

## รูปแบบการบริหารแบบ APPLE Model

รูปแบบการบริหารแบบ APPLE Model ซึ่งเป็นนวัตกรรมการบริหารจัดการที่มุ่งเน้นกลยุทธ์และการมีส่วนร่วมบนหลักการบูรณาการ “A-F-P-P” (Agenda – Function - Participation - People) ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้

**ขั้นตอนที่ 1 A : ASPIRATION (ความมุ่งมั่นปรารถนาดี)** พลังของความปรารถนาอย่างแรงกล้า ความทะเยอทะยานที่มีในการทำสิ่งที่ต้องการด้วยหัวใจ จิตใจ ร่างกาย และจิตวิญญาณสู่สิ่งที่เป็นไปได้ ได้แก่ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะสร้างสรรค์ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่สร้างพลังขับเคลื่อน ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเติบโต ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการสร้างวินัย ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการสร้างจุดยืน

**ขั้นตอนที่ 2 P : PROACTIVE (การทำงานเชิงรุก)** ผู้นำองค์กรต้องมีวิสัยทัศน์ ระบบคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking) ทรนักรู้ (New Ability) ถึงสภาวะการณ์พร้อมยืดหยุ่น (Flexibility) ปรับเปลี่ยน เท่าทันแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงที่ซับซ้อนและรวดเร็ว (Hyper - Change) โดยการขับเคลื่อนภารกิจที่มีประสิทธิภาพ ต้องสร้างความเข้าใจร่วมกันถึงทิศทางการพัฒนา (Share Vision) ค่านิยมร่วม (Shared Values) และวัฒนธรรมการทำงานเชิงคุณภาพเพื่อการแปลงกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ (Action Plan) ให้บรรลุเป้าหมาย

**ขั้นตอนที่ 3 P : PROFESSIONAL (ความเป็นมืออาชีพ)** การมีความรอบรู้ เชี่ยวชาญชำนาญในวิชาชีพของตน สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานอย่างถูกต้อง มีไหวพริบในการจัดการแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็วแม่นยำ และลงมือทำอย่างจริงจัง มุ่งมั่นตั้งใจให้เกิดผลงานที่ดีที่สุด โดยการนำองค์กรด้วยการบริหารจัดการโดยใช้ทฤษฎีเป็นฐาน (Theory Driven Approach) อิงมาตรฐาน (Standard-Based Administration) และเสริมสร้างพลังร่วม (The Empowerment Approach)

**ขั้นตอนที่ 4 L : LEARNING & GROWTH (การเรียนรู้และพัฒนา)** การเรียนรู้และพัฒนาถือเป็นระบบหลักที่เป็นแกนสำคัญของการสร้างองค์กร การสร้างการเรียนรู้ในบริบทของการพัฒนาองค์กรมี 3 ประเภท ได้แก่ การเรียนรู้เพื่อการปรับตัว (Adaptive Learning) คือ การเรียนรู้จากประสบการณ์ในอดีตเพื่อการปรับปรุงในอนาคต การเรียนรู้โดยการกระทำ (Action Learning) คือ การเรียนรู้ที่นำเอาสถานการณ์หรือสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจริงมาเป็นฐานของการเรียนรู้และสุดท้ายคือระบบการเรียนรู้ เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กร (Anticipatory Learning) คือการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ และมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายที่มุ่งสนองตอบความสำเร็จของเป้าหมายองค์กรเพื่อการวางรากฐานที่มั่นคงในปัจจุบันและเตรียมพร้อมสำหรับอนาคต

**ขั้นตอนที่ 5 E : EVALUATION (การประเมินสะท้อนผลพัฒนา)** การรวบรวมและเตรียมข้อมูลที่เป็นประโยชน์ซึ่งจะช่วยให้ตัดสินใจที่ดีที่สุดสำหรับทางเลือกที่เป็นไปได้หลาย ๆ ทาง โดยการทบทวนหลังปฏิบัติงาน (After Action Review : AAR) ทั้งด้านความสำเร็จและค้นหาปัญหาที่เกิดขึ้น ทำให้เกิดการสะท้อนความคิดเห็น แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การทำงาน และปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น