



รายงานผลการบริหารงานทรัพยากรบุคคล  
ของเทศบาลเมืองลพบุรี อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

โดย

งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล  
เทศบาลเมืองลพบุรี

## คำนำ

ตามที่เทศบาลเมืองลพบุรีได้กำหนดวิสัยทัศน์ “ลพบุรีเมืองสะอาด น่าอยู่ ประชาชนมีความรู้ คู่คุณธรรม” ซึ่งเป็นเป้าหมายที่ท้าทาย ท่ามกลางบริบทและกระแสการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เป็นพลวัต การพัฒนาองค์การและระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงมีความจำเป็น เพื่อที่จะขับเคลื่อนไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ฯ ดังกล่าว โดย งานการเจ้าหน้าที่ เทศบาลเมืองลพบุรี เป็นกลไกในการขับเคลื่อน ดังนั้น การบริหารทรัพยากรบุคคลจึงเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จที่สำคัญ ของเทศบาลเมืองลพบุรี

ในปีงบประมาณ 2562 งานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดเทศบาล ได้ดำเนินการ ตามแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง (พ.ศ.2561-2563) ซึ่งสอดคล้องกับ แผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี (พ.ศ.2561-2564) เทศบาลเมืองลพบุรี โดยได้บูรณาการการทำงานร่วมกับ หน่วยงานภายในเทศบาลเมืองลพบุรี ได้แก่ สำนักการช่าง กองการศึกษา กองการประปา กองวิชาการ และแผนงาน กองสวัสดิการสังคม กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองคลัง และสถานศึกษาภายใน สังกัดเทศบาลเมืองลพบุรี

สำหรับรายงานผลการบริหารงานทรัพยากรบุคคลของเทศบาลเมืองลพบุรี อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ประจำปีงบประมาณ 2562 ฉบับนี้เป็นการสะท้อนภาพรวมผลการดำเนินงานด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลเมืองลพบุรี ในปีงบประมาณที่ผ่านมาในแต่ละด้านต่างๆ ดังนั้น รายงานฉบับนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารเทศบาลเมืองลพบุรี พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการพัฒนาองค์การให้บรรลุเป้าหมายของวิสัยทัศน์ รวมทั้ง เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลเมืองลพบุรีไปในทิศทางเดียวกันและสามารถ ปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของเทศบาลเมืองลพบุรีได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์ สูงสุดต่อประชาชนในพื้นที่และประเทศชาติต่อไป

งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล  
เทศบาลเมืองลพบุรี

**1. จำนวนพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง**

เทศบาลเมืองลพบุรีเป็นองค์กรปกครองท้องถิ่นที่มีพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างประจำไม่สังกัดสถานศึกษา พนักงานจ้าง และพนักงานจ้างไม่สังกัดสถานศึกษา ดังนี้

ตารางแสดงจำนวนพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลัง (ตำแหน่ง)	มีนครอง (ตำแหน่ง)	ตำแหน่งว่าง (ตำแหน่ง)
สำนักปลัด	32	22	10
กองคลัง	17	13	4
สำนักการช่าง	15	11	4
กองสาธารณสุขฯ	15	11	4
กองวิชาการฯ	7	6	1
กองการศึกษา	11	7	4
กองการประปา	12	8	4
กองสวัสดิการ	6	2	4
งานตรวจสอบฯ	1	1	0

ตารางแสดงจำนวนพนักงานครูเทศบาล และบุคลากรทางการศึกษา  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2562

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลัง (ตำแหน่ง)	มีนครอง (ตำแหน่ง)	ตำแหน่งว่าง (ตำแหน่ง)
พนักงานครูเทศบาล	200	161	39
ลูกจ้างประจำ	3	3	0
พนักงานจ้าง	48	36	12

ตารางแสดงจำนวนลูกจ้างประจำที่ไม่สังกัดสถานศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2562

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลัง (ตำแหน่ง)	มีนครอง (ตำแหน่ง)	ตำแหน่งว่าง (ตำแหน่ง)
สำนักปลัด	3	3	0
กองคลัง	1	1	0
สำนักการช่าง	9	9	0
กองสาธารณสุขฯ	2	2	0
กองการประปา	1	1	0

ตารางแสดงจำนวนพนักงานจ้างที่ไม่สังกัดสถานศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2562

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลัง (ตำแหน่ง)	มีนครอง (ตำแหน่ง)	ตำแหน่งว่าง (ตำแหน่ง)
สำนักปลัด	16	8	8
กองวิชาการฯ	1	1	0
กองการศึกษา	2	2	0
กองสาธารณสุขฯ	13	10	3
กองการประปา	2	1	1
กองคลัง	11	4	7
สำนักการช่าง	5	2	3

2. สถิติการสูญเสียอัตรากำลังทรัพยากรบุคคลเทศบาลเมืองลพบุรี

สาเหตุของการสูญเสียข้าราชการเทศบาลเมืองลพบุรี ประกอบด้วย

- (1) การพ้นจากราชการตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ(เกษียณอายุราชการ)
- (2) การถึงแก่กรรม
- (3) การลาออกจากราชการ
- (4) การถูกสั่งให้ลาออก หรือ ถูกสั่งปลด หรือ ถูกสั่งไล่ออก
- (5) การโอนไปรับราชการสังกัดอื่น

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 มีสถิติการสูญเสียอัตรากำลังทรัพยากรเทศบาลเมืองลพบุรี โดยจำแนกเป็นประเภท ดังนี้

สถิติการสูญเสียอัตรากำลังพนักงานครูเทศบาล เทศบาลเมืองลพบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

ที่	สาเหตุการสูญเสีย	สายงานสอน					สายงานบริหาร					รวม (คน)
		ค.ศ.1	ค.ศ.2	ค.ศ.3	ค.ศ.4	ค.ศ.5	ค.ศ.1	ค.ศ.2	ค.ศ.3	ค.ศ.4	ค.ศ.5	
1	เกษียณอายุปกติ	-	-	2	-	-	-	-	1	-	-	3
2	ถึงแก่กรรม	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3	ลาออกจากราชการ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
4	ออกด้วยเหตุผิดวินัย-ไล่ออก	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
5	โอนออกไป	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1
รวม (คน)		-	1	2	-	-	-	-	1	-	-	4

สถิติการสูญเสียอัตรากำลังพนักงานเทศบาล เทศบาลเมืองลพบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

ที่	สาเหตุการสูญเสีย	บริหาร			อำนวยการ			วิชาการ				ทั่วไป			รวม (คน)
		สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญ การพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	
1	เกษียณอายุปกติ	-	-	-	-	1	-	-	-	1	-	-	1	-	3
2	ถึงแก่กรรม	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3	ลาออก	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1
4	ออกด้วยเหตุผิดวินัย -ไล่ออก	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
5	โอนออกไป	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
รวม (คน)		-	-	-	-	1	-	-	-	1	-	-	2	-	4

### 3. ค่าใช้จ่ายด้านทรัพยากรบุคคลเทศบาลเมืองลพบุรี

เทศบาลเมืองลพบุรีได้มีการสำรวจและรวบรวมข้อมูล พร้อมจัดทำแบบสรุปผลการสำรวจ ข้อมูลรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น ค่าจ้าง และค่าตอบแทน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการกำกับและตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามที่กำหนดในมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ว่าด้วยการจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น ค่าจ้าง และค่าตอบแทน จะกำหนดสูงกว่าร้อยละ 40 ของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นไม่ได้

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 เทศบาลเมืองลพบุรีมีการใช้จ่ายงบประมาณด้านทรัพยากรบุคคลเทศบาลเมืองลพบุรี (เงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น ค่าจ้าง และค่าตอบแทน รวมเป็นจำนวนเงิน 64,880,400.00 บาท ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 22.75 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2562

#### ตารางแสดงข้อมูลรายการเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายด้านทรัพยากรบุคคลเทศบาลเมืองลพบุรี ปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 – 2562

ปีงบประมาณ พ.ศ.	ค่าใช้จ่ายด้านทรัพยากรบุคคล (บาท)	ร้อยละของค่าใช้จ่ายด้านทรัพยากรบุคคล ต่องบประมาณรายจ่ายประจำปี
2559	64,094,816.40	19.59
2560	62,581,144.55	17.47
2561	62,003,800.00	16.41
2562	64,880,400.00	22.75

#### 4. การสรรหาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลเมืองลพบุรี

การสรรหาบุคคลเข้ารับราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมี 2 วิธี คือ การสอบแข่งขันและการคัดเลือก โดยดำเนินการในรูปของคณะกรรมการ ยึดหลักสมรรถนะทั้งในการวัดความรู้ความสามารถและการสัมภาษณ์ สังเกตและการประเมินพฤติกรรม ด้วยการดำเนินการอย่างเสมอภาคเป็นธรรมและโปร่งใส โดยผู้ที่เข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาลต้องมีคุณสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามข้อ 6 ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลพบุรี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ 11 พฤศจิกายน 2545 ดังนี้

ก.คุณสมบัติทั่วไป

- (1) มีสัญชาติไทย
- (2) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์
- (3) เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขด้วยความบริสุทธิ์ใจ

**การสอบแข่งขัน** เพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาล ดำเนินการในรูปแบบของคณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า กสส. ซึ่งกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดให้เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขัน เพื่อบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยจัดสอบเองหรือให้มหาวิทยาลัยที่ได้รับการคัดเลือกเป็นผู้จัดการสอบแข่งขันภายใต้การกำกับดูแลของ กสส. และให้เทศบาลขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้มาบรรจุและแต่งตั้งซึ่งในปีงบประมาณ 2562 เทศบาลดำเนินการขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้มาบรรจุและแต่งตั้งจำนวน 1 อัตรา ดังนี้

ตำแหน่ง	ประเภท/ระดับ	สังกัด	จำนวน (ราย)
เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป/ปฏิบัติงาน	สำนักการช่าง	1

**การคัดเลือก** เทศบาลจะดำเนินการคัดเลือกบุคคลภายนอกเป็นพนักงานจ้าง ซึ่งพนักงานจ้างมี 3 ประเภท คือ พนักงานจ้างทั่วไป พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 เทศบาลดำเนินการสรรหาพนักงานจ้าง จำนวน 5 อัตรา ดังนี้

ตำแหน่ง	อัตรารว่างตามประกาศรับสมัครสอบ	อัตราผู้มาสมัครสอบ (ราย)	จำนวนผู้สอบได้ (ราย)	จำนวนผู้ได้รับการแต่งตั้งรอบแรก (ราย)
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>				
พจน.ขับเคลื่อนจักรขนาดเบา	2	2	2	2
ผู้ช่วยครูผู้สอน	2	2	2	2
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>				
ผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1

หมายเหตุ ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2562



### 5. การรับโอนข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่นประเภทอื่นมาเป็นพนักงานเทศบาล

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 เทศบาลได้รับโอนข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่นประเภทอื่นมาเป็นพนักงานเทศบาลและพนักงานครูเทศบาล จำนวน 6 ราย ดังนี้

ลำดับ	ตำแหน่ง	รวม (ราย)
1	เจ้าพนักงานทะเบียนชำนาญงาน	1
2	เจ้าพนักงานป้องกันฯ ชำนาญงาน	1
3	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน	1
4	ผู้อำนวยการสำนักการช่าง	1
5	ครู	2

หมายเหตุ ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2562

### 6. การดำรงรักษาบุคลากร

ความก้าวหน้าในราชการของพนักงานเทศบาล และพนักงานครูเทศบาล

พนักงานเทศบาลที่ได้รับการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งผ่านการประเมินบุคคลและผ่านการประเมินผลงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 จำนวน 1 ราย ดังนี้

ตำแหน่ง/ระดับตำแหน่งเดิม ก่อนเลื่อนระดับ	ตำแหน่ง/ระดับตำแหน่งเดิม หลังเลื่อนระดับ	จำนวนผู้ผ่านการประเมิน (ราย)
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	1

พนักงานเทศบาลที่ เป็นผู้สอบคัดเลือกได้เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างสายงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ.2562 จำนวน 1 ราย ดังนี้

ตำแหน่ง/ระดับตำแหน่งเดิม ก่อนย้ายตำแหน่ง	ตำแหน่ง/ระดับตำแหน่งเดิม หลังย้ายตำแหน่ง	จำนวนผู้ผ่านการคัดเลือก (ราย)
นายช่างโยธาชำนาญงาน	นักจัดการงานช่างปฏิบัติการ	1

พนักงานครูเทศบาลที่ผ่านการประเมิน เพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นหรือเลื่อนวิทยฐานะ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 จำนวน 3 ราย ดังนี้

วิทยฐานะ	จำนวนผู้ผ่านการประเมิน (ราย)			รวม
	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	
สายงาน				
การสอน	2	1	-	3
การบริหารการศึกษา	-	-	-	-
การนิเทศการศึกษา	-	-	-	-

หมายเหตุ ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2562

โครงการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานในประเทศและต่างประเทศ  
ประจำปีงบประมาณ 2562



ดำเนินการจัดอบรมสัมมนาให้ความรู้แก่แก่คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานเทศบาล  
พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง



โครงการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานในประเทศและต่างประเทศ  
ประจำปีงบประมาณ 2562



ดำเนินการจัดอบรมสัมมนาให้ความรู้แก่แก่คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานเทศบาล  
พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง



โครงการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานในประเทศและต่างประเทศ  
ประจำปีงบประมาณ 2562



ดำเนินการศึกษาดูงานตามโครงการฯ ที่กำหนดเพื่อเพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงาน



พิธีมอบใบเกียรติคุณให้แก่ผู้เกษียณอายุราชการในปีงบประมาณ พ.ศ.2562



ดำเนินการมอบใบเกียรติคุณให้แก่พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และลูกจ้างประจำ  
ที่เกษียณอายุราชการในปีงบประมาณ พ.ศ.2562



พิธีมอบใบเกียรติคุณให้แก่ผู้เกษียณอายุราชการในปีงบประมาณ พ.ศ.2562



ดำเนินการมอบใบเกียรติคุณให้แก่พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และลูกจ้างประจำ  
ที่เกษียณอายุราชการในปีงบประมาณ พ.ศ.2562



## 7. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

### การประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

ระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของเทศบาลเมืองลพบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดการพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการของเทศบาลเมืองลพบุรีให้บรรลุเป้าหมาย โดยใช้การประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นเครื่องมือในการเชื่อมโยงเป้าหมายของเทศบาลเมืองลพบุรี ลงสู่หน่วยงานและระดับบุคคล และนำผลการประเมินการปฏิบัติราชการไปใช้ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล โดยเฉพาะการตอบแทนบุคลากรด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามผลงานของแต่ละบุคคล การเพิ่มอัตราค่าจ้าง อัตราค่าตอบแทน การต่อสัญญาจ้างของพนักงานจ้าง

## 8. สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล

นอกเหนือจากเงินเดือนและค่าจ้างซึ่งเป็นการตอบแทนการปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่งแล้วยังมีสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เทศบาลเมืองลพบุรีจัดให้มีเพื่อให้บุคลากรเทศบาลเมืองลพบุรีรู้สึกสะดวกสบายและมีความมั่นคงในชีวิต ช่วยให้การงานเป็นไปด้วยดี ซึ่งทั้งสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลเป็นสิ่งสำคัญยิ่งในการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ข้าราชการและบุคลากรเทศบาลเมืองลพบุรีได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงให้ผู้มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานกับเทศบาลเมืองลพบุรี และรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้อยู่กับเทศบาลเมืองลพบุรี

**สวัสดิการ** คือ ค่าตอบแทนที่ทางราชการจัดให้แก่ทรัพยากรบุคคลในฐานะที่เป็นสมาชิกขององค์กร เพื่อช่วยให้มีความมั่นคงในชีวิต ตลอดจนเป็นเครื่องมือสำคัญในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างเพื่อปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบังเกิดผลตามเป้าหมายโดยสวัสดิการของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง มีทั้งที่กำหนดให้เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน ดังนี้

- การลา
- เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล
- เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร
- เงินสวัสดิการเกี่ยวกับค่าเช่าบ้าน
- เครื่องราชอิสริยาภรณ์
- บำเหน็จบำนาญ
- เงินทำขวัญ
- กองทุนประกันสังคม

**ประโยชน์เกื้อกูล** คือ ค่าตอบแทนที่เทศบาลเมืองลพบุรีจัดให้แก่พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ฐานะที่เป็นสมาชิกขององค์กร เพื่อช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เป็นเครื่องมือสำคัญในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ เพื่อปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบังเกิดผลตามเป้าหมาย ได้แก่

- ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ
- อาคารสงเคราะห์พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และลูกจ้างประจำ
- เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว
- เงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ

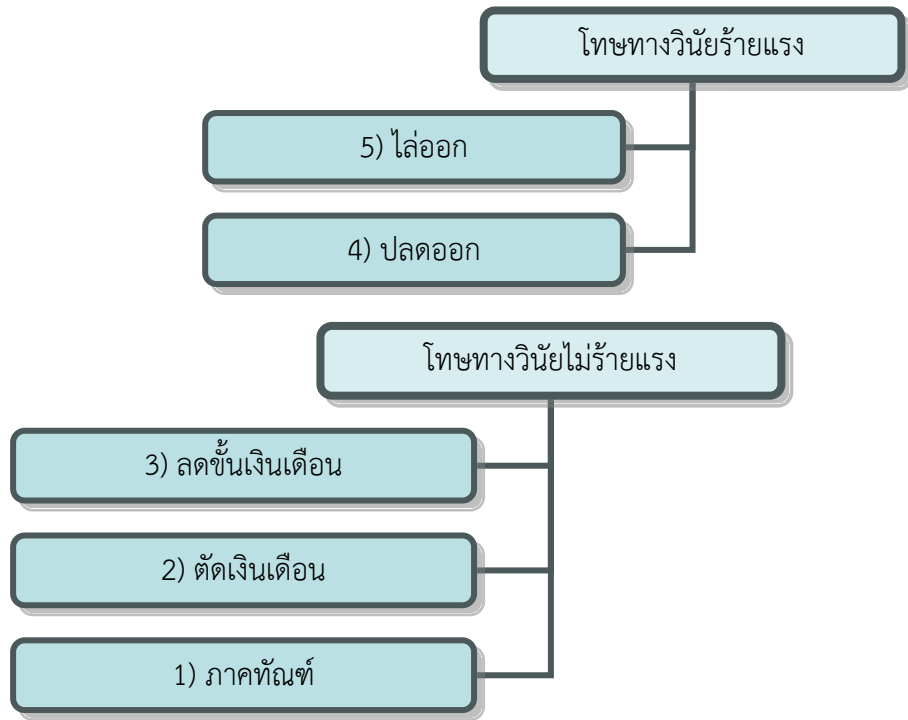
**สวัสดิการอื่นๆ** เป็นสวัสดิการที่เทศบาลเมืองลพบุรีจัดขึ้นนอกเหนือจากสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลหลักที่พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง สมควรได้รับอยู่แล้ว ได้แก่

- สหกรณ์ออมทรัพย์พนักงานเทศบาล จำกัด
- สหกรณ์ออมทรัพย์ครูลพบุรี จำกัด
- สำนักงานการฌาปนกิจสงเคราะห์ข้าราชการและบุคลากรท้องถิ่น ( ก.ฌ. )

## 9. การดำเนินการทางวินัยและการพิทักษ์ระบบคุณธรรม

วินัย หมายถึง ระเบียบแบบแผนและข้อบังคับ ข้อปฏิบัติ “ วินัย ” จึงเป็นสิ่งที่ใช้ควบคุมคน เพื่อให้ความรู้ ความสามารถ อำนาจหน้าที่ไปในทางที่ถูกที่ควร สำหรับเทศบาลเมืองลพบุรี ได้นำประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลพบุรี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยและการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. 2558 ซึ่งได้กำหนดบทบัญญัติเกี่ยวกับวินัยและการดำเนินการทางวินัยไว้ และยังได้มีการนำพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาใช้สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาลเมืองลพบุรีโดยอนุโลม ซึ่งโทษทางวินัย ได้กำหนดไว้ 2 ระดับ 5 สถาน ดังนี้





การลงโทษทางวินัย ผู้สั่งลงโทษต้องสั่งลงโทษให้เหมาะสมกับความผิดและต้องเป็นไปด้วยความยุติธรรมและโดยปราศจากอคติ โดยในคำสั่งลงโทษให้แสดงว่าผู้ถูกลงโทษกระทำผิดวินัยในกรณีใด ตามมาตราใด ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 เทศบาลเมืองลพบุรีไม่มีพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ถูกดำเนินการทางวินัย

### สิทธิการอุทธรณ์

พนักงานเทศบาลผู้ใดถูกสั่งลงโทษทางวินัยตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย พ.ศ.2558 หรือถูกคำสั่งให้ออกจากราชการเนื่องจากเหตุหนึ่งเหตุใดก็ตาม มีสิทธิอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลพบุรี (ก.ท.จ.ลพบุรี) ภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบคำสั่ง และในการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลพบุรี ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน 90 วันนับแต่วันที่เลขานุการคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลพบุรีได้รับหนังสืออุทธรณ์และเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้อง เมื่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลพบุรี (ก.ท.จ.ลพบุรี) พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์แล้วให้แจ้งนายกเทศมนตรีดำเนินการคำวินิจฉัยให้เป็นไปตามนั้น

### สิทธิการร้องทุกข์

เพื่อให้เกิดความเข้าใจและความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีเหตุเกี่ยวกับการที่ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อตนไม่ถูกต้องหรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้องตามกฎหมายหรือปฏิบัติให้เกิดความคับข้องใจต่อตน และแสดงความประสงค์ที่จะปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชา ให้ผู้บังคับบัญชานั้นให้โอกาสและรับฟังหรือสอบถามเกี่ยวกับปัญหา

ดังกล่าวเพื่อเป็นแนวทางแห่งการทำความเข้าใจและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นต้น โดยให้พนักงานเทศบาลผู้นั้นมีสิทธิ์ร้องทุกข์ได้โดยให้ร้องทุกข์ภายในสามสิบวันนับแต่ทราบเรื่องอันเป็นเหตุให้ร้องทุกข์ ดังนี้

- การร้องทุกข์ที่เกิดเหตุจากผู้บังคับบัญชา ให้ร้องทุกข์ต่อผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปตามลำดับ

- การร้องทุกข์ที่เกิดจากผู้บังคับบัญชาอื่นที่มีใ้ช้ นายกเทศมนตรีให้ร้องทุกข์ต่อนายกเทศมนตรี

- การร้องทุกข์ที่เกิดจากนายกเทศมนตรี ให้ร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลพบุรี และให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลพบุรีต้องพิจารณาวินิจฉัยให้แล้วเสร็จภายในเก้าสิบวันนับแต่เลขานุการคณะกรรมการฯ ได้รับเรื่องร้องทุกข์และเมื่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลพบุรีมีมติเป็นประการใด ให้นายกเทศมนตรีสั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้นโดยพลัน มติของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลพบุรีให้ถือเป็นที่สุด

#### ผลการดำเนินงานด้านการพิทักษ์ระบบคุณธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2562

ในปีงบประมาณ พ.ศ.2562 เทศบาลมีผลการดำเนินงานด้านการพิทักษ์ระบบคุณธรรม ดังนี้

1. เรื่องการอุทธรณ์ จำนวน - เรื่อง
2. เรื่องการร้องทุกข์ จำนวน - เรื่อง

#### 10. การดำเนินการด้านการส่งเสริมจริยธรรม

##### 1) การจัดทำแผนการเสริมสร้างมาตรฐาน วินัยคุณธรรม จริยธรรมและป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 - 2562

จากนโยบายการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบของนายกรัฐมนตรี ในฐานะประธานคณะกรรมการศูนย์ต่อต้านการทุจริตแห่งชาติ ที่มอบให้ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐ กำหนดมาตรการหรือแนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบในส่วนราชการและหน่วยงานของตนเอง โดยมุ่งเน้นการสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารงาน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการตรวจสอบ เฝ้าระวัง เพื่อสกัดกั้น มิให้เกิดการทุจริตประพฤติมิชอบได้ โดยในปี พ.ศ. 2557 ประเทศไทยได้รับการจัดอันดับดัชนีชี้วัดภาพลักษณ์การทุจริตจากองค์สากล อยู่ในอันดับที่ 85 ด้วยคะแนน 3.8 คะแนน และในปี พ.ศ. 2560 ประเทศไทยตั้งเป้าหมายที่จะพัฒนาไปสู่ 1 ใน 50 อันดับแรกของการจัดอันดับฯ ด้วยคะแนนอย่างน้อย 5.0 คะแนน

เทศบาลเมืองลพบุรีได้ดำเนินการจัดทำแผนการเสริมสร้าง วินัยคุณธรรม จริยธรรมและป้องกันการทุจริต เมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2560 เพื่อสร้างความโปร่งใสมีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากลเป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของบุคลากรทุกคน และเพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีธรรมาภิบาลอันจะทำให้ประชาชนเกิดความมั่นใจศรัทธาและไว้วางใจในการบริหารงานภาครัฐ รายละเอียดตามภาคผนวก ก.

**2) ข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการเทศบาลเมืองลพบุรี**

โดยที่ข้าราชการของเทศบาลเมืองลพบุรี มีหน้าที่และความรับผิดชอบสำคัญในการพัฒนาประเทศรวมทั้งการให้บริการแก่ประชาชนซึ่งจำเป็นต้องทำงานร่วมกันหลายฝ่าย ฉะนั้น เพื่อให้ข้าราชการเทศบาลมีความประพฤติสำนึกในหน้าที่สามารถประสานงานกับทุกฝ่าย ตลอดจนปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลยิ่งขึ้น จึงสมควรให้มีข้อบังคับเทศบาลเมืองลพบุรีว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการไว้เป็นประมวลความประพฤติ เพื่อรักษาไว้ซึ่งศักดิ์ศรีและส่งเสริมชื่อเสียงเกียรติคุณฐานะของข้าราชการเทศบาล จะยังผลให้ผู้ประพฤติเป็นที่เลื่อมใสศรัทธาและยกย่องของบุคคลโดยทั่วไป จึงออกข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการเทศบาล รายละเอียดตามภาคผนวก ข.

\*\*\*\*\*

ภาคผนวก ก.



ประกาศเทศบาลเมืองลพบุรี  
เรื่อง แผนการเสริมสร้างมาตรฐาน วินัยคุณธรรม จริยธรรมและป้องกันการทุจริต  
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - พ.ศ. ๒๕๖๔

ตามที่ได้มีประกาศเทศบาลเมืองลพบุรี เรื่อง ประมวลจริยธรรมของข้าราชการเทศบาลเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ลงวันที่ ๑๔ กันยายน ๒๕๕๒ ซึ่งมีรายละเอียดประกอบด้วยข้อบังคับเทศบาลเมืองลพบุรี ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น และนโยบายคุณธรรม และจริยธรรมของพนักงานเทศบาล พร้อมทั้งได้ประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน เพื่อสร้างความ โปร่งใสมีมาตรฐาน ในการปฏิบัติงานที่ซัดเจนและเป็นสากล เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของบุคลากรทุกคน และเพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีธรรมาภิบาล อันจะทำให้ประชาชนเกิดความมั่นใจ ศรัทธา และไว้วางใจในการบริหารงานภาครัฐไปแล้ว นั้น

เพื่อให้การเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรมและป้องกันการทุจริตของเทศบาลเมืองลพบุรี มีแผนที่ชัดเจน จึงได้จัดทำแผนการเสริมสร้างมาตรฐาน วินัยคุณธรรมจริยธรรม และป้องกันการทุจริต ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๑ ถึง พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อถือเป็นแนวทางปฏิบัติ และดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

จึงประกาศให้ทราบ โดยทั่วไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายจำเริญ สละชีพ)

นายกเทศมนตรีเมืองลพบุรี

**แผนการส่งเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริตของเทศบาลเมืองลพบุรี**  
**อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี**  
**ประจำปีงบประมาณ 2561 – 2564**

เพื่อให้การเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม ป้องกันการทุจริตของเทศบาลเมืองลพบุรี มีแผนการปฏิบัติที่ชัดเจน เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติ และปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรทุกคน และเพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีธรรมาภิบาลอันจะทำให้ประชาชนเกิดความมั่นใจศรัทธา และไว้วางใจ ในการบริหารงานของภาครัฐ ดังนั้น เทศบาลเมืองลพบุรี จึงกำหนดแผนการเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ 2561 – 2564 ดังนี้

ยุทธศาสตร์	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด				มาตรการ
			2561	2562	2563	2564	
1. ปลุกจิตสำนึก ค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างวินัยแก่ทุกส่วนราชการ	เพื่อเสริมสร้างและเสริมสร้างจิตสำนึกและค่านิยมในการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่เทศบาล ให้มีคุณธรรม และความรับผิดชอบในการป้องกันปัญหาการทุจริต	1. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับทราบและถือปฏิบัติตามจรรยาของเจ้าหน้าที่เทศบาล และประมวลจริยธรรมของข้าราชการเทศบาลเมืองลพบุรี	80	85	90	95	ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับได้เรียนรู้และปฏิบัติตามหน้าที่ด้วยหลักธรรมาภิบาล
		2. จำนวนที่เพิ่มขึ้นของเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริต การปฏิบัติหระเว่นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบของเจ้าหน้าที่เทศบาล	ไม่เกิน 2 เรื่อง	ไม่เกิน 2 เรื่อง	ไม่เกิน 2 เรื่อง	ไม่เกิน 2 เรื่อง	

ยุทธศาสตร์	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด				มาตรการ
			2561	2562	2563	2564	
2. บูรณาการหน่วยงาน ทุกส่วนในการเสริมสร้าง วินัย คุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการ ทุจริต	เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของ ประชาชน และทุกภาคส่วน ในการเสริมสร้างวินัย คุณธรรม และจริยธรรม และการป้องกัน การทุจริต	1. ร้อยละของระดับความ เหมาะสมในการเปิดช่องทาง การแจ้งเบาะแส/การเผยแพร่ ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการ ป้องกันและปราบปรามการ ทุจริตของเทศบาล (จากการ สำรวจความคิดเห็น)	100	100	100	100	2.1 ประสานความ ร่วมมือหน่วยงาน ภาครัฐและภาคเอกชน ในการเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม และการป้องกัน การทุจริต
		2. ร้อยละของระดับความพึง พอใจต่อการปฏิบัติหน้าที่หรือ พฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ เทศบาล (จากการสำรวจความ คิดเห็นของประชาชน/ ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย กับเทศบาล)	70	75	80	85	

ยุทธศาสตร์	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด				มาตรการ
			2561	2562	2563	2564	
3. บูรณาการหน่วยงาน ทุกส่วนในการเสริมสร้าง วินัย คุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการ ทุจริต	เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของ ประชาชน และทุกภาคส่วนในการ เสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริต	1. ร้อยละของการตอบสนอง ต่อข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการ ทุจริต การปฏิบัติหรือละเว้น การปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบของ เจ้าหน้าที่เทศบาล	100	100	100	100	3.1 ส่งเสริมการมีส่วน ร่วมของภาคเอกชน ในการติดตาม ตรวจสอบการฝ่าฝืน ประมวลจริยธรรม/ วินัยและการทุจริต
4. เสริมสร้างความ เข้มแข็งในการเสริมสร้าง วินัย คุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการ ทุจริต	เพื่อพัฒนากลไกในการสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม และการ ตรวจสอบถ่วงดุลการใช้อำนาจของ เทศบาล	1. ร้อยละของหน่วยงานที่มี ส่วนร่วมในการสร้างมาตรฐาน การประเมิน ความโปร่งใส	100	100	100	100	4.1 พัฒนาระบบ และกลไกในการ ตรวจสอบ ควบคุม และถ่วงดุลการใช้ อำนาจให้เหมาะสม
		2. ร้อยละของสำนวนการ สอบสวน (ตามประเด็นที่ ป.ป.ช.แจ้งให้ทราบ) มีการดำเนินการได้ครบถ้วน	100	100	100	100	



ยุทธศาสตร์	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด				มาตรการ
			2561	2562	2563	2564	
5. พัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่เทศบาลในการเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรมและการป้องกันการทุจริต	เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของเจ้าหน้าที่เทศบาลในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามกฎหมาย มีวินัยคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อป้องกันความเสี่ยงจากการทุจริตและประพฤติมิชอบ	1. ร้อยละของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องซึ่งผ่านการพัฒนาศักยภาพเกี่ยวกับการตรวจสอบภายใน	80	85	90	95	5.1 พัฒนาสมรรถนะและขีดความสามารถเจ้าหน้าที่เทศบาลในการเสริมสร้างวินัยคุณธรรม จริยธรรมและป้องกันการทุจริต
		2. ร้อยละของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องซึ่งผ่านการพัฒนาศักยภาพเกี่ยวกับกฎระเบียบด้านการเงินและการพัสดุ	80	85	90	95	
		3. ร้อยละของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องซึ่งผ่านการพัฒนาศักยภาพเกี่ยวกับการสร้างวินัยคุณธรรม จริยธรรมและการป้องกันการทุจริต	80	85	90	95	

ภาคผนวก ข.



ข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการเทศบาลเมืองลพบุรี  
อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี

\*\*\*\*\*

โดยที่ข้าราชการของเทศบาลเมืองลพบุรี มีหน้าที่และความรับผิดชอบสำคัญในการพัฒนาประเทศ รวมทั้งการให้บริการแก่ประชาชนซึ่งจำเป็นต้องทำงานร่วมกันหลายฝ่าย ฉะนั้น เพื่อให้ข้าราชการเทศบาล มีความประพฤติสำนึกในหน้าที่ที่สามารถประสานงานกับทุกฝ่าย ตลอดจนปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลยิ่งขึ้น จึงสมควรให้มีข้อบังคับเทศบาลเมืองลพบุรีว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการไว้เป็นประมวลความประพฤติ เพื่อรักษาไว้ซึ่งศักดิ์ศรีและส่งเสริมชื่อเสียงเกียรติคุณเกียรติฐานะของข้าราชการเทศบาล จะยังผลให้ผู้ประพฤติเป็นที่เลื่อมใสศรัทธาและยกย่องของบุคคลโดยทั่วไป จึงออกข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการเทศบาล ไว้ดังต่อไปนี้

**จรรยาบรรณต่อตนเอง**

๑. ปฏิบัติตนอยู่ในศีลธรรมคุณธรรมและจรรยาบรรณอันดีงาม ละเว้นจากอบายมุข ความชั่วทั้งปวง
๒. มีความอดทนขยันหมั่นเพียรที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถด้วย ความเสียสละทุ่มเทสติปัญญา ความรู้ ความคิด ให้บรรลุผลสำเร็จตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย
๓. ปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัยตรงต่อเวลารวมทั้งสำรวจแก้ไขข้อบกพร่องของตนเองเพื่อพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้นมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
๔. ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต สะท้อนการแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบให้กับตนเอง และ/หรือพวกพ้องหมู่คณะ จากหน่วยงานหรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง
๕. ต้องเป็นผู้ใฝ่รู้ในวิทยาการใหม่ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะในการทำงาน มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล พร้อมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นจรรยาบรรณต่อหน่วยงาน
๖. ยึดมั่นรักษาในเกียรติภูมิของเทศบาลเมืองลพบุรี ไม่ประพฤติปฏิบัติในทางที่เทศบาลเมืองลพบุรีเสื่อมเสียชื่อเสียง

/๗. รักษา เสริมสร้าง...

๗. รักษา เสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงานในหน่วยงานและหมู่คณะ พร้อมทั้งให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

๘. หลีกเลี่ยงการนำข้อมูลหรือเรื่องราวของเจ้าหน้าที่ทั้งในเรื่องที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานเรื่องส่วนตัว และ/หรือเรื่องความเป็นไป เทศบาลเมืองลพบุรี ออกไปเปิดเผยหรือวิจารณ์ในลักษณะที่จะก่อให้เกิดความเสียหายแก่เจ้าหน้าที่และ ภาพลักษณ์โดยรวมของเทศบาลเมืองลพบุรี

๙. ดูแลทรัพย์สินและการใช้ทรัพย์สินของหน่วยงานให้เป็นไปอย่างประหยัด คุ้มค่าและด้วยความระมัดระวัง ไม่ให้เกิดความเสียหายหรือสิ้นเปลือง

### จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน

๑๐. ร่วมมือในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ตลอดจนร่วมกันคิดศึกษากับเพื่อนร่วมงาน เพื่อวิเคราะห์หาแนวทางในการแก้ไข และพัฒนาปรับปรุงงานให้มีคุณภาพมากขึ้น

๑๑. ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเมตตาและยุติธรรม ดูแลเอาใจใส่และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยสนับสนุนให้ได้รับการอบรมและเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์อยู่เสมอ

๑๒. รับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชาเกี่ยวกับงานในหน้าที่และพิจารณานำไปใช้ในทางที่เป็นประโยชน์ต่อราชการ

๑๓. รับฟังคำแนะนำและยอมรับในการสั่งการของผู้บังคับบัญชาในสิ่งที่ถูกต้อง หลีกเลี่ยงการปฏิบัติงานที่ข้ามขั้นคอนการบังคับบัญชา

๑๔. ปรับคนให้สามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจและมีมนุษยสัมพันธ์อันดี ไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของ ผู้ร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

### จรรยาบรรณต่อหน่วยงานอื่น ประชาชนและสังคม

๑๕. ปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติและประชาชน ด้วยความเสมอภาค โปร่งใสและเป็นธรรม

๑๖. รักษาไว้ซึ่งความเป็นอิสระเที่ยงธรรมและความเที่ยงตรงในการปฏิบัติงาน โดยปราศจากอคติและไม่ตกอยู่ภายใต้อิทธิพลใดๆ

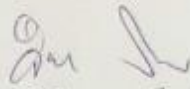
๑๗. ไม่แสดงอาการใช้อำนาจหรือดูถูกหน่วยงานอื่น ในลักษณะเทศบาลเมืองลพบุรี มีอำนาจเหนือกว่า ให้เกียรติข้าราชการหน่วยงานอื่น โดยใช้ถ้อยคำที่สุภาพหรือบริสุทธ์ ชี้แจง อธิบายให้ข้าราชการหน่วยงานอื่น ซึ่งต้องประสานงานด้วยให้เข้าใจเหตุผล

/ ๑๘. ไม่ใช้อำนาจหน้าที่...

๑๕. ไม่ใช่อำนาจหน้าที่ของคนในการหาประโยชน์จากข้าราชการของหน่วยงานอื่นในลักษณะของการต้อนรับหรือการให้บริการจนเกินขอบเขต

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๖ เดือนมกราคม พ.ศ.๒๕๖๐



(นายจำริญ สละชีพ)

นายกเทศมนตรีเมืองลพบุรี