



แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ของ

เทศบาลเมืองชุมเห็ด
อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์



แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ของ

เทศบาลเมืองชุมเห็ด
อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์

คำนำ

ด้วยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้กำหนดตัวชี้วัดในการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อการปฏิบัติราชการ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนและพัฒนาข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผลักดันให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรประสบความสำเร็จ

เทศบาลเมืองชุมเห็ด จึงได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของเทศบาลเมืองชุมเห็ด ตามแนว “การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล” หรือ HR Scorecard โดยดำเนินการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ๕ ด้าน ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ได้แก่

๑. ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์
๒. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
๓. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
๔. ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๕. คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

สารบัญ

	หน้า
บทที่ ๑ สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานของเทศบาลเมืองชุมเห็ด	๑
บทที่ ๒ การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามมาตรฐาน ความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HIR Scorecard)	๒๕
บทที่ ๓ การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๔ ของเทศบาลเมืองชุมเห็ด	๒๗
* แต่งตั้งคณะทำงาน	
* ประชุมเชิงปฏิบัติการ	
* การดำเนินการตามขั้นตอน	

บทที่ ๑

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานของเทศบาลเมืองชุมเห็ด

ความเป็นมาของเทศบาลเมืองชุมเห็ด

เทศบาลเมืองชุมเห็ดได้รับการจัดตั้งตามประกาศกระทรวงมหาดไทย โดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๒ แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖ ประกอบมาตรา ๗ แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และมาตรา ๑๐ แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติเทศบาล (ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ. ๒๕๔๖ โดยรัฐมนตรีกระทรวงมหาดไทยได้จัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลชุมเห็ด อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ เป็น เทศบาลเมืองชุมเห็ด นับตั้งแต่วันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๕ ตามประกาศ ณ วันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๕๕

ตราสัญลักษณ์ประจำเทศบาล

เทศบาลเมืองชุมเห็ดมีตราสัญลักษณ์ประจำเทศบาลเป็นรูปดอกต้นชุมเห็ดบนพื้นดินที่อุดมสมบูรณ์ ซึ่งมีความหมายดังนี้



ดอกต้นชุมเห็ด ถือเป็นสมุนไพรรักษาโรคที่พบเห็นโดยทั่วไปและมีเป็นจำนวนมากในพื้นที่ตำบลชุมเห็ด ดอกมีลักษณะเป็นช่อใหญ่ ตั้งตรง สีเหลืองทอง สวยงาม สื่อถึงความเจริญรุ่งเรืองมั่นคง

พื้นที่อุดมสมบูรณ์ สภาพพื้นที่ของตำบลชุมเห็ด เป็นแหล่งที่มีพื้นที่อุดมสมบูรณ์ ทำให้สิ่งมีชีวิตดำรงอยู่อย่างมีความสุข มีการพึ่งพาอาศัย เกื้อกูล ซึ่งกันและกัน สื่อถึงความร่มเย็นเป็นสุขของประชาชนชาวตำบลชุมเห็ด

๑. ด้านกายภาพ

๑.๑ ที่ตั้งของหมู่บ้านหรือชุมชนหรือตำบล

☐ ที่ตั้ง อาณาเขต และเขตการปกครอง

ลักษณะที่ตั้ง เทศบาลเมืองชุมเห็ด ตั้งอยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอเมืองบุรีรัมย์ ไปทางทิศเหนือประมาณ ๓ กิโลเมตร มีพื้นที่ประมาณ ๔๖ ตารางกิโลเมตร หรือ ๒๘,๗๕๐ ไร่ โดยมีที่ทำการตั้งอยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอยะยาวประมาณ ๗.๕ กิโลเมตร

อาณาเขต เทศบาลเมืองชุมเห็ดมีอาณาเขตติดต่อกับตำบลใกล้เคียง ดังนี้

* ทิศเหนือ	ติดต่อกับ	องค์การบริหารส่วนตำบลกลันทา อำเภอเมืองบุรีรัมย์
* ทิศใต้	ติดต่อกับ	เทศบาลเมืองบุรีรัมย์ และเทศบาลตำบลอีสาน อำเภอเมืองบุรีรัมย์
* ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	องค์การบริหารส่วนตำบลบัวทอง และองค์การบริหาร ส่วนตำบลบ้านยาง อำเภอเมืองบุรีรัมย์
* ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ	เทศบาลตำบลหนองตาต อำเภอเมืองบุรีรัมย์

๑.๒ ลักษณะภูมิประเทศ

ลักษณะภูมิประเทศโดยทั่วไปของเทศบาลเมืองชุมเห็ด มีลักษณะพื้นที่เป็นที่ราบสูง โดยอยู่สูงกว่าระดับน้ำทะเลประมาณ ๑๕๐ - ๑๘๐ เมตร สภาพพื้นที่ส่วนใหญ่ใช้ประโยชน์ทางด้านเกษตรกรรม

๑.๓ ลักษณะภูมิอากาศ

ภูมิอากาศของตำบลชุมเห็ดมีลักษณะอากาศร้อนแล้ง ซึ่งอยู่ภายใต้อิทธิพลของลมมรสุมตะวันตกเฉียงใต้ และตะวันออกเฉียงเหนือ ทำให้มีอากาศร้อน สภาพภูมิอากาศมี ๓ ฤดูกาล คือ

ฤดูร้อน	เริ่มตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ไปจนถึงเดือนพฤษภาคม อุณหภูมิจะสูงประมาณ ๓๐ - ๔๐ องศาเซลเซียส
ฤดูฝน	เริ่มตั้งแต่เดือนพฤษภาคมไปจนถึงเดือนตุลาคม
ฤดูหนาว	เริ่มตั้งแต่เดือนตุลาคมไปจนถึงเดือนกุมภาพันธ์ อุณหภูมิจะอยู่ประมาณ ๑๒ - ๑๖ องศาเซลเซียส

ปริมาณและการกระจายตัวของฝน

ในพื้นที่อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จะมีฝนตกตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ แต่ปริมาณฝนไม่มากนัก จะเริ่มตกชุกในเดือนพฤษภาคมและชุกมากในเดือนสิงหาคม มักทิ้งช่วงในเดือนมิถุนายนถึงเดือนกรกฎาคม

๑.๔ ลักษณะของดิน

* ทรัพยากรดิน

สภาพดินส่วนใหญ่เป็นดินชุดร้อยเอ็ด ดินบางส่วนเป็นดินชุดโคราช และดินชุดสติก

ดินชุดร้อยเอ็ด เป็นดินที่เกิดจากตะกอนลำน้ำเก่า มีการระบายน้ำเร็ว น้ำซึมผ่านได้ช้าถึงปานกลาง เนื้อดินเป็นดินร่วนปนทราย ดินร่วนเหนียวปนทราย ดินเหนียว เหมาะสำหรับการทำนา ทำสวนผลไม้

ดินชุดโคราช เป็นดินที่เกิดจากตะกอนเก่าลำน้ำ เป็นดินที่มีการระบายน้ำดี

ปานกลาง ความสามารถให้น้ำซึมได้ปานกลางถึงเร็ว เนื้อดินเป็นดินร่วนปนทราย ดินทรายร่วน ดินร่วนเหนียว เหมาะสำหรับปลูกพืชไร่ และผักสวนครัว

ดินชุดสติก เป็นดินที่เกิดจากตะกอนเก่าลำนํ้า เป็นดินสีส้มมีการระบายน้ำดี น้ำสามารถซึมผ่านได้ปานกลาง เนื้อดินเป็นดินร่วนปนทราย ดินทรายร่วน ดินร่วนเหนียวปนทราย เหมาะสำหรับปลูกพืชไร่

๑.๕ ลักษณะของแหล่งน้ำ

* ทรัพยากรน้ำ

ตำบลชุมเห็ดไม่มีแหล่งน้ำตามธรรมชาติขนาดใหญ่ ต้องอาศัยแหล่งน้ำที่สร้างขึ้น แหล่งน้ำ ได้แก่

- ▶ ลำห้วยโกรกขี้หนู ไหลผ่าน หมู่ที่ ๓, ๘, ๑๐, ๑๔, ๒๐, ๒๑
- ▶ ลำห้วยชุมเห็ด ไหลผ่าน หมู่ที่ ๒, ๔, ๗, ๙, ๑๑, ๑๖, ๑๗, ๑๙
- ▶ ลำห้วยชุมแสง ไหลผ่าน หมู่ที่ ๕, ๙, ๑๕
- ▶ ลำห้วยสูง ไหลผ่าน หมู่ที่ ๓, ๔, ๕, ๑๑, ๑๕, ๑๗
- ▶ ลำห้วยจระเข้มาก ไหลผ่าน หมู่ที่ ๑๓

แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น

๑. สระน้ำโคกท่าเลหนองไผ่ใหญ่ หมู่ที่ ๖
๒. สระน้ำบ้านโกรกขี้หนู หมู่ที่ ๓
๓. สระน้ำบ้านหนองไผ่น้อย หมู่ที่ ๕
๔. สระน้ำบ้านพรหมนิมิต หมู่ที่ ๒๒

๑.๖ ลักษณะของไม้และป่าไม้

ในสภาพปัจจุบัน จำนวนป่าไม้ในเขตหมู่บ้านภายในตำบลชุมเห็ดได้หมดสภาพไปแล้ว ส่วนใหญ่จะเป็นป่าไม้ตามหัวไร่ปลายนาและป่าไม้ไผ่สอย เช่น ยูคาลิปตัส เป็นต้น

ที่มา : กองส่งเสริมการเกษตร เทศบาลเมืองชุมเห็ด

๒. ด้านการเมือง/การปกครอง

๒.๑ เขตการปกครอง

เทศบาลเมืองชุมเห็ดมีเขตการปกครองครอบคลุมพื้นที่ ๑ ตำบล คือ ตำบลชุมเห็ด อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ มีพื้นที่ทั้งหมด ๔๖ ตารางกิโลเมตร

๒.๒ การเลือกตั้ง

ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของนายกเทศมนตรีเมืองชุมเห็ด และสมาชิกสภาเทศบาลเมืองชุมเห็ดจะครบวาระการดำรงตำแหน่ง ๕ ปี ในวันที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ แต่เนื่องจากมีการยึดอำนาจปกครองประกาศโดยคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) จึงยังคงดำรงตำแหน่งต่อไปตามคำสั่ง คสช.

แผนที่รูปการแบ่งเขตการเลือกตั้ง

เทศบาลเมืองชุมเห็ด อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์



หมายเลขเขต



เขตเลือกตั้งที่ 1

- หมู่ที่ 1 บ้านวังนา
- หมู่ที่ 2 บ้านมะค่า
- หมู่ที่ 7 บ้านสีนวลพิริย
- หมู่ที่ 13 บ้านนาข่อย
- หมู่ที่ 14 บ้านหนองตาหน
- หมู่ที่ 16 บ้านสันป่า
- หมู่ที่ 18 บ้านห้วยพิริย
- หมู่ที่ 22 บ้านหนองนิมิต

จำนวนประชากร 5,602 คน



เขตเลือกตั้งที่ 2

- หมู่ที่ 4 บ้านทรายครวน
- หมู่ที่ 8 บ้านหนองบัว
- หมู่ที่ 11 บ้านชุมเห็ด
- หมู่ที่ 17 บ้านชุมพล
- หมู่ที่ 19 บ้านเมืองใหม่

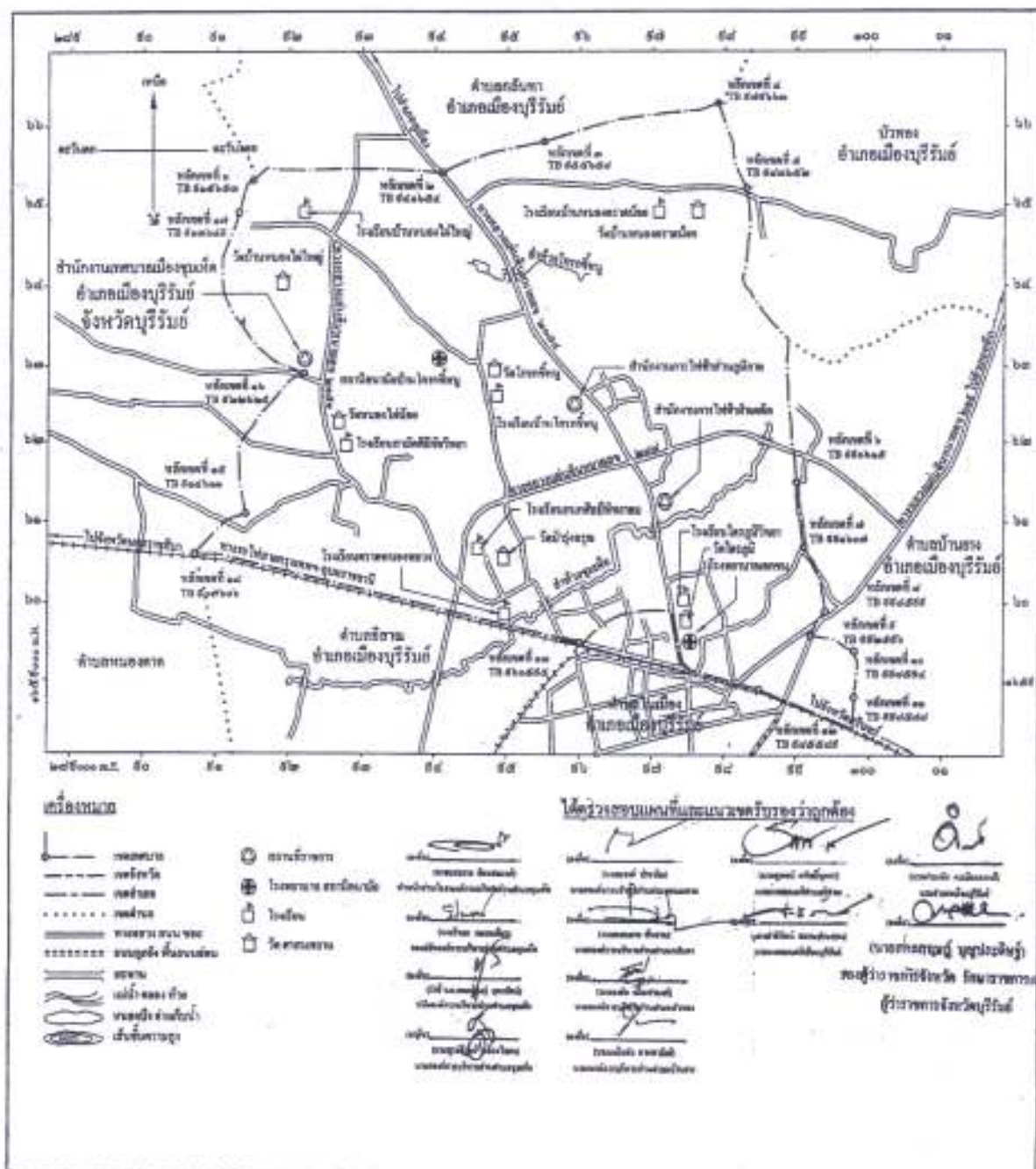
จำนวนประชากร 5,931 คน



เขตเลือกตั้งที่ 3

- หมู่ที่ 3 บ้านโคกหิน
- หมู่ที่ 5 บ้านหนองไผ่
- หมู่ที่ 6 บ้านหนองไผ่ใหญ่
- หมู่ที่ 9 บ้านดง
- หมู่ที่ 10 บ้านหนองตาหน
- หมู่ที่ 12 บ้านโคกหิน
- หมู่ที่ 15 บ้านหนองหิน
- หมู่ที่ 20 บ้านโคกหินใหญ่
- หมู่ที่ 21 บ้านหนองโพธิ์

จำนวนประชากร 5,864 คน



๓. ประชากร

๓.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร

เทศบาลเมืองชุมเห็ด มีประชากรตามสำเนาทะเบียนบ้านทั้งสิ้น ๒๑,๔๙๖ คน โดยแยกเป็น

จำนวนประชากรแยกความเพศ

รายการ	ปีปัจจุบัน (๒๕๖๒)	ปีปัจจุบัน (๒๕๖๑)	ปีที่แล้ว (๒๕๖๐)
ประชากรชาย (คน)	๑๐,๖๐๒	๑๐,๖๐๒	๑๐,๓๖๐
ประชากรหญิง (คน)	๑๑,๑๒๐	๑๑,๑๒๐	๑๐,๘๕๖
รวมประชากร	๒๑,๗๒๒	๒๑,๗๒๒	๒๑,๒๑๖
บ้าน (หลังคาเรือน)	๙,๐๘๗	๙,๐๘๗	๗,๙๒๘

แหล่งที่มาของข้อมูล : สำนักงานทะเบียนราษฎร อำเภอเมืองบุรีรัมย์ ข้อมูล ณ ๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๑

แยกตามจำนวนประชากรและบ้านตามหมู่บ้าน

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	ประชากร		รวมจำนวน ประชากร	จำนวน ครัวเรือน
		ชาย	หญิง		
๑	วังกา	๓๘๒	๓๙๕	๗๗๗	๕๐๐
๒	มะค่า	๙๙๐	๙๘๒	๑,๙๗๒	๙๙๕
๓	โกรกขี้หนู	๕๗๕	๕๙๘	๑,๑๗๓	๕๔๒
๔	ตราดครวน	๗๖๒	๘๑๐	๑,๕๗๒	๖๒๐
๕	หนองไผ่น้อย	๗๕๒	๗๕๓	๑,๕๐๕	๕๒๐
๖	หนองไผ่ใหญ่	๓๔๒	๓๒๕	๖๖๗	๒๔๕
๗	เลียบเหี้ยว	๔๗๘	๔๗๕	๙๕๓	๓๕๘
๘	หนองม่วง	๕๔๐	๕๘๕	๑,๑๒๕	๔๓๒
๙	กุ	๓๘๒	๔๕๒	๘๓๔	๔๗๒
๑๐	หนองคราดน้อย	๓๕๗	๔๒๐	๗๗๗	๑๘๒

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	ประชากร		รวมจำนวน ประชากร	จำนวน ครัวเรือน
		ชาย	หญิง		
๑๑	ชุมเห็ด	๘๘๒	๘๙๒	๑๗๗๔	๘๘๒
๑๒	โคกเพ็ก	๑๕๙	๑๕๘	๓๑๗	๘๕
๑๓	ยายอ่อน	๒๕๐	๒๓๐	๔๘๐	๒๑๐
๑๔	หนองถนน	๒๙๕	๒๘๒	๕๗๗	๒๓๕
๑๕	สระขี้ตุน	๓๒๕	๓๗๒	๖๙๗	๒๒๕
๑๖	พินปลา	๑๑๗	๑๑๔	๒๓๑	๘๑
๑๗	ชุมทอง	๕๘๕	๖๘๙	๑๒๗๔	๕๖๒
๑๘	หมื่นพิทักษ์	๔๒๕	๔๘๒	๙๐๗	๔๘๐
๑๙	เมืองใหม่	๘๖๕	๙๙๘	๑,๘๖๓	๙๘๑
๒๐	โกรกขี้หนูใหม่	๔๐๒	๔๐๒	๘๐๔	๓๘๔
๒๑	หนองไทรงาม	๓๑๗	๓๐๒	๖๑๙	๓๕๓
๒๒	พรหมมิตร	๔๒๐	๔๐๖	๘๒๖	๓๖๕

แหล่งที่มาของข้อมูล : สำนักงานทะเบียนราษฎร์ อำเภอเมืองบุรีรัมย์ ข้อมูล ณ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

๔.สภาพทางสังคม

๔.๑ การศึกษา

สถานศึกษาในเขตเทศบาลเมืองชุมเห็ด ประกอบด้วย

๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ถ่ายโอนจากกรมศาสนา) จำนวน ๒ ศูนย์ ได้แก่

๑.๑ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดหนองไผ่น้อย ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๕ บ้านหนองไผ่น้อย ตำบลชุมเห็ด อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์

- มีเด็กเข้ารับการจัดประสบการณ์ ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๓ จำนวนทั้งสิ้น ๓๐๓ คน
(ข้อมูล ณ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓)

- บุคลากรทางการศึกษา จำนวน ๕ คน ได้แก่

๑) ข้าราชการครู จำนวน ๓ คน

๒) พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ คน

๑.๒ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดหนองม่วง ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๘ ตำบลหนองม่วง ตำบลชุมเห็ด อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์

- มีเด็กเข้ารับการจัดประสบการณ์ ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๓ จำนวนทั้งสิ้น ๓๐๙ คน (ข้อมูล ณ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓)

- บุคลากรทางการศึกษา จำนวน ๕ คน ได้แก่

๑) ข้าราชการครู จำนวน ๔ คน

๒) พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ คน

๑.๓ โรงเรียนอนุบาลเทศบาลเมืองชุมเห็ด

- บุคลากรทางการศึกษา จำนวน ๕ คน ได้แก่

๑) ข้าราชการครู จำนวน - คน

๒) พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ คน

(แหล่งที่มาของข้อมูล : กองการศึกษา เทศบาลเมืองชุมเห็ด)

๒. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบลชุมเห็ด

มีบุคลากรทางการศึกษา จำนวน ๒ คนและเด็กนักเรียนจำนวนทั้งสิ้น ๑๔๒ คน แบ่งเป็น

๒.๑ ระดับประถมศึกษา มีจำนวน - คน

๒.๒ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน ๖๕ คน แยกเป็นชาย ๒๙ คน และหญิง ๓๖ คน

๒.๓ ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน ๗๗ คน แยกเป็นชาย ๓๒ คน และหญิง ๔๕ คน

(แหล่งที่มาของข้อมูล : สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมืองบุรีรัมย์)

๓. โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๑

จำนวน ๖ แห่ง ได้แก่

๓.๑ โรงเรียนสามัคคีชัยวิทยา ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๕ บ้านหนองไผ่น้อย ตำบลชุมเห็ด อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์

เขตพื้นที่บริการโรงเรียนสามัคคีชัยวิทยา

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน/ตำบล/อำเภอ/จังหวัด
๕	บ้านหนองไผ่น้อย, บ้านหนองแก, บ้านสระขี้ตุน, บ้านหัวสูง, ตำบลชุมเห็ด อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์

๓.๒ โรงเรียนบ้านโกรกขี้หนู ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๓ บ้านโกรกขี้หนู ตำบลชุมเห็ด อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์

เขตพื้นที่บริการโรงเรียนบ้านโกรกขี้หนู

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน/ตำบล/อำเภอ/จังหวัด
๓	บ้านโกรกขี้หนู ตำบลชุมเห็ด อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์
๘	บ้านหนองม่วง ตำบลชุมเห็ด อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์
๒๐	บ้านโกรกขี้หนูใหม่ ตำบลชุมเห็ด อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์

๓.๓ โรงเรียนไตรภูมิวิทยา ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๒ บ้านมะค่า ตำบลชุมเห็ด อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์

เขตพื้นที่บริการโรงเรียนไตรภูมิวิทยา

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน/ตำบล/อำเภอ/จังหวัด
๑	บ้านริงกา ตำบลชุมเห็ด อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์
๒	บ้านมะค่า ตำบลชุมเห็ด อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์
๗	บ้านเลียบเหี่ยว ตำบลชุมเห็ด อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์
๑๓	บ้านยายอ่อน ตำบลชุมเห็ด อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์
๑๔	บ้านหนองถนน ตำบลชุมเห็ด อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์
๑๖	บ้านพันปลา ตำบลชุมเห็ด อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์
๑๗	บ้านชุมทอง ตำบลชุมเห็ด อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์
๑๘	บ้านหมื่นพิทักษ์ ตำบลชุมเห็ด อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์
๒๒	บ้านพรหมนิมิตร ตำบลชุมเห็ด อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์

๓.๔ โรงเรียนบ้านหนองตราดน้อย ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๑๐ บ้านหนองตราดน้อย ตำบลชุมเห็ด อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์

เขตพื้นที่บริการโรงเรียนบ้านหนองตราดน้อย

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน/ตำบล/อำเภอ/จังหวัด
๑๐	บ้านหนองตราดน้อย ตำบลชุมเห็ด อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์
๒๑	บ้านหนองไทรงาม ตำบลชุมเห็ด อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์

๓.๕ โรงเรียนบ้านหนองไผ่ใหญ่ ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๖ บ้านหนองไผ่ใหญ่ ตำบลชุมเห็ด อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์

เขตพื้นที่บริการโรงเรียนบ้านหนองไผ่ใหญ่

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน/ตำบล/อำเภอ/จังหวัด
๖	บ้านหนองไผ่ใหญ่ ตำบลชุมเห็ด อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์
๑๒	บ้านโคกเพ็ก ตำบลชุมเห็ด อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์

๓.๖ โรงเรียนบ้านตราดหนองพลวง ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๑๙ บ้านเมืองใหม่ ตำบลชุมเห็ด อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์

เขตพื้นที่บริการโรงเรียนบ้านตราดหนองพลวง

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน/ตำบล/อำเภอ/จังหวัด
๔	บ้านตราดรวน ตำบลชุมเห็ด อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์
๙	บ้านกง ตำบลชุมเห็ด อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์
๑๙	บ้านเมืองใหม่ ตำบลชุมเห็ด อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์

๔.โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๒ จำนวน ๑ แห่ง ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๑๙ บ้านเมืองใหม่ ตำบลชุมเห็ด อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์

๕.โรงเรียนเอกชน จำนวน ๑ แห่ง ได้แก่ โรงเรียนมารีย์อนุสรณ์ ตั้งอยู่ เลขที่ ๑๐๐ ถนนบุรีรัมย์ - บรบือ หมู่ที่ ๑๓ บ้านยายอ่อน ตำบลชุมเห็ด อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์

