



ที่ ศธ ๐๒๑๐.๕๖ / ๘๐๗

สำนักงาน กศน.จังหวัดภูเก็ต
ถนนดำรง ภูเก็ต ๘๓๐๐๐

พฤษภาคม ๒๕๖๒

เรื่อง แนวปฏิบัติให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายการสอน ประเมินตนเอง และแผนพัฒนาบุคคล (Individual Development Plan : ID PLAN)

เรียน ผู้อำนวยการ กศน.อำเภอ ทุกแห่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. สำเนาหนังสือสำนักงาน กศน.ที่ ศธ ๐๒๑๐.๑๑๘/๒๑๒๗ ลงวันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๖๒
๒. ไฟล์เอกสารแนบ จำนวน ๑ ไฟล์

ด้วยสำนักงาน กศน.ได้จัดส่งแนวปฏิบัติให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายการสอน ประเมินตนเอง และแผนพัฒนาบุคคล (Individual Development Plan : ID PLAN) มาเพื่อให้เกิดการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดของสำนักงาน กศน. เป็นไปอย่างมีระบบ มีความต่อเนื่องและมีมาตรฐานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

สำนักงาน กศน.จังหวัดภูเก็ตจึงขอส่งสำเนาหนังสือ ฯ ดังกล่าว และแบบประเมินตนเอง ฯ (ตามไฟล์เอกสารที่แนบ) เพื่อแจ้งเวียนให้ข้าราชการครู สายการสอน ในสังกัดของท่านทราบและถือปฏิบัติโดยทั่วกัน

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นางนภา จิโรภาส)

ผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัดภูเก็ต

งานบุคลากร

โทร. ๐ ๗๖๒๒ ๑๘๐๑

โทรสาร. ๐ ๗๖๒๒ ๓๓๐๘

E-mail : penlak@phuket.nfe.go.th

แนวปฏิบัติการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานการสอน
ประเมินตนเอง และแผนการพัฒนาบุคคล (Individual Development Plan : ID PLAN)

ด้วยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ มาตรา ๙๙ กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่พัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ในอันที่จะให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความก้าวหน้าแก่ราชการ มาตรา ๕๔ กำหนดว่า การให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะใดและการเลื่อนเป็นวิทยฐานะใด ต้องเป็นไปตามมาตรฐานวิทยฐานะ ซึ่งผ่านการประเมิน และมาตรา ๕๐ กำหนดให้มีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบางตำแหน่งและบางวิทยฐานะ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงาน กศน. เป็นไปอย่างมีระบบ มีความต่อเนื่อง และมีมาตรฐาน ดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน จึงกำหนดแนวปฏิบัติ เรื่อง การให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานการสอน ประเมินตนเอง พร้อมทั้งจัดทำแผนการพัฒนาบุคคล ดังนี้

๑. ให้นำหน่วยงาน/สถานศึกษา และสถานศึกษาขึ้นตรง มีหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน และประสานให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้ารับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยยึดถือประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ และงบประมาณที่ใช้สำหรับการอบรมดังกล่าว

๒. ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประเมินตนเอง และจัดทำแผนการพัฒนาบุคคล ตามแบบที่สำนักงาน กศน. กำหนด

๓. ให้ผู้อำนวยการหน่วยงาน/สถานศึกษา ตรวจสอบและพิจารณาอนุญาตให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้ารับการพัฒนา

๔. ให้ผู้อำนวยการหน่วยงาน/สถานศึกษา ตรวจสอบเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรที่สถาบันคุรุพัฒน์รับรองตามมาตรฐานวิทยฐานะ หรือตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด แล้วรับรองผลสำเร็จการพัฒนานั้น ในบันทึกประวัติการปฏิบัติงาน

กรณีที่มิมีจำนวนชั่วโมงพัฒนาไม่ครบ ๑๐๐ ชั่วโมง ภายในระยะเวลา ๕ ปี ให้นำจำนวนชั่วโมงการมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) ส่วนที่เกิน ๕๐ ชั่วโมง ในแต่ละปี มานับรวมเป็นจำนวนชั่วโมงการพัฒนาให้ครบ จำนวน ๑๐๐ ชั่วโมงได้ โดยให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาตรวจสอบจากบันทึกประวัติการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้อง แล้วรับรองผลไว้เป็นหลักฐาน

๕. กรณีที่ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ ให้แจ้งสำนักงาน กศน. เพื่อเสนอ ก.ค.ศ. พิจารณาเป็นลำดับขั้นต่อไป

๖. ในกรณีที่ส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่นเป็นผู้จัดการอบรม ให้แจ้งแจ้งบุคลากรตรวจสอบ และรับรองรายละเอียดคุณสมบัติให้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ วิธีการที่กำหนด

