



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (กลุ่มยุทธศาสตร์ ๓) โทร./โทรสาร ๐-๕๕๕๑-๖๖๕๑

ที่ ตก ๐๐๐๘/ว ๑๘๗

วันที่ ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

เรื่อง การพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ รอบที่ ๑

เรียน หัวหน้ากลุ่ม/ฝ่าย และปลัดหัวอำเภอ (ที่เกี่ยวข้อง)

ตามหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ ตก ๐๐๐๘/ว ๙๔ ลงวันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๖๒ ให้ข้าราชการและพนักงานราชการกลุ่มเป้าหมายที่มีชื่อในแผนพัฒนาบุคลากร (IDP) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ รอบที่ ๑ เข้ารับการพัฒนาโดยวิธี e - Learning ของสำนักงาน ก.พ. ตามหลักสูตรที่กำหนดในโครงการพัฒนาบุคลากรโดยวิธีพัฒนาตนเอง (HRD : E-Learning ของสำนักงาน ก.พ.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ รอบที่ ๑ ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยสามารถสมัครและเข้ารับการพัฒนา ระหว่างวันที่ ๙ มกราคม ๒๕๖๒ - ๓๑ มกราคม ๒๕๖๒ และสามารถพิมพ์ใบประกาศได้ตั้งแต่วันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ เป็นต้นไป และได้ขอให้บุคคลเป้าหมายรายงานผลที่ได้จากการพัฒนามานำเสนอพร้อมรูปเล่มเพื่อใช้ประกอบเป็นหลักฐานการติดตามประเมินผลด้วย

บัดนี้ ครบกำหนดการเข้ารับการพัฒนาตนเองตามโครงการ ฯ แล้ว จึงขอให้ท่านแจ้งข้าราชการและพนักงานราชการกลุ่มเป้าหมายที่มีชื่อในแผนพัฒนาบุคลากร (IDP) จัดทำเอกสารพร้อมแนบใบประกาศนียบัตรคนละ ๑ เล่ม ส่งสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และเข้าร่วมเวทีชุมชนนักปฏิบัติเพื่อเปลี่ยนเรียนรู้ สรุปผลการเรียนรู้ และประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ในวันประชุมข้าราชการประจำเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ (ณ ห้องประชุมสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ)

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการ

(นายอัชวัน โกมลเสวิน)

นายสัตวแพทย์ชำนาญการพิเศษ รักษาการแทน
ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

แบบประเมินติดตามผลการนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

เรื่อง การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

ชื่อ..... ตำแหน่ง..... สังกัด.....

๑. โปรดประเมินตนเองและให้ผู้บังคับบัญชาในระดับต้นประเมินติดตามผลการนำไปใช้ประโยชน์ในด้านต่างๆ โดยใช้เกณฑ์ ๑-๕ (๑ = น้อยมาก ๕ = ดีมาก)

ประเด็นการประเมิน	ประเมินตนเอง	ประเมินโดยผู้บังคับบัญชา ระดับต้น*
๑) ระดับการนำความรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน		
๒) ระดับการปฏิบัติงานดีขึ้นเพียงใด		
คะแนนรวม (เต็ม ๑๐ คะแนน)		
คะแนนเฉลี่ย (คะแนนรวม/๒, เต็ม ๕ คะแนน)		

*คะแนนเฉลี่ยที่ได้รับการประเมินโดยผู้บังคับบัญชาในระดับต้น นำไปใช้รายงานในรูปแบบฟอร์ม IDP:A

๒. โปรดยกตัวอย่างงาน/โครงการและผลที่เกิดขึ้นจากการที่ท่านได้นำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน

ผู้รับการพัฒนา	ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาระดับต้น
.....
.....
.....
.....
.....

๓. นอกจากที่ท่านได้นำความรู้จากการเข้าร่วมชุมชนนักปฏิบัตินี้มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานของท่านแล้ว ท่านยังได้นำความรู้มาประยุกต์ใช้ในเรื่องอื่นๆ
 หรือไม่ (ตอบได้มากกว่า ๑ ข้อ)

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> เผยแพร่ความรู้ที่ได้ให้กับผู้ร่วมงาน
<input type="checkbox"/> ให้ความช่วยเหลือ/แนะนำผู้ร่วมงานหากมีปัญหาเกี่ยวกับเรื่องที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่เกี่ยวข้อง
<input type="checkbox"/> อื่นๆ (โปรดระบุ)..... | <input type="checkbox"/> พยายามนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาองค์กร
<input type="checkbox"/> ไม่ได้นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในเรื่องอื่นๆ |
|--|---|

ลงชื่อ.....

()

ผู้รับการประเมิน

ลงชื่อ.....

()

ผู้บังคับบัญชาระดับต้น

แบบประเมินติดตามผลการนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน
เรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์

ชื่อ..... ตำแหน่ง..... สังกัด.....

๑. โปรดประเมินตนเองและให้ผู้บังคับบัญชาในระดับต้นประเมินติดตามผลการนำไปใช้ประโยชน์ในด้านต่างๆ โดยใช้เกณฑ์ ๑-๕ (๑ = น้อยมาก ๕ = ดีมาก)

ประเด็นการประเมิน	ประเมินตนเอง	ประเมินโดยผู้บังคับบัญชา ระดับต้น*
๑) ระดับการนำความรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน		
๒) ระดับการปฏิบัติงานดีขึ้นเพียงใด		
คะแนนรวม (เต็ม ๑๐ คะแนน)		
คะแนนเฉลี่ย (คะแนนรวม/๒, เต็ม ๕ คะแนน)		

*คะแนนเฉลี่ยที่ได้รับการประเมินโดยผู้บังคับบัญชาในระดับต้น นำไปใช้รายงานในรูปแบบฟอร์ม IDP-A

๒. โปรดยกตัวอย่างงาน/โครงการและผลที่เกิดขึ้นจากการที่ท่านได้นำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน

ผู้รับการพัฒนา	ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาในระดับต้น
.....
.....
.....
.....
.....

๓. นอกจากที่ท่านได้นำความรู้จากการเข้าร่วมชุมชนนักปฏิบัตินี้มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานของท่านแล้ว ท่านยังได้นำความรู้มาประยุกต์ใช้ในเรื่องอื่นๆ หรือไม่ (ตอบได้มากกว่า ๑ ข้อ)

- เผยแพร่ความรู้ที่ได้ให้กับผู้ร่วมงาน พยายามนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาองค์กร
- ให้ความช่วยเหลือ/แนะนำผู้ร่วมงานหากมีปัญหาเกี่ยวกับเรื่องที่เกี่ยวข้องกับชุมชนนักปฏิบัติ
- อื่นๆ (โปรดระบุ)..... ไม่ได้นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในเรื่องอื่นๆ

ลงชื่อ.....

()

ผู้รับการประเมิน

ลงชื่อ.....

()

ผู้บังคับบัญชาในระดับต้น

แผนปฏิบัติการชุมชนนักปฏิบัติ (CoP : Community of Practice)

หน่วยงาน : สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดตาก

๑. เรื่องที่แลกเปลี่ยน การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ
๒. วัตถุประสงค์ ๒.๑) เพื่อให้สามารถทำงานเป็นทีม
 ๒.๒) เพื่อสร้างทีมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 ๒.๓) เพื่อให้มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาขณะทำงานเป็นทีมได้
๓. จำนวนสมาชิก ๑๒ คน (รายชื่อข้าราชการตามแนบ)
๔. ช่วงเวลาการพัฒนา ๙ มกราคม ๒๕๖๒ – ๓๑ มกราคม ๒๕๖๒
๕. แผนกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ครั้งที่	ประเด็นเนื้อหาที่พัฒนา	ระยะเวลา (ชั่วโมง/นาที)	เทคนิค	การประเมินผลการเรียนรู้	วิทยากรผู้เชี่ยวชาญในหน่วยงาน
๑	กระบวนการในการสร้างทีม	๒๐ นาที	การนำเสนอพร้อมรูปเล่มหรือ PowerPoint ที่ได้จากการพัฒนาตนเองผ่านระบบ E-Learning ของสำนักงาน ก.พ. เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	ความรู้ ความเข้าใจ ในหลักสูตร ความสามารถในการเข้าถึงและเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ที่จำเป็นและสำคัญต่อการปฏิบัติงาน และ หลักฐานการผ่านการฝึกอบรม	นายวินัย นาเอก
๒	การพัฒนาทักษะพื้นฐานในการทำงานเป็นทีม	๒๐ นาที	การนำเสนอพร้อมรูปเล่มหรือ PowerPoint ที่ได้จากการพัฒนาตนเองผ่านระบบ E-Learning ของสำนักงาน ก.พ. เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	ความรู้ ความเข้าใจ ในหลักสูตร ความสามารถในการเข้าถึงและเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ที่จำเป็นและสำคัญต่อการปฏิบัติงาน และ หลักฐานการผ่านการฝึกอบรม	นายวินัย นาเอก
๓	การจัดกิจกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม	๒๐ นาที	การนำเสนอพร้อมรูปเล่มหรือ PowerPoint ที่ได้จากการพัฒนาตนเองผ่านระบบ E-Learning ของสำนักงาน ก.พ. เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	ความรู้ ความเข้าใจ ในหลักสูตร ความสามารถในการเข้าถึงและเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ที่จำเป็นและสำคัญต่อการปฏิบัติงาน และ หลักฐานการผ่านการฝึกอบรม	นายวินัย นาเอก

๖. การประเมินผลการเรียนรู้

- ๖.๑) หลักฐานการผ่านการฝึกอบรม และรูปเล่มหรือเอกสารที่นำเสนอเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้
- ๖.๒) ความรู้ ความเข้าใจ และการนำเสนอ

๗. การประเมินติดตามการนำไปใช้ประโยชน์

- ๗.๑) บทสรุปที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
- ๗.๒) การประเมินตนเองที่สามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

รายชื่อสมาชิกผู้เข้าร่วมชุมชนนักปฏิบัติ (CoP: Community of Practice)

เรื่อง การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

ชื่อ - สกุล	กลุ่ม/ ฝ่าย
นายตะวัน พรหมศิลา	กลุ่มพัฒนาสุขภาพสัตว์
นางสาวพัชรณภัก คงปาน	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอแม่สอด
นายโอกาส รอดโกมล	กลุ่มพัฒนาสุขภาพสัตว์
นางสาวอัจฉิมา ณ น่าน	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาการปศุสัตว์
นายถนอมศักดิ์ ตั้งวชิรฉัตร	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอเมืองตาก
นายเกรียงศักดิ์ โพธา	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอบ้านตาก
นายประกอบ ภูสุวรรณ	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอสสามเงา
นายพิจิตร มุสิกุล	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอวังเจ้า
นายสุชาติ บุญมาก	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอแม่สอด
นายมนัส วงศ์วรรณ	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอแม่ระมาด
นายอำนาจ หมีโชติ	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอท่าสองยาง
นายวิเชียร เกียรติมาลา	สำนักงานปศุสัตว์อำเภอพบพระ

แผนกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ครั้งที่ ๑

เรื่อง การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

วันที่

- วัตถุประสงค์**
- เพื่อให้สามารถทำงานเป็นทีม
 - เพื่อสร้างทีมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 - เพื่อให้มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาขณะทำงานเป็นทีมได้

- ขอบเขตเนื้อหา**
- กระบวนการในการสร้างทีม
 - การพัฒนาทักษะพื้นฐานในการทำงานเป็นทีม
 - การจัดกิจกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม

ขั้นตอนการพัฒนา

๑. จัดกิจกรรมประชุมชุมชนนักปฏิบัติสำหรับบุคลากรเป้าหมายตามแผนพัฒนาบุคลากร
๒. นำเสนอเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากการพัฒนาตนเองด้วยวิธี E-Learning
๓. ถอดบทเรียนเพื่อให้ได้บทสรุปของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากการพัฒนาตนเอง

วัสดุอุปกรณ์/สื่อที่ใช้ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

๑. รูปเล่มเอกสารสรุปผลการพัฒนาตนเองเป็นรายบุคคล
๒. PowerPoint การนำเสนอในภาพรวม
๓. เอกสารอื่น ๆ หรือตัวอย่างคำถามกรณีศึกษา (ถ้ามี)

ผลการจัดกิจกรรม

รายชื่อผู้เข้าร่วม

- | | |
|-------------------------------|----------------------------|
| ๑. นายตะวัน พรหมศิลา | นายสัตวแพทย์ชำนาญการ |
| ๒. นางสาวพัชรณภัค คงปาน | นายสัตวแพทย์ชำนาญการ |
| ๓. นายโอภาส รอดโกมล | สัตวแพทย์ชำนาญงาน |
| ๔. นางสาวอัจฉิมา ณ น่าน | เจ้าพนักงานสัตวบาลชำนาญงาน |
| ๕. นายถนอมศักดิ์ ตั้งวัชรฉัตร | ปศุสัตว์อำเภอเมืองตาก |
| ๖. นายเกรียงศักดิ์ โพรธา | ปศุสัตว์อำเภอบ้านตาก |
| ๗. นายประกอบ ภูสุวรรณ | ปศุสัตว์อำเภอสามเงา |
| ๘. นายพิจิตร มุสิกุล | ปศุสัตว์อำเภอวังเจ้า |
| ๙. นายสุชาติ บุญมาก | ปศุสัตว์อำเภอแม่สอด |
| ๑๐. นายมนัส วงศ์วรรณ | ปศุสัตว์อำเภอแม่ระมาด |
| ๑๑. นายอำนาจ หมี่โชติ | ปศุสัตว์อำเภอท่าสองยาง |
| ๑๒. นายวิเชียร เกียรติมาลา | ปศุสัตว์อำเภอพบพระ |

บันทึกผลการจัดกิจกรรม/ข้อเสนอแนะ

- กระบวนการในการสร้างทีม
- การพัฒนาทักษะพื้นฐานในการทำงานเป็นทีม
- การจัดกิจกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม

ลงชื่อ.....ผู้บันทึก

แผนปฏิบัติการชุมชนนักปฏิบัติ (CoP : Community of Practice)

หน่วยงาน : สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดตาก

๑. เรื่องที่แลกเปลี่ยน ความฉลาดทางอารมณ์
๒. วัตถุประสงค์
 - ๒.๑) เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น
 - ๒.๒) เพื่อให้สามารถจัดการอารมณ์ของตนเองและควบคุมตนเองได้ จูงใจตนเอง และใช้อารมณ์ให้เกิดประโยชน์
 - ๒.๓) เพื่อให้มีทักษะทางสังคม สามารถพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของคนในบริบทต่าง ๆ ของสังคมได้ดี
๓. จำนวนสมาชิก ๑๐ คน (รายชื่อพนักงานราชการตามแนบ)
๔. ช่วงเวลาการพัฒนา ๙ มกราคม ๒๕๖๒ - ๓๑ มกราคม ๒๕๖๒
๕. แผนกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ครั้งที่	ประเด็นเนื้อหาที่พัฒนา	ระยะเวลา (ชั่วโมง/นาที)	เทคนิค	การประเมินผลการเรียนรู้	วิทยากรผู้เชี่ยวชาญในหน่วยงาน
๑	ความหมายและความสำคัญของความฉลาดทางอารมณ์	๑๐ นาที	การนำเสนอพร้อมรูปเล่มหรือ PowerPoint ที่ได้จากการพัฒนาตนเองผ่านระบบ E-Learning ของสำนักงาน ก.พ. เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	ความรู้ ความเข้าใจ ในหลักสูตร ความสามารถในการเข้าถึงและเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ที่จำเป็นและสำคัญต่อการปฏิบัติงาน และ หลักฐานการผ่านการฝึกอบรม	นายธนดล วงศ์ครุฑ
๒	องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์	๑๐ นาที	การนำเสนอพร้อมรูปเล่มหรือ PowerPoint ที่ได้จากการพัฒนาตนเองผ่านระบบ E-Learning ของสำนักงาน ก.พ. เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	ความรู้ ความเข้าใจ ในหลักสูตร ความสามารถในการเข้าถึงและเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ที่จำเป็นและสำคัญต่อการปฏิบัติงาน และ หลักฐานการผ่านการฝึกอบรม	นายธนดล วงศ์ครุฑ
๓	การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์	๑๐ นาที	การนำเสนอพร้อมรูปเล่มหรือ PowerPoint ที่ได้จากการพัฒนาตนเองผ่านระบบ E-Learning ของสำนักงาน ก.พ. เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	ความรู้ ความเข้าใจ ในหลักสูตร ความสามารถในการเข้าถึงและเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ที่จำเป็นและสำคัญต่อการปฏิบัติงาน และ หลักฐานการผ่านการฝึกอบรม	นายธนดล วงศ์ครุฑ
๔	การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ในแนวพุทธ	๑๐ นาที	การนำเสนอพร้อมรูปเล่มหรือ PowerPoint ที่ได้จากการพัฒนาตนเองผ่านระบบ E-	ความรู้ ความเข้าใจ ในหลักสูตร ความสามารถในการเข้าถึงและเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ที่จำเป็น	นายธนดล วงศ์ครุฑ

			Learning ของ สำนักงาน ก.พ. เพื่อให้เกิดการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้	และสำคัญต่อการ ปฏิบัติงาน และ หลักฐานการผ่านการ ฝึกอบรม	
๕	การเกิดความรู้สึกต่อการพัฒนา ตนเองในด้านความฉลาดทาง อารมณ์	๑๐ นาที	การนำเสนอพร้อม รูปเล่มหรือ PowerPoint ที่ได้ จากการพัฒนา ตนเองผ่านระบบ E- Learning ของ สำนักงาน ก.พ. เพื่อให้เกิดการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้	ความรู้ ความเข้าใจ ใน หลักสูตร ความสามารถในการ เข้าถึงและเรียนรู้องค์ ความรู้ใหม่ ที่จำเป็น และสำคัญต่อการ ปฏิบัติงาน และ หลักฐานการผ่านการ ฝึกอบรม	นายชนตล วงศ์ครุฑ

๖. การประเมินผลการเรียนรู้

- ๖.๑) หลักฐานการผ่านการฝึกอบรม และรูปเล่มหรือเอกสารที่นำเสนอเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้
- ๖.๒) ความรู้ ความเข้าใจ และการนำเสนอ

๗. การประเมินติดตามการนำไปใช้ประโยชน์

- ๗.๑) บทสรุปที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
- ๗.๒) การประเมินตนเองที่สามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

แผนกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ครั้งที่ ๒

เรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์

วันที่

- วัตถุประสงค์**
- เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น
 - เพื่อให้สามารถจัดการอารมณ์ของตนเองและควบคุมตนเองได้ จูงใจตนเอง และใช้อารมณ์ให้เกิดประโยชน์
 - เพื่อให้มีทักษะทางสังคม สามารถพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของตนในบริบทต่าง ๆ ของสังคมได้ดี

- ขอบเขตเนื้อหา**
- ความหมายและความสำคัญของความฉลาดทางอารมณ์
 - องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์
 - การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์
 - การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ในแนวพุทธ
 - การเกิดความรู้สึกต่อการพัฒนาตนเองในด้านความฉลาดทางอารมณ์

- ขั้นตอนการพัฒนา**
๑. จัดกิจกรรมประชุมชุมชนนักปฏิบัติสำหรับบุคลากรเป้าหมายตามแผนพัฒนาบุคลากร
 ๒. นำเสนอเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากการพัฒนาตนเองด้วยวิธี E-Learning
 ๓. ถอดบทเรียนเพื่อให้ได้บทสรุปของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากการพัฒนาตนเอง

- วัสดุอุปกรณ์/สื่อที่ใช้ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้**
๑. รูปเล่มเอกสารสรุปผลการพัฒนาตนเองเป็นรายบุคคล
 ๒. PowerPoint การนำเสนอในภาพรวม
 ๓. เอกสารอื่น ๆ หรือตัวอย่างคำถามกรณีศึกษา (ถ้ามี)

ผลการจัดกิจกรรม

รายชื่อผู้เข้าร่วม

- | | |
|------------------------------|-------------------------------|
| ๑. นางสาวฐิติมา ทับประดิษฐ์ | เจ้าพนักงานธุรการ |
| ๒. นางประภาวีร์ ตาชนะ | พนักงานผู้ช่วยสัตวบาล |
| ๓. นายวิรัช รุ่งน้อย | เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์ |
| ๔. นางสาวเสาวลักษณ์ ไชยชาติ | นักจัดการงานทั่วไป |
| ๕. นายชัยวัฒน์ อนันตะศิริ | นักวิชาการสัตวบาล |
| ๖. นางสาวมุลินท์ สุวรรณโนภาส | นักวิชาการสัตวบาล |
| ๗. นายอนุสรณ์ วิทยา | เจ้าพนักงานสัตวบาล |
| ๘. นายโชคชัย กันทะจักร | นักวิชาการสัตวบาล |
| ๙. นายคุณรัตน์ คำเชื้อ | นักวิชาการสัตวบาล |
| ๑๐. นางสาวราตรี จันทวย | เจ้าพนักงานสัตวบาล |

บันทึกผลการจัดกิจกรรม/ข้อเสนอแนะ

- ความหมายและความสำคัญของความฉลาดทางอารมณ์
- องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์
- การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์
- การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ในแนวพุทธ
- การเกิดความรู้สึกต่อการพัฒนาตนเองในด้านความฉลาดทางอารมณ์

ลงชื่อ.....ผู้บันทึก



คู่มือฉบับ บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (กลุ่มยุทธศาสตร์ ๑) โทร./โทรสาร ๐-๕๕๕๑-๖๖๕๑

ที่ ตก ๐๐๐๘/ว ๑๘๗

วันที่ ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

เรื่อง การพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ รอบที่ ๑

เรียน หัวหน้ากลุ่ม/ฝ่าย และปลัดหัวอำเภอ (ที่เกี่ยวข้อง)

ตามหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ ตก ๐๐๐๘/ว ๙๔ ลงวันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๖๒ ให้ข้าราชการและพนักงานราชการกลุ่มเป้าหมายที่มีชื่อในแผนพัฒนาบุคลากร (IDP) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ รอบที่ ๑ เข้ารับการพัฒนาโดยวิธี e - Learning ของสำนักงาน ก.พ. ตามหลักสูตรที่กำหนดในโครงการพัฒนาบุคลากรโดยวิธีพัฒนาตนเอง (HRD : E-Learning ของสำนักงาน ก.พ.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ รอบที่ ๑ ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยสามารถสมัครและเข้ารับการพัฒนาระหว่างวันที่ ๙ มกราคม ๒๕๖๒ - ๓๑ มกราคม ๒๕๖๒ และสามารถพิมพ์ใบประกาศได้ตั้งแต่วันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ เป็นต้นไป และได้ขอให้บุคคลเป้าหมายรายงานผลที่ได้จากการพัฒนามานำเสนอพร้อมรูปเล่มเพื่อใช้ประกอบเป็นหลักฐานการติดตามประเมินผลด้วยนั้น

บัดนี้ ครบกำหนดการเข้ารับการพัฒนาตนเองตามโครงการ ฯ แล้ว จึงขอให้ท่านแจ้งข้าราชการและพนักงานราชการกลุ่มเป้าหมายที่มีชื่อในแผนพัฒนาบุคลากร (IDP) จัดทำเอกสารพร้อมแนบใบประกาศนียบัตรคนละ ๑ เล่ม ส่งสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และเข้าร่วมเวทีชุมชนนักปฏิบัติเพื่อเปลี่ยนเรียนรู้ สรุปผลการเรียนรู้ และประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ในวันประชุมข้อราชการประจำเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ (ณ ห้องประชุมสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ)

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการ

(นายอชวัน โกมลเสวิน)

นายสัตวแพทย์ชำนาญการพิเศษ รักษาราชการแทน
ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

นายธนตล วงศ์ครุฑ

ร่าง

นายธนตล วงศ์ครุฑ




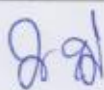
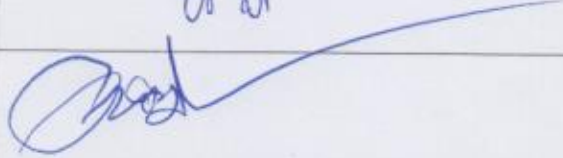
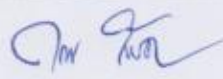
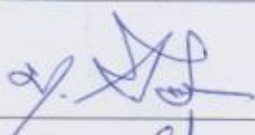
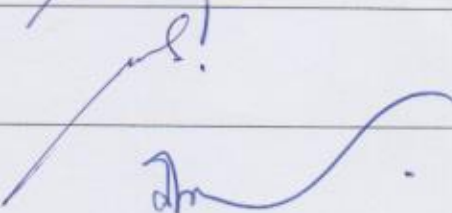


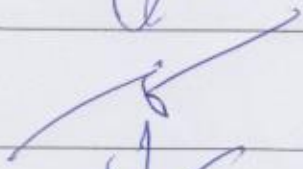

พิมพ์

๓

บัญชีลงชื่อสมาชิกผู้เข้าร่วมชุมชนนักปฏิบัติ (CoP: Community of Practice)

เรื่อง การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

เมื่อวันที่ ๒๕.๒.๒๕๖๒ เวลา ๐๘.๓๐ น.

ชื่อ - สกุล	ลายมือชื่อ
๑. นายตะวัน พรหมศิลา	
๒. นางสาวพัชรณภักดิ์ คงปาน	
๓. นายโอภาส รอดโกมล	
๔. นางสาวอัจฉิมา ณ น่าน	
๕. นายถนอมศักดิ์ ตั้งวีระฉัตร	
๖. นายเกรียงศักดิ์ โทธา	
๗. นายประกอบ ภูสุวรรณ	
๘. นายพิจิตร มุสิกุล	
๙. นายสุชาติ บุญมาก	
๑๐. นายมนัส วงศ์วรรณ	
๑๑. นายอำนาจ หนีโชติ	
๑๒. นายวิเชียร เกียรติมาลา	

แผนกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ครั้งที่ ๑

เรื่อง การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

วันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

- วัตถุประสงค์**
- เพื่อให้สามารถทำงานเป็นทีม
 - เพื่อสร้างทีมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 - เพื่อให้มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาขณะทำงานเป็นทีมได้

- ขอบเขตเนื้อหา**
- กระบวนการในการสร้างทีม
 - การพัฒนาทักษะพื้นฐานในการทำงานเป็นทีม
 - การจัดกิจกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม

ขั้นตอนการพัฒนา

๑. จัดกิจกรรมประชุมชุมชนนักปฏิบัติสำหรับบุคลากรเป้าหมายตามแผนพัฒนาบุคลากร
๒. นำเสนอเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากการพัฒนาตนเองด้วยวิธี E-Learning
๓. ถอดบทเรียนเพื่อให้ได้บทสรุปของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากการพัฒนาตนเอง

วัสดุอุปกรณ์/สื่อที่ใช้ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

๑. รูปเล่มเอกสารสรุปผลการพัฒนาตนเองเป็นรายบุคคล
๒. PowerPoint การนำเสนอในภาพรวม
๓. เอกสารอื่น ๆ หรือตัวอย่างคำถามกรณีศึกษา (ถ้ามี)

ผลการจัดกิจกรรม

รายชื่อผู้เข้าร่วม

- | | |
|-------------------------------|----------------------------|
| ๑. นายตะวัน พรมศิลา | นายสัตวแพทย์ชำนาญการ |
| ๒. นางสาวพัชรณภัค คงปาน | นายสัตวแพทย์ชำนาญการ |
| ๓. นายโอภาส รอดโกมล | สัตวแพทย์ชำนาญงาน |
| ๔. นางสาวอัจฉิมา ณ น่าน | เจ้าพนักงานสัตวบาลชำนาญงาน |
| ๕. นายถนอมศักดิ์ ตั้งวชิรฉัตร | ปศุสัตว์อำเภอเมืองตาก |
| ๖. นายเกรียงศักดิ์ โภธา | ปศุสัตว์อำเภอบ้านตาก |
| ๗. นายประกอบ ภูสุวรรณ | ปศุสัตว์อำเภอสามเงา |
| ๘. นายพิจิตร มุสิกุล | ปศุสัตว์อำเภอวังเจ้า |
| ๙. นายสุชาติ บุญมาก | ปศุสัตว์อำเภอแม่สอด |
| ๑๐. นายมนัส วงศ์วรรณ | ปศุสัตว์อำเภอแม่ระมาด |
| ๑๑. นายอำนาจ หมีโชติ | ปศุสัตว์อำเภอท่าสองยาง |
| ๑๒. นายวิเชียร เกียรติมาลา | ปศุสัตว์อำเภอพบพระ |

บันทึกผลการจัดกิจกรรม/ข้อเสนอแนะ

- กระบวนการในการสร้างทีม
- การพัฒนาทักษะพื้นฐานในการทำงานเป็นทีม
- การจัดกิจกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม

ลงชื่อ.....ผู้บันทึก

บันทึกสรุปบทเรียนจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เรื่อง การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

กิจกรรมครั้งที่ ๑ วันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

ชื่อผู้บันทึก นายธนตล วงศ์ครุฑ

ขอบเขตเนื้อหา

- กระบวนการในการสร้างทีม
- การพัฒนาทักษะพื้นฐานในการทำงานเป็นทีม
- การจัดกิจกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม

บันทึกสรุปบทเรียน

ความหมายของทีมงาน

เป็นการยากที่จะหาคำจำกัดความของคำว่าทีมงาน แต่จากการศึกษาพบว่า ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาทีมงานได้ให้คำจำกัดความของทีมงานไว้ดังนี้ “ ทีมงาน คือ กลุ่มของบุคคลผู้ซึ่งมีเป้าหมายร่วมกัน และต้องการที่จะทำงาน ร่วมกันจนสำเร็จ ” “ ทีมงาน คือ กลุ่มของบุคคลที่มีเป้าหมายร่วมกัน โดยใช้ความรู้ ความชำนาญ และทักษะของแต่ละคนดำเนินการให้งานบรรลุผล ” “ ทีมงาน คือ กลุ่มคนที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ร่วมกันสร้างและดำเนินการจนบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ”

“ ทีมงาน คือ กลุ่มของบุคคลที่มีความคิด ความสามารถ ผูกพันกัน ดำเนินการด้วยความเพียรพยายามสามัคคี จนบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน และมีผลงานมีคุณภาพอยู่ในระดับสูง ” โดยสรุปแล้ว ทีมงาน หมายถึง กลุ่มของบุคคลที่มีปฏิสัมพันธ์กัน มีความสนใจร่วมกัน มีทักษะหรือความสามารถที่เอื้ออำนวยซึ่งกันและกัน เพื่อการทำงานที่บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน และทุกคนต้องมีพันธะสัญญาในการทำงานร่วมกันให้บรรลุจุดมุ่งหมายนั้น

ดังนั้น การทำงานเป็นทีม คือ การที่สมาชิกในทีมแต่ละคนดำเนินการด้วย ความรู้ ความสามารถ และความพยายามร่วมกัน เพื่อให้ทีมบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ภายใต้การมีส่วนร่วมทางสติปัญญาของสมาชิกของทีม และผู้นำทีมจะต้องมีบทบาทที่หลากหลาย จึงจะทำให้ทีมบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กรอย่างยิ่ง เนื่องจากไม่เพียงแต่ทีมงานจะร่วมมือกันทำให้วัตถุประสงค์ของหน่วยงานบรรลุเป้าหมายเท่านั้น แต่ทีมงานยังเป็นองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศการทำงานของหน่วยงานนั้นอีกด้วย

หน่วยงานจึงมีความจำเป็นต้องสร้างทีมงานด้วยเหตุผลดังต่อไปนี้

- ๑) งานบางอย่างไม่สามารถทำสำเร็จด้วยคนเพียงคนเดียว
- ๒) หน่วยงานอาจมีงานเร่งด่วนที่ต้องการระดมบุคลากร เพื่อทำงานให้เสร็จทันเวลาที่กำหนด
- ๓) งานบางอย่างต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญจากหลายหน่วยงาน
- ๔) งานบางอย่างเป็นงานที่มีหลายหน่วยงานรับผิดชอบร่วมกัน ต้องการความร่วมมืออย่างจริงจังจากทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- ๕) งานบางอย่างต้องการความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อแสวงหาแนวทาง วิธีการและเป้าหมายใหม่ๆ
- ๖) หน่วยงานต้องการสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้น

ทัศนคติในการทำงานเป็นทีม ทัศนคติ คือ ความคิดเห็นของบุคคลที่มีต่อสิ่งของเหตุการณ์ บุคคลอื่น รวมทั้งสถานการณ์ต่างๆ โดยแบ่งเป็น ๓ ประเภท คือ

- ความพึงพอใจต่องานที่ได้รับมอบหมาย (Job Satisfaction) ความพึงพอใจต่องานที่ได้รับมอบหมาย หมายถึง ความรู้สึกทางบวกต่อปัจจัยต่าง ๆ ของงานนั้นๆ เช่น ลักษณะของงาน ค่าตอบแทนที่ได้รับ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ความท้าทายของงาน การเสริมสร้างทักษะ และประสบการณ์ เป็นต้น บุคคลที่มีทัศนคติในทางบวกต่องานที่ทำ ก็จะมี ความพึงพอใจมากต่องานที่ได้รับมอบหมาย ในทำนองเดียวกัน บุคคลที่มีทัศนคติในทางลบต่องาน ก็จะมี ความ

รู้สึกไม่พอใจต่องานที่ได้รับมอบหมาย และผลการปฏิบัติงานของ สมาชิกในทีมงานมีความสัมพันธ์โดยตรงกับความ
พึงพอใจต่องาน

- พันธะสัญญาในทีมงาน (Team Commitment) เป็นความรู้สึกที่บุคคลมีต่อทีมและงานที่ได้รับ
มอบหมายในทีม ทำให้เกิดความเสียสละ และอุทิศตนต่อภาระงานที่ได้รับมอบหมายในทีม ยอมทำงานหนักหรืองานที่
ยากลำบาก เพื่อให้เป้าหมายของทีมบรรลุผลสำเร็จตามที่ได้กำหนดไว้

- การมีส่วนร่วมในทีม (Involvement) การที่บุคคลได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของทีม และ
มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ ของทีมงาน ทำให้เขาเกิดความจงรักภักดีต่อภารกิจของทีม และยอมรับความคิดเห็น
ของสมาชิกคนอื่นๆ และเข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของทีมงาน

คุณลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ทีมงานทุกทีมไม่จำเป็นต้องประสบความสำเร็จเสมอไป ซึ่ง
ทีมงานที่ประสบความสำเร็จส่วนใหญ่จะประกอบด้วยคุณลักษณะ ดังต่อไปนี้

- มีเป้าหมายเดียวกัน (Common Goals) เหตุผลในการดำรงอยู่ของสมาชิกในทีมคือการมีเป้าหมาย
ของทีมร่วมกันอย่างชัดเจน トラบใดที่ยังคงมีทีมอยู่ トラบนั้นทีมต้องมีเป้าหมาย เดียวกัน ถึงแม้ว่าในระหว่าง
ดำเนินการอยู่อาจมีการเปลี่ยนแปลงเป้าหมายนั้น ผู้นำทีมจำเป็นที่จะต้องทำความเข้าใจกับสมาชิกในทีมทุกคน เพื่อให้
ทุกคนยังมุ่งไปยังเป้าหมายในทิศทางเดียวกัน หากเป้าหมายนั้นขาดความชัดเจน สมาชิกในทีมก็จะเกิดความเฉื่อยชา
หรือใช้ทีมงานเพื่อความสำเร็จในเป้าหมายส่วนตัวของตนเองเท่านั้น

- ภาวะผู้นำที่เหมาะสม (Appropriate Leadership) ทีมต้องการผู้นำ และสมาชิกต้องม
ีความสามารถที่จะเป็นผู้นำเมื่อถึงคราวจำเป็น ไม่ว่าทีมจะมีผู้นำอย่างเป็นทางการ หรือภาวะผู้นำที่เกิดจากการมี
ส่วนร่วมก็ตาม ทีมก็ต้องการผู้นำที่เต็มใจและกล้าเสี่ยง ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ย่อมมีความสามารถในการจูงใจทีมงาน
แม้ในสถานการณ์ที่ประสบความสำเร็จยากลำบากโดยผู้นำจะสามารถอธิบายเป้าหมายของทีมได้อย่างชัดเจน กระตุ้นทีมงาน
ให้หายจากความเฉื่อยชา ช่วยเพิ่มความเชื่อมั่น และการตระหนักในศักยภาพของตนเองของทีมงาน ผู้นำทีมงานต้อง
กระทำตนเสมือนที่เลี้ยงนักกีฬา (Coach) หรือผู้ที่คอยช่วยเหลืออำนวยความสะดวก (Facilitator) แก่สมาชิกของ
ทีมงาน มากกว่าจะเป็นผู้ออกคำสั่งหรือควบคุมงานเท่านั้น

- การทำงานร่วมกันและการมีส่วนร่วมของทีมงาน (Interaction and Involvement) ทีมงานที่มี
ประสิทธิภาพเกิดจากพลังร่วมที่เกิดขึ้นในทีม โดยทีมงานทุกคนคอยให้ความช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกันอย่าง
แข็งขัน

- ความภาคภูมิใจในตนเองของทีมงาน (Individual Self Esteem) เพื่อให้การทำงานร่วมกันเป็นทีม
เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ทีมงานทุกคน ต้องรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง ซึ่งในที่สุดความภาคภูมิใจในตนเองจะเป็นพลัง
ขับเคลื่อนทีมงานทุกคนให้พร้อมเผชิญกับความท้าทายใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น

- การติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผย (Open Communication) มีการสื่อสารระหว่างกันอย่างชัดเจน ไม่
ว่าจะโดยวาจา หรือเป็นลายลักษณ์อักษร มีการให้ข้อมูลย้อนกลับในการให้คำแนะนำแก่สมาชิกอื่นๆ ของทีมงาน และ
เพื่อแก้ไขความผิดพลาดในการสื่อสาร สมาชิกของทีมงานต้องการที่จะรู้สึกว่าพวกเขาสามารถสื่อสารได้อย่างเปิดเผย
โดยเฉพาะอย่างยิ่งต่อผู้นำของทีม ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันอย่างรวดเร็ว และมี
ประสิทธิภาพ

- การตัดสินใจร่วมกันของทีมงาน (Team Decisions) การสั่งการให้สมาชิกในทีมไปทำงานอย่าง
หนึ่งอย่างใดนั้น ไม่ใช่วิธีการที่จะส่งเสริมให้ผลการทำงานดีขึ้น และไม่ทำให้เกิดการจูงใจขึ้นในทีม หากมีการสร้างให้เกิด
การตัดสินใจร่วมกันของทีมงาน โดยให้สมาชิกในทีมเสนอ เหตุผลของแต่ละคนมาประกอบการตัดสินใจก็จะก่อให้เกิด
พลังร่วมในการตัดสินใจ ส่งผลให้การตัดสินใจนั้นเป็นไปอย่างรอบคอบและถ่วงถ้ และการทำงานนั้นก็จะมีความมีประสิทธิภาพ
สูงสุด

- กระบวนการของการปฏิบัติงาน (Process and Content) ความมุ่งมั่นของทีมงานใน ๒
ประเด็น ได้แก่ กระบวนการที่จะใช้ในการทำงานของแต่ละหน่วยงาน และการเชื่อมโยงระหว่างการทำงานของ

หน่วยงานต่างๆ เข้าด้วยกัน ซึ่งรวมถึงการให้ความสนใจถึงการประสานงานที่ตีระหว่างหน่วยงานต่างๆ การวางโครงสร้างการดำเนินงาน และการกระจายงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนกฎระเบียบในการทำงานร่วมกัน

- ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน (Mutual Trust) สมาชิกในทีมงานควรมีความเชื่อถือและไว้วางใจในความสามารถและ ความซื่อตรงของสมาชิกคนอื่นๆ ซึ่งความไว้วางใจต้องใช้เวลายาวนานกว่าจะสร้างให้เกิดขึ้นได้ ความไว้วางใจระหว่างหน่วยงานจะได้รับอิทธิพลจากวัฒนธรรมองค์กรนั้น ๆ และพฤติกรรมของผู้บริหารหน่วยงานนั้นๆ หน่วยงานใดที่ให้ความสำคัญแก่การสื่อสารที่เปิดเผย ความซื่อตรงของเจ้าหน้าที่ และการให้ความร่วมมือ จะสามารถกระตุ้นให้ทุกคนมีส่วนร่วม และมีอิสระในการทำงานอันจะทำให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรด้านความไว้วางใจและความเชื่อมั่นในสมาชิกของทีมงานภายในหน่วยงานนั้น

- ความเคารพต่อความแตกต่าง (Respect for Differences) สมาชิกในทีมงานต้องการมีความรู้สึก ว่าพวกเขามีสิทธิที่จะคิดเห็น แตกต่างจากบุคคลอื่น ผู้นำทีมจึงมีหน้าที่ในการสร้างขอบเขตความรับผิดชอบของสมาชิกแต่ละคน รวมถึงการสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีมที่รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของบุคคลอื่นในทีมงาน

- ยุติความขัดแย้งในเชิงสร้างสรรค์ (Constructive Conflict Resolution) ความขัดแย้งเป็นเรื่องปกติในการทำงานเป็นทีม และเมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้น ผู้นำทีมมีบทบาทสำคัญในการนำทีมงานให้พิจารณาดำเนินการ แก้ไขในเชิงสร้างสรรค์ โดยการสนทนาถึงความขัดแย้งและดำเนินการแก้ไขความขัดแย้งนั้นโดยเร็วทันที

สำรวจและวิเคราะห์สภาพของทีมงาน ก่อนที่ทีมจะเริ่มปฏิบัติงาน จะต้องมีการสำรวจและวิเคราะห์สภาพของทีมงาน ซึ่งสมาชิกของทีมงานจะร่วมกันวิเคราะห์สภาพของทีมงาน โดยใช้เวลาทำความเข้าใจซึ่งกันและกัน ทำความเข้าใจร่วมกันถึงวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของทีมงาน ตลอดจน ปัญหาหรืออุปสรรคที่จะต้องเผชิญกระบวนการในการสร้างทีม

กระบวนการในการสร้างทีม

การกำหนดเป้าหมายร่วมการกำหนดเป้าหมายร่วมของทีมงานเป็นส่วนสำคัญของกระบวนการในการสร้างทีม เนื่องจากคุณลักษณะของทีมงานที่ประสบความสำเร็จ คือ การมีเป้าหมายที่ชัดเจน ดังนั้น สมาชิกทุกคนต้องมีความเข้าใจและยอมรับเป้าหมายของทีมงาน สำหรับวิธีการกำหนดเป้าหมายของทีมงานที่นิยมทำกัน คือ การประชุมระดมสมอง สมาชิกของทีมงานให้ร่วมกันกำหนดเป้าหมายซึ่งจะทำให้สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วม และยังเป็น การตรวจสอบความเข้าใจตรงกันของทีมงานที่มีต่อเป้าหมายของทีมงาน

กระบวนการพัฒนาทีมงานเพื่อเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพและเพิ่มประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน จำเป็นจะต้องพิจารณาถึงองค์ประกอบ 4 ด้าน ที่มีผลต่อการพัฒนาทีมงานประกอบด้วย

- บุคคล (Individual) ได้แก่ การศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจ ความผูกพันที่มีต่องาน ทักษะ ความสามารถ และการมีส่วนร่วมของทีมงาน

- งาน (Task) ได้แก่ วัตถุประสงค์ การกำหนดเป้าหมายและกระบวนการทำงานที่เป็นระบบ

- ทีมงาน (Teamwork) ได้แก่ ภาวะผู้นำ บทบาท การสื่อสาร ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกทีมงาน การจูงใจ ความขัดแย้ง การวิเคราะห์ปัญหา การตัดสินใจ การประชุมของทีมงาน การประสาน ความร่วมมือ ความเป็นปึกแผ่นของทีมงาน ค่านิยม และการปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับ รวมถึงข้อตกลงต่าง ๆ ของทีมงาน

- องค์กรหรือหน่วยงาน (Organization) ได้แก่ โครงสร้างของหน่วยงาน บรรยากาศในการทำงาน การให้รางวัลตอบแทน การปฏิบัติตาม กฎ ระเบียบ หรือธรรมเนียมปฏิบัติ และการสนับสนุนให้มีการพัฒนาในด้านต่างๆ เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของหน่วยงานนั้นๆ จึงสามารถสรุปแนวทางในการพัฒนาทีมงานเป็นแผนภาพได้ดังนี้

หากหน่วยงานมีเป้าหมายในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ประสิทธิผลสูงสุด ข้าราชการจำเป็นที่จะต้องร่วมแรงร่วมใจทำงานเป็นทีมงานอย่างเหมาะสม รวมถึง ผู้บังคับบัญชาจะต้องสามารถสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพได้ ทั้งนี้ ข้าราชการจะต้องมีความเข้าใจถึงกระบวนการในการสร้างทีม อันประกอบด้วย สำรวจและวิเคราะห์สภาพของทีมงาน กำหนดเป้าหมาย ร่วมเข้าใจกระบวนการพัฒนาทีมงาน และการประเมินผลการสร้างทีม ซึ่งต้องคำนึงถึงองค์ประกอบ 4 ประการ ได้แก่ บุคคล งาน ทีมงาน และองค์กรหรือหน่วยงาน โดยจะต้องมียุทธศาสตร์ในการพัฒนาทีมงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นเกิดประสิทธิผลสูงสุด

สรุป

นอกจากนี้ ข้าราชการจะต้องพัฒนาทักษะพื้นฐานในการทำงานเป็นทีม อันได้แก่ ในการติดต่อสื่อสาร การปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น การเป็นผู้นำ การแก้ไขปัญหาและตัดสินใจ การขึ้นนำทีมงานและการบริหารความขัดแย้ง และหน่วยงานควรจัดให้มีกิจกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการตระหนักถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีม

บัญชีลงชื่อสมาชิกผู้เข้าร่วมชุมชนนักปฏิบัติ (CoP: Community of Practice)

เรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์

เมื่อวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ เวลา ๐๙.๓๐ น.

ชื่อ - สกุล	ลายมือชื่อ
๑. นางสาวฐิติมา ทับประดิษฐ์	ฐิติมา ทับประดิษฐ์
๒. นางประภาวีร์ ตาชนะ	ประภาวีร์ ตาชนะ
๓. นายวิรุยุทธ รุ่งน้อย	วิรุยุทธ รุ่งน้อย
๔. นางสาวเสาวลักษณ์ ไชยชาติ	เสาวลักษณ์ ไชยชาติ
๕. นายชัยวัฒน์ อนันตะศิริ	ชัยวัฒน์ อนันตะศิริ
๖. นางสาวมัจฉินท์ สุวรรณโนภาส	มัจฉินท์ สุวรรณโนภาส
๗. นายอนุสรณ์ วิทยา	อนุสรณ์ วิทยา
๘. นายโชคชัย กัณฑ์จักร	โชคชัย กัณฑ์จักร
๙. นายคุณรัตน์ คำเชื้อ	คุณรัตน์ คำเชื้อ
๑๐. นางสาวราตรี จันทวย	ราตรี จันทวย

แผนกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ครั้งที่ ๒

เรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์

วันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

วัตถุประสงค์

- เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น
- เพื่อให้สามารถจัดการอารมณ์ของตนเองและควบคุมตนเองได้ จูงใจตนเอง และใช้อารมณ์ให้เกิดประโยชน์
- เพื่อให้มีทักษะทางสังคม สามารถพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของคนในบริบทต่าง ๆ ของสังคมได้ดี

ขอบเขตเนื้อหา

- ความหมายและความสำคัญของความฉลาดทางอารมณ์
- องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์
- การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์
- การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ในแนวพุทธ
- การเกิดความรู้สึกต่อการพัฒนาตนเองในด้านความฉลาดทางอารมณ์

ขั้นตอนการพัฒนา

๑. จัดกิจกรรมประชุมชุมชนนักปฏิบัติสำหรับบุคลากรเป้าหมายตามแผนพัฒนาบุคลากร
๒. นำเสนอเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากการพัฒนาตนเองด้วยวิธี E-Learning
๓. ถอดบทเรียนเพื่อให้ได้บทสรุปของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากการพัฒนาตนเอง

วัสดุอุปกรณ์/สื่อที่ใช้ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

๑. รูปเล่มเอกสารสรุปผลการพัฒนาตนเองเป็นรายบุคคล
๒. PowerPoint การนำเสนอในภาพรวม
๓. เอกสารอื่น ๆ หรือตัวอย่างคำถามกรณีศึกษา (ถ้ามี)

ผลการจัดกิจกรรม

รายชื่อผู้เข้าร่วม

- | | |
|-------------------------------|-------------------------------|
| ๑. นางสาวฐิติมา ทับประดิษฐ์ | เจ้าพนักงานธุรการ |
| ๒. นางประภาวีร์ ตาชนะ | พนักงานผู้ช่วยสัตวบาล |
| ๓. นายวีรยุทธ รุ่งน้อย | เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์ |
| ๔. นางสาวเสาวลักษณ์ ไชยชาติ | นักจัดการงานทั่วไป |
| ๕. นายชัยวัฒน์ อนันตะศิริ | นักวิชาการสัตวบาล |
| ๖. นางสาวมูจลินท์ สุวรรณโนภาส | นักวิชาการสัตวบาล |
| ๗. นายอนุสรณ์ วิทยา | เจ้าพนักงานสัตวบาล |
| ๘. นายโชคชัย กันทะจักร | นักวิชาการสัตวบาล |
| ๙. นายคุณรัตน์ คำเชื้อ | นักวิชาการสัตวบาล |
| ๑๐. นางสาวราตรี จันทชัย | เจ้าพนักงานสัตวบาล |

บันทึกผลการจัดกิจกรรม/ข้อเสนอแนะ

- ความหมายและความสำคัญของความฉลาดทางอารมณ์
- องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์
- การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์
- การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ในแนวพุทธ
- การเกิดความรู้สึกต่อการพัฒนาตนเองในด้านความฉลาดทางอารมณ์

ลงชื่อ.....ผู้บันทึก

บันทึกสรุปบทเรียนจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

เรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์

กิจกรรมครั้งที่ ๒ วันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

ชื่อผู้บันทึก นายธนตล วงศ์ครุฑ

ขอบเขตเนื้อหา

- ความหมายและความสำคัญของความฉลาดทางอารมณ์
- องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์
- การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์
- การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ในแนวพุทธ
- การเกิดความรู้สึกต่อการพัฒนาตนเองในด้านความฉลาดทางอารมณ์

บันทึกสรุปบทเรียน

ความฉลาดทางอารมณ์คืออะไร

ความฉลาดทางอารมณ์หรือเขาว์อารมณ์ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Emotional Quotient หรือ EQ ซึ่งเป็นปัจจัยที่ได้รับความสนใจจากนักการศึกษาและนักจิตวิทยาอย่างมาก ใน ค.ศ. ๑๙๙๐ Peter Salovey และ John Mayer กล่าวถึงความฉลาดทางอารมณ์ว่าเป็นรูปแบบหนึ่งของความฉลาดทางสังคมที่ประกอบด้วย ความสามารถในการรู้อารมณ์และความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น สามารถแยกความแตกต่างของอารมณ์ที่เกิดขึ้นและใช้ข้อมูลนี้เป็นเครื่องชี้นำในการคิดและการทำสิ่งต่าง ๆ ต่อมา Daniel Goleman (ค.ศ.๑๙๙๕) ได้เขียนหนังสือเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) และกล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์ เป็นความฉลาดที่เกิดจากการประสานงานระหว่าง อารมณ์ (Emotional) กับเหตุผล (Rational) หรือการทำงานของจิตใจ (Heart) กับสมอง (Head) ประกอบด้วย ความสามารถในการควบคุมตนเอง การมีใจจดจ่อและความเพียร และสามารถจุดใจตนเอง สำหรับประเทศไทย กรมสุขภาพจิตได้ให้ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ว่า

อีคิว หมายถึง ความสามารถด้านต่างๆ ทางจิตใจ อารมณ์ และสังคมหลายด้าน เทอดศักดิ์ เดชคง ให้ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ว่า คือ ความสามารถของบุคคลในการนำไปสู่การเป็นคนดี มีคุณค่า และมีความสุข คำว่า เป็นคนดี รวมความหมายของความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ซึ่งก็คือความเมตตากรุณา ในแง่ของ พุทธศาสนา ส่วนนี้ก็คือ “ศีล” ก็คือข้อปฏิบัติเพื่อขัดเกลามนุษย์นั่นเอง มีคุณค่านั้นสอดคล้องกับการมีสติรู้ตัว (awareness) ส่วนการมีความสุข เกิดจากการมองโลก เพื่อหาความสุขใส่ตัวเมื่อเกิดความทุกข์ก็หาวิธีแก้ไข อันนี้ คล้ายกับการใช้ “ปัญญา” ความฉลาดทางอารมณ์ในความหมายนี้ จะเน้นที่ความพึงพอใจ โดยไม่ได้ไปจำกัดว่า จะต้องทำให้ได้เป็นผู้มียศถาบรรดาศักดิ์ มีชื่อเสียง หรือมีเงินทองมากมาย

จากความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ดังกล่าว สรุปได้ว่า ความฉลาดทางอารมณ์ คือ การที่บุคคลสามารถรับรู้และแสดงออกทางอารมณ์ได้เหมาะสมกับวัยและสังคม ซึ่งนำไปสู่การเป็นคนดี มีคุณค่า และมีความสุข

ความฉลาดทางอารมณ์ประกอบด้วย เก่ง ดี มีความสุข

เก่ง หมายถึง ความสามารถในการรู้จักตนเอง มีแรงจูงใจ สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาและ แสดงออกได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น ประกอบด้วยความสามารถ ต่อไปนี้

๑. รู้จักและมีแรงจูงใจในตนเอง
 - รู้ศักยภาพตนเอง
 - สร้างขวัญและกำลังใจให้ตนเองได้

- มีความมุ่งมั่นไปสู่เป้าหมาย

๒. ตัดสินและแก้ปัญหา

- รับรู้และเข้าใจปัญหา
- มีขั้นตอนในการแก้ปัญหา
- มีความยืดหยุ่น

๓. มีสัมพันธภาพกับผู้อื่น

- สร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น
- กล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม
- แสดงความเห็นที่ขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์

ดี หมายถึง ความสามารถในการควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเอง รู้จักเห็นใจ ผู้อื่นและมี
ความรับผิดชอบต่อส่วนรวม ประกอบด้วยความสามารถต่อไปนี้

๑. ควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเอง

- รู้อารมณ์และความต้องการของตนเอง
- ควบคุมอารมณ์และความต้องการได้
- แสดงออกอย่างเหมาะสม

๒. เห็นใจผู้อื่น

- ใส่ใจผู้อื่น
- เข้าใจและยอมรับผู้อื่น
- แสดงความเห็นใจอย่างเหมาะสม

๓. รับผิดชอบ

- รู้จักให้ / รู้จักรับ
- รับผิดชอบ/ให้อภัย
- เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมสุข หมายถึง ความสามารถในการดำเนินชีวิตอย่างเป็นสุข
ประกอบด้วย

๑. ภูมิใจในตนเอง

- เห็นคุณค่าตนเอง
- เชื่อมั่นใจตนเอง

๒. พึงพอใจในชีวิต

- มองโลกในแง่ดี
- มีอารมณ์ขัน
- พอใจในสิ่งที่ตนมีอยู่

๓. มีความสงบทางใจ

- มีกิจกรรมที่เสริมสร้างความสุข
- รู้จักผ่อนคลาย
- มีความสงบทางจิตใจ

EQ มีผลต่อเราอย่างไร

ความฉลาดทางอารมณ์มีประโยชน์ต่อชีวิตคนเราอย่างมากมายมหาศาล ซึ่งอาจแบ่งเป็น ๓ ด้าน คือ

- ประโยชน์ต่อตนเอง
- ประโยชน์ต่อความรักและครอบครัว
- ประโยชน์ต่อการทำงาน

ความฉลาดทางอารมณ์ หรือ EQ เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์ในปัจจุบัน คนที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงจะเป็นคนที่สามารถรับรู้ เข้าใจและจัดการกับความรู้สึกของตนเองได้ดี รวมทั้งเข้าใจความรู้สึกของคนอื่น จึงมักประสบความสำเร็จในการทำงาน มีความพึงพอใจในชีวิตสามารถสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ ออกมาได้เสมอตรงกันข้ามกับคน ที่ไม่สามารถควบคุมอารมณ์ได้ มักจะเต็มไปด้วยความขัดแย้งภายในจิตใจ พลอยทำให้ขาดสมาธิในการทำงาน และมีความคิดหมกมุ่น กังวลไม่ปลอดโปร่ง เกิดปัญหาเกี่ยวกับบุคคลรอบข้างได้ ดังนั้น การพัฒนาให้ประชาชนมีความฉลาดทางอารมณ์สูงจะมีประโยชน์ต่อตนเองและประเทศชาติต่อไป

๑. "รู้ตนเอง" : พื้นฐานที่สำคัญที่สุดของ Emotional Intelligence คือเราต้อง "รับรู้" ในภาวะอารมณ์ของตนเอง เหตุของมันคืออะไร แล้วเราจะแสดงหรือโต้ตอบสิ่งที่เป็นสาเหตุนั้นได้อย่างไร ผู้นำที่เก่งหลายคน (ลองสังเกตหัวหน้างานที่เป็นแบบอย่างดีๆ ในบริษัทตัวเองหรือบริษัทชื่อดัง) มักจะมีความสามารถในการ "รับรู้" ที่สูงมาก ทำให้สามารถจัดการกับสภาวะอารมณ์ที่เกิดขึ้นในแต่ละช่วงเวลา และหาทางจัดการหรือตอบโต้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. "รู้ผู้อื่น" : ยิ่ง "ผู้นำ" รู้ตนเองมากเท่าไร เขายังพัฒนาทักษะที่จะ "รับรู้ในภาวะอารมณ์ของผู้อื่น" มากขึ้นเท่านั้น

๓. "ฟังเป็น" : คนจำนวนมากชอบตกเรื่องการตอบโต้สิ่งเร้าที่เข้ามาในชีวิต ด้วยเหตุผลที่ว่าตัวเรามากคิดว่าตนมีความคิดและความรู้ที่ถูกต้อง "พูด" หรือ Action เสียมากกว่าการ "ฟังผู้อื่นอย่างเข้าใจ" ดังนั้น ผู้นำที่มี Emotional Intelligence สูงมักระวังตัวเสมอให้ตัวเองไม่ได้แค่ฟังเรื่องราวที่คนอื่นพูดในมุมมองของ Content หรือ Context เท่านั้น

๔. "รู้ถึงอารมณ์ของสภาพแวดล้อม" : ผู้นำที่ดีจะไม่รับรู้เรื่องราวเพียงแค่นคนแบบที่จะต้องมาสนทนากันต่อหน้าเท่านั้น แต่ต้องสามารถเลือก และรับรู้อารมณ์ และความรู้สึกของบรรยากาศในสถานที่ทำงานของคนในชีวิตประจำวันได้ มักมีหลายปัจจัยที่มีอิทธิพลต่ออารมณ์ที่เกิดและเปลี่ยนแปลงในที่ทำงานของทีมงานเรา บ้างก็เป็นความรู้สึกในแง่งาน บ้างก็เรื่องครอบครัวของทีมงาน บ้างก็เป็นข่าวลือต่างๆ ที่กระทบต่อความรู้สึกปลอดภัยของทีมงานจากการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ซึ่งจริงๆ สิ่งเหล่านี้คือเรื่องธรรมดาสามัญที่ต้องเกิดเมื่อองค์กรหมุนไปเรื่อยๆ

๕. "ความสามารถคาดการณ์ว่าผู้อื่นจะแสดงอารมณ์หรือกระทำการสิ่งใดออกมา พร้อมโต้ตอบได้อย่างเหมาะสม" : ผู้นำที่มี Emotional Intelligence ที่สูงจะสามารถคาดในสิ่งที่ผู้อื่นจะแสดงออกในแต่ละสถานการณ์ได้ โดยเฉพาะกรณีที่มีการโต้ตอบจากผู้อื่นจะสร้างความเสียหายให้เกิดขึ้น

ความฉลาดทางอารมณ์หรือ eq (emotional quotient หรือ emotional intelligence) ในภาษาไทยยังสามารถแปลความหมายได้อีกหลายชื่อ อาทิเช่น การบริหารอารมณ์ สติอารมณ์ อัจฉริยะทางอารมณ์ เซอร์อารมณ์ ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ ปรีชาเชิงอารมณ์ วุฒิกภาวะทางอารมณ์ ปัญญาทางอารมณ์ ซึ่งทั้งหมดนี้มาจากคำภาษาอังกฤษที่มีความหมายเดียวกัน

บทสรุป

ความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ มีจิตใจที่มั่นคง การมองโลกในแง่ดี รู้จักเห็นอกเห็นใจผู้อื่น รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีความมุ่งมั่นแน่วแน่ มีเหตุผล มีสติ สามารถควบคุมตนเอง มีความสามารถในการรับรู้ถึงความต้องการของคนอื่น และรู้จักมารยาททางสังคม เป็นต้น ความฉลาดทางอารมณ์ประกอบด้วยปัจจัยสำคัญ ๓ ประการได้แก่ ๑. ความดี ๒. ความเก่ง ๓. ความสุข ซึ่งแต่ละปัจจัยก็ให้ความหมายที่แตกต่างกันดังต่อไปนี้

ดี หมายถึง ความสามารถในการควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเอง รู้จักเห็นใจผู้อื่น และมีความรับผิดชอบต่อส่วนร่วม ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๑. ความสามารถในการควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเอง เช่น รู้อารมณ์และความต้องการของตนเอง ควบคุมอารมณ์และความต้องการได้ และแสดงออกอย่างเหมาะสม

๒. ความสามารถในการเห็นใจผู้อื่น อาทิ ใส่ใจผู้อื่น เข้าใจและยอมรับผู้อื่น และแสดงความเห็นใจอย่างเหมาะสม

๓. ความสามารถในการรับผิดชอบ คือ รู้จักการให้ รู้จักการรับ รู้จักรับผิดชอบ รู้จักให้อภัย และเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม

เก่ง หมายถึง ความสามารถในการรู้จักตนเอง มีแรงจูงใจ สามารถตัดสินใจ แก้ปัญหาและแสดงออกได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น ประกอบไปด้วย

๑. ความสามารถในการรู้จักและสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง นั่นคือ รู้ศักยภาพของตนเอง, สร้างขวัญและกำลังใจให้ตนเองได้ และมีความมุ่งมั่นที่จะไปให้ถึงเป้าหมาย

๒. ความสามารถในการตัดสินใจและแก้ปัญหา ได้แก่ รับรู้และเข้าใจปัญหา, มีขั้นตอนในการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม และมีความยืดหยุ่น

๓. ความสามารถในการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น เช่น รู้จักการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น, กล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม และแสดงความคิดเห็นที่ขัดแย้งได้อย่างสร้างสรรค์

และสุดท้ายก็คือ สุข หมายถึง ความสามารถในการดำเนินชีวิตอย่างเป็นสุข มีความภูมิใจในตนเอง พอใจในชีวิต และมีความสุขสงบทางใจ ประกอบไปด้วย

๑. ความภูมิใจในตนเอง คือ เห็นคุณค่าในตนเอง, เชื่อมั่นในตนเอง

๒. ความพึงพอใจในชีวิต อาทิ รู้จักมองโลกในแง่ดี, มีอารมณ์ขัน และพอใจในสิ่งที่ตนมีอยู่

๓. ความสงบทางใจ เช่น มีกิจกรรมที่เสริมสร้างความสุข, รู้จักผ่อนคลาย และมีความสงบทางจิตใจ