

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายในเป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอและใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
๑. มีเจ้าหน้าที่ที่เป็นชนเผ่าและเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ เป็นคนที่มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ สามารถทำงาน คล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ ๒. เจ้าหน้าที่มีอายุเฉลี่ย ๒๕-๕๐ ปี ซึ่งถือว่ายังอยู่ใน วัยทำงาน ๓. จำนวนเจ้าหน้าที่เป็นผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย ทำให้ การทำงานมีความละเอียดรอบคอบ ไม่มีพฤติกรรม เสี่ยงต่อการทุจริต ๔. เจ้าหน้าที่มีการพัฒนาการศึกษา โดยการศึกษาหา ความรู้เพิ่มเติมเสมอ ๕. มีเจ้าหน้าที่เป็นคนในพื้นที่ ซึ่งเป็นกลุ่มชาติพันธุ์ ทำให้สามารถสื่อสารด้วยภาษาชนเผ่าได้และเข้าใจใน วัฒนธรรมของชนเผ่า ๖. เจ้าหน้าที่มีวุฒิการศึกษาและทักษะการทำงานที่ ตรงตามตำแหน่งที่รับผิดชอบ	๑. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบ และเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าใช้ หลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ และ ทักษะของการทำงานเป็นทีม ๓. เจ้าหน้าที่ที่เป็นข้าราชการมีการโยกย้ายบ่อย ๔. เจ้าหน้าที่ที่เป็นข้าราชการไม่สามารถใช้ทักษะการ สื่อสารกับชุมชนด้วยภาษาท้องถิ่นได้ ต้องพึ่งการใช้ ล่ามที่เป็นกลุ่มแกนนำชุมชนเป็นหลัก ๕. เจ้าหน้าที่แต่ละคนต้องรับผิดชอบงานหลายด้าน ซึ่งไม่ตรงกับความรู้ ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง เนื่องจากขาดบุคลากรในตำแหน่งนั้นๆ โดยเฉพาะงาน ด้านพัสดุ ซึ่งเจ้าหน้าที่ในองค์กรขาดความรู้และทักษะ การบริหารพัสดุ

โอกาส O ๑. เจ้าหน้าที่ที่มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่ายขึ้น ๒. เจ้าหน้าที่ที่มีความจริงใจในการพัฒนา อบต. และอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีตรงตามตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้มาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๔. เจ้าหน้าที่ได้รับการอบรมสม่ำเสมอ ๕. เจ้าหน้าที่สามารถสร้างเครือข่ายร่วมกับชุมชนเพื่อร่วมกันพัฒนาองค์กรได้อย่างดี	ข้อจำกัด T ๑. เจ้าหน้าที่และบุคลากรไม่ครบตามตำแหน่งที่องค์กรต้องการ ไม่ครบตามโครงสร้างหน้าที่ที่องค์กรได้กำหนดไว้ ๒. การคมนาคม เส้นทางสัญจร ยากลำบาก เนื่องจากพื้นที่เป็นภูเขาสูงสลับซับซ้อนทำให้ยากลำบากในการเดินทางและมีความเสี่ยงสูงแก่เจ้าหน้าที่ ๓. สภาพภูมิอากาศของพื้นที่ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ เช่น อากาศชื้นทำให้ฝนตกบ่อย มีการพังทลายของดิน ดินโคลนถล่ม เจ้าหน้าที่ไม่สามารถเดินทางเข้าไปทำงานในแต่ละหมู่บ้านได้อย่างทั่วถึง
--	---

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S ๑. มีการกำหนดส่วนราชการที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ๒. เจ้าหน้าที่มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ใกล้เคียง อบต. ๓. มีการส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่นำเทคโนโลยีและระบบสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน ๔. ผู้บริหารมีการสนับสนุนการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและด้านการพัฒนาบุคลากร ๕. ไม่มีความขัดแย้งภายในองค์กร ๖. มีจำนวนเจ้าหน้าที่ที่เป็นกลุ่มชาติพันธุ์และเป็นคนในพื้นที่ทำให้สามารถสื่อสารกับผู้นำชุมชน ชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๗. เจ้าหน้าที่แต่ละคนมีโอกาสนำความรู้ไปใช้ศึกษาภาพเพื่อทำงานให้กับองค์กร ชุมชนได้อย่างเต็มที่ เนื่องจากมีต้นทุนทางสังคมสูง ๘. ความหลากหลายของวัฒนธรรมชนเผ่า ความงดงามของธรรมชาติในพื้นที่ ความด้อยโอกาส ความยากจนของชาวบ้านเป็นเสน่ห์ที่ดึงดูดให้เจ้าหน้าที่มีอุดมการณ์ในการปฏิบัติงานอย่างทุ่มเทและเสียสละ	จุดอ่อน W ๑. เจ้าหน้าที่ที่ไม่ครบตามตำแหน่งและไม่สอดคล้องกับปริมาณงานทำให้ต้องแบกรับภาระงานในตำแหน่งอื่นเพิ่มขึ้น ๒. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดการทำงานที่เป็นระบบ ขาดทักษะการทำงานเป็นทีม ๓. การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ยังขาดการเชื่อมต่องานในระดับตำบล อำเภอและระดับจังหวัด ๔. การบริหารงานบุคคลในองค์กร การพิจารณาความดีความชอบ ยังใช้ระบบเครือญาติมากเกินไปไม่คำนึงถึงระเบียบราชการ ๕. ในอดีตเคยมีการปฏิบัติงานที่ผิดต่อระเบียบและมีการขโมยความผิดของ ปปช. ทำให้กระทบต่อขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานในปัจจุบัน ๖. ความอ่อนไหวของความรู้สึกของประชาชนที่เป็นชนชนเผ่าทั้ง ๖ ชนเผ่า ทำให้เกิดความผิดพลาดในการสื่อสารระหว่างเจ้าหน้าที่กับชุมชน
---	--

โอกาส O	ข้อจำกัด T
๑. เจ้าหน้าที่ที่มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่ายขึ้น ๒. เจ้าหน้าที่ที่มีความจริงใจในการพัฒนา อบต. และอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มีความใส่ใจความแตกต่างทางวัฒนธรรมของชุมชนและสามารถดึงเอาวัฒนธรรมชนเผ่าให้เป็นส่วนหนึ่งของเป้าหมายในการพัฒนาองค์กรได้ ๔. มีการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ให้รับผิดชอบให้คำแนะนำประสานงานแต่ละหมู่บ้าน ๕. เจ้าหน้าที่สามารถสร้างเครือข่ายร่วมกับชุมชนเพื่อร่วมกันพัฒนาองค์กรได้อย่างดี	๑. ระเบียบกฎหมายไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ๒. พื้นที่ในความรับผิดชอบของ อบต. เป็นภูเขาสูงมีความสลับซับซ้อน มีพื้นที่ทำงานกว้าง เส้นทางคมนาคมยากลำบาก มีหลายชนเผ่า อาากาศชื้นทำให้ฝนตกบ่อย มีการพังทลายของดิน ดินโคลนถล่ม ทำให้เกิดความยุ่งยากในการปฏิบัติงานในหน้าที่ ๓. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ และครอบคลุมภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ๔. การบริหารงานบุคคลยังติดปัญหาบางประการตาม พ.ร.บ.บริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ ห้ามเกินร้อยละ ๔๐

ปัญหาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

๑. ประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการฉบับเดิมไม่ตอบสนองต่อภารกิจในปัจจุบัน
 ๒. ความเปลี่ยนแปลงของสังคมชนบทสู่สังคมเมืองอย่างรวดเร็ว
 ๓. บุคลากรไม่สามารถสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตนเองได้เนื่องจากกรอบอัตรากำลังและการจัดวางคนไม่ถูกต้องกับงานที่ต้องปฏิบัติ
 ๔. การกำหนดตำแหน่ง/การสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งไม่เป็นไป/ไม่สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ **แนวทางในการแก้ไข้ปัญหา**
 ๑. การจัดทำกรอบอัตรากำลังบุคลากรทั้งอัตรากำลังข้าราชการส่วนท้องถิ่น กรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง โดยยึดหลักวางคนให้เหมาะกับงานหรือ Put the right man on the right job
 ๒. จัดระบบการจัดการขององค์กรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการปฏิบัติงานและการกำหนดโครงสร้างองค์กร การประเมินผลงานของบุคลากร และระบบการให้รางวัล ตามผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปรากฏ
 ๓. การให้อำนาจในการตัดสินใจ กระจายอำนาจในการตัดสินใจให้แก่บุคลากรในทุกระดับ ส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะที่มีความจำเป็นต่อการตัดสินใจของตนเองเพราะบุคลากรเหล่านี้เป็นบุคคลที่ติดต่อโดยตรงกับประชาชนผู้ซึ่งได้รับการสาธารณะ
 ๔. การกระตุ้นหรือก่อให้เกิดกำลังใจแก่พนักงาน นอกจากการให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์แล้ว จะสนับสนุนช่วยเหลือพนักงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ การพัฒนาเพิ่มพูนขีดความสามารถและศักยภาพอย่างเต็มที่
- ความเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจสังคม การเมือง เทคโนโลยีในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา ได้ส่งผลทำให้สังคมเกือบทุกแห่งได้เผชิญกับปัญหามากมายหลายประการ จำเป็นต้องสร้างปฏิกริยาสนองตอบต่อสภาวะโลกาภิวัฒน์และปัญหาการขาดประสิทธิภาพของการบริหารราชการ สร้าง

การเปลี่ยนแปลงทางด้านกระบวนการ รูปแบบและวิธีการบริหารงานของหน่วยงาน ไปสู่รูปแบบการบริหารราชการแผ่นดินแนวใหม่ (New public administration model) ที่เรียกว่า การบริหารจัดการงานของรัฐตามหลักเกณฑ์วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีอันเป็นรูปแบบแนวทางในการบริหารจัดการงานที่ได้มีการผสมผสานหลักการ กรอบความคิดหลายๆ ประการเข้าไว้ด้วยกัน ได้แก่ การนำแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์สมัยใหม่ แนวคิดการบริหารจัดการธุรกิจสมัยใหม่ แนวคิดทางรัฐศาสตร์ร่วมสมัย และการดำเนินการตามหลักกฎหมายมหาชน และแนวพระราชดำริขององค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ ๙ ว่าด้วยเรื่องเศรษฐกิจพอเพียง มาใช้เป็นแนวทางหลักในการบริหารราชการ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองในได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และจากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล และตาม พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ตามอำนาจหน้าที่ ดังนี้

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลและราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนปฏิบัติการขององค์การบริหารส่วนตำบล

กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษา และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปี ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบการตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้าง และซ่อมบำรุงการควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกล และยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษา การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนาวัฒนธรรม และประเพณีอันดีงามของประชาชน การสนับสนุนบุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และทรัพย์สินต่างๆ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา จัดสถานที่เพื่อการศึกษ ส่งเสริมทำนุบำรุง และรักษาไว้ซึ่งศิลปะ ประเพณี ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณีของท้องถิ่น วัฒนธรรม ส่งเสริมสนับสนุนการเล่นกีฬา และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

หน่วยตรวจสอบภายใน ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆ ภายใน อบต. ที่สังกัดในด้านงบประมาณ บัญชีและพัสดุ รวมทั้งตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางการเงิน ยอดเงิน การทำสัญญา การจัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่าย การลงบัญชี การจัดเก็บรักษาพัสดุในคลังพัสดุ ตรวจสอบการใช้ และเก็บรักษายานพาหนะให้ประหยัดและถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย ที่ได้วิเคราะห์ถึงความจำเป็นพื้นฐาน และความต้องการของประชาชน แล้วนั้น ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน จึงมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้ อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

ตารางแสดงโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานนโยบายและแผน ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานสวัสดิการ พัฒนาชุมชน และสังคมสงเคราะห์ ๑.๖ งานกฎหมายและคดี ๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๘ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข ๑.๙ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม ๑.๑๐ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว	๑.สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานนโยบายและแผน ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานสวัสดิการ พัฒนาชุมชน และสังคมสงเคราะห์ ๑.๖ งานกฎหมายและคดี ๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๘ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข ๑.๙ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม ๑.๑๐ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว	<u>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๖</u> การพัฒนาด้านการเมือง การปกครอง และการบริหาร ข้อ ๑ พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรท้องถิ่นในทุกด้านเพื่อการแก้ไขปัญหาและบริการประชาชน ข้อ ๒ การดูแลและปรับปรุงเครื่องมือ เครื่องใช้และเทคโนโลยีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ข้อ ๓ ส่งเสริมประชาธิปไตย การรับรู้ข่าวสาร และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น <u>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๔</u> การพัฒนาด้านการส่งเสริมสาธารณสุข และพัฒนาคุณภาพชีวิต

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ใหม่	หมายเหตุ
		ข้อ ๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาระบบบริการสาธารณสุข การอนามัย การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ ข้อ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการสังคมสงเคราะห์ สวัสดิการสังคม การพัฒนาคุณภาพชีวิต ข้อ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาการจัดระเบียบชุมชน การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในท้องถิ่น <u>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๕</u> การพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ข้อ ๑ การจัดการสิ่งแวดล้อม ขยะมูลฝอย น้ำเสียและมลพิษในชุมชน รวมถึงการรักษาความสะอาดเรียบร้อยในชุมชน ข้อ ๒ การอนุรักษ์ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาป่าไม้ แหล่งน้ำ ธรรมชาติ ข้อ ๓ การพัฒนาแหล่งน้ำ เพื่อการอุปโภค-บริโภค และเพื่อ การเกษตร
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๒.๕ งานธุรการ	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๒.๕ งานธุรการ	<u>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๖</u> การพัฒนาด้านการเมือง การปกครอง และการบริหาร ข้อ ๓ พัฒนาระบบการจัดหารายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานผังเมือง	๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานผังเมือง	<u>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๑</u> การพัฒนาด้านโครงสร้าง และสาธารณูปโภค ข้อ ๑ การพัฒนาระบบคมนาคม และขนส่ง โครงสร้างพื้นฐาน สะพานทางระบายน้ำและอื่นๆ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ใหม่	หมายเหตุ
๓.๔ งานสาธารณูปโภค ๓.๕ งานธุรการ	๓.๔ งานสาธารณูปโภค ๓.๕ งานธุรการ	ข้อ ๒ การก่อสร้างและปรับปรุง หอประชุม และศาลา อเนกประสงค์ของหมู่บ้าน ข้อ ๓ การติดตั้งและขยายเขต ไฟฟ้าสาธารณะ ข้อ ๔ การพัฒนาระบบจราจรและ สื่อประชาสัมพันธ์ภายในหมู่บ้าน
๔. กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๓ งานกีฬาและนันทนาการ	๔. กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๓ งานกีฬาและนันทนาการ	<u>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๓</u> การพัฒนาด้านการศึกษา ประเพณี ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น และ นันทนาการ ข้อ ๑ ส่งเสริมและพัฒนา การศึกษาทั้งในและนอกระบบใน ท้องถิ่น ข้อ ๒ ส่งเสริมการอนุรักษ์และ เผยแพร่วัฒนธรรม ประเพณี และ ค่านิยมอันดี ข้อ ๓ การพัฒนาสื่อการเรียนการ สอนและเทคโนโลยีสารสนเทศ สมัยใหม่ <u>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๒</u> การพัฒนาด้านการพัฒนารายได้ เศรษฐกิจ และกระบวนการผลิต ด้านการเกษตรให้มีคุณภาพ ข้อ ๔ ส่งเสริมและพัฒนาภูมิ ปัญญาท้องถิ่น
๕. หน่วยงานตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	๕. หน่วยงานตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	

การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง

วิสัยทัศน์ในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน

“พัฒนาคน ชุมชนอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน”

พันธกิจการพัฒนา

พันธกิจที่ ๑ ส่งเสริมการบริหารงานมุ่งผลสัมฤทธิ์

พันธกิจที่ ๒ พัฒนาระบบการให้บริการให้ได้รับความสะดวก รวดเร็ว และพึงพอใจ

- พันธกิจที่ ๓ พัฒนาระบบการให้บริการด้วยเทคโนโลยี
 พันธกิจที่ ๔ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีคุณภาพ เทคโนโลยีที่ทันสมัย โครงสร้างและระบบงานที่ยืดหยุ่น โครงสร้างการบริหารที่ราบเรียบมีขนาดเล็ก
 พันธกิจที่ ๕ พัฒนาการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์
 พันธกิจที่ ๖ ส่งเสริมเศรษฐกิจแบบพอเพียง
 พันธกิจที่ ๗ ส่งเสริมให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม บทบาทในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

พันธกิจที่ ๘ ส่งเสริมการศึกษาทั้งในและนอกสถานที่

พันธกิจที่ ๙ พัฒนาบุคลากรทุกระดับอย่างเป็นระบบ ทัวถึง และต่อเนื่อง

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และสาธารณูปโภค

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านรายได้ เศรษฐกิจ และกระบวนการผลิตด้านการเกษตรให้มีคุณภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการศึกษา ประเพณี ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น และนันทนาการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการส่งเสริมสาธารณสุข และพัฒนาคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมือง การปกครอง และการบริหารงาน

แนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน

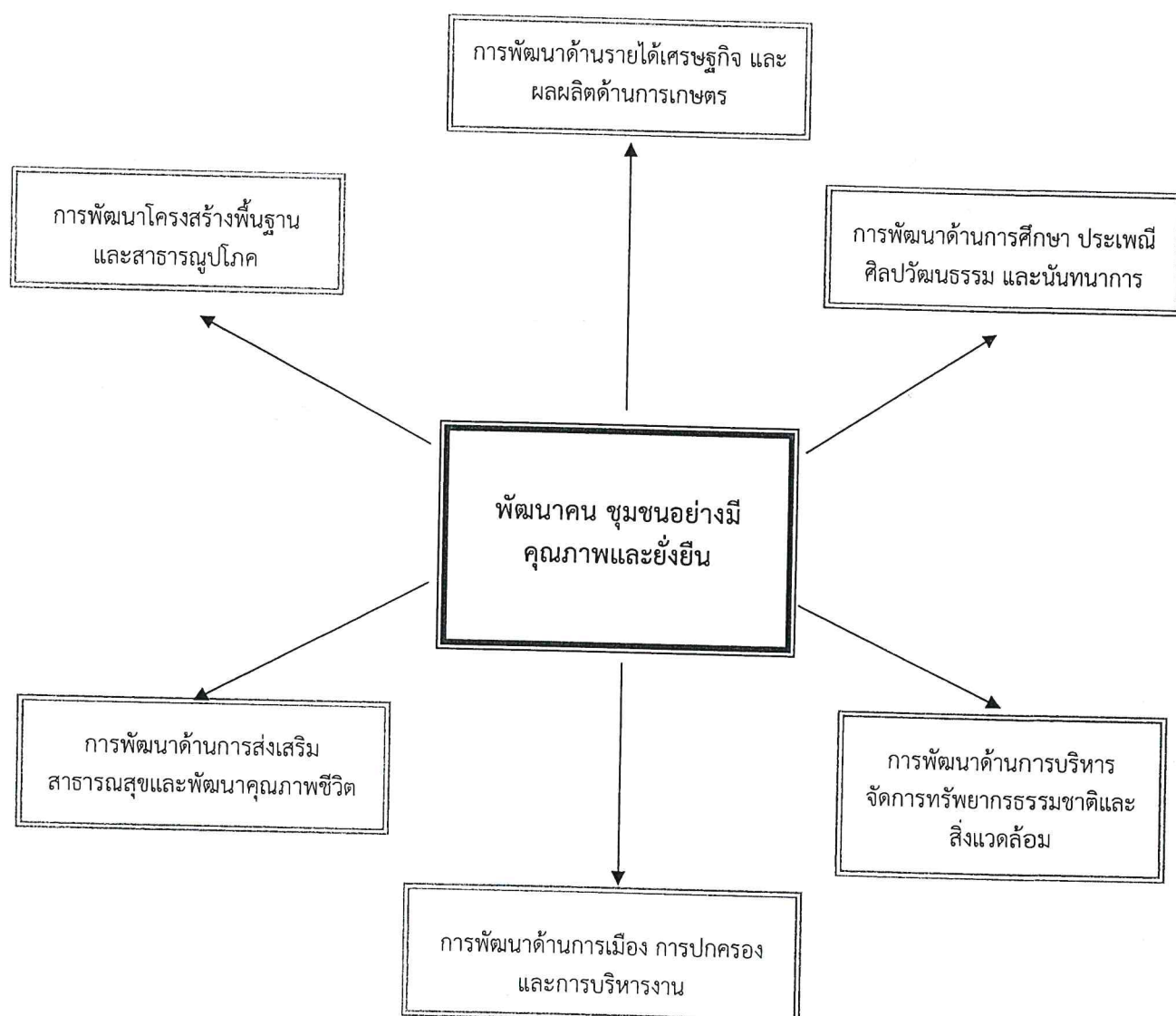
ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และสาธารณูปโภค	๑. การพัฒนาระบบคมนาคมและทางระบายน้ำ สะพาน ให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน รวมทั้งส่งเสริมให้ตำบลแม่สลองในเป็นเมืองน่าอยู่ ๒. การพัฒนาระบบสาธารณูปโภคสาธารณูปการ โครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นในเขตตำบลแม่สลองใน
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการพัฒนารายได้ เศรษฐกิจ และกระบวนการผลิตด้านการเกษตรให้มีคุณภาพ	๑. ส่งเสริมแนวทางการพัฒนาตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ในการดำเนินชีวิตแบบ เศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้ประชาชนได้พึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืน ๒. การพัฒนาแหล่งน้ำ และระบบบริหารจัดการน้ำเพื่อสนับสนุนผลผลิตทางการเกษตร การปลูกพืชเศรษฐกิจการขยายพันธุ์พืช และพันธุ์สัตว์ที่ขาดแคลน ๓. ส่งเสริมการสร้างงานและสร้างอาชีพให้แก่ประชาชน กลุ่มแรงงานนอกระบบ กลุ่มผู้ไม่มีงานทำ กลุ่มผู้สูงอายุและผู้พิการทั้งในภาคเกษตรกรรม ภาคอุตสาหกรรม และหัตถกรรมกลุ่มวิสาหกิจชุมชน กลุ่มผู้ผลิตสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) ตั้งแต่การผลิตจนถึงการตลาด

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา
	๔. ส่งเสริมเครือข่ายการเรียนรู้เกษตรกรในพื้นที่ด้านการผลิต การแปรรูป การจำหน่ายและการตลาด ๕. การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวให้เป็นระบบและมีคุณภาพและจัดหาแหล่งท่องเที่ยวใหม่ตามศักยภาพ ของพื้นที่ให้เป็นโครงข่ายความร่วมมือกับอำเภอ จังหวัด และประเทศ ตลอดจนการส่งเสริมและสนับสนุนการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ธรรมชาติ เชิงเกษตร สิ่งแวดล้อม วิถีชีวิต วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น ๖. พัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยวทุกภาคส่วนให้มีความรู้ความเข้าใจด้านการให้บริการด้านภาษา เพื่อเป็นการสร้างมาตรฐานและความประทับใจแก่นักท่องเที่ยวเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาทางการศึกษา ประเพณี ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น และนันทนาการ	๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาทั้งในระบบ นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยให้มีคุณภาพและตามเกณฑ์มาตรฐาน ๒. สนับสนุนการเรียนรู้คู่คุณธรรม ร่วมกับสถาบันทางศาสนา รวมทั้งส่งเสริมการศึกษาที่คำนึงถึงภูมิปัญญาท้องถิ่นวัฒนธรรมทางด้านภาษา และการแต่งกายล้านนา ๓. พัฒนาสื่อการเรียนการสอน และเทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อเปิดโอกาสการเรียนรู้อย่างกว้างขวางและทั่วถึง ๔. ส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเตรียมพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการส่งเสริมสาธารณสุข และพัฒนาคุณภาพชีวิต	๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาระบบการบริการสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว การรักษาพยาบาลการแพทย์ทางเลือก การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อให้มีคุณภาพครอบคลุมโดยมีส่วนร่วมทุกภาคีเครือข่ายและเชื่อมโยงในกลุ่มประเทศอาเซียน ๒. ส่งเสริมและสนับสนุนการอนุรักษ์สืบสานวัฒนธรรมล้านนาจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ๓. ส่งเสริมและสนับสนุนงานด้านสวัสดิการสังคม การสังคมสงเคราะห์ การพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็กสตรี เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการและด้วยโอกาส ๔. สนับสนุนที่พักอาศัยแก่ผู้ยากไร้ ผู้ด้วยโอกาส ผู้ยากจน ให้มีที่อยู่อาศัยที่ดี คงทนถาวรและมีสภาพแวดล้อมที่ดี ๕. ส่งเสริมและพัฒนาเด็กและเยาวชนในท้องถิ่นตลอดจนให้ความสำคัญกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีคุณภาพในทุกๆ ด้าน

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา
	๖.ส่งเสริมและพัฒนาการจัดระเบียบชุมชน งานด้านการรักษาความสงบเรียบร้อย งานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนตลอดจนการให้ความสำคัญกับระบบเตือนภัยที่เกิดจากภัยธรรมชาติและภัยพิบัติในท้องถิ่น ๗.ส่งเสริมและสนับสนุนงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดอย่างเป็นระบบ ปัญหาอาชญากรรม และการค้ามนุษย์ภายใต้การบริหารจัดการอย่างบูรณาการและมีประสิทธิภาพ ๘.ส่งเสริมและสนับสนุนการกีฬาและนันทนาการ การสร้างสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๕</u> การพัฒนาด้านการบริหารจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๑.ส่งเสริมการจัดการสิ่งแวดล้อม ชยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล น้ำเสียในชุมชน มลพิษทางอากาศตลอดจนการรักษาความสะอาดความเป็นระเบียบเรียบร้อยของชุมชน ๒.ส่งเสริมความร่วมมือและสร้างจิตสำนึกให้กับประชาชน ในการดำเนินการอนุรักษ์การคุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ น้ำ ตลอดจนทรัพยากรธรรมชาติอื่นๆ ให้เกิดประโยชน์และเกิดผลสำเร็จอย่างยั่งยืนและตามแนวทางพระราชดำริ ๓.พัฒนาองค์ความรู้และเสริมสร้างให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ตลอดจนการใช้พลังงานทดแทน เพื่อลดผลกระทบจากภาวะโลกร้อน ๔.ส่งเสริมสนับสนุนการจัดทำฝายต้นน้ำ เพื่อชะลอการไหลของน้ำและตะกอนเสริมความสมบูรณ์ของป่า
<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๖</u> การพัฒนาด้านการเมือง การปกครอง และ การบริหารงาน	๑.บริหารงานทั่วไป ๒.ส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค สิทธิเสรีภาพของประชาชน และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ๓.เสริมสร้างความปรองดองสมานฉันท์ในชุมชนและท้องถิ่น บนพื้นฐานของความถูกต้อง ยุติธรรมและการยอมรับของทุกภาคส่วน ๔.พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองในในด้านงานที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ทันสมัยและประชาชนมีส่วนร่วมตลอดจนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต คอร์รัปชัน ทั้งนี้เพื่อการแก้ไขปัญหาของประชาชนและการให้บริการที่มีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา
	๕.พัฒนาปรับปรุงเครื่องมือ เครื่องใช้และเทคโนโลยี ตลอดจน พัฒนาระบบจัดหารายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล แม่สลองใน ๖.ส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการรักษา ความปลอดภัย แก้ไขปัญหาจราจรการเกิดอุบัติเหตุการบริหาร จัดการ ๗.พัฒนา สนับสนุน ตลอดจนการบริหารภารกิจถ่ายโอนให้มี ประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ๘.เสริมสร้างระบบด้านการประสานเครือข่ายในการพัฒนา ท้องถิ่นให้เข้มแข็ง เพื่อให้เกิดความร่วมมือและการบูรณาการ ร่วมกัน

ความเชื่อมโยงของวิสัยทัศน์สู่ยุทธศาสตร์การพัฒนา



การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสในการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน เป็นการประเมินถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัดอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น รวมถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยใช้เทคนิควิเคราะห์ SWOT Analysis เพื่อพิจารณาศักยภาพการพัฒนาท้องถิ่น ดังนี้

๑. วิเคราะห์ SWOT ในมิติด้านบุคลากรและทรัพยากรบุคคลในพื้นที่ (Man)

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิอยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน ๒. มีระบบสวัสดิการ ด้านที่พักอาศัย ด้านการศึกษาบุตร และด้านการรักษาพยาบาลที่ดีต่อบุคลากร ๓. การที่มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัด อบต. ทำให้มีอัตรากำลังเสริมในการปฏิบัติกิจกรรม/โครงการต่างๆ ๔. ประชากรมีประมาณสองหมื่นห้าพันกว่าคนถือเป็นจำนวนที่เหมาะสมไม่น้อยเกินไปทำให้สามารถจัดสรรงบประมาณในการให้บริการสาธารณะได้อย่างทั่วถึง ๕. มีการรวมกลุ่มที่เข้มแข็งในพื้นที่หลายกลุ่ม เช่น กลุ่มชุมชนอาข่า กลุ่มชาติพันธุ์ลาหู่ ฯลฯ	๑. ปัญหาด้านทรัพยากรบุคคลที่ขาดความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ๒. บุคลากรบางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ๓. บุคลากรไม่มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการแบ่งส่วนงานขององค์กรตามโครงสร้างใหม่ ๔. โครงสร้างและระบบการบริหารงานขององค์กรยังไม่เอื้อต่อการรองรับ การเปลี่ยนแปลงที่เป็นภาวะคุกคามจากสิ่งแวดล้อมภายนอก ๕. บุคลากรส่วนใหญ่ยังมีศักยภาพไม่พร้อมในการปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง และยังยึดติดในกระบวนการทำงานแบบเดิม ๖. วัฒนธรรมการทำงานของบุคลากร ยังไม่มองภาพรวมขององค์กรเป็นหลัก ส่วนใหญ่ยังคงยึดติดกับผลประโยชน์ของตนและหน่วยงานเท่านั้น
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
๑. นโยบายการปฏิรูปการศึกษาของรัฐบาล ให้ทุนการศึกษาแก่นักเรียนส่วนตำบลทุกตำแหน่ง ๒. รัฐบาลส่งเสริมและสนับสนุนในการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ๓. กระแสการแข่งขันขององค์กรผลักดันให้ทุกองค์กรเร่งพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	๑. การสื่อสารในองค์กรยังไม่สามารถเข้าถึงและเข้าใจได้ทุกระดับทั่วทั้งองค์กร และระบบการประชาสัมพันธ์ ยังไม่สามารถเข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย ๒. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เป็นอุปสรรคในการดำเนินการพัฒนาขององค์กรให้เท่าทันกับความเปลี่ยนแปลง ๓. การบริหารภายใต้ระบบราชการแบบเดิม ซึ่งยังคงไม่คล่องตัวและระบบการบริหารงานบุคคลยังมีบุคลากรหลายประเภทซึ่งมีสถานะ

	และสิทธิแตกต่างกัน เป็นสถานะที่เป็นข้อจำกัดอย่างมากในปัจจุบันและถือเป็นภาวะคุกคามอย่างหนึ่ง
	๔. โครงการที่ต้องใช้เทคโนโลยีสูง หรือความชำนาญเป็นพิเศษ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองในยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญ
ความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์	ความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์
๑. มีทรัพยากรบุคคลและองค์กรชุมชนที่มีความรู้ความสามารถหลากหลายในตำบล เช่น สมาคมอาชาในประเทศไทย มูลนิธิศุภนิมิต องค์การแพลน องค์การสมาคมระหว่างประเทศด้านสิทธิมนุษยชน	๒. การบริหารจัดการทางด้านทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ตำแหน่งงาน และให้เพียงพอกับงบประมาณด้านบุคลากรไม่ให้เกิดร้อยละ ๔๐
	๓. การลด/เพิ่มจำนวนบุคลากรให้เพียงพอกับปริมาณที่จะเกิดขึ้นอนาคต

๒. วิเคราะห์ SWOT ในมิติด้านการเงิน (Money)

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. ปัจจุบันมีเจ้าหน้าที่มีความเชี่ยวชาญระบบบัญชีอิเล็กทรอนิกส์ของกรม (e-Laas) หลายคน	๑. มีการตั้งงบประมาณแบบขาดดุลมาโดยตลอด ทำให้การบริหารงบประมาณขาดประสิทธิภาพ
๒. สามารถจัดสรรเงินมาใช้ในการพัฒนาท้องถิ่นให้ตรงกับความต้องการของประชาชน เช่น ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๒. ปัญหาด้านระบบบัญชีการเงิน คดีความต่างๆ ในอดีตมีจำนวนมากจนทำให้หน่วยตรวจสอบ เช่น สตง. มองว่าเป็นองค์กรที่มีความเสี่ยงด้านการเงิน
	๓. วัฒนธรรมการจัดสรรงบประมาณแบบเอาหมู่บ้านเป็นเกณฑ์ไม่ได้นำเอาปัญหาและความต้องการเป็นเกณฑ์
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
๑. ได้รับสนับสนุนงบประมาณจากกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในการเป็น อบต.ต้นแบบด้านสวัสดิการสังคม	๑. รัฐจัดสรรงบประมาณให้ท้องถิ่นค่อนข้างน้อย เมื่อเทียบกับภารกิจและส่วนใหญ่เป็นเงินผ่าน เช่น งบอาหารกลางวัน เบี้ยผู้สูงอายุ ผู้พิการ งบสาธารณสุขมูลฐาน
ความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์	ความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์
๑. การดำเนินงานด้านสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากหลายหน่วยงาน ทำให้ประหยัดงบประมาณในด้านนี้ สามารถนำงบประมาณไปเสริมในด้านอื่นๆ ที่ยังเป็นจุดอ่อน	๑. การหาวิธีการที่จะสามารถปรับงบประมาณขาดดุลให้เป็นงบประมาณที่สมดุล
	๒. วิธีการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมการจัดสรรงบประมาณเพื่อแก้ไขปัญหาด้านงบประมาณสามารถเปลี่ยนแปลงได้อย่างไร

๓. วิเคราะห์ SWOT ในมิติด้านทรัพยากรวัสดุ ครุภัณฑ์ เครื่องมือเครื่องใช้ (Material)

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. มีรถชุดดับขนาดใหญ่ไว้คอยช่วยเหลือบรรเทาประชาชน เช่น ชุดวิชาชีพออกจากแหล่งน้ำ เป็นต้น ๒. มีรถกระเช้าไว้คอยช่วยเหลือบรรเทาในเรื่องไฟฟ้าสาธารณะและกิ่งไม้สูงใหญ่ ๓. มีรถกู้ชีพกู้ภัยฉุกเฉิน (EMS) ที่มีอุปกรณ์ครบถ้วนไว้คอยช่วยเหลือประชาชน ๔. มีเครื่องมือเครื่องใช้ และอุปกรณ์ต่างๆ ไว้คอยช่วยเหลือประชาชน	๑. สถานที่สำนักงานมีบริเวณคับแคบ ไม่มีที่จอดสำหรับผู้มาติดต่อราชการและพนักงาน ๒. การสั่งการของผู้บริหารที่ให้ความช่วยเหลือชาวบ้านบางครั้งให้ดำเนินการกรณีไม่เร่งด่วน โดยไม่เห็นความสำคัญของงานเร่งด่วนก่อน
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
๑. สามารถใช้ครุภัณฑ์ยานพาหนะขนาดใหญ่ที่มีราคาแพงในการดำเนินงานต่างๆ เช่น รถกระเช้า รถเจซีบี รถไถ และบรรทุกน้ำอเนกประสงค์	๑. ครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ที่มีอยู่เริ่มชำรุดและล้าสมัย ๒. รถยนต์ส่วนบุคคลบางคันเริ่มมีสภาพชำรุดและเริ่มเสื่อมสภาพ ทำให้ต้องมีการซ่อมแซมบ่อยครั้ง
ความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์	ความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์
๑. การมีรถชุดดับขนาดใหญ่ทำให้ประหยัดงบประมาณในการจ้างเหมาเอกชน ๒. มีพนักงานที่สามารถขับรถที่มีขนาดใหญ่ได้หลายคน	๑. วิธีการที่จะสามารถปรับปรุงสถานที่สำนักงานให้ทัดเทียมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆ ให้อยู่ภายใต้งบประมาณที่จำกัด

๔. วิเคราะห์ SWOT ในมิติด้านการบริหารจัดการ (Management)

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๒๑ ศูนย์ และศูนย์สาขาอีก ๓ ศูนย์ ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความใกล้ชิดกับประชาชนในด้านการศึกษามากยิ่งขึ้น มีองค์ความรู้ด้านการศึกษามากขึ้น ๒. ด้านการบริหารจัดการผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้าน การเมือง การบริหาร และการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๑. การมี ศพด. จำนวนมากทำให้มีภาระในการบริหารงานและการปฏิบัติงานมากกว่า อปท. ที่มี ศพด. น้อยกว่า ๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น ๓. การจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาไม่ครอบคลุมทุกด้าน ๔. ในพื้นที่ตำบลแม่สลองในมีปัญหาในเรื่องเด็กที่ถึงวัยเรียนไม่เข้าศึกษาในสถานศึกษา ปัญหาเรื่องยาเสพติดข้ามชายแดน ปัญหาโสเภณีเด็ก ปัญหาประชากรแฝง ปัญหาเรื่องที่อยู่อาศัย และที่ทำมาหากินไม่มีเอกสารสิทธิ

โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
๑. การเปลี่ยนแปลงระบบการเลือกตั้งของท้องถิ่น จะทำให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมีศักยภาพมากขึ้นและผู้บริหารจะมองปัญหาในภาพรวมมากขึ้น	๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารเป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกันถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์ ๒. เทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว นำไปสู่ปัญหาทางสังคม เนื่องจากประชาชนไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงนั้น ๓. ขาดทิศทางการเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ AEC ในเชิงปฏิบัติการ
ความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์	ความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์
๑. มีองค์ความรู้ด้านการจัดและบริหารการศึกษาของมากกว่า อปท.อื่นๆ	๑. วิธีการที่สามารถทำให้บุคลากรมีความรู้เรื่องระเบียบ กฎหมายให้่องแท้เพื่อการปรับใช้ในพื้นที่ให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕. วิเคราะห์ SWOT ในมิติด้านบริบทของพื้นที่ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. มีแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ในพื้นที่ ได้แก่ ไร่ชาต่างๆ ลานดอกบัวตอง วนอุทยานแห่งชาติดอยหัวแม่คำ ๒. มีหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงดีเด่นระดับอำเภอ คือ บ้านนาไต่ หมู่ที่ ๒๐ ๓. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหารสนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๔. มีขนาดพื้นที่ประมาณ ๒๖๙.๓๐ ตารางกิโลเมตร พื้นที่ส่วนใหญ่อยู่ในเขตป่าสงวนแห่งชาติ ๕. มีหมู่บ้านที่อยู่ในพื้นที่อนุรักษ์ สามารถสร้างเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ธรรมชาติได้ เช่น บ้านหัวแม่คำ หมู่ที่ ๔ และบ้านห้วยหมาก หมู่ที่ ๑๘	๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ ๒. มีบุคลากรและเครื่องมือในการจัดเก็บขยะมูลฝอยไม่เพียงพอ ๓. ประชาชนไม่ตระหนักถึงการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๔. มีปริมาณขยะมูลฝอยเพิ่มขึ้นจำนวนมาก เนื่องจากการขยายตัวของจำนวนประชากรอย่างรวดเร็ว ๕. ประชาชนในพื้นที่ยังมีการตัดไม้ทำลายป่าและการถางป่าเพื่อสร้างแหล่งที่อยู่อาศัย ที่ทำมาหากิน ทำให้เกิดภัยธรรมชาติต่างๆ ตามมา เช่น ดินถล่ม น้ำป่าไหลหลาก เป็นต้น
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
๑. การเข้าสู่ AEC จะทำให้นักท่องเที่ยวมาเที่ยวในพื้นที่มากขึ้น สร้างรายได้ให้แก่ราษฎรในพื้นที่ ๒. รัฐบาลมีนโยบายในการกระจายอำนาจลงสู่	๑. ระดับจังหวัดยังขาดการเชื่อมโยงด้านการดูแลและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และการกระจายผลประโยชน์ลงสู่ท้องถิ่น ๒. ขาดการบูรณาการและการประสานงานที่ดี ใน

ท้องถิ่นมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ การตัดสินใจในการพัฒนาด้วยตนเอง การโอนโครงการ/งานของส่วนราชการอื่นมาให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการแทน	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ๓. ปัญหาภัยธรรมชาติ เช่น ภัยแล้ง อุทกภัย
ความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์	ความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์
๑. ท่าเลที่ตั้งของตำบลมีแหล่งท่องเที่ยวที่โดดเด่นมาก	๑. การวางนโยบายในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ ให้มีการยอมรับจากนักท่องเที่ยวเพิ่มมากยิ่งขึ้น ๒. การแก้ไขปัญหาการจัดการขยะและสิ่งปฏิกูลเพื่อรองรับการเจริญเติบโตของเศรษฐกิจ การท่องเที่ยว และความเจริญต่างๆ ที่เข้าไปในพื้นที่

จากการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบัน สามารถนำมาวิเคราะห์กำหนดตำแหน่งอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองโน เพื่อรองรับภารกิจและปริมาณที่เพิ่มขึ้น ดังนี้

- | | |
|--|---------------|
| ๑. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัด อบต) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัด อบต) | จำนวน ๑ อัตรา |

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและ เฝ้าระวังการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

- | | |
|---|---------------|
| ๑. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
(นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. นักจัดการงานทั่วไป ระดับชำนาญการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๓. นักทรัพยากรบุคคล ระดับปฏิบัติการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๔. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับชำนาญการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๕. นิติกร ระดับปฏิบัติการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๖. นักพัฒนาชุมชน ระดับชำนาญการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๗. นักวิชาการเกษตร ระดับปฏิบัติการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๘. นักพัฒนาการท่องเที่ยว ระดับปฏิบัติการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๙. นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ระดับปฏิบัติการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๑๐. เจ้าพนักงานธุรการ ระดับชำนาญงาน | จำนวน ๑ อัตรา |

๑๑. ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	จำนวน ๑ อัตรา
๑๒. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	จำนวน ๑ อัตรา
๑๓. ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	จำนวน ๑ อัตรา
๑๔. ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	จำนวน ๑ อัตรา
๑๕. ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	จำนวน ๑ อัตรา
๑๖. ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	จำนวน ๑ อัตรา
๑๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	จำนวน ๑ อัตรา
๑๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	จำนวน ๑ อัตรา
๑๙. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน ๒ อัตรา
๒๐. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	จำนวน ๑ อัตรา
๒๑. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	จำนวน ๑ อัตรา
๒๒. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	จำนวน ๑ อัตรา
๒๓. พนักงานขับรถยนต์	จำนวน ๖ อัตรา
๒๔. คนงาน	จำนวน ๕ อัตรา
๒๕. ภารโรง	จำนวน ๑ อัตรา

กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน บำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับ การจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน และการจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงิน รายได้และรายจ่ายอื่นๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทางบทดลอง ประจำเดือนประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของ องค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. นักวิชาการคลัง	จำนวน ๑ อัตรา
๒. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	จำนวน ๑ อัตรา
๓. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	จำนวน ๑ อัตรา
๔. เจ้าพนักงานพัสดุ	จำนวน ๑ อัตรา
๕. เจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน ๑ อัตรา
๖. ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	จำนวน ๑ อัตรา
๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	จำนวน ๑ อัตรา
๘. ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	จำนวน ๑ อัตรา
๙. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	จำนวน ๑ อัตรา
๑๐. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	จำนวน ๑ อัตรา
๑๑. คนงาน	จำนวน ๑ อัตรา

กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมการจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบ กฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงาน ด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การ บำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น	จำนวน ๑ อัตรา
๒. นายช่างโยธา ระดับชำนาญงาน	จำนวน ๑ อัตรา
๓. นายช่างไฟฟ้า ระดับปฏิบัติงาน	จำนวน ๑ อัตรา
๔. เจ้าพนักงานธุรการ ระดับปฏิบัติงาน	จำนวน ๑ อัตรา
๕. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	จำนวน ๑ อัตรา
๖. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	จำนวน ๑ อัตรา
๗. คนงาน	จำนวน ๒ อัตรา

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลอันได้แก่ การจัดการศึกษาก่อนปฐมวัย การจัดการศึกษาปฐมวัย การจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา งานบริหารจัดการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การเตรียมพร้อมการรับถ่ายโอนการจัดการจัดการศึกษาจากกระทรวงศึกษาธิการ การจัดกิจกรรพัฒนาเด็กและเยาวชน การจัดกิจกรรมพัฒนาอาชีพเยาวชน การมีส่วนร่วมสนับสนุนส่งเสริมการจัด การศึกษาแก่สังกัดต่างๆ การทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. นักวิชาการศึกษา ระดับปฏิบัติการ	จำนวน ๑ อัตรา
๒. ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	จำนวน ๑ อัตรา
๓. ครู (อันดับ คศ.๒)	จำนวน ๖ อัตรา
๔. ครู (อันดับ คศ.๑)	จำนวน ๑๑ อัตรา
๕. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	จำนวน ๗ อัตรา
๖. ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	จำนวน ๓๒ อัตรา
๗. แม่บ้าน	จำนวน ๑ อัตรา
๘. คนงาน	จำนวน ๑ อัตรา

จากจำนวนบุคลากรทั้งหมดที่มี องค์การบริหารส่วนตำบลยังขาดบุคลากรในด้านต่างๆ หลายตำแหน่งหลายอัตรา เนื่องจากตำแหน่งว่างยังไม่มีคนครอง จึงทำให้เกิดปัญหาด้านการขาดแคลนบุคลากรและต้องใช้บุคลากรที่มีอยู่ให้คุ้มกับการกิจและปริมาณที่เกิดขึ้น