|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร | | |
| 5.1 ระบบการจัดการบุคลากรที่ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์และสร้างแรงจูงใจ | | |
| 🗹 | **5.1.1** | **มีการประเมินขีดความสามารถและอัตรากำลังด้านบุคลากร โดย (ระบุอย่างน้อย 2 ภารกิจ)** |
| B |  | **ภารกิจที่ 1 คือ** การประเมินค่างานเพื่อปรับปรุงโครงสร้างอัตรากำลัง เพื่อรวบรวม วิเคราะห์ข้อมูล และนำปัญหาที่ได้รับมาปรับปรุงแก้ไขตามระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวนำมาสู่การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งต่างๆ เช่น การเปลี่ยนตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี เป็นตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี การขออัตรากำลังตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ เป็นต้น **และขีดความสามารถของบุคลากรที่ตอบสนองภารกิจ คือ** การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ |
|  |  | **ภารกิจที่ 2 คือ** การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร  **และขีดความสามารถของบุคลากรที่ตอบสนองภารกิจ คือ** การมุ่งผลสัมฤทธิ์ จริยธรรม |
|  |  | **ภารกิจที่ 3 คือ** การพัฒนาระบบการรายงานปริมาณงานของบุคลากร (Palad Report) เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนอัตรากำลังในอนาคต  **และขีดความสามารถของบุคลากรที่ตอบสนองภารกิจ คือ** การมุ่งผลสัมฤทธิ์/การดำเนินการเชิงรุก |
| 🗹 | **5.1.2** | **มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีนโยบายการส่งเสริมด้านต่างๆ ดังนี้ :** |
| S |  | **🗹แนวทางที่เสริมสร้างความคล่องตัวในการทำงานและตัดสินใจ โดยแนวทางนั้น คือ** การกำหนดสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ “สภาวะผู้นำ” โดยการสร้างสภาวะผู้นำผ่านการมอบอำนาจผู้ใต้บังคับบัญชาในการใช้ดุลยพินิจและการตัดสินใจ เช่น การมอบอำนาจให้ผู้บริหารในส่วนกลางปฏิบัติราชการแทนอธิบดีกรมการปกครอง และการมอบอำนาจให้ปลัดอำเภอปฏิบัติราชการแทนหรือรักษาราชการแทนนายอำเภอในบางเรื่องที่ต้องการ ความคล่องตัวและสะดวกรวดเร็ว เช่น งานทะเบียนและบัตรประจำตัวประชาชน การแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนผ่านศูนย์ดำรงธรรมอำเภอ งานบรรเทาสาธารณภัย ฯลฯ |
|  |  | 🗹**ส่งเสริมให้บุคลากรริเริ่ม สร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดการสร้างนวัตกรรมการทำงาน  โดยวิธีการ** แต่งตั้งคณะทำงานดำเนินการตามโครงการส่งเสริมการวางแผนและบริหารกำลังคน ของกรมการปกครอง และคณะทำงานฯ มีมติเสนอหัวข้อในการพัฒนาปรับปรุงการบริหารและพัฒนากำลังคน 3 หัวข้อ ได้แก่ 1) การวิเคราะห์อัตรากำลังและวางแผนกำลังคน 2) การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์และจัดทำพัฒนาข้าราชการ และ 3) การบริหารกำลังคนคุณภาพ พร้อมทั้ง จัดตั้งกลุ่มไลน์ของกลุ่มกำลังคนคุณภาพ Talent Pool เพื่อเป็นช่องทางในการพูดคุย ปรึกษาหารือ และเสนอปรับปรุงระบบการบริหารงานและการพัฒนากำลังคน นอกจากนี้ยังมีกลุ่มไลน์งานบริหารงานบุคคลของกรมระหว่างส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เพื่อเป็นช่องทางในการสื่อสาร และการติดต่อประสานงาน รวมถึงการเสนอแนะปัญหาและการแก้ไขปัญหาร่วมกัน |
| 🗹  A | **5.1.3** | **เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนการพัฒนา** โดยมีคณะทำงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และคณะกรรมการพิจารณาหลักสูตรการฝึกอบรม (วปค.) ทำหน้าที่ในการพิจารณาโครงการฯ เนื้อหาวิชา ที่เกี่ยวข้องกับการอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ นอกจากนี้ยังมี การริเริ่มการนำกลไกที่กลุ่ม Talent ของกรม มาร่วมกันระดมความคิดเห็นเพื่อคิดค้นหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการที่เหมาะสมและตอบสนองต่อสมรรถนะด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพและทันต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต เช่น หลักสูตรปลัดอำเภอชำนาญการพิเศษ ปลัดอำเภอที่รับผิดชอบงานสำนักงาน |
| 🗹  A | **5.1.4** | **มีการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจ เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูง**  โดยมีระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) การให้รางวัลและชมเชย เช่น รางวัลนายอำเภอดีเด่น (นายอำเภอแหวนเพชร) ปลัดอำเภอดีเด่น (ปลัดอำเภอแหวนทองคำ) รางวัลกำนันผู้ใหญ่บ้านยอดเยี่ยม รางวัล ฯลฯ |
| 🗹  S | **5.1.5** | **มีการวางแผนกำลังคน และมีการเตรียมพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต  โดยการเปลี่ยนแปลงในอนาคตที่ส่งผลกระทบต่อองค์การ คือ** สังคมผู้สูงอายุ/การเกษียณอายุ ของบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งในระดับสูง /ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและคาดหวังของผู้รับบริการ **มีการวางแผนกำลังคน โดย** จัดทำแผนปฏิบัติการรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุข้าราชการพลเรือนสามัญ /การปรับปรุงกระบวนการสรรหาบุคลากรเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสม ตรงตามลักษณะงานและวัฒนธรรมขององค์กร รวมทั้ง การเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (การเตรียมผู้นำในอนาคต) |
| □ | ยังไม่มีการดำเนินการในเรื่องดังกล่าว | |
| □ | อยู่ในระหว่างดำเนินการ | |
| 5.2 ระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัว มุ่งผลสัมฤทธิ์ | | |
| 🗹  S | **5.2.1** | **มีการทำงานเป็นทีมที่ข้ามกลุ่ม/กอง/สำนัก โดย** มีการส่งเสริมการทำงานในรูปแบบของคณะทำงาน/คณะกรรมการ ในชุดต่างๆ ที่ร่วมกัน เพื่อผลสำเร็จของงาน โดยแต่งตั้งทีมงาน/คณะทำงานข้ามกลุ่ม/กอง/สำนัก พิจารณากลั่นกรองและเสนอแนะและผลักดันการดำเนินงานของกรมในภารกิจต่างๆ ให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ สำหรับการปฏิบัติงาน เช่น โครงการเสริมสร้างสมรรถนะข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงของ ปค. (DOPA Young Talent) โดยคัดเลือกข้าราชการจากหน่วยงานทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค มาพัฒนาทักษะ ความรู้ ทัศนคติและ สร้างเครือข่ายการทำงาน (ระบุรูปแบบของทีมงาน/องค์ประกอบของทีม)/คณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ คณะกรรมการบริหารและจัดหาระบบคอมพิวเตอร์ของกรมการปกครอง เป็นต้น โดยองค์ประกอบของคณะกรรมการเหล่านี้ จะประกอบไปด้วยผู้แทนจากภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ทั้งผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลในภารกิจนั้นๆ เจ้าของโครงการฯ หน่วยงานตรวจสอบ หน่วยงานเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เช่น งาน IT งานจัดซื้อจัดจ้าง เป็นต้น **และมีผลสำเร็จของงาน คือ** ข้อเสนอในการพัฒนาระบบงานของ ปค. |
| 🗹  B | **5.2.2** | **มีการสร้างสภาพแวดล้อมทั้งทางกายภาพและบรรยากาศที่สนับสนุนให้เกิดการทำงาน ที่คล่องตัว สามารถทำงานได้สะดวกและเกิดประสิทธิภาพสูงระดับองค์การ โดยวิธีการ**  - ส่งเสริมการทำ 5 ส. (Big Cleaning Day)  - การปรับปรุง ซ่อมแซมอาคารสถานที่ให้มีความสะอาด ถูกสุขลักษณะและอยู่ในสภาพที่เหมาะสมต่อการทำงานและการให้บริการประชาชน  - การบำรุงรักษาและจัดหาครุภัณฑ์ในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร  - การนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน  - การส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพที่ดี โดยจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี การส่งเสริมพัฒนาสุขภาพของบุคลากร  - การสนับสนุนจุดรับสัญญาณปลายทางความเร็วสูง (LTE) แก่บุคลากร  - การจัดตั้งกองทุนสวัสดิการ |
| 🗹  S | **5.2.3** | มี**การสร้างความร่วมมือกับเครือข่ายและหน่วยงานภายนอก คือ**  - ความร่วมมือระหว่างกรมการปกครอง กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน สำนักงาน ป.ป.ส. กรมสอบสวนคดีพิเศษ กอ.รมน. สำนักงานตำรวจแห่งชาติ กองทัพภาค จังหวัดฯ ในการสนธิกำลังเข้าตรวจสอบและจับกุมสถานประกอบการที่กระทำความผิด เพื่อดำเนินมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ **เพื่อร่วมกันแก้ปัญหาที่ซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิผล คือ** การแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ ส่งผลให้อันดับสถานการณ์การค้ามนุษย์ของประเทศไทย ในรายงานสถานการณ์การค้ามนุษย์ (TIP Report) อยู่ในระดับ TIER 2 |
| A | **5.2.4** | **มีการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้บุคลากร** |
|  |  | **🗹มีความรับผิดชอบ/กล้าตัดสินใจโดย** การมอบอำนาจการปฏิบัติงานตามลำดับชั้น และกำหนดขอบเขตที่ชัดเจน เช่น การมอบอำนาจให้ผู้บริหารในส่วนกลางปฏิบัติราชการแทน อปค. ในงานบริหารงานบุคคล งานการจัดซื้อจัดจ้าง หรือการมอบอำนาจให้ปลัดอำเภอปฏิบัติราชการแทนหรือรักษาราชการแทนนายอำเภอในหลายๆ งานที่ต้องการความคล่องตัว และสามารถบริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว เช่น การมอบอำนาจให้ปลัดอำเภอปฏิบัติหน้าที่ผู้ช่วยนายทะเบียนในการพิจารณาอนุญาตงานทะเบียนและบัตรประจำตัวประชาชน เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีการส่งเสริมให้ข้าราชการมีภาวะความเป็นผู้นำ มีความรับผิดชอบและกล้าตัดสินใจ แก้ไขปัญหาต่างๆ ในบริบทพื้นที่ เช่น การแต่งตั้งปลัดอำเภอประจำตำบล เพื่อรับผิดชอบ ดูแล ประสานงาน และแก้ไขปัญหาภายในตำบลกับหน่วยงานและผู้นำท้องที่ที่ได้รับมอบหมาย เป็นต้น |
|  |  | 🗹**การเข้าถึงข้อมูล เพื่อใช้สนับสนุนการทำงานและการแก้ปัญหาโดย** จัดทำฐานข้อมูล ในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ ที่ใช้งานง่าย และปรับปรุงข้อมูลให้ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน หน่วยงานที่รับผิดชอบ : ศูนย์สารสนเทศเพื่อการบริหารงานปกครอง ดูแลด้านข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อบุคลากรและผู้มาติดต่อผ่านการคิดค้นระบบบริหารงานต่างๆ เช่น ระบบ การบริหารงานบุคคล (DPIS) ระบบ E-Dopa License เกี่ยวกับงานอนุญาตของกรมการปกครอง เช่น การอนุญาตอาวุธปืน งานโรงแรม งานขายทอดตลาดและค้าของเก่า งานโรงรับจำนำ เป็นต้น |
| □ | ยังไม่มีการดำเนินการในเรื่องดังกล่าว | |
| □ | อยู่ในระหว่างดำเนินการ | |
| 5.3 การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เป็นมืออาชีพ การสร้างความผูกพันและความเป็นเจ้าของให้แก่บุคลากร | | |
| 🗹  A | **5.3.1** | **มีการค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร** โดย ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน  ได้แก่ สภาพการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน การบริหารจัดการของผู้บังคับบัญชา ค่าตอบแทนและสวัสดิการ โอกาสและความก้าวหน้า การประเมินผลการปฏิบัติงาน ระบบ การเรียนรู้และการพัฒนา |
| 🗹  B | **5.3.2** | **ปลูกฝังค่านิยมในการทำงานที่เป็นมืออาชีพ โดยวิธี** การฝึกอบรมตั้งแต่เข้ามาปฏิบัติหน้าที่ เช่นหลักสูตรปฐมนิเทศ หลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี หลักสูตรปลัดอำเภอ หลักสูตรนายอำเภอ ตลอดจนการประชุมสัมมนาต่างๆ |
| 🗹  S | **5.3.3** | **มีการปรับกระบวนการทางความคิด (mindset) ของข้าราชการในทุกระดับ เพื่อให้มุ่งเน้นการทำงานในเชิงรุกและสร้างมูลค่าเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน หน่วยงานและส่วนรวม โดย** บรรจุเนื้อหาในการฝึกอบรม การประชุมสัมมนาสอดแทรกคุณธรรมและวิธีคิดที่ดี ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ เช่น หลักสูตรปฐมนิเทศ หลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี หลักสูตรปลัดอำเภอ หลักสูตร Ready To Change Mindset หลักสูตรนายอำเภอทบทวน ฯลฯ ให้ความรู้อย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังมีการยกย่อง เชิดชู บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานเป็นที่ประจักษ์ เช่น นายอำเภอแหวนเพชร ปลัดอำเภอแหวนทองคำ เพื่อส่งเสริมขวัญกำลังใจ และเป็นการสร้างกระแสให้บุคลากรในองค์กรยึดถือเป็นแบบอย่างที่ดีสามารถยึดถือเป็นต้นแบบได้ซึ่งถือเป็นการปรับกระบวนการทางความคิดให้กับบุคลากรคนอื่นๆ ในทางอ้อมด้วย |
| 🗹  B | **5.3.4** | **มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรนำเสนอความคิดริเริ่มโดย** ระบบบริหารกำลังคนคุณภาพโครงการเสริมสร้างสมรรถนะข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงของกรมการปกครอง (DOPA Young Talent) โครงการบริหารกำลังคนคุณภาพ (DOPA Think Tant) การส่งเสริมการวิจัยเพื่อทบทวน การดำเนินงานในภารกิจของกรม และการประชุมกลุ่มย่อย **และมีการสนับสนุนความคิดริเริ่มดังกล่าวโดย** การนำมาใช้เป็นแนวทางปรับปรุงการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ของ ปค. |
| 🗹  A | **5.3.5** | **มีการนำปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร มาสร้างให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  โดย** การกำหนดตำแหน่งและเงินเพิ่มพิเศษสำหรับตำแหน่ง ปลัดอำเภอ/นักการข่าวการสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากร การจัดสรรงบประมาณเพื่อปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน/การเพิ่มค่าตอบแทนการปฏิบัติงาน การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจน การจัดสรรครุภัณฑ์สำหรับการปฏิบัติงาน เช่น คอมพิวเตอร์ รถยนต์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ จุดรับสัญญาณปลายทางความเร็วสูง (LTE) ฯลฯ ซึ่งถือเป็นการสร้างแรงจูงใจให้กับข้าราชการในสายงานอาชีพสอดคล้องกับภารกิจที่มีจำนวนมากและมีความเสี่ยง เทียบเท่ากับหน่วยงานอื่นที่มีค่าตอบแทนพิเศษ นอกจากนี้ยังมีการสนับสนุนจุดรับสัญญาณปลายทางเคลื่อนที่ LTE ให้กับข้าราชการกรมการปกครองเพื่อใช้เป็นช่องทางการประสานงานและติดต่อสื่อสาร ทำให้ข้าราชการกรมการปกครองสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสะดวกและรวดเร็วมากขึ้น |
| □ | ยังไม่มีการดำเนินการในเรื่องดังกล่าว | |
| □ | อยู่ในระหว่างดำเนินการ | |
| 5.4 ระบบการพัฒนาบุคลากร | | |
| 🗹  S | **5.4.1** | **มีการพัฒนาบุคลากร (ปลัดอำเภอ เสมียนตรา เจ้าหน้าที่ปกครอง นิติกร) ให้มีทักษะ และสามารถปฏิบัติงานได้หลากหลาย โดย** การฝึกอบรมความรู้ การเสริมสร้างทักษะบุคลากร ผ่านการฝึกอบรมที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เช่น หลักสูตรเสมียนตราอำเภอ เพื่อเสริมสร้างทักษะงานด้านการเงิน บัญชี และพัสดุ ที่มีความซับซ้อนมากขึ้น โครงการ DOPA S.W.A.T. การฝึกอบรมการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์และรักษาความสงบเรียบร้อยในอำนาจหน้าที่พนักงานฝ่ายปกครอง (Learning by doing) หลักสูตรสืบสวนสอบสวนพนักงานฝ่ายปกครอง เพื่อพัฒนาทักษะด้านการสืบสวนสอบสวน การกระทำผิดทางอาญาอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ อีกทั้งสามารถดำเนินคดีอาญาต่อผู้กระทำผิดได้รวดเร็ว ถูกต้อง และเป็นธรรม รวมทั้งการสร้างทัศนคติ และสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ให้เหมาะสมกับบทบาท ภารกิจ และอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย และสถานการณ์ที่ปรับเปลี่ยน เพื่อสร้างความสงบเรียบร้อยและ ความมั่นคงภายใน รวมทั้ง การปรับเปลี่ยนหมุนเวียนการทำงาน เพื่อให้สามารถทำงานทดแทนกันได้ |
| 🗹 | **5.4.2** | **มีแผนการพัฒนาบุคลากรที่ตอบสนองยุทธศาสตร์ และสมรรถนะหลักขององค์การ** |
| A |  | 🗹**ยุทธศาสตร์ ได้แก่** ยุทธศาสตร์ที่ 5 การบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศ ยึดหลักธรรมาภิบาลและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง **แผนพัฒนาบุคลากรที่ตอบสนองยุทธศาสตร์  คือ** แผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กรมการปกครอง (Human Resource Development Plan) |
|  |  | 🗹 **สมรรถนะหลัก ได้แก่** การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ **แผนพัฒนาบุคลากรที่ตอบสนองสมรรถนะหลัก คือ** Training Road Map ซึ่งเป็นโมเดลการพัฒนาบุคลากรตั้งแต่เริ่มเข้าระบบราชการเพื่อตอบสนองสมรรถนะหลักที่จำเป็นในการปฏิบัติภารกิจของกรมการปกครอง |
| 🗹 | **5.4.3** | **มีการพัฒนาของบุคลากร ในด้านต่างๆ ที่ครอบคลุมเรื่อง** |
| B |  | 🗹**ความรู้ ความสามารถในการแก้ไขปัญหา ได้แก่** หลักสูตรปลัดอำเภอ โครงการอบรมบุคลากรระดับจังหวัดและอำเภอในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาททางแพ่งและทางอาญา การให้ความรู้ด้านกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในภารกิจ หลักสูตรผู้รับผิดชอบงานศูนย์ดำรงธรรมอำเภอ ฯลฯ |
|  |  | 🗹**ความรู้และทักษะดิจิทัล ได้แก่** การบริหารกำลังคนคุณภาพ (DOPA Think Tank) การเสริมสร้างสมรรถนะข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงของกรมการปกครอง (DOPA Young Talent)  หลักสูตรการใช้เทคโนโลยีและดิจิทัล การพัฒนาการบริการประชาชนด้วยระบบ e-DOPA License ฯลฯ |
| 🗹  S | **5.4.4** | **มีการพัฒนาบุคลากร และผู้นำให้มีความรอบรู้ เป็นนักคิด มีความสามารถในการตัดสินใจ  มีความคิดเชิงวิกฤตที่จะพร้อมรับกับปัญหาที่มีความซับซ้อนโดย** การส่งบุคลากรไปศึกษา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ในด้านต่างๆ และการเตรียมความพร้อมการเป็นผู้นำ ทั้งหลักสูตรที่จัดโดยหน่วยงานภายใน เช่น หลักสูตรปลัดอำเภอ หลักสูตรนายอำเภอ หรือหลักสูตรที่จัดโดยสถาบันการศึกษาและส่วนราชการอื่น เช่น หลักสูตร นปส. บ.มท. ฯลฯ รวมทั้งการเสริมสร้างความรู้และทักษะด้านภาษาต่างประเทศ ผ่านการอบรม การเผยแพร่ทางสื่อดิจิทัล รวมทั้ง e-Learning อีกทั้ง ปค. ได้ร่วมกับ มสธ. จัดการศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการปกครองท้องที่ให้กับ กำนัน ผญบ. เพื่อให้กำนัน ผญบ. มีโอกาสศึกษา ต่อระดับปริญญาตรี และเป็นการเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยอาศัยองค์ความรู้ที่ได้รับในลักษณะของสหวิทยาการ เพราะหากกำนัน ผญบ. มีทักษะ ความรู้ และประสบการณ์ จะสามารถนำไปสู่การพัฒนา ซึ่งเป็นพื้นฐานการสร้างประชาธิปไตยให้กับคนในชุมชน ด้านกฎหมายและการปกครอง นำความรู้ไปประยุกต์ให้เกิดประโยชน์ได้อย่างเต็มที่ เพื่อนำพาประเทศไปสู่ความความสำเร็จที่ยิ่งใหญ่ได้ โดยในปี 2563 มี กำนัน ผญบ. จบปริญญาตรี แล้ว จำนวน 113 คน |
| □ | ยังไม่มีการดำเนินการในเรื่องดังกล่าว | |
| □ | อยู่ในระหว่างดำเนินการ | |