คู่มือ

"การพัฒนากระบวนการ PLC โรงเรียนไม้ยาวิทยาคม โดย UGSM Model"

(PLC @ Maiya โดย UGSM Model)

โดย นายพิเศษ ถาแหล่ง

ผู้อำนวยการโรงเรียนไม้ยาวิทยาคม

โรงเรียนไม้ยาวิทยาคม

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 36

สำนักงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

กระทรวงศึกษาธิการ

คำนำ

การพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นภาระหน้าที่หลักของหน่วยงานทางการศึกษาที่จำเป็นต้องดำเนินการขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกันภายใต้เป้าหมายที่ชัดเจน โดยอาศัยแนวทางหรือวิธีการที่หลากหลายที่สอดคล้องเหมาะสมกับสภาพบริบทของแต่ละพื้นที่ ในระดับสถานศึกษาซึ่งถือว่าเป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่เป็นผู้ปฏิบัติกำกับการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดคุณภาพดังที่สังคมคาดหวังต้องมีความชัดเจนและความจริงจังในการดำเนินการตั้งแต่กระบวนการการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน กระบวนการพัฒนาผู้เรียนตามหลักสูตร รวมทั้งกระบวนการขัดเกลาผู้เรียนนอกหลักสูตรทั้งนี้เพื่อให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ เป็นประชากรที่อยู่ในสังคมนั้น ๆ ได้อย่างมีความสุข

ข้าพเจ้าในฐานะผู้บริหารสถานศึกษาได้ตระหนัก เห็นความสำคัญและความจำเป็นที่จะต้องมุ่งพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เกิดขึ้นภายใต้บริบทของสังคมวัฒนธรรมของชุมชน และหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระบวนการ PLC นับได้ว่าเป็นอีกเครื่องมือหนึ่งที่จะสามารถนำพาให้การจัดการศึกษาของโรงเรียนเกิดคุณภาพดังเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ภายใต้คู่มือฉบับนี้จึงได้กำหนดกรอบเนื้อหาของกระบวนการ PLC องค์ความรู้เกี่ยวกับหลักการของการจัดการความรู้ (KM) และการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study : LS) รูปแบบของ**แนว**การพัฒนากระบวนการ PLC โรงเรียนไม้ยาวิทยาคม โดย *UGSM Model* ตลอดจนแนวทางการพัฒนาการสอนในชั้นเรียนโดยกระบวนการ PLC ที่ใช้เป็นแนวทางในบริหารจัดการด้านการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนไม้ยาวิทยาคม ในโอกาสนี้หวังเป็นอย่างยิ่งว่ารายละเอียดและแนวทางทั้งหมดจะเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคคลทั่วไปที่มีความมุ่งมั่นตั้งใจต่อการร่วมกันพัฒนาคุณภาพการศึกษาของเด็กและเยาวชนของชาติ ต่อไป

พิเศษ ถาแหล่ง

พฤษภาคม ๒๕๖๒

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ ๑ **“รู้จัก PLC”**	**๑ – ๑๒**
- สิ่งที่จะเกิดจากกระบวนการ PLC ต่อการพัฒนาการศึกษา (ทำไมต้อง PLC)	๓
- องค์ประกอบสำคัญสำหรับกระบวนการ PLC : ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา	๔
- การจัดกลุ่มสำหรับการทำ PLC	**๔**
- สิ่งที่ต้องมีใน วง PLC	๕
ส่วนที่ ๒ แนวทางการขับเคลื่อนนวัตกรรม “PLC @ Maiya โดย UGSM Model” **(การพัฒนากระบวนการ PLC โรงเรียนไม้ยาวิทยาคม โดย *UGSM Model*)**	**๑๓ – ๑๗**
- แนวทางการดำเนินการ	๑๓
- กรอบรายละเอียดการดำเนินงานตามแนวทางของนวัตกรรม “PLC @ Maiya โดย UGSM Model”	๑๔
ส่วนที่ ๓ “การพัฒนาการสอนในชั้นเรียนโดยกระบวนการ PLC”	**๑๘ – ๒๒**
- แนวทางที่ ๑ ความเข้าใจสำหรับครูในการขับเคลื่อนภายในโรงเรียน	**๑๘**
- แนวทางที่ ๒ การพัฒนาการสอนของครูด้วยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	๒๐
บรรณานุกรม	**๒๓**
ภาคผนวก	**๒๔**

ส่วนที่ ๑

“รู้จัก PLC”

.....

โรงเรียนไม้ยาวิทยาคม มีการจัดการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๑ ถึง ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๖ มีความตั้งใจสำหรับการพัฒนาการศึกษาเพื่อให้นักเรียนได้เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข แต่ในทิศทางของการพัฒนาการศึกษาที่มีความคาดหวังว่าเด็กและเยาวชนจะต้องเกิดคุณภาพให้มากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบันโดยความคาดหวังทั้งหมดต่างมุ่งมาที่โรงเรียน และระบบการจัดการศึกษาของโรงเรียน ซึ่งทางโรงเรียนไม้ยาวิทยาคม ได้ตระหนักและเชื่อมั่นว่าการเปลี่ยนแปลงด้านผลของการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอยู่ที่กระบวนการจัดการเรียนการสอนในชั่วโมงเรียน ในชั้นเรียน เป็นสำคัญและเป็นลำดับแรก ซึ่งนั้นถ้าเรามองไปในชั้นเรียนย่อมจะเห็นว่าจะมีบุคคลอยู่ ๓ กลุ่มที่ถือว่ามีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรง กับการจัดการเรียนการสอนนั้นก็คือ ๑.นักเรียน ๒.ครูผู้สอน ๓.ผู้บริหารโรงเรียน โดยทั้ง ๓ กลุ่มคนนี้จะต้องขับเคลื่อนกระบวนการจัดการเรียนการสอนตามบทบาทหน้าที่ และมีความสอดคล้องตอบสนองซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่อง

กระบวนการ PLC นับว่าเป็นแนวทาง เป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่ทางโรงเรียนไม้ยาวิทยาคม ได้พิจารณาแล้วว่าจะเป็นกลไกที่สำคัญ ที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนในการจะนำพาการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนได้เป็นอย่างดี

PLC ย่อมาจาก Professional Learning Community ซึ่งหมายถึง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ทั้งนี้ได้มีหน่วยงาน นักวิชาการ ผู้ทรงวุฒิ ได้กล่าวถึงความหมายของ PLC หรือ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไว้ต่าง ๆ ดังนี้

พิมพันธ์ เดชะคุปต์ และพเยาว์ ยินดีสุข (๒๕๖๒) ให้ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพว่า การรวมกลุ่มของบุคลากรการศึกษา คือ ผู้บริหาร คณะผู้บริหาร ชุมชน ร่วมกับครูผู้สอนเป็นการชุมนุมเชิงวิชาการ หรือประสบการณ์เรียนรู้จากการปฏิบัติมีการถอดบทเรียนและแลกเปลี่ยน เรียนรู้ สะท้อนคิดอย่างเป็นระยะ ๆ และทำอย่างต่อเนื่อง

วิจารณ์ พานิช (๒๕๕๙) ให้ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพว่า เป็นกระบวนการต่อเนื่องที่ครูและนักการศึกษาทำงานร่วมกันในวงจรของการร่วมกันในการตั้งคำถาม และทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อบรรลุผลการเรียนรู้ที่ดีขึ้นของนักเรียน โดยมีความเชื่อว่าหัวใจของการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนให้ดีขึ้นอยู่ที่การเรียนรู้ที่ยังอยู่ในการทำงานของครูและนักการศึกษา

ประกอบกับ นพ.ธีระเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์ อดีตรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ได้กล่าวไว้เมื่อครั้งได้มอบนโยบายให้กับคณะกรรมการดำเนินงานในโอกาสการประชุมเชิงปฏิบัติการเตรียมการอบรม “PLC (Professional Learning Community) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” เมื่อวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๖๐ ว่า “ขณะนี้กระทรวงศึกษาธิการ มีแนวทางส่งเสริมให้มีการอบรม PLC (Professional Learning Community) หรือ "ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ" ให้กับครูและผู้บริหารสถานศึกษาทั่วประเทศ ซึ่งแนวคิดของการอบรม PLC คือ การนำคนมาอยู่รวมกันเกิดการเรียนรู้และแบ่งปันความรู้กันระหว่างผู้เข้าร่วมอบรม จนกระทั่งเกิดการสะท้อนความคิดในด้านต่าง ๆ ที่จะเป็นแนวทางการพัฒนาอย่างไรก็ตามเพื่อไม่ให้เป็นการเพิ่มภาระให้กับครูและไม่ให้เกิดการใช้เวลาในการอบรม PLC มากจนกระทั่งครูไม่มีเวลาสอนเด็กในชั้นเรียน จึงจะกำหนดให้ครูสามารถนำชั่วโมงการอบรม PLC ไปรวมกับจำนวนชั่วโมงการสอนหนังสือที่จะใช้เป็นเกณฑ์ในการเลื่อนวิทยฐานะ นอกจากนี้การอบรม PLC ถือเป็นการพัฒนาบุคลากรโดยเริ่มจากล่างขึ้นบน (Bottom Up) อย่างแท้จริงแทนที่จะสั่งการจากส่วนบนลงมา ซึ่งสิ่งสำคัญที่สุดของการอบรม PLC อยู่ที่การเรียนรู้ (Learning) กล่าวคือ ผู้เข้าอบรมต้องรู้ว่าวันนี้ได้เรียนรู้และแบ่งปันความรู้อะไรบ้าง และจะทำอย่างไรให้ความรู้จากการอบรมส่งผลถึงคุณภาพการศึกษาของเด็ก ไม่ใช่คำนึงถึงวิทยฐานะเพียงอย่างเดียว แต่วิทยฐานะเป็นเพียงรางวัลตอบแทนว่าครูมีความเก่งแค่ไหน ซึ่งการอบรม PLC ต้องมีเกณฑ์ตัวชี้วัดที่ชัดเจน โดยจะมีผู้ประเมินการอบรม เช่น อาจจะให้ศึกษานิเทศก์สุ่มตรวจการจัดอบรมตามหลักสูตร ต่าง ๆ” ซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการยังได้กล่าวด้วยว่า บางคนเป็นครูที่สอนเก่งแต่อาจยังไม่มีผลงานก็ได้ อีกทั้งตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของ ก.ค.ศ. ก็ไม่มีข้อใดระบุให้ครูต้องจัดทำผลงานทางวิชาการ ที่มีลักษณะเหมือนวิทยานิพนธ์เพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ ดังนั้น หากจะพิจารณาว่าครูคนใดเก่งก็ต้องไปดูว่านักเรียนเก่งได้อย่างไร ครูจึงจำเป็นจะต้องมีประสบการณ์ และมีชั่วโมงการสอนที่อยู่ในเกณฑ์ที่ได้มาตรฐาน พร้อมกับมีการพัฒนาอบรมด้วยตนเองตามหลักสูตร

ชัยวัฒน์ แก้วบัวทอง ประธานโครงการ PLC จังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้กล่าวว่า “PLC เป็นกระบวนการพัฒนาครูที่ทำได้ทันที ไม่ต้องรอให้ใครสั่งการ ลงทุนน้อยไม่ต้องทิ้งเด็ก ๆ ตาดำ ๆ ไปอบรมทีละหลาย ๆ วัน เพราะ PLC ใช้ห้องเรียนเป็นหน้างาน ทำแล้วพัฒนาและแก้ปัญหาเด็กได้ตรงประเด็น ใช้ปัญหาของเด็กเป็นตัวตั้งในการทำงานของครู PLC เป็นการรวมตัวกันของครูร่วมกันทำแผนการสอน ร่วมกันสังเกตการณ์สอน และร่วมกันวิพากษ์ ทำซ้ำจนเกิดนวัตกรรมการเรียนรู้ เมื่อมีนวัตกรรมเกิดขึ้นจึงเชื่อได้ว่า เด็ก ๆ ได้รับการพัฒนาศักยภาพโรงเรียนก็ดำเนินการต่อเนื่องจนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร”

นราพร จันทร์โอชา กล่าวว่า “ เมื่อผู้บริหารการศึกษา ครู และผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเข้าใจเรื่อง PLC นี้อย่างชัดเจน PLC ก็จะกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กร เป็นเครื่องมือในการพัฒนาครูและบุคลากรทุกฝ่ายอย่างยั่งยืน แต่ต้องเข้าใจว่า PLC ไม่ใช่หัวข้อการอบรมแต่เป็นกระบวนการ ครูสามารถนำกระบวนการ PLC นี้มาใช้เพื่อศึกษาเรื่องที่ตนเองสนใจ หรือเพื่อศึกษาหาทางแก้ไขปัญหาการจัดการเรียนการสอนที่ตนพบ หรือเพื่อสร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับบริบทของตนได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน นอกจากนี้ผู้บริหารและบุคลากรฝ่ายอื่น ๆ ก็

สามารถนำกระบวนการ PLC มาใช้เพื่อแก้ปัญหาในการทำงานหรือเพื่อพัฒนางานที่เกี่ยวข้องได้เช่นเดียวกัน คือ ใช้กระบวนการ PLC แต่ปรับเปลี่ยนหัวข้อหรือปัญหาที่ต้องการศึกษาได้ตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคล แต่ละงาน แต่ละโรงเรียน และแต่ละพื้นที่”

ในทัศนของโรงเรียนไม้ยาวิทยาคม มองว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หรือ PLC คือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของกลุ่มผู้ประกอบวิชาชีพเดียวกันโดยใช้กระบวนการกลุ่มที่มีความร่วมมือร่วมใจไปสู่เป้าหมายเดียวกันอย่างต่อเนื่อง

สิ่งที่จะเกิดจากกระบวนการ PLC ต่อการพัฒนาการศึกษา (ทำไมต้อง PLC)

๑. ต่อผู้เรียน

- ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่สอดคล้องตรงกับตนเอง
- ได้รับการพัฒนาด้านความทักษะที่ตรงกับสภาพจริง
- ได้รับการแก้ไขสภาพปัญหาที่เกิดจากห้องเรียนได้ตรงจุด
- มีความสุขต่อการเรียนรู้
- ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพิ่มสูงขึ้น

๒. ต่อครูผู้สอน

- สัมพันธภาพที่ดีระหว่างครูกับครู ครูกับผู้บริหาร
- ลดความรู้สึกโดดเดี่ยวในงานสอน
- เพิ่มความผูกพันต่อพันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียนมากขึ้น
- เกิดความรับผิดชอบร่วมกันต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน
- เกิดการพัฒนาการสอนของตนเอง
- เกิดการพัฒนาวิชาชีพ

๓.ต่อผู้บริหารโรงเรียน

- เป็นเครื่องมือสำหรับการพัฒนาองค์กร (โรงเรียน)
- สร้างความเป็นเอกภาพในการบริหาร
- มีทิศทางของการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนที่ชัดเจนและเป็นไปได้
- มีทีมสนับสนุนการทำงานที่เข้มแข็ง
- เกิดการพัฒนาวิชาชีพ

องค์ประกอบสำคัญสำหรับกระบวนการ PLC : ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ประการที่ ๑ : ต้องมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีเป้าหมายทิศทางเดียวกันมุ่งสู่การพัฒนาการเรียนการสอนสู่คุณภาพ

ประการที่ ๒ : ร่วมแรง ร่วมใจ และร่วมมือ ต้องเปิดใจ รับฟัง เสนอวิธีการนำสู่การปฏิบัติและประเมินร่วมกัน Open เปิดใจรับ และให้ care และ share

ประการที่ ๓ : ภาวะผู้นำร่วม การทำ PLC ต้องมีผู้นำและผู้ตามในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ประการที่ ๔ : กัลยาณมิตร เป็นเพื่อนร่วมวิชาชีพเติมเต็มส่วนที่ขาดของแต่ละคน

ประการที่ ๕ : ต้องปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร ต้องเน้นการทำงานที่เปิดโอกาสการทำงานที่ช่วยเหลือกันมากกว่าการสั่งการ มีชั่วโมงพูดคุย

ประการที่ ๖ : การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ การเรียนรู้การปฏิบัติงานตรงกับภาระงานคือการสอนสู่คุณภาพผู้เรียน

การจัดกลุ่มสำหรับการทำ PLC

กระบวนการ PLC หลีกเลี่ยงกระบวนกลุ่มไม่ได้ทั้งนี้ในการจัดวง PLC ที่จะส่งผลต่อการพัฒนาและขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมาย (Goal) ที่สมาชิกทุกคนในกลุ่ม หรือในองค์กรคาดหวังไว้จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการสะท้อนข้อมูลจากหน้างานจากส่วนย่อย ไปสู่หลักการ หรือนโยบาย หรือทิศทางการทำงานขององค์กรนั้น ๆ ในที่นี้จะขอนำเสนอการจัดแบ่งกลุ่มสำหรับวง PLC อยู่ ๓ ลักษณะดังนี้

๑. กลุ่มพื้นฐาน = กลุ่มพื้นฐาน คือ กลุ่มของผู้ปฏิบัติที่อยู่หน้างานจริง ๆ ควรมีลักษณะงานที่ปฏิบัติสอดคล้อง คล้ายคลึงกัน เช่น กลุ่มสาระเดียวกัน หรือกลุ่มผู้สอนช่วงชั้นเดียวกัน ควรมีสามาชิกในการร่วมวง PLC ประมาณ ๓ – ๕ คน ซึ่งการพูดคุย เสวนาในกลุ่มพื้นฐานนี้จะได้ข้อเท็จจริงจากการปฏิบัติงาน จะพบรายละเอียดปลีกย่อยทั้งที่เป็นจุดแข็งและจุดอ่อนของการปฏิบัติ ในการตั้งวง PLC ในกลุ่มพื้นฐานนี้จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้องเข้าร่วมด้วยทุกครั้งโดยเฉพาะในระยะเริ่มแรกของการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC เพื่อที่จะได้กำกับประคับประคองให้วง PLC เกิดผลอย่างชัดเจน และไม่เกิดปัญหาใด ๆ เกิดขึ้น ที่สำคัญในการทำ PLC ของกลุ่มพื้นฐานนี้ควรให้สมาชิกในองค์ทุกคนได้เข้าร่วมจนครบทุกคน อาจจะผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนกันเข้ามาร่วมทำ PLC ไปเรื่อย ๆ จนครบทุกคนในประเด็นเป้าหมาย (Goal) เดี่ยวกัน

๒.กลุ่มแกนนำ = กลุ่มแกนนำ คือ กลุ่มของสมาชิกในองค์กรที่เป็นผู้ปฏิบัติในระดับหัวหน้างาน หัวหน้ากลุ่มสาระ หรือกลุ่มผู้ที่มีภาวะผู้นำในองค์กร ทั้งนี้ผู้บริหารจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องใช้ดุลพินิจในการคัดเลือกผู้เข้าร่วมวง PLC ในกลุ่มนี้อย่างเหมาะสมกับภารกิจ สมาชิกของวง PLC ในกลุ่มแกนนำนี้ควรจะมีประมาณ ๕ – ๘ คน ผู้บริหารจำเป็นต้องเข้าร่วมทุกครั้งเพื่อให้การขับเคลื่อนเป็นไปอย่างราบรื่น และต่อเนื่อง อีกทั้งการเสวนาวง PLC ของกลุ่มแกนนำนี้ต้องมีเป้าหมาย (Goal) ต่อเนื่องมาจากกลุ่มพื้นฐาน แต่สิ่งที่ควรจะเกิดในวง PLC กลุ่มแกนนำนี้ควรจะเป็นการวิเคราะห์ผลการปฏิบัติที่เกิดมาจากข้อเท็จหน้างานจากกลุ่มพื้นฐานเพื่อนำไปสู่การร่วมคิดหาวิธีการ เติมเต็ม หรือแก้ไขปัญหาให้สมาชิกในองค์กร การเสวนาของกลุ่มแกนนำนี้ควรจะ

เกิดขึ้นหลังจากที่แกนนำ หรือผู้บริหารได้รับข้อเท็จจริงจากหน้างานมาเพียงพอและเห็นว่าควรที่ระดมสมองของทีมแกนนำเพื่อขับเคลื่อนต่อ

๓.กลุ่มองค์กร /โรงเรียน = กลุ่มองค์กร / โรงเรียน คือการประชุมเพื่อทำ PLC กันทั้งหมดในองค์กร / โรงเรียน เพื่อเป็นการทบทวน ตอกย้ำ กำหนดทิศทางการทำงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งการทำ PLC ของกลุ่มนี้ควรจะเป็นการร่วมกันกำหนดนโยบาย และวิธีการปฏิบัติร่วมกัน

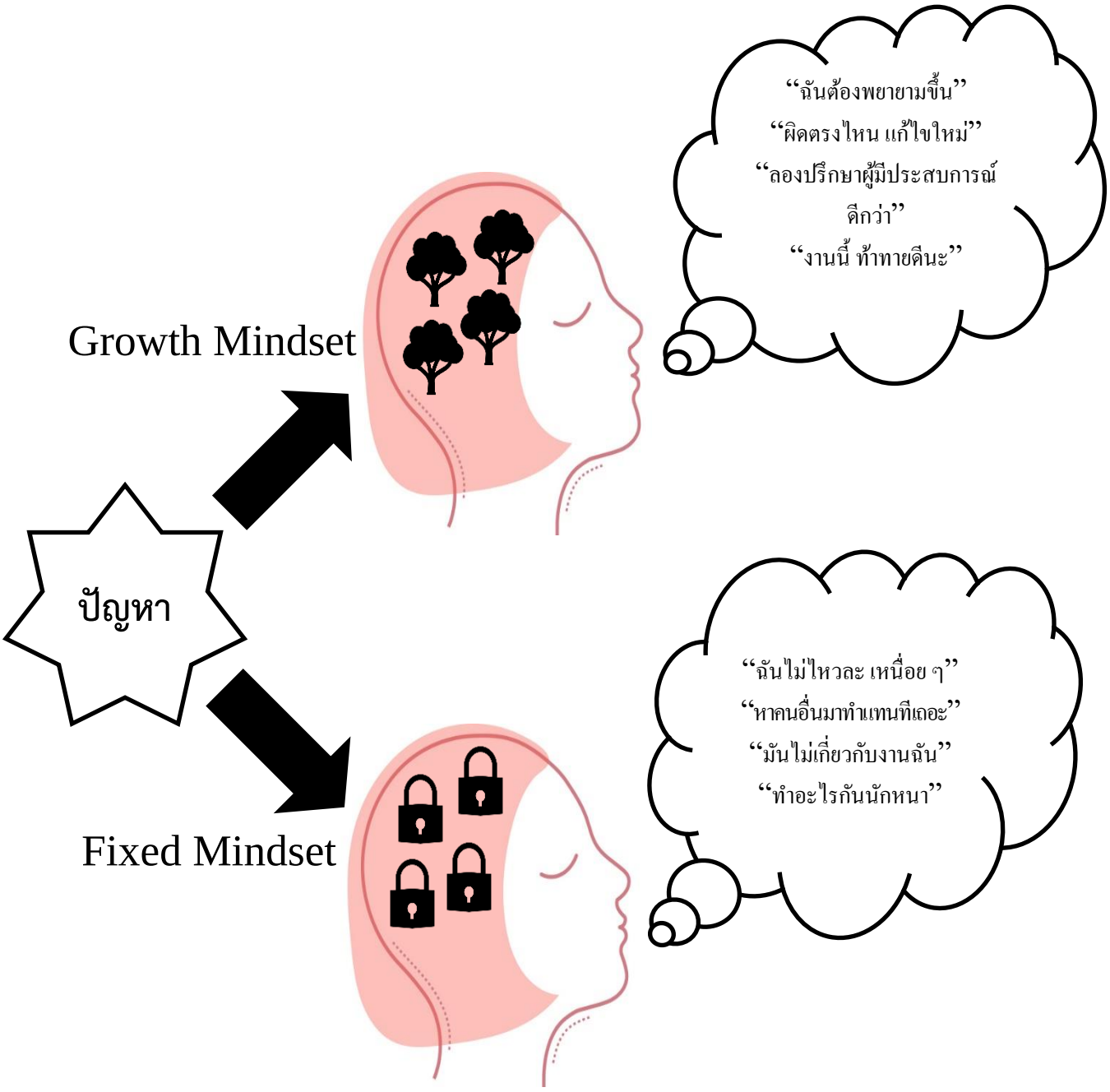
สิ่งที่ต้องมีใน วง PLC

ในการขับเคลื่อนภารกิจใด ๆ ก็ตามให้ไปสู่เป้าหมายโดยกระบวนการ PLC นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่สมาชิกในองค์กรนั้นต้องรู้และเข้าใจในการปฏิบัติ หรือควบคุมตนเองให้ได้ต่อวง PLC เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ ในโอกาสนี้จะขอแนะนำ ๔ สิ่งที่สำคัญในการเตรียมตัวสำหรับการเป็นผู้อยู่ในวง PLC ที่ดีและเกิดความสบายใจเมื่อได้เข้าร่วมวง PLC ซึ่งประกอบด้วย

๑. เป้าหมาย (Goal) ของการทำ PLC ซึ่งขอแนะนำว่าการกำหนดเป้าหมายควรที่จะให้สมาชิกทุกคนในองค์กรทุกได้มีส่วนร่วม รับรู้ และควรทำ PLC ไปทีละเป้าหมายเพื่อให้เกิดผลที่ชัดเจน และต่อเนื่อง

๒. Mindset คือ มุมมอง ความเชื่อของบุคคลต่อการใช้ชีวิต ทั้งด้านความคิด เจตคติ พฤติกรรม ซึ่งปกติคนเราจะมีอยู่ ๒ ลักษณะ ได้แก่ Growt Mindset และ Fix Mindset ในวง PLC ทุกครั้งมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่**ผู้ร่วมวงต้องมี Growth Mindset** ซึ่งถือว่าเป็นเสมือนหัวใจของการทำ PLC ก็ว่าได้ ซึ่งต่อไปนี้จะขอนำเสนอคุณลักษณะของ Mindset ทั้ง ๒ อย่างเพื่อให้เห็นเป็นตัวอย่าง และความแตกต่าง ดังนี้

ภาพประกอบ : มุมมอง ความเชื่อของบุคคลต่อชีวิต ทั้งด้านความคิด เจตคติ พฤติกรรม ระหว่าง Growth Mindset และ Fixed Mindset



Mindset

มุมมอง ความเชื่อของบุลต่อการใช้ชีวิตทั้งด้านความคิด เจตคติ พฤติกรรม

กรณี เมื่อได้รับมอบหมายงาน.....

Fixed Mindset	*Growth Mindset*
“ตายแน่ ฉันทำไม่ได้แน่” *“งานบ้าบออะไร ไร้สาระ เดี๋ยวทำ”* *“สั่งงานแบบนี้แกล้งกันชัด ๆ”* *“ได้แต่สั่ง ๆ ๆ งาน ๆ ๆ ๆ ๆ”*	*“งานนี้ทำไปแล้วฉันต้องได้ความรู้ใหม่เพิ่มขึ้น แน่”* *“งานนี้ยาก จริง ๆ ...เดี๋ยวจะไปปรึกษา XX ดูดีกว่า”* *“งานยากแบบนี้ต้องให้เวลากับมัน ต้องพญายามขึ้น”* *“ช่วงนี้งานเข้าเยอะ จะต้องบริหารเวลาให้ดีละ”*

Mindset

มุมมอง ความเชื่อของบุลต่อการใช้ชีวิตทั้งด้านความคิด เจตคติ พฤติกรรม

กรณี เมื่อได้รับมอบหมายงาน.....

Fixed Mindset	*Growth Mindset*
“ฉันมันโง่จริง ๆ ไม่ได้เรื่อง” *“ถ้าฉันเก่งแบบ XX ก็ดีสินะ”* *“งานงี่เง้า คนบ้าที่ไหนจะทำได้”* *“เป็นเพราะเธอนั้นนั้นแหละงานเลยพลาด”* *“ฉันบอกแล้วว่าให้ทำอย่างที่ฉันว่า”*	*“งานนี้พลาดตรงไหนนะ จะแก้ไขอย่างไง”* *“ลองไปปรึกษากับ XX ดูดีกว่าว่าจะทำอย่างไรต่อ”* *“งานนี้ไม่สำเร็จ ฉันต้องพยายามให้มากขึ้น”* *“เข้าใจละ ครั้งนี้พลาดเพราะแบบนี้ ต่อไปจะได้ไม่พลาดอีก”*

๓. เครื่องมือหนุนเสริม คือ เทคนิค หรือแนวทางที่จะเข้ามาช่วยเติมเต็มให้กระบวนการ PLC บรรลุสู่เป้าหมายได้โดยสมบูรณ์ ซึ่งในทางปฏิบัติเครื่องมือหนุนเสริมมีหลากหลาย นั้นแล้วแต่ความพร้อม ความเหมาะสมของการนำมาใช้ แต่ในที่นี้ขอยกตัวอย่างเครื่องมือหนุนเสริมที่โรงเรียนชุมชนบ้านสบเปาได้นำมาใช้ในการขับเคลื่อน ซึ่งได้แก่

๓.๑ การจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) ในเบื้องต้นนี้ขอนำเสนอก่อนว่า ความรู้ (Knowledge) เกิดจากสมองของมนุษย์ที่ได้มีการพัฒนาการมาตั้งแต่เด็กเล็ก ๆ โดยเฉพาะเด็กในวัย ๓ ขวบจะมีพัฒนาการของสมองมากที่สุด และในส่วนหลักการของการทำงานของสมองในความรู้พื้นฐานเป็นที่ทราบกันดีว่า สมองซีกซ้าย ทำหน้าที่ ช่วยในการใช้ภาษาพูด การวิเคราะห์ การจัดลำดับก่อนหลังการเรียนรู้ ภาษา การคิดคำนวณ ส่วนสมองซีกขวา ทำหน้าที่ ช่วยเรื่องจินตนาการ ไหวพริบ ความคิดริเริ่ม

เราสามารถแบ่งประเภทของความรู้ตามรูปแบบที่ “มองเห็น” ออกได้เป็น ๒ ประเภท คือ

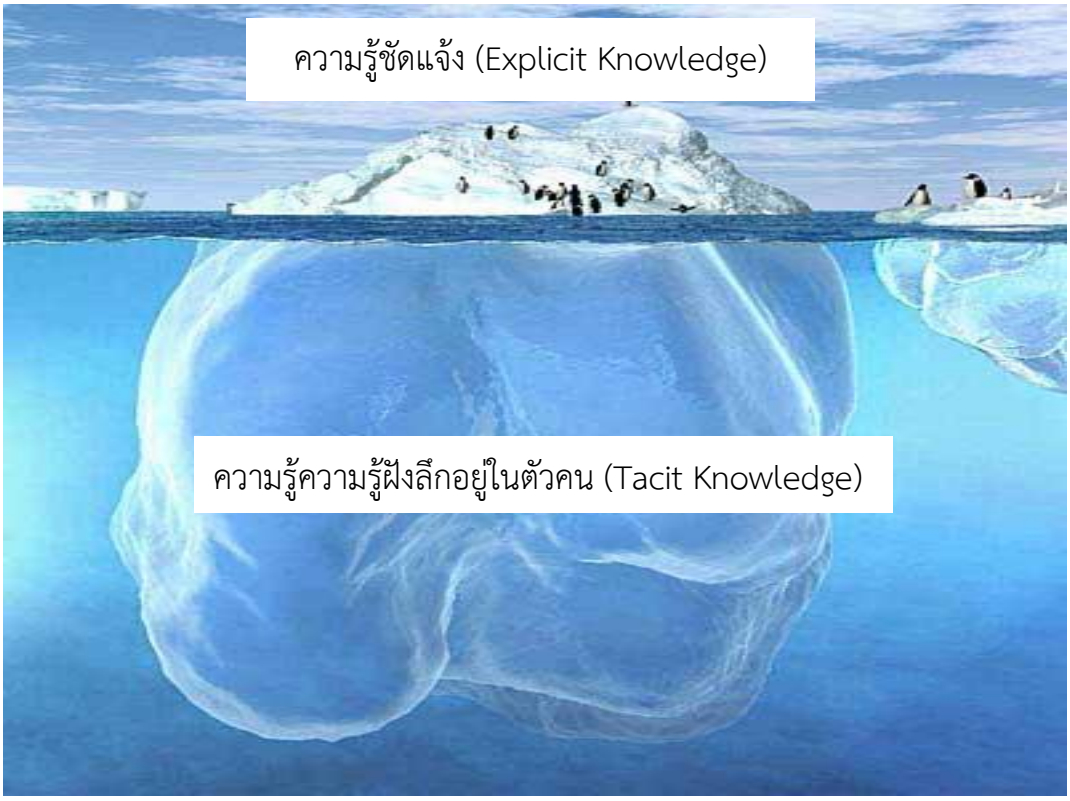
๑) ความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) ซึ่งเป็นความรู้ที่เป็นรูปธรรม เป็นความรู้อยู่ในตำรา ความรู้ที่ผ่านกระบวนการพิสูจน์ วิเคราะห์ สังเคราะห์ วิจัย ทดลอง และได้ปรากฏออกมาเป็นหลักวิชาทฤษฎีต่าง ๆ สามารถถ่ายทอดได้โดยผ่านวิธีการต่าง ๆ เช่น การสอน การบอกเล่า ลายลักษณ์อักษร หรือรูปแบบอื่น ๆ

๒) ความรู้ความรู้ฝังลึกอยู่ในตัวคน หรือ ความรู้มองเห็นไม่ชัดเจน (Tacit Knowledge) ซึ่งเป็นความรู้นามธรรม เป็นความรู้ที่มาจากการปฏิบัติ หรือบางทีก็จัดว่าเป็น “เคล็ดวิชา” หรือ “ภูมิปัญญา” ซึ่งลักษณะความรู้เช่นนี้เกิดจากประสบการณ์ของบุคคล พรสวรรค์ สัญชาตญาณของแต่ละคนในการทำความเข้าในกับสิ่งต่าง ๆ จัดว่าเป็นความรู้ที่ไม่อาจถ่ายทอดออกมาเป็นลายลักษณ์อักษร หรือคำพูดได้โดยง่าย เช่น ทักษะการทำงาน ทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์

รูปภาพ : แสดงลักษณะของความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge)
และ ความรู้ความรู้ฝังลึกอยู่ในตัวคน (Tacit Knowledge)

Explicit Knowledge	*Tacit Knowledge*
● วิชาการ หลักวิชา	● ภูมิปัญญา เคล็ดวิชา
● ทฤษฎี (Theory)	● ปฏิบัติ ประสบการณ์
● มาจากการสังเคราะห์ วิจัย	● มาจากวิจารณญาณ ปฏิภาณ
● เป็นกฎเกณฑ์ วิธีการ ผ่านการพิสูจน์	● เป็นเทคนิคเฉพาะตัว เป็นลูกเล่นของแต่ละคน

รูปภาพ : ภูเขาน้ำแข็ง (ความรู้ ๒ ประเภท)



จากรูปภาพภูเขาน้ำแข็ง ด้านบนนี้สามารถอธิบายได้ว่า ความรู้ที่เป็นหลักวิชา ทฤษฎี หรือที่เรียกว่า “ความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge)” คือส่วนที่เปรียบเทียบได้กับภูเขาน้ำแข็งที่โผล่พ้นน้ำมานั้นถือว่าน้อยมากเมื่อเทียบกับความรู้ที่ฝังลึกอยู่ในตัวคน (Tacit Knowledge) ที่มองไม่เห็น ซึ่งเปรียบเทียบได้กับส่วนของภูเขาน้ำแข็งที่จมใต้น้ำ

เมื่อเราได้ทำความเข้าใจเกี่ยวกับความรู้แล้ว ลำดับถัดไปจะกล่าวถึงการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) ที่มีทั้ง ความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) และความรู้ที่ฝังลึกอยู่ในตัวคน (Tacit Knowledge) เพื่อจะนำไปสู่การพัฒนา ต่อไป

การจัดการความรู้ หมายถึง การรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในส่วนราชการซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสาร มาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้องค์กรมีความสามารถในเชิงแข่งขันสูงสุด (ที่มา : กพร.)

โมเดลปลาทู : การเปรียบเทียบการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM)

โมเดลปลาทู เป็นการเปรียบเทียบกระบวนการการจัดการความรู้ หรือ KM โดยอุปมาว่า KM เป็นปลาทูตัวหนึ่ง ได้แบ่งการจัดการความรู้ หรือ KM ออกเป็น ๓ ส่วน ได้แก่

ส่วนแรก KV (Knowledge Vision) คือ ส่วนของหัวปลา ซึ่งเปรียบได้กับวิสัยทัศน์ของการจัดการความรู้ หรือเป้าหมายของการจัดการความรู้ หรือทิศทางของการจัดการความรู้ ในครั้งนั้น ๆ ทั้งนี้ในวงของการจัดการความรู้ในแต่ละครั้งต้องตอบให้ได้ว่า “เราจะทำ KM ไปเพื่ออะไร” ซึ่งในที่นี้ขอเพิ่มเติมว่า KV ของการจัดการความรู้ในแต่ละครั้งควรจะสอดรับกับทิศทางขององค์กร ถ้าหากการทำ KM ในแต่ละครั้งมี KV ที่ไม่สอดรับกับทิศทางขององค์กร ก็แสดงว่าปลาตัวนี้กำลัง “หลงทิศ” กำลังว่ายน้ำไปผิดทาง ซึ่งบทบาทนี้ผู้บริหารองค์กรจำเป็นต้องเป็นผู้กำกับดูแลสอดส่องเรื่องของ KV (หัวปลา) นี้ให้ดี เพื่อไม่ให้ปลาตัวนี้ว่าไปผิดทาง

ส่วนที่สอง KS (Knowledge Sharing) คือ ส่วนของตัวปลา และเป็นส่วนที่สำคัญของการทำ KM อาจถือได้ว่าเป็น หัวใจ ของการทำ KM ก็ว่าได้ เป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของสมาชิกในวง KM แต่ละครั้งซึ่งในความองค์ความรู้ของผู้ร่วมวง KM นั้นย่อมประกอบด้วยความรู้ ๒ ประเภท คือ ความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) และ ความรู้ความรู้ฝังลึกอยู่ในตัวคน (Tacit Knowledge) ดังที่ได้กล่าวมาก่อนหน้านี้แล้ว การสกัดเอาความรู้ของผู้ร่วมวง KM ออกมาให้ได้ประโยชน์ต่อองค์กรมากที่สุดนั้นย่อมขึ้นอยู่กับบรรยากาศของวง KM เป็นสิ่งสำคัญ ทั้งนี้ควรเป็นลักษณะของการเล่าเรื่อง (Storytelling) โดยให้ผลัดกันเล่าภาพความสำเร็จ ความภูมิใจ เรื่องที่เกิดขึ้นจริง รายละเอียด เทคนิควิธีการที่ได้จากการลงมือปฏิบัติจากหน้างานจริง ๆ ถ้าเป็นปัญหาในการทำงานหรือจากหน้างานก็ต้องเล่าให้ชัดเจนว่ามีการจัดการกับปัญหานั้น ๆ อย่างไรก้าวข้ามปัญหานั้น ๆ ได้อย่างไร แต่ยังเน้นย้ำว่าต้องเป็นเรื่องที่สอดรับกับ KV (หัวปลา) ทั้งนี้ในกระบวนการของ KS (Knowledge Sharing) นี้ผู้ที่ไม่ได้ทำหรือไม่มีประสบการณ์ในเรื่องนั้น ๆ จะไม่สามารถ Sharing และ Learn เรื่องดังกล่าวได้ การดำเนินการในขั้นตอนของ KS นี้ผู้ร่วมวง KM ทุกคนต้อง “เปิดรับ” ฟังอย่างไม่มีข้อจำกัด หรือ ต้องมี Growt Mindset เป็นสำคัญ จึงจะส่งให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อทั้งตนเอง และองค์กร

ส่วนที่สาม KA (Knowledge Asset) คือ ส่วนของ หางปลา เปรียบเสมือนคลังความรู้ หรือ ขุมความรู้ ที่ได้จากเก็บสะสมจากระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรือ KS โดยนำเอาความรู้ทั้งหมดมาจัดเป็นหมวดหมู่ ซึ่งเราสามารถเก็บความรู้เหล่านั้นด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่นด้วยระบบ ICT ระบบการเขียนบันทึก ระบบบันทึกด้วยภาพและเสียง ทั้งนี้เพื่อให้สามารถเข้าถึงได้ง่ายผู้ใช้จะสามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง สำหรับสิ่งที่จะนำมาใส่ไว้ใน KA หรือ เป็นคลังความรู้ นั้นมีหลายรูปแบบในที่นี้ขอเสนอไว้เป็นแนวทางไว้ ๓ รูปแบบ ได้แก่ รูปแบบที่หนึ่ง การบันทึกในลักษณะที่เป็นเรื่องเล่าหรือคำพูดที่เร้าใจ เพื่อให้ผู้อ่านได้เกิดพลัง แรงบันดาลใจ ซึ่งส่วนใหญ่เรื่องเล่านี้จะเป็นความรู้ประเภท ความรู้ความรู้ฝังลึกอยู่ในตัวคน (Tacit Knowledge) รูปแบบที่สอง ความรู้ที่ได้จากการสังเคราะห์ วิเคราะห์ ถอดบทเรียน แล้วสรุปออกมาเป็นประเด็นเป็นคำแนะนำ ซึ่งจัดว่าเป็นความรู้ประเภท ความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) รูปแบบที่สามเป็นส่วนอ้างอิงแหล่งความรู้ต่าง ๆ ทั้งที่เป็นเอกสาร บุคคล หรือผู้ชาญการในเรื่องนั้น ๆ

วิธีการจัดการความรู้ การจัดการความรู้สิ่งสำคัญต้องให้เกิด การแลเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing) ระหว่างกันของสมาชิกในองค์กร หรือกลุ่มคนในวง KM นั้น ๆ ซึ่งมีวิธีการจัดการความรู้ที่หลากหลายในที่นี้จะขอนำเสนอวิธีที่ง่าย ๒ วิธี คือ

๑. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากวิธีการทำงานแบบ Best Practice คือ วิธีทำงานที่เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติอันดีเยี่ยม เป็นวิธีที่เกิดผลงานในลักษณะที่มีผลสัมฤทธิ์สูง มีประสิทธิภาพสูง หรือมีคุณภาพสูง

๒. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice : CoP) คือ ชุมชนที่มีความสนใจในปัญหาเดียวกันเรื่องเดียวกัน แต่อาจทำงานอยู่ในต่างหน้าที่กัน หรือเผชิญปัญหาคนละปัญหากัน วิธีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของชุมชนนักปฏิบัติที่ง่ายที่สุด คือ การนัดประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันอย่างสม่ำเสมอ มีคนมาเล่าเรื่องราวเกี่ยวกับการเรียนรู้ตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไปทำให้เกิดประเด็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ถ่ายทอดประสบการณ์ซึ่งกันและกัน

อย่างไรก็ตามการหนุนเสริมกระบวนการ PLC ด้วยเทคนิคการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) นั้นทุกครั้งในการเมื่อได้สกัดเอาองค์ความรู้จากการทำ KM ในวง PLC แล้วต้องต่อยอดด้วยการนำไปปฏิบัติจริง “Action” หากมิเช่นนั้นการขับเคลื่อนทั้งหมดก็ถือว่า “ไร้ค่า” เสียดายยิ่งนัก

๓.๒ การพัฒนาบทเรียนร่วมกัน **(Lesson Study : LS)** เป็นแนวคิดและกระบวนการพัฒนาวิชาชีพครูที่มุ่งเน้นการทำงานร่วมกันของกลุ่มครู และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน การเรียนรู้ของผู้เรียนในบริบทการทำงานจริงในชั้นเรียนและโรงเรียนของตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องในระยะยาว ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเอง พัฒนาการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียน ไปพร้อม ๆ กัน การพัฒนาบทเรียนร่วมกัน **(Lesson Study : LS)** มีหลักสำคัญของการดำเนินงาน ประกอบด้วย

ประการที่ ๑ การทำงานแบบร่วมมือรวมพลัง

ประการที่ ๒ การกำหนดประเด็นการพัฒนาบทเรียนร่วมกันที่มาจากสภาพปัญหาด้านการคิดหรือการเรียนรู้ของผู้เรียนในการเรียนการสอนจริงในชั้นเรียน

ประการที่ ๓ การสังเกตพฤติกรรมที่แสดงถึงการเรียนรู้และการคิดของผู้เรียนโดยตรงในชั้นเรียน

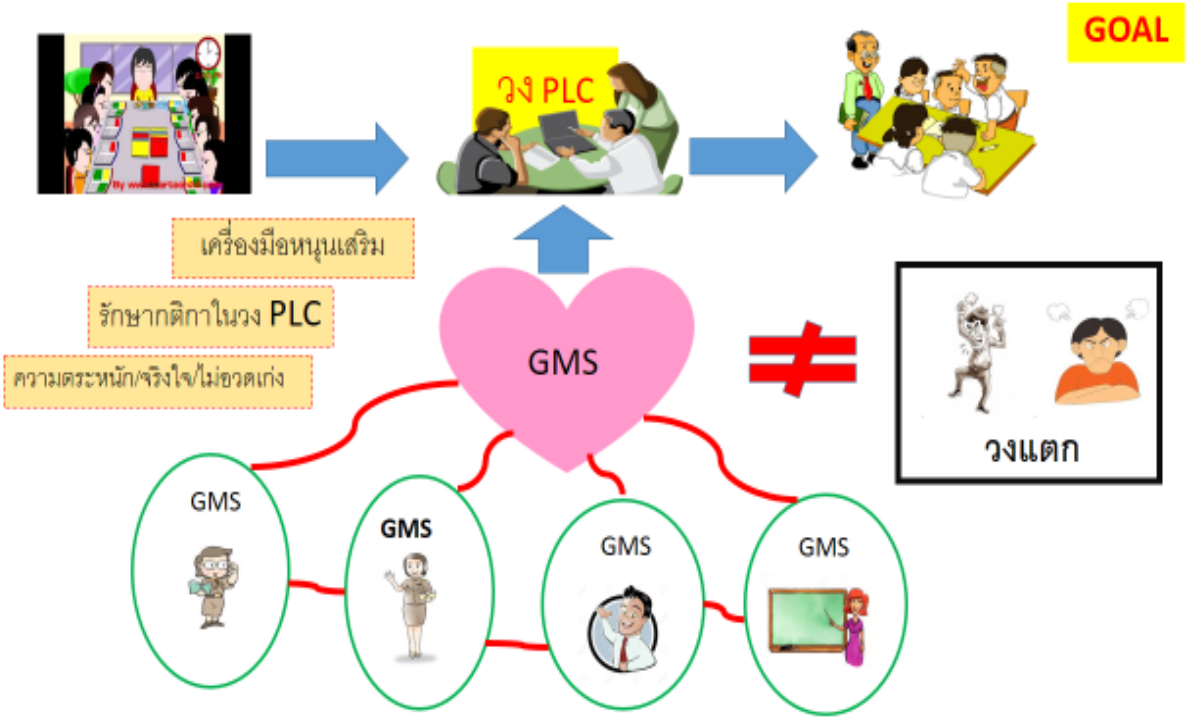
ประการที่ ๔ การให้ผลสะท้อนและการอภิปรายผลการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้แนวทางในการปรับปรุงแก้ไขบทเรียน

ประการที่ ๕ การดำเนินการในระยะยาวและขับเคลื่อนกระบวนการให้สอดคล้องกับบริบทการทำงานจริงโดยครู คือ การที่ครูดำเนินงานการพัฒนาบทเรียนร่วมกันที่มีลักษณะเป็นวงจรในระยะยาว

ประการที่ ๖ การมีส่วนร่วมของผู้รู้ หรือเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในเนื้อหาสาระรายวิชาหรือศาสตร์การสอน

๓.๓ Growt Mindset ซึ่งผู้เขียนเห็นว่าเป็นหัวใจสำคัญของการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC และในที่นี้ผู้เขียนได้นำเสนอรายละเอียดไว้ในเนื้อหาส่วนที่ผ่านมาข้างตนแล้วซึ่งจะไม่ขอนำเสนอซ้ำอีก

<u>สรุปภาพของกระบวนการ PLC</u>



ส่วนที่ ๒

แนวทางการขับเคลื่อนนวัตกรรม *"PLC @ Maiya โดย UGSM Model"*

(การพัฒนากระบวนการ PLC โรงเรียนไม้ยาวิทยาคม โดย *UGSM Model*)

.....

โรงเรียนไม้ยาวิทยาคม เป็นโรงเรียนที่จัดการศึกษาตั้งแต่ระดับมัธยมศึกษาปีที่ ๑ ถึง ๖ โดยสภาพบริบทที่เกิดจากศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ จากผู้บริหาร คณะครู และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการจัดการศึกษาของโรงเรียน พบว่า โรงเรียนมีจุดอ่อนที่สำคัญที่ค้นพบ ได้แก่ ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางกาเรียนค่อนข้างต่ำ กระบวนการการจัดการเรียนการสอนของครูยังขาดประสิทธิภาพ ซึ่งทำให้ชุมชน ผู้ปกครองขาดความเชื่อมั่นในการจัดการศึกษาอันเป็นผลต่อเนื่องทำให้จำนวนนักเรียนลดลงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสภาพดังกล่าวที่พบทางผู้บริหารและคณะครูจึงได้ร่วมกันหาทางแก้ไขพัฒนาให้โรงเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ดีขึ้น โดยข้อค้นพบประการหนึ่งจากการศึกษาและวิเคราะห์เชื่อมโยงมาสู่สภาพปัญหาที่เป็นอยู่ก็คือการมุ่งพัฒนากระบวนการการจัดการเรียนการสอนของครูให้เกิดประสิทธิภาพ ประกอบกับได้มีการกำหนดแนวทางของการพัฒนาครูโดยกระบวนการ PLC จากกระทรวงศึกษาธิการมาเป็นนโยบายให้สถานศึกษาขับเคลื่อน ทางโรงเรียนไม้ยาวิทยาคมจึงได้สังเคราะห์แนวทางการแก้ปัญหาของตนเองและการนำนโยบายสู่การปฏิบัติอย่างจริงจัง จึงได้กำหนดนวัตกรรม *"PLC @ Maiya โดย UGSM Model"* ขึ้นมา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนของครูโรงเรียนไม้ยาวิทยาคมให้เกิดประสิทธิภาพอันจะส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน

<u>แนวทางการดำเนินการ</u>

แนวทางการดำเนินการตามนวัตกรรม *"PLC @ Maiya โดย UGSM Model"* มีขั้นตอนในการดำเนินอยู่ ๔ ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ ๑ ศึกษา วิเคราะห์สภาพบริบทของโรงเรียน

ขั้นตอนที่ ๒ การสังเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ ๓ กำหนดแนวทางการดำเนินการ โดย *UGSM Model* ประกอบด้วย

<u>U</u>nderstanding : การสร้างความความเข้าใจ

<u>G</u>oal Setting : การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน

<u>S</u>trategy to goal : การกำหนดกลยุทธ์สู่เป้าหมาย

<u>M</u>onitoring : การกำกับติดตาม

ขั้นตอนที่ ๔ การสรุปผลและประเมินผล

โดยกระบวนการในการขับเคลื่อนนวัตกรรมเพื่อการพัฒนากระบวนการการจัดการเรียนการสอนของครูโรงเรียนไม้ยาวิทยาคม ใช้ *UGSM Model* สำหรับการขับเคลื่อนโดยการดำเนินงานในทุก ๆ ขั้นตอนและทุก ๆ กิจกรรมจะยึดแนวทางของการพัฒนาคุณภาพตามวงจร PDCA

กรอบรายละเอียดการดำเนินงานตามแนวทางของนวัตกรรม *“PLC @ Maiya โดย UGSM Model”*

กระบวนการ	รายละเอียดการดำเนินการ	หมายเหตุ
ขั้นตอนที่ ๑ ศึกษา วิเคราะห์สภาพบริบทของโรงเรียน	- จัดให้มีการอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์สภาพบริบทของโรงเรียน โดยจัดกลุ่มของผู้อบรมเชิงปฏิบัติการดังนี้ ๑. กลุ่มครูและบุคลากรทุกคนของโรงเรียน (ใช้เวลาดำเนินการ ๑ วัน) ๒. กลุ่มสภานักเรียนและตัวแทนนักเรียนห้องเรียนละ ๒ คน (ใช้เวลาดำเนินการ ๑ วัน) ๓. กลุ่มคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและผู้นำชุมชนในเขตบริการของโรงเรียน (ใช้เวลาดำเนินการ ๑ วัน) ๔. กลุ่มคณะกรรมการชมรมผู้ปกครองและตัวแทนผู้ปกครองชั้นเรียน ๆ ละ ๒ คน (ใช้เวลาดำเนินการ ๑ วัน) - ศึกษาเอกสาร รายงานข้อมูลการจัดการศึกษาของโรงเรียน เช่น รายงานผลการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษารอบสาม รายงานประกันคุณภาพภายใน รายงานผลการทดสอบระดับชาติ และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง สำหรับนำมาใช้เป็นข้อมูลในการสังเคราะห์ประกอบผลการอบรมเชิงปฏิบัติการจากทุกกลุ่ม - ศึกษาสภาพการดำเนินงานของโรงเรียนจากการสังเกต สอบถาม การนิเทศภายใน เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการสังเคราะห์	- การดำเนินการให้แยกกลุ่มเพื่อให้แต่ละกลุ่มได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ - สร้างทีมวิทยากรในการดำเนินการโดยครูหัวหน้าฝ่าย

กระบวนการ	รายละเอียดการดำเนินการ	หมายเหตุ
ขั้นตอนที่ ๒ การสังเคราะห์ข้อมูล	- ดำเนินการสังเคราะห์ผลการอบรมเชิงปฏิบัติการจากกลุ่มผู้อบรมทั้งหมดโดยผู้อำนวยการโรงเรียนและทีมหัวหน้าฝ่ายงาน เพื่อหาจุดแข็ง / จุดอ่อน / โอกาส / อุปสรรค พร้อมจัดลำดับความสำคัญของการดำเนินการ	- รูปแบบการดำเนินการควรเป็นแบบกึ่งทางการ
ขั้นตอนที่ ๓ กำหนดแนวทางการดำเนินการ	- ดำเนินการจัดลำดับความสำคัญของปัญหาที่ต้องเร่งดำเนินการแก้ไข พร้อมกำหนดแนวทางการดำเนินการ (ออกแบบนวัตกรรม) - นำเสนอร่างนวัตกรรมต่อทีมฝ่ายบริการของโรงเรียนเพื่อร่วมกันปรับแก้ไขร่าง - นำเสนอร่างนวัตกรรมต่อผู้เชี่ยวชาญ / ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อขอคำแนะนำ - กำหนดกิจกรรมตามกรอบของ UGSM Model สำหรับการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC ของโรงเรียนไม้ยาวิทยาคม พร้อมกำหนดเป็นนโยบาย แนวทางในการดำเนินการให้คณะครูและบุคลากรรับรู้รับทราบร่วมกัน	

กระบวนการ	รายละเอียดการดำเนินการ	หมายเหตุ
ขั้นตอนที่ ๓ กำหนดแนวทางการดำเนินการ (ต่อ)	กิจกรรมตาม **UGSM Model** มีดังนี้ **U** : Understanding : การสร้างความเข้าใจ ประกอบด้วย - กิจกรรมการจัดอบรมสร้างความรู้ ความเข้าใจการนำกระบวนการ PLC มาใช้เป็นแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้กับคณะครูของโรงเรียนทั้งหมด ในหัวข้อ “เรียนรู้ PLC+LS” (ใช้เวลาดำเนินการ ๑ วัน) - กิจกรรมการจัดอบรมเกี่ยวกับแนวทางการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแบบก้าวกระโดด ในหัวข้อ “การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแบบก้าวกระโดด” (ใช้เวลาดำเนินการ ๑ วัน) - กิจกรรมการอบรมเชิงปฏิบัติการ หัวข้อ “เทคนิคการสอนและการวัดผลประเมินผลเพื่อพัฒนา (Active Learning and Formative Assessment) (ใช้เวลาดำเนินการ ๑ วัน) **G** : Goal Setting : การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน ประกอบด้วย - กิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติการการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนากระบวนการการจัดการเรียนการสอนโรงเรียนไม้ยาวิทยาคม (ใช้เวลาดำเนินการ ๑ วัน)	

กระบวนการ	รายละเอียดการดำเนินการ	หมายเหตุ
ขั้นตอนที่ ๓ กำหนดแนวทางการดำเนินการ (ต่อ)	**S** : Strategy to goal : การกำหนดกลยุทธ์สู่เป้าหมาย ประกอบด้วย ดำเนินการวิเคราะห์กำหนดกลยุทธ์สำหรับการขับเคลื่อนกระบวนการตามแนวทางของนวัตกรรม ซึ่งประกอบด้วยกลยุทธ์ดังต่อไปนี้ - กลยุทธ์ KM (Knowledge Management) - กลยุทธ์ LS (Lesson Study) - กลยุทธ์ Team - กลยุทธ์ทบทวนกระบวนการ **M :** Monitoring : การกำกับติดตาม ประกอบด้วย - กิจกรรมการนิเทศภายใน	
ขั้นตอนที่ ๔ การสรุปผลและประเมินผล	ดำเนินการสรุปผลประเมินผลเป็นรายภาคเรียนเพื่อจะได้นำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย - กิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประจำภาคเรียน	

ส่วนที่ ๓
“การพัฒนาการสอนในชั้นเรียนโดยกระบวนการ PLC”

โรงเรียนไม้ยาวิทยาคม ได้พิจารณาจากผลการระดมความคิดเห็น จากกลุ่มคนที่เกี่ยวข้องกับการจัดกการศึกษา ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการจัดการศึกษา ประกอบกับผลจากการดำเนินการด้วยกระบวนการ PLC จากคณะครู พบว่า การสร้างคุณภาพผู้เรียนต้องเกิดจากคุณภาพการสอนในชั้นเรียน นั้นย่อมเริ่มต้นจากส่วนที่เล็กที่สุดในกระบวนการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน นั้นก็คือความสุขในชั่วโมงเรียน หรือความสุขในชั้นเรียนของนักเรียนให้ได้เป็นลำดับแรกเสียก่อน นั้นก็คือ “ผู้เรียนมีความสุข” ซึ่งความสุขของผู้เรียนในระดับชั้นเรียนนั้นบุคคลที่มีส่วนสำคัญมากที่สุดก็คือครูผู้สอน ครูประจำวิชา ที่ต้องเข้าใจเป้าหมายและมีวิธีการบริหารจัดการชั้นเรียนให้เหมาะสม โดยทางคณะครู ผู้บริหารโรงเรียนไม้ยาวิทยาคม เห็นว่าการดำเนินการเพื่อให้ “ผู้เรียนมีความสุข” นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องดำเนินการให้เกิดขึ้นโดยทันทีและต่อเนื่อง โดยมีแนวทางดังต่อไปนี้

แนวทางที่ ๑ ความเข้าใจสำหรับครูในการขับเคลื่อนภายในโรงเรียน

การสร้างความตระหนักในความเป็นครูมืออาชีพให้เกิดผลเป็นรูปธรรมด้วยการปรับแนวความคิด Mindset ของครูให้เกิด Growth Mindset ต่อการจัดการเรียนการสอน ทั้งนี้เพื่อ เป็นการจุดประเด็นความคิดของครูทุกคนในการสร้างคุณภาพการสอนในชั้นเรียนเพื่อนำพาให้ ผู้เรียนมีความสุขในชั้นเรียน มีคุณภาพตั้งแต่ต้นทางของการจัดการเรียนการเรียน

กระบวนการ PLC ตามแนวทางของโรงเรียนไม้ยาวิทยาคม มีวิธีการดำเนินดังนี้

๑. การจัดกลุ่มวง PLC ดำเนินการดังนี้

๑.๑ กลุ่มสาระการเรียนรู้ (กลุ่มพื้นฐาน) กลุ่มละ ๒ -๕ คน โดยจัดตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ ดำเนินการออกเป็นคำสั่งของโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วย

- วง PLC กลุ่มสาระภาษาไทย
- วง PLC กลุ่มสาระคณิตศาตร์
- วง PLC กลุ่มสาระภาษาต่างประเทศ
- วง PLC กลุ่มสาระวิทยาศาสตร์ ม.ต้น
- วง PLC กลุ่มสาระวิทยาศาสตร์ ม.ปลาย
- วง PLC กลุ่มสาระสังคมศึกษา ฯ
- วง PLC กลุ่มสาระสุขพละ การงานอาชีพ ศิลปะ

๑.๒ กลุ่มแกนนำ จำนวน ๘ คน โดยคัดเลือกจากครูที่มีลักษณะเป็นผู้นำจากวง PLC กลุ่มสาระ ๆ ละ ๑ คน

๑.๓ กลุ่มโรงเรียน จำนวนสมาชิกของวง PLC กลุ่มนี้คือคณะครูทุกคน

๒. กำหนดกติกาของวง PLC ซึ่งเปรียบเสมือนข้อตกลงในของการพูดคุย สะท้อนการทำงาน โดยเฉพาะในระยะแรกของการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC จำเป็นอย่างยิ่งที่ทุกคนต้องตระหนักและปฏิบัติให้ได้ และที่สำคัญผู้บริหารต้องเป็นผู้รักษากติกาให้เข้มงวดในระยะแรกด้วยเช่นกัน เพื่อมิให้เกิดความขัดแย้งตามมาในที่นี้จะขอนำเสนอกติกาของการทำ PLC อยู่ ๓ ลักษณะได้แก่

๒.๑ สิ่งที่ไม่ควรมีในวง PLC ประกอบด้วย

- การพูดนอกเรื่องที่เป็นเป้าหมายหลักของวง PLC ในครั้งนั้น ๆ
- การงดใช้เครื่องมือสื่อสารในขณะที่กำลังอยู่ในวง PLC เพื่อมิให้เกิดการรบกวนผู้อื่นและเพื่อให้การดำเนินการในวง PLC เกิดความราบรื่นสำเร็จ
- งดการพูดแทรก พูดแก้ตัว หรือการพูดสนับสนุนในขณะที่มีผู้ร่วมวงกำลังพูด
- ทุกคนต้องตรงเวลานัด และควบคุมเวลาในการพูดตามที่ประธานในวงได้กำหนดให้

๒.๒ สิ่งที่ต้องมีในวง PLC

- การพูดต้องตรงประเด็น
- การมีปฏิสัมพันธ์ที่นิ่มนวลในขณะอยู่ในวง PLC
- การฟังอย่างลึกซึ้ง และคิดตามในขณะที่มีผู้พูด
- ทุกคนต้องมีข้อมูลเบื้องต้นสำหรับประเด็นที่จะนำมาพูดคุยกันในวง PLC แต่ละครั้ง
- ต้องมีสภาพแวดล้อม บรรยากาศที่เหมาะสมปราศจากการรบกวนในขณะที่กำลังดำเนินการของวง PLC
- ทุกคนในวงต้องให้เคารพซึ่งกันและกัน
- ทุกคนต้องตรงเวลานัดหมาย และรักษาเวลาของตนเองในการพูดละครั้ง
- ทุกคนต้องบันทึกรายละเอียดของการดำเนินการในวง PLC แต่ละครั้ง

๒.๓ สิ่งที่ต้องทำเมื่อวง PLC เสร็จสิ้น

- ทุกคนในวง PLC ต้องทำ Logbook เป็นของตนเอง
- ทุกคนต้องนำผลการดำเนินการทั้งหมดมาทบทวน
- นำผลการสะท้อนในวง PLC มาดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

๓. กำหนดชั่วโมง PLC อย่างน้อย ๒ ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ไว้ในตารางเรียนตารางสอนในทุกภาคเรียน เพื่อเป็นการนัดหมายสำหรับการให้สมาชิกทุกคนของแต่ละวงได้เตรียมข้อมูลและรายละเอียดของการจัดการเรียนการสอนมาแลกเปลี่ยนกันในวง PLC

๔. กำหนดชั่วโมงการสอนของครูในวง PLC ตามแผนการสอนที่ได้นำมาพัฒนาร่วมกัน เพื่อให้เพื่อนสมาชิกในวงได้เข้าร่วมสังเกตการณ์สอน

บทบาทหน้าที่ของสมาชิกในวง PLC มีดังนี้

๑. ผู้นำในวง PLC (Facilitartor)
- กำกับการมีส่วนร่วมของสมาชิกในวง
- กำกับประเด็นในการแลกเปลี่ยน
- ควบคุมเวลาในการแลกเปลี่ยน
- บันทึกผลการแลกเปลี่ยน (Loogbok)
- นัดหมายการแลกเปลี่ยนในครั้งต่อไป

๒. ครูผู้เป็นเจ้าของแผนการจัดการเรียนรู้
- เตรียมแผนการจัดการเรียนรู้ หรือผลการจัดการเรียนรู้ ที่จะนำเสนอในวง PLC
- นำเสนอกระบวนการสอนตามแผนการจัดการเรียนรู้ หรือ ผลการจัดการเรียนรู้ ที่จะนำเสนอในวง PLC
- เปิดใจรับฟังคำแนะนำ พร้อมนำผลการแลกเปลี่ยนไปปรับประยุกต์ใช้
- บันทึกผลการแลกเปลี่ยน (Loogbok)

๓. ครูผู้ร่วมแลกเปลี่ยน (ครูในกลุ่มสาระ)
- แลกเปลี่ยนด้วยความจริงใจ ตามข้อท็จจริง
- บันทึกผลการแลกเปลี่ยน (Loogbok)

ทั้งหมดนี้คือกรอบแนวทางของกระบวนการพัฒนาการเรียนการสอนโดยใช้กระบวนการPLC มาเป็นเครื่องมือซึ่งในการดำเนินการจริงอาจต้องมีการยืดหยุนในการปฏิบัติตามสถานการณ์เพื่อให้เกิดความราบรื่นเหมาะสม

แนวทางที่ ๒ การพัฒนาการสอนของครูด้วยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

การพัฒนาการสอนของครูโดยวิธีการการจัดการความรู้ (Knowledge Management) การพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lessson Study) ผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) มีกระบวนการดังต่อไปนี้

ช่วงที่ ๑ ก่อนการสอน ในช่วงนี้เป็นหน้าที่ของครูผู้สอนที่จะต้องดำเนินการเพื่อให้การเตรียมการสอนในแต่ละครั้งเป็นการสอนที่มีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนอย่างแท้จริง โดยจะต้องดำเนินการก่อนการสอนในแต่ละครั้งล่วงหน้า ๑ สัปดาห์ ซึ่งประกอบด้วย

๑.๑ ขั้นการวิเคราะห์ เป็นการวิเคราะห์เกี่ยวกับหลักสูตร มาตรฐานสาระ สาระการเรียนรู้แกนกลาง ตัวชี้วัดหรือจุดประสงค์การเรียนรู้ ของหัวข้อหรือหน่วยการเรียนรู้ที่จะต้องสอน

๑.๒ ขั้นการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ เป็นการนำข้อมูลจากการขั้นวิเคราะห์มาจัดทำเป็นแผนการจัดการเรียนรู้โดยมีองค์ประกอบหลัก ๔ ประการ ได้แก่ วัตถุประสงค์การเรียนรู้ตามตัวชี้วัด สาระการเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ และการประเมินการเรียนรู้

๑.๓ ขั้นการพิจารณาแผนการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน เป็นขั้นตอนในการรวมกลุ่มวง PLC ซึ่งเป็นการปฏิบัติงานร่วมกันของครูผู้เป็นเจ้าของแผนการจัดการเรียนรู้ (Model Teacher) และครูผู้เป็นสมาชิกของวง PLC (Team Teacher) อาจจะมีผู้บริหารหรือนักวิชาการเข้าร่วมวงด้วย โดยทั้งหมดจะร่วมกันพิจารณาความเหมาะสมของแผนการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนที่ได้จัดเตรียมไว้เพื่อให้เกิดความสมบูรณ์เหมาะสมให้มากที่สุดก่อนที่จะนำไปใช้ในการสอนในชั้นเรียน

ช่วงที่ ๒ การจัดการเรียนการสอน ในช่วงนี้จะเป็นช่วงเวลาของการปฏิบัติโดยจะมีกระบวนการดังนี้

๒.๑ ขั้นการสอน โดยครูผู้สอน (Model Teacher) จะทำหน้าที่ในการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนตามแนวทางของแผนการจัดการเรียนรู้ที่ผ่านวง PLC จากสมาชิกของวง PLC (Team Teacher) มาแล้ว

๒.๒ ขั้นการสังเกตการณ์สอน ในขั้นตอนนี้จะต้องดำเนินการไปพร้อมกับขั้นการสอนของครูผู้สอน (Model Teacher) โดยผู้ที่ทำหน้าที่ในการสังเกตการณ์สอน ได้แก่ สมาชิกของ วง PLC (Team Teacher) โดยกำหนดทิศทางการสังเกตการณ์สอนได้แก่ การสังเกตผู้เรียน การสังเกตกระบวนของครูผู้สอน การสังเกตการจัดการชั้นเรียน แต่ทั้งนี้ในทางปฏิบัติการเข้าสังเกตการณ์สอนพร้อมกันของครูหลาย ๆ คนอาจจะทำได้ยากเนื่องทีมครูมีชั่วโมงสอนตรงกันดังนั้นสามารถแก้ปัญหาด้วยการบันทึกการสอนด้วยกล้อง (VTR) แล้วทีมสังเกตสามารถดูการสอนย้อนหลังเพื่อให้ข้อเสนอแนะได้

ช่วงที่ ๓ หลังการจัดการเรียนเรียนการสอน เมื่อครูผู้สอน (Model Teacher) ได้ดำเนินการจัดการเรียนการสอนไปแล้ว และครูผู้เป็นสมาชิกในวง PLC (Team Teacher) ได้ร่วมกันสังเกตการณ์สอนไปแล้ว จะมีแนวทางการดำเนินการดังต่อไปนี้

๓.๑ ขั้นการสะท้อนข้อมูล เป็นขั้นตอนของการรวมกลุ่มวง PLC อีกครั้งเมื่อจัดการเรียนการสอนเสร็จสิ้น เพื่อให้ครูผู้สอน (Model Teacher) ได้นำเสนอผลการจัดการเรียนการสอนที่ผ่านมา (มีบันทึกหลังการสอนเป็นแนวทาง) โดยมีครูผู้เป็นสมาชิกในวง PLC (Team Teacher) และอาจจะมีผู้บริหารหรือนักวิชาการเข้าร่วมด้วยเพื่อสะท้อนผลการสอนจัดการเรียนการสอนจากมุมมองที่ได้ร่วมสังเกตการณ์สอนในแต่ครั้ง เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาการสอนหรือเป็นแนวทางสำหรับผู้ร่วมวง PLC ทุกคนสำหรับการจัดการสอนของตนเองต่อไป

๓.๒ ขั้นการพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ เป็นบทบาทของครูผู้สอน (Model Teacher) ซึ่งเป็นเจ้าของวิชาที่สอนเพื่อจะได้นำข้อเสนอแนะจากวง PLC มาปรับปรุง พัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้นั้นอีกครั้งสำหรับเป็นแนวทางการสอนในเรื่องนั้น หน่วยการเรียนรู้นั้น สำหรับชั้นอื่นต่อไป หรือไว้สำหรับการสอนในครั้งถัดไป

จากกระบวนการทั้งหมดการเข้าร่วมวง PLC ทุกครั้งจะต้องมีการบันทึกข้อมูลไว้ใน Logbook ขอแต่ละบุคคลซึ่งรูปแบบของ Logbook สามารถปรับได้ตามความเหมาะสม

สรุป ตามแนวทางของการพัฒนากระบวนการ PLC โรงเรียนไม้ยาวิทยาคม โดย UGSM Model **(PLC @ Maiya โดย UGSM Model)** นับได้ว่าได้กล่าวถึงความรู้ ความเข้าในพื้นฐานของกระบวนการ PLC ที่ได้นำเอากระบวนการของการจักการความรู้ (KM) และการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (LS) มาเป็นเครื่องมือหนุนเสริมเพื่อให้การพัฒนากระบวนการการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอนให้เกิดความคล่องตัว มีทิศทางที่ชัดเจน นอกจากนั้นในบริบทของโรงเรียนไม้ยาวิทยาคม ได้ดำเนินการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC ภายใต้แนวทางของ UGSM Model ซึ่งประกอบด้วยการสร้างความเข้าใจให้กับครูและบุคลากรทุกคน (Understanding) การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน (Goal Setting) การใช้กลยุทธ์ในการขับเคลื่อน (Strategy to goal) และกระบวนการการกำกับติดตามของผู้บริหาร (Monitoring) และกระบวนการการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูโดยกระบวนการ PLC ที่ได้กำหนดแนวทางไว้ ๓ ช่วง ประกอบด้วย การดำเนินการช่วงก่อนการสอน การดำเนินในช่วงของการจัดการเรียนการสอน และการดำเนินการช่วงหลังการสอนเสร็จสิ้น ซึ่งในแต่ละช่วงได้กำหนดขั้นตอนไว้เป็นแนวปฏิบัติดังที่ได้กล่าวไว้ในข้างต้นนี้แล้ว ท้ายที่สุดในส่วนของภาคผนวกได้นำเสนอตัวอย่างของแบบบันทึก Logbook สำหรับการบันทึกข้อมูลจากวง PLC และได้นำเสนอแนวทางการสังเกตการณ์ตามแนวทางของ SIT Map ไว้เพื่อให้ผู้ใช้ได้นำไปปฏิบัติหรือนำไปประยุกต์ใช้ตามสภาพบริบทของการจัดการเรียนการสอนต่อไป

บรรณานุกรม

ชัยวัฒน์ แก้วบัวทอง ประธานโครงการ PLC จังหวัดสุราษฎร์ธานี. สืบค้นเมื่อวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๒, จาก https://www.facebook.com/sQipth/posts/๑๔๔๑๙๗๑๑๒๘๕๘๘๔๒/

ธีระเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์. การมอบนโยบายให้กับคณะกรรมการดำเนินงานในโอกาสการประชุมเชิงปฏิบัติการเตรียมการอบรม “PLC (Professional Learning Community) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” เมื่อวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๖๐

นราพร จันทร์โอชา.บรรยายหัวข้อ “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community)” เมื่อวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒. สืบค้นเมื่อวันที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๒, จาก https://www.youtube.com/watch?v=xutzxgmeW๐k

บังอร เสรีรัตน์. มองโลกผ่านเลนส์ความคิดแบบเติบโตสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Growth Mindset & Professional Learning Community : PLC). สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน (สสค.).

พิมพันธ์ เดชะคุปต์ และพเยาว์ ยินดีสุข. (๒๕๖๒). การเรียนรู้เชิงรุกแบบรวมพลังกับ PLC เพื่อการพัฒนา. (พิมพ์ครั้งที่ ๓). กรุงเทพ ฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วิจารณ์ พานิช. (๒๕๕๙). บันเทิงชีวิตครู...สู่ชุมชนการเรียนรู้.กรุงเทพฯ : มูลนิธิสยามกัมมาจล.

ภาคผนวก

ตัวอย่างแบบบันทึก Logbook

LOGBOOK

การขับเคลื่อนกระบวนการ PLC (Professional Learning Community)

โรงเรียนไม้ยาวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36

ชื่อกลุ่ม.....

ชื่อกิจกรรม.....

.....

ครั้งที่.....ปีการศึกษา.....ภาคเรียนที่.....

วัน/เดือน/ปี.....เวลา.....ถึง.....

รวมเวลาในการทำ PLC ครั้งนี้ จำนวน.....ชั่วโมง.....นาที

สถานที่.....

จำนวนสมาชิก.....คน จำนวนสมาชิกที่เข้าร่วมกิจกรรม.....คน

ที่	ชื่อ – สกุล	ลายมือชื่อ	บทบาท	หมายเหตุ
1				
2				
3				
4				
5				

(บทบาท 1.ครูผู้สอน Model Teacher 2.ครูผู้ร่วมเรียนรู้ Team Teacher 3.ผู้เชี่ยวชาญ Expert 4.ฝ่ายวิชาการ/หัวหน้ากลุ่มสาระ Mentor 5. ผู้บริหารสถานศึกษา Administrator)

1.ประเด็น.....	4.กิจกรรมที่ทำ.....
2.สาเหตุ.....	5.ผลที่ได้จากกิจกรรม.....
3.ความรู้/หลักการที่นำมาใช้.....	6.การนำผลที่ได้ไปใช้.....

ลงชื่อ ผู้บันทึก

(.....)

ครูโรงเรียนไม้ยาวิทยาคม

ลงชื่อ ผู้รับรอง

(นางมลิวัลย์ พรมวงค์)

หัวหน้าฝ่ายวิชาการโรงเรียนไม้ยาวิทยาคม

ลงชื่อ ผู้รับรอง

(นายพิเศษ ถาแหล่ง)

ผู้อำนวยการโรงเรียนไม้ยาวิทยาคม

คำสั่งโรงเรียนไม้ยาวิทยาคม

ที่ ๓๗๖/๒๕๖๑

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานขับเคลื่อนกระบวนการ PLC

(Professional Learning Community)

“ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” ภาคเรียน ๒ ประจำปี ๒๕๖๑

****

ตามที่ทางคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานดำเนินงานขับเคลื่อนกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) “ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” ให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจ และร่วมกันวางแผนการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) “ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” เพื่อให้การดำเนินงานการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) “ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” ของคณะครูบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

จึงอาศัยอำนาจตามมาตรา ๓๗ และมาตรา ๔๕(๕) แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๔๖ แต่งตั้งคณะกรรมการ ดำเนินการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) “ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ”

๑. คณะกรรมการฝ่ายอำนวยการ ประกอบด้วย

๑.๑	*นายพิเศษ*	*ถาแหล่ง*	*ประธานกรรมการ*
๑.๒.	*นางณิศวรา*	*จุลฤทธิ์*	*รองประธานกรรมการ*
๑.๓.	*นางพิชญ์สินี*	*สิทธิโน*	*กรรมการ*
๑.๔.	*นายเรืองเดช*	*ผิวพรรณ*	*กรรมการ*
๑.๕	*นางมลิวัลย์*	*พรมวงค์*	*กรรมการและเลขานุการ*
๑.๖	*นางสาวปิยะพร*	*อนุ*	*กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ*
๑.๗	*นางสาวนิศากร*	*โนราช*	*กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ*

มีหน้าที่ ควบคุมดูแล วินิจฉัยสั่งการ ประสานงาน อำนวยความสะดวก เพื่อให้การดำเนินงานเกี่ยวกับการดำเนินการจัดกระบวนการ PLC ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน

๒. วงที่ ๑ คณะครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ประกอบด้วย

๒.๑ นางสาวธนัชญา ศุภศิริภิญโญ

๒.๒ นางสาวเอี่ยมฤทัย จวบประสพ

๓. วงที่ ๒ คณะครูกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์(ม.ต้น) ประกอบด้วย

๓.๑ นางณิศวรา จุลฤทธิ์

๓.๒ นางรัตนาภรณ์ อนันต์วรชัย

๓.๖ นางสาวสุกัญญา แสงทอง

๓.๗ นางสาวมนัชพร ไชยปัญญา

๔. วงที่ ๓ คณะครูกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ (ม.ปลาย) ประกอบด้วย

๔.๑ นางพิชญ์สินี สิทธิโน

๔.๒ นางสาวปิยะพร อนุ

๔.๓ นางฐณัฐธกานต์ แก้วจำปา

๔.๔ นายจักรกฤช ธิโปธิ

๕. วงที่ ๔ คณะครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ประกอบด้วย

๕.๑ นายสุริยนต์ แสนคำรักษ์

๕.๒. นางสาวนิศากร โนราช

๕.๓. นายไพฑูรย์ วงษ์งาม

๖. วงที่ ๕ คณะครูกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ประกอบด้วย

๖.๑ นางธัญชนก ปริญญาเจริญกุล

๖.๒. นางมลิวัลย์ พรมวงศ์

๖.๓. นางศิริมาต วนารักษ์

๗. วงที่ ๖ คณะครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ ประกอบด้วย

๗.๑ นางสาวรุจิรา คำสุภา

๗.๒. นางธัญญาเรศ ก้อนแก้ว

๗.๓ นางสาวธัญญารัศมิ์ เพียรชนะ

๗.๔ นายพิสุทธิ์ ราญรอน

๘. วงที่ ๗ คณะครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา กลุ่มสาระการเรียนรู้ดนตรีและศิลปศึกษา และกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานพื้นฐานอาชีพ ประกอบด้วย

๘.๑ นายณรงค์ นิสเรศ

๘.๒ นายมณฑป นามบุญ

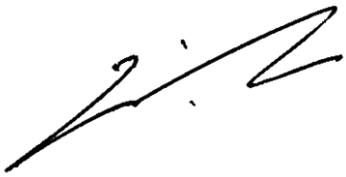
๘.๓ นายเรืองเดช ผิวพรรณ

๘.๔ นางสาวกนิษฐา ฟองจำ

๘.๕ นายวศิน มูลทา

ทั้งนี้ให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งดำเนินการจัดกระบวนการ PLC ตามที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดผลดีต่อการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาผู้เรียนต่อไป

สั่ง ณ วันที่ ๒ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๑



(นายพิเศษ ถาแหล่ง)
ผู้อำนวยการโรงเรียนไม้ยาวิทยาคม