บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ฝ่ายบริหารงานบุคคล โทร. ๑๑๒๑

ที่ ยล ๕๑๐๐๑/- **วันที่** ๒๘ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง การรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา

๑. เรื่องเดิม

ตามที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา ได้ประกาศนโยบายการบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อกำหนดนโยบายหรือทิศทางเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใสและใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา นั้น

๒. ข้อเท็จจริง

บัดนี้ ระยะเวลาของการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ได้สิ้นสุดลงแล้ว ฝ่ายบริหารงานบุคคลได้จัดทำรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เรียบร้อยแล้ว รายละเอียดปรากฏตามรายงานฯ ที่เสนอมาพร้อมนี้

๓. ข้อพิจารณา

เห็นควรแจ้งผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ให้ส่วนราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาทราบ ในส่วนของสำนักปลัดฯ ให้นำรายงานผลการดำเนินการฯ ลงเว็บไซต์ www.yalapao.go.th เพื่อเผยแพร่ให้ประชาชนทราบต่อไป

๔. ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบโปรดลงนามในหนังสือฯ ที่เสนอมาพร้อมนี้

(นางณิชาพร โอภาโส)
หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด

- เห็นชอบ/ลงนาม

(นายมุขตาร์ มะทา)
นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา
๒๙ เม.ย. ๒๕๖๔

ปลัด.....
๒๙ เม.ย. ๒๕๖๔
รองปลัด.....
หน.สำนักปลัดฯ.....
รก. หน.ฝ่าย.....
เจ้าหน้าที่.....
(นางสาวนิรินธน์ โอชาติน)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ฝ่ายบริหารงานบุคคล โทร. ๑๑๒๑

ที่ ยล ๕๑๐๐๑/ว ๗๐๒ **วันที่** ๒๙ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง การรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

เรียน หัวหน้าส่วนราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา และหัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน

ตามที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา ได้ประกาศนโยบายการบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อกำหนดนโยบายหรือทิศทางเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส และใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลานั้น

บัดนี้ ระยะเวลาของการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ได้สิ้นสุดลงแล้ว ฝ่ายบริหารงานบุคคลได้จัดทำรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เรียบร้อยแล้ว เห็นควรรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ให้ส่วนราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาทราบ ในส่วนของสำนักปลัดฯ ให้นำรายงานผลการดำเนินการฯ ลงเว็บไซต์ www.yalapao.go.th เพื่อเผยแพร่ให้ประชาชนทราบต่อไป สำหรับกองการศึกษาฯ ให้แจ้งโรงเรียนลำพะยาประชานุเคราะห์ทราบด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการต่อไป

(นายมุขตาร์ มะทา)
นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา

กองกิจการสภา.....
กองแผน.....
กองคลัง.....
กองการศึกษา.....
กองช่าง.....
หน่วยตรวจสอบ.....
โรงเรียนลำพะยาฯ.....

ฝ่ายทั่วไป 29 เม.ย. 64
บุคคล 29 เม.ย. 64
พัฒนาสังคม
ผิดทาร์ 30/4/64

ปลัด..... ๒๙ เม.ย. ๒๕๖๔
รองปลัด.....
หน.สำนักปลัดฯ.....
หน.ฝ่าย..... 29/4/64
เจ้าหน้าที่.....
พิมพ์/ทาน.....

แบบรายผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓
ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑. ด้านการสรรหา	๑. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับต่อภารกิจขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา	- แผนอัตรากำลังปี ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)	การวิเคราะห์ผลการดำเนินงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในด้านการสรรหาพบว่า ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา ได้มีการสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปีเพื่อทดแทนอัตราว่างของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา โดยวิธีรับโอนจากพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นหรือข้าราชการประเภทอื่น จำนวน ๓ อัตรา โดยส่วนใหญ่จะอยู่ในประเภทวิชาการ จำนวน ๒ อัตรา และประเภททั่วไป จำนวน ๑ อัตรา ในขณะที่การสรรหาข้าราชการโดยการสอบแข่งขันได้ของ กสถ. มีจำนวน ๖ อัตรา โดยจะอยู่ในประเภทวิชาการ จำนวน ๑ อัตราและประเภททั่วไป จำนวน ๕ อัตรา นอกจากนี้การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ได้มีการสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างจำนวนทั้งสิ้น ๙ อัตรา
	๒. จัดทำและดำเนินการสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย	๑. สรรหาโดยวิธีการรับโอนข้าราชการ อบจ.อื่น พนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น หรือข้าราชการประเภทอื่น จำนวน ๓ อัตรา ๑.๑ นักวิชาการศึกษา ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา ๑.๒ นักวิชาการเงินและบัญชี ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา ๑.๓ เจ้าพนักงานธุรการ ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา ๒. ขอใช้บัญชีสอบแข่งขันได้ของ กสถ. จำนวน ๖ อัตรา ๒.๑ นักวิชาการพัสดุ ระดับปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา ๒.๒ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ระดับปฏิบัติงาน จำนวน ๓ อัตรา ๒.๓ นายช่างเครื่องกล ระดับปฏิบัติงาน จำนวน ๑ อัตรา ๒.๔ นายช่างโยธา ระดับปฏิบัติงาน จำนวน ๑ อัตรา	

๓. การรับสมัคร...

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
	๓. การรับสมัครคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการและรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้าง	- สรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ มีจำนวน ๔ ตำแหน่ง ๙ อัตรา ดังนี้ ๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๓ อัตรา ๒. ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ จำนวน ๑ อัตรา ๓. ผู้ช่วยนายช่างเครื่องกล จำนวน ๑ อัตรา ๔. คนงานทั่วไป จำนวน ๔ อัตรา	ข้อเสนอแนะ เห็นควรจัดให้มีการประชาสัมพันธ์การรับโอนข้าราชการ อบจ. อื่น พนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น หรือข้าราชการประเภทอื่น โดยขอความร่วมมือไปยังสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ช่วยประชาสัมพันธ์การรับโอนตำแหน่งที่ขาดแคลน เพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติงาน
	๔. แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรจากผู้แทนส่วนราชการ	- คำสั่ง อบจ.ยะลา ที่ ๑๖๖/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ แต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา - คำสั่ง อบจ.ยะลา ที่ ๓๑๒/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา	
๒. ด้านการพัฒนา	๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีและดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น	- มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยพิจารณาบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานตำแหน่ง ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากรฯ	การวิเคราะห์ผลการดำเนินงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในด้านการพัฒนาพบว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๓ องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา ได้มีการพัฒนาบุคลากรในเรื่องจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔ โดยมีการปรับปรุงในเรื่องการพัฒนาบุคลากรในการเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานตำแหน่ง
	๒.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	- มีการวางแผนพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามสายงานความก้าวหน้าในแผนพัฒนาบุคลากรฯ	
	๒.๓ สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบ E-Lenming เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาของบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง	ไม่มีการดำเนินการ	

๒.๔ นำระบบ...

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	
	๒.๔ นำระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มาใช้เป็นระบบงานพัฒนาบุคคล (HRDS)	-หน่วยงานมีโปรแกรมระบบฐานข้อมูลบุคลากรของ อบจ.	โดยกำหนดให้มีการวางแผนพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามสายงาน และมีการนำระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลมาใช้เป็นระบบงานพัฒนาบุคคล นอกจากนี้ได้มีการประเมินบุคลากรเพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน และการใช้รูปแบบการประเมินผลงานควบคู่กับการพิจารณามาตรฐานกำหนดตำแหน่งในตำแหน่งประเภททั่วไป จำนวน ๒ ตำแหน่ง และตำแหน่งประเภทวิชาการ จำนวน ๒ อัตรา ข้อเสนอแนะ บุคลากรในสังกัดควรที่จะให้ความสำคัญในการเรียนรู้ที่จะพัฒนาความรู้ความสามารถตามตำแหน่งของตน
	๒.๕ ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ	- หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน และมีการดำเนินการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น โดยใช้รูปแบบการประเมินผลงานควบคู่กับการพิจารณามาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ซึ่งมีการกำหนดความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมของข้าราชการฯ ที่จะเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ในตำแหน่งประเภททั่วไป จำนวน ๒ ตำแหน่งคือ เจ้าพนักงานธุรการ และตำแหน่งเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และตำแหน่งประเภทวิชาการ จำนวน ๒ อัตรา คือ ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	
	๒.๖ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร	- หน่วยงานมีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการพัฒนาบุคลากร สวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงาน บำเหน็จความชอบ พร้อมทั้งติดตาม และนำผลความพึงพอใจของพนักงานมาพัฒนาและจัดให้มีขั้นพื้นฐานของพนักงาน	
๓. ด้านการรักษาไว้	๓.๑ จัดทำ ดำเนินการ และรายงานผลตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และเผยแพร่ไว้ทางเว็บไซต์ อบจ.	- รายงานสรุปผลการเข้ารับการอบรมของบุคลากรในสังกัด อบจ. ลงเว็บไซต์	ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาได้มีการจัดทำกิจกรรม/โครงการ

๓.๒ จัดกิจกรรม..

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	
	๓.๒ จัดกิจกรรมกีฬาสีประจำทุกปี เพื่อเป็นสื่อกลางในการเชื่อมความสัมพันธ์และความสามัคคีที่ดีของบุคลากรระหว่างส่วนราชการ	- เนื่องจากสถานการณ์โควิด ทำให้การจัดกิจกรรมกีฬาสีประจำทุกปีต้องงดการจัดกิจกรรมในปีนี้	ในด้านการรักษาไว้ จำนวนทั้งสิ้น ๖ กิจกรรม/โครงการ จากจำนวนกิจกรรม/โครงการที่วางไว้ทั้งสิ้น ๗ กิจกรรม/โครงการ อันเนื่องมาจากสถานการณ์โควิดทำให้ไม่สามารถจัดกิจกรรมได้ ๑. การรายงานผลตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยได้ดำเนินการสรุปผลการเข้ารับการอบรมของบุคลากรในสังกัด อบจ. ลงเว็บไซต์ www.yalapao.go.th ๒. การประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน พร้อมทั้งให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ๓. การบันทึก แก้ไข ปรับปรุงข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้ถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน และได้มีการปรับปรุงระบบตามระยะเวลาที่กรมฯ กำหนดทุกระยะแล้วเสร็จที่กำหนดไว้ ๔. การจัดกิจกรรมยกย่อง ชมเชยบุคลากร โดยได้มีการจัดกิจกรรม “คัดเลือกบุคคลต้นแบบด้านคุณธรรมอัตลักษณ์และจริยปฏิบัติ” ประจำปีเพื่อเป็นการสร้างขวัญ
	๓.๓ จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานแจ้งเวียนให้ข้าราชการทุกหน่วยรับทราบ	- หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง เช่น จัดทำแผ่นพับแจ้งข่าวสารงานบุคคล และจัดทำคู่มือการบริหารงานบุคคลแจ้งเวียนให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้งให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล	
	๓.๔ ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุงข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	- หน่วยงานดำเนินการปรับปรุงระบบดังกล่าว ตามระยะเวลาที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดทุกระยะแล้วเสร็จที่กำหนดไว้	
	๓.๕ ดำเนินการจัดกิจกรรมยกย่อง ชมเชยบุคลากร	- หน่วยงานมีการจัดกิจกรรม “คัดเลือกบุคคลต้นแบบด้านคุณธรรมอัตลักษณ์และจริยปฏิบัติ” ประจำปีเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการ เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากร กำหนดเป็นบุคคลดีเด่น ๕ ประเภท ๑. บุคคลที่ประพฤติตนอยู่ในระเบียบวินัยของทางราชการ ๒. บุคคลที่มีความวิริยะ อุตสาหะ ในการปฏิบัติงาน ๓. บุคคลที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เป็นที่รักของเพื่อนร่วมงาน ๔. บุคคลที่มีจิตสาธารณะ ๕. บุคคลที่มีความมุ่งมั่นในการปรับปรุง พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	

๓.๖ จัดกิจกรรม..

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	
	๓.๖ จัดกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ แลกเปลี่ยนองค์ความรู้กันและกัน	- หน่วยงานมีการจัดกิจกรรม Knowledge sharing เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้กันและกัน	และกำลังใจในการปฏิบัติราชการ เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากร โดยการกำหนดเป็นบุคคลดีเด่น ๕ ประเภท คือ ๑. บุคคลที่ประพฤติตนอยู่ในระเบียบวินัยของทางราชการ ๒. บุคคลที่มีความวิริยะอุตสาหะในการปฏิบัติงาน ๓. บุคคลที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เป็นที่รักของเพื่อนร่วมงาน ๔. บุคคลที่มีจิตสาธารณะ ๕. บุคคลที่มีความมุ่งมั่นในการปรับปรุง พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ๕. การจัดกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ซึ่งกันและกัน โดยได้มีการจัดกิจกรรม Knowledge sharing ซึ่งเป็นการนำองค์ความรู้ในแต่ละเรื่องมานำเสนอให้กับบุคลากรภายในหน่วยงานให้ได้รับความรู้ในเรื่องต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้บุคลากร ๖. การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการลูกจ้างประจำ และประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลากำหนด โดยกำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง
	๓.๗ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด	- หน่วยงานมีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามหลักเกณฑ์และวิธีที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด โดยได้ทำการประเมินฯ ปีละ ๒ ครั้ง ครั้งที่ ๑ เริ่มตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน – ๓๐ กันยายน และครั้งที่ ๒ เริ่มตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม – ๓๑ มีนาคม ของทุกปี	

ตามหลักเกณฑ์...

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	
			ตามหลักเกณฑ์และวิธีที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด โดยได้ทำการประเมินฯ ปีละ ๒ ครั้ง ครั้งที่ ๑ เริ่มตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน – ๓๐ กันยายน และครั้งที่ ๒ เริ่มตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม – ๓๑ มีนาคม ข้อเสนอแนะ ควรให้ส่วนราชการในสังกัดหากมีบุคลากรบรรจุ/โอน/ย้ายเข้ามาในหน่วยงาน ควรแจ้งให้ทราบถึงมาตรการต่าง ๆ ดังกล่าวของหน่วยงานด้วย
๔. ด้านการใช้ประโยชน์	๔.๑ แจ้งบุคลากรในสังกัดรับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น	- หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น	ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา ได้มีการดำเนินการในด้านการใช้ประโยชน์จำนวน ๒ กิจกรรม/โครงการ ประกอบด้วย กิจกรรมการแจ้งเวียนและการประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น และการดำเนินการให้ส่วนราชการในสังกัดแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของข้าราชการและพนักงานจ้าง
	๔.๒ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	- ดำเนินการให้ส่วนราชการในสังกัด แบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของข้าราชการและพนักงานจ้างในสังกัด	
	๔.๓ การประกาศรับสมัครคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้ง (เลื่อน)ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ ทางเว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา	- ไม่มี-	

ในสังกัด...

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	
			ในสังกัด ส่วนโครงการ/กิจกรรมที่ไม่มีการดำเนินการ ได้แก่การประกาศรับสมัครคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้ง (เลื่อน)ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ ทางเว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา **ข้อเสนอแนะ** ให้ส่วนราชการในสังกัดหากมีบุคลากรบรรจุ/โอน/ย้ายเข้ามาในหน่วยงาน ควรมีการแจ้งเวียนและประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่นและข้อบังคับองค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

๑. การวางแผนอัตรากำลังของส่วนราชการ

๑.๑ บุคลากรขาดความรู้ ความเข้าใจในการวิเคราะห์ปริมาณงานเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังในการปฏิบัติงาน

๑.๒ การวิเคราะห์ภารกิจงานยังไม่ชัดเจน มีความซ้ำซ้อนในบางภารกิจ

๑.๓ การวางแผนกำลังคนไม่สอดคล้องกับปริมาณที่รับผิดชอบ

๒. การกำหนด...

๒. การกำหนดโครงสร้างภายในองค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา

๒.๑ การจัดโครงสร้างส่วนราชการยังไม่เหมาะสมกับภารกิจที่เพิ่มขึ้น ควรจะมีการกำหนดส่วนราชการเพิ่ม เช่น กองการเจ้าหน้าที่ กองพัสดุและทรัพย์สิน เป็นต้น อัตรากำลังยังไม่เหมาะสมเนื่องจากขาดการวิเคราะห์ที่ถูกต้องเป็นจริง ทำงานไม่ตรงกับตำแหน่ง

๒.๒ โครงสร้างภายในองค์กร/อัตรากำลัง ยังไม่เพียงพอกับปริมาณงาน

๒.๓ ควรกำหนดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและโครงสร้างของส่วนราชการ

๓. การสรรหาบรรจุแต่งตั้งของส่วนราชการ

๓.๑ ตำแหน่งว่างที่ดำเนินการขอใช้บัญชีไม่มีผู้ประสงค์มาดำรงตำแหน่ง

๓.๒ มีการดำเนินการสรรหาบุคลากรแต่ไม่มีผู้ประสงค์มาดำรงตำแหน่ง ทำให้ตำแหน่งว่างไม่สามารถสรรหาให้ครบได้ตามแผน

๔. การประเมินผลการปฏิบัติงานของส่วนราชการ

๔.๑ ขาดความรู้ความเข้าใจรายละเอียดตัวชี้วัดที่กำหนด

๔.๒ การประเมินผลไม่สอดคล้องกับปริมาณงานในการปฏิบัติ นำมาซึ่งแรงจูงใจในการทำงานต่ำ

๕. การพัฒนาคนขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา

๕.๑ การพัฒนาคนขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา

๕.๑.๑ การพัฒนาคนไม่ตรงกับงานในหน้าที่ ทำให้การนำมาใช้ปฏิบัติงานยังมีประสิทธิภาพไม่เพียงพอ

๕.๑.๒ ทุกคนควรได้รับการพัฒนาเรื่องกฎหมาย ระเบียบอย่างต่อเนื่อง

๕.๑.๓ ปัญหาด้านการเข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งจะกำหนดให้เข้ารับการฝึกอบรมเฉพาะผู้ที่ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องเป็นส่วนใหญ่

๕.๒ การพัฒนาคนของส่วนราชการในสังกัด

๕.๒.๑ การพัฒนาคนไม่ตรงกับงานในหน้าที่ที่ปฏิบัติ ทำให้การนำมาใช้ปฏิบัติงานยังมีประสิทธิภาพไม่เพียงพอ

๕.๒.๒ ความใส่ใจในการพัฒนา ศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง

๕.๒.๓ บุคลากรในสังกัดที่ได้เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรใด ๆ ควรนำข้อมูลที่อบรมมาแล้ว แลกเปลี่ยนความรู้ให้แก่บุคลากรในสังกัดด้วย

๕.๒.๔ ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

๖. ความต้องการ...

๖. ความต้องการสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา

๖.๑ การประชาสัมพันธ์เรื่องสิทธิประโยชน์ของบุคลากรยังมีน้อย ทำให้ขาดความเข้าใจในเรื่องการที่จะได้รับสิทธิประโยชน์

๖.๒ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา ได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ ตามสิทธิที่ควรจะได้รับ

แนวทางการแก้ไข

๑. การวางแผนอัตรากำลังของส่วนราชการ

๑.๑ แก้ไขการจัดโครงสร้างให้มีความเหมาะสม

๑.๒ เพิ่มอัตรากำลังตามโครงสร้างที่กำหนดเพิ่ม

๒. การกำหนดโครงสร้างภายในองค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา

๒.๑ แก้ไขการจัดโครงสร้างให้มีความเหมาะสม

๒.๒ เพิ่มอัตรากำลังตามโครงสร้างที่มากขึ้นด้วย

๓. การสรรหาบรรจุแต่งตั้งของส่วนราชการ

๓.๑ ควรสรรหาให้ครบตามอัตราตำแหน่ง

๓.๒ วิเคราะห์ตำแหน่งว่างและพิจารณาว่าตำแหน่งใดควรสรรหาหรือมีความต้องการให้รีบดำเนินการ

๓.๓ ปรับวิธีดำเนินการสรรหาบุคลากรให้มีความรวดเร็วมากยิ่งขึ้น และเพิ่มช่องทางการประชาสัมพันธ์ เช่น เว็บบอร์ด เฟสบุค เป็นต้น

๔. การประเมินผลการปฏิบัติงานของส่วนราชการ

๔.๑ ถ่ายทอดความรู้ในการกำหนดตัวชี้วัดให้แก่บุคลากรในสังกัดเพื่อให้มีความเข้าใจที่ถูกต้อง

๔.๒ กำหนดเกณฑ์คะแนนประเมินให้สอดคล้องกันทั้งองค์กร เพื่อให้เกิดยุติธรรมในการประเมินนำมาซึ่งแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

๕. การพัฒนา...

๕. การพัฒนาคนขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา

๕.๑ การพัฒนาคนขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา

๕.๑.๑ มีการวิเคราะห์อย่างละเอียด เพื่อให้ทราบว่าแต่ละคนควรพัฒนาด้านใด อย่างไร

๕.๑.๒ ให้มีการทดสอบความรู้ ความสามารถ ทักษะ

๕.๑.๓ เปิดโอกาสให้บุคลากรที่มีความสนใจเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น

๕.๑.๔ ให้บุคลากรที่สนใจเข้ารับการฝึกอบรมนอกเหนือจากงานที่ปฏิบัติเพื่อเพิ่มพูนความรู้

๕.๑.๕ สนับสนุนให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา เข้ารับการพัฒนางานต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจ ความสามารถ นำมาซึ่งอัตรากำลังคนที่มีประสิทธิภาพ

๕.๒ การพัฒนาคนของส่วนราชการในสังกัด

๕.๒.๑ มีการวิเคราะห์อย่างละเอียด เพื่อให้ทราบว่าแต่ละคนควรพัฒนาด้านใด อย่างไร

๕.๒.๒ มีการทดสอบความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบที่ปฏิบัติงาน

๕.๒.๓ ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๖. ความต้องการสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา

๖.๑ มีการประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ในเรื่องสิทธิประโยชน์แก่บุคลากรในสังกัด

๖.๒ มีการสำรวจความต้องการด้านสิทธิประโยชน์ด้านต่างๆ เพื่อให้ทราบความต้องการของบุคลากรในสังกัด