



รายงานผลการดำเนินการ

โครงการเผยแพร่ให้ความรู้เกี่ยวกับวินัย การรักษาวินัย
และการดำเนินการทางวินัยแก่บุคลากรกองสวัสดิการสังคม
องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙



ฝ่ายวินัยและส่งเสริมคุณธรรม
กองการเจ้าหน้าที่
องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา

คำนำ

องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ซึ่งองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมาได้กำหนดนโยบาย ภายใต้หลักการ “ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตรวจสอบ” เพื่อพัฒนาจังหวัดนครราชสีมาให้มีความเจริญก้าวหน้า ยึดมั่นการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข เพื่อดำรงไว้ซึ่งสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ ที่เชื่อมโยงกับนโยบายของรัฐบาลที่เกี่ยวข้องกับท้องถิ่น มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัด และยุทธศาสตร์จังหวัด โดยมีการบูรณาการกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ภายใต้ระเบียบกฎหมาย เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนโดยรวมอย่างทั่วถึง เป็นธรรม และรวดเร็ว สอดคล้องกับการบริหารราชการตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ประกอบกับประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ลงวันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ กำหนดให้มีการเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยวิธีการพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา เป็นต้น

องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จึงได้จัดทำโครงการเผยแพร่ให้ความรู้เกี่ยวกับวินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัยแก่บุคลากรกองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ เพื่อให้ความรู้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ แบบแผนของทางราชการ และเป็นประโยชน์ต่อองค์กรต่อไป

คณะผู้จัดทำ

พฤษภาคม ๒๕๖๙

สารบัญ

หน้า

บทที่ ๑ บทนำ

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการ	๒
๔. ผลที่คาดว่าจะได้รับ	๒

บทที่ ๒ วิธีดำเนินการ

๑. เป้าหมาย	๓
๒. ระยะเวลาดำเนินการ	๓
๓. กำหนดการ	๓
๔. วิธีการดำเนินการ	๓

บทที่ ๓ ผลการวิเคราะห์การประเมินโครงการ

รุ่นที่ ๑

๑. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	๔
๒. ประชากร	๔
๓. เครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	๕
๔. การวิเคราะห์ข้อมูล	๕
๕. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	๖

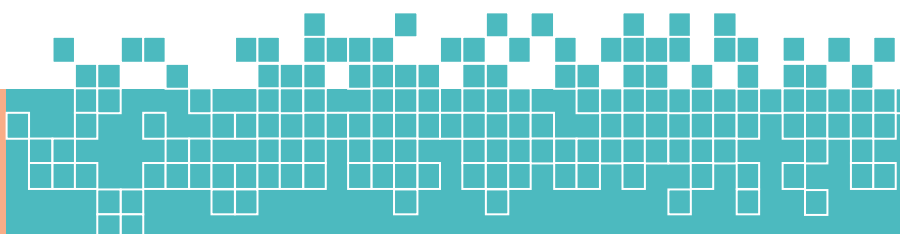
รุ่นที่ ๒

๑. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	๖
๒. ประชากร	๗
๓. เครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	๗
๔. การวิเคราะห์ข้อมูล	๗
๕. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	๘

บทที่ ๔ สรุปผลการดำเนินโครงการและข้อเสนอแนะ

๘

ภาคผนวก



บทที่ ๑ บทนำ

๑. หลักการและเหตุผล

องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมาได้กำหนดนโยบาย ภายใต้หลักการ “ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตรวจสอบ” เพื่อพัฒนาจังหวัดนครราชสีมาให้มีความเจริญก้าวหน้า ยึดมั่นการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข เพื่อดำรงไว้ซึ่งสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ ที่เชื่อมโยงกับนโยบายของรัฐบาลที่เกี่ยวข้องกับท้องถิ่น มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัด และยุทธศาสตร์จังหวัด โดยมีการบูรณาการกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ภายใต้ระเบียบกฎหมาย เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานและ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนโดยรวมอย่างทั่วถึง เป็นธรรม และรวดเร็ว สอดคล้องกับการบริหารราชการตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา ๕ ด้าน ได้แก่ ๑) ยุทธศาสตร์ด้านโครงการตามแนวพระราชดำริ ๒) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต ๓) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ ๔) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาเมือง ๕) ยุทธศาสตร์ด้านพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดนครราชสีมา เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ลงวันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ กำหนดให้มีการเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยวิธีการพัฒนาในรูปแบบต่างๆ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา เป็นต้น

ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมาให้ได้รับความรู้ ทักษะ ในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ จึงต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเท่าเทียมกัน ซึ่งการพัฒนา ด้านคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัยของบุคลากรในสังกัด ถือเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมาให้มีความรู้ความเข้าใจและตระหนักรู้ในการรักษาวินัย และปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัยของทางราชการได้อย่างถูกต้องและเคร่งครัด สอดคล้องกับแผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ซึ่งการกำหนดให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้รับการพัฒนาให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลังองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จึงได้จัดทำโครงการเผยแพร่ให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย แก่บุคลากรกองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

เพื่อให้ความรู้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ แบบแผนของทางราชการ และเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวน การลงโทษทางวินัย หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการให้ออกจากราชการ หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ ลงวันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๕๙

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดมีความรู้ ความเข้าใจด้านวินัย การรักษาวินัยและการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการ ให้ตระหนักเห็นความสำคัญและสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการ ตามอำนาจหน้าที่ให้อยู่ในกรอบระเบียบทางวินัยของทางราชการ

๒.๒ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัด ปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นในการเพิ่มสมรรถนะและพัฒนาระบบราชการไทยโดยยึดหลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๒.๓ เพื่อส่งเสริมการรักษาวินัย ให้กับบุคลากรในสังกัดเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและพัฒนาคุณภาพชีวิต ในการทำงานให้มีคุณลักษณะของความเป็นข้าราชการยุคใหม่ที่มีคุณธรรม จริยธรรมและการรักษาวินัย

๒.๔ เพื่อให้เกิดการสร้างเครือข่ายในการเฝ้าระวังการกระทำผิดวินัยให้แก่บุคลากรในสังกัด ส่งผลให้สามารถลดการกระทำผิดวินัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. ตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการ

๓.๑ ตัวชี้วัดผลผลิต : มีผู้เข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของเป้าหมาย

๓.๒ ตัวชี้วัดผลลัพธ์ : ผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจระดับดีมาก/มาก ในการดำเนินโครงการ

๔. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๔.๑ บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย

๔.๒ บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา นำหลักเกี่ยวกับวินัย การรักษาวินัย ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน และชีวิตประจำวันได้

๔.๓ บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา พัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามกฎหมายและระเบียบแบบแผน การติดตามตรวจสอบ ตลอดจนเฝ้าระวังการกระทำผิดวินัยทั้งต่อองค์กรและหน่วยงานของรัฐอื่น

๔.๔ สร้างจิตสำนึกให้บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมายึดมั่นในความถูกต้อง มีคุณธรรมและจริยธรรม ปฏิบัติตนให้อยู่ในระเบียบวินัย และลดการกระทำผิดวินัย

บทที่ ๒ วิธีดำเนินการ

๑. เป้าหมาย

ข้าราชการ สังกัดกองสวัสดิการสังคม สถานสงเคราะห์คนชราบ้านธรรมปกรณ์โพธิ์กลาง และสถานสงเคราะห์คนชราบ้านธรรมปกรณ์วัดม่วง องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำนวน ๗๑ คน

๒. ระยะเวลาดำเนินการ

- ๒.๑ รุ่นที่ ๑ วันจันทร์ที่ ๙ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๙
- ๒.๒ รุ่นที่ ๒ วันจันทร์ที่ ๓๐ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

๓. กำหนดการ

- เวลา ๐๘.๐๐ - ๐๘.๓๐ น. ลงทะเบียน
- เวลา ๐๘.๓๑ - ๐๙.๐๐ น. พิธีเปิดโครงการ
โดย นางยลดา หวังศุภกิจโกศล
นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา หรือผู้แทน
- เวลา ๐๙.๐๑ - ๑๑.๐๐ น. บรรยาย หัวข้อเรื่อง วินัยและการรักษาวินัย
และการดำเนินการทางวินัย
วิทยากรโดยนิติกรฝ่ายวินัยและส่งเสริมคุณธรรม
กองการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา
- เวลา ๑๑.๐๑ - ๑๒.๐๐ น. ตอบข้อซักถามเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย
และการดำเนินการทางวินัย
วิทยากรโดยนิติกรฝ่ายวินัยและส่งเสริมคุณธรรม
กองการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา

๔. วิธีการดำเนินการ

- ๔.๑ วิธีดำเนินการเอง
 - ดำเนินการเอง
 - จ้างเหมา
- ๔.๒ แผนการดำเนินงาน

กิจกรรม	หน่วยนับ	แผนการดำเนินงาน				
		รวมทั้งสิ้น	ไตรมาส ๑ (ต.ค.-ธ.ค.)	ไตรมาส ๒ (ม.ค.-มี.ค.)	ไตรมาส ๓ (เม.ย.-มิ.ย.)	ไตรมาส ๔ (ก.ค.-ก.ย.)
โครงการฝึกอบรมเกี่ยวกับวินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัยของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	๑ โครงการ	๗๑ คน		↔		

บทที่ ๓ ผลการวิเคราะห์การประเมินโครงการ

วันที่ ๑ วันจันทร์ที่ ๙ มีนาคม ๒๕๖๙

ณ สถานสงเคราะห์คนชราบ้านธรรมปกรณ์โพธิ์กลาง อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา

การวิเคราะห์ความพึงพอใจ ตามโครงการเผยแพร่ให้ความรู้เกี่ยวกับวินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัยแก่บุคลากรกองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ วันที่ ๑ วันจันทร์ที่ ๙ มีนาคม ๒๕๖๙ ณ สถานสงเคราะห์คนชราบ้านธรรมปกรณ์โพธิ์กลาง ถนนโพธิ์กลาง ตำบลในเมือง อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดมีความรู้ ความเข้าใจด้านวินัย การรักษาวินัยและการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการให้ตระหนักเห็นความสำคัญและสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการ ตามอำนาจหน้าที่ให้อยู่ในกรอบระเบียบทางวินัยของทางราชการ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นในการเพิ่มสมรรถนะและพัฒนาระบบราชการไทยโดยยึดหลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อส่งเสริมการรักษาวินัยให้กับบุคลากรในสังกัดเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานให้มีคุณลักษณะของความเป็นข้าราชการยุคใหม่ที่มีคุณธรรม จริยธรรมและการรักษาวินัย เพื่อให้เกิดการสร้างเครือข่ายในการเฝ้าระวังการกระทำผิดวินัยให้แก่บุคลากรในสังกัด ส่งผลให้สามารถลดการกระทำผิดวินัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ แผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารทั่วไป ไม่ใช้งบประมาณ กองการเจ้าหน้าที่ สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ตามรายละเอียดดังนี้

๑. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
๒. ประชากร
๓. เครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลการวิเคราะห์ข้อมูล
๔. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

๑. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
N	แทน	จำนวนของประชากร

๒. ประชากร

ประชากร ได้แก่ คณะผู้บริหาร อบจ.นม., ปลัด/รองปลัด อบจ.นม., ผู้อำนวยการสำนัก/กอง, หัวหน้าสำนักปลัด, ผู้อำนวยการส่วน, หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน สังกัด อบจ.นม., ข้าราชการกองสวัสดิการสังคม สังกัด อบจ.นม., ลูกจ้างประจำ กองสวัสดิการสังคม สังกัด อบจ.นม., พนักงานจ้างกองสวัสดิการสังคม สังกัด อบจ.นม., แยกผู้มีเกียรติและผู้ติดตาม/เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง กลุ่มเป้าหมายจำนวน ๓๕ คน ผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวน ๓๐ คน และมีผู้ตอบแบบประเมิน จำนวน ๓๐ คน

๓. เครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้นำเสนอได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น ๒ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ นำเสนอข้อมูลส่วนบุคคลของประชากร จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพหลัก และตำแหน่ง

ตอนที่ ๒ นำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจโครงการเผยแพร่ให้ความรู้เกี่ยวกับวินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัยแก่บุคลากรกองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนจังหวัด นครราชสีมา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ รุ่นที่ ๑

๔. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูล จากแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาค่าคะแนนรวม หรือ การหาค่าเฉลี่ย โครงการเผยแพร่ให้ความรู้เกี่ยวกับวินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัยแก่บุคลากรกองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ รุ่นที่ ๑

๑. นำแบบสอบถามที่ลงรหัสแล้วให้คะแนนแต่ละข้อ จำแนกรายข้อในแบบสอบถามระดับ ดังนี้ (รศ.ดร.บุญชม ศรีสะอาด ๒๕๕๓:๑๒๑ พิมพ์ครั้งที่ ๘)

ระดับมากที่สุด	ให้มีค่าคะแนนเป็น	๕
ระดับมาก	ให้มีค่าคะแนนเป็น	๔
ระดับปานกลาง	ให้มีค่าคะแนนเป็น	๓
ระดับน้อย	ให้มีค่าคะแนนเป็น	๒
ระดับน้อยที่สุด	ให้มีค่าคะแนนเป็น	๑

นำแบบสอบถามที่ลงคะแนนเรียบร้อยแล้วไปประมวลข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป พร้อมกำหนดเกณฑ์การให้ค่าเฉลี่ย ดังนี้ (รศ.ดร.บุญชม ศรีสะอาด ๒๕๕๓:๑๒๑ พิมพ์ครั้งที่ ๘)

คะแนนเฉลี่ย	๔.๕๑ - ๕.๐๐	หมายถึง	ระดับความพึงพอใจในระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	๓.๕๑ - ๔.๕๐	หมายถึง	ระดับความพึงพอใจในระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย	๒.๕๑ - ๓.๕๐	หมายถึง	ระดับความพึงพอใจในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	๑.๕๑ - ๒.๕๐	หมายถึง	ระดับความพึงพอใจในระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย	๑.๐๐ - ๑.๕๐	หมายถึง	ระดับความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุด

๒. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสำรวจรายการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแจกแจงความถี่ (Frequency) และ ร้อยละ (Percentage) (รศ.ดร.บุญชม ศรีสะอาด ๒๕๕๓:๑๒๑ และ ๑๒๒ พิมพ์ครั้งที่ ๘)

๓. แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจโครงการเผยแพร่ให้ความรู้เกี่ยวกับวินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัยแก่บุคลากรกองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ รุ่นที่ ๑ เป็นการวิเคราะห์ระดับการให้คะแนน (Rating Scale) โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) หาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยกำหนดค่าคะแนนแบบสอบถามตามเกณฑ์ (รศ.ดร.บุญชม ศรีสะอาด ๒๕๕๓:๑๒๓,๑๒๕ และ ๑๒๖ พิมพ์ครั้งที่ ๘)

๕. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

๑. สถิติพื้นฐาน ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิเคราะห์ใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistic) ประกอบการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Statistic) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ได้แก่

๑.๑ ค่าร้อยละ (Percentage) (รศ.ดร.บุญชม ศรีสะอาด ๒๕๕๓:๑๒๒ พิมพ์ครั้งที่ ๘)

๑.๒ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) (Mean) (รศ.ดร.บุญชม ศรีสะอาด ๒๕๕๓:๑๒๓ พิมพ์ครั้งที่ ๘)

๑.๓ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) (รศ.ดร.บุญชม ศรีสะอาด ๒๕๕๓:๑๒๖ พิมพ์ครั้งที่ ๘)

รุ่นที่ ๒ วันจันทร์ที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๙

ณ สถานสงเคราะห์คนชราบ้านธรรมปรกรณ์วัดม่วง อำเภอมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา

การวิเคราะห์ความพึงพอใจ ตามโครงการเผยแพร่ให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัยแก่บุคลากรกองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ รุ่นที่ ๒ วันจันทร์ที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๙ ณ สถานสงเคราะห์คนชราบ้านธรรมปรกรณ์วัดม่วง ถนนสุรนารี ตำบลในเมือง อำเภอมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดมีความรู้ ความเข้าใจด้านวินัย การรักษาวินัยและการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการ ให้ตระหนักเห็นความสำคัญและสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการ ตามอำนาจหน้าที่ให้อยู่ในกรอบระเบียบทางวินัยของทางราชการ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นในการเพิ่มสมรรถนะและพัฒนาาระบบราชการไทยโดยยึดหลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อส่งเสริมการรักษาวินัย ให้กับบุคลากรในสังกัดเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานให้มีคุณลักษณะของความเป็นข้าราชการยุคใหม่ที่มีคุณธรรม จริยธรรมและการรักษาวินัย เพื่อให้เกิดการสร้างเครือข่ายในการเฝ้าระวังการกระทำผิดวินัยให้แก่บุคลากรในสังกัด ส่งผลให้สามารถลดการกระทำผิดวินัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ แผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารทั่วไป **ไม่ใช้งบประมาณ** กองการเจ้าหน้าที่ สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ตามรายละเอียดดังนี้

๑. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

๒. ประชากร

๓. เครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลการวิเคราะห์ข้อมูล

๔. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

๑. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย

S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

N แทน จำนวนของประชากร

๒. ประชากร

ประชากร ได้แก่ คณะผู้บริหาร อบจ.นม., ปลัด/รองปลัด อบจ.นม., ผู้อำนวยการสำนัก/กอง, หัวหน้าสำนักปลัด, ผู้อำนวยการส่วน, หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน สังกัด อบจ.นม., ข้าราชการ กองสวัสดิการสังคม สังกัด อบจ.นม., ลูกจ้างประจำ กองสวัสดิการสังคม สังกัด อบจ.นม., พนักงานจ้าง กองสวัสดิการสังคม สังกัด อบจ.นม., แยกผู้มีเกียรติและผู้ติดตาม/เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง กลุ่มเป้าหมาย จำนวน ๓๖ คน ผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวน ๓๕ คน และมีผู้ตอบแบบประเมิน จำนวน ๓๕ คน

๓. เครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้นำเสนอได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น ๒ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ นำเสนอข้อมูลส่วนบุคคลของประชากร จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ หลักและตำแหน่ง

ตอนที่ ๒ นำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจโครงการเผยแพร่ให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยการ รักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัยแก่บุคลากร กองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนจังหวัด นครราชสีมา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ รุ่นที่ ๒

๔. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูล จากแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาค่าคะแนนรวม หรือ การหาค่าเฉลี่ย โครงการเผยแพร่ให้ความรู้เกี่ยวกับวินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัยแก่บุคลากร กองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ รุ่นที่ ๒

๑. นำแบบสอบถามที่ลงรหัสแล้วให้คะแนนแต่ละข้อ จำแนกรายข้อในแบบสอบถามระดับ ดังนี้ (รศ.ดร.บุญชม ศรีสะอาด ๒๕๕๓:๑๒๑ พิมพ์ครั้งที่ ๘)

ระดับมากที่สุด	ให้มีค่าคะแนนเป็น	๕
ระดับมาก	ให้มีค่าคะแนนเป็น	๔
ระดับปานกลาง	ให้มีค่าคะแนนเป็น	๓
ระดับน้อย	ให้มีค่าคะแนนเป็น	๒
ระดับน้อยที่สุด	ให้มีค่าคะแนนเป็น	๑

นำแบบสอบถามที่ลงคะแนนเรียบร้อยแล้วไปประมวลข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป พร้อมกำหนดเกณฑ์การให้ค่าเฉลี่ย ดังนี้ (รศ.ดร.บุญชม ศรีสะอาด ๒๕๕๓:๑๒๑ พิมพ์ครั้งที่ ๘)

คะแนนเฉลี่ย	๔.๕๑ – ๕.๐๐	หมายถึง ระดับความพึงพอใจในระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	๓.๕๑ – ๔.๕๐	หมายถึง ระดับความพึงพอใจในระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย	๒.๕๑ – ๓.๕๐	หมายถึง ระดับความพึงพอใจในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	๑.๕๑ – ๒.๕๐	หมายถึง ระดับความพึงพอใจในระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย	๑.๐๐ – ๑.๕๐	หมายถึง ระดับความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุด

๒. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสำรวจรายการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแจกแจงความถี่ (Frequency) และ ร้อยละ (Percentage) (รศ.ดร.บุญชม ศรีสะอาด ๒๕๕๓:๑๒๑ และ ๑๒๒ พิมพ์ครั้งที่ ๘)

๓. แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจโครงการเผยแพร่ให้ความรู้เกี่ยวกับวินัย การรักษา วินัยและการดำเนินการทางวินัยแก่บุคลากรกองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ รุ่นที่ ๒ เป็นการวิเคราะห์ระดับการให้คะแนน (Rating Scale) โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) หาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยกำหนดค่าคะแนนแบบสอบถามตามเกณฑ์ (รศ.ดร.บุญชม ศรีสะอาด ๒๕๕๓:๑๒๓,๑๒๕ และ ๑๒๖ พิมพ์ครั้งที่ ๘)

๕. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

๑. สถิติพื้นฐาน ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิเคราะห์ใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistic) ประกอบการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Statistic) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ได้แก่

๑.๑ ค่าร้อยละ (Percentage) (รศ.ดร.บุญชม ศรีสะอาด ๒๕๕๓:๑๒๒ พิมพ์ครั้งที่ ๘)

๑.๒ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) (Mean) (รศ.ดร.บุญชม ศรีสะอาด ๒๕๕๓:๑๒๓ พิมพ์ครั้งที่ ๘)

๑.๓ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) (รศ.ดร.บุญชม ศรีสะอาด ๒๕๕๓:๑๒๖ พิมพ์ครั้งที่ ๘)

บทที่ ๔ สรุปผลการดำเนินโครงการและข้อเสนอแนะ

วันที่ ๑ วันจันทร์ที่ ๙ มีนาคม ๒๕๖๙

ณ สถานสงเคราะห์คนชราบ้านธรรมปกรณ์โพธิ์กลาง อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา

ประชากร

คณะผู้บริหาร อบจ.นม., ปลัด/รองปลัด อบจ.นม., ผู้อำนวยการสำนัก/กอง, หัวหน้าสำนักปลัด, ผู้อำนวยการส่วน, หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน สังกัด อบจ.นม., ข้าราชการ กongsวัสดิการสังคม สังกัด อบจ.นม., ลูกจ้างประจำ กongsวัสดิการสังคม สังกัด อบจ.นม., พนักงานจ้าง กongsวัสดิการสังคม สังกัด อบจ.นม., แขกผู้มีเกียรติและผู้ติดตาม/เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง กลุ่มเป้าหมาย จำนวน ๓๕ คน ผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวน ๓๐ คน และมีผู้ตอบแบบประเมิน จำนวน ๓๐ คน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล : ประชากร

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

ตารางที่ ๑ แสดงจำนวน และค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไป (เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพหลักและตำแหน่ง)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (N = ๓๐)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	๖	๒๐.๐
หญิง	๒๔	๘๐.๐
อายุ		
๒๐ - ๓๐ ปี	๔	๑๓.๓
๓๑ - ๔๐ ปี	๗	๒๓.๓
๔๑ - ๕๐ ปี	๑๑	๓๖.๗
๕๑ - ๖๐ ปี	๘	๒๖.๗
ระดับการศึกษา		
ประถมศึกษา	๑	๓.๓
มัธยมศึกษาตอนต้น	๒	๖.๗
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช./หรือเทียบเท่า	๔	๑๓.๓
ปวส./อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	๖	๒๐.๐
ปริญญาตรี	๑๖	๕๓.๓
สูงกว่าปริญญาตรี	๑	๓.๓

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (N = ๓๐)	ร้อยละ
อาชีพหลัก		
ข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ	๕	๑๖.๗
ลูกจ้าง/พนักงานบริษัท	๒๑	๗๐.๐
ลูกจ้างทั่วไป	๑	๓.๓
อื่นๆ	๓	๑๐.๐
กลุ่มเป้าหมาย		
ข้าราชการ กองสวัสดิการสังคม สังกัด อบจ.นม.	๖	๒๐.๐
ลูกจ้างประจำ กองสวัสดิการสังคม สังกัด อบจ.นม.	๑	๓.๓
พนักงานจ้าง กองสวัสดิการสังคม สังกัด อบจ.นม.	๒๓	๗๖.๗

สรุปผลการวิเคราะห์ จากตารางที่ ๑ ประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน ๒๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๐ อายุระหว่าง ๔๑-๕๐ ปี จำนวน ๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๗ ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน ๑๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๓ อาชีพหลักลูกจ้าง/พนักงานบริษัท จำนวน ๒๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๐.๐ กลุ่มเป้าหมายพนักงานจ้าง กองสวัสดิการสังคม สังกัด อบจ.นม. จำนวน ๒๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๖.๗

ตอนที่ ๒ นำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจต่อโครงการเผยแพร่ให้ความรู้เกี่ยวกับวินัย การรักษา วินัย และการดำเนินการทางวินัยแก่บุคลากรกองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ รุ่นที่ ๑

ตารางที่ ๒ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจโครงการเผยแพร่ให้ความรู้เกี่ยวกับ วินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัยแก่บุคลากรกองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนจังหวัด นครราชสีมา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ รุ่นที่ ๑ **ด้านกระบวนการและขั้นตอนดำเนินการโครงการฝึกอบรม** จำแนกดังนี้

ข้อ	ด้านกระบวนการและขั้นตอนดำเนินการโครงการฝึกอบรม	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	S.D.	ระดับความ พึงพอใจ
๑	การติดต่อประสานงานเข้าร่วมโครงการฝึกอบรม	๔.๒๓	๐.๖๘	มาก
๒	พิธีการ/ขั้นตอนการดำเนินการโครงการฝึกอบรม	๔.๓๗	๐.๖๑	มาก
๓	ความเหมาะสมของวัน และเวลาดำเนินการโครงการฝึกอบรม	๔.๓๐	๐.๗๐	มาก
	รวม	๔.๓๐	๐.๖๒	มาก

สรุปผลการวิเคราะห์ จากตารางที่ ๒ แสดงว่า ประชากรมีระดับความพึงพอใจโครงการเผยแพร่ให้ความรู้เกี่ยวกับวินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัยแก่บุคลากรกองสวัสดิการสังคม องค์การบริหาร ส่วนจังหวัดนครราชสีมา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ รุ่นที่ ๑ **ด้านกระบวนการและขั้นตอน ดำเนินการโครงการฝึกอบรม** โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๓๐, S.D.=๐.๖๒$) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดและรองลงมา คือข้อ ๒ พิธีการ/ขั้นตอนการดำเนินการโครงการฝึกอบรม รองลงมาคือข้อ ๓ ความเหมาะสมของวัน และเวลาดำเนินการโครงการฝึกอบรม และข้อ ๑ การติดต่อ ประสานงานเข้าร่วมโครงการฝึกอบรม

ตารางที่ ๓ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจโครงการเผยแพร่ให้ความรู้เกี่ยวกับ วินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัยแก่บุคลากรกองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนจังหวัด นครราชสีมา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ รุ่นที่ ๑ ด้านเนื้อหากิจกรรมโครงการฝึกอบรม (ตามวัตถุประสงค์โครงการ) จำแนกดังนี้

ข้อ	ด้านเนื้อหากิจกรรมโครงการฝึกอบรม (ตามวัตถุประสงค์โครงการ)	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	S.D.	ระดับความ พึงพอใจ
๑	ส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดมีความรู้ ความเข้าใจด้านวินัย การรักษา วินัยและการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการ ให้ตระหนักเห็น ความสำคัญและสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการ ตามอำนาจหน้าที่ให้อยู่ในกรอบระเบียบทางวินัยของทางราชการได้ ในระดับใด	๔.๕๐	๐.๕๑	มาก
๒	ส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัด ปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นในการเพิ่ม สมรรถนะและพัฒนาระบบราชการไทยโดยยึดหลักบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดีได้ ในระดับใด	๔.๕๐	๐.๕๗	มาก
๓	ส่งเสริมการรักษาวินัย ให้กับบุคลากรในสังกัดเพิ่มประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน และพัฒนาคุณภาพชีวิต ในการทำงานให้มี คุณลักษณะของความเป็นข้าราชการยุคใหม่ที่มีคุณธรรม จริยธรรมและการรักษาวินัยได้ ในระดับใด	๔.๔๐	๐.๕๐	มาก
๔	เสริมสร้างเครือข่ายในการเฝ้าระวังการกระทำผิดวินัยให้แก่ บุคลากรในสังกัด ส่งผลให้สามารถลดการกระทำผิดวินัยได้อย่างมี ประสิทธิภาพได้ ในระดับใด	๔.๔๓	๐.๕๐	มาก
	รวม	๔.๔๖	๐.๔๗	มาก

สรุปผลการวิเคราะห์ จากตารางที่ ๓ แสดงว่า ประชากรมีระดับความพึงพอใจโครงการเผยแพร่ให้ความรู้ เกี่ยวกับวินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัยแก่บุคลากรกองสวัสดิการสังคม องค์การบริหาร ส่วนจังหวัดนครราชสีมา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ รุ่นที่ ๑ ด้านเนื้อหากิจกรรมโครงการฝึกอบรม (ตามวัตถุประสงค์โครงการ) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๔๖, S.D. = ๐.๔๗$) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดและรองลงมา คือข้อ ๑ ส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดมีความรู้ ความเข้าใจด้านวินัย การรักษาวินัยและการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการ ให้ตระหนักเห็นความสำคัญ และสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการ ตามอำนาจหน้าที่ให้อยู่ในกรอบระเบียบทางวินัยของทาง ราชการได้ รองลงมาคือข้อ ๒ ส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัด ปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นในการเพิ่มสมรรถนะและ พัฒนาระบบราชการไทยโดยยึดหลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีได้ และข้อ ๔ เสริมสร้างเครือข่ายในการ เฝ้าระวังการกระทำผิดวินัยให้แก่บุคลากรในสังกัด ส่งผลให้สามารถลดการกระทำผิดวินัยได้อย่างมี ประสิทธิภาพได้

ตารางที่ ๔ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจโครงการเผยแพร่ให้ความรู้เกี่ยวกับวินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัยแก่บุคลากรกองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนจังหวัด นครราชสีมา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ รุ่นที่ ๑ ด้านวิทยากร จำแนกดังนี้

ข้อ	ด้านวิทยากร	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	S.D.	ระดับความ พึงพอใจ
๑	ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ของวิทยากร ในระดับใด	๔.๔๓	๐.๖๓	มาก
๒	เทคนิคการบรรยาย การเรียงลำดับเนื้อหา ครบถ้วนสมบูรณ์ ชัดเจน และเข้าใจได้ง่าย มีความเหมาะสม ในระดับใด	๔.๓๗	๐.๖๗	มาก
๓	การเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการอบรมแสดงความคิดเห็น ซักถาม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในระดับใด	๔.๕๓	๐.๖๓	มากที่สุด
	รวม	๔.๔๔	๐.๖๐	มาก

สรุปผลการวิเคราะห์ จากตารางที่ ๔ แสดงว่า ประชากรมีระดับความพึงพอใจโครงการเผยแพร่ให้ความรู้เกี่ยวกับวินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัยแก่บุคลากรกองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ รุ่นที่ ๑ ด้านวิทยากร โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = ๔.๔๔$ S.D.=๐.๖๐) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดและรองลงมา คือ ข้อ ๓ การเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการอบรมแสดงความคิดเห็น ซักถามแลกเปลี่ยนเรียนรู้ รองลงมา คือ ข้อ ๑ ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ของวิทยากร และ ข้อ ๒ เทคนิคการบรรยาย การเรียงลำดับเนื้อหา ครบถ้วนสมบูรณ์ ชัดเจนและเข้าใจได้ง่าย มีความเหมาะสม

ตารางที่ ๕ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจโครงการเผยแพร่ให้ความรู้เกี่ยวกับวินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัยแก่บุคลากรกองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนจังหวัด นครราชสีมา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ รุ่นที่ ๑ ด้านบริการ จำแนกดังนี้

ข้อ	ด้านบริการ	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	S.D.	ระดับความ พึงพอใจ
๑	เจ้าหน้าที่แต่งกายสุภาพ กิริยามารยาทเรียบร้อย ให้การต้อนรับ ประสานงาน และอำนวยความสะดวกได้ ในระดับใด	๔.๖๐	๐.๕๖	มากที่สุด
๒	ความพร้อมของสถานที่จัดโครงการ/โสตทัศนูปกรณ์และอุปกรณ์ ต่างๆ มีความพร้อม และเหมาะสม ในระดับใด	๔.๖๐	๐.๕๐	มากที่สุด
๓	สถานที่จอดรถ ห้องสุขา มีความสะดวก และเพียงพอ ในระดับใด	๔.๖๐	๐.๕๖	มากที่สุด
	รวม	๔.๖๐	๐.๔๗	มากที่สุด

สรุปผลการวิเคราะห์ จากตารางที่ ๕ แสดงว่า ประชากรมีระดับความพึงพอใจโครงการเผยแพร่ให้ความรู้เกี่ยวกับวินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัยแก่บุคลากรกองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ รุ่นที่ ๑ ด้านบริการ โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ที่สุด ($\bar{X} = ๔.๖๐$, S.D.=๐.๔๗) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดและ

รองลงมา คือ **ข้อ ๒** ความพร้อมของสถานที่จัดโครงการ/โสตทัศนอุปกรณ์และอุปกรณ์ต่างๆ มีความพร้อมและเหมาะสม รองลงมามีค่าเท่ากับ ๒ ข้อ คือ **ข้อ ๑** เจ้าหน้าที่แต่งกายสุภาพ กิริยามารยาทเรียบร้อย ให้การต้อนรับประสานงาน และอำนวยความสะดวกได้, **ข้อ ๓** สถานที่จอดรถ ห้องสุขา มีความสะดวกและเพียงพอ

ตารางที่ ๖ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจโครงการเผยแพร่ให้ความรู้เกี่ยวกับวินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัยแก่บุคลากรกองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ รุ่นที่ ๑ **รวมทุกด้าน** จำแนกดังนี้

ข้อ	ประเด็น	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	S.D.	ระดับความ พึงพอใจ
๑	ด้านกระบวนการและขั้นตอนดำเนินการโครงการฝึกอบรม	๔.๓๐	๐.๖๒	มาก
๒	ด้านเนื้อหากิจกรรมโครงการฝึกอบรม (ตามวัตถุประสงค์โครงการ)	๔.๔๖	๐.๔๗	มาก
๓	ด้านวิทยากร	๔.๔๔	๐.๖๐	มาก
๔	ด้านการบริการ	๔.๖๐	๐.๔๗	มากที่สุด
	รวม	๔.๔๕	๐.๔๖	มาก

สรุปผลการวิเคราะห์ จากตารางที่ ๖ แสดงว่า ประชากรมีระดับความพึงพอใจโครงการเผยแพร่ให้ความรู้เกี่ยวกับวินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัยแก่บุคลากรกองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ รุ่นที่ ๑ **รวมทุกด้าน** โดยรวมอยู่ในระดับ **มาก** ($\bar{X}=๔.๔๕$, S.D.=๐.๔๖) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดและรองลงมา คือ **ข้อ ๔** ด้านการบริการ รองลงมาคือ**ข้อ ๒** ด้านเนื้อหากิจกรรมโครงการฝึกอบรม (ตามวัตถุประสงค์โครงการ) และ**ข้อ ๓** ด้านวิทยากร

ข้อเสนอแนะของผู้เข้าร่วมโครงการ

๑. ระยะเวลาการอบรมน้อยไป
๒. สถานที่อบรมคับแคบ
๓. ได้รับความรู้ด้านวินัยครบถ้วน

ตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการ รุ่นที่ ๑

- ผลจากการติดตามและประเมินผล กลุ่มเป้าหมาย จำนวน ๓๕ คน ผู้ตอบแบบประเมิน จำนวน ๓๐ คน มีความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = ๔.๔๕$ คิดเป็นร้อยละ ๘๙.๐๐

สรุป ผลการดำเนินงาน ความพึงพอใจโครงการเผยแพร่ให้ความรู้เกี่ยวกับวินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัยแก่บุคลากรกองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ รุ่นที่ ๑ ในวันจันทร์ที่ ๙ มีนาคม ๒๕๖๙ ณ สถานสงเคราะห์คนชรา บ้านธรรมปรภรณ์โพธิ์กลาง ถนนโพธิ์กลาง ตำบลในเมือง อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา กลุ่มเป้าหมาย ๓๕ คน และมีผู้เข้าร่วมโครงการตอบแบบประเมิน จำนวน ๓๐ คน มีความพึงพอใจรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = ๔.๔๕$ คิดเป็นร้อยละ ๘๙.๐๐

วันที่ ๒ วันจันทร์ที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๙

ณ สถานสงเคราะห์คนชราบ้านธรรมปกรณ์วัดม่วง อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา

ประชากร

คณะผู้บริหาร อบจ.นม., ปลัด/รองปลัด อบจ.นม., ผู้อำนวยการสำนัก/กอง, หัวหน้าสำนักปลัด, ผู้อำนวยการส่วน, หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน สังกัด อบจ.นม., ข้าราชการ กองสวัสดิการสังคม สังกัด อบจ.นม., ลูกจ้างประจำ กองสวัสดิการสังคม สังกัด อบจ.นม., พนักงานจ้าง กองสวัสดิการสังคม สังกัด อบจ.นม., แยกผู้มีเกียรติและผู้ติดตาม/เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง กลุ่มเป้าหมาย จำนวน ๓๖ คน ผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวน ๓๕ คน และมีผู้ตอบแบบประเมิน จำนวน ๓๕ คน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล : ประชากร

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

ตารางที่ ๑ แสดงจำนวน และค่าร้อยละ ของข้อมูลทั่วไป (เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพหลักและตำแหน่ง)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (N = ๓๕)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	๕	๑๔.๓
หญิง	๓๐	๘๕.๗
อายุ		
๒๐ - ๓๐ ปี	๕	๑๔.๓
๓๑ - ๔๐ ปี	๑๐	๒๘.๖
๔๑ - ๕๐ ปี	๑๒	๓๔.๓
๕๑ - ๖๐ ปี	๘	๒๒.๙
ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษาตอนต้น	๓	๘.๖
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช./หรือเทียบเท่า	๔	๑๑.๔
ปวส./อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	๗	๒๐.๐
ปริญญาตรี	๑๘	๕๑.๔
สูงกว่าปริญญาตรี	๓	๘.๖
อาชีพหลัก		
ข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ	๑๐	๒๘.๖
ลูกจ้าง/พนักงานบริษัท	๒๕	๗๑.๔

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (N = ๓๕)	ร้อยละ
กลุ่มเป้าหมาย		
ข้าราชการ กอวสวสดีการสังคม สังกัด อบจ.นม.	๖	๑๗.๑
ลูกจ้างประจำ กอวสวสดีการสังคม สังกัด อบจ.นม.	๕	๑๔.๓
พนักงานจ้าง กอวสวสดีการสังคม สังกัด อบจ.นม.	๒๔	๖๘.๖

สรุปผลการวิเคราะห์ จากตารางที่ ๑ ประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน ๓๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๗ อายุระหว่าง ๔๑-๕๐ ปี จำนวน ๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๓ ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน ๑๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๔ อาชีพหลักลูกจ้าง/พนักงานบริษัท จำนวน ๒๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๑.๔ กลุ่มเป้าหมายพนักงานจ้าง สังกัด อบจ.นม. จำนวน ๒๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๘.๖

ตอนที่ ๒ นำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจต่อโครงการเผยแพร่ให้ความรู้เกี่ยวกับวินัย การรักษา วินัย และการดำเนินการทางวินัยแก่บุคลากรกอวสวสดีการสังคม องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ รุ่นที่ ๒

ตารางที่ ๒ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจโครงการเผยแพร่ให้ความรู้เกี่ยวกับ วินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัยแก่บุคลากรกอวสวสดีการสังคม องค์การบริหารส่วนจังหวัด นครราชสีมา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ รุ่นที่ ๒ ด้านกระบวนการและขั้นตอนดำเนินการโครงการ ฝึกอบรม จำแนกดังนี้

ข้อ	ด้านกระบวนการและขั้นตอนดำเนินการโครงการฝึกอบรม	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	S.D.	ระดับความ พึงพอใจ
๑	การติดต่อประสานงานเข้าร่วมโครงการฝึกอบรม	๔.๖๙	๐.๔๗	มากที่สุด
๒	พิธีการ/ขั้นตอนการดำเนินการโครงการฝึกอบรม	๔.๖๖	๐.๕๔	มากที่สุด
๓	ความเหมาะสมของวัน และเวลาดำเนินการโครงการฝึกอบรม	๔.๕๑	๐.๖๖	มากที่สุด
	รวม	๔.๖๒	๐.๔๙	มากที่สุด

สรุปผลการวิเคราะห์ จากตารางที่ ๒ แสดงว่า ประชากรมีระดับความพึงพอใจโครงการเผยแพร่ให้ความรู้ เกี่ยวกับวินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัยแก่บุคลากรกอวสวสดีการสังคม องค์การบริหาร ส่วนจังหวัดนครราชสีมา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ รุ่นที่ ๒ ด้านกระบวนการและขั้นตอน ดำเนินการโครงการฝึกอบรม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = ๔.๖๒, S.D.=๐.๔๙$) เมื่อวิเคราะห์เป็น รายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดและรองลงมา คือข้อ ๑ การติดต่อประสานงานเข้าร่วมโครงการ ฝึกอบรม รองลงมาคือ ข้อ ๒ พิธีการ/ขั้นตอนการดำเนินการโครงการฝึกอบรม และข้อ ๓ ความเหมาะสม ของวัน และเวลาดำเนินการโครงการฝึกอบรม

ตารางที่ ๓ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจโครงการเผยแพร่ให้ความรู้เกี่ยวกับ วินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัยแก่บุคลากรกอวสวสดีการสังคม องค์การบริหารส่วนจังหวัด นครราชสีมา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ รุ่นที่ ๒ ด้านเนื้อหากิจกรรมโครงการฝึกอบรม (ตามวัตถุประสงค์โครงการ) จำแนกดังนี้

ข้อ	ด้านเนื้อหากิจกรรมโครงการฝึกอบรม (ตามวัตถุประสงค์โครงการ)	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
๑	ส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดมีความรู้ ความเข้าใจด้านวินัย การรักษา วินัยและการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการ ให้ตระหนักเห็น ความสำคัญและสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการ ตามอำนาจหน้าที่ให้อยู่ในกรอบระเบียบทางวินัยของทางราชการได้ ในระดับใด	๔.๗๑	๐.๔๖	มากที่สุด
๒	ส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัด ปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นในการเพิ่ม สมรรถนะและพัฒนาระบบราชการไทยโดยยึดหลักบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดีได้ ในระดับใด	๔.๗๑	๐.๔๖	มากที่สุด
๓	ส่งเสริมการรักษาวินัย ให้กับบุคลากรในสังกัดเพิ่มประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงาน และพัฒนาคุณภาพชีวิต ในการทำงานให้มี คุณลักษณะของความเป็นข้าราชการยุคใหม่ที่มีคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัยได้ ในระดับใด	๔.๖๙	๐.๔๗	มากที่สุด
๔	เสริมสร้างเครือข่ายในการเฝ้าระวังการกระทำผิดวินัยให้แก่ บุคลากรในสังกัด ส่งผลให้สามารถลดการกระทำผิดวินัยได้อย่างมี ประสิทธิภาพได้ ในระดับใด	๔.๘๓	๐.๓๘	มากที่สุด
	รวม	๔.๗๔	๐.๓๙	มากที่สุด

สรุปผลการวิเคราะห์ จากตารางที่ ๓ แสดงว่า ประชากรมีระดับความพึงพอใจโครงการเผยแพร่ให้ความรู้เกี่ยวกับวินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัยแก่บุคลากรกองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ รุ่นที่ ๒ ด้านเนื้อหากิจกรรมโครงการฝึกอบรม (ตามวัตถุประสงค์โครงการ) โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = ๔.๗๔$, S.D.= ๐.๓๙) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดและรองลงมา คือข้อ ๔ เสริมสร้างเครือข่ายในการเฝ้าระวังการกระทำผิดวินัยให้แก่บุคลากรในสังกัด ส่งผลให้สามารถลดการกระทำผิดวินัยได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ รองลงมามีค่าเท่ากันจำนวน ๒ ข้อ คือข้อ ๑ ส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดมีความรู้ ความเข้าใจด้านวินัย การรักษาวินัยและการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการ ให้ตระหนักเห็นความสำคัญและสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่ให้อยู่ในกรอบระเบียบทางวินัยของทางราชการได้, ข้อ ๒ ส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัด ปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นในการเพิ่มสมรรถนะและพัฒนาระบบราชการไทยโดยยึดหลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และข้อ ๓ ส่งเสริมการรักษาวินัย ให้กับบุคลากรในสังกัด เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และพัฒนาคุณภาพชีวิต ในการทำงานให้มีคุณลักษณะของความเป็นข้าราชการยุคใหม่ที่มีคุณธรรม จริยธรรมและการรักษาวินัยได้

ตารางที่ ๔ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงโครงการเผยแพร่ให้ความรู้เกี่ยวกับวินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัยแก่บุคลากรกองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนจังหวัด นครราชสีมา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ รุ่นที่ ๒ **ด้านวิทยากร** จำแนกดังนี้

ข้อ	ด้านวิทยากร	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
๑	ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ของวิทยากร ในระดับใด	๔.๗๔	๐.๔๔	มากที่สุด
๒	เทคนิคการบรรยาย การเรียงลำดับเนื้อหา ครบถ้วนสมบูรณ์ ชัดเจน และเข้าใจได้ง่าย มีความเหมาะสม ในระดับใด	๔.๗๑	๐.๔๖	มากที่สุด
๓	การเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการอบรมแสดงความคิดเห็น ชักถาม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในระดับใด	๔.๗๗	๐.๔๙	มากที่สุด
	รวม	๔.๗๔	๐.๓๘	มากที่สุด

สรุปผลการวิเคราะห์ จากตารางที่ ๔ แสดงว่า ประชากรมีระดับความพึงพอใจโครงการเผยแพร่ให้ความรู้เกี่ยวกับวินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัยแก่บุคลากรกองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ รุ่นที่ ๒ **ด้านวิทยากร** โดยรวมอยู่ในระดับ **มากที่สุด** ($\bar{X} = ๔.๗๔$ S.D.=๐.๓๘) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดและรองลงมา คือ **ข้อ ๓** การเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการอบรมแสดงความคิดเห็น ชักถามแลกเปลี่ยนเรียนรู้ รองลงมา คือ **ข้อ ๑** ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ของวิทยากร และ **ข้อ ๒** เทคนิคการบรรยาย การเรียงลำดับเนื้อหา ครบถ้วนสมบูรณ์ ชัดเจนและเข้าใจได้ง่าย มีความเหมาะสม

ตารางที่ ๕ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจโครงการเผยแพร่ให้ความรู้เกี่ยวกับวินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัยแก่บุคลากรกองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ รุ่นที่ ๒ **ด้านบริการ** จำแนกดังนี้

ข้อ	ด้านบริการ	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
๑	เจ้าหน้าที่แต่งกายสุภาพ กิริยามารยาทเรียบร้อย ให้การต้อนรับ ประสานงาน และอำนวยความสะดวกได้ ในระดับใด	๔.๘๖	๐.๓๖	มากที่สุด
๒	ความพร้อมของสถานที่จัดโครงการ/สัปดาห์ทัศนูปกรณ์และอุปกรณ์ต่างๆ มีความพร้อม และเหมาะสม ในระดับใด	๔.๗๔	๐.๕๑	มากที่สุด
๓	สถานที่จอดรถ ห้องสุขา มีความสะดวก และเพียงพอ ในระดับใด	๔.๖๐	๐.๖๐	มากที่สุด
	รวม	๔.๗๓	๐.๓๙	มากที่สุด

สรุปผลการวิเคราะห์ จากตารางที่ ๕ แสดงว่า ประชากรมีระดับความพึงพอใจโครงการเผยแพร่ให้ความรู้เกี่ยวกับวินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัยแก่บุคลากรกองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ รุ่นที่ ๒ **ด้านบริการ** โดยรวมอยู่ในระดับ **มากที่สุด** ($\bar{X} = ๔.๗๓$, S.D.=๐.๓๙) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดและรองลงมา คือ **ข้อ ๑** เจ้าหน้าที่แต่งกายสุภาพ กิริยามารยาทเรียบร้อย ให้การต้อนรับประสานงาน และอำนวยความสะดวกได้ รองลงมาคือ **ข้อ ๒** ความพร้อมของสถานที่จัดโครงการ/สัปดาห์ทัศนูปกรณ์และอุปกรณ์ต่างๆ มีความพร้อม และ **ข้อ ๓** สถานที่จอดรถ ห้องสุขา มีความสะดวก และเพียงพอ

ตารางที่ ๖ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจโครงการเผยแพร่ให้ความรู้เกี่ยวกับวินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัยแก่บุคลากรกองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ รุ่นที่ ๒ **รวมทุกด้าน** จำแนกดังนี้

ข้อ	ประเด็น	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	S.D.	ระดับความ พึงพอใจ
๑	ด้านกระบวนการและขั้นตอนดำเนินการโครงการฝึกอบรม	๔.๖๒	๐.๔๙	มากที่สุด
๒	ด้านเนื้อหากิจกรรมโครงการฝึกอบรม (ตามวัตถุประสงค์โครงการ)	๔.๗๔	๐.๓๙	มากที่สุด
๓	ด้านวิทยากร	๔.๗๔	๐.๓๘	มากที่สุด
๔	ด้านการบริการ	๔.๗๓	๐.๓๙	มากที่สุด
	รวม	๔.๗๑	๐.๓๗	มากที่สุด

สรุปผลการวิเคราะห์ จากตารางที่ ๖ แสดงว่า ประชากรมีระดับความพึงพอใจโครงการเผยแพร่ให้ความรู้เกี่ยวกับวินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัยแก่บุคลากรกองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ รุ่นที่ ๒ **รวมทุกด้าน** โดยรวมอยู่ในระดับ **มากที่สุด** ($\bar{X} = ๔.๗๑$, S.D. = ๐.๓๗) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดและรองลงมา คือ ข้อ ๓ ด้านวิทยากร รองลงมาคือข้อ ๒ ด้านเนื้อหากิจกรรมโครงการฝึกอบรม (ตามวัตถุประสงค์โครงการ) และข้อ ๔ ด้านบริการ

ข้อเสนอแนะ ของผู้เข้าร่วมโครงการ

๑. ต้องการให้มีการจัดกิจกรรมอบรม ทบทวนความรู้ทุกปี
๒. ต้องการให้มีการจดข้อซักถาม และให้วิทยากรตอบข้อซักถาม
๓. ต้องการให้เพิ่มระยะเวลาการอบรมมากขึ้น

ตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการ รุ่นที่ ๒

- ผลจากการติดตามและประเมินผล กลุ่มเป้าหมาย จำนวน ๓๖ คน ผู้ตอบแบบประเมิน จำนวน ๓๕ คน มีความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = ๔.๗๑$ คิดเป็นร้อยละ ๙๔.๒๐

สรุป ผลการดำเนินงาน ความพึงพอใจโครงการเผยแพร่ให้ความรู้เกี่ยวกับวินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัยแก่บุคลากรกองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ รุ่นที่ ๒ ในวันจันทร์ที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๙ ณ สถานสงเคราะห์คนชรา บ้านธรรมปกรณ์วัดม่วง ถนนสุรนารี ตำบลในเมือง อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา กลุ่มเป้าหมาย ๓๕ คน และมีผู้เข้าร่วมโครงการตอบแบบประเมิน จำนวน ๓๕ คน มีความพึงพอใจรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = ๔.๗๑$ คิดเป็นร้อยละ ๙๔.๒๐

ภาคผนวก

ภาพกิจกรรม

รุ่นที่ 1 วันจันทร์ที่ 9 มีนาคม 2569

ณ สถานสงเคราะห์คนชรา
บ้านธรรมปกรณ์โพธิ์กลาง
อำเภอเมืองนครราชสีมา
จังหวัดนครราชสีมา



นายวีระชาติ ทุ่งไผ่แหลม
รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด
นครราชสีมา ประธานกล่าวเปิดโครงการ



นางสาวนารินทร์ ดุเรืองรัมย์
หัวหน้าฝ่ายวินัยและส่งเสริมคุณธรรม
กล่าวรายงานโครงการ



นางรังสิยา นุทกิจ
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม



☆

☆

♥

วิทยากร รุ่นที่ 1

♥



พ.จ.อ.จรัญ ช่างเกวียน
นิติกรชำนาญการพิเศษ



นางสาวนารินทร์ ดุเรืองรัมย์
หัวหน้าฝ่ายวิจัยและส่งเสริมคุณธรรม



นายครรชิตพล สวัสดิ์พุทรา
นิติกรชำนาญการ



นางสาวยิ่งลักษณ์ หัสดีน
นิติกรชำนาญการ



นายอดิษฐ์ พิเศษ
นิติกรชำนาญการ



นายอรรถสิทธิ์ รัตนาวร
นิติกรชำนาญการ



นายภาสกร อริตโฆกุล
นิติกรปฏิบัติการ



ทําพบบรรยากาศ การอบรม



ภาพกิจกรรม

รุ่นที่ 2 วันจันทร์ที่ 30 มีนาคม 2569
ณ สถานสงเคราะห์คนชรา
บ้านธรรมปกรณ์วัดม่วง
อำเภอเมืองนครราชสีมา
จังหวัดนครราชสีมา



นายธรรมบาล ฉิมพลี
รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด
นครราชสีมา ประธานกล่าวเปิดโครงการ

นางวรรณภา นวลฉิมพลี
ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่
กล่าวรายงานโครงการ



นายไพศาล สมุทรเผ่าจินดา
ผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านสวัสดิการสังคม

☆ **วิทยากร รุ่นที่ 2** ☆



นางสาวนารินทร์ ตูเรืองรัมย์
หัวหน้าฝ่ายวินัยและส่งเสริมคุณธรรม



พ.จ.อ.จรัญ ช่างเกวียน
นิติกรชำนาญการพิเศษ



นางสาวยิ่งลักษณ์ หัสดีน
นิติกรชำนาญการ



นายนิกรณิเชษฐ์ สีมพุด
นิติกรชำนาญการ



นายอรรถสิทธิ์ รัตตดาว
นิติกรชำนาญการ



นายภาสกร อริเตโชกุล
นิติกรปฏิบัติการ



ภาพบรรยากาศ การอบรม



เอกสารประกอบ คำบรรยาย

ຮຸ້ນທີ່ 1

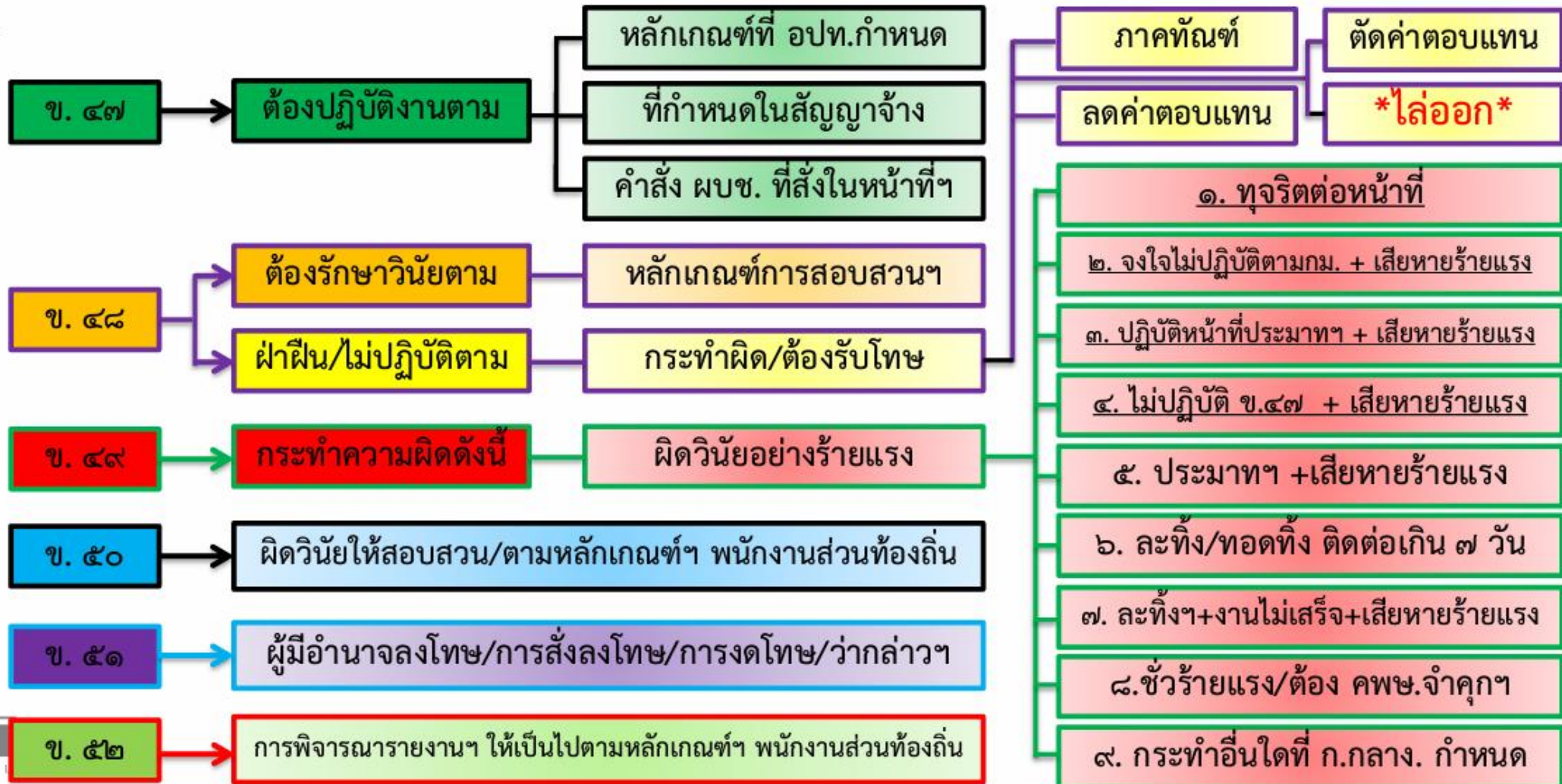
โครงการเผยแพร่ให้ความรู้เกี่ยวกับวินัย การรักษาวินัย
และการดำเนินการทางวินัยแก่บุคลากรกองสวัสดิการสังคม
องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

กองการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายวินัยและส่งเสริมคุณธรรม
องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา

วินัยข้าราชการ



วินัยพนักงานจ้าง ลูกจ้างประจำ



โทษทางวินัย

ข้าราชการ มีโทษ ๕ สถาน ได้แก่

- (๑) ภาคทัณฑ์
- (๒) ตัดเงินเดือน
- (๓) ลดชั้นเงินเดือน
- (๔) ปลดออก
- (๕) ไล่ออก

พนักงานจ้าง/ลูกจ้าง มีโทษ ๔ สถาน
ได้แก่

๑. ภาคทัณฑ์
๒. ตัดค่าตอบแทน
๓. ลดค่าตอบแทน
๔. ไล่ออก (ไม่มีโทษปลด)

- กระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง คือ ไล่ออก ปลดออก ซึ่งหากมีเหตุอันควรลดหย่อน จะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้ แต่ห้ามมิให้ลดโทษต่ำกว่าปลดออก
- กระทำความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง คือ ลดชั้นเงินเดือน ตัดเงินเดือน ภาคทัณฑ์
- กระทำความผิดวินัยเล็กน้อยและมีเหตุอันควรงดโทษ ให้ทำทัณฑ์บนหรือว่ากล่าวตักเตือนเป็นหนังสือได้

วินัยและการรักษาวินัย

ข้อ ๕ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องรักษาวินัยตามที่กำหนดเป็น**ข้อห้าม**และ**ข้อปฏิบัติ**ไว้ในหมวดนี้โดยเคร่งครัดอยู่เสมอ

ข้อ ๖ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยด้วยความบริสุทธิ์ใจ

วินัยและการรักษาวินัย

ข้อ ๗ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและ เที่ยงธรรม

ห้ามมิให้อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ราชการของตนไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อมหาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น

การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบ เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้ประโยชน์ที่มิควรได้ เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ราชการและเป็นความผิดทางวินัยอย่างร้ายแรง

หน้าที่ราชการ

พิจารณาจาก

๑. กฎหมายหรือระเบียบ

๒. คำสั่งหรือการมอบหมายของผู้บังคับบัญชา

๓. พฤติสัย (เช่น เกี่ยวกับเรื่องการเงิน)

**** ถ้าผู้บังคับบัญชามอบหมายหน้าที่ใดให้ปฏิบัติภายในขอบอำนาจของผู้บังคับบัญชาก็เป็น “หน้าที่ราชการ”**

องค์ประกอบของการกระทำที่เป็นความผิด

๑. ต้องมีหน้าที่ราชการที่ต้องปฏิบัติ
๒. ได้ปฏิบัติหน้าที่นั้น หรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่นั้นโดยมิชอบ
๓. เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้รับประโยชน์ที่มิควร
๔. มีเจตนาทุจริต

“เจตนา” คือ การกระทำโดยรู้สำนึกในการที่กระทำและในขณะเดียวกันผู้กระทำประสงค์ต่อผล หรือยอมเล็งเห็นผลของการกระทำนั้น ครม. มีมติให้ไล่่ออกสถานเดียวแม้นำเงินมาคืนก็ไม่เป็น เหตุลดโทษลงเป็นปลดออก (ตามหนังสือ ที่ นร ๐๒๐๕/ ว๒๓๔ ลงวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๓๖)

วินัยและการรักษาวินัย

ข้อ ๘ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการ

ข้อ ๙ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอุตสาหะ เอาใจใส่ระมัดระวัง รักษาประโยชน์ของทางราชการ และต้องไม่ประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ

การประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการอันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ

“ประมาท” หมายถึง การขาดความรอบคอบ ขาดความระมัดระวัง ซึ่งบุคคลในภาวะเช่นนั้นจะต้องมีตามวิสัยและพฤติการณ์

“เลินเล่อ” หมายถึง ขาดความระมัดระวัง ไม่รอบคอบ

วินัยและการรักษาวินัย

ข้อ ๑๐ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรีและนโยบายของรัฐบาลโดยไม่ให้เสียหายแก่ราชการ

การปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยจงใจไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรีหรือนโยบายของรัฐบาล อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

การกระทำโดยจงใจ

“จงใจ” หมายถึงการตั้งใจ มีจุดมุ่งหมาย มีเจตนา ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ราชการรู้อยู่แล้วว่าระเบียบกำหนดไว้เป็นอย่างไร อาจจะกำหนดห้าม หรือ กำหนดให้กระทำแต่มีเจตนาที่จะไม่กระทำตาม หรือมีเจตนาฝ่าฝืน ก็เป็น ความผิดและถ้าราชการเสียหายอย่างร้ายแรงก็เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

จงใจไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กล่าวคือ

- >> เจตนาโดยรู้สึกในการกระทำ และประสงค์ต่อผลหรือยอมเล็งเห็นผล
- >> เจตนากระทำโดยมิได้มุ่งหมาย จะให้เสียหายหรือไม่อาจเล็งเห็นผล

วินัยและการรักษาวินัย

ข้อ ๑๑ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องถือว่าเป็นหน้าที่พิเศษที่จะสนใจและรับทราบเหตุการณ์เคลื่อนไหวอันอาจเป็นภัยอันตรายต่อประเทศชาติและต้องป้องกันภัยอันตรายซึ่งจะบังเกิดแก่ประเทศชาติจนเต็มความสามารถ

ข้อ ๑๒ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องรักษาความลับของทางราชการ การเปิดเผยความลับของทางราชการ อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

วินัยและการรักษาวินัย

ข้อ ๑๓ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ โดยไม่ขัดขึ้นหรือหลีกเลี่ยง แต่ถ้าเห็นว่าการปฏิบัติตามคำสั่งนั้นจะทำให้เสียหายแก่ราชการ หรือจะเป็นการไม่รักษาประโยชน์ของทางราชการจะเสนอความเห็นเป็นหนังสือทันที เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่งนั้นก็ได้ และเมื่อได้เสนอความเห็นแล้ว ถ้าผู้บังคับบัญชายืนยันให้ปฏิบัติตามคำสั่งเดิม ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตาม

การขัดคำสั่งหรือหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

องค์ประกอบ ข้อ ๑๓

๑. มีคำสั่งผู้บังคับบัญชา (หนังสือ/วาจา)
๒. เป็นคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมาย และระเบียบของทางราชการ
๓. เป็นการสั่งให้ปฏิบัติราชการ มิใช่ให้ปฏิบัติเรื่องส่วนตัว
๔. มีเจตนาไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง

วินัยและการรักษาวินัย

ข้อ ๑๔ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องปฏิบัติราชการโดย **มิให้เป็นการกระทำการข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตน** เว้นแต่ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปเป็นผู้สั่งให้กระทำหรือได้รับอนุญาตเป็นพิเศษชั่วคราว

ข้อยกเว้น

๑. ผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไป ให้รายงานโดยตรง
๒. ผู้บังคับบัญชาในระดับต่อมาอนุญาต ให้เสนอผู้บังคับบัญชาที่สั่งโดยตรงได้
๓. การรายงานการดำเนินการทางวินัย เป็นเรื่องระหว่างผู้แต่งตั้งกรรมการ กับคณะกรรมการ จึงไม่ต้องรายงานผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น

วินัยและการรักษาวินัย

ข้อ ๑๕ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิดข้อความซึ่งควรต้องแจ้ง ถือว่าเป็นการรายงานเท็จด้วย

การรายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

การรายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา องค์ประกอบ

๑. มีการรายงาน
๒. รายงานเป็นเท็จ
๓. รายงานต่อผู้บังคับบัญชา
๔. เป็นเหตุให้เสียหายแก่ทางราชการอย่างร้ายแรง

วินัยและการรักษาวินัย

ข้อ ๑๖ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องถือและปฏิบัติตามระเบียบและแบบธรรมเนียมของทางราชการ

ข้อ ๑๗ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องอุทิศเวลาของตนให้แก่ราชการจะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการมิได้

การละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร เป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง หรือละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันเป็นเวลานานเกินกว่าสิบห้าวันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร หรือโดยมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

อุทิสเวลา หมายถึง นอกเวลาราชการด้วยในกรณีที่มีความจำเป็นเร่งด่วนต้องให้ลูกจ้างมาปฏิบัติราชการ

ละทิ้ง หมายถึง ไม่อยู่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่

ทอดทิ้ง หมายถึง มาอยู่ในสถานที่ราชการ แต่ไม่สนใจปฏิบัติราชการตามหน้าที่

“เจตนาละทิ้งหรือทอดทิ้ง” ผลเป็น ๒ กรณี

๑. เป็นเหตุให้เสียหายต่อราชการอย่างร้ายแรง เช่น มีหน้าที่เก็บรักษาเงิน หรือมีหน้าที่เบิกจ่ายเงิน ทำให้ไม่สามารถเบิกจ่ายเงินให้คู่สัญญาได้

๒. การละทิ้งหน้าที่ราชการเป็นเวลานาน ละทิ้งเป็นคราว ๆ ไปเป็นประจำ เป็นการละทิ้งในคราวเดียวกัน หรือไปแล้วไม่กลับมาอีกเลย หรือการละทิ้ง เกินกว่า ๑๕ วัน เป็นผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ต้องทำการสืบสวนหรือสอบสวนให้ได้ความจริงว่า มีเหตุอันสมควรหรือไม่

ละทิ้งหน้าที่ราชการแล้วไม่กลับมาอีกเลย กรม.มีมติให้ลงโทษไล่ออกสถานเดียว

วินัยและการรักษาวินัย

ข้อ ๑๘ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี และไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการก่อกวนก่อกองและต้องช่วยเหลือกันในการปฏิบัติราชการระหว่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดด้วยกันและผู้ร่วมปฏิบัติราชการ

ข้อ ๑๙ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องต้อนรับให้ความสะดวกให้ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้ติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตนโดยไม่ชักช้าและด้วยความสุภาพเรียบร้อย ห้ามมิให้ดูหมิ่นเหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหงประชาชนผู้ติดต่อราชการ

การดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหงประชาชนผู้ติดต่อราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

วินัยและการรักษาวินัย

ข้อ ๒๐ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการ
หาผลประโยชน์อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่
ราชการของตน

ข้อ ๒๑ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องไม่เป็นกรรมการผู้จัดการหรือผู้จัดการหรือ
ดำรงตำแหน่งอื่นใดที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันนั้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท

ข้อ ๒๒ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องวางตนเป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติ
หน้าที่ราชการและในการปฏิบัติภารกิจอื่นที่เกี่ยวข้องกับประชาชนกับจะต้องปฏิบัติตามระเบียบของ
ทางราชการว่าด้วยมารยาททางการเมืองของข้าราชการโดยอนุโลม

วินัยและการรักษาวินัย

ข้อ ๒๓ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องรักษาชื่อเสียงของตน และรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสีย โดยไม่กระทำการใดๆ อันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว

การกระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุก หรือโทษที่หนักกว่าจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกหรือได้รับโทษที่หนักกว่าจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ หรือกระทำการอื่นใด **อันได้ชื่อว่า** เป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

แนวทางการพิจารณาเรื่อง

“ประพฤติชั่ว”

- เป็นการกระทำที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการ
- เป็นการกระทำที่สังคมรังเกียจ
- เป็นการกระทำโดยเจตนา

วินัยและการรักษาวินัย

ข้อ ๒๓/๑ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องไม่กระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศโดยกระทำการประการใดประการหนึ่งดังต่อไปนี้ต่อข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นด้วยกันหรือผู้ร่วมปฏิบัติราชการไม่ว่าจะเกิดขึ้นในหรือนอกสถานที่ราชการ โดยผู้ถูกระทำมิได้ยินยอมต่อการกระทำนั้นหรือทำให้ผู้ถูกระทำเดือดร้อนรำคาญ

(๑) กระทำการด้วยการสัมผัสทางกายที่มีลักษณะส่อไปในทางเพศ เช่น การจูบ การโอบกอด การจับอวัยวะส่วนใดส่วนหนึ่ง เป็นต้น

(๒) กระทำการด้วยวาจาที่ส่อไปในทางเพศ เช่น วิพากษ์วิจารณ์ร่างกาย พุดหยอกล้อ พุดหยาบคาย เป็นต้น

(๓) กระทำการด้วยอากัปกิริยาที่ส่อไปในทางเพศ เช่น การใช้สายตาลวนลาม การทำสัญญาณหรือสัญลักษณ์ใด ๆ เป็นต้น

(๔) การแสดงหรือสื่อสารด้วยวิธีการใดๆ ที่ส่อไปในทางเพศ เช่น แสดงรูปลามกอนาจาร ส่งจดหมาย ข้อความ หรือการสื่อสารรูปแบบอื่น เป็นต้น

(๕) การแสดงพฤติกรรมที่ส่อไปในทางเพศ ซึ่งผู้ถูกระทำไม่พึงประสงค์หรือเดือดร้อนรำคาญ

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศตามวรรคหนึ่ง อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรงเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ความผิดอาญาและคดีแพ่งที่เกิดจากกระทำผิดวินัย

คดีอาญาและคดีแพ่ง การกระทำบางอย่างนอกจากจะผิดวินัย และยังเป็นความผิดทางอาญาด้วย เช่น การทุจริตเงินของราชการ การยกยอกทรัพย์สินของทางราชการ การปลอมเอกสารหรือการรับรองเอกสารเท็จ นอกจากจะผิดวินัยร้ายแรง ต้องลงโทษไล่ออกหรือปลดออกแล้ว ยังต้องดำเนินคดีอาญาต่อผู้กระทำผิดวินัย ถ้าผู้กระทำผิดวินัยทำให้ทรัพย์สินทางราชการสูญหาย หรือเสียหาย ผู้กระทำผิดต้องชดใช้ให้แก่ราชการด้วย

การลา

ประเภทการลา	ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
๑. การลาป่วย	<ul style="list-style-type: none"> - ปีละไม่เกิน ๖๐ วันทำการ - รอบการประเมินลาได้ไม่เกิน ๒๓ วัน - กรณีจำเป็นผู้มีอำนาจสามารถให้ลาได้อีกไม่เกิน ๖๐ วันทำการ - เสนอใบลา ก่อน/ในวันลา หรือวันแรกที่กลับมาปฏิบัติราชการ - ลาดังแต่ ๓๐ วันขึ้นไป ต้องมีใบรับรองแพทย์ (กรณีมีความประสงค์ลาป่วยเพื่อรักษาตัว) - แม้ลาไม่ถึง ๓๐ วัน แต่ผู้มีอำนาจ จะสั่งให้มีใบรับรองแพทย์/ใบรับการตรวจจากแพทย์ ก็ได้ 	<ul style="list-style-type: none"> - ลาป่วยได้ไม่เกิน ๖๐ วันทำการ - รอบการประเมินลาได้ไม่เกิน ๒๓ วัน <p>*** ลาป่วยเกิน ๓ วัน ต้องมีใบรับรองแพทย์ ส่งพร้อมกับใบลา เว้นแต่ผู้มีอำนาจอนุญาตให้ลา จะเห็นสมควรเป็นอย่างอื่น</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ลาป่วย ไม่เกิน ๑๕ วันทำการ <p>ได้ค่าตอบแทน ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑) ระยะเวลาจ้าง ๑ ปี ลาได้ไม่เกิน ๑๕ วัน ๒) ระยะเวลาจ้าง ๙ เดือน ลาได้ไม่เกิน ๘ วัน ๓) ระยะเวลาจ้าง ๖ เดือน ลาได้ไม่เกิน ๖ วัน ๔) ระยะเวลาจ้างต่ำกว่า ๖ เดือน ลาได้ไม่เกิน ๔ วัน <p>*** ลาป่วยเกิน ๓ วัน ต้องมีใบรับรองแพทย์ ส่งพร้อมกับใบลา เว้นแต่ผู้มีอำนาจอนุญาตให้ลา จะเห็นสมควรเป็นอย่างอื่น</p>
๒. การลาคลอดบุตร	<ul style="list-style-type: none"> - สามารถลาได้ไม่เกิน ๙๐ วัน/ครั้ง - ไม่ต้องมีใบรับรองแพทย์ - ต้องเสนอใบลา ก่อน/ในวันลา - สามารถลาวันที่คลอด/ก่อนวันที่คลอดก็ได้ - ถ้าลาแล้วไม่ได้คลอดให้ถือว่า วันที่หยุดไปแล้วเป็นวันลากิจส่วนตัว - การลาคลอดที่คาบเกี่ยวกับการลาประเภทอื่น ซึ่งยังไม่ครบ ให้ถือว่าการลาประเภทอื่นสิ้นสุด และให้นับเป็นวันเริ่มลาคลอดบุตร 	<ul style="list-style-type: none"> - ไม่เกิน ๙๐ วัน ได้ค่าตอบแทนต่อเนื่องได้อีก ๓๐ วันทำการ รวมในลากิจ <p>*** มีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อคลอดบุตรจากกองทุนประกันสังคม ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขตามกฎหมายว่าด้วยประกันสังคม</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ไม่เกิน ๙๐ วัน นับรวมวันหยุดประจำสัปดาห์และวันหยุดพิเศษในระหว่างลา โดยได้รับค่าตอบแทนระหว่างละไม่เกิน ๔๕ วัน - เว้นปีแรกทำงานไม่ครบ ๗ เดือน <p>*** มีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อคลอดบุตรจากกองทุนประกันสังคม ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขตามกฎหมายว่าด้วยประกันสังคม</p>

การลา

ประเภทการลา	ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
๓. การลากิจส่วนตัว	<ul style="list-style-type: none"> - ลากิจส่วนตัวยื่นล่วงหน้าต่อผู้บังคับบัญชา ๓ วัน หรือยื่นวันแรกที่กลับมาปฏิบัติราชการก็ได้ - ลากิจส่วนตัวเพื่อเลี้ยงดูบุตร มีสิทธิลาได้ ๔๕ วัน โดยได้รับเงินเดือน - ลากิจส่วนตัวนับรวมกับลาป่วย ลาได้ไม่เกิน ๒๓ วัน ในรอบครึ่งปี หากลากิจส่วนตัวรวมกับการลาป่วย เกิน ๒๓ วัน ไม่มีสิทธิได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน 	<ul style="list-style-type: none"> - พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างเชี่ยวชาญพิเศษ ใน ๑ ปี มีสิทธิลาจิจได้ไม่เกิน ๔๕ วันทำการ ยกเว้นปีแรกที่เข้าปฏิบัติงาน มีสิทธิลาได้ไม่เกิน ๑๕ วันทำการ - ลากิจส่วนตัวให้ยื่นใบลาก่อนล่วงหน้า เมื่อได้รับอนุญาตแล้วจึงลาได้ 	<ul style="list-style-type: none"> - ไม่สามารถลาได้
๔. การลาพักผ่อน	<ul style="list-style-type: none"> - สิทธิในการลาพักผ่อนประจำปี ได้ ๑๐ วันทำการ (ยกเว้นผู้บรรจุเข้ารับราชการครั้งแรกที่ยังไม่ผ่านการทดลองราชการ) - ลาพักผ่อนประจำปี ๑๐ วันทำการ หากผู้ใดลาไม่ครบตามจำนวน ก็ให้สะสมวันที่ไม่ได้ลารวมเข้ากับปีต่อไป - ผู้รับราชการไม่ถึง ๑๐ ปี มีวันลาพักผ่อนสะสมได้ไม่เกิน ๒๐ วัน - ผู้รับราชการตั้งแต่ ๑๐ ปีขึ้นไป ลาพักผ่อนสะสมได้ไม่เกิน ๓๐ วัน 	<ul style="list-style-type: none"> - พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ มีสิทธิลาพักผ่อนได้ โดยจะต้องผ่านการประเมินผลปฏิบัติงานในรอบ ๖ เดือนก่อน *** สำหรับในปีแรกที่ได้รับการจ้างเป็นพนักงานจ้างยังไม่ครบ ๖ เดือน ไม่มีสิทธิลาพักผ่อน เว้นแต่ ผู้ที่เคยได้รับการจ้างเป็นพนักงานจ้างมาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ เดือน และได้พ้นจากการเป็นพนักงานจ้างไปแล้ว แต่ต่อมาได้รับการจ้างเป็นพนักงานจ้างอีก *** การยื่นใบลาพักผ่อนให้เสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับ และเมื่อได้รับอนุญาตแล้วจึงลาได้ 	<ul style="list-style-type: none"> - พนักงานจ้างทั่วไป ใน ๑ ปี มีสิทธิลาพักผ่อนได้ ๑๐ วันทำการ *** สำหรับในปีแรกที่ได้รับการจ้างเป็นพนักงานจ้างยังไม่ครบ ๖ เดือน ไม่มีสิทธิลาพักผ่อน เว้นแต่ ผู้ที่เคยได้รับการจ้างเป็นพนักงานจ้างมาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ เดือน และได้พ้นจากการเป็นพนักงานจ้างไปแล้ว แต่ต่อมาได้รับการจ้างเป็นพนักงานจ้างอีก *** การยื่นใบลาพักผ่อนให้เสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับ และเมื่อได้รับอนุญาตแล้วจึงลาได้

การพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนหรือเพิ่มค่าจ้าง

(ประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง การกำหนดจำนวนครั้งการลา และการมาทำงานสายของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง)

- ข้าราชการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จะได้รับการพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนในแต่ละครั้งในครึ่งปีที่แล้วมา
- ลูกจ้างประจำ จะได้รับการพิจารณาเพิ่มค่าจ้างในครึ่งปีที่แล้วมา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ จะได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนในรอบปีที่แล้วมา

จะต้องไม่ลาจิสส่วนตัวและลาป่วย หรือมาทำงานสาย
เกินจำนวนครั้ง ดังนี้

ในครึ่งปีที่แล้วมา
เวลาปฏิบัติราชการ ๖ เดือน
วันลาไม่เกิน ๒๓ วัน

ข้าราชการ	ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ
ลาจิสส่วนตัว และลาป่วย รวมกันเกิน ๖ ครั้ง	ลาจิสส่วนตัว และลาป่วย รวมกันเกิน ๖ ครั้ง	ลาจิสส่วนตัว และลาป่วย รวมกันเกิน ๖ ครั้ง	ลาจิสส่วนตัว และลาป่วย รวมกันเกิน ๖ ครั้ง
มาทำงานสาย เกิน ๖ ครั้ง	มาทำงานสาย เกิน ๖ ครั้ง	มาทำงานสาย เกิน ๖ ครั้ง	มาทำงานสาย เกิน ๖ ครั้ง

พนักงานจ้างทั่วไป จะได้รับการ
ประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ต่ำ
กว่าระดับดีในรอบปีที่ผ่านมา

จะต้องไม่ลาป่วย หรือมา
ทำงานสาย เกินจำนวนครั้งของ
รอบการประเมินครึ่งปีที่แล้วมา
ดังนี้

พนักงานจ้างทั่วไป

ลาป่วย เกิน ๖ ครั้ง

มาทำงานสาย เกิน ๖ ครั้ง

ลาป่วย ≠ รักษาตัวเป็นเวลานานไม่เกิน ๖๐ วัน / ประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่ หรือในขณะที่เดินทางไปหรือกลับจากการปฏิบัติ
หน้าที่ราชการตามหน้าที่

กรณีศึกษา : การพิจารณาโทษเกี่ยวกับการมาทำงานสาย

แนวทางการลงโทษข้าราชการพลเรือน ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๓๕ เจ้าหน้าที่ที่ตื้นมาปฏิบัติงานในตอนเช้าสาย หรือล่าช้ากว่าเวลาปฏิบัติราชการตามปกติเป็นประจำ โดยปราศจากเหตุอันสมควร กับทั้งลงชื่อและเวลาปฏิบัติราชการอันเป็นเท็จ นอกจากนี้ ยังปรากฏว่าเมื่อมาปฏิบัติงานภายหลังที่มีการขีดเส้นแดงตามระเบียบแล้ว ได้ทำการลบเส้นแดงดังกล่าวออกแล้วลงชื่อเพิ่มเติม พร้อมทั้งขีดเส้นแดงใหม่ท้ายชื่อของตนโดยพลการ รวม ๔ วัน เพื่อมิให้ตนได้ชื่อว่าเป็นผู้ที่มาปฏิบัติราชการสายเป็นเหตุให้ถูกร้องเรียนจากประชาชนผู้มาติดต่อราชการ พฤติการณ์เป็นการกระทำผิดวินัยตามมาตรา ๙๑ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๓๕ (๒/๒๕๔๕) ลงโทษภาคทัณฑ์

แนวทางการลงโทษข้าราชการพลเรือน ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๓๕ ช่างเขียนแบบได้มาปฏิบัติงานสาย จึงยังไม่เซ็นชื่อ และอยู่ปฏิบัติงานจนเลยเวลา ๑๖.๓๐ น. เป็นการชดเชย จึงได้เซ็นชื่อทั้งเวลามาและเวลากลับในเวลาเดียวกันรวม ๗ วัน ไม่ติดต่อกัน พฤติการณ์เป็นการกระทำผิดวินัยตามมาตรา ๙๑ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๓๕ (๘/๒๕๔๔) ลงโทษภาคทัณฑ์

กรณีศึกษา : การพิจารณาโทษเกี่ยวกับการมาทำงานสาย

ศาลปกครองสูงสุดวินิจฉัยว่า ข้อเท็จจริงจากเครื่องบันทึกเวลาด้วยระบบคอมพิวเตอร์ตามที่โรงพยาบาลได้ประกาศกำหนดให้เจ้าหน้าที่เริ่มลงเวลาด้วยระบบดังกล่าวตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๐ เป็นต้นมานั้น พบว่าทั้งก่อนและในช่วงระยะเวลาการประเมินครั้งที่พิพาท นางสาวดาวมาทำงานสายหลายครั้ง อีกทั้งในการประชุมชี้แจงเกี่ยวกับเวลาการปฏิบัติงาน นางสาวดาวก็ได้เข้าร่วมประชุมและรับทราบทุกครั้ง นอกจากนี้ ยังได้มีการรายงานพฤติกรรมและสอบสวนหาข้อเท็จจริงในเรื่องดังกล่าวด้วย จึงเชื่อได้ว่าในช่วงระยะเวลาการประเมินครั้งที่พิพาท นางสาวดาวมาทำงานสายรวม ๒๑ ครั้ง จริง นางสาวดาวจึงไม่มีสิทธิได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งดังกล่าว การที่ผู้ว่าราชการจังหวัดออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนนางสาวดาวจึงเป็นการใช้ดุลพินิจโดยชอบด้วยกฎหมายแล้ว (คำพิพากษาศาลปกครองสูงสุดที่ อ. ๔๔๕/๒๕๕๘)

กรณีศึกษา : การพิจารณาโทษกรณีมาลงชื่อปฏิบัติงานแล้วไม่อยู่ทำงาน

แนวทางการลงโทษข้าราชการพลเรือน ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด มาปฏิบัติราชการตามปกติ เมื่อลงลายมือชื่อปฏิบัติราชการแล้วไม่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่ทั้งวัน พฤติการณ์เป็นการกระทำผิดวินัย ฐานทอดทิ้งหน้าที่ราชการ ตามมาตรา ๘๒(๕) ประกอบมาตรา ๘๔ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ **ลงโทษภาคทัณฑ์**

คำพิพากษา
ศาลปกครอง
สูงสุด

ข้อเท็จจริงมีว่า ผู้ฟ้องคดีเป็นพนักงานเทศบาล ตำแหน่งนิติกร ระดับ ๕ ได้รับมอบหมายจากนายกเทศมนตรี (ผู้ถูกฟ้องคดี) ให้ยกร่างเทศบัญญัติของเทศบาลให้เป็นปัจจุบัน และรับผิดชอบงานคดีเกี่ยวกับการค้างชำระภาษีอากร โดยกำหนดให้รายงานความคืบหน้าทุกเดือน แต่ผู้ฟ้องคดีไม่ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้แล้วเสร็จ และไม่รายงานความคืบหน้างานคดี ผู้ถูกฟ้องคดีจึงให้ผู้ฟ้องคดีส่งมอบงานคืน และตรวจสอบจึงพบว่าผู้ฟ้องคดีมีพฤติกรรมมาลงลายมือชื่อในสมุดลงเวลาปฏิบัติราชการในตอนเช้าและในเวลากลับ แต่ไม่อยู่ปฏิบัติงานที่โต๊ะทำงาน โดยในตอนเช้า ส่วนมากจะนั่งพูดคุยกับผู้อำนวยความสะดวก ตอนสายไปคุยกับพนักงานขับรถยนต์บ้าง ไปห้องสมุดบ้าง ตอนเที่ยงจะไปรับประทานอาหารกับภรรยา และกลับเข้าสำนักงานเทศบาล ต่อมาผู้ฟ้องคดีได้นำคดีมายื่นฟ้องขอให้ศาลปกครองมีคำพิพากษาหรือคำสั่งเพิกถอนคำสั่งลงโทษไล่ผู้ฟ้องคดีออกจากราชการดังกล่าว

กรณีศึกษา : การพิจารณาโทษกรณีมาลงชื่อปฏิบัติงานแล้วไม่อยู่ทำงาน

ศาลปกครองสูงสุดวินิจฉัยว่า การที่ผู้ฟ้องคดีได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาให้รับผิดชอบ แต่กลับละเลยไม่เอาใจใส่ในงานดังกล่าว และมาลงชื่อปฏิบัติงานแต่ไม่ปฏิบัติงาน เป็นเหตุให้ไม่อาจปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ถือเป็น การขัดคำสั่งหรือหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาที่สั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมาย และเป็นการทอดทิ้งหน้าที่ราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร แต่การที่ผู้ฟ้องคดีไม่ดำเนินการยกเว้นโทษบัญญัติตามที่ได้รับมอบหมายให้แล้วเสร็จนั้น มีผลเพียงทำให้เทศบาลจะต้องบังคับใช้เทศบัญญัติที่ไม่เป็นปัจจุบันเท่านั้น แต่ไม่ถึงกับทำให้เกิดผลเสียหายอย่างร้ายแรงแก่เทศบาล ส่วนงานติดตามคดีการค้างชำระภาษีอากร ผู้ถูกฟ้องคดีได้เรียกงานดังกล่าวคืน ดังนั้น จึงยังไม่ปรากฏว่างานในหน้าที่ที่ผู้ฟ้องคดีได้รับมอบหมายได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง กรณีจึงไม่อาจถือได้ว่าการขัดคำสั่งหรือการหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรงแต่อย่างใด สำหรับการมาลงชื่อในสมุดลงชื่อปฏิบัติราชการ โดยไม่อยู่ที่โต๊ะทำงาน แต่จะอยู่ในบริเวณสำนักงาน หรือในบริเวณที่สามารถติดตามได้นั้น ถือเป็น การละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร ซึ่งเป็นการกระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง และมีได้เป็นเหตุให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรงแก่ราชการ ประกอบกับไม่เข้าลักษณะเป็นการละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่าสิบห้าวันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร พฤติการณ์ของผู้ฟ้องคดีจึงเป็นความผิดฐานไม่ถือและปฏิบัติตามระเบียบและแบบธรรมเนียมของทางราชการ อันเป็นความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ซึ่งผู้ถูกฟ้องคดีมีอำนาจตามกฎหมายในการพิจารณากำหนดโทษทางวินัยอย่างไม่ร้ายแรงได้ตามความเหมาะสม ดังนั้น การที่ผู้ถูกฟ้องคดีมีคำสั่งลงโทษไล่ผู้ฟ้องคดีออกจากราชการอันเป็นโทษทางวินัยอย่างร้ายแรง จึงเป็นการใช้อำนาจโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย (คำพิพากษาศาลปกครองสูงสุดที่ อ. ๗๘๙/๒๕๕๘)

กรณีศึกษา : การพิจารณาโทษกรณีการขาดราชการเกิน ๑๕ วัน

แนวทางการลงโทษข้าราชการพลเรือน ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ ไม่มาปฏิบัติหน้าที่ราชการตั้งแต่วันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๕๓ ถึง ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔
โดยผู้บังคับบัญชาอนุญาตให้ลาป่วยเฉพาะวันที่มีความเห็นแพทย์ในวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๕๓ ถึงวันที่ ๒๙ ธันวาคม
๒๕๕๓ ส่วนวันอื่นๆ ผู้บังคับบัญชาไม่อนุญาตให้ลาป่วย โดยเห็นว่าเหตุที่ไม่มาปฏิบัติราชการเพราะมีปัญหาครอบครัว
อันเป็นเหตุส่วนตัว พฤติการณ์เป็นการกระทำผิดวินัย ตามมาตรา ๘๕ (๓) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพล
เรือน พ.ศ.๒๕๕๑ **ลงโทษปลดออกจากราชการ**

แนวทางการลงโทษข้าราชการพลเรือน ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ เจ้าพนักงาน
ธุรการ ไม่มาปฏิบัติหน้าที่ราชการติดต่อกันเป็นเวลายาวเกิน ๑๕ วัน และไม่กลับมาปฏิบัติหน้าที่ราชการ
อีกเลย โดยไม่ได้ขออนุญาตลาตามระเบียบ และมีได้แจ้งเหตุผลการขาดราชการแต่อย่างใด พฤติการณ์เป็นการกระทำ
ผิดวินัย ตามมาตรา ๘๕ (๓) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ **ลงโทษไล่ออกจากราชการ**

กรณีศึกษา : การพิจารณาโทษกรณีมีคำสั่งให้อยู่เวรแต่ไม่เข้าอยู่เวร

แนวทางการลงโทษข้าราชการพลเรือน ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ นายช่าง
รังวัดชำนาญงาน ขณะปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าเวรรักษาสถานที่ราชการอาคารรังวัด ระหว่างเวลา ๑๖.๓๐ น. จนถึงเวลา
๐๘.๓๐ น. ได้นอนหลับหน้าโทรทัศน์ และยังละทิ้งหน้าที่เวรรักษาสถานที่ราชการไปทำธุระส่วนตัวที่บ้านในช่วงเวลา
ประมาณ ๐๖.๐๐ น. ถึง ๐๘.๐๐ น. พฤติการณ์เป็นการกระทำผิดวินัย ตามมาตรา ๘๒ (๓) และ (๕) แห่ง
พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ ลงโทษภาคทัณฑ์

กรณีพนักงานจ้างมีหน้าที่ขับรถดับเพลิงและมีคำสั่งให้อยู่เวร ในวันเกิดเหตุเพลิงไหม้พนักงานคนดังกล่าวไม่เข้า
อยู่เวร “ถ้าปรากฏว่าเวรละทิ้งหน้าที่ ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาลงโทษให้เหมาะสมกับความผิดตามความร้ายแรง
แห่งกรณี” ถ้าปรากฏเสียหายเกิดเพราะอัคคีภัยแล้ว นอกจากจะดำเนินคดีตามกฎหมายแล้วให้พิจารณาโทษทาง
วินัยด้วย

กรณีศึกษา : การพิจารณาโทษฐานไม่สุภาพเรียบร้อย

แนวทางการลงโทษข้าราชการพลเรือน ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ นิติกรชำนาญการ ได้นำเอกสารไปเสนอผู้บังคับบัญชาพิจารณาสั่งการในช่วงเวลาเลิกงาน โดยแจ้งว่าเป็นเรื่องด่วน แต่ในช่วงเวลาดังกล่าวเป็นเวลาเลิกงานแล้ว และผู้บังคับบัญชายืนดูกีฬาอยู่ ได้แจ้งกับข้าราชการรายนี้ว่า “ไม่แน่ใจให้เอาไปวางไว้ที่โต๊ะทำงานเพื่อจะได้ตรวจสอบก่อน ไม่ให้เกียรติกันบ้างหรือ” ข้าราชการรายนี้จึงได้ชี้หน้าตำผู้บังคับบัญชาด้วยวาจาหยาบคาย จากนั้นโยนสำนวนไปที่โต๊ะหน้าห้องรับแขก ซึ่งขณะที่ข้าราชการชี้หน้าตำผู้บังคับบัญชาอยู่นั้น มีข้าราชการอีกหลายคนอยู่ในเหตุการณ์พยายามห้ามปราม และแยกทั้งสองออกจากกัน พฤติการณ์เป็นการกระทำผิดวินัย ตามมาตรา ๘๒ (๗) และ (๑๐) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ ลงโทษตัดเงินเดือน ๕% เป็นเวลา ๓ เดือน

กรณีศึกษา : การพิจารณาโทษฐานไม่สุภาพเรียบร้อย

แนวทางการลงโทษข้าราชการพลเรือน ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑
พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ ได้ใช้กำปั้นทุบทำร้ายเพื่อนข้าราชการในสถานที่ราชการ แต่ไม่ถึงกับเป็นเหตุให้
เกิดอันตรายแก่กายหรือจิตใจ พฤติการณ์เป็นการกระทำผิดวินัย ตามมาตรา ๘๒ (๗) แห่งพระราชบัญญัติ
ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ **งดโทษภาคทัณฑ์ ให้ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือ**

แนวทางการลงโทษข้าราชการพลเรือน ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑
ทำร้ายเพื่อนข้าราชการได้รับบาดเจ็บ **ลงโทษภาคทัณฑ์**

แนวทางการลงโทษข้าราชการพลเรือน ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑
โต้เถียงกับเพื่อนข้าราชการชักอาวุธออกมาทำท่าจะยิง และใช้อาวุธปืนตีไปที่ศรีษะ จนเพื่อนข้าราชการได้รับ
บาดเจ็บ **ลงโทษตัดเงินเดือน ๑๐% เป็นเวลา ๔ เดือน**

กรณีศึกษา : การพิจารณาโทษฐานไม่รักษาความสามัคคี

แนวทางการลงโทษข้าราชการพลเรือน ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ ใช้กำลังทำร้ายเพื่อนข้าราชการบริเวณแขนซ้ายเป็นรอยฟกช้ำผู้ถูกทำร้ายไม่ได้แสดงอาการตอบโต้แต่อย่างใด พฤติการณ์เป็นการกระทำผิดวินัย ลงโทษตัดเงินเดือน ๑๐% เป็นเวลา ๒ เดือน

แนวทางการลงโทษข้าราชการพลเรือน ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ มีปากเสียงในโรงพยาบาลกับญาติคนไข้และทะเลาะตบตีกันจนล้มลง และพยาบาลได้ถอดรองเท้าตบหน้าญาติคนไข้รายนี้ไป ๑ ครั้ง ปลายรองเท้าเจาะที่หางคิ้วเลือดไหลออกมาจำนวนมาก พฤติการณ์เป็นการกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง ฐานดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหงประชาชน ผู้มาติดต่อราชการ พฤติการณ์เป็นการกระทำผิดวินัย ตามมาตรา ๘๕ (๙) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ ลงโทษลดขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น

กรณีศึกษา : การพิจารณาโทษกรณีปฏิบัติหน้าที่ราชการ ด้วยความประมาทเลินเล่อ

แนวทางการลงโทษข้าราชการพลเรือน ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ นำรถยนต์ของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เดินทางไปเตะฟุตบอลซึ่งเป็นเรื่องส่วนตัว และเป็นเวลาราชการ โดยระหว่างเดินทางได้แวะดื่มเบียร์ ๑ กระป๋อง ก่อนเกิดอุบัติเหตุชนรถยนต์ผู้อื่น พฤติการณ์เป็นการกระทำผิดวินัย ตามมาตรา ๘๒ (๒) (๕) และ (๑๐) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ ลงโทษตัดเงินเดือน ๒% เป็นเวลา ๒ เดือน

แนวทางการลงโทษข้าราชการพลเรือน ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ ข้าราชการชั้นประทวนคนอื่นแต่ไม่พ้น เป็นเหตุให้ชนกับรถที่วิ่งสวนมาได้รับความเสียหายและมีผู้รับบาดเจ็บ แต่ได้มาชดใช้ค่าเสียหายแก่คู่กรณี และซ่อมรถยนต์ของทางราชการได้ใช้การได้ตามปกติแล้ว พฤติการณ์เป็นการกระทำผิดวินัย ลงโทษภาคทัณฑ์

กรณีศึกษา : การพิจารณาโทษกรณีเล่นการพนัน

กรณีเล่นพนันสลากกินรวบ ไม่ว่าจะเป็นเจ้าของมือ ผู้เดินหอย หรือผู้เล่น เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง
ฐานประพฤติกู้ช่วยอย่างร้ายแรง ต้องลงโทษปลดหรือไล่ออกจากราชการ

แนวทางการลงโทษข้าราชการพลเรือน ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑
เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชนปฏิบัติงาน ละเลยให้บุคคลอื่นใช้บ้านพักของทางราชการซึ่งตนเป็นผู้พัก
อาศัยลักลอบเล่นการพนัน พฤติการณ์เป็นการยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาประโยชน์อันอาจทำให้เสื่อมเสีย
เกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน พฤติการณ์เป็นการกระทำผิดวินัย ตามมาตรา ๘๓ (๕)
แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ ลงโทษตัดเงินเดือน ๕% เป็นเวลา
๒ เดือน

กรณีศึกษา : การพิจารณาโทษกรณีเสพสุรา ขณะปฏิบัติหน้าที่ราชการ



แนวทางการลงโทษข้าราชการพลเรือน ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๓๕ เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ได้เสพสุราจนมึนเมา แล้วเข้าห้องสัมมนาและส่งเสียงดัง รบกวนผู้เข้าสัมมนาและยังสร้างความรำคาญให้แก่ผู้มาใช้บริการของโรงแรมด้วย พฤติการณ์เป็นการ กระทำผิดวินัยตามมาตรา ๘๓ และมาตรา ๘๘ วรรคหนึ่ง พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๓๕ (๘/๒๕๔๔) ลงโทษลดขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น

กรณีศึกษา : การพิจารณาโทษกรณีเสพสุรา ขณะปฏิบัติหน้าที่ราชการ

แนวทางการลงโทษข้าราชการพลเรือน ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๓๕ เจ้าพนักงานสาธารณสุข ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่รับ-ส่งวิทยุสื่อสารและช่วยงานด้านประชาสัมพันธ์ (รับโทรศัพท์) ได้ดื่มสุราและมีอาการมึนเมาควบคุมสติไม่ได้ในขณะปฏิบัติหน้าที่ราชการ เมื่อให้ติดต่อโทรศัพท์ก็ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ เมื่อผู้บังคับบัญชาสอบถามก็เอะอะโวยวายฟังความไม่ได้ พฤติการณ์เป็นการกระทำผิดวินัยตามมาตรา ๙๘ วรรคหนึ่ง พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๓๕ (๑๒/๒๕๔๕) ลงโทษภาคทัณฑ์

กรณีศึกษา : การพิจารณาโทษกรณีเกี่ยวข้องกับยาเสพติด

แนวทางการลงโทษข้าราชการพลเรือน ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ เจ้าพนักงานปกครองปฏิบัติการถูกเจ้าหน้าที่ตำรวจจับกุมฐานร่วมกันมียาเสพติดให้โทษประเภทที่ ๑ (ยาบ้า) จำนวน ๒๖,๐๐๐ เม็ดไว้ในครอบครองเพื่อจำหน่ายโดยผิดกฎหมาย ต่อมาได้รับอนุญาตปล่อยตัวชั่วคราว หลังจากนั้นข้าราชการรายนี้ได้ถูกจับกุมอีกครั้งในข้อหาเดียวกัน พร้อมของกลางยาเสพติดให้โทษประเภทที่ ๑ (ยาบ้า) จำนวน ๕๐,๐๐๐ เม็ด พฤติการณ์เป็นการกระทำผิดวินัย ตามมาตรา ๘๕ (๔) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ **ลงโทษไล่ออกจากราชการ**

แนวทางการลงโทษข้าราชการพลเรือน ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ จำหน่ายยาบ้า ศาลพิพากษาจำคุกเป็นเวลา ๑๐ ปี คดีถึงที่สุด พฤติการณ์เป็นการกระทำผิดวินัยฐานกระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกหรือโทษที่หนักกว่าโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกหรือให้รับโทษที่หนักกว่าโทษจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ พฤติการณ์เป็นการกระทำผิดวินัยตามมาตรา ๘๕ (๖) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ **ลงโทษไล่ออกจากราชการ**

กรณีศึกษา : การพิจารณาโทษกรณีนำทรัพย์สินของทางราชการ ไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว

แนวทางการลงโทษข้าราชการพลเรือน ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ พยาบาล วิชาชีพรักษาพยาบาลและเภสัชกรชำนาญการ โรงพยาบาลชุมชน มีหน้าที่ควบคุมดูแลและเวชภัณฑ์ของโรงพยาบาล และทำหน้าที่จ่ายยาให้คนไข้ด้วย ได้ขโมยยาของทางราชการไปเป็นประโยชน์ส่วนตัว พฤติการณ์เป็นการกระทำผิดวินัย ฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการ ตามมาตรา ๘๕ (๑) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ ลงโทษไล่ออกจากราชการ

แนวทางการลงโทษข้าราชการพลเรือน ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ เจ้าพนักงานรังสีเอกซเรย์ชำนาญการ โรงพยาบาลทั่วไป ได้ขโมยฟิล์มเอกซเรย์ของโรงพยาบาล จำนวน ๑๒๐,๐๐๐ บาทเศษไปเป็นประโยชน์ส่วนตัว พฤติการณ์เป็นการกระทำผิดวินัย ฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการ ตามมาตรา ๘๕ (๖) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ ลงโทษไล่ออกจากราชการ

กรณีศึกษา : การพิจารณาโทษกรณีนำทรัพย์สินของทางราชการ ไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว

ข้าราชการผู้ใดที่มีได้ดำรงตำแหน่ง
ที่มีรถประจำตำแหน่งจะนำรถ
ส่วนกลางไปใช้เสมือนเป็นรถ
ประจำตำแหน่งมิได้ ข้าราชการผู้ใด
กระทำการดังกล่าว ให้ถือว่า
มีความผิดวินัยร้ายแรงด้วย และเป็น
ความผิดทางวินัยอย่างร้ายแรง
ฐานไม่ปฏิบัติหน้าที่ราชการให้
เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ
ของทางราชการ มติของคณะรัฐมนตรี
นโยบายของรัฐบาล และไม่ปฏิบัติ
ตามระเบียบแบบแผนของทาง
ราชการ อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่
ราชการอย่างร้ายแรง



ตามมาตรา ๘๒ (๒) ประกอบมาตรา ๘๕ (๗)
แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน
พ.ศ. ๒๕๕๑ ฐานรายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา
อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง
ตามมาตรา ๘๓ (๑) ประกอบมาตรา ๘๕ (๗)
แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน
พ.ศ. ๒๕๕๑ และฐานปฏิบัติหรือละเว้น
การปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบเพื่อให้เกิด
ความเสียหายอย่างร้ายแรงแก่ผู้หนึ่งผู้ใด หรือ
ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดย
ทุจริต ตามมาตรา ๘๕ (๑) แห่งพระราชบัญญัติ
ระเบียบข้าราชการพลเรือนพ.ศ. ๒๕๕๑ ลงโทษ
ไล่นายเบียดบังหลวง ออกจากราชการ

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการข้อมูลข่าวสาร
ของราชการ

กรณีศึกษา : การพิจารณาโทษกรณียืมเงินแล้วไม่ชำระหนี้คืน

หลักการ

๑. ข้าราชการท้องถิ่นต้องรักษาชื่อเสียงของตน และรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสียโดยไม่กระทำการใด ๆ อันได้ชื่อว่าประพฤติชั่ว (ข้อ ๒๓ ว ๑)

๒. เมื่อมีการกล่าวหาโดยปรากฏตัวผู้กล่าวหา หรือมีกรณีเป็นที่สงสัยว่าข้าราชการท้องถิ่นผู้ใดกระทำความผิดวินัยโดยยังไม่มีพยานหลักฐาน ให้นายกฯ รีบดำเนินการสืบสวนหรือพิจารณาในเบื้องต้นว่ากรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัยหรือไม่ (ข้อ ๒๔ ว ๕)

ตัวอย่าง

๑. ข้าราชการทำสัญญากู้ยืมเงินบุคคลอื่น ๖,๐๐๐ บาท แล้วไม่ชำระคืน เมื่อผู้บังคับบัญชาสั่งให้ชำระก็ไม่ยอมชำระ จนถูกดำเนินคดีอาญา พี่สาวต้องนำเงินมาชำระแทน ผิดวินัยฐานประพฤติชั่ว ลงโทษภาคทัณฑ์

๒. ข้าราชการกู้ยืมเงินผู้อื่น จำนวน ๑๒๖,๐๐๐ บาท แล้วไม่ชำระคืน จนมีคำพิพากษาให้ชำระ แต่ไม่ปฏิบัติตาม ผิดวินัยฐานประพฤติชั่ว ลงโทษตัดเงินเดือน จำนวน ๕ % เป็นเวลา ๓ เดือน

กรณีศึกษา : การพิจารณาโทษกรณีการโพสต์ข้อความ ทางช่องทางโซเชียลมีเดียอันก่อให้เกิดความเสียหายต่อหน่วยงาน

แนวทางการลงโทษข้าราชการพลเรือน ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน ได้โพสต์ข้อความลงในเฟซบุ๊กส่วนตัวด้วยถ้อยคำหยาบคาย แม้ไม่ระบุว่าโพสต์ถึงผู้ใด แต่เมื่อพิจารณาแล้วเห็นว่าความเชื่อมโยงว่าข้อความที่โพสต์ดังกล่าว กล่าวถึงนางสาว ก ซึ่งเป็นภัสชกร พฤติการณ์เป็นการกระทำผิดวินัยตามมาตรา ๘๒ (๑๐) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ **ลงโทษงดโทษภาคทัณฑ์ โดยให้ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือ**

แนวทางการลงโทษข้าราชการพลเรือน ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ นักทัศนวิทยาชำนาญการ ได้ลงข้อความในเว็บไซต์ของกรมราชทัณฑ์กล่าวหาผู้อำนวยการว่ามีพฤติกรรมทุจริตต่อหน้าที่ราชการ เรียกเงินจากผู้ส่งอาหารและร้านค้าของทัณฑสถาน ปฏิบัติตัวอย่างผู้มีอิทธิพล และมีสามีซึ่งเป็นผู้บัญชาการคอยให้ท้ายสนับสนุนซึ่งเป็นข้อมูลเท็จ โดยข้าราชการรายนี้ได้ขอขมาผู้อำนวยการต่อหน้าอธิบดีและรองอธิบดี ลงประกาศหนังสือพิมพ์ว่าข้อความที่กล่าวหาไม่เป็นความจริง และได้ให้การแถลงต่อศาลยอมรับสารภาพว่าได้กระทำการตามที่ถูกฟ้องในข้อหาเข้าสู่อินเทอร์เน็ต ซึ่งข้อมูลคอมพิวเตอร์ปลอมไม่ว่าทั้งหมดหรือบางส่วน หรือข้อมูลคอมพิวเตอร์อันเป็นเท็จ โดยประการที่น่าจะเกิดความเสียหายแก่ผู้อื่นหรือประชาชน พฤติการณ์เป็นการกระทำผิดวินัยตามมาตรา ๘๒ (๗) และ (๑๐) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ **ลงโทษตัดเงินเดือน ๕% เป็นเวลา ๓ เดือน**

กรณีศึกษา : การพิจารณาโทษกรณีขู่สาว

แนวทางการลงโทษข้าราชการพลเรือน ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ ได้มีความสัมพันธ์ฉันทู้สาวกับชายที่มีภรรยาและบุตรโดยชอบด้วยกฎหมาย จนเป็นเหตุให้มีการฟ้องร้องเป็นคดี และภายหลังฝ่ายชายได้หย่าขาดจากภรรยา พฤติการณ์เป็นการกระทำผิดวินัย ตามมาตรา ๘๒ (๑๐) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ **ลงโทษตัดเงินเดือน ๕% เป็นเวลา ๓ เดือน**

แนวทางการลงโทษข้าราชการพลเรือน ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ พยาบาลเทคนิคปฏิบัติงาน มีความสนิทสนมกับนายตำรวจท่านหนึ่งเกินกว่าคนรู้จักกันธรรมดา และได้ไปเที่ยวกันสองต่อสองบ่อยครั้ง จนทำให้บุคคลอื่นเข้าใจผิดว่าบุคคลทั้งสองมีความสัมพันธ์ฉันทู้สาว พฤติการณ์เป็นการกระทำผิดวินัย ตามมาตรา ๘๒ (๑๐) และมาตรา ๘๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ **ลงโทษภาคทัณฑ์**

กรณีศึกษา : การพิจารณาโทษกรณีชู้สาว

“ชู้สาวกรณีนี้..ไม่มีชาย..!!”

LGBTQ ได้แก่ กลุ่มบุคคลผู้มีความหลากหลายทางเพศ ที่ได้รับการคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญ (ม.๔ และ ๒๗) ซึ่งอยู่ระหว่างเสนอกฎหมายว่าด้วยการสมรสเท่าเทียมในปัจจุบัน

เมื่อยังไม่มีกฎหมาย การ “เป็นชู้” หรือการ “มีชู้” ระหว่างกลุ่มบุคคลดังกล่าวจึงไม่ถือเป็นการกระทำที่ผิดกฎหมาย แต่อาจผิดประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น [ข้อ ๔ ก.(๑)] ได้

อย่างไรก็ตาม ความสำคัญของวินัยข้าราชการข้อหนึ่ง คือ..เพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยในราชการ หากพฤติกรรมที่กล่าวมาไม่มีผลกระทบต่อความสงบเรียบร้อยในองค์กรก็ไม่ใช่เหตุให้ผิดวินัย แต่ถ้าหลายคนผัวเมีย หึงหวง ทะเลาะเบาะแว้ง จนถึงขั้นกระทบต่อความสงบเรียบร้อยของราชการแล้วไซ้ นายกฯ มีอำนาจดำเนินการเพื่อให้เกิดความสงบเรียบร้อยได้

ดังนั้น หากนายกฯ ได้รับการร้องเรียนในเรื่องดังกล่าว หรือมีกรณีเป็นที่สงสัยว่าผู้อยู่ได้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยโดยยังไม่มีพยานหลักฐาน ให้รีบดำเนินการสืบสวนหรือพิจารณาในเบื้องต้นว่าผู้นั้นมีกรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยหรือไม่ (ข้อ ๒๔ วรรค ๕) ถ้าเห็นว่าไม่มีมูลจึงจะยุติเรื่องได้ ถ้าเห็นว่ามีมูลต้องดำเนินการทางวินัยทันที (ข้อ ๒๔ วรรค ๑๐)

กรณีศึกษา : การพิจารณาโทษกรณีใช้วาจาไม่สุภาพกับผู้มาติดต่อราชการ

แนวทางการลงโทษข้าราชการพลเรือน ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑
พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ มีปากเสียงในโรงพยาบาลกับญาติคนไข้และทะเลาะตบตีกันในโรงพยาบาลถึงขั้น
เลือดออก พฤติการณ์เป็นการกระทำผิดวินัย ตามมาตรา ๘๓ (๙) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพล
เรือน พ.ศ.๒๕๕๑ **ลงโทษลดขั้นเดือน ๑ ขั้น**

แนวทางการลงโทษข้าราชการพลเรือน ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑
เจ้าพนักงานสาธารณสุขสุขชุมชนปฏิบัติงาน สถานีอนามัย ไม่ยอมไปดูอาการป่วยและรักษาพยาบาลผู้ป่วยที่มี
อาการหนักมากในหมู่บ้านตามที่ญาติร้องขอ และไม่ชี้แจงหรือแนะนำให้ญาติเข้าใจ กลับตำด้วยวาจาหยาบ
คายต่างๆ พฤติการณ์เป็นการกระทำผิดวินัย ตามมาตรา ๘๓ (๙) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพล
เรือน พ.ศ.๒๕๕๑ **ลงโทษลดเงินเดือน**

กรณีศึกษา : การพิจารณาโทษกรณีคณะกรรมการ ป.ป.ช./ป.ป.ท.
ข้อมูลความผิดทางวินัย

พฤติการณ์กระทำความผิดที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. ข้อมูลความผิด จำนวน ๕ เรื่อง

๑. กรณีการใช้รถยนต์ราชการ
๒. กรณีการเรียกรับผลประโยชน์
๓. กรณีการตรวจรับงาน
๔. กรณีการจัดเก็บเงินซึ่งได้รับจากการชำระหนี้
๕. กรณีการเบิกค่าใช้จ่ายในโครงการฝึกอบรม

๑. กรณีการใช้รถยนต์ราชการ

มูลกรณี

หัวหน้าส่วนราชการได้รับอนุญาตให้เข้ารับการฝึกอบรม ได้สั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าอบรมแทน หัวหน้าส่วนราชการสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาขออนุญาตใช้รถยนต์ราชการ โดยตนเองเป็นผู้อนุญาต เพื่อเดินทางไปศึกษาดูงานในพื้นที่ ข้อเท็จจริงพบว่า หัวหน้าส่วนราชการ นำรถยนต์ราชการที่อนุญาต ไปใช้ในภารกิจส่วนตัว เพื่อร่วมงานสวดอภิธรรมศพและงานมงคลสมรส ถือเป็นการปฏิบัติหน้าที่โดยทุจริต

ความเห็นคณะกรรมการ ป.ป.ช.

การกระทำมีมูลความผิดทางอาญา และมีมูลความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

๒. กรณีการเรียกรับผลประโยชน์

มูลกรณี

นายช่างชลประทานชำนาญการ ได้รับแต่งตั้งให้ทำหน้าที่ประธานกรรมการตรวจรับจัดซื้อดินลูกรัง งานระบบส่งน้ำพร้อมอาคารประกอบ ข้อเท็จจริงพบว่าการเรียกรับเงินจากผู้รับจ้าง จำนวน ๖๙,๐๐๐ บาท โดยแจ้งว่าดินลูกรังที่ส่งมอบ ไม่ผ่านการทดสอบ ทั้งที่ไม่เป็นความจริงและเรียกรับเงิน จำนวน ๔๒๔,๐๐๐ บาท โดยแจ้งว่าไม่ต้องส่งมอบดินลูกรังแต่ให้จัดทำเอกสารการส่งมอบ ผู้รับจ้าง จึงจำต้องยอมมอบเงินให้ตามที่เรียกร้อง

ความเห็นคณะกรรมการ ป.ป.ช.

การกระทำมีมูลความผิดทางอาญา และมีมูลความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

๓. กรณีการตรวจรับงาน

มูลกรณี

เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ ได้รับแต่งตั้งให้ทำหน้าที่กรรมการตรวจรับการจัดซื้อวัสดุการเกษตรพันธุ์พืชและไม้ผล ไม้ยืนต้น เพื่อแจกจ่ายให้กับโรงเรียนต่างๆ จำนวน ๕๐ โรงเรียน ข้อเท็จจริง พบว่า ผู้รับจ้างได้ส่งมอบพัสดุให้แต่ละโรงเรียนไม่ครบถ้วนตามจำนวนและระยะเวลาที่ระบุไว้ในสัญญา แต่กรรมการตรวจรับได้ลงนามรับรองเอกสารการตรวจรับพัสดุว่าผู้ขายได้ดำเนินการถูกต้องตามสัญญาจนเป็นเหตุให้มีการเบิกจ่ายเงินให้แก่ผู้รับจ้าง ซึ่งก่อให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ

ความเห็นคณะกรรมการ ป.ป.ช.

มีมูลความผิดทางอาญาและมีมูลความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

๔. กรณีการจัดเก็บเงินซึ่งได้รับจากการชำระหนี้

มูลกรณี

เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน ได้รับมอบหมายให้รับชำระหนี้จากลูกหนี้ของกองทุน ข้อเท็จจริง พบว่า เมื่อได้รับเงินและออกใบเสร็จรับเงินให้ลูกหนี้แล้วได้ทำการปลอมใบรับเงินของธนาคาร เพื่อแสดงให้เห็นว่ามีการนำส่งจริงทั้งที่ยังไม่ได้นำส่งเงิน ต่อมาได้นำส่งเงินที่จัดเก็บได้ไปฝากธนาคาร เพื่อปิดบังข้อเท็จจริงว่ามีการนำส่งเงินล่าช้า โดยไม่ได้นำส่งเงินภายในวันที่จัดเก็บเงินได้ และได้นำเงินดังกล่าวไปใช้ก่อนและนำส่งคืนในภายหลัง

ความเห็นคณะกรรมการ ป.ป.ช.

การกระทำมีมูลความผิดทางอาญา และมีมูลความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

๕. กรณีการเบิกค่าใช้จ่ายในโครงการฝึกอบรม

มูลกรณี

หัวหน้าส่วนราชการสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาจัดทำเอกสารการยืมเงินราชการ โดยอ้างว่าเพื่อนำไปเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ทั้งที่มิได้มีการเดินทางไปราชการจริง และเป็นค่าใช้จ่ายในโครงการฝึกอบรมโดยไม่มีการจ่ายจริง แต่ได้จัดทำหลักฐานการจัดจ้างและใบสำคัญรับเงินเป็นเท็จ โดยได้นำเงินดังกล่าวไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว

ความเห็นคณะกรรมการ ป.ป.ช.

การกระทำมีมูลความผิดทางอาญา และมีมูลความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ຮຸ້ນທີ່ 2

**โครงการเผยแพร่ให้ความรู้เกี่ยวกับวินัย
การรักษาวินัย และการดำเนินการทาง
วินัยแก่บุคลากรกองสวัสดิการสังคม
องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569**

กองการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายวินัยและส่งเสริมคุณธรรม
องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา



ไอเทมรอดชีวิต - สิ่งที่ต้องทำ

- ซื่อสัตย์สุจริต เทียงธรรม
- อุทิศเวลาให้ราชการ
- บริการประชาชนด้วยใจ



ไอเทมต้องห้าม - ข้อห้ามเด็ดขาด

- ละทิ้ง/ทอดทิ้งหน้าที่
- รายงานเท็จ / ข้ามหัวผู้บังคับบัญชา
- ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง / กลั่นแกล้ง



ฐานความผิด: ขัดระเบียบแบบแผนของทางราชการ (ประกาศ ก.จ.จ.นม.๔ ข้อ 16)

บันไดแห่งบทลงโทษ

พลาดระดับไหน... โดนอะไรบ้าง?

ข้าราชการ (5 ระดับ)

ไม่ร้ายแรง (รอดได้):

1. ภาคทัณฑ์ → 2. ตัดเงินเดือน
3. ลดขั้นเงินเดือน

ร้ายแรง (● Game Over):

4. ปลดออก → 5. ไล่ออก



พนักงานจ้าง (4 ระดับ)

ไม่ร้ายแรง:

1. ภาคทัณฑ์ → 2. ตัดค่าตอบแทน
- 3. ลดค่าตอบแทน

ร้ายแรง (● Game Over):

4. ไล่ออกเท่านั้น! (ไม่มีโทษปลดออก)

โทษสำหรับความผิดวินัยเล็กน้อย : ทัณฑ์บน หรือ ว่ากล่าวตักเตือน (เป็นหนังสือ)

จุดกำเนิดพลังฮีโร่: รากฐานที่มั่นคง



รักษาวินัยเคร่งครัด (ข้อ 5)

ปฏิบัติตามข้อห้ามและข้อ
ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ



ยึดมั่นระบอบประชาธิปไตย (ข้อ 6)

สนับสนุนการปกครองอันมี
พระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
ด้วยความบริสุทธิ์ใจ

อีโรต้อง "ชื่อสัตย์" (ข้อ 7)



สิ่งที่ต้องทำ:
ปฏิบัติหน้าที่สุจริต เทียบธรรม



ข้อห้ามเด็ดขาด:
ใช้อำนาจหาประโยชน์ให้ตนเอง/ผู้อื่น
(ทุจริต = ผิดวินัยร้ายแรง)



คำเตือนจาก คสม.:
ทุจริตมีโทษ "ไล่ออก" สถานเดียว!
(แม้นำเงินมาคืน ก็ไม่ลดโทษเป็นปลดออก)

4 จิ๊กซอว์ "การทำหน้าที่"

(องค์ประกอบการทุจริต)

1. มีหน้าที่ราชการ
(ตามกฎหมาย, คำสั่ง, หรือพยาน)

3. เอื้อประโยชน์
(ให้ตนเองหรือผู้อื่น)



2. ปฏิบัติ/ละเว้นโดยมิชอบ

4. มีเจตนาทุจริต
(รู้ตัวและหวังผล/เล็งเห็นผล)

อุตสาหกรรม vs ประมาทเลินเล่อ (ข้อ 8, 9)



อุตสาหกรรม (ข้อ 8):
ตั้งใจ เอาใจใส่ ให้งานก้าวหน้า ✓



ประมาท: ขาดความระมัดระวัง
เลินเล่อ: ไม่รอบคอบ ⚠



หากประมาทเลินเล่อจนราชการเสียหายร้ายแรง = **ผิดวินัยร้ายแรง**

กฎกติกาคือหัวใจ (ข้อ 10)



ผู้พิทักษ์ชาติและความลับ (ข้อ 11, 12)



ปกป้องประเทศ (ข้อ 11) :
สนใจเหตุการณ์รอบตัว ป้องกัน
ภัยอันตรายต่อชาติอย่างเต็ม
ความสามารถ



รักษาความลับ (ข้อ 12):
ปิดข้อมูลราชการให้สนิท
(การเปิดเผยความลับจนเสียหายร้ายแรง
= พิดวินัยร้ายแรง)

สายการบังคับบัญชา (ข้อ 13, 14)



ห้ามข้ามหน้า: ทำงานตามลำดับชั้น เว้นแต่ได้รับอนุญาตหรือถูกสั่งโดยตรงจากเบื้องบน

รายงานตามความจริง (ข้อ 15)



ห้ามรายงานเท็จ:
ต้องแจ้งข้อมูลตาม
ความจริงทั้งหมด



การปิดบัง = เท็จ:
การปกปิดข้อความที่ควรต้องแจ้ง
ถือเป็นการรายงานเท็จเช่นกัน

(รายงานเท็จ + เสียหายร้ายแรง = ผิดวินัยร้ายแรง)

เวลาของฮีโร่มีค่า (ข้อ 16, 17)

อุทิศเวลา: ห้ามละทิ้ง (ไม่อยู่) หรือ ทอดทิ้ง (อยู่แต่ไม่ทำ)
หมายเหตุ: ครอบคลุมถึงนอกเวลาราชการหากมีเหตุจำเป็นเร่งด่วน



บริการด้วยหัวใจ (ข้อ 18, 19)



ภายในองค์กร (ข้อ 18):
สุขภาพ รักษาความสามัคคี
ช่วยเหลือกัน ห้ามกลั่นแกล้ง



กับประชาชน (ข้อ 19):
ต้อนรับ อำนวยความสะดวก
ให้ความเป็นธรรม



ข้อห้ามเด็ดขาด: ห้ามดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ ข่มเหงประชาชน (ทำอย่างร้ายแรง = ผิดวินัยร้ายแรง)

วางตนเป็นกลาง & ไร้ผลประโยชน์ (ข้อ 20-22)



รักษาเกียรติยศ "ไม่ประพฤติชั่ว" (ข้อ 23)



หน้าที่: รักษาชื่อเสียง ไม่ทำตัวเสื่อมเสีย

เกณฑ์ "ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง":

สังคนรังเกียจ /
เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์อย่างมาก

ติดคุกคดีอาญา
(คำพิพากษาถึงที่สุด)



(ข้อยกเว้น: ไม่รวมความผิดที่
ทำโดยประมาท หรือสุโขษ)

พื้นที่ปลอดภัย: No Sexual Harassment (ข้อ 23/1)



ห้ามคุกคามทางเพศเด็ดขาด (ทั้งใน/นอกสถานที่):



1. สัมผัส:

จับต้องร่างกาย,
โอบกอด, จูบ



2. วาจา:

วิจารณ์ร่างกาย, แซว,
พูดหยาบคาย



3. สายตา/ท่าทาง:

สายตาลวนลาม,
ท่าสัญลักษณ์สื่อทางเพศ



4. สื่อสาร:

ส่งรูปลามก,
ข้อความอนาจาร



5. พฤติกรรมอื่น:

ที่ทำให้ผู้ถูกรบกวน
รำคาญใจ

ทำผิดที่ทำงาน... ไม่ได้จบแค่ที่ทำงานเสมอไป

[ผิดวินัย] = [โทษ 3 เด็ง!]





โดนวินัย:
ไล่ออก / ปลดออก



แถมคดีอาญาและแพ่ง:
ติดคุก / ต้องชดใช้เงินคืนราชการ

สิทธิการลา

ประเภท	ข้าราชการ / พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
1 	ลาป่วย 60 วัน ⚠️ เกิน 3 วันต้องมีใบรับรองแพทย์ ⚠️	15 วัน
2 	ลาคลอด 90 วัน (ได้ค่าตอบแทนต่อเนื่อง)	90 วัน (ได้ค่าตอบแทน 45 วัน)
3 	ลากิจ 45 วัน	ไม่มีสิทธิลา 🦴
4 	ลาพักผ่อน 10 วัน/ปี (สะสมได้)	10 วัน/ปี (ต้องทำงานครบ 6 เดือนก่อน)

The Boss Stage:

ด่านอรหันต์ กฎเหล็กเลข 6

- 🟡 **ระวัง! อดเลื่อนขั้น/เงินเดือน**
- ⚠️ ลากิจ + ลาป่วย รวมกัน > 6 ครั้ง
- ⚠️ มาทำงานสาย > 6 ครั้ง

พนักงานจ้างทั่วไป ลาป่วยเกิน 6 ครั้ง
มาทำงานสายเกิน 6 ครั้ง **ไม่ได้เพิ่มค่าจ้าง**

ในครึ่งปีที่แล้วมา = เวลาปฏิบัติราชการ
6 เดือน + วันลาไม่เกิน 23 วัน



กรณีศึกษา: ปืนจางแห่งเวลา (The Time Thief)



เซ็นชื่อชดเชยเวลา: มาสายแต่เนียนเซ็นชื่อตรงเวลา
→ โดนภาคทัณฑ์ (รายงานเท็จ)



ลงชื่อแล้วหายตัว: เซ็นชื่อตอนเช้า แต่ไม่อยู่โต๊ะ
ไปกินข้าว/คุยเล่น → โดนภาคทัณฑ์ (ทอดทิ้งหน้าที่)



• **ล่องหนเกิน 15 วัน (Game Over):** ขาดราชการติดต่อกันเกิน 15 วันโดยไม่แจ้งเหตุ → ไล่ออกสถานเดียว!



ฐานความผิด: ละทิ้ง/ทอดทิ้งหน้าที่ราชการ
(ประกาศ ก.จ.จ.นม.4 ข้อ 17)

ปัญหาเรื่องเวลา... สายลิ่มเซ็น VS ทิ้งเวรยาม



สายลิ่มเซ็น: เซ็นชื่อย้อนหลังรอดเดียว 7 วัน
→ โทษ: ภาคทัณฑ์



ทิ้งเวรยาม: แอบหลับหน้าทีวี / นอนกลับบ้าน
→ โทษ: ภาคทัณฑ์ (ถ้าไฟไหม้ โดนคดีฟ่วง!)

กรณีศึกษา: ระเบิดอารมณ์ (The Rage Monster)

ปะทะเจ้านาย: ชี้น้ำดำ /
โยนแฟ้มใส่ผู้บังคับบัญชา
→ ตัดเงินเดือน 5% (3 เดือน)

สายบวกเพื่อนร่วมงาน:
ชกปิ่นขู่ / ทุบตีทำร้ายร่างกาย
→ ตัดเงินเดือน 10%



- **พิวสืขาดใส่ประชาชน:**
พยายามล่อลวงแท็บ
หน้าญาติคนไข้เลือดอาบ
→ ลดเงินเดือน
(เสี่ยงคดีอาญา)



ฐานความผิด: ไม่สุภาพเรียบร้อย / ข่มเหงประชาชน / ไม่รักษาความสามัคคี

ขับรถหลวงต้องระวัง... ใช้ส่วนตัว VS ขับประมาณ



ใช้ส่วนตัว: เอาจรหลวงไปเตะบอล
+ แวะดื่มเบียร์
→ โทษ: ตัดเงินเดือน 2% (2 เดือน)



ขับประมาณ: แชนจ์ไม่พินจนรถชน
(แต่ซ่อมและชดใช้แล้ว)
→ โทษ: ภาคทัณฑ์

กรณีศึกษา: สายดาร์กพาสวอย (Dark Potions & Forbidden Items)



เมาสุราเสียราชการ: ต้มจนคุมสติไม่ได้
เอะอะโวยวายขณะเข้าเวร → ลดขั้นเงินเดือน
ถึง ปลดออก/ไล่ออก



ยาเสพติด: ครอบครองเพื่อจำหน่าย / ศาล
พิพากษาจำคุก → ไล่ออก! (Game Over + อาญา)



บ่อนบ้านพักหลวง: ปล่อยปละละเลยให้ผู้อื่นใช้
บ้านพักหลวงลักลอบเล่นการพนัน → ตัดเงินเดือน



ฐานความผิด: ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง / ไม่สามารถคุมสติได้

กรณีศึกษา: ยักยอก & หนี้สินรุงรัง (Embezzlement & Debt)



ยักยอกของหลวง

ขโมยฟิล์มเอ็กซเรย์ (มูลค่า 120k)
หรือยาของโรงพยาบาลไปใช้ส่วนตัว



เก็บเงินลูกหนี้แล้วหมุนใช้เอง
ปลอมใบเสร็จ → ● **ไล่ออก!**



หนี้สินรุงรัง

กู้ยืมเงินคนอื่น/เพื่อนร่วมงาน
แล้วเบี้ยวหนี้จนมีคำพิพากษาศาลสั่งให้จ่าย
แต่ก็ไม่ยอมจ่าย → **ตัดเงินเดือน**



ฐานความผิด: กุฉริตต่อหน้าตัวอย่างร้ายแรง / ประพฤติชั่ว

เรื่องเงินทองส่วนตัว... ยืมเขาไม่คืน เราผิดวินัย!



- **หนี้หลักพัน (6,000 บาท):**
ศาลสั่งแล้วไม่จ่าย (พี่สาวต้องจ่ายแทน)
→ **โทษ: ภาคทัณฑ์**
- **หนี้หลักแสน (166,000 บาท):**
ศาลสั่งชำระ แต่ยังไม่เป็นเจย
→ **โทษ: ตัดเงินเดือน 5% (3 เดือน)**

กรณีศึกษา: นักรบคีย์บอร์ด (Keyboard Warrior)



พฤติกรรม: โพสต์ด่าองค์กร /
แขวะเพื่อนร่วมงานด้วยคำหยาบคาย
(แม้ไม่เอ่ยชื่อตรงๆ แต่คนอ่านรู้ว่าใคร)
บทลงโทษ: ภาคทัณฑ์ ถึง ตัดเงินเดือน

**เสียงโดนคดี พ.ร.บ. คอมพิวเตอร์ฯ
และหมิ่นประมาท**



ฐานความผิด: ประพฤติชั่ว (ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์)

กรณีศึกษา: หลุมพรางคู่สาว (Love & Lust)



มือที่สาม

มีความสัมพันธ์อันคู่สาวกับคนที่มีครอบครัวแล้ว (จดทะเบียนสมรส) จนเกิดการฟ้องร้องรบกวนความสงบเรียบร้อยในราชการ → ตัดเงินเดือน 5% (3 เดือน)

ข่าวลือเสียหาย

ไปไหนมาไหนสองต่อสองจนคนในองค์กรเข้าใจผิด เกิดข่าวลือเสื่อมเสีย → ภาคทัณฑ์

⚖️ **ฐานความผิด: ประพฤติชั่ว (เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์)**

กรณีศึกษา: คุกคามทางเพศ (Zero Tolerance)



(ข้อ 23/1)



สัมผัส: จูบ โอบกอด จับอวัยวะ



วาจา: วิจารณ์ร่างกาย
พุดหยาบคาย/สื่อเสียดทางเพศ



สายตา: ใช้สายตาลวนลาม








โซเชียล: ส่งรูปโป๊ลามก
หรือข้อความอนาจาร



หากผู้ถูกกระทำอึดอัดและส่งผลเสียหายร้ายแรง = **● วินัยอย่างร้ายแรง (ไล่ออก)**

อัปเดตกฎหมาย: **พ.ร.บ.สมรสเท่าเทียม** (ฉบับที่ 24) พ.ศ. 2567

สาระสำคัญและผลบังคับใช้ (23 มกราคม 2568):

-  • บุคคลทุกเพศสามารถจดทะเบียนสมรสได้ (ไม่จำกัดเฉพาะคู่ชาย-หญิง)
-  • ปรับอายุขั้นต่ำ/สมรสจาก 17 ปี เป็น 18 ปีบริบูรณ์
-  • ใช้คำที่เป็นกลางทางเพศ: เปลี่ยนจาก “สามี-ภรรยา” เป็น “คู่สมรส”
-  • คู่สมรสทุกคู่มีสิทธิและหน้าที่เท่าเทียมกัน (เช่น รับมรดก, ยินยอมรักษา, รับบุตรบุญธรรมร่วมกัน)
-  • ขีดห้ามในการสมรสยังคงเดิม (เช่น สมรสซ้อน, ญาติสนิท, บุคคลวิกลจริต)

ดราม่าในที่ทำงาน... รักสงบ(รอด) VS สายบวก(ร่วง)



เรื่องชู้สาว (LGBTQ):
หากไม่มีผลกระทบต่อความสงบเรียบร้อยขององค์กร
→ ไม่ผิดวินัย



ใช้ความรุนแรง:
ตบตีญาติคนไข้เลือดออก / ด่าทอประชาชนด้วยคำหยาบ
→ โทษ: ลดเงินเดือน / ลดเงินเดือน

ระดับบอส... 5 คดีทุจริตที่ ป.ป.ช. ซ้ำมูลความผิด



- ความผิดร้ายแรง: จบไม่สวย โดนทั้งคดีอาญาและวินัยขั้นสุด
- พฤติกรรมอันตราย: 5 กรณีศึกษาที่คนทำงานต้องหลีกเลี่ยงเด็ดขาด

5 พฤติกรรมทุจริต... เส้นทางตรงสู่การโดนไล่ออกและติดคุก



1. รถหลวง: อนุมัติเอง เอาจริงไปร่วมงานศพ/งานแต่ง



2. รัดโกง: แกล้งตรวจงานดินลูกรังไม่ผ่าน เพื่อเรียกรับเงิน 424,000 บาท



3. กลับตาตรวจ: ของแจกโรงเรียนส่งไม่ครบ แต่เซ็นรับรองเต็ม



4. ยักยอก: รับเงินลูกหนี้แล้วเอาไปหมุนใช้ส่วนตัว ปลอมใบเสร็จธนาคาร



5. เบิกเท็จ: จัดฉากอบรมทิพย์ เอาเงินเข้ากระเป๋า

กรณีศึกษา: หุบเหวทุจริต (The Corruption Abyss)

รถหลวง รถเรา?:

เอารถยนต์ราชการไปใช้ส่วนตัว
(งานศพ, งานแต่ง)

ตรวจรับเท็จ:

ของส่งมอบไม่ครบ
แต่เซ็นรับรองว่าครบถ้วน

เรียกรับเงิน:

ขู่ผู้รับเหมาว่าดินลูกรังไม่ผ่าน
เพื่อแลกเงินใต้โต๊ะ 69,000 บาท



คดี ป.ป.ช. ชี้มูลความผิด (โทษสูงสุด: อาญา + ไล่ออก)



ฐานความผิด: ทุจริตต่อหน้าที่ราชการ / ปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ

พลังที่ยิ่งใหญ่ มาพร้อมความรับผิดชอบ



ซื่อสัตย์สุจริต
ไร้ผลประโยชน์ทับซ้อน

ทำงานเต็มที่
อุทิศเวลา ไม่ประมาทเลินเล่อ

บริการประชาชน
ด้วยความเสมอภาคและเป็นธรรม

ภูมิใจในองค์กร
รักษาเกียรติยศและเป็นพื้นที่ปลอดภัย

The Ultimate Shield: วินัย... คือเกราะคุ้มกันภัย



รู้หน้าที่ รักษาเวลา:

ปฏิบัติงานเต็มความสามารถ
ไม่ทิ้งโต๊ะ



สุขภาพ ให้เกียรติ:

คุณอารมณ์ให้ได้
ทั้งกับเพื่อนร่วมงานและประชาชน



ซื่อสัตย์ โปร่งใส:

ไม่แตะของหลวง
ตรวจสอบได้ทุกขั้นตอน



ทำงานไปรุ่งใส... ชีวิตราชการก้าวหน้าและสบายใจที่สุด!

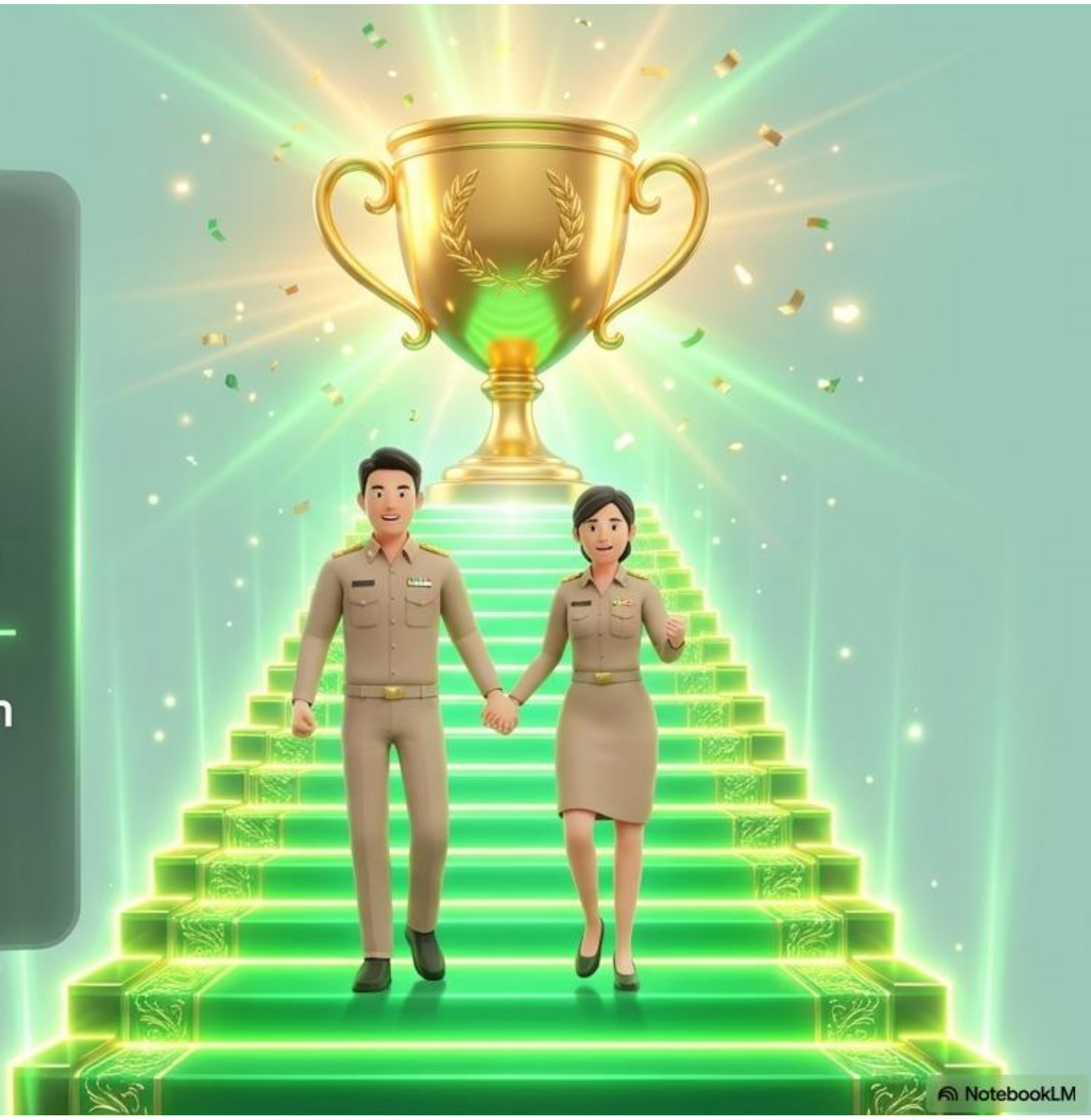


รู้กฎระเบียบ:
ช่วยปกป้องตัวเองและองค์กร
จากความผิดพลาด

มีสติทุกครั้ง:
ก่อนเซ็น ก่อนทำ ก่อนพูด!

Level Complete:
องค์กรก้าวหน้า
บุคลากรก้าวหน้าไกล
ด้วยวินัยและคุณธรรม

หากมีข้อสงสัย หรือต้องการคำปรึกษา
ติดต่อ: ฝ่ายวินัยและส่งเสริมคุณธรรม
กองการเจ้าหน้าที่ อบจ. นครราชสีมา





บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายวินัยและส่งเสริมคุณธรรม โทร. ๐ ๔๔๒๕ ๑๒๐๒

ที่ นม ๕๑๐๒๙.๓ / ๔๐๕

วันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุมัติโครงการเผยแพร่ให้ความรู้เกี่ยวกับวินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย
แก่บุคลากรกองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

เรียน นายองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา

ต้นเรื่อง

องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ได้กำหนดโครงการเผยแพร่ให้ความรู้เกี่ยวกับวินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัยแก่บุคลากรกองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ในแผนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเสริมสร้างคุณธรรม และจริยธรรม ในการปฏิบัติงาน

ข้อเท็จจริง

กองการเจ้าหน้าที่ โดยฝ่ายวินัยและส่งเสริมคุณธรรม จะดำเนินโครงการเผยแพร่ให้ความรู้เกี่ยวกับวินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัยแก่บุคลากรกองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑. วัตถุประสงค์

๑.๑ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดมีความรู้ ความเข้าใจด้านวินัย การรักษาวินัยและการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการ ให้ตระหนักเห็นความสำคัญและสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่ให้อยู่ในกรอบระเบียบทางวินัยของทางราชการ

๑.๒ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัด ปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นในการเพิ่มสมรรถนะและพัฒนาาระบบราชการไทยโดยยึดหลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๑.๓ เพื่อส่งเสริมการรักษาวินัย ให้กับบุคลากรในสังกัดเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและพัฒนาคุณภาพชีวิต ในการทำงานให้มีคุณลักษณะของความเป็นข้าราชการยุคใหม่ที่มีคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัย

๑.๔ เพื่อให้เกิดการสร้างเครือข่ายในการเฝ้าระวังการกระทำผิดวินัยให้แก่บุคลากรในสังกัด ส่งผลให้สามารถลดการกระทำผิดวินัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ข้าราชการ สังกัดกองสวัสดิการสังคม สถานสงเคราะห์คนชรา บ้านธรรมปกรณ์โพธิ์กลาง และสถานสงเคราะห์คนชราบ้านธรรมปกรณ์วัดม่วง องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำนวน ๗๑ คน

๓. ระยะเวลาดำเนินการ

๓.๑ รุ่นที่ ๑ วันจันทร์ที่ ๙ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ ณ สถานสงเคราะห์คนชราบ้านธรรมปกรณ์โพธิ์กลาง ถนนโพธิ์กลาง ตำบลในเมือง อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา

๓.๒ รุ่นที่ ๒ วันจันทร์ที่ ๓๐ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ ณ สถานสงเคราะห์คนชราบ้านธรรมปกรณ์วัดม่วง ถนนสุรนารี ตำบลในเมือง อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา

/ช้อกกฎหมาย...

ข้อกฎหมาย/ระเบียบ

ระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม และการเข้ารับการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๗

ข้อ ๗ โครงการหรือหลักสูตรการฝึกอบรมที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดหรือจัดร่วมกับหน่วยงานอื่น ต้องเป็นเรื่องที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ โดยคำนึงถึงความคุ้มค่าในการใช้จ่ายงบประมาณ

ข้อ ๑๒ โครงการหรือหลักสูตรการฝึกอบรมที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดหรือจัดร่วมกับหน่วยงานอื่น ต้องได้รับอนุมัติจากผู้บริหารท้องถิ่น เพื่อเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายตามระเบียบนี้

ข้อเสนอ

เห็นควรดำเนินการดังนี้

๑. อนุมัติให้ดำเนินโครงการเผยแพร่ให้ความรู้เกี่ยวกับวินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัยแก่บุคลากรกองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

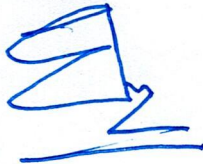
๒. แต่งตั้งคณะทำงานดำเนินโครงการเผยแพร่ให้ความรู้เกี่ยวกับวินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัยแก่บุคลากรกองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

๓. แจกคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานดำเนินโครงการเผยแพร่ให้ความรู้เกี่ยวกับวินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัยแก่บุคลากรกองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งดำเนินการตามคำสั่ง

๔. ให้เกียรติเป็นประธานในพิธีเปิดโครงการเผยแพร่ให้ความรู้เกี่ยวกับวินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัยแก่บุคลากรกองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ รุ่นที่ ๑ วันจันทร์ที่ ๙ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ ณ สถานสงเคราะห์คนชราบ้านธรรมปกรณ์โพธิ์กลาง ถนนโพธิ์กลาง ตำบลในเมือง อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา และรุ่นที่ ๒ วันจันทร์ที่ ๓๐ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ ณ สถานสงเคราะห์คนชราบ้านธรรมปกรณ์วัดม่วง ถนนสุรนารี ตำบลในเมือง อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ และลงนามในหนังสือที่เรียนเสนอมาร่วมนี้

อนุมัติ

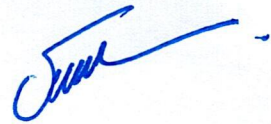


(นางยลดา หวังศุภกิจโกศล)

นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา

(นางวรรณภา นวลฉิมพลี)

ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่



(นายธรรมบาล ฉิมพลี)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา

(นายวุฒิชัย วงศ์ปัญญา)

ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา



ชื่อโครงการ : เผยแพร่ให้ความรู้เกี่ยวกับวินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัยแก่บุคลากรกองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กองการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายวินัยและส่งเสริมคุณธรรม
องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา

งบประมาณ : ไม่ใช้งบประมาณ

๑. หลักการและเหตุผล

องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ.๒๕๔๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ซึ่งองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมาได้กำหนดนโยบาย ภายใต้หลักการ “ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตรวจสอบ” เพื่อพัฒนาจังหวัดนครราชสีมาให้มีความเจริญก้าวหน้า ยึดมั่นการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข เพื่อดำรงไว้ซึ่งสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ ที่เชื่อมโยงกับนโยบายของรัฐบาลที่เกี่ยวข้องกับท้องถิ่น มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัด และยุทธศาสตร์จังหวัด โดยมีการบูรณาการกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ภายใต้ระเบียบกฎหมาย เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน โดยรวมอย่างทั่วถึง เป็นธรรม และรวดเร็ว สอดคล้องกับการบริหารราชการตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา ๕ ด้าน ได้แก่ ๑) ยุทธศาสตร์ด้านโครงการตามแนวพระราชดำริ ๒) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต ๓) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ ๔) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาเมือง ๕) ยุทธศาสตร์ด้านพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ลงวันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ กำหนดให้มีการเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยวิธีการพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา เป็นต้น

ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมาให้ได้รับความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ จึงต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเท่าเทียมกัน ซึ่งการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัยของบุคลากรในสังกัด ถือเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมาให้มีความรู้ความเข้าใจและตระหนักรู้ในการรักษาวินัย และปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัยของทางราชการได้อย่างถูกต้องและเคร่งครัด สอดคล้องกับแผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ซึ่งการกำหนดให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้รับการพัฒนาให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง

/องค์การ...

องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จึงได้จัดทำโครงการเผยแพร่ให้ความรู้เกี่ยวกับวินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัยแก่บุคลากรกองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนจังหวัด นครราชสีมา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ เพื่อให้ความรู้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้ถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ แบบแผนของทางราชการ และเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวน การลงโทษทางวินัย หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการให้ออกจากราชการ หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ ลงวันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๕๙

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดมีความรู้ ความเข้าใจด้านวินัย การรักษาวินัยและการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการ ให้ตระหนักเห็นความสำคัญและสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่ให้อยู่ในกรอบระเบียบทางวินัยของทางราชการ

๒.๒ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัด ปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นในการเพิ่มสมรรถนะและพัฒนา ระบบราชการไทยโดยยึดหลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๒.๓ เพื่อส่งเสริมการรักษาวินัย ให้กับบุคลากรในสังกัดเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และพัฒนาคุณภาพชีวิต ในการทำงานให้มีคุณลักษณะของความเป็นข้าราชการยุคใหม่ที่มีคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัย

๒.๔ เพื่อให้เกิดการสร้างเครือข่ายในการเฝ้าระวังการกระทำผิดวินัยให้แก่บุคลากรในสังกัด ส่งผลให้สามารถลดการกระทำผิดวินัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. เป้าหมาย

ข้าราชการ สังกัดกองสวัสดิการสังคม สถานสงเคราะห์คนชราบ้านธรรมปกรณ์โพธิ์กลาง และสถานสงเคราะห์คนชราบ้านธรรมปกรณ์วัดม่วง องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำนวน ๗๑ คน

๔. วิธีการ/ขั้นตอนการดำเนินการ

๔.๑ วิธีดำเนินการเอง

ดำเนินการเอง จ้างเหมา

๔.๒ แผนการดำเนินงาน

กิจกรรม	หน่วยนับ	แผนการดำเนินงาน				
		รวมทั้งสิ้น	ไตรมาส ๑ (ต.ค.-ธ.ค.)	ไตรมาส ๒ (ม.ค.-มี.ค.)	ไตรมาส ๓ (เม.ย.-มิ.ย.)	ไตรมาส ๔ (ก.ค.-ก.ย.)
โครงการฝึกอบรมเกี่ยวกับวินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัยของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	๑ โครงการ	๗๑ คน		↔		

/๕. ผู้รับผิดชอบ...

๕. ผู้รับผิดชอบโครงการ

กองการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายวินัยและส่งเสริมคุณธรรม องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา

๖. สถานที่ดำเนินการ

๖.๑ สถานสงเคราะห์คนชราบ้านธรรมปกรณ์โพธิ์กลาง ถนนโพธิ์กลาง ตำบลในเมือง อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา

๖.๒ สถานสงเคราะห์คนชราบ้านธรรมปกรณ์วัดม่วง ถนนสุรนารี ตำบลในเมือง อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา

๗. ระยะเวลาดำเนินงาน

๗.๑ วันที่ ๑ วันจันทร์ที่ ๙ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

๗.๒ วันที่ ๒ วันจันทร์ที่ ๓๐ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

๘. งบประมาณ - ไม่ใช้งบประมาณ -

๙. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๙.๑ บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย

๙.๒ บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา นำหลักเกี่ยวกับวินัย การรักษาวินัย ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน และชีวิตประจำวันได้

๙.๓ บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา พัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามกฎหมายและระเบียบแบบแผน การติดตามตรวจสอบ ตลอดจนเฝ้าระวังการกระทำผิดวินัยทั้งต่อองค์กรและหน่วยงานของรัฐอื่น

๙.๔ สร้างจิตสำนึกให้บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ยึดมั่นในความถูกต้อง มีคุณธรรมและจริยธรรม ปฏิบัติตนให้อยู่ในระเบียบวินัย และลดการกระทำผิดวินัย

ผู้เขียนโครงการ

ลงชื่อ..... จิตรา

(นางสาวจิตรา พาเผ่าพันธุ์)

นิติกรชำนาญการ

ผู้ตรวจสอบโครงการ

ลงชื่อ.....

(นางสาวนารินทร์ คูเรืองรัมย์)

หัวหน้าฝ่ายวินัยและส่งเสริมคุณธรรม

ผู้เสนอโครงการ

ลงชื่อ




(นางวรรณภา นวลฉิมพลี)
ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

ความเห็นของรองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา

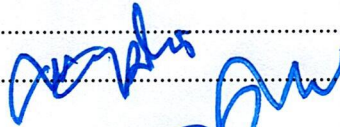
เห็นชอบ

ลงชื่อ.....



(นายธรรมบาล ฉิมพลี)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา

ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา



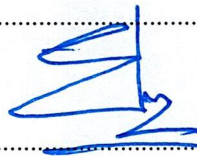
ลงชื่อ.....

(นายวุฒิชัย วงศ์ปัญญา)
ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา

คำสั่งของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ผู้อนุมัติโครงการ

อนุมัติ

ลงชื่อ.....



(นางยลดา หวังศุภกิจโกศล)
นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา



คำสั่งองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา

ที่ ๑๑๓)๑ /๒๕๖๙

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานดำเนินโครงการเผยแพร่ให้ความรู้เกี่ยวกับวินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย แก่บุคลากรกองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

.....

ด้วยกองการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายวินัยและส่งเสริมคุณธรรม กำหนดจัดโครงการเผยแพร่ให้ความรู้เกี่ยวกับวินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัยแก่บุคลากรกองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ จำนวน ๒ รุ่น ได้แก่ รุ่นที่ ๑ วันจันทร์ที่ ๙ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ ณ สถานสงเคราะห์คนชราบ้านธรรมปกรณ์โพธิ์กลาง ถนนโพธิ์กลาง ตำบลในเมือง อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา และรุ่นที่ ๒ วันจันทร์ที่ ๓๐ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ ณ สถานสงเคราะห์คนชราบ้านธรรมปกรณ์วัดม่วง ถนนสุรนารี ตำบลในเมือง อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๕/๕ (๒) แห่งพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐ ซึ่งเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๔๖ เพื่อให้การดำเนินงานตามโครงการฯ บรรลุตามวัตถุประสงค์ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการฯ ดังต่อไปนี้

๑. ที่ปรึกษาโครงการฯ

- | | | |
|----------------|----------------|---|
| ๑) นางยลดา | หวังศุภกิจโกศล | นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา |
| ๒) นายวีระชาติ | หุ่งไม้แหลม | รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา |
| ๓) นางสาวกชिरา | อณวัชวณิช | เลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา |
| ๔) นายวุฒิชัย | วงศ์ปัญญา | ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา |
| ๕) นายภาษิต | ชนะบุญ | รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา |
| ๖) นายธรรมบาล | ฉิมพลี | รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา |

มีหน้าที่ ให้คำปรึกษา แนะนำ และสนับสนุนให้โครงการฝึกอบรมฯ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและถูกต้องตามระเบียบ

๒. คณะทำงานดำเนินการ

- | | | | |
|---------------------|---------------|------------------------------------|------------------------|
| ๑) นางวรรณภา | นวลฉิมพลี | ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ | ประธานคณะกรรมการ |
| ๒) นางสาวนรินทร์ | คูเรืองรัมย์ | หัวหน้าฝ่ายวินัยและส่งเสริมคุณธรรม | คณะกรรมการ |
| ๓) พ.จ.อ.จรัญ | ช่างเกวียน | นิติกรชำนาญการพิเศษ | คณะกรรมการ |
| ๔) นายครรชิตพล | สวัสดิ์พุทธา | นิติกรชำนาญการ | คณะกรรมการ |
| ๕) นางสาวยิ่งลักษณ์ | หัสติน | นิติกรชำนาญการ | คณะกรรมการ |
| ๖) นายนิกรณัฏเชษฐ์ | สีมาพุดม | นิติกรชำนาญการ | คณะกรรมการ |
| ๗) นายอรรถสิทธิ์ | รัตนถาวร | นิติกรชำนาญการ | คณะกรรมการ |
| ๘) นายภาสกร | อติเตโชกุล | นิติกรปฏิบัติการ | คณะกรรมการ |
| ๙) นางสาววีรยา | ภูสุวรรณ์ | เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน | คณะกรรมการ |
| ๑๐) นางสาวจิตรา | พาเผ่าพันธ์ุ | นิติกรชำนาญการ | คณะกรรมการและเลขานุการ |
| ๑๑) นางสาวชณิชา | โชควิทยานุกุล | ผู้ช่วยนิติกร | ผู้ช่วยเลขานุการ |

๑๒) นางสาวศรสวรรค์ แสนลือชา ผู้ช่วยนิติกร ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๓) นางสาวสุนทรี อุปสิทธิ์ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ผู้ช่วยเลขานุการ
มีหน้าที่ ดำเนินการจัดโครงการฝึกอบรมฯและประสานกับคณะทำงานฝ่ายต่าง ๆ ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย
สำเร็จ ลุล่วง ตามวัตถุประสงค์

๓. ฝ่ายปฎิคม/รับลงทะเบียน

๑) นางสาวยิ่งลักษณ์ หัสติน นิติกรชำนาญการ ประธานคณะทำงาน
๒) นางสาวชนิชา โชควิทยานุกูล ผู้ช่วยนิติกร คณะทำงาน
๓) นางสาวจิตรา พาเผ่าพันธุ์ นิติกรชำนาญการ คณะทำงานและเลขานุการ
๔) นางสาวศรสวรรค์ แสนลือชา ผู้ช่วยนิติกร คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ
มีหน้าที่ จัดทำเอกสารรับลงทะเบียน และให้การต้อนรับ ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมฯ คณะผู้บริหาร
องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา และแขกผู้มีเกียรติฯ

๔. ฝ่ายสถานที่ และอุปกรณ์

๑) พันจ่าเอก จรรย์ ช่างเกวียน นิติกรชำนาญการพิเศษ ประธานคณะทำงาน
๒) นายนิกรณ์เชษฐ์ สีมาพัฒน์ นิติกรชำนาญการ คณะทำงาน
๓) นายอรรถสิทธิ์ รัตนถาวร นิติกรชำนาญการ คณะทำงาน
๔) นายภาสกร อธิเตโชกุล นิติกรปฏิบัติการ คณะทำงานและเลขานุการ
มีหน้าที่ ประสานงานสถานที่จัดฝึกอบรม อำนวยความสะดวกในเรื่องต่าง ๆ ให้กับผู้เข้าร่วมโครงการฯ
ให้สำเร็จเรียบร้อยตามวัตถุประสงค์

๕. ฝ่ายประชาสัมพันธ์และประเมินผลโครงการ

๑) นางขวัญจิตต์ เกตุสรระน้อย ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ ประธานคณะทำงาน
๒) นางสาวจินดา ปานเพชร หัวหน้าฝ่ายประชาสัมพันธ์ คณะทำงาน
๓) นางสาวเจนจิรา สุคำภา หัวหน้าฝ่ายตรวจติดตามและประเมินผล คณะทำงาน
๔) เจ้าหน้าที่กองยุทธศาสตร์และงบประมาณที่ได้รับมอบหมาย คณะทำงานและเลขานุการ
๕) เจ้าหน้าที่กองการเจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ
มีหน้าที่ บันทึกภาพการอบรมและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อต่างๆ ตลอดระยะเวลาของการฝึกอบรม
และประเมินผลการดำเนินการโครงการฝึกอบรมฯ สรุปปัญหาเพื่อจัดเก็บเป็นข้อมูลดำเนินการในอนาคตต่อไป

โดยให้ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้งาน
บังเกิดผลดีต่อทางราชการ และบรรลุวัตถุประสงค์ หากมีข้อขัดข้อง ให้รีบรายงานนายกององค์การบริหารส่วน
จังหวัดนครราชสีมาทราบโดยด่วน

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๓) กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๙



(นางยลดา หวังศุภกิจโกศล)

นายกององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายวินัยและส่งเสริมคุณธรรม โทร ๐ ๔๔๒๕ ๑๒๐๒

ที่ นม ๕๑๐๒๙.๓/ว ๑๖๔

วันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ส่งสำเนาคำสั่ง

เรียน คณะทำงานดำเนินโครงการเผยแพร่ให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยฯ

ด้วยองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ได้มีคำสั่งที่ ๑๑๗๑ /๒๕๖๙ ลงวันที่ ๒๓) กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๖๙ แต่งตั้งคณะทำงานดำเนินโครงการเผยแพร่ให้ความรู้เกี่ยวกับวินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัยแก่บุคลากรกองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ รายละเอียดปรากฏตามสำเนาคำสั่งที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อดำเนินการต่อไป

(นางยลดา หวังศุภกิจโกศล)

นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา



กำหนดการ

โครงการเผยแพร่ให้ความรู้เกี่ยวกับวินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัยแก่บุคลากร
กองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

วันที่ ๑ วันจันทร์ที่ ๙ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

ณ สถานสงเคราะห์คนชราบ้านธรรมปกรณ์โพธิ์กลาง ถนนโพธิ์กลาง ตำบลในเมือง
อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา

.....

เวลา	๐๘.๐๐ - ๐๘.๓๐ น.	ลงทะเบียน
เวลา	๐๘.๓๑ - ๐๙.๐๐ น.	พิธีเปิดโครงการ - โดย นางยลดา หวังศุภกิจโกศล นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา หรือผู้แทน
เวลา	๐๙.๐๑ - ๑๑.๐๐ น.	บรรยาย หัวข้อเรื่อง วินัยและการรักษาวินัยและการดำเนินการทางวินัย วิทยากรโดยนิติกรฝ่ายวินัยและส่งเสริมคุณธรรม กองการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา
เวลา	๑๑.๐๑ - ๑๒.๐๐ น.	ตอบข้อซักถามเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยและการดำเนินการทางวินัย วิทยากรโดยนิติกรฝ่ายวินัยและส่งเสริมคุณธรรม กองการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา

หมายเหตุ

- การแต่งกายชุดสุภาพ
- กำหนดการนี้อาจเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม

หลักสูตรการฝึกอบรม
โครงการเผยแพร่ให้ความรู้เกี่ยวกับวินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัยแก่บุคลากร
กองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

รุ่นที่ ๑ วันจันทร์ที่ ๙ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

ณ สถานสงเคราะห์คนชราบ้านธรรมปกรณ์โพธิ์กลาง ถนนโพธิ์กลาง ตำบลในเมือง อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา

.....

เวลา วัน เดือน ปี	๐๘.๐๐ - ๐๘.๓๐ น.	๐๘.๓๑ - ๐๙.๐๐ น.	๐๙.๐๑ - ๑๑.๐๐ น.	๑๑.๐๑ - ๑๒.๐๐ น.
วันจันทร์ที่ ๙ มีนาคม ๒๕๖๙	ลงทะเบียน	พิธีเปิดโครงการฝึกอบรมฯ โดย นางยลดา หวังศุภกิจโกศล นายกองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดนครราชสีมา หรือผู้แทน	บรรยาย หัวข้อเรื่อง วินัยและการรักษาวินัยและการ ดำเนินการทางวินัย วิทยากรโดย นิติกรฝ่ายวินัยและส่งเสริมคุณธรรม กองการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด นครราชสีมา	ตอบข้อซักถามเกี่ยวกับ วินัยและการรักษาวินัยและการ ดำเนินการทางวินัย วิทยากรโดย นิติกรฝ่ายวินัยและส่งเสริมคุณธรรม กองการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด นครราชสีมา

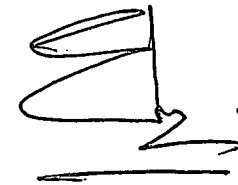
หมายเหตุ *กำหนดการนี้อาจเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม



ผู้เสนอหลักสูตร

(นางวรรณภา นวลฉิมพลี)

ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่



ผู้อนุมัติหลักสูตร

(นางยลดา หวังศุภกิจโกศล)

นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา



กำหนดการ

โครงการเผยแพร่ให้ความรู้เกี่ยวกับวินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัยแก่บุคลากร
กองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

วันที่ ๒ วันจันทร์ที่ ๓๐ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

ณ สถานสงเคราะห์คนชราบ้านธรรมปกรณ์วัดม่วง ถนนสุรนารี ตำบลในเมือง
อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา

.....

เวลา	๐๘.๐๐ - ๐๘.๓๐ น.	ลงทะเบียน
เวลา	๐๘.๓๑ - ๐๙.๐๐ น.	พิธีเปิดโครงการ - โดย นางยลดา หวังศุภกิจโกศล นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา หรือผู้แทน
เวลา	๐๙.๐๑ - ๑๑.๐๐ น.	บรรยาย หัวข้อเรื่อง วินัยและการรักษาวินัยและการดำเนินการทางวินัย วิทยากรโดยนิติกรฝ่ายวินัยและส่งเสริมคุณธรรม กองการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา
เวลา	๑๑.๐๑ - ๑๒.๐๐ น.	ตอบข้อซักถามเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยและการดำเนินการทางวินัย วิทยากรโดยนิติกรฝ่ายวินัยและส่งเสริมคุณธรรม กองการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา

หมายเหตุ

- การแต่งกายชุดสุภาพ
- กำหนดการนี้อาจเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม

หลักสูตรการฝึกอบรม
โครงการเผยแพร่ให้ความรู้เกี่ยวกับวินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัยแก่บุคลากร
กองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

วันที่ ๒ วันจันทร์ที่ ๓๐ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

ณ สถานสงเคราะห์คนชราบ้านธรรมปกรณ์วัดม่วง ถนนสุรนารี ตำบลในเมือง อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา

วัน เดือน ปี	เวลา ๐๘.๐๐ - ๐๘.๓๐ น.	๐๘.๓๑ - ๐๙.๐๐ น.	๐๙.๐๑ - ๑๑.๐๐ น.	๑๑.๐๑ - ๑๒.๐๐ น.
วันจันทร์ที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๙	ลงทะเบียน	พิธีเปิดโครงการฝึกอบรมฯ โดย นางยลดา หวังศุภกิจโกศล นายกองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดนครราชสีมา หรือผู้แทน	บรรยาย หัวข้อเรื่อง วินัยและการรักษาวินัยและการ ดำเนินการทางวินัย วิทยากรโดย นิติกรฝ่ายวินัยและส่งเสริมคุณธรรม กองการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด นครราชสีมา	ตอบข้อซักถามเกี่ยวกับ วินัยและการรักษาวินัยและการ ดำเนินการทางวินัย วิทยากรโดย นิติกรฝ่ายวินัยและส่งเสริมคุณธรรม กองการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด นครราชสีมา

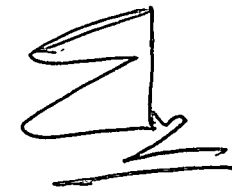
หมายเหตุ *กำหนดการนี้อาจเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม



ผู้เสนอหลักสูตร

(นางวรรณภา นวลฉิมพลี)

ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่



ผู้อนุมัติหลักสูตร

(นางยลดา หวังศุภกิจโกศล)

นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา

คณะที่ปรึกษา

๑. นายยลดา	หวังศุภกิจโกศล	นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา
๒. นายวีระชาติ	ทุ่งไผ่แหลม	รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา
๓. นางสาวกษิรา	อณวัชวณิช	เลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา
๔. นายวุฒิชัย	วงศ์ปัญญา	ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา
๕. นายภาชิต	ชนะบุญ	รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา
๖. นายธรรมบาล	ฉิมพลี	รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา

คณะผู้จัดทำ

๑. นางวรรณภา	นวลฉิมพลี	ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่
๒. นางสาวนารินทร์	คูเรืองรัมย์	หัวหน้าฝ่ายวินัยและส่งเสริมคุณธรรม
๓. พ.จ.อ.จรัญ	ช่างเกวียน	นิติกรชำนาญการพิเศษ
๔. นายครรชิตพล	สวัสดิ์พุทธา	นิติกรชำนาญการ
๕. นางสาวยิ่งลักษณ์	หัสติน	นิติกรชำนาญการ
๖. นายนิกรณัฒชัย	สีมาพัฒน์	นิติกรชำนาญการ
๗. นายอรรถสิทธิ์	รัตนถาวร	นิติกรชำนาญการ
๘. นายภาสกร	อติเตโชกุล	นิติกรปฏิบัติการ
๙. นางสาววีรยา	ภูสุวรรณ์	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน
๑๐. นางสาวจิตรา	พาเผ่าพันธุ์	นิติกรชำนาญการ
๑๑. นางสาวชณิชา	โชควิทยานุกูล	ผู้ช่วยนิติกร
๑๒. นางสาวสุนทรี	อุปสิทธิ์	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา

Nakhon Ratchasima Provincial Administrative Organization



www.KORATPAO.com



องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา



@KORATPAO



044 243 878
