แนวทาง วิธีการ และองค์ประกอบ ในการทดลองปฏิบัติหน้าที่ ราชการของข้าราชการ กรุงเทพมหานครสามัญ ที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ตามกฎ ก.ก. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ และการพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕

คณะทำงานกำหนดแนวทาง วิธีการ และองค์ประกอบในการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

แนวทาง วิธีการ และองค์ประกอบในการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ตามกฎ ก.ก. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาข้าราชการ กรุงเทพมหานครสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕

๑. ข้าราชการที่ต้องทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

สำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรีได้ดำเนินการประกาศ กฎ ก.ก.ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ ในราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่ม ๑๒๙ ตอนที่ ๒๕ ก วันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๕๕ ประกอบกับข้อ ๑ ของกฎดังกล่าวกำหนดให้ใช้บังคับเมื่อพ้นหกสิบวันนับแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา กฎ ก.ก. นั้นมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๕๕ เป็นต้นไป

๑.๑ ผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ โดยการสอบแข่งขันสอบคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับปฏิบัติงานหรือตำแหน่งประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ

๑.๒ ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่ย้ายในขณะอยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

๑.๓ ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่อยู่ในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการซึ่งถูกสั่งให้ออกจากราชการไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหารและต่อมาได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญโดยแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามมาตรา ๖๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนพ.ศ. ๒๕๕๑

๑.๔ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นซึ่งยังอยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ และโอนมาบรรจุเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญโดยได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามมาตรา ๕๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔

๒. การกำหนดระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

กำหนดให้ข้าราชการที่ต้องทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการตามข้อ ๑ ต้องทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งตามระยะเวลาที่หน่วยงานกำหนดเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๖ เดือนแต่ไม่เกิน ๑ ปีและในกรณีที่ไม่สามารถประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ก็สามารถขยายเวลาได้ครั้งละ ๓ เดือนไม่เกิน ๒ ครั้งรวมระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและเวลาที่ขยายแล้วต้องไม่เกิน ๑ ปี

* <u>หมายเหตุ</u> ยกเว้นตำแหน่งนายแพทย์ ใน ๑๓ สาขาวิชา ได้แก่ สาขาวิชากุมารเวชศาสตร์โรคเลือด จิตเวชศาสตร์ จิตเวชศาสตร์เด็กและวัยรุ่น นิติเวชศาสตร์ พยาธิวิทยากายภาควิภาค พยาธิวิทยาคลินิก พยาธิวิทยาทั่วไป รังสีรักษาและมะเร็งวิทยา เวชศาสตร์ครอบครัว เวชศาสตร์ฉุกเฉิน เวชศาสตร์นิวเคลียร์ อายุรศาสตร์มะเร็งวิทยา อายุรศาสตร์โรคเลือด ให้ลาศึกษาได้โดยไม่ต้องพ้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๗/๒๕๕๒ เมื่อวันพฤหัสบดีที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๕๒

๓. การนับระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

๓.๑ ให้เริ่มนับระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการใหม่ในกรณีดังนี้

- การย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเดียวกันแต่ต่างสายงาน
- การย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในตำแหน่งต่างประเภท
- การโอนทุกกรณียกเว้นการโอนโดยผลของกฎหมาย

๓.๒ ให้นับระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต่อเนื่องในกรณีดังนี้

- การย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเดียวกันและสายงานเดียวกัน
- การย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเดียวกันต่างสายงานแต่ตำแหน่งใหม่และตำแหน่งเดิมอยู่ในกลุ่มเดียวกันตามที่ได้รับการจัดกลุ่มงานไว้แล้วตามที่ ก.ก. กำหนด
- การรับโอนโดยผลของกฎหมาย (เช่น การรับโอนในการกระจายอำนาจ ฯลฯ)
- การออกจากราชการไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหารแล้วได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้กลับเข้ารับราชการอีก

๔. การจัดทำแบบมอบหมายงาน

ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีหน้าที่กำกับดูแลการปฏิบัติงานของข้าราชการที่ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการจะต้องมอบหมายงานเป็นลายลักษณ์อักษรซึ่งอย่างน้อย ต้องประกอบด้วย ภารกิจงานหรือกิจกรรมของงานและเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่คาดหวัง และชี้แจงให้ผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการเข้าใจอย่างชัดเจนเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติงาน การประพฤติตน รายการประเมิน วิธีการประเมิน และเกณฑ์การประเมินรวมทั้งผลที่จะเกิดจากการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการตั้งแต่เริ่มต้นการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

๕. การกำหนดผู้ดูแลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

กำหนดให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ดูแลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและมอบหมายให้มีผู้ดูแลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอีกอย่างน้อย ๑ คน ทั้งนี้ ผู้บังคับบัญชาอาจกำหนดให้มีจำนวนผู้ดูแลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการมากกว่า ๑ คนได้ และในระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการส่วนราชการอาจปรับเปลี่ยนเพิ่มหรือลดจำนวนผู้ดูแลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ตามความเหมาะสม

๖. การพัฒนาผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

กำหนดให้มีการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยหน่วยงาน เพื่อให้ผู้ทดลองฯ ได้รับการพัฒนาให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการและเป็นข้าราชการที่ดีภายในระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการตามที่สำนักงาน ก.ก. โดยความเห็นชอบของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครกำหนด

๖.๑ การดำเนินการพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ใช้กระบวนการ การปฐมนิเทศ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การอบรมสัมมนาร่วมกัน และอาจเพิ่มเติมในกรณีที่หน่วยงานเห็นว่ามีหลักสูตรอื่นที่เหมาะสม โดยมีผู้รับผิดชอบ ดังนี้

๖.๑.๑ การปฐมนิเทศให้สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครเป็นผู้ดำเนินการ

๖.๑.๒ การอบรมสัมมนา ให้สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครเป็นผู้ดำเนินการ

๖.๑.๓ การเรียนรู้ด้วยตนเอง ให้สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร และหน่วยงานต้นสังกัดเป็นผู้ดำเนินการ

๖.๑.๔ การพัฒนาอื่นใด ตามที่หน่วยงานเห็นว่าจำเป็น

๖.๑.๕ กรณีข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการย้ายไปสังกัดหน่วยงานใหม่ และเคยได้รับการพัฒนาครบทุกกระบวนการหรือบางกระบวนการแล้ว ให้หน่วยงานที่กำหนดตามข้อ ๖.๑.๓ ดำเนินการพัฒนาเฉพาะกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง และกระบวนการอื่นที่ยังขาดอยู่

ทั้งนี้ การดำเนินการพัฒนาในแต่ละกระบวนการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ แนวทางการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

๖.๒ ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการจะต้องผ่านกระบวนการพัฒนาใน ๓ กระบวนการแรกโดยได้คะแนนรวมทั้ง ๓ กระบวนการไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๖๐ หรืออาจเพิ่มเติมในกระบวนการที่ ๔ ตามที่หน่วยงานกำหนดภายในระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการตามที่หน่วยงานกำหนด ซึ่งต้องไม่น้อยกว่าหกเดือนแต่ไม่เกินหนึ่งปี

๖.๓ ให้สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร ประเมินผลการพัฒนาในกระบวนการที่รับผิดชอบ และส่งผลการประเมินให้หน่วยงานต้นสังกัดนำผลการประเมินไปรวมกับผลการประเมินในกระบวนการอื่นที่หน่วยงานต้นสังกัดรับผิดชอบ และให้หน่วยงานต้นสังกัดสรุปรวมผลคะแนนการประเมินผลการพัฒนาทุกกระบวนการตามแนวทางที่กำหนด และให้นำผลการประเมินไปรวมคะแนนกับผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

๖.๔ เพื่อให้การดำเนินการพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่า ให้หน่วยงานที่รับผิดชอบจัดเตรียมงบประมาณสำหรับการพัฒนาให้เพียงพอ

อนึ่ง แนวทางการดำเนินการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการประเมินผลการพัฒนาข้าราชการดังกล่าวนี้ ให้ใช้สำหรับการดำเนินการพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่บรรจุใหม่ตั้งแต่วันที่ได้รับคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งเป็นต้นไป สำหรับการใดที่อยู่ระหว่างการดำเนินการก่อนวันที่หลักเกณฑ์และแนวทางนี้ใช้บังคับ (๑๔ พฤษภาคม ๒๕๕๕) ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ดำเนินการอยู่ต่อไปจนกว่าจะแล้วเสร็จ

๗. การประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

๗.๑ องค์ประกอบการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการประกอบด้วย ๒ ส่วน คือ

<u>ส่วนที่ ๑</u> การประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ประกอบด้วย

