

เค้าโครงผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา (โดยสรุป)

ของ นางสาวพิชญ์ฐาพร แยมมูล

1. **ชื่อผลงาน** การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาที่ดำรงตำแหน่งใหม่เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาด้วยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC)

2. **ระยะเวลาในการดำเนินการ**

การดำเนินงานในระหว่างเดือนกรกฎาคม - สิงหาคม 2562 และจัดการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาที่ดำรงตำแหน่งใหม่เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาด้วยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) เมื่อวันที่ 25 กรกฎาคม 2562

3. **ความรู้ทางวิชาการหรือแนวคิดที่ใช้ในการดำเนินการ**

3.1 **แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ**

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional learning community) หรือที่เรียกโดยทั่วไป PLC ที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นยุทธศาสตร์ที่สามารถสร้างความยั่งยืนในการเปลี่ยนแปลงคุณภาพตามบริบทของพื้นที่หรือจุดมุ่งหมายของชุมชนที่จะก้าวไปสู่ PLC ดังนั้น ชุมชนแห่งการเรียนรู้คือการรวมตัว รวบรวมใจ รวบรวมพลัง ร่วมมือกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษา ในโรงเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังได้กล่าว ว่า PLC เป็นสถานที่สำหรับ “ปฏิสัมพันธ์” ลด “ความโดดเดี่ยว” ของมวลสมาชิกวิชาชีพครูของ โรงเรียน ในการทำงาน เพื่อปรับปรุงผลการเรียนของนักเรียน หรืองานวิชาการ โรงเรียน ในมุมมองเดียวกัน โดยมองการรวมตัวกันดังกล่าว มีนัยยะแสดงถึงการเป็นผู้นำร่วมกันของ ครู หรือเปิด โอกาสให้ครูเป็น “ประธาน” ในการเปลี่ยนแปลง การมีคุณค่าร่วม และวิสัยทัศน์ ร่วมกัน ไปถึงการเรียนรู้ร่วมกันและการนำสิ่งที่เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ อย่างสร้างสรรค์ ร่วมกัน การรวมตัวใน รูปแบบนี้เป็นเหมือน แรงผลักดัน โดยอาศัยความต้องการและความสนใจของสมาชิกใน PLC เพื่อการเรียนรู้ และพัฒนาวิชาชีพ สู่มาตรฐานการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นหลักการพัฒนาวิชาชีพให้เป็น “ครู เพื่อศิษย์” โดยมองว่า เป็น “ศิษย์ของเรา” มากกว่ามองว่า “ศิษย์ของฉัน” และการเปลี่ยนแปลงคุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เริ่มจาก “การเรียนรู้ ของครู” เป็นตัวตั้งต้น เรียนรู้ที่จะมองเห็นการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง พัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเอง เพื่อผู้เรียน เป็นสำคัญ อย่างไรก็ตามการรวมตัวการเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลงใดๆ เป็นไปได้ยากที่จะทำเพียงลำพังหรือเพียงนโยบาย เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนทั้งระบบโรงเรียน จึงจำเป็นต้องสร้างความเป็น PLC ที่สอดคล้องกับธรรมชาติทางวิชาชีพพร้อมในโรงเรียน ย่อมมีความเป็นชุมชนที่สัมพันธ์กันอย่างแน่นแฟ้น ชุมชนที่สามารถขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางวิชาชีพได้นั้น จึงจำเป็นต้องมีอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขทางวิชาชีพ มี ฉันทะ และศรัทธาในการทำงาน “ครูเพื่อศิษย์ร่วมกัน” บรรยากาศ การอยู่ร่วมกันจึงเป็นบรรยากาศ “ชุมชน กล้าถามมิตรทางวิชาการ” ที่มีลักษณะ ความเป็นชุมชน แห่งความเอื้ออาทรอยู่บนพื้นฐาน “อำนาจเชิงวิชาชีพ” และ “อำนาจเชิงคุณธรรม” เป็นอำนาจที่สร้างพลังมวลชนเริ่มจากภาวะผู้นำร่วมของครูเพื่อขับเคลื่อนการ ปรับปรุง และพัฒนาสถานศึกษา

3.2 แนวคิดในการด้านการบริหารสถานศึกษา

โรงเรียนเป็นสถาบันทางสังคมที่มีหน้าที่จัดการศึกษาเพื่อพัฒนานักเรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีความรู้ คุณธรรม จริยธรรม สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข ภารกิจของสถานศึกษาจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง ในยุคของโลกาภิวัตน์ที่สังคมโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว สถานศึกษาซึ่งมีหน้าที่เตรียมและพัฒนาคคน จึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนวิธีคิดรูปแบบการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องให้มีความเป็นเลิศเพื่อให้สามารถพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีคุณภาพ การที่จะพัฒนาสถานศึกษาเพื่อไปสู่ความเป็นเลิศนั้น ต้องอาศัยปัจจัย องค์ประกอบ และกระบวนการหลายอย่าง ต่อไปนี้คือ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาสถานศึกษาเพื่อให้เป็นเลิศซึ่งจะกล่าวในประเด็นต่างๆ ดังนี้

3.2.1 บทบาทของผู้บริหารต่อการพัฒนาโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ

ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่สุด ที่จะนำพาสถานศึกษาไปสู่ความเป็นเลิศ เพราะเป็นผู้นำที่มีอำนาจสูงสุดในโรงเรียน ผู้บริหารจึงต้องมีความรอบรู้ในการบริหาร มีวิสัยทัศน์ มีความสามารถ รับผิดชอบ ซื่อสัตย์ โปร่งใส เอาใจใส่และทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างจริงจัง

3.2.2 ลักษณะสถานศึกษาที่เป็นเลิศ

โรงเรียนหรือสถานศึกษาที่มีความเป็นเลิศนั้นจะต้องมีสังคมบรรยากาศ และสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยให้เป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ มีความพร้อมในด้านทรัพยากร วัสดุ เทคโนโลยี งบประมาณ และทรัพยากรบุคคล สามารถจัดการศึกษาได้อย่างดี ทั้งในด้านการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ ทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานกำหนด และได้รับการพัฒนาอย่างครบถ้วนทุกด้าน เป็นคนดี คนเก่ง มีความสุข เป็นโรงเรียนที่สามารถจัดการศึกษาสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน เป็นที่ชื่นชมของชุมชน

3.2.3 ขั้นตอนการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ

กระบวนการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ควรมีกระบวนการตามขั้นตอน ดังนี้

1) กระตุ้นให้เกิดการปรับปรุง สร้างความตระหนักให้เกิดกับผู้เกี่ยวข้องว่างานของโรงเรียนต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความมั่นใจในคุณภาพการจัดการศึกษา

2) ทหาความต้องการผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ศึกษาแผนบริหารราชการแผ่นดิน ยุทธศาสตร์ของกระทรวง สพฐ. และเขตพื้นที่การศึกษา สสำรวจความต้องการของชุมชน ผู้ปกครอง เพื่อกำหนดแนวทางพัฒนา

3) การประเมินสภาพองค์กร หรือการวิเคราะห์องค์กร (SWOT) ศึกษาและประเมินโรงเรียนโดยวิเคราะห์จากจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของโรงเรียน

4) วางแผนกลยุทธ์ระยะ 4 ปี กำหนดกลยุทธ์ในการบริหาร (Strategic Management) เพื่อประสิทธิภาพและคุณภาพ เพื่อการดำเนินงานในกิจกรรมภารกิจหลักที่สำคัญ สร้างผลงาน สร้างคุณภาพ จากจุดแข็งของโรงเรียน การรวมพลังคน และทรัพยากรเพื่อการสนับสนุนภารกิจการบริหารงาน

5) วางแผนปฏิบัติงานประจำปี แปลงแผนกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ ในรูปงานโครงการ กิจกรรม

6) เสริมสร้างศักยภาพในองค์กร ด้วยการจัดหาสื่อ นวัตกรรม วัสดุอุปกรณ์ เพื่อการบริหารจัดการ

- 7) ปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการ (Action plan)
- 8) วัดและประเมินผลการดำเนินงาน โดยประเมินตามตัวชี้วัด (KPI) ที่กำหนด
- 9) ปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง

3.2.4. หลักการทำงานเพื่อพัฒนาโรงเรียน

การที่จะพัฒนาโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ นอกจากจะต้องดำเนินงานตามขั้นตอนดังกล่าวข้างต้นแล้ว ผู้บริหารโรงเรียน ยังจำเป็นต้องใช้หลักการทำงานที่สำคัญ ดังนี้

- 1) คำนึงถึงเป้าหมาย คือ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ คุณธรรม
- 2) ทำงานด้วยความทุ่มเท ทำงานด้วยความรับผิดชอบ (รับผิดชอบและรับชอบในผลงาน)
- 3) การทำงานเชิงรุก อย่างมีระบบ มีแผน มีการบริหารอย่างมีเป้าหมาย ตรวจสอบได้
- 4) การปฏิรูประบบการบริหารงาน ได้แก่ การบริหารงาน การบริหารคน การบริหารงบประมาณ การพัฒนาบุคลากร
- 5) การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานของโรงเรียน

3.3 การทบทวนหลังปฏิบัติงาน (After Action Review : AAR)

การทบทวนหลังปฏิบัติงาน (After Action Review : AAR) หมายถึง เครื่องมือที่นำมาใช้ในกระบวนการทำงาน เพื่อทบทวนวิธีการทำงานทั้งด้านความสำเร็จและปัญหาที่เกิดขึ้น ทั้งนี้ไม่ใช่การค้นหาคนที่ทำผิดพลาดไม่ใช่การกล่าวโทษ แต่เป็นการทบทวนเพื่อร่วมกันสะท้อน และทบทวนกระบวนการต่าง ๆ นำบทเรียนที่ได้จากความสำเร็จและปัญหาที่เกิดขึ้น มาจัดทำและพัฒนากระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น โดยมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงาน แบ่งวิธีการเป็น 2 ลักษณะ คือ

1) การทำ AAR สำหรับผู้ร่วมกิจกรรม เพื่อสะท้อนความสำเร็จ ปัญหา อุปสรรค และสิ่งที่ผู้ร่วมกิจกรรมได้เรียนรู้ โดยใช้ 5 คำถาม หลังจากนั้นผู้จัดกิจกรรมจะรวบรวมข้อมูลที่ได้จากผู้ร่วมกิจกรรมไปพัฒนาปรับปรุงกระบวนการจัดกิจกรรมให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2) การทำ AAR สำหรับผู้จัดกิจกรรม เพื่อสะท้อนการจัดกิจกรรมแต่ละครั้ง ให้เห็นทุกกระบวนการ ตั้งแต่ก่อน ระหว่าง และหลังจัดกิจกรรม ทำให้ทีมงานเกิดการเรียนรู้ร่วมกันว่า อะไรคือสิ่งที่พัฒนาได้ดี อะไรคือปัญหาอุปสรรค และสรุปแนวทางแก้ปัญหาร่วมกัน เพื่อจัดทำเป็นแนวทาง/ขั้นตอน ของการทำงานกิจกรรมครั้งต่อไป หรือเรียนรู้ต่อยอดไปที่กิจกรรมอื่น ๆ

คำถามที่ใช้ในการทำ AAR ประกอบด้วย เป้าหมายหรือความคาดหวังเป็นไปตามเป้าหมายหรือความคาดหวังหรือไม่ เพราะอะไร สิ่งที่เกิดขึ้นเป้าหมายหรือความคาดหวังเพราะอะไร สิ่งที่ไม่เป็นไปตามเป้าหมายหรือความคาดหวัง หรือปัญหาที่พบ เพราะอะไร จะทำอะไรต่อหรือปรับปรุงการทำงานอย่างไร

4. สรุปสาระและขั้นตอนการดำเนินการ

4.1 ชั้นวางแผน (Plan)

ได้รับข้อมูลแนวคิดและข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการที่ปรึกษา/พี่เลี้ยง และคณะกรรมการประเมินการปฏิบัติหน้าที่เพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ได้รับการแต่งตั้งใหม่ มีความประสงค์ให้ผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้รับการแต่งตั้งใหม่ ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้และการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อให้สร้างแนวทางในการพัฒนาคุณภาพและการปรับปรุงแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาให้สามารถพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการให้เกิด

ประสิทธิภาพขึ้น จึงได้จัดทำโครงการเพื่อพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาชั้น โดยมีการดำเนินการขั้นตอนการวางแผน ดังนี้

1) ศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้

2) วางแผนด้านงบประมาณ การใช้งบประมาณ โดยการประมาณการงบประมาณและเขียนโครงการเพื่อขออนุมัติงบประมาณ

3) วางแผนด้านระยะเวลาการดำเนินการ เพื่อให้สามารถดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมาย ได้แก่ การประสานวิทยากร การประสานวิทยากรพี่เลี้ยง การประสานผู้เข้ารับการพัฒน การประสานสถานที่ เป็นต้น

4.2 ขั้นตอนการ (D0)

เมื่อได้รับการอนุมัติงบประมาณตามโครงการที่ได้ประมาณการค่าใช้จ่ายและกำหนดระยะเวลาดำเนินการ วัตถุประสงค์ในการพัฒนาเรียบร้อยแล้ว โดยได้ดำเนินการดังนี้

1) การดำเนินการในการประสานงานและจัดทำเอกสาร

1.1) ดำเนินการแจ้งผู้เข้ารับการพัฒนเพื่อเข้ารับการพัฒน โดยให้เตรียมการวิเคราะห์บริบทของโรงเรียนเพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้

1.2) ดำเนินการขอความร่วมมือจากต้นสังกัดของวิทยากรและวิทยากรพี่เลี้ยงเพื่อให้ร่วมดำเนินการในการดำเนินการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้รับการแต่งตั้งใหม่

1.3) ประสานผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 2 เพื่อมอบนโยบายและแนวทางการพัฒนาการศึกษา รวมทั้งการบรรยายพิเศษ

1.4) ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการและประสานคณะกรรมการฝ่ายต่างๆ เพื่อร่วมดำเนินการในการพัฒนา

1.5) การยืมเงินงบประมาณเพื่อใช้จ่ายในการพัฒนา

2) การดำเนินการพัฒนา

ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาที่ดำรงตำแหน่งใหม่เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาด้วยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

2.1) พิธีเปิดและบรรยายพิเศษ โดย ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 2

2.2) กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา ดำเนินการกระบวนการโดยวิทยากร โดยให้ผู้บริหารใหม่ทุกคนรายงานการวิเคราะห์บริบทของสถานศึกษา (SWOT) สภาพปัญหาของสถานศึกษาที่พบ และแนวทางที่ได้ดำเนินการแก้ไขปัญหาไปแล้ว

2.3) สรุปลักษณะกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) จากการวิเคราะห์บริบทของสถานศึกษาโดยวิทยากรและวิทยากรพี่เลี้ยง

2.4) การวิเคราะห์สภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การบริหารจัดการสถานศึกษาสู่กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) ของสถานศึกษา โดยผู้ดำเนินการ, วิทยากรหลักและวิทยากรพี่เลี้ยง

2.5) การซักถามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างวิทยากร วิทยากรพี่เลี้ยง ผู้อำนวยการกลุ่มในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 2 และผู้บริหารสถานศึกษาที่รับการพัฒน

2.6) สรุปผลโดยวิทยากรหลักและวิทยากรพี่เลี้ยง

- 3) การดำเนินการหลังการพัฒนา
 - 3.1) การส่งหลักฐานการล้างหนี้เงินยืม
 - 3.2) สรุปรายงานโครงการ

4.3 ขั้นตอนการตรวจสอบผลการดำเนินงาน (C= Check)

- 1) การนำข้อมูลในการกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) มีวิเคราะห์ข้อมูล
- 2) การนำข้อมูลจากการวิเคราะห์มาสรุปผลและจัดทำรายงานผลการดำเนินโครงการ
- 3) การรายงานโครงการให้ผู้บังคับบัญชาและเข้าร่วมโครงการทราบ

4.4 ขั้นตอนการปรับปรุงแก้ไข และพัฒนา (A = Action)

- 1) การติดตามสอบถามการนำผลการพัฒนาด้วยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) ไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการบริหารสถานศึกษาของผู้เข้ารับการพัฒนา
- 2) การขยายผลการพัฒนาด้วยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) เพื่อให้เกิดการพัฒนาการศึกษาไปสู่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ครูผู้สอน

5. ผู้ร่วมดำเนินการ

- ผู้เสนอผลงานเป็นผู้ดำเนินการ 100%

6. ส่วนของงานที่ผู้เสนอเป็นผู้ปฏิบัติ (ระบุรายละเอียดของผลงานพร้อมทั้งสัดส่วนของผลงาน)

- ผู้เสนอผลงานเป็นผู้ดำเนินการ 100%

7. ความสำเร็จของงาน

7.1 เจริญปริมาณ

- ผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ได้รับการดำรงตำแหน่งใหม่เข้ารับการพัฒนา ร้อยละ 100

7.2 เจริญคุณภาพ

- 1) ผู้เข้ารับการพัฒนาที่มีความรู้ความเข้าใจในพัฒนาด้วยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ร้อยละ 100
- 2) ผู้เข้ารับการพัฒนาได้ร่วมสร้างกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ร่วมกัน ร้อยละ 100
- 3) ผู้เข้าร่วมพัฒนาได้แนวทางการบริหารจัดการศึกษาจากการสร้างกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ร่วมกัน ร้อยละ 100

8. การนำประโยชน์ไปใช้

8.1 มีผลการวิเคราะห์จากกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) เป็นแนวทางในการพัฒนาการศึกษาและการบริหารการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

8.2 ผู้ดำเนินการได้เรียนรู้รูปแบบการนำกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ PLC ในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้การกระบวนการพัฒนาหรือนวัตกรรมการปฏิบัติงาน

9. ความยุ่งยากในการดำเนินการ/ปัญหา/อุปสรรค

9.1 กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่จะส่งผลให้เกิดการพัฒนาอย่างแท้จริง ต้องมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อค้นหาวิธีที่ดีที่สุดในการพัฒนา แก้ไข ปรับปรุง ให้เกิดผลที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด ดังนั้น การดำเนินการนำผลการวิเคราะห์กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้สู่การปฏิบัติและการติดตามการปฏิบัติจึงเป็นกระบวนการต่อเนื่องจากการพัฒนา

9.2 การวิเคราะห์และสรุปผลจากกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดกระบวนการพัฒนา และวิธีการปฏิบัติที่เกิดผล ที่จะให้ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เป็นแนวทาง ในการพัฒนาการศึกษา และเพื่อการบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

9.3 หลักการบริหารสถานศึกษา มีหลักการที่หลากหลายแนวทางจากองค์ความรู้จากผู้มีประสบการณ์ ต่างๆ ดังนั้น การเลือกนำวิธีการที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหาร สถานศึกษาต้องมีภาวะที่บริบทและปัจจัยผลกระทบอย่างจริงจัง

10 ข้อเสนอแนะ

10.1 ข้อเสนอแนะจากการสอบถามการดำเนินการโครงการ

1) ระยะเวลาการดำเนินการมีระยะเวลาที่น้อยเกินไปและไม่ต่อเนื่อง มีการจัดการพัฒนา PLC เพียงวันเดียว ดังนั้น ควรให้มีการดำเนินการอย่างน้อย 2 วันขึ้นไป และมีการดำเนินการ PLC เป็นระยะๆ

2) อาหารกลางวัน อาหารว่างและเครื่องดื่ม ที่ไม่เหมาะสม ดังนั้น การดำเนินการจ้างผู้จัดทำ อาหารครุสรรหาผู้รับจ้างที่จัดทำ อาหาร อาหารว่างและเครื่องดื่ม ที่มีคุณภาพ

10.2 ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนางาน

1) เห็นควรให้มีกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้รับการ แต่งตั้งใหม่ผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีประสบการณ์มาแล้ว เพื่อให้เกิดนวัตกรรม แนวทางการและ วิธีการในการพัฒนา ปรับปรุงและแก้ไขวิถีปฏิบัติและการบริหารจัดการศึกษาที่หลากหลาย

2) เห็นควรนำกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ไปสู่การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาในกลุ่ม/ตำแหน่งอื่นๆ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และนวัตกรรมในการพัฒนางาน การปรับปรุง และแก้ไขวิธีการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3) การสร้างเครือข่ายด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ เช่น กลุ่ม ไลน์ เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน อย่างต่อเนื่อง

ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

ลงชื่อ.....

(นางสาวพิชญ์ฐาพร แยมมูล)

ผู้เสนอผลงาน

...8.../มี.ค.../..2564.....

ได้ตรวจสอบแล้วขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นถูกต้องตรงกับความเป็นจริงทุกประการ

ลงชื่อ.....

(นายธีระศักดิ์ พลนาคุ)

ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการ สพป.อุดรดิตถ์ เขต 2
(ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการดำเนินการ)

.....8.../มี.ค./2564

ลงชื่อ.....

(นายประเสริฐ วรสาร)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ สพป.อุดรดิตถ์ เขต 2
(ผู้อำนวยการสำนัก/กอง)

.....8.../มี.ค./2564

หมายเหตุ หากผลงานมีลักษณะเฉพาะ เช่น แผ่นพับ หนังสือ แลกบันทึกลงเสียง ฯลฯ ผู้เสนอผลงาน อาจส่งผลงานจริงประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการก็ได้