รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลนครหัวหิน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

รายการหรือกิจกรรม การบริหารทรัพยากรบุคคล	ผลการดำเนินการ แต่ละรายการหรือกิจกรรม การบริหารทรัพยากรบุคคล	งบประมาณที่ใช้		ระยะเวลา ในการดำเนินการ	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
		งบประมาณ ที่ได้รับจัดสรร	ผลการ เบิกจ่าย			
๑. ด้านการวางแผนกำลังคน/ด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง						
๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๒/๒๕๖๘ ลงวันที่ ๒ มกราคม ๒๕๖๘	สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยุ่งยากของงาน คุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ	ไม่ได้รับการจัดสรร	ดำเนินการโดยไม่ใช้งบประมาณ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘)	- จำนวนบุคลากรที่มีอยู่ในปัจจุบันไม่เพียงพอ/ไม่เป็นไปตามแผนอัตรากำลังที่ตั้งไว้ส่งผลให้งานเกิดความล่าช้า - เทศบาลนครหัวหินได้กำหนดให้มีกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๑,๐๕๐ อัตรา แต่มีผู้ดำรงตำแหน่งจริงไม่เต็มตามกรอบอัตรากำลัง ส่งผลให้บุคลากรไม่เพียงพอ	- ดำเนินการสำรวจจำนวนบุคลากร ปริมาณงาน และความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละส่วนราชการ - ดำเนินการสรรหาบุคลากรและจัดสรรคนลงสู่ตำแหน่งตามโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่กำหนดไว้
๑.๒ จัดทำประกาศเทศบาลนครหัวหิน เรื่อง ประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลนครหัวหิน ลงวันที่ ๒ มกราคม ๒๕๖๘	เทศบาลนครหัวหินมีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสม	ไม่ได้รับการจัดสรร	ดำเนินการโดยไม่ใช้งบประมาณ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘)	- ปริมาณงานมีจำนวนมากและบางส่วนราชการให้บุคลากรต้องปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ นอกเหนือจากหน้าที่เฉพาะของตำแหน่ง จึงไม่สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งอาจเกิดความซ้ำซ้อนและสูญเสียทรัพยากร	- จัดคนลงสู่ตำแหน่งตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานให้เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

รายการหรือกิจกรรม การบริหารทรัพยากรบุคคล	ผลการดำเนินการ แต่ละรายการหรือกิจกรรม การบริหารทรัพยากรบุคคล	งบประมาณที่ใช้		ระยะเวลา ในการดำเนินการ	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
		งบประมาณ ที่ได้รับจัดสรร	ผลการ เบิกจ่าย			
๑. ด้านการวางแผนกำลังคน/ด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง						
๑.๓ จัดทำประกาศเทศบาลนครหัวหิน เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในและการกำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการเทศบาลนครหัวหิน ลงวันที่ ๒ มกราคม ๒๕๖๘	การบริหารงานของเทศบาลนครหัวหิน เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี	ไม่ได้รับการจัดสรร	ดำเนินการโดยไม่ใช้งบประมาณ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘)	ไม่มี	ไม่มี
๒. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน						
๒.๑ จัดทำคู่มือประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการฯ	ช่วยกำหนดหลักเกณฑ์และกระบวนการที่แน่นอนในการประเมินผล เพื่อให้ทุกคนในองค์กรปฏิบัติตามได้อย่างเป็นระบบ	ไม่ได้รับการจัดสรร	ดำเนินการโดยไม่ใช้งบประมาณ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘)	บางรอบระยะเวลาการประเมินขั้นเงินเดือนอาจเกิดความล่าช้า	- ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานต้องยึดหลักการประเมินผลงานและสมรรถนะตามหลักเกณฑ์เพื่อให้แบบประเมินเป็นเครื่องมือในการบริหารอย่างแท้จริง
๒.๒ จัดทำประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี	การประกาศหลักเกณฑ์ช่วยให้ทุกฝ่ายมีความเข้าใจตรงกัน ลดความเข้าใจผิดและสนับสนุนความร่วมมือ	ไม่ได้รับการจัดสรร	ดำเนินการโดยไม่ใช้งบประมาณ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘)		
๒.๓ การนำกิจกรรมต่างๆ/รัฐพิธี/ITA มาเป็นตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	ตัวชี้วัดที่อิงจากกิจกรรมช่วยสะท้อนให้เห็นถึงความสอดคล้องระหว่างงานที่ทำกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ของเทศบาลนครหัวหิน และการนำกิจกรรมที่เป็นรูปธรรมมาใช้ช่วยให้การประเมินผลสามารถเห็นภาพผลลัพธ์ได้ชัดเจน และสามารถวัดผลได้อย่างเป็นระบบ	ไม่ได้รับการจัดสรร	ดำเนินการโดยไม่ใช้งบประมาณ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘)		

รายการหรือกิจกรรม การบริหารทรัพยากรบุคคล	ผลการดำเนินการ แต่ละรายการหรือกิจกรรม การบริหารทรัพยากรบุคคล	งบประมาณที่ใช้		ระยะเวลา ในการดำเนินการ	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
		งบประมาณ ที่ได้รับจัดสรร	ผลการ เบิกจ่าย			
๒. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน						
๒.๔ จัดประชุมถ่ายทอดตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานเทศบาลและลูกจ้างประจำประจำปี	การถ่ายทอดตัวชี้วัดช่วยเชื่อมโยงการทำงานของแต่ละบุคคลเข้ากับเป้าหมายโดยรวมขององค์กร เพิ่มความมุ่งมั่นในการทำงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้	ไม่ได้รับการจัดสรร	ดำเนินการโดยไม่ใช้งบประมาณ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘)	หากไม่มีการติดตามหรือสื่อสารเพิ่มเติมหลังจากประชุม ตัวชี้วัดที่ถ่ายทอดไปอาจไม่ได้ถูกนำไปใช้อย่างจริงจัง	ติดตามผลเพื่อให้มั่นใจว่าตัวชี้วัดที่ถ่ายทอดไปได้รับการนำไปใช้จริง และมีการปรับปรุงตามความจำเป็น
๓. ด้านการสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน						
๓.๑ การบรรจุและแต่งตั้งพนักงานเทศบาล	เมื่อเทศบาลมีพนักงานที่มีศักยภาพสูงจะช่วยผลักดันโครงการต่างๆ ให้เกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การพัฒนาท้องถิ่นมีความต่อเนื่อง	ไม่ได้รับการจัดสรร	ดำเนินการโดยไม่ใช้งบประมาณ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘)	- การบรรจุและแต่งตั้งตามบัญชีผู้สอบแข่งขันได้เมื่อฝึกฝนการทำงานจนชำนาญแล้ว ส่วนใหญ่จะโอนกลับภูมิลำเนาตัวเอง เมื่อบรรจุครบ ๒ ปี ทำให้การปฏิบัติงานไม่มีความต่อเนื่อง จึงมักจะต้องมีการฝึกฝนคนใหม่ๆ เสมอ	- ควรสร้างแรงจูงในการทำงาน และกระตุ้นความรู้ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อให้พนักงานเทศบาลมีความสุขในการทำงาน เพื่อลดปัญหาการโอนกลับภูมิลำเนา
๓.๒ การรับโอน/ย้ายพนักงานเทศบาลโดยการประกาศรับโอนและย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่นมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง	การรับโอนหรือย้ายช่วยลดขั้นตอนในการสรรหาพนักงานใหม่ ทำให้ตำแหน่งที่ว่างได้รับการเติมเต็มอย่างรวดเร็ว พนักงานที่โอนมามักมีประสบการณ์และความรู้ในระบบงานขององค์กรในระดับหนึ่ง ทำให้สามารถเริ่มงานได้ทันทีโดยไม่ต้องผ่านการฝึกอบรมมากนัก	ไม่ได้รับการจัดสรร	ดำเนินการโดยไม่ใช้งบประมาณ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘)	พนักงานที่ย้ายมาอาจต้องใช้เวลาในการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กร ระบบงาน และความคาดหวังใหม่ๆ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานในช่วงแรก	ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่ย้าย/โอนมาในช่วง ๓-๖ เดือนแรก เพื่อให้แน่ใจว่าพนักงานสามารถปรับตัวได้และปฏิบัติงานได้ตรงตามความคาดหวัง

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการแต่ละรายการหรือกิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล	งบประมาณที่ใช้		ระยะเวลา (ระบุเป็น วัน/เดือน/ปี ที่เริ่มและสิ้นสุดการดำเนินการ)	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
		งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	ผลการเบิกจ่าย			
๓.๓ การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง	กระบวนการสรรหาและเลือกสรรช่วยให้องค์กรได้บุคลากรที่มีทักษะ ความรู้ และความสามารถตรงตามความต้องการของตำแหน่งที่เปิดรับ	ไม่ได้รับการจัดสรร	ดำเนินการโดยไม่ใช้งบประมาณ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘)	กระบวนการสรรหาอาจใช้เวลานานและซับซ้อน โดยเฉพาะอย่างยิ่งหากตำแหน่งงานต้องการทักษะเฉพาะที่หายาก	วางแผนและดำเนินการสรรหาโดยกำหนดขั้นตอนให้ชัดเจน เช่น การระบุเกณฑ์คุณสมบัติ การสัมภาษณ์ และการประเมิน เพื่อให้ทุกคนเข้าใจและลดข้อขัดแย้ง
๔. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน						
๔.๑ การใช้เครื่องบันทึกเวลาปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่ เพื่อตรวจสอบพฤติกรรมการมาทำงาน	การบันทึกเวลาเป็นแรงจูงใจให้เจ้าหน้าที่มีความรับผิดชอบและตรงต่อเวลาในการมาปฏิบัติงาน	ไม่ได้รับการจัดสรร	ดำเนินการโดยไม่ใช้งบประมาณ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘)	หากระบบมีปัญหาหรือหยุดทำงาน อาจทำให้การบันทึกเวลาขาดความต่อเนื่องและส่งผลต่อการจัดการข้อมูล	เก็บรวบรวมและประเมินข้อมูลจากเครื่องบันทึกเวลาเป็นประจำเพื่อปรับปรุงระบบให้ตอบสนองความต้องการขององค์กรและบุคลากร
๔.๒ จัดทำประกาศเทศบาลนครหัวหิน เรื่อง ประมวลจริยธรรมของข้าราชการเทศบาลนครหัวหิน	ประมวลจริยธรรมช่วยกำหนดแนวทางที่ชัดเจนสำหรับข้าราชการในการปฏิบัติงานอย่างมีจริยธรรมและมีความรับผิดชอบ	ไม่ได้รับการจัดสรร	ดำเนินการโดยไม่ใช้งบประมาณ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘)	ไม่มี	ไม่มี

รายงานผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลนครหัวหิน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการแต่ละโครงการหรือกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	งบประมาณที่ใช้		ระยะเวลา (ระบุเป็น วัน/เดือน/ปี ที่เริ่มและสิ้นสุดการดำเนินการ)	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
		งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	ผลการเบิกจ่าย			
๑. ด้านการวางแผนการพัฒนาบุคลากร						
๑.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙	วางแผนให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมหรือพัฒนาในด้านที่ตรงกับเป้าหมายขององค์กร ช่วยให้บุคลากรมีโอกาสเติบโต ในสายอาชีพ	ไม่ได้รับการจัดสรร	ดำเนินการโดยไม่ใช้งบประมาณ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘)	หากไม่มีการติดตามผลหรือปรับปรุงแผนอย่างเหมาะสม แผนอาจกลายเป็นเพียงเอกสารที่ไม่มีผลในทางปฏิบัติ	เลือกการฝึกอบรมหรือการพัฒนาที่มีคุณค่าและคุ้มค่าใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เช่น การอบรมออนไลน์หรือนำองค์ความรู้ภายในมาใช้
๑.๒ จัดทำแผนฝึกอบรมรายตำแหน่งเทศบาลนครหัวหิน ประจำปี ๒๕๖๘	แผนฝึกอบรมช่วยให้บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะที่ตรงกับความต้องการของงานในตำแหน่งนั้น เพิ่มความสามารถในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและลดข้อผิดพลาด	ไม่ได้รับการจัดสรร	ดำเนินการโดยไม่ใช้งบประมาณ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘)	บุคลากรบางคนอาจรู้สึกว่าถูกบังคับให้เข้าร่วมการฝึกอบรม อาจเกิดความกดดันหรือความเหนื่อยล้าจากการต้องเรียนรู้ สิ่งใหม่	สร้างสภาพแวดล้อมการฝึกอบรมที่เป็นมิตร และช่วยให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการพัฒนา และกระตุ้นบุคลากรให้เห็นถึงประโยชน์ที่จะได้รับทั้งในสายอาชีพและชีวิตส่วนตัว
๑.๓ ประชาสัมพันธ์หลักสูตรการฝึกอบรมแก่เจ้าหน้าที่ในสังกัดเทศบาลนครหัวหิน	การประชาสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพช่วยสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กร กระตุ้นให้เจ้าหน้าที่คาดหวังและเตรียมพร้อมสำหรับการพัฒนาต่อเนื่อง	ไม่ได้รับการจัดสรร	ดำเนินการโดยไม่ใช้งบประมาณ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘)	หากเนื้อหาไม่เหมาะสมหรือไม่ชัดเจน อาจทำให้กลุ่มเป้าหมายไม่สนใจหรือเข้าใจผิด และบางครั้งการใช้ช่องทางเดียวอาจไม่เพียงพอในการเข้าถึงเจ้าหน้าที่ทุกกลุ่ม	จัดอบรมหรือแนะนำเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการใช้งานเทคโนโลยีที่ใช้ในการประชาสัมพันธ์ และเลือกใช้ระบบหรือแพลตฟอร์มที่เข้าถึงง่ายและใช้งานไม่ซับซ้อน

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการแต่ละโครงการหรือกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	งบประมาณที่ใช้		ระยะเวลา (ระบุเป็น วัน/เดือน/ปี ที่เริ่มและสิ้นสุดการดำเนินการ)	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
		งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	ผลการเบิกจ่าย			
๒. ด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ						
๒.๑ จัดทำคู่มือประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ	ทำให้บุคลากรเข้าใจถึงขั้นตอนและโอกาสในการเติบโตในสายงานของตนเอง และลดความสับสนเกี่ยวกับเส้นทางอาชีพและเป้าหมายในอนาคต	ไม่ได้รับการจัดสรร	ดำเนินการโดยไม่ใช้งบประมาณ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘)	บุคลากรอาจขาดความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมายและโอกาสในการพัฒนา	ใช้ช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายเพื่อเข้าถึงบุคลากรทุกกลุ่ม และส่งเสริมการสื่อสารเชิงสนับสนุน เช่น การประชุมเชิงโต้ตอบ หรือการให้คำปรึกษาเฉพาะราย
๒.๒ จัดทำและเผยแพร่คู่มือ/แบบฟอร์มการเลื่อนระดับของพนักงานเทศบาล ระดับชำนาญงาน อาวุโส ชำนาญการ และชำนาญการพิเศษ	คู่มือช่วยกำหนดเกณฑ์และขั้นตอนที่ชัดเจนสำหรับการเลื่อนระดับ ลดข้อสงสัยและข้อกังวลเกี่ยวกับความยุติธรรมในการเลื่อนระดับ	ไม่ได้รับการจัดสรร	ดำเนินการโดยไม่ใช้งบประมาณ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘)	เนื้อหาที่ไม่ชัดเจนอาจทำให้พนักงานตีความผิดและเกิดความสับสนเกี่ยวกับเกณฑ์และขั้นตอนการเลื่อนระดับ	จัดการประชุมหรือการอบรมเพื่อสื่อสารเกณฑ์เหล่านี้ให้พนักงานเข้าใจ
๓. ด้านผลผลิตหรือประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล						
๓.๑ โครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน ๒๑๐ คน	จัดอบรมเชิงปฏิบัติการและศึกษาดูงานเพื่อประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอนและพัฒนาสื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา	งบประมาณที่ตั้งไว้ ๑,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๙๐๙,๑๔๘ บาท	วันที่ ๒๓ – ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๘	ไม่มี	ไม่มี
๓.๒ ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงาน การบริหารรายได้ รายจ่าย และการพัสดุของสถานศึกษา จำนวน ๗๔ คน	ฝึกอบรมระเบียบและหนังสือสั่งการการบริหารรายได้ รายจ่าย และการพัสดุ ให้บุคลากรในสังกัด	งบประมาณที่ตั้งไว้ ๒๐๐,๐๐๐ บาท	๑๔๔,๓๗๘.๘๖ บาท	วันที่ ๑๙ – ๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๗	ไม่มี	ไม่มี

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการแต่ละโครงการหรือกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	งบประมาณท		ระยะเวลา (ระบุเป็น วัน/เดือน/ปี ที่เริ่มและสิ้นสุดการดำเนินการ)	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
		งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	ผลการเบิกจ่าย			
๓. ด้านผลผลิตหรือประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล						
๓.๓ ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดทำและทบทวนแผนพัฒนาการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครหัวหิน	ฝึกอบรมการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา แผนปฏิบัติการ และการใช้งบประมาณให้บุคลากรในสังกัด	งบประมาณที่ตั้งไว้ ๒๐๐,๐๐๐ บาท	๘๓,๕๓๓.๙๘ บาท	วันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๗	ไม่มี	ไม่มี
๓.๔ โครงการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้บริหารเทศบาล สมาชิกสภาเทศบาลและบุคลากรของเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ จำนวน ๘๕ คน	ฝึกอบรมการปฏิบัติงานร่วมกัน กระบวนการคิด และการแสดงออกให้บุคลากรของเทศบาลนครหัวหิน	งบประมาณที่ตั้งไว้ ๔๐๐,๐๐๐ บาท	๓๔๗,๐๒๑ บาท	วันที่ ๑๓ - ๑๔ สิงหาคม ๒๕๖๘	ไม่มี	ไม่มี
๓.๕ อบรมและศึกษาดูงานเชิงปฏิบัติการด้านยุทธศาสตร์สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	อบรมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของกองและศึกษาดูงานหน่วยงานที่โดดเด่นด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	งบประมาณที่ตั้งไว้ ๑๕๐,๐๐๐ บาท	๑๑๓,๔๖๐ บาท	วันที่ ๖ – ๘ สิงหาคม ๒๕๖๘	ไม่มี	ไม่มี
๓.๖ ฝึกอบรมส่งเสริมการประชาสัมพันธ์ในองค์กรและสถานศึกษาในสังกัด	ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านประชาสัมพันธ์เชิงรุก โดยใช้เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารให้บุคลากรของเทศบาลนครหัวหิน	งบประมาณที่ตั้งไว้ ๑๐๐,๐๐๐ บาท	๗๕,๒๒๐ บาท	วันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๘	ไม่มี	ไม่มี

บัญชีแสดงกรอบอัตรากำลัง
เทศบาลนครหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘

ประเภท	พนักงานเทศบาล		ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง				รวม (คน)	
					ภารกิจ		ทั่วไป			
	กรอบ	คนครอง	กรอบ	คนครอง	กรอบ	คนครอง	กรอบ	คนครอง	กรอบ	คนครอง
ปลัดเทศบาล+รองปลัดเทศบาล	4	3	-	-	-	-	-	-	**4**	**3**
สำนักปลัดเทศบาล	37	35	3	3	59	58	64	34	**163**	**130**
กองคลัง	27	25	-	-	22	21	19	19	**68**	**65**
สำนักช่าง	40	29	4	4	47	45	104	103	**195**	**181**
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	29	21	3	3	29	27	131	129	**192**	**180**
กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	17	17	1	1	20	20	3	3	**41**	**41**
กองการศึกษา	21	15	1	1	61	59	37	37	**120**	**112**
กองการประปา	36	22	3	3	27	25	58	56	**124**	**106**
กองช่างสุขาภิบาล	10	7	3	3	18	16	32	32	**63**	**58**
กองสวัสดิการสังคม	15	13	-	-	8	8	4	4	**27**	**25**
หน่วยตรวจสอบภายใน	1	1	-	-	-	-	-	-	**1**	**1**
กองการแพทย์	21	16	-	-	8	8	9	9	**38**	**33**
กองการเจ้าหน้าที่	11	11	-	-	3	3	-	-	**14**	**14**
รวม	**269**	**215**	**18**	**18**	**302**	**290**	**461**	**426**	**1,050**	**949**