

คู่มือการปฏิบัติงาน

งานพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

นางสาวเยาวรัตน์ ชื่นพุก
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
กลุ่มบริหารงานบุคคล

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต ๑
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ

คำนำ

งานพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาถือเป็นมาตรการจูงใจให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานเพื่อตอบสนอง ต่อภารกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ผู้ปฏิบัติงานได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ นำไปสู่การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นการสนับสนุนการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้บรรลุเป้าหมายเป็นไปตามวัตถุประสงค์ อาชีพข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นอาชีพที่มีเกียรติ น่าภาคภูมิใจสำหรับตนเองและครอบครัวดังนั้น ผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจและประสบความสำเร็จนั้นถือว่าเป็นเกียรติอย่างยิ่งที่ได้ปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นประโยชน์ต่อวงการศึกษาไทยและมีคุณค่าต่อเยาวชนและประเทศชาติ จนสามารถถือเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เยาวชนและข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารุ่นหลัง

เพื่อให้การปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสสุโขทัย เขต ๑ ในส่วนของงานพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการพัฒนาระบบการปฏิบัติงาน เพื่อยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการปฏิบัติงาน จึงได้จัดทำคู่มือปฏิบัติงานขึ้น เพื่อใช้เป็นคู่มือการปฏิบัติงาน งานพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อไป

นางสาวเยาวรัตน์ ชื่นพุก
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. งานการฝึกอบรมการพัฒนาตามความต้องการ	๑
ที่มาและความสำคัญ	๑
วัตถุประสงค์	๑
ขอบเขตของงาน	๒
ขั้นตอนการดำเนินงาน	๒
แผนภูมิแสดงขั้นตอนการปฏิบัติงาน	๓
เอกสารอ้างอิง	๔
๒. งานส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	๕
ที่มาและความสำคัญ	๕
วัตถุประสงค์	๕
ขอบเขตของงาน	๖
ขั้นตอนการดำเนินงาน	๖
แผนภูมิแสดงขั้นตอนการปฏิบัติงาน	๗
เอกสารอ้างอิง	๘
๓. งานฝึกอบรมพัฒนาก่อนการแต่งตั้ง	๙
ที่มาและความสำคัญ	๙
วัตถุประสงค์	๙
ขอบเขตของงาน	๙
ขั้นตอนการดำเนินงาน	๑๐
แผนภูมิแสดงขั้นตอนการปฏิบัติงาน	๑๑
การพัฒนาตำแหน่งผู้บริหาร	๑๒
การพัฒนาตำแหน่งศึกษานิเทศก์	๑๔
เอกสารอ้างอิง	๑๕
ข้อสังเกต	๑๕

ภาคผนวก

- หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖/ว๑๐ ลงวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๕๑
- หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖/ว๔ ลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๐
- หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖/ว๖ ลงวันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๕๑
- หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖/ว๒๘ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๐
- หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖/ว๘ ลงวันที่ ๒๙ เมษายน ๒๕๖๓

งานการฝึกอบรมการพัฒนาตามความต้องการ

ที่มาและความสำคัญ

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้ให้ความสำคัญของการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาโดยได้ระบุไว้ใน หมวด ๑ บททั่วไป ความมุ่งหมายและหลักการ มาตรา ๙ (๔) ว่า “มีหลักการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา และการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง” และพระราชบัญญัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ หมวด ๕ การเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ มาตรา ๘๑ “ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ในการส่งเสริม สนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการให้การศึกษา ฝึกอบรม ทุน หรือปฏิบัติงานวิจัยและพัฒนาตามระเบียบที่ ก.ค.ศ. กำหนดและพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ มาตราที่ ๗๙ ผู้บังคับบัญชาทุกคน ทุกระดับมีหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาทุกคน ให้ได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่องและได้มาตรฐานถือว่าการปฏิบัติงานและการเรียนรู้เห็นเรื่องเดียวกัน จำเป็นต้องพัฒนาตลอดเวลา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนมีหน้าที่ต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วย ให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานก้าวหน้าทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางวิชาการและอื่น ๆ นำผลการพัฒนาไปใช้เป็นส่วนสำคัญในการพิจารณาดำเนินการบริหารงานบุคคล

ด้วยอาชีพข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้ที่อบรมสั่งสอน ถ่ายทอดความรู้ สร้างสรรค์ ภูมิปัญญา โดยคำนึงถึงพื้นฐานความรู้ ความสามารถ และเป้าหมายของนักเรียนแต่ละคนและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อนำไปสู่ความเจริญรุ่งเรืองของสังคมและประเทศชาติ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศุโขทัย เขต ๑ ได้เห็นความสำคัญของการพัฒนาครู ให้มีความรู้ความสามารถตามความต้องการ เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาตามความต้องการ เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อีกทั้ง เป็นการส่งเสริมความก้าวหน้าและสร้างขวัญกำลังใจให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด จึงได้จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานการฝึกอบรมพัฒนาตามความต้องการ ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการต่อไป

วัตถุประสงค์

เพื่อเป็นคู่มือการดำเนินการฝึกอบรมพัฒนาตามความต้องการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศุโขทัย เขต ๑

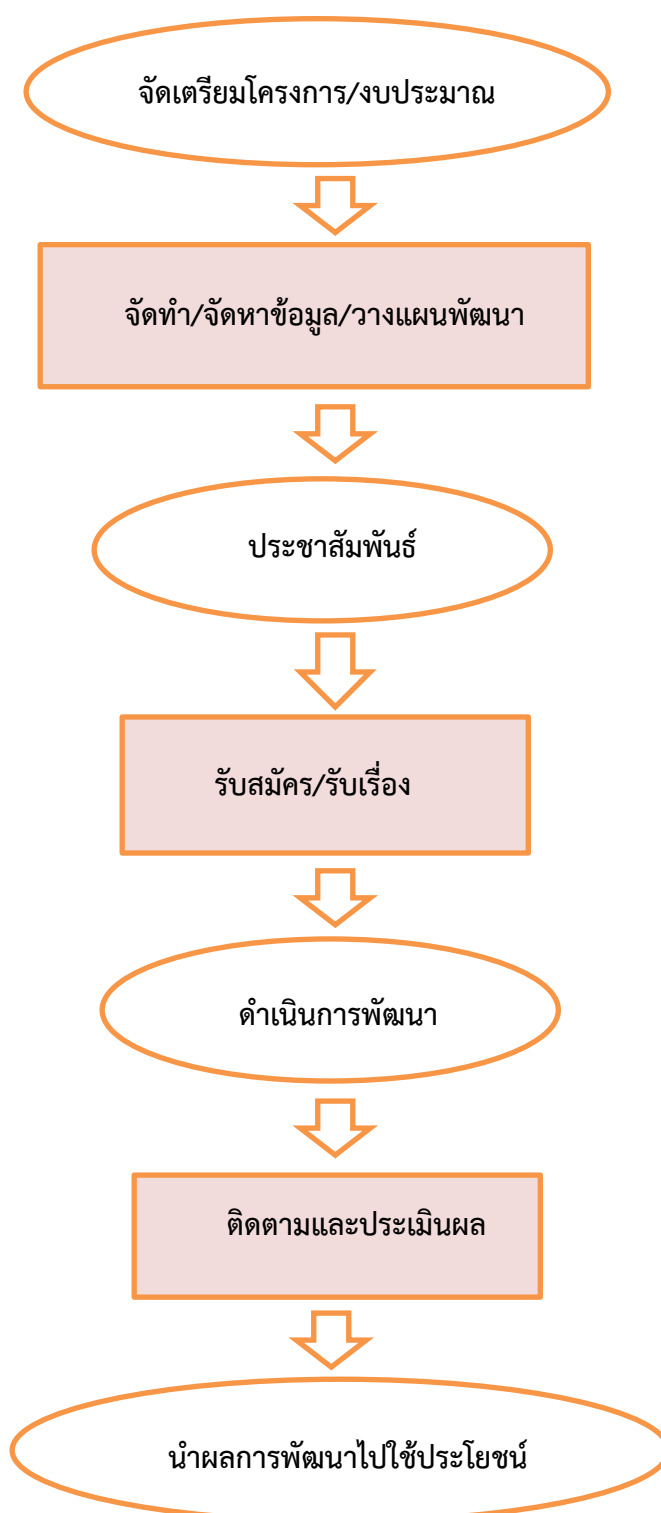
ขอบเขตของงาน

ส่งเสริมพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคน ให้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม มีความก้าวหน้าต่อการเปลี่ยนแปลงทางวิชาการและอื่นๆ และสามารถนำผลการพัฒนาไปใช้เป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาวิชาชีพ สร้างความก้าวหน้าและสามารถดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพต่อไป

ขั้นตอนการดำเนินงาน

๑. จัดเตรียมโครงการ เพื่อจัดหางบประมาณสำหรับการดำเนินงานตลอดปีงบประมาณ
๒. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฯ จัดทำ/จัดหา ข้อมูลข่าวสาร ที่มีความจำเป็นในการใช้วางแผนการพัฒนา อาทิ การสำรวจความต้องการพัฒนาเป็นรายปีงบประมาณ การหาข้อมูลหลักสูตรการอบรมพัฒนาจากหน่วยงานอื่น เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาตามความต้องการ
๓. แจ้งประชาสัมพันธ์การอบรมพัฒนาให้หน่วยงานและบุคลากรในสังกัดทราบ โดยการแจ้งเป็นหนังสือ/บันทึกข้อความ ส่งยังสถานศึกษา/ กลุ่ม/หน่วย ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต ๑ ในขั้นตอนนี้เจ้าหน้าที่ ต้องคัดกรองหลักสูตรสำหรับใคร อาจแบ่งเป็นประเภทและระดับต่าง ๆ เป็นผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นต้น
๔. รับสมัคร/รับเรื่อง ผู้ประสงค์พัฒนาฯ
๕. ดำเนินการพัฒนา /ส่งต่อการพัฒนาให้หน่วยงาน
๖. ติดตามและประเมินผล
๗. นำผลการพัฒนาไปใช้ประโยชน์

แผนภูมิแสดงขั้นตอนการปฏิบัติงาน
งานการฝึกอบรมการพัฒนาตามความต้องการ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต ๑



เอกสารอ้างอิง

๑. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ หมวด ๑ บททั่วไป
๒. พระราชบัญญัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ หมวด ๕ การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ มาตรา ๘๑
๓. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) มาตราที่ ๗๙
๔. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖/ว๑๐ ลงวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๕๑ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา

งานส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ที่มาและความสำคัญ

ตามพระราชบัญญัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ มาตรา ๗๕ วรรคหนึ่ง กำหนดว่า “ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีผลงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์ ให้กระทรวงเจ้าสังกัด ส่วนราชการเจ้าสังกัด ส่วนราชการและหน่วยงานการศึกษา ดำเนินการยกย่องเชิดชูเกียรติ ตามควรแก่กรณี” และตามยุทธศาสตร์ชาติที่ ๓ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างทรัพยากรมนุษย์ ประเด็นหลัก ปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม ประเด็นย่อย การบูรณาการเรื่องความซื่อสัตย์ วินัย คุณธรรม จริยธรรม ในการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีภารกิจในการจัดและส่งเสริม การศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาทุกแห่งที่จะพัฒนาการจัดการศึกษาขั้น พื้นฐาน และยกระดับคุณภาพและการให้บริการ เพื่อให้เด็กไทยมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นและสาธารณชน เกิดความพึงพอใจ

ด้วยอาชีพข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นอาชีพที่มีเกียรติ นำภาคภูมิใจสำหรับตนเอง และครอบครัว ดังนั้นข้าราชการส่วนใหญ่ที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจและประสบความสำเร็จนั้นถือว่าเป็นเกียรติ อย่างยิ่งที่ได้ปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นประโยชน์ต่อวงการการศึกษาไทยและมีคุณค่าต่อเยาวชนและประเทศชาติ จนสามารถ ถือเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ข้าราชการรุ่นหลังได้

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต ๑ ได้เห็นความสำคัญของการยกย่อง เชิดชูเกียรติให้กับผู้ที่มีความตั้งใจปฏิบัติงานในหน้าที่ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จึงได้จัดทำ คู่มือการปฏิบัติงานส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทาง สรรหา คัดเลือก และมอบรางวัลเชิดชูเกียรติแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด

วัตถุประสงค์

เพื่อเป็นคู่มือการดำเนินการส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต ๑

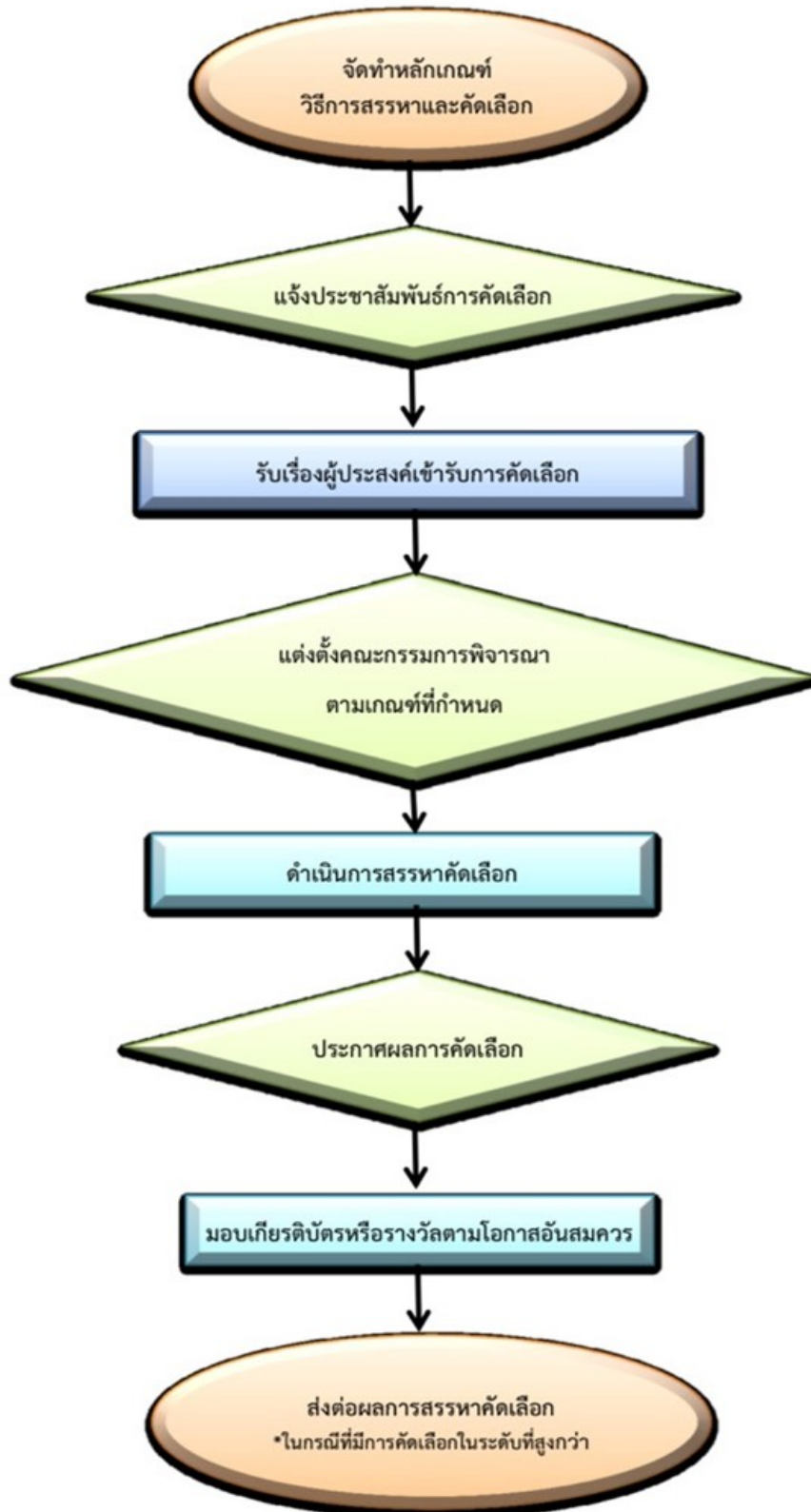
ขอบเขตของงาน

ดำเนินการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนา เสริมสร้างขวัญกำลังใจ ยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต ๑ ผ่านการดำเนินการ ในรูปแบบสรรหา คัดเลือก ประกาศเกียรติคุณ มอบรางวัล ให้กับผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีผลงานดีเด่นเป็นที่ ประจักษ์

ขั้นตอนการดำเนินงาน

๑. จัดเตรียมโครงการ เพื่อจัดหางบประมาณสำหรับการดำเนินงานตลอดปีงบประมาณ
๒. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฯ จัดทำหลักเกณฑ์วิธีการสรรหาและคัดเลือก ซึ่งในบางการสรรหา และดำเนินการคัดเลือก มีเกณฑ์การพิจารณา วิธีการ แตกต่างกันไป ตามประกาศการสรรหาคัดเลือกนั้น ๆ อาทิ ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานวิชาชีพ เรื่องการคัดเลือกผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาเพื่อรับเครื่องหมาย เชิดชูเกียรติ “ครูสุคดี” ประจำปี ๒๕๖๔ เป็นต้น
๓. แจ้งประชาสัมพันธ์การสรรหาคัดเลือก ให้หน่วยงานและบุคลากรในสังกัดทราบ พร้อมกำหนดการ ดำเนินการสรรหาคัดเลือก โดยการแจ้งเป็นหนังสือ/บันทึกข้อความ ประชาสัมพันธ์การสรรหาคัดเลือก ส่งยัง สถานศึกษา/ กลุ่ม/หน่วย ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต ๑ ในขั้นตอนนี้เจ้าหน้าที่ ต้องคัดกรองผู้มีคุณสมบัติ/มีสิทธิ์ได้รับการสรรหาคัดเลือกเพื่อดำเนินการประชาสัมพันธ์ อาจแบ่งเป็นประเภท และระดับต่าง ๆ เป็นผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นต้น
๔. รับสมัคร/รับเรื่องจากผู้ประสงค์เข้ารับการสรรหาคัดเลือก
๕. แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาสรรหาคัดเลือกให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด โดยยึดหลัก ความเที่ยงธรรม คุณธรรม ความเชื่อมโยง และความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้
๖. ดำเนินการสรรหาคัดเลือกตามเกณฑ์ที่กำหนด บางกรณีการสรรหาจะสิ้นสุดที่สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา บางกรณีอาจเป็นการสรรหาคัดเลือกเพื่อหาตัวแทนในระดับเขตพื้นที่การศึกษา
๗. ประกาศผลการสรรหาคัดเลือก ในขั้นตอนนี้ต้องเปิดโอกาสให้มีการตรวจสอบ หรือระยะเวลาการคัดค้านด้วยเพื่อสร้างความเป็นธรรมให้มากที่สุด
๘. มอบรางวัล/เกียรติบัตร หรือจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมเชิดชูเกียรติตามความเหมาะสม สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต ๑ มีกิจกรรมงานวันเกียรติยศข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาประจำปี จึงสามารถนำเกียรติบัตรหรือรางวัลมาร่วมกันมอบในกิจกรรมนี้ได้
๙. ส่งต่อผลการสรรหาคัดเลือก ในกรณีที่มีการสรรหาคัดเลือกในระดับที่สูงกว่า

แผนภูมิแสดงขั้นตอนการปฏิบัติงาน
งานส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต ๑



เอกสารอ้างอิง

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๒๓ และมาตรา ๗๕
๒. พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๙ (๖)
๓. กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐
๔. ประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาของเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๕๐
๕. ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐)

งานฝึกอบรมการพัฒนาก่อนการแต่งตั้ง

ที่มาและความสำคัญ

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ มาตรา ๑๙ (๔) และ มาตรา ๘๐ บัญญัติให้มีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง บางตำแหน่งและบางวิทยฐานะ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ที่เหมาะสม ในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความก้าวหน้าแก่ราชการ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ เป็นการพัฒนาก่อนแต่งตั้ง เพื่อเป็นการเสริมสร้าง ฝึกอบรม ประชุม สัมมนา ถ่ายทอดประสบการณ์แลกเปลี่ยนเรียนรู้แก่บุคลากรเพื่อให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติ คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพเพิ่มขึ้น นำผลที่ได้จากการพัฒนาไปใช้ประโยชน์ ต่อการปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผล และความก้าวหน้าแก่ราชการ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต ๑ เห็นความสำคัญการพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบางตำแหน่งดังกล่าว จึงจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน เพื่อใช้เป็น แนวทางดำเนินการพัฒนาให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการพัฒนาความรู้ ทักษะเจตคติที่ดี คุณธรรมจริยธรรม และ จรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม สามารถดำเนินการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษา นโยบายเป้าหมาย สู่การปฏิบัติ เป็นข้าราชการที่เหมาะสมกับตำแหน่งมีหลักบริหารจัดการที่ยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ อย่างมีประสิทธิภาพ และ เกิดประสิทธิผล

วัตถุประสงค์

เพื่อเป็นคู่มือการดำเนินงานฝึกอบรมการพัฒนาก่อนการแต่งตั้ง ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุโขทัย เขต ๑

ขอบเขตของงาน

ดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบางตำแหน่ง ให้เป็นไปตามมาตรา ๘๐ แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.๒๕๔๗ และที่แก้ไข เพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๑ เป็นการพัฒนาก่อนแต่งตั้งเพื่อเป็นการเสริมสร้าง ฝึกอบรม ประชุม สัมมนา ถ่ายทอด ประสบการณ์แลกเปลี่ยนเรียนรู้แก่บุคลากรเพื่อให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติ คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ เพิ่มขึ้น นำผลที่ได้จากการพัฒนาไปใช้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับแต่งตั้งและความรับผิดชอบ ให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความก้าวหน้าแก่ราชการ

ขั้นตอนการดำเนินงาน

๑. สํารวจข้อมูลของผู้เข้ารับการพัฒนาในสังกัด พร้อมทั้งประชาสัมพันธ์ใน สพท.ต่าง ๆ ได้รับความทราบ และแจ้งความประสงค์ในการพัฒนา

๒. จัดทำแผนการพัฒนา

๓. ขออนุมัติแผนการพัฒนา

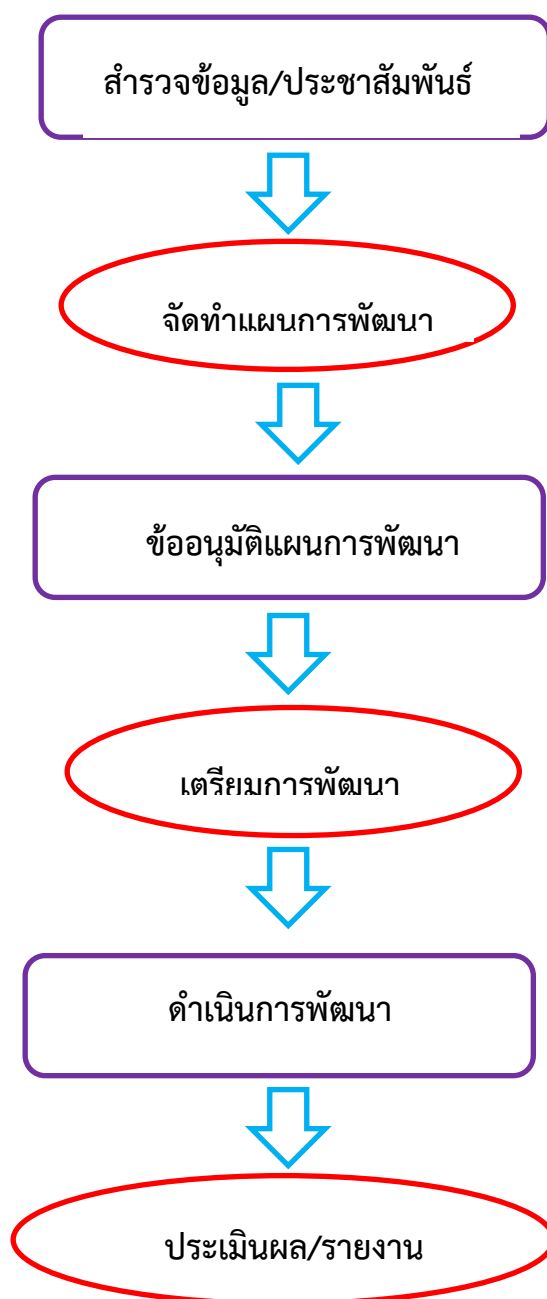
๔. เตรียมการพัฒนาในการเตรียมการพัฒนาให้มีการดำเนินการในกิจกรรมที่สำคัญดังนี้

- การจัดทำคู่มือเอกสารประกอบการพัฒนา
- จัดหาวิทยากร
- จัดเตรียมงบประมาณและทรัพยากร

๕. ดำเนินการพัฒนา

๖. ประเมินผลการพัฒนาและรายงาน

แผนภูมิแสดงขั้นตอนการปฏิบัติงาน
งานฝึกอบรมการพัฒนาก่อนแต่งตั้ง
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต ๑



การพัฒนาตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา

ตามหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา (หลักเกณฑ์ฯตาม หนังสือสำนัก ก.ค.ศ. ๐๒๐๖.๗/ ว ๘ ลงวันที่ ๒๙ เมษายน ๒๕๖๓)

หลักเกณฑ์

๑. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา เป็นการพัฒนาผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือ ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา

๒. ขอบข่ายการพัฒนา

- ๒.๑ การนำความรู้หลักการบริหารการศึกษา กฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์วิธีการบริหารงาน ไปใช้ในการบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษา
- ๒.๒ การเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเจตคติที่ดีมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ การประพฤติตน และการดำรงชีวิตที่เหมาะสมกับการดำรงตำแหน่ง
- ๒.๓ การปฏิบัติงานตามหน้าที่ทางวิชาการ และการบริหารจัดการ การบังคับบัญชา การเป็นผู้บังคับบัญชาการนิเทศการศึกษาและการประสานงาน
- ๒.๔ การบริหารจัดการตามภารกิจของสถานศึกษา ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ การบริหารงานทั่วไป ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
- ๒.๕ การใช้ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ ดิจิทัล และเทคโนโลยีในการบริหารจัดการในสถานศึกษา
- ๒.๖ เรื่องที่ต้องปฏิบัติตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ

๓. กำหนดระยะเวลาการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวนไม่น้อยกว่า ๑๕๐ ชั่วโมง และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวนไม่น้อยกว่า ๑๒๐ ชั่วโมง

วิธีการ

ให้ส่วนราชการต้นสังกัดดำเนินการดังนี้

๑. จัดทำรายละเอียดการพัฒนาตามที่หลักเกณฑ์กำหนดให้เหมาะสมกับตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา แล้วแต่กรณีและดำเนินการพัฒนา
๒. กำหนดองค์ประกอบ ตัวชี้วัดและรายละเอียดการประเมินผล (เป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด)
๓. ดำเนินการพัฒนาโดยใช้วิธีการพัฒนาที่หลากหลาย เช่น การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์การเรียนรู้จากสถานที่จริง การใช้กรณีศึกษา การศึกษาดูงานสถานศึกษาต้นแบบ การฝึกปฏิบัติงานการนำเสนอผลการศึกษา/เรียนรู้เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้

๔. เกณฑ์การตัดสิน ผู้เข้ารับการพัฒนาจะต้องมีระยะเวลาเข้ารับการพัฒนาไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ ของระยะเวลาการพัฒนาทั้งหมด และต้องผ่านการประเมินผลเมื่อสิ้นสุดการพัฒนาไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ จึงจะถือว่าผ่านการพัฒนา

ผู้ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินผล การพัฒนาไม่สามารถบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งได้

มาตรฐานการพัฒนา

ให้ส่วนราชการต้นสังกัดดำเนินการตามมาตรฐานการพัฒนา ดังต่อไปนี้

๑. การบริหารจัดการ

จัดทำรายละเอียดหลักสูตรและคู่มือการพัฒนา จัดทำแผนพัฒนา คัดเลือกวิทยากรและวิทยากร พี่เลี้ยงจัดทำข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับวิทยากร จัดวิทยากรเป็นคณะหรือทีมจัดการเรียนรู้สร้างความเข้าใจในเรื่อง หลักสูตรและการประเมินผลการพัฒนาทั้งวิทยากร และดำเนินการพัฒนาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่ ก.ค.ศ. กำหนดจัดสรรงบประมาณสนับสนุนให้เพียงพอ จัดระบบควบคุมคุณภาพการพัฒนา รวมทั้งกำกับ ติดตาม ประเมินและรายงานผลการพัฒนาให้ ก.ค.ศ. ทราบ

๒. วิทยากรและวิทยากรพี่เลี้ยง

ต้องเป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพเหมาะสม มีความรอบรู้มีความสามารถมีประสบการณ์ประสบความสำเร็จ เป็นที่ยอมรับในทางวิชาการ ทางการบริหารการศึกษาและเรื่องที่เกี่ยวข้องมีความรับผิดชอบการพัฒนา และสามารถ สร้างบรรยากาศที่ดีในการพัฒนา รวมทั้งสามารถจัดกิจกรรมการพัฒนาโดยเน้นผู้เข้ารับการพัฒนาเป็นสำคัญ

๓. สื่อและนวัตกรรมการพัฒนา

จัดให้มีคู่มือ สื่อและนวัตกรรมประกอบการพัฒนา ส่งให้ผู้เข้ารับพัฒนาศึกษาล่วงหน้า จัดเอกสาร สื่ออิเล็กทรอนิกส์และสื่อที่สนับสนุนที่มีเนื้อหาความรู้ทางวิชาการทันสมัย เข้าถึงได้สะดวก มีคุณภาพดีมีปริมาณ เพียงพอ ช่วยให้ผู้เข้ารับพัฒนา มีความสนใจ กระตือรือร้น และมีส่วนร่วมในการเรียนรู้

๔. สถานที่ที่ใช้ในการพัฒนา

สถานที่ที่ใช้ในการพัฒนาต้องเหมาะสม และมีบรรยากาศที่ดีมีอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก เอื้อต่อการพัฒนา รวมทั้งมีแหล่งศึกษาค้นคว้าอย่างเพียงพอสำหรับการพัฒนา

๕. การประเมินผลการพัฒนา

การประเมินผลการพัฒนาต้องประเมินผลก่อนการพัฒนา ระหว่างการพัฒนาและเมื่อสิ้นสุดการพัฒนา โดยมุ่งเน้นการประเมินผลตามสภาพจริงอย่างเป็นระบบ และได้มาตรฐานตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

การพัฒนาตำแหน่งศึกษานิเทศก์

การพัฒนาตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด

หลักเกณฑ์

๑. ต้องให้ผู้ผ่านการพัฒนามีความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม
๒. ต้องพัฒนาในลักษณะองค์รวมที่บูรณาการทั้งในด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดี

วิธีการพัฒนา

๑. ใช้วิธีการพัฒนาหลายวิธี เน้นการเรียนรู้เป็นรายบุคคล การเรียนรู้เป็นกลุ่มเล็ก ๆ และวิธีอื่น ๆ โดยมีโครงสร้างหลักสูตรประกอบด้วย ๓ ส่วน มีระยะเวลาการพัฒนาไม่น้อยกว่า ๓๐ วัน
๒. ผู้บริหารโครงการต้องส่งเสริม สนับสนุน ให้คำปรึกษา แนะนำ กำกับ และติดตามให้มีการพัฒนาตามขั้นตอน
๓. มีหลักการ วิธีการประเมิน และเกณฑ์การตัดสิน
๔. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือส่วนราชการ เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบการจัดทำรายละเอียด

หลักสูตรและดำเนินการพัฒนา

มาตรฐานการพัฒนา

๑. มาตรฐานหลักสูตร
๒. มาตรฐานสื่อและนวัตกรรมการเรียนรู้อ
๓. มาตรฐานวิทยากร
๔. มาตรฐานสถานที่และแหล่งเรียนรู้
๕. มาตรฐานการประเมิน
๖. มาตรฐานการบริหารจัดการ
๗. มาตรฐานคุณภาพผู้ผ่านการพัฒนา

เอกสารอ้างอิง

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๙(๔) และมาตรา ๘๐
๒. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖/ว๔ ลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๐
๓. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖/ว๖ ลงวันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๕๑
๔. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖/ว๒๘ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๐
๕. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖/ว๘ ลงวันที่ ๒๙ เมษายน ๒๕๖๓

ข้อสังเกตในระดับปฏิบัติ

ในการพัฒนาก่อนการแต่งตั้งมีข้อจำกัดในการดำเนินการระดับเขตพื้นที่การศึกษา ต้องมีการประสานงานกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ในการขอความร่วมมือให้ส่ง/แจ้ง บุคลากรเข้ารับการพัฒนา ทั้งในส่วนที่ดำเนินการร่วมกัน ในด้านงบประมาณหน่วยงานต้นสังกัด ไม่มีการจัดตั้งงบประมาณให้ไว้ล่วงหน้าให้กับผู้เข้ารับการพัฒนา บางครั้งจำนวนผู้เข้ารับการพัฒนามีจำนวนน้อยทำให้ต้องใช้งบประมาณในการดำเนินการสูง ดังนั้นในการดำเนินการวางแผนพัฒนา สำนักงานเขตพื้นที่ต้องวิเคราะห์ข้อมูลว่าดำเนินการเองหรือส่งบุคลากรเข้าร่วมพัฒนากับส่วนราชการท้องถิ่น

ภาคผนวก