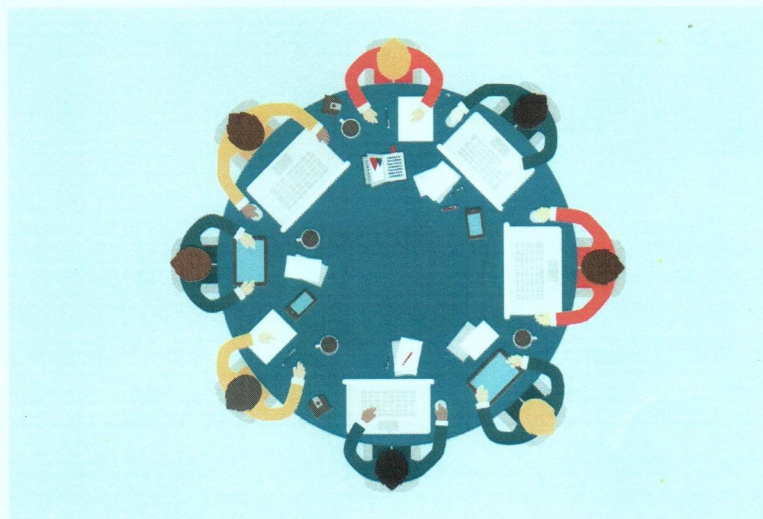




แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖



เทศบาลตำบลบ้านลาด
อำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีวัตถุประสงค์เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านลาด อำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี สามารถนำไปใช้แนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลบ้านลาดมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลและบรรลุวัตถุประสงค์ต่อไป

เทศบาลตำบลบ้านลาด
อำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและยุทธศาสตร์การพัฒนา	๓๕
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๓๗
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๓๘
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๔๑
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนฯ	๕๑
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕๕
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขตำแหน่งในส่วนราชการ	๖๐
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ หรือพนักงาน หรือลูกจ้าง	๖๘
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงาน ลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๗๐
ภาคผนวก	๗๑

.....



๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒) ของเทศบาลตำบลบ้านลาด จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ดังนั้นเทศบาลตำบลบ้านลาด จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลตำบลบ้านลาดจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเพชรบุรี ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด

เพชรบุรี พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลตำบลบ้านลาด แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวเทศบาลตำบลบ้านลาด จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น



๒. วัตถุประสงค์และประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๑ วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านลาด มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านลาด มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลบ้านลาด ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเพชรบุรี สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของเทศบาลตำบลบ้านลาด ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านลาด

๒.๑.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านลาด สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลบ้านลาด เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการปฏิบัติงาน อำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติงาน สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านลาด สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานเทศบาล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ เทศบาลตำบลบ้านลาด มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๒.๒.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- **The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการ เพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

- **International Personnel Management Association (IPMA)** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางแผนกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- **ศุภชัย ยาวะประภาส** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ”

- **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

- **กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่



เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ การกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับการะงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับการกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับการกิจและลักษณะงานของ เทศบาลตำบลบ้านลาด ดังนี้

พนักงานเทศบาล : ปฏิบัติงานในการกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานเทศบาลไว้ ดังนี้

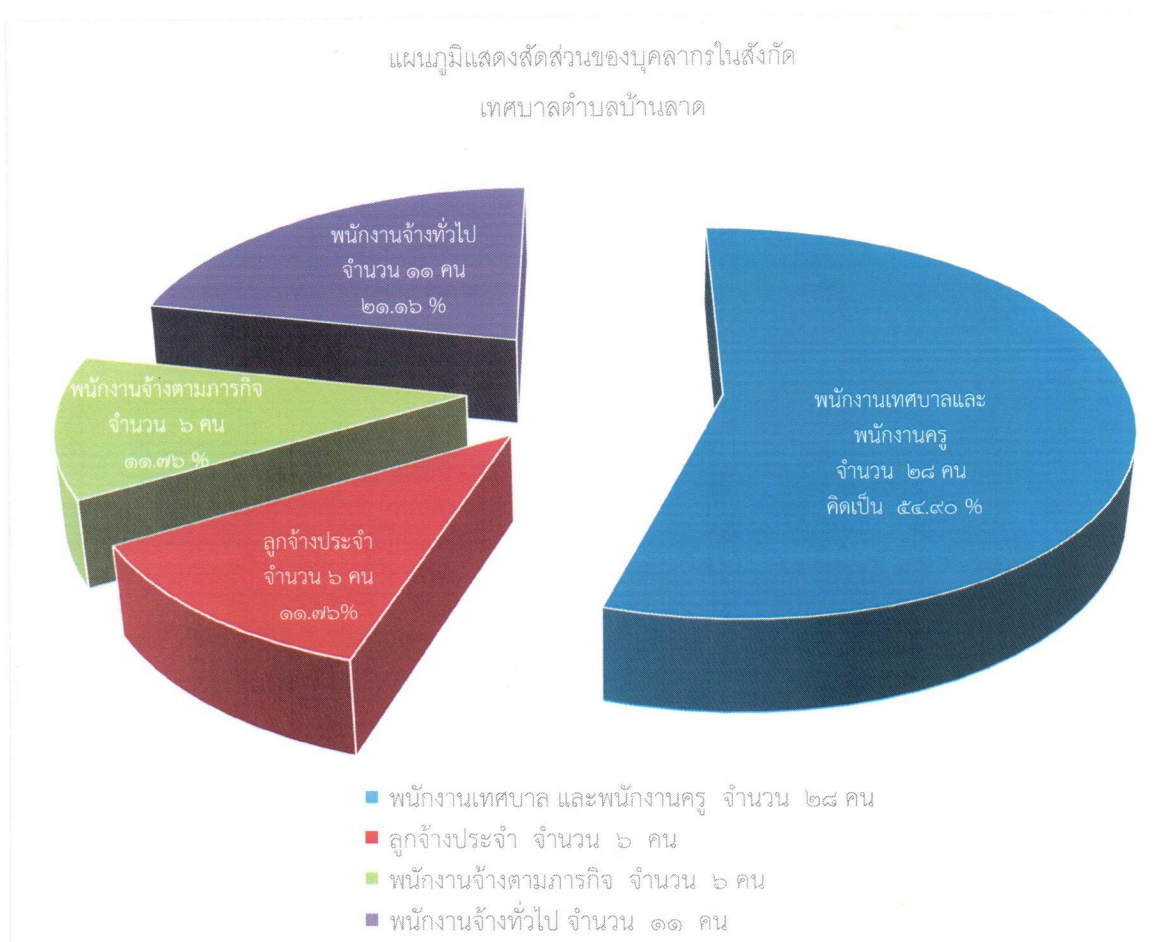
- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

ลูกจ้างประจำ : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในการกิจรอง การกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ เทศบาลตำบลบ้านลาดเป็นเทศบาลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ



(๒) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจของเทศบาลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้เทศบาลตำบลบ้านลาด ได้พิจารณาด้วยว่า อัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนด อัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

สำนักปลัดเทศบาล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการที่มีได้ กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใด ในเทศบาลโดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและ เร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วน ราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบายแนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งใน สำนักปลัดเทศบาล ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ



ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปี ประจําปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาล คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

กองช่าง มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมการจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงการควบคุมงานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกลและบำรุงรักษาเครื่องกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่เกี่ยวกับสาธารณสุขชุมชนส่งเสริมสุขภาพและอนามัย กองป้องกันโรคติดต่อ งานสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อมและงานอื่นๆ เกี่ยวกับการให้บริการด้านสาธารณสุข งานสัตวแพทย์ งานด้านการรักษาพยาบาลในเบื้องต้นเกี่ยวกับศูนย์บริการสาธารณสุขและงานด้านทันตสาธารณสุขคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องให้บริการสาธารณสุข อนามัยสิ่งแวดล้อม การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

กองการประปา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการควบคุมการผลิตและการจำหน่ายน้ำประปา การติดตั้งประปา การควบคุมการดำเนินการเกี่ยวกับการงบประมาณรายได้ รายจ่าย การบัญชี พัสดุ การวางแผนปรับปรุงในข้อบกพร่องต่างๆ ของการประปา คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการประปา ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการผลิต การติดตั้ง การจำหน่ายน้ำประปา รวมทั้งการจัดเตรียมน้ำสะอาดบริการประชาชน และน้ำสำรองเพื่อการดับเพลิง และการดำเนินการต่างๆ ในยามที่จำเป็น ตลอดจนการควบคุมงบประมาณรายได้ รายจ่าย



พัสดุ และทรัพย์สินต่างๆ การวางแผน การซ่อมแซม การบำรุงรักษา การแก้ไขปัญหา และข้อบกพร่องต่างๆ ของการประปา ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๓.๑.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

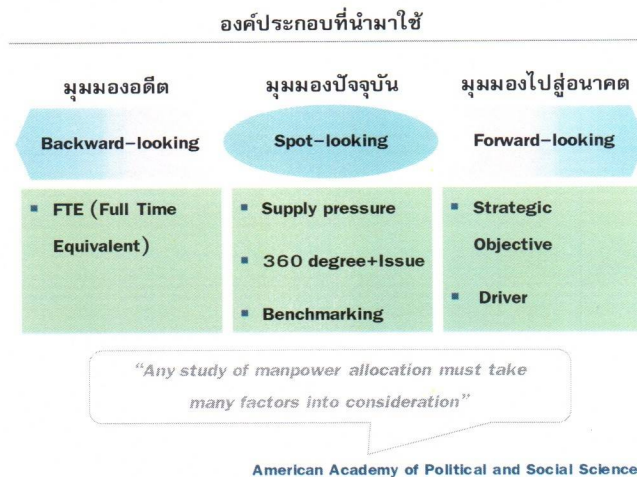
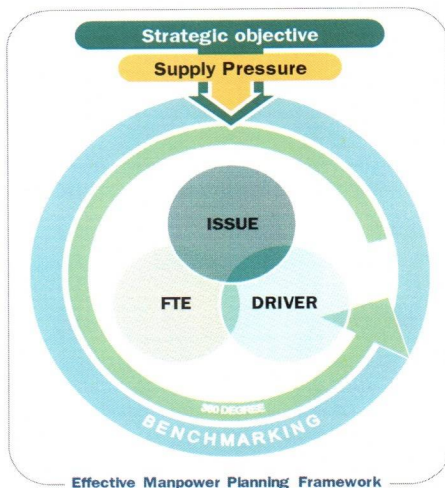
เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



ไม่ควรพิจารณาเพียงแค่เฉพาะข้อมูลในอดีต (Can't measure workload by just looking at history)
ไม่ควรพิจารณาเพียงแค่เฉพาะภาระงานผ่านภาพในอนาคต (Can't measure workload by just looking at forecast)

จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของเทศบาลตำบลบ้านลาด ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้
จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลังในเทศบาลตำบลบ้านลาด ที่มีอยู่ดังนี้

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลบ้านลาด บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ เทศบาลตำบลบ้านลาด จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิ การศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ใน ส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการ พิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภท ของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมี ผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานของเทศบาลตำบลบ้านลาด ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลัง จะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนด ตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น



การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ เทศบาลตำบลบ้านลาด ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย ตำแหน่งระดับบริหารท้องถิ่น ๒ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิตะดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชา และมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

กระจุกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนที่จะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
 - สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
 - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
 - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักของเทศบาลตำบลบ้านลาด
 - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
 - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลบ้านลาด ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $๒๓๐ \times ๖ = ๑,๓๘๐$ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กระจุกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของเทศบาลตำบลบ้านลาด (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจของเทศบาลตำบลบ้านลาด) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโต้ภัยกับการประเมินประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลบ้านลาด (การตรวจประเมิน LPA)



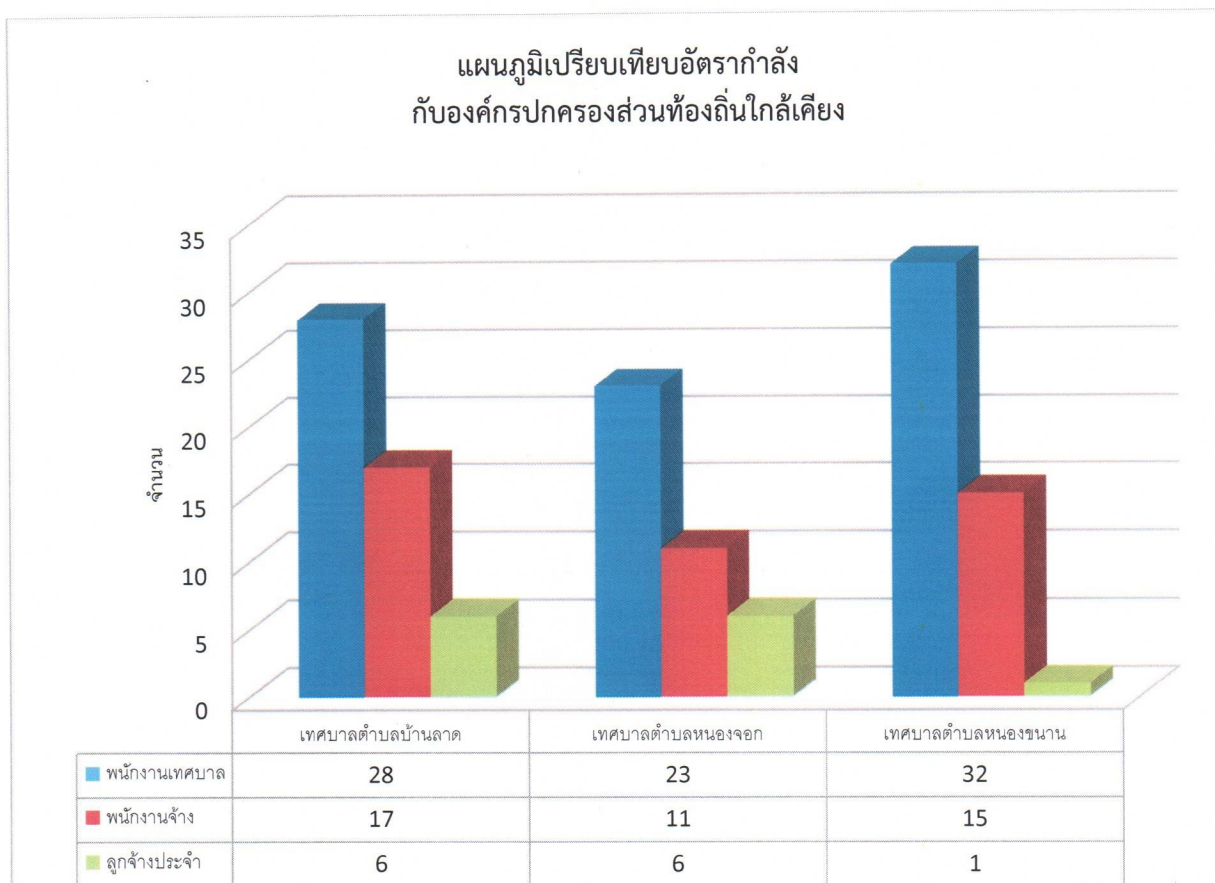
กระจัดด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

■ **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งเทศบาลตำบลบ้านลาด พิจารณาพบว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี 6 ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการประปา และหน่วยตรวจสอบภายใน

■ **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากเทศบาลตำบลบ้านลาด เป็นองค์กรที่มีลูกจ้างประจำสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

■ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากการแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกเทศมนตรีตำบลบ้านลาด รองนายกเทศมนตรีตำบลบ้านลาด ปลัดเทศบาลตำบลบ้านลาด และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง 6 ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการของเทศบาลตำบลบ้านลาด เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจัดด้านที่ ๖ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับเทศบาลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ เทศบาลตำบลหนองจอก และเทศบาลตำบลหนองขนาน ซึ่งเทศบาลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลบ้านลาด เทศบาลตำบลหนองจอก และเทศบาลตำบลหนองขนาน ซึ่งเป็นเทศบาลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังของเทศบาลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลบ้านลาด จึงจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งใหม่ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง เทศบาลตำบลบ้านลาด ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานเทศบาลจากการสอบ และทำให้พนักงานเทศบาล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลบ้านลาด ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรีตำบลบ้านลาดเป็นประธาน ปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการเป็นคณะทำงาน มีนักทรัพยากรบุคคล เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้



๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลบ้านลาด ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาของเทศบาลตำบลบ้านลาด

๓.๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๒.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๒.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในเทศบาลตำบลบ้านลาด โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในเทศบาล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๒.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลบ้านลาด

๓.๒.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๒.๗ ให้นักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อเทศบาลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ เทศบาล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้เทศบาลตำบลบ้านลาด สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้เทศบาลตำบลบ้านลาด สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่เทศบาลตำบลบ้านลาด จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต เทศบาลตำบลบ้านลาด จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป



๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลบ้านลาด ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลบ้านลาด เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้เทศบาลตำบลบ้านลาด สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและเทศบาลตำบลบ้านลาด บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดของเทศบาลตำบลบ้านลาด โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านลาด เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๓.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลบ้านลาด

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานเทศบาลตำบลบ้านลาด เช่น กฎระเบียบการแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลบ้านลาด และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ เทศบาลตำบลบ้านลาด ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเพชรบุรี

๓.๔.๕ เทศบาลตำบลบ้านลาด ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๓.๔.๖ เทศบาลตำบลบ้านลาด จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด



ตารางกระบวนการขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลบ้านลาด

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
๑๓ ก.ค.๖๓	แต่งตั้งคณะทำงาน	
๑๙ ส.ค. ๖๓	ประชุมคณะทำงาน	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภาระงาน อัตรากำลังที่มีอยู่ ฯลฯ
๑๔ ส.ค.๖๓	ขอแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลข้างเคียง	
๓๑ ส.ค.๖๓	จัดส่งร่างแผนให้คณะทำงานพิจารณา	พิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
	เสนอคณะอนุกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จังหวัดเพชรบุรีพิจารณา	
ก.ย.๖๓	ก.ท.จ.จังหวัดเพชรบุรี ประชุมพิจารณาให้ความเห็นชอบ	
	จังหวัดจัดส่งมติ กทจ. ให้ เทศบาลตำบลบ้านลาด	ปลายเดือน ก.ย.๖๓
ก.ย.๖๓	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑ ต.ค.๖๓ - ๓๐ ก.ย.๖๖
ต.ค.๖๓	รายงานและจัดส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	จังหวัดเพชรบุรี , อำเภอบ้านลาด

๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลบ้านลาด

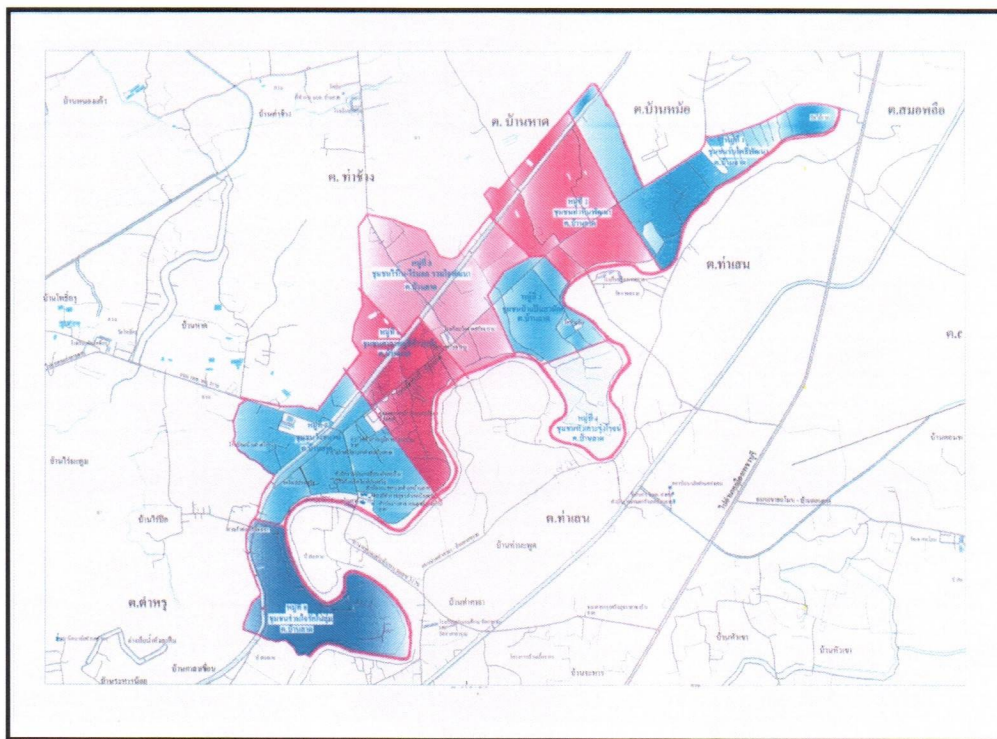
๑. ด้านกายภาพ

✿ ที่ตั้งของหมู่บ้านและชุมชนในเขตเทศบาล

เทศบาลตำบลบ้านลาด อยู่ห่างจากกรุงเทพมหานครไปทางทิศใต้ประมาณ ๑๒๓ กิโลเมตร (ผ่าน จังหวัดสมุทรสาคร สมุทรสงคราม และเพชรบุรี) มีพื้นที่ในเขตการปกครอง จำนวน ๓.๗๐ ตารางกิโลเมตร พื้นที่ครอบคลุมตำบลบ้านลาด จัดตั้งเทศบาลตำบลบ้านลาด เมื่อวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๔๒ เปลี่ยนแปลงเขตครั้งล่าสุดเมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๔๗ พื้นที่เดิมก่อนเปลี่ยนแปลงเขต ๓.๐๗ ตารางกิโลเมตร ระยะห่างจากอำเภอมือง จังหวัดเพชรบุรี ๘ กิโลเมตร

ทิศเหนือ	จรดตำบลบ้านหม้อ	อำเภอมือง	จังหวัดเพชรบุรี
ทิศใต้	จรดตำบลตำหรุ	อำเภอบ้านลาด	จังหวัดเพชรบุรี
ทิศตะวันออก	จรดตำบลท่าเสา ตำบลสมอพลือ	อำเภอบ้านลาด	จังหวัดเพชรบุรี
ทิศตะวันตก	จรดตำบลท่าช้าง	อำเภอบ้านลาด	จังหวัดเพชรบุรี

แผนที่แสดงที่ตั้งของหมู่บ้านและชุมชนในเขตเทศบาลของเทศบาลตำบลบ้านลาด



✿ ลักษณะภูมิประเทศ

อำเภอบ้านลาด เป็นเขตที่ราบลุ่มแม่น้ำ ตั้งอยู่บริเวณตอนกลางของจังหวัดซึ่งอุดมสมบูรณ์ที่สุด มีแม่น้ำเพชรบุรีซึ่งเป็นแม่น้ำสายสำคัญไหลผ่าน เหมาะแก่การเกษตรกรรม

✿ สภาพภูมิอากาศ

อำเภอบ้านลาด ได้รับอิทธิพลของลมมรสุมตะวันออกเฉียงใต้ในฤดูฝน และอิทธิพลจากลมมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือในช่วงฤดูหนาว จึงทำให้มีอากาศหนาวเย็นในช่วงเวลาดังกล่าว สามารถแบ่งฤดูกาลออกเป็น ๓ ฤดู

ฤดูร้อน เริ่มตั้งแต่กลางเดือนกุมภาพันธ์ - กลางเดือนพฤษภาคม

ฤดูฝน เริ่มตั้งแต่กลางเดือนพฤษภาคม - กลางเดือนตุลาคม

ฤดูหนาว เริ่มตั้งแต่กลางเดือนตุลาคม - กลางเดือนกุมภาพันธ์

ในปี ๒๕๖๑ อุณหภูมิอากาศสูงที่สุด ๓๘.๘ องศาเซลเซียส (วันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๑) อุณหภูมิอากาศต่ำที่สุด ๑๖.๗ องศาเซลเซียส (วันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๖๑) อุณหภูมิอากาศเฉลี่ยทั้งปี ๒๘.๗๑ องศาเซลเซียส ปริมาณฝนตกรวมทั้งปี ๗๙๔.๐ มิลลิเมตร



☀ ลักษณะของดิน

ลักษณะดินโดยทั่วไปเป็นดินร่วนปนทราย ประมาณ ๗๕% ดินลูกรังประมาณ ๑๕ % ลักษณะดินในพื้นที่เป็นดินเหนียวประมาณ ๑๐ %

☀ ลักษณะของแหล่งน้ำ

- ๑) แม่น้ำเพชรบุรี ๑ สาย
- ๒) คลองชลประทาน ๑ สาย

☀ ลักษณะของป่าไม้

ในเขตเทศบาลไม่มีป่าไม้ แต่มีต้นไม้ที่ชาวบ้านปลูกลักษณะของไม้เป็นไม้ยืนต้น

๒. ด้านการเมือง/การปกครอง

☀ เขตการปกครอง

เทศบาลตำบลบ้านลาดแบ่งการปกครอง ดังนี้

หมู่บ้านในเขตเทศบาลตำบลบ้านลาด แบ่งออกเป็น ๘ หมู่บ้าน ดังนี้

หมู่ที่ ๑ “บ้านโพธิ์ใหญ่โพธิ์สามราก”	โดยมี นางชลธิรา ร้าอ	เป็นผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๒ “บ้านท่าหิน”	โดยมี นายจำลอง สังข์พุก	เป็นผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๓ “บ้านลาด”	โดยมี นายณรงค์ แซ่ม้อย	เป็นผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๔ “บ้านหัวเกาะ”	โดยมี นายวสันต์ พรหมอินทร์	เป็นผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๕ “บ้านไร่นา - ไร่นอก”	โดยมี นายชัยวัฒน์ บุญมาก	เป็นผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๖ “บ้านศาลาหมูสี-บ้านป่า”	โดยมี นายสุรพล คงเจริญ	เป็นผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๗ “บ้านวังขนวน”	โดยมี นายสมคิด พวงมะลิ	เป็นผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๘ “บ้านขนอน-บ้านในลุ่ม”	โดยมี นายยุทธพงษ์ พ่อเมือง	เป็นกำนันตำบลบ้านลาด



ชุมชนในเขตเทศบาลตำบลบ้านลาด แบ่งออกเป็น ๘ ชุมชน ดังนี้

ชุมชนหมู่ที่ ๑ “ชุมชนร่มโพธิ์พัฒนา”	โดยมี นางสาวปาลิกา	อรุณรัตน์	เป็นประธาน
ชุมชนหมู่ที่ ๒ “ชุมชนท่าหินพัฒนา”	โดยมี นายธวัช	จิตรบรรจง	เป็นประธาน
ชุมชนหมู่ที่ ๓ “ชุมชนป่าแป้นสามัคคี”	โดยมี เรืออากาศโทบุญธรรม	พันโท	เป็นประธาน
ชุมชนหมู่ที่ ๔ “ชุมชนหัวเกาะรุ่งโรจน์”	โดยมี นางสาวารุญ	ปานอัน	เป็นประธาน
ชุมชนหมู่ที่ ๕ “ชุมชนไร่โน - ไร่นอกรวมใจพัฒนา”	โดยมี นางประทุม	สุขสำราญ	เป็นประธาน
ชุมชนหมู่ที่ ๖ “ชุมชนศาลาหมูสีก้าวหน้า”	โดยมี นางสาวณัฐพัชร	มั่งคั่ง	เป็นประธาน
ชุมชนหมู่ที่ ๗ “ชุมชนวังขนวนพัฒนา”	โดยมี นายประยูร	สอาดเยี่ยม	เป็นประธาน
ชุมชนหมู่ที่ ๘ “ชุมชนร่วมใจรักในกลุ่ม - ขนอน”	โดยมี นายจิรวุฒิ	พันธ์เผือก	เป็นประธาน

✿ เขตการเลือกตั้ง

เทศบาลตำบลบ้านลาด แบ่งเขตการเลือกตั้ง ดังนี้

- การเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่น แบ่งออกเป็น ๑ เขตเลือกตั้ง
- การเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาลตำบล แบ่งออกเป็น ๒ เขตเลือกตั้ง

๓. ประชากร

✿ ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร

ชุมชน	จำนวน ครัวเรือน	จำนวนประชากร		รวม
		ชาย	หญิง	
ชุมชนร่มโพธิ์พัฒนา	๒๘๓	๔๐๘	๔๖๕	๘๗๓
ชุมชนท่าหินพัฒนา	๑๔๔	๒๒๕	๒๓๗	๔๖๒
ชุมชนป่าแป้นสามัคคี	๑๒๕	๑๘๒	๒๐๒	๓๘๔



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลบ้านลาด ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ชุมชนหัวเกาะรุ่งโรจน์	๔๓	๔๘	๗๑	๑๑๙
ชุมชนไรโน - ไร่นากรวมใจพัฒนา	๑๕๙	๒๑๔	๒๗๙	๔๙๓
ชุมชนศาลาหมูสีก้าวหน้า	๓๑๑	๒๙๐	๓๐๕	๕๙๕
ชุมชนวังขนวนพัฒนา	๓๓๑	๑๗๕	๑๙๙	๓๗๕
ชุมชนร่วมใจรักในกลุ่ม - ขนอน	๑๑๙	๑๘๔	๒๑๑	๓๙๕
รวม	๑,๕๑๕	๑,๗๒๖	๑,๙๖๙	๓,๖๙๕

(ข้อมูลจากงานทะเบียนราษฎรและบัตร ณ วันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๒)

✿ ช่วงอายุและจำนวนประชากร

ช่วงอายุ/ปี	ชาย/คน	หญิง/คน	รวม/คน
จำนวนประชากร เยาวชนอายุต่ำกว่า ๑๘ ปี	๒๖๕	๒๙๔	๕๕๙
จำนวนประชากร อายุ ๑๘ - ๖๐ ปี	๑,๑๑๑	๑,๑๖๐	๒,๒๗๑
จำนวนประชากร อายุมากกว่า ๖๐ ปี	๓๔๒	๕๓๑	๘๗๙
รวม	๑,๗๑๘	๑,๙๘๕	๓,๗๐๓

๔. สภาพทางสังคม

✿ การศึกษา

ชื่อสถานศึกษา	จำนวนนักเรียน (คน)			ห้องเรียน (ห้อง)	ครู/ อาจารย์ (คน)
	ระดับ อนุบาล	ระดับ ประถมศึกษา	ระดับ มัธยมศึกษา		
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลบ้านลาด	๑๘	-	-	๑	๑



โรงเรียนวัดลาดศรีธาราม	๓๙	๙๘	-	๘	๙
โรงเรียนบ้านลาดวิทยา	-	-	๑,๕๐๐	๔๒	๘๖
ศูนย์การศึกษาอนุบาลและการศึกษาตาม อัธยาศัย (กศน.)	-	-	๗๑	๒	๒
รวม	๖๘	๙๘	๑,๕๗๑	๕๓	๙๘

✳️ สาธารณสุข

๑. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน ๑ แห่ง
บุคลากรทางการแพทย์
๒. เจ้าหน้าที่บริหารงานสาธารณสุข จำนวน ๑ คน

✳️ อาชญากรรม

ตารางแสดงข้อมูลอาชญากรรม

ประเภทคดี	ปี พ.ศ.๒๕๖๑	
	ผู้ต้องหา (ราย)	จับ (ราย)
๑.คดียาเสพติด	๓๒๐	๒๙๓
๒.คดีฉ้อฉลและทะเลาะวิวาท	-	-
๓.คดีชีวิต ร่างกาย และเพศ	๒๘	๒๓
๔.คดีประทุษร้ายต่อทรัพย์สิน	๔๓	๓๑
๕.คดีที่รัฐเป็นผู้เสียหาย	๔๑๗	๓๔๖
รวม	๘๐๘	๖๙๓

ตารางแสดงข้อมูลอัตรากำลังสถานีตำรวจภูธรบ้านลาด

สายงาน	อัตรากำลังพล	หมายเหตุ
๑. งานป้องกันและปราบปราม	๙๘	
๒. งานจราจร	๕	
๓. งานสืบสวน	๑๓	
๔. งานสอบสวน	๗	
๕. งานธุรการ	๑	ไปช่วยราชการ ๕ นาย
รวม	๑๒๔	มาช่วยราชการ ๕ นาย

(ข้อมูล สถานีตำรวจภูธรบ้านลาด)



✿ ยาเสพติด

ปัญหาเสพติดในชุมชนของเทศบาล จากการที่ทางสถานีตำรวจภูธรบ้านลาดได้แจ้งให้กับเทศบาลทราบนั้นพบว่าในเขตเทศบาลมีผู้ที่ติดยาเสพติดแต่เมื่อเทียบกับพื้นที่อื่นถือว่าน้อย และยังไม่พบผู้ค้า เหตุผลก็เนื่องมาจากว่าได้รับความร่วมมือกับทางผู้นำ ประชาชน หน่วยงานของเทศบาล ที่ช่วยสอดส่องดูแลอยู่เป็นประจำ การแก้ไขปัญหของเทศบาลสามารถทำได้เฉพาะตามอำนาจหน้าที่เท่านั้น เช่น การณรงค์ การประชาสัมพันธ์ การแจ้งเบาะแส การฝึกอบรมให้ความรู้ ถ้านอกเหนือจากอำนาจหน้าที่ ก็เป็นเรื่องของอำเภอหรือตำรวจแล้วแต่กรณี ทั้งนี้ เทศบาลก็ได้ให้ความร่วมมือมาโดยตลอด

✿ การสังคมสงเคราะห์

เทศบาลได้ดำเนินการด้านสังคมสงเคราะห์ ดังนี้

๑. ดำเนินการจ่ายเบี้ยยังชีพให้กับผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์
๒. รับลงทะเบียนและประสานโครงการเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิด
๓. ประสานการทำบัตรผู้พิการ
๔. ตั้งโครงการการจ้างนักเรียน/นักศึกษาทำงานช่วงปิดภาคเรียน
๕. ตั้งโครงการช่วยเหลือผู้ยากจน ยากไร้ รายได้น้อย และผู้ด้อยโอกาสไร้ที่พึ่ง
๖. ตั้งโครงการปรับปรุงซ่อมแซมบ้านคนจน

๕. ระบบบริการพื้นฐาน

✿ การคมนาคมขนส่ง

ในเขตเทศบาลมีถนนเพื่อให้บริการแก่ประชาชน ดังนี้

- ๑) ทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๓๐๗๙ ถนนเพชรเกษม - บ้านลาด จำนวน ๑ สาย
- ๒) ถนนภายในเขตเทศบาลมีทั้งหมด ๖๙ สาย ยาวประมาณ ๓๘,๓๗๗ เมตร แยกเป็น

- ถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก	๕๗ สาย	ความยาว	๒๖,๕๖๗ เมตร
- ถนนลาดยาง	๖ สาย	ความยาว	๖,๐๐๐ เมตร
- ถนนลูกรัง	- สาย	ความยาว	- เมตร
- ถนนที่มีทางระบายน้ำ	๖ สาย	ความยาว	๕,๘๑๐ เมตร
- พื้นที่ถนนและทางเท้า	๘๒๕ ตารางเมตร		
- สัญญาณไฟจราจร	๑ แห่ง		

(ข้อมูลจากกองการช่าง เทศบาลตำบลบ้านลาด)



❖ การไฟฟ้า

การบริการด้านไฟฟ้าและแสงสว่างในเขตเทศบาลเป็นของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอบ้านลาด ซึ่งให้บริการครอบคลุมพื้นที่ทั้งหมดในเขตเทศบาลทั้งระบบไฟฟ้าภายในอาคาร และระบบไฟฟ้าส่องสว่างทางสาธารณะ ที่มีกำลังเพียงพอต่อการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ของบ้านลาด โดยมีผู้ใช้ไฟฟ้าในเขตเทศบาล จำนวน ๑,๕๑๕ ราย ไฟฟ้าสาธารณะดำเนินการโดยเทศบาลตำบลบ้านลาด จำนวน ๒๐๐ จุด

❖ ข้อมูลเกี่ยวกับการระบายน้ำ

จำนวนราง/ท่อระบายน้ำ จำนวน ๗ แห่ง รวมระยะทาง ๕.๘๗ กิโลเมตร
ถนนที่มีราง/ท่อระบายน้ำ ทั้ง ๒ ด้านของถนน จำนวน ๑ สาย ระยะทาง ๓ กิโลเมตร
ถนนที่มีราง/ท่อระบายน้ำด้านเดียว จำนวน ๑ สาย ระยะทาง ๐.๒๕ กิโลเมตร
ถนนที่ไม่มีราง/ท่อระบายน้ำ จำนวน ๕๐ สาย ระยะทาง ๒๐ กิโลเมตร
เทศบาลได้ทำความสะอาด ราง/ท่อระบายน้ำ ปีละ ๒ ครั้ง

❖ การประปา

ครัวเรือนที่ใช้บริการน้ำประปา จำนวน ๑,๗๑๑ ครัวเรือน

หน่วยงานเจ้าของกิจการประปา ของส่วนท้องถิ่น ๑ แห่ง

น้ำประปาที่ผลิตได้ จำนวน ๑,๖๕๐ ลบ.ม./วัน

น้ำประปาที่ต้องการใช้ จำนวน ๑,๔๒๐ ลบ.ม./วัน

แหล่งน้ำดิบสำหรับผลิตน้ำประปา คือ แหล่งน้ำผิวดิน

แหล่งน้ำสำหรับผลิตน้ำประปา คือ แม่น้ำเพชรบุรี

สถิติการผลิตจ่ายน้ำประปา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๑

รายการ	ปี งบประมาณ ๒๕๕๘	เพิ่ม (ลด) %	ปี งบประมาณ ๒๕๕๙	เพิ่ม (ลด) %	ปี งบประมาณ ๒๕๖๐	เพิ่ม (ลด) %	ปี งบประมาณ ๒๕๖๑	เพิ่ม (ลด) %
ปริมาณน้ำผลิตเอง (ลบ.ม.)	๓๘๐,๔๐๐	๐%	๓๘๐,๔๐๐	๐%	๓๘๐,๔๐๐	๐%	๓๘๐,๔๐๐	๐%
ปริมาณน้ำจำหน่าย (ลบ.ม.)	๔๕๐,๘๒๖	๒๙.๖๑%	๔๓๑,๒๗๔	-๔.๕๓%	๒๒๓,๗๒๑	-๔๘.๑๒%	๓๕๙,๗๐๑	๖๐.๗๘%
อัตราน้ำสูญเสีย (น้ำสูญเสีย + น้ำจ่ายสาธารณะ)	๓๗,๖๐๐	๐%	๓๗,๖๐๐	๐%	๓๗,๖๐๐	๐%	๓๗,๖๐๐	๐%



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลบ้านลาด ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

จำนวนผู้ใช้น้ำสิ้นปี (ราย)	๑,๗๙๕	๒.๙๒%	๑,๘๓๑	๑.๙๖%	๑,๗๓๕	-๕.๕๓%	๑,๗๑๑	-๑.๓๘%
รายได้ (บาท)	๓,๑๕๕,๗๘๓	๒๙.๖๑%	๓,๐๑๘,๙๑๙	-๔.๕๓%	๓,๑๕๔,๔๗๐	๔.๔๙%	๔,๐๐๐,๕๗๒	๒๖.๘๒%
รายจ่าย (บาท)	๒,๐๕๗,๕๒๑	-๐.๕๑%	๒,๖๑๕,๑๓๖	๒๑.๓๒%	๒,๖๑๕,๑๓๖	๐%	๓,๔๗๘,๕๑๘	๓๓.๐๑%

ตารางอัตราค่าน้ำประปาเทศบาลตำบลบ้านลาด

ช่วงการใช้ ลบ.ม./เดือน	ค่าน้ำหน่วยละ/ลบ.ม. (ในเขตเทศบาลฯ)	ค่าน้ำหน่วยละ/ลบ.ม. (นอกเขตเทศบาลฯ)
ไม่ใช้น้ำ	๒๖.๗๕	๓๙.๕๙
๐-๑๐	๕	๙
๑๑-๓๐	๙	๑๓
๓๑-๕๐	๑๓	๑๖
๕๑-๘๐	๑๗	๑๙
๘๑ ขึ้นไป	๑๙	๒๑

(ข้อมูล กองการประปา เทศบาลตำบลบ้านลาด)

✿ โทรศัพท์

จำนวนโทรศัพท์สาธารณะในเขตพื้นที่ จำนวน ๓ หมายเลข

✿ ไปรษณีย์/การสื่อสาร/การขนส่งวัสดุ ครุภัณฑ์

(๑) มีไปรษณีย์ จำนวน ๑ แห่ง ให้บริการ เวลา ๐๘.๐๐ - ๑๖.๐๐ น. ในวันจันทร์ - เสาร์ (วันเสาร์ครึ่งวัน) หยุดวันอาทิตย์

๖. ระบบเศรษฐกิจ

✿ การเกษตร

- ลักษณะการประกอบการเกษตรกรรมในเขตเทศบาล เป็นเกษตรผสมผสาน และปลูกไม้ผลแบบสวนหลังบ้าน เป็นเกษตรขนาดเล็กรายย่อย
- จำนวนครัวเรือนในภาคเกษตรกรรมที่อยู่ในเขตเทศบาล ๑,๓๐๘ ครัวเรือน
- ผลผลิตทางการเกษตรที่สำคัญในเขตเทศบาล จำนวน ๑,๖๒๔ ไร่



๔. มูลค่าผลผลิตทางการเกษตรในเขตเทศบาล ๑๗,๗๙๗,๕๐๐ บาท
ที่ดินทำนาประมาณ ๖๓๐ ไร่

ที่ดินทำสวนประมาณ ๙๗๕ ไร่ พืชสวนที่สำคัญ ได้แก่

ละมุด	๓๘๙	ไร่	กล้วยหอมทอง	๒๐	ไร่
มะม่วง	๑๒๖	ไร่	ส้มโอ	๘๑	ไร่
มะนาว	๑๒๐	ไร่	กล้วยน้ำว้า	๘๙	ไร่
มะพร้าว	๙๐	ไร่	กระเทียม	๕๑	ไร่
ชมพูเพชร	๒	ไร่	ตาลโตนด	๗	ไร่

ที่ดินทำไร่ประมาณ ๑๙ ไร่ พืชไร่ที่สำคัญ ได้แก่

หญ้าเลี้ยงสัตว์	๖	ไร่
ชะอม	๔	ไร่
กล้วยไม้แวนดา	๓	ไร่
กล้วยไม้หวาย	๓	ไร่
มะลิ	๓	ไร่

(ข้อมูลจากเกษตรกรอำเภอบ้านลาด)

✽ ปศุสัตว์

ที่ดินสำหรับเลี้ยงสัตว์ประมาณ ๑๙ ไร่

โค	๕๕๗	ตัว	ไก่ไข่	๓๒,๔๒๕	ตัว
ไก่พื้นเมือง	๑,๙๘๙	ตัว	สุกร	๑๐	ตัว

(ข้อมูลจากปศุสัตว์อำเภอบ้านลาด)

✽ ด้านเศรษฐกิจ

การพาณิชย์

ธนาคาร	๓	แห่ง	ร้านค้าต่าง ๆ	๕๒	แห่ง
ห้างหุ้นส่วนจำกัด	๔	แห่ง	ตลาดนัด	๔	แห่ง
สถานบริการน้ำมัน	๒	แห่ง			

สถานประกอบการด้านบริการ

ร้านอาหาร	๔๖	แห่ง	ร้านเกมส์/อินเทอร์เน็ต	๕	แห่ง
ร้านคาราโอเกะ	๓	แห่ง			



✿ ข้อมูลเกี่ยวกับสถานที่ออกกำลังกายและสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

- ๑) สวนสาธารณะ จำนวน ๒ แห่ง (สวนสมเด็จพระย่า, สวนสุขภาพวัดใหม่ประเสริฐ)
- ๒) สนามเด็กเล่น จำนวน ๒ แห่ง (หน้าวัดป่าแป้น, สวนสมเด็จพระย่า)
- ๓) ห้องสมุดประชาชน จำนวน ๑ แห่ง (บริเวณสวนสุขภาพวัดใหม่ประเสริฐ)
- ๔) สนามฟุตบอล จำนวน ๑ แห่ง (สวนสุขภาพวัดใหม่ประเสริฐ)

✿ อุตสาหกรรม

๑. ลักษณะการประกอบอุตสาหกรรมในเขตเทศบาล ประกอบธุรกิจขนาดเล็ก

๒. ประเภทของอุตสาหกรรม แบ่งเป็น

๒.๑ โรงงานอุตสาหกรรมขนาดเล็ก	๒	แห่ง
๒.๒ โรงสี	๒	แห่ง

✿ อาชีพหลัก

ประชากรส่วนใหญ่อยู่ในเขตชุมชนซึ่งเป็นเขตเทศบาลตำบลบ้านลาด ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทางการเกษตร ทำนา ทำไร่ ทำสวน โดยเฉพาะผลไม้หลายชนิดที่มีชื่อเสียงในด้านรสชาติความอร่อย เช่น ตาลโตนด ชมพู่ กล้วยหอม ทอง หรือละมุด

✿ อาชีพเสริม

ทำขนมหวาน ผลไม้กวน รวมทั้งผลิตภัณฑ์ OTOP ต่างๆ ทำให้ประชาชนมีงานทำและมีรายได้เพิ่มขึ้น

(ข้อมูลจาก [www. ศูนย์บริการข้อมูลอำเภอ.คอม](http://www.ศูนย์บริการข้อมูลอำเภอ.คอม))

๗. เศรษฐกิจพอเพียงท้องถิ่น

✿ ข้อมูลพื้นฐานของหมู่บ้าน/ชุมชน

ในเขตเทศบาลตำบลบ้านลาด แบ่งออกเป็น ๘ หมู่บ้าน ๘ ชุมชน ดังนี้

✿ หมู่ที่ ๑ “บ้านโพธิ์ใหญ่โพธิ์สามราก” มีพื้นที่ ๐.๓๐ ตารางกิโลเมตร

✿ ชุมชนหมู่ที่ ๑ “ชุมชนร่มโพธิ์พัฒนา”

✿ หมู่ที่ ๒ “บ้านท่าหิน” มีพื้นที่ ๐.๔๖ ตารางกิโลเมตร



✿	ชุมชนหมู่ที่ ๒	“ชุมชนท่าหินพัฒนา”	
✿	หมู่ที่ ๓	“บ้านลาด”	มีพื้นที่ ๐.๓๕ ตารางกิโลเมตร
✿	ชุมชนหมู่ที่ ๓	“ชุมชนป่าแป้นสามัคคี”	
✿	หมู่ที่ ๔	“บ้านหัวเกาะ”	มีพื้นที่ ๐.๒๖ ตารางกิโลเมตร
✿	ชุมชนหมู่ที่ ๔	“ชุมชนหัวเกาะรุ่งโรจน์”	
✿	หมู่ที่ ๕	“บ้านไรโน - ไรนอก”	มีพื้นที่ ๐.๕๐ ตารางกิโลเมตร
✿	ชุมชนหมู่ที่ ๕	“ชุมชนไรโน - ไรนอกรวมใจพัฒนา”	
✿	หมู่ที่ ๖	“บ้านศาลาหมูสี-บ้านป่า”	มีพื้นที่ ๐.๖๑ ตารางกิโลเมตร
✿	ชุมชนหมู่ที่ ๖	“ชุมชนศาลาหมูสีก้าวหน้า”	
✿	หมู่ที่ ๗	“บ้านวังขนวน”	มีพื้นที่ ๐.๗๒ ตารางกิโลเมตร
✿	ชุมชนหมู่ที่ ๗	“ชุมชนวังขนวนพัฒนา”	
✿	หมู่ที่ ๘	“บ้านขนอน-บ้านโนลุ่ม”	มีพื้นที่ ๐.๕๐ ตารางกิโลเมตร
✿	ชุมชนหมู่ที่ ๘	“ชุมชนร่วมใจรักในลุ่ม - ขนอน”	



✿ ข้อมูลด้านเกษตร

ชื่อหมู่บ้าน	พื้นที่ ทั้งหมด ของ หมู่บ้าน (ไร่)	พื้นที่ทำการเกษตร								รวมพื้นที่ทำการเกษตร (ไร่)	พื้นที่นาเกลือ (ไร่)	พื้นที่ป่าสงวน	ที่อยู่อาศัย	พื้นที่รับน้ำชลประทาน (ไร่)	พื้นที่อื่น ๆ
		ทำนา (ไร่)	ทำไร่ (ไร่)	ไม้ผล ไม้ยืนต้น (ไร่)	ปลูกผัก	ไม้ดอก ไม้ประดับ(ไร่)	ทุ่งหญ้าเลี้ยงสัตว์ (ไร่)	บ่อแก้ง บ่อปลา (ไร่)	ปลูกป่าโดยเอกชน (ไร่)						
หมู่ที่ ๑	๕๘๕	๔๕	๐	๓๑๐	๕	๒	๐	๐	๐	๓๖๒	๐	๐	๒๒๓	๓๖๒	๐
หมู่ที่ ๒	๔๘๑	๙๙	๐	๒๐๔	๔	๒	๐	๐	๐	๓๐๙	๐	๐	๑๗๒	๓๐๙	๐
หมู่ที่ ๓	๔๗๐	๐	๐	๓๗๘	๐	๒	๐	๐	๐	๓๘๐	๐	๐	๙๐	๑๕๐	๐
หมู่ที่ ๔	๒๙๕	๐	๐	๒๕๔	๐	๑	๐	๐	๐	๒๕๕	๐	๐	๔๐	๒๕๕	๐
หมู่ที่ ๕	๖๘๐	๒๔๖	๐	๒๖๔	๘	๒	๐	๐	๐	๕๒๐	๐	๐	๑๖๐	๕๒๐	๐
หมู่ที่ ๖	๗๘๑	๕๘	๐	๕๐๐	๖	๐	๐	๐	๐	๕๖๔	๐	๐	๒๓๐	๕๖๔	๐
หมู่ที่ ๗	๒๙๕	๕๒	๐	๑๐๖	๐	๐	๐	๐	๐	๑๕๘	๐	๐	๑๓๗	๑๕๘	๐
หมู่ที่ ๘	๕๕๐	๑๓๐	๐	๒๕๕	๑๕	๐	๐	๐	๐	๔๐๐	๐	๐	๑๕๐	๔๐๐	๐
รวม	๔,๑๓๗	๖๓๐	๐	๒,๒๗๑	๓๘	๙	๐	๐	๐	๒,๙๔๔	๐	๐	๑,๒๐๒	๒,๗๑๑	๐



ชื่อหมู่บ้าน	ครัวเรือน ทั้งหมด ของหมู่บ้าน (ครัวเรือน)	พื้นที่ทำการเกษตร								รวมครัวเรือนเกษตรกร (ครัวเรือน)	ประชากรภาคเกษตร (คน)	ประชากรทั้งหมด (คน)	ครัวเรือนทำนาเกลือ (ครัวเรือน)
		ทำนา (ครัวเรือน)	ทำไร่ (ครัวเรือน)	ไม้ผล ไม้ยืนต้น (ครัวเรือน)	ปลูกผัก (ครัวเรือน)	ไม้ดอก ไม้ประดับ (ครัวเรือน)	ทุ่งหญ้าเลี้ยงสัตว์ (ครัวเรือน)	ประมง (ครัวเรือน)	ปลูกป่าโดยเอกชน (ครัวเรือน)				
หมู่ที่ ๑	๒๗๗	๓	๓	๑๖๒	๑	๐	๐	๐	๐	๑๖๙	๗๐๒	๘๔๐	๐
หมู่ที่ ๒	๑๔๓	๕	๒	๘๕	๒	๐	๐	๐	๐	๙๔	๓๒๓	๔๕๘	๐
หมู่ที่ ๓	๑๒๔	๐	๒	๘๖	๑	๐	๐	๐	๐	๘๘	๓๐๕	๓๔๒	๐
หมู่ที่ ๔	๔๓	๐	๒	๒๘	๑	๐	๐	๐	๐	๓๐	๘๕	๑๑๗	๐
หมู่ที่ ๕	๑๕๗	๒๐	๓	๗๐	๑	๐	๐	๐	๐	๙๔	๓๒๐	๔๙๑	๐
หมู่ที่ ๖	๓๐๒	๑๓	๒	๒๐๐	๐	๐	๐	๐	๐	๒๒๑	๕๑๐	๕๙๖	๐
หมู่ที่ ๗	๓๒๕	๒	๒	๒๔๐	๐	๐	๐	๐	๐	๒๔๔	๓๑๐	๓๗๑	๐
หมู่ที่ ๘	๑๑๗	๔	๔	๘๙	๐	๐	๐	๐	๐	๙๖	๓๑๙	๓๙๙	๐
รวม	๑,๔๘๘	๕๓	๒๐	๙๖๐	๖	๐	๐	๐	๐	๑,๐๔๐	๒,๘๗๔	๓,๖๖๕	๐

✿ ข้อมูลเกี่ยวกับแหล่งน้ำ

๑) แม่น้ำเพชรบุรี ๑ สาย

๒) คลองชลประทาน ๑ สาย

๘. ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

✿ ข้อมูลพื้นฐานของหมู่บ้าน/ชุมชน

๘.๑ การนับถือศาสนา

- ผู้ที่นับถือศาสนาพุทธ ร้อยละ ๑๐๐
วัด ๕ แห่ง



๘.๒ ประเพณีและงานประจำปี

- | | |
|--------------------------------|--------------------------------------|
| - ประเพณีวันขึ้นปีใหม่ | ประมาณเดือน มกราคม |
| - ประเพณีวันสงกรานต์ | ประมาณเดือน เมษายน |
| - ประเพณีลอยกระทง | ประมาณเดือน ตุลาคม พฤศจิกายน |
| - ประเพณีวันเข้าพรรษา ออกพรรษา | ประมาณเดือน กรกฎาคม ตุลาคม พฤศจิกายน |

๘.๓ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น

ภูมิปัญญาท้องถิ่น ประชาชนในเขตเทศบาลได้อนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น ได้แก่ การทำกำไลทองเหลือง เหวเรือบก หุ่นกระบอกสี่พี่น้อง

ภาษาถิ่นบ้านลาด/ภาษาถิ่นเพชรบุรี การใช้ภาษาสำเนียงบ้านลาด หรือที่คนเพชรเรียกกันว่า เหน่อบ้านลาด... ภาษาเหน่อบ้านลาด ตกทอดมาจากบรรพบุรุษ สำเนียงชาวเพชรแท้ๆก็จะอยู่ในเขตอำเภอบ้านลาด รูปแบบประโยคโดยเฉพาะการปฏิเสธจะใช้คำว่า "ไม่" ตามหลังคำกริยา และเปลี่ยนระดับเสียงคำกริยา เช่น กินไม่ (ไม่กิน) เอาไม่ (ไม่เอา) มีไม่ (ไม่มี) ปวดไม่ (ไม่ปวด)

๘.๔ สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก

ในเขตพื้นที่เทศบาล สหกรณ์การเกษตรบ้านลาด จำกัด ได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO ๙๐๐๑: ๒๐๐๘ ด้านการส่งออกกล้วยหอมทอง และแปลงกล้วยทุกแปลงยังได้รับการรับรอง GAP และสามารถตรวจสอบข้อมูลย้อนกลับแหล่งผลิตได้

๙. ทรัพยากรธรรมชาติ

๙.๑ น้ำ ที่ใช้ในการอุปโภค-บริโภค เป็นน้ำที่ได้จากน้ำฝน และน้ำดิบจากแม่น้ำเพชรบุรี ซึ่งจะต้องนำมาผ่านกระบวนการของระบบประปา สำหรับน้ำใต้ดินมีปริมาณน้อย ไม่สามารถนำขึ้นมาใช้ให้พอเพียงได้ และบางแห่งเค็ม ไม่สามารถใช้ดื่มและอุปโภคได้

๙.๒ ป่าไม้ ในเขตเทศบาลไม่มีป่าไม้

๙.๓ ภูเขา ในเขตเทศบาลไม่มีภูเขา

๙.๔ คุณภาพของทรัพยากรธรรมชาติ

ในพื้นที่ของเทศบาลส่วนมากเป็นพื้นที่สำหรับเพาะปลูก ที่อยู่อาศัย ร้านค้า สถานประกอบการตามลำดับ และมีพื้นที่เพียงเล็กน้อยที่เป็นพื้นที่สาธารณะ ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่ ก็ได้แก่ ดิน น้ำ ต้นไม้ อากาศที่ไม่มีมลพิษ ปัญหาคือ เนื่องจากว่าพื้นที่บางส่วนของดินมีสภาพเป็นกรด น้ำใต้ดินไม่สามารถที่จะนำน้ำจากใต้ดินมาใช้ในการอุปโภค-บริโภคได้ ต้องอาศัยน้ำดิบจากแหล่งอื่น และน้ำฝน



สรุปผลการสำรวจข้อมูลพื้นฐานในเขตเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙

ตามที่เทศบาลตำบลบ้านลาด ได้ดำเนินโครงการสำรวจข้อมูลพื้นฐานในเขตเทศบาลตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ เพื่อนำผลการสำรวจมาพิจารณาแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นให้แก่ชุมชน ผลการสำรวจพบว่าประชาชนในเขตเทศบาลนั้น ไม่ผ่านเกณฑ์การสำรวจ ดังนี้

❖ ทุกคนในครัวเรือนกินอาหารถูกสุขลักษณะ	
ปลอดภัย และได้มาตรฐาน	ไม่ผ่านเกณฑ์จำนวน ๑ ครัวเรือน
❖ ครัวเรือนไม่ถูกรบกวนจากมลพิษ	ไม่ผ่านเกณฑ์จำนวน ๑ ครัวเรือน
❖ คนอายุ ๑๕ - ๑๖ ปีเต็ม เขียนภาษาไทย และคิดเลขอย่างง่ายได้	ไม่ผ่านเกณฑ์จำนวน ๑ คน
❖ คนอายุ ๑๕ - ๑๖ ปีเต็ม มีอาชีพและมีรายได้	ไม่ผ่านเกณฑ์จำนวน ๑ คน
❖ คนอายุมากกว่า ๖๐ ปีเต็มขึ้นไป มีอาชีพและมีรายได้	ไม่ผ่านเกณฑ์จำนวน ๗๓ คน
❖ ครัวเรือนมีการเก็บออมเงิน	ไม่ผ่านเกณฑ์จำนวน ๒ คน
❖ คนในครัวเรือนไม่ดื่มสุรา (ยกเว้นการดื่มเป็นครั้งคราว)	ไม่ผ่านเกณฑ์จำนวน ๔๖ คน
คนในครัวเรือนไม่สูบบุหรี่	ไม่ผ่านเกณฑ์จำนวน

ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วิสัยทัศน์ (Vision) :

“ ใส่ใจการบริการ มีบริหารจัดการที่ดี

สาธารณูปโภคครอบคลุมทุกพื้นที่

คุณภาพชีวิตดีถ้วนหน้า ”

พันธกิจ

๑. ประชาชนได้รับความสะดวกและปลอดภัยในด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. จัดการศึกษาให้ได้มาตรฐาน เพื่อบริการและพัฒนาท้องถิ่น และส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๓. พัฒนาสิ่งแวดล้อม และการจัดการทรัพยากร



๔. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี และชุมชนเข้มแข็ง ประชาชนมีความมั่นคง ปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน และระบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพ
๕. ส่งเสริมการเกษตรและเศรษฐกิจ
๖. การบริหาร และการบริการประชาชน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาล

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการ
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสวัสดิการสังคม ชุมชน และคุณภาพชีวิต
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเกษตรและเศรษฐกิจ
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารงานและบริการ

เป้าประสงค์

๑. มีระบบสาธารณสุขโรค สาธารณูปการ ในเขตเทศบาลได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึง
๒. มีการพัฒนาการศึกษาที่มีคุณภาพ สร้างจิตสำนึกและโอกาสในการอนุรักษ์ฟื้นฟูศาสนา และวัฒนธรรมแก่ประชาชนและเยาวชน
๓. มีระบบบริการด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมที่ดี
๔. มีการสร้างความเข้มแข็งของครอบครัวและชุมชนตลอดจนการสร้างรายได้เพิ่มให้กับประชาชน ในเขตเทศบาล มีความพร้อมในการพัฒนา ความมั่นคง ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
๕. การเกษตรมีศักยภาพและยั่งยืน
๖. มีระบบการบริหารงาน และการบริการที่มีคุณภาพ

ตัวชี้วัด

๑. ประชาชนในเขตเทศบาล ร้อยละ ๙๕ มีระบบสาธารณสุขโรค สาธารณูปการที่ได้มาตรฐาน
๒. เด็กและเยาวชน ร้อยละ ๙๐ มีการพัฒนาการที่เหมาะสมตามช่วงวัย และเยาวชนมีกิจกรรมที่สร้างสรรค์ทำร่วมกัน
๓. ประชาชนในเขตเทศบาล ร้อยละ ๙๕ เกิดความรักและภาคภูมิใจในวัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่น



๔. ประชาชนในเขตเทศบาล ร้อยละ ๗๐ มีสุขภาพแข็งแรงปราศจากโรคภัย และสร้างมลภาวะที่ดีให้กับชุมชนได้
๕. ประชาชนในเขตเทศบาล ร้อยละ ๙๐ มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความปลอดภัยในชีวิต
๖. ประชาชนในเขตเทศบาล ร้อยละ ๘๐ มีรายได้เพิ่มขึ้น และพึ่งตนเองได้มากขึ้น
๗. การบริหารจัดการของเทศบาลมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

คำเป้าหมาย

๑. ประชาชนในเขตเทศบาลมีระบบสาธารณสุขปโภคสาธารณสุขการที่ได้มาตรฐาน
๒. เด็กและเยาวชนมีการพัฒนาการที่เหมาะสมตามช่วงวัย และเยาวชนมีกิจกรรมที่สร้างสรรค์ทำร่วมกัน
๓. ประชาชนในเขตเทศบาลเกิดความรักและภาคภูมิใจในวัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่น
๔. ประชาชนในเขตเทศบาลมีสุขภาพแข็งแรงปราศจากโรคภัย และสร้างมลภาวะที่ดีให้กับชุมชนได้
๕. ประชาชนในเขตเทศบาลมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความปลอดภัยในชีวิต
๖. ประชาชนในเขตเทศบาลมีรายได้เพิ่มขึ้น และพึ่งตนเองได้มากขึ้น
๗. การบริหารจัดการของเทศบาลมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

กลยุทธ์

๑. ปรับปรุง และบำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ ฯลฯ
๒. พัฒนาแหล่งน้ำ และระบบประปาเทศบาล
๓. ขยายเขตการไฟฟ้าให้ทั่วถึงพร้อมไฟฟ้าสาธารณะ
๔. จัดทำผังเมืองรวม และผังเมืองเฉพาะ
๕. ส่งเสริมศักยภาพทางการศึกษา
๖. ส่งเสริมนโยบายแห่งรัฐ
๗. การอนุรักษ์และส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นกิจกรรมพระราชพิธี รัฐพิธี และความเป็นไทย
๘. ส่งเสริมและพัฒนากีฬา นันทนาการ กิจกรรมเด็ก เยาวชน และประชาชน
๙. พัฒนาระบบบริการสาธารณสุขให้ได้มาตรฐาน เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
๑๐. เพิ่มความรู้ ความเข้าใจ ด้านสาธารณสุขแก่ เด็ก เยาวชน และประชาชน
๑๑. ส่งเสริม พัฒนา สร้างจิตสำนึกในการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ เพื่อการป้องกันและลดปัญหามลพิษ
๑๒. พัฒนาระบบการจัดการขยะมูลฝอย
๑๓. น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน
๑๔. เสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน
๑๕. จัดสวัสดิการให้กับประชาชนอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม
๑๖. ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด