



รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล
และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดมุกดาหาร

กองการเจ้าหน้าที่
องค์การบริหารส่วนจังหวัดมุกดาหาร

รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดมุกดาหาร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

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 ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	
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 ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	

ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง

๑. ข้อมูลข้าราชการ (ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗)

รายการ	จำนวน (คน)	หมายเหตุ
๑. อัตรากำลัง - ข้าราชการ - ข้าราชการถ่ายโอนฯ (สอน./รพ.สต.) - ลูกจ้างประจำ รวม สอน./รพ.สต. - พนักงานจ้างตามภารกิจ - พนักงานจ้างทั่วไป	๕๗๐ ๑๑๘ ๓๒๐ ๘ ๕๖ ๖๘	
๒. การเข้ารับราชการ - บรรจุและแต่งตั้งข้าราชการใหม่ - การรับโอน - การบรรจุกลับเข้ารับราชการ - การสอบคัดเลือก - อื่น ๆ	- ๔๗ - - -	
๓. การออกจากราชการ - ลาออก - เกษียณอายุราชการ - ปลดออก/ไล่ออก - เหตุอื่น	๓ ๑๘ ๑ -	
๔. การให้โอน	๔	
๕. การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น - ประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน - ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส - ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ - ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ - อื่น ๆ	๒ ๑๔ ๓ ๓๘ -	

๒. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗

(ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗)

รายการ	คะแนนเต็ม (ร้อยละ)	ระดับผลการ ประเมิน
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 ๒๕๖๗

รอบการประเมิน	ระดับผลการ ประเมิน	จำนวนข้าราชการ			
		บริหารท้องถิ่น	อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
รอบที่ ๑	ดีเด่น	๒	๒๖	๒๔๖	๑๒๗
	ดีมาก			๑๔	๖
	ดี			๑	๑
	พอใช้				
	ต้องปรับปรุง				ลาศึกษาต่อ ๒ / ป่วย ๑
รอบที่ ๒	ดีเด่น	๒	๒๓	๒๗๓	๑๓๗
	ดีมาก			๒	๑
	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	๓,๔๕๒,๐๐๐	๒,๔๖๘,๑๘๓.๔๕	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	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 ๒๕๖๗	๑,๐๐๐,๐๐๐	๙๔,๗๖๑	๒ ธันวาคม ๒๕๖๖	แบบทดสอบก่อนการฝึกอบรม และหลัง การฝึกอบรม สรุปได้ดังนี้ ๑) แบบทดสอบ <u>ก่อน</u> การฝึกอบรม มีผู้ได้คะแนน ผ่านร้อยละ ๖๐ จำนวน ๑๒๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๖ ๒) แบบทดสอบ <u>หลัง</u> การฝึกอบรม มีผู้ได้คะแนน ผ่านร้อยละ ๖๐ จำนวน ๑๓๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๐	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 ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงาน จ้าง ได้เข้าร่วมอบรมหลักสูตรที่ เกี่ยวข้องกับตำแหน่งผ่านสื่อ อิเล็กทรอนิกส์	สถาบันการศึกษา ที่ให้บริการ วิชาการ
	๑.๔ กิจกรรมส่งเสริมและ สนับสนุนด้านการศึกษาให้มี โอกาสศึกษาต่อโดยทุนการศึกษา หรืออนุญาตให้ศึกษาต่อ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่มีการเบิกจ่าย	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วน จังหวัดมุกดาหาร ได้รับอนุญาตศึกษาต่อ ในระดับปริญญาตรี และระดับปริญญา โท โดยใช้ทุนทรัพย์ส่วนตัว	สถาบันการศึกษา ที่ให้บริการ วิชาการ

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 ๒๕๖๗	๑,๐๐๐,๐๐๐	๑๐๑,๙๓๐	๒๖ เมษายน ๒๕๖๗	แบบทดสอบก่อนการฝึกอบรม และหลัง การฝึกอบรม สรุปได้ดังนี้ ๑) แบบทดสอบก่อนการฝึกอบรม มีผู้ได้ คะแนน ผ่านร้อยละ ๖๐ จำนวน ๘๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๓.๔๘ ๒) แบบทดสอบหลังการฝึกอบรม มีผู้ได้ คะแนน ผ่านร้อยละ ๖๐ จำนวน ๑๐๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๒๑	ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ และฝ่ายวินัยและ ส่งเสริมคุณธรรม กองการเจ้าหน้าที่
	๓.๒ กิจกรรมส่งเสริมจริยธรรม โดยการจัดทำประกาศคุณธรรม จริยธรรม และติดตามประเมินผล ภายในหลังจากประกาศเผยแพร่	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่มีการเบิกจ่าย	๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๖	องค์การบริหารส่วนจังหวัดมุกดาหาร ประกาศคุณธรรมจริยธรรม และ ประกาศเผยแพร่ให้ประชาชนได้รับ ทราบเป็นการทั่วไป	ฝ่ายวินัยและ ส่งเสริมคุณธรรม กองการเจ้าหน้าที่

ยุทธศาสตร์	การดำเนินการ โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	งบประมาณที่ใช้ใน การดำเนินการ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน	หน่วยงาน ดำเนินการ
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เสริมสร้าง วัฒนธรรมองค์กร ให้บุคลากรมี คุณธรรม จริยธรรม และ สร้างความสุขใน องค์กร	๓.๓ กิจกรรม ๕ส ภายในองค์กร	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่มีการเบิกจ่าย	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงาน จ้างในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด มุกดาหาร ได้ร่วมกิจกรรม ๕ส ภายใน องค์กร ส่งผลให้สถานที่ปฏิบัติงาน สวยงาม ปลอดภัย เรียบร้อย การค้นหา เอกสารง่าย และคล่องตัวในการ ปฏิบัติงานมากขึ้น	อบจ.มุกดาหาร

ปัญหา/อุปสรรค

๑.๑ ปัญหาด้านงบประมาณ เพื่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ไม่เพียงพอต่อการส่งบุคลากรในสังกัดเข้ารับการพัฒนได้ตลอดทั้งปี จำเป็นต้องคัดเลือกประกอบกับการพิจารณาความจำเป็นของแต่ละบุคคล

๑.๒ ปัญหาด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของบุคลากรถ่ายโอนฯ เช่น การรับโอน ไม่สามารถดำเนินการได้ เนื่องจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดมุกดาหาร ไม่ได้บริหารจัดการงบประมาณ หรือได้รับจัดสรรมาไม่เพียงพอ ส่งผลให้ สอน./รพ.สต. ในสังกัด ขาดบุคลากรในการปฏิบัติงานในพื้นที่

๑.๓ ปัญหาด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ในเชิงระเบียบ/แนวทางปฏิบัติที่มีความเข้าใจคลาดเคลื่อน เนื่องจากการรับถ่ายโอนภารกิจ สอน./รพ.สต. จึงต้องดำเนินการหารือแนวทางเพื่อถือปฏิบัติอย่างถูกต้อง แต่ขั้นตอนดังกล่าว ใช้เวลานาน ส่งผลต่อความก้าวหน้าและการพัฒนาบุคลากรถ่ายโอนในสังกัด

ข้อเสนอแนะ

๑.๑ วางแผนการตั้งงบประมาณให้เพียงพอต่อการพัฒนาบุคลากรตามแผน กรณีจำเป็นเร่งด่วน อาจดำเนินการโอนงบประมาณเพิ่มเติม เพื่อให้สามารถดำเนินการตามแผนได้

๑.๒ กรณีการไม่ได้รับจัดสรรงบประมาณ หรือได้รับจัดสรรงบประมาณแต่ไม่เพียงพอต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ควรมอบหมายส่วนราชการที่เกี่ยวข้องร่วมบูรณาการแก้ไขปัญหา โดยจัดให้มีแผนการสรรหาอัตรากำลังทดแทน เพื่อรองรับงบประมาณต่อไป

๑.๓ ปัญหาด้านระเบียบ กฎหมายในการปฏิบัติงาน ควรมีการประสานกับสำนักงานท้องถิ่นจังหวัดอย่างต่อเนื่อง เพื่อติดตามการหารือในประเด็นต่าง ๆ ว่ามีความคืบหน้า หรือมีประเด็นปัญหาใดบ้างที่ส่งผลให้การดำเนินการล่าช้า และบูรณาการแก้ไขปัญหาร่วมกันทุกส่วนราชการที่มีหน้าที่