

Foresight Knowledge Article

|  |  |
| --- | --- |
| Title / ชื่อเรื่อง :  | วิธีการพัฒนาพนักงานที่ได้ผลดีกว่า การส่งไปฝึกอบรมอย่างเดียว |
| Reference / ข้อมูลอ้างอิง :  | [https://prakal.wordpress.com/2015/04/20/วิธีการพัฒนาพนักงานที่](https://prakal.wordpress.com/2015/04/20/%E0%B8%A7%E0%B8%B4%E0%B8%98%E0%B8%B5%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%9E%E0%B8%B1%E0%B8%92%E0%B8%99%E0%B8%B2%E0%B8%9E%E0%B8%99%E0%B8%B1%E0%B8%81%E0%B8%87%E0%B8%B2%E0%B8%99%E0%B8%97%E0%B8%B5%E0%B9%88) |
|  |
|  |
| Author / ผู้เขียน : | น.ส.เมนะกา ครอบครอง | Position / ตำแหน่ง : | พ.บริหารงานทั่วไป ๗ |
| -mail : |  | Date / วันที่เขียน :  | 25/02/03 |

สรุปสาระสำคัญ

|  |
| --- |
|  เรื่องของการส่งพนักงานออกไปฝึกอบรมภายนอก และการฝึกอบรมภายในอย่าง In-house Training นั้น ยังคงเป็นที่นิยมกันสำหรับการพัฒนาพนักงานในองค์กร แต่จริงๆ แล้ว การพัฒนาพนักงานยังสามารถทำได้ในอีกหลายวิธี ซึ่งเป็นวิธีที่ส่งผลได้ดีกว่าการฝึกอบรมด้วยซ้ำไป แต่กลับไม่ค่อยมีองค์กรที่สนใจ หรือใช้วิธีการเหล่านี้สักเท่าไหร่ สาเหตุก็เนื่องจาก ต้องอาศัยเวลาของผู้ที่เกี่ยวข้องมากมายโดยเฉพาะ ผู้บังคับบัญชาโดยตรงของพนักงานคนนั้น ที่จะต้องให้เวลากับพนักงานอย่างมาก สุดท้ายก็เลยส่งไปฝึกอบรมภายนอกนี่แหละ ง่ายที่สุดแล้ว แต่ผลของมันกลับไม่ค่อยได้อย่างที่เราต้องการสักเท่าไหร่ **การมอบหมายงานที่ท้าทายมากขึ้น** นี่เป็นวิธีการพัฒนาพนักงานที่ได้ผลอย่างมาก เนื่องจากเป็นวิธีที่ทำให้พนักงานต้องคิด และลงมือทำจริงๆ สิ่งที่หัวหน้างานโดยตรงของพนักงานจะต้องพิจารณาก็คือ ความรู้ ทักษะของพนักงานแต่ละคน ว่าเป็นอย่างไร เหมาะสมที่จะรับผิดชอบงานที่ยากขึ้น ท้าทายมากขึ้นได้หรือไม่ ถ้าหัวหน้ามอบหมายงานที่ยากขึ้นให้ทำ โดยปกติจะเป็นการพัฒนาพนักงานที่ดีมากทางหนึ่ง เพราะจะทำให้พนักงานได้เรียนรู้โดยตรงจากการทำงาน ทั้งด้านความรู้ ทักษะ ในการทำงาน เพียงแต่ต้องระวังพนักงานบางคนอาจจะไม่คิดว่า การให้งานที่ยากขึ้นเป็นเรื่องของการพัฒนา อาจจะมองว่า เป็นการโยนงาน และกลั่นแกล้งกันก็เป็นได้ ดังนั้นจะต้องมีการสื่อสารพูดคุยกันอย่างดี ในวิธีการนี้เช่นกัน* **การปรับเปลี่ยนงานให้มีคุณค่ามากขึ้น**เช่น พยายามให้พนักงานได้มีโอกาสได้เข้าประชุมกับทีมบริหารบ่อยครั้งมากขึ้น หรือให้เข้าร่วมทีมในทำโครงการ หรือนอกจากให้ทำ presentation ก็ให้ลองฝึกนำเสนองานด้วย หรือแทนที่จะให้สรุปรายงานตามสั่ง ก็ให้ลองคิดรูปแบบรายงานใหม่ เพื่อแก้ไขปัญหาที่เคยเกิดขึ้นมาก่อน ฯลฯ
* **Job Shadowing**เป็นวิธีการพัฒนาพนักงานที่ดีอีกวิธีหนึ่ง ลักษณะของ Job Shadowing ก็คือ การให้พนักงานไปเรียนรู้วิธีการทำงานของพนักงานคนอื่น ซึ่งทำได้ทั้งงานในหน่วยงานเดียวกัน หรืองานต่างหน่วยงาน เพื่อที่จะได้เรียนรู้วิธีการทำงาน ข้อจำกัด ความยากง่าย ฯลฯ ของการทำงาน เพื่อที่จะได้เข้าใจงานซึ่งกันและกัน และที่สำคัญก็คือ จะได้มองเห็นมุมมองของคนทำงานในอีกมุมมองหนึ่ง เพื่อเปิดความคิดใหม่ๆ และต่อยอดความคิดในการทำงานให้เปิดกว้างยิ่งขึ้นได้อีก นอกจากนั้น การทำ Job Shadowing นั้น ยังเหมาะสำหรับการแก้ไขปัญหาของพนักงานที่มักจะมองว่างานอื่นง่ายกว่า ไม่สำคัญเท่างานของตนเอง ซึ่งจะทำให้พนักงานคนนั้นได้เห็นสิ่งที่พนักงานคนอื่นทำกันว่า ยากง่ายอย่างไร เพื่อให้เกิดความเข้าใจกันมากขึ้นด้วย
* **Job Rotation**การโอนย้าย และหมุนเวียนงาน เป็นอีกวิธีหนึ่งที่จะช่วยพัฒนาพนักงานได้อย่างดี องค์กรใหญ่ๆ หลายแห่ง ก็ใช้วิธีนี้ในการพัฒนาพนักงานเพื่อให้เรียนรู้การทำงานในมุมกว้างยิ่งขึ้น บางงานที่มีขั้นตอนการทำงานที่ซ้ำๆ กันไปนาน เราก็สามารถที่จะหมุนเวียนพนักงานเพื่อเรียนรู้งานที่กว้างขึ้นได้ ดังนั้นการหมุนเวียนงานนั้นจึงสามารถที่จะทำได้ทุกวัน ทุกเดือน หรืออาจจะเป็นระยะยาวก็ยังได้ นอกจากนี้วิธีการนี้ยังเหมาะสำหรับการเตรียมความพร้อมให้กับพนักงานในการเติบโตไปสู่ผู้บริหารระดับสูง ซึ่งต้องมองเห็น และเข้าใจถึงมุมมองของงานแต่ลาสายงาน และความเชื่อมโยงกันของงานทั้งหมดในภาพรวม เพื่อที่จะได้เป็นผู้นำได้อย่างแท้จริง
* **Mentoring and Coaching**พัฒนาพนักงานโดยใช้ระบบพี่เลี้ยง และการสอนงาน ซึ่งเป็นวิธีการที่เริ่มได้รับความนิยมมากขึ้นเรื่อยๆ ระบบการพัฒนาด้วยวิธีทีพี่เลี้ยงนั้น จะเหมาะสำหรับการพัฒนาวิธีคิด และวิธีการทำงาน และค่านิยมองค์กรลงในตัวพนักงานได้ดี ส่วนการ Coaching นั้น ก็เป็นอีกวิธีหนึ่งที่ได้รับความนิยมมากขึ้น เพียงแต่บ้านเรามักจะเข้าใจคำว่า Coaching ว่าเป็นการสอนงานแบบหัวหน้าสอนงานลูกน้องวันต่อวัน จริงๆ แล้ว การ Coaching นั้นลึกกว่านั้นมากนัก จะต้องมีการวางแผนกันระหว่างผู้สอน และผู้ถูกสอน ว่าจะโค้ชกันในเรื่องอะไร และมีการกำหนดตารางเวลาในการโค้ชกัน มีการพูดคุย Feedback กันไปมา จนกว่าพนักงานจะมีพฤติกรรมในการทำงาน หรือพฤติกรรมที่เราต้องการพัฒนาที่ชัดเจนมากขึ้น จากนั้นก็ประเมินผลการโค้ชว่าเป็นอย่างไร วิธีการนี้จะเหมาะสำหรับการพัฒนาพนักงานแบบตัวต่อตัว และลงลึกในทักษะ วิธีคิดวิธีการทำงานในแง่มุมต่างๆ โดยเน้นไปที่ผลลัพธ์และการเปลี่ยนแปลงที่ต้องการให้เกิดขึ้นในตัวพนักงาน

 สังเกตวิธีการพัฒนาที่กล่าวมาข้างต้นสิ่งที่เหมือนกันก็คือ การให้พนักงานที่ถูกพัฒนานั้นได้มีโอกาสลงมือปฏิบัติจริงๆ ในสิ่งที่ต้องการจะพัฒนา ไม่ใช่แค่เพียงการเข้าห้องเรียนแล้วก็จบออกมา โดยที่ไม่เคยได้ลองทำจริงเลย ลองเอาไปปรับใช้ในองค์กรเพียงแต่อาจจะต้องลงลึกในวิธีการแต่ละแบบว่าจะต้องเริ่มต้นทำอย่างไร มีขั้นตอนวิธีการปฏิบัติอย่างไรบ้างในแต่ละวิธีการพัฒนาพนักงาน เพื่อเป็นแนวทางให้กับผู้ทำงานได้นำเอาไปใช้กันจริงๆ |

มีผลต่อการเคหะแห่งชาติอย่างไร (ถ้ามี)

|  |
| --- |
|  การพัฒนาพนักงาน เพื่อให้เกิดทักษะในการทำงานที่แท้จริง และเกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านความคิด พฤติกรรมต่างๆ ก็คือ การพัฒนาโดยการให้พนักงานได้มีโอกาสได้คิด และทำงานนั้นจริงๆ จะเป็นวิธีการที่ได้ผลมากที่สุด |

หมายเหตุ : ประมาณ 2-3 หน้าเท่านั้น