



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

องค์การบริหารส่วนตำบลนิคม
อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์

บทนำ

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อรายงานผลการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคม แบ่งข้อมูลออกเป็น ๒ ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ ๑ แสดงผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ซึ่งมีรายละเอียดประกอบด้วย รายการหรือกิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่ การวางแผนกำลังคน การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การสรรหาคนดีคนเก่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การสร้างความก้าวหน้า ในสายอาชีพ การรับโอนพนักงานเทศบาลพนักงานส่วนตำบลหรือข้าราชการประเภทอื่น และการพัฒนา คุณภาพชีวิต โดยได้แสดงผลการดำเนินการตลอดจนช่วงระยะเวลาในการดำเนินการของแต่ละรายการหรือ กิจกรรมดังกล่าวข้างต้น และข้อมูลสถิติกรอบอัตรากำลัง กรอบมีเงิน และกรอบคนครอง จำแนกตามประเภท ตำแหน่ง (ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘)

ส่วนที่ ๒ แสดงผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ซึ่งประกอบด้วย โครงการหรือกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ผลการดำเนินการของแต่ละโครงการหรือ กิจกรรม ผลการใช้จ่ายงบประมาณที่ใช้ดำเนินการ และช่วงระยะเวลาในการดำเนินการของแต่ละโครงการหรือ กิจกรรม การพัฒนาทรัพยากรบุคคลดังกล่าวด้วย

ส่วนที่ ๓ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ

ส่วนที่ ๑ การบริหารทรัพยากรบุคคล

๑.๑ รายการหรือกิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่

- ๑) การวางแผนกำลังคน
- ๒) การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร
- ๓) การสรรหาคนดีคนเก่ง
- ๔) การประเมินผลการปฏิบัติงาน
- ๕) การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- ๖) การรับโอนพนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล หรือข้าราชการประเภทอื่น
- ๗) การพัฒนาคุณภาพชีวิต

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ ของแต่ละโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ ได้รับจัดสรร	ผลการ เบิกจ่าย	ระยะเวลา ดำเนินการ
๑	การวางแผนกำลังคน การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ไม่มีการดำเนินการ	-	ไม่ใช้ งบประมาณ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (วันที่ ๑ ต.ค. ๖๗ ถึงวันที่ ๓๐ ก.ย. ๖๘)
๒	การบรรจุและแต่งตั้ง พนักงานส่วนตำบล	ไม่มีการดำเนินการ	-	ไม่ใช้ งบประมาณ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (วันที่ ๑ ต.ค. ๖๗ ถึงวันที่ ๓๐ ก.ย. ๖๘)
๓	การสรรหาคนดีคนเก่ง	ไม่มีการดำเนินการ	-	ไม่ใช้ งบประมาณ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (วันที่ ๑ ต.ค. ๖๗ ถึงวันที่ ๓๐ ก.ย. ๖๘)
๔	การประเมินผล การปฏิบัติงาน - การประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และ พนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ดำเนินการแล้วเสร็จ ดังนี้ ๑. ดำเนินการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้าง ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘ ๒. ดำเนินการประเมินผล การปฏิบัติงาน ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	-	ไม่ใช้ งบประมาณ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (วันที่ ๑ ต.ค. ๖๗ ถึงวันที่ ๓๐ ก.ย. ๖๘)

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ ของแต่ละโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ ได้รับจัดสรร	ผลการ เบิกจ่าย	ระยะเวลา ดำเนินการ
๕	การสร้างความก้าวหน้า ในสายอาชีพ - การจัดทำคู่มือ แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ของพนักงานส่วนตำบล (Career Path)	ดำเนินการแล้วเสร็จ ดังนี้ ๑.พนักงานส่วนตำบล ได้รับการคัดเลือกเพื่อ เลื่อนและแต่งตั้งใน ตำแหน่งประเภทวิชาการ ให้ดำรง ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น (ระดับชำนาญการพิเศษ) จำนวน ๑ ราย	-	ไม่ใช้ งบประมาณ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (วันที่ ๑ ต.ค. ๖๗ ถึงวันที่ ๓๐ ก.ย. ๖๘)
๖	การรับโอนพนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล หรือข้าราชการประเภทอื่น	ดำเนินการแล้วเสร็จ ดังนี้ ๑.รับโอนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน ๑ ราย	-	ไม่ใช้ งบประมาณ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (วันที่ ๑ ต.ค. ๖๗ ถึงวันที่ ๓๐ ก.ย. ๖๘)
๗	การพัฒนาคุณภาพชีวิต	๑.ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน - มีมาตรการป้องกันอุบัติเหตุใน การทำงาน - มีการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อ การทำงาน ๒.ด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาบุคลากร - มีการส่งเสริมพัฒนาความรู้การ ฝึกอบรม/ พัฒนาทักษะในด้านต่าง ๆ โดยมีบุคลากร ได้เข้ารับการฝึกอบรมคิดเป็นร้อยละ ๖๙.๘๒ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด - มีการจัดทำโครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ฯ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ - ส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร ตามเส้นทาง ความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) - การเลื่อนระดับให้ดำรงตำแหน่ง ที่สูงขึ้น - การประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่โปร่งใส เป็นธรรม เป็นไปตามระเบียบ ที่เกี่ยวข้อง ๓.ด้านสมดุลชีวิตกับการทำงาน (Work-Life Balance) - เวลาทำงานที่เหมาะสม - สิทธิการลาหยุดประจำปี เช่น ลาป่วย ลา พักผ่อน ลากิจ เป็นต้น เป็นไปตามระเบียบ การบริหารงาน บุคคลที่เกี่ยวข้อง - การได้รับเงินค่าตอบแทน นอกเวลาราชการ	- ๓๐,๐๐๐	ไม่ใช้ งบประมาณ รายจ่าย ค่าลงทะเบียน ตามข้อบัญญัติ ๖๘ ๒๙,๙๕๖	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (วันที่ ๑ ต.ค. ๖๗ ถึงวันที่ ๓๐ ก.ย. ๖๘) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (วันที่ ๑ ต.ค. ๖๗ ถึงวันที่ ๓๐ ก.ย. ๖๘) ๖ กันยายน ๒๕๖๘

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ ของแต่ละโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ ได้รับจัดสรร	ผลการ เบิกจ่าย	ระยะเวลา ดำเนินการ
๗	การพัฒนาคุณภาพชีวิต	<p>๔. ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> - การจัดสถานที่ทำงาน สะอาด เป็นระเบียบ น่าอยู่ ตามมาตรฐาน ของสำนักงานสีเขียว (Green Office) - อุปกรณ์เพียงพอและทันสมัย มีพื้นที่พักผ่อน - คุณภาพแสง คุณภาพเสียง และอากาศมีความเหมาะสม - มีพื้นที่สีเขียว มีสถานที่พักผ่อน หย่อนใจ - ห้องน้ำสะอาด และมีพื้นที่สุขุบบุหรี่ชัดเจน <p>๕. ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีการจัดทำโครงการองค์กรสุขภาวะที่ดี - บรรยากาศการทำงานที่ดี - กิจกรรมสร้างความสามัคคี 	-	<p>ไม่ใช้ งบประมาณ</p> <p>ไม่ใช้ งบประมาณ</p>	<p>ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (วันที่ ๑ ต.ค. ๖๗ ถึงวันที่ ๓๐ ก.ย. ๖๘)</p> <p>ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (วันที่ ๑ ต.ค. ๖๗ ถึงวันที่ ๓๐ ก.ย. ๖๘)</p>

๑.๑ ข้อมูลสถิติกรอบอัตรากำลัง กรอบมีเงิน และกรอบคนครอง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง
(ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘)

ประเภทตำแหน่ง	กรอบ อัตรากำลัง	กรอบมีเงิน	กรอบ คนครอง	อัตรว่าง
๑. พนักงานส่วนท้องถิ่น				
• ประเภทบริหาร (ปลัด/รองปลัด)	๒	๒	๒	๐
• อำนวยการท้องถิ่น	๖	๖	๖	๐
• วิชาการ	๑๖	๑๖	๙	๗
• ทั่วไป	๑๔	๑๔	๘	๖
๒. พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา	๑๒	๕	๕	๗
๓. พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ/ทั่วไป)	๓๒	๓๒	๓๒	๐
รวมทั้งสิ้น	๘๒	๗๕	๖๒	๒๐

ส่วนที่ ๒ แสดงผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๒.๑ สรุปผลการดำเนินงานการจัดฝึกอบรม สัมมนา และการศึกษาดูงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลนิคม ได้ดำเนินการตามเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ โดยได้รับการจัดสรรงบประมาณ สำหรับดำเนินโครงการฝึกอบรม สัมมนา และศึกษาดูงาน รวมจำนวน ๑ โครงการ เพื่อเสริมสร้าง สมรรถนะ พัฒนาความรู้ ทักษะ และศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมให้สอดคล้อง กับภารกิจและนโยบายขององค์กร รายละเอียดของโครงการ ดังนี้

โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมคณะผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ฯ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘

รวมงบประมาณที่ได้รับจัดสรรจำนวนทั้งสิ้น ๓๐,๐๐๐ บาท เพื่อดำเนินโครงการ

- งบประมาณที่ใช้ดำเนินโครงการ : ๒๙,๙๕๖ บาท
- งบประมาณคงเหลือ : ๔๔ บาท

โดยมีรายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย

๒.๒ สรุปข้อมูลสถิติการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

สรุปข้อมูลสถิติบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา ได้แก่ การเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมของเทศบาล การเข้าร่วมฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก และการอบรมออนไลน์ผ่านระบบ Local MOOC (แยกตาม สำนัก/กอง)

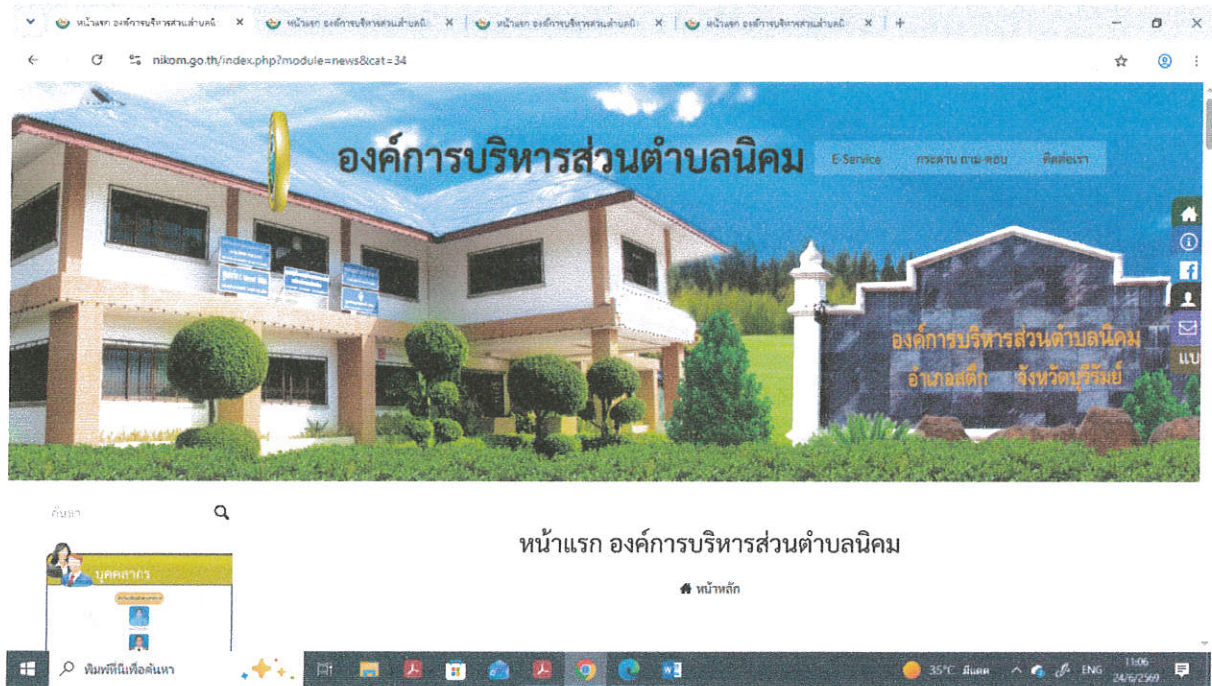
สรุปงบประมาณที่ใช้พัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

- งบประมาณตามข้อบัญญัติที่ใช้จัดโครงการฝึกอบรม : ๓๐,๐๐๐ บาท
- งบประมาณค่าลงทะเบียนเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น : ๘๕,๘๐๐ บาท
- รวมทั้งสิ้น ๑๑๕,๘๐๐ บาท

สรุปรายชื่อบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก (รอบ ๑๒ เดือน) โดยมีรายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย

ช่องทางเปิดเผยข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เว็บไซต์องค์การบริหารส่วนตำบลนิคม

<https://nikom.go.th/>



ปัญหาและอุปสรรค

๑. ข้อจำกัดด้านการเข้าร่วมฝึกอบรมของบุคลากร

ถึงแม้องค์กรบริหารส่วนตำบลนิคมจะมีความพร้อมทั้งด้านงบประมาณ ด้านสถานที่ เจ้าหน้าที่ และวิทยากร

แต่บุคลากรจากบางสำนัก/กอง มีภารกิจประจำหลายด้าน ทำให้ไม่สามารถเข้าร่วมฝึกอบรมได้เต็มเวลาตามที่กำหนด ส่งผลให้ประสิทธิผลของการฝึกอบรมลดลง

๒. การติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรยังขาดความต่อเนื่อง

การติดตามผลการฝึกอบรมยังไม่เป็นระบบ ทำให้ยากต่อการประเมินผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งที่การติดตามผลถือเป็นองค์ประกอบสำคัญในการวัดความสำเร็จของการฝึกอบรม

แนวทางแก้ไขปัญหา

๑. ด้านการเข้าร่วมฝึกอบรมของบุคลากร

- ประสานผู้บังคับบัญชาแต่ละหน่วยงานเพื่อกำหนดช่วงเวลาอบรมที่เหมาะสม
- ปรับรูปแบบการอบรมให้ยืดหยุ่น เช่น อบรมสั้นแบบเข้มข้น หรืออบรมแบบแบ่งรอบ
- ส่งเสริมแรงจูงใจและสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

๒. ด้านการติดตามและประเมินผลการฝึกอบรม

- จัดทำระบบติดตามและประเมินผลการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง
- กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจัดทำรายงานสรุปผลการอบรมเสนอผู้บังคับบัญชา
- ใช้ข้อมูลการติดตามผลเป็นแนวทางในการปรับปรุงหลักสูตรและการวางแผนพัฒนาในอนาคต

ส่วนที่ ๓ ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ		
ประเด็นการรายงานผล	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑. การวางแผนกำลังคน	ส่วนราชการที่มีความประสงค์ปรับปรุง แผนอัตรากำลัง ในกรณีกำหนดตำแหน่ง ยุบเลิกตำแหน่ง ฯลฯ ยังไม่มีความเข้าใจเรื่องการคำนวณจำนวนอัตรากำลังและปริมาณงาน ย้อนหลัง รวมถึงเหตุผลความจำเป็นในการขอปรับปรุงแผน อัตรากำลัง	มีการให้คำแนะนำ ความรู้ ขั้นตอน การเสนอ ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ให้แก่เจ้าหน้าที่ ของส่วนราชการต่าง ๆ ในทิศทางเดียวกัน
๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	การสรรหาพนักงานส่วนตำบลดำรงตำแหน่งไม่เป็นไปตามกรอบ อัตรากำลัง เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่ขาดแคลน และการสรรหา ตำแหน่งดังกล่าวต้องดำเนินการโดยคณะกรรมการกลาง การสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น	ควรปรับปรุงหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสรรหา ให้มีความเหมาะสมและยืดหยุ่นเพิ่มมากขึ้น
๓. การสรรหาคณบดีคนเก่ง		
๔. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	๑.การส่งผลคะแนนการประเมินยังล่าช้า ในบางส่วนราชการ เนื่องจากรอข้อมูลเอกสารเพื่อประกอบในการประเมิน ๒.การคิดคะแนนแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของส่วน ราชการมีความผิดพลาดในการคิดคะแนน ค่าคาดหวัง	๑.ให้ส่วนราชการตรวจสอบและรวบรวมเอกสาร ให้ทันกำหนด ๒. ออกแบบประเมินให้เป็นแบบคำนวณอัตโนมัติ ใช้ในอบต.นิคม ต่อไป เพื่อเป็นการลดขั้นตอนการ ทำงาน และนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน ของนักทรัพยากรบุคคล
๕. การสร้างความก้าวหน้า ในสายอาชีพ	๑.บุคลากรบางคนมีคุณสมบัติ แต่ไม่ยื่นขอรับการประเมิน ทำให้เสียเวลาเลื่อน และแต่งตั้ง ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น	๒.สนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กร จัดทำผลงานในการคัดเลือกเพื่อเลื่อน และ แต่งตั้งในตำแหน่งประเภททั่วไปให้ดำรงตำแหน่ง ในระดับที่สูงขึ้น

๖. การพัฒนาคุณภาพชีวิต	ไม่มีปัญหาอุปสรรค	-
๗. การรับโอนพนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล และข้าราชการประเภทอื่น	ไม่มีปัญหาอุปสรรค	
๘. การพัฒนาบุคลากร	<p>๑.การทำเทคโนโลยีมาใช้พัฒนาบุคลากร ยังทำได้น้อย</p> <p>๒.การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ยังขาดความต่อเนื่อง</p>	<p>๑.ส่งเสริมการพัฒนาความรู้ ให้บุคลากร ทุกคนได้รับการพัฒนา หรือฝึกอบรม ออนไลน์ ใน ระบบ Local MOOC อย่างน้อยคนละ ๑ หลักสูตร/ ปีงบประมาณ</p> <p>๒. ควรมีการติดตามผลและประเมินผล การฝึกอบรม อย่างต่อเนื่อง อย่างเป็น ระบบ จะทำให้การพัฒนา บุคลากรมี ประสิทธิภาพ และเกิดความเป็นรูปธรรม</p>

เอกสารแสดงสถิติการขออัตรากำลัง กรอบมีเงิน และกรอบคนครอง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง ตามรายงานข้อ ๑.๑
ข้อมูล ณ วันที่ ๓ กันยายน ๒๕๖๘



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนิคม
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลนิคม อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ ไปแล้วนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลนิคม มีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและตำแหน่งพนักงานจ้างเพิ่ม นอกเหนือจากที่กำหนดในแผนอัตรากำลัง เพื่อรองรับภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานและปริมาณงานที่เปลี่ยนแปลงไปและยุบเลิกตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลที่มีอยู่ในแผนอัตรากำลัง ที่เห็นว่าไม่มีความจำเป็นที่จะต้องใช้ประโยชน์แล้ว

ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามข้อ ๑๘ ข้อ ๒๑ และข้อ ๒๓ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ ประกอบมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๖๗ เห็นชอบการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคม จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ ตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศใช้แผนอัตรากำลัง รายละเอียดตามบัญชีกรอบอัตรากำลังฯ แนบท้ายประกาศนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๗

(นายบุญมี ม่วงศรี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนิคม

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑

องค์การบริหารส่วนตำบลนิคม อำเภอเสตึก จังหวัดบุรีรัมย์

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
		ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต. (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นิติกร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักประชาสัมพันธ์ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๓	๒	๒	๒	-๑	-	-	ยุบ ๑ อัตรา
เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑

องค์การบริหารส่วนตำบลนิคม อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
		เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-		
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๒	๒	๒	๒	-	-		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	กำหนดเพิ่ม	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คณงาน	๒	๒	๒	๒	-	-		
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง	๑	๑	๑	๑	-	-		
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)								
วิศวกรโยธา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-		
เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-		
นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-		
นายช่างโยธา อาวุโส	๑	๑	๑	๑	-	-		
นายช่างเขียนแบบ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	กำหนดเพิ่ม	
นายช่างไฟฟ้า ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒	๒	๒	๒	-	-		
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-		
พนักงานจ้างทั่วไป								
คณงาน	-	๒	๒	๒	+๒	-	กำหนดเพิ่ม	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑	๑	๑	๑	-	-		
(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)								
นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-		
เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-		
พนักงานจ้างทั่วไป								
คณงาน	๕	๕	๕	๕	-	-		
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-		
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)								
นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-		

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑

องค์การบริหารส่วนตำบลนิคม อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
		นักสหนาการ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดงยายเกา								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอรับพัสดุราคา
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบอุดหนุน
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอรับพัสดุราคา
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบอุดหนุน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโคกอิสระ								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอรับพัสดุราคา
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบอุดหนุน
ครูผู้ช่วย	๒	๒	๒	๒	-	-	-	รอรับพัสดุราคา
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบอุดหนุน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหัวช้าง								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอรับพัสดุราคา
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบอุดหนุน
ครูผู้ช่วย	๒	๒	๒	๒	-	-	-	รอรับพัสดุราคา
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสระกอไทร								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอรับพัสดุราคา
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	งบอุดหนุน
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑
องค์การบริหารส่วนตำบลนิคม อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
รวม	๗๗	๘๑	๘๑	๘๑	+๗/-๓	-	-	

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ และระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคม ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเลี้ยงชีพ /เงินค่า ตอบแทน	
๑	นายสุวิทย์ บ่องวัฒนากุล	ปริญญาโท รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๒๗-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๑๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	น.ท.	กลาง	๒๗-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๑๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	น.ท.	กลาง	๒๗,๕๖๐	๕๕,๐๐๐ (๕,๐๐๐*๑๒)	๕๕,๐๐๐ (๕,๐๐๐*๑๒)	
๒	นางภัทรวดี จันทน้อย	ปริญญาโท รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๒๗-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๑๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	น.ท.	ต้น	๒๗-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๑๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	น.ท.	ต้น	๕๕,๗๕๐	๕๕,๐๐๐ (๕,๐๐๐*๑๒)	-	
๓	นายกัทรพงษ์ สุดใจ	ปริญญาโท รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๒๗-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๑๑	หัวหน้าสำนักงานปลัดอบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	อ.ท.	ต้น	๒๗-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๑๑	หัวหน้าสำนักงานปลัดอบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	อ.ท.	ต้น	๕๕,๕๕๐	๕๕,๐๐๐ (๕,๐๐๐*๑๒)	-	
๔	นางสาวอริยา เรืองไพศาล	ปริญญาโท รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๒๗-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๑๑	นักจัดการงานทั่วไป	วิ.การ	ช.ก.	๒๗-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๑๑	นักจัดการงานทั่วไป	วิ.การ	ช.ก.	๒๗,๕๕๐	-	-	
๕	นางสาวรุ่งทิวา ชุมสาย	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการ)	๒๗-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๑๒	นักจัดการงานทั่วไป	วิ.การ	ป.ก.	๒๗-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๑๒	นักจัดการงานทั่วไป	วิ.การ	ป.ก.	๒๕,๗๕๐	-	-	
๖	นางสาวจรีญา บ่องวัฒนากุล	ปริญญาโท รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๒๗-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๑๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิ.การ	ช.ก.	๒๗-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๑๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิ.การ	ช.ก.	๕๕,๗๕๐	-	-	ปรับปรุงตำแหน่ง
๗	นายธราพงษ์ จันทร์ตรี	ปริญญาตรี รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๒๗-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๑๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิ.การ	ช.ก.	๒๗-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๑๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิ.การ	ช.ก.	๒๖,๕๕๐	-	-	
๘	ว่าง	-	๒๗-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๑๒	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิ.การ	ป.ก/ช.ก.	๒๗-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๑๒	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิ.การ	ป.ก/ช.ก.	๕๕,๕๕๐	-	-	
๙	ว่าง	-	๒๗-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๑๑	นิติกร	วิ.การ	ป.ก/ช.ก.	๒๗-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๑๑	นิติกร	วิ.การ	ป.ก/ช.ก.	ค่าจ้างในคืน	-	-	
๑๐	นายสันติ ไชยรัมย์	ปริญญาโท รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๒๗-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๑๑	นักพัฒนาชุมชน	วิ.การ	ช.ก.	๒๗-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๑๑	นักพัฒนาชุมชน	วิ.การ	ช.ก.	ค่าจ้างในคืน	-	-	
๑๑	นางสุภากร อภิรัตน์	ปริญญาโท รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๒๗-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๑๒	นักพัฒนาชุมชน	วิ.การ	ช.ก.	๒๗-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๑๒	นักพัฒนาชุมชน	วิ.การ	ช.ก.	๒๖,๕๕๐	-	-	
๑๒	นางสาววิภากรรณ์ มงคลสินธุ์	ปริญญาตรี รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๒๗-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ป.ง.	๒๗-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ป.ง.	๒๖,๕๕๐	-	-	
๑๓	ว่าง	-	๒๗-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๑๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ป.ง/ช.ก.	๒๗-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๑๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ป.ง/ช.ก.	๒๗,๕๐๐	-	-	ค่าจ้างในคืน

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงผู้ตำแหน่งและภารกิจกำหนดเลขที่ตำแหน่งและภารกิจบริหารส่วนตำบลนิคม ตามแผนอัตรากำลัง พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเลื่อนขั้น/เงินเดือน	
๑๔	ว่าง		๒๗-๓๐๑-๔๘๖๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ทั่วไป	ป.๖/๖ง	๒๗-๓๐๑-๔๘๖๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ทั่วไป	ป.๖/๖ง	๒๗,๕๐๐	๕๒,๕๐๐	๕๒,๕๐๐	
๑๕	จำเริญวิวัฒน์ วิงษา	ประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลาย (บพ)	๒๗-๓๐๑-๔๘๖๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	๖ง	๒๗-๓๐๑-๔๘๖๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	๖ง	๕๔,๕๐๐	๕๔,๕๐๐	๕๔,๕๐๐	กำลังว่าง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๑๖	นางสาวอสนา เชื้อรัมย์ย์	ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจบัณฑิต)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	-	๓๕,๕๐๐	๓๕,๕๐๐	๓๕,๕๐๐	
๑๗	นางสาวทิพวรรณ ยานรัมย์ย์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๓๕,๕๐๐	๓๕,๕๐๐	๓๕,๕๐๐	
๑๘	นายวิไล อันสินหา	คอมพิวเตอรืธุรกิจ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส) สาขาวิชาคอมพิวเตอร์	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	๓๕,๕๐๐	๓๕,๕๐๐	๓๕,๕๐๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป													
๑๙	นางสาวณัฐชญาน์ ศรีเมือง	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	
๒๐	นายประยัตติ ดวงหงษา	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส) สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	
๒๑	นายพญงค์ศักดิ์ ทิพวรรณ	ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	
	พนักงานจ้าง (๐๔)													
๒๒	นางศศิชา แก้ววิญญ์ไกร	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต การบัญชี	๒๗-๓๐๑-๔๘๖๑๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อ.ท.	ต้น	๒๗-๓๐๑-๔๘๖๑๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อ.ท.	ต้น	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	
๒๓	นางปวีวรรณ จันทร์ราช	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต การบัญชี	๒๗-๓๐๑-๔๘๖๑๑-๐๐๑	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อ.ท.	ต้น	๒๗-๓๐๑-๔๘๖๑๑-๐๐๑	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อ.ท.	ต้น	๓๖,๕๐๐	๓๖,๕๐๐	๓๖,๕๐๐	
๒๔	ว่าง		๒๗-๓๐๑-๔๘๖๑๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ป.๖/๖ท	๒๗-๓๐๑-๔๘๖๑๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ป.๖/๖ท	๓๕,๕๐๐	๓๕,๕๐๐	๓๕,๕๐๐	
๒๕	ว่าง		๒๗-๓๐๑-๔๘๖๑๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ป.๖/๖ท	๒๗-๓๐๑-๔๘๖๑๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ป.๖/๖ท	๓๕,๕๐๐	๓๕,๕๐๐	๓๕,๕๐๐	

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงผู้ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ และระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคม ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	
๒๖	นางสาวกัญญา ฝดาศรี	ปริญญาโท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๒๗-๓๐-๕-๒๑๓๐-๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ชก.	๒๗-๓๐-๕-๒๑๓๐-๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ชก.	๓๕,๖๕๐		
๒๗	ว่าง	-	๒๗-๓๐-๕-๒๑๓๐-๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ป.ว.ช.	๒๗-๓๐-๕-๒๑๓๐-๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ป.ว.ช.	๒๗,๕๐๐		
๒๘	ว่าง	-	๒๗-๓๐-๕-๒๑๓๐-๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ป.ว.ช.	๒๗-๓๐-๕-๒๑๓๐-๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ป.ว.ช.	๒๗,๕๐๐		
๒๙	ว่าง	-	๒๗-๓๐-๕-๒๑๓๐-๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ป.ว.ช.	๒๗-๓๐-๕-๒๑๓๐-๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ป.ว.ช.	๒๗,๕๐๐		
พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๓๐	นางสาวพิชญ์มา อ่ำทรัพย์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส) การบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	๓๕,๕๐๐		
๓๑	นางสาวจันทร์มาศ เจริญย์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	๓๕,๕๐๐		
๓๒	ว่าง	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	๓๕,๕๐๐		
๓๓	นางสาวจินตนา มีดีมา	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส) คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๓๕,๕๐๐		
พนักงานจ้างทั่วไป													
๓๔	นางเกษราภรณ์ พาโคกหม	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๕,๐๐๐		
๓๕	นางสาวอริษา คำสุด	บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการตลาด ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส) คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๕,๐๐๐		
กองช่าง (๑๔)													
๓๖	นายสมบอง ศรีสง่า	ปริญญาตรี	๒๗-๓๐-๕-๒๑๓๐-๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	อ.ท.	ต้น	๒๗-๓๐-๕-๒๑๓๐-๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	อ.ท.	ต้น	๕๔,๒๕๐	๕๕,๐๐๐	
๓๗	ว่าง	-	๒๗-๓๐-๕-๒๑๓๐-๐๑	(นักบริหารงานช่าง) วิศวกรโยธา	วิชาการ	ป.ว.ท	๒๗-๓๐-๕-๒๑๓๐-๐๑	(นักบริหารงานช่าง) วิศวกรโยธา	วิชาการ	ป.ว.ท	๓๕,๕๐๐	๓๕,๕๐๐ (๑.๕๐๐*๒๕)	

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงผู้ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ และระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคม ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง / เงินค่าตอบแทน	
๓๘	ว่าง	-	๒๗-๓-๐๕-๕๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ป.ง/ชง	๒๗-๓-๐๕-๕๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ป.ง/ชง	๒๗,๕๐๐	-	-
๓๙	ว่าง	-	๒๗-๓-๐๕-๕๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ป.ง/ชง	๒๗-๓-๐๕-๕๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ป.ง/ชง	๒๗,๕๐๐	-	-
๔๐	นายสมพล แก้วขวัญไกร	ปริญญาตรี วท.บ เทคโนโลยีสารสนเทศ/อิเล็คทรอนิกส์	๒๗-๓-๐๕-๕๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ทั่วไป	อส.	๒๗-๓-๐๕-๕๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ทั่วไป	อส.	๒๗,๕๐๐	-	-
๔๑	ว่าง	-	๒๗-๓-๐๕-๕๗๐๒-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ทั่วไป	ป.ง/ชง	๒๗-๓-๐๕-๕๗๐๒-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ทั่วไป	ป.ง/ชง	๒๗,๕๐๐	-	-
๔๒	นายรัชชา ชูรัมย์	ปริญญาตรี วท.บ. อิเล็กทรอนิกส์	๒๗-๓-๐๕-๕๗๐๒-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ทั่วไป	ชง	๒๗-๓-๐๕-๕๗๐๒-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ทั่วไป	ชง	๒๗,๕๐๐	-	-
๔๓	ว่าง	-	๒๗-๓-๐๕-๕๗๐๒-๐๐๒	นายช่างไฟฟ้า	ทั่วไป	ป.ง/ชง	๒๗-๓-๐๕-๕๗๐๒-๐๐๒	นายช่างไฟฟ้า	ทั่วไป	ป.ง/ชง	๒๗,๕๐๐	-	-
๔๔	พนักงานจ้างตามภารกิจ นายวิวัฒน์ บำรุงธรรม	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง(บส) (เทคโนโลยีอุตสาหกรรมช่างโยธา)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	๕๕,๕๐๐	-	-
๔๕	พนักงานจ้างทั่วไป นายวิรุฬห์ เพ็งธรรม	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๕,๐๐๐	-	-
๔๖	นางสาวจันทิมา กองรัมย์	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๕,๐๐๐	-	-
๔๗	กองสวัสดิการและสิ่งแวดล้อม (๖๖) นางทัศนีย์ สิบเจริญเพชร	ปริญญาตรี (สาธารณสุขศาสตร์)	๒๗-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้ควบคุมอาคารและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	อ.ท	ต้น	๒๗-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้ควบคุมอาคารและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	อ.ท	ต้น	๕๑,๕๐๐	๕๑,๐๐๐ (๒,๕๐๐*๒)	-
๔๘	ว่าง	-	๒๗-๓-๐๖-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ป.ท/ชก	๒๗-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ป.ท/ชก	๕๕,๕๐๐	-	-
๔๙	นางขวัญฤดี นิลศรี	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ	๒๗-๓-๐๖-๕๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ป.ง	๒๗-๓-๐๖-๕๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ป.ง	๑๖,๕๐๐	-	-

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและภาระกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ และระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคม ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินสิ้น			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินสิ้น	
๕๐	พนักงานจ้างทั่วไป นายสิทธิพันธ์ แก่นรัมย์	ปริญญาตรี (รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต) มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	๕,๐๐๐	-	
๕๑	นายณรงค์ศักดิ์ ศิลารัมย์	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	๕,๐๐๐	-	
๕๒	นางสามันจรัส ไสยแสง	ปริญญาตรี การแพทย์แผนไทย ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	๕,๐๐๐	-	
๕๓	นางสาวอัญมณี คงอ้วน	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	๕,๐๐๐	-	
๕๔	นายธรรมรักษ์ จำสนิ	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	๕,๐๐๐	-	
๕๕	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๕)											
๕๕	นายวิชาพล บัดดาบัติโต	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต	๒๗-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๑๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อท	ต้น	๒๗-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๑๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อท	ต้น	๕๖,๐๐๐ (๕,๖๐๖.๖๖)	
๕๖	นางวิมาลี สิดา	ปริญญาโท ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๒๗-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๑๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ชก	๒๗-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๑๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ชก	๒๕,๐๐๐	
๕๗	นายสุรินทร์ หอโธ	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต (พลศึกษา)	๒๗-๓-๐๘-๓๘๐๖-๐๑๑	นักสังคมการ	วิชาการ	ปค	๒๗-๓-๐๘-๓๘๐๖-๐๑๑	นักสังคมการ	วิชาการ	ปค	๒๕,๕๐๐	
๕๘	พนักงานจ้างตามภารกิจ นายพกร ะพงษ์ทอง	ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (บริหารงานปกครอง)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๗,๖๕๐	
๕๙	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กถายนา ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รองผู้จัดการ	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	งบบุคลากร
๖๐	นางโสภา คัดสงวน	ปริญญาโท ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บริหารการศึกษา	๒๗-๓-๐๘-๖๑๐๐-๗๒๒	ครู	-	คศ.๑	๒๗-๓-๐๘-๖๑๐๐-๗๒๒	ครู	-	คศ.๑	๑๗,๖๐๐	งบบุคลากร

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงผู้ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ และระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคม ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เดิม		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ประเภท	ระดับ	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	
๖๑	ครูผู้ช่วย รอรับจัดสรรอัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	-	ครูผู้ช่วย	-	-	-	ครูผู้ช่วย	-	-	งบบุคลากร
๖๒	นางลัดดา บุญอาจ	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต การศึกษาระดับ รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (ศิลปบริหาร)	-	ครูผู้ช่วย	-	-	-	ครูผู้ช่วย	-	-	งบบุคลากร
๖๓	นางสาววิชุดา คุ้มเพชร	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (พี่กษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (พี่กษะ)	-	-	งบบุคลากร
๖๔	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโคกอิสระ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	งบบุคลากร
๖๕	นางบังอร วงศ์กล้า	ปริญญาโท	๒๗-๓๐-๖๖๐๐-๗๓๐	ครู	-	คศ.๖	๒๗-๓๐-๖๖๐๐-๗๓๐	ครู	-	คศ.๖	งบบุคลากร
๖๖	ครูผู้ช่วย	-	-	ครูผู้ช่วย	-	-	-	ครูผู้ช่วย	-	-	งบบุคลากร
๖๗	รอรับจัดสรรอัตรา	-	-	ครูผู้ช่วย	-	-	-	ครูผู้ช่วย	-	-	งบบุคลากร
๖๘	รอรับจัดสรรอัตรา	-	-	ครูผู้ช่วย	-	-	-	ครูผู้ช่วย	-	-	งบบุคลากร
๖๙	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวอุทุมพร ถิ่นเสภา	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครู	-	-	-	ผู้ช่วยครู	-	-	งบบุคลากร
๖๙	นางเสงี่ยม สิทธิอำนวย	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต การศึกษาระดับ ครุศาสตรบัณฑิต การศึกษาระดับ	-	ผู้ดูแลเด็ก (พี่กษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (พี่กษะ)	-	-	งบบุคลากร
๗๐	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหัวช้าง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	งบบุคลากร
๗๑	รอรับจัดสรรอัตรา นางนันทน์ วันมิกิต	ปริญญาตรี	๒๗-๓๐-๖๖๐๐-๗๖๙	ครู	-	คศ.๖	๒๗-๓๐-๖๖๐๐-๗๖๙	ครู	-	คศ.๖	งบบุคลากร
๗๒	ครูผู้ช่วย	-	-	ครูผู้ช่วย	-	-	-	ครูผู้ช่วย	-	-	งบบุคลากร

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ และระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลสิคคม ตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่า ตอบแทน	
๓๓	ครูผู้ช่วย	ปริญญาตรี	-	ครูผู้ช่วย	-	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	-	งบบุคลากร
๓๔	นางประกาย สนิทดี	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต การศึกษาระดับ ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครู	-	ผู้ช่วยครู	-	-	-	-	-	งบบุคลากร
๓๕	นางเบญจลักษณ์ ภูมิฐาน	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต คณะครุศาสตร์ (ผู้ฝึกงาน)	-	ผู้ดูแลเด็ก (พี่เลี้ยง)	-	ผู้ดูแลเด็ก (พี่เลี้ยง)	-	-	-	-	-	งบบุคลากร
๓๖	นางกาญจนา คุณนวม	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต การศึกษาระดับ ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (พี่เลี้ยง)	-	ผู้ดูแลเด็ก (พี่เลี้ยง)	-	-	-	-	-	งบบุคลากร
๓๗	นายพัฒนาเด็กสรรคกรไพโร	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	งบบุคลากร
๓๘	นางอภัย สนม	ปริญญาตรี	๒๗-๓๐-๕๖-๖๐๐-๗๓๑	ครู	-	ครู	๒๗-๓๐-๕๖-๖๐๐-๗๓๑	ครู	-	-	-	งบบุคลากร
๓๙	นางอภัย สนม	ปริญญาตรี	๒๗-๓๐-๕๖-๖๐๐-๗๓๓	ครู	-	ครู	๒๗-๓๐-๕๖-๖๐๐-๗๓๓	ครู	คศ.๒	-	-	งบบุคลากร
๔๐	นายดวงทองนภานัน (๑๒)	-	๒๗-๓๐-๕๖-๖๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๒๗-๓๐-๕๖-๖๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิ/ชก.	-	-	งบบุคลากร
๔๑	นางสาวจุฑามาศ สุ่มคณ	ปริญญาตรี	-	ผู้อำนวยการสำนักงานธุรการ	-	ผู้อำนวยการสำนักงานธุรการ	-	ผู้อำนวยการสำนักงานธุรการ	-	-	-	งบบุคลากร
๔๒	นางพวงมา จันทศรี	ปริญญาตรี	-	พนักงานผู้ช่วยครูพิเศษเฉพาะทาง	-	พนักงานผู้ช่วยครูพิเศษเฉพาะทาง	-	พนักงานผู้ช่วยครูพิเศษเฉพาะทาง	-	-	-	งบบุคลากร
		บริหารธุรกิจบัณฑิต การบัญชี	-	ด้านการเงินการคลังและพัสดุ	-	ด้านการเงินการคลังและพัสดุ	-	ด้านการเงินการคลังและพัสดุ	-	-	-	งบบุคลากร

ข้อ 6 ให้นายกองคํการบริหารส่วนตําบลนคคมปฏิบัติการเบิกจําเงินงบประมาณที่ได้รับอนุมัติให้เป็นไปตามระเบียบ
 กระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการรับ
 เงิน การเบิกจําเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน และการตรวจเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 ข้อ 7 ให้นายกองคํการบริหารส่วนตําบลนคคม มีหน้าที่รักษาการให้เป็นไปตามข้อบัญญัตินี้

ประกาศ ณ วันที่ 23 ก. ย. 2568

(ลงนาม)..... *Hm*

(นายบุญมี ม่วงศรี)

ตําแหน่ง นายกองคํการบริหารส่วนตําบลนคคม



อนุมัติ
 (ลงนาม)..... *[Signature]*
 (นายสนทนา ชัยถาวร)
 นายอำเภอสตึก
 ตําแหน่ง

[Signature]

รายงานรายละเอียดประมาณการรายจ่ายงบประมาณรายจ่ายทั่วไป

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

องค์การบริหารส่วนตำบลนิคม

อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์

การรายจ่ายรวมทั้งสิ้น 74,277,700 บาท แยกเป็น

แผนงานบริหารงานทั่วไป

งานบริหารทั่วไป

งบบุคลากร

รวม 11,900,100 บาท

เงินเดือน (ฝ่ายการเมือง)

รวม 9,017,100 บาท

ค่าตอบแทนรายเดือนนายก/รองนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

รวม 3,246,100 บาท

เพื่อจ่ายเป็นเงินค่าตอบแทนรายเดือนนายก/รองนายก
องค์การบริหารส่วนตำบลนิคม (สำนักปลัด อบต.) แยกดังนี้

จำนวน 726,000 บาท

(1) เงินค่าตอบแทนรายเดือนนายก อบต. อัตราเดือนละ
28,800 บาทต่อเดือน จำนวน 12 เดือน

(2) เงินค่าตอบแทนรายเดือนรองนายก อบต. อัตราเดือนละ
15,840 บาท/คน รวม 2 คน จำนวน 12 เดือน

- เป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยเงินค่า
ตอบแทนนายกองค์การบริหารส่วนตำบลฯ พ.ศ.2554 และ
แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 3) พ.ศ.2566

ค่าตอบแทนประจำตำแหน่งนายก/รองนายก

จำนวน 180,000 บาท

เพื่อจ่ายเป็นเงินประจำตำแหน่งนายก/รองนายกองค์การ
บริหารส่วนตำบลนิคม (สำนักปลัด อบต.) แยกดังนี้

(1) เงินประจำตำแหน่งนายก อบต. อัตราเดือนละ 6,000
บาทต่อเดือน จำนวน 12 เดือน

(2) เงินประจำตำแหน่งรองนายก อบต. อัตราเดือนละ 4,500
บาท/คน รวม 2 คน จำนวน 12 เดือน

- เป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยเงินค่า
ตอบแทนนายกองค์การบริหารส่วนตำบลฯ พ.ศ.2554 และ
แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 3) พ.ศ.2566

ค่าตอบแทนพิเศษนายก/รองนายก

จำนวน 180,000 บาท

เพื่อจ่ายเป็นเงินตอบแทนพิเศษนายก/รองนายกองค์การ
บริหารส่วนตำบลนิคม (สำนักปลัด อบต.) แยกดังนี้

(1) เงินประจำตำแหน่งนายก อบต. อัตราเดือนละ 6,000
บาทต่อเดือน จำนวน 12 เดือน

(2) เงินประจำตำแหน่งรองนายก อบต. อัตราเดือนละ 4,500
บาท/คน รวม 2 คน จำนวน 12 เดือน



- เป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยเงินค่า
ตอบแทนนายกองค์การบริหารส่วนตำบลฯ พ.ศ.2554 และ
แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 3) พ.ศ.2566

ค่าตอบแทนรายเดือนเลขานุการ/ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี
นายกองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 121,000 บาท

เพื่อจ่ายเป็นเงินค่าตอบแทนรายเดือนเลขานุการนายก
องค์การบริหารส่วนตำบลนิกม อัตราเดือนละ 10,080 บาท
จำนวน 1 คน จำนวน 12 เดือน (สำนักปลัด อบต.)

- เป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยเงินค่า
ตอบแทนนายกองค์การบริหารส่วนตำบลฯ พ.ศ.2554 และ
แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 3) พ.ศ.2566

เงินค่าตอบแทนประธานสภา/รองประธานสภา/สมาชิกสภา/
เลขานุการสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 2,039,100 บาท

เพื่อจ่ายเป็นเงินค่าตอบแทนรายเดือนประธานสภา/รอง
ประธานสภา/สมาชิกสภา/เลขานุการสภาองค์การบริหาร
ส่วนตำบลนิกม (สำนักปลัด อบต.) แยกดังนี้

(1) เงินค่าตอบแทนรายเดือนประธานสภา อบต. อัตราเดือน
ละ 15,840 บาท จำนวน 1 คน จำนวน 12 เดือน

(2) เงินค่าตอบแทนรายเดือนรองประธานสภา อบต. อัตรา
เดือนละ 12,960 บาท จำนวน 1 คน จำนวน 12 เดือน

(3) เงินค่าตอบแทนรายเดือนสมาชิกสภา อบต. อัตราเดือน
ละ 10,080 บาท/คน จำนวน 13 คน จำนวน 12 เดือน

(4) เงินค่าตอบแทนรายเดือนเลขานุการสภา อบต. อัตรา
เดือนละ 10,080 บาท จำนวน 1 คน จำนวน 12 เดือน

- เป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยเงินค่า
ตอบแทนนายกองค์การบริหารส่วนตำบลฯ พ.ศ.2554 และ
แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 3) พ.ศ.2566

เงินเดือน (ฝ่ายประจำ) รวม 5,771,000 บาท

เงินเดือนข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำนวน 4,800,000 บาท

เพื่อจ่ายเป็นเงินเดือน รวมถึงเงินเดือนขั้นเงินเดือนประจำปี
ให้แก่พนักงานส่วนตำบล แยกดังนี้ สำนักปลัด อบต. จำนวน
11 อัตรา จำนวน 12 เดือน

- เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล
ส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542

- เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ.2567-2569) อบต.
นิกม

*เงินเพิ่มต่าง ๆ ของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
เพื่อจ่ายเป็นเงินเพิ่มต่างๆ ให้แก่พนักงานส่วนตำบล ผู้มีสิทธิ
แยกดังนี้ สำนักปลัด อบต. จำนวน 13 อัตรา จำนวน 12
เดือน



จำนวน 120,000 บาท

08/09/2025 14:48

โครงการสนับสนุนกิจกรรมสาธารณกุศล และให้ความช่วยเหลือประชาชนตามภารกิจของอำเภอสตึก เพื่อจ่ายเป็นเงินอุดหนุนโครงการสนับสนุนกิจกรรมสาธารณกุศล และให้ความช่วยเหลือประชาชนตามภารกิจของอำเภอสตึก ให้แก่ที่ทำการปกครองอำเภอสตึก (สำนักปลัด อบต.)

จำนวน

20,000 บาท

- เป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยเงินอุดหนุนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2559 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2563
- เป็นไปตามหนังสือกระทรวงมหาดไทย ด่วนที่สุดที่ มท 0808.2/ว3616 ลงวันที่ 24 มิถุนายน 2559
- เป็นไปตามหนังสือกระทรวงมหาดไทย ที่ มท 0808.2/ว 4427 ลงวันที่ 7 สิงหาคม 2561
- เป็นไปตามหนังสือกระทรวงมหาดไทย ด่วนที่สุด ที่ มท 0808.2/ว4750 ลงวันที่ 14 สิงหาคม 2563
- เป็นไปตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ.2566-2570) อบต. นิคม หน้าที่ 79 โครงการที่ 4

งานบริหารงานคลัง

งบบุคลากร	รวม	6,096,400	บาท
เงินเดือน (ฝ่ายประจำ)	รวม	4,460,000	บาท
เงินเดือนข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	รวม	4,460,000	บาท
เพื่อจ่ายเป็นเงินเดือน รวมถึงเงินเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี ให้แก่พนักงานส่วนตำบล กองคลัง จำนวน 8 อัตรา จำนวน 12 เดือน	จำนวน	3,035,000	บาท
- เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542			
- เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ.2567-2569) อบต. นิคม			
เงินประจำตำแหน่ง	จำนวน	60,000	บาท
เพื่อจ่ายเป็นเงินประจำตำแหน่งรายเดือนให้แก่พนักงานส่วนตำบลผู้มีสิทธิ กองคลัง จำนวน 2 อัตรา จำนวน 12 เดือน			
- เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542			
- เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ.2567-2569) อบต. นิคม			
ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง	จำนวน	1,221,000	บาท
เพื่อจ่ายเป็นค่าตอบแทนให้แก่พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป พนักงานผู้สูงอายุ รวมถึงเงินปรับปรุงค			
ตอบแทน กองคลัง จำนวน 7 อัตรา จำนวน 12 เดือน			
- เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล			



06/09/2025 14:48

ตู้เหล็ก แบบ 2 บาน

จำนวน

33,000 บาท

เพื่อจ่ายเป็นค่าจัดซื้อตู้เหล็ก แบบ 2 บาน จำนวน 5 หลัง
รายละเอียดโดยสังเขปดังนี้ (กองคลัง)

- 1) มีมือจับชนิดบิด
- 2) มีแผ่นชั้นปรับระดับ 3 ชั้น
- 3) คุณสมบัติตามมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม (มอก.)
 - เป็นไปตามบัญชีราคามาตรฐานครุภัณฑ์ของหน่วยงานรัฐ
สำนักงบประมาณ
 - เป็นไปตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท
0808.2/ว1095 วันที่ 28 พฤษภาคม 2564
 - หนังสือกระทรวงมหาดไทย ที่ มท 0808.2/ว7509 วันที่ 7
ตุลาคม 2565

ครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์หรืออิเล็กทรอนิกส์

เครื่องคอมพิวเตอร์ All In One สำหรับงานประมวลผล

จำนวน

24,000 บาท

เพื่อจ่ายเป็นค่าจัดซื้อเครื่องคอมพิวเตอร์แบบ All In One
สำหรับงานประมวลผล จำนวน 1 เครื่อง(กองคลัง)

- เป็นตามเกณฑ์ราคากลางและคุณลักษณะพื้นฐานการ
จัดหาอุปกรณ์และระบบคอมพิวเตอร์ ฉบับเดือนมีนาคม
2566

งานควบคุมภายในและการตรวจสอบภายใน

รวม

477,500 บาท

งบบุคลากร

รวม

434,500 บาท

เงินเดือน (ฝ่ายประจำ)

รวม

434,500 บาท

เงินเดือนข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

จำนวน

243,400 บาท

เพื่อจ่ายเป็นเงินเดือน รวมถึงเงินเดือนขั้นเงินเดือนประจำปี

ให้แก่พนักงานส่วนตำบล แยกดังนี้ งานควบคุมภายใน

จำนวน 1 อัตรา จำนวน 12 เดือน

- เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล
ส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542

- เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ.2567-2569) อบต.

นิคม

ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง

จำนวน

167,100 บาท

เพื่อจ่ายเป็นค่าตอบแทนให้แก่พนักงานจ้างตามภารกิจและ

พนักงานจ้างทั่วไป รวมถึงเงินปรับปรุงค่าตอบแทน แยกดังนี้

งานควบคุมภายใน จำนวน 1 อัตรา จำนวน 12 เดือน

- เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล

ส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542

- เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2567-2569) อบต.

นิคม

เงินเพิ่มต่าง ๆ ของพนักงานจ้าง

จำนวน

24,000 บาท

เพื่อจ่ายเป็นเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวของพนักงานจ้าง



08/09/2025 14:48

โครงการแข่งขันกีฬานักเรียนด้านยาเสพติด
เพื่อจ่ายเงินอุดหนุนตามโครงการแข่งขันกีฬาต้านยาเสพติด
ให้กับโรงเรียนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนิคม
จำนวน 5 โรงเรียนๆละ 20,000 บาท ได้แก่

จำนวน

100,000 บาท

- 1.โรงเรียนบ้านโคกก่อง
- 2.โรงเรียนบ้านดงยายเกา
- 3.โรงเรียนบ้านหัวช้าง
- 4.โรงเรียนบ้านสระกอไทร
- 5.โรงเรียนหนองม่วง

- เป็นไปตามหนังสือกระทรวงมหาดไทย ด่วนที่สุด ที่ มท
0808.2/ว3616 ลงวันที่ 24 มิถุนายน 2559

- เป็นไปตามหนังสือกระทรวงมหาดไทย ที่ มท 0808.2/ว
4427 ลงวันที่ 7 สิงหาคม 2561

- เป็นไปตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. 2566-2570) อบต.
นิคม หน้าที่ 85 โครงการที่ 16

โครงการส่งเสริมประสบการณ์ด้านอาชีพ

จำนวน

100,000 บาท

เพื่อจ่ายเงินอุดหนุนตามโครงการส่งเสริมประสบการณ์
ด้านอาชีพ ให้กับโรงเรียนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล
นิคม จำนวน 5 โรงเรียนๆละ 20,000 บาท ได้แก่

- 1.โรงเรียนบ้านโคกก่อง
- 2.โรงเรียนบ้านดงยายเกา
- 3.โรงเรียนบ้านหัวช้าง
- 4.โรงเรียนบ้านสระกอไทร
- 5.โรงเรียนหนองม่วง

- เป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยเงินอุดหนุน
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2559 แก้ไขเพิ่มเติม

- เป็นไปตามหนังสือกระทรวงมหาดไทย ด่วนที่สุด ที่ มท
0808.2/ว3616 ลงวันที่ 24 มิถุนายน 2559

- เป็นไปตามหนังสือกระทรวงมหาดไทย ที่ มท 0808.2/ว
4427 ลงวันที่ 7 สิงหาคม 2561

- เป็นไปตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. 2566 - 2570) อบต.
นิคม หน้าที่ 85 โครงการที่ 167

แผนงานสาธารณสุข

งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับสาธารณสุข

รวม 2,769,000 บาท

งบบุคลากร

รวม 1,722,000 บาท

เงินเดือน (ฝ่ายประจำ)

รวม 1,722,000 บาท

เงินเดือนข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

จำนวน 1,020,000 บาท

เพื่อจ่ายเงินเดือน รวมถึงเงินเดือนขั้นเงินเดือนประจำปี
ให้แก่พนักงานส่วนตำบล ดังนี้ กองสาธารณสุขฯ จำนวน 3



วันที่: 08/09/2025 14:48

อัตรา จำนวน 12 เดือน

- เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล
ส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542

- เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ.2567-2569) อบต.
นิคม

เงินประจำตำแหน่ง

จำนวน 42,000 บาท

เพื่อจ่ายเป็นเงินประจำตำแหน่งรายเดือนให้แก่พนักงานส่วน
ตำบลผู้มีสิทธิ (กองสาธารณสุขฯ)

- เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล
ส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542

- เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ.2567-2569) อบต.
นิคม

ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง

จำนวน 540,000 บาท

เพื่อจ่ายเป็นค่าตอบแทนให้แก่พนักงานจ้างตามภารกิจและ
พนักงานจ้างทั่วไป รวมถึงเงินปรับปรุงค่าตอบแทน แยกดังนี้
กองสาธารณสุขฯ จำนวน 5 อัตรา จำนวน 12 เดือน

- เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล
ส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542

- เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ.2567-2569) อบต.
นิคม

เงินเพิ่มต่าง ๆ ของพนักงานจ้าง

จำนวน 120,000 บาท

เพื่อจ่ายเป็นเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวของพนักงานจ้าง
(กองสาธารณสุขฯ)

- เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล
ส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542

- เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ.2567-2569) อบต.
นิคม

งบดำเนินงาน

รวม 737,000 บาท

ค่าตอบแทน

รวม 173,000 บาท

ค่าตอบแทนผู้ปฏิบัติราชการอันเป็นประโยชน์แก่องค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น



โครงการสนับสนุนทีมเรือยาวเข้าร่วมประเพณีแข่งขันเรือยาว อำเภอสตึก จำนวน

40,000 บาท

เพื่อจ่ายเป็นเงินอุดหนุนตามโครงการสนับสนุนทีมเรือยาวเข้าร่วมประเพณีแข่งขันเรือยาวอำเภอสตึก ให้กับหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนิกม จำนวน 4 หมู่บ้าน ะละ

10,000 บาท ดังนี้

- 1.บ้านโคกก่อง หมู่ 2
- 2.บ้านดงยายเกา หมู่ 3
- 3.บ้านกุดชุมแสง หมู่ 11
- 4.บ้านสวายสอ หมู่ 15

- เป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยเงินอุดหนุนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2559 แก้ไขเพิ่มเติม

- เป็นไปตามแผนพัฒนาท้องถิ่น(พ.ศ.2566-2570) อบต.นิกม

อุดหนุนคณะกรรมการหมู่บ้าน 15 หมู่บ้าน

จำนวน

150,000 บาท

เพื่อจ่ายเป็นเงินอุดหนุนตามโครงการจัดกิจกรรมสืบสานศาสนา และวัฒนธรรมท้องถิ่น ให้กับหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนิกม จำนวน 15 หมู่บ้าน ะละ 10,000 บาท

- เป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยเงินอุดหนุนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2559 แก้ไขเพิ่มเติม

- เป็นไปตามแผนพัฒนาท้องถิ่น(พ.ศ.2566-2570) อบต.นิกม

แผนงานอุตสาหกรรมและการโยธา

งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับอุตสาหกรรมและการโยธา

รวม

3,774,000 บาท

งบบุคลากร

รวม

2,870,000 บาท

เงินเดือน (ฝ่ายประจำ)

รวม

2,870,000 บาท

เงินเดือนข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

จำนวน

2,300,000 บาท

เพื่อจ่ายเป็นเงินเดือน รวมถึงเงินเดือนขั้นเงินเดือนประจำปีให้แก่พนักงานส่วนตำบล ดังนี้ กองช่าง จำนวน 8 อัตรา

จำนวน 12 เดือน

- เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542

- เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ.2567-2569) อบต.นิกม

นิกม

เงินเพิ่มต่าง ๆ ของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เพื่อจ่ายเป็นเงินเพิ่มต่างๆ ให้แก่พนักงานส่วนตำบล ผู้มีสิทธิ (กองช่าง)

- เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล



40,000 บาท

ส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542		
- เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ.2567-2569) อบต.นิคม		
เงินประจำตำแหน่ง	จำนวน	42,000 บาท
เพื่อจ่ายเป็นเงินประจำตำแหน่งรายเดือนให้แก่พนักงานส่วนตำบลผู้มีสิทธิ (กองช่าง)		
- เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542		
- เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ.2567-2569) อบต.นิคม		
ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง	จำนวน	440,000 บาท
เพื่อจ่ายเป็นค่าตอบแทนให้แก่พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป รวมถึงเงินปรับปรุงค่าตอบแทน แยกดังนี้ กองช่าง จำนวน 3 อัตรา จำนวน 12 เดือน		
- เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542		
- เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ.2567-2569) อบต.นิคม		
เงินเพิ่มต่าง ๆ ของพนักงานจ้าง	จำนวน	48,000 บาท
เพื่อจ่ายเป็นเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวของพนักงานจ้าง (กองช่าง)		
- เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542		
- เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ.2567-2569) อบต.นิคม		
งบดำเนินงาน	รวม	822,000 บาท
ค่าตอบแทน	รวม	65,000 บาท
ค่าตอบแทนผู้ปฏิบัติราชการอันเป็นประโยชน์แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น		
ค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่ผู้ตรวจแบบแปลนก่อสร้าง หรือดัดแปลงอาคาร	จำนวน	20,000 บาท
เพื่อจ่ายเป็นค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่ผู้ตรวจแบบแปลนก่อสร้าง หรือดัดแปลงอาคาร (กองช่าง)		
- เป็นไปตามพระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ.2522 และแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ.2535 มาตรา 64 ทวิ		
ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ	จำนวน	5,000 บาท
เพื่อจ่ายเป็นเงินตอบแทนให้แก่เจ้าหน้าที่ท้องถิ่นที่ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการในวันทำการหรือในวันหยุดราชการ โดยได้รับอนุมัติจากผู้บริหารท้องถิ่นก่อนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (กองช่าง)		



วันที่พิมพ์ : 08/09/2025 14:48

รายจ่ายเพื่อให้ได้มาซึ่งบริการ
เพื่อจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายเพื่อให้ได้มาซึ่งบริการ เช่น ค่าถ่าย
เอกสาร , ค่าเย็บหนังสือหรือเข้าปกหนังสือ , ค่าธรรมเนียม
ต่างๆ , ค่าเบี้ยประกัน , ค่าใช้จ่ายในการดำเนินคดีตาม
คำพิพากษา , ค่าจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก เช่น ค่าจ้าง
ที่ปรึกษา , ค่าจ้างแรงงานราษฎรกรณีดำเนินการเอง ฯลฯ
(งานควบคุมภายในฯ)

จำนวน

1,000 บาท

- เป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการเบิกค่า
ใช้จ่ายในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.
ศ.2562

รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่าย
งบรายจ่ายอื่น ๆ

ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ

จำนวน

20,000 บาท

เพื่อจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการในราชอาณาจักร
หรือการเดินทางไปราชการต่างประเทศชั่วคราว
ให้แก่เจ้าหน้าที่ที่ได้รับอนุมัติให้เดินทางไปราชการ เช่น ค่า
เบี้ยเลี้ยงเดินทาง ค่าพาหนะ ค่าเช่าที่พัก ฯลฯ (งานควบคุม
ภายในฯ)

- เป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยค่าใช้จ่าย
ในการเดินทางไปราชการของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น พ.ศ.2555
และแก้ไขเพิ่มเติมถึง(ฉบับที่ 4) พ.ศ.2561

- หนังสือกระทรวงมหาดไทย ที่ มท 0808.2/ว 1797 ลงวันที่
2 เมษายน 2561

- หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท 0808.2/ว
388 ลงวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2564

ค่าลงทะเบียนในการฝึกอบรม

จำนวน

10,000 บาท

เพื่อจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมที่ อบต.นิคม ไม่ได้เป็น
หน่วยงานจัดฝึกอบรมเอง และมีความจำเป็นต้องส่ง
เจ้าหน้าที่ของ อบต.นิคม เข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงาน
อื่น (งานควบคุมภายในฯ)

- เป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยค่าใช้จ่าย
ในการฝึกอบรมและการเข้ารับการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่
ท้องถิ่น พ.ศ.2557

- หนังสือกระทรวงมหาดไทย ที่ มท 0808.2/ว 1797 ลงวันที่
2 เมษายน 2561

- หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท 0808.2/ว
388 ลงวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2564



แผนงานการรักษาความสงบภายใน

งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการรักษาความสงบภายใน

รวม

1,178,000 บาท

งบบุคลากร			
เงินเดือน (ฝ่ายประจำ)	รวม	764,000	บาท
เงินเดือนข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	รวม	764,000	บาท
เพื่อจ่ายเป็นเงินเดือน รวมถึงเงินเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี ให้แก่พนักงานส่วนตำบล ดังนี้ (งานป้องกันฯ) จำนวน 1 อัตรา จำนวน 12 เดือน	จำนวน	440,000	บาท
- เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542			
- เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ.2567-2569) อบต. นิคม			
ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง	จำนวน	276,000	บาท
เพื่อจ่ายเป็นค่าตอบแทนให้แก่พนักงานจ้างตามภารกิจและ พนักงานจ้างทั่วไป รวมถึงเงินปรับปรุงค่าตอบแทน ดังนี้ (งานป้องกันฯ) จำนวน 2 อัตรา จำนวน 12 เดือน			
- เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542			
- เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2567-2569) อบ ต.นิคม			
เงินเพิ่มต่าง ๆ ของพนักงานจ้าง	จำนวน	48,000	บาท
เพื่อจ่ายเป็นเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวของพนักงานจ้าง ดังนี้ (งานป้องกันฯ) จำนวน 2 อัตรา จำนวน 12 เดือน			
- เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542			
- เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2567-2569) อบ ต.นิคม			
งบดำเนินงาน	รวม	414,000	บาท
ค่าตอบแทน	รวม	108,000	บาท
ค่าตอบแทนผู้ปฏิบัติราชการอันเป็นประโยชน์แก่องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น			
ค่าป่วยการอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน	จำนวน	26,000	บาท
เพื่อจ่ายเป็นค่าป่วยการให้กับอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่าย พลเรือน ตาม (งานป้องกันฯ)			
-เป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยค่าใช้จ่าย ให้แก่อาสาสมัครป้องกันภัยพลเรือนองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นพ.ศ.2560			
ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ	จำนวน	2,000	บาท
เพื่อจ่ายเป็นเงินตอบแทนให้แก่เจ้าหน้าที่ท้องถิ่นที่ปฏิบัติ งานนอกเวลาราชการในวันทำการหรือในวันหยุดราชการ โดยได้			
รับอนุมัติจากผู้บริหารท้องถิ่นก่อนการปฏิบัติงานนอกเวลา			



โครงการฝึกอบรมชุดปฏิบัติการจิตอาสาภัยพิบัติ องค์การบริหารส่วนตำบลนิคม จำนวน 50,000 บาท

เพื่อจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในโครงการฯ เช่น ตอบแทนวิทยากรทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ ค่าป้ายโครงการ ค่าจ้างเหมาสถานที่ ค่าชุดในการฝึก ค่าอาหารและอาหารว่างและเครื่องดื่มผู้เข้าร่วมอบรม ค่าอาหารและอาหารว่างและเครื่องดื่มของวิทยากร ค่าเช่าอุปกรณ์ในการฝึก ตลอดจนค่าใช้จ่ายอื่นๆที่จำเป็น (งานป้องกันฯ)

- เป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการเบิกค่าใช้จ่ายในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2562
- เป็นไปตามแผนพัฒนาท้องถิ่น(พ.ศ. 2566 - 2570) แกไขเพิ่มเติม เปลี่ยนแปลง ฉบับที่ 1 พ.ศ.2565 อบต.นิคม หน้าที่ 6 โครงการที่ 1

แผนงานการศึกษา

งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา	รวม	5,748,900	บาท
งบบุคลากร	รวม	5,251,900	บาท
เงินเดือน (ฝ่ายประจำ)	รวม	5,251,900	บาท
เงินเดือนข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	จำนวน	3,061,900	บาท
<p>เพื่อจ่ายเป็นเงินเดือน รวมถึงเงินเดือนขั้นเงินเดือนประจำปีให้แก่พนักงานส่วนตำบล ดังนี้ กองการศึกษาฯ จำนวน 8 อัตรา จำนวน 12 เดือน</p> <ul style="list-style-type: none"> - เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 - เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ.2567-2569) อบต.นิคม 			
เงินประจำตำแหน่ง	จำนวน	42,000	บาท
<p>เพื่อจ่ายเป็นเงินประจำตำแหน่งรายเดือนให้แก่พนักงานส่วนตำบล ผู้มีสิทธิ ดังนี้ กองการศึกษาฯ จำนวน 1 อัตรา จำนวน 12 เดือน</p> <ul style="list-style-type: none"> - เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 - เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2567 - 2569) อบต.นิคม 			
เงินวิทยฐานะ	จำนวน	168,000	บาท
<p>เพื่อจ่ายเป็นเงินประจำตำแหน่งรายเดือนให้แก่พนักงานส่วนตำบล ผู้มีสิทธิ ดังนี้ กองการศึกษาฯ จำนวน 4 อัตรา จำนวน 12 เดือน</p> <ul style="list-style-type: none"> - เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล 			

เงินคงเหลือ 10500



10500

โครงการรณรงค์ฉีดวัคซีนป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า
 เพื่อจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนิน โครงการฉีดวัคซีน
 ป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า โดยมีค่าใช้จ่ายประกอบด้วย ค่าวัคซีน
 ป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า (พร้อมอุปกรณ์ เช่น เข็มฉีดยา เบอร์ 22
 , ไซริง ขนาด 3 CC , ป้ายห้อยคอ) จำนวน 1,990 Dose
 ราคา Dose ละ 35 บาท

จำนวน

- เป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการเบิกค่า
 ใช้จ่ายในการสวัสดิภาพสัตว์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 พ.ศ.2562

- เป็นไปตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ด่วน
 มาก ที่ มท 0808.2/ว827 ลงวันที่ 1 มีนาคม 2562

- เป็นไปตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ด่วน
 ที่สุด ที่ มท 0810.5/ว1042 ลงวันที่ 10 เมษายน 2561

- เป็นไปหนังสือกระทรวงมหาดไทย ด่วนที่สุด ที่ มท
 08105.5/ว0160 ลงวันที่ 12 มกราคม 2560

- เป็นไปตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ที่
 มท 0810.5/ว927 ลงวันที่ 4 พฤษภาคม 2560

- เป็นไปตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ.2566 - 2570) อบต.
 นิคม หน้าที่ 78 โครงการที่ 13

โครงการสำรวจข้อมูลจำนวนสัตว์และขึ้นทะเบียนสัตว์ ตาม
 โครงการสัตว์ปลอดโรค คนปลอดภัย จากโรคพิษสุนัขบ้า
 ตามพระปณิธาน ศาสตราจารย์ พลเอกหญิง พลเรือเอกหญิง
 สมเด็จพระเจ้าน้องนางเธอ เจ้าฟ้าจุฬาภรณวลัยลักษณ์
 อัครราชกุมารี กรมพระศรีสวางควัฒน วรขัตติยราชนารี
 เพื่อจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินโครงการสำรวจข้อมูล
 จำนวนสัตว์และขึ้นทะเบียนสัตว์ ตามโครงการสัตว์ปลอดโรค
 คนปลอดภัยจากพิษสุนัขบ้า ตามพระปณิธาน ศาสตราจารย์
 ดร.สมเด็จพระเจ้าลูกเธอ เจ้าฟ้าจุฬาภรณวลัยลักษณ์อัครราชกุมารี
 โดยมีค่าใช้จ่ายประกอบด้วย

จำนวน

10,000 บาท

1. ค่าใช้จ่ายในการสำรวจ สุนัขและแมวทั้งที่มีเจ้าของและ
 ไม่มีเจ้าของ ในพื้นที่ตำบลนิคม

2. เอกสารประกอบในการสำรวจ

- เป็นไปตามหนังสือ กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น
 ด่วนที่สุด ที่ มท 0810.5/ว1745 ลงวันที่ 31 สิงหาคม 2560

- เป็นไปตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ.2566-2570) อบต.
 นิคม หน้าที่ 78 โครงการที่ 16



แผนงานสังคมสงเคราะห์

งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับสังคมสงเคราะห์
 งบบุคลากร

รวม 1,288,000 บาท

รวม 1,050,000 บาท

เงินเดือน (ฝ่ายประจำ)	รวม	1,050,000	บาท
เงินเดือนข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	จำนวน	1,050,000	บาท
<p>เพื่อจ่ายเป็นเงินเดือน รวมถึงเงินเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี ให้แก่พนักงานส่วนตำบล งานพัฒนาชุมชน จำนวน 3 อัตรา จำนวน 12 เดือน</p> <p>- เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542</p> <p>- เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ.2567-2569) อบต.นิคม</p>			
งบดำเนินงาน	รวม	238,000	บาท
ค่าตอบแทน	รวม	55,000	บาท
ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ	จำนวน	3,000	บาท
<p>เพื่อจ่ายเป็นเงินตอบแทนให้แก่เจ้าหน้าที่ท้องถิ่นที่ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการในวันทำการหรือในวันหยุดราชการ โดยได้รับอนุมัติจากผู้บริหารท้องถิ่นก่อนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (งานพัฒนาชุมชน)</p> <p>- เป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2559</p>			
ค่าเช่าบ้าน	จำนวน	42,000	บาท
<p>เพื่อจ่ายเป็นเงินค่าเช่าบ้านให้แก่ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่นที่มีสิทธิได้รับตามอัตราที่ระเบียบฯ กำหนด (งานพัฒนาชุมชน)</p> <p>- เป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยค่าเช่าบ้านของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2548 และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 5) พ.ศ.2565</p> <p>- หนังสือกระทรวงมหาดไทย ที่ มท 0808.2/ว 0679 ลงวันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2561</p>			
เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร			
เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตรข้าราชการ/พนักงาน/ลูกจ้างประจำ	จำนวน	10,000	บาท
<p>เพื่อจ่ายเป็นเงินช่วยเหลือการศึกษาบุตรให้แก่นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น ผู้ได้รับบำนาญปกติ ที่มีสิทธิได้รับตามอัตราที่ระเบียบฯ กำหนด (งานพัฒนาชุมชน)</p> <p>- เป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2563</p>			
ค่าใช้จ่าย	รวม	163,000	บาท



เอกสารแสดงข้อมูลประกอบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ส่วนที่ ๒ แสดงผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลนิคม

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๑. ด้านการบริหารงานทรัพยากรบุคคล

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย	ระยะเวลาการดำเนินการ
๑. จำทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนตำแหน่งที่กำลังลาออกหรือโอนย้าย	- รายงานการสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรายงานให้ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ดำเนินการสรรหา	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘
๒. การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการ หรือประกาศรับโอนย้ายพนักงานส่วนตำบล มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง หรือประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น	- ประชาสัมพันธ์/ประกาศรับโอนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ว่างเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘
๓. ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามหลักเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะและสมรรถนะ	- หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งเพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ ในตำแหน่งและสายงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘
๔. ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้บุคลากรทราบ	- หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้บุคลากรทราบ	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘
๕. ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากร ในระบบข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) ให้ถูกต้องครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	- หน่วยงานดำเนินการปรับปรุงระบบดังกล่าวตามระยะเวลาที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดทุกระยะแล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย	ระยะเวลาการดำเนินการ
<p>๖. จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้</p>	<p>- หน่วยงานมีการถ่ายถอดตัวชี้วัดโดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ดุลแล กักกับติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานจนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองผล การพิจารณาการปฏิบัติราชการ ในความรู้ทักษะ และสมรรถนะทุกคนอย่างเป็นธรรม เสมอภาคและเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘</p>
<p>๗. จัดให้มีการพิจารณาความดี ความชอบ ตามผลการปฏิบัติงานที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้</p>	<p>- ประกาศรายชื่อผู้ที่มีผลประเมินในระดับดีเด่น</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>	
<p>๘. จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่แก่บุคลากรในด้านสภาพแวดล้อมการทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน</p>	<p>- จัดกิจกรรม Happy Workplace องค์กรแห่งความสุข</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘</p>
<p>๙. ผู้บังคับบัญชาขอเป้าหมายแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ระเบียบที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>- ดำเนินการแก้ไขคำสั่งแต่งตั้งผู้รักษาการแทนให้ เป็นปัจจุบันและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘</p>
<p>๑๐. จัดโครงการปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรม และจริยธรรม</p>	<p>- หน่วยงานจัดโครงการอบรมให้ความรู้แก่คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง</p>			<p>๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘</p>

๑. ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (ข้อมูลสถิติจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘)

รายชื่อ	ตำแหน่ง	หลักสูตรที่เข้ารับการฝึกอบรม	ผลการดำเนินการ	วันเวลา/สถานที่	งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ
นายสุรวุฒิ บองวิฒนากุล	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	โครงการฝึกอบรมหลักสูตร ยกระดับท้องถิ่นด้วยนวัตกรรมเพื่อการท่องเที่ยว โครงการประชุมชี้แจงผู้อำนวยการเลือกตั้งประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดการเลือกตั้งท้องถิ่น	๑. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดในการบริหารจัดการการท่องเที่ยว ๒. นำองค์ความรู้และนวัตกรรมไปประยุกต์ใช้ในการจัดการการท่องเที่ยวได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความรู้ความเข้าใจ ในหลักปฏิบัติ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการเลือกตั้ง สมาชิกสภาท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่น	๑๙ พฤษภาคม - ๖ มิถุนายน ๒๕๖๘ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ต. คลองหลวง จ. ปทุมธานี ๒๒ ตุลาคม ๒๕๖๘ โรงแรมแกรนด์ ริชมอนด์ สไตลิส คอนเวนชั่น โฮเทลอำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี	๕๘,๐๐๐ ไม่มีใช้ งบประมาณ
นางภัทรวิดี จันทน้อย	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	โครงการฝึกอบรมส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมคณะผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ โครงการฝึกอบรมส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมคณะผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๑. มีความรู้ความเข้าใจในหลักคุณธรรมจริยธรรม มาตรฐานทางจริยธรรม วินัยและการรักษาวินัย ๒. สามารถนำหลักคุณธรรมจริยธรรม มาใช้ในการปฏิบัติงาน ๑. มีความรู้ความเข้าใจในหลักคุณธรรมจริยธรรม มาตรฐานทางจริยธรรม วินัยและการรักษาวินัย ๒. สามารถนำหลักคุณธรรมจริยธรรม มาใช้ในการปฏิบัติงาน	๖ กันยายน ๒๕๖๘ โรงแรมสหพัฒนา แกรนด์ อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ ๖ กันยายน ๒๕๖๘ โรงแรมสหพัฒนา แกรนด์ อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์	ไม่มีใช้ งบประมาณ ไม่มีใช้ งบประมาณ

รายชื่อ	ตำแหน่ง	หลักสูตรที่เข้ารับการศึกษาอบรม	ผลการดำเนินการ	วันเวลา/สถานที่	งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ
นายภัทรพงษ์ สุดใจ	หัวหน้าสำนักปลัด องค์การบริหารส่วน ตำบล	โครงการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นเชิงวิชาการ เกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ การสรรหาตำแหน่งสายงานบริหาร และแนวทางปฏิบัติประเด็นที่มาสนใจเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานเลื่อนขั้นเงินเดือน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	มีความรู้ความเข้าใจด้านโครงสร้างส่วนราชการ การสรรหาตำแหน่งสายผู้บริหาร หลักเกณฑ์การประเมินผล การปฏิบัติงาน เลื่อนขั้นเงินเดือน และสวัสดิการ และนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง	๔-๖ เมษายน ๒๕๖๘ โรงแรมเบย์ บีช รีสอร์ท จอมเทียน อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี	๔,๕๐๐
นายสมบอง ศรีสง่า	ผู้อำนวยการกองช่าง	โครงการฝึกอบรมส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมคณะผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๑. มีความรู้ความเข้าใจในหลักคุณธรรมจริยธรรม มาตรฐานทางจริยธรรม วินัยและการรักษาวินัย ๒. สามารถนำหลักคุณธรรมจริยธรรม มาใช้ในการปฏิบัติงาน	๖ กันยายน ๒๕๖๘ โรงแรมสหพัฒนา แกรนด์ อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์	ไม่ใช้ งบประมาณ
นางทัศนีย์ สีปเจริญเพชร	ผู้อำนวยการ กองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม	โครงการฝึกอบรมส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมคณะผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๑. มีความรู้ความเข้าใจในหลักคุณธรรมจริยธรรม มาตรฐานทางจริยธรรม วินัยและการรักษาวินัย ๒. สามารถนำหลักคุณธรรมจริยธรรม มาใช้ในการปฏิบัติงาน	๖ กันยายน ๒๕๖๘ โรงแรมสหพัฒนา แกรนด์ อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์	ไม่ใช้ งบประมาณ

รายชื่อ	ตำแหน่ง	หลักสูตรที่เข้ารับการศึกษา	ผลการดำเนินการ	วันเวลา/สถานที่	งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ
นายปรีชาพล ปิตตาปัติโต	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	โครงการฝึกอบรมส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมคณะผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๑. มีความรู้ความเข้าใจในหลักคุณธรรมจริยธรรม มาตรฐานทางจริยธรรม วินัยและการรักษาวินัย ๒. สามารถนำหลักคุณธรรมจริยธรรม มาใช้ในการปฏิบัติงาน	๖ กันยายน ๒๕๖๘ โรงแรมสหพัฒนา แกรนด์ อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์	ไม่ใช้งบประมาณ
นางศศิชา แก้วขวัญไกร	ผู้อำนวยการกองคลัง	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร "การจัดทำงบประมาณ (excel) พร้อมการบันทึกบัญชีระบบ New e-LAAS (อปท.) เพื่อยืนยันยอดกรณีนำข้อมูลเข้าย้อนหลัง" รุ่นที่ ๗	มีความรู้ความเข้าใจในระบบ New e-LAAS และสามารถนำไปปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ	๒๗ - ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๘ โรงแรมโคราช โฮเทล อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา	๔,๕๐๐
นางนิรवारณ จันทร์ราช	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง	โครงการฝึกอบรมส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมคณะผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๑. มีความรู้ความเข้าใจในหลักคุณธรรมจริยธรรม มาตรฐานทางจริยธรรม วินัยและการรักษาวินัย ๒. สามารถนำหลักคุณธรรมจริยธรรม มาใช้ในการปฏิบัติงาน	๖ กันยายน ๒๕๖๘ โรงแรมสหพัฒนา แกรนด์ อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์	ไม่ใช้งบประมาณ
		โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร "การจัดทำงบประมาณมือ (excel) พร้อมการบันทึกบัญชีระบบ New e-LAAS (อปท.) เพื่อยืนยันยอดกรณีนำข้อมูลเข้าย้อนหลัง" รุ่นที่ ๗	ความรู้ ความเข้าใจในระบบ New e-LAAS และสามารถนำไปปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ	๒๗ - ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๘ โรงแรมโคราช โฮเทล อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา	๔,๕๐๐
		โครงการฝึกอบรมส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมคณะผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง	๑. มีความรู้ความเข้าใจในหลักคุณธรรมจริยธรรม มาตรฐานทางจริยธรรม วินัยและการรักษาวินัย	๖ กันยายน ๒๕๖๘ โรงแรมสหพัฒนา แกรนด์ อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์	ไม่ใช้งบประมาณ

รายชื่อ	ตำแหน่ง	หลักสูตรที่เข้ารับการศึกษาอบรม	ผลการดำเนินการ	วันเวลา/สถานที่	งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ
นายชุมพล แก้วขวัญไกร	นายช่างโยธาอาวุโส	พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ โครงการฝึกอบรมส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมคณะผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๒. สามารถนำหลักคุณธรรมจริยธรรม มาใช้ในการปฏิบัติงาน ๑. มีความรู้ความเข้าใจในหลักคุณธรรมจริยธรรม มาตรฐานทางจริยธรรม วินัยและการรักษาวินัย ๒. สามารถนำหลักคุณธรรมจริยธรรม มาใช้ในการปฏิบัติงาน	๖ กันยายน ๒๕๖๘ โรงแรมสหพัฒนา แกรนด์ อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์	ไม่ใช้งบประมาณ
นายวสันต์ โอทาร์มย์	นักพัฒนาชุมชน ชำนาญการ	โครงการฝึกอบรมส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมคณะผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๑. มีความรู้ความเข้าใจในหลักคุณธรรมจริยธรรม มาตรฐานทางจริยธรรม วินัยและการรักษาวินัย ๒. สามารถนำหลักคุณธรรมจริยธรรม มาใช้ในการปฏิบัติงาน	๖ กันยายน ๒๕๖๘ โรงแรมสหพัฒนา แกรนด์ อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์	ไม่ใช้งบประมาณ
นางสาวกิ่งกาญจน์ ณะตาศรี	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ	โครงการฝึกอบรมส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมคณะผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๑. มีความรู้ความเข้าใจในหลักคุณธรรมจริยธรรม มาตรฐานทางจริยธรรม วินัยและการรักษาวินัย ๒. สามารถนำหลักคุณธรรมจริยธรรม มาใช้ในการปฏิบัติงาน	๖ กันยายน ๒๕๖๘ โรงแรมสหพัฒนา แกรนด์ อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์	ไม่ใช้งบประมาณ
นางสาวสุรภากร อภิรติง	นักพัฒนาชุมชน ชำนาญการ	โครงการฝึกอบรมส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมคณะผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๑. มีความรู้ความเข้าใจในหลักคุณธรรมจริยธรรม มาตรฐานทางจริยธรรม วินัยและการรักษาวินัย ๒. สามารถนำหลักคุณธรรมจริยธรรม มาใช้ในการปฏิบัติงาน	๖ กันยายน ๒๕๖๘ โรงแรมสหพัฒนา แกรนด์ อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์	ไม่ใช้งบประมาณ

รายชื่อ	ตำแหน่ง	หลักสูตรที่เข้ารับการศึกษาอบรม	ผลการดำเนินการ	วันเวลา/สถานที่	งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ
นายธราพงษ์ จันทร์ศรี	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผนชำนาญการ	โครงการฝึกอบรมส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมคณะผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๑. มีความรู้ความเข้าใจในหลักคุณธรรมจริยธรรม มาตรฐานทางจริยธรรม วินัยและการรักษาวินัย ๒. สามารถนำหลักคุณธรรมจริยธรรม มาใช้ในการปฏิบัติงาน	๖ กันยายน ๒๕๖๘ โรงแรมสหพัฒนาแกรนด์ อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์	ไม่ใช้งบประมาณ
นางสาวรุจิรา ปองวัฒนากุล	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	โครงการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นเชิงวิชาการเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ การสรรหาตำแหน่งสายผู้บริหาร และแนวทางการปฏิบัติประเด็นที่น่าสนใจเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน เลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	มีความรู้ความเข้าใจด้านโครงสร้างส่วนราชการ การสรรหาตำแหน่งสายผู้บริหาร หลักเกณฑ์การประเมินผล การปฏิบัติงาน เลื่อนขั้นเงินเดือน และสวัสดิการ และนำไปปฏิบัติได้อย่างถูก	๔-๖ เมษายน ๒๕๖๘ โรงแรมบียู รีสอร์ท จอมเทียน อำเภอ บางละมุง จังหวัดชลบุรี	๔,๕๐๐
นางสาวรุจิรา ปองวัฒนากุล	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	มีความรู้ความเข้าใจและทักษะในการปฏิบัติงานที่ข้อมูลบุคลากรในระบบดิจิทัลได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน และมีประสิทธิภาพ	๑๕ - ๑๗ พฤษภาคม ๒๕๖๘ โรงแรมอัลวาเรซ อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์	๕,๓๐๐
		โครงการฝึกอบรมส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมคณะผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๑. มีความรู้ความเข้าใจในหลักคุณธรรมจริยธรรม มาตรฐานทางจริยธรรม วินัยและการรักษาวินัย ๒. สามารถนำหลักคุณธรรมจริยธรรม มาใช้ในการปฏิบัติงาน	๖ กันยายน ๒๕๖๘ โรงแรมสหพัฒนาแกรนด์ อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์	ไม่ใช้งบประมาณ

รายชื่อ	ตำแหน่ง	หลักสูตรที่เข้ารับการฝึกอบรม	ผลการดำเนินการ	วันเวลา/สถานที่	งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ
นางบัววิมา สีตา	นักวิชาการศึกษา ชำนาญการ	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร "การจัดทำแบบทดลองมือ (excel) พร้อมการบันทึกบัญชีระบบ New e-LAAS (อบท.) เพื่อยืนยันยอดกรณีนำข้อมูลเข้าย้อนหลัง" รุ่นที่ ๗	ความรู้ ความเข้าใจในระบบ New e-LAAS และสามารถนำไปปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ	๒๗ - ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๕ โรงแรมโคราช โฮเต็ล อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา	๔,๕๐๐
นางอริษา เรืองไพศาล	นักจัดการงานทั่วไป ชำนาญการ	โครงการฝึกอบรมส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมคณะผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง พนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา ท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๑. มีความรู้ความเข้าใจในหลักคุณธรรมจริยธรรม มาตรฐานทางจริยธรรม วินัยและการรักษาวินัย ๒. สามารถนำหลักคุณธรรมจริยธรรม มาใช้ในการปฏิบัติงาน	๖ กันยายน ๒๕๖๕ โรงแรมสหพัฒนา แกรนด์ อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์	ไม่มีใช้ งบประมาณ
นายสุรียัน ท่อไธสง	นักสหนาการ ปฏิบัติการ	โครงการฝึกอบรมส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมคณะผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง พนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา ท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๑. มีความรู้ความเข้าใจในหลักคุณธรรมจริยธรรม มาตรฐานทางจริยธรรม วินัยและการรักษาวินัย ๒. สามารถนำหลักคุณธรรมจริยธรรม มาใช้ในการปฏิบัติงาน	๖ กันยายน ๒๕๖๕ โรงแรมสหพัฒนา แกรนด์ อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์	ไม่มีใช้ งบประมาณ
นางสาวรุ่งทิภา ชุมสาย	นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ	โครงการฝึกอบรมส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมคณะผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง	๑. มีความรู้ความเข้าใจในหลักคุณธรรมจริยธรรม มาตรฐานทางจริยธรรม วินัยและการรักษาวินัย ๒. สามารถนำหลักคุณธรรมจริยธรรม มาใช้ในการปฏิบัติงาน	๖ กันยายน ๒๕๖๕ โรงแรมสหพัฒนา แกรนด์ อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์	ไม่มีใช้ งบประมาณ

รายชื่อ	ตำแหน่ง	หลักสูตรที่เข้ารับการฝึกอบรม	ผลการดำเนินการ	วันเวลา/สถานที่	งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ
จำเอกสุวัฒน์ วันทา	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย ชำนาญงาน	พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ โครงการฝึกอบรมส่งเสริมคุณธรรมและ จริยธรรมคณะผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภา ท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๒. สามารถนำหลักคุณธรรม จริยธรรม มาใช้ในการปฏิบัติงาน ๑. มีความรู้ความเข้าใจในหลัก คุณธรรมจริยธรรม มาตรฐานทาง จริยธรรม วินัยและการรักษาวินัย ๒. สามารถนำหลักคุณธรรม จริยธรรม มาใช้ในการปฏิบัติงาน	๖ กันยายน ๒๕๖๘ โรงแรมสหพัฒนา แกรนด์ อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์	ไม่ใช้ งบประมาณ
นายรชา ขุนรัมย์	นายช่างไฟฟ้า ชำนาญงาน	โครงการฝึกอบรมส่งเสริมคุณธรรมและ จริยธรรมคณะผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภา ท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๑. มีความรู้ความเข้าใจในหลัก คุณธรรมจริยธรรม มาตรฐานทาง จริยธรรม วินัยและการรักษาวินัย ๒. สามารถนำหลักคุณธรรม จริยธรรม มาใช้ในการปฏิบัติงาน	๖ กันยายน ๒๕๖๘ โรงแรมสหพัฒนา แกรนด์ อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์	ไม่ใช้ งบประมาณ
นางสาวศิริภรณ์ มงคลสินธุ์	เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน	โครงการฝึกอบรมส่งเสริมคุณธรรมและ จริยธรรมคณะผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภา ท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๑. มีความรู้ความเข้าใจในหลัก คุณธรรมจริยธรรม มาตรฐานทาง จริยธรรม วินัยและการรักษาวินัย ๒. สามารถนำหลักคุณธรรม จริยธรรม มาใช้ในการปฏิบัติงาน	๖ กันยายน ๒๕๖๘ โรงแรมสหพัฒนา แกรนด์ อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์	ไม่ใช้ งบประมาณ
นางขวัญฤดี นิละคร	เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน	โครงการฝึกอบรมส่งเสริมคุณธรรมและ จริยธรรมคณะผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภา ท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๑. มีความรู้ความเข้าใจในหลัก คุณธรรมจริยธรรม มาตรฐานทาง จริยธรรม วินัยและการรักษาวินัย ๒. สามารถนำหลักคุณธรรม จริยธรรม มาใช้ในการปฏิบัติงาน	๖ กันยายน ๒๕๖๘ โรงแรมสหพัฒนา แกรนด์ อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์	ไม่ใช้ งบประมาณ

รายชื่อ	ตำแหน่ง	หลักสูตรที่เข้ารับการฝึกอบรม	ผลการดำเนินการ	วันเวลา/สถานที่	งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ
นางไสภาคิดสงวน	ครู	โครงการฝึกอบรมส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมคณะผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๑. มีความรู้ความเข้าใจในหลักคุณธรรมจริยธรรม มาตรฐานทางจริยธรรม วินัยและการรักษาวินัย ๒. สามารถนำหลักคุณธรรมจริยธรรม มาใช้ในการปฏิบัติงาน	๖ กันยายน ๒๕๖๘ โรงแรมสหพัฒนาแกรนด์ อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์	ไม่ใช้งบประมาณ
นางบังอร วงศ์กล้า	ครู	โครงการฝึกอบรมส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมคณะผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๑. มีความรู้ความเข้าใจในหลักคุณธรรมจริยธรรม มาตรฐานทางจริยธรรม วินัยและการรักษาวินัย ๒. สามารถนำหลักคุณธรรมจริยธรรม มาใช้ในการปฏิบัติงาน	๖ กันยายน ๒๕๖๘ โรงแรมสหพัฒนาแกรนด์ อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์	ไม่ใช้งบประมาณ
นางอุทัย สนมหอม	ครู	โครงการฝึกอบรมส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมคณะผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๑. มีความรู้ความเข้าใจในหลักคุณธรรมจริยธรรม มาตรฐานทางจริยธรรม วินัยและการรักษาวินัย ๒. สามารถนำหลักคุณธรรมจริยธรรม มาใช้ในการปฏิบัติงาน	๖ กันยายน ๒๕๖๘ โรงแรมสหพัฒนาแกรนด์ อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์	ไม่ใช้งบประมาณ
นางนันทน์วันภักดี	ครู	โครงการฝึกอบรมส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมคณะผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๑. มีความรู้ความเข้าใจในหลักคุณธรรมจริยธรรม มาตรฐานทางจริยธรรม วินัยและการรักษาวินัย ๒. สามารถนำหลักคุณธรรมจริยธรรม มาใช้ในการปฏิบัติงาน	๖ กันยายน ๒๕๖๘ โรงแรมสหพัฒนาแกรนด์ อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์	ไม่ใช้งบประมาณ
นางสาวมาลินี จันทคาม	ครู	โครงการฝึกอบรมส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมคณะผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๑. มีความรู้ความเข้าใจในหลักคุณธรรมจริยธรรม มาตรฐานทางจริยธรรม วินัยและการรักษาวินัย ๒. สามารถนำหลักคุณธรรมจริยธรรม มาใช้ในการปฏิบัติงาน	๖ กันยายน ๒๕๖๘ โรงแรมสหพัฒนาแกรนด์ อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์	ไม่ใช้งบประมาณ

สรุปผลการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลนิคม

๑. จำนวนพนักงานส่วนตำบลและครู ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ จำนวนทั้งหมด ๒๗ คน
๒. เข้าร่วมการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ หลักสูตร จำนวน ๒๗ คน
๓. คิดเป็นร้อยละของพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับการอบรม $\frac{๒๗}{๒๗} \times ๑๐๐ = ๑๐๐.๐๐$

๓. ข้อมูลสถิติอัตราจ้าง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง (ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗)

ประเภทตำแหน่ง	กรอบที่มี	จำนวน (คน)	อัตราว่าง
๑. บริหาร	๒	๒	๒
๒. อำนวยการ	๕	๕	-
๓. วิชาการ	๑๗	๑๐	๗
๔. ทั่วไป	๑๔	๕	๙
๕. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๔	-	๔
๖. ครู	๑๑	๕	๖
๗. ลูกจ้างประจำ	-	-	-
๘. พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๘	๑๗	๑
๙. พนักงานจ้างทั่วไป	๑๓	๑๒	๑
รวม	๘๔	๕๖	๓๐

สรุป : ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ มีกรอบอัตรากำลัง พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รวมทั้งสิ้น ๘๔ อัตรา มีจำนวนบุคลากรที่ครองตำแหน่ง จำนวน ๕๖ อัตรา และจำนวนตำแหน่งที่ว่าง จำนวน ๓๐ อัตรา

ปัญหาอุปสรรค

- ไม่มี

ข้อเสนอแนะ

- ไม่มี



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.นิคม โทร ๐ ๔๔๑๖ ๓๓๓๙ ต่อ ๒๑

ที่ บร ๗๓๘๐๑/-

วันที่ ๙ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง รายงานผลการดำเนินโครงการฝึกอบรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมฯ

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบลนิคม

๑.เรื่องเดิม

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลนิคม ได้ดำเนินโครงการฝึกอบรมส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมคณะผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ วันที่ ๖ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๘ ณ ห้องประชุมโรงแรมสหพัฒนาแกรนด์ อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์

๒.ข้อเท็จจริง

บัดนี้การดำเนินโครงการดังกล่าวเสร็จสิ้นแล้ว จึงขอรายงานผลการดำเนินโครงการฝึกอบรมส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมคณะผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ รายละเอียดตามเอกสารรายงานผลการดำเนินโครงการฝึกอบรมและการประเมินผลโครงการฯ แนบท้ายบันทึกนี้

๓.ระเบียบ / ข้อกฎหมาย

ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและการเข้ารับการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๔.ข้อพิจารณา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและนำรายงานผลการดำเนินโครงการฯเผยแพร่ให้บุคลากรในสังกัดได้รับทราบเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ต่อไป

(ลงชื่อ)

(นางสาวรุจิรา ปองวัฒนากุล)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

- ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัดอบต.

- ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(ลงชื่อ)

(นายภัทรพงษ์ สุดใจ)

หัวหน้าสำนักปลัดอบต.

(ลงชื่อ)

(นายสุรวุฒิ ปองวัฒนากุล)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนิคม

- ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลนิคม

(ลงชื่อ)

(นายบุญมี ม่วงศรี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนิคม



รายงานผลการฝึกอบรม

โครงการฝึกอบรมส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม คณะผู้บริหารท้องถิ่น
สมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง พนักงานครู
และบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

คำนำ

รายงานสรุปผลการดำเนินโครงการฝึกอบรมส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม คณะผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง พนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อชี้แจงหลักการ วัตถุประสงค์ วิธีการดำเนินงาน ผลการจัดกิจกรรม และแนวทางการนำผลการฝึกอบรมไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติราชการ รายงานฉบับนี้เน้นการอธิบายอย่างเป็นระบบ และครบถ้วน เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายสามารถนำข้อมูลไปประกอบการวางแผน ติดตามผล และขยายผลเชิงนโยบาย ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การจัดโครงการมุ่งเน้นเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และทัศนคติด้านคุณธรรมจริยธรรม เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความสุจริต มีจิตสำนึกสาธารณะ ตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ในการบริการประชาชน และสามารถนำแนวปฏิบัติที่ถูกต้องไปปรับใช้ในบริบทขององค์กรท้องถิ่นได้จริง โดยการฝึกอบรมประกอบด้วยบรรยาย ความรู้พื้นฐาน กิจกรรมฝึกปฏิบัติ กรณีศึกษา และการหาข้อสรุปปฏิบัติ (workshop / role play) เพื่อสร้างการเรียนรู้เชิงประสบการณ์และส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้เข้าร่วม

คณะผู้จัดทำ ขอแสดงความขอบคุณต่อหน่วยงานที่ให้การสนับสนุน ทั้งในด้านงบประมาณ สถานที่ และบุคลากร ตลอดจนคณะวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิที่กรุณาให้เกียรติมาบรรยายและถ่ายทอดประสบการณ์อันมีคุณค่า อีกทั้งขอขอบคุณผู้เข้าร่วมอบรมทุกท่านที่ให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ จนทำให้โครงการฝึกอบรมครั้งนี้ บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และคาดว่าจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาการปฏิบัติงาน การยกระดับคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กรท้องถิ่น ตลอดจนเสริมสร้างความเชื่อมั่นและความศรัทธาของประชาชนต่อการบริหารงานภาครัฐในระดับพื้นที่

งานกรเจ้าหน้าที สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
ผู้จัดทำ

สารบัญ

เรื่อง

- โครงการฝึกอบรมส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม
- สรุปผลการดำเนินการฝึกอบรม
- การประเมินผลโครงการ

ภาคผนวก

- เอกสารประกอบโครงการฝึกอบรมฯ

หน้า

๑
๓
๑๗

โครงการฝึกอบรมส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมคณะผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๑. ชื่อโครงการ

โครงการฝึกอบรมส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมคณะผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๒. หลักการและเหตุผล

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ จนถึงแก้ไขเพิ่มเติม หมวดที่ ๑๒ การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๖๔ กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่พัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ข้อ ๒๖๗ การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชานั้นต้องพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่ (๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน (๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง (๓) ด้านการบริหาร (๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว (๕) ด้านศีลธรรม คุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวน การลงโทษทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ ข้อ ๒๔ ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย ป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย และดำเนินการทางวินัยแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาซึ่งมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัย การเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย ให้กระทำโดยการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การฝึกอบรม การสร้างขวัญและกำลังใจ การจูงใจ หรือการอื่นใดในอันที่จะเสริมสร้างและพัฒนาทัศนคติจิตสำนึก และพฤติกรรมของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปในทางที่มีวินัย ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ อีกทั้งการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้านขึ้นอยู่กับการประพฤติปฏิบัติของบุคลากรทุกตำแหน่ง หากบุคลากรเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรมและปฏิบัติตนอยู่ในกรอบวินัย เป็นผู้มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ ยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน ประพฤติปฏิบัติตนได้อย่างถูกต้องเหมาะสม สามารถเป็นผู้พัฒนาตนเอง พัฒนาทีมงาน และนำไปสู่การพัฒนาองค์กร โดยใช้หลักคุณธรรมจริยธรรม เป็นเข็มทิศนำชีวิตได้อย่างเหมาะสมในสถานการณ์ปัจจุบัน และสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลสูงสุด

องค์การบริหารส่วนตำบลนิคม จึงได้จัดทำโครงการฝึกอบรมส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมคณะผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้บุคลากรยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องกำกับความประพฤติ

๓. วัตถุประสงค์

๓.๑ เพื่อให้คณะผู้บริหารท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง พนักงานครู พนักงานจ้างเหมาบริการ มีความรู้ความเข้าใจในหลักคุณธรรม จริยธรรม มาตรฐานทางจริยธรรม วินัยและการรักษาวินัย

๓.๒ เพื่อให้คณะผู้บริหารท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง พนักงานครู พนักงานจ้างเหมาบริการ ได้รับความรู้เข้าใจในหลักในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หลักในการปฏิบัติตนในระหว่างปฏิบัติหน้าที่ราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓.๓ เพื่อให้คณะผู้บริหารท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง พนักงานครู พนักงานจ้างเหมาบริการ สามารถนำหลักคุณธรรม จริยธรรม มาตรฐานทางจริยธรรม วินัยและการรักษาวินัย ยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติกำกับความประพฤติของตนและนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน

๔. ขั้นตอนการดำเนินงาน

- ๔.๑ เสนอขออนุมัติโครงการ
- ๔.๒ ประชุมผู้เกี่ยวข้องเพื่อวางแผนการดำเนินงาน สำนวความต้องการฝึกอบรม ประชาสัมพันธ์ การฝึกอบรมเพื่อให้กลุ่มเป้าหมายทราบและแจ้งความประสงค์/สมัครเข้าร่วมโครงการ
- ๔.๓ ประสานงานวิทยากร สถานที่ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง
- ๔.๔ ขออนุมัติเบิกจ่ายงบประมาณ
- ๔.๕ ดำเนินการฝึกอบรม
- ๔.๖ ประเมินผลโครงการ และรายงานผลการฝึกอบรม

๕. กลุ่มเป้าหมาย

คณะผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่น วิทยากร ผู้สังเกตการณ์ จำนวน ๖๒ คน

๖. ระยะเวลาดำเนินโครงการ

วันเสาร์ที่ ๖ กันยายน ๒๕๖๘ ณ โรงแรมสหพัฒนาแกรนด์ อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์

๗. วิธีการฝึกอบรม

วิธีการบรรยายและจัดกิจกรรมการฝึกปฏิบัติ โดยวิทยากร นายเศรษฐพงศ์ แหล่งस्थาน ผู้อำนวยการกลุ่มงานวินัย กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย

๘. วิธีการประเมินผลโครงการ

ใช้แบบประเมินผลโครงการ และสังเกตพฤติกรรมการปฏิบัติงาน

๙. งบประมาณ

จากข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบลนิคม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารทั่วไป งบดำเนินการ ค่าใช้สอย ใช้จ่ายเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ งบดำเนินการ จำนวน ๓๐,๐๐๐ บาท (สามหมื่นบาทถ้วน) รายละเอียดตามประมาณการค่าใช้จ่ายแนบท้ายโครงการ

๑๐. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑๐.๑ คณะผู้บริหารท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง พนักงานครู พนักงานจ้างเหมาบริการ ได้รับความรู้ความเข้าใจในหลักคุณธรรม จริยธรรม มาตรฐานทางจริยธรรม วินัยและการรักษาวินัย

๑๐.๒ คณะผู้บริหารท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง พนักงานครู พนักงานจ้างเหมาบริการ ได้รับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หลักในการปฏิบัติตนในระหว่างปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑๐.๓ คณะผู้บริหารท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง พนักงานครู พนักงานจ้างเหมาบริการ สามารถนำหลักคุณธรรม จริยธรรม มาตรฐานทางจริยธรรม วินัยและการรักษาวินัย ยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติ กำกับความประพฤติของตนและนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน

สรุปผลการดำเนินงานโครงการฝึกอบรม

วันเสาร์ที่ ๖ กันยายน ๒๕๖๘ เวลา ๐๘.๐๐ น. - ๐๘.๓๐ น. ลงทะเบียนโครงการฝึกอบรม ณ ห้องประชุมโรงแรมสหพัฒนาแกรนด์ อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ เจ้าหน้าที่ฯโครงการ ได้ปฏิบัติหน้าที่รับลงทะเบียน ผู้เข้ารับการฝึกอบรม และเอกสารชี้แจงประกอบการฝึกอบรม



วันเสาร์ที่ ๖ กันยายน ๒๕๖๘ เวลา ๐๘.๔๐ - ๐๘.๕๙ น. พิธีเปิดโครงการฯ



- นายบุญมี ม่วงศรี นายกองดีการบริหารส่วนตำบลนิคม ประธานในพิธีเปิดโครงการฝึกอบรมฯ



- นายสุรวุฒิ ปองวัฒนากุล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนิคม กล่าวรายงานการจัดโครงการฯ



- กิจกรรมปฏิญาณตนเพื่อเป็นข้าราชการ/เจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดี ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

วันเสาร์ที่ ๖ กันยายน ๒๕๖๘ เวลา ๐๙.๐๐ - ๑๐.๒๐ น. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมรับฟังบรรยาย หัวข้อ “คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน” วิทยากร นายเศรษฐพงศ์ แหล่งस्थาน ผู้อำนวยการกลุ่มงานวินัย กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น



คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

การทำงานในทุกสาขาอาชีพไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ ภาคเอกชน หรือองค์กรชุมชน ล้วนต้องอาศัยหลักคุณธรรมและจริยธรรมเป็นรากฐานสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ เพราะคุณธรรมและจริยธรรมไม่เพียงแต่ช่วยกำหนดแนวทางการประพฤติปฏิบัติที่ถูกต้อง แต่ยังเป็นสิ่งที่หล่อหลอมให้บุคลากรมีความซื่อสัตย์ รับผิดชอบ และทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อประโยชน์ส่วนรวมและความยั่งยืนของสังคมโดยรวม

ความหมายของคุณธรรมและจริยธรรม

“คุณธรรม” หมายถึง ความดีงามที่เป็นคุณค่าภายในจิตใจของบุคคล ซึ่งเป็นแรงผลักดันให้กระทำความดี เช่น ความซื่อสัตย์ ความกตัญญู ความเมตตา ความขยันหมั่นเพียร และความเสียสละ ส่วน “จริยธรรม” หมายถึง หลักปฏิบัติหรือแนวทางการประพฤติที่สังคมยอมรับว่าเหมาะสม สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่และกฎเกณฑ์ทางสังคม เมื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน จริยธรรมจึงทำหน้าที่เป็นกรอบพฤติกรรมที่กำหนดให้บุคคลปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง โปร่งใส และมีความรับผิดชอบต่อผู้อื่น

ความสำคัญของคุณธรรมและจริยธรรมต่อการปฏิบัติงาน

การมีคุณธรรมและจริยธรรมในการทำงานเป็นรากฐานสำคัญของความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจ ตัวอย่างเช่น ข้าราชการและบุคลากรของรัฐต้องทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม มิใช่เพื่อตนเอง ดังนั้นคุณธรรม เช่น ความซื่อสัตย์สุจริต ความโปร่งใส และความเที่ยงธรรม จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ช่วยให้การทำงานเป็นไปอย่างยุติธรรม และตรวจสอบได้ ในขณะที่จริยธรรม เช่น การปฏิบัติตามกฎระเบียบ การเคารพสิทธิของผู้อื่น และการใช้ทรัพยากรของรัฐอย่างมีประสิทธิภาพ ก็เป็นสิ่งที่สะท้อนถึงความรับผิดชอบต่อองค์กรและประชาชน

หากปราศจากคุณธรรมและจริยธรรม บุคลากรอาจปฏิบัติหน้าที่อย่างบกพร่อง เช่น ใช้อำนาจโดยมิชอบ เอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง ซึ่งย่อมส่งผลเสียหายทั้งต่อองค์กรและต่อสังคมโดยรวม ในทางตรงกันข้าม หากยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม การทำงานย่อมก่อให้เกิดความไว้วางใจจากประชาชน และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มั่นคง โปร่งใส และยั่งยืน

/องค์ประกอบ...

องค์ประกอบของคุณธรรมและจริยธรรมในการทำงาน

๑. ความซื่อสัตย์สุจริต – เป็นหัวใจสำคัญของการทำงานทุกประเภท เพราะช่วยป้องกันการทุจริตคอร์รัปชัน และทำให้เกิดความโปร่งใสในการปฏิบัติหน้าที่
๒. ความรับผิดชอบ – การตระหนักและยอมรับผลของการกระทำทั้งต่อตนเอง ต่อองค์กร และต่อสังคม
๓. ความยุติธรรม – การปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ ไม่ใช้ความลำเอียงหรืออคติ
๔. การเคารพกฎระเบียบและกติกาสังคม – ช่วยให้การดำเนินงานเป็นระบบ มีมาตรฐาน และเป็นไปตามหลักนิติธรรม
๕. ความเสียสละและจิตสาธารณะ – การทำงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว
๖. ความขยันหมั่นเพียรและความมุ่งมั่น – การทำงานอย่างตั้งใจ มีความพยายามพัฒนาตนเอง เพื่อสร้างผลงานที่มีคุณภาพ

การประยุกต์ใช้คุณธรรมและจริยธรรมในการทำงาน

คุณธรรมและจริยธรรมสามารถนำมาใช้ในการทำงานประจำวันได้หลายวิธี เช่น การตัดสินใจด้วยข้อมูลที่ถูกต้องและโปร่งใส การหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ทับซ้อน การให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค การปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบอย่างเคร่งครัด รวมถึงการใช้ทรัพยากรขององค์กรอย่างประหยัดและคุ้มค่า นอกจากนี้ การทำงานด้วยความซื่อสัตย์และรับผิดชอบต่อยังเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งช่วยยกระดับคุณธรรมและจริยธรรมให้ฝังรากลึกในวัฒนธรรมองค์กร

ตัวอย่างการประยุกต์ใช้คุณธรรมและจริยธรรมในการทำงาน

๑. เจ้าหน้าที่รัฐ ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลัก “โปร่งใส ตรวจสอบได้” ไม่รับสินบน ไม่ใช้ตำแหน่งเอื้อประโยชน์ส่วนตัว
๒. เจ้าหน้าที่ของรัฐ ให้บริการลูกค้าอย่างสุภาพ ตรงต่อเวลา แก้ปัญหาด้วยความจริงใจ
๓. ผู้บริหาร เป็นแบบอย่างที่ดี ใช้อำนาจหน้าที่อย่างถูกต้อง ไม่เลือกปฏิบัติ และสร้างมาตรฐานคุณธรรมในองค์กร
๔. บุคลากรทั่วไป ร่วมมือกันทำงาน สร้างความสามัคคี และช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานโดยไม่หวังผลตอบแทน

บทสรุป

คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานเปรียบเสมือน “เข็มทิศ” ที่คอยชี้หน้ให้บุคคลและองค์กรเดินไปในทิศทางที่ถูกต้อง หากทุกคนยึดมั่นและปฏิบัติตามหลักการดังกล่าว การทำงานย่อมบรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นที่ยอมรับของสังคม ทั้งยังช่วยสร้างความเชื่อมั่นของประชาชนต่อองค์กร และส่งผลให้การพัฒนาสังคมและประเทศชาติเกิดความมั่นคงและยั่งยืนอย่างแท้จริง



อาหารว่างและเครื่องดื่ม - ช่วงเช้า



วันเสาร์ที่ ๖ กันยายน ๒๕๖๘ เวลา ๑๐.๓๐ - ๑๒.๐๐ น. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมรับฟังบรรยาย หัวข้อ “การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และวินัย” วิทยากร นายเศรษฐพงศ์ แหล่งस्थาน ผู้อำนวยการกลุ่มงานวินัย กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น



การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และวินัย

ในการปฏิบัติงานทั้งภาครัฐและเอกชน “คุณธรรม จริยธรรม และวินัย” เป็นรากฐานสำคัญที่ช่วยกำหนดทิศทางการทำงานของบุคลากร คุณธรรมเป็นความดีที่ยึดถือในใจ จริยธรรมคือการนำความดีนั้นมาแสดงออกเป็นพฤติกรรมที่เหมาะสม ส่วนวินัยคือกรอบควบคุมให้ทุกคนประพฤติปฏิบัติอย่างเป็นระบบระเบียบ เมื่อทั้งสามสิ่งนี้รวมกัน จะทำให้บุคคลมีความมั่นคงทางจิตใจ องค์กรมีความน่าเชื่อถือ และสังคมโดยรวมสงบสุข

ความสำคัญของการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และวินัย

๑. สร้างความเชื่อมั่นและศรัทธา – ประชาชนหรือผู้รับบริการจะไว้วางใจเมื่อเห็นว่าผู้ปฏิบัติงานมีความโปร่งใสและยึดหลักความถูกต้อง
๒. สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน – การมีคุณธรรมและวินัยทำให้เพื่อนร่วมงานร่วมมือกันด้วยความสมัครใจ ลดความขัดแย้ง
๓. ป้องกันปัญหาทุจริต – คุณธรรมเป็นเกราะป้องกันไม่ให้คุณคนใช้ตำแหน่งหน้าที่ในทางที่ผิด
๔. ยกย่องคุณค่าของบุคลากร – ผู้ที่มีคุณธรรมและวินัยจะได้รับการยอมรับในวิชาชีพและสังคม
๕. ส่งเสริมการพัฒนาองค์กรและประเทศชาติ – เมื่อบุคลากรมีความรับผิดชอบและมีวินัย องค์กรย่อมก้าวหน้าและนำไปสู่ความมั่นคงของประเทศ

แนวทางการเสริมสร้างคุณธรรม

- ความซื่อสัตย์สุจริต : ไม่รับสินบน ไม่แสวงหาผลประโยชน์ทับซ้อน
- ความรับผิดชอบ : ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจและเต็มกำลังความสามารถ
- ความกตัญญู : เคารพผู้มีพระคุณ รักษาคุณค่าขององค์กร
- ความเสียสละและเอื้อเฟื้อ : ทำเพื่อส่วนรวม พร้อมช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน
- ความเพียรพยายาม : ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มุ่งมั่นในการทำงาน

แนวทางการเสริมสร้างจริยธรรม

- ต่อตนเอง : มีวินัย ซื่อสัตย์ รักษาศักดิ์ศรีของตน พัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง
- ต่อองค์กร : ยึดผลประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า โปร่งใสตรวจสอบได้
- ต่อเพื่อนร่วมงาน : ร่วมมือ สามัคคี ช่วยเหลือ ไม่เอาเปรียบกัน
- ต่อประชาชน : ให้บริการด้วยความสุภาพ รวดเร็ว และเท่าเทียม
- ต่อประเทศชาติและสังคม : ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และมีส่วนร่วมพัฒนาสังคม

การเสริมสร้างวินัยในการทำงาน

- วินัยเป็นรากฐานที่ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพและเป็นระบบ บุคลากรควรยึดหลักดังนี้

 - ตรงต่อเวลา รักษาคำพูดและข้อตกลง
 - ปฏิบัติตามกฎระเบียบ ขององค์กรและกฎหมายบ้านเมืองอย่างเคร่งครัด
 - รับผิดชอบในหน้าที่ ไม่ละทิ้งงาน ไม่ผลักภาระให้ผู้อื่น
 - ควบคุมตนเอง ไม่ประพฤตินทางเสื่อมเสีย รักษาภาพลักษณ์ขององค์กร
 - เคารพผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สร้างวัฒนธรรมการทำงานที่มีระเบียบแบบแผน

วิธีการส่งเสริมในองค์กร

- การปลูกฝังและอบรม – จัดกิจกรรมให้ความรู้และสร้างจิตสำนึกอย่างต่อเนื่อง
- การเป็นแบบอย่างที่ดี – ผู้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติให้เห็นเป็นจริง
- การสร้างแรงจูงใจ – ยกย่อง ชมเชย หรือให้รางวัลแก่ผู้มีคุณธรรมและวินัย
- การมีกลไกตรวจสอบ – จัดให้มีระบบโปร่งใส เปิดเผย และตรวจสอบได้
- การมีส่วนร่วม – เปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมกำหนดแนวทางและกิจกรรมด้านคุณธรรม
- การใช้มาตรการทางวินัย – เพื่อรักษามาตรฐานและความเข้มแข็งขององค์กร

บทสรุป

การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และวินัย เป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยทั้งความมุ่งมั่นของบุคคล และการสนับสนุนจากองค์กร หากทุกคนยึดมั่นและปฏิบัติอย่างจริงจัง จะช่วยสร้างบุคลากรที่มีคุณภาพ องค์กรที่มีความโปร่งใส และสังคมที่สงบสุข อันจะนำไปสู่ความมั่นคงและความเจริญของประเทศชาติในที่สุด



รับประทานอาหารกลางวัน



วันเสาร์ที่ ๖ กันยายน ๒๕๖๘ เวลา ๑๓.๐๐ - ๑๔.๒๐ น. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมรับฟังบรรยายหัวข้อ “ข้อห้าม ข้อพึงปฏิบัติของผู้ปฏิบัติงานใน อปท.” และ “แนวทางปฏิบัติกรณีฝ่าฝืนข้อห้าม ข้อพึงปฏิบัติ” วิทยากร นายเศรษฐพงศ์ แหล่งस्थาน ผู้อำนวยการกลุ่มงานวินัย กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น



ข้อห้ามและข้อพึงปฏิบัติของผู้ปฏิบัติงานใน อปท.

การทำงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ถือเป็นภารกิจที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาพื้นที่และการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในระดับรากหญ้า ผู้ปฏิบัติงานจึงไม่ได้เป็นเพียงเจ้าหน้าที่ที่ทำงานตามหน้าที่เท่านั้น แต่ยังเป็นผู้แทนของรัฐที่ต้องแสดงถึงความรับผิดชอบ ความโปร่งใส และคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติราชการ ดังนั้น การมีข้อห้ามและข้อพึงปฏิบัติที่ชัดเจนจึงเป็นเสมือนกรอบกำกับพฤติกรรม เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างถูกต้อง เหมาะสม และได้รับความไว้วางใจจากประชาชน

ข้อห้ามสำหรับผู้ปฏิบัติงานใน อปท. นั้น ส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับการป้องกันการกระทำที่ผิดวินัยและบ่อนทำลายความน่าเชื่อถือขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นการทุจริต การรับสินบน หรือการแสวงหาผลประโยชน์จากตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งเป็นสิ่งต้องห้ามอย่างเคร่งครัด เพราะนอกจากจะสร้างความเสียหายแก่หน่วยงานแล้ว ยังบั่นทอนศรัทธาของประชาชนที่มีต่อภาครัฐ อีกทั้งยังมีข้อห้ามเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินราชการในทางที่ผิด การละทิ้งหน้าที่ หรือการประพฤติที่ขัดต่อศีลธรรมอันดี เช่น การดื่มสุราในเวลาราชการ การเล่นการพนัน หรือการเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม สิ่งเหล่านี้แม้อาจมองว่าเป็นเรื่องเล็กน้อย แต่เมื่อเกิดขึ้นบ่อยครั้ง ก็ย่อมสะท้อนถึงความเสื่อมถอยของจริยธรรมในองค์กรและส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์โดยรวม

ในขณะเดียวกัน ผู้ปฏิบัติงานทุกคนควรยึดถือข้อพึงปฏิบัติที่เป็นเสมือนแนวทางในการทำงานอย่างมีคุณภาพ เริ่มจากการซื่อสัตย์สุจริต ยึดมั่นในหลักคุณธรรมและจริยธรรม โดยไม่ใช้อำนาจหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนตน แต่ปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมอย่างแท้จริง การมีวินัยในตนเองถือเป็นสิ่งสำคัญ ไม่ว่าจะเป็นการตรงต่อเวลา การแต่งกายให้เหมาะสม การพูดจาสุภาพ รวมถึงการให้บริการประชาชนด้วยความเต็มใจและเสมอภาค การบริการที่มีรอยยิ้ม ความอดทน และความจริงใจ จะช่วยสร้างความประทับใจและทำให้ประชาชนเกิดความศรัทธาต่อองค์กร

นอกจากนี้ การรักษาผลประโยชน์ของทางราชการก็เป็นสิ่งที่ต้องให้ความสำคัญ ผู้ปฏิบัติงานต้องใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่า ป้องกันความสูญเสียและความเสียหายที่อาจเกิดขึ้น ทั้งยังควรหมั่นพัฒนาตนเองในด้านความรู้และทักษะ เพื่อให้สามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและความต้องการของประชาชนได้อย่างทันท่วงที ที่สำคัญคือการสร้างความสามัคคีและความร่วมมือภายในองค์กร เคารพซึ่งกันและกัน ไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะความสามัคคีคือพลังสำคัญที่จะทำให้องค์กรเดินหน้าไปได้อย่างมั่นคง

กล่าวโดยสรุป ข้อห้ามและข้อพึงปฏิบัติของผู้ปฏิบัติงานใน อปท. เปรียบเสมือนรั้วที่กำหนดขอบเขตของพฤติกรรม หากละเมิดข้อห้ามก็อาจนำไปสู่ความเสื่อมถอยทั้งต่อตนเองและต่อองค์กร แต่หากยึดมั่นในข้อพึงปฏิบัติและดำเนินการอย่างจริงจัง ก็จะช่วยเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่หน่วยงาน ทำให้ประชาชนเชื่อมั่นและไว้วางใจในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อันจะนำไปสู่การพัฒนาพื้นที่และสังคมโดยรวมอย่างยั่งยืนในที่สุด



แนวทางปฏิบัติกรณีฝ่าฝืนข้อห้าม ข้อพึงปฏิบัติ

การปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ย่อมต้องอยู่ภายใต้กฎหมาย ระเบียบ และวินัย ราชการที่กำหนดไว้ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ทุกคนดำเนินงานอย่างมีมาตรฐาน โปร่งใส และเป็นธรรม การกำหนดข้อห้ามและ ข้อพึงปฏิบัติ จึงเปรียบเสมือนกรอบคุณธรรมและจริยธรรมที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานยึดมั่นในความถูกต้อง อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติย่อมมีกรณีที่บุคลากรบางคนอาจฝ่าฝืนด้วยความรู้ไม่ถึงการณ์ ความประมาทเลินเล่อ หรือแม้กระทั่ง เจตนากระทำผิด ดังนั้น การมีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนเมื่อเกิดการฝ่าฝืนขึ้นจึงมีความจำเป็น เพื่อให้การแก้ไขปัญหา เป็นไปตามหลักนิติธรรมและสามารถสร้างความยุติธรรมแก่ทุกฝ่าย

เมื่อมีกรณีฝ่าฝืนข้อห้ามหรือข้อพึงปฏิบัติ สิ่งแรกที่หน่วยงานควรดำเนินการคือการตรวจสอบ ข้อเท็จจริงอย่างรอบคอบและโปร่งใส การสอบสวนเบื้องต้นควรคำนึงถึงหลักฐานทั้งสองด้าน เพื่อป้องกันการกล่าวหา โดยปราศจากมูลความจริง หากเป็นกรณีเล็กน้อย เช่น การแต่งกายไม่เหมาะสม หรือการขาดราชการโดยไม่แจ้ง ล่วงหน้า หน่วยงานสามารถกล่าวตักเตือนหรือให้ทำบันทึกชี้แจง เพื่อให้ผู้กระทำตระหนักถึงความผิดพลาดและแก้ไข ตนเอง แต่หากเป็นกรณีที่ร้ายแรง เช่น การทุจริต การใช้อำนาจโดยมิชอบ หรือการละเว้นปฏิบัติหน้าที่โดยเจตนา จำเป็นต้องเข้าสู่กระบวนการทางวินัย ซึ่งอาจถึงขั้นการลงโทษทางวินัยตามกฎหมาย ไม่ว่าจะเป็นภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดขั้นเงินเดือน หรือแม้กระทั่งการไล่ออกจากราชการ

อย่างไรก็ดี แนวทางปฏิบัติไม่ได้มุ่งเน้นเพียงการลงโทษเท่านั้น แต่ควรมองไปถึงการป้องกันและ การแก้ไขปัญหาในเชิงพัฒนา ผู้บังคับบัญชาควรให้โอกาสผู้กระทำผิดได้เรียนรู้และปรับปรุงพฤติกรรม โดยจัดอบรม เพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม และวินัยในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของการปฏิบัติ หน้าที่อย่างถูกต้อง การมีระบบที่เลี้ยงหรือที่ปรึกษาในหน่วยงานก็เป็นอีกแนวทางหนึ่ง ที่ช่วยให้เจ้าหน้าที่ใหม่หรือ ผู้ที่เคยมีประวัติการฝ่าฝืนได้รับการแนะนำอย่างใกล้ชิดและลดโอกาสการทำผิดซ้ำ

ในอีกด้านหนึ่ง หน่วยงานควรมีมาตรการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง เปิดโอกาสให้บุคลากรมี ส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการทำงานที่โปร่งใส ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการตรวจสอบการทำงาน ของภาครัฐ การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารต่อสาธารณะอย่างตรงไปตรงมา จะทำให้บุคลากรตระหนักว่าการกระทำใด ๆ ที่ฝ่าฝืนข้อห้ามย่อมไม่สามารถปิดบังได้ และประชาชนจะเป็นผู้ร่วมกำกับดูแลอย่างใกล้ชิด สิ่งนี้ถือเป็นแรงกดดัน ทางบวกที่ทำให้เจ้าหน้าที่เลือกที่จะปฏิบัติงานอย่างถูกต้องมากกว่าที่จะเสี่ยงต่อการถูกตรวจสอบและลงโทษ

ผลจากการฝ่าฝืนข้อห้ามและข้อพึงปฏิบัติไม่ได้สะท้อนเพียงความผิดของบุคคล แต่ยังส่งผลกระทบต่อ ความน่าเชื่อถือของทั้งองค์กร หากไม่จัดการอย่างจริงจังย่อมทำให้ภาพลักษณ์ของ อปท. เสื่อมถอย และประชาชน หมดศรัทธาในระบบราชการ ดังนั้น การมีแนวทางปฏิบัติที่เคร่งครัด เป็นธรรม และสอดคล้องกับหลักคุณธรรม จึงเป็นหนทางที่จะช่วยรักษามาตรฐานการทำงานขององค์กร และยังทำให้เจ้าหน้าที่ทุกคนเกิดความตระหนักว่า การปฏิบัติราชการมิใช่เพียงหน้าที่ แต่คือเกียรติและความรับผิดชอบที่ต้องดำรงไว้ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต

กล่าวโดยสรุป แนวทางปฏิบัติกรณีฝ่าฝืนข้อห้ามและข้อพึงปฏิบัติในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรยึดหลักการตรวจสอบอย่างโปร่งใส การลงโทษอย่างเหมาะสม การพัฒนาปรับปรุงบุคลากร และการสร้างวัฒนธรรม องค์กรที่เข้มแข็ง หากดำเนินการอย่างครบถ้วนและต่อเนื่อง จะช่วยให้ อปท. เป็นองค์กรที่ไม่เพียงแต่บังคับใช้กฎหมาย อย่างเข้มแข็ง แต่ยังเป็นแบบอย่างของความโปร่งใสและคุณธรรมที่แท้จริง อันจะนำไปสู่การพัฒนาท้องถิ่นอย่างมั่นคง และยั่งยืนในที่สุด

อาหารว่างและเครื่องดื่ม - ช่วงบ่าย



วันเสาร์ที่ ๖ กันยายน ๒๕๖๘ เวลา ๑๔.๓๐ - ๑๖.๐๐ น. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมรับฟังบรรยาย หัวข้อ “แนวทางปฏิบัติอื่นที่เกี่ยวข้อง” วิทยากร นายเศรษฐพงศ์ แหล่งสทาน ผู้อำนวยการกลุ่มงานวินัย กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น



แนวทางปฏิบัติอื่นที่เกี่ยวข้อง และการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน

นอกจากการกำหนดข้อห้ามและข้อพึงปฏิบัติที่เจ้าหน้าที่หรือบุคลากรทุกคนต้องยึดถือแล้ว ยังมีแนวทางปฏิบัติอื่นที่เกี่ยวข้องซึ่งมีความสำคัญไม่น้อยไปกว่ากัน ปัญหาผลประโยชน์ทับซ้อน ถือเป็นการคอร์รัปชันประเภทหนึ่ง ซึ่งเป็นการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนบุคคลโดยการละเมิดกฎหมายและจริยธรรม เมื่อผลประโยชน์ส่วนตัวเข้ามาเกี่ยวข้องส่งผลให้มีการใช้อำนาจไปแทรกแซงการใช้ดุลพินิจในกระบวนการ ตัดสินใจ และทำให้ละทิ้งคุณธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ ขาดความเป็นอิสระ ความเป็นกลาง และความเป็นธรรม ส่งผลกระทบต่อประโยชน์ที่ประชาชนจะได้รับ ทำให้ผลประโยชน์หลักขององค์กร หน่วยงาน โดยเฉพาะผลประโยชน์ของประชาชนต้องเสียหาย การแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้แก่ การใช้มาตรการทางกฎหมาย โดยการกำหนดหลักการไว้ในรัฐธรรมนูญ และมาตรการไว้ในพระราชบัญญัติต่าง ๆ ดังนั้น ข้าราชการ พนักงาน และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงต้องมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน เพื่อให้รู้เท่าทันและไม่ตกเป็นเครื่องมือให้บุคคลอื่นแสวงหาผลประโยชน์

แนวทางปฏิบัติอื่นที่เกี่ยวข้องประการแรก คือ การเสริมสร้างวินัยเชิงบวก หมายถึงการปลูกฝังให้บุคลากรเห็นคุณค่าของการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ ไม่ใช่เพียงเพราะเกรงกลัวการลงโทษ แต่เพราะตระหนักถึงความสำคัญของกฎระเบียบในการสร้างระเบียบวินัยและความเป็นธรรมในสังคม วิธีการนี้สามารถทำได้ผ่านการอบรมสัมมนา การให้คำปรึกษา หรือการจัดกิจกรรมรณรงค์ เช่น โครงการเสริมสร้างคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ที่เน้นให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับมีส่วนร่วมในการป้องกันการทุจริต

ประการที่สอง คือ การกำหนดมาตรการป้องกันล่วงหน้า เพราะหากหน่วยงานรอให้เกิดการฝ่าฝืนจึงค่อยดำเนินการ ย่อมส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์และความเชื่อมั่นของประชาชน มาตรการป้องกันที่ดี ได้แก่ การชี้แจงทำความเข้าใจระเบียบก่อนเริ่มปฏิบัติงาน การประกาศนโยบายด้านคุณธรรมและความโปร่งใสอย่างชัดเจน การเปิดช่องทางร้องเรียนที่สะดวกและปลอดภัย ตลอดจนการจัดระบบตรวจสอบภายในที่รัดกุม สิ่งเหล่านี้ถือเป็นแนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวข้องและมีผลต่อการลดปัญหาการฝ่าฝืนได้อย่างแท้จริง

ประการที่สาม คือ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่โปร่งใสและเป็นธรรม วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลอย่างมากต่อพฤติกรรมของบุคลากร หากองค์กรใดมีวัฒนธรรมที่ผู้บังคับบัญชาทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี ใช้อำนาจอย่างยุติธรรม และส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ย่อมทำให้เจ้าหน้าที่ทุกคนเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรและปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์ แต่หากองค์กรใดละเลยความโปร่งใสและปล่อยให้ผู้บังคับบัญชาละเมิดข้อห้ามโดยไม่ถูกตรวจสอบก็ย่อมทำให้บุคลากรอื่น ๆ เลียนแบบพฤติกรรมและนำไปสู่ความเสื่อมถอยทั้งระบบ

ประการที่สี่ คือ แนวทางการฟื้นฟูและพัฒนาผู้กระทำผิด การลงโทษตามระเบียบวินัยอาจยุติปัญหาได้ในระดับหนึ่ง แต่หากไม่มีมาตรการฟื้นฟู ผู้กระทำผิดอาจขาดแรงจูงใจในการปรับปรุงตนเองและอาจทำผิดซ้ำอีก การอบรมเชิงพัฒนาบุคลากร การจัดให้มีพี่เลี้ยงคอยกำกับดูแล และการสร้างโอกาสในการพิสูจน์ความตั้งใจใหม่ ๆ ถือเป็นแนวทางที่เกี่ยวข้องและควรนำมาใช้ควบคู่กับการลงโทษ เพื่อให้ผู้กระทำผิดได้กลับมาปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพและไม่ถูกผลักไสออกจากระบบโดยสิ้นเชิง

นอกจากนี้ ยังมีแนวทางที่เกี่ยวข้องในมิติของ การมีส่วนร่วมของประชาชนและชุมชน เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ใกล้ชิดกับประชาชนโดยตรง การเปิดโอกาสให้ประชาชนร่วมติดตาม ตรวจสอบ และเสนอแนะ ย่อมเป็นกลไกสำคัญในการป้องกันการฝ่าฝืนข้อห้าม ล้วนเป็นแนวทางที่เกี่ยวข้องซึ่งจะช่วยให้เจ้าหน้าที่ตระหนักถึงสายตาของประชาชนที่คอยจับตามอง และทำให้เกิดแรงกดดันเชิงบวกให้องค์กรต้องทำงานอย่างซื่อสัตย์

แนวทางปฏิบัติอื่นที่เกี่ยวข้อง และการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน

นอกจากการกำหนดข้อห้ามและข้อพึงปฏิบัติที่เจ้าหน้าที่หรือบุคลากรทุกคนต้องยึดถือแล้ว ยังมีแนวทางปฏิบัติอื่นที่เกี่ยวข้องซึ่งมีความสำคัญไม่น้อยไปกว่ากัน ปัญหาผลประโยชน์ทับซ้อน ถือเป็นการคอร์รัปชันประเภทหนึ่ง ซึ่งเป็นการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนบุคคลโดยการละเมิดกฎหมายและจริยธรรม เมื่อผลประโยชน์ส่วนตัวเข้ามาเกี่ยวข้องส่งผลให้มีการใช้อำนาจไปแทรกแซงการใช้ดุลพินิจในกระบวนการ ตัดสินใจ และทำให้ละทิ้งคุณธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ ขาดความเป็นอิสระ ความเป็นกลาง และความเป็นธรรม ส่งผลกระทบต่อประโยชน์ที่ประชาชนจะได้รับ ทำให้ผลประโยชน์หลักขององค์กร หน่วยงาน โดยเฉพาะผลประโยชน์ของประชาชนต้องเสียหาย การแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้แก่ การใช้มาตรการทางกฎหมาย โดยการกำหนดหลักการไว้ในรัฐธรรมนูญ และมาตรการไว้ในพระราชบัญญัติต่าง ๆ ดังนั้น ข้าราชการ พนักงาน และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงต้องมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน เพื่อให้รู้เท่าทันและไม่ตกเป็นเครื่องมือให้บุคคลอื่นแสวงหาผลประโยชน์

แนวทางปฏิบัติอื่นที่เกี่ยวข้องประการแรก คือ การเสริมสร้างวินัยเชิงบวก หมายถึงการปลูกฝังให้บุคลากรเห็นคุณค่าของการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ ไม่ใช่เพียงเพราะเกรงกลัวการลงโทษ แต่เพราะตระหนักถึงความสำคัญของกฎระเบียบในการสร้างระเบียบวินัยและความเป็นธรรมในสังคม วิธีการนี้สามารถทำได้ผ่านการอบรมสัมมนา การให้คำปรึกษา หรือการจัดกิจกรรมรณรงค์ เช่น โครงการเสริมสร้างคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ที่เน้นให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับมีส่วนร่วมในการป้องกันการทุจริต

ประการที่สอง คือ การกำหนดมาตรการป้องกันล่วงหน้า เพราะหากหน่วยงานรอให้เกิดการฝ่าฝืนจึงค่อยดำเนินการ ย่อมส่งผลกระทบในทางลบต่อภาพลักษณ์และความเชื่อมั่นของประชาชน มาตรการป้องกันที่ดี ได้แก่ การชี้แจงทำความเข้าใจระเบียบก่อนเริ่มปฏิบัติงาน การประกาศนโยบายด้านคุณธรรมและความโปร่งใสอย่างชัดเจน การเปิดช่องทางร้องเรียนที่สะดวกและปลอดภัย ตลอดจนการจัดระบบตรวจสอบภายในที่รัดกุม สิ่งเหล่านี้ถือเป็นแนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวข้องและมีผลต่อการลดปัญหาการฝ่าฝืนได้อย่างแท้จริง

ประการที่สาม คือ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่โปร่งใสและเป็นธรรม วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลอย่างมากต่อพฤติกรรมของบุคลากร หากองค์กรใดมีวัฒนธรรมที่ผู้บังคับบัญชาทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี ใช้อำนาจอย่างยุติธรรม และส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ย่อมทำให้เจ้าหน้าที่ทุกคนเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรและปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์ แต่หากองค์กรใดละเลยความโปร่งใสและปล่อยให้ผู้บังคับบัญชาละเมิดข้อห้ามโดยไม่ถูกตรวจสอบก็ย่อมทำให้บุคลากรอื่น ๆ เลียนแบบพฤติกรรมและนำไปสู่ความเสื่อมถอยทั้งระบบ

ประการที่สี่ คือ แนวทางการฟื้นฟูและพัฒนาผู้กระทำผิด การลงโทษตามระเบียบวินัยอาจยุติปัญหาได้ในระดับหนึ่ง แต่หากไม่มีมาตรการฟื้นฟู ผู้กระทำผิดอาจขาดแรงจูงใจในการปรับปรุงตนเองและอาจทำผิดซ้ำอีก การอบรมเชิงพัฒนาบุคลากร การจัดให้มีพี่เลี้ยงคอยกำกับดูแล และการสร้างโอกาสในการพิสูจน์ความตั้งใจใหม่ ๆ ถือเป็นแนวทางที่เกี่ยวข้องและควรนำมาใช้ควบคู่กับการลงโทษ เพื่อให้ผู้กระทำผิดได้กลับมาปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพและไม่ถูกผลักไสออกจากระบบโดยสิ้นเชิง

นอกจากนี้ ยังมีแนวทางที่เกี่ยวข้องในมิติของ การมีส่วนร่วมของประชาชนและชุมชน เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ใกล้ชิดกับประชาชนโดยตรง การเปิดโอกาสให้ประชาชนร่วมติดตาม ตรวจสอบ และเสนอแนะ ย่อมเป็นกลไกสำคัญในการป้องกันการฝ่าฝืนข้อห้าม ล้วนเป็นแนวทางที่เกี่ยวข้องซึ่งจะช่วยให้เจ้าหน้าที่ตระหนักถึงสายตาของประชาชนที่คอยจับตามอง และทำให้เกิดแรงกดดันเชิงบวกให้องค์กรต้องทำงานอย่างซื่อสัตย์

โดยสรุป แนวทางปฏิบัติอื่นที่เกี่ยวข้อง มิได้มีเพียงการบังคับใช้ระเบียบกฎหมายหรือการลงโทษเท่านั้น แต่ยังรวมไปถึงมาตรการเสริมสร้างวินัยเชิงบวก การป้องกันล่วงหน้า การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่โปร่งใส การฟื้นฟูผู้กระทำผิด และการเปิดพื้นที่ให้ประชาชนมีส่วนร่วม หากหน่วยงานสามารถนำแนวทางเหล่านี้มาปรับใช้ร่วมกันอย่างสมดุล จะทำให้ระบบการบริหารงานภาครัฐโดยเฉพาะในระดับท้องถิ่นมีความมั่นคง โปร่งใส และยั่งยืน อันจะนำไปสู่ความไว้วางใจจากประชาชนและการพัฒนาสังคมโดยรวมในระยะยาว

สรุปการฝึกอบรม พิธีปิดโครงการฝึกอบรม



สรุปการฝึกอบรมโครงการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมคณะผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง พนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

การฝึกอบรมโครงการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในครั้งนี้ จัดขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา ศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นทุกระดับ ตั้งแต่คณะผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ตลอดจนจนถึงพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยมีเป้าหมายหลักเพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ หลักคุณธรรม จริยธรรม และวินัยในการปฏิบัติงานราชการให้แก่ผู้เข้าร่วมโครงการทุกคน ตลอดจนปลูกฝังจิตสำนึก ในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต โปร่งใส และยึดมั่นในประโยชน์ส่วนรวม

การอบรมประกอบด้วยเนื้อหาที่หลากหลาย อาทิ หลักคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ บทบาทหน้าที่ของบุคลากรท้องถิ่นตามกรอบกฎหมาย ข้อห้ามและข้อพึงปฏิบัติ ตลอดจนแนวทางการเสริมสร้างวินัย และการป้องกันการทุจริต นอกจากนี้ยังมีการบรรยายเชิงวิชาการและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้เข้ารับการอบรม เพื่อเปิดโอกาสให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน และสามารถนำข้อคิดไปประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานในชีวิตจริง

ผลจากการฝึกอบรมครั้งนี้ ผู้เข้าร่วมทุกคนได้รับความรู้ ความเข้าใจที่ลึกซึ้งมากขึ้นเกี่ยวกับความสำคัญของการยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรมในการทำงานราชการ ไม่ว่าจะเป็นการรักษาความซื่อสัตย์สุจริต การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ การบริการประชาชนอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม ตลอดจนการสร้างความสามัคคีภายในองค์กร เพื่อขับเคลื่อนการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังตระหนักถึงผลเสียหากละเมิดข้อห้ามหรือไม่ปฏิบัติตามแนวทางที่กำหนดไว้ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อทั้งตนเอง องค์กร และประชาชนโดยรวม

บรรยากาศในการอบรมเป็นไปอย่างกัลยาณมิตร ผู้เข้าอบรมมีความกระตือรือร้นและให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี ทั้งยังมีการซักถาม แลกเปลี่ยนมุมมอง และยกตัวอย่างสถานการณ์จริงที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้การอบรมไม่ได้เป็นเพียงการรับฟังบรรยายเท่านั้น แต่ยังเป็นเวทีในการสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ ที่สามารถนำไปปรับใช้ได้ อย่างเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและความท้าทายของแต่ละพื้นที่

กล่าวโดยสรุป การฝึกอบรมโครงการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมคณะผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง พนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ครั้งนี้ ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างน่าพอใจ ผู้เข้าร่วมอบรมต่างได้รับแรงบันดาลใจ และตระหนักถึงความสำคัญของการทำงานโดยยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม ซึ่งจะเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีความโปร่งใส เข้มแข็ง และเป็นที่ยึดถือของประชาชน อันจะนำไปสู่การพัฒนาท้องถิ่น และประเทศชาติอย่างยั่งยืนในระยะยาว

การประเมินผลโครงการ

๑. ชื่อโครงการ โครงการฝึกอบรมส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม คณะผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
๒. ผู้รับผิดชอบโครงการ นางสาวจิริรา ปองวัฒนากุล
๓. ระยะเวลาดำเนินโครงการ วันที่ ๖ กันยายน ๒๕๖๘
๔. สถานที่ ณ โรงแรมสหพัฒนาแกรนด์ อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์
๕. ผู้เข้าร่วมโครงการ คณะผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่น วิทยากร ผู้สังเกตการณ์ จำนวน ๖๒ คน

๖. การประเมินผลความสำเร็จของโครงการ (ประเมินจากข้อ ๑๐ และ ๑๑ ของแบบขออนุมัติโครงการ)

เชิงปริมาณ

๑. จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ ๖๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของเป้าหมายที่ตั้งไว้
๒. งบประมาณที่ใช้จริง ๒๙,๙๕๖ บาท คิดเป็นร้อยละ ๙๙.๙๙ ของงบประมาณที่ได้รับอนุมัติ

เชิงคุณภาพ

บรรลุตามวัตถุประสงค์ ๓ ข้อ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ (รายละเอียดการบรรลุวัตถุประสงค์)

๑. คณะผู้บริหารท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง พนักงานครู พนักงานจ้างเหมาบริการ ได้รับความรู้ความเข้าใจในหลักคุณธรรม จริยธรรม มาตรฐานทางจริยธรรม วินัยและการรักษาวินัย
๒. คณะผู้บริหารท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง พนักงานครู พนักงานจ้างเหมาบริการ ได้รับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หลักในการปฏิบัติตนในระหว่างปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๓. คณะผู้บริหารท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง พนักงานครู พนักงานจ้างเหมาบริการ สามารถนำหลักคุณธรรม จริยธรรม มาตรฐานทางจริยธรรม วินัยและการรักษาวินัย ยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติกับความประพฤติของตนและนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน

๗. ปัญหา ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ปัญหาสำหรับการดำเนินโครงการในครั้งต่อไป

ปัญหาที่พบจากการดำเนินโครงการ

๑. ผู้เข้าร่วมมีพื้นฐานความรู้และประสบการณ์แตกต่างกัน ทำให้บางกลุ่มเข้าใจเนื้อหาได้รวดเร็ว ขณะที่บางกลุ่มต้องการเวลาเพิ่มขึ้น แต่สิ่งนี้สะท้อนให้เห็นถึงความหลากหลายและเปิดโอกาสให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ปัญหาสำหรับการดำเนินโครงการในครั้งต่อไป

ให้เพิ่มระยะเวลาการจัดอบรม เพิ่มกิจกรรมการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม การขอจัดการอบรมในเวลาราชการ ในด้านสถานที่ควรจัดที่นั่งเป็นคู่ให้พื้นที่การนั่งสะดวกกว่านี้ แอร์ห้องอบรมเย็นเกินไป ปรับปรุงระบบฉายภาพจอโปรเจคเตอร์ไม่ให้สัญญาณขาดหาย และมีข้อเสนอหัวข้อที่ท่านอยากให้มีในการอบรมครั้งต่อไป

๘. งบประมาณค่าใช้จ่ายจริงตามรายการดังนี้

รายการ	ได้รับอนุมัติ	จ่ายจริง	คงเหลือ
๑. ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม	๖,๒๐๐	๖,๒๐๐	-
๒. ค่าอาหาร	๑๕,๕๐๐	๑๕,๕๐๐	-
๓. ค่าสมนาคุณวิทยากร	๓,๖๐๐	๓,๖๐๐	-
๔. ค่าพาหนะ สำหรับวิทยากร	๓,๔๕๖	๓,๔๕๖	-
๕. ค่าเช่าที่พัก สำหรับวิทยากร	๑,๒๐๐	๑,๒๐๐	-
รวม	๒๙,๙๕๖	๒๙,๙๕๖	-

รวมค่าใช้จ่ายทั้งสิ้น เป็นเงิน ๒๙,๙๕๖ บาท (สองหมื่นเก้าพันเก้าร้อยห้าสิบบาทถ้วน)รวม
ค่าใช้จ่ายทั้งสิ้น เป็นเงิน ๒๙,๙๕๖ บาท (สองหมื่นเก้าพันเก้าร้อยห้าสิบบาทถ้วน)
งบประมาณที่เบิกไปแล้วตามโครงการ เป็นเงิน ๒๙,๙๕๖ บาท (สองหมื่นเก้าพันเก้าร้อยห้าสิบบาทถ้วน)

๙. สรุปรายงานผลการดำเนินงานกิจกรรมต่างๆ ในโครงการพร้อมภาพประกอบ พร้อมสรุปผลแบบประเมินความพึงพอใจ (ถ้ามี)

โครงการฝึกอบรมส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม คณะผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง พนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จัดขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และปลูกฝังทัศนคติที่ถูกต้องด้านคุณธรรมและจริยธรรม อันจะนำไปสู่การปฏิบัติราชการด้วยความสุจริต โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ต่อการให้บริการประชาชน

การดำเนินกิจกรรมตลอดการอบรม ประกอบด้วย การบรรยายให้ความรู้ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น กิจกรรมเชิงปฏิบัติ (Workshop) และการนำเสนอกรณีศึกษา เพื่อให้ผู้เข้าร่วมสามารถเรียนรู้ได้ทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติจริง บรรยายภาคการอบรมเต็มไปด้วยความกระตือรือร้น วิทยากรถ่ายทอดความรู้ด้วยความเข้าใจง่ายและเป็นกันเอง อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมได้ซักถามและแสดงความคิดเห็นอย่างกว้างขวาง ส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน และสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ได้อย่างเหมาะสม

จากการประเมินผลความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ พบว่าผู้เข้าร่วมส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับ “ดีมาก” แทบทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นเนื้อหาของการอบรมมีความชัดเจนและเป็นประโยชน์ วิทยากรถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ได้เข้าใจง่าย “การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และวินัย” เป็นประโยชน์ต่อการทำงานรูปแบบการจัดกิจกรรมที่หลากหลายและสร้างการมีส่วนร่วม “ข้อห้ามและข้อพึงปฏิบัติของผู้ปฏิบัติงานใน อปท.” มีความเหมาะสมเข้าใจง่ายและนำไปใช้ได้จริง การจัดกิจกรรมและการบริหารเวลาเหมาะสม ได้รับความรู้/ทักษะใหม่จากการอบรมครั้งนี้

แม้จะมีข้อเสนอแนะบางประการในสิ่งที่ควรปรับปรุงในการอบรมครั้งต่อไป คือ ให้เพิ่มระยะเวลาการจัดอบรม เพิ่มกิจกรรมการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม การขอจัดการอบรมในเวลาราชการ ในด้านสถานที่ควรจัดที่นั่งเป็นคู่ให้พื้นที่การนั่งสะดวกกว่านี้ แอร์ห้องอบรมเย็นเกินไป ปรับปรุงระบบฉายภาพจอโปรเจคเตอร์ไม่ให้สัญญาณขาดหาย และมีข้อเสนอหัวข้อที่ท่านอยากให้มีในการอบรมครั้งต่อไป คือ แต่ก็ถือว่าเป็นข้อเสนอเชิงสร้างสรรค์ที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาการอบรมในครั้งต่อไป เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรมากยิ่งขึ้น

โดยสรุป โครงการฝึกอบรมในครั้งนี้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ สามารถสร้างความรู้ความเข้าใจ และเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมแก่ผู้เข้าร่วมได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังเป็นเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่ช่วยยกระดับศักยภาพบุคลากรท้องถิ่นให้พร้อมรับการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและมีคุณธรรมต่อไป

ลงชื่อ.....



(นางสาวรุจิรา ปองวัฒนากุล)

ผู้รับผิดชอบโครงการ

