ประกาศกรมสุขภาพจิต
เรื่อง รายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ

ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๕ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๗ ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในตำแหน่งระดับควบ และมีผู้ครองตำแหน่งนั้นอยู่ โดยให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้ประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. กรมสุขภาพจิต กำหนด นั้น

กรมสุขภาพจิต ได้คัดเลือกข้าราชการผู้ผ่านการประเมินบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น (ตำแหน่งระดับควบ) จำนวน ๑ ราย ดังรายละเอียดแนบท้ายประกาศนี้ โดยผู้ผ่านการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น จะต้องจัดส่งผลงานประเมินตามจำนวนและเงื่อนไขที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนด ภายใน ๖ เดือน นับตั้งแต่วันที่กรมสุขภาพจิตประกาศรายชื่อข้าราชการเป็นผู้ได้รับการคัดเลือกจนถึงวันที่กองบริหารทรัพยากรบุคคล/กรมสุขภาพจิตประทับตรารับหนังสือและผลงานที่มีความครบถ้วนสมบูรณ์ ถ้าหากวันครบกำหนดส่งผลงานเป็นวันหยุดราชการให้นับวันที่เปิดทำการในวันถัดไปเป็นวันครบกำหนด สำหรับกรณีผู้ผ่านการประเมินบุคคลที่จะเกษียณอายุราชการในปีงบประมาณใด ให้ส่งผลงานเข้ารับการประเมินล่วงหน้าไม่น้อยกว่า ๖ เดือน ในปีงบประมาณนั้น หากพ้นระยะเวลาดังกล่าวแล้วผู้ผ่านการประเมินบุคคลยังไม่ส่งผลงานจะต้องขอรับการประเมินบุคคลใหม่

ทั้งนี้ หากมีผู้ใดจะทักท้วงให้ทักท้วงได้ ภายใน ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคล การทักท้วงหากตรวจสอบแล้วมีหลักฐานว่า ข้อทักท้วงเป็นการกลั่นแกล้งหรือไม่สุจริต ให้ดำเนินการสอบสวนผู้ทักท้วง เพื่อหาข้อเท็จจริงและดำเนินการตามที่เห็นสมควรต่อไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๒ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

(นายจุมภฏ พรมสีดา)
รองอธิบดีกรมสุขภาพจิต
ปฏิบัติราชการแทนอธิบดีกรมสุขภาพจิต

บัญชีรายละเอียดแนบท้ายประกาศกรมสุขภาพจิต ลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๖๗
เรื่อง รายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ
ครั้งที่ ๓๓/๒๕๖๗

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง/ ตำแหน่งเลขที่/สังกัด	ชื่อผลงานที่เสนอขอประเมิน	ชื่อข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางาน
๑.	นายพีรพล โสภณกุล นิติกรปฏิบัติการ ตำแหน่งเลขที่ ๖๕ กลุ่มงานวินัยและนิติการ กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสุขภาพจิต	นิติกรชำนาญการ ตำแหน่งเลขที่ ๖๕ กลุ่มงานวินัยและนิติการ กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสุขภาพจิต	การดำเนินงานสอบสวนความผิดทางวินัยอย่างร้ายแรงข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งออกจากราชการไปแล้ว ตามมาตรา ๑๐๐ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๒	มาตรการเสริมสร้างและพัฒนาให้บุคลากรของกรมสุขภาพจิตมีวินัย ผ่านการฝึกอบรมและกิจกรรม โดยกำหนดให้เป็นส่วนหนึ่งของข้อมูลประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล

ส่วนที่ 3 แบบการเสนอผลงาน

(ผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน ไม่เกิน 5 หน้ากระดาษ A 4)

ชื่อผู้สมัครเข้ารับการประเมินบุคคล...นายพีรพล โสภณกุล.....

- **ตำแหน่งที่ขอเข้ารับการประเมินบุคคล...นิติกร.....ระดับ...ชำนาญการ.....**

ด้าน (ถ้ามี).....-.....ตำแหน่งเลขที่...65..... กลุ่มงาน ...วินัยและนิติการ.....

ภารกิจ .....-..... หน่วยงาน...กองบริหารทรัพยากรบุคคล.....

กรมสุขภาพจิต

---

1) ชื่อผลงานเรื่อง การดำเนินงานสอบสวนความผิดทางวินัยอย่างร้ายแรงข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งออกจากราชการไปแล้ว ตามมาตรา 100 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2562

2) ระยะเวลาที่ดำเนินการ ตั้งแต่วันที่ 25 มกราคม 2566 ถึง 19 มิถุนายน 2567

3) ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

ความรู้กฎหมายพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 กฎ ก.พ.ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ.2556 พระราชบัญญัติเครื่องราชอิสสริยาภรณ์อันเป็นที่เชิดชูยิ่งช้างเผือก พ.ศ. 2484 พระราชบัญญัติเครื่องราชอิสสริยาภรณ์อันมีเกียรติยศยิ่งมงกุฎไทย พ.ศ. 2484 ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันเป็นที่เชิดชูยิ่งช้างเผือกและเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันมีเกียรติยศยิ่งมงกุฎไทย พ.ศ. 2536 ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันเป็นที่เชิดชูยิ่งช้างเผือกและเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันมีเกียรติยศยิ่งมงกุฎไทย (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2552 ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันเป็นที่เชิดชูยิ่งช้างเผือกและเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันมีเกียรติยศยิ่งมงกุฎไทย พ.ศ. 2564

4) สรุปสาระสำคัญขั้นตอนการดำเนินการและเป้าหมายของงาน

<u>สรุปสาระสำคัญ</u>

ผู้ขอรับการประเมินได้รับคำสั่งแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะกรรมการและเลขานุการ คณะกรรมการสอบสวนทางวินัยอย่างร้ายแรง ตามคำสั่งกรมสุขภาพจิต ลงวันที่ 25 มกราคม 2566 แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยอย่างร้ายแรง ผู้ถูกกล่าวหา ข้าราชการบำนาญ ซึ่งลาออกจากราชการและกรมสุขภาพจิตได้มีคำสั่งที่อนุญาตให้ลาออกจากราชการ ตั้งแต่วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2565 ขณะเมื่อครั้งดำรงตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลระดับชำนาญการ มีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ในเรื่องผู้ถูกกล่าวหา มีหน้าที่รับผิดชอบในการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลา ได้ละเลยการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย และระเบียบราชการ หรือได้ปฏิบัติหน้าที่ล่าช้าเกินสมควร อันเป็นเหตุให้ นางอมรา ม่วงไหม และนางสาคร ศรีสุริยวงษ์ ไม่ได้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ชั้นประถมาภรณ์มงกุฎไทย (ป.ม.) และนางทองพูน ปินทะนา ได้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ชั้นประถมาภรณ์มงกุฎไทย (ป.ม.) ล่าช้า ซึ่งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยอย่างร้ายแรง ได้ดำเนินการสอบสวนทางวินัยอย่างร้ายแรง ผู้ถูกกล่าวหา เสร็จสิ้นจึงได้เสนอรายงานผลการสอบสวนต่ออธิบดีกรมสุขภาพจิต โดยเห็นว่าพฤติการณ์ของ ผู้ถูกกล่าวหา ที่มิได้ตรวจสอบคุณสมบัติของ นางสาคร ศรีสุริยวงษ์ ให้ถูกต้องครบถ้วนเสียก่อน จึงจัดทำบัญชีรายชื่อ/คุณสมบัติ

ข้อมูลข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ/พนักงานราชการ ผู้มีคุณสมบัติตามที่หน่วยงานเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ประจำปี 2557 ประจำปี 2559 และประจำปี 2561 เพื่อเสนอคณะกรรมการพิจารณากลั่นกรองการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ พิจารณาโดยมิได้เสนอรายชื่อของ นางสาคร ศรีสุริยวงษ์ ทั้งที่ นางสาคร ศรีสุริยวงษ์ เป็นผู้ที่มีคุณสมบัติเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ชั้นทวีติยาภรณ์ช้างเผือก (ท.ช.) ประจำปี 2557 ประจำปี 2559 และประจำปี 2561 อันเป็นเหตุให้ นางสาคร ศรีสุริยวงษ์ เสียสิทธิได้รับการพิจารณาเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ชั้นทวีติยาภรณ์ช้างเผือก (ท.ช.) ประจำปี 2557 ประจำปี 2560 และประจำปี 2563 และส่งผลให้ นางสาคร ศรีสุริยวงษ์ ได้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ชั้นทวีติยาภรณ์ช้างเผือก (ท.ช.) ล่าช้าออกไป ทั้งยังเสียสิทธิได้รับการพิจารณาเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ชั้นประถมาภรณ์มงกุฎไทย (ป.ม.) อีกด้วย อีกทั้งการที่ ผู้ถูกกล่าวหา มิได้ดำเนินการส่งใบกำกับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ประจำปี 2557 ให้แก่หน่วยงานในสังกัด จนกระทั่ง ผู้ถูกกล่าวหา ได้ออกจากราชการไป อันเป็นเหตุให้การดำเนินการส่งใบกำกับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ประจำปี 2557 เป็นไปอย่างล่าช้า แต่ไม่ปรากฏว่าได้กระทำไปโดยเจตนาให้ทางราชการหรือผู้หนึ่งผู้ใดได้รับความเสียหาย พฤติการณ์ของ ผู้ถูกกล่าวหา จึงเป็นการกระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ฐานประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ และไม่ปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการด้วยความตั้งใจอุตสาหะ เอาใจใส่ และรักษาประโยชน์ของทางราชการ ตามมาตรา 83 (4) และมาตรา 82 (3) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 เห็นสมควรลงโทษตัดเงินเดือน แต่อย่างไรก็ดีเนื่องจาก มาตรา 100 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ได้บัญญัติกำหนดไว้ในวรรคสองว่า “กรณีตามวรรคหนึ่ง ถ้าเป็นการกล่าวหา หรือฟ้องคดีอาญาหรือต้องหาคดีอาญาหลังจากที่ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดออกจากราชการแล้ว ให้ผู้มีอำนาจดำเนินการทางวินัยมีอำนาจดำเนินการสืบสวนหรือพิจารณาดำเนินการทางวินัย และสั่งลงโทษตามที่บัญญัติไว้ในหมวดนี้ต่อไปได้เสมือนว่าผู้นั้นยังมิได้ออกจากราชการ โดยต้องเริ่มดำเนินการสอบสวนภายในหนึ่งปีนับแต่วันที่ผู้นั้นออกจากราชการและต้องสั่งลงโทษภายในสามปีนับแต่วันที่ผู้นั้นออกจากราชการ” และวรรคสี่ ว่า “การดำเนินการทางวินัยตามวรรคหนึ่ง วรรคสอง และวรรคสาม ถ้าผลการสอบสวนพิจารณาปรากฏว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรงก็ให้งดโทษ” ดังนั้น เมื่อผลการสอบสวนปรากฏว่าพฤติการณ์ของ ผู้ถูกกล่าวหา เป็นความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ซึ่งผู้ถูกกล่าวหา ได้ออกจากราชการไปแล้ว จึงเห็นควรมีคำสั่งงดโทษ ผู้ถูกกล่าวหา ต่อไป

ขั้นตอนการดำเนินการ

ผู้ขอรับการประเมินในฐานะกรรมการและเลขานุการ คณะกรรมการสอบสวนทางวินัยอย่างร้ายแรง ได้ดำเนินการตามขั้นตอนการสอบสวนทางวินัยอย่างร้ายแรงตาม กฎ ก.พ. ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๖ คือ

1) รวบรวมข้อเท็จจริง ข้อกฎหมาย และพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้อง
2) แจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ
3) ให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาได้ชี้แจงและแสดงพยานหลักฐานเพื่อแก้ข้อกล่าวหา
4) พิจารณาทำความเห็นเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน
5) จัดทำรายงานการสอบสวนพร้อมความเห็นเพื่อเสนอต่อผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน

เป้าหมายของงาน

เพื่อแสวงหาความจริงในเรื่องที่กล่าวหาว่าผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำผิดวินัยในกรณีใดหรือไม่ อย่างไร และดำเนินการตามขั้นตอนของกฎหมาย โดยคำนึงถึงความยุติธรรม และปราศจากอคติ

5) ผลสำเร็จของงาน(เชิงปริมาณ/คุณภาพ)

ผลสำเร็จเชิงคุณภาพ ผู้ขอรับการประเมิน ได้ใช้ความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านวินัยในการพิเคราะห์ข้อเท็จจริง ข้อกฎหมาย และพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้อง แล้วนำเสนอความเห็นต่อที่ประชุมคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยอย่างร้ายแรง ซึ่งที่ประชุมคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยอย่างร้ายแรงได้มีมติเห็นชอบด้วยกับความเห็นของผู้ขอรับการประเมิน

6) การนำไปใช้ประโยชน์/ผลกระทบ

<u>การนำไปใช้ประโยชน์</u>

นำวิธีการและแนวทางการดำเนินการสอบสวน การกำหนดประเด็นการสอบสวน การสอบสวนพยานบุคคล การชั่งน้ำหนักรับฟังพยานหลักฐาน การสรุปข้อเท็จจริง การพิจารณาเสนอความเห็น และรายงานผลการสอบสวนไปใช้ได้ในการดำเนินการกรณีอื่นๆ รวมทั้งเป็นแนวทางในการพิจารณาวินิจฉัยการดำเนินการทางวินัยในข้อเท็จจริงในเรื่องและข้อกฎหมายที่มีลักษณะเดียวกันหรือคล้ายคลึงกันในการเสนอความเห็นต่อผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนต่อไป

<u>ผลกระทบ</u>

การมีคำสั่งงดโทษผู้ถูกดำเนินการทางวินัย หากผู้ถูกดำเนินการทางวินัยไม่พึงพอใจ หรือเห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรม อาจใช้สิทธิอุทธรณ์คำสั่งงดโทษดังกล่าว และอาจเป็นเหตุให้ฟ้องกรมสุขภาพจิตเป็นคดีต่อศาลปกครองต่อไปได้

7) ความยุ่งยากและซับซ้อนในการดำเนินการ

ในช่วงระยะเวลาที่ผู้ถูกกล่าวหามีหน้าที่รับผิดชอบในส่วนงานบำเหน็จความชอบในเรื่องการดำเนินการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลา ประจำปี ปรากฏมีความผิดพลาดบกพร่องในการในการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของข้าราชการจำนวน 4 ราย อันเป็นเหตุให้เสียสิทธิได้รับการพิจารณาเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ประจำปี เป็นเหตุให้ได้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ล่าช้าออกไป และเป็นเหตุให้เสียสิทธิได้รับการพิจารณาเสนอขอพระราชทานเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ชั้นประถมาภรณ์มงกุฎไทย (ป.ม.) ซึ่งเหตุการณ์เริ่มต้นในปี 2557 แต่ตรวจสอบพบความผิดพลาดบกพร่อง ในปี 2566 โดยระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันเป็นที่เชิดชูยิ่งช้างเผือกและเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันมีเกียรติยศยิ่งมงกุฎไทย พ.ศ. 2564 ได้มีการประกาศใช้และยกเลิกระเบียบเดิม ทำให้ต้องใช้ระยะเวลาในการศึกษาทำความเข้าใจระเบียบฉบับใหม่

8) ปัญหาและอุปสรรคในการการดำเนินการ

เหตุการณ์การกระทำเกิดขึ้นเป็นระยะเวลานานแล้ว และผู้ถูกกล่าวหาได้ลาออกจากราชการ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานในภายหลังต้องใช้เวลาอย่างมากในการค้นหาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าว และไม่สามารถจัดส่งเอกสารให้กับคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยอย่างร้ายแรงได้อย่างครบถ้วน

9) ข้อเสนอแนะ

การดำเนินการสอบสวนทางวินัยอย่างร้ายแรงข้าราชการพลเรือนสามัญ ต้องดำเนินการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 และกฎ ก.พ. ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. 2556 ตั้งแต่การกำหนดประเด็นการสอบสวน การรวบรวมพยานหลักฐาน การรับฟังพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้อง การแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหา การพิจารณาผลการสอบสวน ภายใต้ระยะเวลาเร่งรัดที่กฎหมายกำหนด นิติกรผู้ปฏิบัติหน้าที่ในเป็นคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยอย่างร้ายแรงจึงจำเป็นต้องมีความรู้และประสบการณ์การปฏิบัติการในเรื่องดังกล่าว ดังนั้น หน่วยงานจึงควรให้มีการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนานิติกรและบุคลากรที่ต้องปฏิบัติหน้าที่เป็นคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยอย่างร้ายแรง

10) การเผยแพร่(ถ้ามี)

☐ ผลงานแล้วเสร็จและเผยแพร่แล้ว ระบุแหล่งเผยแพร่ .....

☑ ผลงานแล้วเสร็จแต่ยังไม่ได้เผยแพร่

☐ ผลงานยังไม่แล้วเสร็จ

11) การรับรองสัดส่วนของผลงาน ในส่วนที่ตนเองปฏิบัติและผู้มีส่วนร่วมในผลงาน

ผู้สมัครเข้ารับการประเมินบุคคลมีส่วนร่วมในผลงานที่ขอรับการประเมิน และมีผู้มีส่วนร่วมในผลงาน (รวมผู้ขอประเมินผลงานด้วย) ดังนี้

รายชื่อผู้มีส่วนร่วมในผลงาน	สัดส่วนผลงาน (ร้อยละ)	ลายมือชื่อ
นายพีรพล โสภณกุล	80	
นายประภาส อุครานันท์	5	
นายคมสันต์ ชิดเชื้อ	5	
นางสาวจันทร์จิรา ธวัชสุวรรณ	5	
นางพีรดา บุรินทร์กุล	5	

ผู้มีส่วนร่วมในผลงานขอรับรองว่าสัดส่วนผลงานข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ ตามที่ได้ลงลายมือชื่อไว้

หากพิสูจน์ได้ว่าผู้มีผลงานร่วมรายใดได้ให้คำรับรองที่ไม่ถูกต้องตามความเป็นจริง โดยมีเจตนาช่วยเหลือผู้ขอประเมินผลงานผู้นั้น ผู้ขอประเมินผลงานอาจถูกลงโทษทางวินัยตามควรแก่กรณี

ส่วนที่ 4 แบบการเสนอข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน

(ข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน ไม่เกิน 3 หน้า กระดาษ A 4)

ชื่อผู้สมัครเข้ารับการประเมินบุคคล...นายพีรพล โสภณกุล.....

- **ตำแหน่งที่ขอเข้ารับการประเมินบุคคล...นิติกร.....ระดับ...ชำนาญการ.....**

ด้าน (ถ้ามี).....-.....ตำแหน่งเลขที่...65..... กลุ่มงาน ...วินัยและนิติการ.....

ภารกิจ .....-..... หน่วยงาน...กองบริหารทรัพยากรบุคคล.....

กรมสุขภาพจิต

---

1) ชื่อผลงานเรื่อง มาตรการเสริมสร้างและพัฒนาให้บุคลากรของกรมสุขภาพจิตมีวินัย ผ่านการฝึกอบรมและกิจกรรม โดยกำหนดให้เป็นส่วนหนึ่งของข้อมูลประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล

2) หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 87 ได้บัญญัติกำหนดให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัยและป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย และสำนักงาน ก.พ. ได้มีหนังสือที่ นร 1011/ว 4 ลงวันที่ 3 มีนาคม 2565 กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัยและป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย โดยให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่และความรับผิดชอบตามกฎหมายในการรักษาวินัยของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยต้องเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย ป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย และดำเนินการทางวินัยแก่ผู้กระทำผิดวินัย ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 13 สิงหาคม 2556 กำชับให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ในการรักษาวินัยของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาตามกฎหมายโดยเคร่งครัดและให้ถือว่าการที่การรักษาวินัยของข้าราชการมิได้ดีขึ้น ผู้บังคับบัญชามีส่วนรับผิดชอบเพราะมิได้เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย และป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย ซึ่งผู้บังคับบัญชาอาจต้องรับผิดทางวินัยต่อไปด้วย

3) บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข

<u>บทวิเคราะห์</u>

วินัย คือ การควบคุมความประพฤติให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผน ซึ่งวินัยของข้าราชการพลเรือนได้แก่ บทบัญญัติที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน เช่น กำหนดให้ข้าราชการต้องซื่อสัตย์ สุจริต ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการ รักษาความลับของทางราชการ ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา และรักษาชื่อเสียงของตน เป็นต้น บุคลากรทุกระดับจึงควรมีความรู้ ความเข้าใจ และตระหนักถึงความสำคัญของการรักษาวินัยของตนในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ อันจะส่งผลให้การปฏิบัติราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการฝึกอบรมและกิจกรรมถือเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งในการสร้างความรู้ ความเข้าใจ และความตระหนักในเรื่องดังกล่าว และในยุคดิจิทัลหน่วยงานต่างๆ อาทิ สำนักงาน ก.พ. ศาลปกครอง สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ได้มีการเผยแพร่ความรู้ในเรื่องเกี่ยวกับวินัย การปฏิบัติราชการที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบผ่านช่องทางการฝึกอบรมออนไลน์ โดยไม่มีค่าใช้จ่าย ซึ่งความรู้ดังกล่าวเป็นประโยชน์และสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างมาก

แนวความคิด

เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรกรมสุขภาพจิตให้มีวินัยยิ่งขึ้น และป้องกันมิให้กระทำผิดวินัย กรมสุขภาพจิตจึงควรมีมาตรการเพื่อเสริมสร้างและพัฒนาให้บุคลากรของกรมสุขภาพจิตมีวินัย ผ่านการฝึกอบรมในเรื่องของวินัย เรื่องการปฏิบัติราชการที่ดี เรื่องคุณธรรมจริยธรรม เรื่องเกี่ยวกับการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ทั้งออนไซต์และออนไลน์ที่หน่วยงานต่างๆ และกรมสุขภาพจิต ได้มีการเผยแพร่ให้ความรู้ หรือการเข้าร่วมกิจกรรมในเรื่องดังกล่าว เพื่อใช้เป็นส่วนหนึ่งของข้อมูลประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และความตระหนักถึงความสำคัญในเรื่องดังกล่าว และเป็นการกระตุ้นบุคคลากรกรมสุขภาพจิตให้เกิดการตื่นตัว อันจะเป็นการป้องกันมิให้กระทำผิดวินัย ทั้งแสดงให้เห็นว่ากรมสุขภาพจิตนั้นให้ความสำคัญในเรื่องของวินัย เรื่องการปฏิบัติราชการที่ดี เรื่องคุณธรรมจริยธรรม เรื่องเกี่ยวกับการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ อีกด้วย

ข้อเสนอ

กรมสุขภาพจิตควรกำหนดให้การเข้ารับการฝึกอบรมในเรื่องของวินัย เรื่องการปฏิบัติราชการที่ดี เรื่องคุณธรรมจริยธรรม เรื่องเกี่ยวกับการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ หรือการเข้าร่วมกิจกรรมในเรื่องดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งของข้อมูลประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล โดยกำหนดให้บุคลากรต้องเข้ารับการฝึกอบรมในเรื่องของวินัย เรื่องการปฏิบัติราชการที่ดี เรื่องคุณธรรมจริยธรรม เรื่องเกี่ยวกับการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ทั้งออนไซต์หรือออนไลน์ หรือการเข้าร่วมกิจกรรมในเรื่องดังกล่าวไม่น้อยกว่า 1 ครั้ง ในแต่ละรอบของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้น

การเข้ารับการฝึกอบรมในเรื่องของวินัย เรื่องการปฏิบัติราชการที่ดี เรื่องคุณธรรมจริยธรรม เรื่องเกี่ยวกับการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ แบบออนไลน์ อาจส่งผลถึงการสร้างความเข้าใจของผู้เข้ารับการอบรม และประสิทธิภาพในการเรียนรู้ได้

แนวทางแก้ไข

หน่วยงานควรกำหนดให้มีการฝึกอบรมหรือกิจกรรมแบบออนไซต์ ในหัวข้อที่กรมสุขภาพจิตเห็นว่ามีความสำคัญ อย่างน้อยปีงบประมาณละ 1-2 ครั้ง

4) ผลที่คาดว่าจะได้รับ

บุคลากรกรมสุขภาพจิตมีความรู้ ความเข้าใจ ความตระหนัก ในเรื่องของวินัย เรื่องการปฏิบัติราชการที่ดี เรื่องคุณธรรมจริยธรรม เรื่องเกี่ยวกับการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

5) ตัวชี้วัดความสำเร็จ

5.1) บุคลากรสังกัดกรมสุขภาพจิต ได้รับการฝึกอบรมในเรื่องของวินัย เรื่องการปฏิบัติราชการที่ดี เรื่องคุณธรรมจริยธรรม หรือได้เข้าร่วมกิจกรรมในเรื่องดังกล่าว ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ในแต่ละรอบของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

5.2) จำนวนผู้กระทำผิดวินัยของบุคลากรกรมสุขภาพจิตมีจำนวนลดลงไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 เมื่อเปรียบเทียบกับในปีที่ผ่านมา