



แผนพัฒนาบุคลากร
ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

เทศบาลตำบลริมปิง
อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน

คำนำ

ตามที่ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำพูน ได้ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำพูน เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ในหมวดที่ ๑๔ กิจกรรมอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้อ ๒๔๗ การพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา นั้น ต้องพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรม และจริยธรรม นั้น

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำพูน เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลดังกล่าวข้างต้น เทศบาลตำบลริมปิงจึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ขึ้น โดยได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเอง รวมทั้งบทบาทของเทศบาล และเพื่อให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาในหลายๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของเทศบาลตำบลริมปิง ต่อไป

งานการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัดเทศบาล
เทศบาลตำบลริมปิง

สารบัญ

	หน้า
บทที่ ๑ : หลักการและเหตุผล	
- หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนการพัฒนาคูคลากร	๑
บทที่ ๒ : วัตถุประสงค์	
- วัตถุประสงค์การพัฒนา	๒
บทที่ ๓ : กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากร	
- กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากร	๓
บทที่ ๔ : ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์	
- ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์	๕
บทที่ ๕ : แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	
- แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔	๗
บทที่ ๖ : หลักสูตรการพัฒนา	
- หลักสูตรการพัฒนา	๒๙
- แผนพัฒนาคูคลากรของเทศบาลตำบลริมปิง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔	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 องค์ความรู้ 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 การพัฒนาในระหว่างการปฏิบัติหน้าที่ราชการ การพัฒนาโดยผู้บังคับบัญชา การฝึกภาคสนาม การพัฒนาเฉพาะด้าน การพัฒนาครั้งนี้ อาจกระทำได้โดยสำนักงาน ก.ท.จ. เทศบาลต้นสังกัด หรือสำนักงาน ก.ท. ร่วมกับเทศบาลต้นสังกัด หรือเทศบาลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นก็ได้ และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำพูน ดังกล่าว กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทิศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บท ที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากร มีห้วงระยะเวลา ๑ ปี และสอดคล้องตามแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นๆ

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว เทศบาลตำบลริมปิง จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทาง ในการ พัฒนาบุคลากรและเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการ พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทิศนคติที่ดี 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 จากที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนต่อเนื่องถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้กำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

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

โดยสรุปแล้ว การพัฒนาบุคลากร คือการ ดำเนินการเพื่อให้บุคลากร ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ 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

- บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลลริมปิง ประกอบด้วย พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ มีความสามารถ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานทุกคน
- ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลลริมปิง ได้รับการบริการที่ดี สะดวก รวดเร็ว ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕

เป้าหมายเชิงคุณภาพ

- บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลลริมปิงทุกคน ที่ได้เข้ารับการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
- ประชาชนภายในเขตเทศบาลตำบลลริมปิงได้รับการบริการที่ดีมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

บทที่ ๓

กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลลริมปิง มีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์กร มีจุดมุ่งหมาย ทิศทางในการก้าวไปข้างหน้าในเชิงการพัฒนาบุคลากร เพื่อไปตอบสนองต่อยุทธศาสตร์องค์กร มีวิธีการและเครื่องมือในการผลักดันสู่ความสำเร็จรวมทั้งระบบการติดตามผล อีกทั้งเป็นการสร้างความต่อเนื่องในการพัฒนาบุคลากรในองค์กร ซึ่งการจัดทำยุทธศาสตร์นั้นคือการกำหนดทิศทางขององค์กร ซึ่งทิศทางนี้จะมีผลครอบคลุมอยู่ในช่วงระยะเวลา ๑ ปี

ในการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลลริมปิงนั้น ต้องเป็นการจัดทำยุทธศาสตร์ที่มีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์หลักตามแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหาร ทั้งนี้ เพื่อให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาหน่วยงานนั้นเป็นส่วนที่ช่วยสนับสนุนผลักดันให้ยุทธศาสตร์ของหน่วยงานประสบความสำเร็จผ่านทางบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ สมรรถนะ เป็นผู้นำ เป็นคนดี มีวินัย และมีพลังกายพลังใจในการปฏิบัติภารกิจของตนให้ประสบความสำเร็จอย่างดียิ่ง และเพื่อให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรนั้นมีความเชื่อมต่อกับยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลลริมปิง ในทุกๆ ยุทธศาสตร์ โดยมีได้เพียงเชื่อมโยงเฉพาะในด้านที่เป็นยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคลเท่านั้น

เพื่อให้การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลลริมปิง มีความสอดคล้องและสัมพันธ์กับยุทธศาสตร์หลักตามแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหาร จึงได้กำหนดกระบวนการในการจัดทำ ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ กำหนดประเด็นหลักตามยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อศึกษาแนวนโยบายการพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แนวนโยบายของจังหวัด อำเภอ และทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์องค์กร

ในการกำหนดประเด็นหลักตามยุทธศาสตร์องค์กร (ยุทธศาสตร์เทศบาลตำบลลริมปิง) นั้น เป็นการศึกษาข้อมูลประกอบที่สำคัญในการจัดทำยุทธศาสตร์ ศึกษาตัวชี้วัดในระดับองค์กร เมื่อได้ทำการศึกษาและทบทวนข้อมูลยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลวิสัยทัศน์ พันธกิจ แล้วจากนั้น จึงดำเนินการกำหนดประเด็นสำคัญในยุทธศาสตร์องค์กร

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

ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่จะช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยภายใน 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 และเป็นข้อมูลสนับสนุนในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลการต่อไป

ขั้นตอนนี้ เป็นขั้นตอนที่จะช่วยสนับสนุนการจัดทำยุทธศาสตร์ ด้วยการวิเคราะห์จากข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ และยังเป็น การตรวจสอบ ยืนยัน การทำ HR SWOT นอกจากนี้การวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ ยังช่วยให้การจัดทำยุทธศาสตร์ต่างๆ มีความถูกต้องโดยมีข้อมูลตัวเลขสนับสนุน การคิดวิเคราะห์และการจัดทำ

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์นั้น ทำให้องค์กรเห็นถึงนัยสำคัญที่มีผลต่อการบริหารงานในปัจจุบัน และอนาคตอันใกล้ เช่น การวิเคราะห์จำนวนคนในแต่ละช่วงอายุ ทำให้เห็นถึงกลุ่มประชากรส่วนใหญ่ในองค์กร ด้วยข้อมูลนี้ทำให้การกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนการพัฒนามีความสอดคล้องกับกลุ่มคนส่วนใหญ่ในองค์กร จำนวนวันที่ใช้ในการพัฒนา แสดงถึงค่าเฉลี่ยจำนวนวันที่บุคลากรได้รับในการพัฒนา และค่าใช้จ่ายในการพัฒนานั้นสะท้อนถึงการบริหารจัดการ ความพยายามในการดำเนินการพัฒนาผ่านการใช้จ่ายเพื่อการพัฒนาซึ่งสามารถนำไปเปรียบเทียบกับหน่วยงานที่เป็นหน่วยงานที่ดีในเรื่องการพัฒนาคคน

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

ขั้นตอนที่ ๕ จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลการ (HRD Strategy) เป็นขั้นตอนการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลการในรายละเอียด พร้อมตัวชี้วัดผลงานที่สำคัญ (KPI) ขั้นตอนนี้ เป็นขั้นตอนในการสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลการขององค์กร โดยการนำข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ ๑ ถึง ๔ มาวิเคราะห์ จัดลำดับความสำคัญ จัดกลุ่มประเด็นปัญหา เพื่อจัดทำเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลการ

เมื่อสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลการจากขั้นตอนการสร้างยุทธศาสตร์และทำการเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์หลักของเทศบาลแล้ว ลำดับถัดมา ดำเนินการจัดกลุ่ม ปรับปรุง เพื่อคัดเลือกให้เหลือในปริมาณยุทธศาสตร์ที่เหมาะสม จากนั้นนำชื่อยุทธศาสตร์ที่ได้ผ่านการจัดกลุ่ม ปรับปรุงแล้ว มากำหนดตัวชี้วัด พร้อมทั้งชื่อโครงการในแต่ละยุทธศาสตร์ ในการกำหนดตัวชี้วัดควรเป็นการวัดผลลัพธ์หรือผลสัมฤทธิ์ของยุทธศาสตร์ และควรกำหนดตัวชี้วัดที่สอดคล้องและตรงต่อยุทธศาสตร์ที่กำหนดขึ้นมา

ขั้นตอนที่ ๖ จัดทำแผนปฏิบัติงาน (Action Plan) เป็นขั้นตอนหนึ่งในการแปลงยุทธศาสตร์ มาสู่การปฏิบัติและการกำหนดแผนงาน/โครงการ เป็นการผลักดันให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์นั้น ประสบผลสำเร็จด้วยการจัดทำแผนปฏิบัติงาน (Action Plan) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์นั้น ได้เกิดขึ้นจริง มีกระบวนการ ผู้รับผิดชอบ และขอบเขตเวลาการดำเนินงานที่ชัดเจน นอกจากนี้ยังเป็นการ มอบหมายความรับผิดชอบให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปกำหนดเป็นแผนงานการปฏิบัติงานของตนซึ่งนำไปสู่การ ประเมินผลงานประจำปีที่มีความชัดเจนในผลงานที่เกิดขึ้น

ขั้นตอนที่ ๗ ประเมินผลการพัฒนาตามแผน เป็นการติดตามผลความก้าวหน้า และความสำเร็จ ทั้งนี้เพื่อนำมาปรับแต่งแผนปฏิบัติงานให้ปฏิบัติได้ตามเป้าหมายที่กำหนดขั้นตอนสุดท้ายของการ จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์นั้น เป็นขั้นตอนการติดตามและประเมินผลความก้าวหน้า ความสำเร็จของ ยุทธศาสตร์ที่ได้กำหนดไว้ ในการประเมินและติดตามผลตลอดช่วงระยะเวลาของแผนปฏิบัติการ เพื่อองค์กร จะได้ทราบถึงความก้าวหน้าตามแผนงาน และเมื่อเกิดความล่าช้าองค์กรสามารถศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมจาก ผู้รับผิดชอบ เพื่อร่วมกันปรับปรุงการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายในที่สุด

บทที่ ๔

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์

ในการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์นั้น ได้มีการนำข้อมูลในหลายๆ ด้านมาสรุปผล และวิเคราะห์เพื่อประกอบในการจัดทำยุทธศาสตร์ ทั้งนี้เพื่อให้ยุทธศาสตร์ที่จัดทำขึ้นนั้นสามารถนำมาใช้ในการ พัฒนาแก้ไขในส่วนที่เป็นจุดอ่อนของบุคลากร และส่งเสริมสมรรถนะที่จำเป็นในการบรรลุเป้าประสงค์เชิง กลยุทธ์ ทั้งนี้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้กำหนดที่มาของข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ได้ ๓ ทาง คือ

๑. การรวบรวมข้อมูลที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๒. การสรุปจากแบบสอบถามสำรวจความเห็นต่อการพัฒนาศูนย์
๓. การสัมภาษณ์เชิงปฏิบัติการการวิเคราะห์ HR SWOT ซึ่งสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากที่มา ของข้อมูลดังกล่าว ได้ดังนี้

สรุปการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

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

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคลดังกล่าวข้างต้นนั้น ผลการวิเคราะห์ พบว่า ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า เทศบาลตำบลริมปิงจะประสบปัญหาในเรื่องอัตรากำลังคนที่จะหายไปจาก การโอน (ย้าย) ซึ่งกำลังคนดังกล่าวเป็นกำลังคนทั้งในระดับสายงานผู้บริหารและปฏิบัติ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อ เรื่องการบริหารงานขององค์กร ความพร้อมของกำลังคนที่จะทดแทนกำลังคนที่หายไป นอกจากนี้ในเรื่อง ค่าใช้จ่าย 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 ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ 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. ขาดฐานข้อมูลที่ยอมรับนำมานับถือ
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
๑. ทต.ริมปิง ให้โอกาสในการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงาน ๒. มีระบบสารสนเทศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ๓. มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม ๔. ทต.ริมปิงเป็นหน่วยงานที่มีภารกิจหลักที่สำคัญต่อประชาชนในพื้นที่ ๕. ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอกอย่างดี	๑. มุมมองจากบุคคลภายนอกไม่ให้ความสำคัญกับองค์กร ๒. นโยบายรัฐ มีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง ๓. ระเบียบ กระทรวงมหาดไทยหนังสือชักข้อมไม่มีความชัดเจน ขาดแนวทางในการดำเนินการที่ถูกต้อง

บทที่ ๕

ยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรเทศบาลตำบลริมปิง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ในการวางแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องกำหนดกิจกรรมต่างๆ ไว้ล่วงหน้าให้บรรลุภารกิจ วัตถุประสงค์ นโยบาย เป้าหมาย และเป้าหมายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น จะเกี่ยวข้องกับชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นของประชาชนในท้องถิ่นในอนาคต การที่ท้องถิ่นจะพัฒนาไปในทิศทางใด จำเป็นจะต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ หรือภาพในอนาคตมาแปลงสู่การปฏิบัติและในการวางแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของท้องถิ่น จะต้องตระหนักว่าแผนยุทธศาสตร์การพัฒนายจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาระดับต่างๆ ได้แก่ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายของรัฐบาล แผนกระทรวง แผนกรม และรัฐวิสาหกิจต่างๆ ซึ่งเป็นแผนระดับชาติ แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด และยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด ตลอดจนยุทธศาสตร์การพัฒนาอำเภอ

เทศบาลตำบลริมปิง ในฐานะเป็นหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น จำเป็นที่จะต้องตระหนักถึงแผนพัฒนาระดับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา เพื่อให้แผนการพัฒนายุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลริมปิง สอดคล้องกับทิศทางพัฒนาของชาติ แผนและนโยบายที่เทศบาลตำบลริมปิงสามารถนำมาปรับใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา ได้แก่

๑. ความสัมพันธ์ระหว่างแผนพัฒนาระดับมหภาค

๑.๑ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

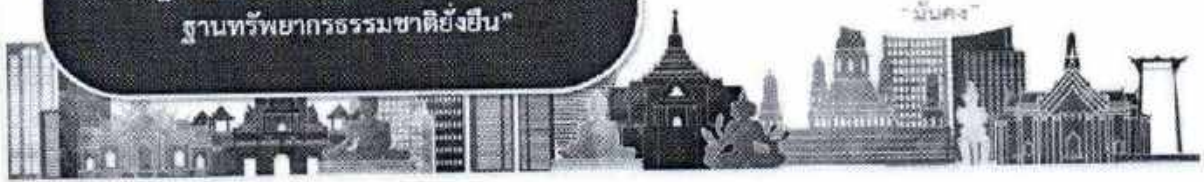
การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลมีความสัมพันธ์กับแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) โดยมุ่งเน้นเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ภายใต้วิสัยทัศน์ประเทศ คือ “ประเทศไทยมี ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

โดยมีเป้าหมายการพัฒนาประเทศ คือ “ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรม ฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน”

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

วิสัยทัศน์ประเทศ 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 มีเป้าหมายทั้งในการสร้างเสถียรภาพภายในประเทศ และช่วยลดและป้องกันภัยคุกคามจากภายนอก รวมทั้งสร้างความเชื่อมั่นในกลุ่มประเทศอาเซียนและประชาคมโลกที่มีต่อประเทศไทย กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

- (๑) การเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักและการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๒) การปฏิรูปกลไกการบริหารประเทศและพัฒนาความมั่นคงทางการเมืองขจัดคอร์รัปชัน สร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม
- (๓) การรักษาความมั่นคงภายในและความสงบเรียบร้อยภายใน ตลอดจนการบริหารจัดการความมั่นคงชายแดนและชายฝั่งทะเล
- (๔) การพัฒนาระบบ กลไก มาตรการและความร่วมมือระหว่างประเทศทุกระดับ และรักษาคุณภาพความสัมพันธ์กับประเทศมหาอำนาจ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคงรูปแบบใหม่
- (๕) การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการฉีกกัลังป้องกันประเทศ การรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศสร้างร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศ
- (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 ซึ่งจำเป็นต้องยกระดับผลิตภาพการผลิตและการใช้วัตกรรมการในการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันและการพัฒนาอย่างยั่งยืนทั้งในสาขาอุตสาหกรรม เกษตรและบริการ การสร้างความมั่นคงและปลอดภัยด้านอาหาร การเพิ่มขีดความสามารถทางการค้าและการเป็นผู้ประกอบการ รวมทั้งการพัฒนาฐานเศรษฐกิจแห่งอนาคต ทั้งนี้ภายใต้กรอบการปฏิรูปและพัฒนาปัจจัยเชิงยุทธศาสตร์ทุกด้าน อันได้แก่โครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม การพัฒนาทุนมนุษย์ และการบริหารจัดการทั้งในภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชน กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(๑) การพัฒนาสมรรถนะทางเศรษฐกิจ ได้แก่การรักษาเสถียรภาพเศรษฐกิจและสร้างความเชื่อมั่น การส่งเสริมการค้าและการลงทุนที่อยู่บนการแข่งขันที่เป็นธรรมและรับผิดชอบต่อสังคม ตลอดจนการพัฒนาประเทศสู่ความเป็นชาติการค้าเพื่อให้ได้ประโยชน์จากห่วงโซ่มูลค่าในภูมิภาค และเป็นการยกระดับไปสู่ส่วนบนของห่วงโซ่มูลค่ามากขึ้น

(๒) การพัฒนาภาคการผลิตและบริการ บนฐานของการพัฒนานวัตกรรมและมีความเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยมีการใช้ดิจิทัลและการค้าที่เข้มข้นเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มและขยายกิจกรรมการผลิตและบริการ โดยมุ่งสู่ความเป็นเลิศในระดับโลกและในระดับภูมิภาคในอุตสาหกรรมหลายสาขา และในภาคบริการที่หลากหลายตามรูปแบบการค้าเน้นชีวิตและการดำเนินธุรกิจที่เปลี่ยนไป รวมทั้งเป็นแหล่งอาหาร คุณภาพ สะอาดและปลอดภัยของโลก

- ภาคเกษตร โดยเสริมสร้างฐานการผลิตให้เข้มแข็งและยั่งยืน เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคเกษตรส่งเสริมเกษตรกรรายย่อยให้ปรับไปสู่การทำเกษตรยั่งยืนที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและรวมกลุ่มเกษตรกรในการพัฒนาอาชีพที่เข้มแข็งและการพัฒนาสินค้าเกษตรที่มีศักยภาพและอาหารคุณภาพ สะอาด และปลอดภัย

- ภาคอุตสาหกรรม โดยพัฒนาอุตสาหกรรมศักยภาพ ยกกระตบการพัฒนาอุตสาหกรรมปัจจุบันที่มีศักยภาพสูง และพัฒนาอุตสาหกรรมอนาคตที่มีศักยภาพ โดยการใช้ดิจิทัลและการค้ามาเพิ่มมูลค่าและยกระดับห่วงโซ่มูลค่าในระดับสูงขึ้นไป

- ภาคบริการ โดยขยายฐานการบริการให้มีความหลากหลาย มีความเป็นเลิศ และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยการยกระดับบริการที่เป็นฐานรายได้เดิม เช่น การท่องเที่ยว และพัฒนาให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการให้บริการสุขภาพ ธุรกิจบริการด้านการเงินและธุรกิจบริการที่มีศักยภาพอื่นๆ เป็นต้น

(๓) การพัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชน พัฒนาทักษะผู้ประกอบการยกระดับผลิตภาพแรงงานและพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) สู่สากล และพัฒนาวิสาหกิจชุมชนและสถาบันเกษตรกร

(๔) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและเมืองพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดนและพัฒนาระบบเมืองศูนย์กลางความเจริญ จัดระบบผังเมืองที่มีประสิทธิภาพและมีส่วนร่วม มีการจัดการสิ่งแวดล้อมเมือง และโครงสร้างพื้นฐานทางสังคมและเศรษฐกิจที่สอดคล้องกับศักยภาพ

(๕) การลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ในด้านการขนส่ง ด้านพลังงานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารและการวิจัยและพัฒนา

(๖) การเชื่อมโยงกับภูมิภาคและเศรษฐกิจโลกสร้างความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนาภพนานาประเทศ ส่งเสริมความร่วมมือกับนานาชาติในการสร้างความมั่นคงด้านต่างๆ เพิ่มบทบาทของไทยในองค์การระหว่างประเทศ 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 เพื่อพัฒนาคนและสังคมไทยให้เป็นรากฐานที่แข็งแกร่งของประเทศมีความพร้อมทางกาย ใจ สติปัญญา มีความเป็นสากล มีทักษะการคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย มีคุณธรรมจริยธรรม รู้คุณค่าความเป็นไทย มีครอบครัวที่มั่นคง กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(๑) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิตให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศ

(๒) การยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ เท่าเทียม และทั่วถึง

(๓) การปลูกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรมค่านิยมที่พึงประสงค์

(๔) การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาพที่ดี

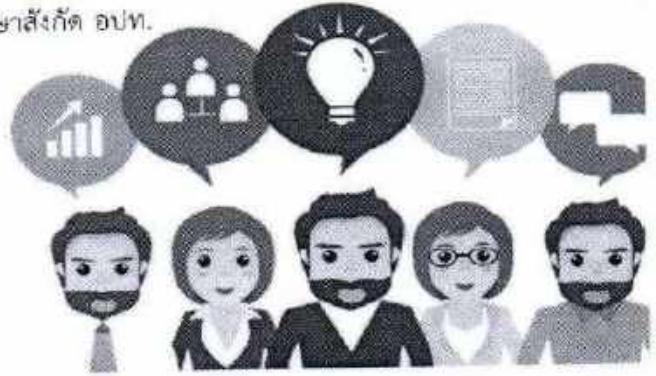
(๕) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทยเสริมสร้างบทบาทของสถาบัน

ครอบครัวในการบ่มเพาะจิตใจให้เข้มแข็ง

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

ประเด็นยุทธศาสตร์ชาติที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา อปท.

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



๔. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม เพื่อกระจายโอกาสการพัฒนาและสร้างความมั่นคงให้ทั่วถึง 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.
- สร้างกลไกทางกฎหมายและการบริหารเพื่อจัดการความเหลื่อมล้ำและอำนวยความสะดวกแก่ผู้เสียภาษีท้องถิ่น
- ส่งเสริมหลักประกันทางสังคมของผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส
- ส่งเสริมและพัฒนามาตรฐานการบริการสาธารณสุขของ อปท. ตามภารกิจถ่ายโอน
- สนับสนุนค่าใช้จ่ายในการศึกษาเพื่อสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม
- พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับสังคมสูงวัยและการจัดวางผังเมืองที่เหมาะสม
- พัฒนาคูณภาพชีวิตผู้สูงอายุในด้านเศรษฐกิจ 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.



- ก่อสร้างอ่างเก็บน้ำและสร้างกรรมสิทธิ์ใหม่แก่องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการดูแลรักษา ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- พัฒนาและออกกฎหมาย การบังคับใช้กฎหมายและองค์การในระบบการยุติธรรมเกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ทันสมัย
- ดำเนินโครงการอนุรักษ์พันธุกรรมพืชอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

- บริหารจัดการน้ำและแหล่งน้ำขนาดเล็กของ อปท. ให้สวยงามใช้งานได้
- สนับสนุน อปท. ในการจัดการน้ำแบบบูรณาการ
- อนุรักษ์น้ำใต้ดิน
- ป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำเสียใน อปท.



- การจัดการขยะในพื้นที่ของ 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) การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่างๆ ให้ทันสมัย เป็นธรรมและเป็นสากล
- (๖) การพัฒนาระบบการให้บริการประชาชนของหน่วยงานภาครัฐ
- (๗) การปรับปรุงการบริหารจัดการรายได้และรายจ่ายของภาครัฐ

ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

ประเด็นยุทธศาสตร์ชาติที่เกี่ยวกับการพัฒนา อปท.



- ส่งเสริมการกระจายอำนาจและสนับสนุนบทบาทชุมชนท้องถิ่นให้ อปท. เป็นหน่วยงานที่มีสมรรถนะสูง ตั้งอยู่บนหลักธรรมาภิบาล
- ย้ำนายความและตัวกในการให้บริการสาธารณะ
- 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 - ๒๕๖๕)

การพัฒนาประเทศในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๕)

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

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

๒. วิสัยทัศน์ การกำหนดวิสัยทัศน์ของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 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 และมีจิตสำนึกที่ติดต่อสังคมส่วนรวม การพัฒนาทักษะที่สอดคล้องกับความต้องการในตลาดแรงงานและทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ ๒๑ ของคนในแต่ละช่วงวัย ตามความเหมาะสม การเตรียมความพร้อมของกำลังคนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่จะเปลี่ยนแปลงโลก ในอนาคต ตลอดจนการยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาพดีที่เน้นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมทางสุขภาพและการลดปัจจัยเสี่ยงด้านสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อสุขภาพ

๓.๔ การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำ ให้ความสำคัญกับการ จัดบริการของรัฐที่มีคุณภาพทั้งด้านการศึกษา สาธารณสุข ให้กับผู้ที่ด้อยโอกาสและผู้ที่ยากไร้ในพื้นที่ห่างไกล 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 เพื่อรองรับการขยายตัวทางเศรษฐกิจและขับเคลื่อนเศรษฐกิจเข้าสู่การเป็นประเทศรายได้สูงในอนาคต

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

๓.๗ การเพิ่มศักยภาพฐานการผลิตและบริการเดิมที่มีศักยภาพในปัจจุบันให้ต่อยอดไปสู่ฐานการผลิตและบริการที่ใช้เทคโนโลยีที่เข้มข้นและมีนวัตกรรมมากขึ้น ควบคู่กับการวางรากฐานเพื่อสร้างและพัฒนาภาคการผลิตและบริการสำหรับอนาคต 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 เศรษฐกิจในอนุภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขง กรอบความร่วมมือ กลุ่มแม่น้ำอิรวดี เจ้าพระยา แม่โขง 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 เร่งแก้ไขปัญหาวิกฤตสิ่งแวดล้อม เพื่อลดมลพิษที่เกิดจากการผลิตและการบริโภค พัฒนาระบบบริหารจัดการที่โปร่งใสเป็นธรรม ส่งเสริม การผลิต และการบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เร่งเตรียมความพร้อม ในการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก และเพิ่ม ขีดความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ รวมทั้งบริหารจัดการเพื่อลดความเสี่ยงด้าน ก๊าซพิษใต้ทางธรรมชาติ

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

๓.๑๔ การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบและการสร้าง ธรรมาภิบาลในสังคมไทย ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและพัฒนาธรรมาภิบาลในภาครัฐอย่างเป็นรูปธรรมทั้ง 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 อย่างเต็มที่มีมุ่งเน้นผลักดันให้ความเชื่อมโยงด้านกฎระเบียบและในเชิงสถาบันให้มีความคืบหน้า และชัดเจนในระดับปฏิบัติการและในแต่ละจุดพื้นที่เชื่อมโยงระหว่างประเทศ ผลักดันการลดการใช้มาตรการที่ไม่ใช่มาตรการทางภาษีควบคู่กับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่ต้องเชื่อมโยงเครือข่ายภายในประเทศและประเทศเพื่อนบ้าน รวมทั้งส่งเสริมบทบาทที่สร้างสรรค์ของไทยในกรอบความร่วมมือต่างๆ ในเวทีโลก และสนับสนุนการขับเคลื่อนการพัฒนาภายใต้กรอบเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)

๓.๑๘ การส่งเสริมการลงทุนไทยในต่างประเทศ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้ประกอบการให้สามารถพัฒนาธุรกิจร่วมกับประเทศเพื่อนบ้าน พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เทคโนโลยี และ นวัตกรรม พัฒนาสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ และการสนับสนุนการค้าเนินงานของสภาธุรกิจภายใต้กรอบความร่วมมือต่างๆ รวมทั้งสนับสนุนแหล่งเงินทุนและแหล่งข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับฐานการผลิตในต่างประเทศ

๓.๑๙ การปรับปรุงภาคการเงินของไทยให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นและให้สามารถแข่งขันได้ เร่งปรับปรุงกฎระเบียบในการกำกับดูแลภาคการเงินเพื่อสนับสนุนความสามารถในการแข่งขันและการให้บริการต่อผู้บริโภคและภาคธุรกิจเอกชนอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นธรรม รวมทั้งการกำกับดูแลที่สามารถป้องกันความเสี่ยงจากความเชื่อมโยงทางการเงินและกระแสการเคลื่อนย้ายของเงินทุนที่จะมีรูปแบบที่เปลี่ยนแปลงไป และมีปริมาณธุรกรรมที่มากขึ้นในขณะเดียวกันสนับสนุนการนำเทคโนโลยีทางการเงินมาใช้ อย่างเข้มข้น พัฒนาเครื่องมือทางการเงินเพื่อระดมทุนมาใช้สนับสนุนการลงทุนโครงการขนาดใหญ่ ตลอดจนขยายการเข้าถึงบริการทางการเงินอย่างทั่วถึงในต้นทุนที่เหมาะสม

๓.๒๐ การปฏิรูปด้านการคลังและงบประมาณ ประกอบด้วย การขยายฐานภาษี การปรับระบบการจัดทำคำของบประมาณ 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 มีความเป็นพลเมืองดี มีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างรู้ เท่าทันสถานการณ์ มีความรับผิดชอบและทำประโยชน์ต่อส่วนรวม มีสุขภาพกายและใจที่ดี มีความเจริญ งอกงามทางจิตวิญญาณ มีวิถีชีวิตที่พอเพียง และมีความเป็นไทย

๕.๒. ความเหลื่อมล้ำทางด้านรายได้และความยากจนลดลง เศรษฐกิจฐานราก มีความเข้มแข็ง ประชาชนทุกคนมีโอกาสในการเข้าถึงทรัพยากร การประกอบอาชีพ และบริการทางสังคมที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม กลุ่มที่มีรายได้ต่ำสุดร้อยละ 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 ๒๕ โดยในปี ๒๕๖๓ เทียบกับการปล่อยในกรณีปกติ มีปริมาณหรือสัดส่วนของขยะมูลฝอยที่ได้รับ

การจัดการอย่างถูกหลักสุขภาพีบาลเพิ่มขึ้น และรักษาคุณภาพน้ำและคุณภาพอากาศในพื้นที่วิกฤตให้อยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน

๕.๕. มีความมั่นคงในเอกราชและอธิปไตย สังคมปลอดภัย สามัคคี สร้างภาพลักษณ์ดี และเพิ่มความเชื่อมั่นของนานาชาติต่อประเทศไทย ความขัดแย้งทางอุดมการณ์และความคิดในสังคมลดลง ปัญหาอาชญากรรมลดลง ปริมาณความสูญเสียจากภัยโจรสลัดและการลักลอบขนส่ง สินค้าและค่านูญย์ลดลง 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 รวมถึงมีบุคลากรภาครัฐที่มี ความรู้ 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) ยกระดับคุณภาพการศึกษาและ 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 กฎหมายการดูแลผู้สูงอายุนโยบาย (๗) ผลักดันให้สถาบันทางสังคมมีส่วนร่วมพัฒนาประเทศอย่างเข้มแข็ง

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

๖.๓ ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน
แนวทางการพัฒนาที่สำคัญประกอบด้วย (๑) การบริหารจัดการเศรษฐกิจ ส่วนรวม ทั้งในด้านการคลัง อาทิ เพิ่มประสิทธิภาพการจัดแผนงานโครงการ การจัดสรรงบประมาณ การ บริหาร และการตรวจสอบกระบวนการงบประมาณ และด้านการเงิน อาทิ เพิ่มประสิทธิภาพของระบบการเงิน และสถาบันการเงินทั้งในตลาดเงินและตลาดทุนให้สามารถสนับสนุนการขยายตัวทางเศรษฐกิจ (๒) การเสริมสร้างและพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการ มุ่งเน้นการสร้าง ความ เชื่อมโยงของห่วงโซ่มูลค่าระหว่างภาคเกษตร อุตสาหกรรม บริการ และการค้าการลงทุน เพื่อยกระดับ ศักยภาพในการแข่งขันของประเทศ โดยยกระดับการผลิตสินค้าเกษตรและอาหารเข้าสู่ระบบมาตรฐาน ต่อยอดความเข้มแข็งของอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพปัจจุบัน เพื่อยกระดับไปสู่อุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง วางอนาคตรากฐานการพัฒนาอุตสาหกรรม เสริมสร้างขีดความสามารถการแข่งขันในเชิงธุรกิจของภาคบริการ ปรับปรุงแก้ไขกฎหมายและกฎระเบียบเพื่อส่งเสริมการค้าที่เป็นธรรมและอำนวยความสะดวกด้านการค้า การลงทุน

๖.๔ ยุทธศาสตร์การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน
แนวทางการพัฒนาที่สำคัญประกอบด้วย (๑) การรักษาพื้นที่ทรัพยากรธรรมชาติ สร้าง สมดุลของการอนุรักษ์และใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืนและเป็นธรรม (๒) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ทรัพยากรน้ำเพื่อให้เกิดความมั่นคง สมดุล และยั่งยืน (๓) การแก้ไขปัญหาวิกฤตสิ่งแวดล้อม (๔) ส่งเสริมการ ผลิตและการบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (๕) สนับสนุนการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกและเพิ่มขีด ความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (๖) การบริหารจัดการเพื่อลดความเสี่ยงด้านภัย พิบัติ (๗) การพัฒนาระบบการบริหารจัดการและกลไกแก้ไขปัญหาความขัดแย้งด้านทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม (๘) การพัฒนาความร่วมมือด้านสิ่งแวดล้อมระหว่างประเทศ

๖.๕ ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความ มั่งคั่ง และยั่งยืน แนวทางการพัฒนาที่สำคัญ ประกอบด้วย (๑) การรักษาความมั่นคงภายใน เพื่อให้เกิดความสงบในสังคมและธำรงไว้ซึ่งสถาบันหลักของชาติ (๒) การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการป้องกันประเทศ เพื่อเตรียมความพร้อมในการรับมือภัยคุกคามทั้งการทหารและภัยคุกคามอื่นๆ (๓) การส่งเสริมความร่วมมือกับต่างประเทศด้านความมั่นคง เพื่อบูรณาการความร่วมมือกับมิตรประเทศเพื่อผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ สังคม และการป้องกันภัยคุกคามข้ามชาติ (๔) การรักษาความมั่นคงและผลประโยชน์ของชาติทางทะเลเพื่อคงไว้ซึ่งอำนาจอธิปไตยและสิทธิอธิปไตยในเขตทะเล (๕) การบริหารจัดการความมั่นคงเพื่อการพัฒนา เพื่อให้เกิดความสอดคล้องกันระหว่างแผนงานที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงการพัฒนาภายใต้การมีส่วนร่วมของภาค ประชาชน

๖.๖ ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ และธรรมาภิบาลในสังคมไทย แนวทางการพัฒนาที่สำคัญ 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 เพื่อให้ ประชาชนได้รับการบริการอย่างมีประสิทธิภาพและทั่วถึง (๕) ป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ เพื่อให้สังคมไทยมีวินัย โปร่งใส และยุติธรรม (๖) ปฏิรูปกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมให้มีความ ทันสมัย เป็นธรรม และสอดคล้องกับข้อบังคับสากลหรือข้อตกลงระหว่างประเทศ

๖.๗ ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ แนวทางการพัฒนา สำคัญ ประกอบด้วย (๑) การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านขนส่ง อาทิ พัฒนาระบบรถไฟให้เป็นโครงข่ายหลักในการเดินทางและขนส่งของประเทศ พัฒนาโครงข่ายถนน พัฒนา ระบบขนส่งทางอากาศ และพัฒนาระบบขนส่ง

ทางน้ำ (๒) การสนับสนุนการพัฒนาระบบขนส่ง อาทิ การพัฒนาอุตสาหกรรมต่อเนื่องที่เกิดจากการลงทุนด้านโครงสร้างพื้นฐาน และพัฒนาการบริหารจัดการในสาขาขนส่ง (๓) พัฒนาระบบโลจิสติกส์ อาทิ พัฒนาและยกระดับมาตรฐานระบบการบริหารจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทานให้ได้มาตรฐานสากล และพัฒนาและยกระดับมาตรฐานการอำนวยความสะดวกทางการค้า (๔) พัฒนา ด้านพลังงาน อาทิ จัดหาพลังงานให้เพียงพอและสร้างความมั่นคงในการผลิตพลังงาน เพิ่มศักยภาพการบริหาร จัดการ การผลิต และการใช้พลังงานทดแทน และพลังงานสะอาด (๕) พัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัล อาทิ พัฒนาและ ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานโทรคมนาคมของประเทศไทยให้ทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลในการสร้างมูลค่าเพิ่มทางธุรกิจ (๖) พัฒนาระบบน้ำประปา อาทิ พัฒนาระบบน้ำประปาให้ ครอบคลุมและทั่วถึง และการบริหารจัดการการใช้น้ำอย่างมีประสิทธิภาพและการสร้างนวัตกรรม

๖.๘ ยุทธศาสตร์การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม แนวทางการพัฒนาสำคัญ ประกอบด้วย (๑) เร่งส่งเสริมการลงทุนวิจัยและพัฒนาและ ผลักดันสู่การใช้ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์และเชิงสังคม อาทิ ลงทุนวิจัยและพัฒนาในกลุ่มเทคโนโลยีที่ประเทศไทยมีศักยภาพพัฒนาได้เองและกลุ่มเทคโนโลยีที่นำสู่การพัฒนาแบบก้าวกระโดด ลงทุนวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยี และนวัตกรรมทางสังคมเพื่อลดความเหลื่อมล้ำและยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน (๒) พัฒนา ผู้ประกอบการให้เป็นผู้ประกอบการทางเทคโนโลยี อาทิ ส่งเสริมผู้ประกอบการให้มีบทบาทหลักด้านนวัตกรรม เทคโนโลยีและร่วมกำหนดทิศทางการพัฒนานวัตกรรม ส่งเสริมการสร้างสรรค่นวัตกรรมด้านการออกแบบและ การจัดการธุรกิจที่ผลานการใช้เทคโนโลยีให้แพร่หลายในกลุ่มผู้ประกอบการธุรกิจของไทย (๓) พัฒนา สภาวะแวดล้อมของการพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม ด้านบุคลากรวิจัย อาทิ การเร่งการ ผลิตบุคลากรสายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่มีคุณภาพและสอดคล้องกับความต้องการโดยเฉพาะในสาขา STEM และพัฒนาศักยภาพนักวิจัยให้มีทั้งความรู้และความเข้าใจในเทคโนโลยี

๖.๙ ยุทธศาสตร์การพัฒนากาต เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ แนวทางการพัฒนาสำคัญ ประกอบด้วย (๑) การพัฒนากาตเพื่อสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจให้กระจายตัวอย่างทั่วถึง พัฒนากาตเหนือให้พื้นฐานเศรษฐกิจสร้างสรรค์มูลค่าสูง พัฒนากาต ตะวันออกเฉียงเหนือให้หลุดพ้นจากความยากจนสู่เป้าหมายการพึ่งตนเอง พัฒนากาตกลางเป็นฐานเศรษฐกิจ ชัยนา พัฒนากาตใต้เป็นฐานการสร้างรายได้ที่หลากหลาย (๒) การพัฒนากาต อาทิ พัฒนากาตแอตลอม เมืองศูนย์กลางของจังหวัดให้เป็นเมืองนำอยู่ ส่งเสริมการจัดการสิ่งแอตลอมเมืองอย่างมีบูรณาการภายใต้การมีส่วนร่วมของส่วนกลาง ส่วนท้องถิ่น กาตประชาสังคมและกาตเอกชน พัฒนาระบบขนส่งสาธารณะในเขตเมือง (๓) การพัฒนากาตพื้นที่เศรษฐกิจ อาทิ พัฒนากาตพื้นที่บริเวณชายฝั่งทะเลตะวันออกให้เป็นการผลิต อุตสาหกรรมหลักของประเทศที่ขยายตัวอย่างมีสมดุล มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับศักยภาพของพื้นที่ พัฒนา พื้นที่เศรษฐกิจใหม่บริเวณชายแดนเป็นประตูเศรษฐกิจเชื่อมโยงกับประเทศเพื่อนบ้านให้เจริญเติบโตอย่างยั่งยืน และเกิดผลที่เป็นรูปธรรม

๖.๑๐ ยุทธศาสตร์ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา แนวทางการพัฒนาสำคัญ ประกอบด้วย (๑) ขยายความร่วมมือทางการค้าและการ ลงทุนกับมิตรประเทศ และแสวงหาตลาดใหม่สำหรับสินค้าและบริการของไทย (๒) พัฒนากาตเชื่อมโยงด้าน การคมนาคมขนส่ง โลจิสติกส์ และโทรคมนาคมในกรอบความร่วมมืออนุภูมิภาคภายใต้แผนงาน GMS, ACMECS, IMT-GT, BIMSTEC ,และ JDS และภูมิภาคอาเซียนเพื่ออำนวยความสะดวกและลดต้นทุนด้านโลจิสติกส์ (๓) พัฒนาและส่งเสริมให้ไทยเป็นฐานของการประกอบธุรกิจ การบริการ และการลงทุนที่โดดเด่นในภูมิภาค (๔) ส่งเสริมการลงทุนไทยในต่างประเทศของผู้ประกอบการไทย (๕) เปิดประตูการค้าและพัฒนาความร่วมมือ กับประเทศเพื่อนบ้านในลักษณะหุ้นส่วนทางยุทธศาสตร์ทั้งในระดับอนุภูมิภาคและภูมิภาคที่มีความเสมอภาคกัน (๖) สร้างความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนาบกับประเทศในอนุภูมิภาค ภูมิภาค และนานาชาติ (๗) เข้าร่วมเป็นภาคีความร่วมมือระหว่างประเทศโดยมีบทบาทที่สร้างสรรค์ (๘) ส่งเสริมความร่วมมือกับภูมิภาคและนานาชาติ

ในการสร้างความมั่นคงในทุกด้านที่เกี่ยวกับเรื่องความอยู่ดีมีสุขของประชาชน (๙) บูรณาการภารกิจด้านความร่วมมือระหว่างประเทศและด้านการต่างประเทศ (๑๐) ส่งเสริมให้เกิดการปรับตัวภายในประเทศที่สำคัญ

๑.๓ แผนพัฒนาภาค/แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด/แผนพัฒนาจังหวัด

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน ๑

เป้าหมายการพัฒนาของกลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน ๑

“ยกระดับการท่องเที่ยว การค้า การลงทุน และการเกษตรสู่ฐานเศรษฐกิจมูลค่าสูง เพื่อเชื่อมโยงเศรษฐกิจกับห่วงโซ่อุปทานของโลก”

ประเด็นการพัฒนาของกลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน ๑

๑. พัฒนาอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและบริการที่เน้นความโดดเด่นและเชื่อมโยงห่วงโซ่มูลค่าเพิ่มการท่องเที่ยวของกลุ่มจังหวัด

แนวทางการพัฒนา

๑. กำหนดทิศทางการยุทธศาสตร์และขอบเขตและเป้าหมายด้านการท่องเที่ยว
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. พัฒนาระบบการตลาดช่องทางตลาดและส่งเสริมการค้าการลงทุน

๓. การพัฒนาเกษตรอินทรีย์ เกษตรปลอดภัย เกษตรแปรรูป ที่มุ่งเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและสร้างมูลค่าเพิ่ม

แนวทางการพัฒนา

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

๔. พัฒนาการบริการด้านสุขภาพ(Wellness)แบบองค์รวม มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ
แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวก
๒. ส่งเสริมและพัฒนาความพร้อมและศักยภาพคนและองค์ความรู้
๓. สร้างความร่วมมือทุกภาคส่วน
๔. ยกกระดับด้วยนวัตกรรม 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. เมืองที่ดัดนวัตกรรม สร้างสรรค์ (Creative Craft Innopolis)

แนวทางการพัฒนา

๑. การวิจัยพัฒนา (R&D) ออกแบบผลิตภัณฑ์และพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๒. เพิ่มขีดความสามารถและศักยภาพให้แก่ผู้ประกอบการและฝีมือแรงงาน
๓. การพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการผลิตและสร้างมูลค่าเพิ่ม โดยใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี
๔. การประชาสัมพันธ์ ส่งเสริมและพัฒนาระบบตลาด 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 สุขสงบ เข้มแข็ง เชื่อมโยงฐานความรู้ วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นกับการพัฒนาในทุกมิติของสังคม

พันธกิจด้านการแต่งเมือง

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

พันธกิจด้านการเปิดเมือง

พันธกิจที่ ๓. ด้านการพัฒนาเมืองวัฒนธรรมสู่เศรษฐกิจชุมชนสร้างสรรค์: การพัฒนาให้เป็นศูนย์กลางและผู้นำเรื่องการจัดการทุนวัฒนธรรมชุมชนเพื่อความยั่งยืน ส่งเสริมพัฒนาเศรษฐกิจท้องถิ่นสู่เศรษฐกิจ สีเขียว และเศรษฐกิจสร้างสรรค์ทั้งในภาคเกษตร อุตสาหกรรมท่องเที่ยว หัตถอุตสาหกรรม โดยใช้ทุนทางวัฒนธรรมชุมชนเป็นฐานในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้าและบริการ เน้นฐานการผลิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ไม่ส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิต และความหลากหลายทางชีวภาพของชุมชน

เป้าประสงค์

สร้างคุณค่าให้ชุมชนเห็นประโยชน์ทุนทางวัฒนธรรมชุมชน เพิ่มมูลค่า นำทุนทางวัฒนธรรมชุมชน ไปใช้สร้างความมั่งคั่งและแบ่งปันผลประโยชน์แก่คนในชุมชน และการจัดการตนเองแล้ว ส่งต่อจากรุ่นสู่รุ่น

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategies)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การพัฒนาและเพิ่มขีดความสามารถประชาชนบนรากฐานทุนทางวัฒนธรรมชุมชน 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 : การพัฒนาเมืองวัฒนธรรมสู่เศรษฐกิจชุมชนสร้างสรรค์ มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

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

๒. ยุทธศาสตร์เทศบาลตำบลริมปิง

๒.๑ วิสัยทัศน์ (vision)

เทศบาลตำบลริมปิงได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) เพื่อแสดงสถานการณ์ในอนาคตซึ่งเป็นจุดมุ่งหมาย ความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้า ซึ่งจะสะท้อนถึงสภาพการณ์ของท้องถิ่นในอนาคตอย่างรอบด้าน ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมด้านต่างๆจึงกำหนดวิสัยทัศน์คาดหวังที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ดังนี้

ริมปิงน่าอยู่เรียนรู้ตลอดชีวิต สู่แนวคิดภูมิปัญญา
รักษาวัฒนธรรมนำพาเศรษฐกิจดี มีอายุมันขำยั่งยืน

๒.๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนา

คณะกรรมการพัฒนาเทศบาลตำบลลิ่มปังร่วมกับประชาคมท้องถิ่น ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ รวมทั้งองค์กรต่างๆที่เกี่ยวข้อง ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลลิ่มปังดังนี้

- 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. ประชาชนตำบลลิ่มปังมีรายได้และอาชีพที่มั่นคง ชุมชนมีความเข้มแข็ง
- ๓. ประชาชนตำบลลิ่มปังเห็นความสำคัญของศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๔. ประชาชนตำบลลิ่มปังมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๕. ประชาชนกลุ่มผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาสและคนพิการในตำบลลิ่มปังได้รับสวัสดิการชุมชนที่ทั่วถึง
- ๖. บุคลากรสาธารณสุขได้รับการพัฒนา
- ๗. ระบบสุขภาพชุมชนมีประสิทธิภาพ
- ๘. ชุมชนต่างๆในตำบลลิ่มปังมีสิ่งแวดล้อมที่ดี
- ๙. เด็ก เยาวชน ประชาชนตำบลลิ่มปังได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและเหมาะสม
- ๑๐. เทศบาลตำบลลิ่มปังมีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ โดยเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชน
- ๑๑. เทศบาลตำบลลิ่มปังมีการบริหารงานด้วยความโปร่งใสปลอดการทุจริต

๒.๔ ตัวชี้วัด

- ๑. ประชาชนตำบลลิ่มปังมีสาธารณูปโภคพื้นฐานเพียงพอและทั่วถึง การเดินทางสัญจรสะดวก ปลอดภัย
- ๒. ประชาชนตำบลลิ่มปังมีอาชีพและรายได้ผ่านเกณฑ์มาตรฐานและอัตราการว่างงานลดลง
- ๓. ประชาชนตำบลลิ่มปังเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นของตำบลลิ่มปัง
- ๔. ประชาชนตำบลลิ่มปังมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๕. ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาสและคนพิการได้รับการดูแลและเข้าถึงสวัสดิการต่างๆได้อย่างทั่วถึง
- ๖. ประชาชนตำบลลิ่มปังสามารถพึ่งตนเองได้ทางด้านสุขภาพ
- ๗. ตำบลลิ่มปังมีสิ่งแวดล้อมที่ดี เอื้อต่อการดำรงชีวิตของคนในชุมชน
- ๘. เด็กและเยาวชนตำบลลิ่มปังได้รับการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพ
- ๙. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของเทศบาลมีมาตรฐานตามเกณฑ์ที่กำหนด
- ๑๐. ประชาชนตำบลลิ่มปังทั้ง ๑๐ หมู่บ้านมีส่วนร่วมในการบริหารงานและมีความพึงพอใจในการจัดบริการสาธารณะของเทศบาลฯ
- ๑๑. เทศบาลตำบลลิ่มปังไม่มีการร้องเรียนเกี่ยวกับปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน

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 ปรับปรุงและพัฒนาาระบบไฟฟ้า ประปา
แนวทางที่ ๔ ปรับปรุง พัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำ
แนวทางที่ ๕ จัดวางระบบผังเมือง
๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวเชิงเกษตรและ
วัฒนธรรม
แนวทางที่ ๑ ส่งเสริมและสนับสนุนอาชีพตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
แนวทางที่ ๒ ส่งเสริมอาชีพและพัฒนาศักยภาพกลุ่มอาชีพ แม่บ้าน เกษตรและ
ประชาชนที่สนใจ
แนวทางที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงเกษตรและวัฒนธรรม
๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านสังคมและวัฒนธรรม
แนวทางที่ ๑ ส่งเสริมกิจกรรมด้านศาสนาและการอนุรักษ์ ฟื้นฟูสถานที่สำคัญใน
เขตเทศบาล
แนวทางที่ ๒ สืบสาน อนุรักษ์และฟื้นฟูศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี
และภูมิปัญญาท้องถิ่น
แนวทางที่ ๓ การแก้ไขป้องกันปัญหาเสพติดและการจัดระเบียบสังคม การรักษา
ความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของ
ประชาชนในท้องถิ่น
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 ควบคุมป้องกันและบำบัดรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

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 เครื่องใช้และสถานที่ปฏิบัติงานให้มี
ประสิทธิภาพ
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 ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดองค์ความรู้แก่บุคลากรในการป้องกัน
การทุจริต
แนวทางที่ ๕ เพิ่มศักยภาพองค์กรต้นแบบการป้องกันการทุจริตและพัฒนาเครือข่าย
อปท.โปร่งใส หัวใจคุณธรรม

๒.๗ จุดยืนทางยุทธศาสตร์

๑. พัฒนาชุมชนให้น่าอยู่ ได้รับบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการขั้นพื้นฐานที่จำเป็น เพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชนและเศรษฐกิจ
๒. การพัฒนาระบบการศึกษาและส่งเสริมขนบธรรมเนียม ประเพณี ศิลปวัฒนธรรมและ
ภูมิปัญญาท้องถิ่น
๓. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพคนและชุมชนให้มีความเข้มแข็งพึ่งตนเองได้
๔. พัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากภาคีเครือข่าย
ทุกภาคส่วน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญในด้านต่างๆ จากบุคลากรรวมทั้งข้อมูลยุทธศาสตร์ตาม
หลักแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอและยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลริมปิง ได้ถูกนำมาสรุปเพื่อ
จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรเทศบาลตำบลริมปิง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ อีกทั้ง ได้มีการ
กำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจ การพัฒนากุศลกรเทศบาลตำบลริมปิง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ในการ
จัดทำเป็นแผนยุทธศาสตร์ เพื่อให้เป็นกรอบกลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และเพื่อสื่อสารให้บุคลากร
ในองค์กรได้มีความเข้าใจในทิศทาง เห็นความชัดเจนของการพัฒนากุศลกรร่วมกัน โดยมีรายละเอียดดังนี้

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์เทศบาลตำบลริมปิง

วิสัยทัศน์

“บุคลากรเทศบาลตำบลริมปิงเป็นผู้ไม่รู้จักลัดชีวิต มีจิตบริการ เปี่ยมด้วยคุณธรรม จริยธรรม เข้าถึงประชาชน มีความเป็นสากล ทุ่มเทและผลักดันให้ยุทธศาสตร์องค์กรสำเร็จ”

พันธกิจ

๑. พัฒนาศูนย์เทศบาลให้มีความเชี่ยวชาญในงาน อย่างสูงสุด
๒. สร้างเสริมวัฒนธรรมและพฤติกรรมที่สนับสนุนต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจของเทศบาล

ตำบลริมปิง

๓. ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน โดยมีการพัฒนาตนเองเป็นหัวใจหลักสำคัญ
๔. พัฒนาศูนย์เทศบาลของเทศบาลตำบลริมปิงให้มีทักษะการจัดการและภาวะผู้นำที่เป็นเลิศ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์เทศบาลริมปิง ในระยะ ๑ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔)

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาและเพิ่มศักยภาพบุคลากรทุกสายงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างและพนักงานจ้างทุกระดับชั้น

โดยในแต่ละยุทธศาสตร์การพัฒนานั้นได้กำหนดตัวชี้วัด เพื่อการติดตามและประเมินผลการทำงานความก้าวหน้าของการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ไว้ ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์เทศบาล	ตัวชี้วัด
๑. พัฒนาศูนย์เทศบาลโดยการส่งให้อบรม/ประชุม/สัมมนาฯ เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ทั้งในและนอกองค์กร ตลอดจนสามารถนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในในงานที่ปฏิบัติ โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา	๑. ร้อยละเฉลี่ยของบุคลากรที่ผ่านการอบรม/ประชุม/สัมมนาฯ เฉลี่ยต่อคนต่อปีงบประมาณ
๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ข้าราชการทุกระดับชั้น	จำนวนวันต่อคนต่อปีที่บุคลากรได้รับการพัฒนาหรือเข้าร่วมกิจกรรมด้านส่งเสริมคุณธรรม และจิตอาสา ๒. ผลการสำรวจภาพลักษณ์ด้านคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรต่อสังคมภายนอก

บทที่ ๖

หลักสูตรการพัฒนา

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

หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานเทศบาล

๑. หลักสูตรด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกสายงาน

- (๑) หลักสูตรนักรับบริหารงานท้องถิ่นหรือหลักสูตรอื่นที่เทียบได้หรือสูงกว่า
- (๒) หลักสูตรนักรับบริหารงานทั่วไปหรือหลักสูตรอื่นที่เทียบได้หรือสูงกว่า
- (๓) หลักสูตรนักรับบริหารงานการคลังหรือหลักสูตรอื่นที่เทียบได้หรือสูงกว่า
- (๔) หลักสูตรนักรับบริหารงานช่างหรือหลักสูตรอื่นที่เทียบได้หรือสูงกว่า
- (๕) หลักสูตรนักรับบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมหรือหลักสูตรอื่นที่เทียบได้หรือสูงกว่า
- (๖) หลักสูตรนักรับบริหารงานการศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เทียบได้หรือสูงกว่า
- (๗) หลักสูตรนักรับบริหารงานสวัสดิการสังคมหรือหลักสูตรอื่นที่เทียบได้หรือสูงกว่า
- (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) โครงการฝึกอบรมชุดปฏิบัติการจิตอาสาภัยพิบัติประจำเทศบาลตำบลริมปิง
- (๒) โครงการรักน้ำ รักป่า รักษาแผ่นดิน
- (๓) โครงการวันเทศบาล
- (๔) โครงการวันท้องถิ่นไทย
- (๕) โครงการสร้างจิตสำนึกและค่านิยมความซื่อสัตย์สุจริต คุณธรรมจริยธรรมเพื่อป้องกันการทุจริต
- (๖) โครงการอบรมให้ความรู้ด้านกฎหมายแก่คณะผู้บริหารและสมาชิกสภาเทศบาลตำบลริมปิง
- (๗) โครงการอบรมให้ความรู้เรื่องพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการและกฎหมายท้องถิ่น
- (๘) โครงการสร้างความเข้มแข็งในการป้องกันการทุจริต คณะกรรมการจัดซื้อจัดจ้าง และหลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

- (๑) พัฒนาระบบ IT ให้มีประสิทธิภาพ
- (๒) การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
- (๓) โครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงาน ลูกจ้างและพนักงานจ้าง
- (๔) โครงการสถานที่ทำงานน่าอยู่น่าทำงานด้วยกิจกรรม ๕ ส.
- (๕) โครงการเสริมสร้างศักยภาพคณะกรรมการแผนพัฒนาเทศบาลตำบลลพบุรี
- (๖) โครงการวันท้องถิ่นไทย

๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

- (๑) โครงการฝึกทบทวนกฐิพตำบลลพบุรี
- (๒) โครงการซ่อมแผนป้องกันสาธารณภัยตำบลลพบุรี
- (๓) โครงการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ภัยแล้งและหมอกควัน
- (๔) โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดเก็บรายได้ด้วยการปรับปรุงระบบและฐานข้อมูลแผนที่ ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินฯ
- (๕) โครงการให้ความรู้แก่ สมาชิก อปพร. ตำบลลพบุรี 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 ให้กำลังใจ ช่วยเหลือ สอนงาน และให้คำปรึกษาแนะนำ ดูแลทั้งการทำงาน การวางแผนเป้าหมายในอนาคตให้กับบุคลากรเพื่อให้ผู้รับคำแนะนำมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น รวมถึงการใช้ชีวิตส่วนตัวที่เหมาะสม

๕. การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting)

การให้คำปรึกษาแนะนำ เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งที่ใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากร ด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน ซึ่งผู้บังคับบัญชากำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมร่วมกับผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อให้บุคลากรมีแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำมักเป็นผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยงาน หรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ประสบการณ์ และความชำนาญเป็นพิเศษในเรื่องนั้นๆ ที่มีคุณสมบัติเป็นที่ปรึกษาได้จากทั้งภายในหรือภายนอกองค์กร

๖. การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) / การให้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่น

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

๗. การเข้าร่วมประชุม สัมมนา (Meeting/Seminar)

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

๘. การดูงานนอกสถานที่ (Site Visit)

การดูงานนอกสถานที่ เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งเน้นดูงานที่มีขอบเขตงานที่รับผิดชอบเหมือนกันหรือลักษณะงานที่ต้องทำงานร่วมกัน เพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้เฉพาะเรื่องและเห็นประสบการณ์ใหม่ รูปแบบการทำงานที่มีวิธีปฏิบัติเป็นเลิศ (Best Practice) สามารถนำแนวคิดที่ได้รับจากการดูงานมาประยุกต์ใช้ปรับปรุงเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและพัฒนา ขีดความสามารถของตน

๙. การฝึกงานกับผู้เชี่ยวชาญ (Counterpart)

การฝึกงานกับผู้เชี่ยวชาญ เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรแบบหนึ่งที่เน้นให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะลึกเฉพาะด้าน โดยให้ฝึกงานและทำงานร่วมงานกับผู้เชี่ยวชาญที่ได้รับมอบหมาย อาจเป็นผู้เชี่ยวชาญในวิชาชีพที่ทำงานอยู่ หรือเป็นผู้เชี่ยวชาญในทักษะหลายด้าน ซึ่งรวมถึงผู้บริหารด้วย

๑๐. การมอบหมายงาน (Job Assignment)

การมอบหมายงาน เป็นอีกวิธีการหนึ่งที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรและเป็นที่ยอมรับ โดยเน้นการกระจายงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ และมอบอำนาจการตัดสินใจภายในขอบเขตที่กำหนดให้ผู้อื่นไปปฏิบัติ ซึ่งหากสังเกตจากผู้บริหารระดับหัวหน้าที่มีความมานะทุ่มเททำงานทุกอย่างที่ขวางหน้าแม้กระทั่งงานของลูกน้องก็ตาม อาจมีผู้บริหารตั้งคำถามว่าแล้วจะทำอย่างไร เมื่องานในความรับผิดชอบมีมากและต้องจัดลำดับความสำคัญซึ่งการมอบหมายกระจายอำนาจ ต้องมีความไว้วางใจเป็นส่วนสำคัญ ดังนั้น การมอบหมายงานนอกจากเป็นการพัฒนาบุคลากรแล้วยังช่วยแก้ปัญหาทางผู้บริหารให้บรรเทาเบาบางลงได้

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 ซึ่งผู้บริหารผู้ปฏิบัติงานสามารถใช้เป็นแนวทางในการติดตาม และประเมินผลความสำเร็จได้ ในการกำหนดตัวชี้วัดนั้น ต้องมีความชัดเจน สามารถวัดผลได้ และสามารถวัดผลได้จริง สำหรับตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรได้กำหนดตัวชี้วัดในแต่ละแผนงาน ดังนี้

แผนการพัฒนาศูนย์บริการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
เทศบาลตำบลริมปิง อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาและเพิ่มศักยภาพบุคลากรทุกสายงาน

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ปีงบประมาณที่พัฒนา พ.ศ. ๒๕๖๔	ตัวชี้วัด	หน่วยดำเนินการฝึกอบรม
๑	หลักสูตรพนักงานท้องถิ่นหรือหลักสูตรอื่นที่เทียบเท่าได้หรือสูงกว่า	เพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	ปลัดเทศบาล ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	✓	สามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น	๑. สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
๒	หลักสูตรพนักงานทั่วไปหรือหลักสูตรอื่นที่เทียบเท่าได้หรือสูงกว่า	เพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมากยิ่งขึ้น	สำนักงานปลัดและกองวิชาการฯ แต่ละส่วนงานได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	✓	สามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น	๒. สถาบันการศึกษา ที่จัดการฝึกอบรม ๓. หน่วยงานราชการอื่นที่เกี่ยวข้อง
๓	หลักสูตรพนักงานการคลังหรือหลักสูตรอื่นที่เทียบเท่าได้หรือสูงกว่า	เพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมากยิ่งขึ้น	ผู้อำนวยการและหัวหน้าฝ่ายแต่ละส่วนงานได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	✓	สามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น	
๔	หลักสูตรพนักงานช่างหรือหลักสูตรอื่นที่เทียบเท่าได้หรือสูงกว่า	เพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมากยิ่งขึ้น	ผู้อำนวยการและหัวหน้าฝ่ายแต่ละส่วนงานได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	✓	สามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น	

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ปีงบประมาณที่พัฒนา พ.ศ. ๒๕๖๔	ตัวชี้วัด	หน่วยดำเนินการ ฝึกอบรม
๕	หลักสูตรนักบริหารงาน การศึกษาหรือหลักสูตร อื่นที่เทียบเท่าได้หรือสูง กว่า	เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ และ ความเข้าใจในการ บริหารงานในหน้าที่ที่ รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	ผู้อำนวยการและ หัวหน้าฝ่ายแต่ละส่วน งานได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	✓	สามารถนำความรู้มาใช้ในการ ปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพมากขึ้น	๓. สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น ๒. สถาบันการศึกษา ๓. หน่วยงานราชการ
๖	หลักสูตรนักบริหารงาน สาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อมหรือ หลักสูตรอื่นที่เทียบเท่า ได้หรือสูงกว่า	เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ และ ความเข้าใจในการ บริหารงานในหน้าที่ที่ รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	ผู้อำนวยการและ หัวหน้าฝ่ายแต่ละส่วน งานได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	✓	สามารถนำความรู้มาใช้ในการ ปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพมากขึ้น	
๗	หลักสูตรนักบริหารงาน สวัสดิการสังคมหรือ หลักสูตรอื่นที่เทียบเท่า ได้หรือสูงกว่า	เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ และ ความเข้าใจในการ บริหารงานในหน้าที่ที่ รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	ผู้อำนวยการและ หัวหน้าฝ่ายแต่ละส่วน งานได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	✓	สามารถนำความรู้มาใช้ในการ ปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพมากขึ้น	
๘	หลักสูตรเกี่ยวกับ นักวิเคราะห์นโยบาย และแผนหรือหลักสูตร อื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ความเข้าใจใน และประสบการณ์ใน การปฏิบัติงาน ในแต่ละ ระดับ	พนักงานเทศบาล ได้รับ การฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	✓	สามารถนำความรู้มาใช้ในการ ปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพมากขึ้น	

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ปีงบประมาณที่พัฒนา พ.ศ. ๒๕๖๔	ตัวชี้วัด	หน่วยดำเนินการ ฝึกอบรม
๙	หลักสูตรนิทรรศการหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้ ความเข้าใจในและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ในแต่ละระดับ	พนักงานเทศบาล ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	✓	สามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น	๑. สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ๒. สถาบันการศึกษา ๓. หน่วยงานราชการ
๑๐	หลักสูตรนักจัดการงานทะเบียนและบัตรหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้ ความเข้าใจในและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ในแต่ละระดับ	พนักงานเทศบาล ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	✓	สามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น	
๑๑	หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคลหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้ ความเข้าใจในและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ในแต่ละระดับ	พนักงานเทศบาล ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	✓	สามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น	
๑๒	หลักสูตรนักวิชาการทัสศหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	พนักงานเทศบาล ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	พนักงานเทศบาล ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	✓	สามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น	
๑๓	หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชีหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้ ความเข้าใจในและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ในแต่ละระดับ	พนักงานเทศบาล ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	✓	สามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น	

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ปีงบประมาณที่พัฒนา พ.ศ. ๒๕๖๔	ตัวชี้วัด	หน่วยดำเนินการฝึกอบรม
๑๔	หลักสูตรนักวิชาการ จัดเก็บรายได้หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ความเข้าใจใน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ในแต่ละระดับ	พนักงานเทศบาล ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	✓	สามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น	๑. สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ๒. สถาบันการศึกษา ๓. หน่วยงานราชการ
๑๕	หลักสูตรนักวิชาการ สาธารณสุขหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ความเข้าใจใน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ในแต่ละระดับ	พนักงานเทศบาล ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	✓	สามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น	
๑๖	หลักสูตรนักพัฒนา ชุมชนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ความเข้าใจใน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ในแต่ละระดับ	พนักงานเทศบาล ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	✓	สามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น	
๑๗	หลักสูตรเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ความเข้าใจใน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ในแต่ละระดับ	พนักงานเทศบาล ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	✓	สามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น	
๑๘	หลักสูตรเจ้าพนักงาน พัสดุหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้ ความเข้าใจใน และ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ในแต่ละระดับ	พนักงานเทศบาล ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	✓	สามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น	

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ปีงบประมาณที่พัฒนา พ.ศ. ๒๕๖๔	ตัวชี้วัด	หน่วยดำเนินการฝึกอบรม
๑๙	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้ ความเข้าใจในและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ในแต่ละระดับ	พนักงานเทศบาล ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	✓	สามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น	๑. สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ๒. สถาบันการศึกษา ๓. หน่วยงานราชการ
๒๐	หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันฯ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้ ความเข้าใจในและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ในแต่ละระดับ	พนักงานเทศบาล ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	✓	สามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น	
๒๑	หลักสูตรนายช่างโยธาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้ ความเข้าใจในและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ในแต่ละระดับ	พนักงานเทศบาล ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	✓	สามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น	
๒๒	หลักสูตรนายช่างเขียนแบบหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้ ความเข้าใจในและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 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 พ.ศ.๒๕๖๔	ตัวชี้วัด	หน่วยดำเนินการฝึกอบรม
๑	โครงการฝึกอบรมชุดจิตอาสาภัยพิบัติประจำเทศบาลตำบลลิ่มเปิง	เพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้ ความเข้าใจในและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ในแต่ละระดับ	พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	✓	สามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น	๑. อบต. ลิ่มเปิง ๒. สถาบันการศึกษาที่จัดการฝึกอบรม ๓. หน่วยงานราชการอื่นที่เกี่ยวข้อง ๔. หน่วยงานเอกชน
๒	โครงการรักษา รักษา รักษาแผ่นดิน	เพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้ ความเข้าใจในและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ในแต่ละระดับ	ผู้บริหาร สมาชิกสภาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	✓	สามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น	
๓	โครงการวันเทศบาล	เพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้ ความเข้าใจในและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ในแต่ละระดับ	พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	✓	สามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น	
๔	โครงการวันท้องถิ่นไทย	เพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้ ความเข้าใจในและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ในแต่ละระดับ	ผู้บริหาร สมาชิกสภาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	✓	สามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น	

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ปีงบประมาณที่พัฒนา พ.ศ.๒๕๖๔	ตัวชี้วัด	หน่วยดำเนินการ ฝึกอบรม
๕	โครงการสร้างจิตสำนึก และค่านิยมความ ซื่อสัตย์สุจริต คุณธรรม จริยธรรมเพื่อป้องกัน การทุจริต	เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ความเข้าใจใน และประสบการณ์ใน การปฏิบัติงาน ในแต่ละ ระดับ	ผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงาน จ้าง ได้รับการ ฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	✓	สามารถนำความรู้มาใช้ในการ ปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพมากขึ้น	๑. อบต.จัดเอง ๒. สถาบันการศึกษา ที่จัดการฝึกอบรม ๓. หน่วยงานราชการ อื่นที่เกี่ยวข้อง ๔. หน่วยงานเอกชน
๖	โครงการอบรมให้ ความรู้ด้านกฎหมายแก่ คณะผู้บริหารและ สมาชิกสภาเทศบาล ตำบลริมปิง	เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ความเข้าใจใน และประสบการณ์ใน การปฏิบัติงาน ในแต่ละ ระดับ	พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและ พนักงานจ้าง ได้รับการ ฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	✓	สามารถนำความรู้มาใช้ในการ ปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพมากขึ้น	
๑๗	โครงการป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย ภัย แล้งและหมอกควัน	เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ความเข้าใจใน และประสบการณ์ใน การปฏิบัติงาน ในแต่ละ ระดับ	พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและ พนักงานจ้าง ได้รับการ ฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	✓	สามารถนำความรู้มาใช้ในการ ปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพมากขึ้น	
๑๘	โครงการเพิ่ม ประสิทธิภาพการ จัดเก็บรายได้ด้วยการ ปรับปรุงระบบและ ฐานข้อมูลแผนที่ภาษี และทะเบียนทรัพย์สิน	เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ความเข้าใจใน และประสบการณ์ใน การปฏิบัติงาน ในแต่ละ ระดับ	พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและ พนักงานจ้าง ได้รับการ ฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	✓	สามารถนำความรู้มาใช้ในการ ปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพมากขึ้น	

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ปีงบประมาณที่พัฒนา พ.ศ. ๒๕๖๔	ตัวชี้วัด	หน่วยดำเนินการ ฝึกอบรม
๑๙	โครงการให้ความรู้แก่สมาชิก อปพร. ตำบลฉิมปิง ด้านการป้องกันภัยทางถนน	เพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้ ความเข้าใจในและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ในแต่ละระดับ	พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	✓	สามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น	๑. อปท. จัดเอง ๒. สถาบันการศึกษาที่จัดการฝึกอบรม ๓. หน่วยงานราชการอื่นที่เกี่ยวข้อง ๔. หน่วยงานเอกชน

บทที่ ๗

งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

เทศบาลตำบลริมปิงจะประมาณการตั้งจ่ายไว้ในงบประมาณรายจ่ายประจำปี ซึ่งปรากฏดังนี้

๑. เทศบัญญัติ/ข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

- 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 และการตัดสินใจในการบริหารจัดการในภาพรวมขององค์กร

เทศบาลตำบลริมปิงตระหนักถึงคุณค่าของการประเมินผลบุคลากร จึงได้กำหนดแนวทางในการประเมินผลบุคลากร ๓ รูปแบบ ดังนี้

- ๑) การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔
- ๒) การพิจารณาความดีความชอบประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔

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): ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติงานให้ดีหรือให้เกินกว่ามาตรฐานที่มีอยู่โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่กำหนดขึ้น อีกทั้งยังรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยาก โดดเด่น และท้าทาย

๑.๔) ใฝ่เรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาตนเองในด้านความรู้ ทักษะความสามารถ บุคลิกภาพและอื่นๆ รวมทั้งการแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุงตนเองและประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง และหน่วยงาน

๑.๕) การทำงานเป็นทีม ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งในทีมงาน หน่วยงาน หรือองค์กรโดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีม มีใจในฐานะหัวหน้าทีม และมีความสามารถในการสร้างและดำรงรักษาสัมพันธ์ภาพที่ดีกับสมาชิกในทีม

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 ๙๕) มีการกระจายข้อมูลอย่างทั่วถึงทั้งเพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ และหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

ผู้ตอบแบบสอบถามดังกล่าว เป็นผู้หญิง ร้อยละ ๖๘ เป็นผู้ชายร้อยละ ๓๒

ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้จบปริญญาโท ร้อยละ ๕ ระดับปริญญาตรี ร้อยละ 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 ๙๕ พอใจที่จะเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่มีระยะเวลาการฝึกอบรมร้อยละ ๘๐ พอใจในระยะเวลาการฝึกอบรม ๑ - ๒ วัน ร้อยละ ๗๕ ทั้งนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามได้เลือกตอบมากกว่าหนึ่งทางเลือก

สถานที่ฝึกอบรม

ผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ ๘๕ เห็นว่าควรจัดให้มีการฝึกอบรมที่ต่างจังหวัด

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

จากผลการสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลริมปิงจะเป็นข้อมูลให้ได้ทราบความต้องการในการเข้ารับการพัฒนาศักยภาพ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลริมปิงทุกระดับ เป็นการสร้างการมีส่วนร่วมเพื่อนำข้อมูลที่เป็นจริงมาประกอบการวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนงบประมาณค่าใช้จ่าย การประเมินติดตามผลการฝึกอบรม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อประโยชน์ต่อเทศบาลตำบลริมปิง

.....