



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ของเทศบาลตำบลปทุม
อำเภอปทุม จังหวัดลำพูน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓

งานการเจ้าหน้าที่
ฝ่ายอำนวยการ
สำนักปลัดเทศบาล
เทศบาลตำบลปทุม

คำนำ

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘-๒๕๖๐ ของเทศบาลตำบลป่าซาง จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด นั้น

ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำพูน และหนังสือสำนักงาน ก.จ.,ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๓ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ ประกอบกับมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำพูน ในการประชุม ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๐ เห็นชอบการใช้แผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ของเทศบาลตำบลป่าซาง โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

งานการเจ้าหน้าที่
ฝ่ายอำนวยการ
สำนักปลัดเทศบาล
เทศบาลตำบลป่าซาง

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์และประโยชน์ที่ได้รับ	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๑๘
๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลป่าซาง	๔๐
๖. การกิจหลัก และการกิจรองที่เทศบาลตำบลป่าซางจะดำเนินการ	๔๕
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๔๖
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๔๙
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๖๙
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๗๔
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๘๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๙๔
๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๙๖

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)

ของเทศบาลตำบลป่าซาง

อำเภอป่าซาง จังหวัดลำพูน

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐ ของเทศบาลตำบลป่าซาง จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ ดังนั้นเทศบาลตำบลป่าซาง จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ดังนี้

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนเทศบาล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลป่าซาง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์และประโยชน์ที่ได้รับ

วัตถุประสงค์การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑. เพื่อให้เทศบาลตำบลป่าซาง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒. เพื่อให้เทศบาลตำบลป่าซางมีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๓. เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำพูน (ก.ท.จ.ลำพูน) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๔. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลป่าซาง

๕. เพื่อให้เทศบาลตำบลป่าซาง สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงาน ของเทศบาลตำบลป่าซางเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติงานสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๖. เพื่อให้ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๗. เพื่อให้เทศบาลตำบลป่าซาง มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของเทศบาลตำบลป่าซาง

ประโยชน์ที่จะได้รับจากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑. ผู้บริหารและพนักงานเทศบาลที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒. เทศบาลตำบลป่าซาง มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๓. การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๔. การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสถานะแวดล้อมต่าง ๆ

๕. การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๖. เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

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

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

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

- **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของเทศบาลตำบลป่าซางดังนี้

♦ **พนักงานเทศบาล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานเทศบาลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

♦ **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ เทศบาลตำบลป่าซางกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- พนักงานจ้างทั่วไป

(๒) แนวคิดเรื่อง การกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจของเทศบาลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงาน ที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้เทศบาลตำบลป่าซางได้พิจารณาด้วยว่า อัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะวุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักปลัดเทศบาล** คุณสมบัติความรู้ทักษะวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างดำรงตำแหน่งในสำนักปลัดส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนนโยบายอำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงานเพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองคลัง** คุณสมบัติความรู้ทักษะวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างดำรงตำแหน่งในกองคลังจะเน้นที่เรื่องการเงินการบัญชีการพัสดุการจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองช่าง** คุณสมบัติความรู้ทักษะ วุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างดำรงตำแหน่งในกองช่างส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่างการก่อสร้างการออกแบบการประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงานเพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

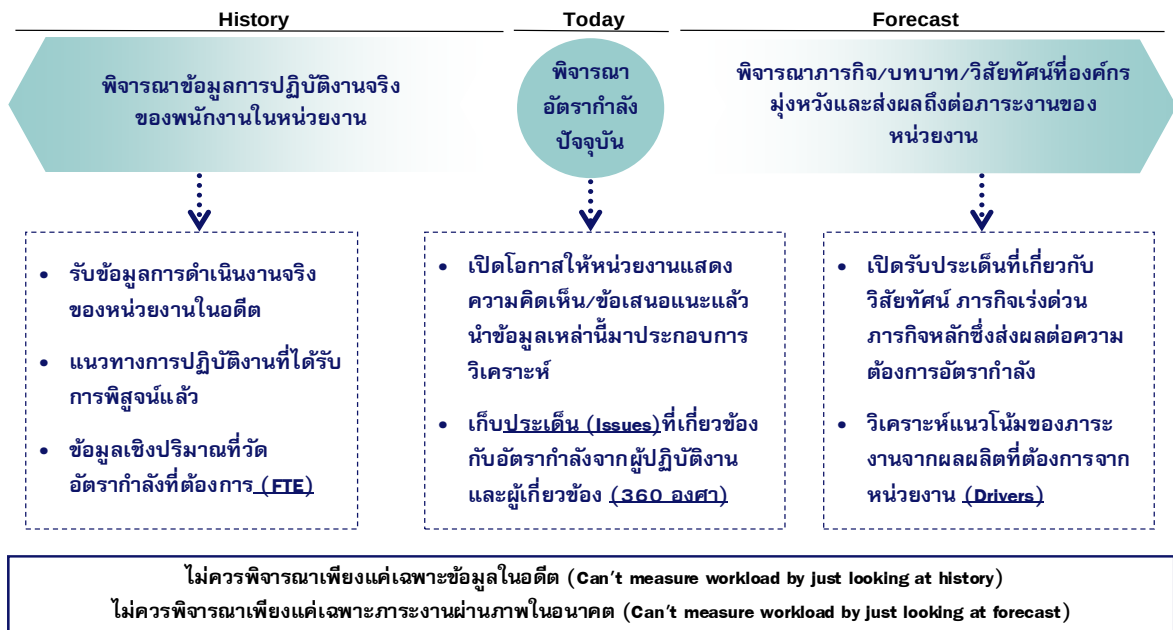
- **กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** คุณสมบัติความรู้ทักษะวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการบริหารงานสาธารณสุขพัฒนาและปรับปรุงงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม การอาชีวอนามัยการส่งเสริมสุขภาพการควบคุมป้องกันโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อการพัฒนาพฤติกรรมอนามัย การสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม จัดให้มีบริการเผยแพร่ความรู้ทางด้านการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การควบคุมสิ่งแวดล้อม การคุ้มครองผู้บริโภค จัดบริการงานศูนย์บริการสาธารณสุข รักษาความสะอาด การจัดการขยะมูลฝอย ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงานเพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองการศึกษา** คุณสมบัติความรู้ทักษะวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษาประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่นภูมิปัญญาการบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงานเพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๓.๑.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูล ที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงานที่ทำได้จากการมองมิติเชิงเวลา ๓ คือ

- ♦ มิติข้อมูลในอดีต
- ♦ มิติข้อมูลในปัจจุบัน
- ♦ มิติข้อมูลในอนาคต



จากแผนภาพที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่า การวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมนั้นไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวใดต้องอาศัยการผสมผสานและความ สอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกันทั้งมิติในอดีตปัจจุบันและอนาคตเช่นเดียวกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้น ควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากหลักการดังกล่าว จึงสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ ๖ วิธีการตามมิติของเวลา ดังนี้

๑) การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์และภารกิจองค์กร : Strategic objective

เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือกบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการโดยเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไรหากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคตรวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้วอาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไปทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ เทศบาลตำบลป่าซางจะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิ การศึกษาด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่งในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึงเป็นต้น

๒) การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณาเพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานของเทศบาลตำบลป่าซาง ดังนั้นในการกำหนดอัตราค่าจ้างจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนแปลงการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตราค่าจ้างในด้านนี้เทศบาลตำบลป่าซางได้กำหนดอัตราค่าจ้างในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วยหัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตราตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกองมีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้นๆ ทุกตำแหน่งตำแหน่งรองลงมา จะเป็นตำแหน่งแต่ละงานซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรีตำแหน่งสายงานทั่วไปผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไปตามลำดับการกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบ สายงาน นั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

๓) การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ : Full Time Equivalent (FTE) เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงอย่างไรก็ดีก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

♦ พิจารณางานพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

♦ พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักของเทศบาลตำบลป่าซาง
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลป่าซางได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า

๒๓๐ x ๖ = ๑,๓๘๐ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ

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

๔) การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง : Driver
เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของเทศบาลตำบลป่าซาง(ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจของเทศบาลตำบลป่าซาง) มายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังคน ที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโต้ภัยกับการประเมินประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลป่าซาง (การตรวจประเมิน LPA)

๕)การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศาและประเด็นต่างๆ นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กรเนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้าง ส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่ายมากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการงานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่นซึ่งเทศบาลตำบลป่าซางพิจารณาพบว่ากำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๗ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองวิชาการและแผนงาน กองการศึกษา กองสวัสดิการสังคม

ประเด็นเรื่องเกษียณอายุราชการ ในปัจจุบันถึงแม้ว่าเทศบาลตำบลป่าซาง เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุไม่มาก แต่ก็ยังเห็นถึงความสำคัญที่ต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบไปด้วยนายกเทศบาลตำบลป่าซาง รองนายกเทศบาลตำบลป่าซาง ปลัดเทศบาลตำบลป่าซางและหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๗ ส่วนราชการ การสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการของเทศบาลตำบลป่าซาง เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

๖) การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ : Benchmarking
เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับเทศบาลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกันซึ่งได้แก่ **เทศบาลตำบลวังม่วง** เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชนภูมิประเทศบริบทในลักษณะเดียวกัน

ตารางเปรียบเทียบอัตรากำลังของ เทศบาลตำบลป่าซาง กับเทศบาลตำบลวังผาง

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลป่าซาง		กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลวังผาง		หมายเหตุ
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	
<u>สำนักปลัดเทศบาล</u>		<u>สำนักปลัดเทศบาล</u>		
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	
หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๒	
นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (ปก./ชก.)	๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (ปก./ชก.)	๑	
-	-	นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.)	๑	
นักวิชาการคอมพิวเตอร์ (ปก./ชก.)	๑	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง.)	๑	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง.)	๒	
-	-	หัวหน้าฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง/ชง.)	๑	-	-	
<u>ลูกจ้างประจำ</u>		<u>ลูกจ้างประจำ</u>		
ภารโรง	๑	นักจัดการงานทั่วไป	๑	
นักการ	๒	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	
-	-	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	
พนักงานขับรถยนต์	๒	พนักงานขับรถยนต์	๑	
-	-	เจ้าพนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	
พนักงานวิทยุ	๑	-	-	
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>		<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>		
-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	
-	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทะเบียนและบัตร	๑	
-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสวนสาธารณะ	๑	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลป่าซาง		กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลวังผาง		หมายเหตุ
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้มีทักษะ</u>		<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้มีทักษะ</u>		
-	-	พนักงานขับรถยนต์	๒	
-	-	พนักงานขับรถน้ำ (เครื่องจักรกลขนาดเบา)	๑	
-	-	คนตักแต่งสวน	๒	
-	-	ดับเพลิง/ช่วยชีวิตคน	๑	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>		<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>		
-	-	คนงานทั่วไป	๑	
<u>กองคลัง</u>		<u>กองคลัง</u>		
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)	๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)	๑	
หน.ฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ต้น)	๑	หน.ฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ต้น)	๑	
หน.ฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ต้น)	๑	หน.ฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ต้น)	๑	
หน.ฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน (นักบริหารงานการคลัง ต้น)	๑	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๒	-	-	
นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	๒	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	
-	-	นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	-	-	
-	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	
<u>ลูกจ้างประจำ</u>		<u>ลูกจ้างประจำ</u>		
ลูกมือช่างแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	๑	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>		<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>		
-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑	
-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	๑	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>		<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>		
-	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลป่าซาง		กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลวังผาง		หมายเหตุ
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	
กองช่าง		กองช่าง		
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง)	๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	
หน.ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	หน.ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	
หน.ฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	หน.ฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	
-	-	วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๑	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	-	-	
นายช่างโยธา (ปก./ชก.)	๓	นายช่างโยธา (ปก./ชก.)	๓	
นายช่างไฟฟ้า (ปก./ชก.)	๑	-	-	
ลูกจ้างประจำ		ลูกจ้างประจำ		
ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	๑	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๒	-	-	
-	-	พนักงานสูบน้ำ	๑	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>		<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>		
-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๒	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>		<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>		
-	-	คนงานทั่วไป	๑	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม		กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม		
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขระดับต้น)	๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	
หน.ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	หน.ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	
-	-	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	
นักวิชาการสุขาภิบาล (ปก./ชก.)	๑	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ปก.)	๑	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ปก.)	๑	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	๑	-	-	
สัตวแพทย์ (ปง./ชง.)	๑	-	-	
ลูกจ้างประจำ		ลูกจ้างประจำ		
คนงานประจำโรงฆ่าสัตว์	๑	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๑	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๒	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>		<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>		
-	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>		<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>		
-	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลป่าซาง		กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลวังผาง		หมายเหตุ
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	
กองวิชาการและแผนงาน		กองวิชาการและแผนงาน		
ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	
หน.ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	หน.ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	
หน.ฝ่ายบริการและเผยแพร่วิชาการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	-	-	
-	-	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	นิติกร (ปก./ชก.)	๑	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	-	-	
ลูกจ้างประจำ		ลูกจ้างประจำ		
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้างตามภารกิจ		
-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	
พนักงานจ้างทั่วไป		พนักงานจ้างทั่วไป		
-	-	-	-	
กองการศึกษา		กองการศึกษา		
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๑	
หน.ฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๑	หน.ฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๑	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	
นักสนทนการ (ปก./ชก.)	๑	นักสนทนการ (ปก./ชก.)	๑	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	-	-	
-	-	โรงเรียนเทศบาล		
-	-	ผู้บริหารสถานศึกษา	๑	
-	-	พนักงานครูเทศบาล		
-	-	ครู คศ.๑	๙	
-	-	ครู คศ.๒	๑๙	
-	-	ครูผู้ช่วย	๒	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		
พนักงานครูเทศบาล		พนักงานครูเทศบาล		
ครู คศ.๑	๓	ครู คศ.๑	๒	
-	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	๒	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลป่าซาง		กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลวังผาง		หมายเหตุ
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	
<u>กองการศึกษา (ต่อ)</u>		<u>กองการศึกษา (ต่อ)</u>		
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>		<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>		
-	-	ผู้ช่วยนักสันทนการ	๑	
-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	
-	-	บุคลากรสนับสนุนการสอน (การเงินและบัญชี)	๑	
-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๔	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้มีทักษะ</u>		<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้มีทักษะ</u>		
-	-	ผู้ดูแลเด็กเล็ก	๔	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>		<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>		
ผู้ดูแลเด็ก	๔	ภารโรง (บุคลากรสนับสนุนสถานศึกษา)	๑	
-	-	คนงานทั่วไป (ผู้ดูแลเด็กเล็ก)	๑	
<u>กองสวัสดิการสังคม</u>		<u>กองสวัสดิการสังคม</u>		
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	
-	-	หน.ฝ่ายสังคมสงเคราะห์ (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	
หน.ฝ่ายพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	หน.ฝ่ายพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๒	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	
<u>ลูกจ้างประจำ</u>		<u>ลูกจ้างประจำ</u>		
-	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>		<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>		
-	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>		<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>		
-	-	-	-	
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>		<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>		
รวม	๗๔	รวม	๑๐๕	
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ ๘๑,๘๙๐,๐๐๐.- บาท		งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ ๗๔,๘๐๐,๐๐.- บาท		

จากตารางการเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลป่าซาง กับ เทศบาลตำบลวังผาง ซึ่งเป็นเทศบาลที่มีประชากรขนาดใกล้เคียงกัน บริบทลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังของเทศบาลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก แต่เนื่องจากการวิเคราะห์ การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะต้องดำเนินการในส่วนราชการกองกองช่าง ในระยะเวลาอีก ๓ ปีข้างหน้า ยังคงมีปริมาณงานดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ของเทศบาลตำบลป่าซาง

ดังนั้น เทศบาลตำบลป่าซาง จึงมีความจำเป็นที่จะต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่ม เพื่อที่จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง เทศบาลตำบลป่าซางไม่ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น แต่จะดำเนินการสรรหาโดยวิธีการรับโอน และคาดการณ์ว่าในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปีจะได้พนักงานเทศบาลเป็นไป ตามอัตรากำลังที่กำหนดในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งจะทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

เทศบาลตำบลป่าซาง ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรีเป็นประธาน ปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังนี้

๑) วิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของท่าข้าวเปลือก ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาของเทศบาลตำบล ป่าซาง

๒) กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓) กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบปริมาณงานและคุณภาพของงานรวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๔) กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในเทศบาล โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเขามีสวนรวม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริงและต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการในเทศบาลประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๕) กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้างจำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาล

๖) จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ป โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๗) ให้องค์กรเทศบาลลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อเทศบาล และส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของเทศบาล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้เทศบาลตำบลป่าซางสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๑) ทำให้เทศบาล สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้เทศบาลสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๒) ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต เทศบาลจึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓) การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของเทศบาล ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๔) ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหา นั้นลงได้

๕) ช่วยให้เทศบาล สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนสามารถปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยรวม

๖) การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของเทศบาล เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๗) ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

- ๑) แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- ๒) ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
 - ๒.๑) ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของเทศบาล
 - ๒.๒) ทบทวนข้อมูลพื้นฐานของเทศบาล เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น
 - ๒.๓) วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)
- ๓) เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ปี ของเทศบาล และส่งคณะทำงานเพื่อปรับร่างแผนอัตรากำลัง
- ๔) เทศบาลตำบลป่าซาง ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำพูน
- ๕) เทศบาลตำบลป่าซาง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓
- ๖) เทศบาลตำบลป่าซาง จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้วให้อำเภอจังหวัด และ ส่วนราชการในสังกัด

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

สภาพทั่วไป

เทศบาลตำบลป่าซาง ได้รับการยกฐานะจากสุขาภิบาลป่าซาง เป็นเทศบาลตำบลป่าซาง ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๔๒ มีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น

๑. ด้านกายภาพ

๑.๑ ที่ตั้งของหมู่บ้านหรือชุมชนหรือตำบล

สำนักงานเทศบาลตำบลป่าซาง ตั้งอยู่เลขที่ ๖๖๖ หมู่ที่ ๑ ตำบลป่าซาง อำเภอป่าซาง จังหวัดลำพูน ๕๑๑๒๐ อยู่ในเขตพื้นที่ของตำบลป่าซางและตำบลปากบ่อง ครอบคลุมพื้นที่ ๑๒.๑๖๘ ตารางกิโลเมตร ตั้งอยู่ทางทิศใต้ของจังหวัดลำพูน ห่างจากจังหวัดลำพูน ๑๑ กิโลเมตร

ทิศเหนือ ติดกับ อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ และตำบลตันธง อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน

ทิศใต้ ติดกับ ตำบลม่วงน้อย อำเภอป่าซาง จังหวัดลำพูน

ทิศตะวันออก ติดกับ ตำบลบ้านแป้น อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน

ทิศตะวันตก ติดกับ ตำบลแม่แรง อำเภอป่าซาง

๑.๒ ลักษณะภูมิประเทศ

สภาพพื้นที่เป็นที่ราบริมน้ำ ด้านทิศเหนือมีแม่น้ำปิงไหลผ่านเป็นแนวเขตติดต่อกับจังหวัดเชียงใหม่ ทิศตะวันออกมีแม่น้ำทาไหลผ่านตลอดแนว ประมาณ ๔ กิโลเมตร แนวตะวันออกเฉียงเหนือมีแม่น้ำกวง ไหลมาบรรจบแม่น้ำทาและแม่น้ำปิง จึงมีความอุดมสมบูรณ์เหมาะแก่การเพาะปลูก ปัจจุบันแม่น้ำทั้ง ๓ สายตื่นขึ้นและแห้งขอดในฤดูแล้ง จะมีน้ำเฉพาะฤดูฝนเพียงระยะสั้น พื้นที่เพาะปลูกซึ่งมีเนื้อที่ประมาณร้อยละ ๕๐ ส่วนใหญ่อาศัยน้ำบาดาลและบ่อน้ำตื้นเป็นสำคัญ

๑.๓ ลักษณะภูมิอากาศ

ฤดูร้อน อุณหภูมิเฉลี่ยประมาณ ๓๙ องศาเซลเซียส

ฤดูฝน มีน้ำหลากมาก ฝนตกชุกตลอดฤดู แต่ไม่สามารถเก็บกักน้ำได้เนื่องจากฝายชำรุดและมีวัชพืช

ฤดูหนาว อุณหภูมิเฉลี่ยประมาณ ๑๔ องศาเซลเซียส

๑.๔ ลักษณะของดิน

ดินส่วนใหญ่เป็นดินร่วนปนทรายและดินดำ เหมาะแก่การทำเกษตรกรรมสามารถเพาะปลูกได้ตลอดปี โดยอาศัยน้ำจากแม่น้ำทา แม่น้ำกวง และแม่น้ำปิง

๑.๕ ลักษณะของแหล่งน้ำ

บ่อบาดาล จำนวน ๓๑ แห่ง

แม่น้ำ จำนวน ๓ แห่ง ได้แก่ แม่น้ำทา ยาวประมาณ ๓ กิโลเมตร แม่น้ำกวง ยาวประมาณ ๐.๕ กิโลเมตร แม่น้ำปิง ยาวประมาณ ๓ กิโลเมตร สำหรับแม่น้ำทาจะแห้งในฤดูแล้ง

ฝาย จำนวน ๔ แห่ง ได้แก่ ฝายสบทา ฝายอินทิล และฝายฉางข้าวน้อยเหนือและฝายฉางข้าวน้อยใต้

เหมือง จำนวน ๕ แห่ง ได้แก่ เหมืองศรีไ้ดำ บ้านหนอง น้ำคีน อินทิลและสบทา ราษฎรมีบ่อน้ำตื้นประจำบ้านเป็นส่วนมาก มีประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน

๑.๖ ลักษณะของไม้และป่าไม้
ไม่มีป่าไม้

๒. ด้านการเมืองการปกครอง

๒.๑ เขตการปกครอง

ตำบลป่าซาง ประกอบด้วย ๒ ตำบล ได้แก่ตำบลป่าซางและตำบลปากบ่อง แบ่งเขตการปกครอง
ออกเป็น ๑๐ หมู่บ้าน ดังนี้

ตำบลป่าซาง	ชื่อหมู่บ้าน	ชื่อผู้นำหมู่บ้าน	ตำแหน่ง
หมู่ที่ ๑	ป่าซาง		ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ ๑
หมู่ที่ ๒	บ้านล้อง		ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ ๒
หมู่ที่ ๓	ฉางข้าวน้อยเหนือ		ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ ๓
หมู่ที่ ๔	ฉางข้าวน้อยใต้		ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ ๔
หมู่ที่ ๕	หนองหอย		ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ ๕
ตำบลปากบ่อง	ชื่อหมู่บ้าน	ชื่อผู้นำหมู่บ้าน	ตำแหน่ง
หมู่ที่ ๑	สบทา		ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ ๗
หมู่ที่ ๒	ท่าต้นจั่ว		กำนันตำบลปากบ่อง
หมู่ที่ ๓	หลองสลัก		ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ ๙
หมู่ที่ ๔	หนองผำ		ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ ๑๐
หมู่ที่ ๕	ปากบ่อง		ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ ๑๑

(ข้อมูล ณ วันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๐)

๒.๒ การเลือกตั้ง

เทศบาลได้แบ่งเขตการเลือกตั้งนายกเทศมนตรีตำบลป่าซางและสมาชิกสภาเทศบาลตำบล ป่า
ซาง ออกเป็น ๒ เขต ดังนี้

๑. เขตเลือกตั้งที่ ๑ ประกอบด้วย หมู่ที่ ๑ หมู่ที่ ๓ หมู่ที่ ๔ และหมู่ที่ ๕ ตำบลป่าซาง
๒. เขตเลือกตั้งที่ ๒ ประกอบด้วย หมู่ที่ ๒ ตำบลป่าซาง หมู่ที่ ๑ - หมู่ที่ ๕ ตำบลปากบ่อง

๓. ประชากร

๓.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร

มีประชากรทั้งสิ้น ๘,๘๑๒ คน แยกเป็นชาย ๔,๐๓๖ คน หญิง ๔,๗๗๖ คน

ตำบลป่าซาง	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวน ครัวเรือน	จำนวนประชากร		
			ชาย	หญิง	รวม
หมู่ที่ ๑	ป่าซาง	๑,๑๘๒	๙๒๒	๑,๑๗๒	๒,๐๙๔
หมู่ที่ ๒	บ้านล้อง	๓๑๐	๔๔๒	๔๙๗	๙๓๙
หมู่ที่ ๓	ฉางข้าวน้อยเหนือ	๔๖๑	๔๘๐	๕๓๘	๑,๐๑๘
หมู่ที่ ๔	ฉางข้าวน้อยใต้	๓๓๙	๓๖๐	๔๔๔	๘๐๔
หมู่ที่ ๕	หนองหอย	๒๑๗	๒๔๔	๒๘๗	๕๓๑

ตำบลปากบ่อง	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวน ครัวเรือน	จำนวนประชากร		
			ชาย	หญิง	รวม
หมู่ที่ ๑	สบทา	๖๖๓	๖๐๕	๗๒๕	๑,๓๓๐
หมู่ที่ ๒	ท่าต้นน้ำ	๑๗๗	๑๕๗	๑๗๗	๓๓๔
หมู่ที่ ๓	หลองสลัก	๑๓๕	๑๔๗	๑๘๔	๓๓๑
หมู่ที่ ๔	หนองผำ	๒๕๔	๓๑๖	๓๓๐	๖๔๖
หมู่ที่ ๕	ปากบ่อง	๒๖๘	๓๔๔	๔๐๔	๗๔๘

ที่มา : ข้อมูลจากสำนักบริหารการทะเบียนอำเภอป่าซาง ณ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙

๔. สภาพทางสังคม

๔.๑ การศึกษา

- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยเรียน ๑ แห่ง ได้แก่

๑) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลป่าซาง

- โรงเรียนอนุบาล ๔ แห่ง ได้แก่

รัฐบาล

- ๑) โรงเรียนบ้านล้องหนองหอย
- ๒) โรงเรียนฉางข้าวน้อย (วันครู ๒๕๐๓)
- ๓) โรงเรียนบ้านป่าซาง
- ๔) โรงเรียนวัดบ้านก้อง

เอกชน

- ๑) โรงเรียนใบบุญป่าซาง

- โรงเรียนประถมศึกษา ๔ แห่ง ได้แก่

รัฐบาล

- ๑) โรงเรียนบ้านล้องหนองหอย
- ๒) โรงเรียนฉางข้าวน้อย (วันครู ๒๕๐๓)
- ๓) โรงเรียนบ้านป่าซาง
- ๔) โรงเรียนวัดบ้านก้อง

เอกชน

- ๑) โรงเรียนใบบุญป่าซาง

- โรงเรียนมัธยมศึกษา ๒ แห่ง ได้แก่

- ๑) โรงเรียนป่าซาง
- ๒) โรงเรียนบ้านก้อง

๔.๒ สาธารณสุข

- ศูนย์บริการสาธารณสุข/ สถานีอนามัย ๒ แห่ง
- คลินิก ๒ แห่ง
- เจ้าหน้าที่ อสม. จำนวนทั้งสิ้น ๒๙๙ คน

๔.๓ อาชญากรรม

จากการประสานข้อมูลสถานีตำรวจภูธรป่าซาง ซึ่งข้อมูลด้านอาชญากรรมไม่มีข้อมูลแยกเป็นรายตำบล แต่เป็นข้อมูลภาพรวมทั้งอำเภอป่าซาง ซึ่งมีรายละเอียดสถิติความผิดในคดีอาญา ที่สำคัญเปรียบเทียบ ของสถานีตำรวจภูธรป่าซาง จังหวัดลำพูน ระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๕๗ – กันยายน ๒๕๕๘ และ ตุลาคม ๒๕๕๘ – กันยายน ๒๕๕๙ (สภ.ป่าซาง : ๑๘ ตุลาคม ๒๕๕๙) ดังนี้

ประเภทความผิด	ต.ค. ๒๕๕๗ ถึง ก.ย. ๒๕๕๘		ต.ค. ๒๕๕๘ ถึง ก.ย. ๒๕๕๙		เปรียบเทียบปรับแจ้ง		จับ%	อัตราคดี ต่อแสน	ปราบปราม	
	รับแจ้ง	จับ	รับแจ้ง	จับ	+เพิ่ม - ลด	%			เป้าหมาย (%)	ผลการ ปฏิบัติ
๑. ความผิดเกี่ยวกับชีวิต ร่างกายและเพศ	๑๑	๙	๑๒	๑๐	๑	๙.๐๙	๘๓.๓๓	๐.๐๐	๖๘.๔๒	๘๓.๓๓
๑.๑ ฆ่าผู้อื่น	๑	๑	๒	๒	๑	๑๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐	๐.๐๐	๖๖.๖๗	๑๐๐.๐๐
๑.๒ ทำร้ายร่างกายผู้อื่น ถึงแก่ความตาย	๐	๐	๐	๐	๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๑.๐๐	๐.๐๐
๑.๓ พยายามฆ่า	๑	๐	๑	๑	๐	๐.๐๐	๑๐๐.๐๐	๐.๐๐	๕๗.๔๑	๑๐๐.๐๐
๑.๔ ทำร้ายร่างกาย	๗	๖	๘	๖	๑	๑๔.๒๙	๗๕.๐๐	๐.๐๐	๗๐.๐๐	๗๕.๐๐
๑.๕ ข่มขืนกระทำชำเรา	๑	๑	๑	๑	๐	๐.๐๐	๑๐๐.๐๐	๐.๐๐	๕๐.๐๐	๑๐๐.๐๐
๑.๖ อื่น ๆ	๑	๐	๐	๐	-๑	-๑๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๑๐๐.๐๐	๐.๐๐

ประเภทความผิด	ต.ค. ๒๕๕๗ ถึง ก.ย. ๒๕๕๘		ต.ค. ๒๕๕๗๘ ถึง ก.ย. ๒๕๕๙		เปรียบเทียบ ปรับแจ้ง		จับ%	อัตราคดี ต่อแสน	ปราบปราม
	รับแจ้ง	จับ	รับแจ้ง	จับ	+เพิ่ม - ลด	%			ผลการ ปฏิบัติ
๓. ฐานความผิดพิเศษ	๑๗	๙	๘	๓	-๙	-๕๒.๙๔	๓๗.๕๐	๐.๐๐	๓๗.๕๐
๓.๑ พ.ร.บ. ป้องกันและ ปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. ๒๕๕๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐
๓.๒ พ.ร.บ. คุ้มครองเด็ก พ.ศ. ๒๕๔๖	๐	๐	๐	๐	๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐
๓.๓ พ.ร.บ. ลิขสิทธิ์ พ.ศ. ๒๕๓๗	๒	๒	๐	๐	-๒	-๑๐๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐
๓.๔ พ.ร.บ. สิทธิบัตร พ.ศ. ๒๕๓๔	๐	๐	๐	๐	๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐
๓.๕ พ.ร.บ. เครื่องหมายการค้า พ.ศ. ๒๕๓๔	๐	๐	๐	๐	๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐
๓.๖ พ.ร.บ. ว่าด้วยการกระทำความ ผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ. ๒๕๕๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐
๓.๗ ความผิดเกี่ยวกับบัตร อิเล็กทรอนิกส์(ป.อาญา ม.๒๖๙/๑-๒๖๙/๓)	๐	๐	๐	๐	๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐
๓.๘ พ.ร.บ.ป่าไม้ พ.ศ. ๒๔๘๔	๑๓	๖	๖	๑	-๗	-๕๓.๘๕	๑๖.๖๗	๐.๐๐	๑๖.๖๗
๓.๙ พ.ร.บ. ป่าสงวนแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๒๘	๑	๐	๐	๐	-๑	-๑๐๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐
๓.๑๐ พ.ร.บ. อุทยานแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๐๔	๐	๐	๐	๐	๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐
๓.๑๑ พ.ร.บ. สงวนและคุ้มครอง สัตว์ป่า พ.ศ. ๒๕๓๕	๐	๐	๐	๐	๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐
๓.๑๒ พ.ร.บ. ส่งเสริมและรักษา คุณภาพสิ่งแวดล้อม พ.ศ. ๒๕๓๕	๐	๐	๐	๐	๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐
๓.๑๓ พ.ร.บ. ภาษี พ.ศ. ๒๕๕๘	๐	๐	๐	๐	๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐
๓.๑๔ พ.ร.บ. การขุดดินและ ถมดิน พ.ศ. ๒๕๔๓	๐	๐	๐	๐	๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐
๓.๑๕ พ.ร.บ. ศุลกากร พ.ศ. ๒๔๖๙	๐	๐	๐	๐	๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐
๓.๑๖ พ.ร.บ. ป้องกันและ ปราบปรามการฟอกเงิน พ.ศ. ๒๕๔๒	๐	๐	๐	๐	๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐
๓.๑๗ พ.ร.บ. ห้ามเรียกดอกเบี้ย เกินอัตรา พ.ศ. ๒๔๗๕	๑	๑	๒	๒	๑	๑๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐	๐.๐๐	๑๐๐.๐๐

๔.๔ ยาเสพติด

จากการประสานข้อมูลสถานีตำรวจภูธรป่าซาง ซึ่งข้อมูลด้านยาเสพติดไม่มีข้อมูลแยกเป็นรายตำบล แต่เป็นข้อมูลภาพรวมทั้งอำเภอป่าซาง ซึ่งมีรายละเอียดสถิติของสถานีตำรวจภูธรป่าซาง จังหวัดลำพูน ระหว่างเดือน ตุลาคม ๒๕๕๗ – กันยายน ๒๕๕๘ และ ตุลาคม ๒๕๕๘ – กันยายน ๒๕๕๙ (สภ.ป่าซาง : ๑๘ ตุลาคม ๒๕๕๙) ดังนี้

ประเภทความผิด	ต.ค. ๒๕๕๗ ถึง ก.ย. ๒๕๕๘		ต.ค. ๒๕๕๗๘ ถึง ก.ย. ๒๕๕๙		เปรียบเทียบ ปรับแจ้ง		
	จับกุม (ราย)	ผู้ต้องหา (คน)	จับกุม (ราย)	ผู้ต้องหา (คน)	+เพิ่ม - ลด	%	
๔. คดีความผิดที่รัฐเป็นผู้เสียหาย	๑๘๒	๒๕๔	๒๖๒	๓๒๙	๘๐	๔๓.๖๙	การออกแบบรายงานนี้เพื่อมาวิเคราะห์สถานภาพอาชญากรรมเป็นการเฉพาะจะทำให้สามารถสะท้อนปัญหาอาชญากรรมที่เกิดขึ้นได้อย่างแท้จริงมากกว่าการนำจำนวนคดีที่รับแจ้งมาวิเคราะห์โดยแบบรายงานนี้จะเป็นการนับสถิติตามฐานความผิดในคดีอาญา ตัวอย่างเช่น ในการรับคำร้องทุกข์(รับคดี) ในคดีอาญา ๑ คดี อาจมีมากกว่า ๑ ฐานความผิด เช่น คดีข่มขืนผู้อื่นและฆ่า ถือได้ว่าเป็น ๑ คดี แต่มี ๒ ฐานความผิด สถิติที่จะปรากฏในแบบรายงานนี้จะเป็นฐานความผิดซ้ำผู้อื่นโดยเจตนา ๑ ฐานความผิด และฐานความผิดคดีข่มขืน ๑ ฐานความผิด เป็นต้น คำอธิบายส่วนที่เกี่ยวข้อง ตามเอกสารประกอบ
๔.๑. ยาเสพติด	๑๓๑	๑๓๙	๒๐๕	๒๑๖	๔๗	๕๖.๔๙	
๔.๑.๑ ผลิต	๐	๐	๐	๐	๐	๐.๐๐	
๔.๑.๒ นำเข้า	๐	๐	๐	๐	๐	๐.๐๐	
๔.๑.๓ ส่งออก	๐	๐	๐	๐	๐	๐.๐๐	
๔.๑.๔ จำหน่าย	๐	๐	๗	๗	๗	๐.๐๐	
๔.๑.๕ ครอบครองเพื่อจำหน่าย	๖๒	๙๖	๔๑	๕๑	-๒๑	-๓๓.๘๗	
๔.๑.๖ ครอบครอง	๖๒	๖๓	๔๔	๔๕	-๑๘	-๒๙.๐๓	
๔.๑.๗ เสพยาเสพติด	๗	๗	๑๑๓	๑๑๓	๑๐๖	๑๕๑๔.๒๙	
๔.๑.๘ อื่น ๆ	๐	๐	๐	๐	๐	๐.๐๐	
๔.๒ อาวุธปืนและวัตถุระเบิด	๒๔	๒๔	๘	๘	-๑๖	๐.๐๐	
๔.๒.๑ อาวุธปืนสงคราม	๐	๐	๐	๐	๐	-๖๘.๑๘	
(สามารถออกใบอนุญาตได้)	๒๒	๒๒	๗	๗	-๑๕	-๕๐.๐๐	
๔.๒.๒ อาวุธปืนธรรมดา(ไม่มีทะเบียน)							
๔.๒.๓ อาวุธปืนธรรมดา (มีทะเบียน)	๒	๒	๑	๑	-๑		
๔.๒.๔ วัตถุระเบิด						๐.๐๐	
๔.๒.๕ อื่น ๆ	๐	๐	๐	๐	๐	๐.๐๐	
๔.๓ การพนัน	๐	๐	๐	๐	๐		
๔.๓.๑ บ่อนการพนัน (เล่นการพนัน ตั้งแต่ ๒๐ คนขึ้นไป)	๒๐	๘๔	๓๐	๘๖	๑๐	๕๐.๐๐	
๔.๓.๒ สลากกินรวบ	๐	๐	๐	๐	๐	๐.๐๐	
๔.๓.๓ ทายผลฟุตบอล/ออนไลน์	๓	๔	๓	๓	๐	๐.๐๐	
๔.๓.๔ การพนันอื่น ๆ	๐	๐	๒	๒	๒	๐.๐๐	
๔.๓.๕ การพนันอื่น ๆ	๑๗	๘๐	๒๕	๘๑	๘	๔๗.๐๖	
๔.๔ ความผิดเกี่ยวกับวัสดุ สิ่งพิมพ์ลามกอนาจาร	๐	๐	๐	๐	๐	๐.๐๐	
๔.๕ ความผิดเกี่ยวกับ พ.ร.บ. คนเข้าเมือง	๗	๗	๑๐	๑๐	๓	๔๒.๘๖	
๔.๖ ความผิดเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการค้าประเวณี	๐	๐	๐	๐	๐	๐.๐๐	
๔.๗ ความผิดเกี่ยวกับสถานบริการ	๐	๐	๔	๔	๔	๐.๐๐	
๔.๘ ความผิดเกี่ยวกับการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์	๐	๐	๕	๕	๕	๐.๐๐	
๔.๘.๑ พ.ร.บ. ควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ พ.ศ. ๒๕๕๑	๐	๐	๕	๕	๕	๐.๐๐	
๔.๘.๒ พ.ร.บ. สุรา พ.ศ. ๒๔๙๓	๐	๐	๐	๐	๐	๐.๐๐	

๔.๕ การสังคมสงเคราะห์

๑. สงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ติดเชื้อ ผู้ได้รับผลกระทบจากโรคเอดส์
๒. สงเคราะห์คนชรา คนพิการและทุพพลภาพ
๓. สงเคราะห์สาธารณสุข
๔. สงเคราะห์ครอบครัวและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว
๕. ส่งเสริมและสนับสนุนองค์กรสังคมสงเคราะห์ภาคเอกชน
๖. แก้ไขปัญหาสังคมและความยากจน
๗. ส่งเสริมสวัสดิภาพสตรีและสงเคราะห์หญิงบางประเภท
๘. ให้คำปรึกษา แนะนำในด้านสังคมสงเคราะห์

ข้อมูลผู้สูงอายุ	จำนวน	๒,๐๒๔	คน
ข้อมูลผู้พิการ	จำนวน	๔๔๙	คน
ผู้ติดเชื้อ	จำนวน	๓๕	คน

๕. ระบบบริการพื้นฐาน

๕.๑ การคมนาคมขนส่ง

ถนนในความรับผิดชอบของกรมทางหลวง จำนวน ๓ สาย

สภาพถนน ลาดยาง จำนวน ๓ สาย ระยะทาง ๑๓.๑ กิโลเมตร

ทางหลวงท้องถิ่น จำนวน ๓ สาย

สภาพถนนคอนกรีต จำนวน ๑ สาย ระยะทาง ๐.๖๗๕ กิโลเมตร

ลาดยาง จำนวน ๑ สาย ระยะทาง ๑.๒๕๐ กิโลเมตร

ลูกรัง จำนวน ๑ สาย ระยะทาง ๒.๐๐๐ กิโลเมตร

ถนนของท้องถิ่น จำนวน ๑๗๕ สาย

สภาพถนนคอนกรีต จำนวน ๑๖๐ สาย ระยะทาง ๕๐.๔๖๑๐ กิโลเมตร

ลาดยาง จำนวน ๘ สาย ระยะทาง ๓.๗๐๖๐ กิโลเมตร

ลูกรัง จำนวน ๗ สาย ระยะทาง ๓.๔๖๔๐ กิโลเมตร

๕.๒ การไฟฟ้า

การบริการด้านไฟฟ้าและแสงสว่างในเขตเทศบาลตำบลป่าซางเป็นของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอป่าซาง ซึ่งให้บริการครอบคลุมพื้นที่ทั้งหมดในเขตเทศบาลตำบลป่าซาง ประกอบด้วยตำบลป่าซางและตำบลปากบ่อง ทั้งระบบไฟฟ้าภายในอาคารและระบบไฟส่องสว่างทางสาธารณะ ที่มีกำลังผลิตเพียงพอต่อการพัฒนาในด้านต่างๆ ทุกพื้นที่ อัตราการมีไฟฟ้าใช้ทุกหมู่บ้านคิดเป็น ๑๐๐ % และยังคงมีความต้องการไฟฟ้าแสงสว่างสาธารณะ ปัญหาคือไฟฟ้าส่องสว่างทางหรือที่สาธารณะยังไม่สามารถดำเนินการครอบคลุมพื้นที่ได้ทั้งหมดเนื่องจากพื้นที่ที่มีความต้องการให้ติดตั้งไฟฟ้าส่องสว่างนั้นยังไม่เป็นที่สาธารณะ เทศบาลจึงไม่สามารถดำเนินการได้เช่นเดียวกับถนน การแก้ปัญหา คือ ประสานความร่วมมือกันหลายๆ ฝ่าย เพื่อที่จะทำความเข้าใจกับประชาชนในพื้นที่ และวิธีการที่จะดำเนินการแก้ไขอย่างไร ทั้งนี้ เทศบาลก็ได้ตั้งงบประมาณในส่วนนี้ไว้แล้ว และได้แจ้งประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนได้รับทราบถึงเหตุผลเพื่อที่จะได้ช่วยกันแก้ไขปัญหาให้กับชุมชน

๕.๓ การประปา

- มีระบบประปาบาดาลหมู่บ้าน จำนวน ๑๐ หมู่บ้าน

๕.๔ โทรศัพท์

- บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) จำนวน ๑ แห่ง

๕.๕ ไปรษณีย์หรือการสื่อสารหรือการขนส่งและวัสดุครุภัณฑ์

- บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ๑ แห่ง

๖. ระบบเศรษฐกิจ

๖.๑ การเกษตร

ลำดับ	หมู่บ้าน	พื้นที่ ทั้งหมด	ที่นา		ปลูกไม้ผล/ไม้ยืนต้น		ที่ทำการเกษตร อื่นๆ		รวม พื้นที่	ที่อยู่ อาศัย	ที่อื่นๆ
		(ไร่)	ไร่	ราย	ไร่	ราย	ไร่	ราย	ไร่	ไร่	ไร่
๑	ป่าซาง	๑,๑๐๕	๒๐๖	๒๙	๒๕๖	๘๔	๒	๒	๔๖๔	๖๔๐	๑
๒	บ้านล้อง	๑,๒๘๐	๔๔๐	๖๒	๕๕๐	๑๕๕	๙	๙	๙๙๙	๒๗๐	๑๑
๓	นางข้าน้อยเหนือ	๑,๓๔๔	๒๔๗	๔๘	๖๐๑	๑๔๒	๑๐	๑๐	๘๕๘	๔๗๓	๑๓
๔	นางข้าน้อยใต้	๑,๐๗๘	๒๔๐	๑๗	๕๒๙	๑๒๙	๑๑	๑๑	๗๘๐	๒๙๕	๓
๕	หนองหอย	๑,๑๐๖	๒๓๕	๓๘	๔๖๕	๑๑๔	๑๘๐	๑๓๒	๘๘๐	๒๑๕	๑๑
๖	สับทา	๗๔๐	๑๘๔	๓๒	๓๒๐	๙๕	๑	๑	๕๐๕	๒๓๐	๕
๗	ทำตันจั่ว	๗๐๕	๓๘๒	๒๓	๒๑๕	๗๔	๗	๗	๖๐๔	๙๗	๔
๘	หนองสลิ้ง	๗๒๕	๔๐๒	๑๙	๑๘๔	๕๗	๙	๙	๕๙๕	๑๒๕	๕
๙	หนองผำ	๘๒๕	๓๔๓	๔๖	๒๗๒	๑๐๑	๑	๑	๖๑๖	๒๐๕	๔
๑๐	ปากบ่อง	๕๐๕	๑๖๙	๑๔	๒๑๓	๙๓	๒	๒	๓๘๔	๑๒๐	๑
รวม		๙,๔๑๓	๒,๘๔๘	๓๒๘	๓,๖๐๕	๑,๐๔๔	๒๓๒	๑๘๔	๖,๖๘๕	๒,๖๗๐	๕๘

๖.๒ การประมง (ข้อมูลจากสำนักงานเกษตรอำเภอป่าซาง ตัดยอดข้อมูล ณ วันที่ ๓๑ ธันวาคม

๒๕๕๘)

ลำดับ	ตำบล	หมู่บ้าน	ปลา			
			บ่อ	ราย	กระชัง	ราย
๑	ป่าซาง	ป่าซาง	๒๗	๒๗	๐	๐
๒	ป่าซาง	บ้านล้อง	๔๖	๔๖	๐	๐
๓	ป่าซาง	นางข้าน้อยเหนือ	๕๕	๓๕	๐	๐
๔	ป่าซาง	นางข้าน้อยใต้	๔๓	๔๓	๐	๐
๕	ป่าซาง	หนองหอย	๒๕	๒๕	๐	๐

ลำดับ	ตำบล	หมู่บ้าน	ปลา			
			บ่อ	ราย	กระชัง	ราย
๑	ปากบ่อง	สบทา	๑๘	๑๘	๐	๐
๒	ปากบ่อง	ท่าต้นจั่ว	๒๓	๒๓	๑๖	๘
๓	ปากบ่อง	หนองสลิก	๑๒	๑๒	๒๑	๑๓
๔	ปากบ่อง	หนองผำ	๒๐	๒๐	๒	๑
๕	ปากบ่อง	ปากบ่อง	๒๕	๒๕	๐	๐
รวม			๒๙๔	๒๗๔	๓๙	๒๒

๖.๓ การปศุสัตว์ (ข้อมูลจากสำนักงานเกษตรอำเภอป่าซาง ตัดยอดข้อมูล ณ วันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๕๘)

ลำดับ	หมู่บ้าน	โค		สุกร		ไก่		เป็ด	
		ตัว	ราย	ตัว	ราย	ตัว	ราย	ตัว	ราย
๑	ป่าซาง	๒๐	๘	๒๕	๒	๔๕๐	๕๒	๐	๐
๒	บ้านล้อง	๘๘	๒๘	๑๗๓	๒๐	๔๕๓	๗๒	๐	๐
๓	นางขำน้อยเหนือ	๑๓๕	๔๕	๑๘๐	๔๐	๕๐๐	๘๖	๐	๐
๔	นางขำน้อยใต้	๘๖	๒๒	๑๕๐	๒๖	๕๕๐	๗๔	๐	๐
๕	หนองหอย	๗๒	๒๙	๘๕	๒๒	๖๐๐	๘๕	๐	๐
๖	สบทา	๓๐	๒๐	๕๖	๒๔	๓๕๐	๔๐	๐	๐
๗	ท่าต้นจั่ว	๕๐	๒๐	๘๕	๒๕	๔๐๐	๕๓	๑๐๐	๒
๘	หนองสลิก	๒๕	๘	๑๘	๔	๒๘๐	๓๖	๐	๐
๙	หนองผำ	๕๘	๑๒	๗๐	๒๔	๓๗๐	๖๓	๕๐	๓
๑๐	ปากบ่อง	๗๐	๒๕	๑๕๐	๓๕	๖๐๐	๖๒	๕๐	๓
รวม		๖๓๔	๒๑๗	๙๙๒	๒๒๒	๔,๕๕๓	๖๒๓	๒๐๐	๘

๖.๔ การบริการ

ตำบลป่าซาง มีการบริการด้านต่างๆดังนี้

- โรงแรม ๑ แห่ง
- รีสอร์ท ๑ แห่ง
- ร้านอาหาร ๕๕ แห่ง

- ร้านขายของชำ ๖๕ แห่ง
- ร้านเสริมสวย ๑๖ แห่ง
- สถานีขนส่ง ๑ แห่ง
- การบริการด้านการแพทย์ฉุกเฉิน ตลอด ๒๔ ชั่วโมง

๖.๕ การท่องเที่ยว

เทศบาลตำบลป่าซางได้เห็นถึงความสำคัญในด้านการส่งเสริม อนุรักษ์ประเพณี ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นอันดีงามให้สืบทอด และส่งเสริมการท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมของอำเภอป่าซางให้คนรู้จักมากขึ้น ได้มีการส่งเสริมการท่องเที่ยวให้เกิดขึ้นในชุมชน เช่น

๑. ประเพณีสงกรานต์ เพื่อเป็นการฟื้นฟูและอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม รวมทั้งประเพณีวิถีชีวิตความเป็นอยู่อันดีงามของชาวอำเภอป่าซาง การละเล่นพื้นเมือง ท้องถิ่นให้คงอยู่คู่กับอำเภอป่าซาง และเป็นการเสริมสร้างความสามัคคีของข้าราชการภาคเอกชน ผู้นำท้องถิ่น ตลอดจนประชาชนชาวอำเภอป่าซาง ให้ประชาชนได้มีการพบปะสนุกสนานรื่นเริง รวมทั้งเป็นการส่งเสริมการท่องเที่ยวและเผยแพร่ชื่อเสียงของอำเภอป่าซางและจังหวัดลำพูนให้เป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลายมากขึ้นทั้งในประเทศและต่างประเทศ

๒. ประเพณีใส่ขันดอกไม้บูชาเสาอินทขิล เสาหลักเมืองป่าซาง วัดอินทขิล ตำบลป่าซาง อำเภอป่าซาง จังหวัดลำพูน โดยสำหรับงานประเพณีใส่ขันดอกไม้บูชาเสาอินทขิล แต่เดิม อินทขิล ตามคำอธิบายในพจนานุกรมนั้นแปลว่า เสาหลัก หรือประตูหน้าเมือง เสาเมือง เสาเขื่อน ซึ่งเสาเมืองป่าซางปัจจุบันตั้งอยู่บริเวณวัดอินทขิล หมู่ที่ ๑ ต. ป่าซาง อ.ป่าซาง จ.ลำพูน ประชาชนส่วนใหญ่สืบเชื้อสายมาจากชาวไทยยอง และได้มีการทำบุญบูชาเสาอินทขิลเป็นประจำทุกปี และเป็นประเพณีท้องถิ่นที่สืบทอดกันมา

๓. สถานที่สำคัญที่เป็นแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม วัดป่าซางงาม สักการะพระประจำอำเภอป่าซางอันมีนามว่า “พระพุทธมงคลสรการ” พระพุทธรูปปางมารวิชัย มีเรือนแก้ว (คล้ายพระพุทธชินราช) ที่ชาวอำเภอป่าซางให้ความเคารพศรัทธาเสมอมา หอไตรของวัดก็มีความน่าสนใจ โดยมีลักษณะเป็นตึกทึบสองชั้น หลังคาลดชั้นแบบล้านนา หน้าต่างชั้นบนมีขนาดเล็ก เขียนลวดลายเทวดา ภายในวิหารมีบุษบกไม้แกะสลัก ซึ่งเป็นของเก่าแก่อายุหลายร้อยปี และเป็นที่ประดิษฐานหลวงพ่องาม พระพุทธรูปปางมารวิชัยหน้าตักกว้าง ๒ เมตร วิหารแก้ววัดป่าซางงาม เป็นสถาปัตยกรรมที่สร้างขึ้นใหม่ร่วมสมัย แต่ก็โดดเด่นสะดุดตาทีเดียว มองจากระยะไกลเห็นเป็นแสงระยิบระยับสวยงามมาก นอกจากนี้ยังมีพิพิธภัณฑ์วัดป่าซาง ซึ่งจัดแสดงสิ่งของเครื่องใช้โบราณต่างๆ ให้ได้ชมกันอีกด้วย

๖.๖ อุตสาหกรรม

ในพื้นที่ตำบลป่าซาง มีโรงงานอุตสาหกรรมขนาดเล็ก ๑๐ แห่ง (มีคนงานต่ำกว่า ๑๐ คน หรือมีทรัพย์สินถาวรไม่เกิน ๑ ล้านบาท) กิจกรรมอุตสาหกรรม

- การทอผ้า, ย้อมผ้า ๓ แห่ง
- ผลิตน้ำดื่ม ๒ แห่ง
- โรงกลึง ๓ แห่ง

๖.๗ การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ

- ธนาคาร ๔ แห่ง
- บริษัท ๑๖ แห่ง
- ห้างหุ้นส่วนจำกัด ๑ แห่ง
- ซูเปอร์มาเก็ต ๑ แห่ง
- สถานีบริการน้ำมัน ๓ แห่ง
- ศูนย์การค้า/ห้างสรรพสินค้า - แห่ง
- ตลาดสด ๔ แห่ง

๖.๘ แรงงาน

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชากรที่มีอายุ ๑๕ – ๖๐ ปี อยู่ในกำลังแรงงาน ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพรับจ้างทั่วไป บางส่วนไปรับจ้างทำงานนอกพื้นที่ รวมทั้งแรงงานที่ไปทำงานต่างประเทศ ปัญหาที่พบคือ ประชากรต้องไปทำงานนอกพื้นที่ในเมืองที่มีโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท เพราะในพื้นที่ไม่มีโรงงานอุตสาหกรรมที่มีการจ้างแรงงานเยอะ เพราะพื้นที่ส่วนมากเป็นที่อยู่อาศัย และพื้นที่ทางการเกษตร

๗. เศรษฐกิจพอเพียงท้องถิ่น (ด้านการเกษตรแหล่งน้ำ)

๗.๑ ข้อมูลด้านการเกษตร

๗.๑ ข้อมูลพื้นฐานหมู่บ้านหรือชุมชน

(๑) บ้านป่าซาง หมู่ที่ ๑ ตำบลป่าซาง

๗.๒ ข้อมูลด้านการเกษตร

ประเภทของการทำการเกษตร		จำนวน (ครัวเรือน/ไร่)	ผลผลิต	ต้นทุนการผลิตเฉลี่ย	ราคาขายโดยเฉลี่ย
			(กก./ไร่)	(บาท/ไร่)	(บาท/ไร่)
๑) ทำนา	ในเขตชลประทาน				
	นอกเขตชลประทาน	๒๗๐/๒๐๙	๗๐๐	๕,๔๕๔	๗,๕๐๐
๒) ทำสวน	สวนลำไย	๗๙/๒๔๐	๑,๓๐๐	๘,๒๒๕	
	สวนยางพารา	๒/๒๓	๒๐๐	๗,๐๐๐	
	สวนมะม่วง	๕/๗	๒,๕๐๐	๗,๐๐๐	
๓) อื่นๆ	อื่นๆ โปรดระบุ				

๗.๓ ข้อมูลด้านแหล่งน้ำทางการเกษตร

ประเภทแหล่งน้ำทางการเกษตร	ความเพียงพอของน้ำเพื่อการเกษตร		การเข้าถึงแหล่งน้ำการเกษตร	
	เพียงพอ	ไม่เพียงพอ	ทั่วถึง	ไม่ทั่วถึง
๑) แม่น้ำ		/		/
๒) หนองน้ำ / บึง		/		/
๓) บ่อน้ำสาธารณะ		/		/
๔) โครงการสถานีสูบน้ำ		/		/
๕) สระ		/		/
๖) คลองชลประทาน		/		/

๗.๔ ข้อมูลด้านแหล่งน้ำกินน้ำใช้ (หรือน้ำอุปโภค บริโภค)

ประเภทแหล่งน้ำกิน น้ำใช้	ความเพียงพอของน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค		ทั่วถึงหรือไม่	
	เพียงพอ	ไม่เพียงพอ	ทั่วถึง	ไม่ทั่วถึง
๑) ประปาหมู่บ้าน	/		/	
๒) ประปาส่วนภูมิภาค	/		/	

๗.๑ ข้อมูลพื้นฐานหมู่บ้านหรือชุมชน

(๑) บ้านล้อง-ดอนนา หมู่ที่ ๒ ตำบลป่าซาง

๗.๒ ข้อมูลด้านการเกษตร

ประเภทของการทำการเกษตร		จำนวน (ครัวเรือน/ไร่)	ผลผลิต	ต้นทุนการผลิตเฉลี่ย	ราคาขายโดยเฉลี่ย
			(กก./ไร่)	(บาท/ไร่)	(บาท/ไร่)
๑) ทำนา	ในเขตชลประทาน				
	นอกเขตชลประทาน	๖๒/๔๔๐	๗๐๐	๕,๔๕๔	๗,๕๐๐
๒) ทำสวน	สวนลำไย	๑๕๕/๓๑๑			
	สวนมะม่วง	๒๕/๓๘			
๓) อื่นๆ	อื่นๆ โปรตระบู				

๗.๓ ข้อมูลด้านแหล่งน้ำทางการเกษตร

ประเภทแหล่งน้ำทางการเกษตร	ความเพียงพอของน้ำเพื่อการเกษตร		การเข้าถึงแหล่งน้ำทางการเกษตร	
	เพียงพอ	ไม่เพียงพอ	ทั่วถึง	ไม่ทั่วถึง
๑) แม่น้ำ		/		/
๒) หนองน้ำ / บึง		/		/
๓) บ่อน้ำสาธารณะ		/		/
๔) โครงการสถานีสูบน้ำ		/		/
๕) สระ		/		/
๖) คลองชลประทาน		/		/

๗.๔ ข้อมูลด้านแหล่งน้ำกินน้ำใช้(หรือน้ำอุปโภค บริโภค)

ประเภทแหล่งน้ำกิน น้ำใช้	ความเพียงพอของน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค		ทั่วถึงหรือไม่	
	เพียงพอ	ไม่เพียงพอ	ทั่วถึง	ไม่ทั่วถึง
๑) บ่อบาดาลสาธารณะ		/		/
๒) ประปาหมู่บ้าน	/		/	

๗.๑ ข้อมูลพื้นฐานหมู่บ้านหรือชุมชน

(๑) บ้านฉางข้าวน้อยเหนือ หมู่ที่ ๓ ตำบลป่าซาง

๗.๒ ข้อมูลด้านการเกษตร

ประเภทของการทำการเกษตร		จำนวน (ครัวเรือน/ไร่)	ผลผลิต	ต้นทุนการผลิตเฉลี่ย	ราคาขายโดยเฉลี่ย
			(กก./ไร่)	(บาท/ไร่)	(บาท/ไร่)
๑) ทำนา	ในเขตชลประทาน				
	นอกเขตชลประทาน	๔๘/๒๔๙			
๒) ทำสวน	สวนลำไย	๑๔๒/๒๐๐			
	สวนมะม่วง	๒๐/๓๕			
๓) อื่นๆ	อื่นๆ โปรดระบุ				

๗.๓ ข้อมูลด้านแหล่งน้ำทางการเกษตร

ประเภทแหล่งน้ำทางการเกษตร	ความเพียงพอของน้ำเพื่อ การเกษตร		การเข้าถึงแหล่งน้ำทางการเกษตร	
	เพียงพอ	ไม่เพียงพอ	ทั่วถึง	ไม่ทั่วถึง
๑) แม่น้ำ		/		/
๒) ห้วย/ลำธาร		/		
๓) หนองน้ำ / บึง		/		/
๔) บ่อน้ำสาธารณะ		/		/
๕) โครงการสถานีสูบน้ำ		/		/
๖) ฝาย	/		/	
๗) สระ		/		/

๗.๔ ข้อมูลด้านแหล่งน้ำกินน้ำใช้ (หรือน้ำอุปโภค บริโภค)

ประเภทแหล่งน้ำกิน น้ำใช้	ความเพียงพอของน้ำเพื่อ การอุปโภค บริโภค		ทั่วถึงหรือไม่	
	เพียงพอ	ไม่เพียงพอ	ทั่วถึง	ไม่ทั่วถึง
๑) บ่อบาดาลสาธารณะ		/		/
๒) ประปาหมู่บ้าน	/		/	

๗.๑ ข้อมูลพื้นฐานหมู่บ้านหรือชุมชน

(๑) บ้านฉางข้าวน้อยใต้ หมู่ที่ ๔ ตำบลป่าซาง

๗.๒ ข้อมูลด้านการเกษตร

ประเภทของการทำการเกษตร		จำนวน (ครัวเรือน/ไร่)	ผลผลิต	ต้นทุนการผลิตเฉลี่ย	ราคาขายโดยเฉลี่ย
			(กก./ไร่)	(บาท/ไร่)	(บาท/ไร่)
๑) ทำนา	ในเขตชลประทาน				
	นอกเขตชลประทาน	๑๗/๒๔๐			
๒) ทำสวน	สวนลำไย	๑๒๙/๓๘๐			
	สวนยางพารา	๒/๗	๒๕๐	๗,๐๐๐	
	สวนมะม่วง	๑๖/๓๖			
๓) อื่นๆ	อื่นๆ โปรดระบุ				

๗.๓ ข้อมูลด้านแหล่งน้ำทางการเกษตร

ประเภทแหล่งน้ำทางการเกษตร	ความเพียงพอของน้ำเพื่อการเกษตร		การเข้าถึงแหล่งน้ำการเกษตร	
	เพียงพอ	ไม่เพียงพอ	ทั่วถึง	ไม่ทั่วถึง
๑) แม่น้ำ		/		/
๒) หนองน้ำ / บึง		/		/
๓) บ่อน้ำสาธารณะ		/		/
๔) โครงการสถานีสูบน้ำ		/		/
๕) ฝาย	/		/	
๖) สระ		/		/

๗.๔ ข้อมูลด้านแหล่งน้ำกินน้ำใช้(หรือน้ำอุปโภค บริโภค)

ประเภทแหล่งน้ำกิน น้ำใช้	ความเพียงพอของน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค		ทั่วถึงหรือไม่	
	เพียงพอ	ไม่เพียงพอ	ทั่วถึง	ไม่ทั่วถึง
๑) บ่อบาดาลสาธารณะ		/		/
๒) ประปาหมู่บ้าน	/		/	

๗.๑ ข้อมูลพื้นฐานหมู่บ้านหรือชุมชน

(๑) บ้านหนองหอย หมู่ที่ ๕ ตำบลป่าซาง

๗.๒ ข้อมูลด้านการเกษตร

ประเภทของการทำการเกษตร		จำนวน (ครัวเรือน/ไร่)	ผลผลิต	ต้นทุนการผลิตเฉลี่ย	ราคาขายโดยเฉลี่ย
			(กก./ไร่)	(บาท/ไร่)	(บาท/ไร่)
๑) ทำนา	ในเขตชลประทาน				
	นอกเขตชลประทาน	๓๘/๒๓๕			
๒) ทำสวน	สวนลำไย	๙๐/๑๒๖			
	สวนมะม่วง	๘/๑๐			
๓) อื่นๆ	อื่นๆ โปรดระบุ				

๗.๓ ข้อมูลด้านแหล่งน้ำทางการเกษตร

ประเภทแหล่งน้ำทางการเกษตร	ความเพียงพอของน้ำเพื่อ การเกษตร		การเข้าถึงแหล่งน้ำทางการเกษตร	
	เพียงพอ	ไม่เพียงพอ	ทั่วถึง	ไม่ทั่วถึง
๑) แม่น้ำ		/		/
๒) หนองน้ำ / บึง		/		/
๓) บ่อน้ำสาธารณะ		/		/
๔) โครงการสถานีสูบน้ำ		/		/
๕) สระ		/		/

๗.๔ ข้อมูลด้านแหล่งน้ำกินน้ำใช้ (หรือน้ำอุปโภค บริโภค)

ประเภทแหล่งน้ำกิน น้ำใช้	ความเพียงพอของน้ำเพื่อ การอุปโภค บริโภค		ทั่วถึงหรือไม่	
	เพียงพอ	ไม่เพียงพอ	ทั่วถึง	ไม่ทั่วถึง
๑) บ่อบาดาลสาธารณะ	/			/
๒) ประปาหมู่บ้าน	/		/	

๗.๑ ข้อมูลพื้นฐานหมู่บ้านหรือชุมชน

(๑) บ้านสบทา หมู่ที่ ๑ ตำบลปากบ่อง

๗.๒ ข้อมูลด้านการเกษตร

ประเภทของการทำการเกษตร		จำนวน (ครัวเรือน/ไร่)	ผลผลิต	ต้นทุนการผลิตเฉลี่ย	ราคาขายโดยเฉลี่ย
			(กก./ไร่)	(บาท/ไร่)	(บาท/ไร่)
๑) ทำนา	ในเขตชลประทาน				
	นอกเขตชลประทาน	๓๒/๑๘๔			
๒) ทำสวน	สวนลำไย	๖๘/๑๘๔			
	สวนมะม่วง	๑๒/๑๖			
๓) อื่นๆ	อื่นๆ โปรดระบุ				

๗.๓ ข้อมูลด้านแหล่งน้ำทางการเกษตร

ประเภทแหล่งน้ำทางการเกษตร	ความเพียงพอของน้ำเพื่อการเกษตร		การเข้าถึงแหล่งน้ำทางการเกษตร	
	เพียงพอ	ไม่เพียงพอ	ทั่วถึง	ไม่ทั่วถึง
๑) แม่น้ำ		/		/
๒) หนองน้ำ / บึง		/		/
๓) บ่อน้ำสาธารณะ		/		/
๔) ฝาย		/		/
๕) สระ		/		/

๗.๔ ข้อมูลด้านแหล่งน้ำกินน้ำใช้ (หรือน้ำอุปโภค บริโภค)

ประเภทแหล่งน้ำกิน น้ำใช้	ความเพียงพอของน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค		ทั่วถึงหรือไม่	
	เพียงพอ	ไม่เพียงพอ	ทั่วถึง	ไม่ทั่วถึง
๑) บ่อบาดาลสาธารณะ		/		/
๒) ประปาหมู่บ้าน		/		/

๗.๑ ข้อมูลพื้นฐานหมู่บ้านหรือชุมชน

(๑) บ้านท่าตันจั่ว หมู่ที่ ๒ ตำบลปากบ่อง

๗.๒ ข้อมูลด้านการเกษตร

ประเภทของการทำการเกษตร		จำนวน (ครัวเรือน/ไร่)	ผลผลิต	ต้นทุนการผลิตเฉลี่ย	ราคาขายโดยเฉลี่ย
			(กก./ไร่)	(บาท/ไร่)	(บาท/ไร่)
๑) ทำนา	ในเขตชลประทาน				
	นอกเขตชลประทาน	๒๓/๓๘๒			
๒) ทำสวน	สวนลำไย	๖๑/๘๕			
	สวนมะม่วง	๑๕/๓๔			
๓) อื่นๆ	อื่นๆ โปรดระบุ				

๗.๓ ข้อมูลด้านแหล่งน้ำทางการเกษตร

ประเภทแหล่งน้ำทางการเกษตร	ความเพียงพอของน้ำเพื่อ การเกษตร		การเข้าถึงแหล่งน้ำทางการเกษตร	
	เพียงพอ	ไม่เพียงพอ	ทั่วถึง	ไม่ทั่วถึง
๑) แม่น้ำ		/		/
๒) หนองน้ำ / บึง		/		/
๓) บ่อน้ำสาธารณะ		/		/
๔) ฝาย		/		/
๕) โครงการสถานีสูบน้ำ		/		/
๖) สระ		/		/

๗.๔ ข้อมูลด้านแหล่งน้ำกินน้ำใช้ (หรือน้ำอุปโภค บริโภค)

ประเภทแหล่งน้ำกิน น้ำใช้	ความเพียงพอของน้ำเพื่อ การอุปโภค บริโภค		ทั่วถึงหรือไม่	
	เพียงพอ	ไม่ เพียงพอ	ทั่วถึง	ไม่ทั่วถึง
๑) บ่อบาดาลสาธารณะ		/		/
๒) ประปาหมู่บ้าน	/		/	

๗.๑ ข้อมูลพื้นฐานหมู่บ้านหรือชุมชน

(๑) บ้านหนองสะล็ก หมู่ที่ ๓ ตำบลปากบ่อง

๗.๒ ข้อมูลด้านการเกษตร

ประเภทของการทำการเกษตร		จำนวน (ครัวเรือน/ไร่)	ผลผลิต	ต้นทุนการผลิตเฉลี่ย	ราคาขายโดยเฉลี่ย
			(กก./ไร่)	(บาท/ไร่)	(บาท/ไร่)
๑) ทำนา	ในเขตชลประทาน				
	นอกเขตชลประทาน	๑๙/๑๙๕			
๒) ทำสวน	สวนลำไย	๕๗/๔๐			
	สวนมะม่วง	๒๗/๓๑			
๓) อื่นๆ	อื่นๆ โปรดระบุ				

๗.๓ ข้อมูลด้านแหล่งน้ำทางการเกษตร

ประเภทแหล่งน้ำทางการเกษตร	ความเพียงพอของน้ำเพื่อการเกษตร		การเข้าถึงแหล่งน้ำทางการเกษตร	
	เพียงพอ	ไม่เพียงพอ	ทั่วถึง	ไม่ทั่วถึง
๑) แม่น้ำ		/		/
๒) หนองน้ำ / บึง		/		/
๓) บ่อน้ำสาธารณะ		/		/
๔) โครงการสถานีสูบน้ำ		/		/
๕) สระ		/		/

๗.๔ ข้อมูลด้านแหล่งน้ำกินน้ำใช้ (หรือน้ำอุปโภค บริโภค)

ประเภทแหล่งน้ำกิน น้ำใช้	ความเพียงพอของน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค		ทั่วถึงหรือไม่	
	เพียงพอ	ไม่เพียงพอ	ทั่วถึง	ไม่ทั่วถึง
๑) บ่อบาดาลสาธารณะ		/		/
๒) ประปาหมู่บ้าน	/		/	

๗.๑ ข้อมูลพื้นฐานหมู่บ้านหรือชุมชน

(๑) บ้านหนองผำ หมู่ที่ ๔ ตำบลปากบ่อง

๗.๒ ข้อมูลด้านการเกษตร

ประเภทของการทำการเกษตร		จำนวน (ครัวเรือน/ไร่)	ผลผลิต (กก./ไร่)	ต้นทุนการผลิตเฉลี่ย (บาท/ไร่)	ราคาขายโดยเฉลี่ย (บาท/ไร่)
๑) ทำนา	ในเขตชลประทาน				
	นอกเขตชลประทาน	๔๖/๒๘๐			
๒) ทำสวน	สวนลำไย	๕๗/๑๗๓			
	สวนมะม่วง	๓๓/๒๗			
๓) อื่นๆ	อื่นๆ โปรดระบุ				

๗.๓ ข้อมูลด้านแหล่งน้ำทางการเกษตร

ประเภทแหล่งน้ำทางการเกษตร	ความเพียงพอของน้ำเพื่อการเกษตร		การเข้าถึงแหล่งน้ำทางการเกษตร	
	เพียงพอ	ไม่เพียงพอ	ทั่วถึง	ไม่ทั่วถึง
๑) แม่น้ำ		/		/
๒) หนองน้ำ / บึง		/		/
๓) บ่อน้ำสาธารณะ		/		/
๔) โครงการสถานีสูบน้ำ		/		/
๕) สระ		/		/

๗.๔ ข้อมูลด้านแหล่งน้ำกินน้ำใช้ (หรือน้ำอุปโภค บริโภค)

ประเภทแหล่งน้ำกิน น้ำใช้	ความเพียงพอของน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค		ทั่วถึงหรือไม่	
	เพียงพอ	ไม่เพียงพอ	ทั่วถึง	ไม่ทั่วถึง
๑) บ่อบาดาลสาธารณะ		/		/
๒) ประปาหมู่บ้าน	/		/	

๗.๑ ข้อมูลพื้นฐานหมู่บ้านหรือชุมชน

(๑) บ้านปากบ่อง หมู่ที่ ๕ ตำบลปากบ่อง

๗.๒ ข้อมูลด้านการเกษตร

ประเภทของการทำการเกษตร		จำนวน (ครัวเรือน/ไร่)	ผลผลิต	ต้นทุนการผลิตเฉลี่ย	ราคาขายโดยเฉลี่ย
			(กก./ไร่)	(บาท/ไร่)	(บาท/ไร่)
๑) ทำนา	ในเขตชลประทาน				
	นอกเขตชลประทาน	๑๔/๑๖๙			
๒) ทำสวน	สวนลำไย	๕๔/๑๐๑			
	สวนมะม่วง	๑๗/๓๖			
๓) อื่นๆ	อื่นๆ โปรตระบุ				

๗.๓ ข้อมูลด้านแหล่งน้ำทางการเกษตร

ประเภทแหล่งน้ำทางการเกษตร	ความเพียงพอของน้ำเพื่อการเกษตร		การเข้าถึงแหล่งน้ำทางการเกษตร	
	เพียงพอ	ไม่เพียงพอ	ทั่วถึง	ไม่ทั่วถึง
๑) แม่น้ำ		/		/
๒) หนองน้ำ / บึง		/		/
๓) บ่อน้ำสาธารณะ		/		/
๔) โครงการสถานีสูบน้ำ		/		/
๕) สระ		/		/

๗.๔ ข้อมูลด้านแหล่งน้ำกินน้ำใช้ (หรือน้ำอุปโภค บริโภค)

ประเภทแหล่งน้ำกิน น้ำใช้	ความเพียงพอของน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค		ทั่วถึงหรือไม่	
	เพียงพอ	ไม่เพียงพอ	ทั่วถึง	ไม่ทั่วถึง
๑) บ่อบาดาล สาธารณะ		/		/
๒) ประปาหมู่บ้าน	/		/	
๒) ประปาสวนภูมิภาค	/		/	

๘. ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

๘.๑ การนับถือศาสนา

ประชาชนส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ โดยมีข้อมูลศาสนสถาน ดังนี้

- วัด จำนวน ๑๑ แห่ง

- ๑) วัดพานิชสิทธิการาม ม. ๑ ต.ป่าซาง
- ๒) วัดป่าซางงาม ม. ๑ ต. ป่าซาง
- ๓) วัดอินทขิล ม. ๑ ต. ป่าซาง
- ๔) วัดบ้านล้อง ม. ๒ ต. ป่าซาง
- ๕) วัดฉางข้าวน้อยเหนือ ม. ๓ ต. ป่าซาง
- ๖) วัดฉางข้าวน้อยใต้ ม. ๔ ต. ป่าซาง
- ๗) วัดหนองหอย ม. ๕ ต.ป่าซาง
- ๘) วัดบ้านก้อง ม. ๑ ต. ปากบ่อง
- ๙) วัดท่าตันจิว ม. ๒ ต. ปากบ่อง
- ๑๐) วัดธรรมสังเวช ม. ๓ ต. ปากบ่อง
- ๑๑) วัดหนองผำ ม. ๔ ต. ปากบ่อง

- สำนักสงฆ์ ๑ แห่ง ได้แก่ สำนักสงฆ์สัมหวน

๘.๒ ประเพณีและงานประจำปี

- ประเพณีแข่งเรือยาววัดบ้านก้อง
- ประเพณีลอยกระทง
- ประเพณีสงกรานต์น้ำพระธาตุ
- ประเพณีบูชาเสาอินทขิล
- ประเพณีสงกรานต์

๘.๓ วัฒนธรรมท้องถิ่น

- ฟ้อนยอ
- ฟ้อนเทียน
- ฟ้อนเล็บ
- แข่งกลองหลวง
- อาหารพื้นเมือง

๘.๔ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น

ประชากรผสมกลมกลืนกัน ระหว่างไทยยอง ไทยลื้อ และมอญหรือเม็ง ซึ่งยังพูดภาษาดั้งเดิมเป็นภาษาล้านนา และยังรักษาขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่นไว้ได้เป็นอย่างดี ภาษาพูดดั้งเดิม(ท้องถิ่น) ได้แก่ ภาษาไทยยอง ภาษาไทยลื้อ

๘.๕ สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก

ประชาชนในเขตเทศบาลได้ผลิตของใช้พื้นเมืองขึ้นใช้ในครัวเรือนและจำหน่าย ได้แก่ เสื้อผ้าพื้นเมือง ผ้าห่ม ของที่ระลึกจากผ้าพื้นเมือง ผ้าฝ้ายทอมือ ดอกไม้จากดินหอม

๙. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๙.๑ น้ำ

มีแหล่งน้ำธรรมชาติ คือ แม่น้ำทา แม่น้ำกว และแม่น้ำปิง ประชาชนในเขตตำบลป่าซางสามารถใช้ทรัพยากรน้ำจากแม่น้ำทา ซึ่งใช้ได้ดีเฉพาะในช่วงฤดูฝนเพราะสภาพพื้นดินของแม่น้ำทาเป็นดินทราย ไม่สามารถกักเก็บน้ำได้นาน ส่วนฤดูหนาวและฤดูร้อนปริมาณน้ำจะมีปริมาณน้อย จึงไม่เพียงพอต่อการใช้งานในภาคการเกษตร เกษตรกรส่วนใหญ่จึงสูบน้ำใต้ดินมาใช้ในการเพาะปลูก ประชาชนในเขตตำบลป่าซางสามารถใช้ทรัพยากรน้ำจาก แม่น้ำกว และแม่น้ำปิง ซึ่งสามารถกักเก็บน้ำได้ดี นำมาใช้ในการเพาะปลูก และเลี้ยงปลาในกระชัง ส่วนคุณภาพน้ำในปัจจุบันปัญหาน้ำเสียที่เกิดขึ้นภายในเขตเทศบาล ยังไม่พบปัญหามากนัก เพราะในเขตเทศบาลไม่มีโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ ปัญหาน้ำเสียที่พบ ส่วนใหญ่เกิดจากอาคารบ้านเรือน และน้ำเสียจากโรงงานย้อมผ้าบาติก ซึ่งเทศบาลตำบลป่าซางได้จัดตั้งศูนย์รับเรื่องราวร้องทุกข์ ร้องเรียน รวมทั้งมีการออกเทศบัญญัติควบคุมการทิ้งน้ำเสียได้ในระดับหนึ่ง

๙.๒ ป่าไม้

ในเขตเทศบาลไม่มีป่าไม้

๙.๓ ภูเขา

ในเขตเทศบาลไม่มีป่าไม้

๙.๔ คุณภาพของทรัพยากร

พื้นที่ของเทศบาลตำบลป่าซาง ส่วนมากเป็นพื้นที่สำหรับเพาะปลูก ที่อยู่อาศัย ร้านค้า สถานประกอบการตามลำดับ ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่ ได้แก่ ดิน น้ำ ต้นไม้ ยังอุดมสมบูรณ์ ประกอบอาชีพด้านเกษตรกรรมเป็นอาชีพหลัก มีการทำสวนลำไย และ ทำนาได้ปีละ ๒ ครั้ง คือ นาปีและนาปรัง โดย น้ำ ที่ใช้ในการเกษตรก็ต้องรอฤดูฝน มีแหล่งน้ำใช้ในการเกษตรไม่เพียงพอ แก้ปัญหาโดยการขุดเจาะบ่อบาดาล เพื่อนำน้ำใต้ดินมาใช้สำหรับการเกษตร สามารถเพิ่มผลผลิตได้มากขึ้น

ในด้านมลภาวะทางอากาศและเสียง ในช่วงฤดูแล้งของทุกปีจะพบปัญหาหมอกควัน ซึ่งสาเหตุส่วนใหญ่มาจากควันไฟป่าบนพื้นที่ตำบล ปัญหาหมอกควันส่งผลกระทบต่อทุกจังหวัด ในภาคเหนือตอนบน การแก้ไขปัญหาหมอกควันในพื้นที่เทศบาลก็โดยการณรงค์ห้ามเผาวัชพืช ขยะกิ่งไม้ ฯลฯ และการณรงค์ให้ประชาชนป้องกันควันโดยการสวมหน้ากากอนามัย ส่วนมลภาวะทางอากาศด้านอื่นๆ ก็มีปัญหากลืนหมิ่นจากการเลี้ยงสัตว์เศรษฐกิจ ปัญหากลืนหมิ่นจากท่อระบายน้ำ ปัญหาฝุ่นละอองจากโรงงานอบลำไย และปัญหาด้านเสียงที่เกิดจากรถบรรทุกและร้านอาหาร ซึ่งเทศบาลได้เข้าดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ฝุ่นและเสียงแล้ว

สภาพปัญหา / ความต้องการ

จากการสอบถามผู้นำท้องถิ่นของเทศบาลตำบลป่าซาง ผลปรากฏว่าเทศบาลตำบลป่าซาง มีปัญหาและความต้องการที่รอรับการแก้ไข ได้แก่ โครงการที่จะนำมาพัฒนาเทศบาลจำนวนมาก แต่ได้รับการจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอ การพิจารณาคัดเลือกโครงการ/กิจกรรม ไม่ได้พิจารณาจากความจำเป็นเร่งด่วน การจัดลำดับความสำคัญของปัญหา ส่วนใหญ่ไม่มองภาพรวมเทศบาล แต่จะเสนอเฉพาะความจำเป็นของชุมชนตนเองทำให้เกิดความขัดแย้งในการคัดเลือกโครงการ/กิจกรรม เครื่องมือเครื่องใช้ในการดำเนินการพัฒนายังไม่เพียงพอต่อการให้บริการขาดบุคลากรที่ปฏิบัติงานเฉพาะด้าน และผู้บริหาร สมาชิกสภา และเจ้าหน้าที่ ทำงานโดยขาดการประสานงานที่ดี ทำให้เกิดความล่าช้า

ผู้นำท้องถิ่น ได้เสนอแนะแนวทางสำหรับการพัฒนาเทศบาลตำบลป่าซาง และการดำเนินงาน ได้แก่ การเร่งทำความเข้าใจกับประชาชนเพื่อให้เกิดความสนใจในการจัดทำแผนการพัฒนาร่วมกับเทศบาลอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ลงพื้นที่สำรวจตรวจสอบเพื่อค้นหาปัญหาอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้การแก้ไขปัญหา รวดเร็ว ตรงตามความต้องการของประชาชน ควรจัดประชุมประชาคม พบปะประชาชนทุกหมู่บ้าน/ชุมชน เป็นประจำทุกปี เพื่อรับทราบถึงปัญหา ความต้องการ และข้อเสนอแนะ แนวคิดต่าง ๆ มีการประชาสัมพันธ์การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ให้กับประชาชนและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง และจัดส่งแผนพัฒนาท้องถิ่นให้กับผู้นำชุมชน เพื่อประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนในพื้นที่ได้รับทราบอย่างทั่วถึง จัดส่งเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ อย่างสม่ำเสมอ ดำเนินการจัดหา วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานให้เพียงพอต่อปริมาณบุคลากร และต่อปริมาณงาน และผู้บริหารควรติดตามผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอเพื่อไม่ให้เกิดความล่าช้า

จากการสอบถามประชาชนในเขตเทศบาลตำบลป่าซาง ผลปรากฏว่าเทศบาลตำบลป่าซาง มีปัญหาและความต้องการที่รอรับการแก้ไข ได้แก่ ปัญหาเรื่องงบประมาณไม่เพียงพอ การพัฒนาบางด้านยังไม่ตรงตามความต้องการของชุมชน ไม่เป็นไปตามลำดับและกระจุกตัวอยู่เฉพาะบางหมู่บ้านประชาชนไม่ให้ความสนใจในการพัฒนา ขาดความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาตามแผนชุมชน ขาดการประสานงานที่ดีระหว่างเจ้าหน้าที่กับประชาชน ขาดการวางแผนที่ดี การทำงานล่าช้า การบริการสาธารณะที่เทศบาลได้ดำเนินการไม่มีคุณภาพ ขาดสูญเสีย และไม่สามารถแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานยังไม่ครอบคลุม ครอบคลุมหมู่บ้าน และการประชาสัมพันธ์กิจกรรม แผนงานหรือโครงการต่างๆ ของเทศบาล ยังไม่ทั่วถึง

ข้อเสนอแนะสำหรับการพัฒนาและแก้ไขปัญหาของชุมชน ได้แก่ การจัดหางบประมาณให้เพียงพอ กระจายการพัฒนาให้ทั่วถึงทุกชุมชน จัดทำแผนพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริงของชุมชน ผู้บริหารทำงานด้วยความโปร่งใส ดำเนินการตามนโยบาย ให้ความสำคัญและเร่งดำเนินการตามที่ให้ไว้แก่ประชาชน มีการกำหนดนโยบาย แผนงาน หรือกิจกรรมอย่างเป็นรูปธรรมการลงพื้นที่ต้องคอยชี้แนะ และตอบข้อสงสัยด้วยความเต็มใจ และข้อมูลที่ให้แก่ประชาชนต้องเป็นข้อมูลที่แท้จริงด้วย ควรมีการประชาสัมพันธ์ สร้างความรู้ ความเข้าใจ และประโยชน์ที่ประชาชนจะได้รับจากการร่วมเสนอโครงการพัฒนา และหลังจากการทำแผนแล้วเทศบาลควรต้องจัดสรรงบประมาณลงสู่พื้นที่อย่างทั่วถึง และโดยเร็ว เพราะหากมีการทำแผนพัฒนาทุกๆ ปี แต่โครงการไม่ได้รับการตอบสนอง จะทำให้ประชาชนเกิดความเบื่อหน่าย ขออะไรก็ไม่ได้รับการพิจารณา และบางครั้งอาจนำไปเปรียบเทียบกับชุมชนอื่น ที่ได้รับการพัฒนา ทำให้ประชาชนไม่อยากจะร่วมเสนอแนวทางการพัฒนา และอาจนำไปสู่ความไม่สามัคคีระหว่างชุมชนได้และมีระบบการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่องเพื่อให้การดำเนินการพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการพัฒนาเทศบาลตำบลป่าซาง เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง และเป็นการตอบสนองความต้องการของประชาชน ให้เกิดประโยชน์สูงสุดและเกิดความพึงพอใจ โดยยึดหลักตามกระแสพระราชดำรัส “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” และยึดหลักความโปร่งใสและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินการ ดังนี้

๑. ผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ลงพื้นที่สำรวจตรวจสอบเพื่อค้นหาปัญหาอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้การแก้ไขปัญหา รวดเร็ว ตรงตามความต้องการของประชาชน

๒. การจัดประชุม พบปะประชาชนทุกหมู่บ้าน/ชุมชน เป็นประจำทุกปี เพื่อรับทราบถึงปัญหา ความต้องการ และข้อเสนอแนะ แนวคิดต่าง ๆ เปิดโอกาสให้ประชาชน เสนอโครงการ/กิจกรรมที่เกิดประโยชน์ต่อชุมชน เพื่อนำมาพิจารณาร่วมกัน เป็นการวางแผนการพัฒนา เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาพื้นที่ เป็นการบริการในเชิงรุก การสะท้อนปัญหา ๒ ทาง เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างถูกต้อง โปร่งใส คล่องตัว และรวดเร็ว เพื่อรับฟังความคิดเห็นและการแก้ไขปัญหาของประชาชนในท้องถิ่น ให้ตรงตามเป้าหมายและความต้องการ ส่งเสริม การสนับสนุนให้ทุกหมู่บ้าน/ชุมชน มีการจัดทำแผนชุมชนและพัฒนาคุณภาพแผนชุมชน สำหรับเป็นรากฐานและแนวทางการพัฒนาภายใต้กระบวนการวางแผนพัฒนาท้องถิ่น และแผนพัฒนาจังหวัด ด้วยการบูรณาการร่วมกันทั้ง ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน และภาคอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

๓. การจัดประชุม โดยการแต่งตั้งคณะทำงานร่วมกัน ทั้ง ภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาชน เพื่อสรุปผลจากการประชุมประชาคมหมู่บ้าน/ชุมชน เพื่อพิจารณากลับกรอง โครงการ/กิจกรรมต่างๆ ที่ประชาชน แต่ละหมู่บ้านเสนอเข้ามาเพื่อบรรจุในแผนพัฒนาท้องถิ่น ก่อนที่จะนำเข้าสู่ที่ประชุมคณะกรรมการชุดต่าง ตามระเบียบฯ ต่อไป

๔. การประชาสัมพันธ์การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ให้กับประชาชนและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง และจัดส่งแผนพัฒนาท้องถิ่นให้กับผู้นำชุมชน เพื่อประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนในพื้นที่ได้รับทราบอย่างทั่วถึง

๕. การแต่งตั้งผู้แทนกลุ่ม/องค์กรในชุมชน เป็นคณะกรรมการพัฒนาท้องถิ่น คณะกรรมการสนับสนุนการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น รวมทั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาท้องถิ่น

๖. จัดส่งเจ้าหน้าที่ ที่รับผิดชอบเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ อย่างสม่ำเสมอ

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาเทศบาลตำบลป่าซางนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ไข พัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน ซึ่งการพัฒนาจะเจริญก้าวหน้าจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหา ร่วมกันพัฒนากันอย่างจริงจังเทศบาลได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาการท้องถิ่นของเทศบาลตำบลป่าซางนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและการกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาตามวิสัยทัศน์ของตำบลป่าซาง คือ **“เทศบาลตำบลป่าซาง มั่นมั่นพัฒนา ให้ประชาชนมีความสุขอย่างยั่งยืน”** ประกอบกับนโยบายการพัฒนาของผู้บริหารท้องถิ่นที่ตั้งอยู่บนกรอบและอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ มาตรา ๕๐ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายเทศบาลตำบลมีหน้าที่ต้องทำในเขตเทศบาล ดังต่อไปนี้

- (๑) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- (๒) ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ
- (๓) รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่ง

ปฏิรูป

- (๔) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- (๕) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
- (๖) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
- (๗) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๘) บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๙) หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนโดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล การจัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับว่าด้วยการนั้น และหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทย กำหนด

สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลป่าซาง กำหนดไว้ ๗ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ และการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านสังคม วัฒนธรรมและคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการศึกษา และการกีฬา

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านระบบสาธารณสุข

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านการเมือง-การบริหาร

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ รวมทั้งกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์พัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสการพัฒนาในอนาคต ด้วยเทคนิค SWOT Analysis

จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. มีเส้นทางคมนาคมสายหลักเชื่อมโยงสามสาย คือทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๑๐๖ ทางหลวงจังหวัดหมายเลข ๑๐๓๒ และ ๑๑๕๖ ถนน คสม./คสล. ครอบคลุมเกือบทุกพื้นที่ มีเส้นทางคมนาคมขนส่ง ที่สะดวก รวดเร็ว มีประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้านและประปาภูมิภาค ทุกบ้านเรือนมีไฟฟ้าใช้ มีไฟฟ้าสาธารณะเกือบทุกสาย มีแหล่งน้ำที่เพียงพอ มีโทรศัพท์สาธารณะและคลื่นโทรคมนาคมอย่างทั่วถึง มีพนักงานตลิ่งที่มีความสามารถป้องกัน ความเสียหายจากอุทกภัย

๒. เป็นฐานการผลิตพืชเศรษฐกิจที่สำคัญโดยเฉพาะ ลำไย ข้าว กระเทียม มีการอุดหนุนกลุ่มอาชีพชุมชน มีแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม คือ เมืองเก่าเวฬุคาม/วัด มีอุตสาหกรรมในครัวเรือน เป็นฐานการผลิตด้านหัตถกรรมที่สำคัญ เช่น หัตถกรรมผ้าทอ ผ้าบาติก จักรสาน เป็นแหล่งชุมชนและแหล่งเศรษฐกิจของอำเภอป่าซาง

๓. มีความโดดเด่นด้านวัฒนธรรม ประเพณีเก่าแก่ ประชาชนมีวิถีชีวิตความเป็นอยู่ที่เรียบง่ายบ้านเมืองสงบสุข น่าอยู่น่าอาศัย มีวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีคุณค่า เป็นเมืองเก่าเวหุคาม และศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น มีการจัดตั้งชมรมผู้สูงอายุเข้มแข็ง ประชาชนให้ความสำคัญต่อผู้สูง อายุ เด็ก คนพิการและกลุ่มผู้ติดเชื้อ เอ็ดส์ ความเป็นสังคมกึ่งเมืองกึ่งชนบท

๔. ประชาชนมีความตระหนักถึงความสำคัญต่อการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เทศบาลให้ความสำคัญต่อการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีสภาพแวดล้อมที่ดี มีแม่น้ำไหลผ่าน ๓ สาย คือ แม่น้ำปิง,แม่น้ำทา และแม่น้ำกวง มีการศึกษาและออกแบบระบบบำบัด น้ำเสียรวมและเตรียมการเพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชนเมืองในอนาคต

๕. ให้ความสำคัญกับการศึกษา และการกีฬามากขึ้น มีการส่งเสริมด้านการ ศึกษา และกีฬาเป็น อย่างดี มีสนามกีฬาขนาดใหญ่ในเขตเทศบาล มีชมรมกีฬาพนักงานลูกจ้างและ ประชาชนของเทศบาล มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กฯ ของเทศบาล มีการอุดหนุนสถานศึกษาในการจัดการเรียนการสอน มีศูนย์ส่งเสริมการ เรียนรู้เทคโนโลยีของชุมชน มีห้องสมุดเทศบาลตำบลป่าซางและแหล่งเรียนรู้ชุมชน

๖. ประชาชนส่วนใหญ่มีสุขภาพกายและจิตที่ดี ไม่มีโรคระบาดในเขต เทศบาลมีการระงับและ ป้องกันโรคติดต่ออย่างทันทั่วทั้งที่ ประชาชนให้ความสำคัญต่อเรื่องสุขภาพอนามัยมากขึ้น โดยมีการอุดหนุน งบประมาณหน่วยงานสาธารณสุขในเขตเทศบาล บุคลากรมีความรู้ด้านสาธารณสุขของเทศบาล มีการจัดตั้งหน่วย แพทย์ฉุกเฉินของเทศบาลในการบริการประชาชน

๗. ประชาชนให้ความสำคัญต่อการเมืองท้องถิ่น และเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานเทศบาล มากขึ้น ไม่มีคดีอาชญากรรมร้ายแรง ปัญหายาเสพติดลดลง มีการจัดตั้งศูนย์บริการประชาชน รับเรื่องราวร้องทุกข์เพื่อทำการตรวจสอบการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. การให้บริการด้านการขนส่งสาธารณะ ยังไม่ครอบคลุมถนนทางหลวงจังหวัดหมายเลข ๑๐๓๒ และถนน คสม./คสล. บางสายขาดท่อระบายน้ำ ถนน สะพานบางสายคับแคบ

๒. การจัดการแหล่งน้ำยังไม่ดีพอและไม่เพียงพอต่อความต้องการของชุมชน และการขยายตัว ของชุมชน

๓. น้ำบาดาลมีฟลูออไรด์มาก

๔. ไฟฟ้าสาธารณะ (ไฟกึ่ง) ยังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่โดยเฉพาะถนนตัดใหม่

๕. พืชผลทางการเกษตรราคาตกต่ำ ผลผลิตทางการเกษตรขาดการบริหารจัดการทางด้านการตลาดอย่างเป็นระบบ ขาดตลาดกลางการเกษตรผู้ประกอบการรายย่อย วิสาหกิจชุมชนขาดความรู้ด้าน การผลิต การตลาดสู่มาตรฐานสากล และไม่นิยมสร้างมูลค่าเพิ่ม

๖. กลุ่มอาชีพขาดความเข้มแข็งและยั่งยืนและไม่มีตลาดรองรับสินค้าพื้นเมืองที่แน่นอน

๗. งบประมาณไม่เพียงพอในการขุดค้น พื้นฟูโบราณสถานเวหุคาม

๘. การประชาสัมพันธ์ด้านการท่องเที่ยวยังไม่ทั่วถึง

๙. จำนวนผู้สูงอายุ,ผู้ด้อยโอกาส,คนพิการ เพิ่มขึ้น

๑๐. ประชาชนขาดความรู้และโอกาสการเข้าถึงฐานความรู้ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่เอื้อ ต่อการพัฒนาต่างๆ

๑๑. ประชาชนไม่ให้ความสนใจด้านศิลปวัฒนธรรม เอกลักษณ์เมืองเก่าเวหุคามเท่าที่ควร และ งบประมาณในการบริหารจัดการมีจำกัด

๑๒. ขาดระบบการจัดการทรัพยากรธรรมชาติในชุมชนที่ดี อีกทั้งงบประมาณที่ใช้ในการบริหาร จัดการเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมจำนวนมาก ประชาชนที่มีความรู้ ความเข้าใจเรื่อง การจัดการสิ่งแวดล้อมมีน้อย

๑๓. ไม่มีพื้นที่สาธารณะในการจัดทำ สวนสาธารณะเพื่อส่งเสริมสุขภาพประชาชนและสิ่งแวดล้อม สถานที่และอุปกรณ์กีฬาไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชนและชุมชนยังไม่มีสนาม อุปกรณ์กีฬา และอฒจันทร์ที่ได้มาตรฐาน

๑๔. สถานที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้านและที่ทำการชุมชนเพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้หมู่บ้าน/ชุมชน ยังไม่เพียงพอ

๑๕. บุคลากรด้านสาธารณสุขมีน้อย

๑๖. งบประมาณในการประชาสัมพันธ์เผยแพร่กิจการของเทศบาลมีจำนวนจำกัด

๑๗. ประชาชนบางส่วนยังขาดความรู้ความเข้าใจที่แท้จริงเกี่ยวกับกิจการของเทศบาล ระเบียบ/กฎหมาย ที่เกี่ยวข้องในปัจจุบัน ไม่เอื้อต่อการบริหารและมีข้อจำกัดมากขึ้น

๑๘. ขาดระบบการคัดแยกขยะที่ดี

โอกาส (Opportunities : O)

๑. การแข่งขันทางการเมืองยังมีไม่มาก ไม่มีความขัดแย้งเรื่องผลประโยชน์ในท้องถิ่น

๒. ตลาดรองรับพืชเศรษฐกิจมีการขยายตัวเพิ่มขึ้นจากการทำ FTA

๓. มีตลาดเสรีทางการค้าเพิ่มขึ้น

๔. เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ และข้อมูลข่าวสารที่เปิดกว้าง

๕. สังคมมีความเอื้ออาทร ดูแลคนในครอบครัว ผู้สูงอายุ

๖. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ

๗. นโยบายการพัฒนาของรัฐบาล สนับสนุนแนวทางการแก้ไขวิกฤติทางการเมืองและการบริหาร ยึดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง สร้างความเข้มแข็งให้กับสังคมบนพื้นฐานของคุณธรรม ส่งเสริมผลประโยชน์ของชาติเสริมสร้างความเข้าใจและความเชื่อมั่นของประชาคมระหว่างประเทศ และสร้างความเข้มแข็งให้คนในชาติ

๘. รัฐบาลบริหารงานโดยเน้นหลักคุณธรรม โปร่งใส สุจริต และหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีความสมานฉันท์ สามารถป้องกัน บรรเทาและแก้ไขปัญหาที่สำคัญของชาติ โดยน้อมนำแนวทางพระราชทาน “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา”

๙. มีการส่งเสริมทางด้านเทคโนโลยี สารสนเทศอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง

๑๐. มีการจัดตั้ง IT CITY เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาทางการเรียนรู้สำหรับเด็กและเยาวชน

๑๑. บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจและสนใจสถานการณ์บ้านเมือง

๑๒. ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ

อุปสรรค (Threat : T)

๑. การเมืองระดับชาติไม่มีเสถียรภาพส่งผลกระทบต่อเมืองท้องถิ่น

๒. การขยายพื้นที่ปลูกกล้วยในหลายจังหวัด รวมทั้งประเทศจีน ที่เป็นคู่แข่งทางการค้า

๓. ลำไยผลกระทบจากการเปิดเสรีทางการค้า (FTA) และการค้า (WTO) ของจีนส่งผลกระทบต่อพืชเศรษฐกิจโดยเฉพาะ กระเทียม หอมแดง

๔. ระบบเศรษฐกิจขึ้นอยู่กับการเมืองมากเกินไป ไม่สามารถควบคุมได้

๕. รายได้เท่าเดิมแต่สินค้าและบริการมีราคาแพงขึ้นส่งผลให้การออมลดลง

๖. พืชผลทางการเกษตรมีราคาตกต่ำเนื่องจากมีคู่แข่งและปริมาณผลผลิตมากขึ้น

๗. ปัญหาโรคเอดส์อยู่ในระดับสูงการแพร่ระบาดของยาเสพติดมีประชากรวัยฟุ้งเฟ้อสูงเป็นข้อจำกัด ด้านการพัฒนา

๘. สังคมมีการแข่งขันที่สูงขึ้นในทุกๆด้าน ทำให้ขาดความรักความอบอุ่นในครอบครัว
๙. ปัญหายาเสพติดยังไม่หมดสิ้นไป
๑๐. ประชาชนส่วนใหญ่ยังขาดคุณธรรมจริยธรรม
๑๑. การกักถ่ายโอนยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร อันเนื่องมาจากมีขั้นตอนกระบวนการทางระเบียบกฎหมายที่เพิ่มขึ้น เป็นอุปสรรคต่อการกระจายอำนาจแกท้องถิ่น
๑๒. ประชาชนทั่วไปยังขาดความรู้ ความเข้าใจถึงฐานความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่เอื้อต่อการพัฒนาในด้านต่าง ๆ
๑๓. ค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการด้านเทคโนโลยีสูง

ในการดำเนินการตามภารกิจของเทศบาล กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนยุทธศาสตร์จังหวัด นโยบายรัฐบาล แผนพัฒนาจังหวัด อำเภอ และ นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น โดยแยกเป็นด้านตามภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่ง

ปฏิกูล

- ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- ให้มีและบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- ป้องกันโรคและป้องกันโรคติดต่อ
- ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อยมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

ดังนี้

- การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- การประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดระเบียบชุมชน / สังคม / การรักษาความสงบ

เรียบร้อย

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- การท่องเที่ยว
- การผังเมือง
- ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง คือ การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ตั้งกลุ่มผู้สูงอายุ กลุ่มเยาวชน และกลุ่มพลังมวลชนต่างๆในหมู่บ้าน เพื่ออนุรักษ์บำรุงรักษา ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจ ของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- สนับสนุนการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น
- ส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณ หรือบุคลากร ให้ตามความจำเป็นและสมควร

- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการจัดทำมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาในท้องถิ่น
- ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

- ให้บริการเอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดจะสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาต่างๆ ของเทศบาลตำบลป่าซางได้ ซึ่งเป็นการสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด และแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนพัฒนาสี่ปี นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารเทศบาลตำบลป่าซางเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลตำบลป่าซางจะดำเนินการ

๑. เทศบาลตำบลป่าซาง มีภารกิจหลัก ที่จะต้องดำเนินการ ดังนี้

- การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- การพัฒนาการเมืองการบริหารจัดการองค์การ
- ส่งเสริมการศึกษา
- การพัฒนาและรักษาสิ่งแวดล้อมทรัพยากรธรรมชาติ
- การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
- การส่งเสริมอาชีพ การมีรายได้ การจัดให้มีตลาดสำหรับจำหน่ายสินค้า
- การจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย

๒. เทศบาลตำบลป่าซาง มีภารกิจรอง ที่จะต้องดำเนินการ ดังนี้

- การส่งเสริมและพัฒนาทางด้านกีฬา
- การสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาส เด็ก สตรี และคนชรา
- การส่งเสริมสุขภาพอนามัย ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- การส่งเสริมการเกษตร และสนับสนุนอุตสาหกรรมในครัวเรือน
- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น ในการรักษาความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มีของเทศบาลตำบลป่าซาง

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร หรือโครงการ ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและ จุดอ่อนจากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าการดำเนินงานได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก *Strengths* หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก *Weaknesses* หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก *Opportunities* หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหาร ที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก *Threats* หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยปัจจัยภายใน และภายนอก (Swot)

ของเทศบาลตำบลป่าซาง (ระดับตัวบุคคลกร)

จุดแข็ง S ๑. มีภูมิลาเนาอยู่ในพื้นที่ใกล้เทศบาล ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕-๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบ ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. บุคลากรในสังกัดเป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	จุดอ่อน W ๑. มีความรู้ไม่เพียงพอกับภารกิจของเทศบาล ๒. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก ๓. มีภาระหนี้สิน ๔. ใช้ระบบเครือญาติมากเกินไป ไม่คำนึงถึงกฎระเบียบของทางราชการ ๕. บุคลากรที่เป็นพนักงานจ้างยังรับรู้เรื่องวิสัยทัศน์ และพันธกิจของหน่วยงานค่อนข้างน้อย
โอกาส O ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย ๒. มีความจริงใจในการพัฒนา และอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานของเทศบาล ในฐานะตัวแทน	ข้อจำกัด T ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่พอ ๒. ระดับความรู้ไม่เพียงพอกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้ปัญหาเศรษฐกิจทำให้มีเวลาให้ ชุมชนจำกัด ๕. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของเทศบาลตำบลป่าซาง(ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานของเทศบาลในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน W ๑. ขาดความกระตือรือร้น ๒. มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่ ๓. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ ๔. พื้นที่มีความเป็นชุมชนเมือง ทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๕. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่พอ
โอกาส O ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาเป็นอย่างดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาลทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดตรี /ปริญญโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	ข้อจำกัด T ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจาก ความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจของเทศบาล ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

สรุปปัญหาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

๑. ประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการฉบับเดิมไม่ตอบสนองต่อภารกิจในปัจจุบัน
๒. ความเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคม
๓. บุคลากรไม่สามารถสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตนเองได้เนื่องจากกรอบอัตรากำลังและการจัดวางคนไม่ถูกต้องกับงานที่ต้องปฏิบัติ
๔. การกำหนดตำแหน่ง/การสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งไม่เป็นไป/ไม่สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่

แนวทางในการแก้ไขปัญหา

๑. การจัดทำกรอบอัตรากำลังบุคลากรทั้งอัตรากำลังข้าราชการส่วนท้องถิ่น กรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง โดยยึดหลักวางคนให้เหมาะกับงานหรือ Put the right man on the right job
 ๒. จัดระบบการจัดการขององค์กรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานและการกำหนดโครงสร้างองค์กร การประเมินผลงานของบุคลากร และระบบการให้รางวัลตามผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปรากฏ
 ๓. การให้อำนาจในการตัดสินใจ กระจายอำนาจในการตัดสินใจให้แก่บุคลากรในทุกระดับ ส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะที่มีความจำเป็นต่อการตัดสินใจของตนเองเพราะบุคลากรเหล่านี้เป็นบุคคลที่ติดต่อกับประชาชนผู้ซึ่งได้รับบริการสาธารณะ
 ๔. การกระตุ้นหรือก่อให้เกิดกำลังใจแก่พนักงาน นอกจากการให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์แล้ว จะสนับสนุนช่วยเหลือพนักงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ การพัฒนาเพิ่มพูนขีดความสามารถและศักยภาพอย่างเต็มที่
- ความเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจสังคม การเมือง เทคโนโลยีในช่วงสองทศวรรษ ที่ผ่านมา ได้ส่งผลทำให้สังคมเกือบทุกแห่งได้เผชิญกับปัญหามากมายหลายประการ จำเป็นต้องสร้างปฏิริยาสนองตอบ ต่อสถานะโลกาภิวัตน์และปัญหาการขาดประสิทธิภาพของการบริหารราชการ สร้างการเปลี่ยนแปลงทางด้านกระบวนการทัศน์ รูปแบบและวิธีการบริหารงานของหน่วยงาน ไปสู่รูปแบบการบริหารราชการแผ่นดินแนวใหม่ (New public administration model) ที่เรียกว่า การบริหารจัดการงานของรัฐตามหลักเกณฑ์วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี อันเป็นรูปแบบแนวทางในการบริหารจัดการงาน ที่ได้มีการผสมผสานหลักการ กรอบความคิดหลาย ๆ ประการเข้าไว้ด้วยกัน ได้แก่ การนำแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์สมัยใหม่ แนวคิดการบริหารจัดการธุรกิจสมัยใหม่ แนวคิดทางรัฐศาสตร์ร่วมสมัย และการดำเนินการตามหลักกฎหมายมหาชน และแนวพระราชดำริขององค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ ๙ ว่าด้วยเรื่องเศรษฐกิจพอเพียง มาใช้เป็นแนวทางหลักในการบริหารราชการ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลป่าซาง

จากการที่เทศบาลตำบลป่าซาง ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยเทศบาลตำบลป่าซาง ได้กำหนดตำแหน่งของ พนักงานเทศบาล พนักงานครูผู้ดูแลเด็ก ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และจากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลป่าซาง องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติเทศบาล และตาม พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมี การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ตามอำนาจหน้าที่ ดังนี้

สำนักปลัดเทศบาล มีอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล และ ราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่กอง หรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการ ปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาล ให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการของ เทศบาล

กองคลัง มีอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษา เงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุก ประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาล และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

กองช่าง มีอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้าน วิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้าง และซ่อมบำรุงรักษา การควบคุม การก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงาน ด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติ ติดตาม ควบคุมการ ปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกล และยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินงานให้ เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมายที่ว่าด้วยการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม พร้อมทั้งกฎหมายอื่นใดที่เกี่ยวข้อง พัฒนาและปรับปรุงงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม การอาชีวอนามัย การส่งเสริมสุขภาพ การควบคุมป้องกัน โรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ การพัฒนาพฤติกรรม อนามัย การสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม จัดให้มีบริการ เผยแพร่ความรู้ทางด้านการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การควบคุมสิ่งแวดล้อม การคุ้มครองผู้บริโภค จัดบริการงานศูนย์บริการสาธารณสุข รักษาความสะอาด การจัดการขยะมูลฝอย และปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

กองวิชาการและแผนงาน มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการดำเนินการเกี่ยวกับ การวิเคราะห์ นโยบายและแผน เพื่อประกอบการกำหนดนโยบายในการจัดทำแผน หรือโครงการติดตามประเมินผลการ ดำเนินงานตามแผนและโครงการต่างๆ ซึ่งอาจเป็นนโยบายหรือแผนงาน และโครงการทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การบริหาร หรือความมั่นคงของประเทศ ทั้งนี้อาจเป็นนโยบายของเทศบาล โครงการระดับชาติ ระดับ กระทรวง ระดับกรม หรือระดับจังหวัดแล้วแต่กรณี และงานเผยแพร่นโยบายข่าวสารของเทศบาล เผยแพร่ ศิลปวัฒนธรรมของชาติและท้องถิ่น งานสารนิเทศศึกษา วิเคราะห์วิจัย วางแผนด้านประชาสัมพันธ์ งานนิติการ พิจารณาวินิจฉัยข้อกฎหมาย ร่างและพิจารณาตรวจ ร่างเทศบัญญัติ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับและ

คำสั่งที่เกี่ยวข้อง จัดทำนิติกรรม งานสอบสวนดำเนินการเกี่ยวกับวินัยของเทศบาล และการร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ สอบสวนและเปรียบเทียบการกระทำที่ละเมิดเทศบัญญัติและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย

กองการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษา การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และประเพณีอันดีงามของประชาชน การสนับสนุน บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา จัดสถานที่เพื่อการศึกษา ส่งเสริม ทำนุ บำรุง และรักษาไว้ซึ่งศิลปะ ประเพณี ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณีของท้องถิ่น วัฒนธรรม ส่งเสริมสนับสนุนการ เล่นกีฬา และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย

กองสวัสดิการสังคม มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการดำเนินการเกี่ยวกับการสังคมสงเคราะห์ การ พัฒนาชุมชน การส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน การจัดระเบียบชุมชน งานส่งเสริมอาชีพ งานพัฒนาอาชีพ กลุ่มสตรี งานบริการผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ ผู้ป่วยโรคเอดส์ การให้คำปรึกษาแนะนำหรือตรวจสอบเกี่ยวกับงาน สวัสดิการสังคม และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย

หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานตรวจสอบบัญชี เอกสารการ เบิกจ่าย เอกสารการรับเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการบัญชี งานตรวจสอบพัสดุ และการเก็บรักษา งานตรวจสอบทรัพย์สินและการทำประโยชน์จากทรัพย์สิน และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและ ที่ได้รับมอบหมาย

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑ -๒๕๖๓)

เทศบาลตำบลป่าซาง อำเภอป่าซาง จังหวัดลำพูน

ที่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา
๑	สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานบริหารงานทั่วไป - งานส่งเสริมการเกษตร - งานการเจ้าหน้าที่ - งานธุรการ - งานสารบรรณ - งานเลขา - งานรัฐพิธี - งานกิจการสภา - งานเทคโนโลยีสารสนเทศ ๑.๒ ฝ่ายปกครอง - งานทะเบียนราษฎร - งานบัตรประจำตัวประชาชน - งานรักษาความสงบ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานเทศกิจ	สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานบริหารงานทั่วไป - งานส่งเสริมการเกษตร - งานการเจ้าหน้าที่ - งานธุรการ - งานสารบรรณ - งานเลขา - งานรัฐพิธี - งานกิจการสภา - งานเทคโนโลยีสารสนเทศ ๑.๒ ฝ่ายปกครอง - งานทะเบียนราษฎร - งานบัตรประจำตัวประชาชน - งานรักษาความสงบ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานเทศกิจ	สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านสังคม วัฒนธรรมและ คุณภาพชีวิต - ด้านบริหารทั่วไป แผนงาน บริหารงานทั่วไป สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านการเมือง-การบริหาร - ด้านบริหารงานทั่วไป - แผนงานการรักษาความสงบภายใน

ที่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา
๒	กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานการเงินและบัญชี - งานระเบียบการคลัง - งานสถิติการคลัง - งานธุรการ - งานสารบรรณ ๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้ - งานพัฒนารายได้ - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ - งานทะเบียนพาณิชย์ ๒.๓ ฝ่ายที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานบริการข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานการเงินและบัญชี - งานระเบียบการคลัง - งานสถิติการคลัง - งานธุรการ - งานสารบรรณ ๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้ - งานพัฒนารายได้ - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ - งานทะเบียนพาณิชย์ ๒.๓ ฝ่ายที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานบริการข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านการเมือง-การบริหาร - ด้านบริหารงานทั่วไป
๓	กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานวิศวกรรมงานธุรการ - งานสถาปัตยกรรม - งานผังเมือง - งานพัสดุ ๓.๒ ฝ่ายโยธา - งานสาธารณูปโภค - งานสวนสาธารณะ - งานศูนย์เครื่องจักรกล - งานจัดสถานที่และการไฟฟ้า สาธารณะ - งานควบคุมและตรวจสอบการบำบัดน้ำเสีย - งานธุรการ - งานสารบรรณ	กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานวิศวกรรม - งานสถาปัตยกรรม - งานผังเมือง - งานพัสดุ ๓.๒ ฝ่ายการโยธา - งานสาธารณูปโภค - งานสวนสาธารณะ - งานศูนย์เครื่องจักรกล - งานจัดสถานที่และการไฟฟ้า สาธารณะ - งานควบคุมและตรวจสอบการบำบัดน้ำเสีย - งานธุรการ - งานสารบรรณ	สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการ - ด้านการบริการชุมชนและสังคม แผนงานเคหะและชุมชน

ที่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา
๔	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานวางแผนสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด - งานเผยแพร่และฝึกอบรม - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานสัตว์แพทย์ - งานธุรการ - งานสารบรรณ - งานการเงินและบัญชี - งานศูนย์บริการสาธารณสุข - งานกำจัดสิ่งปฏิกูลและมูลฝอย	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานวางแผนสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด - งานเผยแพร่และฝึกอบรม - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานสัตว์แพทย์ - งานธุรการ - งานสารบรรณ - งานการเงินและบัญชี - งานศูนย์บริการสาธารณสุข - งานกำจัดสิ่งปฏิกูลและมูลฝอย	สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - ด้านบริการชุมชนและสังคม แผนงานสาธารณสุข - เคหะและชุมชน สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านระบบสาธารณสุข - ด้านบริการชุมชนและสังคม แผนงานสาธารณสุข
๕	กองการศึกษา ๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา - งานระดับก่อนวัยเรียนและประถมวัย - งานควบคุมการเรียนการสอน - งานจัดหาวัสดุอุปกรณ์ - งานติดตามประเมินผล - งานพัสดุ - งานธุรการ - งานสารบรรณ - งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย - งานพิธีทางศาสนา - งานกิจกรรมกีฬาและนันทนาการ และการฝึกอบรม - งานประเพณีวัฒนธรรม - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งาน ห้องสมุด พิพิธภัณฑ์ และเครือข่ายทางการศึกษา - งานแผนและโครงการ - งานระบบสารสนเทศ	กองการศึกษา ๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา - งานระดับก่อนวัยเรียนและประถมวัย - งานควบคุมการเรียนการสอน - งานจัดหาวัสดุอุปกรณ์ - งานติดตามประเมินผล - งานพัสดุ - งานธุรการ - งานสารบรรณ - งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย - งานพิธีทางศาสนา - งานกิจกรรมกีฬาและนันทนาการ และการฝึกอบรม - งานประเพณีวัฒนธรรม - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งาน ห้องสมุด พิพิธภัณฑ์ และเครือข่ายทางการศึกษา - งานแผนและโครงการ - งานระบบสารสนเทศ	สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ และการท่องเที่ยว - ด้านการบริการชุมชนและสังคม แผนงานการศึกษา สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านสังคม วัฒนธรรมและคุณภาพชีวิต - ด้านการบริการชุมชนและสังคม แผนงานการศึกษา - แผนงานการศาสนา วัฒนธรรมและสันติภาพ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาทางการศึกษา และการกีฬา - ด้านบริการชุมชนและสังคม แผนงานการศึกษา - แผนงานการศาสนา วัฒนธรรมและสันติภาพ

ที่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา
๖	กองสวัสดิการสังคม ๖.๑ ฝ่ายพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน - งานกิจการสตรี เด็ก เยาวชน และคนชรา - งานธุรการ - งานสารบรรณ - งานพัฒนาชุมชนเมือง - งานส่งเสริมอาชีพ - งานสร้างความเข้มแข็งชุมชน	กองสวัสดิการสังคม ๖.๑ ฝ่ายพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน - งานกิจการสตรี เด็ก เยาวชน และคนชรา - งานธุรการ - งานสารบรรณ - งานพัฒนาชุมชนเมือง - งานส่งเสริมอาชีพ - งานสร้างความเข้มแข็งชุมชน	สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ และการท่องเที่ยว - แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านสังคม วัฒนธรรมและคุณภาพชีวิต - แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน - ด้านการดำเนินงานอื่น แผนงานงบประมาณ
๗	กองวิชาการและแผนงาน ๗.๑ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผนงาน - งานจัดทำงบประมาณ - งานธุรการ - งานสารบรรณ ๗.๒ ฝ่ายบริการและเผยแพร่วิชาการ - งานบริการข้อมูลข่าวสารราชการ ส่วนท้องถิ่น - งานบริการและเผยแพร่วิชาการ - งานรับเรื่องร้องทุกข์ - งานตราเทศบัญญัติ - งานนิติกรรมสัญญา	กองวิชาการและแผนงาน ๗.๑ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผนงาน - งานจัดทำงบประมาณ - งานธุรการ - งานสารบรรณ ๗.๒ ฝ่ายบริการและเผยแพร่วิชาการ - งานบริการข้อมูลข่าวสารราชการ ส่วนท้องถิ่น - งานบริการและเผยแพร่วิชาการ - งานรับเรื่องร้องทุกข์ - งานตราเทศบัญญัติ - งานนิติกรรมสัญญา	สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ และการท่องเที่ยว - ด้านบริหารทั่วไป แผนงานบริหารงานทั่วไป สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านการเมือง-การบริหาร - ด้านบริหารงานทั่วไป
๘	หน่วยตรวจสอบภายใน	หน่วยตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลป่าซาง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยการนำวิสัยทัศน์การพัฒนา นโยบายของผู้บริหารและยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลป่าซาง มาวิเคราะห์เพื่อกำหนดอัตรากำลัง ดังนี้

วิสัยทัศน์ของตำบลป่าขาว

“เทศบาลตำบลป่าขาว มุ่งมั่นพัฒนา ให้ประชาชนมีความสุขที่ยั่งยืน”

ประกอบกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ มาตรา ๕๐ ดังนี้

๑. รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
๒. ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ
๓. รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่ง

ปฏิกูล

๔. ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๕. ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
๖. ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
๗. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
๘. บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๙. หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลป่าขาว ได้กำหนดไว้ ๗ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ และการท่องเที่ยว
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านสังคม วัฒนธรรมและคุณภาพชีวิต
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการศึกษา และการกีฬา
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านระบบสาธารณสุข
- ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านการเมือง-การบริหาร

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์พัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสการพัฒนาในอนาคต ด้วยเทคนิค SWOT Analysis

จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. มีเส้นทางคมนาคมสายหลักเชื่อมโยงสามสาย คือทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๑๐๖ ทางหลวงจังหวัดหมายเลข ๑๐๓๒ และ ๑๑๕๖ ถนน คสม./คสล. ครอบคลุมเกือบทุกพื้นที่ มีเส้นทางคมนาคมขนส่ง ที่สะดวก รวดเร็ว มีประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้านและประปาภูมิภาค ทุกบ้านเรือนมีไฟฟ้าใช้ มีไฟฟ้าสาธารณะเกือบทุกสาย มีแหล่งน้ำที่เพียงพอ มีโทรศัพท์สาธารณะและคลื่นโทรคมนาคมอย่างทั่วถึง มีพนักงานตลิ่งที่มีความสามารถป้องกัน ความเสียหายจากอุทกภัย

๒. เป็นฐานการผลิตพืชเศรษฐกิจที่สำคัญโดยเฉพาะ ลำไย ข้าว กระเทียม มีการอุดหนุนกลุ่มอาชีพชุมชน มีแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม คือ เมืองเก่าเวฬุคาม/วัด มีอุตสาหกรรมในครัวเรือน เป็นฐานการผลิตด้านหัตถกรรมที่สำคัญ เช่น หัตถกรรมผ้าทอ ผ้าบาติก จักรสาน เป็นแหล่งชุมชนและแหล่งเศรษฐกิจของอำเภอป่าขาว

๓. มีความโดดเด่นด้านวัฒนธรรม ประเพณีเก่าแก่ ประชาชนมีวิถีชีวิตความเป็นอยู่ที่เรียบง่ายบ้านเมืองสงบสุข น่าอยู่น่าอาศัย มีวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีคุณค่า เป็นเมืองเก่าเวฬุคาม และศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น มีการจัดตั้งชมรมผู้สูงอายุเข้มแข็ง ประชาชนให้ความสำคัญต่อผู้สูง อายุ เด็ก คนพิการและกลุ่มผู้ดัดจริต เอ็ดส์ มีความเป็นสังคมกึ่งเมืองกึ่งชนบท

๔. ประชาชนมีความตระหนักถึงความสำคัญต่อการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เทศบาลให้ความสำคัญต่อการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีสภาพแวดล้อมที่ดี มีแม่น้ำไหลผ่าน ๓ สาย คือ แม่น้ำปิง,แม่น้ำทา และแม่น้ำกวัง มีการศึกษาและออกแบบระบบบำบัด น้ำเสียรวมและเตรียมการเพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชนเมืองในอนาคต

5. ให้ความสำคัญกับการศึกษา และการกีฬามากขึ้น มีการส่งเสริมด้านการ ศึกษา และกีฬาเป็น อย่างดี มีสนามกีฬาขนาดใหญ่ในเขตเทศบาล มีชมรมกีฬาพนักงานลูกจ้างและ ประชาชนของเทศบาล มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กฯ ของเทศบาล มีการอุดหนุนสถานศึกษาในการจัดการเรียนการสอน มีศูนย์ส่งเสริมการ เรียนรู้เทคโนโลยีของชุมชน มีห้องสมุดเทศบาลตำบลป่าซางและแหล่งเรียนรู้ชุมชน

6. ประชาชนส่วนใหญ่มีสุขภาพกายและจิตที่ดี ไม่มีโรคระบาดในเขต เทศบาลมีการระงับและ ป้องกันโรคติดต่ออย่างทันทั่วทั้งที่ ประชาชนให้ความสำคัญต่อเรื่องสุขภาพอนามัยมากขึ้น โดยมีการอุดหนุน งบประมาณหน่วยงานสาธารณสุขในเขตเทศบาล บุคลากรมีความรู้ด้านสาธารณสุขของเทศบาล มีการจัดตั้งหน่วย แพทย์ฉุกเฉินของเทศบาลในการบริการประชาชน

7. ประชาชนให้ความสำคัญต่อการเมืองท้องถิ่น และเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานเทศบาล มากขึ้น ไม่มีคดีอาชญากรรมร้ายแรง ปัญหายาเสพติดลดลง มีการจัดตั้งศูนย์บริการประชาชน รับเรื่องราวร้องทุกข์เพื่อทำการตรวจสอบการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. การให้บริการด้านการขนส่งสาธารณะ ยังไม่ครอบคลุมถนนทางหลวงจังหวัดหมายเลข 1032 และถนน คสม./คสล. บางสายขาดท่อระบายน้ำ ถนน สะพานบางสายคับแคบ

2. การจัดการแหล่งน้ำยังไม่ดีพอและไม่เพียงพอต่อความต้องการของชุมชน และการขยายตัวของ ชุมชน

3. น้ำบาดาลมีฟลูออไรด์มาก

4. ไฟฟ้าสาธารณะ (ไฟกิ่ง) ยังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่โดยเฉพาะถนนตัดใหม่

5. พืชผลทางการเกษตรราคาตกต่ำ ผลผลิตทางการเกษตรขาดการบริหารจัดการทางด้านการตลาดอย่างเป็นระบบ ขาดตลาดกลางการเกษตรผู้ประกอบการรายย่อย วิสาหกิจชุมชนขาดความรู้ด้าน การผลิต การตลาดสู่มาตรฐานสากล และไม่นิยมสร้างมูลค่าเพิ่ม

6. กลุ่มอาชีพขาดความเข้มแข็งและยั่งยืนและไม่มิตลาดรองรับสินค้าพื้นเมืองที่แน่นอน

7. งบประมาณไม่เพียงพอในการขุดค้น พื้นฟูโบราณสถานเวฬุคาม

8. การประชาสัมพันธ์ด้านการท่องเที่ยวยังไม่ทั่วถึง

9. จำนวนผู้สูงอายุ,ผู้ด้อยโอกาส,คนพิการ เพิ่มขึ้น

10. ประชาชนขาดความรู้และโอกาสการเข้าถึงฐานความรู้ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่เอื้อต่อ การพัฒนาต่างๆ

11. ประชาชนไม่ให้ความสนใจด้านศิลปวัฒนธรรม เอกลักษณ์เมืองเก่าเวฬุคามเท่าที่ควร และ งบประมาณในการบริหารจัดการมีจำกัด

12. ขาดระบบการจัดการทรัพยากรธรรมชาติในชุมชนที่ดี อีกทั้งงบประมาณที่ใช้ในการบริหาร จัดการเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมจำนวนมาก ประชาชนที่มีความรู้ ความเข้าใจเรื่อง การจัดการสิ่งแวดล้อมมีน้อย

13. ไม่มีพื้นที่สาธารณะในการจัดทำ สวนสาธารณะเพื่อส่งเสริมสุขภาพประชาชนและสิ่งแวดล้อม สถานที่และอุปกรณ์กีฬาไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชนและชุมชนยังไม่มีสนาม อุปกรณ์กีฬา และ อัมจันทร์ที่ได้มาตรฐาน

14. สถานที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้านและที่ทำการชุมชนเพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้หมู่บ้าน/ชุมชน ยังไม่เพียงพอ
15. บุคลากรด้านสาธารณสุขมีน้อย
16. งบประมาณในการประชาสัมพันธ์เผยแพร่กิจการของเทศบาลมีจำนวนจำกัด
17. ประชาชนบางส่วนยังขาดความรู้ความเข้าใจที่แท้จริงเกี่ยวกับกิจการของเทศบาล ระเบียบ/กฎหมาย ที่เกี่ยวข้องในปัจจุบัน ไม่เอื้อต่อการบริหารและมีข้อจำกัดมากขึ้น
18. ขาดระบบการคัดแยกขยะที่ดี

โอกาส (Opportunities : O)

๑. การแข่งขันทางการเมืองยังมีไม่มาก ไม่มีความขัดแย้งเรื่องผลประโยชน์ในท้องถิ่น
2. ตลาดรองรับพืชเศรษฐกิจมีการขยายตัวเพิ่มขึ้นจากการทำ FTA
3. มีตลาดเสรีทางการค้าเพิ่มขึ้น
4. เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ และข้อมูลข่าวสารที่เปิดกว้าง
5. สังคมมีความเอื้ออาทร ดูแลคนในครอบครัว ผู้สูงอายุ
6. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ
7. นโยบายการพัฒนาของรัฐบาล สนับสนุนแนวทางการแก้ไขวิกฤติทางการเมืองและการบริหาร ยึดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง สร้างความเข้มแข็งให้กับสังคมบนพื้นฐานของคุณธรรม ส่งเสริมผลประโยชน์ของชาติเสริมสร้างความเข้าใจและความเชื่อมั่นของประชาคมระหว่างประเทศ และสร้างความเข้มแข็งให้คนในชาติ
8. รัฐบาลบริหารงานโดยเน้นหลักคุณธรรม โปร่งใส สุจริต และหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีความสมานฉันท์ สามารถป้องกัน บรรเทาและแก้ไขปัญหาที่สำคัญของชาติ โดยน้อมนำแนวทางพระราชทาน “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา”
9. มีการส่งเสริมทางด้านเทคโนโลยี สารสนเทศอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง
10. มีการจัดตั้ง IT CITY เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาทางการเรียนรู้สำหรับเด็กและเยาวชน
11. บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจและสนใจสถานการณ์บ้านเมือง
12. ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ

อุปสรรค (Threat : T)

๑. การเมืองระดับชาติไม่มีเสถียรภาพส่งผลกระทบต่อเมืองท้องถิ่น
2. การขยายพื้นที่ปลูกลำไยไปในหลายจังหวัด รวมทั้งประเทศจีน ที่เป็นคู่แข่งทางการค้า
3. ลำไยผลกระทบจากการเปิดเสรีทางการค้า (FTA) และการค้า (WTO) ของจีนส่งผลกระทบต่อพืชเศรษฐกิจโดยเฉพาะ กระเทียม หอมแดง
4. ระบบเศรษฐกิจขึ้นอยู่กับเมืองมากเกินไป ไม่สามารถควบคุมได้
5. รายได้เท่าเดิมแต่สินค้าและบริการมีราคาแพงขึ้นส่งผลให้การออมลดลง
6. พืชผลทางการเกษตรมีราคาตกต่ำเนื่องจากมีคู่แข่งและปริมาณผลผลิตมากขึ้น
๗. ปัญหาโรคเอดส์อยู่ในระดับสูงการแพร่ระบาดของยาเสพติดมีประชากรวัยฟุ้งเฟ้อสูงเป็นข้อจำกัด ด้านการพัฒนา
8. สังคมมีการแข่งขันที่สูงขึ้นในทุกๆด้าน ทำให้ขาดความรักความอบอุ่นในครอบครัว

9. ปัญหาเสถียรยังไม่หมดสิ้นไป
10. ประชาชนส่วนใหญ่ยังขาดคุณธรรมจริยธรรม
11. การกักถ่ายโอนยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร อันเนื่องมาจากมีขั้นตอนกระบวนการทางระเบียบกฎหมายที่เพิ่มขึ้น เป็นอุปสรรคต่อการกระจายอำนาจแกท้องถิ่น
12. ประชาชนทั่วไปยังขาดความรู้ ความเข้าใจถึงฐานความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่เอื้อต่อการพัฒนาในด้านต่าง ๆ
13. ค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการด้านเทคโนโลยีสูง

จากการวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนา นโยบายของผู้บริหารและยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาล ตำบลป่าซางสามารถผลมาวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของเทศบาลตำบลป่าซาง เพื่อรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์ ซึ่งมีขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคน และเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ใช้การสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)
๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่งการโอน การลาออก ฯ
๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่
๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่
๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด
๔. ศึกษาว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน
๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่
๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่
๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่
๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบันและงานอนาคต
๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่
๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีขอหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น

การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒	สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำ	๕	วัน
๑ ปี จะมีวันทำ	๒๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภิจ 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 ชม.-เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)

** เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖) ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐) ๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์

สูตรในการคำนวณ

$$\text{จำนวนคน} = \frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด(๑ปี)} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ ๑ ชิ้น}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$$

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าวอาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่างๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่าเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมเต็มหรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีคำนวณที่ซับซ้อนกว่า

จากการวิเคราะห์เทศบาลตำบลป่าซางมีอัตรากำลังที่ต้องการในแต่ละส่วนราชการ ดังนี้
อัตรากำลังที่ต้องการแต่ละส่วนราชการ

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรากำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรง ตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรากำลัง ว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
๑		ปลัดเทศบาล	นักบริหารงานท้องถิ่น	๑	-	๑	
๒		รองปลัดเทศบาล	นักบริหารงานท้องถิ่น	๑	๑	-	
		รวม ๒ ตำแหน่ง		๒	๑	๑	
๑	สำนัก ปลัดเทศบาล	หัวหน้าสำนักปลัด	อำนวยการท้องถิ่น	๑	๑	-	
๒		หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	อำนวยการท้องถิ่น	๑	๑	-	
๓		หัวหน้าฝ่ายปกครอง	อำนวยการท้องถิ่น	๑	๑	-	
๔		นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	๑	๑	-	
๕		นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	๑	๑	-	
๖		นักจัดการงานทะเบียน และบัตร	วิชาการ	๑	๑	-	
๗		นักวิชาการคอมพิวเตอร์	วิชาการ	๑	๑	-	
๘		เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	๑	๑	-	
๙		เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	๑	๑	-	
๑๐		ภารโรง	ลูกจ้างประจำ	๑	๑	-	
๑๑		นักการ	ลูกจ้างประจำ	๒	๒	-	
๑๒		พนักงานขับรถยนต์	ลูกจ้างประจำ	๒	๒	-	
๑๓		พนักงานวิทยุ	ลูกจ้างประจำ	๑	๑	-	
๑๔		เจ้าพนักงานพัฒนา ชุมชน	ลูกจ้างประจำ	๑	๑	-	
		รวม ๑๔ ตำแหน่ง		๑๖	๑๖	-	
๑	กองคลัง	ผู้อำนวยการกองคลัง	อำนวยการท้องถิ่น	๑	๑	-	
๒		หัวหน้าฝ่ายบริหารงาน คลัง	อำนวยการท้องถิ่น	๑	๑	-	
๓		หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้	อำนวยการท้องถิ่น	๑	๑	-	
๔		หัวหน้าฝ่ายแผนที่ภาษี และทะเบียนทรัพย์สิน	อำนวยการท้องถิ่น	๑	๑	-	
๕		นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	๒	๑	๑	
๖		นักวิชาการคลัง	วิชาการ	๑	๑	-	
๗		นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	๑	๑	-	
๘		เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	๑	๑	-	
๙		เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	๑	๑	-	
๑๐		ลูกมือช่างแผนที่ภาษี และทะเบียนทรัพย์สิน	ลูกจ้างประจำ	๑	๑	-	
		รวม ๑๐ ตำแหน่ง		๑๑	๑๐	๑	

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรากำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรง ตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรากำลัง ว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
๑	กองช่าง	ผู้อำนวยการกองช่าง	อำนวยการท้องถิ่น	๑	๑	-	
๒		หัวหน้าฝ่ายแบบแผน และก่อสร้าง	อำนวยการท้องถิ่น	๑	๑	-	
๓		หัวหน้าฝ่ายการโยธา	อำนวยการท้องถิ่น	๑	๑	-	
๔		เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	๑	-	๑	
๕		นายช่างโยธา	ทั่วไป	๓	๒	๑	
๖		นายช่างไฟฟ้า	ทั่วไป	๑	-	๑	กำหนด เพิ่ม
๗		ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	ลูกจ้างประจำ	๑	๑	-	
๘		พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	ลูกจ้างประจำ	๒	๒	-	
		รวม ๘ ตำแหน่ง		๑๑	๘	๓	
๑	กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	ผู้อำนวยการกอง สาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม	อำนวยการท้องถิ่น	๑	๑	-	
๒		หัวหน้าฝ่ายบริหารงาน สาธารณสุขฯ	อำนวยการท้องถิ่น	๑	๑	-	
๓		นักวิชาการสุขาภิบาล	วิชาการ	๑	๑	-	
๔		เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	๑	๑	-	
๕		เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ทั่วไป	๑	๑	-	
๖		สัตวแพทย์	ทั่วไป	๑	๑	-	
๗		พนักงานขับรถยนต์	ลูกจ้างประจำ	๒	๒	-	
๘		คนงานประจำรถขยะ	ลูกจ้างประจำ	๑	๑	-	
๙		คนงานประจำโรงฆ่าสัตว์	ลูกจ้างประจำ	๑	๑	-	
		รวม ๙ ตำแหน่ง		๑๐	๑๐	-	
๑	กองวิชาการและ แผนงาน	ผู้อำนวยการกองวิชาการ และแผนงาน	อำนวยการท้องถิ่น	๑	๑	-	
๒		หน.ฝ่ายแผนงานและ งบประมาณ	อำนวยการท้องถิ่น	๑	๑	-	
๓		หน.ฝ่ายบริการและ เผยแพร่วิชาการ	อำนวยการท้องถิ่น	๑	๑	-	
๔		นิติกร	วิชาการ	๑	๑	-	
๕		เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	๑	๑	-	
๖		นักวิเคราะห์นโยบายและ แผน	ลูกจ้างประจำ	๑	๑	-	
		รวม ๖ ตำแหน่ง		๖	๖	-	

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรากำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรง ตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรากำลัง ว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
๑	กองการศึกษา	ผู้อำนวยการกอง การศึกษา	อำนวยการท้องถิ่น	๑	๑	-	
๒		หัวหน้าฝ่ายบริหาร การศึกษา	อำนวยการท้องถิ่น	๑	-	๑	
๓		นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	๑	๑	-	
๔		นักสันทนการ	วิชาการ	๑	๑	-	
๕		เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	๑	๑	-	
๖		เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	๑	-	๑	
๗		ครู คศ.๑	ครูผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	-	
๘		ผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้างทั่วไป	๔	๔	-	
		รวม ๘ ตำแหน่ง		๑๓	๑๑	๒	
๑	กองสวัสดิการ สังคม	ผู้อำนวยการกอง สวัสดิการสังคม	อำนวยการท้องถิ่น	๑	๑	-	
๒		หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน	อำนวยการท้องถิ่น	๑	๑	-	
๓		นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	๒	๒	-	
๔		เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	๑	๑	-	
		รวม ๔ ตำแหน่ง		๕	๕	-	
๑	หน่วยตรวจสอบ ภายใน	-	-	-	-	-	
		รวม ๑ ตำแหน่ง		-	-	-	
รวม				๗๔	๖๗	๗	

บทวิเคราะห์เปรียบเทียบอัตรากำลังทั้งหมดกับอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน

เทศบาลตำบลป่าซาง มีความต้องการพนักงานเทศบาลประเภทบริหารท้องถิ่น จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ได้แก่ ตำแหน่งปลัดเทศบาล จำนวน ๑ คน และรองปลัดเทศบาล จำนวน ๑ คน

สำนักปลัดเทศบาล มีความต้องการพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทั้งหมด จำนวน ๑๖ อัตรา แยกเป็น ประเภทอำนวยการท้องถิ่น จำนวน ๓ อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน ๔ อัตรา ประเภททั่วไป จำนวน ๒ อัตรา และลูกจ้างประจำ จำนวน ๗ อัตรา ปัจจุบันในสำนักปลัดมีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๑๖ อัตรา ตำแหน่งที่มีคนครอง ๑๖ อัตรา

กองคลัง มีความต้องการพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทั้งหมดจำนวน ๑๑ อัตรา แยกเป็นประเภทอำนวยการท้องถิ่น จำนวน ๔ อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน ๔ อัตรา ประเภททั่วไป จำนวน ๒ อัตรา ปัจจุบันในกองคลังมีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๑๑ อัตรา ตำแหน่งที่มีคนครอง ๑๐ อัตรา มีตำแหน่งว่างอยู่ ๑ อัตรา

กองช่าง มีความต้องการพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทั้งหมดจำนวน ๑๑ อัตรา แยกเป็นประเภทอำนวยการท้องถิ่น จำนวน ๓ อัตรา ไม่มีตำแหน่งประเภทวิชาการ ประเภททั่วไปจำนวน ๕ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๓ อัตรา มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๑๑ อัตรา ตำแหน่งที่มีคนครอง ๘ อัตรา มีตำแหน่งว่างอยู่ ๓ อัตรา

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีความต้องการพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทั้งหมดจำนวน ๑๐ อัตรา แยกเป็นประเภทอำนวยการท้องถิ่น จำนวน ๒ อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน ๑ อัตรา ประเภททั่วไปจำนวน ๓ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๔ อัตรา ปัจจุบันในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๑๐ อัตรา ตำแหน่งที่มีคนครอง ๑๐ อัตรา

กองวิชาการและแผนงาน มีความต้องการพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทั้งหมดจำนวน ๖ อัตรา แยกเป็นประเภทอำนวยการท้องถิ่น จำนวน ๓ อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน ๑ อัตรา ประเภททั่วไปจำนวน ๑ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา ปัจจุบันในกองวิชาการและแผนงาน มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๖ อัตรา ตำแหน่งที่มีคนครอง ๖ อัตรา

กองการศึกษา มีความต้องการพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทั้งหมดจำนวน ๑๓ อัตรา แยกเป็น ประเภทอำนวยการท้องถิ่น จำนวน ๒ อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน ๒ อัตรา ประเภททั่วไป จำนวน ๒ อัตรา ครูผู้ดูแลเด็ก ๓ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๔ อัตรา ปัจจุบันใน กองการศึกษา มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๑๓ อัตรา ตำแหน่งที่มีคนครอง ๑๑ อัตรา มีตำแหน่งว่างอยู่ ๒ อัตรา

กองสวัสดิการสังคม มีความต้องการพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทั้งหมดจำนวน ๖ อัตรา แยกเป็นประเภทอำนวยการท้องถิ่น จำนวน ๒ อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน ๒ อัตรา ประเภททั่วไปจำนวน ๑ อัตรา ปัจจุบันในกองสวัสดิการสังคม มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๕ อัตรา ตำแหน่งที่มีคนครอง ๕ อัตรา

สรุปอัตรากำลังที่ต้องการของเทศบาลป่าซางทุกส่วนราชการ มีความต้องการอัตรากำลังทั้งหมด ๗๔ อัตรา แยกเป็นประเภทพนักงานเทศบาล

- พนักงานเทศบาล (มีคนครองตำแหน่ง) จำนวน ๔๔ อัตรา
- พนักงานเทศบาล (อัตราว่าง) จำนวน ๗ อัตรา
- รวมพนักงานเทศบาล ทั้งสิ้น จำนวน ๕๑ อัตรา

ประเภทพนักงานครู คศ. ๑ (มีคนครองตำแหน่ง) จำนวน ๓ อัตรา ไม่มีอัตราว่าง

ลูกจ้างประจำ (มีคนครองตำแหน่ง) จำนวน ๑๖ อัตรา ไม่มีอัตราว่าง

พนักงานจ้างทั่วไป (มีคนครองตำแหน่ง) จำนวน ๔ อัตรา ไม่มีอัตราว่าง

จากการวิเคราะห์สถิติปริมาณงาน และวิเคราะห์อัตรากำลังที่ต้องการพบว่าอัตรากำลังกองช่าง มีปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น บุคลากรด้านไฟฟ้ายังมีไม่เพียงพอ จึงให้เพิ่มอัตราตำแหน่งประเภททั่วไป ตำแหน่งนายช่างไฟฟ้า จำนวน ๑ อัตรา เพื่อให้สามารถปฏิบัติภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร และนโยบายของรัฐบาล/นโยบายของจังหวัดลำพูน/นโยบายของผู้บริหารได้

เมื่อได้จำนวนพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงานดังกล่าวข้างต้นแล้ว เทศบาลตำบลป่าซางได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลป่าซางใน ๗ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการปฏิบัติ	ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการ	๑. การบริการชุมชนและสังคม	ปลัดเทศบาล ผอ.กองช่าง หน.ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง หน.ฝ่ายการโยธา นายช่างโยธา เจ้าพนักงานพัสดุ นายช่างไฟฟ้า ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการ ท่องเที่ยว	๑. การบริหารทั่วไป	ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล หน.ฝ่ายอำนวยการ ผอ.กองวิชาการและแผนงาน หน.ฝ่ายบริการและเผยแพร่วิชาการ หน.ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ
	๒. การบริการชุมชนและสังคม	ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล ผอ.กองการศึกษา หน.ฝ่ายบริหารการศึกษา นักสันทนการ ผอ.กองสวัสดิการสังคม หน.ฝ่ายพัฒนาชุมชน นักพัฒนาชุมชน เจ้าพนักงานธุรการ
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านสังคม วัฒนธรรม และคุณภาพชีวิต	๑. การบริหารทั่วไป	ปลัดเทศบาล หัวหน้าสำนักปลัด หน.ฝ่ายอำนวยการ หน.ฝ่ายปกครอง จพง.ป้องกันฯ เจ้าพนักงานธุรการ
	๒. การบริการชุมชนและสังคม	ผอ.กองสวัสดิการสังคม หน.ฝ่ายพัฒนาชุมชน นักพัฒนาชุมชน เจ้าพนักงานธุรการ ผอ.กองการศึกษา หน.ฝ่ายบริหารการศึกษา นักวิชาการศึกษา นักสันทนการ

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการปฏิบัติ	ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๑. การบริการชุมชนและสังคม	ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม หน.ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข นักวิชาการสุขาภิบาล เจ้าพนักงานธุรการ พนง.ขับรถยนต์ คนงานประจำรถขยะ
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการศึกษาและการกีฬา	๑. การบริการชุมชนและสังคม	ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล ผอ.กองการศึกษา หน.ฝ่ายบริหารการศึกษา นักวิชาการศึกษา นักสหันทนาการ เจ้าพนักงานธุรการ เจ้าพนักงานพัสดุ ครู ผู้ดูแลเด็ก
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านระบบสาธารณสุข	๑. การบริการชุมชนและสังคม	ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม หน.ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุขฯ เจ้าพนักงานธุรการ เจ้าพนักงานสาธารณสุข สัตวแพทย์ คนงานประจำโรงฆ่าสัตว์
ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านการเมือง-การบริหาร	๑. การบริหารทั่วไป	ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล หัวหน้าสำนักปลัด หน.ฝ่ายอำนวยการ นักจัดการงานทั่วไป นักทรัพยากรบุคคล นักวิชาการคอมพิวเตอร์ เจ้าพนักงานธุรการ หน.ฝ่ายปกครอง นักจัดการงานทะเบียนและบัตร จพง.ป้องกันฯ

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการปฏิบัติ	ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านการเมือง-การบริหาร		ผอ.กองคลัง ผอ.กองช่าง ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ผอ.กองวิชาการและแผนงาน ผอ.กองการศึกษา ผอ.สวัสดิการสังคม พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง ทุกระดับ

จากการวิเคราะห์ภารกิจ ปริมาณงานและการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลป่าซาง จะเห็นว่าการกำหนดตำแหน่งในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ของเทศบาลตำบลป่าซาง ที่มีในปัจจุบัน ใช้ภารกิจงานที่มีเป็นตัวกำหนดตำแหน่ง ดังนั้น ในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ เทศบาลตำบลป่าซาง จึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ในภารกิจให้บรรลุ ตามวัตถุประสงค์ และสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓									
ของเทศบาลตำบลป่าซาง อำเภอป่าซาง จังหวัดลำพูน									
ที่	ส่วนราชการ	กรอบ	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		อัตรากำลังเดิม	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น กลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)</u>									
๓	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	หน.ฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	หน.ฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักจัดการงานทั่วไป (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาฯ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

		กรอบ	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			
ที่	ส่วนราชการ	อัตรากำลัง							หมายเหตุ
		เดิม	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	ลูกจ้างประจำ								
๑๒	ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบเลิก
๑๓	นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบเลิก
๑๔	นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบเลิก
๑๕	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบเลิก
๑๖	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบเลิก
๑๗	พนักงานวิทยุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบเลิก
๑๘	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบเลิก
	กองคลัง (๑๒)								
๑๙	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง กลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐	หน.ฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑	หน.ฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	หน.ฝ่ายแผนที่ภาษี (นักบริหารงานการคลัง ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓	นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๕	นักวิชาการคลัง (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๗	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ลูกจ้างประจำ								
๒๙	ลูกมือช่างแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบเลิก
	กองช่าง (๑๓)								
๓๐	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง กลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๑	หน.ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๒	หน.ฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๓	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๓๔	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๓๕	นายช่างโยธา (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๖	นายช่างโยธา (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๗	นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
	ลูกจ้างประจำ								
๓๘	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบเลิก
๓๙	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบเลิก
๔๐	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบเลิก

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ	กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		อัตราค่าจ้างเดิม	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๔)								
๔๑	ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๒	หน.ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๓	นักวิชาการสุขาภิบาล (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๔	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๕	เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๖	สัตวแพทย์ (อ.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ลูกจ้างประจำ								
๔๗	คนงานประจำโรงฆ่าสัตว์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบเลิก
๔๘	คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบเลิก
๔๙	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบเลิก
๕๐	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบเลิก
	กองวิชาการและแผนงาน (๐๕)								
๕๑	ผอ.กองวิชาการและแผนงาน (นักบริหารงานทั่วไป ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๒	หน.ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๓	หน.ฝ่ายบริการและเผยแพร่วิชาการ (นักบริหารงานทั่วไป ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๔	นิติกร (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๕	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ลูกจ้างประจำ								
๕๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบเลิก
	กองการศึกษา (๐๖)								
๕๗	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๘	หน.ฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๕๙	นักวิชาการศึกษา (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๐	นักสันทนการ (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๑	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๒	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๖๓	ครู คศ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๔	ครู คศ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๕	ครู คศ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๖๖	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๗	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๘	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๙	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

		กรอบ	กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เพิ่ม/ลด			
ที่	ส่วนราชการ	อัตราค่าจ้าง							หมายเหตุ
		เดิม	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	<u>กองสวัสดิการสังคม (๐๗)</u>								
๗๐	ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๑	หน.ฝ่ายพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๒	นักพัฒนาชุมชน (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๓	นักพัฒนาชุมชน (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๔	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๗๓	๗๔	๗๔	๗๔	+๑	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	-	๗๑๖,๐๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๗๓๕,๗๒๐	๗๕๕,๔๐๐	๗๗๕,๐๘๐	ว่างเดิม
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๕๘,๑๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๗๑,๒๔๐	๔๘๔,๓๒๐	๔๙๗,๕๒๐	
	สำนักปลัดเทศบาล (๑)																	
๓	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๔๔,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๕๘,๑๖๐	๔๗๑,๒๔๐	๔๘๘,๓๒๐	
๔	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๓๕,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๓๔๗,๗๖๐	๓๖๐,๗๒๐	๓๗๔,๑๖๐	
๕	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๒๓,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๓๓๕,๕๒๐	๓๔๗,๗๖๐	๓๖๐,๗๒๐	
๖	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๑	๑	๓๕๔,๘๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๗๒๐	๗,๒๐๐	-	๓๖๗,๕๖๐	๓๗๔,๗๖๐	๓๗๔,๗๖๐	
๗	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๒๙๓,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๙,๗๖๐	
๘	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก.	๑	๑	๒๙๙,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๓๑๑,๖๔๐	๓๒๓,๗๖๐	๓๓๖,๓๖๐	
๙	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ชก.	๑	๑	๓๒๙,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๔๒,๗๒๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๖๙,๔๘๐	
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๑๕๘,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๔๘๐	๑๖๕,๑๒๐	๑๗๘,๗๒๐	๑๗๘,๒๐๐	
๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาฯ	ชง.	๑	๑	๓๐๗,๙๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๒๘๐	๓๑๘,๙๖๐	๓๒๙,๘๘๐	๓๔๑,๑๖๐	
	ลูกจ้างประจำ																	
๑๒	ภารโรง		๑	๑	๑๗๘,๒๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๑๙๕,๒๘๐	๑๙๒,๓๖๐	๑๙๙,๘๐๐	
๑๓	นักการ		๑	๑	๑๙๖,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๓๒๐	๘,๐๔๐	๒๐๓,๕๒๐	๒๑๐,๘๘๐	๒๑๘,๘๘๐	
๑๔	นักการ		๑	๑	๑๗๔,๘๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๘๐	๖,๙๖๐	๗,๔๔๐	๑๘๑,๖๘๐	๑๘๘,๖๔๐	๑๙๖,๐๘๐	
๑๕	พนักงานวิทยุ		๑	๑	๑๙๒,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๗,๓๒๐	๑๙๙,๘๐๐	๒๐๗,๒๔๐	๒๑๔,๕๖๐	
๑๖	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๒๐๓,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๔๔๐	๗,๒๐๐	๒๑๐,๘๘๐	๒๑๘,๒๘๐	๒๒๕,๔๘๐	
๑๗	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๒๒๙,๒๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐	๒๓๖,๖๔๐	๒๔๔,๓๒๐	๒๕๒,๑๒๐	
๑๘	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		๑	๑	๒๐๓,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๔๔๐	๗,๒๐๐	๒๑๐,๘๘๐	๒๑๘,๒๘๐	๒๒๕,๔๘๐	
	รวม		๑๘	๑๗	๕,๔๐๐,๖๐๐	๑๘	๑๘	๑๘	-	-	-	๑๘๘,๐๔๐	๑๘๕,๕๖๐	๑๘๐,๗๒๐	๕,๕๘๘,๖๔๐	๕,๗๗๓,๒๐๐	๕,๙๕๓,๙๒๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	กองคลัง (๒)		๑๘	๑๗	๕,๔๐๐,๖๐๐	๑๘	๑๘	๑๘	-	-	-	๑๘๘,๐๔๐	๑๘๘,๕๖๐	๑๘๐,๗๒๐	๕,๕๘๘,๖๔๐	๕,๗๗๓,๒๐๐	๕,๙๕๓,๙๒๐	
๑๙	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๑	๑	๖๘๓,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๙๒๐	๗๐๒,๙๖๐	๗๒๒,๕๒๐	๗๔๒,๔๔๐	
๒๐	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๓๕๕,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๘๐,๖๔๐	๓๙๔,๐๘๐	
๒๑	หน.ฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๙๓,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐	๑๖,๔๔๐	๕๐๘,๘๐๐	๕๒๔,๕๒๐	๕๔๐,๙๖๐	
๒๒	หน.ฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๐๐,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๑๔,๐๐๐	๔๒๗,๓๒๐	๔๔๐,๖๔๐	
๒๓	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
๒๔	นักวิชาการเงินและบัญชี	ช.ก.	๑	๑	๓๐๕,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๙,๗๖๐	๓๔๒,๗๒๐	
๒๕	นักวิชาการคลัง	ช.ก.	๑	๑	๓๑๗,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๓๒๙,๗๖๐	๓๔๒,๗๒๐	๓๕๖,๑๖๐	
๒๖	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ช.ก.	๑	๑	๓๐๕,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๙,๗๖๐	๓๔๒,๗๒๐	
๒๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๑	๑	๑๕๕,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๓๖๐	๖,๔๘๐	๑๖๒,๐๐๐	๑๖๘,๓๖๐	๑๗๔,๘๔๐	
๒๘	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง.	๑	๑	๑๗๔,๘๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๖,๙๖๐	๗,๔๔๐	๑๘๑,๖๘๐	๑๘๘,๖๔๐	๑๙๖,๐๘๐	
	ลูกจ้างประจำ																	
๒๙	ลูกมือช่างแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน		๑	๑	๑๙๙,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๓๒๐	๗,๒๐๐	๒๐๗,๒๔๐	๒๑๔,๕๖๐	๒๒๑,๗๖๐	
	กองช่าง (๐๓)																	
๓๐	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	กลาง	๑	๑	๖๓๗,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๖๕๔,๐๐๐	๖๗๓,๕๖๐	๖๙๓,๑๒๐	
๓๑	หน.ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๓๒๙,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๓๔๑,๗๖๐	๓๕๔,๓๖๐	๓๖๗,๓๒๐	
๓๒	หน.ฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๓๑๗,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๓๒๙,๖๔๐	๓๔๑,๗๖๐	๓๕๔,๓๖๐	
๓๓	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
๓๔	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
๓๕	นายช่างโยธา	ช.ง.	๑	๑	๒๒๕,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๙,๓๖๐	๙,๙๖๐	๒๓๔,๙๖๐	๒๔๔,๓๒๐	๒๕๔,๒๘๐	
๓๖	นายช่างโยธา	ช.ง.	๑	๑	๒๔๔,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๙๖๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐	๒๕๔,๒๘๐	๒๖๔,๔๘๐	๒๗๕,๐๔๐	
๓๗	นายช่างไฟฟ้า	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	กำหนดเพิ่ม
	รวม		๓๗	๓๒	๑๑,๔๙๗,๕๖๐	๓๗	๓๗	๓๗	+๑	๐	๐	๖๙๔,๙๘๐	๘๐๙,๕๖๐	๘๑๑,๑๒๐	๑๒,๑๙๒,๕๔๐	๑๒,๖๐๒,๑๐๐	๑๓,๐๑๓,๒๒๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓										
									๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	กองช่าง (๐๓)ต่อ		๓๗	๓๒	๑๑,๔๙๗,๕๖๐	๓๗	๓๗	๓๗	+๑	๐	๐	๖๙๔,๙๘๐	๔๐๙,๕๖๐	๔๑๑,๑๒๐	๑๒,๑๙๒,๕๔๐	๑๒,๖๐๒,๑๐๐	๑๓,๐๑๓,๒๒๐	
	ลูกจ้างประจำ																	
๓๘	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า		๑	๑	๒๓๒,๙๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๖๘๐	๙,๑๒๐	๒๔๐,๔๘๐	๒๔๘,๑๖๐	๒๕๗,๒๘๐	
๓๙	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	๑	๒๒๕,๔๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๕๖๐	๗,๖๘๐	๒๓๒,๙๒๐	๒๔๐,๔๘๐	๒๔๘,๑๖๐	
๔๐	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	๑	๑๙๖,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๓๒๐	๗,๔๔๐	๒๐๓,๕๒๐	๒๑๐,๘๔๐	๒๑๘,๒๘๐	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๔)																	
๔๑	ผอ.กองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ)	ต้น	๑	๑	๔๖๔,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๔๗๗,๗๒๐	๔๙๐,๙๒๐	๕๐๔,๒๔๐	
๔๒	หน.ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ)	ต้น	๑	๑	๓๖๐,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๗๔,๑๖๐	๓๘๗,๔๘๐	๔๐๐,๕๖๐	
๔๓	นักวิชาการสุขาภิบาล	ชก.	๑	๑	๒๙๙,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๓๑๑,๖๔๐	๓๒๓,๗๖๐	๓๓๖,๓๖๐	
๔๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๒๐๓,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๔๔๐	๗,๒๐๐	๒๑๐,๘๔๐	๒๑๘,๒๘๐	๒๒๕,๔๘๐	
๔๕	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	๑	๑	๒๔๔,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๙๖๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐	๒๕๔,๒๘๐	๒๖๔,๔๘๐	๒๗๕,๐๔๐	
๔๖	สัตวแพทย์	อ.	๑	๑	๒๙๙,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๓๑๑,๖๔๐	๓๒๓,๗๖๐	๓๓๖,๓๖๐	
	ลูกจ้างประจำ																	
๔๗	คนงานประจำรถขยะ		๑	๑	๑๙๒,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๗,๓๒๐	๑๙๙,๘๐๐	๒๐๗,๒๔๐	๒๑๔,๕๖๐	
๔๘	คนงานประจำโรงฆ่าสัตว์		๑	๑	๑๗๘,๒๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๑๘๕,๒๘๐	๑๙๒,๓๖๐	๑๙๙,๘๐๐	
๔๙	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๒๖๒,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๘,๘๘๐	๘,๘๘๐	๒๗๑,๒๐๐	๒๘๐,๐๘๐	๒๘๘,๙๖๐	
๕๐	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๒๖๒,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๘,๘๘๐	๘,๘๘๐	๒๗๑,๒๐๐	๒๘๐,๐๘๐	๒๘๘,๙๖๐	
	กองการศึกษา (๐๕)																	
๕๑	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๔๙๗,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๕๑๐,๙๖๐	๕๒๕,๑๒๐	๕๔๐,๖๐๐	
๕๒	หน.ฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	-	๔๑๑,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๘๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเดิม
๕๓	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑	๑	๒๔๕,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๔๐๐	๘,๘๘๐	๘,๖๔๐	๒๕๓,๖๘๐	๒๖๒,๕๖๐	๒๗๑,๒๐๐	
	รวม		๕๓	๔๗	๑๖,๐๗๔,๖๐๐	๕๓	๕๓	๕๓	+๑	-	-	๘๕๒,๔๘๐	๕๖๙,๔๖๐	๕๗๔,๙๘๐	๑๖,๙๒๗,๐๘๐	๑๗,๔๙๖,๕๔๐	๑๘,๐๗๑,๕๒๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	กองการศึกษา (๐๕) ต่อ		๕๓	๔๗	๑๖,๐๗๔,๖๐๐	๕๓	๕๓	๕๓	+๑	-	-	๘๕๒,๔๘๐	๕๖๙,๔๖๐	๕๗๔,๙๘๐	๑๖,๙๒๗,๐๘๐	๑๗,๔๙๖,๕๔๐	๑๘,๐๗๑,๕๒๐	
๕๔	นักสันทนาการ	ชก.	๑	๑	๒๘๒,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๒๙๓,๘๘๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๑๗,๕๒๐	
๕๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๑๕๘,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๔๘๐	๑๖๕,๑๒๐	๑๗๑,๗๒๐	๑๗๘,๒๐๐	
๕๖	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๓,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
๕๗	ครู	คศ.๑	๑	๑	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	งบบุคลากร
๕๘	ครู	คศ.๑	๑	๑	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	งบบุคลากร
๕๙	ครู	คศ.๑	๑	๑	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	งบบุคลากร
	ลูกจ้างประจำ																	
	พนักงานจ้าง																	
๖๐	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	งบบุคลากร
๖๑	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	งบบุคลากร
๖๒	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	งบท้องถิ่น
๖๓	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	งบท้องถิ่น
	กองวิชาการและแผนงาน (๐๗)																	
๖๔	ผอ.กองวิชาการและแผนงาน (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๑๘,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๔๓๑,๔๐๐	๔๔๔,๗๒๐	๔๕๘,๑๖๐	
๖๕	หน.ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๔๑,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๓๕๔,๓๖๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๘๐,๖๔๐	
๖๖	หน.ฝ่ายบริการและเผยแพร่วิชาการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๑๗,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๓๒๙,๖๔๐	๓๔๑,๗๖๐	๓๕๔,๓๖๐	
๖๗	นิติกร	ชก.	๑	๑	๓๐๕,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๙,๗๖๐	๓๔๑,๗๒๐	
๖๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๑๕๒,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๘,๗๖๐	๑๖๕,๑๒๐	๑๗๑,๗๒๐	
	ลูกจ้างประจำ																	
๖๙	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน		๑	๑	๑๙๖,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๓๒๐	๗,๔๔๐	๒๐๓,๕๒๐	๒๑๐,๘๘๐	๒๑๘,๒๘๐	
	กองสวัสดิการสังคม (๐๖)																	
๗๐	ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	๑	๔๙๗,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๕๑๐,๙๖๐	๕๒๕,๑๒๐	๕๔๐,๖๐๐	
๗๑	หน.ฝ่ายพัฒนาชุมชน(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	๑	๓๖๐,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๗๔,๑๖๐	๓๘๗,๔๘๐	๔๐๐,๕๖๐	
๗๒	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑	๑	๒๐๓,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๗,๖๘๐	๒๑๐,๘๔๐	๒๑๘,๔๐๐	๒๒๖,๐๘๐	
๗๓	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑	๑	๒๗๕,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๒๔๐	๙,๘๘๐	๒๘๔,๕๒๐	๒๙๓,๗๖๐	๓๐๓,๒๔๐	
๗๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๑๕๘,๗๖๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๔๘๐	๑๖๕,๑๒๐	๑๗๑,๗๒๐	๑๗๘,๒๐๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)													
				๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓			
(๔)	รวม		๗๔	๖๗	๒๐,๒๕๗,๘๖๐	๗๔	๗๔	๗๔	+๑	๐	๐	๙๙๒,๖๔๐	๗๑๒,๗๔๐	๗๒๑,๖๒๐	๒๑,๒๕๐,๕๐๐	๒๑,๙๖๓,๒๔๐	๒๒,๖๘๔,๘๖๐	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐%														๔,๒๕๐,๑๐๐	๔,๓๙๒,๖๔๘	๔,๕๓๖,๙๗๒.๐๐	
(๖)	รวมค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น														๒๕,๕๐๐,๖๐๐	๒๖,๓๕๕,๘๘๘	๒๗,๒๒๑,๘๓๒	
(๗)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี														๒๙.๘๘	๒๙.๔๑	๒๘.๙๓	

หมายเหตุ

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ เป็นเงิน	๘๕,๓๕๓,๔๕๐	บาท	—————>	ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ (๘๑,๒๘๘,๐๐๐×๕%) + ๔,๐๖๕,๔๕๐ = ๘๕,๓๕๓,๔๕๐
ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ เป็นเงิน	๘๙,๖๒๑,๑๒๓	บาท	—————>	ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ (๘๕,๓๕๓,๔๕๐×๕%) + ๔,๒๖๗,๖๗๒.๕๐ = ๘๙,๖๒๑,๑๒๓.๕๐
ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ เป็นเงิน	๙๔,๑๐๒,๑๗๙	บาท	—————>	ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ (๘๙,๖๒๑,๑๒๓.๕๐×๕%) + ๔,๔๘๑,๐๕๖.๑๒ = ๙๔,๑๐๒,๑๗๙.๖๒

วิธีคิดฐานการคำนวณ

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๒ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒

: ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

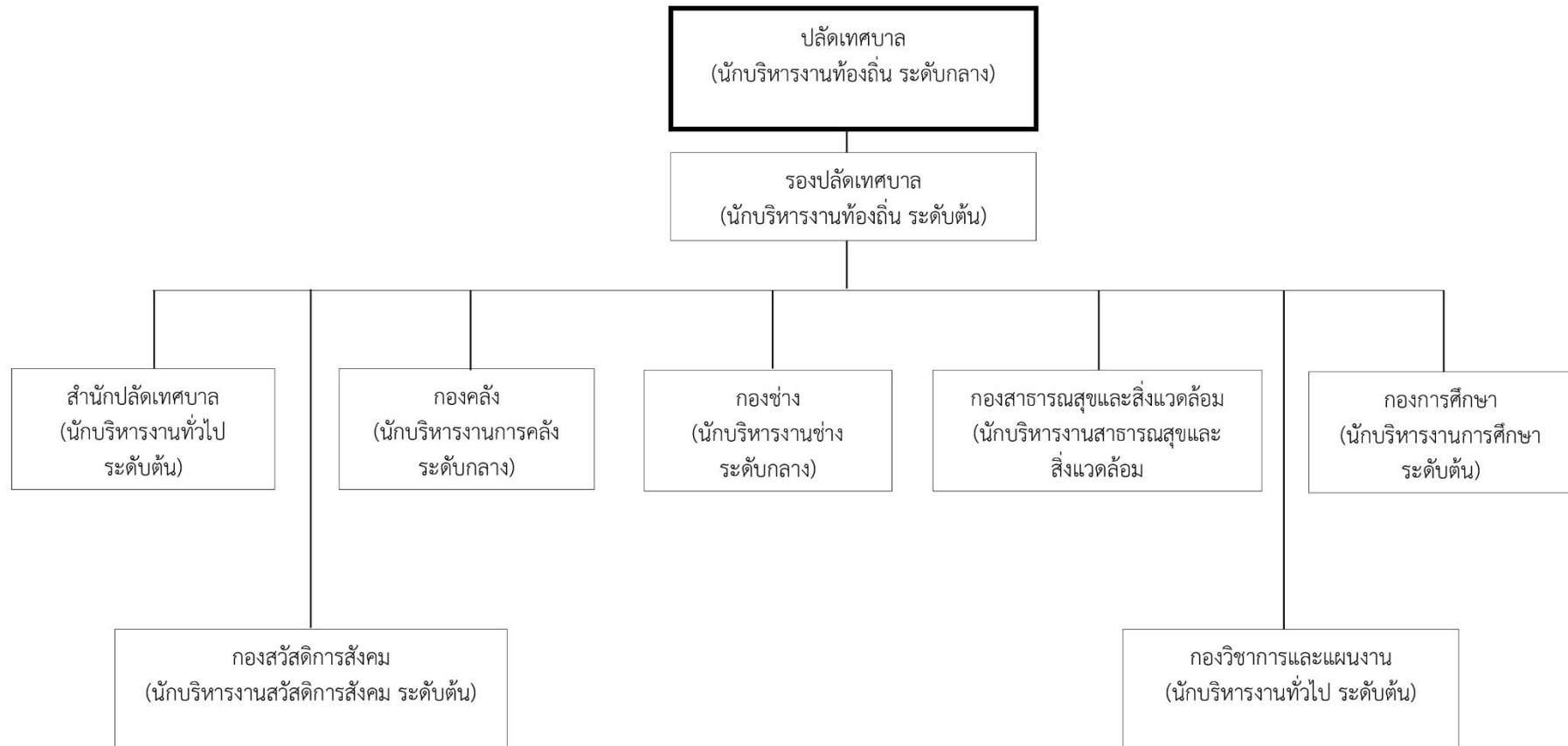
ที่ได้รับงบประมาณอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ ตามมาตรา ๓๕

*ข้อมูลในช่องเงินเดือน (๑) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

: ให้บันทึกข้อมูลเรียงตามลำดับรหัสส่วนราชการ (สำนักหรือกอง) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. , ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

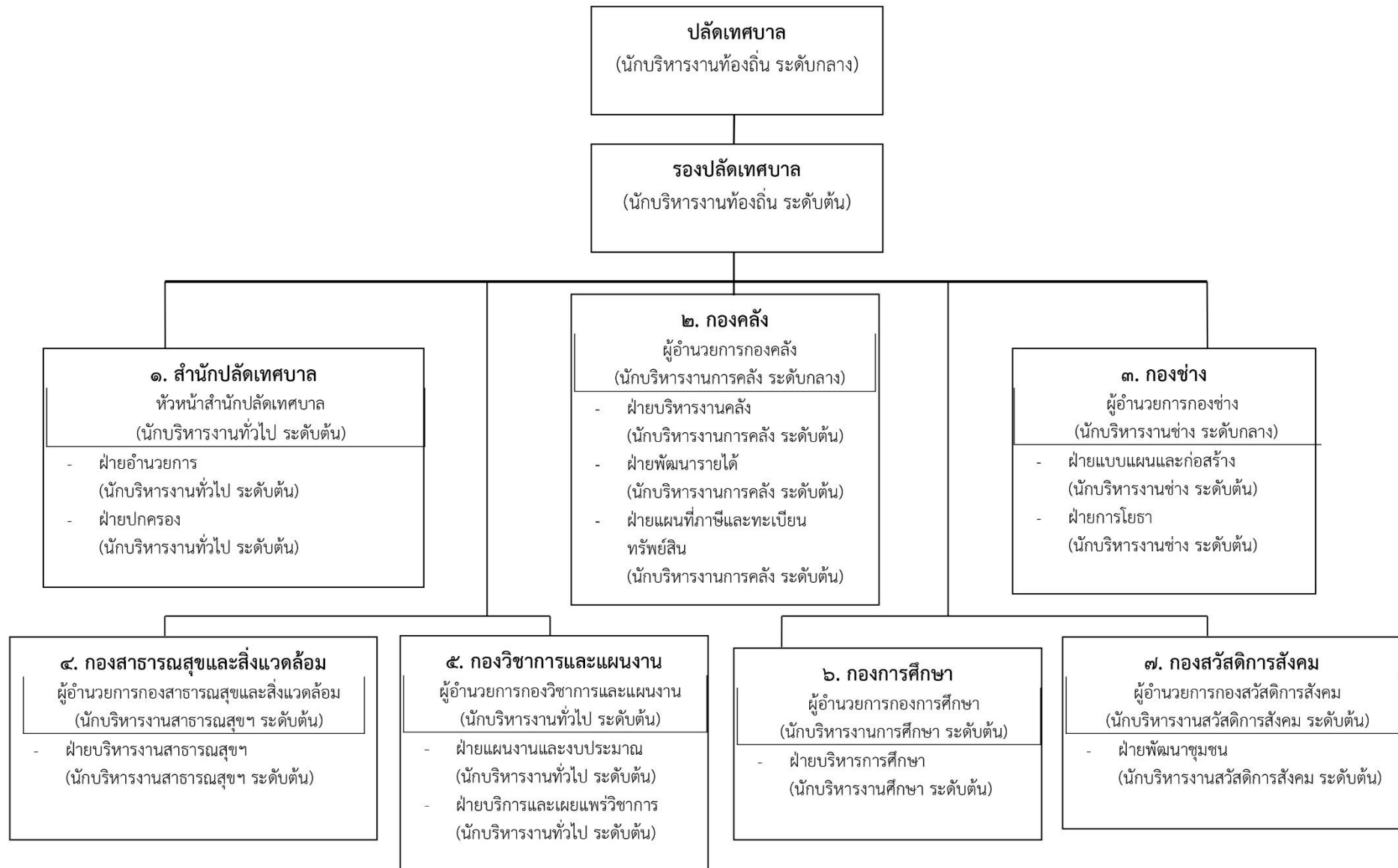
ประเภทตำแหน่ง (ระบบแห่ง) เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแห่ง)

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓)

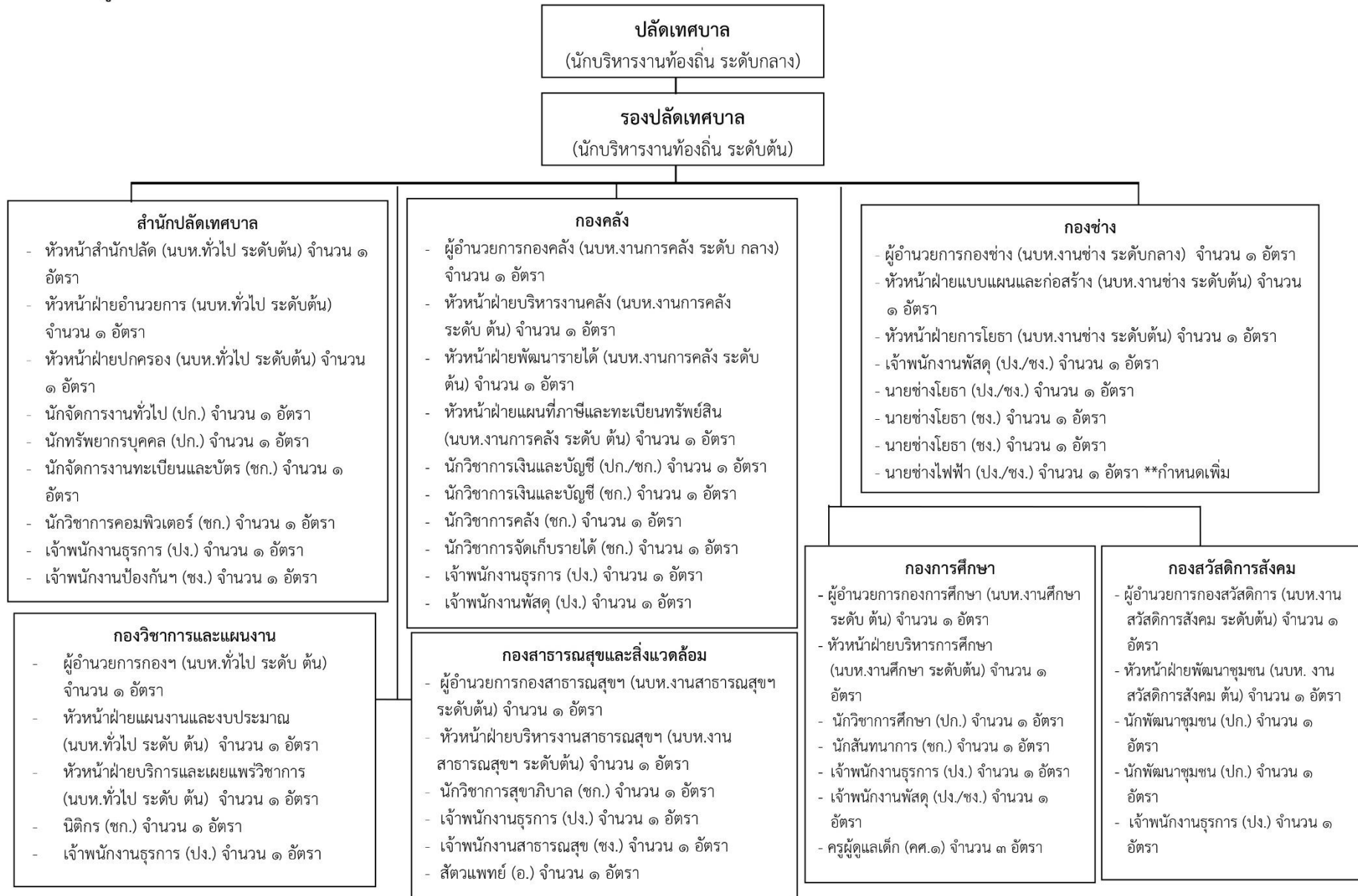


๑๐.๑ แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓)

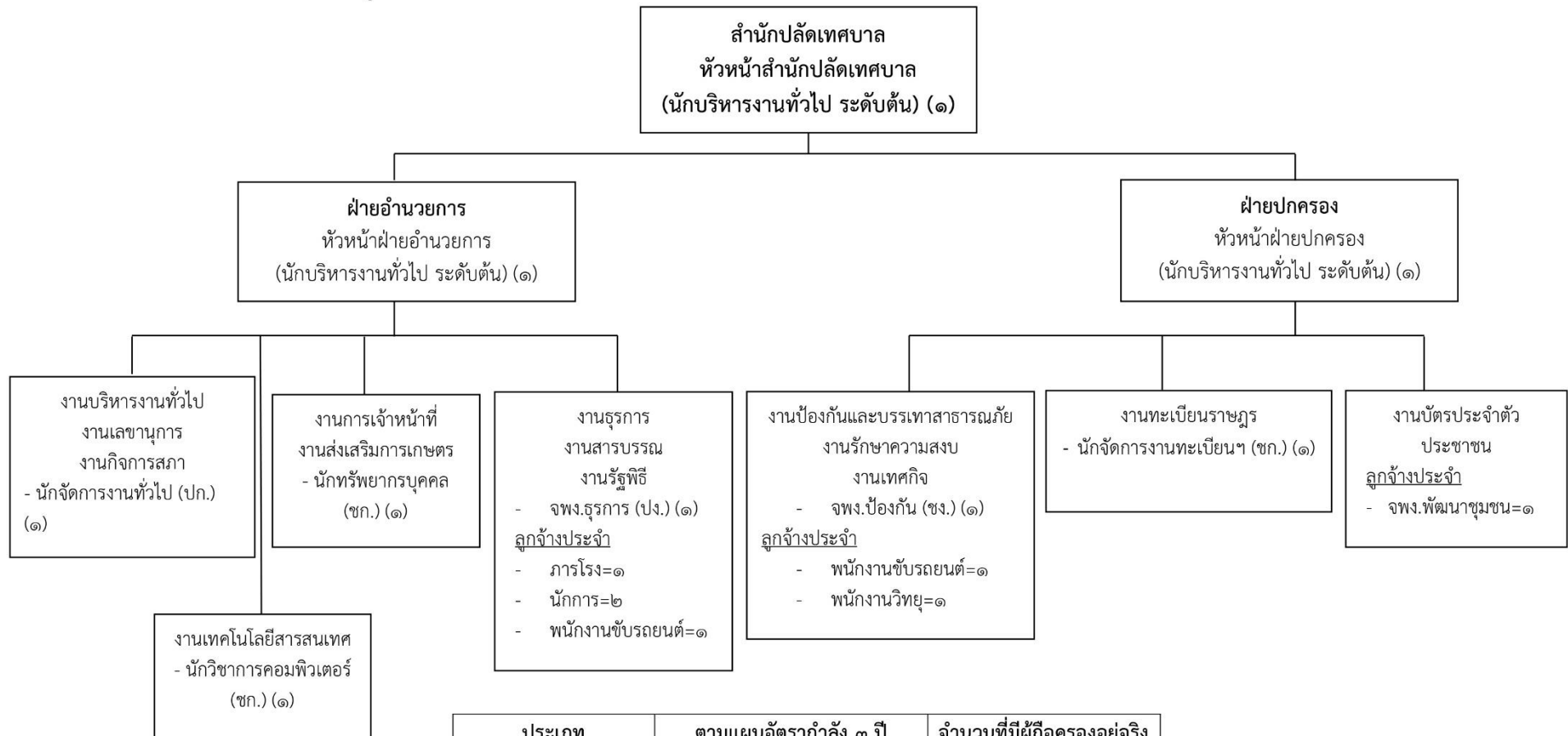
โครงสร้างส่วนราชการ เทศบาลตำบลป่าซาง



$$e = \frac{1}{2} \left(\frac{1}{\rho} \frac{d\rho}{dt} + \frac{1}{\rho} \frac{d\rho}{d\tau} \right) \quad (10)$$

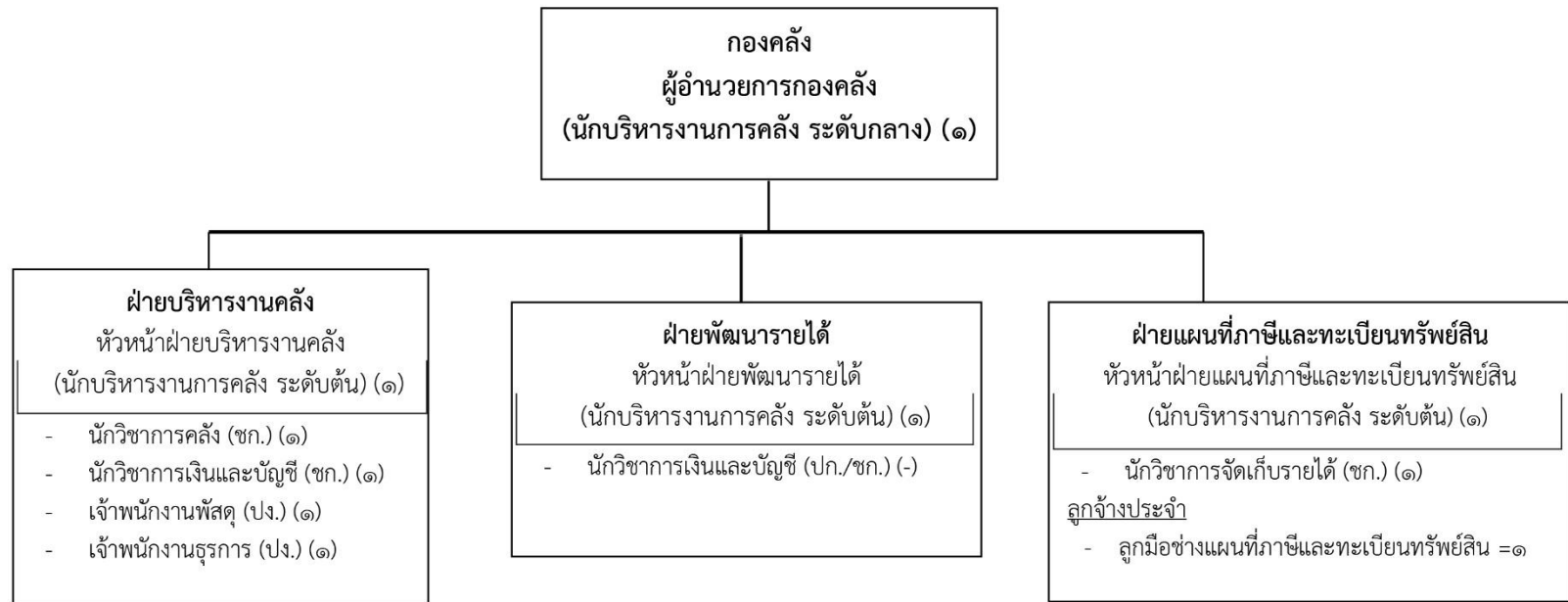


๑๐.๓ แผนภูมิโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของสำนักปลัดเทศบาล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓)



ประเภท	ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (คน)	จำนวนที่มีผู้ถือครองอยู่จริง (คน)
พนักงานเทศบาล	๙	๙
ลูกจ้างประจำ	๗	๗

๑๐.๔ แผนภูมิโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของกองคลัง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓)



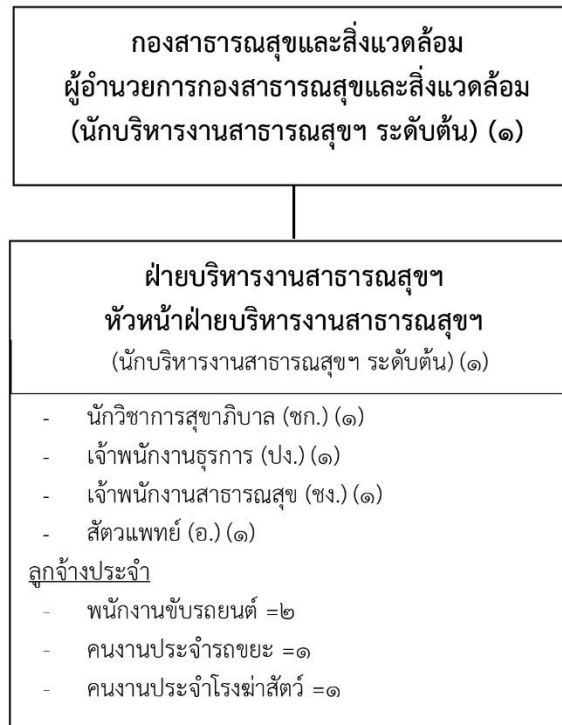
ประเภท	ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	จำนวนที่มีผู้ถือครองอยู่จริง (คน)
พนักงานเทศบาล	๑๐	๙
ลูกจ้างประจำ	๑	๑

๑๐.๕ แผนภูมิโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของกองช่าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓)



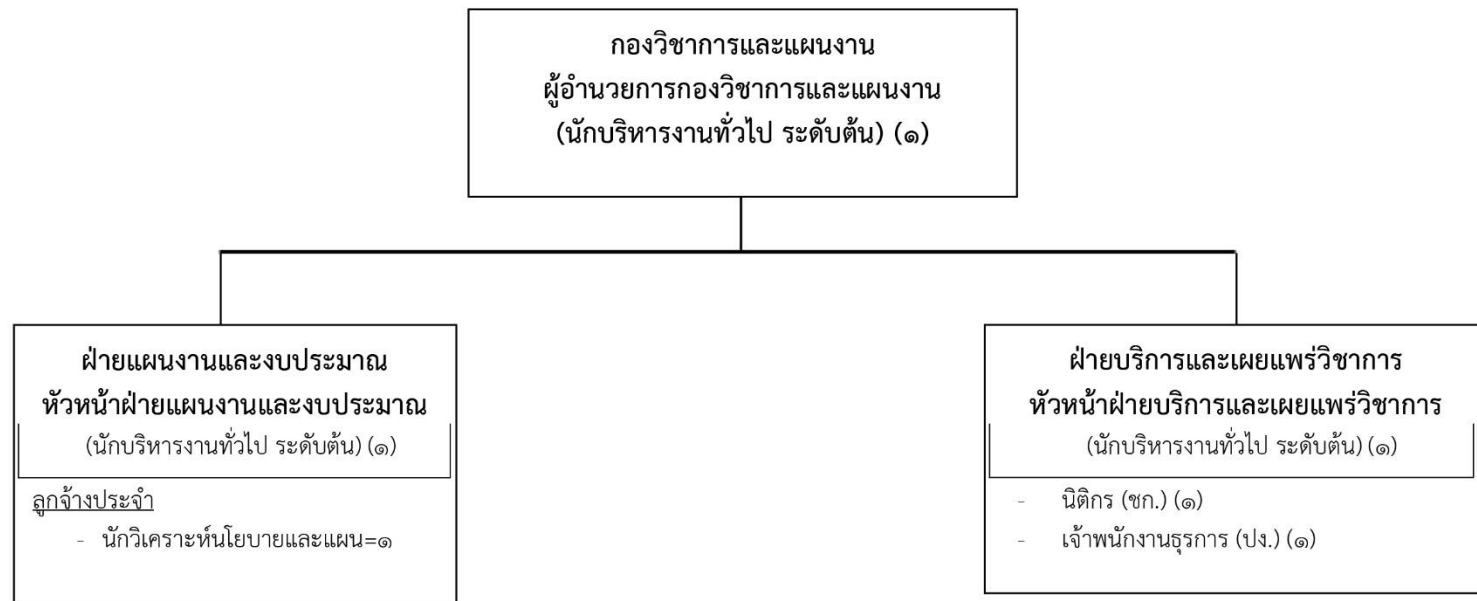
ประเภท	ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	จำนวนที่มีผู้ถือครองอยู่จริง (คน)
พนักงานเทศบาล	๘	๕
ลูกจ้างประจำ	๓	๓

๑๐.๖ แผนภูมิโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓)



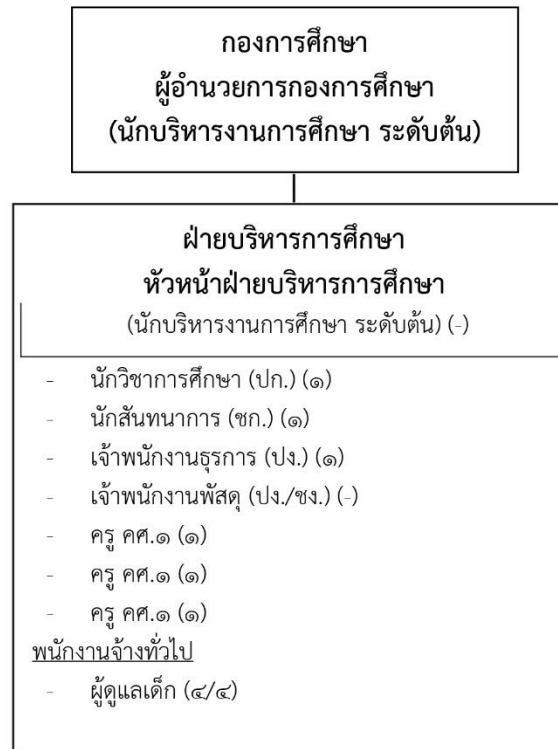
ประเภท	ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	จำนวนที่มีผู้ถือครองอยู่จริง (คน)
พนักงานเทศบาล	๖	๖
ลูกจ้างประจำ	๔	๔

๑๐.๗ แผนภูมิโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของกองวิชาการและแผนงาน ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓)



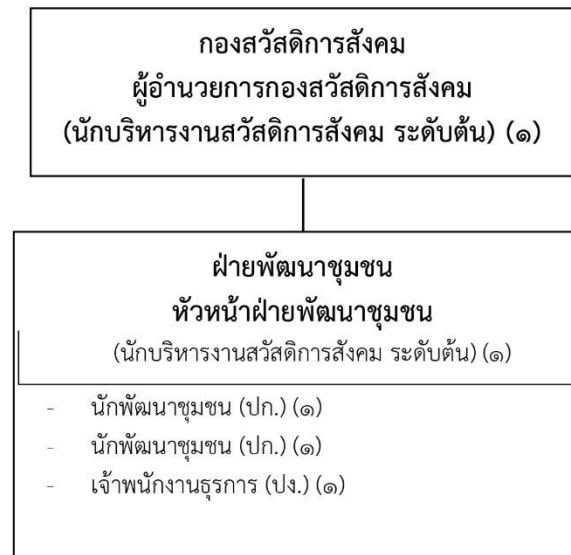
ประเภท	ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	จำนวนที่มีผู้ถือครองอยู่จริง (คน)
พนักงานเทศบาล	๕	๕
ลูกจ้างประจำ	๑	๑

๑๐.๘ แผนภูมิโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของกองการศึกษา ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓)



ประเภท	ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	จำนวนที่มีผู้ถือครองอยู่จริง (คน)
พนักงานเทศบาล	๖	๔
พนักงานครูเทศบาล	๓	๓
ลูกจ้างประจำ	-	-
พนักงานจ้างทั่วไป	๔	๔

๑๐.๙ แผนภูมิโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของกองสวัสดิการสังคม ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓)



ประเภท	ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	จำนวนที่มีผู้ถือครองอยู่จริง (คน)
พนักงานเทศบาล	๕	๕
ลูกจ้างประจำ	-	-

