แบบรายงานสรุปผลการเข้ารับการพัฒนาความรู้
เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัด สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๘

เรียน ผู้อำนวยการกลุ่มวิชาการเพื่อการพัฒนาที่ดิน

ด้วยข้าพเจ้า นายเทอดศักดิ์ อนากาศ ตำแหน่ง นักวิชาการเกษตรชำนาญการพิเศษ สังกัด กลุ่มวิชาการเพื่อการพัฒนาที่ดิน สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๘ กรมพัฒนาที่ดิน ได้เข้ารับการพัฒนาความรู้ฯ หลักสูตรการสอนงาน (Coaching) ระหว่างวันที่ ๑๐ ธันวาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๑๐ ธันวาคม ๒๕๖๖ เป็นเวลารวมทั้งสิ้น ๑ วัน ณ สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๘ ซึ่งหลักสูตรดังกล่าวจัดโดย สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

บัดนี้ ข้าพเจ้าได้เข้ารับพัฒนาความรู้ฯ หลักสูตรดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว จึงขอรายงานสรุปผลการพัฒนาความรู้ฯ เพื่อโปรดพิจารณา ดังนี้

๑. การพัฒนาความรู้ฯ ดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อ ทำให้ผู้เรียนเข้าใจความเหมือนและความแตกต่างของการสอนงานแต่ละประเภทอย่างแท้จริง ทำให้ผู้เรียนมีเทคนิคการสอนงานในแต่ละประเภทเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ กับลักษณะงานของตัวเองอย่างถูกต้อง และทำให้ผู้เรียนเกิดความภูมิใจที่สามารถสอนงานให้กับพนักงานใหม่ได้และเกิดความรู้สึกที่ดีร่วมกัน อันส่งผลต่อองค์กรที่ดีมากขึ้น

๒. เนื้อหาและหัวข้อวิชาของการพัฒนาความรู้ฯ มีดังนี้

การสอนงาน (Coaching)

คือ การเรียนรู้เกี่ยวกับงานโดยมีผู้บังคับบัญชา หรือผู้เชี่ยวชาญเป็นพี่เลี้ยงสอนงานให้อย่างมีขั้นตอน แล้วให้ผู้รับการสอนงานลงมือทำ มีการติดตามประเมินผล เพื่อให้ผู้รับการสอนงานมีการนำไปใช้ปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น ช่วยพัฒนาทักษะในการทำงาน คิดเป็น ทำเป็น ช่วยแก้ปัญหาในการทำงาน และเกิดความมั่นใจในการทำงาน

สำหรับผู้สอนงานแล้ว การสอนงานไม่ได้หมายถึงสาระของการสอนหรือการบอกวิธีการทำงานเท่านั้น แต่หมายความรวมถึงการช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ ให้กำลังใจ และให้โอกาสในการทำสิ่งต่าง ๆ ให้ดีขึ้น ซึ่งจะช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้รับการสอนงานประสบความสำเร็จในการทำงานอย่างเป็นอิสระและมีประสิทธิภาพ

ประโยชน์ของการสอนงาน

การสอนงานมีประโยชน์ทั้งต่อผู้ได้รับการสอนงาน ผู้สอนงาน และต่อองค์กร โดยการสอนงานจะช่วยพัฒนาความรู้ความเข้าใจ ทักษะในการทำงานให้ผู้รับการสอนงาน สำหรับผู้สอนงานนั้น การสอนงานถือว่าเป็นการมอบหมายงานที่มีประโยชน์ และช่วยพัฒนาสัมพันธภาพระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน สำหรับประโยชน์ต่อองค์กรแล้ว เมื่อพิจารณาในเรื่องค่าใช้จ่าย ก็จะเห็นว่า มีค่าใช้จ่ายน้อยมากเมื่อเทียบกับค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นกับการจัดฝึกอบรมในลักษณะเต็มรูปแบบ

บทบาทของผู้บังคับบัญชาต่อการสอนงาน

ผู้บังคับบัญชาหรือผู้สอนงานมีบทบาทที่เกี่ยวข้องกับการสอนงานที่ควรยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติหลายประการ เช่น

ส่งเสริม ซึ่งการสอนงานโดยการส่งเสริมจะแตกต่างกับการสั่งสอน การส่งเสริมจะเป็นการกระตุ้นให้ผู้รับการสอนงานรู้จักคิดและกระทำด้วยตนเอง

สร้างสรรค์ โดยการสร้างบรรยากาศของความไว้วางใจ ให้เกิดความเชื่อมั่นว่า สถานที่แห่งนี้คือที่ทำงานที่เขาสามารถทุ่มเทและทำงานได้โดยไม่ต้องกังวลใด ๆ หากเกิดข้อผิดพลาดจากการทำงานขึ้นมา นั่นก็เป็นสิ่งที่จะต้องเรียนรู้

กระตุ้น เพื่อให้คงความรับผิดชอบในสถานการณ์การเรียนรู้ โดยปรับให้สอดคล้องกับแต่ละบุคคล ช่วยแก้ปัญหา ที่เกิดขึ้นจาการปฏิบัติและระหว่างการสอนงาน

เทคนิคการสอนงานอย่างมีประสิทธิภาพ

เทคนิคการสอนงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนใหญ่เป็นเทคนิคที่มุ่งเน้นไปยังผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่ในการสอนงาน ดังนี้

ผู้สอนงานต้องมีความรู้ความเข้าใจในระบบงานอย่างละเอียด สามารถตอบคำถามของ
ผู้ฝึกงานได้ และเข้าใจถึงจุดมุ่งหมายในการทำงาน เพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์กร
ผู้สอนงานต้องเต็มใจที่จะให้ความรู้แก่ผู้ปฏิบัติงาน
ผู้สอนงานต้องเต็มใจที่จะเสียสละเวลาบางส่วนเพื่อการสอนงาน ซึ่งในบางครั้งอาจใช้เวลานานพอสมควร
ผู้สอนงานและผู้ฝึกงานต้องมีความเชื่อใจซึ่งกันและกัน และมั่นใจในแนวทางการสอนงาน

ผู้บังคับบัญชาหรือผู้สอนงานทุกคนอาจจะไม่ใช่ผู้สอนงานที่ดี บางคนทำงานเก่งแต่สอนคนอื่นไม่เป็น หรือไม่ต้องการส่งต่อความรู้ที่มีในตัวเอง (Tacit Knowledge) ให้กับคนอื่น นอกจากนั้นยังมีปัญหาสำคัญคือ ความรู้และทักษะในการทำงานที่ผู้บังคับบัญชามีอยู่อาจจะล้าสมัยไปแล้ว เพราะโลกมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ความรู้ก็ไม่หยุดนิ่งด้วยเช่นกัน ผู้บังคับบัญชาที่มีอายุมากและทำงานมานานอาจจะไล่ตามเทคนิคใหม่ ๆ ในการทำงานไม่ทัน บางหน่วยงานมีการแก้ไขปัญหาเหล่านี้ด้วยการจัดฝึกอบรมเทคนิคการสอนงานให้กับผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน เพื่อที่จะนำความรู้ไปถ่ายทอดให้กับลูกน้องได้อีกเป็นจำนวนมาก

จะเห็นได้ว่า การสอนงาน เป็นวิธีการอีกอย่างหนึ่งที่ช่วยให้การถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนความรู้ที่เป็น Tacit Knowledge จากคนหนึ่งไปสู่อีกคนหนึ่งได้เป็นอย่างดี และส่งผลให้กระบวนการจัดการความรู้ขององค์กรดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ผู้รับการสอนงานนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน เกิดความรู้ใหม่ ๆ และเตรียมพร้อมที่จะเป็นผู้สอนงานให้แก่ผู้รับการสอนงานในรุ่นต่อ ๆ ไปได้เป็นอย่างดี

๓. ประโยชน์ที่ได้รับจากการพัฒนาความรู้ต่อตนเอง ได้แก่

๑. หัวหน้ามอบหมายงานได้มากขึ้น
๒. หัวหน้าไม่ต้องเสียเวลาแก้ไขงาน
๓. หัวหน้าได้ทบทวนและปรับปรุงขั้นตอนการปฏิบัติงาน

๔. แนวทางในการนำความรู้ ทักษะที่ได้รับจากการพัฒนาความรู้ฯ ครั้งนี้ ไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงาน มีดังนี้

๑. พนักงานปฏิบัติงานได้ตรงตามความต้องการ
๒. พนักงานทำงานเป็น ไม่เกิดการผิดพลาด
๓. พนักงานไม่ต้องทนรับคำตำหนิ
๔. เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างหัวหน้ากับพนักงาน
๕. หัวหน้าควบคุมงานง่ายขึ้น เนื่องจากมีความใกล้ชิดกัน
๖. เกิดการมีส่วนร่วมและสร้างแรงจูงใจ ในการทำให้หน่วยงานเข้มแข็ง
๗. สามารถใช้พนักงานได้เต็มขีดความสามารถ ลดความสูญเสียจากการเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน

๕. ปัญหาและอุปสรรคที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการนำความรู้ และทักษะที่ได้รับไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน

๑. ปัญหาหลักสูตรการอบรมไม่แน่ชัด
๒. ปัญหาเอกสารการอบรมไม่พร้อม
๓. ปัญหาตรวจสอบสถานการณ์อบรมได้ยาก
๔. ปัญหาผู้สอนไม่มีเวลาเพียงพอในการสอนงาน
๕. ปัญหาที่ว่ายิ่งองค์กรมีหลายสาขา ยิ่งเสียทรัพยากรในการอบรม
๖. ปัญหาการประเมินผลการอบรม

๗. ปัญหาการตรวจสอบประสิทธิผลและความคืบหน้า

๖. ความต้องการการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา เพื่อส่งเสริมให้สามารถนำความรู้และทักษะที่ได้รับไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานให้สัมฤทธิ์ผล ได้แก่ การศึกษาดูงานนอกสถานที่เพื่อให้มีประสบการณ์ต่างที่ทำงานเพื่อให้พนักงานได้มองเห็นมุมมองที่แตกต่างกันออกไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(ลงชื่อ)

(นายเทอดศักดิ์ อนากาศ)
ผู้เข้ารับการพัฒนาความรู้