

# Corporate Academy Program

www.entraining.net | www.coachatwork.in.th | www.peakpotential.in.th , Tel : 02-732-2345, 02-374-8638

Corporate Coaching Culture Program

Coaching Skill Building Program

Coach The Coaches Program

Train The Trainer Program

The World of Coaching Program

ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรและผู้บริหาร ด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มักพูดบ่อยๆ ว่าอยากเห็น "นักทรัพยากรมนุษย์ เชื่อมโยงธุรกิจขององค์กร (Corporate Business HRD)" เพื่อให้พัฒนาคนตามลักษณะธุรกิจขององค์กร

โจทย์ของการพัฒนาบุคลากร จะเริ่มต้นจากการวิเคราะห์ว่าองค์กรในอีก 3-5 ปี ข้างหน้า ต้องการบุคลากรแบบไหนบ้าง! เพราะธุรกิจมีการแข่งขันและเผชิญกับ เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วบุคลากรต้องพร้อมเสมอเมื่อธุรกิจเกิดการเปลี่ยนแปลงการพัฒนาจึงต้องมองให้เห็นแนวโน้มของธุรกิจมากกว่าแค่การแก้ปัญหาในปัจจุบัน

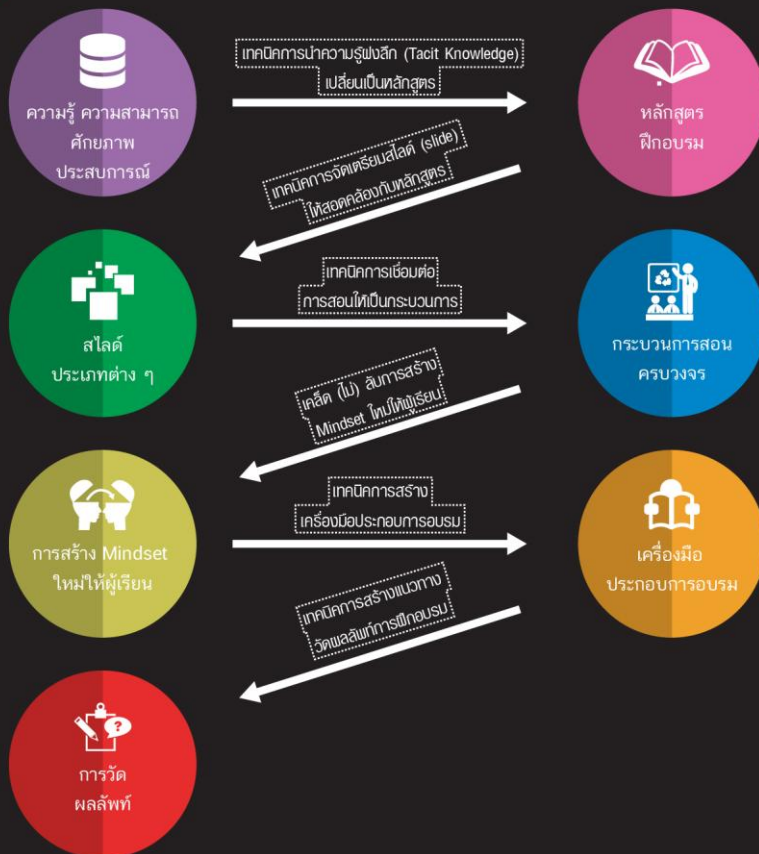
## การพัฒนาผู้บริหารและหัวหน้างานในฐานะวิทยากร&โค้ชภายใน

หลายองค์กรกำลังเร่งสร้างวิทยากรและโค้ชภายในองค์กร เพื่อให้ Tacit Knowledge ของผู้บริหารและหัวหน้างานที่อยู่กับองค์กรมานาน ได้ถูกถ่ายทอดต่อกับคนรุ่นหลังอย่างมีระบบการพัฒนาผู้บริหารและหัวหน้างานให้มีขีดความสามารถ (Competency) ในด้านการสอนงานเป็นเรื่องสำคัญ มีขอบเขตและกระบวนการที่ผู้บริหารต้องพัฒนาทีมงานในฐานะวิทยากร&โค้ชภายใน คือ

- ☆ การสอนที่ความรู้ หลักการ ทฤษฎี (Teaching&Training)
- ☆ การสอนที่การปฏิบัติงานจริง (On The Job Training)
- ☆ การโค้ชที่ผลการปฏิบัติเป็นปกติ (Coaching on Job)
- ☆ การสอนและโค้ชตามกระบวนการทำงาน (WI Coaching)

การสร้างผู้สอนที่มีความรู้ ความสามารถ ในการนำความเชี่ยวชาญ (Tacit Knowledge) มาสร้างเป็นหลักสูตร ของตัวเองได้ แล้วพัฒนาความสามารถในการสอนและการโค้ชได้ ก็จะทำให้การปฏิบัติงานไม่สะดุด

“การเป็นวิทยากรนั้นต้องเริ่มจากการอยากเป็น  
แล้วเตรียมตัวเพื่อนำไปสู่การลงมือทำ(ฝึกฝน)จึงต้องเรียนรู้กระบวนการ  
การเป็นวิทยากรด้วย STYLE ของตัวเอง สร้างความเชื่อมั่นในตัวเองและ  
มีทัศนคติเชิงบวกต่อการเป็นวิทยากร  
คุณก็จะพัฒนาตัวเองให้เป็นวิทยากรที่ดีได้ในอนาคต”



## โครงสร้างหลักสูตร และการสอน

การบริหารการสอนของแนว Training & Group Coaching ได้มีการจัดโครงสร้างการสอนไว้อย่างละเอียด ซึ่ง แบ่งเป็น 4 เรื่องใหญ่ๆ คือ

1. เนื้อหารายละเอียดของหลักสูตร ตาม Competency, Skill, Knowledge เป็นต้น
2. กระบวนการสอนแนว Training & Group Coaching มุ่งเน้นให้ผู้เรียนนำความรู้ที่ได้รับสร้างเป็นองค์ความรู้ของตัวเอง แล้วนำไปปฏิบัติเพื่อเปลี่ยนแปลงตัวเองทันที
3. หลักการต่างๆที่ใช้ประกอบการสอน ทำให้การสอนมีโฟกัสชัดเจนได้ เช่น Positive Psychology, Brain Working, NLP, Mindfulness เป็นต้น

4. เครื่องมือ(กิจกรรม)ที่สอดแทรกอยู่ในหลักสูตร โดยมีจุดประสงค์ของการใช้เครื่องมือที่ชัดเจนเช่น Workshop, Role Playing, Activity เป็นต้น

ความชัดเจนในองค์ประกอบต่าง ทำให้การสอนสามารถสร้างแนวความคิดใหม่ๆของผู้เรียนได้ ตามกระบวนการและกิจกรรมต่างๆที่ออกแบบไว้





# มาตรฐานการสอน

Corporate  
Academy  
Program

สถาบันสร้างมาตรฐานการสอนแนว Training & Group Coaching (T&GC) ขึ้นเพื่อใช้เป็นหน่วยวัดการพัฒนาตัวเองของทีมวิทยากรและโค้ชของสถาบัน เพื่อเป็นจุดวัดการพัฒนาการสอนของตัวเองได้เอง ไว้ 2 มิติ คือ ระดับ (level) การสอน 7 ระดับ (วิธีการ) และวิธีการ-จุดมุ่งเน้น (Version) มี 5 จุดมุ่งเน้น

## ระดับ (Level) การสอนด้วย Training & Group Coaching

### Level 1



การสอนเชิงบรรยายที่เนื้อหา  
แล้วใช้คำถามกับผู้เรียน

### Level 2



การเน้นใช้คำสำคัญ (key  
words) แทนเนื้อหาให้ผู้เรียน  
เข้าใจได้ง่าย

### Level 3



การใช้คำถาม (questioning)  
เป็นหลักเพื่อกระตุ้นการคิด  
ของผู้เรียน

### Level 4



การให้หลักการแล้วเปิดโอกาส  
ให้ผู้เรียนค้นหาวิธีการด้วย  
ตัวเอง

### Level 5



การทำให้ผู้เรียนเชื่อมโยงหลัก  
การที่เรียนกับหลักการของตัว  
เองแล้วสรุปเป็นหลักการที่จะ  
นำไปปฏิบัติ

### Level 6



การจูงใจให้ผู้เรียนนำความรู้  
ไปถ่ายทอดต่อไปกับผู้อื่นโดย  
ให้แค่หลักการแล้วให้เขาคิด  
เอง

### Level 7

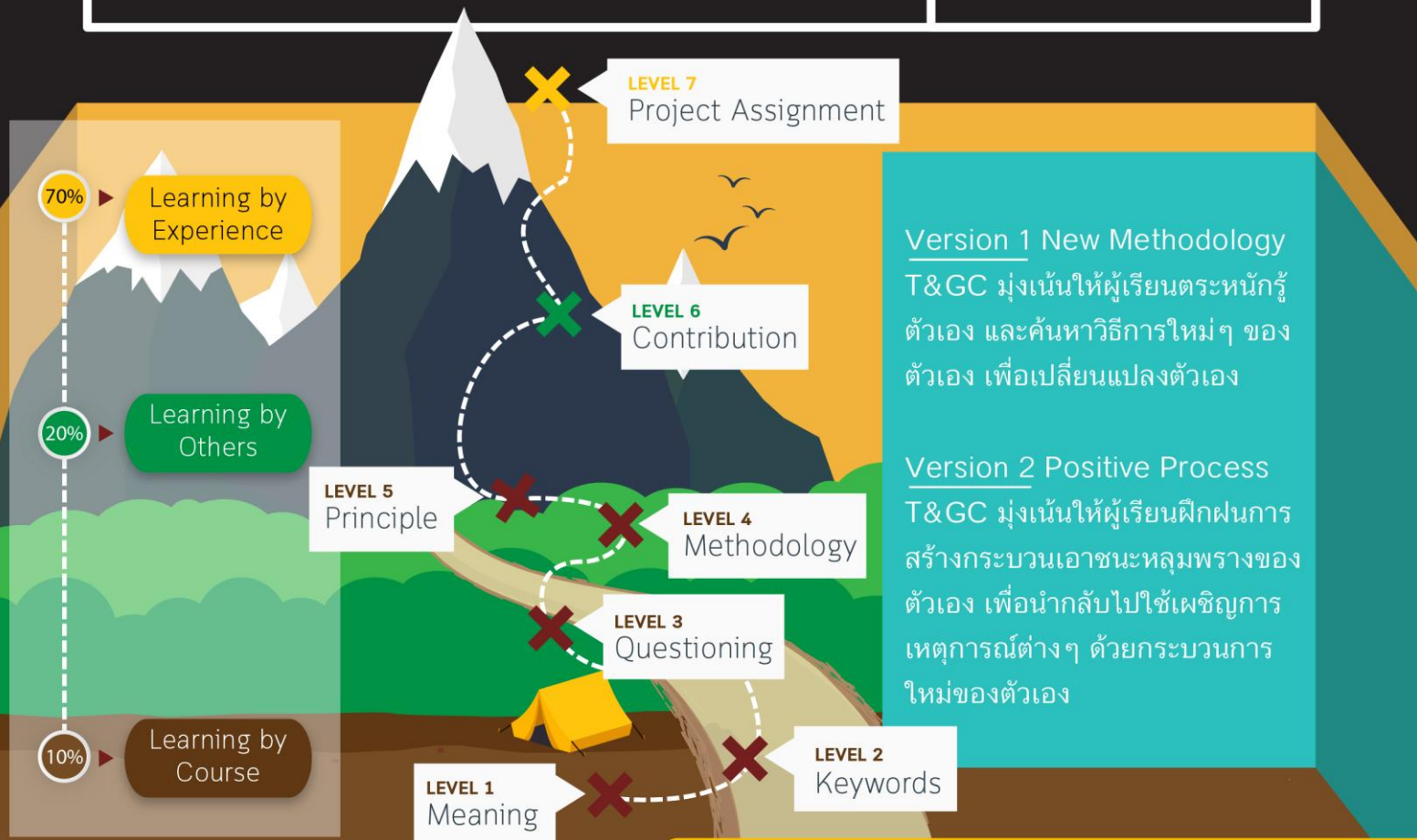


การทำให้ผู้เรียนสร้างโครงการพัฒนาผู้อื่นอย่างต่อเนื่อง



# Version การสอน

Corporate  
Academy  
Program



Version 1 New Methodology  
T&GC มุ่งเน้นให้ผู้เรียนตระหนักรู้ตัวเอง และค้นหาวิธีการใหม่ๆ ของตัวเอง เพื่อเปลี่ยนแปลงตัวเอง

Version 2 Positive Process  
T&GC มุ่งเน้นให้ผู้เรียนฝึกฝนการสร้างกระบวนการเอาชนะหลุมพรางของตัวเอง เพื่อนำกลับไปได้ใช้เผชิญเหตุการณ์ต่างๆ ด้วยกระบวนการใหม่ของตัวเอง

## “การพัฒนาขีดความสามารถ (Competency)”

Version 3 Empowering Belief  
T&GC มุ่งเน้นให้ผู้เรียนนำความเชื่อที่ทรงพลังของตัวเองในอดีต เกี่ยวกับความสำเร็จที่ภาคภูมิใจ มาสร้างความเชื่อมั่นให้กับตัวเองในการสร้างการเปลี่ยนแปลงตัวเอง สู่เป้าหมายที่ตั้งใจ

Version 4 Adaptive Mindset  
มุ่งเน้นให้ผู้เรียนสำรวจกรอบความคิดของตัวเอง เพื่อพัฒนาเรื่องต่างๆ ด้วยการเชื่อมโยงกรอบความคิดที่ดีนำไปสู่พฤติกรรมใหม่ที่ต้องการในหัวข้อนั้นๆ ของหลักสูตร

Version 5 Value-Base T&GC มุ่งเน้นการให้ผู้เรียนเลือกใช้คุณค่าที่สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ทำให้ผู้เรียนสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงได้แบบง่ายๆ ไม่ต้องฝืนความรู้สึกของตัวเอง เพียงแค่การใช้คุณค่าของตัวเองที่เหมาะสม ทำให้พฤติกรรมเปลี่ยนแปลงทันที

การมีหน่วยวัดและมาตรฐานการสอนที่ชัดเจน เพื่อให้โปรแกรมการฝึกอบรมวิทยากร เกิดประสิทธิผลมากที่สุด นำไปสู่การสร้าง Corporate Academy (ศูนย์ฝึกอบรม) ให้กับองค์กรต่อไป



# การวัดผลลัพธ์จากการฝึกอบรม

Corporate  
Academy  
Program

การสอนแนว Training & Group Coaching ต้องสามารถวัดผลลัพธ์จากการฝึกอบรมได้ จึงเชื่อมโยง  
แนวการสอนกับผลลัพธ์ที่องค์กรคาดหวังไว้ คือ หลักการเรียนรู้เพื่อพัฒนาขีดความสามารถ  
(Competency) แบบ 70:20:10 กับระดับการวัดผลลัพธ์ของการอบรม คือ

# 10%

# 20%

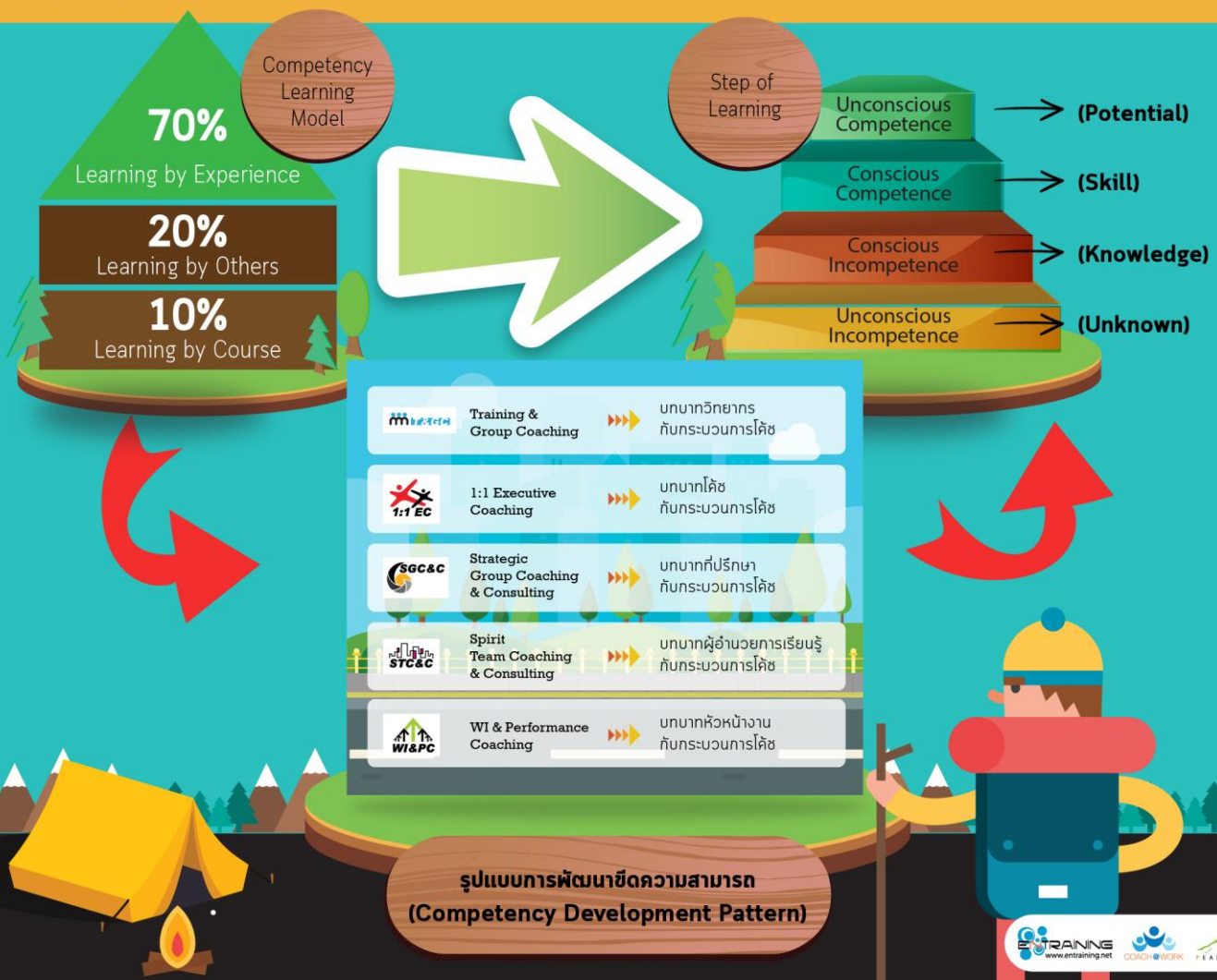
# 70%

การสอนเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ระดับ  
1-5 เป็นส่วน 10% ที่ผู้เรียนได้รับ  
จากการเรียนรู้ใน Class  
(Learning by Course)

ผลลัพธ์ระดับที่ 6 เป็นส่วน 20% ที่  
ผู้เรียนตั้งใจนำความรู้ที่ได้รับเป็น  
การบ้าน กลับไปเรียนรู้ร่วมกับทีม  
งาน (Learning by Others)

หากผู้เรียนได้รับผลลัพธ์ ระดับที่ 7  
เป็นส่วน 70% ที่ผู้เรียนกำหนดว่า  
จะนำความรู้ไปสร้างเป็น โครงการ  
เรียนรู้ร่วมกันในทีม ทำให้สามารถ  
เกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ซึ่ง  
กันและกัน

แนวการสอนด้วยกระบวนการ Training & Group Coaching .เป็นความตั้งใจของวิทยากรทุกคน ที่ตอบ  
โจทย์ของ HRD ในองค์กร เพื่อทำให้การพัฒนาบุคลากรที่องค์กรต้องการบรรลุความสำเร็จ วิทยากรทุกคน  
จึงมุ่งมั่นทำให้ได้ เพื่อตอบโจทย์ผู้บริหารองค์กรในเรื่อง "ผลตอบแทนจากการลงทุนเรื่องฝึกอบรมครับ  
(Return on Training Investment)"



# หน่วยวัดความสำเร็จของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HRD)

งานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์(HRD) เป็นงานเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ ขององค์กรยุคใหม่ ที่ไม่ได้มองการพัฒนาบุคลากรเฉพาะสมรรถนะ (Competency) เพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่ให้ความสำคัญไปถึงการพัฒนานุเคราะห์ให้สอดคล้องกับธุรกิจขององค์กรอย่างเป็นระบบ ทั้งทั้งองค์กร หัวใจสำคัญที่องค์กรใช้เป็นหน่วยวัดความสำเร็จ คือ

- ๕๕ บุคลากรพร้อมเติบโตไปกับธุรกิจขององค์กร
- ๕๕ กระบวนการพัฒนาเกิดความต่อเนื่อง ด้วยทีมวิทยากรและโค้ชภายใน
- ๕๕ การพัฒนามุ่งเน้นที่กรอบความคิด(Mindset)สร้างการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืน
- ๕๕ การพัฒนาบุคลากรเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างวัฒนธรรมองค์กร(Culture)
- ๕๕ การใช้ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ เป็นประเด็นของการพัฒนาบุคลากร

สถาบันฯสร้างรูปแบบโปรแกรมต่างๆ ที่หลากหลาย สามารถตอบสนองความต้องการขององค์กรแบบครบวงจรปัจจุบันได้ดำเนินการจัดทำโปรแกรมต่างๆ ให้เกิดความชัดเจน โดยเรียกว่า "Corporate Academy Program" มีโปรแกรมน้อย ดังนี้

- ๕๕ การสร้างวิทยากรภายในองค์กร (Train The Trainer)
- ๕๕ การสร้างโค้ชภายในองค์กร (Coach The Coaches)
- ๕๕ การสร้างวัฒนธรรมการโค้ชในองค์กร (Coaching Culture)
- ๕๕ การสร้างรูปแบบการฝึกฝนทักษะการโค้ชในองค์กร (Coaching Skill Building)
- ๕๕ การสร้างโลกของการโค้ชภายในองค์กร (The World of Coaching)

**“องค์กรสามารถเลือกพัฒนาเฉพาะบางโปรแกรมน้อยได้”**

โปรแกรมเหล่านี้! ทำให้กระบวนการสร้างวิทยากรและโค้ชดำเนินการไปได้อย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนและกระบวนการพัฒนาที่ชัดเจน สามารถวัดผลลัพธ์ที่จับต้องได้จากหน่วยวัดการประเมินที่กำหนดไว้ตั้งแต่เริ่มต้น

Corporate  
Academy  
Program

