



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของ เทศบาลตำบลชุมพล
อำเภอ ศรีนครินทร์ จังหวัด พัทลุง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของ เทศบาลตำบลชุมพล
อำเภอ ศรีนครินทร์ จังหวัด พัทลุง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

คำนำ

เทศบาลตำบลชุมพล ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังและการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลชุมพล ให้เหมาะสมอีกด้วย

เทศบาลตำบลชุมพล จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังขึ้นเพื่อใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณ และบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอน การปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนอง ความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

เทศบาลตำบลชุมพล

พ.ศ. ๒๕๖๖

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เทศบาลตำบลชุมพล
อำเภอศรีนครินทร์ จังหวัดพัทลุง

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาล	๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๙
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๕
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๕
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๓
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๖
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๒
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๑
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๓๓

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
เทศบาลตำบลชุมพล

.....

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำ มาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ ข้อ ๕ กำหนดให้ คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ว่าจะมีตำแหน่งใด 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 เห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลและกำหนดให้จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลเพื่อ เป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ตามโครงสร้างส่วนราชการส่วนราชการ ใหม่ จากการปรับขนาดเทศบาลจากขนาดเล็กเป็นเทศบาลขนาดกลาง โดยเสนอให้ ก.ท.จ. พิจารณาให้ความ เห็นชอบโดยให้เทศบาล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของ เทศบาลวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำแผนอัตรากำลังและ กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลตามแผนอัตรากำลังที่จัดทำขึ้นใน ครั้งแรก

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) จังหวัดพัทลุง ในการประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๕๙ ได้มีมติเห็นชอบประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดพัทลุง 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 มีมติกำหนดให้เปลี่ยนแปลงการ กำหนดขนาดเทศบาลและกำหนดตำแหน่งผู้บริหาร และผู้ว่าราชการจังหวัดพัทลุง ในฐานะประธาน คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพัทลุง (ก.ท.จ.) ได้ลงนาม เมื่อวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลชุมพล จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เทศบาลตำบลชุมพล ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลชุมพล มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลชุมพล มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลให้เหมาะสม

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลชุมพล มีการวางแผนอัตรากำลัง การจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งงานต่าง ๆ อีกทั้งเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานเทศบาล

๒.๗ เพื่อเป็นกรอบในการรองรับการขยายงานและอำนาจหน้าที่ของเทศบาลในอนาคต

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลชุมพล ซึ่งมีนายกเทศมนตรีตำบลชุมพล เป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของ เทศบาลตำบลชุมพล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๙๖ 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 งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องการใช้กำลังคนมากกว่า เช่นตำแหน่งคนงานทั่วไปต้องการใช้กำลังคนมากกว่างานพิมพ์เอกสาร เป็นต้น แต่ในงานบางลักษณะ เช่นงานกำหนดนโยบาย มาตรฐาน กลไก หรืองานบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้กำหนดคำนวณอัตรากำลังต่องานจริง และต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ 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 และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการอื่นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่างๆจะทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังของหน่วยงานอื่นๆ (Benchmark)

กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในองค์กรที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน มีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวน และการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้ ซึ่งเทศบาลตำบลชุมพลได้ทำการพิจารณาเปรียบเทียบกรอบอัตรกำลังระหว่างเทศบาลตำบลชุมพล อำเภอศรีนครินทร์ จังหวัดพัทลุง ร่วมกับ

เทศบาลตำบลโคกม่วง อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง ซึ่งเป็นเทศบาลตำบลขนาดกลาง มีลักษณะการปฏิบัติงาน ภารกิจ และการปฏิบัติงานใกล้เคียงกัน

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคนโดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่มหรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญแต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวโน้มในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลด จำนวนตำแหน่งตัวอย่างเช่นการวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่าย แล้วพบว่ากรอบอัตรากำลังในประเภททั่วไป อาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงานทั้งที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมารวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการแต่ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็ไม่น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการโดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลยโดยสรุปอาจกล่าวได้ว่ากรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลังนี้ (Effective Man Power Planning Framework) จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการนอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูล ตอนนี้นำไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบอาจจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้องรวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงานจะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงานซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงานเพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาล

๔.๑ สภาพปัญหา

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ เอกสารสิทธิ์ (ความมั่นคงในเอกสารการครองที่ดิน)
- ๑.๒ การมีไฟฟ้า (จำนวนครัวเรือนที่มีไฟฟ้าใช้)
- ๑.๓ การคมนาคม (ความสะดวกในการเดินทางไปอำเภอและระหว่างหมู่บ้าน)
- ๑.๔ การประกอบธุรกิจในหมู่บ้าน (สภาพทางเศรษฐกิจในหมู่บ้าน)
- ๑.๕ แหล่งน้ำใช้สอยและเชื้อเพลิง (ความสะดวกในการจัดหาเชื้อเพลิงในครัวเรือน)
- ๑.๖ สิทธิ์ในที่ดินทำกิน (ลักษณะการถือครองที่ดิน)

๒. ปัญหาการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ

- ๒.๑ การประกอบอาชีพและการมีงานทำ
- ๒.๒ อัตราค่าจ้าง
- ๒.๓ ผลผลิตจากการเกษตร (เปรียบเทียบประสิทธิภาพการผลิต)
- ๒.๔ การประกอบอาชีพอื่นๆ (อาชีพเสริม)
- ๒.๕ การอพยพหางานทำ
- ๒.๖ การรวมตัวของเกษตรกร (อำนาจต่อรองทางเศรษฐกิจหรือการรับบริการ)
- ๒.๗ การใช้แหล่งสินเชื่อเพื่อการเกษตร (การรับบริการจากแหล่งสินเชื่อที่เป็นธรรม)
- ๒.๘ การทำเกษตรฤดูแล้ง
- ๒.๙ การจัดเก็บข้อมูล

๓. ปัญหาสาธารณสุขและการอนามัย

- ๓.๑ การบริการสาธารณสุขในหมู่บ้าน (ความสามารถของรัฐในการให้บริการ)
- ๓.๒ การได้รับการคุ้มครองด้านการรักษาพยาบาล
- ๓.๓ สุขลักษณะในบ้าน (ความสะอาดและการสุขาภิบาล)
- ๓.๔ สุขภาพและอนามัยของบุคคล
- ๓.๕ น้ำหนักแรกเกิด (เกินกว่า ๒,๕๐๐ กรัม)
- ๓.๖ การขาดสารอาหารในเด็กแรกเกิดถึง ๕ ปี
- ๓.๗ การวางแผนครอบครัว

๔. ปัญหาแหล่งน้ำกินน้ำใช้

- ๔.๑ น้ำสะอาดสำหรับดื่มไม่เพียงพอ
- ๔.๒ แหล่งน้ำดื่ม
- ๔.๓ คุณภาพและความเพียงพอของน้ำใช้
- ๔.๔ น้ำเพื่อการเกษตรและความเพียงพอของน้ำเพื่อการเกษตร

๕. ปัญหาความรู้ การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมเพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๕.๑ ระดับการศึกษาของประชาชน
- ๕.๒ อัตราการเรียนต่อของประชาชน
- ๕.๓ การให้ความรู้ของรัฐ
- ๕.๔ การให้ความรู้ด้านคุณภาพชีวิต
- ๕.๕ สถานที่ให้ความรู้สำหรับหมู่บ้าน (โรงเรียน)
- ๕.๖ สถานที่ให้บริการด้านข่าวสารข้อมูล (ห้องสมุด, หอกระจายข่าว, ที่อ่านหนังสือพิมพ์)
- ๕.๗ การมีกิจกรรมทางศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา

๖. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๖.๑ ปัญหาป่าไม้
- ๖.๒ ปัญหาคุณภาพดิน
- ๖.๓ ปัญหาน้ำ
- ๖.๔ ปัญหาการล่าสัตว์
- ๖.๕ ปัญหาสิ่งแวดล้อมเป็นพิษ

๗. ปัญหาการบริหารและจัดการของเทศบาลตำบล

- ๗.๑ ขาดความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน
- ๗.๒ การติดต่อสื่อสาร
- ๗.๓ วัสดุสำนักงานไม่เพียงพอ
- ๗.๔ ความกระตือรือร้นที่จะศึกษากฎระเบียบของสมาชิก

๘. ปัญหาอื่นๆ

- ๘.๑ ปัญหายาเสพติด
- ๘.๒ ปัญหาแหล่งท่องเที่ยวขาดการดูแลและพัฒนา
- ๘.๓ ปัญหาความปลอดภัยในทรัพย์สินของราษฎร

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลชุมพลนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาพร้อมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลชุมพล ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้านการพัฒนาเทศบาลตำบลชุมพลจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลชุมพลยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของเทศบาล ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร 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) การสาธารณสุข โภคและ การก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒)

- (๓) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖(๕) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒)
- (๔) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒)
- (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.๒๕๕๒ / มาตรา ๕๐(๖) พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖)
- (๒) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖ (๑๔) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒/มาตรา ๕๐(๖) พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖)
- (๓) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒)
- (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.๒๕๕๒)
- (๘) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖(๑๓) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒)

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๕๐(๑) พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖/มาตรา ๑๖ (๓๐) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒)

- (๒) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัยโรง
มหรสพ และสาธารณสถานอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๒๓) พระราชบัญญัติกำหนดแผน
และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒)
- (๓) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๖(๒๔) พระราชบัญญัติกำหนด
แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
พ.ศ.๒๕๔๒)
- (๔) ให้มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการดัดเพลิง (มาตรา ๕๐(๕) พระราชบัญญัติเทศบาล
พ.ศ.๒๕๔๖)

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร (มาตรา ๕๑(๕) พระราชบัญญัติ
เทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖)
- (๒) การจัดให้มีและควบคุมตลาด (มาตรา ๕๐(๓) พระราชบัญญัติเทศบาล
พ.ศ. ๒๕๔๖)/มาตรา ๑๖(๓) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการ
กระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒)
- (๓) การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖) พระราชบัญญัติ
กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
พ.ศ.๒๕๔๒)
- (๔) การพาณิชยกรรม และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗) พระราชบัญญัติกำหนด
แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
พ.ศ. ๒๕๔๒/ มาตรา ๕๑(๙) พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖)
- (๕) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖(๘) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและ
ขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒)

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการการบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ที่ดิน
ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖(๒๔) พระราชบัญญัติกำหนด
แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
พ.ศ. ๒๕๔๒)
- (๒) รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินเท้า และที่สาธารณะ ความเป็นระเบียบ
เรียบร้อยของบ้านเมือง รวมทั้ง การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย (มาตรา
๕๐(๓) พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖/มาตรา ๑๖(๑๗) (๑๘)
พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒)
- (๓) การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖ (๒๗) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและ
ขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 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.๒๕๔๖/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)

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลชุมพล วิเคราะห์แล้วเห็นว่าภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการได้แก่

ภารกิจหลัก

๑. รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
๒. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ
๓. การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่น ๆ
๔. การพัฒนา และส่งเสริมอาชีพ
๕. การจัดการศึกษา
๖. การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
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

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

ด้านเศรษฐกิจ

จุดแข็ง

- การเกษตรที่เป็นฐานหลักที่สามารถรองรับวิกฤตเศรษฐกิจได้
- มีภูมิประเทศและภูมิอากาศรวมทั้งสภาวะแวดล้อมที่เหมาะสมแก่การทำการเกษตร
- มีโครงสร้างการคมนาคมขนส่งสามารถติดต่อได้ตลอดพื้นที่ทั้งจังหวัด มีถนนสายหลักตัดผ่าน

จุดอ่อน

- ขาดการจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติ
- ขาดการรวมกลุ่มที่เข้มแข็งเพื่อร่วมกันเป็นกลุ่มผู้ผลิต
- ปัญหานี้สินของเกษตรกร
- แหล่งท่องเที่ยวมีน้อย ซึ่งขาดการปรับปรุงและส่งเสริม เช่น น้ำตกฟ้าถัน

โอกาส

- รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมสนับสนุนการปลูกพืชทดแทนพลังงาน เช่น ปาล์มน้ำมัน
- ภาวะวิกฤตด้านอาหารโลกทำให้รัฐบาลให้ความสนใจและสนับสนุนส่งเสริมการปลูกพืชที่เป็นอาหารเพิ่มมากขึ้น

อุปสรรค

- สภาวะการณ์ทางเศรษฐกิจในระดับประเทศ ภูมิภาคส่งผลกระทบต่อการพัฒนาท้องถิ่น

ด้านการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม**จุดแข็ง**

- มีวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น
- ประชาชนมีส่วนร่วมในการสืบสานวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น
- 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 ฟื้นฟู เผยแพร่ถ่ายทอดวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

- ภายในจังหวัดมีการศึกษาทุกระดับ

อุปสรรค

- สื่อต่างๆ เช่น โทรศัพท์ อินเทอร์เน็ต เข้ามีอิทธิพลต่อเด็กและเยาวชน ทำให้กระแสบริโภคนิยมและวัตถุนิยม รุนแรงมากขึ้น ทำลายวิถีชีวิตดั้งเดิมของประชาชน

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง

- มีโครงข่ายการคมนาคมที่สามารถติดต่อได้ตลอดทั้งท้องถิ่น อำเภอและจังหวัด
- มีระบบสาธารณสุขปโภคพื้นฐานที่เข้าถึงครอบคลุมทุกหมู่บ้าน

จุดอ่อน

- การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานเป็นไปอย่างล่าช้า เพราะมีงบประมาณจำกัดในการนำไปพัฒนาเนื่องจากระบบสาธารณสุขปโภคขนาดใหญ่ มีงบประมาณลงทุนสูง
- ขาดแคลนแหล่งน้ำขนาดใหญ่สำหรับนำไปผลิตน้ำประปา
- ระบบสาธารณสุขปโภคยังไม่ได้มาตรฐาน มีการปรับปรุง ซ่อมบำรุงอยู่ตลอดเวลา ได้แก่ ระบบประปาและถนนภายในหมู่บ้าน

โอกาส

- พ.ร.บ.การกระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ได้ทำให้ เทศบาลมีรายได้เพิ่มขึ้นในการนำไปพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานรวมทั้งด้านอื่น ๆ

อุปสรรค

- สภาพภูมิอากาศ เกิดความเปลี่ยนแปลง การเกิดภัยธรรมชาติที่รุนแรงมากขึ้นส่งผลกระทบต่อระบบโครงสร้างพื้นฐาน ทำให้ถนนชำรุดเสื่อมโทรมเร็วกว่าปกติ

ด้านสาธารณสุข

จุดแข็ง

- มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลและอาสาสมัครสาธารณสุขที่มีศักยภาพสามารถให้บริการด้านสาธารณสุขแก่ประชาชนได้ดีในระดับหนึ่ง
- 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

- มีองค์กรชุมชน 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 จากการประกอบกิจการเลี้ยงสัตว์ เช่น ฟาร์มไก่ ฟาร์มสุกร

โอกาส

- รัฐบาลมีนโยบายและให้ความสำคัญกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ รวมถึงการป้องกัน และ แก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม

การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

วิเคราะห์ถึงโอกาสที่มีผลต่อการพัฒนาในด้านต่างๆ ซึ่งสร้างโอกาสหรือเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาหรือสามารถจะนำมาเป็นปัจจัยในการพัฒนาในอนาคตได้

๑. ที่ตั้ง เทศบาลตำบลชุมพลเป็นทางผ่านเชื่อมต่อระหว่างภาคใต้ฝั่งตะวันออก(พัทลุง) กับภาคใต้ฝั่งตะวันตก (ตรัง) สร้างโอกาสให้มีการพัฒนาได้หลายทาง
๒. เป็นที่ตั้งของที่ว่าการอำเภอศรีนครินทร์เหมาะที่จะพัฒนาเป็นศูนย์กลางของส่วนราชการที่ให้บริการชุมชนในบริเวณตำบลใกล้เคียงตลอดจนพัฒนาเป็นศูนย์กลางแลกเปลี่ยนสินค้าระหว่างชนบทกับเมือง
๓. เป็นที่ตั้งของส่วนราชการของรัฐที่มีหน้าที่หลักในการพัฒนาประเทศ เช่น หน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ ๔๓ (นพค.๔๓), กองพันทหารช่าง ที่ ๔๐๑, ๔๐๒ ที่สามารถขอรับการสนับสนุนเครื่องมือในการพัฒนาได้
๔. เป็นที่ตั้งของส่วนราชการของรัฐที่มีหน้าที่หลักในการประชาสัมพันธ์ เช่น สถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทยจังหวัดพัทลุงและสถานีวิทยุกระจายเสียงกองทัพภาคที่ ๔ ค่ายอภัยบริรักษ์ ทำให้เทศบาลมีช่องทางในการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ได้เป็นอย่างดี
๕. มีพื้นที่ติดเขตป่าอุทยานแห่งชาติเทือกเขาบรรทัดสามารถพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ได้เป็นอย่างดี
๖. มีทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๔ (ถนนสายเพชรเกษม) ซึ่งเป็นถนนสายหลักในการเชื่อมต่อไปยังจังหวัดใกล้เคียง สามารถพัฒนาศักยภาพด้านการขนส่ง การท่องเที่ยว การค้า และการลงทุนได้
๗. นโยบายการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่สนับสนุนและส่งเสริมการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำให้เทศบาลมีโอกาสที่จะปฏิบัติการกิจการให้บริการประชาชนอย่างทั่วถึง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด คือ สภาพแวดล้อมภายนอกที่คุกคาม ก่อให้เกิดผลเสียต่อการพัฒนา ซึ่งเมื่อพิจารณาอุปสรรคที่อาจส่งผลกระทบต่อพัฒนาเทศบาลชุมพลประกอบด้วย

๑. อาณาเขตพื้นที่ มีขนาดกว้าง (๗๒ ตร.กม.) ครอบคลุม ๑๔ หมู่บ้านทำให้ไม่สามารถจัดสรรงบประมาณในแต่ละปีให้ทั่วถึงทุกหมู่บ้านได้
๒. ที่ตั้งเมื่อพิจารณาสภาพทางภูมิศาสตร์เทศบาลตำบลชุมพล ตั้งอยู่นอกแนวแกนพัฒนาถนนสายหลักที่ตัดผ่านภาคใต้ทำให้เทศบาลตำบลชุมพลมีที่ตั้งที่มีลักษณะเป็นจุดอับอันเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการพัฒนา
๓. ด้านสังคม ชุมชนขาดการรวมตัวที่เข้มแข็ง ขาดการรวมกลุ่มเป็นองค์กรชุมชน การกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาล สามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลชุมพล ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการของเทศบาลตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารของเทศบาลเป็นสำคัญ

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลชุมพล ได้กำหนดโครงสร้างตามกรอบอัตรากำลังปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ได้แบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา และ ๑ หน่วยงาน คือ หน่วยตรวจสอบภายใน ทำให้มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น จากเดิมตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ (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 ตรวจสอบปริมาณงาน รวมทั้งสภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลต่างๆ เรียบร้อยแล้ว และได้นำผลการวิเคราะห์มาจัดทำกรอบโครงสร้างส่วนราชการ โดยการเปรียบเทียบกรอบโครงสร้างส่วนราชการปัจจุบัน และกรอบโครงสร้างส่วนราชการใหม่เพิ่มเติม มีรายละเอียด ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

เทศบาลตำบลชุมพล ได้รับการถ่ายโอนภารกิจต่างๆ ทำให้มีภารกิจที่จะต้องดำเนินงานเพิ่มขึ้น จึงต้องกำหนดงานเพิ่มขึ้นและเพิ่มส่วนราชการใหม่ในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ คือ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานแผนและงบประมาณ - งานบริการและเผยแพร่วิชาการ - งานสวัสดิการสังคม - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานนิติการ - งานกิจการสภาเทศบาล - งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม 	๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๒ ฝ่ายอำนวยการ <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานแผนและงบประมาณ - งานบริการและเผยแพร่วิชาการ - งานสวัสดิการสังคม - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานนิติการ - งานกิจการสภาเทศบาล - งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑.๓ <u>ฝ่ายปกครอง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบเรียบร้อย <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 - งานสาธารณูปโภค - งานจัดสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ - 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"> - งานการศึกษาขนอกระบบและตามอัธยาศัย - งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม - งานกิจการศาสนา - งานกีฬาและนันทนาการ 	<p>๑.๔ <u>ฝ่ายปกครอง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบเรียบร้อย <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 - งานสาธารณูปโภค - งานจัดสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ - 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"> - งานการศึกษาขนอกระบบและตามอัธยาศัย - งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม - งานกิจการศาสนา - งานกีฬาและนันทนาการ 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๕. <u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u></p> <p>๕.๑ <u>งานตรวจสอบภายใน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบบัญชีทะเบียน และเอกสารที่เกี่ยวข้อง - งานตรวจสอบเอกสารการเบิกจ่ายเงิน - งานตรวจสอบเอกสารการรับเงินทุกประเภท - งานตรวจสอบภาษีทั้งภายนอกและภายใน - งานตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน <p>การ บัญชี การจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบพัสดุและการเก็บรักษา 	<p>๕. <u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u></p> <p>๕.๑ <u>งานตรวจสอบภายใน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบบัญชีทะเบียน และเอกสารที่เกี่ยวข้อง - งานตรวจสอบเอกสารการเบิกจ่ายเงิน - งานตรวจสอบเอกสารการรับเงินทุกประเภท - งานตรวจสอบภาษีทั้งภายนอกและภายใน - งานตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน <p>การ บัญชี การจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบพัสดุและการเก็บรักษา 	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลชุมพล ได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการตามภารกิจอำนาจหน้าที่โดยกำหนดฝ่ายขึ้นในส่วนราชการที่มีความจำเป็น

๘.๒.๑ สำนักปลัดเทศบาล มีหน้าที่เกี่ยวกับ ราชการทั่วไปของเทศบาล ที่ไม่ได้กำหนดไว้ว่าเป็นหน้าที่ของส่วนราชการใด หรืองานอื่นที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย

ฝ่ายอำนวยการ

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

ฝ่ายปกครอง

- งานธุรการ
- งานทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานรักษาความสงบเรียบร้อย

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 การสาธารณสุขปโภค และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย

ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง

- งานวิศวกรรม
- งานสถาปัตยกรรม
- งานผังเมืองและควบคุมอาคาร

ฝ่ายการโยธา

- งานธุรการ
- งานสาธารณสุขปโภค
- งานจัดสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ
- งานสวนสาธารณะ

๘.๒.๔ กองการศึกษา มีหน้าที่เกี่ยวกับการศึกษา การศาสนาและวัฒนธรรม การกีฬาและนันทนาการ และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย

ฝ่ายบริหารการศึกษา

- งานธุรการ
- งานโรงเรียนงานกิจการนักเรียน
- การศึกษาปฐมวัย

ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย
- งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ
- งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม
- งานกิจการศาสนา
- งานกีฬาและนันทนาการ

๘.๒.๕ หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่เกี่ยวกับรับผิดชอบในการประเมินการบริหารความเสี่ยง การควบคุม และการกำกับดูแล เพื่อเพิ่มคุณค่าและปรับปรุง การดำเนินงาน และช่วยให้หน่วยรับตรวจสามารถประเมินและปรับปรุงประสิทธิผลของกระบวนการบริหารความเสี่ยง กระบวนการควบคุม และ กระบวนการกำกับดูแล เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่หน่วยรับตรวจกำหนด ประกอบด้วย

- งานตรวจสอบบัญชีทะเบียน และเอกสารที่เกี่ยวข้อง
- งานตรวจสอบเอกสารการเบิกจ่ายเงิน
- งานตรวจสอบเอกสารการรับเงินทุกประเภท
- งานตรวจสอบภาษีทั้งภายนอกและภายใน
- งานตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การ บัญชี การ จัดเก็บรายได้
- งานตรวจสอบพัสดุและการเก็บรักษา

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

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	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	-	-	-	
จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองคลัง								
ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	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	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา ปก./ชก.	-	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	-	-	-	ว่างยุบ
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๔	๔	๔	๔	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองการศึกษา								
ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านชั้น								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	รอจัดสรร
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกสูง								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	รอจัดสรร
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านต้นธง								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	รอจัดสรร
ครู	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๗๑	๗๕	๗๕	๗๕	+๔	-	-	

หมายเหตุ "การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว"

๙. การระดมเงินกู้ยืมเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราดอกเบี้ยของหน่วยงานเทศบาลตำบลชุมพล

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าแรงที่คาดว่าจะต้องจ่ายในวงงบประมาณปีข้างหน้า			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	ค่าจ้าง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๕๕๘,๗๒๐	๑๖๘,๐๐๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๑๖๘,๐๐๐	๑๖๘,๐๐๐	๑๖๘,๐๐๐	๑๖๘,๐๐๐	๑๖๘,๐๐๐	๑๖๘,๐๐๐	(๔๖,๕๖๐)
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๕๒๖,๕๖๐	๑๖๒,๐๐๐	๑๖๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑๖๒,๐๐๐	๑๖๒,๐๐๐	๑๖๒,๐๐๐	๑๖๒,๐๐๐	๑๖๒,๐๐๐	๑๖๒,๐๐๐	(๔๔,๙๖๐)
๓	สำนักงานปลัดเทศบาล	ต้น	๑	๕๐๖,๕๖๐	๑๖๒,๐๐๐	๑๖๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑๖๒,๐๐๐	๑๖๒,๐๐๐	๑๖๒,๐๐๐	๑๖๒,๐๐๐	๑๖๒,๐๐๐	๑๖๒,๐๐๐	(๔๒,๒๖๐)
๔	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๔๖๒,๒๖๐	๑๖๒,๐๐๐	๑๖๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑๖๒,๐๐๐	๑๖๒,๐๐๐	๑๖๒,๐๐๐	๑๖๒,๐๐๐	๑๖๒,๐๐๐	๑๖๒,๐๐๐	(๓๖,๕๖๐)
๕	หัวหน้าฝ่ายตรวจสอบ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๔๕๒,๒๖๐	๑๖๒,๐๐๐	๑๖๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑๖๒,๐๐๐	๑๖๒,๐๐๐	๑๖๒,๐๐๐	๑๖๒,๐๐๐	๑๖๒,๐๐๐	๑๖๒,๐๐๐	(๓๕,๐๖๐)
๖	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ช.ก.	๑	๔๖๖,๕๖๐	๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๖๖,๕๖๐	๑๖๖,๕๖๐	๑๖๖,๕๖๐	(๓๕,๒๖๐)
๗	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๑	๔๖๖,๕๖๐	๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๑๖๖,๕๖๐	๑๖๖,๕๖๐	๑๖๖,๕๖๐	๑๖๖,๕๖๐	(๓๕,๒๖๐)
๘	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	๑	๔๕๒,๒๖๐	๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๑๕๒,๒๖๐	๑๕๒,๒๖๐	๑๕๒,๒๖๐	๑๕๒,๒๖๐	(๓๕,๐๖๐)
๙	นักนิติกร	ป.ก./ช.ก.	๑	๓๙๘,๕๖๐	๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๑๓๘,๕๖๐	๑๓๘,๕๖๐	๑๓๘,๕๖๐	๑๓๘,๕๖๐	(๓๒,๕๖๐)
๑๐	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	๑	๒๕๕,๒๖๐	๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๒๕๕,๒๖๐	๒๕๕,๒๖๐	๒๕๕,๒๖๐	๒๕๕,๒๖๐	(๒๖,๕๖๐)
๑๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	๑	๔๒๒,๖๖๐	๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๔๒๒,๖๖๐	๔๒๒,๖๖๐	๔๒๒,๖๖๐	๔๒๒,๖๖๐	(๒๖,๕๖๐)
๑๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก./ช.ก.	๑	๓๒๕,๖๖๐	๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๓๒๕,๖๖๐	๓๒๕,๖๖๐	๓๒๕,๖๖๐	๓๒๕,๖๖๐	(๒๗,๕๖๐)
๑๓	เจ้าพนักงานทะเบียน	ป.ก./ช.ก.	๑	๓๒๕,๖๖๐	๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๓๒๕,๖๖๐	๓๒๕,๖๖๐	๓๒๕,๖๖๐	๓๒๕,๖๖๐	(๒๖,๕๖๐)
๑๔	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก./ช.ก.	๑	๒๕๖,๖๖๐	๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๒๕๖,๖๖๐	๒๕๖,๖๖๐	๒๕๖,๖๖๐	๒๕๖,๖๖๐	(๒๕,๗๖๐)
๑๕	พนักงานจ้างตามภารกิจ		๑	๒๒๗,๓๖๐	๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๒๒๗,๓๖๐	๒๒๗,๓๖๐	๒๒๗,๓๖๐	๒๒๗,๓๖๐	(๑๘,๑๖๐)
๑๖	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล		๑	๒๕๖,๒๖๐	๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๒๕๖,๒๖๐	๒๕๖,๒๖๐	๒๕๖,๒๖๐	๒๕๖,๒๖๐	(๒๑,๓๕๐)
๑๗	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		๑	๑๖๒,๒๖๐	๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๑๖๒,๒๖๐	๑๖๒,๒๖๐	๑๖๒,๒๖๐	๑๖๒,๒๖๐	(๑๓,๕๖๐)
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑๕๗,๖๖๐	๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๑๕๗,๖๖๐	๑๕๗,๖๖๐	๑๕๗,๖๖๐	๑๕๗,๖๖๐	(๑๓,๑๖๐)
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑๕๗,๖๖๐	๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๑๕๗,๖๖๐	๑๕๗,๖๖๐	๑๕๗,๖๖๐	๑๕๗,๖๖๐	(๑๓,๑๖๐)
๒๐	พนักงานขับรถ		๑	๑๒๕,๖๖๐	๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๑๒๕,๖๖๐	๑๒๕,๖๖๐	๑๒๕,๖๖๐	๑๒๕,๖๖๐	(๑๐,๓๖๐)
๒๑	พนักงานขับรถ		๑	๑๒๕,๖๖๐	๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๑๒๕,๖๖๐	๑๒๕,๖๖๐	๑๒๕,๖๖๐	๑๒๕,๖๖๐	(๑๐,๓๖๐)
๒๒	คนงาน		๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๘,๐๐๐)
๒๓	ยาม		๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๘,๐๐๐)
๒๔	พนักงานขับรถ		๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๘,๐๐๐)
๒๕	กองคลัง		๑	๕๑๕,๖๖๐	๑๖๒,๐๐๐	๑๖๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑๖๒,๐๐๐	๑๖๒,๐๐๐	๑๖๒,๐๐๐	๑๖๒,๐๐๐	๑๖๒,๐๐๐	๑๖๒,๐๐๐	(๔๒,๘๖๐)
๒๖	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๓๒๖,๖๖๐	๑๖๒,๐๐๐	๑๖๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑๖๒,๐๐๐	๑๖๒,๐๐๐	๑๖๒,๐๐๐	๑๖๒,๐๐๐	๑๖๒,๐๐๐	๑๖๒,๐๐๐	(๓๐,๒๖๐)
๒๗	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๕๓๕,๗๖๐	๑๖๒,๐๐๐	๑๖๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑๖๒,๐๐๐	๑๖๒,๐๐๐	๑๖๒,๐๐๐	๑๖๒,๐๐๐	๑๖๒,๐๐๐	๑๖๒,๐๐๐	(๓๕,๒๖๐)
๒๘	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก./ช.ก.	๑	๔๒๒,๖๖๐	๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๔๒๒,๖๖๐	๔๒๒,๖๖๐	๔๒๒,๖๖๐	๔๒๒,๖๖๐	(๒๖,๕๖๐)
๒๙	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	๑	๓๒๕,๖๖๐	๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๓๒๕,๖๖๐	๓๒๕,๖๖๐	๓๒๕,๖๖๐	๓๒๕,๖๖๐	(๒๖,๕๖๐)
๓๐	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๑	๒๕๕,๖๖๐	๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๒๕๕,๖๖๐	๒๕๕,๖๖๐	๒๕๕,๖๖๐	๒๕๕,๖๖๐	(๒๐,๗๖๐)
๓๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	๑	๒๕๕,๖๖๐	๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๒๕๕,๖๖๐	๒๕๕,๖๖๐	๒๕๕,๖๖๐	๒๕๕,๖๖๐	(๒๐,๗๖๐)
๓๒	พนักงานจ้างตามภารกิจ		๑	๓๒๕,๖๖๐	๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๓๒๕,๖๖๐	๓๒๕,๖๖๐	๓๒๕,๖๖๐	๓๒๕,๖๖๐	(๒๕,๓๖๐)
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑๖๒,๖๖๐	๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๑๖๒,๖๖๐	๑๖๒,๖๖๐	๑๖๒,๖๖๐	๑๖๒,๖๖๐	(๑๓,๕๖๐)
๓๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑๖๒,๖๖๐	๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๑๖๒,๖๖๐	๑๖๒,๖๖๐	๑๖๒,๖๖๐	๑๖๒,๖๖๐	(๑๓,๕๖๐)
๓๕	พนักงานจ้างทั่วไป		๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๘,๐๐๐)

ที่	ชื่อสถานงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราส่วนที่คาดว่าจะต้องใส่ในชั้นระยะเวลาก่อนถึงขั้น			อัตราส่วนที่คาดว่าจะต้องใส่ในชั้นระยะเวลาก่อนถึงขั้น			การกระจายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๓๕	กองช่าง																			
๓๖	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๔๗๕,๕๖๐	๕๒,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๕๐	๕๒๒,๘๖๐	๕๒๒,๘๖๐	๕๒๒,๘๖๐	๕๒๒,๘๖๐	๕๒๒,๘๖๐	ว่างเต็ม (๓๗,๖๓๐)	
๓๗	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๔๐๖,๒๒๐	๔๐๖,๒๒๐	๔๐๖,๒๒๐	๔๐๖,๒๒๐	๔๐๖,๒๒๐	ว่างเต็ม (๓๐,๒๒๐)	
๓๘	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๓๖๒,๖๔๐	๑๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๓๙๕,๙๖๐	๓๙๕,๙๖๐	๓๙๕,๙๖๐	๓๙๕,๙๖๐	๓๙๕,๙๖๐	ว่างเต็ม (๓๐,๒๒๐)	
๓๙	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	๑	๐	๐		๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๖,๐๐๐	๑๖,๐๐๐	๑๖,๐๐๐	๑๖,๐๐๐	๑๖,๐๐๐	๑๖,๐๐๐	ว่างเต็ม (๒๗,๕๕๐)	
๔๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๑	๒๒๘,๘๘๐	๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๐๐	๒๔๐,๓๘๐	๒๔๐,๓๘๐	๒๔๐,๓๘๐	๒๔๐,๓๘๐	๒๔๐,๓๘๐	ว่างเต็ม (๒๒,๕๕๐)	
๔๑	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	๑	๒๒๘,๘๘๐	๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๐๐	๒๔๐,๓๘๐	๒๔๐,๓๘๐	๒๔๐,๓๘๐	๒๔๐,๓๘๐	๒๔๐,๓๘๐	ว่างเต็ม (๒๒,๕๕๐)	
๔๒	นางช่างเขียนแบบ	ป.ง./ช.ง.	๑	๒๒๗,๕๐๐	๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๒๓๗,๖๒๐	๒๓๗,๖๒๐	๒๓๗,๖๒๐	๒๓๗,๖๒๐	ว่างเต็ม (๒๒,๕๕๐)		
๔๓	ลูกจ้างประจำ		๑	-	-		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ถ่ายโอน	
๔๔	พนักงานจ้างตามภารกิจ		๑	-	-		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
๔๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑๕๗,๐๘๐	๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๑๖๓,๖๘๐	๑๖๓,๖๘๐	๑๖๓,๖๘๐	๑๖๓,๖๘๐	๑๖๓,๖๘๐	(๓๓,๐๕๐)	
๔๖	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๑	๑๕๗,๐๘๐	๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๑๖๓,๖๘๐	๑๖๓,๖๘๐	๑๖๓,๖๘๐	๑๖๓,๖๘๐	๑๖๓,๖๘๐	(๓๓,๐๕๐)	
๔๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการประปา		๑	๑๕๗,๖๘๐	๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๑๖๔,๒๘๐	๑๖๔,๒๘๐	๑๖๔,๒๘๐	๑๖๔,๒๘๐	๑๖๔,๒๘๐	(๓๓,๐๕๐)	
๔๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการประปา		๑	๑๕๗,๐๘๐	๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๑๖๓,๖๘๐	๑๖๓,๖๘๐	๑๖๓,๖๘๐	๑๖๓,๖๘๐	๑๖๓,๖๘๐	(๓๓,๐๕๐)	
๔๙	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑๒๘,๕๒๐	๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๑๖๐	๑๓๓,๖๘๐	๑๓๓,๖๘๐	๑๓๓,๖๘๐	๑๓๓,๖๘๐	๑๓๓,๖๘๐	(๑๐,๗๑๐)	
๕๐	คนสวน		๑	๑๑๙,๘๘๐	๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๐๔๐	๑๒๔,๙๒๐	๑๒๔,๙๒๐	๑๒๔,๙๒๐	๑๒๔,๙๒๐	๑๒๔,๙๒๐	(๙,๙๕๐)	
๕๑	พนักงานจ้างทั่วไป		๔	๔๒๒,๐๐๐	๐		๔	๔	๔	-	-	-	๐	๔๒๒,๐๐๐	๔๒๒,๐๐๐	๔๒๒,๐๐๐	๔๒๒,๐๐๐	๔๒๒,๐๐๐	(๙,๙๕๐)	
๕๒	กองการศึกษา																			
๕๓	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๓๓๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๔๐๖,๒๒๐	๔๐๖,๒๒๐	๔๐๖,๒๒๐	๔๐๖,๒๒๐	๔๐๖,๒๒๐	ว่างเต็ม (๓๓,๕๒๐)	
๕๔	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๔๒๒,๒๔๐	๑๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๒๕๐	๔๓๗,๔๙๐	๔๓๗,๔๙๐	๔๓๗,๔๙๐	๔๓๗,๔๙๐	๔๓๗,๔๙๐	ว่างเต็ม (๓๖,๘๖๐)	
๕๕	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๔๕๒,๓๒๐	๑๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๔๖๕,๕๒๐	๔๖๕,๕๒๐	๔๖๕,๕๒๐	๔๖๕,๕๒๐	๔๖๕,๕๒๐	ว่างเต็ม (๓๖,๘๖๐)	
๕๖	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	๑	๓๕๕,๓๒๐	๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	ว่างเต็ม (๒๒,๕๕๐)	
๕๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๑	๒๔๕,๓๒๐	๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๙๖๐	๒๕๕,๒๘๐	๒๕๕,๒๘๐	๒๕๕,๒๘๐	๒๕๕,๒๘๐	๒๕๕,๒๘๐	ว่างเต็ม (๒๒,๕๕๐)	
๕๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑๖๖,๘๐๐	๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๑๗๓,๕๒๐	๑๗๓,๕๒๐	๑๗๓,๕๒๐	๑๗๓,๕๒๐	๑๗๓,๕๒๐	ว่างเต็ม (๑๓,๕๐๐)	
๕๙	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านซัน		๑	-	-		๑	๑	๑	๑	๑	๑	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	ว่างเต็ม (๑๓,๕๐๐)	
๖๐	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	-		๑	๑	๑	๑	๑	๑	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	ว่างเต็ม (๑๓,๕๐๐)	
๖๑	ครู		๑	-	-		๑	๑	๑	๑	๑	๑	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	ว่างเต็ม (๑๓,๕๐๐)	
๖๒	พนักงานจ้างตามภารกิจ		๑	-	-		๑	๑	๑	๑	๑	๑	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	ว่างเต็ม (๑๓,๕๐๐)	
๖๓	ผู้ดูแลเด็ก (พี่กษะ) (๑๐/๗๑๐)		๑	๕๙,๘๘๐	๐		๑	๑	๑	-	-	-	๒,๕๒๐	๖๒,๔๐๐	๖๒,๔๐๐	๖๒,๔๐๐	๖๒,๔๐๐	๖๒,๔๐๐	ว่างเต็ม (๑๓,๕๐๐)	
๖๔	ผู้ดูแลเด็ก (พี่กษะ) (๑๐/๗๑๐)		๑	๑๒๘,๕๒๐	๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๑๖๐	๑๓๓,๖๘๐	๑๓๓,๖๘๐	๑๓๓,๖๘๐	๑๓๓,๖๘๐	๑๓๓,๖๘๐	ว่างเต็ม (๑๓,๕๐๐)	
๖๕	พนักงานจ้างทั่วไป		๑	๒๑๖,๐๐๐	๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	ว่างเต็ม (๑๓,๕๐๐)	

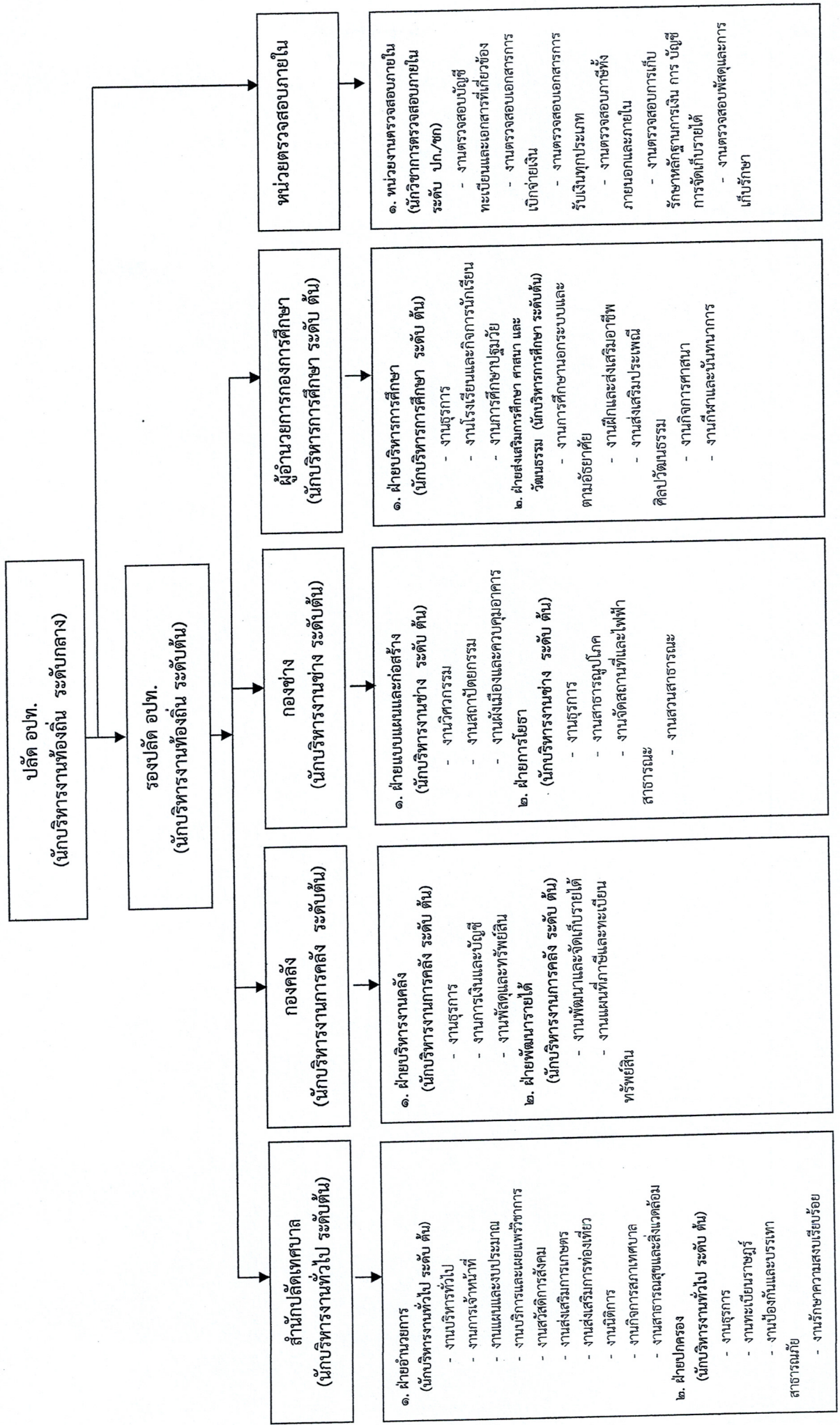
ที่	ชื่อสถานงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราส่วนที่คาดว่าจะยังมีในระหว่างระยะเวลาที่จ้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (ก)			ค่าใช้จ่ายรวม (ข)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘		
๖๔	กองศึกษา (ต่อ)																			
๖๕	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยทราย		๑				๑	๑												
๖๖	ผู้ช่วยกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๓				๓	๓												
๖๗	หน่วยตรวจสอบภายใน		๑				๑	๑												
(๕)	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑				๑	๑												
(๖)	รวม		๗๕				๗๕	๗๕												
(๗)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%																			
(๘)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																			
(๙)	คิดร้อยละ ๔๐ ของประมาณการจ่ายประจำปี																			

หมายเหตุ

- งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ = ๖๓,๔๔๐,๔๐๐ บาท
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ = ๖๖,๑๒๑,๒๒๐ บาท = (๖๓,๔๔๐,๔๐๐ X ๕%) + ๖๖,๑๒๑,๒๒๐
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ = ๖๖,๑๒๑,๒๒๐ บาท = (๖๖,๑๒๑,๒๒๐ X ๕%) + ๖๖,๑๒๑,๒๒๐
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ = ๖๖,๑๒๑,๒๒๐ บาท = (๖๖,๑๒๑,๒๒๐ X ๕%) + ๖๖,๑๒๑,๒๒๐

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการ ของเทศบาลตำบลชุมพล



ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		กรอบอัตราค่าจ้างใหม่		เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง		เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน
	สำนักปลัดเทศบาล (ต่อ)										
๑๗	นางสาวสุชาดา นิมิภู	บ.ธ.บ. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๐,๙๒๐ (๑๓,๕๑๐x๑๒)	-	-	๑๖๐,๙๒๐
๑๘	นางสาวเพ็ญพิเชียร บุญพูน	บ.ว.ส. (เลขานุการ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๗,๖๘๐ (๑๓,๑๔๐x๑๒)	-	-	๑๕๗,๖๘๐
๑๙	นายประพนธ์ อินใหม่	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๒๕,๖๘๐ (๑๐,๓๘๐x๑๒)	-	-	๑๒๕,๖๘๐
๒๐	นายโกศล ทับชุม	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๒๕,๖๘๐ (๑๐,๓๘๐x๑๒)	-	-	๑๒๕,๖๘๐
	พนักงานจ้างทั่วไป										
๒๑		-	-	คนงาน	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	จำนวน ๑ คน
๒๒		-	-	ยาม	-	ยาม	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	จำนวน ๑ คน
๒๓		-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๒๒๖,๐๐๐	-	-	จำนวน ๒ คน
๒๔		-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	จำนวน ๑ คน
	กองคลัง										
๒๕	นางอุษิตพร พ่วงแสง	บ.ธ.บ. (การจัดการทั่วไป)	๓๕-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	๓๕-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	๕๑๔,๖๘๐ (๕๒,๘๘๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๕๖,๖๘๐
๒๖	นางสาวลัดดาวัลย์ สงจันทร์	บ.ธ.บ. (การบัญชี)	๓๕-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	๓๕-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	๓๒๒,๖๘๐ (๓๐,๒๒๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๓๘๐,๖๘๐
๒๗	นางสุกัญญา ศรีอ่อน	บ.ธ.บ. (การบัญชี)	๓๕-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	๓๕-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	๔๓๕,๗๒๐ (๓๖,๓๑๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๔๕๓,๗๒๐
๒๘	นายยุทธ ชุมทอง	บ.ธ.ม. (การบัญชี)	๓๕-๒-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก.	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๓๕-๒-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	๕๒๒,๖๘๐ (๓๕,๒๒๐x๑๒)	-	-	๕๒๒,๖๘๐
๒๙	นายสมพงษ์ ทองรอด	บ.ธ.บ. (การบัญชี)	๓๕-๒-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ช.ก.	นักวิชาการพัสดุ	๓๕-๒-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	๓๕๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐x๑๒)	-	-	๓๕๒,๗๒๐
๓๐	นางสาวสุวิลา สุศรีพร	บ.ธ.บ. (การบัญชี)	๓๕-๒-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ช.ง.	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๓๕-๒-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	๒๕๔,๓๒๐ (๒๐,๓๖๐x๑๒)	-	-	๒๕๔,๓๒๐
๓๑	นางศิริลักษณ์ นุ่มมี	บ.ธ.บ. (การจัดการธุรกิจ)	๓๕-๒-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ช.ง.	เจ้าพนักงานพัสดุ	๓๕-๒-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	๒๕๔,๓๒๐ (๒๐,๓๖๐x๑๒)	-	-	๒๕๔,๓๒๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน		เงินประจำ ตำแหน่ง
๓๒	กองคลัง (ต่อ) พนักงานจ้างตามภารกิจ	ป.ส. (การคลัง)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	-	๑๗๒,๖๘๐ (๑๔,๓๔๐x๑๒)	-	-	๑๗๒,๖๘๐
๓๓	นางสาวสุภาวดี บุญยัง	บ.บ.บ. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	-	๑๖๖,๘๐๐ (๑๓,๙๐๐x๑๒)	-	-	๑๖๖,๘๐๐
๓๔	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	คนงาน	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๕	กองช่าง	ว.ท.บ. (เทคโนโลยีก่อสร้าง)	๓๕-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๕-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	๔๗๕,๕๖๐ (๓๙,๖๓๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๑๗,๕๖๐
๓๖	นายศิริวัฒน์ อุบล	ว.ท.บ. (วิทยาศาสตร์)	๓๕-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๕-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	๓๓๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	(ว่างเต็ม) ๓๘๑,๖๐๐
๓๗	ว่าที่ ร.ท.นิรันดร์ ทองพุด	ว.ท.บ. (วิทยาศาสตร์)	๓๕-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๕-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	๓๒๒,๖๕๐ (๑๐,๒๒๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๓๘๐,๖๕๐
๓๘		-	-	-	-	๓๕-๒-๐๕-๓๗๐๓-๐๐๑	วิศวกรโยธา	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๓๙	นางสาวอรุณา เทพขาว	บ.บ.บ. (การจัดการทั่วไป)	๓๕-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	๓๕-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	๓๒๘,๘๘๐ (๒๗,๔๔๐x๑๒)	-	-	๓๒๘,๘๘๐
๔๐	นายสมชาย หวีตแก้ว	ป.ส. (ช่างก่อสร้าง)	๓๕-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ขง.	๓๕-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	๒๖๘,๘๘๐ (๒๒,๔๔๐x๑๒)	-	-	๒๖๘,๘๘๐
๔๑		-	๓๕-๒-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ป.ง./ขง.	๓๕-๒-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	๒๘๗,๘๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเต็ม) ๒๘๗,๘๐๐
๔๒	ลูกจ้างประจำ นายประทีป รักวงค์	-	-	พนักงานสูบน้ำ	-	-	พนักงานสูบน้ำ	-	-	-	-
๔๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวสุนิษา รอดนก	ป.ส. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑๕๗,๐๘๐ (๑๓,๐๙๐x๑๒)	-	-	๑๕๗,๐๘๐
๔๔	นายเอกพล ด้านสิต	ป.ส. (ช่างอิเล็กทรอนิกส์)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑๕๗,๐๘๐ (๑๓,๐๙๐x๑๒)	-	-	๑๕๗,๐๘๐
๔๕	นายมานิตย์ ลายพิทย	ป.วช. (ช่างก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑๗๒,๖๘๐ (๑๔,๓๔๐x๑๒)	-	-	๑๗๒,๖๘๐
๔๖	นายปริญญ์ นวัศวีญ	ป.ส. (ช่างเทคนิคการผลิต)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑๕๗,๐๘๐ (๑๓,๐๙๐x๑๒)	-	-	๑๕๗,๐๘๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		กรอบอัตราค่าจ้างใหม่		ระดับ	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง				ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	
๔๗	กองช่าง (ต่อ) พนักงานจ้างตามภารกิจ (ต่อ) นายวิชา นภกตุ	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๒๘,๕๒๐ (๑๐,๗๑๑x๑๒)	-	-	-	๑๒๘,๕๒๐	
๔๘			-	คนสวน	-	คนสวน	-	๑๑๙,๘๘๐ (๙,๘๙๐x๑๒)	-	-	-	๑๑๙,๘๘๐	
๔๙			-	คนงาน	-	คนงาน	-	๔๓๒,๐๐๐	-	-	-	จำนวน ๔ คน	
๕๐	กองการศึกษา		๓๕-๒-๐๘-๒๑๑๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	๓๕-๒-๐๘-๒๑๑๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๘๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	-	(ว่างเต็ม) ๔๓๕,๖๐๐	
๕๑	นางวลัยลักษณ์ รองเลขา	ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)	๓๕-๒-๐๘-๒๑๑๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	๓๕-๒-๐๘-๒๑๑๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๔๖๒,๒๕๐ (๓๒,๕๒๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๔๘๐,๒๕๐	
๕๒	นายพิชิต ศรีมะณี	ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)	๓๕-๒-๐๘-๒๑๑๗-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	๓๕-๒-๐๘-๒๑๑๗-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๔๕๒,๓๒๐ (๓๒,๕๒๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๔๖๐,๓๒๐	
๕๓			๓๕-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	๓๕-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	-	(ว่างเต็ม) ๓๕๕,๓๒๐	
๕๔	นายปวิวัฒน์ นิมิตวิน	ศศ.บ. (การพัฒนาชุมชน)	๓๕-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	๓๕-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๕๔,๓๒๐ (๒๐,๓๖๐x๑๒)	-	-	-	๒๕๔,๓๒๐	
๕๕	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวจิรทภา เหมันบัว	น.บ.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๖,๘๐๐ (๑๓,๙๐๐x๑๒)	-	-	-	๑๖๖,๘๐๐	
๕๖	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านซัน		-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)	
๕๗			๓๕-๒-๐๘-๖-๐๐๓๕๕	ครู	๓๕-๒-๐๘-๖-๐๐๓๕๕	ครู	-	-	-	-	-	-	
๕๘	นางสมคิด ดีช่วย	ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)	๓๕-๒-๐๘-๖-๐๐๓๕๖	ครู	๓๕-๒-๐๘-๖-๐๐๓๕๖	ครู	คศ ๒	-	-	-	-	-	
๕๙	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางกาญจนา บ่อทองใหม่	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (พี่กษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (พี่กษะ)	-	๑๒๘,๕๒๐	-	-	-	๑๒๘,๕๒๐	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๖๐	กองการศึกษา (ต่อ) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโลกสูง											
๖๑	นางยิณี รอดพิรุณ	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๓๕-๒-๐๘-๖-๐๐๓๕๖	ครู	คศ ๒	๓๕-๒-๐๘-๖-๐๐๓๕๖	ครู	คศ ๒	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๖๒	นางอริย์ เกื้อเส้ง	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๓๕-๒-๐๘-๖-๐๐๓๕๘	ครู	คศ ๒	๓๕-๒-๐๘-๖-๐๐๓๕๘	ครู	คศ ๒	-	-	-	-
๖๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางโซซิดา ทองรอด	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (พี่กษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (พี่กษะ)	-	๕๙,๘๘๐ (๕,๘๙๐x๑๒)	-	-	๕๙,๘๘๐
๖๔	นางสาวจุฑาทิพย์ ดั่งนิล	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (พี่กษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (พี่กษะ)	-	๑๒๘,๕๒๐ (๑๐,๗๑๐x๑๒)	-	-	๑๒๘,๕๒๐
๖๕	พนักงานจ้างทั่วไป		-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๒๑๖,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	จำนวน ๒ คน
๖๖	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านต้นธง											
๖๗	นางณัฐวรรณ เกตุเมธี	ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)	๓๕-๒-๐๘-๖-๐๐๓๕๙	ครู	คศ ๒	๓๕-๒-๐๘-๖-๐๐๓๕๙	ครู	คศ ๒	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๖๘	นางฉวีพรรณ สารีโรจน์	ศษ.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๓๕-๒-๐๘-๖-๐๐๓๖๐	ครู	คศ ๑	๓๕-๒-๐๘-๖-๐๐๓๖๐	ครู	คศ ๑	-	-	-	-
๖๙	นางอริย์ ศาส์รังษี	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๓๕-๒-๐๘-๖-๐๐๓๖๑	ครู	คศ ๑	๓๕-๒-๐๘-๖-๐๐๓๖๑	ครู	คศ ๑	-	-	-	-
๗๐	หน่วยตรวจสอบภายใน		๓๕-๒-๑๒-๒๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปท./ชก.	๓๕-๒-๑๒-๒๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปท./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) ๓๕๕,๓๒๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลชุมพล กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว เทศบาลตำบลชุมพลยังต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือการพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก ดังนี้

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารบริหารกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากเทศบาล รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการเทศบาลได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน เตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหวิชาเข้ามาใช้ในการโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการ และบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้เช่นการปฐมนิเทศการฝึกอบรม การศึกษาดูงานการประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

เทศบาลตำบลชุมพล ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาลตำบลชุมพล เพื่อให้พนักงานเทศบาลและลูกจ้างยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด

พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลชุมพล มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวก และให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับ

ซ้อน

๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

