

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลบึงน้ำรักษ์
อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา

คำนำ

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดให้ “แผนอัตรากำลัง ๓ ปี” เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และเมืองพัทยา ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และในแผนอัตรากำลังกำหนดให้แสดงข้อมูลอัตรากำลังทั้งข้าราชการและพนักงานจ้างให้อยู่ในฉบับเดียวกัน ทั้งที่ตั้งจ่ายจากหมวดเงินเดือน ค่าจ้างของท้องถิ่นและที่ตั้งจ่ายจากการได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้างจากเงินอุดหนุนรัฐบาล โดยให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปอย่างต่อเนื่อง องค์การบริหารส่วนตำบลบึงน้ำรักษ์ จึงได้มีการวางแผนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติตามภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลบึงน้ำรักษ์
พฤษภาคม ๒๕๖๐

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล	๓
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑๐
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๑๓
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๑๓
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๑๔
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๓
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๗
๑๑. บัญชีแสดงจัดคงลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๓
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๓๗
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล	๓๗

ภาคผนวก

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงน้ำรักษ์
อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา

๑. หลักการและเหตุผล

ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงน้ำรักษ์ จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด ประกอบกับ

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ ข้อ ๕ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ได้มีหนังสือด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๘.๒/ว ๕๓ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ แจ้งชักชวนแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยกำหนดให้มีสาระสำคัญ อันได้แก่ บทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ บทวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน บทวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน การกำหนดตำแหน่ง เลขตำแหน่งและเลขที่ส่วนราชการ อัตรากำลังประจำตำแหน่ง การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการหรือการปรับปรุงตำแหน่ง ความสมบูรณ์ของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประเมินการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑.๓ จังหวัดฉะเชิงเทรามีหนังสือด่วนที่สุด ที่ ฉช ๐๐๒๓.๒/ว ๔๓๔๑ ลงวันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๐ เร่งรัดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ตามทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ได้มีหนังสือด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๘.๒/ว ๕๓ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เพื่อเสนอคณะกรรมการพิจารณา กำหนดตำแหน่งและปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ภายใน ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๐ เพื่อทำความเข้าใจเสนอ ก.อบต.จังหวัดเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๑-๒๕๖๓ จะแสดงถึงข้อมูลอัตรากำลังของข้าราชการและพนักงานจ้างทุกประเภท ทั้งที่ต้งจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง จากงบประมาณของท้องถิ่นนั้น และที่ได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้าง จากเงินอุดหนุนของรัฐบาล อันจะเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์อัตรากำลังในภาพรวมและแนวโน้มภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลได้อย่างชัดเจน โดยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นเครื่องมือสำคัญในการกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และการสรรหาให้เป็นไปอย่างถูกต้อง

องค์การบริหารส่วนตำบลบึงน้ำรักษ์ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างต่อเนื่อง มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐

๒. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบึงนารางค์ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้คน โดยเป็นการตรวจสอบทั้งจำนวน ระดับและสายงาน เพื่อดูว่าการมอบหมายหน้าที่งานเป็นไปตามที่ ก.อบต. กำหนดหรือไม่ มีการใช้คนตรงกับตำแหน่งที่ ก.อบต. กำหนด

๒. เพื่อกำหนดโครงสร้าง กำหนดตำแหน่ง จัดกรอบอัตรากำลัง โดยพิจารณาว่าในระยะเวลาข้างหน้า (๓ ปี) องค์การบริหารส่วนตำบลบึงนารางค์ จำเป็นต้องมีโครงการหรือแผนงานเรื่องใด ต้องใช้คนเท่าไร ระดับใดบ้าง เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรการจำกัดกำลังคนตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน)

๓. เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นจังหวัดฉะเชิงเทรา (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๔. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบึงนารางค์ สามารถใช้แผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดโบสถ์ เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นต่อการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๕. เพื่อประโยชน์ในการวิเคราะห์อัตรากำลังในภาพรวมและแนวโน้มภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลได้อย่างชัดเจนและสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่ กฎหมายกำหนด

๖. เป็นการจัดทำรายละเอียดหน้าที่ความรับผิดชอบ (Job Description) เพื่อใช้เป็นหลักฐานว่า ตำแหน่งใดมีหน้าที่การงานอะไรบ้าง ทำให้สะดวกในการพิจารณาวิเคราะห์ตำแหน่ง การตรวจสอบการกำหนด ตำแหน่งและเป็นคู่มือในการมอบหมายงานด้วย

๗. เพื่อสร้างและรักษาพนักงานไว้ในระบบราชการ มีการนำหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งโดย พิจารณาจากผลงาน สร้างความก้าวหน้าในสายงาน

- ต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญ/ชำนาญการ ใช้ความรู้อย่างลึกซึ้งและกว้างขวาง มีประสบการณ์และ ระยะเวลาปฏิบัติงานต่อเนื่องกัน

- กำหนดขึ้นตามความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อประโยชน์ทางราชการ

- กำหนดหน้าที่ไว้อย่างแน่นอนเป็นรายตำแหน่ง

- มีระบบการเข้าสู่ตำแหน่ง ระบบการเลื่อนตำแหน่ง การยุบเลิกและถ่ายเท เป็นตำแหน่งที่กำหนด เป็นการเฉพาะตัว ประเมินผลงานเป็นระยะ ๆ

- มีระบบการติดตามผลงาน หากไม่สามารถปฏิบัติได้ ต้องมีการโยกย้ายหรือยุบเลิกตำแหน่ง

๘. เพื่อเป็นการปรับปรุงหน่วยงานการเจ้าหน้าที่เป็นสิ่งที่ต้องทำควบคู่กับการวางแผนอัตรากำลัง ซึ่งหน่วยงานการเจ้าหน้าที่จะต้องเป็นผู้รับช่วงงานและดูแลให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง โดยต้อง

- ตรวจสอบระบบการบริหารงานบุคคลมีอะไรต้องทำบ้าง มีปัญหาอย่างไรและต้องปรับปรุงอะไร

- ปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลทั้งงานประจำและงานบริการ

- ต้องมีบุคลากรที่เข้มแข็ง มีความรู้ ความเข้าใจเรื่องการบริหารงานบุคคลเป็นอย่างดี

๙. เพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงเป็นเครื่องมือในการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพต่าง ๆ เป็นการศึกษาว่าในแต่ละสายงานมีปัญหาอะไรจะแก้ปัญหาด้วยวิธีใดเพื่อให้ทุกสายงานมีทางก้าวหน้าได้ตามความเหมาะสม

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โดยทั่วไปการกำหนดจำนวนตำแหน่งต่าง ๆ ภายในองค์การบริหารส่วนตำบล ควรคำนึงถึงการกำหนดให้มีจำนวนที่เหมาะสมกับลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบและปริมาณงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในการวิเคราะห์จำนวนตำแหน่ง จำเป็นที่เจ้าหน้าที่ที่มีหน้าที่รับผิดชอบในเรื่องนี้ จะต้องหาวิธีการมาใช้ในการวิเคราะห์ที่เหมาะสมกับลักษณะและประเภทของงาน ซึ่งวิธีการวิเคราะห์ตำแหน่งที่ใช้อยู่ในปัจจุบันมีอยู่หลายประการ แต่ก่อนที่จะพิจารณาวิเคราะห์จำนวนตำแหน่งในส่วนราชการใด จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทราบรายละเอียดพื้นฐานในเรื่องดังต่อไปนี้ คือ

๑. หน้าที่ความรับผิดชอบ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และวิธีการดำเนินงานของหน่วยงานที่จะกำหนดจำนวนตำแหน่งให้

๒. การจัดแบ่งหน่วยงานและอัตรากำลังให้หน่วยงานที่จะกำหนดตำแหน่ง โดยจำเป็นต้องทราบอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมและที่จะกำหนดเพิ่มขึ้นใหม่

๓. เหตุผลและความจำเป็นที่จะต้องมีตำแหน่งเพิ่มขึ้นจากเดิม เช่น มีกฎหมายอะไรที่ให้อำนาจแก่ส่วนราชการนั้นเพิ่มขึ้น มีงานใหม่ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ตามมติคณะรัฐมนตรี ตามโครงการความช่วยเหลือจากต่างประเทศ หรือเป็นข้อผูกพันกับรัฐด้านใดหรือรองรับการดำเนินงานตามกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลบึงน้ำรักษ์ในด้านใดหรือตามนโยบายของผู้บริหาร งานเดิมมีอะไรบ้างที่มีปริมาณงานเพิ่มขึ้นจนเกินกว่าอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมจะปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วงลงได้ เช่น การเพิ่มโครงการหรือมีการเพิ่มหน่วยงานขึ้นมาใหม่ตามกฎหมาย กฎหมาย เพื่อขยายขอบเขตการปฏิบัติงาน เป็นต้น

๔. เกณฑ์การคำนวณจำนวนตำแหน่งซึ่งส่วนราชการได้กำหนดขึ้น โดยปกติส่วนราชการที่องค์การบริหารส่วนตำบลบึงน้ำรักษ์ จะกำหนดจำนวนตำแหน่ง โดยอาศัยเกณฑ์ที่กำหนดขึ้น โดยการเปรียบเทียบกำลังคนที่มีอยู่เดิมกับภาระงานที่ต้องทำ โดยคำนวณมาตรฐานการทำงานให้ได้ว่า คน ๑ คน ใน ๑ วัน สามารถทำงานในตำแหน่งได้มากน้อยเพียงใด และภาระงานทั้งปีที่จะมีจำนวนเท่าใด เพื่อที่จะคำนวณว่าใน ๑ ปี ใช้จำนวนคนเท่าใดต่อภาระงานนั้น และอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่ในขณะนี้มีมากน้อยกว่าเกณฑ์ที่คำนวณไว้หรือไม่

๕. หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่จะกำหนดขึ้นใหม่เป็นรายตำแหน่ง ควรทราบก่อนว่าการปฏิบัติงานของหน่วยงาน (Mission Oriented) นั้นเป็นอย่างไร มิใช่พิจารณาเฉพาะจากเจ้าหน้าที่ที่ควรปฏิบัติงานเท่านั้น (Function Oriented)

ขั้นตอนสำหรับการวางแผนอัตรากำลัง มีดังนี้

๑. ทบทวนกระบวนการทำงานและขั้นตอนการทำงาน รวมทั้งเวลาที่ใช้ในแต่ละขั้นตอน
๒. ทำการสำรวจภาระงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอนาคต โดยพิจารณาภาระงานที่ต้องทำเพิ่มหรือไม่จำเป็นต้องทำหรือใช้เทคโนโลยีมาช่วยทำได้
๓. รวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการวางแผนอัตรากำลังประจำปี เช่น จำนวนบุคลากรปัจจุบัน งบประมาณที่หน่วยงานได้รับการจัดสรร
๔. นำงบประมาณที่หน่วยงานได้รับการจัดสรรมาคำนวณอัตรากำลัง โดยคิดจากค่าจ้างเงินเดือนบุคลากร และค่าใช้จ่ายรายกิจกรรมตามแผนดำเนินงาน

๕. ใช้เทคนิคการวิเคราะห์อื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น วิธีเปรียบเทียบอัตราส่วน (ratio analysis) ประสิทธิภาพการทำงาน พนักงานต่ออุปกรณ์
๖. นำการวิเคราะห์ต่าง ๆ มาเปรียบเทียบจำนวนบุคลากรที่เหมาะสมสอดคล้องกับงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร
๗. จัดทำแผนอัตรากำลังประจำปีของหน่วยงานต่าง ๆ
๘. ควบคุมอัตรากำลังคนตามแผนอัตรากำลังประจำปี
๙. ดำเนินการปรับปรุงอัตรากำลัง-เพิ่มจำนวนบุคลากรด้วยวิธีการที่เหมาะสม เช่น เกลี่ยคนจากหน่วยงานที่มีอัตรากำลังเกินมาปฏิบัติงานในหน่วยงานที่อัตรากำลังขาด
๑๐. ทบทวนและปรับปรุงข้อมูลอัตรากำลังคนครั้งต่อไปภายในระยะเวลาที่กำหนด

หน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล

หน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานองค์การบริหารส่วนตำบล ควรจะต้องพิจารณาถึงกำลังเงิน กำลังงบประมาณ กำลังคน กำลังความสามารถของอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้และหน้าที่ความรับผิดชอบควรเป็นเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อท้องถิ่นอย่างแท้จริง หากเกินกว่าภาระหรือเป็นนโยบายซึ่งรัฐบาลต้องการความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันทั้งประเทศก็ไม่ควรมอบให้ท้องถิ่นดำเนินการ เช่น งานทะเบียนที่ดิน งานอื่นที่องค์การบริหารส่วนตำบลไม่สามารถปฏิบัติได้

การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้หน่วยงานองค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการ อาจมีข้อพิจารณาดังต่อไปนี้

๑. เป็นงานที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของท้องถิ่น และงานที่เกี่ยวกับการอำนวยความสะดวกในชีวิตความเป็นอยู่ของชุมชน ได้แก่ การก่อสร้างถนนสะพาน ทางสาธารณะ การกำจัดขยะมูลฝอย
๒. เป็นงานที่เกี่ยวกับสวัสดิการสังคม ด้านนี้มีความสำคัญต่อประชาชนในท้องถิ่นมาก เช่น การจัดให้มีหน่วยบริหารทางสาธารณสุขจัดให้มีสถานสงเคราะห์เด็กและคนชรา เป็นต้น
๓. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดฉะเชิงเทราได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน
๔. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ
๕. กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบลประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง
๖. กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบล

๗. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสิบของงบประมาณรายจ่าย

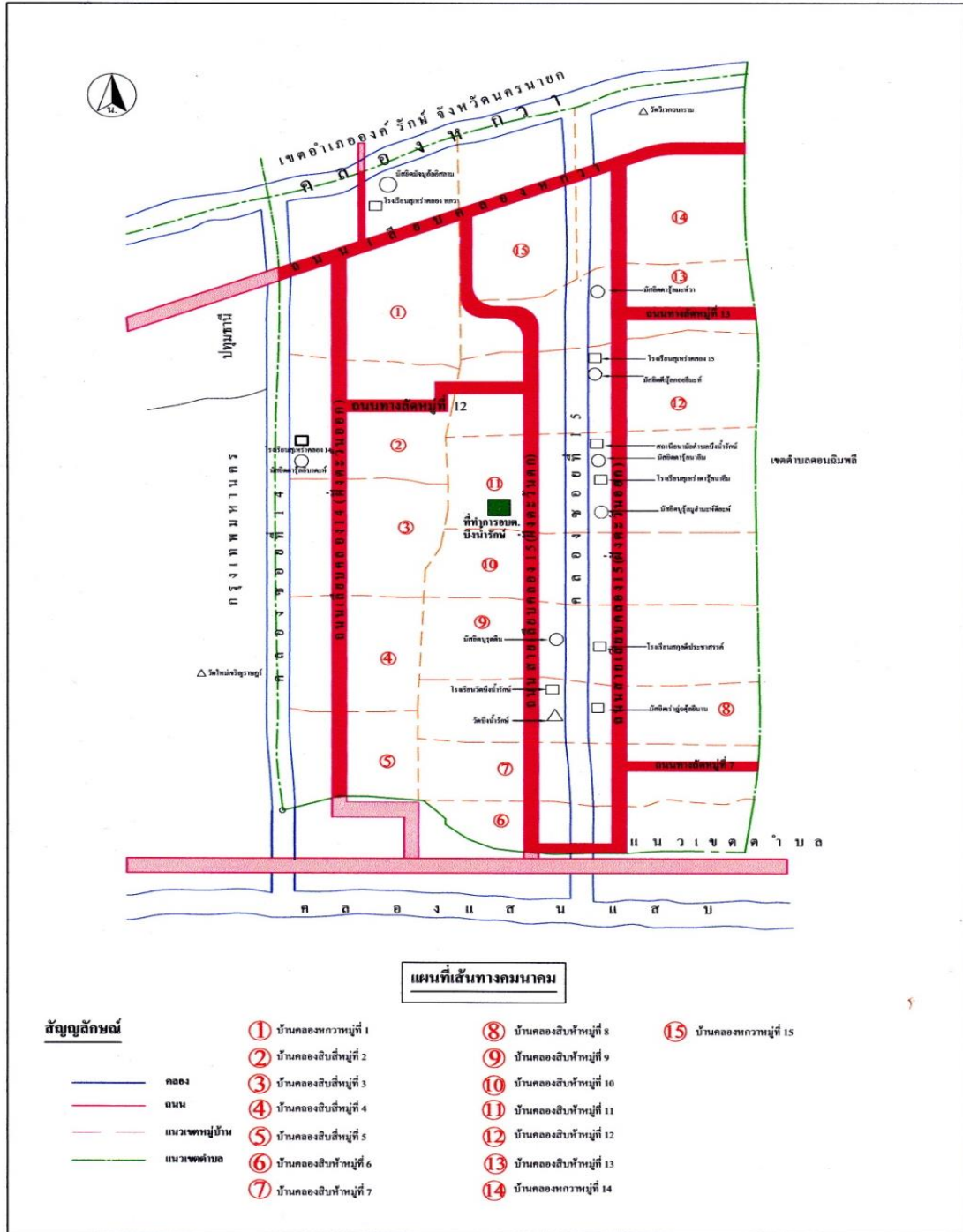
๘. จำทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

ก) ข้อมูลทั่วไปของพื้นที่

๑. สภาพทั่วไป สภาพทางเศรษฐกิจและสภาพทางสังคม

๑.๑ ที่ตั้ง องค์การบริหารส่วนตำบลบึงน้ำรักษ์ ตั้งอยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอบางน้ำเปรี้ยว ระยะทางประมาณ ๓๐ กิโลเมตร



รูปภาพที่ ๑ แผนที่องค์การบริหารส่วนตำบลบึงน้ำรักษ์

๑.๒ เนื้อที่ องค์การบริหารส่วนตำบลบึงน้ำรักษ์ มีเนื้อที่โดยประมาณ ๔๙.๕ ตารางกิโลเมตร หรือ ๓๐,๙๓๗.๕๐ ไร่

๑.๓ ภูมิประเทศ เป็นที่ราบลุ่ม สูงจากระดับน้ำทะเลประมาณ ๑-๙ เมตร เป็นส่วนใหญ่มีลำคลอง ซึ่งมีน้ำไหลผ่านตลอดปี ไม่มีป่าไม้และภูเขาเหมาะสมสำหรับทำการเกษตรและเลี้ยงสัตว์

๑.๔ อาณาเขต

- ทิศเหนือ ติดต่อกับตำบลชุมพล อำเภอองครักษ์ จังหวัดนครนายก
- ทิศใต้ ติดต่อกับตำบลศาลาแดง อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา
- ทิศตะวันออก ติดต่อกับตำบลดอนฉิมพลี อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา
- ทิศตะวันตก ติดต่อกับแขวงคลองสิบสอง ก.ท.ม./ตำบลพิชอุดม อำเภอลำลูกกา

จังหวัดปทุมธานี

๑.๕ เขตการปกครอง

องค์การบริหารส่วนตำบลบึงน้ำรักษ์ อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา แบ่งเขตการปกครอง ออกเป็น ๑๕ หมู่บ้าน (ข้อมูลจากสำนักการบริหารงานทะเบียน กรมการปกครอง ณ กันยายน ๒๕๕๙)

จำนวนหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล เดิมทั้ง ๑๕ หมู่บ้าน รวม ๑,๙๓๖ ครัวเรือน ดังนี้

หมู่ที่ ๑	บ้านคลองหกวา	จำนวน ๑๕๐	ครัวเรือน	มีพื้นที่ประมาณ ๑,๗๘๔	ไร่
หมู่ที่ ๒	บ้านคลองสิบสี่	จำนวน ๑๘๕	ครัวเรือน	มีพื้นที่ประมาณ ๒,๑๗๓	ไร่
หมู่ที่ ๓	บ้านคลองสิบสี่	จำนวน ๑๒๕	ครัวเรือน	มีพื้นที่ประมาณ ๒,๔๗๕	ไร่
หมู่ที่ ๔	บ้านคลองสิบสี่	จำนวน ๕๔	ครัวเรือน	มีพื้นที่ประมาณ ๑,๗๒๐	ไร่
หมู่ที่ ๕	บ้านคลองสิบสี่	จำนวน ๕๓	ครัวเรือน	มีพื้นที่ประมาณ ๑,๓๘๐	ไร่
หมู่ที่ ๖	บ้านคลองสิบห้า	จำนวน ๑๕๒	ครัวเรือน	มีพื้นที่ประมาณ ๑,๙๕๕	ไร่
หมู่ที่ ๗	บ้านคลองสิบห้า	จำนวน ๑๑๐	ครัวเรือน	มีพื้นที่ประมาณ ๓,๒๐๓	ไร่
หมู่ที่ ๘	บ้านคลองสิบห้า	จำนวน ๑๐๔	ครัวเรือน	มีพื้นที่ประมาณ ๒,๐๐๔	ไร่
หมู่ที่ ๙	บ้านคลองสิบห้า	จำนวน ๑๗๐	ครัวเรือน	มีพื้นที่ประมาณ ๒,๐๑๗	ไร่
หมู่ที่ ๑๐	บ้านคลองสิบห้า	จำนวน ๑๖๕	ครัวเรือน	มีพื้นที่ประมาณ ๒,๑๒๐	ไร่
หมู่ที่ ๑๑	บ้านคลองสิบห้า	จำนวน ๑๙๕	ครัวเรือน	มีพื้นที่ประมาณ ๒,๖๙๑	ไร่
หมู่ที่ ๑๒	บ้านคลองสิบห้า	จำนวน ๑๘๓	ครัวเรือน	มีพื้นที่ประมาณ ๒,๖๓๖	ไร่
หมู่ที่ ๑๓	บ้านคลองสิบห้า	จำนวน ๑๒๖	ครัวเรือน	มีพื้นที่ประมาณ ๑,๙๑๗	ไร่
หมู่ที่ ๑๔	บ้านคลองหกวา	จำนวน ๘๒	ครัวเรือน	มีพื้นที่ประมาณ ๑,๗๔๘	ไร่
หมู่ที่ ๑๕	บ้านคลองหกวา	จำนวน ๘๒	ครัวเรือน	มีพื้นที่ประมาณ ๑,๑๑๓	ไร่

๑.๖ ประชากร มีประชากรทั้งสิ้น ๘,๔๓๓ คน แยกเป็นชาย ๔,๑๕๑ คน หญิง ๔,๒๘๒ คน (ข้อมูลจากสำนักการบริหารงานทะเบียน กรมการปกครอง ณ กันยายน ๒๕๕๙) แยกเป็นรายหมู่บ้าน ดังนี้

หมู่ที่ ๑	ชาย ๒๘๐	หญิง ๒๙๘	รวม ๕๗๘
หมู่ที่ ๒	ชาย ๔๕๗	หญิง ๔๖๖	รวม ๙๒๓
หมู่ที่ ๓	ชาย ๒๑๔	หญิง ๑๙๑	รวม ๔๐๕
หมู่ที่ ๔	ชาย ๗๑	หญิง ๙๓	รวม ๑๖๕
หมู่ที่ ๕	ชาย ๘๗	หญิง ๘๙	รวม ๑๗๖
หมู่ที่ ๖	ชาย ๒๙๕	หญิง ๓๔๕	รวม ๖๔๐
หมู่ที่ ๗	ชาย ๒๒๗	หญิง ๒๓๒	รวม ๔๕๘

หมู่ที่	๘	ชาย	๒๓๘	หญิง	๒๔๘	รวม	๔๘๖
หมู่ที่	๙	ชาย	๓๕๕	หญิง	๓๖๖	รวม	๗๒๑
หมู่ที่	๑๐	ชาย	๔๒๓	หญิง	๔๓๓	รวม	๘๕๖
หมู่ที่	๑๑	ชาย	๔๓๕	หญิง	๔๙๓	รวม	๙๒๘
หมู่ที่	๑๒	ชาย	๓๙๙	หญิง	๓๗๓	รวม	๗๗๒
หมู่ที่	๑๓	ชาย	๓๒๔	หญิง	๒๙๐	รวม	๖๑๔
หมู่ที่	๑๔	ชาย	๑๖๐	หญิง	๑๗๓	รวม	๓๓๓
หมู่ที่	๑๕	ชาย	๑๘๗	หญิง	๑๙๒	รวม	๓๗๙

๒. สภาพทางเศรษฐกิจ

๒.๑ อาชีพของประชากร

อาชีพหลักของประชากรในเขตตำบลบึงน้ำรักษ์ คือ การทำนา อาชีพรองลงมาได้แก่ อาชีพรับจ้าง อาชีพเลี้ยงสัตว์ไว้ขาย อาชีพทำสวน และอาชีพค้าขายตามลำดับ

๒.๒ หน่วยธุรกิจในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล

- ธนาคาร.....แห่ง
- โรงแรม.....แห่ง
- ปั้มน้ำมันหลอด.....๕.....แห่ง
- โรงงานอุตสาหกรรม.....๒.....แห่ง
- โรงสี.....๑.....แห่ง

๓. สภาพทางสังคมในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล

๓.๑ ด้านการศึกษา

- โรงเรียนประถมศึกษา.....๖.....แห่ง ได้แก่
 - (๑) โรงเรียนสุเหร่าคลองหกวา หมู่ที่ ๑
 - (๒) โรงเรียนสุเหร่าคลอง ๑๔ หมู่ที่ ๒
 - (๓) โรงเรียนวัดบึงน้ำรักษ์ หมู่ที่ ๘
 - (๔) โรงเรียนสกุลดีประชาสรรค์ หมู่ที่ ๙
 - (๕) โรงเรียนสุเหร่าดาร์ลนาอิม หมู่ที่ ๑๑
 - (๖) โรงเรียนสุเหร่าคลอง ๑๕ หมู่ที่ ๑๒
- โรงเรียนมัธยมศึกษา.....๒.....แห่ง ได้แก่
 - (๑) โรงเรียนวัดบึงน้ำรักษ์ หมู่ที่ ๘
 - (๒) โรงเรียนอิสลามบึงน้ำรักษ์วิทยา หมู่ที่ ๑๓
- โรงเรียนอาชีวศึกษา.....แห่ง
- โรงเรียน/สถาบันชั้นสูง.....แห่ง
- มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล.....๗.....แห่ง ได้แก่
 - ศูนย์อบรมเด็กประจำมัสยิด จำนวน ๒ แห่ง (รับถ่ายโอน)
 - (๑) ศูนย์อบรมเด็กประจำมัสยิดดาร์ลอบาเดาะห์ หมู่ที่ ๒
 - (๒) ศูนย์อบรมเด็กประจำมัสยิดดาร์ลนาอิม หมู่ที่ ๑๑

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๒ แห่ง (รับถ่ายโอน)

- (๑) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลองหกวา หมู่ที่ ๑
- (๒) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลองสืบท้า หมู่ที่ ๑๓

อนุบาล ๓ ขวบ (สปช.) (รับถ่ายโอน)

- (๑) อนุบาล ๓ ขวบ โรงเรียนวัดบึงน้ำรักษ์ หมู่ที่ ๘
 - (๒) อนุบาล ๓ ขวบ โรงเรียนสกุลดีประชาสรรค์ หมู่ที่ ๙
 - (๓) อนุบาล ๓ ขวบ โรงเรียนสุเหร่าคลอง ๑๕ หมู่ที่ ๑๒
- ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน.....๕.....แห่ง

๓.๒ ด้านศาสนา

- วัด.....๒.....แห่ง ได้แก่
 - (๑) วัดบึงน้ำรักษ์ หมู่ที่ ๘
 - (๒) วัดวิเวกวาราม หมู่ที่ ๑๔
- มัสยิด.....๘.....แห่ง ได้แก่
 - (๑) มัสยิดมัจมูอุลอิสลาม หมู่ที่ ๑
 - (๒) มัสยิดดารุ้ลอิบาดะห์ หมู่ที่ ๒
 - (๓) มัสยิดเรากู่อตุลยีนาน หมู่ที่ ๘
 - (๔) มัสยิดนุรุดดิน หมู่ที่ ๙
 - (๕) มัสยิดนุ้ลมุฮัมมัดียะห์ หมู่ที่ ๑๐
 - (๖) มัสยิดดารุ้ลนาอีม หมู่ที่ ๑๑
 - (๗) มัสยิดดีนุ้ลกออยยิมะห์ หมู่ที่ ๑๒
 - (๘) มัสยิดดารุ้ลมะอ์วา หมู่ที่ ๑๓
- ศาลเจ้า.....-.....แห่ง
- โบสถ์.....-.....แห่ง

๓.๓ ด้านสาธารณสุข

- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพชุมชนตำบล.....๑.....แห่ง
- โรงพยาบาลของรัฐ.....-.....แห่ง
- สถานพยาบาลเอกชน.....-.....แห่ง
- ร้านขายยาแผนปัจจุบัน.....-.....แห่ง
- อัตราการมีและใช้ส้วมราดน้ำ ร้อยละ ๑๐๐

๓.๔ ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

- สถานีตำรวจ.....-.....แห่ง (ใช้บริการสถานีตำรวจภูธรฉิมพลี)
- สถานีดับเพลิง.....-.....แห่ง

๔. การบริการพื้นฐาน

๔.๑ การคมนาคม

- ๑. ถนนสายบ้านคลองหกวาเชื่อมต่อบ้านคลองสืบท้า หมู่ที่ ๑๔,๑๕, ๑-๕ ระยะทาง ๑๕.๑๔๐ กิโลเมตร
- ๒. ถนนสายบ้านคลอง ๑๕ (ฝั่งตะวันตก) ระยะทาง ๑๕.๐๗๐ กิโลเมตร
- ๓. ถนนสายบ้านคลอง ๑๕ (ฝั่งตะวันออก) ระยะทาง ๑๔.๙๔๐ กิโลเมตร

๔. ถนนทางลัด จำนวน ๓ สาย

(๔.๑) สายหมู่ที่ ๑๒ เชื่อมต่อหมู่ที่ ๒ ระยะทาง ๑.๘๙๐ กิโลเมตร

(๔.๒) สายทางลัดหมู่ที่ ๗ เชื่อมต่อตำบลดอนฉิมพลี หมู่ที่ ๑๓ (บริเวณถนน รพช.)

ระยะทางยาว ๑.๔๕๐ กิโลเมตร

(๔.๓) สายทางลัดหมู่ที่ ๑๓ เชื่อมต่อตำบลดอนฉิมพลี หมู่ที่ ๑๖ (บริเวณถนน รพช.)

ระยะทางยาว ๑.๑๓๑ กิโลเมตร

๕. ถนนซอยเข้าสถานที่สำคัญ จำนวน ๑๓ สาย ระยะทาง ๓.๐๔๖ กิโลเมตร

๔.๒ ด้านโทรคมนาคม

การติดต่อสื่อสารภายในหมู่บ้านมีหอกระจายข่าวทุกหมู่บ้าน จำนวน ๑๕ แห่ง การติดต่อสื่อสาร ระหว่างหมู่บ้าน,อำเภอ,จังหวัด ใช้บริการไปรษณีย์ดอนฉิมพลี และทางโทรศัพท์ของบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน)

๔.๓ ด้านการไฟฟ้า

ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบึงนารางค์ ใช้ไฟฟ้าจากที่ทำการไฟฟ้าดอนฉิมพลี ณ ปัจจุบันมีไฟฟ้าครบทั้ง ๑๕ หมู่บ้าน

๔.๔ แหล่งน้ำธรรมชาติ

- คลอง จำนวน ๓ สาย ได้แก่ คลอง ๑๔ , คลอง ๑๕ และคลองหกวา

- บึง,หนอง จำนวน ๕ แห่ง ได้แก่ บึงสมอเอก , บึงตาลอย , บึงตาไว, บึงลำชะล่าและบึง

ทองหลางเต่า

๔.๕ แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น

- ประปาบาดาล จำนวน ๒ แห่ง ได้แก่

๑. หมู่ที่ ๑๓ (บริเวณมัสยิดดารุลมะอ์วา)

๒. หมู่ที่ ๑๕ (บ้านนายสมพงษ์ เล็ง)

- ประปาผิวดิน จำนวน ๑๐ แห่ง ได้แก่

๑. หมู่ที่ ๓ (บริเวณที่ดินอุทิศมัสยิดดารุลอิบาดะห์)

๒. หมู่ที่ ๑๐ (บริเวณที่ดินอุทิศมัสยิดดารุลอิบาดะห์)

๓. หมู่ที่ ๑๒ (บริเวณที่ดินอุทิศมัสยิดตื้นูลกอยยิมะห์)

๔. หมู่ที่ ๑ (บริเวณมัสยิด มัจมูอุลอิสลาม)

๕. หมู่ที่ ๑๔ (บริเวณวัดวิเวกวาราม)

๖. หมู่ที่ ๔ (บริเวณศาลาประชาคม)

๗. หมู่ที่ ๖ (บริเวณศาลาประชาคมหมู่บ้าน)

๘. หมู่ที่ ๘ (บริเวณวัดบึงนารางค์)

๙. หมู่ที่ ๙ (บริเวณที่ดินอุทิศมัสยิดสุรุดดิน)

๑๐. หมู่ที่ ๑๑ (บริเวณที่ดินอุทิศมัสยิดสุรูดารุลนาอิม)

- ถังเก็บน้ำแบบ ฝ.๓๓ จำนวน ๗ แห่ง ได้แก่

หมู่ที่ ๑,๒,๙,๑๐,๑๑,๑๓,๑๕

- ถังเก็บน้ำแบบ ฝ.๙๙ จำนวน ๑ แห่ง ได้แก่ หมู่ที่ ๑๔

- ถังเก็บน้ำฝนโยธาธิการ จำนวน ๖ แห่ง ได้แก่

หมู่ที่ ๓,๔,๕,๗,๘,๑๕

๕. ข้อมูลอื่นๆ

๕.๑ ทรัพยากรธรรมชาติ ในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล - ไม่มี -

๕.๒ มวลชนจัดตั้ง

- ลูกเสือชาวบ้าน	จำนวน	-	คน
- ไทยอาสาป้องกันชาติ	จำนวน	-	คน
- กองหนุนเพื่อความมั่นคง	จำนวน	-	คน
- อปพร.	จำนวน	๖๓	คน
- ตำรวจอาสา	จำนวน	๓๕	คน

๖. ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล

๖.๑ ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล

(๖.๑.๑) จำนวนบุคลากร	จำนวน	๔๒	คน
- ตำแหน่งในสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล		๑๓	คน
- ตำแหน่งในส่วนการคลัง		๖	คน
- ตำแหน่งในส่วนโยธา		๓	คน
- ตำแหน่งในส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม		๑๖	คน
- ตำแหน่งในส่วนสวัสดิการสังคม		๓	คน

(๖.๑.๒) ระดับการศึกษาของบุคลากร

ประถมศึกษา	-	คน
มัธยมศึกษา/อาชีวศึกษา	๑๔	คน
ปริญญาตรี	๒๑	คน
สูงกว่าปริญญาตรี	๖	คน

๖.๒ ศักยภาพของชุมชนและพื้นที่

การรวมกลุ่มของประชาชน

จำนวนกลุ่มทุกประเภท	๒	กลุ่ม
แยกประเภท		
- กลุ่มอาชีพ	๒	กลุ่ม
- กลุ่มออมทรัพย์	-	กลุ่ม
- กลุ่มอื่นๆ	-	กลุ่ม

๖.๓ จุดเด่นของพื้นที่ (ที่เอื้อต่อการพัฒนา)

เนื่องจากสภาพภูมิประเทศขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงน้ำรักษ์ ส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่มมีแหล่งน้ำและลำคลองอยู่ในพื้นที่ที่สามารถที่จะพัฒนาเป็นสถานที่ศึกษาด้านการเกษตร ศูนย์สาธิตและทดลองพันธุ์ข้าว รวมทั้งการศึกษาถึงความเป็นอยู่ของประชาชนในความหลากหลายทางวัฒนธรรม เช่น ศาสนาพุทธ อิสลาม และชาวไทยรามัญ อีกทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลมีความพร้อมที่จะเป็นเมืองสนับสนุนการบริการที่อยู่อาศัย สาธารณูปการ ของศูนย์ราชการที่แออัดในกรุงเทพฯ สามารถมาก่อสร้างในตำบลบึงน้ำรักษ์ได้ เนื่องจากมีระยะทางที่ไม่ไกลจากกรุงเทพมหานคร

ข) สภาพปัญหาของพื้นที่

๑) ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ถนนในเขตตำบลยังไม่มีความสะดวกเท่าที่ควร ถนนหลายสายยังคงเป็นถนนหินคลุก และถนนลูกรัง บางสายที่เป็นถนนลาดยางก็มีสภาพเสียหายเนื่องจากการใช้งาน
- สะพานไม้ข้ามคลองหลายแห่งมีสภาพทรุดโทรมเนื่องจากการใช้งานมาหลายปี
- ไฟฟ้าในตำบลยังขยายไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ ต้องพ่วงจากบ้านอื่นทำให้เสียค่าไฟฟ้าแพง
- การติดต่อสื่อสารยังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ ยังไม่มีโทรศัพท์พื้นฐานและอินเทอร์เน็ตใช้งาน

๒) ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ชุมชนขาดการรวมกลุ่มและไม่มีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง
- กลุ่มอาชีพต่างๆ ขาดการพัฒนาและการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ด้านเทคโนโลยีเพิ่มผลผลิต
- ประชาชนไม่สามารถกำหนดราคาผลผลิตได้เอง
- วัตถุดิบมีราคาแพงทำให้ต้นทุนการผลิตมีราคาสูงขึ้น
- ชาติที่ดินทำกินเป็นของตนเอง และที่ดินทำกินเกิดน้ำท่วมขังในช่วงฤดูฝนพืชผลการผลิตเสียหาย

๓) ปัญหาด้านสังคม

- ปัญหายาเสพติดที่แพร่ระบาดในชุมชน
- ประชาชนขาดการรวมกลุ่มกันในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ
- การขยายตัวทางวัฒนธรรมตะวันตกทำให้ประชาชนมีพฤติกรรมเลียนแบบโดยไม่มีการแยกแยะ

๔) ปัญหาด้านการศึกษา

- สถานศึกษาคับแคบ วัสดุทางการศึกษาและสื่อการเรียนการสอนยังไม่เพียงพอ
- บุคลากรทางการศึกษายังขาดการพัฒนาด้านการเรียนการสอน
- เยาวชนยังขาดการเอาใจใส่ในเรื่องวัฒนธรรมประเพณีอันดีงาม

๕) ปัญหาด้านการเมืองและการบริหาร

- ความไม่มั่นคงในระบบการเมืองระดับชาติส่งผลให้การพัฒนาโดยรวมไม่เป็นไปอย่างต่อเนื่อง
- องค์กรภาคประชาชนยังไม่มีการรวมกลุ่มกันอย่างจริงจังและเข้มแข็ง
- บุคลากรภาคปฏิบัติงานยังไม่เพียงพอ เพื่อรองรับภารกิจที่จะรับถ่ายโอน

๖) ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค-บริโภคในฤดูแล้ง
- ปัญหาน้ำในลำคลองธรรมชาติตื้นเขิน และมีวัชพืชปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก
- ปัญหาน้ำในลำคลองเน่าเสีย เนื่องจากเกษตรกรปล่อยสารเคมีที่ใช้ในการเกษตรกรรม
- ประชาชนไม่ให้ความสนใจ ไม่มีส่วนร่วม และขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ค) ความต้องการของประชาชน

๑) ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ถนนที่เป็นคอนกรีตเสริมเหล็ก หรือลาดยางทั่วทุกสายทั้งตำบล
- สะพานปูน หรืออาจจะเป็นสะพานไม้ที่มีโครงสร้างมั่นคงแข็งแรง
- มีไฟฟ้าใช้ทุกครัวเรือน และขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น

- สายโทรศัพท์พื้นฐานประจำบ้าน สายอินเทอร์เน็ต และตู้โทรศัพท์สาธารณะเพียงพอต่อการใช้งาน

๒) ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

- ส่งเสริมให้มีการรวมกลุ่มและฝึกอบรมพัฒนาในการประกอบอาชีพอย่างต่อเนื่อง
- สนับสนุนและจัดหาวิทยากรเพิ่มพูนความรู้ด้านเทคโนโลยีที่จะสามารถเพิ่มผลผลิต
- ควบคุมกลไกทางการตลาด เพื่อลดปัญหาการถูกเอาเปรียบจากพ่อค้าคนกลาง
- จัดหาแหล่งวัตถุดิบต้นทุนต่ำ
- ป้องกัน และแก้ไขน้ำท่วมขังในช่วงฤดูฝน เช่น การระบายน้ำออกจากพื้นที่

๓) ความต้องการด้านสังคม

- จัดตั้งชุมชนปลอดภัยห่างไกลจากยาเสพติดทุกหมู่บ้าน
- ให้มีการประชาคมปรึกษาหารือในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ของตำบลอย่างต่อเนื่อง
- ส่งเสริมและสนับสนุนเอกลักษณ์ วัฒนธรรมที่ดั้งเดิมของตำบลและของชาติ

๔) ความต้องการด้านการศึกษา

- พัฒนาสถานศึกษา และสนับสนุนอุปกรณ์การเรียนการสอนและสื่อการเรียนต่างๆ
- พัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความรู้ก้าวหน้าทันแก่ยุคสมัยใหม่
- ให้ความสำคัญในการสืบสานขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามของท้องถิ่นแก่เด็กและเยาวชน

๕) ความต้องการด้านการเมืองและการบริหาร

- ระบบการเมืองที่มั่นคงและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
- เพิ่มความเข้มแข็งภาคประชาชน เพื่อลดการพึ่งพาจากหน่วยงานภาครัฐ
- บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

๖) ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- แหล่งน้ำสำหรับอุปโภค-บริโภคในช่วงฤดูแล้ง
- ขุดลอกคลองและกำจัดวัชพืช
- ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้แก่เกษตรกร ในการทำเกษตรกรรมแบบเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม อาทิ เกษตรชีวภาพ การไม่ใช้หรือลดการใช้สารเคมี
- ปฏิบัติงานอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอก (SWOT) เกี่ยวกับการบริหาร

การวิเคราะห์ปัจจัย ภายใน/ภายนอก (SWOT) เกี่ยวกับการบริหารบุคลากร การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

การวิเคราะห์ตัวบุคลากร (ภายใน)

จุดแข็ง (Strengths)

๑. มีภูมิสำเนาอยู่ใกล้องค์การบริหารส่วนตำบลโยธะกา
๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๓ – ๓๐ ปี เป็นวัยทำงาน
๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบ ไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทำผิด กฎระเบียบ การทุจริต ฝ่าฝืนปฏิบัติผิดวินัย
๔. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัวโดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้

๕. เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้วยใจรัก และทุ่มอย่างเต็มความสามารถ

จุดอ่อน (Weaknesses)

๑. บุคลากรขาดความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ในแต่ละด้าน

โอกาส (Opportunities)

๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนในตำบลทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย

๒. มีวิสัยทัศน์ ทัศนคติ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานเพียงพอและทันสมัยในการปฏิบัติงาน

๓. ผู้บริหาร สนับสนุน การฝึกอบรม สัมมนา และการศึกษาต่อให้กับพนักงานและพนักงานจ้าง

ข้อจำกัด/อุปสรรค (Threats)

๑. ไฟฟ้าดับบ่อย ทำให้การปฏิบัติงานเกิดความล่าช้า

๒. มีกิจกรรมในการพัฒนาองค์กรที่หลากหลาย ต้องรีบปฏิบัติงานประจำ

๓. ไม่มีรถยนต์ส่วนบุคคลที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์ในระดับองค์กร (ภายนอก)

จุดแข็ง (Strengths)

๑. ผู้บริหารให้ความเอาใจใส่ดูแล เป็นกันเอง

๒. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้ายที่ทำงาน

๓. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้

๔. อยู่ในวัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว

๕. มีความรู้เฉลี่ยอยู่ในระดับปริญญาตรี

๖. เจ้าหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบสูง ปฏิบัติงานด้วยความอดทน และทุ่มอย่างเต็มความสามารถ มีความเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงาน มีความรักองค์กร

จุดอ่อน (Weaknesses)

๑. ขาดบุคลากรด้านวิชาชีพ บางตำแหน่ง

๒. บุคลากรยังขาดความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ในแต่ละด้าน

โอกาส (Opportunities)

๑. บุคลากรรู้สภาพปัญหา ทัศนคติของประชาชนได้ดี

๒. บุคลากร ได้รับการพัฒนาความรู้ ในการเรียนปริญญาตรี ปริญญาโท เพิ่มขึ้น

๓. มีโอกาสเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๔. มีโอกาสในการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร

ข้อจำกัด/อุปสรรค (Threats)

๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน

๒. ไฟฟ้าดับบ่อย ทำให้การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามแผน

๓. งบประมาณมีอย่างจำกัด ไม่เพียงพอในการพัฒนาให้บุคลากรไปศึกษาต่อในปีละหลายๆ คนพร้อมกัน

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงน้ำรักษ์นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงน้ำรักษ์ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบึงน้ำรักษ์จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลบึงน้ำรักษ์ ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่ม ทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนโดยพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ (และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลบึงน้ำรักษ์ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติ สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ (และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ได้ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))
- (๕) การสาธารณสุข ปลอดภัยและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- (๖) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖(๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))
- (๖) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

- (๗) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
(๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
(๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))
(๔) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
(๕) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
(๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
(๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
(๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))
(๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))
(๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))
(๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
(๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
(๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
(๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗(๑๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))
(๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
(๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
(๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
(๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
(๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
(๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))
(๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงน้ำรักษ์ ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงน้ำรักษ์เป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนน สะพาน ทางระบายน้ำ เป็นต้น
๒. ด้านการปรับปรุงและพัฒนาสาธารณูปโภค เช่น ไฟฟ้า น้ำประปา
๓. ด้านการป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๔. ด้านส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๕. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพและการเพิ่มรายได้แก่ราษฎร
๖. ด้านการสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส
๗. ด้านการส่งเสริมและพัฒนากิจการกีฬา และศูนย์เยาวชน
๘. ด้านการส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๙. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๑๐. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๑๑. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๑๒. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๑๓. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

๑. ด้านการฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๒. ด้านการสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุนประกอบการค้า
๔. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๕. ด้านการส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
๖. ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
๗. ด้านสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
๘. ด้านการจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
๙. ด้านการควบคุมการฆ่าสัตว์
๑๐. ด้านการรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

วิสัยทัศน์การบริหารงานบุคคล

“มุ่งสู่ความเป็นทรัพยากรด้านบุคคลอย่างมืออาชีพ ระบบบริหารงานบุคคลมีคุณภาพ”

พันธกิจ

๑. สรรหาและบรรจุแต่งตั้งด้านบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และเที่ยงธรรม เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การบริหารส่วนตำบลในอนาคต
๒. พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้มีความสามารถ มีศักยภาพในการปฏิบัติงานและความก้าวหน้าในอาชีพ
๓. ให้บริการด้านสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการ บำเหน็จความชอบ ครบถ้วนถูกต้อง แม่นยำ รวดเร็วและเป็นธรรม
๔. สำรวจพัฒนาและปลูกฝังบุคลากรให้เป็นผู้มีจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานตามวิชาชีพ เป็นผู้ดำรงชั้นชอบ มีวินัย และดำเนินงานอย่างมีระเบียบ วินัย และเป็นญาติมิตร
๕. อำนวยความสะดวกด้านสวัสดิการเป็นที่พึงพอใจของบุคลากรภายใต้ขอบเขตของหลักเกณฑ์ ระเบียบ กฎหมาย
๖. ปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพตามหลักการบริหารงานที่ดี

นโยบายการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคล เป็นเรื่องของการให้ได้มาซึ่งบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากรและการให้บุคลากรพ้นจากงาน กระบวนการพัฒนาความรู้และสร้างขวัญ กำลังใจแก่บุคลากรในองค์การ หากสามารถทำให้บุคลากรอุทิศร่างกายแรงใจในการปฏิบัติงาน ให้กับองค์การบริหารส่วนตำบลแล้ว ก็จะเป็นพลังผลักดันให้กับองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์การบริหารส่วนตำบลได้ในที่สุด

องค์การบริหารส่วนตำบลบึงน้ำรักษ์ จึงวางนโยบายการบริหารงานบุคคล ดังนี้

๑. ให้มีโครงสร้างการบริหารงานและส่วนราชการที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ในระดับที่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่ขององค์การอย่างพอเพียงและมีความคล่องตัวในการบริการ สามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์การบริหารส่วนตำบลบึงน้ำรักษ์ เป็นไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ
๒. มีกรอบอัตรากำลังของบุคลากรที่ชัดเจนสามารถผลักดัน ในภารกิจขององค์กรขับเคลื่อน จนบรรลุภารกิจขององค์กร โดยไม่สร้างภาระค่าใช้จ่ายเกินความจำเป็น และเกิดความคุ้มค่า
๓. มีระบบการประเมินผลผลิตและประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคลอย่างเหมาะสม สามารถนำมาพัฒนาการปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่ได้ประสิทธิภาพมากขึ้น และสามารถนำการประเมินผลผลิตและประสิทธิภาพมาเชื่อมโยงกับผลตอบแทน ความก้าวหน้า และนำมากำหนดสมรรถนะ และลักษณะที่พึงประสงค์ของบุคลากร ที่องค์การบริหารส่วนตำบลคาดหวัง
๔. สามารถจัดทำสมรรถนะและนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานทรัพยากรบุคคลทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นและปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนพัฒนาบุคลากรและการเพิ่มผลตอบแทน

๕. จัดทำสายอาชีพและเส้นทางความก้าวหน้า ของสายอาชีพ
๖. ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ ที่ทั่วถึงและต่อเนื่อง ในการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ ทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามภารกิจขององค์กรเป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งส่งเสริมคุณภาพและจริยธรรมให้บุคลากรในองค์กร
๗. พัฒนางานด้านการจัดการความรู้เพื่อสร้างค่านิยมการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประสบการณ์การทำงานอย่างต่อเนื่อง

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

สำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลบึงน้ำรักษ์ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่น (ก.อบต.) กำหนดให้เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล , กองคลัง , กองช่าง , กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม และกองสวัสดิการสังคม และกำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๕๔ อัตรากำลัง จำนวนบุคลากรที่มีอยู่ จำนวน ๔๓ อัตรากำลัง แต่ด้วยปัจจุบันงานและภารกิจ และปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นเมื่อเทียบกับจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ซึ่งไม่ เพียงพอต่อการปฏิบัติและปริมาณงานที่มากขึ้นได้

จากปัจจัยและความต้องการดังได้กล่าวข้างต้น นำมาวิเคราะห์แนวทางการดำเนินการเพื่อ ประโยชน์ในการจัดโครงสร้างส่วนราชการตามภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลและองค์การ บริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ ประกอบพระราชบัญญัติกำหนดแผนและวิเคราะห์การกระจายอำนาจให้องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นพ.ศ. ๒๕๔๒ จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังใหม่ขึ้น โดยให้ สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ยิ่งขึ้นและกรอบโครงสร้างและอัตรากำลังต้องเป็นไปตามมาตรฐานกลางตามที่กำหนดไว้

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลบึงน้ำรักษ์ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักงานปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none">● งานธุรการและสารบรรณ● งานจัดทำคำสั่งและประกาศ● งานรัฐพิธี● งานการพาณิชย์● งานการเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล● งานประสานงานการประชุมสภา● งานตรวจสอบภายใน● งานรักษาความสงบและเรียบบริ้อย <p>๑.๒ งานบริหารงานบุคคล</p> <ul style="list-style-type: none">● งานการบรรจุและแต่งตั้ง● งานสิทธิสวัสดิการ● งานวินัย● งานการพัฒนาบุคลากร● งานขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์● งานพนักงานจ้าง	<p>๑. สำนักงานปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none">● งานธุรการและสารบรรณ● งานจัดทำคำสั่งและประกาศ● งานรัฐพิธี● งานการพาณิชย์● งานการเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล● งานประสานงานการประชุมสภา● งานตรวจสอบภายใน● งานรักษาความสงบและเรียบบริ้อย <p>๑.๒ งานบริหารงานบุคคล</p> <ul style="list-style-type: none">● งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง● งานทะเบียนประวัติพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง● งานสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน (ย้าย) และเลื่อนระดับของพนักงานส่วนตำบล● งานวินัยของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง● งานเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี● งานจัดทำบัตรประจำตัว ผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง● งานปรับปรุงประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคล	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑.๓ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> ● งานวิชาการ ● งานนโยบายและแผน ● งานจัดทำแผนพัฒนาตำบล ● งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ ● งานจัดทำงบประมาณ ● งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย <p>๑.๔ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> ● งานกฎหมายและคดี ● งานจัดทำนิติกรรมสัญญา ● งานรับเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ ● งานตราข้อบังคับและระเบียบ ● งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย <p>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> ● งานอำนวยความสะดวก ● งานรักษาความปลอดภัยสถานที่ราชการ ● งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยงานระงับอัคคีภัย ● งานการช่วยเหลือและฟื้นฟู ● งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย <p>๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> ● งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม ● งานสุขาภิบาลทั่วไป 	<ul style="list-style-type: none"> ● งานพัฒนาบุคลากร เช่น การฝึกอบรม สัมมนา การศึกษาและดูงาน การลา การศึกษาต่อ การขอรับทุนการศึกษา ● การจัดทำทะเบียนขออนุญาตไปราชการ พนักงานส่วนตำบล ● งานสิทธิสวัสดิการต่างๆ ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ● งานขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ <p>๑.๓ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> ● งานวิชาการ ● งานนโยบายและแผน ● งานจัดทำแผนพัฒนาตำบล ● งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ ● งานจัดทำงบประมาณ ● งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย <p>๑.๔ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> ● งานกฎหมายและคดี ● งานจัดทำนิติกรรมสัญญา ● งานรับเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ ● งานตราข้อบังคับและระเบียบ ● งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย <p>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> ● งานอำนวยความสะดวก ● งานรักษาความปลอดภัยสถานที่ราชการ ● งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยงานระงับอัคคีภัย ● งานการช่วยเหลือและฟื้นฟู ● งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย <p>๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> ● งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม ● งานสุขาภิบาลทั่วไป 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<ul style="list-style-type: none"> ● งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ ● งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม ● งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข ● งานอนามัยชุมชน ● งานส่งเสริมสุขภาพ ● งานป้องกันการติดยาและสารเสพติด ● งานสุขศึกษาและควบคุมป้องกันโรคติดต่อ ● งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย ● งานรักษาความสะอาด ● งานกำจัดขยะมูลฝอยสิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย ● งานส่งเสริมและเผยแพร่ ● งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย <p>๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> ● งานข้อมูลวิชาการเกษตรและเทคโนโลยี ● งานส่งเสริมการเกษตร ● งานส่งเสริมปศุสัตว์ ● งานข้อมูลวิชาการปศุสัตว์และเทคโนโลยี ● งานบำบัดน้ำเสีย ● งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด ในสัตว์ ● งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> ● งานการเงิน ● งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน ● งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน ● งานเก็บรักษาเงิน ● งานการพาณิชย์ ● งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย 	<ul style="list-style-type: none"> ● งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ ● งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม ● งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข ● งานป้องกันการติดยาและสารเสพติด ● งานสุขศึกษาและควบคุมป้องกันโรคติดต่อ ● งานรักษาความสะอาด ● งานกำจัดขยะมูลฝอยสิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย ● งานส่งเสริมและเผยแพร่ ● งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย <p>๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> ● งานข้อมูลวิชาการเกษตรและเทคโนโลยี ● งานส่งเสริมการเกษตร ● งานส่งเสริมปศุสัตว์ ● งานข้อมูลวิชาการปศุสัตว์และเทคโนโลยี ● งานบำบัดน้ำเสีย ● งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด ในสัตว์ ● งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> ● งานการเงิน ● งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน ● งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน ● งานเก็บรักษาเงิน ● งานการพาณิชย์ ● งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๒.๒ งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> ● งานการบัญชี ● งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน ● งานงบการเงินและงบทดลอง <p>งานจัดทำงบแสดงฐานะทางการเงิน</p> <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> ● งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า ● งานผลประโยชน์ ● งานพัฒนารายได้ ● งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ● งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> ● งานทะเบียนทรัพย์สิน ● งานแผนที่ภาษี ● งานการพัสดุ ● งานทะเบียนเบิกจ่ายพัสดุ ● งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานธุรการ</p> <ul style="list-style-type: none"> ● งานสารบรรณ ● งานดูแลและรักษาจัดเตรียมให้บริการเรื่องสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ การติดต่อและอำนวยความสะดวกในด้านต่างๆ ● งานตรวจสอบและแสดงรายการเกี่ยวกับเอกสารสำคัญของทางราชการ ● งานรับเรื่องรวร้องทุกข์และร้องเรียน ● งานรักษาความปลอดภัยของสถานที่ราชการ <p>๓.๒ งานวิศวกรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> ● งานออกแบบและคำนวณด้านวิศวกรรม 	<p>๒.๒ งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> ● งานการบัญชี ● งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน ● งานงบการเงินและงบทดลอง ● งานจัดทำงบแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> ● งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า ● งานผลประโยชน์ ● งานพัฒนารายได้ ● งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ● งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> ● งานทะเบียนทรัพย์สิน ● งานแผนที่ภาษี ● งานการพัสดุ ● งานทะเบียนเบิกจ่ายพัสดุ ● งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้างและผังเมือง</p> <p>๑. การก่อสร้างและซ่อมบำรุงสิ่งก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - การก่อสร้างและซ่อมบำรุงงานทาง - การก่อสร้างและซ่อมบำรุงงานระบายน้ำ - การก่อสร้างและซ่อมบำรุงงานสวนสาธารณะ <p>๒. การสำรวจแผนที่ภาษี</p> <ul style="list-style-type: none"> - สำรวจแผนที่ภาษีรายใหม่ - สำรวจและปรับปรุงข้อมูลรายเก่า <p>๓. การผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - ศึกษาข้อมูลของผังเมืองรวมจังหวัดเป็นเกณฑ์ในการวางระบบผังเมือง และหมั่นตรวจสอบข้อมูล 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<ul style="list-style-type: none"> ● งานวางโครงการก่อสร้างด้านวิศวกรรม ● การตรวจสอบแบบแปลนการขออนุญาตปลูกสร้างอาคาร ● งานออกแบบรายการ รายละเอียดทางด้านวิศวกรรม ● งานสำรวจหาข้อมูลรายละเอียดทางด้านวิศวกรรม ● งานควบคุมการก่อสร้าง <p>๓.๓ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> ● งานจัดทำผังเมืองรวม ● งานการจัดทำผังเมืองเฉพาะ ● งานควบคุมแนวเขตถนน ทางสาธารณะ และที่ดินสาธารณะประโยชน์ ● งานสำรวจรวบรวมข้อมูลทางด้านผังเมือง ● งานอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมทางบกทางน้ำ ● งานให้คำปรึกษาด้านผังเมือง ● งานควบคุมให้ปฏิบัติตามผังเมืองรวม <p>๓.๔ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ เพื่อขอข้อมูลการดำเนินงานด้านระบบสาธารณูปโภค <p>๔. ส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานกิจการโรงเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> ● งานบริหารและวิชาการ ● งานประสานกิจกรรมโรงเรียน ● งานจัดการศึกษา ● งานส่งเสริมการศึกษา ● งานติดตามและประเมินผล ● งานเครือข่ายทางการศึกษา ● งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย 	<p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <p>๑. การออกแบบและบริการข้อมูล</p> <ul style="list-style-type: none"> - อำนวยความสะดวกแก่ประชาชนที่มาขออนุญาตปลูกสร้างอาคารที่พักอาศัย เช่น การบริการแบบบ้านเพื่อประชาชน เป็นต้น - ให้การบริการข้อมูลข่าวสารความรู้ทั่วไป <p>๒. การควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - ตรวจสอบการปลูกสร้างอาคารให้ถูกต้องตรงตามกฎหมายควบคุมอาคาร <p>๓. การประเมินราคา</p> <ul style="list-style-type: none"> - ดำเนินการประมาณราคางานก่อสร้าง สิ่งก่อสร้างและงานสาธารณูปโภคขององค์การบริหารส่วนตำบล - ดำเนินการประมาณราคางานซ่อมแซมสิ่งก่อสร้างและงานสาธารณูปโภคขององค์การบริหารส่วนตำบล <p>๓.๓. งานธุรการและการประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการทั่วไปภายในกอง - ประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ เพื่อขอข้อมูลการดำเนินงานด้านระบบสาธารณูปโภค - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย <p>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานกิจการโรงเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> ● งานบริหารและวิชาการ ● งานประสานกิจกรรมโรงเรียน ● งานจัดการศึกษา ● งานส่งเสริมการศึกษา ● งานติดตามและประเมินผล ● งานเครือข่ายทางการศึกษา ● งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๔.๒ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <ul style="list-style-type: none"> ● งานข้อมูลพัฒนาเด็กเล็ก ● งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาเด็ก <p>๔.๓ งานด้านศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> ● งานการศาสนา ● งานอนุรักษ์วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น ● งานห้องสมุดและพิพิธภัณฑ์ ● งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย <p>๔.๔ งานส่งเสริมการกีฬา และนันทนาการ</p> <ul style="list-style-type: none"> ● งานกีฬาเด็กนักเรียนในเขตพื้นที่ตำบล ● งานกีฬาเยาวชนในเขตพื้นที่ตำบล ● งานส่งเสริมกิจกรรมทางเลือกให้แก่เด็กและเยาวชน ● งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย <p>๕. ส่วนสวัสดิการสังคม</p> <p>๕.๑ งานสวัสดิการสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> ● งานสวัสดิการสังคม ● งานพัฒนาชุมชน ● งานจัดระเบียบชุมชน <p>๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> ● งานข้อมูล ● งานสังคมสงเคราะห์ ● งานสงเคราะห์เด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุและผู้พิการ <p>๕.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</p> <ul style="list-style-type: none"> ● งานข้อมูลวิชาการ ● งานฝึกอบรมอาชีพ ● งานงานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม ● งานพัฒนาสตรี ● งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย 	<p>๔.๒ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <ul style="list-style-type: none"> ● งานข้อมูลพัฒนาเด็กเล็ก ● งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาเด็ก <p>๔.๓ งานด้านศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> ● งานการศาสนา ● งานอนุรักษ์วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น ● งานห้องสมุดและพิพิธภัณฑ์ ● งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย <p>๔.๕ งานส่งเสริมการกีฬา และนันทนาการ</p> <ul style="list-style-type: none"> ● งานกีฬาเด็กนักเรียนในเขตพื้นที่ตำบล ● งานกีฬาเยาวชนในเขตพื้นที่ตำบล ● งานส่งเสริมกิจกรรมทางเลือกให้แก่เด็กและเยาวชน ● งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย <p>๕. กองสวัสดิการสังคม</p> <p>๕.๑ งานสวัสดิการสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> ● งานสวัสดิการสังคม ● งานพัฒนาชุมชน ● งานจัดระเบียบชุมชน <p>๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> ● งานข้อมูล ● งานสังคมสงเคราะห์ ● งานสงเคราะห์เด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุและผู้พิการ <p>๕.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</p> <ul style="list-style-type: none"> ● งานข้อมูลวิชาการ ● งานฝึกอบรมอาชีพ ● งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม ● งานพัฒนาสตรี ● งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย 	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลบึงนารางฯ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่ดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงนารางฯ และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงนารางฯ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

สรุปกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลบึงนารางฯ อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ใน ช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	สำนักงานปลัด	๑๔	๑๕	๑๕	๑๕	+๑	-	-	ว่าง ๑
๒	กองคลัง	๘	๑๐	๑๐	๑๐	+๒	-	-	ว่าง ๒
๓	กองช่าง	๓	๔	๔	๔	+๑	-	-	ว่าง ๑
๔	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑๕	๒๑	๒๑	๒๑	+๖	-	-	ว่าง ๖
๕	กองสวัสดิการสังคม	๓	๔	๔	๔	+๑	-	-	ว่าง ๑
	รวม	๔๓	๕๔	๕๔	๕๔	+๑๑	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลบึงน้ำรักษ์ อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา
สำนักงานปลัด

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	สำนักงานปลัด อบต. หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานบริหารทั่วไป								
๔	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) พนักงานจ้าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักการภารโรง (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	คนครัว (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานบริหารงานบุคคล								
๘	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	คนงานทั่วไป (ทั่วไป)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง
	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน								
๑๐	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) พนักงานจ้าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานกฎหมายและคดี								
	-					-	-	-	
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย								
	พนักงานจ้าง								
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสา ธารณภัย (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	ผู้ช่วยนายช่างเครื่องยนต์ (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
						-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลบึงน้ำรักษ์ อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา
สำนักงานปลัด

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	<u>งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u>								
	<u>พนักงานจ้าง</u>								
๑๔	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์ (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	คนงานทั่วไป (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>งานส่งเสริมการเกษตร</u>								
	-	-	-	-	-	-	-	-	
	รวม	๑๔	๑๕	๑๕	๑๕	+๑	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลบึงน้ำรักษ์ อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา
กองคลัง

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	กองคลัง								
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานการเงิน								
๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง
๓	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้าง								
๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปวช.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานบัญชี								
	พนักงานจ้าง								
๕	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี (ป.ตรี)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปวช.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานจัดเก็บและพัฒนารายได้								
๗	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง
	พนักงานจ้าง								
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปวช.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ								
๙	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้าง								
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปวช.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๘	๑๐	๑๐	๑๐	+๒	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลบึงน้ำรักษ์ อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา
กองช่าง

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	กองช่าง								
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานธุรการ								
	พนักงานจ้าง								
๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานผังเมือง								
๓	- นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานประสานสาธารณูปโภค								
๔	- วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง
	งานสวนสาธารณะ								
	-								
	รวม	๓	๔	๔	๔	+๑	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
 องค์การบริหารส่วนตำบลบึงน้ำรักษ์ อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา
 กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

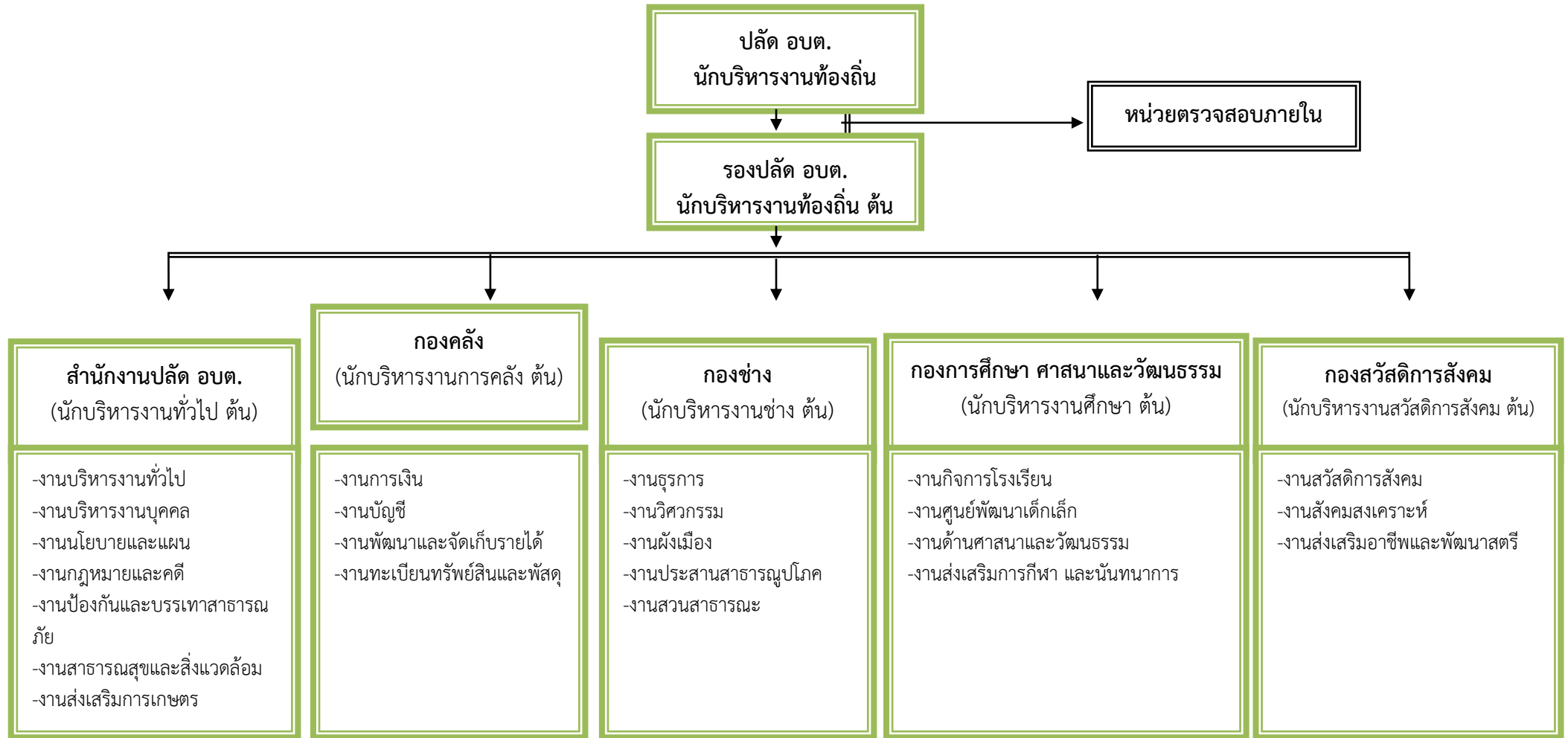
ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา) ระดับต้น	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง
	งานกิจการโรงเรียน								
๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง
	พนักงานจ้าง								
๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ปวช.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								
๔	ครู คศ.๑	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
	พนักงานจ้าง								
๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๔	๗	๗	๗	+๓	-	-	ว่าง ๓
๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๓	๔	๔	๔	+๑	-	-	ว่าง ๑
	งานด้านศาสนาและวัฒนธรรม								
	พนักงานจ้าง								
๗	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานส่งเสริมการกีฬา และนันทนาการ								
	-	-	-	-	-	-	-	-	
	รวม	๑๕	๒๑	๒๑	๒๑	+๖	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลบึงน้ำรักษ์ อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา
กองสวัสดิการสังคม

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	กองสวัสดิการสังคม								
๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) ระดับต้น	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง
	งานสวัสดิการสังคม								
๒	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานสังคมสงเคราะห์								
	พนักงานจ้าง								
๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ปวช.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี								
	พนักงานจ้าง							-	
๔	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-		
	รวม	๓	๔	๔	๔	+๑	-	-	

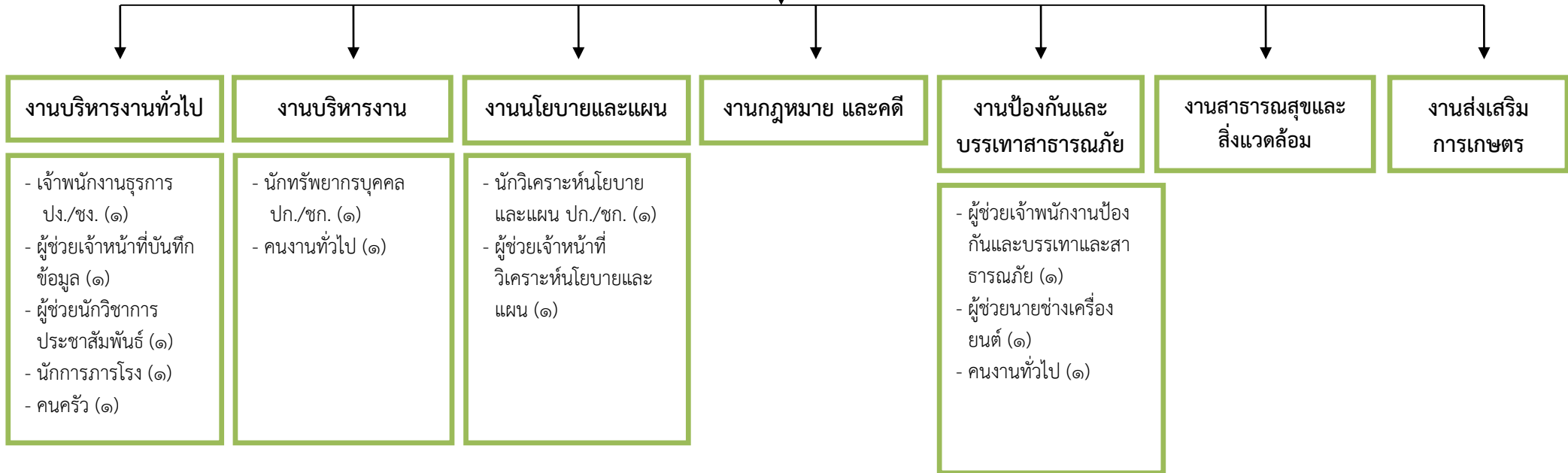
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงน้ำรักษ์



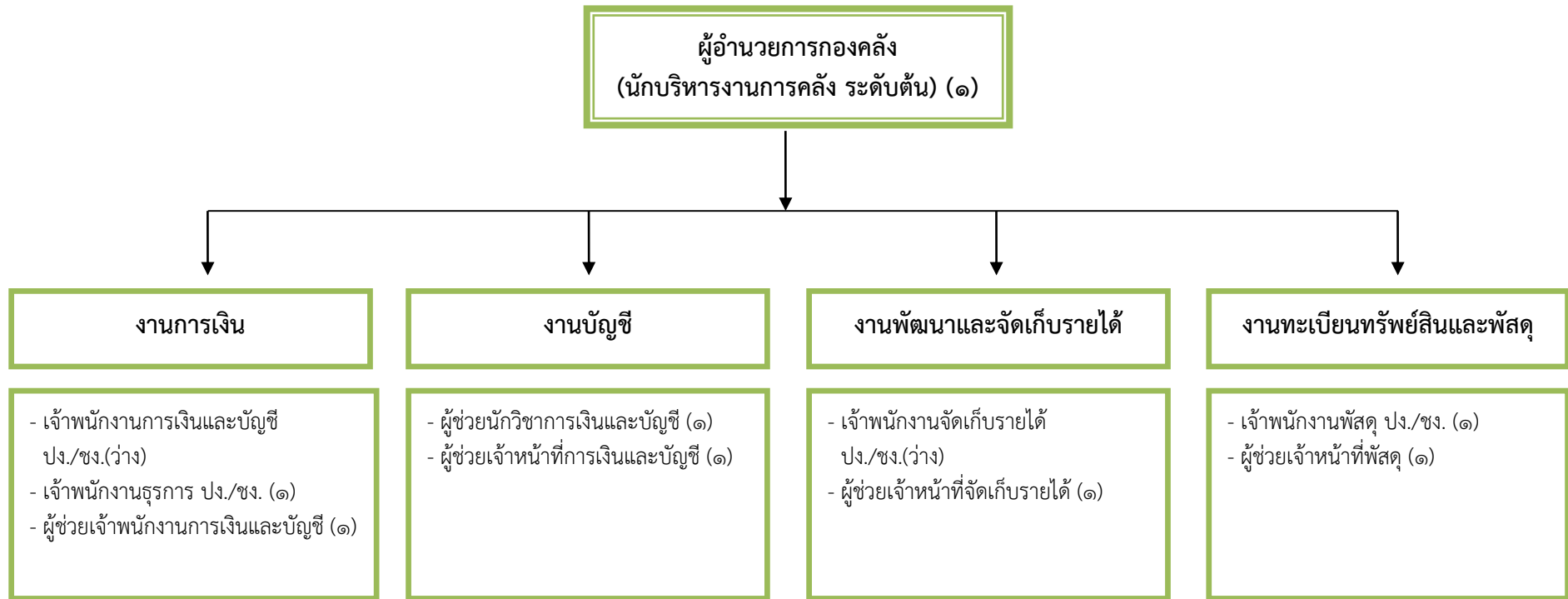
โครงสร้างของสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)



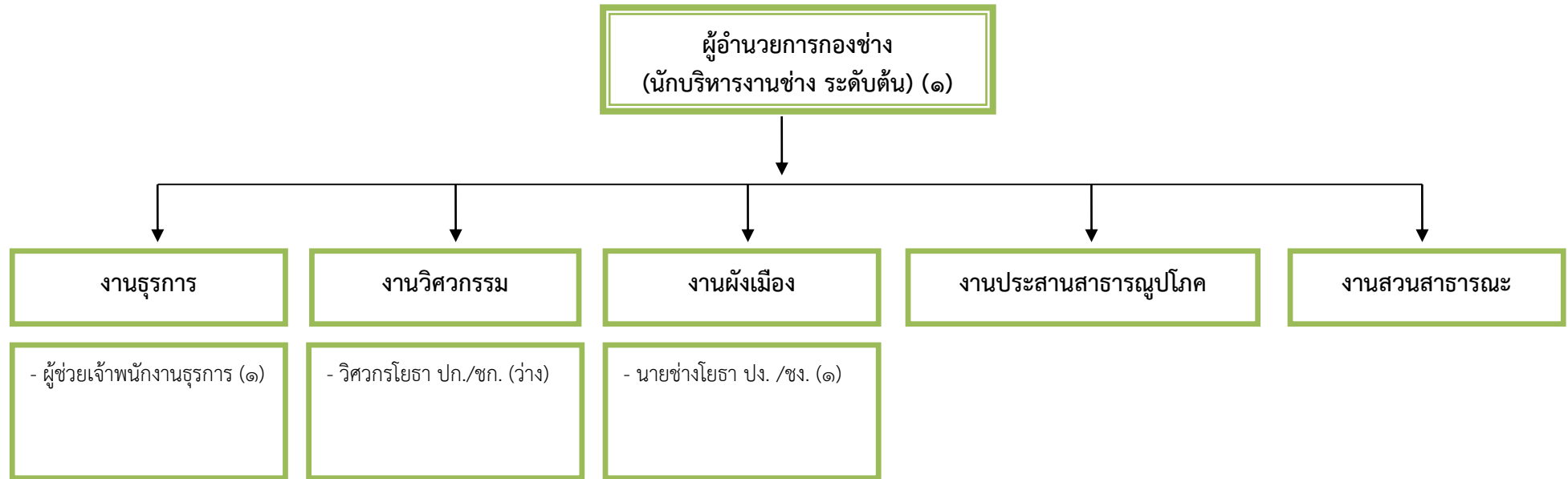
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป *	
	๑			๒				๑			-	๕	๓	๑๒

โครงสร้างกองคลัง



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป *	
	๑							๒			-	๕		๘

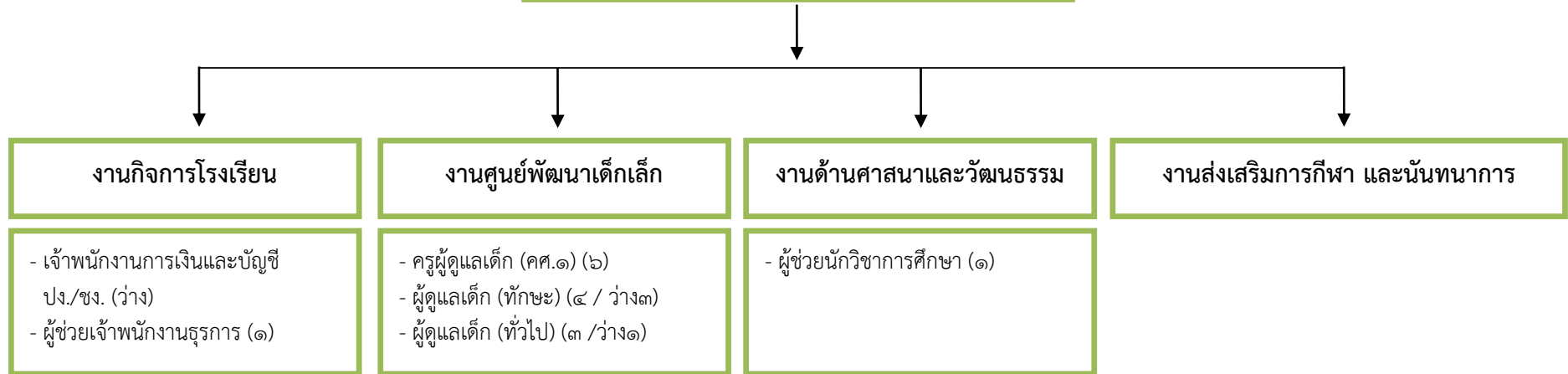
โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป *	
	๑								๑		-	๑		๓

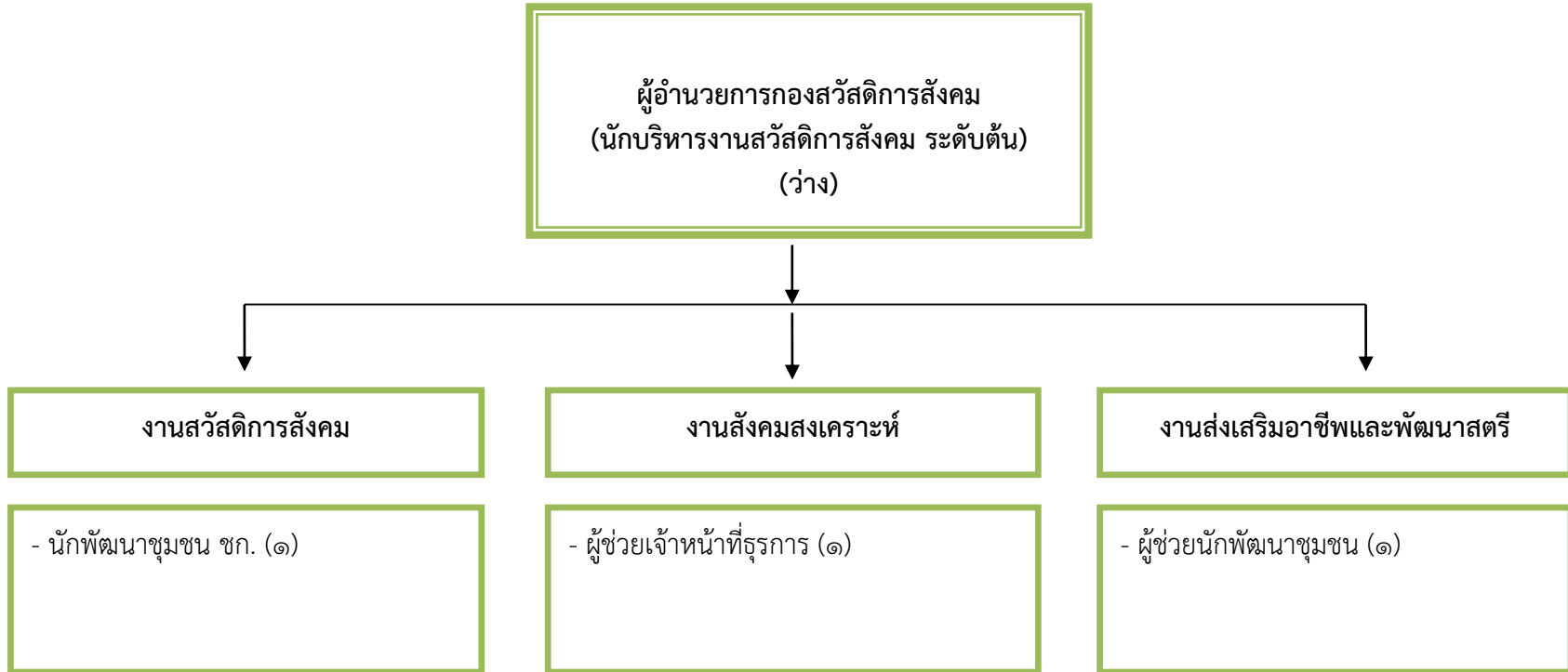
โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
(นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น) (ว่าง)



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ค.ศ.1		ภารกิจ	ทั่วไป	
											๖	-	๖	๓	๑๕

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป *	
					๑						-	๒		๓

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
(นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น) (ว่าง)

งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ศูนย์พัฒนาเด็กโรงเรียนสุเหร่าคลอง ๑๕
- ครูผู้ดูแลเด็ก (คศ.๑) (๑)
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑)

ศูนย์พัฒนาเด็กโรงเรียนสกุลตีประชาสรรค์
- ครูผู้ดูแลเด็ก (คศ.๑) (๑)
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑)

ศูนย์พัฒนาเด็กบ้านคลอง ๑๕
- ครูผู้ดูแลเด็ก (คศ.๑) (๑)
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑)

ศูนย์พัฒนาเด็กโรงเรียนวัดบึงน้ำรักษ์
- ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (๑)

ศูนย์พัฒนาเด็กมัธยมวัดราษฎร์ลิปะดะห์
- ครูผู้ดูแลเด็ก (คศ.๑) (๑)
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑)

ศูนย์พัฒนาเด็กมัธยมวัดรูลนาอิม
- ครูผู้ดูแลเด็ก (คศ.๑) (๑)
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑)

ศูนย์พัฒนาเด็กบ้านคลองทกวา
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑)
- ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (๑)



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบึงนารางค์
เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงนารางค์

ด้วยตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา เรื่อง หลักเกณฑ์และ เงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ข้อ ๑๓ ได้ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี เพื่อใช้เป็นกรอบการ กำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามระยะเวลาที่กำหนด ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลบึง นารางค์ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดฉะเชิงเทรา ได้มีมติเห็นชอบแล้วในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๐ เรียบร้อย แล้ว

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบกับมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับ ๑๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด ฉะเชิงเทรา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ องค์การบริหารส่วนตำบลบึงนารางค์ จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐-๒๕๖๓ ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๐ เป็นต้นไป

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐

ลงชื่อ

(นายมนชัย โชะเฮง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบึงนารางค์