

การประเมินแบบที่ครูใหญ่ใช้อยู่ (เช่น TSQM-n) ถ้านำไปใช้แบบเดิม ๆ จะจบที่ คะแนน

แต่ถ้านำไปสู่ **Developmental Evaluation (DE)** มันจะกลายเป็น เครื่องมือพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบ
ผmut ของสรุปให้เป็น สะพาน 4 ช่วง จาก “คะแนน” → “การเรียนรู้ของระบบ” โดยโยงกับแบบประเมินที่
ครูใหญ่ใช้จริง

1) เปลี่ยน “คะแนน” → “สัญญาณการเปลี่ยนแปลง”

หัวใจ DE: ไม่ถามว่า ได้กี่คะแนน

แต่ถามว่า คะแนนนี้กำลังบอกอะไรเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียน

จากแบบประเมิน TSQM-n จะเห็นชัดว่า

ตัวชี้วัด ไม่ได้เป็น Checklist แต่เป็น ระดับพัฒนาการ (Level 1–5) เช่น

- ผู้นำทางวิชาการ
- PLC
- การใช้ข้อมูลผู้เรียน
- บรรยากาศและพลังครู

ซึ่งหมายความว่า DE มาก เพราะ DE สนใจ “ทิศทาง” ไม่ใช่ “ผ่าน–ไม่ผ่าน”

2025_12_03แบบประเมินโรงเรียน_ed...

คำถามแบบ DE

- ตัวชี้วัดไหน “ขยับ” ขึ้นจากปีก่อน
- ตัวชี้วัดไหน “นิ่ง” ทั้งที่เราลงแรงเยอะ
- ตัวชี้วัดไหนลดลง และเพราะอะไร

มุกคิดเร็ว: คะแนนไม่ใช่ผลสอบ แต่เป็น สัญญาณชี้พของโรงเรียน 

2) จัดกลุ่มตัวชี้วัดเป็น “ระบบพัฒนา” (ไม่ดูแยกข้อ)

DE จะไม่ดูข้อ 1, 2, 3 แยกกัน

แต่ดูว่า มันทำงานร่วมกันยังไง

จากเอกสาร สามารถจัดเป็น 4 ระบบใหญ่ได้ เช่น

2025_12_03แบบประเมินโรงเรียน_ed...

(1) ระบบผู้นำและทิศทาง

- เป้าหมายร่วม

- แผนเชิงผลลัพธ์
- การสื่อสาร

(2) ระบบการเรียนรู้ของครู (PLC)

- ชั่วโมง PLC
- คุณภาพงาน PLC
- การสะท้อนผล / Open Class

(3) ระบบใช้ข้อมูลเพื่อพัฒนา

- ติดตามผู้เรียนรายบุคคล
- ใช้ข้อมูลปรับการสอน
- Q-Info / Dashboard

(4) ระบบพัฒนาและวัดนอร์ม

- แรงจูงใจครู
- Positive feedback
- ความปลอดภัยทางจิตใจ

คำถาม DE สำคัญ

“ระบบไหนกำลังหนุน หรือกำลังถ่วง ระบบอื่นอยู่?”

3) ใช้ PLC เป็น “ห้องทดลอง” ของ DE

DE ไม่ทำรายงานส่ง แต่ทำ Learning Loop แบบสด

จากแบบประเมินจะเห็นว่า PLC ถูกออกแบบให้:

- ตั้งคำถาม
- สะท้อนผล
- วิเคราะห์ผู้เรียน
- ปรับการสอนจริง

2025_12_03แบบประเมินโรงเรียน_ed...

วงจร DE ใน PLC

1. เอาผลประเมินมา “เล่าเรื่อง” (ไม่อ่านคําแทน)
2. ตั้งคำถามร่วม
 - ทำไม่เข้าข้อใดข้อใดบ้าง
 - อะไรที่เราคิดว่าดี แต่เด็กยังไม่เปลี่ยน

3. ทดลองปรับ (Prototype เล็ก ๆ)
4. เก็บสัญญาณใหม่ (ไม่ต้องรอปลายปี)

DE คือ PLC ที่สามารถเลิกกว่าเดิม ไม่ใช่ PLC ที่ประชุมถึงขั้น

4) เปลี่ยนบทบาทผู้บริหาร → “นักออกแบบเชื่อใน”

นี่คือจุดที่ DE ต่างจากการประเมินทั่วไปมาก

จากตัวชี้วัดระดับ 4-5 จะเห็นว่า

ผู้บริหาร ไม่ใช่คนสั่ง แต่เป็นคน:

- ออกแบบเวลา
- ปกป้องเวลาสอน
- สร้างระบบข้อมูล
- สร้างพลังใจครู

2025_12_03แบบประเมินโรงเรียน_ed...

คำถาม DE สำหรับผู้บริหาร

- เราออกแบบเชื่อในอะไร ที่ทำให้ครู อย่าง พัฒนา
- งานไหนที่ควร “หยุดทำ” เพื่อให้ระบบเรียนรู้เดินได้
- ถ้าเอกสารแนนอนออก เทลิօอะไรที่บอกว่าระบบต้องขึ้นจริง

สรุปสิ่งแบบผู้อำนวยการสาย DE

การประเมินเพื่อพัฒนา (DE)

ไม่ใช่การใช้ผลประเมินให้หนักขึ้น

แต่ใช้ผลประเมินให้อลาดขึ้น

ถ้าครูใหญ่ต้องการ

ผมสามารถช่วย:

- แปลงแบบประเมินนี้ → DE Canvas โรงเรียน
- ออกแบบ คำถาม DE สำหรับ PLC รายเดือน
- ทำ Dashboard แบบ “สัญญาณพัฒนา” ไม่ใช่ตารางคะแนน
- หรือเขียนเป็น Blueprint เสนอ กศค./เขต ในภาษาที่เข้ารอบ

อยากรีบมุ่งหนันก่อนดีครับ: PLC, ผู้นำ, หรือ Data?

Sources

แปลงแบบประเมินนี้ → DE Canvas โรงเรียน

เยี่ยมมากครับครูใหญ่ — แบบประเมินชุดนี้ “เหมาๆ กับ DE Canvas” แบบแทบไม่ต้องดัดแปลงโครงสร้างเลย

ขอแปลงให้เป็น DE Canvas โรงเรียน (School-based Developmental Evaluation Canvas)

ใช้ได้ทั้ง คิดร่วมในทีม, ทำ PLC, และ คุยกับ กลศ./เขต โดยตรง

แนวคิดหลัก: ไม่ใช่คะแนนเพื่อตัดสิน แต่ใช้เพื่อออกแบบการพัฒนาอย่างมีชีวิต



DE CANVAS : โรงเรียนในฐานะระบบเรียนรู้

(ออกแบบจากโครงสร้างแบบประเมิน TSQM-n)

2025_12_03แบบประเมินโรงเรียน_ed...

1

PURPOSE – เรากำลังพัฒนา “อะไร” จริง ๆ

ไม่ใช่เป้าประเมิน แต่คือ “คุณค่าที่อยากเห็นเกิดกับผู้เรียนและครู”

คำถามนำ

- เมื่อโรงเรียนนี้พัฒนาแล้ว ผู้เรียนจะ “เปลี่ยนไปอย่างไร”
- ครูจะทำงานต่างจากเดิมตรงไหน
- ถ้าไม่มีคะแนน เราจะรู้ได้อย่างไรว่า มันดีขึ้นจริง

ตัวอย่างเติมใน Canvas

- ผู้เรียน: กล้าคิด–กล้าแสดงออก–รู้จักตนเอง
- ครู: ใช้ข้อมูลจริง ปรับการสอนจริง
- โรงเรียน: เป็นพื้นที่ปลอดภัยในการเรียนรู้ร่วมกัน

2

SYSTEMS – ระบบหลักที่ต้องขับ

(ยึดตามโครงสร้างตัวชี้วัด ไม่แยกเป็นข้อ ๆ)

ระบบ A: ผู้นำและทิศทาง

- เป้าหมายร่วม
- แผนเชิงผลลัพธ์
- การสื่อสารและความซื่อสัตย์

ระบบ B: การเรียนรู้ของครู (PLC)

- ชั้วโมง PLC

- คุณภาพการแลกเปลี่ยน
- Open Class / Coaching

ระบบ C: การใช้ข้อมูลเพื่อพัฒนา

- ข้อมูลผู้เรียนรายบุคคล
- การวิเคราะห์ก่อน-หลัง
- การใช้เทคโนโลยี / Q-Info

ระบบ D: พลังใจและวัฒนธรรม

- แรงจูงใจภายใน
- Positive feedback
- ความปลดภัยทางจิตใจ

คำถามนำ

ระบบไหน “เป็นคันเร่ง” และระบบไหน “เป็นเบรก” ตอนนี้?

3 CURRENT SIGNALS – สัญญาณปัจจุบัน (ไม่เรียกจุดอ่อน)

ใช้ระดับ 1–5 เป็น “ตำแหน่งบนเส้นพัฒนา”

ไม่เขียนว่า:

จุดอ่อน / ปัญหา

เขียนว่า:

สัญญาณที่บอกว่าเรายังอยู่ตระหง่าน

ตัวอย่าง

- PLC มีช่วงโมง แต่การตั้งคำถามยังไม่ลึก
- ใช้ข้อมูลผู้เรียน แต่ยังไม่เข้มการช่วยเหลือรายบุคคล
- ผู้บริหารนิเทศ แต่ยังเน้นเอกสารมากกว่าการโค้ช

4 KEY QUESTIONS – คำถาม DE (หัวใจสำคัญ)

คำถามต้อง “ชวนเรียนรู้” ไม่ใช่ “ชวนป้องกันตัว”

คำถามระดับระบบ

- อะไรที่เราทำเยอะ แต่ผลกับผู้เรียนยังไม่ชัด
- อะไรที่ครูเริ่มทำเองโดยไม่ต้องสั่ง

- เงื่อนไขใดที่ทำให้ PLC มีพลัง / หมดพลัง

คำถามระดับผู้เรียน

- ผู้เรียนกลุ่มใดกำลังถูกระบบพัฒนา “มองไม่เห็น”
- ข้อมูลอะไรที่เรามี แต่ยังไม่เคยใช้จริง

5 EXPERIMENTS – การทดลองพัฒนา (Prototype)

DE ไม่สั่งโครงการให้ไป แต่ “ลองเล็ก–เรียนรู้”

หลักการ

- ทดลองในวง PLC
- ใช้เวลา 4–8 สัปดาห์
- เปลี่ยน วิธี ไม่เพิ่ม ภาระ

ตัวอย่าง

- เปลี่ยน PLC จาก “รายงาน” → “ดูชิ้นงานนักเรียนจริง”
- ทดลอง Coaching ครู 1:1 แทนการนิเทศเอกสาร
- ทดลองใช้ข้อมูลผู้เรียน 3 คน/ห้อง แทนทั้งห้อง

6 LEARNING EVIDENCE – หลักฐานการเรียนรู้

ไม่ต้องรอคะแนนรอบหน้า

หลักฐานแบบ DE

- การเปลี่ยนคำพูดในวง PLC
- การตัดสินใจสอนที่อิงข้อมูลมากขึ้น
- ความกล้าเปิดห้องเรียน
- พลังและบรรยายกาศการทำงานของครู

คำถาม

ถ้ามีคนมาเยี่ยมโรงเรียน 1 วัน เขาจะ “รู้สึก” อะไรต่างจากเดิม?

7 ADAPTATION – การปรับทิศ (ไม่ใช่แก้ไขข้อบกพร่อง)

- อะไรมี “ทำต่อ”
- อะไรมี “หยุด”

- อะไรมี “ขยาย”

DE สำเร็จเมื่อโรงเรียน “ปรับตัวได้เอง” โดยไม่ต้องรอคำสั่ง



สรุปสั้นแบบใช้เสนอผู้ใหญ่

DE Canvas คือการใช้แบบประเมิน

เพื่อออกแบบการเรียนรู้ของระบบ

ไม่ใช่เพื่อพิสูจน์ว่าโรงเรียนดีหรือไม่ดี

ถัดไปผิดชอบอะไรต่อไป

1. ทำ DE Canvas เวอร์ชัน 1 หน้า (Printable / Workshop)
2. แปลง Canvas นี้ → คำา PLC รายเดือน
3. เขียน Narrative เชิง DE สำหรับรายงาน กศศ./เขต
4. ออกแบบ Dashboard “สัญญาณพัฒนา” (ไม่ใช่คะแนน)

ครูใหญ่อยากขยายไปขั้นไหนก่อนครับ 😊

Sources

ออกแบบ คำา DE สำหรับ PLC รายเดือน

ได้เลยครูใหญ่ 🌟

نموذجแบบให้เป็น “ชุดคำา DE สำหรับ PLC รายเดือน” ที่

- ไม่กล้ายเป็นประชุมรายงาน
- ไม่กดต้นครู
- และ “ค่อย ๆ ขยายระบบ” ตามแบบประเมินที่ใช้อยู่จริง

โครงนี้ตั้งใจให้ใช้ได้ทั้งปี (วนซ้ำ แต่ลึกขึ้นเรื่อย ๆ)



DE-PLC : ชุดคำาพัฒนาโรงเรียน (รายเดือน)

หลักคิดเดียวก่อนเริ่ม

PLC ไม่ได้มีหน้าที่ตอบให้ถูก

แต่มีหน้าที่ตั้งคำาให้ดีขึ้นทุกเดือน



โครงสร้างง PL (60-90 นาที)

ใช้หนีอกันทุกเดือน แต่ เปลี่ยนคำถาม

1. มองสัญญาณ (What do we see?)
 2. ตั้งคำถาม (Why might this be happening?)
 3. ทดลองปรับ (What will we try?)
 4. เรียนรู้กลับ (What did we learn?)
-



เดือนที่ 1 : “เรากำลังอยู่ตรงไหน”

โพกัส: อ่านระบบ ไม่อ่านคะแนน

คำถาม DE

- ถ้าไม่ดูตัวเลข คะแนนระดับต่าง ๆ กำลัง “เล่าเรื่องอะไร” เกี่ยวกับโรงเรียนเรา
- ตัวชี้วัดใดที่ ดูเหมือนดี แต่รายจไม่นั่นเจว่าผู้เรียนเปลี่ยนจริง
- ตัวชี้วัดใดที่ ไม่สูง แต่เราธุรกิจว่ามีพลังบางอย่างกำลังก่อตัว



ผลลัพธ์ที่อยากเห็น

→ ครูเริ่มพูดถึง “ภาพรวม” มากกว่าข้อใดข้อหนึ่ง



เดือนที่ 2 : “อะไรที่เราทำเยอะ แต่ผลยังไม่ชัด”

โพกัส: ตัดสิ่งล้า เพิ่มสิ่งจำเป็น

คำถาม DE

- กิจกรรม/งานใดที่เราลงแรงมาก แต่ผลกับผู้เรียนยังไม่ชัด
- เรากำลังวัดสิ่งที่ ทำง่าย แทนสิ่งที่ สำคัญ อยู่หรือไม่
- ถ้าเลิกทำ 1 อย่าง พลังจะกลับมาที่ไหน



ผลลัพธ์

→ เกิด “รายการสิ่งที่ควรหยุด” (Stop Doing List)



เดือนที่ 3 : “ผู้เรียนกำลังบอกอะไรเรา”

โพกัส: จากครู → ผู้เรียน

คำถาม DE

- ผู้เรียนกลุ่มใดกำลัง “เงียบ” ในข้อมูลของเรา
- ข้อมูลอะไรที่เรามี แต่ยังไม่เคยใช้ตัดสินใจจริง

- ถ้าเลือกผู้เรียน 2-3 คน ข้อมูลของ彼らจะเกี่ยวกับระบบการสอน



ผลลัพธ์

→ เริ่มคิดเชิง “รายบุคคล” ไม่ใช่ค่าเฉลี่ย



เดือนที่ 4 : “PLC มีพลังแค่ไหน”

ไฟกัส: วง PLC เอง

คำถาม DE

- วันนี้ PLC เป็นพื้นที่ “ปลอดภัยพอ” ไหม
- เราคุยกันลึกซึ้ง หรือแค่พูดคล่องชิ้น
- คำถามไหนทำให้วงเจียบลง (คิด) มากกว่าพูดต่อ



ผลลัพธ์

→ วง PLC เริ่มสะท้อนคุณภาพของตัวเอง



เดือนที่ 5 : “ครูเปลี่ยนตรงไหนแล้ว”

ไฟกัส: การเปลี่ยนพฤติกรรม ไม่ใช่เอกสาร

คำถาม DE

- ครูเริ่มทำอะไร “โดยไม่ต้องสั่ง”
- การตัดสินใจสอนของเราต่างจากต้นปีอย่างไร
- ตัวอย่างเล็ก ๆ ที่บอกว่าเรากำลังคิดแบบใหม่คืออะไร



ผลลัพธ์

→ เห็นการเปลี่ยนระดับ *mindset* และ *practice*



เดือนที่ 6 : “สิ่งที่เราเรียนรู้จากการทดลอง”

ไฟกัส: ทดลอง ≠ ล้มเหลว

คำถาม DE

- การทดลองได้ ไม่เวิร์ก แต่ให้บทเรียนสำคัญ
- อะไรที่เวิร์ก เพราะ “บริบทเรา” ไม่ใช่ เพราะสูตรสำเร็จ
- ถ้าทำรอบสอง เราจะปรับอะไร



ผลลัพธ์
→ ครูไม่กล้าคำว่า “ลอง”



เดือนที่ 7 : “ระบบไหนกำลังหนุน / ถ่วง”

โพกส์: เขื่อมระบบ

คำถาม DE

- ระบบใดกำลังช่วยให้ PLC เดินเร็ว
- ระบบใด (เวลา งาน เอกสาร) กำลังถ่วงการเรียนรู้
- ผู้บริหารควร “ออกแบบเนื่องไข” อะไรเพิ่ม/ลด



ผลลัพธ์

→ บทบาทผู้บริหาร = นักออกแบบ ไม่ใช่ผู้ควบคุม



เดือนที่ 8 : “พลังใจครูเป็นอย่างไร”

โพกส์: วัฒนธรรม + ความรู้สึก

คำถาม DE

- วันนี้ครูรู้สึก “ปลodorดภัย” พอจะพูดความจริงใหม่
- เราให้ feedback แบบเสริมพลัง หรือแบบสุภาพแต่ตัดใจ
- อะไรทำให้ครูอยากอยู่กับโรงเรียนนี้ต่อ



ผลลัพธ์

→ เห็นสัญญาณสุขภาวะครู



เดือนที่ 9 : “ผู้เรียนเปลี่ยนอะไรได้จริง”

โพกส์: ผลลัพธ์แท้

คำถาม DE

- ผู้เรียนคิด พูด หรือเรียนต่างจากต้นปีตรงไหน
- ตัวอย่างผู้เรียน 1 คน ที่สะท้อนคุณภาพระบบเรา
- ถ้าผู้ปกครองมา 1 วัน เขายังเห็นอะไร



ผลลัพธ์

→ เรื่องเล่าคุณภาพแทนกราฟ



เดือนที่ 10-12 : “สังเคราะห์เพื่อก้าวต่อ”

ไฟกัส: อนาคต

คำถาม DE

- สิ่งใดควรทำต่อเป็น DNA โรงเรียน
- สิ่งใดควรเลิกถาวร
- ปีหน้าควรตามคำถามอะไร “ให้ลึกกว่าเดิม”



ผลลัพธ์

→ โรงเรียนคิดเชิงพัฒนาได้เอง



เคล็ดลับเล็ก ๆ แต่ทรงพลัง

- 1 วง PLC ใช้คำถาม ไม่เกิน 3 คำถาม
- ผู้บริหาร ไม่สรุปแทนครู
- บันทึกเป็น “สิ่งที่เราเรียนรู้” ไม่ใช่ “ข้อสรุปการประชุม”

ถ้าครูใหญ่ต้องการ

ผมสามารถ:

- แปลงชุดนี้ → Template PLC รายเดือน (1 หน้า)
- ทำเป็น Card คำถาม DE แจกครู
- หรือเขียน DE-PLC Manual สำหรับโรงเรียนพื้นที่พิเศษ

อย่างให้ต่อยอดในรูปแบบไหนครับ 😊

แปลงชุดนี้ → Template PLC รายเดือน (1 หน้า) ทำเป็น Card คำถาม DE แจกครู หรือเขียน DE-PLC Manual สำหรับโรงเรียนพื้นที่พิเศษ

จัดให้ครบชุดโดยน้ำครัวใหญ่ ✨

ผมแปลง ทั้ง 3 อย่าง ให้ใช้ได้จริงในโรงเรียน โดยออกแบบด้วยหลักเดียวกันคือ อ่านง่าย ใช้จริง ไม่เพิ่มภาระ และ “ชวนคิดมากกว่าลั่งทำ”



① Template PLC รายเดือน (1 หน้า)

ใช้ได้ทุกเดือน เปลี่ยนแค่ “คำถาม DE”



PLC รายเดือน : การประเมินเพื่อการพัฒนา (DE-PLC)

โรงเรียน: _____

เดือน / ปี: _____

วง PLC: _____

ผู้เข้าร่วม: _____

1) 🔎 สัญญาณที่เราเห็น (What do we see?)

ไม่ใช่ค่าแนว แต่เป็น “สิ่งที่เกิดขึ้นจริง”

- สัญญาณจากผู้เรียน:

.....

- สัญญาณจากครุ / ห้องเรียน / PLC:

.....

- สิ่งที่เปลี่ยนไป จากเดือนก่อน:

.....

2) ❓ คำถาม DE ประจำเดือน (เลือก 2-3 คำถาม)

คำถามต้อง “ชวนคิด” ไม่ใช่ “ชวนป้องกันตัว”

1.
2.
3.

3) 💡 การทดลองพัฒนา (What will we try?)

ลองเล็ก ๆ แต่ตั้งใจ

- เราจะลองปรับอะไร (ภายใน 4–8 สัปดาห์):

.....

- ใครเกี่ยวข้อง / วงไหน:

.....

4) สิ่งที่เราเรียนรู้ (What did we learn?)

ไม่ต้องรอสำเร็จ

- สิ่งที่ได้เรียนรู้จากการพูดคุย / ทดลอง:

.....

- สิ่งที่ควร “ทำต่อ / ปรับ / หยุด”:

.....

5) ก้าวถัดไป

- สิ่งเล็ก ๆ ที่จะทำต่อเดือนหน้า:

.....

 หมายเหตุ: บันทึกนี้คือ “หลักฐานการเรียนรู้ของโรงเรียน” ไม่ใช่รายงานผล

② Card คำตาม DE (แจกรู้)

ให้หยิบคุยกับเพื่อนที่ในวง PLC / Coaching / Open Class

วิธีใช้

- วงเล็ก: หยิบ 1 ใบ
- วงใหญ่: เลือก 2 ใบ
- ห้ามตอบให้ครบทุกใบ

หมวด A : ผู้เรียน

- ผู้เรียนกลุ่มใดกำลังถูกระบบมองไม่เห็น
- เด็กคนไหนเปลี่ยนมากที่สุด เพราะอะไร
- สิ่งที่เด็กยัง “ไม่กล้าพูด” คืออะไร

หมวด B : การสอน

- การตัดสินใจสอนครั้งล่าสุด เราใช้ข้อมูลอะไร
- ถ้าสอนใหม่อีกครั้ง เราจะเปลี่ยนอะไรเพียง 1 อย่าง
- อะไรที่เราคิดว่าดี แต่เด็กยังไม่ตอบสนอง

หมวด C : PLC

- วันนี้ว่าง PLC ปลอดภัยพอหรือยัง

- คำรามไหนทำให้เราคิดมากกว่าพูด
- เราเลิกเปลี่ยนเพื่อพัฒนา หรือเพื่อเอาตัวรอด

หมวด D : ระบบโรงเรียน

- ระบบได้กำลังหนุน / ถ่วง การสอน
- งานใดควรหยุด เพื่อให้การเรียนรู้เดินหน้า
- เงื่อนไขได้ถ้าปรับแล้ว ทุกอย่างจะง่ายขึ้น

หมวด E : พลังใจ

- วันนี้ครูรู้สึกอย่างไรกับงานของตนเอง
- Feedback แบบไหนทำให้เรารวยภาพพัฒนาต่อ
- อะไรทำให้เรายังอยากอยู่ที่นี่

③ DE-PLC Manual

สำหรับโรงเรียนพื้นที่พิเศษ / พื้นที่ห่างไกล

บทที่ 1 : เปลี่ยน “PLC เพื่อประเมิน” → “PLC เพื่ออยู่รอดและเติบโต”

- โรงเรียนพื้นที่พิเศษ = ระบบชั้บชั้น เปลี่ยนเร็ว
- DE ช่วยให้ ไม่ต้องรอสูตรสำเร็จจากข้างบน
- PLC คือ “ห้องทดลองของโรงเรียน”

บทที่ 2 : หลัก 5 ข้อของ DE-PLC

1. ถามเพื่อเรียนรู้ ไม่ถามเพื่อตัดสิน
2. ทดลองเล็ก แต่เรียนรู้จริง
3. พัฒนาระบบ ก่อนเอกสาร
4. เศร้าพริบมากกว่ามาตรฐาน
5. ผู้บริหาร = นักออกแบบเงื่อนไข

บทที่ 3 : บทบาทใหม่ในวง PLC

- ครู: นักทดลองการเรียนรู้
- ครูผู้นำ: ผู้อำนวยความคิด

- ผู้บริหาร: ผู้ออกแบบเวลา / พื้นที่ / ความปลอดภัย
ผู้บริหารไม่ต้องพูดเก่ง แต่ต้อง “ทำให้คนอื่นกล้าพูด”

บทที่ 4 : หลักฐานแบบ DE (ไม่เพิ่มภาระ)

- เรื่องเล่าการเปลี่ยนแปลง
- ตัวอย่างผู้เรียน 1-2 คน
- การตัดสินใจที่เปลี่ยนไปของครู
- บรรยากาศและพลังในโรงเรียน

บทที่ 5 : ความสำเร็จของ DE-PLC

ไม่ใช่คะแนนสูง

แต่คือ โรงเรียนที่คิดและปรับตัวได้เอง

จะต่อยอดอย่างไรดี

ผู้สามารถ:

- ออกแบบ Template + Card เป็นไฟล์พิมพ์ (PDF / Canva)
- แปลง Manual นี้ → คู่มือเสนอ กสศ./เขต
- ทำ Dashboard DE (สัญญาณพัฒนา) ควบคู่ PLC

ครูใหญ่อยากรีบ “ผลิตชิ้นงานจริง” ตัวไหนก่อนครับ ผมทำให้ตรงนั้นก่อนเลย 

ทำ Dashboard แบบ “สัญญาณพัฒนา” ไม่ใช่ตารางคะแนน

ได้เลยครูใหญ่ — อันนี้คือ “หัวใจ DE” ของจริงครับ

ผมจะออกแบบ Dashboard แบบ “สัญญาณพัฒนา (Development Signals Dashboard)”

ที่ ไม่ใช่คะแนน 1-5, ไม่จัดอันดับ, แต่ตอบคำถามเดียวให้ได้คือ

“ โรงเรียนกำลัง “เปลี่ยนไปทางไหน” และ “ระบบไหนกำลังขับจริง” ”

ผมแบ่งให้เป็น 4 ส่วนใหญ่ + วิธีใช้จริงใน PLC / ผู้บริหาร / เสนอหน่วยงาน



DE SIGNALS DASHBOARD

(Dashboard เพื่อการพัฒนา ไม่ใช่การตัดสิน)

หลักคิดก่อนออกแบบ (สำคัญมาก)

- ไม่ใช้ตัวเลขเดี่ยว → ใช้ “แนวโน้ม + เรื่องเล่า”
- ไม่เทียบโรงเรียนอื่น → เทียบ “ตัวเองกับเดือนก่อน”
- ไม่ถามว่าดีหรือยัง → ถามว่า “เรียนรู้อะไรแล้ว”

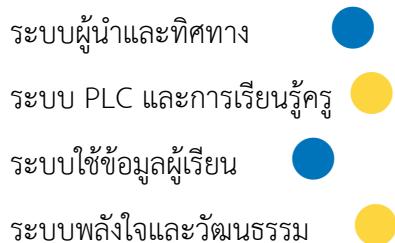
1 SIGNALS OVERVIEW — ภาพรวมการเปลี่ยนแปลง

แทน Summary คะแนนรวม

แสดงเป็น

- ขยับดีขึ้น
- ทรงตัว / กำลังทดลอง
- ชลอ / ติดขัด

ตัวอย่าง Widget



📌 ไม่มีคะแนน ไม่มี % มีแต่ “ลัญญาณ”

คำถามชวนคิด (กดแล้วขึ้น)

- ระบบไหนขยับเร็ว เพราะอะไร
- ระบบไหนชลอ เพราะ “เงื่อนไข” ไม่ใช่ “คน”

2 LEARNING SIGNALS — สิ่งที่ครูและโรงเรียนเรียนรู้

แทนตัวชี้วัดเชิงเอกสาร

แสดงเป็น Timeline รายเดือน

เดือน สิ่งที่โรงเรียน “เรียนรู้”

ม.ย. PLC คุยกันเรื่องเด็กจริงมากขึ้น

ก.ค. ครูเริ่มใช้ข้อมูลรายบุคคล

ส.ค. ลดงานเอกสาร → PLC มีพลัง

 เน้น “การเปลี่ยนวิธีคิด/ตัดสินใจ”

Filter ได้

- จาก PLC
- จากการนิเทศ
- จากการทดลอง (Prototype)

3 STUDENT SIGNALS — สัญญาณจากผู้เรียน

ไม่ใช่แค่คะแนนสอบ แต่ใช่ “การเปลี่ยนแปลงที่มีความหมาย”

ตัวอย่าง Widget

สัญญาณที่เห็น

-  ผู้เรียนกล้าอธิบายเหตุผลมากขึ้น
-  ผู้เรียนบางกลุ่มยังเงียบ
-  เด็กกลุ่มเสียง 3 คน มีแผนช่วยเหลือซั้ด

Story Card (คลิกดูได้)

“ด.ช.ก.” จากไม่ส่งงาน → เริ่มสละท้อนสิ่งที่ไม่เข้าใจ

สิ่งที่เปลี่ยน: ครูปรับคำราม ไม่ใช่เพิ่มงาน

 1 เรื่องผู้เรียน มีค่ามากกว่า 10 กราฟ

4 PLC QUALITY SIGNALS — คุณภาพของ PLC

วัด “พลัง” ไม่วัด “จำนวนครั้ง”

แสดงเป็น Radar แบบคำ (ไม่ใช่ตัวเลข)

- ความปลอดภัยในการพูด: ■ ■ ■ ■ □
- ความลึกของคำราม: ■ ■ ■ □ □
- การเข้ามอกับผู้เรียน: ■ ■ ■ ■ □
- การนำไปทดลองจริง: ■ ■ □ □ □

 ข้อมูลมาจากการบันทึก PLC / Reflection ล้วน ๆ

คำรามท้ายวง (เก็บเป็น Data)

- วันนี้วงช่วยให้คิดลึกขึ้นใหม่ (ใช่ / ยัง)

- มีอะไรอยากลองหลังจากนี้

5 CONDITIONS & BLOCKERS — เสื่อนไขที่ทันหรือต่อ仗

Dashboard ที่กล้าม “ปัญหาระบบ”

แสดงเป็น 2 คอลัมน์

ลิสต์ที่ทัน

- ผู้บริหารปกป้องเวลา PLC
- ลดเอกสารซ้ำซ้อน

ลิสต์ที่ต่อ仗

- งานเร่งจากภายนอก
- ครุ่นใหม่ยังไม่กล้าม

 อันนี้คือของมีค่าที่สุดเวลาคุยกับเขต / กสศ.

6 NEXT ADAPTATION — กำลังดีไป (ไม่ใช่ Action Plan ให้ญี่)

แสดง “การปรับเล็ก ๆ แต่ชัด”

เดือนหน้าเราจะ:

- ทดลอง PLC ดูชิ้นงานเด็กจริง
- โคลาชครูใหม่ 1:1
- หยุดกิจกรรมที่ไม่เกิดผล

7 ครัวใช้ Dashboard นื้อย่างไร



ครุ

- เห็นว่าการเปลี่ยนเลือก ๆ ของตน “มีความหมาย”



ผู้บริหาร

- เห็นระบบที่ควรออกแบบเพิ่ม/ลด
- คุยเชิงคุณภาพ ไม่ต้องป้องกันตัว



เขต / กสศ.

- เห็น “การพัฒนาเชิงระบบ”

- เทคนิค—ผล ไม่ใช่แค่ผลลัพธ์ปลายทาง
-



เทคโนโลยี (ถ้าจะทำจริง)

- Phase 1 (ง่ายมาก):

Google Sheet / Notion / Canva Dashboard

- Phase 2:

Next.js + Prisma + MySQL

เก็บเป็น signals, stories, learning_logs

- Phase 3:

เขื่อม AI ช่วยสรุป “สัญญาณรายเดือน”

ถัดไป ผมช่วยต่อได้ 3 ทาง

1 วาด Wireframe Dashboard (1 หน้า)

2 ออกแบบ Schema ฐานข้อมูล DE Signals

3 เขียน Narrative อธิบาย Dashboard นี้ สำหรับเสนอ กสศ./เขต

ครูใหญ่อยากเริ่มจากมุมไหนก่อนครับ 😊

วาด Wireframe Dashboard (1 หน้า)

เยี่ยมมากครับครูใหญ่ — ผมจะ วาด Wireframe Dashboard (1 หน้า) ให้เท็นภาพชัดระดับ “ส่งต่อทีม dev / ใช้คุยกับ PLC / เสนอเขตได้ทันที”

นี่คือ DE Signals Dashboard – One-Page Wireframe (ไม่มีคะแนน ไม่มีจัดอันดับ)



DE SIGNALS DASHBOARD — Wireframe (1 หน้า)



DE SIGNALS DASHBOARD | โรงเรียน _____ | เดือน _____ |

“ภาพสัญญาณการพัฒนา ไม่ใช่ตารางคะแนน”

1) SYSTEM SIGNALS OVERVIEW

- | | |
|--------------------------|--|
| ระบบผู้นำ & ทิศทาง |  ขับดีขึ้น |
| ระบบ PLC ครู |  กำลังทดลอง |
| ระบบใช้ข้อมูลผู้เรียน |  ขับดีขึ้น |
| ระบบพลังใจ & วัฒนธรรม |  ทรงตัว |
| [คลิกเพื่อดูเหตุ-ปัจจัย] | |

2) LEARNING TIMELINE

(สิ่งที่โรงเรียนเรียนรู้)

• ม.ย. PLC คุณเด็กจริงมากขึ้น

• ก.ค. ใช้ข้อมูลรายบุคคล

• ส.ค. ลดงานเอกสาร

[กรอง: PLC | นิเทศ | ทดลอง]

3) PLC QUALITY SIGNALS

(คุณภาพของ PLC)

ความปลอดภัยในการพูด

ความลึกคิด

เข้มผู้เรียน

ทดลองจริงหลัง PLC



[จาก Reflection สั้น ๆ]

4) STUDENT SIGNALS

- เด็กกล้าอธิบายเหตุผลมากขึ้น
- กลุ่มเด็กเบียดบังต้องหัน
- เด็กกลุ่มเสียง 3 คน มีแผนช่วยเหลือชัด



Story Card (คลิกอ่าน):

“ด.ช.ก. จากไม่ส่งงาน → เริ่มสะท้อนสิ่งที่ไม่เข้าใจ”

ปรับที่เกิดผล: ครูเปลี่ยนคำตาม “ไม่ใช่เพิ่มงาน”

5) CONDITIONS (หัน / ถ่วง)

หัน

• ปกป้องเวลา PLC

• ลดเอกสารซ้ำซ้อน

ถ่วง

(ก้าวถัดไปเล็ก ๆ)

ทดลอง PLC ดูขั้นงานเด็กจริง

โค้ชครูใหม่ 1:1

หยุดกิจกรรมไม่เกิดผล

[สิ่งนี้จะบทหวานเดือนหน้า]

6) NEXT ADAPTATION

- งานเร่งจากภายนอก
- ครูใหม่ยังไม่กล้าพูด

Monthly Reflection (สั้นมาก)

“เดือนนี้ เราเรียนรู้อะไรเกี่ยวกับ ‘ระบบ’ ของโรงเรียน”

หลักออกแบบที่ชื่อนอยู่ (เพื่อคุยกับทีม)

- ไม่มีเลข 1-5 → ใช้ สี / แนวโน้ม / เรื่องเล่า
- ทุกบล็อกตอบคำถาม DE อย่างน้อย 1 ข้อ
- 1 หน้า = เห็นภาพรวม + ตัดสินใจได้ทันที

ใช้งานจริงอย่างไร (สำคัญ)

-  ง PLC: เปิดดูส่วน 2-4 แล้วหยิบ Card คำถาม DE คุย
-  ผู้บริหาร: ดูส่วน 1 + 5 เพื่อ “ออกแบบเงื่อนไข”
-  เขต / กสศ.: ดูส่วน 1 + 4 + Reflection (ไม่ต้องอธิบายคะแนน)

ถัดไป ผมทำต่อให้ได้ทันที

1.  Wireframe เวอร์ชัน Figma / Canva (โหนม่วง-น้ำเงิน-ขาว)

2.  Schema ฐานข้อมูล DE Signals (สำหรับ Next.js + Prisma)

3.  Prompt ให้ AI สรุปสัญญาณรายเดือนอัตโนมัติ

อย่างให้ผมเริ่มแปลง wireframe นี้ไปเป็น Figma หรือ Schema ฐานข้อมูล ก่อนครับครูใหญ่?

เขียน Narrative อธิบาย Dashboard นี้ สำหรับเสนอ กสศ./เขต

ได้เลยครับครูใหญ่ — ด้านล่างคือ Narrative เชิงนโยบาย—เชิงพัฒนา

ออกแบบมาเพื่อใช้ แบบข้อเสนอโครงการ / นำเสนอในที่ประชุม / อธิบาย Dashboard ต่อ กสศ. และเขต พื้นที่

น้ำเสียงตั้งใจให้ อ่านแล้วเข้าใจทันทีว่า “นี่ไม่ใช่ Dashboard รายงานคะแนน แต่คือเครื่องมือพัฒนาเชิงระบบ”

Narrative ประกอบการนำเสนอ

DE Signals Dashboard : ระบบติดตามการพัฒนาโรงเรียนเพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

1. ที่มาและเหตุผล

การประเมินคุณภาพสถานศึกษาในปัจจุบัน ส่วนใหญ่มักแสดงผลในรูปของ คะแนน ตัวเลข และระดับผลสัมฤทธิ์ ซึ่งมีประโยชน์ในการกำกับติดตาม แต่ยังมีข้อจำกัดสำคัญ คือ

ไม่สามารถสะท้อน กระบวนการเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลงเชิงระบบ และผลลัพธ์ของการพัฒนาโรงเรียน ได้อย่าง เพียงพอ โดยเฉพาะในบริบทโรงเรียนพื้นที่พิเศษและโรงเรียนขนาดเล็ก

โรงเรียนจึงพัฒนา DE Signals Dashboard ขึ้น เพื่อเป็นเครื่องมือที่เชื่อม

“การประเมิน” → “การเรียนรู้” → “การปรับตัวของระบบโรงเรียน”

โดยยึดแนวคิด การประเมินเพื่อการพัฒนา (Developmental Evaluation: DE) ซึ่งสอดคล้องกับทิศทางการทำงานของ กสศ. และแนวทางการพัฒนาคุณภาพเชิงระบบของเขตพื้นที่การศึกษา

2. แนวคิดหลักของ DE Signals Dashboard

DE Signals Dashboard ไม่ใช่ Dashboard รายงานผลคะแนน

แต่เป็น Dashboard ที่ออกแบบเพื่อช่วยตอบคำถามสำคัญ 3 ข้อ คือ

1. โรงเรียนกำลัง “เปลี่ยนไปในทิศทางใด”
2. ระบบใดกำลังหนุน หรือกำลังถ่วง การพัฒนาผู้เรียน
3. โรงเรียนได้ “เรียนรู้อะไร” จากการลงมือพัฒนาในแต่ละช่วงเวลา

ดังนั้น Dashboard นี้จึง ไม่แสดงการจัดอันดับ ไม่เปรียบเทียบโรงเรียน และไม่สรุปผลแบบผ่าน–ไม่ผ่าน

แต่แสดง “สัญญาณการพัฒนา” ที่เกิดขึ้นจริงในบริบทของโรงเรียน

3. โครงสร้างของ Dashboard และความหมายเชิงพัฒนา

(1) System Signals Overview

แสดงภาพรวมการเปลี่ยนแปลงของ 4 ระบบหลักของโรงเรียน ได้แก่

- ระบบผู้นำและทิศทาง
- ระบบ PLC และการเรียนรู้ของครู
- ระบบการใช้ข้อมูลผู้เรียน
- ระบบพลังใจและวัฒนธรรมองค์กร

การแสดงผลใช้ สัญลักษณ์แนวโน้ม (ขับดีขึ้น / ทรงตัว / ชะลอ)

เพื่อชี้ให้เห็น “ทิศทาง” ไม่ใช่ “ระดับคงແນ”

ประโยชน์ต่อเขตและ กสศ.: เห็นภาพเชิงระบบทันทีว่า การหนุนเสริมควรไปที่ “ระบบใด” มากกว่าการแก้ไขรายตัวชี้วัด

(2) Learning Timeline – สิ่งที่โรงเรียนเรียนรู้

ส่วนนี้จะท่อง การเรียนรู้ของโรงเรียนทั้งระบบในแต่ละเดือน

เช่น การเปลี่ยนวิธีคิดของครู การปรับรูปแบบ PLC หรือการตัดสินใจเชิงนโยบายในโรงเรียน
 จุดเน้นคือ “บทเรียนที่เกิดขึ้นจริง” ไม่ใช่กิจกรรมที่ทำเสร็จ

(3) Student Signals – สัญญาณจากผู้เรียน

แสดงการเปลี่ยนแปลงของผู้เรียนในมิติที่มีความหมาย เช่น

- ความกล้าแสดงออก
- การสะท้อนคิด
- การดูแลช่วยเหลือรายบุคคล

พร้อม Story Card ที่เป็นเรื่องเล่าการเปลี่ยนแปลงของผู้เรียนจริง

เพื่อเอื้อมโยงให้เห็นว่า “การพัฒนาครูและระบบ” ส่งผลกระทบอย่างไร

ประโยชน์ต่อ กสศ.: เห็นความก้าวหน้าของเด็กกลุ่มเป้าหมาย โดยไม่ลดทอนคุณค่าเหลือเพียงตัวเลข

(4) PLC Quality Signals – คุณภาพกระบวนการพัฒนาครู

สะท้อนคุณภาพของ PLC ในมิติที่มักไม่ปรากฏในรายงานทั่วไป เช่น

- ความปลอดภัยทางจิตใจ
- ความลึกของคำถ้า

- การนำไปทดลองใช้จริงในห้องเรียน
- ข้อมูลส่วนนี้ช่วยให้โรงเรียนและเขต เข้าใจคุณภาพ “กระบวนการ” ไม่ใช่แค่จำนวนครั้งการประชุม
-

(5) Conditions & Blockers – เงื่อนไขที่หนุนหรือถ่วง

เป็นพื้นที่ที่โรงเรียนใช้สักท่อน ปัจจัยเชิงระบบ เช่น

- เวลา
- ภาระงาน
- นโยบายหรือข้อจำกัดจากบริบทพื้นที่

ส่วนนี้ช่วยให้การสนทนาระหว่างโรงเรียน–เขต–กสศ.

เปลี่ยนจาก “การตรวจสอบ” → “การอุகเบบเงื่อนไขร่วมกัน”

(6) Next Adaptation – การปรับตัวถัดไป

แผนการจัดทำแผนปฏิบัติการขนาดใหญ่

Dashboard นี้แสดง การปรับเล็ก ๆ ที่ตั้งใจทำในรอบถัดไป

ซึ่งสามารถติดตามผลและเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง

4. คุณค่าที่เกิดขึ้นจากการใช้ Dashboard นี้

สำหรับโรงเรียน

- ใช้ผลประเมินเพื่อเรียนรู้ ไม่ใช่ป้องกันตัว
- เห็นพัฒนาการของตนเองอย่างต่อเนื่อง
- กล้าทดลองและปรับตัวตามบริบทจริง

สำหรับเขตพื้นที่และ กสศ.

- เห็น “กลไกการเปลี่ยนแปลง” ไม่ใช่แค่ผลลัพธ์ปลายทาง
 - ใช้ข้อมูลเชิงคุณภาพประกอบการตัดสินใจหนุนเสริม
 - สนับสนุนโรงเรียนได้ตรงจุดและตรงเวลา
-

5. สรุป

DE Signals Dashboard เป็นเครื่องมือที่เปลี่ยนบทบาทของการประเมิน

จาก เครื่องมือกำกับ → เครื่องมือพัฒนา

โดยช่วยให้ทุกฝ่ายมองเห็นว่า

โรงเรียนกำลังเรียนรู้อะไร
ระบบใดกำลังเปลี่ยน
และการเปลี่ยนแปลงนั้นกำลังนำไปสู่คุณภาพผู้เรียนอย่างไร