



หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล

สายงานวิชาการอาหารและยา

คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิสาขาเภสัชศาสตร์

ป.1-03-02

สำนักงาน ก.พ.

เอกสารใช้เฉพาะสำหรับกรรมการประเมิน

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับ
ผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์
(ตำแหน่งประเภททั่วไป)
และตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ

ในสายงานวิชาการอาหารและยา

กํานํา

ตามที่ ก.พ. ได้แจ้งหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ และตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ ให้กระทรวง ทบวง กรม และจังหวัด เพื่อทราบและถือปฏิบัติ นั้น

บัดนี้ คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิสาขาเภสัชศาสตร์ ได้ร่วมกันพิจารณา และกำหนดเป็นหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาคุณสมบัติและประเมินผลงานของบุคคล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ ในสายงานวิชาการอาหารและยา ซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิสาขาเภสัชศาสตร์ เพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลฯ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708.4/ว16 ลงวันที่ 29 กันยายน 2538

หลักเกณฑ์ฯ นี้ เป็นเอกสาร ซึ่งได้จัดทำสำหรับคณะกรรมการฯ ผู้ทำหน้าที่ ในการพิจารณาคุณสมบัติและประเมินผลงานของผู้ขอรับการประเมินโดยเฉพาะ โดยได้แสดงรายละเอียดเกี่ยวกับแนวทางการประเมิน และข้อพิจารณาในรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบ ที่ใช้ในการประเมินคุณสมบัติและผลงานของบุคคลในแต่ละระดับตำแหน่ง แตกต่างไปจากเอกสารที่ได้จัดทำขึ้นสำหรับผู้ขอรับการประเมิน รายละเอียดของหลักเกณฑ์ฯ ตามที่ได้กำหนดขึ้นนี้ อาจมีการพิจารณาปรับปรุง แก้ไขหรือเพิ่มเติมให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ซึ่งจะได้แจ้งการเปลี่ยนแปลงให้ทราบต่อไป หากคณะกรรมการประเมินบุคคลฯ และผู้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลฯ นี้ พบว่ามีปัญหาหรือมีข้อเสนอแนะประการใด ขอได้โปรดสอบถามหรือแจ้งกับสำนักงาน ก.พ. โดยตรงด้วย จักขอบคุณยิ่ง

คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิสาขาเภสัชศาสตร์

สำนักงาน ก.พ

กันยายน 2539

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	
ก. หลักเกณฑ์ทั่วไป ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร0707.4/ว16 ลงวันที่ 29 กันยายน 2538	1
1. ความหมายและลักษณะของตำแหน่ง	1
2. การขอประเมินบุคคล	1
3. หลักเกณฑ์การประเมินบุคคล	3
ข. หลักเกณฑ์เฉพาะสายงานวิชาการอาหารและยา ตามที่กำหนดโดย อ.ก.พ.วิสามัญเกี่ยวกับการประเมินบุคคล ในการประชุมครั้งที่ 7/2539 วันที่ 6 สิงหาคม 2539	7
1. ลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบของสายงาน	7
2. หลักเกณฑ์การประเมิน	8
3. เกณฑ์การพิจารณา	21
ภาคผนวก	
- แบบการให้คะแนนประเมินผลงานของบุคคล	

ก. หลักเกณฑ์ทั่วไป ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708.4 / ว 16

ลงวันที่ 29 กันยายน 2538

1. ความหมายและลักษณะของตำแหน่ง

- ลักษณะของตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) ได้แก่ ตำแหน่งในระดับ 6 ระดับ 7 หรือระดับ 8 ของตำแหน่งประเภททั่วไป ซึ่งมีใช่ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานหรือผู้ช่วยหัวหน้าหน่วยงาน มีลักษณะงานศึกษา วิเคราะห์ หรือวิจัย ลักษณะงานสอน อบรม หรือนิเทศ หรือลักษณะงานปฏิบัติการ ซึ่งจำเป็นต้องปฏิบัติโดยผู้มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญงาน ทักษะ หรือประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเฉพาะทางนั้น และเป็นลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติตามหน้าที่หลักของส่วนราชการ

- ลักษณะของตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ เป็นตำแหน่งที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติที่ต้องอาศัยผู้มีความรู้เฉพาะด้านในศาสตร์หรือศิลป์ ซึ่งมีความรู้ ทฤษฎี หรือหลักวิชาที่เกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ และเป็นงานที่ต้องปฏิบัติโดยผู้มีผลงานเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางในแวดวงวิชาการด้านนั้น ๆ

2. การขอประเมินบุคคล

2.1 ให้กรมเจ้าสังกัดขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงกว่าระดับตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่ได้ไม่เกิน 1 ระดับ เมื่อมีตำแหน่งว่างหรือเป็นตำแหน่งที่บุคคลนั้นดำรงอยู่ โดยผู้ขอรับการประเมินจะต้องมีคุณสมบัติในการดำรงตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ตามที่ ก.พ. กำหนดไว้โดยครบถ้วน ในกรณีที่ผู้ขอรับการประเมินมีคุณสมบัติยังไม่ครบถ้วนในขณะที่ขอรับการประเมิน ก็อาจขอประเมินล่วงหน้าได้ แต่ทั้งนี้ผู้ขอรับการประเมินจะต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนภายในระยะเวลา ไม่เกิน 1 ปี นับแต่วันที่มิได้ขอประเมิน

การขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในขณะที่ยังมีผู้อื่นดำรงอยู่ให้กระทำได้ในกรณีดังต่อไปนี้

ก) กรณีที่ผู้ดำรงตำแหน่งอยู่เดิมจะต้องพ้นจากราชการไปเพราะเกษียณอายุ ให้ขอประเมินล่วงหน้าได้ไม่เกิน 6 เดือน ก่อนที่ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นจะพ้นจากราชการ

ข) กรณีที่ผู้ดำรงตำแหน่งอยู่เดิมขอลาออกจากราชการ ให้ขอประเมินล่วงหน้าได้ ไม่ก่อนวันที่ผู้มีอำนาจอนุญาตการลาออก ได้อนุญาตให้ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นลาออกจากราชการ

ค) กรณีอื่นที่มีเหตุผลและความจำเป็น ซึ่ง ก.พ. จะพิจารณาเป็นรายๆ ไป

2.2 การขอประเมินบุคคลในแต่ละระดับ ให้ดำเนินการดังนี้

ก) การขอประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ 6 ระดับ 7 และระดับ 8 ให้อธิบดีผู้บังคับบัญชาส่งเรื่องให้คณะกรรมการประเมิน ที่กรมเจ้าสังกัด แต่งตั้งโดยความเห็นชอบของ อ.ก.พ. กรม เพื่อพิจารณา

ข) การขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ 9 และระดับ 10
- ให้อธิบดีผู้บังคับบัญชาเสนอเรื่องให้ปลัดกระทรวงเพื่อพิจารณา และมีหนังสือขอประเมินไปยัง ก.พ.

- ในส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรม และไม่สังกัดกระทรวงหรือทบวง แต่อยู่ในบังคับบัญชาของนายกรัฐมนตรี หรือในส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรม และมีหัวหน้าส่วนราชการรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี ให้อธิบดีผู้บังคับบัญชามีหนังสือขอประเมินไปยัง ก.พ.

- ในสังกัดราชบัณฑิตยสถาน ให้นายกรัฐมนตรีเสนอเรื่องให้รัฐมนตรีเจ้าสังกัดพิจารณา และมีหนังสือขอประเมินไปยัง ก.พ.

ค) การขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ 11 ให้ปลัดกระทรวงเสนอเรื่องให้รัฐมนตรีเจ้าสังกัดพิจารณา และมีหนังสือขอประเมินไปยัง ก.พ.

8. หลักเกณฑ์การประเมินบุคคล

การประเมินบุคคลให้ดำเนินการ 3 ส่วน คือ พิจารณาคุณสมบัติของบุคคล ประเมินคุณลักษณะของบุคคล และประเมินผลงาน ดังนี้

3.1 การพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล ได้แก่

ก) ข้อมูลทั่วไป

- ประวัติส่วนตัว (จาก ก.พ.7)
- ประวัติการรับราชการ
- ประวัติการฝึกอบรม/ดูงาน
- ประสบการณ์ในการทำงาน
- อัตราเงินเดือน

ข) คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

- คุณสมบัติการศึกษา (ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ตามที่ ก.พ. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ถ้ามีคุณสมบัติไม่ตรง จะต้องได้รับการยกเว้นจาก ก.พ.)

- ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง และการปฏิบัติงานตามที่ ก.พ. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

- ระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณสมบัติของบุคคล และระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง
ดังนี้

คุณวุฒิ / ระดับ	6	7	8	9	10	11
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	6 ปี	7 ปี	8 ปี	9 ปี	10 ปี	11 ปี
ปริญญาโท หรือเทียบเท่า	4 ปี	5 ปี	6 ปี	7 ปี	8 ปี	9 ปี
ปริญญาเอก หรือเทียบเท่า	2 ปี	3 ปี	4 ปี	5 ปี	6 ปี	7 ปี

ทั้งนี้ อาจนำระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่น ที่เริ่มต้นจากระดับเดียวกัน ซึ่งมีลักษณะงานเชิงวิชาการ หรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูล มารวมเป็นระยะเวลาขั้นต่ำดังกล่าวได้

3.2 การประเมินคุณลักษณะของบุคคล ดำเนินการโดยกรมเจ้าสังกัด โดยให้ ผู้บังคับบัญชาของผู้รับการประเมิน คือ ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินโดยตรง และผู้บังคับบัญชาในระดับเหนือขึ้นไปอีกหนึ่งระดับ เป็นผู้ประเมินคุณลักษณะของผู้ที่จะรับการประเมิน โดยกำหนดคุณลักษณะที่จะประเมิน และคะแนนเต็มของแต่ละคุณลักษณะไว้เป็นการล่วงหน้า ดังนี้

- ความรับผิดชอบ
- ความคิดริเริ่ม
- การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ
- ความประพฤติ
- ความสามารถในการสื่อความหมาย
- การพัฒนาตนเอง
- วิสัยทัศน์ (ระดับ 9 ขึ้นไปทุกตำแหน่ง)
- คุณลักษณะอื่น ๆ (ตามความจำเป็นของแต่ละตำแหน่ง)

ทั้งนี้ อาจกำหนดคุณลักษณะที่จะประเมินตามคุณลักษณะดังกล่าวข้างต้น หรือจะกำหนดเฉพาะบางคุณลักษณะ หรือจะเพิ่มเติมคุณลักษณะอื่น นอกเหนือจากคุณลักษณะดังกล่าวข้างต้นก็ได้

3.3 การประเมินผลงาน

ก) ผลงานที่จะนำมาประเมิน ได้แก่ ผลงานและหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานตามปกติ ในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ขอประเมิน โดยไม่จำเป็นต้องมีการจัดทำผลงานชิ้นใหม่ เพื่อใช้ในการประเมิน โดยเฉพาะและเป็นผลงานที่แสดงถึงการใช้ความรู้ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญในงานวิชาการเฉพาะด้าน เป็นที่ยอมรับในวงการวิชาการ หรือวงการด้านนั้น ๆ

ทั้งนี้ ผลงานที่จะนำมาประเมินต้องแสดงขอบเขต คุณภาพ ความยุ่งยาก ซับซ้อนในการดำเนินงาน ประโยชน์ของผลงาน ความรู้ ความชำนาญงาน และประสบการณ์ที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานหรือการผลิตผลงานดังกล่าว โดยมีเงื่อนไขดังนี้

- (1) เป็นผลงานที่จัดทำขึ้น ในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่ขอประเมิน ไม่เกิน 1 ระดับ เว้นแต่ ก.พ. จะกำหนดเป็นอย่างอื่น
- (2) ไม่ใช่ผลงานวิจัย หรือวิทยานิพนธ์ที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา เพื่อขอรับปริญญาหรือประกาศนียบัตร หรือเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม
- (3) กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน จะต้องแสดงให้เห็นว่าผู้ขอรับการประเมิน ได้มีส่วนร่วมในการจัดทำหรือผลิตผลงานในส่วนใด และเป็นสัดส่วนเท่าใด โดยมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วมในผลงานนั้น และจากผู้บังคับบัญชาด้วย
- (4) ผลงานที่ได้นำมาใช้ประเมิน เพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นแล้ว จะนำมาเสนอให้ประเมินเพื่อเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้นไปอีกไม่ได้

ข) แนวทางการประเมินผลงาน ให้พิจารณาจาก

(1) ผลการปฏิบัติงาน และ/หรือผลสำเร็จของงาน จำนวนไม่เกิน 3 ชิ้น หรือตามที่ ก.พ. กำหนด กรณีที่ไม่อาจกำหนดเป็นชิ้นได้ ก็อาจกำหนดเป็นอย่างอื่นได้ตามความเหมาะสม รวมทั้งอาจมีการประเมินผลงานด้วยวิธีอื่น ๆ ประกอบด้วย เช่น การสัมภาษณ์ เป็นต้น

(2) คุณภาพของผลงานของตำแหน่งแต่ละระดับ

(3) ความยุ่งยากซับซ้อนของผลงานของตำแหน่งแต่ละระดับ

(4) ประโยชน์ของผลงานในการนำไปใช้ ของตำแหน่งในแต่ละระดับ

(5) การเผยแพร่ผลงาน โดยกำหนดให้ตำแหน่งระดับ 9 ขึ้นไป ต้องมีการเผยแพร่ผลงานโดยวิธีการต่าง ๆ ยกเว้นลักษณะงานของบางตำแหน่งที่ไม่อาจเผยแพร่ได้

(6) ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นการพิจารณาว่า ผลงานดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าผู้ขอรับการประเมินมีความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ในงานนั้น ๆ เหมาะสมกับระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งมากน้อยเพียงใด

ข. หลักเกณฑ์เฉพาะสายงานวิชาการอาหารและยา ตามที่กำหนดโดย อ.ก.พ.๗ ประเมินบุคคล
ในการประชุมครั้งที่ 7/2539 วันที่ 6 สิงหาคม 2539

1. ลักษณะหน้าที่และความรับผิดชอบของสายงาน

ลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ ในสายงานวิชาการอาหารและยา โดยทั่วไป เป็นงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัยปัญหาทางด้านอาหาร ยา เครื่องสำอาง วัตถุอันตราย วัตถุออกฤทธิ์ต่อจิตและประสาท ยาเสพติดให้โทษ สารระเหยและ เครื่องมือแพทย์ เสนอแนะนโยบาย วางแผนงาน กำหนดระบบและวิธีการด้านนิเทศ รวมทั้งนิเทศ ควบคุม ติดตาม และประเมินผลงานด้านอาหารและยา ศึกษา ค้นคว้า วิจัย สอนและฝึกอบรม ให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ และสร้างมาตรฐานด้านอาหารและยา

เพื่อประโยชน์ในการกำหนดระดับความยากง่าย และเพื่อให้สอดคล้องกับงานที่ต้องปฏิบัติในส่วนราชการต่างๆ จึงจำแนกลักษณะงานของตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มี ประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ ในสายงานวิชาการ อาหารและยาเป็น

ลักษณะงาน ด้านคุณภาพมาตรฐาน

หมายถึง การใช้ความรู้ทางวิชาการด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยเฉพาะ วิทยาศาสตร์การอาหารและเภสัชศาสตร์ ในการประเมินและกำกับดูแลความปลอดภัยและความ สมประโยชน์ของผลิตภัณฑ์อาหาร ยา ยาเสพติดให้โทษ วัตถุออกฤทธิ์ต่อจิตและประสาท วัตถุ อันตราย สารระเหย เครื่องสำอางและเครื่องมือแพทย์ โดยดำเนินการกำหนดคุณภาพมาตรฐาน หลักเกณฑ์การปฏิบัติ และการพิจารณาอนุญาต เกี่ยวกับสถานที่ประกอบธุรกิจและผลิตภัณฑ์ รวมทั้งศึกษา วิจัยและพัฒนา การตรวจสอบติดตามและแก้ไขปัญหา การฝึกอบรม ให้คำปรึกษา แนะนำ เผยแพร่ความรู้ และข้อมูลข่าวสารแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ผู้ประกอบธุรกิจ และ ประชาชนทั่วไป

โดยกำหนดลักษณะงานด้านคุณภาพมาตรฐาน ให้กำหนดเป็นตำแหน่งระดับ 6-11

2. หลักเกณฑ์การประเมิน

บุคคลที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ ในสายงานวิชาการอาหารและยา จะต้องมีคุณสมบัติ คุณสมบัติ และผลงานตามที่กำหนดไว้ดังนี้

2.1 การพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล (โดยหน่วยงานการเจ้าหน้าที่) ได้แก่

(ก) ข้อมูลทั่วไป

- 1) ประวัติส่วนตัว (จาก ก.พ.7)
- 2) ประวัติการรับราชการ
- 3) ประวัติการฝึกอบรม/ดูงาน

ผู้ขอรับการประเมินจะต้องส่งรายงานการฝึกอบรมหรือดูงานในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่ขอประเมินไม่เกิน 1 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์ในแต่ละระดับ ตำแหน่งที่จะขอประเมินดังนี้

- | | |
|-------------|--|
| ระดับ 6 | - เข้าร่วมประชุมวิชาการทางอาหารและยาไม่น้อยกว่าปีละ 1 ครั้ง |
| ระดับ 7-8 | - เข้าร่วมประชุมวิชาการทางอาหารและยาไม่น้อยกว่าปีละ 1 ครั้ง และเข้าร่วมอบรมระยะสั้น |
| ระดับ 9 | - เข้าร่วมประชุมวิชาการทางอาหารและยาไม่น้อยกว่าปีละ 1 ครั้ง เข้าร่วมอบรมระยะสั้น และเข้าร่วมประชุมวิชาการระดับชาติ |
| ระดับ 10-11 | - เข้าร่วมประชุมวิชาการระดับชาติ และเข้าร่วมประชุมวิชาการระดับนานาชาติ |

หมายเหตุ การประชุมวิชาการ หมายถึงการประชุมวิชาการทางอาหารและยาซึ่งจัด โดยหน่วยราชการ ชมรม/สมาคมวิชาชีพ และหน่วยงานอื่น ๆ

การอบรมระยะสั้น หมายถึงการอบรมวิชาการทางอาหารและยาที่มีหลักสูตรการอบรมไม่น้อยกว่า 18 ชั่วโมง ซึ่งจัด โดยหน่วยราชการ ชมรม/สมาคมวิชาชีพและหน่วยงานอื่น ๆ

การประชุมวิชาการระดับชาติ หมายถึงการประชุมวิชาการ/สัมมนาทางอาหาร และยา และสาขาที่เกี่ยวข้องในระดับประเทศ ซึ่งจัดโดยหน่วยราชการ ชมรม/สมาคมวิชาชีพ และหน่วยงานอื่น ๆ

การประชุมวิชาการนานาชาติ หมายถึงการประชุมวิชาการ/สัมมนาทางอาหาร และยา และสาขาที่เกี่ยวข้องระดับนานาชาติ ซึ่งจัดในต่างประเทศหรือในประเทศ ซึ่งจัดโดยหน่วยราชการ ชมรม/สมาคมวิชาชีพ ในระดับภูมิภาคหรือนานาชาติ

4) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

เคยปฏิบัติงานหรือเคยรับผิดชอบเกี่ยวกับงานอะไรบ้าง ในฐานะใด เช่น เป็นหัวหน้าโครงการ หัวหน้างาน กรรมการ อนุกรรมการ อาจารย์พิเศษ เป็นต้น

5) อัตราเงินเดือน

การแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งในระดับใด ให้ถือตามมติ ก.พ. เรื่องการกำหนดอัตราเงินเดือนขั้นต่ำของข้าราชการพลเรือนสามัญที่เลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น และวิธีการให้ได้รับเงินเดือนตามตำแหน่ง

ข) คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

1) คุณวุฒิ (ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามที่ ก.พ. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ถ้ามีคุณวุฒิไม่ตรง จะต้องได้รับการยกเว้นจาก ก.พ.) และจะต้องมีคุณวุฒิเพิ่มเติม โดยกำหนดเกณฑ์ในแต่ละระดับที่จะขอประเมินขึ้นดำรงตำแหน่ง ดังนี้

ระดับ 8 - มีวุฒิการศึกษาเพิ่มเติมไม่ต่ำกว่าระดับประกาศนียบัตรมัธยมศึกษา หรือเทียบเท่า

ระดับ 9 ขึ้นไป - มีวุฒิการศึกษาเพิ่มเติมไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท หรือเทียบเท่า หรือได้รับวุฒิปัตร อนุมัติบัตร ในสาขาวิชาชีพ

หมายเหตุ คุณวุฒิเพิ่มเติม ให้ใช้สำหรับข้าราชการที่บรรจุเข้ารับราชการตั้งแต่ปี พ.ศ.2540 เป็นต้นไป

2) ระยะเวลาดำรงตำแหน่ง และการปฏิบัติงานตามที่ ก.พ.กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

4) ระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง ดังนี้

คุณวุฒิ / ระดับ	6	7	8	9	10	11
ปริญญาตรี	6 ปี	7 ปี	8 ปี	9 ปี	10 ปี	11 ปี
ปริญญาโท	4 ปี	5 ปี	6 ปี	7 ปี	8 ปี	9 ปี
ปริญญาเอก	2 ปี	3 ปี	4 ปี	5 ปี	6 ปี	7 ปี

ทั้งนี้ อาจนำระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เริ่มต้นจากระดับเดียวกัน ซึ่งมีลักษณะงานเชิงวิชาการ หรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลมานับรวมเป็นระยะเวลาขั้นต่ำดังกล่าวได้ตามที่ ก.พ. หรือคณะกรรมการประเมินผลงานของส่วนราชการจะได้พิจารณาเป็นราย ๆ ไป

2. การประเมินคุณลักษณะของบุคคล

ก) พิจารณาจากองค์ประกอบ ดังนี้

1) ความรับผิดชอบ พิจารณาจากพฤติกรรม

- เอาใจใส่ในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย และหรืองานที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ
- ขอมรับผลงานของตนเองทั้งในด้านความสำเร็จ และความผิดพลาด
- พัฒนาและปรับปรุงงานในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น และหรือแก้ไขปัญหาหรือข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น

2) ความประพฤติ พิจารณาจากพฤติกรรม

- ปฏิบัติตาม กฎ ระเบียบ ของหน่วยงานและราชการ
 - ปฏิบัติตามข้อบังคับ ก.พ.ว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน และวิชาชีพของตน
- 3) การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ พิจารณาจากพฤติกรรม
- วิเคราะห์สาเหตุก่อนเสมอ เมื่อประสบปัญหาใด ๆ
 - วิเคราะห์ลู่ทางแก้ปัญหาโดยมีทางเลือกปฏิบัติได้หลายวิธี
 - เลือกทางปฏิบัติในการแก้ปัญหาได้ถูกต้องเหมาะสม
 - ใช้ข้อมูลประกอบในการตัดสินใจและแก้ปัญหา (ไม่ใช่ความรู้สึกของตนเอง)
- 4) ความคิดริเริ่ม พิจารณาจากพฤติกรรม
- คิดค้นระบบ แนวทาง วิธีดำเนินการใหม่ ๆ เพื่อประสิทธิผลของงาน
 - แสดงความคิดเห็น ให้ข้อเสนอแนะอย่างสมเหตุสมผล และสามารถปฏิบัติได้
 - แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติมอยู่เสมอ โดยเฉพาะในสายวิชา/งานของตน
 - ตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไขหรือตัดแปลงวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพ และก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลา
 - สนใจในงานที่ยุ่งยากซับซ้อน
 - มีความไวต่อสถานการณ์ หรือฉับไวในการรับรู้อะไรภายนอก
- (5) ความสามารถในการสื่อความหมาย พิจารณาจากพฤติกรรม
- สื่อสารกับบุคคลต่าง ๆ เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้รับบริการ และผู้ที่เกี่ยวข้องได้ดี โดยเข้าใจถูกต้องตรงกัน
 - ถ่ายทอดและเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการให้ผู้อื่นเข้าใจได้อย่างชัดเจน โดยใช้ภาษาอย่างถูกต้องเหมาะสม
- (6) การพัฒนาตนเอง พิจารณาจากพฤติกรรม
- ติดตาม ศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ หรือสิ่งที่เป็นความก้าวหน้าทางวิชาการ/วิชาชีพอยู่เสมอ
 - สนใจและปรับตนเองให้ก้าวหน้าทันวิทยาการใหม่ ๆ ตลอดเวลา

- นำความรู้และวิทยาการใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(7) ความเสียสละ พิจารณาจากพฤติกรรม

- การอุทิศเวลาให้กับงาน
- สามารถช่วยเหลือหน่วยงานและองค์กรอื่น ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ทั้งงานโดยตรงและงานที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ
- การไม่เกียจงาน

(8) การทำงานร่วมกับผู้อื่น พิจารณาจากพฤติกรรม

- ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
- ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น
- เป็นนักประชาธิปไตยที่สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้
- มีมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน

(9) วิสัยทัศน์ (ระดับ 9 ขึ้นไปทุกตำแหน่ง) พิจารณาจากพฤติกรรม

- คาดการณ์ หรือพยากรณ์สถานการณ์ข้างหน้าอย่างมีหลักการและเหตุผล
- กำหนดกลยุทธ์และวางแผนดำเนินการเพื่อรองรับสิ่งที่คาดว่าจะเกิดขึ้น ทั้งด้านที่เป็นผลโดยตรงหรือผลกระทบ

ข) ผู้ประเมิน

กำหนดให้ผู้บังคับบัญชา 2 ระดับเป็นผู้ประเมิน

ค) เกณฑ์การตัดสิน

กำหนดเกณฑ์การพิจารณาให้คะแนนขั้นต้น ดังนี้

เกณฑ์การพิจารณา	น้ำหนักคะแนน	
	ระดับ 6-7	ระดับ 8-11
1) ความรับผิดชอบ	15	15
2) ความประพฤติ	15	15
3) การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ	15	10
4) การพัฒนาตนเอง	15	10
5) ความคิดริเริ่ม	10	10
6) ความสามารถในการสื่อความหมาย	10	10
7) ความเสียสละ	10	10
8) การทำงานร่วมกับผู้อื่น	10	10
9) วิสัยทัศน์	-	10
คะแนนรวม	100	100

สำหรับหน่วยงานใดเห็นว่าเกณฑ์พิจารณาข้อใดมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน เฉพาะในหน่วยงานดังกล่าวต่างจากที่กำหนด อาจสามารถปรับระดับคะแนนในเกณฑ์พิจารณา แต่ละข้อได้ตามความเหมาะสม

ผู้ขอรับการประเมินต้องได้คะแนนรวมที่ผู้บังคับบัญชาแต่ละระดับประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 และคะแนนในแต่ละองค์ประกอบจะต้องได้ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 50 จึงจะถือว่าเป็นผู้ที่ผ่านการประเมินคุณลักษณะของบุคคล

.3 การประเมินผลงาน

ก) ผลงานที่จะนำมาประเมิน ได้แก่ ผลงานและหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานตามปกติในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ขอประเมิน และสนองนโยบาย

ของส่วนราชการ และอาจนำผลการปฏิบัติงาน และผลสำเร็จของงาน นอกเหนือหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง หรือผลการปฏิบัติงาน และหรือผลสำเร็จของงานด้านอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือเกื้อกูลกับงานของตำแหน่งที่จะประเมิน มาเสนอได้ตามความเหมาะสม ตำแหน่งแต่ละประเภทมีความแตกต่างกันดังนี้

1) ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) จะเป็นการประเมินผลงานที่แสดงถึงการใช้ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญงาน ทักษะ หรือประสบการณ์ที่สั่งสมมาในการปฏิบัติงานวิชาการเฉพาะทาง

2) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ จะเป็นการประเมินผลงานที่แสดงถึงการใช้ความรู้ ประสบการณ์ และการศึกษาฝนมีความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานวิชาชีพเฉพาะในสายงานนั้น ๆ

ข) ผลงานที่จะนำมาประเมิน ไม่จำเป็นที่จะต้องมีการจัดทำผลงานชิ้นใหม่ เพื่อใช้ในการประเมิน โดยเฉพาะ และผลงานที่เสนอเพื่อประเมินมีจำนวนไม่เกิน 3 ชิ้น โดยมีเงื่อนไข ดังนี้

1) เป็นผลงานที่จัดทำขึ้นในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่ขอประเมิน 1 ระดับ และเป็นผลงานที่ทันสมัย มีประโยชน์ในขณะที่ดำเนินการพิจารณาประเมิน

2) ไม่ใช่ผลงานวิจัย หรือวิทยานิพนธ์ ที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อขอรับปริญญา หรือประกาศนียบัตร หรือเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม

3) กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน จะต้องแสดงให้เห็นว่าผู้ขอประเมินได้ผลิตผลงาน หรือร่วมในการจัดทำ หรือผลิตผลงานในส่วนใด และมีคำรับรองจากผู้ร่วมจัดทำผลงาน และจากผู้บังคับบัญชาด้วย สำหรับผลงานเอกสารทางวิชาการ หรือผลงานวิจัยที่กำหนดไว้ในแต่ละระดับ ต้องเป็นผลงานที่ผู้ขอประเมินเป็นผู้เขียนชื่อแรก หรือมีส่วนร่วมในการดำเนินการที่มีบทบาทสำคัญ

4) ผลงานที่ได้นำมาใช้ประเมิน เพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นแล้ว จะนำมาใช้ประเมินเพื่อเลื่อนอีกไม่ได้

5) กรณีเคยส่งประเมินแล้วไม่ผ่านการประเมิน ผู้รับการประเมินจะสามารถส่งผลงานเพื่อขอรับการประเมินครั้งใหม่ได้ ต้องห่างจากครั้งที่ผ่านมาน้อยกว่า 3 เดือน

6) ผลงานวิชาการที่ ก.พ.กำหนดให้มีการเผยแพร่ ผู้ขอรับการประเมินจะต้องเสนอผลงานฉบับจริงที่นำเผยแพร่ ให้คณะกรรมการพิจารณาประเมิน

7) กรณีที่คณะกรรมการประเมินมีมติให้ผู้ขอรับการประเมินปรับปรุงแก้ไขผลงานให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ให้ผู้ขอรับการประเมินดำเนินการปรับปรุงแก้ไขผลงานดังกล่าว แล้วนำเผยแพร่ตามเงื่อนไขของผลงานที่ส่งประเมิน และส่งให้สำนักงาน ก.พ. หรือหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ แล้วแต่กรณี ภายใน 6 เดือนหลังจากที่คณะกรรมการประเมินมีมติ ทั้งนี้ การนับระยะเวลาย้อนหลัง ให้อยู่ในดุลยพินิจของคณะกรรมการฯ ว่าเป็นการปรับปรุงแก้ไขในสาระสำคัญของผลงานหรือไม่ อย่างไร

สำหรับงานในตำแหน่งเกษตรแต่ละระดับตำแหน่ง ในแต่ละลักษณะจะต้องมีผลงานที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง ดังนี้

ชื่อตำแหน่ง	คุณภาพของงาน	ผลงาน
นักวิชาการอาหารและยา 6	ดีพอใช้	<ol style="list-style-type: none">1. มีผลงานตรงตามลักษณะงานของตำแหน่งที่ขอประเมินย้อนหลัง 3 ปี2. มีผลงานตามข้อ 1 ที่มีคุณภาพดีพอใช้ เป็นประโยชน์ต่อทางราชการ และผลงานนั้นเป็นการส่งเสริมสนับสนุนหรือก่อให้เกิดประโยชน์โดยตรงต่อความก้าวหน้าทางวิชาการอาหารและยา หรือการปฏิบัติงานที่เหมาะสมต่อตำแหน่ง หรือ3. มีผลงานเป็นเอกสารทางวิชาการที่มีคุณภาพดีพอใช้ อย่างน้อย 1 เรื่อง โดยจัดทำสำเร็จมาแล้วเป็นระยะเวลาไม่เกิน 5 ปี หรือ4. มีผลงานวิจัยที่ดำเนินการถูกต้องตามขั้นตอน และเป็นผลงานที่คุณภาพดีพอใช้ มีประโยชน์ต่อทางราชการอย่างน้อย 1 เรื่อง โดยจัดทำสำเร็จมาแล้วเป็นระยะเวลาไม่เกิน 5 ปี

ชื่อตำแหน่ง	คุณภาพของงาน	ผลงาน
นักวิชาการอาหารและยา 7	ดี	<ol style="list-style-type: none">1. มีผลงานตรงตามลักษณะงานงานของตำแหน่งที่ขอประเมินย้อนหลัง 3 ปี2. มีผลงานตามข้อ 1 ที่มีคุณภาพดี เป็นประโยชน์ต่อทางราชการ และผลงานนั้นเป็นการส่งเสริมสนับสนุนหรือก่อให้เกิดประโยชน์โดยตรงต่อความก้าวหน้าทางวิชาการอาหารและยา หรือการปฏิบัติงานที่เหมาะสมต่อตำแหน่ง หรือ3. มีผลงานเป็นเอกสารทางวิชาการที่มีคุณภาพอย่างน้อย 1 เรื่อง โดยจัดทำสำเร็จมาแล้ว เป็น ระยะเวลาไม่เกิน 5 ปี หรือ4. มีผลงานวิจัยที่ดำเนินการถูกต้องตามขั้นตอน และเป็นผลงานที่มีคุณภาพดี มีประโยชน์ต่อทางราชการอย่างน้อย 1 เรื่อง โดยจัดทำสำเร็จมาแล้วเป็นระยะเวลาไม่เกิน 5 ปี

ชื่อตำแหน่ง	คุณภาพของงาน	ผลงาน
นักวิชาการอาหารและยา 8	ดีมาก	<ol style="list-style-type: none">1. มีผลงานตรงตามลักษณะงานของตำแหน่งที่ขอประเมินย้อนหลัง 3 ปี2. มีผลงานตามข้อ 1 ที่มีคุณภาพดีมาก เป็นประโยชน์ต่อทางราชการ และผลงานนั้นเป็นการส่งเสริมสนับสนุนหรือก่อให้เกิดประโยชน์โดยตรงต่อความก้าวหน้าทางวิชาการอาหารและยา หรือการปฏิบัติงานที่เหมาะสมต่อตำแหน่ง3. มีผลงานเป็นเอกสารทางวิชาการที่มีคุณภาพดีมาก อย่างน้อย 1 เรื่อง โดยจัดทำสำเร็จมาแล้วเป็นระยะเวลาไม่เกิน 5 ปี หรือ4. มีผลงานวิจัยที่ดำเนินการถูกต้องตามขั้นตอน และเป็นผลงานที่มีคุณภาพดีมาก มีประโยชน์ต่อทางราชการอย่างน้อย 1 เรื่อง โดยจัดทำสำเร็จมาแล้วเป็นระยะเวลาไม่เกิน 5 ปี

ชื่อตำแหน่ง	คุณภาพของงาน	ผลงาน
นักวิชาการอาหารและยา 9	ดีเด่น	<ol style="list-style-type: none">1. มีผลงานตรงตามลักษณะงานของตำแหน่งที่ขอประเมินย้อนหลัง 3 ปี2. มีผลงานตามข้อ 1 ที่มีคุณภาพดีเด่น เป็นประโยชน์ต่อทางราชการ และผลงานนั้นเป็นการส่งเสริมสนับสนุนหรือก่อให้เกิดประโยชน์โดยตรงต่อความก้าวหน้าทางวิชาการอาหารและยา หรือการปฏิบัติงานที่เหมาะสมต่อตำแหน่ง3. ให้การปรึกษาทางวิชาการอาหารและยา รวมทั้งร่วมในการแก้ปัญหาหรือปรับปรุงงานวิชาการอาหารและยาแก่ส่วนราชการที่สังกัด หรือที่เกี่ยวข้อง4. มีผลงานเป็นเอกสารทางวิชาการที่มีคุณภาพดีเด่น ซึ่ง ได้จัดพิมพ์เผยแพร่แล้วอย่างน้อย 1 เรื่อง โดยจัดทำสำเร็จมาแล้วเป็นระยะเวลาไม่เกิน 5 ปี หรือ5. มีผลงานวิจัยที่ดำเนินการถูกต้องตามขั้นตอน และเป็นผลงานที่มีคุณภาพดีเด่น มีประโยชน์ต่อทางราชการอย่างน้อย 1 เรื่อง โดยจัดทำสำเร็จมาแล้วเป็นระยะเวลาไม่เกิน 5 ปี

ชื่อตำแหน่ง	คุณภาพของงาน	ผลงาน
นักวิชาการอาหารและยา 10	ดีเด่นเป็นพิเศษ	<ol style="list-style-type: none">1. มีผลงานตรงตามลักษณะงานของตำแหน่งที่ขอประเมินย้อนหลัง 3 ปี2. มีผลงานตามข้อ 1 ที่มีคุณภาพดีเป็นพิเศษ เป็นประโยชน์ต่อทางราชการ และผลงานนั้นเป็นการส่งเสริมสนับสนุนหรือก่อให้เกิดประโยชน์โดยตรงต่อความก้าวหน้าทางวิชาการอาหารและยา หรือการปฏิบัติงานที่เหมาะสมต่อตำแหน่ง3. ให้การปรึกษาทางวิชาการอาหารและยา รวมทั้งร่วมในการแก้ปัญหาหรือปรับปรุงงานวิชาการอาหารและยาแก่ส่วนราชการที่สังกัด หรือที่เกี่ยวข้อง4. มีผลงานเป็นเอกสารทางวิชาการที่คุณภาพดีเป็นพิเศษ ซึ่งได้จัดพิมพ์เผยแพร่แล้วอย่างน้อย 1 เรื่อง โดยจัดทำสำเร็จมาแล้วเป็นระยะเวลาไม่เกิน 5 ปี5. มีผลงานวิจัยที่ดำเนินการถูกต้องตามขั้นตอน และเป็นผลงานที่มีคุณภาพดีเป็นพิเศษ มีประโยชน์ต่อทางราชการอย่างน้อย 1 เรื่อง โดยจัดทำสำเร็จมาแล้วเป็นระยะเวลาไม่เกิน 5 ปี ทั้งนี้จะต้องมีเอกสารวิชาการ หรืองานวิจัยที่เคยได้รับการนำไปอ้างอิงในเอกสารทางวิชาการด้านวิทยาศาสตร์การแพทย์หรือการสาธารณสุขในประเทศ

ชื่อตำแหน่ง	คุณภาพงาน	ผลงาน
นักวิชาการอาหารและยา 11	ดีเลิศ	<ol style="list-style-type: none">1. มีผลงานตรงตามลักษณะงานของตำแหน่งที่ขอประเมินย้อนหลัง 3 ปี2. มีผลงานตามข้อ 1 ที่มีคุณภาพดีเลิศเป็นประโยชน์อย่างดีเยี่ยมเป็นพิเศษต่อทางราชการ และผลงานนั้นเป็นการส่งเสริมสนับสนุน หรือก่อให้เกิดประโยชน์โดยตรงต่อความก้าวหน้าทางวิชาการอาหารและยาในระดับสูงมากเป็นพิเศษอย่างเห็นได้ชัด3. ให้การปรึกษาทางวิชาการอาหารและยารวมทั้งร่วมในการแก้ปัญหา หรือปรับปรุงงานวิชาการอาหารและยาแก่ส่วนราชการที่สังกัด หรือที่เกี่ยวข้อง4. มีผลงานเป็นเอกสารทางวิชาการที่มีคุณภาพดีเลิศ ซึ่งได้จัดพิมพ์เผยแพร่แล้วอย่างน้อย 1 เรื่อง โดยจัดทำสำเร็จมาแล้วเป็นระยะเวลา ไม่เกิน 5 ปี5. มีผลงานวิจัยที่ดำเนินการถูกต้องตามขั้นตอน และเป็นผลงานที่มีคุณภาพดีเลิศ มีประโยชน์ต่อทางราชการอย่างน้อย 1 เรื่อง โดยจัดทำสำเร็จมาแล้วเป็นระยะเวลาไม่เกิน 5 ปี ทั้งนี้จะต้องมีเอกสารวิชาการหรืองานวิจัยที่เคยได้รับการนำไปอ้างอิงในเอกสารทางวิชาการด้านวิทยาศาสตร์การแพทย์หรือการสาธารณสุขในต่างประเทศ

3. เกณฑ์การพิจารณา

3.1 องค์ประกอบในการพิจารณาผลงาน

- ก) ความยุ่งยากของผลงาน
- ข) คุณภาพของผลงาน
- ค) ประโยชน์ของผลงาน
- ง) การเผยแพร่ผลงาน (กรณีที่เป็นตำแหน่งระดับ 9 ขึ้นไป)
- จ) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติ (พิจารณาจากข้อมูลส่วนบุคคล)

เพื่อให้สามารถพิจารณาผลงานของผู้ประเมิน ได้อย่างกว้างขวางจึงกำหนดเกณฑ์การพิจารณา องค์ประกอบในการประเมิน ดังนี้

ก) ความยุ่งยากของผลงาน การพิจารณาให้คำนึงถึงลักษณะของผลงานในประเด็นต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

- 1) เป็นผลงานที่แสดงความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสิทธิภาพ หรือการฝึกฝนจนมีความชำนาญในการปฏิบัติงานวิชาการของผู้ขอรับการประเมิน เหมาะสมกับลักษณะงานของตำแหน่งที่แต่งตั้ง
- 2) มีสัดส่วนงานบริการและ/หรือปฏิบัติการที่แสดงการมีส่วนร่วมรับผิดชอบงานร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างเหมาะสมกับภารกิจของงาน
- 3) ครอบคลุมภารกิจของงานแต่ละด้าน หรือครอบคลุมภารกิจพื้นฐานของหน่วยงาน หรือตามขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง
- 4) การใช้หลักวิชาชีพในการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากประเภท ชนิดของงานที่มีความยุ่งยากซับซ้อน ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ และมีอิสระในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาเล็กน้อยเพียงใด

ข) คุณภาพของผลงาน การพิจารณาให้คำนึงถึงลักษณะของผลงานในประเด็นต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

- 1) เป็นการดำเนินการที่ต้องใช้ความรู้ทางวิชาการสูง มีความยุ่งยากซับซ้อน หรือต้องใช้ความพยายาม และคุณภาพเหมาะสมกับระดับตำแหน่งที่

ขอประเมินมากน้อยเพียงใด

- 2) เป็นการริเริ่ม คิดค้น ประดิษฐ์ ปรับปรุงแก้ไขหรือไม่เพียงใด
- 3) ความถูกต้องตามเทคนิค วิธีการ ถูกหลักวิชาการตามข้อกำหนดมาตรฐานของวิชาการนั้น ๆ มากน้อยเพียงใด
- 4) บรรลุเป้าหมายที่กำหนดตาม โครงการ แผนงาน หรือตามจรรยาบรรณของวิชาการนั้น ๆ โดยเกิดความปลอดภ้ยต่อวิชาชีพและทรัพย์สินของประชาชนมากน้อยเพียงใด
- 5) เป็นความก้าวหน้าทางวิชาการ หรือนำวิชาการนั้น ๆ มาประยุกต์ เพื่อให้เกิดการพัฒนา หรือป้องกัน หรือแก้ปัญหาที่อาจเกิดขึ้น ได้มากน้อยเพียงใด
- 6) ประหยัดเวลาและงบประมาณจากเดิม ได้มากน้อยเพียงใด
- 7) เป็นที่ยอมรับในวงวิชาการหรือวงการนั้นมากน้อยเพียงใด

ค) ประโยชน์ของผลงาน การพิจารณาให้คำนึงถึงลักษณะของผลงานว่าผลงานนั้นมีคุณค่าเป็นที่น่าสนใจ และเป็นประโยชน์ต่อทางราชการ รวมถึงการสามารถนำไปประยุกต์ใช้และอ้างอิงในแต่ละระดับ ได้มากน้อยเพียงใด เช่น

- ระดับ 6 ใช้เป็นรูปแบบหรือแนวทางปฏิบัติในงานนั้น ๆ หรือวงการวิชาการนั้น ๆ
- ระดับ 7 ใช้เป็นรูปแบบหรือแนวทางปฏิบัติในระดับฝ่าย ระดับกอง หรือวงการวิชาการนั้น ๆ
- ระดับ 8 ใช้เป็นรูปแบบหรือแนวทางปฏิบัติในระดับกอง หรือระดับกรม หรือวงการวิชาการนั้น ๆ
- ระดับ 9 ใช้เป็นรูปแบบหรือแนวทางปฏิบัติในระดับกอง หรือระดับกรม ระดับสถาบัน หรือระดับกระทรวง หรือวงการวิชาการนั้น ๆ
- ระดับ 10 ใช้ประโยชน์แก่ราชการ สังคม และประเทศชาติ กับใช้เป็นรูปแบบหรือแนวทางปฏิบัติ หรืออ้างอิงได้ในระดับกรม

หรือระดับกระทรวง หรือระดับชาติ หรือวงการวิชาการนั้น ๆ
ระดับ 11 ใช้ประโยชน์แก่ราชการ สังคม และประเทศชาติ กับใช้เป็น
รูปแบบหรือแนวทางปฏิบัติหรืออ้างอิงได้ในระดับกระทรวง
หรือระดับชาติ หรือระดับนานาชาติ หรือวงการวิชาการนั้น ๆ

ง) การเผยแพร่ผลงาน เมื่อพิจารณาถึงคุณภาพของผลงานแล้ว สิ่งที่จะนำมา
พิจารณาต่อไปคือ ผลงานนั้น ได้มีการเผยแพร่หรือนำไปใช้มากน้อยเพียงไร ทั้งนี้ ลักษณะการเผย
แพร่อาจดำเนินการในลักษณะใดลักษณะหนึ่งต่อไปนี้

1) การเสนอผลงาน หมายถึงการนำผลงานที่ดีพิมพ์เผยแพร่ในรายงานประจำปี
ของหน่วยงานที่สังกัด ในวารสารทางวิชาการต่าง ๆ หรือเสนอต่อที่ประชุม
ทางวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ หรือเผยแพร่ทางสื่อมวลชนอื่น
รูปแบบต่าง ๆ คือ

- ดีพิมพ์เป็นรูปเล่ม
- ดีพิมพ์ในรายงานประจำปี
- ดีพิมพ์ในรูปเอกสารวิชาการของกรมหรือกองหรือหน่วยงาน
- ดีพิมพ์ในเอกสารหรือวารสารในประเทศ
- ดีพิมพ์ในเอกสารหรือวารสารต่างประเทศ
- ผลงานเสนอต่อที่ประชุมทางวิชาการ ทั้งในประเทศและระหว่างประเทศ
- ผลงานเสนอต่อที่ประชุมอย่างเป็นทางการเพื่อการศึกษา

2) การแต่ง แปล เรียบเรียง และจัดทำเป็นตำราหรือคู่มือหรือสื่อ
เพื่อการเผยแพร่และการศึกษา ผลงานทางวิชาการในการเผยแพร่อีก
รูปแบบหนึ่งคือดำเนินการในรูปแบบต่าง ๆ ดังนี้

- การแต่งและเรียบเรียงเป็นตำรา หรือคู่มือหรือสื่อเพื่อการปฏิบัติงาน
หมายถึงการแต่งและเรียบเรียงเป็นตำราหรือคู่มือทางวิชาการ
สาธารณชน อันมีประโยชน์ต่อการศึกษา ค้นคว้า อ้างอิง สามารถ
นำไปเป็นหลักปฏิบัติในการดำเนินงานของทางราชการ หรือของ
เอกชนทั่วไป โดยพิมพ์เป็นรูปเล่มอย่างมีระบบ
- การเขียนบทความ หมายถึงการเขียนบทความชี้แจงรายละเอียด

อันเกี่ยวข้องกับวิชาการ และการเขียนบทความเชิงวิเคราะห์ วิจารณ์ หรือเสนอแนะแนวความคิดใหม่ ๆ เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจให้ดียิ่งขึ้น และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้

จ) ประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน นอกจากการพิจารณาถึงคุณภาพของผลงาน แล้วสิ่งที่นำมาเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาอีกประการหนึ่งคือ ประสพการณ์ในการปฏิบัติงานที่จะนำมาประเมินว่าบุคคลนั้น ๆ มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ หรือความชำนาญงานในสาขาวิชานั้น ๆ มากน้อยเพียงใด โดยพิจารณาจากประสพการณ์ที่ผ่านมาว่าเคยดำรงตำแหน่งอะไรมาบ้าง และเคยรับผิดชอบงาน/โครงการระดับใด ในฐานะใด เคยดำเนินการอะไรมาบ้าง เป็นระยะเวลาานานเท่าไร ตั้งแต่เริ่มรับราชการจนถึงปัจจุบัน ทั้งนี้โดยพิจารณาจากการดำเนินงาน หรือผลการดำเนินงานที่ได้รับมาแล้วอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้

- 1) งานบริหารทางวิชาการ ว่าเคยดำเนินการทางวิชาการด้านต่าง ๆ อย่างไรบ้าง
- 2) งานโครงการ โดยพิจารณาว่าเคยรับผิดชอบโครงการใดมาก่อนหรือไม่ โครงการใด ระดับใด ในฐานะใด
- 3) ผลงานที่เป็นแหล่งอ้างอิงทางวิชาการ โดยพิจารณาว่าผลงานนั้นได้ถูกนำมาใช้อ้างอิงต่อ ๆ มามากน้อยเพียงใด
- 4) กรรมการ โดยพิจารณาว่าเคยเป็นกรรมการหรืออนุกรรมการใดมาบ้าง ในระดับใด ในฐานะใด
- 5) การสอนฝึกอบรม โดยพิจารณาว่าเคยเป็นผู้บรรยายหรือสอนที่ใด มาบ้าง ระดับใด
- 6) การสัมมนาหรือประชุมทางวิชาการ โดยพิจารณาว่าได้รับเชิญเป็นวิทยากร หรือเคยไปร่วมประชุมเป็นทางวิชาการในเรื่องใด ระดับใด ในฐานะใด
- 7) รางวัลดีเด่น โดยพิจารณาว่าได้รับรางวัลดีเด่นจากสถาบันใด เรื่องใด
- 8) งานให้คำปรึกษา โดยพิจารณาว่าเคยให้คำปรึกษาหรือได้รับเชิญไปให้คำปรึกษาแนะนำที่ใดบ้าง ระดับใด
- 9) ผู้เชี่ยวชาญ เคยได้รับเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญทางวิชาการสาขาใดบ้าง
- 10) งานแก้ไขปัญหา โดยพิจารณาว่าเคยเป็นผู้แก้ไขปัญหารื่องใดบ้าง

6) ระดับ 11 ต้องได้คะแนนเฉลี่ย 85 คะแนนขึ้นไป
โดยในแต่ละองค์ประกอบชีวิตจะต้องได้คะแนนเฉลี่ยไม่น้อยกว่าร้อยละ
60 ด้วย จึงจะถือว่าผ่านการประเมินได้

สำหรับผู้ผ่านการประเมิน ที่กรรมการผู้ประเมินเห็นว่า มีผลงานดีเด่น
เป็นพิเศษ กรรมการผู้ประเมินอาจระบุไว้ในผลการพิจารณา เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยก็ได้
ในกรณีที่คณะกรรมการมีความเห็นตรงกันว่าผลงานที่ส่งประเมินดังกล่าว
ยังไม่สมบูรณ์ โดยไม่ใช่ข้อผิดพลาดที่ร้ายแรง หรือเป็นผลงานที่มีคุณภาพต่ำ หรือไม่มีคุณค่าทาง
วิชาการ คณะกรรมการอาจใช้วิธีการสัมภาษณ์ผู้ขอรับการประเมิน หรือการไปดูการปฏิบัติงาน
เพื่อประกอบการพิจารณาเพิ่มเติมจากส่วนของการประเมินผลงานได้

ภาคผนวก

แบบการให้คะแนนประเมินผลงานของบุคคล

แบบการให้คะแนนประเมินบุคคลสาขาเกษตรศาสตร์ (ระดับ 6-7)

1. ชื่อผู้รับการประเมิน.....หน่วยงาน.....

ขอประเมินเพื่อดำรงตำแหน่ง.....

2. ผลงานที่มีคุณภาพดีเด่น/ผลงานเอกสารวิชาการ/ผลงานวิจัย

2.1

2.2

2.3

3. คะแนนประเมิน

องค์ประกอบชี้วัด	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้	ข้อวิเคราะห์
1. ผลงานย้อนหลัง 3 ปี	30		
1.1 หน้าที่ความรับผิดชอบ			
1.2 ปริมาณผลงานเฉพาะตัว			
2. ผลงานที่มีคุณภาพดีเด่น/ ผลงานเอกสารวิชาการ/ผลงานวิจัย	50		
2.1 แนวความคิด			
2.2 วิธีดำเนินการ			
2.3 ประโยชน์ที่นำไปใช้			
2.4 การเผยแพร่ผลงาน			
3. ประสิทธิภาพของบุคคล	20		
3.1 งานบริหารทางวิชาการ			
3.2 งานโครงการ			
3.3 ผลงานเป็นแหล่งอ้างอิงทางวิชาการ			
3.4 กรรมการหรืออนุกรรมการ			
3.5 การฝึกอบรม (วิทยากร/ผู้สอน)			
3.6 สัมมนาหรือประชุมทางวิชาการ			
3.7 การได้รับรางวัลดีเด่น			
3.8 งานให้คำปรึกษา			
3.9 งานแก้ไขปัญหา			
3.10 งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง			
4. การให้คำปรึกษาแนะนำทางวิชาการ	-		
รวม	100		

4. สรุปความเห็นของผู้ประเมิน ผ่านการประเมิน ไม่ผ่านการประเมิน

5. ความเห็นเพิ่มเติม

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

(ลงชื่อ).....

(.....)

ตำแหน่ง.....

กรรมการผู้ประเมิน

...../...../.....

หมายเหตุ เกณฑ์ที่จะผ่านการประเมิน

ระดับ 6 ต้องได้คะแนนเฉลี่ย 60 คะแนนขึ้นไป

ระดับ 7 ต้องได้คะแนนเฉลี่ย 65 คะแนนขึ้นไป

แบบการให้คะแนนประเมินบุคคลสาขาเภสัชศาสตร์ (ระดับ 8)

1. ชื่อผู้ขอรับการประเมิน.....หน่วยงาน.....

ขอประเมินเพื่อดำรงตำแหน่ง.....

2. ผลงานที่มีคุณภาพดีเด่น/ผลงานเอกสารวิชาการ/ผลงานวิจัย

2.1

2.2

2.3

3. คะแนนประเมิน

องค์ประกอบชี้วัด	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้	ข้อวิเคราะห์
1. ผลงานย้อนหลัง 3 ปี	20		
1.1 หน้าที่ความรับผิดชอบ			
1.2 ปริมาณผลงานเฉพาะตัว			
2. ผลงานที่มีคุณภาพดีเด่น/ ผลงานเอกสารวิชาการ/ผลงานวิจัย	60		
2.1 แนวความคิด			
2.2 วิธีดำเนินการ			
2.3 ประโยชน์ที่นำไปใช้			
2.4 การเผยแพร่ผลงาน			
3. ประสิทธิภาพของบุคคล	20		
3.1 งานบริหารทางวิชาการ			
3.2 งาน โครงการ			
3.3 ผลงานเป็นแหล่งอ้างอิงทางวิชาการ			
3.4 กรรมการหรืออนุกรรมการ			
3.5 การฝึกอบรม (วิทยากร/ผู้สอน)			
3.6 สัมมนาหรือประชุมทางวิชาการ			
3.7 การได้รับรางวัลดีเด่น			
3.8 งานให้คำปรึกษา			
3.9 งานแก้ไขปัญหา			
3.10 งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง			
4. การให้คำปรึกษาแนะนำทางวิชาการ	-		
รวม	100		

4. สรุปความเห็นของผู้ประเมิน ผ่านการประเมิน ไม่ผ่านการประเมิน

5. ความเห็นเพิ่มเติม

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

(ลงชื่อ).....

(.....)

ตำแหน่ง.....

กรรมการผู้ประเมิน

...../...../.....

หมายเหตุ เกณฑ์ที่จะผ่านการประเมิน

ระดับ 8 ต้องได้คะแนนเฉลี่ย 70 คะแนนขึ้นไป

แบบการให้คะแนนประเมินบุคคลสาขาเภสัชศาสตร์ (ระดับ 9-10)

1. ชื่อผู้ขอรับการประเมิน.....หน่วยงาน.....

ขอประเมินเพื่อดำรงตำแหน่ง.....

2. ผลงานที่มีคุณภาพดีเด่น/ผลงานเอกสารวิชาการ/ผลงานวิจัย

2.1

2.2

2.3

3. คะแนนประเมิน

องค์ประกอบชี้วัด	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้	ข้อวิเคราะห์
1. ผลงานย้อนหลัง 3 ปี	20		
1.1 หน้าที่ความรับผิดชอบ			
1.2 ปริมาณผลงานเฉพาะตัว			
2. ผลงานที่มีคุณภาพดีเด่น/ ผลงานเอกสารวิชาการ/ผลงานวิจัย	50		
2.1 แนวความคิด			
2.2 วิธีดำเนินการ			
2.3 ประโยชน์ที่นำไปใช้			
2.4 การเผยแพร่ผลงาน			
3. ประสิทธิภาพของบุคคล	20		
3.1 งานบริหารทางวิชาการ			
3.2 งานโครงการ			
3.3 ผลงานเป็นแหล่งอ้างอิงทางวิชาการ			
3.4 กรรมการหรืออนุกรรมการ			
3.5 การฝึกอบรม (วิทยากร/ผู้สอน)			
3.6 สัมมนาหรือประชุมทางวิชาการ			
3.7 การได้รับรางวัลดีเด่น			
3.8 งานให้คำปรึกษา			
3.9 งานแก้ไขปัญหา			
3.10 งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง			
4. การให้คำปรึกษาแนะนำทางวิชาการ	10		
รวม	100		

4. สรุปลักษณะของผู้ประเมิน ผ่านการประเมิน ไม่ผ่านการประเมิน
5. ความเห็นเพิ่มเติม

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

(ลงชื่อ).....

(.....)

ตำแหน่ง.....

กรรมการผู้ประเมิน

...../...../.....

หมายเหตุ เกณฑ์ที่จะผ่านการประเมิน

ระดับ 9 ต้องได้คะแนนเฉลี่ย 75 คะแนนขึ้นไป

ระดับ 10 ต้องได้คะแนนเฉลี่ย 80 คะแนนขึ้นไป

แบบการให้คะแนนประเมินบุคคลสาขาเกษตรศาสตร์ (ระดับ 11)

1. ชื่อผู้รับการประเมิน.....หน่วยงาน.....
ขอประเมินเพื่อดำรงตำแหน่ง.....
2. ผลงานที่มีคุณภาพดีเด่น/ผลงานเอกสารวิชาการ/ผลงานวิจัย
 - 2.1
 - 2.2
 - 2.3
3. คะแนนประเมิน

องค์ประกอบชี้วัด	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้	ข้อวิเคราะห์
1. ผลงานย้อนหลัง 3 ปี	10		
1.1 หน้าที่ความรับผิดชอบ			
1.2 ปริมาณผลงานเฉพาะตัว			
2. ผลงานที่มีคุณภาพดีเด่น/ ผลงานเอกสารวิชาการ/ผลงานวิจัย	50		
2.1 แนวความคิด			
2.2 วิธีดำเนินการ			
2.3 ประโยชน์ที่นำไปใช้			
2.4 การเผยแพร่ผลงาน			
3. ประสิทธิภาพของบุคคล	20		
3.1 งานบริหารทางวิชาการ			
3.2 งานโครงการ			
3.3 ผลงานเป็นแหล่งอ้างอิงทางวิชาการ			
3.4 กรรมการหรืออนุกรรมการ			
3.5 การฝึกอบรม (วิทยากร/ผู้สอน)			
3.6 สัมมนาหรือประชุมทางวิชาการ			
3.7 การได้รับรางวัลดีเด่น			
3.8 งานให้คำปรึกษา			
3.9 งานแก้ไขปัญหา			
3.10 งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง			
4. การให้คำปรึกษาแนะนำทางวิชาการ	20		
รวม	100		

4. สรุปความเห็นของผู้ประเมิน ผ่านการประเมิน ไม่ผ่านการประเมิน
5. ความเห็นเพิ่มเติม

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

(ลงชื่อ).....

(.....)

ตำแหน่ง.....

กรรมการผู้ประเมิน

...../...../.....

หมายเหตุ เกณฑ์ที่จะผ่านการประเมิน

ระดับ 11 ต้องได้คะแนนเฉลี่ย 85 คะแนนขึ้นไป