วิธีช่วย ทำงานรวดเร็ว และไม่ผิดพลาด

บริบท สถานการณ์ปัญหา

วิทยาลัยสันตพล
ปริญญาตรี ป.บัณฑิต ปริญญาโท

โรงเรียนแห่งหนึ่งในอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี

สะท้อนปัญหาที่พบได้ในสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดกลางหลายแห่งในปัจจุบัน

1 บุคลากรไม่เพียงพอ จัดสรรครูไม่ตรงวิชาเอก

ครูหนึ่งคนต้องรับผิดชอบภาระงานหลายด้าน ทั้งงานสอน งานกิจกรรม และงานเอกสาร ควบคู่กันไป

2 การบริหารแบบดั้งเดิม ขาดการประเมินภาระงานที่เป็นธรรม

เกิดความไม่สมดุลในการกระจายงานอย่างชัดเจน ครูบางคนได้รับมอบหมายงานจำนวนมาก ขณะที่บางส่วนมีภาระงานน้อย

3 อคติเชิงบวกต่อครูรุ่นใหม่ มอบหมายงานด้านดิจิทัลทั้งหมด

มอบหมายงานด้านเทคโนโลยี งานเอกสาร งานประเมิน และงานนโยบายที่เกี่ยวข้องกับระบบคอมพิวเตอร์ให้กับครูกลุ่ม Gen Y และ Gen Z

4 ภาระงานกระจุกตัว ส่งผลกระทบรอบด้าน

ทำให้การดำเนินงานล่าช้าและผิดพลาดบ่อยครั้ง เกิดความเหนื่อยล้า ไม่มีเวลาในการตรวจสอบงาน กระทบต่อขวัญและกำลังใจ

ผลกระทบต่อการจัดการศึกษา

ครูมีเวลาในการเตรียมการสอนและพัฒนาสื่อการเรียนรู้น้อยลง

คุณภาพการจัดการเรียนรู้และการดูแลผู้เรียนลดลง

งานล่าช้า ไม่เป็นไปตามกำหนด ไม่ตอบสนองนโยบายอย่างมีประสิทธิภาพ

ขวัญและกำลังใจของบุคลากรลดลง เสี่ยงต่อการลาออก

ถึงเวลา...ปรับระบบการทำงาน กระจายภาระอย่างเป็นธรรม ใช้เทคโนโลยีช่วย และโฟกัสภารกิจหลักของครู คือ “การสอนและพัฒนาผู้เรียน”

วิทยาลัยสันตพล
ปริญญาตรี ป.บัณฑิต ปริญญาโท

วิธีช่วยทำงาน รวดเร็ว และไม่ผิดพลาด

1 การวางแผนและกระจายงานอย่างเหมาะสม

- วางแผนงานล่วงหน้า
- จัดลำดับความสำคัญ
- มอบหมายงานตามความถนัด
- ติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

วางแผนดี จัดงานเป็นระบบ ทำงานเร็ว ถูกต้อง มีประสิทธิภาพ

วิทยาลัยสันตพล
ปริญญาตรี ป.บัณฑิต ปริญญาโท

วิธีช่วยทำงาน
รวดเร็ว และไม่ผิดพลาด

2 การใช้เทคโนโลยี ช่วยลดงานซ้ำซ้อน

- ใช้เครื่องมือดิจิทัล ช่วยทำงาน
- ระบบจัดเก็บและแชร์ออนไลน์
- ลดการทำงานซ้ำซ้อน
- ประหยัดเวลาและ ลดข้อผิดพลาด

ใช้เทคโนโลยีให้เป็นเครื่องมือ ช่วยลดงานซ้ำซ้อน ทำงานง่ายขึ้น **รวดเร็วขึ้น ไม่ผิดพลาด**

3 การทำงานเป็นทีม ระหว่างครูต่างช่วงวัย

รวมพลังความรู้ ประสบการณ์ และมุมมอง ทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

ทำงานร่วมกันด้วยความไว้วางใจ
และเป้าหมายเดียวกัน

1 แลกเปลี่ยนความรู้
แบ่งปันเทคนิคและแนวทางการทำงาน
ซึ่งกันและกัน

2 เคารพความแตกต่าง
เข้าใจและยอมรับความหลากหลาย
ของแนวคิดและวิธีการทำงาน

3 เสริมจุดแข็งของกันและกัน
ช่วยเติมเต็มทักษะและประสบการณ์
ให้ทีมแข็งแกร่ง

4 สร้างบรรยากาศร่วมมือ
ทำงานร่วมกันด้วยความไว้วางใจ
และเป้าหมายเดียวกัน

วิธีช่วยทำงาน รวดเร็ว และไม่ผิดพลาด

ทำงานเป็นทีมระหว่างครูต่างช่วงวัย

4 การตรวจสอบงานก่อนส่ง

- ตรวจสอบความถูกต้อง
- ใช้เช็คลิสต์ช่วยตรวจทาน
- ทบทวนข้อมูลสำคัญ
- ลดความผิดพลาดก่อนส่งงาน

5 การบริหารภาระงานอย่างเป็นธรรม

- ประเมินภาระงานอย่างเป็นธรรม
- กระจายงานอย่างเหมาะสม
- รับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะ
- สร้างความพึงพอใจในการทำงาน

6 การสร้างระบบสื่อสารภายในที่ชัดเจน

- กำหนดช่องทางสื่อสารที่ชัดเจน
- แจ้งข้อมูลอย่างครบถ้วน
- ตอบกลับรวดเร็ว
- ลดความเข้าใจคลาดเคลื่อน

ทำงานเป็นระบบ ใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์ สื่อสารชัดเจน ทำงานเป็นทีม
เราจะทำงานได้ “รวดเร็ว” และ “ไม่ผิดพลาด”

ทำงานเป็นระบบ ใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์
สื่อสารชัดเจน ทำงานเป็นทีม

เราจะทำงานได้ รวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ทำงานเป็นระบบ
วางแผนงานอย่างเป็นขั้นตอน
กำหนดเป้าหมายชัดเจน
ติดตามและประเมินผล

ใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์
ใช้เครื่องมือดิจิทัลช่วยทำงาน
ลดความซ้ำซ้อน ประหยัดเวลา
และเพิ่มประสิทธิภาพ

สื่อสารชัดเจน
สื่อสารข้อมูลถูกต้อง ครบถ้วน
ตรงเวลา ผ่านช่องทางที่เหมาะสม
ลดความเข้าใจคลาดเคลื่อน

ทำงานเป็นทีม
แลกเปลี่ยนความรู้ ช่วยเหลือกัน
เคารพความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
สร้างความสำเร็จร่วมกัน

ร่วมมือ ร่วมใจ ใช้ศักยภาพร่วมกัน เพื่อองค์กรที่มีคุณภาพและพัฒนาการศึกษาอย่างยั่งยืน

วิทยาลัยสันตพล
ปริญญาตรี ป.บัณฑิต ปริญญาโท

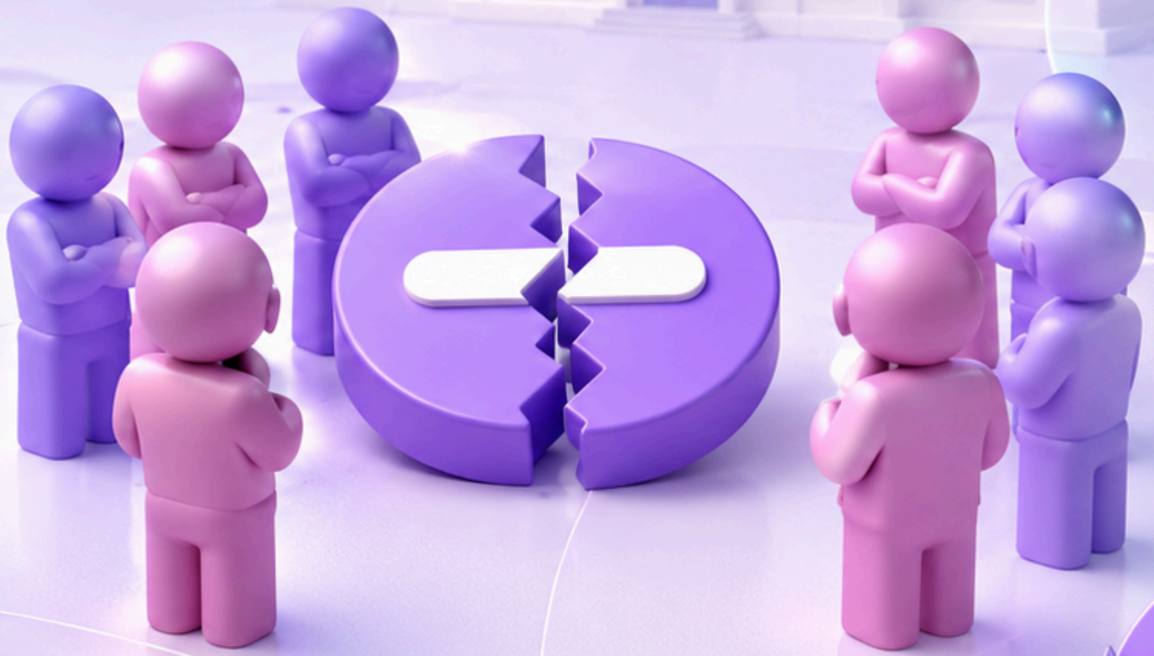
ทำงานร่วมกับคน ให้มีความสุขทุกฝ่าย

- บริหารคนให้สำราญ
- บริหารงานให้สำเร็จ

ร่วมมือ ใส่ใจ สำเร็จ

วิทยาลัยสันตพล
ปริญญาตรี ป.บัณฑิต ปริญญาโท

บริบทสถานการณ์:
ปัญหาความสัมพันธ์และวัฒนธรรมองค์กร ที่ขาดความสามัคคี



ข้อมูลสถานการณ์:

สถานศึกษาขนาดกลางแห่งหนึ่งกำลังประสบปัญหา
บรรยากาศการทำงานเชิงลบ
เนื่องจากการรวมกลุ่มย่อยของบุคลากร
ที่ส่งผลกระทบต่อส่วนรวม

โดยมีลักษณะปัญหาหลัก

1. การแบ่งพรรคแบ่งพวก:

บุคลากรมีการ**รวมกลุ่มกันตามช่วงวัย กลุ่มสาระการเรียนรู้** หรือความสนิทสนมส่วนตัว ทำให้เกิดการแบ่งแยกอย่างชัดเจนระหว่างกลุ่มพวกพ้องของตนเองและ**กีดกันบุคคลภายนอกกลุ่ม**

ส่งผลให้บรรยากาศการทำงานขาดความร่วมมือและไม่เอื้อต่อการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

2. การสื่อสารที่คลาดเคลื่อน:

ระบบการสื่อสารที่เป็นทางการของโรงเรียนขาดประสิทธิภาพ ทำให้เกิด**การพูดคุยแบบปากต่อปาก**และ**การนินทา** ซึ่งนำไปสู่การสร้าง**ข่าวลือที่บั่นทอนกำลังใจ**ในการทำงาน และลดความน่าเชื่อถือของทั้งเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร

ผลกระทบที่เกิดขึ้น

การพูดคุย
แบบปากต่อปาก

การนินทา

เกิดข่าวลือที่บั่นทอน
กำลังใจในการทำงาน

ลดความน่าเชื่อถือ
ต่อเพื่อนร่วมงาน

ลดความน่าเชื่อถือ
ต่อผู้บริหาร

3. การสร้างบรรยากาศการทำงานเชิงลบ:

หากปล่อยให้ปัญหาการสื่อสารดำเนินต่อไป จะทำให้เกิด**ความขัดแย้ง ความไม่ไว้วางใจ** และ**บรรยากาศการทำงานที่ไม่ดี** ส่งผลเสียต่อประสิทธิภาพขององค์กรในระยะยาว

ผลกระทบที่เกิดขึ้นหากปล่อยไว้

- เกิดความขัดแย้งในทีม
- ความไม่ไว้วางใจระหว่างกัน
- ประสิทธิภาพการทำงานลดลง
- บรรยากาศการทำงานตึงเครียด ไม่น่าอยู่
- องค์กรสูญเสียโอกาสและความสามารถในการแข่งขัน

บทสรุปต้นตอของปัญหา

เลือกที่แต่คน กลุ่มเดียว

- เลือกพวกพ้องเข้าทำงาน
- ไม่เปิดโอกาสให้คนอื่น

ตัดสินใจลำเอียง ไม่เป็นความจริง

- ใช้อคติในการพิจารณา
- ไม่ฟังเหตุผลรอบด้าน

ตัดสินปัญหาโดยไม่สอบถามทุกฝ่าย

- ไม่รับฟังความคิดเห็น
- ด่วนสรุปจากข้อมูลไม่ครบถ้วน

ขาดวุฒิภาวะทางอารมณ์ และความยับยั้งชั่งใจ

- ใช้อารมณ์มากกว่าหลักการ
- ตัดสินใจโดยไม่คิดผลระยะยาว

ได้รับข้อมูลที่บิดเบือน/เข้าข้างพวกพ้อง

- รับข้อมูลด้านเดียว
- ขาดการตรวจสอบข้อเท็จจริง

ตัวผู้อำนวยการที่ขาดความเป็นกลาง

- ฟังความข้างเดียว
- เลือกปฏิบัติ ไม่ยุติธรรม

ทำลายความยุติธรรมในโรงเรียนอย่างรุนแรง

- ครูที่ไม่ใช้พวกดูกกดดัน
- ขาดความเชื่อมั่นในผู้นำ

หมายเหตุ

การแก้ไขปัญหา ต้องเริ่มจาก
การตระหนักถึงต้นตอของปัญหา
และปรับเปลี่ยนพฤติกรรม
เพื่อสร้าง**ความยุติธรรม**
และ**ความโปร่งใส**ในโรงเรียน

"ความยุติธรรมในวันนี้ คือรากฐานของความสำเร็จในวันหน้า"

แนวทางแก้ไข
เพื่อให้ทุกฝ่ายทำงานอย่างมีความสุข

1 สร้างความเป็นกลางให้เห็น “ด้วยการกระทำ”

- ผู้อำนวยการต้องเริ่มจาก การวางตัวเป็นกลางอย่างชัดเจน
- รับฟังทุกฝ่ายเท่าเทียม
- ไม่ตัดสินจากคำบอกเล่าเพียงด้านเดียว
- ใช้ข้อมูลจริงและหลักฐาน ในการพิจารณา
- ลดภาพลักษณ์ “คนสนิท” หรือ “พวกของผู้บริหาร”

- เป็นธรรม
- โปร่งใส
- เชื่อมั่น
- ไว้วางใจ

เมื่อครูรู้สึกว่าได้รับความยุติธรรม
ความระแวงและการแบ่งฝ่ายจะค่อย ๆ ลดลง

วิทยาลัยสันตพล
ปริญญาตรี ป.บัณฑิต ปริญญาโท

2. เปิดพื้นที่สื่อสารอย่างปลอดภัย

หลายปัญหาเกิดจาก **“ไม่มีพื้นที่พูดความจริง”** จนกลายเป็นการนินทา

สร้างบรรยากาศ
ไว้ใจ เปิดใจ
ไม่กลัวถูกตัดสิน

จึงควรมี

- **เวทีพูดคุย** ประจำเดือน
- **กล่องสะท้อน** ความคิดเห็น
- **การประชุมแบบรับฟัง** ไม่ใช่ตำหนิ
- **การพูดคุยเชิงสร้างสรรค์** แทนการจับผิด

เป้าหมายคือให้ทุกคน **“กล้าพูดโดยไม่กลัว”**

3. เปลี่ยนวัฒนธรรมจาก “แข่งขันกัน” เป็น “ช่วยกัน”

แทนที่จะแยกกลุ่ม ควรสร้างงานที่ทำร่วมกันข้ามฝ่าย เช่น

- **โครงการร่วม** ระหว่างกลุ่มสาระ
- **กิจกรรม** ทีมเวิร์ก
- **การแลกเปลี่ยน** เรียนรู้ระหว่างครู
- **การยกย่อง** ความสำเร็จแบบ “ทีม” มากกว่า “บุคคล”

เมื่อคนทำงานร่วมกันบ่อย **ความสัมพันธ์จะดีขึ้นเอง**

วิทยาลัยสันตพล
ปริญญาตรี ป.บัณฑิต ปริญญาโท

4. ใช้ภาวะผู้นำเชิงบวก (Positive Leadership)

ผู้บริหารไม่ควรใช้อำนาจด้วยความ**กลัว** แต่ใช้ความเข้าใจและกำลังใจ

- ชื่นชมในที่สาธารณะ
- ตักเตือนเป็นการส่วนตัว
- รับฟังปัญหาชีวิตและภาระงาน
- เห็นคุณค่าของทุกตำแหน่ง

“คนทำงานมีความสุข”
ไม่ได้ต้องการเพียงเงิน
แต่ต้องการการยอมรับและ
ความรู้สึกว่าตนมีคุณค่า

5. วางกติกาองค์กรที่ชัดเจนและเท่าเทียม

ปัญหาความขัดแย้งมักรุนแรงเมื่อ **“มาตรฐานไม่เท่ากัน”**

- กติกาการทำงานเดียวกันทุกฝ่าย
- ระบบประเมินที่โปร่งใส
- การมอบหมายงานอย่างเป็นธรรม
- การตรวจสอบได้

เมื่อทุกคนเห็นว่า
กฎใช้กับทุกคนเท่ากัน
ความไม่พอใจ
จะลดลงมาก

6. ฟื้นความสัมพันธ์ในองค์กร

บางครั้งปัญหาไม่ได้เกิดจากงาน แต่เกิดจาก **“ใจคน”**

- กิจกรรมสานสัมพันธ์ครู
- เวิร์กชอปเรื่องการสื่อสาร
- กิจกรรมผ่อนคลายความเครียด
- การพูดคุยแบบไม่เป็นทางการ

องค์กรที่อบอุ่น
จะลดการนินทาและ
ความขัดแย้งได้มากกว่า
การออกคำสั่ง

เป้าหมายสำคัญที่สุด

ไม่ใช่แค่ “ทำให้โรงเรียนสงบ”
แต่คือทำให้ทุกคนรู้สึกว่า

- มาทำงานแล้ว มีคุณค่า
- ได้รับ ความยุติธรรม
- กล้าพูด กล้าคิด
- ร่วมมือกันได้ อย่างสบายใจ
- และมีความสุข ในการทำงานร่วมกัน

องค์กรแห่งความสุข
คือพลังของ
การพัฒนาโรงเรียน

“เมื่อคนในองค์กรมีความสุข
การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน
จะเกิดขึ้นอย่างยั่งยืนที่สุด”

ผู้เรียนมีคุณภาพ · ครูมีความสุข · องค์กรเข้มแข็ง · โรงเรียนก้าวหน้า · สังคมพัฒนา

ร่วมมือ • พัฒนา • ก้าวหน้า • ยั่งยืน

จบการนำเสนอ
ร่วมมือ
ใส่ใจ
สำเร็จ