



แผนพัฒนาพนักงานเทศบาล  
ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลริมปิง  
อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน

## คำนำ

ตามที่ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำพูน ได้ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำพูน เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ในหมวดที่ ๑๔ กิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้อ ๒๘๗ การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ต้องพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรม และจริยธรรม นั้น

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำพูน เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลดังกล่าวข้างต้น เทศบาลตำบลริมปิงจึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น โดยได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเอง รวมทั้งบทบาทของเทศบาล และเพื่อให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) จึงได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาในหลายๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของเทศบาลตำบลริมปิงต่อไป

งานการเจ้าหน้าที่  
สำนักปลัดเทศบาล  
เทศบาลตำบลริมปิง

## สารบัญ

	หน้า
บทที่ ๑ : หลักการและเหตุผล	
- หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร	๑
บทที่ ๒ : วัตถุประสงค์	
- วัตถุประสงค์การพัฒนา	๒
บทที่ ๓ : กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	
- กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๓
บทที่ ๔ : ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์	
- ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์	๕
บทที่ ๕ : แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖	
- แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖	๗
บทที่ ๖ : หลักสูตรการพัฒนา	
- หลักสูตรการพัฒนา	๒๔
- แผนพัฒนาบุคลากรของ..... ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	๓๔
บทที่ ๗ : งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	
- งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	๔๒
บทที่ ๘ : การติดตามและประเมินผล	
- การติดตามและประเมินผล	๔๓
- บทสรุปสำหรับผู้บริหารฯ	๔๔
ภาคผนวก	
๑. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการแผนพัฒนาฯ	
๒. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการพัฒนาฯ	

## ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

### ๑. หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีศักยภาพ สามารถแข่งขันได้ ทั้งในระดับพื้นที่ และระดับสากล เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งในปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุคแห่งการแข่งขันไร้พรมแดน (Globalization) โดยต้องอาศัยความรู้ ความสามารถของบุคลากร องค์กรความรู้ และการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรมีการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศได้

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำพูน เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ในหมวดที่ ๑๔ ข้อ ๒๔๗ การพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชานั้น ต้องพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ทั้งนี้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลกำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่เทศบาลตำบลพิจารณา เห็นว่ามีความเหมาะสม การพัฒนาพนักงานเทศบาลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่นๆ ได้ เช่น การพัฒนาโดยการปฐมนิเทศ การพัฒนาในระหว่างการศึกษาที่ราชการ การพัฒนาโดยผู้บังคับบัญชา การฝึกภาคสนาม การพัฒนาเฉพาะด้าน การพัฒนาครั้งนี้ อาจกระทำได้โดยสำนักงาน ก.ท.จ. เทศบาลต้นสังกัด หรือสำนักงาน ก.ท. ร่วมกับเทศบาลต้นสังกัด หรือเทศบาลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นก็ได้ และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำพูน ดังกล่าว กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บท ที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากร มีห้วงระยะเวลา ๓ ปี และสอดคล้องตามแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นๆ

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว เทศบาลตำบลริมปิง จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทาง ในการ พัฒนาบุคลากรและเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการ พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

**พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖**

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖  
มาตรา ๑๑ ระบุ ดังนี้

“ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

“ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากการศึกษาแนวคิดที่ว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกานี้กำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง
๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป
๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม
๔. ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ”

โดยสรุปแล้ว การพัฒนาบุคลากร คือการ ดำเนินการเพื่อให้บุคลากร ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ เพื่อให้เหมาะสมในการนำไปปฏิบัติหน้าที่ราชการ

## บทที่ ๒

### วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

#### วัตถุประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านความคิด มุ่งมั่นที่จะเป็นคนดี มีจิตสำนึกในการพัฒนาตนเองเพื่อให้รู้วิธีคิดอย่างมีระบบ รู้วิธีคิดที่ถูกต้อง มีทักษะในการใช้ความคิด (Conceptual Skills) เพื่อการบริหารและการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล
๒. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านมนุษย์ มุ่งมั่นที่จะเข้าใจและตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเองและคุณค่าของผู้อื่น มีทักษะในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Human Skills) เพื่อบริหารและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
๓. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านงาน มุ่งมั่นที่จะเป็นคนเก่ง มีทักษะในการบริหารและปฏิบัติงาน (Technical Skills) โดยเฉพาะสมรรถนะในการบริหารและปฏิบัติงานตามโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาล และโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อให้มีความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของเทศบาลและยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการบริหารและปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของหน่วยงานต่างๆ ที่ให้ความร่วมมือและประสานงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในส่วนราชการต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## เป้าหมาย

### เป้าหมายเชิงปริมาณ

๑. บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลริมปิง ประกอบด้วย พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ มีความสามารถ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานทุกคน

๒. ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลริมปิง ได้รับการบริการที่ดี สะดวก รวดเร็ว ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕

### เป้าหมายเชิงคุณภาพ

๑. บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลริมปิงทุกคน ที่ได้เข้ารับการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๒. ประชาชนภายในเขตเทศบาลตำบลริมปิงได้รับการบริการที่ดีมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

## บทที่ ๓

### กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลริมปิง มีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์กรมีจุดมุ่งหมาย ทิศทางในการก้าวไปข้างหน้าในเชิงการพัฒนาบุคลากร เพื่อไปตอบสนองต่อยุทธศาสตร์องค์กร มีวิธีการและเครื่องมือในการผลักดันสู่ความสำเร็จรวมทั้งระบบการติดตามผล อีกทั้งเป็นการสร้างความต่อเนื่องในการพัฒนาบุคลากรในองค์กร ซึ่งการจัดทำยุทธศาสตร์นั้นคือการกำหนดทิศทางขององค์กร ซึ่งทิศทางนี้จะมีผลครอบคลุมอยู่ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

ในการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลริมปิงนั้น ต้องเป็นการจัดทำยุทธศาสตร์ที่มีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์หลักตามแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหาร ทั้งนี้ เพื่อให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาหน่วยงานนั้นเป็นส่วนที่ช่วยสนับสนุนผลักดันให้ยุทธศาสตร์ของหน่วยงานประสบความสำเร็จผ่านทางบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ สมรรถนะ เป็นผู้นำ เป็นคนดี มีวินัย และมีพลังกายพลังใจในการปฏิบัติภารกิจของตนให้ประสบความสำเร็จอย่างดียิ่ง และเพื่อให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรนั้นมีความเชื่อมต่อกับยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลริมปิง ในทุกๆ ยุทธศาสตร์ โดยมีได้เพียงเชื่อมโยงเฉพาะในด้านที่เป็นยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคลเท่านั้น

เพื่อให้การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลริมปิง มีความสอดคล้องและสัมพันธ์กับยุทธศาสตร์หลักตามแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหาร จึงได้กำหนดกระบวนการในการจัดทำ ดังนี้

**ขั้นตอนที่ ๑** กำหนดประเด็นหลักตามยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อศึกษาแนวนโยบายการพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แนวนโยบายของจังหวัด อำเภอ และทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์องค์กร

ในการกำหนดประเด็นหลักตามยุทธศาสตร์องค์กร (ยุทธศาสตร์เทศบาลตำบลริมปิง) นั้น เป็นการศึกษารวบรวมข้อมูลประกอบที่สำคัญในการจัดทำยุทธศาสตร์ ศึกษาตัวชี้วัดในระดับองค์กร เมื่อได้ทำการศึกษาและทบทวนข้อมูลยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลวิสัยทัศน์ พันธกิจ แล้วจากนั้น จึงดำเนินการกำหนดประเด็นสำคัญในยุทธศาสตร์องค์กร

**ขั้นตอนที่ ๒** การทำ HR SWOT เพื่อวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส อุปสรรค ในเรื่องของ “คน” ที่จะทำให้องค์กรบรรลุ หรือไม่บรรลุตามยุทธศาสตร์ที่วางไว้

ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่ช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกในด้านทรัพยากรมนุษย์ ที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการทำ HR SWOT นั้น

- เป็นการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส อุปสรรค ในเรื่องของ “คน” ที่จะทำให้องค์กรบรรลุหรือไม่บรรลุผลสำเร็จตามยุทธศาสตร์ที่วางไว้

- เป็นการดำเนินการในรูปการประชุม หรือ Workshop เพื่อเป็นการระดมสมอง ซึ่งให้ได้มาซึ่งข้อมูลจำนวนมาก

- เป็นการระดมสมอง โดยที่สิ่งที่ได้จากการระดมสมองนั้นเป็นความเห็นของผู้ที่มาเข้าร่วม

- พิจารณาให้ความสำคัญกับจุดอ่อน เป็นลำดับแรก ๆ

- เป็นการวิเคราะห์ในทุกๆ ด้านที่เกี่ยวกับการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไม่ควรจำกัดเฉพาะในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพียงอย่างเดียว

**ขั้นตอนที่ ๓** วิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญ ซึ่งจะช่วยสนับสนุนผลการทำ HR SWOT และเป็นข้อมูลสนับสนุนในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรต่อไป

ขั้นตอนนี้ เป็นขั้นตอนที่ช่วยสนับสนุนการจัดทำยุทธศาสตร์ ด้วยการวิเคราะห์จากข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ และยังเป็นการตรวจสอบ ยืนยัน การทำ HR SWOT นอกจากนี้การวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ ยังช่วยให้การจัดทำยุทธศาสตร์ต่างๆ มีความถูกต้องโดยมีข้อมูลตัวเลขสนับสนุน การคิดวิเคราะห์และการจัดทำ

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์นั้น ทำให้องค์กรเห็นถึงนัยสำคัญที่มีผลต่อการบริหารงานในปัจจุบัน และอนาคตอันใกล้ เช่น การวิเคราะห์จำนวนคนในแต่ละช่วงอายุ ทำให้เห็นถึงกลุ่มประชากรส่วนใหญ่ในองค์กร ด้วยข้อมูลนี้ทำให้การกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนการพัฒนา มีความสอดคล้องกับกลุ่มคนส่วนใหญ่ในองค์กร จำนวนวันที่ใช้ในการพัฒนา แสดงถึงค่าเฉลี่ยจำนวนวันที่บุคลากรได้รับในการพัฒนา และค่าใช้จ่ายในการพัฒนานั้นสะท้อนถึงการบริหารจัดการ ความพยายามในการดำเนินการพัฒนาผ่านการใช้จ่ายเพื่อการพัฒนาซึ่งสามารถนำไปเปรียบเทียบกับหน่วยงานที่เป็นหน่วยงานที่ดีในเรื่องการพัฒนาคน

**ขั้นตอนที่ ๔** ศึกษาตัวแบบการพัฒนาขององค์กรที่คล้ายคลึงกัน เพื่อศึกษาแนวปฏิบัติที่ดีขององค์กรอื่นซึ่งจะช่วยสนับสนุนการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรเนื่องด้วยจากความเป็นจริงที่ว่า องค์กรใดองค์กรหนึ่งนั้นไม่ได้เก่งไปทุกเรื่อง ยังมีองค์กรที่เก่งกว่าองค์กรอื่นๆ อย่างมากในบางเรื่อง ดังนั้น การศึกษาจากประสบการณ์ตรงขององค์กรอื่น แล้วนำมาประยุกต์ให้เหมาะสม จะช่วยประหยัดเวลาและลดการดำเนินงานแบบลองผิดลองถูก ทำให้สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน

**ขั้นตอนที่ ๕** จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร (HRD Strategy) เป็นขั้นตอนการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรในรายละเอียด พร้อมตัวชี้วัดผลงานที่สำคัญ (KPI) ขั้นตอนนี้ เป็นขั้นตอนในการสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรขององค์กร โดยการนำข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ ๑ ถึง ๔ มาวิเคราะห์ จัดลำดับความสำคัญ จัดกลุ่มประเด็นปัญหา เพื่อจัดทำเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร

เมื่อสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรจากขั้นตอนการสร้างยุทธศาสตร์และทำการเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์หลักของเทศบาลแล้ว ลำดับถัดมา ดำเนินการจัดกลุ่ม ปรับปรุง เพื่อคัดเลือกให้เหลือในปริมาณยุทธศาสตร์ที่เหมาะสม จากนั้นนำชื่อยุทธศาสตร์ที่ได้ผ่านการจัดกลุ่ม ปรับปรุงแล้ว มากำหนดตัวชี้วัด พร้อมทั้งชื่อโครงการในแต่ละยุทธศาสตร์ ในการกำหนดตัวชี้วัดควรเป็นการวัดผลลัพธ์หรือผลสัมฤทธิ์ของยุทธศาสตร์ และควรกำหนดตัวชี้วัดที่สอดคล้องและตรงต่อยุทธศาสตร์ที่กำหนดขึ้นมา

**ขั้นตอนที่ ๖** จัดทำแผนปฏิบัติงาน (Action Plan) เป็นขั้นตอนหนึ่งในการแปลงยุทธศาสตร์ มาสู่การปฏิบัติและการกำหนดแผนงาน/โครงการ เป็นการผลักดันให้ยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรนั้นประสบความสำเร็จด้วยการจัดทำแผนปฏิบัติงาน (Action Plan) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์นั้นได้เกิดขึ้นจริง มีกระบวนการ ผู้รับผิดชอบ และขอบเขตเวลาการดำเนินงานที่ชัดเจน นอกจากนี้ยังเป็นการมอบหมายความรับผิดชอบให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปกำหนดเป็นแผนงานการปฏิบัติงานของตนซึ่งนำไปสู่การประเมินผลงานประจำปีที่มีความชัดเจนในผลงานที่เกิดขึ้น

**ขั้นตอนที่ ๗** ประเมินผลการพัฒนาตามแผน เป็นการติดตามผลความก้าวหน้า และความสำเร็จ ทั้งนี้เพื่อนำมาปรับแต่งแผนปฏิบัติงานให้ปฏิบัติได้ตามเป้าหมายที่กำหนดขั้นต้นสุดท้ายของการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรนั้น เป็นขั้นตอนการติดตามและประเมินผลความก้าวหน้า ความสำเร็จของยุทธศาสตร์ที่ได้กำหนดไว้ ในการประเมินและติดตามผลตลอดช่วงระยะเวลาของแผนปฏิบัติการ เพื่อองค์กรจะได้ทราบถึงความก้าวหน้าตามแผนงาน และเมื่อเกิดความล่าช้าองค์กรสามารถศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมจากผู้รับผิดชอบ เพื่อร่วมกันปรับปรุงการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายในที่สุด

## บทที่ ๔

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร

ในการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรนั้น ได้มีการนำข้อมูลในหลายๆ ด้านมาสรุปผล และวิเคราะห์เพื่อประกอบในการจัดทำยุทธศาสตร์ ทั้งนี้เพื่อให้ยุทธศาสตร์ที่จัดทำขึ้นนั้นสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาแก้ไขในส่วนที่เป็นจุดอ่อนของกุศลกร และส่งเสริมสมรรถนะที่จำเป็นในการบรรลุเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ทั้งนี้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้กำหนดที่มาของข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ได้ ๓ ทาง คือ

๑. การรวบรวมข้อมูลที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๒. การสรุปจากแบบสอบถามสำรวจความเห็นต่อการพัฒนากุศลกร
๓. การสัมภาษณ์เชิงปฏิบัติการการวิเคราะห์ HR SWOT ซึ่งสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากที่มาของข้อมูลดังกล่าว ได้ดังนี้

#### สรุปการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

- โครงสร้างข้าราชการจำแนกแต่ละช่วงอายุ
- อัตราการสูญเสียจำแนกตามช่วงอายุงานและสาเหตุ
- สัดส่วนข้าราชการ ชาย-หญิง
- ข้อมูลค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรต่องบประมาณรวม
- ข้อมูลบในการพัฒนากุศลกรต่อบกุศลกร
- ร้อยละของข้าราชการที่ควรได้รับการพัฒนา

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคลดังกล่าวข้างต้นนั้น ผลการวิเคราะห์พบว่า ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า เทศบาลตำบลริมปิงจะประสบปัญหาในเรื่องอัตรากำลังคนที่จะหายไปจากการโอน (ย้าย) ซึ่งกำลังคนดังกล่าวเป็นกำลังคนทั้งในระดับสายงานผู้บริหารและปฏิบัติ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อเรื่องการบริหารงานขององค์กร ความพร้อมของกำลังคนที่จะทดแทนกำลังคนที่หายไป นอกจากนี้ในเรื่องค่าใช้จ่าย ในการพัฒนาอีกด้วย



## สรุปการวิเคราะห์ HR SWOT

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก เทศบาลตำบลริมปิง ได้มีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อรวบรวมข้อมูล โดยได้เชิญหัวหน้าส่วนราชการทุกหน่วยงานมาร่วมกันทำ HR SWOT เพื่อวิเคราะห์หาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค โดยเน้นในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร ทั้งนี้สามารถสรุปผลจากวิเคราะห์ได้ดังนี้

### 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 ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

### ๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

#### ๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กร เอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

#### ๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

## วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลริมปิง

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
๑. บุคลากรมีการทำงานเป็นทีม และสามัคคีกัน	๑. ขาดฐานข้อมูลที่ยอมรับนำนับถือ
๒. บุคลากรมีจิตสำนึกในการให้บริการ	๒. การมอบหมายภาระงานยังไม่ตรงตามศักยภาพของบุคลากร
๓. บุคลากรมีความสมานฉันท์ภายในองค์กร	๓. ขาดการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
๔. ผู้บริหารปกครองแบบครอบครัว	๔. การสนับสนุนด้านงบประมาณการพัฒนาอย่างไม่เพียงพอ
๕. สภาพแวดล้อมเหมาะสมและบรรยากาศดี	๕. ขาดการสรุปบทเรียน องค์ความรู้ และติดตามประเมินผลเพื่อการแก้ไขปัญหาอย่างจริงจังและต่อเนื่อง
๖. รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	๖. ขาดการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในองค์กร
๗. บุคลากรมีความพร้อมที่จะรับการพัฒนา	
๘. บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ เข้าถึงวัฒนธรรมในพื้นที่ การมีส่วนร่วมกับชุมชน	
๙. มีเทคโนโลยีที่ทันสมัย	

โอกาส O	ข้อจำกัด T
<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ทต.ริมปิง ให้โอกาสในการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงาน</li> <li>๒. มีระบบสารสนเทศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน</li> <li>๓. มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม</li> <li>๔. ทต.ริมปิงเป็นหน่วยงานที่มีการกิจหลักที่สำคัญต่อประชาชนในพื้นที่</li> <li>๕. ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอกอย่างดี</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. มุมมองจากบุคคลภายนอกไม่ให้ความสำคัญกับองค์กร</li> <li>๒. นโยบายรัฐ มีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง</li> <li>๓. ระเบียบ กระทรวงมหาดไทยหนังสือชักข้อม ไม่มีความชัดเจน ขาดแนวทางในการดำเนินการที่ถูกต้อง</li> </ol>

## บทที่ ๕

### ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์เทศบาลตำบลริมปิง

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ในการวางแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องกำหนดกิจกรรมต่างๆ ไว้ล่วงหน้าให้บรรลุภารกิจ วัตถุประสงค์ นโยบาย เป้าหมาย และเป้าหมายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น จะเกี่ยวข้องกับชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นของประชาชนในท้องถิ่นในอนาคต การที่ท้องถิ่นจะพัฒนาไปในทิศทางใด จำเป็นจะต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ หรือภาพในอนาคตมาแปลงสู่การปฏิบัติและในการวางแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาของท้องถิ่น จะต้องตระหนักว่าแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคงต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาระดับต่างๆ ได้แก่ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายของรัฐบาล แผนกระทรวง แผนกรม และรัฐวิสาหกิจต่างๆ ซึ่งเป็นแผนระดับชาติ แผนพัฒนาภูมิภาคจังหวัด และยุทธศาสตร์การพัฒนารัฐบาลท้องถิ่น ยุทธศาสตร์การพัฒนารัฐบาล

เทศบาลตำบลริมปิง ในฐานะเป็นหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น จำเป็นที่จะต้องตระหนักถึงแผนพัฒนาระดับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ เพื่อให้แผนการพัฒนาศูนย์ยุทธศาสตร์ การพัฒนาของเทศบาลตำบลริมปิง สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของชาติ แผนและนโยบายที่เทศบาลตำบลริมปิงสามารถนำมาปรับใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา ได้แก่

#### ๑. ความสัมพันธ์ระหว่างแผนพัฒนาระดับมหภาค

##### ๑.๑ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลมีความสัมพันธ์กับแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) โดยมุ่งเน้นเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ภายใต้วิสัยทัศน์ประเทศ คือ “ประเทศไทยมี ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

โดยมีเป้าหมายการพัฒนาประเทศ คือ “ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรม ฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน”

## กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

วิสัยทัศน์ประเทศไทย คือ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

โดยมีเป้าหมายการพัฒนาประเทศ คือ “ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรม ฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน”



กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

๑. ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง มีเป้าหมายทั้งในการสร้างเสถียรภาพภายในประเทศและช่วยลดและป้องกันภัยคุกคามจากภายนอก รวมทั้งสร้างความเชื่อมั่นในกลุ่มประเทศอาเซียนและประชาคมโลกที่มีต่อประเทศไทย กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(๑) การเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักและการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๒) การปฏิรูปกลไกการบริหารประเทศและพัฒนาความมั่นคงทางการเมืองขจัดคอร์รัปชัน สร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม

(๓) การรักษาความมั่นคงภายในและความสงบเรียบร้อยภายใน ตลอดจนการบริหารจัดการความมั่นคงชายแดนและชายฝั่งทะเล

(๔) การพัฒนาระบบ กลไก มาตรการและความร่วมมือระหว่างประเทศทุกระดับ และรักษาคุณภาพความสัมพันธ์กับประเทศมหาอำนาจ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาคความมั่นคงรูปแบบใหม่

(๕) การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการฉีกกกำลังป้องกันประเทศ การรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศสร้างความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศ

(๖) การพัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติและระบบบริหารจัดการภัยพิบัติ รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม

(๗) การปรับกระบวนการทำงานของกลไกที่เกี่ยวข้องจากแนวตั้งสู่แนวนานมากขึ้น

## ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านความมั่นคง

ประเด็นยุทธศาสตร์ชาติที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา อปท.



- ส่งเสริมการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การพัฒนาท้องถิ่น อย่างเป็นรูปธรรมและการสนับสนุนโครงการตามแนวพระราชดำริ
- ดำเนินโครงการขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา
- ส่งเสริมประชาธิปไตยใน อปท.
- ส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียนสังกัด อปท.
- ดำเนินโครงการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดใน อปท.
- บรรเทาความเดือดร้อนให้กับผู้ประสบภัยของ อปท. จากเหตุความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้
- ดำเนินโครงการพัฒนาสถานศึกษาในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้
- สนับสนุนการจัดการศึกษาของ อปท. ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

๒. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขันแข่งขัน เพื่อให้ประเทศไทยสามารถพัฒนาไปสู่การเป็นประเทศพัฒนาแล้ว ซึ่งจำเป็นต้องยกระดับผลิตภาพการผลิตและการใช้นวัตกรรม ในการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันและการพัฒนาอย่างยั่งยืนทั้งในสาขาอุตสาหกรรม เกษตรและ บริการ การสร้างความมั่นคงและปลอดภัยด้านอาหาร การเพิ่มขีดความสามารถทางการค้าและการเป็นผู้ประกอบการ รวมทั้งการพัฒนาฐานเศรษฐกิจแห่งอนาคต ทั้งนี้ภายใต้กรอบการปฏิรูปและพัฒนาปัจจัยเชิงยุทธศาสตร์ทุกด้าน อันได้แก่โครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม การพัฒนาทุนมนุษย์ และการบริหารจัดการทั้งในภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชน กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(๑) การพัฒนาสมรรถนะทางเศรษฐกิจ ได้แก่การรักษาเสถียรภาพเศรษฐกิจและสร้างความเชื่อมั่น การส่งเสริมการค้าและการลงทุนที่อยู่บนการแข่งขันที่เป็นธรรมและรับผิดชอบต่อสังคม ตลอดจนการพัฒนาประเทศสู่ความเป็นชาติการค้าเพื่อให้ได้ประโยชน์จากห่วงโซ่มูลค่าในภูมิภาค และเป็นการยกระดับไปสู่ส่วนบนของห่วงโซ่มูลค่ามากขึ้น

(๒) การพัฒนาภาคการผลิตและบริการ บนฐานของการพัฒนานวัตกรรมและมีความเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยมีการใช้ดิจิทัลและการค้าที่เข้มข้นเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มและขยายกิจกรรมการผลิตและบริการ โดยมุ่งสู่ความเป็นเลิศในระดับโลกและในระดับภูมิภาคในอุตสาหกรรมหลายสาขา และในภาคบริการที่หลากหลายตามรูปแบบการดำเนินชีวิตและการดำเนินธุรกิจที่เปลี่ยนไป รวมทั้งเป็นแหล่งอาหารคุณภาพ สะอาดและปลอดภัยของโลก

- ภาคเกษตร โดยเสริมสร้างฐานการผลิตให้เข้มแข็งและยั่งยืน เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคเกษตรส่งเสริมเกษตรกรรายย่อยให้ปรับไปสู่การทำเกษตรยั่งยืนที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและรวมกลุ่มเกษตรกรในการพัฒนาอาชีพที่เข้มแข็งและการพัฒนาสินค้าเกษตรที่มีศักยภาพและอาหารคุณภาพ สะอาด และปลอดภัย

- ภาคอุตสาหกรรม โดยพัฒนาอุตสาหกรรมศักยภาพ ยกย่องการพัฒนาอุตสาหกรรมปัจจุบันที่มีศักยภาพสูง และพัฒนาอุตสาหกรรมอนาคตที่มีศักยภาพ โดยการใช้ดิจิทัลและการค้ามาเพิ่มมูลค่าและยกระดับห่วงโซ่มูลค่าในระดับสูงขึ้น

- ภาคบริการ โดยขยายฐานการบริการให้มีความหลากหลาย มีความเป็นเลิศ และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยการยกระดับบริการที่เป็นฐานรายได้เดิม เช่น การท่องเที่ยว และพัฒนาให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการให้บริการสุขภาพ ธุรกิจบริการด้านการเงินและธุรกิจบริการที่มีศักยภาพอื่นๆ เป็นต้น

(๓) การพัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชน พัฒนาทักษะผู้ประกอบการ ยกระดับผลิตภาพแรงงานและพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) สู่สากล และพัฒนาวิสาหกิจชุมชนและสถาบันเกษตรกร

(๔) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและเมืองพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดนและ พัฒนาระบบเมืองศูนย์กลางความเจริญ จัดระบบผังเมืองที่มีประสิทธิภาพและมีส่วนร่วม มีการจัดการสิ่งแวดล้อมเมือง และโครงสร้างพื้นฐานทางสังคมและเศรษฐกิจที่สอดคล้องกับศักยภาพ

(๕) การลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ในด้านการขนส่ง ด้านพลังงานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารและการวิจัยและพัฒนา

(๖) การเชื่อมโยงกับภูมิภาคและเศรษฐกิจโลกสร้างความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนา กับนานาชาติ ส่งเสริมความร่วมมือกับนานาชาติในการสร้างความมั่นคงด้านต่างๆ เพิ่มบทบาทของไทยใน องค์การระหว่างประเทศ รวมถึงสร้างองค์ความรู้ด้านการต่างประเทศ

## ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

ประเด็นยุทธศาสตร์ชาติที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา อปท.



- สร้างความรู้ ความเข้าใจเรื่องอาหารปลอดภัย และเกษตรอินทรีย์
- ส่งเสริมการท่องเที่ยวชุมชนด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (Platform Airbnb)
- ยกระดับคุณภาพบริการ และส่งเสริมธุรกิจต่อเนื่องในแหล่งท่องเที่ยวที่มีชื่อเสียง

- พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในเมืองรอง
- ยกระดับการท่องเที่ยวเชิงประเพณี วัฒนธรรม/การท่องเที่ยววิถีชีวิตลุ่มน้ำโขง – สุขภาพ
- ดำเนินงานตลาดประชารัฐท้องถิ่นสุขใจ 4.0 (สินค้า อาหาร ที่พัก แหล่งท่องเที่ยว



๓. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ เพื่อพัฒนาคน และสังคมไทยให้เป็นรากฐานที่แข็งแกร่งของประเทศมีความพร้อมทางกาย ใจ สติปัญญา มีความเป็นสากล มีทักษะการคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย มีคุณธรรมจริยธรรม รู้คุณค่าความเป็นไทย มีครอบครัวที่มั่นคง กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(๑) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิตให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศ

(๒) การยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ เท่าเทียม และทั่วถึง

(๓) การปลูกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรมค่านิยมที่พึงประสงค์

(๔) การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาวะที่ดี

(๕) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทยเสริมสร้างบทบาทของสถาบัน

ครอบครัวในการบ่มเพาะจิตใจให้เข้มแข็ง

### ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

#### ประเด็นยุทธศาสตร์ชาติที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา อปท.

- สนับสนุนบทบาทของชุมชน อปท. ในการเข้ามาเสริมสร้างความเข้มแข็งของครอบครัว
- ปรับปรุงกฎหมาย กำหนดบทบาท และจัดสรรทรัพยากรให้ อปท. ในการเสริมพลังครอบครัว
- เสริมสร้างคุณธรรมในสถานศึกษาสังกัด อปท. (โรงเรียนคุณธรรม)
- การประเมินคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาสังกัด อปท.
- พัฒนาเด็กปฐมวัยในสถานศึกษาสังกัด อปท.
- ส่งเสริมและพัฒนายกระดับคุณภาพการศึกษา การอ่าน การเขียน และการคิดวิเคราะห์
- ส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินงานตามแนวทาง โครงการพระราชดำริด้านสาธารณสุข
- ส่งเสริมอาสาสมัครสาธารณสุขมูลฐานเชิงรุก
- การดำเนินงานของนักบริหารท้องถิ่น/ชุมชน



๔. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม เพื่อเร่งกระจายโอกาสการพัฒนาและสร้างความมั่นคงให้ทั่วถึง ลดความเหลื่อมล้ำไปสู่สังคมที่เสมอภาคและเป็นธรรม กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

- (๑) การสร้างความมั่นคงและการลดความเหลื่อมล้ำทางด้านเศรษฐกิจและสังคม
- (๒) การพัฒนาระบบบริการและระบบบริหารจัดการสุขภาพ
- (๓) การสร้างสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตในสังคมสูงวัย
- (๔) การสร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคมทุนทางวัฒนธรรมและความเข้มแข็งของชุมชน
- (๕) การพัฒนาการสื่อสารมวลชนให้เป็นกลไกในการสนับสนุนการพัฒนา

### ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

#### ประเด็นยุทธศาสตร์ชาติที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา อปท.

- ส่งเสริมให้ อปท. มีบทบาทในการคุ้มครองผู้บริโภคได้อย่างเป็นรูปธรรม
- พัฒนาระบบการให้บริการสวัสดิการที่เป็นความร่วมมือระหว่างรัฐบาล อปท. องค์กรชุมชน ธุรกิจ หรือองค์กรประชาสังคม
- ส่งเสริมให้ อปท. เป็นผู้รับผิดชอบหลักในการดูแลคุณภาพสิ่งแวดล้อมและคุณภาพชีวิตของคนในเมือง ลดความเหลื่อมล้ำระหว่างกลุ่มประชากรที่อาศัยในเขตเมือง
- พัฒนาโปรแกรมแผนที่ภาษีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดเก็บรายได้ของ อปท.
- สร้างกลไกทางกฎหมายและการบริหารเพื่อขจัดความเหลื่อมล้ำและอำนวยความสะดวกแก่ผู้เสียภาษีท้องถิ่น
- ส่งเสริมหลักประกันทางสังคมของผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส
- ส่งเสริมและพัฒนามาตรฐานการบริการสาธารณสุขของ อปท. ตามภารกิจถ่ายโอน
- สนับสนุนค่าใช้จ่ายในการศึกษาเพื่อสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม
- พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับสังคมสูงวัยและการจัดวางผังเมืองที่เหมาะสม
- พัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในด้านเศรษฐกิจ สังคม สุขภาพ และสิ่งแวดล้อม (ศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ)
- ส่งเสริมความเสมอภาคของหญิง/ชาย ใน อปท.



๕. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เพื่อเร่งอนุรักษ์ฟื้นฟูและสร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ และมีความมั่นคงด้านน้ำ รวมทั้งมีความสามารถในการป้องกันผลกระทบและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติธรรมชาติ และพัฒนามุ่งสู่การเป็นสังคมสีเขียว กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

- (๑) การจัดระบบอนุรักษ์ ฟื้นฟูและป้องกันการทำลายทรัพยากรธรรมชาติ
- (๒) การวางระบบบริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพทั้ง ๒๕ ลุ่มน้ำ เน้นการปรับระบบการบริหารจัดการอุทกภัยอย่างบูรณาการ
- (๓) การพัฒนาและใช้พลังงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (๔) การพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศและเมืองที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (๕) การร่วมลดปัญหาโลกร้อนและปรับตัวให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
- (๖) การใช้เครื่องมือทางเศรษฐศาสตร์และนโยบายการคลังเพื่อสิ่งแวดล้อม

### ยุทธศาสตร์ที่ 5 ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

ประเด็นยุทธศาสตร์ชาติที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา อปท.



- กระชวยอำนาจและสร้างความเข้มแข็งให้แก่องค์กรชุมชน องค์การบริหารส่วน อปท. ในการดูแลรักษา ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- พัฒนาและออกกฎหมาย การบังคับใช้กฎหมายและองค์การในกระบวนการยุติธรรมเกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ทันสมัย
- ดำเนินโครงการอนุรักษ์พันธุกรรมพืชอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

- บริหารจัดการน้ำและแหล่งน้ำขนาดเล็ของ อปท. ให้สวยงามใช้การได้
- สนับสนุน อปท. ในการจัดการน้ำแบบบูรณาการ
- อนุรักษ์น้ำใต้ดิน
- ป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำเสียใน อปท.



- การจัดการขยะในพื้นที่ยของ อปท. ที่ติดชายฝั่งทะเล
- การจัดการขยะมูลฝอยของ อปท.
- การดำเนินงานอาสาสมัครท้องถิ่นรักษ์โลก (อถล.)

๖. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ มีสมรรถนะสูง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลกระจายบทบาทภารกิจไปสู่ท้องถิ่นอย่างเหมาะสม มีธรรมาภิบาลกรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

- (๑) การปรับปรุงโครงสร้าง บทบาท ภารกิจของหน่วยงานภาครัฐ ให้มีขนาดที่เหมาะสม
- (๒) การวางระบบบริหารราชการแบบบูรณาการ
- (๓) การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ
- (๔) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- (๕) การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่างๆให้ทันสมัย เป็นธรรมและเป็นสากล
- (๖) การพัฒนาระบบการให้บริการประชาชนของหน่วยงานภาครัฐ
- (๗) การปรับปรุงการบริหารจัดการรายได้และรายจ่ายของภาครัฐ

## ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

### ประเด็นยุทธศาสตร์ชาติที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา อปท.



- ส่งเสริมการกระจายอำนาจและสนับสนุนบทบาทชุมชนท้องถิ่นให้ อปท. เป็นหน่วยงานที่มีสมรรถนะสูง ตั้งอยู่บนหลักธรรมาภิบาล
- ยกระดับความสะดวกในการให้บริการสาธารณะ
- ปรับปรุงระบบข้อมูลกลาง อปท.
- การประเมินประสิทธิภาพของ อปท. (LPA)
- ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานและตรวจสอบการดำเนินงานของ อปท.
- พัฒนาระบบงบประมาณ บัญชี และการจัดเก็บรายได้ของ อปท. ให้ทันสมัยและมีมาตรฐาน

- ปรับปรุงกระบวนการให้บริการประชาชนของ อปท.
- จัดระบบบริหารงานบุคคลของบุคลากร อปท.
- พัฒนาความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของบุคลากร อปท.

### ๑.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

การพัฒนาประเทศในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

จำเป็นต้องมีการเตรียมความพร้อมเพื่อวางรากฐานของประเทศในระยะยาวให้มุ่งต่อยอดผลสัมฤทธิ์ของแผนที่สอดคล้องเชื่อมโยงและรองรับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องกันไปตลอด ๒๐ ปี ตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) โดยมีสาระสำคัญสรุปได้ดังนี้

๑. หลักการ แผนพัฒนาฉบับที่ ๑๒ ยึดหลัก “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” “การพัฒนาที่ยั่งยืน” และ “คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา”

๒. วิสัยทัศน์ การกำหนดวิสัยทัศน์ของแผนพัฒนาฉบับที่ ๑๒ ยึดวิสัยทัศน์ของกรอบยุทธศาสตร์ชาติ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

๓. ประเด็นการพัฒนาหลักที่สำคัญในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒

๓.๑ การพัฒนานวัตกรรมและการนำมาใช้ขับเคลื่อนการพัฒนาในทุกมิติเพื่อยกระดับศักยภาพของประเทศ โดยมุ่งเน้นการนำความคิดสร้างสรรค์และการพัฒนานวัตกรรม ทำให้เกิดสิ่งใหม่ที่มีมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจทั้งในเรื่องกระบวนการผลิตและรูปแบบผลิตภัณฑ์และบริการใหม่ๆ โดยการกำหนดวาระการวิจัยแห่งชาติ (National Research Agenda) ให้มีจุดเน้นที่ชัดเจน เฉพาะเจาะจง และ สอดคล้องกับสาขาเป้าหมายการพัฒนาประเทศ และใช้กลยุทธ์ด้านนวัตกรรมบูรณาการวิจัยและพัฒนากับการ นำไปใช้ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์และการพัฒนานวัตกรรม

๓.๒ การส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม โดยสนับสนุนการวิจัยพัฒนา การดัดแปลงและต่อยอดการพัฒนาเทคโนโลยีไปสู่ความเป็นอัจฉริยะโดยใช้เทคโนโลยีขั้นสูงและการผสมผสานเทคโนโลยี การพัฒนาผู้ประกอบการให้เป็นผู้ประกอบการทางเทคโนโลยี (Technopreneur) รวมทั้งการเชื่อมโยงระหว่างภาคการผลิตที่เป็นกลุ่มใหญ่ของประเทศ ได้แก่ เกษตรกรรายย่อย วิสาหกิจชุมชน และวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมกับสถาบันวิจัย และสถาบันการศึกษา รวมทั้งพัฒนาและยกระดับโครงสร้างพื้นฐานที่มีอยู่ให้ตอบสนองการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี



แบบก้าวกระโดด โดยเฉพาะเร่งสร้างและพัฒนาบุคลากรวิจัยในสาขา STEM (Science, Technology, Engineering, and Mathematics) และสนับสนุนการดำเนินงานอย่างเป็นเครือข่ายระหว่างสถาบันวิจัย สถาบันการศึกษา ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน/ชุมชน รวมทั้งการปรับกลไกระบบวิจัยและพัฒนาของประเทศทั้งระบบ

**๓.๓ การเตรียมพร้อมด้านกำลังคนและการเสริมสร้างศักยภาพของประชากร**  
ในทุกช่วงวัย มุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพทุนมนุษย์ของประเทศ โดยพัฒนาคนให้เหมาะสมตามช่วงวัย เพื่อให้เติบโตอย่างมีคุณภาพ การหล่อหลอมให้คนไทยมีค่านิยมตามบรรทัดฐานที่ดีทางสังคม เป็นคนดี มีสุขภาวะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัย และมีจิตสำนึกที่ดีต่อสังคมส่วนรวม การพัฒนาทักษะที่สอดคล้องกับความต้องการในตลาดแรงงานและทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ ๒๑ ของคนในแต่ละช่วงวัยตามความเหมาะสม การเตรียมความพร้อมของกำลังคนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่จะเปลี่ยนแปลงโลกในอนาคต ตลอดจนการยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาพดีที่เน้นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมทางสุขภาพและการลดปัจจัยเสี่ยงด้านสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อสุขภาพ

**๓.๔ การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำ** ให้ความสำคัญกับการ จัดบริการของรัฐที่มีคุณภาพทั้งด้านการศึกษา สาธารณสุข ให้กับผู้ที่ด้อยโอกาสและผู้ที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกล การจัดสรรที่ดินทำกิน สนับสนุนในเรื่องการสร้างอาชีพ รายได้ และสนับสนุนการเพิ่ม ผลผลิต ผู้ด้อยโอกาส สตรี และผู้สูงอายุ รวมทั้งกระจายการจัดบริการภาครัฐให้มีความครอบคลุมและทั่วถึงทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ตลอดจนสร้างชุมชนเข้มแข็งให้เป็นพลังร่วมทางสังคม เพื่อสนับสนุนการพัฒนาและพร้อมรับผลประโยชน์จากการพัฒนา โดยส่งเสริมการประกอบอาชีพของผู้ประกอบการระดับชุมชน การสนับสนุน ศูนย์ฝึกอาชีพชุมชน ส่งเสริมให้ชุมชนจัดสวัสดิการและบริการในชุมชน และผลักดันกลไกการกระจายที่ดินทำกินและการบริหารจัดการที่ดินของชุมชน โดยมุ่งบรรลุเป้าหมายสำคัญในการยกระดับรายได้ประชากรกลุ่ม ร้อยละ ๔๐ ที่มีรายได้ต่ำสุด

**๓.๕ การปรับโครงสร้างการผลิตและการสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจในแต่ละ ช่วงของห่วงโซ่มูลค่า** เน้นสร้างความเข้มแข็งให้กับปัจจัยพื้นฐาน ทุนทางเศรษฐกิจให้สนับสนุน การเพิ่ม ศักยภาพของฐานการผลิตและฐานรายได้เดิม และยกระดับห่วงโซ่มูลค่าด้วยการใช้เทคโนโลยีวิจัยและพัฒนา เพื่อสร้างนวัตกรรมการผลิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและสอดคล้องกับความต้องการของตลาด รวมทั้งสร้าง สังคมผู้ประกอบการให้มีทักษะการทำธุรกิจที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี ตลอดจนพัฒนาพื้นที่ ชายแดนที่มีศักยภาพและพื้นที่เศรษฐกิจใหม่ เพื่อรองรับการขยายตัวทางเศรษฐกิจและขับเคลื่อนเศรษฐกิจเข้า สู่อการเป็นประเทศรายได้สูงในอนาคต

**๓.๖ การปรับระบบการผลิตการเกษตรให้สอดคล้องกับพันธกรณีในด้าน การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและศักยภาพของพื้นที่** เน้นการสร้างองค์ความรู้ทางวิชาการเกษตร วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมแบบมีส่วนร่วมที่เชื่อมโยงกับฐานทรัพยากรชีวภาพ (Bio Based) ในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้สินค้าเกษตรมีความปลอดภัย ไม่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนและสิ่งแวดล้อมของประเทศ การพัฒนาระบบเกษตรกรรมที่ยั่งยืนและการขยายโอกาสในการเข้าถึงพื้นที่ทำกินของเกษตรกร รวมทั้งส่งเสริมการรวมกลุ่มทางการเกษตรจากกิจการ เจ้าของคนเดียว เป็นการประกอบการในลักษณะสหกรณ์ ห้างหุ้นส่วนและบริษัท เพื่อให้เกิดการประหยัดต่อขนาด

**๓.๗ การเพิ่มศักยภาพฐานการผลิตและบริการเดิมที่มีศักยภาพในปัจจุบันให้ต่อยอดไปสู่ฐานการผลิตและบริการที่ใช้เทคโนโลยีที่เข้มข้นและมีนวัตกรรมมากขึ้น** ควบคู่กับก้าววางรากฐานเพื่อสร้างและพัฒนาภาคการผลิตและบริการสำหรับอนาคต ทั้งในด้านการเตรียมศักยภาพคน และโครงสร้างพื้นฐาน ตลอดจนสร้างกลไกและเครือข่ายความร่วมมือของธุรกิจลักษณะคลัสเตอร์ (Cluster)

๓.๘ การส่งเสริมสร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจกระแสใหม่ อาทิ เศรษฐกิจ ดิจิทัล เศรษฐกิจฐานชีวภาพ เศรษฐกิจเชิงสร้างสรรค์และวัฒนธรรม และการพัฒนาวิสาหกิจตั้งใหม่ (Start Up) และ วิสาหกิจเพื่อสังคม รวมถึงการสร้างสังคมผู้ประกอบการเพื่อต่อยอดฐานการผลิตและบริการ

๓.๙ การสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของธุรกิจบริการและการท่องเที่ยวที่มีศักยภาพให้เติบโตและสนับสนุนภาคการผลิต เน้นการปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความสมดุล และยั่งยืนในการพัฒนาอุตสาหกรรมท่องเที่ยวที่คำนึงถึงขีดความสามารถในการรองรับของระบบ นิเวศและ ศักยภาพของพื้นที่ รวมทั้งการสร้างมูลค่าเพิ่มในอุตสาหกรรมกีฬาให้ครอบคลุมทุกมิติและครบวงจร ทั้งการผลิต และธุรกิจที่เกี่ยวข้อง

๓.๑๐ การสร้างความเชื่อมโยงระหว่างภาคการผลิต เพื่อเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจ ขยายฐานเศรษฐกิจให้กว้างขึ้น และต่อยอดห่วงโซ่การผลิตให้เข้มแข็งขึ้น โดยการเชื่อมโยงเครือข่ายการผลิต และนำผลการวิจัยและการพัฒนาที่เกี่ยวข้องมาใช้ประโยชน์ในการสร้างผลิตภัณฑ์ เชิงพาณิชย์ที่หลากหลายและ สอดคล้องกับความต้องการของตลาด โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาความเชื่อมโยงด้าน คมนาคมขนส่ง โลจิสติกส์และโทรคมนาคม ในกรอบความร่วมมืออนุภูมิภาคภายใต้แผนงานของกรอบความร่วมมือทาง เศรษฐกิจในอนุภูมิภาคสุ่มแม่น้ำโขง กรอบความร่วมมือ สุ่มแม่น้ำอิระวดี เจ้าพระยา แม่น้ำโขง กรอบความร่วมมือ เขตเศรษฐกิจสามฝ่าย อินโดนีเซีย-มาเลเซีย-ไทย กรอบความร่วมมือความริเริ่มแห่งอ่าวเบงกอล สำหรับความ ร่วมมือหลากหลายสาขาทางวิชาการและเศรษฐกิจ กรอบความร่วมมือเพื่อพัฒนา ชายแดนไทย-มาเลเซียและ ภูมิภาคอาเซียนเพื่ออำนวยความสะดวกและลดต้นทุนด้านโลจิสติกส์

๓.๑๑ การพัฒนาวิสาหกิจขนาดย่อย ขนาดเล็กและขนาดกลาง วิสาหกิจชุมชนและ วิสาหกิจเพื่อสังคม เพื่อขยายฐานการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากให้มีความครอบคลุมมากขึ้น เป็นการสร้าง โอกาสทางเศรษฐกิจ สำหรับกลุ่มต่างๆ ในสังคม โดยดำเนินการควบคู่ไปกับการพัฒนาและส่งเสริมสังคม ผู้ประกอบการเพื่อส่งเสริมผู้ประกอบการที่ผลิตได้และขายเป็น

๓.๑๒ การสร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติและยกระดับคุณภาพ สิ่งแวดล้อม เน้นการรักษาและฟื้นฟูฐานทรัพยากรธรรมชาติ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ สนับสนุนการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและคุณภาพชีวิตของประชาชน เร่งแก้ไขปัญหาวิกฤติสิ่งแวดล้อม เพื่อลดมลพิษที่เกิดจากการผลิตและการบริโภค พัฒนาระบบบริหารจัดการที่โปร่งใสเป็นธรรม ส่งเสริม การผลิต และการบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เร่งเตรียมความพร้อม ในการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก และเพิ่ม ขีดความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ รวมทั้งบริหารจัดการเพื่อลดความเสี่ยงด้าน ภัยพิบัติทางธรรมชาติ

๓.๑๓ การฟื้นฟูพื้นฐานด้านความมั่นคงที่เป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาทาง เศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ ให้ความสำคัญกับการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสันติของผู้มีความเห็นต่างทางความคิด และอุดมการณ์บนพื้นฐานของการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข และการ เตรียมการรับมือกับอาชญากรรมข้ามชาติ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่ออย่างมีนัยยะสำคัญต่อการพัฒนา เศรษฐกิจและ สังคมของประเทศในระยะ ๒๐ ปีข้างหน้า

๓.๑๔ การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประทุมิชอบและการสร้าง ธรรมาภิบาลในสังคมไทย ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและพัฒนาระบบธรรมาภิบาลในภาครัฐอย่างเป็นรูปธรรมทั้ง ด้านระบบการบริหารงานและบุคลากร มีการบริหารจัดการภาครัฐที่โปร่งใส มีประสิทธิภาพ สามารถตรวจสอบ ได้อย่างเป็นธรรม และประชาชนมีส่วนร่วม มีการกระจายอำนาจ และแบ่งภารกิจรับผิดชอบที่เหมาะสมระหว่าง ส่วนกลาง ภูมิภาค และท้องถิ่น

๓.๑๕ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ของประเทศเพื่อขยายขีดความสามารถและพัฒนาคุณภาพการให้บริการเพื่อรองรับการขยายตัวของเมืองและพื้นที่เศรษฐกิจหลัก และส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของทุกกลุ่มในสังคม เน้นให้เกิดความเชื่อมโยงในอนุภูมิภาคและในอาเซียนอย่างเป็นระบบ โดยมีโครงข่ายเชื่อมโยงภายในประเทศที่สนับสนุน การพัฒนาพื้นที่ตามแนวระเบียงเศรษฐกิจต่างๆ รวมทั้งพัฒนาระบบบริหารจัดการและการกำกับดูแลให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล สร้างความเป็นธรรมในการเข้าถึงบริการพื้นฐาน และการคุ้มครองผู้บริโภค นอกจากนี้พัฒนาอุตสาหกรรมต่อเนื่องเพื่อสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจ ให้กับประเทศและการพัฒนาผู้ประกอบการในสาขาโลจิสติกส์และหน่วยงานที่มีศักยภาพไปทำธุรกิจในต่างประเทศ

๓.๑๖ การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ เร่งดำเนินการในประเด็นท้าทาย ได้แก่ การสร้างความเข้มแข็งของฐานการผลิตและบริการเดิม และขยายฐานการผลิตและบริการใหม่ที่สร้างรายได้สำหรับประชาชนในแต่ละภาค การพัฒนาเมืองให้เติบโตอย่างมีคุณภาพ การพัฒนาและฟื้นฟูพื้นที่บริเวณชายฝั่งทะเลตะวันออกให้รองรับการขยายตัวของภาคอุตสาหกรรมแห่งอนาคต อย่างมีสมดุลและการบริหารจัดการพื้นที่เศรษฐกิจชายแดนให้เจริญเติบโตและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน รวมทั้งการเพิ่มประสิทธิภาพกลไกการขับเคลื่อนการพัฒนาภาคและเมืองให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม

๓.๑๗ การสร้างความร่วมมือระหว่างประเทศให้เข้มข้นและส่งผลต่อการพัฒนา อย่างเต็มที่ มุ่งเน้นผลักดันให้ความเชื่อมโยงด้านกฎระเบียบและในเชิงสถาบันให้มีความคืบหน้า และชัดเจนในระดับปฏิบัติการและในแต่ละจุดพื้นที่เชื่อมโยงระหว่างประเทศ ผลักดันการลดการใช้มาตรการที่ไม่ใช่มาตรการทางภาษีควบคู่กับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่ต้องเชื่อมโยงเครือข่ายภายในประเทศและประเทศเพื่อนบ้าน รวมทั้งส่งเสริมบทบาทที่สร้างสรรค์ของไทยในกรอบความร่วมมือต่างๆ ในเวทีโลก และสนับสนุนการขับเคลื่อนการพัฒนาภายใต้กรอบเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)

๓.๑๘ การส่งเสริมการลงทุนไทยในต่างประเทศ ให้ความสำคัญกับการพัฒนา ผู้ประกอบการให้สามารถพัฒนาธุรกิจร่วมกับประเทศเพื่อนบ้าน พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เทคโนโลยี และ นวัตกรรม พัฒนาสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ และการสนับสนุนการดำเนินงานของสภาธุรกิจภายใต้กรอบความร่วมมือต่างๆ รวมทั้งสนับสนุนแหล่งเงินทุนและแหล่งข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับฐานการผลิตในต่างประเทศ

๓.๑๙ การปรับปรุงภาคการเงินของไทยให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นและให้สามารถแข่งขันได้ เร่งปรับปรุงกฎระเบียบในการกำกับดูแลภาคการเงินเพื่อสนับสนุนความสามารถในการแข่งขันและการให้บริการต่อผู้บริโภคและภาคธุรกิจเอกชนอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นธรรม รวมทั้งการกำกับดูแลที่สามารถป้องกันความเสี่ยงจากความเชื่อมโยงทางการเงินและกระแสการเคลื่อนย้ายของเงินทุนที่จะมีรูปแบบที่เปลี่ยนแปลงไป และมีปริมาณธุรกรรมที่มากขึ้นในขณะเดียวกันสนับสนุนการนำเทคโนโลยีทางการเงินมาใช้อย่างเข้มข้น พัฒนาเครื่องมือทางการเงินเพื่อระดมทุนมาใช้สนับสนุนการลงทุนโครงการขนาดใหญ่ ตลอดจนขยายการเข้าถึงบริการทางการเงินอย่างทั่วถึงในต้นทุนที่เหมาะสม

๓.๒๐ การปฏิรูปด้านการคลังและงบประมาณ ประกอบด้วย การขยายฐานภาษี การปรับระบบการจัดทำค่าของงบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ การจัดทำงบประมาณบูรณาการ ทั้งเชิงประเด็นพัฒนาและเชิงพื้นที่ การติดตามและประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณ และกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดเก็บภาษีและค่าธรรมเนียม และลดความซ้ำซ้อนของสิทธิประโยชน์ ด้านสวัสดิการสังคม รวมทั้งสร้างความยั่งยืนทางการคลังของระบบการคุ้มครองทางสังคม ได้แก่ การปรับปรุง ระบบการออมเพื่อการเกษียณอายุ และการปรับปรุงระบบประกันสุขภาพ เพื่อลดภาระการพึ่งพารายได้จากรัฐบาล

#### ๔. วัตถุประสงค์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒

๔.๑. เพื่อวางรากฐานให้คนไทยเป็นคนที่สมบูรณ์ มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัย ค่านิยมที่ดี มีจิตสาธารณะ และมีความสุข โดยมีสุขภาพและสุขภาพที่ดี ครอบครัวอบอุ่น ตลอดจนเป็นคนเก่งที่มีทักษะความรู้ความสามารถและพัฒนาตนเองได้ต่อเนื่องตลอดชีวิต

๔.๒. เพื่อให้คนไทยมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม ได้รับความเป็นธรรมในการเข้าถึงทรัพยากรและบริการทางสังคมที่มีคุณภาพ ผู้ด้อยโอกาสได้รับการพัฒนาศักยภาพ รวมทั้งชุมชนมีความเข้มแข็งพึ่งพาตนเองได้

๔.๓. เพื่อให้เศรษฐกิจเข้มแข็ง แข่งขันได้ มีเสถียรภาพ และมีความยั่งยืน สร้างความเข้มแข็งของฐานการผลิตและบริการเดิมและขยายฐานใหม่โดยการใช้นวัตกรรมที่เข้มข้นมากขึ้น สร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจฐานราก และสร้างความมั่นคงทางพลังงาน อาหาร และน้ำ

๔.๔. เพื่อรักษาและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อมให้สามารถ สนับสนุนการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน

๔.๕. เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ทันสมัย และมีการทำงานเชิงบูรณาการของภาคีการพัฒนา

๔.๖. เพื่อให้มีการกระจายความเจริญไปสู่ภูมิภาค โดยการพัฒนาภาคและเมืองเพื่อรองรับการพัฒนาระดับฐานการผลิตและบริการเดิมและขยายฐานการผลิตและบริการใหม่

๔.๗. เพื่อผลักดันให้ประเทศไทยมีความเชื่อมโยงกับประเทศต่างๆ ทั้งในระดับอนุภูมิภาค ภูมิภาค และนานาชาติได้อย่างสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพ รวมทั้งให้ประเทศไทยมีบทบาทนำและ สร้างสรรค์ ในด้านการค้า การบริการ และการลงทุนภายใต้กรอบความร่วมมือต่างๆ ทั้งในระดับอนุภูมิภาค ภูมิภาค และโลก

#### ๕. เป้าหมายแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒

๕.๑. คนไทยมีคุณลักษณะเป็นคนไทยที่สมบูรณ์ มีวินัย มีทัศนคติและ พฤติกรรมตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม มีความเป็นพลเมืองตื่นรู้ มีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างรู้เท่าทันสถานการณ์ มีความรับผิดชอบและทำประโยชน์ต่อส่วนรวม มีสุขภาพกายและใจที่ดี มีความเจริญ งอกงามทางจิตวิญญาณ มีวิถีชีวิตที่พอเพียง และมีความเป็นไทย

๕.๒. ความเหลื่อมล้ำทางด้านรายได้และความยากจนลดลง เศรษฐกิจฐานราก มีความเข้มแข็ง ประชาชนทุกคนมีโอกาสในการเข้าถึงทรัพยากร การประกอบอาชีพ และบริการทางสังคมที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม กลุ่มที่มีรายได้ต่ำสุทธัยละ ๔๐ มีรายได้เพิ่มขึ้นอย่างน้อยร้อยละ ๑๕

๕.๓. ระบบเศรษฐกิจมีความเข้มแข็งและแข่งขันได้ โครงสร้างเศรษฐกิจปรับสู่เศรษฐกิจฐานบริการและดิจิทัล มีผู้ประกอบการรุ่นใหม่และเป็นสังคมผู้ประกอบการ ผู้ประกอบการขนาด กลางและขนาดเล็กที่เข้มแข็งสามารถใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลในการสร้างสรรค์คุณค่าสินค้าและบริการ มีระบบการผลิตและให้บริการจากฐานรายได้เดิมที่มีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้น และมีการลงทุนในการผลิตและบริการฐานความรู้ขั้นสูงใหม่ๆ ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและชุมชน รวมทั้งกระจายฐานการผลิตและการให้บริการสู่ภูมิภาคเพื่อลดความเหลื่อมล้ำโดยเศรษฐกิจไทยมีเสถียรภาพและมีอัตราการขยายตัวเฉลี่ยร้อยละ ๕ ต่อปี และมีปัจจัยสนับสนุน อาทิ ระบบโลจิสติกส์ พลังงาน และการลงทุนวิจัยและพัฒนาที่เอื้อต่อการ ขยายตัวของภาคการผลิตและบริการ

๕.๔. ทูทางธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อมสามารถสนับสนุนการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีความมั่นคงทางอาหาร พลังงาน และน้ำ โดยเพิ่มพื้นที่ป่าไม้ให้ได้ ร้อยละ ๔๐ ของพื้นที่ประเทศ เพื่อรักษาความสมดุลของระบบนิเวศ ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก ในภาคพลังงานและขนส่ง ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗ ภายในปี ๒๕๖๓ เทียบกับการปล่อยในกรณีปกติ มีปริมาณหรือสัดส่วนของขยะมูลฝอยที่ได้รับ

การจัดการอย่างถูกหลักสุขาภิบาลเพิ่มขึ้น และรักษาคุณภาพน้ำและคุณภาพอากาศในพื้นที่วิกฤตให้อยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน

**๕.๕. มีความมั่นคงในเอกราชและอธิปไตย สังคมปลอดภัย สามัคคี สร้างภาพลักษณ์ดี และเพิ่มความเชื่อมั่นของนานาชาติต่อประเทศไทย** ความขัดแย้งทางอุดมการณ์และความคิดในสังคมลดลง ปัญหาอาชญากรรมลดลง ปริมาณความสูญเสียจากภัยโจรสลัดและการลักลอบขนส่ง สินค้าและค่านุญษ์ลดลง มีความพร้อมที่ปกป้องประชาชนจากการก่อการร้ายและภัยพิบัติทางธรรมชาติ ประเทศไทยมีส่วนร่วมในการกำหนดบรรทัดฐานระหว่างประเทศ เกิดความเชื่อมโยงการขนส่งโลจิสติกส์ ท่วงโซ่มูลค่า เป็นหุ้นส่วนการพัฒนาที่สำคัญในอนุภูมิภาค ภูมิภาคและโลก และอัตราการเติบโตของมูลค่าการลงทุนและการส่งออกของไทยในอนุภูมิภาค ภูมิภาคและอาเซียนสูงขึ้น

**๕.๖. มีระบบบริหารจัดการภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ ทันสมัย โปร่งใส ตรวจสอบได้ กระจายอำนาจและมีส่วนร่วมจากประชาชน** บทบาทภาครัฐในการให้บริการ ซึ่งภาคเอกชน ดำเนินการแทน ได้ดีกว่าลดลง เพิ่มการใช้ระบบดิจิทัลในการให้บริการ ปัญหาคอร์รัปชันลดลง และการบริหาร จัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระมากขึ้น โดยอันดับประสิทธิภาพภาครัฐที่จัดทำโดยสถาบัน การจัดการ นานาชาติและอันดับความยากง่ายในการดำเนินธุรกิจในประเทศดีขึ้น การใช้จ่ายภาครัฐและระบบ งบประมาณ มีประสิทธิภาพสูง ฐานภาษีกว้างขึ้น และดัชนีการรับรู้การทุจริตดีขึ้น รวมถึงมีบุคลากรภาครัฐที่มีความรู้ ความสามารถและปรับตัวได้ทันกับยุคดิจิทัลเพิ่มขึ้น

**๖. ยุทธศาสตร์ในแผนพัฒนา ฉบับที่ ๑๒ มีทั้งหมด ๑๐ ยุทธศาสตร์ ดังนี้**

**๖.๑ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์** แนวทางการพัฒนาที่สำคัญ ประกอบด้วย (๑) ปรับเปลี่ยนค่านิยมคนไทยให้มีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัย จิตสาธารณะ และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ อาทิ ส่งเสริมให้มีกิจกรรมการเรียนการสอนทั้งใน และนอกห้องเรียนที่สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม ความมีระเบียบวินัย และจิตสาธารณะ (๒) พัฒนาศักยภาพ คนให้มีทักษะ ความรู้ และความสามารถ ในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า อาทิ ส่งเสริมเด็กปฐมวัยให้มีการพัฒนา ทักษะทางสมองและทางสังคมที่ เหมาะสม เด็กวัยเรียนและวัยรุ่นมีทักษะการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ (๓) ยกกระดับคุณภาพการศึกษาและ การเรียนรู้ตลอดชีวิต อาทิ ปรับระบบบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็ก ให้มีการจัดทรัพยากรร่วมกันให้มี ขนาดและจำนวนที่เหมาะสม ปรับปรุงแหล่งเรียนรู้ในชุมชนให้เป็นแหล่ง เรียนรู้เชิงสร้างสรรค์และมีชีวิต (๔) ลดปัจจัยเสี่ยงด้านสุขภาพและให้ทุกภาคส่วนคำนึงถึงผลกระทบต่อสุขภาพ อาทิ ส่งเสริมให้มีกิจกรรมทาง สุขภาพและโภชนาการที่เหมาะสมกับวัย ปรับปรุงมาตรการทางกฎหมายและ ภาษีในการควบคุมผลิตภัณฑ์ที่ ส่งผลเสียต่อสุขภาพ (๕) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการระบบสุขภาพ ภาครัฐและปรับระบบการเงินการ คลังด้านสุขภาพ อาทิ ปรับระบบบริหารจัดการทรัพยากรร่วมกันระหว่าง สถานพยาบาลทุกสังกัดในเขตพื้นที่ สุขภาพ (๖) พัฒนาระบบการดูแลและสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับ สังคมสูงวัย อาทิ ผลักดันให้มี กฎหมายการดูแลผู้สูงอายุระยะยาว (๗) ผลักดันให้สถาบันทางสังคมมีส่วนร่วมพัฒนาประเทศอย่างเข้มแข็ง

**๖.๒ ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม** แนวทางการ พัฒนาสำคัญ ประกอบด้วย (๑) การเพิ่มโอกาสให้กับกลุ่มเป้าหมาย ประชากรร้อยละ ๔๐ ที่มีรายได้ต่ำสุด สามารถเข้าถึงบริการที่มีคุณภาพของรัฐและมีอาชีพ อาทิ ขยายโอกาส การเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพให้แก่ เด็กและเยาวชนที่ด้อยโอกาสทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยให้การดูแล นักเรียนที่ครอบครัวยากจนตั้งแต่การสร้าง รายได้ของครัวเรือน สนับสนุนค่าเดินทางไปยังสถานศึกษา ให้ทุนการศึกษา ต่อระดับสูง (๒) การกระจายการ ให้บริการภาครัฐทั้งด้านการศึกษา สาธารณสุขและสวัสดิการที่มีคุณภาพให้ ครอบคลุมและทั่วถึง อาทิ บริหารจัดการการให้บริการสาธารณสุขที่มีคุณภาพให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ ผ่านการพัฒนาระบบส่งต่อผู้ป่วยทั้งใน ระดับจังหวัด ภาคและระดับประเทศให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (๓) เสริมสร้างศักยภาพชุมชน การพัฒนา เศรษฐกิจชุมชนและการสร้างความเข้มแข็งการเงินฐานรากตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้ชุมชน สามารถพึ่งพาตนเองได้ มีสิทธิในการจัดการที่ดินและทรัพยากร ภายในชุมชน

**๒.๓ ยุทธศาสตร์การสร้างการแข่งขันทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน**  
แนวทางการพัฒนาที่สำคัญประกอบด้วย (๑) การบริหารจัดการเศรษฐกิจ ส่วนรวม ทั้งในด้านการคลัง อาทิ เพิ่มประสิทธิภาพการจัดแผนงานโครงการ การจัดสรรงบประมาณ การ บริหาร และการตรวจสอบกระบวนการงบประมาณ และด้านการเงิน อาทิ เพิ่มประสิทธิภาพของระบบการเงิน และสถาบันการเงินทั้งในตลาดเงินและตลาดทุนให้สามารถสนับสนุนการขยายตัวทางเศรษฐกิจ (๒) การเสริมสร้างและพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการ มุ่งเน้นการสร้าง ความ เชื่อมโยงของห่วงโซ่มูลค่าระหว่างภาคเกษตรอุตสาหกรรม บริการ และการค้าการลงทุน เพื่อยกระดับ ศักยภาพในการแข่งขันของประเทศ โดยยกระดับการผลิตสินค้าเกษตรและอาหารเข้าสู่ระบบมาตรฐาน ต่อยอดความเข้มแข็งของอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพปัจจุบัน เพื่อยกระดับไปสู่อุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง วางอนาคตรากฐานการพัฒนาอุตสาหกรรม เสริมสร้างขีดความสามารถการแข่งขันในเชิงธุรกิจของภาคบริการ ปรับปรุงแก้ไขกฎหมายและกฎระเบียบเพื่อส่งเสริมการค้าที่เป็นธรรมและอำนวยความสะดวกด้านการค้า การลงทุน

**๒.๔ ยุทธศาสตร์การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน**  
แนวทางการพัฒนาสำคัญประกอบด้วย (๑) การรักษาฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ สร้าง สมดุลของการอนุรักษ์และใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืนและเป็นธรรม (๒) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ทรัพยากรน้ำเพื่อให้เกิดความมั่นคง สมดุล และยั่งยืน (๓) การแก้ไขปัญหาวิกฤตสิ่งแวดล้อม (๔) ส่งเสริมการ ผลิตและการบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (๕) สนับสนุนการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกและเพิ่มขีด ความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (๖) การบริหารจัดการเพื่อลดความเสี่ยงด้านภัย พิบัติ (๗) การพัฒนาระบบการบริหารจัดการและกลไกแก้ไขปัญหาความขัดแย้งด้านทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม (๘) การพัฒนาความร่วมมือด้านสิ่งแวดล้อมระหว่างประเทศ

**๒.๕ ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความ มั่งคั่ง และยั่งยืน** แนวทางการพัฒนาสำคัญ ประกอบด้วย (๑) การรักษาความมั่นคงภายใน เพื่อให้เกิดความสงบในสังคมและธำรงไว้ซึ่งสถาบันหลักของชาติ (๒) การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการป้องกันประเทศ เพื่อเตรียมความพร้อมในการรับมือภัยคุกคามทั้งการทหารและภัยคุกคามอื่นๆ (๓) การส่งเสริมความร่วมมือกับต่างประเทศด้านความมั่นคง เพื่อบูรณาการความร่วมมือกับมิตรประเทศเพื่อผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ สังคม และการป้องกันภัยคุกคามข้ามชาติ (๔) การรักษาความมั่นคงและผลประโยชน์ของชาติทางทะเลเพื่อคงไว้ซึ่งอำนาจอธิปไตยและสิทธิอธิปไตยในเขตทะเล (๕) การบริหารจัดการความมั่นคงเพื่อการพัฒนา เพื่อให้เกิดความสอดคล้องกันระหว่างแผนงานที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงการพัฒนาภายใต้การมีส่วนร่วมของภาคประชาชน

**๒.๖ ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการในภาครัฐ** การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบและธรรมาภิบาลในสังคมไทย แนวทางการพัฒนาสำคัญ ประกอบด้วย (๑) ปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงาน บทบาท ภารกิจ และคุณภาพบุคลากรภาครัฐ ให้มีความโปร่งใส ทันสมัย คล่องตัว มีขนาดที่เหมาะสม เกิดความคุ้มค่า (๒) ปรับปรุงกระบวนการงบประมาณ และสร้างกลไกในการติดตามตรวจสอบการเงินการคลังภาครัฐ เพื่อให้ การจัดสรรและการใช้จ่ายมีประสิทธิภาพ (๓) เพิ่มประสิทธิภาพและยกระดับการให้บริการสาธารณะให้ได้ มาตรฐานสากล เพื่อให้ประชาชนและภาคธุรกิจได้รับบริการที่มีคุณภาพ ได้มาตรฐาน และอำนวยความสะดวก ตรงตามความต้องการ (๔) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ประชาชนได้รับการบริการอย่างมีประสิทธิภาพและทั่วถึง (๕) ป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ เพื่อให้สังคมไทยมีวินัย โปร่งใส และยุติธรรม (๖) ปฏิรูปกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมให้มีความทันสมัย เป็นธรรม และสอดคล้องกับข้อบังคับสากลหรือข้อตกลงระหว่างประเทศ

**๒.๗ ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์** แนวทางการพัฒนาสำคัญ ประกอบด้วย (๑) การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านขนส่ง อาทิ พัฒนาระบบรถไฟให้เป็นโครงข่ายหลักในการเดินทางและขนส่งของประเทศ พัฒนาโครงข่ายถนน พัฒนา ระบบขนส่งทางอากาศ และพัฒนาระบบขนส่งทางน้ำ (๒) การสนับสนุนการพัฒนาาระบบขนส่ง อาทิ การพัฒนาอุตสาหกรรมต่อเนื่องที่เกิดจากการลงทุนด้านโครงสร้างพื้นฐาน และพัฒนาการบริหารจัดการในสาขาขนส่ง (๓) พัฒนาระบบโลจิสติกส์ อาทิ พัฒนาและยกระดับมาตรฐานระบบการบริหารจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทานให้ได้มาตรฐานสากล และพัฒนาและยกระดับมาตรฐานการอำนวยความสะดวกทางการค้า (๔) พัฒนา ด้านพลังงาน อาทิ จัดหาพลังงานให้เพียงพอและสร้างความมั่นคงในการผลิตพลังงาน เพิ่มศักยภาพการบริหาร จัดการ การผลิต และการใช้พลังงานทดแทน และพลังงานสะอาด (๕) พัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัล อาทิ พัฒนาและ ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานโทรคมนาคมของประเทศให้ทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลในการสร้างมูลค่าเพิ่มทางธุรกิจ (๖) พัฒนาระบบน้ำประปา อาทิ พัฒนาระบบน้ำประปาให้ ครอบคลุมและทั่วถึง และการบริหารจัดการการใช้น้ำอย่างมีประสิทธิภาพและการสร้างนวัตกรรม

**๒.๘ ยุทธศาสตร์การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม** แนวทางการพัฒนาสำคัญ ประกอบด้วย (๑) เร่งส่งเสริมการลงทุนวิจัยและพัฒนาและ ผลักดันสู่การใช้ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์และเชิงสังคม อาทิ ลงทุนวิจัยและพัฒนา กลุ่มเทคโนโลยีที่ประเทศไทยมีศักยภาพพัฒนาได้เองและกลุ่มเทคโนโลยีที่นำสู่การพัฒนาแบบก้าวกระโดด ลงทุนวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยี และนวัตกรรมทางสังคมเพื่อลดความเหลื่อมล้ำและยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน (๒) พัฒนา ผู้ประกอบการให้เป็นผู้ประกอบการทางเทคโนโลยี อาทิ ส่งเสริมผู้ประกอบการให้มีบทบาทหลักด้านนวัตกรรม เทคโนโลยีและร่วมกำหนดทิศทางการพัฒนานวัตกรรม ส่งเสริมการสร้างสรรค่นวัตกรรมด้านการออกแบบและ การจัดการธุรกิจที่ผสมผสานการใช้เทคโนโลยีให้แพร่หลายในกลุ่มผู้ประกอบการธุรกิจของไทย (๓) พัฒนา สภาพแวดล้อมของการพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม ด้านบุคลากรวิจัย อาทิ การเร่งการ ผลิตบุคลากรสายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่มีคุณภาพและสอดคล้องกับความต้องการโดยเฉพาะในสาขา STEM และพัฒนาศักยภาพนักวิจัยให้มีทั้งความรู้และความเข้าใจในเทคโนโลยี

**๒.๙ ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ** แนวทางการพัฒนาสำคัญ ประกอบด้วย (๑) การพัฒนาภาคเพื่อสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจให้กระจายตัวอย่างทั่วถึง พัฒนาภาคเหนือให้เป็นฐานเศรษฐกิจสร้างสรรค์มูลค่าสูง พัฒนาภาค ตะวันออกเฉียงเหนือให้หลุดพ้นจากความยากจนสู่เป้าหมายการพึ่งตนเอง พัฒนาภาคกลางเป็นฐานเศรษฐกิจ ชี้นำ พัฒนาภาคใต้เป็นฐานการสร้างรายได้ที่หลากหลาย (๒) การพัฒนาเมือง อาทิ พัฒนาสภาพแวดล้อม เมืองศูนย์กลางของจังหวัดให้เป็นเมืองน่าอยู่ ส่งเสริมการจัดการสิ่งแวดล้อมเมืองอย่างมีบูรณาการภายใต้การมีส่วนร่วมของส่วนกลาง ส่วนท้องถิ่น ภาคประชาสังคมและภาคเอกชน พัฒนาระบบขนส่งสาธารณะในเขตเมือง (๓) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจ อาทิ พัฒนาพื้นที่พื้นที่บริเวณชายฝั่งทะเลตะวันออกให้เป็นฐานการผลิต อุตสาหกรรมหลักของประเทศที่ขยายตัวอย่างมีสมดุล มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับศักยภาพของพื้นที่ พัฒนา พื้นที่เศรษฐกิจใหม่บริเวณชายแดนเป็นประตูเศรษฐกิจเชื่อมโยงกับประเทศเพื่อนบ้านให้เจริญเติบโตอย่างยั่งยืน และเกิดผลที่เป็นรูปธรรม

**๒.๑๐ ยุทธศาสตร์ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา** แนวทางการพัฒนาสำคัญ ประกอบด้วย (๑) ขยายความร่วมมือทางการค้าและการ ลงทุนกับมิตรประเทศ และแสวงหาตลาดใหม่สำหรับสินค้าและบริการของไทย (๒) พัฒนาความเชื่อมโยงด้าน การคมนาคมขนส่ง โลจิสติกส์ และโทรคมนาคมในกรอบความร่วมมืออนุภูมิภาคภายใต้แผนงาน GMS, ACMECS, IMT-GT, BIMSTEC และ JDS และภูมิภาคอาเซียนเพื่ออำนวยความสะดวกและลดต้นทุนด้านโลจิสติกส์ (๓) พัฒนาและส่งเสริมให้ไทยเป็นฐานของการประกอบธุรกิจ การบริการ และการลงทุนที่โดดเด่นในภูมิภาค (๔) ส่งเสริมการลงทุนไทยในต่างประเทศของผู้ประกอบการไทย (๕) เปิดประตูการค้าและพัฒนาความร่วมมือ กับประเทศเพื่อนบ้าน ในลักษณะหุ้นส่วนทางยุทธศาสตร์ทั้งในระดับอนุภูมิภาคและภูมิภาคที่มีความเสมอภาคกัน

(๖) สร้างความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนาในประเทศในอนุภูมิภาค ภูมิภาค และนานาชาติ (๗) เข้าร่วมเป็นภาคีความร่วมมือระหว่างประเทศโดยมีบทบาทที่สร้างสรรค์ (๘) ส่งเสริมความร่วมมือกับภูมิภาคและนานาชาติในการสร้างความมั่นคงในทุกด้านที่เกี่ยวกับเรื่องความอยู่ดีมีสุขของประชาชน (๙) บูรณาการภารกิจด้านความร่วมมือระหว่างประเทศและด้านการต่างประเทศ (๑๐) ส่งเสริมให้เกิดการปรับตัวภายในประเทศที่สำคัญ

### ๑.๓ แผนพัฒนาภาค/แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด/แผนพัฒนาจังหวัด

#### ๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน ๑

เป้าหมายการพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน ๑

“ยกระดับการท่องเที่ยว การค้า การลงทุน และการเกษตรสู่ฐานเศรษฐกิจมูลค่าสูง เพื่อเชื่อมโยงเศรษฐกิจกับห่วงโซ่อุปทานของโลก”

ประเด็นการพัฒนาของกลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน ๑

๑. พัฒนาอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและบริการที่เน้นความโดดเด่นและเชื่อมโยงห่วงโซ่มูลค่าเพิ่มการท่องเที่ยวของกลุ่มจังหวัด

##### แนวทางการพัฒนา

๑. กำหนดทิศทางยุทธศาสตร์และขอบเขตและเป้าหมายด้านการท่องเที่ยว
๒. พัฒนาระบบบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยว
๓. เตรียมความพร้อมและพัฒนาศักยภาพบุคลากร
๔. พัฒนาปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวก
๕. พัฒนากิจกรรมและมาตรฐานธุรกิจที่เกี่ยวข้อง
๖. พัฒนาตลาดและประชาสัมพันธ์

๒. เพิ่มศักยภาพการค้า การลงทุน การค้าชายแดนและการค้าต่างประเทศ

##### แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนา (R&D)
๒. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัล
๓. พัฒนาทรัพยากรมนุษย์และเครือข่าย
๔. พัฒนาและเชื่อมโยงนวัตกรรมสู่เชิงพาณิชย์
๕. พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานกระบวนการผลิต การจัดการและการค้า
๖. พัฒนาระบบโลจิสติกส์
๗. พัฒนาระบบการตลาดช่องทางการตลาดและส่งเสริมการค้าการลงทุน

๓. การพัฒนาเกษตรอินทรีย์ เกษตรปลอดภัย เกษตรแปรรูป ที่มุ่งเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและสร้างมูลค่าเพิ่ม

##### แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนา (R&D)
๒. พัฒนาโครงสร้างและปัจจัยพื้นฐานทางการเกษตร
๓. พัฒนาศักยภาพเกษตรกรและสถาบันเกษตรกร
๔. ส่งเสริมการเพิ่มผลผลิต พัฒนาคุณภาพและลดต้นทุน
๕. ส่งเสริมการแปรรูปที่ได้มาตรฐานเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มโดยใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี
๖. พัฒนาการขนส่งและระบบการบริหารจัดการสินค้า
๗. ส่งเสริมการตลาดและสร้างการรับรู้สินค้าเกษตร
๘. ส่งเสริมการบริโภค (Smart Consumer)



#### ๔. พัฒนาการบริการด้านสุขภาพ(Wellness)แบบองค์รวม มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ

##### แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวก
๒. ส่งเสริมและพัฒนาความพร้อมและศักยภาพคนและองค์ความรู้
๓. สร้างความร่วมมือทุกภาคส่วน
๔. ยกกระตือรือร้นนวัตกรรม องค์ความรู้และมาตรฐาน
๕. เสริมสร้างการรับรู้และการประชาสัมพันธ์
๖. มุ่งสู่ศูนย์กลางด้านสุขภาพอย่างยั่งยืน

#### ๕. บริหารจัดการ อนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

##### แนวทางการพัฒนา

๑. ป้องกันควบคุม แก้ไขปัญหาหมอกควันไฟป่าอย่างมีส่วนร่วมและยั่งยืน
๒. ป้องกัน รักษา ฟื้นฟู และส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติอย่างบูรณาการ
๓. บริหารจัดการคุณภาพน้ำในพื้นที่ลุ่มน้ำสาขาที่สำคัญของกลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน ๑
๔. บริหารจัดการสาธารณสุขในพื้นที่เสี่ยงให้สามารถปรับตัวและรับมือกับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศอย่างยั่งยืน

### ๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดลำพูน

#### เป้าหมายการพัฒนา/วิสัยทัศน์(Vision)

“เมืองแห่งความสุข บนความพอเพียง”

เมืองแห่งความสุข หมายถึง ประชาชนในจังหวัดลำพูนมีความสุขจากคุณภาพชีวิตและสภาวะแวดล้อมที่ดี

#### ประเด็นการพัฒนาจังหวัด

จังหวัดลำพูนกำหนดประเด็นการพัฒนา จำนวน ๕ ประเด็น โดยเรียงตามลำดับความสำคัญ ดังนี้

##### ๑. เมืองที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (Green City)

##### แนวทางการพัฒนา

๑. การจัดการขยะมูลฝอยและของเสียอันตราย
๒. การรักษาและฟื้นฟูฐานทรัพยากรธรรมชาติและหลากหลายทางชีวภาพ โดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๓. การส่งเสริมการผลิตและการบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
๔. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษหมอกควันไฟป่า
๕. การบริหารจัดการน้ำ อย่างเหมาะสมและเชื่อมโยงพื้นที่เกษตรให้ทั่วถึง

##### ๒. เมืองหัตถนวัตกรรม สร้างสรรค์ (Creative Craft Innopolis)

##### แนวทางการพัฒนา

๑. การวิจัยพัฒนา (R&D) ออกแบบผลิตภัณฑ์และพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๒. เพิ่มขีดความสามารถและศักยภาพให้แก่ผู้ประกอบการและฝีมือแรงงาน
๓. การพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการผลิตและสร้างมูลค่าเพิ่ม โดยใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี
๔. การประชาสัมพันธ์ ส่งเสริมและพัฒนากระบวนตลาด ให้สามารถแข่งขันได้ในกลุ่มประเทศเพื่อนบ้าน AEC และกลุ่ม Asean+๓

### ๓. เมืองเกษตรสีเขียว (Green Agricultural City)

#### แนวทางการพัฒนา

๑. การวิจัยพัฒนา (R&D) ผลิตภัณฑ์และพัฒนาปัจจัยพื้นฐานและบุคลากร
๒. การเพิ่มผลผลิต พัฒนาคุณภาพและลดต้นทุนการผลิต
๓. การแปรรูปและสร้างมูลค่าเพิ่ม โดยใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี
๔. การประชาสัมพันธ์ ส่งเสริมและพัฒนาตลาด ให้สามารถแข่งขันได้ในกลุ่มประเทศเพื่อนบ้าน AEC และกลุ่ม Asean+๓

### ๔. เมืองจุดหมายปลายทางแห่งการท่องเที่ยวเชิงประสบการณ์วัฒนธรรม (Cultural Experience Destination)

#### แนวทางการพัฒนา

๑. การสืบค้นและจัดการองค์ความรู้ฐานวัฒนธรรมชุมชนและการท่องเที่ยว
๒. การสืบค้นและจัดการองค์ความรู้วัฒนธรรมชุมชนและการท่องเที่ยว
๓. เตรียมความพร้อมและพัฒนาศักยภาพบุคลากร
๔. ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน และการอำนวยความสะดวก
๕. พัฒนากิจกรรมและของที่ระลึกฯ รองรับการท่องเที่ยว
๖. การพัฒนาตลาดและประชาสัมพันธ์

### ๕. เมืองแห่งคุณภาพชีวิต (Quality of Life)

#### แนวทางการพัฒนา

๑. การยกระดับคุณภาพชีวิตและพัฒนาอาชีพ โครงสร้างพื้นฐานเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี
๒. การพัฒนาศักยภาพของประชาชนทุกกลุ่มวัย
๓. การขับเคลื่อนสู่เมืองน่าอยู่

## ๑.๔ กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดลำพูน

วิสัยทัศน์ (Vision) “ลำพูน : นครแห่งทุนทางวัฒนธรรมชุมชน”

พันธกิจ (Mission)

พันธกิจด้านการเตรียมเมือง

พันธกิจที่ ๑. ด้านการพัฒนาและเพิ่มขีดความสามารถประชาชนบนรากฐานทุนทางวัฒนธรรมชุมชน : การพัฒนาศักยภาพและเพิ่มขีดความสามารถประชาชนบนรากฐานวัฒนธรรมชุมชน ความเชื่อ ศรัทธา และความรู้ พัฒนาระบบบริหารจัดการ พัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้มีคุณภาพมีประสิทธิภาพ ให้เป็นสังคมแห่งดุลยภาพ สุข สงบ เข้มแข็ง เชื่อมโยงฐานความรู้ วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นกับการพัฒนาในทุกมิติของสังคม

พันธกิจด้านการแต่งเมือง

พันธกิจที่ ๒ ด้านการพัฒนาภูมินิเวศวัฒนธรรมและอารยสถาปัตยกรรม : การพัฒนาภูมินิเวศวัฒนธรรม ชุมชนบนฐานอารยธรรม “หริภุญชัย” (ความเชื่อและความศรัทธาในพระพุทธศาสนา) การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่ สอดคล้องตามผังเมือง โดยต้องรักษารากและคุณค่าวัฒนธรรมไว้อ่อนนุรักษ์ พื้นฟู และสร้างความมั่นคง สมดุลของฐาน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมด้วยกระบวนการมีส่วนร่วม โดยใช้ความรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น และแนวทางการจัดการ แบบชุมชนเป็นฐาน เป็นเครื่องมือในการพัฒนาท้องถิ่น

## พันธกิจด้านการเปิดเมือง

พันธกิจที่ ๓. ด้านการพัฒนาเมืองวัฒนธรรม สู่เศรษฐกิจชุมชนสร้างสรรค์: การพัฒนาให้เป็น ศูนย์กลางและผู้นำเรื่องการจัดการทุนวัฒนธรรมชุมชนเพื่อความยั่งยืน ส่งเสริมพัฒนาเศรษฐกิจท้องถิ่น สู่เศรษฐกิจ สีเขียว และเศรษฐกิจสร้างสรรค์ทั้งในภาคเกษตร อุตสาหกรรมท่องเที่ยว หัตถอุตสาหกรรม โดยใช้ ทุนทางวัฒนธรรมชุมชนเป็นฐานในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้าและบริการ เน้นฐานการผลิตที่เป็นมิตรกับ สิ่งแวดล้อม ไม่ส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิต และความหลากหลายทางชีวภาพของชุมชน

### เป้าประสงค์

สร้างคุณค่าให้ชุมชนเห็นประโยชน์ทุนทางวัฒนธรรมชุมชน เพิ่มมูลค่า นำทุนทางวัฒนธรรมชุมชน ไปใช้ สร้างความมั่งคั่งและแบ่งปันผลประโยชน์แก่คนในชุมชน และการจัดการตนเองแล้ว ส่งต่อจากรุ่นสู่รุ่น

### ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategies)

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ :** การพัฒนาและเพิ่มขีดความสามารถประชาชนบนรากฐานทุนทาง วัฒนธรรมชุมชน มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

๑. พัฒนาศักยภาพบุคลากรรอบท./ชุมชน และประชาชนในท้องถิ่นในการจัดการตนเอง
๒. พัฒนาศักยภาพและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประชาชน
๓. เสริมพลังและสร้างโอกาสความเท่าเทียมในสังคม
๔. ท้องถิ่นธรรมาภิบาล การบริหารจัดการและการมีส่วนร่วม

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ :** การพัฒนาภูมินิเวศวัฒนธรรมและอารยสถาปัตยกรรม มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่สอดคล้องกับภูมิสถาปัตยกรรม
๒. พัฒนาภูมิทัศน์ อาคาร สถานที่ บนพื้นฐานภูมินิเวศวัฒนธรรม
๓. พัฒนาให้เป็นเมืองสีเขียว และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
๔. พัฒนาผังเมืองบนพื้นฐานภูมินิเวศวัฒนธรรม

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ :** การพัฒนาเมืองวัฒนธรรม สู่เศรษฐกิจชุมชนสร้างสรรค์ มีแนวทางการ พัฒนา ดังนี้

๑. สร้างคุณค่าภูมิปัญญาท้องถิ่น ทุนทางวัฒนธรรมชุมชน เพื่อเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจชุมชน
๒. สร้างแบรนด์วัฒนธรรม ทำการตลาด สร้างภาพลักษณ์สู่สากล
๓. ส่งเสริมการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางการค้า การลงทุน และระบบฐานข้อมูล
๔. ศูนย์กลางทางการท่องเที่ยวเชิงนิเวศวัฒนธรรม

## ๒. ยุทธศาสตร์เทศบาลตำบลริมปิง

### ๒.๑ วิสัยทัศน์ (vision)

เทศบาลตำบลริมปิงได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) เพื่อแสดงสถานการณ์ในอนาคตซึ่งเป็น จุดมุ่งหมาย ความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้า ซึ่งจะสะท้อนถึงสภาพการณ์ของท้องถิ่นใน อนาคตอย่างรอบด้าน ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมด้านต่างๆจึงกำหนดวิสัยทัศน์คาดหวังที่จะ เกิดขึ้นในอนาคต ดังนี้

ริมปิงน่าอยู่เรียนรู้ตลอดชีวิต สู่แนวคิดภูมิปัญญา  
รักษาวัฒนธรรมนำพาเศรษฐกิจดี มีอายุมันขวัญยืน

## ๒.๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนา

คณะกรรมการพัฒนาเทศบาลตำบลริมปิงร่วมกับประชาคมท้องถิ่น ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ รวมทั้งองค์กรต่างๆที่เกี่ยวข้อง ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลริมปิงดังนี้

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวเชิงเกษตรและวัฒนธรรม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การพัฒนาด้านสังคมและวัฒนธรรม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การพัฒนาด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : การพัฒนาด้านการศึกษาและการกีฬา
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ : การพัฒนาด้านการเมือง – การบริหาร
- ยุทธศาสตร์ที่ ๗ : การป้องกันการทุจริต

## ๒.๓ เป้าประสงค์

- ๑. การคมนาคมมีความสะดวก รวดเร็ว สาธารณูปโภคพื้นฐาน ไฟฟ้า ประปาเพียงพอและทั่วถึง
- ๒. ประชาชนตำบลริมปิงมีรายได้และอาชีพที่มั่นคง ชุมชนมีความเข้มแข็ง
- ๓. ประชาชนตำบลริมปิงเห็นความสำคัญของศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๔. ประชาชนตำบลริมปิงมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๕. ประชาชนกลุ่มผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาสและคนพิการในตำบลริมปิงได้รับสวัสดิการชุมชนที่ทั่วถึง
- ๖. บุคลากรสาธารณสุขได้รับการพัฒนา
- ๗. ระบบสุขภาพชุมชนมีประสิทธิภาพ
- ๘. ชุมชนต่างๆในตำบลริมปิงมีสิ่งแวดล้อมที่ดี
- ๙. เด็ก เยาวชน ประชาชนตำบลริมปิงได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและเหมาะสม
- ๑๐. เทศบาลตำบลริมปิงมีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ โดยเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชน
- ๑๑. เทศบาลตำบลริมปิงมีการบริหารงานด้วยความโปร่งใสปลอดการทุจริต

## ๒.๔ ตัวชี้วัด

- ๑. ประชาชนตำบลริมปิงมีสาธารณูปโภคพื้นฐานเพียงพอและทั่วถึง การเดินทางสัญจรสะดวก ปลอดภัย
- ๒. ประชาชนตำบลริมปิงมีอาชีพและรายได้ผ่านเกณฑ์มาตรฐานและอัตราการว่างงานลดลง
- ๓. ประชาชนตำบลริมปิงเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นของตำบลริมปิง
- ๔. ประชาชนตำบลริมปิงมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๕. ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาสและคนพิการได้รับการดูแลและเข้าถึงสวัสดิการต่างๆได้อย่างทั่วถึง
- ๖. ประชาชนตำบลริมปิงสามารถพึ่งตนเองได้ทางด้านสุขภาพ
- ๗. ตำบลริมปิงมีสิ่งแวดล้อมที่ดี เอื้อต่อการดำรงชีวิตของคนในชุมชน
- ๘. เด็กและเยาวชนตำบลริมปิงได้รับการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพ
- ๙. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของเทศบาลมีมาตรฐานตามเกณฑ์ที่กำหนด
- ๑๐. ประชาชนตำบลริมปิงทั้ง ๑๐ หมู่บ้านมีส่วนร่วมในการบริหารงานและมีความพึงพอใจในการจัดบริการสาธารณะของเทศบาลฯ
- ๑๑. เทศบาลตำบลริมปิงไม่มีการร้องเรียนเกี่ยวกับปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน

## ๒.๕ คำเป้าหมาย

๑. ประชาชนทั้ง ๑๐ หมู่บ้านมีสาธารณูปโภคพื้นฐานอย่างเพียงพอและทั่วถึง ตลอดจนได้ใช้เส้นทางคมนาคมที่มีมาตรฐาน ปลอดภัย
๒. ประชาชนทั้ง ๑๐ หมู่บ้านมีอาชีพและรายได้ที่มั่นคง
๓. ประชาชนทั้ง ๑๐ หมู่บ้านมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๔. ประชาชนทั้ง ๑๐ หมู่บ้านเข้าถึงบริการสาธารณสุข มีสุขภาพแข็งแรงภายใต้สิ่งแวดล้อมที่ดี เอื้อต่อการดำรงชีวิต
๕. ประชาชนทั้ง ๑๐ หมู่บ้านได้เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมประเพณี วัฒนธรรม กีฬาและนันทนาการของท้องถิ่น

## ๒.๖ กลยุทธ์

๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการ  
แนวทางที่ ๑ ปรับปรุงและพัฒนาการใช้ประโยชน์ที่ดิน ที่สาธารณะในท้องถิ่น  
แนวทางที่ ๒ ปรับปรุงและพัฒนาสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ถนน สะพาน ทางเท้า รางระบายน้ำ  
แนวทางที่ ๓ ปรับปรุงและพัฒนาระบบไฟฟ้า ประปา  
แนวทางที่ ๔ ปรับปรุง พัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำ  
แนวทางที่ ๕ จัดวางระบบผังเมือง
๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวเชิงเกษตรและวัฒนธรรม  
แนวทางที่ ๑ ส่งเสริมและสนับสนุนอาชีพตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง  
แนวทางที่ ๒ ส่งเสริมอาชีพและพัฒนาศักยภาพกลุ่มอาชีพ แม่บ้าน เกษตรและประชาชนที่สนใจ  
แนวทางที่ ๓ ส่งเสริมและการท่องเที่ยวเชิงเกษตรและวัฒนธรรม
๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านสังคมและวัฒนธรรม  
แนวทางที่ ๑ ส่งเสริมกิจกรรมด้านศาสนาและการอนุรักษ์ ฟื้นฟูสถานที่สำคัญในเขตเทศบาล  
แนวทางที่ ๒ สืบสาน อนุรักษ์และฟื้นฟูศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น  
แนวทางที่ ๓ การแก้ไขป้องกันปัญหาเสพติดและการจัดระเบียบสังคม การรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในท้องถิ่น  
แนวทางที่ ๔ ส่งเสริมสวัสดิการและพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้ด้อยโอกาส ผู้สูงอายุ คนพิการอย่างทั่วถึง
๔. ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม  
แนวทางที่ ๑ สร้างเสริมระบบสุขภาพชุมชน  
แนวทางที่ ๒ สร้างเสริมระบบสุขภาพ ควบคุมและป้องกันโรคในชุมชน  
แนวทางที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรสาธารณสุขและระบบสุขภาพ  
แนวทางที่ ๔ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาอนามัยแม่และเด็ก

- แนวทางที่ ๕ สร้างจิตสำนึกในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- แนวทางที่ ๖ การเฝ้าระวังและป้องกันทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- แนวทางที่ ๗ การอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- แนวทางที่ ๘ การบริหารจัดการขยะมูลฝอย

**๕. ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการศึกษาและการกีฬา**

- แนวทางที่ ๑ ส่งเสริมและพัฒนาการจัดการศึกษาทุกระบบในท้องถิ่น
- แนวทางที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาการกีฬาและนันทนาการในท้องถิ่น
- แนวทางที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพเด็กและเยาวชนในเขตเทศบาล
- แนวทางที่ ๔ ส่งเสริมและพัฒนาการศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน

**๖. ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมือง - การบริหาร**

- แนวทางที่ ๑ การพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารองค์กร
- แนวทางที่ ๒ การพัฒนาและเพิ่มศักยภาพบุคลากรในองค์กร
- แนวทางที่ ๓ ปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือ เครื่องใช้และสถานที่ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ
- แนวทางที่ ๔ ปรับปรุงและพัฒนารายได้ของท้องถิ่น
- แนวทางที่ ๕ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่น
- แนวทางที่ ๖ การสื่อสารและประชาสัมพันธ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

**๗. ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การป้องกันการทุจริต**

- แนวทางที่ ๑ เสริมสร้างจิตสำนึกและค่านิยมความซื่อสัตย์ สุจริต คุณธรรมจริยธรรม เพื่อป้องกันการทุจริต
- แนวทางที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาภาคีเครือข่ายในการป้องกันการทุจริต
- แนวทางที่ ๓ ส่งเสริมความเข้มแข็งในการป้องกันการทุจริต
- แนวทางที่ ๔ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดองค์ความรู้แก่บุคลากรในการป้องกันการทุจริต
- แนวทางที่ ๕ เพิ่มศักยภาพองค์กรต้นแบบการป้องกันการทุจริตและพัฒนาเครือข่าย อปท.โปร่งใส หัวใจคุณธรรม

**๒.๗ จุดยืนทางยุทธศาสตร์**

๑. พัฒนาชุมชนให้น่าอยู่ ได้รับบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการขั้นพื้นฐานที่จำเป็น เพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชนและเศรษฐกิจ
๒. พัฒนาระบบการศึกษาและส่งเสริมขนบธรรมเนียม ประเพณี ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๓. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพคนและชุมชนให้มีความเข้มแข็งพึ่งตนเองได้
๔. พัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากภาคีเครือข่าย

ทุกภาคส่วน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญในด้านต่างๆ จากบุคลากรรวมทั้งข้อมูลยุทธศาสตร์ตามหลักแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอและยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลริมปิง ได้นำมาสรุปเพื่อจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรเทศบาลตำบลริมปิง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ อีกทั้งได้มีการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจ การพัฒนากุศลกรเทศบาลตำบลริมปิง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ในการจัดทำเป็นแผนยุทธศาสตร์ เพื่อให้เป็นกรอบกลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และเพื่อสื่อสารให้บุคลากรในองค์กรได้มีความเข้าใจในทิศทาง เห็นความชัดเจนของการพัฒนากุศลกรร่วมกัน โดยมีรายละเอียดดังนี้

### วิสัยทัศน์

“บุคลากรเทศบาลตำบลริมปิงเป็นผู้ใฝ่รู้ตลอดชีวิต มีจิตบริการ เปี่ยมด้วยคุณธรรม จริยธรรม เข้าถึงประชาชน มีความเป็นสากล ทุ่เมและผลักดันให้ยุทธศาสตร์องค์กรสำเร็จ”

### พันธกิจ

๑. พัฒนากุศลกรให้มีความเชี่ยวชาญในงาน อย่างสูงสุด
๒. สร้างเสริมวัฒนธรรม และพฤติกรรมที่สนับสนุนต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจของเทศบาล

### ตำบลริมปิง

๓. ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน โดยมีการพัฒนาตนเองเป็นหัวใจหลักสำคัญ
๔. พัฒนากุศลกรของเทศบาลตำบลริมปิงให้มีทักษะการจัดการและภาวะผู้นำที่เป็นเลิศ

### ยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรเทศบาลริมปิง ในระยะ ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาและเพิ่มศักยภาพบุคลากรทุกสายงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างและพนักงานจ้างทุกระดับชั้น

โดยในแต่ละยุทธศาสตร์การพัฒนานั้นได้กำหนดตัวชี้วัด เพื่อการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานความก้าวหน้าของการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ไว้ ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร	ตัวชี้วัด
๑. พัฒนากุศลกรโดยการส่งให้อบรม/ประชุม/สัมมนาฯ เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ทั้งในและนอกองค์กร ตลอดจนสามารถนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในหน้าที่ปฏิบัติ โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา	๑. ร้อยละเฉลี่ยของบุคลากรที่ผ่านการอบรม/ประชุม/สัมมนาฯ เฉลี่ยต่อคนต่อปีงบประมาณ
๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ข้าราชการทุกระดับชั้น	จำนวนวันต่อคนต่อปีที่บุคลากรได้รับการพัฒนาหรือเข้าร่วมกิจกรรมด้านส่งเสริมคุณธรรม และจิตอาสา ๒. ผลการสำรวจภาพลักษณ์ด้านคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรต่อสังคมภายนอก

## บทที่ ๖ หลักสูตรการพัฒนา

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลลพบุรี ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ ทั้งคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

### หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานเทศบาล

#### ๑. หลักสูตรด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกสายงาน

- (๑) หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่นหรือหลักสูตรอื่นที่เทียบได้หรือสูงกว่า
- (๒) หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไปหรือหลักสูตรอื่นที่เทียบได้หรือสูงกว่า
- (๓) หลักสูตรนักบริหารงานการคลังหรือหลักสูตรอื่นที่เทียบได้หรือสูงกว่า
- (๔) หลักสูตรนักบริหารงานช่างหรือหลักสูตรอื่นที่เทียบได้หรือสูงกว่า
- (๕) หลักสูตรนักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมหรือหลักสูตรอื่นที่เทียบได้หรือสูงกว่า
- (๖) หลักสูตรนักบริหารงานการศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เทียบได้หรือสูงกว่า
- (๗) หลักสูตรนักบริหารงานสวัสดิการสังคมหรือหลักสูตรอื่นที่เทียบได้หรือสูงกว่า
- (๘) หลักสูตรเกี่ยวกับนิติกรหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
- (๙) หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิเคราะห์นโยบายและแผนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
- (๑๐) หลักสูตรเกี่ยวกับนักจัดการงานทะเบียนและบัตรหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
- (๑๑) หลักสูตรเกี่ยวกับนักทรัพยากรบุคคลหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
- (๑๒) หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการพัสดุหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
- (๑๓) หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการเงินและบัญชีหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
- (๑๔) หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการจัดเก็บรายได้หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
- (๑๕) หลักสูตรเกี่ยวกับนักพัฒนาชุมชนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
- (๑๖) หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการสาธารณสุขหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
- (๑๗) หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานพัสดุหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
- (๑๘) หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
- (๑๙) หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานธุรการหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
- (๒๐) หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
- (๒๑) หลักสูตรเกี่ยวกับนายช่างโยธาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
- (๒๒) หลักสูตรเกี่ยวกับนายช่างเขียนแบบหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
- (๒๓) หลักสูตรเกี่ยวกับครู/ผู้ดูแลเด็กหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง

#### ๒. หลักสูตรการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างและพนักงานจ้างทุกระดับชั้น

- (๑) โครงการฝึกอบรมชุดปฏิบัติการจิตอาสาภัยพิบัติประจำเทศบาลตำบลลพบุรี
- (๒) โครงการรักน้ำ รักป่า รักษาแผ่นดิน
- (๓) โครงการวันเทศบาล
- (๔) โครงการวันท้องถิ่นไทย
- (๕) โครงการสร้างจิตสำนึกและค่านิยมความซื่อสัตย์สุจริต คุณธรรมจริยธรรมเพื่อป้องกันการทุจริต



- (๖) โครงการอบรมให้ความรู้ด้านกฎหมายแก่คณะผู้บริหารและสมาชิกสภาเทศบาล ตำบลริมปิง
- (๗) โครงการอบรมให้ความรู้เรื่องพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการและกฎหมายท้องถิ่น
- (๘) โครงการสร้างความเข้มแข็งในการป้องกันการทุจริต คณะกรรมการจัดซื้อจัดจ้าง และหลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

- (๑) พัฒนาระบบ IT ให้มีประสิทธิภาพ
- (๒) โครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ พนักงาน ลูกจ้างและพนักงานจ้าง
- (๓) โครงการสถานที่ทำงานนำอยู่มาทำงานด้วยกิจกรรม ๕ ส.
- (๔) โครงการเสริมสร้างศักยภาพคณะกรรมการแผนพัฒนาเทศบาลตำบลริมปิง
- (๕) โครงการวันท้องถิ่นไทย

๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

- (๑) โครงการฝึกทบทวนคู่มือตำบลริมปิง
- (๒) โครงการซ่อมแผนป้องกันสาธารณภัยตำบลริมปิง
- (๓) โครงการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ภัยแล้งและหมอกควัน
- (๔) โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดเก็บรายได้ด้วยการปรับปรุงระบบและฐานข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินฯ
- (๕) โครงการให้ความรู้แก่ สมาชิก อปพร. ตำบลริมปิง ด้านการป้องกันภัยทางถนน

## วิธีการในการพัฒนาพนักงานเทศบาล

**การกำหนดวิธีการพัฒนา** โดยใช้เครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรทั้งการพัฒนาในระยะสั้น เช่น การจัดฝึกอบรมโดยเทศบาลดำเนินการเองหรือการส่งเข้าร่วมฝึกอบรมที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัดและการพัฒนาในระยะยาว เช่น การสอนงานในขณะที่ทำงาน การจัดให้มีพี่เลี้ยงในการทำงาน การมอบหมายงานการหมุนเวียนงาน การให้คำปรึกษาแนะนำ การติดตามและประเมินผลโดยผู้บังคับบัญชา อาทิเช่น

### ๑. การฝึกอบรมในห้องเรียน (Classroom Training)

เป็นการเน้นการเรียนรู้จากผู้เรียนหลากหลายกลุ่ม/ตำแหน่งงาน โดยมีหน่วยงานทรัพยากรบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทำหน้าที่ดำเนินการจัดฝึกอบรม

### ๒. การฝึกขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training)

การฝึกขณะปฏิบัติงาน ถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในหน่วยงาน เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติจริง ณ สถานที่จริง เป็นการให้คำแนะนำเชิงปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่มเล็กในสถานที่ทำงานและในช่วงการทำงานปกติ วิธีการนี้เน้นประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐานให้แก่บุคลากรเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง การฝึกขณะปฏิบัติงานสามารถดำเนินการ โดยผู้บังคับบัญชาหรือมอบหมายผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเรื่องนั้น มักใช้สำหรับบุคลากรใหม่ที่เพิ่งเข้าทำงาน สับเปลี่ยน โอนย้าย เลื่อนตำแหน่ง มีการปรับปรุงงานหรือต้องอธิบายงานใหม่ๆ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ฝึกบุคลากรขณะปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบเพื่อให้บุคลากรทราบและเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนวิธีปฏิบัติงานพร้อมคู่มือและระเบียบปฏิบัติประกอบ ทำให้เกิดการรักษาองค์ความรู้และคงไว้ซึ่งมาตรฐานการทำงาน แม้ว่าจะเปลี่ยนบุคลากรที่รับผิดชอบงานแต่ยังคงรักษาความมีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไปได้

### ๓. การสอนงาน (Coaching)

การสอนงาน ถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในหน่วยงาน เป็นวิธีการให้ความรู้ (knowledge) สร้างเสริมทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ที่ช่วยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้ในระยะยาว โดยผ่านกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนงานและบุคลากรผู้ถูกสอนงาน การสอนงานมักเป็นรายบุคคลหรือเป็นกลุ่มเล็ก ต้องใช้เวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

### ๔. การเป็นที่เลี้ยง (Mentoring)

การเป็นที่เลี้ยง เป็นอีกวิธีการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล วิธีการนี้ต้องใช้ความคิดในการวิเคราะห์ รับฟัง และนำเสนอทิศทางที่ถูกต้องให้อีกฝ่าย โดยเน้นการมีส่วนร่วมแก้ไขปัญหา และกำหนดเป้าหมายเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ เป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างที่เลี้ยง (Mentor) และผู้รับคำแนะนำ (Mentee) จากผู้มีความรู้ความชำนาญให้กับผู้ไม่มีประสบการณ์หรือมีประสบการณ์ไม่มากนัก

ลักษณะสำคัญของการเป็นที่เลี้ยง คือ ผู้เป็นที่เลี้ยงอาจเป็นบุคคลอื่นได้ ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าโดยตรง ทำหน้าที่สนับสนุน ให้อกำลังใจ ช่วยเหลือ สอนงาน และให้คำปรึกษาแนะนำ ดูแลทั้งการทำงาน การวางแผนเป้าหมายในอนาคตให้กับบุคลากรเพื่อให้ผู้รับคำแนะนำมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น รวมถึงการใช้ชีวิตส่วนตัวที่เหมาะสม

### ๕. การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting)

การให้คำปรึกษาแนะนำ เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งที่ใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากร ด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน ซึ่งผู้บังคับบัญชากำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้บุคลากรมีแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำมักเป็นผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยงาน หรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ประสบการณ์ และความชำนาญเป็นพิเศษในเรื่องนั้นๆ ที่มีคุณสมบัติเป็นที่ปรึกษาได้จากทั้งภายในหรือภายนอกองค์กร

### ๖. การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) / การให้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่น

การหมุนเวียนงาน เป็นอีกวิธีการหนึ่งในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากร ถือเป็นวิธีการที่ก่อให้เกิดทักษะการทำงานที่หลากหลาย (Multi-Skill) ที่เน้นการสลับเปลี่ยนงานในแนวนอน จากงานหนึ่งไปยังอีกงานหนึ่งมากกว่าการเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น การหมุนเวียนงานเกิดได้ทั้งการเปลี่ยนตำแหน่งงาน และการเปลี่ยนหน่วยงานโดยการให้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่น ภายในระยะเวลาที่กำหนด

### ๗. การเข้าร่วมประชุม สัมมนา (Meeting/Seminar)

การเข้าร่วมประชุม/สัมมนา เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่ง เน้นการพัฒนาทักษะในการคิดเชิงนวัตกรรม การแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้และประสบการณ์ และทักษะ ในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ สามารถนำแนวคิดที่ได้รับจากการประชุมสัมมนาไปปรับใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นการมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้บุคลากรได้เข้าร่วม ในการประชุม/สัมมนาทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน

### ๘. การดูงานนอกสถานที่ (Site Visit)

การดูงานนอกสถานที่ เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งเน้นดูงานที่มีขอบเขตงานที่รับผิดชอบเหมือนกันหรือลักษณะงานที่ต้องทำงานร่วมกัน เพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้เฉพาะเรื่องและเห็นประสบการณ์ใหม่ รูปแบบการทำงานที่มีวิธีปฏิบัติเป็นเลิศ (Best Practice) สามารถนำแนวคิดที่ได้รับจากการดูงานมาประยุกต์ใช้ปรับปรุงเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและพัฒนา ชีตความสามารถของตน

### ๙. การฝึกงานกับผู้เชี่ยวชาญ (Counterpart)

การฝึกงานกับผู้เชี่ยวชาญ เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรแบบหนึ่งที่เน้นให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะลึกเฉพาะด้าน โดยให้ฝึกงานและทำงานร่วมงานกับผู้เชี่ยวชาญที่ได้รับมอบหมาย อาจเป็นผู้เชี่ยวชาญในวิชาชีพที่ทำงานอยู่ หรือเป็นผู้เชี่ยวชาญในทักษะหลายด้าน ซึ่งรวมถึงผู้บริหารด้วย

## ๑๐. การมอบหมายงาน (Job Assignment)

การมอบหมายงาน เป็นอีกวิธีการหนึ่งที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรและเป็นที่ยอมรับ โดยเน้นการกระจายงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ และมอบอำนาจการตัดสินใจภายในขอบเขตที่กำหนดให้ผู้อื่นไปปฏิบัติ ซึ่งหากสังเกตจากผู้บริหารระดับหัวหน้าที่มีความมานะทุ่มเททำงานทุกอย่างที่ขวางหน้าแม้กระทั่งงานของลูกน้องก็ตาม อาจมีผู้บริหารตั้งคำถามว่าแล้วจะทำอย่างไร เมื่องานในความรับผิดชอบมีมากและต้องจัดลำดับความสำคัญซึ่งการมอบหมายกระจายอำนาจ ต้องมีความไว้วางใจเป็นส่วนสำคัญ ดังนั้น การมอบหมายงาน นอกจากเป็นการพัฒนาบุคลากรแล้วยังช่วยแก้ปัญหาทางผู้บริหารให้บรรเทาเบาบางลงได้

## ๑๑. การติดตามหัวหน้า (Work Shadow)

การติดตามหัวหน้า เป็นอีกวิธีการหนึ่งในการพัฒนาบุคลากร-คนเก่ง-ให้ได้มีโอกาสติดตามผู้บริหารระหว่างปฏิบัติงาน โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เรียนรู้ผ่านการติดตาม/สังเกตพฤติกรรมการทำงานจากแม่แบบที่เป็นหัวหน้าในฐานะผู้เชี่ยวชาญงานนั้น เป็นเทคนิคการสร้าง และทำตามแม่แบบ (Role Model) ที่เน้นกิจกรรมการเรียนรู้ระยะสั้นโดยไม่ต้องลงทุนมากนัก เพียงแค่อาศัยแม่แบบที่ดีที่สามารถแสดงตัวอย่างให้บุคลากรผู้ติดตามรับรู้และเลียนแบบได้ในระยะเวลาการทำงานปกติ ใช้ในการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง โดยให้เห็นสภาพแวดล้อม ทักษะที่จำเป็น ขอบเขตงานที่รับผิดชอบ การจัดการที่เกิดขึ้นจริง รวมถึงการแสดงออกและทัศนคติของแม่แบบภายในระยะเวลาตั้งแต่หนึ่งวันขึ้นไปจนถึงเป็นเดือนหรือเป็นปีก็ตาม

วิธีการพัฒนาบุคลากรนี้ใช้เพื่อให้บุคลากรมีโอกาสศึกษาวิธีการทำงานของผู้บริหารที่ควรนำมาเป็นแบบอย่าง นอกจากได้เรียนรู้การทำงานของผู้อื่นเพื่อนำมาปรับปรุงงานของตนเองให้ดีขึ้นแล้ว ยังใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร (Career path) อีกด้วย

## ๑๒. การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning)

การเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้น บุคลากรสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านช่องทางการเรียนรู้และสื่อต่างๆ ที่ต้องการได้ ซึ่งวิธีการนี้เหมาะสมกับบุคลากรที่ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยเฉพาะกับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพในการทำงานสูง

## ๑๓. การเป็นวิทยากรภายในหน่วยงาน (In-House Instructor)

การเป็นวิทยากรภายในหน่วยงาน เป็นอีกวิธีการหนึ่งที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร เนื่องด้วยการเป็นวิทยากรได้นั้นต้องมีความรู้ ทักษะ ความชำนาญ รวมทั้งประสบการณ์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง และพร้อมที่จะถ่ายทอดให้กับบุคคลต่างๆ ได้ ผู้บังคับบัญชาสามารถมอบหมายให้บุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญหรือมีความชำนาญในเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ทำหน้าที่เป็นวิทยากรภายในถ่ายทอดความรู้ให้กับบุคลากรในหน่วยงาน โดยมีกระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและทัศนคติให้กับบุคลากร ทั้งนี้ บุคลากรจะได้พัฒนาทักษะตนเองให้มีความเชี่ยวชาญมากยิ่งขึ้น เกิดการถ่ายทอดความรู้ระหว่างบุคลากรด้วยกันเอง ทำให้องค์กรมีบุคลากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในด้านต่างๆ ทำให้ความรู้ที่มีอยู่ในตัวบุคลากร คงอยู่กับองค์กรต่อไป อันเป็นการแปลงความรู้ที่อยู่ในตัวบุคคลให้เป็นความรู้ภายนอก มีการจัดทำเป็นสื่อการสอน การทำเอกสารประกอบการบรรยาย ทำให้เกิดการบริหารจัดการความรู้ในองค์กรขึ้น ดังนั้น การเป็นวิทยากรภายใน จึงเป็นการพัฒนาตัวบุคลากรเองและรักษาองค์ความรู้ในองค์กรซึ่งวิทยากรภายในเหล่านี้จะสร้างให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ต่อไปได้

### การกำหนดตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากร

เพื่อให้การติดตามความสำเร็จและความก้าวหน้าในแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรที่ได้กำหนดไว้ในแต่ละยุทธศาสตร์นั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องสนับสนุนต่อความสำเร็จของยุทธศาสตร์หลักของเทศบาลตำบลริมปิงจึงได้มีการกำหนดตัวชี้วัดในแต่ละแผนงานโครงการไว้ ซึ่งผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานสามารถใช้เป็นแนวทางในการติดตาม และประเมินผลความสำเร็จได้ ในการกำหนดตัวชี้วัดนั้น ต้องมีความชัดเจน สามารถวัดผลได้ และสามารถวัดผลได้จริง สำหรับตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากร ได้กำหนดตัวชี้วัดในแต่ละแผนงาน ดังนี้

แผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖  
เทศบาลตำบลริมปิง อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาและเพิ่มศักยภาพบุคลากรทุกสายงาน

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ตัวชี้วัด	หน่วยดำเนินการฝึกอบรม
				ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖		
๑	หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่นหรือหลักสูตรอื่นที่เทียบเท่าได้หรือสูงกว่า	เพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้และความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	ปลัดเทศบาล ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓	สามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น	๑. สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
๒	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไปหรือหลักสูตรอื่นที่เทียบเท่าได้หรือสูงกว่า	เพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายยิ่งขึ้น	สำนักปลัดและกองวิชาการฯ แต่ละส่วนงานได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓	สามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น	๒. สถาบันการศึกษาที่จัดการฝึกอบรม ๓. หน่วยงานราชการอื่นที่เกี่ยวข้อง
๓	หลักสูตรนักบริหารงานการคลังหรือหลักสูตรอื่นที่เทียบเท่าได้หรือสูงกว่า	เพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายยิ่งขึ้น	ผู้อำนวยการและหัวหน้าฝ่ายแต่ละส่วนงานได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓	สามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น	
๔	หลักสูตรนักบริหารงานช่างหรือหลักสูตรอื่นที่เทียบเท่าได้หรือสูงกว่า	เพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายยิ่งขึ้น	ผู้อำนวยการและหัวหน้าฝ่ายแต่ละส่วนงานได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓	สามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น	
๕	หลักสูตรนักบริหารงานการศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เทียบเท่าได้หรือสูงกว่า	เพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายยิ่งขึ้น	ผู้อำนวยการและหัวหน้าฝ่ายแต่ละส่วนงานได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓	สามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น	

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ตัวชี้วัด	หน่วยดำเนินการฝึกอบรม
				ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖		
๖	หลักสูตรนักบริหารงาน สาธารณะสุขและสิ่งแวดล้อม หรือหลักสูตรอื่นที่เทียบเท่าได้ หรือสูงกว่า	เพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้ และ ความเข้าใจในการบริหารงานใน หน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	ผู้อำนวยการและหัวหน้าฝ่ายแ่ ละส่วนงานได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓	สามารถนำความรู้มาใช้ในการ ปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพมากขึ้น	๑. สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น  ๒. สถาบันการศึกษา ๓. หน่วยงานราชการ
๗	หลักสูตรนักบริหารงาน สวัสดิการสังคมหรือหลักสูตร อื่นที่เทียบเท่าได้หรือสูงกว่า	เพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้ และ ความเข้าใจในการบริหารงานใน หน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	ผู้อำนวยการและหัวหน้าฝ่ายแ่ ละส่วนงานได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓	สามารถนำความรู้มาใช้ในการ ปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพมากขึ้น	
๘	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิเคราะห์ นโยบายและแผนหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้ ความ เข้าใจใน และประสบการณ์ใน การปฏิบัติงาน ในแต่ละระดับ	พนักงานเทศบาล ได้รับการ ฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓	สามารถนำความรู้มาใช้ในการ ปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพมากขึ้น	
๙	หลักสูตรนิติกรหรือหลักสูตร อื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้ ความ เข้าใจใน และประสบการณ์ใน การปฏิบัติงาน ในแต่ละระดับ	พนักงานเทศบาล ได้รับการ ฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓	สามารถนำความรู้มาใช้ในการ ปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพมากขึ้น	
๑๐	หลักสูตรนักจัดการงาน ทะเบียนและบัตรหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้ ความ เข้าใจใน และประสบการณ์ใน การปฏิบัติงาน ในแต่ละระดับ	พนักงานเทศบาล ได้รับการ ฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓	สามารถนำความรู้มาใช้ในการ ปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพมากขึ้น	
๑๑	หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้ ความ เข้าใจใน และประสบการณ์ใน การปฏิบัติงาน ในแต่ละระดับ	พนักงานเทศบาล ได้รับการ ฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓	สามารถนำความรู้มาใช้ในการ ปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพมากขึ้น	
๑๒	หลักสูตรนักวิชาการพัสดุหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้ ความ เข้าใจใน และประสบการณ์ใน การปฏิบัติงาน ในแต่ละระดับ	พนักงานเทศบาล ได้รับการ ฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓	สามารถนำความรู้มาใช้ในการ ปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพมากขึ้น	

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ตัวชี้วัด	หน่วยดำเนินการฝึกอบรม
				ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖		
๑๓	หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชีหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้ ความเข้าใจใน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ในแต่ละระดับ	พนักงานเทศบาล ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓	สามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น	๑. สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ๒. สถาบันการศึกษา ๓. หน่วยงานราชการ
๑๔	หลักสูตรนักวิชาการจัดเก็บรายได้หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้ ความเข้าใจใน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ในแต่ละระดับ	พนักงานเทศบาล ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓	สามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น	
๑๕	หลักสูตรนักวิชาการสาธารณสุขหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้ ความเข้าใจใน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ในแต่ละระดับ	พนักงานเทศบาล ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓	สามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น	
๑๖	หลักสูตรนักพัฒนาชุมชนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้ ความเข้าใจใน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ในแต่ละระดับ	พนักงานเทศบาล ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓	สามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น	
๑๗	หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้ ความเข้าใจใน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ในแต่ละระดับ	พนักงานเทศบาล ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓	สามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น	
๑๘	หลักสูตรเจ้าพนักงานพิศุหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้ ความเข้าใจใน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ในแต่ละระดับ	พนักงานเทศบาล ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓	สามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น	
๑๙	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้ ความเข้าใจใน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ในแต่ละระดับ	พนักงานเทศบาล ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓	สามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น	

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ตัวชี้วัด	หน่วยดำเนินการฝึกอบรม
				ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖		
๒๐	หลักสูตรเจ้าหน้าที่งานป้องกันฯ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้ ความเข้าใจใน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ในแต่ละระดับ	พนักงานเทศบาล ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๓ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓	สามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น	๑. สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ๒. สถาบันการศึกษา ๓. หน่วยงานราชการอื่นที่เกี่ยวข้อง
๒๑	หลักสูตรนายช่างโยธาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้ ความเข้าใจใน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ในแต่ละระดับ	พนักงานเทศบาล ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๓ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓	สามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น	
๒๒	หลักสูตรนายช่างเขียนแบบหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้ ความเข้าใจใน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ในแต่ละระดับ	พนักงานเทศบาล ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓	สามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น	
๒๓	หลักสูตรครู/ผู้ดูแลเด็กหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้ ความเข้าใจใน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ในแต่ละระดับ	พนักงานเทศบาล ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓	สามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น	



ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างและพนักงานจ้างทุกระดับชั้น

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ตัวชี้วัด	หน่วยดำเนินการฝึกอบรม
				ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖		
๓	โครงการฝึกอบรมจุดจิตอาสาภัยพิบัติประจำเทศบาลตำบลริมปิง	เพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้ ความเข้าใจใน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ในแต่ละระดับ	พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓	สามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น	๑. อบท.จัดเอง ๒. สถาบันการศึกษาที่จัดการฝึกอบรม ๓. หน่วยงานราชการอื่นที่เกี่ยวข้อง ๔. หน่วยงานเอกชน
๒	โครงการรณรงค์ รักป่า รักษาแผ่นดิน	เพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้ ความเข้าใจใน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ในแต่ละระดับ	ผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓	สามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น	
๓	โครงการวันเทศบาล	เพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้ ความเข้าใจใน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ในแต่ละระดับ	พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓	สามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น	
๔	โครงการวันท้องถิ่นไทย	เพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้ ความเข้าใจใน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ในแต่ละระดับ	ผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓	สามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น	
๕	โครงการสร้างจิตสำนึกและค่านิยมความซื่อสัตย์สุจริต คุณธรรมจริยธรรมเพื่อป้องกันการทุจริต	เพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้ ความเข้าใจใน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ในแต่ละระดับ	ผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓	สามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น	

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ตัวชี้วัด	หน่วยดำเนินการฝึกอบรม
				ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖		
๖	โครงการอบรมให้ความรู้ด้านกฎหมายแก่คณะผู้บริหารและสมาชิกสภาเทศบาลตำบลลพบุรี	เพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้ ความเข้าใจใน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ในแต่ละระดับ	พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓	สามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น	๑. อบท. จัดเอง ๒. สถาบันการศึกษา ที่จัดการฝึกอบรม ๓. หน่วยงานราชการ อื่นที่เกี่ยวข้อง ๔. หน่วยงานเอกชน
๗	โครงการอบรมให้ความรู้เรื่องพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ และกฎหมายท้องถิ่น	เพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้ ความเข้าใจใน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ในแต่ละระดับ	พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓	สามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น	
๘	โครงการสร้างความเข้มแข็งในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต	เพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้ ความเข้าใจใน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ในแต่ละระดับ	พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓	สามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น	
๙	พัฒนาระบบ IT ให้มีประสิทธิภาพ	เพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้ ความเข้าใจใน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ในแต่ละระดับ	พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓	สามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น	
๑๐	โครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงาน ลูกจ้างและพนักงานจ้าง	เพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้ ความเข้าใจใน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ในแต่ละระดับ	พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓	สามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น	

	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ตัวชี้วัด	หน่วยดำเนินการฝึกอบรม
				ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖		
๓๑	โครงการสถานที่ทำงานน่าอยู่ นำทีมงานด้วยกิจกรรม ๕ ส.	เพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้ ความเข้าใจใน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ในแต่ละระดับ	พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓	สามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น	๑. อปท.จัดเอง ๒. สถาบันการศึกษา ที่จัดการฝึกอบรม ๓. หน่วยงานราชการ อื่นที่เกี่ยวข้อง ๔. หน่วยงานเอกชน
๓๒	โครงการเสริมสร้างศักยภาพคณะกรรมการแผนพัฒนาเทศบาลตำบลริมปิง	เพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้ ความเข้าใจใน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ในแต่ละระดับ	พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓	สามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น	
๓๓	โครงการการวันท้องถิ่นไทย	เพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้ ความเข้าใจใน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ในแต่ละระดับ	พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓	สามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น	
๓๔	โครงการฝึกทบทวนบัญชีตำบลริมปิง	เพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้ ความเข้าใจใน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ในแต่ละระดับ	พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓	สามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น	
๓๕	โครงการซ้อมแผนป้องกันสาธารณภัยตำบลริมปิง	เพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้ ความเข้าใจใน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ในแต่ละระดับ	พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓	สามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น	
๓๖	โครงการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กัญและหนอกควัน	เพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้ ความเข้าใจใน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ในแต่ละระดับ	พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓	สามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น	

	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ตัวชี้วัด	หน่วยดำเนินการฝึกอบรม
				ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖		
๑๗	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดเก็บรายได้ด้วยการปรับปรุงระบบและฐานข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินฯ	เพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้ ความเข้าใจใน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ในแต่ละระดับ	พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๓ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓	สามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น	๑. อปท. จัดเอง ๒. สถาบันการศึกษา ที่จัดการฝึกอบรม ๓. หน่วยงานราชการอื่นที่เกี่ยวข้อง ๔. หน่วยงานเอกชน
๑๘	โครงการให้ความรู้แก่สมาชิก อปท. ทำปกริมฝั่งด้านการป้องกันภัยทางถนน	เพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้ ความเข้าใจใน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ในแต่ละระดับ	พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๓ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓	สามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น	

**บทที่ ๗**  
**งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา**

เทศบาลตำบลริมปิงจะประมาณการตั้งจ่ายไว้ในงบประมาณรายจ่ายประจำปี ซึ่งปรากฏดังนี้

**๑. เทศบัญญัติ/ข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖**

- ๑) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารทั่วไป หมวด ค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน
- ๒) แผนงานบริหารงานคลัง งานบริหารงานคลัง หมวด ค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน
- ๓) แผนงานเคหะและชุมชน งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน หมวด ค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน
- ๔) แผนงานบริหารทั่วไป งานวางแผนสถิติและวิชาการ หมวดค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน
- ๕) แผนงานการศึกษา งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา หมวดค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน
- ๖) แผนงานสาธารณสุข งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับสาธารณสุข หมวดค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน
- ๗) แผนงานสังคมสงเคราะห์ งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับสังคมสงเคราะห์ หมวด ค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน
- ๘) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารทั่วไป หมวดค่าใช้สอย รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ
- ๙) แผนงานบริหารทั่วไป งานวางแผนสถิติและวิชาการ หมวดค่าใช้จ่าย รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ
- ๑๐) แผนงานบริหารงานคลัง งานบริหารงานคลัง หมวดค่าใช้จ่าย รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ
- ๑๑) แผนงานการรักษาความสงบภายใน งานป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนและระงับอัคคีภัย หมวดค่าใช้สอย รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ

## บทที่ ๘

### การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผล เป็นกลไกสำคัญที่จะสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงาน ซึ่งการประเมินผลบุคลากรเป็นการสะท้อนถึงผลการดำเนินงานของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในด้านความสำเร็จและความล้มเหลวในการปฏิบัติงาน ที่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายควรรับทราบ เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในด้านการพัฒนา การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และการตัดสินใจในการบริหารจัดการในภาพรวมขององค์การ

เทศบาลตำบลริมปิงตระหนักถึงคุณค่าของการประเมินผลบุคลากร จึงได้กำหนดแนวทางในการประเมินผลบุคลากร ๓ รูปแบบ ดังนี้

- ๑) การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี
- ๒) การพิจารณาความดีความชอบประจำปี

#### รูปแบบที่ ๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนในแต่ละปีงบประมาณ ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นสิ่งที่จะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนด ผลการประเมินในส่วนนี้สามารถนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการวางแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานให้ตรงกับความต้องการ โดยแบ่งสมรรถนะเป็น ๒ กลุ่ม คือ

๑. ความสามารถเชิงสมรรถนะหลัก
๒. สมรรถนะตามภาระงาน

#### ๑) ความสามารถเชิงสมรรถนะหลัก (Core Competency)

เป็น Competency ที่บุคลากรทุกตำแหน่งภายในหน่วยงานต้องมี ซึ่งจะเป็น Competency ที่ช่วยสนับสนุนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และความสามารถหลักของหน่วยงาน ประกอบด้วย

๑.๑) การมุ่งเน้นที่ผู้รับบริการ ความตั้งใจและความพยายามของบุคลากรในการให้บริการ เพื่อตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของผู้รับบริการด้วยความเต็มใจได้อย่างรวดเร็ว

๑.๒) ความซื่อสัตย์ คุณธรรมและจริยธรรม การปฏิบัติหน้าที่ที่แสดงออกถึงความซื่อสัตย์ สุจริตในการทำงาน โดยประพฤติตนตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ ได้แก่การประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตน โดยมุ่งประโยชน์ของทางราชการมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว

๑.๓) การมุ่งมั่นเพื่อบรรลุความสำเร็จ (Achievement Motivation): ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติงานให้ดีหรือให้เกินกว่ามาตรฐานที่มีอยู่โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเองหรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่กำหนดขึ้น อีกทั้งยังรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยาก โดดเด่น และท้าทาย

๑.๔) ใฝ่เรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาตนเองในด้านความรู้ ทักษะความสามารถ บุคลิกภาพและอื่นๆ รวมทั้งการแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุงตนเองและประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง และหน่วยงาน

๑.๕) การทำงานเป็นทีม ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งในทีมงานหน่วยงาน หรือองค์กรโดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีม มีใจในฐานะหัวหน้าทีม และมีความสามารถในการสร้างและดำรงรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับสมาชิกในทีม

## ๒) สมรรถนะตามภาระงาน (Functional Competency)

เป็น Competency ที่ใช้เฉพาะตำแหน่งงานตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเทศบาล เพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรมีความรู้ ทักษะความสามารถเพียงพอ และมีพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานตามภาระงานที่รับผิดชอบประกอบด้วย

๒.๑) ความรู้และความเข้าใจในงานที่รับผิดชอบ มีความรู้และความเข้าใจในระบบและขั้นตอนการทำงาน รวมทั้งสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ และทักษะต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จได้

๒.๒) ทักษะที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ ทักษะความชำนาญที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในงานที่รับผิดชอบ

๒.๓) พฤติกรรมและความมีวินัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน การแสดงด้วยการกระทำหรือคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในงานที่รับผิดชอบและการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ หรือหลักเกณฑ์ของเทศบาล

๒.๔) การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ประหยัดและมีประสิทธิภาพ แสดงถึงการบริหารจัดการโดยคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า ประหยัด และได้ประโยชน์สูงสุด

### รูปแบบที่ ๒ การพิจารณาความดีความชอบประจำปี

การพิจารณาความดีความชอบประจำปีบุคลากรของเทศบาลตำบลริมปิง อิงตามผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปี โดยเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบในแต่ละปีงบประมาณของเทศบาลเป็นสำคัญ

### บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

#### การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลริมปิง

.....

การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลริมปิง วัตถุประสงค์เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ประกอบการจัดทำแผนฝึกอบรมประจำปีให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและหน่วยงานมากที่สุด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาบุคลากร นอกจากนี้เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลริมปิง จากผลการสำรวจข้อมูลสามารถสรุปได้ ดังนี้

#### ข้อมูลทั่วไป

ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ๓๘ คน จากทั้งหมด ๗ ส่วนราชการ (คิดเป็นร้อยละ ๕๕) มีการกระจายข้อมูลอย่างทั่วถึงทั้งเพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ และหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

ผู้ตอบแบบสอบถามดังกล่าว เป็นผู้หญิง ร้อยละ ๖๘ เป็นผู้ชายร้อยละ ๓๒

ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้จบปริญญาโท ร้อยละ ๕ ระดับปริญญาตรีร้อยละ ๒๗ ระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า ร้อยละ ๔๒ ระดับมัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า ร้อยละ ๑๔ และระดับประถมศึกษา ร้อยละ ๑๒

ผู้ตอบแบบสอบถามมีช่วงอายุ มากกว่า ๕๖ ปี ร้อยละ ๕ อายุระหว่าง ๔๖ - ๕๕ ปี ร้อยละ ๒๗ อายุระหว่าง ๓๖ - ๔๕ ปี ร้อยละ ๔๒ ปี อายุระหว่าง ๒๕ - ๓๕ ปี ร้อยละ ๑๔ และอายุต่ำกว่า ๒๕ ปี ร้อยละ ๑๒

## หลักสูตรความต้องการของบุคลากร

หลักสูตรที่มีความต้องการมากที่สุดตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ

ลำดับ	หลักสูตร	ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม
๑	หลักสูตรด้านความรู้และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง	
๒	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	
๓	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	
๔	หลักสูตรด้านการบริหาร	
๕	หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม	

### ระยะเวลาการฝึกอบรม

ส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ ๘๕ พอใจที่จะเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่มีระยะเวลาการฝึกอบรมร้อยละ ๘๐ พอใจในระยะเวลาการฝึกอบรม ๑ - ๒ วัน ร้อยละ ๗๕ ทั้งนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามได้เลือกตอบมากกว่าหนึ่งทางเลือก

### สถานที่ฝึกอบรม

ผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ ๘๕ เห็นว่าควรจัดให้มีการฝึกอบรมที่ต่างจังหวัด

### ผลที่คาดว่าจะได้รับ

จากผลการสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลริมปิงจะเป็นข้อมูลให้ได้ทราบความต้องการในการเข้ารับการพัฒนาศักยภาพ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลริมปิงทุกระดับ เป็นการสร้างการมีส่วนร่วมเพื่อนำข้อมูลที่เป็นจริงมาประกอบการวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนงบประมาณค่าใช้จ่าย การประเมินติดตามผลการฝึกอบรม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อประโยชน์ต่อเทศบาลตำบลริมปิง

.....



# ภาคผนวก