



คู่มือการปฏิบัติงาน

กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา



นางสาวพรณี จันทรแก้ว

ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

คู่มือ
งานฝึกอบรมการพัฒนาก่อนแต่งตั้ง



ประเภทเอกสาร : คู่มือขั้นตอนการดำเนินงาน

ชื่อเอกสาร : งานฝึกอบรมการพัฒนาก่อนแต่งตั้ง

๑. ชื่องาน

งานฝึกอบรมการพัฒนาก่อนแต่งตั้ง

๒. วัตถุประสงค์

เพื่อเป็นคู่มือประกอบการปฏิบัติงานฝึกอบรมการพัฒนาก่อนแต่งตั้งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ให้มีมาตรฐานและถือปฏิบัติเป็นไปในแนวทางเดียวกัน

๓. ขอบเขตของงาน

การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามมาตรา ๘๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ เป็นการพัฒนาก่อนแต่งตั้ง เพื่อเป็นการเสริมสร้าง ฝึกอบรม ประชุม สัมมนา ถ่ายทอดประสบการณ์แลกเปลี่ยนเรียนรู้แก่บุคลากร เพื่อให้เกิดความรู้ ทักษะ เจตคติ คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพเพิ่มขึ้น ความสำเร็จที่ได้จากการพัฒนา ไปใช้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบ ให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความก้าวหน้าแก่ราชการ

๔. คำจำกัดความ

งานฝึกอบรมการพัฒนาก่อนแต่งตั้ง หมายถึง การปฐมนิเทศครูบรรจุใหม่ด้วย

๕. ขั้นตอนและวิธีดำเนินการ

๕.๑ สสำรวจข้อมูลของผู้เข้ารับการพัฒนาในสังกัด พร้อมประสานความร่วมมือกับหน่วยงานและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

๕.๒ จัดทำแผนการพัฒนา

๕.๓ เตรียมการพัฒนา

๕.๔ ดำเนินการพัฒนา

๕.๕ ประเมินผลการพัฒนาและรายงาน

ข้อสังเกตในระดับปฏิบัติ

ในการพัฒนาก่อนแต่งตั้งในทุกตำแหน่ง มีข้อจำกัดในการดำเนินการระดับเขตพื้นที่การศึกษา ที่จะต้องประสานงานกับโรงเรียนขอความร่วมมือส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนา ส่วนด้านงบประมาณ สำนักงานเขตไม่มีงบประมาณสนับสนุนให้กับผู้เข้ารับการพัฒนา อีกทั้งผู้เข้ารับพัฒนามีจำนวนน้อยทำให้ต้องใช้งบประมาณในการดำเนินการสูง ดังนั้นในการดำเนินการวางแผนพัฒนา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะต้องวิเคราะห์ข้อมูลว่าจะดำเนินการเอง หรือส่งบุคลากรเข้าร่วมพัฒนากับหน่วยพัฒนาอื่น โดยที่สำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นหน่วยงานหลักในการประสานดำเนินการในการพัฒนาก่อนแต่งตั้ง ในระดับภาค

๖. Flow Chart / แนวทางการปฏิบัติงาน

- จัดทำข้อมูลสารสนเทศ
- เตรียมการพัฒนา
- จัดทำแผนพัฒนา
- ประเมินและรายงาน
- ดำเนินการพัฒนา

๗. แบบฟอร์มที่ใช้

- ๗.๑ แบบสำรวจข้อมูล
- ๗.๒ แผนงาน/โครงการ
- ๗.๓ แบบประเมิน
- ๗.๔ แบบสรุปผลการประเมิน

๘. เอกสาร/หลักฐานอ้างอิง

กฎหมาย ระเบียบและเอกสารที่เกี่ยวข้อง

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และ ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๑ มาตรา ๘๐
๒. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๒/ว ๒๒ ลงวันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๔๘
๓. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๒/ว ๒ ลงวันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๔๙
๔. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๒/ว ๔ ลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๐
๕. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๒/ว ๖ ลงวันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๕๑

๑) การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนา ก.ค.ศ.กำหนด

หลักเกณฑ์

๑. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา เป็นการพัฒนาผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๓ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด และต้องเป็นการพัฒนาสมรรถนะในลักษณะองค์รวม มีความยืดหยุ่นทั้งสาระการพัฒนาและวิธีการเรียนรู้ให้มีความพร้อมในการดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา และสามารถพัฒนาสถานศึกษา ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา

๒. มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้ผ่านการพัฒนามีอุดมการณ์ วิสัยทัศน์ บุคลิกภาพ ความเป็นผู้นำ และพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อการเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา สามารถนำการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญไปใช้ได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งสามารถสร้างวัฒนธรรมคุณภาพ และวัฒนธรรมประชาธิปไตยในการปฏิบัติงาน

ขั้นตอนการดำเนินการ

กระบวนการคัดเลือกผู้อำนวยการศึกษารูปแบบใหม่ เน้นคัดเลือกจากผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์การบริหารสถานศึกษา โดยพิจารณาตัดสินจากผลการสอบข้อเขียน ผลการประเมินประวัติ และผลการปฏิบัติงานควบคู่กันไป เมื่อผ่านการประเมินแล้วต้องเข้าสู่กระบวนการพัฒนามาก่อนการบรรจุและแต่งตั้ง ดังนี้

๑. ให้มีการอบรม ปฐมนิเทศผ่านระบบ Video Conference, Video Clip และการอบรมเชิงปฏิบัติการจากวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิและวิทยากรพี่เลี้ยงเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๖๐ ชั่วโมง โดยมีเนื้อหาประกอบด้วย

- ๑.๑ คุณลักษณะผู้อำนวยการสถานศึกษาที่พึงประสงค์
- ๑.๒ ภาวะผู้นำทางวิชาการ
- ๑.๓ การบริหารและการจัดการในสถานศึกษา
- ๑.๔ การนโยบายนโยบายไปสู่การปฏิบัติ
- ๑.๕ การจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา
- ๑.๖ การจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA)
- ๑.๗ ตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติงาน KPI
- ๑.๘ อื่นๆ

๒. วิธีการพัฒนา ใช้วิธีการเรียนรู้ที่หลากหลายโดยการเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้ตามสภาพจริง การฝึกปฏิบัติ การเรียนรู้จากผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม การสอนแนะ การเรียนรู้จากระบบพี่เลี้ยงและระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ การศึกษาดูงาน การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) และวิธีการอื่นๆ ตามความเหมาะสม

๓. ในช่วงที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งที่สถานศึกษา เป็นระยะเวลา ๑ ปี จะมีคณะกรรมการที่ปรึกษา หรือพี่เลี้ยงคอยให้คำแนะนำ ปรึกษา และช่วยเหลือในการปฏิบัติงานทุกด้าน จัดให้มีการประเมินผลก่อนเข้ารับการพัฒนา ระหว่างการพัฒนา และเมื่อสิ้นสุดการพัฒนา โดยเมื่อผู้อำนวยการสถานศึกษา

ปฏิบัติงานครบ ๖ เดือน คณะกรรมการประเมินสัมฤทธิ์ผลการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ตามตัวชี้วัดที่กำหนด ครั้งที่ ๑ และเมื่อปฏิบัติงานครบ ๑๒ เดือน คณะกรรมการประเมินสัมฤทธิ์ผลการปฏิบัติงาน ครั้งที่ ๒

สรุปผลการประเมิน : ผลการประเมินรวม ๒ ครั้ง โดย

แนวทางที่ ๑ หากผ่านการประเมินผู้อำนวยการสถานศึกษา ปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาต่อไป

แนวทางที่ ๒ หากไม่ผ่านการประเมินผู้มีอำนาจตามกฎหมาย สั่งให้กลับไปปฏิบัติหน้าที่ตำแหน่งเดิมหรือตำแหน่งอื่นที่ไม่สูงกว่าตำแหน่งเดิม

๒) การฝึกอบรมการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้มีและเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และวิทยฐานะเชี่ยวชาญ ตามหลักเกณฑ์ของ ก.ค.ศ

การฝึกอบรมพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้มีและเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษและวิทยฐานะเชี่ยวชาญตามหลักเกณฑ์ของ ก.ค.ศ ประกอบด้วย ๔ หลักสูตร ดังนี้

๑. หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้มีและเลื่อนเป็นวิทยฐานะรองผู้อำนวยการและผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

๒. หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้มีและเลื่อนเป็นวิทยฐานะรองผู้อำนวยการและผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ

๓. หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้มีและเลื่อนเป็นวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ

๔. หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้มีและเลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ

สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมและผ่านหลักเกณฑ์ ก.ค.ศ. ก่อนแต่งตั้งให้มีและเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษและวิทยฐานะเชี่ยวชาญต่อไป

ขั้นตอนและวิธีดำเนินการ

๑. ประชาสัมพันธ์การจัดอบรมพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้มีและเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษและวิทยฐานะเชี่ยวชาญ จากหน่วยงาน/มหาวิทยาลัย ที่ กคศ.รับรอง ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดทราบ

๒. ข้าราชการครูที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่ กคศ.กำหนด จัดส่งแบบคำขอรับการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้มีและเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษและวิทยฐานะเชี่ยวชาญ

๓. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ส่งแบบคำขอรับการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้มีและเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษและวิทยฐานะเชี่ยวชาญก่อนส่งไปยัง จากหน่วยงาน/มหาวิทยาลัย ที่ผู้ส่งแบบคำขอประสงค์

๔. หน่วยงาน/มหาวิทยาลัย แจ้งตอบรับมายังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อแจ้งให้ข้าราชการครูเข้ารับการพัฒนาฯ ตามรุ่น และสถานที่ที่กำหนด

๕. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ประสานโรงเรียนและผู้ที่เกี่ยวข้อง

ระยะเวลาในการฝึกอบรม

๑. หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้มีและเลื่อนเป็นวิทยฐานะ ผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ระยะเวลาในการฝึกอบรม จำนวน ๒๔ ชั่วโมง

๒. หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้มีและเลื่อนเป็น
วิทยฐานะผู้อำนวยการ และรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ระยะเวลาในการฝึกอบรม จำนวน ๓๐ ชั่วโมง

๓. หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้มีและเลื่อนเป็น
วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ ระยะเวลาในการฝึกอบรม จำนวน ๓๐ ชั่วโมง

๔. หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้มีและเลื่อนเป็น
วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ ระยะเวลาในการฝึกอบรม จำนวน ๒๔ ชั่วโมง