



รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล
และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดมุกดาหาร

ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ กองการเจ้าหน้าที่
องค์การบริหารส่วนจังหวัดมุกดาหาร

รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดมุกดาหาร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

ส่วนที่ ๑ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resources Management)

ที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	งบประมาณที่ ใช้ดำเนินการ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	หมายเหตุ
๑	การจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ของ องค์การบริหารส่วน จังหวัดมุกดาหาร	ได้ดำเนินการจัดทำ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) เพื่อใช้ใน การบริหารอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ขององค์การบริหาร ส่วนจังหวัดมุกดาหาร	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่มีการ เบิกจ่าย	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	
๒	การจัดทำแผนพัฒนา บุคลากร ๓ ปี ของ องค์การบริหารส่วน จังหวัดมุกดาหาร	ได้ดำเนินการจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) เพื่อใช้ในการพัฒนา บุคลากรให้มีความ สอดคล้อง และ เชื่อมโยงกับแผน อัตรากำลัง ๓ ปี และ สอดคล้องกับภารกิจ และอำนาจหน้าที่ของ องค์การบริหารส่วน จังหวัดมุกดาหาร	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่มีการ เบิกจ่าย	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	

ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง

๑. ข้อมูลข้าราชการ (ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘)

ประเภทตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลัง (จำนวน/คน/ว่าง)	กรอบมีเงิน (จำนวน/คน)	กรอบคนครอง (จำนวน/คน)
ประเภทบริหารท้องถิ่น	๓	๒	๒
ประเภทอำนวยการท้องถิ่น	๓๖	๒๗	๒๗
ประเภทวิชาการ	๕๐๕	๒๙๔	๒๙๔
ประเภททั่วไป	๓๙๓	๑๑๐	๑๑๐
ลูกจ้างประจำ	๗	๗	๗
พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ/ทั่วไป)	๑๔๓	๑๓๐	๑๓๐
รวม	๑,๐๘๗	๕๗๐	๕๗๐

๒. ข้อมูลการดำเนินการบริหารงานบุคคล

รายการ	จำนวน (คน)	หมายเหตุ
๑. อัตรากำลัง - ข้าราชการ - ข้าราชการถ่ายโอนฯ (สอน./รพ.สต.) - ลูกจ้างประจำ รวม สอน./รพ.สต. - พนักงานจ้างตามภารกิจ - พนักงานจ้างทั่วไป	๕๗๐ ๑๒๐ ๓๑๓ ๗ ๗๕ ๕๕	
๒. การเข้ารับราชการ - บรรจุและแต่งตั้งข้าราชการใหม่ - การรับโอน - การบรรจุกลับเข้ารับราชการ - การสอบคัดเลือก - อื่น ๆ	๒๒ - ๒๒ - - -	
๓. การออกจากราชการ - ลาออก - เกษียณอายุราชการ - ปลดออก/ไล่ออก - เหตุอื่น	๒๐ ๒ ๑๘ - -	
๔. การให้โอน	๑๑	

รายการ	จำนวน (คน)	หมายเหตุ
๕. การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น - ประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน - ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส - ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ - ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ - อื่น ๆ	๒๘ ๔ - ๑๒ ๑๒ -	

๒. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๘

ครั้งที่ ๑ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘
ครั้งที่ ๒ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๘ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘

รายการ	คะแนนเต็ม (ร้อยละ)	ระดับผลการประเมิน
๑. ผลสัมฤทธิ์ของงาน	๗๐	☐ ดีเด่น ตั้งแต่ร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป ☐ ดีมาก ตั้งแต่ร้อยละ ๘๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๙๐ ☐ ดี ตั้งแต่ร้อยละ ๗๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๘๐ ☐ พอใช้ ตั้งแต่ร้อยละ ๖๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๗๐ ☐ ต้องปรับปรุง ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐
๒. การประเมินสมรรถนะ	๓๐	
รวม	๑๐๐	

๓. ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๘

รอบการประเมิน	ระดับผลการประเมิน	จำนวนข้าราชการ			
		บริหารท้องถิ่น	อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
รอบที่ ๑	ดีเด่น	๒	๒๗	๒๘๗	๑๐๔
	ดีมาก		๑	๘	๖
	ดี				
	พอใช้				
	ต้องปรับปรุง			๑	
รอบที่ ๒	ดีเด่น	๒	๒๗	๒๙๓	๑๐๗
	ดีมาก			๑	๓
	ดี				
	พอใช้				
	ต้องปรับปรุง				

ส่วนที่ ๒ ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resources Development)

ยุทธศาสตร์	การดำเนินการ โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	งบประมาณที่ใช้ใน การดำเนินการ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน	หน่วยงาน ดำเนินการ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนา บุคลากรเพื่อก้าว ไปสู่ความเป็นมือ อาชีพ	๑.๑ โครงการฝึกอบรมหลักสูตร ตามสายงาน	๑,๓๐๕,๐๐๐	๔๔๑,๐๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	๑.บุคลากรทุกระดับ ได้เข้ารับการ ฝึกอบรมตามสายงาน มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่ จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่ กำหนด	ส่วนราชการ/ สถาบันการศึกษา /หน่วยงานอื่น ๆ ที่ดำเนินการจัด ฝึกอบรม
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาบุคลากร ให้มีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับการ เปลี่ยนแปลง	๑.๒ โครงการเพิ่มประสิทธิภาพ การทำงานบุคลากร ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๘	๑๐๐,๐๐๐	๖๗,๒๐๘	วันพุธที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๘	๑) มีผู้เข้าร่วมอบรม จำนวน ๑๔๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๔๗ ของจำนวน กลุ่มเป้าหมาย ๒) ก่อนการอบรม ระดับความรู้ ความเข้าใจปานกลาง ร้อยละ ๔๘.๖๐ ๓) หลังการอบรม ระดับความรู้ความ เข้าใจมาก ร้อยละ ๕๖.๑๐	ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ กองการเจ้าหน้าที่

ยุทธศาสตร์	การดำเนินการ โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	งบประมาณที่ใช้ใน การดำเนินการ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน	หน่วยงาน ดำเนินการ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาบุคลากร ให้มีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับการ เปลี่ยนแปลง	๑.๓ โครงการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่มีการเบิกจ่าย	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงาน จ้าง ได้เข้าร่วมอบรมหลักสูตรที่ เกี่ยวข้องกับตำแหน่งผ่านสื่อ อิเล็กทรอนิกส์	๑.กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น ๒.สำนักงาน ก.พ. ๓.สถาบันการศึกษา ที่ให้บริการวิชาการ
	๑.๔ กิจกรรมส่งเสริมและ สนับสนุนด้านการศึกษาให้มี โอกาสศึกษาต่อโดยทุนการศึกษา หรืออนุญาตให้ศึกษาต่อ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่มีการเบิกจ่าย	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วน จังหวัดมุกดาหาร ได้รับอนุญาตศึกษาต่อ ในระดับปริญญาตรี และระดับปริญญา โทและปริญญาเอก โดยใช้ทุนทรัพย์ ส่วนตัว	สถาบันการศึกษา ที่ให้บริการวิชาการ

ยุทธศาสตร์	การดำเนินการ โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	งบประมาณที่ใช้ใน การดำเนินการ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน	หน่วยงาน ดำเนินการ
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เสริมสร้าง วัฒนธรรมองค์กร ให้บุคลากรมี คุณธรรม จริยธรรม และ สร้างความสุขใน องค์กร	๓.๑ โครงการเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม และป้องกัน การทุจริตในการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘	๑๐๐,๐๐๐	๗๘,๒๐๖	๒๔ เมษายน ๒๕๖๘	แบบทดสอบก่อนการฝึกอบรม และหลัง การฝึกอบรม สรุปได้ดังนี้ ๑. ก่อนเข้ารับฝึกอบรม มีผู้ได้คะแนน ผ่านร้อยละ ๖๐ จำนวน ๖๗ คน คิดเป็น ร้อยละ ๓๕ ๒. หลังเข้ารับการฝึกอบรม มีผู้ได้ คะแนน ผ่านร้อยละ ๖๐ จำนวน ๙๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๘	ฝ่ายวินัยและ ส่งเสริมคุณธรรม กองการเจ้าหน้าที่
	๓.๒ กิจกรรมส่งเสริมจริยธรรม โดยการจัดทำประกาศคุณธรรม จริยธรรม และติดตามประเมินผล ภายในหลังจากประกาศเผยแพร่	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่มีการเบิกจ่าย	๕ เมษายน ๒๕๖๖	องค์การบริหารส่วนจังหวัดมุกดาหาร ประกาศคุณธรรมจริยธรรม และ ประกาศเผยแพร่ให้ประชาชนได้รับ ทราบเป็นการทั่วไป	ฝ่ายวินัยและ ส่งเสริมคุณธรรม กองการเจ้าหน้าที่
	๓.๓ กิจกรรม No gift policy ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่มีการเบิกจ่าย	๑๓ มีนาคม ๒๕๖๘	องค์การบริหารส่วนจังหวัดมุกดาหาร ประกาศเจตนารมณ์งดรับของขวัญ	ฝ่ายวินัยและ ส่งเสริมคุณธรรม กองการเจ้าหน้าที่

ปัญหา/อุปสรรค

๑.๑ ปัญหาด้านงบประมาณ เพื่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ไม่เพียงพอต่อการส่งบุคลากรในสังกัดเข้ารับการพัฒนได้ตลอดทั้งปี จำเป็นต้องคัดเลือกประกอบกับการพิจารณาความจำเป็นของแต่ละบุคคล

๑.๒ ปัญหาด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของบุคลากรถ่ายโอนฯ เช่น การรับโอน ไม่สามารถดำเนินการได้ เนื่องจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดมุกดาหาร ไม่ได้บริหารจัดการงบประมาณ หรือได้รับจัดสรรมาไม่เพียงพอ ส่งผลให้ขาดบุคลากรในการปฏิบัติงานในพื้นที่

๑.๓ ปัญหาด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ในเชิงระเบียบ/แนวทางปฏิบัติที่มีความเข้าใจคลาดเคลื่อน ต้องดำเนินการหาหรือแนวทางเพื่อถือปฏิบัติอย่างถูกต้อง แต่ขั้นตอนดังกล่าว ใช้เวลานาน ส่งผลต่อความก้าวหน้าและการพัฒนาบุคลากรถ่ายโอนในสังกัด

ข้อเสนอแนะ

๑.๑ กรณีการไม่ได้รับจัดสรรงบประมาณ หรือได้รับจัดสรรงบประมาณแต่ไม่เพียงพอต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ควรมอบหมายส่วนราชการที่เกี่ยวข้องร่วมบูรณาการแก้ไขปัญหา โดยจัดให้มีแผนการสรรหาอัตรากำลังทดแทน เพื่อรองรับงบประมาณต่อไป

๑.๒ ปัญหาด้านระเบียบ กฎหมายในการปฏิบัติงาน ควรมีการประสานกับสำนักงานท้องถิ่นจังหวัดอย่างต่อเนื่อง เพื่อติดตามการหาหรือในประเด็นต่าง ๆ ว่ามีความคับขัน หรือมีประเด็นปัญหาใดบ้างที่ส่งผลให้การดำเนินการล่าช้า และบูรณาการแก้ไขปัญหาร่วมกันทุกส่วนราชการที่มีหน้าที่
