



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

เทศบาลตำบลกุตชมภู อำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี

ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลกุดชุมภู ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

1. วิสัยทัศน์ (Vision)

เทศบาลตำบลกุดชุมภู จัดทำวิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Vision) เพื่อให้การกำหนดทิศทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลกุดชุมภู ดังนี้

“บุคลากรเทศบาลตำบลกุดชุมภู มุ่งพัฒนาตนเอง ด้วยสมรรถนะสูง มีคุณธรรม เพื่อการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ โดยใช้ระบบสารสนเทศ”

2. พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

เทศบาลตำบลกุดชุมภูจัดทำพันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อให้การพัฒนาพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ตามวิสัยทัศน์ของการพัฒนาบุคลากร และบรรลุวัตถุประสงค์ของเทศบาลตำบลกุดชุมภู ดังนี้

- 1) พัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลกุดชุมภูให้เป็นผู้มีอาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะที่ดี ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล
- 2) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
- 3) พัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลกุดชุมภูให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน
- 4) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

และดิจิทัลที่เหมาะสม

- 5) พัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลกุดชุมภูตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- 6) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในเทศบาล

3. ค่านิยม

เทศบาลตำบลกุดชุมภูจัดทำค่านิยมของเทศบาล เพื่อให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ปฏิบัติตามค่านิยมของเทศบาลตำบลกุดชุมภู ดังนี้

“ยิ้มแย้มแจ่มใส ใส่ใจบริการ บริหารเป็นเลิศ เชิดชูคุณธรรม”

4. เป้าประสงค์

เทศบาลตำบลกุดชุมภูภูมิกำหนดเป้าประสงค์ของการจัดแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร เพื่อพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ทั้งพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดังนี้

- 1) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจของเทศบาล
- 2) เทศบาลตำบลกุดชุมภูภูมิมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่พนักงานเทศบาล หรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 3) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- 4) บุคลากรมีความผูกพันกับเทศบาลตำบลกุดชุมภูภูมิคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขในการทำงาน
- 5) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

5. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

เทศบาลตำบลกุดชุมภูภูมิ กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร เพื่อพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูหรือบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ 4 เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

กิจกรรมหลัก	กิจกรรมย่อย	งบประมาณ ที่ตั้งไว้ (บาท)	แผนการดำเนินงาน/งบประมาณ (บาท)			
			ไตรมาสที่ 1 ต.ค.-ธ.ค.	ไตรมาสที่ 2 ม.ค.-มี.ค.	ไตรมาสที่ 3 เม.ย.-มิ.ย.	ไตรมาสที่ 4 ก.ค.-ก.ย.
1.การพัฒนาแผนกำลังคนและระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลกุดชุมภู		-	-	-	-	-
1.2 งานสวัสดิการ และการสร้างสมดุล ระหว่างชีวิตการ ทำงาน	<p>1.2.1 จัดกิจกรรมการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> - กิจกรรมวันสำคัญต่างๆ ทางรัฐพิธี เพื่อส่งเสริมให้พนักงานได้มีส่วนร่วมการ แสดงออกร่วมกันระหว่างผู้บริหาร และพนักงานเทศบาล เจ้าหน้าที่ - กิจกรรมส่งเสริมการออกกำลังกายตามนโยบายของราชการหรือหน่วยงาน ต่างๆ ที่รณรงค์เสริมสร้างสุขภาพ มีร่างกายแข็งแรง สร้างเสียงหัวเราะ จิตแจ่มใส - กิจกรรมเสริมสร้างกำลังใจให้แก่พนักงานเทศบาล มอบใบประกาศ ยกย่อง เชิดชูเกียรติพนักงานดีเด่นประจำปี การเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน และค่าตอบแทน <p>1.2.2 ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับสิทธิประโยชน์ตอบแทนอื่น สวัสดิการต่าง ๆ ที่เป็น ธรรม เหมาะสมตามกฎหมาย ระเบียบที่กำหนด</p>					
1.3 การพัฒนา คุณภาพชีวิต	<ul style="list-style-type: none"> - การจัดกิจกรรม 5 ส.ภายในสำนักงาน และบริเวณรอบอาคารสถานที่ - กิจกรรมรณรงค์สถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน มีทัศนียภาพที่สวยงาม สะอาด ปลอดภัยปลอดภัย สร้างแรงจูงใจในการทำงาน เช่น แสงสว่างเพียงพอ ระบบ ความปลอดภัย เครื่องมือ อุปกรณ์สำนักงาน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ สนับสนุนการทำงาน - ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานให้มีความพร้อมที่จะ ขับเคลื่อนองค์กรให้พัฒนาไปสู่เป้าหมายการพัฒนา และภารกิจของหน่วยงาน - ส่งเสริมให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีของบุคลากรเป็นประจำทุกปี 					

2.ด้านการพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

กิจกรรมหลัก	กิจกรรมย่อย	งบประมาณที่ตั้งไว้ (บาท)	แผนการดำเนินงาน/งบประมาณ (บาท)			
			ไตรมาสที่ 1 ต.ค.-ธ.ค.	ไตรมาสที่ 2 ม.ค.-มี.ค.	ไตรมาสที่ 3 เม.ย.-มิ.ย.	ไตรมาสที่ 4 ก.ค.-ก.ย.
2.การพัฒนาพนักงานเทศบาลและเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลกุดชุมภู		120,000	20,000	60,000	20,000	20,000
2.1 การเตรียมความพร้อมองค์ความรู้ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเพื่อขับเคลื่อนการบริหารงานในเชิงยุทธศาสตร์	<p>2.1.1. การพัฒนาเพื่อเสริมสร้างศักยภาพและความเชี่ยวชาญเฉพาะทางสำหรับนักบริหารงานท้องถิ่น นักบริหารงานทั่วไป นักบริหารงานการคลัง นักบริหารงานช่าง นักบริหารงานการศึกษา ของเทศบาลตำบลกุดชุมภู</p> <p>2.1.2. การพัฒนาเพื่อเสริมสร้างศักยภาพและความเชี่ยวชาญเฉพาะสำหรับนักกฎหมายของเทศบาลตำบลกุดชุมภู</p> <p>2.1.3. การพัฒนาเพื่อเสริมสร้างศักยภาพและความเชี่ยวชาญเฉพาะสำหรับนักทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลกุดชุมภู</p> <p>2.1.4. การพัฒนาเพื่อเสริมสร้างศักยภาพและความเชี่ยวชาญเฉพาะทางสำหรับผู้ปฏิบัติงานทุกสายงานเพื่อสนับสนุนภารกิจของเทศบาลตำบลกุดชุมภู</p> <p>2.1.5. เข้ารับการอบรมสัมมนาหลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดีตามที่หน่วยงานหรือส่วนราชการต่างๆจัดขึ้นหรือมีหนังสือแจ้งเวียนเชิญชวนมายังหน่วยงาน เช่น การบริหารงานบุคคลพนักงานครู การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารและปฏิบัติราชการ การบริหารงานจัดซื้อจัดจ้าง ระบบงบประมาณ เป็นต้น</p>		←—————→			

กิจกรรมหลัก	กิจกรรมย่อย	งบประมาณ ที่ตั้งไว้ (บาท)	แผนการดำเนินงาน/งบประมาณ (บาท)			
			ไตรมาสที่ 1 ต.ค.-ธ.ค.	ไตรมาสที่ 2 ม.ค.-มี.ค.	ไตรมาสที่ 3 เม.ย.-มิ.ย.	ไตรมาสที่ 4 ก.ค.-ก.ย.
2.การพัฒนาพนักงานเทศบาลและเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลกุดชุมขภูมิ		-	-	-	-	-
2.2 การพัฒนา สมรรถนะที่จำเป็น สำหรับการ ปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาลใน สำนัก/กอง /ส่วน ราชการ	- การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ความรู้ ทักษะ สมรรถนะของแต่ละประเภทและระดับตำแหน่ง โดยมุ่งเน้นประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตามประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ด้วยความเป็น ธรรม เสมอภาค โปร่งใส ตามผลสัมฤทธิ์ของงานตามเป้าหมาย คุณภาพ ผลงานมี ความชัดเจน เชิงประจักษ์ และเกิดประโยชน์แก่ประชาชนหรือทางราชการ ทั้งนี้ เพื่อใช้ประกอบการพัฒนาบุคลากร การเลื่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ สูงขึ้น การเลื่อนเงินเดือน การต่อสัญญาจ้าง การเลื่อนค่าตอบแทน เป็นต้น					
2.3 การขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์ว่าด้วย การป้องกันและ ปราบปรามการทุจริต	- โครงการฝึกอบรมเสริมสร้างการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในการ ปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 - การส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรมและยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน - ดำเนินการให้เป็นไปตามนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใส นโยบายต่อต้านการ ทุจริต งดรับของขวัญ (No Gift Policy) - กิจกรรมรณรงค์ตามมาตรการต่อต้านการทุจริต คอร์รัปชัน เนื่องในวันโอกาส ต่างๆ เช่น การรณรงค์เสริมสร้างการป้องกันการทุจริต การจัดกิจกรรมงดรับ ของขวัญเนื่องในโอกาสต่างๆ เป็นต้น					
รวม		120,000	20,000	60,000	20,000	20,000

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

กิจกรรมหลัก	กิจกรรมย่อย	งบประมาณที่ตั้งไว้ (บาท)	แผนการดำเนินงาน/งบประมาณ (บาท)			
			ไตรมาสที่ 1 ต.ค.-ธ.ค.	ไตรมาสที่ 2 ม.ค.-มี.ค.	ไตรมาสที่ 3 เม.ย.-มิ.ย.	ไตรมาสที่ 4 ก.ค.-ก.ย.
3.การพัฒนาพนักงานเทศบาลและเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลกุดชุมชภู		140,000	30,000	30,000	50,000	30,000
1) บุคลากรมีความรับผิดชอบสามารถบริหารงานตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ	<ul style="list-style-type: none"> - จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ ที่สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตรงกับความต้องการของบุคลากร ตามที่หน่วยงานภาครัฐ สถาบันการศึกษาเป็นผู้ดำเนินงานจัดอบรม - นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานบุคคลและงานอื่นๆ - การประชุมเพื่อติดตามและถ่ายทอดความรู้ แนวทางปฏิบัติตามหนังสือสั่งการ ข้อแนวทางปฏิบัติราชการต่างๆ เพื่อเป็นการพัฒนาองค์ความรู้ของบุคลากรและเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดี และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ในการทำงาน 		←—————→			
2) ส่วนราชการมีการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างเป็นระบบ	<ul style="list-style-type: none"> - การจัดการความรู้ภายในหน่วยงาน มีการประชุมเพื่อติดตามและถ่ายทอดความรู้ แนวทางปฏิบัติตามหนังสือสั่งการ ข้อราชการต่างๆ ในที่ประชุม เพื่อเป็นการพัฒนาองค์ความรู้ของบุคลากร เป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ในการทำงาน และเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน - โครงการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) - การพัฒนาศักยภาพด้านการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนท้องถิ่นผ่านระบบออนไลน์ (Zoom) ตามที่ส่วนราชการต่างๆ จัดประชุมหรือชี้แจง 		←—————→			
รวม		140,000	30,000	30,000	50,000	30,000

ยุทธศาสตร์ที่ 4 เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างสุขในองค์กร

กิจกรรมหลัก	กิจกรรมย่อย	งบประมาณที่ตั้งไว้ (บาท)	แผนการดำเนินงาน/งบประมาณ (บาท)			
			ไตรมาสที่ 1 ต.ค.-ธ.ค.	ไตรมาสที่ 2 ม.ค.-มี.ค.	ไตรมาสที่ 3 เม.ย.-มิ.ย.	ไตรมาสที่ 4 ก.ค.-ก.ย.
4.การพัฒนาพนักงานเทศบาล และเจ้าหน้าที่สำนักงานเทศบาลตำบลกุตขุมภู		520,000	-	-	20,000	500,000
1) บุคลากรทุกระดับ มีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็น ข้าราชการที่ดี	- กิจกรรมจิตอาสาทำความดีเพื่อแผ่นดินเนื่องในวันสำคัญทางรัฐ พิธี ประเพณี หรือโอกาสต่างๆที่หน่วยงานจัดขึ้นตามเหมาะสม - กิจกรรมเชิญชวนบุคลากรทำบุญตามกำลังศรัทธาเนื่องในวัน สำคัญทางศาสนา ประเพณีนิยมต่างๆ					
2) บุคลากรทุกระดับ มีการพัฒนา เสริมสร้างวัฒนธรรม องค์กรที่ดีและสร้าง ความสมัครสมาน สามัคคีในองค์กร	- โครงการฝึกอบรม คุณธรรม จริยธรรม สำหรับคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล และพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างของ เทศบาลตำบลกุตขุมภู - โครงการอบรมพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพคณะผู้บริหาร สมาชิก สภาเทศบาล ผู้นำชุมชน พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของ เทศบาลตำบลกุตขุมภู - กิจกรรมการเชิดชูเกียรติ ยกย่อง พนักงานที่ปฏิบัติงานดีเด่น					
รวม		520,000	-	-	20,000	500,000

การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

ความรับผิดชอบ

1. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านกรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง
2. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิด

การเรียนรู้ ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

3. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลกุดชุมชภู มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลกุดชุมชภู รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนา ผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลกุดชุมชภู กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกเทศมนตรีตำบลกุดชุมชภู ทราบ

ให้นายกเทศมนตรีตำบลกุดชุมชภู แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย

- 1) นายกเทศมนตรีตำบลกุดชุมชภู เป็นประธานกรรมการ
- 2) ปลัดเทศบาลตำบลกุดชุมชภู เป็นกรรมการ
- 3) รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ
- 4) หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ
- 5) พนักงานเทศบาลหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน 2 คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

การติดตามและประเมินผล

1. กำหนดให้ผู้เข้ารับการพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน 15 วันทำการนับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกเทศมนตรี
2. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ 1
3. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของพนักงานเทศบาลและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป
4. ผู้บังคับชำนำนำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน
5. ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลกุดชุมภู (Local Performance Assessment : LPA) ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลกุดชุมภู ที่ได้รับการพัฒนาประจำปี (เป้าหมายต้องได้ร้อยละ 80)
6. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง
7. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย 1 วิชาต่อปี

บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลกุดชุมภู สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี ตลอดจนนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการ ยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจ และบุคลากรของเทศบาลตำบลกุดชุมภูต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา
