

กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา



นางดารุณี เกตวงษา

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ตำแหน่งเลขที่ อ ๒๓ มีหน้าที่รับผิดชอบและปฏิบัติงาน ดังนี้

-ส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการได้รับการอบรมหรือฝึกอบรมพัฒนาเพื่อสร้างความเข้มแข็งในวิชาชีพและการขอให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ

-งานประเมินตำแหน่งครูผู้ช่วยเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู

-งานประเมินสัมฤทธิผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาและผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในระยะเวลา ๑ ปี

-งานประเมินสัมฤทธิผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในระยะเวลา ๑ ปี

-งานขอพระราชทานเพลิงศพ และการรายงานการถึงแก่กรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

-ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายในกลุ่มบริหารงานบุคคล กลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

-ปฏิบัติงานอื่นๆตามที่ได้รับมอบหมาย

กรณีไม่อยู่หรือไม่สามารถปฏิบัติงานได้ให้ นางภัทรรักษ์ ภิญโญ ปฏิบัติหน้าที่แทน

มาตรฐานการปฏิบัติงาน
เรื่อง การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

ที่	กิจกรรม/วิธีปฏิบัติ	มาตรฐานการปฏิบัติงาน
๑	ทำทะเบียนคุมการเตรียมความพร้อมรายใหม่	ภายใน ๑ วันนับแต่ได้รับคำสั่งบรรจุ
๒	โรงเรียนเสนอรายชื่อผู้ดำรงตำแหน่งครูในสถานศึกษาไปยัง สพท./สพท.ส่งรายชื่อไปให้ ศรจ. เพื่อมีคำสั่งแต่งตั้งเป็นกรรมการประเมิน (สำหรับเกณฑ์ ว ๑๙/๒๕๖๑)	ภายใน ๒ วันนับแต่ได้รับรายชื่อจากโรงเรียน
๓	แจ้งคำสั่งแต่งตั้งกรรมการประเมินให้โรงเรียนทราบ (สำหรับเกณฑ์ ว ๑๙/๒๕๖๑)	ภายใน ๒ วัน นับแต่ได้รับคำสั่งจาก ศรจ.
๔	เมื่อคณะกรรมการประเมินภายในเวลา ๒ ปี ครบจำนวนครั้งตามที่ ก.ค.ศ.กำหนดให้โรงเรียนส่งผลการประเมินไปยัง สพท.เพื่อดำเนินการตรวจสอบ	ภายใน ๓ วันนับแต่ได้รับผลการประเมินจากโรงเรียน
๕	สพท.เสนอ ศรจ.แพร่ เพื่อดำเนินการต่อไป	ภายใน ๓ วัน นับแต่วันที่ได้รับผลการประเมินครบถ้วนทุกราย
๖	ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ สั่งบรรจุแต่งตั้งและส่งคำสั่งแจ้ง โรงเรียนและผู้เกี่ยวข้อง	ภายใน ๒ วันนับแต่ได้รับคำสั่ง

๑. ชื่อกระบวนการ

งานเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย

๒ วัตถุประสงค์

เพื่อเป็นแนวปฏิบัติการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มที่ถูกต้อง สอดคล้องความต้องการของ หน่วยงาน และเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

๓.ขอบเขตของงาน

การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มเป็นกระบวนการในการบริหารบุคคลผู้ใดจะเข้ามาดำรง ตำแหน่งครู ซึ่งต้องดำเนินการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ มาตรา ๕๖ บัญญัติให้ผู้ใดที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้เข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้ใดได้รับการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งครู ให้ผู้นั้นเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ในตำแหน่งครูผู้ช่วย เป็น เวลา ๒ ปี ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู เพื่อเพิ่มความรู้ทักษะและบุคลิกลักษณะในการปฏิบัติวิชาชีพทั้งในการ ปฏิบัติงาน และปฏิบัติหน้าที่ที่เหมาะสมกับวิชาชีพครูตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม 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 ในตำแหน่งครูผู้ช่วย เป็นเวลา ๒ ปี ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะและ บุคลิกลักษณะในการปฏิบัติวิชาชีพทั้งในการปฏิบัติงานและการปฏิบัติหน้าที่ที่เหมาะสมกับวิชาชีพครูตาม หลักเกณฑ์และวิธีการ ที่ ก.ค.ศ. กำหนด การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ใช้กับผู้ดำรงตำแหน่ง ครูผู้ช่วย เพื่อแต่งตั้งเป็นตำแหน่ง ครู ส่วน การทดลองปฏิบัติหน้าที่ทางราชการ ใช้กับตำแหน่งอื่นที่บรรจุเข้า มา เช่น ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตาม มาตรา ๓๘๘(๒)

๕. ขั้นตอนการปฏิบัติงาน

การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มสำหรับตำแหน่งครูผู้ช่วยเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่ ก.ค.ศ. กำหนด (หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ.๐๒๐๖.๗/ว๑๙ 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. พิจารณานุมัติ และให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ ออก คำสั่งแต่งตั้งครูผู้ช่วย ผู้นั้นให้ดำรงตำแหน่งครู ในวันถัดจากวันครบ กำหนดการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม และให้แจ้งผู้นั้นทราบ

๕.๒ ระดับเขตพื้นที่การศึกษา

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

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

๓) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา / สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา ตรวจสอบรายงานสรุปการประเมินทั้ง ๔ ครั้ง ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา พิจารณานุมัติ ผู้มีอำนาจตามมาตร ๕๓ สั่งบรรจุแต่งตั้งและส่งคำสั่งไปยัง สพท. แจ้งผู้เกี่ยวข้องทราบและ รายงานสำนักงาน ก.ค.ศ. ผลการประเมินต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด ผอ.สถานศึกษาสั่ง ให้ผู้นั้น ออกจากราชการแจ้งผู้นั้นทราบรายงาน สพป./สพม ความถูกต้องของคำสั่ง แล้วส่งคำสั่งให้กลุ่มงานที่เกี่ยวข้อง

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

ส่วนกรณีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่บรรจุในตำแหน่งอื่น นอกจากตำแหน่งครูผู้ช่วย เช่น บุคลากรทางการศึกษาอื่นตาม มาตรา ๓๘ ค (๒) ยังคงให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นเป็นไปตาม หลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ซึ่งปัจจุบันไม่มีกฎ ก.ค.ศ. จึงใช้กฎ ก.พ. ฉบับที่ ๒๑ (พ.ศ.๒๕๕๒) กำหนดเดิม

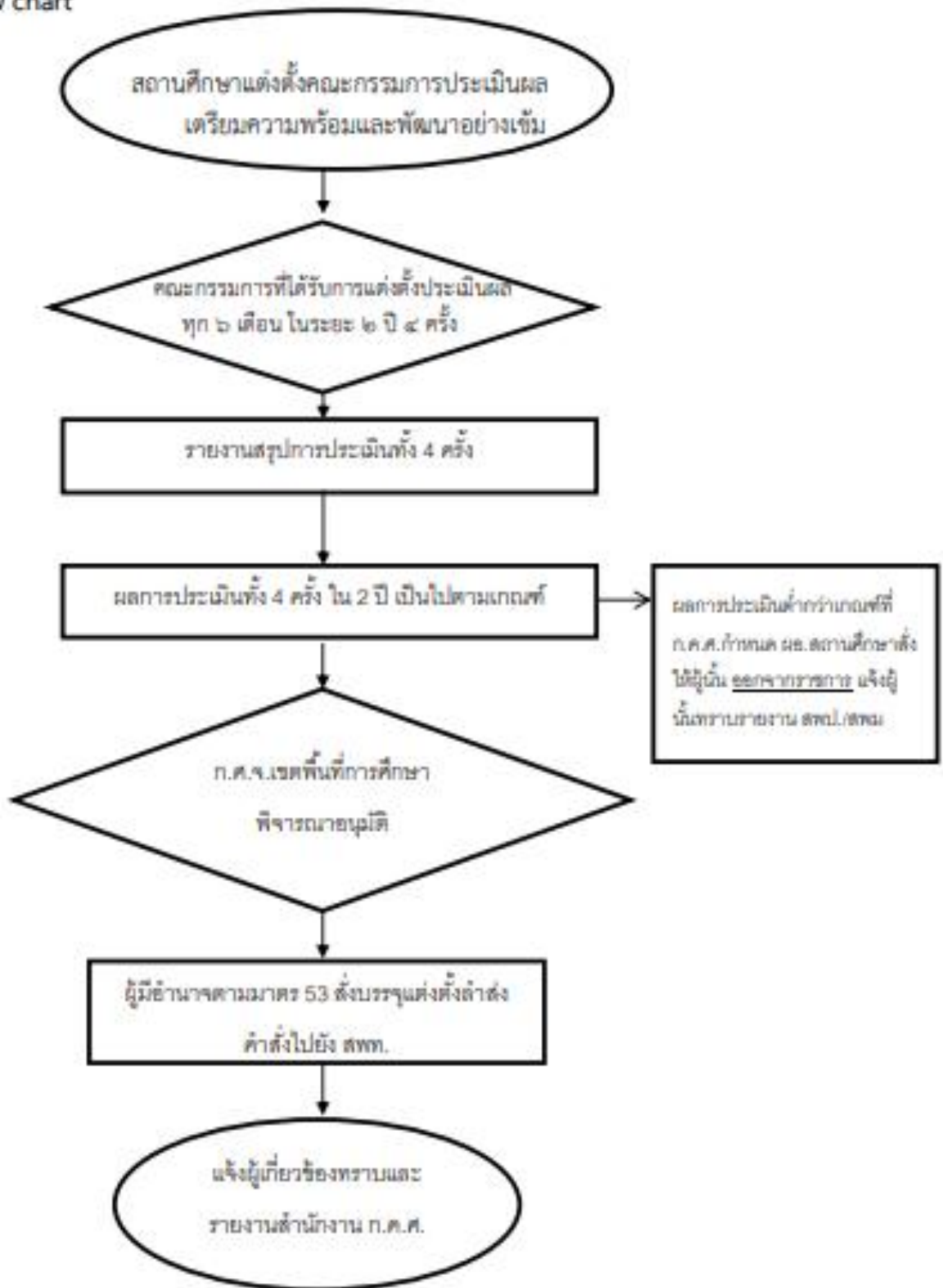
6. แบบฟอร์มที่ใช้

- 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 เรื่องหลักเกณฑ์ และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม
- 7.3 หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.3/ว 24 ลงวันที่ 14 ธันวาคม 2548 เรื่อง การปรับปรุง การกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 7.4 หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.6/ว 7 ลงวันที่ 20 สิงหาคม 2553 เรื่อง การแต่งตั้งครูผู้ช่วย ให้ดำรงตำแหน่งครู ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551
- 7.5 หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.4/ว 15 ลงวันที่ 10 พฤศจิกายน 2557 เรื่อง การปรับปรุง มาตรฐานตำแหน่ง ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๖. Flow chart



โครงสร้างส่วนประกอบมาตรฐานงานของ สพป./สพม.

ชื่องาน (กระบวนงาน) งานเตรียมความพร้อมพัฒนาอย่างเข้ม		สพป./สพม.....กลุ่ม บริหารงานบุคคล	รหัสเอกสาร :			
ตัวชี้วัดที่สำคัญของกระบวนงาน						
เพื่อเป็นแนวปฏิบัติการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มที่ถูกต้อง สนองต่อความต้องการของหน่วยงานและเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล						
ลำดับที่	ผังขั้นตอนการดำเนินงาน	รายละเอียดงาน	เวลาดำเนินการ	มาตรฐานคุณภาพงาน	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
1.	<pre> graph TD A([สถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลเตรียมความพร้อมพัฒนาอย่างเข้ม]) --> B[คณะกรรมการประเมินทุก 3 เดือน ในระยะเวลา 2 ปี รวม 8 ครั้ง] B --> C{หากไม่ผ่านการประเมินตามเกณฑ์ ก.ค.ศ. กำหนด ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุให้ออกจากราชการภายใน 5 วันนับจากวันที่ได้รับรายงาน} C --> D([ผลการประเมินเป็นไปตามเกณฑ์ ก.ค.ศ. กำหนด ให้รายงาน ออกจก./กศจ. และออกคำสั่งแต่งตั้ง รายงาน สพป./สพม.]) </pre>	ผอ.สถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลเตรียมความพร้อมพัฒนาอย่างเข้ม	1 วัน	ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์	โรงเรียน	
2.		คณะกรรมการประเมินการเตรียมความพร้อมทุก 3 เดือน ในระยะเวลา 2 ปี รวม 8 ครั้ง	2 ปี	ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์	โรงเรียน	
3.		ผอ.สถานศึกษารับรายงานผลการประเมินในแต่ละครั้งหากผลการประเมินต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ให้คณะกรรมการพิจารณาทบทวนอีกครั้ง หากทบทวนแล้วยังต่ำกว่าเกณฑ์ ผอ.สถานศึกษาสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการภายใน 5 วันทำการ นับแต่วันที่ได้รับรายงาน	3 เดือน เป็นเวลา 2 ปี	ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์	โรงเรียน	
4.		หากผลการประเมินเป็นไปตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ให้เตรียมความพร้อมพัฒนาอย่างเข้มต่อไปจนครบ 2 ปี	2 ปี	ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์	โรงเรียน	
5.		นำผลการประเมินรายงานที่ประชุม ออกจก./กศจ. พิจารณาอนุมัติ ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ มีคำสั่งพร้อมส่งคำสั่งไปยัง สพป./สพม. ตรวจสอบความถูกต้อง	1 เดือน	ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์	สพป./สพม./โรงเรียน	
6.		ส่งคำสั่งให้ สพฐ. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	15 วัน	ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์	ศรจ.	

เอกสารอ้างอิง : (ระบุ กฎ ระเบียบ แบบธรรมเนียมที่เกี่ยวข้อง)

1. 2.

คำอธิบายสัญลักษณ์ผังขั้นตอน จุดเริ่มต้นหรือสิ้นสุดกระบวนงาน กิจกรรมงานหรือการปฏิบัติ การตัดสินใจ ทิศทางหรือการเคลื่อนไหวของงาน จุดเชื่อมต่อระหว่างหน้า(ถ้าไม่จบภายใน ๑ หน้า)

มาตรฐานการปฏิบัติงาน

เรื่อง การประเมินสัมฤทธิผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ก่อนการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา (กรณี ศธจ. ดำเนินการคัดเลือก)

ที่	กิจกรรม/วิธีปฏิบัติ	มาตรฐานการปฏิบัติงาน
๑	ได้รับแจ้งผลการคัดเลือกฯ จาก ศธจ.	ภายใน ๓ วัน หลังจากได้รับประกาศผลการคัดเลือกฯ จาก ศธจ.
๒	แจ้งโรงเรียนในสังกัด เพื่อแจ้งผู้มีสิทธิเข้ารับการพัฒนาตามจุดพัฒนาที่ สพฐ.กำหนด	ดำเนินการทันที หลังจากได้รับแจ้งจาก สพฐ.
๓	แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการ/คณะกรรมการพี่เลี้ยง/แจ้งรายชื่อคณะกรรมการประเมินผลให้ ศธจ. เพื่อคัดเลือก	ดำเนินการทันที หลังจากได้รับแจ้งจาก สพฐ. และ ศธจ.
๔	แจ้งคำสั่งและคู่มือให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการทราบ และดำเนินการตามที่คู่มือกำหนด	ดำเนินการทันที หลังจากได้รับแจ้งคำสั่งจาก ศธจ.
๕	ประเมินสัมฤทธิผลการปฏิบัติงาน ระยะ ๖ เดือน และระยะเวลา ๑๒ เดือน	คณะกรรมการประเมินสัมฤทธิผลตามแบบที่ สพฐ.กำหนด
๖	สรุปผลการประเมิน ละจัดทำประกาศผลการประเมิน	ดำเนินการรวบรวมผลการประเมินจากคณะกรรมการ เพื่อสรุปและจัดทำประกาศ ภายใน ๑ วันหลังจากรวบรวมผลการประเมิน
๗	แจ้งงานสรรหา งานบำเหน็จความชอบทราบ ผู้รับการประเมินทราบ	ภายใน ๑ วัน หลังจากประกาศผลการประเมิน

๖.Flow Chart การปฏิบัติงาน

