

การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

แนวทาง วิธีการ และองค์ประกอบในการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ตามกฎ ก.ก. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ ซึ่งสำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรีได้ดำเนินการประกาศ กฎ ก. ก. ดังกล่าวในราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่ม ๑๒๙ ตอนที่ ๒๕ ก วันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๕๕ ประกอบกับข้อ ๑ ของกฎดังกล่าวกำหนดให้ใช้บังคับเมื่อพ้นหกสิบวันนับแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา ดังนั้น กฎ ก.ก. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ จึงมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๕๕ เป็นต้นไป โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑. ข้าราชการที่ต้องทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ได้แก่

๑.๑ ผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ โดยการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับปฏิบัติงานหรือตำแหน่งประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ

๑.๒ ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่ย้ายในขณะอยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

๑.๓ ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่อยู่ในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการซึ่งถูกสั่งให้ออกจากราชการไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหารและต่อมาได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญโดยแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามมาตรา ๖๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.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

หมายเหตุ : ยกเว้นตำแหน่งนายแพทย์ ใน ๑๓ สาขาวิชา ได้แก่ สาขาวิชากุมารเวชศาสตร์โรคเลือด จิตเวชศาสตร์ จิตเวชศาสตร์เด็กและวัยรุ่น นิติเวชศาสตร์ พยาธิวิทยากายภาควิภาค พยาธิวิทยาคลินิก พยาธิวิทยาทั่วไป รังสีรักษาและมะเร็งวิทยา เวชศาสตร์ครอบครัว เวชศาสตร์ฉุกเฉิน เวชศาสตร์นิวเคลียร์ อายุรศาสตร์มะเร็งวิทยา อายุรศาสตร์โรคเลือด ให้ลาศึกษาได้โดยไม่ต้องพ้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๗/๒๕๕๒ เมื่อวันที่ ๗ พฤษภาคม ๒๕๕๒

๓. การนับระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

๓.๑ ให้เริ่มนับระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการใหม่ในกรณีดังนี้

- การย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเดียวกันแต่ต่างสายงาน
- การย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในตำแหน่งต่างประเภท
- การโอนทุกกรณียกเว้นการโอนโดยผลของกฎหมาย

๓.๒ ให้นับระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต่อเนื่องในกรณีดังนี้

- การย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเดียวกันและสายงานเดียวกัน
- การย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเดียวกันต่างสายงานแต่ตำแหน่งใหม่และ

ตำแหน่งเดิมอยู่ในกลุ่มเดียวกันตามที่ได้รับการจัดกลุ่มงานไว้แล้วตามที่ ก.ก. กำหนด

- การรับโอนโดยผลของกฎหมาย (เช่น การรับโอนในการกระจายอำนาจ ฯลฯ)
- การออกจากราชการไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหารแล้ว

ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้กลับเข้ารับราชการอีก

๔. การจัดทำแบบมอบหมายงาน

ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีหน้าที่กำกับดูแลการปฏิบัติงานของข้าราชการที่ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการจะต้องมอบหมายงานเป็นลายลักษณ์อักษรซึ่งอย่างน้อย ต้องประกอบด้วย ภารกิจงานหรือกิจกรรมของงาน และเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่คาดหวัง และชี้แจงให้ผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการเข้าใจอย่างชัดเจนเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติงาน การประพุดิติน 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 และอาจเพิ่มเติมในกรณีที่หน่วยงานเห็นว่า มีหลักสูตรอื่นที่เหมาะสม 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 ให้หน่วยงานที่



กำหนดตามข้อ 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

ส่วนที่ ๑ 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)

เกณฑ์การประเมิน : ต้องได้คะแนนในแต่ละส่วนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

ส่วนที่ ๒ การพัฒนาข้าราชการ ประกอบด้วย

- การปฐมนิเทศ
- การอบรมสัมมนา
- การเรียนรู้ด้วยตนเอง
- อาจเพิ่มเติมกรณีที่หน่วยงานเห็นว่าหลักสูตรการอบรมที่เหมาะสม

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 ส่วนมารวมกันแล้วจะต้องได้คะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ จึงถือว่าผ่านการประเมินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

๗.๔ ผู้ทำหน้าที่กำกับดูแลการปฏิบัติงานและประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ผู้ทำหน้าที่กำกับดูแลการปฏิบัติงาน

- ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่กำกับดูแลการปฏิบัติงานของข้าราชการที่ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ และมอบหมายงานเป็นลายลักษณ์อักษรให้กับข้าราชการที่ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

- ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้ข้าราชการที่มีความรู้ ความเข้าใจในระเบียบแบบแผนของทางราชการและการเป็นข้าราชการที่ดี ทำหน้าที่ช่วยดูแลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ



การประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

- ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีหน้าที่กำกับดูแลการปฏิบัติงานของข้าราชการที่ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ และข้าราชการที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้ทำหน้าที่ช่วยดูแลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ จัดทำบันทึกผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ เพื่อประกอบการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

- ให้หน่วยงานแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

๗.๕ องค์ประกอบคณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

หน่วยงานต้องแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมีองค์ประกอบของคณะกรรมการคือประธานกรรมการ ๑ คนและกรรมการอีกจำนวน ๒ คน ซึ่งคณะกรรมการทั้งหมดต้องเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและในกรณีที่บางหน่วยงานมีจำนวนข้าราชการน้อยไม่ครบตามองค์ประกอบก็สามารถแต่งตั้งกรรมการจากข้าราชการภายนอกหน่วยงานที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการได้

๗.๖ การประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

คณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการดำเนินการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการตามรายการประเมินวิธีการประเมินและเกณฑ์การประเมินที่กำหนดอย่างน้อย ๒ ครั้ง โดยนำผลการพัฒนาผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการบันทึกผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของผู้ดูแลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและผลการประเมินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของผู้บังคับบัญชามาเป็นข้อมูลประกอบการประเมินผลของคณะกรรมการ



หลักเกณฑ์และแนวทางการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๔(๓) มาตรา ๔๑ มาตรา ๔๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ประกอบกับ กฎ ก.ก. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ (ข้อ ๘)

สำนักงาน ก.ก. จึงกำหนดหลักเกณฑ์ แนวทางการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ดังต่อไปนี้

- การดำเนินการพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้ใช้กระบวนการ การปฐมนิเทศ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การอบรมสัมมนา ร่วมกัน และอาจเพิ่มเติมหลักสูตร การอบรมที่หน่วยงานเห็นว่าเหมาะสม

๑. การปฐมนิเทศ ให้สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครเป็นผู้ดำเนินการ ติดตามและประเมินผล

๒. การอบรมสัมมนา ให้สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครเป็นผู้ดำเนินการ ติดตามและประเมินผล

๓. การเรียนรู้ด้วยตนเอง ให้สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครเป็นผู้ดำเนินการ ติดตามและประเมินผล

๔. กรณีที่หน่วยงานเห็นว่าหลักสูตรการอบรมที่เหมาะสม ให้หน่วยงานต้นสังกัดเป็นผู้พิจารณา กำหนดหลักสูตรติดตามและประเมินผล

กรณีตาม ๑. - ๓. ให้สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครเป็นผู้พิจารณากำหนด รายละเอียดหลักสูตร และวิธีการประเมินผลโดยเสนอ ก.ก. ตามมาตรา ๑๔(๘)

๕. กรณีข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ย้ายไปสังกัดหน่วยงานใหม่ และเคยได้รับการพัฒนาครบทุกกระบวนการหรือบางกระบวนการแล้ว ให้หน่วยงานที่กำหนดตามข้อ ๓ ดำเนินการพัฒนาเฉพาะกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง และกระบวนการอื่นที่ยังขาดอยู่ ทั้งนี้ การดำเนินการพัฒนาในแต่ละกระบวนการให้เป็นไปตามแนวทางที่กำหนด



แนวทางการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่ที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ส่วนที่ ๑ การปฐมนิเทศ

วัตถุประสงค์	เพื่อให้ข้าราชการบรรจุใหม่มีความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้าง การจัดองค์กร การบริหารราชการและวัฒนธรรมของกรุงเทพมหานคร รวมถึง บทบาทภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบและสภาพแวดล้อมในการทำงาน
หน่วยงานที่รับผิดชอบ	สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร
วิธีการ	<ol style="list-style-type: none"> ๑. สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครบรรยายภาพรวมของกรุงเทพมหานคร ๒. สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครส่งมอบและชี้แจงรายละเอียดของ ชุดการเรียนรู้ด้วยตนเอง พร้อมทั้งจัดการสอบก่อนการเรียนรู้ (Pre-test) ให้ ข้าราชการบรรจุใหม่และนัดหมายวันเวลาการสอบหลังการเรียนรู้ (Post-test) ในแต่ละครั้ง (กำหนดให้สอบหลังการเรียนรู้ได้ ๓ ครั้ง) ๓. สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครจัดให้ข้าราชการบรรจุใหม่ทำแบบ ประเมินทัศนคติต่อองค์กร (Pre-test) โดยใช้แบบประเมินตามมาตรฐานของ สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร
ระยะเวลา	๖ ชั่วโมง (ภายในเดือนที่ ๑ ของการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ)
ขอบเขตการบรรยาย	<ol style="list-style-type: none"> ๑. วิสัยทัศน์ พันธกิจ ๒. โครงสร้างขององค์กรและอำนาจหน้าที่ ๓. ผู้บริหารและวัฒนธรรมของกรุงเทพมหานคร ๔. ภารกิจ / บทบาทหน้าที่
การประเมินผล	สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครจัดให้ข้าราชการบรรจุใหม่ทำแบบทดสอบ ก่อนการเรียนรู้ (Pre-test) และเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ประกอบการประเมินผล การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยใช้เกณฑ์การผ่านปฐมนิเทศจากระยะเวลาการ เข้าร่วมกิจกรรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ และส่งข้อมูลให้หน่วยงานต้นสังกัดภายใน เดือนที่ ๒ ของการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ส่วนที่ ๒ การเรียนรู้ด้วยตนเอง

วัตถุประสงค์	เพื่อให้ข้าราชการบรรจุใหม่มีความรู้เกี่ยวกับระบบราชการไทย กฎหมาย กฎและระเบียบวิธีปฏิบัติของทางราชการ ตลอดจนสมรรถนะที่จำเป็นของข้าราชการกรุงเทพมหานคร เพื่อการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้องและเป็นไปตามมาตรฐานเดียวกัน
หน่วยงานที่รับผิดชอบ	- สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร - หน่วยงานต้นสังกัด
วิธีการ	๑. สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครจัดทำชุดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ชื่อหลักสูตร “การพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่” และส่งมอบให้ข้าราชการบรรจุใหม่ ในวันปฐมนิเทศ ๒. ข้าราชการบรรจุใหม่ศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยหน่วยงานต้นสังกัดเป็นผู้ดูแลติดตามให้ข้าราชการบรรจุใหม่เรียนรู้ รวมทั้งมีการสอนงาน (Coaching) โดยผู้บังคับบัญชา/ผู้ดูแลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ และสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครจัดการสอบหลังการเรียนรู้ (Post-test) ตามวัน เวลา ที่สถาบันฯ กำหนด
หมายเหตุ	ในระหว่างที่สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครดำเนินการจัดทำชุดการเรียนรู้ ด้วยตนเอง การพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่ในส่วนที่ ๒ จะดำเนินการ ดังนี้ - เรียนรู้ด้วยตนเอง : หมวดที่ ๑ และ ๒ (๓ เดือน) - อบรมให้ความรู้ : หมวดที่ ๓ และ ๔ (๕ วัน)
ระยะเวลา	๓ เดือน (ดำเนินการภายในเดือนที่ ๔ ของการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ)
ขอบเขตเนื้อหา	“หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่” หมวดที่ ๑ ปรัชญาการเป็นข้าราชการที่ดี <ul style="list-style-type: none"> • ทศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติราชการภาครัฐ • การเป็นข้าราชการที่ดี หมวดที่ ๒ ระบบราชการและการบริหารภาครัฐแนวใหม่ <ul style="list-style-type: none"> • ระบบราชการไทย • การบริหารภาครัฐแนวใหม่ • การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หมวดที่ ๓ ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการกรุงเทพมหานคร <ul style="list-style-type: none"> • ระเบียบการบริหารราชการกรุงเทพมหานคร • กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารกรุงเทพมหานคร • ระเบียบงานสารบรรณและการเขียนหนังสือติดต่อราชการ • การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร • การพัฒนาบุคลากรของกรุงเทพมหานคร • การรักษาความมั่นคงภายในประเทศ



