



แผนปฏิบัติการ
ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. 2563
ตามแผนพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์
กรมการปกครอง
ประจำปี
พ.ศ. 2560 - 2564

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

อธิบดีกรมการปกครองมีแนวนโยบายในการเตรียมและพัฒนาบุคลากรของกรมการปกครองให้เป็น

“ผู้มีสมรรถนะสูง มีความเป็นมืออาชีพ ยึดมั่นหลักคุณธรรม ทำงานด้วยความโปร่งใส”

โดยมีวัตถุประสงค์ให้บุคลากรกรมการปกครองปฏิบัติงานเพื่อให้ประชาชน

“ทุกข์น้อยลง สุขมากขึ้น” ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง



แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ระดับเป้าหมาย					แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
			๑	๒	๓	๔	๕			
๑. สร้างระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลสู่ความเป็นเลิศ มีประสิทธิภาพตอบสนองต่อภารกิจของกรมการปกครอง	การบริหารทรัพยากรบุคคลมีแบบแผนและแนวทางที่เป็นสากล เป็นที่ยอมรับของบุคลากรในองค์กร	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กรมการปกครอง	๑	๒	๓	๔	๕	การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีตามแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กรมการปกครอง	กองการเจ้าหน้าที่	รายงานผลทุก ๖ เดือน
หมายเหตุ	ระดับเป้าหมายประกอบด้วยชั้นของระดับความสำเร็จ ดังนี้ ระดับ ๑ แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี ตามแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กรมการปกครอง ระดับ ๒ กำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่จะดำเนินการในแต่ละปี ระดับ ๓ กำหนดตัวชี้วัดของแผนงาน/โครงการที่จะดำเนินการในแต่ละปีให้สอดคล้องและสามารถสะท้อนถึงตัวชี้วัดในแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กรมการปกครอง ระดับ ๔ จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี ตามแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กรมการปกครอง ระดับ ๕ ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการประจำปี									
๑. สร้างระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลสู่ความเป็นเลิศ มีประสิทธิภาพตอบสนองต่อภารกิจของกรมการปกครอง	การบริหารทรัพยากรบุคคลมีแบบแผนและแนวทางที่เป็นสากล เป็นที่ยอมรับของบุคลากรในองค์กร	การเสริมสร้างสมรรถนะที่พึงประสงค์ของบุคลากรในสังกัด กรมการปกครอง	๑	๒	๓	๔	๕	๑. หลักสูตรปลัดอำเภอ ๒. หลักสูตรเสมียนตราอำเภอ ๓. หลักสูตรเจ้าหน้าที่ปกครอง ๔. หลักสูตรปลัดอำเภองานสำนักงานอำเภอ ๕. หลักสูตรปลัดอำเภองานทะเบียนและบัตร ๖. หลักสูตรกำนันผู้ใหญ่บ้าน	วิทยาลัยการปกครอง	รายงานผลทุก ๖ เดือน
หมายเหตุ	ระดับเป้าหมายประกอบด้วยชั้นของระดับความสำเร็จ ดังนี้ ระดับ ๑ แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อจัดทำหลักสูตร ระดับ ๒ กำหนดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบุคลากรระดับต่างๆ ระดับ ๓ กำหนดเนื้อหาและโครงสร้างหลักสูตรให้สอดคล้องกับคุณลักษณะของบุคลากร ระดับ ๔ ดำเนินโครงการตามหลักสูตรที่กำหนด ระดับ ๕ ประเมินผลการดำเนินโครงการ/การปฏิบัติงานของบุคลากร									

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ระดับเป้าหมาย					แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
			๑	๒	๓	๔	๕			
๑. สร้างระบบการบริหาร ทรัพยากรบุคคลสู่ความเป็นเลิศ มีประสิทธิภาพตอบสนองต่อ ภารกิจของกรมการปกครอง	การบริหารทรัพยากรบุคคลมีแบบ แผนและแนวทางที่เป็นสากล เป็น ที่ยอมรับของบุคลากรในองค์กร	ร้อยละความพึงพอใจการใช้งาน ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศการ บริหารงานทรัพยากรบุคคล (DPIS) และการให้บริการของกลุ่มงาน ประเมินและทะเบียนประวัติ	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐	การพัฒนาระบบฐานข้อมูล สารสนเทศการบริหารงาน ทรัพยากรบุคคล (DPIS)	กองการเจ้าหน้าที่	รายงานผลทุก ๖ เดือน
หมายเหตุ	ระดับเป้าหมายประกอบด้วยชั้นของระดับความสำเร็จ ดังนี้ ระดับ ๑ ความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบ DPIS ร้อยละ ๘๐ ระดับ ๒ ความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบ DPIS ร้อยละ ๘๕ ระดับ ๓ ความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบ DPIS ร้อยละ ๙๐ ระดับ ๔ ความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบ DPIS ร้อยละ ๙๕ ระดับ ๕ ความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบ DPIS ร้อยละ ๑๐๐									

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ระดับเป้าหมาย					แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
			๑	๒	๓	๔	๕			
๒. สร้างระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล เป็นมืออาชีพด้านการบริหารบุคคล การบริหารจัดการ และงบประมาณ	บุคลากรปฏิบัติงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล มีความเป็นมืออาชีพ ปฏิบัติงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย	ร้อยละความโปร่งใสในการดำเนินงานของกรมการปกครอง	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐	การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)	กองการเจ้าหน้าที่	รายงานผลทุก ๖ เดือน
หมายเหตุ	ระดับเป้าหมายประกอบด้วยขั้นของระดับความสำเร็จ ดังนี้ ระดับ ๑ ผลการประเมิน ITA ร้อยละ ๘๐ ระดับ ๒ ผลการประเมิน ITA ร้อยละ ๘๕ ระดับ ๓ ผลการประเมิน ITA ร้อยละ ๙๐ ระดับ ๔ ผลการประเมิน ITA ร้อยละ ๙๕ ระดับ ๕ ผลการประเมิน ITA ร้อยละ ๑๐๐									
๒. สร้างระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล เป็นมืออาชีพด้านการบริหารบุคคล การบริหารจัดการ และงบประมาณ	บุคลากรปฏิบัติงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล มีความเป็นมืออาชีพ ปฏิบัติงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะ อย่างน้อยปีละ ๔ ครั้ง	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐	๑. โครงการ DOPA Spirit ๒. โครงการ DOPA Young Anti Corruption ๓. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพพัฒนาบุคลากรของหน่วย ๔. โครงการอบรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม	๑. กองการเจ้าหน้าที่ ๒. ทุกสำนัก/กอง	รายงานผลทุก ๖ เดือน
หมายเหตุ	ระดับเป้าหมายประกอบด้วยขั้นของระดับความสำเร็จ ดังนี้ ระดับ ๑ สำนัก/กอง มีบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะ อย่างน้อยปีละ ๔ ครั้ง คิดเป็นร้อยละ ๘๐ ระดับ ๒ สำนัก/กอง มีบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะ อย่างน้อยปีละ ๔ ครั้ง คิดเป็นร้อยละ ๘๕ ระดับ ๓ สำนัก/กอง มีบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะ อย่างน้อยปีละ ๔ ครั้ง คิดเป็นร้อยละ ๙๐ ระดับ ๔ สำนัก/กอง มีบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะ อย่างน้อยปีละ ๔ ครั้ง คิดเป็นร้อยละ ๙๕ ระดับ ๕ สำนัก/กอง มีบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะ อย่างน้อยปีละ ๔ ครั้ง คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐									

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ระดับเป้าหมาย					แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
			๑	๒	๓	๔	๕			
๒. สร้างระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล เป็นมืออาชีพด้านการบริหารบุคคล การบริหารจัดการ และงบประมาณ	บุคลากรปฏิบัติงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล มีความเป็นมืออาชีพ ปฏิบัติงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย	จำนวนของการรายงานการปฏิบัติงานของปลัดอำเภอในระบบรายงานการปฏิบัติงาน	๑	๒	๓	๔	๕	โครงการปรับปรุงโครงสร้างและเพิ่มอัตรากำลังของที่ทำการปกครองจังหวัดและที่ทำการปกครองอำเภอ	กองการเจ้าหน้าที่	รายงานผลทุก ๖ เดือน
หมายเหตุ	ระดับเป้าหมายประกอบด้วยชั้นของระดับความสำเร็จ ดังนี้ ระดับ ๑ จำนวนของการรายงานการปฏิบัติงานของปลัดอำเภอในระบบรายงานการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๘๐ ระดับ ๒ จำนวนของการรายงานการปฏิบัติงานของปลัดอำเภอในระบบรายงานการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๘๕ ระดับ ๓ จำนวนของการรายงานการปฏิบัติงานของปลัดอำเภอในระบบรายงานการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐ ระดับ ๔ จำนวนของการรายงานการปฏิบัติงานของปลัดอำเภอในระบบรายงานการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๕ ระดับ ๕ จำนวนของการรายงานการปฏิบัติงานของปลัดอำเภอในระบบรายงานการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๑๐๐									

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ระดับเป้าหมาย					แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
			๑	๒	๓	๔	๕			
๓. สร้างความผาสุก ความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการ และสร้างความผูกพันภายในองค์กร	เพิ่มพูนความพึงพอใจและมีความผูกพันกับองค์กร บุคลากรมีความเชื่อมั่นในวิสัยทัศน์ขององค์กร	ร้อยละเฉลี่ยความพึงพอใจของบุคลากรกรมการปกครองต่อการรับบริการด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต และส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐	๑. โครงการปฐมนิเทศข้าราชการบรรจุใหม่ ๒. โครงการกรมการปกครองจิตสาธารณะ (DOPA Spirit) ๓. โครงการนายอำเภอแหวนเพชร ๔. โครงการปลัดอำเภอแหวนทองคำ ๕. โครงการพัฒนาและปรับปรุงสวัสดิการ	กองการเจ้าหน้าที่	รายงานผลทุก ๖ เดือน
หมายเหตุ	ระดับเป้าหมายประกอบด้วยชั้นของระดับความสำเร็จ ดังนี้ ระดับ ๑ ระดับความพึงพอใจของบุคลากรในองค์กร ร้อยละ ๘๐ ระดับ ๒ ระดับความพึงพอใจของบุคลากรในองค์กร ร้อยละ ๘๕ ระดับ ๓ ระดับความพึงพอใจของบุคลากรในองค์กร ร้อยละ ๙๐ ระดับ ๔ ระดับความพึงพอใจของบุคลากรในองค์กร ร้อยละ ๙๕ ระดับ ๕ ระดับความพึงพอใจของบุคลากรในองค์กร ร้อยละ ๑๐๐									
๓. สร้างความผาสุก ความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการ และสร้างความผูกพันภายในองค์กร	เพิ่มพูนความพึงพอใจและมีความผูกพันกับองค์กร บุคลากรมีความเชื่อมั่นในวิสัยทัศน์ขององค์กร	ระดับความสำเร็จในการตรวจและประเมินผลงาน เพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นสำหรับข้าราชการสังกัดกรมการปกครอง	๑	๒	๓	๔	๕	โครงการตรวจ และประเมินผลงานทางวิชาการ	กองการเจ้าหน้าที่	รายงานผลทุก ๖ เดือน
หมายเหตุ	ระดับเป้าหมายประกอบด้วยชั้นของระดับความสำเร็จ ดังนี้ ระดับ ๑ แต่งตั้งคณะกรรมการอ่าน/ตรวจ และประเมินผลงานทางวิชาการ ระดับ ๒ กำหนดแนวทาง/หลักเกณฑ์ในการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนระดับ ระดับ ๓ ดำเนินการตามแนวทาง/หลักเกณฑ์ที่กำหนด ระดับ ๔ ประเมินผลการดำเนินการ ระดับ ๕ นำผลการประเมินไปปรับปรุงพัฒนาแนวทาง/หลักเกณฑ์ในการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนระดับในครั้งต่อไป									