



Course Outline

หลักสูตร เทคนิคการสอนงาน OJT และการสร้างคู่มือสอนงาน

(Effective OJT Technique & Guide Book)

(หลักสูตร 1 วัน)

อาจารย์ วีรพันธ์ เกษสังข์

หลักการ/แนวความคิด

- ✎ การเจริญเติบโตขององค์กรและการเข้าออกของพนักงานเป็นจำนวนมาก นำมาซึ่งความไม่เชี่ยวชาญในงานของพนักงาน ไม่สามารถทดแทนพนักงานเก่าที่มีความเชี่ยวชาญและต้องเติบโตต่อไปได้ทัน การพัฒนาให้ผู้เชี่ยวชาญในงานที่มีอายุงานมากให้สอนงานพนักงานใหม่ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว นับเป็นเรื่องที่สำคัญเป็นอย่างยิ่งในปัจจุบัน
- ✎ ผู้เชี่ยวชาญในการทำงานมานาน มีความรู้ ความสามารถเป็นอย่างดี แต่กลับไม่สามารถสอนน้องใหม่ที่เพิ่งเข้ามาได้ดี ทำให้เกิดการลาออกเป็นจำนวนมาก เพราะไม่สามารถปฏิบัติได้ดีและเกิดความรู้สึกเครียดกับงานที่ต้องเร่งรีบและทำตลอดเวลา หัวหน้างานก็ไม่สามารถดูแลอย่างทั่วถึง ผู้ปฏิบัติงานที่เชี่ยวชาญแล้วควรทำหน้าที่สอนงานน้องๆ ด้วย จะทำให้แบ่งเบาภาระงานของหัวหน้างานและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับน้องๆ ไปด้วย
- ✎ การสอนงานครอบคลุมหลากหลายวิธีทั้งในเนื้องาน, วิธีการ, ความรู้สึก และการปฏิบัติตัวในเนื้องานที่ทำงาน ดังนั้น จึงควรให้เทคนิคต่างๆ แก่ผู้ที่จะมาทำหน้าที่โค้ช, พี่เลี้ยง ครูสอนและครูฝึกให้กับพนักงานใหม่ ให้สามารถสอนงานที่ได้ทั้งเนื้องานและได้ทั้งใจของทีมงานใหม่ๆ ด้วย จึงจะทำให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด รวมทั้งช่วยให้ออกกำลังกายลดน้อยลงด้วย
- ✎ บริษัทที่มีการจัดการที่ดี จะให้ความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนเอง ซึ่งมีทั้งที่มีความชัดเจนเป็นระบบ และวิธีการที่ไม่ชัดเจน คือ การปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้จัดการกับพนักงาน อันได้แก่ การสอนความรู้ (Teaching) สอนวิธีการ (Training) สอนแนะ (Coaching) ปรึกษาและดูแล (Mentoring) เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงานขยายขีดความรู้ และปลูกฝังค่านิยมที่เป็นที่ต้องการขององค์กร
- ✎ การสอนงานระหว่างการปฏิบัติงานเป็นโอกาสสร้างการเรียนรู้และลงมือปฏิบัติได้ทันที ดังนั้นผู้สอนงานควรมีทักษะการถ่ายทอด การสังเกต การถามและการฟังเพื่อช่วยเหลือ แนะนำ ส่งเสริมได้สอดคล้องกับอาการของผู้ที่กำลังถูกสอนงานได้จริง

๙ การจัดเตรียมคู่มือสอนงานและการติดตามเป็นอีกหนึ่งเครื่องมือของผู้สอนงานที่ช่วยอำนวยความสะดวกในการสอนและการนำไปใช้ของผู้เรียนรวมทั้งสามารถติดตามความคืบหน้าเพื่อให้ความช่วยเหลือได้ในเวลาที่เหมาะสม

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรม

- ◎ ทำให้ผู้เรียนเข้าใจความเหมือนและความแตกต่างของการสอนงานแต่ละประเภทอย่างแท้จริง
- ◎ ทำให้ผู้เรียนมีเทคนิคการสอนงานในแต่ละประเภทเพื่อนำไปประยุกต์ใช้กับลักษณะงานของตนเองอย่างถูกต้อง
- ◎ ทำให้ผู้เรียนเกิดความภูมิใจที่สามารถสอนงานให้กับพนักงานใหม่ได้และเกิดความรู้สึกร่วมกัน อันส่งผลต่อองค์กรที่ดีมากขึ้น
- ◎ เพื่อให้ผู้เรียนมีเทคนิคในการแปลความเชี่ยวชาญออกมาเป็นทฤษฎีและเทคนิคต่างๆเพื่อใช้ถ่ายทอดให้กับผู้อื่นได้
- ◎ เพื่อให้ผู้เรียนมีแนวทางในการสร้างคู่มือสอนงานและเครื่องมือสำหรับติดตามผลลัพธ์หลังการสอนงานได้

เนื้อหาของหลักสูตร (Course Outline)

- ◎ สร้างแนวความคิดเกี่ยวกับการสอนงาน
 - คุณสอนงานอย่างไรในปัจจุบัน?
 - ความเหมือนและความต่างของการสอนงาน
 - นิยามของ Training, Teaching, Coaching, Mentoring
 - ลักษณะงานใดควรใช้การสอนงานแบบไหน?
 - **Workshop: กำหนดแนวทางการสอนงานของตัวเอง**
- ◎ เทคนิคการสอนงานประเภทต่างๆ ให้ได้งาน
 - เทคนิค Teaching ให้เข้าใจง่าย
 - เทคนิคการ Training ให้ปฏิบัติตาม
 - เทคนิคการ Coaching ให้มองเป็นประโยชน์
 - เทคนิคการ Mentoring ให้ปรับตัว
 - เทคนิคการผสมการสอนงานเข้าด้วยกัน
 - Workshop: ออกแบบเทคนิคการสอนงานกับงานปัจจุบัน
 - **กรณีศึกษา: คุณเลือกใช้เทคนิคการสอนงานแบบใด?**

◎ **เทคนิคการสอนงานในรูปแบบ On the Job Training**

- สิ่งที่ต้องเตรียมตัวสำหรับการสอนOJT
- การถอดความเชี่ยวชาญในงานออกมาเป็นเชิงทฤษฎีเพื่อเตรียมสอน
- การผสมผสานการสอนงานแต่ละรูปแบบเพื่อให้สอดคล้องกับผู้เรียน
- เทคนิคการใช้คำถามและการฟังเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้
- เรียนรู้และเข้าใจธรรมชาติของมนุษย์
- หลักจิตวิทยาการบริหารและจูงใจผู้อื่น
- เทคนิคการกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง
- **Workshop: การพัฒนาการสอนOJT ในสไตล์ของตัวเอง**

◎ **การสร้างคู่มือการสอนงานและเครื่องมือสำหรับการนำไปใช้และการติดตาม**

- องค์ประกอบที่สำคัญของคู่มือสอนงานOJT
- การใช้รูปภาพและข้อความแบบต่างๆเพื่อสร้างการเรียนรู้ในสไตล์ตนเอง
- เทคนิคการจัดทำแบบฟอร์มต่างๆ(Workbook)เพื่อการนำไปปฏิบัติ
- หลักการติดตามหลังการสอนงานที่มีประสิทธิภาพ
- **Workshop: แนวทางการสร้างคู่มือและWorkbookของคุณ**
- **RolePlay : ดำเนินการสอนงานOJTด้วยคู่มือของคุณ**

ตัวอย่างสไลด์ – Workshop และกรณีศึกษา


สำรวจแนวความคิดเกี่ยวกับการสอนงาน

- ★ คุณชอบเป็นผู้สอนงานหรือไม่?
- ★ คุณรู้สึกอย่างไรเมื่อต้องสอนงานผู้อื่น?
- ★ คุณให้ความสำคัญกับเรื่องอะไรเวลาสอนงาน?
- ★ คุณใช้เทคนิคอะไรเป็นหลักในการสอนงาน?
- ★ คุณอยากพัฒนาเทคนิคการสอนงานเพิ่มเติมหรือไม่?

บทบาทต่างๆ ในฐานะผู้สอนงาน

- ★ คุณครู (Teacher)
- ★ ครูฝึก (Trainer)
- ★ ที่เลี้ยง (Mentor)
- ★ โค้ช (Coach)
- ★ ที่ปรึกษา (Consult)

“คุณใช้บทบาทไหนมากที่สุด”



Workshop 2 ออกแบบเทคนิคการสอนงานกับงานปัจจุบัน

- ระบุงานปัจจุบันที่คุณจะสอน คือ ...
- กำหนดขั้นตอนการสอนงานของคุณ
 - เริ่มต้น
 - เนื้อหาที่สอน
 - สิ่งที่จะฝึกสอน
 - คำถามกระตุ้นและสนใจ
 - สรุปแนวทางที่จะปฏิบัติ
- คุณตั้งใจไปลงมือทำอะไร?



นียมการสอนงานพอสังเขป

- ❖ Teaching: ให้ความรู้ เนื้อหาสาระ ความหมายต่างๆ
- ❖ Training: ให้เทคนิค วิธีการปฏิบัติ การประยุกต์ใช้
- ❖ Coaching: ให้แนวความคิด กระตุ้นให้ค้นหาวิธีของตัวเอง
- ❖ Mentoring: ให้แนวทาง ชี้แนะเพื่อมองเห็นเส้นทางการเติบโต
- ❖ Consulting: ให้แนวทางแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์

“คุณปฏิบัติแบบใดในการสอนงานปัจจุบัน”

Role Playing

กำหนดรูปแบบการสอนงานที่เหมาะสม

- * เลือกสถานการณ์การสอนงานที่เหมาะสม
 - การสอนงานพนักงานใหม่
 - การสอนงาน ณ. พื้นที่หน้างาน
 - การสอนงานในเรื่องเร่งด่วน
 - การมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถ
 - การมอบหมายงานให้รับผิดชอบแทนชั่วคราว
- * ขั้นตอนในการปฏิบัติพอสังเขป
- * แนวทางที่จะดำเนินการให้ดู

คุณปฏิบัติอย่างไรกับพนักงานลักษณะนี้

- ❖ พนักงานใหม่ที่เพิ่งเข้ามาทำงานกับองค์กร
- ❖ พนักงานที่ขาดความรู้ ความเข้าใจในงาน
- ❖ พนักงานที่ไม่ค่อยปฏิบัติตามคำสั่ง
- ❖ พนักงานที่ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน
- ❖ พนักงานที่ไม่พยายามเรียนรู้ในเรื่องยากๆ
- ❖ พนักงานที่คอยขอความช่วยเหลืออยู่เรื่อยๆ
- ❖ พนักงานที่มีความสามารถในการทำงานสูง

เทคนิคการกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

- * การทำให้ผู้เรียนเกิดเป้าหมายด้วยตัวเอง
- * การทำให้ผู้เรียนมองเห็นประโยชน์ในการปฏิบัติ
- * การจูงใจให้ผู้เรียนมีวิธีการที่เป็นของตัวเอง
- * การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนซักถามจนเข้าใจ
- * การสร้างสถานการณ์ให้มีการทดลองปฏิบัติ
- * การทำให้ผู้เรียนยืนยันในสิ่งที่จะนำไปปฏิบัติ

เหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นจากการสอนงาน (เชิงลบ)

- * ความประหม่าในการสอนงานของผู้สอน
- * สอนงานแล้วผู้เรียนไม่เข้าใจในเรื่องที่สอน
- * ความเครียดที่เกิดจากความตั้งใจมากเกินไป
- * ความกังวลกับผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นระหว่างการสอน
- * การใช้อารมณ์กับผู้เรียนในการสอนงาน
- * ความตื่นเต้นกับวิธีการสอนของตัวเอง
- * หยุคการสอนงานเพราะไม่แน่ใจสิ่งที่เกิดขึ้น

แนวทางการอบรมตามหลักสูตร

- การเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ (Adult Learning) โดยผู้เรียนเป็นบุคคลสำคัญที่ต้องเรียนรู้ด้วยตัวเอง และนำความรู้ที่ได้เรียนรู้ไปใช้ได้ทันที ด้วยแนวทางของตัวเอง
- การฝึกอบรมมีความหลากหลาย เพื่อให้เกิดความเข้าใจ และ คิดถึงสถานการณ์ การทำงานของตัวเอง
 - การบรรยาย : เน้นเนื้อหาที่ใกล้ตัว เพื่อให้ง่ายต่อการเรียนรู้
 - Work Shop : กระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน
 - การนำเสนอ : เกิดการฝึกฝนการแสดงออกและทำงานเป็นทีม
 - Role Playing : ทำให้เห็นสถานการณ์จริง โดยการแสดงแบบสมมติ
 - การตอบคำถาม : จูงใจให้ผู้ฝึกอบรมได้คิด และแสดงความคิดเห็น
 - การบ้านเพื่อการนำไปฝึกฝนอย่างต่อเนื่อง

- วิทยากรทำหน้าที่เพียงผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ (Facilitator) ทำให้การพัฒนาเป็นไปตามธรรมชาติของผู้เรียนรู้นั้นๆ โดยการเรียนรู้ที่จะเปลี่ยนแปลงตัวเองด้วยตัวเอง

รายละเอียดและเทคนิคที่อาจารย์ใช้ในการดำเนินการฝึกอบรม (รูปแบบการฝึกอบรมโดยรวม)

- ❖ การละลายพฤติกรรม (Ice Breaking)
ปรับจูนแนวความคิดเบื้องต้นของผู้เข้าฝึกอบรมกับเนื้อหาตามหลักสูตร
 - แนะนำตัวเอง
 - คำสำคัญ (Key Words)
 - คำถามสร้างแนวความคิด
- ❖ การเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ (Adult Learning) โดยผู้เรียนเป็นบุคคลสำคัญที่ต้องเรียนรู้ด้วยตัวเอง และนำความรู้ที่ได้เรียนรู้ไปใช้ได้ทันที ด้วยแนวทางของตัวเอง
- ❖ การสำรวจตัวเอง , การมองเห็นตัวเองและการยอมรับตัวเอง
การทำให้ผู้เข้าฝึกอบรม มองเห็นตัวเอง จะนำไปสู่การอยากเปลี่ยนแปลงตัวเอง
 - ค้นหาหลุมพรางทางความคิดในเรื่องต่างๆ
 - สำรวจพฤติกรรมของตัวเองในด้านต่างๆ
 - เรียนรู้ธรรมชาติของการเปลี่ยนแปลง
- ❖ กำหนดเป้าหมายที่จะเปลี่ยนแปลงของตัวเอง
กระตุ้นให้ผู้เข้าฝึกอบรม ทดสอบกระบวนการเปลี่ยนแปลงตัวเองแบบง่ายๆ
 - เลือกเรื่องที่จะลองเปลี่ยนแปลง
 - เปลี่ยนความคิดในเรื่องต่างๆ ด้วยตัวเอง
 - กำหนดแนวทางของตัวเองใหม่
- ❖ กำหนดคุณสมบัติที่จะนำไปพัฒนาตัวเองเพิ่มเติม
เลือกวิธี (How to) ที่เหมาะสมกับ Style ของตัวเอง เพื่อการพัฒนาตัวเอง
 - การเตรียมความพร้อมของตัวเอง
 - วางแผนการพัฒนาตัวเองอย่างมีขั้นตอน
 - เลือกกระบวนการเปลี่ยนแปลงของตัวเอง
 - ปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมใหม่

- ❖ สร้างความคาดหวังก่อนการฝึกอบรม

เทคนิคการทำให้ผู้เข้าฝึกอบรมเขียนความคาดหวังและผลลัพธ์เมื่อสิ้นสุดการอบรม

 - ทำให้ผู้เรียนจดจ่อต่อการเรียนรู้ เพราะอยากเรียนของตัวเอง
 - นำเรื่องที่ทำให้เรียนรู้ไปใช้ได้จริง

- ❖ Workshop ประเด็นสำคัญที่สามารถไปฝึกฝนได้

ดำเนินการ Workshop ในเรื่องที่สำคัญเพื่อให้เข้าใจและนำไปฝึกฝนได้จริง

 - กระตุ้นให้ คิด → เขียน → พูด
 - การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน ใน Class
 - การนำเสนอกลุ่มจากการระดมความคิดเห็น
 - การนำไปใช้ฝึกฝนกับตัวเอง

- ❖ การบ้านเพื่อนำไปฝึกฝนเพิ่มเติม

เรื่องให้ผู้เข้าฝึกอบรมยืนยันกับตัวเองว่าจะนำไปปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

 - เรื่องที่ได้รับจากการอบรม
 - เรื่องที่ชอบ
 - เรื่องที่จะนำไปปฏิบัติเป็นเรื่องแรก
 - การบ้านของตัวเอง

- ❖ กิจกรรมเสริมการเรียนรู้ให้เกิดความสนุกสนาน

จัดกิจกรรมให้เหมาะสมในแต่ละกลุ่มที่เข้าฝึกอบรมและสอดคล้องกับเนื้อหา

 - Role Playing
 - นิทานให้แนวความคิด
 - กรณีศึกษา

แนวทางการดำเนินการเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตัวเองอย่างยั่งยืน

“ การเปลี่ยนแปลงตัวเอง ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และมีความสุขที่ได้ทำ ”

การสร้างกิจกรรมหลังการฝึกอบรมนับว่าเป็นเรื่องที่สำคัญเพราะจะทำให้การพัฒนาตัวเองเกิดความต่อเนื่อง และหากสามารถทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมดำเนินการฝึกฝนในเรื่องที่เขาอยากเปลี่ยนแปลงได้ยาวนานก็ จะทำให้เขาสามารถสร้างอุปนิสัยใหม่ของตัวเองขึ้นมาได้ เมื่อมีความมั่นใจในการเปลี่ยนแปลงตัวเองในเรื่องใด เรื่องหนึ่งแล้ว เขาก็จะสามารถสร้างกระบวนการเปลี่ยนแปลงตัวเองในเรื่องอื่นๆต่อไปได้ด้วยตัวเอง อีกทั้งยังสามารถนำไปให้ผู้อื่นได้พัฒนาต่อไปได้ด้วย

กิจกรรมที่ช่วยให้ผู้เข้าอบรมสามารถพัฒนาตัวเองได้อย่างต่อเนื่อง สามารถเอาชนะสภาพแวดล้อมได้ควร เป็นสิ่งที่ใกล้เคียงกับสิ่งที่เกิดขึ้นในระหว่างการฝึกอบรม ทำให้เขานึกถึงบรรยากาศในการฝึกอบรมและเขาเลือก เรื่องที่จะเปลี่ยนแปลงตัวเอง เพื่อพัฒนาตัวเองให้ดีขึ้น

รูปแบบและกระบวนการ (Process) ที่ใช้ ในการฝึกอบรม

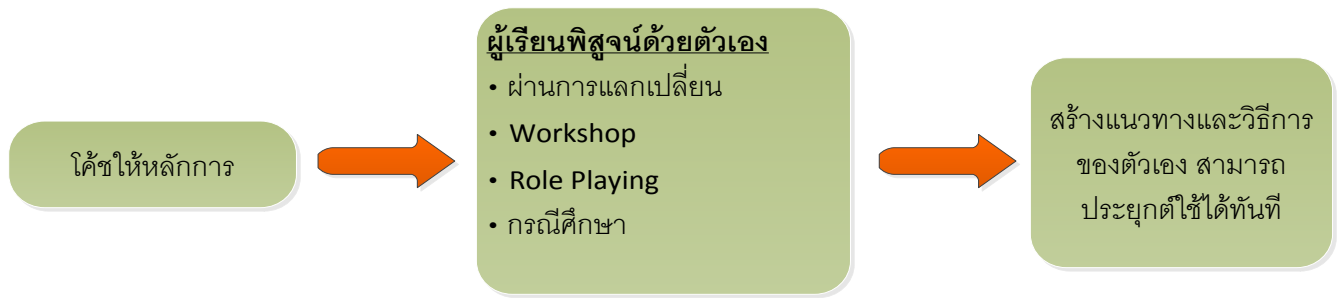
1. รูปแบบ Training & Group Coaching

การใช้กระบวนการ Training & Group Coaching เพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนคิดและประมวลผลเรื่องที่เรียนผ่าน ประสบการณ์ของตนเอง แล้วเพิ่มเติมต่อยอดกับสิ่งที่ตัวเองจะนำไปปฏิบัติ ด้วยการคิดวิธีที่เหมาะสมของตัวเอง ไม่ใช่การเข้าใจเนื้อหาอย่างเดียว แต่มีวิธีการประยุกต์เนื้อหากับชีวิตจริงของตนเองได้ทันที

กระบวนการฝึกอบรมประยุกต์ใช้หลักการโค้ชผสมผสานกับการให้ความรู้และวิธีการในแนวของการเทรน โดยการใช้คำถาม ซึ่งเป็นการสำรวจความคิดเห็นของตนเองของผู้เรียนในเรื่องที่กำลังจะอบรม ทำให้ผู้เรียน มองเห็นตัวเองและแนวคิดของตัวเองในหัวข้อนั้นๆ การยอมรับในตัวเองจะเกิดขึ้น นำไปสู่การเคารพตนเองที่จะ ก่อให้เกิดความอยากเปลี่ยนแปลงตนเองในเรื่องนั้นๆ วิทยากรที่ทำหน้าที่เป็นเหมือนกระจกบานหนึ่งเท่านั้นเอง การเปลี่ยนแปลงทั้งหลายมาจากความคิดผู้เรียนทั้งหมด เนื่องจากเห็นว่าไม่มีประโยชน์ที่จะอยู่ในสถานะเช่นนั้น หรือ เห็นประโยชน์ที่จะเปลี่ยนแปลง ผู้เรียนเป็นผู้เลือกแนวทางการเปลี่ยนแปลงเองจึงไม่เกิดการต่อต้าน เกิด ความภาคภูมิใจในแนวทางที่ตัวเองออกแบบ และอยากลงมือปฏิบัติด้วยตัวเอง การเปลี่ยนแปลงจึงสามารถ เกิดขึ้นได้โดยไม่ต้องมีใครมาบังคับ



▶ **แก่นสำคัญของการฝึกอบรมในรูปแบบ Group Coaching**



หมายเหตุ: การทำให้ผู้เรียนมองเห็นตัวเองและยอมรับในสิ่งที่เป็นอยู่ด้วยตัวเองผ่านการใช้คำถาม (Questioning) ของโค้ช (วิทยากร) จะสร้างความอยากเปลี่ยนแปลงตัวเองของผู้เรียน แล้วผู้เรียนก็จะเลือกทำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้กับ Style และสภาพแวดล้อมของตัวเองได้อย่างเหมาะสมมากที่สุด

“การบอกให้ฟัง กับ กระตุ้นให้คิด อย่างไหนดีกว่ากัน?”

“ชี้แนะวิธีการให้ กับ ถามว่ามีวิธีการของตัวเองอย่างไร?” แบบไหนจำได้มากกว่ากัน

❖ **แนวทางการบรรยายสไลด์ (Slide)**

- ❖ อธิบาย กระตุ้นให้คิด ถามให้ประยุกต์ใช้ จูงใจให้มี Commitment
- ❖ สร้างความเข้าใจในเนื้อหาด้วย Keywords และประโยคสำคัญ
- ❖ เปิดโอกาสให้สำรวจตัวเองและสร้างแนวทางแก้ไขด้วยตัวเอง
- ❖ ฝึกให้จับประเด็นสำคัญที่อยู่ในสไลด์ (Slide) ได้ด้วยตัวเอง
- ❖ ทำให้ผู้เรียนรู้สึกว่ามีอิสระในการเลือกใช้ความรู้ ไม่ได้บังคับ



❖ **กิจกรรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)**



- ❖ สร้าง Commitment ในสิ่งที่จะนำไปปฏิบัติ
- ❖ พิสูจน์หลักการและเทคนิคที่ได้เรียนรู้ด้วยตัวเอง
- ❖ สร้างความเข้าใจในเนื้อหาด้วยตัวเองและพร้อมไปประยุกต์ใช้ทันที
- ❖ สนุกสนานกับกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตัวเอง
- ❖ สร้างแนวความคิดใหม่ๆ ของตัวเองผ่านการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน

2. รูปแบบ Strategic Group Coaching & Consulting

การพัฒนาบุคคลที่ทำงานกันเป็นทีม โดยมีเป้าหมายร่วมกันให้เกิดประสิทธิผลนั้น ต้องทำให้กลุ่มบุคคลนั้นๆ ยึดถือเป้าหมายเดียวกัน พันธกิจเดียวกัน ค่านิยมเดียวกัน แต่รับผิดชอบงานของตนเองแล้วดำเนินการให้สอดคล้องกัน เสมือนหนึ่งเป็นส่วนหนึ่งของทีมเดียวกัน โดยการทำให้ตัวเองบรรลุเป้าหมายของแต่ละบุคคล แล้วรวมกันเป็นเป้าหมายทีม

แนวทางการดำเนินการเพื่อให้กลุ่มบุคคลบรรลุเป้าหมายหลักของทีม แต่ใช้ศักยภาพของตัวเอง ทำหน้าที่ของตัวเองให้สมบูรณ์ที่สุดตามที่ได้รับมอบหมาย สามารถแก้ปัญหาของตัวเองและช่วยเหลือทีมงานแก้ไขปัญหาหรือร่วมกันแก้ไขปัญหาเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ เรียกว่า “Strategic Group Coaching & Consulting”

กระบวนการพอสังเขปของการดำเนินการ มีดังนี้....

- ☞ กำหนดเป้าหมายของกลุ่ม (Strategic Goal Setting)
- ☞ กำหนดเป้าหมายย่อยของบุคคล (Key Success Factor)
- ☞ วิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบัน (Situation Analysis)
- ☞ ประเมินและตรวจสอบเรื่องสำคัญ (Do & Don't)
- ☞ กำหนดกรอบการดำเนินการที่เหมาะสม (Frame Work)
- ☞ ค้นหาทางเลือกของแต่ละบุคคล (Option)
- ☞ วางแผนปฏิบัติงานมุ่งสู่เป้าหมาย (Planning)
- ☞ ตัดสินใจเลือกสิ่งที่จะลงมือทำ (Action)

❖ การบ้านเพื่อการนำไปฝึกฝนและปฏิบัติจริง

- ✦ ผู้เรียนควรมีความตั้งใจในการนำสิ่งที่เรียนรู้ไปใช้ด้วยตัวเอง
- ✦ การพัฒนาตัวเองควรปฏิบัติบ่อยๆ จนกลายเป็นธรรมชาติของตัวเอง
- ✦ การเรียนรู้ผ่านกระบวนการ Coaching จะทำให้ผู้เรียนอยากนำสิ่งที่รู้ไปใช้จริง
- ✦ การบ้านเป็นสิ่งที่ผู้เรียนยินดีที่จะกำหนดด้วยตัวเอง
- ✦ ผลลัพธ์ของการฝึกอบรมสามารถวัดได้ที่การบ้านที่ผู้เรียนนำไปปฏิบัติจริง

ผู้ที่เหมาะสมกับหลักสูตรนี้

- * ผู้จัดการ / หัวหน้างานทุกระดับ
- * Line Leader
- * พนักงานที่ต้องสอนงาน