

โครงการแลกเปลี่ยนวิทยากร : กลยุทธ์การกำจัดจุดอ่อนของวิทยากรภายใน



บทความโดย : ณรงค์วิทย์_แสนทอง

อีเมล : narongwit_s@hotmail.com

หลายองค์กรคงจะประสบปัญหาเรื่องวิทยากรฝึกอบรมภายในกันมากพอสมควรนะครับ ดังนั้น ผมจะขอใช้โมเดลของ SWOT Analysis ที่ทุกคนคุ้นเคยกันดีอยู่แล้วมาเป็นแนวทางในการวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็ง วิฤติและโอกาส เพื่อนำไปใช้กำหนดกลยุทธ์ในการฝึกอบรมโดยใช้วิทยากรภายในให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นดังนี้

จุดแข็ง (Strength)

วิทยากรภายในเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้านสูง โดยเฉพาะในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงานภายในองค์กร และหลายคนมีความต้องการที่จะแสดงออกโดยการบรรยายหรือสอนผู้อื่น และคนในจะเข้าใจวัฒนธรรมองค์กรได้ดีกว่าวิทยากรภายนอก นอกจากนี้วิทยากรภายในมีเวลามากพอที่จะมาช่วยฝึกลูกน้องแบบหลักสูตร มีเวลามากพอสำหรับการเตรียมตัว

จุดอ่อน (Weakness)

วิทยากรภายในมักจะได้รับคำแนะนำที่น้อยกว่าการบรรยายจากวิทยากรภายนอก ขอให้ขึ้นชื่อว่าเป็นคนในเท่านั้น ผู้ฟังจะไม่ค่อยศรัทธาเท่าไร ถึงแม้คนในนั้นจะเป็นประธานบริษัทหรือกรรมการผู้จัดการก็ตาม เพราะอะไร เพราะผู้ฟังมักจะรู้จักนิสัยใจคอของคนในดีทั้งในแง่บวกและลบของวิทยากรภายใน เมื่อคนนั้นเป็นวิทยากร คนส่วนหนึ่งก็จะนำเอานิสัยที่(ตัวเอง)คิดว่าไม่ดีของวิทยากรภายในมาเป็นฐานในการคำนวณเพื่อลดความน่าเชื่อถือของวิทยากร ยิ่งวิทยากรภายในพูดเรื่องที่จะขัดกับนิสัยของตัวเองแล้ว ยิ่งไม่ได้ความน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น บางคนอาจจะค้างอยู่ในใจว่า "โอ๊ย...สอนคนอื่นตัวเองทำได้หรือยัง" นอกจากนี้ความชัดเจนเวที ลูกล่อลูกชนของวิทยากรภายในอาจจะน้อยกว่าเพราะชั่วโมงบินในการบรรยายน้อยกว่าวิทยากรภายนอก

โอกาส (Opportunities)

คนที่ทำงานด้าน HR หรือจัดฝึกอบรมมักจะมีโอกาสได้ติดต่อกับเพื่อนร่วมวิชาชีพในองค์กรอื่นๆบ่อยครั้ง รวมถึงมีสมาคมฯ ชมรมฯ ที่เป็นที่แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกันดีเป็นอย่างดี ซึ่งวิชาชีพอื่นๆในองค์กรไม่มีโอกาสได้ออกไปข้างนอกเพื่อพบปะคนในวิชาชีพเดียวกัน รวมถึงได้มีโอกาสไปฟังวิทยากรจากองค์กรอื่นๆบรรยาย

วิกฤติ (Threat)

ปัจจัยภายนอกอย่างหนึ่งที่คุกคามต่องานจัดฝึกอบรมคือ ค่าตัววิทยากรแพง หาวิทยากรที่ตรงกับหลักสูตรยาก วิทยากรภายนอกบางท่านอาจจะมีเวลาให้เราได้น้อย ไม่มีแม้เวลาที่จะมาพูดคุยว่าเราจะจัดหลักสูตรอบรมกันอย่างไร เพราะค่าตัวท่านจะแพงมาก ถ้าจะให้เข้ามาคุยกันก่อน คงจะเป็นเรื่องที่ยากมาก (ยกเว้นจะจ่ายค่าตัววันที่เข้ามาคุยด้วย) เมื่อเชิญมาแล้ว เราไม่สามารถควบคุมวิทยากรให้บรรยายให้เป็นไปตามที่เราต้องการได้

จากผลการวิเคราะห์ SWOT ของวิทยากรจัดฝึกอบรมแล้วจะเห็นว่า เราสามารถนำเอาโอกาสและจุดแข็งรวมกัน เพื่อนำมากำหนดกลยุทธ์ (Strategy) ในการกำจัดจุดอ่อนและแก้วิกฤติได้ กลยุทธ์หนึ่งที่น่าจะนำมาใช้ได้ผลคือ การจัดทำโครงการแลกเปลี่ยนวิทยากรภายในระหว่างองค์กร

แนวคิดของโครงการนี้จะช่วยให้สามารถกำจัดจุดอ่อนของวิทยากรภายในได้ โดยการให้วิทยากรภายในของเราไปบรรยายให้บริษัทอื่น ๆ แล้วให้วิทยากรภายในของบริษัทอื่นมาบรรยายให้เรา ในขณะเดียวกันเราก็สามารถแก้วิกฤติในเรื่องวิทยากรภายนอกได้ด้วย โครงการนี้มีข้อดีหลายอย่าง เช่น

- วิทยากรได้รับความน่าเชื่อถือมากขึ้น เพราะถึงแม้เป็นวิทยากรภายในของเราก็จริง แต่เมื่อเขาไปบรรยายให้กับองค์กรอื่น ก็จะได้รับ ความน่าเชื่อถือจากผู้ฟังไม่แพ้วิทยากรภายนอกเหมือนกัน
- ประหยัดค่าจ้างวิทยากรแน่นอนว่าถ้าเราเชิญวิทยากรจากองค์กรที่เป็นพันธมิตรกับเราแล้ว อาจจะไม่ต้องมีค่าใช้จ่ายให้วิทยากรเลยก็ได้ เพราะวิทยากรใช้เวลาว่างมาบรรยายและมาในนามขององค์กร ในขณะเดียวกันเราก็จะส่งวิทยากรของเราไปบรรยายให้เขาด้วย อย่างดีก็อาจจะมีเพียงของที่ระลึกสำหรับวิทยากร ประหยัดค่าใช้จ่ายไปได้เยอะนะครับ หรือถ้าองค์กรไหนมีงบประมาณด้านการจัดฝึกอบรมไม่มาก วิธีนี้ก็น่าจะเป็นทางเลือกที่ดีทางหนึ่ง
- เพิ่มประสิทธิภาพในการฝึกอบรม เหตุผลที่สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดฝึกอบรมได้ก็คือ เราสามารถพูดคุยกับวิทยากรขององค์กรอื่น ๆ ที่จะมาบรรยายให้เราได้มากขึ้น และเราสามารถนำเอาความคิดเห็น วิธีการ หรือแนวทางของเราผ่านทางวิทยากรได้ ในขณะเดียวกันถ้าวิทยากรจากองค์กรที่อยู่ใกล้เคียงกัน เราสามารถเชิญวิทยากรมาดูงานที่เราทำก่อนก็ยังได้ จะทำให้วิทยากรเห็นภาพของลักษณะงานเรามากยิ่งขึ้น เวลาบรรยายจริงจะสามารถยกตัวอย่างที่ใกล้เคียงกับความเป็นจริงได้มากขึ้น
- สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับองค์กรอื่น โครงการนี้จะช่วยสร้างความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรได้ ทั้งในแง่ของวิทยากรกับวิทยากร ผู้บริหารของแต่ละองค์กร ผู้จัดฝึกอบรม รวมถึงผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถติดต่อสอบถามวิทยากรหลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรมได้

- วิทยาการภายในมีประสบการณ์มากขึ้น กลยุทธ์นี้จะช่วยให้วิทยาการภายในของเรามีชั่วโมงบินในการบรรยายมากยิ่งขึ้น มีโอกาสสั่งสมประสบการณ์ ลูกเล่น เทคนิควิธีการบรรยายได้มากขึ้น และเมื่อถึงจุดๆ หนึ่งวิทยาการภายในสามารถบรรยายให้คนในฟังได้ดียิ่งขึ้นและได้รับความน่าเชื่อถือมากขึ้นกว่าเดิม

ถึงแม้กลยุทธ์นี้จะมีข้อดีหลายอย่างก็ตาม แต่ก็อาจจะมีข้อจำกัดบ้าง เช่น อาจจะไม่ได้รับความยินยอมจากผู้บริหาร วิทยาการภายในอาจจะไม่มีความพร้อม หรืออาจจะมีภาระงานที่มากเกินไปเพราะงานประจำของวิทยาการไม่เหมาะกับองค์กรที่ทำธุรกิจเหมือนกัน (คู่แข่ง) แต่ผมคิดว่าถึงแม้จะมีข้อจำกัดบ้าง แต่ก็น่าจะเป็นกลยุทธ์หนึ่งในการบริหารการฝึกอบรมที่จะเป็นทางเลือกหรือทางเลือกให้กับหลายองค์กรได้บ้างนะครับ