

วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ “Best Practice” ด้านการบริหารทั่วไป

๑. ชื่อผลงาน

“รูปแบบการบริหารงานกลุ่มบริหารทั่วไป NP TEAMWORKS MODEL” โดยนายอภิวิชญ์ เอ่งฉ้วน ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการโรงเรียนเหนือคลองประชาบำรุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาต่ง กระบี่

๒. แนวคิด หลักการ/ความเป็นมา

กฎหมายทางการบริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ความรับผิดชอบตามที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดไว้

โดยที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ กำหนดให้ ก.ค.ศ. จัดทำมาตรฐานตำแหน่ง มาตรฐานวิทยฐานะ และมาตรฐานตำแหน่งทาง วิชาการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้เป็นบรรทัดฐานทุกตำแหน่ง ทุกวิทยฐานะ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อยกระดับคุณภาพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในอันที่จะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้ดีขึ้น จึงได้กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ไว้ดังนี้

ชื่อตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสถานศึกษา

หน้าที่และความรับผิดชอบ

มีหน้าที่และความรับผิดชอบหลักในการบังคับบัญชาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และบุคลากรในสถานศึกษารองจากผู้อำนวยการสถานศึกษา และช่วยปฏิบัติราชการเกี่ยวกับการบริหาร วิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ บริหารจัดการสถานศึกษา บริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม บริหารงานชุมชนและเครือข่าย รวมทั้งพัฒนาตนเองและวิชาชีพ และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

การปฏิบัติงานของรองผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นการช่วยปฏิบัติงานของผู้อำนวยการสถานศึกษา ซึ่งต้องมีการบูรณาการงานทั้ง ๕ ด้าน ให้เชื่อมโยงและสอดคล้องกัน ดังนี้

๑. ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทาง วิชาการ

๑.๑ พัฒนามาตรฐานการเรียนรู้วางแผน ตรวจสอบ ทบทวน จัดทำ และพัฒนาหลักสูตร ประสานงาน วิชาการและนำหลักสูตรไปใช้ ให้ผู้เรียนได้พัฒนาสมรรถนะและการเรียนรู้เต็มตามศักยภาพ

๑.๒ ปฏิบัติการสอน พัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้วัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้ผู้เรียนมีสมรรถนะ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และมีความพร้อมในการดำรงชีวิต ในปัจจุบันและอนาคต

๑.๓ ส่งเสริมสนับสนุน การพัฒนาหรือการนำสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา มาใช้ในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีทักษะการคิดและสร้างนวัตกรรมได้

๑.๔ นิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล การจัดการเรียนรู้ของครูโดยส่งเสริมกระบวนการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ ให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน สร้างและสนับสนุนให้สถานศึกษาเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

๑.๕ ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ และวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนา เพื่อยกระดับคุณภาพ การศึกษาของสถานศึกษา

๑.๖ จัดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา เพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพ การศึกษาของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

๒. ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา

๒.๑ บังคับบัญชาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และบุคลากร ในสถานศึกษา และบริหารกิจการของสถานศึกษา ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับ

๒.๒ บริหารงานบุคคล บริหารงบประมาณ และบริหารทั่วไปของสถานศึกษา ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบาย และเป็นไปตามหลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๒.๓ ส่งเสริมและพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ให้มีสมรรถนะเต็มตามศักยภาพ โดยเน้นทักษะการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ หรือภาษาต่างประเทศอื่น และทักษะ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ด้วยวิธีการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

๒.๔ บริหารกิจการผู้เรียน จัดกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน ให้ผู้เรียนมีสมรรถนะและคุณลักษณะอันพึงประสงค์

๒.๕ จัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียนให้มีโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา ลดความเหลื่อมล้ำ

๓. ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม

๓.๑ กำหนดนโยบาย แผน กลยุทธ์ในการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกับครูคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน และเครือข่าย โดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นฐาน เพื่อเป็นแนวทางเชิงรุกในการพัฒนาสถานศึกษา และคุณภาพผู้เรียน

๓.๒ นำนโยบาย แผน กลยุทธ์ในการพัฒนาสถานศึกษาไปปฏิบัติ ส่งเสริมสนับสนุน กำกับ และติดตาม ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนที่กำหนด

๓.๓ สร้างหรือนำนวัตกรรม เทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาและผู้เรียน ส่งเสริมสนับสนุน ให้ผู้เรียนมีสมรรถนะและสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพในอนาคต

๓.๔ สร้างการมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม ในการบริหารการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมในสถานศึกษา ให้เกิดการพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

๔. ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย

๔.๑ สร้างและพัฒนาความร่วมมืออย่างสร้างสรรค์กับผู้เรียน ครูคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ผู้เกี่ยวข้อง ชุมชนและเครือข่าย เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม การดูแลช่วยเหลือ และพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน

๔.๒ จัดระบบการให้บริการในสถานศึกษา ประสานความร่วมมือกับชุมชนและเครือข่าย ในการระดม ทรัพยากรเพื่อการศึกษา ให้บริการด้านวิชาการแก่ชุมชน และงานจิตอาสา เพื่อสร้างเครือข่ายในการพัฒนา

๕. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

๕.๑ พัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา สมรรถนะทางวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา และความรอบรู้ในการบริหารงานให้สูงขึ้น

๕.๒ มีส่วนร่วม และเป็นผู้ดำเนินการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และการจัดการศึกษา

๕.๓ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษา รวมถึงการพัฒนาวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพครูและนักเรียน

๕.๔ สร้างและสนับสนุนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีจิตสำนึกความรับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษา และมีจรรยาบรรณของ วิชาชีพ

นโยบายและจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๘

๑. ปลุกฝังความรักในสถาบันหลักของชาติ และน้อมนำพระบรมราโชบายด้านการศึกษาสู่การปฏิบัติ

๑.๑ ขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา เพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน

๑.๒ ขับเคลื่อนพระบรมราโชบายด้านการศึกษาของในหลวงรัชกาลที่ ๑๐ สู่การปฏิบัติ

๑.๓ ปลุกฝังความรักในสถาบันหลักของชาติ

๒. จัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ หน้าที่พลเมือง ศิลธรรม และประชาธิปไตย

๒.๑ พัฒนาการจัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ หน้าที่พลเมือง ศิลธรรม และประชาธิปไตยในสังคมร่วมสมัย

๒.๒ พัฒนานวัตกรรมจัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ หน้าที่พลเมือง ศิลธรรม ประชาธิปไตย และส่งเสริมความรักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ สู่ห้องเรียนวิถีใหม่ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

๓. ปรับกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้ทันสมัยและหลากหลาย

๓.๑ ส่งเสริมให้มีการต่อยอดแนวคิดการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อพัฒนาสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน

๓.๒ พัฒนาศักยภาพและคุณลักษณะผู้เรียนตามความถนัด ความสนใจ ด้วยการเรียนรู้อย่างมีความสุข

๓.๓ ส่งเสริมผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านสิ่งแวดล้อม และมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔. ส่งเสริมการอ่าน เพื่อเป็นวิถีในการค้นหาความรู้และต่อยอดองค์ความรู้ที่สูงขึ้น

๔.๑ ส่งเสริมการอ่านเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต

๔.๒ พัฒนาความสามารถด้านการอ่านตามแนวทางการประเมิน PISA

๕. ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

๕.๑ ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะด้านการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม การมีจิตอาสาทำความดีด้วยหัวใจ

๕.๒ สร้างผู้นำด้วยกระบวนการลูกเสือ เนตรนารี ยุวกาชาด ผู้บำเพ็ญประโยชน์ และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอื่น ๆ

๕.๓ ส่งเสริมกิจกรรมสถานักเรียน ชุมนุม ชมรม และการมีส่วนร่วมให้เกิดวิถีประชาธิปไตยในโรงเรียน เป็นพลเมืองที่ดี และแสดงออกอย่างสร้างสรรค์

๖. จัดการศึกษาแบบเรียนรวม

๖.๑ พัฒนาองค์ความรู้ เจตคติและทักษะการจัดการเรียนรู้สำหรับเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ

๖.๒ สร้างเครือข่ายบูรณาการความร่วมมือช่วยเหลือเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษระหว่างสถานศึกษากับทีมสหวิชาชีพ

๖.๓ นิเทศ กำกับ ติดตาม โดยร่วมมือกับเครือข่ายในทุกภาคส่วน

๗. จัดการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ

๗.๑ ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผู้เรียนตามพหุปัญญา

๗.๒ พัฒนาผู้มีความสามารถพิเศษ ด้านคณิตศาสตร์ ด้านวิทยาศาสตร์ ด้านภาษาด้านทัศนศิลป์ ด้านดนตรี ด้านนาฏศิลป์ ด้านกีฬา และด้านอื่น ๆ

๗.๓ ส่งเสริมความเป็นเลิศของผู้มีความสามารถพิเศษ และ Soft Power อย่างเต็มศักยภาพเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

๘. เสริมสร้างความปลอดภัยของสถานศึกษา

๘.๑ ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานทางกายภาพของสถานศึกษา เพื่อให้เป็นพื้นที่ปลอดภัยอบอุ่น มีความสุข เอื้อต่อการเรียนรู้

๘.๒ สร้างเครือข่ายและกลไกในการดูแลความปลอดภัยให้กับผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา

๘.๓ สร้างภูมิคุ้มกันผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา ไม่ให้เข้าไปข้องเกี่ยวกับยาเสพติด

๘.๔ รับเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์ ดูแลความปลอดภัยของผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา ผ่านระบบ OBEC Safety Center

๙. เพิ่มโอกาสและสร้างความเสมอภาคทางการศึกษา

๙.๑ พัฒนาระบบการป้องกัน การเฝ้าระวัง และการดูแลช่วยเหลือเด็กกลุ่มเสี่ยง เด็กตกหล่นเด็ก ออกกลางคัน เด็กไร้สัญชาติ เด็กพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารและพื้นที่เกาะ ตามความต้องการจำเป็นรายบุคคลเพื่อไม่ให้หลุดจากระบบการศึกษา โดยบูรณาการความร่วมมือกับบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๙.๒ ส่งเสริม สนับสนุนให้เด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ เด็กพิการและเด็กด้อยโอกาสได้รับโอกาสเข้าถึงการศึกษา แหล่งเรียนรู้ และการฝึกอาชีพที่หลากหลายเหมาะสมตามศักยภาพ เพื่อให้มีทักษะในการดำเนินชีวิต สามารถพึ่งตนเองได้

๑๐. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

๑๐.๑ พัฒนาผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้บริหารการศึกษาผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรส่วนกลาง ให้เป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ นำนโยบายสู่การปฏิบัติ และมีทักษะในการบริหารสถานการณ์

๑๐.๒ พัฒนาสมรรถนะศึกษานิเทศก์ ในการนิเทศ และการชี้แนะ (Coaching)

๑๐.๓ พัฒนาสมรรถนะครู ด้านภาษาอังกฤษ ภาษาจีน เทคโนโลยีดิจิทัล การจัดการเรียนรู้จิตวิญญาณความเป็นครู และทักษะอื่นที่จำเป็น

๑๐.๔ พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความรู้และสมรรถนะด้านวิชาการด้านทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

นโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาต่ง กระบี่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๘

๑. การจัดการศึกษาเพื่อความปลอดภัย

๑.๑ ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานทางกายภาพของสถานศึกษา เพื่อให้เป็นพื้นที่ปลอดภัย อบอุ่น มีความสุข เอื้อต่อการเรียนรู้

๑.๒ สร้างความเข้มแข็งระบบแนะแนว การชี้แนะ (Coaching) และการดูแลสุขภาพกาย สุขภาพจิตของผู้เรียนรอบด้าน

๒. การสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษา

๒.๑ พัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้เข้มแข็ง

๒.๒ พัฒนาการจัดการเรียนรู้สำหรับเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษตลอดจนสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับทีมสหวิชาชีพ

๒.๓ กำหนดเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนคุณภาพระดับมัธยมศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของชุมชน

๒.๔ ส่งเสริมผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒.๕ สร้างผู้นำด้วยกระบวนการลูกเสือ เนตรนารี ยุวกาชาด ผู้บำเพ็ญประโยชน์และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอื่นๆ

๒.๖ ส่งเสริมกิจกรรมสถานักเรียน ชุมชน ชนรม และการมีส่วนร่วมให้เกิดวิถีประชาธิปไตยในโรงเรียน เป็นพลเมืองดี และแสดงออกอย่างสร้างสรรค์

๒.๗ พัฒนาความสามารถของผู้เรียนด้านการอ่านตามแนวทาง PISA เพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต

๓. การยกระดับคุณภาพการศึกษา

๓.๑ ขับเคลื่อนพระบรมราโชบายด้านการศึกษาของในหลวงรัชกาลที่ ๑๐ และหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติเพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน

๓.๒ พัฒนาการจัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ หน้าที่พลเมือง ศิลธรรมและประชาธิปไตยในสังคมร่วมสมัย

๓.๓ ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียน

๓.๔ ส่งเสริมการขับเคลื่อนการจัดการเรียนรู้ผ่านแพลตฟอร์มการเรียนรู้เทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่ผู้เรียนทุกคนที่ทุกเวลา

๓.๕ ส่งเสริม พัฒนาศักยภาพผู้เรียนตามหลักพหุปัญญา

๔. การศึกษาเพื่อการพัฒนาทักษะอาชีพและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

๔.๑ พัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ด้านทักษะอาชีพและฝึกงานระหว่างเรียนและการมีรายได้ระหว่างเรียน

๔.๒ ส่งเสริมความเป็นเลิศของผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษและ Soft Power อย่างเต็มศักยภาพเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

๕. การส่งเสริม สนับสนุน วิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา

๕.๑ พัฒนาผู้บริหารให้เป็นผู้มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ นำนโยบายสู่การปฏิบัติและมีทักษะในการบริหารสถานการณ์ต่างๆได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕.๒ พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้และสมรรถนะด้านวิชาการ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

๕.๓ พัฒนาสมรรถนะครูด้านภาษาอังกฤษ ด้านทักษะดิจิทัล ด้านทักษะที่จำเป็น และจิตวิญญาณความเป็นครูที่ดี

๖. การสื่อสารและประชาสัมพันธ์องค์กร

พัฒนาการผลิตและเผยแพร่สื่อประชาสัมพันธ์ เพื่อส่งเสริมภาพลักษณ์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตวัน ระเบียบ และสถานศึกษา เน้นการสื่อสารทุกช่องทาง

พันธกิจ / เป้าหมาย โรงเรียนเหนือคลองประชาบำรุง

๑. พัฒนาระบบบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักธรรมาภิบาลสู่มาตรฐานสากล
๒. พัฒนาหลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนรู้ สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาชาติเทียบเคียงมาตรฐานสากล
๓. พัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพเป็นพลโลก บนพื้นฐานความเป็นไทยตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
๔. พัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรและค่านิยมของคนไทย ๑๒ ประการ
๕. พัฒนาครู และบุคลากรให้มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ มีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑
๖. พัฒนาการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษาและสร้างเครือข่ายทางการศึกษา

เป้าประสงค์ (Goal) โรงเรียนเหนือคลองประชาบำรุง

โรงเรียนมีการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพเทียบเคียงมาตรฐานสากล และมีบรรยากาศสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการการเรียนรู้

โรงเรียนมีหลักสูตรสถานศึกษา สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาชาติเทียบเคียงมาตรฐานสากลผู้เรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษา

ผู้เรียนมีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย ยึดหลักการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้พัฒนาตนเองสู่มาตรฐานวิชาชีพและมีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑

โรงเรียนเป็นที่ยอมรับของชุมชนและสังคม มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล สู่ความเป็นมาตรฐานสากล

สภาพปัญหาการบริหารจัดการสถานศึกษาและคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ

๑. **ปัญหาด้านการบริหารจัดการ** การขาดแคลนงบประมาณและทรัพยากรทางการศึกษา ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและการจัดการเรียนการสอน ระบบการบริหารที่ขาดความคล่องตัวและไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ การกระจายอำนาจการบริหารที่ไม่ชัดเจน ทำให้เกิดความซับซ้อนในการตัดสินใจ

๒. **ปัญหาด้านคุณภาพการศึกษา** คุณภาพของครูผู้สอนที่ไม่เป็นไปตามมาตรฐาน ขาดการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง หลักสูตรการเรียนการสอนที่ยังไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน

๓. **ปัจจัยที่ส่งผลกระทบ** ความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาระหว่างพื้นที่เขตเมืองและชนบท การขาดระบบการนิเทศและติดตามประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ ขาดการมีส่วนร่วมจากผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

สรุปได้ว่า การแก้ไขปัญหาการบริหารจัดการสถานศึกษาจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน และมุ่งเน้นการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานและตอบสนองต่อความต้องการของสังคมในปัจจุบัน

สภาพปัญหาการบริหารงานของกลุ่มบริหารทั่วไป

ปัญหาการบริหารงานของกลุ่มบริหารทั่วไป มีหลายด้าน ได้แก่

ปัญหาด้านโครงสร้างการบริหาร การกำหนดบทบาทหน้าที่ที่ไม่ชัดเจน ส่งผลให้เกิดความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงาน ระบบการสื่อสารภายในองค์กรที่ขาดประสิทธิภาพ ทำให้เกิดความเข้าใจคลาดเคลื่อน ขาดความยืดหยุ่นในการปรับโครงสร้างให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

ปัญหาด้านทรัพยากรมนุษย์ การขาดแรงจูงใจและการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ปัญหาการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่ไม่ตรงกับความต้องการขององค์กร อัตราความต้องการในการทำงานน้อย อันเนื่องมาจากสภาพแวดล้อมการทำงาน หรือค่าตอบแทนไม่สอดคล้อง ไม่เอื้ออำนวย

ปัญหาด้านงบประมาณและทรัพยากร การจัดสรรงบประมาณที่ไม่มีประสิทธิภาพ การควบคุมต้นทุนและค่าใช้จ่ายที่ขาดประสิทธิผล การขาดแคลนทรัพยากรในการดำเนินงาน

ปัญหาด้านกระบวนการปฏิบัติงาน ขั้นตอนการทำงานที่ซับซ้อนและล่าช้า ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ล้าสมัยหรือไม่เหมาะสม การขาดการวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพ

ปัญหาด้านการสื่อสารและประสานงาน ช่องว่างในการสื่อสารระหว่างหน่วยงานหรือระดับการบริหาร ขาดความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม การขาดการแลกเปลี่ยนข้อมูลและความรู้ภายในองค์กร

สรุปได้ว่า การแก้ไขปัญหาการบริหารจัดการทั่วไปต้องอาศัยความเข้าใจอย่างลึกซึ้งและการดำเนินการอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

จากหลากหลายปัญหาที่เกิดจากปัจจัยเสี่ยง ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา จากสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน จากภัยพิบัติที่เกิดขึ้นโดยธรรมชาติ หรือภัยที่เกิดจากมนุษย์ เพื่อเป็นการป้องกันปัจจัยเสี่ยงทุกรูปแบบ รวมทั้งการดูแลสถานศึกษา และนักเรียนได้อย่างทั่วถึงนั้น กลุ่มบริหารทั่วไปโรงเรียนเหนือคลองประชาบำรุงได้จัดทำระบบบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อให้ผู้บริหาร ครู ได้ทราบถึงปัญหาทุกมิติและทุกระดับ สามารถบริหารจัดการอาคารสถานที่ และดูแลนักเรียนได้อย่างทั่วถึง เป็นระบบ สามารถแก้ไขหรือยับยั้งปัญหาได้ทันทั่วทั้งที่ มุ่งเน้นการสร้างภูมิคุ้มกันทางร่างกายและจิตใจ ให้แก่ครู บุคลากรทางการศึกษา และนักเรียนโรงเรียนเหนือคลองประชาบำรุงทุกคน ภายใต้ระบบบริหารจัดการที่เข้มแข็ง และความร่วมมือจากภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

๓. วิธีการดำเนินการให้บรรลุผล

วิธีการดำเนินการบริหารทั่วไปให้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพประกอบด้วยแนวทางสำคัญต่อไปนี้

๓.๑ การวางแผนเชิงกลยุทธ์ กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายองค์กรอย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม จัดทำแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับเป้าประสงค์ขององค์กร วิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกอย่างสม่ำเสมอ

๓.๒ การจัดโครงสร้างองค์กร ออกแบบโครงสร้างการบริหารที่กระชับ คล่องตัว และมีประสิทธิภาพ กำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละหน่วยงานอย่างชัดเจน สร้างระบบการประสานงานที่มีประสิทธิภาพระหว่างหน่วยงาน

๓.๓ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ พัฒนาระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณภาพ จัดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง สร้างระบบแรงจูงใจและค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง

๓.๔ การบริหารงบประมาณและทรัพยากร จัดทำระบบงบประมาณที่โปร่งใสและตรวจสอบได้ บริหารทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่า พัฒนาระบบการควบคุมและติดตามการใช้งบประมาณ วางแผนการจัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสมกับพันธกิจขององค์กร

๓.๕ การนำเทคโนโลยีมาใช้ นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาสนับสนุนการทำงาน พัฒนาระบบฐานข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

๓.๖ การติดตามและประเมินผล สร้างระบบการติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง กำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน จัดให้มีการประเมินผลการดำเนินงานเป็นระยะ นำผลการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๓.๗ การสื่อสารและการมีส่วนร่วม พัฒนาระบบการสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการตัดสินใจ สร้างช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายและทั่วถึง

๓.๘ การบริหารความเสี่ยง วิเคราะห์และระบุความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น จัดทำแผนรองรับและลดความเสี่ยง มีระบบเตือนภัยและการจัดการความเสี่ยงที่มีประสิทธิภาพ

๓.๙ พัฒนาระบบการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม ยกย่องคุณภาพครูโดยการอบรมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ปรับปรุงวิธีการดำเนินงานให้มีความทันสมัยและสอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา เพิ่มการลงทุนด้านการศึกษาและกระจายทรัพยากรอย่างเป็นธรรม

๓.๒ พัฒนาระบบการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม นำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการบริหารและปฏิบัติงาน ปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการสื่อสารและความโปร่งใส

สรุปได้ว่า การบริหารงานภายในกลุ่มบริหารทั่วไปของโรงเรียนเหนือคลองประชาบำรุง ให้บรรลุผลจำเป็นต้องอาศัยความเข้าใจ ความยืดหยุ่น และการปรับตัวอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นการพัฒนาองค์กรอย่างเป็นระบบและยั่งยืน

๔. วิธีการและเทคนิคการเรียนรู้ที่สอดคล้อง

ในการแก้ไขปัญหาการดำเนินงานของกลุ่มบริหารทั่วไป มีวิธีการและเทคนิคการเรียนรู้ที่สอดคล้องในการแก้ไขปัญหาการดำเนินงานของกลุ่มบริหารทั่วไป ประกอบด้วยแนวทางสำคัญดังนี้

๔.๑ การเรียนรู้จากประสบการณ์ นำบทเรียนและปัญหาที่เกิดขึ้นมาวิเคราะห์และถอดประสบการณ์ จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรในองค์กร สนับสนุนการจดบันทึกและบันทึกความรู้จากการทำงาน

๔.๒ การฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพ จัดโปรแกรมการอบรมเชิงปฏิบัติการที่ตรงกับความต้องการ ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่อออนไลน์และแพลตฟอร์มการเรียนรู้ สนับสนุนการศึกษาดูงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับองค์กรอื่น

๔.๓ การจัดการความรู้ (Knowledge Management) สร้างคลังความรู้ภายในองค์กร พัฒนาระบบฐานข้อมูลที่สามารถเข้าถึงและแลกเปลี่ยนได้ง่าย ส่งเสริมวัฒนธรรมการแบ่งปันความรู้ระหว่างบุคลากร

๔.๔ เทคนิคการแก้ปัญหาเชิงระบบ ใช้เครื่องมือวิเคราะห์ปัญหา เช่น แผนภูมิก้างปลา (Fishbone Diagram) ประยุกต์ใช้วงจรคุณภาพ PDCA (Plan-Do-Check-Act) ฝึกทักษะการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

๔.๕ การเรียนรู้ และทำงานเชิงรุก (Active Working) สนับสนุนให้บุคลากรนำเสนอแนวคิดและวิธีแก้ปัญหาใหม่ๆ จัดให้มีเวทีระดมสมองและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น สร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างต่อการเรียนรู้และนวัตกรรม

๔.๖ การเรียนรู้จากเทคโนโลยีและนวัตกรรม นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนางาน ฝึกอบรมทักษะดิจิทัลและเทคโนโลยีสารสนเทศ ติดตามแนวโน้มและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างสม่ำเสมอ

๔.๗ การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ จัดตั้งกลุ่มชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice)

ส่งเสริมการเรียนรู้แบบเพื่อนช่วยเพื่อน สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์กร

๔.๘ การประเมินและทบทวนการเรียนรู้ มีระบบการประเมินผลการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง นำผลการประเมินมาปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้ สร้างแรงจูงใจสำหรับบุคลากรที่มีความก้าวหน้าในการเรียนรู้

สรุปได้ว่า การเรียนรู้เป็นกระบวนการต่อเนื่องที่ต้องอาศัยความมุ่งมั่น วินัย และการสนับสนุนจากผู้บริหาร โดยมีเป้าหมายสูงสุดเพื่อพัฒนาศักยภาพขององค์กรและบุคลากรอย่างยั่งยืน

๕. การดำเนินการตามกิจกรรม (ตามวงจร PDCA)

เดมมิง (Deming Mycoted, ๒๐๐๔) กล่าวว่า การจัดการอย่างมีคุณภาพเป็นกระบวนการที่ดำเนินการต่อเนื่องเพื่อให้เกิดผลผลิตและบริการที่มีคุณภาพขึ้น โดยหลักการที่เรียกว่า วงจรคุณภาพ (PDCA) หรือวงจรเดมมิง ซึ่งประกอบด้วย ๔ ขั้นตอน คือ การวางแผน การปฏิบัติตามแผน การตรวจสอบและการปรับปรุงแก้ไข ดังนี้ Plan คือ กำหนดสาเหตุของปัญหา จากนั้นวางแผนเพื่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดสอบเพื่อการปรับปรุงให้ดีขึ้น Do คือ การปฏิบัติตามแผนหรือทดลองปฏิบัติเป็นการนำร่องในส่วนย่อย Check คือ ตรวจสอบเพื่อทราบว่าบรรลุผลตามแผนหรือหากมีสิ่งใดที่ทำให้ผิดพลาดหรือได้เรียนรู้อะไรมาบ้าง Act คือยอมรับการเปลี่ยนแปลง หากบรรลุผลเป็นที่น่าพอใจหรือหากผลการปฏิบัติไม่เป็นไปตามแผน ให้ทำซ้ำวงจรโดยใช้การเรียนรู้จากการกระทำในวงจรที่ได้ปฏิบัติ

ดังนั้น การใช้วงจรคุณภาพ (PDCA) มาใช้ในสายสนับสนุน ฝ่ายบริหารกำหนดเป็นขอบข่ายและขั้นตอนการบริหารงานตามวงจรคุณภาพ (PDCA) ประกอบด้วย

ขั้นตอนที่ ๑ การวางแผน (Plan) ได้แก่ การเตรียมการไว้ล่วงหน้าเพื่อจะทำงานให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดเป้าหมาย จัดทำแผนตามเป้าหมาย แนวทางการดำเนินงาน ระยะเวลา งบประมาณ ผู้รับผิดชอบและการประเมินผล

ขั้นตอนที่ ๒ การดำเนินการตามแผน (Do) ได้แก่ การดำเนินงานต่อเนื่องจากการวางแผน โดยมีการ อบรม ประชุมชี้แจง มอบหมายผู้รับผิดชอบ และให้การสนับสนุนงบประมาณ ทรัพยากร บุคลากรและดำเนินการนิเทศ แนะนำ กำกับ ติดตาม เพื่อให้งานเป็นไปตามแผนที่กำหนด

ขั้นตอนที่ ๓ การตรวจสอบ (Check) ได้แก่ การประเมินผลการปฏิบัติตามแผน โดยจัดให้มีการประเมินผลตามแผนที่กำหนด วิเคราะห์ปัญหาและสาเหตุที่เกี่ยวข้องจากการเปรียบเทียบระหว่างเป้าหมาย กับ การดำเนินการตามแผน เพื่อจะทราบว่าต้องปรับปรุงแก้ไขอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๔ การปรับปรุงแก้ไข (Act) ได้แก่ การนำผลการวิเคราะห์ปัญหาและสาเหตุที่เกี่ยวข้องมาปรับปรุงแก้ไขและหากผลการดำเนินงานยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายก็ต้องปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงานใหม่ให้เหมาะสมในการวางแผนระยะต่อไป แต่ถ้าผลการประเมินพบว่างานสำเร็จตามเป้าหมายแล้ว ในการวางแผนครั้งต่อไปต้องปรับเปลี่ยนเป้าหมายให้สูงขึ้นเพื่อให้เกิดการพัฒนาและจัดทำรายงานไว้เป็นหลักฐาน

สรุปได้ว่า วงจรคุณภาพ PDCA เป็นกระบวนการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย ๔ ขั้นตอนหลัก คือ ๑.) Plan (วางแผน) เป็นขั้นตอนแรกของวงจร เป็นการกำหนดเป้าหมายและวางแผนการทำงาน โดยระบุปัญหา วิเคราะห์สาเหตุ และออกแบบวิธีการแก้ไขอย่างเป็นระบบ รวมถึงการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ ๒.) Do (ปฏิบัติ) เป็นการนำแผนที่วางไว้ไปปฏิบัติอย่างเป็นขั้นเป็นตอน โดยเริ่มจากการทดลองปฏิบัติในวงเล็ก เพื่อตรวจสอบความเป็นไปได้และลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น ๓.) Check (ตรวจสอบ) เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ในขั้นวางแผน วิเคราะห์ข้อดี ข้อบกพร่อง และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ๔.) Act (ปรับปรุง) เป็นขั้นตอนสุดท้ายที่นำผลจากการตรวจสอบมาปรับปรุงและพัฒนากระบวนการทำงาน หากผลลัพธ์ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ก็จะเริ่มวงจร PDCA ใหม่เพื่อหาแนวทางแก้ไขที่ดียิ่งขึ้น กลุ่มบริหารทั่วไป

โรงเรียนเหนือคลองประชาบำรุง ได้นำรูปแบบวงจร PDCA มาเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องและไม่มีที่สิ้นสุด มุ่งเน้นการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ช่วยให้สามารถพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานได้อย่างยั่งยืน

รูปแบบการบริหารงานกลุ่มบริหารทั่วไป NP TEAMWORKS MODEL



แผนภาพรูปแบบการบริหารงานกลุ่มบริหารทั่วไป NP TEAMWORKS MODEL

๖. NP TEAMWORKS MODEL

NP TEAMWORKS MODEL เป็นรูปแบบการบริหารงานกลุ่มบริหารทั่วไป ซึ่งเป็นกระบวนการที่เป็นระบบในการแสวงหาความต้องการจำเป็น เพื่อให้ได้มาซึ่งการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ การกระจายอำนาจ และการทำงานแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรทางการศึกษา และการพัฒนาระบบการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ เข้าใจ เข้าถึง สามารถแก้ปัญหาได้ทันทั่วทั้งที่ สามารถป้องกันปัญหาจากปัจจัยเสี่ยงได้ทุกด้าน สถานศึกษา บุคลากร นักเรียนมีความปลอดภัย สถานศึกษาสะอาด บรรยากาศร่มรื่น เอื้อต่อการเรียนรู้ทุกที่ ทุกเวลา นักเรียนดี ครูดี ผู้บริหารดี ภาควิชาครูดี และสถานศึกษาดี ในทุกมิติ พร้อมทั้งสามารถนำข้อมูลสารสนเทศมาปรับใช้ในการตัดสินใจหรือหาวิธีแก้ปัญหามาได้ตรงกับสภาพหรือความต้องการที่แท้จริง เพื่อเสริมสร้างปรับเปลี่ยน และพัฒนาระบบการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับยุคโลกาภิวัตน์ ตลอดจนการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ และสามารถนำมาใช้ในการวางแผนการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

๗. การดำเนินงาน/กระบวนการ/วิธีปฏิบัติ

กลุ่มบริหารทั่วไปโรงเรียนเหนือคลองประชาบำรุง ร่วมจัดทำแนวทางการดำเนินงานของกลุ่มบริหารทั่วไป ปรับปรุงโครงสร้างฝ่ายงาน และกำหนดขอบข่ายวิธี ขั้นตอนการดำเนินงานตาม “รูปแบบการบริหารงานทั่วไป NP TEAMWORKS MODEL” ภายใต้แนวคิดเกี่ยวกับหลักการบริหารจัดการตามวงจรคุณภาพ (PDCA) โดยดำเนินการตามวิธีการและกระบวนการดังนี้

N - Networking

Networking เป็นกระบวนการ ขั้นตอน หรือวิธีดำเนินงานที่เป็นระบบ ประกอบด้วย ๑.) การเตรียมตัวสำรวจและระบุเป้าหมายในการสร้างเครือข่าย ศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องและกลุ่มคนที่สนใจ เตรียมเอกสารและข้อมูลที่น่าสนใจ ๒.) การสร้างการติดต่อ เริ่มจากการแนะนำตัวอย่างเป็นมิตร สร้างบทสนทนาที่น่าสนใจและมี

ความหมาย แสดงความสนใจต่อบุคคลอื่นอย่างจริงจัง การรักษาความสัมพันธ์ ๓.) ติดต่ออย่างสม่ำเสมอ แร่ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ ให้ความช่วยเหลือโดยไม่หวังผลตอบแทน ๔.) การขยายเครือข่าย เข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาชีพ ใช้แพลตฟอร์มออนไลน์เช่น LinkedIn เข้าร่วมสัมมนาและงานประชุมต่างๆ ๕.) การติดตามผล จดบันทึกข้อมูลการติดต่อ ส่งข้อความขอบคุณหลังการพบปะ วางแผนการติดต่ออย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า กระบวนการ Networking ที่ดีจะช่วยสร้างโอกาสในการดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และความสัมพันธ์ที่มีคุณค่าในระยะยาว

P - Proactive

Proactive เป็นกระบวนการดำเนินการล่วงหน้า การคิดและปฏิบัติก่อนที่จะเกิดเหตุการณ์ โดยมีกระบวนการและวิธีการที่สำคัญดังนี้ ๑.) การวิเคราะห์และคาดการณ์ล่วงหน้า ซึ่งประกอบด้วย สำรวจสถานการณ์ปัจจุบันอย่างละเอียด คาดเดาแนวโน้มและปัญหาที่อาจเกิดขึ้น เตรียมแผนรองรับสถานการณ์ต่างๆ ๒.) การวางแผนเชิงรุก ประกอบด้วย กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน สร้างแผนปฏิบัติการที่ยืดหยุ่น จัดลำดับความสำคัญของงาน เตรียมทางเลือกและทางออกหลายๆ แบบ ๓.) การริเริ่มและลงมือทำ ประกอบด้วย ไม่รอคอยให้ปัญหาเกิดขึ้น ตัดสินใจและลงมือแก้ไขอย่างรวดเร็ว สร้างโอกาสมากกว่ารอคอยให้โอกาสมา ๔.) การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เรียนรู้ทักษะใหม่ๆ อยู่เสมอ ติดตามข้อมูลข่าวสาร พัฒนาความสามารถของตนเอง ๕.) การสื่อสารเชิงรุก ประกอบด้วย แจ้งข้อมูลล่วงหน้า สร้างความเข้าใจกับทีมและผู้เกี่ยวข้อง รับฟังและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ๖.) การประเมินและปรับปรุง ประกอบด้วย ติดตามผลอย่างสม่ำเสมอ วิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อน ปรับกลยุทธ์อย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า การเป็น Proactive คือการควบคุมสถานการณ์ แทนที่จะถูกควบคุมโดยสถานการณ์ ช่วยให้สามารถจัดการกับความท้าทายและสร้างโอกาสได้อย่างมีประสิทธิภาพ

T - Target-Team Setting

Target-Team Setting เป็นกระบวนการของการตั้งเป้าหมายร่วมกัน เป็นวิธีการกำหนดเป้าหมายและสร้างทีมงานอย่างเป็นระบบ ประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญดังนี้ ๑.) การวิเคราะห์และกำหนดเป้าหมาย ประกอบด้วย การระบุเป้าหมายหลักขององค์กรอย่างชัดเจน แยกเป้าหมายใหญ่ออกเป็นเป้าหมายย่อยที่วัดผลได้ กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPIs) ๒.) การสรรหาและคัดเลือกทีม ประกอบด้วย ประเมินทักษะและความสามารถของสมาชิก คัดเลือกบุคลากรที่มีความเหมาะสมกับเป้าหมาย สรรหาสมาชิกที่มีความหลากหลายและเกื้อหนุนกัน ๓.) การกำหนดบทบาทและความรับผิดชอบ ประกอบด้วย การแบ่งหน้าที่ตามความถนัดของแต่ละคน สร้างความชัดเจนในบทบาทของแต่ละสมาชิก กำหนดผู้รับผิดชอบหลักและผู้สนับสนุน ๔.) การสร้างความเข้าใจร่วมกัน ประกอบด้วย การจัดประชุมชี้แจงเป้าหมายและแผนงาน สร้างความเข้าใจตรงกันในทิศทางการทำงาน รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากสมาชิกทีม ๕.) การวางแผนปฏิบัติการ ประกอบด้วย การจัดทำแผนงานรายละเอียด กำหนดระยะเวลาและขั้นตอนการทำงาน สร้างแผนสำรองและทางเลือก ๖.) การสนับสนุนและพัฒนาทีม ประกอบด้วย การจัดการฝึกอบรมเพิ่มทักษะ สร้างระบบพี่เลี้ยงและการสอนงาน สนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็น ๗.) การติดตามและประเมินผล ประกอบด้วย การมีระบบการติดตามความคืบหน้า ประเมินผลงานอย่างสม่ำเสมอ ให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) ปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ๘.) การสร้างแรงจูงใจ ประกอบด้วย กำหนดระบบรางวัลและการยอมรับ สร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมความสัมพันธ์และการสื่อสารที่ดี

สรุปได้ว่า กระบวนการ Target-Team Setting ที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้ทีมสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิผล โดยเน้นการมีส่วนร่วม การสื่อสาร และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

E – Environment

Environment คือกระบวนการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นระบบ มีระเบียบแบบแผน พร้อมนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ในทุกสถานการณ์ Environment สามารถแบ่งออกเป็นหลายมิติที่สำคัญ ดังนี้ ๑.) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ประกอบด้วย การประเมินสถานะปัจจุบัน ระบุปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ๒.) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมายการจัดการสิ่งแวดล้อม พัฒนานโยบายและแนวปฏิบัติ สร้างแผนงานระยะสั้นและระยะยาว ๓.) การจัดการทรัพยากร ประกอบด้วย อนุรักษ์และฟื้นฟูระบบนิเวศ บริหารทรัพยากรอย่างยั่งยืน ลดการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็น ๔.) การควบคุมและป้องกัน ประกอบด้วย การติดตามคุณภาพสิ่งแวดล้อม ลดมลภาวะและของเสีย พัฒนาระบบเตือนภัย ๕.) การมีส่วนร่วม ประกอบด้วย การสร้างความตระหนักรู้ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน พัฒนาเครือข่ายสิ่งแวดล้อม ๖.) การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย การนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ วิจัยและพัฒนานวัตกรรม ปรับปรุงกระบวนการอย่างสม่ำเสมอ ๗.) การประเมินผลกระทบ ประกอบด้วย การวิเคราะห์ผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม จัดทำรายงานและติดตามผล ปรับแผนงานตามผลการประเมิน ๘.) การสร้างความยั่งยืน ประกอบด้วย การพัฒนาเศรษฐกิจสีเขียว ส่งเสริมการใช้พลังงานสะอาด สร้างสมดุลระหว่างการพัฒนาและการอนุรักษ์

สรุปได้ว่า กระบวนการจัดการสิ่งแวดล้อมที่ดีจะช่วยสร้างความสมดุลระหว่างการอนุรักษ์ระบบนิเวศ ควบคู่ไปกับการพัฒนาครู บุคลากร นักเรียน ชุมชน และภาคีเครือข่ายโรงเรียนเหนือคลองประชาบำรุง เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีและการพัฒนาอย่างยั่งยืน

A - Active Working

Active Working กระบวนการของ Active Working เป็นแนวคิดการทำงานเชิงรุกและมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญดังนี้ ๑.) การวางแผนและเตรียมตัว ประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมายการทำงานอย่างชัดเจน จัดลำดับความสำคัญของงาน เตรียมทรัพยากรและเครื่องมือที่จำเป็น สร้างตารางเวลาที่ยืดหยุ่นแต่มีโครงสร้าง ๒.) การจัดการพลังงานและความใส่ใจ ประกอบด้วย การบริหารเวลาที่มีประสิทธิภาพสูงสุด จัดทำช่วงเวลาทำงานแบบเข้ม (Deep Work) สลับระหว่างงานที่ต้องใช้สมาธิและงานที่ใช้พลังงานน้อยกว่า พักผ่อนและฟื้นฟูพลังงานอย่างเป็นระบบ ๓.) การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน ประกอบด้วย การออกแบบพื้นที่ทำงานที่เอื้อต่อการมีสมาธิ ลดสิ่งรบกวนและเสียงต่างๆ สร้างบรรยากาศที่กระตุ้นการทำงาน ใช้เทคโนโลยีและอุปกรณ์ที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ ๔.) การบริหารงานเชิงรุก ประกอบด้วย การแบ่งงานออกเป็นขั้นตอนย่อยที่จัดการได้ ใช้เทคนิค Pomodoro Technique ติดตามความคืบหน้าอย่างสม่ำเสมอ ปรับเปลี่ยนแผนงานอย่างรวดเร็วหากมีอุปสรรค ๕.) การพัฒนาทักษะและเรียนรู้ ประกอบด้วย การพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง เรียนรู้เทคนิคการทำงานใหม่ๆ ฝึกทักษะที่จำเป็นสำหรับงาน แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้อื่น ๖.) การสื่อสารและการประสานงาน ประกอบด้วย การสื่อสารอย่างชัดเจนและตรงประเด็น สร้างเครือข่ายการทำงานที่มีประสิทธิภาพ แบ่งปันข้อมูลและความคิดเห็น ร่วมมือกับทีมอย่างใกล้ชิด ๗.) การประเมินและปรับปรุง ประกอบด้วย ทบทวนผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ วิเคราะห์จุดแข็งและจุดที่ต้องพัฒนา บันทึกบทเรียนและประสบการณ์ ปรับกลยุทธ์การทำงานอย่างต่อเนื่อง ๘.) การดูแลสุขภาพและความสมดุล ประกอบด้วย การรักษาสุขภาพร่างกายและจิตใจ สร้างความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว บริหารความเครียดอย่างมีประสิทธิภาพ ออกกำลังกายและพักผ่อนอย่างเพียงพอ

สรุปได้ว่า Active Working เป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีสมาธิ และมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงทั้งผลลัพธ์ของงานและคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนเหนือคลองประชาบำรุง

M - Motivation

Motivation เป็นกระบวนการสร้างแรงจูงใจ (Motivation) เป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในการพัฒนาศักยภาพบุคคลและองค์กร โดยประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญดังนี้ ๑.) การเข้าใจความต้องการพื้นฐาน ประกอบด้วย การวิเคราะห์ความต้องการรายบุคคล ระบุแรงขับเคลื่อนภายใน เข้าใจค่านิยมและเป้าหมายส่วนตัว ๒.) การสร้างแรงบันดาลใจ ประกอบด้วย การกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สร้างเรื่องราวและแนวคิดที่กระตุ้นความรู้สึก เชื่อมโยงเป้าหมายส่วนบุคคลกับเป้าหมายองค์กร ๓.) การออกแบบระบบรางวัล การสร้างระบบค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ให้รางวัลทั้งที่เป็นวัตถุและไม่ใช่วัตถุ ยกย่องและประกาศเกียรติคุณอย่างสม่ำเสมอ ๔.) การพัฒนาศักยภาพ ประกอบด้วย การสนับสนุนการเรียนรู้และฝึกอบรม สร้างโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ ส่งเสริมการพัฒนาทักษะใหม่ๆ ๕.) การสื่อสารและสร้างความผูกพัน ประกอบด้วย การสื่อสารอย่างโปร่งใสและตรงไปตรงมา รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ สร้างวัฒนธรรมการทำงานเชิงบวก ๖.) การสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ประกอบด้วย การออกแบบพื้นที่ทำงานที่น่าดึงดูด สร้างบรรยากาศการทำงานแบบร่วมมือ ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีในทีม ๗.) การให้อำนาจและความเป็นอิสระ ประกอบด้วย การมอบหมายงานที่มีความท้าทาย เปิดโอกาสให้ตัดสินใจและริเริ่ม สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ ๘.) การติดตามและประเมินผล ประกอบด้วย การกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จที่ชัดเจน ให้ข้อมูลป้อนกลับอย่างสร้างสรรค์ ปรับปรุงกลยุทธ์การสร้างแรงจูงใจอย่างต่อเนื่อง ๙.) การดูแลสุขภาพและความปลอดภัย ให้ความสำคัญกับสุขภาพกาย-ใจ สนับสนุนความสมดุลระหว่างงานและชีวิต สร้างความรู้สึกปลอดภัยและมั่นคง

สรุปได้ว่า กระบวนการสร้างแรงจูงใจที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนเหนือคลองประชาบำรุง จะช่วยให้บุคคลและองค์กรสามารถพัฒนาศักยภาพ สร้างผลงาน และบรรลุเป้าหมายร่วมกันอย่างยั่งยืน

W – Willingness

Willingness (ความเต็มใจ) เป็นแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความมุ่งมั่นและความพร้อมในการกระทำบางสิ่ง ประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญดังนี้ ๑.) การค้นหาแรงบันดาลใจ อันได้แก่ การสำรวจคุณค่าและความเชื่อส่วนตัว เชื่อมโยงเป้าหมายกับความปรารถนาลึกๆ สร้างภาพความสำเร็จในอนาคต ๒.) การเตรียมความพร้อมทางจิตใจ ได้แก่ การสร้างทัศนคติเชิงบวก จัดความกลัวและอุปสรรคทางความคิด พัฒนาความเชื่อมั่นในตนเอง ๓.) การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน ได้แก่ การระบุเป้าหมายอย่างเฉพาะเจาะจง แบ่งเป้าหมายใหญ่ออกเป็นเป้าหมายเล็กๆ สร้างแผนปฏิบัติการที่เป็นรูปธรรม ๔.) การสร้างแรงจูงใจภายใน ได้แก่ เข้าใจประโยชน์ที่จะได้รับ สร้างแรงบันดาลใจจากภายใน ผูกพันกับเป้าหมายอย่างลึกซึ้ง ๕.) การพัฒนาความมุ่งมั่น ได้แก่ การฝึกฝนความอดทน สร้างวินัยในตนเอง พัฒนาความเพียรพยายาม ๖.) การจัดการกับอุปสรรค ได้แก่ การเรียนรู้วิธีรับมือกับความท้อแท้ พัฒนากลยุทธ์การแก้ปัญหา มีความยืดหยุ่นและปรับตัว ๗.) การสร้างสภาพแวดล้อมสนับสนุน ได้แก่ การแวดล้อมตัวเองด้วยคนเชิงบวก แสวงหาแรงสนับสนุนจากผู้อื่น สร้างเครือข่ายที่ช่วยเสริมแรงใจ ๘.) การประเมินและทบทวน ได้แก่ การติดตามความก้าวหน้าอย่างสม่ำเสมอ วิเคราะห์ผลสำเร็จและอุปสรรค ปรับเปลี่ยนแผนงานอย่างต่อเนื่อง ๙.) การเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ได้แก่ การเปิดใจรับประสบการณ์ใหม่ๆ พัฒนาทักษะที่จำเป็น เรียนรู้จากความผิดพลาด ๑๐.) การธำรงรักษาแรงบันดาลใจ ได้แก่ การฉลองความสำเร็จย่อย บันทึกความก้าวหน้า สร้างแรงบันดาลใจอย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า Willingness เป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยความมุ่งมั่น ความเชื่อมั่น และความพยายามอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งใจไว้

O - Organizational Management

Organizational Management คือการบริหารจัดการองค์การ โดยกระบวนการดำเนินงานของ Organizational Management ประกอบด้วยขั้นตอนและองค์ประกอบที่สำคัญดังนี้ ๑.) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ ได้แก่ การกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก (SWOT) กำหนดเป้าหมายระยะสั้นและระยะยาว สร้างแผนกลยุทธ์ที่ครอบคลุมและยืดหยุ่น ๒.) การออกแบบโครงสร้างองค์กร ได้แก่ การกำหนดโครงสร้างการบริหาร แบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบ สร้างสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน ออกแบบระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ๓.) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณภาพ พัฒนาทักษะและศักยภาพพนักงาน สร้างระบบการประเมินผลงาน บริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ ๔.) การสร้างวัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ การกำหนดค่านิยมร่วม ส่งเสริมการสื่อสารที่เปิดกว้าง สร้างบรรยากาศการทำงานเชิงบวก ส่งเสริมนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ ๕.) การจัดการทรัพยากรและงบประมาณ ประกอบด้วย การวางแผนงบประมาณ บริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ควบคุมค่าใช้จ่าย จัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสม ๖.) การควบคุมและติดตามผล ประกอบด้วย การกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน (KPIs) สร้างระบบการตรวจสอบและประเมินผล รายงานความก้าวหน้า ปรับปรุงกระบวนการอย่างต่อเนื่อง ๗.) การบริหารความเสี่ยง ประกอบด้วย การระบุและประเมินความเสี่ยง พัฒนากลยุทธ์การจัดการความเสี่ยง สร้างแผนสำรองและการรับมือ พัฒนาระบบความปลอดภัย ๘.) การพัฒนาและนวัตกรรม ประกอบด้วย การส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง สนับสนุนการคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ ปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลง สร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน ๙.) การสร้างความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ประกอบด้วย การสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้า บริหารความสัมพันธ์กับคู่ค้า สร้างภาพลักษณ์องค์กร รับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ๑๐.) การบริหารการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย การคาดการณ์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลง สร้างความยืดหยุ่นในองค์กร พัฒนาความสามารถในการปรับตัว สนับสนุนการเปลี่ยนแปลงเชิงบวก

สรุปได้ว่า Organizational Management เป็นกระบวนการที่ซับซ้อนและต้องอาศัยความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในทฤษฎีขององค์การภายในโรงเรียนเหนือคลองประชาบำรุง เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จและการเติบโตอย่างยั่งยืน

R - Reduction

Reduction เป็นการปรึกษาหาแนวทางแก้ปัญหาร่วมกัน กระบวนการของ Reduction (การลดทอน) มีความสำคัญในหลายบริบท ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนหลักดังนี้ ๑.) การวิเคราะห์สถานการณ์ ได้แก่ การระบุพื้นที่หรือประเด็นที่ต้องลดทอน ประเมินสภาพปัจจุบัน กำหนดเป้าหมายการลดทอน วิเคราะห์ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น ๒.) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ ได้แก่ การกำหนดวิธีการลดทอนอย่างเป็นระบบ สร้างแผนงานที่ชัดเจน แบ่งขั้นตอนการดำเนินการ กำหนดระยะเวลาและงบประมาณ ๓.) การคัดเลือกและจัดลำดับความสำคัญ ได้แก่ การจำแนกองค์ประกอบที่ต้องลดทอน จัดลำดับความสำคัญ พิจารณาผลกระทบในภาพรวม เลือกวิธีการที่มีประสิทธิภาพสูงสุด ๔.) การดำเนินการลดทอน ได้แก่ การนำแผนสู่การปฏิบัติอย่างเป็นขั้นตอน ใช้เครื่องมือและเทคนิคที่เหมาะสม ติดตามความคืบหน้าอย่างใกล้ชิด ปรับเปลี่ยนแผนหากจำเป็น ๕.) การควบคุมและตรวจสอบ ได้แก่ การสร้างระบบตรวจวัดผล กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ ประเมินผลกระทบอย่างต่อเนื่อง จัดทำรายงานความคืบหน้า ๖.) การปรับปรุงและพัฒนา ได้แก่ การวิเคราะห์ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น เรียนรู้จากประสบการณ์ ปรับปรุงวิธีการอย่างต่อเนื่อง พัฒนาระบบการให้ประสิทธิภาพมากขึ้น ๗.) การสื่อสารและสร้างความเข้าใจ ได้แก่ การสื่อสารแผนการอย่างชัดเจน สร้างความเข้าใจกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง รับฟังข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ สร้างการมีส่วนร่วม

สรุปได้ว่า บริบทการใช้ Reduction อาจครอบคลุมหลายด้าน เช่น การลดต้นทุน การลดของเสีย การลดความซับซ้อนของระบบ การลดผลกระทบทางสิ่งแวดล้อม การลดความเสี่ยง ดังนั้น กระบวนการ Reduction ที่มี

ประสิทธิภาพจะช่วยเพิ่มความคล่องตัว ประสิทธิภาพ และความยั่งยืนให้กับองค์กรหรือระบบต่างๆ ของโรงเรียน
เหนือคลองประชาบำรุง ได้เป็นอย่างดี

K - Knowledge Development

Knowledge Development คือ การพัฒนาองค์ความรู้ กระบวนการพัฒนาองค์ความรู้ (Knowledge Development) เป็นแนวทางเชิงระบบในการสร้าง จัดการ และขยายความรู้ ประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญดังนี้ ๑.) การแสวงหาความรู้ ได้แก่ การสำรวจแหล่งข้อมูลที่น่าเชื่อถือ การรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่างๆ การวิเคราะห์และกลั่นกรองข้อมูล การระบุง่องค์ความรู้ที่มีความสำคัญ ๒.) การสร้างและผลิตความรู้ ได้แก่ การกระตุ้นการคิดเชิงสร้างสรรค์ การส่งเสริมนวัตกรรมและการวิจัย การสนับสนุนการแลกเปลี่ยนความคิด การสร้างองค์ความรู้ใหม่จากประสบการณ์ ๓.) การจัดระบบและจัดเก็บความรู้ ได้แก่ การพัฒนาระบบคลังความรู้ การจัดหมวดหมู่และทำดัชนีความรู้ การสร้างฐานข้อมูลดิจิทัล การออกแบบระบบการเข้าถึงข้อมูล ๔.) การถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนความรู้ ได้แก่ การสร้างชุมชนนักปฏิบัติ (CoP) การจัดอบรมและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การพัฒนาระบบพี่เลี้ยงและการสอนงาน การใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการแลกเปลี่ยน ๕.) การประยุกต์ใช้ความรู้ ได้แก่ การนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน การสร้างนวัตกรรมจากความรู้ การแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ การพัฒนากระบวนการทำงาน ๖.) การประเมินและตรวจสอบความรู้ ได้แก่ การวัดประสิทธิผลของความรู้ การติดตามผลการนำความรู้ไปใช้ การประเมินความทันสมัยของข้อมูล การปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ๗.) การเรียนรู้และปรับตัว ได้แก่ การส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ การสนับสนุนการพัฒนาตนเอง การเปิดรับมุมมองและความคิดใหม่ การสร้างความยืดหยุ่นในการเรียนรู้ ๘.) การใช้เทคโนโลยีสนับสนุน ได้แก่ การนำเครื่องมือดิจิทัลมาช่วย การพัฒนาแพลตฟอร์มการเรียนรู้ การใช้ AI และระบบจัดการความรู้ การสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ดิจิทัล ๙.) การสร้างแรงจูงใจ ได้แก่ การยกย่องและให้รางวัลการเรียนรู้ การสร้างความตระหนักถึงความสำคัญ การส่งเสริมบรรยากาศทางปัญญา การกระตุ้นความอยากรู้อยากเห็น

สรุปได้ว่า กระบวนการพัฒนาองค์ความรู้ของกลุ่มบริหารทั่วไป โรงเรียนเหนือคลองประชาบำรุง เป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขัน พัฒนาศักยภาพบุคคลและองค์กร และขับเคลื่อนนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง

S – Supervision

Supervision คือ การส่งเสริมพิเศษ กำกับ ติดตาม วัดและประเมินผล กระบวนการ Supervision เป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาและสนับสนุนบุคลากรในสถานศึกษา โดยมีองค์ประกอบหลักดังนี้ ๑.) การวางแผนและกำหนดเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมกันกำหนดเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน วิเคราะห์ความสามารถและศักยภาพของบุคลากร กำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPIs) ๒.) การให้คำแนะนำและการสอนงาน ได้แก่ การให้คำปรึกษาอย่างสม่ำเสมอ การสอนทักษะและความรู้ใหม่ๆ การแนะนำแนวทางการแก้ปัญหาในการทำงาน ๓.) การติดตามและประเมินผล ได้แก่ การตรวจสอบความก้าวหน้าของงาน การให้ข้อมูลป้อนกลับโดยตรงไปตรงมา การวัดผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม ๔.) การสนับสนุนและพัฒนา โดยการสร้างแรงจูงใจ การสนับสนุนการเรียนรู้และการฝึกอบรม และการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ ๕.) การสร้างความสัมพันธ์ โดยการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี การสื่อสารอย่างเปิดเผยและไว้วางใจ และการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

สรุปได้ว่า ประโยชน์ของกระบวนการ Supervision มีประโยชน์ต่อการดำเนินงานของกลุ่มบริหารทั่วไป โรงเรียนเหนือคลอง โดยสามารถ เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน พัฒนาศักยภาพบุคลากร สร้างความผูกพันในองค์กร ลดอัตราการลาออก และส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้

1G - Good School

Good School (โรงเรียนดี) การขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ได้มาตรฐานสากล ครอบคลุมในทุกมิติ เพื่อให้เป็นโรงเรียนคุณภาพ จะต้องมีการกระบวนการและวิธีดำเนินการ ดังนี้ ๑.) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจ ประกอบด้วย การวางเป้าหมายการศึกษาที่ชัดเจน มุ่งพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม กำหนดค่านิยมหลักขององค์กร และสร้างอัตลักษณ์เฉพาะของสถานศึกษา ๒.) ด้านการบริหารจัดการ ได้แก่ มีโครงสร้างการบริหารที่มีประสิทธิภาพ กระจายอำนาจอย่างเหมาะสม ใช้ระบบธรรมาภิบาล มีความโปร่งใสตรวจสอบได้ ๓.) ด้านการจัดการเรียนการสอน ต้องประกอบด้วย ออกแบบหลักสูตรที่มีคุณภาพ ใช้วัตกรรมการสอนที่หลากหลาย เน้นการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) พัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ ๔.) ด้านการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ การส่งเสริมการอบรมครูอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนการวิจัยและพัฒนา สร้างแรงจูงใจในการทำงาน พัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างเป็นระบบ ๕.) ด้านการดูแลนักเรียน ประกอบด้วย การให้การดูแลช่วยเหลืออย่างทั่วถึง สร้างระบบการแนะแนว สนับสนุนนักเรียนตามความถนัด ดูแลสวัสดิภาพนักเรียน ๖.) ด้านการประกันคุณภาพ ได้แก่ การมีระบบประเมินคุณภาพภายใน จัดทำรายงานการประเมินตนเอง พัฒนามาตรฐานการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เตรียมพร้อมรับการประเมินภายนอก ๗.) ด้านการมีส่วนร่วม ได้แก่ การสร้างเครือข่ายกับผู้ปกครอง ประสานความร่วมมือกับชุมชน เชื่อมโยงกับสถาบันการศึกษาอื่น เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วม ๘. ด้านการพัฒนาสภาพแวดล้อม ประกอบด้วย การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การพัฒนาแหล่งเรียนรู้และห้องปฏิบัติการ การใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนการสอน และการสร้างบรรยากาศทางวิชาการ ๙.) ด้านการบริการชุมชน ได้แก่ เป็นแหล่งเรียนรู้ของชุมชน มีการจัดกิจกรรมบริการสาธารณะ การสร้างประโยชน์ให้กับสังคม และเป็นศูนย์กลางการพัฒนาชุมชน

สรุปได้ว่า Good School (โรงเรียนดี) กล่าวคือ โรงเรียนเหนือคลองประชาบำรุงจะต้องเป็นสถานศึกษาที่มีความสมบูรณ์มากกว่าการสอนหนังสือ แต่เป็นสถาบันที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นองค์รวม ทั้งด้านวิชาการ คุณธรรม และทักษะชีวิต โดยใช้กระบวนการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ คำนึงถึงความต้องการของผู้เรียน สังคม และการเปลี่ยนแปลงของโลก เพื่อสร้างพลเมืองที่มีคุณภาพและพร้อมรับใช้สังคม

2G - Good Parents

Good Parents (ผู้ปกครองดี) การดำเนินงานในสถานศึกษามีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้ปกครองนักเรียนจะต้องมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เพื่อตอบโจทย์และความต้องการของชุมชน สังคม ดังนั้น กระบวนการและวิธีการของดำเนิน Good Parents โดยผู้ปกครองสามารถดำเนินการได้ดังนี้ ๑.) การสร้างความรัก และความอบอุ่น ได้แก่ การแสดงความรักอย่างจริงใจและสม่ำเสมอ กอด จูบ และแสดงความผูกพัน สร้างบรรยากาศบ้านที่เป็นสุข และรับฟังและให้ความสนใจ ๒.) การอบรมเลี้ยงดู ประกอบด้วย การวางกฎเกณฑ์และระเบียบที่ชัดเจน สอนวินัยด้วยความเข้าใจ ใช้การอบรมเชิงบวก และเป็นแบบอย่างที่ดี ๓.) การสนับสนุนการศึกษา ได้แก่ การติดตามความก้าวหน้าทางการเรียน ช่วยเหลือในการทำการบ้าน สนับสนุนกิจกรรมเสริมทักษะ และสร้างนิสัยรักการเรียนรู้ ๔.) การพัฒนาทักษะชีวิต ได้แก่ การสอนการแก้ปัญหา พัฒนาความคิดสร้างสรรค์ ฝึกทักษะทางอารมณ์และสังคม ส่งเสริมความเป็นตัวของตัวเอง ๕.) การสื่อสารและความไว้วางใจ ประกอบด้วย การสื่อสารอย่างตรงไปตรงมา รับฟังอย่างไม่ตัดสิน สร้างความไว้วางใจ เปิดใจรับฟังปัญหา ๖.) การดูแลสุขภาพ เช่น การใส่ใจโภชนาการ การส่งเสริมการออกกำลังกาย การดูแลสุขภาพจิต และการสังเกตพัฒนาการ ๗.) การสร้างคุณธรรม และจริยธรรม ประกอบด้วย การสอนความซื่อสัตย์ เคารพผู้อื่น มีความรับผิดชอบ และเข้าใจคุณค่าของตนเองและผู้อื่น

สรุปได้ว่า Good Parents (ผู้ปกครองดี) คือผู้ที่มากกว่าการเลี้ยงดูทางกายภาพ แต่เป็นผู้สร้างรากฐานชีวิตให้กับลูก ด้วยความรัก ความเข้าใจ และการสนับสนุนอย่างรอบด้าน โดยต้องมุ่งเน้นพัฒนาทั้งร่างกาย อารมณ์ สติปัญญา และคุณธรรม เพื่อให้ลูกเติบโตเป็นบุคคลที่มีคุณภาพและมีความสุขในสังคม

3G - Good Directors

Good Directors (ผู้บริหารดี) ในสถานศึกษามีกระบวนการและวิธีการของการดำเนินงานได้ ดังนี้ ๑.) มีการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ได้แก่ การกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจของสถานศึกษาอย่างชัดเจน จัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษาระยะสั้นและระยะยาว กำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดความสำเร็จ วิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก (SWOT) ๒.) การบริหารจัดการองค์กร ประกอบด้วย การสร้างโครงสร้างการบริหารที่มีประสิทธิภาพ การกระจายอำนาจและมอบหมายงานอย่างเหมาะสม การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นคุณภาพ การบริหารทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและโปร่งใส ๓.) การพัฒนาคุณภาพการศึกษา ได้แก่ ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากร ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง นำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาอย่างสร้างสรรค์ ๔.) การสร้างความสัมพันธ์ ได้แก่ สื่อสารอย่างเปิดเผยและโปร่งใส สร้างความร่วมมือกับครู นักเรียน ผู้ปกครอง เชื่อมโยงกับชุมชนและหน่วยงานภายนอก รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ๕.) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย การส่งเสริมการอบรมและพัฒนาบุคลากร สร้างแรงจูงใจและความก้าวหน้าในอาชีพ สนับสนุนการทำงานเป็นทีม ดูแลคุณภาพชีวิตของครูและบุคลากร ๖.) การบริหารเทคโนโลยีและนวัตกรรม ได้แก่ การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารและการเรียนการสอน ส่งเสริมนวัตกรรมทางการศึกษา พัฒนาระบบสารสนเทศให้ทันสมัย และสนับสนุนการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล ๗.) การประกันคุณภาพการศึกษา ได้แก่ การดำเนินการประกันคุณภาพอย่างต่อเนื่อง การจัดระบบการตรวจสอบและประเมินผล การพัฒนามาตรฐานการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ และการสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

สรุปได้ว่า Good Directors (ผู้บริหารดี) คือผู้นำทางการศึกษาที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มุ่งมั่นพัฒนาสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ซึ่งไม่เพียงแต่บริหารจัดการองค์กร แต่ยังเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ ขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา และพัฒนาศักยภาพของทั้งครูและนักเรียน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล คำนึงถึงประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ และมุ่งสร้างสถานศึกษาให้เป็นแหล่งเรียนรู้ที่มีคุณภาพและได้มาตรฐาน

4G - Good Teachers

Good Teachers (ครูดี) มีกระบวนการและวิธีการซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญดังนี้ ๑.) การเตรียมการสอน ได้แก่ การวางแผนการสอนอย่างละเอียดและเป็นระบบ การกำหนดวัตถุประสงค์การเรียนรู้ที่ชัดเจน การออกแบบสื่อและกิจกรรมการเรียนการสอนที่น่าสนใจ การเตรียมเนื้อหาและข้อมูลที่ทันสมัย ๒.) เทคนิคการสอน ประกอบด้วย การใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย การกระตุ้นการคิดวิเคราะห์ของนักเรียน การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่น่าตื่นเต้นและท้าทาย และปรับวิธีสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละคน ๓.) การสื่อสารและการมีปฏิสัมพันธ์ ได้แก่ การสื่อสารอย่างชัดเจนและเข้าใจง่าย รับฟังและเคารพความคิดเห็นของนักเรียน ให้คำปรึกษาและคำแนะนำอย่างใกล้ชิด และสร้างความไว้วางใจและความเป็นกันเอง ๔.) การประเมินและติดตามผล ได้แก่ การประเมินผลการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและเป็นธรรม ให้ข้อมูลป้อนกลับเชิงสร้างสรรค์ ช่วยเหลือนักเรียนที่มีปัญหาในการเรียน สนับสนุนให้นักเรียนประเมินตนเอง ๕.) การพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย การศึกษาหาความรู้อย่างต่อเนื่อง ติดตามนวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษา เข้าร่วมการอบรมและพัฒนาทักษะวิชาชีพ แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครู ๖.) คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ มีความอดทนและเอาใจใส่ เป็นแบบอย่างที่ดี มีความยุติธรรม และเสมอภาค มีความรักและศรัทธาในวิชาชีพครู ๗.) การสร้างแรงบันดาลใจ ประกอบด้วย กระตุ้นความอยากรู้ของนักเรียน เชื่อมโยงการเรียนรู้กับชีวิตจริง ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ สนับสนุนเป้าหมายส่วนตัวของนักเรียน

สรุปได้ว่า Good Teachers (ครูดี) คือผู้ที่มีมากกว่าการถ่ายทอดความรู้ แต่เป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ พัฒนาศักยภาพ และวางรากฐานการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน โดยต้องมุ่งเน้นการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและคุณลักษณะที่ดี โดยใช้กระบวนการสอนที่มีประสิทธิภาพ เข้าใจผู้เรียน และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ครูที่ดีจึงเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ

5G - Good Students

Good Students (นักเรียนดี) มีลักษณะ กระบวนการและวิธีการที่สำคัญ ดังนี้ ๑.) การตั้งเป้าหมายและวางแผนประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม การจัดทำตารางเรียนและตารางอ่านหนังสือล่วงหน้า การแบ่งเวลาเรียน ทำการบ้าน และพักผ่อนอย่างสมดุล ๒.) ทักษะการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่ การตั้งใจฟังในชั้นเรียน การจดบันทึกอย่างมีระบบ ใช้เทคนิคการอ่านและการจำที่หลากหลาย และทบทวนบทเรียนอย่างสม่ำเสมอ ๓.) นิสัยการเรียนรู้ที่ดี ประกอบด้วย การมีวินัยในตนเอง ตรงต่อเวลา รับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย และกระตือรือร้นในการเรียนรู้ ๔.) การจัดการอารมณ์และแรงจูงใจ ได้แก่ การมีทัศนคติเชิงบวกต่อการเรียนรู้ รู้จักจัดการความเครียด สร้างแรงบันดาลใจให้ตัวเอง และมีความอดทนและไม่ย่อท้อ ๕.) ทักษะทางสังคมและการมีส่วนร่วม ประกอบด้วย การทำงานกลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพ แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อน ขอคำปรึกษาจากครูหรืออาจารย์เมื่อมีปัญหา เข้าร่วมกิจกรรมเสริมหลักสูตร ๖.) การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ การแสวงหาความรู้เพิ่มเติมนอกห้องเรียน อ่านหนังสือและแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย พัฒนาทักษะใหม่ๆ อยู่เสมอ มีความคิดสร้างสรรค์และวิเคราะห์

สรุปได้ว่า Good Students (นักเรียนดี) ไม่เพียงแต่เก่งในด้านวิชาการ แต่ยังมีกระบวนการเรียนรู้ที่เป็นระบบ มีวินัย มีแรงจูงใจ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง พวกเขาเน้นการเรียนรู้ที่ครอบคลุมทั้งความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จทางการศึกษาและการดำเนินชีวิต

๘. หน้าที่และภารกิจหลัก

สรุปการดำเนินงานของกลุ่มบริหารทั่วไป โรงเรียนเหนือคลองประชาบำรุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ โดยมีหน้าที่และภารกิจหลัก ดังนี้ ๑.) งานธุรการและสำนักงาน ประกอบด้วย การจัดระบบงานสารบรรณ การบริหารเอกสารและหนังสือราชการ การจัดทำทะเบียนและฐานข้อมูลต่างๆ และการอำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงาน ๒.) งานประชาสัมพันธ์ ได้แก่ การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของโรงเรียน สร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและผู้ปกครอง จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ในรูปแบบต่างๆ สื่อสารกิจกรรมและผลงานของโรงเรียน ๓.) งานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย งานดูแลและบำรุงรักษาอาคารเรียน งานจัดระบบความปลอดภัย งานพัฒนาสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน งานวางแผนซ่อมแซมและปรับปรุงอาคาร ๔.) งานยานพาหนะ ประกอบด้วย งานบริหารจัดการรถโรงเรียน งานควบคุมการใช้และบำรุงรักษา งานจัดทำแผนการเดินทาง และงานดูแลความปลอดภัยในการเดินทาง ๕.) งานบริการ ได้แก่ การให้บริการด้านต่างๆ แก่นักเรียนและบุคลากร การจัดระบบโภชนาการและร้านค้า การดูแลสวัสดิการ และการอำนวยความสะดวกในกิจกรรมต่างๆ ๖.) งานชุมชนและภาคีเครือข่าย ประกอบด้วย งานสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก งานประสานงานกับชุมชนและท้องถิ่น งานจัดกิจกรรมร่วมกับภาคีเครือข่าย และงานแลกเปลี่ยนทรัพยากรและองค์ความรู้ ๗.) งานสนับสนุนระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ได้แก่ งานป้องกันและแก้ไขปัญหายุวกา ช่วยเหลือคำปรึกษาและสนับสนุนนักเรียนประสานผู้ปกครอง ภาคีเครือข่าย และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ๘.) งานธุรการและพัสดุฝ่ายบริหารทั่วไป ประกอบด้วย การจัดซื้อ/จัดหาวัสดุครุภัณฑ์ การควบคุมและจัดทำบัญชีพัสดุ การตรวจสอบและจำหน่ายพัสดุ การวางแผนงบประมาณ เน้นประโยชน์ ประหยัด รับผิดชอบ ๙.) งานความปลอดภัย ได้แก่ การจัดระบบรักษาความปลอดภัย การวางแผนป้องกันอุบัติเหตุ การติดตั้งระบบเตือนภัย อบรมและซ้อมแผนฉุกเฉิน

ดังนั้น กลุ่มบริหารทั่วไป โรงเรียนเหนือคลองประชาบำรุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
ตรัง กระบี่ คือหน่วยงานสนับสนุนที่สำคัญของสถานศึกษา มีบทบาทในการอำนวยความสะดวก สร้าง
สภาพแวดล้อมที่เหมาะสม และสนับสนุนการดำเนินงานทั้งในด้านการบริหาร การเรียนการสอน และการพัฒนา
นักเรียน เพื่อให้สถานศึกษาสามารถขับเคลื่อนภารกิจหลักได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๙. ผลสัมฤทธิ์ / ประสิทธิภาพ

การดำเนินงานของกลุ่มบริหารทั่วไป โรงเรียนเหนือคลองประชาบำรุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
ตรัง กระบี่ โดยการใช้ “รูปแบบการบริหารงานกลุ่มบริหารทั่วไป NP TEAMWORKS MODEL” ทำให้เกิดประสิทธิผลต่อสถานศึกษาแห่งนี้ ครอบคลุมองค์ประกอบสำคัญตามโครงสร้างของการแบ่งกลุ่มงานภายใน
สถานศึกษาอย่างทั่วถึงและยั่งยืน โดยมุ่งเน้นที่บุคลากรในกลุ่มงาน เพื่อตอบสนองงานตามนโยบาย
กระทรวงศึกษาธิการ (ศธ.) นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) นโยบายสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ (สพม.ตรัง กระบี่) และครบทุกองค์รวมของโรงเรียนเหนือคลองประชาบำรุง
(น.ป.) ดังนี้

๙.๑. Training (การฝึกอบรม)

- มีการพัฒนาทักษะบุคลากรของกลุ่มงานอย่างเป็นระบบ
- เพิ่มสมรรถนะการทำงานเฉพาะทางของบุคลากรในกลุ่มงาน
- สร้างความเชี่ยวชาญในบทบาทของบุคลากรในกลุ่มงาน
- ส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรในกลุ่มงานอย่างต่อเนื่อง

๙.๒. Efficiency (ประสิทธิภาพ)

- เพิ่มผลผลิตขององค์กร
- ลดความสูญเสียในกระบวนการทำงาน
- พัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง
- สร้างมาตรฐานการปฏิบัติงาน

๙.๓. Attitude (ทัศนคติ)

- สร้างความคิดเชิงบวก
- พัฒนาวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน
- ส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กร
- กระตุ้นแรงจูงใจในการทำงาน

๙.๔. Motivation (การสร้างแรงจูงใจ)

- ระบบการให้รางวัล
- การยกย่องชมเชย
- สร้างความก้าวหน้าในอาชีพ
- จัดสวัสดิการที่เหมาะสม

๙.๕. Work Integration (การบูรณาการการทำงาน)

- เชื่อมโยงการทำงานระหว่างหน่วยงาน
- สร้างกระบวนการทำงานที่ราบรื่น
- ลดความซ้ำซ้อนในงาน
- เพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร

๙.๖. Organizational Culture (วัฒนธรรมองค์กร)

- สร้างค่านิยมร่วม
- พัฒนาบรรยากาศการทำงาน
- ส่งเสริมการสื่อสารที่เปิดกว้าง
- สร้างความไว้วางใจ

๙.๗. Relationship (ความสัมพันธ์)

- พัฒนาทักษะการสื่อสาร
- สร้างเครือข่ายการทำงาน
- ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม
- สร้างความเข้าใจระหว่างบุคคล

๙.๘. Knowledge Management (การจัดการความรู้)

- แลกเปลี่ยนองค์ความรู้
- สร้างคลังความรู้องค์กร
- ส่งเสริมนวัตกรรม
- พัฒนาระบบการเรียนรู้

๙.๙. Success (ความสำเร็จ)

- บรรลุเป้าหมายองค์กร
- สร้างความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้เสีย
- พัฒนาอย่างยั่งยืน
- สร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน

สรุปได้ว่า “รูปแบบการบริหารงานกลุ่มบริหารทั่วไป NP TEAMWORKS MODEL” คือระบบที่เป็นแนวทางการพัฒนางานแบบองค์รวม เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควบคู่กับการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ โดยให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ การสร้างแรงจูงใจ และการบูรณาการการทำงานร่วมกัน ด้วยกระบวนการ (PDCA) เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จของโรงเรียนเหนือคลองประชาบำรุง (5G) อย่างยั่งยืน