

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

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

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลพะวง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลพะวง มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการ ให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่า ถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลพะวง

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลพะวง สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลพะวง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลพะวง ซึ่งประกอบด้วยนายกเทศมนตรีตำบลพะวงเป็นประธาน จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลพะวง ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลพะวง เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลพะวง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้ เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดสงขลา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ กำหนดวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้ง สร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงาน เป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิด จะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลัง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในแต่ละส่วนราชการ จะต้องมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตาม ในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น งานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรือ งานบริการบางประเภท ไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการ จะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่า มีความสอดคล้องกับการกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่า งานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน มีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรือ งานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมา เพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมา เปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไป จะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีก ไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไป ในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้น มีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบัน มีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้ เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน

โดยสมมติฐานที่ว่า แนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกัน น่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวน กรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมาย เพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้น ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไป อาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน ก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่น ก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้ เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็จะจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้ จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้น การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าว จะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลาย จะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่า โดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาว ส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

สภาพทั่วไป

กระทรวงมหาดไทย ได้มีประกาศจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลพะวง อำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา เป็นเทศบาลตำบลพะวง เมื่อวันที่ ๑๖ สิงหาคม ๒๕๕๐

๑. ที่ตั้ง

เทศบาลตำบลพะวง ตั้งอยู่หมู่ที่ ๓ บ้านควนหิน ตำบลพะวง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา อยู่ทางทิศใต้ของอำเภอเมืองสงขลา ห่างจากที่ว่าการอำเภอเมืองสงขลา ประมาณ ๑๔ กิโลเมตร (ทางหลวงแผ่นดินถนนกาญจนวนิช)

๒. เนื้อที่

ตำบลพะวง มีเนื้อที่ประมาณ ๔๐.๓๔ ตารางกิโลเมตร หรือ ๒๕,๒๑๒ ไร่ แบ่งออกเป็น ๘ หมู่บ้าน

๒๑ ชุมชน

มี ๘ หมู่บ้าน ดังนี้

หมู่ที่ ๑	บ้านบางदान	เนื้อที่ประมาณ ๒.๐๘ ตร.กม.
หมู่ที่ ๒	บ้านน้ำกระจ่าย	เนื้อที่ประมาณ ๑๓.๐๕ ตร.กม.
หมู่ที่ ๓	บ้านควนหิน	เนื้อที่ประมาณ ๔.๕๓ ตร.กม.
หมู่ที่ ๔	บ้านห้วยชัน	เนื้อที่ประมาณ ๓.๖๕ ตร.กม.
หมู่ที่ ๕	บ้านดอนขี้เหล็ก	เนื้อที่ประมาณ ๗.๗๕ ตร.กม.
หมู่ที่ ๖	บ้านบ่อระกำ	เนื้อที่ประมาณ ๓.๓๕ ตร.กม.
หมู่ที่ ๗	บ้านนาบ้อง	เนื้อที่ประมาณ ๓.๐๒ ตร.กม.
หมู่ที่ ๘	บ้านโคกไร่	เนื้อที่ประมาณ ๒.๙๑ ตร.กม.

มี ๒๐ ชุมชน ดังนี้

๑. ชุมชนบางदान	๑๑. ชุมชนนาโหนด
๒. ชุมชนบ่อระกำ	๑๒. ชุมชนควนหิน
๓. ชุมชนศรีวนา	๑๓. ชุมชนห้วยชัน
๔. ชุมชนหัวญวน	๑๔. ชุมชนมัสยิดบ้านใหญ่
๕. ชุมชนวัดเก่าพระวง	๑๕. ชุมชนมัสยิดบ้านหัวนอน
๖. ชุมชนน้ำกระจ่าย	๑๖. ชุมชนบ้านนอก
๗. ชุมชนริมคลองน้ำกระจ่าย	๑๗. ชุมชนบ่อระกำ
๘. ชุมชนหลังโรงพยาบาล	๑๘. ชุมชนนาบ้อง
๙. ชุมชนคลองวง	๑๙. ชุมชนแหลมขวัญ
๑๐. ชุมชนครองขวัญ	๒๐. ชุมชนโคกไร่

มีประชากรทั้งสิ้น ๓๐,๗๐๙ คน แยกเป็น
 ชาย ๑๔,๗๐๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๗.๘๘
 หญิง ๑๖,๐๐๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๒.๑๒
 จำนวนครัวเรือน ๑๓,๕๖๘ ครัวเรือน

การวิเคราะห์ สภาพปัญหา สาเหตุ และความต้องการแก้ไขปัญหาของประชาชน

สภาพปัจจุบัน/ปัญหา	สาเหตุ	ความต้องการแก้ไขปัญหา
๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน - เส้นทางคมนาคมไม่สะดวก - การระบายน้ำไม่คล่องตัว - ระบบสาธารณูปโภคไม่ครอบคลุมทุกหมู่บ้าน	- งบประมาณไม่เพียงพอในการก่อสร้างเส้นทางคมนาคมพร้อมระบายน้ำ - ปัญหาการถือครองเอกสารสิทธิ์ในที่ดินของราษฎร ม.๒ และ ม.๘	- ก่อสร้างและปรับปรุงเส้นทางคมนาคม - ขุดลอกคลอง, สร้างระบายน้ำ - ติดตั้งระบบไฟฟ้า ประปาให้ครอบคลุมทุกหมู่บ้าน - การแก้ไขปัญหาคือการถือครองเอกสารสิทธิ์ในที่ดินของราษฎร
๒. ด้านคุณภาพชีวิต - การละเลยการปฏิบัติศาสนกิจ - ขาดการสืบทอดศิลปะวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น - การศึกษาไม่ครอบคลุมทุกระบบ - มีการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ - การพัฒนาคุณภาพชีวิตไม่ทั่วถึง - ขาดการรวมกลุ่มของคนในชุมชน	- การไม่เอาใจใส่ของเยาวชน - การไม่เห็นความสำคัญของศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น - การไม่เข้าใจระบบการศึกษา - โรคติดต่อแพร่ระบาดในพื้นที่ - ประชาชนมีจำนวนมาก ทำให้การพัฒนาไม่ทั่วถึง - คนในชุมชนต่างคนต่างอยู่ ไม่เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรม	- ส่งเสริมทำนุบำรุงศาสนา - การร่วมอนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น - จัดระบบการศึกษาให้ได้มาตรฐาน - ป้องกันและระงับการแพร่ระบาดของโรค - พัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างเท่าเทียมกัน - ทำกิจกรรมร่วมกัน สนับสนุนการรวมกลุ่ม เพื่อสร้างความเข้มแข็ง

- การแพร่ระบาดของยาเสพติด - การเกิดสาธารณภัยต่าง ๆ ในพื้นที่	- การหลงเชื่อคำชักจูง - ภัยธรรมชาติ มนุษย์เป็น ผู้กระทำ	- ป้องกันและปราบปรามยาเสพติด - จัดหาอุปกรณ์ และจัดฝึกอบรม เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา สาธารณภัยต่างๆ
---	--	---

สภาพปัจจุบัน/ปัญหา	สาเหตุ	ความต้องการแก้ไขปัญหา
๓. ด้านการเมือง การบริหารจัดการ - ประชาชนไม่เข้ามามีส่วนร่วม - สถานที่ในการปฏิบัติงาน ไม่เอื้ออำนวย ขาดอุปกรณ์ ในการปฏิบัติงานที่ทันสมัย - ประชาชนไม่สามารถเข้าถึง ข้อมูลข่าวสาร	- ประชาชนไม่สนใจ เบื่อหน่าย การเมือง - ไม่มีงบประมาณในการก่อสร้าง อาคารแห่งใหม่ และการจัดซื้อ วัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยในการ ปฏิบัติงาน - ขาดเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาให้บริการ ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชน	- สร้างความเข้าใจ และสนับสนุน ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม ในการเสนอความคิดเห็น - ก่อสร้างอาคารสำนักงานแห่งใหม่ จัดซื้อวัสดุอุปกรณ์การปฏิบัติงาน ให้เพียงพอและมีประสิทธิภาพ - นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้เพื่อให้บริการข้อมูลข่าวสาร ได้อย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ
๔. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - ขยะมูลฝอยมีปริมาณมาก ไม่มีการคัดแยกขยะก่อนทิ้ง - สถานที่พักผ่อนหย่อนใจและ สถานที่ออกกำลังกายไม่เพียงพอ	- ประชาชนขาดจิตสำนึกในการ คัดแยกขยะ - ไม่มีสถานที่ก่อสร้างสำหรับที่พักผ่อน หย่อนใจและที่ออกกำลังกาย	- สร้างจิตสำนึกในการคัดแยกขยะ - จัดระบบในการกำจัดขยะมูลฝอย - จัดหาสถานที่ในการก่อสร้าง ที่พักผ่อนหย่อนใจและที่ ออกกำลังกาย

- ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมถูกทำลาย	- การตัดไม้ทำลายป่า - การปล่อยน้ำเสียและเพิ่มมลพิษทางอากาศจากโรงงานอุตสาหกรรม	- สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ - ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
--	--	---

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เป็นการพัฒนาและปรับปรุงระบบ

สาธารณูปโภคให้ได้มาตรฐานและครอบคลุมทุกพื้นที่ มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

๑. ก่อสร้างและปรับปรุงเส้นทางคมนาคมทั้งทางบกและทางน้ำ
๒. ก่อสร้างและพัฒนาแหล่งน้ำ/ระบบประปา
๓. จัดให้มีไฟฟ้าและโทรศัพท์สาธารณะ

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต การพัฒนาคุณภาพชีวิต เป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนให้อยู่

ดีมีสุข ส่งเสริมระบบการศึกษา และการสาธารณสุข มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

๑. ส่งเสริมการสาธารณสุขและบริการสุขภาพ
๒. ให้การสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส
๓. ส่งเสริมการศึกษาทั้งในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย
๔. สนับสนุนการออกกำลังกายและการแข่งขันกีฬา

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย การพัฒนาชุมชน/สังคม

ความมั่นคงและความสงบเรียบร้อย เป็นการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน จัดระบบในการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ
๒. จัดระบบป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนและรักษาความสงบเรียบร้อยในชุมชน
๓. ส่งเสริมชุมชนให้เป็นสังคมที่พึ่งพาอาศัยและอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว การพัฒนา

เศรษฐกิจ พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว เป็นการส่งเสริมให้ประชาชนรวมกลุ่มอาชีพ สร้างรายได้ ลดรายจ่าย และเพิ่มมูลค่าผลผลิต และส่งเสริมการท่องเที่ยวในตำบล มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การเพิ่มพูนความรู้ในการประกอบอาชีพและสนับสนุนกลุ่มอาชีพต่าง ๆ
๒. ส่งเสริมการจำหน่ายสินค้าและแปรรูปผลิตภัณฑ์
๓. การพัฒนาและประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยว

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การพัฒนาการ

จัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นการสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์และส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. การบำบัดและจัดการขยะมูลฝอย

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น การพัฒนาศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น เป็นการส่งเสริมและทำนุบำรุงศาสนสถาน ร่วมอนุรักษ์ ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ส่งเสริมกิจกรรมด้านศาสนาและทำนุบำรุงศาสนสถาน
๒. อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
๒. การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาของเทศบาลตำบลพะวง SWOT Analysis

จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. เป็นชุมชนเมืองแห่งใหม่ที่รองรับการพัฒนาและการขยายตัวของเมืองสงขลา
๒. เป็นที่ตั้งของสถานที่ราชการ สถานศึกษา ที่สำคัญหลายแห่ง
๓. เป็นองค์กรขนาดใหญ่ที่มีการบริหารงานภายในองค์กรอย่างเป็นเอกภาพ
๔. มีการแบ่งส่วนราชการภายใน และมอบหมายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน
๕. มีการติดต่อประสานงานและได้รับความร่วมมือด้วยดีจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๖. ประชาชนให้ความร่วมมือเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่เทศบาลจัดขึ้น
๗. มีสถานที่ท่องเที่ยวที่สำคัญในเขตพื้นที่
๘. บุคลากรในองค์กรมีความสามัคคี ร่วมมือร่วมใจในการพัฒนาองค์กร
๙. เป้าหมายของการพัฒนา คือ ความอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกันของประชาชน
๑๐. การเมืองมีเสถียรภาพ

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. เป็นองค์กรขนาดใหญ่ที่มีพื้นที่กว้างขวาง ทำให้การบริการไม่ทั่วถึงครอบคลุมทุกพื้นที่
๒. การขยายตัวที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว ขาดการจัดระเบียบเมือง และขาดการบังคับใช้ผังเมืองอย่างเคร่งครัด
๓. การจัดเก็บรายได้ไม่ครอบคลุมเนื่องจากอยู่ระหว่างการจัดทำระบบแผนที่ภาษี
๔. อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอกับบุคลากรที่เพิ่มมากขึ้น
๕. มีข้อจำกัดด้านงบประมาณ ทำให้การดำเนินโครงการต่าง ๆ ไม่เพียงพอกับความต้องการของประชาชน
๖. ปัญหาการใช้ทรัพยากรธรรมชาติและการทำลายสิ่งแวดล้อมที่เพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้ปริมาณขยะ ปัญหาน้ำเน่าเสีย และมลพิษทางอากาศ เพิ่มมากขึ้น
๗. การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรขาดความต่อเนื่อง
๘. ระบบฐานข้อมูลไม่ได้มาตรฐานขาดการปรับปรุงแก้ไขให้เป็นปัจจุบัน

๙. ขาดการติดตามระเบียบกฎหมายที่มีการปรับปรุงแก้ไขเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา
๑๐. ขาดการประชาสัมพันธ์และบุคลากรดูแลในเรื่องของการท่องเที่ยว

โอกาส (Opportunities : O)

๑. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีอิสระในการกำหนดนโยบาย และการจัดบริการสาธารณะ ตลอดจนการบริหารงานภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒. มีความเข้มแข็งของกลุ่มพลังมวลชน (ผู้สูงอายุ, อสม.) และผู้นำชุมชนในพื้นที่
๓. นโยบายรัฐบาล มุ่งสร้างสังคมเข้มแข็งที่คนในชาติอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน สร้างความปรองดอง สมานฉันท์ บนพื้นฐานของคุณธรรม
๔. ลักษณะของสังคม เป็นสังคมชนบท เป็นสังคมที่มีน้ำใจ เอื้ออาทรต่อกัน
๕. การพัฒนาประเทศภายใต้แนวปฏิบัติของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยยึดคน ครอบครัว และชุมชน เป็นศูนย์กลาง เพื่อแก้ไขปัญหาสังคม เตรียมความพร้อมของคน และระบบภูมิคุ้มกันให้พร้อมรับมือกับปัญหาที่มากับการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ จากกระแสโลกาภิวัตน์ และรองรับต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงในบริบทโลกได้อย่างยั่งยืน
๖. มีหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาค คอยให้คำแนะนำปรึกษาเมื่อมีปัญหาข้อขัดข้อง

อุปสรรค (Threats : T)

๑. ประชาชนขาดความศรัทธาทางการเมือง ทำให้การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ทางการเมือง เป็นเพียงการปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนดไว้
๒. บางหมู่บ้านมีปัญหาเรื่องการถือครองเอกสารสิทธิ์ในที่ดิน ก่อให้เกิดปัญหาไม่มีบ้านเลขที่ และสิ่งสาธารณูปโภค (ไฟฟ้า, ประปา) เข้าไม่ถึง
๓. เยาวชนไม่เห็นความสำคัญในการสืบทอดศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๔. การยึดติดกับระบบอุปถัมภ์มากกว่าการนำระบบคุณธรรมมาใช้ในการพัฒนา
๕. การรวมกลุ่มในการพัฒนาอาชีพมีน้อยและไม่เหนียวแน่น
๖. เมื่อวิถีชีวิตเปลี่ยนแปลงไป ความเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนเพิ่มมากขึ้น การแก้ไขปัญหาด้วยตนเองลดน้อยลง มีเพียงการรอรับความช่วยเหลือจากหน่วยงานราชการเพียงอย่างเดียว
๗. ความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เริ่มขยายตัวเข้ามามากขึ้น สร้างความหวาดระแวงให้กับประชาชน ส่งผลกระทบต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิต

๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

การกิจหลัก

๑. ก่อสร้างระบบสาธารณูปโภคที่จำเป็นและปรับปรุงซ่อมแซมระบบสาธารณูปโภคที่มีอยู่ ให้มีสภาพที่สมบูรณ์ใช้งานได้

๒. ขยายเขตระบบประปาและระบบไฟฟ้าให้ทั่วถึง ครอบคลุมทุกพื้นที่

๓. พัฒนาระบบการแก้ไขปัญหาน้ำท่วมอย่างมีประสิทธิภาพ

๔. พัฒนาให้ตำบลพะวงเป็นศูนย์กลางการคมนาคมขนส่ง

๕. ยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตเทศบาล มุ่งเน้นการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการด้าน

ต่างๆ

๖. ส่งเสริมให้ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลพะวงมีงานทำและการสร้างรายได้เสริม

๗. ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการเรียนรู้แก่สถาบันครอบครัว

๘. พัฒนาการให้บริการด้านสาธารณสุขโดยมุ่งเน้นการสร้างระบบหลักประกันสุขภาพที่มี

ประสิทธิภาพ

๙. ส่งเสริมให้ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลพะวงมีสุขภาพพลานามัยที่แข็งแรงสมบูรณ์โดยการ

ออกกำลังกาย

๑๐. ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย

๑๑. ส่งเสริมกิจการด้านศาสนาทุกศาสนาอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม

๑๒. ส่งเสริมการอนุรักษ์วัฒนธรรม และภูมิปัญญาแห่งท้องถิ่น

๑๓. มุ่งเน้นการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระและทั่วถึง

๑๔. สนับสนุนให้ข้าราชการ พนักงานเทศบาลตำบลพะวง พัฒนาตนเอง ให้การบริการและรับใช้

ประชาชน ตั้งญาติมิตร มุ่งเน้นความสะอาด รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ ต้องได้รับการทุกระบบที่ชัดเจน

๑๕. จัดให้มีหน่วยงานดูแลด้านการท่องเที่ยวประจำเทศบาลตำบลพะวง

๑๖. พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่เทศบาลตำบลพะวง เพื่อรองรับการก้าวสู่ความเป็นเมืองน่าเที่ยว

ในอนาคต

๑๗. สร้างระบบการดูแลรักษาความสะอาดในพื้นที่เทศบาลตำบลพะวงให้มีประสิทธิภาพ

๑๘. พัฒนาพื้นที่สาธารณะให้เกิดประโยชน์และสวยงามตามมาตรฐานด้านภูมิสถาปัตยกรรม

๑๙. จัดให้มีหน่วยงานที่ดูแลความสงบเรียบร้อยและรักษาความปลอดภัยในเขตเทศบาลตำบล

พะวง

๒๐. มุ่งเน้นให้บุคลากรประเภทอาสาสมัครมีประสิทธิภาพพร้อมปฏิบัติหน้าที่ตลอดเวลา

ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐาน เน้นความเป็นเลิศทางด้านวิชาการ (I.Q) และความฉลาดทางอารมณ์ (E.Q)

ภารกิจรอง

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการประกอบอาชีพของคนในชุมชนและการใช้ชีวิตแบบพอเพียง
๒. ให้การสงเคราะห์และพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
๓. กำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
๔. ให้บริการสาธารณสุข การรักษาพยาบาล การป้องกัน และควบคุมโรคติดต่อ
๕. อนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคนในชุมชน
๗. ส่งเสริมกีฬา และกิจกรรมนันทนาการ
๘. ส่งเสริม และสืบทอดวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และศาสนา
๙. ให้การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๑๐. ส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว
๑๑. สนับสนุนการจัดการผังเมือง และควบคุมอาคาร
๑๒. ส่งเสริมชุมชนให้เป็นสังคมที่ดีงาม และอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน
๑๓. ส่งเสริมให้องค์กรใช้หลักการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลพะวงกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๗ กอง ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา กองสวัสดิการสังคม และกองส่งเสริมการเกษตร และกำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๗๔ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมามีการปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ในทุกส่วนราชการ ยกเว้น กองส่งเสริมการเกษตร และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นต้อง ขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการของเทศบาลตำบลพะวง ต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลพะวง เทศบาลตำบลพะวง มีภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พ.ร.บ. เทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และตาม พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้าง ส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างเทศบาลตำบลพะวง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานธุรการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานกิจการสภา - งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน - งานกฎหมายและคดี - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานจัดทำงบประมาณ ๑.๒ ฝ่ายปกครอง - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบ - งานทะเบียนราษฎร	๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานธุรการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานกิจการสภา - งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน - งานกฎหมายและคดี - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานจัดทำงบประมาณ ๑.๒ ฝ่ายปกครอง - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบ - งานทะเบียนราษฎร	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒. กองคลัง ๒.๑ งานธุรการ ๒.๒ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานสถิติการคลัง - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๓ ฝ่ายพัฒนารายได้ - งานพัฒนารายได้ - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์	๒. กองคลัง ๒.๑ งานธุรการ ๒.๒ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานสถิติการคลัง - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๓ ฝ่ายพัฒนารายได้ - งานพัฒนารายได้ - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานธุรการ ๓.๒ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานวิศวกรรม - งานสถาปัตยกรรม - งานผังเมือง ๓.๓ ฝ่ายการโยธา - งานสาธารณูปโภค - งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ ๓.๔ ฝ่ายช่างสุขาภิบาล - งานจำกัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล	๓. กองช่าง ๓.๑ งานธุรการ ๓.๒ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานวิศวกรรม - งานสถาปัตยกรรม - งานผังเมือง ๓.๓ ฝ่ายการโยธา - งานสาธารณูปโภค - งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ ๓.๔ ฝ่ายช่างสุขาภิบาล - งานจำกัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานธุรการ ๔.๒ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานรักษาความสะอาด ๔.๓ ฝ่ายบริการสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานสัตว์แพทย์	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานธุรการ ๔.๒ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานรักษาความสะอาด ๔.๓ ฝ่ายบริการสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานสัตว์แพทย์	
๕. กองการศึกษา ๕.๑ งานธุรการ ๕.๒ ฝ่ายบริหารการศึกษา - งานโรงเรียนและการศึกษาปฐมวัย ๕.๓ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานกิจกรรมศาสนา ประเพณี ศิลปวัฒนธรรม - งานกิจกรรมเด็ก เยาวชน การกีฬาและนันทนาการ	๕. กองการศึกษา ๕.๑ งานธุรการ ๕.๒ ฝ่ายบริหารการศึกษา - งานโรงเรียนและการศึกษาปฐมวัย ๕.๓ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานกิจกรรมศาสนา ประเพณี ศิลปวัฒนธรรม - งานกิจกรรมเด็ก เยาวชน การกีฬาและนันทนาการ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๖. กองสวัสดิการสังคม ๖.๑ งานธุรการ ๖.๒ ฝ่ายสังคมสงเคราะห์ - งานสังคมสงเคราะห์ ๖.๓ ฝ่ายพัฒนาชุมชน - งานพัฒนาชุมชน - งานชุมชนเมือง	๖. กองสวัสดิการสังคม ๖.๑ งานธุรการ ๖.๒ ฝ่ายสังคมสงเคราะห์ - งานสังคมสงเคราะห์ ๖.๓ ฝ่ายพัฒนาชุมชน - งานพัฒนาชุมชน - งานชุมชนเมือง	
๗. กองส่งเสริมการเกษตร ๗.๑ ฝ่ายส่งเสริมการเกษตร - งานวิชาการเกษตรและเทคโนโลยี - งานส่งเสริมปรับปรุงขยายพันธุ์พืช - งานป้องกันรักษาโรคและศัตรูพืช - งานส่งเสริมการแปรรูปผลิตภัณฑ์การเกษตร ๗.๒ ฝ่ายส่งเสริมปศุสัตว์ - งานวิชาการปศุสัตว์และเทคโนโลยี - งานวิชาการส่งเสริมและปรับปรุงขยายพันธุ์สัตว์ - งานป้องกันรักษาโรคและกักกันสัตว์	๗. กองส่งเสริมการเกษตร ๗.๑ ฝ่ายส่งเสริมการเกษตร - งานวิชาการเกษตรและเทคโนโลยี - งานส่งเสริมปรับปรุงขยายพันธุ์พืช - งานป้องกันรักษาโรคและศัตรูพืช - งานส่งเสริมการแปรรูปผลิตภัณฑ์การเกษตร ๗.๒ ฝ่ายส่งเสริมปศุสัตว์ - งานวิชาการปศุสัตว์และเทคโนโลยี - งานวิชาการส่งเสริมและปรับปรุงขยายพันธุ์สัตว์ - งานป้องกันรักษาโรคและกักกันสัตว์	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลพะวง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่า ปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลพะวง และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลพะวงเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาของท้องถิ่น (Strategic objective) เพื่อบรรลุถึงความสำเร็จของยุทธศาสตร์จะต้องดำเนินการกำหนดตำแหน่งข้าราชการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นประกอบด้วย

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงานเทศบาล
๑. การพัฒนาคุณภาพชีวิต	๑. ส่งเสริมและทำนุบำรุงศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น ๒. ส่งเสริมการศึกษาทั้งในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย ๓. ส่งเสริมการสาธารณสุขและบริการสุขภาพ ๔. เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนให้การสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาส ๕. จัดระบบป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	<u>กองการศึกษา</u> - ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษาระดับกลาง) - เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน - เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน - หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษาระดับต้น) - นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ - หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษาระดับต้น) - นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ <u>กองสวัสดิการสังคม</u> - ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคมระดับต้น) - เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน - หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์ (นักบริหารงานสวัสดิการสังคมระดับต้น) - นักสังคมสงเคราะห์ปฏิบัติการ/ชำนาญการ - หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคมระดับต้น) - นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ - นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ <u>สำนักปลัดเทศบาล</u> - หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น) - เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน - จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน - จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน - นักจัดการงานเทศกิจปฏิบัติการ/ชำนาญการ

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงานเทศบาล
๒. การพัฒนา ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	๑. การบำบัดและจัดการขยะมูลฝอย ๒. การปรับปรุงภูมิทัศน์ อนุรักษ์ทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> - ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับกลาง) - หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขระดับต้น) - เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน - นักวิชาการสุขาภิบาล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ - หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขระดับต้น) - พยาบาลวิชาชีพ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ - พยาบาลวิชาชีพ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ - สัตวแพทย์ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน
๓. การพัฒนาการเมือง การบริหาร	๑. การส่งเสริมการเมือง การบริหาร ในระบอบ ประชาธิปไตย ๒. การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรและองค์กรใน การบริหารจัดการ	- ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง) - รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง) - รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น) - นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ <u>สำนักปลัดเทศบาล</u> - หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น) - หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น) - เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน - เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงานเทศบาล
		- นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ - เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน - นักประชาสัมพันธ์ปฏิบัติการ/ชำนาญการ - นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ - นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ - เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน - นักจัดการงานทะเบียนและบัตรปฏิบัติการ/ชำนาญการ - เจ้าพนักงานทะเบียนปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน <u>กองคลัง</u> - ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลังระดับต้น) - หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลังระดับต้น) - เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน - เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน - นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ/ชำนาญการ - เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน - นักวิชาการคลังปฏิบัติการ/ชำนาญการ - เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน - เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน - หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลังระดับต้น) - เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน - เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงานเทศบาล
๔. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน	๑. ก่อสร้างและปรับปรุงเส้นทางคมนาคมทั้งทางบกและทางน้ำ ๒. การให้บริการขยายเขตไฟฟ้าและระบบประปา	<u>กองช่าง</u> - ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่างระดับกลาง) - เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน - เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน - หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่างระดับต้น) - วิศวกรโยธาปฏิบัติการ/ชำนาญการ - นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน - นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน - สถาปนิกปฏิบัติการ/ชำนาญการ - นายช่างผังเมืองปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน - นายช่างผังเมืองปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน - หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่างระดับต้น) - วิศวกรโยธาปฏิบัติการ/ชำนาญการ - นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน - นายช่างสำรวจปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน - นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน - นายช่างไฟฟ้าปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน - หัวหน้าฝ่ายช่างสุขาภิบาล (นักบริหารงานช่างระดับต้น) - นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน

๒. การเปรียบเทียบอัตรากำลังกับ อปท.ที่มีขนาดเดียวกัน (Benchmarking) ประกอบด้วย

ประเด็น	เทศบาลตำบลน่าน้อย (อปท.ก)	เทศบาลตำบลพะวง	เทศบาลตำบลเกาะแก้ว (อปท.ข)
๑. ขนาด	เทศบาลสามัญ	เทศบาลสามัญ	เทศบาลสามัญ
๒. รายได้จริงปี ๒๕๕๙	๖๐,๓๑๗,๒๑๖.๕๗	๑๕๙,๗๐๐,๗๒๑.๙๘	๖๗,๐๐๓,๔๕๕.๖๘
๓. โครงสร้างอัตรากำลัง	ปลัด (ระดับกลาง) รองปลัด (ระดับกลาง) ๑. สำนักปลัด (ระดับต้น) ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ ๑.๒ ฝ่ายปกครอง รวม ขรก. ๑๐ คน/ พนักงาน จ้าง ๑๓ คน ๒. กองคลัง (ระดับกลาง) ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง ๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้และแผน ที่ภาษี รวม ขรก. ๙ คน/ลูกจ้างประจำ ๒ คน/พนักงานจ้าง ๔ คน ๓. กองช่าง (ระดับกลาง) ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ ฝ่ายการโยธา รวม ขรก. ๘ คน/ลูกจ้างประจำ ๑ คน/พนักงานจ้าง ๑๕ คน ๔. กองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม (ระดับกลาง) ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข ๔.๒ ฝ่ายบริการสาธารณสุข รวม ขรก. ๘ คน/พนักงานจ้าง ๑๑ คน	ปลัด (ระดับกลาง) รองปลัด (ระดับกลาง) รองปลัด (ระดับต้น) ๑. สำนักปลัด (ระดับต้น) ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ ๑.๒ ฝ่ายปกครอง รวม ขรก. ๒๑ คน/ ลูกจ้างประจำ ๑ คน/พนักงาน จ้าง ๔๕ คน ๒. กองคลัง (ระดับต้น) ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง ๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้ รวม ขรก. ๑๒ คน/พนักงาน จ้าง ๙ คน ๓. กองช่าง (ระดับกลาง) ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและ ก่อสร้าง ๓.๒ ฝ่ายการโยธา ๓.๓ ฝ่ายช่างสุขาภิบาล รวม ขรก. ๑๘ คน/พนักงาน จ้าง ๑๖ คน ๔. กองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม (ระดับกลาง) ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข ๔.๒ ฝ่ายบริการสาธารณสุข รวม ขรก. ๙ คน/พนักงานจ้าง ๓๓ คน	ปลัด (ระดับกลาง) รองปลัด (ระดับกลาง) ๑. สำนักปลัด (ระดับกลาง) ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ ๑.๒ ฝ่ายปกครอง รวม ขรก. ๑๓ คน/ พนักงาน จ้าง ๒๖ คน ๒. กองคลัง (ระดับกลาง) ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง ๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้ รวม ขรก. ๘ คน/ ลูกจ้างประจำ ๒ คน/พนักงาน จ้าง ๔ คน ๓. กองช่าง (ระดับกลาง) ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและ ก่อสร้าง ๓.๒ ฝ่ายการโยธา รวม ขรก. ๖ คน/พนักงาน จ้าง ๒๐ คน ๔. กองการศึกษา (ระดับต้น) ๔.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา ๔.๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ๔.๓ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เทศบาลตำบลเกาะแก้ว รวม ขรก. ๘ คน/พนักงาน จ้าง ๕ คน

ประเด็น	เทศบาลตำบลน่าน้อย (อปท.ก)	เทศบาลตำบลพะวง	เทศบาลตำบลเกาะแก้ว (อปท.ข)
๓. โครงสร้างอัตรากำลัง	๕. กองการศึกษา (ระดับกลาง) ๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา ๕.๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา รวม ขรก. ๗ คน/ พนักงานครูเทศบาล ๑๐ คน/พนักงานจ้าง ๑๐ คน ๖. กองวิชาการและแผนงาน (ระดับกลาง) ๖.๑ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ ๖.๒ ฝ่ายนิติการ รวม ขรก. ๗ คน/พนักงานจ้าง ๒ คน	๕. กองการศึกษา (ระดับกลาง) ๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา ๕.๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา รวม ขรก. ๗ คน/ พนักงานครูเทศบาล ๑๕ พนักงานจ้าง ๑๙ คน ๖. กองสวัสดิการสังคม (ระดับต้น) ๖.๑ ฝ่ายสังคมสงเคราะห์ ๖.๒ ฝ่ายพัฒนาชุมชน รวม ขรก. ๗ คน/พนักงานจ้าง ๘ คน ๗. กองส่งเสริมการเกษตร ๗.๑ ฝ่ายส่งเสริมการเกษตร ๗.๒ ฝ่ายส่งเสริมปศุสัตว์	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน รวม ขรก. ๑ คน
ภาระค่าใช้จ่ายปี ๒๕๖๐	๓๒.๗๒	๓๗.๘๘	๓๔.๓๖
คะแนน Core team ปี ๒๕๕๙	๗๙.๖๓	๘๓.๒๖	๗๙.๕๑

๓. การเกลี่ยตำแหน่งว่าง

เมื่อได้ทำการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งข้าราชการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นและเปรียบเทียบกับ อปท.อื่น แล้วเพื่อมิให้เกิดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลที่สูงเกินไป อันเนื่องมาจากการกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ จึงได้ทำการเกลี่ยตำแหน่งที่ว่างเป็นอันดับแรกตามข้อ ๒๒ (ฉ) การปรับปรุงและตัดโอนตำแหน่ง) หลังจากนั้นจึงได้นำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยขอ กำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ จำนวน ๒๒๐ ดังนี้