๖.สถาบันอุดมศึกษาเอกชน จำนวน ๑ แห่ง ได้แก่

มหาวิทยาลัยเฉลิมกาญจนา ตั้งอยู่ เลขที่ ๓๓๓๓ ตำบลชุมเห็ด อำเภอเมืองบุรีรัมย์

แหล่งที่มาของข้อมูล : กองการศึกษา เทศบาลเมืองชุมเห็ด

๔.๒ สาธารณสุข

* โรงพยาบาลเอกชน ๑ แห่ง คือ โรงพยาบาลเอกชนบุรีรัมย์ ขนาด ๕๐ เตียง มีแพทย์ประจำ จำนวน ๔ คน และแพทย์ไม่ประจำ จำนวน ๔๒ คน พยาบาลวิชาชีพ จำนวน ๓๐ คน และบุคลากรด้านการสาธารณสุข จำนวน ๑๑๖ คน ตั้งอยู่ที่ ๑๔๗ หมู่ที่ ๒ ถ.บุรีรัมย์ - พุทไธสง ตำบลชุมเห็ด อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์

* ศูนย์บริการสาธารณสุข ๒ แห่ง คือ

๑. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านโกรกขี้หนู ตั้งอยู่หมู่ที่ ๓ บ้านโกรกขี้หนู ตำบลชุมเห็ด อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ มีเจ้าหน้าที่จำนวน ๑๔ คน คอยให้บริการแก่ประชาชน

๒. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านโกรกขี้หนู สาขา ๒ (ศาลากลางหมู่บ้านพรหมมิตร) ตั้งอยู่หมู่ที่ ๒๒ บ้านพรหมมิตร ตำบลชุมเห็ด อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ มีเจ้าหน้าที่จากโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านโกรกขี้หนู สาขา ๑ สับเปลี่ยนมาให้บริการ

๓. อสม.ประจำหมู่บ้าน มีจำนวนทั้งสิ้น ๑๓๕ คน

๔. ร้านขายยาแผนปัจจุบัน จำนวน ๒ แห่ง

๕. อัตราการมีและใช้ส้วมราดน้ำ ร้อยละ ๑๐๐

แหล่งที่มาของข้อมูล : กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เทศบาลเมืองชุมเห็ด/ โรงพยาบาลเอกชนบุรีรัมย์

๔.๓ อาชญากรรม

พื้นที่ตำบลชุมเห็ดเป็นสังคมผสมผสานระหว่างสังคมเมือง และสังคมชนบท สามารถแบ่งได้อย่างชัดเจน สังคมเมือง จะมีประชากรหนาแน่น ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพค้าขายและรับราชการ ปัจจุบันการประกอบกิจการหอพัก โรงแรม และรีสอร์ทมีเพิ่มมากขึ้น ผู้ใช้บริการหอพักโดยส่วนใหญ่คือกลุ่มนักเรียน นักศึกษา ซึ่งส่วนใหญ่มาจากต่างถิ่น สำหรับปัญหาอาชญากรรมที่พบส่วนมากคือ ปัญหาลักทรัพย์ ซึ่งเทศบาลเมืองชุมเห็ดได้จัดกำลังอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนออกตรวจตามสถานที่ต่าง ๆ ทั้งช่วงกลางวันและกลางคืน ร่วมกับฝ่ายปกครอง เพื่อเป็นการป้องปรามการเกิดปัญหาอาชญากรรม และลดปัญหาดังกล่าว ส่วนสังคมชนบท จะประกอบอาชีพเกษตรกรรม ทำนา เลี้ยงสัตว์ ความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนหรือหมู่บ้านจะมีความใกล้ชิดกัน ปัญหาอาชญากรรมจะไม่ค่อยเกิดขึ้น ทั้งนี้เทศบาลเมืองชุมเห็ดได้จัดกำลังอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ร่วมกับฝ่ายปกครอง ออกตรวจตราเช่นกัน

๔.๔ ยาเสพติด

สถานการณ์ปัจจุบันจำนวนประชากรในพื้นที่ตำบลชุมเห็ด จะมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น มีประชาชนต่างพื้นที่ต่างถิ่นเข้ามาอาศัยเพิ่มขึ้น เช่น นักศึกษา พ่อค้าแม่ค้า ปัญหายาเสพติดเริ่มแพร่ระบาดจากกลุ่มเล็ก ๆ เป็นผู้

เสพ และพัฒนาเครือข่ายผู้เสพ และผู้ค้ารายย่อย สำหรับปัญหายาเสพติดในพื้นที่ตำบลชุมเห็ด ส่วนมากจะอยู่ในกลุ่มเยาวชน เทศบาลเมืองชุมเห็ดร่วมกับศูนย์อำนวยการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด อำเภอเมือง

บุรีรัมย์ ได้วางแผนบูรณาการร่วมกันช่วยแก้ไขปัญหายาเสพติด ค้นหา คัดกรองและนำผู้ติด/ผู้เสพเข้าสู่กระบวนการบำบัดฟื้นฟูผู้เสพยาเสพติดพร้อมทั้งฝึกอาชีพ เพื่อให้มีวิชาติดตัวหาประกอบอาชีพที่สุจริต และไม่เข้ามายุ่งเกี่ยวกับยาเสพติด และสร้างเครือข่ายในด้านข้อมูล ข่าวสาร ในเรื่องการแพร่ระบาดของยาเสพติดซึ่งจะช่วยในเรื่องการเฝ้าระวังการแพร่ระบาดของยาเสพติด สิ่งเหล่านี้จะช่วยให้อาการยาเสพติดในพื้นที่ตำบลชุมเห็ดลดลง

๔.๕ การสังคมสงเคราะห์

ปัจจุบันผู้ยากไร้มีจำนวนเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากสภาพปัญหาหลายประการ เช่น ปัญหาด้านสังคม ปัญหาด้านเศรษฐกิจ และการเพิ่มขึ้นของผู้สูงอายุและผู้พิการเป็นจำนวนมาก เทศบาลเมืองชุมเห็ดได้ให้ความสำคัญและพิจารณาหาแนวทางเพื่อให้การช่วยเหลือที่มีประสิทธิภาพและเป็นรูปธรรมมากขึ้น เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาได้ในระยะยาว และได้ให้ความช่วยเหลือผู้ยากไร้เป็นประจำทุกปี

แหล่งที่มาของข้อมูล : สำนักปลัด และกองสวัสดิการสังคม เทศบาลเมืองชุมเห็ด

๕. ระบบบริการพื้นฐาน

๕.๑ การคมนาคมขนส่ง

ข้อมูลพื้นฐานเส้นทางคมนาคมในเขตเทศบาลเมืองชุมเห็ด

ประเภทถนน	จำนวนเส้นทาง (สาย)	ระยะทาง (กิโลเมตร)	สภาพถนน	
			ใช้ได้ (สาย)	ชำรุด (สาย)
คอนกรีตเสริมเหล็ก (คสล.)	๑๙๔	๔๓,๗๙๒	/	
แอสฟัลต์ติก (เทศบาลก่อสร้างเอง)	๑	๔๖๘	/	
แอสฟัลต์ติก (รับถ่ายโอนจากกรมทางหลวง)	๑๗	๑๒,๕๑๙	/	
ลูกรัง/หินคลุก/ดิน	๑๑๘	๒๑,๔๔๔	/	
รวม	๓๓๐	๗๘,๑๘๓		

๕.๒ การไฟฟ้า

โดยสภาพทั่วไปพื้นที่ที่อยู่ใกล้ตัวเมืองและมีสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดบุรีรัมย์ตั้งอยู่ในพื้นที่ทำให้สามารถให้บริการไฟฟ้าได้ครอบคลุมแทบทุกหลังคาเรือน และมีการติดตั้งกิ่งโคมไฟฟ้าแสงสว่างเพิ่มเติมบริเวณพื้นที่เสี่ยงเป็นประจำทุกปี โดยมีไฟฟ้าสาธารณะตามอาคารสำนักงาน โรงเรียน สถานที่ต่าง ๆ

๕.๓ การประปา

สำนักงานการประปาภูมิภาคบุรีรัมย์ สามารถให้บริการน้ำประปาได้ครอบคลุมพื้นที่ ๑๘ หมู่บ้าน ได้แก่ หมู่ ๑, ๒, ๓, ๔, ๕, ๖, ๗, ๘, ๙, ๑๑, ๑๓, ๑๔, ๑๖, ๑๗, ๑๘, ๑๙, ๒๐ และหมู่ที่ ๒๒ ส่วนหมู่บ้านที่อยู่ห่างไกลออกไปให้บริการระบบน้ำประปาหมู่บ้าน และจากแหล่งน้ำธรรมชาติซึ่งทำให้บางพื้นที่มีปัญหาการขาดแคลนน้ำในฤดูแล้ง

๕.๔ โทรศัพท์

แม้การให้บริการโทรศัพท์พื้นฐานยังไม่ทั่วถึง แต่จากการที่ประชาชนใช้โทรศัพท์เคลื่อนที่กันอย่างแพร่หลาย และเครือข่ายสัญญาณครอบคลุมพื้นที่ทั้งตำบล ทำให้การติดต่อสื่อสารทางโทรศัพท์เป็นไปอย่างสะดวกและรวดเร็ว

๕.๕ ไปรษณีย์หรือการสื่อสารหรือการขนส่ง และวัสดุ ครุภัณฑ์

- * ศูนย์ INTERNET ตำบล

เทศบาลเมืองชุมเห็ด ได้จัดตั้งศูนย์ให้บริการ INTERNET (ความเร็วสูง) แก่ประชาชนทั่วไป ไม่เว้นวันหยุดราชการ ณ สำนักงานเทศบาลเมืองชุมเห็ด

แหล่งที่มาของข้อมูล : กองช่าง เทศบาลเมืองชุมเห็ด

๖.ระบบเศรษฐกิจ

๖.๑ การเกษตร

ราษฎรส่วนใหญ่ในตำบลชุมเห็ดมีอาชีพทางการเกษตรเป็นหลัก ทั้งด้านการปลูกพืชและเลี้ยงสัตว์ แต่ส่วนใหญ่เป็นด้านการเพาะปลูกพืช ส่วนการเลี้ยงสัตว์นั้น จะมีน้อยมากที่ครัวเรือนของเกษตรกรเลี้ยงสัตว์เพียงอย่างเดียว เกือบจะทุกครัวเรือนที่ทำการเกษตรจะเลี้ยงสัตว์ควบคู่กับการเพาะปลูกพืช ส่วนพืชที่ทำการเพาะปลูกเป็นอาชีพหลัก คือ การทำนา พืชรองคือ ข้าวโพดฝักสด พืชผัก สำหรับการเลี้ยงสัตว์เศรษฐกิจพันธุ์สัตว์คือ การเลี้ยงโค กระบือ สุกร เป็ด ไก่ เป็นต้น

การเพาะปลูกข้าว

เกษตรกรของตำบลชุมเห็ดมีอาชีพหลัก คือ การทำการเกษตร โดยเฉพาะการทำนา เพาะปลูกข้าว สำหรับพันธุ์ข้าวที่นิยมปลูก คือ ข้าวหอมมะลิ ๑๐๕ นอกจากนั้นเป็นข้าวพันธุ์พื้นเมือง (ข้าวเมล็ดเล็ก) ปลูกกระจายเล็กน้อย ส่วนวิธีการปลูกข้าวขึ้นอยู่กับสภาวะของปริมาณน้ำฝนของแต่ละปี แต่โดยส่วนมากในปัจจุบันจะนิยมการทำนาหว่านมากกว่านาดำ

ผลผลิตข้าวในแต่ละปี การเพาะปลูกข้าว เกษตรกรเพาะปลูกได้ไม่เต็ม ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์ โดยเฉลี่ยในแต่ละปีจะเพาะปลูกได้ประมาณ ๘๕ - ๙๐ เปอร์เซ็นต์ และผลผลิตเฉลี่ยประมาณ ๓๕๐ - ๔๐๐ ก.ก. / ไร่ รวมทั้งตำบลเกษตรกรจะผลิตข้าวได้ ประมาณ ๖,๑๐๐ ตัน

๖.๒ การประมง

พื้นที่ตำบลชุมเห็ดไม่มีแหล่งน้ำขนาดใหญ่ ส่วนมากประชาชนจะมีสระน้ำตามหัวไร่ปลายนา เป็นบ่อขนาดเล็กสำหรับเลี้ยงสัตว์น้ำไว้รับประทานเอง ยังไม่มีการเลี้ยงปลาหรือทำประมงเป็นอาชีพ

๖.๓ การปศุสัตว์

การเลี้ยงสัตว์เศรษฐกิจในพื้นที่โดยส่วนใหญ่จะเป็นการเลี้ยง โค กระบือ สุกร เป็ด และ ไก่

๖.๔ การบริการ

การพาณิชย์และการบริการในตำบลชุมเห็ดมีดังนี้

๑. โรงพยาบาลเอกชน	จำนวน ๑ แห่ง
๒. สถานีบริการน้ำมัน	จำนวน ๔ แห่ง
๓. ศูนย์การค้า/ห้างสรรพสินค้า	จำนวน ๑ แห่ง
๔. ร้านอาหาร	จำนวน ๔ แห่ง
๕. รีสอร์ท / เกสต์เฮาส์	จำนวน ๑๓ แห่ง
๖. หอพัก / บ้านเช่า	จำนวน ๔๕ แห่ง
๗. ร้านเสริมสวย	จำนวน ๑๐ แห่ง

๖.๕ การท่องเที่ยว

ตำบลชุมเห็ดมีงานประเพณีที่จัดขึ้นเป็นประจำทุกปี เพื่อเป็นการส่งเสริมการท่องเที่ยวของตำบล ได้แก่ ประเพณีแห่เทียนพรรษา ประเพณีลอยกระทง และ ประเพณีบุญบั้งไฟ

๖.๖ อุตสาหกรรม

แม้ราษฎรส่วนใหญ่ประมาณร้อยละ ๗๐ จะยังประกอบอาชีพเกษตรกรรมทำนาข้าว แต่โดยศักยภาพด้านพื้นที่ที่อยู่ชนเมืองติดต่อกับเขตเทศบาลเมืองบุรีรัมย์ซึ่งเป็นศูนย์กลางความเจริญของจังหวัด ทำให้การขยายตัวด้านอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม และการบริการเป็นไปอย่างรวดเร็ว มีโรงงานอุตสาหกรรมที่สำคัญหลายแห่ง อาทิ เช่น โรงงานทำคอนกรีต โรงงานผลิตน้ำดื่ม โรงงานผลิตไอศกรีม และ โรงงานผลิตลูกชิ้นด้วยเครื่องจักร เป็นต้น

๑. โรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ (มีคนงานตั้งแต่ ๒๐๐ คนขึ้นไป หรือมีทรัพย์สินเกินกว่า ๕๐ ล้านบาทขึ้นไป) จำนวน - แห่ง คือ

๒. โรงงานอุตสาหกรรมขนาดกลาง (มีคนงานตั้งแต่ ๑๐-๔๙ คน หรือมีทรัพย์สินตั้งแต่ ๑๐ - ๕๐ ล้านบาท) จำนวน - แห่ง

๓. โรงงานอุตสาหกรรมครัวเรือน (มีคนงานต่ำกว่า ๑๐ คน หรือมีทรัพย์สินถาวรไม่เกิน ๑ ล้านบาท) จำนวน ๑๗ แห่ง คือ

๑. โรงงาน สวิทตี้	ตั้งอยู่ ๑๔๔ หมู่ที่ ๑
๒. อู่สมพงษ์เจริญยนต์	ตั้งอยู่ ๔๖ หมู่ที่ ๒
๓. โรงงาน โรงสีข้าวเจริญกิจชุมชนผล	ตั้งอยู่ ๒๒๒ หมู่ที่ ๒

๔. โรงงานน้ำแข็งรัญญา	ตั้งอยู่ ๒๖๐ หมู่ที่ ๕
๕. อู่ช่างสมคิด	ตั้งอยู่ ๕๗ หมู่ที่ ๖
๖. โรงงาน อู่อุตสาหกรรม	ตั้งอยู่ ๑๓๖ หมู่ที่ ๘
๗. โรงงาน อู่ช่างบ้อง	ตั้งอยู่ ๒๖๓ หมู่ที่ ๘
๘. โรงงาน โรงสีแสงไฟบุรีรัมย์	ตั้งอยู่ ๕ หมู่ที่ ๘
๙. โรงงาน อ้วนการยาง	ตั้งอยู่ ๑๙๓ หมู่ที่ ๘
๑๐. โรงงาน เรืองศิริโลหะ	ตั้งอยู่ ๑๙๙ หมู่ที่ ๘
๑๑. โรงงานช่างแสนหมื่นน้ำ	ตั้งอยู่ ๑๗๙ หมู่ที่ ๙
๑๒. โรงงาน ร้านพิสุทธิธรรม	ตั้งอยู่ ๑๖/๒๐ หมู่ที่ ๑๑
๑๓. โรงงาน อู่ศรีบุรีรัมย์	ตั้งอยู่ ๑๐๒ หมู่ที่ ๑๓
๑๔. โรงงาน เตี้ยทำไร่	ตั้งอยู่ ๖๒/๑ หมู่ที่ ๑๓
๑๕. โรงงาน พลาสติก	ตั้งอยู่ ๑๔๗ หมู่ที่ ๑๕
๑๖. โรงงาน จ.การช่าง	ตั้งอยู่ ๑๖๐ หมู่ที่ ๑๗
๑๗. โรงงาน ยาสูบ	ตั้งอยู่ ๑๗๔ หมู่ที่ ๑๗

๖.๗ การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ

สถานการณ์ปัจจุบันของเทศบาลเมืองชุมเห็ด กลุ่มอาชีพปัจจุบันต้องมีการพัฒนามากขึ้นในเรื่องคุณภาพ, ผลิตรภัณฑ์, การบรรจุ และกระแสนิยมที่จะต้องพัฒนาให้เป็นยุคปัจจุบัน

๗.เศรษฐกิจพอเพียงท้องถิ่น (ด้านการเกษตรและแหล่งน้ำ)

๗.๑ ข้อมูลพื้นฐานของหมู่บ้านหรือชุมชน

เทศบาลเมืองชุมเห็ด ประกอบด้วย ๒๒ หมู่บ้าน/ชุมชน ได้แก่

หมู่ที่ ๑ บ้านริงกา	หมู่ที่ ๑๒ บ้านโคกเพ็ก
หมู่ที่ ๒ บ้านมะค่า	หมู่ที่ ๑๓ บ้านยายอ่อน
หมู่ที่ ๓ บ้านโกรกขี้หนู	หมู่ที่ ๑๔ บ้านหนองถนน
หมู่ที่ ๔ บ้านตราดตรวน	หมู่ที่ ๑๕ บ้านสระขี้ตุน
หมู่ที่ ๕ บ้านหนองไผ่น้อย	หมู่ที่ ๑๖ บ้านพันปลา
หมู่ที่ ๖ บ้านหนองไผ่ใหญ่	หมู่ที่ ๑๗ บ้านชุมทอง
หมู่ที่ ๗ บ้านเลียบเหี้ยม	หมู่ที่ ๑๘ บ้านหมื่นพิทักษ์
หมู่ที่ ๘ บ้านหนองม่วง	หมู่ที่ ๑๙ บ้านเมืองใหม่
หมู่ที่ ๙ บ้านกุง	หมู่ที่ ๒๐ บ้านโกรกขี้หนูใหม่
หมู่ที่ ๑๐ บ้านหนองตราดน้อย	หมู่ที่ ๒๑ บ้านหนองไทรงาม
หมู่ที่ ๑๑ บ้านชุมเห็ด	หมู่ที่ ๒๒ บ้านพรหมนิมิต

๗.๒ ข้อมูลด้านการเกษตร

สิทธิในที่ดินทำกิน ที่ดินในตำบลชุมเห็ด จะมีเอกสารสิทธิ์เป็นส่วนมาก คือโฉนด , น.ส.๓ และเป็นที่ดินของตัวเองประมาณ ๗๐ ไร่เศษ มีเกษตรกรบางรายยังต้องเช่าพื้นที่ทำการเกษตรอยู่ เนื่องจากพื้นที่ของตัวเองไม่มีเพียงพอต่อการผลิตเพื่อบริโภคในครัวเรือน

แสดงข้อมูลพื้นที่ถือครองทางการเกษตร

หมู่ที่	พื้นที่ทำนา (ไร่)	พื้นที่ปลูกไม้ผล/ไม้ยืนต้น (ไร่)	พื้นที่เลี้ยงสัตว์ (ไร่)	จำนวนครัวเรือน เกษตรกร
๑	๗.๕๐	-	-	๑
๒	๖๔๖	-	๑๒	๓๘
๓	๒,๐๓๙	๒๕	๑๕	๑๑๙
๔	๕๙๒	-	๕	๓๖
๕	๑,๗๒๐	๒	๒๕	๑๐๖
๖	๒,๐๓๘	๓	๗๕	๑๓๔
๗	๕๕๗	-	๑๐	๓๗
๘	๑,๓๓๐	๗	๑๒	๖๗
๙	๕๒๗	-	๕	๓๔
๑๐	๒,๑๘๒	๑๘	๑๒	๑๑๐
๑๑	๙๐	๑๑	-	๗
๑๒	๖๘๑	-	๔๕	๓๖
๑๓	๑๓๓	๑๘	๑๕๐	๖
๑๔	๑,๔๔๓	-	๑๕	๘๑
๑๕	๘๘๙	๗	๑๐	๗๑
๑๖	๓๗๑	-	๕	๒๖
๑๗	๑๒๒	-	-	๑๔
๑๘	-	-	-	-
๑๙	๑๑๗	-	-	๗
๒๐	๑,๓๘๔	๕	๓๐	๗๕
๒๑	๑,๗๐๙	๓	๒๕	๙๒
๒๒	๑๑๓	-	๕	๘
รวม	๑๘,๖๙๐.๕๐	๙๘	๔๕๖	๑,๑๐๕

แหล่งที่มาของข้อมูล : กองส่งเสริมการเกษตร เทศบาลเมืองชุมเห็ด และสำนักงานเกษตร อำเภอเมืองบุรีรัมย์

๗.๓ ข้อมูลด้านแหล่งน้ำทางการเกษตร

ตำบลชุมเห็ดไม่มีแหล่งน้ำตามธรรมชาติขนาดใหญ่ ต้องอาศัยแหล่งน้ำที่สร้างขึ้น แหล่งน้ำได้ดิน และน้ำจากลำห้วย ทั้ง ๕ สาย ได้แก่

- ▶ ลำห้วยโกรกขี้หนู ไหลผ่าน หมู่ที่ ๓, ๘, ๑๐, ๑๔, ๒๐, ๒๑
- ▶ ลำห้วยชุมเห็ด ไหลผ่าน หมู่ที่ ๒, ๔, ๗, ๙, ๑๑, ๑๖, ๑๗, ๑๙
- ▶ ลำห้วยชุมแสง ไหลผ่าน หมู่ที่ ๕, ๙, ๑๕
- ▶ ลำห้วยสูง ไหลผ่าน หมู่ที่ ๓, ๔, ๕, ๑๑, ๑๕, ๑๗
- ▶ ลำห้วยจระเข้มาก ไหลผ่าน หมู่ที่ ๑๓

แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น

๑. สระน้ำโคกท่าเลหนองไผ่ใหญ่ หมู่ที่ ๖
๒. สระน้ำบ้านโกรกขี้หนู หมู่ที่ ๓
๓. สระน้ำบ้านหนองไผ่น้อย หมู่ที่ ๕
๔. สระน้ำบ้านพรหมนิมิต หมู่ที่ ๒๒

๗.๔ ข้อมูลด้านแหล่งน้ำกิน น้ำใช้ (หรือน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค)

ประชาชนในพื้นที่ได้รับการบริการจากสำนักงานการประปาภูมิภาคบุรีรัมย์ ซึ่งสามารถให้บริการน้ำประปาได้ครอบคลุมพื้นที่ ๑๘ หมู่บ้าน ได้แก่ หมู่ ๑, ๒, ๓, ๔, ๕, ๖, ๗, ๘, ๙, ๑๑, ๑๓, ๑๔, ๑๖, ๑๗, ๑๘, ๑๙, ๒๐ และหมู่ที่ ๒๒ ส่วนหมู่บ้านที่อยู่ห่างไกลออกไปให้ใช้บริการระบบน้ำประปาหมู่บ้าน และจากแหล่งน้ำธรรมชาติซึ่งทำให้บางพื้นที่มีปัญหาการขาดแคลนน้ำในฤดูแล้ง

๘.ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

๘.๑ การนับถือศาสนา

ศาสนา ราษฎรส่วนใหญ่ร้อยละ ๙๕ นับถือศาสนาพุทธ ร้อยละ ๔ นับถือศาสนาคริสต์ และศาสนาอื่นอีกร้อยละ ๑ มีศาสนสถานที่สำคัญ ดังนี้

๑. วัด จำนวน ๕ แห่ง ได้แก่

- | | |
|-------------------------|-------------------------------------|
| * วัดไตรภูมิวนาราม | ตั้งอยู่หมู่ที่ ๒ บ้านมะค่า |
| * วัดโกรกขี้หนู | ตั้งอยู่หมู่ที่ ๓ บ้านโกรกขี้หนู |
| * วัดป่ารุ่งอรุณ | ตั้งอยู่หมู่ที่ ๔ บ้านตราดตรวน |
| * วัดหนองไผ่น้อย | ตั้งอยู่หมู่ที่ ๕ บ้านหนองไผ่น้อย |
| * วัดหนองม่วงหงส์วนาราม | ตั้งอยู่หมู่ที่ ๘ บ้านหนองม่วง |
| * วัดหนองตราดน้อย | ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑๐ บ้านหนองตราดน้อย |

๒. สำนักสงฆ์ จำนวน ๒ แห่ง ได้แก่

- * สำนักสงฆ์หนองไผ่ใหญ่ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๖ บ้านหนองไผ่ใหญ่
- * สำนักสงฆ์หนองไทรงาม ตั้งอยู่หมู่ที่ ๒๑ บ้านหนองไทรงาม

๓. โบสถ์คริสต์ จำนวน ๑ แห่ง ได้แก่

- * โบสถ์คริสต์จักรของพระเจ้าบรูว์รี่ ตั้งอยู่ หมู่ ๑๘ บ้านหมื่นพิทักษ์

๔. มัสยิด จำนวน - แห่ง

๔.๒ ประเพณีและงานประจำปี

ประเพณีท้องถิ่นที่สำคัญ

๑. ประเพณีแห่เทียนพรรษา
๒. ประเพณีบุญบั้งไฟ
๓. ประเพณีก่อเจดีย์ทราย วันสงกรานต์

๔.๓ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น

ประชาชนในตำบลชุมเห็ด ประกอบด้วย ชาวไทยเขมร ชาวไทยลาว และชาวไทยโคราช มีภาษาพูดที่กันอยู่ ๓ ภาษา คือ ภาษาไทยอีสาน (ลาว) ภาษาไทยเขมร (เขมร) และภาษาไทยโคราช (สำเนียงโคราช)

๔.๔ สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก

สินค้าพื้นเมืองตำบลชุมเห็ดมีหลากหลายชนิด เช่น ผ้าไหม ผ้าฝ้าย ผลิตภัณฑ์จากเปลือกกระเปาะ/ดอกไม้ จากขยะรีไซเคิล เป็นต้น

แหล่งที่มาของข้อมูล : กองการศึกษา , กองสวัสดิการสังคม เทศบาลเมืองชุมเห็ด

๔. ทรัพยากรธรรมชาติ

๔.๑ น้ำ

ตำบลชุมเห็ดไม่มีแหล่งน้ำตามธรรมชาติขนาดใหญ่ ต้องอาศัยแหล่งน้ำที่สร้างขึ้น แหล่งน้ำใต้ดิน และน้ำจากลำห้วย ทั้ง ๕ สาย ได้แก่

- ▶ ลำห้วยโกรกขี้หนู ไหลผ่าน หมู่ที่ ๓, ๘, ๑๐, ๑๔, ๒๐, ๒๑
- ▶ ลำห้วยชุมเห็ด ไหลผ่าน หมู่ที่ ๒, ๔, ๗, ๙, ๑๑, ๑๖, ๑๗, ๑๙
- ▶ ลำห้วยชุมแสง ไหลผ่าน หมู่ที่ ๕, ๙, ๑๕
- ▶ ลำห้วยสูง ไหลผ่าน หมู่ที่ ๓, ๔, ๕, ๑๑, ๑๕, ๑๗
- ▶ ลำห้วยจระเข้มาก ไหลผ่าน หมู่ที่ ๑๓

แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น

๑. สระน้ำโคกท่าเลหนองไผ่ใหญ่ หมู่ที่ ๖
๒. สระน้ำบ้านโกรกขี้หนู หมู่ที่ ๓
๓. สระน้ำบ้านหนองไผ่น้อย หมู่ที่ ๕
๔. สระน้ำบ้านพรหมนิมิต หมู่ที่ ๒๒

๙.๒ ป่าไม้

ในสภาพปัจจุบัน จำนวนป่าไม้ในเขตหมู่บ้านภายในตำบลชุมเห็ดได้หมดสภาพไปแล้ว ส่วนใหญ่จะเป็นป่าไม้ตามหัวไร่ปลายนาและป่าไม้ใช้สอย เช่น ยูคาลิปตัส เป็นต้น

๙.๓ ภูเขา

ปัจจุบันพื้นที่ตำบลชุมเห็ด ไม่มีภูเขาอยู่ในพื้นที่แต่อย่างใด

๙.๔ คุณภาพของทรัพยากรธรรมชาติ

พื้นที่เทศบาลเมืองชุมเห็ด มีลักษณะผสมผสานระหว่างสภาพสังคมเมืองและชนบท ประกอบกับมีพื้นที่ติดกับเขตเทศบาลเมืองบุรีรัมย์ จึงมีความเจริญเติบโตและการขยายตัวทางเศรษฐกิจ ในอัตราสูงซึ่งความเจริญเติบโตดังกล่าวหากไม่มีมาตรการควบคุมที่ถูกต้องย่อมจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนได้

- คุณภาพอากาศ โดยทั่วไปอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน มีปัญหาด้านมลพิษจากโรงสีข้าว และโรงงานอุตสาหกรรมบ้าง แต่ไม่มากนัก คือ บริเวณพื้นที่หมู่ที่ ๒ และหมู่ที่ ๘

- คุณภาพน้ำ ปัญหาน้ำเน่าเสียจากหมู่บ้านและชุมชนเริ่มมีมากขึ้น ซึ่งเทศบาลเมืองชุมเห็ดได้ยกร่างเทศบัญญัติ เรื่อง การติดตั้งบ่อดักไขมัน และบำบัดน้ำเสียในอาคาร พ.ศ.๒๕๕๖ เพื่อเป็นการควบคุมคุณภาพน้ำทั้งจากอาคารบ้านเรือน และอยู่ในระหว่างการเร่งดำเนินการแก้ไขปัญหานี้

- ขยะมูลฝอย มีปริมาณขยะมูลฝอยเกิดขึ้นประมาณ ๑๐ ตัน / วัน สามารถเก็บขนเพื่อนำไปกำจัดได้ประมาณ ๑๐ ตัน / วัน โดยใช้รถเก็บขยะ จำนวน ๓ คัน และพนักงานจัดเก็บขยะจำนวน ๑๔ คน นำขยะมูลฝอยไปกำจัดโดยวิธีฝังกลบ ณ ศูนย์กำจัดขยะมูลฝอยรวมของเทศบาลเมืองบุรีรัมย์

เสียค่าใช้จ่ายในการกำจัดขยะ เฉลี่ยวันละ ๕,๐๐๐ บาท สำหรับขยะส่วนที่เหลือเป็นขยะในหมู่บ้านรอบนอกที่สามารถกำจัดได้โดยวิธีธรรมชาติ หรือย่อยสลายเองได้

แหล่งที่มาของข้อมูล : กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม , กองส่งเสริมการเกษตร เทศบาลเมืองชุมเห็ด

๒. ข้อมูลเกี่ยวกับศักยภาพของเทศบาลเมืองชุมเห็ด

โครงสร้างและกระบวนการบริหารงานบุคคล

☐ สภาพเทศบาลเมืองชุมเห็ด มีหน้าที่เป็นฝ่ายนิติบัญญัติและตรวจสอบการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหาร

โดยมีสมาชิกสภาเทศบาลซึ่งมาจากการเลือกตั้งจำนวน ๓ เขต ๆ ละ ๖ คน รวมทั้งสิ้น ๑๘ คน ประกอบด้วย

- | | |
|----------------------------------|----------------------|
| * ประธานสภาเทศบาลเมืองชุมเห็ด | นายอิสระภาพ นามปัญญา |
| * รองประธานสภาเทศบาลเมืองชุมเห็ด | นายเลิศ สาราจารย์ |
| * เลขานุการสภาเทศบาลเมืองชุมเห็ด | นายณภัทร ทิศนะ |

☐ นายกเทศมนตรีชุมเห็ด ทำหน้าที่บริหารกิจการของเทศบาลเมืองชุมเห็ด โดยมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน สามารถแต่งตั้งรองนายกฯ อีก ๓ คน ที่ปรึกษานายกฯ อีก ๑ คน และเลขานุการฯ อีก ๒ คน เพื่อช่วยเหลือการบริหารราชการของเทศบาลเมืองชุมเห็ดตามที่นายกฯ มอบหมายดังนี้

- | | |
|---------------------------------------|-------------------------|
| * นายกเทศมนตรีเมืองชุมเห็ด | นายสมศักดิ์ แมนไธสง |
| * รองนายกเทศมนตรีเมืองชุมเห็ด คนที่ ๑ | นางสมศรี คังขจันทรานนท์ |
| * รองนายกเทศมนตรีเมืองชุมเห็ด คนที่ ๒ | นายวิเชียร ชำรัมย์ |
| * รองนายกเทศมนตรีเมืองชุมเห็ด คนที่ ๓ | นายธนพล ปราสัยงาม |
| * ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี | นายสมมาศ อินทร์ักษ์ |
| * เลขานุการนายกเทศมนตรี คนที่ ๑ | นายประชุม แชนรัมย์ |
| * เลขานุการนายกเทศมนตรี คนที่ ๒ | นายสมภพ นามปัญญา |

ฝ่ายพนักงานประจำ มีปลัดเทศบาลเมืองชุมเห็ด เป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดของพนักงานประจำรวมตลอดถึงลูกจ้าง แบ่งส่วนการบริหารออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ดังนี้

๑. สำนักปลัด
๒. กองวิชาการและแผนงาน

๓. กองคลัง
๔. กองช่าง
๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๖. กองการศึกษา
๗. กองสวัสดิการสังคม
๘. กองส่งเสริมการเกษตร
๙. หน่วยตรวจสอบภายใน

ตารางแสดงจำนวนบุคลากรของเทศบาลเมืองชุมเห็ด

หน่วยงาน	พนักงาน เทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
ปลัดเทศบาลเมืองชุมเห็ด	๑	-	-	-	๑
รองปลัดเทศบาลเมืองชุมเห็ด	๑	-	-	-	๑
สำนักปลัด	๘	๑	๔	๒	๒๐
กองวิชาการและแผนงาน	๓	๑	๑	-	๕
กองคลัง	๖	-	๔	-	๑๐
กองช่าง	๙	-	๕	๔	๑๘
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๔	-	๕	๔	๑๘
กองการศึกษา	๓	-	๕	๑	๙
กองสวัสดิการสังคม	๓	๑	๒	-	๖
กองส่งเสริมการเกษตร	๑	-	๑	๑	๓
หน่วยตรวจสอบภายใน	๑	-	-	-	๑
รวม	๓๓	๓	๓๒	๑๗	๘๕

แหล่งที่มาของข้อมูล : สำนักปลัด เทศบาลเมืองชุมเห็ด ข้อมูล ณ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑

สถานการณ์คลังเทศบาลเมืองชุมเห็ด

รายได้จัดเก็บเอง

ประเภท	รายรับจริงปี ๒๕๖๐	ประมาณการปี ๒๕๖๑	ประมาณการปี ๒๕๖๒
รายได้จัดเก็บเอง			
หมวดภาษีอากร	๒,๖๔๓,๒๐๒.๓๙	๒,๗๕๕,๒๐๐.๐๐	๒,๗๕๕,๒๐๐.๐๐
หมวดค่าธรรมเนียม ค่าปรับ และใบอนุญาต	๒,๓๘๒,๘๖๙.๗๐	๑,๕๕๓,๓๐๐.๐๐	๑,๕๓๖,๒๐๐.๐๐
หมวดรายได้จากทรัพย์สิน	๖๗๐,๓๓๗.๔๕	๖๗๐,๐๐๐.๐๐	๕๐๐,๐๐๐.๐๐
หมวดรายได้เบ็ดเตล็ด	๔๕๑,๕๙๗.๖๘	๒๖๐,๐๐๐.๐๐	๓๕๐,๓๐๐.๐๐
หมวดรายได้จากทุน	๘๗๑๐.๐๐	๑๐,๐๐๐.๐๐	๑๐,๐๐๐.๐๐
รวมรายได้จัดเก็บเอง	๖,๐๐๖,๖๙๙.๒๒	๕,๒๔๘,๕๐๐.๐๐	๕,๑๘๑,๕๐๐.๐๐
รายได้ที่รัฐบาลเก็บแล้วจัดสรรให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น			
หมวดภาษีจัดสรร	๔๒,๙๗๖,๕๑๕.๖๒	๔๓,๕๕๐,๐๐๐.๐๐	๔๘,๙๘๐,๐๐๐.๐๐
รวมรายได้ที่รัฐบาลเก็บแล้วจัดสรรให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๔,๙๗๖,๕๑๕.๖๒	๔๑,๕๕๐,๐๐๐.๐๐	๔๘,๙๘๐,๐๐๐.๐๐
รายได้ที่รัฐบาลอุดหนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น			
หมวดเงินอุดหนุนทั่วไป	๔๓,๙๕๓,๘๕๒.๓๙	๔๕,๐๐๐,๐๐๐.๐๐	๔๕,๕๐๐,๐๐๐.๐๐
รวมรายได้ที่รัฐบาลอุดหนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๔๓,๙๕๓,๘๕๒.๓๙	๔๕,๐๐๐,๐๐๐.๐๐	๔๕,๕๐๐,๐๐๐.๐๐
รวม	๔๒,๙๕๓,๐๖๗.๐๓	๔๑,๙๙๘,๕๐๐.๐๐	๔๙,๖๖๑,๕๐๐.๐๐

แหล่งที่มาของข้อมูล : กองคลัง เทศบาลเมืองชุมเห็ด

☐ การมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน

ในเขตเทศบาลเมืองชุมเห็ด แบ่งออกเป็น ๒๒ หมู่บ้าน/ชุมชน โดยแต่ละหมู่บ้าน/ชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมืองและการบริหารของเทศบาลเมืองชุมเห็ดอย่างสม่ำเสมอ เช่น การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลเมืองชุมเห็ด เป็นผลให้การพัฒนาในด้านต่าง ๆ ของเทศบาลเมืองชุมเห็ด สอดคล้องกับปัญหาความต้องการของประชาชน บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

เทศบาลเมืองชุมเห็ด ถือว่าเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ใกล้ชิดประชาชนมากที่สุด โดยประชาชนเป็นผู้เลือกสมาชิกสภาเทศบาลเมืองชุมเห็ด และนายกเทศมนตรีเมืองชุมเห็ดโดยตรง และนายกฯ จะเป็นผู้เลือกรองนายกและเลขาธิการนายกฯ มาช่วยในการบริหารงาน การบริหารของเทศบาลเมืองชุมเห็ด จึงอยู่ในความสนใจของประชาชนโดยทั่วไปว่า ผู้บริหารจะสามารถปฏิบัติตามนโยบายที่ได้ให้ไว้กับประชาชนได้เพียงใด

□ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลเมืองชุมเห็ด

เทศบาลเมืองชุมเห็ด มีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามมาตรา ๕๓ แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ ดังนี้

๑. กิจการตามที่ระบุไว้ในมาตรา ๕๐
๒. ให้น้ำสะอาดหรือการประปา
๓. ให้มีโรงฆ่าสัตว์
๔. ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์และรักษาคนเจ็บไข้
๕. ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
๖. ให้มีและบำรุงสวนสาธารณะ
๗. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้า หรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
๘. ให้มีการดำเนินกิจการโรงรับจำนำหรือสถานสินเชื่อท้องถิ่น

มาตรา ๕๔ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย เทศบาลเมืองอาจจัดทำกิจการใด ๆ ในเขตเทศบาล ดังต่อไปนี้

๑. ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
๒. ให้มีสุสานและฌาปนสถาน
๓. บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
๔. ให้มีและบำรุงการสงเคราะห์มารดาและเด็ก
๕. ให้มีและบำรุงโรงพยาบาล
๖. ให้มีการสาธารณสุข
๗. จัดทำกิจการซึ่งจำเป็นเพื่อการสาธารณสุข
๘. จัดตั้งและบำรุงโรงเรียนอาชีวศึกษา
๙. ให้มีและบำรุงสถานที่สำหรับการกีฬาและพลศึกษา
๑๐. ให้มีและบำรุงสวนสาธารณะ สวนสัตว์ และสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
๑๑. ปรับปรุงแหล่งเสื่อมโทรม และรักษาความสะอาดเรียบร้อยของท้องถิ่น
๑๒. เทศพาณิชย์

บทที่ ๒

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐาน

ความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

เทศบาลเมืองชุมเห็ด ได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ที่ สำนักงาน ก.พ. กำหนดไว้ ซึ่งกรอบมาตรฐานประกอบด้วย

- มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์
- มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
- มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
- มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ หมายถึงการที่ส่วนราชการมีแนวทางและวิธีการบริการทรัพยากรบุคคลดังต่อไปนี้

(ก) ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ส่วนราชการบรรลุพันธกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

(ข) ส่วนราชการมีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพกล่าวคือ “กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลัง (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว

(ค) ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูดให้ได้มา พัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ

(ง) ส่วนราชการมีแผนการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)

หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (HR Transactional Activities) มีลักษณะดังต่อไปนี้

(ก) กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่น การสรรหา คัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลอื่น ๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)

(ข) ส่วนราชการมีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้องเที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริง

(ค) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ต่องบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการ มีความเหมาะสม และสะท้อนผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า

(ง) มรการนำเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Automation)

หมายถึง นโยบาย แผนการ โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

(ก) การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายพันธกิจของ ส่วนราชการ (Retention)

(ข) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากร ผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

(ค) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการ แบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Performance Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและ ผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ

(ง) การมีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่าง และจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของ ทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

หมายถึง การที่ส่วนราชการจะต้อง

(ก) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงานหลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน

(ข) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ทั้งนี้ จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

หมายถึง การที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

(ก) ข้าราชการและปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

(ข) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

(ค) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการกับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และในระหว่างข้าราชการและปฏิบัติงานด้วยตนเอง

มิติในการประเมินสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง ๕ มิติ เป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้ส่วนราชการใช้ในการประเมินตนเองว่า มีนโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องมิติในการประเมินดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลหรือไม่ มากน้อยเพียงใด

บทที่ ๓

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของเทศบาลเมืองชุมเห็ด

เทศบาลเมืองชุมเห็ด ได้ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลเทศบาลเมืองชุมเห็ดตามขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลประกอบด้วย ผู้บริหารเป็นหัวหน้าคณะทำงาน หัวหน้าส่วนราชการระดับกองเป็นคณะทำงาน และหน่วยงานการเจ้าหน้าที่เลขานุการ โดยคณะทำงานดังกล่าวมีหน้าที่วิเคราะห์ข้อมูลการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้จากการระดมความคิดเห็นของผู้บริหารข้าราชการ พนักงานในส่วนต่าง ๆ ของเทศบาล เพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

๒. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาล ณ ห้องประชุมสภาเทศบาลเมืองชุมเห็ด ทำให้ผู้เข้าประชุมได้รับความรู้ ความเข้าใจในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรของเทศบาล

๓. จากการประชุมเชิงปฏิบัติดังกล่าว ได้ดำเนินการประเมินสถานการณ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลเมืองชุมเห็ด โดยระดมความคิดเห็นตั้งเป็นประเด็นคำถามดังนี้

๓.๑ เป้าหมายสูงสุดหรือผลสัมฤทธิ์สำคัญที่เทศบาลต้องการให้เกิดขึ้นใน ๑-๓ ปี ข้างหน้าคืออะไร

- * งานกระบวนงาน
- * คน
- * ทรัพยากร
- * ผู้รับบริการ

๓.๒ อะไรบ้างที่เป็นจุดแข็งหรือสิ่งที่ดีของเทศบาล และอยากจะให้รักษาไว้ต่อไปหรือมุ่งเน้นให้ดียิ่งขึ้น

๓.๓ อะไรบ้างที่เป็นสิ่งท้าทาย หรือสิ่งที่ต้องปรับปรุงเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลประสบผลสำเร็จ เป้าหมายสูงสุดที่คาดหวัง

๓.๔ อะไรบ้างที่หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ควรจะทำ แต่ไม่ได้ทำในช่วงที่ผ่านมา หรือท่านคาดหวังให้หน่วยงานการเจ้าหน้าที่สนับสนุน

สรุปประเด็นคำตอบการดำเนินการประเมินสถานการณ์ด้านการบริหารทรัพยากรของเทศบาล ๔ ข้อได้ดังนี้

๑) เป้าหมายสูงสุดหรือผลสัมฤทธิ์สำคัญที่เทศบาลต้องการให้เกิดขึ้นใน ๑-๓ ปี ข้างหน้า ประกอบด้วย

- * งานกระบวนงาน
- (๑) ลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
- (๒) มีการบริหารงานด้วยความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

- (๓) มีการบูรณาการร่วมกันระหว่างสำนัก/กอง สามารถประสานงานกันอย่างมีประสิทธิภาพ
- (๔) พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม ตามผลการปฏิบัติงานที่แท้จริง

* คน

- (๑) บุคคลมีจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม ของการเป็นข้าราชการ
- (๒) มีความเชี่ยวชาญและทักษะของงานที่ตนรับผิดชอบ
- (๓) บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี และสามารถปฏิบัติงานได้ในสถานที่ที่มีการเปลี่ยนแปลง
- (๔) จำนวนบุคลากรมีความเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

* ทรัพยากร

- (๑) มีอุปกรณ์ในการทำงานที่ทันสมัย อย่างพอเพียง
- (๒) นำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น
- (๓) มีงบประมาณสนับสนุนด้านการพัฒนาบุคลากรอย่างพอเพียง

* ผู้รับบริการ/ประชาชน

- (๑) ประชาชนได้รับบริการอย่างทั่วถึง มีความสะดวก รวดเร็ว ถูกต้อง
- (๒) ประชาชนมีความพึงพอใจ
- (๓) เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของเทศบาล

๒) อะไรบ้างที่เป็นจุดแข็งหรือสิ่งที่ดีของเทศบาล และอยากจะให้รักษาไว้ต่อไปหรือมุ่งเน้นให้ดียิ่งขึ้น

- (๑) ผู้บริหารส่งเสริม และสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร
- (๒) บุคลากรมีมนุษยสัมพันธ์ ทำงานแบบฉันทะที่น้อม
- (๓) บุคลากรมีความรู้ ความเชี่ยวชาญในหน้าที่แต่ละตำแหน่ง
- (๔) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร
- (๕) มีการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง
- (๖) มีสวัสดิการให้บุคลากร

๓) อะไรบ้างที่เป็นสิ่งท้าทาย หรือสิ่งที่ต้องปรับปรุงเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลประสบผลสำเร็จ เป้าหมายสูงสุดที่คาดหวัง

- (๑) สร้างจิตสำนึกให้ข้าราชการในทุกระดับ เป็นข้าราชการที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม
- (๒) สร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
- (๓) การพัฒนาข้าราชการอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป
- (๔) การกระจายอำนาจการตัดสินใจไปสู่ระดับสำนัก/กองเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการทำงาน
- (๕) ผู้ปฏิบัติงานไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง

๔) อะไรบ้างที่หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ควรจะทำ แต่ไม่ได้ทำในช่วงที่ผ่านมา หรือท่านคาดหวังให้หน่วยงานการเจ้าหน้าที่สนับสนุน

- ๑) มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน
- ๒) มีการเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างสม่ำเสมอ
- ๓) ยึดหลักสมรรถนะและผลสัมฤทธิ์ของงานในการประเมินบุคลากร

๕. กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

จากการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน ประเด็นท้าทาย ความคาดหวังแล้ว จึงได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. มีการวางแผนและบริหารกำลังคนสอดคล้องกับภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการทั้งในปัจจุบันและอนาคต
 ๒. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม และมีการบูรณาการร่วมกัน
 ๓. มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการ ของการบริหารทรัพยากรบุคคล
 ๔. ส่งเสริมสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย
 ๕. มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
 ๖. มีระบบการบริหารผลงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า
 ๗. สนับสนุนให้ข้าราชการ มีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้ และพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
๕. คณะทำงานฯ ได้จัดประชุมข้าราชการ จำนวน ๒๐ คน เพื่อร่วมกันจัดลำดับความสำคัญของประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ส่วนต่าง (Gap Analysis) ซึ่งเป็นการหาส่วนต่างระหว่างระดับความสำคัญของประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่คาดหวังให้เกิดขึ้นกับสถานภาพปัจจุบันมีความแตกต่างกันเพียงไร ซึ่งสรุปผลการวิเคราะห์ได้ดังนี้

สรุปผลการวิเคราะห์ส่วนต่างระหว่างความสำคัญของประเด็น ทิศทางความต้องการกับผลการปฏิบัติงาน
ด้าน HR ในปัจจุบัน (Gap Analysis)

ลำดับ ที่	หัวข้อ	Importance							Current Status							Gap
		๑	๒	๓	๔	๕	Total	AVG๑	๑	๒	๓	๔	๕	Total	AVG๒	
๑	การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วมการทำงานเป็นทีม และมีการบูรณาการร่วมกัน	๐	๓	๓	๒	๑๒	๘๓	๔.๑๕	๔	๔	๕	๗	๐	๕๕	๒.๗๕	๑.๔๐
๒	มีการวางแผนและบริหารกำลังคนสอดคล้องกับภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต	๐	๒	๓	๔	๑๑	๘๔	๔.๒๐	๑	๕	๘	๕	๑	๖๐	๓.๐๐	๑.๒๐
๓	ส่งเสริมสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย	๐	๑	๓	๗	๙	๘๔	๔.๒๐	๑	๔	๗	๗	๑	๖๓	๓.๑๕	๑.๐๕
๔	มีระบบการบริหารผลงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า	๐	๓	๓	๕	๙	๘๐	๔.๐๐	๑	๔	๙	๔	๑	๖๑	๓.๐๕	๐.๙๕
๕	มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการ ของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑	๒	๒	๖	๙	๘๐	๔.๐๐	๒	๓	๖	๖	๓	๖๕	๓.๒๕	๐.๗๕
๖	สนับสนุนให้ข้าราชการ มีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยน	๒	๐	๔	๕	๙	๗๙	๓.๙๕	๒	๓	๕	๕	๕	๖๘	๓.๔๐	๐.๕๕

	ข้อมูลความรู้และ พัฒนาองค์กรให้เป็น องค์กรแห่งการ เรียนรู้															
๗	มีการนำเทคโนโลยี สารสนเทศมาใช้ใน กิจกรรมและ กระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล เพื่อปรับปรุงการ บริหารและการ บริการ	๐	๑	๘	๔	๗	๗๗	๓.๘๕	๐	๓	๔	๕	๓	๖๘	๓.๔๐	๐.๔๕

จากการวิเคราะห์ส่วนต่างระหว่างความสำคัญของประเด็น ทิศทางความต้องการกับผลการการปฏิบัติงานด้าน HR ในปัจจุบัน (Gap Analysis) จึงได้ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ที่มีส่วนต่างมากที่สุด ๗ ประเด็นยุทธศาสตร์ คือ

