



แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) (ปรับปรุงแผนครั้งที่ ๓)

๑. ขอกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลใหม่ ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข (ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ) เลขประจำตำแหน่ง ๒๕-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑ สังกัดสำนักปลัด จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา
๒. ขอกำหนดตำแหน่งใหม่ ตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปปฏิบัติหน้าที่พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ประจำรถน้ำเอนกประสงค์) ประเภทพนักงานจ้างทั่วไป สังกัดสำนักปลัด จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา
๓. ขอยุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้าง ตำแหน่งพนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา ประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

องค์การบริหารส่วนตำบลทำน่าว
อำเภอภูเพียง จังหวัดน่าน

คำนำ

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่านาว ได้จัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) และ(ปรับปรุงครั้งที่ ๒) เพื่อกำหนดตำแหน่งโครงสร้าง การแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่งการจัดสรรอัตราโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่านาว มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน พัฒนาคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลท่านาวได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๘ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้เหมาะสม

องค์การบริหารส่วนตำบลท่านาว จึงขอกำหนดตำแหน่งใหม่ตามปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นและเป็นการปรับปริมาณงานให้เหมาะสมกับปริมาณคน โดยให้สอดคล้องกับนโยบายของผู้บริหาร จึงมีการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ขึ้น เป็นการปรับปรุงแผนครั้งที่ ๓ โดยขอกำหนดตำแหน่งใหม่ คือ ๑. ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข เลขที่ตำแหน่ง ๒๕-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑ สังกัดสำนักปลัด จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ๒. ตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปปฏิบัติหน้าที่พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำเอนกประสงค์) ประเภทพนักงานจ้างทั่วไป สังกัดสำนักปลัด จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ๓. ขอยุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้าง ประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) ตำแหน่งพนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา สังกัดสำนักปลัด จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

องค์การบริหารส่วนตำบลท่านาว

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง	๒-๔
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๔-๘
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๙-๑๐
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๑-๑๓
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง เหตุผลและความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งใหม่	๑๓-๒๘ ๒๒-๒๘
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๙-๓๓
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๔-๓๕
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี	๓๖-๔๐
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๑-๔๒
๑๕. ภาคผนวก	
- เอกสารประกอบ หมายเลข ๑ -หมายเลข ๗	๔๔-๕๑
- บันทึกการประชุมของคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕๒-๕๘

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ด้านการบริหารงานบุคคล ให้กับคณะกรรมการใน ๓ ระดับ ในการที่จะกำหนดมาตรฐาน หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำไปจัดทำ และเตรียมการสรรหาบุคลากรในแต่ละระดับให้เหมาะสมกับสภาพพื้นที่ และความจำเป็นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง

๑.๒ คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

กำหนดแนวทางในการรักษาระบบคุณธรรมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล โดยเฉพาะในเรื่องของการแต่งตั้ง การกำหนดโครงสร้างเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นให้มีความเหมาะสมต่อรายได้และการพัฒนาท้องถิ่น รวมทั้งให้มีการศึกษา วิเคราะห์ วิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.)

เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน ปริมาณ และคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๔ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.)

ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล ทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบโดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลท่าวุ้งได้ปรับปรุงแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ซึ่งเป็นการปรับปรุงแผนครั้งที่ ๓ ขึ้น โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ได้มีมติเห็นชอบกำหนดตำแหน่งใหม่ของพนักงานส่วนตำบล คือ ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ สังกัดสำนักปลัด จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา, กำหนดตำแหน่งใหม่ของพนักงานจ้าง คือ ตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปปฏิบัติหน้าที่พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ประจำรถน้ำเอนกประสงค์) สังกัดสำนักปลัด จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา และขอยุบเลิกตำแหน่งของพนักงานจ้าง คือ ตำแหน่งพนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา ประเภทพนักงานตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) สังกัดสำนักปลัด จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา โดยเสนอขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดน่าน (ก.อบต.จังหวัดน่าน) พิจารณาให้ความเห็นชอบ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัดน่าน (ก.อบต.จังหวัดน่าน) กำหนด

๒. วัตถุประสงค์

ในการปรับปรุงแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ซึ่งเป็นการปรับปรุงแผนอัตรากำลังครั้งที่ ๓ การกำหนดตำแหน่งเพิ่มในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่านาว มีเหตุผลและความจำเป็น ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่านาว มีบุคลากรกับงานมีความสอดคล้องกัน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่านาว มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล, พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดน่าน สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่านาว

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่านาว สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลท่านาวเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่านาว สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ในการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ได้ประมวลแนวนโยบายแห่งรัฐในทุกระดับ คักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลท่านาว ฐานะการเงินการคลัง รวมทั้งแนวนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลท่านาว มาเป็นกรอบร่วมกับการดำเนินการ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๖๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ๆ โดยให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนากระทรวง กลุ่มจังหวัด จังหวัด อำเภอ และแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลท่านาว แผนชุมชน เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่านาว บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ ครอบคลุมตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย

๓.๒ การกำหนดตำแหน่งเพิ่มและการยุบเลิกตำแหน่ง เพื่รองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของชุมชนในพื้นที่และภาพรวมของตำบลทำน่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ มีการวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน โดยการนำค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรมาร่วมในการพิจารณา เพื่อให้การจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด มีการกำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งการสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ จัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง โดยพิจารณาตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ และเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินตามที่กฎหมายกำหนดไว้ในมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ รวมทั้งแนวทางการป้องกันภาระค่าใช้จ่ายที่สูงขึ้นตามความเห็นของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดน่าน วางแนวทางไว้ คือ ไม่เกินร้อยละ ๓๕ โดยมีเหตุผลที่สำคัญสองประการ คือ ภาระทางด้านงบประมาณและความก้าวหน้าของพนักงานส่วนตำบลเอง

๓.๔ วิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการงานจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณเวลาการปฏิบัติงานต่อบุคคลจริง โดยใช้สมมติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบต้องใช้อัตราากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานด้านมาตรฐานเทคนิคช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้นการคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีภาคราชการส่วนท้องถิ่นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้กำหนดคำนวณอัตราากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจจะเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นที่ต้องมาใช้ประกอบการพิจารณา

๓.๕ วิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยใช้สมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ จะมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ วิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาใน ๓ ประเด็น

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานที่พื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ ต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทน

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน

๓.๘ การพิจารณาให้องค์การบริหารส่วนตำบลทำน้าว มีแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล/พนักงานครูส่วนตำบล/พนักงานจ้างทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูล มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบ และมุ่งเน้นพิจารณาการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นระบบ พิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Job) มากกว่าการลดหรือเพิ่มอัตรากำลัง และมีการนำแนวทางอื่น ๆ มาประกอบการพิจารณา คือ

- ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับมากขึ้น
- การจัดกระบวนการจริงได้เวลามาตรฐานใกล้เคียงกับความเป็นจริง
- การเก็บข้อมูลผลงาน สามารถพยากรณ์ทิศทางในอนาคตได้

๔. สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลทำน้าว

❖ สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

องค์การบริหารส่วนตำบลทำน้าวเดิมได้ยกฐานะมาจากสภาตำบลทำน้าว จัดตั้งขึ้นเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ตามประกาศของกระทรวงมหาดไทยในรูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบใหม่ เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๐ ตั้งอยู่เลขที่ ๑๗๓ หมู่ ๒ ตำบลทำน้าว อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดน่าน มีระยะห่างจากที่ตั้งที่ว่าการอำเภอกุฉินารายณ์ประมาณ ๔ กิโลเมตร โดยมีอาณาเขตดังต่อไปนี้

ทิศเหนือ	มีอาณาเขตบริเวณติดต่อกับตำบลม่วงตึ๊ด	อำเภอกุฉินารายณ์	จังหวัดน่าน
ทิศใต้	มีอาณาเขตบริเวณติดต่อกับตำบลนาปีง	อำเภอกุฉินารายณ์	จังหวัดน่าน
ทิศตะวันออก	มีอาณาเขตบริเวณติดต่อกับตำบลน้ำแก่น	อำเภอกุฉินารายณ์	จังหวัดน่าน
ทิศตะวันตก	มีอาณาเขตบริเวณติดต่อกับแม่น้ำน่าน	อำเภอกุฉินารายณ์	จังหวัดน่าน
พื้นที่ในเขตตำบลทำน้าว รวม ๓๔.๔๖ ตารางกิโลเมตร / ๒๑,๕๓๗ ไร่			

❖ ภูมิประเทศ

เป็นพื้นที่ราบลุ่มเหมาะสำหรับการทำนา และปลูกพืชผักสวนครัว มีการส่งเสริมการปลูกลำไย และกระเทียมซึ่งเป็นพืชเศรษฐกิจของตำบล ตำบลทำน้าวมีภูมิประเทศทางกายภาพเป็นที่ราบลุ่มของริมฝั่งแม่น้ำน่าน ขนานเป็นแนวยาว ซึ่งเป็นแม่น้ำสายสำคัญของจังหวัดน่าน