



คู่มือการดำเนินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของ
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
(ฉบับปรับปรุง)



จัดทำโดย
คณะทำงานจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล
ของกลุ่มงานบริหารงานบุคคล สำนักบริหารงานกลาง
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

คำนำ

การจัดทำคู่มือการดำเนินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เพื่อประกอบการดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวกับการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ตามกฎ ก.ร. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ และมติ ก.ร. ที่ ๗๙/๒๕๕๙ (ว ๒๒) ลงวันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๕๙ เรื่อง แบบและคำสั่งเกี่ยวกับการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการตามกฎ ก.ร. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน โดยมีเนื้อหาสาระตั้งแต่กระบวนการเริ่มทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการจนถึงการออกคำสั่งสำนักงานฯ ให้ผู้ที่ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการผ่าน / ไม่ผ่านการทดลองฯ และรายงานผลให้ ก.ร. ทราบ

ทั้งนี้ คู่มือการดำเนินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ยังเป็นแนวทางให้ผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้รับทราบถึงแนวทางการดำเนินการพัฒนา และแนวทางการประเมินผลการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และทำให้การปฏิบัติงานมีความเป็นมาตรฐาน สะดวก คล่องตัว และมีข้อมูลครบถ้วนชัดเจน อันจะส่งผลให้การประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้

คณะทำงานจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคล
ของกลุ่มงานบริหารงานบุคคล สำนักบริหารงานกลาง
มิถุนายน ๒๕๖๐

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
คำนำ	(ก)
สารบัญ	(ข) - (ค)
บทที่ ๑ บทนำ	๑
- ความเป็นมาและความสำคัญ	๑
- วัตถุประสงค์การจัดทำคู่มือ	๒
- ประโยชน์ที่ได้รับ	๒
- ขอบเขตของคู่มือ	๒
- คำจำกัดความ	๒
บทที่ ๒ โครงสร้าง อัตราค่าจ้าง บทบาท และหน้าที่ความรับผิดชอบการดำเนินการ ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	๓
- โครงสร้างของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	๓
- กรอบอัตราค่าจ้างของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	๔
- บทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้เกี่ยวข้องในการดำเนินการ ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ	๕
บทที่ ๓ กฎหมายที่เกี่ยวข้องการดำเนินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	๑๓
บทที่ ๔ เทคนิคในการปฏิบัติงาน	๒๑
- ขั้นตอนการปฏิบัติงาน (Flow Chart)	๒๑
- กิจกรรมการดำเนินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ	๒๒
- การติดตามและประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ	๒๔
- วิธีการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ	๒๕
- จรรยาบรรณและจิตสำนึกในการปฏิบัติงาน	๓๐
บทที่ ๕ ปัญหา อุปสรรค และแนวทางแก้ไข	๓๑
บรรณานุกรม	๓๖
ภาคผนวก	๓๗
- พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๔	๓๘
- กฎ ก.ร. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนา ข้าราชการรัฐสภาสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕	๔๖

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง

หน้า

- แบบการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ		๕๔
๑. การมอบหมายงานการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ	(แบบ ทล.๑)	๕๕
๒. บันทึกผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ	(แบบ ทล.๒)	๕๙
๓. การประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ	(แบบ ทล.๓)	๖๙
- ผู้บังคับบัญชาประเมิน		
- คณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ		
๔. การรายงาน ก.ร. (แบบ ทล. ๔ และ แบบ ทล.๕)		๘๙
- กรณีผลการประเมินไม่ต่ำกว่ามาตรฐาน	(แบบ ทล.๔)	๙๐
- กรณีผลการประเมินต่ำกว่ามาตรฐาน	(แบบ ทล.๕)	๙๑
๕. คำสั่งให้ผู้ที่ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการที่มีผลการประเมินไม่ต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนดรับราชการต่อไป		๙๒
๖. คำสั่งให้ออกจากราชการกรณีที่ผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการมีผลการประเมินต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนด		๙๔
- คณะทำงานจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคล		๙๖



บทที่ ๑

บทนำ

➤ ความเป็นมาและความสำคัญ

การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ เป็นขั้นตอนสุดท้ายในกระบวนการเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการที่มีประสิทธิภาพตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรจะดำเนินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหลังจากที่ได้มีการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการรัฐสภาสามัญแล้วตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๔ มาตรา ๔๓ วรรคหนึ่ง บัญญัติว่า “ผู้ได้รับบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา ๓๘ วรรคหนึ่ง หรือมาตรา ๔๐ ให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและให้ได้รับการพัฒนา เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ และเป็นข้าราชการที่ดีตามที่กำหนดในกฎ ก.ร.” และกฎ ก.ร. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ ข้อ ๒ วรรคหนึ่ง กำหนดว่า “ผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา ๓๘ วรรคหนึ่ง หรือมาตรา ๔๐ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นซึ่งโอนมาบรรจุเป็นข้าราชการรัฐสภาสามัญตามมาตรา ๔๗ ในระหว่างที่ยังทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งเป็นเวลาหกเดือนนับแต่วันได้รับการบรรจุและแต่งตั้งหรือนับแต่วันที่โอนมาบรรจุเป็นข้าราชการรัฐสภาสามัญแล้วแต่กรณี” ดังนั้น เมื่อข้าราชการที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเพื่อดำรงตำแหน่งในระดับแรกบรรจุ จะต้องทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งเป็นเวลา ๖ เดือน นับแต่วันที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเพื่อบรรจุเป็นข้าราชการรัฐสภาสามัญแล้วแต่กรณี ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๔ มาตรา ๔๓ วรรคหนึ่ง และกฎ ก.ร. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ ข้อ ๒ วรรคหนึ่งได้กำหนดไว้

ในการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของข้าราชการรัฐสภาสามัญแรกบรรจุ เพื่อสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรจะได้ตรวจสอบและประเมินคุณสมบัติในทุกด้านของผู้ที่ได้ผ่านกระบวนการเลือกสรรมาแล้ว เช่น ความสามารถในการเรียนรู้ ความสามารถในการปรับใช้ความรู้กับงานในหน้าที่ความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย ความประพฤติ ความมีคุณธรรม จริยธรรม เป็นต้น ขณะเดียวกันผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการเมื่อได้ปฏิบัติงานจริงมีโอกาสดำเนินการได้แสดงความรู้ความสามารถและสมรรถนะในฐานะข้าราชการใหม่ เพื่อการตัดสินใจว่าตนเองมีความพึงพอใจในงานและมีความเหมาะสมกับวัฒนธรรมขององค์กรหรือไม่ รวมทั้งเป็นการศึกษาหาความรู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการและเป็นข้าราชการที่ดี ทั้งนี้ การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการถือเป็นการคัดกรองให้หน่วยงาน ได้บุคลากรที่มีทั้งความรู้ความสามารถและสมรรถนะตรงกับตำแหน่งที่บรรจุและแต่งตั้ง และความต้องการของหน่วยงาน รวมทั้งตอบสนองต่อเป้าหมายของการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการจึงเป็นระบบหนึ่งที่มีความสำคัญและเป็นขั้นตอนสุดท้ายของการสรรหาบุคลากร ผู้ประเมินควรนำระบบดังกล่าวมาใช้ให้เกิดประโยชน์ กล่าวคือ หากผู้ที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย หรือมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ไม่พึงประสงค์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรไม่ควรให้รับราชการต่อไป

วัตถุประสงค์การจัดทำคู่มือ

๑. เพื่อศึกษากระบวนการและขั้นตอนการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๒. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๓. เพื่อศึกษาแนวทางการแก้ไขในการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ประโยชน์ที่ได้รับ

๑. ทำให้ทราบถึงกระบวนการและขั้นตอนการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๒. ทำให้ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคในการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๓. ทำให้ทราบถึงแนวทางการแก้ไขเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานประเมินผล การพัฒนาข้าราชการรัฐสภาสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ขอบเขตของคู่มือ

จัดทำคู่มือการดำเนินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๔ มาตรา ๔๓ วรรคหนึ่ง และกฎ ก.ร. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ ตั้งแต่กระบวนการเริ่มทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการจนถึงการออกคำสั่งสำนักงานฯ ให้ผู้ที่ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการผ่าน / ไม่ผ่านการทดลองฯ และรายงานผลให้ ก.ร. ทราบ

คำจำกัดความ

คู่มือการดำเนินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หมายถึง เอกสารอ้างอิงประกอบการดำเนินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หมายถึง กระบวนการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการสำหรับข้าราชการที่บรรจุและแต่งตั้งในสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ผู้ที่ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หมายถึง ข้าราชการที่ต้องทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ตามกฎ ก.ร. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕

บทที่ ๒

โครงสร้าง อัตรากำลัง บทบาท และหน้าที่ความรับผิดชอบ การดำเนินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

โครงสร้างของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ตามมาตรา ๑๐ และมาตรา ๑๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการฝ่ายรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๔ ได้บัญญัติอำนาจหน้าที่และการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรไว้ ดังนี้

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับราชการประจำทั่วไปของสภาผู้แทนราษฎร มีเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อประธานสภาผู้แทนราษฎร และมีรองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการรองจากเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และช่วยเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรปฏิบัติราชการ มีอำนาจหน้าที่ตามที่เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรกำหนดหรือมอบหมาย

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๒๒ สำนัก ๑ กลุ่ม และ ๔ กลุ่มงาน ซึ่งประกอบด้วย

สำนัก/สำนักงาน

๑. สำนักงานประธานสภาผู้แทนราษฎร
๒. สำนักงานเลขานุการ ก.ร.
๓. สำนักบริหารงานกลาง
๔. สำนักพัฒนาบุคลากร
๕. สำนักการคลังและงบประมาณ
๖. สำนักการพิมพ์
๗. สำนักรักษาความปลอดภัย
๘. สำนักประชาสัมพันธ์
๙. สถานีวิทยุกระจายเสียงและวิทยุโทรทัศน์รัฐสภา
๑๐. สำนักองค์การรัฐสภาระหว่างประเทศ
๑๑. สำนักความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ
๑๒. สำนักวิชาการ
๑๓. สำนักสารสนเทศ
๑๔. สำนักการประชุม
๑๕. สำนักกฎหมาย
๑๖. สำนักรายงานการประชุมและชวเลข

๑๗. สำนักกรรมการธิการ ๑
๑๘. สำนักกรรมการธิการ ๒
๑๙. สำนักกรรมการธิการ ๓
๒๐. สำนักภาษาต่างประเทศ
๒๑. สำนักนโยบายและแผน
๒๒. สำนักบริการทางการแพทย์ประจำรัฐสภา

กลุ่ม/กลุ่มงาน

๑. กลุ่มตรวจสอบภายใน
๒. กลุ่มงานผู้นำฝ่ายค้านในสภาผู้แทนราษฎร
๓. กลุ่มงานประธานรัฐสภา
๔. กลุ่มงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๕. สำนักงบประมาณของรัฐสภา

กรอบอัตรากำลังของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีกรอบอัตรากำลังข้าราชการของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวนทั้งสิ้น ๒,๒๙๒ อัตรา มีคนครองจำนวน ๒,๐๓๒ อัตรา (สำรวจ ณ วันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๖๐) โดยแบ่งเป็นกรอบอัตรากำลังในแต่ละสำนัก ดังนี้

ลำดับที่	สำนัก	กรอบอัตรากำลัง ที่ ก.ร. กำหนด	จำนวนคนครอง (อัตรา)	จำนวน อัตรารว่าง
๑	งานบริหารทั่วไป	๙	๖	๓
๒	งานที่ปรึกษา	๑๐	๗	๓
๓	กลุ่มงานผู้นำฝ่ายค้านในสภาผู้แทนราษฎร	๑๖	๑๕	๑
๔	กลุ่มตรวจสอบภายใน	๑๔	๑๓	๑
๕	สำนักงานประธานสภาผู้แทนราษฎร	๕๘	๕๗	๑
๖	สำนักงานเลขานุการ ก.ร.	๕๒	๔๘	๔
๗	สำนักบริหารงานกลาง	๘๘	๘๒	๖
๘	สำนักพัฒนาบุคลากร	๔๕	๔๑	๔
๙	สำนักการคลังและงบประมาณ	๑๒๐	๑๑๕	๕
๑๐	สำนักการพิมพ์	๗๗	๗๗	-
๑๑	สำนักรักษาความปลอดภัย	๓๐๘	๑๕๔	๑๕๔
๑๒	สำนักประชาสัมพันธ์	๑๐๔	๙๙	๕
๑๓	สถานีวิทยุกระจายเสียงและวิทยุโทรทัศน์รัฐสภา	๖๙	๖๘	๑
๑๔	สำนักองค์การรัฐสภาระหว่างประเทศ	๕๙	๕๖	๓
๑๕	สำนักความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ	๕๔	๕๑	๓
๑๖	สำนักวิชาการ	๑๔๐	๑๓๕	๕
๑๗	สำนักสารสนเทศ	๖๙	๖๑	๘

ลำดับที่	สำนัก	กรอบอัตรากำลัง ที่ ก.ร. กำหนด	จำนวนคนครอง (อัตรา)	จำนวน อัตรารว่าง
๑๘	สำนักการประชุม	๑๐๕	๑๐๓	๒
๑๙	สำนักกฎหมาย	๙๗	๙๔	๓
๒๐	สำนักgrayงานการประชุมและชวเลข	๑๒๑	๑๑๖	๕
๒๑	สำนักกรรมาธิการ ๑	๑๗/๑	๑๖๙	๒
๒๒	สำนักกรรมาธิการ ๒	๑๗/๑	๑๖๘	๓
๒๓	สำนักกรรมาธิการ ๓	๑๗/๒	๑๖๘	๔
๒๔	สำนักนโยบายและแผน	๕๓	๕๐	๓
๒๕	สำนักภาษาต่างประเทศ	๔๐	๓๖	๔
๒๖	กลุ่มงานประธานรัฐสภา	๑๒	๘	๔
๒๗	สำนักงบประมาณของรัฐสภา	๓๔	๒๑	๑๓
๒๘	กลุ่มงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	๘	๔	๔
๒๙	สำนักบริการทางการแพทย์ประจำรัฐสภา	๑๔	๘	๖
๓๐	ปฏิบัติงานตรงต่อเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	๒	๒	-
รวม		๒,๒๙๒	๒,๐๓๒	๒๖๐

บทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้เกี่ยวข้องในการดำเนินการ ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

บุคลากรที่เกี่ยวข้องภายในสำนักงาน/สำนัก/กลุ่มงาน/กลุ่มของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างจริงจัง ดังนั้น จึงเป็นขั้นตอนสำคัญที่ต้องดำเนินการตามระบบคุณธรรมอย่างมีมาตรฐาน มีความเป็นธรรม โดยเริ่มจากการพิจารณาความรู้ความสามารถ ความประพฤติ พฤติกรรมทางจริยธรรม เพื่อเลือกสรรบุคคลที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน โดยบุคลากรที่เกี่ยวข้องมีบทบาทหน้าที่ในการดำเนินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๔ มาตรา ๔๓ และ กฎ ก.ร. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาสามัญที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ ดังนี้

๑. บทบาทหน้าที่ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยสำนักบริหารงานกลาง มีหน้าที่ดำเนินการในกิจกรรมต่าง ๆ ดังนี้

๑.๑ กำหนดระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๔ มาตรา ๔๓ วรรคหนึ่ง บัญญัติว่า “ผู้ได้รับบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา ๓๘ วรรคหนึ่ง หรือมาตรา ๔๐ ให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและได้รับการพัฒนา เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ และเป็นข้าราชการที่ดีตามที่กำหนดในกฎ ก.ร.

ผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการตามวรรคหนึ่งผู้ใดมีผลการประเมินทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการตามที่กำหนดในกฎ ก.ร. ไม่ต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนด ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๔๒ สั่งให้ผู้นั้นรับราชการต่อไป แต่ถ้าผู้นั้นมีผลการประเมินทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนด ก็ให้สั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการได้ไม่ว่าจะครบกำหนดเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการแล้วหรือไม่ก็ตาม

กฎ ก.ร. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ ข้อ ๒ วรรคหนึ่ง กำหนดว่า “ผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา ๓๘ วรรคหนึ่ง หรือมาตรา ๔๐ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นซึ่งโอนมาบรรจุเป็นข้าราชการรัฐสภาสามัญตามมาตรา ๔๗ ในระหว่างที่ยังทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งเป็นเวลาหกเดือนนับแต่วันได้รับการบรรจุและแต่งตั้งหรือนับแต่วันที่โอนมาบรรจุเป็นข้าราชการรัฐสภาสามัญแล้วแต่กรณี”

๑.๒ ดำเนินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

กฎ ก.ร. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ ข้อ ๒ วรรคหนึ่ง กำหนดว่า “ผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา ๓๘ วรรคหนึ่ง หรือมาตรา ๔๐ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นซึ่งโอนมาบรรจุเป็นข้าราชการรัฐสภาสามัญตามมาตรา ๔๗ ในระหว่างที่ยังทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งเป็นเวลาหกเดือนนับแต่วันได้รับการบรรจุและแต่งตั้งหรือนับแต่วันที่โอนมาบรรจุเป็นข้าราชการรัฐสภาสามัญแล้วแต่กรณี” ในการดำเนินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ สำนักบริหารงานกลาง ต้องดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

- จัดเตรียมแบบฟอร์มต่าง ๆ อาทิ

- ๑) การมอบหมายงานการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ (แบบ ทล.๑)
- ๒) บันทึกผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ (แบบ ทล.๒)
- ๓) การประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ (แบบ ทล.๓)
 - ผู้บังคับบัญชาประเมิน
 - คณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ
- ๔) การรายงาน ก.ร.
 - กรณีผลการประเมินไม่ต่ำกว่ามาตรฐาน (แบบ ทล.๔)
 - กรณีผลการประเมินต่ำกว่ามาตรฐาน (แบบ ทล.๕)

- ประสานงานกับหน่วยงานที่มีผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ ขั้นตอน และวิธีการดำเนินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในแต่ละช่วงเวลาว่าใครจะต้องทำอะไร เมื่อไร และอย่างไร รวมทั้งติดตามให้ผู้ที่เกี่ยวข้องในขั้นตอนต่าง ๆ ดำเนินการตามกิจกรรม และ เวลาที่กำหนด

๑.๓ นับระยะเวลาการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

๑) การนับระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้นับเป็นเดือน หรือ ปี เช่น ๓ เดือน ๖ เดือน เป็นต้น

๒) การนับระยะเวลาระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้นับวันที่ผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการไม่ได้มาปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วย เช่น วันหยุด เสาร์-อาทิตย์ วันหยุดราชการอื่น ๆ และวันลาต่าง ๆ เป็นต้น

๓) ให้นับวันเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการวันแรก ซึ่งโดยปกติจะเป็นวันที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง เป็นวันเริ่มต้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ และนับวันก่อนหน้าจะถึงวันที่ตรงกับวันเริ่มต้นดังกล่าวของเดือนสุดท้ายที่ครบระยะเวลาการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในแต่ละเดือน/๖ เดือน เป็นวันสิ้นสุดระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ



ตัวอย่าง วันเริ่มต้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๕๙
วันสิ้นสุดระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ๖ เดือน คือ
วันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๕๙ และกรณีวันสิ้นสุดการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ
ตรงกับเดือน ซึ่งไม่มีวันที่ตรงกัน ให้ถือเอาวันสุดท้ายของเดือนนั้น
เป็นวันสิ้นสุดระยะเวลาการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

๔) พัฒนาผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ต้องดำเนินการพัฒนาผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการใน ๓ ส่วน ตามที่ ก.ร. กำหนด คือ

ส่วนที่ ๑ การปฐมนิเทศ	ส่วนที่ ๒ การเรียนรู้ด้วยตนเอง	ส่วนที่ ๓ การฝึกอบรมสัมมนาร่วมกัน
เพื่อให้มีความรู้เกี่ยวกับโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ ผู้บริหาร และ วัฒนธรรมของสำนักงาน เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร รวมทั้งสร้างขวัญและกำลังใจ ให้ผู้ที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติ หน้าที่ราชการ	เพื่อให้มีความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย กฎ และระเบียบแบบแผนของ ทางราชการ	เพื่อปลูกฝังการประพฤติปฏิบัติ ตนให้เป็นข้าราชการที่ดี

ทั้งนี้ ต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จทั้ง ๓ ส่วนภายในระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ และนำผลการพัฒนาใช้ประกอบการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หากดำเนินการไม่ครบทั้ง ๓ ส่วน จะถือว่าผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการไม่ผ่านการพัฒนาและไม่ผ่านการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

๕) ส่งสำเนาคำสั่งให้ออกจากราชการไปยัง ก.ร. เมื่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุเห็นควรให้ผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการออกจากราชการ ในกรณีผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการมีผลการประเมินต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนด ต้องส่งสำเนาคำสั่งให้ออกจากราชการไปยัง ก.ร. ภายใน ๕ วันทำการ นับแต่วันที่มียคำสั่ง

๒. บทบาทหน้าที่ของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๔๒ (๓)

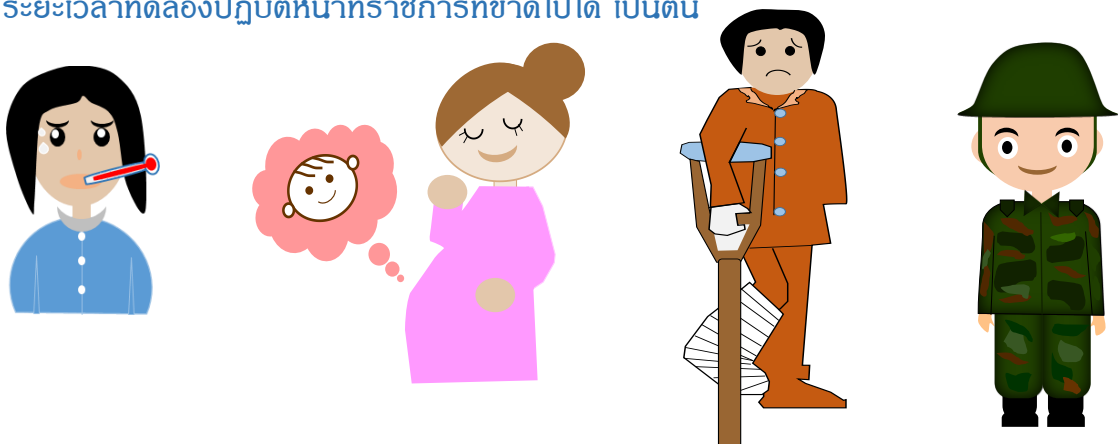
ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๔๒ (๓) ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๔ ให้ผู้บังคับบัญชาสูงสุด (เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร) มีหน้าที่ในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ดังนี้

๒.๑ พิจารณาขยายเวลาการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ข้อ ๒ วรรคสอง ของกฎ ก.ร. ระบุว่า “ในกรณีที่มีความจำเป็นต้องให้ข้าราชการรัฐสภาสามัญผู้ใดทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต่อไป ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๔๒ อาจขยายเวลาการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการตามที่กำหนดไว้ในวรรคหนึ่งได้ไม่เกินสามเดือน”

ดังนั้น หากมีกรณีพิจารณาแล้วเห็นว่ามีจำเป็นต้องขยายเวลาการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๔๒ (๓) ก็สามารถขยายเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ไม่เกิน ๒ ครั้ง ครั้งละไม่เกิน ๓ เดือน โดยการขยายเวลาต้องดำเนินการก่อนสิ้นสุดระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของบุคคลนั้น ๆ

ตัวอย่าง กรณีที่อาจต้องขยายเวลาเนื่องจากไม่สามารถประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างชัดเจน คือ กรณี **ลาคลอดบุตร** ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานาน **ลาป่วยเพราะประสบอันตราย** ในขณะที่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่หรือในขณะเดินทางไปหรือกลับจากปฏิบัติราชการตามหน้าที่หรือเข้ารับการเตรียมพล ไม่ให้นับเวลาที่ลาดังกล่าวเป็น เวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๒ เช่น ลาคลอด ๓ เดือน สามารถขยายเวลา ๓ เดือนได้ หรือลาป่วย ๒ เดือน สามารถขยายระยะเวลา ๒ เดือน เท่ากับ ระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการที่ขาดไปได้ เป็นต้น



๒.๒ พิจารณาและออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๔๒ (๓) มีหน้าที่พิจารณาและออกคำสั่งแต่งตั้ง 77 คณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ประกอบด้วย ประธานกรรมการ และกรรมการ อีกจำนวนสองคน โดยแต่งตั้งจากข้าราชการรัฐสภาสามัญที่เกี่ยวข้องกับงานที่ผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ได้รับมอบหมายตามข้อ ๔ และให้ข้าราชการรัฐสภาสามัญจากสำนักบริหารงานกลางที่ปฏิบัติหน้าที่ทดลอง ปฏิบัติงานเป็นเลขานุการ

ทั้งนี้ คณะกรรมการฯ ต้องเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่ได้มอบหมาย ให้กับผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ



ตัวอย่าง ผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนิติกร ผู้ที่สามารถ เป็นกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการนอกเหนือจาก ผู้บังคับบัญชาแล้ว อาจได้แก่ข้าราชการในหน่วยงานอื่นที่ผู้ทดลองฯ ได้ ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่เกี่ยวข้องด้วย กรณีที่มีการย้ายหรือโอนผู้ทดลอง ปฏิบัติหน้าที่ราชการในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ผู้มีอำนาจ สั่งบรรจุของหน่วยงานใหม่ต้องแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการทดลอง ปฏิบัติหน้าที่ราชการชุดใหม่ และต้องนำบันทึกผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ ราชการของผู้ดูแลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ผลการประเมินของ ผู้บังคับบัญชา และผลการประเมินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของ คณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ รวมทั้งผลการ พัฒนาผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการจากหน่วยงานเดิมไปใช้พิจารณาร่วม ในการประเมินของคณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ชุดใหม่ด้วย

๒.๓ พิจารณาวินิจฉัยให้ความเห็นและสั่งการเมื่อได้รับรายงานผลการประเมิน จากคณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในกรณีต่าง ๆ ดังนี้

๒.๓.๑ กรณีได้รับรายงานว่าผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการมีผลการ ประเมินไม่ต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนด ให้ดำเนินการดังนี้

- (๑) แสดงความเห็นในท้ายแบบรายงานผลการประเมินของคณะกรรมการ (แบบ ทล.๓)
- (๒) มีคำสั่งให้ผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการนั้นรับราชการต่อไป พร้อมแจ้ง ให้ผู้นั้นรับทราบ และรายงานให้ ก.ร ทราบ

๒.๓.๒ กรณีได้รับรายงานว่าผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการมีผลการประเมินต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนด ให้ดำเนินการดังนี้

(๑) หากเห็นควรให้ผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการดังกล่าวออกจากราชการ แสดงความเห็นในท้ายแบบรายงานผลการประเมินของคณะกรรมการ (แบบ ทล.๓) และมีคำสั่งให้ผู้นั้น ออกจากราชการ ภายใน ๕ วันทำการนับตั้งแต่วันที่ได้รับรายงาน พร้อมแจ้งให้ผู้นั้นทราบแล้วและรายงานให้ กร ทรบ

(๒) หากเห็นควรให้ผู้นั้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต่อไปจนครบ ระยะเวลาหรือจะขยายเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต่อเป็นระยะเวลา ไม่เกิน ๓ เดือน (ไม่เกิน ๒ ครั้ง ไม่เกิน ๖ เดือน แล้วแต่กรณี) ให้แสดงเหตุผลหรือความเห็นไว้ด้วย แล้วแจ้งให้ผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ และผู้เกี่ยวข้องทราบเพื่อดำเนินการต่อไปตามกฎหมาย ก.ร. โดยแสดงความเห็นหรือเหตุผลในท้ายแบบรายงานผลการประเมินของคณะกรรมการ (แบบ ทล.๓) พร้อมแจ้งผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ผู้ดูแลการทดลอง ปฏิบัติหน้าที่ราชการ ผู้บังคับบัญชา และคณะกรรมการ เพื่อดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

กรณีที่ได้นำดำเนินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการจนครบระยะเวลาที่ขยายแล้ว ยังปรากฏผลการประเมินต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด ให้ดำเนินการสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการ ตามแนวทางปฏิบัติ ในข้อ ๓.๒.๑ (๑) โดยไม่สามารถขยายระยะเวลาได้อีก

๓. บทบาทหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาซึ่งมีหน้าที่กำกับดูแลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

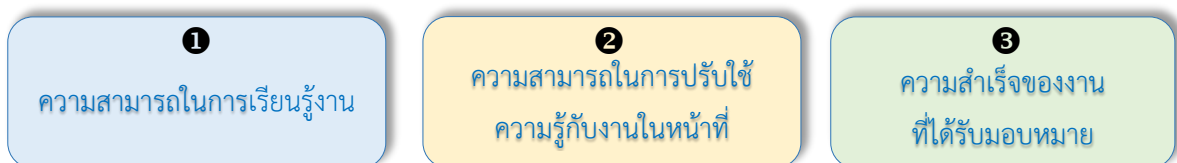
ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีหน้าที่กำกับดูแลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หมายถึง ผู้บังคับบัญชา ผู้ดูแลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยตรง เช่น ผู้อำนวยการสำนัก หรือกอง หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย โดยผู้บังคับบัญชาฯ ต้องดำเนินการ ดังนี้

๓.๑ มอบหมายงานเป็นลายลักษณ์อักษรให้ผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการปฏิบัติตามแบบ มอบหมายงานการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการที่ส่วนราชการกำหนด โดยแบบมอบหมายงานควรมีเนื้อหา คือ

๑) การกิจ งาน หรือกิจกรรมของงาน และเป้าหมายในการปฏิบัติงาน

๒) รายการประเมิน สอดคล้องกับงานที่มอบหมาย คือ

๒.๑) ผลสัมฤทธิ์ของการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ



๒.๒) พฤติกรรมของผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ



ทั้งนี้ ผู้บังคับบัญชาสามารถกำหนดรายการมอบหมายงาน และรายการประเมินเพิ่มเติมได้ตามลักษณะงานที่ปฏิบัติจริงของแต่ละตำแหน่ง รวมทั้งกำหนดรายละเอียดในแต่ละรายการได้ตามความเหมาะสม และเพื่อให้สอดคล้องกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละรอบการประเมิน ผู้บังคับบัญชาอาจกำหนดรายการสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่ง เพิ่มในรายการประเมิน พฤติกรรมของผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยก็ได้

๓) สัดส่วนของคะแนนและมาตรฐานการประเมิน

๓.๑) สัดส่วนคะแนนการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

สัดส่วนที่ ๑	สัดส่วนที่ ๒
คะแนนผลสัมฤทธิ์ ของการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ร้อยละ ๕๐	คะแนนพฤติกรรม ของผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ร้อยละ ๕๐

๓.๒) มาตรฐานการประเมิน แต่ละส่วนต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

๓.๒ ชี้แจงให้ผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการเข้าใจอย่างชัดเจนเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติงาน การประพฤติตน รายการประเมิน วิธีการประเมิน และมาตรฐานการประเมินผล รวมทั้งผลที่จะเกิดขึ้นจากการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันตั้งแต่เริ่มต้นการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

๓.๓ ดูแลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมอบหมายให้มีผู้ดูแลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ในกรณีผู้บังคับบัญชากำหนดให้มีกิจกรรมการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการที่หลากหลาย หรือกำหนดให้ผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการไปทดลองปฏิบัติงานในงานต่าง ๆ หลายงาน ผู้บังคับบัญชาสามารถกำหนดให้มีผู้ดูแลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการมากกว่า ๑ คน หรืออาจปรับเปลี่ยนผู้ดูแลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ตามความเหมาะสม โดยกำหนดให้สอดคล้องกับแผนการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

๓.๔ สนับสนุนการพัฒนาผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการและเป็นข้าราชการที่ดี ภายในระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

๓.๕ ประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ทุก ๓ เดือน เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการประเมินผลของคณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ตามแบบประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการที่กำหนด

๔. บทบาทหน้าที่ของผู้ดูแลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ผู้ดูแลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการมีหน้าที่ ดังนี้

๔.๑ สอนงาน ให้คำปรึกษา/แนะนำเกี่ยวกับวิธีการทำงาน ความรู้เกี่ยวกับงาน และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

๔.๒ ให้คำปรึกษา/แนะนำเกี่ยวกับพฤติกรรมการณ์อยู่ร่วมกันในที่ทำงาน วัฒนธรรมองค์การ การเป็นข้าราชการที่ดี จรรยาบรรณ/จริยธรรม ฯลฯ

๔.๓ ติดตามผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ตามรายการที่กำหนดในแบบมอบหมายงาน และให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาหรือปรับปรุงแก้ไขผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต่อไป

๔.๔ จัดทำบันทึกผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและรายงานต่อผู้บังคับบัญชา ทุก ๓ เดือน ตามแบบบันทึกผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการที่กำหนด (แบบ ทล.๒)

๕. บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

คณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ มีหน้าที่ในการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยประธานกรรมการ ทำหน้าที่รายงานผลการประเมินต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ ตามมาตรา ๔๒ (๓)

ระยะเวลาที่ต้องประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

คณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ต้องประเมินผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการทุก ๓ เดือน อย่างน้อย ๒ ครั้ง เช่น กรณีกำหนดระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ๖ เดือน ให้ประเมินครั้งแรกเมื่อทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการมาแล้ว ๓ เดือน และประเมินครั้งที่ ๒ เมื่อทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการครบ ๖ เดือน

ส่วนกรณีที่มีการขยายระยะเวลาการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ คณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ จะต้องประเมินเมื่อครบระยะเวลาที่กำหนดขยายด้วย

การประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

คณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการดำเนินการประเมินผลตามรายการประเมินและมาตรฐานการประเมินที่กำหนด ตามแบบประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยให้นำผลการพัฒนาผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ บันทึกผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของผู้ดูแลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ และผลการประเมินของผู้บังคับบัญชา มาเป็นข้อมูลประกอบการประเมินผลของคณะกรรมการทั้งนี้ เมื่อคณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการเรียบร้อยแล้ว สำนักบริหารงานกลางจะดำเนินการทำคำสั่งผ่านทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ



บทที่ ๓

กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับ การดำเนินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประกอบด้วย

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๔ มาตรา ๔๒ (๓) และมาตรา ๔๓
๒. กฎ ก.ร. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕
๓. หนังสือคณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา ที่ ๗๙/๒๕๕๙ (ว ๒๒) ลงวันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๕๙ เรื่อง แบบและคำสั่งเกี่ยวกับการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการตามกฎหมาย ก.ร. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕
๔. บันทึกหลักการและเหตุผลประกอบกฎ ก.ร. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๔

มาตรา ๔๒ (๓) บัญญัติว่า การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่นนอกจาก (๑) และ (๒) ให้เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เลขาธิการวุฒิสภา หรือหัวหน้าส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่เรียกชื่ออย่างอื่นแล้วแต่กรณี เป็นผู้ที่มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

มาตรา ๔๓ บัญญัติว่า ผู้ได้รับบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา ๓๘ วรรคหนึ่ง หรือมาตรา ๔๐ ให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและให้ได้รับการพัฒนาเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ และเป็นข้าราชการที่ดีตามที่กำหนดในกฎ ก.ร.

ผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการตามวรรคหนึ่งผู้ใดมีผลการประเมินทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการตามที่กำหนดในกฎ ก.ร. ไม่ต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนด ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๔๒ สั่งให้ผู้นั้นรับราชการต่อไป แต่ถ้าผู้นั้นมีผลการประเมินทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนด ก็ให้สั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการได้ไม่ว่าจะครบกำหนดเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการแล้วหรือไม่ก็ตาม

ผู้ใดถูกสั่งให้ออกจากราชการตามวรรคสอง ให้ถือเสมือนว่าผู้นั้นไม่เคยเป็นข้าราชการรัฐสภาสามัญ แต่ทั้งนี้ไม่กระทบกระเทือนถึงการใดที่ผู้นั้นได้ปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือการรับเงินเดือนหรือผลประโยชน์อื่นใดที่ได้รับหรือมีสิทธิจะได้รับจากทางราชการ ในระหว่างผู้นั้นอยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ผู้อยู่ในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการผู้ใดมีกรณีอันมีมูล ที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการทางวินัยตามที่บัญญัติไว้ในส่วนที่ ๕ วินัยและการดำเนินการทางวินัย และถ้าผู้นั้นมีกรณีที่จะต้องออกจากราชการตามวรรคสอง ก็ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการตามวรรคสองไปก่อน

ความในวรรคหนึ่ง วรรคสอง และวรรคสาม ให้ใช้บังคับ กับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ซึ่งโอนมาตามมาตรา ๔๗ ในระหว่างที่ยังทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยโดยอนุโลม

กฎ ก.ร. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕

๑. การมีผลบังคับใช้

กฎ ก.ร. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ ได้กำหนดให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดหกสิบวันนับตั้งแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป และโดยที่กฎ ก.ร. ฉบับนี้ ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๒๙ ตอนที่ ๔๓ ก วันที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๕๕ ดังนั้น กฎ ก.ร. ฉบับนี้ จึงมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑๘ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๕ เป็นต้นไป

สำหรับข้าราชการรัฐสภาสามัญผู้ใดอยู่ในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการตามกฎ ก.ร. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ ในวันที่ กฎ ก.ร. ฉบับปัจจุบันใช้บังคับ ให้ผู้นั้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการตามกฎ ก.ร. ฉบับดังกล่าวต่อไป

๒. ข้าราชการที่ต้องทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ข้าราชการที่ต้องทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการตามกฎ ก.ร. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ ได้แก่

๑) ข้าราชการรัฐสภาสามัญผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการ และได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับปฏิบัติงาน หรือตำแหน่งประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ โดยการสอบแข่งขันตามมาตรา ๓๘ วรรคหนึ่ง หรือโดยการคัดเลือก ตามมาตรา ๔๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๔

๒) ข้าราชการรัฐสภาสามัญที่ยังอยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการที่ย้าย หรือโอน

๓) ข้าราชการรัฐสภาสามัญที่อยู่ในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการซึ่งถูกสั่งให้ออกจากราชการไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหารและต่อมาได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการรัฐสภาสามัญโดยแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามมาตรา ๔๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๔

๔) ข้าราชการ หรือ พนักงานส่วนท้องถิ่นซึ่งยังอยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติงาน และโอนมาบรรจุเป็นข้าราชการรัฐสภาสามัญโดยได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามมาตรา ๔๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๔

๓. สรุปสาระสำคัญของการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

กฎ ก.ร. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ มีสาระสำคัญที่กำหนดเพื่อให้เป็นไปตามมาตรา ๔๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๔ กำหนดให้ผู้ได้รับบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามมาตรา ๓๘ วรรคหนึ่ง หรือมาตรา ๔๐ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นซึ่งโอนมาบรรจุเป็นข้าราชการรัฐสภาสามัญตามมาตรา ๔๗ ในระหว่างที่ยังทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและให้ได้รับการพัฒนาเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการและเป็นข้าราชการที่ดีและมีผลการประเมินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการตามที่กำหนดในกฎ ก.ร. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕

๓.๑ การกำหนดระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

กำหนดให้ผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต้องทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งตามระยะเวลาที่ส่วนราชการกำหนดเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๖ เดือน และในกรณีที่ไม่สามารถประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ สามารถขยายเวลาได้ไม่เกิน ๓ เดือน

๓.๒ การนับระยะเวลาดทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

๑) ให้เริ่มนับระยะเวลาใหม่ ในกรณี ดังนี้

- การย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเดียวกันแต่ต่างสายงาน
- การย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในตำแหน่งต่างประเภท
- การโอนทุกกรณี ยกเว้นการโอนโดยผลของกฎหมาย

๒) ให้นับระยะเวลาต่อเนื่อง ในกรณี ดังนี้

- การย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเดียวกันและสายงานเดียวกัน
- การย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเดียวกันต่างสายงาน แต่ภารกิจ/งาน/กิจกรรมของงาน และเป้าหมายในการปฏิบัติงานของตำแหน่งใหม่สอดคล้องใกล้เคียง หรือไม่แตกต่างไปจากตำแหน่งเดิม

- การโอนโดยผลของกฎหมาย
- การออกจากราชการไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหารแล้วได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้กลับเข้ารับราชการอีกครั้ง

๔. การจัดทำแบบมอบหมายงาน

ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีหน้าที่กำกับดูแลการปฏิบัติงานของข้าราชการรัฐสภาสามัญที่ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการจะต้องมอบหมายงานเป็นลายลักษณ์อักษร ซึ่งอย่างน้อยต้องประกอบด้วย ภารกิจ งาน หรือกิจกรรมของงาน และเป้าหมายในการปฏิบัติงาน รวมทั้งต้องชี้แจงให้ข้าราชการรัฐสภาสามัญผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการเข้าใจอย่างชัดเจนเกี่ยวกับการประพฤติน วิถีปฏิบัติงาน รายการประเมิน วิธีการประเมิน และเกณฑ์การประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ รวมทั้งผลที่จะเกิดขึ้นจากการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วย ตั้งแต่เริ่มต้นการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

๕. การกำหนดผู้ดูแลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

กำหนดให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ดูแลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมอบหมายให้ข้าราชการรัฐสภาสามัญที่มีความรู้ความเข้าใจในระเบียบแบบแผนของทางราชการและการเป็นข้าราชการที่ดีเป็นผู้ดูแลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมีหน้าที่สอนงาน ให้คำปรึกษาแนะนำ ติดตามผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ และจัดทำบันทึกผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการทุกสามเดือน

๖. การพัฒนาผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

กำหนดให้มีการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ เพื่อให้ผู้ทดลองฯ ได้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการและเป็นข้าราชการที่ดีภายในระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยดำเนินการในกระบวนการดังต่อไปนี้

๖.๑ การปฐมนิเทศเพื่อให้มีความรู้เกี่ยวกับโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ ผู้บริหาร และวัฒนธรรมของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร รวมทั้งสร้างขวัญและกำลังใจให้ผู้ที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

๖.๒ การเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อให้มีความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย กฎ และระเบียบแบบแผนของทางราชการ

๖.๓ การอบรมสัมมนาร่วมกันเพื่อปลูกฝังการประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นข้าราชการที่ดีให้สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรประเมินผลการพัฒนาตามวรรคหนึ่ง เสนอต่อคณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการเพื่อใช้ประกอบการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ทั้งนี้ ให้สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรประเมินการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการตามข้อ ๖.๑ ข้อ ๖.๒ และข้อ ๖.๓ เสนอต่อคณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการเพื่อใช้ประกอบการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

๗. การประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

๗.๑ องค์ประกอบการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ประกอบด้วย ๒ ส่วน คือ

- ผลสัมฤทธิ์ของการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ซึ่งอย่างน้อยต้องประกอบด้วย

๑	๒	๓
ความสามารถในการเรียนรู้งาน	ความสามารถในการปรับใช้ ความรู้กับงานในหน้าที่	ความสำเร็จของงาน ที่ได้รับมอบหมาย
พิจารณาจากความสามารถในการเรียนรู้งานที่ได้รับผิดชอบ โดยคำนึงว่ามีความเข้าใจในวิธีการ แนวทางในการปฏิบัติ ตลอดจนเป้าหมายของการดำเนินงานที่ได้รับผิดชอบมากน้อยเพียงใด	พิจารณาจากความรู้ในเรื่องกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับที่ใช้ในการปฏิบัติงาน และความรู้ในหลักวิชาเฉพาะด้าน และความชำนาญในการปฏิบัติงาน รวมทั้งพิจารณาว่ามีการนำความรู้ที่มีมาปรับใช้กับงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้ดีเพียงใด หรือมีการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่เพื่อนำไปปรับใช้กับงานในหน้าที่ให้มีผลสัมฤทธิ์มากขึ้นหรือไม่	พิจารณาว่าผู้ปฏิบัติงานได้สำเร็จมากน้อยเพียงใด เมื่อเทียบกับเป้าหมาย หรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน รวมทั้งความสำเร็จของงานในเวลาที่กำหนด ความถูกต้องแม่นยำ ความครบถ้วน สมบูรณ์ และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของงาน

- พฤติกรรมของผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

๑ ความประพฤติ	- พิจารณาจากความมีมานะ ความอดทน ความเอาใจใส่ในหน้าที่การงาน ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน การอุทิศเวลาให้กับทางราชการ ความขยันหมั่นเพียร - ความตั้งใจ ความมุ่งมั่นที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมาย ให้สำเร็จและเป็นผลดีแก่ทางราชการ โดยคำนึงเป้าหมายของงานเป็นหลัก ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ตลอดจนไม่ละเลยต่องาน และพร้อมที่จะรับผิดชอบต่อผลที่จะเกิดขึ้น
๒ ความมีคุณธรรม จริยธรรม	- พิจารณาจากอุปนิสัย บุคลิกลักษณะ การวางตัว การแสดงออกทั้งต่อหน้าและลับหลัง - ความเอื้อเฟื้อต่อบุคคลอื่น ความเมตตา กรุณา ความซื่อสัตย์ สุจริต การประพฤติตนในศีลธรรม และขนบธรรมเนียมประเพณี คุณธรรมและจริยธรรม
๓ การรักษาวินัย	- พิจารณาจากการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผน ข้อบังคับของทางราชการ และจรรยาบรรณของข้าราชการ



- พิจารณาจากความมุ่งมั่นในการทำงานตามบทบาทหน้าที่ให้บรรลุตามผลลัพธ์ที่กำหนดอย่างเต็มความรู้ความสามารถ ตลอดความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ของหน่วยงาน



- พิจารณาจากความมุ่งมั่นในการให้บริการด้วยอัธยาศัยไมตรีเพื่อตอบสนองต่อหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง ตลอดจนตอบสนองต่อความคาดหวังของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร/สมาชิกวุฒิสภาประชาชน และบุคลากรภายในหน่วยงาน



- พิจารณาจากความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ยอมรับในความสามารถของผู้ร่วมงานทุกระดับ ความสามารถในการสร้างสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงาน รวมทั้งเต็มใจในการให้ความช่วยเหลือต่อผู้อื่นอยู่เสมอ

๗.๒ สัดส่วนของคะแนนและมาตรฐานการประเมิน

• สัดส่วนคะแนนการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

สัดส่วนที่ ๑

คะแนนผลสัมฤทธิ์
ของการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ
ร้อยละ ๕๐

สัดส่วนที่ ๒

คะแนนพฤติกรรม
ของผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ
ร้อยละ ๕๐

- มาตรฐานการประเมินแต่ละส่วนต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

๗.๓ องค์ประกอบคณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยมีองค์ประกอบของคณะกรรมการ คือ ประธานกรรมการ ๑ คน และกรรมการอีก จำนวน ๒ คน โดยแต่งตั้งจากราชการรัฐสภาสามัญที่เกี่ยวข้องกับงานที่ผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการได้รับมอบหมาย และให้ข้าราชการรัฐสภาสามัญจากสำนักบริหารงานกลางเป็นเลขานุการ

๗.๔ การประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

คณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการดำเนินการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการตามรายการประเมิน วิธีการประเมิน และเกณฑ์การประเมินที่กำหนดอย่างน้อย ๒ ครั้ง ครั้งแรกให้ประเมินเมื่อทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการมาแล้วเป็นเวลา ๓ เดือน และครั้งที่ ๒ ให้ประเมินเมื่อทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการมาแล้วเป็นเวลา ๖ เดือน โดยนำผลการพัฒนาผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ บันทึกผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของผู้ดูแลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและผลการประเมินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของผู้บังคับบัญชามาเป็นข้อมูลประกอบการประเมินผลของคณะกรรมการ

๘. การพิจารณาจัดทำคำสั่งผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

เมื่อเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้รับรายงานผลการประเมินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการจะดำเนินการดังต่อไปนี้

๘.๑ ในกรณีที่ประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการก่อนครบกำหนดเวลาประเมิน (๓ เดือน) และปรากฏว่าผลการประเมินต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนด แต่เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเห็นควรให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต่อไป ให้ส่งทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต่อไป และให้แสดงเหตุผลหรือความเห็นไว้ด้วย แล้วแจ้งให้ผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและผู้เกี่ยวข้องทราบ เพื่อดำเนินการต่อไป

๘.๒ ในกรณีที่ผลการประเมินไม่ต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนด (๖ เดือน) ให้มีคำสั่งให้ผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการรับราชการต่อไป แล้วแจ้งให้ผู้ขึ้นทราบบและรายงานให้ ก.ร. ทราบ

๘.๓ ในกรณีที่ผลการประเมินต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนด (๖ เดือน) แต่เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเห็นควรขยายเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้ส่งขยายเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการออกไปได้ไม่เกิน ๓ เดือน และให้แสดงเหตุผลหรือความเห็นไว้ด้วย แล้วแจ้งให้ผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและผู้เกี่ยวข้องทราบ เพื่อดำเนินการต่อไป

๘.๔ ในกรณีที่ผลการประเมินต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนด (๓ เดือน/๖ เดือน) และเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเห็นว่าไม่ควรให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต่อไปหรือไม่ควรขยายเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการให้มีคำสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการภายใน ๕ วันทำการนับแต่วันที่ได้รับรายงานแล้วแจ้งให้ผู้นั้นทราบและรายงานให้ ก.ร. ทราบ

ในกรณีที่ครบระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการตามข้อ ๘.๑ และ ๘.๓ แล้ว ถ้าผลการประเมินต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนด ให้เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีคำสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการโดยดำเนินการเช่นเดียวกับข้อ ๘.๔



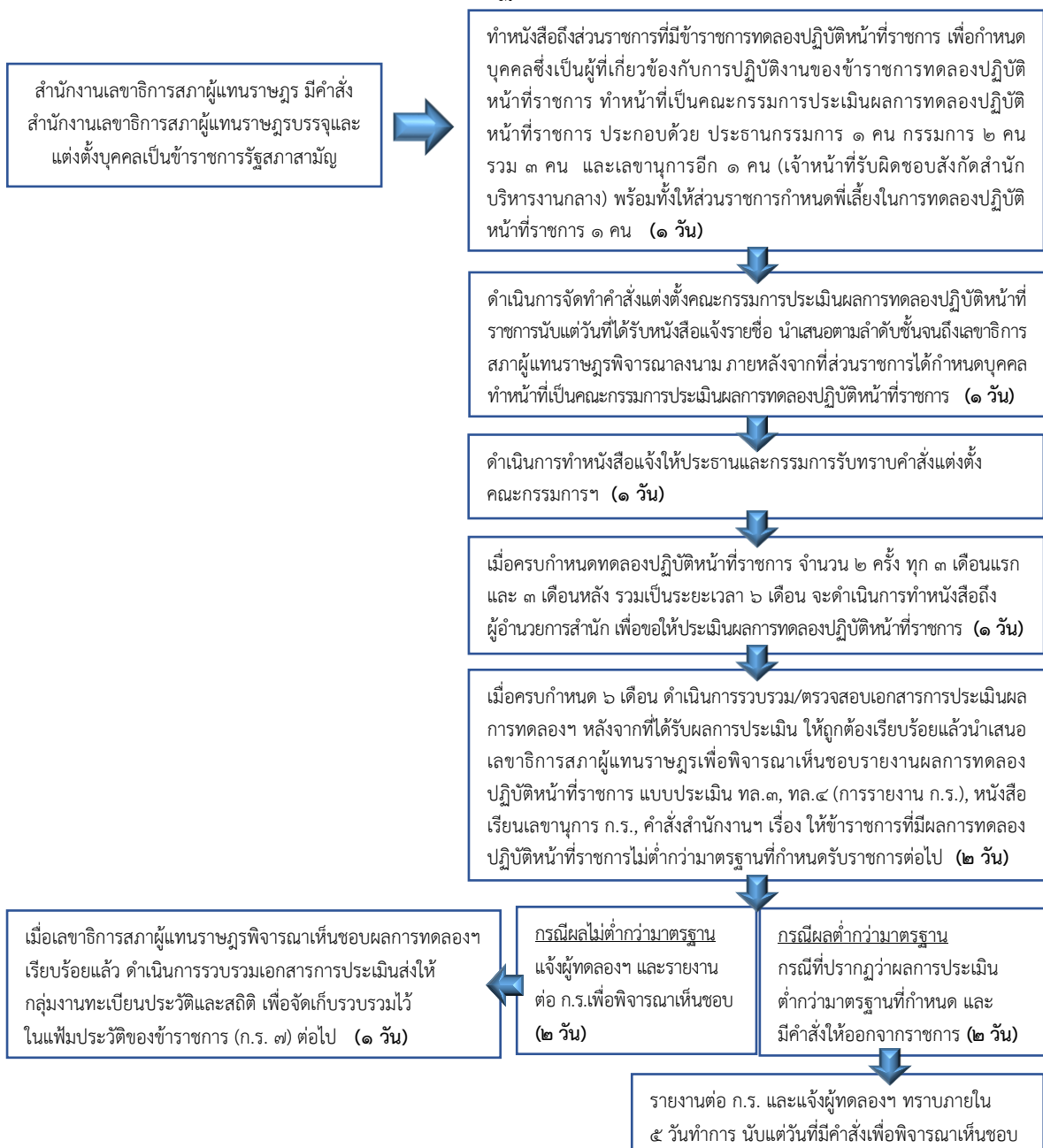
บทที่ ๔

เทคนิคในการปฏิบัติงาน

การดำเนินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้กำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงาน (Flow Chart) กิจกรรมการดำเนินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนจรรยาบรรณและจิตสำนึกในการปฏิบัติงาน ดังนี้

ขั้นตอนการปฏิบัติงาน (Flow Chart)

การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ





กิจกรรมการดำเนินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

กิจกรรมในการดำเนินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ผู้รับผิดชอบ และปัจจัยความสำเร็จตามช่วงเวลาในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ได้ ดังนี้

ช่วงเวลาก่อนการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ปัจจัยความสำเร็จ
การวางแผน ● กำหนดระยะเวลาทดลองฯ ๖ เดือน ตามลักษณะงาน	● ส่วนราชการที่มีข้าราชการที่ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ	● ควรพิจารณางานทุกตำแหน่งก่อนว่าเวลาที่เหมาะสมควรเป็นเท่าใด ตำแหน่งใดมีลักษณะงานที่ใช้ระยะเวลาทดลองฯ ปกติ ๖ เดือน และตำแหน่งใดมีลักษณะงานพิเศษที่จำเป็นต้องใช้ระยะเวลาในการทดลองฯ มากกว่า ๖ เดือน
● กำหนดกิจกรรม/งาน และเป้าหมาย ของงานในตำแหน่งที่จะมอบหมาย ● จัดทำแบบมอบหมายงาน ● กำหนดรายการ และรายละเอียด ในแบบบันทึกผลการทดลองฯ ● กำหนดรายการประเมินผล ในแบบประเมินผล	● ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีหน้าที่กำกับดูแลฯ และ/หรือข้าราชการที่ได้รับมอบหมาย	● ควรดำเนินการวางแผนการทดลองฯ ในทุกเรื่องก่อนล่วงหน้า อย่างเป็นระบบ
● กำหนดตัวผู้ดูแลการทดลองฯ	● ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีหน้าที่กำกับดูแลฯ	

ช่วงเวลาเริ่มต้นการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ปัจจัยความสำเร็จ
การเตรียมการ ● แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการทดลองฯ จำนวน ๓ คน จากผู้ที่เกี่ยวข้องกับการทดลองฯ ประกอบด้วย ประธาน ๑ คน และกรรมการ ๒ คน	● เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	● คณะกรรมการฯ ควรเข้าใจบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ และดำเนินการประเมินผลตามระยะเวลาที่กำหนด
● มอบหมายงาน และชี้แจงรายละเอียดตามแบบมอบหมายงาน	● ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีหน้าที่กำกับดูแลฯ	● ผู้บังคับบัญชาต้องมอบหมายงานและชี้แจงให้ผู้ทดลองฯ เข้าใจอย่างชัดเจน
● ลงนามในแบบมอบหมายงาน	● ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีหน้าที่กำกับดูแลฯ รวมทั้งผู้ดูแลฯ และผู้ทดลองฯ	

ช่วงเวลาระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ปัจจัยความสำเร็จ
การดูแลและการพัฒนา พัฒนาผู้ทดลองฯ ตามแนวทางที่ ก.ร. กำหนด ใน ๓ ส่วน คือ ปฐมนิเทศ เรียนรู้ด้วยตนเอง และอบรมสัมมนาร่วมกัน	ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีหน้าที่กำกับดูแลฯ และ สำนักพัฒนาบุคลากร	ควรให้โอกาสผู้ทดลองฯ ได้รับการพัฒนาในทุกด้านทั้งการพัฒนาด้านความรู้และทักษะในงานที่ปฏิบัติ
สอนงาน ให้คำปรึกษา/แนะนำการปฏิบัติงานและพฤติกรรมการทำงาน	ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีหน้าที่กำกับดูแลฯ หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย (พี่เลี้ยงสอนงาน)	

ช่วงเวลาสิ้นสุดเดือนที่ ๓ และ ๖ แล้วแต่กรณี

กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ปัจจัยความสำเร็จ
การติดตามประเมินผล ติดตามการปฏิบัติงานและพฤติกรรมของผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้ทดลองฯ ทุก ๓ เดือน โดยใช้แบบบันทึกผลการทดลองฯ	ผู้ดูแลการทดลองฯ	ผู้ดูแลฯ ต้องดำเนินการอย่างจริงจัง โดยต้องติดตามผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมทุกด้านตามที่กำหนดไว้ในแบบมอบหมายงาน
จัดทำบันทึกผลการทดลองฯ และรายงานผู้บังคับบัญชาเพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการประเมินผลของผู้บังคับบัญชาและคณะกรรมการ	ผู้ดูแลการทดลองฯ	ในระหว่างการทดลองฯ ผู้บังคับบัญชาสามารถปรับแผน หรือปรับเปลี่ยน/ลด/เพิ่มผู้ดูแลการทดลองฯ ได้ตามความเหมาะสม แต่ทั้งนี้การปรับแผนต้องปรับ/เพิ่มเติมแบบมอบหมายงาน แบบบันทึกผลการทดลองฯ และแบบประเมินผลของผู้บังคับบัญชาให้สอดคล้องกัน และต้องให้ผู้ทดลองฯ รับทราบด้วย

ช่วงเวลาสิ้นสุดเดือนที่ ๓ และ ๖ สิ้นสุดการทดลองฯ หรือระยะเวลาที่ขยาย แล้วแต่กรณี

กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ปัจจัยความสำเร็จ
การประเมินผล ● ประเมินผลการทดลองฯ ทุกสิ้นรอบการประเมิน และส่งผลให้คณะกรรมการ	● ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีหน้าที่กำกับดูแลฯ	● ควรดำเนินการประเมินผลการทดลองฯ ตามระยะเวลาที่กำหนด เพื่อให้มีข้อมูลการประเมินที่เป็นปัจจุบัน
● ประชุมคณะกรรมการเพื่อประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ	● คณะกรรมการ	● ใช้ข้อมูลประกอบการประเมิน ได้แก่ - บันทึกผลการทดลองฯ ของผู้ดูแลฯ - ผลการพัฒนา - ผลการประเมินของผู้บังคับบัญชา
● รายงานผลการประเมินต่อเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	● ประธานคณะกรรมการ	
● ออกคำสั่งให้ผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการรับราชการต่อไป/ออกจากราชการ ● สั่งให้ขยายเวลา	● เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	
● กรณีที่ปรากฏว่าผลการประเมินต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนด และมีคำสั่งให้ออกจากราชการให้รายงานต่อ ก.ร. และแจ้งผู้ทดลองฯ ทราบภายใน ๕ วันทำการ นับแต่วันที่มีคำสั่ง	● คณะกรรมการ	

การติดตามและประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

คณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ มีหน้าที่ในการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยประธานกรรมการ ทำหน้าที่รายงานผลการประเมินต่อเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยกำหนดระยะเวลาที่ต้องประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการทุก ๓ เดือน อย่างน้อย ๒ ครั้ง คือ กำหนดระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ๖ เดือน ให้ประเมินครั้งแรกเมื่อทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการมาแล้ว ๓ เดือน และประเมินครั้งที่ ๒ เมื่อทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการครบ ๖ เดือน ส่วนกรณีที่มีการขยายระยะเวลาการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ คณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ จะต้องประเมินเมื่อครบระยะเวลาที่กำหนดขยายด้วย

สำหรับการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ คณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการดำเนินการประเมินผลตามรายการประเมิน และมาตรฐานการประเมินที่กำหนดตามแบบประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการที่กำหนดหรือ โดยให้นำผลการพัฒนาผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ บันทึกผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของผู้ดูแลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ และผลการประเมินของผู้บังคับบัญชา มาเป็นข้อมูลประกอบการประเมินผลของคณะกรรมการ

วิธีการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

การประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ได้กำหนดรายการและเกณฑ์การประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการพิจารณาประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยมีรายการประเมินและเกณฑ์ ดังนี้

๑. รายการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

๑.๑ ผลสัมฤทธิ์ของการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

- ความสามารถในการเรียนรู้งาน
- ความสามารถในการปรับใช้ความรู้กับงานในหน้าที่
- ความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย งาน

๑.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

- ความประพฤติ
- ความมีคุณธรรม
- การรักษาวินัย
- มุ่งผลสัมฤทธิ์
- จิตบริการ
- ทำงานเป็นทีม

ตัวอย่าง พฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ราชการในแต่ละ Level คะแนน

๒. พฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ราชการ	ระดับความสำเร็จของงาน				
	ต่ำกว่า ความคาดหวัง มาก (๑)	ต่ำกว่า ความคาดหวัง ค่อนข้างมาก (๒)	เป็นไปตาม ความคาดหวัง (๓)	สูงกว่า ความคาดหวัง ค่อนข้างมาก (๔)	สูงกว่า ความคาดหวัง มาก (๕)
๑. <u>ความประพฤติ</u> - พิจารณาจากความมีมานะ ความอดทน ความเอาใจใส่ ในหน้าที่การงาน ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน การอุทิศเวลาให้กับทางราชการ ความขยันหมั่นเพียร - ความตั้งใจ ความมุ่งมั่นที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมาย ให้สำเร็จและเป็นผลดีแก่ทางราชการ โดยคำนึงเป้าหมาย ของงานเป็นหลัก ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ตลอดจน ไม่ละเลยต่องานและพร้อมที่จะรับผิดชอบต่อผลที่จะเกิดขึ้น	ไม่แสดง พฤติกรรม ในด้านนี้	แสดง อย่าง ไม่ ชัดเจน	ปฏิบัติงาน อย่างเต็ม ความรู้ ความสามารถ รับผิดชอบ ต่องานที่ได้รับ มอบหมาย สำเร็จลุล่วง ด้วยดี ตามเวลาที่ กำหนด	ปฏิบัติงาน อย่างเต็ม ความรู้ ความสามารถ รับผิดชอบ ต่องานที่ได้รับ มอบหมาย สำเร็จลุล่วง ด้วยดี ก่อนเวลา ที่กำหนด อย่างถูกต้อง จนเกิดผลดี ต่อทางราชการ	ปฏิบัติงาน อย่างเต็ม ความรู้ ความสามารถ ทั้งในเวลาราชการ และนอกเวลา ราชการ รับผิดชอบ ต่องานที่ได้รับ มอบหมาย สำเร็จ ลุล่วงไปด้วยดี ก่อนเวลาที่ กำหนด อย่างถูกต้อง จนเกิดผลดี ต่อทางราชการ อย่างมาก

๒. พฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ราชการ	ระดับความสำเร็จของงาน				
	ต่ำกว่า ความคาดหวัง มาก (๑)	ต่ำกว่า ความคาดหวัง ค่อนข้างมาก (๒)	เป็นไปตาม ความคาดหวัง (๓)	สูงกว่า ความคาดหวัง ค่อนข้างมาก (๔)	สูงกว่า ความคาดหวัง มาก (๕)
๒. <u>ความมีคุณธรรม จริยธรรม</u> - พิจารณาจากอุปนิสัย บุคลิกลักษณะ การวางตัว การแสดงออกทั้งต่อหน้าและลับหลัง - ความเอื้อเฟื้อต่อบุคคลอื่น ความเมตตา กรุณา ความซื่อสัตย์ สุจริต การประพฤติตนในศีลธรรมและ ขนบธรรมเนียมประเพณี คุณธรรมและจริยธรรม	ไม่แสดง พฤติกรรม ในด้านนี้	แสดงอย่าง ไม่ชัดเจน	มีคุณธรรม จริยธรรม ปฏิบัติตน อย่างสม่ำเสมอ	ปฏิบัติ อย่างเคร่งครัด เป็นตัวอย่างที่ดี ของส่วนราชการ และเพื่อน ร่วมงาน	ได้รับรางวัล/ คำชมเชยจาก ผู้บังคับบัญชา
๓. <u>การรักษาวินัย</u> - พิจารณาจากการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ แบบแผน ข้อบังคับของทางราชการ และจรรยาบรรณ ของข้าราชการ	ไม่แสดง พฤติกรรม ในด้านนี้	แสดงอย่าง ไม่ชัดเจน	ปฏิบัติตาม วินัย ระเบียบ แบบแผน จรรยาบรรณ และข้อบังคับ ของทางราชการ	ปฏิบัติตามอย่าง เคร่งครัดเป็น ตัวอย่างที่ดี ของส่วนราชการ และเพื่อน ร่วมงาน	ได้รับรางวัล/ คำชมเชยจาก ผู้บังคับบัญชา
๔. <u>มุ่งผลสัมฤทธิ์</u> - พิจารณาจากความมุ่งมั่นในการทำงานตามบทบาท หน้าที่ให้บรรลุตามผลลัพธ์ที่กำหนดอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ ตลอดจนความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติราชการให้ ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็น ผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัด ผลสัมฤทธิ์ของหน่วยงาน	ไม่แสดง พฤติกรรม ในด้านนี้	แสดงอย่าง ไม่ชัดเจน	แสดงความ พยายาม ในการปฏิบัติ หน้าที่ราชการ ให้ดีขึ้น	ปรับปรุงวิธีการ ทำงานให้ดีขึ้น เร็วขึ้น มีคุณภาพ มากขึ้น มีประสิทธิภาพ มากขึ้น หรือ ทำให้ผู้รับบริการ มีความพึงพอใจ มากขึ้น	กำหนด เป้าหมาย ที่ท้าทายและ เป็นไปได้ยาก เพื่อให้ได้ ผลงานที่ดี กว่าเดิม อย่างเห็นได้ชัด
๕. <u>จิตบริการ</u> - พิจารณาจากความมุ่งมั่นในการให้บริการด้วยอัธยาศัย ไมตรีเพื่อตอบสนองต่อหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง ตลอดจนตอบสนองต่อความคาดหวังของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร/ สมาชิกวุฒิสภา ประชาชน และบุคลากรภายในหน่วยงาน	ไม่แสดง พฤติกรรม ในด้านนี้	แสดง อย่างไม่ ชัดเจน	สามารถ ให้บริการ ผู้รับบริการ ที่ต้องการ ได้ด้วย ความ เต็มใจ	รับเป็นธุระ ช่วยแก้ปัญหา หรือหาแนวทาง แก้ไขปัญหา ที่เกิดขึ้นแก่ ผู้รับบริการ อย่างรวดเร็ว ไม่บ่ายเบี่ยง ไม่แก้ตัว หรือปิดการะ	ให้ข้อมูล ข่าวสาร ที่เกี่ยวข้องกับ งานที่กำลัง ให้บริการอยู่ ซึ่งเป็นประโยชน์ แก่ผู้รับบริการ แม้ว่าผู้รับบริการ จะไม่ได้ถามถึง หรือไม่ทราบ มาก่อน
๖. <u>ทำงานเป็นทีม</u> - พิจารณาจากความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกับ ผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ยอมรับในความสามารถของผู้ร่วมงานทุกระดับ ความสามารถในการ สร้างสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงาน รวมทั้งเต็มใจในการให้ ความช่วยเหลือต่อผู้อื่นอยู่เสมอ	ไม่แสดง พฤติกรรม ในด้านนี้	แสดงอย่าง ไม่ชัดเจน	สนับสนุน การตัดสินใจ ของทีม และ ทำงานในส่วน ที่ตนได้รับ มอบหมาย	สร้างสัมพันธ์ เข้ากับผู้อื่น ในกลุ่มได้ดี และให้ความ ร่วมมือกับผู้อื่น ในทีมด้วยดี	ยกย่องและ ให้กำลังใจ เพื่อน ร่วมทีมอย่าง จริงใจ ให้ความ ช่วยเหลือเกื้อกูล แก่เพื่อนร่วมทีม แม้ไม่มีการ ร้องขอ

๒. คะแนนผลสัมฤทธิ์ของการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ และคะแนนพฤติกรรมของผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้มีสัดส่วนเท่ากัน คือ ๕๐ : ๕๐ เช่น กำหนดคะแนนผลสัมฤทธิ์ของการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ๑๐๐ คะแนน : คะแนนพฤติกรรมของผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ๑๐๐ คะแนน คือ

๒.๑ คะแนนผลสัมฤทธิ์ของการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ลำดับที่	รายการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ	คะแนนเต็ม (๑๐๐ คะแนน)
๑	ความสามารถในการเรียนรู้งาน	๓๐ คะแนน
๒	ความสามารถในการปรับใช้ความรู้กับงานในหน้าที่	๓๐ คะแนน
๓	ความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย	๔๐ คะแนน

๒.๒ คะแนนพฤติกรรมในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ลำดับที่	รายการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ	คะแนนเต็ม (๑๐๐ คะแนน)
๑	ความประพฤติ	๒๐ คะแนน
๒	ความมีคุณธรรม จริยธรรม	๒๐ คะแนน
๓	การรักษาวินัย	๑๕ คะแนน
๔	มุ่งผลสัมฤทธิ์	๑๕ คะแนน
๕	จิตบริการ	๑๕ คะแนน
๖	ทำงานเป็นทีม	๑๕ คะแนน

ในแต่ละหัวข้อแบ่งการประเมินเป็น ๕ ระดับ คือ

๑. สูงกว่าความคาดหวังมาก ๕ คะแนน
๒. สูงกว่าความคาดหวังค่อนข้างมาก ๔ คะแนน
๓. เป็นไปตามความคาดหวัง ๓ คะแนน
๔. ต่ำกว่าความคาดหวังค่อนข้างมาก ๒ คะแนน
๕. ต่ำกว่าความคาดหวังมาก ๑ คะแนน

๓. เกณฑ์ผ่านการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ คือ ผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต้องได้คะแนนในแต่ละส่วน ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและพฤติกรรมของผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ จึงจะถือว่าผ่านมาตรฐานการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

๒. พฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ราชการ คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน	คะแนน เต็ม	ระดับการประเมินพฤติกรรม					
		ต่ำกว่า ความคาดหวัง มาก (๑)	ต่ำกว่า ความคาดหวัง ค่อนข้างมาก (๒)	เป็นไปตาม ความคาดหวัง (๓)	สูงกว่า ความคาดหวัง ค่อนข้างมาก (๔)	สูงกว่า ความคาดหวัง มาก (๕)	คิดเป็น คะแนน
๓. <u>การรักษาวินัย</u> - พิจารณาจากการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ แบบแผน ข้อบังคับของทางราชการ และจรรยาบรรณ ของข้าราชการ	๑๕	$\frac{(๑๕ \times ๔)}{๕} = ๑๒$			✓		๑๒
๔. <u>มุ่งผลสัมฤทธิ์</u> - พิจารณาจากความมุ่งมั่นในการทำงานตามบทบาท หน้าที่ให้บรรลุตามผลลัพธ์ที่กำหนดอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ ตลอดความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติราชการให้ดี หรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็น ผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัด ผลสัมฤทธิ์ของหน่วยงาน	๑๕	$\frac{(๑๕ \times ๕)}{๕} = ๑๕$				✓	๑๕
๕. <u>จิตบริการ</u> - พิจารณาจากความมุ่งมั่นในการให้บริการด้วยอัธยาศัยไมตรี เพื่อตอบสนองต่อหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง ตลอดจนตอบสนองต่อความคาดหวังของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร/ สมาชิกวุฒิสภา ประชาชน และบุคลากรภายในหน่วยงาน	๑๕	$\frac{(๑๕ \times ๕)}{๕} = ๑๕$				✓	๑๕
๖. <u>ทำงานเป็นทีม</u> - พิจารณาจากความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกับ ผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ยอมรับในความสามารถของผู้ร่วมงานทุกระดับ ความสามารถ ในการสร้างสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงาน รวมทั้งเต็มใจในการให้ ความช่วยเหลือต่อผู้อื่นอยู่เสมอ	๑๕		✓				๙

๓. สรุปผลการประเมิน

รายการประเมิน	ผลการประเมิน		สรุปผลการประเมิน	
	คะแนน	ร้อยละ	ผ่าน (สูงกว่าร้อยละ ๖๐)	ไม่ผ่าน (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐)
๑. ผลสัมฤทธิ์ของการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ	๘๒	๘๒	✓	
๒. พฤติกรรมของผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ	๘๓	๘๓	✓	

$$(๒๔ + ๑๘ + ๔๐) = ๘๒$$

$$(๑๖ + ๑๖ + ๑๒ + ๑๕ + ๑๕ + ๙) = ๘๓$$

จรรยาบรรณและจิตสำนึกในการปฏิบัติงาน

จรรยาบรรณ ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๒๕ หมายถึง ประมวลความประพฤติที่ผู้ประกอบอาชีพการงานแต่ละอย่างกำหนดขึ้น เพื่อรักษาและส่งเสริม เกียรติคุณ ชื่อเสียง และฐานะของสมาชิก อาจเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่ก็ได้ จรรยาบรรณ จึงเป็นหลักความประพฤติของบุคคลในแต่ละกลุ่มอาชีพ เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจให้สมาชิกในวิชาชีพนั้น ๆ มีคุณธรรมและจริยธรรม ซึ่งคณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา (ก.ร.) ได้กำหนดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรมของข้าราชการรัฐสภา เพื่อให้ข้าราชการรัฐสภาสามัญ พนักงานราชการ และลูกจ้างในส่วนราชการสังกัดรัฐสภายึดถือปฏิบัติไว้ในกรปฏิบัติราชการ จำนวน ๑๓ ข้อ ดังนี้ (ตามมติ ก.ร. ที่ ๖/๒๕๕๔ (ว ๕) ลงวันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔)

ข้อ ๑ ข้าราชการรัฐสภาต้องจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ โดยมุ่งมั่นปฏิบัติหน้าที่เพื่อสนองคุณของแผ่นดิน รักษาประโยชน์ของประเทศชาติ ปฏิบัติตนตามหลักศาสนา และเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์

ข้อ ๒ ข้าราชการรัฐสภาต้องยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยอมรับฟังและยอมรับความคิดเห็นของส่วนรวม รวมถึงคำนึงถึงสิทธิและหน้าที่ตามระบอบประชาธิปไตย อีกทั้งไม่ดำเนินการใด ๆ ที่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ระบบการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

ข้อ ๓ ข้าราชการรัฐสภาต้องยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน โดยไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่ตนมีต่อบุคคลอื่นมาประกอบการใช้ดุลพินิจให้เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลนั้นหรือปฏิบัติต่อบุคคลนั้นต่างจากบุคคลอื่น และไม่กระทำการใดหรือดำรงตำแหน่งใด หรือปฏิบัติการใดในฐานะส่วนตัว ซึ่งก่อให้เกิดความเคลือบแคลงหรือสงสัยว่าจะขัดกับประโยชน์ส่วนรวม ที่อยู่ในความรับผิดชอบตามหน้าที่ของตน

ข้อ ๔ ข้าราชการรัฐสภาต้องภักดีต่อองค์กร โดยเชิดชูองค์กร ปฏิบัติงานโดยยึดมั่นเป้าหมาย ขององค์กรเป็นหลัก รักษาวัฒนธรรมและภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร รวมทั้งเคารพสถานที่ และช่วยกันรักษาความสงบเรียบร้อยในองค์กร

ข้อ ๕ ข้าราชการรัฐสภาต้องมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ โดยมุ่งมั่นที่จะทำงานให้เกิดผลดีแก่องค์กรและประโยชน์ส่วนรวม เน้นการปรับปรุงกลไก การทำงานขององค์กร ให้มีความโปร่งใสและมีประสิทธิภาพ รวมถึงมีกลไกให้ประชาชนสามารถตรวจสอบได้

ข้อ ๖ ข้าราชการรัฐสภาต้องรู้รักสามัคคี มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และมีความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่ โดยยึดมั่นปฏิบัติตนให้อยู่ในหลักคุณธรรม มีความซื่อตรง ไม่คดโกง ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา ไม่ประพฤติตนเป็นที่เสื่อมเสีย

ข้อ ๗

ข้าราชการรัฐสภาต้องยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และชอบด้วยกฎหมาย โดยยึดมั่นในหลักการและถือปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด ยึดหลักวิชาและจรรยาวิชาชีพในการปฏิบัติงาน กล่าวคิด กล่าวทำ และกล่าวรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มุ่งที่จะกระทำในสิ่งที่ถูกต้องดีงาม โดยปราศจากอคติ และไม่ยอมโอนอ่อนผ่อนตามอิทธิพลใด ๆ

ข้อ ๘

ข้าราชการรัฐสภาต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม เป็นกลางทางการเมือง มีจิตให้บริการแก่สมาชิกรัฐสภา บุคคลในวงงานรัฐสภา และประชาชน ด้วยอัธยาศัยไมตรี โดยไม่เลือกปฏิบัติ พร้อมให้บริการอยู่เสมอ

ข้อ ๙

ข้าราชการรัฐสภาต้องเปิดเผยข้อมูลข่าวสารให้แก่สมาชิกรัฐสภา บุคคลในวงงานรัฐสภา และประชาชน ภายใต้กรอบของกฎหมายอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง โดยรักษาความลับของทางราชการและความลับอื่นที่ได้มาจากการปฏิบัติหน้าที่หรือจากผู้มาติดต่อราชการ เว้นแต่การเปิดเผยนั้นเป็นไปเพื่อประโยชน์ในกระบวนการยุติธรรม หรือการตรวจสอบตามที่กฎหมาย กฎ หรือข้อบังคับกำหนด และปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยข้อมูลข่าวสารของทางราชการ

ข้อ ๑๐

ข้าราชการรัฐสภาต้องให้เกียรติแก่สมาชิกรัฐสภา บุคคลในวงงานรัฐสภา ประชาชน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และไม่ก้าวก่ายสิทธิส่วนบุคคลหรือเรื่องส่วนตัวของผู้อื่น

ข้อ ๑๑

ข้าราชการรัฐสภาต้องเสียสละ มีความขยันหมั่นเพียร อุทิศเวลาให้งานอย่างเต็มที่ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานและผู้อื่น โดยไม่หวังผลประโยชน์ตอบแทนอื่นใด

ข้อ ๑๒

ข้าราชการรัฐสภาต้องประหยัด โดยการใช้เวลาราชการ เงิน ทรัพย์สิน บุคลากร บริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกของทางราชการ และสิทธิประโยชน์ที่ราชการจัดให้อย่างคุ้มค่า สมประโยชน์ของทางราชการ รวมทั้งไม่นำไปใช้เพื่อประโยชน์แก่ตนเองหรือผู้อื่น

ข้อ ๑๓

ข้าราชการรัฐสภาต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรม



บทที่ ๕

ปัญหา อุปสรรค และแนวทางแก้ไข

การดำเนินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของข้าราชการรัฐสภาสามัญ ตามกฎ ก.ร. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาสามัญที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ โดย อ.ก.ร. สรรหา พัฒนาและส่งเสริมสมรรถภาพข้าราชการ ได้มีข้อสังเกตในการดำเนินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของข้าราชการรัฐสภาสามัญ ดังนี้

๑. การประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๕ วันจันทร์ที่ ๗ มีนาคม ๒๕๕๕ ได้มีข้อสังเกตในการดำเนินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของข้าราชการรัฐสภาสามัญ ดังนี้

๑.๑ การทดลองการปฏิบัติหน้าที่ราชการตามกฎ ก.ร. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาสามัญที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ เป็นเรื่องที่หน่วยงานในสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรยังขาดความเข้าใจในแนวทางปฏิบัติ

แนวทางการแก้ปัญหา สำนักบริหารงานกลางได้แจ้งเวียนหนังสือเพื่ออธิบายแนวทางการดำเนินการทดลองการปฏิบัติหน้าที่ราชการ พร้อมทั้งจัดสัมมนาโดยการเชิญวิทยากร มาเป็นผู้บรรยายเพื่อให้หน่วยงานเกิดความเข้าใจและสามารถดำเนินการได้อย่างถูกต้อง

๑.๒ ในการจัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หน่วยงานไม่ได้ดำเนินการทันทีหรือไม่มีการดำเนินการใด ๆ เมื่อมีข้าราชการบรรจุใหม่ไปรายงานตัวเพื่อปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง รวมถึงการจัดทำแบบฟอร์มเกี่ยวกับการดำเนินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หน่วยงานยังดำเนินการไม่ถูกต้อง

แนวทางการแก้ปัญหา สำนักบริหารงานกลางได้ดำเนินการจัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหลังจากที่ข้าราชการบรรจุใหม่เข้ามารายงานตัว แต่ทั้งนี้การดำเนินการดังกล่าวไม่กระทบต่อการประเมินผลฯ ในส่วนของแบบฟอร์มในการดำเนินการได้ชี้แจงให้คณะกรรมการศึกษารายละเอียดทาง Intranet หัวข้อ กฎหมายและระเบียบ ซึ่งจะปรากฏมติ ก.ร. แยกเป็นรายปี และประเภทของเรื่องไว้

๑.๓ การดำเนินการประเมินในแต่ละรอบ หน่วยงานไม่ดำเนินการเมื่อครบระยะเวลาทำให้เกิดความล่าช้าในการดำเนินการในแต่ละรอบ

แนวทางการแก้ปัญหา สำนักบริหารงานกลางดำเนินการติดตามให้ผู้ที่เกี่ยวข้องดำเนินการและรายงานผลการประเมินฯ ภายใน ๑๕ วัน นับจากวันที่ครบกำหนดระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

๑.๔ การกรอกแบบฟอร์มการทดลองการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

- แบบฟอร์มการประเมินผลการทดลองการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในส่วนของพฤติกรรมการทำงาน ในหัวข้อความประพฤติ และความมีคุณธรรมจริยธรรม เป็นหัวข้อที่มีความใกล้เคียงกันมาก อาจทำให้ผู้ประเมินฯ เข้าใจในความหมายคลาดเคลื่อนได้

แนวทางการแก้ปัญหา สำนักบริหารงานกลางได้อธิบายรายละเอียดในหัวข้อ ความประพฤติ และควมมีคุณธรรมจริยธรรม แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการประเมินฯ ดังนี้

๑) พฤติกรรม หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะหลัก คือ พฤติกรรมที่คาดหวัง และพฤติกรรมที่แสดงออกจริง เช่น การมุ่งผลสัมฤทธิ์ บริการที่ดี การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม และการทำงานเป็นทีม

๒) ความมีคุณธรรมจริยธรรม หมายถึง การยึดถือประมวลจริยธรรมข้าราชการ รัฐสภาในการปฏิบัติราชการ

- แบบฟอร์มบันทึกผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ (สำหรับผู้ดูแลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ) หรือ แบบ ทล.๒ ในส่วนของผลสัมฤทธิ์ของการทดลองการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ช่องประเมินระดับความสำเร็จของงาน มีการแบ่งระดับที่มีความถี่มาก เช่น ระดับสูงกว่าความคาดหวังค่อนข้างมาก ระดับสูงกว่าความคาดหวังมาก เป็นต้น ซึ่งอาจทำให้การลงคะแนนในส่วนของผู้ประเมินมีความคลาดเคลื่อนได้

แนวทางการแก้ปัญหา สำนักบริหารงานกลางได้มีการชี้แจงและทำความเข้าใจเกี่ยวกับแบบฟอร์มบันทึกผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ (สำหรับผู้ดูแลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ) หรือ แบบ ทล.๒ ในส่วนของผลสัมฤทธิ์ของการทดลองการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ช่องประเมินระดับความสำเร็จของงานต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ เพื่อให้การประเมินผลฯ ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

๑.๕ การประเมินของคณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ จะพิจารณาและตกลงให้คะแนนร่วมกัน เพื่อประเมินผลข้าราชการที่ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ไม่ใช่การที่คณะกรรมการแต่ละท่านให้คะแนนแล้วนำมาหารเฉลี่ยรวมกัน

แนวทางการแก้ปัญหา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้นำประเด็นเรื่องการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของคณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหารือกับผู้บังคับบัญชาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์การให้คะแนนการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

๒.การประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๕๙ วันจันทร์ที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๕๙ ได้มีข้อสังเกตในการดำเนินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของข้าราชการรัฐสภาสามัญ ดังนี้

- การประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการควรประเมินด้วยความเที่ยงตรงและชัดเจน และสามารถสะท้อนถึงผลการปฏิบัติงานที่แท้จริง โดยการประเมินผลในช่วงที่ ๑ และช่วงที่ ๒ ผู้ประเมินต้องสามารถอธิบายได้ว่ามีวิธีการพัฒนาผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างไรจึงจะสามารถมีพัฒนาการที่ดีขึ้นส่งผลให้คะแนนในรอบที่ ๒ เพิ่มขึ้น

แนวทางการแก้ปัญหา เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจให้ผู้บังคับบัญชาเข้าใจและทราบแนวทางและหลักเกณฑ์การประเมินผลผู้ที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ตามกฎ ก.ร. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาสามัญที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ โดยยึดถือการปฏิบัติงานจริงเป็นหลักในการประเมินผลฯ และปรับเปลี่ยนแนวทาง/วิธีการในการสอนงานหรือให้ความรู้กับผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการเมื่อมีผลการประเมินต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดในช่วงที่ ๑ เพื่อให้ผู้ที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

มีผลการประเมินที่เพิ่มสูงขึ้นในช่วงที่ ๒ ซึ่งจะก่อให้เกิดการพัฒนาผู้ที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอีกทางหนึ่ง นอกเหนือจากการพัฒนาโดยวิธีการฝึกอบรม

๓. การประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๕๙ วันจันทร์ที่ ๔ กรกฎาคม ๒๕๕๙ ได้มีข้อสังเกตในการดำเนินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของข้าราชการรัฐสภาสามัญ ดังนี้

๓.๑ การประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการปัญหาอาจเกิดจากผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน (ผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ) เพราะการประเมินไม่สามารถสะท้อนถึงผลการปฏิบัติงานที่แท้จริงหรือไม่ เนื่องจากในบางรายมีผลการประเมินในรอบ ๓ เดือนแรกสูงกว่าผลการประเมินในรอบ ๓ เดือนหลัง ซึ่งไม่สะท้อนถึงการพัฒนาที่เกิดจากการเรียนรู้งานตามระยะเวลาปฏิบัติราชการที่เพิ่มมากขึ้น

แนวทางการแก้ปัญหา

๑) ฝึกอบรมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับผู้ประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการเพื่อให้เข้าใจว่าระบบการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นระบบหนึ่งที่มีความสำคัญและเป็นขั้นตอนสุดท้ายของการสรรหาบุคลากร ผู้ประเมินควรนำระบบดังกล่าวมาใช้ให้เกิดประโยชน์ กล่าวคือ หากผู้ที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการไม่สามารถทำงานได้ตามเป้าหมาย หรือมีพฤติกรรมในการทำงานที่ไม่พึงประสงค์ก็ควรรับบรรจุเป็นข้าราชการ และในขณะเดียวกันเมื่อมีบุคคลเข้ามาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการส่วนราชการก็ต้องพัฒนาผู้ทดลองฯ ด้วยวิธีการต่าง ๆ อาทิ การปฐมนิเทศ การสอนงาน การให้คำแนะนำ/ปรึกษาทั้งการปฏิบัติงานและพฤติกรรมการทำงาน เป็นต้น

โดยการพัฒนาผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการควรดำเนินการเป็นรุ่น ๆ ด้วยการปฐมนิเทศเมื่อครั้งแรกเข้า และพัฒนาซ้ำเมื่อใกล้ระยะเวลาครบทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

๒) การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการควรดำเนินการควบคู่กันไปทั้งการประเมินผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ การให้คำปรึกษาและแนะนำ (Counseling) และการพัฒนาผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ดังนั้น สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาควรหารือและทบทวนระบบการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ทั้งการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ การให้คำปรึกษาและแนะนำ และการพัฒนาผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยการพัฒนาต้องมีการวางแผนเพื่อเป็นแนวทางฝึกอบรมและพัฒนาผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการที่ชัดเจน เป็นรูปธรรม ทำให้ผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการได้รับการพัฒนาและเพิ่มพูนศักยภาพอย่างเป็นระบบ ซึ่งการดำเนินการพัฒนาผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอาจแบ่งเป็น ๓ ส่วน คือ

ส่วนที่ ๑ การปฐมนิเทศ โดยดำเนินการปฐมนิเทศเพื่อให้ผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการมีความรู้เกี่ยวกับโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ ผู้บริหาร และวัฒนธรรมของส่วนราชการ ซึ่งสองส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรกำหนดการปฐมนิเทศร่วมกัน ๒ รุ่น/ปี เพื่อให้ผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการได้สร้างเครือข่ายในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ ๒ การเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยให้ผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการมีการเรียนรู้ด้วยตนเองเกี่ยวกับกฎหมาย กฎ และระเบียบแบบแผนของทางราชการ

ส่วนที่ ๓ การฝึกอบรมสัมมนาร่วมกัน เพื่อสร้างเครือข่ายร่วมกันระหว่างสองส่วนราชการ และเพื่อปลูกฝังการประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นข้าราชการที่ดี เช่น หลักสูตรการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท เพื่อเป็นข้าราชการที่ดี เป็นต้น

๓.๒ การพัฒนาผู้ที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการไม่สามารถพัฒนาได้ทั้ง ๓ ส่วน ภายในระยะเวลา ๖ เดือน ซึ่งขัดกับกฎ ก.ร. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาข้าราชการ ที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕

แนวทางการแก้ปัญหา คณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ควรกำหนดแนวทาง/วิธีการในการกำกับดูแล และเร่งรัดให้มีการพัฒนาผู้ที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติ หน้าที่ราชการ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ตามกฎ ก.ร. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ และการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาสามัญที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕

๔. การประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๕๙ วันจันทร์ที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๕๙ ได้พิจารณา ปรับปรุงแบบการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาข้าราชการผู้ทดลองปฏิบัติ หน้าที่ราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา แล้วมีมติ ดังนี้

๑. เห็นควรปรับแบบการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา ในส่วนตารางการให้คะแนนของคณะกรรมการประเมินฯ ให้เป็นรูปแบบ Rating Scale (แบบวัดมาตราส่วนประมาณค่า) เพื่อให้การประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภามีรูปแบบและความเป็นมาตรฐานเช่นเดียวกับหน่วยงานภายนอก สามารถสะท้อนถึงผลการ ปฏิบัติงานที่แท้จริงของข้าราชการผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

๒. เห็นควรกำหนดหัวข้อในการประเมินผลสัมฤทธิ์ของการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ และพฤติกรรมการณ์การปฏิบัติหน้าที่ราชการ ตามที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภากำหนดไว้เดิม โดยให้มีการชี้แจง รายละเอียดในเรื่องพฤติกรรมการณ์การปฏิบัติหน้าที่ราชการในแต่ละหัวข้อให้มีความชัดเจน เพื่อให้ผู้ทดลอง ปฏิบัติหน้าที่ราชการและผู้ประเมินผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการสามารถนำไปใช้ได้ถูกต้อง ชัดเจน ตรงกับเจตนารมณ์ในการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

๓. เห็นควรให้สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา กำหนดหลักสูตรการพัฒนาผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้เป็นหลักสูตรร่วมกันของส่วนราชการสังกัด รัฐสภา เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าด้านงบประมาณ และลดปัญหาจำนวนผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ จำนวน ไม่เพียงพอที่จะเปิดโครงการอบรม

ทั้งนี้ ในการพิจารณาปรับปรุงแบบการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ และ การกำหนดหัวข้อในการประเมินผลสัมฤทธิ์และพฤติกรรมการณ์การปฏิบัติหน้าที่ราชการของผู้ทดลองปฏิบัติ หน้าที่ราชการ ให้เป็นอำนาจของเลขาธิการ ก.ร. ในการพิจารณาปรับปรุงแบบ โดยให้สำนักงานเลขาธิการ ก.ร. นำผลการพิจารณาของ อ.ก.ร. สรรหาฯ เสนอต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาพิจารณาปรับปรุงต่อไป

ต่อมาคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา ได้มีการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๕๙ วันอังคารที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๕๙ และครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๙ วันอังคารที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ ได้มีมติเห็นชอบในแนวทางการปรับปรุงแบบการประเมินผลการทดลอง ปฏิบัติหน้าที่ราชการ และเห็นชอบแบบการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ (แบบ ทล.๒ และแบบ ทล.๓)

บรรณานุกรม

กฎ ก.ร. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ จาก http://10.1527.119/ewtadmin/ewt/group02/ewt_dl_link.php?nid=71 ค้นเมื่อวันที่ ๖ กรกฎาคม ๒๕๕๙

คู่มือการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา จาก http://intranet.parliament.go.th/ewtadmin/ewt/group02/ewt_dl_link.php?nid=1384&filename=index ค้นเมื่อวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๐

บันทึกหลักการและเหตุผล ประกอบกฎ ก.ร. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕

ศูนย์สรรหาและเลือกสรร สำนักงาน ก.พ. คู่มือดำเนินการ เรื่อง การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ. พิมพ์ครั้งที่ ๑. กรุงเทพฯ : บริษัท ไทยเอฟเฟคท์ สตูดิโอ จำกัด, ๒๕๕๓.

บันทึกการประชุม อ.ก.ร. สรรหา พัฒนาและส่งเสริมสมรรถภาพข้าราชการ ครั้งที่ ๓/๒๕๕๙ วันจันทร์ที่ ๗ มีนาคม ๒๕๕๙

บันทึกการประชุม อ.ก.ร. สรรหา พัฒนาและส่งเสริมสมรรถภาพข้าราชการ ครั้งที่ ๕/๒๕๕๙ วันจันทร์ที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๕๙

บันทึกการประชุม อ.ก.ร. สรรหา พัฒนาและส่งเสริมสมรรถภาพข้าราชการ ครั้งที่ ๗/๒๕๕๙ วันจันทร์ที่ ๔ กรกฎาคม ๒๕๕๙

บันทึกการประชุม อ.ก.ร. สรรหา พัฒนาและส่งเสริมสมรรถภาพข้าราชการ ครั้งที่ ๘/๒๕๕๙ วันจันทร์ที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๕๙

ประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา จาก <http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2554/E/023/55.PDF> ค้นเมื่อวันที่ ๖ กรกฎาคม ๒๕๕๙

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๔ จาก <http://intranet.senate.go.th/2554-2.pdf> ค้นเมื่อวันที่ ๖ กรกฎาคม ๒๕๕๙

หนังสือคณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา ที่ ๗๙/๒๕๕๙ (ว ๒๒) ลงวันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๕๙ เรื่อง แบบและคำสั่งเกี่ยวกับการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการตามกฎ ก.ร. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕

ภาคผนวก

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา
พ.ศ. ๒๕๕๔



พระราชบัญญัติ

ระเบียบข้าราชการรัฐสภา

พ.ศ. ๒๕๕๔

ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.

ให้ไว้ ณ วันที่ ๓ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๔

เป็นปีที่ ๖๖ ในรัชกาลปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายรัฐสภา

พระราชบัญญัตินี้มีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคล ซึ่งมาตรา ๒๙ ประกอบกับมาตรา ๓๑ มาตรา ๓๓ มาตรา ๔๓ และมาตรา ๖๔ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้กระทำได้โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย

จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้โดยคำแนะนำและยินยอมของรัฐสภา ดังต่อไปนี้

มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๔”

มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นต้นไป

มาตรา ๓ ให้ยกเลิก

(๑) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๑๘

(๒) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายรัฐสภา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๒๑

(๓) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายรัฐสภา (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๓๑

(๔) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายรัฐสภา (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๓๕

(๕) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายรัฐสภา (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๓๘

(๖) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายรัฐสภา (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๑

มาตรา ๔ ในพระราชบัญญัตินี้

“ข้าราชการรัฐสภา” หมายความว่า บุคคลซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้เป็นข้าราชการตามพระราชบัญญัตินี้

“ประธานรัฐสภา” หมายความว่า ประธานรัฐสภาตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ

“รองประธานรัฐสภา” หมายความว่า รองประธานรัฐสภาตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ

“ก.ร.” หมายความว่า คณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา

“รัฐสภา” หมายความว่า สภาผู้แทนราษฎรและวุฒิสภาตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ

มาตรา ๕ ให้ประธานรัฐสภาจัดการตามพระราชบัญญัตินี้

หมวด ๑

บททั่วไป

มาตรา ๖ การจัดระเบียบข้าราชการรัฐสภาต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของทางราชการ ความมีประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า โดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ คุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

มาตรา ๗ ข้าราชการรัฐสภา มี ๒ ประเภท

(๑) ข้าราชการรัฐสภาสามัญ ได้แก่ ข้าราชการรัฐสภาซึ่งรับราชการโดยได้รับบรรจุและแต่งตั้งตามที่บัญญัติไว้ในหมวด ๓

(๒) ข้าราชการรัฐสภาฝ่ายการเมือง ได้แก่ ข้าราชการรัฐสภาซึ่งรับราชการในตำแหน่งการเมืองของรัฐสภาตามที่บัญญัติไว้ในหมวด ๔

มาตรา ๘ วันเวลาทำงาน วันหยุดราชการตามประเพณี วันหยุดราชการประจำปี และการลาหยุดราชการของข้าราชการรัฐสภา ให้เป็นไปตามที่ ก.ร. กำหนด

เมื่อมีการปรับเงินเดือนหรือเงินประจำตำแหน่งตามวรรคหนึ่ง การปรับเงินเดือนหรือเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการรัฐสภาสามัญที่ได้รับอยู่เดิมเข้าสู่อัตราในบัญชีที่ได้รับการปรับใหม่ ให้ ก.ร. กำหนดตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะรัฐมนตรีกำหนดไว้

ประกาศรัฐสภาตามวรรคหนึ่ง และหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ร. กำหนดตามวรรคสอง ให้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาและให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่พระราชกฤษฎีกาใช้บังคับ

มาตรา ๓๓ การจ่ายเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งให้ข้าราชการรัฐสภาสามัญให้เป็นไปตามระเบียบที่ ก.ร. กำหนดโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง

มาตรา ๓๔ ข้าราชการรัฐสภาสามัญอาจได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งในบางสายงานหรือตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตามระเบียบที่ ก.ร. กำหนด

ข้าราชการรัฐสภาสามัญอาจได้รับเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวตามภาวะเศรษฐกิจตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ร. กำหนด

มาตรา ๓๕ ภายใต้บังคับมาตรา ๓๔ เพื่อประโยชน์แก่การพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานด้านกฎหมายของรัฐสภา ให้มีตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ซึ่งเป็นข้าราชการรัฐสภาสามัญที่มีความรู้และมีประสบการณ์ในทางนิติศาสตร์ การร่างกฎหมาย การให้ความเห็นทางกฎหมาย การบริหารราชการแผ่นดินและระบบงานด้านนิติบัญญัติ เพื่อปฏิบัติหน้าที่ในงานด้านกฎหมายและติดตามประเมินผลการบังคับใช้กฎหมายตามความรับผิดชอบของรัฐสภา

ให้นักกฎหมายนิติบัญญัติได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งในอัตราตามระเบียบที่ ก.ร. กำหนด

คุณสมบัติ หลักเกณฑ์และวิธีการเข้าสู่ตำแหน่ง การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ ให้เป็นไปตามระเบียบที่ ก.ร. กำหนด

ส่วนที่ ๓

การสรรหา การบรรจุ และการแต่งตั้ง

มาตรา ๓๖ การสรรหาเพื่อให้ได้บุคคลมาบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการรัฐสภาสามัญ และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ต้องเป็นไปตามระบบคุณธรรมและคำนึงถึงพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคคลดังกล่าว ตลอดจนประโยชน์ของทางราชการ ทั้งนี้ ตามที่กำหนดในส่วนนี้

มาตรา ๓๗ ผู้ที่จะเข้ารับราชการเป็นข้าราชการรัฐสภาสามัญต้องมีคุณสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

- ก. คุณสมบัติทั่วไป
 - (๑) มีสัญชาติไทย
 - (๒) อายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปี
 - (๓) เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขด้วยความบริสุทธิ์ใจ
- ข. ลักษณะต้องห้าม
 - (๑) เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง
 - (๒) เป็นกรรมการหรือผู้ดำรงตำแหน่งที่รับผิดชอบในการบริหารพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง
 - (๓) เป็นคนไร้ความสามารถ คนเสมือนไร้ความสามารถ คนวิกลจริตหรือจิตฟั่นเฟือน ไม่สมประกอบ หรือเป็นโรคตามที่กำหนดในกฎ ก.ร.
 - (๔) เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งพักราชการหรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนตามพระราชบัญญัตินี้หรือตามกฎหมายอื่น
 - (๕) เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดีจนเป็นที่รังเกียจของสังคม
 - (๖) เป็นบุคคลล้มละลาย
 - (๗) เป็นผู้เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
 - (๘) เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากรัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานอื่นของรัฐ
 - (๙) เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออกหรือปลดออก เพราะกระทำผิดวินัยตามพระราชบัญญัตินี้หรือตามกฎหมายอื่น
 - (๑๐) เป็นผู้เคยถูกลงโทษไล่ออก เพราะกระทำผิดวินัยตามพระราชบัญญัตินี้หรือตามกฎหมายอื่น
 - (๑๑) เป็นผู้เคยกระทำการทุจริตในการสอบเข้ารับราชการหรือเข้าปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐ

ผู้ที่เข้ารับราชการเป็นข้าราชการรัฐสภาสามัญซึ่งมีลักษณะต้องห้ามตาม ข. (๕) (๖) (๗) (๘) (๙) (๑๐) หรือ (๑๑) ก.ร. อาจพิจารณาขอยกเว้นให้เข้ารับราชการได้ แต่ถ้าเป็นกรณีมีลักษณะต้องห้ามตาม (๘) หรือ (๙) ผู้นั้นต้องออกจากงานหรือออกจากราชการไปเกินสองปีแล้ว และในกรณีมีลักษณะต้องห้ามตาม (๑๐) ผู้นั้นต้องออกจากงานหรือออกจากราชการไปเกินสามปีแล้ว และต้องมีใช่เป็นกรณีออกจากงานหรือออกจากราชการเพราะเหตุติดต่อกันที่ มติของ ก.ร. ในการยกเว้นดังกล่าว ต้องได้คะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสี่ในห้าของจำนวนกรรมการที่มาประชุม การลงมติให้กระทำโดยลับ

การขอยกเว้นตามวรรคสอง ให้เป็นไปตามระเบียบที่ ก.ร. กำหนด

ในกรณีตามวรรคสอง ก.ร. จะยกเว้นให้เป็นการเฉพาะราย หรือจะประกาศยกเว้นให้เป็นการทั่วไปก็ได้

มาตรา ๓๘ การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการรัฐสภาสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด ให้บรรจุและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งนั้น โดยบรรจุและแต่งตั้งตามลำดับที่ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้

การสอบแข่งขัน การขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ และรายละเอียดเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.ร. กำหนด

ความในวรรคหนึ่งไม่ใช้บังคับกับการบรรจุบุคคลเข้ารับราชการตามมาตรา ๔๐ มาตรา ๔๑ มาตรา ๔๖ มาตรา ๔๗ และมาตรา ๔๘

มาตรา ๓๙ ผู้สมัครสอบแข่งขันในตำแหน่งใด ต้องมีคุณสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้ามหรือได้รับการยกเว้นในกรณีที่มีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๓๗ และต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งหรือได้รับอนุมัติจาก ก.ร. ตามมาตรา ๔๕ ด้วย

สำหรับผู้มีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๓๗ ข. (๑) หรือ (๒) ให้มีสิทธิสมัครสอบแข่งขันได้ แต่จะมีสิทธิได้รับบรรจุเป็นข้าราชการรัฐสภาสามัญที่สอบแข่งขันได้ต่อเมื่อพ้นจากการเป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองหรือกรรมการหรือผู้ดำรงตำแหน่งที่รับผิดชอบในการบริหารพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง แล้วแต่กรณี

มาตรา ๔๐ ในกรณีที่มีเหตุพิเศษ ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๔๒ อาจคัดเลือกบรรจุบุคคลเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งโดยไม่ต้องดำเนินการสอบแข่งขันตามมาตรา ๓๘ ก็ได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.ร. กำหนด

มาตรา ๔๑ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาใดมีเหตุผลและความจำเป็นอย่างยิ่งจะบรรจุบุคคลซึ่งมีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญงานสูง เข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ หรือทรงคุณวุฒิ หรือตำแหน่งประเภททั่วไประดับทักษะพิเศษก็ได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.ร. กำหนด

มาตรา ๔๒ การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการรัฐสภาสามัญ และการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ให้ผู้มีอำนาจดังต่อไปนี้ เป็นผู้สั่งบรรจุและแต่งตั้ง

(๑) การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง ให้ประธานรัฐสภา ประธานสภาผู้แทนราษฎร หรือประธานวุฒิสภา แล้วแต่กรณี นำเสนอ ก.ร. เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ เมื่อได้รับความเห็นชอบจาก ก.ร. แล้ว ให้ประธานรัฐสภา ประธานสภาผู้แทนราษฎร หรือประธานวุฒิสภา แล้วแต่กรณี เป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและนำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง

(๒) การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ให้ประธานรัฐสภา ประธานสภาผู้แทนราษฎร หรือประธานวุฒิสภา แล้วแต่กรณี นำเสนอ ก.ร. เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ เมื่อได้รับความเห็นชอบจาก ก.ร. แล้ว ให้ประธานรัฐสภา ประธานสภาผู้แทนราษฎร หรือประธานวุฒิสภา แล้วแต่กรณี เป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและนำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง

(๓) การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่นนอกจาก (๑) และ (๒) ให้เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เลขาธิการวุฒิสภา หรือหัวหน้าส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่เรียกชื่ออย่างอื่น แล้วแต่กรณี เป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

มาตรา ๔๓ ผู้ได้รับบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา ๓๘ วรรคหนึ่ง หรือมาตรา ๔๐ ให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและให้ได้รับการพัฒนาเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการและเป็นข้าราชการที่ดีตามที่กำหนดในกฎ ก.ร.

ผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการตามวรรคหนึ่งผู้ใดมีผลการประเมินทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการตามที่กำหนดในกฎ ก.ร. ไม่ต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนด ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๔๒ สั่งให้ผู้นั้นรับราชการต่อไป แต่ถ้าผู้นั้นมีผลการประเมินทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนด ก็ให้สั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการได้ไม่ว่าจะครบกำหนดเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการแล้วหรือไม่ก็ตาม

ผู้ใดถูกสั่งให้ออกจากราชการตามวรรคสอง ให้ถือเสมือนว่าผู้นั้นไม่เคยเป็นข้าราชการรัฐสภาสามัญ แต่ทั้งนี้ไม่กระทบกระเทือนถึงการใดที่ผู้นั้นได้ปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือการรับเงินเดือนหรือผลประโยชน์อื่นใดที่ได้รับหรือมีสิทธิจะได้รับจากทางราชการในระหว่างผู้นั้นอยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ผู้อยู่ในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการผู้ใดมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการทางวินัยตามที่บัญญัติไว้ในส่วนที่ ๕ วินัยและการดำเนินการทางวินัย และถ้าผู้นั้นมีกรณีที่จะต้องออกจากราชการตามวรรคสองก็ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการตามวรรคสองไปก่อน

ความในวรรคหนึ่ง วรรคสอง และวรรคสามให้ใช้บังคับกับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นซึ่งโอนมาตามมาตรา ๔๗ ในระหว่างที่ยังทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยโดยอนุโลม

มาตรา ๔๔ การแต่งตั้งข้าราชการรัฐสภาสามัญให้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่ไม่มีกำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง จะกระทำมิได้

มาตรา ๔๕ ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญตำแหน่งใดต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้นตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็น ก.ร. อาจอนุมัติให้แต่งตั้งข้าราชการรัฐสภาสามัญซึ่งมีคุณสมบัติต่างไปจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งก็ได้

ในกรณีที่ ก.ร. กำหนดให้ปริญญา ประกาศนียบัตรวิชาชีพ หรือคุณวุฒิใดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ให้หมายถึงปริญญา ประกาศนียบัตรวิชาชีพ หรือคุณวุฒิที่ ก.ร. รับรอง

มาตรา ๔๖ การย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการรัฐสภาสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญในหรือต่างส่วนราชการสังกัดรัฐสภา แล้วแต่กรณี ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.ร.

การย้ายหรือการโอนข้าราชการรัฐสภาสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าเดิม จะกระทำมิได้ เว้นแต่จะได้รับความยินยอมจากข้าราชการรัฐสภาสามัญผู้นั้น

การบรรจุข้าราชการรัฐสภาสามัญที่ได้ออกจากราชการไปเนื่องจากถูกสั่งให้ออกจากราชการเพื่อไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร หรือได้รับอนุมัติจาก ก.ร. ให้ไปปฏิบัติงานใด ๆ ซึ่งให้นับเวลาระหว่างนั้นสำหรับการคำนวณบำเหน็จบำนาญเหมือนเต็มเวลาราชการหรือออกจากราชการไปที่มีใช่เป็นการออกจากราชการในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ กลับเข้ารับราชการในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ตลอดจนจะสั่งบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ระดับใด และให้ได้รับเงินเดือนเท่าใด ให้กระทำได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ร. กำหนด

เพื่อประโยชน์ในการนับเวลาราชการตามพระราชบัญญัตินี้และตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ข้าราชการรัฐสภาสามัญที่ได้ออกจากราชการไป เนื่องจากถูกสั่งให้ออกจากราชการเพื่อไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหารหรือได้รับอนุมัติจาก ก.ร. ให้ไปปฏิบัติงานใด ๆ ซึ่งให้นับเวลาระหว่างนั้นสำหรับการคำนวณบำเหน็จบำนาญเหมือนเต็มเวลาราชการเมื่อได้รับบรรจุกลับเข้ารับราชการ ให้มีสิทธินับวันรับราชการก่อนถูกสั่งให้ออกจากราชการรวมกับวันรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร หรือวันที่ได้ปฏิบัติงานใด ๆ ตามที่ได้รับอนุมัติจาก ก.ร. แล้วแต่กรณี และวันรับราชการเมื่อได้รับบรรจุกลับเข้ารับราชการเป็นเวลาราชการติดต่อกันเสมือนว่าผู้นั้นมิได้เคยถูกสั่งให้ออกจากราชการ สำหรับผู้ซึ่งออกจากราชการไปที่มีใช่เป็นการออกจากราชการในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ซึ่งได้รับบรรจุกลับเข้ารับราชการตามวรรคสาม ให้มีสิทธินับเวลาราชการก่อนออกจากราชการเพื่อประโยชน์ในการนับเวลาราชการตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๔๗ การโอนข้าราชการตามกฎหมายอื่น หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือการโอนเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานอื่นของรัฐที่ ก.ร. กำหนด มาบรรจุเป็นข้าราชการรัฐสภาสามัญ อาจกระทำได้ ถ้าเจ้าตัวสมัครใจ โดยผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๔๒ แล้วแต่กรณี ทำความตกลงกับเจ้าสังกัด แล้วเสนอ ก.ร. เพื่อพิจารณาอนุมัติ ทั้งนี้ จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ระดับใด และให้ได้รับเงินเดือนเท่าใด ให้ ก.ร. เป็นผู้พิจารณากำหนด แต่เงินเดือนที่จะให้ได้รับจะต้องไม่สูงกว่าข้าราชการรัฐสภาสามัญที่มีคุณวุฒิ ความสามารถ และความชำนาญงานในระดับเดียวกัน

เพื่อประโยชน์ในการนับเวลาราชการ ให้ถือเวลาราชการหรือเวลาทำงานของผู้ที่โอนมารับราชการตามวรรคหนึ่ง เป็นเวลาราชการของข้าราชการรัฐสภาสามัญตามพระราชบัญญัตินี้ด้วย

มาตรา ๔๘ พนักงานส่วนท้องถิ่นซึ่งไม่ใช่ออกจากงานในระหว่างทดลองปฏิบัติงานหรือข้าราชการซึ่งไม่ใช่ข้าราชการรัฐสภาสามัญตามพระราชบัญญัตินี้ และไม่ใช่ข้าราชการการเมือง ข้าราชการวิสามัญ หรือข้าราชการซึ่งออกจากราชการในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ผู้ใดออกจากงานหรือออกจากราชการไปแล้ว ถ้าสมัครเข้ารับราชการเป็นข้าราชการรัฐสภาสามัญและทางราชการต้องการจะรับผู้นั้นเข้ารับราชการ ให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเสนอ ก.ร. เพื่อพิจารณาอนุมัติ ทั้งนี้ จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ระดับใด และได้รับเงินเดือนเท่าใด ให้ ก.ร. เป็นผู้พิจารณากำหนด แต่เงินเดือนที่จะให้ได้รับจะต้องไม่สูงกว่าข้าราชการรัฐสภาสามัญซึ่งมีคุณวุฒิ ความสามารถ และความชำนาญงานในระดับเดียวกัน

กฎ ก.ร.
ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนา
ข้าราชการรัฐสภาสามัญที่อยู่ระหว่างทดลอง
ปฏิบัติหน้าที่ราชการ
พ.ศ. ๒๕๕๕

บันทึกหลักการและเหตุผล
ประกอบกฎ ก.ร. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาสามัญ
ที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕

หลักการ

ให้มีกฎ ก.ร. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาสามัญ
ที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

เหตุผล

โดยที่มาตรา ๔๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๔ กำหนดให้ผู้ได้รับ
บรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามมาตรา ๓๘ วรคหนึ่ง หรือมาตรา ๔๐ และข้าราชการหรือพนักงาน
ส่วนท้องถิ่นซึ่งโอนมาบรรจุเป็นข้าราชการรัฐสภาสามัญตามมาตรา ๔๗ ในระหว่างที่ยังทดลองปฏิบัติหน้าที่
ราชการ ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและให้ได้รับการพัฒนาเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ
และเป็นข้าราชการที่ดี และมีผลการประเมินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการตามที่กำหนดในกฎ ก.ร. จึงจำเป็นต้องออกกฎ ก.ร. นี้



กฎ ก.ร.

ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาสามัญ
ที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ
พ.ศ. ๒๕๕๕

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๒ (๓) และมาตรา ๔๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๔ อันเป็นกฎหมายที่มีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคล ซึ่งมาตรา ๒๙ ประกอบกับมาตรา ๓๑ มาตรา ๓๓ มาตรา ๔๓ และมาตรา ๖๔ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้กระทำได้โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย ก.ร. จึงออกกฎ ก.ร. ไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ กฎ ก.ร. นี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดหกสิบวันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นต้นไป

ข้อ ๒ ผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา ๓๘ วรรคหนึ่ง หรือมาตรา ๔๐ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นซึ่งโอนมาบรรจุเป็นข้าราชการรัฐสภาสามัญตามมาตรา ๔๗ ในระหว่างที่ยังทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งเป็นเวลาหกเดือนนับแต่วันได้รับการบรรจุและแต่งตั้งหรือนับแต่วันที่โอนมาบรรจุเป็นข้าราชการรัฐสภาสามัญแล้วแต่กรณี

ในกรณีที่มีความจำเป็นต้องให้ข้าราชการรัฐสภาสามัญผู้ใดทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต่อไป ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๔๒ อาจขยายเวลาการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการตามที่กำหนดไว้ในวรรคหนึ่งได้ไม่เกินสามเดือน

ในระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้มีการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาสามัญเพื่อให้รู้ระบบแบบแผนของทางราชการและเป็นข้าราชการที่ดี โดยให้ถือว่าระยะเวลาในการพัฒนาดังกล่าวเป็นเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วย

ในกรณีลาคลอดบุตร ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานาน ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่หรือในขณะที่เดินทางไปหรือกลับจากปฏิบัติราชการตามหน้าที่ หรือเข้ารับการเตรียมพล ไม่ให้นับเวลาดังกล่าวเป็นเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการตามที่กำหนดไว้ในข้อนี้

ข้อ ๓ ผู้บังคับบัญชาต้องดำเนินการในเรื่องการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและพัฒนาข้าราชการรัฐสภาสามัญตามกฎหมาย ก.ร. นี้ ให้เป็นไปตามหลักการที่ว่า การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการที่มีประสิทธิภาพ และเพื่อให้ข้าราชการรัฐสภาสามัญที่ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการนั้น ระเบียบแบบแผนของทางราชการและเป็นข้าราชการที่ดี

ข้อ ๔ ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีหน้าที่กำกับดูแลการปฏิบัติงานของข้าราชการรัฐสภาสามัญที่ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการมอบหมายงานเป็นลายลักษณ์อักษรให้ข้าราชการรัฐสภาสามัญที่ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการตามข้อ ๒ ปฏิบัติ ซึ่งอย่างน้อยต้องประกอบด้วยภารกิจ งานหรือกิจกรรมของงาน และเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ตามแบบที่เลขาธิการ ก.ร. กำหนด รวมทั้งต้องชี้แจงให้ข้าราชการรัฐสภาสามัญที่ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการเข้าใจอย่างชัดเจนเกี่ยวกับการประพฤติตน วิธีปฏิบัติงาน รายการประเมิน วิธีการประเมิน และเกณฑ์การประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ รวมทั้งผลที่จะเกิดขึ้นจากการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วย

ข้อ ๕ ให้ผู้บังคับบัญชาตามข้อ ๔ มอบหมายให้ข้าราชการรัฐสภาสามัญที่มีความรู้ความเข้าใจในระเบียบแบบแผนของทางราชการและการเป็นข้าราชการที่ดี เป็นผู้ดูแลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยมีหน้าที่สอนงาน ให้คำปรึกษาแนะนำ ติดตามผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ และให้จัดทำบันทึกผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการทุกสามเดือน ตามแบบที่เลขาธิการ ก.ร. กำหนด เพื่อประกอบการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ข้อ ๖ ข้าราชการรัฐสภาสามัญผู้ใดอยู่ในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ถ้าย้ายไปดำรงตำแหน่งซึ่งเป็นตำแหน่งประเภทเดียวกันและสายงานเดียวกัน ให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต่อไปโดยให้นับเวลาดทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต่อจากที่ได้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งเดิม

ข้าราชการรัฐสภาสามัญผู้ใดอยู่ในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ถ้าย้ายไปดำรงตำแหน่งซึ่งเป็นตำแหน่งประเภทเดียวกันแต่ต่างสายงาน ให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยให้เริ่มนับเวลาดทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการนับแต่วันที่ดำรงตำแหน่งใหม่ แต่ถ้าเป็นตำแหน่งประเภทเดียวกันแม้จะต่างสายงานแต่จัดอยู่ในกลุ่มสายงานที่เกี่ยวข้องตามที่ ก.ร. กำหนด จะให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต่อไปโดยให้นับเวลาดทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต่อจากที่ได้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งเดิมก็ได้

ข้าราชการรัฐสภาสามัญผู้ใดอยู่ในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ถ้าย้ายไปดำรงตำแหน่งซึ่งเป็นตำแหน่งคนละประเภทกับตำแหน่งเดิม ให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยให้เริ่มนับเวลาดทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการนับแต่วันที่ดำรงตำแหน่งใหม่

ข้อ ๗ ข้าราชการรัฐสภาสามัญผู้ใดอยู่ในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ถ้าโอนไปดำรงตำแหน่งใหม่ในต่างส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ให้นำความในข้อ ๖ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ในกรณีที่เป็นการโอนโดยผลของกฎหมายให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต่อไปโดยให้นับเวลาดทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต่อจากที่ได้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งเดิม

ข้อ ๘ ข้าราชการรัฐสภาสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ และได้ออกจากราชการเพื่อไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร ถ้าได้รับการบรรจุกลับเข้ารับราชการตามมาตรา ๔๖ ให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต่อไปโดยให้นับเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต่อจากที่ได้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งเดิม

ข้อ ๙ การพัฒนาข้าราชการรัฐสภาสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการและเป็นข้าราชการที่ดี ให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาดำเนินการในกระบวนการดังต่อไปนี้

(๑) การปฐมนิเทศเพื่อให้มีความรู้เกี่ยวกับโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ ผู้บริหาร และวัฒนธรรมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา รวมทั้งสร้างขวัญและกำลังใจให้ผู้ที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

(๒) การเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อให้มีความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย กฎ และระเบียบแบบแผนของทางราชการ

(๓) การอบรมสัมมนา ร่วมกันเพื่อปลูกฝังการประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นข้าราชการที่ดี

ให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาประเมินผลการพัฒนาตามวรรคหนึ่งเสนอต่อคณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการเพื่อใช้ประกอบการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ข้อ ๑๐ ให้มีการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างน้อยสองครั้ง โดยครั้งแรกให้ประเมินเมื่อทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการมาแล้วเป็นเวลาสามเดือน และครั้งที่สองให้ประเมินเมื่อทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการมาแล้วเป็นเวลาหกเดือน

ในกรณีที่มีการขยายเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้ประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการเมื่อครบกำหนดระยะเวลาดังกล่าวอีกครั้งหนึ่งด้วย

ข้อ ๑๑ ในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ถ้าผู้บังคับบัญชาหรือผู้ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้ดูแลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการตามข้อ ๕ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการผู้นั้นจะมีผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนด อาจขอให้คณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการดำเนินการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการก่อนครบกำหนดเวลาประเมินที่กำหนดไว้ตามข้อ ๒ แล้วรายงานผลการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๔๒ พิจารณาสั่งการตามข้อ ๑๕ ก็ได้

ข้อ ๑๒ การประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้กระทำโดยผู้บังคับบัญชาตามข้อ ๔ และคณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ตามลำดับ แล้วให้รายงานผลการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต่อผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๔๒ เพื่อพิจารณาสั่งการตามข้อ ๑๕ ต่อไป

ข้อ ๑๓ ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๔๒ แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ประกอบด้วย ประธานกรรมการ และกรรมการอีกจำนวนสองคน โดยแต่งตั้งจากข้าราชการรัฐสภาสามัญที่เกี่ยวข้องกับงานที่ผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการได้รับมอบหมายตามข้อ ๔ และให้ข้าราชการรัฐสภาสามัญจากหน่วยงานการเจ้าหน้าที่เป็นเลขานุการ

ข้อ ๑๔ การประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ประเมินจากผลสัมฤทธิ์ของการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ และพฤติกรรมของผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยให้นำบันทึกผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการตามข้อ ๕ และผลการพัฒนาข้าราชการตามข้อ ๙ มาประกอบการประเมินด้วย

การประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในส่วนของผลสัมฤทธิ์ของการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างน้อยต้องกำหนดให้ประกอบด้วย ความสามารถในการเรียนรู้งาน ความสามารถในการปรับใช้ความรู้กับงานในหน้าที่ และความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย และในส่วนของพฤติกรรมของผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ อย่างน้อยต้องกำหนดให้ประกอบด้วย ความประพฤติ ความมีคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัย ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามแบบที่เลขาธิการ ก.ร. กำหนด

คะแนนการประเมินผลสัมฤทธิ์ของการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ และพฤติกรรมของผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้มีสัดส่วนเท่ากัน และผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต้องได้คะแนนในแต่ละส่วนไม่น้อยกว่าร้อยละหกสิบ จึงจะถือว่าผ่านการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการตามมาตรฐานที่กำหนด

ข้อ ๑๕ เมื่อได้รับรายงานผลการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการตามข้อ ๑๑ หรือข้อ ๑๒ แล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๔๒ ดำเนินการดังนี้

(๑) ในกรณีที่ประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการก่อนครบกำหนดเวลาประเมิน และปรากฏว่าผลการประเมินต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนด แต่ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๔๒ เห็นควรให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต่อไป ให้สั่งให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต่อไป ในการนี้ ให้แสดงเหตุผลหรือความเห็นไว้ด้วย แล้วแจ้งให้ผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและผู้เกี่ยวข้องทราบเพื่อดำเนินการต่อไปตามกฎหมาย ก.ร. นี้

(๒) ในกรณีที่ผลการประเมินไม่ต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนด ให้มีคำสั่งให้ผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการนั้นรับราชการต่อไป แล้วแจ้งให้ผู้ขึ้นทราบและรายงานให้ ก.ร. ทราบ

(๓) ในกรณีที่ผลการประเมินต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนด แต่ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๔๒ เห็นควรขยายเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้สั่งขยายเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการออกไปได้ตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๒ วรรคสอง ในการนี้ ให้แสดงเหตุผลหรือความเห็นไว้ด้วย แล้วแจ้งให้ผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและผู้เกี่ยวข้องทราบเพื่อดำเนินการต่อไปตามกฎหมาย ก.ร. นี้

(๔) ในกรณีที่ผลการประเมินต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนด และผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๔๒ เห็นว่าไม่ควรให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต่อไปหรือไม่ควรขยายเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้มีคำสั่งให้ผู้ขึ้นออกจากราชการภายในห้าวันทำการนับแต่วันที่ได้รับรายงาน แล้วแจ้งให้ผู้ขึ้นทราบและรายงานให้ ก.ร. ทราบ

ในกรณีที่ครบระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการตาม (๑) หรือ (๓) แล้ว ถ้าผลการประเมินต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนด ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๔๒ มีคำสั่งให้ผู้ขึ้นออกจากราชการ โดยให้นำความใน (๔) มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๑๖ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติการให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในกฎ ก.ร. นี้ ให้เลขาธิการ ก.ร. กำหนดแบบเกี่ยวกับการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในกฎ ก.ร. นี้ และคำสั่งให้ออกจากราชการกรณีผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการมีผลการประเมินต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนด เพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาถือปฏิบัติ

ข้อ ๑๗ ข้าราชการรัฐสภาสามัญผู้ใดอยู่ในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการตามกฎหมาย ก.ร. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ ในวันที่กฎ ก.ร. นี้ใช้บังคับ ให้คงดำเนินการให้ข้าราชการรัฐสภาสามัญผู้นั้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต่อไปและประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการตามกฎหมาย ก.ร. ดังกล่าว

ให้ไว้ ณ วันที่ ๓ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๕

สมศักดิ์ เกียรติสุรนนท์

ประธานรัฐสภา

ประธาน ก.ร.

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้กฎ ก.ร. ฉบับนี้ คือ โดยที่มาตรา ๔๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๔ กำหนดให้ผู้ได้รับบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามมาตรา ๓๘ วรรคหนึ่ง หรือมาตรา ๔๐ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นซึ่งโอนมาบรรจุเป็นข้าราชการรัฐสภาสามัญตามมาตรา ๔๗ ในระหว่างที่ยังทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและให้ได้รับการพัฒนาเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการและเป็นข้าราชการที่ดี และมีผลการประเมินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการตามที่กำหนดในกฎ ก.ร. จึงจำเป็นต้องออกกฎ ก.ร. นี้

การประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

แบบและคำสั่งที่เลขานุการ ก.ร. กำหนด มีดังนี้

๑. การมอบหมายงานการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ (แบบ ทล.๑)
๒. บันทึกผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ (แบบ ทล.๒)
๓. การประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ (แบบ ทล.๓)
 - ผู้บังคับบัญชาประเมิน
 - คณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ
๔. การรายงาน ก.ร.
 - กรณีผลการประเมินไม่ต่ำกว่ามาตรฐาน (แบบ ทล.๔)
 - กรณีผลการประเมินต่ำกว่ามาตรฐาน (แบบ ทล.๕)
๕. คำสั่งให้ผู้ที่ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการที่มีผลการประเมินไม่ต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนดรับราชการต่อไป
๖. คำสั่งให้ออกจากราชการกรณีผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการมีผลการประเมินต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนด

๑. การมอบหมายงานการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

(แบบ ทล.๑)

การมอบหมายงานการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

๑. ผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ชื่อ-สกุล.....ตำแหน่ง.....
 กลุ่ม/กลุ่มงาน.....สำนักงาน/สำนัก.....
 สังกัด.....
 ระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ตั้งแต่วันที่.....เดือน..... พ.ศ.
 ถึง วันที่.....เดือน..... พ.ศ.

๒. ผู้ดูแลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ชื่อ-สกุล.....ตำแหน่ง.....

๓. ผลการปฏิบัติงาน

๓.๑ งานที่มอบหมาย

(๑) รายละเอียดของงาน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

(๒) ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ และพฤติกรรมที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

(๓) อื่น ๆ (ถ้ามี)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

๓.๒ ผลผลิตของงานที่คาดหวัง และตัวชี้วัดความสำเร็จของงาน

ผลผลิตของงานที่คาดหวัง	ตัวชี้วัดความสำเร็จของงาน

๔. การพัฒนาผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการจะต้องเข้าร่วมในการปฐมนิเทศ และอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ภายในระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ดังนี้

- ๔.๑ การปฐมนิเทศ เพื่อให้มีความรู้เกี่ยวกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
- ๔.๒ การเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อให้มีความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย กฎ ระเบียบแบบแผนของทางราชการ
- ๔.๓ การอบรมสัมมนา ร่วมกัน เพื่อปลูกฝังการประพฤติปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดี
- ๔.๔ การอบรมอื่น ๆ ที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภากำหนด (ถ้ามี).....

๕. การประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

๕.๑ ประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยคณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

๕.๒ รายละเอียดการประเมิน ประกอบด้วย ๒ ส่วน คือ

ส่วนที่ ๑ ผลสัมฤทธิ์ของการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

- ความสามารถในการเรียนรู้งาน
- ความสามารถในการปรับใช้ความรู้กับงานในหน้าที่
- ความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย

ส่วนที่ ๒ พฤติกรรมของผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

- ความประพฤติ
- ความมีคุณธรรม จริยธรรม
- การรักษาวินัย
- มุ่งผลสัมฤทธิ์
- จิตบริการ
- ทำงานเป็นทีม

๕.๓ ข้อมูลที่ใช้ประกอบการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

- บันทึกผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของผู้ดูแลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ
- รายงานผลการประเมินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของผู้บังคับบัญชา
- รายงานผลการพัฒนาตามที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภากำหนด

๕.๔ สัดส่วนของคะแนนและมาตรฐานการประเมิน

- สัดส่วนคะแนนการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ
 - สัดส่วนที่ ๑ คะแนนผลสัมฤทธิ์ของการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ร้อยละ ๕๐
 - สัดส่วนที่ ๒ คะแนนพฤติกรรมของผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ร้อยละ ๕๐
- มาตรฐานการประเมิน แต่ละส่วนต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

๖. การลงชื่อเพื่อมอบหมายงาน และรับมอบหมายงานในการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยได้มีการชี้แจงจนเป็นที่เข้าใจร่วมกันแล้ว

(ลงชื่อ).....

(.....)

ตำแหน่ง.....

ผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

วันที่..... เดือน..... พ.ศ.

(ลงชื่อ).....

(.....)

ตำแหน่ง.....

ผู้ดูแลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

วันที่..... เดือน..... พ.ศ.

(ลงชื่อ).....

(.....)

ตำแหน่ง.....

ผู้บังคับบัญชาผู้มอบหมายงาน

วันที่..... เดือน..... พ.ศ.

หมายเหตุ ผู้บังคับบัญชาต้องชี้แจงให้ข้าราชการรัฐสภาสามัญที่ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการทราบและเข้าใจอย่างชัดเจนเกี่ยวกับการประพฤติน วิถีปฏิบัติงาน รายการประเมิน วิธีการประเมิน และเกณฑ์การประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ รวมทั้งผลที่จะเกิดขึ้นจากการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วย

๒. บันทึกผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

(แบบ ทล.๒)

**บันทึกผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ
(สำหรับผู้ดูแลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ)**

ข้าพเจ้า (นาย/นาง/นางสาว).....

ตำแหน่ง.....ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้ดูแลการทดลองปฏิบัติ

หน้าที่ราชการของ (นาย/นาง/นางสาว).....ซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรง

ตำแหน่ง.....กลุ่ม/กลุ่มงาน.....

สำนักงาน/สำนัก.....สังกัด.....

เริ่มทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ตั้งแต่วันที่.....เดือน..... พ.ศ.

ถึง วันที่.....เดือน..... พ.ศ.

ขอรายงานผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการดังกล่าว

ครั้งที่ ๑ เมื่อทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการมาแล้วเป็นเวลา ๓ เดือน

ระหว่างวันที่..... เดือน..... พ.ศ. ถึงวันที่..... เดือน..... พ.ศ.

๑. ผลสัมฤทธิ์ของการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

๑.๑ ความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย						
ผลผลิตของงานที่คาดหวัง	ตัวชี้วัดความสำเร็จของงาน	ระดับความสำเร็จของงาน				
		ต่ำกว่า	ต่ำกว่า	เป็นไปตาม	สูงกว่า	สูงกว่า
		ความคาดหวัง มาก (๑)	ความคาดหวัง ค่อนข้างมาก (๒)	ความคาดหวัง (๓)	ความคาดหวัง ค่อนข้างมาก (๔)	ความคาดหวัง มาก (๕)
๑.๒ ความสามารถในการเรียนรู้						
๑.๓ ความสามารถในการปรับใช้ความรู้กับงานในหน้าที่						

จุดเด่น

.....
.....

สิ่งที่ควรปรับปรุง

.....
.....

๒. พฤติกรรมของผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

รายการ	ระดับการประเมินพฤติกรรม				
	ต่ำกว่า ความคาดหวัง มาก (๑)	ต่ำกว่า ความคาดหวัง ค่อนข้างมาก (๒)	เป็นไปตาม ความคาดหวัง (๓)	สูงกว่า ความคาดหวัง ค่อนข้างมาก (๔)	สูงกว่า ความคาดหวัง มาก (๕)
๑. ความประพฤติ - พิจารณาจากความมีมานะ ความอดทน ความเอาใจใส่ ในหน้าที่การงาน ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน การอุทิศเวลาให้กับทางราชการ ความขยันหมั่นเพียร - ความตั้งใจ ความมุ่งมั่นที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมาย ให้สำเร็จและเป็นผลดีแก่ทางราชการ โดยคำนึงเป้าหมาย ของงานเป็นหลัก ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ตลอดจน ไม่ละเลยต่องานและพร้อมที่จะรับผิดชอบต่อผลที่จะเกิดขึ้น					
๒. ความมีคุณธรรม จริยธรรม - พิจารณาจากอุปนิสัย บุคลิกลักษณะ การวางตัว การแสดงออกทั้งต่อหน้าและลับหลัง - ความเอื้อเฟื้อต่อบุคคลอื่น ความเมตตา กรุณา ความซื่อสัตย์ สุจริต การประพฤติตนในศีลธรรมและ ขนบธรรมเนียมประเพณี คุณธรรมและจริยธรรม					
๓. การรักษาวินัย - พิจารณาจากการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ แบบแผน ข้อบังคับของทางราชการ และจรรยาบรรณ ของข้าราชการ					
๔. มุ่งผลสัมฤทธิ์ - พิจารณาจากความมุ่งมั่นในการทำงานตามบทบาท หน้าที่ให้บรรลุตามผลลัพธ์ที่กำหนดอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ ตลอดจนความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติราชการให้ดี หรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็น ผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัด ผลสัมฤทธิ์ของหน่วยงาน					
๕. จิตบริการ - พิจารณาจากความมุ่งมั่นในการให้บริการด้วยอัธยาศัยไมตรี เพื่อตอบสนองต่อหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง ตลอดจนตอบสนองต่อความคาดหวังของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร/ สมาชิกวุฒิสภา ประชาชน และบุคลากรภายในหน่วยงาน					
๖. ทำงานเป็นทีม - พิจารณาจากความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกับ ผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ยอมรับในความสามารถของผู้ร่วมงานทุกระดับ ความสามารถ ในการสร้างสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงาน รวมทั้งเต็มใจในการให้ ความช่วยเหลือต่อผู้อื่นอยู่เสมอ					

จุดเด่น

.....

.....

สิ่งที่ควรปรับปรุง

.....

.....

๓. การพัฒนาผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

- | | | |
|--|-------------------------------------|--|
| ๑. การปฐมนิเทศ | ☐ ดำเนินการแล้ว | ☐ ยังไม่ได้ดำเนินการ |
| ๒. การเรียนรู้ด้วยตนเอง | ☐ ดำเนินการแล้ว | ☐ ยังไม่ได้ดำเนินการ |
| ๓. การอบรมสัมมนาร่วมกัน | ☐ ดำเนินการแล้ว | ☐ ยังไม่ได้ดำเนินการ |
| ๔. การอบรมอื่น ๆ ตามที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภากำหนด (ถ้ามี) | ☐ ดำเนินการแล้ว | ☐ ยังไม่ได้ดำเนินการ |

(ลงชื่อ).....

(.....)

ตำแหน่ง.....

ผู้ดูแลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

วันที่..... เดือน..... พ.ศ.

ครั้งที่ ๒ เมื่อทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการมาแล้วเป็นเวลา ๖ เดือน

ระหว่างวันที่..... เดือน..... พ.ศ. ถึงวันที่..... เดือน..... พ.ศ.

๑. ผลสัมฤทธิ์ของการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

๑.๑ ความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย						
ผลผลิตของงานที่คาดหวัง	ตัวชี้วัดความสำเร็จของงาน	ระดับความสำเร็จของงาน				
		ต่ำกว่า ความคาดหวัง มาก (๑)	ต่ำกว่า ความคาดหวัง ค่อนข้างมาก (๒)	เป็นไปตาม ความคาดหวัง (๓)	สูงกว่า ความคาดหวัง ค่อนข้างมาก (๔)	สูงกว่า ความคาดหวัง มาก (๕)
๑.๒ ความสามารถในการเรียนรู้						
๑.๓ ความสามารถในการปรับใช้ความรู้กับงานในหน้าที่						

จุดเด่น

.....

สิ่งที่ควรปรับปรุง

.....

๒. พฤติกรรมของผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

รายการ	ระดับการประเมินพฤติกรรม				
	ต่ำกว่า ความคาดหวัง มาก (๑)	ต่ำกว่า ความคาดหวัง ค่อนข้างมาก (๒)	เป็นไปตาม ความคาดหวัง (๓)	สูงกว่า ความคาดหวัง ค่อนข้างมาก (๔)	สูงกว่า ความคาดหวัง มาก (๕)
๑. ความประพฤติ - พิจารณาจากความมีมานะ ความอดทน ความเอาใจใส่ ในหน้าที่การงาน ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน การอุทิศเวลาให้กับทางราชการ ความขยันหมั่นเพียร - ความตั้งใจ ความมุ่งมั่นที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมาย ให้สำเร็จและเป็นผลดีแก่ทางราชการ โดยคำนึงเป้าหมาย ของงานเป็นหลัก ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ตลอดจน ไม่ละเลยต่องานและพร้อมที่จะรับผิดชอบต่อผลที่จะเกิดขึ้น					
๒. ความมีคุณธรรม จริยธรรม - พิจารณาจากอุปนิสัย บุคลิกลักษณะ การวางตัว การแสดงออกทั้งต่อหน้าและลับหลัง - ความเอื้อเฟื้อต่อบุคคลอื่น ความเมตตา กรุณา ความซื่อสัตย์ สุจริต การประพฤติตนในศีลธรรมและ ขนบธรรมเนียมประเพณี คุณธรรมและจริยธรรม					
๓. การรักษาวินัย - พิจารณาจากการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ แบบแผน ข้อบังคับของทางราชการ และจรรยาบรรณ ของข้าราชการ					
๔. มุ่งผลสัมฤทธิ์ - พิจารณาจากความมุ่งมั่นในการทำงานตามบทบาท หน้าที่ให้บรรลุตามผลลัพธ์ที่กำหนดอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ ตลอดความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติราชการให้ดี หรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็น ผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัด ผลสัมฤทธิ์ของหน่วยงาน					
๕. จิตบริการ - พิจารณาจากความมุ่งมั่นในการให้บริการด้วยอัธยาศัยไมตรี เพื่อตอบสนองต่อหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง ตลอดจนตอบสนองต่อความคาดหวังของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร/ สมาชิกวุฒิสภา ประชาชน และบุคลากรภายในหน่วยงาน					
๖. ทำงานเป็นทีม - พิจารณาจากความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกับ ผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ยอมรับในความสามารถของผู้ร่วมงานทุกระดับ ความสามารถ ในการสร้างสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงาน รวมทั้งเต็มใจในการให้ ความช่วยเหลือต่อผู้อื่นอยู่เสมอ					

จุดเด่น

.....

.....

สิ่งที่ควรปรับปรุง

.....

.....

๓. การพัฒนาผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

- | | | |
|--|-------------------------------------|--|
| ๑. การปฐมนิเทศ | ☐ ดำเนินการแล้ว | ☐ ยังไม่ได้ดำเนินการ |
| ๒. การเรียนรู้ด้วยตนเอง | ☐ ดำเนินการแล้ว | ☐ ยังไม่ได้ดำเนินการ |
| ๓. การอบรมสัมมนาร่วมกัน | ☐ ดำเนินการแล้ว | ☐ ยังไม่ได้ดำเนินการ |
| ๔. การอบรมอื่น ๆ ตามที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภากำหนด (ถ้ามี) | ☐ ดำเนินการแล้ว | ☐ ยังไม่ได้ดำเนินการ |

(ลงชื่อ).....

(.....)

ตำแหน่ง.....

ผู้ดูแลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

วันที่..... เดือน..... พ.ศ.

กรณีขยายเวลาการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ระหว่างวันที่..... เดือน..... พ.ศ. ถึงวันที่..... เดือน..... พ.ศ.

๑. ผลสัมฤทธิ์ของการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

๑.๑ ความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย						
ผลผลิตของงานที่คาดหวัง	ตัวชี้วัดความสำเร็จของงาน	ระดับความสำเร็จของงาน				
		ต่ำกว่า ความคาดหวัง มาก (๑)	ต่ำกว่า ความคาดหวัง ค่อนข้างมาก (๒)	เป็นไปตาม ความคาดหวัง (๓)	สูงกว่า ความคาดหวัง ค่อนข้างมาก (๔)	สูงกว่า ความคาดหวัง มาก (๕)
๑.๒ ความสามารถในการเรียนรู้						
๑.๓ ความสามารถในการปรับใช้ความรู้กับงานในหน้าที่						

จุดเด่น

.....

สิ่งที่ควรปรับปรุง

.....

๒. พฤติกรรมของผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

รายการ	ระดับการประเมินพฤติกรรม				
	ต่ำกว่า ความคาดหวัง มาก (๑)	ต่ำกว่า ความคาดหวัง ค่อนข้างมาก (๒)	เป็นไปตาม ความคาดหวัง (๓)	สูงกว่า ความคาดหวัง ค่อนข้างมาก (๔)	สูงกว่า ความคาดหวัง มาก (๕)
๑. ความประพฤติ - พิจารณาจากความมีมานะ ความอดทน ความเอาใจใส่ ในหน้าที่การงาน ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน การอุทิศเวลาให้กับทางราชการ ความขยันหมั่นเพียร - ความตั้งใจ ความมุ่งมั่นที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมาย ให้สำเร็จและเป็นผลดีแก่ทางราชการ โดยคำนึงเป้าหมาย ของงานเป็นหลัก ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ตลอดจน ไม่ละเลยต่องานและพร้อมที่จะรับผิดชอบต่อผลที่จะเกิดขึ้น					
๒. ความมีคุณธรรม จริยธรรม - พิจารณาจากอุปนิสัย บุคลิกลักษณะ การวางตัว การแสดงออกทั้งต่อหน้าและลับหลัง - ความเอื้อเฟื้อต่อบุคคลอื่น ความเมตตา กรุณา ความซื่อสัตย์ สุจริต การประพฤติตนในศีลธรรมและ ขนบธรรมเนียมประเพณี คุณธรรมและจริยธรรม					
๓. การรักษาวินัย - พิจารณาจากการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ แบบแผน ข้อบังคับของทางราชการ และจรรยาบรรณ ของข้าราชการ					
๔. มุ่งผลสัมฤทธิ์ - พิจารณาจากความมุ่งมั่นในการทำงานตามบทบาท หน้าที่ให้บรรลุตามผลลัพธ์ที่กำหนดอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ ตลอดจนความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติราชการให้ดี หรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็น ผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัด ผลสัมฤทธิ์ของหน่วยงาน					
๕. จิตบริการ - พิจารณาจากความมุ่งมั่นในการให้บริการด้วยอัธยาศัยไมตรี เพื่อตอบสนองต่อหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง ตลอดจนตอบสนองต่อความคาดหวังของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร/ สมาชิกวุฒิสภา ประชาชน และบุคลากรภายในหน่วยงาน					
๖. ทำงานเป็นทีม - พิจารณาจากความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกับ ผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ยอมรับในความสามารถของผู้ร่วมงานทุกระดับ ความสามารถ ในการสร้างสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงาน รวมทั้งเต็มใจในการให้ ความช่วยเหลือต่อผู้อื่นอยู่เสมอ					

จุดเด่น

.....

.....

สิ่งที่ควรปรับปรุง

.....

.....

(ลงชื่อ).....

(.....)

ตำแหน่ง.....

ผู้ดูแลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

วันที่..... เดือน..... พ.ศ.

๓. การประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

(แบบ ทล.๓)

การประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ชื่อผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ข้าพเจ้า (นาย/นาง/นางสาว).....
 ตำแหน่ง..... กลุ่ม/กลุ่มงาน.....
 สำนักงาน/สำนัก..... สังกัด.....
 ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นระยะเวลา..... เดือน/ปี
 ตั้งแต่วันที่..... เดือน..... พ.ศ. ถึงวันที่..... เดือน..... พ.ศ.

ครั้งที่ ๑ เมื่อทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการมาแล้วเป็นเวลา ๓ เดือน

ระหว่างวันที่..... เดือน..... พ.ศ. ถึงวันที่..... เดือน..... พ.ศ.

ตอนที่ ๑ ผู้บังคับบัญชาประเมิน

๑. ผลสัมฤทธิ์ของการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ	ระดับความสำเร็จของงาน				
	ต่ำกว่า ความคาดหวัง มาก (๑)	ต่ำกว่า ความคาดหวัง ค่อนข้างมาก (๒)	เป็นไปตาม ความคาดหวัง (๓)	สูงกว่า ความคาดหวัง ค่อนข้างมาก (๔)	สูงกว่า ความคาดหวัง มาก (๕)
๑.๑ <u>ความสามารถในการเรียนรู้งาน</u> - พิจารณาจากความสามารถในการเรียนรู้งานที่รับผิดชอบ โดยคำนึงว่ามีความเข้าใจในวิธีการ แนวทางในการปฏิบัติ ตลอดจนเป้าหมายของการดำเนินงานที่รับผิดชอบมากน้อยเพียงใด					
๑.๒ <u>ความสามารถในการปรับใช้ความรู้กับงานในหน้าที่</u> - พิจารณาจากความรู้ในเรื่องกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้ในการปฏิบัติงาน และความรู้ในหลักวิชา เฉพาะด้าน และความชำนาญในการปฏิบัติงาน รวมทั้งพิจารณาว่ามีการนำความรู้ที่มีมาปรับใช้กับในหน้าที่ได้ดีเพียงใด หรือมีการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ เพื่อนำไปปรับใช้กับงานในหน้าที่ให้มีผลสัมฤทธิ์มากขึ้นหรือไม่					
๑.๓ <u>ความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย</u> - พิจารณาว่าผู้ปฏิบัติทำงานได้สำเร็จมากน้อยเพียงใด เมื่อเทียบกับเป้าหมายหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน รวมทั้ง ความสำเร็จของงานในเวลาที่กำหนด ความถูกต้องแม่นยำ ความครบถ้วนสมบูรณ์ และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของงาน					

๒. พฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ราชการ	ระดับการประเมินพฤติกรรม				
	ต่ำกว่า ความคาดหวัง มาก (๑)	ต่ำกว่า ความคาดหวัง ค่อนข้างมาก (๒)	เป็นไปตาม ความคาดหวัง (๓)	สูงกว่า ความคาดหวัง ค่อนข้างมาก (๔)	สูงกว่า ความคาดหวัง มาก (๕)
๑. <u>ความประพฤติ</u> - พิจารณาจากความมีมานะ ความอดทน ความเอาใจใส่ ในหน้าที่การงาน ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน การอุทิศเวลาให้กับทางราชการ ความขยันหมั่นเพียร - ความตั้งใจ ความมุ่งมั่นที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมาย ให้สำเร็จและเป็นผลดีแก่ทางราชการ โดยคำนึงเป้าหมาย ของงานเป็นหลัก ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ตลอดจน ไม่ละเลยต่องานและพร้อมที่จะรับผิดชอบต่อผลที่จะเกิดขึ้น					
๒. <u>ความมีคุณธรรม จริยธรรม</u> - พิจารณาจากอุปนิสัย บุคลิกลักษณะ การวางตัว การแสดงออกทั้งต่อหน้าและลับหลัง - ความเอื้อเฟื้อต่อบุคคลอื่น ความเมตตา กรุณา ความซื่อสัตย์ สุจริต การประพฤติตนในศีลธรรมและ ขนบธรรมเนียมประเพณี คุณธรรมและจริยธรรม					
๓. <u>การรักษาวินัย</u> - พิจารณาจากการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ แบบแผน ข้อบังคับของทางราชการ และจรรยาบรรณ ของข้าราชการ					
๔. <u>มุ่งผลสัมฤทธิ์</u> - พิจารณาจากความมุ่งมั่นในการทำงานตามบทบาท หน้าที่ให้บรรลุตามผลลัพธ์ที่กำหนดอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ ตลอดความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติราชการให้ดี หรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็น ผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัด ผลสัมฤทธิ์ของหน่วยงาน					
๕. <u>จิตบริการ</u> - พิจารณาจากความมุ่งมั่นในการให้บริการด้วยอัธยาศัยไมตรี เพื่อตอบสนองต่อหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง ตลอดจนตอบสนองต่อความคาดหวังของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร/ สมาชิกวุฒิสภา ประชาชน และบุคลากรภายในหน่วยงาน					
๖. <u>ทำงานเป็นทีม</u> - พิจารณาจากความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกับ ผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ยอมรับในความสามารถของผู้ร่วมงานทุกระดับ ความสามารถ ในการสร้างสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงาน รวมทั้งเต็มใจในการให้ ความช่วยเหลือต่อผู้อื่นอยู่เสมอ					

จุดเด่น

.....

.....

สิ่งที่ควรปรับปรุง

.....

.....

๓. การพัฒนาผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

- | | | |
|--|-------------------------------------|--|
| ๑. การปฐมนิเทศ | ☐ ดำเนินการแล้ว | ☐ ยังไม่ได้ดำเนินการ |
| ๒. การเรียนรู้ด้วยตนเอง | ☐ ดำเนินการแล้ว | ☐ ยังไม่ได้ดำเนินการ |
| ๓. การอบรมสัมมนาร่วมกัน | ☐ ดำเนินการแล้ว | ☐ ยังไม่ได้ดำเนินการ |
| ๔. การอบรมอื่น ๆ ตามที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภากำหนด (ถ้ามี) | ☐ ดำเนินการแล้ว | ☐ ยังไม่ได้ดำเนินการ |

(ลงชื่อ).....

(.....)

ตำแหน่ง.....

ผู้บังคับบัญชา

วันที่..... เดือน..... พ.ศ.

ตอนที่ ๒ คณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

๑. ผลสัมฤทธิ์ของการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน	คะแนน เต็ม	ระดับความสำเร็จของงาน					
		ต่ำกว่า ความคาดหวัง มาก (๑)	ต่ำกว่า ความคาดหวัง ค่อนข้างมาก (๒)	เป็นไปตาม ความคาดหวัง (๓)	สูงกว่า ความคาดหวัง ค่อนข้างมาก (๔)	สูงกว่า ความคาดหวัง มาก (๕)	คิดเป็น คะแนน
๑.๑ <u>ความสามารถในการเรียนรู้งาน</u> - พิจารณาจากความสามารถในการเรียนรู้งานที่รับผิดชอบ โดยคำนึงว่ามีความเข้าใจในวิธีการ แนวทางในการปฏิบัติ ตลอดจนเป้าหมายของการดำเนินงานที่รับผิดชอบมากน้อยเพียงใด	๓๐						
๑.๒ <u>ความสามารถในการปรับใช้ความรู้กับงานในหน้าที่</u> - พิจารณาจากความรู้ในเรื่องกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้ในการปฏิบัติงาน และความรู้ในหลักวิชา เฉพาะด้าน และความชำนาญในการปฏิบัติงาน รวมทั้ง พิจารณาว่ามีการนำความรู้ที่มีมาปรับใช้กับในหน้าที่ได้ดีเพียงใด หรือมีการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ เพื่อนำไปปรับใช้ กับงานในหน้าที่ให้มีผลสัมฤทธิ์มากขึ้นหรือไม่	๓๐						
๑.๓ <u>ความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย</u> - พิจารณาว่าผู้ปฏิบัติทำงานได้สำเร็จมากน้อยเพียงใด เมื่อเทียบกับเป้าหมายหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน รวมทั้ง ความสำเร็จของงานในเวลาที่กำหนด ความถูกต้องแม่นยำ ความครบถ้วนสมบูรณ์ และความเป็นระเบียบเรียบร้อย ของงาน	๔๐						
๒. พฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ราชการ คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน	คะแนน เต็ม	ระดับการประเมินพฤติกรรม					
		ต่ำกว่า ความคาดหวัง มาก (๑)	ต่ำกว่า ความคาดหวัง ค่อนข้างมาก (๒)	เป็นไปตาม ความคาดหวัง (๓)	สูงกว่า ความคาดหวัง ค่อนข้างมาก (๔)	สูงกว่า ความคาดหวัง มาก (๕)	คิดเป็น คะแนน
๑. <u>ความประพฤติ</u> - พิจารณาจากความมีมานะ ความอดทน ความเอาใจใส่ ในหน้าที่การงาน ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน การอุทิศเวลาให้กับทางราชการ ความขยันหมั่นเพียร - ความตั้งใจ ความมุ่งมั่นที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมาย ให้สำเร็จและเป็นผลดีแก่ทางราชการ โดยคำนึงเป้าหมาย ของงานเป็นหลัก ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ตลอดจน ไม่ละเลยต่องานและพร้อมที่จะรับผิดชอบต่อผลที่จะเกิดขึ้น	๒๐						
๒. <u>ความมีคุณธรรม จริยธรรม</u> - พิจารณาจากอุปนิสัย บุคลิกลักษณะ การวางตัว การแสดงออกทั้งต่อหน้าและลับหลัง - ความเอื้อเฟื้อต่อบุคคลอื่น ความเมตตา กรุณา ความซื่อสัตย์ สุจริต การประพฤติตนในศีลธรรมและ ขนบธรรมเนียมประเพณี คุณธรรมและจริยธรรม	๒๐						

๒. พฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ราชการ คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน	คะแนน เต็ม	ระดับการประเมินพฤติกรรม					
		ต่ำกว่า ความคาดหวัง มาก (๑)	ต่ำกว่า ความคาดหวัง ค่อนข้างมาก (๒)	เป็นไปตาม ความคาดหวัง (๓)	สูงกว่า ความคาดหวัง ค่อนข้างมาก (๔)	สูงกว่า ความคาดหวัง มาก (๕)	คิดเป็น คะแนน
๓. <u>การรักษาวินัย</u> - พิจารณาจากการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ แบบแผน ข้อบังคับของทางราชการ และจรรยาบรรณ ของข้าราชการ	๑๕						
๔. <u>มุ่งผลสัมฤทธิ์</u> - พิจารณาจากความมุ่งมั่นในการทำงานตามบทบาท หน้าที่ให้บรรลุตามผลลัพธ์ที่กำหนดอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ ตลอดความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติราชการให้ดี หรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็น ผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัด ผลสัมฤทธิ์ของหน่วยงาน	๑๕						
๕. <u>จิตบริการ</u> - พิจารณาจากความมุ่งมั่นในการให้บริการด้วยอัธยาศัยไมตรี เพื่อตอบสนองต่อหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง ตลอดจนตอบสนองต่อความคาดหวังของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร/ สมาชิกวุฒิสภา ประชาชน และบุคลากรภายในหน่วยงาน	๑๕						
๖. <u>ทำงานเป็นทีม</u> - พิจารณาจากความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกับ ผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ยอมรับในความสามารถของผู้ร่วมงานทุกระดับ ความสามารถ ในการสร้างสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงาน รวมทั้งเต็มใจในการให้ ความช่วยเหลือต่อผู้อื่นอยู่เสมอ	๑๕						

๓. สรุปผลการประเมิน

รายการประเมิน	ผลการประเมิน		สรุปผลการประเมิน	
	คะแนน	ร้อยละ	ผ่าน (สูงกว่าร้อยละ ๖๐)	ไม่ผ่าน (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐)
๑. ผลสัมฤทธิ์ของการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ				
๒. พฤติกรรมของผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ				

๔. เหตุผลประกอบการประเมิน

ผลสัมฤทธิ์ของการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

.....

.....

.....

พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ

.....

.....

.....

๕. การพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

- ☐ พัฒนาครบ ๓ ส่วน
☐ พัฒนาไม่ครบ ๓ ส่วน

สรุปผลการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ครั้งที่ ๑

- ☐ ไม่ต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนด เห็นควรให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต่อไป
☐ ต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนด เห็นควรให้ออกจากราชการ

เหตุผล.....

(ลงชื่อ).....

(.....)

ตำแหน่ง.....

ประธานกรรมการ

วันที่..... เดือน..... พ.ศ.

(ลงชื่อ).....

(.....)

ตำแหน่ง.....

กรรมการ

วันที่..... เดือน..... พ.ศ.

(ลงชื่อ).....

(.....)

ตำแหน่ง.....

กรรมการ

วันที่..... เดือน..... พ.ศ.

(ลงชื่อ).....

(.....)

ตำแหน่ง.....

เลขานุการ

วันที่..... เดือน..... พ.ศ.

ความเห็นของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๔๒

.....

(ลงชื่อ).....

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่..... เดือน..... พ.ศ.

ครั้งที่ ๒ เมื่อทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการมาแล้วเป็นเวลา ๖ เดือน

ระหว่างวันที่..... เดือน..... พ.ศ. ถึงวันที่..... เดือน..... พ.ศ.

ตอนที่ ๑ ผู้บังคับบัญชาประเมิน

๑. ผลสัมฤทธิ์ของการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ	ระดับความสำเร็จของงาน				
	ต่ำกว่า ความคาดหวัง มาก (๑)	ต่ำกว่า ความคาดหวัง ค่อนข้างมาก (๒)	เป็นไปตาม ความคาดหวัง (๓)	สูงกว่า ความคาดหวัง ค่อนข้างมาก (๔)	สูงกว่า ความคาดหวัง มาก (๕)
๑.๑ <u>ความสามารถในการเรียนรู้งาน</u> - พิจารณาจากความสามารถในการเรียนรู้งานที่รับผิดชอบ โดยคำนึงว่ามีความเข้าใจในวิธีการ แนวทางในการปฏิบัติ ตลอดจนเป้าหมายของการดำเนินงานที่รับผิดชอบมากน้อยเพียงใด					
๑.๒ <u>ความสามารถในการปรับใช้ความรู้กับงานในหน้าที่</u> - พิจารณาจากความรู้ในเรื่องกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้ในการปฏิบัติงาน และความรู้ในหลักวิชา เฉพาะด้าน และความชำนาญในการปฏิบัติงาน รวมทั้ง พิจารณามีการนำความรู้ที่มีมาปรับใช้กับในหน้าที่ได้ดีเพียงใด หรือมีการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ เพื่อนำไปปรับใช้ กับงานในหน้าที่ให้มีผลสัมฤทธิ์มากขึ้นหรือไม่					
๑.๓ <u>ความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย</u> - พิจารณาว่าผู้ปฏิบัติทำงานได้สำเร็จมากน้อยเพียงใด เมื่อเทียบกับเป้าหมายหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน รวมทั้ง ความสำเร็จของงานในเวลาที่กำหนด ความถูกต้องแม่นยำ ความครบถ้วนสมบูรณ์ และความเป็นระเบียบเรียบร้อย ของงาน					
๒. พฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ราชการ	ระดับการประเมินพฤติกรรม				
	ต่ำกว่า ความคาดหวัง มาก (๑)	ต่ำกว่า ความคาดหวัง ค่อนข้างมาก (๒)	เป็นไปตาม ความคาดหวัง (๓)	สูงกว่า ความคาดหวัง ค่อนข้างมาก (๔)	สูงกว่า ความคาดหวัง มาก (๕)
๑. <u>ความประพฤติ</u> - พิจารณาจากความมีมานะ ความอดทน ความเอาใจใส่ ในหน้าที่การงาน ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน การอุทิศเวลาให้กับทางราชการ ความขยันหมั่นเพียร - ความตั้งใจ ความมุ่งมั่นที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมาย ให้สำเร็จและเป็นผลดีแก่ทางราชการ โดยคำนึงเป้าหมาย ของงานเป็นหลัก ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ตลอดจน ไม่ละเลยต่องานและพร้อมที่จะรับผิดชอบต่อผลที่จะเกิดขึ้น					

๒. พฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ราชการ	ระดับการประเมินพฤติกรรม				
	ต่ำกว่า ความคาดหวัง มาก	ต่ำกว่า ความคาดหวัง ค่อนข้างมาก	เป็นไปตาม ความคาดหวัง	สูงกว่า ความคาดหวัง ค่อนข้างมาก	สูงกว่า ความคาดหวัง มาก
๒. <u>ความมีคุณธรรม จริยธรรม</u> - พิจารณาจากอุปนิสัย บุคลิกลักษณะ การวางตัว การแสดงออกทั้งต่อหน้าและลับหลัง - ความเอื้อเฟื้อต่อบุคคลอื่น ความเมตตา กรุณา ความซื่อสัตย์ สุจริต การประพฤติตนในศีลธรรมและ ขนบธรรมเนียมประเพณี คุณธรรมและจริยธรรม					
๓. <u>การรักษาวินัย</u> - พิจารณาจากการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ แบบแผน ข้อบังคับของทางราชการ และจรรยาบรรณ ของข้าราชการ					
๔. <u>มุ่งผลสัมฤทธิ์</u> - พิจารณาจากความมุ่งมั่นในการทำงานตามบทบาท หน้าที่ให้บรรลุตามผลลัพธ์ที่กำหนดอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ ตลอดความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติราชการให้ดี หรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็น ผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัด ผลสัมฤทธิ์ของหน่วยงาน					
๕. <u>จิตบริการ</u> - พิจารณาจากความมุ่งมั่นในการให้บริการด้วยอัธยาศัยไมตรี เพื่อตอบสนองต่อหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง ตลอดจนตอบสนองต่อความคาดหวังของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร/ สมาชิกวุฒิสภา ประชาชน และบุคลากรภายในหน่วยงาน					
๖. <u>ทำงานเป็นทีม</u> - พิจารณาจากความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกับ ผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ยอมรับในความสามารถของผู้ร่วมงานทุกระดับ ความสามารถ ในการสร้างสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงาน รวมทั้งเต็มใจในการให้ ความช่วยเหลือต่อผู้อื่นอยู่เสมอ					

จุดเด่น

.....

.....

สิ่งที่ควรปรับปรุง

.....

.....

๓. การพัฒนาผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

- | | | |
|--|-------------------------------------|--|
| ๑. การปฐมนิเทศ | ☐ ดำเนินการแล้ว | ☐ ยังไม่ได้ดำเนินการ |
| ๒. การเรียนรู้ด้วยตนเอง | ☐ ดำเนินการแล้ว | ☐ ยังไม่ได้ดำเนินการ |
| ๓. การอบรมสัมมนาร่วมกัน | ☐ ดำเนินการแล้ว | ☐ ยังไม่ได้ดำเนินการ |
| ๔. การอบรมอื่น ๆ ตามที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภากำหนด (ถ้ามี) | ☐ ดำเนินการแล้ว | ☐ ยังไม่ได้ดำเนินการ |

(ลงชื่อ).....

(.....)

ตำแหน่ง.....

ผู้บังคับบัญชา

วันที่..... เดือน..... พ.ศ.

ตอนที่ ๒ คณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

๑. ผลสัมฤทธิ์ของการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน	คะแนน เต็ม	ระดับความสำเร็จของงาน					
		ต่ำกว่า ความคาดหวัง มาก (๑)	ต่ำกว่า ความคาดหวัง ค่อนข้างมาก (๒)	เป็นไปตาม ความคาดหวัง (๓)	สูงกว่า ความคาดหวัง ค่อนข้างมาก (๔)	สูงกว่า ความคาดหวัง มาก (๕)	คิดเป็น คะแนน
๑.๑ <u>ความสามารถในการเรียนรู้งาน</u> - พิจารณาจากความสามารถในการเรียนรู้งานที่รับผิดชอบ โดยคำนึงว่ามีความเข้าใจในวิธีการ แนวทางในการปฏิบัติ ตลอดจนเป้าหมายของการดำเนินงานที่รับผิดชอบมากน้อย เพียงใด	๓๐						
๑.๒ <u>ความสามารถในการปรับใช้ความรู้กับงานในหน้าที่</u> - พิจารณาจากความรู้ในเรื่องกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้ในการปฏิบัติงาน และความรู้ในหลักวิชา เฉพาะด้าน และความชำนาญในการปฏิบัติงาน รวมทั้ง พิจารณาว่ามีการนำความรู้ที่มีมาปรับใช้กับในหน้าที่ได้ดี เพียงใด หรือมีการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ เพื่อนำไปปรับใช้ กับงานในหน้าที่ให้ผลสัมฤทธิ์มากขึ้นหรือไม่	๓๐						
๑.๓ <u>ความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย</u> - พิจารณาว่าผู้ปฏิบัติทำงานได้สำเร็จมากน้อยเพียงใด เมื่อเทียบกับเป้าหมายหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน รวมทั้ง ความสำเร็จของงานในเวลาที่กำหนด ความถูกต้องแม่นยำ ความครบถ้วนสมบูรณ์ และความเป็นระเบียบเรียบร้อย ของงาน	๔๐						
๒. พฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ราชการ คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน	คะแนน เต็ม	ระดับการประเมินพฤติกรรม					
		ต่ำกว่า ความคาดหวัง มาก (๑)	ต่ำกว่า ความคาดหวัง ค่อนข้างมาก (๒)	เป็นไปตาม ความคาดหวัง (๓)	สูงกว่า ความคาดหวัง ค่อนข้างมาก (๔)	สูงกว่า ความคาดหวัง มาก (๕)	คิดเป็น คะแนน
๑. <u>ความประพฤติ</u> - พิจารณาจากความมีมานะ ความอดทน ความเอาใจใส่ ในหน้าที่การงาน ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน การอุทิศเวลาให้กับทางราชการ ความขยันหมั่นเพียร - ความตั้งใจ ความมุ่งมั่นที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมาย ให้สำเร็จและเป็นผลดีแก่ทางราชการ โดยคำนึงเป้าหมาย ของงานเป็นหลัก ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ตลอดจน ไม่ละเลยต่องานและพร้อมที่จะรับผิดชอบต่อผลที่จะเกิดขึ้น	๒๐						
๒. <u>ความมีคุณธรรม จริยธรรม</u> - พิจารณาจากอุปนิสัย บุคลิกลักษณะ การวางตัว การแสดงออกทั้งต่อหน้าและลับหลัง - ความเอื้อเฟื้อต่อบุคคลอื่น ความเมตตา กรุณา ความซื่อสัตย์ สุจริต การประพฤติตนในศีลธรรมและ ขนบธรรมเนียมประเพณี คุณธรรมและจริยธรรม	๒๐						

๒. พฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ราชการ คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน	คะแนน เต็ม	ระดับการประเมินพฤติกรรม					
		ต่ำกว่า ความคาดหวัง มาก (๑)	ต่ำกว่า ความคาดหวัง ค่อนข้างมาก (๒)	เป็นไปตาม ความคาดหวัง (๓)	สูงกว่า ความคาดหวัง ค่อนข้างมาก (๔)	สูงกว่า ความคาดหวัง มาก (๕)	คิดเป็น คะแนน
๓. <u>การรักษาวินัย</u> - พิจารณาจากการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ แบบแผน ข้อบังคับของทางราชการ และจรรยาบรรณ ของข้าราชการ	๑๕						
๔. <u>มุ่งผลสัมฤทธิ์</u> - พิจารณาจากความมุ่งมั่นในการทำงานตามบทบาท หน้าที่ให้บรรลุตามผลลัพธ์ที่กำหนดอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ ตลอดความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติราชการให้ดี หรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็น ผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัด ผลสัมฤทธิ์ของหน่วยงาน	๑๕						
๕. <u>จิตบริการ</u> - พิจารณาจากความมุ่งมั่นในการให้บริการด้วยอัธยาศัยไมตรี เพื่อตอบสนองต่อหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง ตลอดจนตอบสนองต่อความคาดหวังของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร/ สมาชิกวุฒิสภา ประชาชน และบุคลากรภายในหน่วยงาน	๑๕						
๖. <u>ทำงานเป็นทีม</u> - พิจารณาจากความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกับ ผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ยอมรับในความสามารถของผู้ร่วมงานทุกระดับ ความสามารถ ในการสร้างสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงาน รวมทั้งเต็มใจในการให้ ความช่วยเหลือต่อผู้อื่นอยู่เสมอ	๑๕						

๓. สรุปผลการประเมิน

รายการประเมิน	ผลการประเมิน		สรุปผลการประเมิน	
	คะแนน	ร้อยละ	ผ่าน (สูงกว่าร้อยละ ๖๐)	ไม่ผ่าน (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐)
๑. ผลสัมฤทธิ์ของการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ				
๒. พฤติกรรมของผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ				

๔. เหตุผลประกอบการประเมิน

ผลสัมฤทธิ์ของการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

.....

.....

.....

พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ

.....

.....

.....

๕. การพัฒนาผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ (พิจารณาจากผลการพัฒนาตามข้อ ๗ แห่งกฎ ก.ร. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ พ.ศ.)

๑. การปฐมนิเทศ

ผลการประเมิน

☐ ดำเนินการแล้ว ☐ ยังไม่ได้ดำเนินการ

☐ ผ่าน ☐ ไม่ผ่าน

๒. การเรียนรู้ด้วยตนเอง

ผลการประเมิน

☐ ดำเนินการแล้ว ☐ ยังไม่ได้ดำเนินการ

☐ ผ่าน ☐ ไม่ผ่าน

๓. การอบรมสัมมนา

ผลการประเมิน

☐ ดำเนินการแล้ว ☐ ยังไม่ได้ดำเนินการ

☐ ผ่าน ☐ ไม่ผ่าน

๔. การอบรมอื่น ๆ ตามที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภากำหนด (ถ้ามี)

ผลการประเมิน

☐ ดำเนินการแล้ว ☐ ยังไม่ได้ดำเนินการ

☐ ผ่าน ☐ ไม่ผ่าน

สรุปผลการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ครั้งที่ ๒

☐ ไม่ต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนด เห็นควรให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการต่อไป

☐ ต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนด เห็นควรให้ออกจากราชการ

☐ ต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนด เห็นควรขยายระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต่อไปอีก .. เดือน

เหตุผล.....

.....

(ลงชื่อ).....

(.....)

ตำแหน่ง.....

ประธานกรรมการ

วันที่..... เดือน..... พ.ศ.

(ลงชื่อ).....

(ลงชื่อ).....

(.....)

(.....)

ตำแหน่ง.....

ตำแหน่ง.....

กรรมการ

กรรมการ

วันที่..... เดือน..... พ.ศ.

วันที่..... เดือน..... พ.ศ.

(ลงชื่อ).....

(.....)

ตำแหน่ง.....

เลขานุการ

วันที่..... เดือน..... พ.ศ.

ความเห็นของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๔๒

.....

.....

.....

.....

(ลงชื่อ).....

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่..... เดือน..... พ.ศ.

การประเมินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการกรณีขยายเวลาการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ระหว่างวันที่..... เดือน..... พ.ศ. ถึงวันที่..... เดือน..... พ.ศ.

ตอนที่ ๑ ผู้บังคับบัญชาประเมิน

๑. ผลสัมฤทธิ์ของการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ	ระดับความสำเร็จของงาน				
	ต่ำกว่า ความคาดหวัง มาก (๑)	ต่ำกว่า ความคาดหวัง ค่อนข้างมาก (๒)	เป็นไปตาม ความคาดหวัง (๓)	สูงกว่า ความคาดหวัง ค่อนข้างมาก (๔)	สูงกว่า ความคาดหวัง มาก (๕)
๑.๑ <u>ความสามารถในการเรียนรู้งาน</u> - พิจารณาจากความสามารถในการเรียนรู้งานที่รับผิดชอบ โดยคำนึงว่ามีความเข้าใจในวิธีการ แนวทางในการปฏิบัติ ตลอดจนเป้าหมายของการดำเนินงานที่รับผิดชอบมากน้อยเพียงใด					
๑.๒ <u>ความสามารถในการปรับใช้ความรู้กับงานในหน้าที่</u> - พิจารณาจากความรู้ในเรื่องกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้ในการปฏิบัติงาน และความรู้ในหลักวิชา เฉพาะด้าน และความชำนาญในการปฏิบัติงาน รวมทั้ง พิจารณาว่ามีการนำความรู้ที่มีมาปรับใช้กับในหน้าที่ได้ดีเพียงใด หรือมีการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ เพื่อนำไปปรับใช้ กับงานในหน้าที่ให้มีผลสัมฤทธิ์มากขึ้นหรือไม่					
๑.๓ <u>ความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย</u> - พิจารณาว่าผู้ปฏิบัติงานได้สำเร็จมากน้อยเพียงใด เมื่อเทียบกับเป้าหมายหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน รวมทั้ง ความสำเร็จของงานในเวลาที่กำหนด ความถูกต้องแม่นยำ ความครบถ้วนสมบูรณ์ และความเป็นระเบียบเรียบร้อย ของงาน					
๒. พฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ราชการ	ระดับการประเมินพฤติกรรม				
	ต่ำกว่า ความคาดหวัง มาก (๑)	ต่ำกว่า ความคาดหวัง ค่อนข้างมาก (๒)	เป็นไปตาม ความคาดหวัง (๓)	สูงกว่า ความคาดหวัง ค่อนข้างมาก (๔)	สูงกว่า ความคาดหวัง มาก (๕)
๑. <u>ความประพฤติ</u> - พิจารณาจากคามมีมานะ ความอดทน ความเอาใจใส่ ในหน้าที่การงาน ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน การอุทิศเวลาให้กับทางราชการ ความขยันหมั่นเพียร - ความตั้งใจ ความมุ่งมั่นที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมาย ให้สำเร็จและเป็นผลดีแก่ทางราชการ โดยคำนึงเป้าหมาย ของงานเป็นหลัก ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ตลอดจน ไม่ละเลยต่องานและพร้อมที่จะรับผิดชอบต่อผลที่จะเกิดขึ้น					

๒. พฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ราชการ	ระดับการประเมินพฤติกรรม				
	ต่ำกว่า ความคาดหวัง มาก	ต่ำกว่า ความคาดหวัง ค่อนข้างมาก	เป็นไปตาม ความคาดหวัง	สูงกว่า ความคาดหวัง ค่อนข้างมาก	สูงกว่า ความคาดหวัง มาก
๒. <u>ความมีคุณธรรม จริยธรรม</u> - พิจารณาจากอุปนิสัย บุคลิกลักษณะ การวางตัว การแสดงออกทั้งต่อหน้าและลับหลัง - ความเอื้อเฟื้อต่อบุคคลอื่น ความเมตตา กรุณา ความซื่อสัตย์ สุจริต การประพฤติตนในศีลธรรมและ ขนบธรรมเนียมประเพณี คุณธรรมและจริยธรรม					
๓. <u>การรักษาวินัย</u> - พิจารณาจากการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ แบบแผน ข้อบังคับของทางราชการ และจรรยาบรรณ ของข้าราชการ					
๔. <u>มุ่งผลสัมฤทธิ์</u> - พิจารณาจากความมุ่งมั่นในการทำงานตามบทบาท หน้าที่ให้บรรลุตามผลลัพธ์ที่กำหนดอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ ตลอดความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติราชการให้ดี หรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็น ผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัด ผลสัมฤทธิ์ของหน่วยงาน					
๕. <u>จิตบริการ</u> - พิจารณาจากความมุ่งมั่นในการให้บริการด้วยอัธยาศัยไมตรี เพื่อตอบสนองต่อหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง ตลอดจนตอบสนองต่อความคาดหวังของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร/ สมาชิกวุฒิสภา ประชาชน และบุคลากรภายในหน่วยงาน					
๖. <u>ทำงานเป็นทีม</u> - พิจารณาจากความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกับ ผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ยอมรับในความสามารถของผู้ร่วมงานทุกระดับ ความสามารถในการ สร้างสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงาน รวมทั้งเต็มใจในการให้ ความช่วยเหลือต่อผู้อื่นอยู่เสมอ					

จุดเด่น

.....
.....

สิ่งที่ควรปรับปรุง

.....
.....

(ลงชื่อ).....
(.....)

ตำแหน่ง.....

ผู้บังคับบัญชา

วันที่..... เดือน..... พ.ศ.

ตอนที่ ๒ คณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

๑. ผลสัมฤทธิ์ของการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน	คะแนน เต็ม	ระดับความสำเร็จของงาน					
		ต่ำกว่า ความคาดหวัง มาก (๑)	ต่ำกว่า ความคาดหวัง ค่อนข้างมาก (๒)	เป็นไปตาม ความคาดหวัง (๓)	สูงกว่า ความคาดหวัง ค่อนข้างมาก (๔)	สูงกว่า ความคาดหวัง มาก (๕)	คิดเป็น คะแนน
๑.๑ <u>ความสามารถในการเรียนรู้งาน</u> - พิจารณาจากความสามารถในการเรียนรู้งานที่รับผิดชอบ โดยคำนึงว่ามีความเข้าใจในวิธีการ แนวทางในการปฏิบัติ ตลอดจนเป้าหมายของการดำเนินงานที่รับผิดชอบมากน้อย เพียงใด	๓๐						
๑.๒ <u>ความสามารถในการปรับใช้ความรู้กับงานในหน้าที่</u> - พิจารณาจากความรู้ในเรื่องกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้ในการปฏิบัติงาน และความรู้ในหลักวิชา เฉพาะด้าน และความชำนาญในการปฏิบัติงาน รวมทั้ง พิจารณาว่ามีการนำความรู้ที่มีมาปรับใช้กับในหน้าที่ได้ดี เพียงใด หรือมีการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ เพื่อนำไปปรับใช้ กับงานในหน้าที่ให้มีผลสัมฤทธิ์มากขึ้นหรือไม่	๓๐						
๑.๓ <u>ความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย</u> - พิจารณาว่าผู้ปฏิบัติทำงานได้สำเร็จมากน้อยเพียงใด เมื่อเทียบกับเป้าหมายหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน รวมทั้ง ความสำเร็จของงานในเวลาที่กำหนด ความถูกต้องแม่นยำ ความครบถ้วนสมบูรณ์ และความเป็นระเบียบเรียบร้อย ของงาน	๔๐						
๒. พฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ราชการ คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน	คะแนน เต็ม	ระดับการประเมินพฤติกรรม					
		ต่ำกว่า ความคาดหวัง มาก (๑)	ต่ำกว่า ความคาดหวัง ค่อนข้างมาก (๒)	เป็นไปตาม ความคาดหวัง (๓)	สูงกว่า ความคาดหวัง ค่อนข้างมาก (๔)	สูงกว่า ความคาดหวัง มาก (๕)	คิดเป็น คะแนน
๑. <u>ความประพฤติ</u> - พิจารณาจากคามมีมานะ ความอดทน ความเอาใจใส่ ในหน้าที่การงาน ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน การอุทิศเวลาให้กับทางราชการ ความขยันหมั่นเพียร - ความตั้งใจ ความมุ่งมั่นที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมาย ให้สำเร็จและเป็นผลดีแก่ทางราชการ โดยคำนึงเป้าหมาย ของงานเป็นหลัก ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ตลอดจน ไม่ละเลยต่องานและพร้อมที่จะรับผิดชอบต่อผลที่จะเกิดขึ้น	๒๐						
๒. <u>ความมีคุณธรรม จริยธรรม</u> - พิจารณาจากอุปนิสัย บุคลิกลักษณะ การวางตัว การแสดงออกทั้งต่อหน้าและลับหลัง - ความเอื้อเฟื้อต่อบุคคลอื่น ความเมตตา กรุณา ความซื่อสัตย์ สุจริต การประพฤติตนในศีลธรรมและ ขนบธรรมเนียมประเพณี คุณธรรมและจริยธรรม	๒๐						

๒. พฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ราชการ คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน	คะแนน เต็ม	ระดับการประเมินพฤติกรรม					
		ต่ำกว่า ความคาดหวัง มาก (๑)	ต่ำกว่า ความคาดหวัง ค่อนข้างมาก (๒)	เป็นไปตาม ความคาดหวัง (๓)	สูงกว่า ความคาดหวัง ค่อนข้างมาก (๔)	สูงกว่า ความคาดหวัง มาก (๕)	คิดเป็น คะแนน
๓. <u>การรักษาวินัย</u> - พิจารณาจากการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ แบบแผน ข้อบังคับของทางราชการ และจรรยาบรรณ ของข้าราชการ	๑๕						
๔. <u>มุ่งผลสัมฤทธิ์</u> - พิจารณาจากความมุ่งมั่นในการทำงานตามบทบาท หน้าที่ให้บรรลุตามผลลัพธ์ที่กำหนดอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ ตลอดความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติราชการให้ดี หรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็น ผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัด ผลสัมฤทธิ์ของหน่วยงาน	๑๕						
๕. <u>จิตบริการ</u> - พิจารณาจากความมุ่งมั่นในการให้บริการด้วยอัธยาศัยไมตรี เพื่อตอบสนองต่อหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง ตลอดจนตอบสนองต่อความคาดหวังของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร/ สมาชิกวุฒิสภา ประชาชน และบุคลากรภายในหน่วยงาน	๑๕						
๖. <u>ทำงานเป็นทีม</u> - พิจารณาจากความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกับ ผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ยอมรับในความสามารถของผู้ร่วมงานทุกระดับ ความสามารถ ในการสร้างสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงาน รวมทั้งเต็มใจในการให้ ความช่วยเหลือต่อผู้อื่นอยู่เสมอ	๑๕						

๓. สรุปผลการประเมิน

รายการประเมิน	ผลการประเมิน		สรุปผลการประเมิน	
	คะแนน	ร้อยละ	ผ่าน (สูงกว่าร้อยละ ๖๐)	ไม่ผ่าน (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐)
๑. ผลสัมฤทธิ์ของการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ				
๒. พฤติกรรมของผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ				

สรุปผลการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ กรณีขยายเวลาการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

☐ ไม่ต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนด เห็นควรให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการต่อไป

☐ ต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนด เห็นควรให้ออกจากราชการ

เหตุผล.....

.....

(ลงชื่อ).....

(.....)

ตำแหน่ง.....

ประธานกรรมการ

วันที่..... เดือน..... พ.ศ.

(ลงชื่อ).....

(.....)

ตำแหน่ง.....

กรรมการ

วันที่..... เดือน..... พ.ศ.

(ลงชื่อ).....

(.....)

ตำแหน่ง.....

กรรมการ

วันที่..... เดือน..... พ.ศ.

(ลงชื่อ).....

(.....)

ตำแหน่ง.....

เลขานุการ

วันที่..... เดือน..... พ.ศ.

ความเห็นของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๔๒

.....

(ลงชื่อ).....

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่..... เดือน..... พ.ศ.

๔. การรายงาน ก.ร.

(แบบ ทล.๔ และ แบบ ทล.๕)

การรายงาน ก.ร.

กรณีผลการประเมินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการไม่ต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนด

ด้วย.....(ส่วนราชการ).....ได้มีคำสั่ง...../.....ลงวันที่.....บรรจุ
(ผู้สอบแข่งขันได้/ผู้ได้รับคัดเลือก/ข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ซึ่งโอนมาในระหว่างที่ยังทดลองปฏิบัติ
หน้าที่ราชการ) เข้ารับราชการเป็นข้าราชการรัฐสภาสามัญและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ดังนี้

๑. ชื่อ-สกุล..... ตำแหน่ง..... กลุ่มงาน.....สำนัก
.....สังกัด (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร/สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา)
๒. ชื่อ-สกุล..... ตำแหน่ง..... กลุ่มงาน.....สำนัก
.....สังกัด (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร/สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา)
๓. ชื่อ-สกุล..... ตำแหน่ง..... กลุ่มงาน.....สำนัก
.....สังกัด (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร/สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา)

๔. ...

(ให้ระบุชื่อผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการทุกคน)

โดยให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง ตั้งแต่วันที่.....เป็นต้นไป
บัดนี้ ข้าราชการรัฐสภาสามัญดังกล่าวได้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการครบกำหนดแล้ว เมื่อ
วันที่.....ปรากฏว่ามีผลการประเมินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการไม่ต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนด และ
(สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร/สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา) มีคำสั่งให้รับราชการต่อไปแล้ว

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....

การรายงาน ก.ร.

กรณีผลการประเมินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนด

ด้วย.....(ส่วนราชการ).....ได้มีคำสั่ง...../.....ลงวันที่.....บรรจุ
นาย/นาง/นางสาว.....(ชื่อ-สกุล).....ซึ่งเป็น (ผู้สอบแข่งขันได้/ผู้ได้รับคัดเลือก/ข้าราชการ
หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ซึ่งโอนมาในระหว่างที่ยังทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ) เข้ารับราชการเป็นข้าราชการ
รัฐสภาสามัญและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง.....กลุ่มงาน.....สำนัก.....
สังกัด (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร/สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา)

โดยให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง ตั้งแต่วันที่.....เป็นต้นไป
บัดนี้ ปรากฏว่าข้าราชการรัฐสภาสามัญดังกล่าวมีผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต่ำกว่า
มาตรฐานที่กำหนด โดย

- ☐ มีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ เดือน วัน
- ☐ มีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการครบกำหนดเวลา ๖ เดือน
- ☐ มีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการครบกำหนดเวลา ๖ เดือน และได้ขยายเวลาการ
ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ เดือน

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....

๕. คำสั่งให้ผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการที่มีผลการประเมิน
ไม่ต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนดรับราชการต่อไป

คำสั่งให้ผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการที่มีผลการประเมินไม่ต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนดรับราชการต่อไป

คำสั่ง ...(ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา)...

ที่ .../....

เรื่อง ให้ข้าราชการรัฐสภาสามัญซึ่งมีผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการไม่ต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนดรับราชการต่อไป

ตามที่ได้มีคำสั่ง...(ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา)... ที่...../..... ลงวันที่.....
เรื่อง บรรจุและแต่งตั้งข้าราชการ จำนวน ราย ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่.....
คือ นาย/นาง/นางสาว.....ตำแหน่ง.....
กลุ่มงาน.....สำนัก.....
โดยให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง นั้น

บัดนี้ นาย/นาง/นางสาว.....ได้ครบทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ
ครบตามเวลาที่กำหนดแล้ว ปรากฏว่ามีผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการไม่ต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนด สมควร
ให้รับราชการต่อไป

ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๔
และกฎ ก.ร. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติ
หน้าที่ราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ จึงให้ นาย/นาง/นางสาว.....รับราชการต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่.....เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่.....

(ลงชื่อ).....

(.....)

ตำแหน่ง.....

๖. คำสั่งให้ออกจากราชการกรณีผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ
มีผลการประเมินต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนด

คำสั่งให้ออกจากราชการกรณีผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการมีผลการประเมิน
ต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนด

คำสั่ง ...(ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา)...
ที่ /

เรื่อง ให้ข้าราชการรัฐสภาสามัญออกจากราชการเพราะผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ
ต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนด

ตามคำสั่ง...(ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา).. ที่.... / เรื่องลงวันที่
..... บรรจุและแต่งตั้ง นาย/นาง/นางสาว.....ผู้สอบแข่งขันได้ (หรือผู้ได้รับคัดเลือก
หรือข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ซึ่งโอนมาในระหว่างที่ยังทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ) เข้ารับราชการ
เป็นข้าราชการรัฐสภาสามัญ โดยให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง

บัดนี้ ข้าราชการรัฐสภาสามัญดังกล่าว ได้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการมาเป็นเวลา...เดือนแล้ว
ปรากฏว่ามีผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนด ไม่สมควรให้รับราชการต่อไป

ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๒ มาตรา ๔๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ
ข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๔ และกฎ ก.ร. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาข้าราชการ
รัฐสภาสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ พ.ศ. จึงให้ข้าราชการรัฐสภาสามัญดังกล่าวออกจาก
ราชการ

สั่ง ณ วันที่.....

(ลงชื่อ).....
(.....)
ตำแหน่ง.....

หมายเหตุ การสั่งให้ออกจากราชการเพราะผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนด ให้มี
คำสั่งภายในห้าวันทำการนับแต่วันที่ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๔๒ ได้รับรายงานผลการประเมินผลการ
ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ



คำสั่งสำนักบริหารงานกลาง

ที่ ๔ /๒๕๕๙

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกลุ่มงานบริหารงานบุคคล
สำนักบริหารงานกลาง

ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการฝ่ายรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๔ มาตรา ๕ บัญญัติว่า
การบริหารราชการตามพระราชบัญญัตินี้ให้เป็นไปตามวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ซึ่งส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
ได้นำหลักการดังกล่าวมาใช้ โดยกำหนดมาตรฐานความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ดังนั้น เพื่อให้กลุ่มงานบริหารงานบุคคล สำนักบริหารงานกลาง ดำเนินการตามเกณฑ์มาตรฐาน
ความโปร่งใสของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
และเพื่อให้การปฏิบัติงานของกลุ่มงานบริหารงานบุคคล สำนักบริหารงานกลาง เป็นไปในแนวทางเดียวกัน
รวมทั้งเป็นประโยชน์ต่อสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรในด้านพัฒนากระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ให้กระชับ รวดเร็ว และลดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกลุ่มงานบริหารงานบุคคล สำนักบริหารงานกลาง ประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------------------------|
| ๑. ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานกลาง | ที่ปรึกษาและคณะกรรมการ |
| ๒. ผู้บังคับบัญชาของกลุ่มงานบริหารงานบุคคล | ประธานคณะกรรมการ |
| สำนักบริหารงานกลาง | |
| ๓. นางอธินี พงษ์สิน | รองประธานคณะกรรมการ |
| ๔. นายกาจบวร ธรรมเพียร | คณะกรรมการ |
| ๕. นายอำพล ไทสังขเลาพร | คณะกรรมการ |
| ๖. นายหิสนัย ทรัพย์เจริญ | คณะกรรมการ |
| ๗. นายสนธยา อินทรชื่น | คณะกรรมการ |
| ๘. นางสาวณัฐธิยาภรณ์ ผลาวงษ์ | คณะกรรมการ |
| ๙. นางสาวธวชนี ดำรงนิธิกุล | คณะกรรมการและเลขานุการ |
| ๑๐. นางสาวกรกช จันทธีรสกุล | คณะกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๑๑. นางสาวพิมพ์ธิญา ฮ่องแสนะ | คณะกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๑๒. นางสาวปริญญา ศรีสุคนธ์ | คณะกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๑๓. นางสาวภัทรวรรณ แป้นอุดม | คณะกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๑๔. นางสาวเกศลักษณ์ ใจหนัก | คณะกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๑๕. นางสาวอัญชลี จิตใจตรง | คณะกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑. ดำเนินการกำหนดแผนการดำเนินงาน และกระบวนการในการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในแต่ละด้านให้ชัดเจน
๒. ดำเนินการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อสร้างแนวทางการปฏิบัติงานในสายงานการบริหารงานบุคคล
(คู่มือการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล)

๓. นำเสนอคู่มือการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลต่อเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เพื่อพิจารณาเห็นชอบ

๔. กำกับ ติดตาม จากการนำคู่มือการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลไปปฏิบัติ พร้อมทั้งปรับปรุงคู่มือปฏิบัติงานให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.ร. กำหนดให้เป็นปัจจุบัน

๕. รายงานความคืบหน้า ปัญหา อุปสรรคและการดำเนินการต่อผู้อำนวยการสำนักบริหารงานกลาง
ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๑ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๙



(นางนงนุช เศรษฐบุตร)

ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานกลาง