



คู่มือการปฏิบัติงาน กลุ่มบริหารงานบุคคล

งานเตรียมความพร้อม และพัฒนาอย่างเข้ม

พัสวี อินทรสมบัติ

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต ๒

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กระทรวงศึกษาธิการ



คู่มือการปฏิบัติงาน กลุ่มบริหารงานบุคคล

งานเตรียมความพร้อม และพัฒนาอย่างเข้ม

พัสวี อินทรสมบัติ
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต ๒
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ

สารบัญ

	หน้า
1. วัตถุประสงค์	1
2. ขอบเขตงาน	1
3. ขั้นตอนการปฏิบัติงาน	1
3.1 ระดับสถานศึกษา	1
3.2 ระดับเขตพื้นที่การศึกษา	2
4. Flow chart การปฏิบัติงาน	3
5. ข้อสังเกตในระดับการปฏิบัติ	4
6. ภาคผนวก	5
ตัวอย่างคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาอย่างเข้ม (ภาคผนวก ก)	
แบบประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม (ภาคผนวก ข)	
แบบสรุปผลการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม (ภาคผนวก ค)	
เอกสารอ้างอิง	

คำนำ

คู่มือการปฏิบัติงานเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อให้การปฏิบัติงานของกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ในเรื่องงานเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ในตำแหน่งครูผู้ช่วย เป็นเวลา 2 ปี ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครูมีแนวทางในการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง มีรายละเอียดของกระบวนการงานที่ชัดเจน ทั้งระดับสถานศึกษาและระดับเขตพื้นที่การศึกษา

ในการนี้ ผู้จัดทำขอขอบคุณผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล ที่ให้คำแนะนำในการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ไว้ ณ โอกาสนี้

พัสวี อินทรสมบัติ

1. ชื่อกระบวนการ

งานเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

2. วัตถุประสงค์

เพื่อเป็นแนวปฏิบัติการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มที่ถูกต้อง

3. ขอบเขตงาน

การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม เป็นกระบวนการในการบริหารงานบุคคลที่จะเข้ามาดำรงตำแหน่งครู ซึ่งต้องดำเนินการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 56 ระบุว่า ผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งครูผู้ช่วย ให้ผู้นั้นเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มในตำแหน่งครูผู้ช่วย เป็นเวลา 2 ปี ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ใช้กับผู้ดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วย เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู ส่วนการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ใช้กับตำแหน่งอื่นที่บรรจุเข้ามา เช่น ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค (2)

4. ขั้นตอนการปฏิบัติงาน

การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.2/ว 20 ลงวันที่ 10 พฤศจิกายน 2548 ดังนี้

4.1 ระดับสถานศึกษา

1) ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม จำนวน 3 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือรองผู้อำนวยการ เป็นประธานกรรมการ ผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน 1 คน เป็นกรรมการ และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งดำรงตำแหน่งครู ที่ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งให้ทำหน้าที่เป็นผู้ควบคุมดูแลการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม เป็นกรรมการและเลขานุการ (ภาคผนวก ก)

2) ให้คณะกรรมการมีหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำ รวมทั้งประเมินผลการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม โดยยึดหลักการมีส่วนร่วม

3) ให้คณะกรรมการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มทุก 3 เดือน ในระยะ 2 ปี รวม 8 ครั้ง ตามแบบประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม (ภาคผนวก ข) และเก็บเอกสารไว้ที่โรงเรียน จำนวน 1 ชุด

4) เมื่อประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มครบ 8 ครั้ง สถานศึกษา ส่งแบบสรุปผลการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม (ภาคผนวก ค) พร้อมคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม และสำเนาใบประกอบวิชาชีพครู ที่ยังไม่หมดอายุ ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2

การสรุปผลคะแนน

ตอนที่ 3 สรุปบันทึกผลการประเมิน

หมวดที่ 1 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

1. วินัย คุณธรรม จริยธรรมสำหรับข้าราชการ (5 ข้อ) คะแนนเต็ม 15 คะแนน
2. มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพครู (2 ข้อ) คะแนนเต็ม 6 คะแนน
3. เจตคติต่อวิชาชีพครู (3 ข้อ) คะแนนเต็ม 9 คะแนน
4. การพัฒนาตนเอง (3 ข้อ) คะแนนเต็ม 9 คะแนน
5. การพัฒนาคุณภาพ (2 ข้อ) คะแนนเต็ม 6 คะแนน
6. การดำรงชีวิตที่เหมาะสม (2 ข้อ) คะแนนเต็ม 6 คะแนน

คะแนนรวม 51 คะแนน

$$\text{วิธีการคำนวณ : ผลคะแนนรวมการประเมินต่อครั้ง} = \frac{\text{คะแนนรวมที่ได้จากการประเมิน} \times 100}{\text{คะแนนรวม 51 คะแนน}}$$

หมวดที่ 2 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

1. การจัดการเรียนรู้ (4 ข้อ) คะแนนเต็ม 12 คะแนน
2. การพัฒนาผู้เรียน (6 ข้อ) คะแนนเต็ม 18 คะแนน
3. การพัฒนาทางวิชาการ (3 ข้อ) คะแนนเต็ม 9 คะแนน
4. การพัฒนาสถานศึกษา (3 ข้อ) คะแนนเต็ม 9 คะแนน
5. ความสัมพันธ์กับชุมชน (5 ข้อ) คะแนนเต็ม 15 คะแนน

คะแนนรวม 63 คะแนน

$$\text{วิธีการคำนวณ : ผลคะแนนรวมการประเมินต่อครั้ง} = \frac{\text{คะแนนรวมที่ได้จากการประเมิน} \times 100}{\text{คะแนนรวม 63 คะแนน}}$$

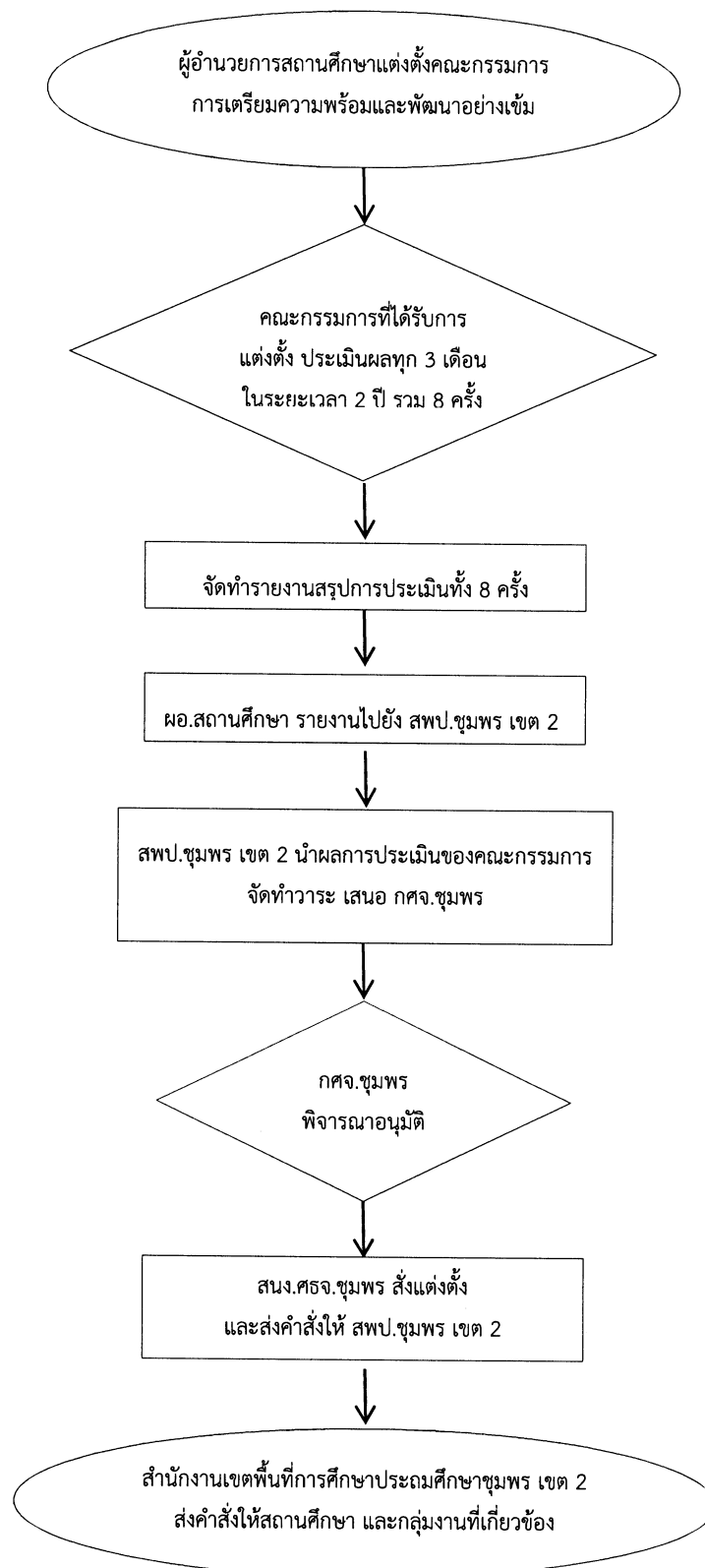
$$\text{คะแนนรวมหมวดที่ 1 - 2 (คะแนนรวมที่คิดเป็นร้อยละ)} = \frac{\text{ผลคะแนนรวมการประเมินหมวดที่ 1 + 2 ในแต่ละครั้ง}}{2}$$

หมายเหตุ การประเมินผล ครั้งที่ 1 - 4 แต่ละครั้งต้องผ่านเกณฑ์การประเมิน ร้อยละ 50
ครั้งที่ 5 - 8 แต่ละครั้งต้องผ่านเกณฑ์การประเมิน ร้อยละ 60

4.2 ระดับเขตพื้นที่การศึกษา

- 1) นำผลการประเมินของคณะกรรมการ เมื่อครบ 2 ปี ทั้ง 8 ครั้ง จัดทำวาระ เสนอ กศจ.ชุมพร เพื่อพิจารณาอนุมัติ
- 2) สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชุมพร ส่งแต่งตั้ง พร้อมส่งคำสั่งให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชุมพร เขต 2
- 3) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ส่งคำสั่งให้สถานศึกษา และกลุ่มงานที่เกี่ยวข้อง

5. Flow chart การปฏิบัติงาน



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

ข้อสังเกตในระดับการปฏิบัติ

1. การนับเวลาการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม 2 ปี ให้นับวันเข้าปฏิบัติราชการวันแรกเป็นวันเริ่มต้นและนับระยะเวลาสิ้นสุดตามปีปฏิทิน
2. กรณีลาคลอดบุตร ลาป่วย ซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานาน ลาป่วยเพราะประสบอันตราย ในขณะที่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่ หรือขณะเดินทางไปหรือกลับจากปฏิบัติราชการตามหน้าที่ หรือลาเพื่อเข้าตรวจเลือก หรือเข้ารับการเตรียมพลเป็นระยะเวลาเกินกว่า 90 วัน ไม่ให้นับระยะที่เกิน 90 วันดังกล่าวรวมเป็นเวลาการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม
3. วันเดือนปีที่แต่งตั้งครูผู้ช่วยให้ดำรงตำแหน่งครู และวันที่ให้ได้รับเงินเดือน ต้องเป็นวันเดียวกัน
4. การประเมินผลสรุปทุก 3 เดือน ตลอดระยะเวลา 2 ปี รวม 8 ครั้ง โดยใช้แบบประเมินเดียวกัน
5. เกณฑ์การประเมินครูผู้ช่วยต้องได้คะแนนการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ครั้งที่ 1 ถึงครั้งที่ 4 อย่างต่ำร้อยละ 50 สำหรับการประเมินครั้งที่ 5 ถึงครั้งที่ 8 คะแนนการประเมินอย่างต่ำร้อยละ 60 จึงจะผ่านเกณฑ์การประเมินแต่ละครั้ง

8. การติดตามและการประเมินผลการปฏิบัติงานตามคู่มือ

ให้มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานตามคู่มือ ตามระยะเวลาผลการปฏิบัติงานประจำปี เพื่อการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ใช้กับผู้ดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วยเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู โดยให้ผู้กำกับดูแลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามลำดับ ตั้งแต่ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาที่ดูแลรับผิดชอบกลุ่มบริหารงานบุคคล และรายงานผลการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานให้ผู้ดำเนินการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ทราบ