

แบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
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. ๒๕๖๕ องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา ได้มีการสรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อทดแทนอัตราว่างของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา โดยวิธีรับโอนจากพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นหรือข้าราชการประเภทอื่นจำนวน ๒๐ อัตรา ในขณะที่มีการสรรหาข้าราชการ โดยการสอบแข่งขันได้ของ กสธ. มีจำนวน ๓๓ อัตรา นอกจากนี้ การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ได้มีการสรรหาและเลือกสรรเป็น พนักงานจ้างจำนวนทั้งสิ้น ๗ อัตรา
	๑.๒ จัดทำและดำเนินการสรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย	<p>๑. สรรหาโดยวิธีการรับโอนข้าราชการ อบจ.อื่น พนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น หรือข้าราชการประเภทอื่น จำนวน ๒๐ อัตรา</p> <p>๑.๑ ประเภทอำนวยการท้องถิ่น จำนวน ๑ อัตรา</p> <p>๑.๒ ประเภทวิชาการ จำนวน ๑๓ อัตรา</p> <p>๑.๓ ประเภททั่วไป จำนวน ๖ อัตรา</p> <p>๒. ขอใช้บัญชีสอบแข่งขันได้ของ กสธ. จำนวน ๓๓ อัตรา</p> <p>๒.๑ ประเภทบริหารงานท้องถิ่น จำนวน ๓ อัตรา</p> <p>๒.๒ ประเภทอำนวยการท้องถิ่น จำนวน ๑๓ อัตรา</p> <p>๒.๓ ประเภทวิชาการ จำนวน ๕ อัตรา</p> <p>๒.๔ ประเภททั่วไป จำนวน ๑๒ อัตรา</p>	

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
	<p>๑.๓ การรับสมัครคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการและรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้าง</p>	<p>- สรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ มีจำนวน ๓ ตำแหน่ง ๗ อัตรา ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข จำนวน ๑ อัตรา ๒. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา จำนวน ๕ อัตรา ๓. พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา 	<p>ข้อเสนอแนะ</p> <p>เห็นควรจัดให้มีการประชาสัมพันธ์การรับโอนข้าราชการ อบจ. อื่น พนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นหรือข้าราชการประเภทอื่น โดยขอความร่วมมือไปยังสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ช่วยประชาสัมพันธ์การรับ</p>
	<p>๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหา และเลือกสรรจากผู้แทนส่วนราชการ</p>	<p>- คำสั่ง อบจ.ยะลา ที่ ๐๙๔/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหา และเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้าง สังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา</p> <p>- คำสั่งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้างสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาที่ ๑/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๕ เรื่อง แต่งตั้งคณะอนุกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้าง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา</p> <p>- คำสั่ง อบจ.ยะลา ที่ ๔๖๕/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๕ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาการรับโอนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือข้าราชการประเภทอื่น ตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ มาแต่งตั้งเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา</p>	<p>โอนตำแหน่งที่ขาดแคลนเพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติงาน</p>

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๒. ด้านการพัฒนา	๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น	- มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ โดยพิจารณาบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานตำแหน่ง ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากรฯ	การวิเคราะห์ผลการดำเนินงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในด้านการพัฒนาพบว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๕
	๒.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	- มีการวางแผนพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามสายงานความก้าวหน้าในแผนพัฒนาบุคลากรฯ	องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา ได้มีการพัฒนาบุคลากรในเรื่องจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
	๒.๓ สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยการจัดการความรู้เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ ถ่ายทอดความรู้ และทักษะต่างๆ ภายในองค์กร	-จัดทำคู่มือปฏิบัติงาน	ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ในเรื่องการพัฒนาบุคลากรในการเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานตำแหน่ง โดยกำหนดให้มีการวางแผน
	๒.๔ นำระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มาใช้เป็นระบบงานพัฒนาบุคคล (HRDS)	-หน่วยงานมีโปรแกรมระบบฐานข้อมูลบุคลากรของ อบจ.	พิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามสายงาน และมีการนำระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลมาใช้
	๒.๕ ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ	- หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน และมีการดำเนินการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น โดยใช้รูปแบบการประเมินผลงานควบคู่กับการพิจารณาตามเกณฑ์ที่กำหนดตำแหน่ง ซึ่งมีการกำหนดความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมของข้าราชการฯ ที่จะเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ในตำแหน่งประเภททั่วไป จำนวน ๑ ตำแหน่ง คือ เจ้าพนักงานธุรการ	เป็นระบบงานพัฒนาบุคคล นอกจากนี้ได้มีการประเมินบุคลากรเพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน และการใช้รูปแบบการประเมินผลงานควบคู่กับการพิจารณาตามเกณฑ์ที่กำหนด ที่จะเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตำแหน่งในตำแหน่งประเภททั่วไป จำนวน ๑ ตำแหน่ง

