

## การฝึกปฏิบัติจริงในภาคสนาม( On the Job Training)

เครื่องมือการพัฒนาที่ไม่ใช่การอบรมในห้องเรียน (Non-Classroom Training) เป็นอีกเครื่องมือหนึ่งที่ขอนำมาพูดคุยในบทความฉบับนี้ได้แก่ การฝึกปฏิบัติจริงในภาคสนาม (On The Job Training: OJT) เรามาดูกันว่าเครื่องมือ OJT มีความสำคัญอย่างไรบ้าง

**การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน** เป็นเครื่องมือการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติจริง จากสถานที่จริง เป็นการให้คำแนะนำเชิงปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัว (One-on-One) หรือเป็นกลุ่มเล็กๆ ในพื้นที่การทำงาน ในช่วงเวลาการทำงานปกติ ซึ่ง OJT นั้นจะออกแบบเพื่อนำประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐาน (Skill - Based) ให้พนักงานเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง อีกทั้งองค์การสมัยใหม่มักจะใช้เครื่องมือ OJT ในการสร้างบรรยากาศการถ่ายทอด และแลกเปลี่ยนความรู้ หรือที่เรียกว่า Knowledge Sharing เพื่อลดช่องว่างความรู้ของคนในองค์การให้มากที่สุด

**รูปแบบของ On the Job Training** รูปแบบของการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงานที่นิยมใช้กันในองค์การนั้น จะแบ่งเป็น 2 รูปแบบ ดังต่อไปนี้

รูปแบบ	ลักษณะ
เป็นทางการ	เป็นการจัดทำแผนการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงานโดยระบุขอบเขต วางแผนระยะเวลาไว้ชัดเจน ระบุความคาดหวัง แผนการดำเนินงาน เป้าหมาย ผลลัพธ์ที่ต้องการไว้ล่วงหน้า มีระบบการประเมินผลการฝึกอบรม และมีการบันทึกประวัติการฝึกอบรมไว้อย่างเป็นทางการ
ไม่เป็นทางการ	เป็นการฝึกอบรมในขณะทำงานจากปัญหาที่เกิดขึ้นกับพนักงานอย่างกระทันหัน หรือพนักงานขอคำปรึกษาเป็นครั้งคราวไปในขณะที่ทำงาน จึงทำให้ผู้ฝึกอบรมไม่มีเวลาเตรียมตัวและวางแผนในการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงานไว้ก่อนล่วงหน้า

**On the Job Training และ Coaching** – บ่อยครั้งที่ผู้บริหารมักจะมีคำถามว่าการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงานและการสอนงานนั้นมีความเหมือนหรือต่างกันอย่างไร พบว่าคำทั้งสองนี้มีลักษณะที่ใกล้เคียงกันมากนั่นก็คือ เป็นเครื่องมือในการพัฒนาให้พนักงานมีความสามารถในการทำงานที่ดีขึ้น อย่างไรก็ตามประเด็นที่ต่างกันของแนวคิดทั้งสองเรื่องได้แก่

On the Job Training	Coaching
<ul style="list-style-type: none"> <li>● เกิดการเรียนรู้จากการฝึกปฏิบัติงานจริงในภาคสนาม สถานที่จริง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ไม่จำเป็นจะต้องเป็นการฝึกปฏิบัติในภาคสนามเท่านั้น สามารถจำลองสถานการณ์เสมือนจริงเพื่อให้พนักงานได้ฝึกฝนและฝึกปฏิบัติ</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● เครื่องมือนี้จำเป็นจะต้องใช้ควบคู่ไปกับการสอนงานเสมอ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจที่ถูกต้องในการปฏิบัติงาน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● เครื่องมือนี้ไม่จำเป็นจะต้องใช้ควบคู่กับ OJT เป็นการสอนในลักษณะ Off the Job Training ได้ นั่นก็คือ การสอนที่ไม่ใช่สถานที่หรือสถานการณ์จริง</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● เน้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะ (Skills) เกิดความชำนาญในการปฏิบัติงานจริง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● เน้นให้ผู้เรียนเกิดความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และทัศนคติ (Attitudes) ที่ดีขึ้นจากการสอนงาน</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการเรียนรู้ จำนวนกลุ่มคนไม่จำเป็นต้องมากนัก เพราะต้องให้ผู้เรียนฝึกปฏิบัติจริงจากสถานที่จริง โดยผู้สอนจะต้องติดตามเพื่อชี้แนะว่าข้อใดพึงปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● สามารถทำการสอนงานได้ทั้งกลุ่มคนขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ในการสอนงาน</li> </ul>

เข้าใจแนวคิดของ OJT กันมากขึ้นแล้ว... บทความฉบับหน้าจะนำเสนอเครื่องมือการพัฒนาบุคลากรอื่นๆ ให้รับทราบต่อไป

กองพัฒนาบุคลากรและระบบงาน

ข้อมูล : ดร.อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์