

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณา กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑. ๓ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๑. ๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลสามะโรง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามะโรงอำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรีมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามะโรง อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี มีการกำหนด ประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้าง ส่วนราชการ ให้เหมาะสมกับ ภารกิจอำนาจหน้าที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการ พัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสามะโรง อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามะโรง อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้ง พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสามะโรง อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่าง มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ลดภารกิจและยุบเลิก ภารกิจงานหรือหน่วยงาน

ที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติการจึงสามารถ ให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และ ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒. ๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามะโรง อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลสามะโรง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบลสามะโรง เพื่อให้การดำเนินการของ องค์การบริหารส่วนตำบลสามะโรง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลัง ให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้าง ารงานแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดเพชรบุรีได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุน ค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรรวมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในสวนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับ ชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการ ราชการ บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคน

มากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน มีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้าง ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมา เปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณา แนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงาน ตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็น จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย ใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการ แบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีก ไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหาร ทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่ง อาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วน ราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมี ข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับ การเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้น ทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วน ราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็น กระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงาน ใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวน กรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่ รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่า งบประมาณของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและ ปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุก คน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวน กรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อ ให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบ อัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้น ให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่

เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่าง เช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภทที่ ๖ ไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้ เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะเวลาส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

ด้านกายภาพ

๔.๑ ที่ตั้ง (แสดงที่ตั้งและระยะห่างจากอำเภอ)

หมู่ ๑ ห่างจากอำเภอ	๗.๔	กิโลเมตร	หมู่ ๒ ห่างจากอำเภอ	๗	กิโลเมตร
หมู่ ๓ ห่างจากอำเภอ	๗.๒	กิโลเมตร	หมู่ ๔ ห่างจากอำเภอ	๗.๒	กิโลเมตร
หมู่ ๕ ห่างจากอำเภอ	๗.๓	กิโลเมตร	หมู่ ๖ ห่างจากอำเภอ	๗.๔	กิโลเมตร
หมู่ ๗ ห่างจากอำเภอ	๗.๕	กิโลเมตร			

ทิศเหนือ ติดต่อกับตำบลนาวัง

ทิศใต้ ติดต่อกับตำบลหนองพลับ

ทิศตะวันออก ติดต่อกับตำบลนาพันสามและตำบลโพพระ

ทิศตะวันตก ติดต่อกับตำบลนาวัง

หมายเหตุ เนื้อที่ ๗.๕ ตารางกิโลเมตร หรือ ๔,๖๘๗.๕ ไร่

๔.๒ ลักษณะภูมิประเทศ (แสดงภูมิประเทศของ อบต.)

สภาพพื้นที่เป็นที่ราบลุ่ม เหมาะแก่การเพาะปลูกพืช

๔.๓ ลักษณะภูมิอากาศ

ตำบลสามะโรงอยู่ใกล้กับอ่าวไทย จึงได้รับอิทธิพลของลมมรสุมตะวันออกเฉียงใต้ในฤดูฝน และอิทธิพลจากลมมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือในช่วงฤดูหนาว จึงทำให้มีอากาศหนาวเย็นในช่วงฤดูหนาว แบ่งฤดูกาลออกเป็น ๓ ฤดู คือ

- (๑) ฤดูร้อน เริ่มตั้งแต่กลางเดือนกุมภาพันธ์ – กลางเดือนพฤษภาคม
- (๒) ฤดูฝน เริ่มตั้งแต่กลางเดือนพฤษภาคม – กลางเดือนตุลาคม
- (๓) ฤดูหนาว เริ่มตั้งแต่กลางเดือนตุลาคม – กลางเดือนกุมภาพันธ์

๔.๔ ลักษณะของดิน

มีสภาพพื้นดินอุดมสมบูรณ์ ส่วนมากเป็นดินร่วนเหมาะแก่การเพาะปลูกพืช และมีดินเหนียวในบางส่วนเหมาะแก่การเพาะปลูกข้าว

๔.๕ ลักษณะของแหล่งน้ำ

มีแหล่งน้ำในพื้นที่ ได้แก่ สระน้ำ คลองดิน คลองชลประทาน

๔.๖ ลักษณะของไม้และป่าไม้

มีทรัพยากรธรรมชาติเป็นไม้ยืนต้นส่วนใหญ่ ได้แก่ ต้นตาล ต้นมะพร้าว

ด้านการเมือง/การปกครอง

๑. เขตการปกครอง

- | | |
|--------------------|---------------------|
| หมู่ ๑ บ้านโนบ้าน | หมู่ ๕ บ้านบ่อระวาด |
| หมู่ ๒ บ้านนาไทร | หมู่ ๖ บ้านลาดโพธิ์ |
| หมู่ ๓ บ้านสามะโรง | หมู่ ๗ บ้านสนาม |
| หมู่ ๔ บ้านโนไร่ | |

๒. การเลือกตั้ง

การเลือกตั้งแบบแบ่งเขตเลือกตั้ง หมู่ที่ ๑ - ๗

ประชากร

ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร

ตำบลสามะโรงมีครัวเรือนทั้งสิ้น ๖๘๒ ครัวเรือน ประชากร จำนวน ๒,๔๓๙ คน แยกเป็นชาย ๑,๑๙๐ คน หญิง ๑,๒๔๙ คน

ตารางแสดงจำนวนประชากรในเขตตำบลสามะโรง

หมู่บ้าน	จำนวนครัวเรือน	จำนวนประชากร		
		ชาย	หญิง	รวม
หมู่ที่ ๑ บ้านโนบ้าน	๑๐๙	๒๑๐	๑๗๕	๓๘๕
หมู่ที่ ๒ บ้านนาไทร	๘๓	๑๒๑	๑๖๒	๒๘๓
หมู่ที่ ๓ บ้านสามะโรง	๙๐	๑๕๑	๑๖๘	๓๑๙
หมู่ที่ ๔ บ้านโนไร่	๔๑	๗๔	๗๖	๑๕๐
หมู่ที่ ๕ บ้านบ่อระวาด	๑๖๕	๓๐๑	๓๑๔	๖๑๕
หมู่ที่ ๖ บ้านลาดโพธิ์	๘๒	๑๒๕	๑๔๗	๒๗๒
หมู่ที่ ๗ บ้านสนาม	๑๑๒	๒๐๘	๒๐๗	๔๑๕
รวม	๖๘๒	๑,๑๙๐	๑,๒๔๙	๒,๔๓๙

ที่มา : ข้อมูล ณ วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓ (ข้อมูล ฝ่ายทะเบียน ที่ว่าการอำเภอเมืองเพชรบุรี)

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ปัญหาเกี่ยวกับเส้นทางคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก ถนนบางสายมีสภาพชำรุดเป็นหลุมเป็นบ่อ เพราะเส้นทางคมนาคมภายในหมู่บ้านบางช่วงยังเป็นถนนดิน - ถนนลูกรัง บางช่วงมีสภาพเป็นหลุมเป็นบ่อ ทำให้การเดินทางของชาวบ้านยังเป็นไปด้วยความยากลำบาก
- ปัญหาเกี่ยวกับเส้นทางสำหรับการจราจรยังคับแคบ เพราะ เส้นทางคมนาคมสายหลักของ อบต. บางช่วงยังมีสภาพแคบ เนื่องจากสภาพถนนเดิมที่ได้ก่อสร้างไว้แคบและยังมีงบประมาณไม่เพียงพอในการขยายถนนให้มีสภาพกว้างพอกับความต้องการของชาวบ้าน
- ปัญหาเกี่ยวกับแหล่งน้ำยังมีไม่เพียงพอต่อการใช้ในชีวิตประจำวันและการประกอบอาชีพเกษตรกรรม เพราะ อบต. มีแหล่งน้ำหลักจากคลองชลประทานเพียงแห่งเดียว เมื่อชลประทานทำการปิดน้ำประชาชนในตำบลก็จะขาดแคลนน้ำทันที
- ปัญหาระบบประปาหมู่บ้าน คุณภาพยังไม่ได้มาตรฐาน เนื่องจากการผลิตน้ำประปาหมู่บ้านต้องใช้น้ำดิบจากชลประทานมาผลิตน้ำประปา และน้ำดิบที่ใช้ต้องผ่านคลองส่งน้ำที่มีสภาพเป็นคลองดินทำให้คุณภาพน้ำที่นำมาผลิตน้ำประปาไม่สะอาดเท่าที่ควร
- ปัญหาการขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค-บริโภค และไม่สามารถกักเก็บน้ำไว้ในฤดูแล้งได้เพียงพอ เนื่องจากช่วงหน้าแล้งชลประทานจะดำเนินการปิดน้ำ ทำให้ไม่มีน้ำในการผลิตน้ำประปาทำให้ชาวบ้านขาดแคลนน้ำอุปโภค-บริโภค
- ปัญหาเกี่ยวกับการโทรคมนาคมยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน เพราะ การให้บริการที่ทันสมัยยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน เช่น คอมพิวเตอร์ของ อบต. ที่ให้บริการอินเทอร์เน็ตมีเพียง ๑ เครื่อง เท่านั้น
- ปัญหาเกี่ยวกับไฟฟ้าสาธารณะ ทั้งตามถนนและซอยเข้าหมู่บ้าน ยังมีไม่เพียงพอต่อความต้องการ เนื่องจากตำบลสามะโรงมีตรอก/ซอยอยู่เป็นจำนวนมาก ทำให้การติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเป็นไปอย่างไม่ทั่วถึง เพราะงบประมาณในการอุดหนุนไฟฟ้ามีไม่เพียงพอ ทำให้การติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะในแต่ละปียังติดตั้งไม่ครบทุกพื้นที่

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ปัญหาด้านรายได้และการประกอบอาชีพ เนื่องจากประชาชนในตำบลยังมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต เพราะมีอาชีพที่ไม่มั่นคง และขาดอาชีพเสริม
- ปัญหาการขาดความรู้และโอกาสที่เป็นช่องทางในการประกอบอาชีพ เนื่องจากประชาชนไม่ให้ความสนใจในการถ่ายทอดความรู้การประกอบอาชีพ เมื่อมีการจัดกิจกรรมให้ความรู้ด้านอาชีพ
- ปัญหาการขาดความรู้ทางด้านเทคโนโลยี เนื่องจาก ประชาชนบางครอบครัวยังไม่จบการศึกษาภาคบังคับ ทำให้ไม่สนใจและไม่มีความรู้ด้านเทคโนโลยี

๓. ด้านสังคม

- ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน เนื่องจาก มีการแพร่ระบาดของยาเสพติด จึงทำให้มีการลักขโมยทรัพย์สินในชุมชนได้
- ปัญหาการขาดความร่วมมือ ร่วมใจในการรวมกลุ่มประกอบอาชีพ เพราะ ยังขาดผู้นำที่เข้มแข็งในการเสียสละเวลามาดำเนินการให้เป็นรูปธรรม
- ปัญหาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กยังขาดอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน เพราะ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานเพียงพอ แต่จะมีปัญหาด้านสถานที่ซึ่งยังไม่สมบูรณ์ถูกต้องตามมาตรฐาน

- ปัญหาด้านทุนการศึกษาและขาดโอกาสในการศึกษา เพราะมีบางครอบครัวมีฐานะยากจนไม่สามารถส่งบุตร-หลาน เข้ารับการศึกษได้ทั้งในระบบและนอกระบบ

๔. ด้านการเมืองและการบริหาร

- ประสิทธิภาพการทำงาน บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาท หน้าที่และระเบียบกฎหมายในการปฏิบัติงาน เพราะ มีการแก้ไขระเบียบกฎหมาย แนวทางปฏิบัติในการปฏิบัติงานบ่อยครั้ง ทำให้การปฏิบัติงานไม่ถูกต้องตามระเบียบ

- การจัดเก็บภาษียังไม่ครอบคลุมและทั่วถึง เพราะไม่มีการสร้างความเข้าใจให้กับประชาชนเกี่ยวกับการจัดเก็บภาษี อีกทั้งขาดการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการจัดเก็บภาษี

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ปัญหาการเกิดน้ำเน่าเสียลงสู่คลองในชุมชน เพราะ ประชาชนขาดจิตสำนึกและไม่ให้ความร่วมมือในการกำจัดน้ำเสีย อีกทั้งยังปล่อยลงสู่ลำคลอง

- ปัญหาขาดความร่วมมือในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในชุมชน เพราะ ขาดความรู้ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้ให้อยู่ในสภาพเดิม และด้านการรักษาสีสิ่งแวดล้อม

ความต้องการ

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ต้องการถนนที่ได้มาตรฐานและปลอดภัยและใช้ได้ทุกฤดูกาล

๑.๒ ต้องการให้มีแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรครอบคลุมทุกพื้นที่

๑.๓ ต้องการให้มีน้ำประปา ไฟฟ้า ที่เพียงพอต่อการบริโภคใช้ชุมชน

๒. ด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ ต้องการส่งเสริมและสนับสนุนให้กลุ่มเกษตรกรและกลุ่มอาชีพสร้างรายได้

๒.๒ ต้องการส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีมาพัฒนาการผลิต

๒.๓ ต้องการส่งเสริมให้นำแนวคิดเศรษฐกิจแบบพอเพียงแบบพึ่งตนเองมาใช้

๒.๔ ต้องการให้ส่งเสริมการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการผลิตและแปรรูปผลิตภัณฑ์ใน

ชุมชน

๓. ด้านสังคม

๓.๑ ต้องการการส่งเสริมให้ชุมชนมีความเข้มแข็งและเอื้ออาทรต่อกัน มีน้ำใจและคุณธรรมซึ่งกันและกัน

๓.๒ ต้องการการส่งเสริมให้สถาบันครอบครัวมีความเข้มแข็ง

๓.๓ ต้องการให้ประชาชนมีสุขภาพดีถ้วนหน้าและเป็นชุมชนน่าอยู่

๔. ด้านการเมืองการบริหาร

๔.๑ ต้องการการมีส่วนร่วมของชุมชนหรือประชาคมในการบริหารจัดการ

๔.๒ ต้องการได้รับการบริการที่ดีของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

๔.๓ ต้องการการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานของหน่วยงานของรัฐ

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๑ ต้องการสร้างความร่วมมือให้กับคนในชุมชนในการจัดการปัญหาสิ่งแวดล้อมของชุมชน

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วิสัยทัศน์ พันธกิจ

วิสัยทัศน์ในการพัฒนาท้องถิ่น

“ ตำบลสำมะโรงเป็นเมืองแห่งความ ผาสุก มีวิถีชีวิตไทย มีความรักความสามัคคี ประชาชนมั่งมีอย่างพอเพียงและยั่งยืน”

พันธกิจ

๑. พัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานให้ครบถ้วน ,ด้านสังคมให้เข้มแข็ง , ด้านสิ่งแวดล้อมให้ดีและด้านสาธารณสุขให้แข็งแรงเพื่อความผาสุกของชุมชน

๒. พัฒนาชุมชนให้มีวิถีชีวิตและวัฒนธรรมแบบไทย

๓. เสริมสร้างการพัฒนาแบบมีส่วนร่วมและสร้างความรักสามัคคีของชุมชน

๔. ส่งเสริมความรู้ของประชาชนอย่างพอเพียงและยั่งยืน

๕. ส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชนให้มีรายได้อย่างพอเพียงและยั่งยืน

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลสำมะโรง ได้กำหนดยุทธศาสตร์เพื่อให้สามารถดำเนินการไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้โดยมียุทธศาสตร์หลักไว้ ๔ ยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย ๘ ด้าน ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเป็นเมืองแห่งความผาสุก

แนวทางการพัฒนา

๑.๑ พัฒนาสิ่งสาธารณูปโภคให้ครบถ้วน

๑.๒ พัฒนาสิ่งแวดล้อมให้ดี

๑.๓ พัฒนาสังคมให้เข้มแข็ง

๑.๔ พัฒนาด้านสาธารณสุขให้แข็งแรง

๒. ยุทธศาสตร์มีวิถีชีวิตไทย

แนวทางการพัฒนา

๒.๑ การอนุรักษ์ วัฒนธรรมนิยมประเพณีไทย

๓. ยุทธศาสตร์มีความรักความสามัคคี

แนวทางการพัฒนา

๓.๑ ประชาชนมีความรักความสามัคคีในการทำงานและพัฒนาแบบมีส่วนร่วม

๔. ยุทธศาสตร์ประชาชนมั่งมีอย่างพอเพียงและยั่งยืน

แนวทางการพัฒนา

๔.๑ พัฒนาและส่งเสริมความมั่งมีด้านความรู้ให้กับประชาชนอย่างพอเพียงและยั่งยืน

๔.๒ พัฒนาและส่งเสริมความมั่งมีทางเศรษฐกิจให้แก่ประชาชนอย่างพอเพียงและยั่งยืน

เป้าประสงค์

๑. โครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภคได้มาตรฐาน

๒. แหล่งน้ำมีคุณภาพเพียงพอต่อการใช้น้ำอุปโภค บริโภค

๓. สร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

๔. ส่งเสริมการศึกษา พัฒนาแหล่งเรียนรู้

๕. อนุรักษ์ฟื้นฟู พัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมาย	
ยุทธศาสตร์การพัฒนา	ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมาย
๑. เป็นเมืองแห่งความสุข	๑. ร้อยละระยะทางของถนนที่ได้มาตรฐาน ๒. ร้อยละของประชาชนเดินทางสะดวก ๓. ร้อยละของครัวเรือนมีน้ำสำหรับอุปโภค-บริโภค ๔. จำนวนครั้งในการรณรงค์สร้างจิตสำนึกความตระหนักในการอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ ๕. ร้อยละของคุณภาพชีวิตของประชาชนดีขึ้น
๒. มีวิถีชีวิตไทย	๑. จำนวนโครงการ/กิจกรรมเพื่อส่งเสริมด้านศาสนา และวัฒนธรรม
๓. มีความรักความสามัคคี	๑. ร้อยละความพึงพอใจของประชาชนต่อการดำเนินงานในการพัฒนาท้องถิ่น ๒. ร้อยละความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรและการให้บริการ ๓. จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาตนเอง
๔. ประชาชนมีมั่งมีอย่างพอเพียงและยั่งยืน	๑. จำนวนโครงการ/กิจกรรมในการส่งเสริมอาชีพ ๒. จำนวนโครงการ/กิจกรรมในการฝึกอาชีพ ๓. จำนวนโครงการ/กิจกรรมเพื่อส่งเสริมด้านศาสนา และวัฒนธรรม

องค์การบริหารส่วนตำบลสามะโรง ได้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์ การพัฒนา โดยใช้หลัก (SWOT Analysis) วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ศักยภาพ ดังนี้

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weak)
<p>๑. บุคลากรมีศักยภาพและความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน</p> <p>๒. มีความพร้อมในการวางแผนและประสานกับผู้นำและหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่องรวดเร็ว</p> <p>๓. ได้รับความร่วมมือจากผู้นำและประชาชนในท้องถิ่น</p> <p>๔. นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นที่มีความจริงจังในการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วม ในการดำเนินงานขององค์กรทำให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน</p>	<p>๑. บุคลากรมีจำนวนน้อยกว่าปริมาณงานและภารกิจที่ต้องรับผิดชอบ</p> <p>๒. ข้อจำกัดเกี่ยวกับงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลมีน้อย เงินอุดหนุนจากรัฐไม่แน่นอน ไม่เพียงพอเมื่อเปรียบเทียบกับปัญหาความต้องการและภารกิจหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบต่อประชาชนในพื้นที่</p> <p>๓. มีข้อจำกัดด้านระเบียบกฎหมายการดำเนินงานภายใต้อำนาจหน้าที่ของ อบต.ทำให้การดำเนินงานไม่สามารถดำเนินการได้อย่างเต็มที่ที่จะเป็นไปตามความต้องการประชาชน</p> <p>๔. ขาดเครื่องมืออุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน</p>
โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threat)
<p>๑. การติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานโดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทำการประเมินมุ่งเน้นการนำหลักการบริหารจัดการที่ดีมาเป็นเกณฑ์ในการประเมิน</p> <p>๒. การบูรณาการร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นทำให้สามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนในท้องถิ่น</p> <p>๓. การพัฒนาการจัดเก็บรายได้ของท้องถิ่น การเพิ่มการจัดสรรงบประมาณจากรัฐบาล จะช่วยให้การพัฒนาสำเร็จตามเป้าหมาย</p> <p>๔. ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์แนวทางการพัฒนาของจังหวัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสนับสนุนต่อการพัฒนาในแง่ของงบประมาณการดำเนินงาน</p>	<p>๑. ขาดเทคโนโลยีในการบริหารจัดการและระบบข้อมูลที่ทันสมัย</p> <p>๒. การเปลี่ยนแปลงทางการเมือง ทำให้การพัฒนาล่าช้าและไม่บรรลุ เป้าหมาย</p> <p>๓. นโยบายของหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการพัฒนาสาธารณสุขปโภค ได้แก่ ไฟฟ้า การประปา ฯลฯ ยังไม่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาระบบสาธารณสุขปโภคในพื้นที่ทำให้ ต้องใช้งบประมาณท้องถิ่นเป็นจำนวนมากในการพัฒนาระบบ</p> <p>๔. การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเศรษฐกิจทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อวิถีชีวิตของประชาชนในท้องถิ่น สภาพเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศ</p>

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) จัดให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และเพื่อการเกษตร
- (๓) จัดให้มีและบำรุงรักษาไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๔) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๕) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ
- (๖) การสาธารณสุขการ

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๒) การป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๓) การสังคมสงเคราะห์ การพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๔) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๕) การให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๓) การผังเมือง
- (๔) การจัดให้มีที่จอดรถ
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๖) การควบคุมอาคาร
- (๗) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัย
ในชีวิตและทรัพย์สิน

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๒) การให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
- (๓) การบำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๔) การให้มีตลาด
- (๕) การท่องเที่ยว
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ
- (๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจ ดังนี้

- (๑) การคุ้มครองดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะ
มูลฝอย และสิ่งปฏิกูล

- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ
- ๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
 - (๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
 - (๒) การส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
 - (๓) การจัดการศึกษา
 - (๔) การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- ๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
 - (๑) การสนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
 - (๒) การปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร
 - (๓) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการในการป้องกัน
 - (๔) การประสานและให้ความร่วมมือการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 - (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. การดูแลเรื่องน้ำ ถนน ไฟฟ้า ให้แก่ประชาชน
๒. การส่งเสริมการเกษตรและอาชีพให้แก่ประชาชน
๓. การพัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชน
๔. การส่งเสริมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

ภารกิจรอง

๑. การอนุรักษ์ทำนุบำรุงศาสนาและส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณีของท้องถิ่น
๒. การจัดให้มีสวนสาธารณะสำหรับพักผ่อนหย่อนใจ และสถานที่ประชุม/อบรมประชาชน
๓. รณรงค์ให้ประชาชนรักษาความสะอาดทั้งในและรอบบริเวณบ้าน โดยการคัดแยกขยะและจัดเก็บขยะเพื่อสภาพแวดล้อมชุมชนที่ดีขึ้น
๔. ปรับปรุงการให้บริการของพนักงาน และการมีส่วนร่วมกับประชาชนให้มีประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้น เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการวางแผนพัฒนาตำบล

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลสามะโรง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่ สำนักงานปลัดฯ กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๒๕ อัตรา โดยแบ่งเป็น พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๕ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๕ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๕ อัตรา โดยสำนักงานปลัดฯ ได้ขอยุบเลิกตำแหน่งเจ้าพนักงานสาธารณสุข ซึ่งเป็นตำแหน่งว่าง และปัจจุบัน สำนักงานปลัดฯ มีพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขแล้ว สามารถปฏิบัติงานด้านงานสาธารณสุขและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้ และเพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร จึงขอยุบเลิก ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข ระดับ ปง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบล สามะโรง ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบล สามะโรง ต้องกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าวและในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น กำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่ายตามโครงสร้าง และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น องค์การบริหารส่วนตำบล สามะโรง พิจารณาแล้วเห็นว่า ภารกิจนั้นมีคุณภาพและปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนราชการต่อไป

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักงานปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานประชาสัมพันธ์ - งานศูนย์ข้อมูลข่าวสาร - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานกิจการสภา - งานตรวจสอบระบบบัญชีและพัสดุ - งานการประชุม - งานรัฐพิธี - งานอำนวยการและประสานงาน - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูลวิชาการ - งานนโยบายและแผน - งานงบประมาณ - งานสถิติ - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติตำบลและระเบียบ - งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานเกี่ยวกับภารกิจถ่ายโอน - งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย 	<p>๑. สำนักงานปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานประชาสัมพันธ์ - งานศูนย์ข้อมูลข่าวสาร - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานกิจการสภา - งานตรวจสอบระบบบัญชีและพัสดุ - งานการประชุม - งานรัฐพิธี - งานอำนวยการและประสานงาน - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูลวิชาการ - งานนโยบายและแผน - งานงบประมาณ - งานสถิติ - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติตำบลและระเบียบ - งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานเกี่ยวกับภารกิจถ่ายโอน - งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑.๓ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานสุขอนามัยชุมชน - งานป้องกันยาเสพติด - งานแพทย์ฉุกเฉิน - งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ - งานป้องกันและแก้ไขปัญหาโรคติดต่อ - งานส่งเสริมสาธารณสุขมูลฐาน (สสม.) - งานอาสาสมัครหมู่บ้าน (อสม.) - งานอนุญาตการฆ่าสัตว์ - งานควบคุม อนุญาต ประกอบการเก็บ <p>ขนกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานป้องกันและแก้ไขปัญหาขยะ สิ่งปฏิกูล - งานควบคุมและจัดการคุณภาพ <p>สิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานคุ้มครองผู้บริโภค - งานกองทุนหลักประกันสุขภาพ (สปสช.) - งานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริม <p>สุขภาพ (สสส.)</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสาธารณสุข - งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย <p>๑.๔ งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมอาชีพและข้อมูลแรงงาน - งานพัฒนาสตรีและเยาวชน - งานสนับสนุนกิจกรรมของเด็กและสตรี - งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ - งานสวัสดิการสังคม - งานพัฒนาชุมชน - งานจัดระเบียบชุมชน - งานกีฬาและสันตนาการ - งานสังคมสงเคราะห์ - งานพิทักษ์สิทธิเด็กและสตรี - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมปศุสัตว์ - งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย 	<p>๑.๓ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานสุขอนามัยชุมชน - งานป้องกันยาเสพติด - งานแพทย์ฉุกเฉิน - งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ - งานป้องกันและแก้ไขปัญหาโรคติดต่อ - งานส่งเสริมสาธารณสุขมูลฐาน (สสม.) - งานอาสาสมัครหมู่บ้าน (อสม.) - งานอนุญาตการฆ่าสัตว์ - งานควบคุม อนุญาต ประกอบการเก็บ <p>ขนกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานป้องกันและแก้ไขปัญหาขยะ สิ่งปฏิกูล - งานควบคุมและจัดการคุณภาพ <p>สิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานคุ้มครองผู้บริโภค - งานกองทุนหลักประกันสุขภาพ (สปสช.) - งานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริม <p>สุขภาพ (สสส.)</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสาธารณสุข - งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย <p>๑.๔ งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมอาชีพและข้อมูลแรงงาน - งานพัฒนาสตรีและเยาวชน - งานสนับสนุนกิจกรรมของเด็กและสตรี - งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ - งานสวัสดิการสังคม - งานพัฒนาชุมชน - งานจัดระเบียบชุมชน - งานกีฬาและสันตนาการ - งานสังคมสงเคราะห์ - งานพิทักษ์สิทธิเด็กและสตรี - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมปศุสัตว์ - งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรับเงิน-เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>๒.๒ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์ และยานพาหนะ <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะสภาพโครงการพิเศษ <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ - งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล - งานวิศวกรรม - งานสถาปัตยกรรมและมัณฑนศิลป์ - งานประสานสาธารณูปโภค - งานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ 	<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรับเงิน-เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>๒.๒ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์ และยานพาหนะ <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะสภาพโครงการพิเศษ <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ - งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล - งานวิศวกรรม - งานสถาปัตยกรรมและมัณฑนศิลป์ - งานประสานสาธารณูปโภค - งานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<ul style="list-style-type: none"> - งานสวนสาธารณะ - งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง <p>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกิจการศาสนา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม - งานกิจการเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและันทนาการ - งานกิจการโรงเรียน - งานจัดการศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานบริการและบำรุงสถานศึกษา - งานบริหารงานการศึกษา - งานบริหารวิชาการ - งานนิเทศการศึกษา - งานเทคโนโลยีทางการศึกษา 	<ul style="list-style-type: none"> - งานสวนสาธารณะ - งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง <p>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกิจการศาสนา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม - งานกิจการเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและันทนาการ - งานกิจการโรงเรียน - งานจัดการศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานบริการและบำรุงสถานศึกษา - งานบริหารงานการศึกษา - งานบริหารวิชาการ - งานนิเทศการศึกษา - งานเทคโนโลยีทางการศึกษา 	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลสามะโรง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการ จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

สำนักงานปลัด อบต. มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพา รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ประกอบกับสำนักงานปลัดฯ มีโครงสร้างงาน ๔ งาน คือ งานบริหารงานทั่วไป งานนโยบายและแผน งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และงานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ ถือว่ามีปริมาณงานที่มาก และอัตรากำลังก็

ยังไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ปัจจุบันมีอัตราพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๙ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๔ อัตรา รวม ๑๔ อัตรา จากการวิเคราะห์ปริมาณงานของสำนักงานปลัดฯ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีที่ผ่านมา ปริมาณงานกับจำนวนบุคลากร ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน แต่เนื่องจากงบประมาณรายจ่ายของ อบต. ค่อนข้างน้อยพอสมควร คาดว่าถ้าหากกำหนดตำแหน่งเพิ่มจะมีผลต่อภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรที่สูงขึ้น จึงต้องอาศัยวิธีการเกลี่ยงานให้แต่ละตำแหน่งช่วยกันรับผิดชอบ และปัจจุบันนี้มีตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขมาปฏิบัติงานด้านงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมแล้ว สำนักงานปลัดฯ จึงขอยุบเลิก ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข จำนวน ๑ อัตรา โดยมี อัตราพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๘ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๔ อัตรา รวม ๑๓ อัตรา ดังนี้

๑. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล) จำนวน ๑ อัตรา
๒. นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด) จำนวน ๑ อัตรา
๓. นักทรัพยากรบุคคล ระดับปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา
๔. นักพัฒนาชุมชน ระดับชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
๕. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
๖. นิติกร ระดับปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา
๗. นักวิชาการสาธารณสุข ระดับปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา
๘. เจ้าพนักงานธุรการ ระดับปฏิบัติงาน จำนวน ๑ อัตรา
๙. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา
๑๐. คนงาน จำนวน ๒ อัตรา (ว่าง ๑)
๑๑. พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง)
๑๒. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง)

๒. กองคลัง

กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลสามะโรง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการเงิน การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทางบดลองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ปัจจุบันอัตราพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๓ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๒ อัตรา รวม ๕ อัตรา จากการวิเคราะห์ปริมาณงานของกองคลัง ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีที่ผ่านมา ปริมาณงานกับจำนวนบุคลากร ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน แต่เนื่องจากงบประมาณรายจ่ายของ อบต. ค่อนข้างน้อยพอสมควร คาดว่าถ้าหากกำหนดตำแหน่งเพิ่มจะมีผลต่อภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรที่สูงขึ้น จึงต้องอาศัยวิธีการเกลี่ยงานให้แต่ละตำแหน่งช่วยกันรับผิดชอบ โดยมีอัตราพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๔ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๒ อัตรา รวม ๕ อัตรา ดังนี้

๑. นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง) จำนวน ๑ อัตรา
๒. นักวิชาการเงินและบัญชี ระดับชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
๓. นักวิชาการพัสดุ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ อัตรา
๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา

๓. กองช่าง

กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลสามะโรง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวม ประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ปัจจุบันมีอัตราพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา รวม ๔ อัตรา จากการวิเคราะห์ปริมาณงานของ กองช่าง ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีที่ผ่านมา ปริมาณงานกับจำนวนบุคลากร ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน แต่เนื่องจากงบประมาณรายจ่ายของ อบต. ค่อนข้างน้อยพอสมควร คาดว่าถ้าหากกำหนดตำแหน่งเพิ่มจะมีผลต่อภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรที่สูงขึ้น จึงต้องอาศัยวิธีการเกลี่ยงานให้แต่ละตำแหน่งช่วยกันรับผิดชอบ โดยมีอัตราพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา รวม ๔ อัตรา ดังนี้

- | | | |
|------------------------------|----------------------|---------------|
| ๑. นักบริหารงานช่าง ระดับต้น | (ผู้อำนวยการกองช่าง) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. นายช่างโยธา ระดับชำนาญงาน | | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา | จำนวน | ๑ อัตรา |
| ๔. พนักงานจตมาตรวัดน้ำ | จำนวน | ๑ อัตรา |

๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานด้านการวิเคราะห์วิจัย และพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับท้องถิ่นและแผนงาน การวัดผล การประเมินผล การพัฒนาตำราเรียน การวางแผนทางการศึกษาของมาตรฐานการศึกษา ส่งเสริมการวิจัย การวางโครงการสำรวจ การส่งเสริมงาน การศาสนาประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม กิจการเด็กและเยาวชน งานกีฬาและนันทนาการ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และงานอื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ปัจจุบันมีอัตราพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒ อัตรา พนักงานครู จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ อัตรา รวม ๔ อัตรา จากการวิเคราะห์ ปริมาณงานของกองการศึกษาฯ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีที่ผ่านมา ปริมาณงานกับจำนวนบุคลากร ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน แต่เนื่องจากงบประมาณรายจ่ายของ อบต. ค่อนข้างน้อยพอสมควร คาดว่าถ้าหากกำหนด ตำแหน่งเพิ่มจะมีผลต่อภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรที่สูงขึ้น จึงต้องอาศัยวิธีการเกลี่ยงานให้แต่ละตำแหน่งช่วยกันรับผิดชอบ โดยมีอัตราพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒ อัตรา พนักงานครู ๑ อัตรา และ พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ อัตรา ดังนี้

- | | |
|--|----------------------|
| ๑. นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ) | จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง) |
| ๒. นักวิชาการศึกษา ระดับชำนาญการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๓. ครูผู้ดูแลเด็ก | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๔. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก | จำนวน ๑ อัตรา |

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลสำมะโรง อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	-๑	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	(ว่าง ๑)
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
รวม	๑๓	๑๒	๑๒	๑๒	-	-	-	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕			๒๕๖๔	๒๕๖๕	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
นักวิชาการศึกษา (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานครู ครู (คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	๒๗	๒๖	๒๖	๒๖	-	-	-	

หมายเหตุ

ตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปที่ว่าง อบต. สามะโรงได้ดำเนินการสรรหาและได้ผู้ได้รับการสรรหาแล้ว แต่เนื่องจากภารกิจของงาน (รถการจัดซื้อ รถบรรทุก (ดีเซล) แบบบรรทุกน้ำอเนกประสงค์ และรถยนต์สำนักงาน) จึงยังไม่ได้เรียกบุคคลดังกล่าวมาทำสัญญาจ้าง

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลสามะโรง มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	เงิน ประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่ม	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
							๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑.	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง)	๑	๔๐,๕๖๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๖๕๔,๗๒๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๑๙,๕๖๐

สำนักงานปลัดฯ

สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลสามะโรง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑๓ ตำแหน่ง ๑๔ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	เงินประจำ ตำแหน่ง	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
						๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑.	หัวหน้าสำนักงานปลัดฯ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๓๔,๑๑๐	๓,๕๐๐	๔๕๑,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐
๒.	นักทรัพยากรบุคคล (ปก.)	๑	๑๗,๘๘๐	-	๒๑๔,๕๖๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐
๓.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)	๑	๒๕,๔๗๐	-	๓๐๕,๖๔๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐
๔.	นักพัฒนาชุมชน (ชก.)	๑	๒๙,๑๑๐	-	๓๔๙,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐
๕.	นิติกร (ปก.)	๑	๑๕,๐๖๐	-	๑๘๐,๗๒๐	๙,๓๖๐	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐
๖.	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก.)	๑	๑๕,๐๖๐	-	๑๘๐,๗๒๐	๙,๓๖๐	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐
๗.	เจ้าพนักงานธุรการ (พง.)	๑	๑๒,๙๗๐	-	๑๕๕,๖๔๐	๖,๓๖๐	๖,๓๖๐	๖,๔๘๐
๘.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๔,๐๖๐	-	๑๖๘,๗๒๐	๖,๘๘๐	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐
๙.	คนงาน	๑	๙,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๑๐.	คนงาน	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๑๑.	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๑๒.	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

กองคลัง

กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลสามะโรง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๕ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	เงินประจำ ตำแหน่ง	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
						๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑.	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับ ต้น)	๑	๓๒,๔๕๐	๓,๕๐๐	๔๓๑,๐๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐
๒.	นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก.)	๑	๓๐,๗๙๐	-	๓๖๙,๔๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐
๓.	นักวิชาการพัสดุ (ปก.)	๑	๑๕,๐๖๐	-	๑๘๐,๗๒๐	๙,๓๖๐	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐
๔.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑๔,๔๖๐	-	๑๗๓,๕๒๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐
๕.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑๒,๗๐๐	-	๑๕๒,๔๐๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐

กองช่าง

กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลสามะโรง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	เงินประจำ ตำแหน่ง	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
						๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑.	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น)	๑	๓๗,๙๖๐	๓,๕๐๐	๔๑๗,๕๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐
๒.	นายช่างโยธา (ปง./ขง.)	๑	๒๑,๑๙๐	-	๒๕๔,๒๘๐	๑๒,๒๐๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐
๓.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑๓,๑๒๐	-	๑๕๗,๔๔๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐
๔.	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	๑	๙,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

กองการศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลสามะโรง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	เงินประจำ ตำแหน่ง	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
						๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑.	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	-	-	-	๔๓๕,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๒.	นักวิชาการศึกษา (ชก.)	๑	๓๐,๗๙๐	-	๓๖๙,๔๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐
๓.	ครู (คศ.๑)	๑	-	-	-	-	-	-
๔.	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	-	-	-	-	-	-

๑) ปี ๒๕๖๔ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้องตั้งไว้ (๑)+(๒)/๒x๑๒
-	-	-	-	-	-

๒) ปี ๒๕๖๕ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้องตั้งไว้ (๑)+(๒)/๒x๑๒
-	-	-	-	-	-

๓) ปี ๒๕๖๖ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้องตั้งไว้ (๑)+(๒)/๒x๑๒
-	-	-	-	-	-

๔) ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๔ (บาท)	ปี ๒๕๖๕ (บาท)	ปี ๒๕๖๖ (บาท)
๑.	๒๒,๘๙๒,๕๗๑	๒๓,๑๒๑,๔๙๖	๒๓,๓๕๒,๗๑๐

หมายเหตุ - การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้เป็นไปตามแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยประมาณการใกล้เคียงกับปีงบประมาณที่ผ่านมา หรือปีถัดไปเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕
- อบต.สามะโรง ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๑