- ผลสัมฤทธิ์ของการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ซึ่งอย่างน้อยต้องประกอบด้วย
  - ความรู้ความสามารถที่ ก.ก. กำหนด
  - ทักษะที่ ก.ก. กำหนด
  - ความสามารถในการเรียนรู้งาน
  - ความสามารถในการปรับใช้ความรู้กับงานในหน้าที่
  - ความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย
- พฤติกรรมของการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ซึ่งอย่างน้อยต้องประกอบด้วย
  - ความประพฤติ ได้แก่
    + ให้บริการประชาชนหรือผู้รับบริการด้วยอัธยาศัยดี
    + มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน
    + ให้บริการประชาชนหรือผู้รับบริการด้วยความรวดเร็ว เอาใจใส่เป็นมาตรฐานเดียวกัน
    + ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอุตสาหะ ขยันหมั่นเพียร
  - ความมีคุณธรรมจริยธรรม ได้แก่
    + อุทิศตนและเสียสละเวลาในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ
    + มีจิตสำนึกที่ดี ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต
    + ยึดมั่นในสถาบันพระมหากษัตริย์ และไม่กระทำการใดๆ อันจะก่อให้เกิดความเสียหายต่อประเทศชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์
  - การรักษาวินัย ได้แก่
    + มีความรับผิดชอบในการรักษาเวลาทำงาน
    + แต่งกายในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ
    + ไม่กระทำการใดๆ อันเป็นการเสื่อมเกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นข้าราชการ
    + ไม่กระทำการใดๆ อันอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ชื่อเสียงของหน่วยงาน
    + ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาโดยยึดหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ
  - อื่นๆ (ถ้ามี)

<u>เกณฑ์การประเมิน</u> : ต้องได้คะแนนในแต่ละส่วนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

<u>ส่วนที่ ๒</u> การพัฒนาข้าราชการ ประกอบด้วย

- การปฐมนิเทศ
- การอบรมสัมมนา
- การเรียนรู้ด้วยตนเอง
- อาจเพิ่มเติมกรณีที่หน่วยงานเห็นว่ามีหลักสูตรการอบรมที่เหมาะสม

๗.๒ ข้อมูลที่ใช้ประกอบการประเมินผลทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ประกอบด้วย

- บันทึกผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของผู้ดูแลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ
- แบบประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของผู้บังคับบัญชา
- รายงานผลการพัฒนาตามที่สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครกำหนด

๗.๓ สัดส่วนของคะแนนและมาตรฐานการประเมิน

- สัดส่วนคะแนนการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ส่วนที่ ๑ คะแนนผลสัมฤทธิ์ของการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ร้อยละ ๕๐

ส่วนที่ ๒ คะแนนพฤติกรรมของผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ร้อยละ ๕๐

(รวมกัน ๑๐๐ คะแนน)

โดยคะแนนในแต่ละส่วนจะต้องไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ จึงถือว่าผ่านการประเมินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

- สัดส่วนคะแนนการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นไปตามที่สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครกำหนด โดยคะแนนรวมจะต้องไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๖๐

และเมื่อนำคะแนนรวมทั้ง ๒ ส่วนมารวมกันแล้วต้องได้คะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ จึงถือว่าผ่านการประเมินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

๗.๔ ผู้ทำหน้าที่กำกับดูแลการปฏิบัติงานและประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

<u>ผู้ทำหน้าที่กำกับดูแลการปฏิบัติงาน</u>

- ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่กำกับดูแลการปฏิบัติงานของข้าราชการที่ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ และมอบหมายงานเป็นลายลักษณ์อักษรให้กับข้าราชการที่ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

- ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้ข้าราชการที่มีความรู้ ความเข้าใจในระเบียบแบบแผนของทางราชการและการเป็นข้าราชการที่ดี ทำหน้าที่ช่วยดูแลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

<u>การประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ</u>

- ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีหน้าที่กำกับดูแลการปฏิบัติงานของข้าราชการที่ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ และข้าราชการที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้ทำหน้าที่ช่วยดูแลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการจัดทำบันทึกผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ เพื่อประกอบการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

- ให้หน่วยงานแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

๗.๕ องค์ประกอบคณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

หน่วยงานต้องแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมีองค์ประกอบของคณะกรรมการคือประธานกรรมการ ๑ คนและกรรมการอีกจำนวน ๒ คน ซึ่งคณะกรรมการทั้งหมดต้องเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและในกรณีที่บางหน่วยงานมีจำนวนข้าราชการน้อยไม่ครบตามองค์ประกอบก็สามารถแต่งตั้งกรรมการจากข้าราชการภายนอกหน่วยงานที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการได้

๗.๖ การประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

คณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการดำเนินการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการตามรายการประเมินวิธีการประเมินและเกณฑ์การประเมินที่กำหนดอย่างน้อย ๒ ครั้ง โดยนำผลการพัฒนาผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการบันทึกผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของผู้ดูแลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและผลการประเมินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของผู้บังคับบัญชามาเป็นข้อมูลประกอบการประเมินผลของคณะกรรมการ

บทบาทหน้าที่ของผู้ที่เกี่ยวข้อง ในการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ และการพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ตามกฎ ก.ก. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ และการพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕

บทบาทหน้าที่ของผู้ที่เกี่ยวข้องในการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ตามกฎ ก.ก. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕

บทบาทหน้าที่ของหน่วยงานเจ้าสังกัด

หน่วยงานเจ้าสังกัดโดยหน่วยงานการเจ้าหน้าที่มีหน้าที่ดำเนินการในกิจกรรมต่างๆ ดังนี้

๑. กำหนดระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

เนื่องจากข้อ ๓ วรรคแรกของ กฎ ก.ก. กำหนดว่า “.....ให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง *ตามระยะเวลาที่หน่วยงานกำหนด* ซึ่งต้องไม่น้อยกว่าหกเดือนแต่ไม่เกินหนึ่งปี” ดังนั้นการเจ้าหน้าที่สามารถนำเสนอ อ.ก.ก.หน่วยงานให้กำหนดระยะเวลาการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของทุกตำแหน่งในหน่วยงานนั้นๆโดยพิจารณาว่าตำแหน่งใดควรกำหนดระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นเวลา ๖ เดือน และตำแหน่งใดมีลักษณะงานพิเศษจำเป็นต้องกำหนดระยะเวลามากกว่า ๖ เดือนทั้งนี้เพื่อเป็นแนวปฏิบัติร่วมกันของหน่วยงานกรณีที่พิจารณาว่าหน่วยงานไม่มีตำแหน่งที่มีลักษณะงานพิเศษที่จำเป็นต้องกำหนดระยะเวลามากกว่า ๖ เดือนจะพิจารณากำหนดให้มีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ๖ เดือนทุกตำแหน่งก็ได้

ตัวอย่าง

ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการกำหนดระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ๖ เดือนในขณะที่ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับเงินจำนวนมากอาจกำหนดระยะเวลา ๙ เดือนเป็นต้น

๒. ดำเนินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ข้อ ๓ วรรคแรกของกฎก.ก. กำหนดว่า **“ผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญและข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นซึ่งโอนมาบรรจุเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญตามมาตรา ๕๗ ในระหว่างที่ยังทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งตามระยะเวลาที่หน่วยงานกำหนดซึ่งต้องไม่น้อยกว่าหกเดือนแต่ไม่เกินหนึ่งปี”**

จากบทบัญญัติดังกล่าวการเจ้าหน้าที่ต้องดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง คือ

- จัดเตรียมแบบฟอร์มต่าง ๆ
- ประสานงานกับส่วนราชการเจ้าของตำแหน่ง เพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ ขั้นตอนและวิธีการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในแต่ละช่วงเวลาว่าใครจะต้องทำอะไร เมื่อไหร่ และอย่างไร รวมทั้งติดตามให้ผู้ที่เกี่ยวข้องในขั้นตอนต่างๆ ดำเนินการตามระยะเวลาที่กำหนด

๓. นับระยะเวลาการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

๓.๑ การนับระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการให้นับเป็นเดือนหรือปี เช่น ๓ เดือน ๖ เดือน ๙ เดือน หรือ ๑ ปี เป็นต้น

ตัวอย่าง

ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล หน่วยงานกำหนดวันทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการไว้ ๖ เดือน เริ่มทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการวันที่ ๒๐ มกราคม วันสิ้นสุดระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ๖ เดือน คือ วันที่ ๑๙ กรกฎาคมปีเดียวกัน

กรณีขยายเวลา ทำได้ไม่เกิน ๒ ครั้ง ครั้งละไม่เกิน ๓ เดือน รวมระยะเวลาทั้งหมดต้องไม่เกิน ๑ ปี เช่น หากขยายเวลาทดลองของนักทรัพยากรบุคคลนี้ ๒ ครั้ง ครั้งที่หนึ่ง ระยะเวลา ๓ เดือน ครั้งที่สอง เป็นระยะเวลา ๓ เดือน รวมแล้ว ๑ ปี

หน่วยงานกำหนดระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ๙ เดือน สามารถขยายเวลาได้ไม่เกิน ๒ ครั้ง ครั้งแรก ๒ เดือน ครั้งที่สอง ๑ เดือน เป็นต้น

๓.๒ การนับระยะเวลาระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการให้นับวันที่ผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการไม่ได้มาปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วย เช่น วันหยุดเสาร์ – อาทิตย์ วันหยุดราชการอื่นๆและวันลาต่างๆ เป็นต้น

๓.๓ ให้นับวันเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการวันแรกซึ่งโดยปกติจะเป็นวันที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นวันเริ่มต้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและนับวันก่อนหน้าจะถึงวันที่ตรงกับวันเริ่มต้นดังกล่าวของเดือนสุดท้ายที่ครบระยะเวลาการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นวันสิ้นสุดระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ตัวอย่าง

วันเริ่มต้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการวันที่ ๒ มกราคมวันสิ้นสุดระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ๖ เดือน คือ วันที่ ๑ กรกฎาคมปีเดียวกัน

กรณีวันสิ้นสุดการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการตรงกับเดือนซึ่งไม่มีวันที่ตรงกันให้ถือเอาวันสุดท้ายของเดือนนั้นเป็นวันสิ้นสุดระยะเวลาการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ตัวอย่าง

วันเริ่มต้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นวันที่ ๓๑ สิงหาคมวันสิ้นสุดการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ๖ เดือนจะตรงกับวันที่ ๓๐ กุมภาพันธ์ซึ่งไม่มีจึงให้ถือเอาวันสุดท้ายของเดือนกุมภาพันธ์เป็นวันสิ้นสุดการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

๔. พัฒนาผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร ต้องดำเนินการพัฒนาผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการใน ๓ ส่วนตามที่สำนักงาน ก.ก. กำหนด คือ

ส่วนที่ ๑ การปฐมนิเทศ เพื่อให้มีความรู้เกี่ยวกับโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ ผู้บริหาร และวัฒนธรรมของกรุงเทพมหานคร รวมทั้งสร้างขวัญและกำลังใจให้ผู้ที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ส่วนที่ ๒ การเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญและระเบียบแบบแผนของทางราชการ

ส่วนที่ ๓ การฝึกอบรมสัมมนาร่วมกัน เพื่อปลูกฝังการประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นข้าราชการที่ดี

ส่วนที่ ๔ การพัฒนาอื่นใดตามที่หน่วยงานเห็นว่ามีความจำเป็น เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

ในส่วนที่ ๑ และส่วนที่ ๓ ให้เป็นหน้าที่ของสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร เป็นผู้ดำเนินการ

ในส่วนที่ ๒ ให้สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร และหน่วยงานต้นสังกัดเป็นผู้ดำเนินการ

ในส่วนที่ ๔ ให้หน่วยงานเป็นผู้ดำเนินการตามความจำเป็น

ทั้งนี้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จในส่วนที่ ๑ – ส่วนที่ ๓ ภายในระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

สำหรับส่วนที่ ๔ หากหน่วยงานเห็นว่ายังไม่มีความจำเป็นอาจไม่ต้องดำเนินการพัฒนาก็ได้ แต่หากมีความจำเป็นให้ดำเนินการพัฒนาให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการเช่นเดียวกัน

๕. ส่งสำเนาคำสั่งให้ออกจากราชการไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เมื่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุเห็นควรให้ผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการออกจากราชการในกรณีผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการมีผลการประเมินต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนด หน่วยงานต้องมีคำสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการภายใน ๕ วันทำการ นับแต่วันที่ได้รับรายงาน และส่งสำเนาคำสั่งให้ออกจากราชการไปยังสำนักงาน ก.ก. และกองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ภายใน ๕ วัน ทำการนับแต่วันที่มีคำสั่ง

บทบาทหน้าที่ของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๒

ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๒ มีหน้าที่ในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ดังนี้

๑. พิจารณาขยายเวลาการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ข้อ ๓ วรรคที่ ๒ ของกฎก.ก. ว่าด้วยการทดลองฯระบุว่า***"ในกรณีที่มีความจำเป็นต้องให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญผู้ใดทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต่อไปผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๒ อาจขยายเวลาการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ไม่เกินสองครั้งครั้งละไม่เกินสามเดือนแต่เมื่อรวมกันแล้วระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต้องไม่เกินหนึ่งปี"*** ดังนั้น หากส่วนราชการใดมีกรณีที่พิจารณาแล้วเห็นว่ามีความจำเป็นต้องขยายเวลาการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๒ ก็สามารถขยายเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ไม่เกิน ๒ ครั้ง ครั้งละไม่เกิน ๓ เดือน โดยการขยายเวลาต้องดำเนินการก่อนสิ้นสุดระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของบุคคลนั้นๆ

ตัวอย่างกรณีที่อาจต้องขยายเวลาเนื่องจากไม่สามารถประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างชัดเจน

- กรณีลาคลอด ลาป่วยเป็นระยะเวลานาน ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือขณะเดินทางไปหรือกลับจากปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือลาเข้ารับการตรวจเลือก หรือเข้ารับการเตรียมพล เช่น ลาคลอด ๓ เดือนสามารถขยายเวลา ๓ เดือนได้ หรือลาป่วย ๒ เดือนก็สามารถขยายระยะเวลา ๒ เดือนเท่ากับระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการที่ขาดไปได้ เป็นต้น
- กรณีที่ผลการประเมิน ๒ ครั้งแตกต่างกัน เช่น ครั้งแรกประเมินไม่ผ่านตามมาตรฐานที่กำหนด แต่ครั้งที่ ๒ ประเมินผ่านและหน่วยงานมีความเห็นว่าจำเป็นต้องใช้ระยะเวลาต่อไปเพื่อตรวจสอบว่าบุคคลนั้นเหมาะสมกับตำแหน่งนั้นๆตามมาตรฐานที่กำหนดหรือไม่หน่วยงานสามารถขยายเวลาได้ เป็นต้น

ตัวอย่างเกี่ยวกับการขยายระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

- หน่วยงานกำหนดระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการคือ ๖ เดือนสามารถขยายระยะเวลาได้ครั้งละ ๓ เดือน ไม่เกิน ๒ ครั้งโดยรวมระยะเวลาทั้งหมดต้องไม่เกิน ๑ ปี เช่น ระยะเวลาทดลองฯ ๖ เดือน ขยายเวลาครั้งที่ ๑ ระยะเวลา ๓ เดือนครั้งที่ ๒ เป็นระยะเวลา ๓ เดือน รวมแล้ว ๑ ปี
- หน่วยงานกำหนดระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ๙ เดือนสามารถขยายเวลาได้ไม่เกิน ๒ ครั้งครั้งละไม่เกิน ๓ เดือนรวมระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการทั้งหมดแล้วไม่เกิน ๑ ปี เช่น ระยะเวลาทดลองฯ ๙ เดือนขยายเวลา ๑ ครั้ง ๓ เดือนหรือขยายเวลา ๒ ครั้งครั้งแรก ๒ เดือนครั้งที่ ๒ เป็นเวลา ๑ เดือน เป็นต้น
- หน่วยงานกำหนดระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ๑ ปี ไม่สามารถขยายระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ เพราะหน่วยงานไม่สามารถกำหนดระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิน ๑ ปีได้
- กรณีการลาต่างๆที่มีระยะเวลานานเช่น ลาป่วย ลาคลอดบุตร เป็นต้น สามารถขยายระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการได้เท่ากับระยะเวลาของการลานั้น เพื่อให้มีระยะเวลาปฏิบัติงานในช่วงทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการนานเพียงพอที่จะประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการได้

๒. พิจารณาและออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๒ มีหน้าที่พิจารณาและออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการจำนวน ๓ คนประกอบด้วยประธานกรรมการ ๑ คน และกรรมการอีก ๒ คน ทั้งนี้ คณะกรรมการต้องเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่ได้มอบหมายให้กับผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการกรณีที่หน่วยงานใดมีจำนวนกรรมการไม่เพียงพออาจแต่งตั้งกรรมการจากข้าราชการนอกหน่วยงานที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ เช่น

ผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนักประชาสัมพันธ์ปฏิบัติการผู้ที่สามารถเป็นกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการนอกเหนือจากผู้บังคับบัญชาแล้วอาจได้แก่ข้าราชการในหน่วยงานอื่นที่ผู้ทดลองฯได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ไปเกี่ยวข้องด้วย

กรณีที่มีการย้ายผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการผู้มีอำนาจสั่งบรรจุของหน่วยงานใหม่ต้องแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการชุดใหม่และต้องนำบันทึกผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของผู้ดูแลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการผลการประเมินของผู้บังคับบัญชาและผลการประเมินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของคณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการรวมทั้งผลการพัฒนาผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการจากหน่วยงานเดิมไปใช้พิจารณาร่วมในการประเมินของคณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการชุดใหม่ด้วย

๓. พิจารณาวินิจฉัยให้ความเห็นและสั่งการเมื่อได้รับรายงานผลการประเมินจากคณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในกรณีต่างๆ ดังนี้

๓.๑ กรณีได้รับรายงานว่าผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการมีผลการประเมิน**ไม่ต่ำกว่ามาตรฐาน**ที่กำหนดให้ดำเนินการดังนี้

๓.๑.๑ แสดงความเห็นในท้ายแบบรายงานผลการประเมินของคณะกรรมการ

๓.๑.๒ มีคำสั่งให้ผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการนั้นรับราชการต่อไปตามตัวอย่างคำสั่งพร้อมแจ้งให้ผู้นั้นรับทราบ

๓.๒ กรณีได้รับรายงานว่าผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการมีผลการประเมิน**ต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนด**ให้ดำเนินการดังนี้

๓.๒.๑ หากเห็นควรให้ผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการดังกล่าวออกจากราชการ

- แสดงความเห็นในท้ายแบบรายงานผลการประเมินของคณะกรรมการ
- มีคำสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการภายใน ๕ วันทำการนับตั้งแต่วันที่ได้รับรายงานพร้อมแจ้งให้ผู้นั้นทราบ

๓.๒.๒ หากเห็นควรให้ผู้นั้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต่อไปจนครบระยะเวลาหรือจะขยายเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต่อเป็นระยะเวลาไม่เกิน ๓ เดือน (ไม่เกิน ๒ ครั้ง ไม่เกิน ๑ ปี)

- แสดงความเห็นหรือเหตุผลในท้ายแบบรายงานผลการประเมินของคณะกรรมการ
- แจ้งผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการผู้ดูแลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการผู้บังคับบัญชาและคณะกรรมการเพื่อดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

กรณีที่ได้ดำเนินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการจนครบระยะเวลาที่ขยายแล้วยังปรากฏผลการประเมินต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดให้ดำเนินการสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการตามแนวทางปฏิบัติในข้อ ๓.๒.๑ โดยไม่สามารถขยายระยะเวลาได้อีก

บทบาทหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาซึ่งมีหน้าที่กำกับดูแลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีหน้าที่กำกับดูแลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหมายถึงผู้บังคับบัญชาผู้ดูแลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยตรง เช่น หัวหน้าฝ่ายหรือเทียบเท่า หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายโดยผู้บังคับบัญชาฯ ต้องดำเนินการดังนี้

๑. มอบหมายงาน เป็นลายลักษณ์อักษรให้ผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการปฏิบัติตามแบบมอบหมายงานการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการที่หน่วยงานกำหนดหรือปรับใช้จากตัวอย่างแบบมอบหมายงาน โดยแบบมอบหมายงานควรมีเนื้อหา ดังนี้

๑.๑ รายการมอบหมายงานอย่างน้อยต้องประกอบด้วย

- ภารกิจงานหรือกิจกรรมของงาน
- เป้าหมายในการปฏิบัติงาน

๑.๒ รายการประเมินซึ่งสอดคล้องกับงานที่มอบหมายประกอบด้วย ๒ ส่วนคือ

๑.๒.๑ ผลสัมฤทธิ์ของการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ อย่างน้อยต้องประกอบด้วย

- ความรู้ความสามารถที่ ก.ก. กำหนด
- ทักษะที่ ก.ก. กำหนด
- สมรรถนะตามที่ ก.ก. กำหนด(สมรรถนะหลัก)
- ความสามารถในการเรียนรู้งานในตำแหน่ง
- ความสามารถในการปรับใช้ความรู้กับงานในหน้าที่
- ความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย

๑.๒.๒ พฤติกรรมของผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างน้อยต้องประกอบด้วย

- ความประพฤติ
- ความมีคุณธรรมจริยธรรม
- การรักษาวินัย

ทั้งนี้ ผู้บังคับบัญชาสามารถกำหนดรายการมอบหมายงานและรายการประเมินเพิ่มเติมได้ตามลักษณะงานที่ปฏิบัติจริงของแต่ละตำแหน่งรวมทั้งกำหนดรายละเอียดในแต่ละรายการได้ตามความเหมาะสม

๑.๓ กำหนดมาตรฐานการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการคือ

๑.๓.๑ คะแนนผลสัมฤทธิ์ของการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและคะแนนพฤติกรรมของผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการให้มีสัดส่วนเท่ากันคือ ๕๐ : ๕๐ เช่น กำหนดคะแนนผลสัมฤทธิ์ของการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ๑๐๐ คะแนน : คะแนนพฤติกรรมของผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ๑๐๐ คะแนน เป็นต้น

๑.๓.๒ เกณฑ์ผ่านการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ คือ ผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต้องได้คะแนนในแต่ละส่วน ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและพฤติกรรมของผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ จึงจะถือว่าผ่านมาตรฐานการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

๑.๓.๓ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครจะเป็นผู้ดำเนินการพัฒนาใน ๓ ส่วน และสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครจะส่งผลคะแนนมายังหน่วยงาน โดยคะแนนรวมการพัฒนาทั้ง ๓ ส่วน จะต้องไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๖๐ จึงถือว่าผ่านการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

และหากหน่วยงานเห็นว่ามีความจำเป็นในการพัฒนาข้าราชการในส่วนที่ ๔ ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ในการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองตามแนวทางวิธีการพัฒนาที่หน่วยงานกำหนด

อนึ่ง การประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ จะต้องนำคะแนนรวมทั้ง ๒ ส่วน คือคะแนนการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ และคะแนนการพัฒนาข้าราชการ มารวมกันแล้วต้องได้คะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ จึงถือว่าผ่านการประเมินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

๒. ชี้แจงให้ผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการเข้าใจอย่างชัดเจนเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติงานการประพฤติตน รายการประเมิน วิธีการประเมิน และมาตรฐานการประเมินผล รวมทั้งผลที่จะเกิดขึ้นจากการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการเพื่อความเข้าใจที่ตรงกันตั้งแต่เริ่มต้นการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

๓. ดูแลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือมอบหมายให้มีผู้ดูแลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในกรณีผู้บังคับบัญชากำหนดให้มีกิจกรรมการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการที่หลากหลายหรือกำหนดให้ผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการไปทดลองปฏิบัติงานในงานต่างๆหลายงานผู้บังคับบัญชาสามารถกำหนดให้มีผู้ดูแลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการมากกว่า ๑ คนหรืออาจปรับเปลี่ยนผู้ดูแลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ตามความเหมาะสมโดยกำหนดให้สอดคล้องกับแผนการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

๔. สนับสนุนการพัฒนาผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการและเป็นข้าราชการที่ดีภายในระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

๕. ประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการทุก ๓ เดือนเพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการประเมินผลของคณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ทั้งนี้ ในการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการควรใช้ข้อมูลจากการติดตามประเมินผลของผู้ดูแลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการประกอบการประเมินด้วย

บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

๑. หน้าที่ของคณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

คณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการมีหน้าที่ในการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยประธานกรรมการทำหน้าที่รายงานผลการประเมินต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๒

๒. ระยะเวลาที่ต้องประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

คณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต้องประเมินผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการทุก ๓ เดือน อย่างน้อย ๒ ครั้ง เช่น

- กรณีกำหนดระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ๖ เดือนให้ประเมินครั้งแรกเมื่อทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการมาแล้ว ๓ เดือนและประเมินครั้งที่ ๒ เมื่อทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการครบ ๖ เดือน
- กรณีกำหนดระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ๙ เดือนประเมินทุก ๓ เดือนรวม ๓ ครั้ง
- กรณีกำหนดระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ๑ ปีประเมินทุก ๓ เดือนรวม ๔ ครั้ง
- กรณีกำหนดระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ๘ เดือนประเมิน ๓ ครั้งเมื่อครบ ๓ เดือน ๖ เดือนและ ๘ เดือน
- ส่วนกรณีที่มีการขยายระยะเวลาการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการคณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการจะต้องประเมินเมื่อครบระยะเวลาที่กำหนดขยายด้วย

๓. การประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

คณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการดำเนินการประเมินผลตามรายการประเมินและมาตรฐานการประเมินที่กำหนดโดยให้นำบันทึกผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของผู้ดูแลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและผลการประเมินของผู้บังคับบัญชามาเป็นข้อมูลประกอบการประเมินผลของคณะกรรมการ โดยต้องนำผลการพัฒนาผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการมาใช้ร่วมประเมินผลการทดลองโดยต้องมีคะแนนรวมในแต่ละส่วนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ และคะแนนรวมทั้งสองส่วนรวมกันต้องได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ เช่นกันจึงถือว่าผ่านการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ทั้งนี้เมื่อคณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการเรียบร้อยแล้วให้รายงานผลต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุเพื่อดำเนินการต่อไป