

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖



องค์การบริหารส่วนตำบลแม่กาษา
อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่กาษาได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่กาษาให้เหมาะสมอีกด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลแม่กาษาจึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล การสรรหาพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	
๒.๑ วัตถุประสงค์จากการทำงานแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๒.๒ ประโยชน์จากการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง	๓
๓.๒ ขอบเขตและแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง	๑๐
๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลัง	๑๑
๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๒
๕. การกิจ อำนาจ หน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๕
๖. การกิจหลัก และภารกิจรอง	๓๑
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๓๑
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๓๓
๙. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๔
๑๐. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๕
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๖

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่นๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่กาษา จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลแม่กาษา จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงานตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่กาษา ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่กาษา จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่กาษา แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่กาษา วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลแม่กาษา จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์ และ ประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๑ วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่กาษา มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่กาษา มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่กาษา

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่กาษา สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่กาษาเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติงานภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่กาษา สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแม่กาษา มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสถานะแวดล้อมต่างๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๒.๒.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. กรอบแนวคิด ขอบเขต ความสำคัญ และกระบวนการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ กรอบแนวคิดการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

◆ The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

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

◆ ศุภชัย ยาวะประภาษ ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไรและรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงตั้งแต่การสรรหา คัดเลือกจากภายนอกองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

◆ สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยที่ที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง

◆ กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรหรืออีกนัยหนึ่งการวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรและรู้จัดปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบுவ່ามต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ การกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

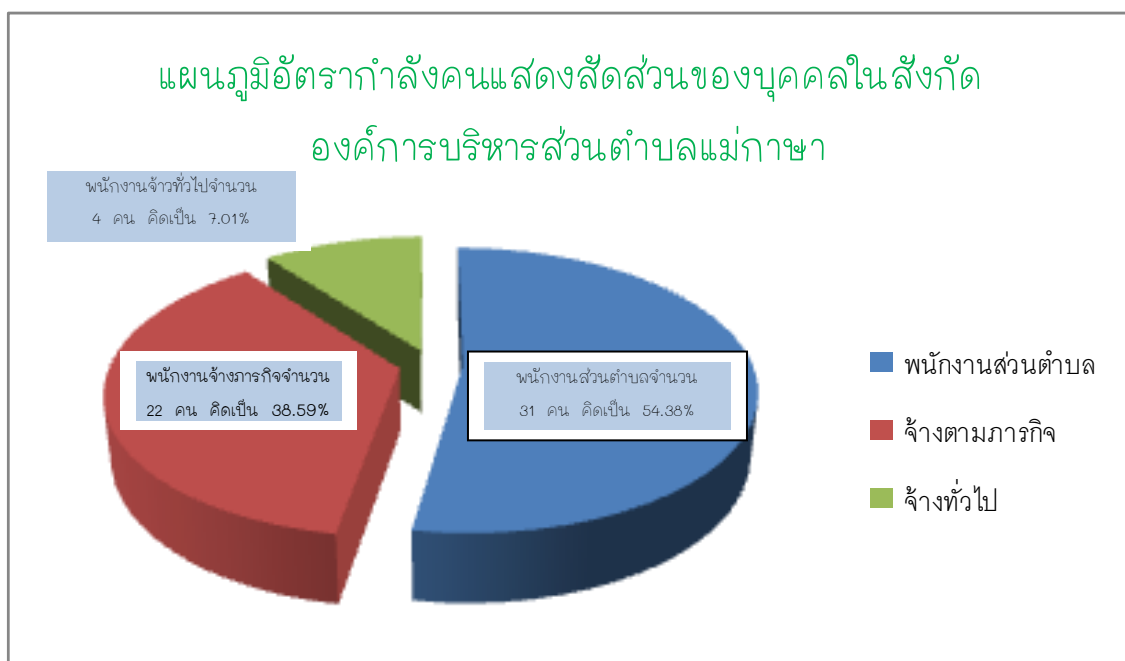
การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับการกิจ โดยให้พิจารณาให้สอดคล้องกับการกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา ดังนี้

■ พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในการกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

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

■ พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในการกิจรอง การกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือการกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่กาษาเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง ด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ



(๒) แนวคิดเรื่องกำหนดสายงานและตำแหน่งงานในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่กาษา ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักงานปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัดส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนนโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง จะเน้นเรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา จะเน้นที่เรื่องงานการศึกษา การจัดการเรียนการสอน ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จะเน้นเรื่องการวางแผนรักษาพยาบาล ให้การบริการสาธารณสุข อนามัยสิ่งแวดล้อม การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองสวัสดิการสังคม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสวัสดิการสังคม จะเน้นเรื่องงาน สวัสดิการสังคม ด้านผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ยากไร้ การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ แต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตราฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถ ปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

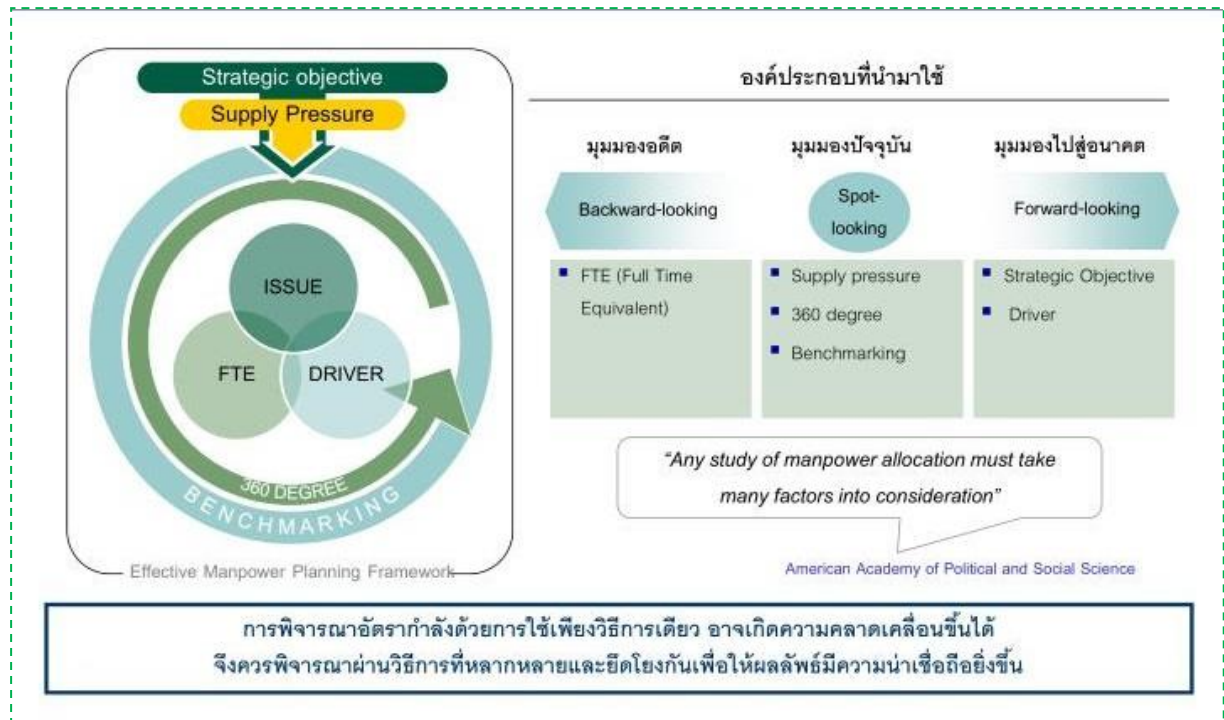
๓.๑.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการ รวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติ ข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัย การผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกันกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควร คำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเทียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลแม่กาษา ที่มีอยู่ดังนี้

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

วางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่กาษา จะพิจารณาคุณวุฒิ การศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure : เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่กาษา ดังนั้นใน

การกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่กาษา ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้นๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้นๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

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

■ **พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า**

- ☐ สอดคล้องกับส่วนราชการ/ส่วนงานนี้หรือไม่
- ☐ มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- ☐ การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

■ **พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า**

- ☐ ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่กาษา
- ☐ ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่กาษา
- ☐ ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว/หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- ☐ การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลแม่กาษา ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการดังนี้

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

กระจกด้านที่ ๔ Driver : เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่กาษา (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่กาษา) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่กาษา (การตรวจประเมิน LPA)

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

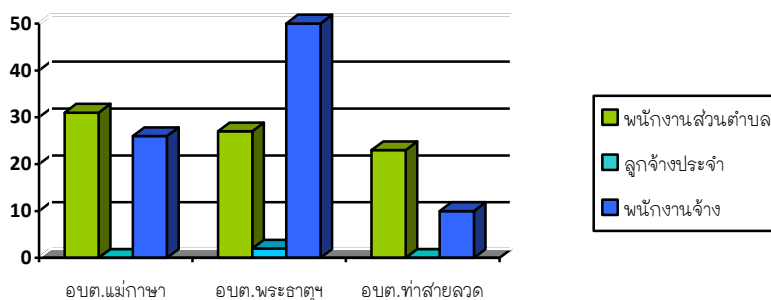
■ **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการ และการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลแม่กาษาพิจารณาพบว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบันมี ๖ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองสวัสดิการสังคม

■ **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลแม่กาษาเป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่องและสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

■ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่กาษา ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่กาษา และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๖ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ ๖ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลพระธาตุผาแดง และองค์การบริหารส่วนตำบลส่วนตำบลท่าสายลวด ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ใกล้เคียงกัน

แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลังกับท้องถิ่นใกล้เคียง



	อปต.แม่กาษา	อปต.พระธาตุผาแดง	อปต.ท่าสายลวด
พนักงานส่วนตำบล	๓๑	๒๗	๒๓
ลูกจ้างประจำ	๐	๒	๐
พนักงานจ้าง	๒๖	๕๐	๑๐

จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่กาษา องค์การบริหารส่วนตำบลพระธาตุผาแดง และองค์การบริหารส่วนตำบลท่าสายลวด ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขนาดใกล้เคียงกัน ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง บริบท เขตพื้นที่ติดต่อกัน การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่งมีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนักในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว แต่เนื่องจากบางส่วนราชการมีการพิจารณาขีดความสามารถของงานแตกต่างกัน การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่กาษา จึงมีความจำเป็นต้องปรับแก้ตำแหน่ง ลดตำแหน่งบางตำแหน่ง เพื่อให้มีจำนวนปริมาณคนที่เหมาะสม สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ กรณีตำแหน่งสายวิชาการ สายทั่วไปที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลแม่กาษาได้รับโอน (ย้าย) จากพนักงานส่วนตำบลอื่น ส่วนกรณีตำแหน่งสายบริหาร สายอำนวยการที่ว่าง ได้รายงานกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นให้รับทราบแล้ว และคาดการณ์ว่าในปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการรับโอน (ย้าย) การสอบคัดเลือก และการคัดเลือก มาแต่งตั้งตามกรอบอัตรากำลังที่กำหนดไว้ ซึ่งก็จะทำให้พนักงานส่วนตำบลเพิ่มขึ้นและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่กาษา ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่กาษาเป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการเป็นคณะทำงาน นักทรัพยากรบุคคล เป็นกรรมการ/เลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่กาษา ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา

เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่กาษา

๓.๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๒.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงานรวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๒.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลแม่กาษา โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๒.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่กาษา

๓.๒.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๒.๗ ให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคนได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่กาษา สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดการ การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่กาษา สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่กาษา สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลแม่กาษา จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลแม่กาษาจึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลง

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่กาษา ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่กาษา เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุ กำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไป ได้ด้วยการวางแผนกำลังคน แต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของ ปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่กาษา สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับ ทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลแม่กาษา บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้จนจะ ส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่กาษา โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การ บริหารส่วนตำบลบ้านนา เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนา ทรัพยากรของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๓.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การ บรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่งคัดเลือก การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล แม่กาษา

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่กาษา เช่นกฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่กาษา และส่ง คณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่กาษา ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีต่อ คณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่นจังหวัดตาก

๓.๔.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่กาษา ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

๓.๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่กาษา จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่กาษา มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลแม่กาษา สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่กาษา วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

๑. สภาพทั่วไป

๑.๑ ลักษณะที่ตั้ง/อาณาเขต

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่กาษา ตั้งอยู่เลขที่ ๗๒๘ หมู่ ๒ ตำบลแม่กาษา อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ได้รับการประกาศให้ “สภาตำบลแม่กาษา” จัดตั้งเป็น “องค์การบริหารส่วนตำบลแม่กาษา” ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง จัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๓๙ ประกาศราชกิจจานุเบกษา ฉบับประกาศทั่วไป เล่ม ๑๑๓ ตอนพิเศษ ๕๒ ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๓๙ ตำบลแม่กาษาอยู่ห่างจากอำเภอแม่สอด ๒๖ กิโลเมตร ไปทางทิศเหนือ ถนนสายแม่สอด – แม่ระมาด มีเนื้อที่ประมาณ ๑๖๑,๒๔๔ ไร่ หรือเท่ากับ ๒๕๘.๙๓ ตารางกิโลเมตร

อาณาเขตขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่กาษา

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ	อำเภอแม่ระมาด
ทิศใต้	ติดต่อกับ	ตำบลแม่ปะ
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	ตำบลพะวอ
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ	สาธารณรัฐสังคมนิยมแห่งสหภาพพม่า

๑.๒ สภาพทางภูมิศาสตร์

ตำบลแม่กาษาอยู่ห่างจากอำเภอแม่สอด ๒๖ กิโลเมตร ไปทางทิศเหนือ ถนนสายแม่สอด – แม่ระมาด มีเนื้อที่ประมาณ ๑๖๑,๒๔๔ ไร่ หรือเท่ากับ ๒๕๘.๙๓ ตารางกิโลเมตร ลักษณะพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบเชิงเขาและแม่น้ำ (ลำน้ำห้วยแม่ละเมา)

๑.๓ ลักษณะภูมิอากาศ

ลักษณะอากาศมีลักษณะร้อนชื้น อากาศเปลี่ยนแปลงไปตามฤดู ซึ่งมี ๓ ฤดู ดังนี้

ฤดูร้อน เริ่มตั้งแต่กลางเดือนกุมภาพันธ์ไปจนถึงกลางเดือนพฤษภาคม อากาศร้อนและแห้งแล้ง แต่บางครั้งอาจมีอากาศเย็น บางครั้งเกิดภัยฝนฟ้าคะนองและลมกระโชกแรงก่อให้เกิดความเสียหายแก่ประชาชนทุกปี เรียกว่า “พายุฤดูร้อน” อากาศร้อน จะมีอุณหภูมิระหว่าง ๓๕ – ๓๙ องศาเซลเซียส ร้อนจัด มีอุณหภูมิประมาณ ๔๐ องศาเซลเซียสขึ้นไป

ฤดูฝน เริ่มตั้งแต่กลางเดือนพฤษภาคม ฝนตกมากในช่วงเดือน พฤษภาคม – ตุลาคม แต่อาจเกิด “ฝนทิ้งช่วง ” ซึ่งอาจนานประมาณ ๑-๒ สัปดาห์หรือบางปีอาจเกิดขึ้นรุนแรงและมีฝนน้อยนานนับเดือน ในเดือน กรกฎาคม ตำบลแม่กาษาเกิดอุทกภัยแล้งทุกปี น้ำใช้อุปโภคบริโภค และน้ำใช้ในภาคการเกษตรไม่เพียงพอ มีฝนตกเฉลี่ยประมาณ ๕๐๐ มิลลิเมตร

ฤดูหนาว เริ่มตั้งแต่กลางเดือนตุลาคมถึงเดือนกุมภาพันธ์ ในช่วงกลางเดือนตุลาคม ในช่วงเช้าอาจมีอากาศเย็น ๑-๒ องศา เป็นช่วงเปลี่ยนฤดูจากฝนเป็นฤดูหนาว อากาศแปรปรวนไม่แน่นอน อาจเริ่มมีอากาศเย็นหรืออาจยังมีฝนฟ้าคะนอง อากาศหนาวอุณหภูมิต่ำสุด ประมาณ ๑๗ องศา

ลักษณะภูมิอากาศของจังหวัดตาก ตามระบบการจำแนกภูมิอากาศของ Koppen เป็นแบบฝนเมืองร้อนเฉพาะฤดู (Tropical Savana Climate : AW) มี ๓ ฤดูกาล ได้แก่ ฤดูฝน เริ่มตั้งแต่เดือน พฤษภาคมถึงเดือนตุลาคม โดยได้รับอิทธิพลจากมรสุมตะวันตกเฉียงใต้ที่พัดผ่านทะเลและมหาสมุทรนำไอน้ำขึ้นมาทำให้มีอากาศชุ่มชื้น และฝนตกชุก ฤดูหนาวเริ่มตั้งแต่เดือนพฤศจิกายนถึงเดือนกุมภาพันธ์โดยได้รับอิทธิพลจากลมมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งพัดเอาความแห้งแล้งและความหนาวเย็นลงมา สำหรับฤดูร้อนเริ่มตั้งแต่เดือนมีนาคมถึงเดือนเมษายนจะมีอากาศร้อนและอบอ้าว

๑.๔ การเมืองการปกครอง

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่กาษา มีหมู่บ้านอยู่ในเขตปกครอง รวม ๑๖ หมู่บ้าน โดยมีผู้นำหมู่บ้าน และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลของแต่ละหมู่บ้าน ดังนี้ตำบลแม่กาษา แบ่งการปกครองออกเป็น ๑๖ หมู่บ้าน แต่ละหมู่บ้านมีกำนันผู้ใหญ่บ้าน เป็นผู้ดูแลควบคุม ซึ่งมาจากการเลือกตั้งจากประชาชนในหมู่บ้าน ประกอบด้วย

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่กาษาดังแต่ก่อตั้งจนถึงปัจจุบัน

- | | |
|------------------------|---|
| ๑. นายอินแก้ว สารีบุตร | ประธานกรรมการ ๒๐ พ.ค.๒๕๔๐ – ๙ พ.ค.๒๕๔๔ |
| | บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลแม่กาษา |
| ๒. นายอินแก้ว สารีบุตร | ประธานกรรมการ ๒๓ มิ.ย.๒๕๔๔ – ๒๒ มิ.ย.๒๕๔๘ |
| | บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลแม่กาษา |
| ๓. อมรเทพ นันตาสาย | นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่กาษา |
| | ๓๑ ก.ค. ๒๕๔๘ – ๓๐ ก.ค.๒๕๕๒ |
| ๔. นายอินแก้ว สารีบุตร | นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่กาษา |
| | ๖ ก.ย. ๒๕๕๒ – ๕ ก.ค.๒๕๕๖ |
| ๕. นายก้วน หิรัญรัตน์ | นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่กาษา |
| | ๑๙ ต.ค. ๒๕๕๖ – ปัจจุบัน |

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่กาษาดังแต่ก่อตั้งจนถึงปัจจุบัน

๑. นายพิเชษฐ สุนันตะ
๒. นายกำจัด จันทรไทย

กำนันตำบลแม่กาษาดังแต่อดีตถึงปัจจุบัน

- | | | |
|------------|----------|----------------------|
| ๑. ท่านขุน | ใจแก้วทิ | พ.ศ.๒๔๓๖ – พ.ศ. ๒๔๔๒ |
| ๒. นายจិនะ | วงศ์ | พ.ศ.๒๔๔๒ – พ.ศ. ๒๔๕๐ |
| ๓. นายจักร | แผ่กาษา | พ.ศ.๒๔๕๐ – พ.ศ. ๒๔๖๒ |

๔. นายยศ	สันตะวัน	พ.ศ.๒๔๖๒ – พ.ศ. ๒๔๘๒
๕. นายมูล	อินต๊ะจักร	พ.ศ.๒๔๘๒ – พ.ศ. ๒๔๙๗
๖. นายผัด	นันทะใจ	พ.ศ.๒๔๙๗ – พ.ศ. ๒๕๐๕
๗. นายใจ	ใจดี	พ.ศ.๒๕๐๕ – พ.ศ. ๒๕๑๙
๘. นายเฮียง	อุดแก้ว	พ.ศ.๒๕๑๙ – พ.ศ. ๒๕๒๔
๙. นายประสาท	ใจแก้วทิ	พ.ศ.๒๕๒๔ – พ.ศ. ๒๕๒๙
๑๐.นายเฮียง	อุดแก้ว	พ.ศ.๒๕๒๙ – พ.ศ. ๒๕๓๔
๑๑.นายปลั่ง	ใจคำฟู	พ.ศ. ๒๕๓๔ – พ.ศ. ๒๕๓๗
๑๒.นายอินแก้ว	สารีบุตร	พ.ศ. ๒๕๓๗ – พ.ศ. ๒๕๔๔
๑๓.นายดำ	พุลมา	พ.ศ. ๒๕๔๔ – พ.ศ. ๒๕๕๓
๑๔.นายสมเกียรติ	ทียอด	พ.ศ.๒๕๕๓ – ปัจจุบัน

ผู้ใหญ่บ้าน

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	กำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน	หมายเหตุ
๑	บ้านแมกึดหลวง	นายพนม นามผาญ	ผู้ใหญ่บ้าน
๒	บ้านแม่กาษา	นายแดง ในหล้า	ผู้ใหญ่บ้าน
๓	บ้านแมกึดใหม่	นายชุมพล ก้อนอิน	ผู้ใหญ่บ้าน
๔	บ้านโกกโก่	นายนิคม มะโนใจ	ผู้ใหญ่บ้าน
๕	บ้านแมกึดสามท่า	นายมนตรี อินต๊ะนา	ผู้ใหญ่บ้าน
๖	บ้านน้ำดิบ	นายจำรัส ใจบุญสาย	ผู้ใหญ่บ้าน
๗	บ้านห้วยบง	นายชาญชัย อิ่มเอิบ	ผู้ใหญ่บ้าน
๘	บ้านแมกึดสามท่าใหม่	นายสมบัติ แก้วฟู	ผู้ใหญ่บ้าน
๙	บ้านไทยสามัคคี	นายภิรมย์ สารชัด	ผู้ใหญ่บ้าน
๑๐	บ้านใหม่ริมเมย	นายบุญช่วย อุดจอม	ผู้ใหญ่บ้าน
๑๑	บ้านโพธิ์ทอง	นายประครอง ลังกาวงค์	ผู้ใหญ่บ้าน
๑๒	บ้านแมกึดใหม่พัฒนา	นายนพพร อุปรี	ผู้ใหญ่บ้าน
๑๓	บ้านแม่กาษาใหม่ไหลท่า	นายธนพล ก่องแก่น	ผู้ใหญ่บ้าน
๑๔	บ้านแม่กาษาโพธิ์ทอง	นายสีมูล ดีบัวงค์	ผู้ใหญ่บ้าน
๑๕	บ้านแมกึดใหม่ดอนสว่าง	นายบัญชา ปัญญา	ผู้ใหญ่บ้าน
๑๖	บ้านแม่กาษานุสรณ์	นายสมเกียรติ ทียอด	กำนัน

มีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลแม่กาษา ทั้งหมด ๓๒ คน ประกอบด้วย

๑. นายวิชาญ	สิงห์สุเส้า	ส.อบต. หมู่ ๑๐ (ประธานสภา)
๒. นายวิเชียร	ลึงกาวค์	ส.อบต. หมู่ ๑๑ (รองประธานสภา)
๓. นายจีระเดช	ปันสีคำ	ส.อบต. หมู่ ๑ (เลขานุการประธานสภา)
๔. นางอัญชนา	กุลฤทธิชัย	ส.อบต. หมู่ ๑
๕. นายเจริญ	แสงแปลง	ส.อบต. หมู่ ๒
๖. นายชาญชัย	ใจแก้วทิ	ส.อบต. หมู่ ๒
๗. นายบุญรัตน์	อุดมอม	ส.อบต. หมู่ ๓
๘. นายอินจันทร์	ป่องวัน	ส.อบต. หมู่ ๓
๙. นายบุญศักดิ์	จันทร์อุ่น	ส.อบต. หมู่ ๔
๑๐. นายบุญยง	ยะหัวฝาย	ส.อบต. หมู่ ๔
๑๑. นางทองเพียน	น้อยเรือน	ส.อบต. หมู่ ๕
๑๒. นายสายัณห์	เสาสเณา	ส.อบต. หมู่ ๕
๑๓. นายวิชาญ	ตัวสี่	ส.อบต. หมู่ ๖
๑๔. นางสาวคำ	ปุกันกะ	ส.อบต. หมู่ ๖
๑๕. นายแสงเทียม	อินอุตร	ส.อบต. หมู่ ๗
๑๖. นายสังเวียน	อินทราย	ส.อบต. หมู่ ๗
๑๗. นายสุทิน	น้ำปืด	ส.อบต. หมู่ ๘
๑๘. นายสมศักดิ์	เทาตัน	ส.อบต. หมู่ ๘
๑๙. นายมงคล	คำป้อ	ส.อบต. หมู่ ๙
๒๐. นายสุกฤษณ์	ใจพรหมเมือง	ส.อบต. หมู่ ๙
๒๑. นายใจ	โยธา	ส.อบต. หมู่ ๑๐
๒๒. นายเกรียงสิทธิ์	ศิริเมืองมูล	ส.อบต. หมู่ ๑๑
๒๓. นายเพชร	สุนันตะ	ส.อบต. หมู่ ๑๒
๒๔. นายบุญเทียม	สละเต็ม	ส.อบต. หมู่ ๑๒
๒๕. นายประเทือง	คำป้อ	ส.อบต. หมู่ ๑๓
๒๖. นายสว่าง	อุดมเรือน	ส.อบต. หมู่ ๑๓
๒๗. นางสาวแสงหล้า	กันทะวงษ์	ส.อบต. หมู่ ๑๔
๒๘. นายจรัส	แก่นจันทอง	ส.อบต. หมู่ ๑๔
๒๙. นายอภิชาติ	ใจะการ	ส.อบต. หมู่ ๑๕
๓๐. นายชูชาติ	ป่องวัน	ส.อบต. หมู่ ๑๕
๓๑. นายสุรัตน์ชัย	ใจดี	ส.อบต. หมู่ ๑๖
๓๒. นายบุญธรรม	ใจกาษา	ส.อบต. หมู่ ๑๖

๑.๕. ประชากร

จำนวนหมู่บ้าน / ครั้วเรือน / ประชากร / ระดับการพัฒนา ข้อมูลจากการสำรวจและจัดเก็บข้อมูลพื้นฐานในการจัดทำแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ณ ๑ มีนาคม ๒๕๕๙ (สรุปประชากรที่อาศัยอยู่จริง ณ วันสำรวจ) - ประชากรทั้งหมด จำนวน ๘,๖๐๑ คน

ชาย จำนวน ๔,๒๖๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๙.๕๒ ของประชากรทั้งหมด

หญิง จำนวน ๔,๓๔๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๔๗ ของประชากรทั้งหมด

หมู่ที่	หมู่บ้าน	ครั้วเรือน	ชาย	หญิง	รวม
๑	บ้านแม่กั๊ดหลวง	๑๕๗	๒๖๕	๒๕๔	๕๑๐
๒	บ้านแม่กาษา	๑๙๒	๒๙๘	๒๙๕	๕๙๓
๓	บ้านแม่กั๊ดใหม่	๑๕๗	๒๔๕	๒๖๖	๕๑๑
๔	บ้านโกกโก	๑๓๗	๑๘๖	๑๖๘	๓๕๔
๕	บ้านแม่กั๊ดสามท่า	๑๙๘	๓๑๖	๒๘๘	๖๐๔
๖	บ้านน้ำดิบ	๑๖๘	๒๕๐	๒๖๐	๕๑๐
๗	บ้านห้วยบง	๖๓	๑๑๐	๑๑๕	๒๒๕
๘	บ้านแม่กั๊ดสามท่าใหม่	๑๓๙	๒๓๓	๒๕๐	๔๘๓
๙	บ้านไทยสามัคคี	๓๐๘	๔๒๗	๔๕๐	๘๗๗
๑๐	บ้านใหม่ริมเมย	๓๑๓	๕๑๖	๕๒๑	๑,๐๓๗
๑๑	บ้านโพธิ์ทอง	๑๓๒	๒๕๑	๒๓๓	๔๘๔
๑๒	บ้านแม่กั๊ดใหม่พัฒนา	๒๐๐	๓๑๐	๓๑๓	๖๒๓
๑๓	บ้านแม่กาษาใหม่ไหลท่า	๑๑๗	๑๕๑	๑๖๗	๓๑๘
๑๔	บ้านแม่กาษาโพธิ์เงิน	๑๘๙	๒๕๒	๓๑๑	๕๖๑
๑๕	บ้านแม่กั๊ดใหม่ดอนสว่าง	๑๕๙	๒๖๒	๒๔๕	๕๐๗
๑๖	บ้านแม่กาษานุสรณ์	๑๒๓	๑๙๗	๒๒๕	๔๐๒
รวม		๒,๗๕๒	๔,๒๖๐	๔,๓๔๑	๘,๖๐๑

๑.๖ สภาพทางเศรษฐกิจ

การเกษตร ในปัจจุบันประชากรตำบลแม่กาษาส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทางการเกษตรผลผลิตทางการเกษตรที่สำคัญ ได้แก่ การทำนา ทำไร่ ทำสวน นอกจากนี้ ยังประกอบอาชีพ ค้าขายและรับจ้างทั่วไป

- อาชีพเกษตรกร ร้อยละ ๒๒.๖๖ ของจำนวนประชากรทั้งหมด
- อาชีพเลี้ยงสัตว์ ร้อยละ ๒.๗๕ ของจำนวนประชากรทั้งหมด
- อาชีพรับจ้าง ร้อยละ ๘ ของจำนวนประชากรทั้งหมด
- อาชีพค้าขาย ร้อยละ ๙ ของจำนวนประชากรทั้งหมด

การประมง

มีการเลี้ยงเป็นกลุ่มสัตว์น้ำจัดแบบยังชีพ พันธุ์ประเภท ปลานิล ปลายี่สกไทย ปลาไน ปลานวลจันทร์
เทศ ปลาตะเพียน ปลาแรด ปลาทับทิม ปลาดุก โดยเลี้ยงในบ่อดิน

ปศุสัตว์

เป็นการประกอบการในลักษณะเลี้ยงในครัวเรือนเป็นอาชีพหลักและอาชีพเสริม เช่น การเลี้ยงไก่
เป็ด โค สุกร กระบือ จำนวนสัตว์ในพื้นที่โดยประมาณ ดังนี้

โค	๘๓	ตัว	กระบือ	-	ตัว	สุกร	๑๓๐	ตัว
เป็ด	๕๒๑	ตัว	ไก่	๒,๓๐๐	ตัว	อื่นๆ	๑๕๐	ตัว

การบริการ สถานประกอบการด้านบริการ จำนวน แห่ง แบ่งเป็น

- บริการเสริมสวย จำนวน ๑๒ แห่ง
- บริการซ่อม จำนวน ๑๓ แห่ง
- บริการอื่นๆ จำนวน - แห่ง

การท่องเที่ยว สถานที่ท่องเที่ยวในตำบลแม่กาษา

- บ่อน้ำพุร้อนแม่กาษา หมู่ที่ ๑๑ ตำบลแม่กาษา - น้ำตกแม่กาษา หมู่ที่ ๒ ตำบลแม่กาษา
- ถ้ำแม่อุษา หมู่ที่ ๑๑ ตำบลแม่กาษา - ห้วยแม่ละเมา หมู่ที่ ๒ ตำบลแม่กาษา
- สำนักสงฆ์โพธิ์ทอง หมู่ที่ ๑๑ ตำบลแม่กาษา - วัดมาตานุสรณ์ หมู่ที่ ๑ ตำบลแม่กาษา
- บ่อน้ำร้อนบ้านน้ำดิบ (บ่อโคลน) หมู่ที่ ๖ ตำบลแม่กาษา - น้ำตกตาด หมู่ที่ ๑๒ ตำบลแม่กาษา
- ทำน้ำแม่ละเมา หมู่ที่ ๕ ตำบลแม่กาษา - วัดไทยสามัคคี หมู่ที่ ๑๒ ตำบลแม่กาษา

การอุตสาหกรรม อุตสาหกรรมในตำบลแม่กาษา จำแนกเป็นประเภทอุตสาหกรรมผลิตและ
บริการ จำนวน ๑๒ แห่ง ได้แก่

- โรงสีข้าว
- บริษัทแม่สอดสตาร์ช ผลิตแป้งมัน หมู่ที่ ๘
- บริษัทแม่ล่อ ผลิตน้ำมันปาล์ม , ยางพารา, ข้าวสาร หมู่ที่ ๘
- หจก.น้ำแข็งธารา ผลิตน้ำแข็ง , โรงน้ำดื่มไฮคราส หมู่ที่ ๒
- ไชโลข้าวโพด หจก.เอนกธัญกิจ หมู่ที่ ๑
- โรงงานโอเมก้า หมู่ที่ ๙
- เครือสหพัฒน์ หมู่ที่ ๑๕
- แป้นปูนซีเมนต์ ๕ แยก หมู่ที่ ๑๕
- แม่ประวีชัยเคิลน หมู่ที่ ๙
- โรงงานแอลฟา หมู่ที่ ๙
- ไชโลข้าวโพด หจก.ชัยอนัน หมู่ที่ ๑
- ทำทราย

การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ

พาณิชย์กรรมในเขตตำบลแม่กาษา เป็นกิจการค้าปลีก สินค้าต่างๆ ได้แก่ เครื่องใช้ไฟฟ้า เสื้อผ้าและเครื่องนุ่งห่ม เครื่องยนต์การเกษตร พันธุ์พืชและวัสดุการเกษตร สถานประกอบการอาหาร และสินค้าอุปโภคบริโภค จำแนกประเภทกิจการต่างๆ ได้ดังนี้

- พาณิชยกรรมและบริการ จำนวน แห่ง
- สถานประกอบการด้านพาณิชยกรรม จำนวน แห่ง แบ่งเป็น
 - สถานีบริการน้ำมัน จำนวน ๑ แห่ง
 - ร้านขายของเบ็ดเตล็ด จำนวน ๑๑ แห่ง
 - ร้านขายอาหาร จำนวน ๔๓ แห่ง
 - ร้านขายเสื้อผ้า จำนวน - แห่ง
 - ร้านขายสินค้าอื่นๆ จำนวน - แห่ง

- มีการจัดตั้งกลุ่มอาชีพ จำนวน ๑๒ กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มต้นไม้หาย กลุ่มทำดอกไม้จันทน์ กลุ่มทำบ้านน้อย กลุ่มหัตถกรรมจักสาน กลุ่มถ่านอัดแท่ง กลุ่มวิสาหกิจชุมชนไม้กวาดดอกหญ้า กลุ่มสตรีตัดเย็บเสื้อผ้า กลุ่มเกษตรอินทร์ กลุ่มจัดทำดอกไม้บายศรี กลุ่มร้านค้าประชารัฐชุมชนดอนสว่างรวมใจ

๑.๗ สภาพทางสังคม

การศึกษา

การศึกษา ในพื้นที่ตำบลแม่กาษามีสถานศึกษาทั้งหมด ๑๒ แห่ง โดยแบ่งออกเป็น

- ระดับเด็กเล็กก่อนวัยเรียน การพัฒนาการสำหรับเด็กเล็กก่อนวัยเรียนในเขตตำบลแม่กาษามีสถานศึกษาก่อนวัยเรียนจำนวน ๘ แห่ง ซึ่งเป็นของรัฐ

สถานศึกษา	จำนวน ครู	ระดับอนุบาล		ระดับประถม		ระดับมัธยม		รวม	หมายเหตุ
		ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง		
โรงเรียนอนุบาลแม่กาษา	๕	๗๙	๘๙	-	-	-	-	๑๖๘	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแม่กุดใหม่ หมู่ที่ ๓	๕	๑๖	๑๖	-	-	-	-	๓๒	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโกกโก่ หมู่ที่ ๔	๒	๖	๔	-	-	-	-	๑๐	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแม่กุดสามท่า หมู่ที่ ๕	๑	๕	๑๒	-	-	-	-	๑๗	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านน้ำดิบ หมู่ที่ ๖	๑	๘	๙	-	-	-	-	๑๗	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแม่กุดสามท่าใหม่ หมู่ที่ ๘	๑	๔	๖	-	-	-	-	๑๐	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแม่กุดหลวง หมู่ที่ ๑๒	๑๑	๒๓	๓๓	-	-	-	-	๕๖	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแม่กาษา หมู่ที่ ๑๔	๓	๓๖	๒๙	-	-	-	-	๖๕	
รวม	๒๘	๑๗๗	๑๙๘	-	-	-	-	๓๗๕	

- ระดับประถมศึกษา มีโรงเรียนประถมศึกษา ๔ แห่ง ได้แก่

สถานศึกษา	จำนวน ครู	ระดับอนุบาล		ระดับประถม		ระดับมัธยม		รวม	หมายเหตุ
		ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง		
โรงเรียนแม่กาษา	๒๐	๓๑	๒๔	๙๑	๗๒	๔๒	๕๐	๓๒๐	
โรงเรียนแม่กั๊ดสามท่า	๑๔	๑๓	๑๑	๑๕	๔๒	๑๘	๑๘	๑๑๗	
โรงเรียนบ้านน้ำดิบ	๙	๒๐	๒๓	๔๗	๓๔	-	-	๑๒๔	
โรงเรียนแม่กั๊ดหลวงกัญไชยมิตรภาพที่ ๑๘๒	๒๒	-	-	๑๒๔	๑๔๓	๕๓	๗๖	๓๙๖	
รวมยอด	๗๑	๖๘	๕๙	๒๘๓	๓๑๘	๑๑๐	๑๓๓	๙๕๓	

การสาธารณสุข

การให้บริการทางด้านสาธารณสุขในตำบลแม่กาษา ประกอบด้วย

- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลแม่กั๊ดหลวง หมู่ที่ ๑
- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านโกกโก๋ หมู่ที่ ๔
- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านแม่กั๊ดสามท่า หมู่ที่ ๘
- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านแม่กาษา หมู่ที่ ๑๔
- ศูนย์สาธารณสุขมูลฐานชุมชน มี ๑๖ แห่ง

การสังคมสงเคราะห์

ข้อมูลผู้สูงอายุ/ผู้พิการ/ผู้ติดเชื้ที่ได้รับเบี้ยยังชีพ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๙

- ผู้สูงอายุ จำนวน ๑,๗๐๖ ราย
- ผู้พิการ จำนวน ๓๕๔ ราย
- ผู้ติดเชื้เอดส์ จำนวน ๓๐ ราย

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่กาษา ได้ดำเนินการด้านสังคมสงเคราะห์ ดังนี้

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

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่กาษา มีการจัดโครงการโรงเรียนผู้สูงอายุ ผู้สูงอายุเป็นบุคคล ที่สถาบันครอบครัวไทยให้การเคารพยกย่องมากที่สุด เพราะเป็นบุคคลที่มีประสบการณ์ในชีวิตสูง เป็นผู้ถ่ายทอดความสามารถ ประเพณี วัฒนธรรมและค้ำจุนจิตใจ ให้แก่บุคคลในครอบครัว ชุมชน และสังคม ได้อย่างต่อเนื่องมาโดยตลอด

๑.๘ ทรัพยากรธรรมชาติ

น้ำ ที่ใช้ในการอุปโภค-บริโภค เป็นน้ำที่ได้จากน้ำฝน และน้ำดิบจากลำห้วยแม่ละเมา น้ำจากภูเขา ซึ่งจะต้องนำมาผ่านกระบวนการของระบบประปา สำหรับน้ำใต้ดินมีปริมาณน้อย ไม่สามารถนำขึ้นมาใช้ให้พอเพียงได้

ป่าไม้ ในเขตตำบลแม่กาษา มีสภาพพื้นที่ป่าไม้ ป่าชนิดนี้เกิดขึ้นในพื้นที่สูง ๆ หรือบนภูเขาเป็นป่ารกที่บมอดดูเขียวชอุ่มตลอดปีมีพันธุ์ไม้หลายร้อยชนิดขึ้นเบียดเสียดกัน

ภูเขา ในเขตตำบลแม่กาษา ลักษณะพื้นที่ของตำบลแม่กาษา โดยทั่วไปเป็นเทือกเขา แนวทอดตัวของภูเขาที่ล้อมรอบด้วยพื้นที่ต่ำ หรือถูกแบ่งแยกออกจากภูเขาอื่นๆ ด้วยหุบเขาหรือแม่น้ำ ภูเขาแต่ละลูกที่อยู่ในเทือกเขาเดียวกันไม่จำเป็นต้องมีลักษณะทางธรณีวิทยาที่เหมือนกัน ซึ่งอาจเกิดจากการก่อเทือกเขาสูงและล้อมรอบด้วยภูเขาสลับซับซ้อน ลดหลั่นเรียงรายมี

๑.๙ คุณภาพของทรัพยากรธรรมชาติ

ในพื้นที่ของตำบลแม่กาษา ส่วนมากเป็นพื้นที่สำหรับเพาะปลูก ที่อยู่อาศัย ร้านค้า สถานประกอบการ และมีพื้นที่เพียงเล็กน้อยที่เป็นพื้นที่สาธารณะ ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่ ก็ได้แก่ ดิน น้ำ ต้นไม้ อากาศที่ไม่มีมลพิษ ปัญหาคือ น้ำใช้ในภาคการเกษตรต้องรอฤดูฝน มีแหล่งน้ำใช้ในการเกษตรไม่เพียงพอ ปัญหาคือยังไม่สามารถหาแหล่งน้ำสำหรับการเกษตรได้เพิ่มขึ้น เพราะพื้นที่ส่วนมากเป็นของประชาชน เอกชน ปัญหาด้านขยะ เมื่อชุมชนแออัดขยะก็มากขึ้น การแก้ไขปัญหา องค์การบริหารส่วนตำบลแม่กาษา ได้จัดทำโครงการเพื่อแก้ปัญหาให้กับประชาชนและเป็นไปตามความต้องการของประชาชน เช่น โครงการจัดหาถังขยะรองรับขยะให้ครอบคลุมทั้งพื้นที่ โครงการคัดแยกขยะ และหาสถานที่กำจัดและทิ้งขยะ

๒. ข้อมูลเกี่ยวกับศักยภาพของท้องถิ่น

๒.๑ สภาพด้านโครงสร้างพื้นฐานทั่วไป

๑) การคมนาคมขนส่ง

การคมนาคม การเดินทางใช้เรือเพียงอย่างเดียวในการติดต่อกับตำบลอื่น มีถนน คสล.ภายในหมู่บ้านบางช่วง

๒) การไฟฟ้า

ในตำบลบ้านนาใช้ระบบไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์ (โซลาเซลล์) และเครื่องปั่นไฟ และตามจุดเสียงยังมีไฟฟ้าสาธารณะติดตั้งให้แสงสว่างไม่เพียงพอซึ่งยังต้องมีการดำเนินการเพิ่มจุดต่อไป

๓) การประปา

มีระบบประปาภูเขา จำนวน ๕ หมู่บ้าน

๔) การโทรคมนาคม

มีโทรศัพท์ทางไกลผ่านดาวเทียม จำนวน ๕ หมู่บ้าน

๔. สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่กาษา ได้วิเคราะห์ปัญหาในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ตามความเหมาะสมดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- เส้นทางคมนาคม การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- ปัญหาไม่มีโทรศัพท์สาธารณะและคู่สายโทรศัพท์ไม่เพียงพอ
- ปัญหาเกี่ยวกับไฟฟ้า ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ
- ปัญหาการขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค – บริโภคในฤดูแล้ง
- ปัญหาระบบผังเมือง การจราจร

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ
- ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ และการบริหารจัดการภายในกลุ่ม
- ปัญหาการขาดตลาดรองรับผลิตภัณฑ์จากกลุ่ม
- ปัญหาการขาดความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร

๓. ด้านสังคม – การศึกษา

- ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- ปัญหาจำนวนประชากรแฝงในพื้นที่
- ปัญหาทางด้านการศึกษา เช่น อาจไม่ครอบคลุมในทุกพื้นที่ ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน หรือบุคลากร เป็นต้น

- กลุ่มอาชีพต่าง ๆ เช่น อาจขาดความรู้ ความชำนาญในการประกอบอาชีพ
- ปัญหาคนชรา ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสในสังคม
- ปัญหาการขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ

๔. ด้านการเมือง - การบริหาร

- ปัญหาการให้บริการและอำนวยความสะดวกในการติดต่อราชการไม่เพียงพอ
- ปัญหาขาดการส่งเสริมและให้ความรู้จากทางราชการ
- ปัญหาผู้นำขาดความรู้ ความเข้าใจในการบริหารงาน
- บุคลากรมีไม่เพียงพอ อาจขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น

- ปัญหาการบุกรุกที่สาธารณะประโยชน์ และป่าสงวน
- ปัญหาการขาดจิตสำนึกในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

- ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ปัญหาผู้สูงอายุ ผู้พิการ และเด็กไม่ค่อยได้รับความช่วยเหลืออย่างจริงจังและทั่วถึง
- ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุขและอนามัย
- ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคไข้มาลาเรีย การป้องกันโรคไข้เลือดออก
- ปัญหาการส่งเสริมการออกกำลังกาย และรักษาสุขภาพ
- ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูล
- การขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ

๗. ด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

- ความเข้มแข็งขององค์กรประชาชนและผู้นำ
- บุคลากรมีไม่เพียงพอในการบริหาร
- ผู้นำขาดความรู้ความเข้าใจในการบริหารงาน

ความต้องการของประชาชน

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ก่อสร้างถังเก็บน้ำ ปรับปรุงระบบประปาภูเขาและหาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคที่สะอาดและรณรงค์การใช้น้ำอย่างมีคุณค่า
- ก่อสร้างแหล่งเก็บน้ำขนาดเล็กเพื่อเก็บน้ำไว้ในฤดูแล้ง
- ก่อสร้างบำรุง ปรับปรุงรักษาดถนน สะพาน ทางเท้า อาคารลานกีฬาเอนกประสงค์
- ขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- สนับสนุนการจัดตั้งกลุ่มอาชีพต่างๆ
- จัดหาตลาดรองรับผลผลิตจากกลุ่ม
- จัดให้มีช่องทางรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านเศรษฐกิจ
- จัดอบรม ให้ความรู้ในด้านเทคโนโลยีในการประกอบอาชีพและพัฒนาการเกษตร

๓. ด้านสังคม – การศึกษา

- จัดให้เวรยามของฝ่ายปกครอง ชรบ. อาสาสมัครอื่นๆ เพื่อดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน และคอยแจ้งเตือนสาธารณภัยต่างๆ
- ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมของผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสในสังคม
- ส่งเสริมให้มีการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและการศึกษานอกระบบ
- ส่งเสริมและสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยีและสื่อการเรียนการสอน

๔. ด้านการเมือง – การบริหาร

- จัดให้มีการอำนวยความสะดวกในการติดต่อราชการอย่างรวดเร็วและทั่วถึง
- จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน
- จัดหาเครื่องมือ เครื่องใช้สำนักงานให้มีประสิทธิภาพ
- พัฒนาบุคลากร สมาชิกสภาและผู้นำให้มีประสิทธิภาพ
- ฝึกอบรม ศึกษาดูงานให้กับผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานและลูกจ้างให้มีคุณภาพ

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- รณรงค์สร้างจิตสำนึกในการดูแล รักษาทรัพยากรธรรมชาติ เช่นป่าไม้ ที่
สาธารณประโยชน์
- ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

- ป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ให้ความช่วยเหลือผู้สูงอายุ ผู้พิการ และเด็กอย่างทั่วถึง
- ป้องกันการแพร่ระบาดของโรคไข้มาลาเรีย การป้องกันโรคไข้เลือดออก
- ให้มีการส่งเสริมการออกกำลังกาย และรักษาสุขภาพ
- ขยายโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ

๗. ด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

- จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี กลุ่ม
อาสาอื่นๆ
- จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน
- จัดหาเครื่องมือ เครื่องใช้สำนักงานให้มีประสิทธิภาพ
- พัฒนาบุคลากร สมาชิกสภาและผู้นำให้มีประสิทธิภาพ
- ฝึกอบรม ศึกษาดูงานให้กับผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานและลูกจ้างให้มีคุณภาพ

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่กาษนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิดร่วมแก้ปัญหา ร่วมสร้างจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วน ตำบลแม่กาษา ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลแม่กาษาจะ สมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความ เข้าใจในแนวทางแก้ไขอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลแม่กาษยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการ พัฒนาในทุกกลุ่มของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางการจัดระเบียบการศึกษา ส่วน ด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดย ส่วนรวมการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและ องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ หน้าที่ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ใช้ เทคนิค SWOT เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขต พื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการ ดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลแม่กาษา กำหนดวิธีการดำเนินการตาม ภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอแผนพัฒนา ตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับปัญหา ซึ่ง ภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตาม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่นอื่น

- (๓) การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร
- (๔) การสาธารณูปการ
- (๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล

- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนกกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
- (๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

- (๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- (๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายได้กำหนดอำนาจให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่กาษาสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่กาษาได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่กาษาต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลแม่กาษาเป็นสำคัญ

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่กาษา วิเคราะห์ด้วยเทคนิค SWOT Analysis (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค)

สำหรับการวิเคราะห์ศักยภาพ เพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่กาษา ด้วยเทคนิค SWOT Analysis ซึ่งได้วิเคราะห์ถึงโอกาสและภาวะเสี่ยงหรือข้อจำกัดอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาด้านต่าง ๆ รวมทั้งการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในท้องถิ่น ซึ่งทั้งหมดเป็นการประเมินสถานการณ์ในปัจจุบันเพื่อใช้กำหนดเป็นทิศทางและแนวทางการพัฒนาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่ชัดเจน มีหลักแนวคิดวิเคราะห์ที่สามารถให้คำตอบในการพัฒนาด้านต่างๆ ได้อย่างสมเหตุสมผลและใช้เป็นเครื่องมือที่เป็นประโยชน์ในการกำหนดการดำเนินงานในอนาคต ได้ผลดังนี้

ปัจจัยภายใน

๑. ด้านการบริหาร

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่กาษา เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางมีโครงสร้างส่วนราชการและระบบการบริหารจัดการ จากผู้มีประสบการณ์ด้านการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น มีการดำเนินงานตามระเบียบ แบบแผนของทางราชการ การประสานงานกับส่วนราชการ ในการให้ความรู้และคำแนะนำที่ถูกต้องอยู่เสมอ ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ สามารถวางแผนการพัฒนา แผนอัตรากำลังอย่าง

รอบคอบ สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนโดยแท้จริง อีกทั้งยังได้มีการพัฒนาตนเองโดยศึกษาหาความรู้และเข้ารับการฝึกอบรมประชุม สัมมนาทั้งในหลักสูตรที่หน่วยงานราชการกำหนด และหลักสูตรเสริมทักษะการบริหารอย่างสม่ำเสมอ

๒. ด้านระเบียบกฎหมายและบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่กาษา มีบุคลากรที่ผ่านการรับราชการในส่วนท้องถิ่นมาพอสมควรซึ่งมีประวัติการทำงานที่ดีถูกต้องสม่ำเสมอ และมีแนวคิดและทัศนคติเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับนโยบายภาครัฐในระดับที่เหนือขึ้นไปมีความรู้ ทำความเข้าใจในกฎหมายโดยศึกษาเพิ่มเติมพร้อมทั้งสร้างกติกามารยาทให้ถูกต้อง สอดคล้องกับระเบียบกฎหมายอยู่ตลอดเวลา จึงมีปัญหาในการบังคับใช้ระเบียบ/กฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นค่อนข้างน้อย

๓. ด้านงบประมาณรวมทั้งความช่วยเหลือต่างๆ

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่กาษา มีงบประมาณในระดับหนึ่งของแต่ละปีเพื่อการบริหารจัดการให้เป็นไปตามบทบาทอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ ทั้งนี้เป็นการประสานความต้องการและปัญหาของชุมชนหมู่บ้าน ผ่านทางกระบวนการการมีส่วนร่วมทุกขั้นตอน ตั้งแต่การจัดทำแผนพัฒนาการจัดทำโครงการ การประชุมสภาท้องถิ่น การประชุมคณะกรรมการ เพื่อพิจารณาอนุมัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี การจัดทำแผนอัตรากำลัง

การวิเคราะห์จุดแข็ง (Strength □ S) สามารถสรุปเป็นข้อ ๆ ดังนี้คือ

๑. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์การพัฒนาที่ครอบคลุมปัญหาความต้องการของชุมชน และเคารพกฎ กติกา ระเบียบ กฎหมาย ยอมรับความเป็นจริงและแก้ไขปัญหายุ่งยากได้ภาวะของข้อจำกัดได้เป็นอย่างดี

๒. สมาชิกสภาท้องถิ่นมีความรู้และเข้าใจบทบาทอำนาจหน้าที่และความกระตือรือร้นต่อการแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่นเป็นอย่างดี

๓. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างยอมรับแนวทางการบริหารและปฏิบัติตามบทบาทอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ภายใต้บทบัญญัติแห่งกฎหมายและมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการมีส่วนร่วมของการดำเนินงานทุกขั้นตอน

๔. มีการบริหารจัดการเรื่องแผนการพัฒนา งบประมาณ นโยบายผู้บริหาร แผนอัตรากำลัง ภายใต้ความเข้าใจตรงกันในบทบาทอำนาจหน้าที่ของทุกภาคส่วนในตำบลคือ ประชาคม สมาชิกสภาท้องถิ่น ผู้บริหารท้องถิ่นส่วนราชการอำเภอ จังหวัด โดยทุกฝ่ายยึดมั่นในระเบียบกฎหมายโดยเคร่งครัด

๕. สภาพสิ่งแวดล้อมทางการบริหาร อยู่บนพื้นฐานของความเหมาะสมความสำเร็จร่วมกันโดยมีวัตถุประสงค์ของงานลดขั้นตอนการบริหาร โดยการประสานงานภายในและมีการมอบหมายหน้าที่อย่างเป็นระบบ ตรวจสอบและควบคุมภายใต้กระบวนการที่เป็นที่ยอมรับกันได้

การวิเคราะห์จุดอ่อน (Weakness □ W)

๑. การพัฒนาบุคลากร ยังต้องมีการพัฒนาส่งเสริมด้านความรู้เน้นในเรื่องของการฝึกอบรม หรือพัฒนาอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ เพื่อเพิ่มเติมทักษะประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร ให้มากขึ้น จุดเสี่ยงในการปฏิบัติหน้าที่ การวินิจฉัยข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องโดยการตีความหรือหาข้อขัดแย้งความชัดเจน ซึ่งทำให้เกิดปัญหาข้อผิดพลาดได้ และการทำงานที่ซ้ำซ้อนหรือมากเกินไปภารกิจของบุคลากร ทำให้ขาดความรอบครอบ

๒. ยังขาดการนำเทคนิคองค์ความรู้ใหม่มาช่วยบริหารจัดการ บุคลากรยังต้องเรียนรู้และใช้ประโยชน์จากคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีเครื่องใช้สำนักงานใหม่ๆ ให้เหมาะสม หรือใช้ประโยชน์ให้คุ้มค่าในด้านการบริหารด้านการประชาสัมพันธ์การดำเนินงานข้อมูลภายในและทะเบียนทรัพย์สินและการจัดระบบฐานข้อมูลเพื่อการบริการชุมชน

๓. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมผู้บริหารท้องถิ่น ต้องให้ความสำคัญต่อสภาพแวดล้อมด้านกายภาพภายในองค์กร เช่น การจัดสำนักงานที่มีการแบ่งสัดส่วนอย่างเหมาะสมเป็นระเบียบเรียบร้อย สะดวกในการค้นหาโดยใช้หลัก ๕ ส. ในการปฏิบัติ การให้บริการที่ครบวงจรหรือ One stop Service การสอดส่องดูแลเกี่ยวกับข้อห้ามของเรื่องที่ไม่ดีระเบียบในสถานที่ราชการ โดยเฉพาะการสร้างตัวอย่างที่ดีจากผู้นำและการควบคุมที่เข้มงวด

ปัจจัยภายนอก

๑. ด้านการเมืองและสังคมการเมือง

โดยสรุปผลภาพรวมด้านการเมืองและสังคมการเมืองของตำบลแม่กาษา ประชาชนส่วนใหญ่เริ่มให้ความสำคัญติดตามและสนใจในการเมืองท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น จึงทำให้มีระบบการตรวจสอบการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นระยะ ส่วนนักการเมืองท้องถิ่นยังมีการรวมตัวและประสานงานกันมากขึ้น ทำให้เป้าหมายการพัฒนาไปสู่หมู่บ้านของตนเองและภาพรวมของตำบลเป็นหลัก สำหรับในระบบสภาท้องถิ่นแล้ว สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลแม่กาษาทุกท่าน มีความรู้และประสบการณ์การทำงานด้านการพัฒนาท้องถิ่นเป็นอย่างดี และการพัฒนาในทุกๆด้านที่ ผู้นำท้องถิ่นผลักดันให้เกิดขึ้น ล้วนเป็นพื้นฐานการพัฒนาที่สามารถต่อยอดให้เกิดกระบวนการพัฒนาที่เข้มแข็งและยั่งยืนต่อไปในอนาคตได้

๒. ด้านเศรษฐกิจ

พื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลสวนแม่กาษาส่วนใหญ่เป็นพื้นที่เศรษฐกิจการเกษตร สังคมส่วนใหญ่ยังขาดการรวมตัวเป็นกลุ่มวิสาหกิจชุมชน หรือองค์กรประชาชน ซึ่งเป็นไปในลักษณะปัจเจกชนนิยม ทำให้การกระตุ้นและส่งเสริมการจัดตั้งกลุ่ม หรือองค์กรประชาชนเป็นไปในลักษณะที่ค่อนข้างยาก

๓. ด้านสังคมและเทคโนโลยี

สภาพพื้นที่โดยรวมมีความเหมาะสมแก่การพัฒนาเนื่องจากเป็นชุมชนที่ตั้งอยู่ใกล้กับตัวเมืองนครแม่สอด มีศาสนสถาน โรงเรียนและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในพื้นที่ทำให้มีระบบสาธารณสุขบริการประชาชนส่วนใหญ่มีรายได้และการศึกษาอยู่ในเกณฑ์ที่ดีมีทรัพยากรทางการบริหารจัดการและความร่วมมือจากภายนอกค่อนข้างดี ระบบเทคโนโลยีและการสื่อสารกระจายอย่างทั่วถึงและมีการนำมาใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวันมากขึ้น ด้านสังคมยังมีพื้นฐานของสังคมชนบทและครอบครัวขนาดใหญ่กระจายอยู่ในพื้นที่ค่อนข้างมาก ซึ่งเป็นเหตุผลอีกด้านหนึ่งที่ทำให้ง่ายต่อการพัฒนาอย่างเป็นขั้นตอน

การวิเคราะห์โอกาส (Opportunity □ O)

จากสภาพการณ์ของการพัฒนาจังหวัดตาก ที่ได้ถูกกำหนดไว้เป็นพื้นที่ของการพัฒนาเมืองเศรษฐกิจพิเศษ พื้นที่นี้เป็นแหล่งท่องเที่ยว และแหล่งสันถนาการสำคัญ มีอุตสาหกรรมที่ผลิตผลิตภัณฑ์เทคโนโลยีสูงและ software ต่างๆ ดังนั้นในมิติเชิงพื้นที่ จึงมีการขยายออกไปมากและออกไปทุกทิศตามนโยบายที่ต้องการขยายการพัฒนาไปยังพื้นที่อื่นที่มีศักยภาพ และมีการสร้างเครือข่ายถนน มีถนนวงแหวนเชื่อมต่อกัน มีระบบโครงสร้างพื้นฐาน และสาธารณูปโภคต่างๆ ทำให้พื้นที่ส่วนที่ขยายออกไปได้รับการพัฒนา และมีการเติบโตทางด้านประชากรและเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว เพื่อรองรับการขยายตัวและการกระจายความเจริญและเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาในพื้นที่ส่วนหนึ่งที่เป็นทุนทางกายภาพของจังหวัดคือมีพื้นที่ที่มีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติหลายแหล่งในการนี้ตำบลแม่กาษา จึงได้รับผลกระทบทั้งในด้านที่เป็นประโยชน์และน่าจะเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาท้องถิ่นในอนาคตได้ดังนี้

๑. ทำให้มีการซื้อขายอสังหาริมทรัพย์สำหรับการอยู่อาศัยมากขึ้นและผู้ที่จะเข้ามาประกอบกิจการในพื้นที่อย่างต่อเนื่องมีมากขึ้น ส่งผลต่อการจัดภาษีและรายได้จากการจดทะเบียนนิติกรรม สร้างรายได้ให้ท้องถิ่นมากขึ้น
๒. มีสภาพภูมิประเทศเหมาะสมแก่การเกษตรเช่น การปลูกพืช หรือเลี้ยงสัตว์ จึงมีความเหมาะสมที่จะเป็นฐานการผลิตทางด้านเพื่อการบริโภคของคนส่วนใหญ่ในพื้นที่
๓. มีสถานศึกษา การสาธารณสุขและการคมนาคมที่ดีทั้งตำบล ทำให้เริ่มมีการขยายตัวของชุมชนเข้ามาอยู่อาศัยหนาแน่นมากขึ้น
๔. เป็นแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญของจังหวัดตากหลายแห่ง ทำให้มีการเดินทางเข้าสู่ตำบลแม่กาษาของนักท่องเที่ยวสามารถสร้างความตื่นตัวและกระแสนพัฒนาได้ดีหากดำเนินการได้อย่างถูกต้อง
๕. เป็นเส้นทางผ่านเข้าสู่แหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญและมีชื่อเสียง ซึ่งอยู่ไม่ห่างไกลจากเมืองนครแม่สอดมากจนเกินไป จึงเหมาะสมที่นักท่องเที่ยวจะเดินทางเข้ามาพักผ่อนหย่อนใจหรือแวะเที่ยวชมหาซื้อสินค้าทางการเกษตรหรือผลิตภัณฑ์ชุมชน ซึ่งเป็นฐานรายได้ทางเศรษฐกิจท้องถิ่นได้อย่างสม่ำเสมอ

การวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat □ T)

ปัญหาที่สำคัญคือการเรียนรู้และยอมรับสิ่งใหม่ของชุมชนและสังคม โดยเป็นกระแสที่เข้ามาสู่ระบบการพัฒนาการบริหารจัดการผ่านทางสื่อสารมวลชน การศึกษา อบรม และการนำมาใช้ได้อย่างเหมาะสม ภายใต้การยอมรับร่วมกันของชุมชน สังคม ภาคเอกชนและราชการที่มีหน้าที่กำกับดูแล ที่มีต่อเป้าหมายการกระจายอำนาจสู่การปกครองท้องถิ่นแบบรากหญ้านี้ และอีกประการหนึ่งได้แก่ข้อจำกัดในเรื่องของรายได้ที่ไม่เพียงพอต่อการพัฒนาและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึงโดยพร้อมๆ กันในคราวเดียวกัน

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. การส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๒. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๓. การส่งเสริมการศึกษา
๔. การจัดระเบียบชุมชน สังคม การวางมาตรการผังเมือง และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๕. การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๗. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. การวางแผนการส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่กาษา

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่างๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่า องค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลแม่กาษา (ระดับตัวบุคลากร)

<u>จุดแข็ง S</u> ๑. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๒. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๓. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๔. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	<u>จุดอ่อน W</u> ๑. มีภูมิถิ่นอาศัยอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต. ๒. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ๓. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๔. มีภาระหนี้สิน
<u>โอกาส O</u> ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน	<u>ข้อจำกัด T</u> ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่กาษา (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S ๑. บุคลากรมีความรักพื้นที่ไม่ต้องการย้าย ๒. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน ๓. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๔. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๕. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน W ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่
โอกาส O ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	ข้อจำกัด T ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจาก ความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การ ดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่กาษา มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัดเทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และตาม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่กาษาได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่ายและในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป เป็นต้น

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.สำนักงานปลัด อบต. <u>๑.๑ งานบริหารทั่วไป ประกอบด้วย</u> - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย <u>๑.๒ งานนโยบายและแผน</u> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ <u>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</u> - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ <u>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู <u>๑.๕ งานกิจการสภา</u> - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานจัดการประชุม	๑.สำนักงานปลัด อบต. <u>๑.๑ งานบริหารทั่วไป ประกอบด้วย</u> - งานธุรการ งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล สิทธิสวัสดิการ - งานทะเบียนราษฎรและบัตรฯ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานตรวจสอบภายใน <u>๑.๒ งานนโยบายและแผน</u> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว <u>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</u> - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานตราข้อบัญญัติและระเบียบ <u>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู <u>๑.๕ งานกิจการสภา</u> - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานจัดการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน <u>๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร</u> - งานธุรการและวิชาการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร - งานเทคโนโลยีการเกษตร - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม	

๒.ส่วนการคลัง <u>๒.๑ งานการเงิน ประกอบด้วย</u> - งานรับเงินเบิก – จ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <u>๒.๒ งานบัญชี</u> - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <u>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ <u>๒.๔ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานการพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ ๓. ส่วนโยธา <u>๓.๑ งานก่อสร้าง</u> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะสะพานและโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ <u>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u> - งานสถาปัตยกรรมและมณฑศิลป์ - งานวิศวกรรม - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - ฝ่ายบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานออกแบบและผังเมือง	๒. กองคลัง <u>๒.๑ งานการเงิน ประกอบด้วย</u> - งานรับเงินเบิก – จ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <u>๒.๒ งานบัญชี</u> - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <u>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ <u>๒.๔ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานการพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ ๓. กองช่าง <u>๓.๑ งานก่อสร้าง</u> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะสะพานและโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ <u>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u> - งานสถาปัตยกรรมและมณฑศิลป์ - งานวิศวกรรม - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - ฝ่ายบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานออกแบบและผังเมือง	
---	---	--

๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค - งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานระบายน้ำ - งานจัดตกแต่งสถานที่ ๔. ส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา - งานวางแผนโครงการและงานระบบสารสนเทศ - งานการเจ้าหน้าที่ งานบริหารงานบุคคล - งานควบคุมดูแลโรงเรียน - งานส่งเสริมคุณภาพ และมาตรฐานหลักสูตร - งานการศึกษานอกระบบ - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น - งานส่งเสริมและอนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น - งานอนุรักษ์ศาสนสถานโบราณและวัตถุ ๔.๓ งานกิจการโรงเรียน - งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน - งานจัดการศึกษา - งานพลศึกษา - งานทดสอบประเมินผลและตรวจสอบวัดผลโรงเรียน ๕. ส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๕.๑ งานอนามัยส่งเสริมสุขภาพและสิ่งแวดล้อม - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลโรงงาน - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานอาชีวอนามัย - งานอนามัยชุมชน - งานสาธารณสุขมูลฐาน	๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค - งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานระบายน้ำ - งานจัดตกแต่งสถานที่ ๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา - งานวางแผนโครงการและงานระบบสารสนเทศ - งานการเจ้าหน้าที่ งานบริหารงานบุคคล - งานควบคุมดูแลโรงเรียน - งานส่งเสริมคุณภาพ และมาตรฐานหลักสูตร - งานการศึกษานอกระบบ - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น - งานส่งเสริมและอนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น - งานอนุรักษ์ศาสนสถานโบราณและวัตถุ ๔.๓ งานกิจการโรงเรียน - งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน - งานจัดการศึกษา - งานสันทนากการ - งานพลศึกษา - งานทดสอบประเมินผลและตรวจสอบวัดผลโรงเรียน ๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๕.๑ งานอนามัยส่งเสริมสุขภาพและสิ่งแวดล้อม - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลโรงงาน - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานอาชีวอนามัย - งานอนามัยชุมชน - งานสาธารณสุขมูลฐาน	
---	--	--

- งานสุขศึกษา - งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ <u>๕.๒ งานรักษาความสะอาด</u> - งานควบคุมสิ่งปฏิกูล - งานรักษาความสะอาดและขนถ่ายสิ่งปฏิกูล - งานกำจัดขยะมูลฝอย - งานดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม <u>๕.๓ งานควบคุมโรค</u> - งานเฝ้าระวัง - งานระบาดวิทยา - งานโรคติดต่อและสัตว์นำโรค - งานโรคเอดส์ ๖. ส่วนสวัสดิการสังคม <u>๖.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</u> - ศูนย์เยาวชน - การกีฬา - ฝึกอบรมพัฒนาการ - ศูนย์วัฒนธรรม <u>๖.๒ งานสังคมสงเคราะห์</u> - สงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้พิการ - ส่งเสริมสุขภาพ - ข้อมูล <u>๖.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</u> - ฝึกอบรมอาชีพ - พัฒนาศักยภาพกลุ่ม - ส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพ <u>๖.๔ งานสารบรรณ</u> - รับ/ส่งหนังสือ - ร่างหนังสือ - โต้ตอบหนังสือ	- งานสุขศึกษา - งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ <u>๕.๒ งานรักษาความสะอาด</u> - งานควบคุมสิ่งปฏิกูล - งานรักษาความสะอาดและขนถ่ายสิ่งปฏิกูล - งานกำจัดขยะมูลฝอย - งานดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม <u>๕.๓ งานควบคุมโรค</u> - งานเฝ้าระวัง - งานระบาดวิทยา - งานโรคติดต่อและสัตว์นำโรค - งานโรคเอดส์ ๖. กองสวัสดิการสังคม <u>๖.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</u> - ศูนย์เยาวชน - การกีฬา - ฝึกอบรมพัฒนาการ - ศูนย์วัฒนธรรม <u>๖.๒ งานสังคมสงเคราะห์</u> - สงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้พิการ - ส่งเสริมสุขภาพ - ข้อมูล <u>๖.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</u> - ฝึกอบรมอาชีพ - พัฒนาศักยภาพกลุ่ม - ส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพ <u>๖.๔ งานสารบรรณ</u> - รับ/ส่งหนังสือ - ร่างหนังสือ - โต้ตอบหนังสือ	
--	---	--

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่กาษาได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่กาษา และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่กาษา เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

จากข้อ ๘.๑ โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลแม่กาษา ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่กาษาเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง ปัจจุบันมี ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เป็นผู้บังคับบัญชา ฝ่ายข้าราชการประจำ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วนราชการ มีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย

๑. สำนักงานปลัด
 - ๑.๑ พนักงานส่วนตำบล ๔ อัตรา
 - ๑.๒ พนักงานจ้าง ๔ อัตรา
๒. กองคลัง
 - ๒.๑ พนักงานส่วนตำบล ๕ อัตรา
 - ๒.๒ พนักงานจ้าง - อัตรา
๓. กองช่าง
 - ๓.๑ พนักงานส่วนตำบล ๒ อัตรา
 - ๓.๒ พนักงานจ้าง ๑ อัตรา
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
 - ๓.๑ พนักงานส่วนตำบล ๑๕ อัตรา
 - ๓.๒ พนักงานจ้าง ๑๗ อัตรา
๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
 - ๕.๑ พนักงานส่วนตำบล ๑ อัตรา
 - ๕.๒ พนักงานจ้าง ๒ อัตรา
๖. กองสวัสดิการสังคม
 - ๖.๑ พนักงานส่วนตำบล ๒ อัตรา
 - ๖.๒ พนักงานจ้าง - อัตรา

การกำหนดสายงานในองค์การบริหารส่วนตำบลแม่กาษา เพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่ม อัตรากำลัง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลแม่กาษา มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา และมีหัวหน้า ส่วนราชการ (ผู้อำนวยการกอง / อำนวยการ ระดับต้น) ๖ ส่วนราชการ ปกครองบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงาน ในแต่ละส่วนราชการจำนวนคนที่ประกอบไปด้วย พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบสัดส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละสายงาน ใช้วิธีคิดจากข้อ ๓.๑.๓ เพื่อได้ค่าปริมาณงานในภาพรวมและเมื่อนำปริมาณของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มาเปรียบเทียบการกำหนดจำนวนอัตราคนในแต่ละสายงาน ดังตาราง

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน(อัตราที่มี)		
		พนักงานส่วนตำบล	พ.จ้างตามภารกิจ	พ.จ้างทั่วไป
สำนักงานปลัด	บริหารทั่วไป	๓	๒	๑
	งานนโยบายและแผน	๑	-	-
	งานกฎหมายและคดี	-	-	-
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑	-
	งานกิจการสภา	-	-	-
	งานส่งเสริมการเกษตร	-	-	-

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน(อัตราที่มี)		
		พนักงานส่วนตำบล	พ.จ้างตามภารกิจ	พ.จ้างทั่วไป
กองคลัง	งานการเงิน	๑	-	-
	งานบัญชี	๑	-	-
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๑	-	-
	งานพัสดุ	๑	-	-
	งานธุรการ	๑	-	-

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน(อัตราที่มี)		
		พนักงานส่วนตำบล	พ.จ้างตามภารกิจ	พ.จ้างทั่วไป
กองช่าง	งานก่อสร้าง	๑	๑	-
	งานออกแบบและควบคุมอาคาร	๑	-	-
	งานสาธารณสุขโรค	-	-	-
	งานธุรการ	๑	-	-

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน(อัตราที่มี)		
		พนักงานส่วนตำบล	พ.จ้างตามภารกิจ	พ.จ้างทั่วไป
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	งานบริหารการศึกษา	๒	-	-
	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑	-	-
	งานกิจการโรงเรียน	๑๒	๑๖	๑

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน(อัตราที่มี)		
		พนักงานส่วนตำบล	พ.จ้างตามภารกิจ	พ.จ้างทั่วไป
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	งานอนามัยส่งเสริมสุขภาพและสิ่งแวดล้อม	๑	-	-
	งานรักษาความสะอาด	-	๑	-
	งานควบคุมโรค	-	๑	-

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน(อัตราที่มี)		
		พนักงานส่วนตำบล	พ.จ้างตามภารกิจ	พ.จ้างทั่วไป
กองสวัสดิการสังคม	งานสวัสดิการสังคม	๑	-	-
	งานสังคมสงเคราะห์	๑	-	-
	งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	-	-	-

เมื่อได้จำนวนพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงานดังกล่าวข้างต้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลแม่กาษา ได้นำจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลังมากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่กาษาใน ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๔. ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ
๕. ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านบริหารจัดการที่ดีและด้านจัดระเบียบชุมชน/สังคมและรักษาความสงบเรียบร้อย

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงานที่กำหนด
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	-พัฒนาเส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงเป็นระบบเพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน และจัดระบบการคมนาคมให้เป็นระเบียบปลอดภัย เช่น ถนน จุดเสี่ยงต่างๆ ประชาชนมีไฟฟ้าใช้อย่างทั่วถึง การมีน้ำใช้ในฤดูแล้งอย่างพอเพียง ส่งเสริมพัฒนาการเด็กก่อนวัยเรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน	- ปลัด อบต. - นายช่างโยธา - หัวหน้าสำนักปลัด - นักวิเคราะห์ฯ - นักวิชาการพัสดุ - ผช.นายช่างโยธา - ครู/ผู้ดูแลเด็ก - พนักงานขับรถน้ำ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว	- พัฒนาแนวทางในการเลี้ยงชีพให้กับประชาชนในพื้นที่ เป็นแนวทางตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง - การบูรณโบราณสถานโบราณวัตถุที่มีในเขตพื้นที่ตำบลแม่กาษา ปรับปรุงสถานที่ท่องเที่ยวเพื่อสร้างรายได้ให้กับประชาชนในเขตพื้นที่อำนวยความสะดวกให้กับนักท่องเที่ยว - ประชาชนในเขตพื้นที่มีความรู้ทางด้านการปศุสัตว์เพิ่มขึ้น	- ปลัด อบต. - นายช่างโยธา - หัวหน้าสำนักปลัด - นักพัฒนาชุมชน - นักวิชาการสุขาภิบาล - ผช.จพง.ส่งเสริมการท่องเที่ยว
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต	- ให้การศึกษาแก่เด็กก่อนวัยเรียน บริหารจัดการกับเด็กและเยาวชนในพื้นที่ อนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรมศาสนา มีคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมด้านการกีฬาและนันทนาการและส่งเสริมการศึกษานอกสถานศึกษาให้กับเด็กและเยาวชนนอกสถานศึกษา สร้างขวัญและกำลังใจให้กับเด็กในพื้นที่ ให้ความช่วยเหลือเบื้องต้นสำหรับผู้เดือนร้อน งานส่งเสริมสนับสนุนสวัสดิการผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ถูกทอดทิ้ง	- ปลัด อบต. - ผอ.กองการศึกษา - นักวิชาการศึกษา - นักพัฒนาชุมชน - ครู/ผู้ดูแลเด็ก

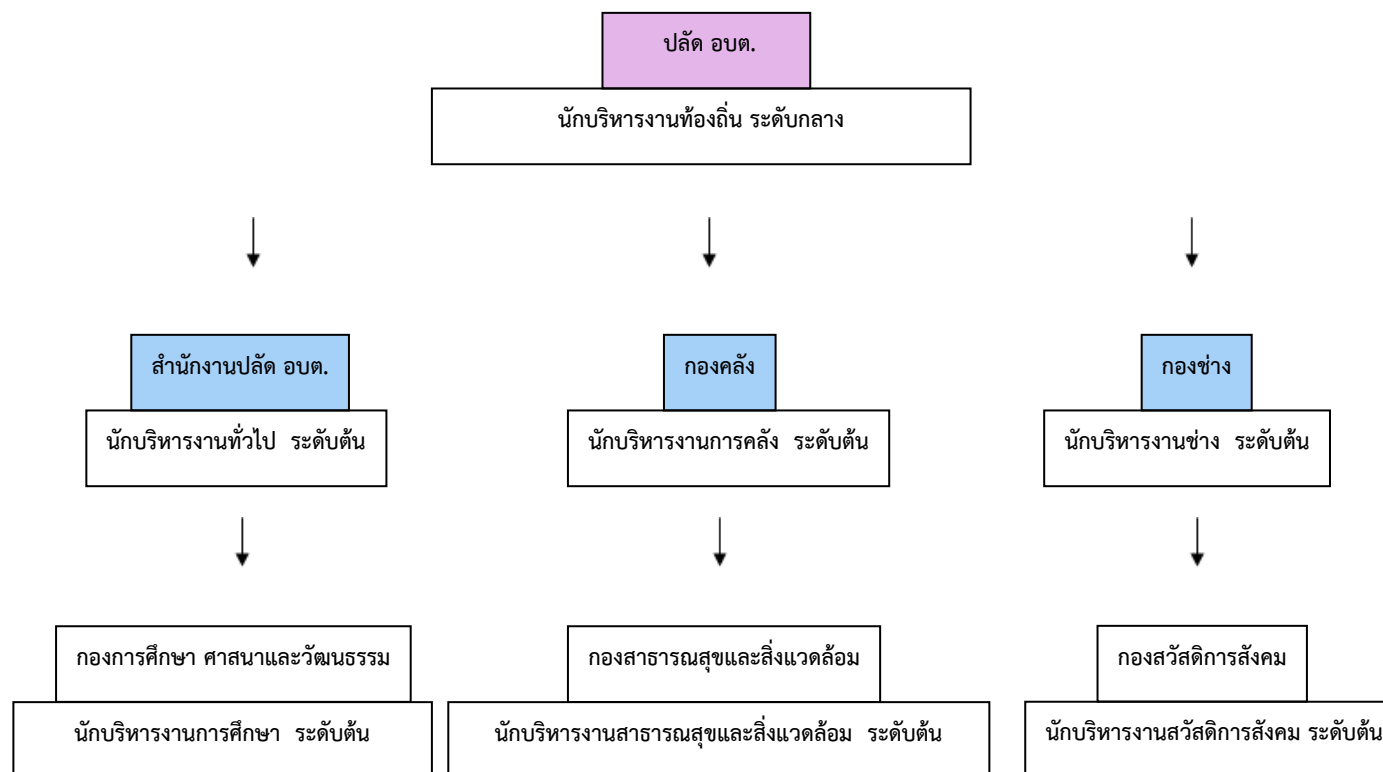
	- ให้บริการด้านสาธารณสุข ดูแลควบคุม ป้องกันโรคติดต่อและการแพร่ระบาดของโรค ช่วยเหลือผู้ที่ต้องการบำบัด ให้บริการด้านสุขภาพ	- ปลัด อบต. - นักวิชาการสุขาบาล - นักการภารโรง
	- ส่งเสริมให้ เด็ก เยาวชน และประชาชนได้เล่นกีฬา มีสุขภาพที่แข็งแรงสมบูรณ์ ห้างไถยาเสพติด	- ผอ.กองการศึกษา - นักวิชาการศึกษา
	- สืบสาน อนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรมให้คนรุ่นหลังไม่ลืมประเพณีที่ดีงาม สร้างความสามัคคีให้กับ เด็ก เยาวชน ประชาชนในเขตพื้นที่ตำบลแม่กาษา ให้เด็ก เยาวชน ประชาชนได้ออกกำลังกาย เล่นกีฬา มีสุขภาพที่แข็งแรง ห้างไถยาเสพติด - ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีสุขภาพกาย และสุขภาพใจที่ดี	- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - ผอ.กองการศึกษา - นักวิชาการศึกษา - นักวิชาการสุขาภิบาล - นักพัฒนาชุมชน - ครู/ผู้ดูแลเด็ก
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการบริหาร จัดการและ อนุรักษ์ ทรัพยากรธรรม ชาติ	- พัฒนาแหล่งน้ำธรรมชาติ คู คลอง หนอง บึง ให้สามารถเก็บกักน้ำได้ตลอดปี พื้นฟูและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ป่าไม้ แหล่งน้ำ ธรรมชาติ ฯลฯ	- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - นายช่างโยธา - ผช.นายช่างโยธา - นักการภารโรง
	- เพิ่มพื้นที่สีเขียวให้กับป่า สร้างจิตสำนึกที่ดีให้กับเด็ก เยาวชน ประชาชนในเขตพื้นที่ตำบลแม่กาษาในการรักษป่า รักษา	- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - ผช.จพง.ส่งเสริม การท่องเที่ยว - นักการภารโรง
	- ดูแลควบคุม บริหารจัดการสิ่งแวดล้อมด้าน ขยะมูลฝอย ลดปริมาณขยะในเขตพื้นที่ จัดการให้ประชาชนรู้จักการคัดแยกขยะ	- นักวิชาการสุขาภิบาล - พนักงานขับรถ บรรทุกขยะ
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้าน บริหาร จัดการที่ดีและ ด้านจัดระเบียบ ชุมชน/สังคม และรักษาความ สงบเรียบร้อย	- การบริหารจัดการในแต่ละกอง ตามหลักการบริหารจัดการที่ดี - พัฒนาคุณภาพบุคลากร ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กรด้านการบริหารจัดการความโปร่งใส ด้านสวัสดิการ การบรรจุแต่งตั้ง การสรรหา - ปลุกจิตสำนึกให้เด็ก เยาวชน ประชาชนในเขตพื้นที่ตำบลแม่กาษา ได้รู้จักโทษของยาเสพติด - สนับสนุนงบประมาณ ปรับปรุงเครื่องมือ-เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติราชการ ควบคุมด้านงบประมาณให้มีประสิทธิภาพตรวจสอบได้	- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - ผอ.กองคลัง - ผอ.กองการศึกษา - นักทรัพยากร บุคคล - นักวิชาการเงิน และบัญชี - จพง.งานธุรการ - ผช.เจ้าพนักงาน ธุรการ - พนักงานขับรถยนต์

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลแม่กาษา อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะ เวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง (ก.กลาง สรรหา)
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง
<u>สำนักปลัด อบต.</u>								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง
นักประชาสัมพันธ์ (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันฯ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๒	๒	๒	+๑	-	-	ว่าง
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองคลัง</u>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองช่าง</u>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง (ก.กลาง สรรหา)
นักจัดการงานช่าง (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๒	๒	๒	+๑	-	-	ว่าง

เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง (ก.กลาง สรรหา)
ครู	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑๓	๑๓	๑๓	๑๓	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (บุคลากรสนับสนุนฯ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u>								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง (ก.กลาง สรรหา)
นักวิชาการสุขาภิบาล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองสวัสดิการสังคม</u>								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง (ก.กลาง สรรหา)
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักสังคมสงเคราะห์ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๕๗	๗๓	๗๓	๗๓	+๑๓	-	-	

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่กาษา ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ ตลอดจนพนักงานจ้างทุกคน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๕๘- ๒๕๖๐) นี้ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่กาษา ได้วางแผนแนวทางการพัฒนา ในด้านต่างๆ ดังนี้

๑๒.๑ การพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการใหม่ จะปฐมนิเทศตามหลักสูตร ดังนี้

- หลักเกณฑ์และระเบียบวิธีปฏิบัติราชการ
- บทบาทและหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล
- แนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานที่ดี
- ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการสำหรับพนักงานบรรจุใหม่และการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่และความรับผิดชอบ

๑๒.๒ การอบรมและทัศนศึกษาดูงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง จัดทำโครงการอบรมและทัศนศึกษาดูงานของพนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างเป็นประจำทุกปีเพื่อเสริมสร้างความรู้ ประสบการณ์ใหม่ๆ และนำมาพัฒนาปรับปรุง การปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น อีกทั้งยังเป็นการเสริมสร้างความสามัคคีในหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้น โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

- จัดโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการข้าราชการและพนักงานจ้าง จำนวน ๒-๓ วัน
- จัดโครงการทัศนศึกษาดูงาน ไปยังสถานที่ต่าง จำนวน ๒-๓ วัน

๑๒.๓ การพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่กาษา กำหนดแนวทางให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุม ดูแล และการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาโดยตรง รวมทั้งผู้ใต้บังคับบัญชาที่เพิกย้ายหรือโอนมาดำรงตำแหน่ง ซึ่งอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของตน ภายใต้การพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่

- ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
- ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- ด้านการบริหาร
- ด้านการสื่อสารและมนุษยสัมพันธ์
- ด้านคุณธรรม จริยธรรม และความรับผิดชอบ

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่กาษา ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติ และปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

๑. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ต้องดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม

ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส และมีความรับผิดชอบ

๒. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ต้องปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายและระเบียบของทางราชการ

๓. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ต้องให้ความสะดวกในการ

ให้บริการและความเป็นธรรมเสมอภาคแก่ผู้มาติดต่อราชการ โดยยึดถือประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก

๔. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ต้องปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความสุภาพ

เรียบร้อยและรักษาความสามัคคีในหมู่คณะโดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า

๕. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงาน ต้องพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ

และต้องรักษาชื่อเสียงเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งราชการของตนมิให้เสื่อมเสีย

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่กาษา จึงประกาศใช้มาตรฐานทั้ง ๕ ประการ ดังกล่าวข้างต้น เป็นมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม ของข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่กาษา เพื่อยึดถือปฏิบัติให้เป็นที่เลื่อมใส ศรัทธา และยกย่องของบุคคลทั่วไป และเพื่อบุคลากรจะได้ปฏิบัติงาน ให้บังเกิดผลดี ต่อองค์กรและประชาชนอย่างมีคุณธรรม