



คู่มือการเตรียมความพร้อม และพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย

กลุ่มบริหารงานบุคคล

โรงเรียนบ้านพระม่วง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษารัง เขต ๒

คำนำ

กลุ่มบริหารงานบุคคล โรงเรียนบ้านพระม่วงได้จัดทำคู่มือการดำเนินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้การปฏิบัติงานเรื่องการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้ปฏิบัติงาน สถานศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ศึกษา ค้นคว้า และอ้างอิง เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ

หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคู่มือการดำเนินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วยฉบับนี้จะเป็นประโยชน์แก่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล

สารบัญ

หน้า

คำนำ

สารบัญ

คู่มือขั้นตอนการปฏิบัติงาน

๑

การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย

๔

คู่มือแนวทางการปฏิบัติงาน : การดำเนินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กลุ่มบริหารงานบุคคล โรงเรียนบ้านพระม่วง

สังกัด : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต ๒

๑. ชื่องาน การดำเนินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย

๒. หน่วยงานที่รับผิดชอบ กลุ่มบริหารงานบุคคล โรงเรียนบ้านพระม่วง

๓. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อใช้เป็นคู่มือประกอบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย

๒. เพื่อเตรียมความพร้อมและเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ และบุคลิกลักษณะของครูผู้ช่วยด้านการปฏิบัติงานให้เป็นครูที่ดีและการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

๒. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๑๙ ลงวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๑ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย

๓. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๒๖ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๑ เรื่อง แบบประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย

๔. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๒๔ ลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๔๘ เรื่อง การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๕. วิธีการขั้นตอนการดำเนินงาน

๑. การตั้งคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ให้ดำเนินการดังนี้

๑.๑ ให้สถานศึกษาเสนอรายชื่อผู้ดำรงตำแหน่งครูในสถานศึกษานั้นมายังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา แล้วให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดส่งรายชื่อดังกล่าวไปยัง อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินการต่อไป

๑.๒ ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเสนอบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิอื่นจากภายนอกสถานศึกษา ไปยัง อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาเพื่อเสนอพิจารณาให้ความเห็นชอบ

๒. ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ แต่งตั้งคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม จำนวน ๓ คน แล้วแจ้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยมีองค์ประกอบตามลำดับ ดังนี้

๒.๑ ผู้อำนวยการสถานศึกษา ประธานกรรมการ

๒.๒ ผู้ดำรงตำแหน่งครูในสถานศึกษา กรรมการ

๒.๓ ผู้ทรงคุณวุฒิอื่นจากภายนอกสถานศึกษา กรรมการ

๒.๔ กรณีไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งตามข้อ ๒.๑ หรือข้อ ๒.๒ ในสถานศึกษาที่ครูผู้ช่วยได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง แล้วแต่กรณี ให้แต่งตั้งจากสถานศึกษาอื่นที่อยู่ใกล้เคียงกัน เป็นกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มตามองค์ประกอบได้ตามความเหมาะสม

๓. ให้คณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ดำเนินการดังนี้

๓.๑ วางแผนและดำเนินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มร่วมกับครูผู้ช่วยด้วยรูปแบบและวิธีการที่หลากหลาย

๓.๒ ส่งเสริม สนับสนุน ให้คำปรึกษา สอนงาน ช่วยเหลือ และแนะนำการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้ครูผู้ช่วยมีคุณลักษณะและสมรรถนะในการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน

๓.๓ มอบหมายให้คณะกรรมการตามข้อ ๒.๒ ทำหน้าที่เป็นครูพี่เลี้ยง แนะนำการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงาน

๓.๔ ประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง และสรุปผลการประเมินทุกหกเดือน โดยมุ่งเน้นการประเมินเพื่อพัฒนา รวมสี่ครั้งในเวลาสองปีตามแบบประเมินที่ ก.ค.ศ. กำหนด ผู้ที่ผ่านการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มต้องมียุทธศาสตร์การประเมินจากกรรมการทุกคนเฉลี่ยในแต่ละครั้ง ดังนี้

ครั้งที่ ๑ ต้องมีคะแนนในแต่ละด้าน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

ครั้งที่ ๒ ต้องมีคะแนนในแต่ละด้าน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

ครั้งที่ ๓ ต้องมีคะแนนในแต่ละด้าน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

ครั้งที่ ๔ ต้องมีคะแนนในแต่ละด้าน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

๓.๕ แจ้งผลการประเมินโดยมีข้อเสนอแนะ จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา และข้อสังเกตจากการประเมินในแต่ละครั้งให้ครูผู้ช่วยทราบภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ครบรอบการประเมิน แล้วให้อำนาจการศึกษารายงานผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

๓.๖ สรุปผลการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ภายในสามสิบวันนับแต่ครบสองปี แล้วรายงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

๔. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดำเนินการดังนี้

๔.๑ เมื่อศึกษารายงานผลการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มในแต่ละครั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จึงนำเสนอผลการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ ทราบ

๔.๒ เมื่อครบสองปีศึกษารายงานสรุปผลการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานำเสนอผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ พิจารณา

๕. ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ ดำเนินการดังนี้

๕.๑ กรณีครูผู้ช่วยผู้ใดเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มครบสองปีแล้ว ผลการประเมินผ่านตามเกณฑ์การประเมินที่ ก.ค.ศ. กำหนด และผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ พิจารณาเห็นว่าควรให้ผู้นั้นรับราชการต่อไป ให้นำเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาอนุมัติ และผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ ออกคำสั่งแต่งตั้งครูผู้ช่วยผู้นั้นให้ดำรงตำแหน่งครูในวันถัดจากวันครบกำหนดการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม แล้วแจ้งให้ผู้นั้นทราบ

๕.๒ กรณีครูผู้ช่วยผู้ใดมีผลการประเมินการมีความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มในแต่ละครั้งต่ำกว่าเกณฑ์การประเมินที่ ก.ค.ศ. กำหนด หากผู้มีอำนาจตามมาตร ๕๓ เห็นว่าควรทบทวนการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม อาจให้คณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มพิจารณาทบทวนอีกครั้งหนึ่งและหากผลการประเมินยังต่ำกว่าเกณฑ์การประเมินที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยไม่สมควรให้รับราชการต่อไป ไม่ว่าจะครบกำหนดเวลาเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มหรือไม่ก็ตาม และผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ พิจารณาเห็นว่าไม่สมควรให้ผู้นั้นรับราชการต่อไป ให้แจ้งผลการประเมินและความเห็นให้ผู้นั้นทราบ และให้โอกาสโต้แย้งแสดงพยานหลักฐานภายในห้าวันทำการนับแต่วันที่ได้รับแจ้งผลการประเมิน และหากพิจารณาแล้วยังเห็นว่าไม่สมควรให้ผู้นั้นรับราชการต่อไป ก็ให้สั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการ และแจ้งคำสั่งให้ผู้นั้นทราบ

๖. ระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

ลำดับที่	รายละเอียดงาน	ระยะเวลา ดำเนินการ	หมายเหตุ
๑	สถานศึกษาเสนอรายชื่อผู้ดำรงตำแหน่งครู ในสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เสนอบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิไปยัง อ.ก.ค.ศ. เขต พื้นที่การศึกษา	(๓๐ วัน)	
๒	ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ แต่งตั้งคณะกรรมการ การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม จำนวน ๓ คน แล้วแจ้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	(๑๕ วัน)	
๓	คณะกรรมการวางแผนและดำเนินการประเมินการ เตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง และสรุปผลการประเมินทุก ๖ เดือน รวม ๔ ครั้ง	(๒ ปี)	
๔	สถานศึกษารายงานสรุปผลการประเมิน ในแต่ละครั้ง ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นำเสนอผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ พิจารณา	(๑๕ วัน)	
๕	สถานศึกษารายงานสรุปผลการประเมินการเตรียม ความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ให้นำเสนอ ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ พิจารณา	(๑๕ วัน)	
๖	ผลการประเมินผ่านตามเกณฑ์ ให้ผู้มีอำนาจ ตามมาตรา ๕๓ นำเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่ การศึกษาพิจารณาอนุมัติดำรงตำแหน่งครู	(วันถัดไป)	

Flow Chart การปฏิบัติงาน : การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย