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
	๒.๖ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร	- หน่วยงานมีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการพัฒนาบุคลากร สวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงาน บำเหน็จความชอบ พร้อมทั้งติดตาม และนำผลความพึงพอใจของพนักงานมาพัฒนาและจัดให้มีขึ้นพื้นฐานของพนักงาน	ข้อเสนอแนะ บุคลากรในสังกัดควรที่จะให้ความสำคัญในการเรียนรู้ที่จะพัฒนาความรู้ความสามารถตามตำแหน่งของตน
๓. ด้านการรักษาไว้	๓.๑ จัดทำ ดำเนินการ และรายงานผลตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และเผยแพร่ไว้ทางเว็บไซต์ อบจ.	- รายงานสรุปผลการเข้ารับการอบรมของบุคลากรในสังกัด อบจ.	ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาได้มีการจัดทำกิจกรรม/โครงการในด้านการรักษาไว้จำนวนทั้งสิ้น ๕ กิจกรรม/โครงการ ๑. การรายงานผลตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยได้ดำเนินการสรุปผลการเข้ารับการอบรมของบุคลากรในสังกัด อบจ. ลงเว็บไซต์ www.yalapao.go.th ๒. การประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน พร้อมทั้งให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ๓. การบันทึก แก้ไขปรับปรุงข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้ถูกต้องครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน
๓.๒ จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน แจ้งเวียนให้ข้าราชการทุกหน่วยรับทราบ	- หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้า ในสายงาน ตำแหน่ง เช่น จัดทำแผ่นพับแจ้งข่าวสารงานบุคคล และจัดทำคู่มือการบริหารงานบุคคลแจ้งเวียนให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้งให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล		
๓.๓ ดำเนินการบันทึกแก้ไข ปรับปรุงข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ให้ถูกต้องครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	- หน่วยงานดำเนินการปรับปรุงระบบดังกล่าว ตามระยะเวลาที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดทุกระยะแล้วเสร็จที่กำหนดไว้		
๓.๔ จัดกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ แลกเปลี่ยนองค์ความรู้กันและกัน	- หน่วยงานมีการจัดกิจกรรม Knowledge sharing เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้กันและกัน		

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
	<p>๓.๕ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด</p>	<p>- หน่วยงานมีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามหลักเกณฑ์และวิธีที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด โดยได้ทำการประเมินฯ ปีละ ๒ ครั้ง ครั้งที่ ๑ เริ่มตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน และครั้งที่ ๒ เริ่มตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม - ๓๑ มีนาคม ของทุกปี</p>	<p>๔. การจัดกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ แลกเปลี่ยนองค์ความรู้กันและกัน โดยได้มีการจัดกิจกรรม Knowledge sharing ซึ่งเป็นการนำองค์ความรู้ในแต่ละเรื่องมานำเสนอให้กับบุคลากรภายในหน่วยงานให้ได้รับความรู้ในเรื่องต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้บุคลากร</p> <p>๕. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด โดยกำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง 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>

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๔. ด้านการใช้ประโยชน์	๔.๑ แจ้งบุคลากรในสังกัดรับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น	- หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น	องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา ได้มีการดำเนินการในด้านการใช้ประโยชน์จำนวน ๒ กิจกรรม/โครงการ ประกอบด้วย กิจกรรมการแจ้งเวียน และการประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่นและ
	๔.๒ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์แนวทาง ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	- ดำเนินการให้ส่วนราชการในสังกัด แบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ ความรับผิดชอบของข้าราชการและพนักงานจ้างในสังกัด	ข้อบังคับองค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น และการดำเนินการให้ส่วนราชการในสังกัดแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ ความรับผิดชอบของข้าราชการ และพนักงานจ้างสังกัดตอจ.ยะลา
	๔.๓ เสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน รวมทั้งสื่อสารข้อมูล ข่าวสารที่เกี่ยวข้องให้พนักงานได้รับรู้ และเกิดความเข้าใจที่ดีต่อองค์กร	- หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์ ข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ต่างๆ ผ่านช่องทาง เว็บไซต์ของหน่วย, Line	ข้อเสนอแนะ ให้ส่วนราชการในสังกัด หากมีบุคลากรบรรจุ/โอน/ย้ายเข้ามาในหน่วยงาน ควรมีการแจ้งเวียนและประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบถึงประมวล
	๔.๔ รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากบุคลากรอย่างเท่าเทียมและเสมอภาค โดยมีช่องทางให้บุคลากรแจ้งเรื่องไม่พึงประสงค์หรืออาจส่อไปในทางผิดระเบียบ ข้อบังคับการทำงาน ข้อกำหนดคำสั่งประกาศ หรือกฎหมาย	- หน่วยงานมีการจัดทำกล่องรับฟังความคิดเห็นให้บุคลากรในสังกัดสามารถแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และผ่านช่องทางออนไลน์ คือ เว็บไซต์ของหน่วยงาน	จริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

๑. การวางแผนอัตรากำลังของส่วนราชการ
 - ๑.๑ บุคลากรมีไม่เพียงพอต่อการดำเนินงาน
 - ๑.๒ การวางแผนกำลังคนไม่สอดคล้องกับปริมาณที่รับผิดชอบ
๒. การกำหนดโครงสร้างภายในองค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา
 - ๒.๑ การจัดโครงสร้างยังไม่เหมาะสม เช่น ควรจะมีกองพัสดุและทรัพย์สิน เป็นต้น อัตรากำลังยังไม่เหมาะสมเนื่องจากขาดการวิเคราะห์ที่ถูกต้องเป็นจริงทำงานไม่ตรงกับตำแหน่ง
 - ๒.๒ โครงสร้างภายในองค์กร/อัตรากำลัง ยังไม่เพียงพอกับปริมาณงาน
 - ๒.๓ ควรกำหนดอัตรากำลังให้สัมพันธ์กับโครงสร้างของส่วนราชการ
๓. การสรรหาบรรจุแต่งตั้งของส่วนราชการ
 - ๓.๑ อัตรากำลังยังว่าง บรรจุแต่งตั้งไม่ครบตามแผน
๔. การประเมินผลการปฏิบัติงานของส่วนราชการ
 - ๔.๑ ตัวชี้วัดไม่ชัดเจน เนื่องจากขาดความรู้ความเข้าใจ
 - ๔.๒ การประเมินผลไม่สอดคล้องกับปริมาณงานในการปฏิบัติ นำมาซึ่งแรงจูงใจในการทำงานต่ำ
๕. การพัฒนาคนขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา
 - ๕.๑ การพัฒนาคนขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา
 - ๕.๑.๑ ทุกคนควรได้รับการฝึกอบรมพัฒนาอยู่เสมอ
 - 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/ข้อเสนอแนะ

๑. การวางแผนอัตรากำลังของส่วนราชการ
 - ๑.๑ แก้ไขการจัดโครงสร้างให้มีความเหมาะสม
 - ๑.๒ เพิ่มอัตรากำลังตามโครงสร้างที่มากขึ้น
๒. การกำหนดโครงสร้างภายในองค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา
 - ๒.๑ แก้ไขการจัดโครงสร้างให้มีความเหมาะสม
 - ๒.๒ เพิ่มอัตรากำลังตามโครงสร้างที่มากขึ้นด้วย
๓. การสรรหาบรรจุแต่งตั้งของส่วนราชการ
 - ๓.๑ ควรสรรหาให้ครบตามอัตราตำแหน่ง
 - ๓.๒ วิเคราะห์ตำแหน่งว่างและพิจารณาว่าตำแหน่งควรสรรหาหรือมีความต้องการ ให้รีบ

ดำเนินการ

๔. การประเมินผลการปฏิบัติงานของส่วนราชการ
 - ๔.๑ ตัวชี้วัดให้ชัดเจน
๕. การพัฒนาคนขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา
 - ๕.๑ การพัฒนาคนขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา
 - ๕.๑.๑ ให้วิเคราะห์อย่างรอบคอบ 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 นำมาซึ่งอัตรากำลังคนที่มีประสิทธิภาพ
 - 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