

กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา



นางสาธิตา โปธิกุล

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

มีหน้าที่รับผิดชอบและปฏิบัติงาน ดังนี้

- ★ พิจารณาวางแผนมอบหมายงาน วินิจฉัย สั่งการ ควบคุม ตรวจสอบ ให้คำปรึกษา แนะนำ ปรับปรุง แก้ไข ติดตามประเมินผลและแก้ไขข้อขัดข้องในการปฏิบัติงานในกลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - ★ ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - ★ พิจารณาเสนอความคิดเห็นหรือข้อมูลของงานเพิ่มเติม ก่อนนำเสนอผู้บังคับบัญชา
 - ★ กำกับติดตาม ตรวจสอบการจัดเก็บข้อมูลตามตัวชี้วัด มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษางาน ITA และงานจัดเก็บข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - ★ งานประเมินตำแหน่งครูผู้ช่วยเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู
 - ★ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายในกลุ่มบริหารงานบุคคล กลุ่มวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
 - ★ ปฏิบัติงานอื่นๆ ตามที่ได้มอบหมาย
- กรณีไม่อยู่หรือไม่สามารถปฏิบัติงานได้ ให้มีผู้ปฏิบัติงานแทน ดังนี้
๑. นางภัทรรัฐ ภิญโญ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
 ๒. นางดารุณี เกตวงษา นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

มาตรฐานการปฏิบัติงาน
เรื่อง จัดทำแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

ที่	กิจกรรม/วิธีปฏิบัติ	มาตรฐานการปฏิบัติงาน
๑	จัดทำข้อมูลทั่วไปที่เกี่ยวข้องกับแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ของ สพป.แพร่ เขต ๑	มีข้อมูลเชื่อมโยงและสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการประจำปี ของ สพป.แพร่ เขต ๑
๒	วิเคราะห์ข้อมูลและโครงการฯ ในแผนปฏิบัติการของสพป.แพร่ เขต ๑ ที่เกี่ยวข้องกับแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา	เมื่อแผนปฏิบัติการได้รับอนุมัติแล้วดำเนินการคัดเลือกโครงการฯ ในแผนปฏิบัติการประจำปีที่เกี่ยวข้องกับแผนพัฒนาครูฯอย่างต่อเนื่อง
๓	ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลและโครงการฯ เพื่อนำมาจัดทำแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา	ดำเนินการจัดทำร่างแผนพัฒนาครูฯ เมื่อได้ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลครบถ้วน
๔	แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา	ภายใน๓ วัน หลังจากดำเนินการจัดทำร่างแผนพัฒนาครูฯแล้วเสร็จ
๕	จัดประชุมคณะกรรมการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา	ภายใน๓วันหลังจากดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการฯ เพื่อพิจารณา
๖	ติดตามผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ของ สพป.แพร่ เขต ๑	แจ้งกลุ่มที่รับผิดชอบโครงการฯตามแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา รายงานผลการดำเนินการตามโครงการฯภายในกำหนด

มาตรฐานการปฏิบัติงาน
เรื่อง การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

ที่	กิจกรรม/วิธีปฏิบัติ	มาตรฐานการปฏิบัติงาน
๑	ทำทะเบียนคุมการเตรียมความพร้อมรายใหม่	ภายใน ๑ วันนับแต่ได้รับคำสั่งบรรจุ
๒	โรงเรียนเสนอรายชื่อผู้ดำรงตำแหน่งครูในสถานศึกษาไปยัง สพท./สพท.ส่งรายชื่อไปให้ ศจ. เพื่อมีคำสั่งแต่งตั้งเป็นกรรมการประเมิน (สำหรับเกณฑ์ ว ๑๙/๒๕๖๑)	ภายใน ๒ วันนับแต่ได้รับรายชื่อจากโรงเรียน
๓	แจ้งคำสั่งแต่งตั้งกรรมการประเมินให้โรงเรียนทราบ (สำหรับเกณฑ์ ว ๑๙/๒๕๖๑)	ภายใน ๒ วัน นับแต่ได้รับคำสั่งจาก ศจ.
๔	เมื่อคณะกรรมการประเมินภายในเวลา ๒ ปี ครบจำนวนครั้งตามที่ ก.ค.ศ.กำหนดให้โรงเรียนส่งผลการประเมินไปยัง สพท.เพื่อดำเนินการตรวจสอบ	ภายใน ๓ วันนับแต่ได้รับผลการประเมินจากโรงเรียน
๕	สพท.เสนอ ศจ.แพร่ เพื่อดำเนินการต่อไป	ภายใน ๓ วัน นับแต่วันที่ได้รับผลการประเมินครบถ้วนทุกราย

๖	ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ สั่งบรรจุแต่งตั้งและส่งคำสั่งแจ้ง โรงเรียนและผู้เกี่ยวข้อง	ภายใน ๒ วันนับแต่ได้รับคำสั่ง
---	--	-------------------------------

๑. ชื่อกระบวนการ

งานเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย

๒. วัตถุประสงค์

เพื่อเป็นแนวปฏิบัติการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มที่ถูกต้อง สนองต่อความต้องการของ หน่วยงาน และเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

๓. ขอบเขตของงาน

การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มเป็นกระบวนการในการบริหารบุคคลผู้ใดจะเข้ามาดำรง ตำแหน่งครู ซึ่งต้องดำเนินการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ มาตรา ๕๖ บัญญัติให้ผู้ใดที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้เข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้ใดได้รับการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งครู ให้ผู้นั้นเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ในตำแหน่งครูผู้ช่วย เป็น เวลา ๒ ปี ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะและบุคลิกลักษณะในการปฏิบัติวิชาชีพทั้งในการ ปฏิบัติงาน และปฏิบัติหน้าที่ที่เหมาะสมกับวิชาชีพครูตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด การเตรียมความพร้อมและ พัฒนาอย่างเข้ม ใช้กับผู้ดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วย เพื่อแต่งตั้งเป็นตำแหน่ง ครู ส่วนการทดลองปฏิบัติหน้าที่ทางราชการ ใช้กับตำแหน่งอื่นที่บรรจุเข้ามา เช่น ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค (๒)

๔. คำจำกัดความ

การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม เป็นกระบวนการในการพัฒนาบุคคลที่เข้ามาดำรงตำแหน่ง ครู ตามมาตรา ๑๙ (๔) และมาตรา ๕๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ให้ผู้ใดที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้เข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและ บุคลากร

ทางการศึกษา ผู้ใดได้รับการบรรจุ และแต่งตั้งในตำแหน่งครู ให้ผู้นั้นเตรียมความพร้อมและพัฒนา อย่างเข้ม ใน ตำแหน่งครูผู้ช่วย เป็นเวลา ๒ ปี ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะและ บุคลิกลักษณะในการ ปฏิบัติวิชาชีพทั้งในการปฏิบัติงานและการปฏิบัติหน้าที่ที่เหมาะสมกับวิชาชีพครูตาม หลักเกณฑ์และวิธีการ ที่ ก.ค.ศ. กำหนด การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ใช้กับผู้ดำรงตำแหน่ง ครูผู้ช่วย เพื่อแต่งตั้งเป็นตำแหน่ง ครู ส่วน การทดลองปฏิบัติหน้าที่ทางราชการ ใช้กับตำแหน่งอื่นที่บรรจุเข้า มา เช่น ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตาม มาตรา ๓๘ค(๒)

๕. ขั้นตอนการปฏิบัติงาน

การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มสำหรับตำแหน่งครูผู้ช่วยเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่ ก.ค.ศ. กำหนด (หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ.๐๒๐๖.๗/๑๙ ลงวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๑)

๕.๑ ระดับสถานศึกษา

- ๑) สถานศึกษาเสนอรายชื่อผู้ดำรงตำแหน่งครูในสถานศึกษาให้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
- ๒) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เสนอรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิอื่นจากภายนอกสถานศึกษา ให้ กศจ.

พิจารณาให้ความเห็นชอบ

๓) ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ แต่งตั้งคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

จำนวน ๓ คน ประกอบด้วย

- | | |
|--|---------------|
| ๑. ผู้อำนวยการสถานศึกษา | ประธานกรรมการ |
| ๒. ผู้ดำรงตำแหน่งครูในสถานศึกษา | กรรมการ |
| ๓. ผู้ทรงคุณวุฒิอื่นจากภายนอกสถานศึกษา | กรรมการ |

๔. คณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ประเมินเป็นระยะๆ อย่างต่อเนื่อง และสรุปผลการประเมินทุกหกเดือน รวม ๔ ครั้ง ในเวลาสองปี ตามแบบประเมินที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๕. สรุปผลการประเมินเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ภายในสามสิบวันนับตั้งแต่ครบสองปี และให้รายงานสำนักงานเขตพื้นที่ เพื่อเสนอผู้มีอำนาจ ตามมาตรา ๕๓ พิจารณา

๖. ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ เสนอ กศจ. พิจารณาอนุมัติ และให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ ออก คำสั่งแต่งตั้งครูผู้ช่วย ผู้นั้นให้ดำรงตำแหน่งครู ในวันถัดจากวันครบ กำหนดการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม และให้แจ้งผู้ขึ้นทราบ

๕.๒ ระดับเขตพื้นที่การศึกษา

๑) นำผลการประเมินของคณะกรรมการ เมื่อครบ ๒ ปี ทั้ง ๔ ครั้ง เสนอที่ประชุม อ.ก.ค.ศ. เขต พื้นที่ การศึกษา เพื่อพิจารณาอนุมัติ

๒) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา / สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา แจ้งผลการประชุม อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ให้โรงเรียนดำเนินการส่งแต่งตั้งพร้อมทั้งส่งคำสั่งให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา/สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา

๓) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา / สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา ตรวจสอบรายงานสรุปการประเมินทั้ง ๔ ครั้ง ก.ค.จ.เขตพื้นที่การศึกษา พิจารณาอนุมัติ ผู้มีอำนาจตามมาตร ๕๓ สั่งบรรจุแต่งตั้งและส่งคำสั่งไปยัง สพท. แจ้งผู้เกี่ยวข้องทราบและ รายงานสำนักงาน ก.ค.ศ. ผลการประเมินต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด ผอ.สถานศึกษาสั่ง ให้ผู้ขึ้น ออกจากราชการแจ้งผู้ขึ้นทราบรายงาน สพป./สพม ความถูกต้องของคำสั่ง แล้วส่งคำสั่งให้กลุ่มงานที่เกี่ยวข้อง

๔) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา / สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา ส่งคำสั่ง ไปยังสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงาน ก.ค.ศ.

ส่วนกรณีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่บรรจุในตำแหน่งอื่น นอกจากตำแหน่งครูผู้ช่วย เช่น บุคลากรทางการศึกษาอื่นตาม มาตรา ๓๗ ค (๒) ยังคงให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ซึ่งปัจจุบันไม่มีกฎ ก.ค.ศ. จึงใช้กฎ ก.พ. ฉบับที่ ๒๑ (พ.ศ.๒๕๔๒) กำหนดเดิม

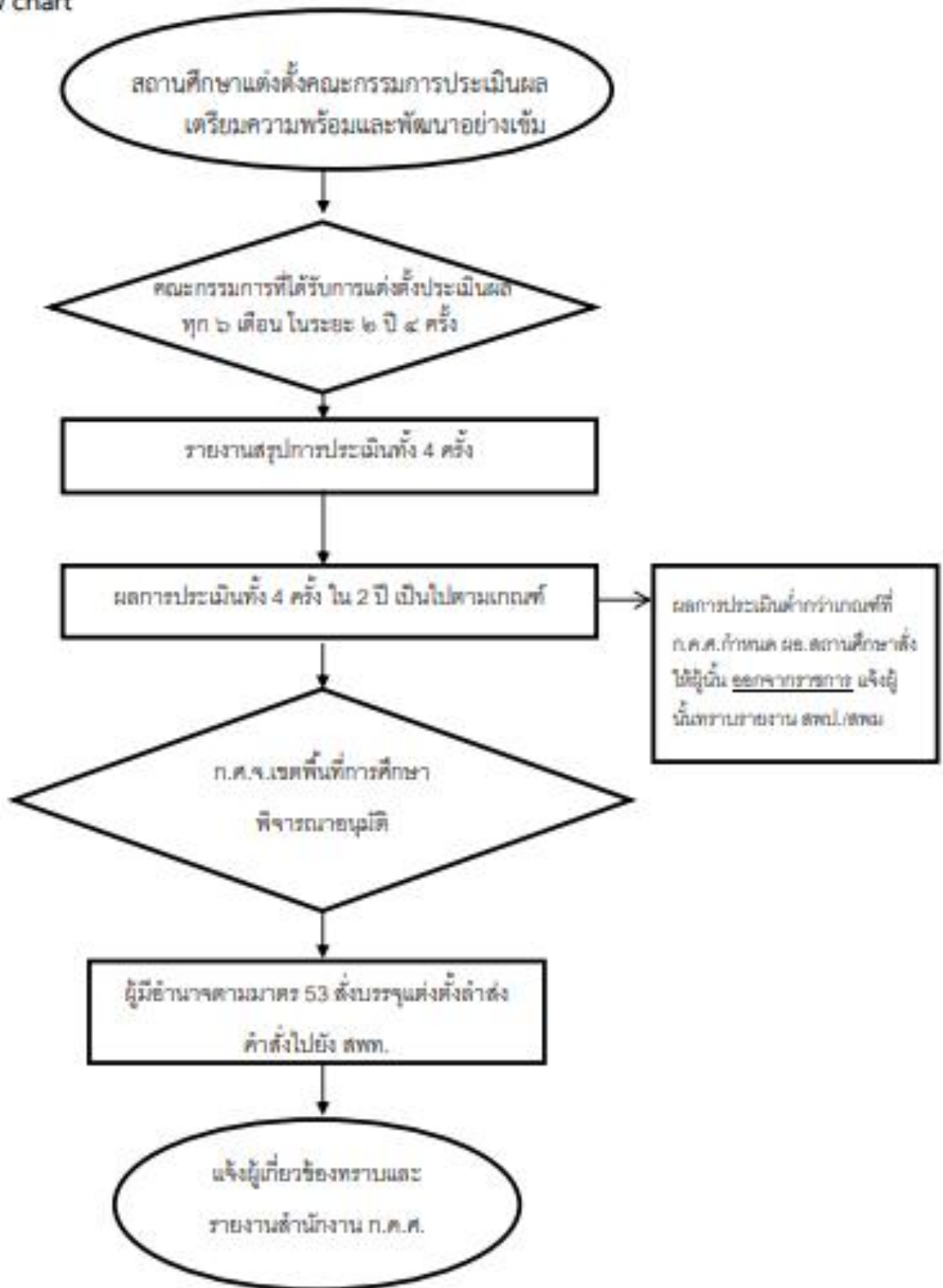
6. แบบฟอร์มที่ใช้

- 6.1 คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาอย่างเข้ม (ภาคผนวก ก)
- 6.2 แบบประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม (ภาคผนวก ข)
- 6.3 แบบสรุปผลการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม (ภาคผนวก ค)

7. เอกสาร/หลักฐานอ้างอิง

- 7.1 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 มาตรา 53 และ 56
- 7.2 หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.2/ว 20 ลงวันที่ 10 พฤศจิกายน 2548 เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม
- 7.3 หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.3/ว 24 ลงวันที่ 14 ธันวาคม 2548 เรื่อง การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 7.4 หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.6/ว 7 ลงวันที่ 20 สิงหาคม 2553 เรื่อง การแต่งตั้งครูผู้ช่วยให้ดำรงตำแหน่งครู ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551
- 7.5 หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.4/ว 15 ลงวันที่ 10 พฤศจิกายน 2557 เรื่อง การปรับปรุงมาตรฐานตำแหน่ง ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๖. Flow chart



ชื่องาน (กระบวนงาน) งานเตรียมความพร้อมพัฒนาอย่างเข้ม		สพป./สพม.....กลุ่ม บริหารงานบุคคล	
ตัวชี้วัดที่สำคัญของกระบวนงาน			
เพื่อเป็นแนวปฏิบัติการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มที่ถูกต้อง สนองต่อความต้องการของหน่วยงานและ			
ลำดับที่	ผังขั้นตอนการดำเนินงาน	รายละเอียดงาน	เวลาดำเนินการ
1.		ผอ.สถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลเตรียมความพร้อมพัฒนาอย่างเข้ม	1 วัน
2.		คณะกรรมการประเมินการเตรียมความพร้อมทุก 3 เดือน ในระยะเวลา 2 ปี รวม 8 ครั้ง	2 ปี
3.		ผอ.สถานศึกษารับรายงานผลการประเมินในแต่ละครั้งหากผลการประเมินต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ให้คณะกรรมการพิจารณาทบทวนอีกครั้ง หากทบทวนแล้วยังต่ำกว่าเกณฑ์ ผอ.สถานศึกษาสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการภายใน 5 วันทำการ นับแต่วันที่ได้รับรายงาน	3 เดือน เป็นเวลา 2 ปี
4.		หากผลการประเมินเป็นไปตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ให้เตรียมความพร้อมพัฒนาอย่างเข้มต่อไปจนครบ 2 ปี	2 ปี
5.		นำผลการประเมินรายงานที่ประชุม ออกศจ./กศจ.พิจารณาอนุมัติ ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ มีคำสั่งพร้อมส่งคำสั่งไปยัง สพป./สพม.ตรวจสอบความถูกต้อง	1 เดือน
6.		ส่งคำสั่งให้ สพฐ. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	15 วัน

เอกสารอ้างอิง : (ระบุ กฎ ระเบียบ แบบธรรมเนียมที่เกี่ยวข้อง)

1. 2.

คำอธิบายสัญลักษณ์ผังขั้นตอน จุดเริ่มต้นหรือสิ้นสุดกระบวนการ กิจกรรมงานหรือการปฏิบัติ การตัดสินใจ ทิศทางหรือการ