



ที่ ศธ ๐๖๐๑/ ๕๘๕๓

ถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษาทุกแห่ง

วิทยาลัยสารพัดช่างลำปาง
รับที่..... 952
วันที่..... 22 เมษายน 2569
เวลา..... 15.08 น.

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ขอส่งสำเนาหนังสือ สำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/๙๙ ลงวันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๖๙ เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับความคิดเห็น (ร่าง) หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ปฏิบัติงานมาพร้อมหนังสือฉบับนี้ เพื่อให้สถานศึกษาแจ้งประชาสัมพันธ์ให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดของท่านตอบแบบสอบถามความคิดเห็นทางเว็บไซต์สำนักงาน ก.ค.ศ. www.otepec.go.th ต่อไป

เรียน ผู้อำนวยการ

ด้วย สอศ.ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ
 ความคิดเห็น (ร่าง) หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและ
 บุคลากรทางการศึกษาผู้ปฏิบัติงานมาเพื่อ
 / เพื่อโปรดทราบ
 / เพื่อโปรดพิจารณา
 / เห็นควรแจ้ง..... รองฯ 4 ฝ่าย , บุคลากรทุกท่าน

นางสาวอัญชลี ธรรมศุรีใจ
 หัวหน้างานบริหารงานทั่วไป
 22 เม.ย. 69

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
 ๒๒ เมษายน ๒๕๖๙

เรียน ผู้อำนวยการ

สำนักผู้อำนวยการ

โทร. ๐ ๒๐๒๖ ๕๕๕๕ ต่อ ๑๔๑๑

เพื่อโปรดทราบ

เพื่อโปรดพิจารณา

เห็นควรแจ้ง.....รองฯ 4 ฝ่าย, บุคลากรทุกท่าน

เห็นควรมอบ.....

(นายสมพงษ์ นันทะภาพ)
 รองผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่างลำปาง

22 เม - 69

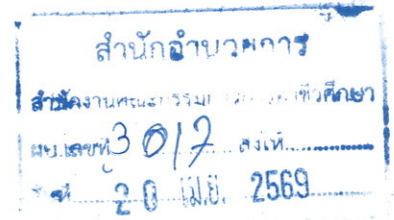
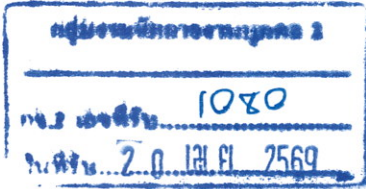
ทราบ.....

แจ้ง.....รองฯ ๔ ฝ่าย, บุคลากร ทุกท่าน

มอบ.....

(นายภาณุวัฒน์ ลาสุทธิ)

รองผู้อำนวยการ รักษาการในตำแหน่ง
 ผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่างลำปาง



ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/๑๗

ป.๖๖๓

สำนักงาน ก.ค.ศ.

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

กทม. ๑๐๓๐๐

๒๐ เมษายน ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๒/ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๕๑

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. (ร่าง) หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้อยู่ได้บังคับบัญชา
- ๒. แบบสอบถามความคิดเห็น (ร่าง) หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้อยู่ได้บังคับบัญชา

ตามหนังสือที่อ้างถึง ก.ค.ศ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้อยู่ได้บังคับบัญชาโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาพัฒนาตนเองให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้บังคับบัญชา และส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชาทุกคนได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่อง และได้มาตรฐาน ตามมาตรา ๗๙ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ซึ่งหลักเกณฑ์และวิธีการดังกล่าว ได้ใช้บังคับมาเป็นระยะเวลากว่า ๑๗ ปีแล้ว และสำนักงาน ก.ค.ศ. ได้ดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้อยู่ได้บังคับบัญชาให้มีประสิทธิภาพ มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน นั้น

สำนักงาน ก.ค.ศ. ขอเรียนว่า เพื่อให้ (ร่าง) หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้อยู่ได้บังคับบัญชา ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑ เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ตรงกับบริบทของการจัดการศึกษาในปัจจุบัน จึงจัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับ (ร่าง) หลักเกณฑ์และวิธีการฯ ดังกล่าว ทางเว็บไซต์ของสำนักงาน ก.ค.ศ. www.otepec.go.th เป็นระยะเวลา ๓ วัน ระหว่างวันที่ ๒๑ - ๒๓ เมษายน ๒๕๖๙ ตามแบบสอบถามความคิดเห็น ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๒ โดยขอความอนุเคราะห์ ประชาสัมพันธ์ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดของท่านตอบแบบสอบถามความคิดเห็นทางเว็บไซต์

สำนักงาน...

สำนักงาน ก.ค.ศ. www.otepec.go.th ทั้งนี้ สามารถดาวน์โหลดหนังสือที่อ้างอิง และสิ่งที่ส่งมาด้วย ตาม QR code ที่ปรากฏท้ายหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ



(นายอนุกุล ศรีสมบัติ)

รองเลขาธิการ ก.ค.ศ. ปฏิบัติราชการแทน

เลขาธิการ ก.ค.ศ.

ภารกิจเสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ

โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๓๒๓๐

โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๓๒๒๙



ว ๑๐/๒๕๕๑



สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑

(ร่าง) หลักเกณฑ์และวิธีการฯ



สิ่งที่ส่งมาด้วย ๒

แบบสอบถามความคิดเห็น

(ร่าง)

หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา

(ส่งพร้อมหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ลงวันที่ ๒๕๖๙)

โดยที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ มาตรา ๒๔ (๔) มาตรา ๒๗ (๓) มาตรา ๒๘ และมาตรา ๗๙ กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาและมีหน้าที่ในการส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ที่เหมาะสม ในอันที่จะทำให้ การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความก้าวหน้าแก่ราชการ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๙ (๔) และมาตรา ๗๙ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และมติ ก.ค.ศ. ในคราวประชุมครั้งที่ ... เมื่อวันที่ ก.ค.ศ. จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ในหลักเกณฑ์และวิธีการนี้

“ส่วนราชการ” หมายถึง สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และกรมส่งเสริมการเรียนรู้

“ผู้บังคับบัญชา” หมายถึง หัวหน้าส่วนราชการ ผู้บริหารการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษา

“ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา” หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ ในหน่วยงานการศึกษา ภายใต้การบังคับบัญชาของหัวหน้าส่วนราชการ ผู้บริหารการศึกษา หรือผู้บริหารสถานศึกษา

หลักเกณฑ์

ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ดังต่อไปนี้

๑. ประพฤติและปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ทั้งในด้านการปฏิบัติตน การปฏิบัติงาน การมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ เจตคติที่ดีต่อหน้าที่ราชการ

๒. พัฒนาตนเองและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาในสังกัด โดยส่งเสริม สนับสนุน ให้ความคิดเห็น ให้คำปรึกษา และข้อเสนอแนะอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม รวมทั้งเป็นผู้นำในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

๓. กำหนดแนวทางการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นระบบ โดยคำนึงถึงผลการประเมิน การปฏิบัติงาน มาตรฐานตำแหน่ง ความต้องการของหน่วยงานการศึกษา ข้อมูลอื่นที่เกี่ยวข้อง และสมรรถนะ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๔. จัดทำแผนการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาในสังกัด ประจำปีงบประมาณ ทั้งในระดับหน่วยงาน การศึกษาและระดับรายบุคคล ให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาตามข้อ ๓ และสภาพบริบทของหน่วยงาน การศึกษา ทั้งนี้ สำหรับแผนการพัฒนาบุคคล ให้กำหนดเป้าหมายและประเด็นการพัฒนาให้เหมาะสมกับ ศักยภาพ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติของแต่ละบุคคล โดยให้พิจารณาจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรให้ เพียงพอและเหมาะสม

๕. เป็นพี่เลี้ยง (Mentor) ให้ความคิดเห็น ให้คำปรึกษา และข้อเสนอแนะแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาในสังกัด โดยถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์และความเชี่ยวชาญจากการปฏิบัติงานจริง รวมทั้งติดตามความก้าวหน้า เพื่อยกระดับการปฏิบัติงานและเสริมสร้างศักยภาพอย่างต่อเนื่อง โดยให้นำผลการพัฒนาไปใช้ในการปรับปรุง การปฏิบัติงาน

๖. นำผลการพัฒนาของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาไปใช้ประกอบการพิจารณาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของผู้บังคับบัญชาและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม เช่น การประเมิน ผลการปฏิบัติงาน การพัฒนางานตามข้อตกลงการพัฒนางาน (PA) การมอบหมายภารกิจสำคัญ และบริหาร งานบุคคลอื่น เป็นต้น

๗. ติดตามความก้าวหน้าและผลการพัฒนาของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาอย่างต่อเนื่องเป็นระยะ ทุก ๖ เดือน ตามรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

วิธีการ

๑. สำรวจและวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล การวิเคราะห์ ศักยภาพ จุดแข็ง และจุดที่ควรพัฒนา จากผลการประเมินการปฏิบัติงาน ผลการประเมินข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) มาตรฐานตำแหน่ง ความต้องการของหน่วยงานการศึกษา ความต้องการพัฒนาส่วนบุคคล และข้อมูลอื่น ที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นฐานในการกำหนดแนวทางการพัฒนาของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาในสังกัดเป็นรายบุคคลตาม หลักเกณฑ์ข้อ ๓

๒. ให้ผู้บังคับบัญชากับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ร่วมกันกำหนดแนวทางการพัฒนาตามหลักเกณฑ์ ข้อ ๓ เป็นรายบุคคล โดยจัดลำดับความสำคัญของประเด็นที่ควรพัฒนา กำหนดเป้าหมายการพัฒนา และเลือกรูปแบบ หรือกิจกรรมการพัฒนาให้เหมาะสมกับลักษณะงาน ศักยภาพ และบริบทของหน่วยงานการศึกษา โดยต้อง ครอบคลุมถึงประเด็นดังต่อไปนี้

๒.๑ นโยบายหรือแนวทางการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของหน่วยงาน การศึกษาหรือส่วนราชการ

๒.๒ การรักและเชิดชูสถาบันหลักของชาติ การปกครองในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข และความรู้เกี่ยวกับประวัติศาสตร์ชาติไทย

๒.๓ หน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น สำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๒.๔ สภาพแวดล้อมและบริบททางการศึกษาในยุคปัจจุบัน เพื่อให้รู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง ทางวิชาการและเทคโนโลยีดิจิทัล ที่จะส่งผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอนหรือระบบนิเวศการเรียนรู้

๒.๕ วินัย คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ และเจตคติที่เหมาะสมในการเป็นข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาที่ดี และการมีจิตสาธารณะ

๒.๖ ประเด็นอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามความจำเป็นและบริบทของหน่วยงานการศึกษา

๓. ให้ผู้บังคับบัญชาจัดทำแผนการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาในสังกัด ประจำปีงบประมาณ ตามหลักเกณฑ์ข้อ ๔ โดยกำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัด หรือผลที่คาดว่าจะเกิดจากการพัฒนา กิจกรรมหรือรูปแบบ การพัฒนา ระยะเวลา และวิธีการติดตามผลให้ชัดเจน

๔. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่เป็นที่เลี้ยง (Mentor) และให้คำปรึกษาแก่ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาในสังกัด โดยใช้ประสบการณ์และความเชี่ยวชาญจากการปฏิบัติ หน้าที่ราชการ ถ่ายทอดความรู้ ให้ข้อเสนอแนะ สะท้อนผลการปฏิบัติงาน และติดตามความก้าวหน้าในการพัฒนา อย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ อาจดำเนินการควบคู่ไปกับการปฏิบัติงานจริง และส่งเสริมให้มีการใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ (PLC) เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนา

๕. ให้ผู้บังคับบัญชาส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาในรูปแบบ ที่หลากหลาย รวมทั้งการพัฒนาจากผู้บังคับบัญชา การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน หรือรูปแบบอื่นตามความเหมาะสม ทั้งในรูปแบบ On-site Online หรือแบบผสมผสาน (Hybrid) โดยมีระยะเวลาไม่น้อยกว่าที่ส่วนราชการต้นสังกัดกำหนด

๖. เมื่อสิ้นสุดปีงบประมาณ ให้ผู้บังคับบัญชาสรุปผลการพัฒนาของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชารายงาน ต่อส่วนราชการหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา แล้วแต่กรณี ใช้เป็นข้อมูลในการทบทวน ปรับปรุง และกำหนด แนวทางการพัฒนาและแผนการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของหน่วยงานการศึกษา ในปีงบประมาณถัดไป รวมถึงใช้เป็นข้อมูลในการขับเคลื่อนการบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนาข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาของส่วนราชการในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ



สำนักงาน
ก.ก.ค.ช.



แบบรับฟังความคิดเห็น (ร่าง) หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้อยู่ได้บังคับบัญชา

คำชี้แจง :

1. แบบรับฟังความคิดเห็น แบ่งเป็น 2 ส่วน ตามลำดับ ดังนี้
ส่วนที่ 1 (ร่าง) หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้อยู่ได้บังคับบัญชา
ส่วนที่ 2 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบรับฟังความคิดเห็น
2. ให้ผู้ตอบแบบรับฟังความคิดเห็นให้ครบทุกข้อ

(ร่าง) หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้อยู่ได้บังคับบัญชา

ถัดไป

ล้างแบบฟอร์ม

แบบรับฟังความคิดเห็น (ร่าง) หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา

* ระบุว่าเป็นคำถามที่จำเป็น

ส่วนที่ 2 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบรับฟังความคิดเห็น

1. เพศ *

- ชาย
- หญิง
- อื่นๆ:

2. อายุ *

- น้อยกว่า 20 ปี
- 20-30 ปี
- 31-40 ปี
- มากกว่า 40 ปี

3. ระดับการศึกษา *

- ต่ำกว่าปริญญาตรี
- ปริญญาตรี
- ปริญญาโท
- สูงกว่าปริญญาโท

4. ตำแหน่ง *

- ครูผู้ช่วย
- ครู
- รองผู้อำนวยการสถานศึกษา
- ผู้อำนวยการสถานศึกษา
- รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา
- ศึกษานิเทศก์
- ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น

5. วิทยฐานะ *

- ปฏิบัติการ
- ชำนาญการ
- ชำนาญการพิเศษ
- เชี่ยวชาญ
- เชี่ยวชาญพิเศษ

6. สิ่งกีด *

- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
- กรมส่งเสริมการเรียนรู้
- Other: _____

Back

Next

Clear form

(ร่าง) หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้
อยู่ได้บังคับบัญชา

หลักเกณฑ์ ข้อ 1. *

หลักเกณฑ์

ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ดังต่อไปนี้

๑. ประพฤติและปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้อยู่ได้บังคับบัญชา ทั้งในด้านการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงาน การมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ เจตคติที่ดีต่อหน้าที่ราชการ

เห็นด้วย

ไม่เห็นด้วย

ท่านเห็นด้วยหรือไม่ อย่างไร

หากไม่เห็นด้วย เพราะเหตุใด หรือมีข้อเสนอแนะอย่างไร

คำตอบของคุณ

หลักเกณฑ์ ข้อ 2. *

๒. พัฒนาตนเองและผู้อยู่ได้บังคับบัญชาในสังกัด โดยส่งเสริม สนับสนุน ให้ความคิดเห็น
ให้คำปรึกษา และข้อเสนอแนะอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม รวมทั้งเป็นผู้นำในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

เห็นด้วย

ไม่เห็นด้วย

ท่านเห็นด้วยหรือไม่ อย่างไร

หากไม่เห็นด้วย เพราะเหตุใด หรือมีข้อเสนอแนะอย่างไร

คำตอบของคุณ

หลักเกณฑ์ ข้อ 3. *

๓. กำหนดแนวทางการพัฒนาผู้อยู่ได้บังคับบัญชาอย่างเป็นระบบ โดยคำนึงถึงผลการประเมิน การปฏิบัติงาน มาตรฐานตำแหน่ง ความต้องการของหน่วยงานการศึกษา ข้อมูลอื่นที่เกี่ยวข้อง และสมรรถนะ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ ก.ค.ศ. กำหนด

เห็นด้วย

ไม่เห็นด้วย

ท่านเห็นด้วยหรือไม่ อย่างไร

หากไม่เห็นด้วย เพราะเหตุใด หรือมีข้อเสนอแนะอย่างไร

คำตอบของคุณ

หลักเกณฑ์ ข้อ 4. *

๔. จัดทำแผนการพัฒนาผู้อยู่ได้บังคับบัญชาในสังกัด ประจำปีงบประมาณ ทั้งในระดับหน่วยงาน การศึกษาและระดับรายบุคคล ให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาตามข้อ ๓ และสภาพบริบทของหน่วยงาน การศึกษา ทั้งนี้ สำหรับแผนการพัฒนารายบุคคล ให้กำหนดเป้าหมายและประเด็นการพัฒนาให้เหมาะสมกับ ศักยภาพ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติของแต่ละบุคคล โดยให้พิจารณาจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรให้ เพียงพอและเหมาะสม

เห็นด้วย

ไม่เห็นด้วย

ท่านเห็นด้วยหรือไม่ อย่างไร

หากไม่เห็นด้วย เพราะเหตุใด หรือมีข้อเสนอแนะอย่างไร

คำตอบของคุณ

หลักเกณฑ์ ข้อ 5. *

๕. เป็นพี่เลี้ยง (Mentor) ให้ความคิดเห็น ให้คำปรึกษา และข้อเสนอแนะแก่ผู้ได้บังคับบัญชา
ในสังกัด โดยถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์และความเชี่ยวชาญจากการปฏิบัติงานจริง รวมทั้งติดตามความก้าวหน้า
เพื่อยกระดับการปฏิบัติงานและเสริมสร้างศักยภาพอย่างต่อเนื่อง โดยให้นำผลการพัฒนาไปใช้ในการปรับปรุง
การปฏิบัติงาน

เห็นด้วย

ไม่เห็นด้วย

ท่านเห็นด้วยหรือไม่ อย่างไร

หากไม่เห็นด้วย เพราะเหตุใด หรือมีข้อเสนอแนะอย่างไร

คำตอบของคุณ

หลักเกณฑ์ ข้อ 6. *

๖. นำผลการพัฒนาของผู้ได้บังคับบัญชาไปใช้ประกอบการพิจารณาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ
การบริหารงานบุคคลของผู้บังคับบัญชาและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม เช่น การประเมิน
ผลการปฏิบัติงาน การพัฒนางานตามข้อตกลงการพัฒนางาน (PA) การมอบหมายภารกิจสำคัญ และบริหาร
งานบุคคลอื่น เป็นต้น

เห็นด้วย

ไม่เห็นด้วย

ท่านเห็นด้วยหรือไม่ อย่างไร

หากไม่เห็นด้วย เพราะเหตุใด หรือมีข้อเสนอแนะอย่างไร

คำตอบของคุณ

หลักเกณฑ์ ข้อ 7. *

๗. ติดตามความก้าวหน้าและผลการพัฒนาของผู้อยู่ได้บังคับบัญชาอย่างต่อเนื่องเป็นระยะ
ทุก ๖ เดือน ตามรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

เห็นด้วย

ไม่เห็นด้วย

ท่านเห็นด้วยหรือไม่ อย่างไร

หากไม่เห็นด้วย เพราะเหตุใด หรือมีข้อเสนอแนะอย่างไร

คำตอบของคุณ

วิธีการ ข้อ 1. *

วิธีการ

๑. สํารวจและวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาผู้อยู่ได้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล การวิเคราะห์
ศักยภาพ จุดแข็ง และจุดที่ควรพัฒนา จากผลการประเมินการปฏิบัติงาน ผลการประเมินข้อตกลงในการพัฒนางาน
(PA) มาตรฐานตำแหน่ง ความต้องการของหน่วยงานการศึกษา ความต้องการพัฒนาส่วนบุคคล และข้อมูลอื่น
ที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นฐานในการกำหนดแนวทางการพัฒนาของผู้อยู่ได้บังคับบัญชาในสังกัดเป็นรายบุคคลตาม
หลักเกณฑ์ข้อ ๓

เห็นด้วย

ไม่เห็นด้วย

ท่านเห็นด้วยหรือไม่ อย่างไร

หากไม่เห็นด้วย เพราะเหตุใด หรือมีข้อเสนอแนะอย่างไร

คำตอบของคุณ

วิธีการ ข้อ 2.*

๒. ให้ผู้บังคับบัญชากับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาร่วมกันกำหนดแนวทางการพัฒนาตามหลักเกณฑ์ข้อ ๓ เป็นรายบุคคล โดยจัดลำดับความสำคัญของประเด็นที่ควรพัฒนา กำหนดเป้าหมายการพัฒนา และเลือกรูปแบบหรือกิจกรรมการพัฒนาให้เหมาะสมกับลักษณะงาน ศักยภาพ และบริบทของหน่วยงานการศึกษา โดยต้องครอบคลุมถึงประเด็นดังต่อไปนี้

๒.๑ นโยบายหรือแนวทางการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของหน่วยงานการศึกษาหรือส่วนราชการ

๒.๒ การวัดและเชิดชูสถาบันหลักของชาติ การปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และความรู้เกี่ยวกับประวัติศาสตร์ชาติไทย

๒.๓ หน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๒.๔ สภาพแวดล้อมและบริบททางการศึกษาในยุคปัจจุบัน เพื่อให้รู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางวิชาการและเทคโนโลยีดิจิทัล ที่จะส่งผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอนหรือระบบนิเวศการเรียนรู้

๒.๕ วินัย คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ และเจตคติที่เหมาะสมในการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ดี และการมีจิตสาธารณะ

๒.๖ ประเด็นอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามความจำเป็นและบริบทของหน่วยงานการศึกษา

เห็นด้วย

ไม่เห็นด้วย

ท่านเห็นด้วยหรือไม่ อย่างไร

หากไม่เห็นด้วย เพราะเหตุใด หรือมีข้อเสนอแนะอย่างไร

คำตอบของคุณ

วิธีการ ข้อ 3. *

๓. ให้ผู้บังคับบัญชาจัดทำแผนการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาในสังกัด ประจำปีงบประมาณ ตามหลักเกณฑ์ข้อ ๔ โดยกำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัด หรือผลที่คาดว่าจะเกิดจากการพัฒนา กิจกรรมหรือรูปแบบ การพัฒนา ระยะเวลา และวิธีการติดตามผลให้ชัดเจน

เห็นด้วย

ไม่เห็นด้วย

ท่านเห็นด้วยหรือไม่ อย่างไร

หากไม่เห็นด้วย เพราะเหตุใด หรือมีข้อเสนอแนะอย่างไร

คำตอบของคุณ

วิธีการ ข้อ 4. *

๔. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่เป็นที่เลี้ยง (Mentor) และให้คำปรึกษาแก่ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาในสังกัด โดยใช้ประสบการณ์และความเชี่ยวชาญจากการปฏิบัติ หน้าที่ราชการ ถ่ายทอดความรู้ ให้ข้อเสนอแนะ สะท้อนผลการปฏิบัติงาน และติดตามความก้าวหน้าในการพัฒนา อย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ อาจดำเนินการควบคู่ไปกับการปฏิบัติงานจริง และส่งเสริมให้มีการใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ (PLC) เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนา

เห็นด้วย

ไม่เห็นด้วย

ท่านเห็นด้วยหรือไม่ อย่างไร

หากไม่เห็นด้วย เพราะเหตุใด หรือมีข้อเสนอแนะอย่างไร

คำตอบของคุณ

วิธีการ ข้อ 5. *

๕. ให้ผู้บังคับบัญชาส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาในรูปแบบที่หลากหลาย รวมทั้งการพัฒนาจากผู้บังคับบัญชา การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน หรือรูปแบบอื่นตามความเหมาะสม ทั้งในรูปแบบ On-site Online หรือแบบผสมผสาน (Hybrid) โดยมีระยะเวลาไม่น้อยกว่าที่ส่วนราชการต้นสังกัดกำหนด

	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
ท่านเห็นด้วยหรือไม่ อย่างไร	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

หากไม่เห็นด้วย เพราะเหตุใด หรือมีข้อเสนอแนะอย่างไร

คำตอบของคุณ

วิธีการ ข้อ 6. *

๖. เมื่อสิ้นสุดปีงบประมาณ ให้ผู้บังคับบัญชาสรุปผลการพัฒนาของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชารายงานต่อส่วนราชการหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา แล้วแต่กรณี ใช้เป็นข้อมูลในการทบทวน ปรับปรุง และกำหนดแนวทางการพัฒนาและแผนการพัฒนาระบบราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของหน่วยงานการศึกษาในปีงบประมาณถัดไป รวมถึงใช้เป็นข้อมูลในการขับเคลื่อนการบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของส่วนราชการในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
ท่านเห็นด้วยหรือไม่ อย่างไร	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

หากไม่เห็นด้วย เพราะเหตุใด หรือมีข้อเสนอแนะอย่างไร

คำตอบของคุณ

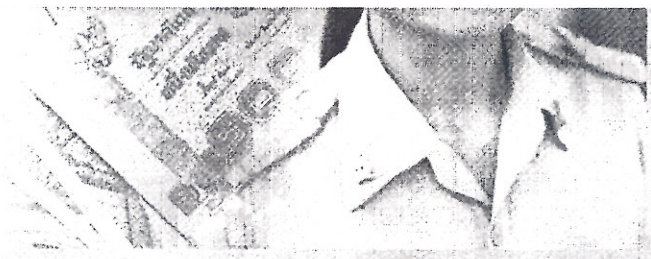
กลับ

ถัดไป

ล้างแบบฟอร์ม



สำนักงาน
ก.ค.ศ.



แบบรับฟังความคิดเห็น (ร่าง) หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้อยู่ได้บังคับบัญชา

ข้อเสนอแนะในการจัดทำ (ร่าง) หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้อยู่ได้บังคับบัญชา

คำตอบของคุณ

กลับ

ส่ง

ล้างแบบฟอร์ม