๑. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม และมีการบูรณาการร่วมกัน
๒. มีการวางแผนและบริหารกำลังคนสอดคล้องกับภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการทั้งในปัจจุบันและอนาคต
๓. ส่งเสริมสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย
๔. มีระบบการบริหารผลงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า
๕. มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการ ของการบริหารทรัพยากรบุคคล
๖. สนับสนุนให้ข้าราชการ มีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง การแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้ และพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
๗. มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ

การวิเคราะห์แรงเสริมแรงต้าน เพื่อมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ที่ต้องการของประเด็นยุทธศาสตร์ และการกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม และมีการบูรณาการร่วมกัน

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. จัดประชุมเพื่อการรับฟังความคิดเห็นของข้าราชการในทุกระดับสม่ำเสมอ ๒. สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ๓. ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ในทุกส่วนราชการ	๑. ค่านิยมในการทำงานของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ๒. ระเบียบปฏิบัติในบางเรื่องไม่ชัดเจน ๓. ขาดการเผยแพร่ ข้อมูลข่าวสาร

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
๑. พัฒนา/ปรับเปลี่ยนทัศนคติบุคลากรให้มีวิสัยทัศน์และเข้าใจในระบบบริหารราชการยุคใหม่ ๒. กำหนดระเบียบ หลักเกณฑ์ในการปฏิบัติที่ชัดเจน ๓. มีการเผยแพร่ ข่าวสารประชาสัมพันธ์อย่างสม่ำเสมอ	๑. ผู้บริหารและพนักงานให้ความสำคัญ ๒. ปรับเปลี่ยนค่านิยมในการทำงานของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ๓. มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑. พัฒนา/ปรับเปลี่ยนทัศนคติบุคลากรให้มีวิสัยทัศน์และเข้าใจในระบบบริหารราชการยุคใหม่ ๒. จัดประชุมเพื่อการรับฟังความคิดเห็นของข้าราชการในทุกระดับสม่ำเสมอ	๑. ระดับความสำเร็จของการทำงานแบบมีส่วนร่วมงานบรรลุผลเป้าหมาย ทำงานมีความสุข ๒. จำนวนครั้งในการประชุม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ มีการวางแผนและบริหารกำลังคนสอดคล้องกับการกิจและความจำเป็นของส่วนราชการ ทั้งในปัจจุบัน และอนาคต

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. แนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารและรัฐบาล ๒. วิเคราะห์อัตรากำลังในการจัดแผนอัตรากำลังให้เหมาะสม กับภารกิจ	๑. ข้อจำกัดงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคล ๒. อัตรากำลังไม่สอดคล้องกับการกิจ

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
๑. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสม กับภารกิจ	๑. จัดทำแผนผังเส้นทางความก้าวหน้าให้กับพนักงาน

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสม กับภารกิจ ๒. จัดทำแผนผังเส้นทางความก้าวหน้าให้กับพนักงาน	๑. จำนวนครั้งในการปรับแผนอัตรากำลัง ๒. ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนผังเส้นทางความก้าวหน้าให้กับพนักงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. จัดสภาพแวดล้อมการทำงาน และสวัสดิการให้กับบุคลากรเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน	๑. ข้อจำกัดด้านงบประมาณของหน่วยงาน ๒. ปัญหาหนี้สินของพนักงาน

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
๑. กำหนดเป็นนโยบายในการเสริมสร้าง ชีวิตที่ดีกับข้าราชการ ๒. สนับสนุนงบประมาณ	๑. นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงใช้

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑. ให้นักงานนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและชีวิตประจำวัน ๒. จัดสภาพแวดล้อมการทำงาน และสวัสดิการให้กับบุคลากรเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน	๑. จำนวนสวัสดิการนอกเหนือจากสิ่งที่กฎหมายกำหนด ๒. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อการจัดสวัสดิการนอกเหนือจากสิ่งที่กฎหมายกำหนด

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ มีระบบการบริหารผลงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางในการทำงานและบริการ ๒. มีระบบการประเมินผลงานที่เที่ยงตรง เชื่อถือได้	๑. บุคลากรไม่เข้าใจการบริหารงานบุคคลภาครัฐแนวใหม่ เช่น การประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒. ไม่มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องเป็นรูปธรรม

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
๑. จัดอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและสมรรถนะให้กับบุคลากร ๒. มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม	๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑. มีระบบการประเมินผลงานที่เที่ยงตรง เชื่อถือได้ ๒. มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม ๓. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางในการทำงานและบริการ	๑. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒. ระดับความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ มีความโปร่งใสในทีกระบวนกร ของการบริหารทรัพยากรบุคคล

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. บุคลากรทุกระดับ ยึดระบบคุณธรรมเป็นแนวทาง ในการดำเนินงาน ๒. จัดทำโครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้กับ พนักงาน	๑. ระเบียบวิธีการ วิธีปฏิบัติ/แนวการดำเนินงานไม่ ชัดเจน

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
๑. กำหนดระเบียบวิธีการ วิธีปฏิบัติ/แนวทางการ ดำเนินงานให้ชัดเจน	๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการกระบวนกรบริหาร ทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ ๒. มีการเผยแพร่ ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารงาน บุคคลอย่างสม่ำเสมอ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑. ส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับ ยึดระบบคุณธรรมเป็น แนวทางในการดำเนินงาน ๒. จัดทำโครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้กับ พนักงาน ๓. มีการเผยแพร่ ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารงาน บุคคลอย่างสม่ำเสมอ	๑. มีการประกาศหลักเกณฑ์การตัดสินใจหรือการใช้ดุล พินิจของผู้บริหารหน่วยงานในเรื่องการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ๒. มีการจัดเก็บหลักฐานหรือรายงานเกี่ยวกับด้านการ บริหารงานบุคคลไว้เพื่อการตรวจสอบ ๓. มีการจัดโครงการ/กิจกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรม ๔. จำนวนเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับความไม่โปร่งใสด้าน การบริหารงานบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ สนับสนุนให้ข้าราชการ มีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยน
ข้อมูลความรู้ และพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ชงบุคลากรทั้งที่เป็น ทางการและไม่เป็นทางการ ๒. มีการจัดอบรมหรือส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนา ความรู้ ทักษะ อย่างสม่ำเสมอ	๑. ขาดแนวทางในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ ๒. ขาดการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ องค์ความรู้ ๓. บุคลากรขาดความสนใจ

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
๑. มีการเผยแพร่ และประชาสัมพันธ์องค์ความรู้ให้กับ บุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย ๒. มีการเก็บรวบรวม องค์ความรู้ให้เป็นระบบและ หมวดหมู่	๑. ผู้บริหารให้การสนับสนุน ๒. มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑. มีการจัดอบรมหรือส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนา ความรู้ ทักษะ อย่างสม่ำเสมอ ๒. มีการเผยแพร่ และประชาสัมพันธ์องค์ความรู้ให้กับ บุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย ๓. มีการเก็บรวบรวม องค์ความรู้ให้เป็นระบบและ หมวดหมู่ ๔. มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	๑. ระดับความสำเร็จในการเผยแพร่องค์ความรู้ ๒. จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับการรวบรวม ๓. ร้อยละของบุคลากรที่มีการจัดทำแผนพัฒนา บุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗ มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการเก็บข้อมูลและถ่ายทอดความรู้ (KM) ๒. มีการจัดอบรมหรือส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยี อย่างสม่ำเสมอ	๑. ข้อจำกัดด้านงบประมาณ

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
๑. นำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อลดปริมาณการใช้วัสดุครุภัณฑ์	๑. ผู้บริหารให้การสนับสนุน

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑. มีการนำเทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ๒. มีการพัฒนาความรู้ด้าน IT ของบุคลากรอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ๓. นำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อลดปริมาณการใช้วัสดุครุภัณฑ์	๑. จำนวนกิจกรรมด้านการบริหารงานบุคลากรที่ใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและให้บริการ ๒. ร้อยละของบุคคลที่ได้รับอบรมหรือพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยี ๓. ปริมาณการใช้วัสดุครุภัณฑ์ลดลง

สรุปประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัด

ความสอดคล้องกับกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้าน HR และระยะเวลาที่จะดำเนินการ

ที่	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ความ สอดคล้อง กรอบ HR	ระยะเวลา ดำเนินการ
๑	การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงาน แบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม และมีการบูรณาการร่วมกัน	๑. พัฒนา/ปรับเปลี่ยน ทัศนคติบุคลากรให้มีวิสัย ทัศน์ และเข้าใจในระบบ บริหารราชการยุคใหม่ ๒. จัดประชุมเพื่อการรับ ฟังความคิดเห็นของ ข้าราชการในทุกระดับ สม่ำเสมอ	๑. ระดับความสำเร็จ ของการทำงานแบบมี ส่วนร่วม งานบรรลุผล ตามเป้าหมาย ทำงาน มีความสุข ๒. จำนวนครั้งในการ ประชุม	๕	๒๕๖๑- ๒๕๖๓
๒	มีการวางแผนและบริหารกำลังคน สอดคล้องกับการกิจและความ จำเป็นของส่วนราชการทั้งในปัจจุบัน และอนาคต	๑. ปรับปรุงโครงสร้าง และอัตรากำลังให้ เหมาะสม กับภารกิจ ๒. จัดทำแผนผังเส้นทาง ความก้าวหน้าให้กับ พนักงาน	๑. จำนวนครั้งในการ ปรับแผนอัตรากำลัง ๒. ระดับความสำเร็จ ในการจัดทำแผนผัง เส้นทางความก้าวหน้า ให้กับพนักงาน	๑	๒๕๖๑- ๒๕๖๓
๓	ส่งเสริมสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวก เพิ่มเติมที่ไม่ใช่ สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย	๑. ให้พนักงานนำหลัก ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มาใช้ในการทำงานแบบใน ชีวิตประจำวัน ๒. จัดสภาพแวดล้อมการ ทำงานและสวัสดิการ ให้กับบุคลากรเพื่อเป็นแรง จูงในการทำงาน	๑. จำนวนสวัสดิการ นอกเหนือจากสิ่งที่ กฎหมายกำหนด ๒. ระดับความพึง พอใจของบุคลากรต่อ การจัดสวัสดิการ	๕	๒๕๖๑- ๒๕๖๓
๔	มีระบบการบริหารผลงานที่เน้น ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และ ความคุ้มค่า	๑. มีระบบการ ประเมินผลงานที่เที่ยงตรง เชื่อถือได้ ๒. มีการติดตามและ ประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างต่อเนื่องและเป็น รูปธรรม ๓. ยึดประชาชนเป็น ศูนย์กลางในการทำงาน และบริการ	๑. ระดับความพึง พอใจของบุคลากรที่มี ต่อระบบการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน ๒. ระดับความพึง พอใจของประชาชนที่มี ต่อผลการปฏิบัติงาน ของหน่วยงาน	๓	๒๕๖๑- ๒๕๖๓

ที่	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ความ สอดคล้อง กรอบ HR	ระยะเวลา ดำเนินการ
๕	มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. ส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับ ยึดระบบคุณธรรมเป็นแนวทางในการดำเนินงาน ๒. จัดทำโครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้กับพนักงาน ๓. มีการเผยแพร่ ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารงานบุคคลอย่างสม่ำเสมอ	๑. มีการประกาศหลักเกณฑ์การตัดสินใจหรือการใช้ดุลพินิจของผู้บริหารหน่วยงานในเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. มีการจัดเก็บหลักฐานหรือรายงานเกี่ยวกับด้านการบริหารงานบุคคลไว้เพื่อการตรวจสอบ ๓. จำนวนเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับความไม่โปร่งใสด้านการบริหารงานบุคคล	๔	๒๕๖๓-๒๕๖๓
๖	สนับสนุนให้ข้าราชการ มีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้และพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	๑. มีการจัดอบรมหรือส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาความรู้ ทักษะ อย่างสม่ำเสมอ ๒. มีการเผยแพร่ และประชาสัมพันธ์ความรู้ให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ ๓. มีการเก็บรวบรวม องค์ความรู้ให้เป็นระบบและหมวดหมู่ ๔. มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	๑. ระดับความสำเร็จในการเผยแพร่องค์ความรู้ ๒. จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับการรวบรวม ๓. ร้อยละของบุคลากรที่มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	๓	๒๕๖๓-๒๕๖๓
๗	มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน และกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อปรับปรุงการบริหารการกบริการ	๑. มีการนำเทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ๒. มีการพัฒนาความรู้ด้าน IT ของบุคลากร อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ๓. นำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อลดปริมาณการใช้วัสดุครุภัณฑ์	๑. จำนวนกิจกรรมด้านการบริหารงานบุคลากรที่ใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและให้บริการ ๒. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับอบรมหรือพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยี ๓. ปริมาณการใช้วัสดุครุภัณฑ์ลดลง	๒	๒๕๖๓-๒๕๖๓

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
มิติที่ ๑ ความ สอดคล้อง เชิง ยุทธศาสตร์	๑. ปรับปรุง โครงสร้างและ อัตรากำลังให้ เหมาะสม กับ ภารกิจ ๒. จัดทำแผนผัง เส้นทาง ความก้าวหน้าให้กับ พนักงาน	๑. จำนวนครั้งใน การปรับแผน อัตรากำลัง ๒. ระดับ ความสำเร็จในการ จัดทำแผนผังเส้นทาง ความก้าวหน้าให้กับ พนักงาน	๑. แผนงานจัดทำแผนผัง เส้นทางความก้าวหน้าให้กับ พนักงาน ๒. โครงการให้ทุนการศึกษา แก่พนักงาน	งานการเจ้าหน้าที่ สำนัก ปลัดเทศบาล	ผู้บังคับบัญชา ติดตามผลการ ดำเนินงานตาม แผนงาน/ โครงการ
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพ ของการ บริหาร ทรัพยากร บุคคล	๑. มีการนำ เทคโนโลยีและ สารสนเทศมาใช้ในการ ปฏิบัติงาน เพื่อ เพิ่มประสิทธิภาพ ๒. มีการพัฒนา ความรู้ด้าน IT ของ บุคลากรอย่าง ต่อเนื่องสม่ำเสมอ ๓. นำเทคโนโลยีมา ใช้เพื่อลดปริมาณ การใช้วัสดุครุภัณฑ์	๑. จำนวนกิจกรรม ด้านการบริหารงาน บุคลากรที่ใช้ เทคโนโลยีและ สารสนเทศมาใช้นา การเก็บรวบรวมข้อมูล และให้บริการ ๒. ร้อยละของ บุคลากรที่ได้รับ อบรมหรือพัฒนา ความรู้ด้าน เทคโนโลยี ๓. ปริมาณการใช้ วัสดุครุภัณฑ์ลดลง	๑. แผนงานส่งบุคลากรเข้า รับทราบอบรมพัฒนาความรู้ ด้าน IT จากหน่วยงาน ภายนอก ๒. แผนงานการจัดทำบันทึก ทะเบียนประวัติด้วย คอมพิวเตอร์ ๓. แผนงานการเผยแพร่ ข้อมูลข่าวสารทางเว็บไซต์	งานการเจ้าหน้าที่ สำนัก ปลัดเทศบาล	ผู้บังคับบัญชา ติดตามผลการ ดำเนินงานตาม แผนงาน/ โครงการ
มิติที่ ๓ ประสิทธิผล ของการ บริหาร ทรัพยากร บุคคล (ประเด็น ยุทธศาสตร์ที่ ๔)	๑. มีระบบการ ประเมินผลงานที่ เที่ยงตรง เชื่อถือได้ ๒. มีการติดตาม และประเมินผลการ ปฏิบัติงานอย่าง ต่อเนื่องและเป็น รูปธรรม ๓. ยึดประชาชน เป็นศูนย์กลางการ ทำงาน และบริการ	๑. ระดับความพึง พอใจของบุคลากรที่มี ต่อระบบการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน ๒. ระดับความพึง พอใจของประชาชน ที่มีต่อผลการ ปฏิบัติงานของหน่วย	๑. แผนงานการสำรวจความ พึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อ ระบบการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน ๒. แผนงานการสำรวจความ พึงพอใจของประชาชนที่มีต่อ ผลการปฏิบัติของหน่วยงาน	งานการเจ้าหน้าที่ สำนัก ปลัดเทศบาล	ผู้บังคับบัญชา ติดตามผลการ ดำเนินงานตาม แผนงาน/ โครงการ

๖. จัดทำรายละเอียดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เสนอต่อฝ่ายบริหารเพื่อให้เห็นชอบ และจัดทำแผนงาน/โครงการรองรับ

รายงานแผนงาน/โครงการที่รองรับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

(ประเด็นยุทธศาสตร์ที่๖)	๑. มีการจัดอบรมหรือส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาความรู้ ทักษะ อย่างสม่ำเสมอ ๒. มีการเผยแพร่ และประชาสัมพันธ์องค์ความรู้ให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย ๓. มีการเก็บรวบรวมองค์ความรู้ให้เป็นระบบและหมวดหมู่ ๔. มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	๑. ระดับความสำเร็จในการเผยแพร่องค์ความรู้ ๒. จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับการรวบรวม ๓. ร้อยละของบุคลากรที่มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	๑. โครงการอบรมสัมมนาผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ๒. แผนงานการเผยแพร่องค์ความรู้ในองค์กร ๓. แผนงานการจัดเก็บรวบรวมความรู้ในองค์กร ๔. แผนงานการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	สำนักปลัดเทศบาล	ผู้บังคับบัญชาติดตามผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารงานบุคคล	๑. ส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับ ยึดระบบคุณธรรมเป็นแนวทางในการดำเนินงาน ๒. จัดทำโครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้กับพนักงาน ๓. มีการเผยแพร่ ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารงาน บุคคลอย่างสม่ำเสมอ	๑. มีการประกาศหลักเกณฑ์การตัดสินใจหรือการใช้ดุลพินิจของผู้บริหารหน่วยงานในเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. มีการจัดเก็บหลักฐานหรือรายงานเกี่ยวกับด้านการบริหารงานบุคคลไว้เพื่อการตรวจสอบ ๓. มีการจัดโครงการ/กิจกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรม ๔. จำนวนเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล	๑. แผนงานการจัดเก็บหลักฐานการตัดสินใจหรือการใช้ดุลพินิจและรายงานเกี่ยวกับด้านการบริหารงานบุคคล ๒. โครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรมพนักงานเทศบาล	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล	ผู้บังคับบัญชาติดตามผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิต และความ สมดุล ระหว่างชีวิต กับการ ทำงาน (ประเด็น ยุทธศาสตร์ ที่ ๓)	๑. ให้พนักงานนำหลัก ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มาใช้ในการทำงานและใน ชีวิตประจำวัน ๒. จัดสภาพแวดล้อมการ ทำงาน และสวัสดิการ ให้กับบุคลากรเพื่อเป็น แรงจูงใจในการทำงาน	๑. จำนวนสวัสดิการ นอกเหนือจากสิ่งที่ กฎหมายกำหนด ๒. ระดับความพึง พอใจของบุคลากรต่อ การจัดสวัสดิการ	๑. โครงการพัฒนา คุณภาพ ๒. แผนงานสำรวจ ความพึงพอใจของ บุคลากรต่อการจัด สวัสดิการ ๓. โครงการส่งเสริม สนับสนุนเพื่อ ดำเนินการตาม แนวทางปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง	งานการ เจ้าหน้าที่ สำนัก ปลัดเทศบาล	ผู้บังคับบัญชา ติดตามผลการ ดำเนินงาน ตามแผนงาน/ โครงการ
(ประเด็น ยุทธศาสตร์ ที่ ๑)	๑. พัฒนา/ปรับเปลี่ยน ทัศนคติบุคลากรให้มีวิสัย ทัศน์ และเข้าใจระบบ บริหารราชการยุคใหม่ ๒. จัดประชุมเพื่อการรับ ฟังความคิดเห็นของ ข้าราชการในทุกระดับ สม่ำเสมอ	๑. ระดับ ความสำเร็จของการ ทำงานแบบมีส่วนร่วม งานบรรลุผล ตามเป้าหมาย ทำงานมีความสุข ๒. จำนวนครั้งใน การประชุม	๑. แผนงานการ ติดตามประเมินผล การปฏิบัติงานตาม เป้าหมาย ๒. แผนงานการ ประชุมเพื่อรับฟัง ความคิดเห็นระหว่าง ผู้บริหารและ พนักงาน	สำนัก ปลัดเทศบาล	ผู้บังคับบัญชา ติดตามผลการ ดำเนินงาน ตามแผนงาน/ โครงการ

ผลที่คาดว่าจะหน่วยงานจะได้รับ

๑. การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลความ
พร้อมรับผิดชอบ และคุณภาพชีวิตของพนักงาน
๒. สอดคล้องกับนโยบายของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัด และเทศบาล
๓. ผู้บริหารนำเป็นเครื่องมือในการบริหาร/ปรับปรุงและพัฒนาขีดความสามารถของเทศบาลเพื่อบรรลุภารกิจ
เป้าหมายที่วางไว้



คำสั่งเทศบาลเมืองชุมเห็ด

ที่ ๖๗๘ /๒๕๖๑

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

ด้วยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้กำหนดตัวชี้วัดในการปฏิบัติราชการ ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนและพัฒนาข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และระบบบริหารจัดการ ภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผลักดันให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรประสบผลสำเร็จ

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของเทศบาลเมืองชุมเห็ดเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงแต่งตั้งคณะกรรมการประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------------------|
| (๑) ปลัดเทศบาลเมืองชุมเห็ด | เป็นประธานกรรมการ |
| (๒) รองปลัดเทศบาลเมืองชุมเห็ด | เป็นกรรมการ |
| (๓) หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | เป็นกรรมการ |
| (๔) ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| (๕) ผู้อำนวยการกองการศึกษา | เป็นกรรมการ |
| (๖) ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | เป็นกรรมการ |
| (๗) ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| (๘) ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | เป็นกรรมการ |
| (๙) ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร | เป็นกรรมการ |
| (๑๐) บุคลากร/ผู้ที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับบุคลากร | เป็นกรรมการและเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการดังกล่าวมีหน้าที่จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยให้ดำเนินการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ๕ ด้าน ได้แก่ ๑. ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์ ๒. ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล ๓. ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล ๔. ความพร้อมรับผิด้านการบริหารงานบุคคล ๕. คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ทั้งนี้ ตั้งแต่ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๑ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๘ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๑

(นายสมศักดิ์ แมนโฮง)

นายกเทศมนตรีเมืองชุมเห็ด

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

วันที่ ๒๘ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๑

ณ ห้องประชุมสำนักงานเทศบาลเมืองชุมเห็ด

ผู้มาประชุม

๑. ว่าที่ ร.ต.เทอดพันธุ์ บุตรรัตน์	ประธานกรรมการ
๒. นายวิทยา พลอยเพชร	กรรมการ
๓. พ.จ.อ.ภิญโญ สุโข	กรรมการ
๔. นายบรรยาย อักษรณรงค์	กรรมการ
๕. นายสมโชค กางรัมย์	กรรมการ
๖. นางสาวศุภฎี พานนนท์	กรรมการ
๗. นางสาวพิมชนก สุขสำราญ	กรรมการ
๘. นางสาวสิยะตรา เกาประโคน	กรรมการ
๙. นายสามิถย์ ชันธเสน	กรรมการ
๑๐. นางสาวสุรีย์พร คุรุสิทธิ์	กรรมการ/เลขานุการ

เริ่มประชุมเวลา ๑๔.๐๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อม ว่าที่ ร.ต.เทอดพันธุ์ บุตรรัตน์ ปลัดเทศบาลเมืองชุมเห็ดประธานที่ประชุม ได้กล่าวเปิดประชุมและดำเนินการประชุม

ระเบียบวาระที่ ๑	ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ
ประธานา	-ไม่มี-
ที่ประชุม	รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒	เรื่องการพิจารณาจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ประธานา	ตามที่เทศบาลเมืองชุมเห็ดได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) นั้น เพื่อให้สอดคล้องกับแผนดังกล่าว และเพื่อให้การดำเนินการพัฒนาพนักงานเป็นไปตามแผนและมีการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กร จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับการพัฒนาบุคลากรขององค์กร ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพ โดยให้นางสุรีย์พร คุรุสิทธิ์ เสนอรายละเอียดการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ให้แก่คณะกรรมการจัดทำแผนทราบเพื่อพิจารณา

นางสุรีย์พร คุรุสิทธิ์	ด้วยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้กำหนดตัวชี้วัดในการปฏิบัติราชการ ตามคำ
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	รับรองการปฏิบัติราชการ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนและพัฒนาข้าราชการให้สามารถ
	/ ปฏิบัติงานภายใต้...

ปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และระบบบริหารจัดการ
ภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผลักดันให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาของ
องค์กรประสบผลสำเร็จ ตามแนวทาง “การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากร
บุคคล” หรือ HR Scorecard โดยให้ดำเนินการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ๕
ด้าน ได้แก่

๑. ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์
๒. ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล
๓. ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล
๔. ความพร้อมรับผลิตด้านการบริหารงานบุคคล
๕. คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

คณะกรรมการฯ คณะกรรมการได้พิจารณาตามที่เสนอ และขอมติที่ประชุม

มติที่ประชุม เห็นชอบ

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องอื่นๆ
-ไม่มี-

ประธานฯ เมื่อไม่มีคณะกรรมการท่านใดเสนอเพิ่มเติม จึงขอปิดประชุม
ปิดประชุมเวลา ๑๖.๐๐ น.

(ลงชื่อ)



(นางสุริยพร คงสิทธิ์)

หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

ผู้จัดบันทึกรายงานการประชุม

(ลงชื่อ) ว่าที่ ร.ต.



(เทอดพันธุ์ บุตรรัตน์)

ปลัดเทศบาล

ผู้ตรวจรายงานการประชุม