



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายวินัยและส่งเสริมคุณธรรม โทร. ๑๑๒๑

ที่ ยล ๕๑๐๐๘/ - วันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง การรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนจังหวัดยะลา

๑. เรื่องเดิม

ตามที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา ได้ประกาศนโยบายการบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อกำหนดนโยบายหรือทิศทางเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส และใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา

๒. ข้อเท็จจริง

บัดนี้ ระยะเวลาของการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ได้สิ้นสุดลงแล้ว กองการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายวินัยและส่งเสริมคุณธรรม ได้จัดทำรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เรียบร้อยแล้ว รายละเอียดปรากฏตามรายงานฯ ที่เสนอมาพร้อมนี้

๓. ข้อพิจารณา

เห็นควรแจ้งผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้ส่วนราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาทราบ และนำรายงานผลการดำเนินการฯ ลงเว็บไซต์ www.yalapao.go.th เพื่อเผยแพร่ให้ประชาชนทราบต่อไป

๔. ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบโปรดลงนามในหนังสือฯ ที่เสนอมาพร้อมนี้

(นางสาวสุธัญญา สุขรมย์)
ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

- ทัศนชัย
Dhanr

(นาย मुखตาร์ มะทา)

นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา

๒๑ ก.พ. ๒๕๖๕

ปลัด อบจ.ยะลา....๒๑-ก.พ.๒๕๖๕
รองปลัด อบจ.ยะลา.....
ผอ.กองการเจ้าหน้าที่.....
หัวหน้าฝ่าย.....
เจ้าหน้าที่..... ศิริสตีมาศ
พิมพ์/ทาน.....



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายวินัยและส่งเสริมคุณธรรม โทร. ๑๑๒๑

ที่ ยล ๕๑๐๐๘/ว.๑๓๓ วันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง การรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

เรียน หัวหน้าส่วนราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา และหัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน

ตามที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา ได้ประกาศนโยบายการบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อกำหนดนโยบายหรือทิศทางเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใสและใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา นั้น

ในการนี้ได้จัดทำรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เรียบร้อยแล้ว จึงแจ้งส่วนราชการสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาทราบ ในส่วนกองการศึกษา แจ้งโรงเรียนลำพะยาประชานุเคราะห์ทราบด้วย รายละเอียดตามแบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

dmr

(นายมุขตาร์ มะทา)

นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา

สำนักปลัด..... *อ.อ. ยล ๑๓๓/๖*
 สำนักงานเลขานุการ..... *Photo*
 กองยุทธศาสตร์..... *๒๐๕*
 กองคลัง..... *3/3/65*
 กองช่าง.....
 กองสาธารณสุข..... *3 1.0. 65*
 กองการศึ..... *๒*
 โรงเรียนลำพะยา.....
 กองการเจ้าหน้าที่..... *กปน*
 หน่วยตรวจสอบภายใน.....

ปลัด อบจ.ยะลา..... *๒๑.ก.พ. ๒๕๖๕*
 รองปลัด อบจ.ยะลา.....
 ผอ.กองการเจ้าหน้าที่.....
 หัวหน้าฝ่าย.....
 เจ้าหน้าที่..... *คริสต์มาส*
 พิมพ์/ทาน.....

แบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑. ด้านการสรรหา	๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับต่อภารกิจองค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา	- แผนอัตรากำลังปี ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ปรับปรุงครั้งที่ ๒	การวิเคราะห์ผลการดำเนินงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในด้านการสรรหาพบว่าในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา ได้มีการสรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อทดแทนอัตรารว่างของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา โดยวิธีรับโอนจากพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น หรือข้าราชการประเภทอื่น จำนวน ๖ อัตรา โดยจะอยู่ในประเภทอำนวยการ จำนวน ๑ อัตรา วิชาการ จำนวน ๒ อัตรา และประเภททั่วไป จำนวน ๓ อัตรา ในขณะที่การสรรหาข้าราชการ โดยการสอบแข่งขันได้ของ กสผ. มีจำนวน ๔ อัตรา โดยจะอยู่ในประเภทวิชาการ จำนวน ๔ อัตรา นอกจากนี้ การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ได้มีการสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง จำนวนทั้งสิ้น ๑๕ อัตรา
	๑.๒ จัดทำและดำเนินการสรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย	๑. สรรหาโดยวิธีการรับโอนข้าราชการ อบจ.อื่น พนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น หรือข้าราชการประเภทอื่น จำนวน ๖ อัตรา ๑.๑ ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ ระดับกลาง จำนวน ๑ อัตรา ๑.๒ นักจัดการงานทั่วไป ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา ๑.๓ นักวิชาการศึกษา ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา ๑.๔ เจ้าพนักงานพัสดุ ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา ๑.๕ นายช่างโยธา ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา ๑.๖ เจ้าพนักงานธุรการ ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา	

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
		๒. ขอใช้บัญชีสอบแข่งขันได้ของ กสธ. จำนวน ๔ อัตรา ๒.๑ ครูผู้ช่วย (วิชาเอกคณิตศาสตร์) จำนวน ๒ อัตรา ๒.๒ ครูผู้ช่วย (วิชาเอกวิทยาศาสตร์) จำนวน ๑ อัตรา ๒.๓ ครูผู้ช่วย (วิชาเอกศิลปะ) จำนวน ๑ อัตรา	ข้อเสนอแนะ เห็นควรจัดให้มีการประชาสัมพันธ์ การรับโอนข้าราชการ อบจ. อื่น พนักงาน ส่วนท้องถิ่นอื่น หรือข้าราชการประเภท อื่น โดยขอความร่วมมือไปยังสำนักงาน ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ช่วยประชาสัมพันธ์การรับโอนตำแหน่ง ที่ขาดแคลน เพื่อแก้ไขปัญหาการขาด แคลนบุคลากรในการปฏิบัติงาน
	๑.๓ การรับสมัครคัดเลือกเพื่อบรรจุและ แต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการและรับสมัคร บุคคลเพื่อเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้าง ๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหา และเลือกสรรจากผู้แทนส่วนราชการ	- สรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างในสังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดยะลา ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ มีจำนวน ๕ ตำแหน่ง ๑๕ อัตรา ดังนี้ ๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๕ อัตรา ๒. ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ จำนวน ๑ อัตรา ๓. ผู้ช่วยนายช่างเครื่องกล จำนวน ๒ อัตรา ๔. พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๒ อัตรา ๕. คนงานทั่วไป จำนวน ๕ อัตรา - คำสั่ง อบจ.ยะลา ที่ ๑๙๘/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๖๔ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหา และเลือกสรรพนักงานจ้าง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ยะลา - คำสั่ง อบจ.ยะลา ที่ ๓๐๙/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๔ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหา และเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ สังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา - คำสั่ง อบจ.ยะลา ที่ ๓๓๔/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๔ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการและเจ้าหน้าที่ดำเนินการ คัดเลือก เพื่อสรรหาและเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้าง สังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา	

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๒. ด้านการพัฒนา	๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น	- มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ โดยพิจารณาบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานตำแหน่ง ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากรฯ	การวิเคราะห์ผลการดำเนินงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในด้านการพัฒนาพบว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา ได้มีการพัฒนาบุคลากรในเรื่องจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ในเรื่องการพัฒนาบุคลากรในการเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานตำแหน่ง
	๒.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	- มีการวางแผนพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามสายงานความก้าวหน้าในแผนพัฒนาบุคลากรฯ	
	๒.๓ สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบ E-Learning เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาของบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง	ไม่มีการดำเนินการ	
	๒.๔ นำระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มาใช้เป็นระบบงานพัฒนาบุคคล (HRDS)	-หน่วยงานมีโปรแกรมระบบฐานข้อมูลบุคลากรของ อบจ.	

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	
	<p>๒.๕ ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ</p>	<p>- หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน และมีการดำเนินการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น โดยใช้รูปแบบการประเมินผลงานควบคู่กับการพิจารณาตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ซึ่งมีการกำหนดความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมของข้าราชการที่จะเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ในตำแหน่งประเภททั่วไป จำนวน ๑ ตำแหน่งคือ เจ้าพนักงานธุรการ และตำแหน่งประเภทวิชาการ จำนวน ๕ อัตรา คือ ตำแหน่งนิติกร, นักทรัพยากรบุคคล, วิศวกรเครื่องกล และนักวิชาการศึกษา</p>	<p>โดยกำหนดให้มีการวางแผนพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามสายงาน และมีการนำระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลมาใช้เป็นระบบงานพัฒนาบุคคล นอกจากนี้ได้มีการประเมินบุคลากรเพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน และการใช้รูปแบบการประเมินผลงานควบคู่กับการพิจารณาตามมาตรฐานกำหนด ที่จะเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ตำแหน่งในตำแหน่งประเภททั่วไป จำนวน ๑ ตำแหน่ง และตำแหน่งประเภทวิชาการ จำนวน ๕ อัตรา</p> <p>ข้อเสนอแนะ บุคลากรในสังกัดควรที่จะให้ความสำคัญในการเรียนรู้ที่จะพัฒนาความรู้ความสามารถตามตำแหน่งของตน</p>
	<p>๒.๖ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร</p>	<p>- หน่วยงานมีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการพัฒนาบุคลากร สวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงาน บำเหน็จความชอบ พร้อมทั้งติดตาม และนำผลความพึงพอใจของพนักงานมาพัฒนาและจัดให้มีขึ้นพื้นฐานของพนักงาน</p>	
<p>๓. ด้านการรักษาไว้</p>	<p>๓.๑ จัดทำ ดำเนินการ และรายงานผลตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และเผยแพร่ไว้ทางเว็บไซต์ อบจ.</p>	<p>- รายงานสรุปผลการเข้ารับการอบรมของบุคลากรในสังกัด อบจ.</p>	<p>ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาได้มีการจัดทำกิจกรรม/โครงการ</p>

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	
	๓.๒ จัดกิจกรรมกีฬาประจำปี เพื่อเป็นสื่อกลางในการเชื่อมความสัมพันธ์และความสามัคคีที่ดีของบุคลากรระหว่างส่วนราชการ	- เนื่องจากสถานการณ์โควิด ทำให้การจัดกิจกรรมกีฬาประจำปีต้องงดการจัดกิจกรรมในปี	ในด้านการรักษาไว้ จำนวนทั้งสิ้น ๖ กิจกรรม/โครงการ จากจำนวนกิจกรรม/โครงการที่วางไว้ทั้งสิ้น ๗ กิจกรรม/โครงการ อันเนื่องมาจากสถานการณ์โควิดทำให้ไม่สามารถจัดกิจกรรมได้
	๓.๓ จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน แจ้งเวียนให้ข้าราชการทุกหน่วยรับทราบ	- หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง เช่น จัดทำแผ่นพับแจ้งข่าวสารงานบุคคล และจัดทำคู่มือการบริหารงานบุคคลแจ้งเวียนให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้งให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล	๑. การรายงานผลตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยได้ดำเนินการสรุปผลการเข้ารับการอบรมของบุคลากรในสังกัด อบจ. ลงเว็บไซต์ www.yalapao.go.th
	๓.๔ ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุงข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	- หน่วยงานดำเนินการปรับปรุงระบบดังกล่าวตามระยะเวลาที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดทุกระยะแล้วเสร็จที่กำหนดไว้	๒. การประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน พร้อมทั้งให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
	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. การบันทึก แก้ไข ปรับปรุงข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้ถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน และได้มีการปรับปรุงระบบตามระยะเวลาที่กำหนดทุกระยะแล้วเสร็จที่กำหนดไว้ ๔. การจัดกิจกรรมยกย่อง ชมเชยบุคลากร โดยได้มีการจัดกิจกรรม “คัดเลือกบุคคลต้นแบบด้านคุณธรรมอัตลักษณ์และจริยปฏิบัติ” ประจำปีเพื่อเป็นการสร้างขวัญ

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	
	๓.๖ จัดกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ แลกเปลี่ยนองค์ความรู้กันและกัน	- หน่วยงานมีการจัดกิจกรรม Knowledge sharing เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้กันและกัน	และกำลังใจในการปฏิบัติราชการ เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากร โดยการกำหนดเป็นบุคคลดีเด่น ๕ ประเภท คือ
	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	๑. บุคคลที่ประพฤติตนอยู่ในระเบียบวินัยของทางราชการ ๒. บุคคลที่มีความวิริยะ อุตสาหะในการปฏิบัติงาน ๓. บุคคลที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เป็นที่รักของเพื่อนร่วมงาน ๔. บุคคลที่มีจิตสาธารณะ ๕. บุคคลที่มีความมุ่งมั่นในการปรับปรุง พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ๕. การจัดกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ แลกเปลี่ยนองค์ความรู้กันและกัน โดยได้มีการจัดกิจกรรม Knowledge sharing ซึ่งเป็นการนำองค์ความรู้ในแต่ละเรื่องมานำเสนอให้กับบุคลากรภายในหน่วยงานให้ได้รับความรู้ในเรื่องต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้บุคลากร ๖. การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีที่องค์การบริหารส่วนจังหวัด ยะลา กำหนด โดยกำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	
			<p>ตามหลักเกณฑ์และวิธีที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด โดยได้ทำการประเมินฯ ปีละ ๒ ครั้ง ครั้งที่ ๑ เริ่มตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน – ๓๐ กันยายน และครั้งที่ ๒ เริ่มตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม – ๓๑ มีนาคม</p> <p>ข้อเสนอแนะ</p> <p>ควรให้ส่วนราชการในสังกัดหากมีบุคลากรบรรจุ/โอน/ย้ายเข้ามาในหน่วยงาน ควรแจ้งให้ทราบถึงมาตรการต่าง ๆ ดังกล่าวของหน่วยงานด้วย</p>
<p>๔. ด้านการใช้ประโยชน์</p>	<p>๔.๑ แจ่งบุคลากรในสังกัดรับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p> <p>๔.๒ ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์แนวทาง ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๔.๓ การประกาศรับสมัครคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้ง (เลื่อน) ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ ทางเว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา</p>	<p>- หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p> <p>- ดำเนินการให้ส่วนราชการในสังกัด แบ่งงาน และมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของข้าราชการและพนักงานจ้างในสังกัด</p> <p>- ไม่มี-</p>	<p>องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา ได้มีการดำเนินการในด้านการใช้ประโยชน์จำนวน ๒ กิจกรรม/โครงการ ประกอบด้วย กิจกรรมการแจ้งเวียนและการประชาสัมพันธ์</p> <p>ให้เจ้าหน้าที่รับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่นและข้อบังคับองค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น และการดำเนินการให้ส่วนราชการในสังกัดแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของข้าราชการและพนักงานจ้างในสังกัด</p>

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	
			<p>ส่วนโครงการ/กิจกรรมที่ไม่มีการดำเนินการ ได้แก่ การประกาศรับสมัครคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้ง (เลื่อน) ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ ทางเว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา</p> <p>ข้อเสนอแนะ</p> <p>ให้ส่วนราชการในสังกัดหากมีบุคลากรบรรจุ/โอน/ย้ายเข้ามาในหน่วยงาน ควรมีการแจ้งเวียนและประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p>

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

- ๑. การวางแผนอัตรากำลังของส่วนราชการ
 - ๑.๑ ขาดการมีส่วนร่วม บุคลากรขาดความรู้ ความเข้าใจในการจัดทำแผนอัตรากำลัง
 - ๑.๒ บุคลากรมีไม่เพียงพอต่อการดำเนินงาน
 - ๑.๓ การวางแผนกำลังคนไม่สอดคล้องกับปริมาณที่รับผิดชอบ

๒. การกำหนดโครงสร้างภายในองค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา

- ๒.๑ การจัดโครงสร้างยังไม่เหมาะสม เช่น ควรจะมีกองพัสดุและทรัพย์สิน เป็นต้น อัตรากำลังยังไม่เหมาะสมเนื่องจากขาดการวิเคราะห์ที่ถูกต้องเป็นจริงทำงานไม่ตรงกับตำแหน่ง
- ๒.๒ โครงสร้างภายในองค์กร/อัตรากำลัง ยังไม่เพียงพอกับปริมาณงาน
- ๒.๓ ควรกำหนดอัตรากำลังให้สัมพันธ์กับโครงสร้างของส่วนราชการ

๓. การสรรหาบรรจุแต่งตั้งของส่วนราชการ

- ๓.๑ อัตราตำแหน่งยังว่าง บรรจุแต่งตั้งไม่ครบตามแผน

๔. การประเมินผลการปฏิบัติงานของส่วนราชการ

- ๔.๑ ตัวชี้วัดไม่ชัดเจน เนื่องจากขาดความรู้ความเข้าใจ
- ๔.๒ การประเมินผลไม่สอดคล้องกับปริมาณงานในการปฏิบัติ นำมาซึ่งแรงจูงใจในการทำงานต่ำ

๕. การพัฒนาคนขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา

๕.๑ การพัฒนาคนขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา

- ๕.๑.๑ การพัฒนาคนไม่ตรงกับงานในหน้าที่ที่ปฏิบัติ ทำให้การนำมาใช้ปฏิบัติงานยังมีประสิทธิภาพไม่เพียงพอ
- ๕.๑.๒ ทุกคนควรได้รับการพัฒนาเรื่องกฎหมาย ระเบียบอย่างต่อเนื่อง
- ๕.๑.๓ ปัญหาด้านการเข้ารับการฝึกอบรม ส่วนมากให้เฉพาะผู้ที่ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาที่อบรม

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. ความต้องการสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา
 - ๖.๑ ไม่ทราบสิทธิประโยชน์บางอย่าง ทำให้ขาดโอกาสในการได้รับสิทธิประโยชน์ดังกล่าวไป
 - ๖.๒ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา ได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ ตามสิทธิที่ควรจะได้รับ โดยไม่กีดกันประโยชน์ที่จะได้รับ

แนวทางการแก้ไข

- ๑. การวางแผนอัตรากำลังของส่วนราชการ
 - ๑.๑ แก้ไขการจัดโครงสร้างให้มีความเหมาะสม
 - ๑.๒ เพิ่มอัตรากำลังตามโครงสร้างที่มากขึ้น
- ๒. การกำหนดโครงสร้างภายในองค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา
 - ๒.๑ แก้ไขการจัดโครงสร้างให้มีความเหมาะสม
 - ๒.๒ เพิ่มอัตรากำลังตามโครงสร้างที่มากขึ้นด้วย
- ๓. การสรรหาบรรจุแต่งตั้งของส่วนราชการ
 - ๓.๑ ควรสรรหาให้ครบตามอัตราตำแหน่ง
 - ๓.๒ วิเคราะห์ตำแหน่งว่างและพิจารณาว่าตำแหน่งควรสรรหาหรือมีความต้องการ ให้รีบดำเนินการ
- ๔. การประเมินผลการปฏิบัติงานของส่วนราชการ
 - ๔.๑ ตัวชี้วัดให้ชัดเจน

๕. การพัฒนาคนขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา

๕.๑ การพัฒนาคนขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา

๕.๑.๑ ให้อำนาจหน้าที่อย่างรอบคอบ ครบถ้วน แต่ละคนควรพัฒนาอะไรและอย่างไร

๕.๑.๒ ให้มีการทดสอบความรู้ ความสามารถ ทักษะ

๕.๑.๓ เปิดโอกาสให้บุคลากรที่มีความสนใจเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น

๕.๑.๔ ให้บุคลากรที่สนใจเข้ารับการฝึกอบรมนอกเหนือจากงานที่ปฏิบัติเพื่อเพิ่มพูนความรู้

๕.๑.๕ สนับสนุนให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา เข้ารับการพัฒนางานต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจ ความสามารถ นำมาซึ่งอัตรา
กำลังคนที่มีประสิทธิภาพ

๕.๒ การพัฒนาคนของส่วนราชการในสังกัด

๕.๒.๑ มีการวิเคราะห์กันอย่างรอบคอบ ครบถ้วน ว่าแต่ละคนควรพัฒนาอะไรและอย่างไร

๕.๒.๒ มีการทดสอบความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบที่ปฏิบัติงาน

๕.๒.๓ ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๖. ความต้องการสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา

๖.๑ มีการประชาสัมพันธ์ในเรื่องสิทธิประโยชน์

๖.๒ มีการให้ความรู้ด้านสิทธิประโยชน์ของบุคลากรในสังกัด