**ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลตรัง**

**เรื่อง การนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการพิจารณา**

**ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล**

.....

"บุคลากร" ถือเป็นทรัพยากรสำคัญและมีคุณค่าที่สุดต่อการขับเคลื่อนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล การกำหนดนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคลจึงจะต้องดำเนินตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ รองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) และประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรการบริหารส่วนตำบลตรัง พ.ศ.๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลตรัง จึงกำหนดให้มีการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการพิจารณาตามนโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลตรัง ดังนี้

**๑.ด้านการสรรหา(Recruitment)**

ส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลตรัง สนับสนุนข้อมูลในการดำเนินการวางแผนกำลังคนเพื่อรองรับการสรรหาอัตรากำลัง เพื่อการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและเป็นผู้มีความประพฤติตามประมวณจริยธรรม สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลตรัง ให้สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน ตามแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ การสรรหาข้าราชการ:สนับสนุนข้อมูลด้านอัตรากำลังของหน่วยงานสำหรับประกอบการวางแผนอัตรากำลังให้เพียงพอต่อภารกิจของหน่วยงาน ในการจัดทำแผนกำลังคนตามช่วงระยะเวลาที่กำหนด

๑.๒ การสรรหาพนักงารจ้าง:กำหนดแนวปฏิบัติ ดังนี้

๑) จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือสูญเสียกำลังคน

๒) การรับสมัครบุคคลเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ต้องประกาศทางเว็บไซต์องค์การบริหารส่วนตำบลตรัง และแจ้งข่าวไปยังหน่วยงานอื่น เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มผู้สนใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

/๓) แต่งตั้ง...

๓) แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรจากส่วนราชการที่ต้องการอัตรากำลังเพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นผู้ปฏิบัติดีตามประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐมีความสอดคล้องกับภารกิจของแต่ละหน่วยงาน

**๒.ด้านการพัฒนา(Development)**

ส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลตรัง ดำเนินการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพและความก้าวหน้าของบุคลากรให้มีทักษะ(Skill) ความรู้(Knowledge) ความสามารถ(Ability) สูงขึ้น ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้มีความคล่องตัวในการทำงาน มุ่งมั่น สร้างสรรค์นวัตกรรม มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานรองรับภารกิจของหน่วยงานในองค์การบริหารส่วนตำบลตรัง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการสร้างความมั่นคงและก้าวหน้าในอาชีพราชการ โดยส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับมีโอกาสในการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตามความเหมาะสมของหน้าที่และความรับผิดชอบ โดยมีแนวทางกาปฏิบัติดังนี้

๒.๑ ส่วนราชการให้ความร่วมมือในการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน

๒.๒ ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการอบรม พัฒนาความรู้ความสามารถทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อเสริมสร้างความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน

๒.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองในหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการและแหล่งความรู้อื่นๆ

๒.๔ ส่งเสริมการนำระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลมาใช้ในระบบการพัฒนาบุคคล(Human Resource Development System : HRDS)

๒.๕ ส่งเสริมการพัฒนาบุคคลด้านการปฏิบัติตามกฎหมายและมาตรฐานทางจริยธรรมเสริมสร้างค่านิยมด้านการพอเพียง มีวินัย สุจริต และมีจิตอาสา

๒.๖ ส่งเสริมและปลูกฝังจิตสำนึกที่ดีในด้านการประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นไปตามประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ

**๓.ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน(Evaluation)**

องค์การบริหารส่วนตำบลตรัง ดำเนินการประมวณผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ โดยหัวหน้าส่วนราชการ และผู้บังคับบัญชารับมอบหมาย ทำหน้าที่ประเมิน ดำเนินการประมวณผลการปฏิบัติราชการตามแนวทางที่กำหนด ประกอบกับนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมมาใช้ในการประเมินเพื่อให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพสะท้อนผลสัมฤทธิ์ของงานและสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานตามแนวทางปฏิบัติดังนี้

๓.๑ ดำเนินการประเมินผลตามรอบการประเมิน กำหนดการประเมินปีละ ๒ รอบ ดังนี้

รอบที่๑ วันที่๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม ของปีถัดไป

รอบที่๒ วันที่๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน ของปีเดียวกัน

/๓.๒ องค์...

๓.๒ องค์ประกอบของการประเมิน ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน และสมรรถนะ กำหนดสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๗๐ และ ๓๐ ตามลำดับ

๓.๓แนวทางสำหรับผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปัตตานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๙

๓.๔ หลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปัตตานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๙

**๔.ด้านการรักษาไว้(Retention)**

ส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลตรัง ดำเนินการสนับสนุนข้อมูลเพื่อการวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล แผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร การปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง การประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ สนับสนุนข้อมูลบุคลากรแก่งานบริหารบุคคล สำนักปลัด ในการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร(Succession Plan) เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมรองรับการสูญเสียบุคลากรเนื่องจากการเกษียณอายุราชการในแต่ละปี

๔.๒ ปรับปรุงฐานข้อมูลในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ให้เป็นปัจจุบันและทันสมัย

๔.๓ ส่งเสริมการจัดสวัสดิการแก่บุคลากรในด้านความเป็นอยู่ บ้านพัก สถานที่ออกกำลังกาย จัดกิจกรรมยกย่อง ชมเชยบุคลากร เช่น การคัดเลือกราชการดีเด่นของหน่วยงาน การคัดเลือดผู้ที่มีผลงานดีเด่น การยกย่องชูเกียรติผู้มีความประพฤติทางจริยธรรมดีเด่น การมอบเกียรติบัตรแก่บุคลากรที่เป็นบุคคลดีเด่นในโอกาสต่างๆ

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๓ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายรอมือลี วาแม็ง)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตรัง

# แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

**วัตถุประสงค์**

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือ การปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลตรัง อำเภอมายอ จังหวัดปัตตานี
ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖
วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน วันที่ ๒๓ มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลตรัง

URL ที่เผยแพร่ https://trangmayo.go.th/มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม -ไม่มี-

URL ที่เผยแพร่ .....

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการพิจารณาตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

๑.ประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่

๒.นำผลการแระเมินมาประกอบการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการสรรหา ด้านการพัฒนา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร

๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)

๑.ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระหมากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๒.ซื่อสัตย์ สจริต มีสำนึกที่ดีและรับผิดชอบต่อหน้าที่

๓.กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง ชอบธรรม
๔.ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ
๕.คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวและมีจิตสาธารณะ
๖.มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
๗.ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางจริยธรรม

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

| รายละเอียดการประเมิน | พฤติกรรมการประเมิน |
|---|---|
| ๑.ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระหมากษัตริย์ทรงเป็นประมุข | ๑.ไม่มีการกล่าวให้ร้ายต่อสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์<br>๒.ไม่มีการกระทำที่ทำให้เสื่อมเสียต่อ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ |
| ๒.ซื่อสัตย์ สุจริต สำนึกที่ดีและรับผิดชอบต่อหน้าที่ | ๑.มีการอำนวยความสะดวกแก่ผู้รับบริการในการติดต่อราชการโดยปราศจากการเรียกรับผลโยชน์<br>๒.ไม่มีการรับสินบน ไม่คอรัปชั่นและระมัดระวังในกระบวนการปฏิบัติงาน<br>๓.มีการระมัดระวังเรื่องการรับของขวัญ ของกำนัล การเลี้ยง การรับรอง การรับบริการ ทรัพย์สินหรือเงินบริจาคให้โปร่งใสและถูกต้องตามระเบียบ<br>๔.ไม่มีการละทิ้งงานข้ามวันหรือโดยไม่มีเหตุอันควร<br>๕.ไม่เบียดบังทรัพย์สินหรือบุคลากรของหน่วยงานไปในเรื่องส่วนตัว |
| ๓.กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง | ๑.มีการรายงานต่อผู้บังคับบัญชาเมื่อพบการกระทำที่เห็นว่าเป็นการละเมินระเบียบ/กฎหมาย<br>๒.ไม่มีการขัดขวางการสืบหาข้อเท็จจริงและไม่รายงานเท็จหรือกลั่นแกล้งกัน<br>๓.หลักเลี่ยงการกระทำที่ไม่สมควร ปราศจากเหตุผลและความชอบธรรม รวมถึงไม่ชักจูงให้คนอื่นกระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง<br>๔.ให้ความช่วยเหลือประชาชนหรือผู้รับบริการที่ถูกรังแกหรือได้รับการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม<br>๕.ไม่สร้างข่าวเท็จ ข่าวลือ ข้อมูลผิดหรือโฆษณาชวนเชื่อที่สร้างความเข้าใจผิดแก่คนอื่นๆหรือมวลชน |

| รายละเอียดการประเมิน | พฤติกรรมการประเมิน |
|---|---|
| ๔.ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ | ๑.มีการปฏิบัติและบริการต่อทุกคนอย่างเท่าเทียมไม่อายุ สภาพร่างกาย ศาสนา สถานะทางเศรษฐกิจ หรือความเชื่อทางการเมือง<br>๒.ไม่มีการให้สิทธิพิเศษ หรืออำนวยความสะดวกแก่บุคคลใดเป็นพิเศษ<br>๓.เคารพในสิทธิมนุษยชนของบุคคลทุกคน<br>๔.ปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจากกอคติ ไม่เกี่ยงงานและเต็มใจทำงานที่ได้รับมอบหมาย<br>๕.ปฏิบัติงานในวิชาชีพด้วยหลักวิชาการหรือมาตรฐานงาน<br>๖.แยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่ โดยตั้งอยู่ในความยุติธรรม ไม่ลำเอียง ไม่เห็นแก่ความพันธ์ส่วนตัว ความเป็นพวกพ้องหรือบุญคุณส่วนตัว |
| ๕.คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวและมีจิตสาธารณะ | ๑.ปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว<br>๒.รับผิดชอบต่อสังคมและความยั่งยืนทั้งด้านสิ่งแวดล้อม การใช้ทรัพยากร และการดำเนินการในองค์กร<br>๓.ไม่ใช้ข้อมูลหรือตำแหน่งหน้าที่เอื้อประโยชน์แก่พวกพ้องหรือเอื้อประโยชน์ส่วนตัว<br>๔.ทำงานในหน่อยงานของตนโดยไม่ประกอบอาชีพเสริมที่จะทำให้ประโยชน์ทับซ้อนกับหน้าที่ของตน<br>๕.หมั่นช่วยเหลือสังคม ชุมชน หรือแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนแม้จะไม่ใช่หน้าที่โดยตรง<br>๖.อาสาช่วยเหลืองานขององค์กร |

| รายละเอียดการประเมิน | ประพฤติกรรมการประเมิน |
|---|---|
| ๖.มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน | ๑.เรียนรู้อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ<br>๒.พร้อมทำงานให้ได้ตามเป้าหมายของหน่วยงานและองค์กรด้วยความละเอียดรอบคอบ และมีการบริหารจัดการเวลาที่เหมาะสม<br>๓.ปฏิบัติงานด้วยความประหยัด คุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ<br>๔.แสดงความทุ่มเทและความกระตือรือร้นต่องานที่ได้รับมอบหมาย<br>๕.ใช้เทคโนโลยีหรือดิจิทัล มาประกอบการทำงานเพื่อลดต้นทุนหรือทำให้ขั้นตอนหรือวิธีการทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น |
| ๗.ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ | ๑.ปฏิบัติตนเป็นอย่างดีและเหมาะสมทั้งในและนอกสถานที่ทำงาน<br>๒.นำปราชญาเศรษฐกิจพอเพียงหรือแนวทางตามพระราชดำรัสมาใช้ในการทำงาน<br>๓.วางตัวอย่างดีและไม่ประพฤติตนที่นำความเสื่อมเสียหรือมลทินมัวหมองมาสู่ทางราชการ เช่น ชู้สาว เป็นต้น<br>๔.วางตัวเป็นทางการเมือง โดยใช้สิทธิทางการเมืองในนามตัวเองนอกเวลางานอย่างเหมาะสมและหลีกเลี่ยงการกระทำที่ทำให้ผู้อื่นเข้าใจว่าการกระทำในส่วนราชการ<br>๕.เป็นผลเมืองที่ดีของประเทศ<br>๖.ประหยัด อดออม ไม่ฟุ่งเฟ้อ หรูหรา และไม่สร้างหนี้สินจนเกินตัว<br>๗.อดทน และไม่หวั่นไหวต่อความยากลำบาก |

(นางสุธรรม พรหมศิริ)
นักวิชาการเงินและบัญชี รักษาราชการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตรัง

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลตรัง

.....

.....

(นายรอมือลี วาแม็ง)
นายกองค์การบริหารตำบลตรัง

**๔.รายละเอียดการนำผลการประเมินทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล**

**๑.ด้านการสรรหา** นำรูปแบบกระบวนการและเครื่องมือประเมินพฤติกรรมจริยธรรมไปประกอบในการสรรหาหน้าที่ของรัฐ

**๒.ด้านการพัฒนา** เพิ่มรูปแบบการพัฒนาที่เชื่อมโยงกับผลประเมินประพฤติกรรมทางจริยธรรมทางจริยธรรมเพื่อลดจุดอ่อนในระบบบริหารบุคคลภาครัฐอย่างแท้จริง

**๓.ด้านการประเมินการปฏิบัติงาน(ใช้ประโยชน์)** แทรกแนวทางประเมินมาตรฐานทางจริยธรรมในการเลื่อนระดับตำแหน่งเพื่อให้ภาครัฐรักษาและได้ผู้นำที่มีคุณธรรมและจริยธรรม

**๕.ปัญหา/อุปสรรค และ ข้อเสนอแนะ**

ขาดการติดตาม สอดส่อง และประเมินผลพฤติกรรมทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่อย่างต่อเนื่อง

**ข้อเสนอแนะ** มีการศึกษาข้อมูล ได้แก่

๑.กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับประพฤติกรรมทางจริยธรรมหรือการนำพฤติกรรมเชิงพฤคิกรรมไปใช้ในกระบวนการด้านทรัพยากรบุคคลของพนักงานส่วนท้องถิ่น องค์การบริการส่วนตำบลตรัง อำเภอมายอ จังหวัดปัตตานี เพื่อนำมาปรับใช้ในการบริหารงานกับหน่วยงาน

๒.วรรณกรรมวิจัยต่างๆ และแนวทางที่ดีต่างๆ เช่น องค์ความรู้ ทฤษฎี รูปแบบ หรือเครื่องมือเชิงพฤติกรรมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อนำมาปรับใช้ในการบริหารงานกับหน่วยงาน

**ข้อเสนอแนะอื่นๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล**

ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรที่มีความประพฤติทางจริยธรรมอันดี สมควรพิจารณาให้ความดีความชอบ และได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติ ประกอบในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

(นางสาวฮาดีบะ อาแว)
นักทรัพยากรบุคคล รักษาการในตำแหน่ง
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตรัง

.....

.....