

ขั้นตอนการดำเนินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

กรณีผู้ว่าราชการจังหวัดสงขลา

1. หน่วยงานที่ผู้ทดลองไปปฏิบัติหน้าที่ราชการ กำหนดบุคคลซึ่งเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของผู้ทดลอง ทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ประกอบด้วยประธานกรรมการ 1 คน และกรรมการอีก 2 คน รวม 3 คน เสนอผู้ว่าราชการจังหวัด แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลฯ ตามแนวทางตัวอย่างคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการฯ ภาคผนวก 7 คู่มือดำเนินการเรื่อง การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ของสำนักงาน ก.พ. ซึ่งการแต่งตั้งคณะกรรมการฯ ไม่ให้แต่งตั้งโดยตำแหน่งเป็นการถาวร ให้แต่งตั้งเป็นการเฉพาะแต่ละครั้ง

2. ผู้บังคับบัญชาต้องมอบหมายงานเป็นลายลักษณ์อักษรให้ผู้ทดลองฯ ปฏิบัติ ซึ่งอย่างน้อยต้องประกอบด้วยภารกิจ งาน หรือกิจกรรมของงาน และเป้าหมายในการปฏิบัติงานตามแบบมอบหมายงาน (ภาคผนวก 2 คู่มือฯ ของสำนักงาน ก.พ.) พร้อมทั้งต้องชี้แจงให้เข้าใจอย่างชัดเจนเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติงาน การประพฤติตน ราชการประเมิน วิธีการประเมิน และเกณฑ์การประเมิน รวมทั้งผลที่จะเกิดขึ้นจากการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วย

3. ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ดูแลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมอบหมายให้ผู้บังคับบัญชา ระดับต้นหรือผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมและเป็นตัวอย่างที่ดี ทำหน้าที่เป็นผู้ดูแลการทดลองฯ แทนก็ได้ ซึ่งผู้ดูแลมีหน้าที่สอนงาน ให้คำปรึกษาแนะนำ ติดตามประเมินผล รวมทั้งจัดทำบันทึกผลการทดลองรายงานต่อผู้บังคับบัญชาทุก 2 เดือน ตามแบบที่กำหนด (ภาคผนวก 3 คู่มือฯ ของสำนักงาน ก.พ.) และผู้บังคับบัญชาประเมินผลการทดลอง รายงานต่อคณะกรรมการฯ ทุก 3 เดือน ตามแบบที่กำหนด (ภาคผนวก 4 คู่มือฯ ของสำนักงาน ก.พ.)

4. หน่วยงานต้องพัฒนาผู้ทดลอง เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ และเป็นข้าราชการที่ดี ตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ใน 3 ส่วน รายละเอียดตามเอกสารแนวทางการดำเนินการพัฒนาและแนวทางการประเมินผลการพัฒนาฯ

4.1 โดยส่วนที่ 1 การปฐมนิเทศ และส่วนที่ 2 การเรียนรู้ด้วยตนเอง หน่วยงานต้องดำเนินการและประเมินผลการพัฒนา ให้เป็นไปตามกระบวนการที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด

4.2 สำหรับส่วนที่ 3 การอบรมสัมมนาร่วมกัน มอบให้สถาบันพระบรมราชชนก เป็นผู้ดำเนินการทุกราย โดยหน่วยงานต้องรีบแจ้งรายชื่อพร้อมสำเนาคำสั่งผู้ได้รับการบรรจุ ตั้งแต่วันที่ 2 มิถุนายน 2553 เป็นต้นไป รวมทั้งผู้ที่โอนมาระหว่างทดลองฯ ให้สถาบันพระบรมราชชนก เพื่อดำเนินการในส่วนนี้ และเมื่อดำเนินการแล้วสถาบันพระบรมราชชนก จะแจ้งผลให้ทราบ โดยหน่วยงานจะต้องเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการพัฒนา

4.3 หน่วยงานต้องดำเนินการพัฒนาผู้ทดลอง ทั้ง 3 ส่วน ให้แล้วเสร็จภายใน ระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ 6 เดือน หากดำเนินการพัฒนาไม่ครบจะถือว่าผู้ทดลอง ไม่ผ่านการพัฒนาและไม่ผ่านการทดลองด้วย

4.4 แจ้งผลการพัฒนาให้ผู้บังคับบัญชาและคณะกรรมการฯ เพื่อนำมาใช้ประกอบการ ประเมินผลการทดลอง

5. ผู้ทดลองฯ ปฏิบัติหน้าที่ราชการตามที่ได้รับมอบหมาย และต้องพัฒนาตนเอง ทั้ง 3 ส่วน

6. คณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ดำเนินการ ดังนี้

6.1 ประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการครั้งที่ 1 ตามแบบ (ภาคผนวก 5 คู่มือฯ ของสำนักงาน ก.พ.) เมื่อผู้ทดลองได้ปฏิบัติราชการมาแล้วเป็นเวลา 3 เดือน หากปรากฏว่า

ก. ผลการประเมินต่ำกว่ามาตรฐาน (ต่ำกว่า 60%) ให้ประธานกรรมการรายงาน ผู้ว่าราชการจังหวัด (ภาคผนวก 6 คู่มือฯ ของสำนักงาน ก.พ.)

ข. ผลการประเมินไม่ต่ำกว่ามาตรฐาน (60% ขึ้นไป) ให้เก็บผลการประเมินไว้ แล้ว ประเมินอีกครั้งหนึ่งเมื่อปฏิบัติราชการครบ 6 เดือน

6.2 ประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการครั้งที่ 2 ตามแบบ (ภาคผนวก 5 คู่มือฯ ของสำนักงาน ก.พ.) เมื่อผู้ทดลองฯ ได้ปฏิบัติราชการครบ 6 เดือน ให้ประธานกรรมการรายงาน ผู้ว่าราชการจังหวัด ตามแบบรายงานการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ (ภาคผนวก 6 คู่มือฯ ของสำนักงาน ก.พ.)

ทั้งนี้ ต้องนำบันทึกผลการทดลองของผู้ดูแล ผลการประเมินของผู้บังคับบัญชา และ ผลการพัฒนามาประกอบการประเมินด้วย หากผลการพัฒนาไม่ผ่านจะถือว่าไม่ผ่านการทดลอง ไม่ว่าผลการประเมินจะต่ำหรือไม่ต่ำกว่ามาตรฐาน

7. ผู้ว่าราชการจังหวัด พิจารณาวินิจฉัยให้ความเห็นและสั่งการเมื่อได้รับรายงานผลการประเมิน ตามแบบรายงานการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ดังนี้

7.1 กรณีผลการประเมินไม่ต่ำกว่ามาตรฐาน (60% ขึ้นไป)

- ออกคำสั่งให้รับราชการต่อไป แล้วแจ้งให้ผู้ทดลองทราบ

7.2 กรณีผลการประเมินต่ำกว่ามาตรฐาน (ต่ำกว่า 60%)

ก. หากเห็นควรให้ออกจากราชการ ก็ให้มีคำสั่งให้ออกจากราชการภายใน 5 วันทำการ นับแต่วันที่ได้รับรายงาน แล้วแจ้งให้ผู้ทดลองทราบ

ข. หากเห็นควรให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต่อไปจนครบ 6 เดือน หรือจะขยายเวลาทดลองต่ออีก (ได้ไม่เกิน 2 ครั้ง ๆ ละไม่เกิน 3 เดือน) รวมแล้วต้องไม่เกิน 1 ปี ก็ให้แจ้งผู้ทดลองฯ และคณะกรรมการประเมินฯ ทราบเพื่อดำเนินการ

สำหรับกรณีที่ได้มีการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการจนครบกำหนดเวลาที่ขยายคือ ครบ 9 เดือน หรือ 1 ปี แล้ว หากผลการประเมินยังต่ำกว่ามาตรฐานอีก ก็ให้ดำเนินการสั่งให้ออกจากราชการภายใน 5 วันทำการ นับแต่วันที่ได้รับรายงาน แล้วแจ้งให้ผู้ทดลองทราบ

8. ผู้ปฏิบัติงานงานเจ้าหน้าที่ของจังหวัดดำเนินการ ดังนี้

8.1 กรณีผ่านการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ก. ส่งสำเนา คำสั่งให้รับราชการต่อไป ให้สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 2 ชุด

ข. บันทึกข้อมูลประวัติใน ก.พ. 7 และฐานข้อมูล

ค. เก็บหลักฐานตาม ข้อ ก. และแบบรายงานผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต่าง ๆ ไว้ในแฟ้มประวัติของผู้ทดลอง (ภาคผนวก 2 – 7 คู่มือของสำนักงาน ก.พ.)

8.2 กรณีไม่ผ่านการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ก. ส่งสำเนาคำสั่งให้ข้าราชการออกจากราชการเพราะผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนด ไปให้สำนักงาน ก.พ. ภายใน 5 วันทำการ นับแต่วันที่มิคำสั่ง จำนวน 1 ชุด และสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 5 ชุด

ข. ส่งสำเนาแบบรายงานการประเมินผลการทดลองของประธานกรรมการ ให้สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 1 ชุด

ค. บันทึกข้อมูลประวัติใน ก.พ. 7 และฐานข้อมูล

ง. เก็บหลักฐานตาม ข้อ 8.1 ค. ไว้ในแฟ้มประวัติของผู้ทดลอง

ขั้นตอนการดำเนินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ
กรณีสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขสั่งบรรจุและ
มอบอำนาจให้ผู้ว่าราชการจังหวัดแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผล

1. หน่วยงานที่ผู้ทดลองไปปฏิบัติหน้าที่ราชการ กำหนดบุคคลซึ่งเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของผู้ทดลอง ทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ประกอบด้วยประธานกรรมการ 1 คน และกรรมการอีก 2 คน รวม 3 คน เสนอผู้ว่าราชการจังหวัด แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลฯ ตามแนวทางตัวอย่างคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการฯ ภาคผนวก 7 คู่มือดำเนินการเรื่อง การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ของสำนักงาน ก.พ. (ปลัดกระทรวงสาธารณสุข ได้มอบอำนาจให้ผู้ว่าราชการจังหวัดแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการแล้ว ตามคำสั่ง สป.ที่ 2052/53 ลว.20 ก.ค.53) ซึ่งการแต่งตั้งคณะกรรมการฯ ไม่ให้แต่งตั้งโดยตำแหน่ง เป็นการถาวร ให้แต่งตั้งเป็นการเฉพาะแต่ละครั้ง

2. ผู้บังคับบัญชาต้องมอบหมายงานเป็นลายลักษณ์อักษรให้ผู้ทดลองฯ ปฏิบัติ ซึ่งอย่างน้อย ต้องประกอบด้วยภารกิจ งาน หรือกิจกรรมของงาน และเป้าหมายในการปฏิบัติงานตามแบบมอบหมายงาน (ภาคผนวก 2 คู่มือฯ ของสำนักงาน ก.พ.) พร้อมทั้งต้องชี้แจงให้เข้าใจอย่างชัดเจนเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติงาน การประพฤติตน ราชการประเมิน วิธีการประเมิน และเกณฑ์การประเมิน รวมทั้งผลที่จะเกิดขึ้น จากการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วย

3. ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ดูแลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมอบหมายให้ผู้บังคับบัญชา ระดับต้นหรือผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมและเป็นตัวอย่างที่ดี ทำหน้าที่เป็นผู้ดูแลการทดลองฯ แทน ก็ได้ ซึ่งผู้ดูแลมีหน้าที่สอนงาน ให้คำปรึกษาแนะนำ ติดตามประเมินผล รวมทั้งจัดทำบันทึกผลการทดลองรายงานต่อผู้บังคับบัญชาทุก 2 เดือน ตามแบบที่กำหนด (ภาคผนวก 3 คู่มือฯ ของสำนักงาน ก.พ.) และผู้บังคับบัญชาประเมินผลการทดลอง รายงานต่อคณะกรรมการทุก 3 เดือน ตามแบบที่กำหนด (ภาคผนวก 4 คู่มือฯ ของสำนักงาน ก.พ.)

4. หน่วยงานต้องพัฒนาผู้ทดลอง เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ และเป็นข้าราชการที่ดี ตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ใน 3 ส่วน รายละเอียดตามเอกสารแนวทางการ ดำเนินการพัฒนาและแนวทางการประเมินผลการพัฒนาฯ

4.1 โดยส่วนที่ 1 การปฐมนิเทศ และส่วนที่ 2 การเรียนรู้ด้วยตนเอง หน่วยงานต้อง ดำเนินการและประเมินผลการพัฒนา ให้เป็นไปตามกระบวนการที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด

4.2 สำหรับส่วนที่ 3 การอบรมสัมมนาร่วมกัน มอบให้สถาบันพระบรมราชชนก เป็นผู้ดำเนินการทุกราย โดยหน่วยงานต้องรีบแจ้งรายชื่อพร้อมสำเนาคำสั่งผู้ได้รับการบรรจุ ตั้งแต่วันที่ 2 มิถุนายน 2553 เป็นต้นไป รวมทั้งผู้ที่โอนมาระหว่างทดลองฯ ให้วิทยาลัยนักบริหารสาธารณสุข สถาบันพระบรมราชชนก เพื่อดำเนินการในส่วนนี้ และเมื่อดำเนินการแล้วสถาบันพระบรมราชชนก จะแจ้งผลให้ทราบ โดยหน่วยงานจะต้องเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการพัฒนา ทั้งนี้ หากมีข้อสงสัย หรือต้องการข้อมูลเพิ่มเติมให้สอบถามโดยตรงที่วิทยาลัยนักบริหารสาธารณสุข โทร. 0 2590 1928

4.3 หน่วยงานต้องดำเนินการพัฒนาผู้ทดลอง ทั้ง 3 ส่วน ให้แล้วเสร็จภายใน ระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ 6 เดือน หากดำเนินการพัฒนาไม่ครบจะถือว่าผู้ทดลอง ไม่ผ่านการพัฒนาและไม่ผ่านการทดลองด้วย

4.4 แจ้งผลการพัฒนาให้ผู้บังคับบัญชาและคณะกรรมการฯ เพื่อนำมาใช้ประกอบการ ประเมินผลการทดลอง

5. ผู้ทดลองฯ ปฏิบัติหน้าที่ราชการตามที่ได้รับมอบหมาย และต้องพัฒนาตนเอง ทั้ง 3 ส่วน

6. คณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ดำเนินการ ดังนี้

6.1 ประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการครั้งที่ 1 ตามแบบ (ภาคผนวก 5 คู่มือฯ ของสำนักงาน ก.พ.) เมื่อผู้ทดลองได้ปฏิบัติราชการมาแล้วเป็นเวลา 3 เดือน หากปรากฏว่า

ก. ผลการประเมินต่ำกว่ามาตรฐาน (ต่ำกว่า 60%) ให้ประธานกรรมการรายงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข ตามแบบรายงานการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ (ภาคผนวก 6 คู่มือฯ ของสำนักงาน ก.พ.)

ข. ผลการประเมินไม่ต่ำกว่ามาตรฐาน (60% ขึ้นไป) ให้เก็บผลการประเมินไว้แล้ว ประเมินอีกครั้งหนึ่งเมื่อปฏิบัติราชการครบ 6 เดือน

6.2 ประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการครั้งที่ 2 ตามแบบ (ภาคผนวก 5 คู่มือฯ ของสำนักงาน ก.พ.) เมื่อผู้ทดลองฯ ได้ปฏิบัติราชการครบ 6 เดือน ให้ประธานกรรมการรายงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข ตามแบบรายงานการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ (ภาคผนวก 6 คู่มือฯ ของสำนักงาน ก.พ.)

ทั้งนี้ ต้องนำบันทึกผลการทดลองของผู้ดูแล ผลการประเมินของผู้บังคับบัญชา และ ผลการพัฒนาประกอบประกอบการประเมินด้วย หากผลการพัฒนาไม่ผ่านจะถือว่าไม่ผ่านการทดลอง ไม่ว่าผลการประเมินจะต่ำหรือไม่ต่ำกว่ามาตรฐาน

7. ผู้ปฏิบัติงานการเจ้าหน้าที่ของจังหวัด ส่งแบบประเมินผลของผู้บังคับบัญชา และแบบประเมินผลของคณะกรรมการฯ (ทั้ง 2 ครั้ง) รวมทั้งแบบรายงานการประเมินผลการทดลอง ของประธานกรรมการ จำนวน 2 ชุด ให้สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ไม่ว่าผลการประเมินจะต่ำหรือไม่ต่ำกว่ามาตรฐาน เพื่อทำคำสั่งเสนอปลัดกระทรวงสาธารณสุข

8. ปลัดกระทรวงสาธารณสุข พิจารณาวินิจฉัยให้ความเห็นและสั่งการเมื่อได้รับรายงานผลการประเมินตามแบบรายงานการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ดังนี้

8.1 กรณีผลการประเมินไม่ต่ำกว่ามาตรฐาน (60% ขึ้นไป)

- ออกคำสั่งให้รับราชการต่อไป แล้วแจ้งให้ผู้ทดลองทราบ

8.2 กรณีผลการประเมินต่ำกว่ามาตรฐาน (ต่ำกว่า 60%)

ก. หากเห็นควรให้ออกจากราชการ ก็ให้มีคำสั่งให้ออกจากราชการภายใน 5 วันทำการ นับแต่วันที่ได้รับรายงาน แล้วแจ้งให้ผู้ทดลองทราบ

ข. หากเห็นควรให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต่อไปจนครบ 6 เดือน หรือจะขยายเวลาทดลองต่ออีก (ได้ไม่เกิน 2 ครั้ง ๆ ละไม่เกิน 3 เดือน) รวมแล้วต้องไม่เกิน 1 ปี ก็ให้แจ้งผู้ทดลองฯ และคณะกรรมการประเมินฯ ทราบเพื่อดำเนินการ

สำหรับกรณีที่ได้มีการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการจนครบกำหนดเวลาที่ขยายคือ ครบ 9 เดือน หรือ 1 ปี แล้ว หากผลการประเมินยังต่ำกว่ามาตรฐานอีก ก็ให้ดำเนินการสั่งให้ออกจากราชการภายใน 5 วันทำการ นับแต่วันที่ได้รับรายงาน แล้วแจ้งให้ผู้ทดลองทราบ

9. บุคลากรของกลุ่มบริหารงานบุคคลดำเนินการ ดังนี้

9.1 กรณีผ่านการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

- ส่งแบบประเมินผลของผู้บังคับบัญชา และแบบประเมินผลของคณะกรรมการฯ (ทั้ง 2 ครั้ง) รวมทั้งแบบรายงานการประเมินผลการทดลอง ของประธานกรรมการ และสำเนาคำสั่งให้รับราชการต่อไป ให้จังหวัด เพื่อแจ้งผู้ทดลองทราบ พร้อมให้บันทึกข้อมูลประวัติใน ก.พ. 7 ในฐานข้อมูล และเก็บหลักฐานไว้ในแฟ้มประวัติของผู้ทดลอง

9.2 กรณีไม่ผ่านการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ก. ส่งสำเนาคำสั่งให้ข้าราชการออกจากราชการเพราะผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนด ไปให้สำนักงาน ก.พ. ภายใน 5 วันทำการ นับแต่วันที่มิคำสั่ง

ข. ส่งแบบประเมินผลของผู้บังคับบัญชา และแบบประเมินผลของคณะกรรมการ (ทั้ง 2 ครั้ง) รวมทั้งแบบรายงานการประเมินผลการทดลอง ของประธานกรรมการ และสำเนาคำสั่งให้ข้าราชการออกจากราชการเพราะผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนด ให้จังหวัด เพื่อแจ้งผู้ทดลองทราบ พร้อมให้บันทึกข้อมูลประวัติใน ก.พ. 7 ในฐานข้อมูล และเก็บหลักฐานไว้ในแฟ้มประวัติของผู้ทดลอง

9.3 บันทึกข้อมูลประวัติใน ก.พ. 7 และฐานข้อมูล

ภาคผนวก 5

(ตัวอย่าง)

แบบประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ
(สำหรับคณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ)

ครั้งที่ 1

วันที่ 2 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2553 ถึงวันที่ 1 เดือน กันยายน พ.ศ. 2553

ชื่อผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ นางสาว ก. สุขสำราญ ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ประเภทวิชาการ
ระดับปฏิบัติการ งานบริการสุขภาพชุมชน กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัวและชุมชน โรงพยาบาลภักดีชุมพล
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชัยภูมิ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ
เป็นระยะเวลา 6 เดือน/ปี ตั้งแต่วันที่ 2 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2553 ถึงวันที่ 1 เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2553

1. ผลสัมฤทธิ์ของการทดลอง ปฏิบัติหน้าที่ราชการ	ต่ำกว่า ความ ความหวัง มาก (1)	ต่ำกว่า ความคาดหวัง ค่อนข้าง มาก (2)	เป็นไป ตามความ คาดหวัง (3)	สูงกว่า ความคาดหวัง ค่อนข้าง มาก (4)	สูงกว่า ความ คาดหวัง มาก (5)
1.1 ความสามารถในการเรียนรู้งาน 1.2 ความสามารถในการปรับใช้ ความรู้กับงานในหน้าที่ 1.3 ความสำเร็จของงานที่ได้รับ มอบหมาย 1.4 อื่น ๆ (ถ้ามี).....			3 3.5	4.5	
2. พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ	ต่ำกว่า ความ ความหวัง มาก (1)	ต่ำกว่า ความคาดหวัง ค่อนข้าง มาก (2)	เป็นไป ตามความ คาดหวัง (3)	สูงกว่า ความคาดหวัง ค่อนข้าง มาก (4)	สูงกว่า ความ คาดหวัง มาก (5)
2.1 ความประพฤติ 2.2 ความมีคุณธรรม จริยธรรม 2.3 การรักษาวินัย 2.4 อื่น ๆ (ถ้ามี).....			3.7	4	5

3. สรุปผลการประเมิน

รายการประเมิน	ผลการประเมิน		สรุปผลการประเมิน	
	คะแนน	ร้อยละ	ผ่าน (สูงกว่า ร้อยละ 60)	ไม่ผ่าน (ต่ำกว่า ร้อยละ 60)
1. ผลสัมฤทธิ์ของการทดลองปฏิบัติหน้าที่ ราชการ	11	50	73.3	
2. พฤติกรรมของผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ	12.7	50	84.6	

4. ผลการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

- พัฒนาครบ 3 ส่วน
 พัฒนาไม่ครบ 3 ส่วน

สรุปผล การประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

- ไม่ต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนด
 ต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนด

ลงชื่อ นาย ก. หรือ ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้ง

(.....)

ตำแหน่ง.....

ประธานกรรมการ

วันที่ 6 เดือน กันยายน พ.ศ. 2553

ลงชื่อ ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้ง

(.....)

ตำแหน่ง.....

กรรมการ

วันที่ 6 เดือน กันยายน พ.ศ. 2553

(ลงชื่อ) ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้ง

(.....)

ตำแหน่ง.....

กรรมการ

วันที่ 6 เดือน กันยายน พ.ศ. 2553

คำอธิบายภาคผนวก 5 การกรอกแบบประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการจากกรณีตัวอย่าง

1. ผลสัมฤทธิ์ของการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ กำหนดไว้ 3 ข้อย่อย (1.1-1.3) โดยหน่วยงานสามารถที่จะกำหนดได้มากกว่านี้

- การคิดคะแนน คะแนนสูงสุดของแต่ละข้อย่อยคือ 5 คะแนน (หมายเหตุข้อ 3) ให้นำคะแนนสูงสุดคือ 5 คะแนน คูณด้วยจำนวนข้อ เช่น ถ้ามีจำนวน 4 ข้อ คือ $4 \times 5 = 20$ (คะแนนรวมของข้อผลสัมฤทธิ์ฯ จะเท่ากับ 20) ตามตัวอย่าง จากข้อ 1.1-1.3 (กำหนดไว้ 3 ข้อย่อย) ได้คะแนนดังนี้ $4.5 + 3 + 3.5 = 11$ คะแนน ดังนั้นคะแนนเต็มของผลสัมฤทธิ์ฯ เท่ากับ 15 คะแนน (3×5) แล้วจึงนำคะแนนรวมดังกล่าวไปกรอกในข้อ 3 สรุปผลการประเมินในข้อ 1 เมื่อคิดbruchุติไตรยางค์คือ $11 \times 100 / 15$ ผลลัพธ์จะได้เท่ากับ 73.3 % ซึ่งถือว่าผ่านเกณฑ์

2. พฤติกรรมของผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ กำหนดไว้ 3 ข้อย่อย (2.1-2.3) โดยหน่วยงานสามารถที่จะกำหนดได้มากกว่านี้

- การคิดคะแนน คะแนนสูงสุดของแต่ละข้อย่อยคือ 5 คะแนน (หมายเหตุข้อ 3) ให้นำคะแนนสูงสุดคือ 5 คะแนน คูณด้วยจำนวนข้อ เช่น ถ้ามีจำนวน 4 ข้อ คือ $4 \times 5 = 20$ (คะแนนรวมของพฤติกรรมฯ จะเท่ากับ 20) ตามตัวอย่าง จากข้อ 2.1-2.3 (กำหนดไว้ 3 ข้อย่อย) ได้คะแนนดังนี้ $3.7 + 4 + 5 = 12.7$ คะแนน ดังนั้นคะแนนเต็มของพฤติกรรมฯ เท่ากับ 15 คะแนน (3×5) แล้วจึงนำคะแนนรวมดังกล่าวไปกรอกในข้อ 3 สรุปผลการประเมินในข้อ 2 เมื่อคิดbruchุติไตรยางค์คือ $12.7 \times 100 / 15$ ผลออกมาจะได้เท่ากับ 84.6 % ซึ่งถือว่าผ่านเกณฑ์

หมายเหตุ

1. หน่วยงานสามารถที่จะกำหนดข้อย่อยในข้อ 1.ผลสัมฤทธิ์ของการทดลองการปฏิบัติหน้าที่ราชการ และข้อ 2.พฤติกรรมของผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ แต่สัดส่วนข้อย่อยและคะแนนของทั้งสองข้อต้องเท่ากัน เช่น ข้อ 1.ผลสัมฤทธิ์ของการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ มีข้อย่อย 1.1-1.4 มีคะแนน 20 คะแนน ดังนั้นในข้อ 2.พฤติกรรมของผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ จะต้องมีข้อย่อย 2.1-2.4 มีคะแนน 20 คะแนน เช่นกัน

2. ในตารางที่ 3 สรุปผลการประเมิน ร้อยละ 50 มาจากการกำหนดสัดส่วนคะแนนตามคู่มือ ก.พ. ดังนี้ คะแนนผลสัมฤทธิ์ของการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ และคะแนนพฤติกรรมของผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ มีสัดส่วนเท่ากัน คือ 50:50 ส่วนเกณฑ์ผ่านการประเมินฯ ต้องได้คะแนนในแต่ละส่วนไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 จึงจะถือว่าผ่านมาตรฐานการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

3. คะแนน

คำนิยาม

- 1 ต่ำกว่าความคาดหวังมาก
- 2 ต่ำกว่าความคาดหวังค่อนข้างมาก
- 3 เป็นไปตามความคาดหวัง
- 4 สูงกว่าความคาดหวังค่อนข้างมาก
- 5 สูงกว่าความคาดหวังมาก