

เปลี่ยน  
หัวหน้างาน  
ให้  
เป็น  
โค้ช  
สร้าง  
ผู้นำรุ่นใหม่  
ในองค์กร

เปลี่ยน **หัวหน้างาน** ให้เป็น **โค้ช**  
เพื่อพัฒนาทีมให้เติบโต และเปลี่ยนองค์กรให้ก้าวทันยุค



**ดร.ดไทยา ตั้งอุทัยสุข (อ.หญิง)**  
โค้ชผู้บริหาร ระดับ MCC - ICF  
ผู้ร่วมก่อตั้ง Excellence Resources

เปลี่ยน  
หัวหน้างาน  
ให้  
ได้  
สร้าง  
ผู้นำรุ่นใหม่  
ในองค์กร



ดร.ณิชา ตั้งอุทัยสุข (อ.หญิง)

# เปลี่ยนหัวหน้างานให้เป็นโค้ช สร้างผู้นำรุ่นใหม่ในองค์กร

ดร.ดโนยา ตั้งอุทัยสุข (อ.หนึ่ง)

ได้รับการอนุญาตจัดพิมพ์จากเจ้าของลิขสิทธิ์ตามกฎหมาย สงวนลิขสิทธิ์ตามพระราชบัญญัติลิขสิทธิ์ (ฉบับเพิ่มเติม) พ.ศ.2558 ห้ามลอกเลียนส่วนใดส่วนหนึ่งของหนังสือเล่มนี้  
มิเช่นนั้นจะถือว่าละเมิดลิขสิทธิ์และมีความผิดทางอาญา

## ข้อมูลทางบรรณานุกรมของหอสมุดแห่งชาติ

ดร.ดโนยา ตั้งอุทัยสุข.

เปลี่ยนหัวหน้างานให้เป็นโค้ช สร้างผู้นำรุ่นใหม่ในองค์กร.--กรุงเทพฯ : เช็ก, 2569.  
224 หน้า.

1. ผู้นำ. 2. ผู้บริหาร. I. ชื่อเรื่อง.

658.4092

ISBN 978-616-609-266-0

- ที่ปรึกษากฎหมาย :** อนันต์ แยมเกษร น.บ. น.ม. นศ.ม.  
**บรรณาธิการอำนวยการ :** วิภาวี เฉลิมชัยวัฒน์  
**บรรณาธิการบริหาร :** เปี่ยมศักดิ์ คุณากรประทีป  
**ผู้เขียน :** ดโนยา ตั้งอุทัยสุข  
**บรรณาธิการ :** สหวิมลส์ เฉลิมชัยวัฒน์  
**กองบรรณาธิการ :** มาริสา ไกรถาวร มนตรา อัปสรารุจิรัตน์  
นิศานารถ ไซติมาภรณ์ พัทธธีรา เจริญหทัยรัตน์  
**พิสูจน์อักษร :** สันติภาพ เต็มสงสัย ภัทรธิดา ชัยเพชร  
**ออกแบบปก :** Graphic Room  
**ศิลปกรรม :** Graphic Room
- จัดพิมพ์โดย :**  **สำนักพิมพ์ เช็ก**  
ในเครือบริษัท เพชรประกาย จำกัด  
81 อาคารเพชรประกาย ถนนเสวีไทย  
แขวงมีนบุรี เขตมีนบุรี กรุงเทพฯ 10510  
โทรศัพท์ 0 2540 5535 # 103 โทรสาร 0 2540 5568  
Homepage : <http://www.phetpraguy.com>
- พิมพ์ที่ :** บริษัท พี เอ็น เค แอนด์ สกายพรีนตติ้ง จำกัด  
5 ซอยมาเจริญ 1 แยก 1 ถนนมาเจริญ  
แขวงหนองค้างพลู เขตหนองแขม กรุงเทพฯ 10160
- จัดจำหน่ายโดย :**  **บริษัท อมรินทร์ บুক เซ็นเตอร์ จำกัด**  
108 หมู่ที่ 2 ถนนบางกรวย-จตุจักร  
ตำบลมหาสวัสดิ์ อำเภอบางกรวย นนทบุรี 11130  
โทรศัพท์ 0 2423 9999 โทรสาร 0 2449 9500-6  
Homepage : <http://www.naiin.com>

ราคา 295 บาท

**ผู้นำทั่วไป**

เพียงแค่สั่งงานได้

**ผู้นำที่เก่ง**

สามารถนำทีมให้บรรลุเป้าหมายได้

**แต่ผู้นำที่เป็นโค้ช**

จะสามารถนำทีมบรรลุเป้าหมาย  
พร้อมกับสร้างผู้นำรุ่นใหม่ได้  
ถึงเวลาแล้วหรือยัง  
ที่คุณจะสร้างผู้นำที่เป็นโค้ช

# คำนิยม

## หนังสือ “เปลี่ยนหัวหน้างานให้เป็นโค้ช สร้างผู้นำรุ่นใหม่ในองค์กร” โดย โค้ชหนิง

เป็นผลงานที่ทรงพลังและตอบใจทศย์ผู้บริหารและหัวหน้างานในยุคที่การพัฒนาทีมไม่ได้หมายถึงแค่การสั่งงาน แต่คือการส่งเสริมให้ทีมมีความคิดริเริ่ม ความรับผิดชอบในตัวเอง หนังสือเล่มนี้ชี้ให้เห็นถึงการเปลี่ยนวิธีคิดและวิธีสื่อสารที่หัวหน้างานต้องมี เพื่อก้าวผ่านกรอบเดิมๆ และนำทีมสู่การเติบโตที่ยั่งยืนผ่านการโค้ชอย่างเข้าใจ

โค้ชหนิงได้นำเสนอเนื้อหา ตั้งแต่การปลูกฝังความเข้าใจในแรงจูงใจภายใน การฝึกทักษะการฟัง การตั้งคำถามที่เปิดพื้นที่ให้สมาชิกทีมได้คิด และสร้างความกล้าในการลงมือทำอย่างมั่นใจ พร้อมทั้งมีกรณีศึกษาในแต่ละบทที่จะช่วยให้ผู้อ่านสามารถนำไปปรับใช้ได้จริงในองค์กร เป็นคู่มือที่ไม่เพียงแต่ช่วยสร้างผู้นำที่เก่งขึ้น แต่ยังช่วยสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและเติบโต

หนังสือเล่มนี้เหมาะอย่างยิ่ง  
สำหรับหัวหน้างานทุกคนที่ต้องการ  
เป็นผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจ  
และผลักดันทีมอย่างสร้างสรรค์

ผมขอแนะนำหนังสือเล่มนี้ ให้กับผู้บริหารและหัวหน้างานที่  
มุ่งมั่นจะยกระดับศักยภาพของทีมและองค์กรให้ก้าวหน้าต่อไป  
อย่างมั่นคงและยั่งยืน

ด้วยความเคารพอย่างสูง

**เมธา ประภาวกุล**  
ผู้อำนวยการสำนักงานการบุคคลกลาง เอสซีจี

# คำนิยาม

สิ่งหนึ่งที่มีมักเป็นการทำทลายโดยเฉพาะต่อผู้นำในระดับต้น และกลางในองค์กรก็คือ

**ทักษะในการนำคนในองค์กร  
ไม่ว่าจะเป็นต่อคนใต้บังคับบัญชา  
เพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน  
หรือผู้บังคับบัญชา  
ซึ่งต่างเป็นกลุ่มคนที่แวดล้อมอยู่รอบๆ  
ตัวเราในสถานที่ทำงาน**

การนำผ่านแนวคิด เชื่อฉันเกิด ฉันมั่นใจ ฉันถูกเสมอ หรือฉันเคยมีประสบการณ์ในเรื่องนั้นๆ มาก่อน ล้วนไม่สามารถสร้างสถานะการนำได้อย่างยั่งยืน เพราะเป็นการมองปัญหาผ่านเลนส์ของ “ฉัน” การนำผ่านกระบวนการได้ซ กลับเป็นกระบวนการที่ยั่งยืนกว่า มีความเป็นมนุษย์มากกว่า และสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อคนที่เราต้องนำ

เนื่องจากเป็นกระบวนการที่นอกจากจะใช้ความรู้ความสามารถ  
ของตนแล้ว ยังใช้ทักษะเชิงพฤติกรรมหลากหลายหลากทักษะ ไม่ว่าจะเป็น  
ทักษะการฟัง การสร้างแรงจูงใจ ไปจนถึง การตั้งคำถามเพื่อให้เกิด  
การตกผลึกความคิด กับคนที่เราจะนำ ซึ่งเมื่อได้คำตอบต่อการแก้  
ปัญหาหนึ่งๆ แล้ว มักได้กระบวนการในการนำไปใช้เพื่อแก้ปัญหา  
ใหม่ๆ ในอนาคตอย่างถูกต้องอีกด้วย

## **รณ ปรจักษ์รรม**

**ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (Chief Executive Officer)**

**บริษัท ไทยออปติคอล กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)**

# คำแนะนำสำหรับนักพิมพ์

## ลองจินตนาการว่า ทีมงานของคุณทำงานได้ โดยไม่ต้องคอยสั่งทุกเรื่อง หรือต้องบอกทุกอย่าง

เพราะพวกเขาคิดเอง ทำเอง และผลักดันตัวเองไปข้างหน้า คุณจะมีเวลาอีกมากในการนำไปใช้ผลิตความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ หรือมีเวลาในการพัฒนาตนเองให้เก่งมากขึ้นเพื่อที่จะนำความรู้ใหม่ๆ มาพัฒนาองค์กร

นี่คือสิ่งที่จะเกิดขึ้นเมื่อหัวหน้าเปลี่ยนเป็นโค้ช เพราะเมื่อคุณได้เปลี่ยนหัวหน้าให้เป็นโค้ชแล้ว เขาจะมีรูปแบบความคิด วิธีการทำงาน การสื่อสาร ที่แตกต่างไปจากเดิม ทุกการพูดคุยจะกลายเป็นการค้นพบศักยภาพใหม่ ทุกการรับฟังจะฟังอย่างมีสติและไม่ใช้อารมณ์ และทุกการถามจะเป็นการพัฒนาความคิดของทีมงาน หัวหน้าที่โค้ชเป็นจะได้ทีมที่แข็งแกร่งขึ้นและได้ผู้นำรุ่นใหม่ที่มีพรสวรรค์ก้าวขึ้นมา

## “เปลี่ยนหัวหน้างานให้เป็นโค้ช สร้างผู้นำรุ่นใหม่ในองค์กร”

คือผลงานเล่มใหม่ของ ดร.ดิโนยา ตั้งอุทัยสุข หรือ อ.หนึ่ง โค้ชระดับต้นๆ ของประเทศไทย ที่จะพัฒนาคุณและองค์กรของคุณ ให้ก้าวหน้าไปอย่างไม่หยุดยั้ง ภายใต้กระบวนการโค้ชที่จะทำให้คุณ รู้ว่ารอบตัวคุณ ในทีมงานหรือในองค์กรของคุณ ล้วนแต่มีคนที่เก่งอยู่ มากมาย แต่ที่คุณไม่เห็นเพราะว่าคุณยังไม่รู้จักการโค้ชอย่างลึกซึ้ง

ลองคิดดูนะครับว่า หากคุณสามารถนำการโค้ชมาถ่ายทอด ในองค์กร หรือสามารถพัฒนาหัวหน้าให้เป็นโค้ชได้ คุณจะมั่งมีเหนียว น้อยลง มีเวลามากขึ้น ที่สำคัญในองค์กรยังเต็มไปด้วยคนเก่งอีก มากมาย เมื่อรู้แบบนี้แล้วจะยังใช้วิธีการบริหารแบบเดิมอยู่ทำไม ถึงเวลาแล้วหรือยังที่จะเปลี่ยนแปลงหัวหน้าให้เป็นโค้ช

**เปี่ยมศักดิ์ คุณากรประทีป**  
บรรณาธิการบริหาร

# คำนำผู้เขียน

ประสบการณ์ในการทำงานกับองค์กรต่างๆ นับสิบปี สิ่งที่เห็นซ้ำๆ จนกลายเป็นภาพคุ้นตาคือ องค์กรอยากใช้ **การโค้ช** เป็นเครื่องมือในการพัฒนาคน จึงจัดฝึกอบรมด้วยความหวังว่าหัวหน้างานจะกลับไปเปลี่ยนวิธีทำงานของเขาและของทีมได้ แต่เมื่อเวลาผ่านไป หัวหน้าส่วนใหญ่กลับไม่ค่อยได้ใช้จริง บางคนอาจลองใช้ในช่วงแรก แต่สุดท้ายเมื่อเจอกับงานด่วน ความเร่งรีบ และวัฒนธรรมการสั่งงานที่ฝังรากลึกลงมา ก็กลับไปใช้วิธีเดิมๆ

