



ประกาศ อ.ก.พ. สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษลงมา (แก้ไขเพิ่มเติม)

ตามประกาศ อ.ก.พ. สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ ลงวันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๖๑ เรื่อง หลักเกณฑ์
และวิธีการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษลงมา นั้น

เพื่อให้หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ
ระดับชำนาญการพิเศษลงมา มีความเหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะงานของสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ
ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๘ และมาตรา ๖๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน
พ.ศ. ๒๕๕๑ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๘ และที่ นร ๑๐๐๖/ว ๗
ลงวันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๕๒ ประกอบกับมติ อ.ก.พ. สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๒
เมื่อวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๒ จึงให้แก้ไขเพิ่มเติมหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อแต่งตั้ง
ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษลงมา ตามรายละเอียดแนบท้ายประกาศนี้ ส่วนนอกนั้น
ให้เป็นไปตามประกาศเดิมทุกประการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๒

(นายสมเกียรติ ประจำวงษ์)

เลขาธิการสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ
ประธาน อ.ก.พ. สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
 ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษลงมา (แก้ไขเพิ่มเติม)
 แบบทำายประกาศ อ.ก.พ. สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ ลงวันที่ ๒ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๒

หลักเกณฑ์และวิธีการฯ เดิม	หลักเกณฑ์และวิธีการฯ ที่แก้ไขเพิ่มเติม
<p>• ผลงานที่จะส่งประเมิน ประกอบด้วย</p> <p>๑. เค้้าโครงการที่เป็นผลจากการดำเนินงานที่ผ่านมา จำนวน ๒ เรื่อง</p> <p>๒. เค้้าโครงการข้อเสนอแนวความคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางาน หรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น จำนวน ๑ เรื่อง</p>	<p>• ผลงานที่จะส่งประเมิน ประกอบด้วย</p> <p>๑. เค้้าโครงการที่เป็นผลจากการดำเนินงานที่ผ่านมา จำนวน ๒ เรื่อง (กรณีทีเือนมาจากส่วนราชการอื่น ผลงานที่เสนอ ต้องเป็นผลจากการดำเนินงานใน สททช. ๑ เรื่อง)</p> <p>๒. เค้้าโครงการข้อเสนอแนวความคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางาน หรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น จำนวน ๑ เรื่อง</p>
<p>• องค์ประกอบ เกณฑ์การให้คะแนน และเกณฑ์การผ่านการประเมิน ดังนี้</p> <p>(๑) องค์ประกอบและการให้คะแนนผลงาน คะแนนรวม ๑๐๐ คะแนน แบ่งเป็น</p> <p>๑.๑) คุณภาพของผลงาน/ระดับความยากในการปฏิบัติงานหรือการผลิตผลงาน : ๔๐ คะแนน</p> <p>๑.๒) ประโยชน์ของผลงาน : ๕๐ คะแนน</p> <p>๑.๓) พื้นฐานและประสบการณ์ของบุคคล : ๑๐คะแนน</p> <p>(๒) ระดับผลการประเมิน แบ่งเป็น ๔ ระดับ ดังนี้</p> <p>- ดีมาก หมายถึง ได้คะแนน ๙๑-๑๐๐% ของคะแนนเต็ม</p> <p>- ดี หมายถึง ได้คะแนน ๗๑-๙๐% ของคะแนนเต็ม</p> <p>- พอใช้ หมายถึง ได้คะแนน ๖๐-๗๐ % ของคะแนนเต็ม</p> <p>- ต้องปรับปรุง หมายถึง ได้คะแนนน้อยกว่า ๖๐% ของคะแนนเต็ม</p> <p>(๓) เกณฑ์การผ่านการประเมินผลงาน</p> <p>หากคณะกรรมการประเมินผลงานพิจารณาในระดับ พอใช้ ทั้ง ๒ ผลงาน หรือได้ระดับดีขึ้นไป จำนวน ๑ ผลงาน ให้ถือว่าผ่านการประเมินผลงาน</p>	<p>• องค์ประกอบและการให้คะแนน และเกณฑ์การผ่านการประเมินผลงาน ดังนี้</p> <p>(๑) องค์ประกอบและการให้คะแนนผลงาน คะแนนรวม ๑๐๐ คะแนน แบ่งเป็น</p> <p>๑.๑) คุณภาพของผลงาน/ระดับความยากในการปฏิบัติงานหรือการผลิตผลงาน : ๔๐ คะแนน</p> <p>๑.๒) ประโยชน์ของผลงาน : ๕๐ คะแนน</p> <p>๑.๓) พื้นฐานและประสบการณ์ของบุคคล : ๑๐คะแนน</p> <p>(๒) เกณฑ์การผ่านการประเมินผลงาน</p> <p>หากคณะกรรมการประเมินผลงานพิจารณา ให้คะแนนผลงานไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ สำหรับตำแหน่ง ระดับชำนาญการ และไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ สำหรับตำแหน่ง ระดับชำนาญการพิเศษ ให้ถือว่าผ่านการประเมินผลงาน</p>