คู่มือการปฏิบัติงาน การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม เป็นกระบวนการในการบริหารบุคคลที่จะเข้ามาดำรงตำแหน่งครู ซึ่งต้องดำเนินการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ มาตรา ๕๖ บัญญัติให้ผู้ใดที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้เข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้ใดได้รับการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งครู ให้ผู้นั้นเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ในตำแหน่งครูผู้ช่วย เป็นเวลาสองปีก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและบุคลิกลักษณะในการปฏิบัติวิชาชีพทั้งในการปฏิบัติงานและการปฏิบัติหน้าที่เหมาะสมกับวิชาชีพครู ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.

หลักเกณฑ์

๑. ให้ผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในตำแหน่งครูผู้ช่วย เตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มระหว่างปฏิบัติราชการ ในตำแหน่งครูผู้ช่วยเป็นเวลาสองปีนับแต่วันเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการ ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครูตามหลักสูตรที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๒. ก่อนการมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาแจ้งให้ครูผู้ช่วยทราบถึงภาระงาน มาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ เกณฑ์การประเมินผลงาน ระเบียบแบบแผน หลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่ของข้าราชการในฐานะเป็นพลเมืองที่ดีและหลักเกณฑ์และวิธีการการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

๓. ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือหัวหน้าที่ส่วนราชการแล้วแต่กรณีมีหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุนทรัพยากรการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ได้แก่ งบประมาณ บุคลากร เอกสาร สื่อ และอื่น ๆ ให้แก่สถานศึกษาทุกด้าน

๔. การประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ให้คณะกรรมการ เตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ดำเนินการดังนี้

๔.๑) ประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ครูผู้ช่วยเป็นระยะๆ ทุกหกเดือน ตามแบบประเมินที่ ก.ค.ศ. กำหนด และในการประเมินแต่ละครั้งให้ประธานกรรมการแจ้งผลการประเมินให้ครูผู้ช่วย และรายงานผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ ทราบ

๔.๒) เมื่อครบเวลาสองปีให้สรุปผลการประเมิน การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม เสนอต่อผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ เพื่อพิจารณาต่อไป

๕. การนับระยะเวลาการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มสองปี ให้นับวันเข้าปฏิบัติราชการวันแรกเป็นวันเริ่มต้น และนับระยะเวลาสิ้นสุด ตามปีปฏิทิน

- กรณีครูผู้ช่วยผู้ใดได้ลาคลอดบุตร ลาป่วย ซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานาน ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะปฏิบัติราชการตามหน้าที่ หรือขณะเดินทางไปหรือกลับจากปฏิบัติราชการตามหน้าที่ หรือลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล เป็นระยะเวลาเกินกว่าเก้าสิบวัน ไม่ให้นับระยะเวลาการลาที่เกินเก้าสิบวันดังกล่าว รวมเป็นเวลาการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

กำหนดขั้นตอนการดำเนินการ

ระดับสถานศึกษา

๑. ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการเตรียมความพร้อมอย่างเข้ม จำนวน ๓ คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา เป็นประธานกรรมการ ผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการสถานศึกษาจำนวนหนึ่งคน เป็นกรรมการ และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งให้ทำหน้าที่เป็นผู้ควบคุมดูแลการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม เป็นกรรมการและเลขานุการ

๒. ให้คณะกรรมการมีหน้าที่ ให้คำปรึกษาแนะนำ รวมทั้งประเมินผลการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม โดยยึดหลักเกณฑ์การมีส่วนร่วม

๓. ให้คณะกรรมการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มทุกหกเดือน รวมสี่ครั้งในเวลาสองปี

๔. เมื่อผู้อำนวยการสถานศึกษา ได้รับรายงานผลการประเมินแต่ละครั้งให้ดำเนินการดังนี้

เกณฑ์การประเมินครูผู้ช่วย ต้องได้คะแนนการประเมินการเตรียมความพร้อม และพัฒนาอย่างเข้ม ครั้งที่ ๑ และครั้งที่ ๒ ต้องมีคะแนนในแต่ละด้าน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ ครั้งที่ ๓ และครั้งที่ ๔ ต้องมีคะแนนในแต่ละด้าน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

กรณีผลการประเมินต่ำกว่าเกณฑ์ ที่ ก.ค.ศ. กำหนดและผู้อำนวยการสถานศึกษา เห็นว่าควรทบทวน ก็อาจให้คณะกรรมการไปพิจารณาทบทวนอีกรั้ง และหากผลการประเมินยังต่ำกว่าเกณฑ์

ที่ ก.ค.ศ.กำหนด ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ สั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการภายในห้าวันทำการนับแต่วันที่ได้รับรายงานแล้วแจ้งให้ผู้นั้นทราบโดยเร็ว และรายงาน ก.ค.ศ.

กรณีผลการประเมินต่ำกว่าเกณฑ์ ที่ ก.ค.ศ. กำหนดและผู้อำนวยการสถานศึกษาเห็นเช่นเดียวกับคณะกรรมการ ก็สั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการภายในห้าวันทำการนับแต่วันที่ได้รับรายงานแล้วแจ้งให้ผู้นั้นทราบโดยเร็ว

กรณีผลการประเมินเป็นไปตามเกณฑ์ ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ให้มีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มต่อไปและเมื่อผ่านการประเมินทุกครั้งจนครบสองปีแล้ว และเห็นว่าควรให้ผู้นั้นรับราชการต่อไป ก็ให้รายงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ต่อไป.

ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

๑. เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ จัดเก็บข้อมูลครูบรรจุใหม่ทุกครั้งที่มีการบรรจุและแต่งตั้ง

๒. เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ สำรวจข้อมูลครูที่เตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ครบสองปี

๓. แจ้งสถานศึกษาให้ส่งสรุปผลการประเมินของคณะกรรมการ เมื่อครบสองปีทั้งสี่ครั้ง โดยแนบเอกสารดังนี้

๓.๑ สรุปผลการประเมินของคณะกรรมการ จำนวน ๒ เล่ม

๓.๒ สำเนาใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

๓.๓ สำเนาคำสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

๓.๔ สำเนาคำสั่งแต่งตั้งกรรมการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

๔. เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ ตรวจสอบความถูกต้องของเอกสารและแบบสรุปผลการประเมินของคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม และจัดทำเอกสารดังนี้

๔.๑ จัดทำบัญชีรายละเอียดครูผู้ช่วยที่ได้รับการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

๔.๒ จัดทำบัญชีคะแนนรวมการประเมิน

๔.๓ จัดทำบัญชีแนบท้ายรายละเอียดครูผู้ช่วย

๕. เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ จัดส่งบัญชีรายละเอียดและผลการประเมินของคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม เสนอที่ประชุม อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต ๒ เพื่อพิจารณาการอนุมัติ

๖. เมื่อที่ประชุม อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต ๒ อนุมัติ ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ ออกคำสั่งแต่งตั้งครูผู้ช่วย ให้ดำรงตำแหน่งครู พร้อมทั้งส่งคำสั่งให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต ๒ และรายงาน สพฐ. สำนักงาน ก.ค.ศ.

๗. เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ ตรวจสอบความถูกต้องของคำสั่งแต่งตั้งครูผู้ช่วยให้ดำรงตำแหน่งครู แล้วส่งคำสั่งให้กลุ่มบริหารงานบุคคลและกลุ่มบริหารการเงินและสินทรัพย์

คู่มือการปฏิบัติงานการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม



นางสาวบุญสิตา เข็มเมือง
เจ้าหน้าที่ธุรการ

กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต ๒
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