



การพัฒนารูปแบบการบริหาร เพื่อขับเคลื่อนระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ของโรงเรียนอนุบาลป่าพะยอม



โรงเรียนอนุบาลป่าพะยอม

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต ๑
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ

คำนำ

รายงานการพัฒนานวัตกรรมด้านการบริหารจัดการศึกษา เรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหาร เพื่อการขับเคลื่อนระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนอนุบาลป่าพะยอม ฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อเป็นการเผยแพร่นวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๓

รายงานฉบับนี้สำเร็จได้เพราะความร่วมมือแรงร่วมใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนอนุบาลป่าพะยอมที่ได้ร่วมกันพัฒนานวัตกรรมจนประสบผลสำเร็จ สามารถนำผลงานนวัตกรรมเผยแพร่แก่โรงเรียนประถมศึกษาอื่น และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อีกทั้งสร้างผลงานให้เป็นที่ยอมรับของชาวอำเภอป่าพะยอม และผู้ปกครองนักเรียน ตลอดจนหน่วยงานต้นสังกัด

ขอขอบคุณคณะครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนอนุบาลป่าพะยอมเป็นอย่างสูง ที่ร่วมสร้างสรรค์ผลงานการบริหารจัดการคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอนุบาลป่าพะยอม อันล้ำค่าให้เป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป

ภักดี จำนงค์

ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลป่าพะยอม

สารบัญ

คำนำ.....	ก
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
วัตถุประสงค์.....	๒
กลุ่มเป้าหมาย	๒
หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่ใช้	๓
การออกแบบนวัตกรรม	๒๒
วิธีดำเนินการ.....	๒๓
ผลการสร้างหรือพัฒนานวัตกรรม.....	๒๕
การเผยแพร่วัตกรรม	๒๗

สารบัญภาพ

ภาพประกอบที่ ๑ แสดงคุณสมบัติและทักษะการทำงานแบบคนรุ่นใหม่	๖
ภาพประกอบที่ ๒ แสดงการสร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพ	๙
ภาพประกอบที่ ๓ กระบวนการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา	๑๔
ภาพประกอบที่ ๔ กรอบการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา	๑๕
ภาพประกอบที่ ๕ รูปแบบการบริหารจัดการคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอนุบาลป่าพะยอม	๒๑



แบบรายงานการสร้างนวัตกรรม

๑. ชื่อนวัตกรรม

การพัฒนารูปแบบการบริหารเพื่อการขับเคลื่อนระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนอนุบาลปทุมธานี

๒. ชื่อผู้สร้าง

ชื่อ นายภักดี นายสกุล จำนงค์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลปทุมธานี
โรงเรียนอนุบาลปทุมธานี อำเภอปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี โทรศัพท์ ๐๘๐ -๗๐๑๘๘๕๖ E-mail
address : pakdee๐๗@gmail.com

๓. แนวทางการคิดค้นนวัตกรรม

- ☐ แสวงหานวัตกรรม/แบบอย่างที่ดีจากแหล่งต่างๆที่มีผู้สร้างหรือทำไว้แล้ว แล้วนำมาปรับปรุงหรือพัฒนาใหม่
- ☒ สร้างนวัตกรรมใหม่

๔. ประเภทของนวัตกรรม

- ☒ การบริหารจัดการศึกษา
- ☐ การจัดการเรียนรู้
- ☐ การนิเทศ ติดตาม และประเมินผล

๕. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๕ และ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๓ โดยกำหนดว่า “การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข” และต้องยึดหลักว่า “นักเรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้ และถือว่านักเรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้นักเรียน สามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ”

จากการศึกษาวิเคราะห์รายงานการประเมินตนเอง (SAR) ของโรงเรียนอนุบาลปทุมธานี ระยะ ๓ ปีการศึกษาที่ผ่านมา (ปีการศึกษา ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐) พบว่า ผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้านคุณภาพผู้เรียน ทั้งด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ยังไม่บรรลุค่าเป้าหมาย ตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานที่โรงเรียนกำหนด ผู้ปกครองนักเรียนมีความพึงพอใจต่อคุณภาพผู้เรียนอยู่ในระดับค่อนข้างน้อย สาเหตุสำคัญ เนื่องมาจาก โรงเรียนขาดยุทธศาสตร์เพื่อเป็นพลังผลักดันการบริหารจัดการคุณภาพการศึกษา อีกทั้งประสิทธิภาพของระบบการพัฒนาและส่งเสริมให้ผู้เรียนได้รับ

การพัฒนาตามธรรมชาติ และเต็มตามศักยภาพ มีความอ่อนด้อยไม่สามารถเป็นพลังในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาด้านผู้เรียนให้มีคุณภาพเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาได้ โรงเรียนจึงได้นำระบบการดูแลช่วยเหลือให้นักเรียนมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีคุณภาพต่อไป

๖. วัตถุประสงค์

- ๑) เพื่อพัฒนาพัฒนารูปแบบการบริหารเพื่อการขับเคลื่อนระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนอนุบาลป่าพะยอม
- ๒) เพื่อแก้ไขปัญหา ส่งเสริมและพัฒนาให้นักเรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง มีความสุข และมีทักษะชีวิต
- ๓) เพื่อทราบความพึงพอใจของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่อรูปแบบการบริหารเพื่อการขับเคลื่อนระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนอนุบาลป่าพะยอม

๗. กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของโรงเรียนอนุบาลป่าพะยอม ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๓ จำนวน ๘๑๕ คน ประกอบด้วย

- ๑) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน ๓๕ คน
- ๒) ผู้ปกครองนักเรียน จำนวน ๖๓๒ คน
- ๓) คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนอนุบาลป่าพะยอม จำนวน ๑๕ คน
- ๔) นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ ๑ - ๖ ปีการศึกษา ๒๕๖๓ จำนวน ๖๕๓ คน

๘. หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่ใช้

หลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่นำมาใช้เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารเพื่อการขับเคลื่อนระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ของโรงเรียนอนุบาลป่าพะยอม

๘.๑ การวางแผน (Planning : P)

ความหมายของการวางแผน

การวางแผน คือ กระบวนการของการพิจารณาตัดสินใจล่วงหน้าว่าจะทำอะไร ทำอย่างไร ทำเมื่อไหร่ ทำที่ไหน ทำไม่ต้องทำ ทำเพื่อใคร ใครเป็นผู้รับผิดชอบ และมีการเลือกวัตถุประสงค์ นโยบายโครงการและวิธีปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้นอย่างไร

การวางแผน หมายถึง กระบวนการกำหนดวัตถุประสงค์ สำหรับช่วงเวลา ข้างหน้าและกำหนดสิ่งที่จะกระทำต่างๆ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

การวางแผน เป็นกระบวนการเกี่ยวกับการคิด และการตัดสินใจที่ละเอียดอ่อน และต้องกระทำให้เสร็จสิ้นก่อนจะมีการดำเนินกิจกรรม

การวางแผน หมายถึง วิธีการในการไปถึงเป้าหมาย

การวางแผน หมายถึง กระบวนการพิจารณาตัดสินใจในปัจจุบันว่าจะทำอะไร ทำโดยใคร และทำเพื่ออะไร สำหรับการปฏิบัติการที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต (สมคิด บางโม, ๒๕๕๔ : ๘๒

สรุป การวางแผน หมายถึง การกำหนดเป้าหมาย และแนวทางปฏิบัติไว้ล่วงหน้า เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของงาน โครงการ หรือกิจกรรมที่กำหนดไว้

ความสำคัญของการวางแผน

๑. ช่วยลดการสูญเสียจากการทำงานซ้ำซ้อน
๒. ทำให้มีการกำหนดขอบเขตในการทำงานที่แน่นอน และมีนโยบายที่ชัดเจน
๓. ช่วยให้ผู้บริหารสามารถเตรียมรับสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน และความยุ่งยากที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต ตลอดจนป้องกันการขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นในหน่วยงาน

๔. การวางแผนเป็นเครื่องมือในการบริหารของผู้บริหาร เพื่อให้การดำเนินงาน ประสบผลสำเร็จ อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว ประหยัดเวลา และทรัพยากร

๕. การวางแผนจะช่วยให้เกิดการประสานสัมพันธ์ภายในองค์กร ทำให้การปฏิบัติเป็นไปด้วยความราบรื่นและสามารถตรวจสอบความสำเร็จของเป้าหมายได้คุณภาพของการวางแผนจะมีมากหรือน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับการวิเคราะห์ความถูกต้องของสิ่งต่างๆ ต่อไปนี้

- ๑) รู้ว่ากิจการมีทรัพยากรที่แท้จริงอยู่มากหรือน้อยเพียงใด
- ๒) รู้ว่ากิจการขณะนี้ยืนอยู่ ณ จุดใด ที่แล้วมาสภาพของกิจการเป็นอย่างไร เคยประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวมาอย่างไรบ้างและเกิดขึ้นเพราะเหตุใด
- ๓) รู้ว่าอนาคตธุรกิจต้องการอะไร เช่น ชื่อเสียง การเจริญเติบโต การเป็นธุรกิจผู้นำ เป็นต้น
- ๔) รู้สถานการณ์รอบ ๆ ตัว ในขณะที่ทำงานวางแผน ว่ามีสภาพเป็นอย่างไร ธุรกิจมีจุดอ่อนจุดแข็งอย่างไร สถานการณ์ภายนอกจะก่อให้เกิดผลได้ผลเสียต่อกิจการอย่างไร
- ๕) สามารถทำนายสถานการณ์ในอนาคตได้อย่างถูกต้อง หรือมีความใกล้เคียงความจริงมากหรือน้อยเพียงใด (สมคิด บางโม, ๒๕๕๔ : ๘๓)

๔.๒ การปฏิบัติงานอย่างกระตือรือร้น (Action and Activity : A)

หากทุกคนต้องการความสำเร็จในการทำสิ่งที่สำคัญต่างๆ สิ่งที่จะต้องจำเป็นอย่างยิ่งคือ ความกระตือรือร้น ไม่ว่าคุณจะทำอะไรอยู่ก็ตาม การที่จะประสบความสำเร็จได้นั้นต้องมีมากกว่า ความตื่นตัวของชีวิต ความกระตือรือร้นนั้นมีพลังที่สามารถทำให้ผู้คนรอบข้างสามารถสัมผัสได้ สำหรับผู้ที่มีความกระตือรือร้นอย่างแรงกล้านั้น การหาผู้ติดตาม หรือเพื่อนร่วมทีมงานนั้นทำได้โดยง่าย แนวทางที่ช่วยให้เป็นคนมีความกระตือรือร้นอยู่เสมอ มีดังนี้

รักในสิ่งที่ทำ

คุณต้องมีความรักในสิ่งที่กำลังทำ ถ้าคุณต้องการสร้างพลังกระตือรือร้นสำหรับสิ่งนั้น คุณจะต้องรู้สึกตื่นเต้นกับมันตั้งแต่เช้าถึงยามที่คืนหลับ เมื่อคนเราทำในสิ่งที่รัก จะทำให้มีความกระตือรือร้นสูง ถึงแม้ว่าจะเจอกับปัญหาและอุปสรรคใดๆ ก็สามารถฟันฝ่ามันไปได้ มันเป็นเรื่องง่าย ๆ แค่ว่ารักในสิ่งที่ทำแล้วแรงกระตือรือร้นก็จะตามมาเอง

รู้คุณค่าในสรรพสิ่ง

จงระลึกถึงทุกอย่างที่เกิดขึ้นในชีวิตคุณ และซาบซึ้งในสิ่งที่ได้รับ เพราะมันจะช่วยให้คุณยังรู้สึกตื่นเต้นกับสิ่งที่ทำมากยิ่งขึ้นอีก ความยากลำบาก ความเหน็ดเหนื่อยที่เราต้องเจออยู่ทุกวันนี้ ทำให้

เราสิ่งเล็กๆ ที่ทำให้ชีวิตสะดวกสบายมากขึ้น ได้อย่างง่ายดาย จงระลึกถึงสิ่งดีๆ ทุกอย่างที่เข้ามาในชีวิตของเรา และปลอบปลื้มกับความเป็นตัวเองในวันนี้ นี่เป็นวิธีที่ทรงพลังที่สามารถสร้างแรงกระตุ้นอันยิ่งใหญ่ในชีวิต

มองโลกในแง่ดี

การมองโลกในแง่ร้ายจะทำให้ความกระตือรือร้นของคุณหมดไป ถ้าคุณมีความคิดในแง่ลบ และเห็นน้ำหายไประยะไกลๆ คุณจะรับรู้ได้ถึงแรงกระตุ้นที่หดหายไปอย่างรวดเร็ว คุณจึงต้องปรับตัวเองให้มีความคิดในแง่บวกเพื่อให้แรงกระตุ้นนี้ได้เติบโต ในเรื่องที่เราๆ ก็มีสิ่งดีๆ ซ่อนอยู่เสมอ จงมองด้านดีๆ ของสิ่งๆ นั้น การฝึกมองโลกในแง่ดี แม้ดูเหมือนมีสถานการณ์ลวร้ายเกิดขึ้น จะทำให้คุณพบว่าตัวเองได้รับแรงกระตุ้นที่มหัศจรรย์ ที่จะช่วยให้คุณก้าวไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

เป็นผู้ริเริ่ม

หากคุณเป็นคนสร้างสรรค์สิ่งต่างๆ ให้เกิดขึ้น คุณได้เปลี่ยนความตั้งใจของคุณให้เป็นความกระตือรือร้นได้อย่างลงตัว การเป็นผู้ริเริ่มทำสิ่งต่างๆ นี้สามารถสร้างความกระตือรือร้นที่ช่วยส่งเสริมในเรื่องที่คุณมีความสนใจอย่างแท้จริง อาจจะเป็นบางสิ่งที่คุณมีความหลงใหลอยากทำ ในสถานที่ทำงาน หากคุณสามารถเลือกงานที่จะทำได้ จงเลือกงานที่คุณรู้ว่าทำได้ดี แทนการเลือกงานที่ง่ายที่สุด

เป็นคนมีเหตุผล

วิธีที่รวดเร็วที่สุดที่สามารถทำลายแรงกระตุ้นและความกระตือรือร้นให้หมดไปคือ การเป็นคนไร้เหตุผลอย่างสิ้นเชิง จงใช้ชีวิตอยู่กับความจริงและเข้าใจสิ่งต่างๆ สิ่งนี้จะทำให้ความกระตือรือร้นของคุณมีที่ยึดเหนี่ยว ความไร้เหตุผลสามารถนำไปสู่ความผิดพลาดอย่างแน่นอน อีกทั้งยังสร้างพลังงานในแง่ลบด้วย การสร้างแรงกระตุ้นในสภาพแวดล้อมแบบนั้น เป็นสิ่งที่แทบเป็นไปไม่ได้ เพราะฉะนั้นจงอยู่กับหลักเหตุและผล เพื่อทำให้สามารถคงความกระตือรือร้นนั้นได้ต่อไป

มีการพัฒนาตัวเอง

ควรเข้าใจว่าการมีชีวิตคือการไม่หยุดพัฒนาตัวเอง เพราะคุณคือส่วนหนึ่งของวิวัฒนาการ การได้รับรู้ว่าตัวเองสามารถพัฒนาและดีขึ้นกว่าเดิมในทุกๆ วัน เป็นวิธีที่เสริมสร้างความกระตือรือร้นได้อย่างดีเยี่ยม การที่รู้ว่าทุกๆ ช่วงเวลานั้นมีคุณค่า และมีจุดมุ่งหมาย เป็นความรู้สึกที่ดีอย่างไม่น่าเชื่อ และยังสร้างรากฐานแห่งความกระตือรือร้นที่แข็งแกร่ง ที่คุณสามารถคงไว้ได้อย่างเต็มที่ จงพัฒนาตัวเองอยู่เสมอและก้าวไปสู่วันข้างหน้า (สืบทอดจาก <https://medium.com/@jobnisit> เมื่อ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๑)

๔.๓ การทำงานแบบคนรุ่นใหม่ (Young Blood : Y)

คุณสมบัติและพฤติกรรมการทำงานแบบคนรุ่นใหม่ ต้องมีทักษะการทำงานที่องค์กรต้องการ ๗ ประการดังนี้

๑) มีความรับผิดชอบสูง

องค์กรส่วนใหญ่ต้องการพนักงานที่มีความรับผิดชอบสูง มอบหมายงานอะไรให้ ก็พยายามที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จ รวมทั้งสามารถเชื่อใจ และไว้วางใจได้ในการเข้ามาช่วยเหลือองค์กรเดินไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

๒) ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้ดี

สำหรับองค์กรที่ต้องการประสบความสำเร็จอย่างรวดเร็ว มักจะต้องการพนักงานที่มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างดี ไม่ใช่พนักงานที่ทำงานแบบเดิมๆ อยู่แบบเดิมๆ คิดแบบเดิมๆ หรือเวลาที่มีอะไรเปลี่ยนแปลงก็พยายามที่จะต่อต้าน และไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

๓) เก่งเรื่องคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยี

ในยุคที่เทคโนโลยีเข้ามามีส่วนร่วมในชีวิตประจำวันมากขึ้น จึงส่งผลต่อรูปแบบการทำงานที่เปลี่ยนไปจากเดิม ทำให้หลายๆ องค์กรต้องการคนทำงานรุ่นใหม่ที่มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ไม่ว่าจะเป็นคอมพิวเตอร์หรืออุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ต่างๆ

๔) คิดวิเคราะห์ได้แก้ปัญหาเป็น

การคิดวิเคราะห์ ถือเป็นทักษะพื้นฐานสำคัญในโลกของการทำงาน เพราะสามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานส่วนอื่นๆ ได้ เช่น การวางแผน การแก้ไขปัญหาต่างๆ ฯลฯ องค์กรจึงต้องการคนทำงานรุ่นใหม่ที่มีคุณสมบัตินี้เป็นอย่างมาก

๕) รู้ภาษาต่างประเทศ

ภาษาเป็นสิ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างมากในโลกของการทำงานปัจจุบัน เพราะคนทำงานต้องใช้ทักษะด้านภาษาทั้งเพื่อการสื่อสารและค้นคว้าหาความรู้ โดยเฉพาะภาษาอังกฤษ แต่ถ้ามีความสามารถภาษาที่ ๓ ด้วย เช่น ภาษาจีน หรือภาษาญี่ปุ่น ก็ยิ่งกลายเป็นคนที่องค์กรต้องการมากขึ้นไปอีก

๖) มีความคิดสร้างสรรค์

คงต้องยอมรับว่าความคิดสร้างสรรค์เป็นส่วนสำคัญที่ช่วยให้องค์กรขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ ตลอดจนสามารถสร้างสรรค์ผลงานให้โดดเด่น และแตกต่างจากคู่แข่งได้ ในปัจจุบันหลายๆ องค์กรจึงหันมาให้ความสำคัญกับทักษะด้านนี้กันมากขึ้น

๗) การสื่อสารที่ถูกต้องเหมาะสม

ในการทำงาน ทุกคนต้องมีการสื่อสารกันทั้งนั้น ทั้งกับเพื่อนร่วมงาน คนที่ทำงานด้วยกัน หรือกับลูกค้า ซึ่งถ้าคุณมีความสามารถในการสื่อสารที่เป็นระบบ รู้จักการลำดับความสำคัญในการสื่อสารให้ผู้รับสารเข้าใจได้ดี ก็จะช่วยทำให้การทำงานราบรื่นยิ่งขึ้น

สรุป งานต่างๆ ไม่อาจสำเร็จลงได้หากปราศจากคนทำงาน องค์กรจะมีความเจริญก้าวหน้าหรือประสบความสำเร็จหรือไม่นั้น สิ่งสำคัญก็คือคนทำงานที่มีความสามารถและมีประสิทธิภาพมากพอที่จะพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าได้ แต่ความรู้ความสามารถที่ตรงกับงานเพียงอย่างเดียวคงจะไม่พอสำหรับองค์กรที่ต้องการจากคนทำงานรุ่นใหม่ บุคลากรจึงต้องหาทักษะและคุณสมบัติอื่นๆ ที่จะทำให้มีความโดดเด่นและเป็นสิ่งที่องค์กรมองหาจากคนทำงานรุ่นใหม่ ซึ่งจะต้องมีความพิเศษดังภาพประกอบต่อไปนี้ (สืบทอดจาก <https://www.jobs.asearcher.com/blog/post/๗>)



๘.๔ การทำงานเป็นทีมหนึ่งเดียว (One and All : O)

การทำงานเป็นทีม นับเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญขององค์กร เมื่อบุคลากรร่วมมือร่วมใจกัน จะทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ส่งเสริมกระบวนการทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายที่วางไว้ อีกทั้งการทำงานเป็นทีมยังช่วยให้เราได้ความคิดริเริ่มใหม่ ๆ จากสมาชิกในทีมที่มีทักษะ ประสบการณ์ที่หลากหลาย ซึ่งอาจทำให้เกิดการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ในองค์กรเพิ่มขึ้นด้วย

ทีม หมายถึง กลุ่มคนทำงาน ที่มีความรับผิดชอบงานร่วมกันตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยที่กลุ่มคนเหล่านั้นต้องมีความรู้สึกและมีส่วนร่วมไปด้วยกัน

การสร้างทีมงาน หมายถึง ความพยายามที่จะเข้าใจพฤติกรรมของคนที่ต้องมาปฏิบัติงานร่วมกัน และทำให้กลุ่มคนเหล่านั้นสามารถเรียนรู้ วิเคราะห์ปัญหา และหาทางออกในการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้น หน่วยงานหรือองค์กรที่จะประสบความสำเร็จ ต้องมีการสร้างทีมที่มีความสามัคคี และมีเป้าหมายการทำงานในทิศทางเดียวกัน

ประสิทธิภาพ หมายถึง การทำงานที่ได้ผลผลิตหรือผลลัพธ์ตามที่ต้องการ โดยใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ประหยัด เกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม ทั้งนี้ต้องมีการลดขั้นตอนและเวลาในการปฏิบัติงานเพื่ออำนวยความสะดวกและลดภาระค่าใช้จ่ายด้วย

องค์ประกอบการทำงานเป็นทีม

๑. ผู้นำทีม ต้องไม่ใช่เพียงผู้สั่งการเพียงอย่างเดียว แต่ต้องรู้จักการบริหารงานและบริหารบุคคลซึ่งเป็นสมาชิกในทีมให้ดีขึ้นโดยมีคุณลักษณะดังนี้

- มีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกล สามารถมองไปข้างหน้า เข้าใจทิศทาง และรู้จักวิธีขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายได้
- มีความคิดริเริ่มที่ดี คิดอะไรใหม่ ๆ หาวิธีการ หรือกระบวนการใหม่ๆ พัฒนาตัวเองอยู่เสมอ
- วางแผนการทำงานได้ดี รวมถึงการแบ่งงาน จัดการหน้าที่ บริหารการทำงานสมาชิกในทีม

– มีวินัยและความรับผิดชอบ มีวินัย และควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามที่ได้วางแผนไว้ให้ดีที่สุด

– มีทักษะในการสร้างแรงจูงใจ ส่งเสริมการทำงานระบบทีม และสร้างความเชื่อมั่นที่ดีให้กับทุกคนในทีม

– เป็นนักสื่อสารที่ยอดเยี่ยม ทั้งผู้พูดและผู้ฟังที่ดี รับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในทีมทุกคนอย่างเท่าเทียม การสื่อสารที่ดีจะทำให้กระบวนการทำงานของทีมราบรื่น และบรรลุเป้าหมาย

– เป็นนักคิดวิเคราะห์ที่ดี สามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม รวดเร็ว และรอบคอบ

๒. สมาชิกทีม ทุกคนในทีม นับเป็นส่วนประกอบที่สำคัญอย่างยิ่งในระบบการทำงานเป็นทีมโดยมีคุณลักษณะดังนี้

– รับผิดชอบในการทำงาน ที่ได้รับมอบหมาย จะทำให้แผนงานที่ทีมวางไว้มีโอกาสประสบความสำเร็จมากกว่าทีมที่มีสมาชิกที่ไม่มีความรับผิดชอบ

– เคารพกฎและกติการ่วมกัน การทำงานในระบบทีม กฎกติกามีความสำคัญมาก ทุกคนไม่ได้ทำงานคนเดียว และทุกคนมีลักษณะนิสัยที่แตกต่างกัน แต่สิ่งที่จะทำให้ทุกคนอยู่ร่วมกันได้ก็คือการเคารพและยอมรับปฏิบัติตามในกฎระเบียบเดียวกัน

– ให้ความร่วมมือกันอย่างเต็มที่ เป็นสิ่งสำคัญในการทำงานเป็นทีม เมื่อไม่มีความร่วมมือกันระบบการทำงานของทีมจะเกิดปัญหาและส่งผลกระทบต่อการทำงาน

– ยอมรับความแตกต่าง เปิดใจรับความคิดเห็นใหม่ ๆ ความคิดเห็นที่ต่างกันไม่ใช่สิ่งที่ผิด แต่ควรยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างกัน และพิจารณาร่วมกันหาแนวทางที่ดีที่สุดกับสถานการณ์นั้น ๆ

– คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ความสำเร็จไม่ได้เป็นของใครคนใดคนหนึ่ง แต่เป็นความสำเร็จที่เกิดจากการร่วมมือร่วมแรงกัน

๓. กระบวนการทำงาน ทุกคนต้องเคารพกติการ่วมกัน ซึ่งเป็นกรอบสำคัญทำให้ทุกคนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยคำนึงถึง

– ต้องแบ่งหน้าที่ชัดเจนในกระบวนการทำงานไม่ทับซ้อน แต่ละคนควรมีหน้าที่ที่รับผิดชอบชัดเจนเพื่อให้ทุกคนทำหน้าที่ให้ดีที่สุดในการบรรลุเป้าหมาย

– ต้องมีแนวทางปฏิบัติร่วมกัน เพื่อยึดถือและปฏิบัติในกรอบเดียวกัน ที่สำคัญกติกาต้องยุติธรรมสำหรับทุกฝ่ายไม่เอื้อเอียงเข้าข้างผู้ใดผู้หนึ่ง

– กระบวนการทำงานมีความชัดเจน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติสามารถทำงานได้ตามเป้าหมายและมีประสิทธิภาพผ่านขั้นตอนกระบวนการทำงานที่วางไว้

– สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ที่เหมาะสม องค์กรและทีมควรมีความยืดหยุ่นและปรับตัวเองให้ไปตามสถานการณ์ ซึ่งระบบและกติกาต่าง ๆ ก็ควรจะปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ ด้วย เพื่อให้กระบวนการทำงานมีประสิทธิภาพ

ปัจจัยสนับสนุนให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพ

๑. ผู้นำสามารถมอบหมายงานและแบ่งภาระงาน ให้ผู้อื่นดำเนินการโดยทำงานเป็นทีม และผู้นำจำเป็นต้องมีทักษะในงานที่รับผิดชอบ การจัดการปัญหาความขัดแย้ง และการสร้างแรงจูงใจ

๒. ผู้นำและทีมกำหนดเป้าหมายร่วมกัน เพื่อดำเนินการตามนโยบาย และติดตามประเมินผลการทำงานตามแผนที่วางไว้ โดยพิจารณาตามระยะเวลา ปริมาณ และคุณภาพ เป็นต้น

๓. ผู้นำและทีมต้องมีความสามัคคี เพราะทำให้ทุกคนรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

๔. ผู้นำต้องสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีภายในทีม ช่วยให้การดำเนินงานของทีมมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

๕. ผู้นำและทีมต้องมีความคิดสร้างสรรค์ ได้แก่ ความคิดแปลกใหม่ และสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง เกิดประโยชน์กับหน่วยงานหรือองค์กร

๖. ผู้นำต้องทำหน้าที่สร้างแรงจูงใจ ให้สมาชิกในทีมเกิดพลังในการทำงาน กระตือรือร้น รู้สึกถึงการมีส่วนร่วม ซึ่งแรงจูงใจทำให้สมาชิกในทีมร่วมกันทำงานด้วยความพึงพอใจ และมีความสุขกับการทำงาน เกิดพฤติกรรมเชิงบวก สุดท้ายองค์กรจะสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

๗. ผู้นำสามารถสอนงานหรือแนะนำวิธีการทำงาน เพื่อพัฒนาทักษะและเพิ่มความรู้ให้บุคลากรในทีม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในงานที่ทำ

๘. ผู้นำควรชื่นชมความสำเร็จของทีม เป็นแรงผลักดันให้ทีมมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง (สืบค้นจาก [ps://www2.si.mahidol.ac.th/km/knowledgeassets/](https://www2.si.mahidol.ac.th/km/knowledgeassets/))

สรุป การสร้างทีมให้มีประสิทธิภาพ แสดงได้ดังภาพประกอบ ๒



ภาพประกอบที่ ๒ แสดงการสร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพ

ที่มา : งานจัดการความรู้ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล

๘.๕ การกำกับติดตาม (Monitoring: M)

วัตถุประสงค์การติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา

- ๑) เพื่อให้สถานศึกษาสามารถติดตามรวบรวมข้อมูลความก้าวหน้าของการดำเนินงานและการปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง
- ๒) เพื่อรวบรวมและจัดระบบข้อมูลสารสนเทศ และนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด
- ๓) เพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา และเป็นที่ยอมรับ
- ๔) เพื่อสร้างความพึงพอใจแก่ผู้เกี่ยวข้อง
- ๕) เพื่อเตรียมพร้อมรับการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัด และรองรับการประเมินคุณภาพภายนอก

รูปแบบการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา

รูปแบบที่ ๑ ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามตรวจสอบ

เป็นการติดตามตรวจสอบการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการประจำปี เป็นระยะๆ อย่างต่อเนื่องด้วยตนเองตามโครงการ/กิจกรรมต่างๆ ที่กำหนดไว้ สามารถดำเนินงานได้ตามแผนหรือไม่ มีการปรับแผนหรือไม่ ถ้ามีเพราะเหตุใด ผลการดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์/ตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการ/กิจกรรมหรือไม่ เพียงใด แล้วสรุปเป็นรายงานการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

รูปแบบที่ ๒ คณะกรรมการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา

เป็นการติดตามตรวจสอบของคณะกรรมการของสถานศึกษาที่ได้รับแต่งตั้งเป็นผู้ติดตามตรวจสอบการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีเป็นระยะตามที่สถานศึกษากำหนด คือโครงการ/กิจกรรมต่างๆ ที่กำหนดไว้ สามารถดำเนินงานได้ตามแผนหรือไม่ มีการปรับแผนหรือไม่ ถ้ามีเพราะเหตุใด ผลการดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์/ตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการ/กิจกรรมหรือไม่ เพียงใด แล้วสรุปรายงานผลการติดตามตรวจสอบพร้อมให้ข้อสังเกต ข้อเสนอแนะ เพื่อการปรับปรุงแก้ไข เสนอผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาดำเนินการต่อไป

รูปแบบที่ ๓ หัวหน้ากลุ่มงาน/ฝ่ายงาน ติดตามตรวจสอบ

เป็นการติดตามตรวจสอบคุณภาพโดยผู้ปฏิบัติงานเสนอหัวหน้ากลุ่มงาน/ฝ่ายงานของตน หัวหน้ากลุ่มงาน/ฝ่ายงาน ติดตามตรวจสอบ การปฏิบัติงานจากรายงานดังกล่าวและตรวจสอบการปฏิบัติงานจริง ข้อสังเกต ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์/ตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการ/กิจกรรม แล้วสรุปเป็นรายงานการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาตามแผนปฏิบัติการประจำปีของกลุ่มงาน/ฝ่าย เสนอต่อคณะกรรมการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาที่ได้รับแต่งตั้ง คณะกรรมการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาติดตามตรวจสอบการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีโรงเรียนจากรายงานของกลุ่มงาน/ฝ่ายงาน ศึกษา

เอกสาร สอบถาม สัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แล้วสรุปรายงานผลการติดตามตรวจสอบพร้อมให้ข้อสังเกต ข้อเสนอแนะ เพื่อการปรับปรุงแก้ไข เสนอผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาดำเนินการต่อไป

รูปแบบที่ ๔ ผู้ปฏิบัติงานรายการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการประจำปี

เป็นการติดตามตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานตามที่

สถานศึกษากำหนด คือโครงการ/กิจกรรมต่างๆ ที่กำหนดไว้ สามารถดำเนินงานได้ตามแผนหรือไม่ มีการปรับแผนหรือไม่ ถ้ามีเพราะเหตุใด ผลการดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์/ตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการ/กิจกรรมหรือไม่ เพียงใด และผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ติดตามตรวจสอบจากรายงานดังกล่าว และติดตามตรวจสอบการปฏิบัติงานจริงด้วยตนเองพร้อมทั้งให้ข้อสังเกต ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์/ตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการ/กิจกรรม แล้วสรุปเป็นรายงานการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

กระบวนการการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา

การติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาเป็นกระบวนการที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เป็นการติดตามตรวจสอบความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษา ซึ่งมีการดำเนินงานใน ๒ ลักษณะ คือ การติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาโดยหน่วยงานต้นสังกัด และการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาโดยสถานศึกษา ดังนี้

๑. การติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาโดยหน่วยงานต้นสังกัด

กฎกระทรวงฯ ได้กำหนดให้หน่วยงานต้นสังกัดติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาอย่างน้อยหนึ่งครั้งในสามปีและแจ้งให้สถานศึกษาทราบ พร้อมเปิดเผยผลการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาต่อสาธารณชน ซึ่งในการดำเนินการดังกล่าวนี้ หน่วยงานต้นสังกัดควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการที่ทำหน้าที่ในการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาแต่ละแห่งอย่างน้อย ๓-๕ คน โดยเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่าง ๆ ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการเป็นคณะกรรมการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ซึ่งสามารถแบ่งออกได้เป็น ๒ กลุ่ม ดังนี้

๑) บุคลากรภายในสังกัด ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ/รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา องค์คณะบุคคลทั้ง ๔ คณะ (ประกอบด้วย คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา คณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และนิเทศการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา และคณะกรรมการสถานศึกษา) ผู้อำนวยการ/หัวหน้ากลุ่มงานศึกษานิเทศก์ นักวิชาการศึกษา เจ้าหน้าที่กลุ่มงานต่าง ๆ รวมถึงผู้บริหารสถานศึกษา และครู เป็นต้น

๒) บุคลากรจากภาคส่วนอื่น ประกอบด้วย ข้าราชการบำนาญ คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองนักเรียน สถาบันอุดมศึกษา บุคลากรในชุมชนและท้องถิ่นที่มีส่วนได้ส่วนเสียและมีความรู้เรื่องการจัดการศึกษา เป็นต้น

๒. การติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาโดยสถานศึกษา

การติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาโดยสถานศึกษา เป็นกระบวนการที่สถานศึกษาสามารถตรวจสอบคุณภาพได้ตามบริบทของสถานศึกษา ซึ่งในการตรวจสอบคุณภาพ

การศึกษาตามกฎกระทรวง ฯ เป็นการติดตามตรวจสอบความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานตามแผนพัฒนา การจัดการศึกษา ประกอบด้วย การปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการประจำปี การดำเนินงานตามโครงการ/ กิจกรรมที่กำหนดไว้ได้ตามแผนหรือไม่ มีการปรับแผนหรือไม่ มีเพราะเหตุใด มีการสรุปผลการดำเนินงาน บรรลุตามวัตถุประสงค์ของโครงการฯ การติดตามตรวจสอบมีการให้ข้อสังเกต ให้ข้อเสนอแนะเพื่อ ดำเนินการต่อไป

การติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา เป็นกระบวนการติดตามตรวจสอบ ความก้าวหน้าของการดำเนินงาน ได้แก่ ด้านปัจจัย ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต/ผลลัพธ์ เพื่อให้ การบริหารจัดการคุณภาพมีประสิทธิภาพใช้วงจรการบริหารงานเชิงระบบหรือวงจรเดมมิง (PDCA) เป็น เครื่องมือในการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา

กระบวนการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา

๑. วางแผนติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา เป็นองค์ประกอบแรกที่สำคัญที่สุด การวางระบบที่ดีจะต้องกำหนดขั้นตอนการทำงานที่มีวิธีการปฏิบัติที่เป็นมาตรฐานและการบันทึก การทำงานทุกขั้นตอนเป็นปัจจุบัน ข้อมูลจากบันทึกนี้จะนำไปสู่การตรวจสอบ ประเมินตนเอง และ ให้ผู้อื่น ตรวจสอบได้ เพราะข้อมูลที่ได้เป็นสารสนเทศที่สะท้อนให้เห็นคุณภาพตามมาตรฐานและตัวบ่งชี้ของระบบย่อย หลายๆ ระบบย่อยเป็นคุณภาพรวมของสถานศึกษาทั้งหมด

๑) แต่งตั้งบุคลากรตรวจติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา

๒) ชี้แจงแนวการดำเนินงาน วัตถุประสงค์ ขอบข่ายสาระสำคัญของการ ติดตาม ตรวจสอบคุณภาพการศึกษา

๓) จัดทำปฏิทินการติดตามคุณภาพการศึกษา

๔) ทบทวนเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการติดตามตรวจสอบคุณภาพ การศึกษา

๕) สรุปและกำหนดประเด็นสำคัญของการติดตามตรวจสอบคุณภาพ การศึกษา

๖) สร้างแบบเครื่องมือ แบบบันทึกในการติดตามคุณภาพการศึกษา

๒. ดำเนินการตามแผนการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา เป็นการติดตาม ตรวจสอบความก้าวหน้าด้านปัจจัย ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต/ผลลัพธ์ การปฏิบัติร่วมกันของ บุคลากรที่ได้รับมอบหมายตามกระบวนการ วิธีการที่กำหนดและต้องปฏิบัติอย่างต่อเนื่องเป็นระยะๆ เพื่อให้การติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษามีประสิทธิภาพควรใช้แนวทางในการ ดำเนินงาน ดังนี้

๑) กำหนดให้การติดตามตรวจสอบคุณภาพเป็นรายการกิจกรรมครอบคลุมภารกิจ ของสถานศึกษา

๒) สร้างความตระหนัก ความเข้าใจเกี่ยวกับการติดตามตรวจสอบคุณภาพ การศึกษาแก่ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

๓) วางระบบการทำงานและมอบหมายการติดตามตรวจสอบคุณภาพ การศึกษาดำเนินการเป็นระยะๆ ตลอดช่วงเวลาที่ปฏิบัติ โดยกำหนดเรื่องและปฏิทินปฏิบัติการ

๔) ครูและบุคลากรปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีหรือกิจกรรมที่ สถานศึกษากำหนดขึ้นเป็นผู้ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของตนเอง ตามปฏิทินปฏิบัติงาน รวมทั้ง ดำเนินการแก้ไข ปรับปรุง การดำเนินงานของตนเองให้เป็นไปตามแผน

๕) ครูและบุคลากรรวบรวมร่องรอย หลักฐานการดำเนินงานและผลการ ตรวจสอบมาปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติไปสู่เป้าหมาย

๖) คณะทำงานที่สถานศึกษาแต่งตั้งให้ทำหน้าที่ติดตามตรวจสอบ รวบรวม ข้อมูล ร่องรอย หลักฐานการดำเนินงานทั้งหมดในภาพรวมของแผนพัฒนาการจัดการศึกษา และจัดทำ รายงานเสนอเพื่อดำเนินการพัฒนาคุณภาพต่อไป

๓. รายงานผลการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา

เป็นการตรวจสอบ/ประเมินตนเอง ร่วมกันหรือผลัดเปลี่ยนกันประเมินเพื่อเป็นการ ทบทวนการปฏิบัติงาน มีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา สารสำคัญของ การรายงาน ประกอบด้วย

- ๑) ระยะเวลาของการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา
- ๒) ขอบเขตและวัตถุประสงค์
- ๓) วิธีการที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพการศึกษา
- ๔) กิจกรรมที่ได้สำเร็จเป็นที่น่าสนใจและกิจกรรมที่ไม่เป็นไปตามสภาพที่

คาดหวัง

- ๕) ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาและแก้ไขปรับปรุงเพื่อพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

๔. การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

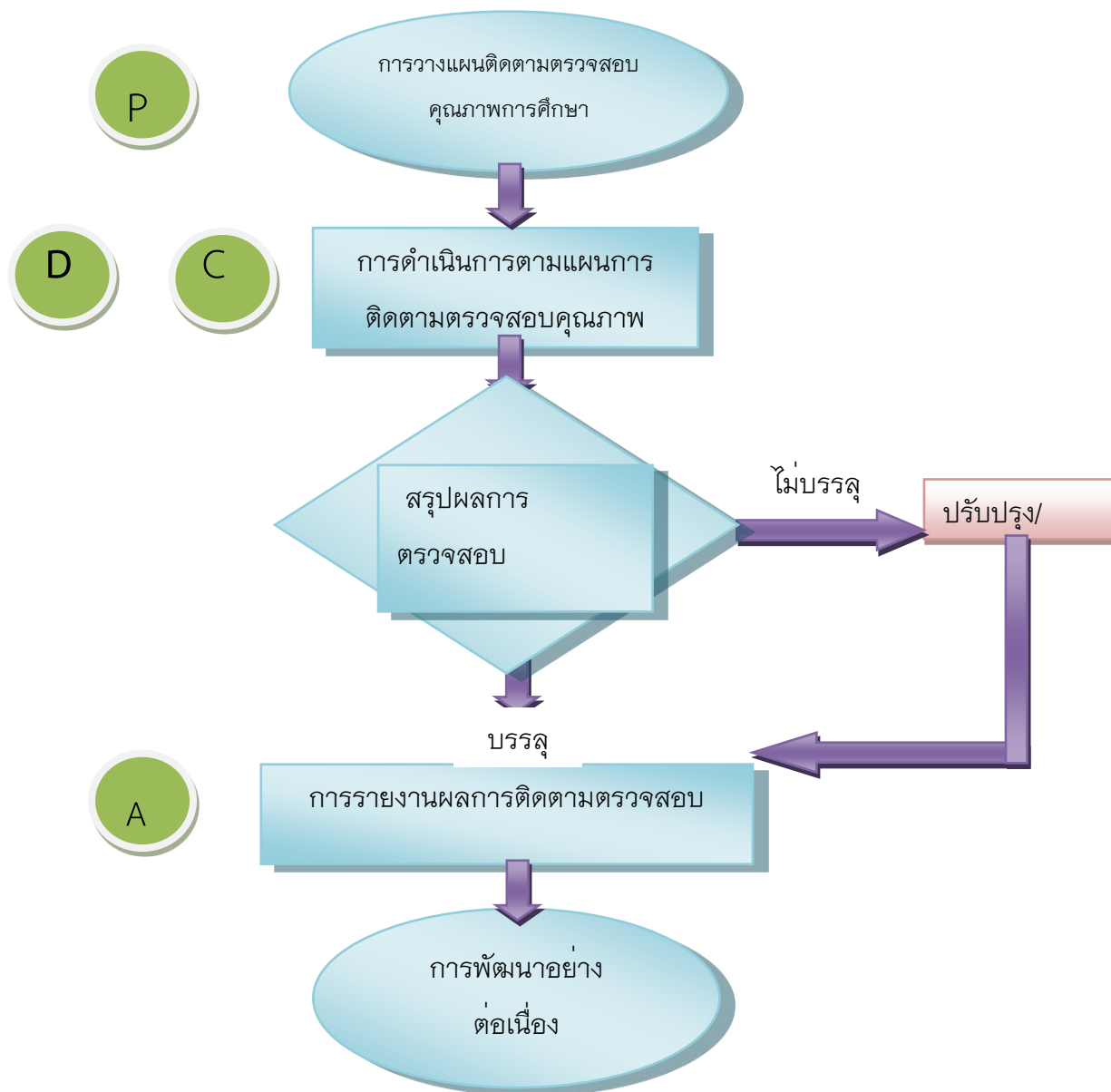
เป็นการเสนอแนะมาตรการเร่งรัดพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบ โดย นำผลการประเมินมาพัฒนา ประกอบด้วย

- ๑) ระบุกิจกรรมที่ได้สำเร็จเป็นที่น่าสนใจ และประเด็นที่ไม่เป็นไปตามสภาพที่

คาดหวัง

- ๒) จัดทำและบันทึกข้อเสนอแนะ
- ๓) กำหนดระยะเวลาในการพัฒนา
- ๔) ตรวจสอบการดำเนินงานซ้ำ เพื่อนำผลไปใช้ในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

จากหลักการการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา สามารถสรุปเป็นกระบวนการติดตาม ตรวจสอบคุณภาพการศึกษาดังภาพประกอบที่ ๓



ภาพประกอบที่ ๓ กระบวนการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา

กรอบการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา

จุดเน้นของการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาอยู่ที่ “กระบวนการดำเนินงานตามแผน”(Process ongoing) ซึ่งเป็นช่วงระหว่างที่สถานศึกษานำแผนสู่การปฏิบัติ ดังนั้น ผลที่ได้จากการติดตามตรวจสอบจึงถือเป็นข้อมูลสำคัญสำหรับการปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานตามที่แผนปฏิบัติงานของสถานศึกษาได้กำหนดไว้ และนำไปสู่การปรับปรุงแผนการดำเนินงานในระยะต่อไป แต่อย่างไรก็ตาม หน่วยงานต้นสังกัดก็สามารถนำแนวคิดเชิงระบบมาใช้เป็นกรอบในการติดตาม

ตรวจสอบคุณภาพการศึกษาได้เช่นกัน ซึ่งมีองค์ประกอบ ๓ ด้าน ได้แก่ ด้านปัจจัย ด้านกระบวนการ (กระบวนการดำเนินงานตามแผน) และด้านผลผลิต/ผลลัพธ์ ดังแผนภาพประกอบที่ ๔



ภาพประกอบที่ ๔ กรอบการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา

กรอบการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาตามแนวคิดเชิงระบบ (System Approach) สรุปได้ดังนี้

๑. ด้านปัจจัย

๑) บุคคล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา ฯลฯ ซึ่งบุคคลเหล่านี้จะต้องได้รับการพัฒนาให้เป็นผู้มีความรู้ ความเข้าใจ และมีทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ที่มีความตระหนักและมุ่งมั่นพัฒนาอย่างมีอาชีพ โดยมีประเด็นในการติดตามตรวจสอบ เช่น จำนวนครูที่เพียงพอ

ครูมีวุฒิที่ตรงตามที่สอน/การสอนตามความถนัด คุณลักษณะและการปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณ ภาวะผู้นำของผู้บริหารและความสามารถในการบริหารจัดการ เป็นต้น

๒) ทรัพยากร เทคโนโลยี และงบประมาณ ได้แก่ ห้องเรียน อาคารสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวก หลักสูตร สภาพสิ่งแวดล้อม แหล่งเรียนรู้ เทคโนโลยี งบประมาณ ฯลฯ โดยมีประเด็นในการติดตามตรวจสอบ เช่น ความเหมาะสมของหลักสูตรกับผู้เรียนและท้องถิ่น ความเหมาะสมและเพียงพอของห้องเรียน อาคารเรียน สื่อ อุปกรณ์เทคโนโลยี งบประมาณ ความหลากหลายของแหล่งเรียนรู้ เป็นต้น

๒. ด้านกระบวนการ

๑) การบริหาร การบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน การบริหารเชิงกลยุทธ์และมีส่วนร่วม เป็นต้น โดยจัดการ ได้แก่ มีประเด็นในการติดตามตรวจสอบ เช่น การบริหารจัดการที่เน้นการมีส่วนร่วม การบริหารจัดการตามภาระงานของสถานศึกษา เป็นต้น

๒) กระบวนการเรียนรู้ ได้แก่ การจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียน การใช้กระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน เป็นต้น โดยมีประเด็นในการติดตามตรวจสอบ เช่น ความสามารถของครูในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ความสามารถของครูการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียน การทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน เป็นต้น

๓) การประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ได้แก่ การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา การจัดระบบการบริหารและสารสนเทศ การดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา การติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา การประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา การจัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานการประเมินคุณภาพภายในและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

๓. ด้านผลผลิต/ผลลัพธ์

๑) คุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการเรียนรู้และมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ อัตราการศึกษาต่อและประกอบอาชีพ ซึ่งเป็นผลการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพจากด้านปัจจัยและด้านกระบวนการดังที่กล่าวแล้ว ส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ มีสมรรถนะสำคัญ มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น โดยมีประเด็นในการติดตามตรวจสอบ เช่น คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน ความรู้และทักษะของผู้เรียน และสมรรถนะของผู้เรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา เป็นต้น

๒) สถานศึกษามีคุณภาพเป็นแบบอย่างและได้รับการยอมรับจากชุมชน และให้ความช่วยเหลือชุมชนและโรงเรียนอื่น โดยมีประเด็นในการติดตามตรวจสอบ เช่น ความพึงพอใจของชุมชนต่อสถานศึกษา ความเป็นแบบอย่างที่ดีของสถานศึกษา เป็นต้น

๘.๖ วัฒนธรรมองค์กรแห่งคุณภาพ (Corporate Culture Of Quality : C)

วัฒนธรรมมีผู้ให้คำจำกัดความไว้ว่า “วัฒนธรรมเป็นมรดกสังคมของพฤติกรรมมนุษย์ที่ได้สะสมไว้ในอดีต และได้ตกทอดมาเป็นสมบัติที่มนุษย์ในปัจจุบันเอามาใช้ในการครองชีวิต” (ไพบูลย์ ช่างเรียน, ๒๕๓๒, ๑๐)

Tayeb (๑๙๙๖,๓๖) กล่าวว่า “วัฒนธรรมเป็นส่วนสำคัญในการกำหนดทัศนคติและพฤติกรรมในสังคมแต่ละกลุ่ม”

อาจสรุปได้ว่าวัฒนธรรมเป็นสิ่งที่ได้รับการถ่ายทอด สืบต่อกันมาโดยมีบทบาทสำคัญในการกำหนดโครงสร้าง หน้าที่ พฤติกรรม และกระบวนการทำงานอื่นๆ ของบุคคล โดยวัฒนธรรมจะเข้าไปมีบทบาทในการหล่อหลอมให้บุคคลมีพฤติกรรมไปในแนวทางเดียวกันภายในสังคม อีกทั้งยังเป็นตัวกำหนดทัศนคติ ความเชื่อและค่านิยมต่างๆ ดังนั้นเมื่อมนุษย์อยู่รวมกันเป็นกลุ่มหรือองค์กรก็จะมีกำหนดโครงสร้างบทบาทและหน้าที่ในการอยู่ร่วมกัน โดยจารีตประเพณีและวัฒนธรรมเป็นตัวควบคุมความประพฤติของคนในกลุ่มให้ดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน

ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร

องค์กรต่างๆ ย่อมมีแบบแผนความคิดและแนวทางการปฏิบัติงานที่สมาชิกยึดถือปฏิบัติอันเป็นเอกลักษณ์เฉพาะ ซึ่งปฏิบัติสืบต่อกันมาเป็นระยะเวลายาวนานต่อเนื่องซึ่งเป็นพลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายความสำเร็จสูงสุดตามที่มุ่งหวัง ซึ่งถือเป็นข้อดีและจุดแข็งที่จะนำความสำเร็จมาสู่องค์กร แบบแผนความคิดและแนวทางปฏิบัติที่ผ่านกระบวนการยอมรับและปฏิบัติจนเป็นวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ

มีนักวิชาการทั้งไทยและต่างประเทศได้ให้คำนิยามของวัฒนธรรมองค์กรไว้ ดังนี้

ราแอสซี และ ชูลทซ์ (Ravasi และ Schultz ,๒๐๐๖) ได้นิยามคำว่าวัฒนธรรมองค์กรคือ ชุดของสมมติฐานทางจิตที่ใช้ร่วมกัน และการกระทำในองค์กรด้วยการกำหนดลักษณะการทำงานที่เหมาะสมสำหรับสถานการณ์ต่าง ๆ เช่นเดียวกับ

ร็อบบินส์ (Robbins,๒๐๐๑) กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์กรหมายถึงระบบทุกอย่างที่ก่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันในแนวทางปฏิบัติหรือแนวทาง ในการดำเนินงานขององค์กรและเปรียบเสมือนบุคลิกลักษณะขององค์กร

เทียนชัย ไชยเศรษฐ (๒๕๕๒) ได้นิยาม วัฒนธรรมองค์กร คือวิถีชีวิตของกลุ่มคนในองค์กรหนึ่งที่ประพฤติปฏิบัติกันอย่างต่อเนื่องจนกลายเป็นลักษณะเฉพาะของกลุ่มคนนั้นๆ และเป็นพื้นฐานสำคัญที่จะทำให้องค์กรดำเนินอย่างราบรื่นและยั่งยืน

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (๒๕๔๙) ได้นิยาม วัฒนธรรมองค์กร หมายถึงแนวการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงานขององค์กรสังคม โดยเฉพาะองค์กร แบบสหจร (Association)

พิทยา บวร (๒๕๔๐) ได้นิยาม วัฒนธรรมองค์กร หมายถึงระบบความเข้าใจร่วมกัน (Shared Meaning) ระหว่างสมาชิกองค์กรว่าควรประพฤติปฏิบัติอย่างไร

สรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กร คือ แบบแผนหรือวิถีชีวิตขององค์กรที่สมาชิกยอมรับและยึดถือปฏิบัติร่วมกันเป็นทั้งแบบแผนทางความคิด ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ขององค์กร และเป็นแบบแผนทางการกระทำขององค์กรและปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์กรกล่าวคือ ถ้าหากหน่วยงานใดมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี เช่น บุคลากรมีการทำงานอย่างเต็มที่เน้นคุณภาพและมีความรับผิดชอบสูง ย่อมส่งผลให้การทำงานของทุกคนดี มีคุณภาพ ส่งผลทำให้ผู้รับบริการได้รับการบริการที่ดีมีคุณภาพ รวมทั้งทำให้เกิดความพึงพอใจ

ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร

องค์กรจะดำเนินไปได้ ต้องอาศัยพลังความร่วมมือกันอย่างเข้มแข็งและร่วมแรงร่วมใจกันของบุคลากรทุกคนในองค์กร หมายถึง การที่องค์กรมีวัฒนธรรมองค์กรของตนเองในทางที่ดีมี

รูปแบบการทำงานและค่านิยม ที่เน้นความร่วมมือ ร่วมใจกัน การทำงานเป็นทีม การมุ่งเน้นความมีคุณภาพ มาตรฐาน ฯลฯ วัฒนธรรมองค์กร เช่นนี้ ย่อมทำให้องค์กรดำเนินไปได้อย่างราบรื่น หรือประสบความสำเร็จก้าวหน้า การที่บุคลากรในองค์กรมีวัฒนธรรมองค์กรที่ชัดเจนและสามารถทำให้บุคลากร ในองค์กรมีจิตสำนึกตรงกัน มีเป้าหมายร่วมกันและมีแนวทางการปฏิบัติงานที่มีไปในทิศทางเดียวกันแล้วนั้น ย่อมทำให้ปัญหาหรือกระบวนการตัดสินใจดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน ปัญหาความขัดแย้งย่อมมีน้อยหรือ ปัญหาบางอย่างสามารถได้รับการแก้ไขและจบลงด้วยดี ในเวลาที่รวดเร็วและทันกับสถานการณ์ (เพ็ชรี ฐิตะวิเชตร, ๒๕๕๔) และการสร้างวัฒนธรรม องค์กรให้มีความเข้มแข็ง และยั่งยืนนั้น องค์กรจำเป็นต้องกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อเป็นวิถีปฏิบัติที่บุคลากรเห็นคุณค่าร่วมกันตระหนักและเข้าใจตรงกัน นั่นคือ ค่านิยมขององค์กร นั่นเอง

สำหรับโรงเรียนอนุบาลป่าพะยอม ได้ร่วมกันกำหนดวัฒนธรรมองค์กรแห่ง

คุณภาพ ดังนี้

- ๑) เรียนรู้สิ่งใหม่
- ๒) ใส่ใจคุณภาพ
- ๓) กล้ารับการเปลี่ยนแปลง
- ๔) ร่วมแรงร่วมใจ

สรุป จากการศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี พอที่จะประมวลองค์ความรู้ได้ว่า ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานนั้น จำเป็นที่จะต้องมีการบริหารจัดการคุณภาพการศึกษาที่สำคัญ ๖ ประการ ดังต่อไปนี้

- ๑) หลักการวางแผน
- ๒) หลักการทำงานแบบกระตือรือร้น
- ๓) หลักการทำงานแบบคนรุ่นใหม่
- ๔) หลักการทำงานเป็นทีมอันหนึ่งอันเดียวกัน
- ๕) หลักการกำกับติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา
- ๖) หลักการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งคุณภาพ

๘.๗ หลักการพัฒนาตามแนวพระราชดำริ คือ เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา

- ๑) การเข้าใจ

คือ การสร้างให้เกิดความเข้าใจในข้อมูลพื้นฐาน ด้วยการศึกษาข้อมูลทุกมิติของชุมชน ค้นหารากของปัญหาและรวบรวมองค์ความรู้ของโครงการพระราชดำริทั่วประเทศ

- ๒) การเข้าถึง

เป็นเรื่องการสื่อสารและสร้างการมีส่วนร่วม โดยมุ่งสื่อสารสร้างความเข้าใจและความมั่นใจกับชุมชน ร่วม กันวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของชุมชน และให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนามากที่สุด

- ๓) การพัฒนา

เป็นเรื่องของการเรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพชุมชน สร้างทีมพี่เลี้ยง การออกแบบหลักสูตรและเมนูการพัฒนา การศึกษาดูงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้และฝึกปฏิบัติของชุมชน รวมทั้งการให้ทีมพี่เลี้ยงให้คำแนะนำใน ชุมชนและติดตามสนับสนุนประเมินผล

บันไดทั้งสามขั้นนี้ จะทำให้ชุมชนมีความเป็นเจ้าของและนำไปสู่ความยั่งยืนของการพัฒนาในที่สุด

๘.๘ ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ความหมาย ความสำคัญ และคุณค่า

การพัฒนานักเรียนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความสามารถ มีคุณธรรมจริยธรรม และมีวิถีชีวิตที่เป็นสุขตามที่สังคมมุ่งหวัง โดยผ่านกระบวนการทางการศึกษานั้น นอกจากจะดำเนินการ ด้วยการส่งเสริมสนับสนุนนักเรียนแล้ว การป้องกันและการช่วยเหลือแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดกับนักเรียนก็เป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจากสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกมิติ ทั้งด้านการสื่อสาร เทคโนโลยี ปัญหาเศรษฐกิจ ปัญหาการระบาดของสารเสพติด ปัญหาครอบครัว ปัญหาการแข่งขันทุกรูปแบบ ก่อให้เกิดความทุกข์ ความวิตกกังวล ความเครียด ซึ่งล้วนแต่เป็นผลเสียต่อสุขภาพจิตและสุขภาพกาย ของทุกคน จนนำไปสู่การเกิดปัญหาและสภาวะวิกฤติทางสังคม

ดังนั้น ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของนักเรียน ให้มีความสมบูรณ์พร้อมอย่างเป็นองค์รวมทั้ง ด้านร่างกาย สติปัญญา ความรู้ความสามารถ คุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนให้มีทักษะในการดำรงชีวิต จึงจำเป็นที่ทุกโรงเรียน ในฐานะหน่วยงานที่ต้องรับผิดชอบในการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตผู้เรียน และแก้วิกฤติสังคม จึงควรนำระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนมาประยุกต์ใช้และพัฒนาให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละโรงเรียน

ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนคืออะไร

การดูแลช่วยเหลือนักเรียน คือ การส่งเสริม พัฒนา การป้องกัน และแก้ไขปัญหา เพื่อให้นักเรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีภูมิคุ้มกันทางจิตใจที่เข้มแข็ง คุณภาพชีวิตที่ดี มีทักษะการดำรงชีวิต และรอดพ้นจากวิกฤติทั้งปวง

ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน คือ กระบวนการดำเนินงานดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนชัดเจน พร้อมทั้งมีวิธีการและเครื่องมือที่มีมาตรฐาน คุณภาพ และมีหลักฐานการทำงานที่ตรวจสอบได้โดยมี ครูประจำชั้น/ครูที่ปรึกษาเป็นบุคลากรหลักในการดำเนินงาน โดยมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและนอกสถานศึกษา ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน ผู้บริหาร และครูทุกคน มีวิธีการและเครื่องมือที่ชัดเจน มีมาตรฐานคุณภาพ และมีหลักฐานการทำงานที่ตรวจสอบได้

ทำไมต้องมีระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

วัตถุประสงค์ของระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

๑. เพื่อให้การดำเนินงานดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นไปอย่างมีระบบ มีประสิทธิภาพ

๒. เพื่อให้โรงเรียน กรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน องค์กรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีการทำงานร่วมกัน โดยผ่านกระบวนการทำงานที่ชัดเจน มีร่องรอยหลักฐานการปฏิบัติงาน สามารถตรวจสอบและประเมินผลได้

ประโยชน์และคุณค่าของระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

๑. นักเรียนได้รับการดูแลช่วยเหลืออย่างทั่วถึง และตรงตามสภาพปัญหา
๒. สัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียนเป็นไปด้วยดี และอบอุ่น
๓. นักเรียนรู้จักตนเอง และควบคุมตนเองได้

๔. นักเรียนเรียนรู้อย่างมีความสุข และได้รับการส่งเสริมพัฒนาเต็มตามศักยภาพอย่างรอบด้าน

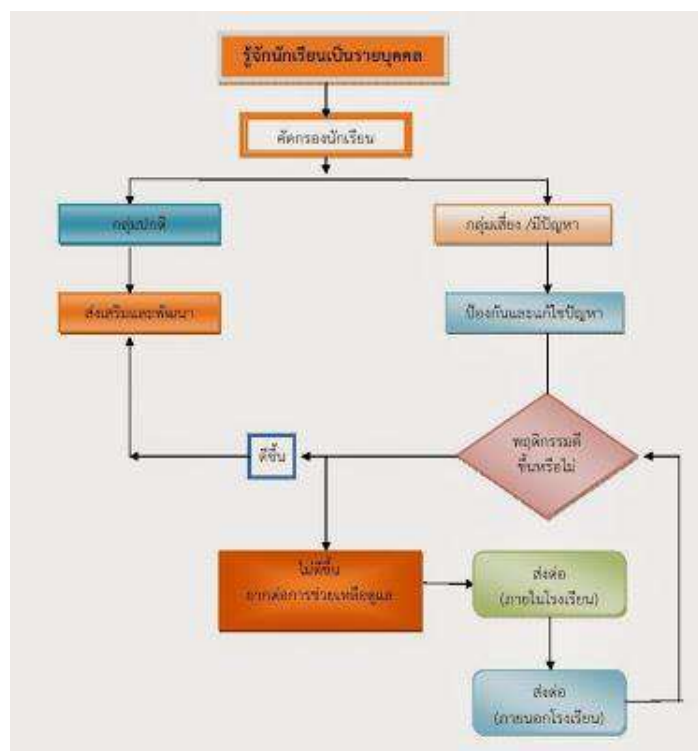
๕. ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพนักเรียนอย่างเข้มแข็ง จริงจัง ด้วยความเสียสละ เอาใจใส่

กระบวนการและขั้นตอนของระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน เป็นกระบวนการดำเนินงานดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอน มีครูที่ปรึกษาเป็นบุคลากรหลักในการดำเนินงาน โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและนอกสถานศึกษา ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน ผู้บริหาร และครูทุกคน มีวิธีการและเครื่องมือที่ชัดเจน มีมาตรฐานคุณภาพ และมีหลักฐานการทำงานที่ตรวจสอบได้

กระบวนการและขั้นตอนของระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน มีองค์ประกอบ ๕ ประการ คือ

๑. การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล
๒. การคัดกรองนักเรียน
๓. การป้องกันและแก้ไขปัญหา
๔. การพัฒนาและส่งเสริมนักเรียน
๕. การส่งต่อ



ภาพประกอบที่ ๕ แสดงขั้นตอนการจัดระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

๑. การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล

ด้วยความแตกต่างของนักเรียนแต่ละคนที่มีพื้นฐานความเป็นมาของชีวิตที่ไม่เหมือนกัน หล่อหลอม ให้เกิดพฤติกรรมหลากหลายรูปแบบ ทั้งด้านบวกและด้านลบ ดังนั้น การรู้จักข้อมูลที่เป็นเกี่ยวกับตัวนักเรียน จึงเป็นสิ่งสำคัญ ที่จะช่วยให้ครูที่ปรึกษามีความเข้าใจนักเรียนมากขึ้น สามารถนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อการ คัดกรองนักเรียน เป็นประโยชน์ในการส่งเสริม การป้องกันและ แก้ไขปัญหาของนักเรียนได้อย่างถูกต้อง ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์มิใช่การใช้ความรู้สึกหรือการคาดเดา โดยเฉพาะในการแก้ไขปัญหานักเรียน ซึ่งจะทำให้เกิดข้อผิดพลาดต่อการช่วยเหลือนักเรียนหรือเกิดได้น้อยที่สุด

๒. การคัดกรองนักเรียน

การคัดกรองนักเรียน เป็นการพิจารณาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับตัวนักเรียน เพื่อการจัดกลุ่มนักเรียน อาจนियามกลุ่มได้ ๔ กลุ่ม คือ

กลุ่มปกติ คือ นักเรียนที่ได้รับการวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ตามเกณฑ์การคัดกรองของโรงเรียนแล้วอยู่ในเกณฑ์ของกลุ่มปกติ ซึ่งควรได้รับการสร้างเสริมภูมิคุ้มกันและการส่งเสริมพัฒนา

กลุ่มเสี่ยง คือ นักเรียนที่จัดอยู่ในเกณฑ์ของกลุ่มเสี่ยงตามเกณฑ์การคัดกรองของโรงเรียน ซึ่งโรงเรียนต้องให้การป้องกันหรือแก้ไขปัญหาดังแต่กรณี

กลุ่มมีปัญหา คือ นักเรียนที่จัดอยู่ในเกณฑ์ของกลุ่มมีปัญหาตามเกณฑ์การคัดกรองของโรงเรียน ซึ่งโรงเรียนต้องช่วยเหลือและแก้ปัญหาโดยเร่งด่วน

กลุ่มพิเศษ คือ นักเรียนที่มีความสามารถพิเศษ มีความเป็นอัจฉริยะ แสดงออกซึ่งความสามารถอันโดดเด่นด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายด้าน อย่างเป็นที่ประจักษ์เมื่อเทียบกับผู้มีอายุในระดับเดียวกันภายใต้สภาพแวดล้อมเดียวกัน ซึ่งโรงเรียนต้องให้การส่งเสริมนักเรียนได้พัฒนาศักยภาพความสามารถพิเศษนั้นจนถึงขั้นสูงสุด

การจัดกลุ่มนักเรียนนี้ มีประโยชน์ต่อครูที่ปรึกษาในการหาวิธีการเพื่อดูแลช่วยเหลือนักเรียน ได้อย่างถูกต้อง โดยเฉพาะการแก้ไขปัญหให้ตรงกับปัญหาของนักเรียนยิ่งขึ้น และมีความรวดเร็วในการแก้ไขปัญห เพราะ มีข้อมูลของนักเรียนในด้านต่าง ๆ ซึ่งหากครูที่ปรึกษาไม่ได้คัดกรองนักเรียนเพื่อการจัดกลุ่มแล้ว ความชัดเจนในเป้าหมายเพื่อการแก้ไขปัญหของนักเรียนจะมีน้อยลง มีผลต่อความรวดเร็วในการช่วยเหลือ ซึ่งบางกรณีจำเป็น ต้องแก้ไขโดยเร่งด่วน

๓. การป้องกันและแก้ไขปัญห

ในการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ครูควรให้ความเอาใจใส่กับนักเรียนทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน แต่สำหรับนักเรียนกลุ่มเสี่ยง/มีปัญหานั้น จำเป็นอย่างมากที่ต้องให้ความดูแลเอาใจใส่อย่างใกล้ชิดและหาวิธีการช่วยเหลือทั้งการป้องกัน และการแก้ไขปัญห โดยไม่ปล่อยปละละเลยนักเรียนจนกลายเป็นปัญหของสังคม การสร้างภูมิคุ้มกัน การป้องกันและแก้ไขปัญหของนักเรียน จึงเป็นภาระงานที่ยิ่งใหญ่และมีคุณค่าอย่างมากในการพัฒนาให้นักเรียนเติบโตเป็นบุคคลที่มีคุณภาพของสังคมต่อไป

การป้องกันและการแก้ไขปัญหาให้กับนักเรียนนั้นมีหลายเทคนิค วิธีการ แต่สิ่งที่ครูประจำชั้น/ครูที่ปรึกษา จำเป็นต้องดำเนินการมีอย่างน้อย ๒ ประการ คือ

๑. การให้คำปรึกษาเบื้องต้น
๒. การจัดกิจกรรมเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา

๔. การพัฒนาและส่งเสริมผู้เรียน

การพัฒนาและส่งเสริมนักเรียนเป็นการสนับสนุนให้นักเรียนทุกคน ไม่ว่าจะเป็นนักเรียนกลุ่มปกติ หรือกลุ่มเสี่ยง/มีปัญหา กลุ่มความสามารถพิเศษ ให้มีคุณภาพมากขึ้น ได้พัฒนาเต็มศักยภาพ มีความภาคภูมิใจในตนเองในด้านต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยป้องกันมิให้นักเรียนที่อยู่ในกลุ่มปกติและกลุ่มพิเศษกลายเป็นนักเรียนกลุ่มเสี่ยง/มีปัญหา และเป็นการช่วยให้นักเรียนกลุ่มเสี่ยง/มีปัญหา กลับมาเป็นนักเรียนกลุ่มปกติและมีคุณภาพ ตามมาตรฐานที่โรงเรียนหรือชุมชนคาดหวังต่อไป

การส่งเสริมพัฒนานักเรียนมีหลายวิธีที่โรงเรียนสามารถพิจารณาดำเนินการได้ แต่มีกิจกรรมหลักสำคัญที่โรงเรียนต้องดำเนินการ คือ

๑. การจัดกิจกรรมโฮมรูม
๒. การเยี่ยมบ้าน
๓. การจัดประชุมผู้ปกครองชั้นเรียน (Classroom Meeting)
๔. การจัดกิจกรรมเสริมสร้างทักษะการดำรงชีวิตและกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

๕. การส่งต่อ

ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาของนักเรียนโดยครูที่ปรึกษา อาจมีกรณีที่บางปัญหามีความยากต่อการช่วยเหลือ หรือช่วยเหลือแล้วนักเรียนมีพฤติกรรมไม่ดีขึ้นก็ควรดำเนินการส่งต่อไปยังผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านต่อไป เพื่อให้ปัญหา ของนักเรียนได้รับการช่วยเหลืออย่างถูกทางและรวดเร็วขึ้น หากปล่อยให้ปัญหานี้เป็นบัพบาทหน้าที่ของครูที่ปรึกษาหรือครู คนใดคนหนึ่งเพียงลำพังความยุ่งยากของปัญหา อาจมีมากขึ้น หรือลุกลามกลายเป็นปัญหาใหญ่โตจนยากต่อการแก้ไข ซึ่งครูประจำชั้น/ครูที่ปรึกษาสามารถดำเนินการได้ตั้งแต่กระบวนการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล หรือการคัดกรองนักเรียน ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับลักษณะปัญหาของนักเรียน ในแต่ละกรณี

การส่งต่อแบ่งเป็น ๒ แบบ คือ

๑. การส่งต่อภายใน ครูที่ปรึกษาส่งต่อไปยังครูที่สามารถให้การช่วยเหลือนักเรียนได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะปัญหา เช่น ส่งต่อครูแนะแนว ครูพยาบาล ครูประจำวิชา หรือฝ่ายปกครอง
๒. การส่งต่อภายนอก ครูแนะแนวหรือฝ่ายปกครองเป็นผู้ดำเนินการส่งต่อไปยังผู้เชี่ยวชาญภายนอก หากพิจารณาเห็นว่าเป็นกรณีปัญหาที่มีความยากเกินกว่าศักยภาพของโรงเรียนจะดูแลช่วยเหลือได้

ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงานตามระบบการดูแลช่วยเหลือ

๑. ผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหารทุกฝ่าย ตระหนักถึงความสำคัญของระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน และให้การสนับสนุนการดำเนินงานหรือร่วมกิจกรรมตามความเหมาะสมอย่างสม่ำเสมอ

๒. ครูทุกคนและผู้เกี่ยวข้อง จำเป็นต้องมีความตระหนักในความสำคัญของระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน มีทัศนคติที่ดีต่อนักเรียน และมีความสุขที่จะพัฒนานักเรียนในทุกด้าน

๓. คณะกรรมการหรือคณะทำงานทุกคณะ ต้องมีการประสานงานอย่างใกล้ชิด และมีการประชุมในแต่ละคณะอย่างสม่ำเสมอตามที่กำหนด

๔. ครูที่ปรึกษาเป็นบุคลากรหลักในการดำเนินงาน โดยต้องได้รับความร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

๕. การอบรมให้ความรู้และทักษะ รวมทั้งการเผยแพร่ข้อมูล ความรู้แก่ครูที่ปรึกษาหรือผู้เกี่ยวข้อง ในเรื่องที่เกี่ยวข้องต่อการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสิ่งที่จำเป็นโดยเฉพาะเรื่องทักษะการปรึกษาเบื้องต้น และแนวทางการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของนักเรียนซึ่งโรงเรียนควรดำเนินการอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

การพัฒนาและขับเคลื่อนระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

๑. ศึกษาสภาพและทิศทางการดำเนินงาน
๒. วางแผนการดำเนินงานจัดระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน
๓. ดำเนินการตามแผนที่กำหนด
๔. นิเทศ กำกับ ติดตาม
๕. ประเมินเพื่อทบทวน (ประเมินภายใน)
๖. สรุปรายงาน/ประชาสัมพันธ์

๙. การออกแบบนวัตกรรม

การพัฒนารูปแบบการบริหารเพื่อการขับเคลื่อนระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนอนุบาลป่าพะยอมโดย มีวิธีการออกแบบนวัตกรรม ดังนี้

๑) ศึกษาเอกสารแนวคิด ทฤษฎี และความรู้เกี่ยวกับ การวางแผน การปฏิบัติงานอย่างกระตือรือร้น พฤติกรรมการทำงานของคนรุ่นใหม่ การทำงานเป็นทีม การกำกับติดตามตรวจสอบ วัฒนธรรมองค์กรแห่งคุณภาพ หลักการทรงงานของในหลวงรัชกาลที่ ๙ และหลักการจัดระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

๒) นำแนวคิด ทฤษฎี และความรู้ที่ได้ศึกษามาประยุกต์จัดทำเป็นรูปแบบการบริหารเพื่อการขับเคลื่อนระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนอนุบาลป่าพะยอม

๓) นำรูปแบบการบริหารจัดการเพื่อการขับเคลื่อนระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนอนุบาลป่าพะยอมไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน ๓ ท่าน ประกอบด้วย ๑. ดร.พัฒนา ชมเชย อดีตศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา ๒. ดร.ณัฐชานันท์ โชติณิรันดนานุกูล ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดป่าจิว องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา และ ๓. ดร.มนตรี เด่นดวง คณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อพิจารณาตรวจสอบให้เห็น และข้อเสนอแนะ

๔) นำรูปแบบการบริหารจัดการเพื่อการขับเคลื่อนระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนอนุบาลป่าพะยอม ไปปรับปรุงพัฒนาตามข้อเสนอแนะ และความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ แล้วได้รูปแบบการบริหารจัดการเพื่อการขับเคลื่อนระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนอนุบาลป่าพะยอม ภายใต้หลักการบริหารจัดการเพื่อการขับเคลื่อนระบบการดูแลช่วยเหลือที่สำคัญ ๘ หลัก ประกอบด้วย

- (๑) หลักการวางแผน (Planning : P)
- (๒) หลักการทำงานแบบกระตือรือร้น (Action and Activity)
- (๓) หลักการทำงานแบบคนรุ่นใหม่ (Young Blood : Y)
- (๔) หลักการทำงานเป็นทีมอันหนึ่งอันเดียวกัน (One and All : O)
- (๕) หลักการกำกับติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา (Monitoring : M)
- (๖) หลักการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งคุณภาพ (Corporate Culture of Quality : C)
- (๗) หลักการทรงงานของในหลวงรัชกาลที่ ๙ “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา”
- (๘) หลักการจัดระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ๕ ขั้นตอน

๕) นำหลักการบริหารจัดการเพื่อการขับเคลื่อนระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่สำคัญ ๘ หลัก มาประยุกต์สร้างเป็นรูปแบบการบริหารจัดการเพื่อการขับเคลื่อนระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนอนุบาลป่าพะยอม ดังภาพประกอบที่ ๖



ภาพประกอบที่ ๖ รูปแบบการบริหารจัดการเพื่อการขับเคลื่อนระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนอนุบาลป่าพะยอม

๑๐. วิธีดำเนินการ

การพัฒนารูปแบบการบริหารเพื่อการขับเคลื่อนระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนอนุบาลป่าพะยอม มีวิธีดำเนินการ ดังนี้

๑) ปีการศึกษา ๒๕๖๒ นำรูปแบบการบริหารเพื่อการขับเคลื่อนระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนอนุบาลป่าพะยอม ไปทดลองใช้กับสายชั้นประถมศึกษาปีที่ ๑ - ๒ โรงเรียนอนุบาลป่าพะยอม โดยมีนักเรียนกลุ่มทดลองจำนวน ๑๗๖ คน กลุ่มครูจำนวน ๖ คน กลุ่มผู้ปกครองนักเรียนจำนวน ๑๖๘ คน เพื่อประเมินผล และสรุปผลการทดลองใช้ แล้วนำมาปรับปรุงพัฒนาให้มีประสิทธิภาพ ก่อนนำไปใช้จริง

๒) ปีการศึกษา ๒๕๖๓ นำรูปแบบการบริหารเพื่อการขับเคลื่อนระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนอนุบาลป่าพะยอม ไปใช้จริงเพื่อพัฒนานักเรียนของโรงเรียนอนุบาลป่าพะยอม มีกระบวนการดังนี้

๒.๑) กระบวนการวางแผน (Planning : P)

๒.๑.๑) โรงเรียนจัดทำแผนพัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนประจำปีการศึกษา

๒.๑.๒) กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และกลยุทธ์การพัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

๒.๑.๓) กำหนดโครงการและกิจกรรม

๒.๑.๔) ครูจัดทำแผนการจัดการจัดกิจกรรม

๒.๒) กระบวนการนำไปปฏิบัติ (Action -Active : A)

๒.๒.๑) โรงเรียนนำแผนพัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนประจำปีการศึกษา ไปปฏิบัติตามที่ได้กำหนดไว้อย่างกระตือรือร้น รวดเร็วว่องไว

๒.๒.๒) ครูทุกคนร่วมกันนำแผนพัฒนากิจกรรม ไปปฏิบัติตามที่ได้กำหนดไว้อย่างกระตือรือร้น รวดเร็วว่องไว

๒.๒.๓) ครูทุกคนนำแผนการจัดกิจกรรม ไปใช้อย่างกระตือรือร้น รวดเร็วว่องไว

๒.๓) กระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมการทำงานแบบคนรุ่นใหม่ (Young Blood : Y)

๒.๓.๑) ครูต้องมีความรับผิดชอบสูง

๒.๓.๒) ครูต้องสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้ดี

๒.๓.๓) ครูต้องมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์เป็นและแก้ปัญหาได้

๒.๓.๔) ครูต้องเก่งคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยี

๒.๓.๕) ครูต้องรู้ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ)

๒.๓.๕) ครูต้องมีความคิดสร้างสรรค์

๒.๓.๗) ครูต้องมีความสามารถในการสื่อสารที่ถูกต้องเหมาะสม

๒.๔) กระบวนการทำงานเป็นทีม (One and All : O)

๒.๔.๑) มีเอกภาพด้านนโยบายภายใต้วิสัยทัศน์ร่วม

๒.๔.๒) หลากหลายในการปฏิบัติ

๒.๔.๓) แตกต่าง แต่ไม่แตกแยก

๒.๔.๔) พัฒนาศักยภาพทีมงานอย่างต่อเนื่อง

๒.๔.๕) ศักยภาพของแต่ละคนถือเป็นศักยภาพขององค์กร

๒.๕) กระบวนการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ (Monitoring : M)

๒.๕.๑) จัดทำเครื่องมือวัดและประเมินผลคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

๒.๕.๒) นำเครื่องมือวัด และประเมินผลไปใช้

๒.๕.๓) สรุปผลการวัด และประเมินผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

๒.๕.๔) นำผลการวัด และประเมินไปปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการศึกษา

๒.๖) กระบวนการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งคุณภาพ (Corporate Culture of Quality : C)

๒.๖.๑) ครูต้องเรียนรู้สิ่งใหม่

๒.๖.๒) ครูต้องใส่ใจคุณภาพ

๒.๖.๓) ครูต้องพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

๒.๖.๔) ครูต้องร่วมแรงร่วมใจ

๓) ประเมินผลการใช้รูปแบบการบริหารเพื่อการขับเคลื่อนระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนอนุบาลป่าพะยอม

๑๑. ผลการสร้างหรือพัฒนานวัตกรรม

๑๑.๑ ผลที่เกิดขึ้น

ผลการนำรูปแบบการบริหารเพื่อการขับเคลื่อนระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนอนุบาลป่าพะยอม ไปใช้ในการพัฒนานักเรียน ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๓ ปรากฏผล ดังนี้

๑) ผลการประเมินพฤติกรรมนักเรียนด้วยแบบประเมิน SDQ ปรากฏดังนี้ พฤติกรรมเสี่ยงด้าน	ปีการศึกษา ๒๕๖๑ (ร้อยละ)	ปีการศึกษา ๒๕๖๒ (ร้อยละ)	ปีการศึกษา ๒๕๖๓ (ร้อยละ)
๑. ด้านอารมณ์	๑๕.๖๕	๘.๓๒	๖.๒๑
๒. ด้านความประพฤติ	๗.๑๓	๓.๔๐	๒.๓๔
๓. ด้านพฤติกรรมที่ไม่อยู่นิ่ง/สมาธิสั้น	๔.๑๒	๓.๕๖	๑.๖๐
๔. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน	๕.๒๓	๒.๔๐	๑.๒๑
๕. ด้านสัมพันธ์ภาพทางสังคม	๘.๒๔	๔.๖๕	๒.๗๖
เฉลี่ยร้อยละ			

จากผลการประเมินพฤติกรรมนักเรียนทั้ง ๕ ด้าน ประกอบด้วย ด้านอารมณ์ ด้านความประพฤติ ด้านพฤติกรรมที่ไม่อยู่นิ่ง/สมาธิสั้น ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน และด้านสัมพันธ์ภาพทางสังคม เมื่อโรงเรียนได้นำรูปแบบการบริหารเพื่อขับเคลื่อนระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนมาใช้ ผลปรากฏว่า ภาพรวมโดยเฉลี่ยนักเรียนมีพฤติกรรมเสี่ยงทั้ง ๕ ด้าน ลดลงทุกปีการศึกษา

๒) ผลจากการคัดกรองนักเรียน ตั้งแต่ปี	ปีการศึกษา ๒๕๖๑ (ร้อยละ)	ปีการศึกษา ๒๕๖๒ (ร้อยละ)	ปีการศึกษา ๒๕๖๓ (ร้อยละ)
--------------------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

การศึกษา ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ มีดังนี้กลุ่ม			
๑. กลุ่มพิเศษ	๓.๑๘	๓.๓๘	๕.๓๖
๒. กลุ่มปกติ	๙๔.๗๔	๙๘.๘๑	๘๗.๙๐
๓. กลุ่มเสี่ยง	๗.๗๙	๐.๓๑	๐.๑๓
๔. กลุ่มมีปัญหา	๖.๘๕	๕.๘๐	๔.๓๒

จากผลการคัดกรองนักเรียนทั้ง ๔ กลุ่ม ประกอบด้วย กลุ่มพิเศษ กลุ่มปกติ กลุ่มเสี่ยง และกลุ่มมีปัญหา เมื่อโรงเรียนได้นำรูปแบบการบริหารเพื่อขับเคลื่อนระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนมาใช้ ผลปรากฏว่า สามารถป้องกันและแก้ปัญหาให้นักเรียนกลุ่มเสี่ยง และนักเรียนกลุ่มมีปัญหา ลดลงทุกปีการศึกษา และสามารถพัฒนานักเรียนกลุ่มปกติไปสู่กลุ่มพิเศษเพิ่มมากขึ้นทุกปีการศึกษา

๓) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากการประเมินสมรรถนะการอ่าน (RT) ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ ๑ ปีการศึกษา ๒๕๖๓ โดยภาพรวมสูงขึ้นกว่า ปีการศึกษา ๒๕๖๒ ดังนี้ (เอกสารอ้างอิงคิวอาร์โค้ดที่แนบ)

ความสามารถ	คะแนนเฉลี่ย (ร้อยละ)		สรุปผลการพัฒนา
	ปีการศึกษา ๒๕๖๒	ปีการศึกษา ๒๕๖๓	
การอ่านออกเสียง	๔๙.๔๓	๗๓.๔๓	๒๔.๒๔
การอ่านรู้เรื่อง	๗๓.๑๙	๖๔.๓๑	- ๘.๗๗
รวม ๒ สมรรถนะ	๖๑.๓๑	๖๘.๘๗	๗.๕๖

๔) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากการประเมินคุณภาพการศึกษา (NT) ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ ๓ ปีการศึกษา ๒๕๖๓ โดยภาพรวมสูงขึ้นกว่า ปีการศึกษา ๒๕๖๒ ดังนี้

ความสามารถ	ปีการศึกษา ๒๕๖๒ (ค่าเฉลี่ยร้อยละ)	ปีการศึกษา ๒๕๖๓ (ค่าเฉลี่ยร้อยละ)	สรุปเปรียบเทียบ ผลการพัฒนา
ด้านภาษา	๕๑.๑๔	๕๔.๕๓	+๓.๓๙
ด้านคำนวณ	๕๗.๖๘	๕๔.๙๐	-๒.๗๘
รวมความสามารถ ทั้ง ๒ ด้าน	๕๔.๔๑	๕๔.๗๒	+๐.๓๑

๔) นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ ๖ มีศักยภาพในการแข่งขัน โดยในปีการศึกษา ๒๕๖๓ นักเรียนสามารถสอบคัดเลือกเข้าศึกษาต่อชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๑ โรงเรียนยอดนิยมที่มีการแข่งขันสูงของจังหวัดพัทลุง สามารถสอบคัดเลือกเข้าศึกษาต่อได้มากกว่า ปีการศึกษา ๒๕๖๒ ดังนี้

ปีการศึกษา	เข้าศึกษาต่อโรงเรียนยอดนิยมที่มีการแข่งขันสูง (คน)	ร้อยละ
๒๕๖๑	๗	๑.๑๑
๒๕๖๒	๑๕	๒.๓๕
๒๕๖๓	๒๓	๓.๖๒

๕) โรงเรียนอนุบาลป่าพะยอมได้รับการคัดเลือกจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้ได้รับรางวัลสถานศึกษาจัดระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ปี ๒๕๖๓ เกียรติบัตรระดับทอง

๑๑.๒ ความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบการบริหารเพื่อการขับเคลื่อนระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนอนุบาลป่าพะยอม

ความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบการบริหารเพื่อการขับเคลื่อนระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนอนุบาลป่าพะยอม จากการสอบถาม ผู้อำนวยการโรงเรียน ครูผู้สอน จำนวน ๒๖ คน นักเรียน จำนวน ๓๐๐ คน กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน ๑๕ คน และ ผู้ปกครองนักเรียน จำนวน ๓๐๐ คน โดยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นด้วยโปรแกรม Google form ปรากฏว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบการบริหารเพื่อการขับเคลื่อนระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนอนุบาลป่าพะยอม อยู่ในระดับ มาก

๑๒. การเผยแพร่นวัตกรรม

โรงเรียนได้นำนวัตกรรมรูปแบบการบริหารเพื่อการขับเคลื่อนระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนอนุบาลป่าพะยอม เผยแพร่ทางช่องทางต่อไปนี้

๑) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต ๑ คัดเลือกนวัตกรรมของโรงเรียนให้นำเสนอผลงานในคราวประเมินสัมฤทธิผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต ๑ ของนายศักดิ์สิทธิ์ แร่ทอง ณ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต ๑

๒) เผยแพร่ผลงานการพัฒนานวัตกรรมรูปแบบการบริหารจัดการคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอนุบาลป่าพะยอม โดยใช้ PAYOM x C Modelทาง YOUTUBE ช่อง PAKDEE JAMNONG

๓) เผยแพร่ผลงานการพัฒนานวัตกรรมรูปแบบการบริหารจัดการคุณภาพการศึกษาของ
โรงเรียนอนุบาลป่าพะยอม โดยใช้ PAYOM x C Model ทาง Facebook /pakdee07

๔) เผยแพร่ผลงานการพัฒนานวัตกรรมรูปแบบการบริหารจัดการคุณภาพการศึกษาของ
โรงเรียนอนุบาลป่าพะยอม โดยใช้ PAYOM x C Model ทางเว็บไซต์ของโรงเรียนอนุบาลป่าพะยอม
<http://anubanpaphayom.ac.th/>

๕) เผยแพร่ผลงานจากการที่ โรงเรียนอนุบาลป่าพะยอมได้รับการคัดเลือกเป็น
สถานศึกษาต้นแบบในการพัฒนาตามหลักสูตรพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้ง
ให้ดำรงตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ปี ๒๕๖๓ จาก สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น
พื้นฐาน

ลงชื่อ

ผู้รายงาน

(นายภักดี จ้างงค์)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลป่าพะยอม

โรงเรียนอนุบาลป่าพะยอม

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต ๑
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ

