



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓

เทศบาลนครสุราษฎร์ธานี
อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี

คำนำ

ในช่วงที่ผ่านมา ระบบราชการไทยมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นมากมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ที่มุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กรให้เป็นผู้ที่มีความรู้รอบด้าน ประกอบกับกระแสโลกาภิวัตน์ ทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การพัฒนาสังคมและการเมือง การพัฒนาขีดความสามารถของประเทศ ในการแข่งขันสู่ระดับสากล ส่งผลให้ระบบราชการต้องปรับตัวให้เท่าทันและรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา บุคลากรในองค์กรจึงมีสิ่งท้าทายที่ต้องเผชิญกับสภาวะแวดล้อม ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานจำเป็นต้องอาศัยการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ

เทศบาลนครสุราษฎร์ธานี จึงได้ดำเนินการจัดทำนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานทรัพยากรบุคคลขึ้น เพื่อสร้างระบบบริหาร และพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลนคร พ.ศ. ๒๕๔๕ อันเป็นการรองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมทั้งสอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment)

เทศบาลนครสุราษฎร์ธานี

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. บทนำและความเป็นมา	๔
๒. วัตถุประสงค์	๕
๓. พันธกิจ	๕
๔. นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพด้านทรัพยากรบุคคลของเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี	๕
๕. นโยบายแนวปฏิบัติเพื่อผลิตหรือเพิ่มประสิทธิภาพ ด้านทรัพยากรบุคคลของเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี	๕
๖. การวิเคราะห์สถานภาพและสภาพแวดล้อม ด้านทรัพยากรบุคคล (SWOT Analysis)	๖
๗. นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี	๗

นโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานทรัพยากรบุคคล เทศบาลนครสุราษฎร์ธานี

บทนำและความเป็นมา

ประกาศยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีสาระสำคัญตอนหนึ่งว่า “...คนไทยในอนาคตจะต้องมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีการพัฒนาที่รอบด้าน และมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัยมีจิตสาธารณะรับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์อดออม โอบอ้อมอารีมีวินัย รักษาศีลธรรมและเป็นพลเมืองดีของชาติมีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็น การพัฒนาศักยภาพคน หรือการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรภาครัฐทั้งราชการ ส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งถือเป็นกลุ่มบุคลากรที่ต้องได้รับการพัฒนาอย่างจริงจัง เพื่อให้มีความพร้อม สามารถรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานที่มีการเปลี่ยนแปลง ซึ่งการพัฒนาบุคลากรภาครัฐต้องเกิดความคุ้มค่าและตรงตามภารกิจของรัฐและความต้องการของผู้ได้รับการพัฒนาให้สามารถนำความรู้ประสบการณ์ที่ได้รับการพัฒนามาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม

เทศบาลนครสุราษฎร์ธานี เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ มีภารกิจหน้าที่ในการให้บริการสาธารณะต่างๆ ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ รวมแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๑๔ พ.ศ. ๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยการดำเนินการจัดทำบริการสาธารณะตามอำนาจหน้าที่ของหน่วยงาน ผู้มีส่วนสำคัญที่จะขับเคลื่อนภารกิจต่างๆ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้คือบุคลากรทุกระดับของหน่วยงาน การพัฒนาศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพราะเป็นที่ยอมรับว่า ในบรรดาทรัพยากร การบริหารนั้น ทรัพยากรบุคคลถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการนำพาองค์กรไปสู่การบรรลุเป้าหมาย เพราะคนหรือมนุษย์นั้นเป็นผู้ที่สร้างสรรพสิ่งทุกอย่าง เป็นผู้ที่น่าเอาทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ที่มีคุณภาพ หรือศักยภาพจึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่ต้องพัฒนา ตามด้านหลักๆ ได้แก่ การให้การศึกษา (Education) การฝึกอบรม (Training) การพัฒนา (Development) และการสร้างการเรียนรู้ (Learning) ถือเป็นกิจกรรม ซึ่งเชื่อกันว่าการที่บุคลากรจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องลงทุนเพื่อพัฒนาบุคลากรของตนให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานรวมถึงเป็นบุคลากรที่มีขีดความสามารถ (Competency) เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายสามารถบรรลุถึงเป้าหมายที่บุคลากรและองค์กรได้กำหนดไว้ร่วมกัน

ประวัติเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี เดิมเป็นชุมชนที่ตั้งอยู่ในตำบลตลาด อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี จัดรูปแบบการปกครองแบบสุขาภิบาล ต่อมาในปี พ.ศ. ๒๔๗๕ ได้มีการเปลี่ยนแปลงการปกครองจาก ระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชมาเป็นระบอบประชาธิปไตย จึงได้มีการตรากฎหมายเกี่ยวกับเทศบาลฉบับแรกขึ้น คือ พระราชบัญญัติระเบียบเทศบาล พ.ศ. ๒๔๗๖ ซึ่งมีผลทำให้สุขาภิบาลเมืองสุราษฎร์ธานี ได้รับการยกฐานะเป็นเทศบาลเมืองสุราษฎร์ธานี เมื่อวันที่ ๗ ธันวาคม พ.ศ. ๒๔๗๘ มีพื้นที่ ๒.๖๗ ตารางกิโลเมตร เมื่อวันที่ ๑๔ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๐๑ ได้ขยายเทศบาลทำให้มีพื้นที่ ๖.๙๕ ตารางกิโลเมตร ต่อมาท้องถิ่นมีความเจริญขึ้นอย่างรวดเร็ว เกิดชุมชนและย่านการค้าทั้งภายในเขตและนอกเขตเทศบาล ซึ่งติดกับเขตเทศบาล มีสภาพคล้ายคลึงกัน อีกทั้งเป็นที่ตั้งของการปกครองระดับ จังหวัด ในขณะเดียวกันพื้นที่ตำบลใกล้เคียงก็มีความเจริญต่อเนื่องเป็นชุมชนเดียวกันกับเทศบาล จึงได้ขยายเขตตามพระราชกฤษฎีกาการเปลี่ยนแปลงเขตเทศบาล โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ที่ ๑๑๑ ตอนที่ ๕๙ ลงวันที่ ๒๑ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๓๗ และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๒๒ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๓๗ ครอบคลุมพื้นที่

๖๘.๙๗ ตารางกิโลเมตร ปัจจุบัน จำนวนประชากร ๑๒๗,๕๔๒ คน (พ.ศ. ๒๕๕๒) เปลี่ยนแปลงฐานะเทศบาลเมืองสุราษฎร์ธานี เป็นเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี โดยมีผลตั้งแต่วันที่ ๔ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๐ เป็นต้นไป

วิสัยทัศน์การพัฒนา (Vision)

“มีธรรมาภิบาล ทำงานเพื่อประชาชน”

พันธกิจ (Mission)

๑. พัฒนาเมืองให้สอดคล้องกับผังเมืองรวม พัฒนาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ การจราจร การคมนาคมขนส่งให้มีคุณภาพและมาตรฐาน
๒. ส่งเสริมการประกอบอาชีพการลงทุนการท่องเที่ยว
๓. ส่งเสริมการจัดการสิ่งแวดล้อมและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน มุ่งสู่เมืองคาร์บอนต่ำ
๔. พัฒนาให้ประชาชนมีสุขภาพดีอยู่ในสังคมอย่างมีความสุขรวมถึงเสริมสร้างความเข้มแข็งและความสงบสุขของชุมชน
๕. พัฒนาให้มีคุณภาพทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา โดยมุ่งเน้นให้เกิด การพัฒนาทางด้านความรู้ควบคู่คุณธรรม มีการส่งเสริมฟื้นฟู และอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม วิถีชีวิต และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๖. ส่งเสริมการบริหารจัดการตามหลักการบริหารจัดการที่ดีและการป้องกันปัญหาการทุจริตในหน่วยงาน

นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพด้านทรัพยากรบุคคลของเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี

๑. ยกกระดับขีดความสามารถบุคลากรเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี ให้มีทัศนคติ ความรู้ ทักษะ และความชำนาญในการปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด
๒. ปลุกฝังคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี สามารถปฏิบัติงานได้ด้วยความโปร่งใส และต้องตรวจสอบได้บนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล

นโยบายแนวปฏิบัติเพิ่มผลผลิตหรือเพิ่มประสิทธิภาพ ด้านทรัพยากรบุคคลของเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี

๑. ผลักดันการทำงานเป็นทีมและการทำงาน Cross Function ควบคู่กับการเร่งเสริมสร้างขีดความสามารถและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่องทั้งในเรื่องของหลักการ ระบบวิธีการ และความชำนาญอื่นๆ (Capacity Building)
๒. จัดให้มีการเรียนรู้และถ่ายทอดองค์ความรู้ร่วมกันภายในเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี (จากผู้บริหารระดับสูง สู่ระดับกลาง และสู่ระดับปฏิบัติการ) ซึ่งจะเป็นการสร้างฐานการทำงานด้วยความรู้ของเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี ให้เข้มแข็งอย่างยั่งยืน
๓. จัดอบรมเชิงสัมมนาและเชิงปฏิบัติการแก่บุคลากรเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี เพื่อยกระดับความชำนาญในการปฏิบัติงาน รวมทั้งเชิญผู้เชี่ยวชาญ ผู้มีความรู้และประสบการณ์ เข้าร่วมสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนองค์ความรู้กับบุคลากรเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี อันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน
๔. จัดหาและติดตั้งระบบการเรียนรู้ด้วยตนเองเกี่ยวกับองค์ความรู้ในการบริหารงานทั้งจากภายในและภายนอก โดยติดตั้งผ่านระบบเครือข่ายอิเล็กทรอนิกส์ที่ทันสมัยภายในองค์กร
๕. สร้างจิตสำนึกให้บุคลากรปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล และสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามแนวทาง “ประมวลจริยธรรมพนักงานเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี”

การวิเคราะห์สถานภาพและสภาพแวดล้อม ด้านทรัพยากรบุคคล (SWOT Analysis)

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
๑. บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ ๒. บุคลากรได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง ๓. มีการกำหนดแผนอัตรากำลังตามโครงสร้าง/การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในงาน และการจัดโครงสร้างภายในที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ ๔. บุคลากรมีวัสดุ อุปกรณ์ที่มีประสิทธิภาพในการทำงานของหน่วยงาน	๑. มีงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรไม่เพียงพอ ๒. บุคลากรขาดความรู้ความชำนาญเป็นบางเรื่อง ๓. บุคลากรยังขาดการประเมินผลของแต่ละฝ่ายงาน ๔. อาคาร สถานที่ ไม่เพียงพอต่อการจัดเก็บเอกสาร

โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (threats)
๑. ระบบการสรรหาเปิดโอกาสให้คนดี คนเก่ง เข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร ๒. มีการสร้างเครือข่ายในการปฏิบัติงานบุคคลภายในหัวต่ออย่างเข้มแข็ง	๑. ระบบการบริหารงานบุคคลใช้ระเบียบกฎเกณฑ์โดยส่วนกลางไม่สามารถทำเองอย่างอิสระ และขาดเทคโนโลยีที่ช่วยพัฒนาในการพัฒนาในหน่วยงาน ๒. นโยบายในการบริหารงานบุคคลของส่วนกลาง มีการเปลี่ยนแปลง ยังไม่มีความชัดเจน กฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ มีการปรับปรุงแก้ไขตลอดเวลา ทำให้ศึกษาไม่ทันขาดความชัดเจนในการดำเนินงาน

นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี

เทศบาลนครสุราษฎร์ธานี โดยนายประเสริฐ บุญประสพ ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีนครสุราษฎร์ธานี ให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยตระหนักเสมอว่า “บุคลากร” คือ “หัวใจสำคัญของความสำเร็จขององค์กร” จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล และกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี และส่งเสริมให้บุคลากรทุกประเภท ทุกระดับ มีส่วนร่วมในการผลักดันนโยบายให้บรรลุเป้าประสงค์ต่อไป ดังนี้

ด้านการบรรจุแต่งตั้ง

๑. จัดโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่ไม่ซ้ำซ้อน

๒. การกำหนดจำนวนตำแหน่งและอัตราตำแหน่ง การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล โดยใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี ในการวิเคราะห์อัตรากำลังเพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ

๓. วางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานลดภารกิจและยุบหน่วยงานที่ไม่จำเป็น ให้การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๔. ควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๕. การสรรหาบุคคล ด้วยวิธีการรับโอน คัดเลือก สอบคัดเลือก เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยคำนึงถึงประโยชน์แก่ทางราชการเป็นสำคัญ

ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๑. การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยคำนึงถึงคุณภาพและปริมาณงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา ความสามารถและความอดสาหะในการปฏิบัติงาน ความมีคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนการรักษาวินัยที่เหมาะสมกับการเป็นพนักงานเทศบาล โดยจัดทำการประเมินอย่างน้อย ปีละ ๒ ครั้ง และเปิดโอกาสให้ผู้ถูกประเมินชี้แจงหรือขอคำปรึกษาด้วยและให้นำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่องต่างๆ ได้แก่ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การให้รางวัลประจำปีและค่าตอบแทนอื่นๆ

๒. วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล

ด้านการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร

๑. มีการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี มีคุณธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ สนองนโยบายของผู้บริหาร ตลอดจนสามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า เกิดประโยชน์ต่อท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

๒. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ ตามสายงานให้เป็นไปตามมาตรฐานการกำหนดตำแหน่ง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งแต่ละประเภทอย่างสม่ำเสมอ

๓. เทศบาลนครสุราษฎร์ธานี มีการจัดอบรมพัฒนาบุคลากรในหลักสูตร /กิจกรรมต่างๆ เป็นประจำทุกปี เพื่อพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีความรู้ ความเข้าใจ มีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เสริมสร้างการทำงานเป็นทีม และรักในองค์กร

รายละเอียดแผนการบริหารและการพัฒนาบุคลากร เทศบาลนครสุราษฎร์ธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

๑.ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล								
ลำดับ	ประเด็นนโยบายแผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๑.	การปรับปรุงโครงสร้างและแผนอัตรากำลัง	๑.การจัดทำและ ปรับปรุงแผน อัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ให้เป็นปัจจุบัน	๑.เพื่อวางแผนอัตรากำลังและ ปรับปรุงอัตรากำลังให้เหมาะสมกับ ภารกิจของเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี ๒.เพื่อเป็นกรอบในการใช้แผน อัตรากำลัง	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖- ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๑ เล่ม	๑.องค์กรมีอัตรากำลังที่ เหมาะสม เพียงพอ กับ ภารกิจ ๒.สามารถควบคุมภาระ ค่าใช้จ่ายได้	ฝ่ายบรรจุแต่งตั้งฯ กองการเจ้าหน้าที่
๒.	การสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง	๑.การสรรหา และ บรรจุแต่งตั้งบุคลากร ๒.การรับโอน และจัด คนสู่ตำแหน่งว่าง	๑.เพื่อสรรหา แต่งตั้งบุคคลตามกรอบ อัตรากำลัง	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖- ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	มีบุคลากรครบ ตามแผน อัตรากำลัง	๑.องค์กรมีอัตรากำลัง เพียงพอต่อภารกิจงาน	ฝ่ายบรรจุแต่งตั้งฯ กองการเจ้าหน้าที่
๓.	การธำรงรักษาไว้ และการสร้างแรงจูงใจ	๑.การประเมินเลื่อน และแต่งตั้งพนักงาน เทศบาลให้ดำรง ตำแหน่งที่สูงขึ้น ๒.การรับการประเมิน เงินประโยชน์ตอบแทน อื่นๆ ๓.การประชาสัมพันธ์ และเผยแพร่แนวทาง ความก้าวหน้าในสาย งานตำแหน่ง	๑.เพื่อสนับสนุนความก้าวหน้าของ บุคลากรในสังกัด ๒.เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ๓.บุคลากรทราบเส้นทาง ความก้าวหน้าของตนเอง	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖- ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	บุคลากรใน สังกัดมี ความก้าวหน้า ในสายงาน เล่มแผน เส้นทาง ความก้าวหน้า	๑.บุคลากรมีขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน บุคลากรได้ทราบเส้นทาง ความก้าวหน้าของตนเอง	ฝ่ายสิทธิและสวัสดิการ กองการเจ้าหน้าที่
๔.	ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ	๑.การจัดทำประมวล จริยธรรมข้าราชการ	เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติตาม ประมวลจริยธรรมข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖- ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ประกาศ ประมวล จริยธรรม	บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรมในการ ปฏิบัติงาน	ฝ่ายวินัยส่งเสริมคุณธรรม กองการเจ้าหน้าที่
๕.	กิจกรรมตรวจสอบสุขภาพประจำปีของบุคลากร	เพื่อให้บุคลากรมี สุขภาพที่ดี นำไปสู่การ ทำงานที่มีประสิทธิภาพ และคุณภาพ	เชิงปริมาณ -บุคลากรได้รับการตรวจสอบสุขภาพ ประจำปี ร้อยละ ๘๐ เชิงคุณภาพ -การตรวจสอบสุขภาพของบุคลากรผ่าน เกณฑ์ ร้อยละ ๘๐	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖- ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ผลการตรวจ สุขภาพของ บุคลากร	บุคลากรมีสุขภาพที่ดี นำไปสู่การทำงานที่มี ประสิทธิภาพและคุณภาพ	ฝ่ายสิทธิและสวัสดิการ กองการเจ้าหน้าที่

๒.ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล								
ลำดับ	ประเด็นนโยบายแผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๑.	การจัดส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรมในสายงาน ที่มีแผนอัตรากำลัง (ส่งเข้ารับการอบรมตรงกับหน้าที่ที่ปฏิบัติตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น มหาวิทยาลัยผู้จัดการอบรมมีหนังสือแจ้งประชาสัมพันธ์หลักสูตร)	-	เชิงปริมาณ -บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ ๘๐ เชิงคุณภาพ -บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	ตามที่หลักสูตรกำหนดเป็นค่าลงทะเบียน	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖- ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	รายงานผลการอบรม	บุคลากรในสังกัดได้รับการพัฒนาด้านความรู้สมรรถนะ	ฝ่ายสิทธิและสวัสดิการ กองการเจ้าหน้าที่
๒.	โครงการอบรมให้ความรู้กฎหมาย ระเบียบในการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗	ให้บุคลากรเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี ได้รับการพัฒนาสมรรถนะอย่างต่อเนื่อง และให้เห็นถึงศักยภาพ และสามารถดึงศักยภาพของตนเองมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	เชิงปริมาณ -บุคลากรได้รับการพัฒนา ร้อยละ ๘๐ เชิงคุณภาพ -บุคลากรในสังกัดเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี ทุกคนที่ได้รับการพัฒนาสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์เพื่อปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	๒๐๐,๐๐๐	เดือนเมษายน ๒๕๖๗	รายงานผลการดำเนินโครงการ	บุคลากรในสังกัดได้รับการพัฒนาด้านความรู้	ฝ่ายสิทธิและสวัสดิการ กองการเจ้าหน้าที่
๓.	โครงการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗	ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี นำหลักคุณธรรม จริยธรรม มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	เชิงปริมาณ -บุคลากรได้รับการพัฒนา ร้อยละ ๘๐ เชิงคุณภาพ -บุคลากรในสังกัดเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี ทุกคนที่ได้รับการพัฒนาสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์เพื่อปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	๒๐๐,๐๐๐	เดือนมิถุนายน ๒๕๖๗	รายงานผลการดำเนินโครงการ	บุคลากรในสังกัดได้รับการพัฒนาด้านความรู้	ฝ่ายสิทธิและสวัสดิการ กองการเจ้าหน้าที่
๔.	โครงการพัฒนาความรู้ความสามารถและ ทักษะเฉพาะในการปฏิบัติงานสู่ความเป็นเลิศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗	ยกระดับความรู้ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพที่ดีขึ้น	เชิงปริมาณ -บุคลากรได้รับการพัฒนา ร้อยละ ๘๐ เชิงคุณภาพ -บุคลากรในสังกัดเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี ทุกคนที่ได้รับการพัฒนาสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์เพื่อปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	๑๐๐,๐๐๐	เดือนเมษายน ๒๕๖๗	รายงานผลการดำเนินโครงการ	บุคลากรในสังกัดได้รับการพัฒนาด้านความรู้	ฝ่ายสิทธิและสวัสดิการ กองการเจ้าหน้าที่

๕.	โครงการเชิดชูเกียรติบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗	-เพื่อส่งเสริมให้เกิดพนักงานต้นแบบด้านการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต -เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรในการปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐาน ด้วยความวิริยะอุตสาหะ และซื่อสัตย์สุจริต	เชิงปริมาณ -บุคลากรได้รับการพัฒนา ร้อยละ ๘๐ เชิงคุณภาพ -บุคลากรในสังกัดเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี ทุกคนที่ได้รับการพัฒนาสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์เพื่อปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	๕๐,๐๐๐	เดือนมิถุนายน – กันยายน ๒๕๖๗	รายงานผลการดำเนินโครงการ	บุคลากรในสังกัดมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ มีความรักในองค์กร	ฝ่ายสิทธิและสวัสดิการ กองการเจ้าหน้าที่
----	--	--	---	--------	------------------------------	--------------------------	---	---



ประกาศเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

ด้วยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ได้บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความอิสระ ในการกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลตามความต้องการและความเหมาะสมของท้องถิ่น ประกอบกับ พระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติว่าด้วยหลักเกณฑ์และ วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๕ รวมทั้งให้สอดคล้องกับการ ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment)

เทศบาลนครสุราษฎร์ธานี ได้ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามประกาศ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ของเทศบาล และกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล ของเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี และส่งเสริมให้บุคลากรทุกประเภท ทุกระดับ มีส่วนร่วมในการผลักดันนโยบายให้ บรรลุเป้าประสงค์โดยได้ดำเนินการ ดังนี้

ด้านการบรรจุแต่งตั้ง

ฝ่ายบรรจุแต่งตั้ง กองการเจ้าหน้าที่ ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นไปตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง โดยครอบคลุมตามนโยบายด้านต่างๆ ได้แก่ การวางแผนกำลังคน การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน การบรรจุแต่งตั้งบุคลากร โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑. จัดโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่ไม่ซ้ำซ้อน
๒. การกำหนดจำนวนตำแหน่งและอัตราตำแหน่ง การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ที่เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล โดยใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ -พ.ศ.๒๕๖๙) ของเทศบาล นครสุราษฎร์ธานี ในการวิเคราะห์อัตรากำลังเพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ

๓. วางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานลด ภารกิจและยุบหน่วยงานที่ไม่จำเป็น ให้การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็น อย่างดี

๔. ควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยข้อมูลค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ร้อยละ ๒๙.๔๖

๕. การสรรหาบุคคล ด้วยวิธีการรับโอน คัดเลือก สอบคัดเลือก เป็นไปตามประกาศ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยคำนึงถึงประโยชน์แก่ทางราชการเป็นสำคัญ

ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ฝ่ายสิทธิและสวัสดิการ กองการเจ้าหน้าที่ เทศบาลนครสุราษฎร์ธานี ได้กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและผู้ปฏิบัติงานในองค์กรได้ทราบโดยทั่วกัน และได้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยได้ดำเนินการ ดังนี้

๑. ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยคำนึงถึงคุณภาพและปริมาณงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา ความสามารถและความอดทนสาหะในการปฏิบัติงาน ความมีคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนการรักษาวินัยที่เหมาะสมกับการเป็นพนักงานเทศบาล โดยจัดทำ การประเมินอย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง และเปิดโอกาสให้ผู้ถูกประเมินชี้แจงหรือขอคำปรึกษาด้วยและให้นำผลการ ประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่องต่างๆ ได้แก่ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การให้รางวัลประจำปี และค่าตอบแทนอื่นๆ

๒. ประกาศวิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการเกี่ยวกับการ บริหารงานบุคคลของเทศบาล ให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล

ด้านการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร

งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร ฝ่ายสิทธิและสวัสดิการ กองการเจ้าหน้าที่ ได้ดำเนินการ ดังนี้

๑. จัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้เป็นแนวทาง ในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติ หน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ สนองนโยบายของผู้บริหาร ตลอดจนสามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความ ต้องการของประชาชนได้ เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า เกิดประโยชน์ต่อท้องถิ่น อย่างยั่งยืน

๒. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ ตามสายงานให้เป็นไปตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งแต่ละประเภท อย่างสม่ำเสมอ

๓. งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร ฝ่ายสิทธิและสวัสดิการ กองการเจ้าหน้าที่ เทศบาลนคร สุราษฎร์ธานี มีการจัดอบรมพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรต่างๆ เพื่อพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีความรู้ ความเข้าใจ มีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เสริมสร้างการทำงานเป็นทีม และรักในองค์กร

๔. การสนับสนุนให้เกิดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อคุณภาพชีวิต

- ยกย่องชมเชยพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดี และทำคุณประโยชน์ให้แก่องค์กร
- มีการจัดเวรยามรักษาความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน
- มีการติดกล้องวงจรปิดในสถานที่ทำงาน
- มีการติดตั้งถังดับเพลิงเพื่อความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน
- ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อย ถูกสุขลักษณะน่าอยู่

นำทำงาน และมีความสุขในการทำงาน

- มีเครื่องมือ เครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่เพียงพอและทันสมัย

- มีเครื่องมือ เครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่เพียงพอและทันสมัย

๕. จัดสวัสดิการต่างๆ ให้แก่พนักงานเทศบาล พนักงานนครเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง อย่างเหมาะสม และเป็นไปตามหลักเกณฑ์

ด้านการรักษาวินัยและส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม

ฝ่ายวินัยและส่งเสริมคุณธรรม กองการเจ้าหน้าที่ มีมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม และสร้างธรรมาภิบาลในหน่วยงาน เพื่อให้บุคลากรในองค์กร มีจิตสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบ และสามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล โดยมีการดำเนินการ ดังนี้

๑. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม รวมทั้งควบคุม กำกับดูแลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามราชการให้เป็นไปตาม กฎหมาย กฎ ระเบียบของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของรัฐบาล และให้ปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรม ที่กำหนดใน เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และประกาศเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี เรื่อง ข้อกำหนดจริยธรรมของเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี ลงวันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๖๖ รวมทั้งปฏิบัติหน้าที่โดยสุจริต ไม่กระทำการอันเป็นการขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์ส่วนรวม ตามประกาศเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี เรื่อง มาตรการป้องกันการขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวกับผลประโยชน์ส่วนรวมหรือผลประโยชน์ทับซ้อน ลงวันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๖๕

อีกทั้งดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องโดยเจ้าหน้าที่รัฐ ทุกคนไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ไม่ว่าจะก่อนขณะหรือหลังปฏิบัติหน้าที่ ตามที่ได้ประกาศเจตนารมณ์ No Gift Policy เมื่อวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๕ อย่างต่อเนื่องต่อไป

๒. ผู้บังคับบัญชาเสริมสร้าง และพัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีวินัย โดยการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ส่งเสริมการพัฒนาความรู้ความสามารถ การสร้างขวัญและกำลังใจของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้สอดคล้องกับวินัยและการรักษาวินัยพนักงานเทศบาล

- จัดกิจกรรมเสริมสร้างความรู้ด้านการปฏิบัติงาน ตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อต่อต้านการทุจริต และการรักษาวินัย ตลอดจนการดำเนินการทางวินัย

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๕ เดือนตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๖



(นายประเสริฐ บุญประสพ)
นายกเทศมนตรีนครสุราษฎร์ธานี