

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓  
เทศบาลเมืองลำพูน  
อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน

\*\*\*\*\*

**๑. หลักการและเหตุผล**

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังกำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำพูน (ก.ท.จ.ลำพูน) กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงานตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของเทศบาลเมืองลำพูน โดยให้เทศบาลเมืองลำพูน จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดลำพูน (ก.ท.จ.ลำพูน) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลเมืองลำพูน จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำพูน (ก.ท.จ.ลำพูน) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลเมืองลำพูน แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และภารกิจของเทศบาลเมืองลำพูน วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลเมืองลำพูน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น

**๒. วัตถุประสงค์**

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลเมืองลำพูน มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลเมืองลำพูน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลเมืองลำพูน ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำพูน (ก.ท.จ.ลำพูน) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเมืองลำพูน

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลเมืองลำพูน สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้ง พนักงานเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเมืองลำพูน เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลเมืองลำพูน สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงาน บุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

### ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วยนายกเทศบาลเมืองลำพูน เป็นประธาน ปลัดเทศบาลเทศบาลเมืองลำพูน รองปลัดเทศบาล และผู้อำนวยการทุกกอง เป็นกรรมการ และมีบุคลากรเป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลเมืองลำพูน ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลเมืองลำพูน เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลเมืองลำพูน บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีกรวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลเมืองลำพูน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply Pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรท้องถิ่น (พนักงานเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิด จะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร

ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการ จะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work Process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริง เหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่นก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด / เปลี่ยนอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหาร งบประมาณ คนมาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่ายงานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่าในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยการเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work Process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

#### ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

##### ๔.๑. ด้านข้อมูลทั่วไป

เทศบาลเมืองลำพูนได้จัดตั้งขึ้นโดยพระราชกฤษฎีกา จัดตั้งเทศบาลหลังแรกที่สถานีดับเพลิง เป็นลักษณะอาคารไม้ชั้นเดียว ใต้ถุนๆไปในสมัยนั้น ต่อมาย้ายไปที่สำนักงานเทศบาลอยู่ที่คุ้มถนนอินทวงยศ หลังจากนั้นสำนักงานเทศบาลที่บ้านของ คุณชัย อรุณเวทย์ เป็นลักษณะตึก ๒ ชั้น ๒๕๐๐ สำนักงานเทศบาลเมืองลำพูนซึ่งเป็นอาคาร ๒ ชั้น ตั้งอยู่ที่ลำพูน และในปี พ.ศ. ๒๕๐๐ หลังการก่อสร้างอาคาร ๒ ชั้น ให้เป็นที่ตั้งสำนักงานเทศบาลเมืองลำพูนมาอยู่ที่ ถนนเทศบาล ๑

ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน ก่อสร้างต่อเติมและปรับปรุงอาคารสถานที่เพิ่มในบางส่วนได้ ใช้อาคารหลังนี้เรื่อยมาจวบจนปัจจุบันนี้ เทศบาลเมืองลำพูน จัดตั้งขึ้นโดยพระราชกฤษฎีกาจัดตั้ง เทศบาล พ.ศ. ๒๔๗๙ มีพื้นที่ความรับผิดชอบประมาณ ๖ ตารางกิโลเมตร และมีตราประจำเทศบาล เป็นรูปพระธาตุหริภุญชัยตั้งอยู่เลขที่ ๒๗ ถนนเทศบาล ๑ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน

- ที่ตั้งอยู่ในท้องที่ตำบลในเมือง อำเภอเมือง ห่างจากกรุงเทพฯ ประมาณ ๖๘๕ กิโลเมตร อยู่บนที่ราบทางด้านตะวันตกของแม่น้ำกวง ตัวเมืองชั้นในมีคูเมืองล้อมรอบจากอดีตเมือง “หริภุญไชย”
- อาณาเขตติดต่อ ทิศเหนือ ติดต่อเขต เทศบาลตำบลเหมืองง่า ทิศตะวันออกติดต่อเขต เทศบาลตำบลเวียงยอง ทิศตะวันตกและทิศใต้ติดต่อเขต เทศบาลตำบลสันตอันธง อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน



#### ๔.๑.๑ ลักษณะภูมิประเทศ

มีลักษณะภูมิประเทศเป็นที่ราบทางด้านทิศตะวันตกของแม่น้ำกวง ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของแอ่งที่ราบเชียงใหม่ - ลำพูน มีความสูงที่ระดับ ๒๙๐.๒๙ เมตร จากระดับน้ำทะเลปานกลาง พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่มต่ำ

#### ๔.๑.๒ ลักษณะภูมิอากาศ

ตั้งอยู่ในเขตร้อนที่ค่อนข้างอบอุ่นและมีแผ่นดินที่ห่างไกลจากทะเล จึงมีสภาพภูมิอากาศแตกต่างกันอย่างเด่นชัด ๓ ช่วงฤดู คือ ฤดูร้อน (เดือนมีนาคม-เมษายน) ฤดูฝน (เดือนพฤษภาคม - ตุลาคม) และฤดูหนาว (เดือนพฤศจิกายน - กุมภาพันธ์)

#### ๔.๑.๓ ลักษณะของดิน

โดยมากเป็นดินภูเขา เนื่องจากภูมิประเทศเป็นภูเขา ภายในหุบเขามีที่ราบเล็กๆ ประกอบด้วย ที่ราบลุ่มแม่น้ำ และที่ราบขั้นบันไดระดับต่างๆ ที่ราบเหล่านี้เกิดจากการทับถมของตะกอนที่แม่น้ำพามาในที่ราบลุ่ม มักเป็นดินเหนียว ส่วนที่ราบขั้นบันไดมักเป็นดินร่วนหรือดินทราย ซึ่งดินในจังหวัดลำพูนนี้สามารถแบ่งได้เป็น ๔ กลุ่ม คือ

๑. กลุ่มดินนาครอบคลุมพื้นที่ ๑๐% ของจังหวัด ในเขตอำเภอเมืองและบริเวณที่ติดกับลำน้ำปิง
๒. กลุ่มดินตื้น ครอบคลุมพื้นที่ ๒๕% ของจังหวัด บริเวณอำเภอเมืองป่าซาง และตอนกลางของจังหวัด บางส่วนของอำเภอบ้านโฮ่ง และอำเภอเถลิง
๓. กลุ่มดินไร่ ครอบคลุมพื้นที่ ๓๐% ของจังหวัด บริเวณอำเภอเถลิง และบางส่วนของอำเภอบ้านโฮ่ง อำเภอทุ่งหัวช้าง อำเภอเมืองลำพูน และอำเภอแม่ทา
๔. กลุ่มดินภูเขา ครอบคลุมพื้นที่ ๓๕% ของจังหวัดในทุกอำเภอ ยกเว้น อำเภอเวียงหนองล่อง ลักษณะดินโดยทั่วไปมีความอุดมสมบูรณ์อยู่ในเกณฑ์ปานกลางถึงค่อนข้างดี

#### **๔.๑.๔. ลักษณะของแหล่งน้ำ**

มีแม่น้ำกวางเป็นลำน้ำสาขาของแม่น้ำปิงตอนบนมีต้นกำเนิดจากเทือกเขาที่อยู่ในเขตอำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ แม่น้ำนี้ไหลผ่านอำเภอดอยสะเก็ด อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ อำเภอเมือง และอำเภอป่าซาง จังหวัดลำพูนและมาบรรจบกับแม่น้ำปิงที่บริเวณหมู่บ้านสบทา อำเภอป่าซาง จังหวัดลำพูน

#### **๔.๑.๕. ลักษณะของไม้และป่าไม้**

จังหวัดลำพูนมีพื้นที่ป่าไม้ จำนวน ๒,๗๒๕.๔๙ ตารางกิโลเมตร หรือ ๑,๗๐๓,๔๒๙ ไร่ คิดเป็น ร้อยละ ๖๐.๔๙ ของพื้นที่ทั้งหมด ป่าไม้ที่พบในบริเวณจังหวัด ประกอบด้วยป่าไม้ ๓ ประเภท คือ

๑. ป่าเต็งรัง ป่าแพะ ป่าแดง พบในที่แห้งแล้ง ดินขาดความอุดมสมบูรณ์ มีกรวดปนไม้ที่พบคือ ไม้เหียง ไม้พลวง
๒. ป่าเบญจพรรณ หรือป่าผสมผลัดใบ พบบริเวณที่มีดินค่อนข้างลึกตามเชิงเขาและพื้นที่ราบที่มีความชุ่มชื้นมาก โดยเฉพาะริมห้วยและหุบเขามักจะมีไม้สักขึ้นปะปนทั่วไป ไม้อื่นๆ ประกอบด้วย ประดู่ ตะแบก มะค่าโมง จั้ว ส่วนไม้พื้นล่างได้แก่ ไม้ชนิดต่างๆ
๓. ป่าดิบแล้ง พบบริเวณหุบเขา ริมลำห้วย เหมือนป่าเบญจพรรณ แต่บริเวณที่พบป่าประเภทนี้จะมีดินลึกกว่า ความชุ่มชื้นมากกว่าพันธุ์ไม้ที่พบคือ ยาง ตะเคียนทอง พื้นที่ในเขตป่าสงวนแห่งชาติ มีจำนวน ๑๐ แห่ง

#### **๔.๒. ด้านการเมืองการปกครอง**

##### **๔.๒.๑ เขตการปกครอง**

เทศบาลเมืองลำพูน จัดตั้งขึ้นโดยพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งเทศบาลเมืองลำพูน พ.ศ. ๒๔๗๙ มีพื้นที่ในความรับผิดชอบประมาณ ๖ ตารางกิโลเมตร และมีตราประจำเทศบาลเป็นรูปพระธาตุหรือภูเขาศักดิ์สิทธิ์ ปัจจุบันสำนักงานตั้งอยู่เลขที่ ๒๗ ถนนเทศบาล ๑ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน การปกครองส่วนใหญ่อยู่ออยู่ในเขต ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน มีชุมชนจำนวน ๑๗ ชุมชน ได้แก่

- |                  |                         |                         |
|------------------|-------------------------|-------------------------|
| ๑. ชุมชนไก่อแก้ว | ๒. ชุมชนช่างฆ้อง        | ๓. ชุมชนสันป่ายางหลวง   |
| ๔. ชุมชนหนองเส้ง | ๕. ชุมชนบ้านท่า-ท่านาง  | ๖. ชุมชนท่าขาม-บ้านฮ่อม |
| ๗. ชุมชนประตูลี้ | ๘. ชุมชนสันดอนรอม       | ๙. ชุมชนพระคงฤาษี       |
| ๑๐. ชุมชนสวนดอก  | ๑๑. ชุมชนสันป่ายางหน่อม | ๑๒. ชุมชนหน้าสถานีรถไฟ  |
| ๑๓. ชุมชนจามเทวี | ๑๔. ชุมชนบ้านหลวย       | ๑๕. ชุมชนมหาวัน         |
| ๑๖. ชุมชนชัยมงคล | ๑๗. ชุมชนศรีบุญเรือง    |                         |

## ๔.๒.๒ การเลือกตั้ง

## ตารางการใช้สิทธิเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาลเมืองลำพูน

ปี พ.ศ.	ประชากรทั้งหมด (คน)	ประชากรผู้มีสิทธิ (คน)	จำนวนผู้ใช้สิทธิออกเสียงเลือกตั้ง		บัตรเสีย		หมายเหตุ
			จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ	จำนวน (ใบ)	คิดเป็นร้อยละ	
๒๕๕๗	๑๕,๐๔๒	๑๐,๐๖๗	๗,๓๙๒	๗๓.๔๓	๔๐๗	๕.๕๐	เลือกตั้งทั่วไป
๒๕๕๙	๑๔,๐๔๑	๓,๑๔๔	๑,๘๗๗	๕๙.๗๐	๕๔	๒.๘๘	เลือกตั้ง (แทนตำแหน่งที่ว่าง)
๒๕๕๑	๑๓,๘๗๑	๑๐,๐๖๖	๖,๒๑๒	๖๑.๗๑	๒๒๓	๓.๖๑	เลือกตั้งทั่วไป
๒๕๕๕	๑๒,๙๖๔	๙,๙๑๑	๖,๙๖๖	๗๐.๒๘	๒๔๘	๒.๕๐	เลือกตั้งทั่วไป

ที่มา : งานธุรการ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลเมืองลำพูน (เมื่อเดือนมีนาคม ๒๕๕๙)

## ตารางแสดงการใช้สิทธิเลือกตั้งนายกเทศมนตรีเมืองลำพูน

ปี พ.ศ.	ประชากรทั้งหมด (คน)	ประชากรผู้มีสิทธิ (คน)	จำนวนผู้ใช้สิทธิออกเสียงเลือกตั้ง		บัตรเสีย		หมายเหตุ
			จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ	จำนวน (ใบ)	คิดเป็นร้อยละ	
๒๕๕๑	๑๓,๘๗๑	๑๐,๐๖๖	๖,๒๑๒	๖๑.๗๑	๓๒๔	๕.๒๒	เลือกตั้งทั่วไป
๒๕๕๕	๑๒,๙๖๔	๙,๙๑๑	๖,๙๖๖	๗๐.๒๘	๑๔๙	๒.๑๔	เลือกตั้งทั่วไป

ที่มา : งานธุรการ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลเมืองลำพูน (เมื่อเดือนมีนาคม ๒๕๕๙)

ตาราง สรุปจำนวนผู้มาใช้สิทธิเลือกตั้งนายกฯ/สมาชิกสภาเทศบาลปี ๒๕๕๕  
แยกตามหน่วยเลือกตั้ง

เขตที่	หน่วยที่	สถานที่เลือกตั้ง	ผู้มีสิทธิ	ผู้มาใช้สิทธิ	คิดเป็นร้อยละ(%)
๑	๑	วัดสุพรรณรังษี	๗๙๑	๕๓๓	๖๗.๓๘
	๒	อาคารสถานีดับเพลิง(ชั้นล่าง)	๖๓๒	๓๙๖	๖๒.๖๖
	๓	โรงเรียนเทศบาลประตูลี้	๗๓๐	๕๕๔	๗๕.๘๙
	๔	โรงเรียนเทศบาลสันป่าายหลวง	๔๐๔	๓๐๖	๗๕.๗๔
	๕	วัดช่างฆ้อง	๕๒๘	๓๙๘	๗๕.๓๘
๒	๖	วัดจามเทวี	๙๐๑	๖๒๕	๖๙.๓๗
	๗	วัดมหาวัน	๙๖๒	๖๖๔	๖๙.๐๒
	๘	โรงเรียนเลาหจิตร	๗๑๗	๔๘๔	๖๗.๕๐
	๙	ที่ทำการชุมชนสันดอนหอม	๘๕๖	๕๗๓	๖๖.๙๔
	๓	๑๐	ศาลาอเนกประสงค์วัดหนองเส้ง	๔๘๗	๓๖๓
๑๑		ศาลาการเปรียญวัดหนองเส้ง	๕๙๕	๔๒๐	๗๐.๕๙
๑๒		วัดสวนดอก	๖๙๖	๔๘๔	๖๙.๕๔
๑๓		สำนักงานเทศบาลเมืองลำพูน	๖๔๐	๔๖๑	๗๒.๐๓
๑๔		วัดไก่อ่แก้ว	๙๗๒	๗๐๒	๗๒.๕๓
		รวมทั้งสิ้น	๙,๙๑๑	๖,๙๖๖	๗๐.๒๙

ที่มา : งานธุรการ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลเมืองลำพูน (เมื่อเดือนเมษายน ๒๕๕๙)

#### ๔.๓. ด้านประชากร

##### ๔.๓.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร

ประชากรและครัวเรือน ในปี ๒๕๕๙ มีจำนวนประชากรรวม ๑๒,๔๓๗ คน ชาย ๕,๗๐๘ คน หญิง ๖,๗๒๙ คน จำนวนครัวเรือน ๖,๙๖๐ ครัวเรือน มีชุมชนจำนวน ๑๗ ชุมชน  
(ข้อมูลจาก งานทะเบียนราษฎร สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลเมืองลำพูน เมื่อเดือนมีนาคม ๒๕๕๙)

##### ๔.๓.๒ ช่วงอายุและจำนวนประชากร

ประชากรส่วนใหญ่อยู่ในวัยทำงาน ๓๕ - ๕๕ ปี



#### **๔.๔. ด้านสภาพทางสังคม**

##### **๔.๔.๑ การศึกษา**

ในปี พ.ศ.๒๕๖๐ เทศบาลเมืองลำพูน มีสถานศึกษาในสังกัดเทศบาล ๔ แห่ง มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทั้งภาครัฐและเอกชนรวม ๑ แห่ง ดังนี้

๑. โรงเรียนเทศบาลประตูลี้
๒. โรงเรียนเทศบาลสันปายางหลวง
๓. โรงเรียนเทศบาลสันปายางหนอง
๔. โรงเรียนเทศบาลจามเทวี
๕. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เทศบาลเมืองลำพูน

##### **๔.๔.๒ สาธารณสุข**

นับตั้งแต่วันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๕๘ ได้สมัครขึ้นเป็นหน่วยบริการประจำในระบบหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้ารูปแบบ “คลินิกชุมชนอบอุ่น” และโรงพยาบาลลำพูนเป็นหน่วยบริการรับ-ส่งต่อ โดยในปี ๒๕๕๙ ในเขตเทศบาลเมืองลำพูน มีศูนย์บริการสาธารณสุขของเทศบาลเมืองลำพูน จำนวน ๑ แห่ง ให้บริการรักษาพยาบาลในรูปแบบคลินิกชุมชนอบอุ่น คลินิกเวชกรรม จำนวน ๕ แห่ง คลินิกแพทย์เวชกรรมเฉพาะทาง จำนวน ๑๒ แห่ง คลินิกทันตกรรม จำนวน ๘ แห่ง คลินิกเทคนิคการแพทย์ และกายภาพ จำนวน ๓ แห่ง ร้านขายยาแผนปัจจุบัน (ขย.๑) จำนวน ๑๔ แห่ง มีการป้องกันและควบคุมโรคมาส์ตว์อย่างมีประสิทธิภาพ และจังหวัดลำพูนมีโรงพยาบาลอยู่นอกเขตเทศบาลเมืองลำพูน จำนวน ๑๐ แห่ง

##### **๔.๔.๓ ยาเสพติด**

สรุปผลการจับกุมผู้ต้องหาคดียาเสพติดในจังหวัดลำพูน เดือนกันยายน ๒๕๕๗ รวม ๑๖๑ คน มากกว่าในเดือนสิงหาคม ๒๕๕๗ จำนวน ๒๒ คน สำหรับพื้นที่การกระทำผิดส่วนใหญ่อยู่ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองลำพูน อำเภอแม่ทา และอำเภอป่าซาง สถานที่จับกุมส่วนใหญ่สามารถจับกุมได้ตามบ้านพักอาศัย ด้านตรวจ/บริเวณถนนที่สาธารณะ และหอพัก/ที่พักอาศัยเชิงพาณิชย์ ตามลำดับ โดยจับกุมผู้ต้องหาได้ในหมู่บ้าน/ชุมชน (ด้านพื้นที่) รวมทั้งสิ้น ๓๒๗ หมู่บ้าน ๑๔ ชุมชนในเขตเทศบาลเมือง คิดเป็นร้อยละ ๕๗.๖๐ ของจำนวนหมู่บ้าน/ชุมชนทั้งหมด และจับกุมผู้ต้องหาที่มีภูมิลำเนาในจังหวัดลำพูนที่ถูกจับกุม (ด้านบุคคล) รวมทั้งสิ้น ๓๖๓ หมู่บ้าน ๙ ชุมชน เขตเทศบาลเมืองลำพูน คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๘๔

#### **๔.๕. ด้านระบบบริการพื้นฐาน**

##### **๔.๕.๑ การคมนาคมขนส่ง**

เทศบาลเมืองลำพูน อยู่ในเขตจังหวัดลำพูน ซึ่งเป็นจังหวัดทางภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย การคมนาคมขนส่งสามารถเดินทางได้หลายประเภทดังนี้

- ทางรถไฟ มีขบวนรถไฟขึ้นและลงผ่านสถานีรถไฟจังหวัดลำพูน เป็นรถขบวนสินค้า ๖ ขบวน และรถโดยสาร ๑๖ ขบวน โดยส่วนใหญ่แล้วจะจอด รับ-ส่ง ผู้โดยสารที่สถานีรถไฟลำพูน ทุกขบวน ระยะทางจากลำพูนถึงกรุงเทพมหานคร ประมาณ ๗๒๖ กิโลเมตร
- ทางรถยนต์ การเดินทางเข้าสู่เมืองลำพูน สามารถเดินทางได้โดยถนนสายหลัก คือ สาย ๑๑ และสาย ๑๐๖ โดยมีระยะทางจากกรุงเทพฯถึงลำพูน ๖๘๕ กิโลเมตรและติดต่อกับจังหวัดใกล้เคียงได้หลายจังหวัด ดังนี้

ติดต่อกับจังหวัดเชียงใหม่ โดยทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๑๑ ระยะทางประมาณ ๓๓ กิโลเมตร (สายชุปเปอร์ไฮเวย์ ลำปาง - เชียงใหม่) และทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๑๐๖ ระยะทาง ๒๖ กม. และสามารถติดต่อกับจังหวัดเชียงราย ได้โดยทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๑๐๑๙ ระยะทางประมาณ ๒๑๐ กิโลเมตร

ติดต่อกับจังหวัดลำปาง โดยทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๑๑ ระยะทางประมาณ ๗๐ กิโลเมตร และจากจังหวัดลำปาง สามารถติดต่อกับจังหวัดพะเยาและเชียงราย โดยถนนหมายเลข ๑

- ทางอากาศ สามารถเดินทางมายังเมืองลำพูนได้โดยเครื่องบิน เส้นทางกรุงเทพฯ-เชียงใหม่ ที่ท่าอากาศยานจังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งใช้เวลาบินประมาณ ๔๕ นาที ส่วนการเดินทางจากท่าอากาศยานจังหวัดเชียงใหม่-ลำพูนจะใช้เวลาประมาณ ๓๐ นาที โดยรถยนต์ส่วนตัว/รถยนต์รับจ้าง ในเขตเทศบาลเมืองลำพูน ซึ่งเป็นพื้นที่ในเขตเมือง ระบบการคมนาคมพื้นที่ภายในและระหว่างพื้นที่รอบนอก อาศัยระบบถนนเป็นหลัก ลักษณะโครงข่ายเป็นแบบถนนกระจายการจราจร มีถนนรวม ๑๕ สาย ครอบคลุมพื้นที่ในเขตเทศบาล มีถนนสายต่าง ๆ ที่สำคัญ
- ถนนสายหลัก เป็นถนนที่ใช้เดินทางภายในพื้นที่และสามารถเชื่อมโยงระหว่างพื้นที่ ได้แก่ ถนนเจริญราษฎร์ ทำหน้าที่เชื่อมกับจังหวัดเชียงใหม่กับถนนสาย ๑๐๖ ถนนอินทยงยศ ทำหน้าที่เชื่อมถนน เจริญราษฎร์เข้าสู่ตัวเมือง และถนนทางหลวงหมายเลข ๑๑๔๗ ทำหน้าที่เชื่อมกับอำเภอป่าซาง และจังหวัดลำปาง
- ถนนสายรอง เป็นถนนที่ใช้เดินทางภายในพื้นที่ ได้แก่ ถนนรอบเมืองนอก-ถนนรอบเมืองใน ทำหน้าที่คมนาคมในบริเวณคูเมือง ถนนสนามกีฬา ถนนสันป่ายาง ถนนพระคงฤาษี ถนนมุกดา ถนนเจริญตา ถนนวังซ้าย ถนนวังขวา ถนนไชยมงคล และถนนพณิชิตตวงศ์พันธ์รังสรรค์ เป็นถนนเลียบลำน้ำกวาง
- ถนนสายย่อย เป็นถนน ซอยต่างๆ ที่ใช้เดินทางเชื่อมถนนสายหลักและเดินทางในระยะใกล้ๆ

นอกจากนี้ในเขตเทศบาลเมืองลำพูนยังมีสะพานข้ามแม่น้ำกวางอีก ๖ แห่ง ได้แก่ สะพานทำนาง สะพานท่าขาม สะพานเฉลิมพระเกียรติ สะพานท่าสิงห์ สะพานบ้านยู้อยู่ และสะพานเลียบบทางรถไฟ สำหรับเดินทางข้ามแม่น้ำด้วย ซึ่งจะพบว่าสัดส่วนถนนมีถึง ร้อยละ ๔.๖ ของพื้นที่เทศบาลทั้งหมด และยังมีทางเท้า ๑๙ สาย ระยะทาง ๑๐ กม. และระบบระบายน้ำ ๖๑ สาย ระยะทาง ๒๖ กม.

#### ๔.๕.๒ การไฟฟ้า

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดลำพูน รับกระแสไฟฟ้าโดยส่งซื้อมาจากสถานีจ่ายไฟจากการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ซึ่งมีแหล่งผลิตที่สำคัญ ๒ แห่ง คือโรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง และโรงไฟฟ้าพลังน้ำเขื่อนแม่งัด จังหวัดเชียงใหม่ สามารถให้บริการไฟฟ้าได้อย่างครอบคลุมพื้นที่ของจังหวัดและครอบคลุมในเขตเทศบาลเมืองลำพูน โดยในส่วนการให้บริการของเทศบาลเมืองลำพูน ในการติดตั้งขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะ รวมทั้งการซ่อมบำรุงไฟฟ้าสาธารณะที่ชำรุด ครอบคลุมทั้งหมด ๑๗ ชุมชน จำนวนโคมติดตั้งทั้งสิ้น ๑,๕๑๘ โคม โดยมีจุดติดตั้งมิเตอร์และชุดควบคุมไฟฟ้าแสงสว่างสาธารณะจำนวน ๔๐ จุด ปัจจุบัน เทศบาลเมืองลำพูน ได้ดำเนินการโครงการพัฒนาระบบสาธารณูปโภคใต้ดินตามถนนสายหลักเป็นการนำร่อง เช่น ถนนอินทยงยศ ถนนรอบเมืองใน ถนนเจริญราษฎร์ เพื่อปรับปรุงสภาพภูมิทัศน์เมืองให้เป็นระเบียบเรียบร้อยสวยงาม สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาเมืองเก่าลำพูนในเขตเมืองอนุรักษ์

### ๔.๕.๓ การประปา

สำนักงานประปาจังหวัดลำพูน มีหน้าที่รับผิดชอบในการผลิตและจ่ายประปาให้แก่ประชาชนในพื้นที่จังหวัดลำพูน โดยใช้แหล่งน้ำดิบ การประปาใช้น้ำผิวดิน(แม่น้ำปิง) พื้นที่จ่ายน้ำ ในเขตเทศบาลเมืองลำพูน ปัจจุบันมีจำนวนผู้ใช้น้ำ ๓,๙๑๓ ราย มีปริมาณน้ำจำนวนหน่วยเฉลี่ย ๓๕๔.๓๑๙ ลบ.ม./เดือน มีจำนวนผู้ใช้น้ำ ๑๕,๑๙๕ ราย ขนาดกำลังการผลิต ๖๘๐ ลบ.ม./ชม. ใช้แหล่งน้ำผิวดิน(อ่างเก็บน้ำชลประทาน)

ในส่วนของเทศบาลเมืองลำพูน ได้ดำเนินงานบริหารกิจการประปาชุมชนในรูปแบบคณะกรรมการบริหารกิจการและบำรุงรักษาระบบประปา ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการบริหารกิจการและการบำรุงรักษาระบบประปาหมู่บ้าน พ.ศ.๒๕๔๘ จำนวน ๒ แห่ง คือ ระบบประปาชุมชนสันดอนรอม ได้จ่ายน้ำไปยังผู้ใช้น้ำในชุมชนสันดอนรอมและชุมชนบ้านหลาย เริ่มดำเนินการตั้งแต่เดือนธันวาคม ๒๕๕๐ เป็นต้นมา จนถึงปัจจุบัน มีผู้ใช้น้ำ จำนวน ๓๑ ราย และระบบประปาชุมชนหน้าสถานีรถไฟ ได้จ่ายน้ำไปยังผู้ใช้น้ำในชุมชนไก่แก้ว เริ่มดำเนินการตั้งแต่ เดือนมีนาคม ๒๕๕๑ เป็นต้นมา จนถึงปัจจุบัน มีผู้ใช้น้ำ จำนวน ๓๐ ราย

- ระบบประปาชุมชนสันดอนรอม ได้จ่ายน้ำไปยังผู้ใช้น้ำในชุมชนสันดอนรอมและชุมชนบ้านหลาย ปรากฏว่าน้ำมีความสะอาดไม่มีกลิ่นของน้ำบาดาล แรงดันอยู่ในเกณฑ์ดี
- สำหรับระบบประปาชุมชนหน้าสถานีรถไฟ ได้จ่ายน้ำไปยังผู้ใช้น้ำในชุมชนไก่แก้ว ปรากฏว่าน้ำมีความสะอาดไม่มีกลิ่นของน้ำบาดาล

### ๔.๕.๔ โทรศัพท์

การบริการโทรศัพท์ที่เปิดบริการในจังหวัดลำพูน มี ๒ หน่วยงาน คือ บริษัท TOT จำกัด (มหาชน) โดยมีศูนย์บริการ ๓ แห่ง ได้แก่ สาขาหน้าศาลากลางจังหวัดลำพูน สาขาอำเภอป่าซาง และสาขาบึงสี ลำพูน มีจำนวนเลขหมายที่ให้บริการ ๓๗,๑๘๙ ราย และ TT&T ปี ๒๕๕๗ มีจำนวนเลขหมายที่ให้บริการ ๔๘,๐๕๓ ราย นอกจากนี้ยังมีบริการโทรศัพท์เคลื่อนที่ (มือถือ) เปิดให้บริการในพื้นที่ซึ่งสามารถใช้บริการได้ดี

### ๔.๕.๕ ไปรษณีย์หรือการสื่อสารหรือการขนส่ง และวัสดุ ครุภัณฑ์

โทรคมนาคมและสื่อสารได้แก่ ไปรษณีย์ วิทยุ โทรสาร โทรเลข เทเล็กซ์ และวงจรเช่าหรือสายเคเบิลทีวี มีให้บริการในพื้นที่ รวมถึงระบบอินเทอร์เน็ต ที่เริ่มมีการนำมาใช้มากขึ้น เป็นอีกช่องทางหนึ่งในการติดต่อสื่อสารที่ทันสมัยและการเผยแพร่ข่าวสารโดยเทศบาลเมืองลำพูนได้ดำเนินโครงการระบบสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้อินเทอร์เน็ตชุมชน (ระบบ Wifi ชุมชน) ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ จนถึงปัจจุบัน ได้ดำเนินการนำร่องให้บริการ ๗ จุด คือ

๑. บริเวณสำนักงานเทศบาลเมืองลำพูน
๒. บริเวณวัดพระธาตุหริภุญชัยวรมหาวิหาร
๓. บริเวณพิพิธภัณฑสถานเมืองลำพูน
๔. บริเวณศูนย์บริการนักท่องเที่ยว
๕. บริเวณลานเจ้าแม่จามเทวี และตลาดโต้รุ่ง
๖. บริเวณสวนสาธารณะคุณธรรม(น้ำพุข้าง) หน้าวัดมหาวัน
๗. บริเวณร้านค้าชุมชน เทศบาลเมืองลำพูน ข้างซุ้มหน้าวัดพระธาตุหริภุญชัยฯ

เพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของเด็กและเยาวชน ตลอดจนประชาชนทั่วไป สามารถใช้อินเทอร์เน็ต Wifi Free โดยไม่จำกัดการให้บริการ เป็นการยกระดับคุณภาพการให้บริการอินเทอร์เน็ตทางด้านข้อมูลข่าวสาร เทคโนโลยีและลดช่องว่างในการเข้าถึงเทคโนโลยีสารสนเทศและให้ประชาชนในท้องถิ่นเข้าถึงสารสนเทศเพิ่มมากขึ้น ตลอดจนส่งเสริมด้านการท่องเที่ยวในการอำนวยความสะดวกแก่นักท่องเที่ยวในการให้บริการ อินเทอร์เน็ต Wifi Free ๖ ชั่วโมง/วัน

ดังนั้น เทศบาลเมืองลำพูน จึงได้ริเริ่มและจัดซื้อที่ดินบริเวณใกล้กับโบราณสถานเจ้าพ่อกู่ช้าง เมื่อปี พ.ศ.๒๕๕๒ พื้นที่ ๑๒ ไร่ ๘๘.๘ ตารางวา และปัจจุบันได้ดำเนินการออกแบบปรับภูมิทัศน์เพื่อจัดสร้างสวนสาธารณะ ลานกิจกรรม ปรับปรุงระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ ในลักษณะการจัดสร้างสวนภายใต้ชื่อ “สวนสาธารณะกู่ช้าง (สวนม่วนใจ๋)” เพื่อให้ประชาชนได้ใช้เป็นสถานที่ออกกำลังกายพักผ่อนหย่อนใจ

#### **๔.๖. ระบบเศรษฐกิจ**

##### **๔.๖.๑ การเกษตร**

ลำพูน เป็นจังหวัดที่มีประชากรส่วนใหญ่ร้อยละ ๗๐ ประกอบอาชีพเกษตรกรรม โดย “ลำไย” ถือเป็นพืชเศรษฐกิจที่สำคัญที่สร้างรายได้หลักให้แก่เกษตรกรในจังหวัดสูงสุด ในเขตเทศบาลไม่มีพื้นที่ทางการเกษตร พื้นที่เกษตรกรรมส่วนใหญ่จะอยู่ในบริเวณรอบนอกเขตเมือง และมีตลาดอยู่ในเขตเมืองลำพูน

##### **๔.๖.๒ การบริการ**

ย่านพาณิชยกรรมอยู่บริเวณสองฝั่งถนนเจริญราษฎร์และถนนอินทยงยศ มีตลาดสด ๓ แห่ง และธนาคาร ๑๑ แห่ง

##### **๔.๖.๓ การท่องเที่ยว**

มีแหล่งท่องเที่ยวที่มีความสำคัญทางประวัติศาสตร์ ได้แก่ วัดจามเทวี วัดพระธาตุหริภุญไชย กู่ช้าง กู่ม้า พิพิธภัณฑสถานแห่งชาติหริภุญไชย (ลำพูน) และอนุสาวรีย์พระนางจามเทวี

##### **๔.๖.๔ อุตสาหกรรม**

อุตสาหกรรมภายในเขตเทศบาลเมืองลำพูน ไม่มีโรงงานอุตสาหกรรมในพื้นที่ สำหรับโรงงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือมี จำนวน ๖๘ โรงงาน เงินลงทุน ๒๖,๘๖๗ ล้านบาท และมีสวนอุตสาหกรรมเอกชนในเครือสหพัฒน์อินเตอร์โฮลดิ้ง จำกัด จำนวน ๙ โรงงาน เงินลงทุนประมาณ ๑,๑๓๑ ล้านบาท อยู่บริเวณรอบนอกเมืองด้านตะวันตก และมีประชาชนจากตัวเมืองไปทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมจำนวนมาก

##### **๔.๖.๕ การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ**

###### **จำนวนนิติบุคคลจดทะเบียนตั้งใหม่**

- นิติบุคคลจดทะเบียนตั้งใหม่ ณ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๕๕ จำนวน ๑๕๘ ราย แบ่งเป็นบริษัทจำกัด ๖๑ ราย และห้างหุ้นส่วนจำกัด ๙๗ ราย โดยมีทุนจดทะเบียนทั้งสิ้น รวม ๓๓๒.๗๓ ล้านบาท

###### **ประเภทธุรกิจที่มีการจดทะเบียนตั้งใหม่สูงสุด จำนวน ๓ อันดับแรก คือ**

- ธุรกิจขายส่ง ขายปลีก จำนวน ๗๒ ราย ทุนจดทะเบียน ๑๒๕.๒๕ ล้านบาท
- ธุรกิจผลิต จำนวน ๕๔ ราย ทุนจดทะเบียน ๘๗ ล้านบาท
- ธุรกิจก่อสร้างอาคารทั่วไป จำนวน ๒๒ ราย ทุนจดทะเบียน ๒๕ ล้านบาท

**๔.๖.๘ แรงงาน**

ผลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากรของจังหวัดลำพูน เดือนตุลาคม พ.ศ.๒๕๕๗ มีจำนวนประชากรอายุ ๑๕ ปีขึ้นไป ๓๕๕,๐๐๔ คน เป็นผู้อยู่ในกำลังแรงงาน ๒๗๓,๘๘๐ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๗๗.๑ และเป็นผู้ที่อยู่นอกกำลังแรงงาน ๘๑,๑๒๔ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๒๒.๙

**๔.๗. ด้านเศรษฐกิจพอเพียงท้องถิ่น (ด้านการเกษตรและแหล่งน้ำ)****๔.๗.๑ ข้อมูลพื้นฐานของหมู่บ้านหรือชุมชน****ตารางแสดงจำนวนครัวเรือนในเขตเทศบาลเมืองลำพูน**

ปี พ.ศ.	จำนวนครัวเรือน	ประชากรเฉลี่ยต่อครัวเรือน	ประชากรทั้งหมด			คิดอัตราร้อยละ		
			ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม
๒๕๕๐	๖,๐๒๐	๒.๓๑	๖,๔๐๔	๗,๕๑๒	๑๓,๙๑๖	๔๖.๐๒	๕๓.๙๘	๑๐๐
๒๕๕๑	๖,๑๗๙	๒.๒๒	๖,๓๑๔	๗,๔๐๔	๑๓,๗๑๘	๔๖.๐๓	๕๓.๙๗	๑๐๐
๒๕๕๒	๖,๒๖๔	๒.๑๕	๖,๑๘๓	๗,๒๖๘	๑๓,๔๕๑	๔๕.๙๗	๕๔.๐๓	๑๐๐
๒๕๕๓	๖,๓๔๔	๒.๐๙	๖,๐๙๖	๗,๑๗๘	๑๓,๒๗๔	๔๕.๙๒	๕๔.๐๘	๑๐๐
๒๕๕๔	๖,๔๑๔	๒.๐๓	๕,๙๘๒	๗,๐๓๔	๑๓,๐๑๖	๔๕.๙๖	๕๔.๐๔	๑๐๐
๒๕๕๕	๖,๕๒๓	๑.๙๘	๕,๙๖๒	๖,๙๕๕	๑๒,๙๑๗	๔๖.๑๖	๕๓.๘๔	๑๐๐
๒๕๕๖	๖,๖๖๙	๑.๙๑	๕,๘๖๐	๖,๘๗๓	๑๒,๗๓๓	๔๖.๐๒	๕๓.๙๘	๑๐๐
๒๕๕๗	๖,๗๖๗	๑.๘๖	๕,๗๙๖	๖,๗๙๙	๑๒,๕๙๕	๔๖.๐๒	๕๓.๙๘	๑๐๐
๒๕๕๘	๖,๗๘๕	๑.๘๕	๕,๗๗๙	๖,๘๐๐	๑๒,๕๗๙	๔๕.๙๕	๕๔.๐๖	๑๐๐
๒๕๕๙	๖,๙๖๐	๑.๗๘	๕,๗๐๘	๖,๗๒๙	๑๒,๔๓๗	๔๕.๙๐	๕๔.๑๐	๑๐๐

ที่มา : งานทะเบียนราษฎร สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลเมืองลำพูน (เมื่อ เดือนมีนาคม ๒๕๕๙)

**๔.๗.๒ ข้อมูลด้านการเกษตร**

ในเขตเทศบาลเมืองลำพูน มี ๑๔๖ คน ๑๖๘ ครัวเรือน คิดเป็นร้อยละ ๒.๔๒ ที่ประกอบอาชีพเกษตรกร

**๔.๗.๓ ข้อมูลด้านแหล่งน้ำทางการเกษตร****แหล่งน้ำเพื่อการเกษตร**

- บาดาล ๐๒ นิ้ว จำนวน ๗,๔๗๓ บ่อ
- บาดาล ๐๔ นิ้ว จำนวน ๓๔๕ บ่อ
- บาดาล ๐๖ นิ้ว จำนวน ๑๔๒ บ่อ
- สระน้ำขนาดเล็ก จำนวน ๑,๔๑๕ สระ
- สระน้ำขนาดใหญ่ จำนวน ๖๓ สระ

(ที่มา: รายงานสำนักงานเกษตรอำเภอ ณ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๕๘)

## **๔.๘. ด้านศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม**

### **๔.๘.๑ การนับถือศาสนา**

ประชากรส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ รองลงมา นับถือศาสนาอิสลาม จังหวัดลำพูนมีจำนวนวัดทั้งหมด ๓๙๘ วัด แยกเป็น ธรรมยุต ๔ วัด มหานิกาย ๓๙๔ วัด พระอารามหลวง ๒ วัด วัดราษฎร์ ๓๙๖ วัด วิสุคามสีมา ๒๘๗ วัด สำนักสงฆ์ ๑๑๑ แห่ง ที่พักสงฆ์ ๗๓ แห่ง วัดร้าง ๒๗๗ วัด ซึ่งในเขตเทศบาลมีวัด จำนวน ๑๙ วัด

### **๔.๘.๒ ประเพณีและงานประจำปี**

ประเพณีของชาวเมืองลำพูน เป็นประเพณีที่สืบสานกันมาตั้งแต่สมัยบรรพบุรุษ มีงานประเพณีสำคัญ คือ ประเพณีสงกรานต์หรือประเพณีสรงน้ำพระธาตุหริภุญไชย งานพิธีวางพวงมาลา ออนุสาวรีย์พระนางจามเทวี เทศกาลลำไย งานพิธีดำหัวครูบาศรีวิชัย ประเพณีบวชนาคลำพูนหรือแห่ลูกแก้ว ประเพณีปอยหลวง ประเพณีวันสงกรานต์หรือปีใหม่เมือง ประเพณีลอยกระทงหรือยี่เป็ง สำหรับวัฒนธรรมที่เด่นชัดคือ การแต่งกาย ซึ่งมีลักษณะเป็นล้านนา คือ ชายนุ่งกางเกงสะดอ(กางเกงขาก๊วย) สวมเสื้อฝ้ายหรือ ผ้าพื้นเมือง และคาดผ้าที่พุง ส่วนผู้หญิงให้นุ่งผ้าซิ่น สวมเสื้อแขนกระบอก นอกจากนี้ยังมีวัฒนธรรม การแข่งขันตีกลองหลวงอันเก่าแก่ด้วย

## **๔.๙. ด้านทรัพยากรธรรมชาติ**

### **๔.๙.๑ น้ำแหล่งน้ำธรรมชาติ**

๑. แม่น้ำปิง เป็นแม่น้ำสายสำคัญที่ไหลอยู่ในหุบเขาระหว่างทิวเขาถนนธงชัยกลางกับทิวเขาผีปันน้ำตะวันตก มีต้นน้ำอยู่ที่ดอยถั่ว ในเทือกเขาแดนลาว เขตตำบลเมืองนะ อำเภอเชียงดาวจังหวัดเชียงใหม่จากต้นกำเนิดแม่ปิงไหลลงมาทิศใต้ ผ่านเมืองเชียงใหม่ ลำพูนและไหลเขาเขตจังหวัดตากไปบรรจบกับแม่น้ำวังที่อำเภอบ้านตาก จังหวัดตาก แล้วไหลต่อไปทางใต้ผ่านอำเภอเมืองกำแพงเพชรบรรจบกับแม่น้ำน่านที่จังหวัดนครสวรรค์รวมเป็นแม่น้ำเจ้าพระยา โดยมีความยาวทั้งสิ้นประมาณ ๓๑๕ กม. ระยะทางที่แม่น้ำปิงไหลผ่านพื้นที่ในเขตจังหวัดเชียงใหม่ มีความยาวประมาณ ๓๓๕ กม. และเป็นเส้นกั้นเขตแดนระหว่างจังหวัดเชียงใหม่และจังหวัดลำพูน ลงไปทางทิศใต้เป็นระยะทางยาวประมาณ ๗๐ กม. ในจังหวัดลำพูน น้ำที่ไหลลงสู่แม่น้ำปิงโดยเรียงจากเหนือจดใต้คือ น้ำแม่ทา แม่น้ำลี้ ห้วยแม่ตาล ห้วยแม่หาด และน้ำแม่ก้อ นอกจากนี้ยังมีลำน้ำที่ไม่มีชื่ออีกเป็นจำนวนมากที่ไหลลงสู่แม่น้ำปิง แม่น้ำปิงมีพื้นที่รับน้ำ ประมาณ ๖,๓๕๕ ตร.กม.
๒. แม่น้ำกวง มีต้นน้ำอยู่ที่ดอยผีปันน้ำ (หรือดอยนางแก้ว) ดอยมด แล้วไหลไปทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ลงสู่ที่ราบเชียงใหม่ – ลำพูน ผ่านอำเภอดอยสะเก็ด อำเภอสันทรายและไหลต่อไปทางใต้ผ่านอำเภอเมืองลำพูน แล้วบรรจบกับแม่น้ำปิงที่บ้านสบทา อำเภอป่าซาง จังหวัดลำพูน น้ำแม่ กวง มีความยาวประมาณ ๑๑๐ กม. น้ำแม่กวง เป็นแม่น้ำที่สำคัญอีกสายหนึ่งในบริเวณที่ราบเชียงใหม่ – ลำพูน มีลำน้ำสาขาที่สำคัญ คือ แม่น้ำทาและห้วยแม่สะแงะ น้ำแม่กวงมีพื้นที่รับน้ำ ประมาณ ๑,๗๔๐ ตร.กม.
๓. แม่น้ำทา น้ำแม่ทา มีต้นน้ำอยู่ที่ดอยขุนทา ในเทือกเขาผีปันน้ำตะวันตก อำเภอแม่อน จังหวัดเชียงใหม่ ไหลผ่านที่ราบซึ่งราบไปด้วยภูเขา ไปสู่อำเภอแม่ทาทางทิศใต้แล้วไหลวก

ขึ้นไปทางเหนือผ่านที่ราบเชียงใหม่ – ลำพูน ผ่านอำเภอป่าซาง แล้วบรรจบกับแม่น้ำกวางที่บ้านสบทา เขตต่อระหว่างอำเภอเมืองลำพูนกับอำเภอป่าซาง นอกจากนี้แม่น้ำแม่ทายังได้หล่อเลี้ยงพื้นที่ทำการเกษตรของชุมชน

#### ๔.๙.๒ ป่าไม้

จังหวัดลำพูนมีพื้นที่ป่าไม้ จำนวน ๒,๗๒๕.๔๙ ตารางกิโลเมตร หรือ ๑,๗๐๓,๔๒๙ ไร่ คิดเป็นร้อยละ ๖๐.๔๙ ของพื้นที่ทั้งหมด ป่าไม้ที่พบในบริเวณจังหวัด ประกอบด้วยป่าไม้ ๓ ประเภทคือ

๑) ป่าเต็งรัง ป่าแพะ ป่าแดง พบในที่แห้งแล้ง ดินขาดความอุดมสมบูรณ์ มีกรวดปน ไม้ที่พบ อาทิเช่น ไม้เหียง ไม้พลวง

๒) ป่าเบญจพรรณ หรือป่าผสมผลัดใบ พบบริเวณที่มีดินค่อนข้างลึกลงตามเชิงเขาและพื้นที่ราบ ที่มีความชุ่มชื้นมาก โดยเฉพาะริมห้วยและหุบเขา มักจะมีไม้สักขึ้นปะปนทั่วไป ไม้อื่นๆ ประกอบด้วย ประดู่ ตะแบก มะค่าโมง จั้ว ส่วนไม้พื้นล่างได้แก่ ไม้ชนิดต่างๆ

๓) ป่าดิบแล้งพบบริเวณหุบเขา ริมลำห้วย เหมือนป่าเบญจพรรณ แต่บริเวณที่พบป่าประเภทนี้จะมีดินลึกกว่า ความชุ่มชื้นมากกว่าพันธุ์ไม้ที่พบคือ ยาง ตะเคียนทอง

#### ๔.๙.๓ ภูเขา

จังหวัดลำพูนมีบริเวณเนินเขาและภูเขาสลับซับซ้อน เป็นลักษณะภูมิประเทศซึ่งประกอบเป็นพื้นที่ส่วนใหญ่ของจังหวัดลำพูน มีพื้นที่ประมาณ ร้อยละ ๖๔ ของพื้นที่ทั้งหมด สภาพพื้นที่โดยทั่วไปเป็นเนินเขาและภูเขาสูงสลับซับซ้อนต่อเนื่องกันไป ตั้งแต่บริเวณทิศตะวันออก ซึ่งติดต่อกับเขตจังหวัดลำปาง เป็นแนวลงมาถึงทางทิศใต้ของอำเภอลี้ ซึ่งติดต่อกับจังหวัดตากและเลาะลำน้ำแม่ปิง ขึ้นไปทางทิศเหนือติดต่อกับเขตจังหวัดเชียงใหม่ ส่วนทางทิศตะวันตกของพื้นที่ส่วนใหญ่ มีความลาดเอียงมากกว่าร้อยละ ๑๖ ขึ้นไป มีความสูงจากระดับน้ำทะเล ๖๐๐-๑,๐๐๐ เมตร ในบริเวณเนินเขาและภูเขาสูงสลับซับซ้อนของจังหวัดลำพูนนี้ จะมีลำห้วยและทางน้ำเล็กๆ อยู่มากมาย แต่ส่วนใหญ่มีน้ำไหลเฉพาะฤดูฝนเท่านั้น

๔.๑๐ ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาล

ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑. ความสัมพันธ์ระหว่างแผนพัฒนาระดับมหภาค

กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579)

**เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์**  
 “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน  
 เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนา  
 ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”  
 นำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุข  
 และตอบสนองต่อการบรรลุ  
 ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติ ในการที่จะพัฒนา  
 คุณภาพชีวิต สร้างรายได้ระดับสูง  
 เป็นประเทศพัฒนาแล้ว และสร้างความสุขของ  
 คนไทย สังคมมีความมั่นคง เสมอภาคและเป็น  
**ธรรม** ประเทศสามารถแข่งขันได้ในระบบ  
 เศรษฐกิจ



๑.๑ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) ๖ ยุทธศาสตร์

๑. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน
๔. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม
๕. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
๖. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

ยุทธศาสตร์ชาติและกรอบความเชื่อมโยงกับแผนในระดับต่างๆ





### วิสัยทัศน์

จากสถานะของประเทศและบริบทการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่ประเทศกำลังประสบอยู่ ทำให้การกำหนดวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ยังคงมีความต่อเนื่องจากวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๑ และ กรอบหลักการของการวางแผนที่น้อมนำและประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม การพัฒนาที่ยึดหลักสมดุล ยั่งยืน โดยวิสัยทัศน์ของการพัฒนาใน แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ต้องให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทางการพัฒนาที่มุ่งสู่การเปลี่ยนผ่านประเทศไทย จากประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง มีความมั่นคง และยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ระยะยาว “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ของประเทศ

### เป้าหมายการพัฒนาประเทศ

#### **๑. การหลุดพ้นจากกับดักประเทศรายได้ปานกลางสู่รายได้สูง**

(๑) เศรษฐกิจขยายตัวเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๕.๐

(๒) ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศต่อหัว (GDP Per Capita) และรายได้ประชาชาติต่อหัว (GNP Per Capita) ณ สิ้นแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ในปี ๒๕๖๔ เพิ่มขึ้นเป็น ๓๑๗,๐๕๑ บาท (๙,๓๒๕ ดอลลาร์สหรัฐ) และ ๓๐๑,๑๙๙ บาท (๘,๘๕๙ ดอลลาร์ สหรัฐ) ต่อคนต่อปี

(๓) ผลผลิตภาพการผลิตเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าเฉลี่ยร้อยละ ๒.๕ ต่อปี

(๔) การลงทุนรวมขยายตัวไม่ต่ำกว่าเฉลี่ยร้อยละ ๘.๐ (การลงทุนตัวของการลงทุนภาครัฐไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๑๐.๐ และการลงทุนของภาคเอกชนขยายตัวไม่ต่ำกว่าเฉลี่ยร้อยละ ๗.๕ ในขณะที่ปริมาณการส่งออกขยายตัวเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๔.๐ ต่อปี)

#### **๒. การพัฒนาศักยภาพคนให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศและการสร้างสังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ**

(๑) ประชาชนทุกช่วงวัยมีความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจและสังคม (SocioEconomic Security) และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

(๒) การศึกษาและการเรียนรู้ได้รับการพัฒนาคุณภาพ

(๓) สถาบันทางสังคมมีความเข้มแข็งเป็นฐานรากที่เอื้อต่อการพัฒนาคน

#### **๓. การลดความเหลื่อมล้ำในสังคม**

(๑) การกระจายรายได้มีความเท่าเทียมกันมากขึ้น

(๒) บริการทางสังคมมีคุณภาพและมีการกระจายอย่างทั่วถึง

#### **๔. การสร้างการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม**

(๑) รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากร สร้างสมดุลระหว่างการอนุรักษ์และ การใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืนและเป็นธรรม

(๒) ขับเคลื่อนประเทศสู่เศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

(๓) เพิ่มขีดความสามารถในการรับมือภัยพิบัติและการเปลี่ยนแปลงสภาพ ภูมิอากาศ

(๔) เพิ่ม ประสิทธิภาพ และเสริมสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๕) มีการบริหารจัดการให้สมดุลระหว่างการอุปสงค์และอุปทาน

**๕. การบริหารราชการแผ่นดินที่มีประสิทธิภาพ**

- (๑) การบริหารงานภาครัฐที่โปร่งใส เป็นธรรม มีประสิทธิภาพ และมีส่วนร่วม
- (๒) ขจัดการทุจริตคอร์รัปชัน
- (๓) มีการกระจายอำนาจที่เหมาะสม

**กรอบยุทธศาสตร์แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒** ประกอบด้วย

๑๐ ยุทธศาสตร์หลัก ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์
๒. ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม
๓. ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน
๔. ยุทธศาสตร์ด้านการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อพัฒนาอย่างยั่งยืน
๕. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
๖. ยุทธศาสตร์ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพและธรรมาภิบาลในภาครัฐ
๗. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์
๘. ยุทธศาสตร์ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัย และนวัตกรรม
๙. ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคเมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ
๑๐. ยุทธศาสตร์ด้านการต่างประเทศ ประเทศเพื่อนบ้าน และภูมิภาค

**ความเชื่อมโยงระหว่างยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี กับแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒**

กรม มีมติเมื่อวันที่ ๒๒ ธ.ค. ๒๕๕๘ เห็นชอบทิศทางและกรอบยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) โดยมีความเห็นเพิ่มเติมว่าแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ต้องมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี และมีการแปลงยุทธศาสตร์ชาติดังกล่าวเป็นแผนงาน/โครงการ ในช่วง ๕ ปี โดยระบุ แผนปฏิบัติการ และกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จที่เป็นรูปธรรม รวมทั้งให้มีการประเมินผลของการดำเนินงานในรอบ ๑ ปี และ ๕ ปี

แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ จะสอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะยาว ๒๐ ปี ในลักษณะของการถ่ายทอดยุทธศาสตร์ระยะยาว ลงสู่การปฏิบัติในช่วงเวลา ๕ ปี

**๑.๓ แผนพัฒนาภาค / แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด / แผนพัฒนาจังหวัด****๑) แผนพัฒนาภาค****ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคเหนือ**

(๑) ปรับโครงสร้างการผลิตสู่การพึ่งตนเองตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และปรับระบบการผลิตที่สร้างมูลค่าเพิ่มอย่างสมดุล เพื่อคงความเป็นฐานเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน เช่น การพัฒนาประสิทธิภาพการผลิตและสร้างมูลค่าเพิ่มให้ผลิตภัณฑ์การเกษตร

(๒) ยกกระดับการค้าและบริการให้ได้มาตรฐาน ท้นต่อการเปลี่ยนแปลงของกระแสตลาด เน้นการพัฒนาบุคลากร โครงสร้างพื้นฐาน และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เช่น ระบบโลจิสติกส์เพื่อสนับสนุนการค้าการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว

(๓) พัฒนาเมืองศูนย์กลางความเจริญและเมืองชายแดนเพื่อรองรับการเชื่อมโยงในระดับนานาชาติ

(๔) พัฒนาคคนและสังคมให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง มีความมั่นคงและอยู่เย็นเป็นสุข ร่วมกัน เช่น ด้านสุขภาพ ด้านการศึกษา แรงงาน ฯลฯ

(๕) พัฒนาศักยภาพของสถาบันครอบครัวและชุมชนให้มีความเข้มแข็งในการพัฒนาที่นำไปสู่การพึ่งตนเอง มีภูมิคุ้มกันตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

(๖) บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน เน้นการอนุรักษ์ฟื้นฟู และใช้ประโยชน์อย่างสมดุล และเตรียมการป้องกันและรับมือภัยธรรมชาติ

## ๒) แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด

กลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน ๑ ประกอบด้วย เชียงใหม่ ลำพูน ลำปาง และแม่ฮ่องสอน มีพื้นที่ประมาณ ๔๙,๘๒๘.๑๖๓ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๓๑,๑๔๒,๖๐๒ ไร่ โดยจังหวัดภายในกลุ่มที่มีพื้นที่มากที่สุด ได้แก่ จังหวัดเชียงใหม่ รองลงมา ได้แก่ จังหวัดแม่ฮ่องสอน จังหวัดลำปาง และจังหวัดลำพูน ตามลำดับ

### วิสัยทัศน์

“ศูนย์กลางการท่องเที่ยว การค้า การลงทุนสู่สากล บนพื้นฐานความโดดเด่นวัฒนธรรมล้านนา สังคมน่าอยู่ สิ่งแวดล้อมยั่งยืน”

### ตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ (Positioning)

กลุ่มจังหวัด	เชียงใหม่	แม่ฮ่องสอน	ลำปาง	ลำพูน
เมืองท่องเที่ยวสู่สากล	ท่องเที่ยวเชิงอารยธรรมและสร้างสรรค์	ท่องเที่ยวเชิงอารยธรรมและสร้างสรรค์	ท่องเที่ยวเชิงอารยธรรมและสร้างสรรค์	ท่องเที่ยวเชิงอารยธรรมและสร้างสรรค์
Food Valley	เกษตรอินทรีย์ เกษตรปลอดภัย (พืชผักเมืองหนาว ลำไย มะม่วง กาแฟ สมุนไพร/ ไม้ประดับทางด้า นมพรีเมียม)	เกษตรอินทรีย์ เกษตรปลอดภัย (กระเทียม ถั่วเหลือง งา กาแฟ)	เกษตรอินทรีย์ เกษตรปลอดภัย (ข้าว ข้าวโพดหวาน สับปะรด)	เกษตรอินทรีย์ เกษตรปลอดภัย (ลำไย มะม่วง ข้าว กระเทียม)
Green City	พื้นที่ป่าไม้ คุ่มน้ำปิง เขตเมืองเก่า/ย่านชุมชนอนุรักษ์	พื้นที่ป่าไม้ คุ่มน้ำสาละวิน	พื้นที่ป่าไม้ คุ่มน้ำวัง เขตเมืองเก่า/ย่านชุมชนอนุรักษ์	พื้นที่ป่าไม้ เขตเมืองเก่า/ย่านชุมชนอนุรักษ์
Northern Landport	สนามบินนานาชาติ ศูนย์กลางการค้า การลงทุน	ด้านการค้าชายแดน	โลจิสติกส์ทางบกและทางราง	นิคมอุตสาหกรรม
Health and Wellness	1.ศูนย์กลางการแพทย์-ทันตกรรมของภูมิภาค 2.สปาและการนวดสุขภาพ 3.การฟ้านกระยะยาว 4.เครื่องสำอางสมุนไพร 5.น้ำพุร้อน	1.ชุมชนท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ 2.ผลิตภัณฑ์สปา 3.น้ำพุร้อน	1.ภูมิปัญญาการแพทย์แผนไทย สมุนไพร 2. ชุมชนท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ 3. น้ำพุร้อน	1.ภูมิปัญญาการแพทย์แผนไทย 2.ชุมชนท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ

**ประเด็นยุทธศาสตร์**

๑. สร้างคุณค่าและความโดดเด่นด้านอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและบริการ
๒. ยกระดับ เชื่อมโยง สร้างเครือข่าย การค้า การลงทุน และการค้าชายแดนเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันทั้งในและต่างประเทศ
๓. พัฒนาเกษตรมูลค่าเพิ่มสู่ตลาดทั้งในและต่างประเทศ
๔. อนุรักษ์ ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างบูรณาการและมีส่วนร่วม ตอบสนองต่อการพัฒนา  
และใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืนและเป็นธรรม

**๓) แผนพัฒนาจังหวัด**

**วิสัยทัศน์ “เมืองแห่งความสุข บนความพอเพียง”**

**ตัวชี้วัดวิสัยทัศน์**

ตัวชี้วัดวิสัยทัศน์ แบ่งออกเป็น ๒ ส่วน ดังนี้

- (๑) ตัวชี้วัดความสุข
- (๒) ตัวชี้วัดความพอเพียง

โดยการวัดความสุขของประชาชนในจังหวัดจากคุณภาพชีวิต อ้างอิงตัวชี้วัดที่ปรับปรุงจากดัชนีคุณภาพชีวิต ของคณะกรรมการอำนวยการงานพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน พชช. (๒๕๕๘) ซึ่งสามารถใช้ข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) และข้อมูลพื้นฐาน และได้นำเอาแนวคิดคุณภาพชีวิต (quality of life) ของ OECD (The Organization for Economic Co-operation and Development) มาปรับปรุงให้สอดคล้องกับบริบทเฉพาะของจังหวัดลำพูน โดยแบ่งออกเป็น ๕ หมวด ดังนี้

- ๑) ความจำเป็นขั้นพื้นฐาน
- ๒) การพัฒนาทุนมนุษย์
- ๓) การเติบโตและความมั่นคงทางเศรษฐกิจ
- ๔) การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕) คุณธรรมและความสามัคคีของคนในสังคม

มีรายละเอียดตัวชี้วัดภายในแต่ละหมวดแยกตามประเด็นความสุขและความพอเพียง ดังนี้

**ตัวชี้วัดวิสัยทัศน์ของแผนพัฒนาจังหวัดลำพูน พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔**

ตัวชี้วัด	ความสุข	ความพอเพียง
<b>หมวดที่ ๑ ความจำเป็นขั้นพื้นฐาน (Basic living needs)</b>		
๑.๑ ร้อยละของสถานพยาบาลที่ได้รับการรับรองคุณภาพ HA	✓	✓ (มีภูมิคุ้มกัน)
๑.๒ ร้อยละของครัวเรือนที่เข้าถึง น้ำเพื่ออุปโภคบริโภค ไฟฟ้าและอินเทอร์เน็ต	✓	✓ (มีภูมิคุ้มกัน)
๑.๓ ร้อยละของครัวเรือนที่มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาด ถูกสุขลักษณะ และ ไม่ถูกรบกวนจากมลพิษ	✓	✓ (มีภูมิคุ้มกัน)
๑.๔ ร้อยละของครัวเรือนที่มีความอบอุ่น ภูมิคุ้มกัน และ มีความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน	✓	✓ (มีภูมิคุ้มกัน)
<b>หมวดที่ ๒ การพัฒนาทุนมนุษย์ (Human capital development)</b>		
๒.๑ จำนวนปีการศึกษาเฉลี่ยของประชากรอายุระหว่าง ๑๕-๕๙ ปี	✓	✓ (มีความรู้)

๒.๒ ร้อยละเด็กจบการศึกษาบังคับ ๙ ปี ที่ไม่ได้ เรียนต่อและยังไม่มีงานทำได้รับการฝึกอบรมด้านอาชีพ	✓	✓ (มีความรู้)
๒.๓ สัดส่วนคนอายุ ๑๕ -๖๐ ปีเต็ม อ่าน เขียน ภาษาไทย และคิดเลขอย่างง่ายได้	✓	✓ (มีความรู้)
๒.๔ ผลผลิตภาพแรงงาน (บาท/คน)	✓	
<b>หมวดที่ ๓ การเติบโตและความมั่นคงทางเศรษฐกิจ</b> (Economic Growth and Stability)		
๓.๑ อัตรารายได้ของครัวเรือนต่อหัวเฉลี่ย (บาท/คน/ครัวเรือน)	✓	
๓.๒ อัตราการออมของครัวเรือนต่อหัวเฉลี่ย (บาท/คน/ครัวเรือน)		✓ (พอประมาณ)
๓.๓ อัตราส่วนหนี้ต่อรายได้ของครัวเรือนเฉลี่ย* (ร้อยละ)		✓ (พอประมาณ)
๓.๔ อัตราการว่างงาน* (ร้อยละ)	✓	
๓.๕ สัดส่วนของประชากรที่อยู่ใต้เส้นความยากจน (ร้อยละ)	✓	
๓.๖ ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายรายได้ (ค่าสัมประสิทธิ์ จีนิ)	✓	
<b>ตัวชี้วัด</b>	<b>ความสุข</b>	<b>ความพอเพียง</b>
<b>หมวดที่ ๔ การอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อม</b> (Energy & Environmental Preservation)		
๔.๑ อัตราเปลี่ยนแปลงพื้นที่ป่าในจังหวัด	✓	
๔.๒ สัดส่วนปริมาณขยะในจังหวัดต่อประชากร	✓	
๔.๓ สัดส่วนการใช้ไฟฟ้า และ น้ำมันเชื้อเพลิงของครัวเรือน		✓ (พอประมาณ)
๔.๔ สัดส่วนการใช้ไฟฟ้า และ น้ำมันเชื้อเพลิงของอุตสาหกรรม		✓ (พอประมาณ)
<b>หมวดที่ ๕ คุณธรรมและความสามัคคีของคนในชุมชน</b> (Community Moral and Solidarity)		
๕.๑ จำนวนหมู่บ้านศีล ๕ ตัวอย่าง	✓	✓ (มีคุณธรรม)
๕.๒ จำนวนคนในครัวเรือนมีส่วนร่วมทำกิจกรรมสาธารณะประโยชน์	✓	✓ (มีคุณธรรม)
๕.๓ สัดส่วนผู้สูงอายุ คนพิการ ได้รับการดูแลจากครอบครัว หรือ สังคม	✓	✓ (มีคุณธรรม)

หมายเหตุ: ตัวชี้วัดที่มีการผกผันของข้อมูล

### พันธกิจ (Missions)

ยุทธศาสตร์ในการพัฒนาจังหวัดลำพูน ปี พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๔ มีพันธกิจ ๖ ด้าน ดังนี้

(๑) ส่งเสริม ยกระดับ และ พัฒนาหัตถกรรมในจังหวัดลำพูน ด้วยนวัตกรรมอย่างสร้างสรรค์

(๒) สร้างมูลค่าเพิ่ม ให้สินค้าเกษตรด้วยมาตรฐานความปลอดภัย อย่างปราดเปรื่อง

(๓) สร้างมูลค่าเพิ่มและกระจายรายได้จากการท่องเที่ยวในจังหวัดลำพูน บนฐานวัฒนธรรมอย่างยั่งยืน

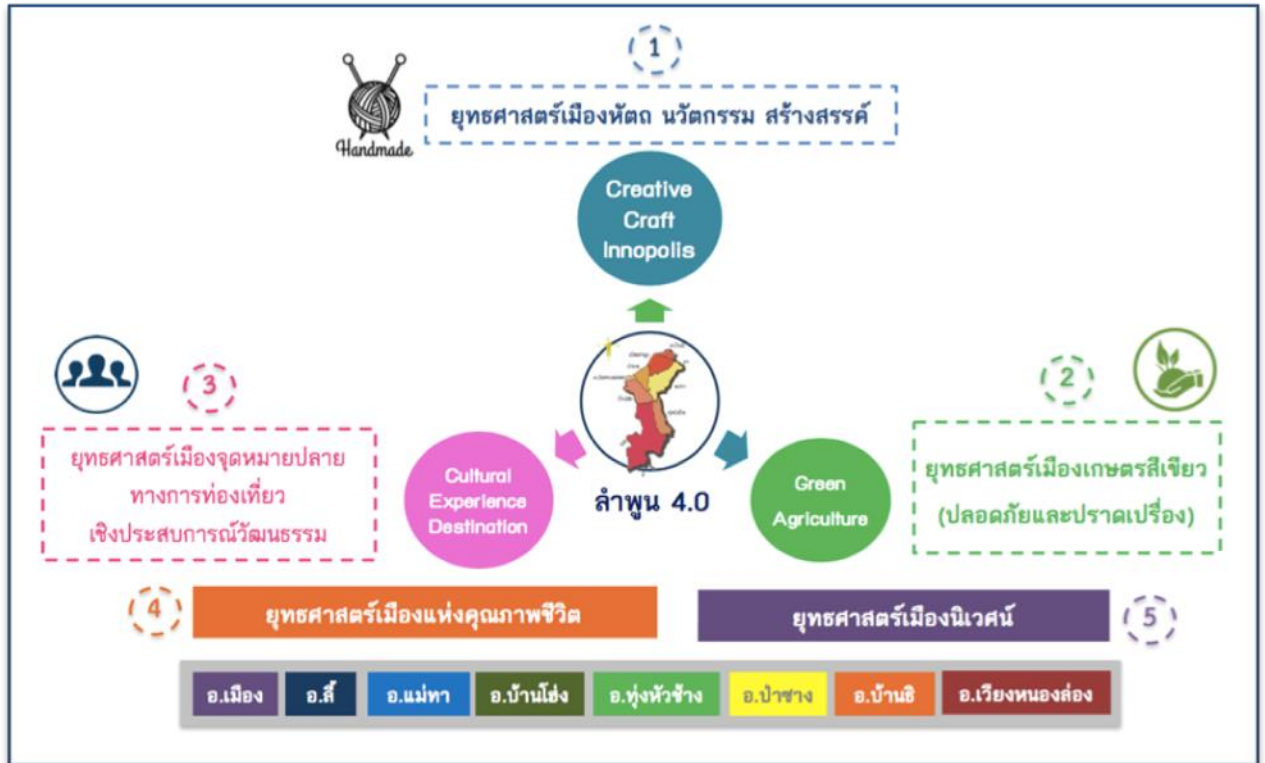
(๔) ยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชนในจังหวัดลำพูน อย่างเท่าเทียม

(๕) อนุรักษ์และจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม อย่างสมดุล

(๖) พัฒนาระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ยกระดับสรรณะของบุคลากรให้มีคุณภาพ บูรณาการการทำงานระหว่างหน่วยงาน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน เพื่อยกระดับความสามารถในการแข่งขันของจังหวัด

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategies) (เรียงตามลำดับความสำคัญ)

- (๑) เมืองหัตถนวัตกรรม สร้างสรรค์ (Creative Craft Innopolis)
- (๒) เมืองเกษตรสีเขียว (Green Agricultural City)
- (๓) เมืองจุดหมายปลายทางแห่งการท่องเที่ยวเชิงประสบการณ์วัฒนธรรม (Cultural Experience Destination)
- (๔) เมืองแห่งคุณภาพชีวิต (Quality of Life)
- (๕) เมืองนิเวศน์ (Eco - Town)



เป้าประสงค์รวม

- เป้าประสงค์ ๑ การเติบโตของรายได้ของครัวเรือน (household income) และการจ้างงาน (employment) ที่เกิดจากการพัฒนาสินค้าหัตถกรรมด้วยความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม
- เป้าประสงค์ ๒ การเติบโตของรายได้ของครัวเรือน (household income) และการจ้างงาน (employment) ที่เกิดจากการพัฒนาสินค้าเกษตรที่ได้รับการยกระดับมาตรฐาน ความปลอดภัยและเทคโนโลยี
- เป้าประสงค์ ๓ การเติบโตของรายได้ของครัวเรือน (household income) และการจ้างงาน (employment) ที่เกิดจากการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงประสบการณ์วัฒนธรรม
- เป้าประสงค์ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนทุกช่วงวัย (ปฐมวัย แรงงาน ผู้สูงอายุ และ ผู้ด้อยโอกาส)
- เป้าประสงค์ ๕ เพื่ออนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อเป็นฐานการพัฒนาอย่าง

ยั่งยืน

### จุดเน้นตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ (Strategic Positioning)

เพื่อให้การพัฒนาจังหวัดลำพูนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงได้มีการกำหนดตำแหน่งเชิงยุทธศาสตร์ในการพัฒนาให้จังหวัดลำพูนมีความได้เปรียบในการแข่งขัน ตามจุดเด่นของจังหวัดและสอดคล้องกับบริบทภายนอก ที่เป็นโอกาสในการพัฒนาจังหวัดลำพูน จึงมีการกำหนดจุดเน้นตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ (Strategic positioning) ใน ๓ ด้าน ดังนี้

๑. เมืองหัตถนวัตกรรม สร้างสรรค์ (Creative Craft Innopolis)
๒. เมืองเกษตรปลอดภัย (Safe Agriculture)
๓. เมืองจุดหมายปลายทางการท่องเที่ยวเชิงประสบการณ์วัฒนธรรม (Cultural Experience Destination)

### ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมายการพัฒนา และกลยุทธ์

#### ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : เมืองหัตถนวัตกรรม สร้างสรรค์ (Creative Craft Innopolis)

##### ที่มาและทิศทางในการพัฒนา :

จังหวัดลำพูนมีศักยภาพและความโดดเด่นทางด้านศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา ที่สืบทอดมา ยาวนานโดยปัจจุบันยังมีการถ่ายทอดภูมิปัญญา จนเป็นสินค้าหัตถกรรมที่มีเอกลักษณ์ โดยเฉพาะผ้าฝ้าย ทอมือพื้นบ้านของกลุ่มชาติพันธุ์ต่างๆ อาทิ ผ้าฝ้ายยกดอก ผ้าฝ้ายลายโบราณ ผ้าทอกระเบื้อง ผ้าทอไหล และผ้าไหมยกดอกอันเป็นที่ยอมรับ และได้รับการจดทะเบียนสิ่งบ่งชี้ทางภูมิศาสตร์ และมีการอนุรักษ์ ถ่ายทอดสู่คนรุ่นถัดไปผ่านสถาบันผ้าทอหรือภูมิปัญญา และกลุ่มวัฒนธรรมพื้นบ้านในอำเภอต่างๆ นอกจากนี้ยังมีฝีมือ ด้านงานไม้แกะสลัก และอีกมากมาย ภายใต้การผลักดันผ่านผลิตภัณฑ์ชุมชน OTOP ผลิตภัณฑ์เด่น สินค้าลำพูนแบรนด์ สร้างรายได้ปีละไม่น้อยกว่า ๑,๐๐๐ ล้านบาท

จากศักยภาพดังกล่าว จึงสนับสนุนส่งเสริมการใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้สินค้า หัตถอุตสาหกรรม และนำนวัตกรรมมาใช้พัฒนาสินค้าหัตถอุตสาหกรรมให้มีความสามารถในการแข่งขัน และสร้างมูลค่าเพิ่ม โดยเฉพาะการเป็นศูนย์กลางของผ้าทอ และสินค้าหัตถนวัตกรรม สร้างสรรค์

##### ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

- (๑) จำนวนสถานศึกษาที่มีกิจกรรมการเรียนการสอนด้านหัตถอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๒๕ (ค่าเป้าหมายร้อยละ ๖.๒๕ ต่อปี)
- (๒) จำนวนผลิตภัณฑ์หัตถอุตสาหกรรมที่ได้รับการพัฒนาสู่ตลาดรูปแบบใหม่ เชิงนวัตกรรมสร้างสรรค์ ๒๔ ผลิตภัณฑ์ (ค่าเป้าหมาย ๖ ผลิตภัณฑ์ต่อปี)
- (๓) จำนวนผู้ผลิต/ผู้ประกอบการหัตถอุตสาหกรรมได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการตลาด นวัตกรรมสร้างสรรค์ที่มีคุณภาพ จำนวน ๑๐๐ คน (ค่าเป้าหมาย ๒๕ คนต่อปี)
- (๔) ยอดจำหน่ายผลิตภัณฑ์หัตถอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ OTOP และผลิตภัณฑ์เด่นของ จังหวัดเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐ (ค่าเป้าหมายร้อยละ ๒.๕ ต่อปี)

##### กลยุทธ์

๑. เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้แก่บุคลากรและผู้ประกอบการ โดยการจัดการ องค์ความรู้และทักษะการบริหารจัดการ
๒. พัฒนากระบวนการผลิตด้วยนวัตกรรม
๓. สร้างมูลค่าเพิ่มทางการตลาด โดยการบริหารจัดการด้านการตลาดในเชิงรุก

## ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : เมืองเกษตรสีเขียว (Green Agriculture)

### ที่มาและทิศทางในการพัฒนา :

ศักยภาพในภาคการเกษตร ถือว่าจังหวัดลำพูนเป็นแหล่งผลิตสินค้าเกษตรที่สำคัญ ทั้งพืชไร่ พืชสวน (ลำไย มะม่วง ข้าว พืชผัก) สินค้าปศุสัตว์ (สุกร โคเนื้อ) และโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูป เอื้อต่อการเป็นฐานการผลิตสินค้าเกษตรสีเขียว ซึ่งกำลังเป็นที่ต้องการของกลุ่มผู้บริโภค แต่เกษตรกรยังขาดพื้นฐานและการให้ความสำคัญในการผลิตสินค้าเกษตรปลอดภัยอย่างเป็นระบบ รวมทั้งการพัฒนาแหล่งน้ำ และที่ดินและปัจจัยการผลิตอื่นๆ ตลอดจนการพัฒนาสมรรถนะเกษตรกรให้ก้าวไปสู่เกษตรกรปราดเปรี๊อง (smart farmers) การรวมกลุ่มการผลิตในรูปแบบเกษตรแปลงใหญ่ ตลอดจนการสร้างทิศทางการเพาะปลูกและพัฒนาคุณภาพลำไยลำพูนให้มีทิศทางทางการตลาดที่ชัดเจน ได้แก่ การผลิตลำไยคุณภาพผลโตเพื่อการแปรรูป และการผลิตลำไยปลอดภัยและอินทรีย์ เพื่อพัฒนาสู่ลำไยพรีเมียม สำหรับการจำหน่ายเพื่อการบริโภคสด (โดยการอนุรักษ์ พันธุ์ลำไยลำพูนที่เป็นที่รู้จัก คือ พันธุ์สีชมพู พันธุ์เขียวเขียว และพันธุ์แก้ว) การสร้างกลไกการผลิตและการตลาดแบบครบวงจร โดย smart farmers และการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมมาสนับสนุนการผลิตตามนโยบายของรัฐบาล เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันและมูลค่าเพิ่มทางการตลาด

### ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

- (๑) จำนวนแปลงลำไยที่ได้รับการรวมกลุ่มการผลิตในรูปแบบแปลงใหญ่เพื่อการแปรรูปเพิ่มขึ้น จำนวน ๘๐๐ ไร่ (ค่าเป้าหมาย จำนวน ๒๐๐ ไร่ต่อปี)
- (๒) จำนวนการขยายพื้นที่เพาะปลูกลำไยพันธุ์พื้นเมือง (พันธุ์สีชมพู พันธุ์เขียวเขียว และพันธุ์แก้ว) เพื่อส่งเสริมและพัฒนาเป็นลำไยพรีเมียมรองรับการตลาดเพื่อการบริโภคสดเพิ่มขึ้นจำนวน ๒๐๐ ไร่ (ค่าเป้าหมาย จำนวน ๕๐ ไร่ต่อปี)
- (๓) จำนวนพื้นที่เพาะปลูกข้าวพันธุ์ดีเพิ่มขึ้น ๑,๐๐๐ ไร่ (ค่าเป้าหมาย ๒๕๐ ไร่ต่อปี)
- (๔) ความสำเร็จในการสร้างเครือข่ายผู้ผลิต/ผู้ประกอบการสินค้าพืชผักเกษตรปลอดภัย / สินค้าเกษตรอินทรีย์ ผลิตภัณฑ์แปรรูปทางการเกษตรจังหวัดลำพูนเพิ่มขึ้น ๒๐๐ ราย (ค่าเป้าหมาย ๕๐ รายต่อปี)
- (๕) รายได้จากการจำหน่ายสินค้าเกษตรปลอดภัย/สินค้าเกษตรอินทรีย์และผลิตภัณฑ์แปรรูปจากผลผลิตทางการเกษตรจังหวัดลำพูนเพิ่มขึ้นปีละ ๕,๐๐๐,๐๐๐ บาท
- (๖) จำนวนเกษตรกรที่ผ่านการอบรมเกษตรสีเขียวเพิ่มขึ้น ๑,๐๐๐ คน (ค่าเป้าหมาย ๒๕๐ คนต่อปี)

### กลยุทธ์

๑. พัฒนาปัจจัยการผลิตเพื่อรองรับเกษตรสีเขียว
๒. พัฒนาระบบเกษตรสีเขียวด้วยนวัตกรรม
๓. สร้างมูลค่าเพิ่มทางการตลาด โดยการบริหารจัดการด้านการตลาดในเชิงรุก

## ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : เมืองจุดหมายปลายทางแห่งการท่องเที่ยวเชิงประสบการณ์วัฒนธรรม (Cultural Experience Destination)

### ที่มาและทิศทางในการพัฒนา :

จังหวัดลำพูนมีความโดดเด่นทางด้านศิลปวัฒนธรรม ประเพณีที่สืบทอดมายาวนานและมีความโดดเด่นของการเป็นเมืองโบราณที่มีอายุ ๑,๓๐๐ กว่าปี ยังคงมีแหล่งโบราณสถาน และความเป็นมา ที่น่า



ศึกษา นับได้ว่าเป็นแหล่งเรียนรู้ต้นธารแห่งอารยธรรมของล้านนา หรือบางท่านก็เรียกว่า แสงแรกแห่งล้านนา มีศักยภาพในการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม และเชื่อมโยงการท่องเที่ยวเชิงธรรมชาติและเกษตร เพื่อเป็นการกำหนดทิศทางในการพัฒนาที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ จึงมุ่งเน้นพัฒนาการเป็นเมืองที่เป็นจุดหมายปลายทางของนักท่องเที่ยวเชิงประสบการณ์ด้านวัฒนธรรมและการเป็นแหล่งเรียนรู้ ศึกษาดูงานเชิงวัฒนธรรม และเพื่อให้การขับเคลื่อนบรรลุตามยุทธศาสตร์จึงมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ในการวางแผนและจัดการการท่องเที่ยวเชิงประสบการณ์วัฒนธรรมล้านนา พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภคเพื่อการท่องเที่ยวที่สะดวกปลอดภัย พัฒนาแผนการประชาสัมพันธ์ กิจกรรมการท่องเที่ยว ตามปฏิทินงานที่สำคัญในรอบปี ส่งเสริมและพัฒนาชุมชนท่องเที่ยววิถีชีวิตและวัฒนธรรม รองรับการท่องเที่ยวแบบพำนักอาศัยแบบระยะสั้นและระยะยาว ส่งเสริมและพัฒนากิจกรรมการท่องเที่ยวเพื่อสร้างประสบการณ์ ที่ประทับใจแก่นักท่องเที่ยวและผู้เยี่ยมเยือน และเชื่อมโยงการตลาดเชิงบูรณาการกับ ททท. และภาคเอกชน เพื่อสร้างความโดดเด่นและจูงใจในการพัฒนาสู่จุดหมายปลายทางแห่งการท่องเที่ยวเชิงประสบการณ์วัฒนธรรม

### **ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย**

- (๑) จำนวนผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรอบรมด้านการท่องเที่ยวเชิงประสบการณ์วัฒนธรรม จำนวน ๓๖๐ คน (ค่าเป้าหมาย ๕๐ คนต่อปี)
- (๒) จำนวนโปรแกรมการท่องเที่ยวเชิงประสบการณ์วัฒนธรรมที่เป็นเอกลักษณ์ของลำพูน ๑๒ เดือน ๑๒ โปรแกรม
- (๓) จำนวนชุมชนเพื่อการท่องเที่ยววิถีชีวิตวัฒนธรรมได้รับการพัฒนา ๘ ชุมชน (ค่าเป้าหมาย ๒ ชุมชนต่อปี)
- (๔) จำนวนนักท่องเที่ยวเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ (ค่าเป้าหมายร้อยละ ๑.๒๕ ต่อปี)
- (๕) ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยของนักท่องเที่ยวที่เข้ามาในพื้นที่จังหวัดลำพูนเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕ (ค่าเป้าหมายร้อยละ ๑.๒๕ ต่อปี)

### **กลยุทธ์**

- (๑) สร้างโปรแกรมการท่องเที่ยวเชิงประสบการณ์วัฒนธรรม เชื่อมโยงกับการท่องเที่ยวเชิงธรรมชาติและเกษตร
- (๒) พัฒนาบุคลากรการท่องเที่ยวเชิงประสบการณ์วัฒนธรรม และการจัดการความรู้เพื่อการท่องเที่ยวอย่างเป็นระบบ
- (๓) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและแหล่งท่องเที่ยวให้มีคุณภาพมาตรฐานรองรับนักท่องเที่ยวทุกกลุ่มวัย
- (๔) พัฒนาช่องทางการตลาดและสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ

### **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การพัฒนาสู่เมืองแห่งคุณภาพชีวิต (Quality of Life)**

#### **ที่มาและทิศทางในการพัฒนา :**

ถึงแม้ว่าลำพูนจะเป็นจังหวัดเล็กๆ แต่สภาพความหลากหลายทางสังคมและการเป็นจุดเชื่อมต่อของจังหวัดใกล้เคียง และมีโครงข่ายการคมนาคมที่เชื่อมโยงทุกด้านของพื้นที่ ประกอบกับประชากรแรงงานของโรงงานอุตสาหกรรมจำนวน ๕๐๐ กว่าโรงงาน กลุ่มแรงงานชาวต่างชาติภาคเกษตร ตามฤดูกาลผลิต จังหวัดลำพูนจึงมีประชากรแฝงเพิ่มขึ้นจำนวนเกือบ ๑๐๐,๐๐๐ คน และช่วงอายุของประชาชนชาวจังหวัดลำพูนที่เข้าสู่วัยผู้สูงอายุเป็นจำนวนมาก การพัฒนาคนในทุกช่วงวัย และการสร้าง

ความมั่นคงปลอดภัยให้แก่ประชาชนที่อยู่อาศัยในพื้นที่ทุกกลุ่มจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพื่อที่จะเป็นพื้นฐานในการพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน

### ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

- (๑) จำนวนชุมชนที่มีระบบการดูแลผู้สูงอายุและพิการโดยชุมชนแบบบูรณาการเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า ๓๖ แห่ง (ค่าเป้าหมาย จำนวน ๙ แห่งต่อปี)
- (๒) จำนวนนักเรียนเยาวชนที่ด้อยโอกาส ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาสทางสังคมได้รับการส่งเสริมการเรียนรู้ทักษะและส่งเสริมพัฒนาอาชีพเพิ่มขึ้นร้อยละ ๔ (ค่าเป้าหมาย ร้อยละ ๑ ต่อปี)
- (๓) จำนวนชุมชนต้นแบบในการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเพิ่มขึ้นร้อยละ ๑๐ จากจำนวนตำบลทั้งสิ้น ๕๑ ตำบล (ค่าเป้าหมาย ร้อยละ ๒.๕ ต่อปี)
- (๔) จำนวนเครือข่ายสหวิชาชีพและภาคประชาชนต่อต้านการค้ามนุษย์เพิ่มขึ้น ๘ เครือข่าย (ค่าเป้าหมาย ๒ เครือข่ายต่อปี)
- (๕) สัดส่วนของปัญหาสังคมด้านคดียาเสพติดลดลงร้อยละ ๒.๕ (ค่าเป้าหมาย ร้อยละ ๐.๖๒๕ ต่อปี)
- (๖) จำนวนหมู่บ้าน/ชุมชนได้รับการพัฒนาสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานเพิ่มขึ้นร้อยละ ๒๐ (ค่าเป้าหมาย ร้อยละ ๕ ต่อปี)

### กลยุทธ์

- (๑) ปลุกจิตสำนึกรักบ้านและชุมชน เพื่ออนุรักษ์วิถีชีวิตท้องถิ่นที่ดั้งเดิม
- (๒) สร้างโอกาสและพัฒนาพัฒนาภาพชีวิตของประชาชนทุกกลุ่มวัย
- (๓) พัฒนาสังคมน่าอยู่ สู่ความยั่งยืน

### **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ : การพัฒนาสู่เมืองนิเวศน์ (Eco-town)**

#### **ที่มาและทิศทางในการพัฒนา :**

จังหวัดลำพูนถือว่ามีความหลากหลายและสมบูรณ์ทางทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม แต่ในห้วงที่ผ่านมาจำนวนพื้นที่ป่าไม้ยังอยู่ในค่าเฉลี่ยในระดับเกณฑ์กลางของค่ามาตรฐานที่กำหนด ประกอบกับการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำยังไม่เป็นระบบเท่าที่ควร อีกทั้งยังเป็นที่ตั้งของโรงงานอุตสาหกรรมทั้งในเขตและนอกเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือจำนวน ๙๐๐ กว่าโรงงาน จึงจำเป็นต้องมีการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อเป็นพื้นฐานการพัฒนาของจังหวัดอย่างยั่งยืนต่อไป

### ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

- (๑) จำนวนพื้นที่ป่าไม้ที่ได้รับการอนุรักษ์และฟื้นฟูเพิ่มขึ้น ๔๐๐ ไร่ (ค่าเป้าหมาย ๑๐๐ ไร่ต่อปี)
- (๒) มีการฟื้นฟูและพัฒนาแหล่งน้ำ (แม่น้ำ ลำคลอง ห้วย ฝาย ระบบส่งน้ำ) เพิ่มขึ้น ๘๐ แห่ง (ค่าเป้าหมาย ๒๐ แห่งต่อปี)
- (๓) ผลการดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาหมอกควันและไฟป่าเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด (ค่า PM๑๐, จุด Hotspot, จำนวนวันที่อากาศโปร่งใส)

(๔) จำนวนสถานประกอบการอุตสาหกรรมที่เข้าสู่ระบบอุตสาหกรรมสีเขียวเพิ่มขึ้น ๓๒๐ ราย (ค่าเป้าหมาย ๘๐ รายต่อปี)

(๕) จำนวนเครือข่ายด้านทรัพยากรธรรมชาติเพื่อการป้องกันและแก้ไขปัญหาภัยธรรมชาติเพิ่มขึ้น ๑๖ เครือข่าย (ค่าเป้าหมาย จำนวน ๔ เครือข่ายต่อปี)

### กลยุทธ์

- (๑) อนุรักษ์ฟื้นฟูและใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติอย่างมีคุณค่า
- (๒) เพิ่มขีดความสามารถและศักยภาพชุมชนให้เข้มแข็งในการดูแลรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม
- (๓) การใช้นวัตกรรมเพื่อการบริหารจัดการและเป็นฐานการพัฒนาอย่างยั่งยืน

## ๑.๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด

### วิสัยทัศน์

“ลำพูน : นครแห่งทุนทางวัฒนธรรมชุมชน”

ยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อปท.ในเขตจังหวัดลำพูน (พ.ศ. ๒๕๖๑ -๒๕๖๔)

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาและเพิ่มขีดความสามารถประชาชนบนรากฐานทุนวัฒนธรรมชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาภูมินิเวศวัฒนธรรมและอารยสถาปัตยกรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาเมืองวัฒนธรรมสู่เศรษฐกิจชุมชนสร้างสรรค์

## ๒. ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

### ๒.๑ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาของเทศบาลเมืองลำพูน

#### วิสัยทัศน์ของเทศบาลเมืองลำพูน

“ลำพูน เป็นเมืองเก่าที่มีเสน่ห์ มีคุณภาพชีวิตที่ดี บนวิถีความพอเพียง”

จากวิสัยทัศน์ที่ได้กำหนดขึ้นเป็นกรอบและแนวทางไปสู่การกำหนดพันธกิจ และจุดมุ่งหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของเทศบาลเมืองลำพูน ดังนี้

### พันธกิจของเทศบาลเมืองลำพูน

#### พันธกิจหลักที่ ๑

การอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมอันดีงาม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

#### พันธกิจหลักที่ ๒

การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

#### พันธกิจหลักที่ ๓

การปรับปรุงและพัฒนาระบบการศึกษา และสาธารณสุขให้ได้มาตรฐาน

#### พันธกิจหลักที่ ๔

การปรับปรุงและพัฒนาระบบสาธารณูปโภคให้ได้มาตรฐาน และเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน เพื่อรองรับการขยายตัวของเมืองในอนาคต

#### พันธกิจหลักที่ ๕

การปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการ ตลอดจนความมั่นคง และปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินของประชาชน

### จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของเทศบาลเมืองลำพูน

๑. การรื้อฟื้นบรรยากาศ นครศรีสุโขทัยให้มีเอกลักษณ์ของเมืองเก่าที่มีชีวิต รวมทั้งส่งเสริมวิถีชีวิตความเป็นอยู่แบบล้านนา และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๒. เพิ่มพื้นที่สีเขียวในเขตเมือง ปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้ดีขึ้น ลดมลพิษจากสิ่งแวดล้อม
๓. ประชากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีและอยู่อย่างพอเพียง
๔. องค์กรชุมชนมีความเข้มแข็ง และประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ประชาชนมีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

จากวิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) และจุดมุ่งหมาย (Goals) ของการพัฒนาเทศบาลเมืองลำพูน สามารถนำมากำหนดเป็นยุทธศาสตร์ที่จะต้องดำเนินการพัฒนาตามลำดับขั้นตอน ที่มุ่งเน้นการแก้ไขปัญหาของเทศบาล การตอบสนองความต้องการของประชาชนเป็นหลัก โดยยึดนโยบายรัฐบาล นโยบายของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัด แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดลำพูน กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดลำพูน และนโยบายของผู้บริหาร เป็นสำคัญ รวมทั้งคำนึงถึงศักยภาพ และข้อจำกัดด้านงบประมาณไปพร้อมๆ กัน จึงเป็นการวางแนวทางการพัฒนาที่มีทิศทางที่ชัดเจน และตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง

#### **๒.๒ ยุทธศาสตร์**

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านส่งเสริมคุณภาพการศึกษา เผยแพร่ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง สืบสานศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข และคุณภาพชีวิต
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านระบบโครงสร้างพื้นฐาน ภูมิสถาปัตยกรรมในเขตเมืองเก่า รวมทั้งการพัฒนาเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน การมีส่วนร่วมของประชาชน บนพื้นฐานแห่งความพอเพียง
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม การเมือง และบริหารราชการท้องถิ่นให้เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการที่ดี

## ๒.๓ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย			
		พ.ศ. ๒๕๖๑	พ.ศ. ๒๕๖๒	พ.ศ. ๒๕๖๓	พ.ศ. ๒๕๖๔
๑. ส่งเสริมคุณภาพการศึกษาและการอนุรักษ์ ฟื้นฟู สืบสาน ศิลปวัฒนธรรมอันดีงาม และภูมิปัญญาท้องถิ่น	จำนวนโครงการ/กิจกรรมเกี่ยวกับส่งเสริมคุณภาพการศึกษาและการอนุรักษ์ ฟื้นฟู สืบสานศิลปวัฒนธรรมอันดีงาม และภูมิปัญญาท้องถิ่นที่ดำเนินการในแต่ละปีเพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์	๔	๘	๑๒	๑๖
๒. การจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน	จำนวนโครงการ/กิจกรรมเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนที่ดำเนินการในแต่ละปีเพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์	๔	๘	๑๒	๑๖
๓. ประชาชนได้รับบริการด้านสาธารณสุขที่ได้มาตรฐานและทั่วถึงรวมทั้งมีคุณภาพชีวิตที่ดี	จำนวนโครงการ/กิจกรรมเกี่ยวกับ ประชาชนได้รับบริการด้านสาธารณสุขที่ได้มาตรฐานและทั่วถึงรวมทั้งมีคุณภาพชีวิตที่ดี ที่ดำเนินการในแต่ละปีเพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์	๔	๘	๑๒	๑๖
๔. พัฒนาภูมิสถาปัตยกรรมระบบสาธารณสุขปภค สาธารณูปการในเขตเมืองเก่าให้ได้มาตรฐาน และเพียงพอต่อความต้องการของประชาชนและนักท่องเที่ยว	จำนวนโครงการ/กิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาภูมิสถาปัตยกรรมระบบสาธารณสุขปภคสาธารณูปการในเขตเมืองเก่าให้ได้มาตรฐาน และเพียงพอต่อความต้องการของประชาชนและนักท่องเที่ยวที่ดำเนินการในแต่ละปีเพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์	๔	๘	๑๒	๑๖

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย			
		พ.ศ. ๒๕๖๑	พ.ศ. ๒๕๖๒	พ.ศ. ๒๕๖๓	พ.ศ. ๒๕๖๔
๕. ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมของเทศบาล ได้รับบริการสาธารณะอย่างทั่วถึงและมีความปลอดภัย	จำนวนโครงการ/กิจกรรมเกี่ยวกับประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมของเทศบาลได้รับบริการสาธารณะอย่างทั่วถึงและมีความปลอดภัยที่ดำเนินการในแต่ละปีเพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์	๔	๘	๑๒	๑๖
๖. การบริหารราชการท้องถิ่นเป็นไปตามหลักการบริหารจัดการที่ดีและเครื่องมือเครื่องใช้ได้รับการปรับปรุงและพัฒนา	จำนวนโครงการ/กิจกรรมเกี่ยวกับการบริหารราชการท้องถิ่นเป็นไปตามหลักการบริหารจัดการที่ดีและเครื่องมือเครื่องใช้ได้รับการปรับปรุงและพัฒนาที่ดำเนินการในแต่ละปีเพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์	๔	๘	๑๒	๑๖

## ๒.๔ กลยุทธ์

### ๑. พัฒนาด้านส่งเสริมคุณภาพการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

#### สภาพปัญหา

๑.๑ ปัญหาการดำเนินการปฏิรูปการศึกษาหลายเรื่องยังสับสน ขาดความชัดเจนทำให้การดำเนินงานแตกต่างกันไป

๑.๒ ปัญหาสถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความแตกต่างกันในเรื่องขนาดและทรัพยากร ทำให้การพัฒนาคุณภาพให้ใกล้เคียงกันเป็นไปด้วยความลำบาก

๑.๓ ปัญหาขาดการติดตามประเมินผลงานด้านศาสนางบประมาณด้านการเผยแพร่ศาสนาไม่เพียงพอ บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านศาสนามีน้อย การพัฒนาบุคลากรในด้านการส่งเสริมการศาสนา ทำได้ไม่เต็มที่

๑.๔ ขาดการส่งเสริมการนำเอาภูมิปัญญาท้องถิ่นไปประยุกต์ในชีวิตประจำวันและในระบบการเรียนการสอนอย่างชัดเจนต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม

๑.๕ เยาวชนและประชาชนส่วนใหญ่รับเอาวัฒนธรรมตะวันตก ไม่ค่อยให้ความสนใจในการสืบสาน อนุรักษ์ ขนบธรรมเนียมและประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่นในท้องถิ่นของตนเอง

๑.๖ ไม่มีหน่วยงานที่เป็นศูนย์กลางในการเก็บรวบรวมเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ แหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น แหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมให้เป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลาย

๑.๗ ปัญหาความเจริญทางเทคโนโลยีทำให้เกิดการหลงไหลของวัฒนธรรมที่ไม่พึงประสงค์ ทำให้วิถีชีวิตของคนในเขตเปลี่ยนไป

**แนวทางการพัฒนา ดังนี้**

- ๑.๑. ส่งเสริมให้มีการสืบสาน วัฒนธรรม ประเพณีพิพิธภัณฑ์พื้นบ้านและเอกลักษณ์ของท้องถิ่น รวมทั้งรื้อฟื้นบรรยากาศของเมืองโบราณ
- ๑.๒. ส่งเสริมศาสนา พัฒนา ปรับปรุงวัดและฟื้นฟูสถานที่สำคัญทางประวัติศาสตร์ในเขตเทศบาล
- ๑.๓. ส่งเสริมพัฒนา และยกระดับคุณภาพการศึกษาทุกระบบให้กับประชาชนเพื่อก้าวทันประชาคมอาเซียน
- ๑.๔. ปลูกฝังความภาคภูมิใจในศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น สร้างเสริมวินัย คุณธรรม และจริยธรรมอันดีงามให้เยาวชน
- ๑.๕. ส่งเสริมการศึกษาเผยแพร่ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงแก่เยาวชนและประชาชน

**๒. พัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน****สภาพปัญหา**

- ๒.๑ ปัญหาประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์และรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๒.๒ ปัญหามลภาวะทางน้ำและน้ำเสีย เช่น ปัญหาแม่น้ำกวังเน่าเสีย ปัญหาการกำจัดผักตบชวา น้ำท่วมขัง และมีน้ำเสียจากนอกเขตไหลผ่าน เป็นต้น
- ๒.๓ ปัญหาการจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลอย่างยั่งยืน เช่น ปัญหาการไม่คัดแยกขยะ การดูแลสิ่งของสาธารณะ หรือทรัพย์สินของทางราชการ รวมถึงการขาดแคลนอุปกรณ์เครื่องจักรกลที่จำเป็น เป็นต้น
- ๒.๔ ปัญหามลภาวะทางอากาศและเสียง เนื่องจากการรณรงค์การใช้รถจักรยานแทนการขับซิ่งรถยนต์และรถจักรยานยนต์ไม่ได้ผลเท่าที่ควร และมีเสียงรบกวนจากสถานบันเทิงที่อยู่ใกล้เขตชุมชน
- ๒.๕ ปัญหาความไม่เป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง และมลภาวะทางทัศนียภาพ เช่น การตั้งวางขายสินค้า หรือประกอบธุรกิจบางประเภทบนไหล่ทาง ทางเท้า หรือที่สาธารณะ การทิ้งขยะมูลฝอยหรือสิ่งปฏิกูลในที่สาธารณะ หรือนอกถังขยะ การจอดยานยนต์ของถนนบางสายไม่เป็นระเบียบเรียบร้อย ประชาชนไม่ปฏิบัติตามกฎจราจร เป็นต้น
- ๒.๖ ปัญหาสถานที่ท่องเที่ยวโบราณสถานและแหล่งประวัติศาสตร์ที่สำคัญ ขาดการบูรณะและพัฒนาเพื่อให้สามารถรองรับและจูงใจนักท่องเที่ยวให้เข้ามาเยี่ยมชมได้
- ๒.๗ สวนสาธารณะ สถานที่พักผ่อนหย่อนใจภายในเขตเทศบาลยังมีไม่เพียงพอตามสัดส่วนของจำนวนประชากรและ สภาพภูมิทัศน์โดยรอบเทศบาลยังไม่สวยงามและเป็นระเบียบเรียบร้อย

**แนวทางการพัฒนา ดังนี้**

- ๒.๑. สร้างจิตสำนึก ความตระหนักและเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้ให้คนในชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม
- ๒.๒. เฝ้าระวังด้านภัยพิบัติ และจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างมีประสิทธิภาพ
- ๒.๓. การเพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงานและพัฒนาพลังงานทางเลือก

**๓. พัฒนาด้านสาธารณสุข และคุณภาพชีวิต****สภาพปัญหา**

๓.๑ ปัญหามีบุคลากรด้านการแพทย์และสาธารณสุขระดับวิชาชีพเฉพาะจำนวนน้อย ตามศักยภาพของสถานบริการด้านสาธารณสุข มีข้อจำกัดในระบบบริการสุขภาพถ้วนหน้า ตามโครงการหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า

๓.๒ ปัญหาด้านงบประมาณมีจำกัด และเครื่องมืออุปกรณ์ในการปฏิบัติงานยังมีน้อย ไม่ทันสมัย

๓.๓ ปัญหาการประชาสัมพันธ์ส่งเสริมให้ความรู้ในเรื่องสุขภาพอนามัยยังน้อยไม่ทั่วถึง และครอบคลุม ทำให้สุขภาพของประชาชนยังไม่ดีพอ

๓.๔ ปัญหาด้านสถานที่และเครื่องมือเครื่องใช้ในงานด้านสุขภาพ งานด้านรักษาพยาบาล และส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชนมีไม่เพียงพอ

**แนวทางการพัฒนา ดังนี้**

๓.๑. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต สวัสดิการและนันทนาการแก่ประชาชน รวมทั้งจัดตั้งกองทุนเลี้ยงชีพ ดูแลผู้พิการในชุมชน และผู้ด้อยโอกาสในเขตเทศบาลอย่างทั่วถึง

๓.๒. ส่งเสริมสุขภาพ ควบคุมป้องกันโรคพื้นฟูสมรรถภาพแก่ประชาชน และส่งเสริมการรักษาพยาบาลที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานแก่ประชาชน

๓.๓. พัฒนางานสุขภาพและคุ้มครองผู้บริโภค

๓.๔. ส่งเสริมการแพทย์แผนไทยและสมุนไพร

๓.๕. กำกับ ดูแล และให้การบำบัดผู้ติดยาเสพติด พร้อมสร้างระบบป้องกันการติดยาเสพติดของเยาวชนและประชาชนโดยทั่วไป

**๔. พัฒนาด้านระบบโครงสร้างพื้นฐาน ภูมิสถาปัตยกรรมในเขตเมืองเก่า รวมทั้งการพัฒนาเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว****สภาพปัญหา**

๔.๑ ปัญหาถนนบางสายชำรุดเสียหาย ผิวจราจรไม่ได้มาตรฐาน ทางเดินเท้าไม่ได้มาตรฐาน คับแคบ และไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

๔.๒ ปัญหาน้ำท่วมขัง ปัญหาท่อ/รางระบายน้ำชำรุดทรุดโทรม ไม่ได้มาตรฐาน การอุดตันของทางระบายน้ำ

๔.๓ ไฟฟ้าสาธารณะของถนนบางสายและบางพื้นที่ ชำรุดเสียหายไม่สามารถใช้งานได้

๔.๔ ปัญหาประชาชนบางส่วนมีรายได้น้อยไม่เพียงพอต่อการครองชีพ ต้องการมีอาชีพเสริม ปัญหาประชาชนว่างงาน ไม่มีอาชีพถาวร

๔.๕ ปัญหาประชาชนต้องการตลาดที่สามารถรองรับผลิตภัณฑ์ สินค้าจากชุมชน หรือสถานที่สำหรับการค้าขาย เช่น ร้านค้าประจำชุมชน ตลาดนัดชุมชน เป็นต้น

๔.๖ ปัญหาด้านการประชาสัมพันธ์เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยว เช่น ไม่มีป้ายบอกทาง ป้าย แนะนำสถานที่ท่องเที่ยว ป้ายชื่อ ถนน ซอย เป็นต้น

๔.๗ ปัญหาสถานที่ท่องเที่ยว เช่น วัดและโบราณสถานบางแห่ง ภายในเขตเทศบาลขาดการฟื้นฟูบูรณะให้อยู่ในสภาพที่ดีการท่องเที่ยวยังไม่สามารถพัฒนาให้เต็มรูปแบบได้เท่าที่ควร



**แนวทางการพัฒนา ดังนี้**

- ๔.๑. ดำเนินการก่อสร้างปรับปรุงและบำรุงรักษาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการภูมิสถาปัตยกรรมในเขตเมืองเก่า เพื่อสนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว
- ๔.๒. พัฒนาการใช้ประโยชน์ที่ดิน พัฒนาพื้นที่สีเขียว พัฒนาระบบการวางผังเมืองในเขตเมืองเก่า และระบบโครงข่ายเส้นทางจักรยาน
- ๔.๓. พัฒนา ส่งเสริมอาชีพและการเพิ่มรายได้ให้กับประชาชนรวมทั้งส่งเสริมการท่องเที่ยวของเมืองลำพูนอย่างเป็นระบบและยั่งยืน
- ๔.๔. สร้างเครือข่ายระบบการตลาด และพัฒนาผลิตภัณฑ์ ให้ได้มาตรฐาน

**๕. พัฒนาด้านการสร้างเสริมความเข้มแข็งของชุมชน การมีส่วนร่วมของประชาชน****สภาพปัญหา**

- ๕.๑ ปัญหาเรื่องความสามัคคี การมีจริยธรรมของคนในชุมชน
- ๕.๒ ปัญหาประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับบทบาทในการมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อปัญหาของบ้านเมือง และขั้นตอนการปฏิบัติงานของราชการเท่าที่ควร
- ๕.๓ ปัญหาด้านการประชาสัมพันธ์ข่าวสาร ประชาชนไม่เข้าใจการทำงานของเทศบาล ทำให้ไม่ได้รับความร่วมมือเท่าที่ควร

**แนวทางการพัฒนา ดังนี้**

- ๕.๑. ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจ และสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน
- ๕.๒. ส่งเสริมพัฒนาบุคลากรและสร้างเครือข่ายแกนนำในแต่ละชุมชนให้เข้มแข็ง
- ๕.๓. สร้างการรับรู้ และมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการจัดบริการสาธารณะของเทศบาล

**๖. พัฒนาด้านสังคม การเมือง และบริหารราชการท้องถิ่นให้เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการที่ดี****สภาพปัญหา**

- ๖.๑ ปัญหาประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับบทบาทในการมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อปัญหาของบ้านเมือง และขั้นตอนการปฏิบัติงานของราชการเท่าที่ควร
- ๖.๒ ปัญหาด้านการประชาสัมพันธ์ข่าวสาร ประชาชนไม่เข้าใจการทำงานของเทศบาล ทำให้ไม่ได้รับความร่วมมือเท่าที่ควร
- ๖.๓ ปัญหาอาคารสำนักงานเทศบาลคับแคบ ไม่สะดวกต่อการปฏิบัติงาน และให้บริการแก่ประชาชนปัญหาเครื่องมือเครื่องใช้ประจำสำนักงานไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ทำให้การปฏิบัติงานไม่คล่องตัวและมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร
- ๖.๔ ปัญหาผู้มีรายได้น้อยเพิ่มขึ้น มีปัญหาค่าใช้จ่ายในด้านการศึกษา และการรักษาพยาบาลจำเป็นต้องได้รับการอนุเคราะห์
- ๖.๕ ปัญหาอาคารสถานที่และสิ่งก่อสร้างต่าง ๆ ตลอดจนเครื่องมือเครื่องใช้ และบุคลากรในโรงเรียนเทศบาลไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน รวมทั้งสภาพแวดล้อมของโรงเรียนบางแห่งยังไม่ดีพอ
- ๖.๖ ปัญหาเยาวชนผู้ขาดโอกาสทางการศึกษา และขาดโอกาสทางสังคมจำเป็นต้องได้รับการส่งเสริมการศึกษา และฝึกฝนทักษะในการประกอบอาชีพระยะสั้น

๖.๗ อาชีพของประชาชนอยู่ในวงจำกัดไม่หลากหลาย เช่น รับจ้าง ข้าราชการ ซึ่งมีผลต่อการพัฒนา

**แนวทางการพัฒนา ดังนี้**

- ๖.๑. ส่งเสริมและพัฒนาประชาธิปไตยกับการเมืองการปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๖.๒. จัดระบบปรับแก้เหตุ คูแผลความปลอดภัยในชีวิต ทรัพย์สิน การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยรวมทั้งพัฒนาระบบการจราจร และจัดระเบียบพื้นที่ ทาบเร่ แผงลอยในเขตเทศบาล
- ๖.๓. พัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากร สร้างเสริมคุณธรรมและจริยธรรมอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ
- ๖.๔. ปรับปรุง พัฒนาเครื่องมือ เครื่องใช้สถานที่ในการปฏิบัติงาน เพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร และนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน
- ๖.๕. ปรับปรุงพัฒนารายได้ของเทศบาล บริหารราชการเพื่อป้องกันการทุจริต ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและโปร่งใส

**๒.๕ จุดยืนทางยุทธศาสตร์**

**จุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ของเทศบาลเมืองลำพูน**

จากการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน และศักยภาพของเทศบาลเมืองลำพูน จึงกำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) เทศบาลไว้ใน ๓ ประเด็น คือ

- ๑. การอนุรักษ์ สืบสานมรดกทางวัฒนธรรม ภูมิสถาปัตยกรรม เพื่อเสริมสร้างอัตลักษณ์เมือง
- ๒. การพัฒนาบริหารทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเมือง ให้เป็นเมืองน่าอยู่อย่างยั่งยืน
- ๓. การสร้างความเข้มแข็งของชุมชน



## ๒.๖ ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

ในภาพรวมแล้วยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลเมืองลำพูน มุ่งพัฒนา ๖ ด้าน ได้แก่ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านส่งเสริมคุณภาพการศึกษา เผยแพร่ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง สืบสานศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข และคุณภาพชีวิต ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านระบบโครงสร้างพื้นฐาน ภูมิสถาปัตยกรรมในเขตเมืองเก่า รวมทั้งการพัฒนาเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการสร้างเสริมความเข้มแข็งของชุมชน การมีส่วนร่วมของประชาชนบนพื้นฐานแห่งความพอเพียง ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม การเมือง และบริหารราชการท้องถิ่นให้เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการที่ดี

### ๓. การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

#### ๓.๑ การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT ANALYSIS) ของเทศบาลเมืองลำพูน

#### เครื่องมือ การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค - SWOT

SWOT การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค หรือที่รู้จักกันในชื่อย่อว่า SWOT คือ เครื่องมือเอนกประสงค์ที่มีคุณค่ายิ่ง สามารถวิเคราะห์การจัดการเมืองได้ในหลายขั้นตอน เช่น ระหว่างการจัดทำวิสัยทัศน์ หรือเตรียมการวิเคราะห์สภาพการณ์ เป็นต้น

สามารถใช้ SWOT เพื่อให้ได้สภาพการณ์ที่เป็นปัจจุบันของท้องถิ่น ตลอดจนความสามารถของเทศบาลในการปฏิบัติการใช้ SWOT ทำให้เกิดความคิดเชิงยุทธศาสตร์สมจริง

ซึ่งในเบื้องต้น ต้องทำความเข้าใจกับความหมายของคำว่า จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ในบริบทของการใช้แนวทางเชิงยุทธศาสตร์เสียก่อน โดยอธิบายความหมายของจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค พร้อมตัวอย่างให้เข้าใจได้ง่ายตามรายละเอียดตารางข้างล่างนี้

ความหมาย	ตัวอย่าง
<b>จุดแข็ง</b> ทรัพยากรการบริหารหรือทุนทรัพย์ของเทศบาล	สิ่งที่เกิดเองตามธรรมชาติ หรือที่มนุษย์สร้างขึ้น (แม่น้ำ หรือโบราณสถาน)
<b>จุดอ่อน</b> ข้อด้อยของเทศบาล	แหล่งทิ้งขยะหรือแหล่งเผาขยะที่ผิดกฎหมาย ในเขตตัวเมือง
<b>โอกาส</b> จังหวะอันเกิดจากปัจจัยภายนอกที่ส่งผลให้เทศบาลดีขึ้นและยกระดับความอยู่ดีกินดีของประชาชน	แนวโน้มที่นักท่องเที่ยวต่างประเทศจะเยี่ยมชมโบราณสถานมากขึ้น และมีผลทำให้มีนักท่องเที่ยวในเขตเทศบาลเพิ่มขึ้น
<b>อุปสรรค</b> ปัจจัยภายนอกที่อาจทำให้เกิดปัญหา	การระบายของเสียจากโรงงานอุตสาหกรรมลงต้นน้ำซึ่งทำให้แหล่งน้ำสกปรก ทำให้เกิดปัญหาด้านสุขภาพและก่อให้เกิดกลิ่นเหม็น

SWOT สามารถใช้เพื่อประเมิน

- จุดแข็งและจุดอ่อนภายใน (กล่าวคือ อยู่ในอำนาจการควบคุมของเทศบาล) และ
- โอกาสและอุปสรรคภายนอก (กล่าวคือ ไม่อยู่ในอำนาจการควบคุมของเทศบาล)

**ปัจจัยภายใน** อาจประกอบไปด้วย

- ทรัพยากรการบริหาร : บุคคล การบริหารจัดการ ทรัพย์สินที่มีอยู่ตามธรรมชาติหรือที่มนุษย์ทำขึ้น เศรษฐกิจ ข้อมูล
- ยุทธศาสตร์ในปัจจุบันของเทศบาล หรือของหน่วยงานภายใน
- ความเห็นชอบในนโยบายภายในของเทศบาล
- สมรรถภาพและความสามารถของเทศบาลในการบังคับใช้นโยบาย
- ความมีอิสระทางการคลังและอำนาจในการใช้ดุลพินิจของท้องถิ่น

**ปัจจัยภายนอก** อาจประกอบด้วย

- ข้อกำหนดทางทรัพยากรการบริหาร : เศรษฐกิจ กายภาพ กำลังคน และการบริหารจัดการซึ่งอยู่ภายนอกหน่วยงาน
- พลังต่าง ๆ : ดุลอำนาจทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี
- โครงสร้างสถาบันและการดำเนินการของภาคเอกชน ซึ่งอยู่ภายนอกการควบคุมของเทศบาล
- การให้ความสนับสนุนหรือคัดค้านของประชาชน
- พันธกิจตามกฎหมาย

## **๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**

ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และตามกฎหมายอื่นดังต่อไปนี้

### **๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกทางน้ำ และทางระบายน้ำ (มาตรา ๑๖ (๒) มาตรา ๕๐ (๒) มาตรา ๕๓ (๕))
- (๒) การสาธารณสุข โภชนา และการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๓) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๔) การวางผังเมืองและการควบคุมการก่อสร้าง (มาตรา ๑๖ (๒๕) มาตรา ๑๖ (๒๘) มาตรา ๕๖ (๗))
- (๕) การขนส่งและวิศวกรรมจราจร (มาตรา ๑๖ (๒๖))
- (๖) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา (มาตรา ๕๓ (๒))
- (๗) การจัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้า หรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๕๓(๗))
- (๘) การจัดให้มีและควบคุมตลาด และที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓) มาตรา ๕๐(๖))
- (๙) การจัดให้มีและบำรุงส้วมสาธารณะ (มาตรา ๕๓(๖))
- (๑๐) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

- (๑๑) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๑๒) การจัดให้มีและการบำรุงทางระบายน้ำ
- (๑๓) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม

### **๕.๒ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙) มาตรา ๕๐ (๑))
- (๒) การส่งเสริมการกีฬา (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖ (๑๓))
- (๔) การสาธารณสุขการอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))
- (๕) การป้องกันและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๕๐ (๔๐))
- (๖) การให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์และรักษาคนเจ็บไข้ (มาตรา ๕๓ (๔))
- (๗) การให้มีและบำรุงสงเคราะห์มารดาและเด็ก (มาตรา ๕๖ (๒))
- (๘) กิจกรรมอื่นซึ่งจำเป็นเพื่อการสาธารณสุข (มาตรา ๕๖ (๓))
- (๙) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐) มาตรา ๕๐ (๗๐))
- (๑๐) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๑๒) มาตรา ๕๖ (๕))
- (๑๑) การให้มีการดำเนินกิจการโรงรับจำนำหรือสถานสินเชื่อท้องถิ่น (มาตรา ๕๓ (๘))
- (๑๒) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๑๓) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๑๔) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๑๕) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

### **๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย**

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน (มาตรา ๕๐ (๑))
- (๒) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
- (๓) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน (มาตรา ๑๖ (๒๐))
- (๔) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๑))
- (๕) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๒) มาตรา ๕๓ (๓))
- (๖) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัยโรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น (มาตรา ๑๖ (๒๓))
- (๗) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๖ (๒๙))
- (๘) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))
- (๙) การให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง (มาตรา ๕๐ (๕))
- (๑๐) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

**๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว**  
**มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร (มาตรา ๕๑ (๕))
- (๒) การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- (๓) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))
- (๔) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖ (๘) มาตรา ๕๖ (๘))
- (๕) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำ  
 แผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (๖) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง

**๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**  
**มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและ  
 สิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖ (๒๔))
- (๒) การจำกัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย (มาตรา ๑๖ (๑๘))
- (๓) การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖ (๒๗))
- (๔) การรักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดิน และที่สาธารณะรวมทั้งการกำจัด  
 ขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๕๐ (๓))
- (๕) การควบคุมสุขลักษณะและอนามัยในร้านจำหน่ายอาหาร โรงมหรสพ และ  
 สถานบริการอื่น (มาตรา ๕๖ (๔))
- (๖) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๗) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

**๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น**  
**มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดี  
 ของท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๑) มาตรา ๕๐ (๘))
- (๒) การจัดการศึกษา
- (๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์ และหอจดหมายเหตุ
- (๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

**๕.๗ ด้านการบริหารจัดการ และการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ**  
**และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**

- (๑) ส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน  
 (มาตรา ๑๖ (๑๕))
- (๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๖))
- (๓) ป้องกันปราบปรามการทุจริต ประพฤติมิชอบ ในองค์กร

- (๔) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่นสนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๕) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาพตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๖) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาพตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๗) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาลดังกล่าวสามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลเมืองลำพูน ได้โดยการจัดทำแผนกำหนดแนวทางและวิธีการในการดำเนินงานแต่ละด้านให้เป็นไปตามความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารเทศบาล การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT ANALYSIS) ของเทศบาลตำบลเมืองลำพูน การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค - SWOT Analysis

จากการศึกษาสภาพทั่วไปของเทศบาลเมืองลำพูน ได้นำมากำหนดประเด็นเพื่อการวิเคราะห์ศักยภาพของการพัฒนาของเทศบาล โดยใช้เทคนิค SWOT ANALYSIS การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน อันเป็นปัจจัยภายในเทศบาลและการวิเคราะห์โอกาสและข้อจำกัดอันเป็นปัจจัยภายนอก ตามรายละเอียดของตารางการวิเคราะห์ ดังนี้

**ตารางการวิเคราะห์ปัจจัยภายในของเทศบาลเมืองลำพูน**

**สรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายในของเทศบาลเมืองลำพูน**

ปัจจัยภายใน (Internal Factors)	จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
<b>ด้านองค์กร</b>	๑. วิสัยทัศน์ผู้บริหาร ๒. ความพร้อมและประสิทธิภาพ (มีความพร้อมทางด้านบุคลากรและมีความคล่องตัวในการบริหารงาน) ๓. ความร่วมมือของประชาชน /องค์กร / ชุมชน	๑. ขาดบุคลากร/ค่าแรงเพิ่ม ๒. งบประมาณจำกัด ได้รับการจัดสรรงบประมาณจากส่วนกลางน้อยลง ส่วนมากเป็นงบประมาณ เบี้ยยังชีพ เงินอุดหนุนอสม. (ปัญหาการกระจายอำนาจทางการคลัง , ปัญหาประสิทธิภาพการจัดเก็บ) ๓. ขาดคนมีความรู้ด้านภาษาต่างประเทศ ๔. ความร่วมมือของประชาชน/องค์กร/ชุมชนในการเข้าร่วมประชาคมแผนพัฒนา
<b>ด้านเศรษฐกิจ</b>	๑. เป็นเมืองเก่า มีโบราณสถาน มีแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม ๒. เป็นแหล่งผลิต/จำหน่าย สินค้าพื้นเมือง และการบริการด้านสุขภาพ ๓. ศูนย์กลางจำหน่ายผลผลิตด้านการเกษตร	๑. ขาดการประชาสัมพันธ์ด้านการท่องเที่ยว ๒. การจัดการด้านสาธารณสุข ป. โภ ค สาธารณูปการไม่เพียงพอ

ปัจจัยภายใน (Internal Factors)	จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
ด้านสิ่งแวดล้อม	๑. บ้านเมืองมีความสะอาด ๒. มีภูมิทัศน์เมืองที่สวยงาม ๓. มีการบริหารจัดการด้านขยะ น้ำเสียที่ดี ๔. การคมนาคมสะดวก ๕. สภาพอากาศดี (มีมลภาวะน้อย)	๑. มีน้ำเสียจากนอกเขตไหลผ่าน ๒. ประชาชนบางส่วนไม่ให้ความร่วมมือใน การคัดแยกขยะและดูแลสิ่งของสาธารณะ หรือทรัพย์สินของทางราชการ ๓. มีเสียงรบกวนจากสถานบันเทิงที่อยู่ใกล้ เขตชุมชน ๔. ได้รับผลกระทบจากภาวะหมอก/ควัน ๕. ขาดนักวิชาการด้านสิ่งแวดล้อม
ด้านสังคม	๑. มีวัฒนธรรมประเพณีที่ดีงาม ๒. ประชาชนมีความเป็นอยู่เรียบง่าย ๓. ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ๔. ประชาชนมีความสามัคคีกัน ๕. มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน พอสมควร ๖. ประชาชนมีสุขภาพอนามัยดี พอสมควร	๑. ขาดสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา ๒. มาตรฐานการศึกษาในระดับประถมศึกษา ยังไม่ดีพอ ๓. มีปัญหายาเสพติดในเยาวชน

สรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกของเทศบาลเมืองลำพูน

ปัจจัยภายนอก (External Factors)	โอกาส (Opportunity)	ข้อจำกัด (Treat)
ด้านองค์กร	๑. นโยบายรัฐบาล (การกระจาย อำนาจ) ๒. ได้รับการจัดสรรงบประมาณจาก กลุ่มจังหวัด/จังหวัด ๓. อยู่ใกล้ศูนย์กลางการศึกษา ภาคเหนือตอนบน ๔. พื้นฟูสถานที่สำคัญทางประวัติ ศาสตร์ ๕. นโยบายของรัฐบาลด้านการสร้าง ความมั่นคง ความปลอดภัยในชีวิตและ ทรัพย์สิน	๑. นโยบายในการจัดสรรเงินอุดหนุนของ รัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลง ๒. การมีส่วนร่วมของ อปท. ยังมีน้อย



ปัจจัยภายนอก (External Factors)	โอกาส (Opportunity)	ข้อจำกัด (Treat)
<p><b>ด้านสังคม</b></p>	<p>๑. เป็นเมืองเก่าตามแผนแม่บทและผังแม่บทการอนุรักษ์และพัฒนาบริเวณเมืองเก่าลำพูน</p> <p>๒. ความเชื่อมโยงการท่องเที่ยวกับจังหวัดเชียงใหม่และจังหวัดใกล้เคียง</p> <p>๓. การเจริญเติบโตของเทคโนโลยีการสื่อสาร</p> <p>๔. การให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนา</p> <p>๕. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในชุมชน (จากรัฐบาล)</p>	<p>๑. การขยายตัวของนิคมอุตสาหกรรมที่อยู่ใกล้เขตเทศบาลทำให้เกิดปัญหาอาชญากรรม ยาเสพติด การมั่วสุม</p> <p>๒. การพัฒนาด้านการศึกษาในจังหวัดใกล้เคียงมาตรฐานสูงกว่า</p> <p>๓. ความเจริญทางเทคโนโลยีทำให้เกิดการหลงไหลของวัฒนธรรมที่ไม่พึงประสงค์ ทำให้วิถีชีวิตของคนในเขตเปลี่ยนไป</p> <p>๔. สังคมผู้สูงอายุมากขึ้น</p>
<p><b>ด้านเศรษฐกิจ</b></p>	<p>๑. มีนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือตั้งอยู่ใกล้ช่วยสนับสนุนด้านเศรษฐกิจ</p> <p>๒. นโยบายรัฐบาล เช่น โครงการพัฒนาเมือง</p> <p>๓. การพัฒนาเส้นทางคมนาคมสนับสนุนความเชื่อมโยงด้านเศรษฐกิจรองรับการก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน</p> <p>๔. โครงการเมืองแฝดเชียงใหม่-ลำพูน</p> <p>๕. แผนและผังแม่บทเมืองเก่าลำพูน</p>	<p>๑. นโยบายการพัฒนาของจังหวัดลำพูนเน้นการเกษตรแต่ประชาชนส่วนใหญ่ในเขตเทศบาลไม่ได้ประกอบอาชีพทางการเกษตร</p> <p>๒. อาชีพของประชาชนอยู่ในวงจำกัดไม่หลากหลาย เช่น รับจ้าง ข้าราชการ มีผลต่อการพัฒนา</p> <p>๓. ที่ตั้งของเทศบาลเมืองลำพูนอยู่ใกล้เชียงใหม่ ทำให้ประชาชนไปใช้จ่ายในเชียงใหม่ (นโยบายการพัฒนาเมืองหลัก)</p> <p>๔. การจัดเก็บภาษีได้น้อยลงเนื่องจากประชาชนมีรายได้ลดลง</p>
<p><b>ด้านสิ่งแวดล้อม</b></p>	<p>๑. การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมเนื่องจากลำพูนเป็นเมืองโบราณ ๑,๔๐๐ ปี</p> <p>๒. มีการบูรณาการโครงการสิ่งแวดล้อมร่วมกับหน่วยงานอื่น อาทิ โครงการสาธิตปลูกต้นไม้ ,โครงการ LOW CARBON CITY โครงการเมืองปิ่นได้เมืองปิ่นดี</p>	<p>๑. ขาดความร่วมมือจากประชาชนนอกเขตในการกำจัดขยะและการจัดการน้ำเสีย (การที่ประชาชนนอกเขตมาประกอบอาชีพก่อปัญหา ขยะ น้ำเสีย)</p> <p>๒. ไม่ได้ได้รับความร่วมมือจาก อปท. นอกเขตเทศบาลในการจัดการสิ่งแวดล้อม (น้ำเสีย ขยะ)</p> <p>๓. งบประมาณช่วยเหลือด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมมีน้อยจากองค์กรภายนอก (จังหวัด ภาครัฐบาล)</p> <p>๔. นโยบายของจังหวัดไม่ได้เน้นด้านสิ่งแวดล้อม</p>

### ๓.๒ การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

#### ๓.๒.๑) การเปลี่ยนแปลงในประเทศที่จะส่งผลกระทบต่อ เทศบาล

- รัฐธรรมนูญฉบับใหม่จะส่งผลกระทบต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างไร
- แนวโน้มการควบคุมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีพื้นที่ในตำบลเดียวกันให้มืองค์กรเดียว
- การเพิ่มขึ้นหรือลดลงของการจัดสรรเงินงบประมาณให้ อบต.

#### ๓.๒.๒) การเปลี่ยนแปลงในระดับภูมิภาคที่จะส่งผลกระทบต่อเทศบาล

AEC หรือ Asean Economics Community คือการรวมตัวของชาติในอาเซียน ๑๐ ประเทศ โดยมี ไทย พม่า ลาว เวียดนาม มาเลเซีย สิงคโปร์ อินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์ กัมพูชา บรูไน เพื่อที่จะให้มีผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจร่วมกัน จะมีรูปแบบคล้ายๆ กลุ่ม Euro Zone นั้นเอง จะทำให้มีผลประโยชน์ อำนาจต่อรองต่างๆ กับคู่ค้าได้มากขึ้น และการนำเข้า ส่งออกของชาติในอาเซียนก็จะเสรี ยกเว้นสินค้าบางชนิดที่แต่ละประเทศอาจจะขอไว้ไม่ลดภาษีนำเข้า (เรียกว่าสินค้าอ่อนไหว)

### ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ

เทศบาลเมืองลำพูน ได้วิเคราะห์และพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่เทศบาลจะต้องดำเนินการ ได้แก่

#### ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๘. ด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๙. ด้านการพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

#### ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน
๕. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน

**๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง**

เทศบาลเมืองลำพูน เป็นเทศบาลขนาดใหญ่ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๑ สำนัก ๗ กอง ๑ หน่วยงาน ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองวิชาการและแผนงาน กองการศึกษา กองสวัสดิการสังคม กองการแพทย์ หน่วยงานตรวจสอบภายใน โดยกำหนดให้มีกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๓๑๓ อัตรา ดังนี้

**สำนักปลัดเทศบาล** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับด้านการบริหารงานทั่วไป การให้บริการประชาชน ไม่ว่าจะเป็นในส่วนของงานธุรการ งานการเจ้าหน้าที่ งานพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานทะเบียนราษฎร งานรักษาความสงบ โดยแบ่งเป็น ๒ ฝ่าย ดังนี้

ฝ่ายปกครอง รับผิดชอบงานทะเบียนราษฎร งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานรักษาความสงบ และฝ่ายบริหารงานทั่วไป รับผิดชอบงานธุรการ งานการเจ้าหน้าที่ งานพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว ซึ่งจากการวิเคราะห์ปริมาณงานและคุณภาพของงานแล้ว สำนักปลัดเทศบาลต้องการกำลังคน จำนวน ๒๗ อัตรา ดังนี้

นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง (หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล) ๑ อัตรา

**ฝ่ายปกครอง**

- นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายปกครอง) ๑ อัตรา
- นักจัดการงานทะเบียนและบัตรปฏิบัติการ ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานทะเบียนปฏิบัติงาน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานทะเบียน ปง./ชง. ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน ๕ อัตรา
- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง. ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานเทคนิคชำนาญงาน ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป (ปฏิบัติงานประจำรถยนต์กู้ภัย) ๒ อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป (ปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย) ๓ อัตรา

**ฝ่ายบริหารงานทั่วไป**

- นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป) ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. ๑ อัตรา
- นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ ๑ อัตรา
- นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก. ๑ อัตรา
- นักพัฒนาการท่องเที่ยว ปก./ชก. ๑ อัตรา
- ลูกจ้างประจำ (ภารโรง) ๑ อัตรา
- พนักงานขับรถยนต์ (ลูกจ้างประจำ) ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป (ยาม) ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป (นักรการ) ๑ อัตรา

โดยปัจจุบัน สำนักปลัดเทศบาล มีอัตรากำลัง มีจำนวนทั้งหมด ๒๔ อัตรา ดังนี้  
 นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง (หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล) ๑ อัตรา

#### ฝ่ายปกครอง

- นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายปกครอง)	๑	อัตรา
- นักจัดการงานทะเบียนและบัตรปฏิบัติการ	๑	อัตรา
- เจ้าพนักงานทะเบียนปฏิบัติงาน	๑	อัตรา
- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน	๕	อัตรา
- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.	๑	อัตรา
- เจ้าพนักงานเทศกิจชำนาญงาน	๑	อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป (ปฏิบัติงานประจำรถยนต์กู้ภัย)	๒	อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป (ปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย)	๓	อัตรา

#### ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

- นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป)	๑	อัตรา
- เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	อัตรา
- นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	๑	อัตรา
- นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	อัตรา
- ลูกจ้างประจำ (ภารโรง)	๑	อัตรา
- พนักงานขับรถยนต์ (ลูกจ้างประจำ)	๑	อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป (ยาม)	๑	อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป (นักการ)	๑	อัตรา

**กองคลัง** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับด้านการบริการงานคลัง งานผลประโยชน์ และกิจการพาณิชย์ ด้านแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน งานธุรการ งานการเงินและบัญชี และงานพัสดุและทรัพย์สิน ฯลฯ โดยแบ่งเป็น ๒ ฝ่าย ดังนี้

ฝ่ายพัฒนารายได้ รับผิดชอบงานผลประโยชน์ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน และฝ่ายบริหารงานคลัง รับผิดชอบงานธุรการ งานการเงินและบัญชี งานพัสดุและทรัพย์สิน ซึ่งจากการวิเคราะห์ปริมาณงานและคุณภาพของงานแล้ว กองคลังต้องการกำลังคน จำนวน ๒๘ อัตรา ดังนี้

นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	อัตรา
--	---	-------

#### ฝ่ายพัฒนารายได้

- นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้)	๑	อัตรา
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน	๒	อัตรา
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	๑	อัตรา
- เจ้าพนักงานการคลัง ปง./ ชง.	๑	อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป (ปฏิบัติงานเก็บค่าธรรมเนียมการจอดยานยนต์)	๑๑	อัตรา

**ฝ่ายบริหารงานคลัง**

- นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง)	๑	อัตรา
- เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	อัตรา
- เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	อัตรา
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	๑	อัตรา
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	อัตรา
- เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๒	อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป (ปฏิบัติการการเงินและบัญชี)	๒	อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป (ปฏิบัติการพัสดุ)	๒	อัตรา

โดยปัจจุบัน กองคลัง มีอัตรากำลัง มีจำนวนทั้งหมด ๒๕ อัตรา ดังนี้

นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง (ผู้อำนวยการกองคลัง) ๑ อัตรา

**ฝ่ายพัฒนารายได้**

- นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้)	๑	อัตรา
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน	๒	อัตรา
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	๑	อัตรา
- เจ้าพนักงานการคลัง ปง./ชง.	๑	อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป (ปฏิบัติงานเก็บค่าธรรมเนียมการจอดยานยนต์)	๑๑	อัตรา

**ฝ่ายบริหารงานคลัง**

- นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง)	๑	อัตรา
- เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	อัตรา
- เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	อัตรา
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	๑	อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป (ปฏิบัติการการเงินและบัญชี)	๒	อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป (ปฏิบัติการพัสดุ)	๒	อัตรา

**กองช่าง** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับด้านงานช่าง การโยธา การออกแบบและก่อสร้าง ไม่ว่าจะเป็นในส่วนของงานสาธารณูปโภค งานวิศวกรรม งานสวนสาธารณะ งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ งานสถาปัตยกรรม งานกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล และงานจัดการคุณภาพน้ำ ฯลฯ โดยแบ่งเป็น ๒ ฝ่าย ดังนี้

ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง รับผิดชอบงานวิศวกรรม งานสถาปัตยกรรม งานสาธารณูปโภค งานสวนสาธารณะ งานสถานที่และไฟฟ้า และฝ่ายช่างสุขาภิบาล รับผิดชอบงานจัดการคุณภาพน้ำ ซึ่งจากการวิเคราะห์ปริมาณงานและคุณภาพของงานแล้ว กองช่างต้องการกำลังคนจำนวน ๒๓ อัตรา ดังนี้

นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	อัตรา
- เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๒	อัตรา

**ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง**

- นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง)	๑	อัตรา
- วิศวกรโยธาชำนาญการ	๑	อัตรา
- นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	อัตรา
- สถาปนิกชำนาญการพิเศษ	๑	อัตรา
- นายช่างเขียนแบบชำนาญงาน	๑	อัตรา
- นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	อัตรา
- เจ้าพนักงานสวนสาธารณะชำนาญงาน	๑	อัตรา
- นายช่างไฟฟ้า ปง./ชง.	๑	อัตรา
- ลูกจ้างประจำ (พนักงานขับรถยนต์)	๓	อัตรา
- ลูกจ้างประจำ (ผู้ช่วยช่างปูน)	๑	อัตรา
- ลูกจ้างประจำ (คนงาน)	๑	อัตรา
- ลูกจ้างประจำ (คนสวน)	๑	อัตรา

**ฝ่ายช่างสุขาภิบาล**

- นักบริหารงานช่างสุขาภิบาล ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายช่างสุขาภิบาล)	๑	อัตรา
- นักวิชาการสุขาภิบาล ปง./ชง.	๑	อัตรา
- นายช่างไฟฟ้าปฏิบัติงาน	๑	อัตรา
- ลูกจ้างประจำ (พนักงานขับรถยนต์)	๒	อัตรา
- ลูกจ้างประจำ (คนงาน)	๑	อัตรา

โดยปัจจุบัน กองช่าง มีอัตรากำลัง มีจำนวนทั้งหมด ๒๑ อัตรา ดังนี้

นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	อัตรา
- เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๒	อัตรา

**ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง**

- นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง)	๑	อัตรา
- วิศวกรโยธาชำนาญการ	๑	อัตรา
- นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	อัตรา
- สถาปนิกชำนาญการพิเศษ	๑	อัตรา
- นายช่างเขียนแบบชำนาญงาน	๑	อัตรา
- นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	อัตรา
- เจ้าพนักงานสวนสาธารณะชำนาญงาน	๑	อัตรา
- ลูกจ้างประจำ (พนักงานขับรถยนต์)	๓	อัตรา
- ลูกจ้างประจำ (ผู้ช่วยช่างปูน)	๑	อัตรา
- ลูกจ้างประจำ (คนงาน)	๑	อัตรา
- ลูกจ้างประจำ (คนสวน)	๑	อัตรา

**ฝ่ายช่างสุขาภิบาล**

- นักบริหารงานช่างสุขาภิบาล ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายช่างสุขาภิบาล) ๑ อัตรา
- นายช่างไฟฟ้าปฏิบัติงาน ๑ อัตรา
- ลูกจ้างประจำ (พนักงานขับรถยนต์) ๒ อัตรา
- ลูกจ้างประจำ (คนงาน) ๑ อัตรา

**กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับด้านการบริหารงานสาธารณสุข ซึ่งรับผิดชอบในส่วนของการรักษาความสะอาด งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม งานสัตวแพทย์ งานธุรการ ฯลฯ โดยแบ่งเป็น ๒ ฝ่าย ดังนี้

ฝ่ายบริการงานสาธารณสุข รับผิดชอบงานธุรการ งานสัตวแพทย์ และฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข รับผิดชอบงานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม งานรักษาความสะอาด ซึ่งจากการวิเคราะห์ปริมาณงานและคุณภาพของงานแล้ว กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมต้องการกำลังคนจำนวน ๑๘ อัตรา

นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับกลาง (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม) ๑ อัตรา

**ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข**

- นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข) ๑ อัตรา
- นักวิชาการสุขาภิบาลปฏิบัติการ ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง. ๒ อัตรา
- นักวิชาการสุขาภิบาล ปก./ชก. ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง. ๒ อัตรา
- ลูกจ้างประจำ (คนงาน) ๒ อัตรา
- ลูกจ้างประจำ (คนงานประจำรถขยะ) ๒ อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป (ปฏิบัติงานเก็บค่าขยะมูลฝอย) ๒ อัตรา

**ฝ่ายบริการงานสาธารณสุข**

- นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบริการงานสาธารณสุข) ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน ๑ อัตรา
- สัตวแพทย์ ปง./ชง. ๑ อัตรา
- ลูกจ้างประจำ (คนงาน) ๑ อัตรา

โดยในปัจจุบัน กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีอัตรากำลัง มีจำนวนทั้งหมด ๑๓ อัตรา ดังนี้

นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับกลาง (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม) ๑ อัตรา

**ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข**

- นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข) ๑ อัตรา
- นักวิชาการสุขาภิบาลปฏิบัติการ ๑ อัตรา
- นักวิชาการสุขาภิบาล ปก./ชก. ๑ อัตรา
- ลูกจ้างประจำ (คนงาน) ๒ อัตรา
- ลูกจ้างประจำ (คนงานประจำรถขยะ) ๒ อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป (ปฏิบัติงานเก็บค่าขยะมูลฝอย) ๒ อัตรา

**ฝ่ายบริการงานสาธารณสุข**

- นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบริการงานสาธารณสุข) ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน ๑ อัตรา
- ลูกจ้างประจำ (คนงาน) ๑ อัตรา

**กองวิชาการและแผนงาน** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับด้านการจัดทำแผนและงบประมาณและการบริหารงานทั่วไป ซึ่งรับผิดชอบในส่วนของงานธุรการ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานนิติกร งานประชาสัมพันธ์ งานจัดทำงบประมาณ ฯลฯ โดยแบ่งเป็น ๒ ฝ่าย ดังนี้

ฝ่ายบริหารงานทั่วไป รับผิดชอบงานนิติกร งานธุรการ และฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รับผิดชอบงานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานประชาสัมพันธ์ ซึ่งจากการวิเคราะห์ปริมาณงานลักษณะคุณภาพของงานแล้ว กองวิชาการและแผนงานต้องการกำลังคน จำนวน ๑๑ อัตรา ดังนี้

นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง (ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน) ๑ อัตรา

**ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ**

- นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ) ๑ อัตรา
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ ๑ อัตรา
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก. ๑ อัตรา
- นักประชาสัมพันธ์ ปก./ชก. ๑ อัตรา
- นักวิชาการคอมพิวเตอร์ ปก./ชก. ๑ อัตรา
- นายช่างไฟฟ้า ปง./ชง. ๑ อัตรา

**ฝ่ายบริหารงานทั่วไป**

- นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป) ๑ อัตรา
- นิติกรชำนาญการ ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชก. ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป (ปฏิบัติงานธุรการ) ๑ อัตรา

โดยปัจจุบัน กองวิชาการและแผนงาน มีอัตรากำลัง จำนวนทั้งหมด ๖ อัตรา ดังนี้

นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง (ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน) ๑ อัตรา

**ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ**

- นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ) ๑ อัตรา
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ ๑ อัตรา

**ฝ่ายบริหารงานทั่วไป**

- นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป) ๑ อัตรา
- นิติกรชำนาญการ ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป (ปฏิบัติงานธุรการ) ๑ อัตรา



**กองการศึกษา** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับด้านการพัฒนาการศึกษา และส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม ซึ่งรับผิดชอบในส่วนของงานงบประมาณ งานกิจการนักเรียน งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน งานกิจการโรงเรียน งานศึกษานิเทศก์ ฯลฯ โดยแบ่งเป็น ๒ ฝ่าย ดังนี้

ฝ่ายแผนงานและโครงการกองการศึกษา รับผิดชอบงานธุรการ งานงบประมาณ และฝ่ายบริหารงานการศึกษา รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ งานหน่วยศึกษานิเทศก์ ซึ่งจากการวิเคราะห์ปริมาณงานและคุณภาพของงานแล้ว กองการศึกษาต้องการกำลังคน จำนวน ๑๑ อัตรา ดังนี้

นักบริหารการศึกษา ระดับกลาง (ผู้อำนวยการกองการศึกษา) ๑ อัตรา

#### **ฝ่ายบริหารการศึกษา**

- นักบริหารการศึกษา ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา) ๑ อัตรา
- นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. ๑ อัตรา
- นักสันทนการ ปก./ชก. ๑ อัตรา
- ศึกษาานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ช่วยบรรณารักษ์) ๒ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ (ครูสอนเด็กด้อยโอกาส) ๑ อัตรา

**งานโรงเรียน** มีอัตรากำลัง จำนวนทั้งหมด ๑๕๙ อัตรา

#### **โรงเรียนเทศบาลประตูลี้**

- ผู้อำนวยการสถานศึกษา ๑ อัตรา
- รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ๓ อัตรา
- ครู ๕๐ อัตรา
- ลูกจ้างประจำ (ภารโรง) ๒ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ (บุคลากรสนับสนุนการสอน) ๔ อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป (ภารโรง) ๔ อัตรา

#### **โรงเรียนเทศบาลสันป่าายหลวง**

- ผู้อำนวยการสถานศึกษา ๑ อัตรา
- ครู ๒๗ อัตรา
- ลูกจ้างประจำ (ภารโรง) ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ (บุคลากรสนับสนุนการสอน) ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป (ภารโรง) ๒ อัตรา

#### **โรงเรียนเทศบาลสันป่าายหม่อม**

- ผู้อำนวยการสถานศึกษา ๑ อัตรา
- รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ๑ อัตรา
- ครู ๓๒ อัตรา
- ลูกจ้างประจำ (ภารโรง) ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ (บุคลากรสนับสนุนการสอน) ๒ อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป (ภารโรง) ๒ อัตรา

**โรงเรียนเทศบาลจามเทวี**

- ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	อัตรา
- ครู	๑๒	อัตรา
- ลูกจ้างประจำ (ภารโรง)	๑	อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ (บุคลากรสนับสนุนการสอน)	๑	อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป (ภารโรง)	๑	อัตรา

**ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก**

- ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ดูแลเด็ก)	๑	อัตรา

**ฝ่ายแผนงานและโครงการ**

- นักบริหารการศึกษา ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายแผนงานและโครงการ)	๑	อัตรา
- นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญงาน	๑	อัตรา
- เจ้าพนักงานธุรการชำนาญการ	๑	อัตรา

โดยปัจจุบัน กองการศึกษา มีอัตรากำลัง จำนวนทั้งหมด ๑๐ อัตรา ดังนี้

นักบริหารการศึกษา ระดับกลาง (ผู้อำนวยการกองการศึกษา) ๑ อัตรา

**ฝ่ายบริหารการศึกษา**

- นักบริหารการศึกษา ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา)	๑	อัตรา
- นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	อัตรา
- ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ	๑	อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ช่วยบรรณารักษ์)	๒	อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ (ครูสอนเด็กด้อยโอกาส)	๑	อัตรา

**งานโรงเรียน** มีอัตรากำลัง จำนวนทั้งหมด ๑๕๙ อัตรา

**โรงเรียนเทศบาลประตูลี้**

- ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	อัตรา
- รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	๓	อัตรา
- ครู	๕๐	อัตรา
- ลูกจ้างประจำ (ภารโรง)	๒	อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ (บุคลากรสนับสนุนการสอน)	๔	อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป (ภารโรง)	๔	อัตรา

**โรงเรียนเทศบาลสันปายางหลวง**

- ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	อัตรา
- ครู	๒๗	อัตรา
- ลูกจ้างประจำ (ภารโรง)	๑	อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ (บุคลากรสนับสนุนการสอน)	๑	อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป (ภารโรง)	๒	อัตรา

**โรงเรียนเทศบาลสันป่าายหนองม**

- ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	อัตรา
- รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	อัตรา
- ครู	๓๒	อัตรา
- ลูกจ้างประจำ (ภารโรง)	๑	อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ (บุคลากรสนับสนุนการสอน)	๒	อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป (ภารโรง)	๒	อัตรา

**โรงเรียนเทศบาลจามเทวี**

- ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	อัตรา
- ครู	๑๒	อัตรา
- ลูกจ้างประจำ (ภารโรง)	๑	อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ (บุคลากรสนับสนุนการสอน)	๑	อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป (ภารโรง)	๑	อัตรา

**ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก**

- ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ดูแลเด็ก)	๑	อัตรา

**ฝ่ายแผนงานและโครงการ**

- นักบริหารการศึกษา ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายแผนงานและโครงการ)	๑	อัตรา
- นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญงาน	๑	อัตรา
- เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	อัตรา

**กองสวัสดิการสังคม** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการกำหนดภารกิจในด้านสวัสดิการสังคม ซึ่งรับผิดชอบในส่วนของงานพัฒนาชุมชน งานส่งเสริมและสวัสดิการสังคม งานธุรการ ฯลฯ โดยแบ่งเป็น ๒ ฝ่าย ดังนี้

ฝ่ายพัฒนาชุมชน รับผิดชอบงานธุรการ งานพัฒนาชุมชน และฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม รับผิดชอบงานส่งเสริมและสวัสดิการสังคม ซึ่งจากการวิเคราะห์ปริมาณงานและคุณภาพของงานแล้ว กองสวัสดิการสังคมต้องการกำลังคนจำนวน ๗ อัตรา ดังนี้

นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับกลาง (ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม) ๑ อัตรา

**ฝ่ายพัฒนาชุมชน**

- นักบริหารสวัสดิการสังคม ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน)	๑	อัตรา
- เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	อัตรา
- เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	อัตรา
- นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	๑	อัตรา

**ฝ่ายส่งเสริมและสวัสดิการสังคม**

- นักบริหารสวัสดิการสังคมระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและสวัสดิการสังคม)	๑	อัตรา
- เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปง./ชง.	๑	อัตรา

โดยปัจจุบัน กองสวัสดิการสังคมมีอัตรากำลัง จำนวนทั้งหมด ๗ อัตรา ดังนี้

นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับกลาง (ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม) ๑ อัตรา

#### ฝ่ายพัฒนาชุมชน

- นักบริหารสวัสดิการสังคม ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน) ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. ๑ อัตรา
- นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ ๑ อัตรา

#### ฝ่ายส่งเสริมและสวัสดิการสังคม

- นักบริหารสวัสดิการสังคม ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและสวัสดิการสังคม) ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชนปฏิบัติงาน ๑ อัตรา

กองการแพทย์ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการกำหนดภารกิจในด้านงานศูนย์บริการสาธารณสุข งานทันตสาธารณสุข งานถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น งานส่งเสริมภูมิปัญญาการแพทย์ทางเลือก งานธุรการ งานการเงินและบัญชี ฯลฯ โดยแบ่งเป็น ๒ ฝ่าย ดังนี้

ฝ่ายบริหารงานทั่วไป รับผิดชอบงานการเงินและบัญชี งานธุรการ และฝ่ายบริการการแพทย์ รับผิดชอบงานศูนย์บริการสาธารณสุข งานทันตสาธารณสุข งานถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น งานส่งเสริมภูมิปัญญาการแพทย์ทางเลือกและสมุนไพร ซึ่งจากการวิเคราะห์ปริมาณงานและคุณภาพของงานแล้ว กองการแพทย์ต้องการกำลังคน จำนวน ๒๕ อัตรา ดังนี้

นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ (ผู้อำนวยการกองการแพทย์) ๑ อัตรา

#### ฝ่ายบริการการแพทย์

- นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบริการการแพทย์) ๑ อัตรา
- พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ ๑ อัตรา
- นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ ๑ อัตรา
- พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ ๒ อัตรา
- พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ ๔ อัตรา
- เภสัชกรชำนาญการ ๑ อัตรา
- เภสัชกรปฏิบัติการ ๑ อัตรา
- ทันตแพทย์ปฏิบัติการ ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขชำนาญงาน ๑ อัตรา
- นักอำนวยการบำบัดปฏิบัติการ ๑ อัตรา
- นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก. ๑ อัตรา
- นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน ๑ อัตรา
- ลูกจ้างประจำ (คนงาน) ๒ อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป (ปฏิบัติงานประจำรพพยาบาล) ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป (ปฏิบัติงานประจำรถฉุกเฉิน) ๑ อัตรา

**ฝ่ายบริหารงานทั่วไป**

- นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป) ๑ อัตรา
- นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชก. ๑ อัตรา

โดยปัจจุบัน กองการแพทย์ มีอัตรากำลัง จำนวนทั้งหมด ๒๔ อัตรา ดังนี้

- นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ (ผู้อำนวยการกองการแพทย์) ๑ อัตรา

**ฝ่ายบริการการแพทย์**

- นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบริการการแพทย์) ๑ อัตรา
- พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ ๑ อัตรา
- นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ ๑ อัตรา
- พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ ๒ อัตรา
- พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ ๔ อัตรา
- เภสัชกรชำนาญการ ๑ อัตรา
- เภสัชกรปฏิบัติการ ๑ อัตรา
- ทันตแพทย์ปฏิบัติการ ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขชำนาญงาน ๑ อัตรา
- นักอชีวบำบัดปฏิบัติการ ๑ อัตรา
- นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก. ๑ อัตรา
- นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน ๑ อัตรา
- ลูกจ้างประจำ (คนงาน) ๒ อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป (ปฏิบัติงานประจำรพพยาบาล) ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป (ปฏิบัติงานประจำรถฉุกเฉิน) ๑ อัตรา

**ฝ่ายบริหารงานทั่วไป**

- นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป) ๑ อัตรา
- นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ ๑ อัตรา

**หน่วยตรวจสอบภายใน**

- นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ ๑ อัตรา

เนื่องจากเทศบาลเมืองลำพูน มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิมในแต่ละส่วนราชการ และมีบุคลากรไม่เพียงพอที่จะปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นเพื่อเพิ่มประสิทธิผลของการปฏิบัติงานรองรับปริมาณงานที่มีเพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาแต่ละส่วนราชการ จึงขอ กำหนดโครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ให้สอดคล้องกับภารกิจ ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล อำนาจหน้าที่ที่เป็นปัจจุบันและในอนาคต แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติ ระดับจังหวัด แผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๔) การบูรณาการแผนและงบประมาณในระดับพื้นที่ (One Plan) เกิดความคุ้มค่าในการบริหารอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภาระงานของเทศบาล

การเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลเมืองลำพูนกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
ที่อยู่ในกลุ่ม/ขนาดเดียวกัน (benchmarking)

ลำดับที่	รายการ	ทม.ลำพูน	ทม.เขลางค์นคร	ทต.บ้านกลาง
๑	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐	๒๒๕,๖๗๐,๐๖๒	๓๘๒,๐๐๐,๐๐๐	๑๒๖,๘๔๐,๐๐๐
๒	พนักงานเทศบาลสามัญ	๘๖	๑๐๓	๕๒
๓	ลูกจ้างประจำ	๑๘	๑๙	๑๐
๔	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒	๗๐	๕๒
๕	พนักงานจ้างทั่วไป	๒๗	๒๔๑	๕๕
<b>เงินอุดหนุน</b>				
๖	พนักงานครูเทศบาล	๑๓๕	๑๑	๓๑
๗	ลูกจ้างประจำ	๕	-	-
๘	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๑	๑๙	๗
๙	พนักงานจ้างทั่วไป	๙	-	๔

หมายเหตุ ณ วันที่ ๗ กันยายน ๒๕๖๐

**๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ**

จากสภาพปัญหาของเทศบาลเมืองลำพูน มีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัดเทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารราชการเมืองพัทยา และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้'

**๘.๑ โครงสร้าง**

เทศบาลเมืองลำพูน กำหนดภารกิจด้านต่าง ๆ ในกรอบโครงสร้าง ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๕๘ - ๒๕๖๐)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)	หมายเหตุ
<b>๑. สำนักปลัดเทศบาล</b> ๑.๑ <u>ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</u> - งานธุรการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑.๒ <u>ฝ่ายปกครอง</u> - งานทะเบียนราษฎร - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบ <b>๒. กองคลัง</b> ๒.๑ <u>ฝ่ายบริหารงานคลัง</u> - งานธุรการ - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๒ <u>ฝ่ายพัฒนารายได้</u> - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ - งานพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน <b>๓. กองช่าง</b> - งานธุรการ	<b>๑. สำนักปลัดเทศบาล</b> ๑.๑ <u>ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</u> - งานธุรการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑.๒ <u>ฝ่ายปกครอง</u> - งานทะเบียนราษฎร - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบ <b>๒. กองคลัง</b> ๒.๑ <u>ฝ่ายบริหารงานคลัง</u> - งานธุรการ - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๒ <u>ฝ่ายพัฒนารายได้</u> - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ - งานพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน <b>๓. กองช่าง</b> - งานธุรการ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๕๘ - ๒๕๖๐)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)	หมายเหตุ
<p><b>๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานวิศวกรรม</li> <li>- งานสถาปัตยกรรม</li> <li>- งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ</li> <li>- งานสาธารณูปโภค</li> <li>- งานสวนสาธารณะ</li> </ul> <p><b>๓.๒ ฝ่ายช่างสุขาภิบาล</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล</li> <li>- งานจัดการคุณภาพน้ำ</li> </ul> <p><b>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b></p> <p><b>๔.๑ ฝ่ายบริการงานสาธารณสุข</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานธุรการ</li> <li>- งานสัตวแพทย์</li> </ul> <p><b>๔.๒ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานรักษาความสะอาด</li> </ul> <p><b>๕. กองวิชาการและแผนงาน</b></p> <p><b>๕.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานธุรการ</li> <li>- งานนิติการ</li> </ul> <p><b>๕.๒ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</li> <li>- งานประชาสัมพันธ์</li> </ul> <p><b>๖. กองการศึกษา</b></p> <p><b>๖.๑ ฝ่ายแผนงานและโครงการ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานธุรการ</li> <li>- งานงบประมาณ</li> </ul> <p><b>๖.๒ ฝ่ายบริหารการศึกษา</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเจ้าหน้าที่</li> <li>- งานกิจการนักเรียนและกิจกรรมเด็กและเยาวชน</li> </ul>	<p><b>๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานวิศวกรรม</li> <li>- งานสถาปัตยกรรม</li> <li>- งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ</li> <li>- งานสาธารณูปโภค</li> <li>- งานสวนสาธารณะ</li> </ul> <p><b>๓.๒ ฝ่ายช่างสุขาภิบาล</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล</li> <li>- งานจัดการคุณภาพน้ำ</li> </ul> <p><b>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b></p> <p><b>๔.๑ ฝ่ายบริการงานสาธารณสุข</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานธุรการ</li> <li>- งานสัตวแพทย์</li> </ul> <p><b>๔.๒ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานรักษาความสะอาด</li> </ul> <p><b>๕. กองวิชาการและแผนงาน</b></p> <p><b>๕.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานธุรการ</li> <li>- งานนิติการ</li> </ul> <p><b>๕.๒ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</li> <li>- งานประชาสัมพันธ์</li> </ul> <p><b>๖. กองการศึกษา</b></p> <p><b>๖.๑ ฝ่ายแผนงานและโครงการ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานธุรการ</li> <li>- งานงบประมาณ</li> </ul> <p><b>๖.๒ ฝ่ายบริหารการศึกษา</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเจ้าหน้าที่</li> <li>- งานกิจการนักเรียนและกิจกรรมเด็กและเยาวชน</li> </ul>	



<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๕๘ - ๒๕๖๐)</p>	<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)</p>	<p>หมายเหตุ</p>
<p>๖.๓ หน่วยศึกษานิเทศก์</p> <p>๖.๔ <u>โรงเรียนในสังกัดเทศบาล</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- โรงเรียนเทศบาลประตูลี้</li> <li>- โรงเรียนเทศบาลสันป่ายางหลวง</li> <li>- โรงเรียนเทศบาลสันป่ายางหนอง</li> <li>- โรงเรียนเทศบาลจามเทวี</li> </ul> <p>๖.๕ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลเมืองลำพูน</p> <p><b>๗. กองสวัสดิการสังคม</b></p> <p>๗.๑ <u>ฝ่ายพัฒนาชุมชน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานธุรการ</li> <li>- งานพัฒนาชุมชน</li> </ul> <p>๗.๒ <u>ฝ่ายส่งเสริมและสวัสดิการสังคม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมและสวัสดิการสังคม</li> </ul> <p><b>๘. กองการแพทย์</b></p> <p>๘.๑ <u>ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานธุรการ</li> <li>- งานการเงินและบัญชี</li> </ul> <p>๘.๒ <u>ฝ่ายบริการการแพทย์</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานศูนย์บริการสาธารณสุข</li> <li>- งานทันตสาธารณสุข</li> <li>- งานถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น</li> <li>- งานส่งเสริมภูมิปัญญาการแพทย์ทางเลือกฯ</li> </ul> <p><b>๙. หน่วยตรวจสอบภายใน</b></p>	<p>๖.๓ หน่วยศึกษานิเทศก์</p> <p>๖.๔ <u>โรงเรียนในสังกัดเทศบาล</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- โรงเรียนเทศบาลประตูลี้</li> <li>- โรงเรียนเทศบาลสันป่ายางหลวง</li> <li>- โรงเรียนเทศบาลสันป่ายางหนอง</li> <li>- โรงเรียนเทศบาลจามเทวี</li> </ul> <p>๖.๕ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลเมืองลำพูน</p> <p><b>๗. กองสวัสดิการสังคม</b></p> <p>๗.๑ <u>ฝ่ายพัฒนาชุมชน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานธุรการ</li> <li>- งานพัฒนาชุมชน</li> </ul> <p>๗.๒ <u>ฝ่ายส่งเสริมและสวัสดิการสังคม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมและสวัสดิการสังคม</li> </ul> <p><b>๘. กองการแพทย์</b></p> <p>๘.๑ <u>ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานธุรการ</li> <li>- งานการเงินและบัญชี</li> </ul> <p>๘.๒ <u>ฝ่ายบริการการแพทย์</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานศูนย์บริการสาธารณสุข</li> <li>- งานทันตสาธารณสุข</li> <li>- งานถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น</li> <li>- งานส่งเสริมภูมิปัญญาการแพทย์ทางเลือกฯ</li> </ul> <p><b>๙. หน่วยตรวจสอบภายใน</b></p>	

## ๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล

เทศบาลเมืองลำพูน ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณภาพและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนาจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

**๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน** ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วม และโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงาน ในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

**๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง** ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริหารสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของ ทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

**๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย** ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ้ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชา เข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนอง กับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

เทศบาลเมืองลำพูน ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง โดยการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคิดที่ดีมีคุณธรรม และจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

๑. จัดส่งพนักงานเทศบาลและลูกจ้างเข้ารับการฝึกอบรมโปรแกรมคอมพิวเตอร์ หลักสูตรต่าง ๆ ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ที่ส่วนราชการจัดขึ้น

๒. จัดทำโครงการการอบรมเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่พนักงานในสังกัด เทศบาลเมืองลำพูน ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

๓. การพัฒนาส่วนราชการให้เป็น “องค์กรแห่งการเรียนรู้” โดยอาศัยกระบวนการ “การจัดการความรู้” ในยุคที่มีการแข่งขันและมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่วนราชการต้องสร้างให้ข้าราชการในส่วนราชการ มีความรู้ เข้มแข็งและสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองอย่างเป็นระบบเพื่อช่วยผลักดันส่วนราชการให้บรรลุผลการปฏิบัติราชการสู่การปฏิบัติจริงนั้นประกอบด้วยองค์ประกอบหลายประการที่จะช่วยผลักดันสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

๔. จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยเทศบาลเมืองลำพูน เป็นผู้จัดอบรมหรือร่วมกับองค์กรปกครองท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ หรือประสบการณ์ในการทำงาน ระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่นๆ ตลอดจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่น ๆ เช่น สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

๖. จัดให้การศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่างๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ ในการปฏิบัติงาน อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

๗. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาคและทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

๘. ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้นเพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการให้บริการประชาชนลดความซ้ำซ้อน ของงานและการใช้ทรัพยากรที่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณ ของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

๙. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่อง ผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้ และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

๑๐. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านที่ ดี มาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

นอกจากนี้ยังได้กำหนดให้มีการติดตามประเมินผลการอบรมในแต่ละครั้ง เพื่อหาข้อสรุป และนำไปปรับปรุงแก้ไขสำหรับการอบรมในครั้งต่อไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด แก่บุคลากร ตลอดจนการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

นอกจากการฝึกอบรมแล้ว เทศบาลเมืองลำพูน ยังส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากร เข้ารับการศึกษาค้นคว้าในระดับที่สูงขึ้น เพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพด้านความรู้ให้ทันต่อสภาพการปัจจุบันและเทคโนโลยีที่ก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว (รายละเอียดแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น)

### **๑๓. ประกาศคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง**

ตามที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้ออกประกาศ ก.ถ. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางทางจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๕๖ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำพูน เรื่อง มาตรฐานจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ ประกาศเทศบาลเมืองลำพูน เรื่อง มาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม ของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๖๐ เพื่อยึดถือเป็นแนวทาง และยึดเป็นเครื่องกำกับความประพฤติ และมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชน ตามหลักจรรยาบรรณ ยึดหลักมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตัว และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย