

บันทึกกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC)  
“กิจกรรม Monday Talk”

สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3

กลุ่มบริหารงานบุคคล (เดือน มีนาคม 2563)

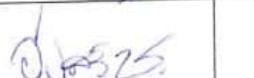
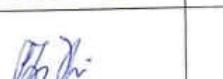
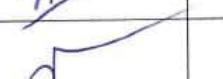
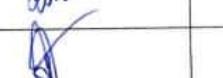
จำนวนสมาชิกในกลุ่ม 11 คน กิจกรรมครั้งที่ 1 วันที่ 9 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2563

กิจกรรมครั้งที่ 2 วันที่ 16 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2563

กิจกรรมครั้งที่ 3 วันที่ 30 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2563

จำนวนสมาชิกที่เข้าร่วมกิจกรรม 12 คน จำนวนข้ามไป ...50....นาที/ครั้ง

ข้อมูลสมาชิก

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
1	นายสมพงษ์ พลไชย	รอง ผอ.สพป.สงขลา เขต 3		
2	นางสุวิชญา ระบุญถิน	ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล		
3	นางสาวนลทัพวน แก้วพรหม	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ		
4	นางอัปสรรัชย์ สุวรรณคีรี	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ		
5	นางสาวอนงค์ ใหม่พรหม	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ		
6	นางคนึงนิจ ขาวัญชา	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ		
7	นางนรรดา เพ็ชรัตน์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ		
8	นางสาวเสรินยา สุวรรณมนี	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน		
9	นายวิชยา สมหวัง	พนักงานราชการ		
10	นางสาวประภาครี ช่วยโอ	พนักงานราชการ		
11	นางสาวจินดาพร เพ็ชร์ชระ	พนักงานราชการ		
12	นางสาวอี้สما เจชะเว	พนักงานราชการ		

### 1) ประเด็น (หัวข้อเรื่องที่เป็นปัญหาหรือสิ่งที่ต้องการพัฒนา)

จากการประชุมระดมความคิดเห็นร่วมกันของบุคลากรภายในกลุ่ม สิ่งที่ทางกลุ่มบริหารงานบุคคล จำเป็นต้องพัฒนาและปรับปรุงอย่างเร่งด่วน ได้แก่ การขอเมลและเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยประสบปัญหาเกี่ยวกับ ข้อมูล/หลักฐานไม่เป็นปัจจุบัน ขาดความเป็นระบบ การดำเนินการล่าช้า และเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงานวิทยฐานะลาออกจากหรือเปลี่ยนผู้รับผิดชอบบ่อยครั้งทำให้การดำเนินการขาดความต่อเนื่อง ผลให้ระบบต่อขวัญ กำลังใจในการจัดทำวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้วยเหตุนี้ ทางกลุ่มบริหารงานบุคคลจึงจำเป็นต้องปรับปรุงแก้ไขการดำเนินการ เรื่อง การขอเมลและเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 เป็นลำดับแรก

### 2) สาเหตุ (สรุปสาเหตุที่ทำให้การปฏิบัติงานเกิดปัญหาตามประเด็น ซึ่งมาจากการวิเคราะห์ของผู้เข้าร่วมกิจกรรม PLC)

สำหรับสาเหตุที่ทำให้เกิดประเด็น ปัญหาในเรื่อง การขอเมลและเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

- 2.1 ข้อมูล สารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูลงานวิทยฐานะขาดความเป็นระบบและไม่เป็นปัจจุบัน
- 2.2 การดำเนินการงานวิทยฐานะล่าช้า ขาดความต่อเนื่อง
- 2.3 ผู้รับผิดชอบงานวิทยฐานะมีการลาออกและเปลี่ยนผู้รับผิดชอบบ่อยครั้งส่งผลให้การดำเนินงานไม่ชัดเจน ขาดความต่อเนื่อง
- 2.4 ผู้รับผิดชอบงานวิทยฐานะเป็นบุคลากรใหม่ องค์ความรู้ในหน้าที่ที่รับผิดชอบยังไม่กระจ่างและขาดความชัดเจนในข้อมูล
- 2.5 ขาดการกำกับ ติดตามงานวิทยฐานะอย่างต่อเนื่อง
- 2.6 เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงานวิทยฐานะไม่เพียงพอ เนื่องจากมีผู้รับผิดชอบจำนวนมากในแต่ละเดือน

### 3) ความรู้/หลักการที่นำมาใช้ (ความรู้/หลักวิชาการที่นำมาแก้ปัญหาหรือพัฒนาตามประเด็น ได้แก่ แนวทาง เทคนิค รูปแบบการทำงานหรืองานวิจัยที่เกี่ยวข้อง)

พระราชนูญติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 2547 ใน มาตรา 54 ได้ระบุไว้ว่า ครุฑามีวิทยฐานะได้จะต้องเข้ารับการประเมิน ซึ่งปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น นอกจากจะทำให้เกิดวิกฤติขวัญและกำลังใจของครุ แล้วปัญหาที่สำคัญกว่านั้นก็คือ วิกฤติต้านคุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณของความเป็นครุ การเสนอผลงานเพื่อการประเมินเลื่อนวิทยฐานะไม่ใช่ผลที่ได้รับทางตรงแต่เป็นผลพลอยได้ หรืออันสืบสานการพัฒนางานจนเกิดผลดีแก่ผู้เรียนที่ชัดเจน แต่ก็มีครุจำนวนไม่น้อยที่มุ่งทำผลงานของตนเอง ละเลยหน้าที่หลักคือภาระงานสอนปล่อยละเลยผู้เรียน มีการจ้าง การรับจ้าง รวมทั้งการคัดลอกผลงานวิชาการของผู้อื่น เหล่านี้ล้วน เป็นวิกฤติครISISที่ทำให้วิชาชีพครุตกลต่ำลงและครุยังมีปัญหาในการจัดทำวิทยฐานะอีกมาก many ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนางจุไรรัตน์ แก้วพลงาน ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครุ

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 พ.ศ.2558 การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบ ปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ตามขอบข่ายการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน 5 ด้าน คือ ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการขอให้มีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ด้านหลักเกณฑ์ และวิธีการพัฒนาครุภัณฑ์และตั้งให้มีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ด้านการเตรียมการ ด้านการพัฒนาผลงานทางวิชาการ และด้านการเขียนรายงานการวิจัย กลุ่มตัวอย่างจำนวน 285 คน ได้จากการสุ่มจากประชากรครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมี 3 ลักษณะคือ แบบ ตรวจสอบรายการ (Checklists) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) และแบบปลายเปิด (Open - ended form) แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .9780 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อย ละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานใช้ค่า Independent Samples t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) โดยกำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 ผลการวิจัยพบว่า 1. ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 มีปัญหานำการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง 2. ครูที่มีเพศ วุฒิการศึกษา อายุ และประสบการณ์การทำงานต่างกันมีปัญหานำการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหานำการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 เห็นว่า เกณฑ์การประเมินจากคณะกรรมการ ด้านที่ 3 สูงเกินไป วิทยากรที่อบรมการทำผลงานทางวิชาการให้ความรู้แตกต่างกัน ทำให้ครูสับสน ขาดความชัดเจนในการพัฒนาผลงาน โรงเรียนไม่จัดหาคู่มือ เอกสารเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการไว้ให้ศึกษาค้นคว้า ผู้เชี่ยวชาญแต่ละสาขาวิชามีน้อย ครุขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องการเขียนรายงานการวิจัย ผลการประเมินจากคณะกรรมการตรวจผลงานด้านที่ 3 ขาดความเที่ยงธรรม นักเรียนได้รับผลกระทบจากการทำผลงานทางวิชาการ

รวมทั้งอ้างถึงงานวิจัยของวาริช รัตนกรรดิและเอื้อมพร หลินเจริญ ได้ทำวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการประเมินผู้ประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2559 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการประเมินผู้ประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน วิธีดำเนินการวิจัยใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนา แบ่งเป็น 4 ขั้นตอน คือ การศึกษาปัญหาการสร้างรูปแบบการประเมิน การทดลองใช้รูปแบบการประเมิน และการประเมินรูปแบบการประเมิน ผลการวิจัย พบร่วม 1. ปัญหาการประเมินวิทยฐานะมี 4 ประเด็น ได้แก่ ปัญหาด้านผู้ประเมินวิทยฐานะ ปัญหาด้านผู้เสนอขอรับการประเมิน ปัญหาด้านคุณภาพผลงาน ปัญหาด้านการบริหารจัดการประเมิน และปัญหาอื่นๆ 2. รูปแบบการประเมินผู้ประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย ขั้นตอนการประเมิน 8 ขั้นตอน ได้แก่ วัตถุประสงค์การประเมิน คุณสมบัติของผู้ประเมินวิทยฐานะ องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ น้ำหนัก ความสำคัญ เกณฑ์การประเมิน วิธีการประเมินผู้ทำการประเมิน และระยะเวลาการประเมิน โดยประเมินผู้ประเมินวิทยฐานะจาก 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ความรู้, ทักษะ, คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ และประสบการณ์ ใน 4 องค์ประกอบนี้มี 25 ตัวบ่งชี้ ส่วนเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินเป็นเกณฑ์สัมบูรณ์โดยกำหนดเป็นค่าร้อยละ 3. รูปแบบการประเมินผู้ประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความตรงเชิงจำแนกอย่างมีนัยสำคัญ

ทางสังคมที่ระดับ .05 4. ผลการทดลองใช้รูปแบบการประเมินผู้ประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า รูปแบบการประเมินมีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ มีความเป็นประโยชน์ และมีความถูกต้อง ในระดับมาก ทุกข้อ

ดังนั้น ครูดี ครูเก่ง ในสังคมไทยยังมีอยู่มาก มีครูจำนวนไม่น้อยที่พร้อมให้สิ่งดีๆ ต่อการศึกษาของไทย การจะทำให้ครู มีวัฒนธรรมล้ำๆ ในการปฏิบัติงาน มีคุณภาพชีวิตที่ดี และทำงานอย่างมีความสุข จะต้องเข้าใจสภาพการทำงานของครูตามบริบทของสังคม วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมของแต่ละพื้นที่ แล้วกำหนดแนวทางการพัฒนาอย่างสอดคล้องและเป็นธรรมให้มากที่สุด โดยเฉพาะการเสนอขอเมื่อและเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

#### 4) กิจกรรมที่ทำ ( สนทนากลุ่มย่อย (Focus Group) / ระดมสมอง (Brain storming)/การสัมมนา องค์ผู้เชี่ยวชาญ(Connoisseurship) สุนทรียสนทนา (Group Discussion) เป็นต้น)

ในการดำเนินการในครั้งนี้ ทางกลุ่มได้ใช้การระดมสมอง (Brain storming) ของบุคลากรภายในกลุ่มงานบริหารบุคคล ทุกวันจันทร์ เวลา 08.50 – 09.40 น. โดยใช้ชื่อกิจกรรมว่า “Monday Talk” จำนวน 3 ครั้ง คือ ครั้งที่ 1 วันที่ 9 มีนาคม 2563 ครั้งที่ 2 วันที่ 16 มีนาคม 2563 ครั้งที่ 3 วันที่ 30 มีนาคม 2563 โดยใช้เวลา ครั้งละ 50 นาที

#### 5) ผลที่ได้จากการกิจกรรม (นวัตกรรมที่พัฒนาเพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาหรือพัฒนา เช่น แนวทาง วิธีการ สื่อ รูปแบบ เครื่องมือ ฯลฯ)

สำหรับแนวทางในการแก้ปัญหาการขอเมื่อและเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ทางสามชิกในกลุ่มบริหารงานบุคคล ได้กำหนดแนวทางการดำเนินการขอเมื่อและเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยใช้รูปแบบ PIDREA ในการขับเคลื่อนคุณภาพงานวิทยฐานะ 6 ขั้นตอน ดังนี้

##### 5.1 P : Plan (ขั้นวางแผน)

1) มีการศึกษา สืบค้นข้อมูล บริบทและเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการงานวิทยฐานะ ในห้วงเวลาที่ผ่านมา

2) ร่วมกันวางแผนการดำเนินการระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคลและเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงานวิทยฐานะ ในการจัดวางระบบ จัดเก็บข้อมูลและการดำเนินการงานวิทยฐานะอย่างเป็นระบบ ถูกระเบียบ เรียบร้อย ทันเวลา

##### 5.2 I : Information (ขั้นการให้ข้อมูล)

1) เก็บรวบรวมข้อมูล สารสนเทศงานวิทยฐานะให้เป็นปัจจุบัน และตรวจสอบได้ง่ายขึ้น

2) วางแผนในการนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและติดตาม สอบถาม และเปลี่ยนความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สะท้อน รวดเร็วและถูกต้อง โดยใช้ช่องทางการสื่อสาร ในหน้าเว็บ สพป.สงขลาเขต 3 เพื่อสื่อสารทำความเข้าใจในงานวิทยฐานะต่อเพื่อนครูและบุคลากรทางการศึกษา

### 5.3) D : Do (ขั้นดำเนินการ)

1) ผู้บังคับบัญชา ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคลและเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงานวิทยฐานะร่วมดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรมโดยมีทะเบียนคุณและข้อมูลการดำเนินการงานวิทยฐานะของผู้ยื่นคำขอเป็นรายบุคคล

2) ผู้ยื่นคำขอติดตามข้อมูลการดำเนินการของเขตพื้นที่ได้ทางระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

### 5.4) R : Reinforcement (ขั้นบำรุงขวัญ กำลังใจ)

1) ผู้บังคับบัญชาให้การส่งเสริม สนับสนุนในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

2) กำกับ ติดตามและให้ข้อเสนอแนะในการดำเนินการได้อย่างถูกต้อง

3) รายงานความคืบหน้าผลการดำเนินงานต่อผู้บังคับบัญชารายสัปดาห์

4) สร้างองค์ความรู้และบำรุงขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานต่อผู้ได้บังคับบัญชา

### 5.5) E : Evaluation (ขั้นประเมินผล)

1) สร้างแบบประเมินผลความพึงพอใจของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสังขละ เขต 3 ที่มีต่อการดำเนินการขอเมื่อเลื่อนวิทยฐานะของสำนักงานเขตพื้นที่

2) หาแนวทางพัฒนา ปรับปรุง และแก้ไขการดำเนินการงานวิทยฐานะให้ดียิ่งขึ้น

### 5.6) A : Act (ขั้นปรับปรุง พัฒนา)

1) ตรวจสอบผลการดำเนินงานจากแบบประเมินผลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

2) ปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานวิทยฐานะให้ดียิ่งขึ้น โดยยึดหลักการมีระบบ

ถูกระเบียบ เรียบร้อย ทันเวลา

## 6) การนำผลที่ได้ไปใช้

ในการนำแนวทางการดำเนินการขอเมื่อเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสังขละ เขต 3 โดยใช้รูปแบบ PIDREA ในการขับเคลื่อนงานวิทยฐานะนั้น ทางกลุ่มบริหารงานบุคคลมีมติร่วมกันให้นำรูปแบบดังกล่าวไปทดลองใช้เป็นระยะเวลา 3 เดือน (เมษายน – มิถุนายน 2563) และ 6 เดือน (เมษายน – กันยายน 2563) แล้วนำผลที่ได้รับมาปรับปรุง ปรับปรุง พัฒนาการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

## 7) จื่นๆ

การสรุปประเด็น ปัญหา (หัวข้อเรื่องที่เป็นปัญหาหรือสิ่งที่ต้องการพัฒนา) ภายในกลุ่มบริหารงานบุคคล โดยให้สมาชิกร่วมกันค้นหาประเด็นปัญหาหรือสิ่งที่ต้องการพัฒนาในการบริหารงานบุคคล อันจะส่งผลต่อคุณภาพและประสิทธิภาพในการบริการของบุคลากรภายในกลุ่มต่อผู้รับบริการด้วยจิตบริการในคราวต่อไป

ลงชื่อ..... ผู้บันทึก

(นางสาวจินดาพร เพ็ชร์ชระ)

ตำแหน่ง พนักงานราชการ

วันที่ ๑๑, เดือน มีนาคม พ.ศ. 2563

ลงชื่อ..... ผู้รับรอง

(นายสมพงศ์ พลแขมย)

ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาสังขละ เขต 3

วันที่ ๓๑, เดือน มีนาคม พ.ศ. 2563

ภาพ/ร่องรอย/หลักฐาน ประกอบกิจกรรม PLC



ภาพ/ร่องรอย/หลักฐาน ประกอบกิจกรรม PLC



ภาพ/ร่องรอย/หลักฐาน ประกอบกิจกรรม PLC



ภาพ/ร่องรอย/หลักฐาน ประกอบกิจกรรม PLC



ภาพ/ร่องรอย/หลักฐาน ประกอบกิจกรรม PLC



ขันดีต้อนรับ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามะเดنمศึกษาลักษณะฯ เขต ๙

