

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

สำเนาประกาศกระทรวงสาธารณสุขแต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่
เพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัติอาหาร พ.ศ. 2522

๑๔-๑๑

เล่ม ๑๐๕ ตอนที่ ๒๐

ราชกิจจานุเบกษา

๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๓๕

ประกาศกระทรวงสาธารณสุข

(ฉบับที่ ๑๔๐) พ.ศ. ๒๕๓๔

เรื่อง แต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่เพื่อปฏิบัติการตาม

พระราชบัญญัติอาหาร พ.ศ. ๒๕๒๒

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติอาหาร พ.ศ.
๒๕๒๒ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุขออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ให้ยกเลิก

(๑) ประกาศกระทรวงสาธารณสุข ฉบับที่ ๘๒ (พ.ศ. ๒๕๒๓)
เรื่อง แต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่เพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัติอาหาร พ.ศ.
๒๕๒๒ ลงวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๒๓

(๒) ประกาศกระทรวงสาธารณสุข ฉบับที่ ๑๒๒ (พ.ศ. ๒๕๓๒)
เรื่อง แต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่เพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัติอาหาร พ.ศ.
๒๕๒๒ ลงวันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๓๒

(๓) ประกาศกระทรวงสาธารณสุข ฉบับที่ ๑๒๕ (พ.ศ. ๒๕๓๒)
เรื่อง แต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่เพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัติอาหาร พ.ศ.
๒๕๒๒ ลงวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๓๒

(๔) ประกาศกระทรวงสาธารณสุข ฉบับที่ ๑๓๐ (พ.ศ. ๒๕๓๓)
เรื่อง แต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่เพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัติอาหาร พ.ศ.
๒๕๒๒ (ฉบับที่ ๔) ลงวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๓๓

๑๔๓๒

เล่ม ๑๐๕ ตอนที่ ๒๐

ราชกิจจานุเบกษา

๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๓๕

ข้อ ๒ ให้ข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งต่อไปนี้ เป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ เพื่อปฏิบัติการทุกบทมาตรานี้ที่บัญญัติให้อำนาจไว้ตามพระราชบัญญัติอาหาร พ.ศ. ๒๕๒๒

- (๑) ปลัดกระทรวงสาธารณสุข
- (๒) รองปลัดกระทรวงสาธารณสุข
- (๓) เลขาธิการคณะกรรมการอาหารและยา
- (๔) รองเลขาธิการคณะกรรมการอาหารและยา
- (๕) ผู้ช่วยเลขาธิการคณะกรรมการอาหารและยา
- (๖) อธิบดีกรมอนามัย
- (๗) อธิบดีกรมควบคุมโรคติดต่อ
- (๘) ผู้ตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุข
- (๙) สาธารณสุขนิเทศก์
- (๑๐) ผู้อำนวยการกองควบคุมอาหาร สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา
- (๑๑) ผู้อำนวยการกองสารวัตร สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา
- (๑๒) ผู้อำนวยการกองวิชาการ สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา
- (๑๓) ผู้อำนวยการกองโรคติดต่อทั่วไป กรมควบคุมโรคติดต่อ
- (๑๔) นักวิชาการอาหารและยา กองควบคุมอาหาร และกองวิชาการ สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา

๑๔๓๓

เล่ม ๑๐๕ ตอนที่ ๒๐

ราชกิจจานุเบกษา

๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๓๕

(๑๕) สารวัตรอาหารและยา กองสารวัตร สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา

(๑๖) หัวหน้าฝ่ายโรคติดต่อระหว่างประเทศ กองโรคติดต่อทั่วไป กรมควบคุมโรคติดต่อ

(๑๗) หัวหน้าด่านโรคติดต่อระหว่างประเทศ กองโรคติดต่อทั่วไป กรมควบคุมโรคติดต่อ

(๑๘) ผู้ว่าราชการจังหวัดทุกจังหวัด ยกเว้นกรุงเทพมหานคร

(๑๙) นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด

(๒๐) เกสัชกร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

(๒๑) เกสัชกร ตำแหน่งสำหรับงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาค (ส่วนกลาง) ที่ปฏิบัติงานในฝ่ายเภสัชสาธารณสุข สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

ข้อ ๓ ให้ข้าราชการสังกัดกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งดำรงตำแหน่งต่อไปนี้เป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ เพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัติอาหาร พ.ศ. ๒๕๒๒ เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเก็บตัวอย่างหรือนำตัวอย่างไปเพื่อการตรวจวิเคราะห์

(๑) อธิบดีกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์

(๒) รองอธิบดีกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์

(๓) ผู้อำนวยการกองวิเคราะห์อาหาร

(๔) ผู้อำนวยการกองวิเคราะห์อาหารส่งออก

(๕) นักวิทยาศาสตร์การแพทย์ ตั้งแต่ระดับ ๕ ขึ้นไป ในกอง

วิเคราะห์อาหาร

๑๔๓๔

เล่ม ๑๐๕ ตอนที่ ๒๐

ราชกิจจานุเบกษา

๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๓๕

(๖) นักวิทยาศาสตร์การแพทย์ ตั้งแต่ระดับ ๕ ขึ้นไป ในกอง
วิเคราะห์อาหารส่งออก

ข้อ ๔ ให้ข้าราชการสังกัดกรมศุลกากร กระทรวงการคลัง ซึ่งดำรง
ตำแหน่งต่อไปนี้เป็นพนักงานเจ้าหน้าที่เพื่อปฏิบัติการตามมาตรา ๔๓ (๓) และ
(๔) แห่งพระราชบัญญัติอาหาร พ.ศ. ๒๕๒๒ เฉพาะในกรณีการนำเข้าหรือส่ง
อาหารเข้ามาในราชอาณาจักร คือ

- (๑) ผู้อำนวยการกองตรวจสินค้าขาเข้า
- (๒) ผู้อำนวยการกองป้องกันและปราบปราม
- (๓) ผู้อำนวยการกองวิเคราะห์สินค้า
- (๔) หัวหน้าฝ่ายหรือหัวหน้าที่มีหน้าที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการส่ง
การตรวจอาหารที่นำเข้าหรือส่งเข้ามาในราชอาณาจักร ในกองวิเคราะห์สินค้า
- (๕) ผู้อำนวยการกองพิธีการและประเมินอากร
- (๖) หัวหน้าฝ่ายหรือหัวหน้างานที่มีหน้าที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการ
ส่งการตรวจอาหารที่นำเข้าหรือส่งเข้ามาในราชอาณาจักร ในกองพิธีการและประเมิน
อากร
- (๗) นายด่านศุลกากรท่าอากาศยานกรุงเทพ ฯ
- (๘) หัวหน้าฝ่ายหรือหัวหน้างานที่มีหน้าที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการ
ส่งการตรวจอาหารที่นำเข้าหรือส่งเข้ามาในราชอาณาจักร ในด่านศุลกากรท่าอากาศยาน
กรุงเทพ ฯ
- (๙) นายด่านศุลกากรไปรษณีย์

๑๔๓๕

เล่ม ๑๐๕ ตอนที่ ๒๐

ราชกิจจานุเบกษา

๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๓๕

(๑๐) หัวหน้าฝ่ายหรือหัวหน้างานที่มีหน้าที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการ
การสังตรวจอาหารที่นำหรือส่งเข้ามาในราชอาณาจักร ในด้านศุลกากรไปรษณีย์

(๑๑) นายด่านศุลกากร

ข้อ ๕ ให้ข้าราชการสังกัดกองเผยแพร่และควบคุมการโฆษณา สำนัก
งานคณะกรรมการอาหารและยา กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งดำรงตำแหน่งนักวิชา
การอาหารและยา ตั้งแต่ระดับ ๔ ขึ้นไป เป็นพนักงานเจ้าหน้าที่เพื่อปฏิบัติการ
ตามมาตรา ๔๓ แห่งพระราชบัญญัติอาหาร พ.ศ. ๒๕๒๒ เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้อง
ข้องกับการโฆษณา

ข้อ ๖ ให้ข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งต่อไปนี้เป็นพนักงานเจ้าหน้าที่เพื่อ
ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัติอาหาร พ.ศ. ๒๕๒๒ เฉพาะในเขตจังหวัดภูเก็ต
หรือจังหวัดตรัง ที่ตนมีอำนาจดูแลและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการนั้น

(๑) ผู้อำนวยการพิเศษหรือผู้เชี่ยวชาญด้านเวชกรรมป้องกัน
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดภูเก็ตและจังหวัดตรัง

(๒) ผู้อำนวยการพิเศษหรือผู้เชี่ยวชาญด้านสาธารณสุข สำนัก
งานสาธารณสุขจังหวัดภูเก็ตและจังหวัดตรัง

(๓) เกสัชกร ๗ กลุ่มงานเภสัชกรรม โรงพยาบาลวชิระภูเก็ต
และโรงพยาบาลจังหวัดตรัง

(๔) เกสัชกร ฝ่ายเภสัชกรรมชุมชน โรงพยาบาลชุมชนใน
จังหวัดภูเก็ต และจังหวัดตรัง

(๕) สาธารณสุขอำเภอ ในจังหวัดภูเก็ต และจังหวัดตรัง เฉพาะ
อำเภอที่ตนมีอำนาจหน้าที่ดูแลและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการเท่านั้น

๑๔๓๖

เล่ม ๑๐๕ ตอนที่ ๒๐

ราชกิจจานุเบกษา

๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๓๕

ประกาศฉบับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา
เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๓๔

ไพโรจน์ นิ้งสานนท์

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข

๕๐๓๑

เล่ม ๑๐๕ ตอนที่ ๕๗

ราชกิจจานุเบกษา

๓๐ เมษายน ๒๕๖๕

ประกาศกระทรวงสาธารณสุข
ฉบับที่ ๑๔๑ (พ.ศ. ๒๕๖๕)
เรื่อง แต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่เพื่อปฏิบัติการ
ตามพระราชบัญญัติอาหาร พ.ศ. ๒๕๖๒

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติอาหาร พ.ศ. ๒๕๖๒ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุขออกประกาศไว้ดังต่อไปนี้

ให้ยกเลิกความในข้อ ๖ แห่งประกาศกระทรวงสาธารณสุข (ฉบับที่ ๑๔๐) พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๔ ออกตามความในพระราชบัญญัติอาหาร พ.ศ. ๒๕๖๒ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๖ ให้ข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งต่อไปนี้ เป็นพนักงานเจ้าหน้าที่เพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัติอาหาร พ.ศ. ๒๕๖๒ เฉพาะในเขตอำเภอที่ตนมีอำนาจหน้าที่ดูแลและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการ

- (๑) สาธารณสุขอำเภอและกิ่งอำเภอ
- (๒) เกษตรหัวหน้าฝ่ายเกษตรกรรมชุมชน และเกษตรที่ได้
รับมอบหมายในโรงพยาบาลชุมชน
- (๓) เกษตร หัวหน้ากลุ่มงานเกษตรกรรม และเกษตรที่ได้
รับมอบหมายในโรงพยาบาลทั่วไป เฉพาะในอำเภอนอกเขตอำเภอเมืองที่ไม่มี
โรงพยาบาลชุมชนตั้งอยู่

๕๐๓๒

เล่ม ๑๐๕ ตอนที่ ๕๗

ราชกิจจานุเบกษา

๓๐ เมษายน ๒๕๓๕

ประกาศฉบับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๓๕

ไพโรจน์ นิงสานนท์

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข

ภาคผนวก ข

**รายชื่อสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด โรงพยาบาลทั่วไปเฉพาะในอำเภอ
นอกเขตอำเภอเมืองที่ไม่มีโรงพยาบาลชุมชนตั้งอยู่
และโรงพยาบาลชุมชน ในเขตภาคเหนือ**

รายชื่อสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด โรงพยาบาลทั่วไปเฉพาะในอำเภอ
นอกเขตอำเภอเมืองที่ไม่มีโรงพยาบาลชุมชนตั้งอยู่ และโรงพยาบาลชุมชน ในเขต
ภาคเหนือ

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด จำนวน 17 แห่ง

เขต 8

1. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครสวรรค์
2. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุโขทัย
3. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกำแพงเพชร
4. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุทัยธานี
5. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตาก

เขต 9

1. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิษณุโลก
2. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบูรณ์
3. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิจิตร
4. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุตรดิตถ์
5. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่
6. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน

เขต 10

1. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงราย
2. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำปาง
3. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพะเยา
4. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงใหม่
5. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำพูน
6. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแม่ฮ่องสอน

โรงพยาบาลทั่วไป เฉพาะในอำเภอนอกเขตอำเภอเมืองที่ไม่มีโรงพยาบาลชุมชน
ตั้งอยู่ จำนวน 4 แห่ง

เขต 8

1. โรงพยาบาลแม่สอด อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก
2. โรงพยาบาลศรีสังวร อำเภอศรีสำโรง จังหวัดสุโขทัย

เขต 9

-

เขต 10

1. โรงพยาบาลนครพิงค์ อำเภอแมริม จังหวัดเชียงใหม่
2. โรงพยาบาลเชียงคำ อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา

โรงพยาบาลชุมชน จำนวน 157 แห่ง

เขต 8

จังหวัดนครสวรรค์

1. โรงพยาบาลตากถี
2. โรงพยาบาลลาดยาว
3. โรงพยาบาลท่าตะโก
4. โรงพยาบาลบรรพตพิสัย
5. โรงพยาบาลหนองบัว
6. โรงพยาบาลตากฟ้า
7. โรงพยาบาลชุมแสง
8. โรงพยาบาลไพศาลี
9. โรงพยาบาลพยุหะคีรี
10. โรงพยาบาลโกรกพระ
11. โรงพยาบาลเก้าเลี้ยว
12. โรงพยาบาลแม่วงก์

จังหวัดสุโขทัย

1. โรงพยาบาลสวรรคโลก
2. โรงพยาบาลศรีสัชชนาลัย
3. โรงพยาบาลทุ่งเสลี่ยม
4. โรงพยาบาลคีรีมาศ
5. โรงพยาบาลกงไกรลาศ
6. โรงพยาบาลศรีนคร
7. โรงพยาบาลบ้านด่านลานหอย

จังหวัดกำแพงเพชร

1. โรงพยาบาลชาณุวรลักษบุรี
2. โรงพยาบาลคลองขลุง
3. โรงพยาบาลคลองลาน
4. โรงพยาบาลพรานกระต่าย
5. โรงพยาบาลลานกระบือ
6. โรงพยาบาลไทรงาม
7. โรงพยาบาลทุ่งโพธิ์ทะเล
8. โรงพยาบาลทรายทองวัฒนา
9. โรงพยาบาลปางศิลาทอง

จังหวัดอุทัยธานี

1. โรงพยาบาลทัพทัน
2. โรงพยาบาลหนองขา
3. โรงพยาบาลสว่างอารมณ์
4. โรงพยาบาลลานสัก
5. โรงพยาบาลบ้านไร่
6. โรงพยาบาลห้วยคต
7. โรงพยาบาลหนองขาหย่าง

จังหวัดตาก

1. โรงพยาบาลท่าสองยาง
2. โรงพยาบาลแม่ระมาด

3. โรงพยาบาลบ้านตาก
4. โรงพยาบาลสามเงา
5. โรงพยาบาลอุ้มผาง
6. โรงพยาบาลพบพระ

เขต 9

จังหวัดพิษณุโลก

1. โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชนครไทย
2. โรงพยาบาลบางระกำ
3. โรงพยาบาลบางกระทุ่ม
4. โรงพยาบาลวังทอง
5. โรงพยาบาลพรหมพิราม
6. โรงพยาบาลชาติตระการ
7. โรงพยาบาลเนินมะปราง
8. โรงพยาบาลวัดโบสถ์

จังหวัดเพชรบูรณ์

1. โรงพยาบาลหล่มสัก
2. โรงพยาบาลวิเชียรบุรี
3. โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชหล่มเก่า
4. โรงพยาบาลชนแดน
5. โรงพยาบาลหนองไผ่
6. โรงพยาบาลบึงสามพัน
7. โรงพยาบาลศรีเทพ
8. โรงพยาบาลเขาค้อ
9. โรงพยาบาลวังโป่ง
10. โรงพยาบาลน้ำหนาว

จังหวัดพิจิตร

1. โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชตะพานหิน
2. โรงพยาบาลบางมูลนาก
3. โรงพยาบาลสามง่าม

4. โรงพยาบาลโพทะเล
5. โรงพยาบาลวังทรายพูน
6. โรงพยาบาลทับคล้อ
7. โรงพยาบาลโพธิ์ประทับช้าง

จังหวัดอุตรดิตถ์

1. โรงพยาบาลพิชัย
2. โรงพยาบาลน้ำปาด
3. โรงพยาบาลท่าปลา
4. โรงพยาบาลตรอน
5. โรงพยาบาลลับแล
6. โรงพยาบาลปากท่า
7. โรงพยาบาลบ้านโคก
8. โรงพยาบาลทองแสนขัน

จังหวัดแพร่

1. โรงพยาบาลลอง
2. โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชเด่นชัย
3. โรงพยาบาลสอง
4. โรงพยาบาลร้องกวาง
5. โรงพยาบาลวังชิ้น
6. โรงพยาบาลสูงเม่น
7. โรงพยาบาลหนองม่วงไข่

จังหวัดน่าน

1. โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชปัว
2. โรงพยาบาลเวียงสา
3. โรงพยาบาลน่าน้อย
4. โรงพยาบาลท่าวังผา
5. โรงพยาบาลเชียงกลาง
6. โรงพยาบาลแม่จริม
7. โรงพยาบาลทุ่งช้าง

8. โรงพยาบาลบ้านหลวง
9. โรงพยาบาลนาหมื่น
10. โรงพยาบาลสันติสุข
11. โรงพยาบาลป่อเกลือ
12. โรงพยาบาลสองแคว

เขต 10

จังหวัดเชียงราย

1. โรงพยาบาลแม่สาย
2. โรงพยาบาลแม่จัน
3. โรงพยาบาลพาน
4. โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชเชียงราย
5. โรงพยาบาลเทิง
6. โรงพยาบาลเวียงป่าเป้า
7. โรงพยาบาลเชียงแสน
8. โรงพยาบาลแม่สรวย
9. โรงพยาบาลพญาเม็งราย
10. โรงพยาบาลป่าแดด
11. โรงพยาบาลเวียงแก่น
12. โรงพยาบาลเวียงเชียงรุ้ง
13. โรงพยาบาลขุนตาล
14. โรงพยาบาลแม่ลาว
15. โรงพยาบาลแม่ฟ้าหลวง

จังหวัดลำปาง

1. โรงพยาบาลแจ้ห่ม
2. โรงพยาบาลเถิน
3. โรงพยาบาลห้างฉัตร
4. โรงพยาบาลงาว
5. โรงพยาบาลวังเหนือ
6. โรงพยาบาลเสริมงาม

7. โรงพยาบาลสบปราบ
8. โรงพยาบาลแม่เมาะ
9. โรงพยาบาลแม่ทะ
10. โรงพยาบาลเกาะคา
11. โรงพยาบาลแม่พริก
12. โรงพยาบาลเมืองปาน

จังหวัดพะเยา

1. โรงพยาบาลแม่ใจ
2. โรงพยาบาลดอกคำใต้
3. โรงพยาบาลจุน
4. โรงพยาบาลปง
5. โรงพยาบาลเชียงม่วน

จังหวัดเชียงใหม่

1. โรงพยาบาลฝาง
2. โรงพยาบาลสันป่าตอง
3. โรงพยาบาลจอมทอง
4. โรงพยาบาลฮอด
5. โรงพยาบาลแม่แจ่ม
6. โรงพยาบาลเชียงดาว
7. โรงพยาบาลพร้าว
8. โรงพยาบาลแม่สาย
9. โรงพยาบาลดอยสะเก็ด
10. โรงพยาบาลสารภี
11. โรงพยาบาลอมก๋อย
12. โรงพยาบาลแม่แตง
13. โรงพยาบาลสันทราย
14. โรงพยาบาลสะเมิง
15. โรงพยาบาลแม่ våง
16. โรงพยาบาลดอยเต่า
17. โรงพยาบาลเวียงแหง

18. โรงพยาบาลไชยปราการ
19. โรงพยาบาลหางดง
20. โรงพยาบาลแม่ฮอน

จังหวัดลำพูน

1. โรงพยาบาลป่าซาง
2. โรงพยาบาลลี้
3. โรงพยาบาลบ้านโฮ่ง
4. โรงพยาบาลแม่ทา
5. โรงพยาบาลทุ่งหัวช้าง
6. โรงพยาบาลบ้านธิ

จังหวัดแม่ฮ่องสอน

1. โรงพยาบาลแม่สะเรียง
2. โรงพยาบาลปาย
3. โรงพยาบาลแม่ลาน้อย
4. โรงพยาบาลขุนยวม
5. โรงพยาบาลสบเมย
6. โรงพยาบาลปางมะผ้า

แหล่งที่มา : ข้อมูลจากกลุ่มงานคุ้มครองผู้บริโภคและเภสัชสาธารณสุข สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด
17 แห่ง ในเขตภาคเหนือ ณ ช่วงเดือนมกราคม - มีนาคม 2543

ภาคผนวก ค

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบแบบวัดความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
และรายนามพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งร่วมวิเคราะห์หัวข้อสมรรถนะที่จำเป็น
ในการสร้างแบบสำรวจความคิดเห็น

ผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

- ผู้เชี่ยวชาญในงานคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุข

1. ภก. จิระ วิภาสวงศ์
เภสัชกร 8 ว
หัวหน้ากลุ่มงานคุ้มครองผู้บริโภคและเภสัชสาธารณสุข
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำพูน
(ผู้แทนภาคเหนือ และผู้แทนเขต 10 งานคุ้มครองผู้บริโภค
ด้านสาธารณสุข)
2. ภก. สมจิตต์ ใจวิถี
เภสัชกร 8 ว
หัวหน้ากลุ่มงานคุ้มครองผู้บริโภคและเภสัชสาธารณสุข
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน
(ผู้แทนเขต 9 งานคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุข)
3. ภก. ดนัย วีณะคุปต์
เภสัชกร 7 ว
กลุ่มงานคุ้มครองผู้บริโภคและเภสัชสาธารณสุข
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงใหม่
(ประสบการณ์งานคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุขระดับ
อำเภอ จังหวัด และงานด้านจิตเวช)

4. ภก. นพคุณ เอกวรรณานนท์

เภสัชกร 8 ว

หัวหน้ากลุ่มงานคุ้มครองผู้บริโภคและเภสัชสาธารณสุข

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่

(อดีตผู้แทนเขต 9 งานคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุข)

5. ภญ. กำไร กฤตศิลป์

เภสัชกร 7 ว

หัวหน้าฝ่ายเภสัชกรรมชุมชน

โรงพยาบาลบางกระพุ่ม พิชณุโลก

(ผู้ประสานงานกลุ่มเภสัชกรโรงพยาบาลชุมชน ภาคเหนือ)

รายนามพนักงานเจ้าหน้าที่ระดับจังหวัด ตามพระราชบัญญัติอาหาร พ.ศ. 2522
ในเขต 9 ตอนบน ซึ่งร่วมวิเคราะห์หัวข้อสมรรถนะที่จำเป็นในการสร้างแบบสำรวจ
ความคิดเห็นของพนักงานเจ้าหน้าที่

1. จังหวัดแพร่

ภก. นพคุณ เอกวรรณานนท์ เกสัชกร 8 ว

หัวหน้ากลุ่มงานคุ้มครองผู้บริโภคและเภสัชสาธารณสุข
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่

2. จังหวัดอุดรธานี

ภญ. พรพิมล ภูวณานนท์ เกสัชกร 7 ว

กลุ่มงานคุ้มครองผู้บริโภคและเภสัชสาธารณสุข
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี

ภาคผนวก ง

**แบบสำรวจความคิดเห็นของพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติอาหาร
พ.ศ. 2522 เกี่ยวกับสมรรถนะที่พนักงานเจ้าหน้าที่จำเป็นต้องมี
พร้อมทั้งหนังสือชี้แจงจากผู้วิจัย**

20 สิงหาคม 2542

เรื่อง ขอสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่
ตามพระราชบัญญัติอาหาร พ.ศ. 2522

เรียน เกสัชกรทุกท่าน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสำรวจความคิดเห็นฯ จำนวน 1 ชุด

ดิฉันเป็นเภสัชกร รับผิดชอบงานคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุข ปฏิบัติงานอยู่ที่สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน ขณะนี้กำลังศึกษาต่อในระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ดิฉันได้จัดทำแบบสำรวจความคิดเห็นของพนักงานเจ้าหน้าที่ตามสิ่งที่ส่งมาด้วยเนื่องจากได้พิจารณาว่า เกสัชกรเป็นบุคลากรที่ศึกษามาททางด้านยาโดยเฉพาะ แต่เภสัชกรซึ่งรับราชการในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดและโรงพยาบาลชุมชนจะได้รับมอบภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงานคุ้มครองผู้บริโภคภายใต้บทบาทพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายหลายฉบับ แม้ว่าในบางส่วนนั้นจะไม่ค่อยตรงกับวิชาความรู้ที่ได้เรียนมาก็ตาม ซึ่งที่ผ่านมาพบว่าภารกิจส่วนใหญ่จะเป็นการปฏิบัติงานคุ้มครองผู้บริโภคด้านอาหาร ตัวอย่างเช่น การควบคุมดูแลสถานที่ผลิตน้ำบริโภคในภาชนะบรรจุที่ปิดสนิทให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติอาหาร พ.ศ. 2522 ดิฉันมีความเห็นว่าการเตรียมความพร้อมให้แก่เภสัชกรเพื่อให้ปฏิบัติงานได้ตามบทบาทหน้าที่ตามกฎหมายจึงเป็นเรื่องที่สำคัญมาก และการที่จะกำหนดหัวข้อในการฝึกอบรมบุคลากรได้อย่างเหมาะสมนั้น สมควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะ(Competency)ที่จำเป็นและส่งผลให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ ได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ บุคลิกภาพ และคุณสมบัติอื่นที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ดังนั้นเพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นประกอบการศึกษาวิจัยในเรื่องดังกล่าว ดิฉันจึงใคร่ขอทราบความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับหัวข้อสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติอาหาร พ.ศ. 2522 ทั้งนี้ความคิดเห็นของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนางานในหน้าที่ของเภสัชกรต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความร่วมมือตอบแบบสำรวจความคิดเห็นดังกล่าว และขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ



(นางพัชรา ถาวระ)

เภสัชกร 7

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน

แบบสำรวจความคิดเห็นของพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติอาหาร พ.ศ. 2522
เกี่ยวกับสมรรถนะที่พนักงานเจ้าหน้าที่ฯ จำเป็นต้องมี

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ท่านเห็นด้วยมากที่สุด

สมรรถนะ	ความจำเป็นต้องมีสมรรถนะ			
	จำเป็น มาก	จำเป็น ปานกลาง	จำเป็น น้อย	ไม่จำเป็น
1.หมวดความรู้ (Knowledge) 1.1 ความรู้พื้นฐานด้านอาหาร (เช่น เข้าใจนิยามของ คำว่าอาหาร และสามารถบอกได้ว่าวัตถุใดใช่ หรือ ไม่ใช่อาหาร) 1.2 ความรู้ด้านวิชาการเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์อาหาร ภายใต้การควบคุมดูแล (เช่น ผลิตภัณฑ์น้ำบริโภค ในภาชนะบรรจุที่ปิดสนิท) 1.3 ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีการผลิตอาหาร (เช่น การใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ มาช่วยในการเก็บถนอมอาหาร ให้มีอายุยาวนานขึ้น) 1.4 ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการและวิธีการที่ดี ในการผลิตอาหาร หรือ GMP – Good Manufacturing Practice (เช่น GMP น้ำบริโภคใน ภาชนะบรรจุที่ปิดสนิท) 1.5 ความรู้เกี่ยวกับการประกันคุณภาพในการผลิต อาหาร (เช่น มาตรฐานสากล ISO) 1.6 ความรู้เกี่ยวกับวิธีการเก็บตัวอย่างอาหารส่ง ตรวจวิเคราะห์ (เช่น รู้หลักการสุ่มเก็บตัวอย่าง อาหารซึ่งจะเป็นตัวแทนที่ดีของตัวอย่างอาหาร ทั้งหมด) 1.7 ความรู้เกี่ยวกับวิธีการยึด อาศัยอาหารตาม กฎหมาย (เช่น การยึดอาหารกระป๋องในโรงงาน เนื่องจากได้รับแจ้งจากสำนักงานคณะกรรมการ อาหารและยาว่าไม่เข้ามาตรฐาน)				

สมรรถนะ	ความจำเป็นต้องมีสมรรถนะ			
	จำเป็น มาก	จำเป็น ปานกลาง	จำเป็น น้อย	ไม่จำเป็น
1. หมวดความรู้ (ต่อ) 1.8 ความรู้เกี่ยวกับวิธีการตรวจสอบสถานที่ผลิตอาหารตามกฎหมาย (เช่น วิธีการตรวจสอบสถานที่ผลิตอาหารที่ได้ข้อมูลครบถ้วนตามหลักวิชาการ) 1.9 ความรู้เกี่ยวกับวิธีการสรุปและประเมินผลการปฏิบัติงาน (เช่น แนวทางการสรุปและประเมินผลการตรวจสอบสถานที่ผลิตอาหาร ที่ครอบคลุมประเด็นสำคัญทั้งหมด) 1.10 ความรู้เกี่ยวกับบทบาทและอำนาจหน้าที่ของพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมาย (เช่น การตีความว่าพนักงานเจ้าหน้าที่สามารถกระทำการใดได้บ้างตามกฎหมาย) 1.11 ความรู้ด้านอื่น ๆ ที่ท่านคิดว่าพนักงาน - เจ้าหน้าที่จำเป็นต้องมี (โปรดระบุ)..... 				
2. หมวดทักษะ (Skill) 2.1 ทักษะในการเขียนบันทึกและรายงานผลการตรวจสอบสถานประกอบการด้านอาหาร (เช่น การเขียนบันทึกและรายงานผลการตรวจสอบสถานที่ผลิตน้ำบริโภคในภาชนะบรรจุที่ปิดสนิท) 2.2 ทักษะในการนำเสนอ และการสื่อความ / การถ่ายทอด (เช่น การนำเสนอผลงานต่อผู้บริหารในที่ประชุม การสื่อสารกับประชาชน) 2.3 ทักษะในการประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ (เช่น การติดต่อประสานงานกับเจ้าหน้าที่สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด เกี่ยวกับเรื่องโรงงาน)				

สมรรถนะ	ความจำเป็นต้องมีสมรรถนะ			
	จำเป็น มาก	จำเป็น ปานกลาง	จำเป็น น้อย	ไม่จำเป็น
2. หมวดทักษะ (ต่อ) 2.4 ทักษะในการสร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน (เช่น การกระตุ้นให้ชมรมน้ำดื่มในจังหวัด ร่วมมือกับภาครัฐในการสร้างมาตรการคุ้มครองผู้บริโภค) 2.5 ทักษะในการมอบหมายงาน (เช่น การมอบหมายงานให้แก่ผู้ร่วมทีมในการออกตรวจสถานที่ผลิตอาหาร) 2.6 ทักษะในการแก้ไขความขัดแย้ง (เช่น กรณีผู้บริโภคมีเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับความเสียหายที่ได้รับความจากการบริโภคสินค้าที่ผลิตโดยผู้ประกอบการภายในจังหวัด) 2.7 ทักษะในการค้นหาและรวบรวมข้อมูล (เช่น ข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์ใหม่ ๆ ตัวอย่างเช่น เรื่องสาร Dioxin ในเนื้อสัตว์ เพื่อนำเสนอให้ผู้เกี่ยวข้องทราบได้อย่างถูกต้อง และรวดเร็ว ทันเหตุการณ์) 2.8 ทักษะในการสรุปเรื่องหรือการจับประเด็น (เช่น การสรุปประเด็นกรณีพิพาทระหว่างผู้บริโภค และผู้ประกอบการ) 2.9 ทักษะอื่น ๆ ที่ท่านคิดว่าพนักงานเจ้าหน้าที่จำเป็นต้องมี (โปรดระบุ)..... 				
3. หมวดความสามารถ (Ability) 3.1 ความสามารถในการวางแผน (เช่น การบริหารทรัพยากรในการออกตรวจ ได้แก่ การเบิกจ่ายค่าเบี้ยเลี้ยง การเตรียมพาหนะ การบริหารเวลา ฯลฯ)				

สมรรถนะ	ความจำเป็นต้องมีสมรรถนะ			
	จำเป็น มาก	จำเป็น ปานกลาง	จำเป็น น้อย	ไม่จำเป็น
3. หมวดความสามารถ (ต่อ) 3.2 ความสามารถในการวิเคราะห์หาสาเหตุ และ สรุปปัญหา (เช่น กรณีที่พบปัญหามลพิษ อาหารไม่เข้ามาตรฐาน) 3.3 ความสามารถในการให้คำปรึกษา คำแนะนำ แก่ผู้ประกอบการ (เช่น การให้คำแนะนำแก่ผู้ขอ อนุญาตผลิตน้ำบริโภคฯ เกี่ยวกับการจัดสถานที่ผลิต และการจัดเตรียมเอกสารประกอบการขออนุญาต) 3.4 ความสามารถในการโน้มน้าว จูงใจผู้ประกอบการ การให้ปฏิบัติตามกฎหมาย (เช่น สามารถพูดคุย หรืออธิบายให้ผู้ผลิตน้ำบริโภคฯ เห็นความสำคัญ ของการดูแลคุณภาพผลิตภัณฑ์ และยินยอมปฏิบัติ ตามเงื่อนไขกฎหมาย กรณีที่ผลิตภัณฑ์ไม่เข้า มาตรฐาน) 3.5 ความสามารถในการเป็นผู้นำทีมงาน และ บริหารบุคลากรภายในทีม (เช่น ทีมออกตรวจ สถานที่ผลิตอาหาร ซึ่งประกอบด้วยพนักงาน - เจ้าหน้าที่ระดับจังหวัด ร่วมกับพนักงานเจ้าหน้าที่ ระดับอำเภอ) 3.6 ความสามารถในการบูรณาการความรู้ในเชิง สหวิทยาการ (การผสมผสานความรู้จาก หลายสาขาวิชาเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น ด้าน พฤติกรรมศาสตร์ ด้านสังคมศาสตร์ ด้านนิติศาสตร์ ด้านการบริหารจัดการ ฯลฯ) 3.7 ความสามารถในการสอนงานแก่ผู้อื่น (เช่น การ ถ่ายทอดความรู้ และ สอนงานแก่พนักงานเจ้าหน้าที่ ใหม่ หรือ นักศึกษาฝึกงาน ในหลักสูตรต่าง ๆ) 3.8 ความสามารถในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่อง (เช่น สามารถศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ ด้วยตนเองได้อย่างสม่ำเสมอ)				

สมรรถนะ	ความจำเป็นต้องมีสมรรถนะ			
	จำเป็น มาก	จำเป็น ปานกลาง	จำเป็น น้อย	ไม่จำเป็น
3.9 ความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า (เช่น กรณีออกตรวจ แล้วพบเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิด ตัวอย่างเช่น ผู้ประกอบการต่อต้านอย่างรุนแรง) 3.10 ความสามารถด้านอื่น ๆ ที่ท่านคิดว่า พนักงานเจ้าหน้าที่จำเป็นต้องมี (โปรดระบุ)				
4. หมวดคุณสมบัติอื่นๆ				
4.1 บุคลิกภาพ (Personality)				
4.1.1 รับผิดชอบ (หมายถึง มีวินัยในการทำงาน สามารถทำงานให้สำเร็จ เรียบร้อยภายใน ระยะเวลาที่กำหนด มีความเอาใจใส่ต่อหน้าที่) 4.1.2 ซื่อสัตย์ (หมายถึง การประพฤติตรง จริงใจ ไม่คดโกง และไม่หลอกลวง) 4.1.3 มีมนุษยสัมพันธ์ (หมายถึง การมีท่าทีเป็นมิตร ต่อทั้งผู้ร่วมทีมงาน และผู้ประกอบการ) 4.1.4 ละเอียด รอบคอบ (หมายถึง ปฏิบัติงานด้วย ความระมัดระวัง ตรวจสอบรายละเอียดให้ ครบถ้วนเสมอ) 4.1.5 มีไหวพริบปฏิภาณ (หมายถึง สามารถแก้ไข หรือได้ตอบเหตุการณ์เฉพาะหน้าได้ฉับพลันทันที และแนบคาย) 4.1.6 มั่นคงทางอารมณ์ (หมายถึง สามารถควบคุม อารมณ์ตนเองได้ แม้ในสถานการณ์ฉุกเฉิน หรือ สภาวะที่มีความเครียดสูง มีเหตุผล มีความ อดทน ในการปฏิบัติงาน)				

สมรรถนะ	ความจำเป็นต้องมีสมรรถนะ			
	จำเป็น มาก	จำเป็น ปานกลาง	จำเป็น น้อย	ไม่จำเป็น
4.1 บุคลิกภาพ (ต่อ) 4.1.7 ปรับตัวได้ดี (หมายถึง สามารถปรับแนวคิด หรือวิธีการทำงานให้สอดคล้อง เหมาะสม เมื่อ องค์การมีการเปลี่ยนแปลงนโยบาย ตัวอย่างเช่น ขณะนี้สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา มีนโยบายปรับเปลี่ยนแนวทางการคุ้มครอง ผู้บริโภคด้านอาหารจากเดิมที่เน้น Pre - Marketing Control เป็นเน้น Post - Marketing Control) 4.1.8 เข้มแข็ง (หมายถึง ไม่ย่อท้อหวั่นไหวในการ ทำงาน แม้จะมีภารกิจที่ต้องปฏิบัติมากมายและ ยากลำบากก็ตาม) 4.1.9 เชื่อมั่นในตนเอง (หมายถึง มีความนับถือ และ มั่นใจในตนเอง ในการตัดสินใจต่างๆในขั้นตอน การปฏิบัติงาน โดยไม่หวาดกลัวต่อคำวิพากษ์ วิจารณ์ และความล้มเหลว) 4.1.10 คิดก้าวหน้า หรือ คิดในเชิงรุก (หมายถึง เป็น ผู้ที่สามารถริเริ่ม วางแผน ตัดสินใจเกี่ยวกับการ ทำงานด้วยตนเอง โดยไม่จำเป็นต้องได้รับการ กระตุ้นจากสังคมหรือสิ่งแวดล้อม) 4.1.11 ใฝ่รู้ (หมายถึง มีความสนใจเกี่ยวกับวิชาการ ข้อมูลข่าวสารใหม่ๆ หรือ สิ่งแวดล้อมรอบตัว ซึ่งจะ เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานในบทบาท หน้าที่) 4.1.12 บุคลิกภาพด้านอื่น ๆ ที่ท่านคิดว่า พนักงานเจ้าหน้าที่จำเป็นต้องมี (โปรดระบุ) 4.2 คุณสมบัติอื่นๆ ที่ท่านคิดว่าพนักงานเจ้าหน้าที่ จำเป็นต้องมี (โปรดระบุ).....				

ภาคผนวก จ

ผลการพิจารณาความตรงตามเนื้อหา (content validity ratio percent)
ของหัวข้อสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับเภสัชกรที่เป็นพนักงานเจ้าหน้าที่
ตามพระราชบัญญัติอาหาร พ.ศ. 2522

ตารางที่ 16 (ต่อ)

จำนวนบุคลากรที่แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความจำเป็นต้องมีสมรรถนะ												
หัวข้อสมรรถนะ	จำเป็นมาก			จำเป็นปานกลาง			จำเป็นน้อย			ไม่จำเป็น		
	บุคลากรภาคเหนือ (คน)	บุคลากรภาคตะวันออก (คน)	บุคลากรภาคใต้ (คน)	บุคลากรภาคเหนือ (คน)	บุคลากรภาคตะวันออก (คน)	บุคลากรภาคใต้ (คน)	บุคลากรภาคเหนือ (คน)	บุคลากรภาคตะวันออก (คน)	บุคลากรภาคใต้ (คน)	บุคลากรภาคเหนือ (คน)	บุคลากรภาคตะวันออก (คน)	บุคลากรภาคใต้ (คน)
	รวม (คน)	รวม (คน)	รวม (คน)	รวม (คน)	รวม (คน)	รวม (คน)	รวม (คน)	รวม (คน)	รวม (คน)	รวม (คน)	รวม (คน)	รวม (คน)
1. หมดความรู้ (ต่อ)												
1.4 ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการและวิธีการที่ดีในการผลิตอาหาร หรือ GMP - Good Manufacturing Practice	27	24	51	3	6	9	0	0	0	0	0	100.00
1.5 ความรู้เกี่ยวกับการประกันคุณภาพในการผลิตอาหาร	15	12	27	14	17	31	1	1	2	0	0	93.33
1.6 ความรู้เกี่ยวกับวิธีการเก็บตัวอย่างอาหารส่งตรวจวิเคราะห์	23	24	47	7	6	13	0	0	0	0	0	100.00
1.7 ความรู้เกี่ยวกับวิธีการยีสต์ อาหารตามกฎหมาย	26	24	50	3	5	8	1	1	2	0	0	93.33
1.8 ความรู้เกี่ยวกับวิธีการตรวจสถานที่ผลิตอาหารตามกฎหมาย	24	24	48	5	6	11	1	0	1	0	0	96.67
1.9 ความรู้เกี่ยวกับวิธีการสุภาพและประเมินผลการปฏิบัติงาน	21	23	44	9	7	16	0	0	0	0	0	100.00

ตารางที่ 16 (ต่อ)

จำนวนเกษตรกรที่แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความจำเป็นต้องมีส่วนร่วม												
หัวข้อสมรรถนะ	จำเป็นมาก				จำเป็นปานกลาง				จำเป็นน้อย			
	เกษตรกรภาคเหนือ (คน)		เกษตรกรภาคตะวันออก (คน)		เกษตรกรภาคกลาง (คน)		เกษตรกรภาคใต้ (คน)		เกษตรกรภาคเหนือ (คน)		เกษตรกรภาคตะวันออก (คน)	
	รวม	ทั้งหมด	รวม	ทั้งหมด	รวม	ทั้งหมด	รวม	ทั้งหมด	รวม	ทั้งหมด	รวม	ทั้งหมด
1. หมวดความรู้ (ต่อ)												
1.10 ความรู้เกี่ยวกับบทบาทและอำนาจหน้าที่ของพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมาย	24	28	52	6	2	8	0	0	0	0	0	100.00
2. หมวดทักษะ												
2.1 ทักษะในการเขียนบันทึกและรายงานผลการตรวจสอบประกอบการด้านอาหาร	15	17	32	13	13	26	2	0	2	0	0	93.33
2.2 ทักษะในการนำเสนอและการสื่อสารความ / การถ่ายทอด	15	11	26	14	19	33	1	0	1	0	0	96.67
2.3 ทักษะในการประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ	17	16	33	12	13	25	1	1	2	0	0	93.33
2.4 ทักษะในการสร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน	21	26	47	9	4	13	0	0	0	0	0	100.00
2.5 ทักษะในการมอบหมายงาน	14	16	30	16	14	30	0	0	0	0	0	100.00

ตารางที่ 16 (ต่อ)

จำนวนเกสักรที่แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความจำเป็นที่ต้องมีสมรรถนะ												
หัวข้อสมรรถนะ	จำเป็นมาก				จำเป็นปานกลาง				จำเป็นน้อย			
	เกสักรภาคเหนือ (คน)		เกสักรภาคเหนือ (คน)		เกสักรภาคเหนือ (คน)		เกสักรภาคเหนือ (คน)		เกสักรภาคเหนือ (คน)		เกสักรภาคเหนือ (คน)	
	เกสักรภาคเหนือ (คน)	เกสักรภาคเหนือ (คน)	เกสักรภาคเหนือ (คน)	เกสักรภาคเหนือ (คน)	เกสักรภาคเหนือ (คน)	เกสักรภาคเหนือ (คน)	เกสักรภาคเหนือ (คน)	เกสักรภาคเหนือ (คน)	เกสักรภาคเหนือ (คน)	เกสักรภาคเหนือ (คน)	เกสักรภาคเหนือ (คน)	เกสักรภาคเหนือ (คน)
2. หมวดทักษะ (ต่อ)												
2.6 ทักษะในการแก้ไขความขัดแย้ง	23	23	46	7	7	14	0	0	0	0	0	100.00
2.7 ทักษะในการค้นหาและรวบรวมข้อมูล	20	23	43	10	7	17	0	0	0	0	0	100.00
2.8 ทักษะในการสรุปเรื่อง หรือการจับประเด็น	20	23	43	10	7	17	0	0	0	0	0	100.00
3. หมวดความสามารถ												
3.1 ความสามารถในการวางแผน	21	13	34	9	14	23	0	3	3	0	0	90.00
3.2 ความสามารถในการวิเคราะห์หาสาเหตุและสรุปปัญหา	23	24	47	6	6	12	1	0	1	0	0	96.67
3.3 ความสามารถในการให้คำปรึกษา												
คำแนะนำแก่ผู้ประกอบการ	25	28	53	5	2	7	0	0	0	0	0	100.00
3.4 ความสามารถในการเฝ้าระวัง												
ผู้ประกอบการให้ปฏิบัติตามกฎหมาย	21	25	46	9	5	14	0	0	0	0	0	100.00
3.5 ความสามารถในการเป็นผู้นำทีมงาน												
และบริหารบุคลากรภายในทีม	20	21	41	10	9	19	0	0	0	0	0	100.00

ตารางที่ 16 (ต่อ)

จำนวนเอกสารที่แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความจำเป็นต้องมีสมรรถนะ											
จำเป็นมาก			จำเป็นปานกลาง			จำเป็นน้อย			ไม่จำเป็น		
เอกสารภาคเหนือ (คน)	เอกสารภาคเหนือ (คน)	เอกสารภาคเหนือ (คน)	เอกสารภาคเหนือ (คน)	เอกสารภาคเหนือ (คน)	เอกสารภาคเหนือ (คน)	เอกสารภาคเหนือ (คน)	เอกสารภาคเหนือ (คน)	เอกสารภาคเหนือ (คน)	เอกสารภาคเหนือ (คน)	เอกสารภาคเหนือ (คน)	เอกสารภาคเหนือ (คน)
รวม (คน)	รวม (คน)	รวม (คน)	รวม (คน)	รวม (คน)	รวม (คน)	รวม (คน)	รวม (คน)	รวม (คน)	รวม (คน)	รวม (คน)	รวม (คน)
หัวข้อสมรรถนะ											
3. หมวดความสามารถ (ต่อ)											
3.6 ความสามารถในการบูรณาการความรู้											
ในเชิงสหวิทยาการ											
17	22	39	12	7	19	1	2	0	0	0	93.33
17	19	36	12	11	23	1	0	0	0	0	96.67
3.8 ความสามารถในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง											
22	20	42	7	10	17	1	0	1	0	0	96.67
3.9 ความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า											
22	27	49	8	3	11	0	0	0	0	0	100.00
4. หมวดคุณสมบัตอื่น ๆ											
4.1 บุคลิกภาพ											
4.1.1 รับผิดชอบ											
28	27	55	1	3	4	1	0	1	0	0	96.67
4.1.2 ซื่อสัตย์											
26	29	55	3	1	4	1	0	1	0	0	96.67
4.1.3 มีมนุษยสัมพันธ์											
25	29	54	5	1	6	0	0	0	0	0	100.00
4.1.4 ละเอียด รอบคอบ											
25	28	53	5	2	7	0	0	0	0	0	100.00
4.1.5 มีไหวพริบปฏิภาณ											
24	28	52	6	2	8	0	0	0	0	0	100.00

ตารางที่ 16 (ต่อ)

จำนวนผลลัพธ์ที่แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความจำเป็นที่ต้องมีสมรรถนะ												
หัวข้อสมรรถนะ	จำเป็นมาก				จำเป็นปานกลาง				จำเป็นน้อย			
	จำเป็นมาก				จำเป็นปานกลาง				จำเป็นน้อย			
	ภาคเหนือ (คน)	ภาคตะวันออก (คน)	ภาคกลาง (คน)	ภาคใต้ (คน)	ภาคเหนือ (คน)	ภาคตะวันออก (คน)	ภาคกลาง (คน)	ภาคใต้ (คน)	ภาคเหนือ (คน)	ภาคตะวันออก (คน)	ภาคกลาง (คน)	ภาคใต้ (คน)
4.1 บุคลิกภาพ (ต่อ)												
4.1.6 มั่นคงทางอารมณ์	24	29	53	6	1	7	0	0	0	0	0	0
4.1.7 ปรับตัวได้ดี	18	18	36	11	12	23	1	0	1	0	0	0
4.1.8 เข้มแข็ง	20	18	38	9	11	20	1	1	2	0	0	0
4.1.9 เชื่อมมั่นในตนเอง	20	22	42	8	8	16	2	0	2	0	0	0
4.1.10 คิดก้าวหน้า หรือคิดในเชิงรุก	21	27	48	8	2	10	1	1	2	0	0	0
4.1.11 ใฝ่รู้	23	27	50	5	3	8	2	0	2	0	0	0
4.2 คุณสมบัติอื่น ๆ ที่ท่านคิดว่าพนักงานเจ้าหน้าที่จำเป็นต้องมี (โปรดระบุ)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

หมายเหตุ - หัวข้อสมรรถนะที่มีค่า % CVR ตั้งแต่ 70 ขึ้นไป ถือเป็นสมรรถนะที่จำเป็น

- แต่ละหมวดควมมีค่าตามปลายเปิดจำนวน 1 ข้อ เพื่อให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับหัวข้อสมรรถนะอื่น ๆ ในแต่ละหมวดที่คิดว่าพนักงานเจ้าหน้าที่จำเป็นต้องมี ทั้งนี้ผู้วิจัยได้นำเสนอสรุปความคิดเห็นจากคำถามปลายเปิดดังกล่าว ไว้ในตารางที่ 17

ตารางที่ 17 สรุปข้อเสนอแนะของพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติอาหาร พ.ศ. 2522 เกี่ยวกับหัวข้อสมรรถนะที่พนักงานเจ้าหน้าที่จำเป็นต้องมีเพิ่มเติมจากผู้วิจัยได้นำเสนอในแบบสำรวจความคิดเห็น และการนำข้อเสนอแนะดังกล่าวไปปรับปรุงแก้ไขหัวข้อสมรรถนะที่จำเป็นในแต่ละหมวด

สรุปข้อเสนอแนะของพนักงานเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับหัวข้อสมรรถนะที่จำเป็นต้องมีการเพิ่มเติม	การนำข้อเสนอแนะไปปรับปรุงแก้ไขหัวข้อสมรรถนะในแต่ละหมวด
1. หมวดความรู้	
- ความรู้เกี่ยวกับประเภทของอาหาร เช่น นมปรุงแต่ง อาหารพร้อมปรุง อาหารพร้อมบริโภคทันที	- เพิ่มเติมรายละเอียดในข้อ 1.1 เป็น - ความรู้พื้นฐานด้านอาหาร (เช่น เข้าใจนิยามของคำว่าอาหาร และสามารถบอกได้ว่าวัตถุใดใช่หรือไม่ใช่อาหาร รวมทั้งสามารถระบุประเภทของอาหารได้)
- ความรู้เกี่ยวกับเครื่องมือ เครื่องใช้ที่ควรมีในสถานประกอบการ เช่น ในสถานที่ผลิตน้ำดื่ม มีเครื่องกรองน้ำดื่มได้บ้าง	- เพิ่มเติมรายละเอียดในข้อ 1.2 เป็น - ความรู้ด้านวิชาการเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์อาหารภายใต้การควบคุมดูแล รวมทั้งเครื่องมือ เครื่องใช้ในการผลิต และภาชนะบรรจุอาหาร (เช่น ผลิตภัณฑ์บริโภคในภาชนะบรรจุที่ปิดสนิท)
- ความรู้เกี่ยวกับการใช้ชุดทดสอบคุณภาพอาหารอย่างง่าย (Test Kit)	- เพิ่มเติมเป็น ข้อ 1.11
- ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายฉบับอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสาร ซึ่งจะเกี่ยวข้องในการกำหนดมาตรการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชน เช่น กรณีผลวิเคราะห์น้ำดื่ม, กฎหมายอาญา, กฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เป็นต้น	- เพิ่มเติมเป็น ข้อ 1.12

สรุปข้อเสนอแนะของพนักงานเจ้าหน้าที่ เกี่ยวกับหัวข้อสมรรถนะที่จำเป็นต้องมีเพิ่มเติม	การนำข้อเสนอแนะไปปรับปรุงแก้ไขหัวข้อสมรรถนะในแต่ละหมวด
2. หมวดทักษะ - ทักษะในการทำหลักฐานประกอบการดำเนิคดี เช่น การทำบันทึกยึดอายัดอาหาร - ทักษะในการใช้คอมพิวเตอร์ เช่น การใช้โปรแกรมฐานข้อมูลด้านอาหาร	- เพิ่มเติมเป็นข้อ 2.9 - เพิ่มเติมเป็นข้อ 2.10
3. หมวดความสามารถ - ความสามารถในการวางแผนการปฏิบัติงาน	- เพิ่มเติมรายละเอียดในข้อ 3.1 เป็น - ความสามารถในการวางแผน (เช่น การวางแผนการปฏิบัติงานการบริหารทรัพยากรในการออกตรวจ ได้แก่ การเบิกจ่ายค่าเบี้ยเลี้ยง การเตรียมพาหนะ การบริหารเวลา ฯลฯ)
4.1 หมวดบุคลิกภาพ - มีความตรงต่อเวลา - มีความละเอียดถี่ถ้วน เสนอปลายในการปฏิบัติงาน - มุ่งความสำเร็ - เสียสละเพื่อส่วนรวม	- เพิ่มเติมรายละเอียดในข้อ 4.1.1 เป็น - รับผิดชอบ (หมายถึง มีวินัยในการทำงาน สามารถทำงานให้สำเร็จเรียบร้อยภายในระยะเวลาที่กำหนด มีความเอาใจใส่ต่อหน้าที่ มีความตรงต่อเวลา มีความละเอียดถี่ถ้วน เสนอปลายในการปฏิบัติงาน มุ่งความสำเร็

เสียสละเพื่อส่วนรวม)

สรุปข้อเสนอแนะของพนักงานเจ้าหน้าที่ เกี่ยวกับหัวข้อสมรรถนะที่จำเป็นต้องมีเพิ่มเติม	การนำข้อเสนอแนะไปปรับปรุงแก้ไขข้อสมรรถนะในแต่ละหมวด
4.1 หมวดบุคลิกภาพ (ต่อ)	
- ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น - มีความไว้วางใจทีมงาน	- เพิ่มเติมเป็นข้อ 4.1.12 ดังนี้ - ยอมรับผู้อื่น (หมายถึง ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น มีความไว้วางใจทีมงาน)
- มีคุณธรรมและจริยธรรมในการใช้อำนาจตามกฎหมาย - มีความยุติธรรม	- เพิ่มเติมเป็นข้อ 4.1.13 ดังนี้ - มีความยุติธรรม (หมายถึง ใช้อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายอย่างโปร่งใส มีคุณธรรม และจริยธรรมในการใช้อำนาจ ปฏิบัติต่อผู้ประกอบกรด้านอาหารทุกรายอย่างเสมอภาค)

ภาคผนวก จ

**แบบสอบถาม แบบทดสอบ และแบบวัดที่ใช้ในการวิจัย
พร้อมทั้งหนังสือขอความร่วมมือจากพนักงานเจ้าหน้าที่ในการประเมินตนเอง**

ที่ ทม 0607.3/ 0๐๑



ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
239 ถนนห้วยแก้ว อำเภอเมือง
จังหวัดเชียงใหม่ 50200

10 กุมภาพันธ์ 2543

เรื่อง ขอบทราบดีความคิดเห็นเพื่อการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับงานคุ้มครองผู้บริโภคด้านอาหาร

เรียน ภาสกรทุกท่าน

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. หนังสือชี้แจงวัตถุประสงค์การวิจัย
2. แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

ด้วยภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้รับแจ้งจาก นางพัชรา ถาวรระ
รหัสประจำตัว 4121705 นักศึกษาปริญญาโทสาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ซึ่งขณะนี้กำลังอยู่
ระหว่างทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะ (Competency) ที่จำเป็นของภาสกรที่เป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ตาม
พระราชบัญญัติอาหาร พ.ศ. 2522 โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังกล่าวตามรายละเอียดดังแนบ นั้น

ในการนี้ ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้พิจารณาเห็นว่าการศึกษาวิจัย
ครั้งนี้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาสมรรถนะของภาสกรซึ่งเป็นกลุ่มบุคลากรหลักในการดำเนินงาน
คุ้มครองผู้บริโภคด้านอาหาร จึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านได้โปรดตอบแบบสอบถามตามที่ได้จัดส่งมาพร้อมนี้
และส่งคืนกลับไปยังผู้วิจัยเพื่อดำเนินการวิเคราะห์ผล ภายในวันที่ 29 กุมภาพันธ์ 2543 ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ข้างต้นด้วย จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์สงคราม ชาวนิลป์)

หัวหน้าภาควิชาจิตวิทยา

ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์

โทรศัพท์ (053) 943232 - 33

โทรสาร (053) 221595 หรือ 942309

10 กุมภาพันธ์ 2543

เรื่อง ขี้แจงวัตถุประสงค์การวิจัย

เรียน เกษตรกรทุกท่าน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามซึ่งได้จำหน่ายและติดแสตมป์เรียบร้อยแล้ว จำนวน 1 ชุด

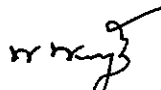
ดิฉันเป็นเกษตรกร รับผิดชอบงานคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุข ปฏิบัติงานอยู่ที่สำนักงานสาธารณสุข จังหวัดน่าน ขณะนี้อยู่ในระหว่างการศึกษาต่อระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ดิฉันกำลังทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะ (Competency) ที่จำเป็น ได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และบุคลิกภาพ ซึ่งส่งผลให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงานของเกษตรกรที่เป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติอาหาร พ.ศ. 2522

การวิจัยครั้งนี้มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนางานคุ้มครองผู้บริโภคด้านอาหารใน ส่วนภูมิภาค ทั้งนี้เนื่องจากเกษตรกรเป็นบุคลากรที่ศึกษามาทางด้านยาโดยเฉพาะ เมื่อได้รับมอบภาระหน้าที่ใน การปฏิบัติงานเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายหลายฉบับ ซึ่งภารกิจส่วนใหญ่จะเป็นด้านอาหาร จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาให้เกษตรกรมีสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้จึงมุ่งที่จะ ค้นหาคำตอบว่าสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับเกษตรกรที่เป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติอาหาร พ.ศ. 2522 นั้นเป็นอย่างไร เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาเกษตรกรซึ่งเป็นบุคลากรหลักที่ปฏิบัติงานคุ้มครองผู้บริโภค ด้านอาหารในส่วภูมิภาคได้อย่างเหมาะสมต่อไป

ดังนั้น ดิฉันจึงใคร่ขอทราบความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ตาม พระราชบัญญัติอาหาร พ.ศ. 2522 ตามแบบสอบถามที่ส่งมาด้วย และเพื่อให้การศึกษานี้เกิดประโยชน์สูงสุด จึงขอให้ท่านได้โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบถ้วนทุกข้อ ตามความเป็นจริง ทั้งนี้คำตอบของท่านจะถูกเก็บเป็น ความลับ การวิเคราะห์ผลจะกระทำในภาพรวมเท่านั้น ซึ่งจะไม่ทำให้เกิดความเสียหายต่อตัวท่านและหน่วยงาน ของท่านแต่ประการใด

จึงเรียนมาเพื่อขอความคิดเห็นจากท่าน และโปรดส่งแบบสอบถามซึ่งได้จำหน่ายและติดแสตมป์ เรียบร้อยแล้วกลับไปยังผู้วิจัยภายในวันที่ 29 กุมภาพันธ์ 2543 ด้วย ขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ



(นางพัชรา ถาวระ)

เกษตรกร 7

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน

แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติอาหาร พ.ศ. 2522

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม (โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ และเติมข้อความลงในช่องว่าง)

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
2. อายุ.....ปี
3. ระดับการศึกษาสูงสุด ☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก
4. ปัจจุบันท่านดำรงตำแหน่งเภสัชกร ระดับ.....
สถานที่ปฏิบัติงาน ☐ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ☐ โรงพยาบาลทั่วไป ☐ โรงพยาบาลชุมชน
5. บทบาทหน้าที่ในปัจจุบัน "ท่านทำหน้าที่เป็นหัวหน้ากลุ่มงานหรือหัวหน้าฝ่าย" หรือไม่
☐ เป็น ☐ ไม่เป็น
6. ท่านมีประสบการณ์การทำงานคุ้มครองผู้บริโภคด้านอาหาร ปี
(ประสบการณ์ หมายถึงรวมถึง เคยปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องแม้ไม่ได้เป็นผู้รับผิดชอบโดยตรงก็ตาม เช่น เคยตรวจร้านขายของชำ ตรวจสถานที่ผลิตอาหาร ทำงานด้านทะเบียนใบอนุญาต ทำกิจกรรมเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านอาหาร เป็นวิทยากร คุรุฝึก เภสัชกรที่เลี้ยง อาจารย์พิเศษ หรือกิจกรรมอื่นที่เกี่ยวข้องกับงานคุ้มครองผู้บริโภคด้านอาหาร)

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ตาม พ.ร.บ. อาหาร พ.ศ. 2522

คำชี้แจง : ความหมายของคะแนนเป็นดังนี้

1 = น้อยที่สุด	2 = น้อย	3 = ปานกลาง	4 = มาก	5 = มากที่สุด
= ประมาณร้อยละ	= ประมาณร้อยละ	= ประมาณร้อยละ	= ประมาณร้อยละ	= ประมาณร้อยละ
0-20	21-40	41-60	61-80	81-100

โปรดทำเครื่องหมาย ○ ล้อมรอบตัวเลขที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

รายการสมรรถนะ	ระดับความจำเป็นต้องมี	ระดับสมรรถนะที่ท่านมีอยู่
1. หมวดความรู้		
1.1 ความรู้พื้นฐานด้านอาหาร (เช่น เข้าใจนิยามของ คำว่าอาหาร และสามารถบอกได้ว่าวัตถุใดใช่หรือไม่ใช่อาหาร รวมทั้งสามารถระบุประเภทของอาหารได้)	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
1.2 ความรู้ด้านวิชาการเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์อาหาร ภายใต้การควบคุมดูแล รวมทั้งเครื่องมือ เครื่องใช้ ในการผลิต และภาชนะบรรจุอาหาร (เช่น ผลิตภัณฑ์น้ำบริโภคในภาชนะบรรจุที่ปิดสนิท)	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
1.3 ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีการผลิตอาหาร (เช่น การใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ มาช่วยในการเก็บถนอมอาหารให้มีอายุยาวนานขึ้น)	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
1.4 ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการและวิธีการที่ดีในการผลิตอาหาร หรือ GMP – Good Manufacturing Practice (เช่น GMP น้ำบริโภคในภาชนะบรรจุที่ปิดสนิท)	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5

รายการสมรรถนะ	ระดับความจำเป็นต้องมี	ระดับสมรรถนะที่ท่านมีอยู่
1.5 ความรู้เกี่ยวกับการประกันคุณภาพในการผลิตอาหาร (เช่น มาตรฐานสากล ISO)	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
1.6 ความรู้เกี่ยวกับวิธีการเก็บตัวอย่างอาหารส่งตรวจวิเคราะห์ (เช่น รู้หลักการสุ่มเก็บตัวอย่างอาหารซึ่งเป็นตัวแทนที่ดีของตัวอย่างอาหารทั้งหมด)	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
1.7 ความรู้เกี่ยวกับวิธีการยึด อาศัยอาหารตามกฎหมาย (เช่น การยึดอาหารกระป๋องในโรงงานเนื่องจากได้รับแจ้งจากสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยาว่าไม่เข้ามาตรฐาน)	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
1.8 ความรู้เกี่ยวกับวิธีการตรวจสอบสถานที่ผลิตอาหารตามกฎหมาย (เช่น วิธีการตรวจสอบสถานที่ผลิตอาหารที่ได้ข้อมูลครบถ้วนตามหลักวิชาการ)	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
1.9 ความรู้เกี่ยวกับวิธีการสรุปและประเมินผลการปฏิบัติงาน (เช่น แนวทางการสรุปและประเมินผลการตรวจสอบสถานที่ผลิตอาหาร ที่ครอบคลุมประเด็นสำคัญทั้งหมด)	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
1.10 ความรู้เกี่ยวกับบทบาทและอำนาจหน้าที่ของพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมาย (เช่น การตีความว่าพนักงานเจ้าหน้าที่สามารถกระทำการใดได้บ้างตามกฎหมาย)	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
1.11 ความรู้เกี่ยวกับการใช้ชุดทดสอบคุณภาพอาหารอย่างง่าย (Test Kit) (เช่น ชุดทดสอบบอแรกซ์ในอาหาร)	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
1.12 ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายฉบับอื่นที่เกี่ยวข้อง (เช่น พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสาร ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการกำหนดมาตรการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชน)	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
2. หมวดทักษะ		
2.1 ทักษะในการเขียนบันทึก และรายงานผลการตรวจสอบสถานประกอบการด้านอาหาร (เช่น การเขียนบันทึกและรายงานผลการตรวจสอบสถานที่ผลิตน้ำบริโภค)	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
2.2 ทักษะในการนำเสนอ และการสื่อความ / การถ่ายทอด (เช่น การนำเสนอผลงานต่อผู้บริหารในที่ประชุม, การสื่อสารกับประชาชน)	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
2.3 ทักษะในการประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ (เช่น การติดต่อประสานงานกับเจ้าหน้าที่ของสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด เกี่ยวกับเรื่องโรงงาน)	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5

รายการสมรรถนะ	ระดับความจำเป็นต้องมี	ระดับสมรรถนะที่ท่านมีอยู่
2.4 ทักษะในการสร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน (เช่น การกระตุ้นให้ชมรมน้ำดื่มในจังหวัดร่วมมือกับภาครัฐ ในการสร้างมาตรการคุ้มครองผู้บริโภค)	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
2.5 ทักษะในการมอบหมายงาน (เช่น การมอบหมายงานให้แก่ผู้ร่วมทีมงานในการออกตรวจสถานที่ผลิตอาหาร)	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
2.6 ทักษะในการแก้ไขความขัดแย้ง (เช่น กรณีผู้บริโภคมีเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับความเสียหายที่ได้รับจากการบริโภคสินค้าที่ผลิตโดยผู้ประกอบการภายในจังหวัด)	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
2.7 ทักษะในการค้นหา และรวบรวมข้อมูล (เช่น ข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์ใหม่ๆ ด้านอาหาร เพื่อนำเสนอให้ผู้เกี่ยวข้องทราบอย่างถูกต้อง และรวดเร็วทันเหตุการณ์)	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
2.8 ทักษะในการสรุปเรื่องหรือการจับประเด็น (เช่น การสรุปประเด็นกรณีพิพาทระหว่างผู้บริโภคและผู้ประกอบการ)	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
2.9 ทักษะในการทำหลักฐานประกอบการดำเนินคดี (เช่น การทำบันทึกยึดอายัดอาหาร)	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
2.10 ทักษะในการใช้คอมพิวเตอร์ (เช่น การใช้โปรแกรมฐานข้อมูลด้านอาหาร)	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
3. หมวดความสามารถ		
3.1 ความสามารถในการวางแผน (เช่น การวางแผนการปฏิบัติงาน การบริหารทรัพยากรในการออกตรวจ ได้แก่ การเบิกจ่ายค่าเบี้ยเลี้ยง การเตรียมพาหนะการบริหารเวลา ฯลฯ)	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
3.2 ความสามารถในการวิเคราะห์หาสาเหตุ และสรุปปัญหา (เช่น กรณีที่พบปัญหาผลวิเคราะห์อาหารไม่เข้ามาตรฐาน)	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
3.3 ความสามารถในการให้คำปรึกษา คำแนะนำแก่ผู้ประกอบการ (เช่น การให้คำแนะนำแก่ผู้ขออนุญาตผลิตน้ำบริโภคฯ เกี่ยวกับการจัดสถานที่ผลิต และการจัดเตรียมเอกสารประกอบการขออนุญาต)	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
3.4 ความสามารถในการโน้มน้าว จูงใจผู้ประกอบการให้ปฏิบัติตามกฎหมาย (เช่น สามารถพูดคุยหรืออธิบายให้ผู้ผลิตน้ำบริโภคฯ เห็นความสำคัญของการดูแลคุณภาพผลิตภัณฑ์ และยินยอมปฏิบัติตามเงื่อนไขกฎหมาย กรณีที่ผลิตภัณฑ์ไม่เข้ามาตรฐาน)	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5

รายการสมรรถนะ	ระดับความจำเป็นต้องมี	ระดับสมรรถนะที่ท่านมีอยู่
3.5 ความสามารถในการเป็นผู้นำทีมงาน และบริหารบุคลากรภายในทีม (เช่น ทีมออกตรวจสอบสถานที่ผลิตอาหาร ซึ่งประกอบด้วยพนักงานเจ้าหน้าที่ระดับจังหวัด ร่วมกับพนักงานเจ้าหน้าที่ระดับอำเภอ)	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
3.6 ความสามารถในการบูรณาการความรู้ในเชิงสหวิทยาการ (การผสมผสานความรู้จากหลายสาขาวิชาเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานเช่น ด้านพฤติกรรมศาสตร์ ด้านสังคมศาสตร์ ด้านนิติศาสตร์ ด้านการบริหารจัดการ ฯลฯ)	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
3.7 ความสามารถในการสอนงานแก่ผู้อื่น (เช่น การถ่ายทอดความรู้ และสอนงานแก่พนักงานเจ้าหน้าที่ใหม่ หรือนักศึกษาฝึกงาน ในหลักสูตรต่าง ๆ)	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
3.8 ความสามารถในการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (เช่น สามารถศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ ด้วยตนเองได้อย่างสม่ำเสมอ)	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
3.9 ความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า (เช่น กรณีออกตรวจ แล้วพบเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิด ตัวอย่างเช่นผู้ประกอบการต่อต้านอย่างรุนแรง)	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
4. หมวดบุคลิกภาพ		
4.1 รับผิดชอบ (หมายถึง มีวินัยในการทำงาน สามารถทำงานให้สำเร็จเรียบร้อยภายในระยะเวลาที่กำหนด มีความเอาใจใส่ต่อหน้าที่ มีความตรงต่อเวลา มีความเสมอต้นเสมอปลายในการปฏิบัติงาน มุ่งความสำเร็จ เสียสละเพื่อส่วนรวม)	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
4.2 ซื่อสัตย์ (หมายถึง การประพฤติตรง จริใจ ไม่คดโกง และไม่หลอกลวง)	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
4.3 มีมนุษยสัมพันธ์ (หมายถึง มีท่าทีเป็นมิตร ต่อทั้งผู้ร่วมงาน และผู้ประกอบการ)	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
4.4 ละเอียด รอบคอบ (หมายถึง ปฏิบัติงานด้วยความระมัดระวัง ตรวจสอบรายละเอียดให้ครบถ้วนเสมอ)	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
4.5 มีไหวพริบปฏิภาณ (หมายถึง สามารถแก้ไข หรือได้ตอบเหตุการณ์เฉพาะหน้าได้ฉับพลันทันที และแยบคาย)	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
4.6 มั่นคงทางอารมณ์ (หมายถึง สามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้แม้ในสถานการณ์ฉุกเฉิน หรือสภาวะที่มีความเครียดสูง มีเหตุผล มีความอดทนในการปฏิบัติงาน)	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5

รายการสมรรถนะ	ระดับความจำเป็นต้องมี	ระดับสมรรถนะที่ท่านมีอยู่
4.7 ปรับตัวได้ดี (หมายถึง สามารถปรับแนวคิดหรือวิธีการทำงานให้สอดคล้องเหมาะสม เมื่อองค์การมีการเปลี่ยนแปลงนโยบาย ตัวอย่างเช่น ขณะนี้สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา มีนโยบายปรับเปลี่ยนแนวทางการคุ้มครองผู้บริโภคด้านอาหารบางประเภท จากเดิมที่เน้นการควบคุมผลิตภัณฑ์ก่อนออกสู่ท้องตลาด เป็นเน้นการกำกับดูแลผลิตภัณฑ์ภายหลังออกสู่ท้องตลาดแล้ว)	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
4.8 เข้มแข็ง (หมายถึง ไม่ย่อท้อหวั่นไหวในการทำงาน แม้จะมีภารกิจที่ต้องปฏิบัติมากมาย และยากลำบากก็ตาม)	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
4.9 เชื่อมั่นในตนเอง (หมายถึง มีความนับถือและมั่นใจในตนเองในการตัดสินใจต่าง ๆ ในขั้นตอนการปฏิบัติงาน โดยไม่หวาดกลัวต่อคำวิพากษ์วิจารณ์ และความล้มเหลว)	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
4.10 คิดก้าวหน้า หรือ คิดในเชิงรุก (หมายถึง เป็นผู้ที่สามารถริเริ่ม วางแผน ตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงานด้วยตนเอง โดยไม่จำเป็นต้องได้รับการกระตุ้นจากสังคมหรือสิ่งแวดล้อม)	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
4.11 ใฝ่รู้ (หมายถึง มีความสนใจเกี่ยวกับวิชาการ ข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ หรือสิ่งแวดล้อมรอบตัว ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่)	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
4.12 ยอมรับผู้อื่น (หมายถึง ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น มีความไว้วางใจทีมงาน)	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
4.13 มีความยุติธรรม (หมายถึง ใช้อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายอย่างโปร่งใส มีคุณธรรม และจริยธรรมในการใช้อำนาจ ปฏิบัติต่อผู้ประกอบการด้านอาหารทุกรายอย่างเสมอภาค)	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่เป็นจริงมากที่สุดสำหรับตัวท่าน)

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
ตัวอย่างข้อคำถาม					
1. ฉันไม่ใช่คนขี้วิตกกังวล					
.					
.					
.					
.					
.					
60.					

หมายเหตุ : แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง คือ แบบทดสอบบุคลิกภาพ NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) ของ Costa and McCrae (1992) ฉบับภาษาไทย ซึ่งแปลโดย รองศาสตราจารย์ ดร.ชูชัย สมิติไกร (2542ข) ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ทั้งนี้ผู้วิจัยไม่สามารถตีพิมพ์ข้อคำถามของแบบทดสอบดังกล่าว เนื่องจากข้อจำกัดทางด้านลิขสิทธิ์

ตอนที่ 4 **ความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานของตนเอง**
คำชี้แจง : ความหมายของระดับความคิดเห็นเป็นดังนี้

น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
= ประมาณร้อยละ 0-20	= ประมาณร้อยละ 21-40	= ประมาณร้อยละ 41-60	= ประมาณร้อยละ 61-80	= ประมาณร้อยละ 81-100

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
ท่านคิดว่า การทำงานของท่านในบทบาทพนักงานเจ้าหน้าที่ ตาม พ.ร.บ. อาหาร พ.ศ. 2522.....					
1. การทำงานของตนเองมีประสิทธิผล กล่าวคือประสบความสำเร็จตาม เป้าหมายหรือแผนที่กำหนดไว้					
2. การทำงานของตนเองมีประสิทธิภาพ กล่าวคือเมื่อเปรียบเทียบผลงานที่ ได้กับความพยายามในการทำงานหรือทรัพยากรที่ใช้ไป การทำงานนั้น ประสบความสำเร็จ และเป็นไปด้วยความประหยัด					
3. ตนเองมีประสิทธิภาพในการแก้ไขปัญหาที่พบจากการปฏิบัติงาน					
4. เมื่อเปรียบเทียบกับบุคลากรที่ทำงานในหน่วยงานลักษณะเดียวกัน ซึ่งเริ่ม ทำงานพร้อมกัน ตนเองมีความก้าวหน้าในการทำงาน					
5. ท่านได้ริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในการทำงาน					
6. ท่านรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ตาม พ.ร.บ. อาหาร พ.ศ. 2522					
7. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานซึ่งเป็นประโยชน์แก่ประชาชน					
8. ท่านได้รับความเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป 1 ระดับ					
9. ทุกคนในกลุ่มงานหรือฝ่ายที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ รู้สึกว่าท่านประสบความสำเร็จ ในการปฏิบัติงาน					
10. ประชาชนได้รับประโยชน์จากงานในบทบาทพนักงานเจ้าหน้าที่ตาม พ.ร.บ. อาหาร ที่ท่านปฏิบัติอยู่					
11. ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ประกอบการด้านอาหาร ในการ ปฏิบัติงาน					
12. ผู้ประกอบการด้านอาหารรู้สึกพึงพอใจและให้ความร่วมมือในการ ปฏิบัติงานของท่าน					

ขอขอบคุณสำหรับความคิดเห็นอันมีคุณค่าของท่าน
โปรดพับและส่งคืนผู้วิจัยตามที่อยู่ด้านหลัง

ภาคผนวก ช

ผลการพิจารณาความตรงตามเนื้อหา (content validity)
ของแบบวัดความสำเร็จในการปฏิบัติงานของเภสัชกรที่เป็นพนักงานเจ้าหน้าที่
ตามพระราชบัญญัติอาหาร พ.ศ. 2522

สรุปผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับความตรงตามเนื้อหา (content validity) ของแบบวัดความสำเร็จในการปฏิบัติงานของเภสัชกรที่เป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติอาหาร พ.ศ. 2522

ด้านที่ 1 การประเมินความสำเร็จของตนเองในการทำงาน (ประสิทธิผลการทำงาน)
(ข้อความในแบบวัด : ท่านคิดว่า การทำงานของตนเองประสบความสำเร็จ มากน้อยเพียงใด)

ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (6 คน)

- เห็นด้วย จำนวน 6 คน

(ผู้เชี่ยวชาญให้ข้อเสนอแนะว่า ควรกำหนดนิยาม "ความสำเร็จ" หรือ "ประสิทธิผลการทำงาน" ให้ชัดเจน เพื่อให้ผู้ตอบเข้าใจตรงกัน)

- ไม่เห็นด้วย จำนวน - คน

สรุป ผู้วิจัยเพิ่มข้อความในแบบวัดเป็น "ท่านคิดว่า การทำงานของตนเองมีประสิทธิผล กล่าวคือประสบความสำเร็จตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนดไว้ มากน้อยเพียงใด"
(ข้อความตัวเอนแสดงไว้ที่ส่วนบนของแบบวัด)

ด้านที่ 2 ประสิทธิภาพการทำงาน

(ข้อความในแบบวัด : ท่านคิดว่า การทำงานของตนเองมีประสิทธิภาพ มากน้อยเพียงใด)

ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

- เห็นด้วย จำนวน 6 คน

(ผู้เชี่ยวชาญให้ข้อเสนอแนะว่า ควรกำหนดนิยาม "ประสิทธิภาพการทำงาน" ให้ชัดเจน เพื่อให้ผู้ตอบเข้าใจตรงกัน)

- ไม่เห็นด้วย จำนวน - คน

สรุป ผู้วิจัยเพิ่มข้อความในแบบวัดเป็น "ท่านคิดว่า การทำงานของตนเองมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด กล่าวคือเมื่อเปรียบเทียบผลงานที่ได้รับกับความพยายามในการทำงานหรือทรัพยากรที่ใช้ไป การทำงานนั้นประสบความสำเร็จและเป็นไปด้วยความประหยัด"

ด้านที่ 3 ความก้าวหน้าในการทำงานเมื่อเปรียบเทียบกับบุคคลในวิชาชีพเดียวกันที่เริ่มทำงานพร้อมกัน

(ข้อความในแบบวัด : ท่านคิดว่า เมื่อเปรียบเทียบกับบุคคลในวิชาชีพเดียวกันที่เริ่มทำงานพร้อมกัน ตนเองมีความก้าวหน้าในอาชีพ มากน้อยเพียงใด)

ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

- เห็นด้วย จำนวน 6 คน

(ผู้เชี่ยวชาญให้ข้อเสนอแนะว่า คำว่า “บุคคลในวิชาชีพเดียวกัน” ควรกำหนดให้ชัดเจนลงไป เช่น ใช้คำว่า “เภสัชกรที่ทำงานในหน่วยงานลักษณะเดียวกัน” สำหรับคำว่า “ความก้าวหน้าในอาชีพ” ควรใช้คำว่า “ความก้าวหน้าในการทำงาน” เนื่องจากความก้าวหน้าในอาชีพราชการซึ่งหมายถึงการเลื่อนระดับ ไม่ได้ขึ้นอยู่กับความสามารถในการทำงาน แต่ขึ้นอยู่กับรอบตำแหน่งซึ่งบางระดับมีจำนวนจำกัด เช่น เภสัชกรระดับ 8 มีเพียง 1 ตำแหน่งเท่านั้นในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด แต่คำว่าความก้าวหน้าในการทำงาน น่าจะมีความหมายกว้างกว่า เช่น ได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเอง ได้รับมอบงานที่สำคัญ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องที่สำคัญ ซึ่งขึ้นอยู่กับความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงาน)

- ไม่เห็นด้วย จำนวน - คน

สรุป ผู้วิจัยแก้ไขข้อความในแบบวัดเป็น “ท่านคิดว่า เมื่อเปรียบเทียบกับเภสัชกรที่ทำงานในหน่วยงานลักษณะเดียวกันซึ่งเริ่มทำงานพร้อมกัน ตนเองมีความก้าวหน้าในการทำงาน มากน้อยเพียงใด”

ด้านที่ 4 การได้รับความยอมรับนับถือจากผู้ประกอบการด้านอาหาร

(ข้อความในแบบวัด : ท่านคิดว่า ตนเองได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ประกอบการด้านอาหาร ในการปฏิบัติงาน มากน้อยเพียงใด)

ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

- เห็นด้วย จำนวน 6 คน

- ไม่เห็นด้วย จำนวน - คน

สรุป ไม่มีการแก้ไข

ด้านที่ 5 การได้รับความเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชา

(ข้อความในแบบวัด : ท่านคิดว่าตนเองได้รับความเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชามากน้อยเพียงใด)

ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

- เห็นด้วย จำนวน 6 คน

(ผู้เชี่ยวชาญให้ข้อเสนอแนะว่า คำว่า “ผู้บังคับบัญชา” ควรระบุให้ชัดเจน เช่น

“ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป 1 ระดับ” ตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของ ก.พ.)

- ไม่เห็นด้วย จำนวน - คน

สรุป ผู้วิจัยเพิ่มข้อความในแบบวัดเป็น “ท่านคิดว่า ท่านได้รับความเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป 1 ระดับ มากน้อยเพียงใด”

ด้านที่ 6 การรับรู้ถึงการประเมินเชิงบวกจากผู้ร่วมงาน

(ข้อความในแบบวัด : ท่านคิดว่า ผู้ร่วมงานของท่านรู้สึกว่าคุณประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มากน้อยเพียงใด)

ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

- เห็นด้วย จำนวน 6 คน

(ผู้เชี่ยวชาญให้ข้อเสนอแนะว่าคำว่า “ผู้ร่วมงาน” ควรระบุให้ชัดเจน เช่น “เจ้าหน้าที่ทุกคนในกลุ่มงานหรือฝ่ายเดียวกัน”)

- ไม่เห็นด้วย จำนวน - คน

สรุป ผู้วิจัยแก้ไขข้อความในแบบวัดเป็น “ท่านคิดว่า ทุกคนในกลุ่มงานหรือฝ่ายที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ รู้สึกว่าคุณประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มากน้อยเพียงใด”

ด้านที่ 7 ความพึงพอใจในงาน

(ข้อความในแบบวัด : ท่านรู้สึกพึงพอใจในงานนี้ มากน้อยเพียงใด)

ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

- เห็นด้วย จำนวน 5 คน

(ผู้เชี่ยวชาญให้ข้อเสนอแนะว่าเนื่องจากเกสซกรเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายหลายฉบับ ดังนั้นเพื่อป้องกันมิให้ผู้ตอบเกิดความสับสน และประเมินความรู้สึกพึงพอใจในภาพรวม จึงน่าจะระบุคำว่า “งาน” ให้ชัดเจนยิ่งขึ้นเป็น “ท่านรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติอาหาร มากน้อยเพียงใด”)

- ไม่เห็นด้วย จำนวน 1 คน

(เสนอแนะว่าควรแก้ไขเป็น “ท่านมีความสุขและกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานนี้ มากน้อยเพียงใด”)

สรุป ผู้วิจัยเพิ่มข้อความในแบบวัดเป็น “ท่านคิดว่า ท่านรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติอาหาร มากน้อยเพียงใด”

ด้านที่ 8 ประสิทธิภาพในการแก้ไขปัญหา

(ข้อความในแบบวัด : ท่านคิดว่าตนเองมีประสิทธิภาพในการแก้ไขปัญหาที่พบจากการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด)

ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

- เห็นด้วย จำนวน 6 คน

(ผู้เชี่ยวชาญ 1 คนเสนอแนะว่าควรแก้คำว่า “มีประสิทธิภาพในการแก้ไขปัญหา” เป็น “ประสบความสำเร็จในการแก้ไขปัญหา” สำหรับผู้เชี่ยวชาญคนอื่น ๆ เห็นว่าข้อความชัดเจนดีอยู่แล้ว)

- ไม่เห็นด้วย จำนวน - คน

สรุป ไม่มีการแก้ไข

ด้านที่ 9 ความพึงพอใจของผู้ประกอบการต่อการทำงานของตนเอง

(ข้อความในแบบวัด : ท่านคิดว่า ผู้ประกอบการด้านอาหารรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานของท่าน มากน้อยเพียงใด)

ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

- เห็นด้วย จำนวน 4 คน

(และเสนอแนะให้แก้ไขคำว่า “รู้สึกพึงพอใจ” เป็น “รู้สึกพึงพอใจและให้ความร่วมมือ”)

- ไม่เห็นด้วย จำนวน 2 คน

(เสนอแนะให้แก้ไขคำว่า “รู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานของท่าน” เป็น “รู้สึกพึงพอใจและปฏิบัติตามคำแนะนำของท่าน”)

สรุป ผู้วิจัยเพิ่มข้อความในแบบวัดเป็น “ท่านคิดว่า ผู้ประกอบการด้านอาหารรู้สึกพึงพอใจ และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของท่าน มากน้อยเพียงใด”

ด้านที่ 10 การริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในการทำงาน

(ข้อความในแบบวัด : ท่านคิดว่า ตนเองได้ริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในการทำงาน มากน้อยเพียงใด)

ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

- เห็นด้วย จำนวน 6 คน

- ไม่เห็นด้วย จำนวน - คน

สรุป ไม่มีการแก้ไข

ด้านที่ 11 ความภาคภูมิใจที่ได้ทำประโยชน์แก่ประชาชน

(ข้อความในแบบวัด : ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานซึ่งเป็นประโยชน์แก่ประชาชน มากน้อยเพียงใด)

ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

- เห็นด้วย จำนวน 6 คน
- ไม่เห็นด้วย จำนวน - คน

สรุป ไม่มีการแก้ไข

ด้านที่ 12 ประโยชน์ที่ประชาชนได้รับจากงานที่ปฏิบัติ

(ข้อความในแบบวัด : ท่านคิดว่า ประชาชนได้รับประโยชน์จากงานที่ท่านปฏิบัติ มากน้อยเพียงใด)

ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

- เห็นด้วย จำนวน 6 คน
(ผู้เชี่ยวชาญให้ข้อเสนอแนะว่าคำว่า "งาน" ควรขยายความให้ชัดเจนว่าหมายถึงการเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ด้านอาหารเท่านั้น เพื่อป้องกันมิให้ผู้ตอบประเมินงานในภาพรวม)
- ไม่เห็นด้วย จำนวน - คน

สรุป ผู้วิจัยเพิ่มข้อความในแบบวัดเป็น "ท่านคิดว่า ประชาชนได้รับประโยชน์จากงานในบทบาทพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติอาหาร ที่ท่านทำอยู่ มากน้อยเพียงใด"

ด้านอื่น ๆ ที่ควรประเมินเพิ่มเติมตามความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่

- ผู้เชี่ยวชาญ 2 คน เสนอแนะให้ประเมิน "การยอมรับของประชาชนในการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติอาหาร" ในขณะที่ผู้เชี่ยวชาญอีก 2 คนเห็นว่าไม่ใช่ตัวชี้วัดที่เหมาะสม เนื่องจากประชาชนจะประเมินพนักงานเจ้าหน้าที่ในภาพรวม มากกว่าการประเมินการทำงานในแต่ละ พ.ร.บ. จึงเป็นตัวชี้วัดที่ไม่สามารถบ่งชี้ถึงความสำเร็จเฉพาะด้านได้

สรุป ผู้วิจัยไม่นำมาเป็นเครื่องชี้วัด

- ผู้เชี่ยวชาญ 1 คน เสนอแนะให้เพิ่มแบบวัดข้อสุดท้ายเพื่อให้ผู้ตอบประเมินตนเองในภาพรวมดังนี้ "ในภาพรวม ท่านคิดว่าตนเองประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติอาหาร มากน้อยเพียงใด"

สรุป ผู้วิจัยมีความเห็นว่าการหาค่าเฉลี่ยคะแนนความสำเร็จในการทำงานของพนักงานเจ้าหน้าที่แต่ละคน น่าจะเป็นการสะท้อนภาพรวมได้ดีกว่าการให้ผู้ตอบประเมินตนเอง จึงไม่เพิ่มข้อความในแบบวัด

สรุป ผู้วิจัยจะเรียงลำดับข้อคำถามในแบบวัดความสำเร็จในการปฏิบัติงานของเภสัชกรที่เป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติอาหาร พ.ศ. 2522 ตามกรอบแนวคิดเกี่ยวกับตัวชี้วัดความสำเร็จในการปฏิบัติงานดังแสดงในภาพที่ 1 ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอไว้ในบทที่ 2 ดังนี้

- ด้านที่ 1 ประสิทธิภาพในการทำงาน
- ด้านที่ 2 ประสิทธิภาพในการทำงาน
- ด้านที่ 3 ประสิทธิภาพในการแก้ไขปัญหา
- ด้านที่ 4 ความก้าวหน้าในการทำงานเมื่อเปรียบเทียบกับบุคคลในวิชาชีพเดียวกันที่เริ่มทำงานพร้อมกัน
- ด้านที่ 5 การริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในการทำงาน
- ด้านที่ 6 ความพึงพอใจในงาน
- ด้านที่ 7 ความภาคภูมิใจที่ได้ทำประโยชน์แก่ประชาชน
- ด้านที่ 8 การได้รับความเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป 1 ระดับ
- ด้านที่ 9 การรับรู้ถึงการประเมินเชิงบวกจากผู้ร่วมงาน
- ด้านที่ 10 ประโยชน์ที่ประชาชนได้รับจากงานที่ปฏิบัติ
- ด้านที่ 11 การได้รับความยอมรับนับถือจากผู้ประกอบการด้านอาหาร
- ด้านที่ 12 ความพึงพอใจและให้ความร่วมมือของผู้ประกอบการด้านอาหารต่อการ
ทำงานของตนเอง

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ สกุล	นางพัชรา ถาวรระ
วัน เดือน ปี เกิด	4 มีนาคม 2505
ประวัติการศึกษา	สำเร็จการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนบุญวาทย์วิทยาลัย ลำปาง ปีการศึกษา 2522 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาเศรษฐศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ปีการศึกษา 2527
ประวัติการทำงาน	พ.ศ. 2528 – 2530 ดำรงตำแหน่งเภสัชกร 3 ฝ่ายเภสัชกรรม โรงพยาบาลน่าน จังหวัดน่าน พ.ศ. 2530 ย้ายไปปฏิบัติราชการที่ฝ่ายเภสัชสาธารณสุข สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน ปัจจุบันดำรงตำแหน่งเภสัชกร 7 ว กลุ่มงานคุ้มครองผู้บริโภคและเภสัชสาธารณสุข สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน