

แผนการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ
๒๕๖๗

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาน้อย
อำเภอลำสนธิ จังหวัดลพบุรี

ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลาง

การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

“ตำบลน่าอยู่ ชุมชนมีความเข้มแข็ง เศรษฐกิจดี คนมีคุณภาพ พัฒนาระบบบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม”

๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

๑. บริหารงานบุคคลด้วยระบบคุณธรรม โดยยึดหลัก ความสามารถ ความเสมอภาค ความมั่นคง และความเป็นกลางทางการเมือง เป็นพื้นฐาน
๒. พัฒนาศูนย์กลางในส่วนราชการต่างๆ ให้มีภาวะความเป็นผู้นำสูงในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
๓. ส่งเสริม/สนับสนุน ให้พนักงานอบต. ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของอบต.เป็นคนดี มีคุณธรรมและจริยธรรมเป็นที่ยอมรับของสังคมและชุมชน
๔. ส่งเสริม/สนับสนุน ให้พนักงานอบต. ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของอบต.เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๕. ส่งเสริม/สนับสนุน ให้พนักงานอบต. ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของอบต.เป็นผู้มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง

๓ ค่านิยม

“พัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร ให้เป็นคนดี เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ”

๔ เป้าประสงค์

๑. บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลมีการวางแผนพัฒนาศูนย์กลาง การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
๓. บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
๔. บุคลากรมีความผูกพันกับองค์การบริหารส่วนตำบลมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขในการทำงาน
๕. พัฒนาศูนย์กลางให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลาง

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาศูนย์กลางก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเพิ่มขีดความสามารถบุคลากรรองรับการเปลี่ยนแปลง
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี ๒๕๖๗	งบประมาณ ๒๕๖๗	วิธีการพัฒนาบุคลากร	ระยะเวลาในการดำเนินการ
๑) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	ร้อยละของพนักงานส่วนตำบลที่ผ่านหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐)	๓	๔๕,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗
	๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของพนักงานส่วนตำบลที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของพนักงานส่วนตำบล (ร้อยละ ๑๐๐)	๑	๓๕,๐๐๐	๑) การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗
	๓) โครงการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ร้อยละของพนักงานส่วนตำบลที่ผ่านการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) จากหลักสูตร e-Learning โครงการพัฒนาระบบเพื่อพัฒนาสมรรถนะของหน่วยงานไปสู่องค์กรคุณภาพด้วยระบบ Local MOOC ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	๒	ไม่ใช้งบประมาณ	๑)การพัฒนาตนเอง	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗
๒) บุคลากรทุกระดับพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่อง	๑) การสนับสนุนพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่อง	๑) ร้อยละของพนักงานส่วนตำบลที่ผ่านพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพ (ร้อยละ ๑๐๐)	๑	ไม่ใช้งบประมาณ	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี ๒๕๖๗	งบประมาณ ๒๕๖๗	วิธีการพัฒนาบุคลากร	ระยะเวลาในการดำเนินการ
๑) บุคลากรทุกระดับพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลด้วยตนเอง ด้วยการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	๑) โครงการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลด้วยตนเอง ด้วยการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ร้อยละของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างตามภารกิจที่ผ่านเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) (ร้อยละ ๘๐)	๕	ไม่ใช้งบประมาณ-	๑) การพัฒนาตนเอง	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗
๒) บุคลากรทุกระดับผ่านการเพิ่มขีดความสามารถบุคลากรรองรับการเปลี่ยนแปลง	๑) โครงการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรและผู้บริหารท้องถิ่น	ร้อยละของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างตามภารกิจ ที่เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรและผู้บริหารท้องถิ่น (ร้อยละ ๘๐)	๓๐	๑๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗
	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตรการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น (LHR)	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR)	๑	๕,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี ๒๕๖๗	งบประมาณ ๒๕๖๗	วิธีการพัฒนาบุคลากร	ระยะเวลาในการดำเนินการ
	๒) โครงการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อสร้างผลลัพธ์การเรียนรู้ตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA)	ร้อยละของข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA)	๒	๑๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗
	๓) โครงการฝึกอบรมการเพิ่มสมรรถนะการปฏิบัติงานและสวัสดิการของพนักงานจ้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการเพิ่มสมรรถนะการปฏิบัติงานและสวัสดิการของพนักงานจ้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑	๕,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี ๒๕๖๗	งบประมาณ ๒๕๖๗	วิธีการพัฒนาบุคลากร	ระยะเวลาในการดำเนินการ
๑) บุคลากรทุกระดับได้รับการคัดเลือกบุคลากรเข้าร่วมการฝึกอบรม การฝึกอบรบ การประชุมสัมมนา และการประชุมเชิงปฏิบัติการ	๑) การคัดเลือกบุคลากรเข้าร่วมการฝึกอบรม การประชุมสัมมนา และการประชุมเชิงปฏิบัติการจากหน่วยงานภายนอก	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับคัดเลือกให้เข้าร่วมการฝึกอบรม การประชุมสัมมนา และการประชุมเชิงปฏิบัติการจากหน่วยงานภายนอก (ร้อยละ ๑๐๐)	๑๐	๑๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗
๑) บุคลากรทุกระดับมีการเผยแพร่ความรู้ทักษะและนวัตกรรมในการปฏิบัติงานให้แก่อีก	๑) การประชุมสรุปและเผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรม การประชุมสัมมนา และการประชุมเชิงปฏิบัติการ	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมการการประชุมสรุปและเผยแพร่องค์ความรู้ (ร้อยละ ๑๐๐)	๒๐	ไม่ใช้งบประมาณ	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗
	๒) การสอนงานและนิเทศงานภายในองค์กรบริหารส่วนตำบลเขาน้อย	จำนวนการสอนงานและนิเทศงานในแต่ละส่วนราชการขององค์กรบริหารส่วนตำบลเขาน้อย ปีละ ๑ ครั้ง	๑๐	ไม่ใช้งบประมาณ	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗
	๓) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มศักยภาพการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการเพิ่มศักยภาพการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๓	๑๕,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี ๒๕๖๗	งบประมาณ ๒๕๖๗	วิธีการพัฒนาบุคลากร	ระยะเวลาในการดำเนินการ
	๔) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร “การพัฒนาประสิทธิภาพ การจัดการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพ การจัดการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒	๑๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี ๒๕๖๗	งบประมาณ ๒๕๖๗	วิธีการพัฒนาบุคลากร	ระยะเวลาในการดำเนินการ
๑) บุคลากรทุกระดับมี ปฏิบัติงานโดยยึดหลัก คุณธรรม จริยธรรมและ ความโปร่งใส	๑)โครงการฝึกอบรมเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรสุจริต	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม (ร้อยละ ๘๐)	๓๐	๒๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗
๒) บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน	๑) กิจกรรมออกกำลังกายและเล่นกีฬาสัมพันธ์	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมออกกำลังกายและเล่นกีฬาสัมพันธ์ (ร้อยละ ๘๐)	๓๐	ไม่ใช้งบประมาณ	๑) การทำงานเป็นทีม	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗

**สรุปแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาน้อย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗**

ลำดับ	ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากร	จำนวนโครงการ ๒๕๖๗	งบประมาณ ๒๕๖๗	หมายเหตุ
๑	การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	๔	๘๐,๐๐๐	
๒	การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	๕	๑๒๐,๐๐๐	
๓	การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้	๕	๑๒๕,๐๐๐	
๔	การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร	๒	๒๐,๐๐๐	
รวม		๑๖	๓๔๕,๐๐๐	

การติดตามประเมินผลแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑ ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านกรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง
๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม
๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น ทราบ

ให้นายองค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นกรรมการ
๓. รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ
๔. หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ
๕. ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้ระบุชื่อ – สกุล และตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ออกคำสั่ง

๒ การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๑๕ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชา ตามลำดับจนถึง นายกองค้การบริหารส่วนตำบลเขาน้อย
๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑
๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรต่อไป
๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน
๕. ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการพัฒนาประจำปี (เป้าหมายต้องได้ร้อยละ ๘๐)
๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี

๕.๓ บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จังหวัด สระแก้ว ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล และบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา