



โรงเรียนกระเทียมวิทยา
Krathiamwittaya School

BEST PRACTICE

การส่งเสริมการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้

การส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)
ผ่านกระบวนการเปิดชั้นเรียน (PLC-LS) ร่วมกับชุมชนแห่ง
การเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพผ่าน
ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (E-PLC)



การประกวดคัดเลือกผลงานนวัตกรรม
และวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๘

โรงเรียนกระเทียมวิทยา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

คำนำ

การดำเนินการจัดทำนวัตกรรมเพื่อการถอดบทเรียน (Best Practice) เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การนำเสนอผลงาน ตามนโยบายการดำเนินงานเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสสุรินทร์ ประจำปีงบประมาณ 2568 การส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ ชื่อผลงาน : การส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ผ่านกระบวนการเปิดชั้นเรียน (PLC-LS) ร่วมกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (E-PLC) โรงเรียนกระเทียมวิทยา ขอขอบคุณ ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรของโรงเรียนรวมทั้งภาคีเครือข่ายผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการวางแผน และดำเนินการพัฒนากระบวนการนวัตกรรมการดังกล่าวให้เป็นวิถีวัฒนธรรมองค์กร พร้อมทั้งรวบรวมข้อมูลเพื่อจัดทำรายงาน นำเสนอ BEST PRACTICE การส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ จะนำรูปแบบดังกล่าวไปพัฒนากระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างต่อเนื่องให้เกิดความยั่งยืนต่อไป

โรงเรียนกระเทียมวิทยา

คณะผู้จัดทำ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
1. ความสำคัญของนวัตกรรม/วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ	1
2. จุดประสงค์และเป้าหมายของการดำเนินงาน	3
3. วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ	4
4. ผลการดำเนินการ/ประโยชน์ที่ได้รับ	18
5. ปัจจัยความสำเร็จ	20
6. บทเรียนที่ได้รับ/วิธีวัดประเมินผล	22
7. การได้รับการยอมรับ	23
8. การเผยแพร่	24
ภาคผนวก	25



โรงเรียนกระเทียมวิทยา
Krathiamwittaya School

การประกวดคัดเลือกผลงานนวัตกรรม และวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ประจำปีการศึกษา 2568

การส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้

ชื่อผลงาน : การส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ผ่านกระบวนการเปิดชั้นเรียน (PLC-LS) ร่วมกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (E-PLC)

1. ความสำคัญของนวัตกรรม/วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)

การเปลี่ยนแปลงในยุคศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อวิถีชีวิตของคนในสังคม ระบบการศึกษา จึงจำเป็นต้องพัฒนาตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนี้ด้วย แต่เดิมการศึกษามุ่งเน้นเพียง ให้ผู้เรียน มีทักษะการอ่านออกเขียนได้ แต่สำหรับในศตวรรษที่ 21 ต้องมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดการ ปฏิบัติและการสร้างแรงบันดาลใจไปพร้อมกัน กล่าวคือ ผู้เรียนจะไม่เป็นเพียงผู้รับ (Passive Learning) แต่จะได้เรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติและการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง (Active Learning) โดยมีครูคอยออกแบบการเรียนรู้เพื่อช่วยผู้เรียนให้บรรลุผลได้ ประการสำคัญคือ ครู ในศตวรรษที่ 21 นั้น นอกจากจะต้องไม่ตั้งตนเป็น “ผู้รู้” แล้ว ยังต้องแสวงหาความรู้ไปพร้อม ๆ กันกับผู้เรียนอีกด้วย การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เป็นการก้าวข้ามการเรียนรู้ตาม “สาระวิชา” ไปสู่การเรียนรู้ “ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 (21st Century Skills) ” โดยผู้เรียนจะเรียนรู้ด้วย ตนเอง มีครูเป็นผู้ออกแบบการเรียนรู้ ในลักษณะการเป็นโค้ช (Coach) และอำนวยความสะดวก (Facilitator) (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560 : 1) ในยุคประเทศไทย 4.0 เป็นยุคที่กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ โดยส่งเสริมการ พัฒนาระบบการเรียนรู้ที่ส่งเสริมคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 การพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้เชิงบูรณาการองค์ความรู้แบบ สหวิทยาการ การปฏิบัติจริง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2561 : 39) และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2561 : 1) มีเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคนให้มีพัฒนาการเหมาะสมตาม วัยมีคุณภาพและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งประกอบด้วย 1) การพัฒนาผู้เรียนระดับ ก่อนประถมศึกษา ให้มีพัฒนาการทางด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา ให้มี ความพร้อมเข้าสู่การเรียนในระดับที่สูงขึ้น 2) ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนสามารถอ่านออกเขียน ได้ตามช่วงวัย 3) ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้เรียนมีนิสัยรักการอ่าน 4) การส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ ที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ผ่านกิจกรรมการปฏิบัติจริง (Active Learning) เน้นทักษะกระบวนการให้ เกิดทักษะการคิดวิเคราะห์ คิดแก้ปัญหา และคิดสร้างสรรค์ในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ทั้งในและ นอกห้องเรียน 5) การส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และ 6) การปลูกฝัง ทักษะกระบวนการวิทยาศาสตร์และจิตวิทยาศาสตร์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน (2560 : 41) ได้ให้ความสำคัญของการจัดการ

เรียนรู้โดยกระบวนการ Active Learning โดยการส่งเสริมให้ครูจัดทำหน่วยการเรียนรู้ Active Learning และนำหน่วยการเรียนรู้ที่ได้ ออกแบบขึ้นนั้น ไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ครอบคลุมทุกตัวชี้วัดของมาตรฐานการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning นี้ ครูผู้สอนจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนวิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้อง กับการเปลี่ยนแปลงของสังคมเทคโนโลยี 4.0 และการเรียนรู้ของผู้เรียน ผู้สอนต้องปรับเปลี่ยน เป็นผู้ถ่ายทอด โดยปรับเปลี่ยนบทบาทเป็นผู้ชี้แนะ แนะนำวิธีการค้นคว้าหาความรู้เพื่อพัฒนา ผู้เรียนให้สามารถแสวงหาความรู้และประยุกต์ใช้ทักษะต่าง ๆ โดยการสร้างความเข้าใจด้วย ตนเองจนเกิดเป็น การเรียนรู้ที่มีความหมาย ในการจัดการเรียนรู้แบบ Active learning มี ปัจจัยเกี่ยวข้องที่มีความสำคัญต่อการจัดการเรียนรู้อย่างกล่าว ประกอบด้วย ผู้สอนและ สภาพแวดล้อม โดยด้านผู้สอนต้องมีการเตรียมตัวค่อนข้างมากเกี่ยวกับการจัดสิ่งแวดล้อมและ อุปกรณ์ ให้เอื้อต่อการประกอบกิจกรรมของผู้เรียน เพื่อช่วยให้ผู้เรียนได้ความรู้จากสิ่งที่ผู้เรียน ปฏิบัติ ส่วนผู้เรียนต้องร่วมคิดและแก้ปัญหาด้วยตัวเอง (สิริพร ปาณวงษ์, 2556 : 2) การพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นสถานศึกษาแห่งการเรียนรู้ได้นั้น ปัจจัยที่สำคัญที่สุดอย่าง หนึ่งก็คือจะต้องมี “ชุมชนแห่งวิชาชีพ หรือ Professional Community” เกิดขึ้นในสถานศึกษา นั้น เพื่อให้เป็นสถานที่สำหรับการปฏิสัมพันธ์ของมวลสมาชิกผู้ประกอบวิชาชีพครูของ สถานศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง การให้ความดูแลและพูดถึงการปรับปรุงผลการเรียนของผู้เรียน ตลอดจนงานทางวิชาการของสถานศึกษา และเนื่องจากครูส่วนใหญ่ในแทบทุกประเทศมักเกิด ความรู้สึกโดดเดี่ยวในการปฏิบัติงานสอนของตน ดังนั้นการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งระบบ เพื่อพัฒนาสมรรถนะให้เป็นครูดี ครูเก่ง มีคุณภาพและมีคุณธรรม อันจะส่งผลต่อวิธีการเรียนรู้ของผู้เรียน แนวทางการเรียนรู้ของครูที่กำลังให้ความสนใจอย่างมากในปัจจุบัน คือ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู (Professional Learning Community : PLC) ซึ่งเป็นการ เรียนรู้ร่วมกันอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อครูสามารถพัฒนาตนเองได้เต็มที่ตามศักยภาพ โดยบทบาทของครูจะเปลี่ยนจากครูผู้สอน (Teacher) เป็นครูฝึก (Coach) หรือเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ (Learning Facilitator) ทั้งนี้นอกจากครูแล้วผู้บริหารและผู้มีส่วน เกี่ยวข้อง ควรให้การส่งเสริมสนับสนุน ให้ครูได้มีโอกาสพบปะ เพื่อแลกเปลี่ยน เรียนรู้ซึ่งกันและ กัน รวมทั้งกำหนดบทบาทในการจัดการเรียนรู้ของครูให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน (วิจารณ์ พานิช, 2556 : 15) การที่ครูมีเวลาน้อยลงจะมีโอกาสใช้เวลาที่เหลือในการพัฒนาตนเอง เช่น การประชุมปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงาน การให้คำปรึกษาและทำงานกับผู้เรียนเป็นรายบุคคล การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ การวางแผนชั้นเรียนอื่นเพื่อสังเกตการเรียนรู้ รวมทั้งได้ใช้เวลา ในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู ซึ่งช่วยให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน สูงขึ้นตามไปด้วย การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจะเกิดขึ้นได้จำเป็นต้องสร้างความตระหนักและให้ มุมมองใหม่ต่อสาธารณะชน รวมทั้งวงการวิชาชีพครูให้เห็นคุณค่าและความจำเป็นในการพัฒนาครูให้มีความเป็น มืออาชีพมากยิ่งขึ้น หากต้องการคุณภาพของผู้เรียนโดยผ่านกระบวนการมี ส่วนร่วมใน “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมาก ยิ่งขึ้น เพราะการมี “ชุมชนแห่งวิชาชีพ” เกิดขึ้นในสถานศึกษาจึงช่วยคลี่คลายปัญหาดังกล่าว เพราะทำให้ครูมีโอกาสพูดคุยกับบุคคล ผู้มีส่วนได้เสียกับงานของครู (เช่น ผู้ปกครอง สมาชิกอื่น ๆ ของชุมชน เป็นต้น) และสถานศึกษาต้องมี การเปลี่ยนด้านโครงสร้างของสถานศึกษา ตลอดจนจำเป็นที่จะต้องเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมของสถานศึกษาด้วย โดยกิจกรรมของชุมชนแห่ง

วิชาชีพในสถานศึกษาควรประกอบด้วย 1) การมีโอกาสเสวนาใคร่ครวญ (Reflective dialogue) ระหว่างกัน 2) การเปิดกว้างให้มีการปฏิสัมพันธ์ในหมู่ครูผู้สอนมากขึ้นเพื่อลดความรู้สึกโดดเดี่ยว (Detribalization) ในงานสอนของครู 3) การรวมกลุ่มเพื่อเน้นเรื่องการเรียนรู้ของ ผู้เรียน 4) การร่วมมือร่วมใจกันในหมู่ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา และ 5) การแลกเปลี่ยน ในประเด็นที่เป็นค่านิยมและปทัสถานร่วม (Shared Values and Norms) (สุเทพ พงษ์ศรีวัฒน์, 2556 : เว็บไซต์)

ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา มีความรู้และความเข้าใจที่ถูกต้องและชัดเจนเกี่ยวกับกิจกรรมส่งเสริมกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (Ethics in Professional Learning Community : E-PLC) ซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนาวิชาชีพครูโดยอาศัยการเรียนรู้ร่วมกัน แลกเปลี่ยนประสบการณ์การจัดการเรียนการสอน การวิเคราะห์ปัญหา และการนำเสนอแนวทางการพัฒนาอย่างมีระบบผ่านสื่อและเครื่องมือดิจิทัล โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้บริหารสถานศึกษา มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริม สนับสนุน และขับเคลื่อนการดำเนินกิจกรรม E-PLC ภายในสถานศึกษาให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องมีคุณภาพ และบรรลุเป้าหมายที่มุ่งเน้นการพัฒนาผลลัพธ์ทางการเรียนรู้ของผู้เรียน ครูผู้สอนในสถานศึกษาสามารถเข้าร่วมกิจกรรม E-PLC ได้อย่างมีส่วนร่วม มีความเข้าใจในหลักการสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ ได้แก่

ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจเกี่ยวกับกิจกรรม E-PLC อย่างลึกซึ้ง จะไม่เพียงแต่จัดการด้านโครงสร้างหรือจัดประชุมเท่านั้น แต่ยังทำหน้าที่เป็น ผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) และ ผู้นำเชิงวิชาการ (Instructional Leader) ที่คอยสร้างบรรยากาศของการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างครู ครู: มีความตระหนักว่าตนเองเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต ครูมีความรู้เข้าใจเกี่ยวกับกิจกรรม E-PLC อย่างแท้จริง มองว่ากิจกรรมนี้เป็นโอกาสในการพัฒนาตนเอง ผ่านการสะท้อนความคิด การร่วมวิเคราะห์ปัญหา และการทดลองวิธีการสอนใหม่ ๆ ไม่ใช่ภาระงานเพิ่ม ช่วยให้โรงเรียนสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ (Learning Culture) ความเข้าใจตรงกันระหว่างครูกับผู้บริหารจะส่งผลให้เกิด “วัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกัน” ซึ่งจะขับเคลื่อนการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง ไม่เกิดแค่ในวันอบรมหรือประชุม แต่ฝังอยู่ในกิจวัตรประจำวันของโรงเรียน สนับสนุนการประเมินวิทยฐานะ (วPA) อย่างมีคุณภาพ ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับกิจกรรม E-PLC ช่วยให้ครูสามารถจัดเก็บ หลักฐานเชิงประจักษ์ ที่แท้จริงจากการปฏิบัติได้ดี และตอบโจทย์ระบบ วิทยฐานะแบบใหม่ (วPA) ซึ่งเน้นผลของการพัฒนานักเรียนจากการปฏิบัติของครูอย่างแท้จริง

2. วัตถุประสงค์และเป้าหมายของการดำเนินงาน

2.1 จุดประสงค์

1. เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนได้เรียนรู้ มีความรู้ ความเข้าใจในจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ผ่านกระบวนการเปิดชั้นเรียน(PLC-LS) ร่วมกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (E-PLC)

2. เพื่อส่งเสริมให้ครูได้เรียนรู้ มีความรู้ ความเข้าใจในจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ผ่านกระบวนการเปิดชั้นเรียน(PLC-LS) ร่วมกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (E-PLC)

3. เพื่อสื่อสารประชาสัมพันธ์ข้อมูลความรู้เกี่ยวกับการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ผ่านกระบวนการเปิดชั้นเรียน(PLC-LS) ร่วมกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (E-PLC) โดยผ่านคลิปวิดีโอ สื่อสังคมออนไลน์และสาธารณชนอย่างกว้างขวาง

2.2 เป้าหมาย

เชิงปริมาณ

1. นักเรียนโรงเรียนกระเทียมวิทยา จำนวน 830 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ของโรงเรียน เข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ โดยการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ผ่านกระบวนการเปิดชั้นเรียน(PLC-LS) ร่วมกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (E-PLC)

2. ครูโรงเรียนกระเทียมวิทยา ร้อยละ 100 เข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ โดยการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ผ่านกระบวนการเปิดชั้นเรียน(PLC-LS) ร่วมกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (E-PLC)

เชิงคุณภาพ

1. นักเรียนมีความรู้ความเข้าใจ ในกิจกรรมการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ผ่านกระบวนการเปิดชั้นเรียน(PLC-LS) ร่วมกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (E-PLC)

2. โรงเรียนมีรูปแบบการจัดกิจกรรมการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ผ่านกระบวนการเปิดชั้นเรียน(PLC-LS) ร่วมกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (E-PLC)

3. วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ

รูปแบบการดำเนินงานกิจกรรม E-PLC ของสถานศึกษามีความเข้มแข็ง ชัดเจน

โรงเรียนกระเทียมวิทยา มีการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Professional Learning Community : PLC) ให้เกิดขึ้นในโรงเรียน และมีการดำเนินงาน สร้างองค์ความรู้แก่ชุมชน ซึ่งมีแนวทางสำหรับผู้บริหารในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ ในรูปแบบของ 3K:3T:3W Model (KTW Model) ในด้านการบริหารจัดการ การที่โรงเรียนจะสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ให้ประสบความสำเร็จ บุคคลสำคัญแห่งความสำเร็จ ก็คือผู้อำนวยการโรงเรียนและรองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูผู้สอน ซึ่งจะมีขั้นตอนการดำเนินการที่โรงเรียนต้องดำเนินการดังนี้

1. กำหนดนโยบาย (Set Policy) โรงเรียนหรือผู้อำนวยการโรงเรียนต้องกำหนดเป็นนโยบายที่ชัดเจนว่าจะดำเนินการอย่างไรเพื่อให้ครูได้ทราบและปฏิบัติ

2. ตั้งคณะทำงาน (Set Committee) โรงเรียนต้องแต่งตั้งคณะทำงาน/ผู้รับผิดชอบ โดยมอบหมายให้รองผู้อำนวยการโรงเรียน ฝ่ายวิชาการรับผิดชอบกิจกรรม

3. กำหนดกลยุทธ์ขับเคลื่อน (Set PLC Strategies) คณะทำงานร่วมกันกำหนดกลยุทธ์การขับเคลื่อนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้สู่ความสำเร็จว่าโรงเรียนต้องทำอะไร ครูต้องทำอะไร และผู้เกี่ยวข้องต้องทำอะไร มีบทบาทอย่างไร

4. จัดทำคู่มือ (School Policy Handbook Making) เพื่อให้มีแนวทางในการปฏิบัติที่ชัดเจนคณะทำงานร่วมกันจัดทำ “คู่มือการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ โรงเรียนกระเทียมวิทยา” ขึ้นมาเพื่อให้ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ

5. ให้การสนับสนุน (Support) โรงเรียนจะให้การสนับสนุนแก่ครูและผู้เกี่ยวข้องในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ได้อย่างไร เช่น การเชิญวิทยากรมาบรรยายให้ความรู้ การจัดประชุมอบรม การให้การสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ การหาผู้เชี่ยวชาญมาเป็นที่ปรึกษา เป็นต้น

6. การนิเทศ ติดตาม (Supervisor and Mentoring) การทำงานจะประสบความสำเร็จและบังเกิดผลดีจำเป็นต้องมีการนิเทศ ติดตามผลการดำเนินงาน และช่วยเหลือ โรงเรียนจะต้องพิจารณาว่าจะดำเนินการนิเทศติดตามโดยวิธีใด เป็นบุคคลหรือคณะบุคคล และจัดทำคำสั่งนิเทศภายในโรงเรียน

7. การสรุปและรายงานผล (Summarize and Report) ครูทุกคนเมื่อได้สร้างและดำเนินการตามชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพแล้วต้องมีการสรุปและรายงาน โรงเรียนต้องวางแผนการให้ครูรายงานผลว่าจะต้องรายงานโดยวิธีใด อย่างไร เมื่อไหร่ นอกจากนั้นคณะกรรมการนิเทศ เมื่อดำเนินการเสร็จแล้วก็ต้องรายงานผลเช่นเดียวกันเพื่อที่จะได้นำผลมาพัฒนาต่อไป

8. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Share and Learn) เมื่อสิ้นสุดในแต่ละภาคเรียนหรือแต่ละปีการศึกษา โรงเรียนน่าที่จะต้องจัดให้ครูได้นำผลงานการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน ซึ่งอาจนำไปสู่การหาผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (Best Practice) ต่อไป

9. การยกย่องชมเชย (Esteem) ผลงานการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่ถูกค้นพบว่ามีผลงานการปฏิบัติที่ดี (Good Practice) หรือที่เป็นเลิศ (Best Practice) โรงเรียนอาจให้การยกย่องชมเชยด้วยการประกาศเกียรติคุณ มอบเกียรติบัตรให้เป็นขวัญกำลังใจ การรวบรวมผลงานจัดพิมพ์เป็นเอกสาร การนำเผยแพร่บนเว็บไซต์หรือช่องทางอื่น ๆ

และสถานศึกษามีการดำเนินการอย่างมีเป้าหมาย ขึ้นวางแผน (Plan) ขึ้นลงมือสอน (DO) ขึ้นสะท้อนคิด (See) ในการสอนและส่วนที่ต้องการปรับปรุงหรือส่งต่อในครั้งหน้าของครูผู้สอน ดังนี้

1) การร่วมกันวางแผนบทเรียน (Plan) มีการศึกษาวิเคราะห์บทเรียนที่จะสอนร่วมกันจนกระทั่งเข้าใจในองค์ประกอบทุกส่วน รายละเอียด และจุดเน้นสำคัญของบทเรียน ร่วมไปกับการวิเคราะห์ชั้นเรียน โดยย้อนทบทวนข้อค้นพบในการพัฒนาบทเรียนจากการจัดการเรียนรู้ในบทเรียนดังกล่าวที่ผ่านร่วมกัน เพื่อใช้ปรับปรุงและพัฒนาเพิ่มเติมความเข้าใจบทเรียนให้เข้าถึงจุดเน้นสำคัญและเข้าถึงการเรียนรู้ของผู้เรียนในเรื่องนั้น ๆ จนสามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่ถูกระดับจากที่ผ่านมา

2) การร่วมกันสังเกตชั้นเรียน (Do) คือ ขึ้นต่อจากการวางแผนบทเรียน โดยครูผู้สอนมีภารกิจแบ่งเป็น 2 ส่วน และ 2 บทบาท คือ ภารกิจการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแผนที่วางไว้ร่วมกันในบทบาทครูผู้สอน และภารกิจ

การสังเกตชั้นเรียนตามประเด็นที่วางแผนบทเรียนร่วมกันในบทบาทผู้สังเกตชั้นเรียนมิใช่สังเกตที่ตัวครูหรือการสอนของครูเพียงอย่างเดียว แต่หมายถึงการสังเกตองค์ประกอบทุกอย่างที่เชื่อมโยงกับการเรียนรู้ของผู้เรียนในบทเรียนนั้นเพื่อให้ครูเข้าใจในบทเรียน ตัวผู้เรียน ชั้นเรียน และตัวครูผู้สอนเองมากยิ่งขึ้น และหาทางพัฒนาระดับบทเรียนและความเป็นวิชาชีพครูต่อไป ทั้งนี้การสังเกตชั้นเรียนสามารถใช้อุปกรณ์ช่วยในการเก็บภาพต่างๆ ในชั้นเรียน ภายใต้อัตลักษณ์ของผู้สังเกตจะเข้าไปสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วมและไม่แทรกแซงชั้นเรียนไม่ว่ากรณีใด ๆ ก็ตาม การศึกษาชั้นเรียนจึงมีความหมายมากกว่าการนิเทศ ที่ผู้สังเกตชั้นเรียนทำหน้าที่เป็นผู้นิเทศ แต่เป็นการเรียนรู้จากสิ่งที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนนั้น ๆ ไปด้วยกันทั้งผู้สอน และผู้สังเกต หรือ ผู้สอน และ ผู้นิเทศ

3) การสะท้อนผลชั้นเรียนร่วมกัน (See) คือ ขั้นตอนสืบเนื่องจากการสังเกตชั้นเรียนกล่าวคือ เป็นการสะท้อนผลชั้นเรียนร่วมกันทันทีหลังการสอนเสร็จสิ้นและในสภาพชั้นเรียนจริงที่ยังคงสภาพร่องรอยการเรียนรู้ เช่น กระดาน ผลงานแนวคิดผู้เรียน และสภาพห้องเรียน ที่ยังคงสภาพเดิม เป็นต้น โดยมีทีมศึกษาชั้นเรียน เช่น ผู้สอน ครูพี่เลี้ยง โค้ช ผู้เชี่ยวชาญ ผู้บริหารสถานศึกษา และเพื่อนครูที่สนใจ เป็นต้น ขึ้นอยู่กับบริบทและวาระการศึกษาชั้นเรียน โดยครูผู้สอนจะทำหน้าที่เป็นผู้สะท้อนชั้นเรียนตนเองเป็นบุคคลแรก ๆ อย่างไรก็ตามประเด็นสำคัญที่เป็นจุดเน้นในการสะท้อนผลชั้นเรียน มีประเด็นสำคัญ 4 ประเด็นคือ (1) วัตถุประสงค์หรือความมุ่งหวังของผู้สอนในการสอนนี้ (2) สิ่งที่ปรากฏขึ้นจริงในชั้นเรียนโดยเฉพาะสิ่งที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน (3) ปัญหา/อุปสรรคที่เกิดขึ้น และ (4) แนวทางการปรับปรุงและการพัฒนาในครั้งต่อไป ผลจากการสะท้อนชั้นเรียนร่วมกันจะเป็นบันทึกเป็นข้อค้นพบในการพัฒนาบทเรียนในครั้งต่อไปให้ดียิ่งขึ้นเช่นเดียวกับการวิจัยชั้นเรียน

การร่วมมือกันพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพครูของสถานศึกษา

(สมาชิกในทีม E-PLC ประกอบด้วย ครูผู้สอน ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษาพิเศษ (ถ้ามี) และผู้ทรงคุณวุฒิ (ถ้ามี) วางแผนการสอนร่วมกัน และแบ่งปันการใช้สื่อการสอนมีการกำหนดตารางเวลาและสถานที่อย่างชัดเจนสำหรับทีม E-PLC ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพครูร่วมกัน)

โรงเรียนกระเทียมวิทยามีการจัดตั้งกลุ่มสมาชิกทีม E-PLC และมีวิธีการทำงาน (กระบวนการ) ดังนี้

1. ต้องมีการรวมกลุ่ม และกลุ่มนั้นต้องมีลักษณะคล้ายๆกัน เช่น
 - 1.1 จัดกลุ่มครูที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน
 - กลุ่มครูที่สอนวิชา/กลุ่มสาระเดียวกันในระดับชั้นเดียวกัน
 - กลุ่มครูที่สอนวิชา/กลุ่มสาระเดียวกันในช่วงชั้นเดียวกัน
 - กลุ่มครูตามลักษณะงาน
 - 1.2 จำนวนสมาชิก 6-8 คน (ผู้บริหาร/ศึกษาพิเศษ หมุนเวียนเข้าร่วม ทุกกลุ่ม)
 - 1.3 ระยะเวลา 2-3ชม.ต่อสัปดาห์ ตลอดหนึ่งปีการศึกษา กำหนดเป็นชั่วโมงชัดเจน
 - 1.4 จัดชั่วโมงอยู่ในภาระการสอนของครู/ภาระงาน เพื่อไม่ให้ครูถือว่าเป็นภาระเพิ่มขึ้น
 - 1.5 การจัด PLC โดยใช้ ICT ในการเข้ากลุ่มระหว่างการดำเนินการ
2. บทบาทของบุคคลในการทำ E- PLC
 - 2.1 ผู้อำนวยการความสะดวก

- รักษาระดับการมีส่วนร่วมของสมาชิก
- ควบคุมประเด็นการพูดคุย
- ยั่วให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยให้ทุกคนแสดงความคิดเห็น

2.2 สมาชิก

- เปิดใจรับฟัง และเสนอความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์
- รับแนวทางไปปฏิบัติและนำผลมาเสนอพร้อมต่อยอด

2.3 ผู้บันทึก

สรุปประเด็นการสนทนาและแนวทางแก้ปัญหา พร้อมบันทึกไว้ในรายงาน

3. กลุ่มร่วมกันคิด “ปัญหาการเรียนรู้ของนักเรียน” หาปัญหาสำคัญที่สุด

สิ่งที่ต้องระวัง คือ การไม่ช่วยกันค้นหาปัญหาที่แท้จริง ผลักปัญหาออกจากตัว

4. หาสาเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดปัญหา จากนั้นกลุ่มอภิปรายหาสาเหตุที่แท้จริง เน้นไปที่การสอนของครูเป็นอันดับแรก ที่ถือว่าเป็นสาเหตุที่แท้จริง เช่น นักเรียนอ่านไม่ออก เป็นปัญหาสำคัญ ร่วมกัน ไม่ใช่สาเหตุว่า พ่อแม่แยกทาง

5. หาแนวทางแก้ไข “ปัญหาการเรียนรู้ของนักเรียน” ที่สำคัญนั้น จะแก้ไขอย่างไรดูสาเหตุของปัญหา แนวทางแก้ปัญหาอาจใช้ประสบการณ์ของครูที่ทำให้เกิดความสำเร็จ ผู้ทรงคุณวุฒิ งานวิจัย หรือแหล่งอื่นๆ ที่มีการเสนอแนวทางไว้แล้ว จากนั้น สรุปแนวทางการแก้ปัญหาสำคัญ 1 เรื่อง หรือ 2 เรื่องตามสภาพของโรงเรียน

กระบวนการติดตาม สนับสนุน และประเมินผลของสถานศึกษา

(สถานศึกษามีกระบวนการติดตาม สนับสนุนและให้ Feedback ในโรงเรียนเพื่อพัฒนาแนวปฏิบัติด้านการสอน เช่น ผู้บริหารและครูผู้สอนมีการกำหนดประเด็นที่ต้องการพัฒนาทั้งในด้านเนื้อหาหรือทักษะ ออกมาชัดเจน และการให้ Feedback ของฝ่ายผู้บริหารเป็นประโยชน์และเชื่อมโยงกับสิ่งที่ครูปฏิบัติการสอนในชั้นเรียน และส่งผลต่อวิธีการเรียนรู้ของผู้เรียน)

โรงเรียนกระเทียมวิทยา มีกระบวนการติดตาม สนับสนุนและให้ Feedback ในโรงเรียนเพื่อพัฒนาแนวปฏิบัติด้านการสอน ดังนี้

แต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC ผู้สถานศึกษา ระดับสถานศึกษา

คณะกรรมการจำนวนตามความเหมาะสม

1. ผู้อำนวยการสถานศึกษา
2. รองผู้อำนวยการสถานศึกษา
3. หัวหน้าหมวด / ฝ่าย
4. ครู ฯลฯ

กำกับติดตามนิเทศและประเมินผล

1. จัดทำแผนและเครื่องมือ กำกับ ติดตาม นิเทศและประเมินผลการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC ผู้สถานศึกษา

2. คณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่สถานศึกษา ระดับสถานศึกษา ดำเนินการกำกับติดตาม นิเทศ และประเมินผลการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่สถานศึกษา

3. เร่งรัด ติดตาม และสนับสนุน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่ประสบความสำเร็จในการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่สถานศึกษา

4. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารายงานผลการดำเนินการตามกระบวนการ PLC สู่สถานศึกษา พร้อมบันทึกเสนอ เป็นรายบุคคลต่อผู้บริหารสถานศึกษา

5. คณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่สถานศึกษา ระดับสถานศึกษา สรุปและรายงานผลการดำเนินการติดตามการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่สถานศึกษา ในสถานศึกษา

6. สถานศึกษารายงานผลการดำเนินการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่สถานศึกษา ต่อสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้อง

7. สถานศึกษาจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Show & Share) การขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่สถานศึกษา ที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา

8. ยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีกระบวนการดำเนินการที่ดีสามารถ เป็นแบบอย่างได้ และเผยแพร่ด้วยวิธีการที่หลากหลาย

กระบวนการเกิดนวัตกรรมที่เกิดจากการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในทีม E-PLC

(นวัตกรรมเกิดจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของครู จนตกผลึกทางความคิด (Learning) เช่น ขั้นตอนของการวางแผนการสอนหรือการสะท้อนคิดทำให้สมาชิกของกลุ่มสามารถเข้าใจและมองเห็นความเชื่อมโยงของสิ่งที่ครูผู้สอน (Model Teacher) กำลังปฏิบัติจนก่อให้เกิดผลกระทบต่อการเรียนรู้ของนักเรียนได้ และสมาชิกในทีม E-PLC เห็นตรงกันว่าสิ่งที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนนั้นสามารถเกิดขึ้นในชั้นเรียนของตนได้เช่นกัน)

โรงเรียนกระเทียมวิทยา มีกระบวนการเกิดนวัตกรรมที่เกิดจากการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในทีม E-PLC ที่เกิดนวัตกรรมจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของครูในทีม E-PLC จนตกผลึกทางความคิดและส่งผลต่อผู้เรียน

1. เริ่มจากครูผู้ปฏิบัติจริง (Model Teacher) เป็นจุดตั้งต้น

ครูต้นแบบ (Model Teacher) แสดงวิธีคิด กระบวนการ หรือการจัดการเรียนรู้ เช่น วิธีวางแผนการสอน รายวิชาวิธีใช้สื่อการสอนหรือออกแบบกิจกรรม เทคนิคการตั้งคำถาม การประเมิน ฯลฯ เปิดห้องเรียนให้เพื่อนครูเข้าดูการสอน (Lesson Study หรือ Peer Observation)

2. สมาชิกในทีมร่วมกันสังเกตและตั้งคำถาม ขณะดูการสอนหรือหลังจากนั้น สมาชิกในทีมช่วยกัน วิเคราะห์ ครูใช้กระบวนการคิดอย่างไร ทำไมถึงเลือกวิธีนี้ นักเรียนตอบสนองอย่างไร “การสังเกตเพื่อเข้าใจ ไม่ใช่ตัดสิน” เป็นหัวใจสำคัญ

3. การสะท้อนคิดร่วมกัน (Collaborative Reflection) หลังการสังเกต ทีม PLC มีวงสนทนาเพื่อสะท้อนสิ่งที่ได้เรียนรู้จากครูต้นแบบ สื่อสารอย่างเปิดใจ เชื่อมโยงกับบริบทของแต่ละคน ถอดรหัสความรู้ tacit knowledge (ความรู้ฝังลึก) ของครูผู้สอน ออกมาให้เป็น “ความรู้ที่ใช้ได้จริง”

4. การตกผลึกทางความคิดร่วม (Shared Pedagogical Insight) สิ่งที่ครูในทีมร่วมกันสรุปได้ เช่น หลักคิดหรือวิธีการที่สามารถนำไปใช้ในห้องเรียนอื่นได้ ความเข้าใจเชิงลึกเกี่ยวกับการเรียนรู้ของนักเรียน ความเชื่อใหม่ที่เปลี่ยนมุมมองต่อการสอนเดิม เช่น สมาชิกในทีมเข้าใจว่า “การให้นักเรียนได้ตั้งคำถามเองก่อนเรียน” ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมมากขึ้นในทุกห้องเรียน

5. การปรับใช้ในห้องเรียนของตน (Adaptation & Experimentation) สมาชิกแต่ละคนทดลองใช้แนวคิดที่ได้เรียนรู้ในห้องเรียนของตน ปรับให้เหมาะสมกับบริบท นักเรียน และเนื้อหาของตนเอง จัดบันทึกผลหรือรวบรวมหลักฐานการเปลี่ยนแปลงของนักเรียน

6. สังเกตผลลัพธ์ที่เกิดกับผู้เรียน ดูว่าเกิดผลกระทบเชิงบวกต่อการมีส่วนร่วมของนักเรียน คุณภาพงานที่นักเรียนสร้าง วิธีคิดหรือพฤติกรรมของนักเรียน วิเคราะห์ร่วมกันว่าอะไรคือ “ตัวขับเคลื่อน” ที่ทำให้เกิดผลดีนั้น

7. สรุปเป็นแนวปฏิบัติที่สามารถนำไปขยายผลได้ (Scalable Innovation) เมื่อหลายห้องเรียนใช้แนวคิดหรือวิธีการเดียวกันแล้วได้ผล ทีม PLC สรุปแนวปฏิบัตินั้นเป็น “รูปแบบนวัตกรรม” ที่ใช้ได้จริงในโรงเรียนนำไปใช้ในการอบรมครูใหม่ หรือสร้างเป็นแนวทางพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบ

แนวทางจากการตกผลึกทางความคิด → การเปลี่ยนแปลงในผู้เรียน

ครูต้นแบบใช้วิธี	ทีมครูเรียนรู้	ครูอื่นนำไปใช้	ผลที่เกิดกับนักเรียน
การตั้งคำถามเชิงเปิดก่อนเริ่มบทเรียน	เห็นว่านักเรียนได้คิดล่วงหน้า	นำไปปรับใช้ในคาบของตน	นักเรียนกระตือรือร้น ตอบสนองมากขึ้น
ใช้สมุดสะท้อนคิดหลังบทเรียน	เห็นว่านักเรียนได้ทบทวนตัวเอง	นำไปปรับกับวิชาอื่น	นักเรียนรู้จักคิด วิเคราะห์ และปรับปรุงตนเอง

กระบวนการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน

(สถานศึกษามีการจัดสรรเวลาเพื่อให้ครูผู้สอน (Model Teacher) และผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกัน ประเมินผลสัมฤทธิ์และผลลัพธ์ทางการเรียนรู้ของนักเรียน และการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพในชั้นเรียน แก้ไขปัญหาาร่วมกันและนำประเด็นสำคัญมาปรับปรุงแผนงานและการสอนให้ดีขึ้น เช่น ผู้บริหาร/ครูผู้สอนสามารถจัดการและจัดสรรเวลาให้ครูผู้สอน (Model Teacher) ในโรงเรียนใช้กิจกรรม E-PLC ให้เป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนได้ โดยไม่เกิดปัญหาเรื่องเวลาสำหรับครูที่ต้องการดำเนินกิจกรรม E-PLC)

โรงเรียนกระเทียมวิทยา มีแนวทางกระบวนการแก้ไขปัญหาาร่วมกันเพื่อจัดสรรเวลาเพื่อให้ครูผู้สอน การจัดระบบสนับสนุนในสถานศึกษาเพื่อให้กิจกรรม E-PLC ดำเนินได้ต่อเนื่องโดยมี Model Teacher และ ผู้บริหารร่วมขับเคลื่อน โดยไม่กระทบต่อภาระงานหลักของครู

1. การจัดสรรเวลาในตารางงานประจำโรงเรียน ผู้บริหารและครูร่วมกัน กำหนดเวลาอย่างเป็นทางการสำหรับกิจกรรม E-PLC เช่น: สัปดาห์ละ 1 ครั้ง / เดือนละ 4 ครั้ง ช่วงว่างจากการสอน หรือเวลาหลังเลิกเรียน

อาจเป็นช่วงเวลาเดียวกับ “ชั่วโมงวิเคราะห์ผู้เรียน” หรือ “ประชุมกลุ่มสาระ” แนวปฏิบัติที่ดีสถานศึกษากำหนด “ตาราง PLC” เป็นส่วนหนึ่งของ ภาระงานครูในระบบ และระบุไว้ในแผนปฏิบัติงานรายปีของสถานศึกษา

2. ผู้บริหารมีบทบาท “เอื้อและร่วม” (Supportive Leadership) ผู้บริหารไม่ใช่แค่ “ส่งเสริม” แต่ เข้าร่วมกิจกรรม PLC จริงจัง เช่น: ร่วมสังเกตการสอนกับครู ร่วมสะท้อนผลการเรียนรู้ ร่วมวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน เน้นการเป็น “ผู้ร่วมเรียนรู้” มากกว่าผู้ประเมิน

3. ใช้ Model Teacher เป็นแกนนำการถอดบทเรียนและแบ่งปัน ให้ครูต้นแบบ (Model Teacher) ถ่ายทอดวิธีการสอนที่ทำให้ผู้เรียนมีพัฒนาการเด่นชัด เปิดโอกาสให้ครูคนอื่นได้ตั้งคำถาม แลกเปลี่ยน และนำไปทดลองใช้ กระบวนการนี้ควรอยู่ในรูปแบบกิจกรรม E-PLC ที่เป็นระบบ เช่น: Lesson Study Learning Walk Coaching and Mentoring

4. การวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกัน (Collaborative Data Analysis) ผู้บริหารและครูร่วมกันวิเคราะห์: ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ผลการสังเกตพฤติกรรม ความคิดเห็นจากนักเรียน/ผู้ปกครอง นำข้อมูลมาใช้ “กำหนดเป้าหมายการสอนใหม่” หรือ “ปรับปรุงแผนการสอน” E-PLC จึงไม่ใช่แค่พูดคุยเชิงความรู้สึก แต่ใช้ข้อมูลจริงประกอบ

5. ส่งเสริมจรรยาบรรณวิชาชีพและการสะท้อนบทบาทครู ในวง PLC มีการพูดคุยถึงบทบาทความเป็นครูที่ดี เช่น: การให้ความเท่าเทียมกับนักเรียน การเคารพความคิดเห็นนักเรียน การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณครู สิ่งนี้ช่วยสร้าง “วัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมอย่างมีคุณธรรม”

6. ปรับแผนงานและแนวทางการสอนจากข้อค้นพบเมื่อ PLC ได้ข้อสรุปหรือแนวปฏิบัติใหม่ให้ ปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้ ปรับกิจกรรมในแผนปฏิบัติงานกลุ่มสาระ นำไปใช้ในครูทุกระดับชั้น

7. เชื่อมโยงภารกิจ PLC กับการประเมินครูและพัฒนาวิชาชีพสถานศึกษาควรระบุให้การเข้าร่วม E-PLC เป็นส่วนหนึ่งของแฟ้มสะสมงาน การพัฒนาตนเอง (ว PA) การประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา เมื่อครูเห็นว่า PLC มีคุณค่าและสอดคล้องกับการพัฒนาวิชาชีพ จะยังมีแรงจูงใจในการเข้าร่วม

สรุปสาระสำคัญ

การสร้างเวลา + โครงสร้าง + บทบาทผู้บริหาร + ความร่วมมือของครู = ทำให้กิจกรรม E-PLC ไม่ใช่ “ภาระ” แต่เป็น “เครื่องมือพัฒนาคุณภาพโรงเรียนทั้งระบบ”

การกำหนดพันธกิจร่วมของสถานศึกษา

ในยุคการศึกษาไทยที่มุ่งเน้น “ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง” และ “การพัฒนาทักษะสมรรถนะของผู้เรียน” อย่างเป็นรูปธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้รับผิดชอบโครงการต่าง ๆ จำเป็นต้องมี บทบาทเชิงรุกในการนำพันธกิจร่วมมาเป็นหลักในการบริหารจัดการและตัดสินใจ เพื่อให้การขับเคลื่อนโรงเรียนไปในทิศทางเดียวกัน เกิดความเข้าใจร่วมระหว่างครู ผู้บริหาร และนักเรียนอย่างแท้จริง ผู้บริหารหรือผู้รับผิดชอบโครงการของสถานศึกษาที่อธิบายได้อย่างละเอียดถึงพันธกิจที่มีร่วมกันที่ใช้เป็นหลักในการตัดสินใจของสถานศึกษา

โรงเรียนกระเทียมวิทยา มีการกำหนดพันธกิจร่วมกัน: รากฐานแห่งความเข้าใจในการตัดสินใจของโรงเรียน พันธกิจของสถานศึกษา (School Mission) คือคำมั่นสัญญาที่โรงเรียนมีต่อผู้เรียน สังคม และชุมชนในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ

1. ผู้บริหารต้องอธิบายพันธกิจให้เกิดความเข้าใจ “ถ่องแท้” ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะต้องทำให้พันธกิจ ไม่ใช่แค่ข้อความ แต่เป็นแนวปฏิบัติ สื่อสารผ่านทุกเวที เช่น ประชุม PLC, เวทีพิเศษภายใน, แผนพัฒนาครู กระตุ้นให้ครูสามารถตอบคำถามว่า: “สิ่งที่เราทำวันนี้ สอดคล้องกับพันธกิจหรือไม่”

2. การมีเป้าหมายร่วม (Shared Vision) ที่ครู “อธิบายได้” เป้าหมายร่วมไม่ใช่คำสั่งจากบนลงล่าง แต่เกิดจากการ “พูดคุย ปรึกษา แลกเปลี่ยน” จนทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนด เช่น: ยกระดับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนให้สูงกว่ามาตรฐาน พัฒนาทักษะชีวิต ทักษะการคิด และความรับผิดชอบต่อสังคม ครูและบุคลากรต้องสามารถอธิบายได้ว่า: “กิจกรรมที่เราจัด การสอนที่เราทำ ตอบเป้าหมายนี้อย่างไร”

3. การกำหนดยุทธศาสตร์การเรียนการสอนร่วมกัน การมี “ยุทธศาสตร์ร่วม” เป็นหัวใจของการขับเคลื่อนพันธกิจในห้องเรียน เช่น: ใช้การเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) บูรณาการทักษะชีวิตเข้ากับเนื้อหาวิชา ประเมินผลด้วยวิธีที่สะท้อนการคิดของผู้เรียน (Authentic Assessment) ผู้บริหารมีบทบาท ในการร่วมออกแบบแนวทางกับหัวหน้ากลุ่มสาระ/ครู ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในวง PLC จัดทำเอกสารหลักสูตร/แนวทางที่อ้างอิงยุทธศาสตร์ร่วม

ความมุ่งมั่นในการพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพของสถานศึกษา

โรงเรียนกระเทียมวิทยา มีความมุ่งมั่นของสถานศึกษาในการพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพครู ผ่านกระบวนการ PLC ในศตวรรษที่ 21 การพัฒนาผู้เรียนไม่อาจเกิดขึ้นได้อย่างยั่งยืน หากครูในสถานศึกษาไม่พัฒนาตนเองควบคู่ไปด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา/ผู้รับผิดชอบโครงการร่วมกับครูผู้สอนในการกำหนดปัญหาและหาทางออก พัฒนาแผนงานและกำกับติดตามความก้าวหน้าให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ หนึ่งในเครื่องมือสำคัญที่ช่วยส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างเป็นระบบ คือ “ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC)” ซึ่งไม่เพียงมุ่งพัฒนาความรู้และทักษะการสอนเท่านั้น แต่ยังเป็นเวทีในการ ปลูกฝังจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพครู ให้หยั่งรากลึกในวัฒนธรรมของโรงเรียน PLC กับจรรยาบรรณครู: ความเชื่อมโยงที่ลึกซึ้ง จรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นหลักการที่กำหนดความประพฤติและแนวปฏิบัติของครูในการดำรงตนในวิชาชีพอย่างมีคุณธรรมขณะเดียวกัน PLC เป็นเวทีที่เปิดโอกาสให้ครูได้สะท้อนคิด เรียนรู้จากกัน และพัฒนาแนวปฏิบัติในห้องเรียน เมื่อครูร่วมแลกเปลี่ยนในวง PLC ด้วยความเคารพ เปิดใจ และจริงจังต่อคุณภาพของผู้เรียน จรรยาบรรณวิชาชีพจะไม่ได้ถูกท่องจำ แต่ “ฝังอยู่ในการปฏิบัติจริง”

ความมุ่งมั่นของสถานศึกษาในการส่งเสริมจรรยาบรรณผ่าน PLC สถานศึกษาที่เห็นความสำคัญของจรรยาบรรณครูในระบบ PLC มักมีลักษณะดังนี้:

1. วางนโยบายชัดเจน ยกระดับ PLC เป็น นโยบายสำคัญของสถานศึกษา บรรจุแนวคิดจรรยาบรรณ เช่น ความรับผิดชอบต่อผู้เรียน ความซื่อสัตย์ทางวิชาการ ลงในกรอบแนวทางของการจัดวง PLC

2. สร้างวัฒนธรรมแห่งความไว้วางใจ PLC เป็นพื้นที่ที่ “ปลอดภัย” สำหรับการสะท้อนข้อผิดพลาด การปรับปรุง และการตั้งคำถามเชิงสร้างสรรค์ การเปิดรับฟังโดยไม่ตัดสิน ช่วยให้ครูเรียนรู้จรรยาบรรณด้านการเคารพความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

3. สะท้อนจรรยาบรรณจากการสังเกตห้องเรียนจริง ใช้ Lesson Study หรือการดูแลร่วมกัน (Peer Coaching) เพื่อให้ครูเห็นจรรยาบรรณจากการปฏิบัติ เช่น: การปฏิบัติต่อผู้เรียนอย่างเท่าเทียม การให้ข้อเสนอแนะที่เน้นพัฒนาผู้เรียน ไม่ใช่ทำให้รู้สึกด้อยค่า

4. ประเมินตนเองด้วยกรอบจรรยาบรรณ ใช้แบบประเมินตนเองของครูที่เชื่อมโยงกับจรรยาบรรณ เช่น: ฉันส่งเสริมให้นักเรียนคิดด้วยตนเองหรือไม่ ฉันมีความยุติธรรมกับนักเรียนทุกคนหรือไม่ แลกเปลี่ยนคำตอบในวง PLC เพื่อสะท้อนความหลากหลายทางความคิด

ตัวอย่างกิจกรรมของสถานศึกษาที่มีการส่งเสริมจรรยาบรรณผ่านกิจกรรม PLC

กิจกรรมใน PLC จรรยาบรรณที่ได้รับการส่งเสริม

กิจกรรมของสถานศึกษาที่มีการส่งเสริมจรรยาบรรณผ่านกิจกรรม PLC	กิจกรรมใน PLC จรรยาบรรณที่ได้รับการส่งเสริม
การวิเคราะห์กรณีศึกษาผู้เรียน	ความรับผิดชอบและเอาใจใส่
การออกแบบแผนการสอนร่วม	ความซื่อสัตย์และความมุ่งมั่นในวิชาชีพ
การสะท้อนผลหลังการสอน	การยอมรับความผิดพลาด และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
การนิเทศร่วม	การเคารพในศักดิ์ศรีและความแตกต่าง

โรงเรียนกระเทียมวิทยา มีการกำหนดบทบาทผู้นำและครูผู้สอนอย่างชัดเจน สอดคล้องกับภาวะผู้นำแบบร่วมมือร่วมใจกัน การที่ให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจที่สำคัญ มีเวทีสนทนาเพื่ออภิปรายประเด็นปัญหาร่วมกัน และมีการกำหนด บทบาทการเป็นผู้นำของครูผู้สอน ไว้อย่างชัดเจนในกลุ่ม PLC (Professional Learning Community) นั้น ถือเป็น องค์ประกอบสำคัญ ที่ส่งเสริมให้การพัฒนาวิชาชีพครูและคุณภาพการจัดการเรียนรู้เกิดผลอย่างแท้จริง โดยสามารถวิเคราะห์ได้ ดังนี้

ความสำคัญของการมีส่วนร่วมของผู้บริหารใน PLC (Professional Learning Community)

การมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในกระบวนการ PLC เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วย ขับเคลื่อนและเสริมพลังให้ PLC เกิดผลจริง ไม่ใช่แค่ในนาม โดยมีความสำคัญในหลายมิติ ดังนี้

1. สร้างทิศทางและวิสัยทัศน์ร่วมของโรงเรียน ผู้บริหารมีบทบาทในการกำหนด วิสัยทัศน์ด้านคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียน เป็นผู้นำที่ช่วยให้ครูทุกคนเข้าใจเป้าหมายเดียวกัน และขับเคลื่อนการพัฒนาร่วมกันในทิศทางเดียว

2. ส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานแบบร่วมมือ การที่ผู้บริหารเข้าร่วม PLC อย่างจริงจัง ช่วย สร้างแบบอย่าง ของความร่วมมือ ความไว้วางใจ และการเปิดใจรับฟัง ส่งผลให้ครูรู้สึกว่าได้ถูกตรวจสอบ แต่ได้รับการสนับสนุน

3. สนับสนุนเชิงระบบและทรัพยากร ผู้บริหารสามารถจัดสรรเวลา สถานที่ งบประมาณ หรือจัดโครงสร้างให้เหมาะสมกับการทำ PLC ทำให้ PLC ไม่ใช้งานเพิ่ม แต่เป็นส่วนหนึ่งของงานประจำอย่างเป็นระบบ

4. เสริมแรงจูงใจและการเติบโตทางวิชาชีพครู การให้คำชื่นชม ข้อเสนอแนะ หรือมอบโอกาสในการพัฒนาอาชีพจากผู้บริหาร มีผลโดยตรงต่อแรงจูงใจของครู ทำให้ครูรู้สึกมีคุณค่า และพร้อมพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

5. ติดตาม ประเมิน และใช้ผลเพื่อพัฒนาอย่างมีทิศทาง ผู้บริหารมีบทบาทในการ สังเคราะห์ข้อมูลจาก PLC เช่น ข้อเสนอแนะของครู ผลลัพธ์นักเรียน เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงการเรียนการสอนของโรงเรียนในภาพรวม เป็นการ เชื่อมโยงการบริหารกับภาคปฏิบัติ ให้เกิดความสอดคล้อง

6. กระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน ผู้บริหารที่มีส่วนร่วมใน PLC จะช่วย เปลี่ยน “วัฒนธรรมองค์กร” จากการทำงานแบบต่างคนต่างทำ เป็นการเรียนรู้ร่วมกัน นำไปสู่การพัฒนาโรงเรียนในระยะยาวอย่างยั่งยืน

ความสำคัญของการมีส่วนร่วมของครูใน PLC

เสริมสร้างความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าของ (Sense of Ownership) เมื่อครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จะรู้สึกว่ามี ความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ร่วมกัน เป็นแรงผลักดันให้ครูมุ่งมั่นพัฒนาตนเองและนักเรียนเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน อย่างแท้จริงการมีเวทีสนทนาเปิดโอกาสให้ครูแลกเปลี่ยนความเห็น ประสบการณ์ ปัญหา และแนวทางแก้ไข ซึ่งจะ ช่วยพัฒนาทักษะวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

พัฒนาภาวะผู้นำของครู (Teacher Leadership) เมื่อมีการกำหนดบทบาทอย่างชัดเจน เช่น การเป็นผู้นำ ทีมย่อย การนำเสนอผลการทดลองใช้แผนการเรียนรู้ ฯลฯ จะช่วยให้ครูพัฒนาทักษะการเป็นผู้นำ และเป็น แบบอย่างแก่เพื่อนร่วมวิชาชีพ

สร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบร่วมมือ (Collaborative Culture) การทำงานแบบ PLC ที่ครูทุกคนมี บทบาทและเสียงเท่าเทียมกันจะสร้างความไว้วางใจ และส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

โรงเรียนกระเทียมวิทยามีการให้ความสำคัญกับกระบวนการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา และ กำหนดบทบาทเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีความสำคัญยิ่งต่อการขับเคลื่อน ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ (PLC) และการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยรวม โดยสามารถวิเคราะห์และสรุปประเด็นสำคัญได้ ดังนี้

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริม PLC และพัฒนาการเรียนการสอน

1. ให้ความสำคัญกับกระบวนการเรียนการสอน

ผู้บริหารที่มุ่งเน้น “การเรียนรู้ของนักเรียน” เป็นศูนย์กลาง จะมองว่า คุณภาพการสอนของครู คือหัวใจของ โรงเรียน การเข้าไปมีส่วนร่วมจึงไม่ใช่การควบคุม แต่เป็นการ สนับสนุน เพื่อพัฒนาครูและผลลัพธ์การเรียนรู้ของ นักเรียน

2. การเยี่ยมชั้นเรียนและสังเกตการสอนอย่างสม่ำเสมอเป็นการ สะท้อนความใส่ใจและการมีส่วนร่วมของผู้บริหารช่วยให้เข้าใจสภาพจริงของการเรียนการสอนในแต่ละห้องทำให้เกิด ข้อมูลเชิงประจักษ์ ที่ สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาครูแต่ละคนได้อย่างตรงจุด

3. การให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอย่างสร้างสรรค์ เป็นการสะท้อนกลับ (Feedback) ที่มีคุณภาพ ทั้งด้านวิชาการ (เช่น เทคนิคการสอน, การวัดผล) และด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ (เช่น ความรับผิดชอบ, วินัย) ต้องใช้ภาษาที่สร้างแรงบันดาลใจ ไม่ใช่การตำหนิ ผู้บริหารควรมีทักษะในการ เป็นโค้ช (Instructional Coach) เพื่อช่วยให้ครูเติบโต

4. การวางแผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนร่วมกับทีม PLC เพื่อกำหนด เป้าหมายด้านการเรียนรู้ของนักเรียนสร้างระบบ ติดตาม ทบทวน และปรับปรุงแผนการสอนอย่างต่อเนื่อง ใช้ข้อมูลจากการสังเกต การสอบ และการสะท้อนของครู มาประกอบการวางแผน

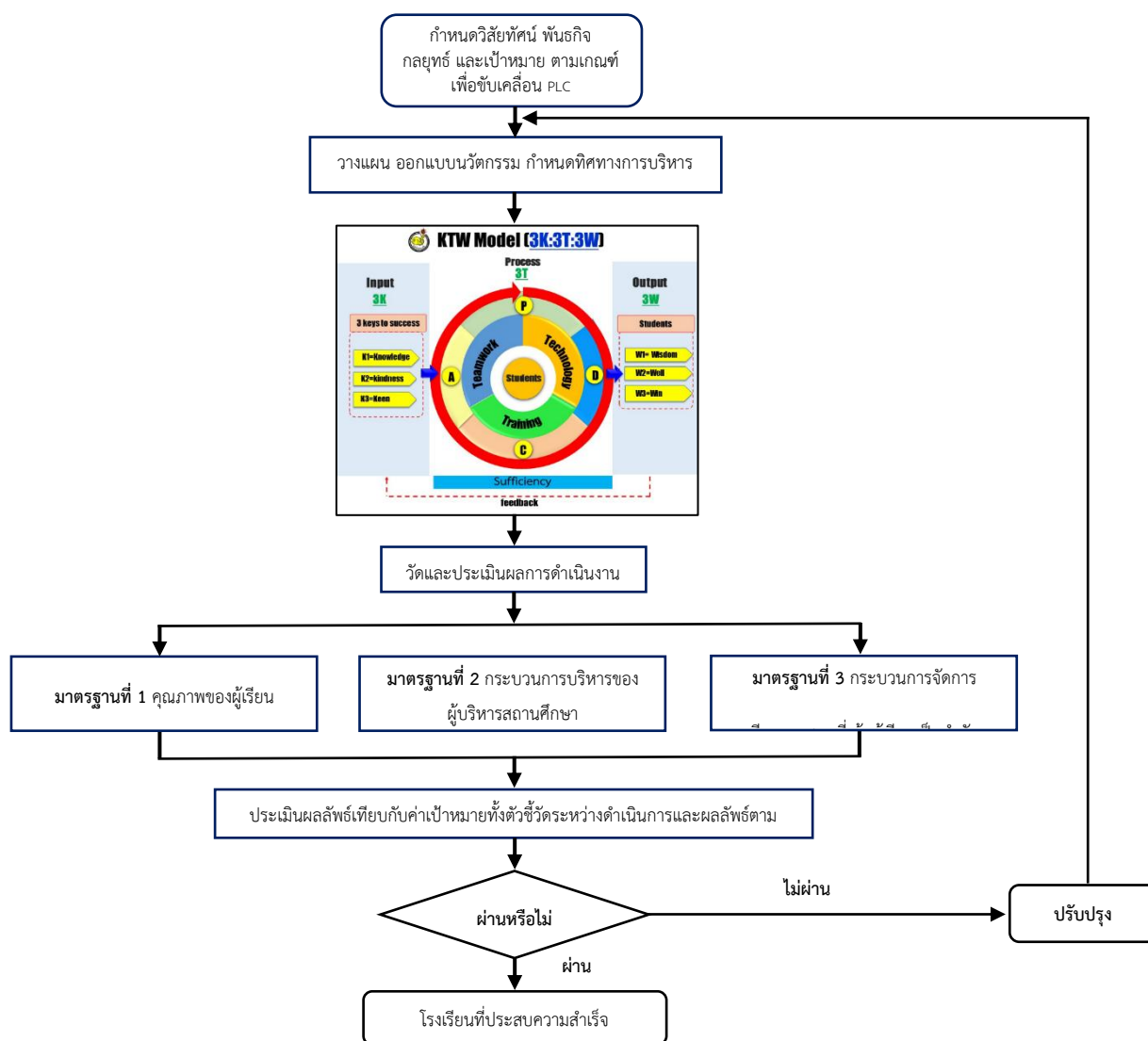
5. การทบทวนแผนการสอนอย่างสม่ำเสมอโดยทีม PLC ผู้บริหารควรจัดเวทีหรือสนับสนุนให้ครูได้แลกเปลี่ยน ผลการสอนร่วมกันใช้การทบทวนแผนร่วมกับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนเป็นตัวชี้วัดช่วยให้เกิด การเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีระบบ และมีการปรับปรุงแผนอย่างต่อเนื่อง

ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์

1. ครูรู้สึกว่าคุณบริหาร "อยู่เคียงข้าง" มากกว่า "ควบคุม"
2. เกิด วัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน
3. คุณภาพของการสอนดีขึ้น และส่งผลต่อ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน
4. ระบบ PLC กลายเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารวิชาการของสถานศึกษาอย่างแท้จริง

นวัตกรรมมีฐานคิดจากองค์ความรู้ทางวิชาการที่ถูกต้อง

โรงเรียนกระเทียมวิทยามีการนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูงของโรงเรียนได้ใช้การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมด้วยการประชุมหารือวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการโดยใช้การวิเคราะห์ SWOT เพื่อกำหนดทิศทาง นโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ดำเนินการตามวงจรคุณภาพ PDCA มุ่งเน้นพัฒนางานให้ได้มาตรฐานเดียวกันด้วยระบบ KTW Model สู่สถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จ แสดงดังรูปภาพที่ 1.1 ดังนี้



แสดงกระบวนการรูปแบบการบริหารงานเพื่อโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จโดยใช้ KTW Model

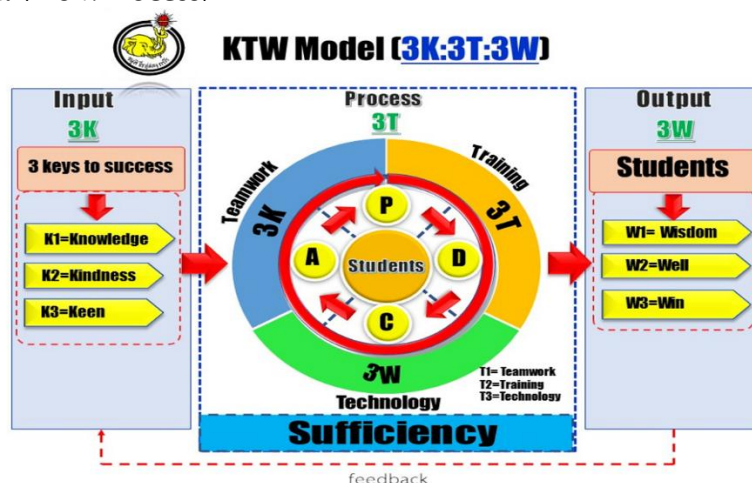
จากรูปภาพที่ 1.1 แสดงกระบวนการรูปแบบการบริหารงานเพื่อโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จโดยใช้ KTW Model จากกระบวนการคิดวางแผนแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรโรงเรียนกระเทียมวิทยาและองค์กรภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน โดยนำอักษรย่อโรงเรียนมาเป็นชื่อ Model มีความหมายดังนี้ K1 : Knowledge (ความรู้) K2 : Kindness (ความเมตตา) K3 : Keen (ความกระตือรือร้น) T1 : Teamwork (การทำงานเป็นทีม) T2 :

Training (การฝึกฝน) T3 : Technology (เทคโนโลยี) W1 : Wisdom (ความฉลาด) W2 : Well (ดี) W3 : Win (ประสบความสำเร็จ) Sufficiency : (ความพอเพียง) นอกจากนี้ โรงเรียนกระเทียมวิทยายังได้นำกระบวนการ PDCA มาใช้ในการขับเคลื่อนทุกงาน P (Plan) เป็นการวางแผน ออกแบบนวัตกรรมและการดำเนินกิจกรรม โดยมีแผนปฏิบัติงานที่วางแผนไว้อย่างเหมาะสมตามสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นของโรงเรียน D (Do) เป็นการดำเนินการตามที่ได้วางแผน และออกแบบนวัตกรรมไว้ C (Check) เป็นการใช้วงจรการประเมินและการปรับปรุง ตรวจสอบการดำเนินงานและการบริหารจัดการศึกษา ตามรูปแบบ KTW Model ซึ่งประเมินคุณภาพนักเรียน คุณภาพสถานศึกษา คุณภาพครูและบุคลากร เพื่อปรับปรุงแนวทางการดำเนินการให้ดีขึ้น A (Action) เป็นการพิจารณาผลที่ได้จากการตรวจสอบ หากผลที่เกิดขึ้นเป็นไปตามแผนที่วางไว้ ก็จะนำแนวทางหรือกระบวนการปฏิบัตินั้นมาจัดทำให้เป็นมาตรฐาน พร้อมทั้งหาวิธีการที่จะปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นไปอีก เช่น ทำให้บรรลุเป้าหมายได้เร็วกว่าเดิม หรือเสียค่าใช้จ่ายน้อยกว่าเดิมหรือทำให้คุณภาพดียิ่งขึ้น แต่ถ้าผลที่ได้ไม่บรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนที่วางไว้ จะนำข้อมูลที่รวบรวมไว้มากวิเคราะห์และพิจารณาว่าควรจะดำเนินการอย่างไร เช่น มองหาทางเลือกใหม่ที่น่าจะเป็นไปได้ ให้ความพยายามให้มากขึ้นกว่าเดิม ทั้งนี้ต้องครอบคลุมสมรรถนะหลักของโรงเรียน จนส่งผลให้ โรงเรียนกระเทียมวิทยาเป็นโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในที่สุด

นวัตกรรมที่เกิดจากกระบวนการ PLC

เรื่องจรรยาบรรณของวิชาชีพซึ่งเป็นเรื่องนามธรรม สามารถนำมาจัดกระบวนการพัฒนาจรรยาบรรณที่เป็นรูปธรรมได้ ทำให้ผู้ประกอบวิชาชีพตระหนักถึงเรื่องจรรยาบรรณของวิชาชีพและเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ดีขึ้น)

กระบวนการทำงาน (Work Process)



ภาพแสดงกระบวนการทำงานโรงเรียนกระเทียมวิทยา

โรงเรียนกระเทียมวิทยา ได้ดำเนินการบริหารจัดการโรงเรียนโดยการนำหลักการบริหารแบบ KTW Model มาบูรณาการกับระบบคุณภาพ PDCA มาใช้เป็นนวัตกรรมในการบริหารโรงเรียนร่วมกับกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) โดยเน้นการทำงานเป็นทีมที่มีคุณธรรม ในการออกแบบหลักสูตร จัดการเรียนการสอน การปรับปรุงหลักสูตร รวมทั้งปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติการ โดยมีเป้าหมายสำคัญคือผู้เรียนมี

คุณภาพ ตามแนวทางโรงเรียนมาตรฐานสากล การดำเนินงานของโรงเรียนกระเทียมวิทยา มีระบบงาน 2 ระบบ คือ ระบบการเรียนการสอนและระบบสนับสนุน มีกระบวนการและมีรูปแบบการบริหารความเป็นเลิศโดยใช้ KTW Model มุ่งพัฒนาโรงเรียนกระเทียมวิทยา สู่วิทยาลัย ความเป็นเลิศ แผนงานโครงการและกิจกรรมสู่คุณภาพผู้เรียน คุณภาพครูและคุณภาพโรงเรียน เป็นเครื่องมือ ในการบริหารระบบและตรวจสอบผลการดำเนินงานสู่ความสำเร็จ ในการกำหนดกระบวนการที่สร้างคุณค่าก่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อการบริหาร หลักสูตรการเรียนรู้อะไร และ ความสำเร็จของผู้เรียนโดยการวางแผนเชิงกลยุทธ์ เพื่อให้สนองความต้องการของผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตาม บรรลุทิศทางการจัดการศึกษาของโรงเรียนสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ มีกระบวนการวางแผน บริหารจัดการ ให้เหมาะสมครอบคลุมรัดกุม มีคุณภาพเพื่อพัฒนาโรงเรียนกระเทียมวิทยาสู่ความเป็นเลิศ

โรงเรียนกระเทียมวิทยา ได้ดำเนินการบริหารจัดการโรงเรียนโดยการนำหลักการบริหารแบบ KTW Model มาบูรณาการกับระบบคุณภาพ PDCA มาใช้เป็นนวัตกรรมในการบริหารโรงเรียน โดยเน้นการทำงานเป็น ทีมที่มีคุณธรรม ในการออกแบบหลักสูตร จัดการเรียนการสอน การปรับปรุงหลักสูตร รวมทั้งปรับปรุงประสิทธิผล การปฏิบัติการ โดยมีเป้าหมายสำคัญคือผู้เรียนมีคุณภาพ ตามแนวทางโรงเรียนมาตรฐานสากล มีหลักสูตรที่ ให้บริการนักเรียน คือ ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นซึ่งประกอบด้วย แผนการเรียนทั่วไป และชั้นมัธยมศึกษาตอน ปลาย ซึ่งประกอบด้วย แผนการเรียนวิทยาศาสตร์-คณิตศาสตร์ แผนการเรียนทั่วไป แผนการเรียนทวิศึกษา แผนการเรียนกีฬา คณะกรรมการบริหารโรงเรียนได้ร่วมกันจัดทำข้อกำหนดของหลักสูตร โดยเริ่มจาก 1) รวบรวม ข้อมูลจาก นักเรียน ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและคณะครู ทำการวิเคราะห์วิสัยทัศน์ พันธ กิจ ค่านิยมและสมรรถนะหลักของโรงเรียนเพื่อเป็นเป้าหมายการดำเนินงาน 2) รายงานผลการวิเคราะห์วิสัยทัศน์ พันธ กิจ ค่านิยมและสมรรถนะหลักของโรงเรียนเพื่อเป็นเป้าหมายการดำเนินงานเพื่อจัดทำข้อกำหนดและ กระบวนการ แจกกลุ่มงานที่มีหน้าที่นำกระบวนการไปปฏิบัติโดยตรง ตามคำสั่ง/คู่มือ/วิธีปฏิบัติในระบบสารบรรณ อิเล็กทรอนิกส์ และวัฒนธรรมองค์กร โดยดำเนินการศึกษาและกำหนดนโยบาย กลยุทธ์ เป้าหมายตัวชี้วัด และ การกำกับ ติดตาม 3) สำรวจความต้องการของนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 4) ยกร่างข้อกำหนดของหลักสูตร จัดทำข้อกำหนดของหลักสูตรอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ครอบคลุมในหลักสูตรที่เปิดในปีการศึกษา 2564-2568 ตาม แผนการเรียน ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร 5) วิพากษ์ยกร่างข้อกำหนดหลักสูตรและกระบวนการ เพื่อกลั่นกรอง โดยคณะครูและผู้แทน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 6) นำข้อกำหนดหลักสูตรเสนอคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 7) วิเคราะห์ข้อมูล ปรับปรุงการปฏิบัติงานเพื่อการปฏิบัติในการวางแผนกลยุทธ์ในปีต่อไป 8) ติดตามความ ต้องการและความคาดหวังของนักเรียน วิเคราะห์ข้อมูลป้อนกลับ แล้วนำไปกำหนดแนวทางการปฏิบัติให้แก่บุคลากร และนำไปพัฒนากลุ่มงาน ส่งผลให้โรงเรียนมีศักยภาพ ในการจัดการเรียนการสอนยิ่งขึ้น ซึ่งมีข้อกำหนดของ หลักสูตร

กระบวนการทำงาน (Work Process) เพื่อพัฒนาจรรยาบรรณผ่านนวัตกรรม

1. การออกแบบนวัตกรรมการเรียนรู้จรรยาบรรณ ใช้สื่อ เช่น สื่อจำลองสถานการณ์ (Simulation), กรณีศึกษา (Case Study), VR, เกมจริยธรรม (Ethics Game) สร้างสถานการณ์ที่กระตุ้นให้ครู เผชิญกับทางเลือก ทางจริยธรรม และได้ฝึกคิดตัดสินใจ

2. การเรียนรู้ผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมจัดกิจกรรมกลุ่ม เช่น อภิปรายแลกเปลี่ยนมุมมอง, ละครจำลองสถานการณ์, เวทีเสวนาวิชาชีพ ส่งเสริมการสะท้อนตนเอง (Self-reflection) และการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์จริง

3. การประเมินและสะท้อนผล ใช้แบบประเมินพฤติกรรมจรรยาบรรณ ทั้งแบบตนเอง เพื่อนร่วมงาน และผู้บริหารมีระบบ ให้ข้อเสนอแนะที่สร้างสรรค์ พร้อมแนวทางพัฒนา

4. การติดตามผลและเสริมแรง ติดตามการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในงานจริงให้การ ยกย่อง เชิดชู และเสริมแรงเชิงบวก สำหรับผู้ที่มีพฤติกรรมตามจรรยาบรรณ บูรณาการเรื่องจรรยาบรรณไว้ใน การประเมินผลครู หรือแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)

นวัตกรรมที่โรงเรียนกระเทียมวิทยานำมาใช้

นวัตกรรม	ลักษณะเด่น	เป้าหมายจรรยาบรรณที่เกี่ยวข้อง
Ethical Dilemma Game	เกมสถานการณ์ตัดสินใจด้านจริยธรรม	ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ
E-Portfolio ด้านคุณธรรม	ให้ครูรวบรวมหลักฐานการประพฤติดี	การแสดงตนเป็นแบบอย่าง
VR Experience in Teaching Ethics	จำลองสถานการณ์ความขัดแย้งทางจริยธรรมในโรงเรียน	การยึดประโยชน์ของนักเรียนเป็นสำคัญ

ชุมชนจรรยาบรรณ (Ethical PLC) ให้ครูแลกเปลี่ยนประสบการณ์จริยธรรมจริงพัฒนาจิตสำนึกทางวิชาชีพ

4. ผลการดำเนินงาน/ประโยชน์ที่ได้รับ

4.1 ผลการดำเนินการ

นวัตกรรมที่ได้เป็นต้นแบบที่สมาชิกร่วมไปใช้ประโยชน์และต่อยอดความรู้ โรงเรียนกระเทียมวิทยามีนวัตกรรมที่ได้เป็นต้นแบบที่สมาชิกร่วมไปใช้ประโยชน์และต่อยอดความรู้ มีผลดีต่อครูผู้สอน พบว่า PLC ส่งผลต่อครูผู้สอน กล่าวคือ ลดความรู้สึกลดเดี๋ยวงานสอนของครูเพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียนมากขึ้นโดยเพิ่มความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติให้บรรลุพันธกิจอย่างแข็งขันจนเกิดความรู้สึกว่าต้องการร่วมกันเรียนรู้และรับผิดชอบต่อพัฒนาการโดยรวมของนักเรียน ถือเป็น “พลังการเรียนรู้” ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติการสอนในชั้นเรียนให้มีผลดียิ่งขึ้นกล่าวคือ มีการค้นพบความรู้และความเชื่อที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน และตัวผู้เรียนซึ่งที่เกิดจากการคอยสังเกตอย่างสนใจ รวมถึงความเข้าใจในด้านเนื้อหาสาระที่ต้องจัดการเรียนรู้ได้แตกฉานยิ่งขึ้นจนตระหนักถึงบทบาทและพฤติกรรมการสอนที่จะช่วยให้ให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีที่สุด อีกทั้งการรับทราบข้อมูลสารสนเทศต่างๆที่จำเป็นต่อวิชาชีพได้อย่างกว้างขวางและรวดเร็วขึ้นส่งผลต่อการปรับปรุงพัฒนางานวิชาชีพได้ตลอดเวลาเป็นผลให้เกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนาและอุทิศตนทางวิชาชีพเพื่อศิษย์ซึ่งเป็นทั้งคุณค่าและขวัญกำลังใจต่อการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นที่สำคัญ คือยังสามารถลดอัตราการลาหยุดงานน้อยลงเมื่อเปรียบเทียบกับ

กับโรงเรียนแบบเก่ายังพบว่ามีความก้าวหน้าในการปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนรู้ ให้สอดคล้องกับ ลักษณะผู้เรียนได้อย่างเด่นชัด และรวดเร็วกว่าที่พบในโรงเรียนแบบเก่ามีความผูกพันที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ให้ปรากฏอย่างเด่นชัดและยั่งยืนประเด็นที่ 2 ผลดีต่อผู้เรียน พบว่า PLC ส่งผลต่อผู้เรียน กล่าวคือ สามารถลดอัตราการตกซ้ำชั้นและจำนวนชั้นเรียนที่ต้อง เลื่อนหรือชะลอการจัดการเรียนรู้ให้น้อยลง อัตราการขาดเรียนลดลง มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชาวิทยาศาสตร์ ประวัติศาสตร์ และวิชาการอ่านที่สูงขึ้นอย่างเด่นชัด เมื่อเทียบกับโรงเรียนแบบเก่า สุดท้าย คือ มีความแตกต่างด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ระหว่างกลุ่มนักเรียนที่มีภูมิหลังไม่เหมือนกันและลดลงชัดเจนกล่าวโดยสรุปคือ PLC มีพัฒนาการมาจากกลยุทธ์ระดับ องค์กรที่มุ่งเน้นให้องค์กรมีการปรับตัวต่อกระแสการเปลี่ยนแปลง ของสังคมที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยเริ่มพัฒนาจากแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ และปรับประยุกต์ให้มีความสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนและการเรียนรู้ร่วมกันในทางวิชาชีพที่มีหน้างานสำคัญคือ ความรับผิดชอบการเรียนรู้ของผู้เรียนร่วมกันเป็นสำคัญ จากการศึกษาหลายโรงเรียนในประเทศสหรัฐอเมริกาดำเนินการในรูปแบบ PLC พบว่าเกิดผลดีทั้งวิชาชีพครูและผู้เรียน ที่มุ่งพัฒนาการของผู้เรียนเป็นสำคัญได้ทำการสังเคราะห์รายงานการวิจัยเกี่ยวกับโรงเรียนที่มีการจัดตั้งชุมชนแห่งวิชาชีพ โดยใช้คำถามว่าโรงเรียนดังกล่าวมีผลลัพธ์อะไรบ้างที่แตกต่างไปจากโรงเรียนทั่วไปที่ไม่มีกระบวนการชุมชนแห่งวิชาชีพ และถ้าแตกต่างแล้วจะมีผลดีต่อครูผู้สอนและต่อนักเรียนอย่างไรบ้าง ได้ผลสรุปเป็นประเด็นย่อยๆ ดังนี้

4.2 ประโยชน์ที่ได้รับ

ประโยชน์ต่อครูผู้สอน

- ลดความรู้สึกลดเดี่ยวในงานสอนของครูลง
- เพิ่มความรู้สึผูกพันต่อพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียนมากขึ้น โดยเพิ่มความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติให้บรรลุพันธกิจอย่างแท้จริง
- รู้สึกว่าต้องร่วมกันรับผิดชอบต่อการพัฒนาการโดยรวมของนักเรียน และร่วมกันรับผิดชอบเป็นกลุ่มต่อผลสำเร็จของนักเรียน
- รู้สึกเกิดสิ่งที่เรียกว่า “พลังการเรียนรู้ (Powerful learning)” ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติการสอนในชั้นเรียนของตนมีผลดียิ่งขึ้น กล่าวคือ มีการค้นพบความรู้และความเชื่อใหม่ๆ ที่เกี่ยวกับวิธีการสอนและตัวผู้เรียนซึ่งตนไม่เคยสังเกตหรือสนใจมาก่อน
- เข้าใจในด้านเนื้อหาสาระที่ต้องทำการสอนได้แตกฉานยิ่งขึ้น และรู้ว่าตนเองควรแสดงบทบาทและพฤติกรรมการสอนอย่างไร จึงจะช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีที่สุดตามเกณฑ์ที่คาดหวัง
- รับทราบข้อมูลสารสนเทศต่างๆ ที่จ ำเป็นต่อวิชาชีพได้อย่างกว้างขวางและรวดเร็วขึ้น ส่งผลดีต่อการปรับปรุงพัฒนางานวิชาชีพของตนได้ตลอดเวลา ครูเกิดแรงบันดาลใจที่จะสร้างแรงบันดาลใจต่อการเรียนรู้ให้นักเรียนต่อไป
- เพิ่มความพึงพอใจ เพิ่มขวัญกำลังใจต่อการปฏิบัติงานสูงขึ้น และลดอัตราการลาหยุดงานน้อยลง
- มีความก้าวหน้าในการปรับเปลี่ยนวิธีสอน ให้สอดคล้องกับลักษณะผู้เรียนได้อย่างเด่นชัด และรวดเร็วกว่าที่พบในโรงเรียนแบบเก่า

- มีความผูกพันที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ให้ปรากฏอย่างเด่นชัดและยั่งยืน
- มีความประสงค์ที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ ต่อปัจจัยพื้นฐานด้านต่างๆ

ประโยชน์ต่อนักเรียน

- ลดอัตราการตกซ้ำชั้น และจำนวนชั้นเรียนที่ต้องเลื่อนหรือชะลอการสอนให้น้อยลง
 - อัตราการขาดเรียนลดลง
 - มีผลการเรียนรู้ที่เพิ่มขึ้นเด่นชัด ปรากฏให้เห็นทั่วไปโดยเฉพาะในแทบทุกโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก
 - มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชาคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ประวัติศาสตร์ และวิชาการอ่านที่สูงขึ้นอย่างเด่นชัด เมื่อเทียบกับโรงเรียนแบบเก่า
 - มีความแตกต่างด้านผลสัมฤทธิ์การเรียน ระหว่างกลุ่มนักเรียนที่มีภูมิหลังไม่เหมือนกัน ลดลงชัดเจน
- ดังนั้นสถานศึกษาได้นำนวัตกรรม KTW Model มาเป็นต้นแบบในการขยายผลที่ให้แก่ครูได้นำไปใช้ และได้สังเกตเห็นว่าสมาชิกคนอื่นๆ ก็นำแนวปฏิบัติที่ดีไปใช้ในห้องเรียนเกิดเป็นวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ การทำงานร่วมกันในชุมชนการเรียนรู้แห่งวิชาชีพแล้ว แล้วจะเพิ่มจำนวนโรงเรียนใกล้เคียงที่ได้นำนวัตกรรมดังกล่าวไปใช้ทำให้เห็นกระบวนการทัศนทางการศึกษาที่เปลี่ยนไป ทั้งบรรดาครูผู้สอนทั้งหลายและสาธารณชน จำเป็นต้องร่วมกันกำหนดบทบาทใหม่ที่เหมาะสมของครู โดยต้องทบทวนการที่ต้องให้ครูใช้เวลาส่วนใหญ่ในแต่ละวันอยู่หน้าชั้นเรียน และอยู่กับนักเรียนตลอดเวลา นั้น ได้มีการศึกษาเปรียบเทียบเรื่อง การใช้เวลาของครูผู้สอนในประเทศต่างๆ ทั่วโลก ปรากฏผลออกมาชัดเจนว่าในหลายประเทศ เช่น ในญี่ปุ่น พบว่า ครูมีชั่วโมงสอนน้อยลง และมีโอกาสได้ใช้เวลาที่เหลือส่วนใหญ่ไปกับการจัดทำแผนเตรียมการสอน การประชุมปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงาน การให้คำปรึกษาและทำงานกับนักเรียนเป็นรายบุคคล การแวะเยี่ยมชั้นเรียนอื่นเพื่อสังเกตการเรียนการสอน และการได้ใช้เวลาไปเพื่อกิจกรรมต่างๆ ด้านการพัฒนาวิชาชีพของครูมากขึ้น การที่จะให้การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเกิดขึ้นได้นั้น จำเป็นต้องสร้างความตระหนัก และให้มุมมองใหม่ต่อสาธารณชน และวงการวิชาชีพครูที่ต้องเน้นและเห็นคุณค่าของความจำเป็นต้องพัฒนาครูให้มีความเป็นมืออาชีพยิ่งขึ้น ถ้าหากต้องการคุณภาพการศึกษาของนักเรียน ดังที่มีผู้กล่าวว่า “ครูต้องเป็นบุคคลแรกที่ต้องเป็นนักเรียน(Teachers are the first learners)” โดยผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้แห่งวิชาชีพซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น และช่วยให้ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักเรียนสูงตามไปด้วย นั่นคือความปรารถนาใฝ่ฝันของทุกคน

5. ปัจจัยความสำเร็จ

โรงเรียนกระเทียมวิทยา มีการดำเนินงานของสถานศึกษาส่งผลกระทบทางบวกในการพัฒนาคุณภาพครูและคุณภาพนักเรียนและสามารถยกระดับคุณภาพการศึกษาได้จริง สังเกตเห็นได้จากการประชุมร่วมกันของทีม E-PLC สมาชิกในทีมแสดงออกถึงพลังของการได้ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันเป็นส่วนใหญ่ไม่มีฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดนำการแสดงความคิดเห็นเด็ดขาดแต่เพียงผู้เดียว ดังนี้

1. ลดความเป็นองค์การที่ยึด “วัฒนธรรมแบบราชการ หรือ Bureaucratic culture” ที่ใช้กฎระเบียบคำสั่งต่างๆ แบบตั้งตัวในการปฏิบัติงาน และการปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกผู้ปฏิบัติงานไปสู่การเน้น “วัฒนธรรม

แบบกัลยาณมิตรทางวิชาการหรือ Collegial culture” ซึ่งเน้นวิธีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก ที่ยึดถือค่านิยมเชิงคุณธรรมจริยธรรม (Moral and ethical cultures) เช่น การเอื้ออาทรห่วงใย ช่วยเหลือและร่วมมือต่อกันในการปฏิบัติงาน และการดำเนินชีวิตประจำวันของสมาชิก เป็นต้น

2. สร้างเสริมวัฒนธรรมแห่ง “ความไว้วางใจ (Trust) และความนับถือ (Respect)” ต่อกันในมวลหมู่สมาชิกของชมรมแห่งวิชาชีพ กล่าวคือ ความนับถือ หมายถึง การรู้จักให้เกียรติและยอมรับในความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญของผู้อื่น ส่วนความไว้วางใจ หมายถึง ระดับคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของมวลสมาชิก ทั้งนี้ ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกเป็นผลที่มาจากการที่สมาชิกได้มีกิจกรรมการเสวนาอย่างใคร่ครวญ (Reflective dialogue) และการร่วมมือร่วมใจ (Collaboration) ระหว่างกัน ดังนั้น การสร้างความไว้วางใจและความนับถือต่อกันจึงเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญต่อการสร้างสัมพันธ์ภาพอันดีระหว่างสมาชิก โดยแนวคิดดังกล่าวนี้สามารถขยายกรอบให้กว้างขวางออกไปจนครอบคลุมถึงผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholders) ทั้งหลาย เช่น ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ปกครอง ตลอดจนสมาชิกของหน่วยงานทั้งหลายที่เป็นชุมชนแวดล้อมของโรงเรียน เป็นต้น โดยที่บุคคลเหล่านี้ให้การยอมรับว่า การศึกษาและการเรียนรู้เป็นความรับผิดชอบร่วมของทุกๆ คนในชุมชน

3. การสร้างวัฒนธรรมการใช้ทักษะด้านการคิดและใช้สติปัญญาเป็นฐาน (A cognitive skill base) วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูง (Profession) ที่ต้องใช้ความรู้ การคิดและการใช้สติปัญญาเป็นเครื่องมือสำคัญในการประกอบวิชาชีพ ครูผู้สอนจึงต้องเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา ต้องเป็น Life –long learners และต้องเป็นผู้เรียนรู้ร่วมไปกับนักเรียนที่ตนทำการสอน ด้วยเหตุนี้วัฒนธรรมเชิงความคิดของครูที่ต้องปรับปรุงใหม่ ก็คือ เปลี่ยนความเชื่อที่ว่าตนเป็นผู้ทำการสอน (Teaching) ไปเป็นผู้เรียนรู้ (Learning) แทน จึงต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนจากผู้ถ่ายทอดความรู้ไปเป็นผู้จัดสรรประสบการณ์การเรียนรู้ที่หลากหลายให้กับผู้เรียน พร้อมทั้งพยายามสร้างความตระหนัก ให้ผู้เรียนรู้จักรับผิดชอบในการเฝ้าหาความรู้ด้วยตนเองอยู่เนืองนิตย์เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายการเรียนรู้ของตน

4. สร้างวัฒนธรรมการขอริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ (Openness to innovation) ในชุมชนแห่งวิชาชีพสมาชิกทุกคนต้องส่งเสริมสนับสนุนซึ่งกันและกันในการค้นคว้าและริเริ่มสิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้น โดยเฉพาะต้องเป็นผู้สร้างองค์ความรู้ใหม่ (Knowledge creation) กล่าวคือ ครูผู้สอนจะต้องได้รับการสนับสนุนในการออกแบบการสอนใหม่ๆ ที่เหมาะสมกับภาวะแวดล้อมที่ข้อมูลสารสนเทศเกิดขึ้นมากมายอย่างรวดเร็ว ต้องค้นหาวางจะมีวิธีการเรียนรู้ได้ดีที่สุดในภาวะเช่นนี้ได้อย่างไร ข้อมูลสารสนเทศที่เกิดขึ้นมากมายจะส่งผลกระทบต่อหลักสูตรและความต้องการของผู้เรียนซึ่งเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาเช่นกันได้ อย่างไร การที่จะทำให้สมาชิกเป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ๆ ได้นั้น ผู้นำองค์กร จำเป็นต้องสร้างวัฒนธรรมการกล้าเสี่ยง (Taking risks) ขอบการทดลอง (Experiment) เพื่อหาแนวทางปรับปรุงการเรียนรู้ของนักเรียนทั้งนี้สมาชิกของชุมชนแห่งวิชาชีพ ต้องไม่ถือว่าความผิดพลาดที่ได้จากการทดลองคือความล้มเหลว แต่ต้องถือว่าข้อผิดพลาดที่ได้ดังกล่าวเป็นโอกาสดีที่จะได้เกิดการเรียนรู้ใหม่เพิ่มเติมและ “ถือว่าผิดเป็นครู” ไม่เป็นเรื่องที่ควรตำหนิ แต่เป็นเรื่องที่ควรสนับสนุนให้กำลังใจเพื่อจะได้ค้นหาคำตอบที่เหมาะสมต่อไป นอกจากนี้ควรปรับปรุงระบบเน้นการให้ความดีความชอบแก่สมาชิกที่ชอบทดลองค้นคว้าหานวัตกรรมและริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้แก่โรงเรียนอีกด้วย

โรงเรียนกระเทียมวิทยา มีจุดเด่นของนวัตกรรมที่คัดเลือกมาเป็นแนวปฏิบัติที่ดี โดยใช้ KTW Model การเรียนรู้เพื่อพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์และดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ดังกำหนดไว้ใน มาตรา 6 ว่าการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข มาตรา 7 ในกระบวนการเรียนรู้ต้องมุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบ ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รู้จักรักษา ส่งเสริมสิทธิ หน้าที่ เสรีภาพ ความเคารพกฎหมาย ความเสมอภาค และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีความภูมิใจในความเป็นไทย และความรู้อันเป็นสากล ตลอดจน อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความสามารถในการประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งตนเอง มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ใฝ่รู้ใฝ่เรียนด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง และมาตรา 22 การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมี ความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้อง ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2546 หน้า 3-7)

6. บทเรียนที่ได้รับ (Lesson Learned)

1. **ช่วยให้ครูมีโอกาสดำเนินการปรับปรุงการเรียนการสอนได้โดยตรง :** การ PLC ทำให้ครูได้มาแลกเปลี่ยนแนวทางการปฏิบัติ ระดมความคิด และหาวิธีการใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุงการสอนของตนเองและขับเคลื่อนความสำเร็จของนักเรียน อีกทั้งยังเป็นการสะท้อนเกี่ยวกับการปฏิบัติการสอน และผลลัพธ์ของนักเรียนอีกด้วย

2. **สร้างความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นยิ่งขึ้นระหว่างสมาชิกในทีม :** การ PLC ทุกสัปดาห์จะยิ่งสร้างความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นระหว่างสมาชิกในทีม และเป็นการสร้างทีมผู้นำภายในโรงเรียนอีกด้วย ซึ่งการสร้างทีมผู้นำจะแข็งแกร่งได้นั้น ต้องมีการกำหนดบทบาทและความสัมพันธ์ของสมาชิกในทีม เมื่อมีการเคารพความคิดเห็นซึ่งกันและกันภายในทีม สมาชิกทุกคนก็จะสามารถเป็นผู้นำภายในทีมได้

3. **ช่วยให้ครูติดตามงานวิจัยและเครื่องมือเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นใหม่สำหรับห้องเรียน :** PLC ภายในโรงเรียนและที่อื่น ๆ จะทำให้ครูมีโอกาสดูแลงานวิจัยจากกันและกันอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ ซึ่งในการทำ PLC ระดับโลก จะช่วยให้ครูสามารถแบ่งปันและเรียนรู้จากกันและกันได้ทุกวัน ทวิตเตอร์และโซเชียลมีเดียอื่น ๆ จะช่วยให้ครูสามารถทำงานร่วมกันได้ทั่วโลก และสร้างชุมชนแห่งการปฏิบัติที่เกินขอบเขตในห้องเรียน อีกทั้งยังทำให้ครูได้เรียนรู้งานวิจัย และเครื่องมือเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นใหม่สำหรับห้องเรียน และช่วยให้ครูเห็นว่าโรงเรียนอื่น ๆ กำลังทำอะไรกันอยู่บ้าง

4. **ช่วยให้ครูสะท้อนความคิด :** การเรียนรู้จากคนอื่น ๆ ในวง PLC ทำให้ครูสามารถไตร่ตรองถึงการปรับวิธีการสอน และปรับวิธีการปฏิบัติของตนเอง และยิ่งในวง PLC มีความคิดเห็นที่แตกต่างหลากหลายมากเท่าไร ครูก็จะยิ่งมีโอกาที่จะเพิ่มคุณค่าในการทำงานของตัวเองมากขึ้นเท่านั้น

7. การได้รับการยอมรับ

7.1 โรงเรียนได้รับรางวัล สถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ในการดำเนินงานกิจกรรมส่งเสริมกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนา จรรยาบรรณวิชาชีพผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (Ethics in Professional Learning Community: E-PLC) ปี 2568

7.2 โรงเรียนได้รับรางวัล “หนึ่งโรงเรียน หนึ่งนวัตกรรม” เรื่อง การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ โดยใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกแบบรวมพลัง 5 ขั้นตอน (Co-5STEPS) ด้วยการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study : LS) ผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) ประจำปี 2567 รางวัลระดับเหรียญเงิน จากสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา

7.3 โรงเรียนได้รับการคัดเลือกสถานศึกษาเพื่อรับรางวัล IQA AWARD ประเภทสถานศึกษา ขนาดกลาง ประจำปีการศึกษา 2567 ระดับดีเด่น จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

7.4 ครูผู้มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น สายครูผู้สอน งานยกย่องเชิดชูเกียรติครูและบุคลากรทางการศึกษา อำเภอสังขะ ประจำปี 2567 ณ วันที่ 16 มกราคม 2567 (1) นางสาวธัญลักษณ์ จันทร์หอมฟุ้ง (2) นางวินัสชนันต์ รันทร (3) นางปวีณา พุดหอม (4) นายฐานวัฒน์ อัญภักตร์อริยกุล (5) นายทนงศักดิ์ เจียรนัย ครูผู้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนดีเด่นประจำปีการศึกษา 2567 โดยสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ณ วันที่ 25 มิถุนายน 2567 (1) นางสาวธัญลักษณ์ จันทร์หอมฟุ้ง (2) นางสาววรรณพรพรช รักษาประโคน (3) นางกุลนันท์ สอนพรม (4) นายพิพัฒน์พงศ์ อุตสาหะ (5) นางสาวทัศนีย์ ต้องถื่อดี (6) นางกันธิมา ยวงแก้ว (7) นางสาวรัตยาภรณ์ ปริยะสิทธิ์ (8) นางสาวสุนิสา จันทรสามารถ

7.5 สิบเอกวรศักดิ์ อัตโธดดอน ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ ประเภทผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษา และผู้ปฏิบัติงานด้านการศึกษา กลุ่มครูและคณาจารย์ ระดับจังหวัดตามโครงการรางวัลพระ พลุ่ตสบัติ ประจำปี พ.ศ. 2567 จาก สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ วันที่ 16 มกราคม 2567

7.6 นายวายุคล จุลทัศน์ ผู้อำนวยการสถานศึกษายอดเยี่ยม ประเภทมัธยมศึกษาขนาด กลาง ด้านบริหารจัดการ จากการประกวดหน่วยงานและผู้มีผลงานดีเด่นที่ประสบผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ ระดับเขตพื้นที่ การศึกษา ครั้งที่ 10 ประจำปีการศึกษา 2564 รางวัลชนะเลิศ เหรียญทอง จากสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสุรินทร์

7.7 นายวายุคล จุลทัศน์ ผู้อำนวยการสถานศึกษายอดเยี่ยม ประเภทมัธยมศึกษาขนาด กลาง ด้านบริหารจัดการ จากการประกวดหน่วยงานและผู้มีผลงานดีเด่นที่ประสบผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ ระดับเขตพื้นที่ การศึกษา ครั้งที่ 10 ประจำปีการศึกษา 2564 รางวัลชนะเลิศ เหรียญทอง จากสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสุรินทร์

7.8 นายธรรค์พงษ์ นานวล ได้รับคัดเลือกเข้าอบรมโครงการฝึกอบรมวิทยากรเพื่อทำหน้าที่ผู้ ถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับประวัติศาสตร์ชาติไทยประจำท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 ณ ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา

7.9 ครูโรงเรียนกระเทียมวิทยาได้รับมีคุณสมบัติเป็นครูสอนดี (SMART TEACHER) ตามกระบวนการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการเปิดชั้นเรียน (LESSON STUDY) ประจำปีการศึกษา 2568

8. การเผยแพร่

1.สร้างเอกสารและบันทึกกิจกรรม: ทำรายงานสรุปขั้นตอน PLC บันทึกการสอน และนวัตกรรมที่ได้จากการแก้ปัญหาเป็นรูปเล่ม หรือไฟล์ PDF

2.ใช้สื่อสังคมออนไลน์ (Social Media): แชร์ตัวอย่างบันทึก PLC นวัตกรรมการเรียนรู้ หรือคลิปการสอนผ่าน Facebook, YouTube หรือ Line Group เพื่อให้เพื่อนครูนำไปปรับใช้

3.จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Show & Share): จัดนิทรรศการ หรือประชุมครูภายในโรงเรียน/เครือข่าย เพื่อนำเสนอผลสำเร็จและแนวปฏิบัติที่ดีที่สุด สถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ในการดำเนินงานกิจกรรมส่งเสริมกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนา จรรยาบรรณวิชาชีพผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (Ethics in Professional Learning Community: E-PLC) ปี 2568 เข้าร่วมนำเสนอที่ จังหวัดขอนแก่น

4. สร้างเครือข่าย (Networking): เชื่อมโยงกับโรงเรียนอื่นหรือผู้เชี่ยวชาญเพื่อขยายผลการเรียนรู้และยกระดับคุณภาพ

ภาคผนวก

สถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ในการดำเนินงานกิจกรรมส่งเสริมกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนา จรรยาบรรณวิชาชีพผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (Ethics in Professional Learning Community: E-PLC) ปี 2568





คุรุสภาประกาศ

ผลการคัดเลือกสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice)
ในการดำเนินงานกิจกรรมส่งเสริมกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้
ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ
(Ethics in Professional Learning Community: E-PLC) ปี 2568

จำนวน 28 แห่ง

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา :

☎ 023049899 🌐 www.ksp.or.th 📺 Khurusapha official 📺 Khurusapha 📱 @khurusapha






ประกาศสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา

เรื่อง ผลการคัดเลือกสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice)

ในการดำเนินงานกิจกรรมส่งเสริมกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (Ethics in Professional Learning Community: E-PLC) ปี ๒๕๖๘

ตามที่สำนักงานเลขาธิการคุรุสภาได้ดำเนินงานกิจกรรมส่งเสริมกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (Ethics in Professional Learning Community: E-PLC) ปี ๒๕๖๘ เพื่อส่งเสริมและพัฒนาจรรยาบรรณของวิชาชีพให้เกิดขึ้นแก่ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ด้านคุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณของวิชาชีพ มุ่งเน้นไปสู่การนำไปใช้ปฏิบัติในวิถีชีวิตประจำวันได้อย่างเป็นรูปธรรม ให้เป็นผู้มีจิตวิญญาณความเป็นครูอย่างแท้จริง นั้น

บัดนี้ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ได้พิจารณาคัดเลือกสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ในการดำเนินงานกิจกรรมส่งเสริมกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (Ethics in Professional Learning Community: E-PLC) ปี ๒๕๖๘ เป็นที่เรียบร้อยแล้ว มีสถานศึกษาที่ได้รับการคัดเลือกฯ จำนวน ๒๘ แห่ง โดยเรียงลำดับตามตัวอักษรดังต่อไปนี้

ลำดับที่	สถานศึกษา	จังหวัด
๑	โรงเรียนกระเทียมวิทยา	สุรินทร์
๒	โรงเรียนชุมชนบ้านพระยีน	ขอนแก่น
๓	โรงเรียนชุมชนหนองไฮ	ชัยภูมิ
๔	โรงเรียนดอนน้ำใสวิทยา	นครราชสีมา
๕	โรงเรียนทับช้างวิทยาคม	สงขลา
๖	โรงเรียนท่าแรศึกษา	สกลนคร
๗	โรงเรียนเทศบาลวัดศรีปึงเมือง	เชียงใหม่
๘	โรงเรียนไพรแก้ววิทยา	สุรินทร์
๙	โรงเรียนบางไผ่เถื่อน (ตันติวิสิษฐประชานุกุล)	ชัยนาท
๑๐	โรงเรียนบ้านเกวต	น่าน
๑๑	โรงเรียนบ้านบุวิทยาสรค์	บุรีรัมย์
๑๒	โรงเรียนบ้านป่าไม้สหกรณ์	บุรีรัมย์
๑๓	โรงเรียนบ้านป่าเหมือด (เสริมเกียรติคุณราชภัฏบำรุง)	เชียงราย
๑๔	โรงเรียนบ้านวังศรี	เชียงใหม่



สถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ในการดำเนินงานกิจกรรมส่งเสริมกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนา จรรยาบรรณวิชาชีพผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (Ethics in Professional Learning Community: E-PLC) ปี 2568





สถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ในการดำเนินงานกิจกรรมส่งเสริมกระบวนการชุมชน
 แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนา จรรยาบรรณวิชาชีพผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (Ethics in
 Professional Learning Community: E-PLC) ปี 2568





สถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ในการดำเนินงานกิจกรรมส่งเสริมกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนา จรรยาบรรณวิชาชีพผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (Ethics in Professional Learning Community: E-PLC) ปี 2568



ภาพการจัดกิจกรรมการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ผ่านกระบวนการเปิดชั้นเรียน (PLC-LS) ร่วมกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (E-PLC)



รูปแบบการดำเนินงานกิจกรรม E-PLC ของสถานศึกษามีความเข้มแข็ง ชัดเจน

งานชิ้นที่ ๑ PLC- ๐๑



แผนปฏิบัติการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC Action Plan) แผนการดำเนินงาน ภาคเรียนที่ ๑ ปีการศึกษา ๒๕๖๔

๑. ชื่อ - นามสกุล Model teacher นายสมภพ ประดับสุข วิทยฐานะ - เจ้าของแผน
๒. โรงเรียน กระเทียมวิทยา อำเภอสังขะ จังหวัดสุรินทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สุรินทร์
๓. รายวิชาที่ใช้ดำเนินการ วิชาเทคโนโลยี(วิทยาการคำนวณ) กลุ่มสาระการเรียนรู้ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
๔. นักเรียนชั้น/ห้อง ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๒ ห้อง ๑ นักเรียนชาย ๒๕ คน นักเรียนหญิง ๑๐ คน รวม ๓๕ คน
๕. สมาชิกทีม PLT ประเภทเพื่อนครู (Buddy teacher : BT)

๕.๑ เพื่อนครู ๑ นายวชิรา พาเจริญ	วิทยฐานะ -
วิชาเอก คอมพิวเตอร์	อีเมล wachira@ktv.ac.th
๕.๒ เพื่อนครู ๒ นางสาวจิระนันท์ นนทะบุตร	วิทยฐานะ ครูชำนาญการ
วิชาเอก ภาษาไทย	อีเมล chiranan@ktv.ac.th
๕.๓ เพื่อนครู ๓ นางสาวเกษมณี สืบสุข	วิทยฐานะ -
วิชาเอก ภาษาไทย	อีเมล ketmanee@ktv.ac.th
๕.๔ เพื่อนครู ๔ นายปฏิพล สังข์แก้ว	วิทยฐานะ -
วิชาเอก ภาษาไทย	อีเมล patipon@ktv.ac.th
๖. สมาชิกทีม PLT ประเภทผู้สังเกตการณ์ (Mentor)

๖.๑ หัวหน้ากลุ่มสาระฯ นางสาวเจนจิรา ประสมพันธ์	วิทยฐานะ -
วิชาเอก ภาษาไทย	อีเมล janejira@ktv.ac.th
๗. สมาชิก PLT ประเภทผู้บริหาร (School administrators : SA)

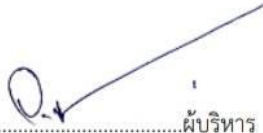
๗.๑ ผู้บริหาร Administrator	
ผู้อำนวยการโรงเรียน นายวายุкул จุลทัศน์	วิทยฐานะ ข้าราชการพิเศษ
วิชาเอก การบริหารการศึกษา	อีเมล wayukol@ktv.ac.th
๗.๒ ผู้เชี่ยวชาญ Expert	
รองผู้อำนวยการโรงเรียน นายภูเบศ นิราศภัย	วิทยฐานะ ข้าราชการพิเศษ
วิชาเอก การบริหารการศึกษา	อีเมล poobess@ktv.ac.th

๘. แผนการดำเนินงานกิจกรรมและเวลาเป้าหมาย

ลำดับ	กิจกรรม	วัน เดือน ปี เวลา เป้าหมาย		
		รอบ๑	รอบ๒	รอบ๓
๑	สร้างทีม PLT	๑๔ ก.ค.๖๘		
๒	เลือกปัญหาการเรียนรู้ของนักเรียน	๑๗ ก.ค.๖๘		
๓	ออกแบบการสอน และหาสื่อ - สะท้อนคิดร่วมกับทีม	๑๗ ก.ค.๖๘	๒๒ ส.ค.๖๘	๑๒ ก.ย.๖๘
๔	สรุป บันทึกผลการวิพากษ์การออกแบบแผนการสอน	๒๕ ก.ค.๖๘	๒๕ ส.ค.๖๘	๑๕ ก.ย.๖๘
๕	เขียนแผนการจัดการเรียนรู้ - เตรียมการสอน	๒๖ ก.ค.๖๘	๒๖ ส.ค.๖๘	๑๖ ก.ย.๖๘
๖	เปิดชั้นเรียน - บันทึกผลวิธีทัศน์การสอน	๒๗ ก.ค.๖๘	๒๗ ส.ค.๖๘	๑๗ ก.ย.๖๘
๗	ประชุมสะท้อนผลการสังเกตชั้นเรียน	๑ ส.ค.๖๘	๔ ก.ย.๖๘	๒๖ ก.ย.๖๘
๘	สรุปประเด็นเพื่อนำไปปรับปรุงการสอนรอบต่อไป(สรุป รายงานแต่ละวงรอบ)	๑ ส.ค.๖๘	๔ ก.ย.๖๘	๒๖ ก.ย.๖๘

วัน เดือน ปี ที่จัดทำแผน ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๘


 ลงชื่อ.....ผู้จัดทำแผน
 (นายสมพ ประดับสุข)
 ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๘


 ลงชื่อ.....ผู้บริหาร
 (นายวายุคล จุลทัศน์)
 ผู้อำนวยการโรงเรียนกระเทียมวิทยา
 ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๘

Profession Learning Team (PLT)

ชื่อทีม KTW_SCIENCE

เริ่มจัดตั้ง วันที่ 1 มิถุนายน 2568

หัวหน้าทีม (Model Teacher) นางจรรยา คุณภาที โรงเรียนกระเทียมวิทยา

สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์



ที่	ชื่อ-สกุล	บทบาท	ลายมือชื่อ
1.	นางจรรยา คุณภาที	Model Teacher	
2.	นายพิพัฒน์พงศ์ อุตสาหัส	Buddy Teacher	
3.	นางสาวบุหพันธ์ จันทศิริ	Buddy Teacher	
4.	นางสาววีระวรรณ มั่งมี	Buddy Teacher	
5.	นางสาวนันท์ดา ช่างชัยชนะ	Buddy Teacher	
6.	นางสาวธัญลักษณ์ จันทน์หอม	Buddy Teacher	
7.	นายณรงค์กร สิทธิจันทร์	Buddy Teacher	
8.	นางสาวอินทราพัชร บุญบรรจง	Buddy Teacher	
9.	นายวายุคล จุลทัศน์	Administrator	
10.	นายภูเบศ นิราศภัย	Expert	
11.	นายพนธ์รักษ์ ลำดวนหอม	Expert	
12.	นายธรรค์พงษ์ นานวล	Mentor	

ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ

ลงชื่อ
(นายวายุคล จุลทัศน์)
ผู้อำนวยการโรงเรียนกระเทียมวิทยา





















Photo by : Nang Pongjai





เลขที่ ๑๓๓๘/๒๕๖๗

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขอมอบเกียรติบัตรฉบับนี้เพื่อแสดงว่า

โรงเรียนกระเทียมวิทยา

เป็นสถานศึกษาต้นแบบฝึกปฏิบัติการเรียนรู้ในสภาพจริง

การพัฒนาตามหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดำรงผู้บริหารสถานศึกษา

(ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษา)

ระหว่างวันที่ ๑๕ กรกฎาคม - ๓ สิงหาคม พุทธศักราช ๒๕๖๗

หน่วยพัฒนา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต ๑

ขออำนาจพรให้ประสบความสำเร็จ ความเจริญก้าวหน้าตลอดไป

ให้ไว้ ณ วันที่ ๓ สิงหาคม พุทธศักราช ๒๕๖๗

ว่าที่ร้อยตรี

(ธนุ วงษ์จินดา)

เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

(นายวรวิทย์ โสภำพันธ์)

ประธานหน่วยพัฒนา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต ๑

๒๑/๒๕๖๕



สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา

มอบเกียรติบัตรนี้เพื่อแสดงว่า

โรงเรียนกระเทียมวิทยา จังหวัดสุรินทร์

ได้รับรางวัล “หนึ่งโรงเรียน หนึ่งนวัตกรรม” ประจำปี ๒๕๖๕

“ระดับภูมิภาค”

รางวัลระดับเหรียญเงิน

เรื่อง การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ โดยใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
แบบรวมพลัง ๕ ขั้นตอน (Co-5STEPS) ด้วยการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study : LS)
ผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC)

ให้ไว้ ณ วันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๕

(รองศาสตราจารย์ประวิต เอราวรรณ)

เลขาธิการ ก.ค.ศ. รักษาการ

เลขาธิการคุรุสภา



Khurusapha

CERTIFICATE OF COMPLETION

THIS CATEGORY 3 CERTIFICATE (24 HOURS) IS AWARDED TO

KRATHAIMVITTAYA SCHOOL



for having actively participated in all School Leadership Programme 2023 Webinars (Phase I)
and successfully completed all assignments pertaining to the following topics:
School Improvement, Classroom Observation, Student Work Analysis,
and School Situational Analysis, conducted by SEAMEO Regional Centre for STEM Education,
in collaboration with the Teachers' Council of Thailand on 10 January 2024.

Dr Kritsachai Somsaman
Centre Director
Southeast Asian Ministers of Education Organization
Regional Centre for STEM Education
(SEAMEO STEM-ED)

Asst Prof Dr Amonwan Wirathammo
Secretary General
Secretariat Office of the
Teachers' Council of Thailand



โรงเรียนกระเทียมวิทยา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