



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลนิคม
อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
เทศบาลตำบลนิคม

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. ยุทธศาสตร์แผนพัฒนาท้องถิ่น	๑
๒. หลักการและเหตุผล	๒
๓. วัตถุประสงค์	๓
๔. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔
๕. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ตำบลนิคม	๕
๖. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลนิคม	๘
๗. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๑๑
๘. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๑๒
๙. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๑๒
๑๐. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑๗
๑๑. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๑
๑๒. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๓
๑๓. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๐
๑๔. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๑

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลนิคม มีวัตถุประสงค์เพื่อเทศบาลตำบลนิคม นำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคนพัฒนากำลังคน ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถ ดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลตำบลนิคม ได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้เทศบาลตำบลนิคม สามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างตำแหน่งใดจำนวน เท่าใดจึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของเทศบาลตำบลนิคม อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมาย ในการพัฒนาข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่าย ด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ได้อีกด้วย

ที่ผ่านมาเทศบาลตำบลนิคม ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ และในครั้งนี้เป็นการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้แก่เทศบาล ในการรับการถ่ายโอนภารกิจ การจัดบริการสาธารณะ การบริหารงาน บุคคล และตอบสนองต่อนโยบายของจังหวัด นโยบายของกระทรวงมหาดไทยและนโยบายของรัฐบาลได้อย่างมี ประสิทธิภาพ

เทศบาลตำบลนิคม

ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลนิคม

ประกอบด้วย ๕ ด้าน ๒๔ แนวทางการพัฒนา ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางการพัฒนา

๑. การก่อสร้าง พัฒนาปรับปรุง ถนน สะพาน รางระบายน้ำ ให้มีมาตรฐานและมีสภาพใช้งานได้ดี
๒. จัดหาและพัฒนาระบบไฟฟ้าสาธารณะให้ทั่วถึง
๓. การพัฒนาปรับปรุงระบบประปาหมู่บ้าน ให้เพียงพอต่อความต้องการของราษฎร
๔. พัฒนาแหล่งน้ำ เช่น หนอง สระ ลำห้วย เพื่อกักเก็บน้ำให้เพียงพอตลอดปี

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนา

๑. ปลูกจิตสำนึกและสร้างค่านิยมแก่ประชาชนให้เห็นความสำคัญของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. พัฒนา อนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริม สนับสนุนให้มีการอบรมให้ความรู้กับประชาชนในการพัฒนาอาชีพ ส่งเสริมกลุ่มอาชีพและแก้ไข
ปัญหาการว่างงาน
๒. การพัฒนามาตรฐานผลิตภัณฑ์ การบรรจุภัณฑ์ และจัดตั้งจำหน่ายสินค้าหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพคนและสังคม

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมและการพัฒนาด้านสาธารณสุขเสริมสร้างสุขภาพอนามัยของประชาชนป้องกันและควบคุมโรค
๒. ส่งเสริมการจัดระเบียบชุมชน การรักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๓. ส่งเสริมสนับสนุนการป้องกันปราบปรามและบำบัด พื้นฟูผู้ติดยาเสพติด
๔. ส่งเสริมการจัดสวัสดิการชุมชน
๕. ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมด้านการศึกษาและนันทนาการ
๖. ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมทางศาสนา อนุรักษ์ ฟื้นฟู ศิลปะ วัฒนธรรมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๗. ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาการด้านการศึกษา
๘. ส่งเสริมสนับสนุนให้เด็กได้รับโภชนาการที่ถูกต้องเหมาะสม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

แนวทางการพัฒนา

๑. จัดให้มีการบริการที่เสมอภาคและเป็นธรรม
๒. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น
๓. พัฒนาศักยภาพของบุคลากร

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ของเทศบาลตำบลนิคม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ และเรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ และระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยให้เสนอให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลนิคม จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลนิคมมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายของเทศบาลตำบลนิคม

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลนิคมมีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสม กับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลนิคมตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตาม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการ กำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการ กำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ตำบลนิคม

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลนิคม สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากร เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลนิคมเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและ ยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้เทศบาลตำบลนิคมดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ของเทศบาลตำบลนิคมให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้เทศบาลตำบลนิคมมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนอง การปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลนิคมที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือ นโยบายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.)

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลนิคม ได้ดำเนินการในรูปแบบของคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลนิคม ซึ่งประกอบด้วยนายกเทศมนตรีตำบลนิคม เป็นประธานกรรมการ ปลัดเทศบาลตำบลนิคม เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการและมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายหนึ่งคนเป็นกรรมการและเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลนิคม ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลนิคม

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลนิคมได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๗ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้ให้มีการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้มีความครบถ้วน เทศบาลตำบลนิคม สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เทศบาลตำบลนิคม ได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลนิคมแล้วว่ามีปัญหาอะไรบ้างและความจำเป็นพื้นฐาน และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ โดยระบุสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบ และความต้องการของประชาชน แบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ตามความเหมาะสม

สภาพปัญหาต่างๆของเทศบาลตำบลนิคม ซึ่งนำมาจัดหมวดหมู่ ตามแผนสาขาแผนงาน ดังนี้

๑. ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารทั่วไป

๑. สภาพการบริหารบุคคลขาดประสิทธิภาพความไม่ต่อเนื่องของการจัดหาบุคลากร
๒. ขาดเครื่องมือวัสดุครุภัณฑ์ที่จำเป็นในการบรรเทาสาธารณภัยและการบริหารกิจการของเทศบาล
๓. การจัดสรรงบประมาณสัดส่วนไม่เพียงพอและตรงตามความต้องการของท้องถิ่นในการแก้ไขปัญหา
๔. สภาพการเจริญเติบโต/ปัญหาของชุมชนสวนทางกับการจัดสรรงบประมาณ

๒. ปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาเศรษฐกิจ

๑. ขาดที่สาธารณประโยชน์ในการพัฒนาให้เป็นศูนย์การผลิตและจำหน่ายผลิตผลในชุมชนรวมทั้งที่วางขายของไม่มีเป็นเหตุให้ขาดการกำหนดระเบียบความเรียบร้อย
๒. พื้นที่ไม่เหมาะสมและเอื้ออำนวยกับการลงทุนทางอุตสาหกรรมเนื่องจากค่าใช้จ่ายสูง
๓. ชุมชนขาดการวางแผนระยะยาว
๔. การจัดหาแหล่งเงินทุนให้ผู้ผลิตพืชผลทางการเกษตรไม่ต่อเนื่อง

๓. ปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาสังคม

๑. ปัญหาความเสี่ยงที่อาจเกิดโรคติดต่อเช่นไข้เลือดออกจากยุงลายโรคพิษสุนัขบ้าจากสุนัขจรจัดยังพบเห็น
๒. ปัญหาความเสี่ยงเรื่องการแพร่ของยาเสพติดในหมู่เยาวชนและผู้ใช้แรงงาน
๓. ปัญหาเรื่องการเอาเปรียบผู้บริโภค
๔. ปัญหาเรื่องการรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของท้องถิ่น
๕. ปัญหาเรื่องสถานที่เล่นกีฬาและออกกำลังกาย
๖. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินกิจกรรมโดยขาดการประสาน/ความเข้มแข็งของชุมชน

๔. ปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

๑. ถนนหนทางชำรุดเป็นหลุมบ่อไม่ได้มาตรฐานร้องระบายน้ำอุดตัน
๒. ปัญหาเรื่องน้ำอุปโภค บริโภค
๓. ไฟฟ้าแสงสว่างสาธารณะไม่ทั่วถึงทุกจุด
๔. ระบบประปาสาธารณะไม่ทั่วถึงทุกจุด

๕. ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

๑. ขาดแหล่งน้ำที่ใช้ในการจัดทำระบบชลประทานทุกขนาดเพื่อการเกษตร
๒. พื้นที่ไม่เหมาะสม/เอื้ออำนวยในการพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร/อุปโภค/บริโภค

๖. ปัญหาด้านสาธารณสุข

๑. ความไม่ต่อเนื่องในการวางแผน/ปฏิบัติอย่างจริงจังของงานสาธารณสุข
๒. บุคคลกร/เครื่องมือไม่มีประสิทธิภาพ

๗. ปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาทางการเมืองการบริหาร

๑. ปัญหาเรื่องการรับรู้ข่าวสารทางราชการของประชาชน
๒. ปัญหาเรื่องการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากร
๓. ปัญหาเรื่องการประชาสัมพันธ์งานของเทศบาล
๔. ปัญหาเรื่องการจัดทำข้อมูล/ทะเบียนทรัพย์สินเพื่อใช้ในการจัดเก็บรายได้ของเทศบาล
๕. ปัญหาเรื่องขาดวัสดุ-ครุภัณฑ์ในการปฏิบัติงาน
๖. ปัญหาเรื่องการขาดเครื่องมือเครื่องใช้/อุปกรณ์ในการสื่อสารที่ใช้ในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๗. ปัญหาเรื่องการแข่งขันของชุมชน

๘. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๑. ขาดบุคลากรที่สามารถทำงานด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมในชุมชน
๒. หน่วยงานที่จัดการศึกษาขาดการประสานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๓. หน่วยงานราชการท้องถิ่นขาดการส่งเสริมงานด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๔. การส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีท้องถิ่นไม่ได้ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

๙. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. ความเจริญเติบโตทางอุตสาหกรรม การเกษตร สร้างมลภาวะ
๒. ชุมชนขาดจิตสำนึกที่ดีต่อการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. ชุมชนไม่มีแหล่งทรัพยากรธรรมชาติเช่นป่าไม้

ความต้องการ

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้นซึ่งประชาชน ร้านค้า ส่วนราชการในท้องถิ่นได้มีความต้องการที่จะให้เทศบาลตำบลนิคม ดำเนินการแก้ไขปัญหา โดยเทศบาลตำบลนิคมได้คัดเลือกและวิเคราะห์ข้อมูลโดยกำหนดเป็นโครงการที่จะต้องจัดทำตามปัญหาและความต้องการดังกล่าวปัญหาและสาขาการพัฒนา ดังนี้

๑. ความต้องการเกี่ยวกับการบริหารทั่วไป

๑. จัดหาบุคลากรและเครื่องมือในการทำงานให้เพียงพอ สามารถแก้ไขปัญหาได้ทันที่
๒. เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการองค์กร

๒. ความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาเศรษฐกิจ

๑. จัดตั้ง/ส่งเสริมการพัฒนาของกลุ่มอาชีพของสตรีหลังฤดูกาลผลิต
๒. ประสานการลดหนี้สินเกษตรกร/จัดหาแหล่งเงินทุนเพื่อการเกษตร
๓. ส่งเสริมจัดตั้งแหล่งเงินทุนหมุนเวียนในชุมชน
๔. จัดหาแหล่งรองรับผลผลิตทางการเกษตรให้ตรงตามความต้องการ

๓. ความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาสังคม

๑. จัดให้มีระบบซ่อม/สร้างสุขภาพอนามัยในชุมชน
๒. จัดให้มีการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อให้ครบวงจร
๓. จัดให้มีการป้องกัน ป้องกันยาเสพติดแบบครบวงจรโดยการมีส่วนร่วม
๔. จัดให้มีการคุ้มครองผู้บริโภค
๕. จัดให้มีระบบการดูแลขยะมูลฝอยและน้ำเสีย
๖. จัดให้มีการอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น
๗. จัดให้มีลานกีฬาและนันทนาการ
๘. จัดให้มีระบบการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การจราจร

๔. ความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

๑. ให้ก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ถนนลาดยางแอสฟัลต์
๒. ให้ซ่อมแซม/ลงหินลูกรังถนนสายต่างๆ
๓. ให้ขยายเขตไฟฟ้าทั่วทุกจุด
๔. จัดหาปรับปรุงที่ทิ้งขยะมูลฝอยของเทศบาลตำบลนิคมเพิ่มเติม
๕. ให้ขยายเขตบริการประปา

๕. ความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาทางการเมืองการบริหาร

๑. จัดให้มีเสียงตามสาย วารสารประชาสัมพันธ์เทศบาลตำบลนิคม
๒. จัดให้มีการอบรมพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพสมาชิกสภาเทศบาล ผู้นำชุมชน พนักงานฯ ลูกจ้างตามโครงการต่างๆ
๓. จัดให้มีการประชุมสมาชิกสภาเทศบาล กำหนด ผู้ใหญ่บ้าน คณะกรรมการหมู่บ้าน ผู้นำกลุ่มอาชีพ เพื่อติดตามเร่งรัดนโยบายของรัฐบาลเป็นประจำทุกเดือน
๔. โครงการปรับปรุงแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินของเทศบาลตำบลนิคม
๕. การพัฒนาประชาคมให้มีส่วนร่วมทางการเมืองตามระบอบประชาธิปไตยอย่างยั่งยืน

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองท้องถิ่น

เทศบาลตำบลนิคม วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ออกเป็น ๗ ด้าน พิจารณาจาก พ.ร.บ. อบจ., พ.ร.บ. เทศบาล, พ.ร.บ. อบต. และ พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔ และวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT เช่น

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติ เทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของเทศบาล ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT เทศบาลตำบลนิคม กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐ และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ใน พระราชบัญญัติ เทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

จุดแข็งขององค์กร

๑. มีพื้นที่ติดกับเขื่อนลำปาว ประชาชนใช้ประโยชน์ช่วยกัน เช่น การจับปลาเพื่อจำหน่ายและทำเป็นอาหารในครัวเรือน เป็นสถานที่ในการเลี้ยงสัตว์ในช่วงน้ำลด
๒. สภาพพื้นที่เป็นที่ราบลุ่ม เหมาะกับการทำการเกษตร และเลี้ยงสัตว์
๓. พื้นที่ในตำบลนิคมทั้งหมดประมาณ ๑๐,๕๐๐ ไร่อยู่ในความดูแลของนิคมสร้างตนเองลำปาว
๔. มีสถานที่ท่องเที่ยวที่สำคัญ เช่น สวนไดโนเสาร์ , วัดเวฬุวัน , หาดคำแคน , เขื่อนลำปาว
๕. กลุ่มอาชีพต่าง ๆ ในตำบลนิคม เช่น กลุ่มผลิตถัสดำแปรรูปจากปลา ม.๔ , กลุ่มทำปลาสาม ม.๕ , กลุ่มทอผ้าพื้นเมือง ม.๔ , กลุ่มทอเสื่อกก ม.๒ , กลุ่มทอเสื่อกก ม.๓ , กลุ่มทำพรมเช็ดเท้า ม.๒ สามารถสร้างรายได้ให้กับชุมชนและครอบครัว และพัฒนาเป็นสินค้า OTOP ตำบลได้
๖. มีสถานศึกษาสังกัด สพฐ.จำนวน ๓ แห่ง , ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๒ แห่ง , โรงเรียนเอกชน ๒ แห่ง , โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน ๑ แห่ง และศูนย์การศึกษาอนุเคราะห์ และการศึกษาตามอัธยาศัย จำนวน ๑ แห่ง
๗. เป็นเทศบาลขนาดเล็ก ที่มีความพร้อมทางด้านบุคลากร วัสดุ อุปกรณ์ โดยบุคลากรของเทศบาลตำบลนิคม ได้รับการอบรมความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งได้จัดทำโครงการลดขั้นตอนการทำงานและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนที่มาติดต่อราชการ โดยมีการกำหนดระยะเวลาแล้วเสร็จของงานให้บริการทุกกระบวนการตามข้อเสนอแนะของกระทรวงมหาดไทย จึงสามารถจัดทำบริการสาธารณะแก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๘. มีการบูรณาการร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ซึ่งเป็น การดำเนินงานที่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน รวมทั้งสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของ ประชาชนในการบริหารงาน
๙. มีพระครูสิทธิวิราคม ฐ. เจ้าอาวาสวัดเวฬุวัน เป็นผู้นำทางศาสนา ที่เป็นศูนย์รวมทางด้านจิตใจ ทำให้ประชาชนมีความสมัครสมานสามัคคี ซึ่งแสดงออกโดยการประชุมเพื่อช่วยแก้ไขปัญหา และร่วมมือกันจัดงานประเพณีต่างๆ เช่น การช่วยเหลือผู้ประสบภัยจากพายุโพดุล , การจัด โครงการคนกาฬสินธุ์ไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง , จัดกิจกรรมวันสงกรานต์ , กิจกรรมวันลอยกระทง , การแข่งขันกีฬาต้านยาเสพติด , บุญเดือนสี่ ซึ่งเป็นวัฒนธรรมท้องถิ่น เป็นต้น
๑๐. ตำบลนิคม เป็นตำบลที่มีขนาดเล็ก มีทั้งหมด ๗ หมู่บ้าน จึงทำให้การบริหารงานได้ง่ายและ สะดวกต่อการติดต่อราชการ

จุดอ่อนขององค์กร

๑. มีงบประมาณ ไม่เพียงพอต่อการพัฒนาท้องถิ่น ในการปรับปรุงการบริการสาธารณะให้แก่ ประชาชนในท้องถิ่นเพื่อรองรับความเจริญ ที่มีการขยายตัวทางด้านเศรษฐกิจ และสังคมเป็นไปอย่างรวดเร็ว ซึ่ง ส่งผลให้ความต้องการสาธารณูปโภค และสาธารณูปการเพิ่มมากขึ้น
๒. ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม เมื่อหมดฤดูการเก็บเกี่ยว ประชาชนส่วน ใหญ่ว่างงาน บางส่วนต้องไปทำงานรับจ้างที่ต่างจังหวัด ถึงแม้จะมีการทำอาชีพเสริมแต่ยังไม่เพียงพอกับจำนวน ประชากร
๓. ทรัพยากรทางธรรมชาติ (ที่สาธารณประโยชน์) ถูกทำลายทำให้ขาดความอุดมสมบูรณ์ ถูก นำมาใช้ประโยชน์แต่ไม่มีการปลูกทดแทนทำให้ทรัพยากรทางธรรมชาติหมดไป

โอกาส

๑. จากจุดแข็งที่ตำบลนิคมมีสถานที่ท่องเที่ยว คือ สวนไดโนเสาร์ ซึ่งติดกับถนนหลวงหมายเลข ๒๒๗ โดยเป็นเส้นทางที่จะเดินทางไปที่พักพิภรณ์ศรีรินทร์ ก็จะมีนักท่องเที่ยวแวะเยี่ยมชม และ ซื้อสินค้าของกลุ่ม และร้านค้า ทำให้ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น
๒. ได้รับการสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานจากหน่วยงานภายนอก

อุปสรรค

๑. ภาวะเศรษฐกิจของประเทศและของโลกเกิดการผันผวน เช่น เกิดโรคติดต่อ (covid- ๑๙) ทำให้ประชาชนตกงาน ถูกเลิกจ้าง
๒. เกิดภัยธรรมชาติ เช่น วาตภัย และอุทกภัย ซึ่งเกิดขึ้นทุกปี สร้างความเสียหายให้ประชาชน อย่างต่อเนื่อง
๓. ระบบเทคโนโลยีการสื่อสารก้าวไกลและทั่วถึง ทำให้เยาวชนเลียนแบบค่านิยมที่ไม่เหมาะสม เลียนแบบตัวอย่างที่ไม่ดี อายากรู้ อายากล่อง

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดการและดูแลสถานียขนส่งทางบกและทางน้ำ
๒. การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
๓. การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร
๔. การสาธารณูปการ
๕. การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
๖. การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
๗. การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
๘. การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
๙. การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดการศึกษา
๒. การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
๔. การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
๕. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
๖. การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
๗. การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
๘. การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
๙. การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์

ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

๑๐. การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
๒. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๓. การจัดให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
๔. การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตเทศบาลตำบล

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น และประสานการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นตามระเบียบที่
คณะรัฐมนตรีกำหนด

๒. การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
๓. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
๔. การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับ

บุคคลอื่นหรือจากสหการ

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม

๓. การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
๔. การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๕. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดการศึกษา
๒. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๓. การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
๔. การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
๕. การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
๒. ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
๓. การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
๔. การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. การดูแลคุณภาพชีวิตของประชาชน
๒. การส่งเสริมการเกษตร
๓. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๔. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๕. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
๖. ป้องกันและปราบปรามยาเสพติด
๗. ส่งเสริมการกีฬา
๘. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๓. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๔. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลนิคม กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วน กับอีก ๑ หน่วย ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน ทั้งนี้ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการ จำนวนทั้งสิ้น ๒๒ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ (โดยให้แยกประเภทด้วย) จำนวน ๑๑ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลนิคมมี ภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการและจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหการบริหารงานภายในส่วนราชการของเทศบาลตำบลนิคม ต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลนิคม เทศบาลตำบลนิคม มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ปัจจุบัน)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ใหม่)	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานธุรการ ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๔ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานนิติกรรม	๑. สำนักปลัดเทศบาล หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานธุรการ ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๔ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานนิติกรรม	
๒. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ ๒.๓ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ ๒.๓ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	

<p>๓. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ๓.๑ งานธุรการ ๓.๒ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๓ งานการโยธา ๓.๔ งานสาธารณูปโภค</p>	<p>๓. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ๓.๑ งานธุรการ ๓.๒ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๓ งานการโยธา ๓.๔ งานสาธารณูปโภค</p>	
<p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ ระดับต้น) ๔.๑ งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม ๔.๒ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ ๔.๓ งานสัตวแพทย์</p>	<p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ ระดับต้น) ๔.๑ งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม ๔.๒ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ ๔.๓ งานสัตวแพทย์</p>	
<p>๕. กองการศึกษา ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) ๕.๑ งานการศึกษา ๕.๒ งานประเพณี ศาสนา ศิลปะ และ วัฒนธรรม ๕.๓ งานกีฬา และสันทนาการ</p>	<p>๕. กองการศึกษา ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) ๕.๑ งานการศึกษา ๕.๒ งานประเพณี ศาสนา ศิลปะ และ วัฒนธรรม ๕.๓ งานกีฬา และสันทนาการ</p>	
<p>๖. กองสวัสดิการสังคม ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) ๖.๑ งานสังคมสงเคราะห์ ๖.๒ งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน ๖.๓ งานพัฒนาชุมชน ๖.๔ งานธุรการ</p>	<p>๖. กองสวัสดิการสังคม ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) ๖.๑ งานสังคมสงเคราะห์ ๖.๒ งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน ๖.๓ งานพัฒนาชุมชน ๖.๔ งานธุรการ</p>	
<p>-</p>	<p>๗. หน่วยตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๗.๑ งานตรวจสอบภายใน</p>	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลนิคม ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงานเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

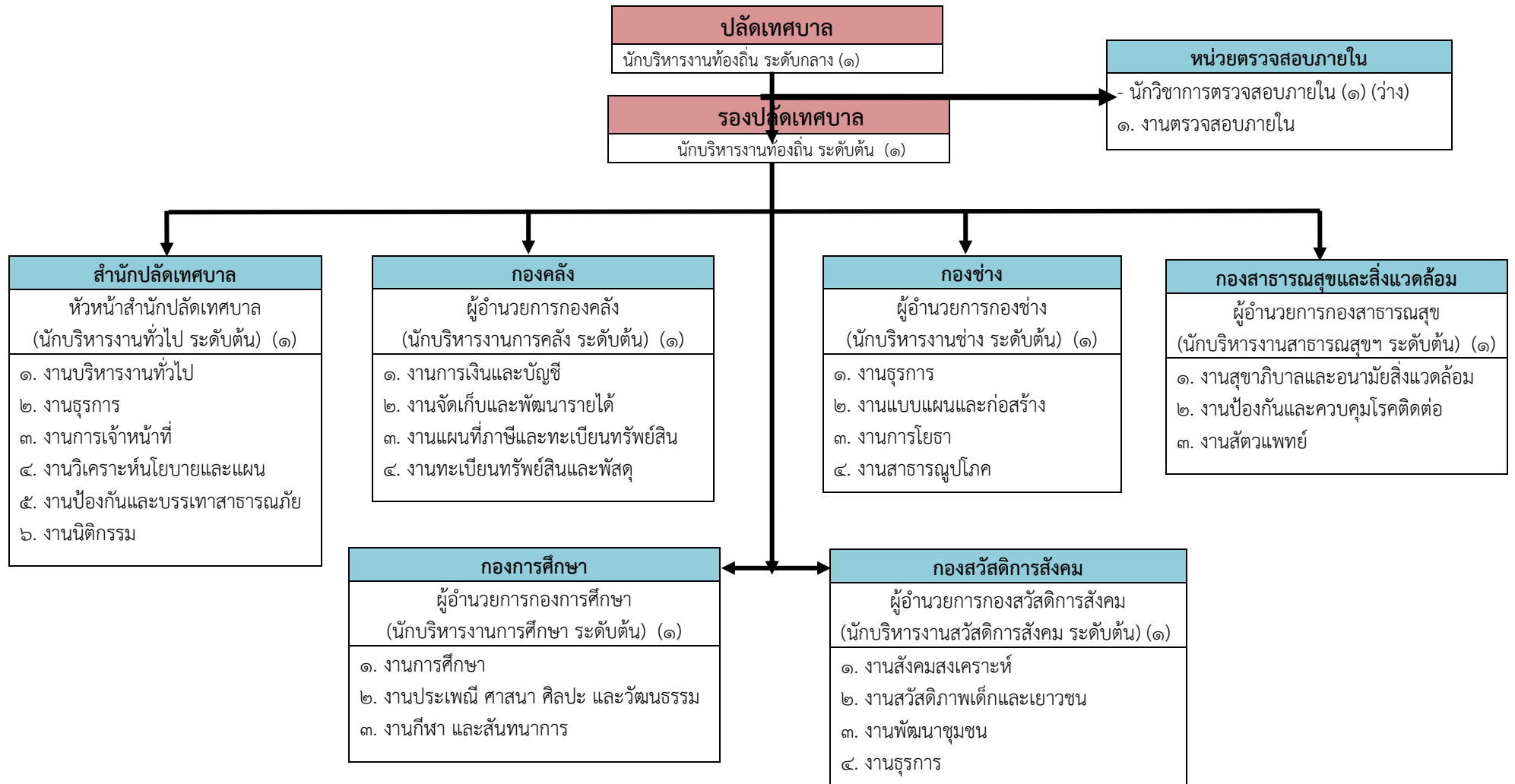
ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลัง (เดิม)	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัด/รองปลัด								
๑. ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒. รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓. นักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
สำนักปลัดเทศบาล								
๔. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕. นิติกรชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘. เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)								
๑๐. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)								
๑๑. พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๒. พนักงานขับรถดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง (เต็ม)	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองคลัง								
๑๓. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
๑๔. นักวิชาการพัสดุชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
๑๖. นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๑๗. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
๑๘. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)								
๑๙. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
๒๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒. นายช่างโยธาอาวุโส	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)								
๒๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
๒๔. พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
๒๕. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
๒๖. นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)								
๒๗. พนักงานขับรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘. พนักงานขับรถยนต์ (EMS)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
๒๙. พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง (เต็ม)	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองการศึกษา								
๓๐. ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๑. นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๒. ครูผู้ดูแลเด็ก (ครู คศ.๒)	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)								
๓๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๔. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม								
๓๕. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๖. นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)								
๓๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๔๒	๔๔	๔๔	๔๔	+ ๒	-	-	

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เทศบาลตำบลนิคม

โครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลนิคม



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลั้งเดิม			กรอบอัตรากำลั้งใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑	นางอรวิภา แก้วยั้ง	ปริญญาโท	๐๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล)	กลาง	๐๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๖,๕๖๐	๑๔,๐๐๐	-	
๒	นางวนิดา นาทรม	ปริญญาโท	๐๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล)	ต้น	๐๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓๑,๓๔๐	๓,๕๐๐	-	

หน่วยตรวจสอบภายใน

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลั้งเดิม			กรอบอัตรากำลั้งใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑	ว่าง	-	-	-	-	๐๓-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	-	-	-	กำหนด เพิ่ม

สำนักปลัดเทศบาล

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น												
๑	นางจุฑาวรรณ มโนจันทร์	ปริญญาโท	๐๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๐๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๓,๕๖๐	๓,๕๐๐	-	
๒	นายอุเทน ภูดลอง	ปริญญาตรี	๐๓-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชำนาญการ	๐๓-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชำนาญการ	๒๘,๐๓๐	-	-	
๓	น.ส.กัณฑ์พร ดวงตะวงษ์	ปริญญาโท	๐๓-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๐๓-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๒๖,๙๘๐	-	-	
๔	นายเกรียงศักดิ์ ไชยแสง	ปริญญาตรี	๐๓-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	๐๓-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	๒๑,๕๐๐	-	-	
๕	นายวารินทร์ ชมารวิวัฒน์	ปริญญาตรี	๐๓-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๐๓-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๑๙,๕๘๐	-	-	
๖	นายณัฐวุฒิ อยู่หนูพะเนา	ปวส.	๐๓-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน	๐๓-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน	๒๐,๖๙๐	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)												
๗	นายอรรคฤทธิ์ จันทะคัต	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๒,๕๖๐	-	๗๒๕	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)												
๘	นายกรุง ชัยมาตร	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑,๙๒๐	-	๑,๓๖๕	
๙	นายปัญญา ภูแสนศรี	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๒,๐๒๐	-	๑,๒๖๕	
๑๐	นายสงคราม วัฒนโน	ม.๖	-	พนักงานขับรถดับเพลิง	-	-	พนักงานขับรถดับเพลิง	-	๑๑,๘๙๐	-	๑,๓๙๕	

กองคลัง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น												
๑๔	ว่าง	-	๐๓-๒-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๐๓-๒-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	-	-	-	ว่าง
๑๕	นางกนิษฐา ทิพฤตรี	ปริญญาตรี	๐๓-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชำนาญการ	๐๓-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชำนาญการ	๒๘,๕๖๐	-	-	
๑๖	นายภาณุวัฒน์ คำพิลา	ปริญญาตรี	๐๓-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	๐๓-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	๑๖,๙๒๐	-	-	
๑๗	ว่าง	-	๐๓-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๐๓-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	-	-	-	ว่าง
๑๘	ว่าง	-	-	-	-	๐๓-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
ลูกจ้างประจำ												
๑๙	นางสาวอรุณณีย์ ทวาตรี	ปริญญาตรี	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๗,๕๗๐	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)												
๒๐	นางสาวรัชดาพร ศรีฤทธิ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๒,๙๑๐	-	๓๗๕	
๒๑	นางสาวจริยาพร ขอมักกลาง	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๓,๐๕๐	-	๒๓๕	

กองช่าง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น												
๒๒	นายนพดล ภูบุญรอด	ปริญญาตรี	๐๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๐๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๗,๙๖๐	๓,๕๐๐	-	
๒๓	นายสมบูรณ์ คงประพัฒน์	อวท.	๐๓-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อาวุโส	๐๓-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อาวุโส	๓๒,๔๕๐	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)												
๒๔	นางสาวณัฐธิดา ภูแดนแผน	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๑,๕๐๐	-	๑,๗๘๕	
พนักงานจ้างทั่วไป												
๒๕	นายนิยม ชรคามุด	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๙,๐๐๐	-	๑,๐๐๐	

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น												
๒๖	ว่าง	-	๐๓-๒-๐๖-๒๑๐๔- ๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๐๓-๒-๐๖-๒๑๐๔- ๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	-	-	-	ว่าง
๒๗	นางณัฐมน แก้วสีหา	ปริญญาตรี	๐๓-๒-๐๖-๓๑๐๑- ๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญ การ	๐๓-๒-๐๖-๓๑๐๑- ๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญ การ	๒๔,๔๙๐	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)												
๒๘	นายบุญเที่ยง วันจันดา	ม.๓	-	พนักงานขับรถขยะ	-	-	พนักงานขับรถขยะ	-	๑๑,๗๐๐	-	๑,๕๘๕	
๒๙	นายทองใบ ไชยสาร	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์ (EMS)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (EMS)	-	๑๑,๐๓๐	-	๒,๐๐๐	
พนักงานจ้างทั่วไป												
๓๐	น.ส.ภรณ์ทิพย์ เรืองไธสงค์	ปวส.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๙,๐๐๐	-	๑,๐๐๐	

กองการศึกษา

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น												
๒๙	นายคณศักดิ์ ภูณี	ปริญญาตรี	๐๓-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๐๓-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๒๙,๖๘๐	๓,๕๐๐	-	
๓๐	นางนิราภรณ์ ควันไชยะ	ปริญญาตรี	๐๓-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	๐๓-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	๒๑,๕๐๐	-	-	
๓๑	นางดวงตา อาสาพนม	ปริญญาตรี	๐๓-๒-๐๘-๒๒๐๑-๔๐๓	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครู คศ.๒	๐๓-๒-๐๘-๒๒๐๑-๔๐๓	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครู คศ.๒	-	-	-	เงิน อุดหนุน
๓๒	นางสาววันเพ็ญ มะธิปิไซ	ปริญญาตรี	๐๓-๒-๐๘-๒๒๐๑-๔๐๔	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครู คศ.๒	๐๓-๒-๐๘-๒๒๐๑-๔๐๔	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครู คศ.๒	-	-	-	เงิน อุดหนุน
๓๓	นางนภารัตน์ ภูปุย	ปริญญาตรี	๐๓-๒-๐๘-๒๒๐๑-๔๐๕	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครู คศ.๒	๐๓-๒-๐๘-๒๒๐๑-๔๐๕	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครู คศ.๒	-	-	-	เงิน อุดหนุน
๓๔	นางสาวแววตา ไชยคำมี	ปริญญาตรี	๐๓-๒-๐๘-๒๒๐๑-๔๐๖	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครู คศ.๒	๐๓-๒-๐๘-๒๒๐๑-๔๐๖	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครู คศ.๒	-	-	-	เงิน อุดหนุน
๓๕	นางปัญญา ภูเฮือง	ปริญญาตรี	๐๓-๒-๐๘-๒๒๐๑-๔๐๗	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครู คศ.๒	๐๓-๒-๐๘-๒๒๐๑-๔๐๗	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครู คศ.๒	-	-	-	เงิน อุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)												
๓๖	นางสาวเบญญาภา ครองโชค	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๑,๙๐๐	-	๑,๓๘๕	
๓๗	นางสาวอัญชลี สีหลอด	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	เงิน อุดหนุน
๓๘	นางยงยุทธิ พันธุ์ทอง	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	เงิน อุดหนุน
๓๙	นางสาวนันทิตา วิเชียรนิทย์	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	เงิน อุดหนุน

กองสวัสดิการสังคม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น												
๔๒	นางสาวมยุรี สุขศิริ	ปริญญาโท	๐๓-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๐๓-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๓๐,๗๙๐	๓,๕๐๐	-	
๔๓	นายประเทือง นามศรี	ปริญญาตรี	๐๓-๒-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๐๓-๒-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๒๓,๗๑๐	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)												
๔๔	นางสาวศุภลักษณ์ สีลาออน	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑๑,๗๗๐	-	๑,๕๑๕	

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

เพื่อให้การพัฒนาข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้างเทศบาลตำบลนิคม เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้างเทศบาลตำบลนิคม เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยพนักงานทุกตำแหน่ง ทุกคนได้มีโอกาส ได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบอัตรากำลัง เทศบาลตำบลนิคม ได้จัดทำแผนแม่บทในการพัฒนาข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ประกอบการจัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ฐานะทางการคลังและประโยชน์ที่ประชาชนจะได้รับ โดยจัดให้มี

๑. จัดประชุมข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้างอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง
๒. จัดฝึกอบรมข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้างมีความรู้ความสามารถในหน้าที่อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
๓. จัดส่งข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้างเข้ารับการฝึกอบรมตามโครงการและหลักสูตรต่างๆ ที่หน่วยงานของรัฐและเอกชนจัดทำตามฐานะทางการคลังและความเหมาะสมกับระยะเวลา
๔. จัดส่งข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้างเข้าศึกษาดูงานตามที่หน่วยงานของรัฐหรือเอกชน ดำเนินการตามฐานะทางการคลัง
๕. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการร่วมกับศูนย์ประสานแผน เทศบาลตำบลนิคม อำเภอสหพันธ์ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ เพื่อพัฒนาทักษะ วิธีการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงสำเร็จตามวัตถุประสงค์
๖. ส่งเสริมแนะนำให้ข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้างได้ศึกษาเพิ่มเติมในสาขาวิชาที่ตนเองปฏิบัติหน้าที่กับสถาบันการศึกษาภายในจังหวัดและนอกจังหวัด เป็นต้นว่า สถาบันราชภัฏกาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มหาวิทยาลัยรามคำแหง มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ฯลฯ

โดยให้ข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกคน ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งนี้ วิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศการฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นต่อไป

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

เพื่อให้ข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้างเทศบาลตำบลนิคม ยึดเป็นแนวทางทางการปฏิบัติงาน ข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้างเทศบาลตำบลนิคม จึงต้องยึดจริยธรรมดังนี้

๑. ข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้างเทศบาลตำบลนิคม จะพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และเที่ยงธรรม

๒. ข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้างเทศบาลตำบลนิคม จะพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอุตสาหะ เอาใจใส่ ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ อย่างเต็มกำลังความสามารถ

๓. ข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้างเทศบาลตำบลนิคม จะพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียรต่อผู้ร่วมงานด้วยความสุภาพเรียบร้อยรักษาความสามัคคี และไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้งกัน

๔. ข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้างเทศบาลตำบลนิคม จะพึงดำรงตนให้ตั้งมั่นในศีลธรรม และปฏิบัติหน้าที่โดยเปิดเผย โปร่งใสและตรวจสอบได้

๕. ข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้างเทศบาลตำบลนิคม จะพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความเสียสละ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงาน และยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก

๖. ข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้างเทศบาลตำบลนิคม จะพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการและให้บริการประโยชน์อย่างเสมอภาค จะพึงต้อนรับ ให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์ แก่ ประชาชนผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตน โดยไม่ชักช้า และด้วยความสุภาพเรียบร้อย ไม่ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่หรือข่มเหง ประชาชน ผู้มาติดต่อราชการ

๗. ข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้างเทศบาลตำบลนิคม จะพึงพัฒนาตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

ภาคผนวก