

ฝึกอบรมอย่างไร ให้ได้ผลลัพธ์ที่ต้องการ

ตุลาคม 2020 (เผยแพร่ใน TRIS Academy Club ฉบับ พฤศจิกายน 2017) ● Self-Management ●

ตรีมิตร เกษมวิรัตน์พงศ์ โค้ชผู้เชี่ยวชาญเรื่อง Mindset และการพัฒนาการเป็นผู้นำในองค์กร



เมื่อฉบับที่แล้ว ผมได้พูดถึงผู้นำ 4.0 ไว้ว่า อย่ามัวแต่สนใจการพัฒนาเทคโนโลยีอย่างเดียว ผู้นำจะต้องไม่ลืมการพัฒนาบุคลากรควบคู่กันไปด้วยนะครับ

เพราะคน คือ หัวใจสำคัญ คนเป็นหลักในการขับเคลื่อนองค์กร ไม่ว่าจะในยุคไหนๆก็ตาม ผมได้ทิ้งท้ายในฉบับที่แล้วไว้ว่าในฉบับนี้ ผมจะมากทยอยแบ่งปันความรู้ในเรื่องการอบรมว่าจะจัดการจัดการฝึกอบรมอย่างไรให้ได้ผล คุ่มค่ากับการลงทุนไป ฉบับนี้เรามาพูดถึงเรื่องนี้กันต่อครับ ...

เพราะ Soft Skills เป็นเรื่องของพฤติกรรม จึงเห็นการเปลี่ยนแปลงหรือการนำไปใช้ได้ค่อนข้างยาก

การจัดการฝึกอบรมหรือเทรนนิ่ง เพื่อพัฒนาบุคลากร นับว่าเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งในการบริหารจัดการองค์กร องค์กรขนาดใหญ่มักจะมีจัดการฝึกอบรมเป็นเรื่องเป็นราวและจริงจัง ทั้งนี้ก็เพื่อให้พนักงานได้มีการพัฒนาศักยภาพและทักษะเพิ่มขึ้นในการทำงาน ส่วนองค์กรขนาดกลางและขนาดเล็กก็ควรจะต้องมีการจัดฝึกอบรม ให้เกิดขึ้นให้ได้อย่างน้อย 1 ครั้งต่อปีก็ยิ่งดี

ปัญหาการฝึกอบรมที่องค์กรส่วนใหญ่พบ

การฝึกอบรมในองค์กร แบ่งออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ คือ ทักษะการทำงานด้านเทคนิค (Technical Skills) กับทักษะการบริหารงานทั่วไป (Soft Skills)

การวัดผลลัพธ์ของการฝึกอบรมทักษะการทำงานด้านเทคนิค (Technical Skills) นั้น วัดผลกันได้ไม่ยากเท่าไร กล่าวคือ หากผู้เรียนทำงานเป็น ใช้เครื่องมือเป็น ใช้อุปกรณ์เป็น ก็ถือว่าการฝึกอบรมสำเร็จได้ผล

แต่การวัดผลการฝึกอบรมเรื่องแนวคิด ทักษะ หรือ ทักษะการบริหาร (Soft Skills) นี่เป็นเรื่องที่ท้าทายในการวัดผลฝึกการอบรมอย่างมาก เพราะ Soft Skills เป็นเรื่องของพฤติกรรม จึงเห็นการเปลี่ยนแปลงหรือการนำไปใช้ได้ค่อนข้างยาก โดยเฉพาะทางด้านแนวคิด ทักษะนี้ ได้รับประโยชน์ไปมากน้อยอย่างไร (หากผู้เรียนไม่ได้มีเปลี่ยนแปลงหน้ามือเป็นหลังมือ)

สาเหตุที่การฝึกอบรมเรื่อง Soft Skills ดูเหมือนจะไม่เห็นผลมากนัก **เพราะคนส่วนใหญ่มีนิสัยเป็นของตัวเองติดตัวมาตั้งแต่เกิด และมี "ชุดความคิด (Mindset)" เป็นของตนเองมาตลอดชีวิต**

และชุดความคิดนี้ก็เป็นตัวผลักดันพฤติกรรม ทำให้คนแต่ละคนมีพฤติกรรม หรือนิสัยที่แตกต่างกันไป **ซึ่งส่วนใหญ่แล้วทุกคนก็เชื่อว่าตนเองนั้นทำดี ทำถูกแล้ว** จึงทำให้ผลลัพธ์ของการฝึกอบรม Soft Skills (ดูเหมือนจะ)เกิดการเปลี่ยนแปลงเพียงเล็กน้อย หรือไม่เปลี่ยนแปลงเลย

ยังไม่ทันจะได้พูดถึงทำอย่างไรจะให้การอบรมได้ผลที่คุ้มค่า โดยเฉพาะทางด้าน Soft Skills ที่วัดผลหรือเห็นผลลัพธ์การเปลี่ยนแปลงได้ยากกว่า หน้ากระดาษก็หมดซะแล้ว คงต้องคอยติดตามในฉบับหน้ากันนะครับ ผมจะมาแบ่งปันเรื่องการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรด้าน Soft Skills ให้ได้ผลตามที่ต้องการ และสร้างการเปลี่ยนแปลงได้อย่างจริงจังและชัดเจน ให้คุ้มค่ากับเงินที่เสียไป

» 15