



สรุปโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการยกระดับการจัดการความรู้ กนอ.
ภายใต้แผนยุทธศาสตร์การจัดการความรู้องค์กร ปีงบประมาณ 2566

หลักสูตร KM for KM Core Team

16 – 17 กุมภาพันธ์ 2566

อ.จุลชัย จุลเจือ และคณะ

www.junlachai.com



สรุปโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการระดับการจัดการความรู้ กนอ.
ภายใต้แผนยุทธศาสตร์การจัดการความรู้องค์กร ปีงบประมาณ 2566

หลักสูตร KM for KM Core Team

16 – 17 กุมภาพันธ์ 2566

อ.จุลชัย จุลเจือ และคณะ

www.junlachai.com

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
หลักสูตร KM for KM Core Team : การพัฒนาทีมงานการจัดการองค์ความรู้	1
กิจกรรมที่ 1 บรรยายแผนงานการจัดกิจกรรมการจัดการองค์ความรู้ กนอ. ปีงบประมาณ 2566	3
กิจกรรมที่ 2 การบรรยายวิชาการ	4
กิจกรรมที่ 3 การประเมินความพึงพอใจโครงการ	8
สรุปการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ KM for KM Core Team การพัฒนาทีมงานการจัดการองค์ความรู้ และผลลัพธ์ที่ได้	14
รายการเอกสารแนบ	16
รายการเอกสารแนบ 1 เอกสารประกอบการบรรยาย	17
รายการเอกสารแนบ 2 แบบประเมินตนเองด้านต่างๆ	38

โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการยกระดับการจัดการความรู้ กนอ. ภายใต้แผนยุทธศาสตร์การจัดการความรู้
องค์กร ปีงบประมาณ 2566 กำหนดจัดการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ KM for KM Core Team : การพัฒนา
ทีมงานการจัดการองค์ความรู้ และได้ดำเนินการจัดการสัมมนาเสร็จสิ้นแล้วโดยมีข้อมูลสรุปได้ ดังนี้

หลักสูตร KM for KM Core Team : การพัฒนาทีมงานการจัดการองค์ความรู้

รูปแบบ การสัมมนาเชิงปฏิบัติการ

วันที่ ระยะเวลาการจัดสัมมนาจำนวน 2 วัน

วันที่ 16 กุมภาพันธ์ 2566

เรื่อง Attitude Mindset & EQ for Core Team : การประสานงานและการบริหาร
ความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ ระยะเวลา 6 ชั่วโมง

วันที่ 17 กุมภาพันธ์ 2566

เรื่อง เทคนิคการนำเสนอและการเผยแพร่องค์ความรู้ ระยะเวลา 6 ชั่วโมง

กลุ่มเป้าหมาย ผู้บริหารและพนักงาน ฝ่ายพัฒนาองค์กร และฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 15 คน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับแผนงานการจัดการองค์ความรู้ กนอ. ปีงบประมาณ 2566 และเทคนิคการ
นำแผนงานสู่การปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จ
2. เพื่อทบทวนและให้ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการ เครื่องมือการจัดการองค์ความรู้ (KM) และการ
สนับสนุนขับเคลื่อนการจัดการความรู้องค์กร
3. เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสาร การประสานงานและการบริหารความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์สำหรับ
KM Core Team
4. เพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับ Attitude Mindset & EQ สำหรับ Core Team
5. เพื่อพัฒนาทักษะการนำเสนอและการเผยแพร่องค์ความรู้ในรูปแบบต่างๆ

หัวข้อในการสัมมนา

วันที่ 16 กุมภาพันธ์ 2566

Attitude Mindset & EQ for Core Team : การประสานงานและการบริหารความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์

1. แผนงานการจัดการองค์ความรู้ กนอ. ปีงบประมาณ 2566
2. เทคนิคการนำแผนงานสู่การปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จ

3. Attitude & Mindset เพื่อการพัฒนาตน
 - การพัฒนา & ประยุกต์ใช้ Attitude & Mindset ในตนเอง
 - แรงจูงใจ และการประเมินแรงจูงใจในตนเอง
 - ปฏิสัมพันธ์เพื่อการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข
4. การพัฒนาวุฒิภาวะในตน
 - EQ IQ AQ MQ และ DQ เพื่อการพัฒนาวุฒิภาวะในตน (ประเมิน EQ Test)
 - การวิเคราะห์ BEST Style เพื่อการประสานงาน
5. การสื่อสารและการประสานงานสำหรับ KM Core Team
6. การบริหารความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์

วันที่ 17 กุมภาพันธ์ 2566

เรื่อง เทคนิคการนำเสนอและการเผยแพร่องค์ความรู้

1. เทคนิคการสรุปประเด็น และการสรุปข้อมูลเพื่อนำเสนอ
2. Presentation Model
 - Model 1: IBC (Introduction : Body : Conclusion)
 - Model 2: BME (Beginning – Medium – Ending)
3. โครงสร้างการนำเสนอรูปแบบต่างๆ
4. การสร้างสื่อเผยแพร่และการถ่ายทอดองค์ความรู้
5. กิจกรรมและเครื่องมือเพื่อส่งเสริม KM กนอ.

สถานที่ ห้องประชุม 205 อาคาร 1

วิทยากรนำการสัมมนา วิทยากรผู้นำสัมมนา โดย อาจารย์จุลชัย จุลเจือ และผู้ช่วย

การสัมมนาในโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ KM for KM Core Team : การพัฒนาทีมงานการจัดการองค์ความรู้ มีกิจกรรมการสัมมนารวม 4 กิจกรรม คือ

กิจกรรมที่ 1 บรรยายแผนงานการจัดกิจกรรมการจัดการองค์ความรู้ กนอ. ปีงบประมาณ 2566

กิจกรรมที่ 2 การบรรยายวิชาการ

2.1 เรื่อง Attitude Mindset & EQ for Core Team การประสานงานและการบริหารความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ พร้อมประเมินเองด้วยแบบทดสอบทางจิตวิทยา

2.2 เรื่อง เทคนิคการนำเสนอและการเผยแพร่องค์ความรู้

กิจกรรมที่ 3 การประเมินความพึงพอใจโครงการ

ภาพบรรยากาศ การสัมมนา
 KM for KM Core Team : การพัฒนาทีมงานการจัดการองค์ความรู้



กิจกรรมที่ 1 บรรยายแผนงานการจัดกิจกรรม การจัดการองค์ความรู้ กนอ. ปีงบประมาณ 2566

วิทยากรบรรยายสรุปให้ทราบว่าโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการยกระดับการจัดการความรู้ กนอ. ภายใต้แผนยุทธศาสตร์การจัดการความรู้องค์กร ปีงบประมาณ 2566 ได้แบ่งการดำเนินงานเป็น 5 โครงการ คือ

1. โครงการเสวนา KM VIP Sharing
2. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ KM Growth for Employees
3. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ KM's Behavior and Culture.
4. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ KM CoP : การสร้างองค์ความรู้เพื่อยุทธศาสตร์ กนอ.
5. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ KM Core Team

กิจกรรมที่ 2 การบรรยายวิชาการ

การสัมมนาเชิงปฏิบัติการ KM for KM Core Team : การพัฒนาทีมงานการจัดการองค์ความรู้ วิทยากรบรรยายและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยมีหัวข้อบรรยายวิชาการเพื่อให้ความรู้ แนวคิดและสร้างความตระหนักถึงความสำคัญและสนับสนุนการขับเคลื่อนการจัดการความรู้ ดังนี้

2.1 เรื่อง Attitude Mindset & EQ for Core Team การประสานงานและการบริหารความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ พร้อมประเมินเองด้วยแบบทดสอบทางจิตวิทยา หัวข้อการบรรยาย ประกอบด้วย

1. Attitude & Mindset เพื่อการพัฒนาตน
 - การพัฒนา & ประยุกต์ใช้ Attitude & Mindset ในตนเอง
 - แรงจูงใจ และการประเมินแรงจูงใจในตนเอง
 - ปฏิสัมพันธ์เพื่อการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข
2. การพัฒนาวุฒิภาวะในตน
 - EQ IQ AQ MQ และ DQ เพื่อการพัฒนาวุฒิภาวะในตน (ประเมิน EQ Test)
 - การวิเคราะห์ BEST Style เพื่อการประสานงาน
3. การสื่อสารและการประสานงานสำหรับ KM Core Team
4. การบริหารความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์

เอกสารประกอบการบรรยาย แนบ 1

นอกจากการฟังบรรยายแล้วผู้เข้าร่วมการสัมมนา ได้ทำแบบประเมินในด้านต่างๆ เพื่อให้เข้าใจตนเองและผู้อื่นเพื่อการติดต่อประสานงาน อาทิ แบบสำรวจพฤติกรรมการแก้ปัญหาความขัดแย้ง แบบประเมินความฉลาดทางอารมณ์ : กรมสุขภาพจิต และ แบบประเมินการวิเคราะห์ตนเอง B.E.S.T

แบบประเมินตนเองด้านต่างๆ แนบ 2

ตัวอย่าง แบบประเมินตนเอง สำรวจพฤติกรรมการแก้ปัญหาความขัดแย้ง

แบบสำรวจพฤติกรรมการแก้ปัญหาความขัดแย้ง

ขอให้นักพิจารณาข้อความต่อไปนี้แล้ว ็ยรอบ ้วเลขที่ตรงกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของท่าน

ส่วนที่ 1 เมื่อเกิดความขัดแย้งกับคนอื่นท่านทำอย่างไร

ข้อที่	พฤติกรรม	เสมอ	บ่อย ครั้ง	บาง ครั้ง	นานๆ ครั้ง	ไม่ เคย
1	ระงับ หรืออดทนที่จะไม่ได้แม้					
2	ถ้าไม่สามารถทำให้คนอื่นคิดเหมือนฉันได้ ฉันก็จะทำให้เขาปฏิบัติตามที่ฉันคิดให้ได้					
3	ใช้คำพูดที่นุ่มนวลเอาชนะความขัดแย้ง					
4	ขอให้ท่านที่ฉันต้องการบ้าง แล้วฉันก็จะทำตามที่คุณต้องการ					
5	พูดคุยและหาสาเหตุร่วมกันในการจัดปัญหาความขัดแย้ง					
6	ฉันคิดเสมอว่า การยอมรับไม่ได้ก่อนน่าจะเป็นวิธีที่ดีในการแก้ปัญหาความขัดแย้ง					
7	ใช้อำนาจในการแก้ปัญหามากกว่าคำฉันมีสิทธิของคนอื่น					
8	การพูดจาขาดอกไม่ทำให้การแก้ปัญหาได้ง่ายกว่า					
9	ได้สิ่งที่ต้องการเพียงครั้งเดียวก็ยิ่งดีกว่าไม่ได้อะไรเลย					
10	คำนึงถึงความจริงในการแก้ปัญหาไม่ใช้ความคิดเห็นของคนส่วนใหญ่					
11	พยายามหลีกเลี่ยงความขัดแย้งแม้ว่าจะต้องเผชิญกับมันอีกก็ตาม					
12	ทำทุกอย่างที่จะเอาชนะและกำจัดศัตรูมือออกไป					
13	เอาชนะศัตรูด้วยความสุภาพอ่อนโยน					
14	การได้บางส่วนและเสียบางส่วนเป็นวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งได้ดี					
15	คิดเสมอว่าไม่มีคนไหนถูกต้องเสมอไป แต่ทุกคนควรมีส่วนสนับสนุนในการแก้ปัญหา					
16	หลีกเลี่ยงที่จะพบปะพูดคุยกับคนอื่นที่ไม่เห็นด้วยกับฉัน					
17	ได้แย้งกับคนอื่นด้วยความเชื่อมั่นว่าตัวเองเป็นผู้ชนะ					
18	การใช้คำพูดที่สุภาพ อ่อนโยนเป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการแก้ปัญหาความขัดแย้ง					
19	คำนึงถึงผลประโยชน์ของทั้งสองฝ่าย					
20	ฉันคิดเสมอว่าเราอาจเป็นฝ่ายถูกก็ได้ ข้อมูลและเหตุผลของเราน่าจะมีประโยชน์ต่อการแก้ปัญหา					
21	หลีกเลี่ยงที่จะได้แย้งกับคนอื่น เพราะจะทำให้เกิดความทุกข์กับตัวเอง					
22	จะหาทางกำจัดคนอื่นที่ไม่เห็นด้วยกับฉัน					
23	ฉันเชื่อว่าความอ่อนโยนเป็นสิ่งที่ดีในการแก้ปัญหาความขัดแย้ง					
24	การรู้จักยอมเขาบ้างทำให้เกิดผลดีกว่า					
25	ฉันจะนำความขัดแย้งที่เกิดขึ้นมาพิจารณาร่วมกันและหาทางออกที่ดีที่สุดในการแก้ปัญหาพร้อมกัน					

ข้อที่	พฤติกรรม	เสมอ	บ่อย ครั้ง	บาง ครั้ง	นานๆ ครั้ง	ไม่ เคย
26	ไม่มีความจำเป็นที่จะต้องเอาชนะผู้อื่น					
27	ฉันเชื่อว่าเมื่อเกิดความขัดแย้งจะมีเพียงสองกลุ่มเท่านั้น คือ กลุ่มผู้ชนะ และกลุ่มผู้แพ้					
28	ไม่ว่าใครจะทำอย่างไรกับฉัน ฉันก็จะไม่โกรธ					
29	การแบ่งผลประโยชน์คนละครึ่งเป็นวิธีการที่ดีในการแก้ปัญหาความขัดแย้ง					
30	ใช้ความจริง ความไว้วางใจและเชื่อใจในการแก้ปัญหา					

ส่วนที่ 2 ทำหลังจากที่ท่านได้ทำส่วนที่ 1 แล้ว

	A	B	C	D	E
ข้อ 1	ข้อ 2	ข้อ 3	ข้อ 4	ข้อ 5	
ข้อ 6	ข้อ 7	ข้อ 8	ข้อ 9	ข้อ 10	
ข้อ 11	ข้อ 12	ข้อ 13	ข้อ 14	ข้อ 15	
ข้อ 16	ข้อ 17	ข้อ 18	ข้อ 19	ข้อ 20	
ข้อ 21	ข้อ 22	ข้อ 23	ข้อ 24	ข้อ 25	
ข้อ 26	ข้อ 27	ข้อ 28	ข้อ 29	ข้อ 30	
รวม	รวม	รวม	รวม	รวม	

หมายเหตุ...

ผลรวมคะแนนของท่านในคอลัมน์ใดได้มากที่สุด หมายถึง พฤติกรรมของท่านเมื่อเกิดความขัดแย้งกับคนอื่น มีแนวโน้มจะใช้รูปแบบนั้นมากที่สุด



ผู้ร่วมการสัมมนาทำแบบประเมินตนเอง

Self Test

พฤติกรรมความขัดแย้ง



พฤติกรรมความขัดแย้ง

A = ถอยหนี

B = บังคับข่มขู่

C = ไกล่เกลี่ย

D = ประนี ประนอม

E = เผชิญหน้า

เทคนิควิธีในการประสานงาน

1. การใช้เครื่องมือสื่อสาร

2. การประสานด้วยหนังสือ

การร่างหนังสือขอความร่วมมือ ประกอบด้วย

- (1) เหตุ ที่มีหนังสือมา
- (2) ความจำเป็นและเรื่องที่จะขอความร่วมมือ
- (3) เรื่อง รวบรวมที่ต้องการขอความร่วมมือ
- (4) ตั้งความหวังที่จะได้รับความร่วมมือ
- (5) ขอบคุณ

3. การพบปะด้วยตนเอง

สิ่งที่ต้องประสาน

1. วัตถุประสงค์
2. กระบวนการ
3. เจ้าหน้าที่กับเจ้าหน้าที่
4. หน่วยงานต่อหน่วยงาน
5. นโยบายกับการปฏิบัติ
6. การปฏิบัติกับการปฏิบัติ

2.2 เรื่อง เทคนิคการนำเสนอและการเผยแพร่องค์ความรู้ หัวข้อการบรรยาย ประกอบด้วย

1. เทคนิคการสรุปประเด็น และการสรุปข้อมูลเพื่อนำเสนอ

2. Presentation Model

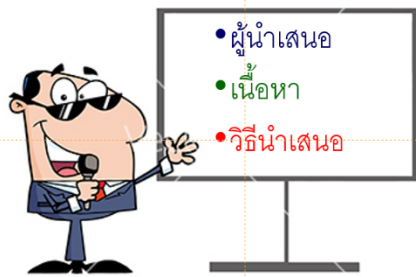
Model 1: IBC (Introduction : Body : Conclusion)

Model 2: BME (Beginning – Medium – Ending)

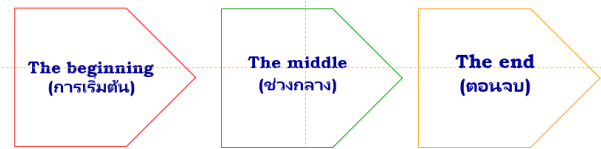
3. โครงสร้างการนำเสนอรูปแบบต่างๆ

4. การสร้างสื่อเผยแพร่และการถ่ายทอดองค์ความรู้

ความน่าเชื่อถือในการนำเสนอ



Presentation: BME Model



จุดชัย.คอม
juchai.com

การบรรยายส่วนที่สอง เรื่องการนำเสนอ (Presentation) และการเผยแพร่องค์ความรู้ วิทยากรบรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการสรุปข้อมูลเพื่อนำเสนอ รูปแบบการนำเสนอ Presentation Model แบบต่างๆ อาทิ IBC Model (Introduction - Body - Conclusion) และ BME Model (Beginning – Medium – Ending) และเครื่องมือเพื่อการสื่อสารเผยแพร่องค์ความรู้

ภาพบรรยากาศ การสัมมนา

KM for KM Core Team : การพัฒนาทีมงานการจัดการองค์ความรู้



KM for KM Core Team : การพัฒนาทีมงานการจัดการองค์ความรู้

โดยสรุปในส่วนการสัมมนา ผู้เข้าสัมมนาให้ความสนใจและร่วมกิจกรรมการสัมมนาเป็นอย่างดี ได้ร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมอภิปรายในประเด็นสำคัญๆ และทำแบบประเมินตนเองตามที่วิทยากรกำหนด

กิจกรรมที่ 3 การประเมินความพึงพอใจโครงการ

หลังการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ KM for KM Core Team : การพัฒนาทีมงานการจัดการองค์ความรู้ วิทยากรได้จัดทำแบบสอบถามการรับรู้และทัศนคติการสัมมนา KM for Core Team การพัฒนาทีมงานการจัดการองค์ความรู้ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมการสัมมนาตอบแบบสอบถามดังกล่าว โดยมีข้อคำถาม 10 ข้อ คือ

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ

1. ระดับ
2. สายงานที่สังกัด
3. อายุ
4. การศึกษา

ส่วนที่ 2 การรับรู้ เข้าใจและนำไปใช้ เกี่ยวกับความรู้จากการสัมมนา จำนวน 5 ข้อคำถาม

5. ท่านมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนการจัดการจัดการความรู้ กนอ. ปีงบประมาณ 2566
6. ท่านได้รับความรู้ และแนวคิดเกี่ยวกับ Attitude Mindset & EQ for Core Team เพื่อการประเมินตนเองและแนวทางการพัฒนา ปรับตัว ประสานงานกับผู้อื่น
7. ท่านได้รับความรู้ และแนวคิดเกี่ยวกับ การประสานงานและการบริหารความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ สำหรับทีมงาน KM Core Team
8. ท่านเห็นว่าการสัมมนา KM for Core Team การพัฒนาทีมงานการจัดการองค์ความรู้โดยรวมเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของท่าน

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิทยากรและข้อเสนอแนะอื่นๆ จำนวน 2 ข้อคำถาม

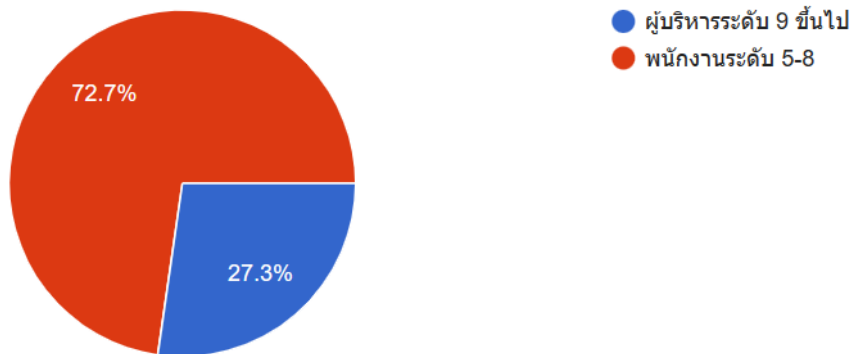
9. ท่านเห็นว่าการบรรยาย การถ่ายทอดของวิทยากร มีความเหมาะสม
10. ข้อเสนอแนะ อื่นๆ

ผู้เข้าร่วมการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ KM for KM Core Team : การพัฒนาทีมงานการจัดการองค์ความรู้ จำนวน 15 คน มีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 11 คน สรุปข้อมูลได้ดังนี้ คือ

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ

1. ระดับตำแหน่ง ผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 11 คน ประกอบด้วย

- ผู้บริหารระดับ 9 ขึ้นไป จำนวน 3 คน (27.3%)
- พนักงานระดับ 5-8 จำนวน 8 คน (72.7%)



2. สายงานที่สังกัด

ผู้เข้าสัมภาษณ์ทั้ง 11 คน แบ่งเป็น 3 ส่วนงาน คือ

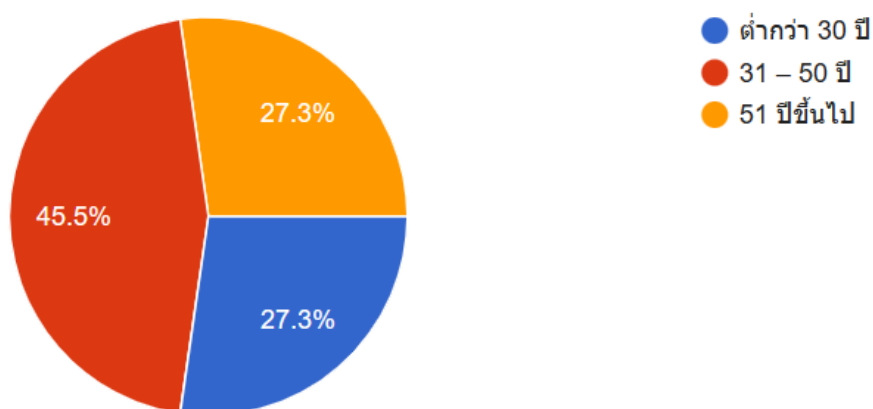
- สังกัดฝ่ายพัฒนาองค์กร จำนวน 1 คน (9.1%)
- สังกัดกองการจัดการความรู้และนวัตกรรม จำนวน 7 คน (63.6%)
- สังกัดกองจัดการระบบและบริหารการเปลี่ยนแปลง จำนวน 3 คน (27.3%)



3. อายุ

ผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 11 คน มีข้อมูลด้านอายุ

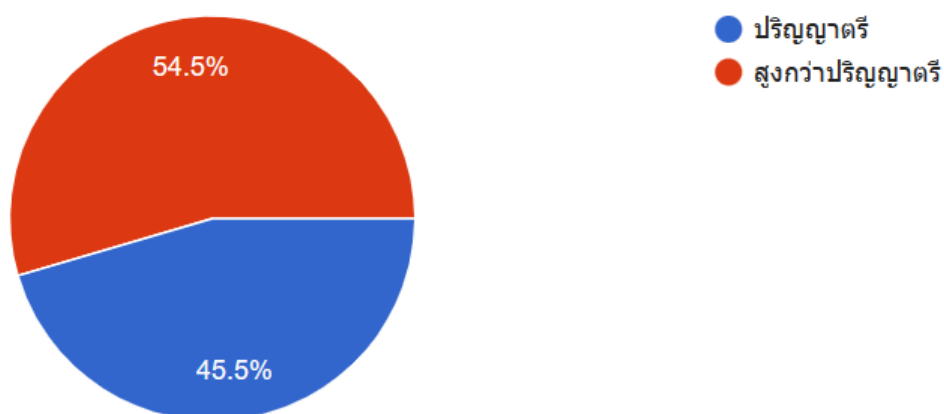
- 51 ปี ขึ้นไป จำนวน 3 คน (27.3%)
- 31 – 50 ปี จำนวน 5 คน (45.5%)
- ต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 3 คน (27.3%)



4. การศึกษา

ผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 11 คน พิจารณาตามระดับการศึกษา ประกอบด้วย

- สูงกว่าปริญญาตรี 6 คน (54.5%)
- ปริญญาตรี 5 คน (45.5%)

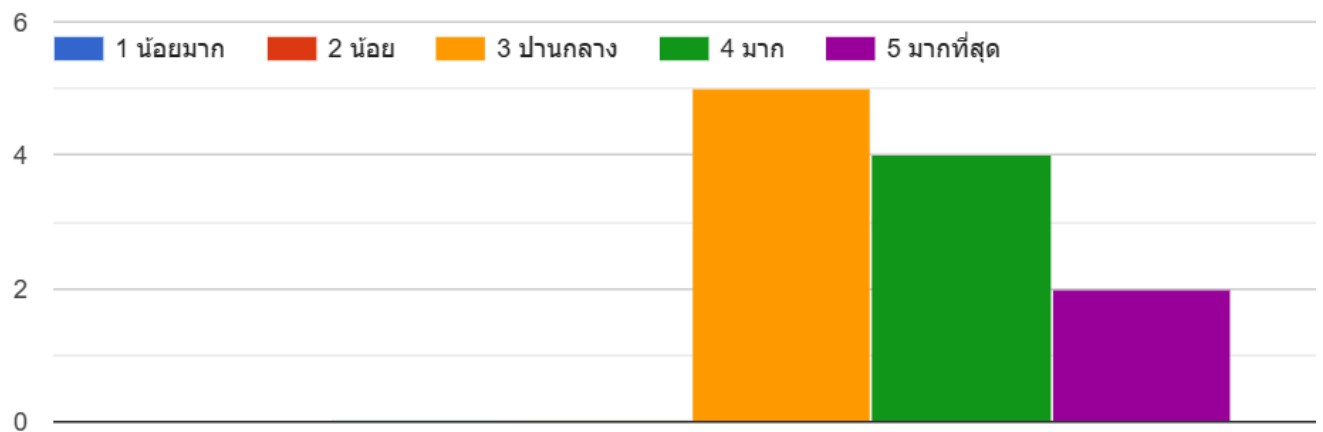


ส่วนที่ 2 การรับรู้ เข้าใจและนำไปใช้ เกี่ยวกับความรู้จากการสัมมนา จำนวน 5 ข้อคำถาม

แบบสอบถามการรับรู้และทัศนคติการสัมมนา KM for Core Team การพัฒนาทีมงานการจัดการองค์ความรู้ ในส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเพื่อให้ ผู้เข้าร่วมสัมมนาพิจารณาแสดงความคิดเห็น โดยมีเกณฑ์ให้คะแนน 5 ระดับ (Rating Scale) คือ

- (5) ระดับมากที่สุด ช่วงคะแนน 4.6 – 5.0
- (4) ระดับมาก ช่วงคะแนน 3.6 – 4.5
- (3) ระดับปานกลาง ช่วงคะแนน 2.6 – 3.5
- (2) ระดับน้อย ช่วงคะแนน 1.6 – 2.5
- (1) ระดับน้อยมาก ช่วงคะแนน 1.0 – 1.5

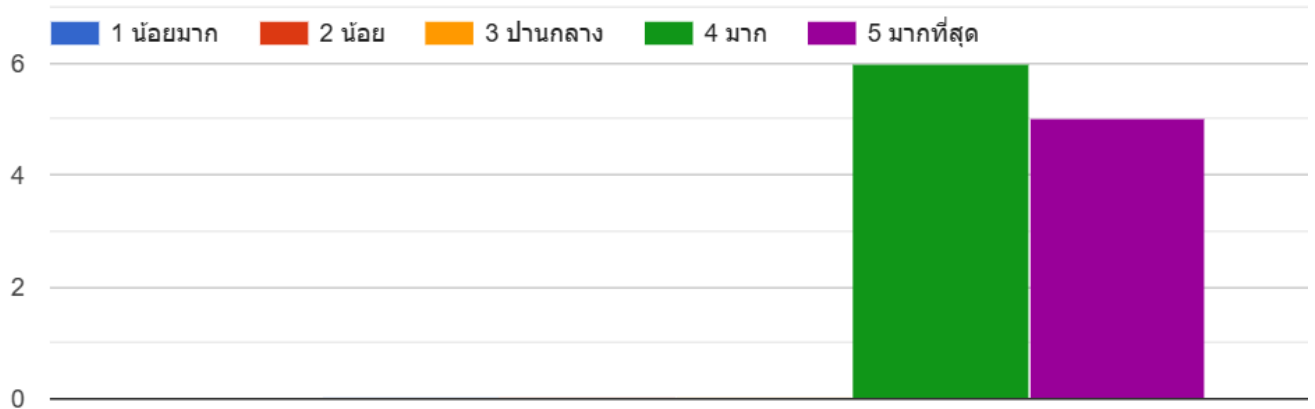
5. ท่านมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนการจัดกิจกรรมการจัดการความรู้ กนอ. ปีงบประมาณ 2566



ผู้เข้าร่วมการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ KM for KM Core Team : การพัฒนาทีมงานการจัดการองค์ความรู้ มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนการจัดกิจกรรมการจัดการความรู้ กนอ. ปีงบประมาณ 2566

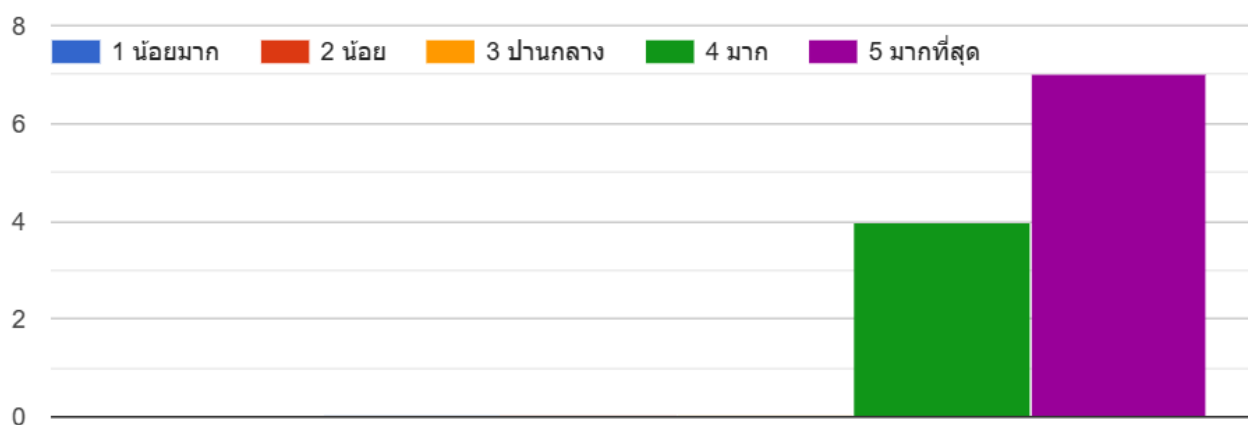
ที่ระดับมาก 3.73

6. ท่านได้รับความรู้ และแนวคิดเกี่ยวกับ Attitude Mindset & EQ for Core Team เพื่อการประเมินตนเองและแนวทางการพัฒนา ปรับตัว ประสานงานกับผู้อื่น



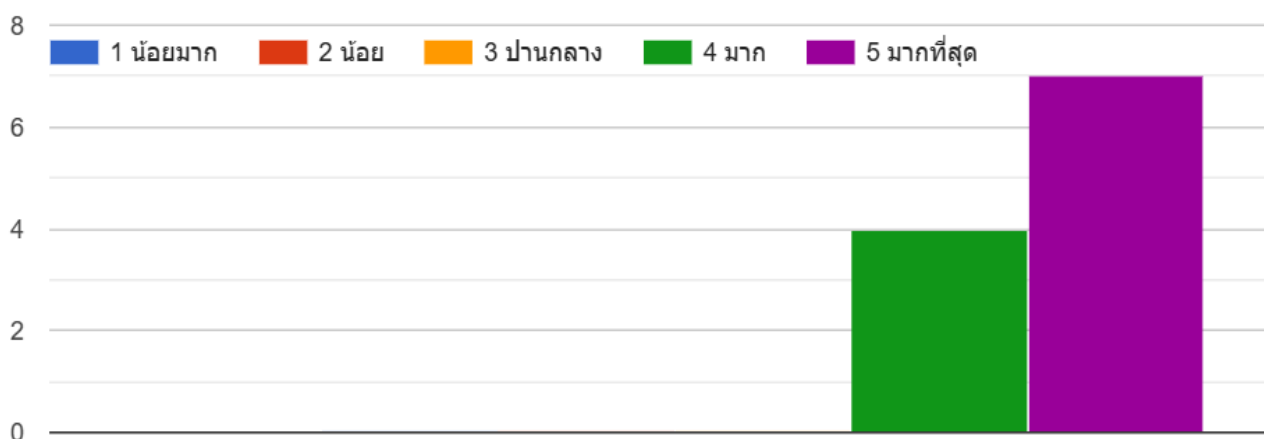
ผู้เข้าร่วมการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ KM for KM Core Team : การพัฒนาทีมงานการจัดการองค์ความรู้ ได้รับความรู้และแนวคิดเกี่ยวกับ Attitude Mindset & EQ for Core Team เพื่อการประเมินตนเองและแนวทางการพัฒนา ปรับตัว ประสานงานกับผู้อื่น **ที่ระดับมาก 4.46**

7. ท่านได้รับความรู้ และแนวคิดเกี่ยวกับ การประสานงานและการบริหารความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ สำหรับทีมงาน KM Core Team



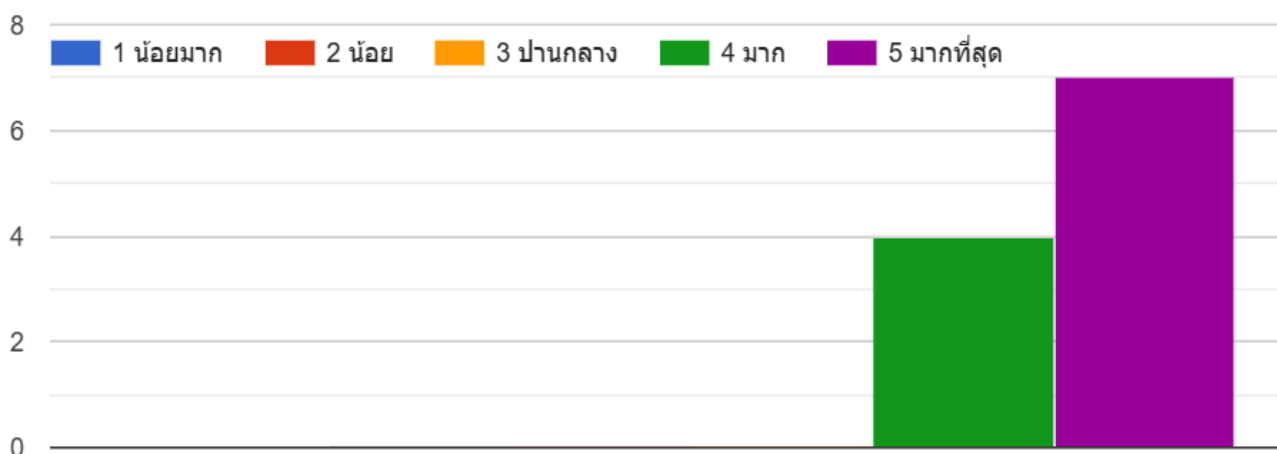
ผู้เข้าร่วมการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ KM for KM Core Team : การพัฒนาทีมงานการจัดการองค์ความรู้ ได้รับความรู้ และแนวคิดเกี่ยวกับ การประสานงานและการบริหารความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ สำหรับทีมงาน KM Core Team **ที่ระดับมากที่สุด 4.64**

8. ท่านเห็นว่าการสัมมนา KM for Core Team การพัฒนาทีมงานการจัดการองค์ความรู้โดยรวมเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของท่าน



ผู้เข้าร่วมการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ KM for KM Core Team : การพัฒนาทีมงานการจัดการองค์ความรู้ เห็นว่าการสัมมนา KM for Core Team การพัฒนาทีมงานการจัดการองค์ความรู้โดยรวมเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของท่าน **ที่ระดับมากที่สุด 4.64**

9. ท่านเห็นว่าการบรรยาย การถ่ายทอดของวิทยากร มีความเหมาะสม



ผู้เข้าร่วมการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ KM for KM Core Team : การพัฒนาทีมงานการจัดการองค์ความรู้ เห็นว่าการบรรยาย การถ่ายทอดของวิทยากร มีความเหมาะสม **ที่ระดับมากที่สุด 4.64**

10. ข้อเสนอแนะอื่นๆ

ผู้เข้าร่วมการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ KM for KM Core Team : การพัฒนาทีมงานการจัดการองค์ความรู้ มีข้อเสนอแนะ/ ความคิดเห็นต่อการสัมมนา ดังนี้

- การสัมมนาได้ความรู้และความสนุกสนานควบคู่กันไป อาจารย์เก่งสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ได้ดีเยี่ยม
- อาจารย์สื่อสารได้น่าสนใจ มีข้อมูลทันสมัย ทราบแนวโน้มของโลก
- วิทยากรสามารถถ่ายทอดสื่อสารเนื้อหาความรู้ได้เป็นอย่างดี
- อาจารย์มีความเชี่ยวชาญในการถ่ายทอดความรู้ดีมาก

สรุปการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ KM for KM Core Team : การพัฒนาทีมงานการจัดการองค์ความรู้ และผลลัพธ์ที่ได้

กิจกรรม	ผลลัพธ์ที่ได้
กิจกรรมที่ 1 บรรยายแผนงานการจัดกิจกรรม การจัดการองค์ความรู้ กนอ. ปีงบประมาณ 2566	ผู้บริหารและพนักงานที่เข้าร่วม การสัมมนาเชิงปฏิบัติการ KM for KM Core Team : การพัฒนาทีมงานการจัดการองค์ความรู้ ได้รับรู้และเข้าใจแผนงานการจัดกิจกรรม การจัดการองค์ความรู้ กนอ. ปีงบประมาณ 2566
กิจกรรมที่ 2 บรรยายวิชาการ เรื่อง 1) Attitude Mindset & EQ for Core Team การประสานงานและการบริหารความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ 2) เทคนิคการนำเสนอและการเผยแพร่องค์ความรู้	ผู้บริหารและพนักงานที่เข้าร่วม การสัมมนาเชิงปฏิบัติการ KM for KM Core Team : การพัฒนาทีมงานการจัดการองค์ความรู้ 1.ได้รับความรู้ และทบทวนและให้ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการ เครื่องมือ การจัดการองค์ความรู้ (KM) และการสนับสนุนขับเคลื่อนการจัดการความรู้องค์กร 2.ได้พัฒนาทักษะการสื่อสาร การประสานงานและการบริหารความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์สำหรับ KM Core Team 3.ได้รับความรู้เกี่ยวกับ Attitude Mindset & EQ สำหรับ Core Team 4.ได้รับความรู้และพัฒนาทักษะการนำเสนอและการเผยแพร่องค์ความรู้ในรูปแบบต่างๆ

กิจกรรม	ผลลัพธ์ที่ได้
<p>กิจกรรมที่ 3 การประเมินความพึงพอใจโครงการ</p>	<p>ผู้บริหารและพนักงานที่เข้าร่วม การสัมมนาเชิงปฏิบัติการ KM for KM Core Team : การพัฒนาทีมงานการจัดการองค์ความรู้ ได้ตอบแบบสอบถามการรับรู้และทัศนคติการสัมมนา จำนวน 11 คน สรุปข้อมูลได้ดังนี้</p> <p>3.1 ผู้เข้าร่วมการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ KM for KM Core Team : การพัฒนาทีมงานการจัดการองค์ความรู้ มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนการจัดการกิจกรรมการจัดการความรู้ กนอ. ปีงบประมาณ 2566 ที่ระดับมาก 3.73</p> <p>3.2 ผู้เข้าร่วมการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ KM for KM Core Team : การพัฒนาทีมงานการจัดการองค์ความรู้ ได้รับความรู้และแนวคิดเกี่ยวกับ Attitude Mindset & EQ for Core Team เพื่อการประเมินตนเองและแนวทางการพัฒนา ปรับตัว ประสานงานกับผู้อื่น ที่ระดับมาก 4.46</p> <p>3.3 ผู้เข้าร่วมการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ KM for KM Core Team : การพัฒนาทีมงานการจัดการองค์ความรู้ ได้รับความรู้ และแนวคิดเกี่ยวกับการประสานงานและการบริหารความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ สำหรับทีมงาน KM Core Team ที่ระดับมากที่สุด 4.64</p> <p>3.4 ผู้เข้าร่วมการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ KM for KM Core Team : การพัฒนาทีมงานการจัดการองค์ความรู้ เห็นว่าการสัมมนา KM for Core Team การพัฒนาทีมงานการจัดการองค์ความรู้ เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ที่ระดับมากที่สุด 4.64</p> <p>3.5 ผู้เข้าร่วมการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ KM for KM Core Team : การพัฒนาทีมงานการจัดการองค์ความรู้ มีข้อคิดเห็นต่อการสัมมนา ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - การสัมมนาได้ความรู้และความสนุกสนานควบคู่กันไป อาจารย์สื่อสารได้น่าสนใจ มีข้อมูลทันสมัย ทราบแนวโน้มของโลก สร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ได้ดีเยี่ยม - วิทยากรสามารถถ่ายทอดสื่อสารเนื้อหาความรู้ได้เป็นอย่างดี - อาจารย์มีความเชี่ยวชาญในการถ่ายทอดความรู้ดีมาก



รายการเอกสารแนบ

เอกสารแนบ 1 เอกสารประกอบการบรรยาย

เอกสารแนบ 2 แบบประเมินตนเองด้านต่างๆ



รายการเอกสารแนบ

เอกสารแนบ 1 เอกสารประกอบการบรรยาย



KM for KM Core Team
การพัฒนาทีมงานการจัดการองค์ความรู้



หลักการและเหตุผล

การดำเนินการ จัดโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการยกระดับการจัดการความรู้ กนอ. ปีงบประมาณ 2566 มีหลักการและเหตุผลในการจัดโครงการ 2 ประการ คือ

1. ตามแผนแม่บทด้านการจัดการความรู้ กนอ. (ปีงบประมาณ 2566 – 2570) และแผนปฏิบัติการ ประจำปี 2566

กำหนดแผนยุทธศาสตร์ด้านการจัดการความรู้ กนอ. 3 ยุทธศาสตร์และ 8 กลยุทธ์

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบการจัดการความรู้เพื่อรองรับและพร้อมต่อการดำเนินธุรกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาและปลูกฝังวัฒนธรรมองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริมการนำความรู้สู่นวัตกรรมที่ยั่งยืนและเกิดประโยชน์ในเชิงพาณิชย์

2. ปีงบประมาณ 2564 กนอ. ได้กำหนดแนวทางการดำเนินการจัดโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการยกระดับการจัดการความรู้ กนอ.

ภายใต้แผนยุทธศาสตร์การจัดการความรู้องค์กร เป็น 3 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 KM Drive : การขับเคลื่อนและพัฒนา : 2564

ระยะที่ 2 KM Growth : การเติบโตและสร้างวัฒนธรรม KM : 2565

ระยะที่ 3 KM The Best Practice : การสร้างความเป็นเลิศ



โครงการสัมมนา 2566 (อาจารย์จุลชัย จุลเจือและคณะ)

โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการยกระดับการจัดการความรู้ กนอ. ภายใต้แผนแม่บทด้านการจัดการความรู้ องค์กร ปีงบประมาณ 2566 ได้แบ่งการดำเนินงานเป็น 5 โครงการ

1. โครงการเสวนา KM VIP Sharing
- ✓ 2. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ KM for Employees ประจำปีสาขางาน
- ✓ 3. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ KM INNO's Behavior and Culture.
4. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ KM CoP : การสร้างองค์ความรู้เพื่อยุทธศาสตร์ กนอ.
- ✓ 5. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ KM Core Team



ปัญหาในการทำงาน

KM for KM Core Team



การบริหารความหลากหลาย (Diversity Management)

เป็นการวางแผนและบริหารจัดการคนในองค์กรเพื่อให้เกิดข้อได้เปรียบสูงสุดจากความหลากหลาย และเพื่อลดข้อเสียเปรียบอันเกิดจากความหลากหลาย

Diversity: ยิ่งแตกต่างยิ่งสร้างประโยชน์

Diversity: ยิ่งแตกต่างยิ่งสร้างสรรค์

Diversity: ยิ่งแตกต่างยิ่ง ...?..



ความหลากหลายของบุคลากร (Workforce Diversity)

ความหลากหลายของบุคคลแบ่งออกเป็น 2 มิติหลัก ได้แก่

1. มิติระดับปฐมภูมิ (Primary Dimensions)

ประกอบด้วย อายุ เพศ เชื้อชาติ ชาติพันธุ์ ทัศนคติทางเพศ ความสามารถทางกายภาพ ซึ่งมิติระดับปฐมภูมินี้ เป็นความหลากหลายที่มีมาแต่กำเนิด

2. มิติระดับทุติยภูมิ (Secondary Dimensions)

ประกอบด้วยภาษา วัฒนธรรม ประเพณี ค่านิยม การศึกษา อาชีพ ประสบการณ์ วิธีการเรียนรู้ ความเชื่อหรือศาสนา รายได้ สถานภาพการสมรส ซึ่ง เป็นมิติของความหลากหลายที่เปลี่ยนแปลงได้ตลอดชีวิต

กลยุทธ์บริหารความแตกต่าง

คล้ายคลึง

คุ้นเคย

ผูกพัน



Mindset

กรอบความคิด ความเชื่อหรือทัศนคติที่ชี้นำพฤติกรรมของคน



Mindset สามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

1. Fixed Mindset (กรอบความคิดแบบตายตัว)

เป็นความเชื่อที่ว่า คุณสมบัติของตัวเองเป็นสิ่งที่ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ จะหลีกเลี่ยงความท้าทาย ยอมแพ้ง่าย มองว่าความตั้งใจและความพยายามไม่มีค่า ไม่สนใจหรือไม่พอใจคำแนะนำที่ตักเตือนที่มีประโยชน์

2. Growth Mindset (กรอบความคิดแบบพัฒนาได้)

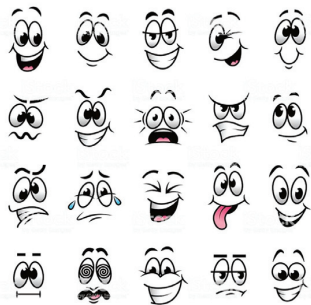
เป็นความเชื่อที่ว่า คุณสมบัตินั้นของคุณคือ สิ่งที่สามารถพัฒนาได้ด้วยความพยายาม เชื่อว่าความถนัด ความสนใจ และนิสัยใจคอ แต่ทุกคนสามารถเปลี่ยนแปลงและเติบโตได้ ด้วยความพยายามและประสบการณ์

Attitude

.... มุมมองที่คนคนหนึ่งมีต่อบุคคลอื่นสถานที่เหตุการณ์หรือสิ่งต่าง ๆ
Attitude เป็นสิ่งที่มองเห็นได้ชัดกว่าในการแสดงออกทางพฤติกรรมประจำวัน

Mindset

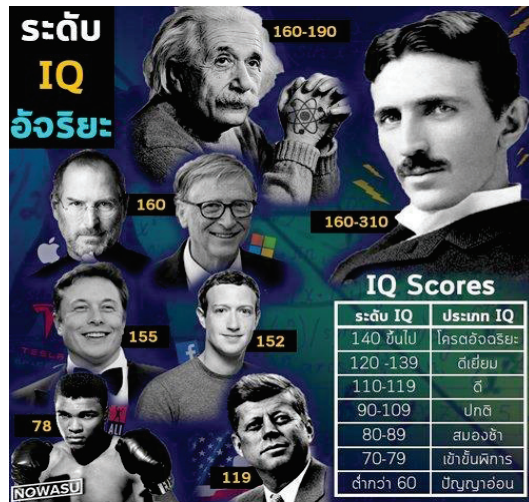
.... จะเป็นการรวมเอาทัศนคติหลาย ๆ อย่างเข้ามาด้วยกัน
...แต่ทัศนคติทั้งหมดของคนคนนั้น จะเป็นการรวมก่อให้เกิด Mindset
ที่เป็นเอกลักษณ์ของตัวเอง



EQ Test

- EQ = Emotional Quotient / Emotional Intelligence
ความฉลาดทางอารมณ์
- IQ = Intelligence Quotient
ดัชนีความฉลาด
- AQ = Adversity Quotient
ดัชนีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค
- MQ = Morality Quotient
ดัชนีจริยธรรม
- DQ = Digital Quotient
ดัชนีการใช้สื่อสังคม





คนที่มี EQ สูงมักจะเป็นคนที่

1. มีความเข้าใจตนเอง

รู้เท่าทันอารมณ์ รู้จักจุดเด่นจุดด้อย มีการควบคุมและจัดการอารมณ์ มีเป้าหมายระยะสั้นและยาว

2. มีความเข้าใจผู้อื่น :

เอาใจเขามาใส่ใจเราแสดงอารมณ์ต่อผู้อื่นอย่างเหมาะสม

3. มีการแก้ไขข้อขัดแย้ง :

ขจัดความเครียด อุปสรรคต่อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ลักษณะของผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์

1. รู้จักและเข้าใจอารมณ์ของตนเอง
2. รู้จักจัดการกับอารมณ์ของตน
 - 2.1 ควบคุมไม่ให้แสดงอารมณ์ในทางที่ไม่ดีออกมา
 - 2.2 ทนต่อแรงปะทะทางอารมณ์ ความรู้สึกของผู้อื่นได้
 - 2.3 ระบายอารมณ์ที่พึงประสงค์ในทางที่เหมาะสม
 - 2.4 ปรับความคิดไปในทางบวก
 - 2.5 มีสติ รู้ตัวตลอดเวลาว่าตนเองกำลังคิดอะไร ทำอะไร และจะเป็นผลอย่างไร
3. เข้าถึงจิตใจผู้อื่น สร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่นได้



Silo Organization

รูปแบบการทำงานของคนในองค์กร ที่แต่ละหน่วยงาน มุ่งทำแต่งานในส่วนของตัวเอง จนทำให้ประสิทธิภาพ การดำเนินงานต่ำกว่าที่ควรจะเป็น เปรียบเหมือน ไซโล ที่มีลักษณะเป็นท่อจากบนลงล่างอย่างเดียว ไม่เชื่อมต่อกับไซโลอีกอันที่อยู่ข้างๆกัน



องค์ประกอบของทีม

1. ภารกิจ/เป้าหมาย (Task :งาน)
2. หัวหน้าทีม/สมาชิก (People : คน)
3. การทำงานของทีม (System : ระบบ)

SOP

Smile
Open mind
Positive thinking

Thank You ...

Thank your Coworker

Thank your Boss

Thank your Vendors

Thank People in other department

.....

Thank Your Self !

ไม่ว่าคุณจะเป็นเจ้าของธุรกิจขนาดเล็ก ผู้จัดการ หรือหัวหน้างาน ไม่ว่าคุณจะเป็นตำแหน่งอะไร
 ถ้าคุณอยู่ในโลกธุรกิจ คุณจะต้องประสบกับความขัดแย้งตลอดเวลา
 อย่าให้ความขัดแย้งทำให้กิจการของคุณต้องล่มสลาย จงวางแผนเมื่อมันเกิดขึ้น และแก้ไขให้รวดเร็ว
 คุณไม่อาจหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง ในสถานที่ทำงาน แต่คุณทำให้ความเสียหายที่เกิดขึ้นลดน้อยลง
 และสามารถจัดการได้ในที่สุด



ที่ได้มีมนุษย์ ที่นั่น มีความแตกต่าง
 ที่ได้มีความแตกต่าง ที่นั่น มีความขัดแย้ง
 ที่ได้มีความขัดแย้ง ที่นั่น กำลังรอคอยการเปลี่ยนแปลง

ความขัดแย้ง

... คือ การปะทะ กันของบุคคล หรือกลุ่มคน
 ที่มีความคิดเห็นไม่ตรงกัน



ปะทะ = วาจา กาย อารมณ์



ลำดับความขัดแย้ง

1. ต่างหูดหิด - ยึดกุมความคิด
2. ไม่ร่วมมือกัน - เกิดทิฐิ
3. ไม่สนใจอีกฝ่าย - ไม่เกรงใจกัน
4. ปฏิเสธทางออก - เป้าหมายถูกเบี่ยงเบน
5. ช่มขู่ฝ่ายตรงข้าม - มองฝ่ายตรงข้ามเป็นศัตรู
6. ปะทะ โจมตี - หมดความหวังจะแก้ไข
7. หายนะทั้งสองฝ่าย



ประเภทความขัดแย้ง

1. ขัดแย้งด้านข้อมูล Data Conflict ➡ Confronting
2. ขัดแย้งจากผลประโยชน์ Interest Conflict ➡ Negotiation
3. ขัดแย้งด้านพฤติกรรม ความสัมพันธ์ Relationship Conflict ➡ Open Mind
4. ขัดแย้งด้านค่านิยม ความเชื่อ Value Conflict ➡ Diversity, Equality
5. ขัดแย้งด้านโครงสร้าง หน้าที่ Structural Conflict ➡ Co-ordinate



ทักษะที่สำคัญต่อ การสร้างทีมงานลดความขัดแย้ง



1. ทักษะในการติดต่อสื่อสาร



2. ทักษะในการประชุม การแก้ปัญหาและตัดสินใจ



3. ทักษะการเป็นผู้นำทีมงาน

แนวทางการสร้างความสามัคคีในองค์กร

- สัญลักษณ์ขององค์กรที่มีความหมาย ประทับใจ
- เพลง ในเชิงสร้างสรรค์และสมานฉันท์
- การแข่งขันกีฬาภายใน ระหว่างหน่วยงาน
- กิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ เช่น ทักษะศึกษา ท่องเที่ยว ทำบุญ
- การฝึกอบรม การทำงานเป็นทีม
- กิจกรรมพัฒนา ปรับปรุงประสิทธิภาพโดยการทำงานเป็นทีม เช่น

5ส QCC OD

เทคนิควิธีในการประสานงาน

1. การใช้เครื่องมือสื่อสาร

2. การประสานด้วยหนังสือ

การร่างหนังสือขอความร่วมมือ ประกอบด้วย

- (1) เหตุ ที่มีหนังสือมา
- (2) ความจำเป็นและเรื่องที่จะขอความร่วมมือ
- (3) เรื่อง รวบรวมที่ต้องการขอความร่วมมือ
- (4) ตั้งความหวังที่จะได้รับความร่วมมือ
- (5) ขอขอบคุณ

3. การพบปะด้วยตนเอง

สิ่งที่ต้องประสาน

1. วัตถุประสงค์
2. กระบวนการ
3. เจ้าหน้าที่กับเจ้าหน้าที่
4. หน่วยงานต่อหน่วยงาน
5. นโยบายกับการปฏิบัติ
6. การปฏิบัติกับการปฏิบัติ

Effective Presentation



การสื่อสารทำให้เกิดความเข้าใจ
ความเข้าใจ ทำให้เกิดความร่วมมือและการประสานงาน
ความร่วมมือและการประสานงานทำให้เกิดความสำเร็จ

ความสำเร็จ มีพื้นฐานมาจากอะไร?

6 ทักษะ เพื่อการสื่อสารในสังคมฐานความรู้



1. ทักษะการฟัง (Listening)
2. ทักษะการพูด (Speaking)
3. ทักษะการอ่าน (Reading)
4. ทักษะการเขียน (Writing)
5. ทักษะการคิด (Thinking)
6. ทักษะการปฏิบัติ (Doing)

ความหมายของการนำเสนอข้อมูล

การนำเสนอ หมายถึง การสื่อสารเพื่อเสนอข้อมูล ความรู้
ความคิดเห็น หรือความต้องการไปสู่ผู้รับสาร
โดยใช้เทคนิคหรือวิธีการต่าง ๆ อันจะทำให้บรรลุผลสำเร็จ
ตามจุดมุ่งหมายของการนำเสนอ



อาการประหม่า

อาการประหม่า คือ อาการผิดปกติทางร่างกาย
ขณะใดขณะหนึ่ง ซึ่งถ้าเกิดขึ้นรุนแรงจะทำให้ผู้พูด
ไม่สามารถควบคุม การพูดของตนเองได้



ลักษณะอาการประหม่า

- ▶ หัวใจเต้นแรง
- ▶ มีอาการสะทกสะท้านผิดปกติ
- ▶ คอแห้ง
- ▶ ริมฝีปากสั่น
- ▶ เสียยั้ง

- ▶ ขาสั่น
- ▶ มือสั่น
- ▶ เหงื่อไหลซึมออกมา
- ▶ ทรงตัวไม่อยู่



สาเหตุของอาการประหม่าในการพูด

- ขาดความมั่นใจในเรื่องที่พูด
- มองเห็นจุดอ่อนของตนมากเกินไป
- เกิดความขัดแย้งในตน
- กลัวความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้น

- ผู้ฟัง
- สถานที่
- ตนเอง

ติ่มน้ำ

วิธีแก้ไขอาการประหม่า

เดินขยับ

หาพวก

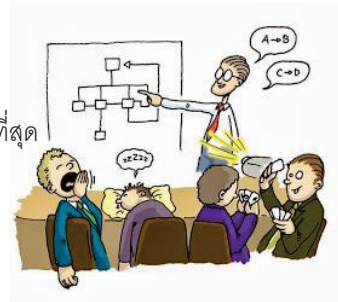
ซ้อม ซ้อม

Note/ Scrip



6 สิ่งที่ไม่ควรทำ ในการนำเสนอ

- ข้อที่ 1 อายาน อ่านกระจุก
- ข้อที่ 2 อย่าไว้ใจทาง อย่าวางใจคอมฯ
- ข้อที่ 3 อย่าออกเรื่องไปไกล
- ข้อที่ 4 อย่าเยอะ!
- ข้อที่ 5 ใช้ตัวอักษรบนหน้าสไลด์ให้้น้อยที่สุด
- ข้อที่ 6 จบไม่ลง



ผังความคิด

เป็นเครื่องมือพื้นฐาน เพื่อให้เห็นองค์ประกอบหลักขององค์ประกอบย่อย และการเชื่อมโยงอย่างชัดเจน ช่วยให้มองเห็นโครงสร้างความรู้ที่เป็นระบบ ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ เสริมสร้างความคิด ช่วยการจดจำ เพิ่มทักษะทางสมอง และพัฒนาทักษะ การฟัง พูด อ่าน เขียน การคิด ผังความคิดนำมาใช้ในการสรุปประเด็น การแยกแยะข้อมูล สกัดความรู้ การบันทึก เป็นต้น รูปแบบของผังความคิดชนิดต่างๆ จำนวน 15 ผังความคิด

1. แผนที่ความคิด (Mind Map/ Mind mapping)
2. ผังมโนทัศน์ (Concept Map)
3. ผังแมงมุม (Web Diagram/ Spider Map)
4. แผนภูมิขั้นบันได (Sequential Map/Time Ladder Map)
5. ผังก้างปลา (Fishbone Map)
6. ผังวัฏจักร (A Circle or Cyclical Map)
7. แผนภูมิเวนน์ (Venn Diagram)
8. แผนภูมิโครงสร้างต้นไม้ (Tree Structure)
9. ผังลำดับขั้นการดำเนินการ (Flowchart Diagram)
10. แผนภาพแสดงความสัมพันธ์ (Matrix Diagram)
11. แผนภาพแสดงความสัมพันธ์ของเหตุการณ์ (Interval Graph หรือ Time line)
12. แผนภาพแสดงลำดับเหตุการณ์ (Order Graph, Events Chain)
13. ผังความสัมพันธ์แบบจำแนกประเภท (Classification Map)
14. ผังวีโคะแกรม (Vee diagram)
15. ผังพล็อตโคะแกรม (Plot Diagram)



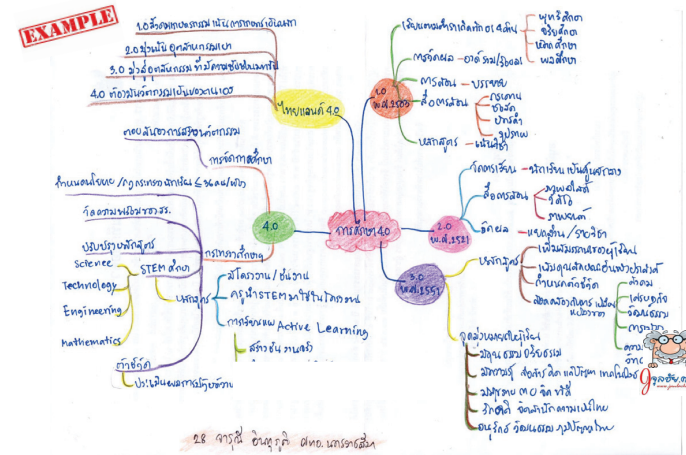
1.แผนที่ความคิด (Mind Map/ Mind mapping)



Mind Map เครื่องมือในการช่วยคิดและจดบันทึก โดยถ่ายทอดความคิดออกมาเป็นแผนภาพ(Visual Tools) เรื่องที่สนใจเป็นจุดศูนย์กลาง มีหัวข้อเป็นรัศมี แล้วแตกประเด็นเป็นหัวข้อย่อยออกไปรอบๆ ใช้เทคนิคการเชื่อมโยงด้วย ภาพ สี และเส้น เป็นโครงสร้างตามลำดับขั้นออกไปเรื่อยๆ

การนำไปใช้

ใช้ระดมพลังสมอง ใช้สร้างองค์ความรู้ ใช้วิเคราะห์เนื้อหาหรืองานต่างๆ ใช้จัดระบบความคิดและช่วยให้จดจำได้ดี ใช้นำเสนอข้อมูล



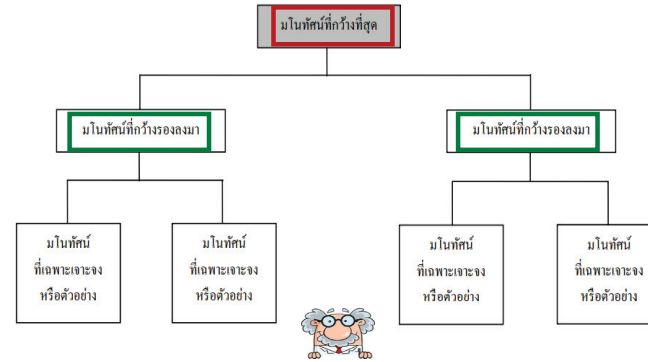


2. ผังมโนทัศน์ (Concept Map)

ใช้แสดงความสัมพันธ์ระหว่างมโนทัศน์หลัก มโนทัศน์รอง มโนทัศน์ย่อย ตามลำดับ

การนำไปใช้

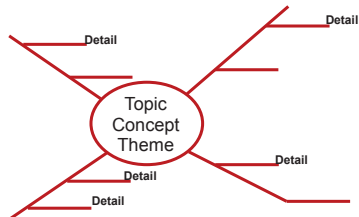
ใช้สรุปหรือสร้างองค์ความรู้ใหม่ ใช้วิเคราะห์เนื้อหาหรืองานต่างๆ ใช้จัดระบบความคิดและความจำ ใช้นำเสนอข้อมูล



3. ผังแมงมุม (Web Diagram/ Spider Map)



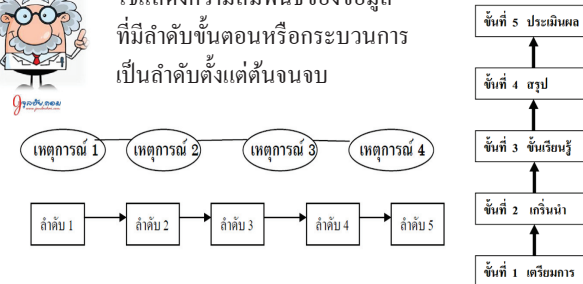
ใช้แยกแยะองค์ประกอบหรือส่วนประกอบต่างๆ ของข้อมูล ใช้จัดระบบ จัดลำดับข้อมูลที่มีความสัมพันธ์กันตั้งแต่ องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย ใช้สรุปประเด็นหรือรายละเอียดต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง



4. แผนภูมิขั้นบันได (Sequential Map/Time Ladder Map)



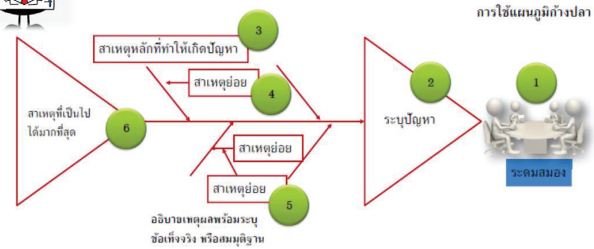
ใช้แสดงความสัมพันธ์ของข้อมูลที่มีลำดับขั้นตอนหรือกระบวนการเป็นลำดับตั้งแต่ต้นจนจบ



5. ผังก้างปลา (Fishbone Map)



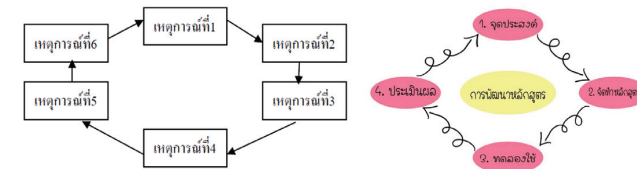
ผังก้างปลา เป็นผังที่แสดงสาเหตุของปัญหาที่มีความซับซ้อน จะช่วยแสดงให้เห็น สาเหตุของปัญหา และสามารถระบุสาเหตุหลักสาเหตุย่อยได้ชัดเจน



6. ผังวัฏจักร (A Circle or Cyclical Map)



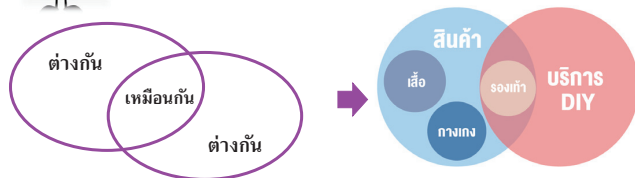
ผังวัฏจักร แสดงลำดับขั้นตอนที่ต่อเนื่องกันเป็นวงกลม หรือเป็นวัฏจักรที่ไม่แสดงจุดสิ้นสุดหรือจุดเริ่มต้นที่แน่นอน



7. แผนภูมิเวนน์ (Venn Diagram)



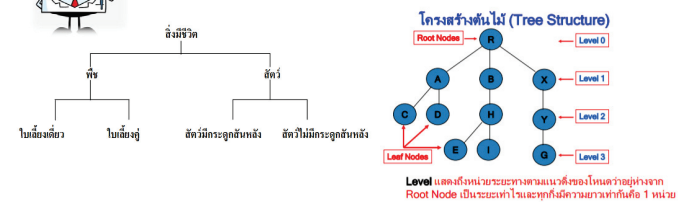
เป็นแผนภูมิ แสดงความเกี่ยวข้องความสัมพันธ์อย่างง่ายในหลัก **ความน่าจะเป็น** **ตรรกศาสตร์** แสดงการทับซ้อนกันหรือการไม่ทับซ้อนกัน ซึ่งแสดงว่าทั้งสองส่วนมีหรือไม่มีความสัมพันธ์กัน เขียนในลักษณะแผนภาพวงกลมแบบเซต



8. แผนภูมิโครงสร้างต้นไม้ (Tree Structure)



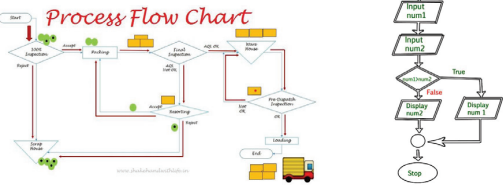
แสดงความสัมพันธ์ของเรื่อง ที่มีความสำคัญลดหลั่นกันลงมา อาจเรียกผังแสดงความสัมพันธ์แบบกิ่งไม้ มีรูปร่างคล้ายแผนภูมิบริหารองค์กร การนำไปใช้ ใช้นำเสนอโครงสร้างของเรื่อง โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์อย่างเป็นระบบ ใช้เปรียบเทียบข้อมูลหรือจำแนกประเภทข้อมูล ใช้สรุปประเด็นสำคัญ



9. ผังลำดับขั้นการดำเนินการ (Flowchart Diagram)



แผนภาพรูปแบบนี้ใช้แสดงข้อมูลที่มีลักษณะมองเห็นกระบวนการ เป็นวงจรที่มีการเคลื่อนไหวหลายทิศทาง เช่น การวางแผนดำเนินการในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยมีการจัดระบบขั้นตอนความสำคัญ ตัวอย่าง **Flowchart Diagram** แสดงการวางแผนการพัฒนาบุคลากรต่อไป



10. แผนภาพแสดงความสัมพันธ์ (Matrix Diagram)

แผนภาพรูปแบบนี้ใช้แสดงข้อมูลที่เน้นชนิดและความสัมพันธ์ที่สำคัญ ซึ่งกำหนดไว้เป็นแนวตั้งและแนวนอน ได้แก่ การเปรียบเทียบความคล้ายคลึงหรือ ความแตกต่าง ความสัมพันธ์ระหว่างเหตุและผล หรือลำดับเวลา เป็นต้น โดยทั่วไปข้อมูลที่เป็นทั้งหมดจะถูกบรรจุอยู่ในตารางช่องสี่เหลี่ยม เช่น การจัดตารางเรียน



พ.ศ.	จำนวนประชากร	พ.ศ.	จำนวนประชากร
2546	63,079,765	2555	64,456,695
2547	61,973,621	2556	64,785,909
2548	62,418,054	2557	65,124,716
2549	62,828,706	2558	65,729,098
2550	63,038,247	2559	65,931,550
2551	63,389,730	2560	66,188,503
2552	63,525,062	2561	66,413,979
2553	63,878,267	2562	66,558,935
2554	64,076,033	2563	66,186,727

11. แผนภาพแสดงความสัมพันธ์ของเหตุการณ์ (Interval Graph หรือ Time line)

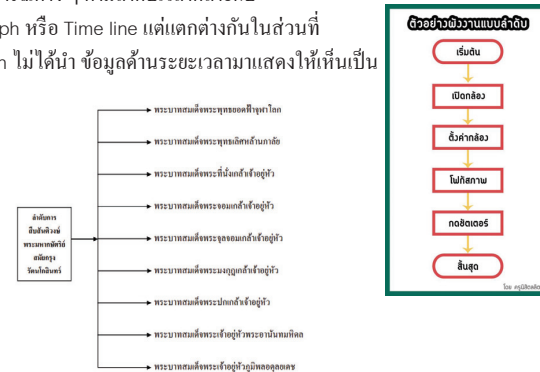


แผนภาพรูปแบบนี้ใช้แสดงความสัมพันธ์ระหว่างเหตุการณ์ ๆ ตามลำดับเวลา โดยกำหนดช่วงสเกลของเวลา อาจเป็นปี เดือน สัปดาห์ วัน ชั่วโมง สำหรับระยะห่างของแต่ละสเกลเป็นเท่าไรก็ขึ้นอยู่กับลักษณะของข้อมูล จากนั้นก็บันทึกข้อมูลที่เป็นเหตุการณ์ เรื่องราวลงไปตามระยะเวลานั้น ๆ แผนภาพชนิดนี้เรียกอีกอย่างว่า **Time line**



12. แผนภาพแสดงลำดับเหตุการณ์ (Order Graph, Events Chain)

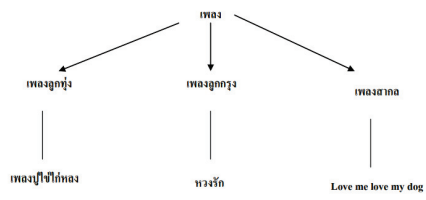
แผนภาพแบบนี้เป็นแผนภาพที่ใช้แสดงความสัมพันธ์ระหว่างเหตุการณ์ต่าง ๆ ตามลำดับเวลาคล้ายกับ Interval Graph หรือ Time line แต่แตกต่างกันในส่วนที่ Order Graph ไม่ได้นำ ข้อมูลด้านระยะเวลามาแสดงให้เห็นเป็นสเกล



13. ผังความสัมพันธ์แบบจำแนกประเภท (Classification Map)



ใช้สำหรับแสดงความสัมพันธ์ของข้อมูลเป็นการจำแนกประเภท จะประกอบด้วยหัวเรื่อง ตัวอย่างและรายละเอียดสนับสนุน ตามลำดับ มีลักษณะคล้ายกับ แผนผังแสดงความสัมพันธ์แบบโครงสร้างต้นไม้ (Tree Structure)

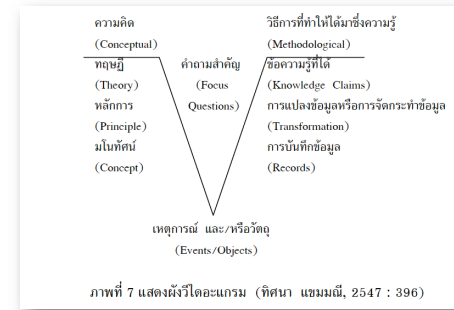


ภาพที่ 20 ผังความสัมพันธ์แบบจำแนกประเภท (Classification Map) ของเพลง

14. ผังวีโดอะแกรม (Vee diagram)

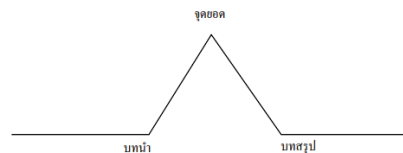


แผนผังรูปตัววี เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาธรรมชาติความรู้ และผลผลิตของความรู้ใน วิชาวิทยาศาสตร์ แผนผังรูปตัววีแสดงความสัมพันธ์ระหว่าง ทฤษฎีกับวิธีการ ความคิดกับการสังเกต และมีการเชื่อมโยงความเข้าใจ ระหว่างกิจกรรมการทดลองกับเนื้อหาในตำราเรียน



15. ผังพล็อตไดอะแกรม (Plot Diagram)

ผังพล็อตไดอะแกรมเป็นผังที่ช่วยในการอ่านเรื่องราวที่มีเหตุการณ์ต่อเนื่องยาว เหมาะสำหรับการสอนอ่าน ผู้เรียนสามารถใช้ผังช่วยในการหาพล็อตเรื่อง ก็คือเหตุการณ์สำคัญ ที่จะนำไปสู่จุดยอดของเรื่องและเมื่อเรื่องดำเนินไปสู่จุดสำคัญที่สุดของเรื่องแล้วเหตุการณ์ก็จะ คลี่คลายไปสู่บทสรุปของเรื่อง



ภาพที่ 23 ผังพล็อตไดอะแกรม (Plot Diagram)

รูปแบบของการนำเสนอ

1. แบบสรุปความ (Outline)
2. แบบเรียงความ (Essay)



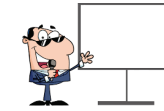
แบบสรุปความ คือ การนำเสนอเนื้อหาทั้งที่เป็นข้อเท็จจริง ความคิดเห็น และ ข้อพิจารณาเป็นข้อๆ

แบบเรียงความ คือ การนำเสนอด้วยการพรรณนา ถึงเนื้อหาละเอียด

ความน่าเชื่อถือในการนำเสนอ



การเตรียมการนำเสนอ



1. การเลือกรูปแบบการนำเสนอ
2. การรวบรวมข้อมูล
3. การเตรียมเขียนคำกล่าวนำ เนื้อเรื่อง และคำสรุปเป็นขั้นตอนที่สำคัญ
4. การเตรียมสื่อ โสตทัศนอุปกรณ์ประกอบการนำเสนอ
5. การฝึกซ้อมการนำเสนอ
6. การปรับปรุงแก้ไข เป็นส่วนที่จะละเลยไม่ได้ หลังการฝึกซ้อม
7. การเตรียมรับข้อโต้แย้ง

Present .. 3 p



1. Preparation (การเตรียมตัว)
 - การวางแผนเตรียมข้อมูลที่จะนำเสนอ
 - นำเสนอในรูปแบบใด ช่วงไหนควรเน้น ช่วงไหนควรผ่อนคลาย
2. Performance (ความสามารถ)
 - ภาษากาย น้ำเสียง (สูง ต่ำ)
3. Passion/Purpose (อารมณ์ร่วม ความรู้สึก หรือ วัตถุประสงค์)
 - การใช้ถ้อยคำเปิดใจคนตอนเริ่มนำเสนอ (Intro)
 - การปิดที่ต้องตราตรึงความรู้สึกผู้ชม

คำถามก่อนการนำเสนอ

Who?
Why?
How?

Who

1. อายุ หรือวัย ของผู้ฟัง (Generation)

เพื่อการสื่อสาร และยกตัวอย่างประกอบการนำเสนอ

Baby Boomer = อายุ 51 ปี ขึ้นไป อาวุโส

Gen X = อายุ 31-50 วัยกลาง

Gen Y / Z = อายุต่ำกว่า 30 ปี วัยรุ่น

Who

2. ความรู้ ทักษะของผู้ฟัง (Learning)

เพื่อการวางแผน กำหนดรูปแบบการนำเสนอ

K 1 : Knowledge 1 = ไม่มีความรู้เลย

K 2 : Knowledge 2 = พอรู้มาบ้าง

K 3 : Knowledge 3 = มีความรู้ดี

คำถามก่อนการนำเสนอ

Why?

1. แก้ไขปัญหา
2. ป้องกันปัญหาที่จะเกิด..
3. พัฒนา/สร้างมาตรฐานใหม่
4. รายงานผลการปฏิบัติงาน

การนำเสนอโครงการ...แก้ปัญหา

1. บอกถึงผลกระทบ/ความสูญเสียที่จะเกิดจากปัญหา
2. บอกถึงสาเหตุ
 - (ปัจจัยภายใน ปัจจัยภายนอก ข้อห้าม...ห้ามบอกว่าใครผิด)
3. นำเสนอโครงการ
 - (กิจกรรมที่จะทำ เวลา(สั้น เร็ว) ผู้รับผิดชอบ ทรัพยากรที่ใช้ ผลลัพธ์ที่จะได้)
4. ขอให้พิจารณา/ขออนุมัติ

พัฒนา/สร้างมาตรฐานใหม่

ขั้นตอนการนำเสนอ เพื่อพัฒนา :

- 1.บอกถึงเป้าหมาย
- 2.นำเสนอแผนงาน/โครงการ
- 3.ปัญหา/อุปสรรคที่คาดว่าจะพบ
- 4.ขออนุมัติ

รายงานผลการปฏิบัติงาน

ขั้นตอนการนำเสนอ เพื่อรายงาน:

- 1.เป้าหมายที่ตั้งไว้
- 2.ผลงานที่ทำได้
- 3.สาเหตุที่ทำไม่ได้ต่ำกว่า/ ดีกว่า
- 4.แนวทางการแก้ไข/ แนวทางการรักษา
- 5.นำเสนอผลงาน/เป้าหมายในครั้งต่อไป

How?

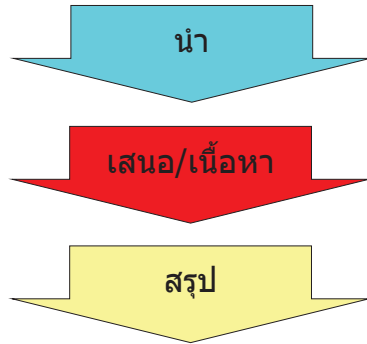
1. IBC Model
2. BME Model

How?

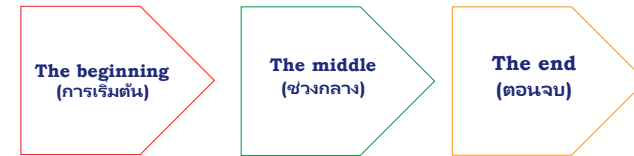
IBC

- **Introduction** (การเตรียมตัวผู้ฟัง) เกริ่นนำ
- **Body** เนื้อหา
- **Conclusion** สรุป

Presentation Flow



Presentation: BME Model



Introduction (การเกริ่นนำ)



Hook (ดึงความสนใจ)

"The secret is: have a good beginning, a good ending and keep them as close together as possible".



Ask: การถามให้ผู้ชมมีส่วนร่วมกับการนำเสนอ /สร้างพวก

Ask rhetorical question คำถามที่ไม่ต้องการคำตอบ เพื่อกระตุ้นหรือดึงความสนใจผู้ชม

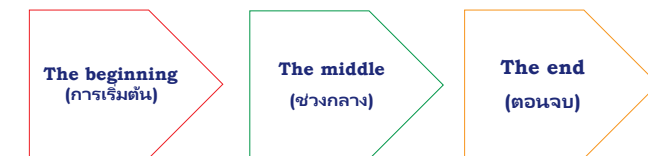
Give: a surprising fact, statistic, a puzzle, problem to solve

TELL: a joke, a story

Show: a news headline, a photograph, a cartoon

Quote: a famous person, idioms (ประโยค หรือกลุ่มคำ เด็ดๆ มาใช้เพื่อสร้างความประทับใจและอารมณ์ร่วม)

Disprove: a popular myth (การนำนิทาน เรื่องเล่า ตำนาน วิจัย มาโต้แย้ง เพื่อเกริ่นนำก่อนเข้าเนื้อหา)



- ดึงความสนใจผู้ชม
- ทำให้ผู้ชมสัมพันธ์กับหัวข้อ
- นำเสนอวัตถุประสงค์ของผู้นำเสนอ
- กระชับ ได้ใจความ

- ส่วนเนื้อหาหรือช่วงกลาง ควรใช้เวลา 70-80% ของทั้งการนำเสนอ
- มีประโยคกล่าวเชื่อมเพื่อนำไปสู่.. หัวข้อถัดไปหรือตัวอย่าง

หมายเหตุ!!! ช่วงกลางของการนำเสนอ เป็นช่วงที่ผู้ฟัง มีแนวโน้มจะเสียความสนใจ

ดังนั้น สิ่งที่จะพูดและวิธีการที่จะนำเสนอจะต้องน่าสนใจ !!!

- สรุปหัวข้อที่นำเสนอมา
- สร้างความสัมพันธ์ของผู้ชมกับสรุป
- ต้องน่าสนใจ ประทับใจ และกระชับ

การสรุป

... เป็นส่วนที่สำคัญมากสำหรับการนำเสนอ เพราะว่าเป็นโอกาสสุดท้ายที่เราจะต้องสื่อสารข้อความถึงผู้ชม

ประกอบไปด้วย 3 ส่วน

1. Transition signal ... *มาดูกันว่าเราได้พูดอะไรไปแล้วบ้าง เมื่อเข้านี้...*

2. Summary ... เน้นย้ำส่วนสำคัญในการนำเสนอ ...

Do *ย้ำทุกหัวข้อหลัก * ย้อนกลับไปหัวข้อหรือข้อความ ที่ไฮในส่วนเปิดอีกครั้ง

Don't * เพิ่มเนื้อหาใหม่ในสรุป

3. Closure: Final comment ... การสื่อสารครั้งสุดท้าย จะต้องเป็นที่น่าจดจำ

- **Emotional message** = ดึงอารมณ์ สื่อถึงความรู้สึก
- **Call for action** = ขอความร่วมมือ เน้นร่วม
- **Famous wise words** = เลือกใช้ คำหรือสำนวนคมๆ ที่เป็นที่รู้จัก



สื่อดีเป็นอย่างไร



- ชัดเจน (clear) อ่านง่าย (readable)
- ถูกต้อง (accurate)
- เรียบง่าย (simple)
- 1 แผ่น ต่อ 1 เรื่อง (single idea)
- สอดคล้องกับเรื่องนำเสนอ (relevant)
- ดึงดูดใจผู้ฟัง (interesting)

พื้นฐานการออกแบบ

1. ความเรียบง่าย
2. เหลือพื้นที่โดยรอบ
3. ความเป็นระเบียบ
4. สบายตา
5. มีการเน้นประเด็นสำคัญ
6. การจัดวางได้น่าสนใจ
7. ไม่ใช้ภาพการ์ตูนหรือ animation ประกอบ

การวางแผนการนำเสนอ

การนำเสนอ ชื่อ

เวลา ระยะเวลา นาที

ผู้รับฟัง

	รายละเอียด	รายละเอียด / Presentation
นำ		
เสนอ		
สรุปปิด		



ประเมินการสัมมนา
KM for KM Core Team
การพัฒนาทีมงานการจัดการองค์ความรู้



รายการเอกสารแนบ

เอกสารแนบ 2 แบบประเมินตนเองด้านต่างๆ

แบบสำรวจพฤติกรรมที่แก้ปัญหาคัดแย้ง

ขอให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้แล้ว ล้อมรอบ ตัวเลขที่ตรงกับพฤติกรรมปฏิบัติงานของท่าน

ส่วนที่ 1 เมื่อเกิดความขัดแย้งกับคนอื่นท่านทำอย่างไร

ข้อที่	พฤติกรรม	เสมอ	บ่อย ครั้ง	บาง ครั้ง	นานๆ ครั้ง	ไม่ เคย
1	ระงับ หรืออดกลั้นที่จะไม่ได้แย้ง					
2	ถ้าไม่สามารถทำให้คนอื่นคิดเหมือนฉันได้ ฉันก็จะทำให้เขาปฏิบัติตาม ที่ฉันคิดให้ได้					
3	ใช้คำพูดที่นุ่มนวลเอาชนะความขัดแย้ง					
4	ขอให้ทำตามที่คุณต้องการบ้าง แล้วฉันก็จะทำตามที่คุณต้องการ					
5	พูดคุยและหาสาเหตุร่วมกันในการขจัดปัญหาคัดแย้ง					
6	ฉันคิดเสมอว่า การเงียบไม่ได้ตอบน่าจะเป็นวิธีที่ดีในการแก้ไขปัญหาคัดแย้ง					
7	ใช้อำนาจในการแก้ปัญหา มากกว่าคำนึงถึงสิทธิของคนอื่น					
8	การพูดจาขาดอกไม่ทำให้การแก้ปัญหาได้ง่ายกว่า					
9	ได้สิ่งที่ต้องการเพียงครั้งเดียวก็ยิ่งดีกว่าไม่ได้อะไรเลย					
10	คำนึงถึงความจริงในการแก้ปัญหา ไม่ใช่ความคิดเห็นของคนส่วนใหญ่					
11	พยายามหลีกเลี่ยงความขัดแย้งแม้รู้ดีว่าจะต้องเผชิญกับมันอีกก็ตาม					
12	ทำทุกอย่างที่จะเอาชนะและกำจัดคู่อริออกไป					
13	เอาชนะคู่อริด้วยความสุภาพอ่อนโยน					
14	การได้บางส่วนและเสียบางส่วนเป็นวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งได้ดี					
15	คิดเสมอว่าไม่มีคนไหนถูกต้องเสมอไป แต่ทุกคนควรมีส่วนสนับสนุนในการ แก้ปัญหา					
16	หลีกเลี่ยงที่จะพบปะพูดคุยกับคนอื่นที่ไม่เห็นด้วยกับฉัน					
17	โต้แย้งกับคนอื่นด้วยความเชื่อมั่นว่าต้องเป็นผู้ชนะ					
18	การใช้คำพูดที่สุภาพ อ่อนโยนเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากในการแก้ปัญหาความขัดแย้ง					
19	คำนึงถึงผลประโยชน์ของทั้งสองฝ่าย					
20	ฉันคิดถึงเสมอว่าเราอาจเป็นฝ่ายถูกก็ได้ ข้อมูลและเหตุผลของเราน่าจะมี ประโยชน์ต่อการแก้ปัญหา					
21	หลีกเลี่ยงที่จะโต้แย้งกับคนอื่น เพราะจะทำให้เกิดความทุกข์กับตัวเอง					
22	จะหาทางกำจัดคนอื่นที่ไม่เห็นด้วยกับฉัน					
23	ฉันเชื่อว่าความอ่อนโยนเป็นสิ่งที่ดีในการแก้ปัญหาความขัดแย้ง					
24	การรู้จักยอมเข้าง้างทำให้เกิดผลดีกว่า					
25	ฉันจะนำความขัดแย้งที่เกิดขึ้นมาพิจารณาร่วมกันและหาทางออกที่ดีที่สุดในการ แก้ปัญหาร่วมกัน					

ข้อที่	พฤติกรรม	เสมอ	บ่อย ครั้ง	บาง ครั้ง	นานๆ ครั้ง	ไม่ เคย
26	ไม่มีความจำเป็นที่จะต้องเอาชนะผู้อื่น					
27	ฉันเชื่อว่าเมื่อเกิดความขัดแย้งจะมีเพียงสองกลุ่มเท่านั้น คือ กลุ่มผู้ชนะ และกลุ่มผู้แพ้					
28	ไม่ว่าใครจะทำอย่างไรกับฉัน ฉันก็จะไม่โกรธ					
29	การแบ่งผลประโยชน์คนละครึ่งเป็นวิธีการที่ดีในการแก้ปัญหาความขัดแย้ง					
30	ใช้ความจริง ความไว้วางใจและเชื่อใจกันในการแก้ปัญหา					

ส่วนที่ 2 ทำหลังจากที่ท่านได้ทำส่วนที่ 1 แล้ว

A	B	C	D	E
ข้อ 1	ข้อ 2	ข้อ 3	ข้อ 4	ข้อ 5
ข้อ 6	ข้อ 7	ข้อ 8	ข้อ 9	ข้อ 10
ข้อ 11	ข้อ 12	ข้อ 13	ข้อ 14	ข้อ 15
ข้อ 16	ข้อ 17	ข้อ 18	ข้อ 19	ข้อ 20
ข้อ 21	ข้อ 22	ข้อ 23	ข้อ 24	ข้อ 25
ข้อ 26	ข้อ 27	ข้อ 28	ข้อ 29	ข้อ 30
รวม _____	รวม _____	รวม _____	รวม _____	รวม _____

หมายเหตุ...

ผลรวมคะแนนของท่านในคอลัมน์ใดได้มากที่สุด หมายถึง พฤติกรรมของท่านเมื่อเกิดความขัดแย้งกับคนอื่น มีแนวโน้มจะใช้รูปแบบนั้นมากที่สุด

แบบประเมิน

ความฉลาดทางอารมณ์

สำหรับผู้ใหญ่ (อายุ 18-60 ปี)

ก ความฉลาดทางอารมณ์ คือ ความสามารถทางอารมณ์ในการดำเนินชีวิตอย่างสร้างสรรค์และมีความสุข

การรู้จักความฉลาดทางอารมณ์ของตนเองเพื่อการพัฒนาและการใช้ศักยภาพตนเองในการดำเนินชีวิตครอบครัว การทำงานและการอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขและประสบความสำเร็จ
กรมสุขภาพจิตได้ตระหนักถึงความสำคัญของความฉลาดทางอารมณ์ จึงได้สร้างแบบประเมินสำหรับประชาชนเพื่อใช้ประเมินตนเอง

คำแนะนำ

แบบประเมินนี้เป็นประโยคที่มีข้อความเกี่ยวข้องกับอารมณ์และความรู้สึกที่แสดงออกในลักษณะต่าง ๆ แม้ว่าบางประโยคอาจไม่ตรงกับที่ท่านเป็นอยู่ก็ตาม ขอให้ท่านเลือกคำตอบที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุด ไม่มีคำตอบที่ถูกหรือผิด ดีหรือไม่ดี โปรดตอบตามความเป็นจริงและตอบทุกข้อ เพื่อให้ท่านจะได้รู้จักตนเองและวางแผนพัฒนาตนเองต่อไป

มีคำตอบ 4 คำตอบ สำหรับข้อความแต่ละประโยคคือ **ไม่จริง** **จริงบางส่วน** **ค่อนข้างจริง** **จริงมาก** โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ท่านคิดว่าตรงกับตัวท่านมากที่สุด



กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข
พ.ศ. 2543

		ไม่จริง	จริง บางครั้ง	ค่อนข้างจริง	จริงมาก	คะแนน
1	เวลาโกรธหรือไม่สบายใจ ฉันรับรู้ได้ว่าเกิดอะไรขึ้นกับฉัน					
2	ฉันบอกไม่ได้ว่าจะอะไรทำให้ฉันรู้สึกโกรธ					
3	เมื่อถูกขัดใจ ฉันมักรู้สึกหงุดหงิดจนควบคุมอารมณ์ไม่ได้					
4	ฉันสามารถคอยเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่พอใจ					
5	ฉันมักมีปฏิกิริยาโต้ตอบรุนแรงต่อปัญหาเพียงเล็กน้อย					
6	เมื่อถูกบังคับให้ทำในสิ่งที่ไม่ชอบ ฉันจะอธิบายเหตุผลจนผู้อื่นยอมรับได้					
รวม						
7	ฉันสังเกตได้ เมื่อคนใกล้ขีตมีอารมณ์เปลี่ยนแปลง					
8	ฉันไม่สนใจกับความทุกข์ของผู้อื่นที่ฉันไม่รู้จัก					
9	ฉันไม่ยอมรับในสิ่งที่ผู้อื่นทำต่างจากที่ฉันคิด					
10	ฉันยอมรับได้ว่าผู้อื่นก็อาจมีเหตุผลที่จะไม่พอใจการกระทำของฉัน					
11	ฉันรู้สึกว่าผู้อื่นชอบเรียกร้องความสนใจมากเกินไป					
12	แม้จะมีภาระที่ต้องทำ ฉันก็ยินดีรับฟังความทุกข์ของผู้อื่นที่ต้องการความช่วยเหลือ					
รวม						
13	เป็นเรื่องธรรมดาที่จะเอาเปรียบผู้อื่นเมื่อมีโอกาส					
14	ฉันเห็นคุณค่าในน้ำใจที่ผู้อื่นมีต่อฉัน					
15	เมื่อทำผิด ฉันสามารถกล่าวคำ "ขอโทษ" ผู้อื่นได้					
16	ฉันยอมรับข้อผิดพลาดของผู้อื่นได้ยาก					
17	ถึงแม้จะต้องเสียประโยชน์ส่วนตัวไปบ้าง ฉันก็ยินดีที่จะทำเพื่อส่วนรวม					
18	ฉันรู้สึกลำบากใจในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อผู้อื่น					
รวม						
19	ฉันไม่รู้ว่าฉันเก่งเรื่องอะไร					
20	แม้จะเป็นงานยาก ฉันก็มั่นใจว่าสามารถทำได้					
21	เมื่อทำสิ่งใดไม่สำเร็จ ฉันรู้สึกหมดกำลังใจ					
22	ฉันรู้สึกมีคุณค่าเมื่อได้ทำสิ่งต่าง ๆ อย่างเต็มความสามารถ					
23	เมื่อต้องเผชิญกับอุปสรรคและความผิดหวัง ฉันก็จะไม่ยอมแพ้					
24	เมื่อเริ่มทำสิ่งหนึ่งสิ่งใด ฉันมักทำต่อไปไม่สำเร็จ					
รวม						
25	ฉันพยายามหาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหาโดยไม่คิดเอาเองตามใจชอบ					
26	บ่อยครั้งที่ฉันไม่รู้ว่าจะอะไรทำให้ฉันไม่มีความสุข					
27	ฉันรู้สึกว่า การตัดสินใจแก้ปัญหาเป็นเรื่องยากสำหรับฉัน					
28	เมื่อต้องทำอะไรหลายอย่างในเวลาเดียวกัน ฉันตัดสินใจได้ว่าจะทำอะไรก่อนหลัง					
29	ฉันลำบากใจเมื่อต้องอยู่กับคนแปลกหน้าหรือคนที่ไม่คุ้นเคย					
30	ฉันทนไม่ได้เมื่อต้องอยู่ในสังคมที่มีกฎระเบียบขัดกับความเคยชินของฉัน					
รวม						

		ไม่จริง	จริง บางครั้ง	ค่อนข้างจริง	จริงมาก	คะแนน
31	ฉันทำความรู้จักผู้อื่นได้ง่าย					
32	ฉันมีเพื่อนสนิทหลายคนที่คบกันมานาน					
33	ฉันไม่กล้าบอกความต้องการของฉันให้ผู้อื่นรู้					
34	ฉันทำในสิ่งที่ต้องการโดยไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน					
35	เป็นการยากสำหรับฉันที่จะโต้แย้งกับผู้อื่น แม้จะมีเหตุผลเพียงพอ					
36	เมื่อไม่เห็นด้วยกับผู้อื่น ฉันสามารถอธิบายเหตุผลที่เขายอมรับได้					
รวม						
37	ฉันรู้สึกด้อยกว่าผู้อื่น					
38	ฉันทำหน้าที่ได้ดี ไม่ว่าจะอยู่ในบทบาทใด					
39	ฉันสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ดีที่สุด					
40	ฉันไม่มั่นใจในการทำงานที่ยากลำบาก					
รวม						
41	แม้สถานการณ์จะเลวร้าย ฉันก็มีความหวังว่าจะดีขึ้น					
42	ทุกปัญหามักมีทางออกเสมอ					
43	เมื่อมีเรื่องที่ทำให้เครียด ฉันมักปรับเปลี่ยนให้เป็นเรื่องผ่อนคลายหรือสนุกสนานได้					
44	ฉันสนุกสนานทุกครั้งกับกิจกรรมในวันสุดสัปดาห์และวันหยุดพักผ่อน					
45	ฉันรู้สึกไม่พอใจที่ผู้อื่นได้รับสิ่งดี ๆ มากกว่าฉัน					
46	ฉันพอใจกับสิ่งที่ฉันเป็นอยู่					
รวม						
47	ฉันไม่รู้ว่าจะหาอะไรทำ เมื่อรู้สึกเบื่อหน่าย					
48	เมื่อว่างเว้นจากภาระหน้าที่ ฉันจะทำในสิ่งที่ฉันชอบ					
49	เมื่อรู้สึกไม่สบายใจ ฉันมีวิธีผ่อนคลายอารมณ์ได้					
50	ฉันสามารถผ่อนคลายตนเองได้ แม้จะเหน็ดเหนื่อยจากภาระหน้าที่					
51	ฉันไม่สามารถทำให้เป็นสุขได้จนกว่าจะได้ทุกสิ่งที่ต้องการ					
52	ฉันมักทุกข์ร้อนกับเรื่องเล็ก ๆ น้อย ๆ ที่เกิดขึ้นเสมอ					
รวม						

การให้คะแนน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ในการให้คะแนนดังต่อไปนี้

กลุ่มที่ 1 ได้แก่ข้อ

กลุ่มที่ 2 ได้แก่ข้อ



1	4	6	7	10	12	14	15	17	20	22	23	25	28
31	32	34	36	38	39	41	42	43	44	46	48	49	50

2	3	5	8	9	11	13	16	18	19	21	24
26	27	29	30	33	35	37	40	45	47	51	52

แต่ละข้อให้คะแนนดังต่อไปนี้

ตอบไม่จริง	ให้	1	คะแนน
ตอบจริงบางครั้ง	ให้	2	คะแนน
ตอบค่อนข้างจริง	ให้	3	คะแนน
ตอบจริงมาก	ให้	4	คะแนน

แต่ละข้อให้คะแนนดังต่อไปนี้

ตอบไม่จริง	ให้	4	คะแนน
ตอบจริงบางครั้ง	ให้	3	คะแนน
ตอบค่อนข้างจริง	ให้	2	คะแนน
ตอบจริงมาก	ให้	1	คะแนน

การรวมคะแนน

ด้านดี	หมายถึง	ความสามารถในการควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเอง รู้จักเห็นใจผู้อื่นและมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม
ด้านเก่ง	หมายถึง	ความสามารถในการรู้จักตนเอง มีแรงจูงใจ สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาและแสดงออกได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น
ด้านสุข	หมายถึง	ความสามารถในการดำเนินชีวิตอย่างเป็นสุข

ด้าน	ด้านย่อย	การรวมคะแนน		ผลรวมของคะแนน
ดี	1.1 ควบคุมตนเอง	รวมข้อ 1	ถึงข้อ 6	
	1.2 เห็นใจผู้อื่น	รวมข้อ 7	ถึงข้อ 12	
	1.3 รับผิดชอบ	รวมข้อ 13	ถึงข้อ 18	
เก่ง	2.1 มีแรงจูงใจ	รวมข้อ 19	ถึงข้อ 24	
	2.2 ตัดสินใจและแก้ปัญหา	รวมข้อ 25	ถึงข้อ 30	
	2.3 สัมพันธภาพ	รวมข้อ 31	ถึงข้อ 36	
สุข	3.1 ภูมิใจตนเอง	รวมข้อ 37	ถึงข้อ 40	
	3.2 พอใจชีวิต	รวมข้อ 41	ถึงข้อ 46	
	3.3 สุขสงบทางใจ	รวมข้อ 47	ถึงข้อ 52	

หลังจากรวมคะแนนแต่ละด้านเสร็จแล้ว นำคะแนนที่ได้ไปทำเครื่องหมายลงบนเส้นประในกราฟความฉลาดทางอารมณ์และลากเส้นให้ต่อกัน แล้วพิจารณาดูว่ามีคะแนนใดที่สูงหรือต่ำกว่าช่วงคะแนนปกติ

ผลที่ได้เป็นเพียงการประเมินโดยสังเขป คะแนนที่ได้ต่ำกว่าช่วงคะแนนปกติ ไม่ได้หมายความว่าท่านมีความผิดปกติในด้านนั้น เพราะด้านต่าง ๆ เหล่านี้เป็นสิ่งที่มีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ดังนั้น คะแนนที่ได้ต่ำจึงเป็นข้อเตือนใจให้ท่านหาแนวทางในการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ในด้านนั้น ๆ ให้มากยิ่งขึ้น

สำหรับรายละเอียดและแนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์มีอยู่ในหนังสืออีคิว ความฉลาดทางอารมณ์ หรือคู่มือความฉลาดทางอารมณ์ (สำหรับประชาชน) ของกรมสุขภาพจิต รวมทั้งท่านสามารถเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ที่ทางกรมสุขภาพจิตหรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องจัดขึ้น

กราฟความฉลาดทางอารมณ์ (อายุ 18-25)



กราฟความฉลาดทางอารมณ์ (อายุ 26-60)



หมายเหตุ หมายถึง ช่วงคะแนนปกติ

เครื่องมือในการวิเคราะห์ตนเอง B.E.S.T.

B	E
<div style="display: flex; flex-wrap: wrap;"> <div style="width: 50%;"><input type="checkbox"/> ชอบเล่นเกม</div> <div style="width: 50%;"><input type="checkbox"/> ตั้งใจแน่วแน่</div> <div style="width: 50%;"><input type="checkbox"/> ตรงไปตรงมา</div> <div style="width: 50%;"><input type="checkbox"/> มีจุดมุ่งหมาย</div> <div style="width: 50%;"><input type="checkbox"/> กล้าได้กล้าเสีย</div> <div style="width: 50%;"><input type="checkbox"/> มีลักษณะผู้นำ</div> <div style="width: 50%;"><input type="checkbox"/> เป็นคนชอบตัดสินใจ</div> <div style="width: 50%;"><input type="checkbox"/> พึ่งพาตนเอง</div> <div style="width: 50%;"><input type="checkbox"/> เน้นผลลัพธ์เป็นหลัก</div> <div style="width: 50%;"><input type="checkbox"/> ชอบการผจญภัย</div> </div> <p>จำนวนในช่อง B: _____</p>	<div style="display: flex; flex-wrap: wrap;"> <div style="width: 50%;"><input type="checkbox"/> ชอบการใช้แรงกระตุ้น</div> <div style="width: 50%;"><input type="checkbox"/> ชอบความหลากหลาย</div> <div style="width: 50%;"><input type="checkbox"/> ชอบสนุกสนาน</div> <div style="width: 50%;"><input type="checkbox"/> ชอบริเริ่มทำ</div> <div style="width: 50%;"><input type="checkbox"/> ชอบเจรจาสนทนา</div> <div style="width: 50%;"><input type="checkbox"/> มีความคิดสร้างสรรค์</div> <div style="width: 50%;"><input type="checkbox"/> ชอบความเปลี่ยนแปลง</div> <div style="width: 50%;"><input type="checkbox"/> ปรับตัวได้ง่าย</div> <div style="width: 50%;"><input type="checkbox"/> เน้นพวกพ้อง</div> <div style="width: 50%;"><input type="checkbox"/> มองโลกในแง่ดี</div> </div> <p>จำนวนในช่อง E: _____</p>
S	T
<div style="display: flex; flex-wrap: wrap;"> <div style="width: 50%;"><input type="checkbox"/> รอบคอบ</div> <div style="width: 50%;"><input type="checkbox"/> เป็นระเบียบ</div> <div style="width: 50%;"><input type="checkbox"/> เก็บตัว</div> <div style="width: 50%;"><input type="checkbox"/> สุขุม</div> <div style="width: 50%;"><input type="checkbox"/> เน้นการทำจริง</div> <div style="width: 50%;"><input type="checkbox"/> ชอบวิเคราะห์</div> <div style="width: 50%;"><input type="checkbox"/> เน้นข้อมูลจริง</div> <div style="width: 50%;"><input type="checkbox"/> พิถีพิถัน</div> <div style="width: 50%;"><input type="checkbox"/> เน้นรายละเอียดปลีกย่อย</div> <div style="width: 50%;"><input type="checkbox"/> ชอบทำตามกำหนดการ</div> </div> <p>จำนวนในช่อง S: _____</p>	<div style="display: flex; flex-wrap: wrap;"> <div style="width: 50%;"><input type="checkbox"/> ไม่เรียกร้อง</div> <div style="width: 50%;"><input type="checkbox"/> มีความเห็นอกเห็นใจ</div> <div style="width: 50%;"><input type="checkbox"/> รักชาน้ำใจผู้อื่น</div> <div style="width: 50%;"><input type="checkbox"/> แสดงออกถึงความอ่อนโยน</div> <div style="width: 50%;"><input type="checkbox"/> หลีกเลี่ยงการเผชิญหน้า</div> <div style="width: 50%;"><input type="checkbox"/> ใจกว้าง</div> <div style="width: 50%;"><input type="checkbox"/> ไม่ชอบความเปลี่ยนแปลง</div> <div style="width: 50%;"><input type="checkbox"/> เป็นนักฟังที่ดี</div> </div> <p>จำนวนในช่อง T: _____</p>

(✓) รูปแบบพฤติกรรมหลัก :	<input type="checkbox"/> B	<input type="checkbox"/> E	<input type="checkbox"/> S	<input type="checkbox"/> T
--------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------

(✓) รูปแบบพฤติกรรมรอง :	<input type="checkbox"/> B	<input type="checkbox"/> E	<input type="checkbox"/> S	<input type="checkbox"/> T
-------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------



KM for KM Core Team