



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนสัก
อำเภอดอนสัก จังหวัดสุราษฎร์ธานี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนสัก ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

วิสัยทัศน์ (Vision)

“พนักงานส่วนตำบลมีสมรรถนะสูง เน้นคุณธรรมและศักยภาพเป็นเลิศ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตามนโยบาย Thailand ๔.๐”

พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

- ๑) พัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็น มืออาชีพ มีความรู้ ทักษะคติ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบ พร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล
- ๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
- ๓) พัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน
- ๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม
- ๕) พัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- ๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในองค์การบริหารส่วนตำบล

ค่านิยม

“มืออาชีพ คิดสร้างสรรค์ ยึดมั่นธรรมาภิบาล ใจบริการเพื่อประชาชน”

เป้าประสงค์

- ๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๒) องค์การบริหารส่วนตำบลมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล
- ๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- ๔) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์การบริหารส่วนตำบล มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขในการทำงาน
- ๕) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

รายละเอียดแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นนโยบาย แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๑. ด้านการวางแผน อัตรากำลัง สรรหา บรรจุ แต่งตั้ง	๑. จัดทำและปรับปรุง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ -๒๕๖๙) ให้เป็นปัจจุบัน ๒. ดำเนินการสรรหาและ บรรจุแต่งตั้ง รับโอน และ จัดคนลงสู่ตำแหน่งที่ว่าง ตามกรอบอัตรากำลัง	เพื่อวางแผน อัตรากำลังและปรับ อัตรากำลังให้ เหมาะสมกับภารกิจ เพื่อให้ตำแหน่งว่าง ตามกรอบอัตรากำลัง ลดลง	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๗	การปรับปรุงแผน อัตรากำลัง ๑ เล่ม/ปี อัตรารว่างน้อยลง	องค์กรมีอัตรากำลังที่ เหมาะสม เพียงพอ เหมาะกับการ ปฏิบัติงาน ควบคุม ภาระค่าใช้จ่ายได้	งานการเจ้าหน้าที่
๒. ด้านการประเมินผล การปฏิบัติงาน	๑.จัดทำคู่มือและเผยแพร่ การประเมินผลการ ปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบลและพนักงาน จ้าง	เพื่อให้เป็นเกณฑ์ มาตรฐานต่อการ ปฏิบัติงาน และให้ ทราบถึงความ รับผิดชอบต่อตำแหน่ง หน้าที่ตนเอง	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๗	แบบประเมินผลการ ปฏิบัติงาน รายบุคคล	บุคลากรได้ทราบ ขั้นตอนและวิธีการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานต่อตำแหน่ง หน้าที่	งานการเจ้าหน้าที่
๓.ด้านการสนับสนุน และสร้างแรงจูงใจ	๑.แจ้งประชาสัมพันธ์ เผยแพร่แผนงานการ สร้างเส้นทาง ความก้าวหน้า ๒.แจ้งประชาสัมพันธ์และ เผยแพร่สวัสดิการและ ผลประโยชน์ต่าง ๆ ของ พนักงานส่วนตำบล	เพื่อสร้างขวัญและ กำลังใจให้กับบุคลากร และทราบถึงสิทธิ ประโยชน์ของตนเอง	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๗	แผนพับ/หนังสือสั่งการ ที่เกี่ยวข้อง	บุคลากรได้ทราบ เส้นทางความก้าวหน้า ของตนเอง และสิทธิ สวัสดิการต่าง ๆ	งานการเจ้าหน้าที่

ประเด็นนโยบาย แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๔.ด้านระบบข้อมูล ของพนักงาน	๑. ปรับปรุงฐานข้อมูล สารสนเทศของ บุคลากรในหน่วยงาน ๒. บันทึกและปรับปรุง ข้อมูลทะเบียนประวัติ ของบุคลากรให้เป็น ปัจจุบัน(LHR)	เพื่อสนับสนุนการ ปฏิบัติงานด้านข้อมูล ของบุคลากรใน หน่วยงาน รวบรวม ข้อมูลถูกต้องเป็น ปัจจุบัน	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๗	ข้อมูลบุคลากรใน ระบบ LHR เป็น ปัจจุบัน	ผู้ดูแลระบบ LHR สามารถทราบข้อมูล ด้านบุคลากรใน หน่วยงานที่ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน	งานการเจ้าหน้าที่
๕.ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัย ข้าราชการ	จัดทำประมวล จริยธรรมข้าราชการ และข้อบังคับของ องค์การบริหารส่วน ตำบล	เพื่อเป็นแนวทางใน การปฏิบัติตาม ประมวลจริยธรรม ข้าราชการพนักงาน ส่วนท้องถิ่น	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๗	ประกาศประมวล จริยธรรมข้าราชการ	บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรมในการ ปฏิบัติงานและปฏิบัติ ตนตามระเบียบวินัย	ทุกส่วนราชการ

๒. ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนิน โครงการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗
๑	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	เพื่อให้บุคลากรที่บรรจุเข้ารับ ราชการใหม่ เข้าใจบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ จรรยาบรรณของ การเป็นข้าราชการที่ดี	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ข้าราชการจำนวน ๓ คน ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ที่ขอใช้ บัญชี กสส.)	๑ ต.ค.๖๖-๓๐ ก.ย.๖๗	ตั้งในข้อบัญญัติประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ แผนงาน บริหารทั่วไป ประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่อง กับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะ รายจ่ายงบรายจ่ายอื่น ๆ ค่าลงทะเบียน ในการฝึกอบรม จำนวน ๓๐,๐๐๐.-บาท
๒	โครงการฝึกอบรมหลักสูตร ตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่น	บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และ สมรรถนะ ที่จำเป็นในการ ปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ข้าราชการจำนวน ๑๗ คน ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ตามที่ มีนครอง ณ ปัจจุบัน)	๑ ต.ค.๖๖-๓๐ ก.ย.๖๗	ตั้งในข้อบัญญัติประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ แผนงาน บริหารทั่วไป ประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่อง กับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะ รายจ่ายงบรายจ่ายอื่น ๆ ค่าลงทะเบียน ในการฝึกอบรม จำนวน ๒๑๐,๐๐๐.- บาท

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนิน โครงการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗
๑	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น	บุคลากรทุกระดับ มีความรู้ทักษะสมรรถนะที่ เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่ดี	ร้อยละของบุคลากรที่ ผ่านการอบรม ประเมินการทดสอบ หลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑ ต.ค.๖๖-๓๐ ก.ย.๖๗	ตั้งในข้อบัญญัติประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ แผนงาน บริหารทั่วไป ประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่อง กับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะ รายจ่ายงบรายจ่ายอื่น ๆ ค่าลงทะเบียน ในการฝึกอบรม จำนวน ๕๐,๐๐๐.-บาท
๒.	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะ ด้านดิจิทัลและการพัฒนานวัตกรรมในยุค ดิจิทัล	บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะ ด้านดิจิทัล พัฒนานวัตกรรมในการ ปฏิบัติงาน	บุคลากรได้รับการพัฒนาในเรื่องดิจิทัล ร้อยละ ๘๐	๑ ต.ค.๖๖-๓๐ ก.ย.๖๗	ตั้งในข้อบัญญัติประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ แผนงาน บริหารทั่วไป ประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่อง กับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะ รายจ่ายงบรายจ่ายอื่น ๆ ค่าลงทะเบียน ในการฝึกอบรม จำนวน ๒๐,๐๐๐.-บาท

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนิน โครงการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗
๑.	โครงการพัฒนาศักยภาพ อบต.	ส่วนราชการมีการจัดการความรู้ ขององค์การบริหารส่วนตำบล	คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงาน ส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ได้รับการ พัฒนาศักยภาพ ร้อยละ ๙๐	ธ.ค.๖๖-ก.พ.๖๗	ตั้งในข้อบัญญัติประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ แผนงาน บริหารทั่วไป ประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่อง กับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะ รายจ่ายงบรายจ่ายอื่น ๆ โครงการ ฝึกอบรมและศึกษาดูงาน จำนวน ๔๘๐,๐๐๐.-บาท
๒.	โครงการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Leanning)	บุคลากรทุกระดับ มีความรู้ทักษะด้านดิจิทัล พัฒนา นวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	บุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ร้อยละ ๘๐ สามารถทำงานผ่านระบบ อิเล็กทรอนิกส์ได้	๑ ต.ค.๖๖-๓๐ ก.ย.๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนิน โครงการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗
๑.	โครงการฝึกอบรมคุณธรรม จริยธรรม ประจำปี	บุคลากรทุกระดับมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติ การเป็นข้าราชการที่ดี	คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงาน ส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ได้รับการ พัฒนาศักยภาพ ร้อยละ ๙๐	พ.ค.๖๗-ก.ค.๖๗	ตั้งในข้อบัญญัติประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ แผนงาน บริหารทั่วไป ประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่อง กับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะ รายจ่ายงบรายจ่ายอื่น ๆ โครงการอบรม คุณธรรม จริยธรรมคณะผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วนตำบล และ พนักงานจ้าง จำนวน ๒๐,๐๐๐.-บาท
๒.	โครงการจัดกิจกรรมด้านทุจริตคอร์รัปชันในองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น	บุคลากรทุกระดับ มีเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม ประกาศเจตนารมณ์ที่ดี ร้อยละ ๙๐	๑ ต.ค.๖๖-๓๐ ก.ย.๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ
๓.	โครงการกีฬาต้านยาเสพติดของบุคลากรสังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี	บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนา เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และ สร้างความสมัครสมานสามัคคีใน องค์กร	ร้อยละ ๙๐ ของบุคลากรที่เข้าร่วม กิจกรรม	ก.ค.๖๗	ตั้งในข้อบัญญัติประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ แผนงาน การศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการ โครงการจัดการแข่งขันกีฬาด้านยาเสพติด จำนวน ๒๗๐,๐๐๐.-บาท

การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านกรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนา แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรบริหารส่วนตำบล กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ทราบ

ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

๑) นายกององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ

๒) ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นกรรมการ

๓) รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ

๔) หัวหน้าสำนักปลัด เป็นกรรมการและเลขานุการ

ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้ระบุชื่อ - สกุล และตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายกององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ออกคำสั่ง

การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป

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

๘. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี (ระดับ ๕)

บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล สามารถปรับเปลี่ยนแก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดสุราษฎร์ธานี ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มี ความจำเป็นอาจต้องทำการยุบ หรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับ นโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้อง ปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา