



หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล

สายงานเภสัชกรรม

คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิสาขาเภสัชศาสตร์

ป.1-03-01

สำนักงาน ก.พ.

สารบัญ

หน้า

คำนำ

ก. หลักเกณฑ์ทั่วไป ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0707.4/ว16 ลงวันที่ 29 กันยายน 2538	1
1. ความหมายและลักษณะของตำแหน่ง	1
2. การขอประเมินบุคคล	1
3. หลักเกณฑ์การประเมินบุคคล	3
ข. หลักเกณฑ์เฉพาะสายงานเกษตรกรรม ตามที่กำหนดโดย อ.ก.พ.วิสามัญ เกี่ยวกับการประเมินบุคคล ในการประชุมครั้งที่ 7/2539 วันที่ 6 สิงหาคม 2539	7
1. ลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบของสายงาน	7
2. หลักเกณฑ์การประเมิน	10
3. เกณฑ์การพิจารณา	26

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 ซึ่งมีใช้ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงาน หรือผู้ช่วยหัวหน้าหน่วยงาน มีลักษณะงานศึกษา วิเคราะห์ หรือวิจัย ลักษณะงานสอน อบรมหรือนิเทศ หรือลักษณะงานปฏิบัติการ ซึ่งจำเป็นต้องปฏิบัติโดยผู้มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญงาน ทักษะ หรือประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเฉพาะทางนั้น และเป็นลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติตามหน้าที่หลักของส่วนราชการ

- ลักษณะของตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ ได้แก่ ตำแหน่งที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกากำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญประเภทวิชาชีพเฉพาะ พ. ศ. 2535 และพระราชกฤษฎีกาการได้รับเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการและผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารซึ่งไม่เป็นข้าราชการ พ. ศ. 2538 หรือที่จะกำหนดต่อไป การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว ให้ดำเนินการประเมินบุคคลก่อน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการดังต่อไปนี้

2. การขอประเมินบุคคล

2.1 ให้กรมเจ้าสังกัดขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงกว่าระดับตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่ได้ไม่เกิน 1 ระดับ เมื่อมีตำแหน่งว่างหรือเป็นตำแหน่งที่บุคคลนั้นดำรงอยู่ โดยผู้ขอรับการประเมินจะต้องมีคุณสมบัติในการดำรงตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามที่ ก.พ. กำหนดไว้โดยครบถ้วน ในกรณีที่ผู้ขอรับการประเมินมีคุณสมบัติยังไม่

ครบถ้วนในขณะที่ขอรับการประเมิน ก็อาจขอประเมินล่วงหน้าได้ แต่ทั้งนี้ผู้ขอรับการประเมิน จะต้องมีความสมบูรณ์ครบถ้วนภายในระยะเวลา ไม่เกิน 1 ปี นับแต่วันที่มิได้ขอประเมิน

การขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในขณะที่ยังมีผู้อื่นดำรงอยู่ ให้กระทำได้ในกรณีดังต่อไปนี้

ก) กรณีที่ผู้ดำรงตำแหน่งอยู่เดิมจะต้องพ้นจากราชการไปเพราะเกษียณอายุ ให้ขอประเมินล่วงหน้าได้ไม่เกิน 6 เดือน ก่อนที่ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นจะพ้นจากราชการ

ข) กรณีที่ผู้ดำรงตำแหน่งอยู่เดิมขอลาออกจากราชการ ให้ขอประเมินล่วงหน้าได้ ไม่ก่อนวันที่ผู้มีอำนาจอนุญาตการลาออก ได้อนุญาตให้ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นลาออกจากราชการ

ค) กรณีอื่นที่มีเหตุผลและความจำเป็น ซึ่ง ก.พ. จะพิจารณาเป็นราย ๆ ไป

2.2 การขอประเมินบุคคลในแต่ละระดับ ให้ดำเนินการดังนี้

ก) การขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ 6 ระดับ 7 และระดับ 8 ให้อธิบดีผู้บังคับบัญชาส่งเรื่องให้คณะกรรมการประเมิน ที่กรมเจ้าสังกัดแต่งตั้งขึ้น โดยความเห็นชอบของ อ.ก.พ. กรม เพื่อพิจารณา

ข) การขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ 9 และระดับ 10

- ให้อธิบดีผู้บังคับบัญชาเสนอเรื่องให้ปลัดกระทรวงเพื่อพิจารณา และมีหนังสือขอประเมินไปยัง ก.พ.

- ในส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรม และไม่สังกัดกระทรวงหรือทบวง แต่อยู่ในบังคับบัญชาของนายกรัฐมนตรี หรือในส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรม และมีหัวหน้าส่วนราชการรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี ให้อธิบดีผู้บังคับบัญชามีหนังสือขอประเมินไปยัง ก.พ.

- ในสังกัดราชบัณฑิตยสถาน ให้นายกรัฐมนตรีหรืออธิบดีราชบัณฑิตยสถานเสนอเรื่องให้รัฐมนตรีเจ้าสังกัดพิจารณา และมีหนังสือขอประเมินไปยัง ก.พ.

ค) การขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ 11 ให้ปลัดกระทรวง
เสนอเรื่องให้รัฐมนตรีเจ้าสังกัดพิจารณา และมีหนังสือขอประเมินไปยัง ก.พ.

8. หลักเกณฑ์การประเมินบุคคล

การประเมินบุคคลให้ดำเนินการ 3 ส่วน คือ พิจารณาคุณสมบัติของ
บุคคล ประเมินคุณลักษณะของบุคคล และประเมินผลงาน ดังนี้

3.1 การพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล ได้แก่

ก) ข้อมูลทั่วไป

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

ข) คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

- คุณสมบัติการศึกษา (ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะ
แต่งตั้ง ตามที่ ก.พ. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ถ้ามีคุณสมบัติไม่ตรง จะต้องได้
รับการยกเว้นจาก ก.พ.)

- ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง และการปฏิบัติงานตามที่ ก.พ.
กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

- ระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งใน
สายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณสมบัติของบุคคล และระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ดังนี้

คุณสมบัติ \ 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 หรือเคยดำรงตำแหน่ง
ในสายงานอื่น ที่เริ่มต้นจากระดับเดียวกันซึ่งมีลักษณะงานเชิงวิชาการ หรือวิชาชีพที่
เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูล มารวมเป็นระยะเวลาขั้นต่ำดังกล่าวได้

3.2 การประเมินคุณลักษณะของบุคคล ดำเนินการโดยกรมเจ้าสังกัด
โดยให้ผู้บังคับบัญชาของผู้รับการประเมิน คือ ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการ
ปฏิบัติงานของผู้รับการประเมิน โดยตรง และผู้บังคับบัญชาในระดับเหนือขึ้นไป
อีกหนึ่งระดับ เป็นผู้ประเมินคุณลักษณะของบุคคล โดยกำหนดคุณลักษณะที่จะ
ประเมินและคะแนนเต็มของแต่ละคุณลักษณะไว้เป็นการล่วงหน้า ดังนี้

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

ทั้งนี้ อาจกำหนดคุณลักษณะที่จะประเมินตามคุณลักษณะดังกล่าวข้างต้น หรือจะกำหนดเฉพาะบางคุณลักษณะ หรือจะเพิ่มเติมคุณลักษณะอื่นที่จำเป็นและสำคัญ นอกเหนือจากคุณลักษณะดังกล่าวข้างต้นก็ได้

3.3 การประเมินผลงาน

ก) ผลงานที่จะนำมาประเมิน ได้แก่ ผลงานและหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานตามปกติ ในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ขอประเมิน โดยไม่จำเป็นต้องมีการจัดทำผลงานชิ้นใหม่ เพื่อใช้ในการประเมินโดยเฉพาะ และเป็นผลงานที่แสดงถึงการใช้ความรู้ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เป็นที่ยอมรับในวงการวิชาการหรือวงการด้านนั้น ๆ

ทั้งนี้ ผลงานที่จะนำมาประเมินต้องแสดงขอบเขต คุณภาพ ความซุ่มซุกซบซึ้งในการดำเนินงาน ประโยชน์ของผลงาน ความรู้ ความชำนาญงาน และประสบการณ์ ที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานหรือการผลิตผลงานดังกล่าว โดยมีเงื่อนไขดังนี้

- (1) เป็นผลงานที่จัดทำขึ้น ในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่า ระดับที่ขอประเมินไม่เกิน 1 ระดับ เว้นแต่ ก.พ. จะกำหนดเป็นอย่างอื่น
- (2) ไม่ใช่ผลงานวิจัย หรือวิทยานิพนธ์ที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อ ขอรับปริญญาหรือประกาศนียบัตร หรือเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม
- (3) กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน จะต้องแสดงให้เห็นว่า ผู้ขอรับการประเมินได้มีส่วนร่วมในการจัดทำหรือผลิตผลงานในส่วนใด และเป็น สักส่วนเท่าใด โดยมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วมในผลงานนั้น และจากผู้บังคับบัญชาด้วย
- (4) ผลงานที่ได้นำมาใช้ประเมิน เพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใน ระดับที่สูงขึ้นแล้ว จะนำมาเสนอให้ประเมินเพื่อเลื่อนขั้นดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้นอีก ไม่ได้

ข) แนวทางการประเมินผลงาน ให้พิจารณาจาก

(1) ผลการปฏิบัติงาน และ / หรือผลสำเร็จของงาน จำนวน ไม่เกิน 3 ชิ้น หรือตามที่ ก.พ. กำหนด กรณีที่ไม่อาจกำหนดเป็นชิ้นได้ ก็อาจ กำหนดเป็นอย่างอื่นได้ตามความเหมาะสม รวมทั้งอาจมีการประเมินผลงานด้วย วิธีอื่น ๆ ประกอบด้วย เช่น การสัมภาษณ์ เป็นต้น

(2) คุณภาพของผลงานของตำแหน่งแต่ละระดับ

(3) ความยุ่งยากซับซ้อนของผลงานของตำแหน่งแต่ละระดับ

(4) ประโยชน์ของผลงานในการนำไปใช้ ของตำแหน่งในแต่ละ ระดับ

(5) การเผยแพร่ผลงาน โดยกำหนดให้ตำแหน่งระดับ 9 ขึ้นไป ต้องมีการเผยแพร่ผลงานโดยวิธีการต่าง ๆ ยกเว้นลักษณะงานของบางตำแหน่งที่ ไม่อาจเผยแพร่ได้

(6) ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญ และ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นการพิจารณาว่า ผลงานดังกล่าวสะท้อนให้ เห็นว่า ผู้ขอรับการประเมินมีความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญ และ ประสบการณ์ในงานนั้น ๆ เหมาะสมกับระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งมากน้อยเพียงใด

**ข. หลักเกณฑ์เฉพาะสายงานเภสัชกรรม ตามที่กำหนดโดย อ.ภ.พ.๑ ประเมินบุคคล
ในการประชุมครั้งที่ 7 / 2589 วันที่ 6 สิงหาคม 2589**

1. ลักษณะหน้าที่และความรับผิดชอบของสายงาน

ลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ ในสายงานเภสัชกรรม โดยทั่วไป เป็นงานให้บริการเภสัชกรรมและเภสัชสาธารณสุข ทั้งในด้านการบริหารจัดการด้านยา การบริการด้านยา การผลิตยา การสอนและฝึกอบรมด้านเภสัชกรรม เพื่อส่งเสริมและสนับสนุน การป้องกัน การบำบัดรักษาและฟื้นฟูสภาพของผู้ป่วย การกำหนด ติดตาม ประเมิน และรักษา มาตรฐานงานบริการเภสัชกรรมและเภสัชสาธารณสุข การศึกษา วิเคราะห์ และวิจัยทางด้าน เภสัชศาสตร์ รวมถึงการคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุข

เพื่อประโยชน์ในการกำหนดระดับความยากง่าย และเพื่อให้สอดคล้องกับงานที่ ต้องปฏิบัติในส่วนราชการต่าง ๆ จึงจำแนกลักษณะงานของตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มี ประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ ในสายงาน เภสัชกรรม ออกเป็น 6 ลักษณะ คือ

ลักษณะที่ 1 งานเภสัชกรรมคลินิก

หมายถึง การใช้วิชาการเภสัชศาสตร์ ในการศึกษา ค้นคว้า วิจัย พัฒนาและควบคุม ระบบการให้บริการด้านเภสัชกรรม ให้คำปรึกษา แนะนำ ตอบปัญหา ติดตาม และให้ข้อมูลทาง วิชาการ การสอนและฝึกอบรมด้านยา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสนับสนุนงานทางด้านส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค รักษาพยาบาล และฟื้นฟูสภาพ ตลอดจนการเผยแพร่ความรู้เรื่องยา รวบรวมและ วิเคราะห์การใช้ยาและผลของยาในผู้ป่วย เพื่อประโยชน์ในการศึกษาประสิทธิภาพของการใช้ยา รวมทั้งการใช้วิชาการเภสัชกรรมในการศึกษาค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัย พัฒนาและควบคุมระบบการ บริหารเวชภัณฑ์ ให้คำปรึกษา สอน ฝึกอบรม แนะนำตอบปัญหา และให้ข้อมูลทางด้านบริหาร เวชภัณฑ์ ตั้งแต่การหาความต้องการ การจัดซื้อจัดหา การเก็บรักษา ควบคุม แจกจ่าย และจำหน่าย เพื่อให้มีเวชภัณฑ์ใช้อย่างเพียงพอ ไม่ขาดแคลนหรือมีมากเกินไปจนเกิดความจำเป็น เพื่อให้เกิดการประหยัด และประสิทธิภาพสูงสุด

ลักษณะที่ 2 งานเภสัชกรรมการผลิต

หมายถึง การใช้วิชาการเภสัชศาสตร์ในการผลิตยา โดยมีการศึกษา ค้นคว้า วิจัย พัฒนา ทั้งในด้านปรับปรุงสูตรตำรับ กระบวนการผลิต การควบคุมคุณภาพ สำหรับใช้ในทางการแพทย์และการสาธารณสุข เพื่อให้ยาที่ผลิตขึ้นมีคุณภาพดี ปลอดภัยและประหยัด ได้มาตรฐานตามหลักวิชาการ ตลอดจนการให้คำปรึกษา การสอนและฝึกอบรม กำแนะนำและข้อเสนอในการปรับปรุงแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการพัฒนาในการผลิตทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ ให้เพียงพอและเหมาะสมกับความต้องการ

ลักษณะที่ 3 งานเภสัชสาธารณสุข

หมายถึง การใช้วิชาการเภสัชศาสตร์ ในการศึกษา สํารวจ วิเคราะห์ วิจัย ประเมินผล และเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนางานเภสัชกรรมทั้งในด้าน การพัฒนานโยบายและแผน การวางแผนและพัฒนาสมรรถนะกำลังคน การกำหนดมาตรฐานทางวิชาการ กลวิธีและรูปแบบปฏิบัติ การพัฒนาเทคนิคบริการในงานเภสัชกรรมด้านต่าง ๆ การนิเทศเพื่อควบคุม กำกับ และประเมินผลงานในด้านเภสัชกรรม รวมทั้งการใช้วิชาการเภสัชศาสตร์ในการพัฒนาระบบการจัดการและกระจายยา การสนับสนุนสถานบริการระดับรอง รวมถึงการสนับสนุน การสาธารณสุขมูลฐาน สนับสนุนงานด้านส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค การรักษาพยาบาล และฟื้นฟูสภาพให้ถูกต้องตามหลักวิชาการและกฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ลักษณะที่ 4 งานคุ้มครองผู้บริโภคผลิตภัณฑ์ด้านสาธารณสุข

หมายถึง การใช้วิชาการเภสัชศาสตร์ ในการประเมินและกำกับดูแลความปลอดภัย และความสมประโยชน์ของผลิตภัณฑ์ อาหาร ยา ยาเสพติดให้โทษ วัตถุออกฤทธิ์ต่อจิตและประสาท วัตถุอันตราย สารระเหย เครื่องสำอางและเครื่องมือแพทย์ โดยดำเนินการกำหนดคุณภาพมาตรฐาน หลักเกณฑ์การปฏิบัติ และการพิจารณาอนุญาตเกี่ยวกับสถานที่ประกอบธุรกิจ และผลิตภัณฑ์ รวมทั้งศึกษา วิจัย และพัฒนา การตรวจสอบติดตามและแก้ไขปัญหา การฝึกอบรม ให้คำปรึกษา แนะนำ เผยแพร่ความรู้ และข้อมูลข่าวสารแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องของ

ผู้ประกอบการธุรกิจ และประชาชนทั่วไป

ลักษณะที่ 5 งานสอน

หมายถึง การใช้วิชาการเภสัชศาสตร์ ในการให้ความรู้ทั้งทางทฤษฎีและปฏิบัติ แก่นักศึกษา ตามหลักสูตรที่ทางราชการจัดขึ้น โดยมีกระบวนการจัดทำ วิเคราะห์และพัฒนา หลักสูตร การสร้างแผนการเรียนการสอน การวัดผลอย่างมีระบบ และการใช้วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อประกอบการสอน รวมทั้งการฝึกอบรมและการให้การศึกษาต่อเนื่องแก่นักศึกษาประจำการในด้านเภสัชกรรมและเภสัชสาธารณสุข การศึกษา ค้นคว้า และวิจัยเพื่อนำผลที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับปัญหาด้านสาธารณสุข

ลักษณะที่ 6 งานเภสัชวิเคราะห์

หมายถึง การใช้วิชาการเภสัชศาสตร์ ในการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย พัฒนา ประเมินผลเกี่ยวกับการควบคุม การตรวจสอบคุณภาพมาตรฐานยา รวมทั้งการดำเนินการตามหลักการควบคุมและประกันคุณภาพยา ซึ่งหมายถึง กระบวนการควบคุมคุณภาพอย่างเป็นระบบ การให้คำปรึกษา สอน ฝึกอบรม และแนะนำ ในการปรับปรุง แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในกระบวนการวิเคราะห์เพื่อควบคุมคุณภาพมาตรฐาน และประกันคุณภาพห้องปฏิบัติการในกระบวนการวิเคราะห์

โดยที่งานในแต่ละลักษณะ มีคุณภาพหรือความยากง่ายของงานคล้ายคลึงกัน จึงได้พิจารณากำหนดระดับของตำแหน่งในทุกลักษณะงาน เป็นตำแหน่งระดับ 6-11

2. หลักเกณฑ์การประเมิน

บุคคลที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ ในสายงานเภสัชกรรม จะต้องมีความรู้ คุณสมบัตินั้น คุณลักษณะ และผลงานตามที่กำหนดไว้ดังนี้

2.1 การพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล (โดยหน่วยงานการเจ้าหน้าที่) ได้แก่

(ก) ข้อมูลทั่วไป

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

ผู้ขอรับการประเมินจะต้องส่งรายงานการฝึกอบรมหรือดูงานในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่ขอประเมินไม่เกิน 1 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์ในแต่ละระดับตำแหน่งที่จะขอประเมินดังนี้

- | | |
|-------------|--|
| ระดับ 6 | - เข้าร่วมประชุมวิชาการทางเภสัชศาสตร์ไม่น้อยกว่าปีละ 1 ครั้ง |
| ระดับ 7-8 | - เข้าร่วมประชุมวิชาการทางเภสัชศาสตร์ไม่น้อยกว่าปีละ 1 ครั้ง และ
เข้าร่วมอบรมระยะสั้น |
| ระดับ 9 | - เข้าร่วมประชุมวิชาการทางเภสัชศาสตร์ไม่น้อยกว่าปีละ 1 ครั้ง
เข้าร่วมอบรมระยะสั้น และเข้าร่วมประชุมวิชาการระดับชาติ |
| ระดับ 10-11 | - เข้าร่วมประชุมวิชาการระดับชาติ และเข้าร่วมประชุมวิชาการ
ระดับนานาชาติ |

หมายเหตุ การประชุมวิชาการ หมายถึงการประชุมวิชาการทางเภสัชศาสตร์ ซึ่งจัดโดยหน่วยราชการ ชมรม/สมาคมวิชาชีพ และหน่วยงานอื่น ๆ

การอบรมระยะสั้น หมายถึงการอบรมทางวิชาการเภสัชศาสตร์ ที่มีหลักสูตรการอบรมไม่น้อยกว่า 18 ชั่วโมง ซึ่งจัดโดยหน่วยราชการ ชมรม/สมาคมวิชาชีพ และหน่วยงานอื่น ๆ

การประชุมวิชาการระดับชาติ หมายถึงการประชุมวิชาการ/สัมมนาทางเภสัชศาสตร์ และสาขาที่เกี่ยวข้องในระดับประเทศ ซึ่งจัดโดย หน่วยงานราชการ ชมรม/สมาคมวิชาชีพ และหน่วยงานอื่น ๆ

การประชุมวิชาการนานาชาติ หมายถึงการประชุมวิชาการ/สัมมนาทางเภสัชศาสตร์ และสาขาที่เกี่ยวข้องระดับนานาชาติ ซึ่งจัดในต่างประเทศหรือในประเทศ ซึ่งจัดโดยหน่วยงานราชการ 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) ได้รับปริญญาทางเภสัชศาสตร์ หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ และจะต้องมีคุณวุฒิเพิ่ม โดยกำหนดเกณฑ์ในแต่ละระดับที่จะขอประเมินขึ้นดำรงตำแหน่ง ดังนี้

ระดับ 8 - มีวุฒิการศึกษาเพิ่มเติม ไม่ต่ำกว่าระดับประกาศนียบัตรบัณฑิตหรือเทียบเท่า

ระดับ 9 ขึ้นไป - มีวุฒิการศึกษาเพิ่มเติม ไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท หรือเทียบเท่า หรือได้รับวุฒิบัตร อนุมัติบัตร ในสาขาวิชาชีพ

หมายเหตุ คุณวุฒิเพิ่มเติม ให้ใช้สำหรับเภสัชกรที่บรรจุเข้ารับราชการตั้งแต่ปี พ.ศ.2540 เป็นต้นไป

2) ได้รับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพเภสัชกรรมจากสภาเภสัชกรรมหรือใบอนุญาตประกอบโรคศิลปะแผนปัจจุบันสาขาเภสัชกรรมชั้นหนึ่ง

3) ระยะเวลาดำรงตำแหน่ง และการปฏิบัติงานตามที่ ก.พ.กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

4) ระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง 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 หรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อหนุนมาับรวมเป็นระยะเวลาขั้นต่ำดังกล่าวได้ ตามที่ ก.พ. หรือคณะกรรมการประเมินผลงานของส่วนราชการจะได้พิจารณาเป็นราย ๆ ไป

2.2 การประเมินคุณลักษณะของบุคคล

ก) พิจารณาจากองค์ประกอบ ดังนี้

1) ความรับผิดชอบ พิจารณาจากพฤติกรรม

- เอาใจใส่ในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย และหรืองานที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ
- ขอมรับผลงานของตนเองทั้งในด้านความสำเร็จ และความผิดพลาด
- พัฒนาและปรับปรุงงานในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น และหรือแก้ไขปัญหาหรือข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น

2) ความประพฤติ พิจารณาจากพฤติกรรม

- ปฏิบัติตาม กฎ ระเบียบ ของหน่วยงานและราชการ
- ปฏิบัติตามข้อบังคับ ก.พ.ว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน

และวิชาชีพของคน

- 3) การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ พิจารณาจากพฤติกรรม
 - วิเคราะห์สาเหตุก่อนเสมอ เมื่อประสบปัญหาใด ๆ
 - วิเคราะห์รู้ทางแก้ปัญหาโดยมีทางเลือกปฏิบัติได้หลายวิธี
 - เลือกทางปฏิบัติในการแก้ปัญหาได้ถูกต้องเหมาะสม
 - ใช้ข้อมูลประกอบในการตัดสินใจและแก้ปัญหา (ไม่ใช่ความรู้สึกของตนเอง)
- 4) ความคิดริเริ่ม พิจารณาจากพฤติกรรม
 - คิดค้นระบบ แนวทาง วิธีดำเนินการใหม่ ๆ เพื่อประสิทธิผลของงาน
 - แสดงความคิดเห็น ให้ข้อเสนอแนะอย่างสมเหตุสมผล และสามารถปฏิบัติได้
 - แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติมอยู่เสมอ โดยเฉพาะในสายวิชาการ/งานของตน
 - ตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไขหรือตัดแปลงวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพและก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลา
 - สนใจในงานที่ยุ่งยากซับซ้อน
 - มีความไวต่อสถานการณ์ หรือฉับไวในการรับรู้สิ่งเร้าภายนอก
- (5) ความสามารถในการสื่อความหมาย พิจารณาจากพฤติกรรม
 - สื่อสารกับบุคคลต่าง ๆ เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้รับบริการ และผู้ที่เกี่ยวข้องได้ดี โดยเข้าใจถูกต้องตรงกัน
 - ถ่ายทอดและเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการให้ผู้อื่นเข้าใจได้อย่างชัดเจน โดยใช้ภาษาอย่างถูกต้องเหมาะสม
- (6) การพัฒนาตนเอง พิจารณาจากพฤติกรรม
 - ติดตาม ศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ หรือสิ่งที่เป็นความก้าวหน้าทางวิชาการ/วิชาชีพอยู่เสมอ
 - สนใจและปรับตนเองให้ก้าวหน้าวิชาการใหม่ ๆ ตลอดเวลา
 - นำความรู้และวิชาการใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(7) ความเสียสละ พิจารณาจากพฤติกรรม

- การอุทิศเวลาให้กับงาน
- สามารถช่วยเหลือหน่วยงานและองค์กรอื่น ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ทั้งงานโดยตรงและงานที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ
- การไม่เกียจงาน

(8) การทำงานร่วมกับผู้อื่น พิจารณาจากพฤติกรรม

- ขอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
- 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

2.3 การประเมินผลงาน

ก) ผลงานที่จะนำมาประเมิน ได้แก่ ผลงานและหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการ

ปฏิบัติงานตามปกติในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ขอประเมิน และสนองนโยบายของส่วนราชการ และอาจนำผลการปฏิบัติงานและผลสำเร็จของงาน นอกเหนือหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง หรือผลการปฏิบัติงาน และหรือผลสำเร็จของงานด้านอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือเกี่ยวข้องกับงานของตำแหน่งที่จะประเมิน มาเสนอได้ตามความเหมาะสม ตำแหน่งแต่ละประเภทมีความแตกต่างกันดังนี้

1) ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) จะเป็นการประเมินผลงานที่แสดงถึงการใช้ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญงาน ทักษะหรือประสบการณ์ที่สั่งสมมาในการปฏิบัติงานวิชาการเฉพาะทาง

2) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ จะเป็นการประเมินผลงานที่แสดงถึงการใช้ความรู้ ประสบการณ์ และการฝึกฝนจนมีความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานวิชาชีพเฉพาะในสายงานนั้น ๆ

ข) ผลงานที่จะนำมาประเมิน ไม่จำเป็นต้องมีการจัดทำผลงานชิ้นใหม่ เพื่อใช้ในการประเมินโดยเฉพาะ และผลงานที่เสนอเพื่อประเมินมีจำนวนไม่เกิน 3 ชิ้น โดยมีเงื่อนไขดังนี้

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

สำหรับงานในตำแหน่งเภสัชกรแต่ละระดับตำแหน่ง ในแต่ละลักษณะจะต้องมีผลงานที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง ดังนี้

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

ชื่อตำแหน่ง	คุณภาพของงาน	ผลงาน
ภัสกร 7	๑๓	<p><u>การขอประเมินผลงานด้านงานสอน</u> (สำหรับภัสกรที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยการ สาทรณสุข)</p> <ol style="list-style-type: none">1. มีผลงานตรงตามลักษณะงานของตำแหน่งที่ ขอประเมินย้อนหลัง 3 ปี2. มีชั่วโมงสอนไม่น้อยกว่าภาคการศึกษาละ 4 หน่วยกิต อย่างน้อย 2 ภาคการศึกษาติดต่อกัน3. เอกสารประกอบการสอน ที่เขียนด้วยตนเอง อย่างน้อย 1 รายวิชาต่อภาคการศึกษา หรือ4. มีผลงานเป็นเอกสารทางวิชาการที่มีคุณภาพดี พอใช้ อย่างน้อย 1 เรื่อง โดยจัดทำสำเร็จมา แล้วเป็นระยะเวลาไม่เกิน 5 ปี หรือ5. มีผลงานวิจัยที่ดำเนินการถูกต้องตามขั้นตอน และเป็นผลงานที่มีคุณภาพดีพอใช้ มี ประโยชน์ต่อทางราชการอย่างน้อย 1 เรื่อง โดยจัดทำสำเร็จมาแล้วเป็นระยะเวลาไม่เกิน 5 ปี <ol style="list-style-type: none">1. มีผลงานตรงตามลักษณะงานงานของตำแหน่ง ที่ขอประเมินย้อนหลัง 3 ปี2. มีผลงานตามข้อ 1 ที่มีคุณภาพดี เป็น ประโยชน์ต่อทางราชการ และผลงานนั้นเป็น การส่งเสริมสนับสนุนหรือก่อให้เกิด ประโยชน์โดยตรงต่อความก้าวหน้าทาง วิชาการภัสกรกรรม หรือการปฏิบัติงานที่ เหมาะสมต่อตำแหน่ง หรือ

ชื่อตำแหน่ง	คุณภาพของงาน	ผลงาน
<p>เภสัชกร 8</p>	<p>ดีมาก</p>	<p>3. มีผลงานเป็นเอกสารทางวิชาการที่มีคุณภาพดีอย่างน้อย 1 เรื่อง โดยจัดทำสำเร็จมาแล้วเป็นระยะเวลาไม่เกิน 5 ปี หรือ</p> <p>4. มีผลงานวิจัยที่ดำเนินการถูกต้องตามขั้นตอนและเป็นผลงานที่มีคุณภาพดี มีประโยชน์ต่อทางราชการอย่างน้อย 1 เรื่อง โดยจัดทำสำเร็จมาแล้วเป็นระยะเวลาไม่เกิน 5 ปี</p> <p>การขอประเมินผลงานด้านงานสอน (สำหรับเภสัชกรที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยการสาธารณสุข)</p> <p>1. มีผลงานตรงตามลักษณะงานของตำแหน่งที่ขอประเมินย้อนหลัง 3 ปี</p> <p>2. มีชั่วโมงสอนไม่น้อยกว่าภาคการศึกษาละ 4 หน่วยกิต อย่างน้อย 2 ภาคการศึกษาติดต่อกัน</p> <p>3. เอกสารประกอบการสอน ที่เขียนด้วยตนเอง อย่างน้อย 1 รายวิชาต่อภาคการศึกษา หรือ</p> <p>4. มีผลงานเป็นเอกสารทางวิชาการที่มีคุณภาพดีอย่างน้อย 1 เรื่อง โดยจัดทำสำเร็จมาแล้วเป็นระยะเวลาไม่เกิน 5 ปี หรือ</p> <p>5. มีผลงานวิจัยที่ดำเนินการถูกต้องตามขั้นตอนและเป็นผลงานที่มีคุณภาพดี มีประโยชน์ต่อทางราชการอย่างน้อย 1 เรื่อง โดยจัดทำสำเร็จมาแล้วเป็นระยะเวลาไม่เกิน 5 ปี</p> <p>1. มีผลงานตรงตามลักษณะงานของตำแหน่งที่ขอประเมินย้อนหลัง 3 ปี</p> <p>2. มีผลงานตามข้อ 1 ที่มีคุณภาพดีมาก เป็นประโยชน์ต่อทางราชการ และผลงานนั้นเป็น</p>

ชื่อตำแหน่ง	คุณภาพของงาน	ผลงาน
		<p>การส่งเสริมสนับสนุนหรือก่อให้เกิดประโยชน์โดยตรงต่อความก้าวหน้าทางวิชาการเกษตรกรรม หรือการปฏิบัติงานที่เหมาะสมต่อตำแหน่ง</p> <ol style="list-style-type: none">3. มีผลงานเป็นเอกสารทางวิชาการที่มีคุณภาพดีมาก อย่างน้อย 1 เรื่อง โดยจัดทำสำเร็จมาแล้วเป็นระยะเวลาไม่เกิน 5 ปี หรือ4. มีผลงานวิจัยที่ดำเนินการถูกต้องตามขั้นตอน และเป็นผลงานที่มีคุณภาพดีมาก มีประโยชน์ต่อทางราชการอย่างน้อย 1 เรื่อง โดยจัดทำสำเร็จมาแล้วเป็นระยะเวลาไม่เกิน 5 ปี <p><u>การขอประเมินผลงานด้านงานสอน</u> (สำหรับเกษตรกรที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยการสาธารณสุข)</p> <ol style="list-style-type: none">1. มีผลงานตรงตามลักษณะงานของตำแหน่งที่ขอประเมินย้อนหลัง 3 ปี2. มีชั่วโมงสอนไม่น้อยกว่าภาคการศึกษาละ 3 หน่วยกิต อย่างน้อย 2 ภาคการศึกษาติดต่อกัน3. เอกสารประกอบการสอนที่เขียนด้วยตนเอง อย่างน้อย 1 รายวิชาต่อภาคการศึกษา และ4. มีผลงานเป็นเอกสารทางวิชาการที่มีคุณภาพดีมาก อย่างน้อย 1 เรื่อง โดยจัดทำสำเร็จมาแล้วเป็นระยะเวลาไม่เกิน 5 ปี หรือ5. มีผลงานวิจัยที่ดำเนินการถูกต้องตามขั้นตอน และเป็นผลงานที่มีคุณภาพดีมาก มีประโยชน์ต่อทางราชการอย่างน้อย 1 เรื่อง โดยจัดทำ

ชื่อตำแหน่ง	คุณภาพของงาน	ผลงาน
เภสัชกร 9	ดีเด่น	<p>สำเร็จมาแล้วเป็นระยะเวลาไม่เกิน 5 ปี</p> <ol style="list-style-type: none">1. มีผลงานตรงตามลักษณะงานของตำแหน่งที่ขอประเมินย้อนหลัง 3 ปี2. มีผลงานตามข้อ 1 ที่มีคุณภาพดีเด่น เป็นประโยชน์ต่อทางราชการ และผลงานนั้นเป็นการส่งเสริมสนับสนุนหรือก่อให้เกิดประโยชน์โดยตรงต่อความก้าวหน้าทางวิชาการเภสัชกรรม หรือการปฏิบัติงานที่เหมาะสมต่อตำแหน่ง3. ให้การปรึกษาทางวิชาการเภสัชกรรม รวมทั้งร่วมในการแก้ปัญหาหรือปรับปรุงงานวิชาการเภสัชกรรมแก่ส่วนราชการที่สังกัดหรือที่เกี่ยวข้อง4. มีผลงานเป็นเอกสารทางวิชาการที่มีคุณภาพดีเด่น ซึ่งได้จัดพิมพ์เผยแพร่แล้วอย่างน้อย 1 เรื่อง โดยจัดทำสำเร็จมาแล้วเป็นระยะเวลาไม่เกิน 5 ปี หรือ5. มีผลงานวิจัยที่ดำเนินการถูกต้องตามขั้นตอน และเป็นผลงานที่มีคุณภาพดีเด่นมีประโยชน์ต่อทางราชการอย่างน้อย 1 เรื่อง โดยจัดทำสำเร็จมาแล้วเป็นระยะเวลาไม่เกิน 5 ปี การขอประเมินผลงานด้านงานสอน (สำหรับเภสัชกรที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยการสาธารณสุข) <p>1. มีผลงานตรงตามลักษณะงานของตำแหน่งที่ขอประเมินย้อนหลัง 3 ปี</p>

ชื่อตำแหน่ง	คุณภาพของงาน	ผลงาน
เภสัชกร 10	ดีเด่นเป็นพิเศษ	<ol style="list-style-type: none">2. มีชั่วโมงสอน ไม่น้อยกว่าภาคการศึกษาละ 3 หน่วยกิต อย่างน้อย 2 ภาคการศึกษาต่อกัน3. เอกสารประกอบการสอนที่เขียนด้วยตนเอง อย่างน้อย 1 รายวิชาต่อภาคการศึกษา4. ให้การปรึกษาทางวิชาการเภสัชกรรม รวมทั้ง ร่วมในการแก้ปัญหาหรือปรับปรุงงาน วิชาการเภสัชกรรมแก่ส่วนราชการที่สังกัด หรือที่เกี่ยวข้อง5. มีผลงานเป็นเอกสารทางวิชาการที่มีคุณภาพ ดีเด่น ซึ่ง ได้จัดพิมพ์เผยแพร่แล้วอย่างน้อย 1 เรื่อง โดยจัดทำสำเร็จมาแล้วเป็นระยะเวลาไม่เกิน 5 ปี หรือ6. มีผลงานวิจัยที่ดำเนินการถูกต้องตามขั้นตอน และเป็นผลงานที่มีคุณภาพดีเด่นมีประโยชน์ ต่อทางราชการอย่างน้อย 1 เรื่อง โดยจัดทำ สำเร็จมาแล้วเป็นระยะเวลาไม่เกิน 5 ปี <ol style="list-style-type: none">1. มีผลงานตรงตามลักษณะงานของตำแหน่ง ที่ขอประเมินย้อนหลัง 3 ปี2. มีผลงานตามข้อ 1 ที่มีคุณภาพดีเป็นพิเศษ เป็นประโยชน์ต่อทางราชการ และผลงานนั้น เป็นการส่งเสริมสนับสนุนหรือก่อให้เกิด ประโยชน์โดยตรงต่อความก้าวหน้าทาง วิชาการเภสัชกรรม หรือการปฏิบัติงาน ที่เหมาะสมต่อตำแหน่ง3. ให้การปรึกษาทางวิชาการเภสัชกรรม รวมทั้งร่วมในการแก้ปัญหาหรือปรับปรุง

ชื่อตำแหน่ง	คุณภาพของงาน	ผลงาน
		<p>งานวิชาการเภสัชกรรมแก่ส่วนราชการที่สังกัด หรือที่เกี่ยวข้อง</p> <p>4. มีผลงานเป็นเอกสารทางวิชาการที่คุณภาพดีเป็นพิเศษ ซึ่ง ได้จัดพิมพ์เผยแพร่แล้วอย่างน้อย 1 เรื่อง โดยจัดทำสำเร็จมาแล้วเป็นระยะเวลาไม่เกิน 5 ปี</p> <p>5. มีผลงานวิจัยที่ดำเนินการถูกต้องตามขั้นตอน และเป็นผลงานที่มีคุณภาพดีเป็นพิเศษ มีประโยชน์ต่อทางราชการอย่างน้อย 1 เรื่อง โดยจัดทำสำเร็จมาแล้วเป็นระยะเวลาไม่เกิน 5 ปี ทั้งนี้จะต้องมีเอกสารวิชาการ หรืองานวิจัยที่เคยได้รับการนำไปอ้างอิงในเอกสารทางวิชาการด้านวิทยาศาสตร์การแพทย์หรือการสาธารณสุขในประเทศ</p> <p><u>การขอประเมินผลงานด้านงานสอน</u> (สำหรับเภสัชกรที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยการสาธารณสุข)</p> <p>1. มีผลงานตรงตามลักษณะงานของตำแหน่งที่ขอประเมินย้อนหลัง 3 ปี</p> <p>2. มีชั่วโมงสอน ไม่น้อยกว่าภาคการศึกษาละ 3 หน่วยกิต อย่างน้อย 2 ภาคการศึกษาติดต่อกัน</p> <p>3. เอกสารประกอบการสอนที่เขียนด้วยตนเอง อย่างน้อย 1 รายวิชาต่อภาคการศึกษา</p> <p>4. ให้การปรึกษาทางวิชาการเภสัชกรรม รวมทั้งร่วมในการแก้ปัญหาหรือปรับปรุงงานวิชาการเภสัชกรรมแก่ส่วนราชการที่สังกัด หรือที่เกี่ยวข้อง</p>

ชื่อตำแหน่ง	คุณภาพของงาน	ผลงาน
เภสัชกร 11	ดีเลิศ	<p>5. มีผลงานเป็นเอกสารทางวิชาการที่มีคุณภาพดีเด่น ซึ่ง ได้จัดพิมพ์เผยแพร่แล้วอย่างน้อย 1 เรื่อง โดยจัดทำสำเร็จมาแล้วเป็นระยะเวลาไม่เกิน 5 ปี</p> <p>6. มีผลงานวิจัยที่ดำเนินการถูกต้องตามขั้นตอน และเป็นผลงานที่มีคุณภาพดีเด่น มีประโยชน์ต่อทางราชการอย่างน้อย 1 เรื่อง โดยจัดทำสำเร็จมาแล้วเป็นระยะเวลาไม่เกิน 5 ปี ทั้งนี้ จะต้องมีเอกสารวิชาการ หรืองานวิจัยที่เคยได้รับการนำไปอ้างอิงในเอกสารทางวิชาการด้านวิทยาศาสตร์การแพทย์หรือการสาธารณสุขในประเทศ</p> <p>1. มีผลงานตรงตามลักษณะงานของตำแหน่งที่ขอประเมินย้อนหลัง 3 ปี</p> <p>2. มีผลงานตามข้อ 1 ที่มีคุณภาพดีเลิศเป็นประโยชน์อย่างดีเยี่ยมเป็นพิเศษต่อทางราชการ และผลงานนั้นเป็นการส่งเสริมสนับสนุนหรือก่อให้เกิดประโยชน์โดยตรงต่อความก้าวหน้าทางวิชาการเภสัชกรรมในระดับสูงมากเป็นพิเศษอย่างเห็นได้ชัด</p> <p>3. ให้การปรึกษาทางวิชาการเภสัชกรรม รวมทั้งร่วมในการแก้ปัญหาหรือปรับปรุงงานวิชาการเภสัชกรรมแก่ส่วนราชการที่สังกัด หรือที่เกี่ยวข้อง</p> <p>4. มีผลงานเป็นเอกสารทางวิชาการที่มีคุณภาพดีเลิศ ซึ่ง ได้จัดพิมพ์เผยแพร่แล้วอย่างน้อย 1 เรื่อง โดยจัดทำสำเร็จมาแล้วเป็นระยะเวลา</p>

ชื่อตำแหน่ง	คุณภาพของงาน	ผลงาน
		<p>ไม่เกิน 5 ปี</p> <p>5. มีผลงานวิจัยที่ดำเนินการถูกต้องตามขั้นตอน และเป็นผลงานที่มีคุณภาพดีเลิศ มีประโยชน์ ต่อทางราชการอย่างน้อย 1 เรื่อง โดยจัดทำ สำเร็จมาแล้วเป็นระยะเวลาไม่เกิน 5 ปี ทั้งนี้ จะต้องมียกย่องวิชาการหรืองานวิจัยที่เคยได้ รับการนำไปอ้างอิงในเอกสารทางวิชาการด้าน วิทยาศาสตร์การแพทย์หรือการสาธารณสุขใน ต่างประเทศ</p> <p><u>การขอประเมินผลงานด้านงานสอน</u> (สำหรับเภสัชกรที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยการ สาธารณสุข)</p> <ol style="list-style-type: none">1. มีผลงานตรงตามลักษณะงานของตำแหน่งที่ ขอประเมินย้อนหลัง 3 ปี2. มีชั่วโมงสอนไม่น้อยกว่าภาคการศึกษาละ 3 หน่วยกิต อย่างน้อย 2 ภาคการศึกษาต่อกัน3. เอกสารประกอบการสอนที่เขียนด้วยตนเอง อย่างน้อย 1 รายวิชาต่อภาคการศึกษา4. ให้การปรึกษาทางวิชาการเภสัชกรรม รวมทั้ง ร่วมในการแก้ปัญหาหรือปรับปรุงงานวิชาการ เภสัชกรรมแก่ส่วนราชการที่สังกัด หรือที่ เกี่ยวข้อง5. มีผลงานเป็นเอกสารทางวิชาการที่มีคุณภาพ ดีเลิศ ซึ่งได้จัดพิมพ์เผยแพร่แล้วอย่างน้อย 1 เรื่อง โดยจัดทำสำเร็จมาแล้วเป็นระยะเวลา ไม่เกิน 5 ปี

ชื่อตำแหน่ง	คุณภาพของงาน	ผลงาน
		<p>6. มีผลงานวิจัยที่ดำเนินการถูกต้องตามขั้นตอน และเป็นผลงานที่มีคุณภาพดีเลิศ มีประโยชน์ต่อทางราชการอย่างน้อย 1 เรื่อง โดยจัดทำสำเร็จมาแล้วเป็นระยะเวลาไม่เกิน 5 ปี ทั้งนี้จะต้องมีเอกสารวิชาการหรืองานวิจัยที่เคยได้รับการนำไปอ้างอิงในเอกสารทางวิชาการด้านวิทยาศาสตร์การแพทย์หรือการสาธารณสุขในต่างประเทศ</p>

- 2) มีสัดส่วนงานบริการและ/หรือปฏิบัติการที่แสดงการมีส่วนร่วม
รับผิดชอบงานร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างเหมาะสมกับภารกิจของงาน
- 3) ครอบคลุมภารกิจของงานแต่ละด้าน หรือครอบคลุมภารกิจพื้นฐาน
ของหน่วยงาน หรือตามขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง
- 4) การใช้หลักวิชาชีพในการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากประเภท ชนิด
ของงานที่มีความยุ่งยากซับซ้อน ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ และมี
อิสระในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาเล็กน้อยเพียงใด

ข) คุณภาพของผลงาน การพิจารณาให้คำนึงถึงลักษณะของผลงานในประเด็น
ต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

- 1) เป็นการดำเนินการที่ต้องใช้ความรู้ทางวิชาการสูง มีความยุ่งยาก
ซับซ้อน หรือต้องใช้ความพยายาม และคุณภาพเหมาะสมกับระดับ
ตำแหน่งที่ขอประเมินเล็กน้อยเพียงใด
- 2) เป็นการริเริ่ม คิดค้น ประดิษฐ์ ปรับปรุงแก้ไขหรือไม่เพียงใด
- 3) ความถูกต้องตามเทคนิค วิธีการ ถูกหลักวิชาการหรือวิชาชีพตาม
ข้อกำหนดมาตรฐานของวิชาชีพนั้น ๆ มากน้อยเพียงใด
- 4) บรรลุเป้าหมายที่กำหนดตามโครงการ แผนงาน หรือตามจรรยาบรรณ
ของวิชาชีพนั้น ๆ โดยเกิดความปลอดภัยต่อวิชาชีพและทรัพย์สินของ
ประชาชนมากน้อยเพียงใด
- 5) เป็นความก้าวหน้าทางวิชาการ หรือนำวิชาการนั้น ๆ มาประยุกต์เพื่อ
ให้เกิดการพัฒนา หรือป้องกัน หรือแก้ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้มากน้อย
เพียงใด
- 6) ประหยัดเวลาและงบประมาณจากเดิมได้มากน้อยเพียงใด
- 7) เป็นที่ยอมรับในวงวิชาชีพหรือวงงานนั้นมากน้อยเพียงใด

ค) ประโยชน์ของผลงาน การพิจารณาให้คำนึงถึงลักษณะของผลงานว่าผลงาน
นั้นมีคุณค่าเป็นที่น่าสนใจ และเป็นประโยชน์ต่อทางราชการ รวมถึงการสามารถนำไปประยุกต์
ใช้และอ้างอิงในแต่ละระดับได้มากน้อยเพียงใด เช่น

- ระดับ 6 ใช้เป็นรูปแบบหรือแนวทางปฏิบัติในงานนั้น ๆ หรือ
วงการวิชาชีพนั้น ๆ
- ระดับ 7 ใช้เป็นรูปแบบหรือแนวทางปฏิบัติในระดับฝ่าย ระดับกอง
หรือวงการวิชาชีพนั้น ๆ
- ระดับ 8 ใช้เป็นรูปแบบหรือแนวทางปฏิบัติในระดับกอง หรือระดับ
กรม หรือวงการวิชาชีพนั้น ๆ
- ระดับ 9 ใช้เป็นรูปแบบหรือแนวทางปฏิบัติในระดับกอง หรือระดับ
กรม ระดับสถาบัน หรือระดับกระทรวง หรือวงการวิชาชีพ
นั้น ๆ
- ระดับ 10 ใช้ประโยชน์แก่ราชการ สังคม และประเทศชาติ กับใช้เป็น
รูปแบบหรือแนวทางปฏิบัติ หรืออ้างอิงได้ในระดับกรม
หรือระดับกระทรวง หรือระดับชาติ หรือวงการวิชาชีพนั้น ๆ
- ระดับ 11 ใช้ประโยชน์แก่ราชการ สังคม และประเทศชาติ กับใช้เป็น
รูปแบบหรือแนวทางปฏิบัติหรืออ้างอิงได้ในระดับกระทรวง
หรือระดับชาติ หรือระดับนานาชาติ หรือวงการวิชาชีพนั้น ๆ

ง) การเผยแพร่ผลงาน เมื่อพิจารณาถึงคุณภาพของผลงานแล้ว สิ่งที่จะนำมา
พิจารณาต่อไปคือ ผลงานนั้นได้มีการเผยแพร่หรือนำไปใช้มากน้อยเพียงไร ทั้งนี้ ลักษณะการ
เผยแพร่อาจดำเนินการในลักษณะใดลักษณะหนึ่งต่อไปนี้

- 1) การเสนอผลงาน หมายถึงการนำผลงานที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในรายงานประจำปี
ของหน่วยงานที่สังกัด ในวารสารทางวิชาการต่าง ๆ หรือเสนอต่อที่ประชุม
ทางวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ หรือเผยแพร่ทางสื่อมวลชนอื่น
รูปแบบต่าง ๆ คือ

 - ตีพิมพ์เป็นรูปเล่ม
 - ตีพิมพ์ในรายงานประจำปี
 - ตีพิมพ์ในรูปเอกสารวิชาการของกรมหรือกองหรือหน่วยงาน
 - ตีพิมพ์ในเอกสารหรือวารสารในประเทศ
 - ตีพิมพ์ในเอกสารหรือวารสารต่างประเทศ

- ผลงานเสนอต่อที่ประชุมทางวิชาการ ทั้งในประเทศและระหว่างประเทศ
 - ผลงานเสนอต่อที่ประชุมอย่างเป็นระบบเพื่อการศึกษา
- 2) การแต่ง แปล เรียบเรียง และจัดทำเป็นตำราหรือคู่มือหรือสื่อเพื่อการเผยแพร่และการศึกษา ผลงานทางวิชาการในการเผยแพร่อีกรูปแบบหนึ่ง คือ ดำเนินการในรูปแบบต่าง ๆ ดังนี้
- การแต่งและเรียบเรียงเป็นตำรา หรือคู่มือหรือสื่อเพื่อการศึกษา หมายถึง การแต่งและเรียบเรียงเป็นตำรา หรือคู่มือทางวิชาการ สาธารณสุข อันมีประโยชน์ต่อการศึกษา ค้นคว้า อ้างอิง สามารถนำไปเป็นหลักปฏิบัติในการดำเนินงานของทางราชการ หรือของเอกชนทั่วไป โดยพิมพ์เป็นรูปเล่มอย่างมีระบบ
 - การเขียนบทความ หมายถึงการเขียนบทความที่แจ่มชัดละเอียดถี่ถ้วน เกี่ยวข้องกับวิชาการ และการเขียนบทความเชิงวิเคราะห์ วิจัย หรือเสนอแนะแนวความคิดใหม่ ๆ เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจให้ดียิ่งขึ้น และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้

จ) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน นอกจากการพิจารณาถึงคุณภาพของผลงานแล้วสิ่งที่นำมาเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาอีกประการหนึ่ง คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่จะนำมาประเมินว่าบุคคลนั้น ๆ มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ หรือความชำนาญงานในสาขาวิชานั้น ๆ มากน้อยเพียงใด โดยพิจารณาจากประสบการณ์ที่ผ่านมาว่าเคยดำรงตำแหน่งอะไรมาบ้าง และเคยรับผิดชอบงาน/โครงการระดับใด ในฐานะใด เคยดำเนินการอะไรมาบ้าง เป็นระยะเวลาานเท่าไร ตั้งแต่เริ่มรับราชการจนถึงปัจจุบัน ทั้งนี้โดยพิจารณาจากการดำเนินงาน หรือผลการดำเนินงานที่ได้รับมาแล้วอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้

- 1) งานบริหารทางวิชาการ โดยพิจารณาว่าเคยดำเนินการทางวิชาการด้านต่าง ๆ อย่างไรบ้าง
- 2) งานโครงการ โดยพิจารณาว่าเคยรับผิดชอบโครงการใดมาก่อนหรือไม่ โครงการใด ระดับใด ในฐานะใด
- 3) ผลงานที่เป็นแหล่งอ้างอิงทางวิชาการ โดยพิจารณาว่าผลงานนั้นได้ถูกนำมาใช้อ้างอิงต่อ ๆ มามากน้อยเพียงใด
- 4) ธุรกรรม โดยพิจารณาว่าเคยเป็นกรรมการหรืออนุกรรมการใดมาบ้าง

ในระดับใด ฐานะใด

- 5) การสอนฝึกรอบรม โดยพิจารณาว่าเคยเป็นผู้บรรยายหรือสอนที่ใดมาบ้าง ระดับใด
- 6) การสัมมนาหรือประชุมทางวิชาการ โดยพิจารณาว่าได้รับเชิญเป็นวิทยากร หรือเคยไปร่วมประชุมเป็นทางวิชาการในเรื่องใด ระดับใด ฐานะใด
- 7) รางวัลดีเด่น โดยพิจารณาว่าได้รับรางวัลดีเด่นจากสถาบันใด เรื่องใด
- 8) งานให้คำปรึกษา โดยพิจารณาว่าเคยให้คำปรึกษาหรือได้รับเชิญไปให้คำปรึกษาแนะนำที่ใดบ้าง ระดับใด
- 9) ผู้เชี่ยวชาญ เคยได้รับเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญทางวิชาการสาขาใดบ้าง
- 10) งานแก้ไขปัญหา โดยพิจารณาว่าเคยเป็นผู้แก้ไขปัญหาเรื่องใดบ้าง ให้แก่หน่วยงานใด และผลเป็นอย่างไร
- 11) งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยพิจารณาว่าเคยผ่านงานอื่น ๆ ไດมาบ้าง เช่น เคยเป็นบรรณาธิการจัดทำวารสาร เอกสารวิชาการหรืออื่น ๆ

3.2 การให้คะแนนด้านต่าง ๆ ขององค์ประกอบชีวิต

การกำหนดคะแนนด้านต่าง ๆ ขององค์ประกอบชีวิตนี้ เพื่อให้เป็นแนวทางของผู้ทรงคุณวุฒิและผู้ที่ทำหน้าที่พิจารณาผลงาน ได้ใช้เป็นเครื่องมือประกอบการพิจารณาตัดสินใจ โดยกำหนดการให้คะแนนในแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

เกณฑ์การพิจารณา	น้ำหนักคะแนน				
	ระดับ 6-7	ระดับ 8	ระดับ 9	ระดับ 10	ระดับ 11
1. ผลงานย้อนหลัง 3 ปี	30	20	20	20	10
2. ผลงานที่มีคุณภาพดีเด่น	50	30	20	20	20
3. เอกสารวิชาการหรือวิจัย	-	30	30	30	30
4. ประสบการณ์ของบุคคล	20	20	20	20	20
5. การให้คำปรึกษา	-	-	10	10	20
คะแนนรวม	100	100	100	100	100

3.3 เกณฑ์ที่จะผ่านการประเมิน

เกณฑ์ “ผ่าน” การประเมินสำหรับตำแหน่งในระดับต่าง ๆ ให้คิดคะแนนรวมโดยเฉลี่ยของกรรมการทุกท่าน ดังนี้

- | | |
|-------------|-----------------------------------|
| 1) ระดับ 6 | ต้องได้คะแนนเฉลี่ย 60 คะแนนขึ้นไป |
| 2) ระดับ 7 | ต้องได้คะแนนเฉลี่ย 65 คะแนนขึ้นไป |
| 3) ระดับ 8 | ต้องได้คะแนนเฉลี่ย 70 คะแนนขึ้นไป |
| 4) ระดับ 9 | ต้องได้คะแนนเฉลี่ย 75 คะแนนขึ้นไป |
| 5) ระดับ 10 | ต้องได้คะแนนเฉลี่ย 80 คะแนนขึ้นไป |
| 6) ระดับ 11 | ต้องได้คะแนนเฉลี่ย 85 คะแนนขึ้นไป |

โดยในแต่ละองค์ประกอบชีวิตจะต้องได้คะแนนเฉลี่ยไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 ด้วย จึงจะถือว่าผ่านการประเมินได้

สำหรับผู้ผ่านการประเมิน ที่กรรมการผู้ประเมินเห็นว่าผลงานดีเด่นเป็นพิเศษ กรรมการผู้ประเมินอาจจะบรรจุไว้ในผลการพิจารณา เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยก็ได้

ในกรณีที่คณะกรรมการมีความเห็นตรงกันว่าผลงานที่ส่งประเมินดังกล่าวยังไม่สมบูรณ์ โดยไม่ใช่ข้อผิดพลาดที่ร้ายแรง หรือเป็นผลงานที่มีคุณภาพต่ำ หรือไม่มีคุณค่าทางวิชาการ คณะกรรมการอาจใช้วิธีการสัมภาษณ์ผู้ขอรับการประเมิน หรือการไปดูการปฏิบัติงาน เพื่อประกอบการพิจารณาเพิ่มเติมจากส่วนของการประเมินผลงานได้