหวนทองคำรางวัลชนะเลิศ จำนวน ๕ คน และรางวัลชมเชย จำนวน ๕ คน	๘๗๗,๐๐๐	เป็นการยกย่องเชิดชูผลการปฏิบัติงาน อีกทั้งสร้างขวัญกำลังใจ และเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับข้าราชการผู้ได้รับการคัดเลือกฯ	สร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับกรมการปกครองในการ บำบัดทุกข์ บำรุงสุข ให้กับประชาชน	๑. ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ จำนวนปลัดอำเภอที่ได้รับการคัดเลือกและได้รับรางวัล จำนวน ๑๐ คน ๒. ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ ระดับความสำเร็จ การดำเนินงานตามโครงการปลัดอำเภอแหวนทองคำ	กองการเจ้าหน้าที่
๕. บริหารกำลังคนคุณภาพ DOPA Think Tank (DTT)	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อพัฒนาผู้เข้ารับการศึกษาอบรมให้เป็น “คลังสมอง” ของกรมการปกครอง ในการคิดค้นปรับปรุงและพัฒนาระบบการทำงาน หรือปฏิบัติการให้สำเร็จ - เพื่อให้ผู้เข้ารับการศึกษาอบรมมีความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดีในการทำงาน รวมถึงมีความเข้าใจในภารกิจและโครงสร้างการทำงานของกรมการปกครองในภาคส่วนต่างๆ อย่างเป็นระบบ - เพื่อให้กลุ่มกำลังคนคุณภาพมีเวทีในการจัดทำข้อเสนอแนะในการพัฒนางานของกรมการปกครอง อย่างเป็นรูปธรรม (Application ข้อมูลอำเภอ) - เพื่อให้ผู้เข้ารับการศึกษาอบรมสามารถทำงานร่วมกันอย่างเป็นเครือข่าย มีรูปแบบการทำงานที่ชัดเจน และมีผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรมต่อไป 	มีนาคม – เมษายน ๒๕๖๖	ข้าราชการกลุ่มกำลังคนคุณภาพ (นักเรียนทุนรัฐบาลทุนอบรมระยะสั้น HiPPS New Wave นปร. และนักเรียนทุนอื่นๆ) ที่อยู่ในประเทศไทยปฏิบัติหน้าที่ ณ กรมการปกครองในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวนประมาณ ๔๐ คน	๘๘๐,๐๐๐	ข้าราชการกลุ่มกำลังคนคุณภาพ ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ เพื่อพร้อมต่อการมีส่วนร่วมในการวางแผนขับเคลื่อนภารกิจต่างๆ ของกรมการปกครอง	การขับเคลื่อนภารกิจต่างๆ ของกรมการปกครองมีประสิทธิภาพมากขึ้น	ข้าราชการกลุ่มกำลังคนคุณภาพ มีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาวิชาที่ได้รับ การอบรมมากขึ้น	กองการเจ้าหน้าที่

แผนงาน/โครงการ/ นวัตกรรม	วัตถุประสงค์	ระยะเวลา	กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ผลผลิต	ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	หน่วยงาน
๖. ข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง DOPA Young Talent (DYT)	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อสรรหาข้าราชการที่มีศักยภาพสูง และมีความรู้ความสามารถ เพื่อเตรียมเป็น ผู้บริหารที่มีคุณภาพ - เพื่อพัฒนาสมรรถนะข้าราชการทั้งในเชิงทฤษฎี เชิงปฏิบัติ และเสริมสร้างประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน เพื่อสนับสนุนประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของข้าราชการ - เพื่อสร้างเครือข่ายข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง ในการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ รวมทั้ง สามารถประสานงานและทำงานเป็นทีมร่วมกัน ได้ตามภารกิจต่าง ๆ - เพื่อเป็นการรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงของ กรมการปกครองให้อยู่ในองค์กรเพื่อเสริมสร้าง ซิตความสามารถขององค์กร และสามารถสร้าง ความได้เปรียบให้กับองค์กรได้ - เพื่อปลูกฝังจิตสำนึกของการเป็นข้าราชการที่ดี มีคุณธรรม ควบคู่ไปกับความรู้ความสามารถ ที่เป็นเลิศ 	เมษายน – กรกฎาคม ๒๕๖๖	ข้าราชการประเภท วิชาการ ระดับ ปฏิบัติการ ซึ่ง ปฏิบัติงานมาแล้วไม่ น้อยกว่า ๑ ปี หรือ ระดับชำนาญการ (ยกเว้นผู้ปฏิบัติ หน้าที่หัวหน้าฝ่าย หรือเทียบเท่า) และ อายุไม่เกิน ๔๐ ปี จำนวน ๔๐ คน	๔,๐๗๑,๘๕๐	ข้าราชการกลุ่ม กำลังคนคุณภาพ ได้รับการพัฒนา ความรู้ ความสามารถ เพื่อ พร้อมต่อการมีส่วน ช่วยในการวางแผน ขับเคลื่อนภารกิจ ต่างๆ ของกรมการ ปกครอง	การขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ของกรมการปกครอง มีประสิทธิภาพมากขึ้น	ข้าราชการกลุ่ม กำลังคนคุณภาพ มีความรู้ความ เข้าใจใน เนื้อหาวิชาที่ได้รับ การอบรมมากขึ้น	กองการเจ้าหน้าที่
๗. แผนการปรับปรุงการ กำหนดตำแหน่งเป็นระดับที่ สูงขึ้นของกรมการปกครอง (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๖๘)	เพื่อให้กรมการปกครองมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติ ภารกิจตามนโยบายของรัฐบาล	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	ข้าราชการประเภท วิชาการ ระดับ ชำนาญการพิเศษ และประเภท อำนวยการ ระดับสูง จำนวน ๒๕๒ ตำแหน่ง	๒,๖๔๒,๖๐๐	จำนวนตำแหน่ง ข้าราชการที่ได้รับ การปรับปรุงการ กำหนดตำแหน่งเป็น ระดับที่สูงขึ้น ๒๕๒ ตำแหน่ง	การขับเคลื่อนภารกิจ ตามนโยบายของ รัฐบาลและกรมการ ปกครองเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพและ ประสิทธิผล	จำนวนตำแหน่ง ข้าราชการที่ได้รับ การปรับปรุงการ กำหนดตำแหน่ง เป็นระดับที่สูงขึ้น ในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ จำนวน ๒๕๒ ตำแหน่ง	กองการเจ้าหน้าที่
๘. แผนการปรับปรุงการ กำหนดตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ ด้านตรวจสอบภายใน	เพื่อให้กรมการปกครองมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและความเชี่ยวชาญในงานตรวจสอบ ภายใน	เมษายน - พฤษภาคม ๒๕๖๖	หัวหน้ากลุ่ม ตรวจสอบภายใน ๑	๒๗,๖๖๐	ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ ด้านตรวจสอบ ภายใน	การบริหารงบประมาณ การเงินและ บัญชี ทัศนคติของกรมการ ปกครองมีประสิทธิภาพ โปร่งใส	ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ ด้าน ตรวจสอบภายใน	กองการเจ้าหน้าที่