



รายงานผลการบริหารงานทรัพยากรบุคคล
ของเทศบาลเมืองลพบุรี อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

โดย

งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล
เทศบาลเมืองลพบุรี

๑. จำนวนพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

เทศบาลเมืองลพบุรีเป็นองค์กรปกครองท้องถิ่นที่มีพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างประจำไม่สังกัดสถานศึกษา พนักงานจ้าง พนักงานจ้างไม่สังกัดสถานศึกษา

ตารางแสดงจำนวนพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลัง (ตำแหน่ง)	คนครอง (ตำแหน่ง)	ตำแหน่งว่าง (ตำแหน่ง)
สำนักปลัด	๓๒	๒๑	๑๑
กองคลัง	๑๗	๑๓	๔
สำนักการช่าง	๑๕	๙	๖
กองสาธารณสุข	๑๕	๑๒	๓
กองวิชาการฯ	๗	๖	๑
กองการศึกษา	๑๑	๗	๔
กองการประปา	๑๒	๗	๕
กองสวัสดิการ	๖	๒	๔
งานตรวจสอบฯ	๑	๑	๐

ตารางแสดงจำนวนพนักงานครูเทศบาล และบุคลากรทางการศึกษา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลัง (ตำแหน่ง)	คนครอง (ตำแหน่ง)	ตำแหน่งว่าง (ตำแหน่ง)
พนักงานครูเทศบาล	๒๐๐	๑๖๑	๓๙
ลูกจ้างประจำ	๔	๔	๐
พนักงานจ้าง	๔๘	๓๘	๑๐

ตารางแสดงจำนวนลูกจ้างประจำที่ไม่สังกัดสถานศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลัง (ตำแหน่ง)	คนครอง (ตำแหน่ง)	ตำแหน่งว่าง (ตำแหน่ง)
สำนักปลัด	๔	๔	๐
กองคลัง	๑	๑	๐
สำนักการช่าง	๑๑	๑๑	๐
กองสาธารณสุข	๒	๒	๐
กองการประปา	๑	๑	๐

ตารางแสดงจำนวนพนักงานจ้างที่ไม่สังกัดสถานศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลัง (ตำแหน่ง)	คนครอง (ตำแหน่ง)	ตำแหน่งว่าง (ตำแหน่ง)
สำนักปลัด	๑๖	๗	๙
กองวิชาการฯ	๑	๑	๐
กองการศึกษา	๒	๒	๐
กองสาธารณสุข	๑๓	๑๐	๓
กองการประปา	๒	๑	๑
กองคลัง	๑๑	๔	๗
สำนักการช่าง	๕	๒	๓

๒. สถิติการสูญเสียอัตรากำลังทรัพยากรบุคคลเทศบาลเมืองลพบุรี

สาเหตุของการสูญเสียข้าราชการเทศบาลเมืองลพบุรี ประกอบด้วย

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

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ มีสถิติการสูญเสียอัตรากำลังทรัพยากรเทศบาลเมืองลพบุรีโดยจำแนกเป็นประเภท ดังนี้

สถิติการสูญเสียอัตรากำลังพนักงานครูเทศบาล เทศบาลเมืองลพบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

ที่	สาเหตุการสูญเสีย	สายงานสอน					สายงานบริหาร					รวม (คน)
		ค.ศ.๑	ค.ศ.๒	ค.ศ.๓	ค.ศ.๔	ค.ศ.๕	ค.ศ.๑	ค.ศ.๒	ค.ศ.๓	ค.ศ.๔	ค.ศ.๕	
๑	เกษียณอายุปกติ	-	๑	๔	๔	-	-	-	-	-	-	๙
๒	ถึงแก่กรรม	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๓	ลาออก	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๔	ออกด้วยเหตุ ผิดวินัย-ไล่ออก	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๕	โอนออกไป	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
รวม (คน)		-	๑	๔	๔	-	-	-	-	-	-	๙

สถิติการสูญเสียอัตรากำลังพนักงานเทศบาล เทศบาลเมืองลพบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

ที่	สาเหตุการสูญเสีย	บริหาร			อำนวยการ			วิชาการ				ทั่วไป			รวม (คน)
		สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญ การพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	
๑	เกษียณอายุปกติ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒	-	๒
๒	ถึงแก่กรรม	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	๑
๓	ลาออก	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	๑
๔	ออกด้วยเหตุ ผิดวินัย-ไล่ออก	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๕	โอนออกไป	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑
รวม (คน)		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๔	๑	๕

๓. ค่าใช้จ่ายด้านทรัพยากรบุคคลเทศบาลเมืองลพบุรี

เทศบาลเมืองลพบุรีได้มีการสำรวจและรวบรวมข้อมูล พร้อมจัดทำแบบสรุปผลการสำรวจ ข้อมูลรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น ค่าจ้าง และค่าตอบแทน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการกำกับและตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามที่กำหนดในมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ว่าด้วยการจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น ค่าจ้าง และค่าตอบแทน จะกำหนดสูงกว่าร้อยละ ๔๐ ของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นไม่ได้

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ เทศบาลเมืองลพบุรีมีการใช้จ่ายงบประมาณด้านทรัพยากรบุคคลเทศบาลเมืองลพบุรี (เงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น ค่าจ้าง และค่าตอบแทน รวมเป็นจำนวนเงิน ๖๒,๐๐๓,๘๐๐.๐๐ บาท ซึ่งคิดเป็นร้อยละ ๑๖.๔๑ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑

**ตารางแสดงข้อมูลรายการเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายด้านทรัพยากรบุคคลเทศบาลเมืองลพบุรี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙-๒๕๖๑**

ปีงบประมาณ พ.ศ.	ค่าใช้จ่ายด้านทรัพยากรบุคคล (บาท)	ร้อยละของค่าใช้จ่ายด้านทรัพยากรบุคคล ต่องบประมาณรายจ่ายประจำปี
๒๕๕๙	๖๔,๐๙๔,๘๑๖.๔๐	๑๙.๕๙
๒๕๖๐	๖๒,๕๘๑,๑๔๔.๕๕	๑๗.๔๗
๒๕๖๑	๖๒,๐๐๓,๘๐๐.๐๐	๑๖.๔๑

๔. การสรรหาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลเมืองลพบุรี

การสรรหาบุคคลเข้ารับราชการในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมี ๒ วิธี คือ การสอบแข่งขันและการคัดเลือก โดยดำเนินการในรูปของคณะกรรมการ ยึดหลักสมรรถนะทั้งในการวัดความรู้ความสามารถและการสัมภาษณ์ สังเกตและการประเมินพฤติกรรม ด้วยการดำเนินการอย่างเสมอภาคเป็นธรรมและโปร่งใส โดยผู้ที่เข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาลต้องมีคุณสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามข้อ ๖ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลพบุรี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ดังนี้

ก.คุณสมบัติทั่วไป

(๑) มีสัญชาติไทย

(๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์

(๓) เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขด้วยความบริสุทธิ์ใจ

การสอบแข่งขัน เพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาล ดำเนินการในรูปแบบของคณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า กสธ. ซึ่งกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดให้เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขัน เพื่อบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยจัดสอบเองหรือให้มหาวิทยาลัยที่ได้รับการคัดเลือกเป็นผู้จัดการสอบแข่งขันภายใต้การกำกับดูแลของ กสธ. และให้เทศบาลขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้มาบรรจุและแต่งตั้ง

การคัดเลือก เทศบาลจะดำเนินการคัดเลือกบุคคลภายนอกเป็นพนักงานจ้าง ซึ่งพนักงานจ้างมี ๓ ประเภท คือ พนักงานจ้างทั่วไป พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ เทศบาลดำเนินการสรรหาพนักงานจ้าง จำนวน ๔ อัตรา ดังนี้

ตำแหน่ง	อัตราว่างตามประกาศรับสมัครสอบ	อัตราผู้มาสมัครสอบ (ราย)	จำนวนผู้สอบได้ (ราย)	จำนวนผู้ได้รับการแต่งตั้งรอบแรก (ราย)
พนักงานจ้างตามภารกิจ				
พนักงานตรวจโรคสัตว์	๑	๑	๑	๑
บุคลากรสนับสนุนการสอน	๑	๑	๑	๑
ผู้ช่วยครูผู้สอน	๑	๑	๑	๑
พนักงานจ้างทั่วไป				
ภารโรง	๑	๑	๑	๑

หมายเหตุ ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑

๕. การรับโอนข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่นประเภทอื่นมาเป็นพนักงานเทศบาล

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ เทศบาลได้รับโอนข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่นประเภทอื่นมาเป็นพนักงานเทศบาล จำนวน ๙ ราย ดังนี้

ลำดับ	ตำแหน่ง	รวม (ราย)
๑.	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๒
๒.	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน	๑
๓.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑
๔.	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	๑
๕.	ครู	๔

หมายเหตุ ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑

๖. การดำรงรักษาบุคลากร

ความก้าวหน้าในราชการของพนักงานเทศบาล และพนักงานครูเทศบาล

พนักงานเทศบาลที่ได้รับการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งผ่านการประเมินบุคคล และผ่านการประเมินผลงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ จำนวน ๘ ราย ดังนี้

ตำแหน่ง/ระดับตำแหน่งเดิม ก่อนเลื่อนระดับ	ตำแหน่ง/ระดับตำแหน่งเดิม หลังเลื่อนระดับ	จำนวนผู้ผ่านการประเมิน (ราย)
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑
วิศวกรโยธาปฏิบัติการ	วิศวกรโยธาชำนาญการ	๑
นายช่างเครื่องกลชำนาญงาน	นายช่างเครื่องกลอาวุโส	๑
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๔
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ปฏิบัติงาน	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ชำนาญงาน	๑

พนักงานครูเทศบาลที่ผ่านการประเมิน เพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น หรือเลื่อนวิทยฐานะ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ จำนวน ๑๒ ราย

สายงาน	วิทยฐานะ	จำนวนผู้ผ่านการประเมิน (ราย)			รวม
		ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	
การสอน		๑๐	๒	-	๑๒
การบริหารการศึกษา		-	-	-	-
การนิเทศการศึกษา		-	-	-	-

๗. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

การประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

ระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของเทศบาลเมืองลพบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดการพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการของเทศบาลเมืองลพบุรีให้บรรลุเป้าหมาย โดยใช้การประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นเครื่องมือในการเชื่อมโยงเป้าหมายของเทศบาลเมืองลพบุรีลงสู่หน่วยงานและระดับบุคคล และนำผลการประเมินการปฏิบัติราชการไปใช้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยเฉพาะการตอบแทนบุคลากรด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามผลงานของแต่ละบุคคล การเพิ่มอัตราค่าจ้าง อัตราค่าตอบแทน การต่อสัญญาจ้างของพนักงานจ้าง

๘. สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล

นอกเหนือจากเงินเดือนและค่าจ้างซึ่งเป็นการตอบแทนการปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่งแล้วยังมีสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เทศบาลเมืองลพบุรีจัดให้มีเพื่อให้บุคลากรเทศบาลเมืองลพบุรีรู้สึกสะดวกสบายและมีความมั่นคงในชีวิต ช่วยให้การงานเป็นไปด้วยดี ซึ่งทั้งสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลเป็นสิ่งสำคัญยิ่งในการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ข้าราชการและบุคลากรเทศบาลเมืองลพบุรีได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงให้ผู้มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานกับเทศบาลเมืองลพบุรี และรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้อยู่กับเทศบาลเมืองลพบุรี

สวัสดิการ คือ ค่าตอบแทนที่ทางราชการจัดให้แก่ทรัพยากรบุคคลในฐานะที่เป็นสมาชิกขององค์กร เพื่อช่วยให้มีความมั่นคงในชีวิต ตลอดจนเป็นเครื่องมือสำคัญในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างเพื่อปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบังเกิดผลตามเป้าหมายโดยสวัสดิการของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง มีทั้งที่กำหนดให้เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน ดังนี้

- การลา
- เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล
- เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร
- เงินสวัสดิการเกี่ยวกับค่าเช่าบ้าน
- เครื่องราชอิสริยาภรณ์
- บำเหน็จบำนาญ

ประโยชน์เกื้อกูล คือ ค่าตอบแทนที่เทศบาลเมืองลพบุรีจัดให้แก่พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ฐานะที่เป็นสมาชิกขององค์กร เพื่อช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เป็นเครื่องมือสำคัญในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ เพื่อปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบังเกิดผลตามเป้าหมาย ได้แก่

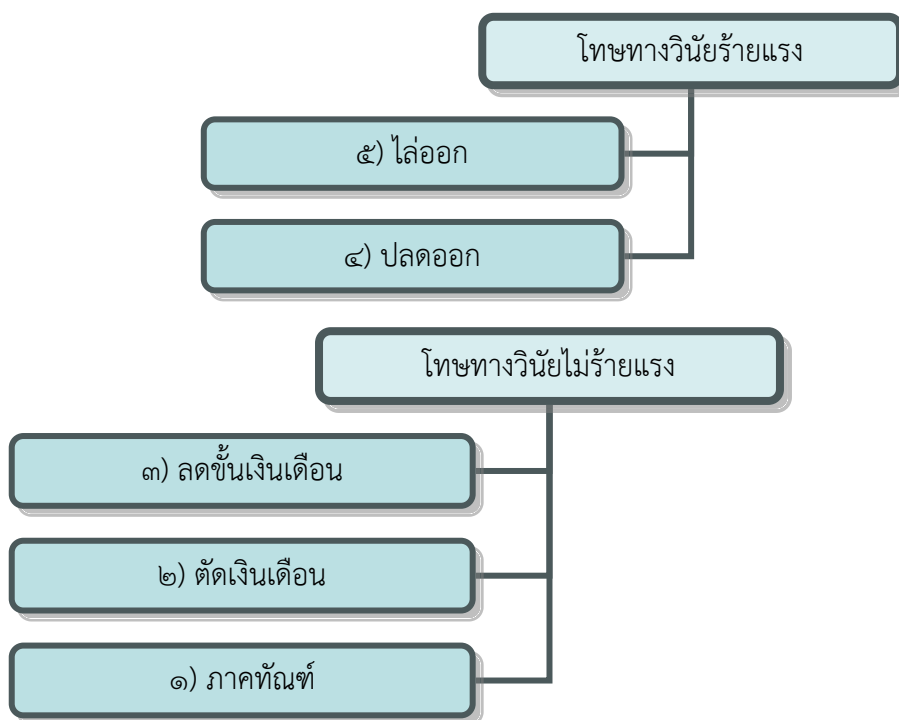
- ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ
- อาคารสงเคราะห์พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และลูกจ้างประจำ
- เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว
- เงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ

สวัสดิการอื่นๆ เป็นสวัสดิการที่เทศบาลเมืองลพบุรีจัดขึ้นนอกเหนือจากสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลหลักที่พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง สมควรได้รับอยู่แล้ว ได้แก่

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

๙. การดำเนินการทางวินัยและการพิทักษ์ระบบคุณธรรม

วินัย หมายถึง ระเบียบแบบแผนและข้อบังคับ ข้อปฏิบัติ “ วินัย ” จึงเป็นสิ่งที่ใช้ควบคุมคน เพื่อให้ความรู้ ความสามารถ อำนาจหน้าที่ไปในทางที่ถูกที่ควร สำหรับเทศบาลเมืองลพบุรี ได้นำประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลพบุรี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยและการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๘ ซึ่งได้กำหนดบทบัญญัติเกี่ยวกับวินัยและการดำเนินการทางวินัยไว้ และยังได้มีการนำพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ มาใช้สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาลเมืองลพบุรี โดยอนุโลม ซึ่งโทษทางวินัย ได้กำหนดไว้ ๒ ระดับ ๕ สถาน ดังนี้



การลงโทษทางวินัย ผู้สั่งลงโทษต้องสั่งลงโทษให้เหมาะสมกับความผิดและต้องเป็นไปด้วยความยุติธรรมและโดยปราศจากอคติ โดยในคำสั่งลงโทษให้แสดงว่าผู้ถูกลงโทษกระทำความผิดวินัยในกรณีใด ตามมาตราใด ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ เทศบาลเมืองลพบุรีไม่มีพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ถูกดำเนินการทางวินัย

๑๐. การดำเนินการด้านการส่งเสริมจริยธรรม

๑) การจัดทำแผนการเสริมสร้างมาตรฐาน วินัยคุณธรรม จริยธรรมและป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒

จากนโยบายการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบของนายกรัฐมนตรี ในฐานะประธานคณะกรรมการศูนย์ต่อต้านการทุจริตแห่งชาติ ที่มอบให้ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐ กำหนดมาตรการหรือแนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบในส่วนราชการและหน่วยงานของตนเอง โดยมุ่งเน้นการสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารงาน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการตรวจสอบ เฝ้าระวัง เพื่อสกัดกั้น มิให้เกิดการทุจริตประพฤติมิชอบได้ โดยในปี พ.ศ. ๒๕๕๗ ประเทศไทยได้รับการจัดอันดับดัชนีชี้วัดภาพลักษณ์การทุจริตจากองค์สากล อยู่ในอันดับที่ ๘๕ ด้วยคะแนน ๓.๘ คะแนน และในปี พ.ศ. ๒๕๖๐ ประเทศไทยตั้งเป้าหมายที่จะพัฒนาไปสู่ ๑ ใน ๕๐ อันดับแรกของการจัดอันดับฯ ด้วยคะแนนอย่างน้อย ๕.๐ คะแนน

เทศบาลเมืองลพบุรีได้ดำเนินการจัดทำแผนการเสริมสร้าง วินัยคุณธรรม จริยธรรมและ ป้องกันการทุจริต เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เพื่อสร้างความโปร่งใสมีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ ชัดเจนและเป็นสากลเป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของบุคลากรทุกคน และเพื่อให้การบริหาร ราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีธรรมาภิบาลอันจะทำให้ประชาชนเกิดความมั่นใจศรัทธา และไว้วางใจในการบริหารงานภาครัฐ รายละเอียดตามภาคผนวก ก.

๒) ข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการเทศบาลเมืองลพบุรี

โดยที่ข้าราชการของเทศบาลเมืองลพบุรี มีหน้าที่และความรับผิดชอบสำคัญในการพัฒนา ประเทศรวมทั้งการให้บริการแก่ประชาชนซึ่งจำเป็นต้องทำงานร่วมกันหลายฝ่าย ฉะนั้น เพื่อให้ ข้าราชการเทศบาลมีความประพฤติสำนึกในหน้าที่สามารถประสานงานกับทุกฝ่าย ตลอดจนปฏิบัติ หน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลยิ่งขึ้น จึงสมควรให้มีข้อบังคับเทศบาลเมืองลพบุรีว่า ด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการไว้เป็นประมวลความประพฤติ เพื่อรักษาไว้ซึ่งศักดิ์ศรีและส่งเสริม ชื่อเสียงเกียรติคุณฐานะของข้าราชการเทศบาล จะยังผลให้ผู้ประพฤติเป็นที่เลื่อมใสศรัทธาและยกย่อง ของบุคคลโดยทั่วไป จึงออกข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการเทศบาล รายละเอียดตาม ภาคผนวก ข.

ภาคผนวก ก.

ภาคผนวก ข.