

นโยบายและกลยุทธ์
ด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)



เทศบาลตำบลป่าป้อง
อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่

คำนำ

เทศบาลตำบล เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นอีกด้านหนึ่งที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจให้ประสบความสำเร็จ และถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่อง เทศบาลตำบลป่าป้อ ได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น โดยได้ดำเนินการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ๕ ด้านที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ได้แก่

๑. ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์
๒. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
๓. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
๔. ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๕. คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และหลักเกณฑ์การพัฒนาคูณาการบริหารจัดการภาครัฐ (Public sector Management Quality Award : PMQA) และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์พันธกิจ

ดังนั้น เพื่อให้เทศบาลตำบลป่าป้อ มีแผนกลยุทธ์การบริหารงานทรัพยากรบุคคลที่สามารถตอบสนองทิศทางการบริหารงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งเน้นให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลได้มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางและประเด็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

เทศบาลตำบลป่าป้อ จะนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการจัดทำ เพื่อเป้าหมายสำคัญในการผลักดัน พัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีสมรรถนะสูงในการส่งเสริมท้องถิ่น ให้เป็นกลไกในการพัฒนาตำบลอย่างยั่งยืน

สารบัญ

นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓	หน้า
ส่วนที่ ๑ บททั่วไป	
๑.๑ วิสัยทัศน์	๑
๑.๒ พันธกิจ	๑
๑.๓ เป้าหมายหลัก	๑
ส่วนที่ ๒ สถานภาพและสภาพแวดล้อมของเทศบาลตำบลป่าป้อง	
๒.๑ ข้อมูลทั่วไป	๒-๑๐
๒.๒ โครงสร้างองค์กรและการบริหารงาน	๑๑
๒.๓ วิเคราะห์สภาพปัญหาของเทศบาลตำบลป่าป้อง	๑๒-๑๕
๒.๔ สภาพแวดล้อมภายในองค์กร (SWOT)	๑๕-๑๖
๒.๕ สภาพแวดล้อมภายนอก (โอกาส, ภัยคุกคาม)	๑๖-๑๗
๒.๖ การวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด	๑๗
ส่วนที่ ๓ นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	
๓.๑ นโยบายด้านการบริหาร	๑๘
๓.๒ นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง	๑๙
๓.๓ นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้	๒๑-๒๒
๓.๔ นโยบายด้านภาระงาน	๒๓
๓.๕ นโยบายด้านระบบสารสนเทศ	๒๓
๓.๖ นโยบายด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร	๒๓
๓.๗ นโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๒๔
๓.๘ นโยบายด้านการเงินและงบประมาณ	๒๔
๓.๙ นโยบายด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	๒๔
๓.๑๐ นโยบายคุณธรรมจริยธรรมเทศบาลตำบลป่าป้อง	๒๔-๒๕

นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เทศบาลตำบลป่าป้อ

(พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

ส่วนที่ ๑ บททั่วไป

นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจ สังคม และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีด้วยความร่วมมือและการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนเพื่อให้การดำเนินงานของเทศบาลตำบลป่าป้อ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถบรรลุพันธกิจตามที่กำหนดไว้

๑.๑ วิสัยทัศน์

“เทศบาลตำบลป่าป้อจะพัฒนา ให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืน โดยยึดหลักธรรมาภิบาลและเศรษฐกิจพอเพียง”

๑.๒ พันธกิจ

๑) วางแผนการจัดทำกรอบนโยบาย ทิศทางการดำเนินงาน จัดทำและติดตามประเมินผลแผนพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลป่าป้อให้มีประสิทธิภาพเหมาะสมตามสภาพของท้องถิ่น

๒) วิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถในการวางรากฐานการพัฒนาท้องถิ่น โดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเข้ามาทดแทนหรือปรับปรุงระบบงานปัจจุบันให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓) วิเคราะห์การจัดตั้ง ยุบเลิก หรือรวมหน่วยงาน เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการณ์และเกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการดำเนินพันธกิจของเทศบาลตำบลป่าป้อ

๔) วิเคราะห์และจัดทำงบประมาณแผ่นดิน งบประมาณเงินรายได้ ตลอดจนติดตามและประเมินผล การใช้งบประมาณของหน่วยงาน

๕) จัดทำข้อมูลสารสนเทศและเผยแพร่ผลการดำเนินงานประจำปีของเทศบาลต่อสาธารณชน

๑.๓ เป้าหมายหลัก

๑) เพื่อดำเนินการสำรวจ ข้อมูลสภาพทั่วไป โครงสร้างพื้นฐาน เศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การเมือง การบริหาร การประเมินผลท้องถิ่น เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์และจัดทำนโยบายและกลยุทธ์ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๒) เพื่อให้มีการวางแผนการใช้นโยบายและกลยุทธ์ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยพิจารณาวางมาตรการและกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาตำบลและแผนปฏิบัติการของเทศบาล

๓) เพื่อให้มีการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับศักยภาพขององค์กร

๔) เพื่อให้มีกลไกติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายและกลยุทธ์ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ส่วนที่ ๒ สถานภาพและสภาพแวดล้อม

๑. ด้านกายภาพ

๑.๑ ที่ตั้งของหมู่บ้านหรือชุมชนหรือตำบล
ที่ตั้งของหมู่บ้านในเขตเทศบาลตำบลป่าป้อง

ตำบลป่าป้อง ประกอบด้วย

- หมู่ที่ ๑ บ้านป่าตึงน้อย
- หมู่ที่ ๒ บ้านป่าไม้แดง
- หมู่ที่ ๓ บ้านป่าป้อง
- หมู่ที่ ๔ บ้านป่าป้อง
- หมู่ที่ ๕ บ้านป่าป้องใต้ร่อง
- หมู่ที่ ๖ บ้านดวงดี
- หมู่ที่ ๗ บ้านป่ายางงาม
- หมู่ที่ ๘ ท่งยาว

สำนักงานเทศบาลตำบลป่าป้อง

ตั้งอยู่ที่ ๑๕๕ หมู่ที่ ๖ ตำบลป่าป้อง อำเภอต๋อยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ โทรศัพท์ ๐๕๓-๒๙๑๑๐๖ โทรสาร ๐๕๓-๔๘๔๘๔๓ เขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลป่าป้อง ตั้งอยู่ทางด้านทิศใต้ของอำเภอต๋อยสะเก็ด โดยห่างจากที่ว่าการอำเภอต๋อยสะเก็ดประมาณ ๔ กิโลเมตร โดยใช้เส้นทางสาย ต๋อยสะเก็ด- ป่อสร้าง ตำบลป่าป้องแต่เดิมเป็นตำบลเดียวกับตำบลสง่าบ้าน โดยมีขุนป๋อง ประชาไพโร เป็นกำนัน ต่อมาได้แยกออกมาเป็นตำบลป่าป้อง มีฐานะเป็นสภาตำบลต่อมาได้รับการยกฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๓๘ และได้รับการยกฐานะเป็นเทศบาลตำบลเมื่อวันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๕๒

คำขวัญเทศบาลตำบลป่าป้อง

สิ่งแวดล้อมพร้อมทุกอย่าง	ห้วยต๋นยางป่าชุมชน
ราชมงคลมหาวิทยาลัย	ชาติพันธุ์ใหญ่ชาวไทเขิน
ถิ่นเจริญทางวัฒนธรรม	ร่วมหนุนนำความสุขศรี
สามัคคีและปรองดอง	นามป่าป้องเทศบาล

ประพันธ์โดย อาจารย์วีระชาติ พาจรทิศ

๑.๒ ลักษณะภูมิประเทศ (Landform)

ภูมิประเทศของตำบลป่าป้อง โดยทั่วไปมีสภาพพื้นที่ราบและมีพื้นที่บางส่วนของหมู่ที่ ๑ หมู่ ๒ และหมู่ที่ ๘ เป็นภูเขา ซึ่งอยู่ชั้นความสูงจากระดับน้ำทะเลประมาณ ๔๐๐ เมตร มีลักษณะลาดเอียงไปทางทิศตะวันตก มีคลองชลประทานแม่กวง แม่น้ำดอกแดงและเหมืองหลวง (หญ้าปล้อง) ไหลผ่าน มีเนื้อที่ทั้งหมดประมาณ ๒๓.๓๓ ตารางกิโลเมตร

๑.๓ ลักษณะภูมิอากาศ (Climate)

สภาพอากาศโดยทั่วไปขึ้นอยู่กับอิทธิพลของมรสุมตะวันออกเฉียงใต้ ซึ่งพัดระหว่างกลางเดือน พฤษภาคมถึงกลางเดือนตุลาคม และพายุดีเปรสชันที่เกิดบริเวณทะเลจีนตอนใต้ ประมาณเดือนสิงหาคมถึงเดือนตุลาคม ทำให้ภูมิอากาศมีลักษณะเป็นแบบอากาศชื้นและแล้ง แบ่งฤดูออกได้เป็น ๓ ฤดูกาลด้วยกันคือ

ฤดูฝน เริ่มตั้งแต่เดือน มิถุนายน - ตุลาคม ได้รับอิทธิพลจากลมมรสุมตะวันตกเฉียงใต้ และพายุไต้ฝุ่น (ดีเปรสชัน) จากทะเลจีนตอนใต้

ฤดูหนาว เริ่มตั้งแต่เดือน พฤศจิกายน - กุมภาพันธ์ ได้รับอิทธิพลจากลมมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือ จากทะเลจีน พัดพาความหนาวเย็น และความแห้งแล้ง

ฤดูร้อนเริ่มตั้งแต่เดือนมีนาคม - พฤษภาคม ได้รับอิทธิพลจากลมมรสุมตะวันออกเฉียงใต้พัดเข้าหา บริเวณความกดอากาศสูงในทะเลจีนใต้ เป็นลมร้อน

เทศบาลตำบลป่าป้องตั้งอยู่ในเขตภูมิอากาศแบบสะวันนา คืออากาศร้อน อุณหภูมิสูงตลอดปีในฤดูฝนมีฝนตกปานกลาง อุณหภูมิเฉลี่ย ๒๔.๘๕ องศาเซลเซียส ฤดูร้อนอากาศร้อนอุณหภูมิประมาณ ๓๕-๔๐ องศาเซลเซียส

ที่มา : ศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคเหนือ <http://www.cmmet.tmd.go.th>

๒. ด้านการเมือง/การปกครอง

เทศบาลตำบลป่าป้อง มีจำนวนหมู่บ้านทั้งหมด ๘ หมู่บ้าน แต่ละหมู่บ้านมีกรรมการหมู่บ้านซึ่งเป็นตัวแทนของประชาชน ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดซื้อจัดจ้างของเทศบาล ประชาชนให้ความร่วมมือด้านการเลือกตั้งเป็นอย่างดี เช่น การเลือกตั้งผู้บริหารและสมาชิกสภาเทศบาล วันที่ ๒๐ เมษายน พ.ศ.๒๕๕๗

ประชาชนมาใช้สิทธิเลือกตั้งนายกเทศมนตรี

จำนวนผู้มีสิทธิลงคะแนน ๓,๑๒๕ คน

จำนวนผู้มาใช้สิทธิลงคะแนน ๒,๔๖๔ คน

คิดเป็นร้อยละ ๗๘.๘๔

ประชาชนมาใช้สิทธิเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาล

เขต ๑

จำนวนผู้มีสิทธิลงคะแนน ๑,๗๓๒ คน

จำนวนผู้มาใช้สิทธิลงคะแนน ๑,๓๕๐ คน

คิดเป็นร้อยละ ๗๗.๙๔

เขต ๒

จำนวนผู้มีสิทธิลงคะแนน ๑,๓๙๓ คน

จำนวนผู้มาใช้สิทธิลงคะแนน ๑,๑๑๔ คน

คิดเป็นร้อยละ ๗๙.๙๗

ที่มา ระบบศูนย์ข้อมูลเลือกตั้งผู้บริหาร สมาชิกสภาท้องถิ่น และทะเบียน อปท.

<http://ele.dla.go.th/>

ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นเทศบาลได้พยายามแก้ไข โดยเรื่องจากการประชุมประชาคมท้องถิ่นทุกหมู่บ้าน ในเขตเทศบาลในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล จากผลการประชุมทุกครั้งที่เทศบาลจัดขึ้น มีประชาชนสนใจเข้าร่วมประชุมรวมทั้งแสดงความคิดเห็นที่หลากหลาย ส่งผลให้เทศบาลดำเนินงานตามความต้องการของประชาชน และประชาชนได้รับและมีส่วนร่วมในการพัฒนาเทศบาล นอกจากนี้ เทศบาลได้จัดโครงการอบรมศึกษาดูงานของคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาลพนักงานเทศบาล อสม. และกรรมการชุมชนโครงการอื่นๆ

สำหรับประชาชนอีกหลายโครงการ เพื่อนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับมาพัฒนาเทศบาลให้เจริญเท่าเทียมกับเทศบาลอื่นๆ และเทศบาลมีโครงการจัดซื้อเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ โครงการบางโครงการต้องระงับไว้เนื่องจากข้อจำกัดด้านงบประมาณ มีอัตรากำลังพนักงานเทศบาลจำกัด ไม่เพียงพอต่อการตอบสนองความต้องการของประชาชนในด้านบริการ โดยเทศบาลแบ่งเขตการปกครอง ดังนี้

๒.๑ เขตการปกครอง

เทศบาลตำบลป่าป้อ ตั้งอยู่ในเขตอำเภอตอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ ห่างจากที่ว่าการอำเภอตอยสะเก็ดไปทางทิศใต้ประมาณ ๔ กิโลเมตร มีพื้นที่ประมาณ ๒๓.๓๓ ตารางกิโลเมตร โดยมีอาณาเขตติดต่อกับพื้นที่ใกล้เคียงตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง จัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลป่าป้อ อำเภอตอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่เป็นเทศบาลตำบลป่าป้อดังนี้

(เล่ม ๑๒๘ ตอนพิเศษ ๑๗ ง ราชกิจจานุเบกษา ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔)

หลักเขตที่ ๑ ตั้งอยู่ตรงบริเวณลำเหมืองแม่ดอกแดง บริเวณพิกัด NA ๑๔๔๘๔๐

ด้านเหนือ

จากหลักเขตที่ ๑ เป็นเส้นเลียบบกึ่งกลางลำเหมืองแม่ดอกแดง ไปทางทิศเหนือ ถึงแนวเขตของเทศบาลตำบลตอยสะเก็ด บริเวณพิกัด NA ๑๔๒๘๔๓ ระยะทางประมาณ ๒๕๐ เมตร แล้วไปทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือตามแนวเขตของเทศบาลตำบลตอยสะเก็ด ถึงจุดตัดกับลำเหมืองแม่ดอกแดงบริเวณพิกัดที่ NA ๑๔๔๘๔๘ ระยะทางประมาณ ๗๐๐ เมตร แล้วไปทางทิศตะวันออก ตามลำเหมืองแม่ดอกแดง ถึงหลักเขตที่ ๒ ซึ่งตั้งอยู่ตรงบริเวณกึ่งกลางลำห้วยเกี๋ยง บ้านแม่ดอกแดง ตำบลเชิงดอยบริเวณพิกัด NA ๑๖๙๘๔๙ รวมระยะประมาณ ๓,๗๐๐ เมตรจากหลักเขตที่ ๒ เป็นเส้นเลียบบกึ่งกลางลำห้วยเกี๋ยง ไปทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือถึงหลักเขตที่ ๓ ซึ่งตั้งอยู่ตรงบริเวณสันเขาขุนน้ำห้วยก้า บริเวณพิกัด NA ๑๙๘๘๗๖ รวมระยะประมาณ ๑๐,๐๐๐ เมตร

ด้านตะวันออก

จากหลักเขตที่ ๓ เป็นเส้นเลียบบตามแนวสันเขาขุนน้ำห้วยก้า ไปทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ถึงหลักเขตที่ ๔ ซึ่งตั้งอยู่ตรงบริเวณสันเขาขุนน้ำห้วยก้า บริเวณพิกัด NA ๒๐๘๘๔๙ รวมระยะประมาณ ๑,๐๐๐ เมตร จากหลักเขตที่ ๔ เป็นเส้นเลียบบตามแนวสันเขาขุนน้ำห้วยก้า ไปทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ผ่านสันดอยผาแต ถึงหลักเขตที่ ๕ ซึ่งตั้งอยู่ตรงบริเวณกัวข้างลวด บริเวณพิกัด NA ๑๙๘๘๔๖ รวมระยะประมาณ ๑,๐๐๐ เมตรจากหลักเขตที่ ๕ เป็นเส้นเลียบบตามแนวเล็งไปทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ถึงบริเวณกัวห้วยเตย ระยะทางประมาณ ๑๘,๐๐๐ เมตร วกลงไปทางทิศตะวันตกตามสันดอยอีแร้ง ถึงหลักเขตที่ ๖ ซึ่งตั้งอยู่ตรงบริเวณดอยกัว บริเวณพิกัด NA ๑๗๘๘๓๔ รวมระยะประมาณ ๑๑,๐๐๐ เมตรจากหลักเขตที่ ๖ วกลงไปทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ตามทางเดิน ผ่านคลองส่งน้ำชลประทานไปตามแนวถนนผ่านหน้าวัดป่าไม้แดงเชื่อมกับคันทนาแบ่งเขตแดนผ่านฝายโลหะปูทา วกลงไปทางทิศตะวันออก ตามแนวกึ่งกลางลำเหมือง ถึงหลักเขตที่ ๗ ซึ่งตั้งอยู่ตรงบริเวณฝายแม่จ้อง บริเวณพิกัด NA ๑๖๘๘๐๘ รวมระยะประมาณ ๑๐,๐๐๐ เมตร

ด้านใต้

จากหลักเขตที่ ๗ ไปทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ ตามแนวกึ่งกลางลำเหมืองกัจจวผ่านแนวเขตหมู่บ้านแพะป่าคา ไปเชื่อมกับถนนเข้าหมู่บ้านแพะป่าคา วกลงไปทางทิศตะวันตกตามแนวลำเหมืองเลียบบถนนผ่านถนนสายตอยสะเก็ด - ป่อสร้าง บริเวณกิโลเมตรที่ ๕ + ๒๐๐ ถึงหลักเขตที่ ๘ ซึ่งตั้งอยู่ตรงบริเวณลำเหมืองฝั่งตะวันตกของถนนสายตอยสะเก็ด - ป่อสร้าง บริเวณพิกัด NA ๑๓๗๘๑๔ รวมระยะประมาณ ๔,๐๐๐ เมตร

ด้านตะวันตก

จากหลักเขตที่ ๘ ไปทางทิศเหนือ ตามแนวกิ่งกลางลำเหมือง ถึงหลักเขตที่ ๙ ซึ่งตั้งอยู่ตรงบริเวณ กิ่งกลางลำเหมือง บริเวณพิกัด NA ๑๓๘๘๒๙ รวมระยะทางประมาณ ๑,๖๐๐ เมตรจากหลักเขตที่ ๙ วกไป ทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือ ตามลำเหมืองชอยถึงถนนคอยสะเกิด-บ่อสร้าง ตรงกิโลเมตรที่ ๒ + ๕๐๐ วกไป ตามทิศเหนือตามแนวถนนด้านทิศตะวันตกถึงแนวเขตบ้านราษฎร โดยถือหลักฐานที่ดินเป็นแนวแบ่งเขต วกไป ทางทิศเหนือตามแนวเขตหลักฐานที่ดินราษฎรถึงลำเหมืองหลังวัดบ้านเกาะ ตำบลเชิงคอย ต่อไปตามกิ่งกลาง ลำเหมืองเชื่อมกับคั่นนาแบ่งเขตแดน จนบรรจบกับหลักเขตที่ ๑ รวมระยะประมาณ ๒,๕๐๐ เมตร

๒.๒ การเลือกตั้ง

เทศบาลตำบลป่าป้องได้แบ่งเขตการเลือกตั้งนายกเทศมนตรีตำบลป่าป้อง ทั้งเขตเทศบาลเป็น ๑ เขต เลือกตั้ง สมาชิกสภาเทศบาลตำบลป่าป้องออกเป็น ๒ เขต ดังนี้

เขตเลือกตั้งที่ ๑ จำนวนสมาชิก ๖ คน ประกอบด้วย

หมู่ที่ ๑	บ้านป่าดิ่งน้อย
หมู่ที่ ๓	บ้านป่าป้อง
หมู่ที่ ๔	บ้านป่าป้อง
หมู่ที่ ๖	บ้านดวงดี
หมู่ที่ ๘	บ้านทุ่งยาว

เขตเลือกตั้งที่ ๒ จำนวนสมาชิก ๖ คน ประกอบไปด้วย

หมู่ที่ ๒	บ้านป่าไม้แดง
หมู่ที่ ๕	บ้านป่าป้องใต้ร่อง
หมู่ที่ ๗	บ้านป่ายางงาม

ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลป่าป้องส่วนใหญ่ร่วมกิจกรรมทางการเมืองเสมอมาและประชาชนใน เขตเทศบาลยังมีส่วนร่วมในการบริหารงาน การช่วยเหลืองานเทศบาล เสนอแนะในกิจกรรมของเทศบาลใน การดำเนินงานต่างๆ เช่น การประชุมประชาคมในการจัดแผนพัฒนาเทศบาลประชุมประชาคมแก้ไขปัญหา ความยากจน ฯลฯ

บุคลากรฝ่ายการเมือง

คณะผู้บริหาร

๑.นายธัญญา ภาวะเดช	ตำแหน่ง	นายกเทศมนตรีตำบลป่าป้อง
๒.นายวันชัย พรหมกันธา	ตำแหน่ง	รองนายกเทศมนตรีตำบลป่าป้อง
๓.นางสาวภัควรินทร์ มงคลรัตนพันธ์	ตำแหน่ง	รองนายกเทศมนตรีตำบลป่าป้อง
๔.นางปภาภัทร พากดวงใจ	ตำแหน่ง	เลขานุการนายกเทศมนตรีตำบลป่าป้อง
๕.นายสมาน โพธิยา	ตำแหน่ง	ที่ปรึกษานายกเทศมนตรีตำบลป่าป้อง

สภาเทศบาลตำบลป่าป้อง

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง
๑	นายจักรี พาจรทิศ	ประธานสภาเทศบาลตำบลป่าป้อง
๒	นายจรูญ ธาตุอินจันทร์	รองประธานสภาเทศบาลตำบลป่าป้อง
๓	นายสมชาย พากดวงใจ	สมาชิกสภาเทศบาลตำบลป่าป้อง
๔	นายอำพล ภูธรใจ	สมาชิกสภาเทศบาลตำบลป่าป้อง
๕	นายพิชัย พ่วงโชติ	สมาชิกสภาเทศบาลตำบลป่าป้อง
๖	นางอุไรวรรณ พรหมรังสีแสง	สมาชิกสภาเทศบาลตำบลป่าป้อง
๗	นายพินิจ ธิยาม	สมาชิกสภาเทศบาลตำบลป่าป้อง
๘	นายสมศักดิ์ พานวนเศษ	สมาชิกสภาเทศบาลตำบลป่าป้อง
๙	นายจอมศักดิ์ โปธิปัน	สมาชิกสภาเทศบาลตำบลป่าป้อง
๑๐	นายศรี ใจแสง	สมาชิกสภาเทศบาลตำบลป่าป้อง
๑๑	นายอุดม หมอยาดี	สมาชิกสภาเทศบาลตำบลป่าป้อง
๑๒	นายศุภกฤษ ฟิลัยหล้า	สมาชิกสภาเทศบาลตำบลป่าป้อง

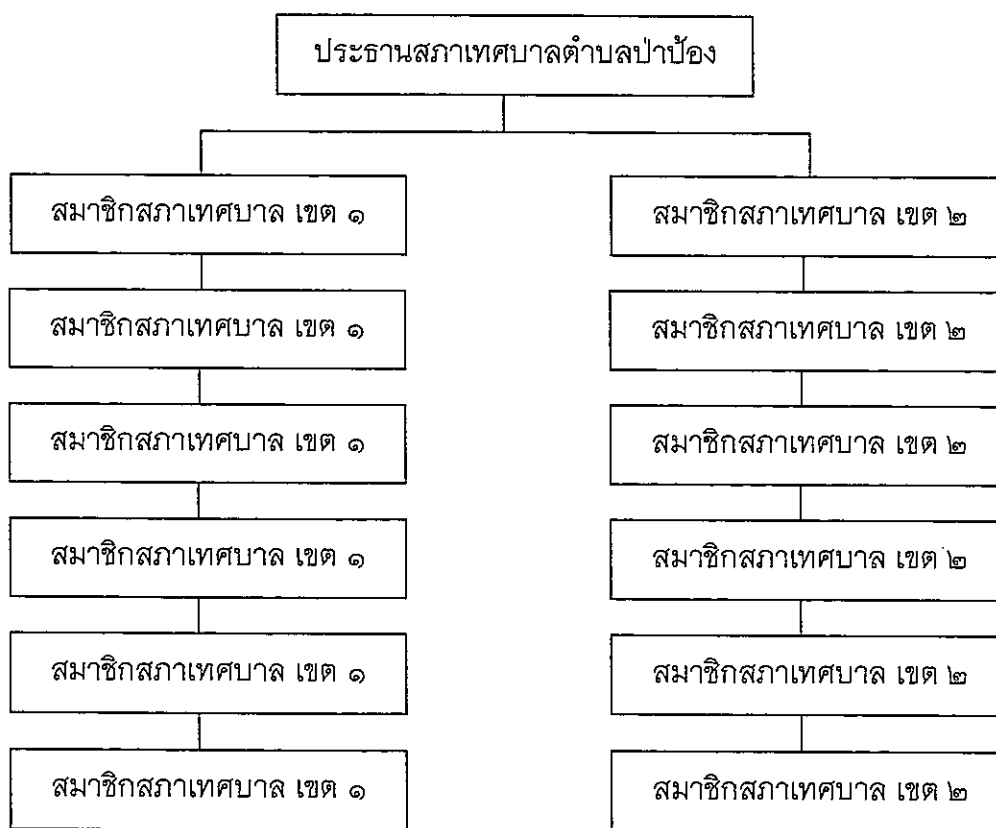
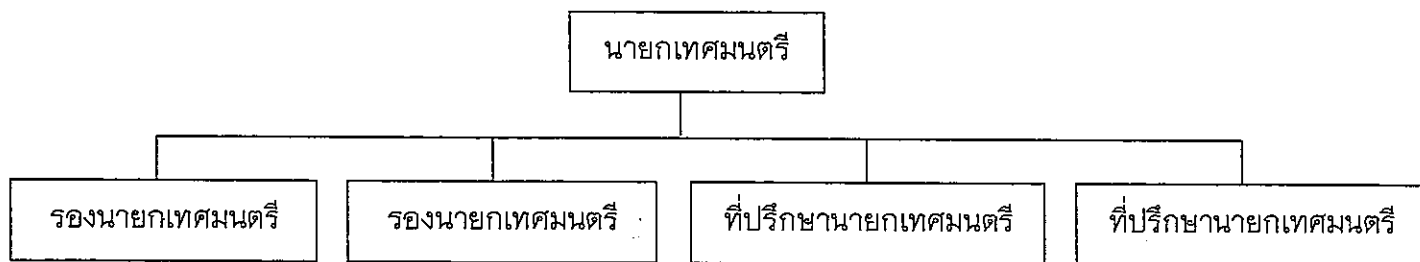
๓. ประชากร

หมู่ที่	บ้าน	จำนวน ครัวเรือน (หลัง)	จำนวนประชากร			กำนัน/ ผู้ใหญ่บ้าน
			หญิง	ชาย	รวม (คน)	
๑	ป่าตึ๋งน้อย	๔๔๗	๓๙๔	๓๕๓	๗๔๗	นายอำนาจ ทิพย์จักร์
๒	ป่าไม้แดง	๓๓๑	๓๙๔	๓๙๙	๗๙๓	นายกิตติศักดิ์ เชื้อนแก้ว
๓	ป่าป้อง	๒๓๖	๒๕๗	๒๓๕	๔๙๒	นายวิระพล บุญธรรม (กำนัน)
๔	ป่าป้อง	๒๒๐	๒๔๒	๑๙๕	๔๓๗	นายปรีชา พิณนอก
๕	ป่าป้องใต้ร่อง	๙๘	๑๐๘	๑๐๗	๒๑๕	นายอมรรุ่ง ปวงจักร์ทา
๖	ดวงดี	๑๖๙	๒๐๑	๑๗๖	๓๗๗	นายวินัย สายไฮคำ
๗	ป่าย่างงาม	๒๙๔	๔๓๐	๔๑๑	๘๔๑	นายเสน่ห์ ธรรมภักดี
๘	ทุ่งยาว	๙๙	๑๐๒	๑๓๕	๒๓๗	นายสงัด ชัยวงศ์
รวม		๑,๘๙๔	๒,๑๒๘	๒,๐๑๑	๔,๑๓๙	

ที่มา ทะเบียนราษฎรอำเภอดอยสะเก็ด

ด้านการเมือง - การบริหาร

- โครงสร้าง และอัตรากำลังในการบริหารงานของเทศบาลตำบลป่าป้อง ปรากฏตามแผนผังองค์กร ดังนี้



กระบวนการบริหารงานบุคคล

ก. ศักยภาพของเทศบาลตำบลป่าป้อง

๑. สมาชิกสภาเทศบาลตำบลป่าป้อง จำนวน ๑๒ คน

๒. จำนวนบุคลากร : พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง มีจำนวน ๑๙ คน ดังนี้

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง
๑	นางกัลยา มีรักษ์	ปลัดเทศบาล
สำนักปลัดเทศบาล		
พนักงานเทศบาล		
๒	นางสาวจิราพร วรรณกิติร์	หัวหน้าสำนักปลัด
๓	นางสาวศศิธร สมบูรณ์ชัย	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
๔	นางสาวเครือวัลย์ ทาอินทร์	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ
๕	นางสาวจิฬารัตน์ ภาวะเดช	นิติกรชำนาญการ
๖	นางสาวเจนจิรา ปุ่มณี	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ
พนักงานจ้าง		
๗	นายสุทัศน์ เพิ่มพูล	พนักงานขับรถยนต์
๘	นายอนรรักษ์ พวงกิ่งแก้ว	พนักงานขับรถยนต์
กองคลัง		
พนักงานเทศบาล		
๙	นางสาวชฎาพร ปินตาเสน	ผู้อำนวยการกองคลัง
๑๐	นางสาวพรทิพย์ ชันตรี	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ
๑๑	นางสาวทิพวรรณ สุษะใหญ่	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ
ลูกจ้างประจำ		
๑๒	นางราตรี พาจรทิศ	นักวิชาการคลัง
กองช่าง		
พนักงานเทศบาล		
๑๓	นายสมชาติ วงศ์คำคำ	ผู้อำนวยการกองช่าง
๑๔	นายทศพล โสภานินทร์	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน
กองการศึกษา		
๑๕	นางสาวชนรภัฏฐ์ พรสกุลรุ่งโรจน์	ผู้อำนวยการกองการศึกษา
๑๖	นายพลิชฐ์ เลามาสุพันธ์	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ
พนักงานครูเทศบาล		
๑๗	นางสาวเกศรินทร์ บุญตันอิน	ครู อันดับ คศ.๑
๑๘	นางสาวนิมิตา เมฆวงศ์	ครู อันดับ คศ.๑
พนักงานจ้าง		
๑๙	นางกานดา พวงงาม	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)

อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย

ตามที่ได้มีพระราชบัญญัติเทศบาล ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ ขึ้นใช้บังคับ เพื่อให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของกฎหมายรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน ซึ่งกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่สำคัญ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกทางน้ำ และทางระบายน้ำ (มาตรา ๑๖ (๒))
- (๒) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- (๓) การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๔) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา (มาตรา ๕๑ (๑))

ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล

- (๕) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๕๑ (๗))
- (๖) การขนส่ง และการวิศวกรรมจราจร (มาตรา ๑๖ (๒๖))
- (๗) การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖ (๒๗))

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
- (๒) การส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ (มาตรา ๑๖ (๑๔))
- (๓) การสาธารณสุขการอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล(มาตรา๑๖)(๑๙)
- (๔) รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอย

สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย (มาตรา ๕๐ (๓))

- (๕) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๕๐ (๔))
- (๖) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ (มาตรา ๕๐ (๗))
- (๗) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๒))
- (๘) การจัดให้มีและควบคุมตลาด
- (๙) การจัดให้มีและควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน (มาตรา ๑๖ (๓))
- (๑๐) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้ (มาตรา ๕๑ (๖))
- (๑๑) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒๒))
- (๑๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖ (๑๓))
- (๑๓) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๑))
- (๑๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและ ผู้ด้อยโอกาส(มาตรา ๑๖ (๓))

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกัน และรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))
- (๒) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง (มาตรา ๕๐ (๕))
- (๓) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))

(๔) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๖ (๒๙))

(๕) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัย โรงมหรสพและ
สาธารณสถานอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๒๓))

(๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

(๗) การผังเมือง (มาตรา ๑๖ (๒๕))

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่
เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร (มาตรา ๕๑ (๕))

(๒) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))

(๓) การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

(๔) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖ (๘))

๕. ด้านการบริหารจัดการ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่
เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและ
สิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖ (๒๔))

(๒) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ (มาตรา ๑๗(๑๒))

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่
เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
(มาตรา ๕๐ (๘))

(๒) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม (มาตรา ๕๐ (๖))

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
(มาตรา ๑๖ (๑๕))

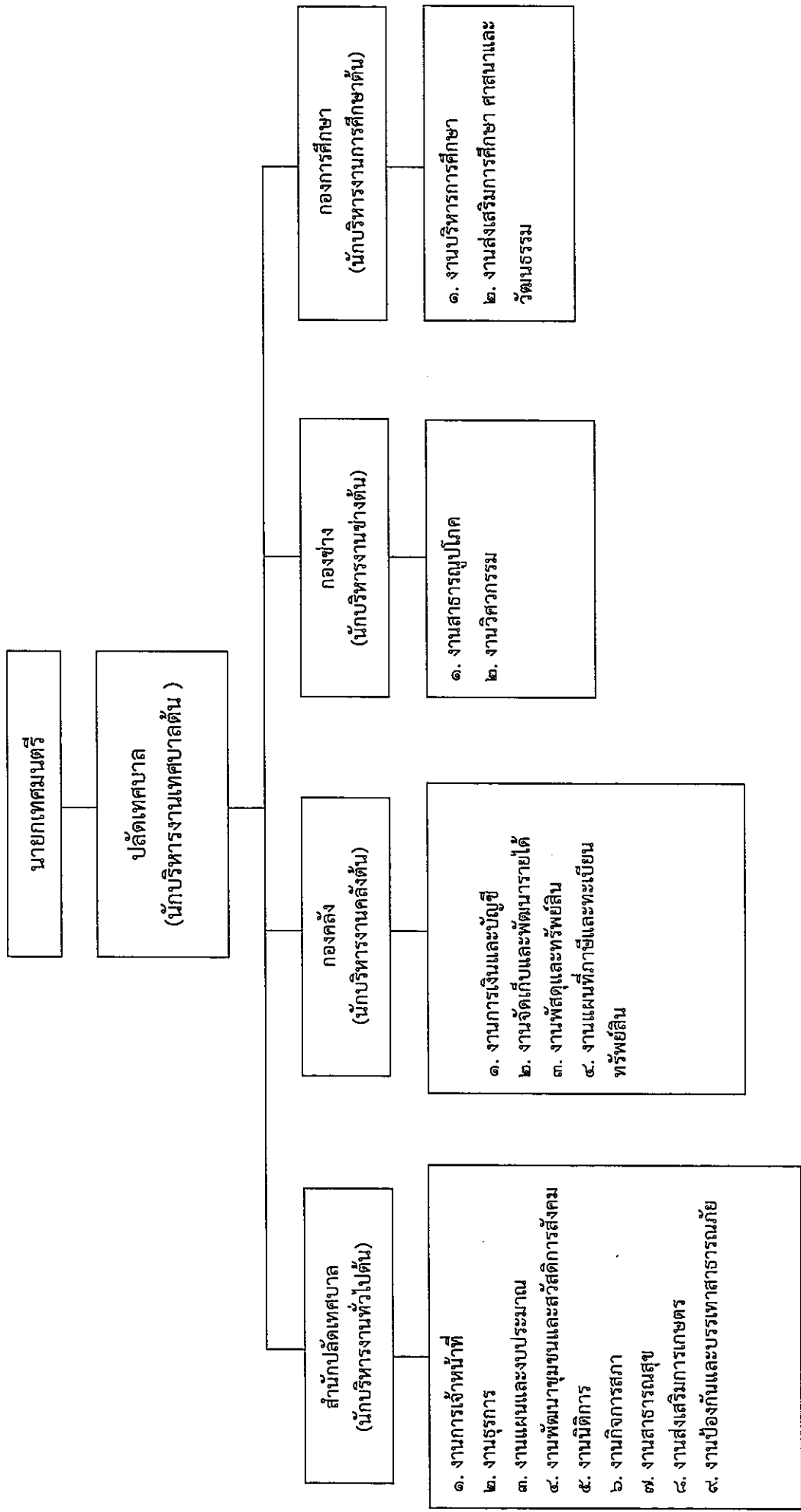
(๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๖))

(๓) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
(มาตรา ๔๕(๓))

(๔) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณ หรือบุคลากรให้ตาม
ความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))

(๕) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
(มาตรา ๑๗(๓))

(๖) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))



สภาพปัญหาในพื้นที่ตำบลป่าป้อง

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

บางส่วนในพื้นที่ขาดแคลนสิ่งสาธารณูปโภค สาธารณูปการ เช่น ระบบระบายน้ำ โทรศัพท์สาธารณะ ถนนสายรองเป็นถนนคอนกรีตที่มีความกว้างของผิวจราจรระหว่าง ๓-๔ เมตร ริมสองฟากถนนเกือบทั้งหมด ไม่มีทางเท้า ผิวจราจรกว้างติดเขตรั้วของบ้านเรือนราษฎร และไม่มีพื้นที่สำหรับขยายถนนโดยไม่ต้องเวนคืน หรือซื้อที่ดินจากราษฎร อีกทั้งถนนสายย่อยส่วนมากเป็นถนนปลายตัน ถนนบางสายไม่มีพื้นที่เพียงพอจะให้รถยนต์สวนกัน และถนนเหล่านี้จะไปสิ้นสุดที่ประตูบ้านหรือพื้นที่เกษตรกรรม อีกทั้งริมสองฟากถนนส่วนใหญ่ไม่มีระบบระบายน้ำ ซึ่งน้ำทิ้งจากอาคารบ้านเรือนและกิจกรรมต่างๆ จะไหลลงสู่พื้นที่เกษตรกรรมข้างเคียงซึ่งอยู่ในระดับต่ำกว่าพื้นที่อาศัย และน้ำจะไหลลงสู่ที่ลุ่มและแหล่งน้ำใกล้เคียง ทำให้ช่วงฤดูฝนบางพื้นที่มีปัญหา น้ำท่วมขัง ไม่มีพื้นที่โล่งสำหรับประกอบกิจกรรมนันทนาการและจัดงานในโอกาสต่างๆ ในบางหมู่บ้าน บางเวลาน้ำประปาไม่สะอาด มีสีขุ่น มีสนิมเหล็ก สิ่งสาธารณูปโภค สาธารณูปการบางประเภทไม่ได้รับการดูแลรักษา อย่างเหมาะสม เช่น ถนนบางสาย ขาดแคลนพื้นที่สาธารณะที่จะนำมาใช้เป็นที่ตั้งสิ่งสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ขาดแคลนบุคลากรผู้เชี่ยวชาญบางสาขาและขาดอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

ยุทธศาสตร์จังหวัดและนโยบายของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ ปีงบประมาณ ๒๕๖๐ ยังคงให้ความสำคัญกับโครงสร้างพื้นฐานและสนับสนุนเกี่ยวกับปัญหาเรื่องน้ำ อีกทั้งรัฐบาลกลางยังให้การสนับสนุนงบประมาณในด้านโครงสร้างพื้นฐานอย่างต่อเนื่อง

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ปัญหาการว่างงาน มีรายได้ต่ำ และขาดทักษะและการบริหารจัดการในการประกอบอาชีพ
- ประชาชนว่างงานหลังฤดูเก็บเกี่ยว ผู้ที่มีอาชีพมีรายได้ต่ำ และกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ขาดความรู้ในการบริหารจัดการกลุ่มและพัฒนาคุณภาพสินค้า และขาดแหล่งเงินทุนในการประกอบกิจกรรม

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

- ส่งเสริมให้ความรู้ ฝึกอบรม และฝึกทักษะเพิ่มเติมด้านการประกอบอาชีพ เพื่อลดปัญหาการจ้างงาน และการมีรายได้ต่ำ ตลอดจนจัดหาตลาดในชุมชน และเครือข่ายนอกชุมชนเพื่อการจำหน่ายผลผลิต/ผลิตภัณฑ์

๓. ปัญหาการท่องเที่ยว

- ปัญหาแหล่งท่องเที่ยวขาดการดูแลรักษา และส่งเสริมพัฒนาให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวท้องถิ่น สร้างรายได้ให้แก่ชาวบ้าน และขาดการประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยวที่น่าสนใจให้เป็นที่ยอมรับของนักท่องเที่ยว

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

- สนับสนุนให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการท่องเที่ยวในท้องถิ่น
- ปลุกจิตสำนึกแก่หมู่บ้าน/ชุมชน และนักท่องเที่ยวช่วยกันดูแลแหล่งท่องเที่ยว
- ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยวท้องถิ่นให้ทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศได้รู้จักอย่างแพร่หลาย

๔. ปัญหาด้านสังคมและชุมชน

- ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของราษฎร ชาวบ้านขาดความรู้ ทางด้านกฎหมาย, การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชนดูแลไม่ทั่วถึง เกิดจากในพื้นที่มีคนต่างด้าว ประชากรแฝงอพยพมาอยู่ในพื้นที่มากขึ้น, คนอพยพเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย

- ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด เยาวชนขาดการดูแลเอาใจใส่จากครอบครัว
- ปัญหาการสงเคราะห์ราษฎรผู้ด้อยโอกาส คนชรา เด็ก ผู้พิการ ผู้ยากไร้ ขาดการได้รับความช่วยเหลือไม่ทั่วถึง เป็นธรรม ผู้สูงอายุได้รับเบี้ยยังชีพไม่เพียงพอ
- ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคเอดส์ ภายในหมู่บ้าน การขาดจิตสำนึกของผู้ติดเชื้อ, ชุมชนขาดการมีส่วนร่วมในการวางแผนการป้องกันการช่วยเหลือผู้ที่ได้รับผลกระทบของโรคเอดส์
- ปัญหาด้านคุณภาพชีวิต ประชาชนบางส่วนยังมีสุขภาพอนามัยไม่ดีพอ เนื่องจากปัญหาความยากจน
- ขาดแคลนทุนการศึกษา วัสดุ อุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอน เช่น คอมพิวเตอร์ เครื่องรับจานดาวเทียมห้องสมุด ห้องวิทยาศาสตร์ ห้องโสต เป็นต้น
- ไม่มีผู้สืบทอด สืบค้น ในการอนุรักษ์ พื้นฟู ด้านวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ปัญหาการขาดการดูแลป้องกันควบคุมโรคติดต่อจากสัตว์พาหะ ยังมีการแพร่ระบาดของโรคติดต่อที่เกิดจากยุง, การป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า ขาดการป้องกันและกำจัดโรคที่เกิดจากสัตว์
- ปัญหาเกี่ยวกับการส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาของเด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส ทั้งใน ระบบโรงเรียน และนอกระบบโรงเรียน เกิดจากขาดการวางแผนจัดการศึกษาในระดับท้องถิ่น ขาดบุคลากรในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งมีไม่เพียงพอในการกำหนดหลักสูตรการศึกษาของท้องถิ่น, ขาดแคลนงบประมาณในการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ
- ปัญหาเกี่ยวกับการศาสนา วัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น, ขาดศูนย์กลางสถานที่ในการวางแผนเกี่ยวกับการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม, ผู้แทนศาสนาประพฤติตัวไม่เหมาะสม, ประชาชนไม่มีคุณธรรม นำหลักศีลธรรมเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต, ขาดอาคารสถานที่งบประมาณในการแสดงออกถึงศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นของ ไทย ล้านนา, ไทยจีน, ประชาชนไม่มีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ โบราณวัตถุ

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

- ควรมีการรณรงค์ต่อต้านและป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- จัดให้มีสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส
- ควรจัดให้มีการส่งเสริมกิจกรรมทางการศึกษา สนับสนุนสถาบันการศึกษาใน เขตเทศบาล ตลอดจนให้การดูแลและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยเรียน
- ควรจัดให้มีการส่งเสริมด้านกีฬาแก่ประชาชนและเยาวชน
- ส่งเสริมประเพณี วัฒนธรรม และกิจกรรมต่าง ๆ โดยให้ประชาชนทุกคนได้มีส่วนร่วม

๕. ปัญหาการเมือง การบริหาร

- ราษฎรขาดความรู้ความเข้าใจด้านการเมือง การปกครอง กฎหมายรัฐธรรมนูญ การเลือกตั้ง ประชาชนยังไม่ให้ความสนใจตระหนักเห็นความสำคัญของการเข้ามามีส่วนร่วม และตรวจสอบการทำงานของเทศบาล และประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่การทำงาน การบริหารกิจการเทศบาล
- ความไม่เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองของสมาชิกสภาท้องถิ่น บทบาทของพนักงานเทศบาล ยังขาดวิสัยทัศน์ จิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน
- เครื่องมือเครื่องใช้และสถานที่ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ ขาดอาคารบ้านพักของพนักงานฯ ทำให้ไม่สามารถอยู่ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มที่

- การพัฒนาจัดเก็บรายได้ ยังไม่สามารถจัดเก็บภาษีได้ทั่วถึงประชาชนยังไม่เข้าใจในการที่ต้องเสียภาษีให้ท้องถิ่น ทำให้มีข้อจำกัดทางด้านงบประมาณในการบริหารงานพัฒนา ประกอบกับประชากรส่วนใหญ่ในพื้นที่เป็นประชากรแฝง รวมทั้งผู้ที่เข้ามาค้าขายในพื้นที่อยู่อาศัย แต่ไม่ ย้ายทะเบียนบ้าน เป็นต้น

- ความไม่เป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง เช่น มีการทิ้งขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลลงในที่สาธารณะ คูคลองและบนถนนหนทาง มีการบุกรุกที่สาธารณะ
ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

- ส่งเสริม สร้างความรู้ ความเข้าใจงานของท้องถิ่นให้แก่ผู้นำท้องถิ่นและประชาชนรับทราบ
- ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข่าวสาร ความรู้ ให้แก่ประชาชนอย่างเข้าใจง่าย ทั่วถึง
- เพิ่มประสิทธิภาพในการจัดเก็บภาษีของเทศบาล
- สร้างจิตสำนึกให้แก่ประชาชนในเรื่องการรักษาระเบียบวินัย

๖. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- การขาดงบประมาณในการดูแลรักษาสวนสาธารณะ ให้เป็นสถานที่พักผ่อนของประชาชน,ขาดการปรับปรุงก่อสร้าง สนามเด็กเล่นสวนสุขภาพประจำหมู่บ้าน

- ประชาชนไม่ตระหนักถึงคุณค่าและเห็นความสำคัญของป่าไม้ ขาดการดูแลรักษา อนุรักษ์แหล่งต้นน้ำและการปลูกป่า

- การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลในหมู่บ้าน เกิดจากประชาชนขาดจิตสำนึกที่ดี ในการทำลายขยะและการลดปริมาณของขยะมูลฝอยสิ่งปฏิกูลต่าง ๆ ขาดงบประมาณในการจัดหาสถานที่ทิ้งขยะ,รถจัดเก็บขยะและอุปกรณ์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

- ปัญหาเกี่ยวกับการบำบัดน้ำเสีย เกิดจากประชาชนขาดจิตสำนึกในการรักษาคุณภาพน้ำ ที่ปล่อยสู่แหล่งน้ำสาธารณะ, ไม่มีการจัดทำบ่อบำบัดน้ำเสียของบ้านเรือนอาคาร ก่อนปล่อยลงสู่ร่องระบายน้ำ,แหล่งน้ำสาธารณะทำให้เกิดกลิ่นน้ำเน่าเสีย คูคลองระบายน้ำสกปรก, ขาดสถานที่ก่อสร้างบ่อบำบัดน้ำเสียรวม

- ปัญหาเกี่ยวกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ประชาชนขาดจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม,ขาดการอนุรักษ์ดินและน้ำ

- ปัญหาสิ่งแวดล้อมเป็นพิษเกิดจากการเลี้ยงสัตว์ในย่านชุมชน ส่งกลิ่นเหม็นสร้างความรำคาญต่อชุมชนบางครั้งทำให้น้ำใต้ดินใช้อุปโภคบริโภคไม่ได้

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

- ให้มีการปรับปรุงภูมิทัศน์ในเขตเทศบาล
- ให้มีวิธีการจัดเก็บขยะ และกำจัดขยะที่ถูกสุขลักษณะตามหลักวิชาการ

เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามเป้าหมายและจุดมุ่งหมายการพัฒนา จึงกำหนดยุทธศาสตร์แนวทางการพัฒนาและหน่วยงานรับผิดชอบเป็นแนวทางในการพัฒนาท้องถิ่นที่กำหนดขึ้นจากการวิเคราะห์องค์ประกอบต่าง ๆ สภาพปัญหาและความต้องการของท้องถิ่นซึ่งเป็นทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกองค์กร และกำหนดเป็นยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ในการนี้ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลป่าป้อง ออกเป็น ๗ ด้าน รายละเอียดดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปสู่ความยั่งยืน
๓. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม และระบบนิเวศน์อย่างยั่งยืน
๔. ยุทธศาสตร์การอนุรักษ์ พื้นฟูและสืบสาน ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนและกลุ่มด้อยโอกาสในสังคม
๖. ยุทธศาสตร์การจัดระเบียบภายในชุมชน และการสร้างความร่วมมือในการรักษาความสงบเรียบร้อย
๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีด้วยนวัตกรรมการบริหารที่เหมาะสม

สภาพแวดล้อมภายในองค์กร (SWOT)

สำหรับการวิเคราะห์ศักยภาพ เพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตของเทศบาลตำบลป่าป้อ ด้วยเทคนิค SWOT Analysis ซึ่งได้วิเคราะห์ถึงโอกาสและภาวะเสี่ยงหรือข้อจำกัดอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาในด้านต่าง ๆ รวมทั้งการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในท้องถิ่น ซึ่งหมดเป็นการประเมินสถานภาพในปัจจุบันเพื่อใช้กำหนดเป็นทิศทางและแนวทางการพัฒนา การจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาลที่ชัดเจน มีหลักแนวคิดวิเคราะห์ที่สามารถให้คำตอบในการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ได้อย่างสมเหตุสมผลและใช้เป็นเครื่องมือที่เป็นประโยชน์ในการกำหนดการดำเนินงานในอนาคต ได้ผลดังนี้

ปัจจัยภายใน

๑. ด้านการบริหาร

เทศบาลตำบลป่าป้อ เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประเภทเทศบาลขนาดเล็กมีโครงสร้างส่วนราชการและระบบการบริหารจัดการจากผู้มีประสบการณ์ด้านการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น มีการดำเนินงานตามระเบียบ แบบแผนของทางราชการ การประสานงานกับส่วนราชการในการให้ความรู้และคำแนะนำที่ถูกต้องอยู่เสมอ ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ สามารถวางแผนการพัฒนา แผนอัตรากำลังอย่างเหมาะสม รอบคอบ สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนโดยแท้จริง อีกทั้งยังได้มีการพัฒนาตนเองโดยศึกษาหาความรู้และเข้ารับการฝึกอบรมประชุม สัมมนาทั้งในหลักสูตรที่ หน่วยงานราชการกำหนดและหลักสูตรเสริมทักษะการบริหารอย่างสม่ำเสมอ

๒. ด้านระเบียบกฎหมายและบุคลากร

เทศบาลตำบลป่าป้อ มีบุคลากรที่ผ่านการรับราชการในส่วนท้องถิ่นที่มีประวัติการทำงานที่ดี และมีทัศนคติเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับนโยบายภาครัฐ มีความรู้ความเข้าใจในกฎหมายระดับหนึ่ง มีการพัฒนาศึกษาเพิ่มเติมอยู่เสมอ จึงมีปัญหาในการบังคับใช้ระเบียบหรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารราชการท้องถิ่นค่อนข้างน้อย

๓. ด้านงบประมาณรวมทั้งความช่วยเหลือต่าง ๆ

เทศบาลตำบลป่าป้อ มีงบประมาณในการบริหารจัดการในแต่ละปีตามบทบาท อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ แต่เนื่องจากเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดเล็ก มีงบประมาณในการบริหารและจัดการในพื้นที่อย่างจำกัด ทำให้ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เป็นการประสานความต้องการและปัญหาของชุมชน หมู่บ้าน ผ่านทางกระบวนการมีส่วนร่วมทุกขั้นตอน ตั้งแต่การจัดทาแผนพัฒนา การจัดทำโครงการ การประชุมสภาท้องถิ่น การประชุมคณะกรรมการ เพื่อพิจารณาอนุมัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี การจัดทำแผนอัตรากำลัง

การวิเคราะห์จุดแข็ง (Strength = S) สามารถสรุปเป็นข้อ ๆ ดังนี้ คือ

๑. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์การพัฒนาที่ครอบคลุมปัญหาความต้องการของชุมชน และเคารพกติกา ระเบียบ กฎหมาย สามารถแก้ไขปัญหาภายใต้ภาวะของข้อจำกัดได้เป็นอย่างดี

๒. สมาชิกสภาท้องถิ่นมีความรู้ความเข้าใจบทบาทอำนาจหน้าที่และมีความกระตือรือร้นต่อการแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่นเป็นอย่างดี

๓. พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างยอมรับแนวทางการบริหารและปฏิบัติตามบทบาทอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ภายใต้บทบัญญัติแห่งกฎหมายและมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการมีส่วนร่วมของการดำเนินงานทุกขั้นตอน

๔. มีการบริหารจัดการเรื่องแผนการพัฒนางบประมาณ นโยบายผู้บริหาร แผนอัตรากำลังภายใต้ความเข้าใจตรงกันในบทบาทอำนาจหน้าที่ของทุกภาคส่วนในตำบล คือประชาชน สมาชิกสภาท้องถิ่น ผู้บริหารท้องถิ่น ส่วนราชการอำเภอ จังหวัด ทุกฝ่ายยึดมั่นในระเบียบกฎหมายโดยเคร่งครัด

๕. สภาพสิ่งแวดล้อมทางการบริหาร อยู่บนพื้นฐานของความเหมาะสมความสำเร็จร่วมกันโดยมีวัตถุประสงค์ของงาน ลดขั้นตอนการบริหาร โดยการประสานงานภายในและมีการมอบหมายหน้าที่อย่างเป็นระบบ ตรวจสอบและควบคุมภายใต้ระเบียบกฎหมายที่กำหนด

การวิเคราะห์จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. การพัฒนาบุคลากร ยังต้องมีการพัฒนาส่งเสริมด้านความรู้เน้นในเรื่องของการฝึกอบรมหรือพัฒนาอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาทักษะและประสิทธิภาพในการทำงานเฉพาะด้าน การวินิจฉัยข้อระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานมีการเข้าใจในสาระสำคัญ การตีความขาดความชัดเจน ซึ่งอาจทำให้เกิดปัญหาในระบบการทำงาน และการทำงานที่ซ้ำซ้อนหรือมากเกินไป อันอาจส่งผลให้ขาดความรอบคอบได้

๒. การบริหารจัดการ ขาดแคลนเทคโนโลยีเครื่องมือเครื่องใช้ ระบบสารสนเทศล้าสมัย บุคลากรใช้ประโยชน์จากเครื่องมือเครื่องใช้ไม่คุ้มค่า

๓. สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ผู้บริหารท้องถิ่นต้องให้ความสำคัญต่อการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร เช่น การจัดสำนักงานให้น่าอยู่ สะอาด เรียบร้อยไม่รกรุงรัง ควรส่งเสริมการแบ่งสัดส่วนอย่างเหมาะสม โดยใช้หลัก ๕ส ในการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงาน และการให้บริการครบวงจร One Stop Service การสอดส่องดูแลเกี่ยวกับข้อห้ามในลักษณะผิดกฎหมาย ผิดศีลธรรม ผิดระเบียบวินัยในสถานที่ราชการ โดยเฉพาะการสร้างตัวอย่างที่ดีจากผู้นำและการควบคุมที่เข้มงวด

๔. ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้าน บุคลากร บางส่วนยังขาดการกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน

๕. งบประมาณยังไม่เพียงพอต่อการพัฒนา

๖. ประชาชนขาดการมีส่วนร่วม การตัดสินใจ ในกระบวนการตามระบอบประชาธิปไตย

๗. ประชาชนไม่ตระหนักในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๘. บุคลากรมีจำนวนน้อยเมื่อเทียบกับปริมาณงานที่มีอยู่ จึงควรมีการรับโอน หรือสรรหาบุคคลให้มาช่วยปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ให้เพียงพอ

สภาพแวดล้อมภายนอก (โอกาส, ภัยคุกคาม) ด้านการเมือง

ภาพรวมด้านการเมืองการปกครองและสภาวะทางการเมืองของตำบลป่าป้อง ประชาชนส่วนใหญ่ให้ความสำคัญ ติดตามและสนใจในกระบวนการทางการเมืองทั้งในรูปแบบของการเมืองท้องถิ่นและการเมืองระดับประเทศ จึงทำให้มีกระบวนการตรวจสอบการทำงานของเทศบาลตำบลป่าป้องเป็นระยะ นักการเมืองท้องถิ่นมีการรวมตัวและประสานงานกันมากขึ้น ทำให้เป้าหมายการพัฒนามุ่งไปสู่ชุมชนของตนเองและภาพรวมของตำบลเป็นหลัก สำหรับในระบบสภาท้องถิ่น สมาชิกสภาเทศบาลตำบลป่าป้องทุกคนมี

ประสบการณ์ในการทำงานด้านการพัฒนาระดับหนึ่ง ทำให้การพัฒนาในทุกๆ ด้านที่ผู้นำท้องถิ่นผลักดัน ปรากฏผล ซึ่งล้วนมีพื้นฐานจากการพัฒนาต่อยอดกระบวนการพัฒนาของแต่ละชุมชน

๑. ด้านเศรษฐกิจ

เทศบาลตำบลป่าป้อง เป็นพื้นที่เกษตรกรรม มีกิจกรรมทางเศรษฐกิจเกี่ยวกับการค้าขายพืชผลทางการเกษตรเป็นส่วนใหญ่ และยังมีการค้าขายด้านอื่น ๆ แต่ยังคงขาดการรวมตัวเป็นกลุ่ม หรือองค์กร ซึ่งเป็นไปในลักษณะปัจเจกชนนิยม ทำให้การกระตุ้นและส่งเสริมการจัดตั้งกลุ่ม หรือองค์กรค่อนข้างยาก แม้มีการจัดตั้งกลุ่มหลากหลายกลุ่มแต่ไม่มีความยั่งยืน

๒. ด้านสังคมและเทคโนโลยี

เทศบาลตำบลป่าป้อง มีสภาพพื้นที่โดยรวมมีความเหมาะสมกับการพัฒนาทุกๆ ด้าน เนื่องจากเป็นชุมชนที่ตั้งอยู่ใกล้กับตัวเมือง มีสถานศึกษา ศาสนสถาน โรงเรียน สถานพยาบาล มีระบบสาธารณสุขปกครบถ้วน อยู่ในเส้นทางคมนาคม แม้จะมีแนวโน้มในการพัฒนาไปสู่การเป็นชุมชนเมือง แต่สังคมส่วนใหญ่ยังเป็นสังคมชนบท มีระบบครอบครัวขนาดใหญ่ มีความผูกพันรักใคร่ สามัคคีแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันอย่างสม่ำเสมอ

การวิเคราะห์โอกาส (Opportunity = O)

จากผลการวิเคราะห์การพัฒนาของจังหวัดเชียงใหม่ ที่ได้ถูกกำหนดไว้เป็นพื้นที่เขตเศรษฐกิจ ทั้งยังมีแหล่งท่องเที่ยว แหล่งอนุรักษ์ที่สำคัญ มีการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีการสร้างเครือข่ายถนนและสาธารณูปโภคต่าง ๆ ไว้รองรับการคมนาคม

๑. ทำให้มีการซื้อขายที่ดินมากขึ้น ส่วนหนึ่งเพื่อก่อสร้างอสังหาริมทรัพย์ ส่วนหนึ่งซื้อหาไว้เก็งกำไรในอนาคต เนื่องจากมีกลุ่มทุนทั้งภายในประเทศและต่างประเทศให้ความสนใจในการลงทุนในเขตเศรษฐกิจพิเศษ และเขตพื้นที่ใกล้เคียงมากขึ้น

๒. พื้นที่ในเขตตำบลป่าป้องเป็นที่ราบลุ่มมีความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรเหมาะสมกับการเกษตรกรรม อยู่อาศัย และทำแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ มีพื้นฐานทางสาธารณูปโภคครบถ้วน

๓. มีสถานศึกษา สถานพยาบาล การสาธารณสุข และการคมนาคมที่ดี มีทั้งความเป็นชุมชนและชนบท มีการขยายตัวของชุมชนมากขึ้น

๔. เป็นจุดผ่านไปยังแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญของอำเภอ และจังหวัดเชียงใหม่ ทำให้มีการเดินทางเข้าสู่ตำบล นักท่องเที่ยวสามารถสร้างกระแสการพัฒนาได้ดีหากมีการส่งเสริมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ส่วนที่ ๓ นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	นายธัญญา ภาวะเดช	นายกเทศมนตรีตำบลป่าป้อง	ประธานฯ
๒	นางกัลยา มีรักษ์	ปลัดเทศบาลตำบลป่าป้อง	กรรมการ
๓	น.ส.จิราพร วรณกิตร์	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ
๔	น.ส.ชฎาพร ปินตาเสน	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕	นายสมชาติ วงศ์คำคำ	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖	น.ส.ชนวิภา พรสกุลรุ่งโรจน์	ผอ.กองการศึกษา	กรรมการ
๗	น.ส.ศศิธร สมบูรณ์ชัย	นักทรัพยากรบุคคล	เลขานุการฯ

ได้มอบนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ตามมติที่ประชุม ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๐ ดังนี้

๓.๑ นโยบายด้านการบริหาร

- ๑) กระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาในระดับต้น
 - ๒) มีการกำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้เป็นไปตามแผนงาน และทิศทางที่วางไว้
 - ๓) มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้
 - ๔) มีการบริหารจัดการมุ่งสู่คุณภาพด้วยความมุ่งมั่น รวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพให้มีความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด
 - ๕) มีการติดตามและประเมินผลด้วยการประชุมประจำเดือนและคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อรับทราบปัญหาอุปสรรค และปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง
- โดยให้มีโครงสร้างส่วนราชการภายในเทศบาลตำบลป่าป้อง ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๒ งานธุรการ ๑.๓ งานแผนและงบประมาณ ๑.๔ งานพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม ๑.๕ งานนิติการ ๑.๖ งานกิจการสภา ๑.๗ งานสาธารณสุข ๑.๘ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๙ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๑๐ งานทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน	๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๒ งานธุรการ ๑.๓ งานแผนและงบประมาณ ๑.๔ งานพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม ๑.๕ งานนิติการ ๑.๖ งานกิจการสภา ๑.๗ งานสาธารณสุข ๑.๘ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๙ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนารายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๔ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๔ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานสาธารณูปโภค ๓.๒ งานวิศวกรรมโยธา	๓. กองช่าง ๓.๑ งานสาธารณูปโภค ๓.๒ งานวิศวกรรม	
๔. กองการศึกษา ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๔. กองการศึกษา ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	

๓.๒ นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

- ๑) บริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามพันธกิจ
- ๒) พัฒนาระบบวางแผนและติดตามประเมินผลการใช้กำลังคน
- ๓) พัฒนาผลิตภาพและความคุ้มค่าของกำลังคน
- ๔) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารกำลังคน

โดยให้มีอัตรากำลังในระยะแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นิติกร ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงานทั่วไป	๕	๕	๕	๕	-	-	-	ว่าง ๑ อัตรา
<u>กองคลัง</u>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
<u>ลูกจ้างประจำ</u>								
นักวิชาการคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองช่าง</u>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง(ขอใช้บัญชี กรม)
เจ้าพนักงานธุรการ ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองการศึกษา</u>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู อำนวย คศ.๑	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	๒๘	๒๘	๒๘	๒๘	-	-	-	

๓.๓ นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้

๑) สร้างความรู้และความเข้าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการและคุณค่าของการจัดการความรู้

๒) ส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการแบ่งปันและถ่ายทอด

๓) ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบจัดการความรู้ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่าง ๆ ขององค์กรและเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔) จัดทำ “แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan)” โดยมีแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

ก. กรอบแนวทางในการจัดระบบองค์ความรู้ในองค์กร

องค์กรต้องสร้างกระบวนการ การจัดการความรู้ (Knowledge Management) ให้เกิดขึ้น โดยต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีกระบวนการ ๗ ขั้นตอน ดังนี้

(๑) การบ่งชี้ความรู้ (Knowledge Identification) เช่น พิจารณาว่า วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายขององค์กรคืออะไร และเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เราจำเป็นต้องรู้อะไร โดยขณะนี้เรามีความรู้อะไรบ้าง อยู่ในรูปแบบใด อยู่ที่ใคร ทั้งภายในและภายนอกองค์กร

(๒) การสร้างและแสวงหาความรู้ (Knowledge Creation and Acquisition) เช่น การสร้างความรู้ใหม่ การแสวงหาความรู้จากภายนอก การรักษาความรู้เก่า การกำจัดความรู้ที่ใช้ไม่ได้แล้ว

(๓) การจัดความรู้ให้เป็นระบบ (Knowledge Organization) เป็นการวางโครงสร้างความรู้ เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการเก็บความรู้อย่างเป็นระบบในอนาคต

(๔) การประมวลและกลั่นกรองความรู้ (Knowledge Codification and Refinement) เช่น การปรับปรุงรูปแบบเอกสารให้เป็นมาตรฐาน การใช้ภาษาเดียวกัน การปรับปรุงเนื้อหาให้สมบูรณ์

(๕) การเข้าถึงความรู้ (Knowledge Access) เป็นการทำให้ผู้ใช้ความรู้เข้าถึงความรู้ที่ต้องการได้ง่ายและสะดวก เช่น ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ Web Board กระดานประชาสัมพันธ์ เป็นต้น

(๖) การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing) สามารถดำเนินการได้หลายวิธี โดยกรณีเป็น Explicit Knowledge อาจจัดทำเป็นเอกสาร ระบบฐานข้อมูลความรู้ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ หรือกรณีเป็น Tacit Knowledge อาจจัดทำเป็นระบบกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ การสับเปลี่ยนงาน การยืมตัว เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทีมข้ามสายงาน เป็นต้น

(๗) การเรียนรู้ (Learning) ควรทำให้การเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของงาน เช่น เกิดระบบการเรียนรู้จากสร้างองค์ความรู้-นำความรู้ไปใช้-เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่และหมุนเวียนต่อไปอย่างต่อเนื่อง

ข. กรอบแนวทางในการเข้าถึงองค์ความรู้

เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ หน่วยงานจำเป็นต้องมีการติดตามและประเมินผลงาน การวิเคราะห์และสร้างองค์ความรู้ในระดับองค์กร ดังนั้น องค์กรต้องมีการเลือกองค์ความรู้ และกำหนดตัวชี้วัดที่เหมาะสมและสอดคล้อง หลังจากนั้นต้องสรุปว่า อะไรคือข้อมูลสารสนเทศ องค์ความรู้ ตัวชี้วัดที่ต้องมี หลังจากนั้น จึงรวบรวมและจัดเก็บในแต่ละขั้นตอนและกระบวนการบริหารงานต้องมีการกำหนดความถี่ในการจัดเก็บ ผู้รับผิดชอบและวิธีการจัดเก็บ ซึ่งเมื่อได้ข้อมูลสารสนเทศและองค์ความรู้ดังกล่าวข้างต้น จะต้องมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้รวมทั้งถ่ายทอดใช้ในการบริหารงานทั้งระดับองค์กรและระดับกระบวนการเพื่อให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ เป้าหมายและทิศทางขององค์กร ดังนี้

๑. การบ่งชี้ความรู้และข้อมูล ตัวชี้วัดที่มีผลต่อการบรรลุวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ขององค์กร ทั้งนี้ จะต้องขอความเห็นจากทุกคน ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หรือแม้กระทั่งผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียจากภายนอก เพื่อให้ครอบคลุมทุกประเด็น

๒. การสร้างและแสวงหาความรู้ เพื่อรวบรวมองค์ความรู้และผลการวัดและการวิเคราะห์ที่ได้กำหนดความต้องการไว้ในข้อ ๑ ทั้งนี้สามารถหาแหล่งความรู้และข้อมูลจากทั้งภายในและภายนอกองค์กร

๓. ดำเนินการจัดทำระบบในการจัดเก็บองค์ความรู้ ข้อมูล และสารสนเทศที่ได้จากข้อ ๒ เพื่อให้พร้อมใช้งานสำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องและสามารถอ้างอิงทั้งในปัจจุบันและอนาคต ๙๒ หมวด ๔ การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

๔. การประมวลและกลั่นกรองความรู้ องค์กรจะต้องดำเนินการตั้งคณะทำงานที่มีองค์ความรู้ ตามที่กล่าวไว้ในข้อ ๑ เพื่อทำการประเมินและกลั่นกรององค์ความรู้ที่ถูกต้อง แม่นยำ ก่อนที่จะทำการเผยแพร่ทั้งภายในและภายนอก ซึ่งจะต้องระวังเป็นอย่างมาก เนื่องจากมีผลต่อความเชื่อมั่นขององค์กรต่อสาธารณชน

๕. การเข้าถึงความรู้ ข้อมูล สารสนเทศ องค์ความรู้ทั้งหมดที่เกิดขึ้นในองค์กรจะต้องพร้อมใช้งานและบุคลากรที่เกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงได้อย่างสะดวกสบายและมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตามในเรื่องความปลอดภัยของข้อมูลจะต้องมีการพิจารณาเตรียมความพร้อมไว้เป็นอย่างดี พร้อมทั้งมีแผนฉุกเฉินและแผนสารสนเทศเป็นอย่างดี หากเกิดภัยพิบัติ หรือความไม่สงบในกรณีต่างๆ

๖. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ หลังจากสร้างความพร้อมในเรื่องกระบวนการจัดเก็บและพร้อมใช้งานไปแล้วนั้น องค์กรมีการนำความรู้ไปใช้งานและนำกลับมาแลกเปลี่ยนด้วยวิธีการต่างๆ อาทิ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ เวทีสัมมนา การเขียนบทความ การเล่าประสบการณ์ที่ดีและบทเรียนจากการนำไปปฏิบัติ

๗. การเรียนรู้ หลังจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในข้อที่ ๖ การนำความรู้ไปปฏิบัติจริง ส่งผลให้การสร้างองค์ความรู้ใหม่และฐานองค์ความรู้ขององค์กรขยายใหญ่ขึ้นและเป็นองค์ความรู้ที่สลับซับซ้อนและทรงคุณค่ามากขึ้น ซึ่งสามารถใช้เป็นดัชนีความสำเร็จของการจัดการความรู้ได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้ หากมีการพิจารณาปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ เป้าหมาย กลยุทธ์ ขององค์กร องค์กรสามารถดำเนินการจัดการความรู้ตั้งแต่ขั้นตอนที่ ๑ จนถึง ๗ ได้อย่างต่อเนื่อง และพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กรต่อไป

ค. การสร้างเครือข่ายองค์ความรู้

๑. การสร้างทีม (Team Work) ในการสร้างจะต้องชี้แจง Concept KM กับบุคลากรทุกระดับ ผู้ทำหน้าที่มาจากทีมงาน ๒ ส่วน คือ ผู้บริหารด้านจัดการความรู้ในส่วนราชการ (CKO) และผู้มีความรู้และประสบการณ์ด้าน KM การดำเนินการจะถูกถ่ายทอดโดยไม่รู้ตัว แต่จะบูรณาการไปกับงานประจำที่มีอยู่ หลังจากนั้น จึงจัดห้องบรรยายให้ความรู้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ทุกคน

๒. หาเครือข่ายเพื่อช่วยขับเคลื่อนทั้งองค์กร โดยใช้บุคลากรที่มีคุณภาพทั้งหมดที่มีอยู่ รวบรวมรายละเอียดทำเป็นเครือข่ายขององค์กร

๓. สร้างเครือข่ายให้กับหน่วยงานภายในองค์กร โดยกระตุ้นให้มีการแลกเปลี่ยน โดยใช้ปัญหาเป็นตัวตั้งและนำปัญหาเหล่านั้นมาแก้ปัญหา เช่น จากความเสี่ยง ข้อติดขัดในการทำงาน หรือความสำเร็จในการทำงาน โดยให้ทุกคนได้เล่าเรื่องราวแห่งความสำเร็จที่เคยหา หรือเคยมีประสบการณ์ พร้อมทั้งนำเรื่องราวดีๆ เหล่านั้นไปใช้ในการปฏิบัติงานและสร้างเวที หรือกระตุ้นให้เกิดเวที เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานได้ร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และหาข้อตกลงในการแก้ปัญหาาร่วมกัน อันจะนำไปสู่ Best Practice ที่ทรงคุณค่า เพื่อเก็บเป็นคลังความรู้และถ่ายทอดต่อไป

๔. สร้างเครือข่ายระหว่างหน่วยงานภายในองค์กร โดยการกระตุ้นให้มีการแลกเปลี่ยน โดยใช้ Best Practice เป็นตัวตั้ง และกระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนในเรื่องที่เกี่ยวข้องหลาย ๆ ทีมงาน และกระตุ้นให้แต่ละทีมกำหนดแผนแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่อง และรวบรวมองค์ความรู้ให้เป็นระบบ โดยดำเนินการจัดทำฐานข้อมูลในรูปเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ ยกย่องชมเชยและให้รางวัล

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ การสร้างเครือข่ายองค์ความรู้จะสำเร็จได้ต้องได้รับการสนับสนุนและความร่วมมือจากผู้บริหารทุกระดับ ความพร้อมของทีมงานผู้มีประสบการณ์ในการจัดการความรู้ มีเวทีที่ชัดเจน และสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะต้องแทรกซึมไปกับงานประจำ ตลอดจนมีการเสริมแรง โดยการให้รางวัล จึงจะสำเร็จได้

ง. การบริหารจัดการองค์ความรู้สู่องค์กรตามแนว PMQA หมวด ๔

๑. ส่วนราชการต้องมีระบบฐานข้อมูลผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติ รวมทั้งผลการดำเนินงานของตัวชี้วัดตามคำรับรองปฏิบัติราชการที่ครอบคลุม ถูกต้อง และทันสมัย

๒. ส่วนราชการทบทวนฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของกระบวนการที่สร้างคุณค่า ที่จัดทำไว้ใน พ.ศ. ๒๕๕๑ และต้องมีฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของกระบวนการที่สร้างคุณค่าเพิ่มเติมอย่างน้อย ๒ กระบวนการ

๓. ส่วนราชการต้องมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้อย่างเหมาะสม

๔. ส่วนราชการต้องมีระบบการติดตาม เฝ้าระวัง และเตือนภัย (Warning System) เช่น การกำหนดระบบเตือนภัยแบบสัญญาณไฟจราจร การจัดห้องปฏิบัติการที่บ่งชี้ของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

๕. ส่วนราชการต้องมีระบบบริหารความเสี่ยงของระบบฐานข้อมูล และสารสนเทศ

๖. ส่วนราชการต้องจัดทำแผนการจัดการความรู้ และนำไปปฏิบัติ จะต้องแสดงผลการจัดการความรู้ KM Action Plan อย่างน้อย ๓ องค์ความรู้ ตามแนวทางที่กำหนด และรายงานผลการดำเนินงานตามแผน โดยดำเนินกิจกรรมตามแผนการจัดการความรู้ได้สำเร็จครบถ้วนทุกกิจกรรม และสามารถดำเนินการที่ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ในทุกกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่ระบุไว้

๓.๔ นโยบายด้านภาระงาน

๑) มีการกำหนดภาระงานของบุคคลทุกคนอย่างชัดเจน

๒) มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของทุกงาน

๓) บุคลากรมีการพัฒนา ศึกษา ทำความเข้าใจถึงภาระงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอโดยทุกงานจะต้องมีการประชุมบุคลากรภายในเพื่อเป็นการรายงานผลการดำเนินงาน การแก้ไขปัญหาอุปสรรคและปรับปรุงภาระงานประจำทุกเดือน โดยให้งานการเจ้าหน้าที่ จัดทำคำสั่งการแบ่งงานและกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการในเทศบาลตำบลป่าป้อง แยกเป็นส่วนราชการ และให้มีการทบทวนการปฏิบัติหน้าที่ที่ประกอบการประเมิน หรือเมื่อมีภาระงานเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม

๓.๕ นโยบายด้านระบบสารสนเทศ

๑) ให้ทุกงานในทุกกองใช้ข้อมูลเพื่อวิเคราะห์งานจากแหล่งข้อมูลเดียวกัน

๒) ให้ทุกงานจัดทำฐานข้อมูลด้วยระบบคอมพิวเตอร์ในภารกิจของงานนั้น ๆ และหาแนวทางในการเชื่อมโยงข้อมูลเพื่อใช้ร่วมกัน

๓) ให้มีการปรับปรุงฐานข้อมูลที่ได้รับผิดชอบให้เป็นปัจจุบันอย่างสม่ำเสมอ โดยให้ปฏิบัติตามแผนแม่บทสารสนเทศของเทศบาลตำบลป่าป้อง งานกาชาดเจ้าหน้าที่ต้องมีการประชาสัมพันธ์ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างต่อเนื่อง

๓.๖ นโยบายด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร

๑) มีการประชุมหัวหน้างานกับผู้อำนวยการกองเพื่อเป็นการรายงานผลติดตาม และร่วมแก้ไขปัญหาอุปสรรค ตลอดจนร่วมให้ข้อเสนอแนะต่อการบริหารของหน่วยงานเป็นประจำ

๒) ทุกงานมีการประชุมงาน เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานร่วมกัน

๓) สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรม

๔) ส่งเสริมมาตรการการมีส่วนร่วมในการใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

๕) ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างและใช้องค์ความรู้ในกระบวนการทำงาน เพื่อให้บุคลากรพัฒนาทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามพันธกิจขององค์กรให้เกิดประโยชน์ประสิทธิภาพสูงสุดและมีศักยภาพในการพัฒนาตนเอง

๓.๗ นโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑) มีการสนับสนุนส่งเสริมพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องด้วยการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร

๒) สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๓) มีการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านทักษะวิชาการและการรอบรู้และนำมาเป็นแนวในการปรับปรุงการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง โดยให้งานกาชาดที่ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

๓.๘ นโยบายด้านการเงินและงบประมาณ

๑) มีการจัดทำแผนการใช้เงินงบประมาณทั้งงบประมาณแผ่นดินและเงินรายได้ ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และสอดคล้องกับภารกิจของกอง และให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติงานประจำปี

๒) มีการจัดทำสรุปรายงานการใช้จ่ายงบประมาณทั้งงบประมาณแผ่นดินและเงินรายได้ประจำเดือนเวียนให้บุคลากร และประชาชนทั่วไปได้ทราบทุกเดือน

๓) มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการเพื่อให้การดำเนินงานเป็นระบบการบริหารและจัดการตามระบบบัญชีมาใช้

๔) มีการมอบหมายให้บุคลากรมีส่วนร่วมรับผิดชอบและปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส โดยให้กองคลังดำเนินการจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานแล้วประชาสัมพันธ์ให้ทุกฝ่ายและประชาชนทั่วไปได้รับทราบเป็นประจำทุกเดือน

๓.๙ นโยบายด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

๑) สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น

๒) จัดทำแผน/กิจกรรม/โครงการที่เป็นประโยชน์สอดคล้องกับแผนงานด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

๓) ดำเนินการให้ผู้บริหารและบุคลากรตระหนักในกิจกรรมด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่นำไปสู่การสร้างสรรค รวมทั้งการอนุรักษ์ ฟื้นฟู สืบสานประเพณีและวัฒนธรรม

๓.๑๐ นโยบายคุณธรรมจริยธรรมเทศบาลตำบลป่าป้อง

อนุสนธิจากคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างประจำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้ประมวลขึ้นจากข้อเสนอแนะของผู้บริหารท้องถิ่นและประชาชนผู้รับบริการ จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติให้ข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยทั่วไปใช้ยึดถือปฏิบัติเป็น เครื่องกำกับความประพฤติได้แก่

๑. พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ
๒. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ
๓. พึงให้บริการด้วยความเสมอภาคสะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรีโดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก
๔. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า
๕. พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