

แผนอัตรากำลัง 3 ปี
ปีงบประมาณ 2558 – 2560
ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 1) พ.ศ. 2558
ตามระบบจําแนกตำแหน่งใหม่ (ระบบแห่ง)



สำนักงานเทศบาลตำบลกุสุมาลย์
อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร

แผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง ๔ ปี
ปีงบประมาณ ๒๕๕๖ - ๒๕๕๙
เทศบาลตำบลกุสุมาลย์
อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร

สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาล	๒
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล	๔
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ	๕
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง	๗
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๘
๙. กรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง ๔ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๕๙	๑๐
๑๐. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑๔
๑๑. แนวทางการพัฒนาพนักงานและลูกจ้างของเทศบาล	๑๖
๑๒. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล	๑๗
ภาคผนวก	
แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ	๑๘
บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๕

แผนอัตรากำลัง 3 ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 – 2560
ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 1) พ.ศ. 2558
เทศบาลตำบลกุสุมาลย์ อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร

สารบัญ

	หน้า
1. หลักการและเหตุผล	1
2. วัตถุประสงค์	2
3. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	2
4. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาล	3
5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล	5
6. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ	8
7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง	9
8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	9
9. กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปี พ.ศ. 2558 – 2560 (ฉบับปรับปรุง)	13
10. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	15
11. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี	18
12. แนวทางการพัฒนาพนักงานและลูกจ้างเทศบาล	25
13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานลูกจ้างของเทศบาล	25
ภาคผนวก	
คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผน 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2558 – 2560 ตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ (ระบบแบ่ง)	27
ประกาศแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2558 - 2560 ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 1) พ.ศ. 2558	28
ประกาศกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลของเทศบาลตำบลกุสุมาลย์	29
ประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาลตำบลกุสุมาลย์	32
รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2558 – 2560 ตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ (ระบบแบ่ง)	33
คำสั่งการจัดตำแหน่งพนักงานเทศบาลเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง สายงานและระดับตำแหน่ง	37

ภาคผนวก

1. หลักการและเหตุผล

เทศบาลตำบลกุสุมาลย์ อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร มีหลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ดังนี้

1.1 ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงาน ปริมาณงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล, อบต.) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล, อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

1.2 ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ 12 พฤษภาคม 2547 โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ให้เกิดความเหมาะสม และให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตราฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมา กำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ 3) ตามหนังสือด่วนที่สุด ที่ มท0809.5/ว81 ลงวันที่ 10 กรกฎาคม 2557

1.3 คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล, อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัดสกลนคร) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล, หรืออบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล, หรืออบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ตามประกาศ ก.ท. จังหวัดสกลนคร ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ 3) ในการประชุมครั้งที่ 7/2557 เมื่อวันที่ 24 กรกฎาคม 2557 และหนังสือที่ มท 0809.2/ว22 ลงวันที่ 1 มีนาคม 2559 เรื่อง ชักซ้อมแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ (ระบบแห่ง)

1.4 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลกุสุมาลย์ อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 – 2560 ตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ (ระบบแห่ง) ขึ้น

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อให้เทศบาลตำบลกุสุมาลย์ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน อันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.2 เพื่อให้เทศบาลตำบลกุสุมาลย์ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และแก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 3) พ.ศ.2546 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

2.3 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) สามารถตรวจสอบกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลและลูกจ้างให้เหมาะสม

2.4 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหา และเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

2.5 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลให้เหมาะสม

2.6 เพื่อให้เทศบาลตำบลกุสุมาลย์ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาล เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.7 เพื่อให้เทศบาลตำบลกุสุมาลย์ ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาวะค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

2.8 เพื่อให้้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาลหรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของเทศบาลตำบลกุสุมาลย์

ฯลฯ

3. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังเทศบาลตำบลกุสุมาลย์ ซึ่งมีนายกเทศมนตรีตำบลกุสุมาลย์เป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล 3 ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆดังต่อไปนี้

3.1 วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลกุสุมาลย์ ตามกฎหมาย ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลกุสุมาลย์

3.2 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลกุสุมาลย์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

3.4 กำหนดความต้องการของพนักงานจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็น และความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

3.5 กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3.6 จัดทำกรอบอัตรากำลัง 3 ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

3.7 ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนเทศบาลทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

ฯลฯ

4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

ประเด็นการพัฒนาจากปัญหาของท้องถิ่น

1.1 ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ลำดับที่ 1 สภาพถนนไม่ได้มาตรฐานและไม่มีทางเท้า

ลักษณะ สภาพผิวจราจรไม่ได้มาตรฐาน คับแคบ และไม่มีทางเดินเท้า

ขอบเขต ก่อสร้างทางเท้าในเขตชุมชน และก่อสร้างซ่อมแซมถนนที่มีอยู่ให้ได้มาตรฐานเป็นคอนกรีตเสริมเหล็กเกือบทั้งหมด พร้อมทั้งทำร่องระบายน้ำ

สาเหตุ 1. เป็นหมู่บ้านดั้งเดิม / ชุมชนหนาแน่น

2. พื้นที่เป็นที่ลุ่ม มีน้ำท่วมขัง

3. ถนนส่วนใหญ่เป็นลูกรัง

4. ขาดการวางแผน

1.2 ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

ลำดับที่ 1 ปัญหาประชาชนในท้องถิ่นมีรายได้น้อย

ลักษณะ ประชาชนส่วนใหญ่ในเทศบาลตำบลกุสุมาลย์ มีอาชีพเกษตรกรรม จะมีการว่างงานตามฤดูกาล และมีการอพยพแรงงานในช่วงหน้าแล้ง

ขอบเขต ส่งเสริมให้ประชาชนมีอาชีพเสริมหลังฤดูเก็บเกี่ยว จัดหาอาชีพให้ประชาชนในท้องถิ่นให้มีงานทำตลอดปี

สาเหตุ 1. ไม่มีหน่วยงานรับผิดชอบโดยตรง

2. งบประมาณในการส่งเสริมอาชีพไม่เพียงพอ

3. ประชาชนยังขาดประสบการณ์ ในการประกอบอาชีพ

<u>ลำดับที่</u>	2 ปัญหาตลาดสดชำรุด ทรุดโทรม
<u>ลักษณะ</u>	เป็นตลาดสดเดิมมีพื้นที่น้อย ประกอบกับสภาพหลังคาและรางระบายน้ำชำรุดทำให้ไม่สะดวกในการค้าขายในฤดูฝน
<u>ขอบเขต</u>	ปรับปรุงตลาดสดให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้ เพื่อสะดวกแก่ประชาชนผู้มาใช้บริการ

1.3 ปัญหาด้านสังคม

<u>ลำดับที่</u>	1. ปัญหาด้านวัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่น 2. การฝึกรบม 3. ยาเสพติด
<u>ลักษณะ</u>	ประเพณีและวัฒนธรรมของเทศบาลตำบลกุสุมาลย์ ซึ่งชุมชนดั้งเดิมเป็นเผ่าไทลื้อเป็นส่วนใหญ่และเริ่มขาดหายไป
<u>ขอบเขต</u>	ส่งเสริมประเพณีและวัฒนธรรมของท้องถิ่นให้คืนสู่สภาพเดิม
<u>สาเหตุ</u>	1. ความเจริญด้านวัตถุ ทำให้ประเพณีและวัฒนธรรมของท้องถิ่นไม่มีการสืบทอด 2. ขาดบุคลากรที่จะสืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น 3. การสืบทอดประเพณี และวัฒนธรรมของท้องถิ่นขาดความร่วมมือ

1.4 ปัญหาด้านการเมืองและการบริหาร

<u>ลำดับที่</u>	1 ปัญหาเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน
<u>ลักษณะ</u>	เนื่องจากเทศบาลตำบลกุสุมาลย์ ยังขาดแคลนเครื่องมือเครื่องใช้สำนักงานที่ดี และมีคุณภาพ โดยเฉพาะเครื่องมือสื่อสารในการติดต่อประสานงาน
<u>ขอบเขต</u>	จัดหาเครื่องมือสื่อสารติดต่อประสานงาน จัดหาเครื่องมือเครื่องใช้สำนักงานที่ทันสมัยที่จำเป็นแก่สำนักงาน
<u>สาเหตุ</u>	1. งบประมาณไม่เพียงพอ 2. สถานที่ปฏิบัติงานไม่เพียงพอ
<u>ลำดับที่</u>	2 ปัญหาการจัดเก็บภาษีไม่ครบถ้วน
<u>ลักษณะ</u>	การจัดเก็บภาษีไม่ครบถ้วน บุคลากรไม่เพียงพอ และไม่มีการวางแผนในการจัดเก็บภาษี
<u>ขอบเขต</u>	จัดหามูลากรในการจัดเก็บภาษีให้เป็นปัจจุบัน
<u>สาเหตุ</u>	1. ขาดการวางแผนที่ดี 2. ขาดบุคลากรในการจัดเก็บภาษี 3. งบประมาณไม่เพียงพอ

1.5 ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

<u>ลำดับที่</u>	1 ปัญหาเรื่องโรงฆ่าสัตว์ไม่ถูกสุขลักษณะอนามัย
<u>ลักษณะ</u>	โรงฆ่าสัตว์ของเทศบาลตำบลกุสุมาลย์มีขนาดเล็ก โครงสร้างไม่ได้มาตรฐานอยู่ใกล้ชุมชน และไม่มีระบบระบายน้ำเสีย

ขอบเขต พิจารณาปรับปรุงซ่อมแซมโรงฆ่าสัตว์ใหม่ ให้ถูกสุขลักษณะอนามัย

- สาเหตุ
1. ขาดการวางแผนที่ดี
 2. โรงฆ่าสัตว์เดิม เสื่อมสภาพการใช้งาน

ลำดับที่ 2 ปัญหาขยะมูลฝอย

ลักษณะ ประชาชนทิ้งขยะมูลฝอย ไม่เป็นระเบียบบนถนน หรือที่สาธารณะต่างๆ

ขอบเขต แหล่งกำเนิดขยะมูลฝอยส่วนใหญ่จะมาจากตลาดสดและที่อยู่อาศัย

- สาเหตุ
1. ประชาชนขาดความร่วมมือ
 2. ยานพาหนะที่ใช้เก็บขยะมีไม่เพียงพอ

ประเด็นการพัฒนาจากความต้องการ

1.1 การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ลำดับที่ 1 ต้องการให้มีการปรับปรุงถนนให้ได้มาตรฐาน

ลักษณะ เทศบาลตำบลกุสุมาลย์มีถนนและซอยจำนวนมาก ซึ่งถนนไม่ได้มาตรฐาน

ขอบเขต ประชาชนต้องการให้เทศบาลตำบลกุสุมาลย์ ปรับปรุงถนนให้อยู่ในสภาพที่ดีขึ้น เพื่อความสะดวกในการสัญจรของประชาชน

1.2 การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

ลำดับที่ 1 ต้องการให้มีโครงการส่งเสริมอาชีพแก่ประชาชน

ลักษณะ ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลกุสุมาลย์ส่วนใหญ่จะว่างงานหลังฤดูกาลเก็บเกี่ยว

ขอบเขต ประชาชนต้องการให้เทศบาลตำบลกุสุมาลย์ จัดหาอาชีพเสริมให้ในช่วงว่างงานให้มีรายได้ตลอดทั้งปี

5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลกุสุมาลย์ มีภารกิจอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2546 พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และตามกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

5.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (1) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (2) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (3) การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร
- (4) การสาธารณูปการ
- (5) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (6) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (7) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (8) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

ฯลฯ

5.2 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (1) การจัดการศึกษา
- (2) การรักษาพยาบาล การป้องกัน และการควบคุมโรคติดต่อ
- (3) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (4) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (5) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (6) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (7) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (8) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
- (9) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

ฯลฯ

5.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (2) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (3) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาพำบล

ฯลฯ

5.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (2) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- (3) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (4) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเอง หรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

ฯลฯ

5.5 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (2) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (3) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (4) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (5) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

ฯลฯ

5.6 ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การจัดการศึกษา
- (2) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (3) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (4) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม
 ฯลฯ

5.7 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) สนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (2) สนับสนุนอุดหนุนงบประมาณให้แก่ชมรม กลุ่ม ชุมชนในเขตเทศบาลตำบลกลุ่มสาระ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (3) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
 ฯลฯ

ปัญหา

ในการดำเนินการภารกิจทั้ง 7 ด้านตามกฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาล ภารกิจดังกล่าวสามารถนำมาแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลกลุ่มสาระได้ ทั้งนี้ยังต้องพิจารณาถึงความต้องการของประชาชนในพื้นที่ที่ดำเนินการ ต้องให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด และนโยบายของผู้บริหารของเทศบาล จึงวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคปัจจัยภายในและภายนอก ดังนี้

จุดแข็ง

1. เทศบาลตำบลกลุ่มสาระ มีเส้นทางหลักที่ใช้ในการคมนาคมขนส่งผลผลิตทางการเกษตรและสินค้าอื่นๆ สามารถพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยว ซึ่งมีศูนย์วัฒนธรรมไทโส่ ศูนย์กลางการผลิตสินค้าเกษตร เป็นต้น
2. มีแหล่งน้ำขนาดใหญ่สามารถพัฒนาทำเป็นระบบชลประทานให้ทั่วถึงทุกหมู่บ้านเพื่อทำการเกษตรในฤดูแล้งได้
3. มีพื้นที่ในการทำนาเป็นจำนวนมาก สามารถพัฒนาผลผลิตให้มากขึ้นได้ และพื้นที่ในการสวนมันสำปะหลังซึ่งเป็นพืชเศรษฐกิจของประเทศไทย
4. การมีส่วนร่วมของส่วนราชการ ประชาชนในตำบล และผู้นำชุมชนเอาใจใส่ต่อการแก้ปัญหาความต้องการของประชาชน
5. มีอุตสาหกรรมในครัวเรือนการแปรรูปไม้ที่มีทักษะฝีมือ ประสพการณ์ สามารถพัฒนาส่งเสริมเป็นอุตสาหกรรมขนาดย่อมเพื่อให้เกิดการสร้างรายได้

จุดอ่อน

1. การพัฒนาด้านการเกษตรยังดำเนินการไม่ครบวงจร
2. ประชาชนส่วนใหญ่มีรายได้ต่ำ ขาดความรู้ด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่
3. ยังไม่มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติควบคุมอาคารทำให้ควบคุมการสร้างบ้านเรือนไม่ได้ ซึ่งทำให้เกิดปัญหาน้ำท่วมในที่ต่ำ
4. โครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกของตำบลยังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่
5. ประชาชนยังขาดเครื่องมือทุนแรงในการทำการเกษตร หรือประกอบอาชีพอื่น
6. วิทยากรงานหลังฤดูเก็บเกี่ยวอพยพสู่อำเภอเมืองหลวงเพื่อมุ่งขายแรงงาน

อุปสรรค

จากสภาพเศรษฐกิจที่ไม่ค่อยดีทำให้การจัดเก็บภาษีในแต่ละปีได้ค่อนข้างต่ำ ทำให้เทศบาลขาดแคลนงบประมาณในการดำเนินการกิจอำนาจหน้าที่ นอกจากนี้เทศบาลยังต้องการบุคลากรด้านต่างๆอยู่เป็นจำนวนมากไม่มีความชัดเจนและมีความล่าช้าเกี่ยวกับงบประมาณตามภารกิจที่ต้องถ่ายโอนให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นการดำเนินการตามภารกิจที่เป็นอำนาจหน้าที่ของเทศบาลบางอย่างเกี่ยวข้องกับกฎหมายหลายฉบับหรือเกี่ยวข้องกับหลายหน่วยงานทำให้เกิดปัญหาในการดำเนินการ

โอกาส

ด้วยสภาพสังคมและปัญหาที่ไม่สลับซับซ้อน และความพร้อมที่เทศบาลมีอยู่ เทศบาลตำบลกุสุมาลย์สามารถที่จะแก้ไขปัญหาต่างๆไม่ว่าจะเป็นด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านบริหารทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ให้เป็นไปตามความต้องการของประชาชน และเพื่อนำไปสู่เป้าหมายของการเป็น “ชุมชนเข้มแข็งและเมืองน่าอยู่” ได้ในอนาคต

6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ภารกิจอำนาจหน้าที่ตามที่พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่๓) พ.ศ. ๒๕๔๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้เทศบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องทำ เทศบาลตำบลกุสุมาลย์ วิเคราะห์พิจารณาเห็นแล้วว่าภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลต้องดำเนินการแก้ไข ได้แก่

ภารกิจหลัก

1. การดูแลคุณภาพชีวิตของประชาชน
2. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
3. ส่งเสริมการเกษตร การพัฒนาส่งเสริมอาชีพ เด็กและเยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
4. การศึกษา การสาธารณสุข การอนามัย การรักษาพยาบาล

ภารกิจรอง

1. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น เช่น ประเพณีเนื่องในวันสำคัญต่างๆ ทางพุทธศาสนา ประเพณีสงกรานต์ และประเพณีประจำท้องถิ่น
2. การส่งเสริมสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
3. การพัฒนาและปรับปรุงด้านโครงสร้างพื้นฐาน
4. การพัฒนาปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลกุสุมาลย์ เป็นเทศบาลสามัญ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น 6 ส่วนราชการ ได้แก่

1. สำนักปลัดเทศบาล
2. กองคลัง
3. กองช่าง
4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
5. กองวิชาการและแผนงาน
6. กองการศึกษา

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น32.... อัตรากำลังประจำ..... ..2.....อัตรากำลังจ้างตามภารกิจ จำนวน.....11....อัตรากำลังจ้างทั่วไป จำนวน...10...อัตรากำลังรวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้นจำนวน....55.....อัตรากำลัง แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการ และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นต้องขอลดบางตำแหน่ง โดยเป็นข้าราชการ จำนวน ..30.....อัตรากำลัง เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการของเทศบาลตำบลกุสุมาลย์ด้านงบประมาณให้สามารถแก้ไขปัญหาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลกุสุมาลย์ ดังกล่าว เทศบาลตำบลกุสุมาลย์มีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่ต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2546 พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ดังนี้

8.1 โครงสร้างกำหนดส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>1.สำนักปลัดเทศบาล</p> <p>ฝ่ายอำนวยการ</p> <p>1.1 งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>1.2 งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>1.3 งานทะเบียนราษฎร</p> <p>1.4 งานบัตรประจำตัวประชาชน</p> <p>1.5 งานรักษาความสงบ</p>	<p>1.สำนักปลัดเทศบาล</p> <p>ฝ่ายอำนวยการ</p> <p>1.1 งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>1.2 งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>1.3 งานทะเบียนราษฎร</p> <p>1.4 งานบัตรประจำตัวประชาชน</p> <p>1.5 งานรักษาความสงบ</p>	

1.6 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	1.6 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
1.7 งานธุรการและงานสารบรรณ	1.7 งานธุรการและงานสารบรรณ	
1.8 งานรัฐพิธีฯ	1.8 งานรัฐพิธีฯ	
1.9 งานกิจการสภา	1.9 งานกิจการสภา	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><u>2.กองคลัง</u> ฝ่ายบริหารงานคลัง</p> <p>2.1 งานพัสดุและทรัพย์สิน 2.2 งานการเงินและบัญชี 2.3 งานพัฒนารายได้ 2.4 งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p> <p><u>3.กองช่าง</u> ฝ่ายการโยธา</p> <p>3.1 งานสาธารณูปโภค 3.2 งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ 3.3 งานธุรการ</p> <p><u>4.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</p> <p>4.1 งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม 4.2 งานวางแผนสาธารณสุข 4.3 งานรักษาความสะอาด 4.4 งานส่งเสริมสุขภาพ 4.5 งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ 4.6 งานธุรการ</p> <p><u>5.กองวิชาการและแผนงาน</u> ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</p> <p>5.1 งานวิเคราะห์นโยบายและแผน 5.2 งานจัดทำงบประมาณ 5.3 งานบริการและเผยแพร่วิชาการ 5.4 งานธุรการ 5.5 งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ 5.6 งานตราเทศบัญญัติที่มีใช้เรื่อง งบประมาณประจำปี</p>	<p><u>2.กองคลัง</u> ฝ่ายบริหารงานคลัง</p> <p>2.1 งานพัสดุและทรัพย์สิน 2.2 งานการเงินและบัญชี 2.3 งานพัฒนารายได้ 2.4 งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p> <p><u>3.กองช่าง</u> ฝ่ายการโยธา</p> <p>3.1 งานสาธารณูปโภค 3.2 งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ 3.3 งานธุรการ</p> <p><u>4.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</p> <p>4.1 งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม 4.2 งานวางแผนสาธารณสุข 4.3 งานรักษาความสะอาด 4.4 งานส่งเสริมสุขภาพ 4.5 งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ 4.6 งานธุรการ</p> <p><u>5.กองวิชาการและแผนงาน</u> ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</p> <p>5.1 งานวิเคราะห์นโยบายและแผน 5.2 งานจัดทำงบประมาณ 5.3 งานบริการและเผยแพร่วิชาการ 5.4 งานธุรการ 5.5 งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ 5.6 งานตราเทศบัญญัติที่มีใช้เรื่อง งบประมาณประจำปี</p>	

<p>6.การศึกษา ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>6.1 งานฝึกอบรมและส่งเสริมอาชีพ 6.2 งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน 6.3 งานการศึกษา ศาสนาและกีฬา 6.4 งานส่งเสริม ประเพณีและศิลปวัฒนธรรม 6.5 งานสังคมสงเคราะห์ 6.6 งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน 6.7 งานพัฒนาชุมชน 6.8 งานธุรการ</p>	<p>6.การศึกษา ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>6.1 งานฝึกอบรมและส่งเสริมอาชีพ 6.2 งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน 6.3 งานกีฬาการศึกษา 6.4 งานส่งเสริม ประเพณีและศิลปวัฒนธรรม 6.5 งานสังคมสงเคราะห์ 6.6 งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน 6.7 งานพัฒนาชุมชน 6.8 งานธุรการ</p>	
--	---	--

8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลกุสุมาลย์ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต 3 ปี เรียบร้อยแล้ว และสามารถนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ดังนี้

ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น

1. นักบริหารงานท้องถิ่น

ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น

1. นักบริหารงานทั่วไป
2. นักบริหารงานการคลัง
3. นักบริหารงานช่าง
4. นักบริหารงานสาธารณสุข
5. นักบริหารงานการศึกษา

ตำแหน่งประเภทวิชาการ

1. นักทรัพยากรบุคคล
2. นักจัดการงานทั่วไป
3. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
4. นักวิชาการพัสดุ
5. นักพัฒนาชุมชน
6. นักวิชาการศึกษา

ตำแหน่งประเภททั่วไป

1. เจ้าพนักงานธุรการ
2. เจ้าพนักงานทะเบียน
3. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
4. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
5. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
6. นายช่างโยธา
7. เจ้าพนักงานสาธารณสุข

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปี พ.ศ. 2558 - 2560 ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 1)

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2558	2559	2560	2558	2559	2560	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง	1	1	1	1	-	-	-	
สำนักงานปลัดเทศบาล								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น	1	1	1	1	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น	1	1	1	1	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานทะเบียน ปง./ชง.	1	1	1	1	-	-	-	
นักจัดการงานทะเบียนและบัตร ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-1	-	ยุบเลิก
เจ้าพนักงานทะเบียน ปง./ชง.	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันฯ ปง./ชง.	2	2	2	2	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานขับรถยนต์	2	2	2	2	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	3	3	3	3	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
กองคลัง								
นักบริหารงานการคลัง ระดับ ต้น	1	1	1	1	-	-	-	
นักบริหารงานการคลัง ระดับ ต้น	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยช่างแผนที่ภาษี	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานทั่วไป	2	2	2	2	-	-	-	
กองช่าง								
นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างโยธา ปง./ชง.	1	1	1	1	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปี พ.ศ. 2558 - 2560 ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 1)

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2558	2559	2560	2558	2559	2560	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานทั่วไป	2	2	2	2	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับ ต้น	1	1	1	1	-	-	-	
นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับ ต้น	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเต็ม
นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง.	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ (ทั่วไป)	4	4	4	4	-	-	-	
กองวิชาการและแผนงาน								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเต็ม
นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์	1	1	1	1	-	-	-	
กองการศึกษา								
นักบริหารการศึกษา ระดับ ต้น	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเต็ม
นักบริหารการศึกษา ระดับ ต้น	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเต็ม
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเต็ม
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-1	-	ยุบเลิก
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	

9 ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในวงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	2558	2559	2560	2558	2559	2560	2558	2559	2560	2558	2559	2560	
1	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น) สำนักงานปลัด อบท.	กลาง	1	1	549,720	1	1	1	-	-	-	13,560	3,780	15,480	563,280	553,500	568,980	
2	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	438,000	1	1	1	-	-	-	12,240	3,360	13,440	450,240	441,360	454,800	
3	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	311,700	1	1	1	-	-	-	10,740	3,000	11,880	322,440	314,700	326,580	
4	นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	ปก.	1	1	180,720	1	1	1	-	-	-	9,240	2,160	9,600	189,960	182,880	192,480	
5	นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	ปก.	1	1	262,560	1	1	1	-	-	-	8,280	2,100	9,000	270,840	264,660	273,660	
6	เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	ชง.	1	1	302,280	1	1	1	-	-	-	9,720	2,820	11,040	312,000	305,100	316,140	
7	เจ้าพนักงานทะเบียน ปง./ชง.	ปง.	1	1	252,240	1	1	1	-	-	-	7,320	2,040	8,280	259,560	254,280	262,560	
8	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.	ชง.	1	1	302,280	1	1	1	-	-	-	9,360	2,820	11,040	311,640	305,100	316,140	
9	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.	ชง.	1	1	207,060	1	1	1	-	-	-	7,200	2,280	9,000	214,260	209,340	218,340	
	ลูกจ้างประจำ																	
10	พนักงานขับรถยนต์		1	1	168,360	1	1	1	-	-	-	4,320	1,680	6,480	172,680	170,040	176,520	
11	พนักงานขับรถยนต์		1	1	156,840	1	1	1	-	-	-	4,440	1,440	8,640	161,280	158,280	166,920	
	พนักงานจ้าง																	
12	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ		1	1	142,800	1	1	1	-	-	-	5,026	-	5,760	147,826	142,800	148,560	
13	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	149,280	1	1	1	-	-	-	-	-	6,000	-	149,280	155,280	
14	พนักงานขับรถยนต์		1	1	122,160	1	1	1	-	-	-	112,800	-	4,920	234,960	122,160	127,080	
15	พนักงานขับรถยนต์		1	1	122,160	1	1	1	-	-	-	112,800	-	4,920	-	122,160	127,080	
16	พนักงานขับรถยนต์		1	1	117,680	1	1	1	-	-	-	112,800	-	4,800	-	117,680	122,480	
17	พนักงานดับเพลิง (ทั่วไป)		1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
18	คณงานทั่วไป (ทั่วไป)		1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
	กองคลัง																	
19	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	1	1	438,000	1	1	1	-	-	-	10,920	3,360	13,440	448,920	441,360	454,800	
20	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	1	1	284,160	-	-	-	-	-	-	10,740	2,760	11,160	294,900	286,920	298,080	
21	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	ปง.	1	1	152,280	1	1	1	-	-	-	6,600	1,440	6,360	190,080	153,720	160,080	
22	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	ปง./ชง.	1	-	256,440	-	-	-	-	-	-	7,080	8,520	9,720	263,520	264,960	274,680	ว่าง
23	นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	ปก.	1	1	236,760	-	-	-	-	-	-	7,560	1,920	7,800	244,320	238,680	246,480	
	พนักงานจ้าง																	
24	ผู้ช่วยช่างแผนที่ภาษี		1	1	141,600	1	1	1	-	-	-	5,026	-	5,760	146,626	141,600	147,360	
25	คณงานทั่วไป (ทั่วไป)		1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
26	คณงานทั่วไป (ทั่วไป)		1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
	กองช่าง																	
27	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	-	435,810	1	1	1	-	-	-	13,920	14,010	13,620	449,730	449,820	463,440	ว่าง
28	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	-	359,700	1	1	1	-	-	-	10,740	12,360	13,620	370,440	372,060	385,680	ว่าง
29	นายช่างโยธา ปง./ชง.	อส.	1	1	311,640	1	1	1	-	-	-	10,920	2,940	12,240	322,560	314,580	326,820	
30	นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	ปก.	1	1	249,240	1	1	1	-	-	-	7,560	2,220	8,880	256,800	251,460	260,340	
					7,083,470							530,912	77,010	242,880	7,030,862	7,160,480	7,403,360	

ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ											
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	2558	2559	2560	2558	2559	2560	2558	2559	2560	2558	2559	2560												
พนักงานจ้าง																													
31	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ		1	1	140,160	1	1	1	-	-	-	4,973	-	5,640	145,133	140,160	145,800												
32	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)		1	1	141,600	1	1	1	-	-	-	5,026	-	5,760	146,626	141,600	147,360												
33	คนงานทั่วไป (ทั่วไป)		1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000												
34	คนงานทั่วไป (ทั่วไป)		1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000												
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม																													
35	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	1	1	444,720	1	1	1	-	-	-	12,600	3,300	13,320	457,320	448,020	461,340												
36	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	1	-	359,700	1	1	1	-	-	-	10,740	12,360	13,620	370,440	372,060	385,680	ว่าง											
37	นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	ปก.	1	1	249,240	1	1	1	-	-	-	7,560	2,220	8,880	256,800	251,460	260,340												
38	เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง.	ชง.	1	1	387,240	1	1	1	-	-	-	10,920	3,120	12,960	398,160	390,360	403,320												
พนักงานจ้าง																													
39	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ		1	1	122,160	1	1	1	-	-	-	112,800	-	4,920	112,800	122,160	127,080												
40	คนงานประจำรถขยะ (ทั่วไป)		1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000												
41	คนงานประจำรถขยะ (ทั่วไป)		1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000												
42	คนงานประจำรถขยะ (ทั่วไป)		1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000												
43	คนงานประจำรถขยะ (ทั่วไป)		1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000												
กองวิชาการและแผนงาน																													
44	ผู้อำนวยการกองวิชาการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	-	435,810	1	1	1	-	-	-	13,920	14,010	13,620	449,730	449,820	463,440	ว่าง											
45	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	306,060	1	1	1	-	-	-	10,740	2,880	12,000	316,800	308,940	320,940												
46	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก	ปก.	1	1	232,680	1	1	1	-	-	-	7,320	1,920	7,680	240,000	234,600	242,280												
47	นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	ชก.	1	1	321,360	1	1	1	-	-	-	8,880	3,000	12,960	330,240	324,360	337,320												
พนักงานจ้าง																													
48	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์		1	1	207,360	1	1	1	-	-	-	7,459	-	8,400	193,939	207,360	215,760												
กองการศึกษา																													
49	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	1	-	435,810	1	1	1	-	-	-	13,920	14,010	13,620	423,000	449,820	463,440	ว่าง											
50	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา(นักบริหารการศึกษา)	ต้น	1	-	359,700	1	1	1	-	-	-	10,740	12,360	13,620	370,440	372,060	385,680	ว่าง											
51	นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	ชก.	1	1	270,660	1	1	1	-	-	-	9,000	2,760	11,160	279,660	273,420	284,580												
52	นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	ปก./ชก.	1	-	309,000	1	1	1	-	-	-	5,760	10,470	12,000	314,760	319,470	331,470	ว่าง											
				5,371,260								252,358			82,410			170,160			5,453,848			5,453,670			5,623,830		

ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ			อัตรากำลังคน			ภาระค่าใช้จ่าย			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	จะต้องใช้ในวง			เพิ่ม / ลด			ที่เพิ่มขึ้น (2)			2558	2559	2560	
						2558	2559	2560	2558	2559	2560	2558	2559	2560				
53	พนักงานจ้าง ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ		1	1	132,000	1	1	1	-	-	-	4,670	-	5,280	136,670	132,000	137,280	
54	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลกุสุมาลย์ ครู	คศ.1	4	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
(4)	รวม		64	50	12,586,730	20	20	20	11	-	-	787,940	159,420	418,320	12,621,380	12,746,150	13,164,470	
(5)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น														1,964,152	798,000	798,000	
(6)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น														14,585,532	13,544,150	13,962,470	
(7)	คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี														36.83	36.69	36.02	

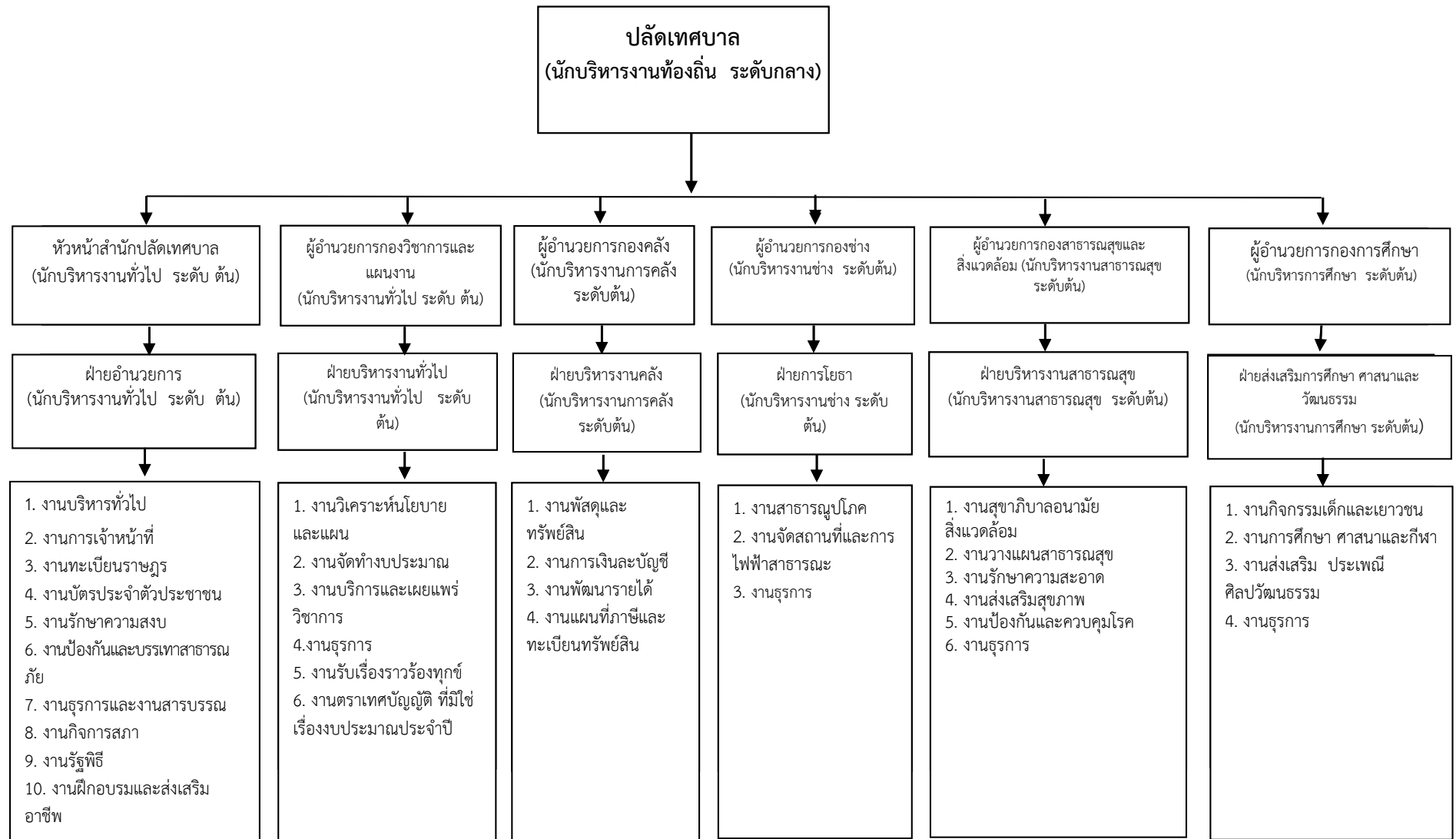
หมายเหตุ	งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2558 เป็นเงิน	=	35,158,838	บาท
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2559 เป็นเงิน	=	36,916,779	บาท
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2560 เป็นเงิน	=	38,762,618	บาท

ยอดประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น

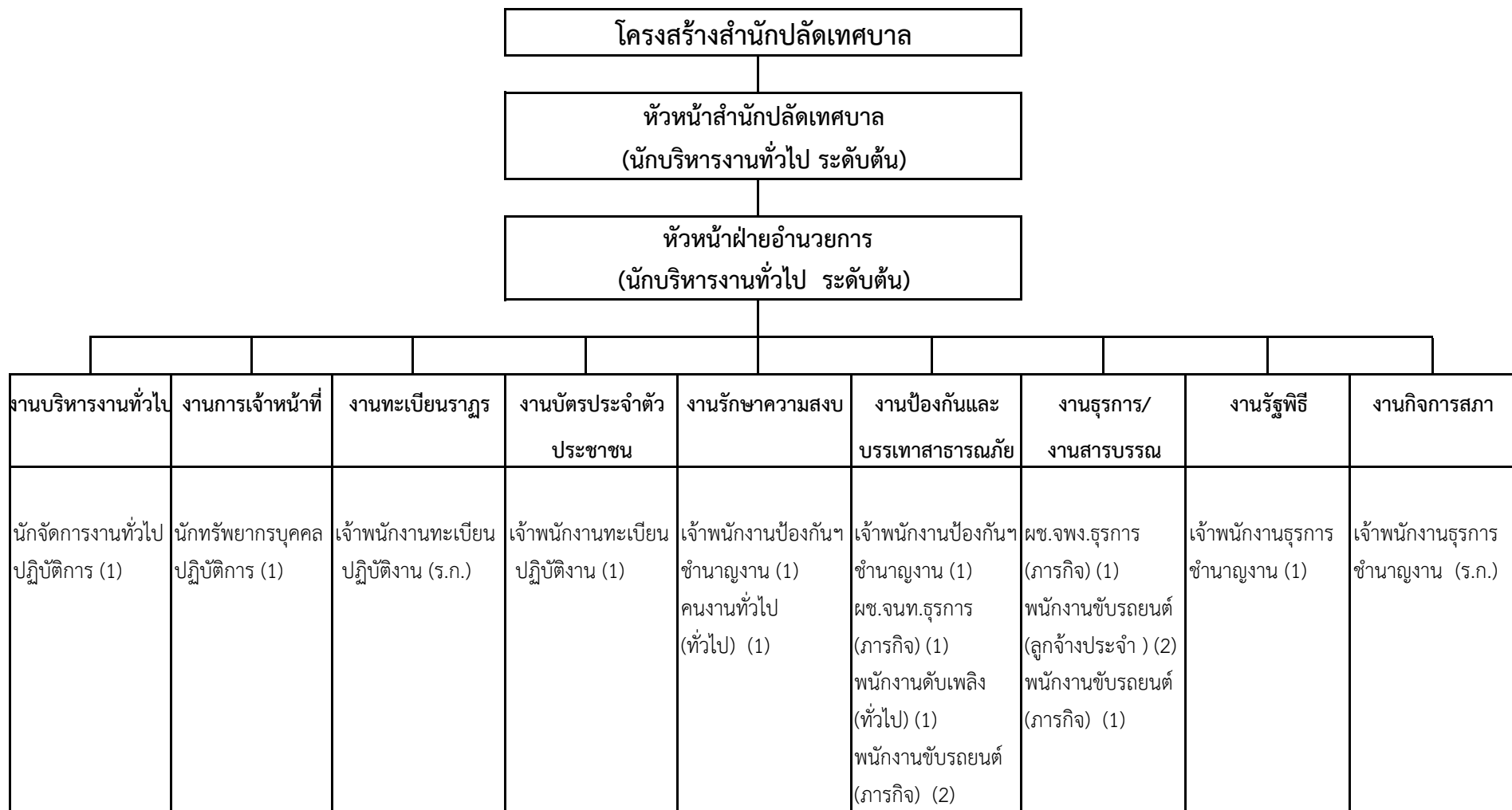
1. เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร	60,000	
2. ค่าเช่าบ้าน	84,000	
3. เงินเกี่ยวกับศพข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	100,000	
4. เงินสมทบกองทุนประกันสังคม	144,000	
5. เงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น	360,000	
6. ค่าใช้จ่าย ตามข้อ 7 วรรคสองของประกาศคณะกรรมการ มาตรฐานการบริหารบุคคลส่วนท้องถิ่น	50,000	
รวมทั้งสิ้น	798,000	บาท

10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

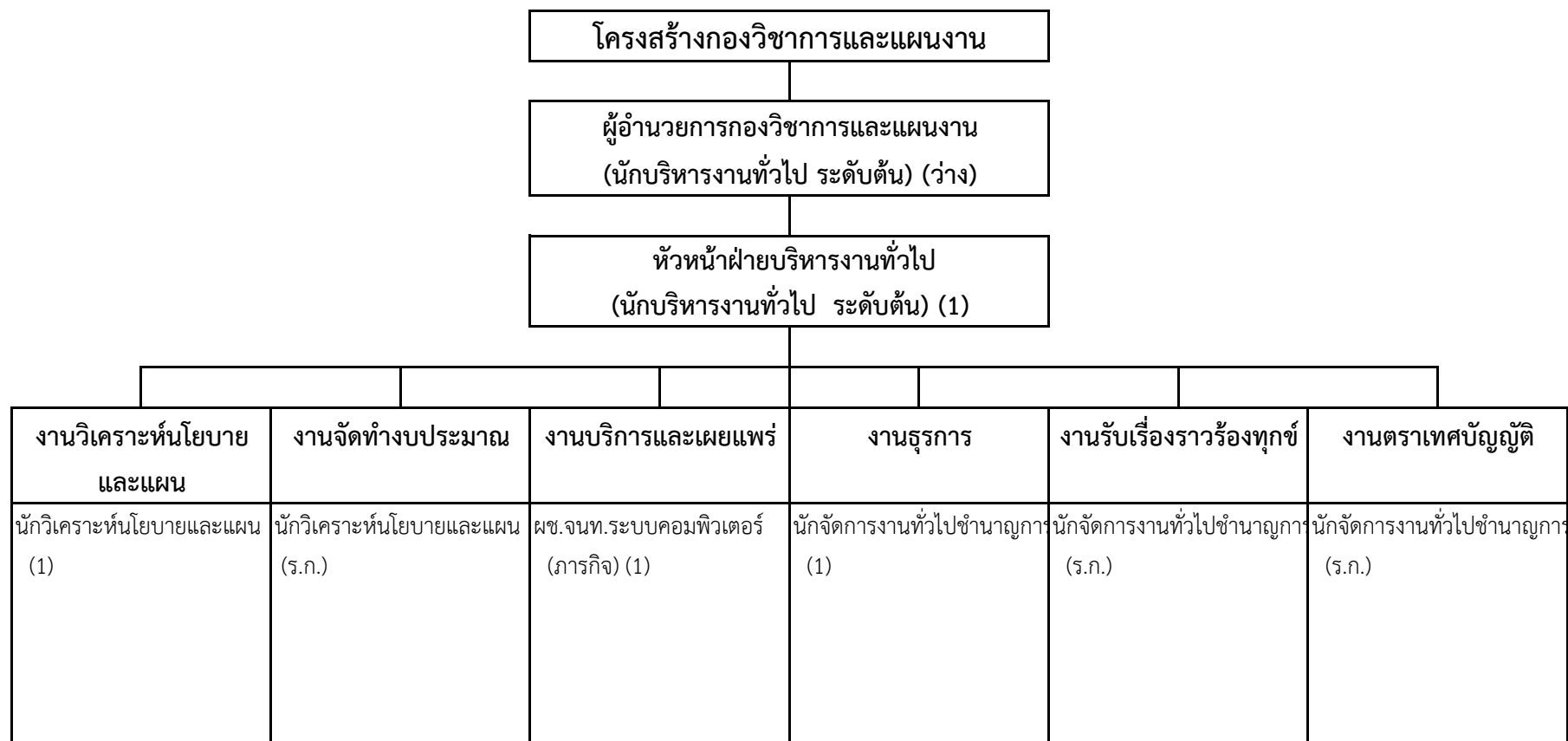
โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเทศบาลตำบลลุมสุมาลัย (สามัญ)



ประเภทตำแหน่ง	บริหารท้องถิ่น	อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ		ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
			ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน			
ระดับ	กลาง	ต้น	5	3	1	4	2	2	11	10
ปัจจุบัน	1	5	5	3	1	4	2	2	11	10



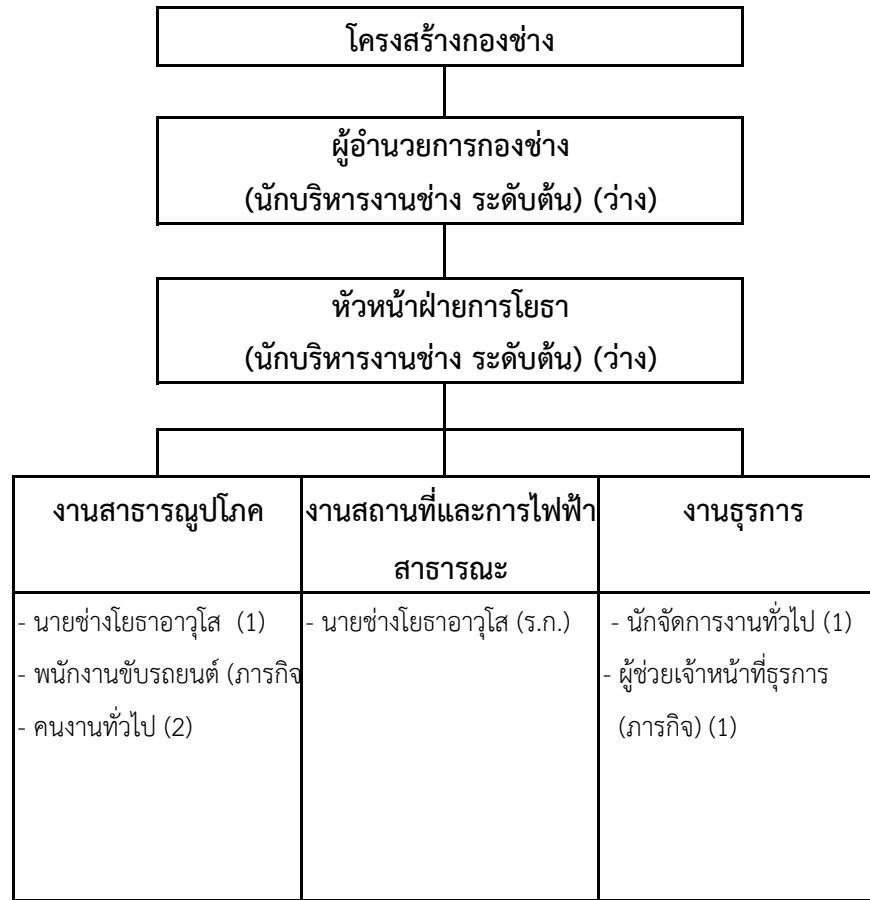
ประเภทตำแหน่ง	อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ		ทั่วไป		ว่าง	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
		ปก.	ชก.	ปง.	ชง.			
ปัจจุบัน	2	2	-	1	3	1	2	7



ประเภทตำแหน่ง	อำนาจการท้องถิ่น	วิชาการ		ทั่วไป		ว่าง	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
		ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน			
ระดับ	ต้น	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน			
ปัจจุบัน	1	1	1	-	-	1	-	1



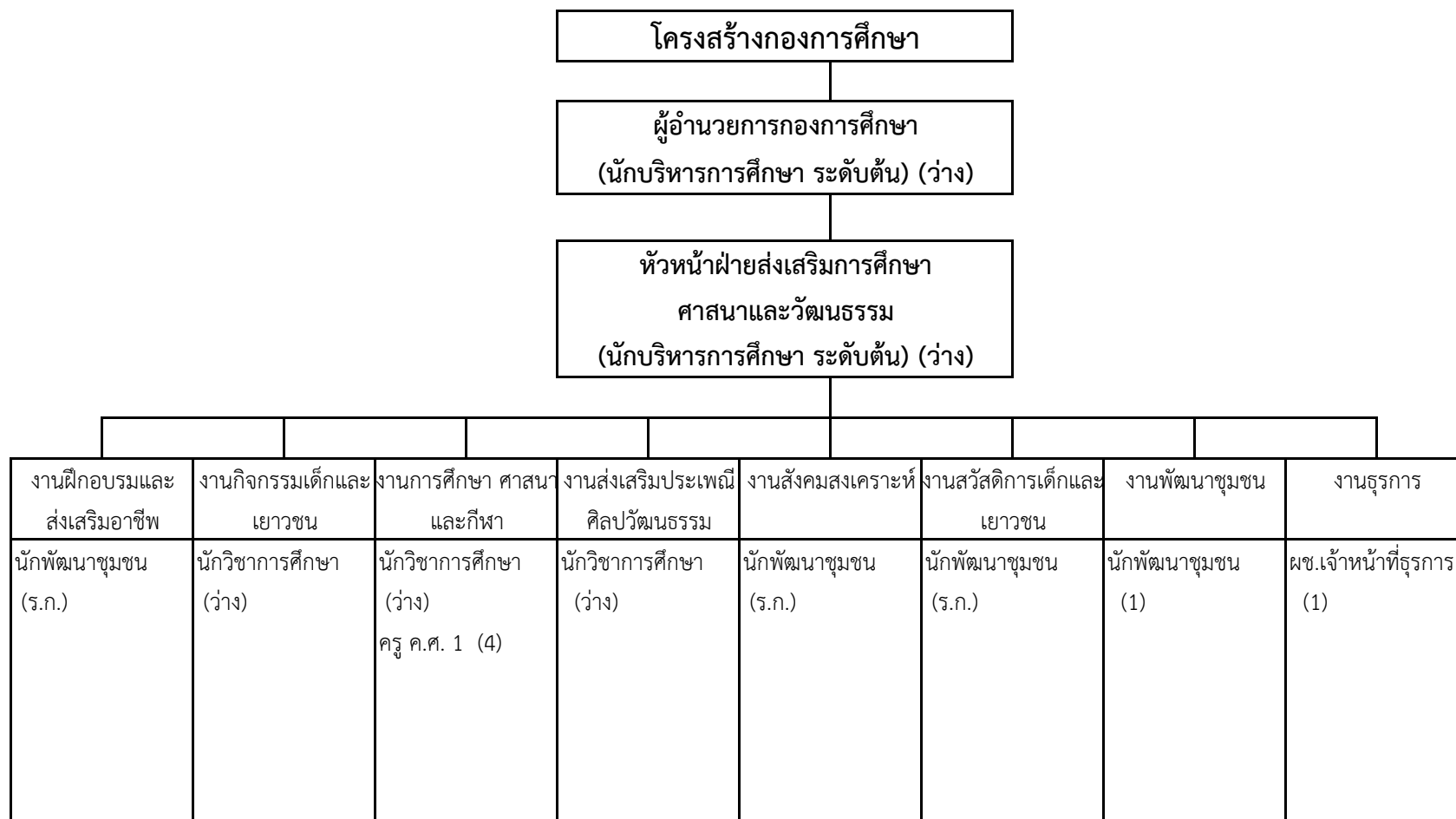
ประเภทตำแหน่ง	อำนาจการท้องถิ่น	วิชาการ		ทั่วไป		ว่าง	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
		ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน			
ระดับ	ต้น	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน			
ปัจจุบัน	2	1	-	1	-	1	-	3



ประเภทตำแหน่ง	อำนาจการทอ้งถึง	วิชาการ		ทั่วไป			ว่าง	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
		ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส			
ระดับ	ต้น	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส			
ปัจจุบัน	-	1	-	-	-	1	2	-	4



ประเภทตำแหน่ง	อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ		ทั่วไป		ว่าง	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
		ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน			
ระดับ	ต้น	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน			
ปัจจุบัน	1	1	-	-	1	1	-	5



ประเภทตำแหน่ง	อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ		ทั่วไป		ว่าง	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	ครู ค.ศ.1
		ปก.	ชก.	ปง.	ชง.				
ระดับ	ต้น	ปก.	ชก.	ปง.	ชง.	3	-	1	4
ปัจจุบัน	-	-	1	-	-				

11. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลกุสุมาลย์ กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการและพนักงานจ้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยกำหนดให้ข้าราชการ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลกุสุมาลย์ทุกคน ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกัน โดยการปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ และสนับสนุนทุนการศึกษา

แนวทางการพัฒนาพนักงานและลูกจ้างของเทศบาล

เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรมการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาล เทศบาลตำบลกุสุมาลย์โดยให้พนักงานและลูกจ้างของเทศบาลทุกตำแหน่งมีโอกาสได้รับการพัฒนาในระยะเวลา 3 ปี เทศบาลตำบลกุสุมาลย์ต้องจัดทำแผนพัฒนาเพื่อพัฒนาพนักงานและลูกจ้างของเทศบาล ต้องได้รับการพัฒนาในด้านต่าง ๆ โดยการปฏิบัติการหรือสัมมนา การสอนงาน การให้คำปรึกษาอย่างน้อยหนึ่งหลักสูตร ดังนี้

1. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
2. หลักสูตรในการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ
3. หลักสูตรด้านการบริหาร

12. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานและลูกจ้างของเทศบาล

เทศบาลตำบลกุสุมาลย์ ได้กำหนดคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานลูกจ้างเทศบาล เพื่อให้ของพนักงานเทศบาลและลูกจ้างมีความประพฤติมีสำนึกในหน้าที่สามารถประสานงานกับทุกฝ่ายตลอดจนปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล อันส่งผลให้ส่งเสริมชื่อเสียงเกียรติฐานะของพนักงานเทศบาลทำให้ผู้ประพฤติที่เลื่อมใส ศรัทธาและยกย่องของบุคคลโดยทั่วไป

(1) พนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาล พึงให้มีศีลธรรมอันดีและประพฤติตนให้เหมาะสมกับข้าราชการ

(2) พนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาล พึงใช้วิชาชีพในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์และไม่แสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ ในกรณีที่วิชาชีพใดมีจรรยาวิชาชีพกำหนดไว้ ก็พึงปฏิบัติตามจรรยาวิชาชีพนั้นด้วย

(3) พนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาล พึงมีทัศนคติที่ดีและการพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรมจริยธรรมรวมทั้งเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงานเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

(4) พนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาล พึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความสุจริต เสมอภาค และปราศจากอคติ

(5) พนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาล พึงปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ รอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร ถูกต้องสมเหตุผล โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและประชาชนเป็นสำคัญ

(6) พนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาล พึงประพฤติตนเป็นผู้ตรงเวลา และใช้เวลาราชการให้เป็นประโยชน์ต่อทางราชการเต็มที่

(7) พนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาล พึงดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของราชการอย่างประหยัด คุ่มค่า โดยระมัดระวังมิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเยี่ยงวิญญูชนจะพึงปฏิบัติต่อทรัพย์สินของตนเอง

(8) พนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาล พึงมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การให้ความร่วมมือช่วยเหลือกลุ่มงานของตนทั้งในด้านการให้ความคิด การช่วยทำงานและการแก้ปัญหาร่วมกัน รวมทั้งการเสนอแนะในสิ่งที่จะเห็นว่าจะมีประโยชน์ต่อการพัฒนางานในความรับผิดชอบด้วย

(9) พนักงานเทศบาล ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาพึงดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งในด้านการปฏิบัติงาน ขวัญ กำลังใจ สวัสดิการ และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม

(10) พนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาล พึงช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทางที่ชอบรวมทั้งส่งเสริม สนับสนุนให้เกิดความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจในบรรดาผู้ร่วมงานในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวม

(11) พนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาล พึงปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานตลอดจนผู้เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพมีน้ำใจและมนุษยสัมพันธ์อันดี

(12) พนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาล พึงละเว้นจากการนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง

(13) พนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาล พึงให้บริการประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเป็นธรรม เอื้อเฟื้อ มีน้ำใจ และใช้กิริยาวาจาที่สุภาพอ่อนโยน เมื่อเห็นว่าเรื่องใดไม่สามารถปฏิบัติได้ หรือไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตนที่จะต้องปฏิบัติ ควรชี้แจงเหตุผลหรือแนะนำให้ติดต่อยังหน่วยงานอื่นหรือบุคคล ซึ่งทราบว่ามีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับเรื่องนั้นๆ ไป

(14) พนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาล พึงปฏิบัติให้เป็นที่เชื่อถือของบุคคลทั่วไป

(15) พนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาล พึงละเว้นการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดซึ่งมีมูลค่าเกินปกติวิสัยที่วิญญูชนจะให้แก่กันโดยเสนหาจากผู้มาติดต่อราชการ หรือผู้ซึ่งอาจได้รับผลประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ราชการนั้น หากได้รับไว้แล้วและภายหลังว่าทรัพย์สินหรือประโยชน์ที่รับไว้มีมูลค่าเกินกว่าปกติด้วยก็ให้รายงานผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว เพื่อดำเนินตามสมควรแก่กรณี