



ประกาศกรมส่งเสริมวัฒนธรรม

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ
ในกรมส่งเสริมวัฒนธรรม

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในกรมส่งเสริมวัฒนธรรมเป็นไปด้วยความเรียบร้อยตามแนวทางที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๗๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒.๔/ว ๑๘ ลงวันที่ ๖ พฤษภาคม ๒๕๖๘ เรื่อง มาตรฐานความรู้ความสามารถทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ จึงให้ยกเลิกประกาศกรมส่งเสริมวัฒนธรรม ลงวันที่ ๒ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๗ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในกรมส่งเสริมวัฒนธรรม และกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในกรมส่งเสริมวัฒนธรรมใหม่ ดังนี้

๑. ผู้มีอำนาจประเมิน

๑.๑ อธิบดี เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของรองอธิบดี ผู้อำนวยการกอง/สำนัก หรือเทียบเท่า ข้าราชการตำแหน่งประภทวิชากร ระดับเชี่ยวชาญ ผู้อำนวยการกลุ่มงานที่รายงานตรงอธิบดี หรือข้าราชการที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ หรือรักษาราชการแทน หรือรักษาการในตำแหน่งดังกล่าว และเลขานุการของอธิบดี

๑.๒ รองอธิบดี เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของเลขานุการที่อยู่ในบังคับบัญชา และเป็นผู้ให้ข้อมูลและความเห็นประกอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ราชการกอง/สำนัก หรือเทียบเท่า ข้าราชการตำแหน่งประภทวิชากร ระดับเชี่ยวชาญ หรือข้าราชการที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ หรือรักษาราชการแทน หรือรักษาการในตำแหน่งดังกล่าวที่อยู่ในบังคับบัญชา

๑.๓ ผู้อำนวยการกอง/สำนัก หรือเทียบเท่า ผู้อำนวยการกลุ่มงานที่รายงานตรงอธิบดี เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการที่อยู่ในบังคับบัญชา

๑.๔ ผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาตามข้อ ๑.๑ ข้อ ๑.๒ หรือ ข้อ ๑.๓ แล้วแต่กรณี

๑.๕ ผู้อำนวยการกลุ่ม/หัวหน้ากลุ่ม เป็นผู้ให้ข้อมูลและความเห็นประกอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัด

๑.๖ กรณีข้าราชการผู้ใดได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการในหน่วยงานอื่นเกินกว่ากึ่งหนึ่งของรอบการประเมินให้หัวหน้าส่วนราชการหรือหน่วยงานที่ข้าราชการผู้นั้นไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการมีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการดังกล่าว และกรณีข้าราชการผู้ใดโอนหรือย้ายหลังวันที่ ๑ มีนาคม หรือ วันที่ ๑ กันยายน ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการในส่วนราชการเดิมก่อนการโอนหรือย้ายเป็นผู้ประเมิน ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๑๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๕

/๑.๗ กรณี...

๑.๗ กรณีข้าราชการผู้ใดได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการในหน่วยงานอื่นเท่ากับกิ่งหนึ่ง (หน่วยงานละ ๓ เดือน) ของรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ หรือได้รับคำสั่งให้ไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการในหน่วยงานอื่นอีกหน้าที่หนึ่ง หรือไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการมากกว่า ๒ หน่วยงาน โดยปฏิบัติงานในแต่ละหน่วยงานไม่เกินกิ่งหนึ่ง ให้ผู้บังคับบัญชาต้นสังกัด เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการ โดยให้หน่วยงานที่ผู้นั้นไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการเป็นผู้ให้ข้อมูล เพื่อประกอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๒. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในกรมส่งเสริมวัฒนธรรมนี้ ให้ใช้ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ รอบการประเมินที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๙) เป็นต้นไป

๓. รอบการประเมิน ดำเนินการประเมินปีละ ๒ รอบ ตามปีงบประมาณ ดังนี้
รอบที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม ของปีถัดไป
รอบที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน ของปีเดียวกัน

๔. องค์ประกอบการประเมินและสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบ

๔.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้มีสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๗๐ ของคะแนนรวมทั้งหมด โดยประเมินจากผลงานของผู้รับการประเมิน ซึ่งพิจารณาจากปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็วหรือตรงตามเวลาที่กำหนด ความประหยัดหรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร และมีหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานประกอบการพิจารณา

๔.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้มีสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๓๐ ของคะแนนรวมทั้งหมด ประกอบด้วย

๔.๒.๑ สมรรถนะหลักสำหรับผู้บริหาร สำหรับข้าราชการตำแหน่งประเภทอำนวยการ และบริหาร จำนวน ๔ สมรรถนะ ได้แก่ (๑) การสื่อสารและการสร้างความผูกพัน (๒) การเรียนรู้และพัฒนา (๓) การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต (๔) การรักษาวินัย คุณธรรม และจรรยาบรรณ

๔.๒.๒ สมรรถนะหลักสำหรับผู้ปฏิบัติงาน สำหรับข้าราชการตำแหน่งประเภททั่วไป และวิชาการ จำนวน ๔ สมรรถนะ ได้แก่ (๑) การทำงานที่เป็นเลิศ (๒) การยึดมั่นในความถูกต้องและมีจิตบริการสาธารณะ (๓) การประสานความร่วมมือร่วมใจ (๔) ความยืดหยุ่น คล่องตัว ริเริ่มสร้างสรรค์

๔.๒.๓ สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยให้เป็นไปตามรายละเอียด ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ กรมส่งเสริมวัฒนธรรม กระทรวงวัฒนธรรม

กรณีข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในระหว่างรอบการประเมิน ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานร้อยละ ๕๐ และประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะร้อยละ ๕๐

๕. ระดับผลการประเมิน

กำหนดระดับผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง โดยในระดับดีเด่น ดีมาก ดี และพอใช้ ให้เป็นไปตามที่กรมฯ กำหนดในแต่ละรอบการประเมิน ส่วนในระดับต้องปรับปรุง คือคะแนนต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

๖. แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ (เอกสารแนบท้าย) ประกอบด้วย

๖.๑ แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๖.๒ แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน

๖.๓ แบบประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ

๗. วิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ให้ดำเนินการดังนี้

๗.๑ ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ โดยจัดทำข้อตกลงตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายร่วมกันระหว่างผู้ประเมินกับผู้รับการประเมินตามภาระงานที่ปฏิบัติอยู่จริงของผู้รับการประเมินในแต่ละรอบการประเมิน ที่บ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรม ชัดเจน และเหมาะสมกับลักษณะงาน โดยพิจารณาวิธีการถ่ายถอดตัวชี้วัดจากบนลงล่างเป็นหลักก่อน ในกรณีที่ไม้อาจดำเนินการได้หรือไม่เพียงพอ อาจเลือกวิธีการกำหนดตัวชี้วัดวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีที่เหมาะสมแทนหรือเพิ่มเติม รวมทั้งระบุพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการตามที่กำหนด

กรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงตัวชี้วัดหรือค่าเป้าหมายระหว่างรอบการประเมิน เนื่องจากงานที่ได้รับมอบหมายเปลี่ยนแปลงไป หรือมีการโยกย้ายเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบ ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินร่วมกันพิจารณาปรับเปลี่ยนข้อตกลงระหว่างรอบการประเมินได้ โดยให้เป็นอำนาจหน้าที่ของผู้ประเมินในการพิจารณาอนุมัติการปรับเปลี่ยน และการปรับเปลี่ยนตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายในระหว่างรอบการประเมินดังกล่าว ต้องไม่เกิดขึ้นเพราะผู้รับการประเมินไม่สามารถปฏิบัติราชการให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามที่ได้ตกลงกันไว้กับผู้บังคับบัญชาหรือผู้ประเมิน

๗.๒ ในระหว่างรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินให้คำปรึกษาแนะนำผู้รับการประเมินเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ

๗.๓ เมื่อสิ้นสุดรอบการประเมิน ให้ผู้รับการประเมินรายงานผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการพร้อมหลักฐานที่แสดงถึงผลสัมฤทธิ์ตามข้อตกลงที่ได้ทำความตกลงร่วมกัน และผู้ประเมินเทียบเคียงผลงานที่ทำได้จริงกับค่าเป้าหมาย แล้วนำมาสรุปเป็นคะแนนผลการประเมิน และให้ผู้ประเมินกับผู้รับการประเมินร่วมกันวิเคราะห์ผลสำเร็จของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนารายบุคคล

๗.๔ ในการประเมินแต่ละครั้ง ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๑ แจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมินให้ข้าราชการอย่างน้อย ๑ คนที่อยู่ในหน่วยงานเดียวกันลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้ว

๗.๕ ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๑ ประกาศรายชื่อข้าราชการพลเรือนในสังกัดผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่นและดีมากในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

๗.๖ กรณีข้าราชการที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับต้องปรับปรุง (คะแนนต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) ให้จัดทำ “คำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง” เป็นลายลักษณ์อักษรร่วมกับผู้บังคับบัญชา ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๒ เรื่อง กฏ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญ ออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๒

๗.๗ ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๑ (๑.๑ - ๑.๔) จัดส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในบังคับบัญชา ให้กลุ่มบริหารบุคคล สำนักงานเลขาธิการกรม เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ก่อนนำเสนอต่ออธิบดีกรมส่งเสริมวัฒนธรรม

๘. การนำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการไปใช้

ให้ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสังกัดไปใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง การเลื่อนเงินเดือน การให้ออกจากราชการ การพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพ การปฏิบัติราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยการนั้น และอาจนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่าง ๆ ด้วยก็ได้

ทั้งนี้ การนำผลการประเมินไปใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญ ให้เป็นไปตาม กฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ และประกาศกรมส่งเสริมวัฒนธรรม ลงวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๕๓ เรื่อง กำหนดวันลา “ในครึ่งปีที่แล้วมา” ดังนี้

๘.๑ การลา กรณีปกติไม่เกิน ๘ ครั้ง จำนวน ๒๓ วัน

๘.๒ มาสาย ไม่เกิน ๑๒ ครั้ง

๙. การจัดเก็บผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ประเมินเก็บสำเนาแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และแบบประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ รวมทั้งหลักฐานแสดงความสำเร็จของงาน และพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะของผู้รับการประเมินไว้ที่หน่วยงานต้นสังกัด เป็นเวลาอย่างน้อย ๒ รอบการประเมิน และให้กลุ่มบริหารบุคคล สำนักงานเลขาธิการกรม จัดเก็บต้นฉบับแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการไว้ในแฟ้มประวัติข้าราชการ หรือจัดเก็บในรูปแบบอื่นตามความเหมาะสม

๑๐. หลักเกณฑ์หรือแนวทางการดำเนินการใดที่ไม่ได้ระบุไว้ในประกาศนี้ ให้ถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒

ประกาศ ณ วันที่ ๑๓ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔



(นางยุติกา อิศรางกูร ณ อยุธยา)
อธิบดีกรมส่งเสริมวัฒนธรรม