



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของ เทศบาลตำบลชุมพล
อำเภอ ศรีนครินทร์ จังหวัด พัตลุง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

คำนำ

เทศบาลตำบลชุมพล ได้มีการจัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้ อัตรากำลังและการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านนาให้เหมาะสมอีกด้วย

เทศบาลตำบลชุมพล จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังขึ้นเพื่อใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอน การปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนอง ความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

เทศบาลตำบลชุมพล



ประกาศเทศบาลตำบลชุมพล
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

ด้วยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพัทลุง (ก.ท.จ.พัทลุง) ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๐ ได้มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ของเทศบาลตำบลชุมพล แล้วนั้น

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลชุมพล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย เทศบาลตำบลชุมพล จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลังอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) ของเทศบาลตำบลชุมพล

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายวิภาส นวลพุ่ม)
นายกเทศมนตรีตำบลชุมพล

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

เทศบาลตำบลชุมพล

.....

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำ มาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ ข้อ ๕ กำหนดให้ คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใดอยู่ใน ส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนกระทั่งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้ เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของ คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลาง พนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ในคราวประชุมครั้งที่ ๑๓/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๕๕ และในคราวประชุม ครั้งที่ ๕/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๕๕ ได้มีมติ เห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลและกำหนดให้จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลเพื่อเป็น กรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ตามโครงสร้างส่วนราชการส่วนราชการใหม่ จากการปรับขนาดเทศบาลจากขนาดเล็กเป็นเทศบาลขนาดกลาง โดยเสนอให้ ก.ท.จ. พิจารณาให้ความ เห็นชอบโดยให้เทศบาล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของ เทศบาลวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำแผนอัตรากำลังและกำหนด หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลตามแผนอัตรากำลังที่จัดทำขึ้นในครั้งแรก

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) จังหวัดพัทลุง ในการประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๕๙ ได้มีมติเห็นชอบประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด พัทลุง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๙ โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงหลักเกณฑ์การกำหนดขนาดเทศบาลและการกำหนดระดับตำแหน่ง ผู้บริหารของเทศบาลให้เหมาะสมกับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลและเพื่อให้สอดคล้องกับประกาศ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่ง ของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ และมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มติคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลในการประชุม ครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๕๘ ประกอบกับคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพัทลุง (ก.ท.จ. พัทลุง) ในการประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๕๙ มีมติกำหนดให้เปลี่ยนแปลงการกำหนด ขนาดเทศบาลและกำหนดตำแหน่งผู้บริหาร และผู้ว่าราชการจังหวัดพัทลุง ในฐานะประธานคณะกรรมการ พนักงานเทศบาลจังหวัดพัทลุง (ก.ท.จ.) ได้ลงนาม เมื่อวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลชุมพล จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ เทศบาลตำบลชุมพล ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลชุมพล มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลชุมพล มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลให้เหมาะสม

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลชุมพล มีการวางแผนอัตรากำลัง การจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งงานต่าง ๆ อีกทั้งเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานเทศบาล

๒.๗ เพื่อเป็นกรอบในการรองรับการขยายงานและอำนาจหน้าที่ของเทศบาลในอนาคต

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลชุมพล ซึ่งมีนายกเทศมนตรีตำบลชุมพล เป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของ เทศบาลตำบลชุมพล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลชุมพล

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลชุมพล

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน (supply pressure)

เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรมารวมพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยจะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากร (ข้าราชการ พนักงานจ้าง) โดยจัดประเภทลักษณะงาน จะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน (Full Time Equivalent: FTE) เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคล โดยมีสมมติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบความต้องการใช้กำลังคนมากกว่า เช่นตำแหน่งคนงานทั่วไปต้องการใช้กำลังคนมากกว่างานพิมพ์เอกสาร เป็นต้น แต่ในงานบางลักษณะ เช่นงานกำหนดนโยบาย มาตรฐาน กลไก หรืองานบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้กำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่องานจริง และต้องพิจารณาปริมาณงานลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะงานที่ปฏิบัติอยู่อาจมีลักษณะเป็นงานของตำแหน่งอื่น

๓.๕. การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง (Driver) ซึ่งเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละหน่วยงาน (ที่มีตัวชี้วัด และพันธกิจของหน่วยงาน) มายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมายโดยตั้งสมมติฐานที่ว่าหากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี้ยกล่อมกำลังคนใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของหน่วยงานสูงสุด

๓.๖. การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา และประเด็นต่างๆ (๓๖๐ Degree+Issue) เป็นการสอบถามความเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ เรื่องการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อย ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่นหากกำหนดโครงสร้างที่มากมายจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็น หัวหน้าฝ่าย งานธุรการ บุคลากร ตำแหน่งต่างๆ ซึ่งต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละหน่วยงานนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ อาจจะต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในองค์กร และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่างๆจะทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังของหน่วยงานอื่นๆ (Benchmark)

กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในองค์กรที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน มีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวน และการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้ ซึ่งเทศบาลตำบลชุมพลได้ทำการพิจารณาเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังระหว่างเทศบาลตำบลชุมพล อำเภอศรีนครินทร์ จังหวัดพัทลุง ร่วมกับเทศบาลตำบลโคกม่วง อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง ซึ่งเป็นเทศบาลตำบลขนาดกลาง มีลักษณะการปฏิบัติงานภารกิจ และการปฏิบัติงานใกล้เคียงกัน

๓.๘ ให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างทุกคน ทุกสายงาน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาล

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

๑. ด้านกายภาพ

๑.๑ ที่ตั้ง

เทศบาลตำบลชุมพล ตั้งอยู่ เลขที่ ๑๙๑ หมู่ที่ ๕ ตำบลชุมพล อำเภอศรีนครินทร์ จังหวัดพัทลุง ห่างจากที่ว่าการอำเภอศรีนครินทร์ ประมาณ ๓ กิโลเมตร ได้ยกฐานะจากองค์การบริหารส่วนตำบลชุมพล เมื่อวันที่ ๒๕ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๑ และ ประกาศยกฐานะเป็นเทศบาลขนาดกลาง เมื่อวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๕๕

อาณาเขต เทศบาลตำบลชุมพล มีอาณาเขตติดต่อกับตำบลต่าง ๆ ดังนี้

ทิศเหนือ	จดตำบลแพรงหา อ.ควนขนุน และตำบลตะพาน อ. ศรีบรรพต จังหวัดพัทลุง
ทิศใต้	จดตำบลนาท่อม อ.เมือง และตำบลอ่างทอง อ.ศรีนครินทร์ จังหวัดพัทลุง
ทิศตะวันออก	จดตำบลโคกชะงาย อ.เมือง จังหวัดพัทลุง
ทิศตะวันตก	จดตำบลบ้านนา และตำบลลำสินธุ์ อ.ศรีนครินทร์ จังหวัดพัทลุง

๑.๒ ลักษณะภูมิประเทศ

สภาพภูมิประเทศของตำบลชุมพลเป็นที่ราบสูง ลาดเอียงจากทิศตะวันตกสู่ทิศตะวันออก เหมาะแก่การประกอบอาชีพการเกษตร มีภูเขาและลำคลองธรรมชาติ

๑.๓ ลักษณะภูมิอากาศ

สภาพภูมิอากาศร้อนชื้น มี ๒ ฤดู คือ ฤดูฝน และฤดูร้อน ฤดูฝนอยู่ระหว่างเดือนพฤษภาคม - ธันวาคม อุณหภูมิอยู่ระหว่าง ๒๕-๓๐ องศาเซลเซียส

๑.๔ ลักษณะของแหล่งน้ำ

ประเภท	จำนวน (แห่ง)	หมายเหตุ
๑. คลองส่งน้ำพลังไฟฟ้า	๑	
๒. คลองชลประทาน	๑	
๓. บ่อบาดาล	๓๐	
๔. บ่อน้ำตื้น	๔๒๗	
๕. สระน้ำ	๑๒	
๖. แม่น้ำ , ลำคลอง	๘	
๗. ฝาย , พนังกั้นน้ำ	๑๔	
๘. อ่างเก็บน้ำ	๓	
๙. เหมือง	๒๒	
๑๐. ห้วย , ลำธาร	๑๙	
๑๑. หนอง , บึง	๔	

๑.๕ ลักษณะของไม้และป่าไม้

ตำบลชุมพลมีพื้นที่บางส่วน อยู่ในเขตอุทยานแห่งชาติเขาปู่-เขาย่า สภาพป่าเป็นป่าดิบชื้น

๒. ด้านการเมือง/การปกครอง

๒.๑ เขตการปกครอง

เทศบาลตำบลชุมพล มีเนื้อที่ทั้งหมด ๗๒ ตารางกิโลเมตร มีจำนวนหมู่บ้านในเขตตำบล รวม ๑๔ หมู่บ้าน มีพื้นที่การปกครองเต็มทั้ง ๑๔ หมู่บ้าน โดยแบ่งเขตเลือกตั้งออกเป็น ๒ เขตเลือกตั้ง ดังนี้

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	ชื่อผู้ใหญ่บ้าน
๑.	บ้านชุมพล	นายสมบัติ บุญญาพิทักษ์
๒.	บ้านหนองปรือ	นายจำรัส จำเริญ
๓.	บ้านหนองเสม็ด	นายสมหมาย หนูรักษ์
๔.	บ้านห้วยไทร	นายลาภ ศรีน้อย
๕.	บ้านหนองโหล๊ะ	นายการุณย์ นกเกตุ
๖.	บ้านทุ่งยวน	นายอนันต์ อินทองแก้ว
๗.	บ้านโหล๊ะจังกระ	นายอำนาจ มะลิสุทธิ์
๘.	บ้านสวนโหนด	นายสุमितย์ นุ่นเกลี้ยง
๙.	บ้านหนองหว่า	นายโกสิทธิ์ ทับชุม
๑๐.	บ้านลำกะ	นายเฉลียว ธรรมเพชร
๑๑.	บ้านต้นธง	นายถนอม สำแดง
๑๒.	บ้านนารา	นายสุนทร วรรณโก
๑๓.	บ้านหนองโหมรง	นายสมชาย หนูแป้น
๑๔.	บ้านชุมทอง	นายประสิทธิ์ มากอินทร์

๒.๒ การเลือกตั้ง

เขตเลือกตั้ง/สมาชิกสภาเทศบาล	
เขต ๑ ประกอบด้วย	เขต ๒ ประกอบด้วย
หมู่ที่ ๑,๕,๖,๗,๑๐,๑๑	หมู่ที่ ๒,๓,๔,๘,๙,๑๒, ๑๓,๑๔
๑.นายสุนทร ชุนรักษ์	๑.นายบุญทอง เมืองไข
๒.นายสุรภษณ์ บุญญาพิทักษ์	๒.นายปรีชา จันมาก
๓.นายถาวร ฤทธิ์นิม	๓.นายวงศ์ศักดิ์ วรศรี
๔.นายปราโมทย์ รักจันทร์	๔.นายโสพล เรืองช่วย
๕.นายสุชาติ นิมนุ่น	๕.นายพงศ์ศักดิ์ อินทรเหมือน
๖.นายช่วง อินทนะนง	๖.นายจำลอง คงดำ

๓. ประชากร

๓.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร (ที่มา : สำนักบริหารทะเบียนกรมการปกครอง:ข้อมูล ณ เดือนกันยายน ๒๕๕๙)

สถิติประชากรย้อนหลัง ๕ ปี

ปี พ.ศ.	ชาย	หญิง	รวม	จำนวนครัวเรือน	หมายเหตุ
๒๕๕๕	๔,๒๔๘	๔,๐๕๕	๘,๓๐๓	๓,๐๙๙	
๒๕๕๖	๔,๒๕๙	๔,๐๗๐	๘,๓๒๙	๓,๑๙๓	
๒๕๕๗	๔,๒๒๙	๔,๐๘๖	๘,๓๑๕	๓,๒๕๙	
๒๕๕๘	๔,๔๐๖	๔,๐๙๐	๘,๔๙๖	๓,๓๓๑	
๒๕๕๙	๔,๕๖๖	๔,๐๗๑	๘,๖๓๗	๓,๓๙๕	

จำนวนประชากร แยกตามรายหมู่บ้าน

หมู่บ้าน	จำนวน ครัวเรือน	ประชากร ชาย	ประชากร หญิง	รวมประชากร
หมู่ที่ ๑ บ้านชุมพล	๓๑๓	๔๓๘	๔๔๐	๘๗๘
หมู่ที่ ๒ บ้านหนองปรือ	๑๗๔	๒๕๑	๒๗๕	๕๒๖
หมู่ที่ ๓ บ้านหนองเสม็ด	๖๐๖	๑,๐๑๕	๔๐๒	๑,๔๑๗
หมู่ที่ ๔ บ้านห้วยไทร	๒๑๖	๒๖๘	๒๙๗	๕๖๕
หมู่ที่ ๕ บ้านหนองไหล่	๓๖๐	๓๖๕	๓๗๑	๗๓๖
หมู่ที่ ๖ บ้านทุ่งยวน	๑๓๘	๑๘๐	๒๐๔	๓๘๔
หมู่ที่ ๗ บ้านโหล๊ะจังกระ	๔๒๐	๔๗๓	๕๐๖	๙๗๙
หมู่ที่ ๘ บ้านสวนโหนด	๑๓๕	๑๙๘	๒๑๙	๔๑๗
หมู่ที่ ๙ บ้านหนองหว้า	๑๗๑	๒๕๒	๒๕๙	๕๑๑
หมู่ที่ ๑๐ บ้านลำกะ	๓๗๕	๓๙๑	๓๖๗	๗๕๘
หมู่ที่ ๑๑ บ้านตันธง	๑๒๔	๑๘๒	๑๖๘	๓๕๐
หมู่ที่ ๑๒ บ้านนารา	๑๐๘	๑๘๑	๑๘๔	๓๖๕
หมู่ที่ ๑๓ บ้านหนองโหมรง	๑๑๘	๑๘๗	๑๙๗	๓๘๔
หมู่ที่ ๑๔ บ้านชุมทอง	๑๓๖	๑๘๕	๑๘๒	๓๖๗
รวม	๓,๓๙๕	๔,๕๖๖	๔,๐๗๑	๘,๖๓๗

๓.๒ ช่วงอายุและจำนวนประชากร

ช่วงอายุ (ปี)	ชาย (คน)	หญิง (คน)	รวม (คน)
น้อยกว่า ๑-๔	๒๕๑	๒๐๘	๔๕๙
๕-๙	๒๔๐	๒๒๕	๔๖๕
๑๐-๑๔	๒๒๕	๒๐๗	๔๓๒
๑๕-๑๙	๒๖๕	๒๓๙	๕๐๔
๒๐-๒๔	๗๙๑	๓๒๙	๑,๑๒๐
๒๕-๒๙	๓๗๖	๒๗๙	๖๕๕
๓๐-๓๔	๓๐๖	๓๓๕	๖๔๑
๓๕-๓๙	๓๖๐	๓๑๘	๖๗๘
๔๐-๔๔	๓๖๖	๓๕๘	๗๒๔
๔๕-๔๙	๓๒๘	๓๓๗	๖๖๕
๕๐-๕๔	๓๑๑	๓๑๗	๖๒๘
๕๕-๕๙	๒๖๐	๒๕๙	๕๑๙
๖๐-๖๔	๑๖๓	๑๘๔	๓๔๗
๖๕-๖๙	๑๑๔	๑๔๙	๒๖๓
๗๐-๗๔	๘๖	๑๓๑	๒๑๗
๗๕-๗๙	๖๔	๘๐	๑๔๔
๘๐-๘๔	๓๑	๖๐	๙๑
๘๕-๘๙	๑๗	๓๔	๕๑
๙๐ ขึ้นไป	๙	๒๒	๓๑
รวม	๔,๕๖๓	๔,๐๗๑	๘,๖๓๔

๔. สภาพทางสังคม

๔.๑ การศึกษา

โรงเรียนระดับประถมศึกษา จำนวน ๔ แห่ง (ขยายโอกาส ๑ แห่ง)

โรงเรียน	ที่ตั้ง	จำนวนนักเรียน			หมายเหตุ
		๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙	
๑. บ้านขัน (ขยายโอกาส)	หมู่ที่ ๔ ตำบลชุมพล	๑๗๕	๑๗๕	๑๕๗	
๒. วัดทุ่งยาว (สิริราษฎร์สามัคคี)	หมู่ที่ ๑ ตำบลชุมพล	๑๗๕	๑๗๕	๑๙๓	
๓. อนุบาลศรีนครินทร์	หมู่ที่ ๕ ตำบลชุมพล	๑๑๕	๑๑๕	๗๘	
๔. บ้านควนดินสอ (กรป.กลางอุบลรัตน์)	หมู่ที่ ๗ ตำบลชุมพล	๑๐๔	๑๐๔	๖๒	

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลตำบลชุมพล จำนวน ๓ แห่ง

ศพด.	ที่ตั้ง	จำนวนนักเรียน			หมายเหตุ
		๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙	
๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกสูง	หมู่ที่ ๓ ตำบลชุมพล	๑๐๗	๑๐๗	๑๓๓	
๒. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านต้นธง	หมู่ที่ ๑ ตำบลชุมพล	๕๗	๕๗	๗๕	
๓. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบ้านขัน	หมู่ที่ ๙ ตำบลชุมพล	๖๐	๖๐	๖๕	

การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

ศพด.	ที่ตั้ง	จำนวนนักเรียน			หมายเหตุ
		๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙	
ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอศรีนครินทร์	หมู่ที่ ๑ ตำบลชุมพล	-	-	๕๖๒	๐๗๔-๖๗๓๘๑๐

๔.๒ สาธารณสุข

สถานีนามัย	ที่ตั้ง
๑. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านลำกะ	หมู่ที่ ๕ ตำบลชุมพล อ.ศรีนครินทร์ จ.พัทลุง
๒. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านขัน	หมู่ที่ ๔ ตำบลชุมพล อ.ศรีนครินทร์ จ.พัทลุง

๔.๓ อาชญากรรม

สถิติคดีอาญาที่เกิดขึ้นในตำบลชุมพล

ประเภทความผิด	ปี ๒๕๕๘		ม.ค.-ต.ค. ๒๕๕๙	
	รับแจ้ง	จับ	รับแจ้ง	จับ
๑. คดีอุกฉกรรจ์และสะเทือนขวัญ	๑	-	-	-
๒. คดีชีวิต ร่างกายและเพศ	-	-	๒	๒
๓. คดีประทุษร้ายต่อทรัพย์สิน	๔	๑	๓	๒
๔. คดีน่าสนใจ (โจรกรรมรถจักรยานยนต์)	๑	-	-	-
๕. คดีรัฐเป็นผู้เสียหาย				
-อาวุธปืน	๑	๑	๔	๔
-การพนัน	๙	๙	๔	๔
-ยาเสพติด	๒๘	๒๘	๒๒	๒๒

ข้อมูลจาก : สถานีตำรวจภูธรศรีนครินทร์

๔.๔ การสังคมสงเคราะห์

เทศบาลตำบลชุมพลได้สนับสนุนการสร้างและซ่อมแซมที่อยู่อาศัยให้กับผู้ด้อยโอกาส

พ.ศ. ๒๕๕๙ นางสาวหนูคลี คงย่อย หมู่ที่ ๗

พ.ศ. ๒๕๕๕ นางจิต ชิตนาคินทร์ หมู่ที่ ๓

นางสำรวย ปานทอง หมู่ที่ ๑๒

นางจิบ ขวัญนา หมู่ที่ ๑๔

พ.ศ. ๒๕๕๔ นายจรูญ จอมจิตร หมู่ที่ ๙

๕. ระบบบริการพื้นฐาน

๕.๑ การคมนาคมขนส่ง

ในการเดินทางใช้เส้นทาง ถนนเพชรเกษมทางหลวงหมายเลข ๔ เป็นถนนสายหลัก ถนนสายรอง คือถนนสายม่วงลูกดำ - ควนปริง ,ถนนสายบ้านควนดินสอ-เขาปู่ นอกจากนี้ยังมีถนนสายต่างๆ ที่เชื่อมระหว่างหมู่บ้าน คือ

ที่	ชื่อสายทาง	ตัดผ่านหมู่ที่	ผิวจราจร กว้าง/เมตร	ความยาวตลอด สายทาง/เมตร	ลูกรัง/วัสดุคัดเลือก ยาว/เมตร	ลาดยาง ยาว/เมตร	คอนกรีต ยาว/เมตร
31	แพรกยอ - บ้านชั้น ซอย 1	14	4.00	1,000.00	1,000.00	-	-
32	แพรกยอ - บ้านชั้น ซอย 2	14	4.00	1,100.00	1,100.00	-	-
33	ลำกะ - ควนจวง	5	4.00	1,350.00	1,350.00	-	-
34	ในบ้านชุมพล	1	4.00	1,120.00	-	1,120.00	-
35	โหล๊ะจังกระ - ตกค่าย	7	4.00	650.00	650.00	-	-
36	ตันธง - ทุ่งหนองบัว	11	5.00	500.00	-	500.00	-
37	ควนใหม่-ห้วยไทร	2,4,9,13	6.00	7,150.00	-	7,150.00	-
38	ควนยาว - ห้วยหมี	4	4.00	1,750.00	1,500.00	-	250.00
39	แพรกยอ - น้ำตกฟ้าลั่น	14	4.00	2,600.00	2,600.00	-	-
40	แพรกยอ - เรียนต้นเดียว	3	4.00	1,250.00	1,250.00	-	-
41	โหล๊ะจังกระ - ห้วยทอน	7	4.00	2,900.00	2,900.00	-	-
42	บ้านชุมพลออก - บ้านชุมพลตก	1	5.00	1,380.00	1,230.00	-	150.00
43	หนองกะ -ในบ้านชุมพล	1	4.00	430.00	-	430.00	-
44	หนองเลียบ - บ่อม่วง	1	4.00	530.00	530.00	-	-
45	บ้านชั้น - ต้นเลียบ ซอย2	9,12	4.00	1,000.00	810.00	-	190.00
46	ไสม่วง - ทอนช้างพลาย	8	4.00	740.00	-	-	740.00
47	หน้าโรงเรียนบ้านชั้น - นบปลา	9	4.00	460.00	460.00	-	-
48	บ้านชั้น - หนองแปลงควาย	9	4.00	800.00	-	-	800.00
49	หนองเสม็ด-หลังค่าย ซอย 1	3	4.00	760.00	-	-	760.00
50	หนองเสม็ด-หลังค่าย ซอย 2	3	4.00	940.00	940.00	-	-
51	หนองเสม็ด - ศาลาหมู่ที่ 7	3,7	4.00	1,640.00	1,640.00	-	-
52	หนองโหล๊ะ - ด่านปริง	5	4.00	530.00	530.00	-	-
53	สะพานจำปะตะ - โคกบาก	7	4.00	425.00	-	425.00	-
54	สุสานจีน - โหล๊ะจังกระ	7	5.00	1,050.00	1,050.00	-	-
55	สุสานจีน - หนักปราง	7	4.00	-	-	-	340.00
56	ไสกอ - ลำกะ	7	4.00	-	710.00	-	-
57	ลำกะ -ซอยพัฒนา	10	4.00	-	-	-	410.00
58	หน้าอำเภอ - โหล๊ะจังกระ ซอย 2	7	5.00	710.00	710.00	-	-
59	ลำกะ - ควนจวง ซอย 2	10	4.00	-	-	-	220.00
60	ควนดินสอ - หน้าอำเภอ	10	5.00	-	375.00	-	-
61	นายอดทอง - โคกกอ	5	4.00	900.00	900.00	-	-
62	หน้าค่าย - นายอดทอง	5	4.00	1,100.00	-	-	-
63	ศาลาหมู่ที่ 5 - หนองโหล๊ะ	5	4.00	-	1200	-	-

ทะเบียนถนน/สายทางที่อยู่ในความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง/ทางหลวงชนบทจังหวัดพัทลุง

เทศบาลตำบลชุมพล อำเภอศรีนครินทร์ จังหวัดพัทลุง

ที่	ชื่อสายทาง	ตัดผ่านหมู่ที่	ผิวจราจร กว้าง/เมตร	ความยาวตลอด สายทาง/เมตร	ลูกรัง/วัสดุคัดเลือก ยาว/เมตร	ลาดยาง ยาว/เมตร	คอนกรีต ยาว/เมตร
1	มาบลับ-บ้านชัน	2,9,12,13	5.00	4,500.00	-	4,500.00	-
2	วังซีเก้-ห้วยบ่วง	3,6,11	5.00	7,200.00	-	7,200.00	-
3	ควนใหม่-ห้วยไทร	4	6.00	7,200.00	-	7,200.00	-
4	ลำกะ-โหล๊ะหนูน	10	5.00	1,300.00	-	500.00	800.00
5	คลองเต่า-สวนหลวง	10 ต.ชุมพล	4.00	1,100.00	-	500.00	600.00
		3 ต.นาท่อม					

๕.๒ การไฟฟ้า

การให้บริการด้านไฟฟ้าและแสงสว่างในเขตเทศบาลตำบลชุมพล ดำเนินการโดยการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดพัทลุง ซึ่งให้บริการครอบคลุมพื้นที่ทั้งหมดในเขตเทศบาลตำบลชุมพล ทั้งระบบไฟฟ้าภายในอาคารและระบบไฟฟ้าส่องสว่างสาธารณะ

๕.๓ การประปา

การให้บริการการประปา ในเขตเทศบาลตำบลชุมพล บางส่วนใช้บริการจากการประปาสวนภูมิภาคจังหวัดพัทลุง และระบบประปาหมู่บ้าน ดังนี้

หมู่ที่	ชื่อระบบประปา	ประเภท			กำลังการผลิต
		ประปาบาดาล	ประปาผิวดิน	ประปาภูเขา	
๑	ปากหาร	ขนาดกลาง	-	-	๒๐ ลบ.ม.
๑	ทุ่งยาว	ขนาดเล็ก	-	-	๒๐ ลบ.ม.
๒	ควนใหม่	ขนาดเล็ก	-	-	๕ ลบ.ม.
๒	โคกยาง	ขนาดเล็ก	-	-	๕ ลบ.ม.
๒	ทอนชมพู	-	ขนาดใหญ่	-	๕ ลบ.ม.
๓	เรียนตันเดียว	-	-	ขนาดกลาง	๒๐ ลบ.ม.

๓	ไผ่ขมพู่	ขนาดเล็ก	-	-	๕ ลบ.ม.
๔	น้ำตกฟ้าล้าน	-	-	ขนาดกลาง	๒๐ ลบ.ม.
๔	บ้านห้วยไทรออก	ขนาดเล็ก	-	-	๕ ลบ.ม.
๔	วัดบ้านขัน	ขนาดกลาง	-	-	๒๐ ลบ.ม.
๕	บ้านหนองโหล๊ะ	-	ขนาดเล็ก	-	๕ ลบ.ม.
๕	คลองลำยุง	-	-	ขนาดเล็ก	๕ ลบ.ม.
๖	ไผ่หญ้าคา	ขนาดเล็ก	-	-	๕ ลบ.ม.
๖	ไผ่หญ้าคาตก	ขนาดเล็ก	-	-	๕ ลบ.ม.
๗	โคกสูง	-	ขนาดใหญ่่มาก	-	๒๐ ลบ.ม.
๗	โคกสูง	-	ขนาดใหญ่	-	๒๐ ลบ.ม.
๗	โคกสูง	-	ขนาดใหญ่่มาก	-	๒๐ ลบ.ม.
๗	หน้าอำเภอ	-	ขนาดเล็ก	-	๕ ลบ.ม.
๗	วัดลำกะ	ขนาดใหญ่	-	-	๒๐ ลบ.ม.
๘	สวนโหนด	-	ขนาดเล็ก	-	๕ ลบ.ม.
๘	ไผ่ม่วง	ขนาดเล็ก	-	-	๕ ลบ.ม.
๘	ไผ่ม่วง	ขนาดเล็ก	-	-	๕ ลบ.ม.
๙	หนองหว่า	-	ขนาดใหญ่	-	๕ ลบ.ม.
๑๐	หน้าอำเภอ	ขนาดใหญ่	-	-	๕ ลบ.ม.
๑๐	ควนดินสอ	ขนาดเล็ก	-	-	๕ ลบ.ม.
๑๐	ควนจวง	-	ขนาดใหญ่	-	๕ ลบ.ม.
๑๐	ลำกะ	-	ขนาดเล็ก	-	๕ ลบ.ม.
๑๐	หัวสะพานลำกะ	ขนาดเล็ก	-	-	๕ ลบ.ม.
๑๒	นาราคก	-	ขนาดเล็ก	-	๕ ลบ.ม.
๑๒	นารากอก	-	ขนาดเล็ก	-	๕ ลบ.ม.
๑๓	ไผ่ม่วง	-	ขนาดเล็ก	-	๕ ลบ.ม.

๖. ระบบเศรษฐกิจ

๖.๑ การเกษตร

การเกษตรของตำบลชุมพล ประชากรส่วนใหญ่ปลูกยางพารา ทำนา ผลไม้ เช่น ลองกอง มังคุด และปลูกผัก รวมทั้งพืชไร่อื่นๆ

๖.๒ การปศุสัตว์

การปศุสัตว์ของตำบลชุมพล มีการทำฟาร์มไก่ จำนวน ๒๕ ฟาร์ม ฟาร์มหมู ๕๔ ฟาร์ม มีการรวมกลุ่มเลี้ยงแพะแกะ และบางส่วนเลี้ยงโค วัว

๖.๓ การบริการ

โรงแรมที่ให้บริการห้องพัก มีจำนวน ๖ แห่ง

๑. ดอกคุณวิลเลจ
๒. นพกรรม รีสอร์ท
๓. ใบเงิน รีสอร์ท
๔. ภูดินสอ รีสอร์ท
๕. บ้านเต็มสุข รีสอร์ท
๖. โรงแรม ซี เอส

๖.๔ การท่องเที่ยว

น้ำตกพาลัน อยู่ในพื้นที่ ๑๔ ตำบลชุมพล

๖.๕ อุตสาหกรรม

บริษัทเอสดี พาราว่าด จำกัด เป็นโรงงานตัดไม้ด้วยเครื่องจักร

๖.๖ การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ

ประเภท	จำนวน (แห่ง)
<ul style="list-style-type: none"> - ร้านขายของชำ - ห้องเช่า/บ้านเช่า - ร้านขายปุ๋ย/อาหารสัตว์ - ร้านขายกาแฟ - ร้านขายเฟอร์นิเจอร์ - ร้านขายวัสดุก่อสร้าง - อู่ซ่อมรถยนต์ - อู่ซ่อมรถจักรยานยนต์ - ปั้มน้ำมัน - ปั้มน้ำแก๊ส - ร้านขายอาหารตามสั่ง - โรงน้ำยาง - ร้านอุปกรณ์ตกแต่งรถ 	<p>๔๘</p> <p>๖</p> <p>๒</p> <p>๑</p> <p>๓</p> <p>๓</p> <p>๒</p> <p>๓</p> <p>๑</p> <p>๑</p> <p>๓</p> <p>๑</p> <p>๑</p>
<ul style="list-style-type: none"> - เสาร์บ-ส่ง สัญญาณโทรศัพท์ - ร้านขายอุปกรณ์การเกษตร - โรงขายนํ้าดื่ม <p>กลุ่มอาชีพ/วิสาหกิจชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - วิสาหกิจชุมชนกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรกรบ้านชั้นสามัคคี หมู่ที่ ๔ - วิสาหกิจชุมชนปุ๋ยชีวภาพบ้านห้วยไทร หมู่ที่ ๔ - วิสาหกิจชุมชนเลี้ยงปลาพัฒนา หมู่ที่ ๔ - วิสาหกิจชุมชนกลุ่มแปรรูปข้าว หมู่ที่ ๕ - วิสาหกิจชุมชนฟาร์มเห็ดบ้านทุ่งยวน หมู่ที่ ๖ - วิสาหกิจชุมชนทุ่งยวนสัมพันธ์ หมู่ที่ ๖ - วิสาหกิจชุมชนผึ่งน้อย หมู่ที่ ๖ - วิสาหกิจชุมชนอำเภอศรีนครินทร์ หมู่ที่ ๗ - วิสาหกิจชุมชนกลุ่มข้าวสารบ้านควนดินสอ หมู่ที่ ๗ - วิสาหกิจชุมชนกลุ่มเครื่องแกงชุมพล หมู่ที่ ๙ - วิสาหกิจชุมชนกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรหนองโหมรง หมู่ที่ ๑๓ <p> ฯลฯ</p>	<p>๓</p> <p>๑</p> <p>๑</p>

๖.๗ แรงงาน

เกษตรกรใช้แรงงานในการทำการเกษตรประมาณร้อยละ ๘๕ เช่น การกรีดยาง การทำนา ทำปุ๋ยสัตว์รับจ้างทั่วไปภายในตำบล นอกจากนั้นบางส่วนเป็นแรงงานที่ไปทำงานในต่างจังหวัด

๗. เศรษฐกิจพอเพียงท้องถิ่น (ด้านการเกษตรและแหล่งน้ำ)

๗.๑ ข้อมูลพื้นฐานของหมู่บ้านหรือชุมชน

หมู่บ้าน/ชุมชน	ชาย	หญิง	ครัวเรือน	พื้นที่ (ไร่)
หมู่ที่ ๑ บ้านชุมพล	๔๔๖	๔๔๖	๓๐๙	๓,๖๖๙.๖๒
หมู่ที่ ๒ บ้านหนองปรือ	๒๕๗	๒๗๓	๑๗๔	๒,๒๓๙
หมู่ที่ ๓ บ้านหนองเสม็ด	๙๔๗	๔๑๓	๖๐๖	๓,๙๒๐
หมู่ที่ ๔ บ้านห้วยไทร	๒๗๗	๒๙๓	๒๑๖	๓,๔๓๒
หมู่ที่ ๕ บ้านหนองโหล๊ะ	๓๗๔	๓๗๑	๓๖๐	๑,๙๐๘
หมู่ที่ ๖ บ้านทุ่งยวน	๑๘๑	๒๐๔	๑๓๖	๑,๒๔๐
หมู่ที่ ๗ บ้านโหล๊ะจังกระ	๔๗๒	๕๑๓	๔๑๕	๕,๓๙๓
หมู่ที่ ๘ บ้านสวนโหนด	๒๐๓	๒๑๖	๑๓๕	๑,๐๕๘
หมู่ที่ ๙ บ้านหนองหว้า	๒๕๑	๕๑๐	๑๗๐	๑,๗๖๕
หมู่ที่ ๑๐ บ้านลำกะ	๓๙๐	๓๖๖	๓๕๙	๓,๔๓๓
หมู่ที่ ๑๑ บ้านต้นธง	๑๘๕	๑๖๘	๑๒๔	๑,๐๑๘
หมู่ที่ ๑๒ บ้านนารา	๑๘๒	๑๘๐	๑๐๗	๑,๔๑๒
หมู่ที่ ๑๓ บ้านหนองโหมรง	๑๘๓	๑๙๓	๑๑๗	-
หมู่ที่ ๑๔ บ้านชุมทอง	๑๘๑	๑๗๘	๑๓๔	-

๗.๒ ข้อมูลด้านการเกษตร

ด้านการทำนา

หมู่บ้าน/ชุมชน	ในเขตชลประทาน			นอกเขตชลประทาน		
	จำนวน ครัวเรือน	ต้นทุน เฉลี่ย	ราคาขาย เฉลี่ย	จำนวน ครัวเรือน	ต้นทุน เฉลี่ย	ราคา ขายเฉลี่ย
หมู่ที่ ๑ บ้านชุมพล	๐	๐	๐	๕๔	๓,๙๐๐	๕,๔๐๐
หมู่ที่ ๒ บ้านหนองปรือ	๐	๐	๐	๒๐	๓,๙๐๐	๕,๔๐๐
หมู่ที่ ๓ บ้านหนองเสม็ด	๐	๐	๐	๘	๓,๙๐๐	๕,๔๐๐
หมู่ที่ ๔ บ้านห้วยไทร	๐	๐	๐	๐	๐	๐
หมู่ที่ ๕ บ้านหนองโหล๊ะ	๐	๐	๐	๗	๓,๙๐๐	๕,๔๐๐
หมู่ที่ ๖ บ้านทุ่งยวน	๐	๐	๐	๔๕	๓,๖๐๐	๕,๔๐๐
หมู่ที่ ๗ บ้านโหล๊ะจังกระ	๐	๐	๐	๐	๐	๐
หมู่ที่ ๘ บ้านสวนโหนด	๐	๐	๐	๐	๐	๐
หมู่ที่ ๙ บ้านหนองหว้า	๐	๐	๐	๑๑	๓,๙๐๐	๐
หมู่ที่ ๑๐ บ้านลำกะ	๐	๐	๐	๔	๓,๙๐๐	๕,๔๐๐
หมู่ที่ ๑๑ บ้านตันธง	๐	๐	๐	๖	๓,๙๐๐	๕,๔๐๐
หมู่ที่ ๑๒ บ้านนารา	๐	๐	๐	๑๖	๓,๙๐๐	๕,๔๐๐
หมู่ที่ ๑๓ บ้านหนองโหมรง	๐	๐	๐	๗	๓,๙๐๐	๕,๔๐๐
หมู่ที่ ๑๔ บ้านชุมทอง	๐	๐	๐	๐	๐	๐

ด้านการทำสวน

หมู่บ้าน/ชุมชน	ข้าวโพดหวาน			ทุเรียน			ปาล์มน้ำมัน			มะพร้าว		
	จำนวน ครัวเรือน	ต้นทุนการ ผลิตเฉลี่ย	ราคาขาย โดยเฉลี่ย	จำนวน ครัวเรือน	ต้นทุนการ ผลิตเฉลี่ย	ราคาขาย โดยเฉลี่ย	จำนวน ครัวเรือน	ต้นทุนการ ผลิตเฉลี่ย	ราคาขาย โดยเฉลี่ย	จำนวน ครัวเรือน	ต้นทุนการ ผลิตเฉลี่ย	ราคาขาย โดยเฉลี่ย
หมู่ที่ 1 บ้านชุมพล	1	21,000	22,500				8	3,620	5,120	6	30,500	32,000
หมู่ที่ 2 บ้านหนองปรือ							3	3,620	5,120	5	30,500	32,000
หมู่ที่ 3 บ้านหนองเสม็ด	3	21,000	22,500				2	3,620	5,120	8	30,500	32,000
หมู่ที่ 4 บ้านห้วยไทร	3	21,000	22,500	4	43,500	45,000	1	3,620	5,120	9	30,500	32,000
หมู่ที่ 5 บ้านหนองโหล๊ะ	4	6,000	7,500	2	43,500	45,000	5	3,620	5,120	10	30,000	32,000
หมู่ที่ 6 บ้านทุ่งยวน	4	21,000	22,500				2	3,260	5,120	11	30,000	32,000
หมู่ที่ 7 บ้านโหล๊ะจิงกระ				5	43,500	45,000	3	3,620	5,120	2	30,000	32,000
หมู่ที่ 8 บ้านสวนโหนด	2	21,000	22,500	8	43,500	45,000				11	30,500	32,000
หมู่ที่ 9 บ้านหนองหว้า	6	21,000	22,500	9	43,500	4,500	2	3,260	5,120	5	30,500	32,000
หมู่ที่ 10 บ้านลำกะ	2	21,000	22,500	6	43,500	45,000	3	3,620	5,120	12	30,500	32,000
หมู่ที่ 11 บ้านตันธง	4	21,000	22,500	2	0	0	2	3,620	5,120	10	30,500	32,000
หมู่ที่ 12 บ้านนารา	6	21,000	22,500	4	43,500	45,000	4	3,620	5,120	8	30,500	32,000
หมู่ที่ 13 บ้านหนองโหมรง	3	21,000	22,500	4	43,500	45,000	6	3,620	5,120	4	30,500	32,000
หมู่ที่ 14 บ้านชุมทอง	3	21,100	22,500							5	30,500	32,000

**

หมู่บ้าน/ชุมชน	มังคุด			ยางพารา			ลองกอง			เงาะ		
	จำนวน ครัวเรือน	ต้นทุนการ ผลิตเฉลี่ย	ราคาขาย โดยเฉลี่ย	จำนวน ครัวเรือน	ต้นทุนการ ผลิตเฉลี่ย	ราคาขาย โดยเฉลี่ย	จำนวน ครัวเรือน	ต้นทุนการ ผลิตเฉลี่ย	ราคาขาย โดยเฉลี่ย	จำนวน ครัวเรือน	ต้นทุนการ ผลิตเฉลี่ย	ราคาขาย โดยเฉลี่ย
หมู่ที่ 1 บ้านชุมพล	5	21,000	22,500	206	11,100	12,600	5	12,000	13,500	5	15,500	17,000
หมู่ที่ 2 บ้านหนองปรือ	5	2,100	22,500	216	11,100	12,600	1	12,000	13,500	3	15,500	17,000
หมู่ที่ 3 บ้านหนองเสม็ด	1	21,000	22,500	345	11,100	12,600						
หมู่ที่ 4 บ้านห้วยไทร	1	21,000	22,500	205	11,100	12,600	1	12,000	13,500	4	15,500	17,000
หมู่ที่ 5 บ้านหนองโหล๊ะ	1	21,000	22,500	188	11,100	12,600	1	12,000	13,500	16	15,000	17,000
หมู่ที่ 6 บ้านทุ่งยวน	1	21,000	22,500	163	11,100	12,600	1	12,000	13,500	2	15,000	17,000
หมู่ที่ 7 บ้านโหล๊ะจิงกระ	1	21,000	22,500	310	11,100	1,260	1	12,000	13,500			
หมู่ที่ 8 บ้านสวนโหนด	1	21,000	22,500	140	11,100	12,600	1	12,000	13,500	3	15,000	17,000
หมู่ที่ 9 บ้านหนองหว้า	1	21,000	22,500	100	11,100	12,600	1	12,000	13,500	1	15,500	17,000
หมู่ที่ 10 บ้านลำกะ	1	21,000	22,500	310	11,100	12,600	1	12,000	13,500	6	15,500	17,000
หมู่ที่ 11 บ้านตันธง	1	21,000	22,500	124	11,100	12,600	1	12,000	13,500	6	43,500	45,000
หมู่ที่ 12 บ้านนารา	1	21,000	22,500	96	11,100	12,600	1	12,000	13,500	12	15,500	17,000
หมู่ที่ 13 บ้านหนองโหมรง				143	11,100	12,600	1	12,000	13,500			
หมู่ที่ 14 บ้านชุมทอง				211	12,100	12,600	1	1,500	13,500			

๗.๓ ข้อมูลด้านแหล่งน้ำทางการเกษตร

แหล่งน้ำทางการเกษตร (ธรรมชาติ)					แหล่งน้ำทางการเกษตร (ที่มนุษย์สร้าง)				
แหล่งน้ำธรรมชาติ	เพียงพอ	ไม่เพียงพอ	ทั่วถึง	ไม่ทั่วถึง	แหล่งน้ำที่มนุษย์สร้าง	เพียงพอ	ไม่เพียงพอ	ทั่วถึง	ไม่ทั่วถึง
แม่น้ำ	0	0	0	0	แก้มลิง	0	0	0	0
ห้วย/ลำธาร	0	14	0	14	อ่างเก็บน้ำ	0	1	0	1
คลอง	0	12	0	12	ฝาย	0	13	0	12
หนองน้ำ/บึง	0	3	0	3	สระ	0	3	0	3
น้ำตก	0	2	0	2	คลองชลประทาน	-	-	-	-

๗.๔ ข้อมูลด้านแหล่งน้ำกิน น้ำใช้ (หรือน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค)

แหล่งน้ำกิน	ไม่มี	เพียงพอ	ไม่เพียงพอ	ทั่วถึง	ไม่ทั่วถึง
บ่อบาดาลสาธารณะ	๕	๐	๙	๐	๙
บ่อน้ำตื้นสาธารณะ	๙	๐	๕	๐	๕
ประปาหมู่บ้าน (ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น)	๐	๐	๑๔	๐	๑๔
ระบบประปา (การประปาส่วนภูมิภาค)	๑๓	๐	๑	๐	๑
แหล่งน้ำธรรมชาติ	๑๔	๐	๐	๐	๐

๘. ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

๘.๑ การนับถือศาสนา

การนับถือศาสนา ประชากรส่วนใหญ่ นับถือศาสนาพุทธ (๑๐๐%)

วัด จำนวน ๓ แห่ง คือ

- วัดลำกะ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๗ ตำบลชุมพล
- วัดทุ่งยาว ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑ ตำบลชุมพล
- วัดบ้านขัน ตั้งอยู่หมู่ที่ ๔ ตำบลชุมพล

๘.๒ ประเพณีและงานประจำปี

การจัดงานบุญ/งานประเพณีต่าง ๆ จะจัดกันตามความเชื่อที่ยึดถือปฏิบัติกันมาทุกปีและตามจารีตประเพณี เช่น ประเพณีวันสาทรเดือนสิบ ประเพณีลากพระ ประเพณีลอยกระทง วันสงกรานต์ วันออกพรรษา

๙. ทรัพยากรธรรมชาติ

๙.๑ น้ำ

ในเขตเทศบาลตำบล มีแหล่งน้ำธรรมชาติที่สำคัญ จำนวน ๒ แห่ง ได้แก่

๑. คลองห้วยไทร ไหลผ่านหมู่ที่ ๔, ๙, ๑๒, ๘, ๒
๒. คลองสวนโหนด ไหลผ่านหมู่ที่ ๘, ๒

๙.๒ ป่าไม้

ในเขตเทศบาลตำบลชุมพล มีเขตพื้นที่ป่า ๒ แห่ง คือ

๑. เขตอุทยานแห่งชาติ เขาปู่ เขาย่า
๒. ป่าไม้ถาวร(ป่าวังโตะคู้)

๙.๓ ภูเขา

เทือกเขาบรรทัด

๑๐. ยุทธศาสตร์ และแผนพัฒนาของเทศบาลตำบลชุมพล

๑๐.๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

เทศบาลตำบลชุมพลได้แก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้านโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อให้ประชาชนได้รับประโยชน์ร่วมกัน ผลการดำเนินงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายของแผนพัฒนาที่ตั้งไว้ ซึ่งผลการดำเนินการสามารถทำได้ไม่ครอบคลุมพื้นที่ภายในเขตตำบลชุมพล เนื่องจากมีโครงการเป็นจำนวนมากหลายโครงการเป็นโครงการขนาดใหญ่ เทศบาลตำบลชุมพลมีงบประมาณไม่เพียงพอ มีความจำเป็นต้องขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากส่วนกลางและหน่วยงานอื่นๆ ได้แก่ โครงการก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็กภายในตำบลชุมพล จำนวน ๑๐ สาย ปรับปรุงถนนภายในตำบลชุมพล ปรับปรุงต่อเติมระบบประปาหมู่บ้าน หมู่ที่ ๔, ๖, ๗, ๘, ๑๐ การขุดลอกแหล่งน้ำธรรมชาติ ก่อสร้างผนังกั้นน้ำคอนกรีตเสริมเหล็กห้วยลำห่าน และห้วยบ่วง ขุดเจาะบ่อบาดาล โครงการก่อสร้างประปา หมู่บ้าน หมู่ที่ ๓ ก่อสร้างระบบประปาผิวดินขนาดใหญ่ หมู่ที่ ๕,๗ โครงการขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะ โครงการก่อสร้างคูระบายน้ำ คสล. โครงการขยายเขตระบบประปา เป็นต้น ซึ่งเทศบาลตำบลชุมพลต้องดำเนินการเพื่อแก้ไขปัญหาให้ประชาชนต่อไป

๑.๐.๒ การพัฒนาศักยภาพคนและชุมชนให้มีความเข้มแข็ง มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

เทศบาลตำบลชุมพล ให้ความสำคัญในการส่งเสริมการศึกษา โดยดำเนินโครงการที่สร้างเสริมการเรียนรู้ให้กับเด็กนักเรียนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รวมถึงปรับปรุงสิ่งแวดล้อม เช่น ก่อสร้างศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ปรับภูมิทัศน์ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จัดให้มีการส่งเสริม อนุรักษ์ประเพณีวัฒนธรรมงามของท้องถิ่น ให้คงอยู่ เช่น ประเพณีวันสารทเดือนสิบ โดยให้แต่ละหมู่บ้านมีส่วนร่วมในการแห่หมรับร่วมกันเทศบาลตำบลชุมพล ให้ความช่วยเหลือบรรเทาทุกข์ให้แก่ประชาชนที่ประสบภัยต่าง ๆ ส่งเสริมสถาบันครอบครัว ป้องกันและกำจัดยาเสพติดและป้องกันควบคุมโรคติดต่อ ซึ่งเป็นหน้าที่หนึ่งที่เทศบาลตำบลชุมพลให้ความสำคัญ ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาได้รับความร่วมมือจากประชาชน ชุมชนในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยดี ได้แก่

๑. โครงการจัดงานวันเด็กแห่งชาติ
๒. โครงการอบรมจริยธรรมให้แก่เด็กนักเรียนในช่วงปิดภาคเรียน
๓. โครงการส่งเสริมกิจกรรมประเพณี วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๔. โครงการสงเคราะห์คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส
๕. โครงการช่วยเหลือผู้ประสบสาธารณภัย
๖. โครงการสนับสนุนงานวันสตรีสากล
๗. โครงการแก้ไขปัญหาความยากจน
๘. ติดตั้งกล้องวงจรปิด

๑.๐.๓ การพัฒนาเศรษฐกิจ เพื่อสร้างรายได้และขยายโอกาสด้านเกษตร การค้า การลงทุนและการท่องเที่ยว

เทศบาลตำบลชุมพลได้ถึงปฏิบัติตามนโยบายรัฐบาล โดยให้การสนับสนุนการดำเนินงานเพื่อพัฒนาและเสริมสร้างระบบเศรษฐกิจและแก้ไขปัญหาความยากจน ของประชาชนภายในเขตตำบล โดยให้ชุมชน ประชาชนรวมกลุ่มดำเนินกิจกรรมในรูปแบบการจัดกลุ่มพัฒนาต่าง ๆ โดยเทศบาลตำบลชุมพลให้การสนับสนุนทางด้านงบประมาณอุปกรณ์และบุคลากรในการฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ ผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย โดยแยกได้ ดังนี้

๑. โครงการฝึกอบรมให้กับกลุ่มอาชีพต่าง ๆ
๒. โครงการสนับสนุนพันธุ์พืช พันธุ์สัตว์ให้แก่กลุ่มเกษตรกร
๓. โครงการจัดงานแสดงสินค้า (OTOP) และถนนคนเดิน

๑.๐.๔ การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ปัจจุบันประชาชนตำบลชุมพล ได้เป็นผู้ประกอบการอาชีพเลี้ยงสัตว์ เช่น สุกร ไก่เนื้อ รวมไปถึง

ถึงประกอบการพาณิชย์ โรงงาน ซึ่งบางส่วนได้ก่อให้เกิดปัญหามลพิษต่อสิ่งแวดล้อม ประชาชนใกล้เคียงได้รับความเดือดร้อน ทางเทศบาลตำบลชุมพล จึงได้มีโครงการ พัฒนาจัดการเหตุรำคาญอันเกิดจากผู้ประกอบการต่างๆ โดยได้อบรมให้ความรู้แก่ผู้ประกอบการ ทำให้ผู้ร้องทุกข์จากปัญหาดังกล่าวลดลง เนื่องจากผู้ประกอบการมีความรู้และมีความรับผิดชอบมากขึ้น

๑.๐.๕ ส่งเสริมการบริหารจัดการที่ดีของภาครัฐ

ให้ความสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กร การจัดการครมหลักการบริหาร จัดการ มีบ้านเมืองที่ดี นโยบายในการให้บริการประชาชนในด้านการรับทราบข้อมูลข่าวสาร ด้านการมีส่วนร่วม ลดขั้นตอนการทำงานและดำเนินงานโดยความโปร่งใส มีบูรณาการระหว่างหน่วยงาน เช่น โครงการซื้อวัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ต่าง ๆ โครงการสนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์ข้อมูลข่าวสารการซื้อการจ้างอำเภอศรีนครินทร์

๑.๐.๖ สรุปปัญหาอุปสรรคการดำเนินงานที่ผ่านมาและแนวทางการแก้ไข ในปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๕๗-๒๕๖๐

ปัญหาสาธารณูปโภค

๑. ปัญหาดนยังไม่ได้มาตรฐาน ผิดจรรยาบรรณ
๒. ปัญหาระบบประปาขาดน้ำดิบ ในการผลิตน้ำประปาในช่วงฤดูแล้ง เนื่องจากระบบประปามีแหล่งน้ำดิบไม่เพียงพอ
๓. ปัญหาขาดไฟฟ้าสาธารณะ ในชุมชนภายในหมู่บ้าน

ปัญหาด้านสาธารณสุข

๑. การศึกษา ประชาชนยังไม่ยอมรับขีดความสามารถและศักยภาพของโรงเรียนรัฐบาลในพื้นที่ จึงนิยมส่งบุตรหลานไปเข้ารับการศึกษในตัวเมืองพัทลุง ทำให้ต้องเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้น
๒. ด้านสาธารณสุข ได้แก่ ปัญหาอนามัยแม่และเด็ก ปัญหาโรคติดต่อต่าง ๆ

ปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ

หาความยากจนของประชากรที่มีรายได้ต่ำกว่ารายได้เฉลี่ยของประชากรของประเทศ ความยากจนของประชากรจำแนกสาเหตุจากจำนวนประชากร ๒ กลุ่ม ได้แก่ ประชากรที่ไม่มีอาชีพ (การว่างงาน) และ ประชากรที่ประกอบอาชีพแต่มีรายได้ไม่เพียงพออันเนื่องมาจากปัญหาของการประกอบอาชีพหลัก ได้แก่

- (๑) การประกอบการเกษตรกรรม ของประชชนในเขต เทศบาลตำบลชุมพล ส่วนใหญ่มีลักษณะดั้งเดิมคือ การทำการเกษตรกรรมธรรมชาติ เกษตรกรคุ้นเคยกับการทำการเกษตรแผนเก่าที่ยังพึ่งพากับธรรมชาติขาดความรู้เทคโนโลยี เครื่องจักรและอุปกรณ์ ขาดพันธุ์ไม้ /พันธุ์สัตว์ที่เหมาะสม ตลอดจนระบบ

การตลาดที่ ขาดการรวมกลุ่ม หรือ ระบบสหกรณ์

(๒) ปัญหาขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตร ในเขต เทศบาลตำบลชุมพล ประสบปัญหาภัยแล้งเป็นประจำทุกปี เนื่องจากที่ตั้งเป็นพื้นที่ราบสูง สร้างความเสียหายให้กับเกษตรกรเป็นจำนวนมาก

(๓) ปัญหาอุทกภัยเกิดจากปริมาณน้ำฝนซึ่งตกมาก ไหลบ่าจากเทือกเขาบรรทัด สร้างความเสียหายให้กับเกษตรกร และ บางส่วนมีการสร้างเส้นทางคมนาคมบางเส้นทางขาดช่องระบายน้ำ

ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด

ปัญหา ยาเสพติดเป็นปัญหาหลักที่มีความสำคัญเพราะส่งผลกระทบต่อปัญหาอื่น ๆ ได้แก่ ปัญหาเศรษฐกิจ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ตลอดจนเป็นภาระของรัฐในการบำบัดรักษา ปัญหา ยาเสพติดในพื้นที่ เทศบาลตำบลชุมพล ส่วนใหญ่เป็นการแพร่ระบาดในหมู่บ้าน ซึ่งแหล่งที่มาของยาเสพติดมาจากนอกพื้นที่

ปัญหาสิ่งแวดล้อม

๑. ปัญหามลพิษทางอากาศ ได้แก่ ความเดือดร้อนรำคาญจากกลิ่นที่เกิดจากการประกอบกรเช่น การเลี้ยงหมู เลี้ยงไก่ การแปรรูปยางพารา เป็นต้น

๒. ปัญหาขยะ ได้แก่ ขยะที่เกิดจากชุมชนและหมู่บ้าน เนื่องจากในพื้นที่ในเขตเทศบาลตำบลชุมพลยังไม่มีสถานที่กำจัดขยะ และ ยังไม่มีระบบการจัดเก็บ และกำจัดขยะที่ถูกสุขลักษณะ

๓. ปัญหาการตัดไม้ทำลายป่า เนื่องจากเทศบาลตำบลชุมพล มีพื้นที่บางส่วนติดเขตป่าอนุรักษ์ไว้เป็นป่าไม้ถาวร ป่าเทือกเขาบรรทัด ปัจจุบันทรัพยากรป่าไม้ในพื้นที่ได้ถูกทำลายไปเป็นจำนวนมาก ทั้งที่เกิดจากความรุ้เท่าไม่ถึงการณ์ของประชาชนในท้องถิ่นและการแสวงหาผลประโยชน์ของกลุ่มนายทุน

ปัญหาการเมือง การบริหาร ได้แก่ ความไม่เข้าใจของราษฎรที่มีต่อการบริการภาครัฐ ขาดจิตสำนึกที่จะเข้ามามีส่วนร่วมของประชาชน และ การขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

ปัญหาสังคมและคุณธรรม ได้แก่ ปัญหาการละเลยวัฒนธรรมอันดีของไทยในหมู่ใต้ถ้วบ้าน ปัญหาสังคมเสื่อมคุณธรรม การทอดทิ้งผู้สูงอายุ ตลอดจน การถูกเอาเปรียบจากพ่อค้าคนกลาง เป็นต้น

ปัญหาความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เช่น การลักขโมย ปัญหาภัยธรรมชาติ

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลชุมพลนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาพร้อมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลชุมพล ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลตำบลชุมพลจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลชุมพล ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของเทศบาล ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT เทศบาลตำบลชุมพล กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๗)
- (๒) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๕๐ (๒) มาตรา ๕๑ (๘) พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖)
- (๒) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒)
- (๓) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖ (๕) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒)
- (๔) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒)
- (๕) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา (มาตรา ๕๑ (๑) พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖)

(๖) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๕๑ (๗) พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖)

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ / มาตรา ๕๐ (๖) พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖)
- (๒) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖ (๑๔) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ / มาตรา ๕๐ (๖) พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖)
- (๓) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒)
- (๔) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๕๐ (๔) พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖)
- (๕) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์ รักษาคนเจ็บไข้ (มาตรา ๕๑ (๖) พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖)
- (๖) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๕๐ (๗) พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖)
- (๗) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒)
- (๘) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖ (๑๓) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒)

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกัน และรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๕๐ (๑) พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ / มาตรา ๑๖ (๓๐) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒)
- (๒) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัยโรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๒๓) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒)

- (๓) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๖ (๒๙) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒)
- (๔) ให้มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการดัดเพลิง (มาตรา ๕๐ (๕) พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖)

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร (มาตรา ๕๑ (๕) พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖)
- (๒) การจัดให้มีและควบคุมตลาด (มาตรา ๕๐ (๓) พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖) / มาตรา ๑๖ (๓) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒)
- (๓) การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒)
- (๔) การพาณิชยกรรม และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ / มาตรา ๕๑ (๙) พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖)
- (๕) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖ (๘) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒)

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการการบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖ (๒๔) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒)
- (๒) รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินเท้า และที่สาธารณะ ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง รวมทั้ง การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย (มาตรา ๕๐ (๓) พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ / มาตรา ๑๖ (๑๗) (๑๘) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒)
- (๓) การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖ (๒๗) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒)
- (๔) การควบคุมสุสานและฌาปนสถาน (มาตรา ๑๖ (๒๐) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒)

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๕๐ (๘) พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ / มาตรา ๑๖ (๑๑) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒)
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- (๔) การส่งเสริมกีฬา มาตรา ๑๖(๑๔)
- (๕) การบำรุงรักษาศิลปะจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น มาตรา ๑๖(๑๑)

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ

และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา ๑๖ (๑) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒)
- (๒) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๑๕) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒)
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๖) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒)

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาท้องถิ่นในปัจจุบัน เป็นการประเมินโดยวิเคราะห์ถึงโอกาส และภาวะคุกคามหรือข้อจำกัด อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนา ด้านๆ ของท้องถิ่น รวมทั้งการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในของท้องถิ่น ซึ่งทั้งหมดเป็นการประเมินสถานภาพของท้องถิ่นในปัจจุบันโดยเป็นการตอบคำถามว่า “ปัจจุบันท้องถิ่นมีสถานภาพการพัฒนาอยู่จุดไหน” สำหรับใช้เป็นประโยชน์ในการกำหนดการดำเนินงานในอนาคตต่อไป ทั้งนี้โดยใช้เทคนิค SWOT analysis การพิจารณาถึงปัจจัยภายใน ได้แก่จุดแข็ง (Strength - S) จุดอ่อน (Weak - W) และปัจจัยภายนอก ได้แก่ โอกาส (Opportunity - O) และอุปสรรค (Threat - T) เป็นเครื่องมือโดยพิจารณาทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และด้านอื่นๆ ประกอบด้วย

ด้านเศรษฐกิจ

จุดแข็ง

- การเกษตรที่เป็นฐานหลักที่สามารถรองรับวิกฤตเศรษฐกิจได้
- มีภูมิประเทศและภูมิอากาศรวมทั้งสภาวะแวดล้อมที่เหมาะสมแก่การทำเกษตร
- มีโครงสร้างการคมนาคมขนส่งสามารถติดต่อได้ตลอดพื้นที่ทั้งจังหวัด มีถนนสายหลักตัดผ่าน

จุดอ่อน

- ขาดการจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติ
- ขาดการรวมกลุ่มที่เข้มแข็งเพื่อร่วมกันเป็นกลุ่มผู้ผลิต
- ปัญหาน้ำล้นของเกษตรกร
- แหล่งท่องเที่ยวมีน้อย ซึ่งขาดการปรับปรุงและส่งเสริม เช่น น้ำตกฟ้าหลั่น

โอกาส

- รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมสนับสนุนการปลูกพืชทดแทนพลังงาน เช่น ปาล์มน้ำมัน
- ภาวะวิกฤตด้านอาหารโลกทำให้รัฐบาลให้ความสนใจและสนับสนุนส่งเสริมการปลูกพืชที่เป็นอาหาร

เพิ่มมากขึ้น

อุปสรรค

- สภาพการณ์ทางเศรษฐกิจในระดับประเทศ ภูมิภาคส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น

ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

จุดแข็ง

- มีวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น
- ประชาชนมีส่วนร่วมในการสืบสานวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น
- มีศาสนาเป็นศูนย์รวมจิตใจ ประชาชนมีจิตใจโอบอ้อมอารี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่
- มีสถานศึกษาในระดับประถมศึกษาในตำบลที่มีความพร้อมมีศักยภาพในการจัดการศึกษา
- มีวัดเป็นสถานที่ที่สามารถพัฒนาและเสริมสร้างความพร้อมให้เป็นแหล่งวัฒนธรรม
- มีปราชญ์และภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีศักยภาพในการพัฒนา

จุดอ่อน

- คนบางกลุ่มขาดจริยธรรม คุณธรรม ขาดระเบียบวินัย
- ค่านิยมยึดติดกับวัตถุสิ่งของและบริโภคฟุ่มเฟือยแพร่กระจายเพิ่มมากขึ้น

โอกาส

- พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติจะทำให้ภายในจังหวัดมีการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นต่างๆในเขตจังหวัด

- พ.ร.บ.กระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ให้เทศบาลมีอำนาจหน้าที่จัดการศึกษา

- รัฐบาลสนับสนุนให้แต่ละท้องถิ่นมีบทบาทในการอนุรักษ์ ป่าไม้ ภูเขา ทุ่งหญ้า วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ภายในจังหวัดมีการศึกษาทุกระดับ

อุปสรรค

- สื่อต่างๆ เช่น โทรทัศน์ อินเทอร์เน็ต เข้ามีอิทธิพลต่อเด็กและเยาวชน ทำให้กระแสบริโภคนิยมและ วัตถุนิยม รุนแรงมากขึ้น ทำลายวิถีชีวิตดั้งเดิมของประชาชน

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง

- มีโครงข่ายการคมนาคมที่สามารถติดต่อได้ตลอดทั้งท้องถิ่น อำเภอและจังหวัด
- มีระบบสาธารณสุขปศุสัตว์พื้นฐานที่เข้าถึงครอบคลุมทุกหมู่บ้าน

จุดอ่อน

- การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานเป็นไปอย่างล่าช้า เพราะมีงบประมาณจำกัดในการนำไปพัฒนา เนื่องจากระบบสาธารณสุขขนาดใหญ่ มีงบประมาณลงทุนสูง
- ขาดแคลนแหล่งน้ำขนาดใหญ่สำหรับนำไปผลิตน้ำประปา
- ระบบสาธารณสุขปศุสัตว์ยังไม่ได้มาตรฐาน มีการปรับปรุง ซ่อมบำรุงอยู่ตลอดเวลา ได้แก่ ระบบประปา และถนนภายในหมู่บ้าน

โอกาส

- พ.ร.บ.การกระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพ.ศ.๒๕๔๒ ได้ทำให้ อบต.มีรายได้เพิ่มขึ้น ในการนำไปพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานรวมทั้งด้านอื่น ๆ

อุปสรรค

- สภาพภูมิอากาศ เกิดความเปลี่ยนแปลง การเกิดภัยธรรมชาติที่รุนแรงมากขึ้นส่งผลกระทบต่อระบบ โครงสร้างพื้นฐาน ทำให้ถนนชำรุดเสื่อมเร็วกว่าปกติ

ด้านสาธารณสุข

จุดแข็ง

- มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลและอาสาสมัครสาธารณสุขที่มีศักยภาพสามารถให้บริการด้าน สาธารณสุขแก่ประชาชนได้ดีในระดับหนึ่ง
- มีหน่วยปฏิบัติการกู้ชีพกู้ภัยของเทศบาลตำบลชุมพลที่มีศักยภาพในการให้บริการประชาชน

จุดอ่อน

- ประชาชนบางกลุ่มไม่ใส่ใจสุขภาพอนามัยและอนามัยสิ่งแวดล้อม

โอกาส

- ประชาชนสามารถเข้ารับการรักษาพยาบาลในโรงพยาบาลได้ง่ายเนื่องจากเป็นพื้นที่ไม่ห่างไกล

- รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมสุขภาพ เช่น สสส. กองทุนหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ

ด้านพัฒนาการเมืองและการบริหาร

จุดแข็ง

- ประชาชนมีความตื่นตัวและมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาท้องถิ่น มีการรวมกลุ่มในชุมชน
- ประชาชนมีความตื่นตัวทางการเมือง
- มีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาให้บริการอย่างรวดเร็ว ถูกต้องและเป็นธรรม
- ผู้นำมีความรู้ความสามารถ มีภาวะความเป็นผู้นำ มีศักยภาพในการบริหารงาน
- ประชาชนมีความจริงจังในการทำงาน มีความเป็นตัวของตัวเองสูง

จุดอ่อน

- ประชาชนยังขาดความรู้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับประชาชน
- ขาดบุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ความสามารถในบางสาขาของงาน

โอกาส

- มีการสร้างแรงจูงใจและให้ได้รับผลตอบแทนเป็นเงินรางวัลแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ผ่านการประเมินมาตรฐานการปฏิบัติงาน
- รัฐบาลเน้นการให้สิทธิเสรีภาพแก่ประชาชน ส่งเสริมการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นและเปิดโอกาสการมีส่วนร่วมของประชาชน

ด้านพัฒนาสังคม

จุดแข็ง

- เมืองศิครชุมชน เช่น กรรมการหมู่บ้าน กลุ่มสตรี อสม./กองทุนหมู่บ้าน/ อปพร. ฯลฯ

จุดอ่อน

- ปัญหาความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ปัญหาการพนัน
- กลุ่มองค์กรต่างๆ ไม่เข้มแข็ง
- การแพร่ระบาดของยาเสพติดในหมู่บ้าน

โอกาส

- พ.ร.บ.กระจายอำนาจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ได้ให้อำนาจหน้าที่ เทศบาลในการจัดบริการสาธารณะทางด้านสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชนกว้างขวางมากขึ้น
- นโยบายรัฐบาลในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดอย่างจริงจัง ซึ่งถือเป็นวาระแห่งชาติ

ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง

- สภาพแวดล้อมยังมีสภาพที่ดีและชุมชนยังไม่หนาแน่น

จุดอ่อน

- ประชาชนขาดจิตสำนึกในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- การใช้ทรัพยากรไม่คุ้มค่า ฟุ่มเฟือย
- ผลกระทบด้านมลภาวะ จากการประกอบการเลี้ยงสัตว์ เช่น ฟาร์มไก่ ฟาร์มสุกร

โอกาส

- รัฐบาลมีนโยบายและให้ความสำคัญกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ รวมถึงการป้องกัน และ แก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม

การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

วิเคราะห์ถึงโอกาสที่มีผลต่อการพัฒนาด้านต่างๆ ซึ่งสร้างโอกาสหรือเป็นประโยชน์ ต่อการพัฒนาหรือสามารถจะนำมาเป็นปัจจัยในการพัฒนาในอนาคตได้

๑. ที่ตั้ง เทศบาลตำบลชุมพล เป็นทางผ่านเชื่อมต่อระหว่างภาคใต้ฝั่งตะวันออก (พัทลุง) กับ ภาคใต้ฝั่งตะวันตก (ตรัง) สร้างโอกาสให้มีการพัฒนาได้หลายทาง

๒. เป็นที่ตั้งของที่ว่าการอำเภอศรีนครินทร์ เหมาะที่จะพัฒนาเป็นศูนย์กลางของส่วนราชการที่ให้บริการชุมชนในบริเวณตำบลใกล้เคียง ตลอดจน พัฒนาเป็นศูนย์กลางแลกเปลี่ยนสินค้าระหว่างชนบทกับเมือง

๓. เป็นที่ตั้งของส่วนราชการของรัฐที่มีหน้าที่หลักในการพัฒนาประเทศ เช่น หน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ ๔๓ (นพค.๔๓) , กองพันทหารช่าง ที่ ๔๐๑ , ๔๐๒ ที่สามารถขอรับการสนับสนุนเครื่องมือในการพัฒนาต่างๆ ได้

๔. เป็นที่ตั้งของส่วนราชการของรัฐที่มีหน้าที่หลักในการประชาสัมพันธ์ เช่น สถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทย จังหวัดพัทลุง และ สถานีวิทยุกระจายเสียงกองทัพภาคที่ ๔ ค่ายอภัยบริรักษ์ ทำให้เทศบาล มีช่องทางในการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ได้เป็นอย่างดี

๕. มีพื้นที่ติดเขตป่าอุทยานแห่งชาติเทือกเขาบรรทัด สามารถพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ได้เป็นอย่างดี

๖. มีทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๔ (ถนนสายเพชรเกษม) ซึ่งเป็นถนนสายหลักในการเชื่อมต่อไปยังจังหวัดใกล้เคียง สามารถพัฒนาศักยภาพด้านการขนส่ง การท่องเที่ยว การค้า และการลงทุนได้

๗. นโยบายการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่สนับสนุนและส่งเสริมการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำให้ เทศบาลมีโอกาที่จะปฏิบัติการกิจการให้บริการประชาชนอย่างทั่วถึง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด คือ สภาพแวดล้อมภายนอกที่คุกคาม ก่อให้เกิดผลเสียต่อการพัฒนา ซึ่งเมื่อพิจารณาอุปสรรคที่อาจส่งผลกระทบต่อพัฒนาเทศบาลชุมพล ประกอบด้วย

๑. อาณาเขตพื้นที่ มีขนาดกว้าง (๗๒ ตร.กม.) ครอบคลุม ๑๔ หมู่บ้าน ทำให้ ไม่สามารถ

จัดสรรงบประมาณในแต่ละปีให้ทั่วถึงทุกหมู่บ้านได้

๒. ที่ตั้ง เมื่อพิจารณาสภาพทางภูมิศาสตร์เทศบาลตำบลชุมพล ตั้งอยู่นอกแนวแกนพัฒนาถนนสายหลักที่ตัดผ่านภาคใต้ทำให้เทศบาลตำบลชุมพลมีที่ตั้งที่มีลักษณะเป็นจุดอับอันเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการพัฒนา

๓. ด้านสังคม ชุมชนขาดการรวมตัวที่เข้มแข็ง ขาดการรวมกลุ่มเป็นองค์กรชุมชน

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาล สามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลชุมพล ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบการดำเนินการของเทศบาลตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารของเทศบาลเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลชุมพล วิเคราะห์แล้วเห็นว่าภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการได้แก่

ภารกิจหลัก

๑. รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
๒. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ
๓. การสาธารณสุข โภชนา และการก่อสร้างอื่น ๆ
๔. การพัฒนา และส่งเสริมอาชีพ
๕. การจัดการศึกษา
๖. การบำรุงรักษา ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
๗. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
๘. การควบคุมอาคาร
๙. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๑๐. การบริหารงานทั่วไป
๑๑. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
๑๒. การส่งเสริมกีฬา
๑๓. การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
๑๔. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
๑๕. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
๑๖. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น

ภารกิจรอง

๑. ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
๒. ให้มีโรงฆ่าสัตว์
๓. ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม

๔. ให้มีสุสานและฌาปนสถาน
๕. บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
๖. ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
๗. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
๘. ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
๙. การส่งเสริมการท่องเที่ยว การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลชุมพล ได้กำหนดโครงสร้างตามกรอบอัตรากำลังปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๓ ได้แบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ทำให้มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิมตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ (แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๕๒) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ (แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๔๙) ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลไว้เป็นจำนวนมาก ทำให้จำนวนบุคลากรของเทศบาลตำบลชุมพล ที่มีอยู่ไม่เพียงพอและมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญในการปฏิบัติภารกิจต่างๆ นอกเหนือจากตำแหน่งที่มีอยู่ในปัจจุบัน ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาและสนองความต้องการประชาชนในเขตพื้นที่ตำบลชุมพลได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

เทศบาลตำบลชุมพล ได้วิเคราะห์ภารกิจหลักและภารกิจรอง ตรวจสอบปริมาณงานรวมทั้งสภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลต่างๆ เรียบร้อยแล้ว และได้นำผลการวิเคราะห์มาจัดทำกรอบโครงสร้างส่วนราชการ โดยการเปรียบเทียบกรอบโครงสร้างส่วนราชการปัจจุบัน และกรอบโครงสร้างส่วนราชการใหม่เพิ่มเติม มีรายละเอียด ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

เทศบาลตำบลชุมพล ได้รับการถ่ายโอนภารกิจต่างๆ ทำให้มีภารกิจที่จะต้องดำเนินงานเพิ่มขึ้น จึงต้องกำหนดงานเพิ่มขึ้นและเพิ่มส่วนราชการใหม่ในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ คือ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัดเทศบาล</p> <p>๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ</p> <ul style="list-style-type: none">- งานบริหารทั่วไป- งานการเจ้าหน้าที่- งานแผนและงบประมาณ- งานบริการและเผยแพร่วิชาการ- งานสวัสดิการสังคม- งานส่งเสริมการเกษตร- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว- งานนิติการ- งานกิจการสภาเทศบาล <p>๑.๒ ฝ่ายปกครอง</p> <ul style="list-style-type: none">- งานทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	<p>๑. สำนักปลัดเทศบาล</p> <p>๑.๓ ฝ่ายอำนวยการ</p> <ul style="list-style-type: none">- งานบริหารทั่วไป- งานการเจ้าหน้าที่- งานแผนและงบประมาณ- งานบริการและเผยแพร่วิชาการ- งานสวัสดิการสังคม- งานส่งเสริมการเกษตร- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว- งานนิติการ- งานกิจการสภาเทศบาล <p>๑.๔ ฝ่ายปกครอง</p> <ul style="list-style-type: none">- งานทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<ul style="list-style-type: none"> - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ <u>ฝ่ายบริหารงานคลัง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน <p>๒.๒ <u>ฝ่ายพัฒนารายได้</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ <u>ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิศวกรรม - งานสถาปัตยกรรม - งานผังเมืองและควบคุมอาคาร <p>๓.๒ <u>ฝ่ายการโยธา</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานสาธารณสุขโรค - งานจัดสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ - งานช่างสุขาภิบาล - งานสวนสาธารณะ <p>๔. กองการศึกษา</p> <p>๔.๑ <u>ฝ่ายบริหารการศึกษา</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานโรงเรียนงานกิจการนักเรียน - การศึกษาปฐมวัย <p>๔.๒ <u>ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม - งานกิจการศาสนา - งานกีฬาและนันทนาการ 	<ul style="list-style-type: none"> - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ <u>ฝ่ายบริหารงานคลัง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน <p>๒.๒ <u>ฝ่ายพัฒนารายได้</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ <u>ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิศวกรรม - งานสถาปัตยกรรม - งานผังเมืองและควบคุมอาคาร <p>๓.๒ <u>ฝ่ายการโยธา</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานสาธารณสุขโรค - งานจัดสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ - งานช่างสุขาภิบาล - งานสวนสาธารณะ <p>๔. กองการศึกษา</p> <p>๔.๑ <u>ฝ่ายบริหารการศึกษา</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานโรงเรียนงานกิจการนักเรียน - การศึกษาปฐมวัย <p>๔.๒ <u>ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม - งานกิจการศาสนา - งานกีฬาและนันทนาการ 	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลชุมพล ได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการตามภารกิจอำนาจหน้าที่โดยกำหนดฝ่ายขึ้นในส่วนราชการที่มีความจำเป็น

๘.๒.๑ สำนักปลัดเทศบาล มีหน้าที่เกี่ยวกับ ราชการทั่วไปของเทศบาล ที่ไม่ได้กำหนดไว้ว่าเป็นหน้าที่ของส่วนราชการใด หรืองานอื่นที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย

ฝ่ายอำนวยการ

- งานบริหารทั่วไป
- งานการเจ้าหน้าที่
- งานแผนและงบประมาณ
- งานบริการและเผยแพร่วิชาการ
- งานสวัสดิการสังคม
- งานส่งเสริมการเกษตร
- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว
- งานนิติการ
- งานกิจการสภาเทศบาล

ฝ่ายปกครอง

- งานทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานรักษาความสงบเรียบร้อย
- งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๘.๒.๒ กองคลัง มีหน้าที่เกี่ยวกับ การเงิน การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน การงบประมาณ งานผลประโยชน์ และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย

ฝ่ายบริหารงานคลัง

- งานธุรการ
- งานการเงินและบัญชี
- งานพัสดุและทรัพย์สิน

ฝ่ายพัฒนารายได้

- งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

๘.๒.๓ กองช่าง มีหน้าที่เกี่ยวกับ การผังเมืองและโยธา การสาธารณสุขโรค และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย

ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง

- งานวิศวกรรม

- งานสถาปัตยกรรม
- งานผังเมืองและควบคุมอาคาร

ฝ่ายการโยธา

- งานธุรการ
- งานสาธารณูปโภค
- งานจัดสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ
- งานช่างสุขาภิบาล
- งานสวนสาธารณะ

๘.๒.๔ กองการศึกษา มีหน้าที่เกี่ยวกับการศึกษา การศาสนาและวัฒนธรรม การกีฬา และนันทนาการ และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย

ฝ่ายบริหารการศึกษา

- งานธุรการ
- งานโรงเรียนงานกิจการนักเรียน
- การศึกษาปฐมวัย

ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย
- งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม
- งานกิจการศาสนา
- งานกีฬาและนันทนาการ

เทศบาลตำบลชุมพล ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน และได้จัดกรอบโครงสร้าง อัตรากำลังใหม่แล้ว ทำการวิเคราะห์เพื่อประมาณการใช้อัตรากำลังพนักงานเทศบาล ในอนาคตว่าในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้าจะมีการใช้จำนวนพนักงานเทศบาล จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ของเทศบาลตำบลด้วย ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถ บริหารงานทั่วไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

เทศบาลตำบลชุมพล

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		เดิม	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (ทน.สป.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (ทน.ฝ่ายอำนวยการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (ทน.ฝ่ายปกครอง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทะเบียน ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

เทศบาลตำบลชุมพล

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ชำนาญ			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองคลัง								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผอ.กองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (หน.ฝ่ายบริหารงานคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (หน.ฝ่ายพัฒนารายได้)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผอ.กองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (หน.ฝ่ายการโยธา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (หน.ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างเขียนแบบ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานสูบน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๒	๒	๒	+๑	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๔	๔	๔	๔	-	-	-	

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

เทศบาลตำบลชุมพล

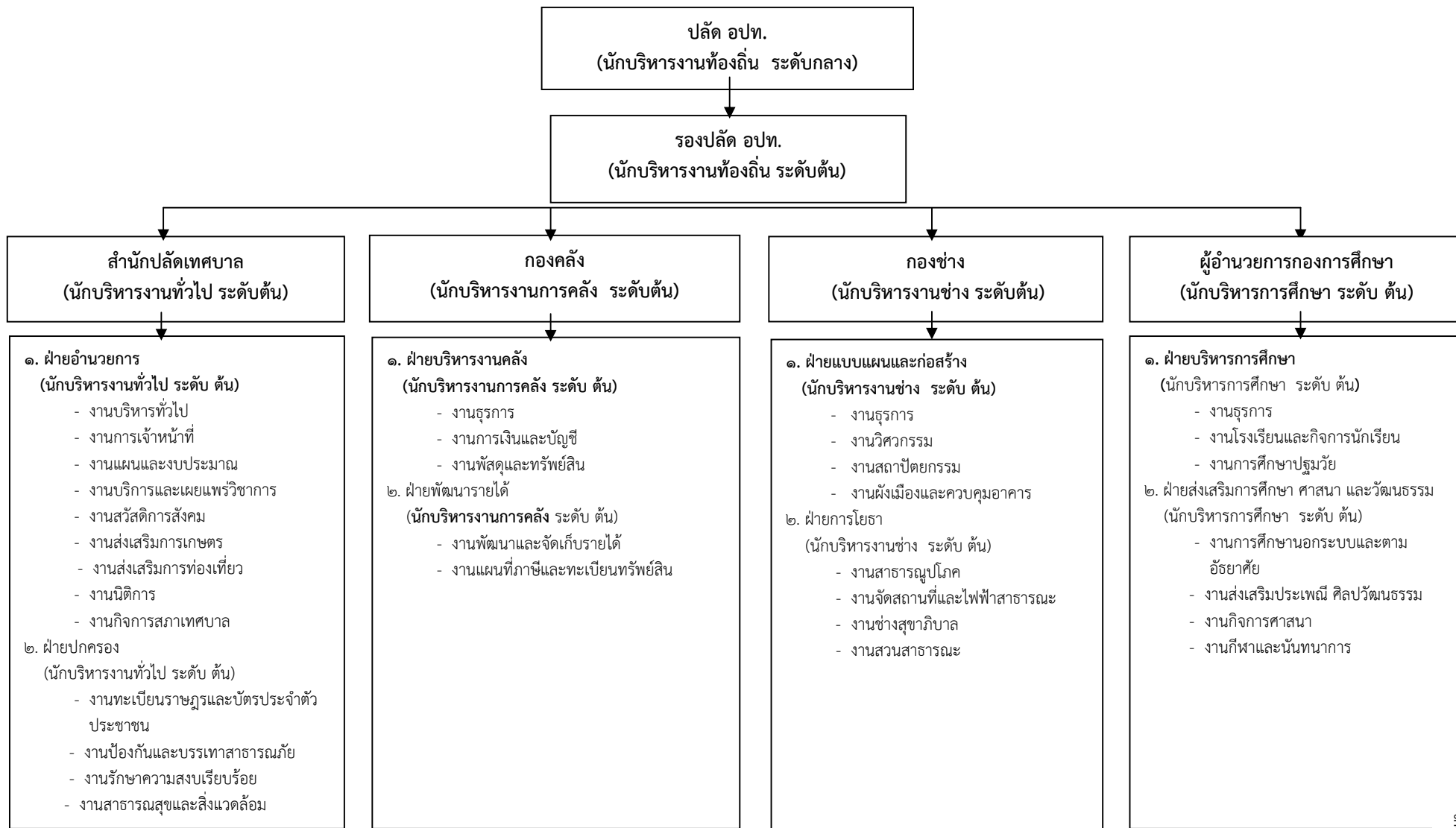
ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลัง	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		เดิม	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
กองการศึกษา								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผอ.กองการศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (หน.ฝ่ายบริหารการศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (หน.ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกสูง								
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านขัน								
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๓. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านตันธง								
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๕๗	๕๘	๕๘	๒๒	+๑	-	-	

๙. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนผลประโยชน์ตอบแทนอื่น
การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างที่เสนอพนักงานเทศบาลตำบลชุมพล

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ ปัจจุบัน		อัตราค่าจ้างที่เสนอ ในระบบปกติ		อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น (๒)		ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
๑	นักบริหารระดับสูง (ปลัดเทศบาล)	กลาง	๑	๑	๖๐,๕๐๐	๑	๑	๖๐,๕๐๐	๖๐,๕๐๐	๖๐,๕๐๐	๖๐,๕๐๐	๖๐,๕๐๐	(๖๖,๕๕๐)
๒	นักบริหารระดับสูง (รองปลัดเทศบาล)	ต้น	๑	๑	๓๖,๖๐๐	๑	๑	๓๖,๖๐๐	๓๖,๖๐๐	๓๖,๖๐๐	๓๖,๖๐๐	๓๖,๖๐๐	(๓๖,๖๐๐)
๓	นักบริหารระดับสูง (หัวหน้าสำนักงาน)	ต้น	๑	๑	๓๖,๖๐๐	๑	๑	๓๖,๖๐๐	๓๖,๖๐๐	๓๖,๖๐๐	๓๖,๖๐๐	๓๖,๖๐๐	(๓๖,๖๐๐)
๔	นักบริหารระดับสูง (หัวหน้าสำนักงาน)	ต้น	๑	๑	๓๖,๖๐๐	๑	๑	๓๖,๖๐๐	๓๖,๖๐๐	๓๖,๖๐๐	๓๖,๖๐๐	๓๖,๖๐๐	(๓๖,๖๐๐)
๕	นักจัดการทั่วไป	ท.ก.	๑	๑	๒๕,๕๐๐	๑	๑	๒๕,๕๐๐	๒๕,๕๐๐	๒๕,๕๐๐	๒๕,๕๐๐	๒๕,๕๐๐	(๒๕,๕๐๐)
๖	นักบริหารระดับสูง	ท.ก.	๑	๑	๒๕,๕๐๐	๑	๑	๒๕,๕๐๐	๒๕,๕๐๐	๒๕,๕๐๐	๒๕,๕๐๐	๒๕,๕๐๐	(๒๕,๕๐๐)
๗	นักบริหารระดับสูง	ท.ก.	๑	๑	๒๕,๕๐๐	๑	๑	๒๕,๕๐๐	๒๕,๕๐๐	๒๕,๕๐๐	๒๕,๕๐๐	๒๕,๕๐๐	(๒๕,๕๐๐)
๘	นักบริหารระดับสูง	ป.ก./ท.ก.	๑	๑	๒๕,๕๐๐	๑	๑	๒๕,๕๐๐	๒๕,๕๐๐	๒๕,๕๐๐	๒๕,๕๐๐	๒๕,๕๐๐	(๒๕,๕๐๐)
๙	นักจัดการระดับสูง	ท.ก.	๑	๑	๒๕,๕๐๐	๑	๑	๒๕,๕๐๐	๒๕,๕๐๐	๒๕,๕๐๐	๒๕,๕๐๐	๒๕,๕๐๐	(๒๕,๕๐๐)
๑๐	นักพัฒนาชุมชน	ท.ก.	๑	๑	๒๕,๕๐๐	๑	๑	๒๕,๕๐๐	๒๕,๕๐๐	๒๕,๕๐๐	๒๕,๕๐๐	๒๕,๕๐๐	(๒๕,๕๐๐)
๑๑	เจ้าพนักงานวิชาการ	ท.ก.	๑	๑	๒๕,๕๐๐	๑	๑	๒๕,๕๐๐	๒๕,๕๐๐	๒๕,๕๐๐	๒๕,๕๐๐	๒๕,๕๐๐	(๒๕,๕๐๐)
๑๒	เจ้าพนักงานทะเบียน	ท.ก.	๑	๑	๒๕,๕๐๐	๑	๑	๒๕,๕๐๐	๒๕,๕๐๐	๒๕,๕๐๐	๒๕,๕๐๐	๒๕,๕๐๐	(๒๕,๕๐๐)
๑๓	เจ้าพนักงานวิชาการ	-	๑	๑	๒๕,๕๐๐	๑	๑	๒๕,๕๐๐	๒๕,๕๐๐	๒๕,๕๐๐	๒๕,๕๐๐	๒๕,๕๐๐	(๒๕,๕๐๐)
๑๔	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๒๕,๕๐๐	๑	๑	๒๕,๕๐๐	๒๕,๕๐๐	๒๕,๕๐๐	๒๕,๕๐๐	๒๕,๕๐๐	(๒๕,๕๐๐)
๑๕	ผู้ช่วยนักบริหารระดับสูง	-	๑	๑	๒๕,๕๐๐	๑	๑	๒๕,๕๐๐	๒๕,๕๐๐	๒๕,๕๐๐	๒๕,๕๐๐	๒๕,๕๐๐	(๒๕,๕๐๐)
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานวิชาการ	-	๑	๑	๒๕,๕๐๐	๑	๑	๒๕,๕๐๐	๒๕,๕๐๐	๒๕,๕๐๐	๒๕,๕๐๐	๒๕,๕๐๐	(๒๕,๕๐๐)
๑๗	พนักงาน	-	๑	๑	๑๐,๐๐๐	๑	๑	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	(๑๐,๐๐๐)
๑๘	พนักงานขับรถ	-	๑	๑	๑๐,๐๐๐	๑	๑	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	(๑๐,๐๐๐)
๑๙	พนักงานขับรถ	-	๑	๑	๑๐,๐๐๐	๑	๑	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	(๑๐,๐๐๐)
๒๐	พนักงานขับรถ	-	๑	๑	๑๐,๐๐๐	๑	๑	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	(๑๐,๐๐๐)
๒๑	นักบริหารระดับสูง (ผอ.กองคลัง)	ต้น	๑	๑	๒๕,๕๐๐	๑	๑	๒๕,๕๐๐	๒๕,๕๐๐	๒๕,๕๐๐	๒๕,๕๐๐	๒๕,๕๐๐	(๒๕,๕๐๐)
๒๒	นักบริหารระดับสูง (หน.ฝ่าย)	ต้น	๑	๑	๒๕,๕๐๐	๑	๑	๒๕,๕๐๐	๒๕,๕๐๐	๒๕,๕๐๐	๒๕,๕๐๐	๒๕,๕๐๐	(๒๕,๕๐๐)
๒๓	นักวิชาการระดับสูง	ป.ก./ท.ก.	๑	๑	๒๕,๕๐๐	๑	๑	๒๕,๕๐๐	๒๕,๕๐๐	๒๕,๕๐๐	๒๕,๕๐๐	๒๕,๕๐๐	(๒๕,๕๐๐)
๒๔	นักวิชาการระดับสูง	ป.ก.	๑	๑	๒๕,๕๐๐	๑	๑	๒๕,๕๐๐	๒๕,๕๐๐	๒๕,๕๐๐	๒๕,๕๐๐	๒๕,๕๐๐	(๒๕,๕๐๐)
๒๕	เจ้าพนักงานวิชาการระดับสูง	ป.ก.	๑	๑	๒๕,๕๐๐	๑	๑	๒๕,๕๐๐	๒๕,๕๐๐	๒๕,๕๐๐	๒๕,๕๐๐	๒๕,๕๐๐	(๒๕,๕๐๐)
๒๖	เจ้าพนักงานขับรถ	ป.ก.	๑	๑	๒๕,๕๐๐	๑	๑	๒๕,๕๐๐	๒๕,๕๐๐	๒๕,๕๐๐	๒๕,๕๐๐	๒๕,๕๐๐	(๒๕,๕๐๐)
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานขับรถ	-	๑	๑	๑๐,๐๐๐	๑	๑	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	(๑๐,๐๐๐)
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานขับรถ	-	๑	๑	๑๐,๐๐๐	๑	๑	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	(๑๐,๐๐๐)

แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการ ของเทศบาลตำบลชุมพล



ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/ เงินค่าตอบแทน	
ลูกจ้างประจำ												
๓๘	นายประไพ รั้ววงศ์	-	-	พนักงานสูบน้ำ	-	-	พนักงานสูบน้ำ	-	๒๒๙,๒๐๐ (๑๙,๓๐๐x๑๒)	-	-	๒๒๙,๒๐๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๓๙	นายมานิตย์ สายทิพย์	ปวช. (ช่างก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	๓๔๘,๘๐๐ (๑๒,๕๐๐x๑๒)	-	-	๓๔๘,๘๐๐
๔๐	(ว่าง)	(ว่าง)	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	๓๓๘,๐๐๐	-	-	๓๓๘,๐๐๐
พนักงานจ้างทั่วไป												
๔๑	นายลาอัมร์ แก้วเนียม	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๒	นายธรรมรัตน์ มะโนปราง	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๓	นายปราโมทย์ แก้วศรีบุญ	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๔	นายปรีชา นกเกตุ	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองการศึกษา												
๔๕	(ว่าง)	-	-	-	-	๓๕-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๔๕,๖๐๐ (ว่างเต็ม)
๔๖	(ว่าง)	-	-	-	-	๓๕-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หน.ฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๔๑๑,๖๐๐ (ว่างเต็ม)
๔๗	(ว่าง)	-	-	-	-	๓๕-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๓	หน.ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๔๑๑,๖๐๐ (ว่างเต็ม)
๔๘	นายพงศ์มงคล ช้างแก้ว	ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)	๓๕-๒-๐๘-๓๘๐๑-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๓๕-๒-๐๘-๓๘๐๑-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๒๙๓,๘๘๐ (๒๔,๔๙๐x๑๒)	-	-	๒๙๓,๘๘๐
๔๙	นายปิยะวัฒน์ นิมิสวิน	ศศ.บ. (การพัฒนาชุมชน)	๓๕-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๓๕-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๖๘,๓๖๐ (๑๔,๐๓๐x๑๒)	-	-	๑๖๘,๓๖๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๕๐	นางสาวจิรดาภา เหน็บบัว	น.บ.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๙๓,๕๒๐ (๑๓,๙๖๐x๑๒)	-	-	๑๙๓,๕๒๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มขึ้นฯ/ เงินค่าตอบแทน	
๒๗	นายสมพงษ์ ทองรอด	บ.บ. (การบัญชี)	๓๕-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๓๕-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๒๔๓,๔๔๐ (๒๐,๑๒๐X๑๒)	-	-	๒๔๓,๔๔๐
๒๘	นางสาวสุวิลา สุคติเพชร	บ.บ. (การบัญชี)	๓๕-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	ป.ง.	๓๕-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	ป.ง.	๑๗๓,๗๒๐ (๑๔,๓๑๐X๑๒)	-	-	๑๗๓,๗๒๐
๒๙	นางสาวศิริลักษณ์ นุ่มน้อม	บ.บ. (การจัดการธุรกิจ)	๓๕-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	ป.ง.	๓๕-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	ป.ง.	๑๖๘,๓๖๐ (๑๔,๐๓๐X๑๒)	-	-	๑๖๘,๓๖๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๓๐	นางสาวศุภพิชญ์ บุญยัง	ป.วส. (การตลาด)	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	-	๑๔๘,๘๐๐ (๑๒,๔๐๐X๑๒)	-	-	๑๔๘,๘๐๐
๓๑	สาวกนกรรณ เจียรมาศ	บ.ช.บ. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	-	๑๔๓,๕๒๐ (๑๑,๕๖๐X๑๒)	-	-	๑๔๓,๕๒๐
กองช่าง												
๓๒	นายศิริวิวัฒน์ อุบล (ว่าง)	วท.บ. (เทคโนโลยีก่อสร้าง)	๓๕-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๕-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๔๙,๓๒๐ (๒๙,๑๑๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๓๙๑,๓๒๐
๓๓	(ว่าง)	-	-	-	-	๓๕-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หน.ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๔๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐X๑๒)	-	๓๖๑,๖๐๐ (ว่างเต็ม)
๓๔	ว่าที่ ร.ท.นิรันดร์ ทองสุขุม	ว.ศ.บ. (วิทยาศาสตร์)	๓๕-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	หน.ฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๕-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	หน.ฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๖๐,๕๒๐ (๒๑,๗๑๐X๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐X๑๒)	-	๒๗๘,๕๒๐
๓๕	น.ส.อรอุมา เทพขาว	บ.ช.บ. (การจัดการทั่วไป)	๓๕-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ช.ง.	๓๕-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ช.ง.	๒๓๔,๙๖๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๒๓๔,๙๖๐
๓๖	นายวิฑูร วุ่นชุม	ว.ศ.บ. (วิศวกรรมโยธา)	๓๕-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ช.ง.	๓๕-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ช.ง.	๓๑๓,๔๔๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๓๑๓,๔๔๐
๓๗	นายทัตพงษ์ จันทร์หอม	ศ.ศ.บ. (รัฐศาสตร์)	๓๕-๒-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ช.ง.	๓๕-๒-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ช.ง.	๒๓๐,๔๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๒๓๐,๔๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๑๕	นายคล่อง ชุนจิต	ศศ.บ. (การพัฒนาชุมชน)	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๒๒๐,๕๖๐ (๑๘,๓๘๐x๑๒)	-	-	๒๒๐,๕๖๐
๑๖	นางสาวสุจินดา เมืองโซ่	ศศ.บ. (รัฐศาสตร์)	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๑๘๗,๒๐๐ (๑๕,๖๐๐x๑๒)	-	-	๑๘๗,๒๐๐
๑๗	นางสาวสุชาดา นิม่วน	บธ.บ. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๔๘๐ (๑๑,๕๓๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๔๘๐
๑๘	นางสาวเพ็ญพิสัย บุญพูน	ปวส. (เลขานุการ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๕,๗๒๐ (๑๑,๓๑๐x๑๒)	-	-	๑๓๕,๗๒๐
พนักงานจ้างทั่วไป												
๑๙	นายประทวน อินใหม่	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๐	นายโกศล ทับชุม	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๑	นายนิวัฒน์ วงศ์ชู	-	-	ยาม	-	-	ยาม	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๒	นางสาวชนมมีนิภา แสนแก้ว	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองคลัง												
๒๓	นางฐิติพร พ่วงแสง	บธ.บ. (การจัดการทั่วไป)	๓๕-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๕-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๘๒,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๔,๕๖๐
๒๔	นางลัดดาวัลย์ ธรรมสกุล	บธ.บ. (การบัญชี)	๓๕-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หน.ฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๕-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หน.ฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๕๙,๘๘๐ (๒๑,๖๕๐x๑๒)	๓๘,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๒๙๗,๘๘๐
๒๕	(ว่าง)	-	-	-	-	๓๕-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	หน.ฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๓๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๓๘,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๗๑,๖๐๐ (ว่างเดิม)
๒๖	(ว่าง)	-	-	-	-	๓๕-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (ว่างเดิม)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มขึ้น/ เงินค่าตอบแทน	
๓	นายสุรพล บุญยก	ร.ป.ม. (การปกครองท้องถิ่น)	๓๕-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล)	กลาง	๓๕-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๓๗,๔๐๐ (๓๖,๔๕๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๖๐๕,๔๐๐
๒	นายชัยมงคล โออินทร์	ร.ม. (รัฐศาสตร์)	๓๕-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล)	ต้น	๓๕-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓๗๖,๐๘๐ (๓๑,๓๔๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๒๘,๐๘๐
สำนักปลัดเทศบาล												
๓	นายบรรเจิด ทองชูใจ	ร.บ. (รัฐศาสตร์)	๓๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๓๖,๓๖๐ (๒๘,๐๓๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๘๘,๓๖๐
๔	นางปริยา ชุนชิต	ร.ป.ม. (รัฐศาสตร์)	๓๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หน.ฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หน.ฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๔๔,๓๒๐ (๒๘,๑๑๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	๖,๒๔๐ (๕๒๐x๑๒)	๓๖๖,๕๖๐
๕	(ว่าง)	-	-	-	-	๓๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หน.ฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๔๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๔๑๑,๖๐๐ (ว่างเต็ม)
๖	น.ส.จันจิรา จักข่ม	ศ.ศ.ม. (รัฐศาสตร์)	๓๕-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๓๕-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๓๔๔,๓๒๐ (๒๘,๑๑๐x๑๒)	-	-	๓๔๔,๓๒๐
๗	น.ส.ปริมา พรหมปาน	ร.ป.ม. (การบริหารทั่วไป)	๓๕-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักวิทยากรบุคคล	ชก.	๓๕-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักวิทยากรบุคคล	ชก.	๒๔๔,๖๔๐ (๒๘,๘๗๐x๑๒)	-	-	๒๔๔,๖๔๐
๘	น.ส.ละออวง วุ่นแก้ว	บ.ธ.บ. (การตลาด)	๓๕-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๕-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๐๕,๖๔๐ (๒๕,๔๗๐x๑๒)	-	-	๓๐๕,๖๔๐
๙	(ว่าง)	-	-	-	-	๓๕-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ป.ก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (ว่างเต็ม)
๑๐	น.ส.วิภาดา มณีน้อย	ว.ท.ม. (การจัดการระบบสุขภาพ)	๓๕-๒-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	๓๕-๒-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	๓๐๕,๖๔๐ (๒๕,๔๗๐x๑๒)	-	-	๓๐๕,๖๔๐
๑๑	น.ส.วาสนา มุสิกปิลพันธ์	ศ.ศ.บ. (บริหารรัฐกิจ)	๓๕-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๕-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๑๑,๖๔๐ (๒๕,๙๗๐x๑๒)	-	-	๓๑๑,๖๔๐
๑๒	นางนฤมล วีระวรรณ	ร.ป.บ. (วิทยาการจัดการ)	๓๕-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๕-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๓๙,๖๔๐ (๑๙,๙๗๐x๑๒)	-	-	๒๓๙,๖๔๐
๑๓	นางจิรวรรณ ทองเกลี้ยง	ศ.ศ.บ. (การจัดการทั่วไป)	๓๕-๒-๐๑-๔๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานทะเบียน	ชง.	๓๕-๒-๐๑-๔๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานทะเบียน	ชง.	๒๒๕,๓๒๐ (๑๘,๘๕๐x๑๒)	-	-	๒๒๕,๓๒๐
ทุกจ้างประจำ												
๑๔	นางพนารัตน์ หนูสิงห์	ป.ว.ช. (การทอผ้า)	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๒๕,๔๘๐ (๑๘,๗๘๐x๑๒)	-	-	๒๒๕,๔๘๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านชั้น												
๕๑	นางจำเรียง เต่าจันทร์	ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)	๕๓-๒-๐๑๓๘	ครู	คศ ๓	๕๓-๒-๐๑๓๘	ครู	คศ ๓	๒๗๙,๖๘๐ (๒๒,๘๙๐x๑๒)	-	-	๒๗๙,๖๘๐
๕๒	นางสมคิด ดีช่วย	ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)	๕๓-๒-๐๒๕๗	ครู	คศ ๓	๕๓-๒-๐๒๕๗	ครู	คศ ๓	๒๗๙,๖๘๐ (๒๒,๘๙๐x๑๒)	-	-	๒๗๙,๖๘๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกสูง												
๕๓	นางยินดี รอดพิรุณ	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๕๓-๒-๐๑๓๙	ครู	คศ ๓	๕๓-๒-๐๑๓๙	ครู	คศ ๓	๒๘๐,๓๒๐ (๒๓,๓๖๐x๑๒)	-	-	๒๘๐,๓๒๐
๕๔	นางอารีย์ เกื้อเส้ง	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๕๓-๒-๐๒๕๘	ครู	คศ ๓	๕๓-๒-๐๒๕๘	ครู	คศ ๓	๒๗๙,๖๘๐ (๒๒,๘๙๐x๑๒)	-	-	๒๗๙,๖๘๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๕๕	นางโยชิตา ทองรอด (ทักษะ)	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๓๙๘,๘๐๐ (๓๒,๙๐๐x๑๒)	-	-	๓๙๘,๘๐๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านต้นธง												
๕๖	นางฉวีวรรณ เกตุมณี	ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)	๕๓-๒-๐๒๕๙	ครู	คศ ๓	๕๓-๒-๐๒๕๙	ครู	คศ ๓	๒๗๙,๖๘๐ (๒๒,๘๙๐x๑๒)	-	-	๒๗๙,๖๘๐
๕๗	นางฉวีพรรณ สาโรจน์	ศษ.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๕๓-๒-๐๓๕๘	ครู	คศ ๓	๕๓-๒-๐๓๕๘	ครู	คศ ๓	๒๓๙,๒๙๐ (๑๘,๒๗๐x๑๒)	-	-	๒๓๙,๒๙๐
๕๘	นางอารีย์ สาสิงห์	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๕๓-๒-๐๓๘๑	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	๕๓-๒-๐๓๘๑	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	๒๑๒,๒๘๐ (๑๗,๖๙๐x๑๒)	-	-	๒๑๒,๒๘๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

การบริหารงานขององค์การจะประสบความสำเร็จก็ต่อเมื่อองค์กรนั้นมีเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถ และมีประสิทธิภาพในการทำงานซึ่งผู้ทำงานในองค์กรนั้นจะต้องมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยองค์กรเป็นผู้ดำเนินการในรูปแบบใด รูปแบบหนึ่ง เพื่อให้ผู้ทำงานในองค์กรได้มีความรู้ความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรจึงมีความจำเป็นและสำคัญยิ่งสำหรับภาคราชการ เนื่องจากเป็นกระบวนการวางแผนและดำเนินการให้ราชการและพนักงานของรัฐปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยทัศนคติและสำนึกที่ถูกต้องเพื่อช่วยให้งานของทางราชการบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยในขณะเดียวกันตัวพนักงานและลูกจ้าง ก็จะสามารถประสบความสำเร็จ ในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถ และความพร้อมที่จะก้าวหน้าขึ้นไปด้วย เทศบาลตำบลชุมพล จึงกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานและลูกจ้างของเทศบาลตำบลชุมพล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานและลูกจ้างของเทศบาลตำบลชุมพล ทุกคน ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) โดยแบ่งออกเป็น ๒ กลุ่ม คือ พัฒนาพนักงานและลูกจ้างที่ได้รับการบรรจุใหม่ และ ข้าราชการผู้ปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะความรู้ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามรายละเอียดดังนี้

๑. การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างของเทศบาลตำบลชุมพล บรรจุใหม่ โดยให้มีการปฐมนิเทศในระยะแรกของการบรรจุเข้ารับราชการ

๑.๑ หลักสูตรการพัฒนา ประกอบด้วยการพัฒนาความรู้ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติราชการสำหรับพนักงานและลูกจ้างบรรจุใหม่ และการพัฒนาเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบ

๑.๒ วิธีการพัฒนาลูกจ้าง โดยวิธีการฝึกอบรมในขณะที่ปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้รับการฝึกอบรมหรือพัฒนา ได้เรียนรู้เทคนิคในการทำงาน ซึ่งใช้วิธีการสอนแนะนำ โดยการมอบหมายให้ผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เป็นผู้คอยแนะนำ ดูแล ช่วยเหลือ ของผู้บังคับบัญชา หัวหน้างานหรือพี่เลี้ยงในหน่วยงานที่มีความชำนาญงานสูงสุด

๑.๓ การประเมินผลและติดตามผลการพัฒนา โดยประเมินความรู้และทักษะ ตลอดจนทัศนคติ ของผู้รับการพัฒนา และติดตามการนำผลไปใช้ในการปฏิบัติงาน

๒. การพัฒนาพนักงานและลูกจ้างผู้ปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดีมีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๑ หลักสูตรการพัฒนา เพื่อพัฒนาบุคลากรใน ๕ ด้าน ได้แก่

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ งานโดยทั่วไป เช่น สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่างๆ

(๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ

(๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงาน และการบริหารคน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน

(๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดีส่งเสริมส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน การสื่อสาร การเสริมสร้างสุขอนามัย

(๕) ด้านคุณธรรม จริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๒.๒ วิธีการปฏิบัติเทศบาลตำบลชุมพล มีหลักการในการพัฒนาบุคลากร คือ หลักการเรียนรู้ โดยสนับสนุนให้พนักงานและลูกจ้างเกิดการเรียนรู้ ทั้งโดยการส่งไปเข้ารับการฝึกอบรมการดูงานและส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเอง ซึ่งมีวิธีการที่สำคัญดังนี้

(๒.๒.๑) การฝึกอบรมนอกสภาพการทำงานโดยการให้ผู้เข้ารับการอบรมหยุดการทำงานของตน เพื่อเข้ารับการอบรมในสถานที่ของเทศบาลตำบลชุมพล ส่วนการไปเข้ารับการฝึกอบรมในหน่วยงานฝึกอบรมภายนอก เช่น การเข้ารับการฝึกอบรมของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งวิธีการฝึกอบรมในห้องโดยการบรรยาย การสัมมนาหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ

(๒.๒.๒) การดูแลโดยการจัดให้ข้าราชการหรือผู้ปฏิบัติงานได้ไปศึกษาดูงาน เยี่ยมชมหน่วยงานและวิธีการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง และเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานอื่นซึ่งอาจเป็นส่วนราชการหน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของเอกชนโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ข้าราชการเกิดความรู้ความเข้าใจในเทคนิค สภาพปัญหา และวิธีการทำงานของหน่วยงานที่ตนไปเยี่ยมชมด้วยตนเองและยังมีโอกาสสอบถามหรือแลกเปลี่ยน ความรู้ และประสบการณ์ และขอคิดเห็นอันอาจนำไปปรับปรุงการทำงานในหน่วยงานของตนได้ รวมทั้งอาจก่อเกิดการประสานงานระหว่างหน่วยงานของตนและหน่วยงานที่ไปเยี่ยมชมต่อไปในอนาคตอีกด้วย

(๒.๒.๓) การส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยวิธีต่างๆ ดังนี้

- ศึกษาค้นคว้าความรู้จากหนังสือ หรือเอกสารวิชาการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานของตน
- ศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย ทิศทาง แผนงาน และโครงการของงานในหน่วยงานที่ต้องนำมาประกอบการปฏิบัติงานให้ชัดเจน เพื่อให้การทำงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างถูกต้อง
- ให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์และความคิดเห็นกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และ ผู้เกี่ยวข้อง
- การสมัครเข้าศึกษาหรือรับการอบรมในหลักสูตรที่เป็นประโยชน์ของงานด้วยค่าใช้จ่ายของตนเอง และ โดยไม่เสียเวลาทำงานประจำ

๒.๓ วิธีการประเมินผลและติดตามผลการพัฒนา

- การทดสอบ
- การประเมินผลการปฏิบัติงาน

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

เทศบาลตำบลชุมพล ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงาน ลูกจ้างและพนักงานจ้างเทศบาลตำบลชุมพล เพื่อใช้เป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยทั่วไปใช้ยึดถือปฏิบัติเป็นเครื่องกำกับความประพฤติ ดังนี้



ประกาศเทศบาลตำบลชุมพล
มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม
ของพนักงานเทศบาล และลูกจ้าง เทศบาลตำบลชุมพล

อนุสนธิจากคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้ประมวลขึ้นจากข้อเสนอแนะของผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาเทศบาล ข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประชาชนผู้รับบริการจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยทั่วไป ใช้อย่างปฏิบัติเป็นเครื่องกำกับความประพฤติ ได้แก่

๑. พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละและมีความรับผิดชอบ
๒. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ
๓. พึงปฏิบัติบริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก
๔. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลลัพธ์ของงานอย่างคุ้มค่า
๕. พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

เทศบาลตำบลชุมพล ขอประกาศให้มาตรฐานทั้ง ๕ ประการดังกล่าวข้างต้น เป็น “มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานเทศบาล และลูกจ้างของเทศบาลตำบลชุมพล” ด้วย

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายวิภาส นวลพุดม)
 นายกเทศมนตรีตำบลชุมพล

**ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ
ของเทศบาลตำบลชุมพล อำเภอศรีนครินทร์ จังหวัดพัทลุง**

.....

หลักการและเหตุผล

ประมวลจริยธรรมของข้าราชการนี้จัดทำตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๗๙ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของข้าราชการ ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล
 ๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติ อย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ ของเทศบาลตำบลชุมพล เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยหลักคุณธรรม จริยธรรม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
 ๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความมั่นใจแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย
 ๔. ให้เกิดพันธะผู้พันธะระหว่างองค์กรและข้าราชการในทุกระดับ โดยให้ฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบของข้าราชการต่อตนเอง ต่อองค์กร ต่อผู้บังคับบัญชาต่อประชาชน และต่อสังคม ตามลำดับ
 ๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ และความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งเสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน
- ทั้งนี้ รวมถึงเพื่อใช้เป็นค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและข้าราชการทุกคน พึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎข้อบังคับอื่นๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ ดังนี้

หมวด ๑

บททั่วไป

ข้อ ๑ ในประมวลจริยธรรมนี้

“ประมวลจริยธรรม” หมายถึง ประมวลจริยธรรมของข้าราชการของเทศบาลตำบลชุมพล

“ข้าราชการ” หมายถึง ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ข้าราชการส่วนท้องถิ่นสามัญ ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการส่วนท้องถิ่น รวมถึงพนักงานจ้าง และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

“คณะกรรมการจริยธรรม” หมายถึง คณะกรรมการจริยธรรมประจำเทศบาลตำบลชุมพล

ข้อ ๒ ให้นายกเทศมนตรีตำบลชุมพล รักษาการตามประมวลจริยธรรมนี้

หมวด ๒

มาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลักสำหรับข้าราชการ ของเทศบาลตำบลชุมพล

ข้อ ๓ ข้าราชการของเทศบาลตำบลชุมพลทุกคน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลัก ๑๐ ประการ ดังนี้

- (๑) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๒) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- (๓) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
- (๔) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มี

ผลประโยชน์ทับซ้อน

- (๕) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- (๖) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- (๗) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือน

ข้อเท็จจริง

- (๘) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
- (๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- (๑๐) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤตินั้นเป็นพลเมืองที่ดี ร่วมกัน

พัฒนาชุมชนให้น่าอยู่ คุณธรรมและดูแลสุขภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

ส่วนที่ ๒

จรรยาวิชาชีพขององค์กร

ข้อ ๔ ข้าราชการของเทศบาลตำบลชุมพล ต้องจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

ข้อ ๕ ข้าราชการของเทศบาลตำบลชุมพล ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ

ข้อ ๖ ข้าราชการของเทศบาลตำบลชุมพล ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองที่ดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

ข้อ ๗ ข้าราชการของเทศบาลตำบลชุมพล ต้องไม่ประพฤตินั้นอันอาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่

ข้อ ๘ ข้าราชการของเทศบาลตำบลชุมพล ต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเสียสละ พยายามแก้ปัญหา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

ข้อ ๙ ข้าราชการของเทศบาลตำบลชุมพล ต้องมุ่งมั่นแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

ข้อ ๑๐ ข้าราชการของเทศบาลตำบลชุมพล ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

ข้อ ๑๑ ข้าราชการของเทศบาลตำบลชุมพล ต้องรักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยข้าราชการ/พนักงาน จะกระทำได้ต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา หรือเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น

ข้อ ๑๒ ข้าราชการของเทศบาลตำบลชุมพล ต้องรักษา และเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงาน พร้อมทั้งให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

ข้อ ๑๓ ข้าราชการของเทศบาลตำบลชุมพล ต้องไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็ประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ต่างๆ อันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

ข้อ ๑๔ ข้าราชการของเทศบาลตำบลชุมพล ต้องประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่เป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

หมวด ๓

กลไกและระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ส่วนที่ ๑

กลไกการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๕ ให้สำนักปลัดเทศบาล มีหน้าที่ควบคุมกำกับการให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างทั่วถึงและเคร่งครัด โดยมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

(๑) ดำเนินการเผยแพร่ ปลูกฝัง ส่งเสริม ยกย่องข้าราชการที่เป็นแบบอย่างที่ดีและติดตามสอดส่องการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างสม่ำเสมอ

(๒) สืบสวนหาข้อเท็จจริง หรือสืบสวนการฝ่าฝืนจริยธรรมนี้ เพื่อรายงานผลให้นายกเทศมนตรี หรือกรรมการจริยธรรมพิจารณา ทั้งนี้ โดยอาจมีผู้ร้องขอหรืออาจดำเนินการตามที่นายกเทศมนตรี หรือคณะกรรมการจริยธรรมมอบหมาย หรือตามที่เห็นเองก็ได้

(๓) ให้ความช่วยเหลือและดูแลข้าราชการ ซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา มิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม ในกรณีที่เห็นว่านายกเทศมนตรี หรือคณะกรรมการจริยธรรมไม่ให้ความคุ้มครองต่อข้าราชการผู้นั้นตามควรอาจยื่นเรื่องโดยไม่ต้องผ่านนายกเทศมนตรี หรือคณะกรรมการจริยธรรม ไปยังผู้ตรวจการแผ่นดินก็ได้

(๔) คุ้มครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมามีให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจอย่างไม่เป็นธรรม การดำเนินการต่อข้าราชการที่อยู่ระหว่างถูกกล่าวหาว่าไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ อันมีผลกระทบต่อการแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนขั้นเงินเดือน ตั้งกรรมการสอบสวน

ข้อเท็จจริงหรือวินัย หรือกระทบต่อสิทธิหน้าที่ของข้าราชการผู้นั้น จะกระทำมิได้ เว้นแต่จะได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรมแล้ว

(๕) ทำหน้าที่ฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ดำเนินการอื่นตามที่กำหนดในประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามที่คณะกรรมการจริยธรรมหรือปลัดเทศบาลมอบหมาย ทั้งนี้ โดยไม่กระทบต่อความเป็นอิสระของผู้ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัดเทศบาล

ข้อ ๑๖ ให้นายกเทศมนตรี แต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมขึ้นเพื่อควบคุม กำกับ ให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้

คณะกรรมการจริยธรรม ประกอบด้วย

(๑) ปลัดหรือรองปลัดที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ

(๒) กรรมการจากข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งสถานงายผู้บริหาร เลือกกันเองให้เหลือ

สองคน

(๓) กรรมการ ซึ่งเป็นข้าราชการที่ไม่ได้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารในเทศบาลตำบลชุมพล ที่ได้รับเลือกตั้งจากข้าราชการ พนักงานจ้าง และลูกจ้างของเทศบาลตำบลชุมพล นั้น จำนวนสองคน

(๔) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ให้กรรมการตาม (๑) - (๓) ร่วมกันเสนอชื่อ และคัดเลือกให้เหลือสองคน

ให้หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล เป็นเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรมและอาจแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรมได้ตามความเหมาะสม

กรรมการจริยธรรมต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยมาก่อน

ข้อ ๑๗ คณะกรรมการจริยธรรมมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) ควบคุม กำกับ ส่งเสริมและให้คำแนะนำในการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๒) สอดส่องดูแลให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีข้อร้องเรียนว่า มีการฝ่าฝืนจริยธรรมหรือจรรยา หรือในกรณีที่มีการอุทธรณ์ การลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามประมวลจริยธรรมนี้ จะต้องไต่สวนข้อเท็จจริง และมีคำวินิจฉัยโดยเร็ว

(๓) ให้คณะกรรมการจริยธรรม หรือผู้ที่คณะกรรมการจริยธรรมมอบหมายมีอำนาจหน้าที่ ขอให้กระทรวง กรม หน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่นของรัฐ หรือห้างหุ้นส่วน บริษัท ชี้แจงข้อเท็จจริง ส่งเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ส่งผู้แทนหรือบุคคลในสังกัด มาชี้แจงหรือให้ถ้อยคำเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

(๔) เรียกผู้ถูกกล่าวหา หรือข้าราชการของหน่วยงานมาชี้แจง หรือให้ถ้อยคำหรือให้ส่งเอกสารและหลักฐานเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

(๕) พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดปัญหาอันเกิดจากการใช้บังคับ ประมวลจริยธรรมนี้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เมื่อได้วินิจฉัยให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดโดยพลัน ถ้าคณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดมิได้วินิจฉัยเป็นอย่างอื่นภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดรับเรื่อง ให้คำวินิจฉัยของคณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดรับเรื่อง ให้คำวินิจฉัยของคณะกรรมการจริยธรรมเป็นที่สิ้นสุด

- (๖) ส่งเรื่องให้ผู้ตรวจการแผ่นดินพิจารณาวินิจฉัย ในกรณีที่เห็นว่าเรื่องนั้นเป็นเรื่องสำคัญ หรือมีผลกระทบในวงกว้างหลายองค์ประกอบส่วนท้องถิ่น
- (๗) คຸ້ມครองຂ້າຣາຊກາຣສິ່ງປຸກປັດຕິຢາມປຣະມວລຈຣິຍຣຣຸມນີ້ຢ່າງຕຣ່ງໄປຕຣ່ງມາມີໃຫ້ຜູ້ບັງຄັບບັນຊາໃຊ້ອຳນາຈ ໂດຍມີເປັນຣຣຸມຕໍ່ຂ້າຣາຊກາຣຜູ້ນັ້ນ
- (๘) ດຳເນີນກາຣອື່ນຕາມປຣະມວລຈຣິຍຣຣຸມນີ້ ຫຼືຕາມທີ່ຜູ້ຕຣວງກາຣແຜ່ນດິນ

มอบหมาย

การประชุมคณะกรรมการจริยธรรมให้นำกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองมาใช้บังคับ

ส่วนที่ ๒

ระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๘ กรณีมีการร้องเรียนหรือปรากฏเหตุว่ามีเจ้าหน้าที่ประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ให้นำยกเทศมนตรี เป็นผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการ

ข้อ ๑๙ การดำเนินการตามข้อ ๑๘ ให้ผู้รับผิดชอบดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่าสามคน เป็นผู้ดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม

ข้อ ๒๐ การประพฤติปฏิบัติตามฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ จะถือเป็นการฝ่าฝืนจริยธรรมร้ายแรงหรือไม่ ให้พิจารณาจากพฤติกรรมการฝ่าฝืน ความจงใจหรือเจตนา มูลเหตุจูงใจ ความสำคัญและระดับตำแหน่ง ตลอดจนหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ฝ่าฝืน อายุ ประวัติ และความประพฤติในอดีต สภาแวดล้อมแห่งกรณี ผลร้ายอันเกิดจากการฝ่าฝืน แลเหตุอื่นอันควรนำมาประกอบการพิจารณา

ข้อ ๒๑ หากการดำเนินการสอบสวนตามข้อ ๑๙ แล้ว ไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่ามีการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการตามข้อ ๑๘ สั่งยุติเรื่อง แต่หากปรากฏข้อเท็จจริงว่าเป็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม แต่ไม่ถึงกับเป็นความผิดทางวินัย ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการตามข้อ ๑๘ สั่งลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามข้อ ๒๔ แต่หากปรากฏว่าเป็นความผิดทางวินัยให้ดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๒๒ การดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรมและการลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามข้อ ๑๘ ข้อ ๑๙ และข้อ ๒๑ ให้นำแนวทางและวิธีการสอบสวนตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัย ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาบังคับใช้โดยอนุโลม

ข้อ ๒๓ การสั่งการของผู้รับผิดชอบดำเนินการตามข้อ ๒๑ ให้ดำเนินการตามนั้น เว้นแต่จะปรากฏข้อเท็จจริงในภายหลังที่อาจทำให้ผลของการสั่งการนั้นเปลี่ยนแปลงไป

หมวด ๔

ขั้นตอนการลงโทษ

ข้อ ๒๔ การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืน ประมวลจริยธรรมนี้ ในกรณีอื่นมิใช่เป็นความผิดทางวินัยหรือความผิดทางอาญา ให้ดำเนินการตามควรแก่กรณีเพื่อให้มีการแก้ไขหรือดำเนินการที่ถูกต้องหรือตัดเตือน หรือนำไปประกอบการพิจารณาการแต่งตั้ง การเข้าสู่ตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือการพิจารณาความดีความชอบ หรือการสั่งให้ผู้ฝ่าฝืนนั้นปรับปรุงตนเองหรือได้รับการพัฒนาแล้วแต่กรณี

ข้อ ๒๕ เมื่อมีการดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม และมีการลงโทษตามข้อ ๒๑ แล้ว ให้เทศบาลตำบลชุมพล ดำเนินการให้เป็นไปตามคำสั่งดังกล่าวโดยไม่ชักช้า

ข้อ ๒๖ ผู้ถูกลงโทษตามข้อ ๒๔ สามารถร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการจริยธรรมของเทศบาลตำบลชุมพล ภายในสามสิบวัน นับแต่วันได้รับการลงโทษ

ผู้ถูกลงโทษตามข้อ ๑๗ (๒) สามารถร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด ภายในสามสิบวัน นับแต่วันได้ทราบการลงโทษ

ข้อ ๒๗ เมื่อผลการพิจารณาเป็นที่สุดแล้ว ให้รายงานผลต่อผู้ตรวจการแผ่นดินโดยเร็ว

บทเฉพาะกาล

.....

ข้อ ๒๘ จัดให้มีการประเมินการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ พร้อมดำเนินการปรับปรุงแก้ไขประมวลจริยธรรมให้มีความเหมาะสม (ถ้ามี) และแจ้งให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด คณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และผู้ตรวจการแผ่นดินทราบต่อไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐



(นายวิภาส นวลพุดม)
นายกเทศมนตรีตำบลชุมพล