- สิทธิประโยชน์และสวัสดิการประโยชน์เกื้อกูล
- วินัยและจรรยาบรรณของข้าราชการกรุงเทพมหานคร

หมวดที่ ๔ สมรรถนะที่จำเป็นของข้าราชการกรุงเทพมหานคร

- สมรรถนะหลัก (Core Competency)
- สมรรถนะประจำกลุ่มงาน (Functional Competency)
- ทักษะที่จำเป็นในงาน
- ทักษะการคิด

การประเมินผล

สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครจัดสอบหลังการเรียนรู้ (Post-test) ตามวัน เวลาที่กำหนด และเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ประกอบการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยใช้เกณฑ์การผ่าน ดังนี้

- ผลคะแนนการสอบหลังการเรียนรู้มากกว่าก่อนการเรียนรู้
- ผลคะแนนการสอบหลังการเรียนรู้มากกว่าร้อยละ ๖๐ และส่งข้อมูลให้หน่วยงานต้นสังกัดภายในเดือนที่ ๖ ของการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ส่วนที่ ๓ การอบรมสัมมนา (การพัฒนาทักษะการเป็นข้าราชการที่ดี)

วัตถุประสงค์	เพื่อให้ข้าราชการบรรจุใหม่มีการพัฒนาทักษะการเป็นข้าราชการที่ดี ทักษะในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งเป็นการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและจิตสำนึกในการเป็นข้าราชการที่ดี และสนับสนุนการสร้างเครือข่ายในการทำงานอย่างบูรณาการของข้าราชการบรรจุใหม่
หน่วยงานที่รับผิดชอบ	สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร
วิธีการ	๑. สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครจัดอบรม สัมมนาและดูงาน ๒. สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครจัดให้ข้าราชการบรรจุใหม่ทำแบบประเมินทัศนคติต่อองค์กร (Post-test) โดยใช้แบบประเมินตามมาตรฐานของสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร
ระยะเวลา	๘ วัน ๓ คืน (ดำเนินการภายในเดือนที่ ๖ ของการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ)
ขอบเขตกิจกรรม	๑. กิจกรรม Walk Rally (๓ วัน ๒ คืน) <ul style="list-style-type: none"> • การทำงานเป็นทีม (Teamwork) • การพัฒนาคุณภาพการให้บริการ (Service Mind) ๒. กิจกรรมพัฒนาจิต : การเจริญสติภาวนา (๒ วัน ๑ คืน) ๓. กิจกรรมสาธารณประโยชน์ (๒ ชั่วโมง) ๔. กิจกรรมพัฒนาทักษะการคิด (๒ ชั่วโมง) ๕. ดูงาน : หน่วยงานของกรุงเทพมหานครที่เป็นต้นแบบด้านการให้บริการ (๒ ชั่วโมง)
การประเมินผล	สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครจัดให้ข้าราชการบรรจุใหม่ทำแบบประเมินทัศนคติต่อองค์กร (Post-test) และเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ประกอบการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยใช้เกณฑ์การผ่าน ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> - ระยะเวลาการเข้าร่วมกิจกรรมทั้งหมดไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ - ผลการประเมินทัศนคติต่อองค์กรไม่น้อยกว่าระดับ ๒.๕ (เกณฑ์การประเมิน ๔ ระดับ) และส่งข้อมูลให้หน่วยงานต้นสังกัดภายในเดือนที่ ๖ ของการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ



ตารางที่ ๑ แสดงมาตรฐานความรู้ความสามารถที่จำเป็น และระดับที่ต้องการสำหรับข้าราชการ กรุงเทพมหานครสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ความรู้ความสามารถที่จำเป็น	ระดับที่ต้องการ
๑.
๒.
๓.

ตารางที่ ๒ แสดงมาตรฐานทักษะที่จำเป็น และระดับที่ต้องการสำหรับข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ทักษะที่จำเป็น	ระดับที่ต้องการ
๑. การใช้คอมพิวเตอร์
๒. การใช้ภาษาอังกฤษ
๓. การจัดการข้อมูล

ให้หน่วยงานที่รับผิดชอบการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในแต่ละกระบวนการซึ่งประกอบด้วย การปฐมนิเทศ การเรียนรู้ด้วยตนเอง และการอบรมสัมมนาร่วมกัน และการอบรมในหลักสูตรที่หน่วยงานเห็นว่าเหมาะสม ดำเนินการประเมินผลการพัฒนาเป็นรายบุคคลเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ซึ่งให้นำข้อมูลตามตารางที่ ๑ และตารางที่ ๒ มากำหนดรายละเอียดหลักสูตรและวิธีการพัฒนา และกำหนดแนวทางการพัฒนาได้โดยสามารถใช้ออค์ประกอบการประเมินผลการพัฒนาตามแนวทางการประเมินการพัฒนา ๒ มิติ ดังนี้

มิติที่ ๑ การประเมินปฏิกิริยาของผู้เข้ารับการพัฒนา (Reaction)

เป็นการประเมินว่าผู้เข้ารับการพัฒนา มีความพึงพอใจในเรื่องต่างๆ มากน้อยเพียงใด เช่น วิทยากร ผู้จัดหรือผู้ประสานงาน สถานที่ อาหารและเครื่องดื่ม เป็นต้น โดยใช้แบบประเมินผลความพึงพอใจ รวมทั้งให้มีการเสนอข้อคิดเห็นอื่น

มิติที่ ๒ การประเมินการเรียนรู้และศักยภาพของผู้เข้ารับการพัฒนา (Learning)

เป็นการประเมินระดับความรู้ ความเข้าใจ และการเรียนรู้ในเรื่องต่างๆ เช่น ทัศนคติ พันธกิจ และโครงสร้างขององค์กร รวมทั้งกฎหมาย กฎ ระเบียบแบบแผนของทางราชการปรัชญาการเป็นข้าราชการที่ดี สมรรถนะและทักษะที่จำเป็น คุณธรรมจริยธรรม การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำของผู้บริหาร เป็นต้น โดยใช้แบบทดสอบเพื่อประเมินความรู้ก่อนและหลังการพัฒนา (Pre-Test และ Post-Test) การสัมภาษณ์ หรือการสังเกตพฤติกรรมการมีส่วนร่วมระหว่างการพัฒนา

*หมายเหตุ : หน่วยงานที่รับผิดชอบสามารถกำหนดมิติและรายละเอียดการพัฒนาเพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสม

การพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่ที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

<p>ส่วนที่ ๑</p> <p>การปฐมนิเทศ</p> <p>อบรมให้ความรู้ (๑ วัน)</p> <ul style="list-style-type: none"> • วิทยากร/พินิจ • โครงสร้างองค์กร/อำนาจหน้าที่ • ผู้บริหาร/วัฒนธรรมของ กทพ. • ภารกิจ/บทบาทหน้าที่ <p>วิธีการ</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. อบรม ๒. ส่งมอบและชี้แจงชุดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ๓. Pre-test (หมวดที่ ๑-๔) ๔. ทำแบบประเมินทัศนคติต่อองค์กร (Pre-test) <p>การประเมิน</p> <p>ไม่ผ่าน</p> <ul style="list-style-type: none"> • ระยะเวลาการเข้าร่วมกิจกรรมน้อยกว่าร้อยละ ๘๐ <p>ออกจากระบบราชการ</p>	<p>ส่วนที่ ๒</p> <p>การเรียนรู้ด้วยตนเอง</p> <p>การเรียนรู้ด้วยตนเอง (๓ เดือน) / *อบรมให้ความรู้ (๕ วัน)</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. เรียนรู้ด้วยตนเอง ๒. *อบรมให้ความรู้ ๓. ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการกรุงเทพมหานคร ๔. สมรรถนะที่จำเป็นของข้าราชการกรุงเทพมหานคร <p>วิธีการ</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. เรียนรู้ด้วยตนเองผ่านชุดการเรียนรู้ *๒. อบรม ๓. การสอนงาน (coaching) โดยผู้บังคับบัญชา/ผู้ดูแลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ๔. Post-test (หมวดที่ ๑-๔) <p>การประเมิน</p> <p>ไม่ผ่าน</p> <ul style="list-style-type: none"> • ผล Post-test น้อยกว่า Pre-test • ผล Post-test น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ <p>Post-test ครั้งที่ ๒</p> <p>ไม่ผ่าน</p> <p>Post-test ครั้งที่ ๓</p> <p>ไม่ผ่าน</p> <p>ออกจากระบบราชการ</p>	<p>ส่วนที่ ๓</p> <p>การพัฒนาทักษะการเป็นข้าราชการที่ดี</p> <p>กิจกรรมพัฒนาทักษะ (๘ วัน ๓ คืน)</p> <ul style="list-style-type: none"> • กิจกรรม Walk Rally <ul style="list-style-type: none"> - การทำงานเป็นทีม - การพัฒนาคุณภาพการให้บริการ • กิจกรรมการพัฒนาจิต • กิจกรรมสาธารณประโยชน์ • กิจกรรมพัฒนาทักษะการคิด • ดูงาน <p>วิธีการ</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. กิจกรรมกลุ่ม/ฝึกปฏิบัติ ๒. ทำแบบประเมินทัศนคติต่อองค์กร (Post-test) <p>การประเมิน</p> <p>ไม่ผ่าน</p> <ul style="list-style-type: none"> • ระยะเวลาการเข้าร่วมกิจกรรมน้อยกว่าร้อยละ ๘๐ • ผลการประเมินทัศนคติต่อองค์กรน้อยกว่าระดับ ๒.๕ (เกณฑ์การประเมิน ๔ ระดับ) <p>ออกจากระบบราชการ</p>
		<p>ประเมินผล</p> <p>การทดลอง</p> <p>ปฏิบัติราชการ</p> <ul style="list-style-type: none"> • ผลการพัฒนา • ร้อยละ ๔๐ • ผลการทดลอง • ปฏิบัติราชการ • ร้อยละ ๖๐

ระยะเวลาทดลองปฏิบัติราชการ ๖ เดือน

๐ ๑ ๒ ๓ ๔ ๕ ๖

* เมื่อ สพข. จัดทำชุดการเรียนรู้แล้วเสร็จ จะปรับวิธีการพัฒนาเป็นการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านชุดการเรียนรู้