**แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล**



องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้ำบ่อ

อำเภอปะนาเระ จังหวัดปัตตานี

**ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล**

41

การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้ำบ่อ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

**๔.๑ วิสัยทัศน์ ( Vision)**

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้ำบ่อ จัดทำวิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (vision) เพื่อให้การกำหนดทิศทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้ำบ่อ ดังนี้

41

**“มุ่งพัฒนาเพื่อ เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงในการบริหารท้องถิ่น ให้เป็นกลไกในการพัฒนาตำบลได้อย่างยั่งยืน”**

**๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)**

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้ำบ่อ จัดทำพันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อให้การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ตามวิสัยทัศน์ของการพัฒนาบุคลากรและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้ำบ่อ ดังนี้

1. พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้ำบ่อ ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกร มีความรู้ ทัศนคติ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

2. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

3. พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้ำบ่อ ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

4. ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ
และดิจิทัลที่เหมาะสม

5. พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้ำบ่อ ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

6. พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้นำการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้ำบ่อ

**๔.๓ ค่านิยม**

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้ำบ่อ จัดทำค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้ำบ่อ เพื่อพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างปฏิบัติตามค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้ำบ่อ ดังนี้

**“มืออาชีพ คิดสร้างสรรค์ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง สร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ยึดมั่นธรรมาภิบาล ใจบริการเพื่อประชาชน ”**

**๔.๔ วัตถุประสงค์**

2

องค์การบริหารส่วนตำบลทาข้าม กำหนดเป้าประสงค์ของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้ำบ่อ เพื่อพัฒนาบุคลากรพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ดังนี้

1. บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน
ตามภารกิจองค์การบริหารส่วนตำบล

2. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้ำบ่อมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

3. บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

4. บุคลากรมีความผูกพันกับองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้ำบ่อมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี
และมีความสุขในการทำงาน

5. พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

**4.5 ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร**

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้ำบ่อ กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้ำบ่อ เพื่อพัฒนาบุคลากรพนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้าง ดังนี้

 ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

 ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

 ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ 4 เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรมและ

 การสร้างความสุขในองค์กร

3

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **วัตถุประสงค์และเป้าหมาย** | **โครงการ/กิจกรรม** | **ตัวชี้วัด** | **ค่าเป้าหมายประจำปี** | **งบประมาณที่ใช้แต่ละโครงการ/กิจกรรม** | **ระยะเวลในการดำเนินการแต่ละโครงการหรือกิจกรรม** | **วิธีการพัฒนาบุคลากร** | **หน่วยงาน****ดำเนินการ** |
| **๒๕๖๗****(คน)** | **๒๕๖๗** |
| บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด | 1) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่  | ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐)  | 4 | 20,000 | 1 ตุลาคม 2566 – 30 กันยายน 2567 | การฝึกอบรม | กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น |
| ๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้แก่หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคลหลักสูตรนักพัฒนาชุมชนหลักสูตรนักวิชาการศึกษา | ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ 100)  | 1 | 39,000 | 1 ตุลาคม 2566 – 30 กันยายน 2567 | การฝึกอบรม เชิงปฏิบัติการ | กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น |
| **รวม** | 5 | 59,000 |  |  |  |

4

**ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **วัตถุประสงค์และเป้าหมาย** | **โครงการ/กิจกรรม** | **ตัวชี้วัด** | **ค่าเป้าหมาย****ประจำปี** | **งบประมาณที่ใช้****แต่ละโครงการ/กิจกรรม** | **ระยะเวลาในการดำเนินการแต่ละโครงการหรือกิจกรรม** | **วิธีการพัฒนาบุคลากร** | **หน่วยงานดำเนินการ** |
| **๒๕๖๗****(คน)** | **๒๕๖๗** |
| ๑) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง | 1) การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองท้องถิ่น | ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรม (ร้อยละ 80)  | 18 | 651,000 | 1 ตุลาคม 2566 – 30 กันยายน 2567 | 1) การฝึกอบรม2) การฝึกปฏิบัติ | สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ |
|  | 2) โครงการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)  | ร้อยละของบุคลากรการที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง(ร้อยละ 80)  | 18 | - | 1 ตุลาคม 2566 – 30 กันยายน 2567 | 1) การฝึกอบรม | กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ |
| 2) บุคลากรทุกระดับ มีความรู้ทักษะด้านดิจิทัลพัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน | 1) โครงการฝึกอบรมเชิงฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลและการพัฒนานวัตกรรมในยุคดิจิทัล | ระดับความสำเร็จของการจัดทำผลรายงานการฝึกอบรมตามที่กำหนด (ระดับ 5) | 18 | - | 1 ตุลาคม 2566 – 30 กันยายน 2567 | 1) การฝึกอบรม2) การฝึกปฏิบัติ | สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ |
| **รวม** | 54 | 651,000 |  |  |  |

5

**ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **วัตถุประสงค์และเป้าหมาย** | **โครงการ/กิจกรรม** | **ตัวชี้วัด** | **ค่าเป้าหมายประจำปี** | **งบประมาณที่ใช้****แต่ละโครงการ/****กิจกรรม** | **ระยะเวลาในการดำเนินการแต่ละโครงการหรือกิจกรรม** | **วิธีการพัฒนาบุคลากร** | **หน่วยงาน****ดำเนินการ** |
| ๒๕๖๗(คน) | ๒๕๖๗ |
| ๑) บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ | 1) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  | ร้อยละของบุคลากรการที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง(ร้อยละ 80)  | 1 | 10,000 | 1 ตุลาคม 2566 – 30 กันยายน 2567 | 1) การฝึกอบรม2) การฝึกปฏิบัติ | สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ |
| 1) โครงการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)  | ร้อยละของบุคลากรการที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง(ร้อยละ 80)  | 1 | - | 1 ตุลาคม 2566 – 30 กันยายน 2567 | 1) การฝึกอบรม | สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ |
| ๒) ส่วนราชการมีการจัดการความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบล | 1) กิจกรรมการจัดการความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบล | ร้อยละของส่วนราชการมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและคู่มือการให้บริการประชาชน (1 คู่มือ/ส่วนราชการ) | 4 | - | 1 ตุลาคม 2566 – 30 กันยายน 2567 | 1) การฝึกอบรม2) การฝึกปฏิบัติ | องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้ำบ่อ |
| **รวม** | 6 | 10,000 |  |  |  |

6

**ยุทธศาสตร์ที่ 4 การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **วัตถุประสงค์และเป้าหมาย** | **โครงการ/กิจกรรม** | **ตัวชี้วัด** | **ค่าเป้าหมายประจำปี** | **งบประมาณที่ใช้****แต่ละโครงการ/****กิจกรรม** | **ระยะเวลาในการดำเนินการแต่ละโครงการหรือกิจกรรม** | **วิธีการพัฒนาบุคลากร** | **หน่วยงานดำเนินการ** |
| ๒๕๖๗(คน) | ๒๕๖๗ |
| ๑) บุคลากรทุกระดับมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี | 1) โครงการ การบรรยายหลักสูตรเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ในการปฏิบัติงาน คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบล  | ร้อยละของบุคลากรการที่ผ่านการฝึกอบรม (ร้อยละ 100)  | 18 | - | กุมภาพันธ์ 2567 | 1) การฝึกอบรม | องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้ำบ่อ |
| 2) โครงการบุคคลต้นแบบด้านคุณธรรมจริยธรรม ในการปฏิบัติราชการและการให้บริการประชาชน | ร้อยละของบุคลากรการที่เข้าร่วมโครงการ (ร้อยละ 100) | 18 | - | กุมภาพันธ์ 2567 | 1) การฝึกปฏิบัติ | องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้ำบ่อ |
| ๒) บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนา เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีและสร้างความสมัครสมานสามัคคีในองค์กร | 1) โครงพัฒนาศักภาพ คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างและผู้ปฏิบัติหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้ำบ่อ | ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ 80) | 29 | 30,000 | กรกฎาคม - กันยายน 2567 | 1) การฝึกอบรม2) การฝึกปฏิบัติ | องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้ำบ่อ |
| 2) โครงการจัดการแข่งขันกีฬา อบต.บ้าน น้ำบ่อ สามสัมพันธ์เกมส์ | ร้อยละที่เข้าร่วมกิจกรรมกีฬาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ 80) | 46 | - | สิงหาคม – กันยายน 2567 | 1) การฝึกปฏิบัติ | องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้ำบ่อ |
| **รวม** | 111 | 30,000 |  |  |  |

7

**สรุปยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้ำบ่อ**

**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **ลำดับ** | **ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร** | **จำนวนโครงการ** | **งบประมาณ** | **หมายเหตุ** |
| **๒๕๖๗** | **๒๕๖๗** |
| ๑ | การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ | ๒ | 59,000 |  |
| ๒ | การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง | 3 | 651,๐๐๐ |  |
| ๓ | การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้ | 6 | 10,000 |  |
| ๔ | เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร | 4 | 3๐,๐๐๐ |  |
| **รวม** | **12** | **760,000** |  |

**ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร**

8

**๕.๑ ความรับผิดชอบ**

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านกรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิด
การเรียนรู้ ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนา
แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

3. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้ำบ่อ มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้ำบ่อ รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมทั้งติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลกรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้ำบ่อ กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่นๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้ำบ่อทราบ

ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้ำบ่อ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้ำบ่อ เป็นประธานกรรมการ

๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้ำบ่อ เป็นกรรมการ

๓. ผู้อำนวยการกองคลัง เป็นกรรมการ

๔. ผู้อำนวยการกองช่าง เป็นกรรมการ

5. หัวหน้าสำนักปลัด เป็นกรรมการและเลขานุการ

6. นักทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้ระบุชื่อ – สกุล
และตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้ำบ่อเป็นผู้ออกคำสั่ง

**การติดตามและประเมินผล**

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการ
นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้ำบ่อ

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบ
ผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสม
กับความต้องการของพนักงานส่วนตำบลต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับ
ตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

9

๕. ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้ำบ่อ (Local Performance Assessment : LPA) ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้ำบ่อ ที่ได้รับการพัฒนาประจำปี (เป้าหมายต้องได้ร้อยละ ๘๐)

๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์
(e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี

๘. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี (ระดับ ๕)

**บทสรุป**

การบริหารงานบุคคลตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้ำบ่อ สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่างๆ ประกอบกับภารกิจ ตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้ำบ่อ และบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้ำบ่อต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา