

# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖



องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหลวง  
อำเภอ悱ไธ์ จังหวัดหนองคาย



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหลวง  
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - พ.ศ.๒๕๖๖

\*\*\*\*\*

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหลวง มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ที่ ๘๑๔ / ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เพื่อพิจารณาดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามข้อ ๑๖ แห่งประกาศคณะกรรมการพัฒนาส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ (แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน)

เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและถูกต้องตามกฎหมายเบื้องต้น อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพัฒนาส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ข้อ ๒๓ และ ข้อ ๓๗ ประกอบกับมติที่ประชุมเห็นชอบคณะกรรมการพัฒนาส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย ครั้งที่ ๘ / ๒๕๖๓ คราวประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๓ จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งในการบริหารบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในแผนฯ ดังนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๑ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นางสมัย ชนาราษฎร์)  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหลวง

## คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหลวง อ.เมืองฝ่ายใต้ จังหวัดหนองคาย ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง ตามโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อ.บ.ต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหลวง ให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหลวง จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการกิจกรรมอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติการกิจกรรมตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหลวง

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑-๓
๒. วัตถุประสงค์	๓-๕
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕-๖
๔. สภาพปัจจุหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๗-๑๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๕-๑๘
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจร่อง	๑๙
๗. สรุปปัจจุหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๙
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๐-๒๔
๙. การระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประจำชั้นตอบแทนอื่น	๒๕-๓๓
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๔-๓๘
๑๑. บัญชีแสดงจัดคงลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๐-๔๘
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๙
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๕๐

### ภาคผนวก

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - พ.ศ.๒๕๖๖
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

## ๑. หลักการและเหตุผล

การบริหาร/การจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) เป็นมิติหนึ่งที่หลาย ๆ คนให้ความสนใจเป็นอย่างมาก ซึ่งหัวใจสำคัญคือ การกระจายอำนาจการบริหารไปยังผู้บริหาร หรือที่เราเรียกว่า “Let the manager manages”

การบริหารงานบุคคลก็เป็นส่วนหนึ่งที่ผู้บริหารควรทราบ ซึ่งเทคนิคและวิธีการในการบริหารงานบุคคลใหม่ มักมีอุดมให้เห็นเสมอโดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดที่องค์กรควรจะได้รับ การวางแผนกำลังคนเป็นเทคนิคหนึ่งที่สอดรับกับการบริหาร/การจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้เป็นอย่างดี เนื่องจากจะช่วยลดค่าใช้จ่ายด้านบุคคลและยังเป็นการสร้างความชัดเจนให้กับการวางแผนการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นในระยะสั้นหรือระยะยาวได้เป็นอย่างดีด้วย แนวคิดที่จะทำให้องค์กรมีความมั่นคงในด้านกำลังคน (Manpower/workforce Stability) นั้นมีอยู่สองประการ ได้แก่

(๑) ความพยายามเตรียมความพร้อมในด้านกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานที่มีความยากและท้าทาย โดยอาจจะมีการวางแผนจัดตั้งใจที่อาจจะทำให้คนที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานที่หลากหลายอยู่กับองค์กร และสามารถรองรับความต้องการของผู้บริหารในการใช้งานคนกลุ่มนี้ได้ตลอดเวลา

(๒) การเตรียมความพร้อมในการป้องกันการขาดกำลังคน หรือ การสูญเสียกำลังคนในองค์กร เนื่องจากจะทำให้องค์กรขาดความมั่นคงในด้านกำลังคน ซึ่งในประการนี้นั้น องค์กรจะทราบดีว่าในแต่ละสายอาชีพ จะมีรอบการเปลี่ยนผ่าน หรือ การหมุนเวียนการเข้าออกของคนในสายอาชีพนั้น ซึ่งผู้เขียนขอใช้คำว่าวัฎจักรสายอาชีพ (Career life cycle) เมื่อไร จำนวนเท่าไหร และตลาดแรงงานใดที่จะหาคนในสายอาชีพนั้นได้ดีที่สุด สำหรับวางแผนกำลังคนนั้นปัจจัยต่างๆ ที่อาจคำนึงถึงได้แก่

๒.๑ ปัจจัยด้านการจ้างพนักงานในองค์กร โดยส่วนใหญ่จำนวนพนักงานนั้นจะถูกเก็บไว้ในฐานข้อมูลขององค์กรอยู่แล้ว การทราบจำนวนพนักงานทั้งหมดหรือการ Update ข้อมูลนั้นจะทำให้ผู้บริหารสามารถกำหนดสัดส่วนกำลังคนโดยอาจใช้สูตรต่างๆ ในการแทนค่าในแต่ละแผนกได้ อีกทั้งยังรู้ขนาดกำลังคนในแต่ละแผนกว่ามีมากหรือน้อยรวมทั้งมีแนวโน้มจะขาดกำลังคนหรือไม่

๒.๒ ปัจจัยด้านอายุของพนักงานในองค์กร การทราบอายุส่วนใหญ่ของพนักงานในแต่ละฝ่ายจะทำให้ผู้บริหารทราบว่าจะมีพนักงานจำนวนเท่าไหร่ที่จะเกษียณอายุ หรือ คิดจะลาออก โดยเฉพาะหากมีข้อมูลมาในอดีตว่าสายงานไหนมีการออกจากการของพนักงานในช่วงอายุเท่าใด จะทำให้ผู้บริหารสามารถประเมินได้ว่าจะขาดกำลังคนเท่าไหร และจะต้องเตรียมทำกำลังคนเพื่อมาตรฐานเดียวกันและตลาดแรงงานไหน

๒.๓ ปัจจัยด้านสายงานที่มีความขาดแคลน การที่ผู้บริหารทราบว่าจะขาดกำลังคนในสายงานที่มีความขาดแคลนได้จากที่ได้และตลาดแรงงานแหล่งใหม่คืนที่ต้องการมากที่สุด จะทำให้องค์กรมีความได้เปรียบเป็นอย่างมากเนื่องจากสามารถหาคนท่องค์กรต้องการได้ก่อนเวลาที่มีความขาดแคลน

๒.๔ ปัจจัยด้านจำนวนพนักงานโดยรวมที่มาออกจากองค์กรในแต่ละปี การที่ผู้บริหารทราบโดยเฉลี่ยแล้วองค์กรจะขาดกำลังคนเท่าไหรในแต่ละปีนั้นจะทำให้ผู้บริหารสามารถที่จะประเมินงบประมาณล่วงหน้าได้ว่าจะต้องใช้งบประมาณจำนวนเท่าไหรในการจ้างคนท่องค์กรมีความต้องการเพิ่มขึ้น

๒.๕ ปัจจัยด้านการสูญเสียกำลังคนโดยเฉลี่ยในแต่ละปีปัจจัยนี้ถือเป็นข้อที่สำคัญปัจจัยหนึ่งเนื่องจากจะทำให้ผู้บริหารทราบคร่าวๆ ได้ว่าในแต่ละปีไห้ในที่มีความจำเป็นจะต้องเตรียมกำลังคนเป็นอันดับแรก และฝ่ายไหนที่ต้องมีการเตรียมกำลังคนเป็นฝ่ายสุดท้าย ทั้งนี้จะทำให้ผู้บริหารสามารถกำหนดแผนการขาดแคลนกำลังคน รวมถึงการหาตลาดที่สามารถหากำลังคนประเภทนั้นมาทดแทนได้ล่วงหน้า

สำหรับการวางแผนกำลังคนเป็นกระบวนการในการพยากรณ์จำนวนคน การพัฒนาคนในองค์การ การใช้คน และการควบคุมคน โดยที่องค์การจะต้องมีนิจว่องค์การมีปริมาณคน มีคนที่มีคุณสมบัติคุณภาพและคุณลักษณะตามที่ต้องการในหน่วยงานต่างๆ อย่างถูกต้องเหมาะสม และในเวลาที่ต้องการ รวมทั้งต้องมีวิธีการใช้คนเหล่านี้ให้มีประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์การ ซึ่งตามแนวคิดของ Patten ได้ให้ความหมายของ การวางแผนกำลังคนไว้ ๔ ประการ ดังนี้

๑. การวางแผนกำลังคน คือ การวางแผนการทดสอบ การวิเคราะห์การอุปกรณ์ของงาน การกำหนดวิธีการที่จะใช้ในการวางแผนอาชีวสำหรับคนงาน การพัฒนาตัวแบบสำหรับการวางแผนคัดเลือก และการเลือนตำแหน่งคนงานและการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายต่อจ้างกับการคัดเลือกคนเข้าทำงาน

๒. การวางแผนกำลังคน คือ การวางแผนบุคคล (Personal Planning) มีขอบเขตครอบคลุม กิจกรรมทั้งหมดของหน่วยงาน ได้แก่ การเลือกสรร การบรรจุ การฝึกอบรม การศึกษา การบริหารเงินเดือนและค่าจ้าง ความปลอดภัย แรงงานสัมพันธ์ และอื่นๆ

๓. การวางแผนกำลังคน คือ นโยบายด้านกำลังคนและการจ้างงานเมื่อพิจารณาในแง่เศรษฐกิจ ตามกรอบนี้จะด้วยในเรื่องปริมาณและคุณภาพของกำลังแรงงานของชาติ การวางแผนตามความหมายนี้ จะมองในแง่ โครงสร้างของประชากรและผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติและกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับการคาดการณ์ด้านอาชีพ อุตสาหกรรมและแรงงาน รวมทั้งการวิเคราะห์ผลกระทบต่อเนื่องที่จะเกิดจากการทดสอบแรงงานคนด้วย เครื่องจักร

๔. การวางแผนกำลังคน เป็นกระบวนการที่ทำให้องค์การนึงสามารถที่จะมีบุคคลและประเภท ของบุคคลในปริมาณที่ถูกต้องเหมาะสม ในเวลาที่เหมาะสม ซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์และประหยัด สูงสุดสำหรับความสำคัญของการวางแผนกำลังคน สามารถสรุปได้ดังนี้

๔.๑ การวางแผนกำลังคนทำให้อองค์การสามารถคาดการณ์ล่วงหน้าในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยี

๔.๒ การวางแผนกำลังคนทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสมรรถนะของกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน ทั้งนี้เพื่อปรับการใช้กำลังคนให้ยึดหยุ่นกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

๔.๓ การวางแผนกำลังคนจะเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์เข้ากับ กระบวนการวางแผนองค์การ

๔.๔ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์การทราบความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตที่ลูกจ้างผลิตได้กับ ภาระที่องค์การตั้งไว้

๔.๕ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์การสามารถวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากร ในแต่ละอาชีพและในระยะต้น

๔.๖ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์การสามารถที่จะจัดปริมาณ ประเภท และระดับทักษะ ของบุคคลให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสมเพื่อให้สามารถปฏิบัติกรรมที่กำหนดให้ ซึ่งจะเป็นผลทำให้ห้องค์การและบุคคลบรรลุประสงค์ของตนโดยได้รับผลประโยชน์สูงสุดในระยะยาว

๔.๗ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์การพยากรณ์เกี่ยวกับเงื่อนไขต่างๆ ในอนาคตเพื่อการ กำหนดตัวถุประสงค์และโครงการให้สอดคล้องกับเงื่อนไขดังกล่าว ตลอดจนการวางแผนที่การประเมินผลการ ปฏิบัติงานให้สัมพันธ์กับเงื่อนไขต่างๆ

๔.๘ การวางแผนกำลังคนจะทำให้ผลตอบแทนจากการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์เกิดประโยชน์ สูงสุด เพราะการลงทุนเพื่อพัฒนาคนต้องใช้ทรัพยากรบริหารจำนวนมากและต้องใช้เวลามาก

จากประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐาน ทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนด

พัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพ ของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนดประกอบกับคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประการกำหนดการกำหนด ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล หรือ อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และการกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล หรือ อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบ อัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตาม แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหลวง จึงได้จัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขึ้น

### ความจำเป็นในการทำแผนอัตรากำลัง

๑. การวางแผนอัตรากำลัง เพื่อแก้ปัญหาเรื่องการกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับตำแหน่ง ต้องดำเนินการในภาพรวมทั้งหน่วยงาน เน้นถึงโครงสร้าง วัตถุประสงค์และขอบเขตหน้าที่ของหน่วยงาน ให้ สอดคล้องกับนโยบาย โครงการ และแผนงานของหน่วยงาน โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังล่วงหน้า ๓ ปี

๒. ต้องมีแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลและแผน งบประมาณ (แผนงบแบบ PPB: Planning Programming Budgeting) การกำหนดอัตรากำลังคนต้องสอดคล้อง กับแผนงาน โครงการ แผนงบประมาณ ในลักษณะแผนแบบสมมูล (integration) (แผนงาน+แผนเงิน+แผน กำลังคน)

๓. การบทวนตรวจสอบหน้าที่ความรับผิดชอบ (Post Audit) การกำหนดหน้าที่ความ รับผิดชอบของตำแหน่ง (Position Description) และการเกลี่ยงานและเลี่ยงคน (Redeployment) เพื่อป้องกัน ปัญหาน้ำที่ซ้ำซ้อน คนล้นงาน และกำลังคนไม่เพียงพอของหน่วยงาน

๔. เพื่อแก้ปัญหาในการบริหารงานบุคคลที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขทั้งระบบไปพร้อม ๆ กัน ทั้ง หน้าที่ของหน่วยงาน โครงการ ระบบงาน การกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับตำแหน่ง

### ๒. วัตถุประสงค์

๑. การปรับปรุงหน้าที่ความรับผิดชอบ เป็นการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการให้ ชัดเจนไม่ซ้ำซ้อนทั้งในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงาน เพื่อให้รู้ว่าช่วงเวลาในช่วงเวลาหนึ่ง หน่วยงานมีบทบาท หน้าที่อย่างไร

๒. การปรับปรุงส่วนราชการและการจัดระบบงาน โดยพิจารณาว่าส่วนราชการเดิมเหมาะสม หรือไม่มีปัญหาอุปสรรคอะไร ระบบงานถูกต้องเหมาะสมหรือควรปรับปรุงอย่างไรบ้าง

๓. ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้คุณ (Post Audit) เป็นการตรวจสอบทั้งจำนวน ระดับและสายงาน เพื่อดูว่าการมอบหมายหน้าที่งานเป็นไปตามที่ ก.อบต. กำหนดหรือไม่ มีการใช้คุณไม่ตรงกับตำแหน่งที่ ก.อบต. กำหนดบ้างไหม
๔. การกำหนดกรอบอัตรากำลัง พิจารณาว่าในระยะเวลาข้างหน้า (๓ ปี) หน่วยงานมีโครงการ หรือแผนงานเรื่องใด ต้องใช้คุณเท่าไร ระดับใดบ้าง ให้สอดคล้องกับมาตรการจำกัดกำลังคนภาครัฐ
๕. ปรับปรุงหลักเกณฑ์และมาตรฐานการวิเคราะห์ตำแหน่ง โดยให้แต่ละส่วนราชการซึ่งเป็นผู้ที่มีความเข้าใจในหน้าที่การงานดี มีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์ จะช่วยให้กระบวนการกำหนดตำแหน่งนี้ ประสิทธิภาพและได้มาตรฐานเหมาะสมกับส่วนราชการนั้นๆ
๖. การจัดทำรายละเอียดหน้าที่ความรับผิดชอบ (Job Description) เพื่อให้เป็นหลักฐานว่า ตำแหน่งใดมีหน้าที่การงานอะไรบ้าง ทำให้สะดวกในการพิจารณาวิเคราะห์ตำแหน่ง การตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และเป็นคู่มือในการมอบหมายงานด้วย
๗. สร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพต่าง ๆ เป็นการศึกษาว่าในแต่ละสายงานมีปัญหาอะไร แก้ปัญหาด้วยวิธีใดเพื่อให้ทุกสายงานมีทางก้าวหน้าได้ตามความเหมาะสม
๘. สร้างและรักษานักวิชาการไว้ในระบบราชการ มีการนำหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งโดย พิจารณาผลงานทางวิชาการ สร้างความก้าวหน้าในสายงาน
- ต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญ/ชำนาญการ ใช้ความรู้อย่างลึกซึ้งและกว้างขวาง มีประสบการณ์และระยะเวลาปฏิบัติงานต่อเนื่องกัน
    - ปฏิบัติงานโดยอิสระเป็น ปฏิบัติงานด้วยตนเองมากกว่า ๘๐ %
    - ลักษณะงานเป็นการวิเคราะห์วิจัยทางวิชาการระดับสูง/ถ่ายทอดความรู้/พัฒนาการทางด้านวิชาการ
    - กำหนดขั้นตามความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อประโยชน์ทางราชการ
    - กำหนดหน้าที่เว้อย่างแน่นอนเป็นรายตำแหน่ง
    - มีระบบการเข้าสู่ตำแหน่ง ระบบการเลื่อนตำแหน่ง การยุบเลิกและถ่ายโอน เป็นตำแหน่งที่กำหนด เป็นการเฉพาะตัว ประเมินผลงานเป็นระยะ ๆ
    - มีระบบการติดตามผลงาน หากไม่สามารถปฏิบัติตาม ต้องมีการยกย้ายหรือยุบเลิกตำแหน่ง
    - การวัดผลงานใช้คณิตคณิตกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาจากผลงานย้อนหลัง
๙. การปรับปรุงหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ เป็นสิ่งที่ต้องทำความคุ้งกับการวางแผนอัตรากำลัง ซึ่งหน่วยงานการเจ้าหน้าที่จะต้องเป็นผู้รับช่วงงานและดูแลให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง โดยต้อง
- ตรวจสอบระบบการบริหารงานบุคคลมีอะไรต้องทำบ้าง มีปัญหาอย่างไร และต้องปรับปรุงอะไร
  - ปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลทั้งงานประจำและงานวิชาการ
  - ต้องมีบุคลากรที่เข้มแข็ง มีความรู้ ความเข้าใจเรื่องการบริหารงานบุคคลเป็นอย่างดี
๑๐. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหลวง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน
๑๑. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหลวง มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) ตามกฎหมายจัดตั้ง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
๑๒. เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการ กำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่
๑๓. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การ บริหารส่วนตำบลหนองหลวง

๑๔. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหลวง สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหลวง เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ดีของการกิจกรรมอาชญาหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจ และยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการต่อการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๑๕. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหลวง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

### ๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โดยทั่วไปการกำหนดจำนวนตำแหน่งต่าง ๆ ภายในองค์กร ควรคำนึงถึงการกำหนดให้มีจำนวนที่เหมาะสมกับลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบและปริมาณงานของหน่วยงาน ใน การวิเคราะห์จำนวนตำแหน่ง จำเป็นที่เจ้าหน้าที่ที่มีหน้าที่รับผิดชอบในเรื่องนี้ จะต้องหารือวิธีการมาใช้ในการวิเคราะห์ให้เหมาะสมกับลักษณะและประเภทของงาน ซึ่งวิธีการวิเคราะห์ตำแหน่งที่ใช้อยู่ในปัจจุบันมีอยู่หลายประการ แต่ก่อนที่จะพิจารณาวิเคราะห์จำนวนตำแหน่งในส่วนราชการได้ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทราบรายละเอียดพื้นฐานในเรื่องดังต่อไปนี้ คือ

๑. หน้าที่ ความรับผิดชอบ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และวิธีการดำเนินงานของหน่วยงานที่จะกำหนดจำนวนตำแหน่งให้

๒. การจัดแบ่งหน่วยงานและอัตรากำลังให้หน่วยงานที่จะกำหนดตำแหน่ง โดยจำเป็นต้องทราบ อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมและที่จะกำหนดเพิ่มขึ้นใหม่

๓. เหตุผลและความจำเป็นที่จะต้องมีตำแหน่งเพิ่มขึ้นจากเดิม เช่น มีภาระมากขึ้น หรือให้อำนาจ แก่ส่วนราชการนั้นเพิ่มขึ้น มีงานใหม่ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ตามมติคณะรัฐมนตรี ตามโครงการความช่วยเหลือจากต่างประเทศ หรือเป็นข้อผูกพันกับรัฐด้านใด หรือรองรับการดำเนินงานตามกลยุทธ์ที่ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านไทรในด้านใด หรือตามนโยบายของผู้บริหาร งานเดิมมี อะไรบ้าง ที่มีปริมาณงานเพิ่มขึ้นจนเกินกว่าอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมจะปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วงลังด้วย เช่น การเพิ่มโครงการหรือมีการเพิ่มนหน่วยงานขึ้นมาใหม่ตามภาระเบียบ กฎหมาย เพื่อขยายขอบเขตการปฏิบัติงาน เป็นต้น

๔. เกณฑ์การคำนวณจำนวนตำแหน่ง ซึ่งส่วนราชการได้กำหนดขึ้น โดยปกติส่วนราชการที่ องค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านไทรจะกำหนดจำนวนตำแหน่ง โดยอาศัยเกณฑ์ที่กำหนดขึ้น โดยการเปรียบเทียบ กำหนดคุณที่มีอยู่เดิมกับภาระงานที่ต้องทำ โดยคำนวณมาตรฐานการทำงานให้ได้ว่า คน ๑ คน ใน ๑ วัน สามารถทำงานในตำแหน่งได้มากน้อยเพียงใด และภาระงานทั้งปีที่จะมีจำนวนเท่าใด เพื่อที่จะคำนวณว่าใน ๓ ปี ใช้จำนวน คนเท่าใดต่อภาระงานนั้น และอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่ในขณะนี้มีมากน้อยกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้หรือไม่

๕. หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่จะกำหนดขึ้นใหม่เป็นรายตำแหน่ง ควรทราบก่อนว่า การปฏิบัติงานของหน่วยงาน (Mission Oriented) นั้นเป็นอย่างไร มิใช่พิจารณาเฉพาะเจ้าหน้าที่ที่การปฏิบัติงานเท่านั้น (Function Oriented)

#### ขั้นตอนสำหรับการวางแผนอัตรากำลังประจำปีขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองดังนี้

๑. ทบทวนกระบวนการทำงานและขั้นตอนการทำงาน รวมทั้งเวลาที่ใช้ในแต่ละขั้นตอน
๒. ทำการสำรวจภาระงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอนาคต โดยพิจารณาภาระงานที่ต้องทำเพิ่ม หรือไม่จำเป็นต้องทำหรือใช้เทคโนโลยีมาช่วยทำได้
๓. รวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการวางแผนอัตรากำลังประจำปี เช่น จำนวนบุคลากรปัจจุบัน งบประมาณที่หน่วยงานได้รับการจัดสรรมาคำนวณอัตรากำลัง โดยคิดจากค่าจ้างเงินเดือน บุคลากร และค่าใช้จ่ายกิจกรรมตามแผนดำเนินงาน

๕. ใช้เทคนิคการวิเคราะห์อื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น วิธีเปรียบเทียบอัตราส่วน (ratio analysis) ประสิทธิภาพ การทำงาน พนักงานต่ออุปกรณ์
๖. นำภาริวิเคราะห์ต่าง ๆ มาเปรียบเทียบจำนวนบุคลากรที่เหมาะสมสอดคล้องกับงบประมาณที่ได้รับ การจัดสรร
๗. จัดทำแผนอัตรากำลังประจำปีของหน่วยงานต่าง ๆ
๘. ควบคุมอัตรากำลังคนตามแผนอัตรากำลังประจำปี
๙. ดำเนินการปรับปรุงอัตราลักษณะ-เพิ่มจำนวนบุคลากรด้วยวิธีการที่เหมาะสม เช่น เกลี่ยคนจาก หน่วยงานที่มีอัตรากำลังเกินมาปฏิบัติงานในหน่วยงานที่อัตรากำลังขาด
๑๐. ทบทวนและปรับปรุงข้อมูลอัตรากำลังคนครั้งต่อไปภายในระยะเวลาที่กำหนด

#### หน้าที่ความรับผิดชอบขององค์กรบริหารส่วนตำบลหนองหลวง

หน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่น ควรจะต้องพิจารณาถึงกำลังเงิน กำลัง งบประมาณ กำลังคน กำลังความสามารถของอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้และหน้าที่ความรับผิดชอบควรเป็นเรื่องที่ เป็นประโยชน์ต่อห้องถิ่นอย่างแท้จริง หากเกินกว่าภาระหรือเป็นนโยบายซึ่งรัฐบาลต้องการความเป็นอันหนึ่งอัน เดียวกันทั้งประเทศ ก็ไม่គุ้มมอบให้ห้องถิ่นดำเนินการ เช่น งานทะเบียนที่ดิน การศึกษาในระดับอุดมศึกษา

การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้หน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการ มีข้อพิจารณาดังนี้

๑. เป็นงานที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของท้องถิ่น และงานที่เกี่ยวกับการอำนวยความสะดวกในชีวิตความ เป็นอยู่ของชุมชน ได้แก่ การก่อสร้างถนนสะพาน สะพานยื่อมสวนสาธารณะ การกำจัดขยะมูลฝอย

๒. เป็นงานที่เกี่ยวกับการป้องกันภัย รักษาความปลอดภัย เช่นงานดับเพลิง

๒.๑ เป็นงานที่เกี่ยวกับสวัสดิการสังคม ด้านนี้มีความสำคัญต่อประชาชนในท้องถิ่นมาก เช่น การ จัดให้มีหน่วยบริหารทางสาธารณสุข

๒.๒ เป็นงานที่เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน ทากปล่อยให้ประชาชนดำเนินการเองอาจไม่ได้รับผลดี เท่าที่ควรจะเป็น การจัดตลาดและงานต่างๆ ที่มีรายได้ โดยสามารถเรียกค่าบริการจากประชาชน

๓. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจ หน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดหนองคายได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความ ต้องการของประชาชน

๔. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๕. กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามี ส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้อง ปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างจ้างประจำในองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๖. กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความ รับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๗. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของ งบประมาณรายจ่าย

๘. ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถด้วยน้อยปีละ ๑ ครั้ง

## ๔. สภาพปัจจุหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรบริหารส่วนตำบล

### ๑. สภาพทั่วไปขององค์กรบริหารส่วนตำบลหนองหลวง

#### ๑.๑ ที่ดังของหมู่บ้านหรือตำบล

ตำบลหนองหลวง ตั้งอยู่ทางทิศเหนือของที่ว่าการอำเภอเมืองหนองคายไปทางถนน อำเภอโพนพิสัยท่าทางจากที่ว่าการอำเภอเมือง ๖๙ กิโลเมตร ที่ทำการองค์กรบริหารส่วนตำบลหนองหลวงตั้งอยู่ห่างที่ว่าการอำเภอ悱้าไว้ ๑๐ กิโลเมตร มีพื้นที่ประมาณ ๕๕ ตารางกิโลเมตร หรือ ๓๖,๒๕๐ ไร่ โดยมีอาณาเขตติดกับพื้นที่ตำบลต่าง ๆ ดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อด้วยทางหลวง	อำเภอ悱้าไว้	จังหวัดหนองคาย
ทิศตะวันออก	ติดต่อด้วยถนน悱้าไว้	อำเภอ悱้าไว้	จังหวัดหนองคาย
ทิศตะวันตก	ติดต่อด้วยถนนจุมพล	อำเภอโพนพิสัย	จังหวัดหนองคาย
ทิศใต้	ติดต่อด้วยถนนพือ	อำเภอโพนพิสัย	จังหวัดหนองคาย

#### ๑.๒ ลักษณะภูมิประเทศ

มีลักษณะเป็นที่ราบลุ่มมีความลาดเอียงเล็กน้อย มีหน้าดินดันเขินมีดินลูกรังปะปนเป็นบางส่วน ลักษณะหมู่บ้านตั้งอยู่เป็นกลุ่มๆ ระยะห่างกันโดยเฉลี่ย ๒ กิโลเมตร

#### ๑.๓ ลักษณะภูมิอากาศ

มี ๓ ฤดู ได้แก่ ฤดูร้อน ฤดูฝน และฤดูหนาว

#### ๑.๔ ลักษณะของดิน

ลักษณะของดินในพื้นที่เป็นดินร่วน ดินเหนียว พื้นราบเหมาะสมแก่การเพาะปลูกข้าว

#### ๑.๕ ลักษณะของแหล่งน้ำ

มีแหล่งน้ำธรรมชาติที่ประชาชนใช้ทำการเกษตร ได้แก่ หนองชี

#### ๑.๖ ลักษณะของแม่น้ำและป่าไม้

ในพื้นที่อยู่ในเขตป่าไม้และป่าไม้

## ๒. ด้านการเมืองการปกครอง

### ๒.๑ เขตการปกครอง

ตำบลหนองหลวงประกอบด้วยจำนวนหมู่บ้าน ๒๐ หมู่บ้าน

## ๒.๒ การเลือกตั้ง

การเลือกตั้งผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมปัจจุบัน มีจำนวน ๒๐ หมู่บ้าน หากมีการเลือกตั้งในครั้งหน้า จะมี ผู้บริหารห้องถิน (นายกองค์การบริหารส่วนตำบล) จำนวน ๑ คน จะมีการเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หมู่บ้านละ ๒ คน ๒๐ หมู่บ้าน รวมเป็น ๔๐ คน

### ๓.ประชากร

#### ๓.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร

ประชากรทั้งสิ้น จำนวน ๑๔,๙๒๒ คน แยกเป็นชาย ๗,๕๐๔ คน หญิง ๗,๔๒๘ คน มีความหนาแน่นเฉลี่ย ๒๔๕.๗๔ คนต่อตารางกิโลเมตร (ข้อมูล ณ เดือนพฤษภาคม ๒๕๕๙)

หมู่ที่	หมู่บ้าน	ประชากร		รวม (คน)	หลังคาเรือน
		ชาย (คน)	หญิง (คน)		
๑	หนองหลาง	๒๔๗	๒๗๗	๕๒๔	๑๖๖
๒	แบง	๓๑๗	๒๙๑	๖๐๘	๑๖๒
๓	กุดแคน	๓๑๙	๔๕๙	๗๕๘	๑๔๕
๔	โนนสมบูรณ์	๓๗๒	๔๐๙	๗๘๑	๑๗๙
๕	หนองจอก	๔๖๓	๔๗๑	๙๓๔	๒๕๔
๖	หนองบัวเงิน	๔๗๗	๔๒๔	๙๐๑	๒๔๕
๗	โนนแม่นปลา	๔๙๑	๕๓๐	๑,๐๒๑	๓๐๐
๘	โนนห้วยทราย	๔๓๖	๔๐๙	๘๔๕	๒๒๒
๙	ເຄີສໄມ່ຕົວ	๓๐๒	๓๑๑	๶๑๓	๑๔๒
๑๐	วังไช	๓๐๔	๒๘๗	๕๙๑	๑๗๕
๑๑	โนนเมี้ยบ	๓๑๕	๓๒๙	๖๔๔	๑๙๖
๑๒	ศรีวิไล	๕๔๐	๕๒๖	๑,๐๖๖	๒๗๔
๑๓	โนนวังไช	๒๕๖	๒๕๗	๕๑๓	๑๓๐
๑๔	หนองสรวรรณ์	๖๑๒	๕๘๕	๑,๑๙๗	๒๗๔
๑๕	ร่องรุณ	๒๘๔	๒๘๗	๕๗๑	๑๔๗
๑๖	สุขสำราญ	๓๗๓	๓๑๓	๗๘๖	๑๖๖

๑๗	หนองหลวงใหม่	๙๕๔	๓๓๘	๒๖๓	๑๗๑
๑๘	หนองบัวเงินเหนือ	๔๒๐	๓๕๕	๗๗๕	๒๐๓
๑๙	หนองหลวงเก่า	๓๑๔	๒๖๓	๔๗๗	๑๔๑
๒๐	แบบใหม่	๒๗๔	๒๗๖	๔๕๗	๑๗๐
	รวม	๗,๔๒๑	๗,๔๒๙	๑๔,๕๒๙	๔,๐๓๖

#### ๓.๒ ช่วงอายุและจำนวนประชากร

ประชากรส่วนใหญ่อยู่ในวัยทำงาน ๓๕ – ๕๕ ปี

#### ๔.สภาพทางสังคม

##### ๔.๑ การศึกษา

โรงเรียนประถมศึกษา ๕ แห่ง ได้แก่

- |                                 |                     |
|---------------------------------|---------------------|
| ๑.โรงเรียนบ้านหนองหลวง          | ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๑  |
| ๒.โรงเรียนบ้านหนองจอกโนนสมบูรณ์ | ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๕  |
| ๓.โรงเรียนป้าม้ออุทิศ ๘         | ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๘  |
| ๔.โรงเรียนบ้านหนองบัวเงิน       | ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๑๖ |
| ๕.โรงเรียนบ้านกุดแคนโนนมันปลา   | ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๓  |
| โรงเรียนมัธยมศึกษา(ขยายโอกาส)   | ๑ แห่ง ได้แก่       |

- |  |                     |
|--|---------------------|
| ๑.โรงเรียนบ้านแบง<br>(มัธยมศึกษาปีที่ ๑-๓) | ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๒๐ |
|--|---------------------|

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยเรียน ๔ แห่ง ได้แก่

- |   |                     |       |
|---|---------------------|-------|
| ๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแก้วดวงตา ตั้งอยู่หมู่ที่ ๗                            | จำนวนนักเรียนประมาณ | ๕๐ คน |
| ๒. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแบง ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑๐                             | จำนวนนักเรียนประมาณ | ๖๔ คน |
| ๓. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองบัวเงิน ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑๖ จำนวนนักเรียนประมาณ | ๕๐ คน               |       |
| ๔. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนสมบูรณ์ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑๔ จำนวนนักเรียนประมาณ  | ๗๑ คน               |       |

ในพื้นที่มีการศึกษานอกระบบ(กศน.ตำบลหนองหลวง) ๑ แห่ง

##### ๔.๒ สาธารณสุข

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหนองหลวง จำนวน ๒ แห่ง

-โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหนองหลวง ตั้งอยู่หมู่ที่ ๓

-โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านวังไช ตั้งอยู่ที่หมู่ที่ ๑๐

อัตราการมีและใช้ส้วมราดน้ำ ร้อยละ ๑๐๐

มีการจัดตั้ง อสม. ทุกหมู่บ้าน

อาสาสมัครดูแลสุขอนามัยที่บ้าน จำนวน ๕๓ คน

#### ๔.๓ อาชญากรรม

#### ๔.๔ ยาเสพติด

ปัญหายาเสพติด ไม่มีพื้นที่ฝ่าระวัง

#### ๔.๕ การสังคมสงเคราะห์

องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองหลวง ได้ดำเนินการจ่ายเบี้ยยังชีพ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ตามนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาล และส่งเสริมการประกอบอาชีพของผู้พิการ และประชาชนทั่วไป

#### ๔.๖ ระบบบริการพื้นฐาน

##### ๔.๖.๑ การคมนาคมขนส่ง

มีถนนลาดยางและฟล็อท ถนนคอนกรีตเสริมเหล็กและถนนลูกรัง

มีถนนลาดยาง ๓ สาย ยาว ๑๗ กิโลเมตร

มีถนนลูกรังระยะห่างหมู่บ้าน จำนวน ๑๕ สาย ยาว ๗๔ กิโลเมตร

##### ๔.๖.๒ การไฟฟ้า

มีระบบไฟฟ้าครบถ้วนทุกหมู่บ้าน จำนวน ๔,๐๓๖ ครัวเรือน

##### ๔.๖.๓ การประปา

มีระบบประปาดาดหลุมหมู่บ้าน จำนวน ๒๐ หมู่บ้าน ได้แก่ หมู่ที่ ๑-๒๐

##### ๔.๖.๔ โทรศัพท์

ปัจจุบันทุกหมู่บ้าน ใช้โทรศัพท์เคลื่อนที่เป็นส่วนใหญ่

##### ๔.๖.๕ ไปรษณีย์หรือการสื่อสารหรือการขนส่ง และวัสดุ ครุภัณฑ์

ที่ทำการไปรษณีย์ที่ใกล้ที่สุด ได้แก่ ไปรษณีย์โพนพิสัย ตั้งอยู่ ตำบลโพนพิสัย อำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย ห่างจากตำบลหนองหลวง อำเภอ悱aire จังหวัดหนองคาย ไปทางทิศตะวันตกประมาณ ๑๕ กิโลเมตร

#### ๕.ระบบเศรษฐกิจ

##### ๕.๑ การเกษตร

รายได้ส่วนใหญ่ประมาณร้อยละ ๘๐ ประกอบอาชีพทำการเกษตรกรรมได้แก่ ทำนา ปลูกข้าว ไร่น้ำ สำมะโน ปาล์มน้ำมัน ยางพารา ที่เหลือประกอบอาชีพส่วนตัวและรับจ้าง

##### ๕.๒ การค้าสัตว์

ตำบลหนองหลวง มีการค้าสัตว์ คือ การเลี้ยงโค เลี้ยงแพะ และการเลี้ยงสุกร ในทุกหมู่บ้านของ ตำบลหนองหลวง อำเภอ悱aire จังหวัดหนองคาย