

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘



เทศบาลเมืองชะอำ
อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี

กองการเจ้าหน้าที่ เทศบาลเมืองชะอำ

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตรากำลังเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ของเทศบาลเมืองชะอำ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ดังนั้นเทศบาลเมืองชะอำ จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ ข้อ ๔ มาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ซึ่งคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลได้จัดทำเพื่อเป็นบรรทัดฐานในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยกำหนดตำแหน่งเป็นประเภทและสายงานตามลักษณะงาน และจัดตำแหน่งในประเภทเดียวกันและสายงานเดียวกัน ที่คุณภาพของงานอยู่ในระดับเดียวกันโดยประมาณเป็นกลุ่มเดียวกัน และระดับเดียวกัน โดยคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบและคุณภาพของงาน ความก้าวหน้าในสายงาน และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘ ตลอดจนถึงภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๕ โดยให้เทศบาลเมืองชะอำ จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๔๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบโดยกำหนดให้เทศบาล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลเมืองชะอำ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลเมืองชะอำ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายของเทศบาลเมืองชะอำ

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลเมืองชะอำ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตราค่าจ้าง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลเมืองชะอำ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเพชรบุรี สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล และลูกจ้างประจำ ให้ถูกต้องเหมาะสม

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเมืองชะอำให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลเมืองชะอำ สามารถวางแผนอัตราค่าจ้าง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงาน ของเทศบาลเมืองชะอำ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลเมืองชะอำ ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้เทศบาลเมืองชะอำ มีการกำหนดตำแหน่งอัตราค่าจ้างของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของเทศบาลเมืองชะอำ

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ของเทศบาลเมืองชะอำ ซึ่งมี นายกเทศมนตรีเมืองชะอำ เป็นประธานกรรมการ ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล ผู้อำนวยการและหัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่เป็นกรรมการ และเลขานุการ และนักทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการ จำนวน ๒ คน ตามแนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลเมืองชะอำ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและสภาพปัญหาของเทศบาลเมืองชะอำ เพื่อดำเนินการของเทศบาลเมืองชะอำ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องพิจารณาดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตาม อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดเพชรบุรี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่าย บุคลากรเข้ามารวมในการพิจารณา เพื่อจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด การกำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น(พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผลิตจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น ในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระ ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่วางานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้ทรัพยากรกำลังคนมากกว่าอย่างใดก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลา ที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบ การพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลัง ที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมา เปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณา แนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงาน ตามภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็น จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย ใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหาร ทั่วไป ในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้การปรับตำแหน่งที่เหมาะสม ขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่ง ที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลด จำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะ

งานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่น ก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะ กำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของ ส่วนราชการเลย

โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้ การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนสภาพทั่วไป

๔.๑ สภาพทั่วไป

เทศบาลเมืองชะอำ ตั้งอยู่ในอำเภอชะอำอยู่ใต้สุดของจังหวัดเพชรบุรี ซึ่งมีพื้นที่ติดกับอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ลักษณะพื้นที่เป็นรูปสี่เหลี่ยมผืนผ้ากว้างประมาณ ๔-๖ กิโลเมตร และยาวไปตามแนวชายฝั่งทะเลซึ่งอยู่ทางทิศตะวันออก ประมาณ ๒๔ กิโลเมตร มีถนนเพชรเกษมและทางรถไฟสายใต้แบ่งพื้นที่ออกเป็น ๒ ส่วน โดยทางฝั่งตะวันออกประกอบด้วยชุมชนฝั่งทะเล และชุมชนบริเวณแยกถนนเพชรเกษม ส่วนทางทิศตะวันตกพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่เกษตรกรรม ความสวยงามตามธรรมชาติของทะเลและชายหาดในเขตเทศบาลเมืองชะอำ ได้รับการยอมรับและเริ่มมีการพัฒนาดังแต่ปี ๒๕๔๐ เมื่อพระบรมวงศานุวงศ์ ข้าราชการและคหบดี ได้ริเริ่มที่จะพัฒนาชะอำให้เป็นเมืองตากอากาศ และเพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีระบบ จึงได้มีการจัดตั้งเทศบาลตำบลชะอำขึ้น พระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๗ ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้จัดตั้งชะอำขึ้นเป็น “สภาจัดบำรุงชายทะเลทิศตะวันตก” และเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงการปกครอง รัฐบาลก็ได้ออกพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสภาฯ แห่งนี้เป็น “เทศบาลตำบลชะอำ” ในปี พ.ศ. ๒๕๔๐ และต่อมาก็ได้เปลี่ยนเป็น “เทศบาลเมืองชะอำ” ตามประกาศของกระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๗ และประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเพชรบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๓/ ๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๕๔ กำหนดให้เป็น **เทศบาลประเภทพิเศษ** ตามประกาศเทศบาลเมืองชะอำ เรื่องการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ และระดับตำแหน่งของเทศบาลเมืองชะอำ ลงวันที่ ๑๐ พฤษภาคม ๒๕๕๔ ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๔ เป็นต้นไป มาจนถึงปัจจุบัน นอกจากนี้ชะอำยังเป็นสถานที่ท่องเที่ยวที่ได้รับความนิยมจากชาวไทยและชาวต่างประเทศในระดับต้น ๆ ของประเทศไทย อยู่ห่างจากกรุงเทพมหานคร ประมาณ ๑๘๐ กิโลเมตร

ทิศเหนือ	⇒	ติดต่อกับเทศบาลนayang และเทศบาลตำบลบางเก่า อำเภอชะอำ
ทิศใต้	⇒	ติดต่อกับเขตเทศบาลเมืองหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
ทิศตะวันออก	⇒	ติดต่อกับชายฝั่งทะเลอ่าวไทยตลอดแนวเขตเทศบาล
ทิศตะวันตก	⇒	นับจากทางรถไฟสายใต้ เป็นแนวตั้งฉากกับทางรถไฟเป็นระยะทาง ๓ กิโลเมตร ขนานกับทางรถไฟสายใต้ตลอดแนวเขต

๔.๒ สภาพปัญหาของพื้นที่

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ลักษณะปัญหา เดิมถนนและท่อระบายน้ำมีขนาดเล็ก ท่อเมนมีจำนวนไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ เนื่องจากเขตเทศบาลมีพื้นที่เป็นบริเวณกว้างถึง ๑๑๐ ตารางกิโลเมตร การก่อสร้างถนน ยังไม่ครบทุกเส้นทางต้องรอการปรับเปลี่ยนจากท่อขนาดเล็กเป็นท่อเมนเสียก่อน และระบบบำบัดน้ำเสียยังไม่ครบทุกโซน ในอนาคตจะมีการขยายแนวท่อระบายน้ำระยะทาง ๖ กิโลเมตร

- ปัญหาการติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะ

ลักษณะปัญหา เนื่องจากเทศบาลเมืองชะอำ มีพื้นที่รับผิดชอบมากถึง ๑๑๐ ตารางกิโลเมตร ทำให้การบำรุงรักษาไฟฟ้าและอุปกรณ์ที่ชำรุด ไม่ทันต่อความต้องการของประชาชนวัสดุ อุปกรณ์มีไม่เพียงพอ และรถไฟฟ้ามียาว ๒ คั่น และเขตพื้นที่มี จำนวน ๓ เขต อีกทั้งจำนวนบุคลากรที่มีความรู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านมีไม่เพียงพอกับการปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น

- พระราชบัญญัติการผังเมือง พ.ศ.๒๕๑๘ ได้กำหนดขั้นตอนในการให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการวางและจัดทำผังเมืองรวมและผังเมืองเฉพาะ แต่ในการดำเนินการโดยเฉพาะอย่างยิ่งการวางและจัดทำผังเมืองรวมตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา เป็นการดำเนินการที่ได้ละเลยการให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน ดังจะเห็นได้จากพระราชบัญญัติการผังเมือง (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๓๕ ได้แก้ไขให้การประชุมเพื่อรับฟังข้อความคิดเห็นของประชาชนในการวางและจัดทำผังเมืองรวมซึ่งแต่เดิมกำหนดไว้ไม่น้อยกว่า ๒ ครั้ง เป็นไม่น้อยกว่า ๑ ครั้ง การละเลยการให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนนอกจากจะส่งผลให้การวางและจัดทำผังเมืองรวมไม่สามารถสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นแล้วยังเปิดโอกาสให้มีการแทรกแซงเพื่อแสวงประโยชน์ส่วนบุคคล และในหลายๆ กรณีได้นำมาสู่ความขัดแย้งทางสังคมที่เกิดขึ้นอย่างกว้างขวางอีกด้วย

- การสุขาภิบาล อนามัยและสาธารณสุขไม่ได้มาตรฐานทั่วถึงเพียงพอ เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลเมืองชะอำขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะในการปฏิบัติงานด้านสุขาภิบาล อนามัยสิ่งแวดล้อม และการสาธารณสุข ไม่เพียงพอกับปริมาณงาน ภารกิจที่เพิ่มมากขึ้น และพื้นที่ที่รับผิดชอบ จำนวนเรื่องร้องเรียนเหตุรำคาญมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นตามจำนวนประชากร และผู้ประกอบการค้าที่มีจำนวนรายเพิ่มมากขึ้นทุกปี

- ปัญหาระบบการคมนาคมและขนส่งสาธารณะยังไม่มีประสิทธิภาพมากพอ พบว่าในช่วงเทศกาลและวันหยุด จะเกิดปัญหาการจราจรติดขัดซึ่งส่งผลให้เกิดอุบัติเหตุตามมาอีกทั้งการขนส่งสาธารณะไม่เพียงพอที่จะรองรับนักท่องเที่ยวจำนวนมากและหลายหลายรูปแบบ

- ไม่มีสิ่งอำนวยความสะดวกในพื้นที่สาธารณะมากเพียงพอ เช่น ห้องสุขา ห้องอาบน้ำ เพราะส่วนมากเป็นของเอกชน รวมทั้งขาดสิ่งอำนวยความสะดวกของผู้พิการ และคนชรา
- ปัญหาระบบท่อระบายน้ำ จากขยะอุดตัน
- ปัญหาผิวจราจร ทางเท้า ชำรุดไม่ได้มาตรฐาน

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- เศรษฐกิจและรายได้ของประชาชนมีความแตกต่างกันควรส่งเสริมอาชีพและเพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชนกลุ่มแม่บ้าน
- ค่าใช้จ่ายสำหรับนักท่องเที่ยวมีราคาสูงขึ้นในช่วงวันหยุดและช่วงเทศกาล ราคาอาหาร สินค้าที่พักถูกปรับให้มีราคาสูงขึ้นมากกว่าวันปกติเป็น ๒ เท่า จากวันธรรมดา
- คุณภาพการให้บริการเกี่ยวกับราคาสินค้าและบริการไม่เป็นมาตรฐาน นักท่องเที่ยว ไม่ได้รับความเป็นธรรมทำให้นักท่องเที่ยวลดจำนวนลง
- ไม่มีสถานที่รองรับนักท่องเที่ยวแบบกลุ่มสัมมนาขนาดใหญ่ที่ต้องการอยู่ร่วมกันในการจัดกิจกรรมเพื่อการประชุมแบบครบวงจร

๓. ด้านสังคม

- การศึกษา วัฒนธรรมในชุมชน สวัสดิการและนันทนาการ ยังไม่ครบถ้วนอยู่ในมาตรฐานที่ดี ขาดความต่อเนื่อง การเชื่อมโยงระหว่างองค์กรภาครัฐ เอกชน ประชาชนภายในท้องถิ่นขาดการส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นให้แพร่หลาย
- เทศบาลไม่มีพื้นที่สาธารณะขนาดใหญ่ในเขตเมืองเพื่อพักผ่อนหย่อนใจ/จัดกิจกรรม ด้านการท่องเที่ยว สนามกีฬา ลานกิจกรรมนันทนาการของนักท่องเที่ยวและประชาชนใน ท้องถิ่นทำให้เยาวชนไม่สนใจในด้านการกีฬาเท่าที่ควร และมีการจับกลุ่มทำกิจกรรมอื่น ๆ ที่เสี่ยง
- ปัญหายาเสพติดในชุมชนต่าง ๆ โรคเอดส์
- ปัญหาเกี่ยวกับอาชญากรรม และความปลอดภัย

๔. ด้านการเมือง การบริหาร

- เทศบาลขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการการท่องเที่ยวอย่างเป็นระบบ
- ปัญหาการจัดเก็บรายได้ ไม่มีประสิทธิภาพในการจัดเก็บรายได้เท่าที่ควรเนื่องจากขาดบุคลากรเครื่องมือเครื่องใช้ อุปกรณ์ และระบบการบริหารจัดการการจัดเก็บรายได้ยังไม่ดีพอ

๕. ด้านสาธารณสุขและทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- การสุขาภิบาล อนามัยและสาธารณสุขไม่ได้มาตรฐานทั่วถึงเพียงพอ เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลเมืองชะอำขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะในการปฏิบัติงานด้านสุขาภิบาล อนามัยสิ่งแวดล้อม และการสาธารณสุข ไม่เพียงพอกับปริมาณงาน ภารกิจที่เพิ่มมากขึ้น และพื้นที่ที่รับผิดชอบ จำนวนเรื่องร้องเรียนเหตุรำคาญมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นตามจำนวนประชากร การขยายของสังคมเมือง ส่งผลให้มีสถานประกอบกิจการค้าเพิ่มมากขึ้น

- ปัญหาปริมาณขยะจากภาคครัวเรือนและสถานประกอบการ มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ทำให้ไม่สามารถจัดการขยะได้ทัน เกิดปัญหาขยะตกค้าง

- ปัญหาการถ่ายโอนภารกิจการที่ราชการบริหารส่วนกลางและราชการบริหารส่วนภูมิภาคให้แก่ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น พระราชบัญญัติอาหาร พ.ศ. ๒๕๒๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติเครื่องสำอาง พ.ศ. ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม เป็นต้น ซึ่งเจ้าหน้าที่ขาดองค์ความรู้ในการกิจที่ ถ่ายโอน จำเป็นต้องมีการพัฒนาความรู้เพิ่มเติม อีกทั้งยังเป็นการเพิ่มปริมาณงานให้เจ้าหน้าที่ซึ่งมีไม่เพียงพออยู่แล้ว

- ปัญญาเนื่องด้วยสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (โควิด-๑๙) ทำให้ ต้องมีเจ้าหน้าที่ในการควบคุม กำกับสถานประกอบการให้ปฏิบัติตามมาตรการที่กำหนดอย่างเคร่งครัด

- กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานมีการปรับปรุงแก้ไข และมีผลบังคับใช้เข้มงวดขึ้น

- วัสดุ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานไม่ทันสมัย เช่น เครื่องวัดสารโพลาร์ในน้ำมันทอดซ้ำ เครื่องวัดแสง เครื่องสแกนเอกสาร วัสดุ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ รถยนต์ สำหรับออกปฏิบัติงาน

- ปัญหาการกัดเซาะชายฝั่งทะเล มีให้เห็นตั้งแต่จังหวัดเพชรบุรีโดยมีระยะการกัดเซาะชายฝั่งเข้า มาประมาณ ๑๐๐ เมตร ณ ตอนนี้อยู่จังหวัดเพชรบุรี บริเวณหาดชะอำ หาดเจ้าสำราญ แหลมผักเบี้ย และพื้นที่ ชายทะเลหัวหินบริเวณหาดทรายใหญ่ และพระราชวังไกลกังวล ได้ประสบปัญหาการกัดเซาะอย่างรุนแรง

- ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติชายหาดถูกบุกรุกทำลาย มีการบดบังทัศนียภาพโดยการ ก่อสร้าง อาคาร เตียงผ้าใบมีจำนวนมาก น้ำทะเลกัดเซาะชายฝั่ง

- ปัญหาที่ทะเลชายฝั่งในเมืองไทยนั้นมีเพิ่มขึ้นและหนักขึ้นเรื่อยๆ เนื่องจากการเจริญเติบโตทาง ดั้งเศรษฐกิจที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการใช้ที่ดินชายฝั่งทะเล และเกิดการขยายตัวด้านโครงสร้างพื้นฐาน อย่างเช่นการถมทะเลเพื่อพัฒนาพื้นที่ให้เป็นแหล่งอุตสาหกรรม การสร้างให้เป็นแหล่งท่องเที่ยว การแปรสภาพป่า ชายเลนมาเป็นนาุ้งหรือนาเกลือ การสร้างที่อยู่อาศัย ท่าเทียบเรือ และอีกมากมาย การกระทำเหล่านี้ได้ส่งผล กระทบต่อระบบนิเวศตามธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม บริเวณชายฝั่ง ในเรื่องของคุณภาพน้ำที่เสื่อมโทรมลง ทรัพยากรสัตว์น้ำเริ่มมีปริมาณน้อยลง ปะการังถูกทำลาย ป่าชายเลนเสื่อมโทรมหรือถูกทำลาย อีกทั้งกระแสน้ำ คลื่น ลม ที่เปลี่ยนแปลงในแต่ละฤดูกาล ส่งผลให้พื้นที่ชายฝั่งทะเลถูกกัดเซาะซึ่งบริเวณนั้นอาจเป็นพื้นที่ชายหาด แหล่งท่องเที่ยว หรือสถานที่ที่มีความสำคัญ ทางประวัติศาสตร์ พื้นที่ก็อาจเกิดการตตะกอนดินทราย ทับถม ซึ่งทำให้เกิดการตื้นเขินหรือมีพื้นที่งอกออกมา ก่อให้เกิดอันตรายในการเดินทางทางน้ำ และจะต้องเสีย งบประมาณจำนวนมากที่จะขุดลอกบำรุงรักษาร่องน้ำ ทั้งหมดนี้เป็นการทำลายเศรษฐกิจของเทศบาลเมืองชะอำ

- สิ่งแวดล้อม/มลพิษ (ขยะ/น้ำเสีย) การจัดเก็บขยะไม่ครอบคลุมพื้นที่และไม่ได้มาตรฐาน เนื่องจากพื้นที่รับผิดชอบกว้างและมีพื้นที่ปล่อยให้กร้างว่างเปล่า และมีการปล่อยน้ำเสียก่อนการบำบัดลงสู่ ทะเลของผู้ประกอบการบางราย และประชาชนในชุมชนทิ้งน้ำเสียลงสู่แม่น้ำลำคลอง ส่งผลให้น้ำมีออกซิเจนน้อย สัตว์ทะเลเสียชีวิต

- การบริหารจัดการขยะยังไม่มีประสิทธิภาพ เช่น ปัญหาการคัดแยกขยะยังไม่ได้รับความร่วมมือ จากครัวเรือน/ผู้ประกอบการไม่มีที่พักขยะในช่วงเทศกาลที่มีนักท่องเที่ยวมาท่องเที่ยวจำนวนมาก ทำให้เกิดการ ขยะตกค้าง และเกิดจากนักท่องเที่ยวขาดจิตสำนึกในการรักษาสิ่งแวดล้อม

- ประชาชนยังขาดจิตสำนึกในการดูแลรักษาทรัพยากรทางธรรมชาติ มีการบุกรุกที่สาธารณะเพื่อทำประโยชน์ส่วนตัว ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติชายหาดถูกบุกรุกทำลาย มีการบดบังทัศนียภาพโดยการก่อสร้างอาคาร เตี้ยงผ้าใบมีจำนวนมาก

การสรุปสถานการณ์การพัฒนาโดยใช้เทคนิค SWOT Analysis

การวิเคราะห์ศักยภาพ เพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสการพัฒนาในอนาคตของเทศบาลเมืองชะอำ เป็นการประเมินโดยวิเคราะห์ถึงโอกาส ศักยภาพและภาวะคุกคาม หรือข้อจำกัด อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาด้านต่าง ๆ ของเทศบาล รวมทั้งการวิเคราะห์ จุดอ่อน จุดแข็งของเทศบาล อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในเขตเทศบาล ซึ่งทั้งหมดจะเป็นการประเมินและสรุปสถานการณ์การพัฒนาของเทศบาลที่จะเป็นประโยชน์ ในการกำหนดทิศทางการดำเนินงานในอนาคต โดยทั้งหมดจะใช้เทคนิค SWOT Analysis เป็นตัวแบบในการวิเคราะห์อันได้แก่ การพิจารณาถึงปัจจัยภายใน (ภายในเขตเทศบาลเมืองชะอำ) คือ จุดแข็ง (strength- S) จุดอ่อน (weakness- W) และปัจจัยภายนอก (ภายนอกเขตเทศบาลเมืองชะอำ) คือ โอกาส (opportunity- O) และอุปสรรค อุปสรรค (Threat- T) เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ ซึ่งสามารถสรุปผลได้ ดังนี้

ปัจจัยภายใน	
จุดแข็ง (strength)	จุดอ่อน (weak)
ด้านการเมืองการบริหารจัดการ ๑. ผู้บริหารมีการบริหารงานอย่างเป็นระบบและมีวิสัยทัศน์กว้างไกลในการพัฒนา ๒. มีการพัฒนากระบวนการให้บริการอย่างต่อเนื่องโดยการนำเครื่องมือและระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน	ด้านการเมืองการบริหารจัดการ ๑. เทศบาลมีพื้นที่รับผิดชอบกว้างขวางทำให้ยังไม่สามารถให้บริการสาธารณะได้อย่างเพียงพอและทั่วถึง ๒. ลักษณะของชุมชนมีหลายรูปแบบ คือ ชุมชนเมืองและชุมชนชนบท ทำให้เกิดความแตกต่างของความร่วมมือหรือความเข้มแข็งของชุมชนที่แตกต่างกัน ๓. ประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทสิทธิและหน้าที่ของตนเองเพียงพอและยังไม่มีความตื่นตัวเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองการบริหารและการพัฒนาท้องถิ่นมากนัก ๔. สถานที่อาคารมีหลายแห่งทำให้การมาติดต่องานของประชาชนไม่สะดวก และไม่มีที่จอดรถสำหรับประชาชน
ด้านเศรษฐกิจ ๑. มีทรัพยากรทางธรรมชาติ เป็นแหล่งท่องเที่ยวทางทะเลที่สวยงาม มีชายหาดที่ยาว จากทิศเหนือจรดทิศใต้ประมาณ ๒๔ กิโลเมตร ชายหาดชะอำเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่มีชื่อเสียง มาช้านานมีเอกลักษณ์เฉพาะ เป็นที่นิยมของนักท่องเที่ยวทั้งชาวไทย และชาวต่างชาติเข้ามาท่องเที่ยวเป็นจำนวนมาก ๒. เป็นศูนย์กลางเขตพื้นที่ท่องเที่ยวชายฝั่งทะเลตะวันตก และเป็นประตูสู่ภาคใต้ เนื่องจากทำเลที่ตั้งมีความ	ด้านเศรษฐกิจ ๑. ไม่มีพื้นที่สาธารณะขนาดใหญ่ในเขตเมืองเพื่อพักผ่อนหย่อนใจ / จัดกิจกรรม ด้านการท่องเที่ยวสนามกีฬา ลานกิจกรรมนันทนาการของนักท่องเที่ยวมาพักผ่อนและคนในท้องถิ่นเพื่อประโยชน์ร่วมกัน เนื่องจากขาดงบประมาณในการสนับสนุน และอุปกรณ์ในการอำนวยความสะดวกขาดแคลน ศูนย์บริการนักท่องเที่ยวไม่ได้มาตรฐาน ๒. ที่ดินมีราคาสูง ยากต่อการพัฒนาและเวนคืน

เหมาะสมทางด้านการท่องเที่ยวซึ่งอยู่ห่างจากกรุงเทพเพียง ๒๐๐ กิโลเมตร เป็นทางผ่านไปยังเมืองหัวหิน ซึ่งเป็นสถานที่ท่องเที่ยวที่สำคัญของโลก	๓. มีประชาชนบุกรุกที่สาธารณะ โดยเฉพาะแหล่งท่องเที่ยวทำให้แหล่งท่องเที่ยวเสื่อมโทรม ๔. ผู้ประกอบการปล่อยน้ำเสียลงทะเลโดยไม่มีการบำบัด ทำให้ชายหาดสกปรกและเสื่อมโทรม
ปัจจัยภายใน	
จุดแข็ง (strength)	จุดอ่อน (weak)
๓. มีสถานที่ท่องเที่ยวที่หลากหลาย รองรับความต้องการของนักท่องเที่ยว มีโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ มีโรงแรม บ้านพัก บังกะโล ร้านอาหารและสถานประกอบการที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวอย่างสะดวกสบาย ครบครันหลากหลาย มีโรงแรมระดับมาตรฐานไว้ คอยอำนวยความสะดวกแก่นักท่องเที่ยว ๔. เป็นแหล่งอาหารทะเล สด รสชาติอร่อย มีคุณภาพ ราคาถูก และมีจำหน่ายตลอดทั้งวัน	๕. ปัญหาการจราจรเริ่มติดขัดในช่วงเทศกาล ๖. ปัญหาการใช้ทรัพยากรธรรมชาติและการทำลายสิ่งแวดล้อม ส่งผลให้ปริมาณขยะเพิ่มมากขึ้น
ด้านสังคม/การศึกษา ๑. มีระบบสวัสดิการชุมชนที่เข้มแข็งมีเครือข่ายทางสังคมที่มีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านสังคมอย่างต่อเนื่อง เช่น ชมรมผู้สูงอายุ กลุ่มบันเทิง กลุ่มพืชพอเพียงเทศบาลเมืองชะอำ กลุ่มเกษตรเมืองชะอำ กลุ่มจิตอาสา สว. ตลาดชะอำ ชมรมลีลาศ ชมรมจักรยานรักษะชะอำ ชมรมชะอำอนุรักษ์เพลง กลุ่มวิทยากรเทศบาลเมืองชะอำ กลุ่มเรารักเทศบาลชะอำ กลุ่มเรือตกหมึกชะอำ ๒. เทศบาลเมืองชะอำ ได้รับรางวัลจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จากการคัดเลือกโครงการมอบรางวัลสำหรับสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สถานศึกษา และนักเรียนที่ได้รับรางวัลการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาดีเด่น ประจำปี ๒๕๖๒ จำนวน ๓ รางวัล ได้แก่ รางวัลกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๖ โรงเรียนเทศบาล ๒ วัดไทรย้อย ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๓ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ โรงเรียนเทศบาล ๔ บ้านสามพระยา และรางวัลพัฒนาคะแนนกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ ของเทศบาลเมืองชะอำ	ด้านสังคม/การศึกษา ๑. ความหลากหลายทางอาชีพของประชากร และการอพยพลี้หนีฐานเข้ามาประกอบอาชีพ ทำให้มีปัญหากับความเดือดร้อนในเรื่องที่อยู่อาศัย เหตุรำคาญ และปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ๒. ขาดบุคลากรทางการศึกษาที่มีความรู้ความสามารถในสาขาวิชาเอกที่ขาดแคลน เนื่องจากการเกษียณอายุราชการ และหน่วยงานไม่สามารถสรรหาทดแทน ทำให้เด็กขาดโอกาสที่ดีในการศึกษาเรียนรู้ ๓. สถานศึกษาขาดบุคลากรตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ๔. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานแต่ละแห่งมีมาตรฐานที่แตกต่างกัน และยังไม่มีการจัดตั้ง หรือจุดน่าสนใจ ที่ทำให้ผู้ปกครองนำบุตรหลานมาเรียนเพิ่มซึ่งแตกต่างจากโรงเรียนในตัวจังหวัดเพชรบุรี
ด้านการบริหารงานบุคคล ๑. พนักงานในองค์กรเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานในพื้นที่มานานตั้งแต่แรกบรรจุแต่งตั้งจนเกษียณอายุราชการ ทำให้สามารถเข้าใจบริบทขององค์กรได้เป็นอย่างดี	ด้านการบริหารงานบุคคล ๑. บุคลากรของเทศบาลบางส่วนยังขาดความรู้ความเข้าใจในระบบการบริการสมัยใหม่ที่มี เทคนิคและเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาเกี่ยวข้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศเพื่อสื่อสารกับนักท่องเที่ยว และผู้มา

	ติดต่อราชการที่เป็นชาวต่างชาติ ๓. ศูนย์บริการนักท่องเที่ยวยังไม่ได้มาตรฐานเนื่องจากขาดงบประมาณในการสนับสนุนอย่างเป็นทางการ
ปัจจัยภายนอก	
โอกาส (opportunity)	อุปสรรค (Threat)
ด้านการเมืองการบริหาร ๑. นโยบายรัฐบาลสนับสนุน การดำเนินการตามโครงสร้างด้านพื้นฐาน และระบบคมนาคมเพิ่มมากขึ้น เช่นรถไฟรางคู่ โครงการรถไฟความเร็วสูง กรุงเทพฯ-หัวหิน ถนนท่องเที่ยว เลียบชายฝั่งทะเลอ่าวไทย “ไทยแลนด์รีเวียรา” และโครงการสร้างถนนมอเตอร์เวย์	ด้านการเมืองการบริหาร ๑. รัฐบาลบริหารประเทศท่ามกลางสถานการณ์บ้านเมือง สภาพเศรษฐกิจและสังคมที่ยังไม่ปกติ จะเห็นได้ว่ามี ปัญหาและความขัดแย้งต่างๆ เพิ่มมากขึ้น ทำให้การบริหารไม่มีเสถียรภาพ
ด้านเศรษฐกิจ ๑. การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนเป็นช่องทางในการเผยแพร่ อัตลักษณ์ของเมืองปิ่นประดู่ภาคใต้ และอยู่ใกล้กรุงเทพฯ และเป็นการเพิ่มโอกาสในการเชื่อมโยงเศรษฐกิจ การค้า การลงทุน การท่องเที่ยวในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ๒. ในช่วงที่เกิดโรคระบาด ทำให้เกิดการส่งเสริมการท่องเที่ยวภายในประเทศเพิ่มมากขึ้น โดยเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ของแผนฟื้นฟูการท่องเที่ยวของ ททท. ซึ่งมีอยู่ ๒ ข้อหลัก ๆ คือ สร้างงาน สร้างรายได้ เสริมสภาพคล่อง กระตุ้นการบริโภคภาคประชาชนผ่านการเดินทางภายในประเทศ และการสร้างรายได้จากฐานนักท่องเที่ยวต่างชาติที่มีศักยภาพในการใช้จ่ายสูง สร้างสมดุลเชิงโครงสร้างใหม่ เพื่อการท่องเที่ยวที่ยั่งยืน โดยมียุทธศาสตร์ ๕R เป็นกลไกในการขับเคลื่อน	ด้านเศรษฐกิจ ๑. การแข่งขันด้านการท่องเที่ยวมีสูง และนักท่องเที่ยวขาดความเชื่อมั่นต่อสถานการณ์โรคระบาด ๒. สถานการณ์โรคระบาดที่เกิดขึ้นส่งผลให้สถานประกอบการ กองทุนการเงินระหว่างประเทศ (IMF) ประเมินว่าเศรษฐกิจโลกปี ๒๐๒๐ นี้ จะหดตัว -๓% รุนแรงที่สุดตั้งแต่วิกฤต Great Depression เมื่อ ๘๐ ปีที่แล้ว สำหรับเศรษฐกิจประเทศไทยเริ่มชะลอตัวตั้งแต่ครึ่งหลังของปีพ.ศ. ๒๕๖๒ เนื่องจากภาวะสงครามการค้า เห็นได้จากการปิดสถานประกอบการต่าง ๆ สถานการณ์ภัยแล้งที่ส่งผลต่อภาคเกษตรกรรมอย่างต่อเนื่อง รวมถึงงบประมาณปี ๒๕๖๓ ที่อนุมัติล่าช้ากว่าปกติ ส่งผลให้งบลงทุนต่างๆ ล่าช้าไปด้วย ๓. ภาคการท่องเที่ยว : ตัวเลขรายได้จากนักท่องเที่ยวต่างชาติซึ่งคิดเป็นประมาณ ๑๒% ของ GDP ไทย ซึ่งสถานการณ์โควิดและการล็อกดาวน์ในเดือนเมษายนที่ผ่านมา ทำให้รายได้การท่องเที่ยวติดลบ -๑๐๐% เทียบกับระยะเดียวกันของปีแล้ว SCB EIC คาดว่าจำนวนนักท่องเที่ยวต่างประเทศจะหดตัว -๖๗% โดยธุรกิจท่องเที่ยวจะฟื้นตัวอย่างช้าๆ โดยคาดว่าในเดือนธันวาคม ๒๕๖๓ จะมีนักท่องเที่ยวกลับมาประมาณ ๕๐% ของเดือนธันวาคมปี ๒๕๖๒ ทั้งนี้ การที่ยังไม่มีวัคซีนป้องกัน หรือวิธีการรักษาที่ได้ผลทำให้นักท่องเที่ยวยังคงมีความกังวล ประกอบกับเศรษฐกิจโลกถดถอยทำให้รายได้นักท่องเที่ยวก็ลดลง ทำให้ชะลอการเที่ยวต่างประเทศ

ปัจจัยภายนอก	
โอกาส (opportunity)	อุปสรรค (Threat)
ด้านสังคม/การศึกษา ๑.นโยบายรัฐบาลส่งเสริมด้านสังคม คุณภาพชีวิต การศึกษา วัฒนธรรม และการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน สนับสนุนให้เกิดการพัฒนาบุคลากร	ด้านสังคม/การศึกษา ๑.ความเจริญด้านเทคโนโลยีทำให้เกิดการหลั่งไหลของวัฒนธรรมต่างชาติ ส่งผลให้เด็กและเยาวชนเกิดค่านิยมที่ไม่เหมาะสม เช่นการแต่งกาย การใช้ภาษา การบริโภค เป็นต้น ๒. การเปลี่ยนแปลงของสังคมไทยเข้าสู่การเป็นสังคมผู้สูงอายุอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ต้องใส่ใจปัญหาด้านสุขภาพมากขึ้น ต้องมีการบริหารจัดการพื้นฐานต่าง ๆ ในการดูแลผู้สูงอายุให้สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข อาทิ ด้านการรักษาพยาบาล การสร้างหลักประกันรายได้ ซึ่งส่งผลให้ต้องมีการระดมงบประมาณในการดูแลผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้น ขณะเดียวกันประชากรวัยเด็กนอกจากมีอัตราเกิดที่ลดลง ยังมีพัฒนาการด้านสติปัญญา อารมณ์และสังคมอยู่ใน ระดับต่ำ (IQ/EQ/MQ) ในอนาคตอาจเกิดผลกระทบต่อภาวะการพัฒนาประเทศที่จะประสบกับภาวะถดถอย อีกทั้งยังมีผลทำให้เกิดการนำเข้าเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าวอีกด้วย
ด้านการบริหารงานบุคคล ๑. เทศบาลเมืองชะอำเป็นเทศบาลประเภทพิเศษ และเป็นองค์ปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีโอกาสความก้าวหน้าในระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น มากกว่าองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ๒ หน่วยงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัย และหน่วยงานราชการอื่น ๆ มีการจัดอบรม เพื่อเพิ่มความรู้ ทำให้มีการพัฒนาความรู้ในการปฏิบัติงานใหม่ ๆ โดยส่งบุคลากรไปฝึกอบรม ๓.บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ด้านการบริหารงานบุคคล ๑. ปัญหาข้อระเบียบกฎหมายที่ไม่ชัดเจนของส่วนกลางในการในด้านต่าง ๆ เช่นด้านการช่วยเหลือประชาชน ด้านการศึกษา และระเบียบ ข้อกฎหมาย เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลมีการปรับเปลี่ยนตลอดเวลา ๒. หน่วยงานตรวจสอบต่าง ๆ ตรวจสอบ อบท. อย่างเข้มข้น บางครั้งปัญหาไม่ได้เกิดที่ อบท. แต่เป็นปัญหาระเบียบกฎหมายที่ส่วนกลางกำหนดมา ทำให้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติงานของ อบท. เช่นปัญหาการฉ้อฉล ขืนโรคพิษสุนัขบ้า เป็นต้น

๕. การกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล

แผนพัฒนาภาค/แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด/แผนพัฒนาจังหวัดเพชรบุรี

ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคกลาง

๑. พัฒนารฐานเศรษฐกิจหลักของประเทศให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
๒. พัฒนาศักยภาพคน ครอบครัว ชุมชนและสังคม ให้มีคุณภาพ มีธรรมาภิบาล
๓. อนุรักษ์ ป่าไม้ และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีความสมดุลต่อระบบนิเวศ
๔. เสริมสร้างศักยภาพการพัฒนาเมืองและพื้นที่ชายแดนตามเส้นทางเชื่อมโยงทางเศรษฐกิจกับประเทศเพื่อนบ้านทั้งแนวเหนือ-ใต้ และตะวันออก-ตะวันตก

๕. บริหารจัดการพัฒนาพื้นที่เมืองและชนบทอย่างมีส่วนร่วมและเกื้อกูลกัน

วิสัยทัศน์ : “เป็นฐานการผลิตและบริการในภาคการเกษตร อุตสาหกรรม อาหาร การท่องเที่ยว ที่ได้มาตรฐานและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม”

ประเด็นยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง ๒ (ประจวบคีรีขันธ์ สมุทรสงคราม เพชรบุรี สมุทรสาคร)

๑. สร้างและฟื้นฟูทุนธรรมชาติและทรัพยากรน้ำ เพื่อเป็นฐานในการลงทุนทางอุตสาหกรรม เกษตรกรรม และการท่องเที่ยว
๒. เพิ่มผลผลิตด้านการเกษตร อาหาร และส่งเสริมการท่องเที่ยว
๓. พัฒนาลิขสิทธิ์การเกษตรอุตสาหกรรมและอาหารให้มีคุณภาพปลอดภัย ได้มาตรฐาน และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
๔. สร้างระบบโครงสร้างพื้นฐานเชื่อมโยงแหล่งท่องเที่ยว พื้นที่เศรษฐกิจและการค้าชายแดน
๕. ลดความรุนแรงปัญหาการกัดเซาะตลิ่งและชายฝั่ง
๖. การบริหารจัดการน้ำอย่างยั่งยืน

แผนพัฒนาจังหวัด

วิสัยทัศน์ “ เมืองเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบ และเมืองน่าอยู่ น่ากิน น่าเที่ยว ระดับประเทศ”

พันธกิจ

๑. เสริมสร้างขีดความสามารถของจังหวัดรองรับการแข่งขัน รองรับการพัฒนาตามทิศทางการพัฒนาประเทศไทยที่มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว
๒. เสริมสร้างความพร้อมของอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวที่เข้มแข็ง เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และสร้างรายได้สู่ชุมชน สร้างงาน อาชีพแก่ประชาชน สร้างเศรษฐกิจจังหวัด
๓. ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาการเกษตรและเกษตรอุตสาหกรรมก้าวหน้าแบบครบวงจรให้มีศักยภาพในการผลิตที่มีคุณภาพ
๔. เสริมสร้างสังคมคุณภาพ ให้มีสุขภาวะ เรียนรู้ และปรับตัวได้อย่างมีศักยภาพในการจัดการ ตนเองเป็นชุมชนพอเพียง ประชาชนมีความมั่นคงในชีวิตเป็นชุมชน ปลอดภัย อบอุ่น น่าอยู่
๕. อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และการบริหารจัดการ โดยการมีส่วนร่วม ของทุกภาคส่วน
๖. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางการคมนาคม และระบบโลจิสติกส์รองรับการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ความมั่นคง และคุณภาพชีวิต

๗. พัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐให้มีความทันสมัย ธรรมภิบาล พัฒนาขีดสมรรถนะ บุคลากร ภาครัฐทุกระดับให้มีความพร้อมรองรับยุทธศาสตร์จังหวัด และทิศทางการพัฒนาประเทศ

เป้าประสงค์รวม (Ultimate Goal)

๑. ผลิตภัณฑ์มวลรวมเฉลี่ยระดับจังหวัดในด้านเกษตร การท่องเที่ยว การค้าการลงทุน เติบโตอย่างต่อเนื่อง
๒. การกระจายรายได้มีความเท่าเทียมกันมากขึ้น บริการทางสังคมมีคุณภาพการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคมเป็นอย่างทั่วถึงทั้งจังหวัด ความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคมลดลง
๓. ประชาชนมีคุณภาพ มีวิถีชีวิตเรียบง่าย ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นฐานในการดำเนินชีวิต มีความสุข มีขีดความสามารถในการพึ่งพาตนเอง
๔. จังหวัดเพชรบุรีสามารถรักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากร สร้างสมดุลระหว่างการอนุรักษ์และการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืนและเป็นธรรม ขับเคลื่อนสู่เศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม มีขีดความสามารถในการรับมือภัยพิบัติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศประสิทธิภาพและธรรมภิบาล ในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และการบริหารจัดการน้ำให้สมดุล

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

ภารกิจตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖

๑. ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ
๒. ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
๓. ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
๔. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
๕. ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
๖. ให้มีการสาธารณสุข

ภารกิจตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๑. การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้ามและที่จอดรถ
๒. การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ
๓. การสาธารณสุข
๔. การผังเมือง
๕. การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
๖. การควบคุมอาคาร

ภารกิจยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. พัฒนา ปรับปรุง และบำรุงรักษา ถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ ฯลฯ
๒. พัฒนาแหล่งน้ำ และระบบประปาหมู่บ้าน
๓. ขยายเขตบริการไฟฟ้าให้ทั่วถึง พร้อมไฟฟ้าสาธารณะ
๔. จัดทำผังเมืองรวม และผังเมืองเฉพาะ
๕. พัฒนาระบบจราจร
๖. วางแผนการใช้ประโยชน์พื้นที่ให้เหมาะสม

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๓									
เทศบาลเมืองชะอำ									
ส่วนราชการ		กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับสูง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับสูง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัดเทศบาล (๐๑)									
๔	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	หัวหน้าฝ่ายป้องกันฯ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	นักพัฒนาการท่องเที่ยว (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม๑
๙	นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	ชก.๒/ว่าง๒
๑๐	นักจัดการงานทะเบียนฯ (ปก./ชก.)	๔	๔	๕	๕	-	-	-	ชก.๔/ว่าง ๑
๑๑	นักจัดการงานเทศกิจ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ชก.๑
๑๒	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ปก.๑
๑๓	นิติกร (ปก./ชก.)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ปก.๒/ว่าง๑
๑๔	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ชง.๑/ปง.๑
๑๕	เจ้าพนักงานทะเบียน (ปง./ชง.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ชง.๒
๑๖	เจ้าพนักงานป้องกันฯ (ปง./ชง.)	๖	๖	๖	๖	-	-	-	ชง.๓ /ปง.๑/ว่างเดิม๒
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (๑๑ อัตรา)								
๑๗	พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)	๗	๗	๘	๘	-	๑	-	กำหนดเพิ่ม ๑ อัตรา
๑๘	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๙	ผู้ช่วยนิติกร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป (๓๗ อัตรา)								
๒๐	คนงาน	๓๗	๓๗	๓๗	๓๗	-	-	-	ว่างเดิม๑
	รวมสำนักงานปลัดเทศบาล	๗๕	๗๕	๗๗	๗๗	๐	๑	๐	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๓									
เทศบาลเมืองชะอำ									
ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ	
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
สำนักงาน (๑๓)									
๔๑	ผู้อำนวยการสำนักงาน (นักบริหารงานช่าง ระดับสูง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๒	ผู้อำนวยการส่วนควบคุมการก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๓	ผู้อำนวยการส่วนโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๔	หัวหน้าฝ่ายควบคุมการก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๕	หัวหน้าฝ่ายสาธารณูปโภค (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๖	หัวหน้าฝ่ายควบคุมอาคารและผังเมือง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๗	หัวหน้าฝ่ายช่างสุขาภิบาล (นักบริหารงานช่างสุขาภิบาล ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๘	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๙	นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ชก.๑ /ปก.๑
๕๐	วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ปก.๑ /ว่างเดิม๒
๕๑	สถาปนิก (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ปก.๑
๕๒	วิศวกรสุขาภิบาล(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม๑
๕๓	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ชง.๑/ปง.๑
๕๔	นายช่างโยธา (อาวุโส)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อส.๑
๕๕	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๕	๕	๕	๕	-	-	-	ปง.๑ /ชง.๔
๕๖	นายช่างเครื่องกล (ปง./ชง.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ชง.๑ /ว่างเดิม๑
๕๗	นายช่างไฟฟ้า (อส.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	อส.๑/ว่าง ๑ ต.ค. ๖๗
๕๘	นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ชง.๑
	ลดว่างประจำ (๒ อัตรา)								
๕๙	นายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๐	-	-๑	-	ว่างให้ยุบ
๖๐	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-๑	ว่างให้ยุบ
	พนักงานจ้างผู้เสียภาษีพิเศษ								
๖๑	ด้านบริหารงานช่าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม๑

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๓									
เทศบาลเมืองชะอำ									
ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ	
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (๑๑ อัตรา)								
๖๒	พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)	๖	๖	๖	-	-	-	ว่างเดิม๒	
๖๓	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๒	๒	๒	-	-	-		
๖๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๐	๐	๑	-	-	-	ว่าง	
๖๕	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๐	๐	๑	-	-	-	ว่าง	
๖๖	พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)	๐	๐	๑	-	-	-	ว่าง	
	พนักงานจ้างทั่วไป (๖๔ อัตรา)								
๖๗	คนงาน	๖๔	๖๔	๖๔	-	-	-	ว่างเดิม๖	
รวมส่วนราชการ		๑๑๓	๑๑๓	๑๑๖	๐	๐	๐		
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๔)									
๖๘	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับกลาง)	๑	๑	๑	-	-	-		
๖๙	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	-	-	-	กสธ.สรรหา	
๗๐	หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	-	-	-		
๗๑	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	-	-	-		
๗๒	นักจัดการงานทั่วไป(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑	
๗๓	พยาบาลวิชาชีพ (ขพ.)	๑	๑	๑	-	-	-	ขพ.๑	
๗๔	พยาบาลวิชาชีพ(ปก./ชก.)	๖	๖	๖	-	-	-	ชก.๕/ว่างเดิม๑	
๗๕	สัตวแพทย์(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม๑	
๗๖	เภสัชกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	-	-	-	ชก.๑	
๗๗	นักวิชาการสาธารณสุข(ปก./ชก.)	๒	๒	๒	-	-	-	ชก.๑/ปก.๑	
๗๘	นักวิชาการสิ่งแวดล้อม	๒	๒	๒	-	-	-	ชก.๑/ว่างเดิม๑	
๗๙	นักวิชาการสุขาภิบาล (ปก./ชก)	๑	๑	๑	-	-	-	ชก.๑	
๘๐	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๔	๔	๔	-	-	-	ชง.๓/ว่าง ๑ ต.ค.๖๗	
๘๑	เจ้าพนักงานการเงินฯ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	-	-	-	ชง.๑	
๘๒	เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	-	-	-	ชง.๑	
๘๓	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	-	-	-	ปง.๑	
	ลูกจ้างประจำ (๑๑ อัตรา)								
๘๔	คนงาน	๑	๑	-	-๑	-	-	ว่างให้ยุบ	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (๑๘ อัตรา)								
๘๕	พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)	๑๕	๑๕	๑๕	-	-	-	ว่างเดิม๓	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๓

เทศบาลเมืองชะอำ

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๘๖ ผู้ช่วยสัตวแพทย์	๐	๐	๑	๑	-	๑	-	ว่าง
๘๗ ผู้ช่วยนักวิชาการสุขาภิบาล	๐	๐	๑	๑	-	๑	-	ว่าง
๘๘ ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๐	๐	๑	๑	-	๑	-	ว่าง
พนักงานจ้างทั่วไป (๑๕๘ อัตรา)								
๘๙ คนงาน	๑๕๘	๑๕๘	๑๕๘	๑๕๘	-	-	-	ว่างเดิม๑๑
รวมกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๒๐๐	๒๐๐	๒๐๒	๒๐๒	-๑	๓	๐	

กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (๐๕)

๙๐ ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์ฯ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙๑ หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙๒ หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙๓ หัวหน้าฝ่ายบริการและเผยแพร่วิชาการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙๔ นักประชาสัมพันธ์ (ปก./ชก.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ชก.๑/ว่างเดิม๑
๙๕ นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง๑
๙๖ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ชก.๑/ว่าง๑
๙๗ นักวิชาการคอมพิวเตอร์ (ปก./ชก.)	๐	๐	๑	๑	-	๑	๑	กำหนดเพิ่ม
๙๘ เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ปง.๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ (๔ อัตรา)								
๙๙ ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐๐ ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๐	๐	๒	๒	-	-	-	ว่าง
๑๐๑ ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	๐	๐	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างทั่วไป (๑ อัตรา)								
๑๐๒ คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	๑๒	๑๒	๑๖	๑๖	๐	๑	๑	

กองการศึกษา (๐๖)

๑๐๓ ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐๔ หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๒ มกราคม ๒๕๖๘

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๓

เทศบาลเมืองชะอำ

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑๐๕ หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐๖ หัวหน้าฝ่ายแผนงานและโครงการ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐๗ นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ชก.๑
๑๐๘ นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ชก.๑/ปก.๑
๑๐๙ นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	ปก.๒ /ชพ.๑/ว่าง๑
๑๑๐ นักสันทนการ (ปก./ชก.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ชก.๑/ปก.๑
๑๑๑ เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ปง ๑ /ชง.๒
๑๑๒ เจ้าพนักงานการเงิน (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ (๒๗ อัตรา)								
๑๑๓ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินเทศบาล
๑๑๔ ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๒๖	๒๖	๒๖	๒๖	-	-	-	เงินเทศบาล
พนักงานจ้างทั่วไป (๑ อัตรา)								
๑๑๕ คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	เงินเทศบาล
๑๑๖ ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินเทศบาล
๑๑๗ คนงาน (ผู้ดูแลสระว่ายน้ำ)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	เงินเทศบาล
รวมกองการศึกษา		๕๑	๕๑	๕๑	๐	๐	๐	
กองการประปา (๑๗)								
๑๑๘ ผู้อำนวยการกองการประปา (นักบริหารงานประปา ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กสณ.สรรหา
๑๑๙ หัวหน้าฝ่ายผลิต (นักบริหารงานประปา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑ ต.ค. ๖๗
๑๒๐ หัวหน้าฝ่ายบริการและซ่อมบำรุง (นักบริหารงานประปา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กสณ.สรรหา
๑๒๑ หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒๒ หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒๓ นักวิชาการเงินฯ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ปก.๑
๑๒๔ นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ปก.๑
๑๒๕ นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ปก.๑

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๓

เทศบาลเมืองชะอำ

ส่วนราชการ		กรอบอัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑๒๖	วิศวกรสุขาภิบาล (ปก./ขก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ปก.๑
๑๒๗	วิศวกรโยธา (ปก./ขก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ปก.๑
๑๒๘	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม๑
๑๒๙	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ขง.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ขง.๒
๑๓๐	นายช่างเครื่องกล (ปง./ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม๑
๑๓๑	นายช่างโยธา (ปง./ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม๑
๑๓๒	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ปง.๑
๑๓๓	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ขง.)	๕	๕	๕	๕	-	-	-	ปง.๑ /ขง.๓/ว่างเดิม๑
๑๓๔	เจ้าพนักงานการประปา (ปง./ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ปง.๑
	ลูกจ้างประจำ (๑ อัตรา)								
๑๓๕	คนงาน	๑	๑	๑	๐	-	-	-๑	ว่างให้ยุบ
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (๑๑ อัตรา)								
๑๓๖	พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)	๗	๗	๗	๗	-	-	-	ว่างเดิม๒
๑๓๗	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓๘	ผู้ช่วยนักจัดการงานช่าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓๙	ผู้ช่วยนักวิชาการสุขาภิบาล	๑	๑	๐	๐	-	-๑	-	
๑๔๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป (๕๕ อัตรา)								
๑๔๑	คนงาน	๕๕	๕๕	๕๕	๕๕	-	-	-	ว่างเดิม๕
รวมกองการประปา		๘๘	๘๘	๘๘	๘๗	๐	-๑	-๑	
กองสวัสดิการสังคม (๑๘)									
๑๔๒	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคมระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔๓	หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคมระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม๑
๑๔๔	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคมระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔๕	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ (นักบริหารงานสวัสดิการสังคมระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔๖	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔๗	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ขก.)	๔	๔	๕	๕	-	๑	-	ปก.๒ /ขก.๒ ปรับเปลี่ยนมา๑

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๓									
เทศบาลเมืองชะอำ									
ส่วนราชการ		กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑๔๘	นักสังคมสงเคราะห์ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง๑
๑๔๙	นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ปก.๑
๑๕๐	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง./ชง.)	๑	๑	๐	๐	-	-๑	-	ว่างเดิม๑ปรับเปลี่ยนไป
๑๕๑	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ปง.๑
	พนักงานจ้างทั่วไป (๔ อัตรา)								
๑๕๒	คนงาน	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
	รวมกองสวัสดิการสังคม	๑๗	๑๗	๑๗	๑๗	-	-	-	
กองการเจ้าหน้าที่ (๐๙)									
๑๕๓	ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕๔	หัวหน้าฝ่ายบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕๕	กลุ่มงานบุคลากรทางการศึกษา (หัวหน้ากลุ่มงานบุคลากรทางการศึกษา)	๐	๐	๐	๐	-	-	-	ปรับจากฝ่ายเป็นกลุ่มงาน
๑๕๖	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๕	๕	๕	๕	-	-	-	ปก.๑ /ชก.๓ /ว่างเดิม๑
๑๕๗	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ปง.๑ /ชง.๑ /ว่างเดิม๑
	รวมกองการเจ้าหน้าที่	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	๐	๐	๐	
หน่วยงานตรวจสอบภายใน (๑๐)									
๑๕๘	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ชก.๑
โรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เงินอุดหนุน									
๑๕๙	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๙	๙	๙	๙	-	-	-	
๑๖๐	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	๙	๙	๙	๙	-	-	-	ว่างเดิม ๒
๑๖๑	ครู	๒๐๗	๒๐๗	๒๐๗	๒๐๗	-	-	-	
	ลูกจ้างประจำ (๖ อัตรา)								
๑๖๒	ภารโรง	๖	๖	๕	๓	-	-๒	-๑	ว่างให้ยุบ ๓
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (๒๕ อัตรา)								
๑๖๓	บุคลากรสนับสนุนการสอน(ผช.จพง.การเงินฯ)	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	-	-	-	
๑๖๔	บุคลากรสนับสนุนการสอน(ผช.จพง.ธุรการ)	๘	๘	๘	๘	-	-	-	
๑๖๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
๑๖๖	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖๗	ผู้ช่วยครูสอนเด็กด้อยโอกาส	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๓ เทศบาลเมืองชะอำ									
ส่วนราชการ		กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	พนักงานจ้างทั่วไป (๑๐ อัตรา)								
๑๖๘	ภารโรง	๑๐	๑๐	๑๑	๑๓	-	๑	๒	ว่างเดิม๑
	รวมโรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๒๖๖	๒๖๖	๒๖๖	๒๖๖	๐	-๑	๑	

๒๕ โครงสร้างของส่วนราชการ

เทศบาลเมืองชะอำ ได้พิจารณาภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมและพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๒๕ โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๕

๑. สำนักปลัดเทศบาล

- ๑.๑ ฝ่ายปกครอง
- ๑.๒ ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๑.๓ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
- ๑.๖ กลุ่มงานนิติการ

๒. กองคลัง

- ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง
- ๒.๒ ฝ่ายภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
- ๒.๓ ฝ่ายพัฒนารายได้
- ๒.๔ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

๓. สำนักช่าง

- ๓.๑ งานบริหารงานทั่วไป
- ๓.๒ งานแบบแผนและก่อสร้าง
- ๓.๓ งานควบคุมอาคาร
- ๓.๔ งานสาธารณูปโภค

๓. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- ๓.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข
- ๓.๒ ฝ่ายบริการสาธารณสุข
- ๓.๓ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

๔. กองยุทธศาสตร์

- ๔.๑ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ
- ๔.๒ ฝ่ายฝ่ายบริการและเผยแพร่วิชาการ
- ๔.๓ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

๕. กองการศึกษา

๕.๑ ฝ่ายแผนงานและโครงการ

๕.๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา

๕.๓ ฝ่ายบริหารการศึกษา

๕.๔ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

๖. กองการประปา

๖.๑ ฝ่ายผลิต

๖.๒ ฝ่ายบริการและซ่อมบำรุง

๖.๓ ฝ่ายการเงินและบัญชี

๖.๔ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

๗. กองสวัสดิการ

๗.๑ ฝ่ายพัฒนาชุมชน

๗.๒ ฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการ

๗.๓ ฝ่ายส่งเสริมพัฒนาอาชีพ

๗.๔ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

๘. กองการเจ้าหน้าที่

๘.๑ ฝ่ายบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง

๘.๒ กลุ่มงานบุคลากรทางการศึกษา

๙. หน่วยตรวจสอบภายใน

๙.๑ งานตรวจสอบภายใน

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
เทศบาลเมืองชะอำ อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี

๑. แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HUMAN RESOURCES MANAGEMENT : HRM)

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ ที่ได้รับจัดสรร	ระยะเวลาในการดำเนินการ			
			ไตรมาส ๑ (ต.ค.-ธ.ค.)	ไตรมาส ๒ (ม.ค.-มี.ค.)	ไตรมาส ๓ (เม.ย.-มิ.ย.)	ไตรมาส ๔ (ก.ค.-ก.ย.)
๑	การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้าง และกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของเทศบาล	ไม่ใช้ งบประมาณ	←			→
๒	การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง -ประเมินผลการปฏิบัติงาน (ครั้งที่ ๑ ครึ่งปีแรก) -ประเมินผลการปฏิบัติงาน (ครั้งที่ ๒ ครึ่งปีหลัง)	ไม่ใช้ งบประมาณ	← →		← →	
๓	การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเทศบาล -เลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงาน และลูกจ้างประจำ (ครั้งที่ ๑ ครึ่งปีแรก) -เลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงาน และลูกจ้างประจำ (ครั้งที่ ๒ ครึ่งปีหลัง) -เลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘	ไม่ใช้ งบประมาณ	← →		← →	
๔	การสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การรับโอน พนักงาน และการสรรหาพนักงานจ้างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	ไม่ใช้ งบประมาณ	←			→
๕	การเลื่อนระดับและแต่งตั้งพนักงานให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	ไม่ใช้ งบประมาณ	←			→
๖	การบันทึก ปรับปรุง แก้ไขในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรแห่งชาติ (LHR) ให้เป็นปัจจุบันและถูกต้อง	ไม่ใช้ งบประมาณ	←			→
๗	การให้ความรู้เกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน โดย จัดทำคู่มือเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพแจกให้พนักงาน	ไม่ใช้ งบประมาณ		←		→
๘	ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริตให้พนักงาน ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยการจัดทำประมวลจริยธรรมคุณธรรม	ไม่ใช้ งบประมาณ	←			→
๙	ส่งเสริมสวัสดิการและการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน ของพนักงาน ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ของเทศบาล	ไม่ใช้ งบประมาณ	←			→

๒. แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT : HRD)

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ ที่ได้รับการจัดสรร	ระยะเวลาในการดำเนินการ			
			ไตรมาส ๑ (ต.ค.-ธ.ค.)	ไตรมาส ๒ (ม.ก.-มี.ก.)	ไตรมาส ๓ (เม.ย.-มิ.ย.)	ไตรมาส ๔ (ก.ค.-ก.ย.)
๑	ส่งเสริมการพัฒนาความรู้โดยการเข้าร่วม ประชุม/อบรม/สัมมนา	ไม่ใช้งบประมาณ		←		→
๒	โครงการฝึกอบรมบุคลากรของเทศบาล เมืองชะอำ	๕๐,๐๐๐			←	→
๓	โครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อ เพิ่มความรู้และเพิ่มประสิทธิภาพ	ไม่ใช้งบประมาณ	←			→
๔	ส่งเสริมการพัฒนาความรู้โดยเข้าร่วม ประชุม/อบรม/สัมมนา	ไม่ใช้งบประมาณ	←			→
๕	โครงการเรียนรู้ด้วยตัวเองผ่านสื่อ อิเล็กทรอนิกส์ (e-learning)	ไม่ใช้งบประมาณ	←			→
๖	กิจกรรมจิตอาสาและวันสำคัญต่าง ๆ	ไม่ใช้งบประมาณ	←			→