ไม่ใช่ว่าหัวหน้าไม่เข้าใจคุณค่าของการโค้ช แต่เพราะเขารู้สึกว่า **“ไม่คุ้นเคย”** หรือ **“ไม่รู้จะเริ่มอย่างไร”** หลายครั้งคำถามที่อยากจะถาม กลับกลายเป็นคำสั่ง หลายครั้งที่ตั้งใจจะฟัง แต่ก็เผลอรีบตบตบ การโค้ชจึงกลายเป็นสิ่งที่ดีในเชิงทฤษฎี แต่ไม่เกิดขึ้นจริงในชีวิตการทำงาน

หนังสือเล่มนี้เกิดขึ้นจากความตั้งใจที่จะเปลี่ยนปรากฏการณ์เหล่านั้น เราอยากให้หนังสือเล่มนี้เป็นคู่มือที่หัวหน้าทุกคนใช้ได้ทันทีไม่ว่าคุณจะเป็นผู้จัดการ ผู้นำทีม หรือหัวหน้างาน คุณก็สามารถเริ่มใช้เครื่องมือและกระบวนการในเล่มนี้ได้เลย

คุณจะได้เรียนรู้วิธีเปลี่ยนจากการใช้คำสั่งเป็นการใช้ถาม เปลี่ยนการบอกเป็นการฟัง และเปลี่ยนการตำหนิเป็นการสะท้อน เพื่อให้ทีมอยากพัฒนา นอกจากนี้ทุกบทมีแบบฝึกหัดให้คุณลองทำจริง เพราะเราเชื่อว่า การเปลี่ยนแปลงไม่ได้เกิดจากการอ่านเพียงอย่างเดียว แต่ต้องเกิดจากการลงมือใช้และเรียนรู้ไปพร้อมกับทีม

หนังสือเล่มนี้จะช่วยให้คุณเข้าใจว่า การโค้ชไม่ใช่เรื่องยาก และคุณไม่จำเป็นต้องเป็นโค้ชมืออาชีพเพื่อเปลี่ยนแปลงทีม คุณแค่ต้องรับฟัง กล้าใช้คำถาม และเชื่อว่าคนของคุณมีศักยภาพที่จะเติบโตได้จริง เมื่อหัวหน้าคนหนึ่งเริ่มเปลี่ยน วิธีการทำงานของทีมก็จะเปลี่ยน และองค์กรก็จะเติบโตไปด้วย เพราะทุกองค์กรเปลี่ยนได้ เพียงเริ่มจากหัวหน้าที่โค้ชเป็น

**ดร.ณิชา ตังอุทัยสุข**  
(อ.หนึ่ง)

# สารบัญ

<b>บทนำ</b>	<b>อย่าเพิ่งคิดว่าคนไม่เปลี่ยน ถ้าคุณยังไม่เคยโค้ชเขาจริงๆ</b>	<b>15</b>
-------------	--	-----------

<b>Part 1 :</b>	<b>เปลี่ยนวิธีคิดก่อนเริ่มโค้ช</b>	<b>21</b>
-----------------	------------------------------------	-----------

<b>บทที่ 1</b>	<b>หัวหน้าที่ใช้คำสั่ง กับหัวหน้าที่ใช้การโค้ช</b>	<b>25</b>
----------------	--	-----------

- หัวหน้าแบบโค้ช เป็นอย่างไร 27
- ความเจียมของหัวหน้า ส่งผลอะไรต่อทีม 29

<b>บทที่ 2</b>	<b>การโค้ชทำให้คนเปลี่ยนแปลงจากภายในตัวเอง</b>	<b>37</b>
----------------	--	-----------

- แรงจูงใจภายในตัวเอง 39
- คำถามดีกว่าคำสั่ง 40

<b>บทที่ 3</b>	<b>การฟังเพื่อเข้าถึงความเป็นจริงของเขา</b>	<b>51</b>
----------------	---	-----------

- การฟัง คือทักษะที่มีคุณค่าที่สุดในทศวรรษนี้ 53
- การฟังด้วยหัวใจ 56

<b>Part 2 :</b>	<b>เครื่องมือโค้ชสำหรับผู้นำ</b>	<b>69</b>
-----------------	----------------------------------	-----------

<b>บทที่ 4</b>	<b>คำถามแบบโค้ช</b>	<b>73</b>
----------------	---------------------	-----------

- โค้ชที่ดี ไม่ได้พูดเก่ง แต่รู้ว่าควรถามอะไร 75
- องค์ประกอบคำถามทรงพลัง 78

## **บทที่ 5 การให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) 87**

- โมเดล SBI มีความหมายมากกว่าแค่คำพูด 90
- ความจำเป็นในการให้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อเสริมแรง 94

## **บทที่ 6 การโค้ชแบบตัวต่อตัว (1 on 1) เพื่อพัฒนาเฉพาะคน 101**

- การพัฒนาเฉพาะบุคคล 104
- การโค้ชด้วยโมเดล BASE-R 106

## **Part 3 ปลุกฝังวัฒนธรรมการโค้ชในองค์กร 127**

### **บทที่ 7 การโค้ชเป็น DNA ของผู้นำทุกคน 131**

- โค้ชอยู่ใน DNA ของผู้นำ 135
- กรอบ 3P เพื่อสร้างวัฒนธรรมการโค้ชในองค์กร 137

### **บทที่ 8 วางระบบให้การโค้ชเป็นวัฒนธรรมองค์กร 155**

- 5 กลไกสร้างการโค้ชให้อยู่ในระบบขององค์กร 158

### **บทที่ 9 ประเมินผลการโค้ชในองค์กร 185**

- กรอบการประเมินผล 3 มิติ 190
- หลังจากประเมินผลการโค้ชแล้ว ต้องทำอะไรต่อ 197

## **บทส่งท้าย ทุกองค์กรเปลี่ยนได้ ถ้าเริ่มจากการโค้ชอย่างแท้จริง 205**

- แบบสำรวจ 4 ด้าน 20 ข้อ 209



---

บทนำ

อย่าเพิ่งคิดว่า  
คนไม่เปลี่ยน  
ถ้าคุณยังไม่เคย  
โค้ชเขาจริงๆ

---

หลายองค์กรลงทุนมหาศาลเพื่อเปลี่ยนแปลงคน เปลี่ยนระบบ เปลี่ยนกลยุทธ์ แต่สุดท้ายคนก็ยังทำงานแบบเดิม ทีมก็ยังเฉยบ หัวหน้าก็ยังเหนื่อยเหมือนเดิม เพราะสิ่งที่พลาดคือ **พยายามเปลี่ยนผลลัพธ์ โดยไม่เปลี่ยนวิธีคุยกับคน**

## จุดเริ่มต้น ของการเปลี่ยนแปลง ไม่ใช่คนในทีม แต่คือหัวหน้า!

หัวหน้าหลายคนอยากให้ทีมเก่ง อยากให้ทีมเติบโต แต่ในความเร่งรีบของงาน เขาจึงใช้คำสั่งเป็นวิธีการหลักในการสื่อสารกับทีม คุณอาจคิดว่า ฉันก็พูดให้ฟังทุกอย่างแล้ว แต่เขาก็กังไม่ทำสิ่งที่เขาต้องทำสักที

**บางที ไม่ใช่เพราะเขาไม่เข้าใจ  
แต่เพราะหัวนายังไม่ได้ฟังเขาจริงๆ เลย**

**การโค้ช** ไม่ใช่เรื่องของเทคนิค แต่คือ **ศิลปะในการพูดคุยกับคน** ที่มีพื้นฐานจากความเชื่อในตัวเองว่าเขามีศักยภาพ เราแค่ต้องให้พื้นที่กับเขาได้แสดงสิ่งนั้นออกมา

## หัวหน้าแบบใหม่ คือคนที่



### ถามเป็น

ใช้คำถาม ทำให้เขาคิดก่อน  
แทนการรีบบอก



### ฟังเป็น

ฟังให้จบเพื่อเข้าใจเขา  
แทนการรีบตัดสิน



### ส่งเสริมเป็น

สนับสนุนให้เขาได้ใช้ศักยภาพที่มี  
แทนที่จะควบคุม

หัวหน้าแบบนี้  
จะไม่เหนื่อยกับการตามงานทุกวัน  
เพราะเขาทำให้ทีมคิดเองเป็น  
ทำเองได้ ไม่ต้องรอคำสั่ง

# หนังสือเล่มนี้ เหมาะกับใคร

## ถ้าคุณคือ

- ✔ **หัวหน้าทีม** ที่อยากเห็นทีมคิดเองเป็น ทำเองได้ และมีความรับผิดชอบด้วยตัวเอง
- ✔ **แผนกทรัพยากรบุคคล (HR) หรือทีมพัฒนาองค์กร (OD)** ที่อยากสร้างวัฒนธรรมการได้ช้อย่างจริงจัง ไม่ใช่แค่โครงการระยะสั้น
- ✔ **ผู้บริหาร** หรือเจ้าของกิจการ ที่อยากสร้างทีมให้โตได้แม้คนในทีมจะหมุนเวียนกันไปบ้าง
- ✔ **คนทำงานรุ่นใหม่** ที่อยากเติบโตไว โดยไม่ต้องรอโอกาสพิเศษ

## หนังสือเล่มนี้ คือคู่มือการเปลี่ยนทีมด้วยการเปลี่ยน บทสนทนา ที่คุณจะใช้ได้ทันที

ไม่ว่าคุณจะเป็นโค้ชมือใหม่ หรือผู้นำที่อยากพัฒนาทีมให้  
แสดงศักยภาพได้เต็มที่

# หนังสือเล่มนี้ ออกแบบไว้เป็น 3 Part เพื่อให้คุณนำไปใช้ได้จริง

---

## Part 1 : เปลี่ยนวิธีคิดก่อนเริ่มโค้ช

เริ่มจากการเปลี่ยนวิธีคิดของหัวหน้า จากนั้นวางรากฐานการใช้คำถามแทนคำสั่ง เข้าใจแรงจูงใจ และรู้จักการฟังด้วยหัวใจ

## Part 2 : เครื่องมือโค้ชสำหรับผู้นำ

คุณจะได้เครื่องมือสำหรับการโค้ช เช่น การใช้คำถามแบบโค้ช การให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) ด้วยโมเดล SBI การโค้ชแบบตัวต่อตัว (1-on-1) ด้วยโมเดล BASE-R พร้อมแบบฝึกฝนในการทำงานจริง

## Part 3 : ปลุกฝังวัฒนธรรมการโค้ช ในองค์กร

คุณจะได้เริ่มก่อสร้างรากฐานของวัฒนธรรมการโค้ช การสร้าง DNA การโค้ชในตัวผู้นำ การวางระบบการโค้ชในองค์กร และประเมินผลการโค้ช เพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปด้วยกัน

## ความพิเศษของหนังสือเล่มนี้ คือ

- ไม่ใช่ตำราเชิงทฤษฎี แต่คือคู่มือที่คุณสามารถลงมือทำตามได้ทันที
- ทุกบทมีแบบฝึกหัดท้ายบทที่จะช่วยให้คุณได้ฝึกฝนเพื่อที่จะเป็นหัวหน้าที่ได้ชเป็น
- มีกรณีศึกษาจากองค์กรที่เปลี่ยนแปลงได้ด้วยการได้ช

## คุณพร้อมหรือยัง ที่จะไม่เป็นหัวหน้าแบบธรรมดาอีกต่อไป

การเปลี่ยนแปลงในองค์กร ไม่ได้เริ่มจากโครงการใหญ่โต แต่เริ่มจากบทสนทนาธรรมดาที่หัวหน้าคนหนึ่งเลือกจะถามแบบใหม่ ฟังแบบใหม่ สื่อสารแบบใหม่ ด้วยความเชื่อในศักยภาพของคนในที่ม

**ถ้าคุณคือหัวหน้าคนนั้น  
พลิกไปหน้าถัดไปเลยล่ะ  
แล้วเราจะเริ่มต้นพัฒนาทีมไปด้วยกัน**

Part

1

เปลี่ยน  
วิธีคิด  
ก่อนเริ่ม  
โค้ช