

ข้อมูลข้าราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

การเคลื่อนไหวของข้าราชการ

	จำนวน (คน)	สัดส่วน
บรรจุใหม่	๕	๘๓.๓๓
รับโอน	-	-
ย้าย	๑	๑๖.๖๖
รวมการเข้ารับราชการ	๖	๑๐๐

การสูญเสียข้าราชการ

	จำนวน (คน)	สัดส่วน
ลาออก	-	-
ให้โอน	-	-
เกษียณอายุ	-	-
ออกด้วยเหตุผิดวินัย	-	-
รวมการสูญเสียข้าราชการ	-	-

** ข้อมูลการเคลื่อนไหวของข้าราชการทั้งปีงบประมาณ

ผลการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรประจำปี ๒๕๖๕

การดำเนินงาน	จำนวน	
	โครงการ/หลักสูตร	บุคลากรที่เข้ารับการอบรม
๑.โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร “ปรับปรุงบัญชี การเปิดบัญชีขึ้นต้น ประจำปี ๒๕๖๔”	๑	๔
๒.โครงการอบรมสัมมนาวิชาการ เรื่อง “แนวทางการปฏิบัติราชการท้องถิ่นยุคใหม่ NEW NORMAL”	๑	๒
๓.โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “การประชุมสภาท้องถิ่นและกรณีศึกษาคดีตัวอย่าง เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติของประธานสภาท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น และผู้บริหารท้องถิ่นอย่างไรให้ถูกต้องตามกฎหมาย	๑	๑
๔.อบรมหลักสูตร “การประยุกต์ใช้ Excel ในการคำนวณค่าวัสดุรวมต่อหน่วยของงาน ก่อสร้างอาคาร การคำนวณค่างานด้านงาน ต้นทุนต่อหน่วย (Unit Cost) ของงานทาง สะพานและท่อเหลี่ยม และงานชลประทาน ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการกำหนดราคากลางงาน ก่อสร้างของทางราชการ	๑	๒
๕.โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ “หลักสูตร ฝึกอบรมปฏิบัติการจัดทำงบประมาณรายจ่าย ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ภายใต้กรอบของระเบียบ/ หนังสือสั่งการต่างๆ ด้วยระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น e-LAAS”	๑	๓
๖.โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา (พ.ศ.๒๕๖๖- ๒๕๗๐) ขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นและสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๕	๑	๒

ผลการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรประจำปี ๒๕๖๕

การดำเนินงาน	จำนวน	
	โครงการ/หลักสูตร	บุคลากรที่เข้ารับการอบรม
๗.โครงการขับเคลื่อนการดำเนินการป้องกันควบคุมโรคพิษสุนัขบ้า ภายใต้โครงการสัตว์ปลอดโรค คนปลอดภัย จากพิษสุนัขบ้า	๑	๓
๘.โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “การพัฒนาศักยภาพบุคลากรที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเพื่อรับราชการ และการบริหารราชการ สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑	๔

ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน

๑. ความยุ่งยากในการกำหนดหลักสูตรให้เหมาะสมกับ บุคลากรในแต่ละตำแหน่ง/ระดับ เนื่องจากกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการมีตำแหน่งที่ ความหลากหลาย การกำหนดหลักสูตรจึงต้อง วิเคราะห์จากภารกิจหน้าที่ ลักษณะงาน เพื่อให้ บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะที่ตรงตามภารกิจหน้าที่ รวมทั้งการกำหนดหลักสูตรที่สอดคล้องกับแนวทางใน การพัฒนาทักษะด้านต่างๆ ตามนโยบายรัฐบาล และ ของสำนักงาน ก.พ. หลังจ ากกำหนดหลักสูตร เรียบร้อยแล้วจึงนำมาวางแผนกำหนดกลุ่มเป้าหมาย เพื่อเข้าร่วมอบรมต่อไป
๒. ปัญหาด้านวิทยากร ต้องสรรหาโดยคำนึงถึงความ เชี่ยวชาญ ประสบการณ์ และมีความรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรที่กำหนดไว้

ข้อเสนอแนะในการดำเนินงาน

๑. จัดทำหลักสูตรกลางที่มีความเหมาะสมกับแต่ละ ตำแหน่ง และสอดคล้องกับสมรรถนะในการ ปฏิบัติงานของแต่ละตำแหน่ง เพื่อให้บุคลากรรุ่นใหม่ ที่ เข้ามาปฏิบัติงานได้รับการถ่ายทอดทักษะความรู้ที่ จำเป็น สำหรับการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน
๒. ควรมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมในกรณี ที่ เกิดความเปลี่ยนแปลง ให้สามารถสับเปลี่ยนโยกย้าย บทบาทหน้าที่ได้ทุกสถานการณ์ เพื่อให้เกิดความ ต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน