



ประกาศคณะกรรมการพนักงานกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล (ฉบับที่ ๒)
พ.ศ. ๒๕๖๐

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมประกาศคณะกรรมการพนักงานกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบัน อันจะส่งผลให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๘ (๒) (๕) ข้อ ๑๗ และข้อ ๒๔ แห่งระเบียบกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ว่าด้วยพนักงานกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล พ.ศ. ๒๕๕๔ คณะกรรมการพนักงานกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ไว้ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการพนักงานกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๐”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันนี้เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความในวรรคหนึ่งของข้อ ๔ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล พ.ศ. ๒๕๕๕ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๔ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ให้ประเมินจากผลงานของพนักงานกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลผู้นั้น โดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน โดยกำหนดให้มีสัดส่วนและองค์ประกอบ ดังนี้

(๑) ผลสัมฤทธิ์ของงาน สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๘๐ และพิจารณาจากองค์ประกอบ ดังนี้

(๑.๑) ปริมาณผลงาน

(๑.๒) คุณภาพผลงาน

(๑.๓) ความรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลา

(๑.๔) การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

(๒) พฤติกรรมการปฏิบัติงาน สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๒๐ และกำหนดสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงาน และระบุพฤติกรรมบ่งชี้ที่พึงประสงค์ของแต่ละสมรรถนะแล้วให้ประเมินพฤติกรรมที่แสดงออกในการปฏิบัติงานจริงของพนักงานกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล เปรียบเทียบกับสมรรถนะและพฤติกรรมบ่งชี้ที่กำหนด โดยกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลกำหนดให้ใช้สมรรถนะหลัก ๕ ด้าน ดังนี้

/ (๒.๑) สมรรถนะ...

(๒.๑) สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ คือ ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเองหรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่กองทุนพัฒนาน้ำบาดาลกำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายถึงรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน

พฤติกรรมบ่งชี้ที่พึงประสงค์

- ความพยายามทำงานในหน้าที่ให้ถูกต้อง
- ความพยายามปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จตามกำหนดเวลา
- ความมานะ อดทน ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน
- แสดงออกว่าต้องการทำงานให้ได้ดีขึ้น

(๒.๒) สมรรถนะบริการที่ดี คือ ความตั้งใจและความพยายามในการให้บริการต่อประชาชนหรือหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

พฤติกรรมบ่งชี้ที่พึงประสงค์

- ให้การบริการที่เป็นมิตร สุภาพ
- ให้ข้อมูล ชำนาญ ที่ถูกต้อง ชัดเจนแก่ผู้รับบริการ
- แจ้งให้ผู้รับบริการทราบความคืบหน้าในการดำเนินเรื่องหรือขั้นตอนงานต่างๆ

ที่ให้บริการอยู่

- ประสานงานภายในหน่วยงาน และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้รับบริการ

ได้รับบริการที่ต่อเนื่องและรวดเร็ว

(๒.๓) สมรรถนะการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ คือ ความสนใจใฝ่รู้ สัมผัสความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ด้วยการศึกษา ค้นคว้า และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจนสามารถประยุกต์ ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่างๆ เข้ากับการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

พฤติกรรมบ่งชี้ที่พึงประสงค์

- ศึกษาหาความรู้ สนใจเทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตน
- พัฒนาความรู้ความสามารถของตนให้ดียิ่งขึ้น
- ติดตามเทคโนโลยี และความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอด้วยการสืบค้นข้อมูลจาก

แหล่งต่างๆ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติราชการ

(๒.๔) สมรรถนะการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม คือ การดำรงตนและประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสมทั้งตามกฎหมาย คุณธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาข้าราชการ เพื่อรักษาศักดิ์ศรีแห่งความเป็นพนักงานกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล

พฤติกรรมบ่งชี้ที่พึงประสงค์

- ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต ไม่เลือกปฏิบัติ ถูกต้องตามกฎหมาย และวินัยของพนักงานกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล

- แสดงความคิดเห็นตามหลักวิชาชีพอย่างสุจริต

/ (๒.๕) สมรรถนะ...

(๒.๕) สมรรถนะการทำงานเป็นทีม คือ ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นส่วนหนึ่งของทีม หน่วยงาน หรือส่วนราชการ โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิก ไม่จำเป็นต้องมีฐานะเป็นหัวหน้าทีม รวมทั้งความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธ์ภาพกับสมาชิกในทีม

พฤติกรรมบ่งชี้ที่พึงประสงค์

- สนับสนุนการตัดสินใจของทีม และทำงานในส่วนที่ตนได้รับมอบหมาย
- รายงานให้สมาชิกทราบความคืบหน้าของการดำเนินงานของตนในทีม
- ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานของทีม”

ข้อ ๔ ให้ยกเลิกความในวรรคหนึ่งของข้อ ๗ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล พ.ศ. ๒๕๕๕ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๗ ให้มีคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

- | | |
|---|-----------------------------|
| (๑) ผู้อำนวยการกองบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล | ประธานอนุกรรมการ |
| (๒) ผู้อำนวยการส่วนแผนงานและประเมินผล
สังกัดกองบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล | อนุกรรมการ |
| (๓) ผู้อำนวยการส่วนการเงินและบัญชี
สังกัดกองบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล | อนุกรรมการ |
| (๔) ผู้อำนวยการส่วนกฎหมาย หรือผู้แทน
สังกัดกองบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล | อนุกรรมการ |
| (๕) หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป
สังกัดกองบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล | อนุกรรมการและ
เลขานุการ” |

ข้อ ๕ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นข้อ ๑๐ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล พ.ศ. ๒๕๕๕

“ข้อ ๑๐ การเลื่อนค่าตอบแทนประจำปีพนักงานกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ให้พนักงานกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ของทุกปี ตามผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

(๑) ต้องมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในรอบปีงบประมาณที่แล้วมาไม่น้อยกว่า ๘ เดือน

(๒) ต้องมีผลประเมินการปฏิบัติงานทั้งปีเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าระดับดี

(๓) ในครั้งปีแรกหรือครั้งปีหลังแล้วแต่กรณี พนักงานกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ต้องลาป่วยลาภักจรวมกันไม่เกิน ๑๐ ครั้ง หรือไม่เกิน ๒๓ วัน และมาสายไม่เกิน ๖ ครั้ง แต่ไม่รวมถึงการลาดังต่อไปนี้

(๓.๑) การลาคลอดบุตร ไม่เกิน ๙๐ วัน

(๓.๒) การลาพักผ่อน ไม่เกิน ๑๐ วันทำการ สำหรับปีแรกที่ได้รับการจ้างเป็นพนักงานกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ยังไม่ครบ ๖ เดือน ไม่มีสิทธิลาพักผ่อน

(๓.๓) การลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหาร เข้ารับการระดมพล หรือเพื่อทดลองความพร้อมตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร ทั้งนี้ เมื่อพ้นจากการเข้ารับการตรวจเลือกหรือเตรียมพลให้รายงานตัวกลับเข้าปฏิบัติงานภายใน ๗ วัน

/ (๓.๔) การลา...

(๓.๔) การลาเพื่อไปอุปสมบทหรือประกอบพิธีฮัจญ์ พนักงานกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลที่ได้รับการจ้างต่อเนื่องไม่น้อยกว่า ๔ ปี มีสิทธิลาเพื่อไปอุปสมบท หรือประกอบพิธีฮัจญ์ ได้จำนวน ๑ ครั้ง ตลอดช่วงเวลาของการมีสถานภาพเป็นพนักงานกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล โดยการลาอุปสมบทไม่เกิน ๑๒๐ วัน และการลาไปประกอบพิธีฮัจญ์ ไม่เกิน ๑๒๐ วัน ตามระยะเวลาที่ใช้ในการประกอบศาสนกิจตามหลักการของศาสนาอิสลาม ทั้งนี้ ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาอนุมัติการลาดังกล่าวตามความเหมาะสมเพื่อไม่ให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ

ในกรณีพนักงานกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลผู้ใดไม่อยู่ในหลักเกณฑ์การเลื่อนค่าตอบแทนดังกล่าว หากมีเหตุเป็นกรณีพิเศษอันสมควรเลื่อนค่าตอบแทนให้ผู้บังคับบัญชานำเสนอคณะกรรมการพนักงานกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลเพื่อพิจารณาเฉพาะราย”

ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๐



(นางอรัญญา เฟื่องสวัสดิ์)

รองอธิบดีกรมทรัพยากรน้ำบาดาล

ประธานคณะกรรมการพนักงานกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล