

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำนางรอง

อำเภอโนนดินแดง จังหวัดบุรีรัมย์

คำนำ

ตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ,ก.ท. , และ ก.อบต.) ได้มีประกาศคณะกรรมการกลาง เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ (และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) และเรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ (และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) จึงต้องมีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลลำปางรอง อำเภอโนนดินแดง จังหวัดบุรีรัมย์ ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่งให้เหมาะสมกับหน้าที่ การจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ (ก.อบต.จังหวัดบุรีรัมย์) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้มีความสอดคล้องกับการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ทั้งยังใช้เป็นแนวทางการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลลำปางรองให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และมีประสิทธิภาพสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ดี

จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังใช้ในการประกอบในการจัดสรรงบประมาณเพื่อบรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานงานขององค์การบริหารส่วนตำบลลำปางรองเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และตอบสนองการความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลลำปางรอง
อำเภอโนนดินแดง จังหวัดบุรีรัมย์

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๑๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๑
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๓๔
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๓๖
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๗
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๙
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕๙
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๖๖
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๗๓
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๗๔

ภาคผนวก ก

- สำเนาประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
- สำเนามติ ก.อบต.จังหวัดบุรีรัมย์ ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ ลว ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๓
- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)
- สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง
- สำเนาบัญชีการจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังใหม่
- สำเนาภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น
- สำเนากรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) กรอบเดิม

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลลำนางรอง อำเภอโนนดินแดง จังหวัดบุรีรัมย์

.....

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ,ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งกำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณงานและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. , เทศบาล ,อบต. และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. , เทศบาล ,อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. , เทศบาล , อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. , เทศบาล,อบต. และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. , เทศบาล,อบต. และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและการกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลลำนางรองจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลำปางรอง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานไม่ซ้ำซ้อนทั้งในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงานเพื่อให้รู้ว่าช่วงเวลาใดช่วงเวลาหนึ่ง อันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลำปางรอง มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

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

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลลำปางรอง

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลำปางรอง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลลำปางรอง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลำปางรองสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นตามกฎหมายที่กำหนด

๒.๘ เพื่อเป็นการปรับปรุงส่วนราชการและการจัดระบบงาน โดยพิจารณาว่าส่วนราชการเดิมเหมาะสมหรือไม่ มีปัญหาอุปสรรคอะไร ระบบงานงานถูกต้องเหมาะสมหรือควรปรับปรุงอะไรบ้าง

๒.๙ เพื่อเป็นการกำหนดกรอบอัตรากำลังพิจารณาว่าในระยะเวลาข้างหน้า ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลลำปางรองมีโครงสร้างหรือแผนงานเรื่องใด ต้องการใช้คนเท่าไร ระดับใดบ้าง ให้สอดคล้องกับมาตรการจำกัดกำลังคน ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ หรือไม่

๒.๑๐ เพื่อปรับปรุงหลักเกณฑ์และมาตรฐานการวิเคราะห์ตำแหน่ง โดยให้แต่ละส่วนราชการซึ่งเป็นผู้ที่มีความเข้าใจในหน้าที่การงานดี มีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์จะช่วยให้กระบวนการกำหนดตำแหน่งมีประสิทธิภาพและได้มาตรฐานเหมาะสมกับส่วนราชการนั้น ๆ

๒.๑๑ เพื่อสร้างและรักษาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างไว้ในระบบราชการ มีการนำหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งโดยพิจารณาจากผลงาน สร้างความก้าวหน้าในสายงาน

- กำหนดตำแหน่งขึ้นตามความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อประโยชน์ทางราชการ
- กำหนดหน้าที่ไว้อย่างแน่นอนเป็นรายตำแหน่ง
- มีระบบการเข้าสู่ตำแหน่ง เลื่อนระดับ การกำหนดตำแหน่งเพิ่ม การยุบเลิกตำแหน่ง ตามที่ระเบียบและกฎหมายกำหนดไว้

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ให้องค์การบริหารส่วนท้องถิ่น (อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการ และเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยทั่วไปการกำหนดจำนวนตำแหน่งต่าง ๆ ภายในองค์การบริหารส่วนตำบล ควรคำนึงถึงการกำหนดให้มีจำนวนที่เหมาะสมกับลักษณะหน้าที่ รับผิดชอบและปริมาณงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในการวิเคราะห์จำนวนตำแหน่ง จำเป็นที่เจ้าหน้าที่ที่มีหน้าที่รับผิดชอบในเรื่องนี้ จะต้องหาวิธีการมาใช้ในการวิเคราะห์ให้เหมาะสมกับลักษณะและประเภทของงาน ซึ่งวิธีการวิเคราะห์ตำแหน่งที่ใช้อยู่ในปัจจุบันมีอยู่หลายประการ แต่ก่อนที่จะพิจารณาวิเคราะห์จำนวนตำแหน่งในส่วนราชการใด จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทราบรายละเอียดพื้นฐานในเรื่องดังต่อไปนี้ คือ

๑. หน้าที่ความรับผิดชอบ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และวิธีการดำเนินงานของหน่วยงานที่จะกำหนดจำนวนตำแหน่งให้

๒. การจัดแบ่งหน่วยงานและอัตรากำลังให้หน่วยงานที่จะกำหนดตำแหน่ง โดยจำเป็นต้องทราบอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมและที่จะกำหนดเพิ่มขึ้นใหม่

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

๔. เกณฑ์การคำนวณจำนวนตำแหน่งซึ่งส่วนราชการได้กำหนดขึ้น โดยปกติส่วนราชการที่จะกำหนดจำนวนตำแหน่ง โดยอาศัยเกณฑ์ที่กำหนดขึ้น โดยการเปรียบเทียบกำลังคนที่มีอยู่เดิมกับภาระงานที่ต้องทำ โดยคำนวณมาตรฐานการทำงานให้ได้ว่า คน ๑ คน ใน ๑ วัน สามารถทำงานในตำแหน่งได้มากน้อยเพียงใด และภาระงานทั้งปีที่จะมีจำนวนเท่าใด เพื่อที่จะคำนวณว่าใน ๑ ปี ใช้จำนวนคนเท่าใดต่อภาระงานนั้น และอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่ในขณะนี้มากกว่าเกณฑ์ที่คำนวณไว้หรือไม่

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

๖. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดบุรีรัมย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๗. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๘. กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๙. กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑๐. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ สี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๑๑. ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๒. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดบุรีรัมย์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลลำนางรอง ดังนี้

• **พนักงานส่วนตำบล** : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

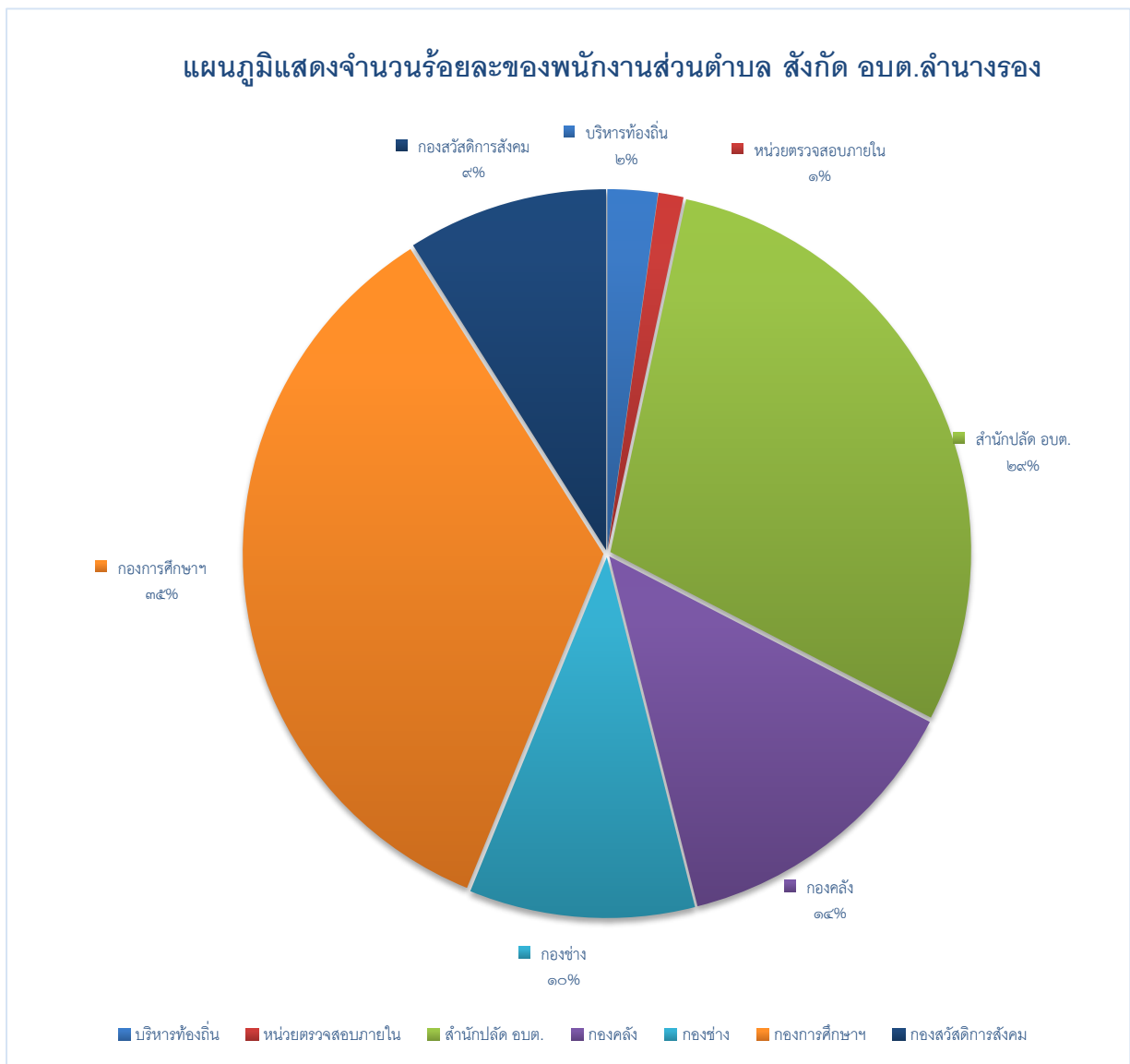
• **ลูกจ้างประจำ** : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน

- กลุ่มงานช่าง
- องค์การบริหารส่วนตำบลลำนางรอง ไม่มีลูกจ้างประจำ

• **พนักงานจ้าง** : ปฏิบัติงานเสริมในการกิจรอง การกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลา การปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลลำนางรองเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ



๓.๓ แนวคิดเรื่องข้อกำหนดสายงานและตำแหน่งงานในส่วนราชการ การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลลำปางรอง ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักปลัด อบต.** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

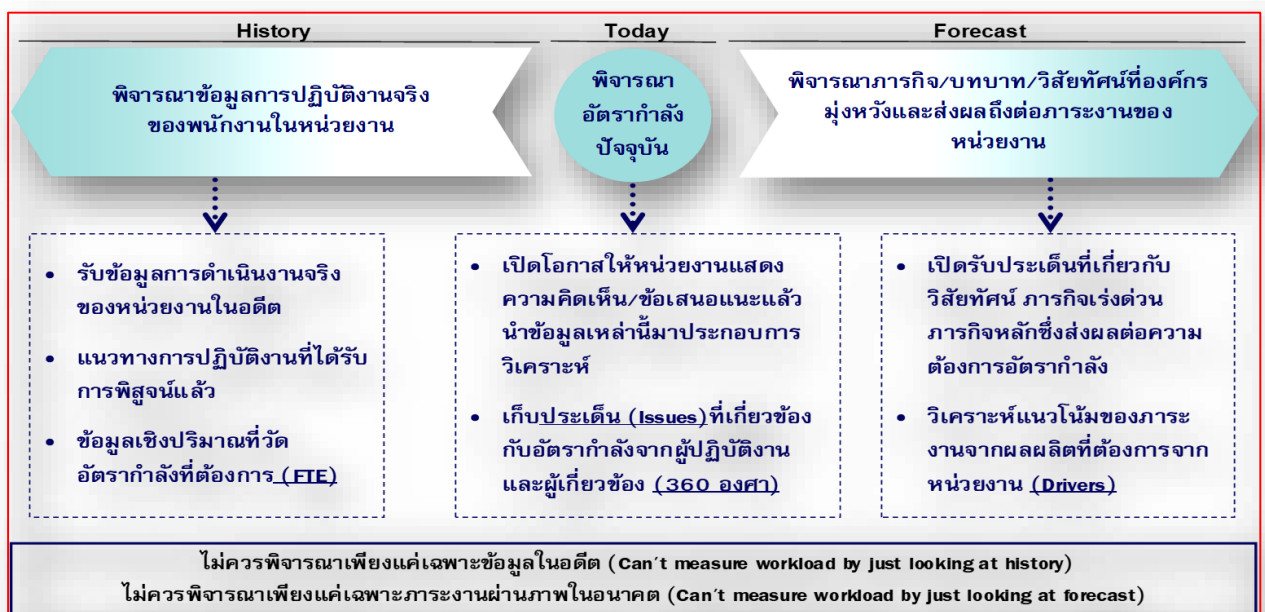
- **กองสวัสดิการสังคม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสวัสดิการสังคม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องงานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน งานสังคมสงเคราะห์ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้

ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

-หน่วยตรวจสอบภายใน คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในหน่วยตรวจสอบภายในและมีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการติดตามและประเมินการปฏิบัติงานในฐานะที่เป็นเครื่องมือผู้บริหาร ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการตรวจสอบการดำเนินงานการบริหารจัดการงบประมาณ การเงิน การบัญชี การพัสดุ ของหน่วยงานในสังกัดของส่วนราชการ

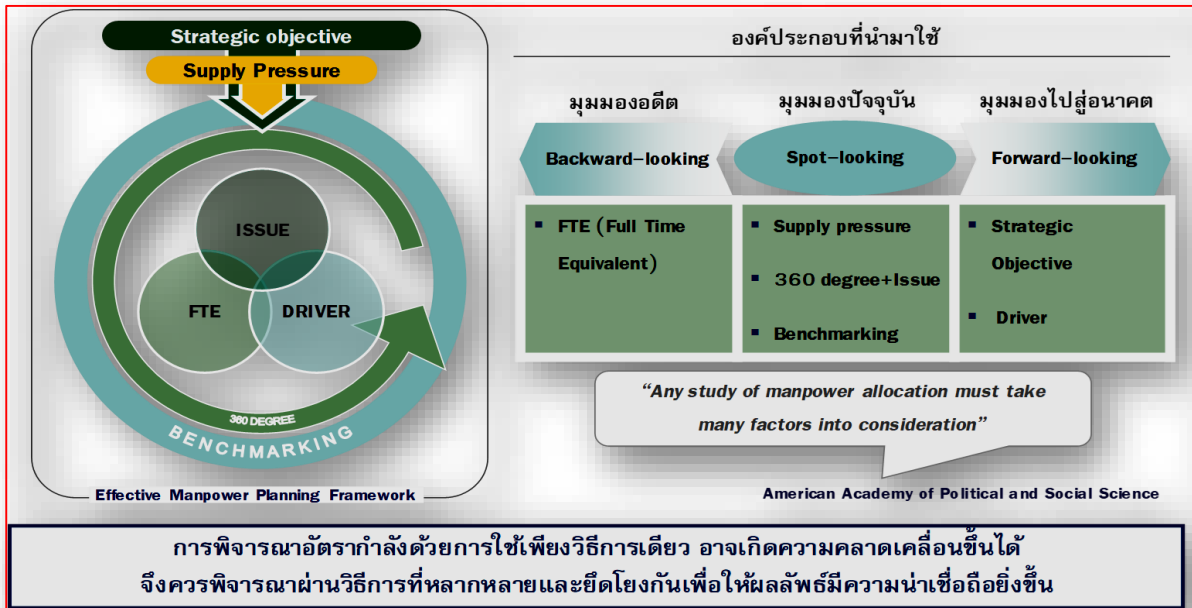
๓.๑.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตารางนี้



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลลำปางรอง ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลลานางรอง ที่มีอยู่ดังนี้

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective : เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลลานางรอง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลลานางรอง จะพิจารณาคูณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ ให้ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่กำหนดไว้เพื่อบริการด้านต่างๆให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure : เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลลานางรอง ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลลำปางรอง ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิตะดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ

พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

ระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE) : เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
 - สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
 - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
 - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลลำปางรอง
 - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
 - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลลำปางรองได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $230 \times 6 = 1,380$ หรือ $82,800$ นาที

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น $1,380 \times 60$ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กระจกด้านที่ ๔ Driver : เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำปางรอง (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลลำปางรอง) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงานการบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทยกับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลลำปางรอง (การตรวจประเมิน LPA)

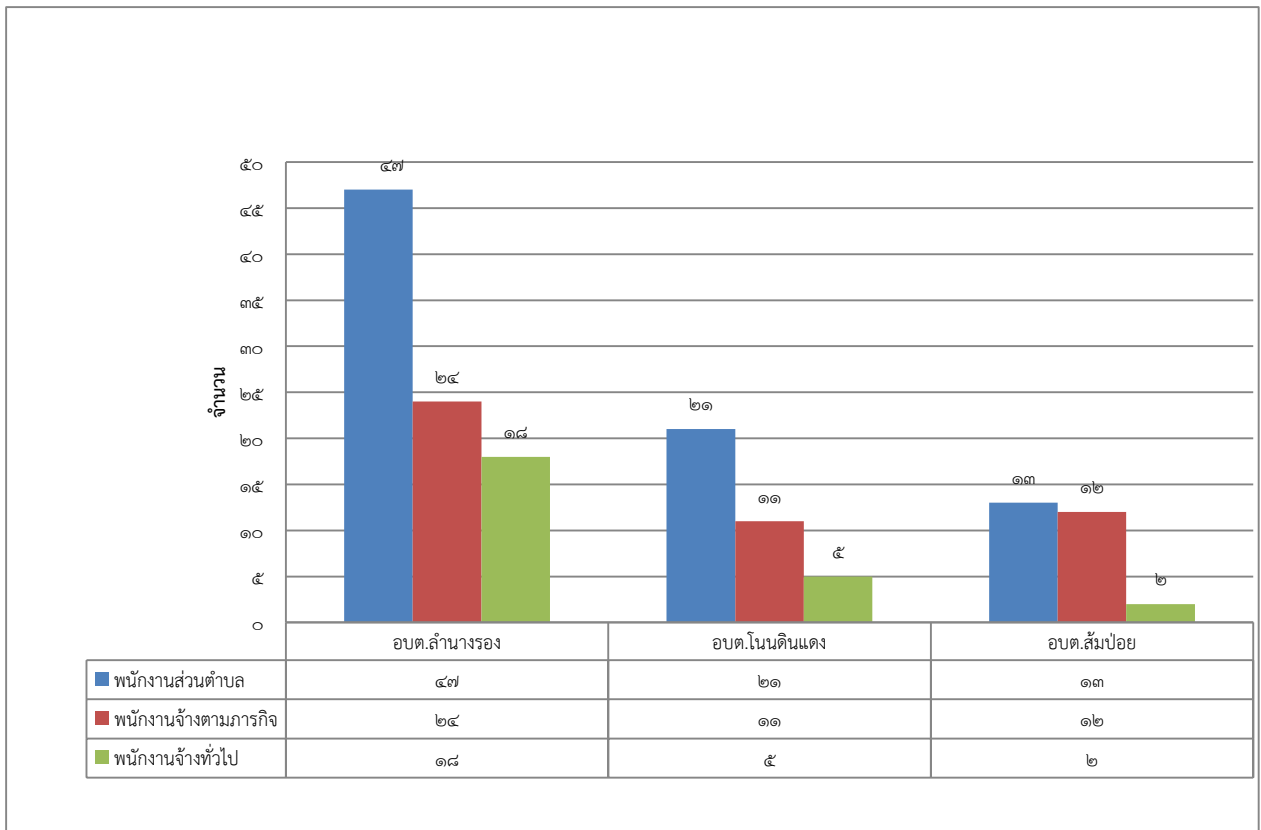
กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues : นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

- **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลลำปางรองพิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบันมี ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกองสวัสดิการสังคม

- **ประเด็นเรื่องเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลลำปางรองเป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

- **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกองคการการบริหารส่วนตำบลลำปางรอง รองนายกองคการการบริหารส่วนตำบลลำปางรอง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลำปางรอง และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๕ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลลำปางรอง เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ ๖ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนดินแดง และองค์การบริหารส่วนตำบลสัมป่อย ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลลำปางรององค์การบริหารส่วนตำบลโนนดินแดง และองค์การบริหารส่วนตำบลสัมปอຍ ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญที่มีประชากรขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำปางรอง จึงยังไม่มีมีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนตำแหน่งลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใดและจำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ขณะนี้ปัจจุบัน สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพส่วนตำแหน่งที่เป็นอัตรารว่างนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลลำปางรอง ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๔ แนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลลำปางรอง ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลลำปางรอง เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลำปางรอง หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ มีนักทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๑) วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลลำปางรอง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายที่สำคัญของรัฐบาลและนโยบายผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่ตำบลลำปางรอง

๒) กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓) กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๔) กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลลำปางรอง โดยให้หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง เข้ามามีส่วนรวม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ พนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลลำปางรอง

๕) กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้างจำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลลำปางรอง

๖) จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายดานการบริหารงานบุคคล ต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๗) ให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๕ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลลำปางรอง สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๕.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลลำปางรอง สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวล่วงหน้า (EarlyWarning) ซึ่ง

จะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลลำปางรอง จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๕.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลลำปางรอง จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๕.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำปางรอง ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกมะม่วง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๕.๔ ช่วยลดปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๕.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลลำปางรอง สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลลำปางรอง บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลลำปางรอง โดยรวม

๓.๕.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลลำปางรอง เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๕.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๓.๖ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒. ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๒.๑) ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำปางรอง

(๒.๒) ทบทวนข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลลำปางรองเช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

(๒.๓) วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓. เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลลำปางรอง และส่งคณะกรรมการเพื่อปรับปรุงร่างแผนอัตรากำลัง

๔. องค์การบริหารส่วนตำบลลำปางรองขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์

๕. องค์การบริหารส่วนตำบลลำปางรอง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

๖. องค์การบริหารส่วนตำบลลำปางรอง จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลลำปางรอง ตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ เมื่อวันที่ ๑๖ เดือน ธันวาคม ๒๕๓๗

อาณาเขตที่ตั้งตำบลลำปางรอง องค์การบริหารส่วนตำบลลำปางรอง มีสำนักงานตั้งอยู่เลขที่ ๑๙๔ หมู่ที่ ๑๔ ตำบลลำปางรอง อำเภอโนนดินแดง จังหวัดบุรีรัมย์ มีถนนสายหลัก ถนน ๓๔๘ เส้นละหนาทราย - ตาพระยา ที่ตั้งขององค์การบริหารส่วนตำบลลำปางรองอยู่ห่างจากอำเภอโนนดินแดงประมาณ ๑๖ กิโลเมตร โดยมีอาณาเขต ดังนี้

- **ทิศเหนือ** จรด ตำบลห้วยทับ อำเภอปะคำ และตำบลโนนดินแดง อำเภอโนนดินแดง จังหวัดบุรีรัมย์
- **ทิศใต้** จรด ตำบลทัพราช อำเภอตาพระยา และอำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว
- **ทิศตะวันออก** จรด ตำบลโนนดินแดง อำเภอโนนดินแดง จังหวัดบุรีรัมย์
- **ทิศตะวันตก** จรด อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว และอำเภอเสิงสาง จังหวัดนครราชสีมา

เนื้อที่ ของตำบลลำปางรองทั้งหมดประมาณ ๒๗๑ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๑๖๙,๓๗๕ ไร่

เขตปกครองและจำนวนประชากร

องค์การบริหารส่วนตำบลลำปางรองมีจำนวนเขตปกครอง ๑๕ หมู่บ้าน และจำนวนประชากร ๑๐,๐๗๐ คน จำนวนครัวเรือน ๓,๒๔๒ ครัวเรือน ดังนี้

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนประชากร (คน)	ชาย (คน)	หญิง (คน)	จำนวนครัวเรือน
๑	บ้านลำปางรอง หมู่ที่ ๑	๙๙๖	๕๓๐	๔๖๖	๒๓๖
๒	บ้านโคกเพชร หมู่ที่ ๒	๘๒๕	๔๐๖	๔๑๙	๒๒๗
๓	บ้านหนองเสม็ด หมู่ที่ ๓	๖๑๐	๓๐๐	๓๑๐	๒๒๕
๔	บ้านคลองหิน หมู่ที่ ๔	๘๖๘	๔๓๐	๔๓๘	๒๕๑
๕	บ้านคลองโป่ง หมู่ที่ ๕	๖๗๒	๓๔๔	๓๒๘	๒๐๕
๖	บ้านป่าไม้สหกรณ์ หมู่ที่ ๖	๑,๐๗๓	๕๔๗	๕๒๖	๓๓๐
๗	บ้านป่าไม้สหกรณ์ หมู่ที่ ๗	๖๐๒	๓๒๐	๒๘๒	๑๘๒
๘	บ้านหนองบอน หมู่ที่ ๘	๗๘๖	๓๘๙	๓๙๗	๒๑๔
๙	บ้านคลองหินลาด หมู่ที่ ๙	๙๕๓	๔๗๑	๔๘๒	๒๖๖

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนประชากร (คน)	ชาย (คน)	หญิง (คน)	จำนวนครัวเรือน
๑๐	บ้านลำนางรอง หมู่ที่ ๑๐	๕๔๑	๒๗๔	๒๖๗	๑๓๗
๑๑	บ้านป่าไม้สหกรณ์ หมู่ที่ ๑๑	๕๙๕	๒๙๙	๒๙๖	๒๒๐
๑๒	บ้านฐานเจ้าป่า หมู่ที่ ๑๒	๔๖๘	๒๓๔	๒๓๔	๑๓๔
๑๓	บ้านเขากระเจียว หมู่ที่ ๑๓	๖๖๙	๓๔๘	๓๒๑	๑๘๕
๑๔	บ้านโคกเพชร หมู่ที่ ๑๔	๖๙๘	๓๗๖	๓๒๒	๒๐๘
๑๕	บ้านหนองเสม็ด หมู่ที่ ๑๕	๗๑๔	๓๖๗	๓๔๗	๒๒๑
รวมทั้งสิ้น		๑๑,๐๗๐	๕,๖๓๕	๕,๔๓๕	๓,๒๔๒

สภาพทางเศรษฐกิจ

สภาพทางเศรษฐกิจของประชาชนส่วนใหญ่ในตำบลลำนางรองมีอาชีพทำนาและเกษตรกรรม โดยมีอาชีพเสริมหลังฤดูเก็บเกี่ยว เช่น เลี้ยงสัตว์ ค้าขาย และปลูกผักสวนครัว

ธุรกิจในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลลำนางรอง มีดังนี้

- โรงสีข้างขนาดเล็ก ๑๕ แห่ง
- โรงแรม/บ้านพักรีสอร์ท ๔ แห่ง
- ร้านค้า/ร้านขายของเบ็ดเตล็ด ๑๐๐ แห่ง
- ปั้มน้ำมัน ๓ แห่ง
- กิจการหินอ่อน ๑ แห่ง
- ร้านรับซ่อมจักรยานยนต์/ซ่อมเครื่องจักรกลการเกษตร ๒๐ แห่ง

สภาพทางสังคม

ด้านการศึกษา

ในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลลำนางรอง มีโรงเรียนในพื้นที่ จำนวน ๖ แห่ง ดังนี้

- โรงเรียนบ้านป่าไม้สหกรณ์
- โรงเรียนบ้านลำนางรอง
- โรงเรียนบ้านหนองบอน
- โรงเรียนบ้านหนองเสม็ด
- โรงเรียนบ้านคลองโป่ง
- โรงเรียนบ้านคลองหิน

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในตำบลลำนางรอง มีจำนวน ๗ แห่ง

- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านป่าไม้สहरณ์
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองบอน
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลองโป่ง
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลองหิน
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกเพชร
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านลำนางรอง
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองเสม็ด

หน่วยงานราชการในตำบลลำนางรอง มีจำนวน ๓ แห่ง

- เขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าดงใหญ่
- สถานีควบคุมไฟฟ้าบุรีรัมย์
- หน่วยป้องกันและพัฒนาป่าไม้ปะคำ ที่ ๑

สถาบันองค์กรทางศาสนาจำนวน ๑๓ แห่ง

- วัดใหญ่ลำนางรอง หมู่ที่ ๑๐
- วัดหนองเสม็ด หมู่ที่ ๑๓
- วัดคลองหินศรัทธาธรรม หมู่ที่ ๔
- วัดป่าชัยมงคล หมู่ที่ ๙
- วัดป่าซับประคู้ หมู่ที่ ๑๒
- วัดบ้านลำนางรองเหนือ หมู่ที่ ๑
- วัดใหม่สามัคคี หมู่ที่ ๖
- วัดโคกเพชรหมู่ที่ ๑๔
- วัดป่าไม้สहरณ์ หมู่ที่ ๗
- วัดหนองบอน หมู่ที่ ๘
- วัดป่าเขากระเจียว หมู่ที่ ๕
- วัดป่าสันติธรรม หมู่ที่ ๑๕
- วัดฐานเจ้าป่า หมู่ที่ ๑๑

การสาธารณสุข**โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน ๓ แห่ง**

- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลลำนางรอง หมู่ที่ ๑๔
- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพบ้านหนองเสม็ด หมู่ที่ ๓
- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลโนนดินแดง (บ้านป่าไม้สहरณ์) หมู่ที่ ๖

อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.)

จำนวน ๑๕๐ คน

ความปลอดภัยในการใช้ชีวิตและทรัพย์สิน

ป้อมยามตำรวจด่านหนองเสม็ด จำนวน ๑ แห่ง

สมาชิก อปพร. จำนวน ๑๖๕ คน

ประชาชนในตำบลลำนางรองได้รับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เนื่องจากมีเจ้าหน้าที่ตำรวจ ตรวจตราประจำตำบลในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลลำนางรองและประสานกับผู้นำชุมชนทุกหมู่บ้าน

การบริการขั้นพื้นฐาน**การคมนาคม**

มีเส้นทางหลัก ถนน ๓๔๘ สายละหานทราย – ตาพระยา

การโทรคมนาคม

ที่ทำกรไปรษณีย์ จำนวน ๑ แห่ง

การไฟฟ้า

ทุกหมู่บ้านมีไฟฟ้าใช้ ยกเว้นครัวเรือนที่ขยายออกไปใหม่จึงยังไม่ทั่วถึง

แหล่งน้ำธรรมชาติ จำนวน ๑๖ แห่ง

ชื่อลำน้ำ/แหล่งน้ำ	ไหลผ่านหมู่บ้าน	สภาพแหล่งน้ำ
๑.คลองลำนางรอง	หมู่ที่ ๑,๒,๔,๑๐,๑๔	มีน้ำตลอดปี , น้ำแห้งหน้าแล้ง
๒.คลองยาง	หมู่ที่ ๑,๒,๑๐,๑๕	มีน้ำตลอดปี , น้ำแห้งหน้าแล้ง
๓.คลองแจง	หมู่ที่ ๑๐,๑๕	มีน้ำไม่ตลอดปี , น้ำแห้งหน้าแล้ง
๔.คลองน้อย	หมู่ที่ ๓,๑๕	มีน้ำไม่ตลอดปี , น้ำแห้งหน้าแล้ง
๕.คลองเขาฝอยลม	หมู่ที่ ๓,๑๕	ตื้นเขิน,น้ำแห้งหน้าแล้ง
๖.หนองเสม็ด	หมู่ที่ ๓	มีน้ำตลอดปี
๗.หนองผักบุง	หมู่ที่ ๕	มีน้ำตลอดปี
๘.หนองใหญ่สวายสอ	หมู่ที่ ๘	มีน้ำตลอดปี
๙.คลองลำไชกง	หมู่ที่ ๘	มีน้ำตลอดปี , น้ำแห้งหน้าแล้ง
๑๐.หนองตุ่มเห็ด	หมู่ที่ ๘,๑๓	มีน้ำตลอดปี , น้ำแห้งหน้าแล้ง
๑๑.คลองแสงพันธ์	หมู่ที่ ๔,๙	มีน้ำตลอดปี , น้ำแห้งหน้าแล้ง
๑๒.คลองหิน	หมู่ที่ ๔,๙	มีน้ำตลอดปี , น้ำแห้งหน้าแล้ง
๑๓.คลองระหอกเกตู	หมู่ที่ ๙	มีน้ำตลอดปี , น้ำแห้งหน้าแล้ง

แหล่งน้ำธรรมชาติ

ชื่อลำน้ำ/แหล่งน้ำ	ไหลผ่านหมู่บ้าน	สภาพแหล่งน้ำ
๑๔.คลองโป่ง	หมู่ที่ ๔,๕,๙,๑๓	มีน้ำตลอดปี , น้ำแห้งหน้าแล้ง
๑๕.คลองมะนาว	หมู่ที่ ๖,๗,๑๑,๑๒	มีน้ำตลอดปี , น้ำแห้งหน้าแล้ง
๑๖.คลองเขาลูกช้าง	หมู่ที่ ๖,๑๒	มีน้ำตลอดปี , น้ำแห้งหน้าแล้ง

แหล่งน้ำสาธารณะ

ชื่อแหล่งน้ำสาธารณะ	ขนาดบรรจุ	สภาพแหล่งน้ำ
๑. อ่างเก็บน้ำลำนางรอง	๓๕ ไร่	มีน้ำตลอดปี , น้ำแห้งหน้าแล้ง
๒. อ่างเก็บน้ำเขาประทุน	๒๓ ไร่	มีน้ำตลอดปี , น้ำแห้งหน้าแล้ง
๓. อ่างเก็บน้ำเขาลูกช้าง	๑๘ ไร่	มีน้ำตลอดปี , น้ำแห้งหน้าแล้ง
๔. อ่างเก็บน้ำหนองบอน	๘๕ ไร่	มีน้ำไม่ตลอดปี , น้ำแห้งหน้าแล้ง
๕. อ่างเก็บน้ำฐานเจ้าป่าตอนบน	๑๓ ไร่	มีน้ำไม่ตลอดปี , น้ำแห้งหน้าแล้ง
๖. อ่างเก็บน้ำฐานเจ้าป่าตอนล่าง	๓ ไร่	ตื้นเขิน น้ำแห้งหน้าแล้ง
๗. อ่างเก็บน้ำคลองโป่ง	๕๐ ไร่	มีน้ำตลอดปี
๘. อ่างเก็บน้ำคลองหิน	๕๐ ไร่	มีน้ำตลอดปี
๙. อ่างเก็บน้ำระหอกเกตู	๔๗ ไร่	มีน้ำตลอดปี
๑๐. อ่างเก็บน้ำคลองยาง	๓๗ ไร่	มีน้ำตลอดปี
๑๑. อ่างเก็บน้ำโคกเพชร	๓๕ ไร่	ตื้นเขิน

แหล่งน้ำสาธารณะ

ชื่อแหล่งน้ำสาธารณะ	ขนาดบรรจุ	สภาพแหล่งน้ำ
๑๒. อ่างเก็บน้ำหนองเสม็ด	๔๐ ไร่	มีน้ำไม่ตลอดปี
๑๓. อ่างเก็บน้ำช่องเขาตะโก	๒๐ ไร่	มีน้ำไม่ตลอดปี
ฝายน้ำล้น		สภาพแหล่งน้ำ
๑. ฝายลำนางรอง หมู่ที่ ๑	-	เสียหายบางส่วน
๒. ฝายคลองมะนาว หมู่ที่ ๑๑	-	เสียหาย
๓. ฝายคลองมะนาว หมู่ที่ ๖	-	สภาพใช้งานได้
๔. ฝายประชาอาสาบ้านคลองหิน หมู่ที่ ๔	-	มีสภาพเสียหาย

แหล่งท่องเที่ยว

องค์การบริหารส่วนตำบลลำนางรองมีแหล่งท่องเที่ยวธรรมชาติ ๑ แห่ง คือ

๑. ละเลิงร้อยรู

ข้อมูลอื่น ๆ

ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่ ประกอบด้วย ป่าไม้ ภูเขา แหล่งน้ำธรรมชาติ

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำนางรอง มีความครบถ้วนองค์การบริหารส่วนตำบลลำนางรองสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพทราบพร้อมรวบรวมปัญหาในเขตพื้นที่ตำบลลำนางรองแล้ว มาวิเคราะห์และสรุปสภาพปัญหาซึ่งปรากฏผลให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการขอประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๔.๑.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- (๑) ถนนภายในหมู่บ้านและตำบลลำนางรองชำรุดทรุดโทรมไม่อยู่ในมาตรฐาน และส่วนใหญ่เป็นถนนลูกรัง
- (๒) การติดต่อสื่อสารและระบบสารสนเทศไม่ทั่วถึง หรือมีแต่ไม่สามารถใช้งานได้
- (๓) ไฟฟ้าสาธารณะมีจำนวนน้อยไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
- (๔) ไม่มีการวางผังเมือง และกำหนดเขตควบคุมอาคาร

๔.๑.๒ ด้านเศรษฐกิจ

- (๑) ผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำเพราะแมลงศัตรูพืชระบาด
- (๒) ผลผลิตทางการเกษตรมีมากกว่าความต้องการทำให้ราคาสินค้าทางการเกษตรตกต่ำ
- (๓) วัสดุอุปกรณ์ทางการเกษตรมีราคาสูง
- (๔) ขาดแหล่งเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำเพื่อการเกษตร
- (๕) ขาดหน่วยงานที่เข้ามาดูแลในการฝึกอบรมอาชีพโดยตรงและต่อเนื่อง
- (๖) ที่ดินทำกินมีจำนวนจำกัด เกษตรกรไม่มีที่ดินทำกินเป็นของตนเอง

๔.๑.๓ ด้านสังคม

- (๑) ประชาชนมีรายได้ต่ำ
- (๒) ขาดการส่งเสริมสนับสนุนทางการของประชาชน
- (๓) ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโทษของสิ่งเสพติด
- (๔) การป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพยาเสพติดยังไม่ดีพอ
- (๕) ประชาชนมีระดับคุณภาพชีวิตต่ำ
- (๖) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยไม่ทั่วถึง
- (๗) วัสดุอุปกรณ์กีฬามีไม่เพียงพอต่อความต้องการ การสนับสนุนด้านกีฬายังไม่ต่อเนื่อง

๔.๑.๔ ด้านการเมือง การบริหาร

- (๑) ขาดความรู้ความเข้าใจในระบอบประชาธิปไตย
- (๒) มีการซื้อสิทธิ์ขายเสียงในการเลือกตั้งทุกระดับ
- (๓) ขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างแท้จริง
- (๔) บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอต่อเนื้องาน
- (๕) องค์กรภาคประชาชนขาดความเข้มแข็ง

๔.๑.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- (๑) ขาดความรู้และไม่เห็นความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) ขาดการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ดี
- (๓) คลองตื้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายไม่สะดวก

๔.๑.๖ ด้านการสาธารณสุข

- (๑) สถานพยาบาลขาดอุปกรณ์การแพทย์ที่ทันสมัย
- (๒) ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุ่งยาก และโรคสุนัขบ้า
- (๓) สถานที่ออกกำลังกายสาธารณสุขไม่เพียงพอ
- (๔) ปัญหาโรคติดต่อ
- (๕) ปัญหาเรื่องขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๔.๑.๗ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- (๑) ปัญหาขาดแคลนสถานที่ศึกษาและสื่อสำหรับการให้บริการด้านข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชน
- (๒) สถานศึกษาขาดงบประมาณเพื่อพัฒนาการศึกษา
- (๓) สถานที่เรียนและบุคลากรมีไม่เพียงพอ
- (๔) ขาดการส่งเสริมสนับสนุนประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่นและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- (๕) ประชาชนในพื้นที่ส่วนใหญ่ มีความรู้ต่ำกว่าการศึกษามาศึกษาบังคับ

๔.๑.๘ ด้านอื่น ๆ (ด้านการท่องเที่ยว)

- (๑) การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่

ความต้องการของประชาชน

๔.๒.๑ ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- (๑) พัฒนาเส้นทางคมนาคมให้มีสภาพดีทุกหมู่บ้าน และปรับเปลี่ยนเป็นถนนคอนกรีต
- (๒) อุดหนุนงบประมาณหรือติดตั้งระบบสารสนเทศให้ประชาชนได้รับบริการอย่างทั่วถึง
- (๓) ให้มีไฟฟ้าสาธารณะใช้อย่างทั่วถึงปรับปรุงซ่อมแซมอย่างทั่วถึงและเพียงพอต่อความต้องการประชาชน
- (๔) ส่งเสริมพัฒนาบุคลากรเข้ารับการอบรมในการวางผังเมืองและควบคุมอาคาร

๔.๒.๒ ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

- (๑) สนับสนุนการส่งเสริมการรวมกลุ่มขายผลผลิตทางการเกษตร พร้อมให้ความรู้ด้านการใช้สารเคมีกำจัดศัตรูพืชทางการเกษตร
- (๒) ส่งเสริมตลาดนัดชุมชน สินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ ร้านค้าชุมชน กองทุนหมู่บ้าน
- (๓) สนับสนุนเงินทุนและแนะนำให้ความรู้เกี่ยวกับแหล่งเงินทุนพร้อมอุปกรณ์ทางการเกษตร
- (๔) ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัยพร้อมฝึกอบรมความรู้ด้านวิชาการ

๔.๒.๓ ความต้องการด้านสังคม

- (๑) ส่งเสริมการประกอยอาชีพและยกระดับรายได้ทุกหมู่บ้าน
- (๒) สนับสนุนและส่งเสริมการแก้ไขปัญหายาเสพติด ทุกหมู่บ้าน
- (๓) สนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ทุกหมู่บ้าน
- (๔) สนับสนุนและส่งเสริมการจัดสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ให้ครอบคลุมทั่วทุกหมู่บ้าน
- (๕) ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน เช่น กิจกรรมส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ส่งเสริมการจัดประชาคมชาวบ้าน การจัดประชุมสัมมนาเพื่อระดมความคิด ทุกหมู่บ้าน
- (๖) ส่งเสริมการนันทนาการและส่งเสริมกิจกรรมกีฬา ทุกหมู่บ้าน

๔.๒.๔ ความต้องการด้านการเมือง การบริหาร

- (๑) เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารให้มีความรู้ทั่วกัน
- (๒) ประชาสัมพันธ์ให้ทราบทั่วกันทุกหมู่บ้าน
- (๓) รณรงค์การใช้สิทธิในการเลือกตั้ง และการป้องกันปรามการซื้อสิทธิขายเสียง
- (๔) รณรงค์ให้ประชาชนทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการบริหารท้องถิ่น

๔.๒.๕ ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- (๑) ส่งเสริมและสนับสนุนการดูแลและบำรุงรักษาธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมในพื้นที่
- (๒) ส่งเสริมอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการสำนึกรักป่าและพื้นที่แก่ประชาชนในพื้นที่
- (๓) ส่งเสริมโครงการขุดลอกคลองที่ตื้นเขินในพื้นที่ที่ประสบปัญหา

๔.๒.๖ ความต้องการด้านสาธารณสุข

- (๑) ส่งเสริมและสนับสนุนอุปกรณ์การแพทย์โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
- (๒) ส่งเสริมให้มีการป้องกันและแก้ปัญหาการแพร่โรคระบาด การกำจัดและควบคุมพาหะนำโรค
- (๓) ส่งเสริมอุปกรณ์กีฬาและงบประมาณในการสร้างลานออกกำลังกายสาธารณะ
- (๔) ส่งเสริมจัดให้มีสถานที่เก็บและกำจัดขยะให้ได้มาตรฐานและถูกสุขลักษณะ
- (๖) ส่งเสริมการแก้ปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยของประชาชนให้ประชาชนมีสุขภาพดีขึ้นทุกคน

๔.๒.๗ ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- (๑) ส่งเสริมการจัดทุนการศึกษาเพื่อเด็กที่ขาดทุนทรัพย์
- (๒) ส่งเสริมและสนับสนุนงานประเพณีอันดีงามของชุมชนทุกชุมชน
- (๓) ส่งเสริมและบำรุงพระพุทธศาสนา
- (๔) ส่งเสริมการของงบประมาณจัดการสถานที่ที่ถูกต้องตามหลักการสถานศึกษา พร้อมบุคลากรให้เพียงพอดีจำนวนนักเรียน

๔.๒.๘ ความต้องการด้านอื่น ๆ (ด้านการท่องเที่ยว)

- (๑) พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวละเล็กละน้อย เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ประจำตำบลพร้อมความร่วมมืออย่างบูรณาการ

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลลำปางรอง นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ปัญหาพร้อมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำปางรอง ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลลำปางรอง จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่ให้ตระหนักร่วมกันแก้ปัญหาและเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลลำปางรอง ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชาชน นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษาส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

ยุทธศาสตร์ชาติ คือ แม่บทหลักที่เป็นกรอบชี้้นำการกำหนดนโยบายและแผนต่างๆ สำหรับการพัฒนาประเทศ การบริหารราชการ การจัดสรรงบประมาณ และการจัดสรรทรัพยากร รวมทั้งเป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาของภาคเอกชน และภาคประชาชน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน ของประเทศและประชาชน

หลักการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ

๑.๑) การจัดทำยุทธศาสตร์ชาติที่กำหนดเป้าหมายในระยะยาว และมีการพิจารณาทบทวนทุก ๕ ปี หรือเมื่อมีสถานการณ์กระทบต่อเป้าประสงค์หลักตามยุทธศาสตร์ชาติอย่างเป็นนัยสำคัญ

๑.๒) สร้างกลไกและกระบวนการในการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ ที่มีประสิทธิภาพที่สามารถจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ ที่เป็นที่ยอมรับของประชาชนและสะท้อนความต้องการของประเทศอย่างแท้จริง

๑.๓) เน้นกระบวนการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน เพื่อให้เกิดการยอมรับและใช้เป็นแนวทางการพัฒนา เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์หลักร่วมกัน

๑.๔) ให้มีการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติอย่างต่อเนื่อง

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) มี ๖ ด้าน ดังนี้

๑.๑) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง

๑.๒) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

๑.๓) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

๑.๔) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม

๑.๕) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๑.๖) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

การกำหนดตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ของประเทศ (Country Strategic Positioning)

เป็นการกำหนดตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ของประเทศที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติที่ สศช. ได้จัดทำขึ้น ประเทศไทยเป็นประเทศรายได้สูงที่มีการกระจายรายได้อย่างเป็นธรรม เป็นศูนย์กลางด้านการขนส่งและโลจิสติกส์ ของภูมิภาคสู่ความเป็นชาติการค้าและบริการ (Trading and Service Nation) เป็นแหล่งผลิตสินค้าเกษตรอินทรีย์และเกษตรปลอดภัย แหล่งอุตสาหกรรมสร้างสรรค์และนวัตกรรมสูงที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

เป้าหมาย

การหลุดพ้นจากกับดักประเทศรายได้ปานกลางสู่รายได้สูง

(๑) เศรษฐกิจขยายตัวเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๕.๐

(๒) ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศต่อหัว (GDP Per Capita) และรายได้ประชาชาติต่อหัว (GNP Per Capita) ณ สิ้นแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ในปี ๒๕๖๔ เพิ่มขึ้นเป็น ๓๑๗,๐๕๑ บาท(๙,๓๒๕ ดอลลาร์ สรอ.) และ ๓๐๑,๑๙๙ บาท (๘,๘๕๙ ดอลลาร์ สรอ.) ต่อคนต่อปี

(๓) ผลผลิตการผลิตเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าเฉลี่ยร้อยละ ๒.๕ ต่อปี

(๔) การลงทุนรวมขยายตัวไม่ต่ำกว่าเฉลี่ยร้อยละ ๘.๐ (การลงทุนรวมของการลงทุนภาครัฐไม่ต่ำกว่าร้อยละ

๑๐.๐ และการลงทุนของภาคเอกชนขยายตัวไม่ต่ำกว่าเฉลี่ยร้อยละ ๗.๕ ในขณะที่ปริมาณการส่งออกขยายตัวเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๔.๐ ต่อปี)

การพัฒนาศักยภาพคนให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศและการสร้างสังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ

- (๑) ประชาชนทุกช่วงวัยมีความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจและสังคม (Socio-Economic Security) และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
- (๒) การศึกษาและการเรียนรู้ได้รับการพัฒนาคุณภาพ
- (๓) สถาบันทางสังคมมีความเข้มแข็งเป็นฐานรากที่เอื้อต่อการพัฒนาคน

การลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

- (๑) การกระจายรายได้มีความเท่าเทียมกันมากขึ้น
- (๒) บริการทางสังคมมีคุณภาพและมีการกระจายอย่างทั่วถึง

การสร้างการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

- (๑) รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากร สร้างสมดุลระหว่างการอนุรักษ์และการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน และเป็นธรรม
- (๒) ขับเคลื่อนประเทศสู่เศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
- (๓) เพิ่มขีดความสามารถในการรับมือภัยพิบัติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
- (๔) เพิ่มประสิทธิภาพและเสริมสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๕) มีการบริหารจัดการน้ำให้สมดุลระหว่างการอุปสงค์และอุปทานของน้ำ

การบริหารราชการแผ่นดินที่มีประสิทธิภาพ

- (๑) การบริหารงานภาครัฐที่โปร่งใส เป็นธรรม มีประสิทธิภาพ และมีส่วนร่วม
- (๒) ขจัดการทุจริตคอร์รัปชัน
- (๓) มีการกระจายอำนาจที่เหมาะสม

แผนพัฒนาจังหวัดบุรีรัมย์**๑. วิสัยทัศน์ (Vision)**

“ศูนย์กลางการท่องเที่ยวอารยธรรมขอมและกีฬา เศรษฐกิจมั่นคง สังคมเป็นสุข”

๒. พันธกิจ (Mission)

สร้างรายได้ให้แก่ราษฎร โดยการพัฒนาอาชีพทางการเกษตรปลอดภัยและอุตสาหกรรมต่อเนื่อง การยกระดับสินค้าชุมชนเพื่อเพิ่มมูลค่าการจำหน่าย การส่งเสริมทางการท่องเที่ยว การช่วยเหลือและสนับสนุนการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานในการประกอบอาชีพ การศึกษา การสาธารณสุข การเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การรักษาความสงบเรียบร้อย และส่งเสริมการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน ในการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในทุกด้านเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของราษฎรให้ดีขึ้น

๓. เป้าประสงค์รวม

๑. เป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวยารยธรรมขอมและกีฬา และผู้นำด้านการผลิตสินค้าด้านการผลิตสินค้าเกษตรปลอดภัย
๒. คนบุรีรัมย์มีคุณภาพชีวิตที่ดี ร่มเย็น เป็นสุข ในปี ๒๕๖๐
๓. อนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ โดยการมีส่วนร่วมสู่สมดุลสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
๔. ประชาสังคมมีความมั่นคงและมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๕. การบริหารจัดการ มีคุณภาพได้มาตรฐานสากล บนพื้นฐานธรรมาภิบาล

๔. ตัวชี้วัดและเป้าหมายการพัฒนา (KPI/Targets)

“เป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวยารยธรรมขอม”

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดบุรีรัมย์

๑. วิสัยทัศน์ (Vision)

“บุรีรัมย์เมืองแห่งกีฬา ท่องเที่ยวและกีฬา พัฒนาเกษตรกรรมยั่งยืน สู่พื้นฐานคุณภาพชีวิตที่ดี ยึดวิถีเศรษฐกิจพอเพียง”

๒. พันธกิจ (Mission)

๑. การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีความมั่นคงในการดำรงชีวิต มีคุณธรรมและมีความสุข
๒. การส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวและกีฬาให้มีคุณภาพและมีมาตรฐานระดับสากล
๓. การประสานและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐานและทั่วถึง
๔. การส่งเสริมและพัฒนาเศรษฐกิจตามแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปสู่ความยั่งยืน
๕. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมและระบบนิเวศอย่างยั่งยืน
๖. การพัฒนาการเมืองและการบริหารตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี โดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชน
๗. การส่งเสริมและพัฒนาเกษตรกรรมและ อุตสาหกรรมครบวงจร

๓. ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issues)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ เมืองน่าอยู่และคุณภาพชีวิตที่ดี

เป้าประสงค์ (Goals)

๑. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีมีภูมิคุ้มกันทางสังคมที่เข้มแข็งพึ่งพาตนเองได้
๒. เด็กและเยาวชนได้รับการศึกษาเรียนรู้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ
๓. ประชาชนมีความมั่นคงและสังคมมีความสงบเรียบร้อย

กลยุทธ์ (Strategy)

๑. ส่งเสริมและบูรณาการ การศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม แบบองค์รวม
๒. สร้างค่านิยม จิตสำนึกและพัฒนา คีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม ของเด็ก เยาวชนและประชาชน
๓. สนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาสถาบันครอบครัว
๔. ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในกลุ่มเด็ก เยาวชน สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส

๕. ป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดการทุจริตและคอร์รัปชัน
๖. สร้างความมั่นคงในอาชีพและรายได้
๗. ส่งเสริมและแก้ไขปัญหาด้านสาธารณสุขเพื่อให้ประชาชนมีสุขภาวะและมีพละานามัยที่ดี
๘. ส่งเสริมการใช้วิถีชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๙. เสริมสร้างความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ “การพัฒนาการท่องเที่ยวและกีฬา”

เป้าประสงค์ (Goals)

๑. ยกระดับการพัฒนาการท่องเที่ยว
๒. ศักยภาพการผลิตสินค้าและบริการเพิ่มขึ้น
๓. พัฒนาและฟื้นฟูการท่องเที่ยวรวมทั้งทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้อย่างยั่งยืน
๔. ความเป็นเลิศทางด้านการศึกษา

กลยุทธ์ (Strategy)

๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและการเชื่อมโยงด้านการท่องเที่ยว
๒. ส่งเสริมการค้า การลงทุนและการท่องเที่ยว
๓. อนุรักษ์ ฟื้นฟู ศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณี วิถีชีวิตและภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม
๔. พัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อการบริหารและรองรับการท่องเที่ยว
๕. ส่งเสริมและบูรณาการในการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อความสมดุลทางธรรมชาติอย่างยั่งยืนและการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ
๖. ส่งเสริมและพัฒนาผลิตสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์และผลิตภัณฑ์ชุมชน
๗. ส่งเสริมเยาวชนและประชาชนให้เป็นเลิศด้านการศึกษาสู่การพัฒนาอาชีพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาเกษตรกรรมและอุตสาหกรรม

เป้าประสงค์ (Goals)

๑. สังคมเกษตรและอุตสาหกรรมมีความมั่นคง

กลยุทธ์ (Strategy)

๑. พัฒนาและส่งเสริมการทำเกษตรอินทรีย์ชีวภาพในการเพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตรกรรม
๒. เพิ่มพูนทักษะการพัฒนาอาชีพด้านเกษตรกรรมและอุตสาหกรรมในระดับครัวเรือนและชุมชน
๓. สร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่สินค้าเกษตรกรรม
๔. ส่งเสริมการปลูกพืชเศรษฐกิจและพืชพลังงาน
๕. พัฒนาระบบน้ำและแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรกรรม อุปโภคและบริโภค
๖. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานในการผลิตและแปรรูปสินค้าเกษตรครบวงจร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การพัฒนาขีดสมรรถนะองค์กร

เป้าประสงค์ (Goals)

- บุคลากรในองค์กรมีขีดสมรรถนะสูง
- ประชาชนมีความพึงพอใจในการรับบริการจากหน่วยงาน
- องค์กรยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ

กลยุทธ์ (Strategy)

- พัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากรให้มีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ส่งเสริมการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- สร้างความรับผิดชอบและมีจิตสำนึกต่อสังคม
- ออกแบบและพัฒนาระบบการบริหารงานแบบบูรณาการ
- ส่งเสริมให้องค์กรและบุคลากรยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ

๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลลำปางรอง

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามหลักภารกิจหลัก กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพของปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจเป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๒.๑ วิสัยทัศน์ในการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลลำปางรอง ได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) เพื่อเป็นสภาพการณ์ในอุดมคติซึ่งเป็นจุดหมายและปรารถนา คาดหวังที่จะให้เกิดขึ้นหรือบรรลุผลในอนาคตข้างหน้า ตำบลลำปางรองเป็นตำบลขนาดใหญ่ ที่มีประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม และคาดการณ์ว่าในอนาคตต้องเป็นชุมชนที่สงบสุขน่าอยู่อาศัย เป็นชุมชนเกษตร มีทัศนียภาพที่ดี จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ คาดหวังที่จะให้เกิดขึ้นในอนาคตดังนี้

๒.๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนา

- ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
- ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิต

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนากิจการบริการจัดการบ้านเมืองที่ดี

๒.๓ เป้าประสงค์

๑. เพื่อก่อสร้างซ่อมบำรุงโครงสร้างพื้นฐานในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีความสะดวกและได้มาตรฐานเพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ด้านอื่นๆ ให้ประสบความสำเร็จโดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านคมนาคมขนส่ง ด้านความสงบเรียบร้อย และความสงบสุขของประชาชนและด้านเศรษฐกิจ
๒. เพื่อสนับสนุนเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนทางเศรษฐกิจระดับบุคคล ครอบครัว และชุมชนโดยเฉพาะผลิตผลทางการเกษตรอินทรีย์และการแปรรูปสินค้าทางการเกษตร ให้มีความสามารถและทักษะในการพัฒนาฝีมือในการผลิตเพิ่มมูลค่าสินค้า
๓. เพื่อเสริมสร้างทักษะของคนภายในชุมชนทั้งทางด้านจิตใจ ด้านการศึกษา ด้านสุขภาพอนามัย ด้านสวัสดิการสังคม ด้านการกีฬา ให้มีคุณภาพและพึ่งพาตนเองได้
๔. เพื่อพัฒนาระบบการกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและมลภาวะสิ่งแวดล้อม ไม่เป็นพิษ และชุมชนน่าอยู่
๕. เพื่อสนับสนุนส่งเสริมพัฒนาบุคลากรทุกภาคส่วนยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาเพื่อความโปร่งใส เสมอภาค และเป็นธรรม

๒.๔ ตัวชี้วัด

๑. จำนวนเส้นทางคมนาคม ถนน ทางเท้า ทางระบายน้ำ สะพาน ท่อเหลี่ยม ไฟฟ้า และแหล่งน้ำที่ได้มาตรฐานเพิ่มขึ้น
๒. จำนวนครัวเรือนและกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ที่มีทักษะในการประกอบอาชีพผลิตพืชผลทางการเกษตรอินทรีย์ มีรายได้เพียงพอสามารถพึ่งตนเองได้
๓. จำนวนประชาชนที่ได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม การศึกษา มีสุขภาพร่างกายและสุขภาพจิตดีได้รับการด้านสุขภาพ สวัสดิการสังคม
๔. จำนวนขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและสิ่งแวดล้อมภายในตำบลได้รับการบริหารจัดการ ดูแลอนุรักษ์และฟื้นฟูเพิ่มขึ้น
๕. องค์กรและบุคลากรมีศักยภาพศักยภาพในการพัฒนาท้องถิ่นมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นมากขึ้น

๒.๕ ค่าเป้าหมาย

๒.๕.๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

เพื่อก่อสร้างและซ่อมบำรุงโครงสร้างพื้นฐานในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีความสะดวกและได้มาตรฐาน เพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ด้านอื่น ๆ ให้ประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้านคมนาคมขนส่ง ด้านความสงบเรียบร้อย ละความสงบสุขของประชาชนและด้านเศรษฐกิจ

๒.๕.๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

เพื่อสนับสนุนเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนทางเศรษฐกิจระดับบุคคล ครอบครัว และชุมชนท้องถิ่น โดยเฉพาะผลิตผลทางการเกษตรอินทรีย์และการแปรรูปสินค้าทางการเกษตร ให้มีความสามารถและทักษะในการพัฒนาฝีมือในการผลิต เพิ่มมูลค่าของสินค้า และสามารถขยายการตลาดไปสู่ตลาดกลาง ซึ่งเป็นไปตามยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัดบุรีรัมย์ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านเศรษฐกิจ “เป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยว อารยธรรมหอม และผู้นำด้านการผลิตสินค้าเกษตรปลอดภัย” และยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดบุรีรัมย์ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาเกษตรกรรม และอุตสาหกรรมครบวงจร

๒.๕.๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต

เพื่อเสริมสร้างทักษะของคนภายในชุมชนทั้งทางด้านจิตใจ ด้านการศึกษา ด้านสุขภาพอนามัย ด้านสวัสดิการและสังคม ด้านกีฬา ให้มีคุณภาพและพึ่งพาตนเองได้ ซึ่งเป็นไปตามแนวทางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๑ (พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๙)

๒.๕.๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม

เพื่อพัฒนาระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมอันพึงปรารถนาร่วมกันไม่ให้มีปัญหาภายในชุมชน

๒.๕.๕ ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

เพื่อสนับสนุนประชาชนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาและตรวจสอบการทำงานของภาครัฐ และให้บรรจุแนวทางการดำเนินงานของจังหวัดบุรีรัมย์ ตามยุทธศาสตร์การบริหารราชการให้เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี การจัดระเบียบสังคม เพื่อพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล องค์กร กลุ่มต่าง ๆ ในตำบล ให้มีประสิทธิภาพในการบริหารงาน และการเข้ามามีส่วนในการพัฒนาชุมชน

๒.๖ กลยุทธ์

๒.๖.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) การจัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่าง
- (๓) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๔) การสาธารณสุข โภชนา และการก่อสร้างอื่นๆ
- (๕) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๖) การผังเมือง
- (๗) การท่องเที่ยว
- (๘) การควบคุมอาคาร

๒.๖.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การจัดให้มีการรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานศึกษา
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การรักษาสะอาดของถนน ทางเดินและที่สาธารณะ

- (๖) การให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค - บริโภค และการเกษตร
- (๗) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๘) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๒.๖.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในองค์การบริหารส่วนตำบล
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาพตำบล

๒.๖.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- (๒) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่น

๒.๖.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพยากรอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ
- (๕) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- (๖) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๒.๖.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามท้องถิ่น
- (๔) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๒.๖.๗ ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรตามความจำเป็นและเหมาะสม
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถวิเคราะห์แก้ไข ปัญหา อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการประชาชนในเขตพื้นที่ การดำเนินการของ องค์การบริหารส่วนตำบลลำนางรองจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล และการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลลำนางรองเป็นรายด้านแยกตามยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง(Strength = s)	จุดอ่อน(Weak = w)
๑. การคมนาคม ถนนหนทางใช้งานได้ดี มีถนนหลักสาย ละหานทราย - ตาพระยา ตัดผ่าน ๒. มีแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรทั้งแหล่งน้ำธรรมชาติและแหล่งน้ำ สาธารณะ ๓. มีบ่อน้ำเพื่อใช้ในการผลิตประปา ๔. มีไฟฟ้า ในการอำนวยความสะดวกต่อการดำรงชีวิต	๑. โครงสร้างพื้นฐานในเขตตำบลยังไม่ดีพอ ถนนเป็นถนนหิน คุก มีสภาพเป็นหลุมเป็นบ่อ การคมนาคมไม่สะดวกโดยเฉพาะ เวลาฤดูฝน ๒. ถนนคอนกรีตมีไม่ทั่วถึงกับขนาดพื้นที่ของตำบลลำนางรอง
โอกาส (Opportunity = o)	อุปสรรค (Threat = t)
๑. มีโอกาสได้รับสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานภาครัฐ เพื่อพัฒนาโครงการที่เกี่วกันคุณภาพ ๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบการ สาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่ หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุนการ ถ่ายโอนภารกิจให้แก่ อปท.	๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เป็นไปได้ช้ากว่าการ ขยายตัวของชุมชน

๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง(Strength = s)	จุดอ่อน(Weak = w)
๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนบริหาร แนวคิดและการกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและ สาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง ๒. องค์การบริหารส่วนตำบลลำนางรองมีอัตรากำลังคนอยู่ใน ระดับที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหาร ๓. องค์การบริหารส่วนตำบลสนับสนุนกิจกรรมกีฬาและ นันทนาการของหมู่บ้านและตำบลอย่างต่อเนื่อง ๔. องค์การบริหารส่วนตำบลจัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เช่น รดน้ำผู้สูงอายุ ถวายเทียน เข้าพรรษา	๑. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลคลาดเคลื่อน ๒. ประชาชนยังสนใจและมีความหวังหรือตั้งใจจริงในโครงการ ที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ ๓. ผู้นำหมู่บ้านยังให้ความร่วมมือในการดำเนินการกิจกรรม และนโยบายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นน้อยกว่าที่เป็นอยู่ ๔. ผู้นำหมู่บ้านยังไม่เห็นความสำคัญเรื่องการส่งเสริมออกกำลัง กายอย่างจริงจัง

๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต(ต่อ)

โอกาส (Opportunity = o)	อุปสรรค (Threat = t)
<p>๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม</p> <p>๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดบุรีรัมย์ โอกาสที่จะได้ขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก</p> <p>๓. องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลผู้ด้อยโอกาสในตำบล</p> <p>๔. ได้รับความร่วมมือในด้านการศึกษาสุขภาพอนามัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล และโรงพยาบาลโนนดินแดง</p> <p>๕. มีการถ่ายโอนอำนาจหน้าที่ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p>	<p>๑. การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกันถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์</p> <p>๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย</p> <p>๓. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยม เข้ามาแทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่นและวิถีชีวิตของประชาชน ทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ ผู้ด้อยโอกาสขาดการดูแลจากครอบครัว</p> <p>๔. การป้องกันโรคติดต่อบางชนิดไม่สามารถทำได้ครอบคลุมพื้นที่ทั้งตำบลได้ เช่น โรคเอดส์ โรคไข้เลือดออก</p>

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

จุดแข็ง(Strength = s)	จุดอ่อน(Weak = w)
<p>๑. องค์การบริหารส่วนตำบลลำนางรองมีรถกู้ชีพพร้อมเจ้าหน้าที่พร้อมบริการรับส่งผู้ป่วยในเขตตำบลลำนางรอง</p> <p>๒. องค์การบริหารส่วนตำบลมีรถน้ำเอนกประสงค์เพื่อจัดหาน้ำอุปโภค - บริโภค สำหรับประชาชนที่ประสบปัญหาในฤดูแล้ง</p> <p>๓. องค์การบริหารส่วนตำบลมีเจ้าหน้าที่ อปพร. เพื่อช่วยปฏิบัติการกิจในช่วงเทศกาลงานสำคัญ</p>	<p>๑. ประชาชนขาดช่องทางติดต่อเพื่อขอความช่วยเหลือที่เป็นรูปธรรมในการใช้รถกู้ชีพ</p> <p>๒. ประชาชนในพื้นที่ที่ขอความช่วยเหลืออยู่ในพื้นที่กันดารยากแก่การเข้าไปช่วยเหลือ</p> <p>๓. เจ้าหน้าที่ อปพร. ขาดการฝึกอย่างต่อเนื่อง</p>
โอกาส (Opportunity = o)	อุปสรรค (Threat = t)
<p>๑. พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ตามมาตรา ๖๗ (๗) และ (๘)</p> <p>๒. ได้รับการฝึกฝนให้มีความชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการป้องกันและดูแลรักษาในพื้นที่</p> <p>๓. ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานอื่น เช่น สถานีตำบลอำเภอโนนดินแดง และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล</p>	<p>๑. พื้นที่ตำบลลำนางรองส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ราบสูงเขาหุบเขายากแก่การช่วยเหลืออย่างทั่วถึง</p> <p>๒. ปัญหายานพาหนะเกิดการซ่อมบำรุงบ่อยเนื่องจากระยะเวลาการใช้งานนานหลายปี</p>

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

จุดแข็ง(Strength = s)	จุดอ่อน(Weak = w)
<p>๑. องค์การบริหารส่วนตำบลมีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนากลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชนอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๒. มีเจ้าหน้าที่ประสานงานระดับหมู่บ้าน ตำบลและอำเภอในด้านการส่งเสริมการเกษตรและการส่งเสริมกลุ่มอาชีพ</p> <p>๓. องค์การบริหารส่วนตำบลสนับสนุนเงินทุนในการประกอบอาชีพของกลุ่มเกษตรกรและวิสาหกิจชุมชน</p>	<p>๑. ขาดบุคลากรด้านการบริหารจัดการกลุ่มและวิสาหกิจชุมชน</p> <p>๒. การรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพของประชาชนในตำบลอยู่ในเกณฑ์ต่ำ</p> <p>๓. การพัฒนาผลผลิตของสินค้าเกษตรให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้นและลดต้นทุนในการผลิตยังไม่มีมีการดำเนินการที่เป็นรูปธรรม</p>
โอกาส (Opportunity = o)	อุปสรรค (Threat = t)
<p>๑. มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาดูแลให้คำแนะนำด้านการฝึกอบรมอาชีพ พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานด้านต่างๆ</p> <p>๒. หน่วยงานระดับจังหวัดจัดสรรเงินทุนสนับสนุนกลุ่มเกษตรกรที่มีผลการดำเนินการของกลุ่มต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม</p>	<p>๑. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกันถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์</p> <p>๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงานประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย</p> <p>๓. การจัดกิจกรรมให้ความรู้ในการพัฒนาชุมชน ต้องใช้เวลาและมีการติดตามประเมินผลทำให้เป็นอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิกกลุ่ม เนื่องจากต้องประกอบอาชีพหลักของครอบครัว</p>

๕. ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง(Strength = s)	จุดอ่อน(Weak = w)
<p>๑. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ</p> <p>๒. ผู้บริหารท้องถิ่นมีนโยบายสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น</p> <p>๓. มีที่สาธารณะที่สามารถใช้เป็นแหล่งเรียนรู้เรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p>	<p>๑. ผู้นำชุมชนตระหนักและเห็นความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมน้อย</p> <p>๒. การจัดตั้งเครือข่ายในระดับหมู่บ้านทำได้ไม่ทั่วถึง</p>
โอกาส (Opportunity = o)	อุปสรรค (Threat = t)
<p>๑. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่จังหวัดให้ความสำคัญและได้กำหนดไว้เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด</p> <p>๒. จังหวัดให้ความสำคัญเรื่องขยะเป็นนโยบายระดับประเทศตามแผนยุทธศาสตร์จังหวัด</p>	<p>๑. การให้ความรู้แก่ประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมขาดความต่อเนื่องทั้งภาครัฐและหน่วยงานอื่น ๆ ที่ทำงานด้านสิ่งแวดล้อม</p>

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

จุดแข็ง(Strength = s)	จุดอ่อน(Weak = w)
<p>๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๒. บุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบลลำปางรอง มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิอยู่ในระดับพร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหาร</p> <p>๓. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงานโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง</p> <p>๔. เทคนิคการทำงาน ส่วนมากเป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง</p>	<p>๑. ระบบฐานข้อมูลด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมการกีฬาไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน</p> <p>๒. ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านกีฬา</p>
โอกาส (Opportunity = o)	อุปสรรค (Threat = t)
<p>๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาในระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม</p> <p>๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นเป็นยุทธศาสตร์ที่จังหวัดบุรีรัมย์ให้ความสำคัญ</p>	<p>๑. การแก้ไขปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม การกีฬาเป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกันถึงจะสัมฤทธิ์</p>

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จุดแข็ง(Strength = s)	จุดอ่อน(Weak = w)
<p>๑. องค์กรบริหารส่วนตำบลมีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>๒. องค์กรบริหารส่วนตำบลพัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร</p> <p>๓. องค์กรบริหารส่วนตำบลส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน</p>	<p>๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง</p> <p>๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น</p> <p>๓. การจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีในการบริหารและการบริการประชาชนยังมีไม่เพียงพอ</p> <p>๔. ประชาชนเห็นความสำคัญของกสนมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเกณฑ์ต่ำ</p>
โอกาส (Opportunity = o)	อุปสรรค (Threat = t)
<p>๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการเมือง การบริหารราชการที่ดีเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาในระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม</p> <p>๒. ยุทธศาสตร์พัฒนาการเมือง การบริหารราชการที่ดีเป็นยุทธศาสตร์ที่การพัฒนาจังหวัดบุรีรัมย์มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก</p> <p>๓. กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นมีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น อินเทอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล</p>	<p>๑. การพัฒนาการเมือง การบริหารเป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกันและเกิดผลสัมฤทธิ์</p> <p>๒. การพัฒนาการเมือง การบริหารเป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึกเกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคลจึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานยาก</p> <p>๓. ระเบียบต่าง ในการปฏิบัติงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานของ อปท. ในหลายงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนา ฯลฯ</p>

๖. การกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลลำปางรองได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่จะดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ดังนี้

ภารกิจหลักที่สำคัญที่จะดำเนินการในช่วง ๓ ปี

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน สร้างและบำรุงรักษาถนนทุกสาย ทั้งเส้นทางสายหลักและทางเชื่อมระหว่างหมู่บ้าน โดยปรับปรุงให้เป็นถนนที่ได้มาตรฐาน ประชาชนสามารถใช้ประโยชน์ได้ตลอดปี เช่น ดำเนินการปรับปรุงถนนที่ได้รับการถ่ายโอนจากหน่วยงานต่างๆ ถนนที่เชื่อมต่อระหว่างหมู่บ้านหรือมีลักษณะที่เป็นเครือข่ายหลัก การเชื่อมโดยกับแผนงานโครงการให้เป็นถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ถนนลาดยาง ถนนลูกรังบดอัดแน่นหรือปรับเกรดให้มีสภาพดี สามารถอำนวยความสะดวกในการสัญจรไปมาให้ครอบคลุมทั้งตำบล เพิ่มขยายเส้นทางการขนส่งย้ายผลผลิตทางการเกษตรให้มากยิ่งขึ้น เพื่อสะดวก รวดเร็วในการขนส่งสินค้าและบริการ ซึ่งเป็นอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามมาตรา ๖๗ (๑) แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล

๒. ด้านน้ำเพื่อการอุปโภคและบริโภค โดยการสร้างและบำรุงรักษาแหล่งน้ำ ระบบชลประทาน ระบบระบายน้ำในหมู่บ้าน ภาชนะกักเก็บน้ำ โคนเพิ่มหรือพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อใช้ในการอุปโภค - บริโภคหรือเพื่อใช้ในการเกษตรให้ครอบคลุมทั่วถึง ก่อสร้างระบบระบายน้ำภายในหมู่บ้าน จัดหาภาชนะกักเก็บน้ำเพื่อการอุปโภคและบริโภค สร้างและปรับปรุงระบบประปาหมู่บ้าน ประปาส่วนภูมิภาคให้ครอบคลุม เช่น ปรับปรุงระบบประปาหมู่บ้าน การขยายเขตประปาหมู่บ้าน ซึ่งเป็นอำนาจหน้าที่ที่อาจดำเนินการตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๖๘ (๕) และ (๗)

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย เพื่อเป็นการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินให้ตำบลลำปางรอง เป็นตำบลที่ปลอดภัยอบอุ่นทุกครัวเรือน โดยการการจัดหาครุภัณฑ์ในการบริการชุมชนให้มีมาตรฐาน ได้แก่ รถยนต์กู้ชีพ เจ้าหน้าที่กู้ภัยเพื่อการส่งเคราะห์บริการรับส่งผู้ป่วยหรือผู้ประสบปัญหาและความเดือดร้อนประจำตำบลส่งเสริมการปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สนับสนุนให้ความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการดูแลและรักษาความปลอดภัยให้กับประชาชนในตำบล จัดเตรียมเจ้าหน้าที่เพื่อเตรียมพร้อมในการบรรเทาความเดือดร้อนจากสาธารณภัย เช่น อัคคีภัย ภัยแล้งและอุบัติเหตุต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้น จัดหาเครื่องอุปโภคบริโภคสำหรับประชาชนที่ประสบภัยในช่วงฤดูแล้ง เช่น รถน้ำเอนกประสงค์ รถดับเพลิง จัดหาแหล่งน้ำอุปโภค - บริโภค เพื่อบริการประชาชน ซึ่งเป็นอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ตามมาตรา ๖๗ (๓) และ (๔)

๔. ด้านการป้องกันและระงับโรคติดต่อ การส่งเสริมการป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า สนับสนุนและส่งเสริมให้ประชาชนในตำบลลำปางรองมีความรู้เกี่ยวกับการป้องกันโรคต่าง ๆ พร้อมทั้งป้องกันโรคระบาดและโรคติดต่อโดยให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี รวมทั้งสามารถปฐมพยาบาลเบื้องต้นได้ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาความรู้ความสามารถและศักยภาพของบุคลากรด้านสาธารณสุขและอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) เพื่อการพัฒนาบริการสาธารณสุขมูลฐานของท้องถิ่น ส่งเสริมและสนับสนุนการกระบวนการหรือกิจกรรมของหน่วยงานสาธารณสุข โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลและศูนย์สาธารณสุขมูลฐาน ส่งเสริมการกำจัดขยะตามนโยบายของรัฐบาลในการบริหารพัฒนาการงานสาธารณสุข ซึ่งเป็นอำนาจหน้าที่ที่ตามมาตรา ๖๗ (๓) และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๖ (๑๙)

ภารกิจรองที่สำคัญที่จะดำเนินการในช่วง ๓ ปี

๑. ด้านการส่งเสริมกลุ่มอาชีพกลุ่มอาชีพในชุมชน โดยการส่งเสริมและสนับสนุนการประกอบอาชีพ การฝึกอบรมอาชีพ และการรวมกลุ่มอาชีพ เช่น สนับสนุนโครงการต่อเนื่องของกลุ่มอาชีพ ส่งเสริมให้ประชาชนมีความสามารถในการพัฒนาอาชีพ สร้างงาน สร้างรายได้ให้ครอบครัวและชุมชนทุกระดับ โดยใช้หลักการพัฒนาตามแนวพระราชดำริหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างกลุ่มอาชีพที่เป็นภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อให้ประชาชนในพื้นที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น สนับสนุนการให้ความรู้วิชาการและเทคโนโลยีสมัยใหม่ ความรู้เพื่อยกระดับ มาตรฐานการผลิตของกลุ่มอาชีพ ส่งเสริมที่เข้มแข็ง มีคุณภาพและยกระดับมาตรฐานการผลิตของกลุ่มอาชีพ ซึ่งเป็นอำนาจหน้าที่ที่องค์การบริหารส่วนตำบลอาจดำเนินการในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๖๘ (๕) และ (๗)

๒. ด้านการส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และประเพณีต่าง ๆ โดยการสร้างและพัฒนาศูนย์เด็กเล็กให้น่าอยู่และให้มีคุณภาพประสิทธิภาพผ่านเกณฑ์มาตรฐานที่สูงขึ้น ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาเด็กก่อนวัยเรียน ให้มีการพัฒนาการที่สมวัยทั้งด้านร่างกาย จิตใจและสติปัญญา มีความพร้อมที่จะเข้าสู่ระดับการศึกษาที่สูงขึ้น ส่งเสริมกระบวนการหรือกิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมในชุมชนให้เป็นสังคมคุณภาพ สังคมที่มีความอบอุ่น ชุมชนมีความเข้มแข็ง ส่งผลให้ตำบลลำนางรองเป็นตำบลที่น่าอยู่อย่างยั่งยืน ส่งเสริมแหล่งเรียนรู้ทางวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณีท้องถิ่น เพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ทางสังคมของเยาวชนและประชาชน สืบไป ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมด้านกีฬา นันทนาการและการแข่งขันกีฬาในสถานศึกษา องค์กรและชุมชน เพื่อสุขภาพพลานามัยที่ดีของประชาชนชาวตำบลลำนางรอง พัฒนาและปลูกจิตสำนึกให้เยาวชนเกิดความรัก ความศรัทธาและเชื่อมั่นในศาสนา วัฒนธรรมประเพณีที่ดีงามของไทยและท้องถิ่น ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกัน ปรามปราม และให้ความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาเสพติดในพื้นที่ เพื่อลดผลกระทบที่เกิดจากปัญหา ยาเสพติด ส่งเสริมจารีต ประเพณี วัฒนธรรมให้เป็นเอกลักษณ์ที่โดดเด่นของตำบลลำนางรอง เช่น งานประเพณีแห่เทียนเข้าพรรษา - ออกพรรษา งานประเพณีสงกรานต์ งานประเพณีลอยกระทง ซึ่งเป็นอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๖๗ (๕)

๓. ด้านการเสริมสร้างการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมภายในตำบล โดยการส่งเสริมและสนับสนุนกระบวนการหรือกิจกรรมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม ด้วยการปลูกจิตสำนึกในการร่วมกันดูแลและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ เพื่อมุ่งแก้ไขปัญหาสภาวะโลกร้อน สนับสนุนกิจกรรมการอนุรักษ์ป่าชุมชน ซึ่งเป็นอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล มาตรา ๖๗ (๗) และมาตรา ๖๘ (๘)

๔. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕ (๓))
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖ (๑๖))
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา๑๗ (๓))

จากภารกิจตามที่กฎหมายให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลลำนาง ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชน

ในเขตพื้นที่ ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลลำปางรอง ได้พิจารณาในการกำหนดโครงสร้างและกำหนดพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในปัจจุบันขององค์การบริหารส่วนตำบลในการดำเนินการตามภารกิจที่สำคัญเพื่อให้การดำเนินการภารกิจและภารกิจรองขององค์การบริหารส่วนตำบลลำปางรอง ให้มีโครงสร้างการบริหารงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน ตามภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ปริมาณงานให้บรรลุเป้าหมาย จึงกำหนดโครงสร้างและกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้สอดคล้องกับภารกิจดังกล่าว ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ แบ่งเป็นโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ และ ๑ หน่วยตรวจสอบภายใน ได้แก่

- ๑.) สำนักปลัด อบต.
- ๒.) กองคลัง
- ๓.) กองช่าง
- ๔.) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๕.) กองสวัสดิการสังคม
- ๖.) หน่วยตรวจสอบภายใน

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการพนักงานส่วนตำบล ทั้งสิ้นจำนวน ๔๗ อัตรา พนักงานจ้างทั้งสิ้นจำนวน ๔๒ อัตรา รวมกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลลำปางรอง รวมทั้งสิ้น ๘๙ อัตรา

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลลำนางรอง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลลำนางรอง

องค์การบริหารส่วนตำบลลำนางรอง ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบลลำนางรองได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว ซึ่งระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้นอาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงานหรือกำหนดเป็นฝ่าย ในระยะต่อไปเมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลลำนางรองพิจารณาแล้วเห็นว่าภารกิจและปริมาณงานมากจึงพิจารณาจัดตั้งโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

ตารางแสดงโครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานธุรการ - งานบริหารงานบุคคล (การเจ้าหน้าที่) - งานเลือกตั้งและทะเบียน - งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร - งานกิจการสภา - งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบส่วนใด <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมาย คดีและนิติกรรม - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานระเบียบข้อบังคับ 	<p>๑. สำนักปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานธุรการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานเลือกตั้งและทะเบียน - งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร - งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบส่วนใด <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมาย คดีและนิติกรรม - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานระเบียบข้อบังคับ 	

ตารางแสดงโครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟูและกู้ภัย <p>๑.๕ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานควบคุมโรค - งานบริการสาธารณสุข <p>๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิชาการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร - งานเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานส่งเสริมปศุสัตว์ <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้และแผนที่ภาษี - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ 	<p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟูและกู้ภัย <p>๑.๕ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานควบคุมโรค - งานบริการสาธารณสุข <p>๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิชาการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร - งานเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานส่งเสริมปศุสัตว์ <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงิน – เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้และแผนที่ภาษี - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ 	

ตารางแสดงโครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สิน - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินอาคาร - งานควบคุมการก่อสร้าง - งานออกแบบและบริการข้อมูล <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ <p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารวิชาการ - งานข้อมูลพัฒนาเด็กเล็ก - งานส่งเสริมการศึกษา - งานนิเทศการศึกษา - งานประสานกิจการ <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการศึกษาปฐมวัย - งานการศึกษานอกระบบ - งานประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและสันตนาการ 	<p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สิน - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินอาคาร - งานควบคุมการก่อสร้าง - งานออกแบบและบริการข้อมูล - งานสำรวจและแผนที่ <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง <p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารวิชาการ - งานข้อมูลพัฒนาเด็กเล็ก - งานส่งเสริมการศึกษา - งานนิเทศการศึกษา - งานประสานกิจการ <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการศึกษาปฐมวัย - งานกิจการศาสนา - งานประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและสันตนาการ 	

ตารางแสดงโครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๔.๓ งานกิจการโรงเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดการศึกษา - งานพลศึกษา - งานทดสอบประเมินและตรวจวัดผลโรงเรียน - งานบริการและบำรุงสถานศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก <p>๕. กองสวัสดิการสังคม</p> <p>๕.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานศูนย์เยาวชน - งานฝึกอบรมพัฒนาการ - งานกิจกรรม - งานพัฒนาชุมชน <p>๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา และผู้พิการ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานข้อมูล <p>๕.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานฝึกอบรมอาชีพ - งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม - งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพและพัฒนาสตรี <p>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบภายใน - งานวางแผนการตรวจสอบ จัดทำรายงานตรวจสอบภายในประจำปี - งานตรวจสอบแผนงานงบประมาณการเงิน การบัญชี การจัดเก็บรายได้ ทะเบียนทรัพย์สินและครุภัณฑ์ 	<p>๔.๓ งานกิจการโรงเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดการศึกษา - งานพลศึกษา - งานทดสอบประเมินและตรวจวัดผลโรงเรียน - งานบริการและบำรุงสถานศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก <p>๕. กองสวัสดิการสังคม</p> <p>๕.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานศูนย์เยาวชน - งานฝึกอบรมพัฒนาการ - งานกิจกรรม - งานพัฒนาชุมชน <p>๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา และผู้พิการ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานข้อมูล <p>๕.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานฝึกอบรมอาชีพ - งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม - งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพและพัฒนาสตรี <p>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบภายใน - งานวางแผนการตรวจสอบ จัดทำรายงานตรวจสอบภายในประจำปี - งานตรวจสอบแผนงาน งบประมาณการเงิน การบัญชี การจัดเก็บรายได้ ทะเบียนทรัพย์สินและครุภัณฑ์ 	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อการกำหนดจำนวนตำแหน่ง ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดขึ้นจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคน และเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำกรสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน
๒. ข้อมูลเกี่ยวกับการเคลื่อนไหวกำลังคน เช่น การบรรจุและแต่งตั้ง การเลื่อนระดับ/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ
๓. ข้อมูลอื่นๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ปริมาณงานว่าคนที่ต้องการเหมาะสมกับปริมาณงาน ลักษณะหน้าที่และความรับผิดชอบที่ตรงกับความต้องการคนให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งหรือไม่
๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่
๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มหรือลดลง
๔. ศึกษาดูว่าผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณวุฒิไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใคร ปฏิบัติงานแทน
๕. สำรวจการใช้พนักงานจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่
๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่
๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่
๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบัน และงานในอนาคต
๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่
๑๐. สร้างมาตรฐานและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนอัตรากำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญ ๒ ประการ
 - ๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงานหรือผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานอ้างอิงได้
 - ๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

- ๑ ปี จะมี	๕๒	สัปดาห์
- ๑ สัปดาห์จะทำ	๕	วัน
- ๑ ปี จะมีวันทำงาน	๒๖๐	วัน
- วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
- วันหยุดพักผ่อนประจำปี (ลาพักผ่อน)	๑๐	วัน
- คิเดเฉลี่ยวันหยุดลากิจ ลาป่วย	๗	วัน
รวมวันหยุดใน ๑ ปี	๓๐	วัน
* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี	๒๓๐	วัน
เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน	๖	ชั่วโมง
(๐๘.๓๐ - ๑๖.๓๐ น. เวลาพักกลางวัน ๑ ชั่วโมง เวลาพักส่วนตัว/กิจธุระ ๑ ชั่วโมง)		
** เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖)	๑,๓๘๐	ชั่วโมง
หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐)	๘๒,๘๐๐	นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์
สูตรในการคำนวณ จำนวนคน = $\frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด (๑ปี)} \times \text{เวลามาตรฐานต่อชิ้น}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$

๒.๒ การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมกันทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าวอาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ เช่น งานด้านสารบรรณหรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

๒.๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง องค์การบริหารส่วนตำบลลานางรอง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ กำหนดโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ และ ๑ หน่วยตรวจสอบภายใน ประกอบด้วย สำนักปลัด อบต. กองคลัง , กองช่าง , กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม , กองสวัสดิการสังคม ซึ่งการกำหนดกรอบอัตรากำลังต้องแยกตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการต่าง ๆ เพื่อกำหนดพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในอนาคตระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้า ให้เหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน ซึ่งในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ประชุมร่วมกันเพื่อวิเคราะห์ภารกิจ หน้าที่ ลักษณะงาน ปริมาณงาน ความยากและคุณภาพของงาน เพื่อกำหนดตำแหน่งได้อย่างถูกต้อง คุ่มค่า ดังนั้น จึงกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ดังต่อไปนี้

(๑) นักบริหารงานท้องถิ่น

- ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) ๑ อัตรา
- รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) ๑ อัตรา

(๒) สำนักปลัด อบต. ประกอบด้วย

- หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๑ อัตรา
- นักจัดการงานทั่วไป (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) ๑ อัตรา
- นักทรัพยากรบุคคล (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) ๑ อัตรา

- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	อัตรา
- นิติกร (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	อัตรา
- นักประชาสัมพันธ์ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	อัตรา
- นักวิชาการเกษตร (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	อัตรา
- นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	อัตรา
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๒	อัตรา
- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป (ภารกิจ)	๑	อัตรา
- ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (ภารกิจ)	๑	อัตรา
- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ภารกิจ)	๑	อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ)	๒	อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ภารกิจ)	๑	อัตรา
- พนักงานขับรถยนต์ (ภารกิจ ประเภททักษะ)	๑	อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

- พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	๑	อัตรา
- คนครัว (ทั่วไป)		
- คนสวน (ทั่วไป)	๑	อัตรา
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทั่วไป)	๑	อัตรา
- คนงานทั่วไป (ทั่วไป)	๔	อัตรา

(๓) กองคลัง ประกอบด้วย

- ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	อัตรา
- นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	อัตรา
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	อัตรา
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	อัตรา
- เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	อัตรา
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี (ภารกิจ)	๒	อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ภารกิจ)	๑	อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ภารกิจ)	๑	อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ภารกิจ)	๑	อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

- คนงานทั่วไป (ทั่วไป)	๑	อัตรา
--------------------------	---	-------

(๔) กองช่าง ประกอบด้วย

- ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	อัตรา
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	อัตรา
- นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	อัตรา
- นายช่างเขียนแบบ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	อัตรา
- เจ้าพนักงานประปา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ		
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ภารกิจ)	๑	อัตรา
- ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ (ภารกิจ)	๑	อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา (ภารกิจ)	๑	อัตรา
พนักงานจ้างทั่วไป		
- คนงานทั่วไป (ทั่วไป)	๑	อัตรา
(๕) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ประกอบด้วย		
- ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	อัตรา
- นักโภชนาการ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	อัตรา
- นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	อัตรา
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	อัตรา
- หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๗	อัตรา
- ครู	๘	อัตรา
พนักงานจ้างตามภารกิจ		
- ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (ภารกิจ)	๑	อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ)	๑	อัตรา
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๔	อัตรา
พนักงานจ้างทั่วไป		
- คนงานทั่วไป (ทั่วไป)	๑	อัตรา
- ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๕	อัตรา
(๖) กองสวัสดิการสังคม ประกอบด้วย		
- ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	อัตรา
- นักพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	อัตรา
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	อัตรา
พนักงานจ้างตามภารกิจ		
- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (ภารกิจ)	๑	อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ)	๑	อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ภารกิจ)	๑	อัตรา
พนักงานจ้างทั่วไป		
- คนงานทั่วไป (ทั่วไป)	๒	อัตรา
(๗) หน่วยตรวจสอบภายใน ประกอบด้วย		
- นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	อัตรา

เพื่อให้การบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลลำปางรอง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล องค์การบริหารส่วนตำบลลำปางรอง จึงนำผลการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังและตำแหน่งมาบันทึกลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ดังนี้

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลลำปางรองได้เล็งเห็นความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ได้แก่ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารงาน ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรม และจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนา Thailand ๔.๐ โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก คือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วม และโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องรับกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่าย มากกว่าตามสายงานการบังคับบัญชาในแนวตั้ง และจะต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดนมุ่งเน้นว่าประชาชนจะได้ อะไรมุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้การบริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตน พร้อมการติดต่อได้หลายช่องทางไม่ว่าจะเป็น ติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ เป็นต้น

๓. องค์กรมีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ้ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยงสร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาท

จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ดังนี้

- (๑) จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม หรือประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการ ตามสายงานต่าง ๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงาน ณ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อพัฒนาทักษะความสารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล
- (๒) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเอง หรือผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานหรือส่วนราชการอื่น ๆ
- (๓) จัดให้มีการศึกษาดูงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ มาปรับใช้หรือประยุกต์ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิสูงขึ้น

- (๔) ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้นเพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือลดความซ้ำซ้อนของงานอันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น
- (๕) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ให้สัมฤทธิ์ผลในทมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลนางรองได้จัดทำประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก