

Safety Coaching

โดย อาจารย์ สวินทร์ พงษ์เก่า 081 - 8054823
อาจารย์ ดร.วันเพ็ญ พงษ์เก่า 081 – 4395042

sawin_p8@yahoo.com

wanpen_p8@yahoo.com



ชื่อ – สกุล ดร.วันเพ็ญ พงษ์เก่า

ตำแหน่ง นักวิชาการอิสระ

- กรรมการอำนวยการสภาสตรีแห่งชาติในพระบรมราชินูปถัมภ์
- เลขาธิการสมาคมสตรีไทยดีเด่นแห่งชาติ

ประวัติการศึกษา

- ปริญญาเอก ศิลปศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาอาชีวศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ปริญญาโท ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ปริญญาตรี สาขาการโรงแรมและภัตตาคาร มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- ปริญญาตรี การศึกษาระดับบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (ประสานมิตร)

การอบรมดูงาน

- หลักสูตร English Language Programs ณ สถาบัน Gloucestershire College ประเทศอังกฤษ
- Training Course on Entrepreneurship Development for Rural Women ประเทศ Indonesia ด้วยทุนสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งเอเชีย
- Seminar on Strategic Management for Civil Society Organization ประเทศ Nepal ด้วยทุนสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งเอเชีย
- Training Course on Small Business Development for Women ประเทศ Malaysia ด้วยทุนสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งเอเชีย
- Asean National Tourism Trainer in Manila Philippines (Master Trainer) ด้วยทุนกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา
- Master Trainer for In-Company Trainers by GIZ ด้วยทุน GIZ ประเทศเยอรมัน

เกียรติประวัติ

- ❖ รางวัล “ครูสอนดี” ประจำปี 2554
- ❖ รางวัล “หนึ่งแสนครูดี” ประจำปี 2555
- ❖ นักสังคมสงเคราะห์ดีเด่น ประเภท อาสาสมัครจากมูลนิธิปอเต๋อ ปี 2557
- ❖ สตรีไทยดีเด่นแห่งชาติ ปี 2557
- ❖ อาสาสมัครดีเด่นแห่งชาติ จากสภาสังคมสงเคราะห์และกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ปี 2548
- ❖ นักวิชาการและวิทยากรอิสระด้าน **Coaching** / จิตอาสาปลูกพลังคิดบวก / การสร้างพลังใจ / การสร้างทีม / Walk Rally / แก้วสู่วิทยากรมืออาชีพ / เทคนิคการให้บริการที่ประทับใจ / กลยุทธ์การสร้างอาชีพ / การบริการอย่างสร้างสรรค์ / การออกแบบโครงการ ศิลปะการให้บริการ / จิตวิทยาการบริการ / กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์

ประสบการณ์ในอดีต

- ข้าราชการบำนาญชำนาญการพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
- อาจารย์พิเศษ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง และอื่น ๆ
- วิทยากร “Master Trainer” “การสอนงาน” “การเป็นวิทยากร” ให้แก่หน่วยงานต่าง ๆ อาทิ สำนักพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา หน่วยงานราชการและบริษัทต่าง ๆ อาทิ บริษัทน้ำตาลมิตรผล จำกัด สมาคมโรงแรมไทย บริษัท เอ็มเค เรสโตรองต์ จำกัด บริษัทไทยแมรี่ จำกัด บริษัทเอเชียแอมโวลล์ จำกัด ฯลฯ
- วิทยากรเรื่อง “หัวใจจิตอาสา” “การพัฒนาบุคลากรภาพสู่ AEC” “Service Mind” ให้แก่องค์กรสาธารณะประโยชน์ต่าง ๆ
- วิทยากรเรื่อง “การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ” ให้แก่ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย บริษัทมิตซูบิชิ อิเลกทริก เอเชีย (ประเทศไทย) จำกัด บริษัท ไซโก้ ประเทศไทย จำกัด ฯลฯ
- วิทยากรอิสระในเรื่องต่าง ๆ อาทิ ก้าวสู่วิทยากรมืออาชีพ ปลุกพลังคิดบวก การสร้างทีม Walk Rally เทคนิคการให้บริการที่ประทับใจ กลยุทธ์การสร้างอาชีพ การบริการอย่างสร้างสรรค์ การสร้างพลังใจ การเขียนโครงการ ศิลปะการให้บริการ จิตวิทยาการบริการ และกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์
- คณะอนุกรรมการสภาการศึกษา ด้านการพัฒนาศักยภาพเยาวชนสตรีในสถานศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ
- ที่ปรึกษามรรฐมนูบริหารงานแม่บ้านแห่งประเทศไทย



ชื่อ – สกุล นาย สวินทร์ พงษ์เก่า

ตำแหน่ง นักวิชาการความปลอดภัย
 กรรมการบริหารสมาคมส่งเสริมความปลอดภัยและอนามัยในการทำงาน(ประเทศไทย)

ประวัติการศึกษา

- ❖ พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต(เกียรตินิยม) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- ❖ วิทยาศาสตร์บัณฑิต(อาชีวอนามัยและความปลอดภัย) มหาวิทยาลัยมหิดล

การอบรมดูงาน

- ❖ หลักสูตรการบริหารงานความปลอดภัยสมัยใหม่ (Modern Safety Management) จากสถาบันควบคุมความสูญเสีย ประเทศสหรัฐอเมริกา
- ❖ หลักสูตรการตรวจวัดประเมินผลการบริหารงานความปลอดภัย (ISRS auditor) จากสถาบันควบคุมความสูญเสีย ประเทศสหรัฐอเมริกา
- ❖ หลักสูตรการประเมินความเสี่ยง (Risk Assessment) ประเทศสหรัฐอเมริกา
- ❖ หลักสูตรการประเมินความเสี่ยง (Risk Assessment) และการจัดการสารเคมีอันตราย จาก สถาบันความปลอดภัย ประเทศญี่ปุ่น
- ❖ หลักสูตร วิศวกรรมป้องกันอัคคีภัยและการดับเพลิงขั้นก้าวหน้า
- ❖ หลักสูตร Fire Commander
- ❖ หลักสูตร TQM (Total Quality Management)
- ❖ หลักสูตร การบริหารความเสี่ยง (Risk Management)
- ❖ หลักสูตร TQA CRITERIA MANUFACTURING SECTOR
- ❖ หลักสูตร TQA ORGANIZATION ASSESSMENT
- ❖ หลักสูตร TQA APPLICATION WRITING
- ❖ หลักสูตร TQA SCOREBOOK WRITING FOR ASSESSOR
- ❖ หลักสูตร TQA ASSESSOR
- ❖ หลักสูตร ISO 9001 , 14001 , 19011
- ❖ หลักสูตร OHSAS 18001

ประสบการณ์การทำงานในอดีต

- ❖ Safety Supervisor บริษัทไทยเซ็นทรัลเคมี จำกัด
- ❖ หัวหน้าหมวดควบคุมความปลอดภัย โครงการก่อสร้างโรงไฟฟ้าพลังความร้อนบางปะกง ระยะที่ 2 การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย
- ❖ หัวหน้าแผนกควบคุมความสูญเสีย การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย
- ❖ หัวหน้าแผนกบริหารความเสี่ยง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย
- ❖ หัวหน้าแผนกบริหารระบบคุณภาพ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย
- ❖ หัวหน้ากองบริหารคุณภาพและเพิ่มผลผลิต การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย
- ❖ หัวหน้ากองระบบบริหารงานคุณภาพ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย
- ❖ หัวหน้ากองอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

ประสิทธิภาพด้านความปลอดภัย

- ❖ กรรมการบริหารและที่ปรึกษา สมาคมส่งเสริมความปลอดภัยและอนามัยในการทำงาน (ประเทศไทย)
- ❖ กรรมการหลักสูตรความปลอดภัยและอนุกรรมการพัฒนาโครงการใหม่ สถาบันส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย – ญี่ปุ่น)
- ❖ อาจารย์พิเศษหลักสูตรอุตสาหกรรมศาสตรบัณฑิต ระบบการเรียนตามอัธยาศัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
- ❖ อาจารย์พิเศษ คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
- ❖ อาจารย์พิเศษ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
- ❖ อาจารย์พิเศษ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น
- ❖ อาจารย์พิเศษ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
- ❖ อาจารย์พิเศษ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล
- ❖ อาจารย์พิเศษ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
- ❖ อาจารย์พิเศษและผู้เขียนชุดวิชาการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- ❖ วิทยากรบรรยายด้านคุณภาพและความปลอดภัย ให้กับหน่วยงานภาครัฐและเอกชนต่าง ๆ

Safety Coaching Outline

- กระบวนการพัฒนาคคน
- หน้าที่และบทบาทของ Coach
- คุณสมบัติของ Coach
- รูปแบบของ Coaching
- ความแตกต่างของ Coachee
- Safety Coaching Plan
- เทคนิค Safety Coaching
- การประเมินผล Safety Coaching
- Safety Coaching Workshop

การปฏิบัติงานให้มีความปลอดภัยของพนักงาน

แนวคิด และ ทัศนคติ ความปลอดภัย

ความสามารถ

ความตั้งใจ

กระบวนการพัฒนาคน



เป้าหมาย

เห็นมาตรฐาน

เห็นศักยภาพ

การนิเทศ
(Supervision)

การเป็นพี่เลี้ยง
(Mentoring)

ทั่วไป

การอบรม
(Training)

การสอนงาน
(Coaching)

เฉพาะ

รู้/เข้าใจ/มีทักษะ

นำไปใช้ได้ในสภาพจริง

กระบวนการพัฒนาคนทำงาน

การนิเทศ (Supervision)

การให้ความช่วยเหลือ อำนาจการ ดูแล
เพื่อให้ผู้ถูกนิเทศสามารถพัฒนาความรู้
ความสามารถให้ทำงานได้ตามมาตรฐานและ
บรรลุเป้าหมายขององค์กร

กระบวนการพัฒนาคอนแทงาน

การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring)

การให้ความช่วยเหลือผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่าเพื่อให้ได้รับการพัฒนาตามศักยภาพของเขา ทั้งเรื่องการทำงาน การดำเนินชีวิต ให้พัฒนาไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน

กระบวนการพัฒนาคคนทำงาน

การอบรม (Training)

เป็นวิธีการให้ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน โดยมีหลักสูตรและวิธีการดำเนินงานเฉพาะ เพื่อให้ได้ผลตามมาตรฐานที่วางไว้

กระบวนการพัฒนาคอนคนทำงาน

การสอนงาน (Coaching)

เป็นกระบวนการพัฒนาทีมงานให้มีความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) พฤติกรรม (Behavior) และลักษณะเฉพาะตัว (Personal Attribute) ในการทำงาน โดยช่วยให้เขานำความรู้ ความเข้าใจที่มีอยู่ มาปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของงานนั้น

การสอนงานเพื่อความปลอดภัย (Safety Coaching)

เป็นกระบวนการพัฒนาทีมงานให้มีความรู้
(Knowledge) ทักษะ (Skill) พฤติกรรม
(Behavior) และลักษณะเฉพาะตัว (Personal
Attribute) ในการทำงาน และความตระหนักถึง
อันตรายที่แฝงเร้น เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุ
เป้าหมายด้วยความปลอดภัย

การโค้ชคืออะไร

- ศิลปะในการช่วยให้ผู้อื่นมีผลงานดีขึ้น ได้เรียนรู้ และได้พัฒนา
- ทำให้ผู้ถูกโค้ชสามารถคิดด้วยตนเอง มองเห็นได้ ทะลุปรุโปร่ง มีความคิดสร้างสรรค์
- โค้ชต้องไม่คิดว่าตัวเองมีคำตอบที่ถูกต้อง แต่ช่วยให้ผู้ถูกโค้ชสำรวจตรวจสอบ ทำความเข้าใจ เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจที่ดีกว่า

หน้าที่สำคัญของการสอนงาน

1. ทำให้ Coachee เห็นตัวเอง/เข้าใจตัวเอง
2. ทำให้ Coachee เกิดความอยากเปลี่ยนแปลงตัวเอง
3. ทำให้ Coachee มุ่งมั่นสู่เป้าหมายและรับผิดชอบ
4. ทำให้ Coachee เกิดความไว้วางใจในตัวโค้ช (Coach)
5. โค้ช (Coach) และ Coachee มีความรับผิดชอบต่อเป้าหมายร่วมกัน

บทบาทของผู้สอนงาน

- นักฝึกอบรม
- นักจิตวิทยา
- นักแก้ปัญหา
- นักพัฒนา
- ผู้ให้คำปรึกษา
- นักปฏิบัติ

คุณสมบัติของผู้สอนงาน

- ยิ้มแย้มแจ่มใส
- แต่งกายเหมาะสม
- ชื่นชมผู้อื่น
- หยิบยื่นไมตรี
- ดีเสมอปลาย – ต้น
- อดทน
- จริงใจ
- ให้อภัย
- กล้ารับผิดชอบ
- ไม่คิดร้ายใคร
- จิตใจเบิกบาน

Coaching style

push vs pull / coaching style

push

- สั่ง / สอนให้ทำ
- ให้คำตอบหรือวิธีการชัดเจน
- โค้ชมักต้องเป็นคนบอก
- ใช้เมื่อขาดความมั่นใจ / ขาดความรู้ความสามารถ
- ต้องการความรวดเร็ว

pull

- ดึงเอาข้อดีของพนักงานออกมา
- โค้ชถามและคอยฟังเป็นส่วนใหญ่
- กระตุ้นให้คิด
- พนักงานมีความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์

รูปแบบการโค้ช

instruct
direct

coach
guide

mentor
enable

skills

performance

development

Focus: ที่ละขั้นตอน
(task)

ผลงาน
(results of job)

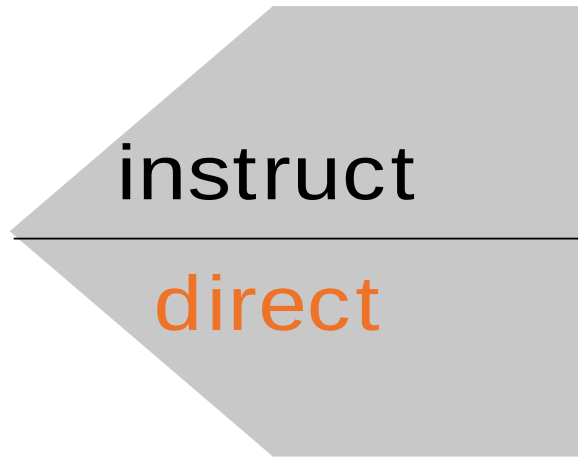
การพัฒนาระยะยาว
(developing through life)

Approach: ทำให้ดู-ทำตาม
ติดตามใกล้ชิด
ตรวจสอบถูกต้อง

ค้นหาสาเหตุ/ปัญหาร่วมกัน
หาโอกาสให้ฝึกฝีมือ

Q & A
เปิดทัศนะ

instruct → direct



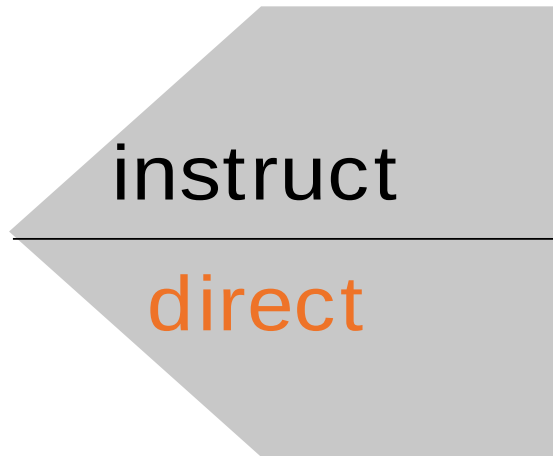
skills

Focus: ที่ละขั้นตอน
(task)

Approach: ทำให้ดู-ทำตาม
ติดตามใกล้ชิด
ตรวจสอบถูกต้อง

- **คิดรายละเอียด**ให้ทุกขั้นตอน ก่อนสั่งงาน
- **บอกรายละเอียด**ทุกขั้นตอนอย่างชัดเจนเวลาที่สั่งงาน
- **ตรวจสอบ**เสมอว่าลูกน้องเข้าใจคำสั่งงานชัดเจน
- **ติดตามงาน**ที่มอบหมายไปอย่างสม่ำเสมอและบอกให้รู้ว่าเขาทำได้ดีเพียงใด

On-the-job Training



skills



Focus: ทักษะ
ขั้นตอน
(task)

Approach: ทำให้ดู-ทำตาม
ติดตามใกล้ชิด
ตรวจสอบ
ถูกต้อง

ใช้เมื่อไร?

- พนักงานใหม่ ยังไม่รู้
วิธีการทำงานของบริษัท
- พนักงานทำไม่เป็น / ไม่
คล่อง
- เพิ่งเปลี่ยนอุปกรณ์ /
เครื่องมือ

coach → guide

coach

guide

performance

Focus: ผลงาน
(results of job)
ค้นหาสาเหตุ/ปัญหา
ร่วมกัน
หาโอกาสให้ฝึกฝีมือ

- มองหาโอกาสให้ได้ลองทำงานชิ้นใหม่
- ช่วยวางแผนวิธีการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย
- กระตุ้นให้พิจารณาผลงานของตนเองเพื่อพัฒนาตนเอง
- เตรียมใจยอมรับความผิดพลาดหากงานใหม่ที่ทำให้มีข้อผิดพลาดเกิดขึ้น

performance coaching

coach

guide

performance

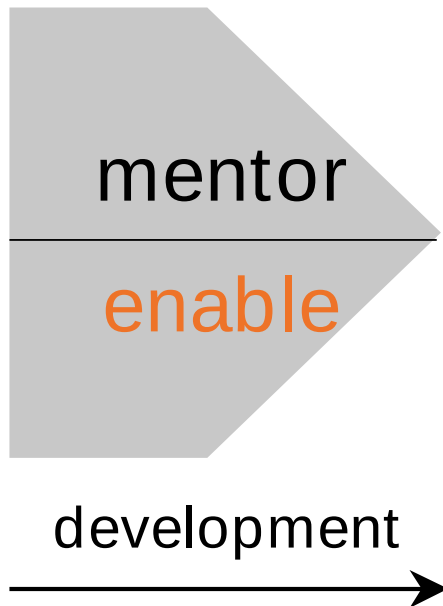
ใช้เมื่อไร?

- ผลงานไม่ได้ตามมาตรฐาน
- มอบหมายงานใหม่ให้ทำ และมีปัญหาระหว่างการทำงาน

Focus: ผลงาน
(results of job)

Approach: ค้นหาสาเหตุ/ปัญหาร่วมกัน
หาโอกาสให้ฝึกฝีมือ

mentor → enable



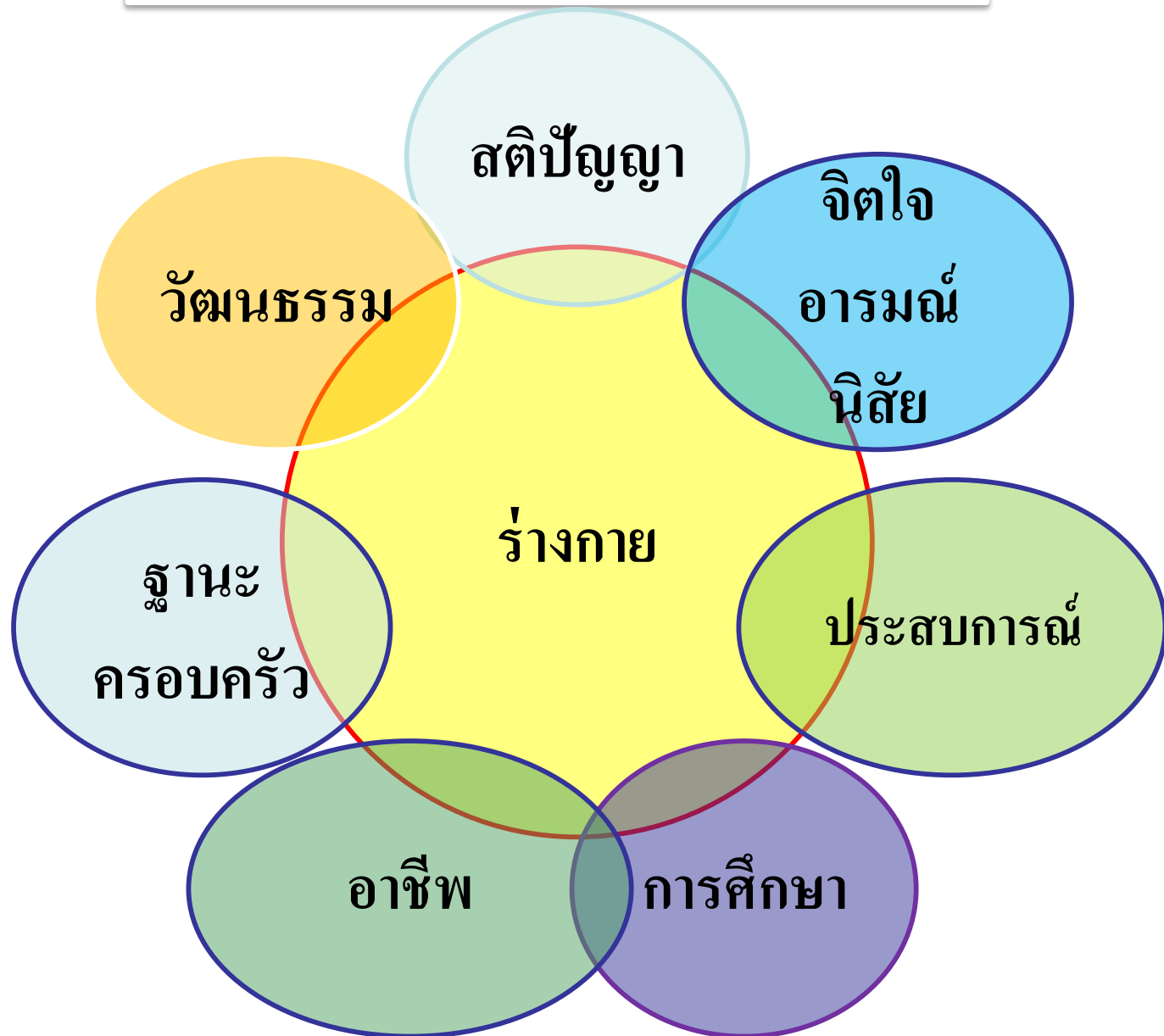
Focus: การพัฒนาระยะยาว
(developing through life)

Approach: Q & A
เปิดห้สนะ

- ช่วยปรับเป้าหมายในงานและเป้าหมายในชีวิตให้สอดคล้องกัน
- หมั่นตั้งคำถามให้คิดต่อไปได้ว่าเพราะเหตุใดเขาจึงทำอย่างที่เขาอยากทำ
- ให้ความสนใจสิ่งที่ทำนอกเวลางาน เพื่อดูว่ากิจกรรมที่เขาทำสอดคล้อง / ขัดแย้งกับงานปัจจุบัน
- ช่วยกันคิดว่าเขาจะเติบโตไปในทิศทางใด

ความแตกต่างของ Coachee

ความแตกต่างของ Coachee



ปัจจัยจากคนที่ทำให้เกิดความผิดพลาด

- ความสามารถทางร่างกาย/สรีระวิทยาไม่เหมาะสมหรือไม่เพียงพอ
- สภาพจิตใจ อารมณ์ไม่เหมาะสม / ไม่เพียงพอ
- ร่างกายได้รับความกดดัน / ความเครียด
- ขาดทักษะ/ความชำนาญ
- ขาดแรงจูงใจ

เทคนิค Safety Coaching

ภาษากาย ภาษาใจ ภาษาเสียง กับการสอน

1. ภาษากาย → ท่าทาง ท่าที น้ำเสียงและ
สายตา
1. ภาษาใจ → ใจสนุก เปิดใจกว้างยอมรับ
2. ภาษาเสียง → น้ำเสียง อักขระชัดเจน

ภาษากาย (Body Language)

กิริยาอาการ

- การทรงตัวอย่างสมดุล
- ใช้นัยน์ตาที่ดูเป็นมิตรและจริงใจ
- มีจังหวะในการแสดงกิริยาอาการ
การเคลื่อนไหว
- ความกลมกลืนของกิริยาอาการ

ภาษากาย(ต่อ)

- ทะมัดทะแมง กระฉับกระเฉง กระชุ่มกระชวย
- หน้าตาสดใส
- รับไหวหรือตกท่ายด้วยรอยยิ้มและกิริยาอัน
สมควร

ภาษาใจ (สื่อสารด้วยใจ)

ใจสุขเพราะให้....ใจเขลาเพราะอยาก....

ใจสะอาดสร้างสุข....ใจทุกข์สร้างกรรม....

ใจเย็นสร้างงาน....ใจสมานสร้างมิตร....

ใจวิปริตสร้างศัตรู....

ภาษาเสียง

- เสียงแจ่มใส มีพลัง มีชีวิตชีวา
- เสียงนุ่มนวล มีหางเสียง
มีความเป็นมิตร
- เสียงแสดงถึงความเมตตา ห่วงใย

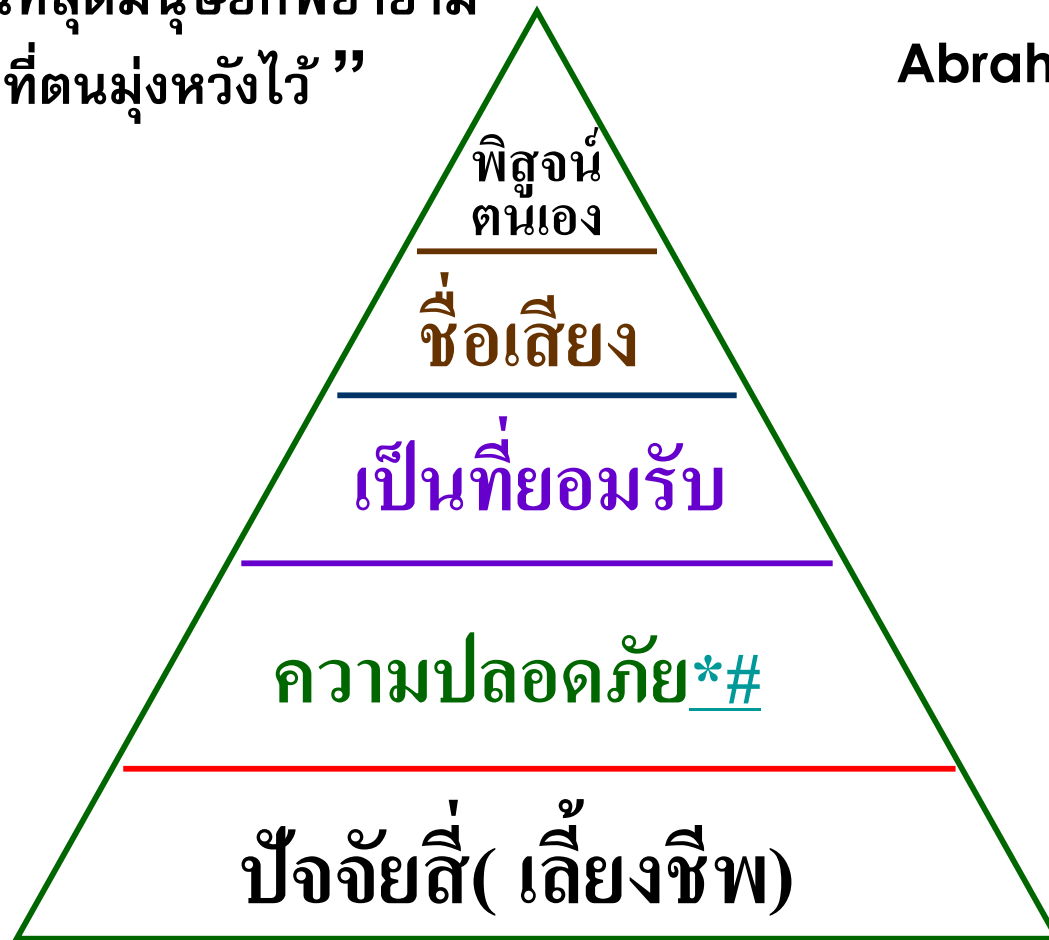
องค์ความรู้ด้านอาชีพอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

“การให้ความนับถือต่อคุณค่าของ
มนุษย์”

“ไม่มีใครสามารถแทนที่ใครคนใดคนหนึ่งได้”

“แม้จะกล่าวได้ว่าความปรารถนามนุษย์
นั้นไม่รู้จบสิ้น แต่ในที่สุดมนุษย์ก็พยายาม
ที่จะบรรลุเป้าหมายที่ตนมุ่งหวังไว้ ”

Abraham Maslow



MASLOW'S HIERACHY NEED

องค์ประกอบของมนุษย์

กาย + จิต

ระดับความรู้สึก สติ

PHASE 0 ไม่รู้สึกตัว

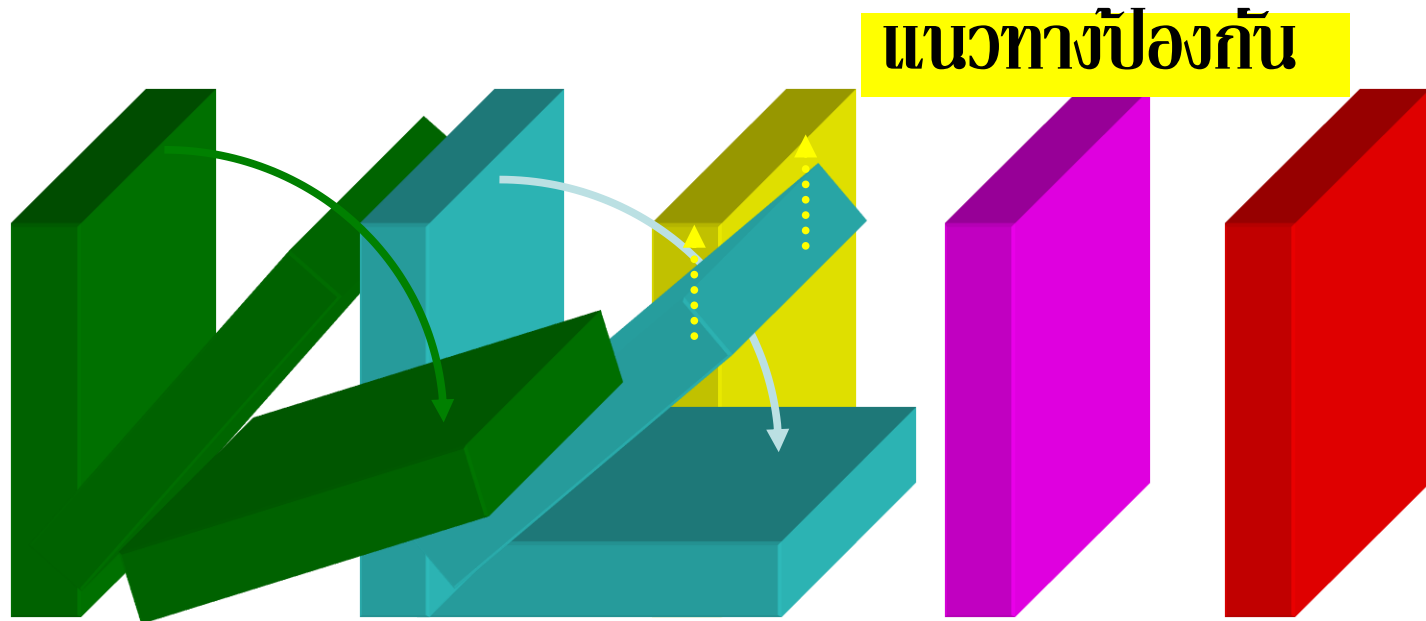
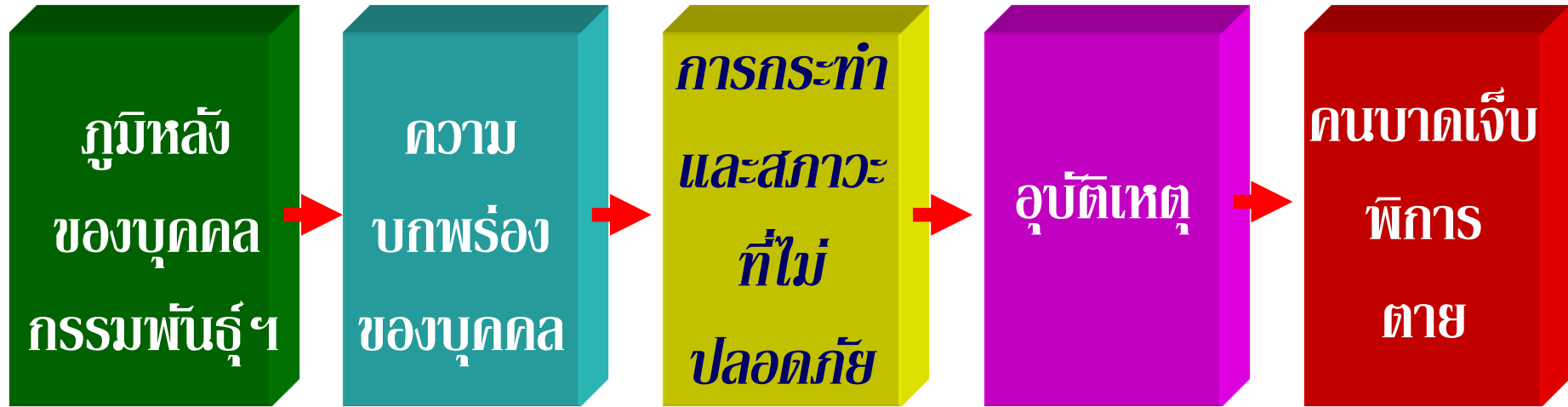
PHASE 1 เพิ่งรู้สึกตัว

PHASE 2 เคยชิน

PHASE 3 ตื่นตัว

PHASE 4 ตื่นกลัว

Heinrich's Dominoes Theory



ล่าง

การกระทำ

และสภาพการณ์

ที่ต่ำกว่ามาตรฐาน

การชั่งป๋งอันตราย



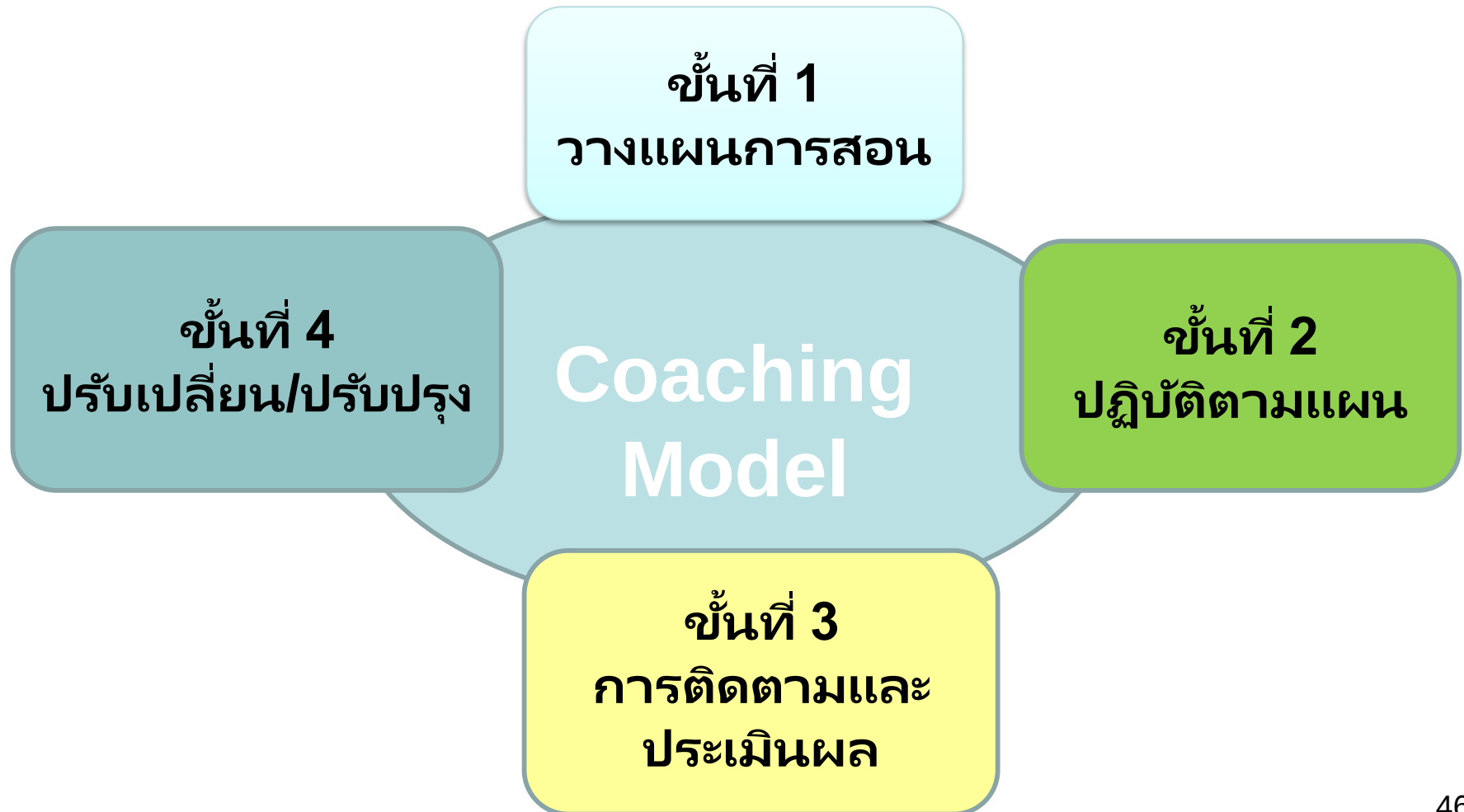
มองเห็นชัดเจน

ซ่อนเร้น (มีศักยภาพ)

Safety Coaching Plan

เป็นการกำหนดหัวข้อเรื่อง เนื้อหา สื่อการสอน
ตลอดจนวัสดุ อุปกรณ์ วิธีสอน วิธีวัดผลและ
ประเมินผล เพื่อให้ผู้เรียนปฏิบัติงานได้บรรลุผลตาม
จุดประสงค์ ตามมาตรฐานการปฏิบัติงานและเพื่อให้
เกิดความปลอดภัย

Coaching Model



จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม

- ❖ เป็นจุดมุ่งหมายของการสอนที่กำหนด หรือ พฤติกรรมการฝึก/การเรียนรู้ที่คาดหวังของผู้เรียน ในรูปของการแสดงออก หรือการกระทำที่สามารถ สังเกตเห็นได้
- ❖ ประกอบด้วยข้อความ 3 ส่วน คือ
 1. พฤติกรรมที่คาดหวัง
 2. สถานการณ์หรือเงื่อนไข
 3. เกณฑ์

4 ขั้นตอนการสอนงาน (Coaching Step)

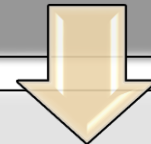
**ขั้นนำเข้าสู่บทเรียน
(Motivation)**



การให้ความรู้ (Information)



**การนำความรู้ไปใช้
(Application)**



**ความก้าวหน้า
(Progress)**

การวัดผลด้านต่าง ๆ

- ในการสอนงาน โค้ชต้องวัดพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนว่าผู้เรียนประสบความสำเร็จในการเรียนรู้หรือไม่
- นักการศึกษาชื่อ Bloom ได้แบ่งพฤติกรรมการเรียนรู้ออกเป็น 3 ด้าน คือ
1. ด้านพุทธิพิสัย (Cognitive Domain)
 2. ด้านทักษะพิสัย (Psychomotor Domain)
 3. ด้านจิตพิสัย (Affective Domain)

Safety Coaching มุ่งสู่การ สร้างวัฒนธรรมความปลอดภัย อย่างยั่งยืน