



ประกาศ อ.ก.พ. สำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค
เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ
ระดับชำนาญการ และชำนาญการพิเศษ

ตามประกาศ อ.ก.พ. สำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค ลงวันที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๕๘ เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการและชำนาญการพิเศษ นั้น

เพื่อให้การคัดเลือกบุคคลและการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการและชำนาญการพิเศษ มีความชัดเจนยิ่งขึ้น อาศัยอำนาจตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นر ๑๐๖/ว ๗ ลงวันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๕๗ ที่ นร ๑๐๖/ว ๑๖ ลงวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๕๗ ที่ นร ๑๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๕๘ และที่ นร ๑๐๖/ว ๑๒ ลงวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๕๑ ประกอบกับมติ อ.ก.พ. สำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภคในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๒ จึงออกเลิกประกาศ อ.ก.พ. สำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค ลงวันที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๕๘ เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และชำนาญการพิเศษ และกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการและชำนาญการพิเศษใหม่ ดังนี้

๑. หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

๑.๑ การคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน แบ่งเป็น ๒ กรณี ดังนี้

๑.๑.๑ กรณีการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ ก.พ. หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย กำหนดเป็นตำแหน่งที่ปรับระดับสูงขึ้นได้จากระดับเดิมต้นของสายงาน และมีผู้ทรงดำรงอยู่แล้วให้เลขานุการคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภคหรือผู้ที่ได้รับมอบอำนาจเป็นผู้พิจารณาการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์ และวิธีการตามประกาศนี้ โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถของบุคคล ความเหมาะสม ประโภชน์ที่ทางราชการจะได้รับ และให้ระบุเหตุผลในการพิจารณาไว้เป็นลายลักษณ์อักษรด้วย

๑.๑.๒ กรณีการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งตามข้อ ๑.๑.๑ และ กรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งว่างทุกกรณีให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลซึ่งแต่งตั้งโดย อ.ก.พ. สำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค เป็นผู้พิจารณาการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามประกาศนี้ โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคคล ความเหมาะสม ความเป็นธรรม และประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ และให้ระบุเหตุผลในการพิจารณาไว้เป็นลายลักษณ์อักษรด้วย

๑.๒ คุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน

๑.๒.๑ เป็นผู้ผ่านการประเมินบุคคล

๑.๒.๒ เป็นผู้มีคุณสมบัติตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หรือได้รับยกเว้นจาก ก.พ. แล้ว

๑.๒.๓ มีรายชื่...

๑.๒.๓ มีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำเนินการที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคลและระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ดังนี้

คุณวุฒิ \ ระดับ	ข้าราชการ	ข้าราชการพิเศษ
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	๖ ปี	๕ ปี
ปริญญาโท หรือเทียบเท่า	๔ ปี	๖ ปี
ปริญญาเอก หรือเทียบเท่า	๒ ปี	๔ ปี

๑.๒.๔ การพิจารณาระยะเวลาขั้นต่ำในการดำเนินการที่จะแต่งตั้ง

(๑) บุคคลดังกล่าวจะต้องดำเนินการที่จะแต่งตั้งในสายงานที่จะแต่งตั้งหรือได้ปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่จะแต่งตั้งมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

(๒) ในกรณีที่ระยะเวลาการดำเนินการที่จะแต่งตั้งตามข้อ (๑) ไม่ครบ ๑ ปี อาจพิจารณานำระยะเวลาการดำเนินการที่จะแต่งตั้งหรือเคยดำเนินการที่มีลักษณะงานเชิงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกับสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่จะแต่งตั้ง มาบรวมเป็นระยะเวลาการดำเนินการที่จะแต่งตั้งให้ครบ ๑ ปี โดยให้นับได้เฉพาะการดำเนินการที่จะแต่งตั้ง หรือเคยดำเนินการที่จะแต่งตั้งหรือปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ หรือระดับ ๔ หรือสายงานที่เทียบเท่า กรณีเป็นข้าราชการตามกฎหมายอื่นและขณะนี้เวลาดังกล่าวมานับผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งและข้อกำหนดอื่นที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

๑.๒.๕ การพิจารณานำระยะเวลาการดำเนินการที่จะแต่งตั้งให้พิจารณาระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงานในช่วงที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง และข้อกำหนดอื่นที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้งและดำเนินการที่จะแต่งตั้งไม่ต่ำกว่าระดับ ๓ หรือเทียบเท่า โดยให้พิจารณาตามลักษณะงานที่ปฏิบัติจริงของข้าราชการแต่ละราย และประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับและให้นับเป็นระยะเวลาขั้นต่ำในการดำเนินการที่จะแต่งตั้งได้ตามข้อเท็จจริงตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ เว้นแต่กรณีนับระยะเวลาการดำเนินการที่จะแต่งตั้งได้ตามข้อเท็จจริงของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ และ ๒ หรือสายงานที่เทียบเท่ากรณีเป็นข้าราชการตามกฎหมายอื่น ให้นับได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่นำมาบรวม

๑.๒.๖ กรณีการนับระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งจะต้องมีคำสั่งรักษาการแทน/รักษาการในตำแหน่ง หรือคำสั่งมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวอย่างชัดเจนรวมทั้งต้องมีการปฏิบัติงานจริงด้วย

๑.๒.๗ การนับระยะเวลาขั้นต่ำในการดำเนินการที่จะแต่งตั้งให้ดำเนินการตามแนวทางดังต่อไปนี้

(๑) ให้นับระยะเวลาการดำเนินการที่จะแต่งตั้งหรือเคยดำเนินการที่อยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน เป็นระยะเวลาการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลได้เต็มเวลา

(๒) ให้นับระยะเวลาการดำเนินการที่จะแต่งตั้งหรือเคยดำเนินการที่ไม่อยู่ในกลุ่มเดียวกัน เป็นระยะเวลาการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลได้ ทั้งนี้

(๒.๑) หากลักษณะงานที่ปฏิบัติจริงของบุคคลนั้นเหมือนหรือคล้ายคลึงกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งเกินครึ่งชั้นไป ให้นับเป็นเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกือกถูกได้เต็มเวลา

(๒.๒) หากลักษณะงานที่ปฏิบัติจริงของบุคคลนั้นเหมือนหรือคล้ายคลึงกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งไม่ถึงครึ่ง ให้นับเป็นเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกือกถูกไม่เกินครึ่งหนึ่งของระยะเวลาปฏิบัติงานทั้งหมด

(๓) ให้นับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่ไม่ได้เริ่มต้นจากระดับปฏิบัติการ หากเป็นสายงานที่เกี่ยวข้องหรือเกือกถูกกับสายงานที่จะแต่งตั้งให้พิจารณาตามลักษณะงานที่ปฏิบัติจริงของข้าราชการแต่ละราย โดยพิจารณาจากข้อเท็จจริง ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ ทั้งนี้ ให้นับได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่นำมาคำนวณ

๑.๓ หลักเกณฑ์การประเมินคุณลักษณะของบุคคล

ผู้ที่ผ่านการประเมินคุณลักษณะของบุคคลจากผู้บังคับบัญชาและดับสำนัก/กองที่ปรึกษาฯ ที่ต้องได้รับคะแนนรวมไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ โดยพิจารณาจากองค์ประกอบดังนี้

๑.๓.๑ ความรับผิดชอบ	๒๐	คะแนน
๑.๓.๒ ความคิดริเริ่ม	๒๐	คะแนน
๑.๓.๓ การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ	๒๐	คะแนน
๑.๓.๔ ความประพฤติ	๑๐	คะแนน
๑.๓.๕ ความสามารถในการสื่อความหมาย	๑๐	คะแนน
๑.๓.๖ การพัฒนาตนเอง	๑๐	คะแนน
๑.๓.๗ คุณลักษณะอื่นๆ	๑๐	คะแนน

ให้ใช้แบบประเมินคุณลักษณะของบุคคลแบบท้ายประกาศนี้

๑.๔ หลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคคลเข้ารับการประเมินผลงาน

๑.๔.๑ ผู้ที่ผ่านการประเมินคุณลักษณะของบุคคลแล้ว จะต้องส่งเอกสารประกอบการคัดเลือกบุคคล ซึ่งได้แก่

(๑) ข้อมูลงานที่จะส่งประเมินพร้อมเค้าโครงเรื่อง สัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ และรายชื่อผู้ร่วมจัดทำ (ถ้ามี) สำหรับจำนวนเรื่องตามที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนด

(๒) ข้อเสนอแนะความคิด/วิธีการเพื่อพัฒนา หรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น จำนวน ๑ เรื่อง

(๓) สรุปผลการปฏิบัติงานตามภารกิจย้อนหลัง ๓ ปี ตามแบบท้ายประกาศนี้

๑.๔.๒ ผู้ที่ผ่านการคัดเลือกเข้ารับการประเมินผลงาน จะต้องได้รับคะแนนรวมไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ โดยคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลจะพิจารณาจากองค์ประกอบดังนี้

(๑) คุณภาพเค้าโครงผลงาน	๒๕	คะแนน
(๒) ข้อเสนอแนะความคิด/วิธีการพัฒนางานหรือปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นในตำแหน่งที่จะประเมิน	๒๕	คะแนน

(๓) ผลการปฏิบัติ...

(๓) ผลการปฏิบัติงานตามภารกิจย้อนหลัง ๓ ปี	๒๐	คะแนน
(๔) ประวัติการทำงานหรือพื้นฐานประสบการณ์ของบุคคล	๒๐	คะแนน
(๕) ความประพฤติ การรักษาวินัย	๑๐	คะแนน

๑.๕ ขั้นตอนการดำเนินการคัดเลือกบุคคล

๑.๕.๑ ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลดำเนินการ ดังนี้

(๑) ประเมินและพิจารณาความเหมาะสมสมผู้ที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ การประเมินบุคคลตามประกาศนี้ แล้วคัดเลือกให้เหลือผู้ที่ความเหมาะสมสมตำแหน่งละ ๑ คน

(๒) พิจารณาคุณสมบัติของบุคคลในเรื่องระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือสายงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือเกื้อกูลกับสายงานที่จะแต่งตั้ง

(๓) ตรวจสอบข้อมูล กรณีมีผู้ทักษะทั่วไปพิจารณาคัดเลือกบุคคล

(๔) ให้สำนักงานเลขานุการกรมแจ้งผู้ได้รับการคัดเลือกราย ทราบ และส่งผลงานตามจำนวนและเงื่อนไขที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนด และให้มีการประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกตำแหน่งละ ๑ คน รวมทั้ง ชื่อผลงานที่จะส่งประเมินพร้อมทั้งเค้าโครงเรื่อง สัดส่วนของผลงาน ในส่วนที่ตนปฏิบัติและรายชื่อร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) ปิดประกาศ และลงในระบบ Intranet โดยกำหนดให้มีการทักท้วงผลการพิจารณาคัดเลือกและเค้าโครงผลงานได้ภายใน ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันที่ประกาศ หันนี้ ผู้ได้รับการคัดเลือกสามารถส่งผลงานเพื่อขอประเมินได้ตั้งแต่วันที่พ้นระยะเวลาทักษะไว้แล้ว

๒. หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อย้าย โอน หรือบรรจุกลับ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม

๒.๑ การย้าย รับโอน หรือบรรจุกลับ บุคคลนั้นต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๒.๒ กรณีผู้ที่ไม่เคยดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) หรือตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลพิจารณาคัดเลือกแล้ว ให้ส่งผลงานเพื่อประเมินตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนด

๒.๓ กรณีผู้ที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) หรือตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะในระดับเดียวกันกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และจัดอยู่ในกลุ่มเดียวกันที่ได้จัดกลุ่มไว้โดยความเห็นชอบของ ก.พ. ให้ดำเนินการตามประกาศ อ.ก.พ. สำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภคโดยไม่ต้องมีการประเมินผลงาน

๒.๔ กรณีที่ออกเหนือจากข้อ ๒.๒ และข้อ ๒.๓ ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลพิจารณาคัดเลือกและประเมินบุคคล โดยพิจารณาจากข้อมูลบุคคลและผลงานหรือผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาและพิจารณาลักษณะงานที่ปฏิบัติรวมทั้งประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ โดยอาจไม่ต้องจัดทำผลงานขึ้นใหม่ แต่หากพิจารณาเห็นสมควรจะต้องให้จัดทำผลงานขึ้นใหม่เพื่อแสดงถึงศักยภาพและความรู้ความสามารถของบุคคลนั้น อาจสั่งให้ส่งผลงานเพื่อประเมินตามหลักเกณฑ์การส่งผลงานเข้าเดียวกับข้อ ๒.๒

๓. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น

๓.๑ ผลงานที่ส่งประเมิน

๓.๑.๑ ให้ผู้ที่ได้รับคัดเลือก ส่งผลงานประเมินตามหัวข้อเรื่องที่ได้เสนอไว้ ในขั้นตอนการคัดเลือกบุคคล

๓.๑.๒ ผลงานที่ส่งประเมินต้องเป็นผลงานที่ดำเนินการในระหว่างดำรงตำแหน่ง ในระดับต่ำกว่าที่ขอประเมิน ๑ ระดับ และไม่ใช่ผลงานวิจัย หรือวิทยานิพนธ์ที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา เพื่อขอรับปริญญา หรือประกาศนียบัตร หรือเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม

๓.๑.๓ ผลงานที่นำมาใช้ประเมินเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับ ที่สูงขึ้นแล้วจะนำมาเสนอให้ประเมินเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งในระดับที่สูงขึ้นอีกไม่ได้

๓.๑.๔ ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมาเป็นผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้นั้น ซึ่งอาจไม่จำเป็นต้องมีการจัดทำผลงานขึ้นใหม่เพื่อใช้ในการประเมินโดยเฉพาะ โดยให้นำเสนอในรูปแบบของการสรุป วิเคราะห์ถึงผลที่เกิดขึ้น แสดงถึงความรู้ ความสามารถ ความชำนาญของบุคคล สามารถบุพลสำเร็จของงาน หรือประโยชน์ที่เกิดจากผลงานดังกล่าว หรือการนำผลงานไปใช้เพื่อแก้ไขปัญหา หรือใช้เสริมยุทธศาสตร์ของสำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค โดยมิใช่เป็นเพียงการรวบรวมผลงานย้อนหลัง

๓.๑.๕ ข้อเสนอแนวคิด วิธีการ เพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ควรเป็นแนวคิด วิสัยทัคณ์ หรือแผนงานที่จะทำในอนาคต เพื่อพัฒนางานในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้ง และสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค รวมทั้งควรเป็นแนวคิดหรือ แผนงานที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

๓.๑.๖ ให้เสนอผลงานและจัดทำข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางานตามที่กำหนดไว้ ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘ โดยจัดทำรูปแบบเชิงวิชาการ ตามแบบท้ายประกาศนี้

๓.๒ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงาน ดังนี้

ให้คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงาน เพื่อใช้ในการประเมินผลงานหรืออาจนำหลักเกณฑ์ตามที่คณะกรรมการคุ้มครองคุณวุฒิสาขาต่าง ๆ ของ ก.พ. ได้กำหนดไว้แล้ว มาใช้เป็นแนวทางประเมินผลงานก็ได้

๔. หลักเกณฑ์การแต่งตั้ง

ผู้ผ่านการประเมินผลงานจะได้รับการแต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่สำนักงานเลขานุกรรม ได้รับผลงานที่มีเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์ สามารถนำไปประกอบการพิจารณาได้ทันที โดยคณะกรรมการประเมินผลงานมีมติไม่ต้องแก้ไขเพิ่มเติมในส่วนที่เป็นสาระสำคัญของผลงานและไม่ก่อนวันที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติ ครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด รวมทั้ง ต้องเป็นไปตามหนังสือสำนักเลขานุการคณะกรรมการรัฐมนตรี ที่ สร ๐๒๐๗/ว ๒๕๔๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๔๘ และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๑/ว ๙ ลงวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๔๓ ด้วย

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕๕๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

ผลสำรวจด้วย

(ประสิทธิ์ เฉลิมวุฒิศักดิ์)

เลขานุการคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค

ประธาน อ.ก.พ. สำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค