



Feedback

ปีละครั้ง...อาจไม่พอนะ



ถ้าคุณหลงทาง...

คุณจะอยากให้มีคนบอกทางตอนเดินผิดไป 10 เมตร
หรือ...หลังจากเดินหลงมาแล้ว 10 กิโลเมตร

การประเมินผลงานปีละครั้งช่วงปลายปี

อาจไม่ตอบโจทย์ในยุคที่การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในทุกวัน
ถ้ารู้เร็วกว่านี้ ผลลัพธ์จะดีกว่านี้ไหม?



ลองนึกภาพนักฟุตบอล ถ้าโค้ชบอกข้อผิดพลาดหลังจบฤดูกาล...
นักเตะคงได้แต่ตอบว่า "ทำไมไม่บอกตั้งแต่แมตช์แรกครับ?"

การทำงานก็ไม่ต่างกัน

การรอ Feedback ปีละครั้งทำให้เกิดปัญหา เช่น

- ❗ พนักงานทำผิดซ้ำหลายเดือน
- ❗ พลาดโอกาสพัฒนาตัวเอง
- ❗ หัวหน้าต้องจำเรื่องย้อนหลังหลายเดือน

สุดท้าย... การประเมินกลายเป็นการ "พูดถึงอดีต"
มากกว่าการ "วางอนาคต"



Annual Review สำคัญ ...และไม่ควรเป็น “ครั้งเดียวของปี”

องค์กรยุคใหม่ เปลี่ยนจาก Annual Review เป็นการให้ Feedback อย่างต่อเนื่อง โดยเพิ่ม “**Feedback ระหว่างปี**” เข้ามา



Check-in ทุกเดือน (คุย 15 - 30 นาที)

งานเป็นอย่างไร / มีอุปสรรคอะไร / ต้องการความช่วยเหลือไหม



Coaching ทุก 3 เดือน

โฟกัสที่การพัฒนามากกว่าการตัดสิน



Real-time Feedback

งานเพิ่งจบก็ให้ Feedback ได้เลยไม่ต้องรอถึงสิ้นปี



เพราะ...Feedback มีวันหมดอายุ
ยิ่งช้า...คุณค่าก็ยิ่งลดลง



หลายคนกลัวคำว่า Feedback

เพราะคิดว่า..."เดี๋ยวโดนดุ"

แต่จริง ๆ แล้ว Feedback ที่ดีควรทำให้พนักงานรู้ว่า



อะไรที่ทำได้ดี



อะไรที่ควรปรับ



จะพัฒนาอย่างไรต่อ

Feedback ที่ดี “ทำให้ลูกทีมเก่งขึ้น”

ผ่านการพูดคุยสั้น ๆ แต่สม่ำเสมอ



Feedback บ่อยขึ้น = คนเก่งขึ้น องค์กรก็โตเร็วขึ้น

ปัญหา
ถูกแก้เร็วขึ้น

พนักงาน
เรียนรู้เร็วขึ้น

หัวหน้า
สอนงานง่ายขึ้น

ผลงาน
ดีขึ้นทั้งทีม

องค์กรไม่ได้ต้องการ "การประเมินที่สมบูรณ์แบบ"
แต่อยากได้การสื่อสารที่เกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ



เพราะคนทำงาน ยิ่งรู้จุดพัฒนาเร็ว ก็ยิ่งเติบโตเร็ว

