



ประกาศสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัด  
สำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๗๖ บัญญัติให้  
ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อประกอบการพิจารณา  
แต่งตั้ง และเลื่อนเงินเดือน ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ.กำหนด และหนังสือสำนักงาน ก.พ.  
ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ กำหนดให้ส่วนราชการระดับกรมหรือจังหวัดประกาศ  
หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดทราบโดยทั่วกัน  
ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงรอบการประเมิน และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๒๗ ลงวันที่  
๒๙ กันยายน ๒๕๕๒ กำหนดมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง  
ข้าราชการพลเรือนสามัญ นั้น

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดสำนักงาน  
ศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย มีความโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ และเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด  
จึงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดสำนักงาน  
ศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย สำหรับรอบการประเมินครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕) ดังนี้

ข้อ ๑ ผู้มีอำนาจประเมินและผู้รับการประเมิน

๑.๑ ให้ผู้อำนวยการสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัยเป็นผู้ประเมินข้าราชการ  
พลเรือนสามัญประเภทบริหาร ระดับต้น ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ประเภทอำนวยการ และข้าราชการ  
ในกลุ่มที่รายงานตรงต่อผู้อำนวยการสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย

๑.๒ ให้เลขานุการกรม ผู้อำนวยการศูนย์เครือข่ายสัมพันธ์และแหล่งทุน  
ผู้อำนวยการศูนย์หอศิลป์ และผู้อำนวยการสถาบันศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย เป็นผู้ประเมินข้าราชการในสังกัด  
สำนัก ศูนย์ สถาบัน

๑.๓ กรณีข้าราชการที่ไปช่วยราชการหรือปฏิบัติหน้าที่ในส่วนราชการอื่น  
ภายในสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย ให้หัวหน้าส่วนราชการตามสังกัดที่ข้าราชการผู้นั้นปฏิบัติหน้าที่อยู่  
ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ เป็นผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๑.๔ กรณีข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการหรือ  
ปฏิบัติราชการในหน่วยงานอื่นเป็นการประจำซึ่งอยู่นอกสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัยเกินกว่ากึ่งหนึ่ง  
ของรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้หัวหน้าส่วนราชการหรือหน่วยงานที่ข้าราชการผู้นั้น  
ไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการมีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการดังกล่าว และนำอัตรา  
เงินเดือนของผู้นั้นไปคำนวณรวมเป็นวงเงินการเลื่อนเงินเดือนและบริหารวงเงินการเลื่อนเงินเดือน  
ในส่วนราชการหรือหน่วยงานที่ผู้นั้นไปช่วยราชการ แล้วส่งผลการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนดังกล่าว  
ให้กับผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนเป็นผู้ออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือน

ข้อ ๒ องค์ประกอบ...

ข้อ ๒ องค์ประกอบการประเมินและสัดส่วนคะแนน

การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ประเมินโดยใช้องค์ประกอบในการประเมิน ๒ องค์ประกอบ ดังนี้

(๑) ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยกำหนด สัดส่วนคะแนนผลสัมฤทธิ์ของงาน ร้อยละ ๗๐

(๒) พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ร้อยละ ๓๐

ในกรณีที่เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัด สำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัยที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติราชการ หรือมีระยะทดลองปฏิบัติราชการอยู่ในระหว่าง รอบการประเมิน ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ โดยมีสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบ ร้อยละ ๕๐

ข้อ ๓. รอบการประเมิน

การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประเมินปีละ ๒ รอบ ตามปีงบประมาณ ดังนี้

๓.๑ รอบที่ ๑ ประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม

๓.๒ รอบที่ ๒ ประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน

ข้อ ๔ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ หรือสมรรถนะ

๔.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงานให้ประเมินจากปริมาณงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็ว หรือตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร การประเมินให้ผู้ประเมิน และผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๔.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ให้ประเมินจากสมรรถนะตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด ได้แก่การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงาน การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม และการทำงานเป็นทีม

ข้อ ๕ ระดับผลการประเมิน

๕.๑ ให้นำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการในบังคับบัญชามาจัดระดับ ตามช่วงคะแนนผลการประเมินที่ได้ โดยแบ่งช่วงผลการประเมินออกเป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง โดยให้คะแนนต่ำสุดของระดับพอใช้ต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ ตามตาราง ดังนี้

ระดับการประเมิน	ช่วงคะแนนการประเมิน
ดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐
ดีมาก	๘๐ - ๘๙.๙๙
ดี	๗๐ - ๗๙.๙๙
พอใช้	๖๐ - ๖๙.๙๙
ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่า ๖๐

๕.๒ ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อสิ้นรอบการประเมิน โดยให้ประเมินผลการปฏิบัติราชการล่วงหน้าที่จะได้รับเมื่อถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕

๕.๓ ให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการ แจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคลทุกครั้งที่มีการประเมิน กรณีผู้ได้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้ข้าราชการอย่างน้อยหนึ่งคนในส่วนราชการนั้นลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้ว

๕.๔ ให้ผู้อำนวยการสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัยประกาศรายชื่อข้าราชการผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับ ดีเด่น และ ดีมาก ในที่เปิดเผย ให้ทราบทั่วกัน

ข้อ ๖ แบบการประเมิน

การประเมินผลการปฏิบัติราชการต้องมีความชัดเจนมีหลักฐาน และให้เป็นไปตามแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ ได้แก่

(๑) แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

(๒) แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานที่เป็นข้อตกลงตัวชี้วัดระดับความสำเร็จของงาน

(๓) แบบประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ/สมรรถนะ

ให้สำนักงาน ศูนย์ สถาบัน ส่งแบบสรุปผลการประเมิน แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และแบบประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ/สมรรถนะ ให้กับสำนักงานเลขาธิการกรม (กลุ่มบริหารงานบุคคล) จัดเก็บในรูปแบบเอกสารหรือรูปแบบอื่นตามความเหมาะสม อย่างน้อยสองรอบการประเมิน

ข้อ ๗ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย ให้ผู้บังคับบัญชานำไปใช้ประกอบการแต่งตั้ง การเลื่อนเงินเดือน การให้ออกจากราชการ และการพัฒนาเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยการนั้น ๆ และให้นำไปประกอบการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่าง ๆ เช่น การให้รางวัลประจำปี รางวัลจูงใจ ค่าตอบแทนต่าง ๆ (ถ้ามี) รวมถึงรางวัลจูงใจในรูปแบบอื่น เช่น ข้าราชการพลเรือนดีเด่น การยกย่องเชิดชูเกียรติในด้านต่าง ๆ เป็นต้น

ข้อ ๘ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัยให้ดำเนินการ ดังนี้

๘.๑ ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมินให้สำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัยประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติให้ข้าราชการทราบโดยทั่วกัน

๘.๒ ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน กำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ โดยกำหนดดัชนีชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมเหมาะสมกับลักษณะงาน และให้เป็นไปตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย งานตามยุทธศาสตร์ งานตามภารกิจหลัก และงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายโดยมีการถ่ายทอดตัวชี้วัดจากสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย สู่หน่วยงาน และบุคคลตามลำดับตามแบบฟอร์มที่ สำนัก ศูนย์ สถาบันกำหนด

๘.๓ ในแต่ละรอบการประเมิน ให้ผู้มีอำนาจประเมินตามข้อ ๑ ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้ประกาศไว้ และตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมิน

๘.๔ ในระหว่างรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินตาม ข้อ ๑ ให้คำปรึกษาแนะนำผู้รับการประเมินเพื่อปรับปรุงแก้ไข พัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคลด้วย

๘.๕ ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละครั้งให้ผู้ประเมินตาม ข้อ ๑ แจ้งผลการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้ข้าราชการในสำนัก ศูนย์ สถาบัน นั้น ๆ อย่างน้อยหนึ่งคน ลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการประเมินดังกล่าวแล้ว

ข้อ ๙ เพื่อให้มีกลไกสนับสนุนความโปร่งใสและเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย ให้คณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญทำหน้าที่พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย ประเภทอำนวยการ ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไปทุกระดับ

ข้อ ๑๐ หลักเกณฑ์และวิธีการนี้ให้ใช้กับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัยทุกประเภท

ประกาศ ณ วันที่ ๘ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๕



(นายโกวิท ผกามาต)

ผู้อำนวยการสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย