



**ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลตะโปะเยาะ**  
**เรื่อง การนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการพิจารณา**  
**ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล**

.....

"บุคลากร" ถือเป็นทรัพยากรสำคัญและมีคุณค่าที่สุดต่อการขับเคลื่อนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลตะโปะเยาะให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล การกำหนดนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคลจึงจะต้องดำเนินตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี(พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) และประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลตะโปะเยาะ พ.ศ. ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลตะโปะเยาะจึงกำหนดให้มีการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการพิจารณาตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลตะโปะเยาะ ดังนี้

๑. ด้านการสรรหา (Recruitment) ส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลตะโปะเยาะ สนับสนุนข้อมูลในการดำเนินการวางแผนกำลังคนเพื่อรองรับการสรรหาอัตรากำลังเพื่อการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและเป็นผู้มีความประพฤติดีตามประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลตะโปะเยาะให้สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานตามแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ การสรรหาข้าราชการ : สนับสนุนข้อมูลด้านอัตรากำลังของหน่วยงานสำหรับประกอบการวางแผนอัตรากำลังให้เพียงพอต่อภารกิจของหน่วยงานในการจัดทำแผนกำลังคนตามช่วงระยะเวลาที่กำหนด

๑.๒ การสรรหาพนักงานจ้าง : กำหนดแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑) จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือสูญเสียกำลังคน

๒) การรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างต้องประกาศทางเว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะโปะเยาะและแจ้งข่าวไปยังหน่วยงานอื่นเพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มผู้สนใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓) แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรจากส่วนราชการที่ต้องการอัตรากำลัง เพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ความสามารถและเป็นผู้ปฏิบัติดีตามประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐมีความสอดคล้องกับภารกิจของแต่ละหน่วยงาน

๒. ด้านการพัฒนา (Development) ส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลตะโปะเยาะ ดำเนินการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพและความก้าวหน้าของบุคลากรให้มีทักษะ( Skillความรู้ (knowledge) ความสามารถ (Ability) สูงขึ้น ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้มีความคล่องตัวในการทำงาน มุ่งมั่นสร้างสรรค์นวัตกรรมมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานรองรับภารกิจของหน่วยงานในองค์การบริหารส่วนตำบลตะโปะเยาะได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการสร้างความมั่นคงและก้าวหน้าในอาชีพราชการ โดยส่งเสริมให้บุคลากร

ทุกระดับมีโอกาสในการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตามความเหมาะสมของหน้าที่และความรับผิดชอบโดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ สอนราชการให้ความร่วมมือในการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน

๒.๒ ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อเสริมสร้างความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน

๒.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองในหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการและแหล่งความรู้อื่นๆ

๒.๔ ส่งเสริมการนำระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลมาใช้ในระบบการพัฒนาบุคคล (Human Resource Development System : HRDS)

๒.๕ ส่งเสริมการพัฒนาบุคคลด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย และมาตรฐานทางจริยธรรม เสริมสร้างค่านิยมด้านความพอเพียง มีวินัย สุจริตและมีจิตอาสา

๒.๖ ส่งเสริมและปลูกฝังจิตสำนึกที่ดีในด้านการประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นไปตามประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ

๓. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Evaluation) องค์กรบริหารส่วนตำบลตะโปยยะ ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ โดยหัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชารับมอบหมาย ทำหน้าที่ประเมิน ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามแนวทางที่กำหนด ประกอบกับนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมมาใช้ในกระบวนการประเมิน เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพ สะท้อนผลสัมฤทธิ์ของงาน และสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานตามแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ ดำเนินการประเมินผลตามรอบการประเมิน กำหนดการประเมินพละ ๒ รอบ ดังนี้รอบที่ ๑ วันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคมของปีถัดไปรอบที่ ๒ วันที่ ๒ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน ของปีเดียวกัน

๓.๒ องค์กรประกอบการประเมิน ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะ กำหนดสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๗๐ และ ๓๐ ตามลำดับ

๓.๓ แนวทางสำหรับผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๙๓.๔ หลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบล ดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๙

๔. ด้านการรักษาไว้ (Retention) สอนราชการในองค์กรบริหารส่วนตำบลตะโปยยะ ดำเนินการสนับสนุนข้อมูลเพื่อการวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล แผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน แผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร การปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ถูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง การประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ สนับสนุนข้อมูลบุคลากรแงานบริหารงานบุคคล สำนักปลัดอบต. ในการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร ( Succession Plan) เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมรองรับการสูญเสียบุคลากรเนื่องจากการเกษียณอายุราชการในแต่ละปี

๔.๒ ปรับปรุงฐานข้อมูลในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ให้เป็นปัจจุบันและทันสมัย

๔.๓ ส่งเสริมการจัดสวัสดิการแก่บุคลากรในด้านความเป็นอยู่บ้านพัก สถานที่ออกกำลังกาย จัดกิจกรรมยกย่องชมเชยบุคลากร เช่น การคัดเลือกข้าราชการดีเด่นของหน่วยงาน การคัดเลือกผู้ที่มีผลงานดี

เด่น การยกย่องเชิดชูเกียรติผู้มีความประพฤติทางจริยธรรมดีเด่น การมอบเกียรติบัตรแก่บุคลากรที่เป็นบุคคล  
ดีเด่น

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายต่อเลาะ ชิ่ง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะโปะเยาะ

**การรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การ  
บริหารส่วนตำบลตะโปยาะ**

**วัตถุประสงค์**

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลตะโปยาะ

ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม “ประมวลจริยธรรม ของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลตะโปยาะ  
อำเภอยี่งอ จังหวัดนราธิวาส ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖”

URL ที่เผยแพร่ .....

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล “การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านจริยธรรม เพื่อใช้เป็นองค์ประกอบในการพิจารณาความดีความชอบประจำปี”

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน  
การประเมินผลการปฏิบัติงานและการพิจารณาความดีความชอบประจำปีมีขั้นตอนสำคัญ ดังต่อไปนี้

๑.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน

๑.๒ ประชุมชี้แจงคณะกรรมการ

๑.๓ ประชุมชี้แจงบุคลากรในองค์กรแต่ละส่วนราชการทั้งหมด

๑.๔ แจกเวียนให้บุคลากรอัปโหลดไฟล์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละคน

๑.๕ บุคลากรแต่ละตำแหน่งจัดทำข้อตกลงกับผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น

๑.๖ เมื่อถึงรอบการประเมินให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผู้ใต้บังคับบัญชา

๑.๗ หัวหน้าส่วนแต่ละส่วนสรุปข้อมูลด้านผลสัมฤทธิ์ของงานและการประเมินสมรรถนะ

๑.๘ ประชุมคณะกรรมการประเมิน

๑.๙ ส่งผลการประเมินไปยังงานการเจ้าหน้าที่และงานการเจ้าหน้าที่เสนอคณะกรรมการพิจารณา  
เลื่อนขั้นเงินเดือนเพื่อพิจารณา

๑.๑๐ นายกองค้การบริหารส่วนตำบลตะโปะเยาะลงนามให้ความเห็นว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับ คณะกรรมการฯ

๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมหรือ ประมวลจริยธรรมหรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)

๒.๑ การประเมินสมรรถนะของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลตะโปะเยาะ ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำสายงานและสมรรถนะประจำผู้บริหารซึ่งในการประเมินพฤติกรรมทาง จริยธรรมจะประเมินสมรรถนะหลักเป็นเกณฑ์เพราะทุกตำแหน่งจำเป็นต้องมีสมรรถนะหลักเหมือนกันทุก ตำแหน่ง ซึ่งประกอบด้วย ๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ๒. การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ๓. ความเข้าใจใน องค์การและระบบงาน ๔. การบริการเป็นเลิศ ๕. การทำงานเป็นทีม ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ ต่องานหรือสร้างผลงานเชิงพัฒนาซึ่งในการประเมินสมรรถนะหลักนี้จะเน้นสมรรถนะในการยึดมั่นในความ ถูกต้องและจริยธรรมเป็นเกณฑ์การประเมินในการขับเคลื่อนจริยธรรม

๒.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ปีละ ๒ รอบ คือ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม และ ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ของทุกปีซึ่งการประเมินนั้น ผู้รับการประเมินต้องได้รับการประเมิน ผลสัมฤทธิ์ของงานและ สมรรถนะหลัก อาทิ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรมเป็นเกณฑ์การ ประเมิน ในการขับเคลื่อนจริยธรรม

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมบุคลากรในหน่วยงานขององค์การบริหาร ส่วนตำบลตะโปะเยาะที่ประเมินผลการปฏิบัติงาน มีพฤติกรรมในการทำงานที่ดี ยึดมั่นในความจริงความ ถูกต้อง ส่งเสริมความดีงาม ความเป็นเหตุเป็นผลโดยเฉพาะความสุจริต การปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา การไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่หาผลประโยชน์ให้กับตนเองและพวกพ้องซึ่งคุณธรรมข้อหนึ่งที่สำคัญ คือ ความ ซื่อสัตย์สุจริต ประเทศบ้านเมืองจะพัฒนาอยู่ได้ก็ย่อมอาศัยความซื่อสัตย์สุจริตเป็นพื้นฐาน

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔.๑ บุคลากรในหน่วยงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตะโปะเยาะซึ่งได้รับการประเมินพฤติกรรม ทางจริยธรรมจะมีบุคลิกลักษณะที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ทักษะ ทักษะที่ดีประพฤติปฏิบัติตามตาม จรรยาบรรณวิชาชีพ การปฏิบัติหน้าที่โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานอย่างตั้งใจและเต็มใจในการให้บริการ การอุทิศตนเพื่อพัฒนาองค์กร ด้านคุณลักษณะ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ความเป็นประชาธิปไตยภูมิใจในความ เป็นไทยและทักษะการใช้ชีวิต และการพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าอย่างเต็มที่ ทั้งการวางตนเป็นแบบอย่างที่ดีใน ด้านคุณธรรมจริยธรรม ไม่ยุ่งเกี่ยวกับบอขายมูข มีบุคลิกภาพที่มีความน่าเคารพนับถือของประชาชนที่มาใช้ บริการโดยทั่วไป

๔.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นการตรวจสอบความสามารถและสมรรถนะของบุคลากรที่มีต่อ การปฏิบัติงานในงานหรือหน้าที่ที่รับผิดชอบตลอดรอบการประเมินในเชิงปริมาณคุณภาพและประโยชน์ตาม วิธีการที่หน่วยงานกำหนดไว้เปรียบเทียบกับเป้าหมายผลการปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้เมื่อต้นรอบการ ประเมินว่าผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลเป็นไปตามเป้าหมายจริงหรือไม่อย่างไรเพื่อที่จะใช้เป็น ข้อมูลประกอบการตัดสินใจในการพิจารณาเรื่องต่าง ๆ เช่น การเลื่อนเงินเดือน การแต่งตั้งหรือการพัฒนา เป็น ต้น

๔.๓ การให้รางวัล การให้รางวัล มีความสำคัญต่อวงจการบริหารผลงานและต่อหน่วยงานที่ ปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดและตามข้อตกลงที่หน่วยงานกำหนดไว้ การให้รางวัลมีทั้งรางวัลที่เป็น ตัวเงิน และไม่เป็นตัวเงิน โดยการให้รางวัลอาจมีทั้งที่เป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ได้เช่น การปรับ

เงินเดือน หรือการยกย่องชมเชย เป็นต้น ดังนั้น การบริหารผลงาน โดยเฉพาะในขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น กล่าวคือ การประเมินตามสิ่งที่ตกลงกันไว้หรือผลสัมฤทธิ์ของโครงการ/งาน/กิจกรรมซึ่งกำหนดโดยค่าเป้าหมาย รวมถึงพฤติกรรมซึ่งแสดงออกในการปฏิบัติงานซึ่งกำหนดโดยสมรรถนะ (Competency) และการประเมินจะนำคะแนนการประเมินผลสมรรถนะส่วนหนึ่งกับคะแนนการประเมินพฤติกรรมการทำงานอีกส่วนหนึ่ง นำมาคิดคำนวณรวมกันจะได้คะแนนผลการปฏิบัติงานซึ่งจะนำไปใช้ในการพิจารณาความดีความชอบ ตลอดจนใช้เป็นข้อมูลในการรักษาหรือระหว่างผู้ปฏิบัติกับผู้บังคับบัญชาเพื่อนำไปสู่การพัฒนาปรับปรุงประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการพัฒนาบุคลากรต่อไป

#### ๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

๕.๑ ปัญหาด้านหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานมีการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานยังไม่ชัดเจน ในด้านของการกำหนดดัชนีชี้วัดให้มีความเป็นธรรมอาจเป็นเพราะความแตกต่างหลากหลายทางด้านประเภทหรือระดับตำแหน่ง การกำหนดวิธีการและขั้นตอนในการประเมินและการวัดผลที่มีความโปร่งใสเป็นธรรมอาจมีความยุ่งยากซับซ้อน ทั้งนี้การกำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินอาจไม่ชัดเจนเพียงพออาจเกิดความไม่เป็นธรรมต่อผู้รับการประเมิน

๕.๒ ปัญหาด้านผู้ประเมิน ผู้บังคับบัญชาผู้ประเมินมีการใช้ดุลพินิจในการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยไม่นำผลประเมินจากการทำงานจริงมาพิจารณาแต่ใช้ความชอบส่วนตัวในการประเมิน

๕.๓ ปัญหาด้านผู้รับการประเมิน ขาดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีทัศนคติที่ไม่ดีไม่ยอมรับต่อระบบการประเมินผล ขาดศรัทธาและความเชื่อมั่นในระบบการประเมิน

๕.๔ ปัญหาด้านเครื่องมือการประเมินคุณธรรมจริยธรรมต่อการปฏิบัติงานมีการกำหนดแบบฟอร์มในการประเมินมีขั้นตอนที่ยุ่งยาก ซับซ้อน โดยแบบประเมินผลฯ ไม่สามารถที่จะวัดผลการประเมินได้อย่างแท้จริง หมายเหตุ กรณีหน่วยงานมีการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลมากกว่า ๑ การดำเนินการ/กิจกรรม สามารถเพิ่มเติมข้อมูลได้ตามความเหมาะสม ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

.....  
.....

ผู้รายงาน .....

( นายรยาลี เบญญาฮี )

ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตะโปะ

ผู้บังคับบัญชา .....

( นายต่อละ เซ็ง )

ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะโปะ