



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่ โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๕๗๑ ต่อ ๙๑๒๘

ที่ นศ.๕๒๐๑๒.๓/ ๑๐๑๐ วันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของเทศบาลนครนครศรีธรรมราช ประจำปี  
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

เรียน นายกเทศมนตรีนครนครศรีธรรมราช (ผ่านผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่) / ปลัดเทศบาล

ตามที่ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่ ได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากร  
ของเทศบาลนครนครศรีธรรมราช ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ โดยมุ่งเน้นให้การบริหารงานบุคคล  
ของเทศบาลนครนครศรีธรรมราช เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการที่ดี และสามารถบริหารทรัพยากรบุคคล  
ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ผลักดันวิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์กรให้ประสบผลสำเร็จ รวมทั้งให้สอดคล้องกับ  
การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency  
Assessment : ITA) นั้น

ในการนี้ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร จึงขอรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากร  
บุคคลของเทศบาลนครนครศรีธรรมราช ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ดังรายละเอียดปรากฏตามเอกสาร  
ที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางสาวธนภมล นิตยวิมล)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

เรียน ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

เพื่อโปรดทราบ

(นางสาวจินตนา เกียรติเดช)

หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร

เรียน นายกเทศมนตรี

- เพื่อโปรดทราบ

ทราบ

(นายอัษฎะ พลมี)

หัวหน้าฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง รักษาราชการแทน  
ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

27 ต.ค. 2568

(นายณัฐวัฒน์ จันทรมณี)

รองปลัดเทศบาล รักษาราชการแทน  
ปลัดเทศบาล

(นายภมพ เกตุชาติ)

นายกเทศมนตรีนครนครศรีธรรมราช

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของเทศบาลนครนครศรีธรรมราช  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถตามภารกิจอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานตามสายงาน พร้อมทั้งมีการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้กับบุคลากรของเทศบาลนครนครศรีธรรมราช ตามนโยบายของผู้บริหารเทศบาล ประกอบกับตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕ ข (๔) ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์การบริหารบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน หมวด ๑๔ ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล รวมทั้งเพื่อให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) เทศบาลนครนครศรีธรรมราช จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานทรัพยากรบุคคลของเทศบาล และส่งเสริมให้บุคลากรทุกประเภททุกระดับ มีส่วนร่วมในการผลักดันนโยบายให้บรรลุเป้าประสงค์ต่อไป ดังนี้

๑. วิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร เช่น ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล ภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ ความต้องการที่จะพัฒนาของบุคลากร โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และอัตรากำลังของเทศบาล เป็นต้น
๒. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร เพื่อวางแผนอัตรากำลังให้มีความครบถ้วน สมบูรณ์และเป็นปัจจุบัน
๓. พัฒนาบุคลากรตามเป้าประสงค์ของแผนพัฒนาบุคลากรที่กำหนดไว้
๔. พัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ และตามหลักสูตรการพัฒนา ให้ครอบคลุมทุกกลุ่มประเภทของบุคลากร
๕. ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคล และสามารถตรวจสอบได้

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
เทศบาลนครนครศรีธรรมราช อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๑. ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง (ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘)

| ประเภทตำแหน่ง                         | จำนวนบุคลากร (คน) |
|---------------------------------------|-------------------|
| บริหารท้องถิ่น                        | ๔                 |
| อำนวยการท้องถิ่น                      | ๔๙                |
| วิชาการ                               | ๑๗๓               |
| ทั่วไป                                | ๘๕                |
| ลูกจ้างประจำ                          | ๔๖                |
| พนักงานจ้าง                           | ๑๔๕               |
| พนักงานครูเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษา | ๕๖๒               |
| รวม                                   | ๑,๐๖๔             |

๒. ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

| ลำดับที่ | โครงการ/กิจกรรม   | งบประมาณ | ผลการเบิกจ่าย | ระยะเวลาดำเนินการ              | ผลการดำเนินงาน                             |
|----------|---|----------|---------------|--------------------------------|--|
| ๑        | โครงการฝึกอบรม หลักสูตร นักวิชาการจัดเก็บรายได้ รุ่นที่ ๑๓                              | ๓๐,๐๐๐   | ๓๐,๐๐๐        | ๓๐ พฤศจิกายน - ๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๗ | ผู้เข้ารับ การฝึกอบรม แล้วเสร็จ จำนวน ๑ คน |
| ๒        | โครงการฝึกอบรม หลักสูตร ปฐมนิเทศข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุ ใหม่ รุ่นที่ ๑๔๖ | ๒๙,๒๐๐   | ๒๙,๒๐๐        | ๑๖ - ๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๗           | ผู้เข้ารับ การฝึกอบรม แล้วเสร็จ จำนวน ๒ คน |
| ๓        | โครงการฝึกอบรม หลักสูตร นักจัดการงานทั่วไป รุ่นที่ ๒๙                                   | ๓๔,๐๐๐   | ๓๔,๐๐๐        | ๒๕ มกราคม - ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ | ผู้เข้ารับ การฝึกอบรม แล้วเสร็จ จำนวน ๑ คน |
| ๔        | โครงการฝึกอบรม หลักสูตร นักวิเคราะห์นโยบายและ แผน รุ่นที่ ๑๐๑                           | ๓๔,๐๐๐   | ๓๔,๐๐๐        | ๑ - ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘         | ผู้เข้ารับ การฝึกอบรม แล้วเสร็จ จำนวน ๑ คน |

| ลำดับ<br>ที่ | โครงการ/กิจกรรม   | งบประมาณ  | ผลการ<br>เบิกจ่าย | ระยะเวลาดำเนินการ               | ผลการดำเนินงาน  |
|--------------|---|-----------|-------------------|---------------------------------|---|
| ๕            | โครงการฝึกอบรม หลักสูตร<br>นักวิชาการคลัง รุ่นที่ ๑๕  | ๓๐,๐๐๐    | ๓๐,๐๐๐            | ๑๙ เมษายน -<br>๙ พฤษภาคม ๒๕๖๘   | ผู้เข้ารับ<br>การฝึกอบรม<br>แล้วเสร็จ<br>จำนวน ๑ คน   |
| ๖            | โครงการฝึกอบรม หลักสูตร<br>นักวิชาการพัสดุ รุ่นที่ ๒๕   | ๓๕,๐๐๐    | ๓๕,๐๐๐            | ๑๗ พฤษภาคม -<br>๖ มิถุนายน ๒๕๖๘ | ผู้เข้ารับ<br>การฝึกอบรม<br>แล้วเสร็จ<br>จำนวน ๑ คน   |
| ๗            | โครงการฝึกอบรม หลักสูตร<br>นักวิชาการคอมพิวเตอร์<br>รุ่นที่ ๕   | ๓๖,๐๐๐    | ๓๖,๐๐๐            | ๒ มิถุนายน ๒๕๖๘                 | ผู้เข้ารับ<br>การฝึกอบรม<br>แล้วเสร็จ<br>จำนวน ๑ คน   |
| ๘            | โครงการฝึกอบรม หลักสูตร<br>นักบริหารงานการศึกษา<br>ระดับต้น รุ่นที่ ๓๐  | ๔๙,๐๐๐    | ๔๙,๐๐๐            | ๘ มิถุนายน -<br>๔ กรกฎาคม ๒๕๖๘  | ผู้เข้ารับ<br>การฝึกอบรม<br>แล้วเสร็จ<br>จำนวน ๑ คน   |
| ๙            | โครงการฝึกอบรม หลักสูตร<br>นักจัดการงานทะเบียนและ<br>บัตร รุ่นที่ ๕   | ๔๒,๐๐๐    | ๔๒,๐๐๐            | ๑๐ - ๒๗ มิถุนายน<br>๒๕๖๘        | ผู้เข้ารับ<br>การฝึกอบรม<br>แล้วเสร็จ<br>จำนวน ๑ คน   |
| ๑๐           | โครงการพัฒนาความรู้ด้าน<br>กฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้อง<br>ข้องกับการปฏิบัติงาน สำหรับ<br>บุคลากรองค์กรปกครองส่วน<br>ท้องถิ่น ผู้บริหารและสมาชิก<br>สภาท้องถิ่น | ๘๔,๘๐๑.๘๐ | ๘๔,๘๐๑.๘๐         | ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๘                 | ผู้เข้ารับ<br>การฝึกอบรม<br>แล้วเสร็จ<br>จำนวน ๗๐ คน  |
| ๑๑           | โครงการฝึกอบรม หลักสูตร<br>อำนวยการท้องถิ่นระดับสูง   | ๙๐,๐๐๐    | ๙๐,๐๐๐            | ๒๐ กรกฎาคม -<br>๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๘ | ผู้เข้ารับ<br>การฝึกอบรม<br>แล้วเสร็จ<br>จำนวน ๑ คน   |
| ๑๒           | โครงการอบรมสัมมนาบุคลากร<br>ของเทศบาล กิจกรรม “การ<br>อบรมระเบียบที่เกี่ยวข้องกับ<br>การเบิกค่าใช้จ่ายขององค์กร<br>ปกครองส่วนท้องถิ่น”                            | ๒๘๔,๒๕๐   | ๒๘๔,๒๕๐           | ๑๔ - ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๘            | ผู้เข้ารับ<br>การฝึกอบรม<br>แล้วเสร็จ<br>จำนวน ๑๘๕ คน |

| ลำดับที่ | โครงการ/กิจกรรม  | งบประมาณ | ผลการเบิกจ่าย | ระยะเวลาดำเนินการ | ผลการดำเนินงาน                            |
|----------|--|----------|---------------|-------------------|---|
| ๑๓       | โครงการฝึกอบรมการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรสุจริต | ๔๑,๔๕๐   | ๔๑,๔๕๐        | ๔ กันยายน ๒๕๖๘    | ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแล้วเสร็จ จำนวน ๗๐ คน |

๓. ข้อมูลผู้เข้ารับการฝึกอบรม/พัฒนาทรัพยากรบุคคล

| ลำดับที่ | โครงการ/กิจกรรม  | จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม (คน) |
|----------|--|--------------------------------|
| ๑        | โครงการฝึกอบรม หลักสูตร นักวิชาการจัดเก็บรายได้ รุ่นที่ ๑๓   | ๑                              |
| ๒        | โครงการฝึกอบรม หลักสูตร ปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ รุ่นที่ ๑๔๖  | ๒                              |
| ๓        | โครงการฝึกอบรม หลักสูตร นักจัดการงานทั่วไป รุ่นที่ ๒๙  | ๑                              |
| ๔        | โครงการฝึกอบรม หลักสูตร นักวิเคราะห์นโยบายและแผน รุ่นที่ ๑๐๑   | ๑                              |
| ๕        | โครงการฝึกอบรม หลักสูตร นักวิชาการคลัง รุ่นที่ ๑๕  | ๑                              |
| ๖        | โครงการฝึกอบรม หลักสูตร นักวิชาการพัสดุ รุ่นที่ ๒๕   | ๑                              |
| ๗        | โครงการฝึกอบรม หลักสูตร นักวิชาการคอมพิวเตอร์ รุ่นที่ ๕  | ๑                              |
| ๘        | โครงการฝึกอบรม หลักสูตร นักบริหารงานการศึกษา รุ่นที่ ๓๐  | ๑                              |
| ๙        | โครงการฝึกอบรม หลักสูตร นักจัดการงานทะเบียนและบัตร รุ่นที่ ๕   | ๑                              |
| ๑๐       | โครงการพัฒนาความรู้ด้านกฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่น | ๗๐                             |
| ๑๑       | โครงการฝึกอบรม หลักสูตร อำนวยการท้องถิ่นระดับสูง   | ๑                              |
| ๑๒       | โครงการอบรมสัมมนาบุคลากรของเทศบาล กิจกรรม “การอบรมระเบียบระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการเบิกค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”            | ๑๘๕                            |
| ๑๓       | โครงการฝึกอบรมการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรสุจริต                             | ๗๐                             |

๔. ข้อมูลการบริหารทรัพยากรบุคคล

| ลำดับ | ประเด็นนโยบาย/<br>แผนการดำเนินงาน   | วัตถุประสงค์   | ตัวชี้วัด   | ผลการดำเนินงาน  | ช่วงระยะเวลา   | ผลการวิเคราะห์/<br>ข้อเสนอแนะ   |
|-------|---|--|---|---|--|---|
| ๑     | <p>การวางแผนกำลังคน</p> <p>๑.๑ การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙</p> <p>ครั้งที่ ๑ รอบเดือน ธันวาคม ๒๕๖๗</p> <p>ครั้งที่ ๒ รอบเดือน มีนาคม ๒๕๖๘</p> <p>ครั้งที่ ๓ รอบเดือน มิถุนายน ๒๕๖๘</p> <p>ครั้งที่ ๔ รอบเดือน กันยายน ๒๕๖๘</p> | <p>๑. เพื่อให้มีโครงสร้างส่วนราชการที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน</p> <p>๒. เพื่อให้มีการกำหนดประเภท ตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล</p> <p>๓. เพื่อให้ ก.ท.จ.นครศรีธรรมราช สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ ตลอดจนพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการต่อไป</p> <p>๔. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร</p> <p>๕. เพื่อให้สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตลอดจนการใช้อัตรากำลังของบุคลากร เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอน การปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจ และยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการ</p> | <p>ดำเนินการตามประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้าง การแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑ พ.ย. ๒๕๖๓ ร้อยละ ๑๐๐</p> | <p>๑. ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณแล้วเสร็จ จำนวน ๓ ครั้ง ดังนี้</p> <p>ครั้งที่ ๑ รอบเดือน ธันวาคม ๒๕๖๗</p> <p>ครั้งที่ ๒ รอบเดือน มีนาคม ๒๕๖๘</p> <p>ครั้งที่ ๓ รอบเดือน มิถุนายน ๒๕๖๘</p> <p>ครั้งที่ ๔ รอบเดือน กันยายน ๒๕๖๘</p> <p>๒. ขอความเห็นชอบ ก.ท.จ.นครศรีธรรมราช ในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามวงรอบที่เสนอ</p> | <p>๑ ต.ค.๖๗ - ๓๐ ก.ย.๖๘ จำนวน ๓ ครั้ง ดังนี้</p> <p>ครั้งที่ ๑ รอบเดือน ธันวาคม ๒๕๖๗</p> <p>ครั้งที่ ๒ รอบเดือน มีนาคม ๒๕๖๘</p> <p>ครั้งที่ ๓ รอบเดือน มิถุนายน ๒๕๖๘</p> <p>ครั้งที่ ๔ รอบเดือน กันยายน ๒๕๖๘</p> | <p>๑. ควรดำเนินนโยบายการบริหารงานบุคคลของเทศบาลนครนครศรีธรรมราช ให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙</p> <p>๒. ควรปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ เกี่ยวกับการขอกำหนดตำแหน่งเฉพาะตำแหน่ง ที่มีความสำคัญ และขาดแคลนบุคลากร</p> |

| ลำดับ | ประเด็นนโยบาย/<br>แผนการดำเนินงาน                          | วัตถุประสงค์  | ตัวชี้วัด  | ผลการดำเนินงาน   | ช่วงระยะเวลา  | ผลการวิเคราะห์/<br>ข้อเสนอแนะ  |
|-------|--|---|--|--|---|--|
| ๒     | การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้าง | เพื่อให้มีอัตรากำลังที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานของเทศบาล นครนครศรีธรรมราช และเป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี   | พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามมติ ก.ท.จ.นครศรีธรรมราช ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ | การสรรหาฯ แล้วเสร็จ ดังนี้<br>๑. ดำเนินการรับโอนพนักงานเทศบาล จำนวน ๒๒ ราย<br>๒. ดำเนินการจ้างพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓๑ ราย<br>๓. ดำเนินการจ้างพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๖๓ ราย  | ๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘  | ๑. ควรให้ส่วนราชการวิเคราะห์ค่างานและปริมาณงานให้สอดคล้องกับอัตรากำลัง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน<br>๒. บรรจุและแต่งตั้งบุคลากรของเทศบาล เป็นไปตามมติของ ก.ท.จ.นครศรีฯ |
| ๓     | การประเมินผลการปฏิบัติงาน                                  | ๑. เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง<br>๒. เพื่อเป็นการปรับปรุงและพัฒนา การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง | ผลการประเมินการปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด  | ๑. ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง แล้วเสร็จ จำนวน ๒ ครั้ง ดังนี้ ครั้งที่ ๑ รอบการประเมิน ๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๑ มี.ค. ๖๘<br>๒. ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ครั้งที่ ๒ รอบการประเมิน ๑ เม.ย. - ๓๐ ก.ย. ๖๘ | ๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘<br>- รอบการประเมิน ครั้งที่ ๑ (๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๑ มี.ค. ๖๘)<br>- รอบการประเมิน ครั้งที่ ๒ (๑ เม.ย. - ๓๐ ก.ย. ๖๘) | ควรจัดทำแบบประเมินให้เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์และจัดส่งมายังกองการเจ้าหน้าที่ ภายในระยะเวลาที่กำหนด   |
| ๕     | การส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัย                        | เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดเทศบาลนครนครศรีธรรมราช ปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐานวินัย คุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริต   | พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ถูกดำเนินทางวินัย น้อยกว่าร้อยละ ๖๐                        | ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ถูกดำเนินการทางวินัย น้อยกว่าร้อยละ ๖๐  | ๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘  |  |
| ๖     | การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ                             | เพื่อกำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร และเพื่อเป็นกรอบในการพัฒนา บุคลากรแต่ละตำแหน่ง   | พนักงานเทศบาลมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ ของตนเองตามแต่ละประเภท   | ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เทศบาลมีการดำเนินการด้านงานบุคคลซึ่งเป็นการสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ ดังนี้<br>- เลื่อนให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น จำนวน ๗ ราย  | ๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘  |  |

## ๕. ข้อมูลปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ

### - ปัญหาอุปสรรค

- ปัญหาบุคลากรขาดความรู้ และทักษะ ด้านเทคโนโลยี และดิจิทัล จึงทำให้การปฏิบัติงานเกิดความล่าช้า ไม่มีความคล่องตัวต่อภารกิจการงาน ส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานไม่เกิดประสิทธิภาพ

- ปัญหาบุคลากรไม่มีเวลาในการพัฒนาตนเอง เนื่องจาก บางครั้งภารกิจการงานที่มีปริมาณมาก หรือมีอย่างต่อเนื่อง จึงทำให้ไม่สามารถเข้าร่วมการพัฒนาความรู้นอกสถานที่ได้

### ข้อเสนอแนะ

- มีการพัฒนาบุคลากร โดยการนำเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ามาสนับสนุนเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้ และสามารถนำมาปรับใช้กับภารกิจการงาน เพื่อให้เกิดรูปแบบที่หลากหลายและทันสมัย สะดวกต่อการใช้งาน เช่น การเรียนรู้เรื่อง AI

- การสนับสนุนให้บุคลากรเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์เพื่อให้เกิดความรู้ มากยิ่งขึ้น