ด่วนที่สุด

ที่ นศ ๐๐๑๗.๑/ว ๑๑๕๖

ศาลากลางจังหวัดนครศรีธรรมราช
ถนนราชดำเนิน นศ ๘๐๐๐๐

๒๓ มีนาคม ๒๕๕๕

เรื่อง การคัดเลือกข้าราชการเข้าร่วมอบรมตามโครงการเสริมสร้างสมรรถนะข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง ของกรมการปกครอง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ (DOPA Young Talent)

เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงการเสริมสร้างสมรรถนะข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบการนำเสนอข้อเสนอผลงาน จำนวน ๑ ชุด

ด้วยกรมการปกครองได้จัดให้มีโครงการเสริมสร้างสมรรถนะข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง ของกรมการปกครอง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ (DOPA Young Talent) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหาข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงจากส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค จำนวนทั้งสิ้น ๙๐ คน (๒ รุ่น) เพื่อพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน และเตรียมพร้อมที่จะเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุจุดมุ่งหมาย รวมทั้งเป็นการสร้างเครือข่ายในการทำงานให้กับข้าราชการ ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้หลักการ แนวคิด กับแนวทางในการปฏิบัติงาน ตามภารกิจของกรมการปกครอง

เพื่อให้การดำเนินการตามโครงการ ฯ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอให้ที่ทำการปกครองอำเภอ พิจารณาคัดเลือกข้าราชการผู้ที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนด และเป็นผู้มีความสมัครใจ จำนวนไม่เกิน ๑ คน พร้อมทั้งเขียนข้อเสนอในการปฏิบัติงานในรูปแบบของแผนงาน/โครงการที่จะช่วยส่งเสริมสนับสนุน ปรับปรุง หรือพัฒนาภารกิจและยุทธศาสตร์ของกรมการปกครอง โดยมีคำรับรองของผู้บังคับบัญชาประกอบ จำนวนไม่เกิน ๑๐ หน้า ตามแบบที่กำหนดและจัดทำเป็นเอกสารเข้าเล่ม จำนวน ๒ เล่ม ส่งที่ทำการปกครองจังหวัด (กลุ่มงานปกครอง) ภายในวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๕๕ ก่อนเวลา ๑๒.๐๐ น. เพื่อจังหวัดจักได้คัดเลือกข้าราชการเข้าร่วมโครงการเพียงจำนวน ๑ คน ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อทราบและพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายเดชา พันธ์ทัพ)
ปลัดจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน
ผู้ว่าราชการจังหวัดนครศรีธรรมราช

ที่ทำการปกครองจังหวัด (กลุ่มงานปกครอง)
โทร. / โทรสาร ๐-๗๕๓๕-๖๑๓๓ , ๐-๗๕๓๑-๐๐๙๖
www.pokkrongnakhon.com

โครงการเสริมสร้างสมรรถนะข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงของกรมการปกครอง ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๕ (DOPA Young Talent)

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ในสภาวะแห่งโลกไร้พรมแดน (Boarderless world) ที่เรียกว่ายุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) ซึ่งมีการถ่ายโอนข้อมูลข่าวสารและความรู้อย่างรวดเร็ว ทำให้เกิดการแข่งขันกันสูงโดยเฉพาะการแข่งขันทางด้านปัญญา ที่เน้นการสร้างนวัตกรรม (Innovations) ที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมขององค์กร การสร้างความเปลี่ยนแปลงและความแตกต่างอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะทำให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน ดังนั้น ความรู้จึงถือเป็นทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดในปัจจุบันนี้ที่จะทำให้องค์กรเกิดการพัฒนาได้อย่างยั่งยืน และทำให้เกิดสงครามในการแย่งชิงทรัพยากรบุคคลที่มีศักยภาพสูง (Talent War) รวมถึงการพัฒนา การรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีศักยภาพสูงในองค์กร ให้ช่วยในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงที่รุนแรงจากภายนอกได้ บุคลากรในองค์กรจึงถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการที่จะช่วยส่งเสริมผลักดันสมรรถนะขององค์กรให้สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังช่วยให้ องค์กรมีความแข็งแกร่ง และสามารถยืนหยัดท่ามกลางกระแสความเปลี่ยนแปลงได้

๑.๒ หลักการพื้นฐานของ พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มีเจตนารมณ์ที่จะทำให้การบริหารงานตามยุทธศาสตร์ขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการมี “ข้าราชการที่มีคุณภาพ” เป็นกลไกสำคัญ ซึ่งนับเป็นครั้งแรกที่มีการกำหนดไว้ในกฎหมายอย่างชัดเจนว่า ระบบข้าราชการมีไว้เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ ดังนั้น ภายใต้ พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ จึงเน้นการบริหารงานบุคคลโดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ และพยายามผลักดันให้ข้าราชการมีการปรับปรุงวัฒนธรรมในการทำงาน รวมถึงแนวคิด พฤติกรรมในการทำงานใหม่ ที่เน้นความเป็นมืออาชีพของข้าราชการ แสดงให้ถึงความสำคัญของข้าราชการที่จะต้องมีศักยภาพ ทำงานบนพื้นฐานความรู้ เพื่อให้บริการประชาชนได้อย่างมีคุณภาพ ซึ่งเป็นเป้าหมายของการบริหารราชการแผ่นดิน และสอดคล้องกับหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๑.๓ กรมการปกครองมีภารกิจในการ บำบัดทุกข์ บำรุงสุขให้กับประชาชน โดยมีอำนาจหน้าที่ในการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายในประเทศ การอำนวยความเป็นธรรม การปกครองท้องที่ การอาสารักษาดินแดนและการทะเบียน เพื่อให้ประชาชนมีความมั่นคง ปลอดภัย ได้รับบริการที่สะดวก รวดเร็ว และให้เกิดความสงบสุขในสังคมอย่างยั่งยืน ข้าราชการถือเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย และพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานให้สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีคุณภาพ ดังนั้น เพื่อให้กรมการปกครองมีการพัฒนาอย่างยั่งยืน ตอบรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว จึงต้องการทรัพยากรบุคคลที่มีศักยภาพสูงภายในองค์กร เพื่อให้เป็นผู้นำในการขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ขององค์กร โดยองค์กรจะต้องบริหารกลุ่มคนที่มีศักยภาพสูง ให้สามารถสร้างคุณค่าให้กับองค์กรให้มากที่สุด มอบหมายการปฏิบัติงานที่สำคัญและใช้ประโยชน์ให้มากที่สุด รวมถึงรักษากลุ่มคนเหล่านี้ไว้ในองค์กร เพื่อจะเติบโตในอาชีพราชการเป็นผู้บริหารที่ดีมีคุณภาพ และเป็นที่พึ่งของประชาชนต่อไป จึงเห็นควรจัดให้มีโครงการเสริมสร้างสมรรถนะข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง กรมการปกครอง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ (DOPA Young Talent)

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อสรรหาข้าราชการที่มีศักยภาพสูง และมีความรู้ความสามารถ เพื่อมอบหมายภารกิจที่สำคัญขององค์กรให้ดำเนินการได้อย่างบรรลุเป้าหมาย และเตรียมกลุ่มคนเหล่านี้ให้เป็นผู้บริหารที่ดีมีคุณภาพในอนาคต

๒.๒ เพื่อพัฒนาสมรรถนะข้าราชการทั้งในเชิงทฤษฎี เชิงปฏิบัติ และเสริมสร้างประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน เพื่อสนับสนุนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการให้ดียิ่งขึ้น

๒.๓ เพื่อสร้างเครือข่ายข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง ในการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ รวมทั้งสามารถประสานงานและทำงานเป็นทีมร่วมกันได้ ตามภารกิจต่าง ๆ

๒.๔ เพื่อเป็นการรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงของกรมการปกครองให้อยู่ในองค์กร เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถขององค์กร และสามารถสร้างความได้เปรียบให้กับองค์กรได้

๒.๕ เพื่อปลูกฝังจิตสำนึกของการเป็นข้าราชการที่ดี มีคุณธรรม ควบคู่ไปกับความรู้ ความสามารถที่เป็นเลิศ

๓. คุณสมบัติของผู้เข้าร่วมโครงการ

๓.๑ เป็นข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ หรือระดับชำนาญการ (ยกเว้นผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าฝ่ายหรือเทียบเท่า) อายุไม่เกิน ๔๐ ปี

๓.๒ เป็นผู้ทำหน้าที่ในการขับเคลื่อนภารกิจ ยุทธศาสตร์ของกรมการปกครองไปสู่การปฏิบัติ เป็นผู้มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ และมีผลการปฏิบัติงานที่ดีและโดดเด่นจากผู้ปฏิบัติงานคนอื่น

๓.๓ เป็นผู้มีความสมัครใจ มุ่งมั่น ตั้งใจในการศึกษา ประกอบกับมีพื้นฐานความรู้ความสามารถในเชิงวิชาการที่ดี และมีความพร้อมในการเข้าเรียนและร่วมกิจกรรมได้ตลอดหลักสูตร

๓.๔ เป็นผู้ยอมรับในเงื่อนไขที่จะต้องรับภารกิจต่าง ๆ ของหน่วยงาน ที่ต้องการผู้ที่มีศักยภาพสูง และอาจจะได้รับมอบหมายงานเป็นทีมงานในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งเป็นภารกิจหน้าที่เพิ่มเติมจากภารกิจของตนเอง

๓.๕ ต้องเป็นผู้ที่ไม่เคยเข้ารับการอบรมตามโครงการเสริมสร้างสมรรถนะข้าราชการเพื่อเป็นคลังสมองและโครงการเสริมสร้างสมรรถนะข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง รุ่นที่ ๑-๕

๓.๖ เป็นผู้ที่ผู้บังคับบัญชายอมรับให้เข้าร่วมกิจกรรมได้ตลอดหลักสูตรและรับรองว่ามีคุณสมบัติครบถ้วนตาม ข้อ ๓.๑-๓.๕

๔. เนื้อหาหมวดวิชา

เนื้อหาของโครงการ ฯ จะครอบคลุมทั้งเนื้อหาที่เป็นภารกิจหน้าที่ของกรมการปกครอง เทคนิควิธีการบริหารจัดการสมัยใหม่ การปรับเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมการทำงาน และพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

หมวดวิชา	วิธีการเรียนรู้
หมวดที่ ๑ การบริหารเชิงยุทธศาสตร์เพื่อผลสำเร็จขององค์กร วัตถุประสงค์ ✸ สร้างความรู้ความเข้าใจในหลักการแนวความคิดพื้นฐานของวางแผนเชิงกลยุทธ์ และสามารถลงมือปฏิบัติได้ โดยประยุกต์ใช้กับการดำเนินงานตามภารกิจของกรมการปกครอง ✸ สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคนิค เครื่องมือทางการบริหารสมัยใหม่ ที่จะนำใช้ในการสนับสนุนการบริหารจัดการองค์กร ✸ สร้างความรู้ ทักษะในการเขียนโครงการและแผนงานที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย จำนวนชั่วโมงเรียน ๓๕ ชั่วโมง	* การบรรยายในชั้นเรียน * การฝึกปฏิบัติ * การศึกษาดูงานในองค์กรที่ประสบความสำเร็จ
หมวดที่ ๒ แนวทางการปฏิบัติที่ดีตามภารกิจของกรมการปกครอง วัตถุประสงค์ ✸ ศึกษาและเรียนรู้แนวทางการปฏิบัติงาน การแก้ไขปัญหาและแนวโน้มของการดำเนินการตามภารกิจหลักของกรมการปกครอง เช่น การรักษาความสงบเรียบร้อย การทะเบียน ความมั่นคงภายใน กระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท การปกครองท้องที่ การอาสารักษาดินแดน เป็นต้น ✸ ศึกษาองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานในพื้นที่ ที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของปลัดอำเภอและนายอำเภอ จำนวนชั่วโมงเรียน ๓๕ ชั่วโมง	* การบรรยายในชั้นเรียน * การฝึกปฏิบัติ * การศึกษาดูงานในองค์กรที่ประสบความสำเร็จ
หมวดที่ ๓ การพัฒนาสมรรถนะและทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน **วัตถุประสงค์ เพื่อเป็นการสร้างพื้นฐานทางความคิด ทัศนคติ และพฤติกรรมที่ดีในการปฏิบัติงาน โดยให้ข้าราชการได้กำหนดเป้าหมายความสำเร็จที่ตรงกับความสำเร็จขององค์กร และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน รวมถึงมีความผูกพันกับองค์กรให้มุ่งมั่น ทุ่มเท เสียสละ และมีความรับผิดชอบต่อองค์กรและประชาชน** จำนวนชั่วโมงเรียน ๓๕ ชั่วโมง	* การบรรยายในชั้นเรียน * การฝึกปฏิบัติ * การศึกษาดูงานในอำเภอที่มีแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติ

หมายเหตุ เนื้อหาวิชาของหมวดต่าง ๆ อาจจะทำการเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม

๕. จำนวนกลุ่มเป้าหมาย และวิธีการคัดเลือกผู้เข้าร่วมโครงการ

๕.๑ กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ หรือระดับชำนาญการ (ยกเว้นผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าฝ่ายหรือเทียบเท่า) อายุไม่เกิน ๔๐ ปี จำนวน ๙๐ คน โดยแบ่งเป็น ๒ รุ่น ๆ ละ ๔๕ คน

๕.๒ วิธีการคัดเลือก มีขั้นตอนการคัดเลือก ดังนี้

๕.๒.๑ กรณีสำนัก/กอง

ให้สำนัก/กองทำการคัดเลือกข้าราชการในสังกัดที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามข้อ ๓.๑ -๓.๖ จำนวน ๑ คน

๕.๒.๒ กรณีจังหวัด

ให้ที่ทำการปกครองอำเภอ เป็นผู้คัดเลือกข้าราชการที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามข้อ ๓.๑-๓.๖ จำนวนอำเภอละไม่เกิน ๑ คน ส่งไปยังที่ทำการปกครองจังหวัดเพื่อทำการคัดเลือกให้เหลือจังหวัดละ ๑ คน

ทั้งนี้ ผู้ที่ได้รับการเสนอชื่อจากสำนัก/กอง และจังหวัดจะต้องเขียนข้อเสนอในการปฏิบัติงานในรูปแบบของแผนงาน/โครงการที่จะช่วยส่งเสริมสนับสนุน ปรับปรุง หรือพัฒนาภารกิจ และยุทธศาสตร์ของกรมการปกครอง โดยมีคำรับรองของผู้บังคับบัญชาประกอบ จำนวนไม่เกินจำนวน ๑๐ หน้าตามแบบที่กำหนด และจัดทำเป็นเอกสารเข้าเล่ม จำนวน ๒ เล่ม (ผนวก ก) โดยแบ่งน้ำหนักการเขียนในแต่ละหัวข้อตามความเหมาะสม ส่งไปยังกองการเจ้าหน้าที่

๖. กิจกรรมโครงการ

กิจกรรมของโครงการจะเน้นในเรื่องของการสร้างเสริมสมรรถนะข้าราชการทั้งในด้านความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของกรมการปกครอง และเสริมสร้างทักษะการทำงานเป็นทีม และการสร้างเครือข่ายการทำงานรวมกัน รวมถึงสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้ข้าราชการได้พัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานที่ดีบนพื้นฐานของคุณธรรม จริยธรรม ทั้งนี้ วิธีการดำเนินกิจกรรมตามโครงการแบ่งออกเป็น ๕ กิจกรรม ดังนี้

๖.๑ การศึกษาภาคทฤษฎี จะเป็นการบรรยายในห้องเรียน เพื่อสร้างฐานความรู้ในเชิงวิชาการ ให้มีความเข้าใจถึงแก่น และที่มาของแนวคิด หลักการ หรือกฎเกณฑ์ต่าง ๆ เพื่อที่จะนำมาประยุกต์ใช้ได้อย่างถูกต้อง

๖.๒ การศึกษาภาคปฏิบัติ จะเป็นการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เพื่อให้ผู้เข้าร่วมการอบรมได้นำความรู้ที่มาจากการเรียนมาฝึกปฏิบัติ เพื่อสามารถนำมาใช้ได้จริงในการปฏิบัติงาน

๖.๓ การศึกษาดูงานภายในประเทศ จะมีการศึกษาดูงานในองค์กรที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติ (Best Practice) เพื่อให้ได้รับรู้ประสบการณ์จริง และเกิดแนวคิดในการสร้างสรรค์ผลงาน

๖.๔ การศึกษาดูงานต่างประเทศ เพื่อเป็นการเปิดโลกทัศน์ของผู้เข้าร่วมอบรม และได้ศึกษาเชิงเปรียบเทียบระบบการบริหารจัดการที่จะเป็นประโยชน์ในการพัฒนางานในหน่วยงาน

๖.๕ การทำรายงานกลุ่ม ในแต่ละครั้งที่อบรม ผู้เข้าร่วมการอบรมจะต้องจัดทำเป็นข้อเสนอเชิงนวัตกรรมให้สอดคล้องกับหมวดวิชาที่เรียน และ**การค้นคว้าอิสระส่วนบุคคล** (Individual Study) เป็นข้อเสนอที่ผู้เข้าร่วมการอบรมจะต้องจัดทำเมื่อสิ้นสุดการอบรม เพื่อนำสิ่งที่ได้อบรมมานำเสนอเป็นนวัตกรรมเชิงสร้างสรรค์ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ของกรมการปกครอง

๗. ระยะเวลาในการดำเนินโครงการ

กำหนดระยะเวลาในการดำเนินโครงการ เดือนละ ๑ ครั้ง ๆ ละ ๕ วัน รวม ๓ ครั้ง และศึกษาดูงานต่างประเทศ จำนวน ๑ ครั้ง ระหว่างเดือนเมษายน – กรกฎาคม ๒๕๕๕

๘. งบประมาณ

ใช้งบประมาณของกรมการปกครอง จำนวน ๕,๔๘๕,๕๐๐ บาท (ห้าล้านสี่แสนแปดหมื่นห้าพันห้าร้อยบาทถ้วน)

๙. ผู้รับผิดชอบโครงการ

กองการเจ้าหน้าที่ กรมการปกครอง

๑๐. การติดตามและประเมินผล

๑๐.๑ ระหว่างการดำเนินการฝึกอบรม

๑) ประเมินผลการเข้าห้องเรียน ความสนใจในการเรียน โดยการสังเกตจากการมีส่วนร่วมในการเรียน

๒) ประเมินจากการนำเสนอเนื้อหาในการแบ่งกลุ่มปฏิบัติการในแต่ละหมวดวิชา

๑๐.๒ หลังการดำเนินการฝึกอบรม

๑) ทดสอบหลังเข้ารับการฝึกอบรม (Post-test) เกี่ยวกับเนื้อหาวิชาของแต่ละหมวดการฝึกอบรม

๒) ประเมินผลจากข้อเสนอเชิงนวัตกรรม ที่นำเสนอแนวคิดที่สร้างสรรค์ที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของกรมการปกครองในแต่ละหมวดวิชา

๓) ประเมินผลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยผู้บังคับบัญชาของผู้ผ่านการอบรมประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

๑๑. เงื่อนไขการเข้าร่วมอบรม

๑๑.๑ ผู้เข้าร่วมการอบรมจะต้องมอบหมายภารกิจที่รับผิดชอบปกติก่อนเข้ารับการอบรมแต่ละครั้ง และจะต้องขออนุญาตจากผู้บังคับบัญชาให้เรียบร้อย เพื่อมิให้เกิดผลเสียหายต่อราชการ และให้เกิดผลประโยชน์สูงสุดในการฝึกอบรม

๑๑.๒ ผู้เข้าร่วมการอบรมต้องมีเวลาเข้าอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของจำนวนวันการฝึกอบรมทั้งหมด โดยจะมีการประเมินผลการเข้าห้องเรียน (Attendance) ในแต่ละครั้งเพื่อเสนอต่อผู้บริหาร ซึ่งหากขาดเรียนโดยไม่มีความจำเป็นหรือมีเหตุผลประกอบ ทางโครงการขอสงวนสิทธิ์ในการเสนอผู้บริหารให้พิจารณาผู้เข้าร่วมการอบรมออกจากโครงการในทันที

ทั้งนี้ หากผู้เข้าร่วมการอบรมถูกพิจารณาให้ออกจากโครงการ ฯ กรมการปกครองจะมีหนังสือถึงต้นสังกัดชี้แจงเหตุผลในการออก ให้ผู้บังคับบัญชาของผู้เข้าร่วมอบรมได้ทราบ

๑๑.๓ ผู้เข้าร่วมการอบรมอาจจะได้รับแต่งตั้งเป็นทีมงานเชิงยุทธศาสตร์เพื่อช่วยผลักดันนโยบายยุทธศาสตร์และภารกิจเร่งด่วนของกรมการปกครองให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามความเหมาะสม

๑๒. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑๒.๑ กรมการปกครองสามารถระบุข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง เพื่อเตรียมพร้อมให้กลุ่มคนเหล่านี้ก้าวไปสู่ตำแหน่งบริหารได้อย่างมีคุณภาพอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

๑๒.๒ ข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงได้รับการพัฒนาตามความจำเป็นในการบรรลุเป้าหมายขององค์กรและสามารถนำพาองค์กรไปสู่จุดมุ่งหมายได้

๑๒.๓ ข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงได้สร้างเครือข่ายในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นประโยชน์ในการประสานงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และร่วมกันทำงานเป็นทีมในการนำนโยบายของรัฐ กระทรวง และกรมการปกครองไปสร้างแผนสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ

๑๒.๔ กรมการปกครองสามารถรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง เพื่อพัฒนาและขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมาย

๑๒.๕ กรมการปกครองสามารถสร้างข้าราชการที่มีศักยภาพสูง อยู่บนพื้นฐานของ “คนเก่ง คนดี มีคุณธรรม”

ผู้เสนอโครงการ

(นายสุชาติ ทีคะสุข)
ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

ความเห็นของรองอธิบดีกรมการปกครอง

.....

.....

(นายบุญส่ง เตชะมณีสถิตย์)
รองอธิบดีกรมการปกครอง

ความเห็นของผู้อนุมัติโครงการ

.....

.....

(นายสุกิจ เจริญรัตนกุล)
อธิบดีกรมการปกครอง

(ผนวก ก)

แบบการนำเสนอข้อเสนอในการปฏิบัติงานของกรมการปกครอง

ตอนที่ ๑

ประวัติส่วนตัว

ชื่อ (นาย/นาง/นางสาว) .....
เกิดวันที่ ..... เดือน..... พ.ศ. .....อายุ.....ปี
ปฏิบัติหน้าที่ ณ .....
ปัจจุบันพักอยู่บ้านเลขที่.....หมู่ที่.....ถนน.....
ตำบล/แขวง..... อำเภอ/เขต.....
จังหวัด.....รหัสไปรษณีย์.....โทร.....
มือถือ.....
Email.....

ตอนที่ ๒

ประวัติการทำงาน

เริ่มรับราชการเมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ. .....
ตำแหน่ง.....สังกัด.....
ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง.....ระดับ.....เงินเดือน.....บาท
สังกัด.....

ตอนที่ ๓ ข้อเสนอ

นำเสนอข้อเสนอในรูปแบบของแผนงาน/โครงการ/แผนกลยุทธ์ที่จะช่วยส่งเสริม สนับสนุน หรือพัฒนาระบบบริหารจัดการตามภารกิจ และยุทธศาสตร์ของกรมการปกครอง

- ชื่อโครงการ/ผลงาน.....
- ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์/กระบวนการ/กิจกรรรมตามข้อเสนอ (อาจนำเสนอในรูปแบบโมเดล แผนภูมิ แผนภาพ หรือแบบแสดงการไหลของงาน (Flowchart) ประกอบแล้วแต่ความเหมาะสม)

  .....
  .....

- ผลสำเร็จของงานดังกล่าว สนับสนุนยุทธศาสตร์ ภารกิจ และพันธกิจของกรมการปกครองข้อใดอย่างไร

.....

.....

- ประโยชน์ของกรมการปกครองที่จะได้รับจากข้อเสนอ

.....

.....

- สมรรถนะและทักษะ ความรู้ที่ควรจะต้องมีในการดำเนินการ

.....

.....

ความเห็นของผู้บังคับบัญชาระดับต้น (หน.ฝ่าย/กลุ่มงาน/กลุ่ม) ต่อความเหมาะสมของข้าราชการในการเข้ารับการอบรม

.....

.....

(ลงชื่อ).....

(.....)

ตำแหน่ง.....

...../...../.....

ความเห็นของผู้บังคับบัญชาระดับเหนือขึ้นไป (นอ./ผอ.) ต่อความเหมาะสมของข้าราชการในการเข้ารับการอบรม

.....

.....

(ลงชื่อ).....

(.....)

ตำแหน่ง.....

...../...../.....

*** การเขียนข้อเสนอ จำนวนไม่เกิน ๑๐ หน้า โดยแบ่งน้ำหนักการเขียนในแต่ละหัวข้อตามความเหมาะสม และจัดทำเป็นเอกสารเข้าเล่มจำนวน ๒ เล่ม**