

## ทำแล้วดีขึ้น

นำเสนอเมื่อ : 15 มี.ค. 2552

การพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเอง

จงพยายามพัฒนาตนเองให้ติดเป็นนิสัย เพื่อว่าชีวิตของคุณจะได้ดีขึ้นไปด้วย

สาระสำคัญที่ควรจดจำ :

ในประเทศญี่ปุ่นมีคำกล่าวอีกวลีหนึ่งว่า “อันตรายของ นักธุรกิจที่ทำงานเป็นปีที่ 3 หมายความว่าถึงพนักงานจะเริ่ม รู้สึกท้อถอยหลังจากทำงานมาแล้ว 3 ปี และงานที่ทำ ก็จะถูกกลายเป็นเพียงทำเป็นพิธีเท่านั้น ทำงานด้วยความ เฉื่อยชา ไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้พนักงานไม่มีคุณภาพ การที่จะเอาชนะอุปสรรคในลักษณะนี้หรือความ เด็ดเดี่ยวที่จะแก้ปัญหายุ่งยากนี้ ซึ่งนับวันจะยากยิ่งขึ้น เมื่อคุณก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น แต่สามารถกระทำได้โดยการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอไม่หยุดนิ่ง พยายามหาความรู้ อยู่ตลอดเวลา

การพัฒนาตนเองหมายถึงการสร้างความสามารถ ของตนเองให้มากขึ้นและการพัฒนาความสามารถ ที่ยังไม่ได้พัฒนาของคุณเองด้วย โดยเหตุที่มนุษย์เรามีความ ต้องการที่จะให้ตนเองเจริญก้าวหน้า (ความต้องการความเจริญก้าวหน้าส่วนตัว และการรับรู้ศักยภาพของตนเอง) ดังนั้นทุกคนจึงต้องพยายามพัฒนาตนเองเพื่อให้มีชีวิตที่ดียิ่งขึ้น

ประเด็นที่ต้องทำความเข้าใจ :

เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการพัฒนาตนเองควรทำความเข้าใจกับสิ่งสำคัญดังต่อไปนี้

การกระทำในเชิงบวก

ที่สำคัญที่สุดคือสร้างแรงดลใจให้อยากแก้ปัญหาคนทำงาน หากคุณเพียงทำงานตามคำสั่ง เท่านั้นคุณจะไม่มีความพัฒนาความสามารถของคุณเองได้

สะสมข้อมูล

หากไม่มีข้อมูลเข้า (input) แล้วจะมีผลออก (output) ได้อย่างไร การพัฒนาตนเองก็เช่นเดียวกัน การสะสมข้อมูลเพื่อให้ตนเองรอบรู่มากขึ้น จึงเป็นการช่วยพัฒนาตนเองให้รอบรู้และมีประสบการณ์ มากยิ่งขึ้น

พัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

การพัฒนาตนเองโดยใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำได้หลายวิธี เช่น

1. การระดมสมอง (Brainstroming) โดยวิธีการนี้ จะทำให้พนักงานทุกคนได้มีอิสระเสรีทางความคิด มีการแสดงความคิดเห็นร่วมกันในเชิงสร้างสรรค์เรื่องใดเรื่องหนึ่ง

2. รายการตรวจสอบ (Checkist) วิธีการนี้จะช่วยกระตุ้นให้คนพิจารณาในสิ่งที่อาจจะมองข้ามไปได้ ควรตรวจสอบให้ละเอียดถี่ถ้วน

กฎ 4 ข้อของการระดมมันสมองคือ

1. ห้ามตัดสินว่าความคิดเห็นนั้นดีหรือไม่ดี
2. ให้มีการวิจารณ์อย่างเสรี และไม่มีขอบเขตจำกัด
3. พยายามให้ได้ความคิดเห็นมากที่สุด
4. วิเคราะห์ความคิดเห็นที่แตกต่างกัน หาข้อสรุป แล้วนำมาแก้ไขปรับปรุงสิ่งที่ไม่ดีให้ดีขึ้น

วิธีตรวจสอบ

1. มีวิธีอื่นอีกบ้างหรือไม่ที่สามารถนำมาใช้ได้
2. มีความคิดเห็นอื่น ๆ อีกบ้างหรือไม่
3. หากคุณตัดสินใจเปลี่ยนแปลงรูปร่าง สี ระบบการเคลื่อนไหว แล้วจะเกิดอะไรขึ้น
4. หากคุณทำให้มันใหญ่ขึ้นกว่าเดิมจะเกิดอะไรขึ้น
5. หากคุณทำให้มันเล็กลงจะเกิดอะไรขึ้น
6. สามารถทดแทนกันได้หมด
7. สามารถแลกเปลี่ยนกันได้
8. สามารถกลับหัวกลับหางได้ไหม
9. ข้อตรวจสอบข้างต้นสามารถที่จะดำเนินการได้หรือไม่

ที่มา...จากหนังสือมารยาทในที่ทำงาน

ศูนย์การศึกษาทางไปรษณีย์ (สสท. - มหาวิทยาลัยชั้นโน) สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี(ไทย - ญี่ปุ่น)

การพัฒนาตนเอง (SELF DEVELOPMENT)

คนเราถ้าจะเก่งต้องประกอบด้วย 3 เก่งคือ

เก่งตน (Self Ability) หมายถึง เป็นผู้ที่ชอบศึกษาหาความรู้อยู่ตลอดเวลา เพื่อให้ทันโลกทันคน โดยเริ่มจากการพัฒนาตนเองก่อน การพัฒนาตนเองนั้นพัฒนาได้ ๓ ทางคือ

- ทางกาย องค์กรประกอบที่สำคัญคือ รูปร่าง พัฒนาให้ดีขึ้นโดยใช้การแต่งกายช่วยลดจุดด้อยหรือเสริมจุดเด่น หน้าตาสดชื่นแจ่มใส สะอาดหมดจด อากัปกิริยา การแสดงออกดูเข้มแข็งแต่ไม่แข็งกระด้าง อ่อนโยนแต่ไม่อ่อนแอ การยืน การเดิน การนั่ง ต้องมั่นคง เรียบร้อย การแต่งกายต้องสะอาดเหมาะสมกับกาลเทศะ เหมาะสมกับรูปร่างและผิวพรรณ

- ทางวาจา การพูดดีต้องมีองค์ประกอบ ๔ ประการคือ พูดแต่ดี มีประโยชน์ ผู้ฟังชอบ และทุกคนปลอดภัย ก่อนพูดทุกครั้งต้องคิดก่อนพูด คนที่พูดดี มีปิยะวาจา เป็นลมปากที่หวานหูไม่รู้หาย เป็นที่รักใคร่ชอบพอกันทุก ๆ ฝ่ายที่ได้ยินได้ฟัง

- ทางใจ การพัฒนาทางใจก็มีองค์ประกอบหลายประการ เช่น ความมั่นใจ ถ้ามีความมั่นใจในตนเอง

จะทำอะไรก็สำเร็จ ความจริงใจ คือ เป็นคนปากกับใจตรงกัน ความกระตือรือร้น กระฉับกระเฉง แจ่มใส มีชีวิตชีวา ความมานะพยายามไม่ยอมแพตอุปสรรค ความซื่อสัตย์สุจริต ความสุขใจ ความอดกลั้น ความมีเหตุผล การมีสมรรถภาพในการจำและมีความคิดสร้างสรรค์

เก่งคน (Self Ability) หมายถึง มีความสามารถที่จะทำตัวให้เข้าไหนเข้าได้ เป็นที่รักใคร่ชอบพอกทุกฝ่าย มีมนุษยสัมพันธ์ในครอบครัว พ่อแม่ควรรู้หลักจิตวิทยาในการปกครองลูก ให้ความรัก ความอบอุ่นแก่ลูก ลูกก็ไม่ทำตนให้เป็นปัญหาให้พ่อแม่ และมีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน สามารถทำตนให้เข้ากับคนได้กับทุกคน หากมีผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาก็รัก หากมีลูกน้อง ลูกน้องก็รัก เพื่อนร่วมงานก็รัก บุคคลภายนอกหรือลูกค้าก็รัก ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์กับตนเองและธุรกิจเป็นอย่างดี

เก่งงาน (Task Ability) หมายถึง ผู้ที่รักงาน ขยันทำงาน และรู้วิธีทำงาน มีความขยันหมั่นเพียร มานะอดทน ไม่ยอมแพตอุปสรรค

ที่มา : กลุ่มบริหารทั่วไป สำนักบริหารกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ในอดีตที่ผ่านมาองค์กรมักจะมุ่งเน้นการพัฒนาคนที่เปลี่ยนนอกคือมุ่งเน้นที่การพัฒนา “องค์ความรู้ (Knowledge)” “ทักษะ (Skill)” หรือ “พฤติกรรม (Behavior)” มากกว่าการพัฒนาที่แกนแท้ของคนซึ่งหมายถึง “ทัศนคติ (Attitude)” “แรงจูงใจ (Motivation)” หรือ “อุปนิสัย (Trait)” จึงทำให้การพัฒนาบุคลากรไม่ได้ผลเท่าที่ควร

การพัฒนาคนในหลายองค์กรมักจะมุ่งเน้นผลการพัฒนาระยะสั้นมากกว่าระยะยาว ดังนั้นรูปแบบการพัฒนาและฝึกอบรมจึงออกมาในลักษณะของการพัฒนาความรู้ ทักษะ และการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมภายนอกเพียงอย่างเดียว เพราะสามารถเห็นผลได้ทันที เช่น การฝึกอบรมเรื่องการใช้อินเตอร์เน็ต อาจจะใช้เวลาเพียงวันเดียว จากคนที่ใช้อินเตอร์เน็ตไม่เป็นก็สามารถใช้ได้แล้ว แต่สิ่งที่ขาดหายไปคือ เราไม่ค่อยพัฒนาคนให้ยอมรับว่าอินเตอร์เน็ตมีประโยชน์กับชีวิตอย่างไร บางคนถึงแม้จะใช้อินเตอร์เน็ตเป็น แต่รู้สึกว่ามันไม่มีประโยชน์มากนัก เลยไม่ได้ใช้ ดังนั้นทักษะที่เรียนรู้ไปก็ไม่มีความหมายอะไร

เราจะเห็นการพัฒนาคนจากเปลี่ยนนอก ได้ชัดเจนมากจากมินิมาร์ท ป๊อมน้ำมันหรือห้างสรรพสินค้า ที่พนักงานของเขาทักทายหรือขอบคุณเราด้วยคำว่า “สวัสดี” หรือ “ขอบคุณ” แต่เราสามารถสัมผัสได้ว่าคำพูดหรือพฤติกรรมที่แสดงออกมานั้น ไม่ใช่มาจากส่วนลึกของจิตใจ แต่เป็นเพียงพฤติกรรมที่ถูกฝึกมาและถูกบังคับให้ทำตามเงื่อนไขมากกว่า เช่น ถ้าได้ยินเสียงกระดิ่งให้พูดคำว่า “สวัสดี” ถ้าพนักงานคนนั้นถูกพัฒนามาจากภายในแล้ว ไม่ว่าเขาจะทำงานหรืออยู่ในสังคมภายนอก การทักทายหรือการขอบคุณนั้นจะต้องติดตัวอยู่ตลอดเวลาและคำพูดนั้นจะต้องออกมาจากภายใน

แนวโน้มการพัฒนาคนในอนาคตผมมีความเชื่อมั่นว่าจะต้องเปลี่ยนจากการพัฒนาความรู้ ทักษะ และพฤติกรรม ไปสู่การพัฒนาทัศนคติ แรงจูงใจ และอุปนิสัยเพื่อให้คนหาความรู้เอง พัฒนาทักษะด้วยตัวเอง รวมถึงปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปตามทัศนคติที่เปลี่ยนไป องค์กรทุกอย่างจำเป็นต้องจะเขาไปพัฒนาที่จิตใจของคนมากขึ้น องค์กรต้องหวังผลการพัฒนาทั้งระยะสั้นและระยะยาว เพราะถ้าเราประสบความสำเร็จในการพัฒนาภายในจิตใจของคนแล้ว การพัฒนาสิ่งที่อยู่ภายนอกไม่ใช่เรื่องยากอีกต่อไป

แนวทางหนึ่งที่กำลังมาแรงแข่งทางโค้งในปัจจุบันคือ การพัฒนาตนเอง (Self-Development) เป็นแนวทางที่มุ่งเน้นการพัฒนาจิตใจเพื่อสร้างแรงจูงใจในชีวิตของคนก่อนเป็นอันดับแรก ซึ่งคนที่ได้รับประโยชน์มากที่สุดในการพัฒนาแบบนี้คือ ตัวพนักงาน แต่อย่าลืมหาภาพพนักงานมีแรงจูงใจในชีวิตแล้ว ผู้ที่ได้รับประโยชน์ในลำดับต่อมาคือนักบริหารองค์กร

การพัฒนาแนวทางนี้จะเน้นการค้นหาค้นหาตัวเอง การวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็งของตัวเอง การกำหนดเป้าหมายในชีวิต การกำหนดแนวทางไปสู่เป้าหมาย รวมถึงการจัดทำแผนการดำเนินชีวิตที่เป็นรูปธรรม พุดงายๆคือ สอนคนให้บริหารธุรกิจชีวิตของตัวเองก่อนนั่นเอง ย่อมเป็นที่แน่นอนว่าถ้าคุณมีแผนการบริหารชีวิตที่ดีแล้วคุณเหล่านั้นย่อมสามารถเชื่อมโยงเป้าหมายชีวิตเข้าสู่เป้าหมายในการทำงานขององค์กรได้ไม่ยากนัก นอกจากนี้ ถ้าคุณสามารถบริหารชีวิตตัวเองได้

การบริหารคนบริหารงานก็ไม่ใช่เรื่องที่ไกลเกินเอื้อมอีกต่อไป

การพัฒนาแนวทางใหม่นี้ องค์กรจำเป็นต้องเปิดใจกว้างให้มากขึ้น  
อย่าคิดว่าต้องพัฒนาฝึกอบรมคนเฉพาะหลักสูตรที่เป็นประโยชน์กับองค์กรเพียงอย่างเดียว  
ลองคิดทบทวนดูให้ดีนะครับว่าอดีตที่ผ่านมาเราคิดแบบนี้ แล้วการพัฒนามันได้ผลหรือไม่ ถ้าตอบว่าไม่  
ทำไมไม่ลองพัฒนาในแนวทางใหม่ดูบ้างละครับ

การที่องค์กรส่งเสริมให้พนักงานมีการพัฒนาชีวิตตัวเองก่อนนั้น  
นอกจากจะทำให้คนเกิดแรงจูงใจในการทำงานแล้ว สิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งที่องค์กรจะได้รับคือ  
ได้รับรู้ว่าคนแต่ละคนมีเป้าหมายในชีวิตเป็นอย่างไร  
มีอะไรบางที่องค์กรสนับสนุนให้เขาเหล่านั้นบรรลุเป้าหมายที่ต้องการได้ ลองพิจารณาดูนะครับว่า  
ถ้าพนักงานต้องการปิดบังไม่ให้องค์กรรู้ว่าตัวเองมีเป้าหมายชีวิตของตัวเอง  
เพราะอาจจะส่งผลกระทบต่อความมั่นคงในหน้าที่การงาน  
ในขณะที่เดียวกันองค์กรก็พยายามกีดกันคนที่มีเป้าหมายในชีวิตของตัวเองที่ชัดเจน เช่น  
ถ้าองค์กรรู้ว่าคนไหนมีแผนในชีวิตที่จะออกไปทำธุรกิจส่วนตัว ก็มักจะไม่โปรโมทหรือไม่ค่อยส่งไปเรียนรู้อะไรใหม่ๆ  
ถ้าเป็นเช่นนั้นแสดงให้เห็นว่าองค์กรเสียหายสองต่อคือ นอกจากจะกีดกันคนที่มีแรงจูงใจในชีวิตแล้ว  
ในขณะที่เดียวกันก็เกิดความสูญเสียไปในการพัฒนาคนที่จงรักภักดีกับองค์กรแต่ขาดแรงจูงใจในชีวิต

องค์กรส่วนใหญ่มักจะมองว่าใครยังไม่มีแผนชีวิต (หรือมีแต่ไม่รู้) ที่จะออกไปจากองค์กร  
องค์กรมักจะมองว่าคนๆนั้นเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่จะดูแลรักษามากกว่าคนที่มีแผนชีวิตที่ชัดเจน  
ผมจึงอยากให้คุณทบทวนดูใหม่ว่าการพัฒนาองค์กรไม่ได้หมายความว่าคนๆนั้นจะอยู่กับองค์กรนานหรือไม่  
แต่อยู่ที่ในระยะเวลาที่เขาอยู่กับองค์กรเขาได้สร้างคุณค่าให้กับองค์กรมากน้อยเพียงใด  
เราจะเห็นว่าคนหลายคนที่ย่อจากเราไปทำธุรกิจของตัวเอง  
ถามมองย้อนหลังกลับไปจะเห็นว่าคนเหล่านั้นได้ทุ่มเทและสร้างสรรค์ให้กับองค์กรอย่างคุ้มค่า  
ผลอาจจะสร้างประโยชน์ให้กับองค์กรได้มากกว่าคนที่อยู่นานก็ได้

ผมมีความเชื่ออย่างหนึ่งว่าคนที่ทำงานเก่งและทำงานดีในองค์กรนั้น  
ส่วนหนึ่งเกิดจากการที่คนๆนั้นมีเป้าหมายในชีวิตที่ชัดเจน และมีแรงจูงใจในชีวิตที่เกิดจากแรงจูงใจภายใน (Internal Drive)  
ไม่ใช่แรงจูงใจภายนอก (External Drive) ใครก็ตามที่ทำงานเพราะมีแรงจูงใจจากภายนอก คนๆนั้น  
โอกาสเปลี่ยนแปลงมีมาก เพราะเมื่อไหร่ก็ตามที่ชีวิตได้เติมเต็มในสิ่งที่ต้องการแล้ว  
แรงจูงใจจะลดน้อยลงหรือหายไป แต่คนใดที่มีแรงจูงใจที่เกิดจากภายในแล้ว  
นอกจากจะไม่ลดไปตามการเติมเต็มของชีวิตแล้ว มันกลับจะมีเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ  
เพราะเขาจะตั้งเป้าหมายชีวิตที่ท้าทายมากยิ่งขึ้น และผมเชื่ออีกว่าความท้าทายในชีวิตอย่างหนึ่งของคนคือ  
การทำงาน เพราะการทำงานถือเป็นเป้าหมายอย่างหนึ่งที่เขาต้องการประสบความสำเร็จ

สรุป การพัฒนาคนแบบ Inside Out Approach  
จึงเป็นกลยุทธ์ในการพัฒนาคนโดยมุ่งเน้นการพัฒนาจากภายใน (ทัศนคติ แรงจูงใจ อุปนิสัย) สู่การพัฒนาภายนอก  
(ความรู้ ทักษะ พฤติกรรม) เพราะถ้าเราสามารถพัฒนาสิ่งที่อยู่ภายในใจของคนได้แล้ว การพัฒนาความรู้ ทักษะ  
และพฤติกรรมของคนก็สามารถทำได้ง่ายขึ้นอย่างแน่นอน

“จิตใจ คือจุดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาคนแบบยั่งยืน”