



GENIUS

COACHING CENTER

ผู้นำในบทบาทโค้ช : สร้างคน สร้างทีม สร้างผลลัพธ์

Leader as Coach : Empower People, Strengthen Teams, Deliver Results

เปลี่ยนการสั่งงานให้เป็นการสนทนาที่ปลุกศักยภาพ
สร้างความรับผิดชอบ และทำให้ทีมเติบโตพร้อมกับผลงาน



1 ปัญหาที่หลักสูตรช่วยแก้



- หัวหน้าต้องติดตามและแก้ปัญหาให้ทีมอยู่ตลอด
- ทีมรอคำสั่ง ไม่กล้าคิดหรือตัดสินใจ
- การให้ Feedback ทำให้ผู้รับสารตั้งรับ
- การพูดคุยเรื่องผลงานไม่ได้นำไปสู่แผนพัฒนาที่ชัดเจน

2 หลักการและแนวคิดโดยย่อ



ผู้นำยุคใหม่ไม่ได้มีหน้าที่เพียงบอกคำตอบ แต่ต้องสร้างพื้นที่ให้ทีมคิด เห็นทางเลือก และรับผิดชอบต่อการลงมือทำ หลักสูตรใช้ Coaching Mindset ทักษะการฟัง การถาม การสะท้อน และกรอบ GROW เพื่อเปลี่ยนบทสนทนาในงานประจำให้เป็นโอกาสพัฒนาคนและขับเคลื่อนผลงาน

3 เหมาะสำหรับใคร



- ผู้บริหาร หัวหน้างาน Manager และ Supervisor
- ผู้ที่ต้องดูแลผลงาน พัฒนาคคน หรือสร้าง Talent ในทีม
- ผู้นำที่ยังไม่มีพื้นฐานการโค้ช

4 ผลลัพธ์ที่ผู้เรียนและองค์กรจะได้รับ



ผู้เรียนจะสามารถ:

- แยกแยะบทบาทการสั่งสอน แนะนำ และโค้ชได้
- ฟังเชิงลึก ตั้งคำถาม และให้ Feedback ที่ลดแรงต้าน
- ใช้ GROW Coaching Conversation กับสถานการณ์จริง
- ทำข้อตกลงและติดตามการลงมือทำอย่างเป็นระบบ



คุณค่าที่องค์กรจะได้รับ:

- หัวหน้าพัฒนาคนได้โดยไม่สร้างภาระพึ่งพา
- ทีมมี Ownership และกล้ารับผิดชอบมากขึ้น
- เกิดวัฒนธรรมการพูดคุยเพื่อเรียนรู้และพัฒนา

5 หัวข้อและกิจกรรมการเรียนรู้



1. Coaching Mindset และบทบาทผู้นำผู้สร้างการเติบโต
2. Listening Lab: ฟังให้ได้ยินทั้งเนื้อหา อารมณ์ และความต้องการ
3. Powerful Questions: คำถามที่เปิดการคิดและความรับผิดชอบ
4. GROW Model: Goal-Reality-Options-Will
5. Feedback & Feedforward ที่ตรงประเด็นและรักษาความสัมพันธ์
6. Coaching Practice จากกรณีจริง พร้อม Observer Feedback

6 รูปแบบและระยะเวลา



หลักสูตรมาตรฐาน 1 วัน (6 ชั่วโมง) หรือ Skill Practice 2 วัน; ปรับเป็น Learning Journey พร้อม Coaching Clinic และการติดตามผลได้

7 จุดเด่นของกระบวนการ Activity-Based Learning (ABL)



เรียนผ่านสถานการณ์จำลอง บทบาทสมมุติ การฝึกสามบทบาท Coach-Coachee-Observer และ Reflection หลังการฝึก ผู้เรียนจึงเห็นพฤติกรรมของตนเอง ได้ทดลองใหม่ และได้รับ Feedback กันที่



Experience:

ลงมือทำและเผชิญสถานการณ์



Reflection:

สะท้อนสิ่งที่เกิดขึ้นกับตนและทีม



Conceptualization:

เชื่อมโยงประสบการณ์กับหลักคิดและเครื่องมือ



Application:

ทดลองใหม่และกำหนดแนวทางนำไปใช้จริง



ปรึกษาออกแบบ **Leader as Coach**

ให้สอดคล้องกับบทบาทผู้นำและบริบทการบริหารคนขององค์กร



092 356 9249

ก้าวใหม่ของผู้นำ :

จากคนทำงานเก่ง สู่ผู้นำที่บริหารคนเป็น

New Leader Transition: From High Performer to People Leader



ความสำเร็จในบทบาทเดิมอาจไม่เพียงพอ
เมื่อผลงานใหม่ต้องเกิดผ่านคนทั้งทีม

1) ปัญหาที่หลักสูตรช่วยแก้



หัวหน้าใหม่ยังลงมือทำแทนทีม
และจัดลำดับบทบาทไม่ถูก



ไม่มั่นใจในการมอบหมาย
ติดตาม และตัดสินใจ



หลีกเลี่ยงบทสนทนายาก
หรือจัดการความเห็นต่างไม่เป็น



ขาดความน่าเชื่อถือและ
ความปลอดภัยทางใจในทีม

2) หลักการและแนวคิดโดยย่อ

การเลื่อนตำแหน่งคือการเปลี่ยนอัตลักษณ์
จากผู้สร้างผลงานด้วยตนเอง
สู่ผู้สร้างเงื่อนไขให้คนอื่นทำผลงาน
หลักสูตรช่วยให้ผู้นำใหม่เข้าใจบทบาท
ค้นหาสไตล์การนำ สื่อสารความคาดหวัง
มอบหมาย ติดตาม และสร้างความไว้วางใจ
อย่างเป็นระบบ

3) เหมาะสำหรับใคร



พนักงานศักยภาพสูงที่กำลัง
เตรียมเป็นหัวหน้า



หัวหน้างานและ Supervisor
ที่รับบทบาทไม่เกิน 2 ปี



องค์กรที่ต้องการสร้างมาตรฐาน
ผู้นำระดับต้น

4) ผลลัพธ์ที่ผู้เรียนและองค์กรจะได้รับ



ผู้เรียนจะสามารถ:



เปลี่ยนกรอบคิดจาก Individual Contributor
สู่ People Leader



รู้จักจุดแข็ง ความเสี่ยง และสไตล์การนำของตน



มอบหมายงานและติดตามโดยไม่ Micromanage



สื่อสารความคาดหวังและรับมือบทสนทนายาก



คุณค่าที่องค์กรจะได้รับ:



ลดความผิดพลาดในช่วงเปลี่ยนผ่านของหัวหน้าใหม่



สร้างมาตรฐานพฤติกรรมผู้นำระดับต้น



เพิ่มความผูกพันและประสิทธิภาพของทีม



6) รูปแบบและระยะเวลา

1 วันสำหรับการสร้างพื้นฐาน หรือ
2 วันสำหรับการฝึกสถานการณ์เข้มข้น;
สามารถต่อยอดเป็น
60-90 Day Transition Journey



7) จุดเด่นของกระบวนการ Activity-Based Learning (ABL)

ผู้เรียนเผชิญภารกิจและสถานการณ์ที่สะท้อน
กับดักของหัวหน้าใหม่ ฝึกตัดสินใจ มอบหมาย
และสนทนากับทีม ก่อนถอดบทเรียน
เชื่อมกลับสู่งานจริง

5) หัวข้อและกิจกรรมการเรียนรู้



1 Leadership Transition และกับดักของหัวหน้าใหม่



2 Lead Yourself First:
Self-awareness และ Leadership Identity



3 Situational Leadership
กับความพร้อมของทีม



4 Delegation Canvas:
งาน-คน-อำนาจ-ผลลัพธ์-จุดติดตาม



5 Psychological Safety
และความไว้วางใจ



6 Performance Conversation
และ 30-Day Leadership Action Plan



Experience:

ลงมือทำและเผชิญ
สถานการณ์



Reflection:

สะท้อนสิ่งที่เกิดขึ้นกับ
ตนและทีม



Conceptualization:

เชื่อมประสบการณ์กับ
หลักคิดและเครื่องมือ



Application:

ทดลองใช้ในและกำหนด
แนวทางนำไปใช้จริง



ปรึกษาออกแบบ New Leader Transition
สำหรับกลุ่มหัวหน้าใหม่ขององค์กร



092 356 9249



GENIUS
COACHING CENTER

ผู้นำเชิงกลยุทธ์ ในโลกแห่งการเปลี่ยนแปลง Strategic Leadership in a Changing World

มองให้ไกล ตัดสินใจให้ชัด และนำคนให้เดินไป
ในทิศทางเดียวกันท่ามกลางความไม่แน่นอน



ปัญหาที่หลักสูตรช่วยแก้

- ติดกับดักงานประจำ มองภาพรวมไม่ครบ
- กลยุทธ์ไม่เชื่อมกับการตัดสินใจหน้างาน
- การเปลี่ยนแปลงสร้างแรงต้านและความสับสน
- ขาดกรอบคิดในการจัดลำดับความสำคัญ



เหมาะสำหรับ

Manager • Senior Manager • ผู้บริหาร
ผู้นำโครงการ • ผู้นำการเปลี่ยนแปลง • Talent



หัวข้อและกิจกรรมการเรียนรู้

- 1 Strategic Leadership Mindset
- 2 Environmental Scan & Signal of Change
- 3 Systems Thinking & Stakeholder Impact Map
- 4 Strategic Choices ภายใต้ข้อจำกัด
- 5 Change Story: Why-What-How
- 6 Business Simulation & Leadership Commitment



รูปแบบ

1

วัน:

Executive Overview

2

วัน:

Simulation & Strategic Case



ต่อยอดเป็น

Executive Development Journey



ผลลัพธ์สำคัญ

- คิดเชิงกลยุทธ์และมองผลกระทบเชิงระบบ
- ตัดสินใจและจัดลำดับความสำคัญด้วยเหตุผล
- สื่อสารทิศทางและนำทีมผ่านแรงต้าน
- แปลงกลยุทธ์สู่การตัดสินใจที่สอดคล้องกัน



จุดเด่น Activity-Based Learning

Business Simulation จากสถานการณ์
ข้อมูลไม่ครบและเปลี่ยนระหว่างทาง



Experience



Reflection



Conceptualization



Application



ปรึกษาออกแบบ Strategic Leadership Program
ตามความท้าทายและทิศทางขององค์กร



พลังแห่งการเป็นพี่เลี้ยงมืออาชีพ

The Power of Mentoring: Grow Talent, Transfer Wisdom

“

ส่งต่อประสบการณ์โดยไม่ครอบงำ
สร้างคนเก่งที่คิดเป็น เต็มโตได้
และรักษาคุณค่าขององค์กร



1) ปัญหาที่หลักสูตรช่วยแก้



• ระบบพี่เลี้ยงมีชื่อแต่ไม่มีมาตรฐานการดูแล



• Mentor ถ่ายทอดตามประสบการณ์ตนเองโดยไม่เข้าใจ Mentee



• พนักงานใหม่หรือ Talent ปรับตัวช้าและขาดคนให้คำปรึกษา



• ความรู้สำคัญเสี่ยงสูญหายเมื่อคนเก่งย้ายหรือเกษียณ



2) หลักการและแนวคิดโดยย่อ

Mentoring ที่ดีคือความสัมพันธ์เพื่อการเรียนรู้ระยะยาว ซึ่งผสมผสานการถ่ายทอดประสบการณ์ การตั้งคำถาม การให้ Feedback และการเปิดพื้นที่ให้ Mentee ทดลองคิดและตัดสินใจ หลักสูตรสร้างทั้ง Mentoring Mindset ทักษะ และเครื่องมือติดตามพัฒนาการ



3) เหมาะสำหรับใคร



• ผู้บริหาร หัวหน้างาน และผู้เชี่ยวชาญที่ได้รับบทบาท Mentor



• พี่เลี้ยงพนักงานใหม่หรือพี่เลี้ยง Talent



• องค์กรที่กำลังสร้างระบบ Knowledge Transfer



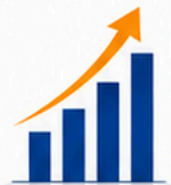
4) ผลลัพธ์ที่ผู้เรียนและองค์กรจะได้รับ

ผู้เรียนจะสามารถ:

- ✓ เข้าใจขอบเขต Mentor, Coach, Trainer และ Supervisor
- ✓ สร้างความไว้วางใจและข้อตกลงการเรียนรู้
- ✓ ถ่ายทอด Tacit Knowledge ด้วยเรื่องเล่าและคำถาม
- ✓ วาง Mentoring Plan และติดตามพัฒนาการ

คุณค่าที่องค์กรจะได้รับ:

- ✓ ระบบพี่เลี้ยงมีมาตรฐานและวัดความก้าวหน้าได้
- ✓ ลดเวลาในการปรับตัวของพนักงานใหม่และ Talent
- ✓ รักษาความรู้และคุณค่าที่สำคัญขององค์กร



5) หัวข้อและกิจกรรมการเรียนรู้

1. Mentoring Mindset และบทบาทที่ชัดเจน



2. Know Your Mentee: ความต้องการ สไตล์ และระดับความพร้อม



3. Trust & Mentoring Contract



4. Tell-Ask-Listen-Feedback: เครื่องมือสนทนา



5. Experience Story & Knowledge Transfer



6. Mentoring Roadmap และ Case Practice



6) รูปแบบและระยะเวลา



1 วันสำหรับ Mentoring Essentials
หรือ 2 วันพร้อมฝึกปฏิบัติ; ต่อเนื่องด้วย
Mentor Clinic และแบบติดตาม 60-90 วัน



เวิร์กช็อป
เข้มข้น



ติดตามผลผ่าน
Mentor Clinic



ติดตามต่อเนื่อง
60-90 วัน



7) จุดเด่นของกระบวนการ Activity-Based Learning (ABL)

ผู้เรียนฝึกจากกรณี Mentee ต่างรูปแบบ ทดลองเลือกว่าจะบอก ตาม สาธิต หรือสะท้อน พร้อมรับ Feedback และออกแบบ Mentoring Plan ของตน



Experience:
ลงมือทำและเผชิญสถานการณ์



Reflection:
สะท้อนสิ่งที่เกิดขึ้นกับตนและทีม



Conceptualization:
เชื่อมประสบการณ์กับหลักคิดและเครื่องมือ



Application:
ทดลองใช้และกำหนดแนวทางนำไปใช้จริง

ปรึกษาออกแบบระบบและหลักสูตรพี่เลี้ยงให้เหมาะกับ
Talent พนักงานใหม่ หรือการถ่ายทอดองค์ความรู้ขององค์กร



092 356 9249





PATIENT SAFETY

- ✓ Identify
- ✓ Assess
- ✓ Communicate
- ✓ Monitor

TEAM DEVELOPMENT

- ✓ Coach
- ✓ Support
- ✓ Grow

CARE WITH HEART

ภาวะผู้นำทางการพยาบาลด้วยทักษะการโค้ช Nursing Leadership through Coaching



เสริมพลังหัวหน้าพยาบาลให้ดูแลทั้งคน คุณภาพ และหัวใจของทีม
ท่ามกลางแรงกดดันของงานบริการสุขภาพ

1 ปัญหาที่หลักสูตร ช่วยแก้



- ผู้นำการพยาบาลต้องแก้ทั้งงานเร่งด่วนและปัญหาคนพร้อมกัน
- การสั่งการภายใต้แรงกดดันทำให้ทีมไม่กล้าพูดหรือเรียนรู้
- พยาบาลรุ่นใหม่ต้องการ Feedback และการพัฒนาที่แตกต่าง
- ความเหนื่อยล้ากระทบความสัมพันธ์และคุณภาพบริการ

2 หลักการและแนวคิด โดยย่อ



บริบทสุขภาพต้องการผู้นำที่ตัดสินใจได้ชัด พร้อมสร้างความปลอดภัยทางใจและพัฒนาคน หลักสูตรนำ Coaching Mindset, GROW, Feedback, Emotional Regulation และ Clinical Team Communication มาปรับใช้กับสถานการณ์การพยาบาล

3

เหมาะสำหรับใคร



- หัวหน้าพยาบาล รองหัวหน้า และผู้บริหารทางการพยาบาล
- พยาบาลวิชาชีพที่เตรียมเข้าสู่บทบาทผู้นำ
- Preceptor หรือผู้ดูแลการพัฒนาทีมสุขภาพ

4 ผลลัพธ์ที่ผู้เรียนและองค์กรจะได้รับ



ผู้เรียนจะสามารถ:

- ✓ เลือกใช้การสั่งการ สอนงาน และโค้ชให้เหมาะกับความเสี่ยง
- ✓ ฟังและตั้งคำถามเพื่อพัฒนาการคิดของทีม
- ✓ ให้ Feedback หลังเหตุการณ์โดยไม่สร้างความกลัว
- ✓ ดูแลอารมณ์ตนเองและสร้าง Psychological Safety

🏆 คุณค่าที่องค์กรจะได้รับ:

- ✓ ทีมพยาบาลสื่อสารและเรียนรู้จากงานได้ดีขึ้น
- ✓ ผู้นำพัฒนาคนโดยยังรักษามาตรฐานและความปลอดภัย
- ✓ ลดช่องว่างระหว่างรุ่นและเสริมความผูกพันในทีม

5

หัวข้อและกิจกรรมการเรียนรู้



- 1 Nursing Leadership in Complexity
- 2 Coaching vs. Directing in Patient Safety Context
- 3 Deep Listening & Clinical Coaching Questions
- 4 GROW for Development Conversation
- 5 Feedback, Debrief & Psychological Safety
- 6 Healthcare Case Simulation และ Unit Action Plan

6 รูปแบบและระยะเวลา

2 วันสำหรับพื้นฐานและการฝึก;
ปรับเป็นหลาย Session พร้อม
Practice Clinic และ Assignment
ในหน่วยงาน



7

จุดเด่นของกระบวนการ
Activity-Based Learning (ABL)



Experience
ลงมือทำและ
เผชิญสถานการณ์



Reflection
สะท้อนสิ่งที่
เกิดขึ้นกับตนเองและทีม



Conceptualization
เชื่อมประสบการณ์กับ
หลักคิดและเครื่องมือ



Application
ทดลองใหม่และ
กำหนดแนวทาง
นำไปใช้จริง



ปรึกษาออกแบบ **Nursing Leadership through Coaching**
ให้สอดคล้องกับระบบบริการและสมรรถนะผู้นำของโรงพยาบาล



092 356 9249



GENIUS
COACHING CENTER

เส้นทางพัฒนาผู้นำและบุคลากรศักยภาพสูง

Leadership Pipeline & Talent Development Journey



ไม่ใช่เพียงอบรมหลายวิชา แต่เป็นเส้นทางที่ทำให้ Talent เห็นตน
เข้าใจธุรกิจ ทดลองสร้างผลงาน และพร้อมรับบทบาทอนาคต

1

ปัญหาที่หลักสูตรช่วยแก้



- การพัฒนา Talent เป็นหลักสูตรแยกส่วนและวัดความพร้อมไม่ได้
- ผู้เรียนมีความรู้แต่ไม่มีเวทีทดลองแก้ปัญหาองค์กร
- เนื้อหาไม่เชื่อมโยงยุทธศาสตร์หรือบทบาทในอนาคต
- ขาดการติดตาม การสะท้อน และการมองเห็นศักยภาพรายบุคคล

2

หลักการและแนวคิดโดยย่อ



Talent Development ที่มีผลต้องเริ่มจากสมรรถนะและความท้าทายองค์กร แล้วออกแบบ Learning Journey ที่เชื่อม Self-leadership, Strategic Perspective, Communication, Digital/AI และ Action Learning Project พร้อมการประเมินและ Feedback

3

เหมาะสำหรับใคร



- Talent, High Potential และ Successor
- บุคลากรรุ่นใหม่ที่จะเตรียมเข้าสู่บทบาทผู้นำ
- องค์กรที่ต้องการสร้าง Leadership Pipeline อย่างเป็นระบบ



ผลลัพธ์ที่ผู้เรียนและองค์กรจะได้รับ

ผู้เรียนจะสามารถ:

- ✓ พัฒนา Growth/Outward Mindset และ Leadership Identity
- ✓ สื่อสาร ทำงานร่วมกัน และบริหารผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- ✓ เชื่อมยุทธศาสตร์กับปัญหาและโอกาสในการพัฒนางาน
- ✓ สร้างและนำเสนอ Mini Project ที่มีคุณค่าต่อองค์กร

คุณค่าที่องค์กรจะได้รับ:

- ✓ เห็นพัฒนาการและศักยภาพของ Talent จากหลักฐานจริง
- ✓ ได้โครงการพัฒนางานหรือ Innovation Pipeline
- ✓ สร้างผู้นำรุ่นต่อไปที่เข้าใจวัฒนธรรมและทิศทางองค์กร



หัวข้อและกิจกรรมการเรียนรู้

- 1 Assessment & Leadership Journey Kickoff
- 2 Self-leadership, Mindfulness & Professional Presence
- 3 Organization Direction & Strategic Alignment
- 4 Communication, Collaboration & Stakeholder Skills
- 5 Digital/AI Literacy & Innovation Mindset
- 6 Systems Thinking, Mini Project, Pitching & Development Feedback



รูปแบบและระยะเวลา

Customized Journey 24 ชั่วโมงขึ้นไป
หรือ 3-6 เดือน ประกอบด้วย



Assessment

Workshop

Assignment

Coaching/
Mentoring

Project
Presentation



จุดเด่นของกระบวนการ Activity-Based Learning (ABL)

ใช้ Action Learning เป็นแกน ผู้เรียนรับโจทย์จริง ทดลองเก็บข้อมูลทำงานข้ามทีม สร้างต้นแบบ และ Pitch ต่อผู้บริหาร ขณะที่ทุก Module เชื่อมกลับสู่ Project เดียวกัน



Experience

ลงมือทำและ
เผชิญสถานการณ์



Reflection

สะท้อนสิ่งที่เกิดขึ้น
กับตนและทีม



Conceptualization

เชื่อมประสบการณ์กับ
หลักคิดและเครื่องมือ



Application

ทดลองใหม่และ
กำหนดแนวทาง
นำไปใช้จริง



ปรึกษาออกแบบ Leadership Pipeline & Talent Journey
จาก Competency และ Strategic Challenge ขององค์กร

092 356 9249