

# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

## (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)



เทศบาลตำบลวังหว้า

อำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี

## คำนำ

เทศบาลตำบลลวังหัว ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) เพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจต่างๆ โดยมีโครงสร้างและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง และจัดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๙๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๕๙ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๘ เพื่อให้เทศบาลตำบลลวังหัว มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๙๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๘ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนมาก ที่ มหา ๐๘๐๙.๙/๙ ๕๗ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุพรรณบุรี สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างได้อย่างเหมาะสม

เทศบาลตำบลลวังหัว ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างตามอำนาจหน้าที่ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามนโยบายของรัฐและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เทศบาลตำบลลวังหัว จึงขอเสนอแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุพรรณบุรี เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

เทศบาลตำบลลวังหัว  
สิงหาคม ๒๕๖๐

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัจจุบัน ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๔
๕. ภารกิจ จำนวนหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๖
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๙
๗. สรุปปัจจุบันและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๓๓
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๓
๙. การระดับใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประจำเดือนต่อหน่วยอื่น	๔๕
๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๘
๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๔
๑๒.แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๗
๑๓.ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๕๘

### ภาคผนวก

- คำสั่งเทศบาลตำบลสว่างหว้า ที่ ๑๔๔/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๐  
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓)  
ของเทศบาลตำบลสว่างหว้า
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)
- สรุปจัดแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)
- ข้อพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)
- คำแปลงงบประมาณตามเทศบัญญัติ เรื่อง งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

## ๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานที่นำไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งกำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ สักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.และเมืองพัทยา) โดยให้อิงค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบ ประกาศกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้อิงค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยให้เสนอให้คณะกรรมการ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้อิงค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์ความ ต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และ เงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.และ เมืองพัทยา) จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๖ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลลังหัว มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ข้ามอันจะเป็นการประยัดงบประมาณรายจ่ายของเทศบาลตำบลลังหัว

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลลังหัว มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสม กับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๗๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๘๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุพรรณบุรี สามารถตรวจสอบการทำงาน กำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ถูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุพรรณบุรี สามารถตรวจสอบการทำงาน กำหนดตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลลังหัวให้เหมาะสม

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลลังหัวสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ ของการกิจกรรมอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจ และยุบหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้เทศบาลตำบลลังหัว ดำเนินการวางแผนใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลของเทศบาลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้เทศบาลตำบลลังหัว มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานของเทศบาลที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของเทศบาล

### ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลลวังหัว ซึ่งนายกเทศมนตรีตำบลลวังหัว เป็นประธานกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีพนักงานเทศบาล ๑ คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหารอบคุณในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์การกิจ อำนวยหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลลวังหัว ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๙ และ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑ แผนพัฒนาจังหวัดแผนพัฒนาอิริยาบถของรัฐบาลนโยบายผู้บริหารรวมถึงสภาพปัจจุบันของเทศบาลตำบลลวังหัว

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน และการจัดระบบงานเพื่อรับรับการกิจ ตามอำนวยหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลลวังหัวได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคล ที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆโดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับขั้นงานที่เหมาะสม ใน การพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับขั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับขั้นงานเป็นไปอย่างประยุตและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครุ บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนี้ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยการคำใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๗

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจัด (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐาน ที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเบรียบเทียบย้อนต้องใช้อัตรากำลังคน มากกว่า อย่างไร ก็ต้องการใช้เวลาที่ต้องมีการดำเนินงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเบรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดค่าน้ำณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจึงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมาดึงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากการติดแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องที่นี่ที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงาน ในพื้นที่นั้นมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งซ้ำๆตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกณฑ์อายุราชการ เนื่องจากหลายส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการ สูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเดรีมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกณฑ์อายุราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการสัมมนา หรือการสัมภาษณ์ชั้นบุคคลต่อๆ กัน อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดรอบอัตรากำลังไม่ müng เน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกเหนือนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งแบ่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์นโยบายซึ่งมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นที่กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางในส่วนราชการมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าว จะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบทากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการภารโรง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่สามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

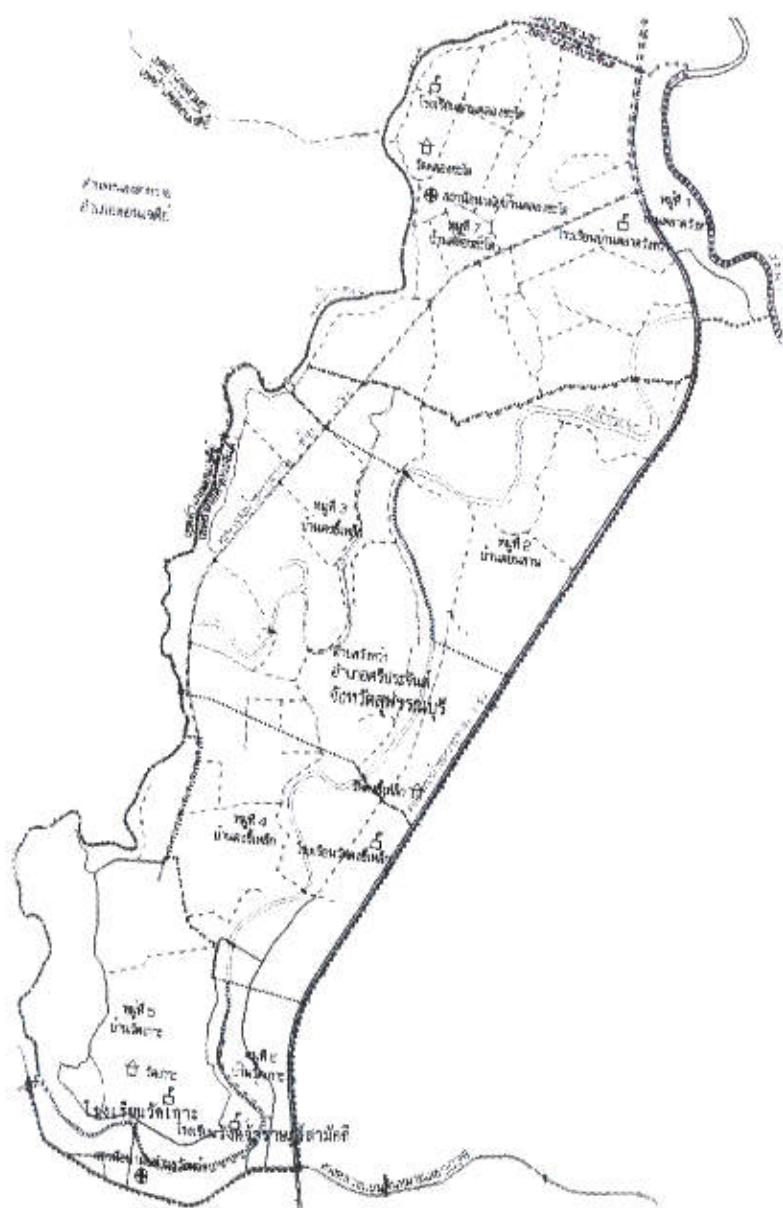
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของการงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับการกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

#### ๔. สภาพปัจุบันของพื้นที่และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

##### ๔.๑ ที่ดังของหมู่บ้านหรือชุมชนหรือตำบล

ตำบลวังหว้า อยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอศรีประจันต์ ไปทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือ ประมาณ ๑๐ กิโลเมตร สามารถเดินทางติดต่อได้โดยทางหลวงแผ่นดิน หมายเลข ๓๐๓๘ ตำบลวังหว้า มีเนื้อที่ทั้งหมด ประมาณ ๒๓.๐๖๖ ตารางกิโลเมตร หรือ ประมาณ ๑๔,๔๗๖ ไร่

## แผนที่ตำบลวังหว้า



#### ๔.๒ ลักษณะภูมิประเทศ

เป็นที่ราบอยู่ในเขตคลองประทาน มีแม่น้ำธรรมชาติ คือ แม่น้ำท่าจัน และแม่น้ำท่าคอย มีอาณาเขตติดต่อ

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ	ตำบลย่านยาوا อําเภอสามชุก
ทิศใต้	ติดต่อกับ	ตำบลบางงาม อําเภอศรีประจันต์
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	ตำบลบ้านกร่าง อําเภอศรีประจันต์
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ	ตำบลหนองสาหร่าย อําเภอตองเจดีย์

#### ๔.๓ ลักษณะภูมิอากาศ

ลักษณะภูมิอากาศเป็นเขตร้อนชื้น มี ๓ ฤดูกาล ได้แก่ ฤดูฝน ฤดูร้อน และฤดูหนาวในระยะสั้นๆ

#### ๔.๔ ลักษณะของดิน

ลักษณะของดิน มีลักษณะดินในพื้นที่ตำบลวังหว้ามีคุณภาพดี เหมาะแก่การเพาะปลูกพืช

#### ๔.๕ ลักษณะของแหล่งน้ำ

แหล่งน้ำธรรมชาติ

➤ ลำน้ำ , ลำห้วย	๑	สาย
➤ ปั้ง , หนอง และอื่น ๆ	๕	แหง
➤ แม่น้ำ	๑	สาย
➤ คลองชลประทาน	๑	สาย

#### ๔.๖ ลักษณะของไม้และป่าไม้

ลักษณะของไม้/ป่าไม้ พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ราบลุ่มสำหรับเพาะปลูกทางการเกษตร จึงไม่มีป่าไม้

### ด้านการเมือง/การปกครอง

#### เขตการปกครอง

จำนวนหมู่บ้าน และผู้นำชุมชนในเขตเทศบาลตำบลวังหว้า ได้แก่

หมู่ที่ ๑ บ้านตลาดวังหว้า	นายมีศิลป์ มนัสันทร์	ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ ๑
หมู่ที่ ๒ บ้านดอนลาน	นายสุชาติ ศรีเข็ม	ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ ๒
หมู่ที่ ๓ บ้านคงขี้เหล็ก	นางกอบสุข มะดิอ่อง	ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ ๓
หมู่ที่ ๔ บ้านคงขี้เหล็ก	นายราษฎร์ ผิวแดง	ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ ๔
หมู่ที่ ๕ บ้านวัดเกะ	นายปัญญา วงศ์จันทร์	ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ ๕
หมู่ที่ ๖ บ้านวัดเกะ	นายเสกสรรค์ เวชวิฐาน	กำนันตำบลวังหว้า
หมู่ที่ ๗ บ้านคลองจะดี	นายเฉลิม พรหมณโขดิ	ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ ๗

#### การเลือกตั้ง

#### เขตการเลือกตั้ง

(๑) นายกเทศมนตรีตำบลวังหว้า มีจำนวน ๑ เขต

(๒) สมาชิกสภาเทศบาล มีจำนวน ๒ เขต

- หน่วยเลือกตั้ง มีจำนวน ๘ หน่วย

ผู้บริหารท้องถิ่น ประกอบด้วย

๑. นายจองสินกิจ เที่ยงธรรม
๒. นายประยุทธ พลอยงาม
๓. นายสายยัน พิเช็ศรี
๔. นางคำนึง เพรมทอง
๕. นายสุนทร ศิริรัตนการ

สมาชิกสภาท้องถิ่น ประกอบด้วย

๑. นายสุชาติ หวานตัด
๒. นายปริญญา วรลักษณ์
๓. นายพิมล แสงอินทร์
๔. นายประทีป ตราหง
๕. นายชาญ แสงกู่
๖. นายเอนก รัตนโชคพานิช
๗. นายบุญส่ง อินสว่าง
๘. นายปรีดา อ่อนนิม
๙. นายจรัญ ศรีสวัสดิ์
๑๐. นายวิรัช ศรีบานเย็น
๑๑. นายมาโนช คุณวิศรุต
๑๒. นายนพรัตน์ มณีวงศ์

นายกเทศมนตรีตำบลลังหัว  
รองนายกเทศมนตรีตำบลลังหัว  
รองนายกเทศมนตรีตำบลลังหัว  
เลขานุการนายกเทศมนตรีตำบลลังหัว  
ที่ปรึกษานายกเทศมนตรีตำบลลังหัว

ประธานสภาเทศบาลตำบลลังหัว  
รองประธานสภาเทศบาลตำบลลังหัว  
สมาชิกสภาเทศบาล เขต ๑  
สมาชิกสภาเทศบาล เขต ๑

ประชากร

ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร

จากข้อมูลและสถิติประชากรตามทะเบียนราษฎร ณ เดือน กันยายน ๒๕๕๘ ตำบลลังหัว มีจำนวนประชากรรวมทั้งสิ้น ๕,๓๓๗ คน แยกเป็นชาย ๒,๕๐๗ คน หญิง ๒,๘๓๐ คน ความหนาแน่นของประชากร โดยเฉลี่ย ๒๓๑.๓๔ คน/ ตารางกิโลเมตร

ตารางแสดงข้อมูลจำนวนครัวเรือนและจำนวนประชากรของตำบลลังหัว

หมู่บ้าน	จำนวนครัวเรือน	จำนวนประชากร		
		ชาย	หญิง	รวม
หมู่ ๑ บ้านตลาดลังหัว	๓๓๗	๑๗๕๕	๑๖๓๒	๓๓๗
หมู่ ๒ บ้านดอนลาน	๒๒๐	๑๘๗	๓๐๕	๕๒๕
หมู่ ๓ บ้านคงปี้เหล็ก	๑๙๔	๑๙๐	๑๓๔	๒๒๔
หมู่ ๔ บ้านคงปี้เหล็ก	๒๙๔	๑๗๕	๔๔๙	๔๒๓
หมู่ ๕ บ้านวัดเกะ	๒๑๖	๑๐๗	๑๐๙	๒๑๖
หมู่ ๖ บ้านวัดเกะ	๔๐๗	๒๕๖	๑๕๑	๔๐๗
หมู่ ๗ บ้านคลองชะโಡ	๒๔๒	๑๒๕	๑๑๗	๒๔๒
รวม	๑,๓๑๐	๒,๕๐๗	๒,๘๓๐	๕,๓๓๗

ข้อมูลจากสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง ตรวจสอบประชากรจากทะเบียนบ้าน

### ช่วงอายุและจำนวนประชากร

#### ตารางแสดงข้อมูลจำนวนประชากรต่ำบลังหวัดตามช่วงอายุ

ช่วงอายุ	จำนวนประชากร		
	ชาย	หญิง	รวม
น้อยกว่า ๑๑ ปี	๒๘๓	๒๔๙	๕๓๒
๑๑ - ๒๐ ปี	๒๗๗	๒๕๔	๕๒๑
๒๑ - ๓๐ ปี	๓๑๑	๓๕๘	๖๖๙
๓๑ - ๔๐ ปี	๓๗๗	๔๐๑	๗๗๘
๔๑ - ๕๐ ปี	๓๖๘	๔๐๒	๗๗๐
๕๑ - ๖๐ ปี	๔๑๒	๔๑๒	๘๒๔
๖๑ ปีขึ้นไป	๔๗๙	๖๕๔	๑,๑๓๓
รวม	๒,๕๐๗	๒,๔๓๐	๕,๙๓๗

ข้อมูลจากสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง ตรวจสอบประชากรจากทะเบียนบ้าน

#### สภาพทางสังคม

##### - การศึกษา

- โรงเรียนประถมศึกษา ๓ แห่ง
- โรงเรียนมัธยมศึกษา ๑ แห่ง
- ที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้าน ๓ แห่ง
- ศูนย์ข้อมูลประจำตำบล ๑ แห่ง
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑ แห่ง

##### - สาธารณสุข

- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล ๑ แห่ง
- ร้านขายยาแผนปัจจุบัน ๑ แห่ง
- อัตราการมีและใช้ส้วมราดหน้า ร้อยละ ๑๐๐

##### - อาชญากรรม

เทศบาลไม่มีเหตุอาชญากรรมเกิดขึ้น แต่มีเหตุการณ์ลักขโมยทรัพย์สินประชาชน ซึ่งเทศบาลก็ได้ดำเนินการป้องกันการเกิดเหตุตั้งกล่าว จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ส่วนมากครัวเรือนมีการป้องกัน อุบัติภัยอย่างถูกวิธี มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ในเขตตำบลลังหว้ามีที่พักสายตรวจ จำนวน ๑ แห่ง

##### - ยาเสพติด

ปัญหายาเสพติดในเขตเทศบาล ได้รับความร่วมมือกับทางผู้นำ ประชาชน หน่วยงานของเทศบาล ที่ช่วยสอดส่องดูแลอยู่เป็นประจำ การแก้ไขปัญหาของเทศบาลสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่เพื่อนั้น เช่น การรณรงค์ การประชาสัมพันธ์ การแจ้งเบาะแส การฝึกอบรมให้ความรู้ ถ้านอกเหนือจากอำนาจหน้าที่ ก็เป็นเรื่องของอำเภอหรือตำรวจแล้วแต่กรณี ทั้งนี้ เทศบาลก็ได้ให้ความร่วมมือมาโดยตลอด สถิติการส่งผู้ติดยาเสพติดไปบำบัด ของเทศบาลตำบลลังหว้า ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๕ มีจำนวน ๓ ราย

### - การสังคมสงเคราะห์

เทศบาลได้ดำเนินการด้านสังคมสังเคราะห์ ดังนี้

๑. ดำเนินการจ่ายเบี้ยยังชีพให้กับผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ป่วยเอดส์
๒. รับลงทะเบียนและประสานโครงการเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิด
๓. ประสานการทำบัตรผู้พิการ

สถิติจำนวนผู้รับเงินสังเคราะห์เบี้ยยังชีพในพื้นที่ตำบลลวังหัว

- เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ จำนวน ๑,๑๗๔ คน
- เบี้ยยังชีพคนพิการ จำนวน ๑๑๑ คน
- เบี้ยยังชีพผู้ป่วยเอดส์ จำนวน ๓ คน

### ระบบบริการพื้นฐาน

#### - การคุณภาพชั้นส่ง

การคุณภาพชั้นบากโดยรถยกต์ ทั้งภายในตำบลและระหว่างตำบล มีความสะอาดกรวดเรียบ  
เนื่องจากได้มีโครงการปรับปรุงถนนในเขตตำบลอย่างต่อเนื่อง การคุณภาพแบ่งออกเป็น ดังนี้

- ถนน คลล. ๓๙ สาย
- ถนนหินคลุก ๕๔ สาย
- ถนนลาดยาง ๗ สาย
- ถนนคอนกรีต (ถนนตัวหนอง ม.๓) ๑ สาย

#### - การไฟฟ้า

การขยายเขตไฟฟ้า ปัจจุบันมีไฟฟ้าใช้ทุกครัวเรือน คิดเป็น ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์ และมีไฟฟ้าเข้าถึง  
ครบทุกหมู่บ้าน ทั้ง ๗ หมู่บ้าน ปัญหาคือไฟฟ้าส่องสว่างทางหรือที่สาธารณะยังไม่สามารถดำเนินการครอบคลุม  
พื้นที่ได้ทั้งหมด เนื่องจากพื้นที่ที่มีความต้องการให้ติดตั้งไฟฟ้าส่องสว่างนั้นยังไม่เป็นที่สาธารณะ แต่ทางเทศบาล  
ได้มีการสำรวจ ปรับปรุง และซ่อมแซมไฟฟ้าสาธารณะอยู่ตลอดเวลา

#### - การประปา

ประปาหมู่บ้าน มีจำนวน ๘ แห่ง

ป้อนดาด มีจำนวน ๑๐ บ่อ ได้แก่

- |                           |                        |
|---------------------------|------------------------|
| หมู่ที่ ๑ บ้านลาดวังหัว   | บ่อสาธารณะ จำนวน ๑ บ่อ |
| หมู่ที่ ๒ บ้านดอนลาน      | บ่อสาธารณะ จำนวน ๑ บ่อ |
| หมู่ที่ ๓ บ้านดงขี้เหล็ก  | บ่อสาธารณะ จำนวน ๒ บ่อ |
| หมู่ที่ ๔ บ้านดงขี้เหล็ก  | บ่อสาธารณะ จำนวน ๑ บ่อ |
| หมู่ที่ ๕ บ้านวัดเกะ      | บ่อสาธารณะ จำนวน ๑ บ่อ |
| หมู่ที่ ๖ บ้านวัดเกะ      | บ่อสาธารณะ จำนวน ๒ บ่อ |
| หมู่ที่ ๗ บ้านคลองจะดอ    | บ่อสาธารณะ จำนวน ๒ บ่อ |
| บ่อน้ำดื่น มีจำนวน ๒ แห่ง |                        |

#### - โทรศัพท์

- ชุมสายโทรศัพท์ ๑ แห่ง

### - ไปรษณีย์หรือการสื่อสารหรือการขนส่ง และวัสดุ ครุภัณฑ์

การไปรษณีย์ ที่ประชาชนส่วนใหญ่ใช้บริการ ได้แก่ ที่ทำการไปรษณีย์จ้าวเตาและจันท์ และรถตู้บริการไปรษณีย์เคลื่อนที่จุดตลาดโพธิ์ประจaya

การสื่อสาร สามารถใช้การสื่อสารผ่านโทรศัพท์เคลื่อนที่ได้ทุกระบบ และมีบริการอินเทอร์เน็ต ด้วย ล และบริการ Free Wi-Fi ณ สำนักงานเทศบาลตำบลลังหัวว้า

### - ระบบเศรษฐกิจ

#### การเกษตร

ประชากรส่วนใหญ่ คือร้อยละ ๙๐ ของผู้มีงานทำประกอบอาชีพเกษตรกรรม รองลงมาเป็น อาชีพรับราชการ / พนักงานของรัฐ รับจ้าง และ ค้าขาย ตามลำดับ

อาชีพที่ทำรายได้ให้กับชาวราษฎรในตำบลมากที่สุด คือ อาชีพเกษตรกรรม โดยพืชที่นิยมปลูก ได้แก่ ข้าว ไม้ผล เช่น มะม่วง มะพร้าว ฝรั่ง ขมพู่ ฯลฯ พืชไร่ เช่น ข้าวโพด พืชผัก เช่น แตงกวา คะน้า กวางตุ้ง มะเขือ ถั่วฝักยาว มันเทศ พริก ผักชี ต้นหอม บัว ฯลฯ

#### การประมง

ด้านการเลี้ยงสัตว์ เกษตรกรส่วนใหญ่นิยมเลี้ยงไว้เพื่อบริโภคภายในครอบครัว และนำบางส่วน มาจำหน่ายเพื่อเป็นรายได้เสริม

#### การปศุสัตว์

การปศุสัตว์ในตำบลลังหัวว้า ได้แก่

- |                       |   |      |
|-----------------------|---|------|
| ➤ โรงเพาะกุ้ง         | ๓ | แห่ง |
| ➤ โรงเลี้ยงเป็ด - ไก่ | ๓ | แห่ง |
| ➤ โรงเลี้ยงกบ         | ๑ | แห่ง |

#### การบริการ

การบริการในตำบลลังหัวว้า ได้แก่

- |                         |    |      |
|-------------------------|----|------|
| ➤ ร้านอินเทอร์เน็ต      | ๘  | แห่ง |
| ➤ บ้านเช่า              | ๒๑ | แห่ง |
| ➤ ร้านขายอาหาร          | ๑๐ | แห่ง |
| ➤ ร้านเสริมสวย          | ๔  | แห่ง |
| ➤ อู่ซ่อมรถยนต์         | ๓  | แห่ง |
| ➤ ร้านซ่อมรถจักรยานยนต์ | ๔  | แห่ง |
| ➤ ร้านตัดเบ็บเสื้อผ้า   | ๑  | แห่ง |

#### การท่องเที่ยว

แหล่งท่องเที่ยวสำคัญในตำบลลังหัวว้า ได้แก่

- |                 |                   |
|-----------------|-------------------|
| ➤ วัดคงชี้เหล็ก | ตึ้งอยู่หมู่ที่ ๓ |
| ➤ วัดเกาะ       | ตึ้งอยู่หมู่ที่ ๕ |
| ➤ วัดคลองชาโด   | ตึ้งอยู่หมู่ที่ ๗ |

### อุตสาหกรรม

อุตสาหกรรมสำคัญในตำบลลวังหว้า ได้แก่

- โรงสีข้าว ๑ แห่ง
- โรงอิฐ ๒๓ แห่ง
- โภดังเก็บพันธุ์ข้าวปลูก ๒ แห่ง

### การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ

การพาณิชย์ตำบลลวังหว้า ได้แก่

- ร้านขายน้ำมัน ๙ แห่ง
- ร้านจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้า ๑ แห่ง
- ร้านขายยา ๑ แห่ง
- ร้านขายวัสดุก่อสร้าง ๒ แห่ง
- ร้านค้า ๔๔ แห่ง
- ร้านรับซื้อของเก่า ๕ แห่ง
- ตลาดนัด ๒ แห่ง
- ร้านขายข้าวสาร ๒ แห่ง
- ร้านจำหน่ายผลิตภัณฑ์การเกษตร ๗ แห่ง

กลุ่มอาชีพตำบลลวังหว้า ได้แก่

- กลุ่มสถานทะกร้า หมู่ ๒
- กลุ่มปลูกตะไคร้ หมู่ ๕,๖

### - แรงงาน

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชากรที่มีอายุ ๑๕ – ๖๐ ปี อายุในวัยแรงงาน ร้อยละ ๘๕ โดยเฉพาะแรงงานด้านการเกษตร ประชากรอายุระหว่าง ๒๕ – ๕๐ ปี บางส่วน ไปรับจ้างทำงานนอกพื้นที่ ปักหลักที่เพบคือ ประชากรต้องไปทำงานนอกพื้นที่ในเมืองที่มีโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท ห้างร้านใหญ่ฯ เพราะในพื้นที่ไม่มีโรงงานอุตสาหกรรมที่มีการจ้างแรงงานเยอะ เพราะพื้นที่ส่วนมากเป็นที่อยู่อาศัย

### เศรษฐกิจพอเพียงห้องถิน (ด้านการเกษตรและแหล่งน้ำ)

- ข้อมูลพื้นฐานของหมู่บ้านหรือชุมชน

(๑) หมู่ที่ ๑ บ้านคลาตัวงหว้า

มีจำนวนประชากรทั้งหมด ๗๖๖ คน ชาย ๓๓๕ คน หญิง ๔๓๑ คน ครัวเรือนทั้งหมด ๓๓๗ ครัวเรือน มีพื้นที่ทั้งหมด ๕๔๙ ไร่

(๒) หมู่ที่ ๒ บ้านดอนลวน

มีจำนวนประชากรทั้งหมด ๗๘๕ คน ชาย ๓๘๘ คน หญิง ๔๐๗ คน ครัวเรือนทั้งหมด ๒๒๐ ครัวเรือน มีพื้นที่ทั้งหมด ๒,๓๗๖ ไร่

(๓) หมู่ที่ ๓ บ้านคงขี้เหล็ก

มีจำนวนประชากรทั้งหมด ๖๗๘ คน ชาย ๒๙๐ คน หญิง ๓๘๘ คน ครัวเรือนทั้งหมด ๑๙๔ ครัวเรือน มีพื้นที่ทั้งหมด ๓,๓๑๖ ไร่

(๔) หมู่ที่ ๔ บ้านคงขี้เหล็ก

มีจำนวนประชากรทั้งหมด ๔๒๑ คน ชาย ๑๗๕ คน หญิง ๒๔๖ คน ครัวเรือนทั้งหมด ๑๙๔ ครัวเรือน มีพื้นที่ทั้งหมด ๑,๖๖๗ ไร่

๕) หมู่ที่ ๕ บ้านวัดเกา

มีจำนวนประชากรทั้งหมด ๖๐๖ คน ชาย ๓๐๗ คน หญิง ๒๙๙ คน ครัวเรือนทั้งหมด ๒๑๖ ครัวเรือน มีพื้นที่ทั้งหมด ๒,๒๘๔ ไร่

๖) หมู่ที่ ๖ บ้านวัดเกา

มีจำนวนประชากรทั้งหมด ๑,๐๔๙ คน ชาย ๕๙๖ คน หญิง ๔๕๓ คน ครัวเรือนทั้งหมด ๔๐๙ ครัวเรือน มีพื้นที่ทั้งหมด ๑,๗๔๕ ไร่

๗) หมู่ที่ ๗ บ้านคลองจะดี

มีจำนวนประชากรทั้งหมด ๖๗๓ คน ชาย ๓๒๓ คน หญิง ๓๕๐ คน ครัวเรือนทั้งหมด ๒๕๒ ครัวเรือน มีพื้นที่ทั้งหมด ๓,๓๓๔ ไร่

- ข้อมูลด้านการเกษตร

หมู่ที่ ๑ บ้านตลาดวังหว้า

ประเภทของการทำการเกษตร

ทำนา จำนวน ๑๒ ครัวเรือน พื้นที่จำนวน ๑๐๘ ไร่

ทำสวนมะม่วง จำนวน ๕ ครัวเรือน พื้นที่จำนวน ๖ ไร่

หมู่ที่ ๒ บ้านดอนลาน

ประเภทของการทำการเกษตร

ทำนา จำนวน ๘๙ ครัวเรือน พื้นที่จำนวน ๑,๓๔๑ ไร่

ทำสวนมะม่วง จำนวน ๒ ครัวเรือน พื้นที่จำนวน ๗ ไร่

ทำสวนส้มโอ จำนวน ๑ ครัวเรือน พื้นที่จำนวน ๒ ไร่

ทำไร่เผือก จำนวน ๑ ครัวเรือน พื้นที่จำนวน ๕ ไร่

หมู่ที่ ๓ บ้านดงขี้เหล็ก

ประเภทของการทำการเกษตร

ทำนา จำนวน ๑๒๕ ครัวเรือน พื้นที่จำนวน ๒,๑๑๔ ไร่

ทำสวนมะม่วง จำนวน ๑ ครัวเรือน พื้นที่จำนวน ๒ ไร่

ทำสวนพุทรา จำนวน ๒ ครัวเรือน พื้นที่จำนวน ๓ ไร่

ทำไร่เผือก จำนวน ๕ ครัวเรือน พื้นที่จำนวน ๒๐ ไร่

ปลูกไฝเลี้ยง จำนวน ๑ ครัวเรือน พื้นที่จำนวน ๕ ไร่

หมู่ที่ ๔ บ้านดงขี้เหล็ก

ประเภทของการทำการเกษตร

ทำนา จำนวน ๙๒ ครัวเรือน พื้นที่จำนวน ๑,๒๖๒ ไร่

ทำสวนมะม่วง จำนวน ๓ ครัวเรือน พื้นที่จำนวน ๑๒ ไร่

ทำสวนพุทรา จำนวน ๒ ครัวเรือน พื้นที่จำนวน ๕ ไร่

ทำไร่มันเทศ จำนวน ๒ ครัวเรือน พื้นที่จำนวน ๕ ไร่

ทำไร่เผือก จำนวน ๘ ครัวเรือน พื้นที่จำนวน ๓๕ ไร่

### หมู่ที่ ๕ บ้านวัดเกะ

#### ประเภทของการทำการเกษตร

ทำนา	จำนวน ๗๔ ครัวเรือน	พื้นที่จำนวน ๑,๑๔๕ ไร่
ทำสวนมะม่วง	จำนวน ๒ ครัวเรือน	พื้นที่จำนวน ๕ ไร่
ทำสวนมะลอก	จำนวน ๒ ครัวเรือน	พื้นที่จำนวน ๑๐ ไร่
ทำสวนฟรั่ง	จำนวน ๒ ครัวเรือน	พื้นที่จำนวน ๒ ไร่
ทำสวนพุทรา	จำนวน ๒ ครัวเรือน	พื้นที่จำนวน ๕ ไร่
ปลูกดอกขจร	จำนวน ๑ ครัวเรือน	พื้นที่จำนวน ๒ ไร่

### หมู่ที่ ๖ บ้านวัดเกะ

#### ประเภทของการทำการเกษตร

ทำนา	จำนวน ๘ ครัวเรือน	พื้นที่จำนวน ๑๐๑ ไร่
ทำสวนมะม่วง	จำนวน ๒ ครัวเรือน	พื้นที่จำนวน ๙ ไร่
ทำสวนฟรั่ง	จำนวน ๑ ครัวเรือน	พื้นที่จำนวน ๒ ไร่
ทำสวนพุทรา	จำนวน ๓ ครัวเรือน	พื้นที่จำนวน ๖ ไร่

### หมู่ที่ ๗ บ้านคลองจะโถ

#### ประเภทของการทำการเกษตร

ทำนา	จำนวน ๑๒๖ ครัวเรือน	พื้นที่จำนวน ๒,๑๙๙ ไร่
ทำสวนมะม่วง	จำนวน ๒ ครัวเรือน	พื้นที่จำนวน ๓ ไร่
ทำไร่ผีอก	จำนวน ๗ ครัวเรือน	พื้นที่จำนวน ๒๐ ไร่

#### - ข้อมูลด้านแหล่งน้ำทางการเกษตร

- ลำน้ำ , ลำห้วย ๒ สาย
- ปีง , หนอง และอื่นๆ ๕ แห่ง
- แม่น้ำ ๒ สาย
- คลองชลประทาน ๑ สาย

#### - ข้อมูลด้านแหล่งน้ำกิน น้ำใช้ (หรือน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค)

ประชาหมู่บ้าน มีจำนวน ๙ แห่ง

บ่อบาดาล มีจำนวน ๑๐ บ่อ ได้แก่

หมู่ที่ ๑ บ้านตลาดวังหว้า	บ่อสาธารณะ	จำนวน ๑ บ่อ
หมู่ที่ ๒ บ้านดอนลาน	บ่อสาธารณะ	จำนวน ๑ บ่อ
หมู่ที่ ๓ บ้านคงขี้เหล็ก	บ่อสาธารณะ	จำนวน ๒ บ่อ
หมู่ที่ ๔ บ้านคงขี้เหล็ก	บ่อสาธารณะ	จำนวน ๑ บ่อ
หมู่ที่ ๕ บ้านวัดเกะ	บ่อสาธารณะ	จำนวน ๑ บ่อ
หมู่ที่ ๖ บ้านวัดเกะ	บ่อสาธารณะ	จำนวน ๒ บ่อ
หมู่ที่ ๗ บ้านคลองจะโถ	บ่อสาธารณะ	จำนวน ๒ บ่อ
บ่อน้ำดื่น	มีจำนวน ๒ แห่ง	

## ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

### - การนับถือศาสนา

ประชาชนส่วนใหญ่ในเขตเทศบาลตำบลลังหัว ประมาณร้อยละ ๙๙ นับถือศาสนาพุทธ และร้อยละ ๑ นับถือศาสนาอื่นๆ ประชาชนส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ โดยมีศาสนสถานในเทศบาลตำบลลังหัวได้แก่ วัดคงชื่น เหล็ก วัดเกาะ และวัดคลองจะดี

### - ประเพณีและงานประจำปี

การจัดงานบุญ/งานประเพณีต่างๆ จะจัดกันตามความเชื่อที่ยึดถือปฏิบัติกันมาทุกปี งานประเพณีในพื้นที่ตำบลลังหัว มีประเพณีที่สำคัญ ได้แก่

- (๑) ประเพณีแท้เทียนเข้าพรรษา
- (๒) ประเพณีลอยกระทง
- (๓) ประเพณีสงกรานต์
- (๔) ประเพณีตักบาตรเทโวโรหณะ

### - ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น

๑. ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาท้องถิ่นที่ประชาชนในตำบลลังหัวมีการอนุรักษ์ และสืบทอดกันมาช้านาน เช่น ภูมิปัญญาการต่ออาหาร ประเภทปลา ผัก ผลไม้ ภูมิปัญญาด้านการเกษตร ได้แก่ การใช้ผลิตสารชีวภาพที่ได้จากการธรรมชาติ มาใช้ในการทำการเกษตร และภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม ได้แก่ การแสดงพื้นบ้าน เพลงอีแซว เป็นต้น

๒. ภาษาถิ่น ภาษาถิ่นส่วนใหญ่ที่ชาวตำบลลังหัวใช้กัน คือ ภาษาไทยภาคกลาง ซึ่งมีสำเนียงภาษาที่เห็นอ่อนเป็นเอกลักษณ์ของชาวสุพรรณบุรีมาช้านาน

### - สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก

ประชาชนในเขตเทศบาลได้ผลิตของใช้พื้นเมืองขึ้นใช้ในครัวเรือนและเหลือเอาไว้จำหน่ายบ้าง ได้แก่ ผลผลิตทางการเกษตร ผลิตภัณฑ์จักรานต่างๆ

### ทรัพยากรธรรมชาติ

#### - น้ำ

แหล่งน้ำธรรมชาติที่สำคัญของตำบลลังหัว

- แม่น้ำท่าจีน ๑ สาย
- แม่น้ำท่าคอ ๑ สาย
- บึงหนองจอก ๑ แห่ง
- บึงหนองน้ำขาว ๑ แห่ง
- คลองชลประทาน ๒ สาย

#### - ป่าไม้

พื้นที่ตำบลลังหัว ไม่มีเขตพื้นที่ป่าไม้ ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่รกร้าง โดยพื้นที่สีเขียวส่วนใหญ่จะเป็นพื้นที่เพาะปลูกพืช สวน ไร่นา

#### - ภูเขา

พื้นที่ตำบลลังหัว เป็นพื้นที่รกร้าง ไม่มีพื้นที่ที่เป็นภูเขา

**- คุณภาพของทรัพยากรัฐมนตรี**

คุณภาพของทรัพยากรัฐมนตรีในเขตพื้นที่ตำบลลังหัว ไม่ว่าจะเป็นดิน น้ำ อากาศ จัดอยู่ในเกณฑ์ที่ดี ไม่เกิดมลพิษที่เป็นอันตรายต่อสิ่งมีชีวิต แต่คุณภาพดินที่ใช้ในการเพาะปลูกส่วนใหญ่เริ่มเสื่อมสภาพ เนื่องจากการใช้สารเคมีในการเพาะปลูก แต่ยังมีประชาชนบางกลุ่มได้ทันมาให้ความสำคัญโดยมีการหันมาสนใจในการทำการเกษตรอินทรีย์ ตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

**ข้อมูลเกี่ยวกับศักยภาพของเทศบาลตำบลลังหัว**

**๑) จำนวนบุคลากร**

๑. พนักงานเทศบาล	จำนวน	๑๖ คน
➤ ตำแหน่งในสำนักปลัด		๔ คน
➤ ตำแหน่งในกองคลัง		๓ คน
➤ ตำแหน่งในกองช่าง		๔ คน
➤ ตำแหน่งในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม		๑ คน
➤ ตำแหน่งในกองการศึกษา		๔ คน
๒. พนักงานจ้าง	จำนวน	๕ คน
➤ พนักงานจ้างตามภารกิจ		๓ คน
➤ พนักงานจ้างทั่วไป		๒ คน
๓. บุคลากรในส่วนของฝ่ายผู้บริหารและฝ่ายสภากเทศบาล	จำนวน	๑๗ คน
➤ ฝ่ายผู้บริหาร		๕ คน
➤ ฝ่ายสภากเทศบาล		๑๒ คน

**๒) ระดับการศึกษาของบุคลากร (ที่มีอยู่ในปัจจุบัน)**

๑. พนักงานเทศบาล	จำนวน	๑๖ คน
➤ ประถมศึกษา		- คน
➤ มัธยมศึกษา / อาชีวศึกษา		- คน
➤ ปริญญาตรี		๗ คน
➤ สูงกว่าปริญญาตรี		๙ คน
๒. พนักงานจ้าง	จำนวน	๕ คน
➤ ประถมศึกษา		- คน
➤ มัธยมศึกษา / อาชีวศึกษา		๓ คน
➤ ปริญญาตรี		๒ คน
๓. บุคลากรในส่วนของฝ่ายผู้บริหารและฝ่ายสภากเทศบาล	จำนวน	๑๗ คน
➤ ประถมศึกษา		๑๐ คน
➤ มัธยมศึกษา / อาชีวศึกษา		๕ คน
➤ ปริญญาตรี		๒ คน
➤ สูงกว่าปริญญาตรี		- คน

## ส่วนที่ ๒

### สรุปผลการพัฒนาท้องถิ่นตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ.๒๕๕๗-๒๕๖๐)

#### ๑. สรุปผลการดำเนินงานตามงบประมาณที่ได้รับ และการเบิกจ่ายงบประมาณในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗-๒๕๖๐

๑.๑ สรุปสถานการณ์การพัฒนา การตั้งงบประมาณ การเบิกจ่ายงบประมาณ ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา สามารถสรุปได้ ดังนี้

๑. การประเมินประสิทธิภาพของแผนพัฒนาเชิงคุณภาพ จากการสอบถ้วนความพึงพอใจของ สมาชิกสภาเทศบาล และประชาชนส่วนใหญ่ มีความพึงพอใจที่เทศบาลตำบลลวังหัวได้ดำเนินการตามโครงการ และกิจกรรมตามแผนพัฒนาต่อไป

๒. เนื่องจากประชาชนมีความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐานมาเป็นอันดับแรก ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาจึงเน้นหนักไปที่ด้านโครงสร้างพื้นฐาน และทางเทศบาลตำบลลวังหัวก็พยายามต่อไปที่จะ พัฒนาคุณภาพชีวิตในด้านต่างๆ ของประชาชนให้ครบถ้วนด้าน

๓. การประเมินผลการนำแผนพัฒนาไปปฏิบัติในเชิงปริมาณ ส่วนใหญ่ในแผนพัฒนาตำบลในปี ที่ผ่านมาได้จัดทำแผนงานโครงการและกิจกรรมไว้จำนวนมากครอบคลุมงานทุกด้านโดยได้จัดลำดับความสำคัญ เร่งด่วนและดำเนินถึงรายได้ที่เทศบาลตำบลได้รับ ทำให้ในเชิงปริมาณการนำแผนพัฒนาไปปฏิบัติจึงไม่สามารถ ดำเนินการตามความต้องการของประชาชนได้ครบ ๑๐๐%

ทั้งนี้ เทศบาลตำบลลวังหัวได้ดำเนินการตั้งงบประมาณ การเบิกจ่ายงบประมาณตั้งกล่าว ตาม แผนพัฒนาท้องถิ่น ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

#### การตั้งงบประมาณ การเบิกจ่ายงบประมาณ ตามแผนพัฒนาท้องถิ่นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗

ยุทธศาสตร์	จำนวน โครงการ	งบประมาณ (บาท)	การเบิกจ่าย (บาท)
๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหาร การปกครอง	๑๗	๔๐,๘๙๐,๐๐๐	๒๖๐,๔๗๖.๗๕
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการคลัง และ เศรษฐกิจชุมชน	๕	๑,๖๘๒,๐๐๐	-
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการสาธารณูปโภค สาธารณูปการ การผังเมือง เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม	๑๓	๕,๓๔๕,๐๐๐	๓,๙๕๗,๑๐๐
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากร่มบุษย์ ชุมชน สังคม ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และยาเสพติด	๑๗	๑๑,๑๔๑,๐๐๐	๑๐,๙๑๑,๗๑๔.๗๐
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต การศึกษา สาธารณสุข การกีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ขนบธรรมเนียม และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น	๒๕	๑,๑๓๐,๐๐๐	๖๔๒,๔๐๔.๒๕
รวม	๗๙	๔๔,๙๖๔,๐๐๐	๑๕,๖๒๒,๒๙๕.๗๐

การตั้งงบประมาณ การเบิกจ่ายงบประมาณ ตามแผนพัฒนาท้องถิ่นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘

ยุทธศาสตร์	จำนวน โครงการ	งบประมาณ (บาท)	การเบิกจ่าย (บาท)
๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพผลิตทางการเกษตรและส่งเสริมเศรษฐกิจให้เข้มแข็ง	๔	๑๖๒,๐๐๐	-
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการท่องเที่ยวโดยการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๔	๑,๑๓๐,๐๐๐	-
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการยกระดับคุณภาพชีวิตและความปลดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	๒๙	๑๐,๖๗๙,๐๐๐	๙,๘๐๕,๖๗๙
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และการกีฬา	๑๙	๒,๑๘๔,๐๐๐	๑,๙๑๔,๓๓๔
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการที่ดี เพื่อประโยชน์ของประชาชน	๑๑	๓๒,๙๙๐,๐๐๐	๗๐,๔๓๐
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน และระบบสาธารณูปโภค	๒๔	๑๑,๖๑๐,๗๔๗	๔,๒๔๔,๐๙๔
รวม	๙๙	๕๘,๔๔๕,๗๔๗	๑๕,๙๔๔,๔๙๔

การตั้งงบประมาณ การเบิกจ่ายงบประมาณ ตามแผนพัฒนาท้องถิ่นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙

ยุทธศาสตร์	จำนวน โครงการ	งบประมาณ (บาท)	การเบิกจ่าย (บาท)
๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพผลผลิตทางการเกษตรและส่งเสริมเศรษฐกิจให้เข้มแข็ง	๔	๑๖๒,๐๐๐	-
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการท่องเที่ยวโดยการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๔	๑,๑๓๐,๐๐๐	-
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการยกระดับคุณภาพชีวิตและความปลดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	๒๖	๑๑,๒๔๑,๗๐๐	๑๐,๐๒๑,๑๖๕
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และการกีฬา	๑๙	๒,๑๘๔,๐๐๐	๑,๗๔๔,๖๗๑,๖๐
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการที่ดี เพื่อประโยชน์ของประชาชน	๑๑	๒๔,๕๒๐,๐๐๐	๑,๙๓๖,๔๔๘
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน และระบบสาธารณูปโภค	๙	๙,๗๗๖,๐๐๐	๔,๔๖๐,๙๐๐
รวม	๗๓	๕๓,๐๖๐,๗๐๐	๑๙,๐๗๓,๑๒๔,๖๐

**การตั้งงบประมาณ การเบิกจ่ายงบประมาณ ตามแผนพัฒนาท้องถิ่นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐**

ยุทธศาสตร์	จำนวนโครงการ	งบประมาณ (บาท)	การเบิกจ่าย (บาท)
๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพผลิตทางการเกษตรและส่งเสริมเศรษฐกิจให้เข้มแข็ง	๔	๑๔๗,๐๐๐	-
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการท่องเที่ยวโดยการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๔	๑,๐๕๐,๐๐๐	-
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการยกระดับคุณภาพชีวิตและความปลดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	๓๒	๑๑,๓๙๓,๕๐๐	-
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และการกีฬา	๑๗	๑,๐๑๔,๐๐๐	-
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการที่ดีเพื่อประโยชน์ของประชาชน	๘	๓๒,๖๒๐,๐๐๐	-
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภค	๕	๓,๒๓๑,๕๐๐	-
<b>รวม</b>	<b>๗๑</b>	<b>๕๐,๕๑๐,๐๐๐</b>	<b>-</b>

**๑.๒ การประเมินผลกระทบการนำแผนพัฒนาท้องถิ่นไปปฏิบัติในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ**

ตามที่เทศบาลได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาขึ้นมาเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาเทศบาลให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลสูงสุดในการแก้ไขปัญหาให้กับประชาชน ในการจัดทำแผนพัฒนานี้จะต้องมีการติดตามและประเมินแผนพัฒนา ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการจัดทำแผนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๕ หมวด ๖ ข้อ ๒๙ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙ ข้อ ๑๓ โดยคณะกรรมการติดตามและประเมินแผนพัฒนาเป็นผู้ดำเนินการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนา ซึ่งคณะกรรมการจะต้องดำเนินการกำหนดแนวทาง วิธีการในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนา ดำเนินการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนา รายงานผลและเสนอความเห็นซึ่งได้จากการติดตามและประเมินผล แผนพัฒนาต่อผู้บริหารท้องถิ่น เพื่อให้ผู้บริหารท้องถิ่นเสนอต่อสภาท้องถิ่น และคณะกรรมการพัฒนาท้องถิ่น พร้อมทั้งประกาศผลการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาให้ประชาชนในท้องถิ่นทราบในที่เปิดเผยภายในสิบห้าวันนับแต่วันรายงานผลและเสนอความเห็นดังกล่าวและต้องปิดประกาศไว้เป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่าสามสิบวัน โดยอย่างน้อยปีละสองครั้งภายในเดือนเมษายนและกันยายนเดือนตุลาคมของทุกปี

แผนพัฒนาของเทศบาลตำบลลังหัวว่า สามารถนำไปปฏิบัติในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพได้ดังนี้

**การประเมินผลการนำแผนพัฒนาไปปฏิบัติในเชิงปริมาณ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗**

ยุทธศาสตร์	จำนวนโครงการที่เสร็จ		จำนวนโครงการที่อยู่ในระหว่างดำเนินการ		จำนวนโครงการที่ยังไม่ได้ดำเนินการ		จำนวนโครงการที่มีการยกเลิก		จำนวนโครงการที่มีการเพิ่มเติม		จำนวนโครงการทั้งหมด	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารและการปกครอง	๓	๒๕%	-	-	๘	๖๕%	-	-	-	-	๑๒	๑๐๐
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา และเศรษฐกิจชุมชน	๒	๑๖%	-	-	๖	๕๔%	-	-	-	-	๘	๘๐%
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการสาธารณสุข การอนามัย สาธารณูปโภค สาธารณูปการ การผังเมือง เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม	๕	๔๑.๖๖%	-	-	๘	๖๑.๕๕%	-	-	-	-	๑๓	๑๐๐
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ ชุมชน สังคม ความปลอดภัยในชีวิต ทรัพย์สินและยาเสพติด	๑๐	๘๓.๓๓%	-	-	๒	๑๖.๖๖%	-	-	-	-	๑๒	๑๐๐
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต การศึกษา สาธารณสุข การกีฬา ภูมิปัญญา ท้องถิ่น ขนบรรณเนียม และวัฒนธรรมอันดี ของท้องถิ่น	๑๙	๔๙.๐๔%	-	-	๔๙	๕๐.๙๕%	-	-	-	-	๖๘	๑๐๐
รวม	๓๔	๔๐.๕๑%	-	-	๔๗	๕๙.๔๙%	-	-	-	-	๘๑	๑๐๐

การประเมินผลการนำแผนพัฒนาไปปฏิบัติในเชิงปริมาณ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘

ยุทธศาสตร์	จำนวนโครงการที่เสร็จ		จำนวนโครงการที่อยู่ในระหว่างดำเนินการ		จำนวนโครงการที่ยังไม่ได้ดำเนินการ		จำนวนโครงการที่มีการยกเลิก		จำนวนโครงการที่มีการเพิ่มเติม		จำนวนโครงการทั้งหมด	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพผลผลิตทางการเกษตรและส่งเสริมเศรษฐกิจให้เข้มแข็ง	-	-	-	-	๕	๙๐๐	-	-	-	-	๕	๙๐๐
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาการท่องเที่ยวโดยการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	-	-	-	-	๔	๙๐๐	-	-	-	-	๔	๙๐๐
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการยกระดับคุณภาพชีวิตและความปลดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	๗๔	๙๗.๙๕	-	-	๗	๙๑.๗๕	-	-	-	-	๗	๙๐๐
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญา ท้องถิ่น และการกีฬา	๗๙	๙๖.๖๗	-	-	๖	๙๓.๙๓	๒	๒๑.๑๑	๒	๒๑.๑๑	๗	๙๐๐
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการที่ดีเพื่อประโยชน์ของประชาชน	๗	๙๗.๙๗	-	-	๔	๙๗.๙๗	-	-	-	-	๔	๙๐๐
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภค	๙๖	๙๗.๘๒	-	-	-	-	-	-	๙	๙.๙๙	๗๙	๙๐๐
รวม	๙๕	๙๗.๗๕	-	-	๗๔	๙๑.๙๕	๒	๒๑.๑๑	๒	๒๑.๑๑	๗	๙๐๐

การประเมินผลการนำแผนพัฒนาไปปฏิบัติในเชิงปริมาณ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙

ยุทธศาสตร์	จำนวน โครงการที่เสร็จ		จำนวน โครงการที่อยู่ ในระหว่าง ดำเนินการ		จำนวน โครงการที่ยัง ไม่ได้ดำเนินการ		จำนวน โครงการที่มี การยกเลิก		จำนวน โครงการ ที่มีการเพิ่มเติม		จำนวน โครงการ ทั้งหมด	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพ ผลผลิตทางการเกษตร และส่งเสริมเศรษฐกิจ ให้เข้มแข็ง	-	-	-	-	๕	๗๐๐	-	-	-	-	๕	๗๐๐
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาการท่องเที่ยว โดยการบริหารจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม	-	-	-	-	๔	๘๐๐	-	-	-	-	๔	๘๐๐
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการ ยกระดับคุณภาพชีวิต และความปลดภัยใน ชีวิตและทรัพย์สิน	๗๒	๘๖.๗๕	-	-	๗๔	๘๘.๘๕	-	-	-	-	๗๒	๙๐๐
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้าน การศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และการกีฬา	๗๐	๘๕.๙๖	-	-	๘	๙๘.๙๙	-	-	-	-	๙๔	๙๐๐
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการ บริหารจัดการที่ดีเพื่อ <sup>๑</sup> ประโยชน์ของประชาชน	๙	๑๒.๗๖	-	-	๗	๙๗.๒๔	-	-	-	-	๗๗	๑๐๐
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้าน <sup>๒</sup> โครงสร้างพื้นฐานและ ระบบสาธารณูปโภค	๙	๙๐๐	-	-	๗	๗	-	-	-	-	๙	๙๐๐
รวม	๗๔	๘๗.๗๔	-	-	๗๔	๘๘.๐๔	-	-	-	-	๗๔	๑๐๐

## การประเมินประสิทธิผลของแผนพัฒนาในเชิงคุณภาพ

จากแผนพัฒนาตำบล เทศบาลตำบลลังหัวได้ดำเนินการตามแผน เพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนให้ประชาชนได้พูดคุย โดยมีผลการดำเนินงาน ดังนี้

### ๑. การดำเนินการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการขยายการให้บริการด้านไฟฟ้า โทรศัพท์ ก่อสร้างถนนให้การสัญจรไปมาสะดวกและการลำเลียงพืชผลทางการเกษตรได้รับความรวดเร็วมากขึ้น

- จัดการระบบการระบายน้ำให้ถูกสุขลักษณะและการจัดเก็บขยะมูลฝอยอย่างถูกวิธีและเหมาะสม เทศบาลตำบลลังหัว ได้ดำเนินการก่อสร้างถนน คลส./ลาดยาง ถนนหินคลุก พร้อมทั้งดำเนินการขยายเขตซ่อมแซมไฟฟ้าสาธารณะให้กับหมู่บ้าน เพื่อแก้ไขปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐานให้กับประชาชน

### ๒. การดำเนินการด้านแหล่งน้ำ

- พัฒนาคุณภาพน้ำให้บริการให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ชุมชนอื่นๆ ที่ดีน้ำเพื่อให้จัดเก็บน้ำให้ได้มากขึ้น และจัดทำแหล่งน้ำเพิ่มเติมในพื้นที่ที่ขาดแคลน สามารถให้ประชาชนได้ใช้ประโยชน์มากขึ้น เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการกักเก็บน้ำไว้ใช้อุปโภคและบริโภค

### ๓. การดำเนินการด้านเศรษฐกิจ

- ส่งเสริมกิจกรรมอาชีพในตำบลลังหัว สนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ ดูงานนักสถานที่ - มีการฝึกจัดอบรมสมาชิกอย่างสม่ำเสมอ แนะนำและช่วยเหลือเรื่องการหาแหล่งเงินทุนในการประกอบอาชีพ

- จัดการฝึกอบรมแก่ประชาชน ในส่วนของกลุ่มแม่บ้าน เพื่อเป็นการส่งเสริมรายได้แก่ประชาชนในพื้นที่ แก้ไขปัญหาการว่างงาน

- อำนวยความสะดวกในเรื่องกองทุนหมู่บ้าน เพื่อส่งเสริมเงินทุนในการประกอบอาชีพ

### ๔. การดำเนินการด้านสังคม

- ช่วยประสานงานในการจัดทำกิจกรรมของกลุ่มต่าง ๆ เช่น กลุ่มเยาวชน และจัดตั้งกลุ่มเพื่อร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์และส่งเสริมคุณภาพชีวิตของสมาชิกและบุคคลทั่วไป

- ประสานงานให้ความช่วยเหลือผู้สูงอายุกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

- จัดทำแหล่งท่องสาระที่หลากหลายให้กับชุมชน

- พัฒนาศักยภาพ โดยการให้ข้อมูลข่าวสารที่เหมาะสมให้กับชุมชน

- โครงการสร้างเคราะห์เบี้ยยังชีพให้กับผู้สูงอายุ และผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ปรับปรุงคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาสในตำบล

- โครงการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เช่น ภัยหนาว วาตภัย ภัยแล้ง อัคคีภัย อุทกภัย ฯลฯ

- จัดกิจกรรมวันสำคัญตามประเพณีไทย

### ๕. การดำเนินการด้านการเมืองการบริหาร

- จัดโครงการเพื่อให้ความรู้ พบรปภ.เยี่ยมเยียนราชภาร握รวมถึงให้บริการนักสถานที่

- จัดอบรมเพื่อให้ความรู้ ทักษะเพิ่มเติมแก่เจ้าหน้าที่และสมาชิกสภาเทศบาล

- ได้มีการบริหารให้เป็นไปตามนโยบายของรัฐบาล โดยนำของจังหวัดและผู้บริหาร เกี่ยวกับด้านสาธารณูปโภค การศึกษา สาธารณสุข และสังคม และปรับปรุงประสิทธิภาพการจัดเก็บให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

### ๖. การดำเนินการด้านสาธารณสุข

- อบรมให้ความรู้แก่ผู้มีครรภ์และมารดา ด้านโภชนาการและการเลี้ยงดู

- อบรมให้ความรู้ในการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ จัดโครงการป้องกันและควบคุมการแพร่ระบาดของโรคติดต่อที่มีอยู่เป็นพำนักระยะ มีการฉีดพ่นยา และแจกทรัพย์สินให้กับประชาชน รวมถึงการป้องกันโรคระบาดอื่น ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในพื้นที่รับผิดชอบ

- จัดซื้อวัสดุน้ำดื่มและเครื่องดื่มที่เหมาะสมกับสถานที่พักอาศัย
  - ดำเนินการส่งเสริมสวัสดิการแก่ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ และผู้ด้อยโอกาสทางสังคม
๗. การดำเนินการด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- จัดหาทุนการศึกษาให้นักเรียนที่เรียนดีแต่ยากจน
  - ขยายสถานศึกษาให้เพียงพอต่อความต้องการ
  - ดำเนินการสนับสนุนศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
  - สนับสนุนโครงการอาหารเสริม (nm) และโครงการอาหารกลางวัน ให้กับโรงเรียนในเขตพื้นที่
  - สนับสนุนกิจกรรมวันเด็ก รวมทั้งส่งเสริมประโยชน์ด้านทางศาสนา และวัฒนธรรม เช่น วันสงกรานต์ วันเข้าพรรษา เป็นต้น
  - สนับสนุนงบประมาณในการจัดซื้อสิ่งการเรียนการสอน เพิ่มทักษะให้เด็กเล็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กประจำตำบล
๘. การดำเนินการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- จัดทำแหล่งน้ำจากแหล่งอื่น ๆ ที่ไม่ใช่น้ำบาดาล
  - ดำเนินการจัดเก็บขยะมูลฝอยให้ถูกสุขลักษณะ
  - ดำเนินการปรับปรุงภูมิทัศน์ในหมู่บ้านเพื่อให้มีความเป็นระเบียบ สวยงาม ให้หมู่บ้านสะอาด รวมถึงส่งเสริมการปลูกพืชคุณดินเพื่อแก้ไขการพังทลายหน้าดิน

## ๒. ผลที่ได้รับจากการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗-๒๕๖๐

### ๒.๑ ผลที่ได้รับหรือผลที่สำคัญ

ตามที่เทศบาลได้ดำเนินงานต่างๆ ดังนี้ แต่มีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ – ๒๕๖๐ เพื่อแก้ไขปัญหา ให้กับประชาชน และพัฒนาองค์กรให้เกิดความมั่งคงในการพัฒนาเพื่อให้ความเป็นอยู่ของประชาชนดีขึ้น ซึ่งผลจากการดำเนินงานของเทศบาลนั้น ผลที่ได้รับมีดังนี้

๑. ประชาชนมีน้ำประปาใช้ทุกครัวเรือน
๒. ประชาชนมีไฟฟ้าใช้ทุกครัวเรือน
๓. ประชาชนมีถนนใช้ในการสัญจรไปมาได้สะดวก
๔. ไม่มีการเกิดอาชญากรรมในพื้นที่
๕. เด็กๆ ได้รับการศึกษาทุกคน
๖. ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ได้รับเงินช่วยเหลือเบี้ยยังชีพทุกคน
๗. ประชาชนได้รับความช่วยเหลือในเรื่องที่อยู่อาศัยที่มั่นคงแข็งแรง
๘. ประชาชนได้รับความช่วยเหลือจากเทศบาลรายละกิจ
๙. ปัญหาไข้เลือดออกลดลง
๑๐. ขยายในชุมชนมีวิธีการจัดการที่ถูกต้อง
๑๑. ประชาชนได้รับความรู้เกี่ยวกับการสาธารณสุข
๑๒. ประชาชนได้รับความรู้เกี่ยวกับการป้องกันภัย
๑๓. ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานต่างๆ ของเทศบาล
๑๔. ประชาชนได้รับบริการจากงานบริการต่างๆ ของเทศบาลด้วยความสะดวก

สำหรับในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ผลที่คาดว่าจะได้รับเพิ่มขึ้น มีดังนี้

๑. ประชาชนมีถนนที่มีคุณภาพดีขึ้นสำหรับในการสัญจรไปมา
๒. ประชาชนได้รับการฝึกอบรมอาชีพเพื่อนำไปประกอบอาชีพเพิ่มรายได้ให้กับครัวเรือน
๓. ชุมชนในเขตเทศบาลมีระบบระบายน้ำเพิ่มมากขึ้น
๔. การกำจัดขยะมีประสิทธิภาพมากขึ้น

## ๒.๒ ผลกระทบ

ในการดำเนินงานของเทศบาลปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ – ๒๕๖๐ ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานในเขตเทศบาล ดังนี้

๑. การพัฒนาเริ่มขึ้นทำให้การขยายตัวทางเศรษฐกิจเพิ่มขึ้นไปด้วย ส่งผลให้เกิดเป็นชุมชนแออัด ก่อให้เกิดโรคระบาด เช่น ไข้เลือดออก โรคเมือ เห้า ปาก

๒. เมื่อประชาชนเพิ่มมากขึ้น แต่หน่วยบริการด้านสาธารณสุขไม่เพียงพอต่อความต้องการทำให้มีได้รับความสะดวกในการใช้บริการ

๓. การก่อสร้างทางระบายน้ำในชุมชนสามารถระบายน้ำได้ แต่ผลกระทบต่อปลายทางที่เป็นพื้นที่การเกษตรได้รับความเสียหาย เพาะปลูกไม่ได้ เป็นแหล่งสะสมเชื้อโรคต่างๆ

๔. เมื่อมีความเริ่มเกิดขึ้น เช่น การก่อสร้างถนน หรือการก่อสร้างทางระบายน้ำอาจมีความจำเป็นต้องดัดดันไม้ ซึ่งทำให้ความสมดุลทางธรรมชาติเปลี่ยนแปลงไป

๕. จำนวนงบประมาณที่มีอยู่ปัจจุบันจำกัด ทำให้มีสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาได้ตามที่ประชาชนเสนอ ซึ่งทำให้ประชาชนที่ได้เสนอโครงการ/ กิจกรรมเหล่านั้นมีความไม่พอใจในการดำเนินงานของเทศบาล

## ๓. สรุปปัญหาอุปสรรคการดำเนินงานที่ผ่านมาและแนวทางการแก้ไข ปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๕๗-๒๕๖๐

### ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานที่ผ่านมา

๑. จำนวนโครงการที่มีอยู่ในแผนพัฒนาท้องถิ่น มีจำนวนมาก แต่งบประมาณของเทศบาล ดำเนินการทุกวัน ไม่เพียงพอในการดำเนินงาน ทำให้มีสามารถดำเนินการตามโครงการที่อยู่ในแผนพัฒนาสามปีได้ครบถ้วนโครงการตามที่ประชาชนหมู่บ้านได้เสนอความต้องการไว้

๒. ประชาชนยังขาดความรู้ ความเข้าใจในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น โดยการประชุมประชาคมหมู่บ้านทุกครั้งประชาชนจะเสนอโครงการเฉพาะในส่วนของโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนน ลำคลอง ประจำไฟฟ้า เป็นต้น แต่จะไม่ให้ความสำคัญของการพัฒนาในด้านอื่น ๆ

๓. ประชาชนไม่ค่อยให้ความร่วมมือในการเข้ามามีส่วนร่วมในการประชุมประชาคมเพื่อจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น

๔. เทศบาลดำเนินการทุกวันได้รับการจัดสรรงบประมาณรายรับบางประเภทและเงินอุดหนุนทั่วไป จากรัฐบาลน้อยกว่าปีที่ผ่านมา ซึ่งไม่ได้รับตามที่ตั้งประมาณการรายรับไว้ในงบประมาณรายจ่ายประจำปี ทำให้ไม่สามารถดำเนินการโครงการได้ทั้งหมด

๕. ปัญหาความล่าช้าในการจัดสรรงบประมาณเงินอุดหนุนจากรัฐบาล ทำให้มีสามารถดำเนินการตามโครงการได้ทันที

๖. เครื่องมือ เครื่องใช้ เทคโนโลยีในการทำงานยังมีไม่เพียงพอต่อการดำเนินการ

๗. ในเขตเทศบาลยังมีปัญหาที่จะต้องแก้ไขอยู่เป็นจำนวนมาก

๔. อำนาจหน้าที่มีข้อจำกัดทำให้ไม่สามารถดำเนินการได้
๕. ประชาชนยังไม่เข้าใจขอบเขตอำนาจหน้าที่ของเทศบาลที่จะสามารถดำเนินการได้

#### แนวทางการแก้ไข

๑. ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ ความเข้าใจแก่ประชาชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการประชุม ประชาคม และให้ข่าวกันเสนอ และกลั่นกรอง แผนงาน/โครงการที่มีความจำเป็นจริงที่สามารถแก้ไขปัญหา ความเดือดร้อนของประชาชนอย่างแท้จริง นำเข้าแผนพัฒนาท้องถิ่นก่อน

๒. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นควรพิจารณางบประมาณและคำนึงถึงสถานะการคลังในการ พิจารณาโครงการ/กิจกรรม ที่จะบรรจุในแผนพัฒนาท้องถิ่น

๓. เร่งรัดให้มีการดำเนินโครงการ/กิจกรรม ที่ดึงในเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายให้สามารถ ดำเนินการได้ในปีงบประมาณนี้

๔. เทศบาลควรพิจารณาตั้งงบประมาณให้เพียงพอและเหมาะสมกับภารกิจแต่ละด้านที่จะต้อง ดำเนินการ ซึ่งจะช่วยลดปัญหาในการโอนเพิ่ม โอนลด โอนดังจ่ายรายการใหม่

๕. พิจารณาดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมที่ประชาชนได้รับความเดือดร้อนมากที่สุด

๖. สร้างหาอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่าง ๆ ให้เพียงพอต่อความต้องการ

๗. ทำความเข้าใจและให้ความรู้กับประชาชนถึงระบบการทำงานต่าง ๆ ของเทศบาล

๘. ปรับสถานที่ในการให้บริการประชาชนอย่างพอเพียง เช่น มีจุดบริการและเก้าอี้เพียงพอ สะดวก สะอาด และมีเจ้าหน้าที่คอยให้คำแนะนำที่ดี

๙. จัดบริการประชาชนในเชิงรุกมากขึ้น เพื่อให้ประชาชนได้รับความสะดวก รวดเร็วและ ถูกต้อง ในการบริการของเทศบาล

## ๔. การกิจ อำนวยหน้าที่ของเทศบาลตำบลลังหัวว้า

การพัฒนาห้องถังของเทศบาลตำบลลังหัวว้า เป็นการพัฒนาโดยสร้างความเข้มแข็งของ ชุมชนในการร่วมมือ ร่วมสร้าง ร่วมแก้ไขปัญหาส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลลังหัวว้า ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาห้องถังในทุกๆ ด้าน โดยต้องอาศัยความร่วมมือจากชุมชน เน้นการส่งเสริมสนับสนุน การพัฒนาเยาวชนตามโครงการเยาวชนคนดีศรีสุพรรณ เพื่อมุ่งหวังให้เป็นกำลังของประเทศชาติที่ดี มีคุณภาพ มุ่งเน้นการพัฒนาอาชีพเพื่อเป็นรายได้ โดยการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนที่ด่นเร่อง ตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนวยหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๔๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๔ และรวมกฎหมายอื่น ทั้งนี้ เพื่อกำหนดให้ทราบว่า เทศบาลมีอำนวยหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์ภารกิจอำนวยหน้าที่ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส กัยคุกคาม ในการดำเนินตามภารกิจตามหลัก SWOT เทศบาลตำบลลังหัวว้า ควรจะกำหนดวิธีการดำเนินการภารกิจให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล โดยนายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๔๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๔ เช่น

### ๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ (\*มาตรฐาน ๕๐ (๒))
- (๒) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา (\*มาตรฐาน ๕๑ (๑))
- (๓) ให้มีการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (\*มาตรฐาน ๕๑ (๑))
- (๔) ให้มีและการบำรุงทางระบายน้ำ (\*มาตรฐาน ๕๑ (๔))
- (๕) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (\*\*มาตรฐาน ๑๖ (๔))
- (๖) การสาธารณูปการ (\*\*มาตรฐาน ๑๖ (๔))

### ๔.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และ ผู้พิการ (\*มาตรฐาน ๕๑(๗))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (\*มาตรฐาน ๕๑ (๔))
- (๓) ส่งเสริมการกีฬา การจัดให้มีและบำรุงสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (\*\*มาตรฐาน ๑๖(๓),(๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก ศศรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (\*\*มาตรฐาน ๑๖ (๑๐))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนและอัคและจัดการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (\*\*มาตรฐาน ๑๖ (๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (\*\*มาตรฐาน ๑๖ (๔))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (\*\*มาตรฐาน ๑๖ (๑๗))

**๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน (\*มาตรฐาน ๕๐ (๑))
- (๒) การผังเมือง (\*\*มาตรฐาน ๑๖ (๒๕))
- (๓) การดูแลรักษาที่สาธารณะ (\*\*มาตรฐาน ๑๖ (๗๗))
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ (\*\*มาตรฐาน ๑๖ (๓))
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (\*\*มาตรฐาน ๑๖ (๑๗))
- (๖) การควบคุมอาคาร (\*\*มาตรฐาน ๑๖ (๒๔))

**๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการหอท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) เทศบาลนิยม (\*มาตรฐาน ๕๑ (๑))
- (๒) ให้รายງูรได้รับการศึกษาอบรม (\*มาตรฐาน ๕๑ (๒))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (\*มาตรฐาน ๕๑ (๔))
- (๔) ส่งเสริมการหอท่องเที่ยว (\*\*มาตรฐาน ๑๖ (๔))
- (๕) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (\*\*มาตรฐาน ๑๖ (๖))
- (๖) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (\*\*มาตรฐาน ๑๖ (๗))

**๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะ มูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (\*มาตรฐาน ๕๐ (๓))
- (๒) การจัดการ บำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม (\*\*มาตรฐาน ๑๖ (๑๔))
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (\*\*มาตรฐาน ๑๗ (๑๒))

**๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (\*มาตรฐาน ๕๐ (๘))
- (๒) การจัดการศึกษา (\*\*มาตรฐาน ๑๖ (๙))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (\*\*มาตรฐาน ๑๗ (๑๔))

**๕.๗ ด้านการบริหารจัดการ และการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**

- (๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล (\*มาตรฐาน ๕๐ (๙))
- (๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (\*\*มาตรฐาน ๑๖ (๑๖))
- (๓) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น (\*\*มาตรฐาน ๑๗ (๓))
- (๔) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นอื่น (\*\*มาตรฐาน ๑๗ (๑๖))

- หมายเหตุ : \* พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๙๖แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๗  
\*\* พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๘

การกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาลสามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาลดำเนินลังหวัดได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการของเทศบาล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐ และนโยบายของผู้บริหารเทศบาลตำบลเป็นสำคัญ

### การวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT ของเทศบาลดำเนินลังหวัด แบบองค์รวม มีดังนี้

#### จุดแข็ง (Strength=S)

๑. มีพื้นที่ที่เหมาะสมสำหรับทำการเกษตร เช่น การปลูกข้าว การเลี้ยงปศุสัตว์
๒. มีศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีเอกลักษณ์
๓. มีการคมนาคมที่สะดวก สามารถเข้ามายังการขนส่งไปจังหวัดอื่นๆ
๔. มีความพร้อมด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ
๕. มีการประสานการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้มแข็งอย่างลงตัว

#### จุดอ่อน (Weak=W)

๑. ภาคการเกษตรขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและไม่ครบทวงจร
๒. พื้นที่การเกษตรเกิดปัญหาอุทกภัยอยู่บ่อยๆ เป็นประจำ
๓. ปัญหาด้านงบประมาณที่มีไม่พอเพียงต่อการพัฒนา
๔. ปัญหาความยากจนและคุณภาพชีวิตของประชาชน
๕. ปัญหาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. การส่งเสริมอาชีพประชาชนผู้มีรายได้น้อยยังไม่ได้รับการส่งเสริมเท่าที่ควร

#### โอกาส (Opportunity=O)

๑. การขยายตลาดทางการค้าและการลงทุน ทั้งภาคเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๒. จังหวัดให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาสังคมและเศรษฐกิจในระดับชุมชน/ ครอบครัว
๓. การส่งเสริมในด้านสถาบันครอบครัว

#### อุปสรรค (Threat=T)

๑. การผันผวนของราคาผลผลิตทางการเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๒. วัตถุติดไฟในการผลิตผลิตภัณฑ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นเริ่มขาดแคลน
๓. สภาพเศรษฐกิจที่สูงขึ้น
๔. การตอบรับกระแสบริโภคนิยมและวัฒนธรรมตะวันตกของประชาชน
๕. สภาพการณ์แข่งขันทางเศรษฐกิจมีแนวโน้มที่ความรุนแรงมากขึ้น

การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามหลัก SWOT ของเทศบาลตำบลลังหว้า เป็นรายด้านแยกตามยุทธศาสตร์ พบว่า

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strength=S)

- การคมนาคม ถนนหนทาง ใช้งานได้ดี
- มีแหล่งน้ำที่สร้างขึ้นไว้ใช้ในการเกษตร
- มีบ่อน้ำตื้น ปอนบดาด ไว้ใช้เพื่อการอุปโภค บริโภค
- มีไฟฟ้า โทรศัพท์ ในการอำนวยความสะดวกและการดำเนินชีวิต พอมีความ

จุดอ่อน (Weakness=W)

- โครงสร้างพื้นฐานในหมู่บ้าน ยังไม่ที่ดีพอ ถนนเป็นถนนดิน หินคลุก มีสภาพเป็นหลุมเป็นบ่อ การคมนาคมไม่สะดวกเท่าที่ควรโดยเฉพาะในฤดูฝน

โอกาส (Opportunity=O)

- หน่วยงานอื่นๆ เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด กรมทางหลวงชนบทให้การสนับสนุน งบประมาณในส่วนทางสายหลักที่ต้องใช้งบประมาณจำนวน จำนวนมาก มากอย่างต่อเนื่อง

- พระบาทบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณูปโภค เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและ ส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนการกิจให้แก่เทศบาล

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

- การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เป็นไปได้ยากกว่าการขยายตัวของชุมชน

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง (Strength=S)

- เทศบาลตำบลลังหว้า มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณภาพ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะ ดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

- เทศบาลตำบลลังหว้า จัดสรรงบประมาณสนับสนุนการดูแลสุขภาพ ของประชาชนอย่างต่อเนื่อง

จุดอ่อน (Weakness=W)

- ประชาชนยังสนใจ และมีความจริงใจ หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

- ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าใน การทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

- การป้องกันโรคติดต่อบางชนิดไม่สามารถทำได้ครอบคลุมพื้นที่ทั้งตำบลได้ เช่น โรคเอเดส์ โรคไข้เลือดออก

โอกาส (Opportunity=O)

- เทศบาลตำบลลังหว้า มีอำนาจหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลผู้ด้อยโอกาสในตำบล ได้โดยใช้กระบวนการคัดเลือกจากคณะกรรมการในหมู่บ้านและตำบล

- ได้รับความร่วมมือในด้านการดูแลสุขภาพอนามัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลลังหว้า

๓. ด้านการจัดระบบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย<sup>จุดแข็ง (Strength=S)</sup>

- เทศบาลต้าบลวังหัวว่า มีการจัดตั้งศูนย์อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน
- ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง
- เทศบาลต้าบลวังหัว สนับสนุน กิจกรรมกีฬาและนันทนาการของ นักเรียน หมู่บ้านและตำบลอย่างต่อเนื่อง

**จุดอ่อน (Weakness=W)**

- เทศบาลต้าบลวังหัว ยังไม่ได้ดำเนินการออกเทศบัญญัติเพื่อควบคุมกิจกรรมทางประเพณีอาจส่งผลกระทบต่อชุมชน
  - ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)
  - การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
    - กระแสแวดวงธรรมะวันตกและวัดถุนิยม เข้าแทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่นและวิถีชีวิตของประชาชน ทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ ผู้ด้อยโอกาสขาดการดูแลจากครอบครัว

**โอกาส (Opportunity=O)**

- ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดสุพรรณบุรี โอกาสที่จะได้ขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว  
**จุดแข็ง (Strength=S)**

- มีคณะกรรมการศูนย์จ่ายหอดเทคโนโลยีประจำตำบลหน้าที่ประสานงานระดับหมู่บ้าน ตำบลและอำเภอ ในด้านการส่งเสริมการเกษตรและการส่งเสริมกลุ่มอาชีพต่าง ๆ

**จุดอ่อน (Weakness=W)**

- การรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพของประชาชนในตำบลอยู่ในเกณฑ์ต่ำ
- การพัฒนาผลผลิตของสินค้าเกษตรให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้นและลดต้นทุนในการผลิตยังไม่มีการดำเนินการที่เป็นรูปธรรม

**โอกาส (Opportunity=O)**

- หน่วยงานระดับจังหวัดจัดสรรเงินทุนสนับสนุนกลุ่มเกษตรกรที่มีผลการดำเนินการของกลุ่ม ต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม

**อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)**

- การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
  - ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

- การจัดกิจกรรมให้ความรู้ในการพัฒนากลุ่มอาชีพ ต้องใช้เวลาและมีการติดตามประเมินผล ทำให้เป็นอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิกกลุ่ม เนื่องจากต้องประกอบอาชีพหลักของครอบครัว

#### ๕. ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จุดแข็ง (Strength=S)

- ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติอย่างต่อเนื่อง

- ผู้บริหารท้องถิ่นมีนโยบายสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น
- มีที่สาธารณะที่สามารถใช้เป็นแหล่งเรียนรู้เรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ

#### สิ่งแวดล้อม

#### จุดอ่อน (Weakness=W)

- ผู้นำชุมชนตระหนักและเห็นความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมน้อย
- การจัดตั้งเครือข่ายในระดับหมู่บ้านทำได้ไม่ทั่วถึง

#### โอกาส (Opportunity=O)

- การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่จังหวัดให้ความสำคัญและได้กำหนดไว้เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด

- กระแสสังคม ให้ความสำคัญเรื่องสิ่งแวดล้อม

#### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

- การให้ความรู้แก่ประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมขาดความต่อเนื่องทั้งจากภาครัฐบาลและหน่วยงานอื่น ๆ ที่ทำงานด้านสิ่งแวดล้อม

#### ๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จริยธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

#### จุดแข็ง (Strength=S)

- ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- เทศบาลต้าบล่วงหว้า มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณภาพ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

- งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง

- เทคนิคการทำงาน ส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

#### จุดอ่อน (Weakness=W)

- ระบบฐานข้อมูลด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬาไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน

- ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านการกีฬา

#### โอกาส (Opportunity=O)

- ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

#### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

- การแก้ไขปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

**๗. ด้านการบริหารจัดการ และการสนับสนุนการการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**

**จุดแข็ง (Strength=S)**

- เทศบาลตำบลลังหัวว่า มีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
- เทศบาลตำบลลังหัวว่า พัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดทำอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร
- เทศบาลตำบลลังหัวว่า ส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน

**จุดอ่อน (Weakness=W)**

- ประชาชนยังขาดความสนใจในการเมืองการปกครอง
- ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น
- การจัดทำอุปกรณ์เทคโนโลยีในการบริหารและบริการประชาชนยังไม่เพียงพอ
- ประชาชนเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของเทศบาลในเกณฑ์ต่ำ

**โอกาส (Opportunity=O)**

- ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
  - ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน การเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดสุพรรณบุรี มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก
    - กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น อินเทอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล
    - กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสายงานที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกด้านแห่ง

**อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)**

- การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ด้านที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
  - การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคล ซึ่งเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก
  - ระเบียบต่างๆ ใน การปฏิบัติงานของเทศบาลฯ กำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานของเทศบาลฯ ในหลายงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดซื้อจัดจ้าง ฯลฯ

**๘. การกิจหลักและการกิจรองที่เทศบาลตำบลลังหัวจะดำเนินการ**

**การกิจหลัก**

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๔. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๕. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการศึกษา
๖. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๗. การบรรเทาสาธารณภัย

## การกิจรอง

๑. การพื้นพูดขานธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมการเกษตร
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๔. การวางแผนและการส่งเสริมการลงทุน

## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและครอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลลังหัวว่า กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่

- ๑) สำนักปลัด
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ๕) กองการศึกษา

ทั้งนี้ ได้กำหนดครอบอัตรากำลังข้าราชการ จำนวนห้องสัน ๒๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งที่เกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๒๗ อัตรา ดังนี้จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดครอบอัตรากำลังขึ้น โดยให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อแก้ไขปัญหาของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลลังหัวได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

- ๑) สำนักปลัด มีภารกิจด้านงานบริหารทั่วไป งานบริหารงานบุคคล งานกิจการสภากาชาดเทศบาล งานนโยบายและแผน งานกฎหมายและคดี งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๒) กองคลัง มีภารกิจด้านงานการเงิน งานการบัญชี งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ งานทะเบียน ทรัพย์สินและพัสดุ

- ๓) กองช่าง มีภารกิจด้านงานก่อสร้าง งานสำรวจออกแบบและควบคุมอาคาร งานปรับปรุง สาธารณูปโภค งานผังเมือง

- ๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจด้านงานอนามัยและสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข งานรักษาความสะอาด

- ๕) กองการศึกษา มีภารกิจด้านงานบริหารการศึกษา งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน งานสังคมสงเคราะห์ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี

## ๙.๑ การกำหนดโครงสร้าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<b>๑. สำนักปลัด</b> ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานบริหารงานบุคคล ๑.๓ งานกิจการสภากเทศบาล ๑.๔ งานนโยบายและแผน ๑.๕ งานกฎหมายและคดี ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	<b>๑. สำนักปลัด</b> ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานบริหารงานบุคคล ๑.๓ งานกิจการสภากเทศบาล ๑.๔ งานนโยบายและแผน ๑.๕ งานกฎหมายและคดี ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
<b>๒. กองคลัง</b> ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานการบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	<b>๒. กองคลัง</b> ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานการบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
<b>๓. กองซ่อม</b> ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานสำรวจออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานปรับسانสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง	<b>๓. กองซ่อม</b> ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานสำรวจออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานปรับسانสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง	
<b>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b> ๔.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม ๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข ๔.๓ งานรักษาความสะอาด	<b>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b> ๔.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม ๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข ๔.๓ งานรักษาความสะอาด	
<b>๕. กองการศึกษา</b> ๕.๑ งานบริหารการศึกษา ๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม ๕.๓ งานส่งเสริมกิจกรรมโรงเรียน ๕.๔ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๕.๕ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๕.๖ งานสังคมสงเคราะห์ ๕.๗ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	<b>๕. กองการศึกษา</b> ๕.๑ งานบริหารการศึกษา ๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม ๕.๓ งานส่งเสริมกิจกรรมโรงเรียน ๕.๔ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๕.๕ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๕.๖ งานสังคมสงเคราะห์ ๕.๗ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	

## ๔.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

**ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อการกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้**

**ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการซึ่งให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคน และเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป**

**ประเภทของข้อมูลที่ทำการสำรวจและวิเคราะห์**

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)

๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอนการลาออกจาก

๓. ข้อมูลอื่นๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

**ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสม และเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม และเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร**

**แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ**

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่างๆ หรือไม่

๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่

๓. บริษัทฯ งานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานได้ควรเพิ่ม งานได้ควรลด

๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณวุฒิไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่ และความรอบ Hö ให้คร ดำเนินการแทน

๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เด้มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่

๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประยุตและรวดเร็วหรือไม่

๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่

๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบันและงานอนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่

๑๐. สร้างมาตรฐานและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

**ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้**

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมา แล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียง ความจริงและนำไปใช้ได้ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชั่วโมง คือวิธีการคำนวณ

การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิดดังนี้

๑. ปี จะมี ๕๒ วัน ๓๖๕ วัน สัปดาห์

๑. สัปดาห์ จะทำงาน ๕ วัน ๒๕ วัน วัน

๑. ปี จะมีวันทำงาน ๒๖๐ วัน วัน

วันหยุดราชการประจำปี ๑๓ วัน วัน

วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐	วัน
คิดเฉลี่ย วันหยุด ลาภิจ ลาป่วย	๗	วัน
รวมวันหยุดใน ๑ ปี	๓๐	วัน
* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี	๒๓๐	วัน
เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน ๖ ชั่วโมง (๐๘.๓๐ - ๑๖.๓๐ น. - เวลาพักกลางวัน ๑ ช.m. - เวลาพักส่วนตัว ๑ ช.m.)	๑,๓๘๐	ชั่วโมง
** เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖) ๑,๓๘๐ หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐)	๙๗,๔๐๐	นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์

### สูตรในการคำนวณ

$$\text{จำนวนคน} = \frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด (๑ปี)} \times \text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อ ๑ ชั่วโมง}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$$

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงาน หรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปี รวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปี เพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับ การกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่างๆ ได้ แม้มีข้อควรระวัง สำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่าเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถ คำนวณโดยวิธีธรรมดางานนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ขึ้นชื่อนกว่านี้

การกำหนดส่วนราชการ กำหนดจำนวนหน้าที่ความรับผิดชอบภัยในส่วนราชการของเทศบาล ตามลักษณะ มีดังนี้

ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ อัตรา

### สำนักปลัด (๑๑)

มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการที่มิได้กำหนดให้ เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใด ในเทศบาลโดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของ ส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล โดยแบ่งส่วน ราชการภัยในออกเป็นดังนี้

#### งานบริหารทั่วไป มีหน้าที่เกี่ยวกับ

๑. งานสารบรรณของเทศบาล

๒. งานคุ้มครองฯ จัดเตรียมและให้บริการเรื่องสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ การติดต่อและ อำนวยความสะดวกในด้านต่างๆ

๓. งานสาธารณกุศลของเทศบาล และหน่วยงานต่างๆ ที่ขอความร่วมมือ

๔. งานการตรวจสอบ แสดงรายการเกี่ยวกับเอกสารสำคัญของทางราชการ

๕. งานเกี่ยวกับการเลือกตั้ง

๖. งานจัดทำคำสั่ง และประกาศของเทศบาล

๗. งานรับเรื่องร้องทุกษ และร้องเรียน

๘. งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

**งานบริหารงานบคคล มีหน้าที่เกี่ยวกับ**

๑. งานจัดทำข้อมูลทะเบียนประวัติของพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง ผู้บริหาร และสมาชิกสภาพาเทศบาล
๒. งานควบคุมการลา การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง
๓. งานการสรรหาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง การบรรจุแต่งตั้ง โอน ย้าย เสื่อมระดับ
๔. งานส่งเสริมและพัฒนาความรู้ให้บุคลากรของเทศบาล
๕. งานขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ เหรียญจักรพรรดิมาลา ของพนักงานเทศบาล ผู้บริหาร สมาชิกสภาพาเทศบาล และผู้ที่ได้รับอนุญาต
๖. งานการบันทึกโปรแกรมข้อมูลพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง ผู้บริหาร สมาชิกสภาพาเทศบาล
๗. งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

**งานกิจการสภาพาเทศบาล มีหน้าที่เกี่ยวกับ**

๑. งานสารบรรณของเทศบาล
๒. งานดูแลรักษา จัดเตรียมและให้บริการเรื่องสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ การติดต่อและอำนวย ความสะดวกในด้านต่างๆ
๓. งานเลขานุการ งานกิจการสภา งานประชุมสภาพาเทศบาล
๔. งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

**งานนโยบายและแผน มีหน้าที่เกี่ยวกับ**

๑. งานรวมวิเคราะห์ และให้บริการข้อมูลสถิติ ที่จำเป็นต้องนำมาใช้ในการวางแผน และ การประเมินผลตามทุกระดับ
๒. งานจัดเตรียมเอกสารที่ใช้ประกอบการพิจารณาวางแผนของเทศบาล และหน่วยงานหรือ องค์กรที่เกี่ยวข้อง
๓. งานวิเคราะห์และพยากรณ์การเจริญเติบโตของประชากรในเขตเมือง และความพึงเพียง ของบริการสาธารณูปโภคหลัก
๔. งานวิเคราะห์และคาดคะเนรายได้ - รายจ่าย ของเทศบาลในอนาคต
๕. งานวิเคราะห์ความเหมาะสมของโครงการ เพื่อสนองหน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง
๖. งานประสานงานกับหน่วยงานในเทศบาล และหน่วยงานอื่นที่เสนอเรื่องการบริการสาธารณูปการ ในเขตเทศบาล และหน่วยงานใกล้เคียงเกี่ยวกับการวางแผนพัฒนาการปฏิบัติตามแผน และประเมินผลงานตามแผน
๗. งานจัดทำงบประมาณ
๘. งานที่จัดประเมินผล รวมทั้งเสนอแนะแนวทางแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาในเรื่องตั้งกล่าว
๙. งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

**งานกฎหมายและคดี มีหน้าที่เกี่ยวกับ**

๑. งานทางกฎหมายเกี่ยวกับการพิจารณาอนุมัติฉีดปัตรห้ามกฎหมาย ร่าง และพิจารณาตรวจสอบ ร่างเทศบัญญัติ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับและคำสั่งที่เกี่ยวข้อง
๒. งานจัดทำนิติกรรม รวบรวมข้อเท็จจริง และพยานหลักฐานเพื่อดำเนินการตามกฎหมาย
๓. งานสอบสวน ตรวจพิจารณาดำเนินการ เกี่ยวกับวินัย พนักงานเทศบาลและการร้องทุกษ์ หรืออุทธรณ์
๔. งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีหน้าที่เกี่ยวกับ

๑. งานรักษาความปลอดภัยของสถานที่ราชการ
๒. งานป้องกันและระงับอัคคีภัย
๓. งานวิเคราะห์และพิจารณา ทำความเห็น สรุป รายงานเสนอแนะ รวมทั้งดำเนินการด้าน กฎหมาย และระเบียบเกี่ยวกับการป้องกันและระงับอัคคีภัย ภัยธรรมชาติ และสาธารณภัยอื่น เช่น อุทกภัย วาตภัย ฯลฯ
๔. งานตรวจสอบ ควบคุมคุณภาพในการจัดเตรียม และอำนวยความสะดวกในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและระงับสาธารณภัยต่างๆ
๕. งานจัดทำแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๖. งานฝึกซ้อมและดำเนินการตามแผน
๗. งานเกี่ยวกับวิทยุสื่อสาร
๘. งานการฝึกอบรมอาสาสมัครป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๙. งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

จากการหน้าที่งานดังกล่าว จึงได้กำหนดบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในสำนักปลัด ดังนี้  
กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ไว้ทั้งสิ้นจำนวน ๕ ตำแหน่ง ๕ อัตรา ดังนี้

๑. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
๒. นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	จำนวน ๑ อัตรา
๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	จำนวน ๑ อัตรา
๔. นิติกร (ปก./ชก.)	จำนวน ๑ อัตรา
๕. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	จำนวน ๑ อัตรา
กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป ไว้ทั้งสิ้นจำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้	
๑. ยาม	จำนวน ๑ อัตรา

กองคลัง (๐๔)

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญภูมิภาค งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทั้งเป็นคุณรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับ การพัสดุของเทศบาล และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภัยในออกเป็นดังนี้

งานการเงิน มีหน้าที่เกี่ยวกับ

๑. งานเกี่ยวกับการรับเงิน การจ่ายเงิน เก็บรักษาเงิน และการนำส่งเงินให้งานการบัญชี
๒. งานการจัดทำภูมิภาคเบิกจ่ายเงิน และตรวจสอบเอกสารประกอบภูมิภาคเบิกจ่ายเงิน
๓. งานการจัดรายงานการจัดทำเช็ค
๔. งานควบคุมงบประมาณ การตัดยอดใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นปัจจุบัน
๕. งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

งานการบัญชี มีหน้าที่เกี่ยวกับ

๑. งานการจัดทำระบบบัญชี และทะเบียนคุมต่างๆ
๒. งานการจัดทำรายงานสถานะการเงิน ภารกิจประจำวัน ประจำเดือน และประจำปี
๓. งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ มีหน้าที่เกี่ยวกับ

๑. งานการเร่งรัดการจัดเก็บภาษีรายได้
๒. งานการประเมินจัดเก็บรายได้
๓. งานการปรับปรุงข้อมูลในระบบโปรแกรมแผนที่ภาษี
๔. งานการจัดเก็บเงินรายได้ และจัดทำใบนำส่งเงินให้งานการบัญชี
๕. งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ มีหน้าที่เกี่ยวกับ

๑. การดำเนินการจัดหา จำหน่าย และการควบคุม รักษาดูแลทรัพย์สิน
๒. งานการจัดทำแผนการจัดหาพัสดุประจำปี
๓. งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

จากการหน้าที่งานดังกล่าว จึงได้กำหนดบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในกองคลัง ดังนี้  
กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ไว้ทั้งสิ้นจำนวน ๕ ตำแหน่ง ๕ อัตรา ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
๒. นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	จำนวน ๑ อัตรา
๓. เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	จำนวน ๑ อัตรา
๔. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	จำนวน ๑ อัตรา

กองช่าง (๐๕)

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุม อาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงาน การก่อสร้างและซ่อมแซมบำรุง การควบคุมการก่อสร้าง และซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงาน เครื่องกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะงานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่ง ส่วนราชการภัยในออกเป็นดังนี้

งานก่อสร้าง มีหน้าที่เกี่ยวกับ

๑. งานเกี่ยวกับงานก่อสร้าง และบูรณะถนน สะพาน และโครงสร้างพื้นฐานอื่นๆ
๒. งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม
๓. งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

งานสำรวจออกแบบและควบคุมอาคาร มีหน้าที่เกี่ยวกับ

๑. สำรวจ ออกแบบ และประมาณการค่าใช้จ่ายโครงการต่างๆ
๒. ปฏิบัติงานควบคุมการก่อสร้างอาคาร
๓. บริการข้อมูลและหลักเกณฑ์
๔. งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

งานประสานงานสาธารณูปโภค มีหน้าที่เกี่ยวกับ

๑. งานเกี่ยวกับงานประสานสาธารณูปโภค กิจการประจำ และงานไฟฟ้าสาธารณูปโภค
๒. งานเกี่ยวกับงานพัฒนาแหล่งระบายน้ำ

งานผังเมือง มีหน้าที่เกี่ยวกับ

๑. การกำหนด/ การวางแผนพัฒนาเมือง
๒. งานควบคุมทางผังเมือง
๓. กำหนดแนวเขตที่สาธารณะเพื่อขออนุญาตก่อสร้างอาคาร
๔. งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

จากการหน้าที่งานดังกล่าว จึงได้กำหนดบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในกองช่าง ดังนี้  
กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ไว้ทั้งสิ้นจำนวน ๕ ตำแหน่ง ๕ อัตรา ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
๒. นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	จำนวน ๑ อัตรา
๓. นายช่างสำรวจ (ปง./ชง.)	จำนวน ๑ อัตรา
๔. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	จำนวน ๑ อัตรา

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับสาธารณสุขชุมชนส่งเสริมสุขภาพและอนามัย การป้องกันโรคติดต่อ งานสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อมและงานอื่นๆ เกี่ยวกับการให้บริการด้านสาธารณสุข มีการรักษาพยาบาลในเบื้องต้นเกี่ยวกับศูนย์บริการสาธารณสุข โดยแบ่งส่วนราชการภายใต้ออกเป็นดังนี้

งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่เกี่ยวกับ

๑. ควบคุมการสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อมและโภชนาการ
๒. ควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม
๓. ส่งเสริมสุขภาพอนามัยชุมชน
๔. งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข มีหน้าที่เกี่ยวกับ

๑. งานเฝ้าระวังโรคระบาด
๒. ป้องกันและระงับโรคติดต่อนำโดยคน แมลง และสัตว์
๓. จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์เผยแพร่ต้านการป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๔. ดูแลและป้องกันเกี่ยวกับยาเสพติด
๕. การวางแผนครอบครัว รวมทั้งงานสุขศึกษา
๖. งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

งานรักษาความสะอาด มีหน้าที่เกี่ยวกับ

๑. การให้บริการเก็บขยะมูลฝอยตามอาคารบ้านเรือน
๒. การควบคุมการเก็บขนสิ่งปฏิกูล
๓. การดูแลรักษาความสะอาดภายในเขตเทศบาล
๔. การบำรุงรักษาท่อระบายน้ำ
๕. การควบคุมดูแล บำรุงรักษาร่องแม่บ้านยนต์ รวมถึงควบคุมการเบิกจ่ายน้ำมันเชื้อเพลิง ในการทำงาน
๖. งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

จากการหน้าที่งานดังกล่าว จึงได้กำหนดบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในกองสารานุสุขและสิ่งแวดล้อม ดังนี้

กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ไว้ทั้งสิ้นจำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้  
๑. ผู้อำนวยการกองสารานุสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสารานุสุขฯ ระดับต้น)

	จำนวน	๑	อัตรา
๒. เจ้าพนักงานสารานุสุข (ปง./ชง.)	จำนวน	๑	อัตรา
กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ ไว้ทั้งสิ้นจำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้			
๑. พนักงานขับเคลื่อนจักรกลขนาดเบา	จำนวน	๑	อัตรา
กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป ไว้ทั้งสิ้นจำนวน ๑ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้			
๑. คนงานประจำรถถัง	จำนวน	๒	อัตรา

### **กองการศึกษา (๐๘)**

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารศึกษาและพัฒนาการการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษาอุปกรณ์การศึกษาและการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย โดยให้มีงานธุรการ งานบริหารวิชาการ งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุดและเครือข่ายทางการศึกษา งานกิจกรรมศาสนา ส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม งานกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชนและการศึกษานอกโรงเรียน และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายใต้ออกเป็นดังนี้

#### **งานบริหารการศึกษา มีหน้าที่เกี่ยวกับ**

๑. ควบคุมดูแลและสนับสนุนการบริหารการจัดการศึกษา
๒. สำรวจเด็กที่มีอยู่ตามเกณฑ์
๓. จัดทำรายงานการศึกษา และสถิติข้อมูลต่างๆ
๔. การประสานงานกับสถานศึกษาและหน่วยงานอื่นๆ
๕. งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

#### **งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่เกี่ยวกับ**

๑. งานกิจกรรมศาสนา
๒. งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะ และวัฒนธรรม
๓. งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน
๔. งานกีฬาและนันทนาการ
๕. งานการจัดการส่งเสริมการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา
๖. งานส่งเสริมประชญาและภูมิปัญญาท้องถิ่น และพัฒนาส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม
๗. งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

#### **งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน มีหน้าที่เกี่ยวกับ**

๑. งานบริการและบำรุงสถานศึกษา
๒. งานอาหารเสริม (นม) และอาหารกลางวัน
๓. งานด้านวัสดุการศึกษา
๔. งานอุดหนุนกิจการการศึกษา
๕. งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

งานคุณย์พัฒนาเด็กเล็ก มีหน้าที่เกี่ยวกับ

๑. ปฏิบัติหน้าที่ตามกิจวัตรเพื่อให้เด็กมีความเจริญเติบโต มีพัฒนาการทุกด้านตามวัย
๒. ส่งเสริมพัฒนาการของเด็กในลักษณะบูรณาการเชิงสร้างสรรค์
๓. สังเกต และบันทึกความเจริญเติบโต พฤติกรรม พัฒนาการต่างๆ ของเด็ก
๔. จัดสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ เหมาะสมในการพัฒนาทุกด้าน
๕. ประสานสัมพันธ์ระหว่างเด็กกับพ่อแม่ ผู้ปกครอง และสมาชิกในครอบครัว
๖. มีการพัฒนาตนเองในทางวิชาการและอาชีพ ไฟหัวความรู้ และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ
๗. จัดเตรียมวัสดุ อุปกรณ์สำหรับการจัดกิจกรรมประจำวัน
๘. งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน มีหน้าที่เกี่ยวกับ

๑. งานประสานงานและร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ เพื่อนำบริการขึ้นพื้นฐานเป็นบริการแก่ชุมชน
๒. งานจัดทำโครงการช่วยเหลือในด้านต่างๆ ให้แก่ชุมชน
๓. งานดำเนินการพัฒนาชุมชน ทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การศึกษา การอนามัย ฯ
๔. งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

งานสังคมสงเคราะห์ มีหน้าที่เกี่ยวกับ

๑. งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน
๒. งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน
๓. งานจัดทำระเบียบชุมชน
๔. งานจัดทำโครงการช่วยเหลือในด้านต่างๆ ให้แก่ชุมชน
๕. งานสังเคราะห์ประชาชุมชนทุกชั้น ขาดแคลนไร้ที่พึ่ง และผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ
๖. งานสังเคราะห์คนชรา คนพิการ และทุพพลภาพ
๗. งานสังเคราะห์ครอบครัวและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว
๘. งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี มีหน้าที่เกี่ยวกับ

๑. งานจัดทำโครงการฝึก/ อบรม/ สัมมนา ด้านอาชีพให้แก่ประชาชนในเขตเทศบาล
๒. งานให้คำปรึกษา แนะนำ ด้านอาชีพให้แก่ผู้มาขอรับคำแนะนำ
๓. งานส่งเสริมให้ประชาชนมีเงินลงทุนในการประกอบอาชีพ
๔. ด้านส่งเสริมอาชีพและข้อมูลแรงงาน
๕. ด้านส่งเสริมและพัฒนาบทบาทของสตรี
๖. ด้านสนับสนุนกิจกรรมของกลุ่มสตรี - แม่บ้าน
๗. งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

จากการหน้าที่งานดังกล่าว จึงได้กำหนดบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในกองการศึกษา ดังนี้  
กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ไว้ทั้งสิ้นจำนวน ๕ ตำแหน่ง ๕ อัตรา ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)

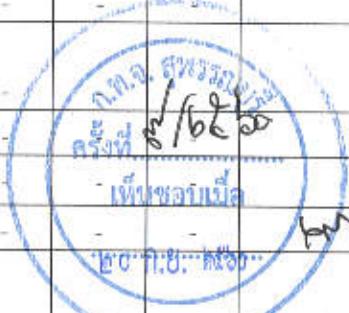
๑. นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	จำนวน ๑ อัตรา
๒. นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	จำนวน ๑ อัตรา
๓. นักสันทนาการ (ปก./ชก.)	จำนวน ๑ อัตรา
๔. ครู อั้นดับ ศศ.๑ (กรรมจัดสรร)	จำนวน ๑ อัตรา

กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ ให้ทั้งสิ้นจำนวน ๑ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้  
๑. ผู้ช่วยครุภัณฑ์แล็ตติก (ผู้มีหักภาษี) (กรมจัดสรร) จำนวน ๑ อัตรา

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งต่างๆ ที่ศูนย์ฯ ได้วิเคราะห์กำหนด  
ตำแหน่งของภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานใน  
แต่ละส่วนราชการมีเพิ่มขึ้น เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา  
๓ ปีข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และบริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาล  
ที่ศูนย์ฯ และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลดำเนินลุล่วงไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผล  
การวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่า จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า				เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
<b>สำนักปลัด (๐๑)</b>									
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		ว่างเดิม
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		ว่างเดิม
<b>หนังงานจ้างทั่วไป</b>									
ปماม	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
<b>กองคลัง (๐๔)</b>									
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		ว่างเดิม
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
<b>กองช่าง (๐๕)</b>									
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
นายช่างสำรวจ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)</b>									
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		ว่างเดิม
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
<b>หนังงานจ้างตามภารกิจ</b>									
หนังงานขับเคลื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
<b>หนังงานจ้างทั่วไป</b>									
คนงานประจำรถจักร	๑	๑	๑	๑	-	-	-		ว่างเดิม
คนงานประจำรถจักร	๑	๑	๑	๑	-	-	-		



ผู้อำนวยการกองคลัง

๒๕๖๓

ที่บานันดาล

๒๕๖๓

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เต็ม	อัตราค่าແໜ່ງທີ່ຄາດວ່າ ຈະຕ້ອງໃຫ້ໃນช່ວງ ຮະບອບເວລາ ๓ ປີ້ຊາງໜັງ			เพิ่ม / ลด			หมายเหตູ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองการศึกษา (๐๔) ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ร่างเดิม
นักสันทนาการ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครุ ขันตับ กศ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หนังงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยครุษฎ์และเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	๒๗	๒๗	๒๗	๒๗	-	-	-	



๕. การค่าใช้จ่ายเดียวกับเงินเดือนและประจำปีของบุคลากรในหน่วยงานนี้

การวิเคราะห์ภาระงานทั้งหมดเพื่อมาขอพนักงานทดแทนนั้นเจ้า เทศบาลต่ำบลังหาร้า อัมนาครีปรีประจันท์ อุบลราชธานี

ลำดับ ข้อมูล	จำนวน พนักงาน	ระดับ ตำแหน่ง พัฒนาต่อ ไป	จำนวนเงินเดือนประจำปี	จำนวนเงินเดือนประจำปี			จำนวนเงินเดือนประจำปี			จำนวนเงินเดือนประจำปี			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)	
				จำนวน (คน)	จำนวน เดือน (๖)	จำนวน เดือน (๗)	จำนวน เดือน (๘)	จำนวน เดือน (๙)	จำนวน เดือน (๑๐)	จำนวน เดือน (๑๑)	จำนวน เดือน (๑๒)			
๑) บลส์เทศบาล (เบกชาร์หารามท่องเที่ย)	๗๘๔	๓	๖๔๔,๖๗๐	๓	๓	๓	-	-	-	๓๖๔,๔๕๐	๓๖๔,๔๕๐	๓๖๔,๔๕๐	๗๓๓,๓๕๐	
สิ่งที่ต้องจ่าย (๑๒)														
๒) ห้ามนำเข้าม้ากล้าสต็อก (นับบริหารงานทั่วไป)	๗๗	๓	๓๐๓,๔๗๐	๓	๓	๓	-	-	-	๑๓๗,๗๒๐	๑๓๗,๗๒๐	๑๓๗,๗๒๐	๔๗๙,๙๒๐	
๓) น้ำท่วมพยาบาลทุกครั้ง	๑๔	๑	-	๔๙๕,๔๗๐	๑	๑	-	-	-	๑๗๙,๔๐๐	๑๗๙,๔๐๐	๑๗๙,๔๐๐	๖๕๗,๒๗๐	
๔) น้ำท่วมครัวบ้านบานและหมู่บ้าน	๑๐	๑	๔๗๖,๔๗๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗๖,๔๐๐	๑๗๖,๔๐๐	๑๗๖,๔๐๐	๴๔๘,๒๗๐	
๕) น้ำท่วมพยาบาลทุกครั้ง	๑๔	๑	๔๙๕,๔๗๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗๙,๔๐๐	๑๗๙,๔๐๐	๑๗๙,๔๐๐	๴๔๘,๒๗๐	
๖) เจ้าหน้าที่บ้านบานและหมู่บ้าน	๑๔/๗๗	๑	-	๔๙๖,๔๐๐	๑	๑	-	-	-	๑๗๖,๔๐๐	๑๗๖,๔๐๐	๑๗๖,๔๐๐	๴๔๘,๒๐๐	
พนักงานชั่วคราว														
๗) บ้าน		-	๓	๓	๓๐๕,๐๐๐	๓	๓	-	-	-	๑๓๔,๐๐๐	๑๓๔,๐๐๐	๑๓๔,๐๐๐	๔๓๔,๐๐๐
กอนครตั้ง (๐๕)														
๘) ผู้อำนวยการกองอธิบดี (ผู้บริหารงานการศึกษา)	๗๗	๑	๔๗๖,๔๐๐	๑	๑	๔๗๖,๔๐๐	๑	๑	๔๗๖,๔๐๐	๑๗๖,๔๐๐	๑๗๖,๔๐๐	๑๗๖,๔๐๐	๖๕๗,๒๐๐	
๙) น้ำท่วมพยาบาลบ้านและหมู่บ้าน	๑๔	๑	๔๙๕,๔๐๐	๑	๑	๔๙๕,๔๐๐	๑	๑	๔๙๕,๔๐๐	๑๗๖,๔๐๐	๑๗๖,๔๐๐	๑๗๖,๔๐๐	๔๔๘,๒๐๐	
๑๐) เจ้าหน้าที่บ้านบาน	๑๔/๗๗	๑	-	๔๙๖,๔๐๐	๑	๑	-	-	-	๑๗๖,๔๐๐	๑๗๖,๔๐๐	๑๗๖,๔๐๐	๔๔๘,๒๐๐	
๑๑) เจ้าพนักงานชั่วคราวได้	๗๗	๑	๔๗๖,๔๐๐	๑	๑	๔๗๖,๔๐๐	๑	๑	๔๗๖,๔๐๐	๑๗๖,๔๐๐	๑๗๖,๔๐๐	๑๗๖,๔๐๐	๖๕๗,๒๐๐	



ที่	ชื่อสภากาชาด	ห้องดับเพลิง ค่าน้ำหนัก	จำนวน จานวน	จำนวนพื้นผิวบ้าน	บัดร้าดำเนินการตาม จะต้องที่ในที่ทาง		บัดร้าดำเนินการตาม ที่บันทึก	บัดร้าดำเนินการตาม ที่พิมพ์ (๓)	บัดร้าดำเนินการตาม ที่พิมพ์ชั่ว (๑)	บัดร้าดำเนินการตาม ที่จัดทำขึ้น	บัดร้าดำเนินการตาม หมายเหตุ	
					บัดร้าดำเนินการตาม จะต้องที่ในที่ทาง	บัดร้าดำเนินการตาม ที่จัดทำขึ้น						
๙๒ พหลกรานนจังษ์ (นายพหลกรานนจังษ์)	ราม	๒๘๘	๒๙	๒๙	-	๒	๒	๒	-	-	-	ราม
(๔) ประมาณกากบาทละ๔๐๐ เงินเดือน	ราม	๒๙๘	๒๑๖	๗๐๐๕๙	๙๒	๙๒	๙๒	-	-	-	-	๔๐๐๐
(๕) รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลครึ่งเดือน		๒๕๖	๒๕๖	๒๕๖	-	-	-	-	-	-	-	๔๐๐๐
(๖) คิดเป็นวันละ๕๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี										๔๐๐๐		๔๐๐๐

หมายเหตุ : ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๒ ให้ใช้ทักษิณผู้ถือหุ้นบริษัทบ้านกรุงไทยและรัฐวิสาหกิจบ้านไทย ๔๐๐๐ (๓๐๓๗,๙๙๘๐ บาท)

เพิ่มขึ้นอีก๔๐๐๐๐ และนำส่วนต่างนี้หักลบจากจำนวนเงินทุกอย่างประจำปี ให้เหลือ ๔๐๐๐๐๐ และ ให้เป็นมาตรฐานการคำนวณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๒

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๒ ให้บรรจบกับราคายาคงที่ พ.ศ.๒๕๖๒ ให้บรรจบกับราคายาคงที่ พ.ศ.๒๕๖๒ ๕๙๒๐๐ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๔๐๐๐๐ จำนวน ๕๙๒๐๐ ซึ่งบาน ๕๙๒๐๐ ๔๐๐๐๐ = (๕๙๒,๐๐๐๐๐,๐๐๐๐๐) + ๕๙๒,๐๐๐๐๐,๐๐๐๐๐ = ๕๙๒,๕๙๒,๐๐๐๐๐

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๒ ให้บรรจบกับราคายาคงที่ พ.ศ.๒๕๖๒ ๕๙๒๐๐ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๔๐๐๐๐

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๒ ให้บรรจบกับราคายาคงที่ พ.ศ.๒๕๖๒ ๕๙๒๐๐ ๔๐๐๐๐,๐๐๐๐๐ = (๕๙๒,๐๐๐๐๐,๐๐๐๐๐) + ๔๐๐,๐๐๐๐๐,๐๐๐๐๐ = ๕๙๒,๔๐๐,๐๐๐๐๐

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๔๐๐๐๐ จำนวน ๕๙๒๐๐,๐๐๐๐๐ ให้บรรจบกับราคายาคงที่ พ.ศ.๒๕๖๒ ๕๙๒๐๐ ๔๐๐๐๐,๐๐๐๐๐ = ๕๙๒,๔๐๐,๐๐๐๐๐ \* จำนวนเงินต่องวดเดือนต่อเดือน ๗๒๔,๙๖๖,๐๐๐๐๐ ต่อเดือน ๔๐๐๐๐๐๐ ให้ได้รับงบประมาณ๘๕๐๐๐๐๐ ซึ่งนำเข้ามาใช้จ่าย เป็นเงินเดือนค่าจ้าง ให้รับบุคคลไว้ในแบบเดียวกันแล้ว เมื่อไหร่ก็เมื่อไร ก็สามารถนำไปใช้จ่ายได้ แต่ต้องห้ามซื้อสิ่งของที่ไม่จำเป็น จัดซื้อสิ่งของที่ไม่จำเป็น เนื่องจากสิ่งของที่ไม่จำเป็น ไม่สามารถซื้อสิ่งของที่ไม่จำเป็น ได้ กรณีซื้อสิ่งของที่ไม่จำเป็น ให้รับงบประมาณ๘๕๐๐๐๐๐ ๗๒๔,๙๖๖,๐๐๐๐๐ X ๔๐๐๐๐๐๐ = ๓๐๙,๘๘๔,๔๐๐๐๐

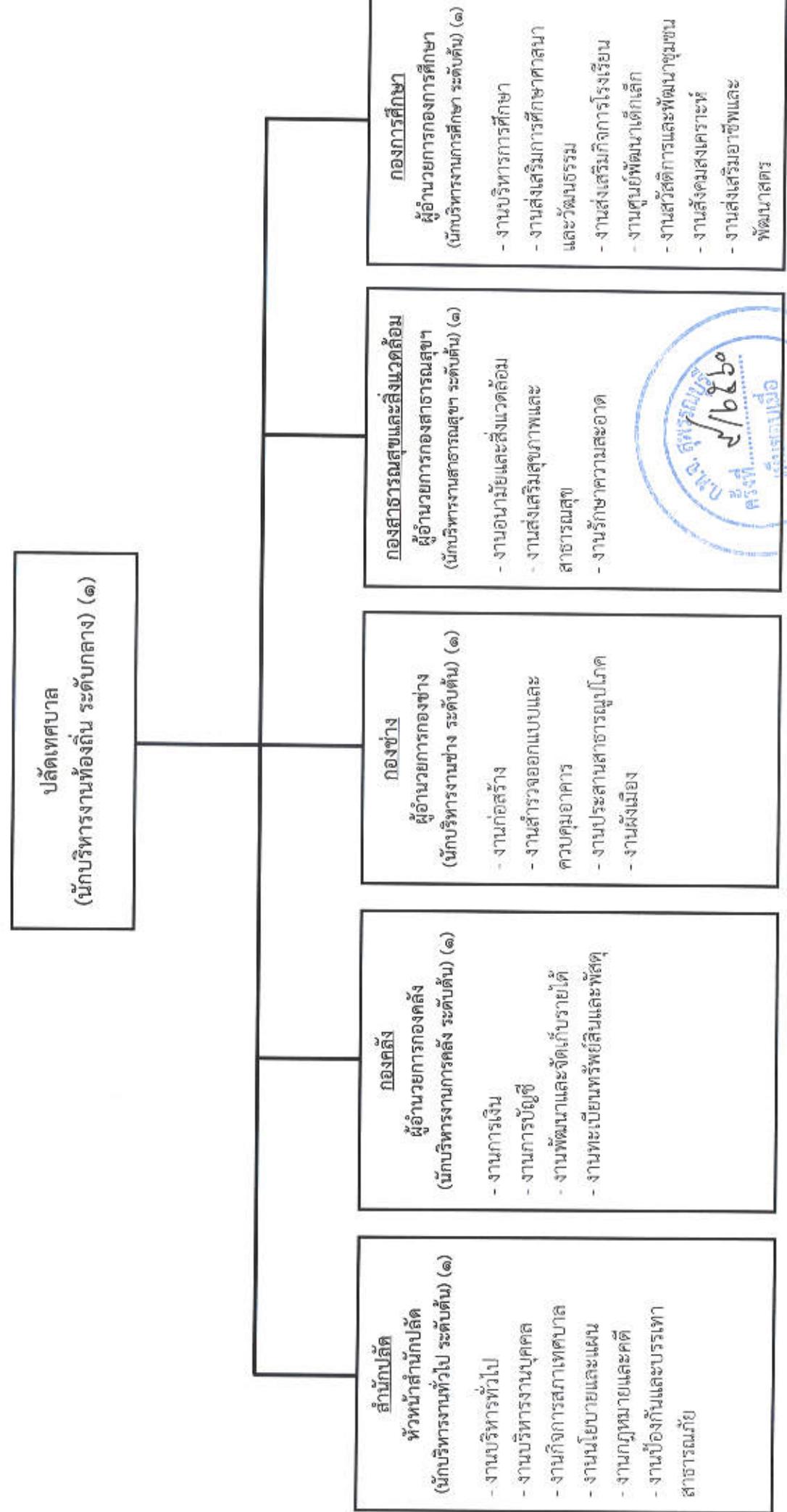
\* จำนวนเงินต่องวดเดือนต่อเดือน (๑) ต่อเดือนนี้รวมเงินเดือนด้วย จำนวนเงินเดือนต่องวดเดือน ๕๙๒๐๐๐๐๐,๐๐๐๐๐ + ๔๐๐๐๐๐๐๐๐ = ๕๙๒,๕๙๒,๐๐๐๐๐ บุคลากรจากภารกิจที่ได้รับงบประมาณ๘๕๐๐๐๐๐ ให้ได้รับงบประมาณ๘๕๐๐๐๐๐ สำหรับบุคคลนี้ที่เข้ามาใช้จ่าย เป็นเงินเดือนเดือนต่อเดือน ๕๙๒๐๐๐๐๐ ๔๐๐๐๐๐๐๐๐ = ๕๙๒,๔๐๐,๐๐๐๐๐ ตามมาตรา๔๓ (ต้องบ่มูลค่าของเดือนต่อเดือน) ให้รับบุคคลไว้ในแบบเดียวกันแล้ว เมื่อไหร่ก็เมื่อไร ก็สามารถนำไปใช้จ่ายได้ แต่ต้องห้ามซื้อสิ่งของที่ไม่จำเป็น

ให้รับบุคคลไว้ในแบบเดียวกันแล้ว เมื่อไหร่ก็เมื่อไร ก็สามารถนำไปใช้จ่ายได้ แต่ต้องห้ามซื้อสิ่งของที่ไม่จำเป็น ๗๒๔,๙๖๖,๐๐๐๐๐ ๔๐๐๐๐๐๐๐๐ = ๓๐๙,๘๘๔,๔๐๐๐๐ \* จำนวนเงินต่องวดเดือนต่อเดือน (๑) ต่อเดือนนี้รวมเงินเดือนด้วย จำนวนเงินเดือนต่องวดเดือน ๕๙๒๐๐๐๐๐,๐๐๐๐๐ + ๔๐๐๐๐๐๐๐๐ = ๕๙๒,๕๙๒,๐๐๐๐๐ บุคลากรจากภารกิจที่ได้รับงบประมาณ๘๕๐๐๐๐๐ ให้ได้รับงบประมาณ๘๕๐๐๐๐๐๐ ๔๐๐๐๐๐๐๐๐ = ๕๙๒,๔๐๐,๐๐๐๐๐ ให้รับบุคคลไว้ในแบบเดียวกันแล้ว เมื่อไหร่ก็เมื่อไร ก็สามารถนำไปใช้จ่ายได้ แต่ต้องห้ามซื้อสิ่งของที่ไม่จำเป็น

ให้รับบุคคลไว้ในแบบเดียวกันแล้ว เมื่อไหร่ก็เมื่อไร ก็สามารถนำไปใช้จ่ายได้ แต่ต้องห้ามซื้อสิ่งของที่ไม่จำเป็น ๗๒๔,๙๖๖,๐๐๐๐๐ ๔๐๐๐๐๐๐๐๐ = ๓๐๙,๘๘๔,๔๐๐๐๐

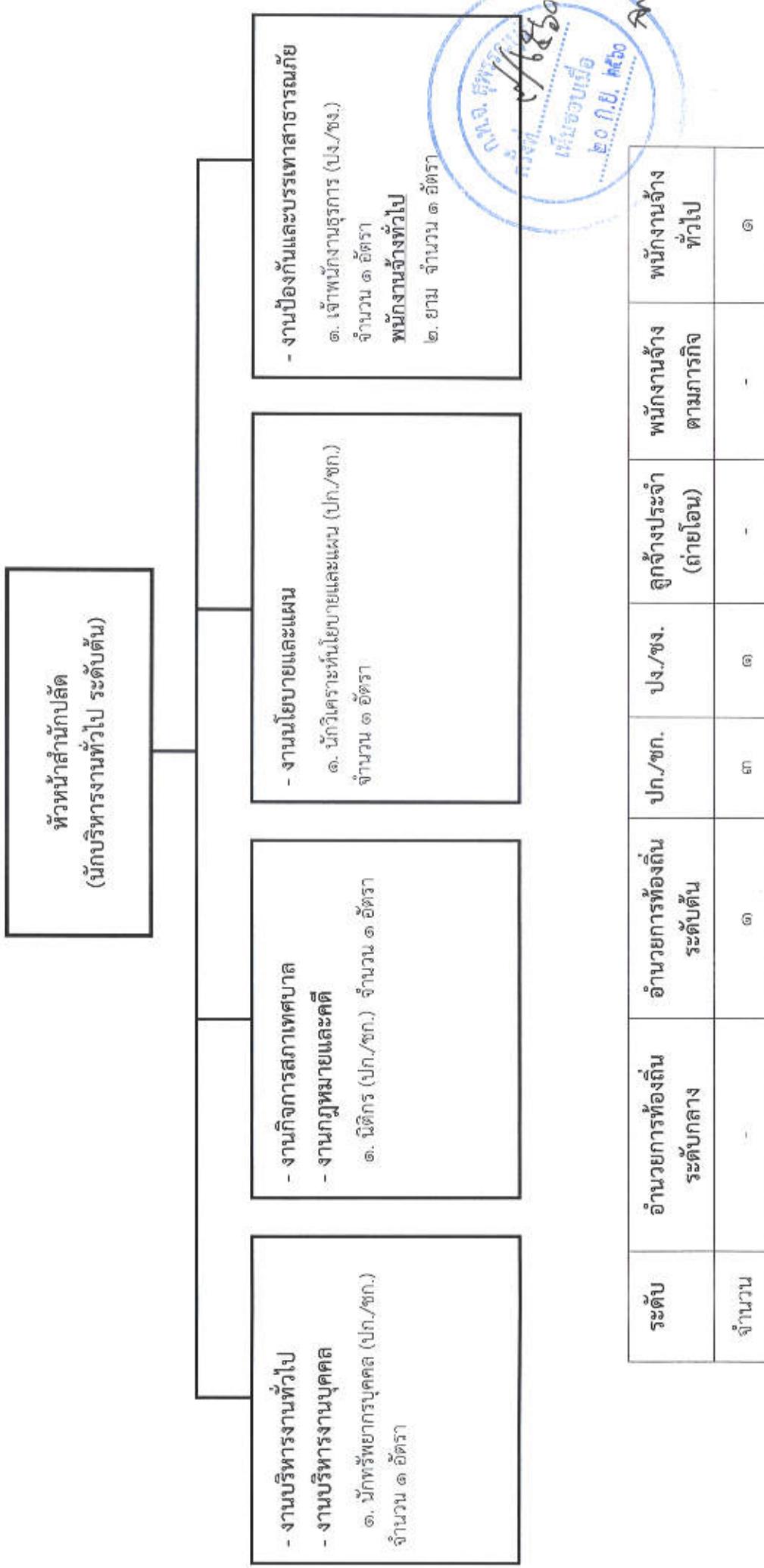


๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการบ่งส่วนราชการตามแบบอธรากลัง ๓ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)  
โครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลวังน้ำ



บก.๑๖๖๐  
๑๖๖๐/๑๖๖๐

## โครงสร้างสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับบุคคล)



## โครงสร้างกองคลัง

ผู้อำนวยการกองคลัง  
(นายพิริยะงค์ พลศักดิ์)  
ระดับต้น

### - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

๑. เจ้าหน้าที่บัญชีดังนี้  
ชื่อ  
ชื่อ  
ชื่อ

### - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

๒. เจ้าหน้าที่บัญชีดังนี้  
ชื่อ  
ชื่อ  
ชื่อ

### - งานการเงิน

๓. งานการบัญชี  
ชื่อ  
ชื่อ  
ชื่อ

### - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

๓. เจ้าหน้าที่บัญชีดังนี้  
ชื่อ  
ชื่อ  
ชื่อ



ระดับ	อ่วนวยการท่องเที่ยว	อ้านวยการพื้นที่	ภาค/เขต	ปจ./ชง.	ถูกจ้างประจำ (ถายป้อม)	พนักงานชั่วจ	พนักงานชั่วป
ระดับกลาง	ระดับต้น	ระดับต้น	เขต	เขต	-	-	-
จ้าวนา	พ.	พ.	เขต	เขต	-	-	-

## โครงสร้างกองงบฯ

ผู้อำนวยการกองงบฯ  
(นักบริหารงานงบฯ ระดับพื้น)

- งานก่อสร้าง
- งานประดานสาธารณูปโภค

๑. นายช่างโยธา (ปจ./ชช.) จำนวน ๓ อัตราก

- งานสำรวจจัดออกแบบและควบคุมอาคาร
- งานผังเมือง

๒. นายช่างสำรวจ (ปจ./ชช.) จำนวน ๑ อัตรา

๓. วิศวกรโยธา (ปจ./ชช.) จำนวน ๑ อัตรา



ระดับ	อ้านวยการท้องถิ่น	อ้านวยการห้องถิน	ปก./ชก.	ปจ./ชช.	ลูกจ้างประจำ (ถายโอน)	พนักงานจ้าง	พนักงานจ้าง ชั่วคราว
จำนวน	-	๑	-	๙๗	-	-	-

## โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม  
(น้ำบริหารงานสถาบันสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)

- งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม

- งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข

- งานรักษาความสะอาด

๑. เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ป./ช.) จำนวน ๓ อัตรา  
พนักงานจ้างตามภารกิจ
๒. พนักงานทั่วไปครึ่งเดือนรายเดือน จำนวน ๑ อัตรา  
พนักงานจ้างทั่วไป
๓. คนงานประจำจ้างรายเดือน จำนวน ๒ อัตรา



ระดับ	อันวยการห้องปฏิบัติ	อันวยการห้องถัง	ปก./ชก.	ปก./ชง.	ถูกจ้างประจำ (ถาวรสัมภ์)	พนักงานเจ้างานตามภารกิจ	พนักงานช่างทั่วไป
จำนวน	-	๓	-	๓	-	๓	๒

## โครงสร้างกองของการศึกษา

ผู้อำนวยการกองของการศึกษา  
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับบุคคล)

- งานบริหารการศึกษา
  - งานส่งเสริมการศึกษาฯสนับสนุนบรรจุ
  - งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน
  - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
๑. นักบริหารการศึกษา (ป.ก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา
๒. ครร. อัตรา คง.๓ จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ
๓. ผู้ช่วยครุยผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๒ อัตรา

- งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน

๑. นักสัมภาษณ์การ (ป.ก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา

- งานสังคมสงเคราะห์
- งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี
- ๑. นักพัฒนาชุมชน (ป.ก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา



ระดับ	อิฐนวยการท้องถิ่น รัฐบุคลากร	อิฐนวยการท้องถิ่น ระดับบุคคล	ปก./ชก.	ปก./ชก.	ครร. ศศ.๑	ครร. ประจำประจำ (ถ้าปีโอน)	พนักงานชั่วจ	พนักงานชั่วจ	พนักงานชั่วจ
จำนวน	-	๑	-	-	๑	-	๑	๑	-

๑๓. บัญชีแสดงจำนวนสต็อกหน้างานและการหักเดือนเชิงที่ต้องหักในส่วนราชการ





## ๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลลังหัว

เพื่อให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลลังหัวทุกคนได้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างทุกคน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเกิดประโยชน์แก่เทศบาลตำบลลังหัว โดยให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างทุกคนทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนา โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ (ระบบแห่ง) ดังต่อไปนี้

วิธีการ	๒๕๖๑				๒๕๖๒				๒๕๖๓			
	ไตร มาส ๑	ไตร มาส ๒	ไตร มาส ๓	ไตร มาส ๔	ไตร มาส ๑	ไตร มาส ๒	ไตร มาส ๓	ไตร มาส ๔	ไตร มาส ๑	ไตร มาส ๒	ไตร มาส ๓	ไตร มาส ๔
การปฐมนิเทศ	◎				◎				◎			
การฝึกอบรม เช่น อบรมคอมพิวเตอร์		◎		◎		◎		◎		◎	◎	◎
การศึกษาดูงาน เช่น ดูงานสิ่งแวดล้อม		◎				◎				◎		
จัดกิจกรรม ๔ ส	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎
การประชุม ประจำเดือน	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎

หมายเหตุ : รายละเอียดเพิ่มเติมอยู่ในแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)



ประกาศเทศบาลตำบลคลังหว้า  
เรื่อง มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม<sup>๑</sup>  
ของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลคลังหว้า

วังธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ๒๕๖๐ มาตรา ๗๗ กำหนดให้วังจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการและพนักงานหรือลูกจ้างของรัฐเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ และเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ มาตรา๓/๑ กำหนดให้การบริหารราชการต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนและพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๓ (๑) กำหนดให้คณะกรรมการการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น มีอำนาจ กำหนดมาตรฐานกลางและแนวทางในการรักษาระบบคุณธรรมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ต.) ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๒ กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยทั่วไปยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติ เพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน ดังนี้

๑. พึงดำเนินให้ด้วยมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ

๒. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ

๓. พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็วเมื่อถูกต้องด้วยยศประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก

๔. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า

๕. พัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และทน熬ให้ทันสมัยอยู่เสมอ

เทศบาลตำบลคลังหว้า ขอประกาศให้มาตรฐานทั้ง ๕ ประการดังกล่าวข้างต้น เป็นมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลคลังหว้า

ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

(ลงชื่อ)

(นายจองสินกิจ เที่ยงธรรม)

นายกเทศมนตรีตำบลคลังหว้า

# ภาคผนวก



## คำสั่งเทศบาลตำบลลังหว้า

ที่ ๑๔๔ / ๒๕๖๐

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

ของเทศบาลตำบลลังหว้า

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๖ และข้อ ๑๗ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์การจัดทำแผนอัตรากำลังหนังงานเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๔๕ ประกอบกับ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ และหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนมาก ที่ มท ๑๘๙๒/ว ๕๓ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

เทศบาลตำบลลังหว้า จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ประจำปีด้วย

๑. นายจองศินกิจ เที่ยงธรรม	นายกเทศมนตรี	ประธานกรรมการ
๒. นางสาววาราสนา กิจประชากุร	ปลัดเทศบาล	กรรมการ
๓. นางอังคณา พรมนตรี	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. นายยุทธนา ศรีตอกไม้	ผู้อำนวยการกองท่อง	กรรมการ
๕. นางสาวสิริลักษณ์ พรพิทย์ศรีกุล	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๖. นางสาวรำพัพรรณ โภมงาม	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ

ให้ผู้ได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการดังกล่าว ปฏิบัติหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ของเทศบาลตำบลลังหว้า โดยให้มีขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ ครอบคลุมในเรื่องดังๆ ดังต่อไปนี้

๑. วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และกำหนดภารกิจตามบัญชีเทศบาล พ.ศ. ๒๕๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๐ - ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาห้องถิ่นสีปันโน นโยบายของรัฐบาล นโยบายของนายกเทศมนตรีตำบลลังหว้า และสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่เทศบาล ตำบลลังหว้า โดยแบ่งออก เป็นด้านๆ ตามความเหมาะสม เช่น ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง ด้านการบริหาร ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นต้น เพื่อให้ทราบว่าในแต่ละส่วนราชการมีภารกิจอะไรที่จะต้องดำเนินการในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า และอยู่ในอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดหรือตามนโยบายหรือไม่ ทั้งนี้ให้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินจังจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและภัยคุกคาม รวมถึงแนวทางในการเข้าแก้ไขปัญหาหรือดำเนินการพัฒนาห้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักการ SWOT เพื่อให้การดำเนินการเกิดประโยชน์สูงสุดและอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมาย ระบุเป็นหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องได้กำหนดไว้

๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ  
ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลลังหัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความ  
รับผิดชอบ บริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

(ลงชื่อ)



(นายจองสินกิจ เที่ยงธรรม)

นายกเทศมนตรีตำบลลังหัว

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)

ของเทศบาลตำบลลวังหัว

วันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๐

ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลลวังหัว

ผู้เข้าประชุม

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายจองสินกิจ เที่ยงธรรม	ประธานกรรมการ		
๒	นางสาววิสาวดา กิจประชากร	กรรมการ		
๓	นางอังคณา พระมนตรี	กรรมการ		
๔	นายยุทธนา ศรีดอกไม้	กรรมการ		
๕	นางสาวสิริลักษณ์ พรหพยัคคิริกุล	กรรมการ		
๖	นางสาวระพีพรรณ โภณงาม	กรรมการและเลขานุการ		

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๓๐ น.

ประธานกรรมการ

- เมื่อคณะกรรมการมาครบองค์ประชุมแล้วขอเปิดการประชุมคณะกรรมการจัดทำ  
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ระเบียบวาระการประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องประธานแจ้งที่ประชุมทราบ

ประธานกรรมการ

- ตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้แจ้งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) และขอความร่วมมือเร่งรัดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลังให้แล้วเสร็จ เพื่อประกาศให้มีผลบังคับใช้ทันวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เทศบาลตำบลลวังหัว จึงได้มีคำสั่งที่ ๑๔๔/๒๕๖๐ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ของเทศบาลตำบลลวังหัว ลงวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๐ โดยให้ผู้ที่ได้รับแต่งตั้ง ปฏิบัติหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) โดยให้เคราะห์หอด้านหน้าที่และการกิจกรรมรับผิดชอบของเทศบาลตำบลลวังหัว ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน ทั้งหมด ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าไหร วิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่ และต้องการเพิ่มความค่างงาน บริมาณงาน วิเคราะห์วางแผนการใช้คนที่มีอยู่ในองค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ ตลอดทั้งวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลลวังหัว เพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และจะต้องมีการสรุหابุคคลมากบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งที่ได้กำหนดตามปีงบประมาณในแผนอัตรากำลัง ๓ ปีด้วย ทั้งนี้ขอให้ทางเลขานุการ ได้อธิบาย และชี้แจงถึงแนวทางการจัดทำแผนตั้งกล่าวให้ที่ประชุมรับทราบ

## เลขานุการ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓) สรุปสาระสำคัญๆ ได้ ดังนี้

### ๑. บทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ

- ให้เทศบาล วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนา/แผนพัฒนา ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ตามกฎหมายจัดตั้งอปท.และประเภท พ.ร.บ.แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้อปท. พ.ศ.๒๕๔๗ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนา อำเภอ แผนพัฒนาอปท. นโยบายของรัฐ นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น และสภาพ ปัจจัยภายในเขตพื้นที่อปท.นั้นๆ โดยแบ่งออกเป็นด้านๆ ตามความเหมาะสม เพื่อให้ ทราบว่าในแต่ละส่วนราชการมีภารกิจอะไร ที่จะต้องดำเนินการในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า และอยู่ในอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดหรือตามนโยบายหรือไม่

- ทั้งนี้ ให้เคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม รวมถึง แนวทางในการเข้าไปแก้ไขปัญหาหรือดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักการ SWOT เพื่อให้การดำเนินการเกิดประโยชน์สูงสุดและอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่กฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องได้กำหนดไว้

### ๒. บทวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน

- ให้เทศบาล วิเคราะห์ว่าในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่และภารกิจ ที่ได้กำหนด ในยุทธศาสตร์การพัฒนาและกฎหมายที่เกี่ยวข้องจะต้องดำเนินการกำหนดตำแหน่ง พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง ในตำแหน่งใดและจำนวนเท่าใด จึงจะทำให้การ ปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบนั้นเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล

- สำรวจความต้องการกำลังคนนั้น ให้พิจารณาจากภารกิจ ปริมาณงานที่มีอยู่ใน ปัจจุบันและคาดคะเนว่าจะมีเรื่องใดเพิ่มขึ้นในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า แผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนา อปท. นโยบายของรัฐ นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นและสภาพปัจจัยภายในเขตพื้นที่อปท. นั้นๆ นอกจากนี้ เพื่อมีให้เกิดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลที่สูงเกินไป

### ๓. บทวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน

- ให้มีการสำรวจค่าจ้าง ปริมาณงาน ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่เพื่อใช้เป็นข้อมูลให้ เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ความสามารถอันเป็น การเพิ่มประสิทธิภาพ เพื่อให้การใช้อัตรากำลังของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างเกิด ประโยชน์สูงสุด

### ๔. ข้อมูลตำแหน่งในแผนอัตรา ๓ ปี

- ให้อปท.นำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้างต้นมาจัดทำกรอบอัตรากำลัง โดยแผนอัตรา กำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) กำหนดให้นำข้อมูลข้าราชการ และ พนักงานจ้าง รวมไว้ในแผนอัตรากำลังฉบับนี้ด้วย โดยแยกข้อมูลเป็นแต่ละส่วนราชการ ตามนี้ ตามตัวอย่างที่ได้แจกลงทุกท่าน ตำแหน่งพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง ที่กำหนด ในส่วนราชการ จะต้องเป็นตำแหน่งสายงานที่มีความมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแล้ว ถ้า เป็นตำแหน่งที่ไม่มีมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ให้ ก.จังหวัด เสนอให้ ก.กลางพิจารณา ความเห็นชอบและจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งก่อน ยกเว้น การนำเสนอมาตรฐาน กำหนด ตำแหน่งของ ก.อีน ตามที่ ก.กลาง กำหนด ก็ให้ ก.จังหวัดเป็นผู้พิจารณาเห็นชอบได้ แต่ต้องมีเหตุผลแสดงการขอยกเว้นนั้นให้ชัดเจน ดังนี้

๔.๑ ดำเนินงประเพณทั่วไป ให้กำหนดตัวแหน่งในระดับปฏิบัติงาน (ป.ง.)  
ข้ามภูมิภาค (ช.ง.)

๔.๒ ดำเนินงประเพณทวิชาการ ให้กำหนดตัวแหน่งในระดับปฏิบัติการ (ป.ก.)/  
ข้ามภูมิภาค (ช.ก.)

๔.๓ ดำเนินงสายงานผู้บริหาร ได้แก่ ดำเนินงประเพณทอำนวยการห้องถีน และ  
ประเพณบริหารห้องถีน ให้กำหนดระดับเพียงระดับเดียว

๔.๔ ดำเนินงพนักงานจ้างตามภารกิจที่มีลักษณะหน้าที่และความรับผิดชอบ  
เช่นเดียวกับพนักงานเทศบาล ให้ปรับปรุงชื่อตำแหน่งให้สอดคล้องกับสายงานของ  
พนักงานเทศบาลในระบบแห่ง

๔.๕ ข้าราชการครูและพนักงานจ้าง ที่ได้รับเงินอุดหนุนจากรัฐบาลให้กำหนด  
ตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตัวแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตาม  
ความต้องการอัตรากำลังไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการขอรับจัดสรร  
อัตรากำลังจากการส่งเสริมการปกครองท้องถีน และต้องหมายเหตุว่า “การสรรหาตำแหน่ง  
ดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากการส่งเสริมการ  
ปกครองท้องถีนแล้ว”

๔.๖ การกำหนดตัวแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ให้แสดงกรอบอัตรากำลังของ  
ข้าราชการและพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ที่มีอยู่เดิมทั้งหมด โดยให้  
ดำเนินงชื่อตำแหน่งสายงานตามมาตรฐานกำหนดตัวแหน่งที่มีอยู่ในปัจจุบันเป็นลำดับแรก  
๕. ประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

- ประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ให้วิเคราะห์  
ภาระค่าใช้จ่ายที่เป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สิทธิสวัสดิการต่างๆ ลงในแบบ  
การคำนวณภาระค่าใช้จ่าย โดยจะต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๓๕  
แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถีน พ.ศ.๒๕๖๒ และต้องแสดงบัญชี  
การจัดคงคลังสู่ตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการด้วย

๖. ฐานคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี

- การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี หากจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑  
แล้วเสร็จ ให้ใช้เป็นฐานในการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แต่หากยังจัดทำ  
งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ ยังไม่แล้วเสร็จให้ใช้ฐานรายจ่ายตาม  
งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๐ หากเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เป็นฐานการคำนวณ  
๗. ความสมบูรณ์ของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

- ให้เทศบาล เสนอแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อ ก.จังหวัด ภายในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๐ เมื่อ  
ก.จังหวัดเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปีแล้ว ให้เทศบาลประกาศใช้แผนอัตรากำลัง โดยมีผล  
ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป ซึ่งตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จะต้อง  
ดำเนินการสรรหาภายในระยะเวลาที่กำหนด กรณีตำแหน่งในสายงานผู้บัญชาติ และ  
พนักงานจ้างว่าง ต้องดำเนินการสรรหาภายใน ๑ ปี หากไม่ดำเนินการตามเวลาที่กำหนด  
ให้ ก.จังหวัด พิจารณายกตำแหน่ง

- เอกสารนี้ ให้ใช้แจ้งถึงเหตุผล ความจำเป็น ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เรียบร้อย  
แล้ว มีกรรมการท่านใดมีข้อสงสัยการจัดทำแผนที่ทางเลขาได้แจ้งหรือไม่

- รับทราบแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๒)

ระเบียบวาระที่ ๒ มติที่ประชุม	เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา - ไม่มี
ระเบียบวาระที่ ๓ ประธานกรรมการ	เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา - การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) โครงสร้างของเทศบาลตำบลสว่างหว้า ปัจจุบันมี ๕ ส่วนราชการ คือ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างตามอำนาจหน้าที่ ลงสู่ตำแหน่งต่างๆ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อันจะส่งผลให้ศักยภาพในการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรและประชาชน สำหรับรายละเอียดของตำแหน่งต่างๆ ขอให้ปลัดเทศบาล ได้เป็นผู้ชี้แจง
ปลัดเทศบาล	- การกำหนดตำแหน่งแต่ละส่วนได้พิจารณาจากรายได้ของเทศบาล และภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปีแล้ว ปรากฏว่าค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นนั้นยังไม่เกิน ร้อยละ ๕๐ ของรายได้ และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลสว่างหว้า เกิดประโยชน์ ต่อการกิจกรรมอำนาจหน้าที่มี ตลอดจนเพื่อเป็นการควบคุมภาระค่าใช้จ่าย ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จึงขอชี้แจงและสรุปการกำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ดังต่อไปนี้
	๑. ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ อัตรา <u>สำนักปลัด</u>
	๒. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
	๓. นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
	๔. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
	๕. นิติกรชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
	๖. เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>
	๗. ป้าม จำนวน ๑ อัตรา
	<u>กองคลัง</u>
	๘. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
	๙. นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
	๑๐. เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา
	๑๑. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา
	<u>กองช่าง</u>
	๑๒. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
	๑๓. นายช่างโยธาชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา
	๑๔. นายช่างสำรวจชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา
	๑๕. เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน จำนวน ๑ อัตรา
	<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u>
	๑๖. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
	๑๗. เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑๙. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา

จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

๑๙. คณงานประจำรถชนิด

จำนวน ๒ อัตรา

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๒๐. ผู้อำนวยการกองการศึกษา

(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)

จำนวน ๑ อัตรา

๒๑. นักพัฒนาทุมชนชำนาญการ

จำนวน ๑ อัตรา

๒๒. นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ

จำนวน ๑ อัตรา

๒๓. นักสันหนนาการชำนาญการ

จำนวน ๑ อัตรา

๒๔. ครู อั้นดับ ศศ.๑

จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๒๕. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)

จำนวน ๒ อัตรา

- ซึ่งคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑  
ร้อยละ ๒๔.๘๘, ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ร้อยละ ๒๔.๕๔ และปีงบประมาณ  
พ.ศ. ๒๕๖๓ ร้อยละ ๒๔.๑๗

- มีกรรมการท่านใดจะเสนอเพิ่มเติมหรือไม่ ถ้าไม่มี ขออธิบายประชุมให้ความเห็นชอบ  
ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ในครั้งนี้

- เห็นชอบเป็นเอกฉันท์ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓)

เรื่องอื่นๆ

- มีกรรมการท่านใดจะเสนอสิ่งใดให้ที่ประชุมพิจารณาอีกหรือไม่ ถ้าไม่มี  
ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการประชุมครั้งนี้และขอบคุณ

ปิดประชุมเวลา ๑๕.๐๐ น.

ลงชื่อ

ผู้บันทึกรายงานการประชุม

(นางสาวระพีพรรณ โฉมงาม)

กรรมการและเลขานุการ

ลงชื่อ

ผู้ตรวจสอบบันทึกรายงานการประชุม

(นายจองสินกิจ เที่ยงธรรม)

ประธานกรรมการ

สรุปการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓)  
ของเทศบาลตำบลลังหว้า อําเภอครีประจันท์ จังหวัดสุพรรณบุรี

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖)

ที่	สำนัก/กอง	จำนวนพนักงาน (คน)				
		พนักงานส่วนท้องถิ่น		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
		สายบริหาร/ สายอำนวยการ	สายวิชาการ/ สายทั่วไป			
๑	ปลัด/รองปลัด	๑	-	-	-	-
๒	สำนักปลัด	๑	๔	-	-	๑
๓	กองคลัง	๑	๓	-	-	-
๔	กองช่าง	๑	๓	-	-	-
๕	กองสาธารณสุขฯ	๑	๑	-	๑	๒
๖	กองการศึกษา	๑	๔	-	๒	-
	รวม	๖	๑๕	-	๓	๓

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๓)

ที่	สำนัก/กอง	จำนวนพนักงาน (คน)				
		พนักงานส่วนท้องถิ่น		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
		สายบริหาร/ สายอำนวยการ	สายวิชาการ/ สายทั่วไป			
๑	ปลัด/รองปลัด	๑	-	-	-	-
๒	สำนักปลัด	๑	๔	-	-	๑
๓	กองคลัง	๑	๓	-	-	-
๔	กองช่าง	๑	๓	-	-	-
๕	กองสาธารณสุขฯ	๑	๑	-	๑	๒
๖	กองการศึกษา	๑	๔	-	๒	-
	รวม	๖	๑๕	-	๓	๓

คงเดิม  ขอยุบ..... อัตรา

สรุปกรอบอัตรากำลัง

- |                |  |
|----------------|--|
| ๑. สายบริหาร   | จำนวน.....๑.....อัตรา ว่าง.....-.....อัตรา                         |
| ๒. สายอำนวยการ | จำนวน.....๔.....อัตรา ว่าง.....๑....อัตรา                          |
| ๓. สายวิชาการ  | จำนวน.....๕.....อัตรา ว่าง.....๒.....อัตรา                         |
| ๔. สายทั่วไป   | จำนวน.....๗.....อัตรา ว่าง.....๒.....อัตรา                         |
| ภาระค่าใช้จ่าย | ปี ๒๕๖๑ ร้อยละ ๒๔.๘๙ , ปี ๒๕๖๒ ร้อยละ ๒๔.๘๙ , ปี ๒๕๖๓ ร้อยละ ๒๔.๗๙ |

ขอรับรองว่าเป็นความจริง

(นางสาววานา กิจประชากร)  
ปลัดเทศบาล

(นายจองสินกิจ เที่ยงธรรม)  
นายกเทศมนตรีตำบลลังหว้า

**ข้อพิจารณาการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - พ.ศ.๒๕๖๔)**  
**เทศบาลตำบลลังหว้า อําเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี**

**๑. ข้อมูลพื้นฐานของเทศบาลตำบลลังหว้า**

- เขตพื้นที่รับผิดชอบ	๑๓,๐๖๖	ตร.กม.
- จำนวนประชากร	๕,๒๘๓	คน
- จำนวนครัวเรือน	๑,๙๗๓	ครัวเรือน
- จำนวนหมู่บ้าน	๗	หมู่บ้าน
- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ	๑	แห่ง
- วัด	๓	วัด
- จำนวนโรงเรียนประถม	๓	โรงเรียน
- จำนวนโรงเรียนมัธยม	๑	โรงเรียน
- จำนวนศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	ศูนย์
- จำนวนถนนในเขตพื้นที่		
- ถนน คสส.	๓๗	สาย
- ถนนหินคลุก	๕๕	สาย
- ถนนลาดยาง	๗	สาย
- ถนนคอนกรีต(ถนนตัวหนอง หมู่ ๑)	๑	สาย
- ข้อมูลอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้		
- รถขยาย	๑	คัน
- รถยนต์	๑	คัน
- รถจักรยานยนต์	๑	คัน
- เครื่องคอมพิวเตอร์	๙	เครื่อง

**๒. ฐานงบประมาณ (งบประมาณรายจ่ายประจำปีตามเทศบัญญัติที่บังคับใช้ ๓๓,๓๕๑,๖๘๐.๐๐ บาท)**

**๒.๑ ประมาณการรายรับประจำปี พ.ศ.๒๕๖๐ (ตามเทศบัญญัติที่บังคับใช้ ๓๓,๓๕๑,๖๘๐.๐๐ บาท)**

(๑) รายได้ไม่รวมเงินอุดหนุน	๑๗,๓๕๑,๖๘๐.๐๐	บาท
(๒) รายได้รวมเงินอุดหนุน	๓๓,๓๕๑,๖๘๐.๐๐	บาท

**๒.๒ ประมาณการรายรับประจำปี และรายรับจริง ๓ ปี ย้อนหลัง**

(๑) ประมาณการรายรับประจำปี ๒๕๕๙	๒๐,๒๗๔,๐๐๐.๐๐	บาท
รายรับจริง ปี ๒๕๕๙	๒๐,๒๗๔,๐๐๐.๐๐	บาท
(๒) ประมาณการรายรับประจำปี ๒๕๖๐	๒๐,๗๖๖,๐๐๐.๐๐	บาท
รายรับจริง ปี ๒๕๖๐	๒๐,๗๖๖,๐๐๐.๐๐	บาท
(๓) ประมาณการรายรับประจำปี ๒๕๖๑	๑๗,๖๕๗,๐๐๐.๐๐	บาท
รายรับจริง ปี ๒๕๖๑	๑๗,๖๕๗,๐๐๐.๐๐	บาท

๒.๓ รายได้ที่จัดเก็บเอง ๓ ปี ย้อนหลัง

- |             |              |     |
|-------------|--------------|-----|
| (๑) ปี ๒๕๕๙ | ๑,๒๓๗,๔๙๘.๗๒ | บาท |
| (๒) ปี ๒๕๕๘ | ๑,๑๒๕,๑๖๓.๘๐ | บาท |
| (๓) ปี ๒๕๕๗ | ๘๖๖,๔๘๐.๑๔   | บาท |

๒.๔ ค่าใช้จ่ายประจำสำหรับพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างทั้งหมด (รวมประโยชน์ตอบแทนอื่น เช่น เงินเดือน ค่าจ้างพนักงานจ้าง ในส ค่าเช่าบ้าน ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าวรักษาพยาบาล ค่าเบี้ยเลี้ยง เงินสะสมของทุนบำเหน็จบำนาญ เงินสมบททุนประกันสังคม เงินค่าครองชีพ เป็นต้น ที่นำมาจ่ายให้ พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง)

- |                              |              |     |
|------------------------------|--------------|-----|
| (๑) ปี ๒๕๕๙                  |              |     |
| - ค่าใช้จ่ายหมวดรายจ่ายประจำ | ๖,๐๗๖,๓๖๖.๗๕ | บาท |
| - งบพัฒนา                    | ๓,๔๔๑,๕๐๐.๐๐ | บาท |
| (๒) ปี ๒๕๕๘                  |              |     |
| - ค่าใช้จ่ายหมวดรายจ่ายประจำ | ๔,๖๓๑,๔๘๗.๐๐ | บาท |
| - งบพัฒนา                    | ๓,๑๑๗,๖๗๐.๐๐ | บาท |
| (๓) ปี ๒๕๕๗                  |              |     |
| - ค่าใช้จ่ายหมวดรายจ่ายประจำ | ๖,๑๖๑,๘๘๗.๘๐ | บาท |
| - งบพัฒนา                    | ๑,๙๘๐,๐๐๐.๐๐ | บาท |

๓. จำนวนพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง

๓.๑ จำนวนพนักงานเทศบาล พนักงานจ้างที่มีอยู่จริง

- |                        |    |    |
|------------------------|----|----|
| - พนักงานเทศบาล        | ๑๕ | คน |
| - พนักงานครูเทศบาล     | ๑  | คน |
| - พนักงานจ้างตามภารกิจ | ๓  | คน |
| - พนักงานจ้างทั่วไป    | ๒  | คน |
| รวมทั้งหมด             | ๒๙ | คน |

๓.๒ จำนวนพนักงานเทศบาล พนักงานจ้างที่มีตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
(ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

- |                        |    |    |
|------------------------|----|----|
| - พนักงานเทศบาล        | ๒๐ | คน |
| - พนักงานครู           | ๑  | คน |
| - พนักงานจ้างตามภารกิจ | ๓  | คน |
| - พนักงานจ้างทั่วไป    | ๓  | คน |
| รวมทั้งหมด             | ๒๗ | คน |

๓.๓ การระค่าใช้จ่ายตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๐) (ก่อน) ตามระบบ จำแนกตำแหน่งใหม่ (ระบบแท่ง) คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๘๖

๓.๔ การระค่าใช้จ่ายตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) (หลัง) คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๘๘

  
 รับรองว่าถูกต้อง  
 (ลงชื่อ) *[Signature]*  
 (นายจากสินกิจ เพียงธรรม)  
 นายกเทศมนตรีตำบลลังหว้า

**คำแต่งงบประมาณ**  
**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561**  
**เทศบาลตำบลลวัวงศ์**  
**อำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี**

2.1 รายรับ

รายรับ	รายรับจริง ปี 2559	ประมาณการ ปี 2560	ประมาณการ ปี 2561
รายได้จัดเก็บเอง			
หมวดภาษีอากร	229,774.37	232,000.00	229,000.00
หมวดค่าธรรมเนียม ค่าปรับและใบอนุญาต	239,310.00	234,000.00	245,000.00
หมวดรายได้จากทรัพย์สิน	540,715.35	650,000.00	600,000.00
หมวดรายได้จากการทูปโภค และการพาณิชย์	-	-	-
หมวดรายได้เบ็ดเตล็ด	230,170.00	441,000.00	303,000.00
หมวดรายได้จากทุน	-	-	-
รวมรายได้จัดเก็บเอง	1,239,969.72	1,557,000.00	1,377,000.00
รายได้ที่รัฐบาลเก็บแล้วจัดสรรให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น			
หมวดภาษีจัดสรร	15,112,950.93	15,800,000.00	16,000,000.00
รวมรายได้ที่รัฐบาลเก็บแล้วจัดสรรให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	15,112,950.93	15,800,000.00	16,000,000.00
รายได้ที่รัฐบาลอุดหนุนให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น			
หมวดเงินอุดหนุนทั่วไป	4,959,060.00	16,000,000.00	16,000,000.00
รวมรายได้ที่รัฐบาลอุดหนุนให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	4,959,060.00	16,000,000.00	16,000,000.00
รวม	21,311,980.65	33,357,000.00	33,377,000.00