

TOGETHER
WE
WIN







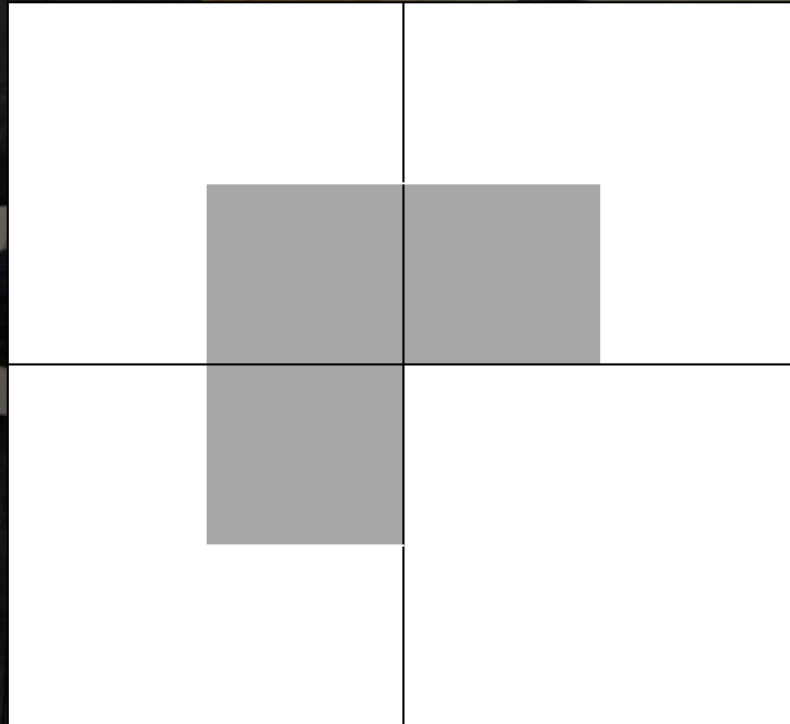


**RESET YOUR
MINDSET**

จตุรัสมหัศจรรย์

B

A



C

D

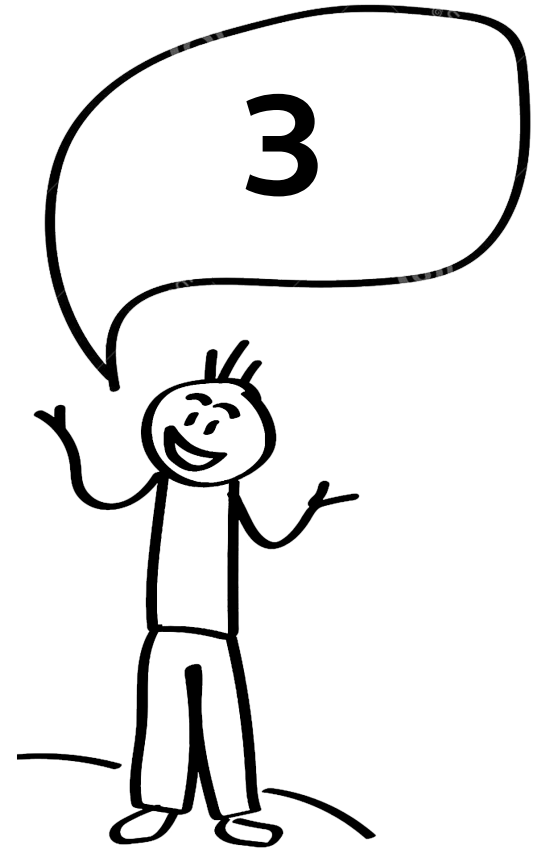
วาดภาพตามนี้

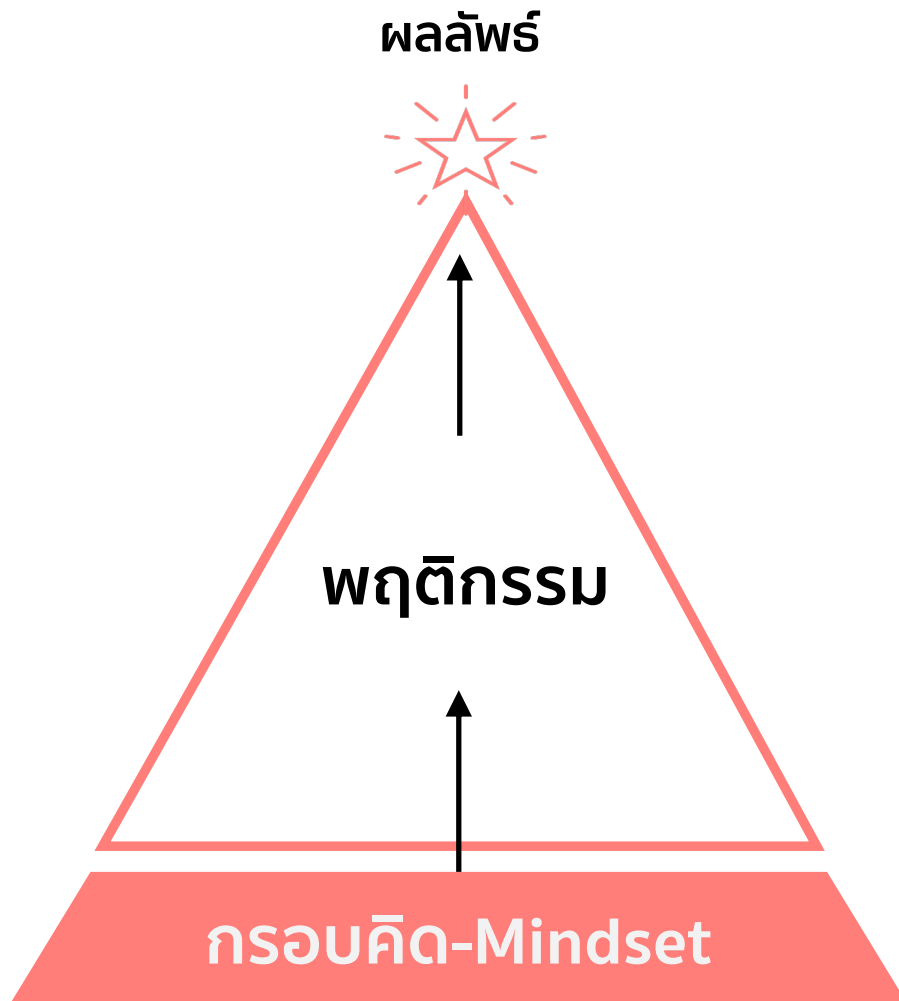
ใส่ A B C D ด้วย

แบ่งพื้นที่สี่เหลี่ยม
โดยจะยากขึ้นเรื่อย ๆ

4 ကံ့ၤ 3

4





Arbringer Mindset Model: Outward Mindset

กรอบคิดกับพฤติกรรม

ผลลัพธ์ที่เราได้จากการมอง
และแสดงออกนั้น

วิธีที่เราแสดงออก กับคน
ความท้าทาย ทางเลือก โอกาส อื่นๆ

วิธีที่เรามอง คน ความท้าทาย
ทางเลือก โอกาส อื่น ๆ



MINDSET เพื่อได้ใจทุกฝ่ายและเกิดผลสำเร็จร่วมกัน

(inside)

**Growth
Mindset**

(จุดเน้น)
มุ่งมองภายในตนเอง
(จับมองตัวเองอย่างไร)

(วัตถุประสงค์)
เพื่อเรียนรู้ และเติบโต

**Fixed
Mindset**

(outside)

**Outward
Mindset**

(จุดเน้น)
มุ่งมองภายนอก คนอื่น
(จับมองคนอื่นอย่างไร – ความสัมพันธ์ใน
การอยู่ร่วมกันเป็นอย่างไร)

(วัตถุประสงค์)
เพื่อการมีชีวิตอยู่ และการทำงานร่วมกัน
อย่างลงตัว

**Inward
Mindset**



MINDSET for 2x Collaboration

กรอบคิดเพื่อได้ใจทุกฝ่ายและเกิดผลสำเร็จร่วมกัน

พฤติกรรมที่แสดงออก

- Super – Competitive (No สบ - No แคร่)
- เชื่อว่าตนสามารถเรียนรู้และเติบโตได้ แต่อาจจะอยู่ทำให้คนอื่นลำบากใจ
- มุ่งมันมาก จึงละเอียดหรือไม่เห็นความสำคัญของคนรอบข้าง
- รู้ว่าตนเองต้องการอะไร แต่ไม่สังเกตเห็นถึงความต้องการของตนเองสร้างปัญหาให้คนอื่น

พฤติกรรมที่แสดงออก

- Arrogant (ฉันก็รักของฉัน)
- เชื่อว่าการพัฒนาของตนเองมีขีดจำกัด
- ไม่รู้ตัวว่าตนเองสร้างปัญหาให้คนรอบข้าง
- มีแนวโน้มวิตกกังวลกับความต้องการและปัญหาของตัวเอง
- ระแวงระวังต่อคำวิจารณ์ที่จะทำให้ตนรู้สึกไม่ดี
- ไม่เปิดใจ ไม่เปิดรับต่อคำวิจารณ์ของคนอื่น



พฤติกรรมที่แสดงออก

- Challenge (จะหนาวเหน็บเพียงไหนจะฝ่าไป)
- เชื่อว่าการพัฒนาของตนเติบโตได้อย่างไม่มีขีดจำกัด
- ให้ความสำคัญกับคนรอบข้างเสมอ
- ร่วมทุกข์ ร่วมสุข สนับสนุน นำพา พยายามไปสู่ความสำเร็จพร้อม ๆ กัน
- ไม่ทิ้งใครไว้เบื้องหลัง

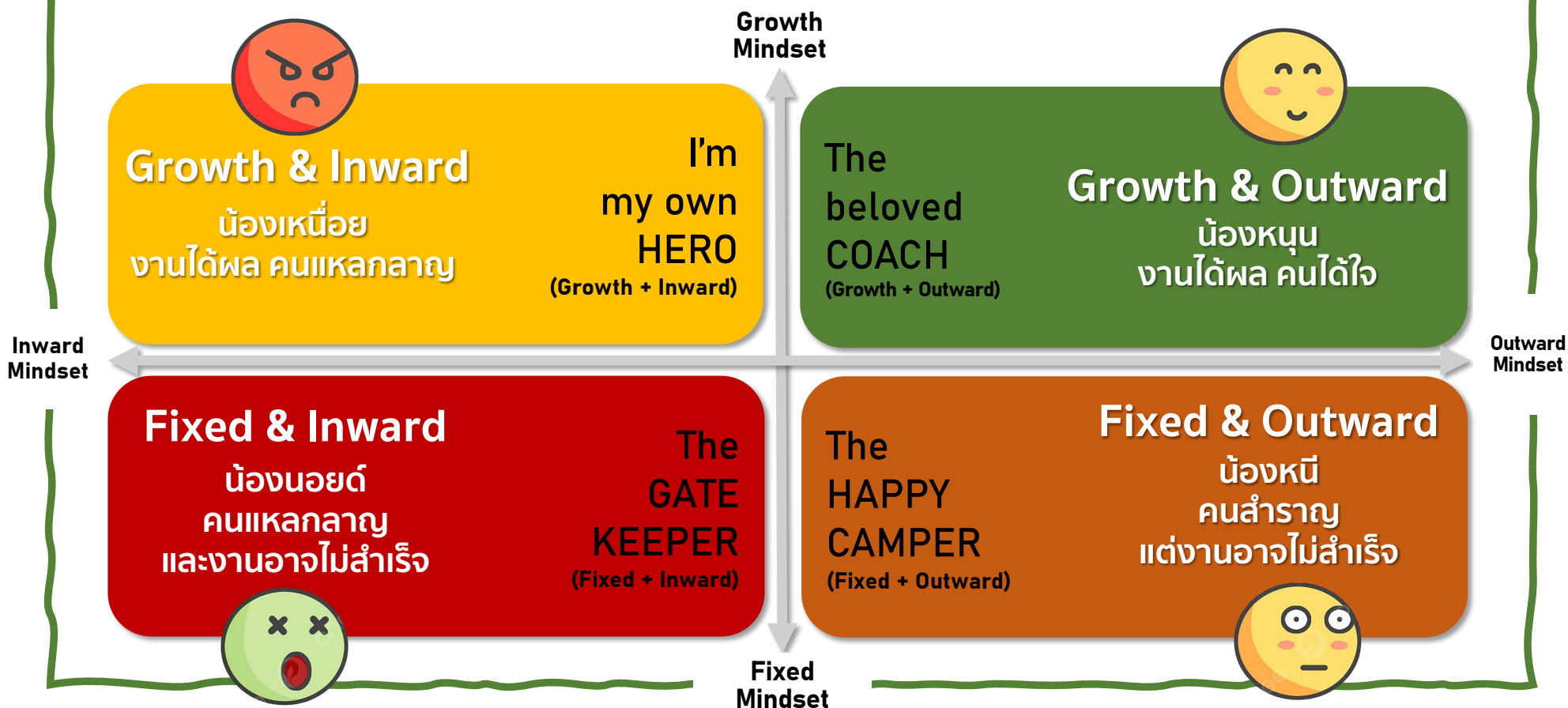
พฤติกรรมที่แสดงออก

- Unclear (กลับตัวไม่ได้ ให้ไปก็ไปไม่ถึง)
- เชื่อว่าการพัฒนาของตนเองมีขีดจำกัด
- ลอยตัวอยู่เหนือปัญหา
- รู้ว่าอะไรดี ชอบแนะนำ แต่ไม่ทำเอง
- มีแนวโน้มว่าจะหยุดเมื่อเจอปัญหา
- เข้าใจคนอื่น แต่เฉยๆ ไม่เข้าไปยุ่งในสถานการณ์



MINDSET for 2x Collaboration

กรอบคิดเพื่อได้ใจทุกฝ่ายและเกิดผลสำเร็จ
ร่วมกัน





Understand Self & Other

การเข้าใจตัวเองและผู้อื่น

DOMINANCE

มุ่งผลลัพธ์

ชัดเจน

ตรงประเด็น

เน้นผลลัพธ์

วินัย

วิชาการ

ข้อมูล

ขั้นตอนกระบวนการ

ความถูกต้อง

ลงรายละเอียด

CONSCIENTIOUS

INFLUENCE

สร้างสรรค์

ชีวิตชีวา

สร้างสรรค์

โน้มน้าว

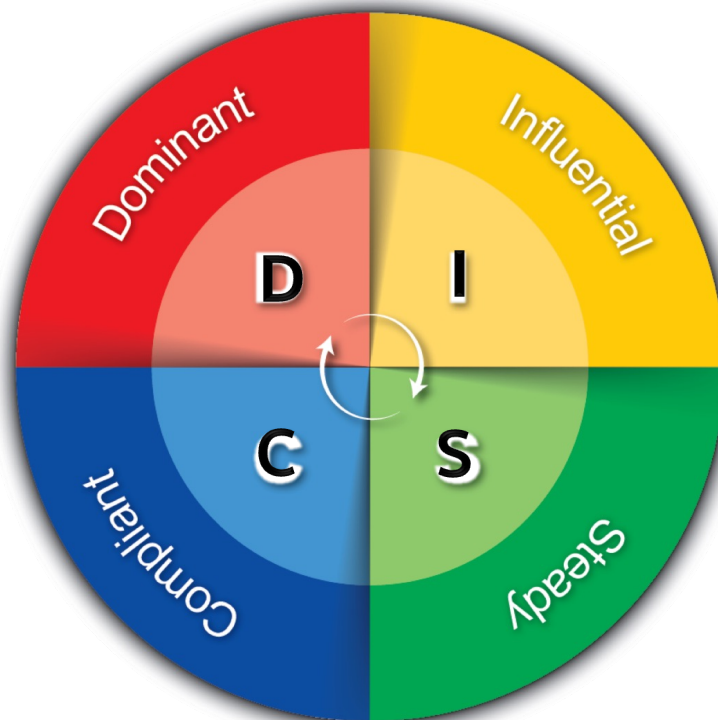
วางใจ

สนับสนุน

ช่วยเหลือ

ใจเย็น

STEADINESS



แรงจูงใจเบื้องต้น - ผลลัพธ์

จุดแข็ง - ได้ผลลัพธ์, แสดงความคิดริเริ่ม, รับผิดชอบดูแล, มีประสิทธิภาพ, กระตุ้นให้ผู้อื่นบรรลุเป้าหมาย, เคารพในกฎและสายการบังคับบัญชา

ข้อจำกัด - ถูกกล่าวหาว่าไม่ใส่ใจความรู้สึกผู้อื่น, ใช้อำนาจ, เย็นชา, ห่างเหิน, ไร้ความอดทน, เป็นเฉย

ชอบ - ความตรงไปตรงมา, เด็ดเดี่ยว, คนที่พูดตรงประเด็น, รักษาสัญญา, เอาชนะอุปสรรค

ไม่ชอบ - คนที่ไม่รักษาสัญญาหรือคนที่อาจทำให้กลุ่ม

ไม่บรรลุเป้าหมาย, พุดจาอ้อมค้อม, เสียเวลาโดยเปล่าประโยชน์, ทำทนายอำนาจของพวกเขา

เมื่อรู้สึกขุ่นเคืองใจ - พวกเขากระชับโครงสร้างให้แน่นหนาขึ้น
“ทำเถอะน่า!”

Thinking

Logic/System/Facts/Result

แรงจูงใจเบื้องต้น - วินัย

จุดแข็ง - หาข้อเท็จจริง, ชอบวิเคราะห์, สงบเย็นและมีเหตุผล, มีระบบระเบียบ, ชอบความถูกต้องแม่นยำ, มีความสม่ำเสมอ

ข้อจำกัด - ถูกกล่าวหาว่าเข้าเกินไปและใส่ใจรายละเอียดมากเกินไป, ใ้หน้าไร้ความรู้สึก, ไม่เคารพในเส้นตาย, ตัดสินใจไม่เด็ดขาด

ชอบ - คนที่รวบรวมข้อเท็จจริงมาแล้ว, การโต้เถียงอย่างมีเหตุผลและตรรกะ, ความสงบนิ่ง, การมีเวลาทำสิ่งต่างๆ ให้ถูกต้อง

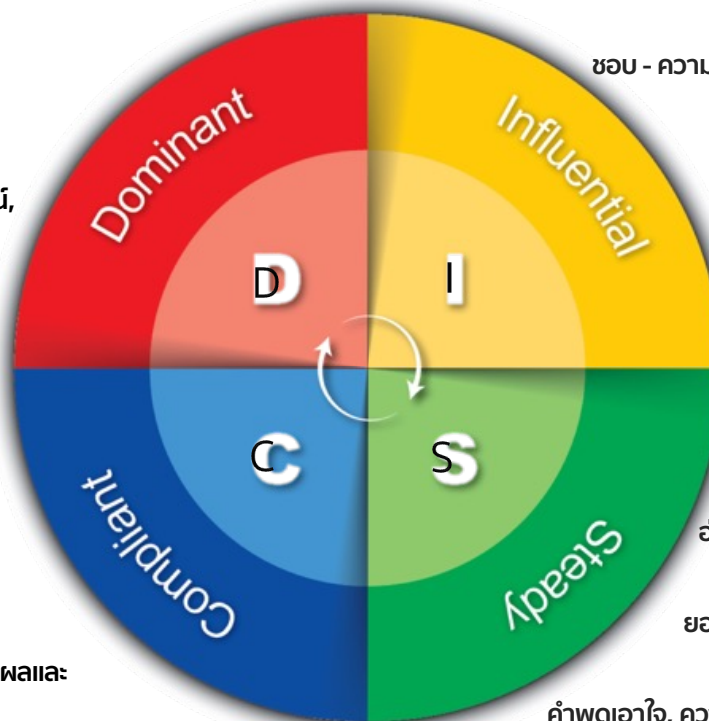
ไม่ชอบ - การถูกบีบให้ต้องทำอะไรแบบไม่รอบคอบ, การพูดจาเร็วแบบโฆษณาชวนเชื่อ และไม่มีหลักฐานรองรับ, การโต้เถียงแบบใช้อารมณ์ความรู้สึก

เมื่อรู้สึกขุ่นเคืองใจ- พวกเขาจะถามคำถามมากมายและมองหาวิธีแก้ปัญหา แบบมีตรรกะ
“ทำไมมันถูกต้อง!”

Big Picture

Openess

Intuition



Details

Reserved

Sensing

แรงจูงใจเบื้องต้น - ชีวิตชีวา

จุดแข็ง - สนุกสนาน, มีพลังงาน, มีความคิดใหม่ๆ, เข้าใจ, โน้มน้าวผู้อื่นได้, มองโลกในแง่ดี, เข้ากับคนอื่นได้ง่าย, ให้กำลังใจผู้อื่น

ข้อจำกัด - ถูกกล่าวหาว่าไม่ค่อยตามงาน, ทำงานลวก, หมดความสนใจอย่างรวดเร็ว, ไม่มีระบบระเบียบ

ชอบ - ความตื่นเต้น, ความสนุก, การมีส่วนร่วม, ความคิดและโครงการใหม่ๆ, ความท้าทาย, การทำงานกับคนอื่น

ไม่ชอบ - การถูกบีบให้สนใจรายละเอียด, พวกสมมุติแบบ, ความก้าวหน้าที่น่าเบื่อ, คนที่ไม่ “ตามให้ทัน” อย่างรวดเร็วหรือ

คนที่ถ่วงเวลาของพวกเขา
เมื่อรู้สึกขุ่นเคืองใจ - พวกเขาจะป้องกันตัวเองและตอบโต้

“ทำเลยดีกว่า!”

Feeling

Emotion/People

แรงจูงใจเบื้องต้น - ความไว้วางใจ

จุดแข็ง - นึกถึงผู้อื่น, ให้การสนับสนุนและเอาใจใส่, ซื่อสัตย์, อ่อนไหว, ลดปัญหาด้านความแตกต่าง, อดทน, เป็นผู้สอนที่ดีมาก

ข้อจำกัด - ถูกกล่าวหาว่าใจอ่อนเกินไป, ใช้เวลามากเกินไป, ยอมทนกับสิ่งที่ไม่ควรยอมทน, ปฏิเสธไม่เป็น, ไม่ค่อยพูดในที่ประชุม

ชอบ - การนึกถึงผู้อื่น, การร่วมมือกัน, การชมเชย, คำพูดเอาใจ, ความสนใจเป็นการส่วนตัว, การมีเวลาให้คิดว่าจะตอบสนองอย่างไร

ไม่ชอบ - การไม่นึกถึงผู้อื่น, ความแข็งกร้าว, ความกดดัน, การวิพากษ์วิจารณ์, การกล่าวหา, ความไม่อดทน

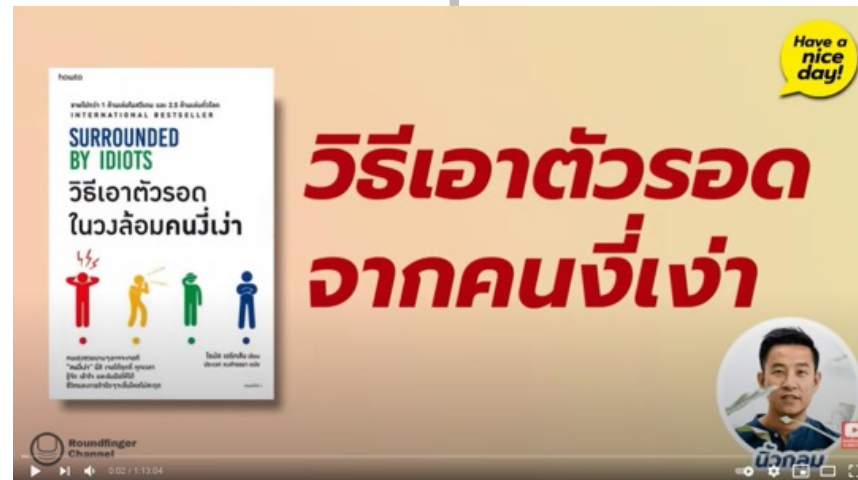
เมื่อรู้สึกขุ่นเคืองใจ - พวกเขาจะปิดตัวเองและถอนตัว
“เรามาทำมันด้วยกันเถอะ!”

DOMINANCE

มุ่งผลลัพธ์

INFLUENCE

สร้างสรรค์



<https://www.youtube.com/watch?v=4Fmok63BMmE>

ลงรายละเอียด

CONSCIENTIOUS



วิธีเอาตัวรอดใน
วงล้อมคนจี้เง้า

Surrounded by
Idiots

ใจเย็น

STEADINESS

XY Game



Game
Of
Trust
???



การให้และรับ FEEDBACK

กฎของการให้ Feedback

- ✓ คิดอย่างรอบคอบก่อนให้ฟีดแบ็ค เช่น ทำไมเราถึงต้องการให้ฟีดแบ็ค ใครจะได้ประโยชน์
- ✓ คุณกำลังพูดถึงพฤติกรรมของบุคคล มิใช่พูดถึงตัวบุคคล
- ✓ ตีเพื่อก่อใช้ I-Statement เช่นจากการสังเกตของพี่..., ผลลัพธ์ของที่พี่ประเมิน...
- ✓ ชื่นชมตีเพื่อก่อใช้ U-Statement เช่น คุณนำเสนอได้ชัดเจน กระชับ..., น้องวิเคราะห์...
- ✓ ปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างให้เกียรติ แต่ควรระลึกว่า “เขาอาจจะไม่เห็นด้วยและไม่ยอมรับ” ซึ่งอาจแสดง
ปฏิกิริยาต่อต้านก็ได้



ที่พฤติกรรม

สิ่งที่ไม่ใช่พฤติกรรม	พฤติกรรม
มีพลังล้มเหลว	ทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จก่อนกำหนด เต็มใจช่วยเหลือผู้อื่น
มีความรับผิดชอบ	ทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จล่วงหน้าตามเวลาที่กำหนดเสมอ
เรียบร้อย	เก็บรักษาอุปกรณ์และเอกสารต่างๆ ในสถานที่ที่เหมาะสม
เชื่อถือได้	รายงานให้ทราบถึงความผิดพลาดหรือความผิดของตนเอง
มีจิตสำนึกด้านความปลอดภัย	ปฏิบัติตามหน้าที่ตามมาตรการความปลอดภัยทั้งหมด
ทัศนคติดี	พยายามหาทางแก้ เมื่อเจอปัญหา
ขาดวุฒิภาวะ	เล่นมุกตลกกับเพื่อนร่วมงานระหว่างประชุม
ไม่ให้ความร่วมมือ	โต้เถียงผู้บังคับบัญชาเป็นประจำ ปฏิเสธคำขอร้องของสมาชิกในทีม ที่ต้องการความช่วยเหลือ
ทัศนคติไม่ดี	ปฏิเสธงานที่เกินความสามารถของตนเองเสมอ
ทำงานขี้	งานที่ส่งมามีข้อผิดพลาดหลายจุด



รับของขวัญอย่างไร

1. เต็มใจรับ – ขอบคุณ

2. เปิดกล่อง – เปิดใจ

3. ถามตัวเอง

“ฉันเรียนรู้อะไรจากกล่องของขวัญนี้”

“ฉันทำอะไรได้เพื่อให้ดีกว่านี้”

4. บอกตัวเอง – “ฉันจะทำเดี๋ยวนี”

การให้ฟีดแบคอย่างสร้างสรรค์

Constructive Feedback

BEER Model

Behavior – พฤติกรรม (ผลงาน)

Effect – ผลกระทบ

Expectation – ความคาดหวัง

Recap & Review – สรุปและทวน

ตีเพื่อก่อ
Development Feedback

ชื่นชมขอบคุณ
Encourage Feedback



ตัวอย่าง:

Development Feedback (ตีเพื่อก่อ)

B : เมื่อเข้าพี่สังเกตเห็นว่า น้องมาทำสาย 30 นาที

E : ทำให้เพื่อนทั้งทีมรอประชุม

E : พี่ขอให้พรงนี้มาตรงเวลา 8.30

R : แล้วเริ่มทำงานเลยนะครับ

Behavior – พฤติกรรม (ผลงาน)

Effect – ผลกระทบ

Expectation – ความคาดหวัง

Recap & Review – สรุปและทวน



ตัวอย่าง:

Encourage Feedback (ชื่นชม)

B : เมื่อเช้าพี่สังเกตเห็นว่า น้องมาทำงานตรงเวลา

E : ทำให้ทีมเริ่มประชุมได้ตรงเวลา

E : พี่หวังว่าจะรักษาความตรงต่อเวลาแบบนี้ต่อไป

R : ขอบคุณครับ

Behavior – พฤติกรรม (ผลงาน)

Effect – ผลกระทบ

Expectation – ความคาดหวัง

Recap & Review – สรุปและทวน



ตัวอย่าง: (ตีเพื่อก่อ) Development Feedback

Behavior – พฤติกรรม (ผลงาน)

Effect – ผลกระทบ

Expectation – ความคาดหวัง

Recap & Review – สรุปและทวน

B : เมื่อเช้าพี่สังเกตเห็นว่า น้องมาทำสาย 30 นาที

E : ทำให้เพื่อนทั้งทีมรอประชุม

E : พี่ขอให้พรงนี้มาตรงเวลา 8.30

R : แล้วเริ่มทำงานเลยนะครับ



ตัวอย่าง: (ชื่นชม) Encourage Feedback

Behavior – พฤติกรรม (ผลงาน)

Effect – ผลกระทบ

Expectation – ความคาดหวัง

Recap & Review – สรุปและทวน

B : เมื่อเช้าพี่สังเกตเห็นว่า น้องมาทำงานตรงเวลา

E : ทำให้ทีมเริ่มประชุมได้ตรงเวลา

E : พี่หวังว่าจะรักษาความตรงต่อเวลาแบบนี้ต่อไป

R : ขอบคุณครับ

ตัวอย่าง:

Development Feedback (ตีเพื่อก่อ)

Behavior – พฤติกรรม (ผลงาน)

Effect – ผลกระทบ

Expectation – ความคาดหวัง

Recap & Review – สรุปและทวน

B : พี่ได้รับรายงานที่ส่งมาแล้ว ตรวจสอบพบข้อมูลขาดไป 2 จุด

E : ส่งผลให้พี่ทำรายงานส่งแผนกอื่นล่าช้า

E : พี่ขอช่วยเติมส่วนที่ขาดไป

R : และส่งกลับมาให้ภายในวันนี้ ขอบคุณครับ



ตัวอย่าง:

Development Feedback (ชื่นชม)

B : พี่ได้รับรายงานที่ส่งมาแล้ว ข้อมูลครบถ้วน ถูกต้อง

E : ทำให้พี่ทำรายงานส่งแผนกอื่นได้ทันที

E : พี่เชื่อว่าจะได้รับงานแบบนี้เสมอๆ

R : ขอบคุณที่ช่วยทำให้พี่ทำงานสะดวกมากขึ้นครับ

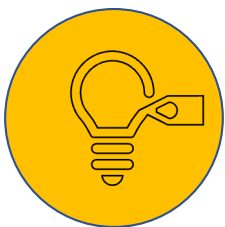
Behavior – พฤติกรรม (ผลงาน)

Effect – ผลกระทบ

Expectation – ความคาดหวัง

Recap & Review – สรุปและทวน





แบบฝึกหัด: ฝึกเขียน Feedback

ใช้เวลา 3 นาที: เขียน Development Feedback (ติเพื่อก่อ) เป็นบทสนทนา

“

_____”

ใช้เวลา 3 นาที: เขียน Encourage Feedback (ชื่นชม) เป็นบทสนทนา

“

_____”



การสร้าง บรรยากาศที่ดี ในที่ทำงาน

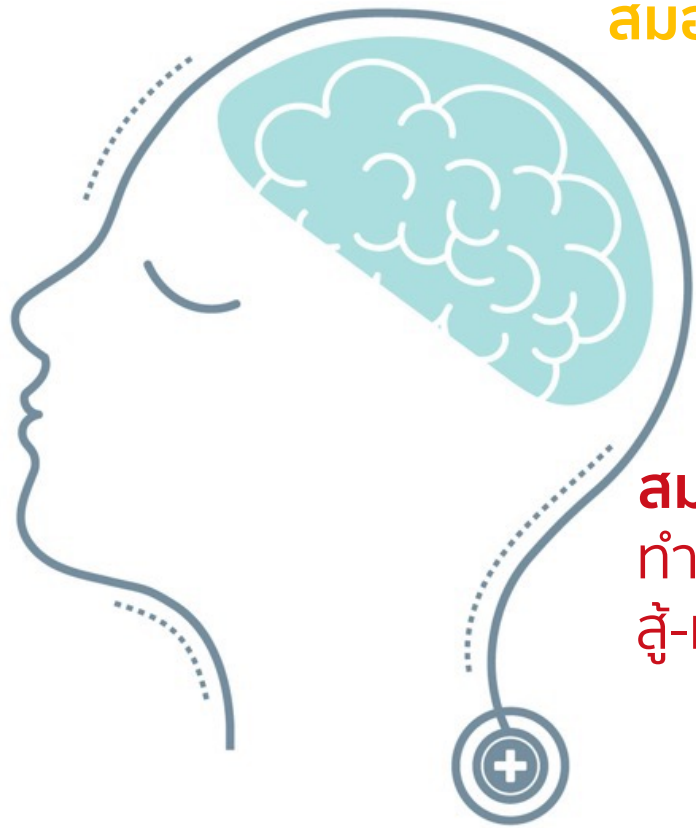


ชื่นชม

ขอบคุณ

ขอโทษ

การทำงานของสมอง vs การสื่อสาร



สมองส่วนความคิด/จินตนาการ [Visual Brain]

ทำงานด้วยคำถามดีๆ
ความคิดสร้างสรรค์

สมองส่วนความรู้สึก [Emotional Brain]

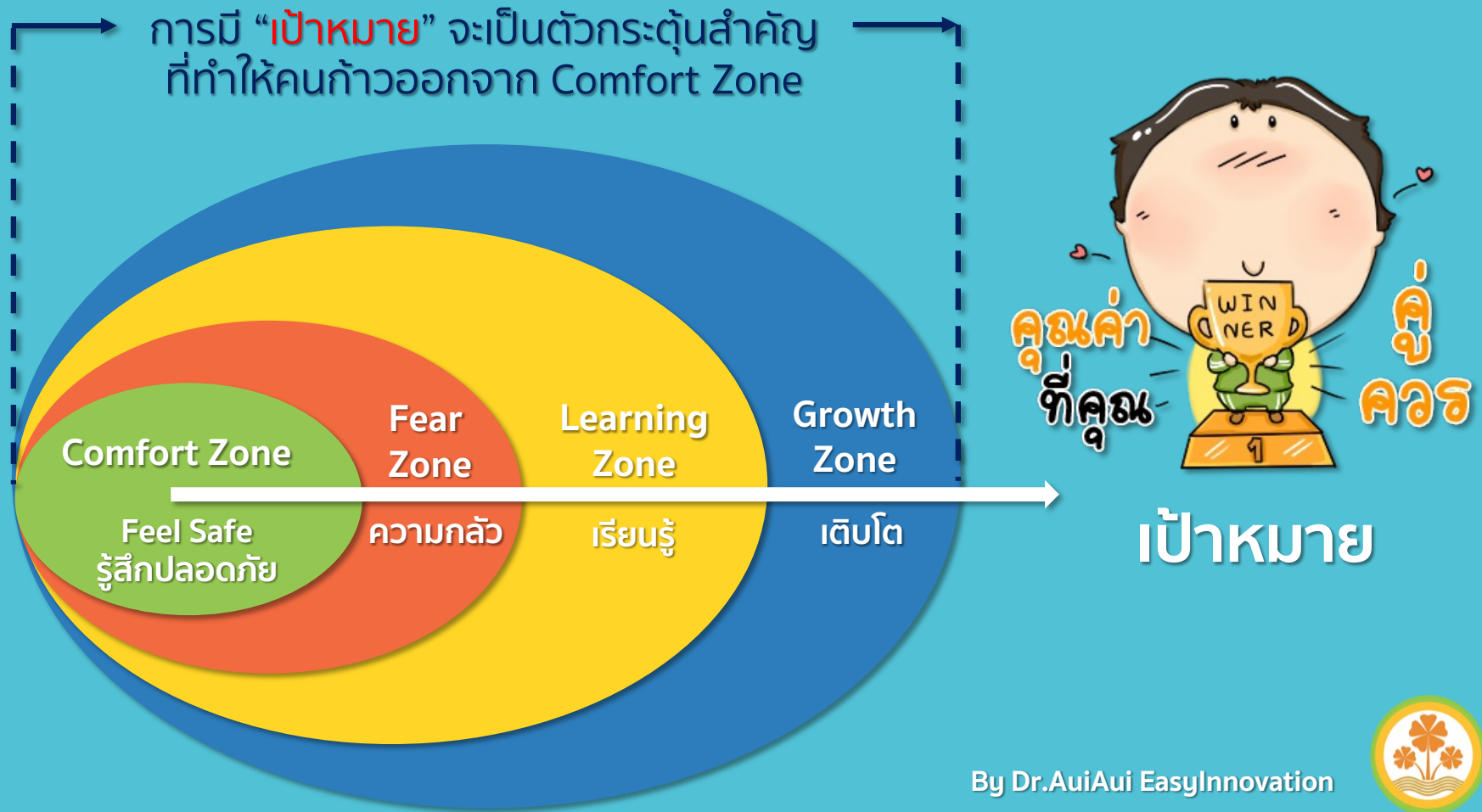
ทำงานด้วยโทนเสียง
ปลอดภัย/คุกคาม

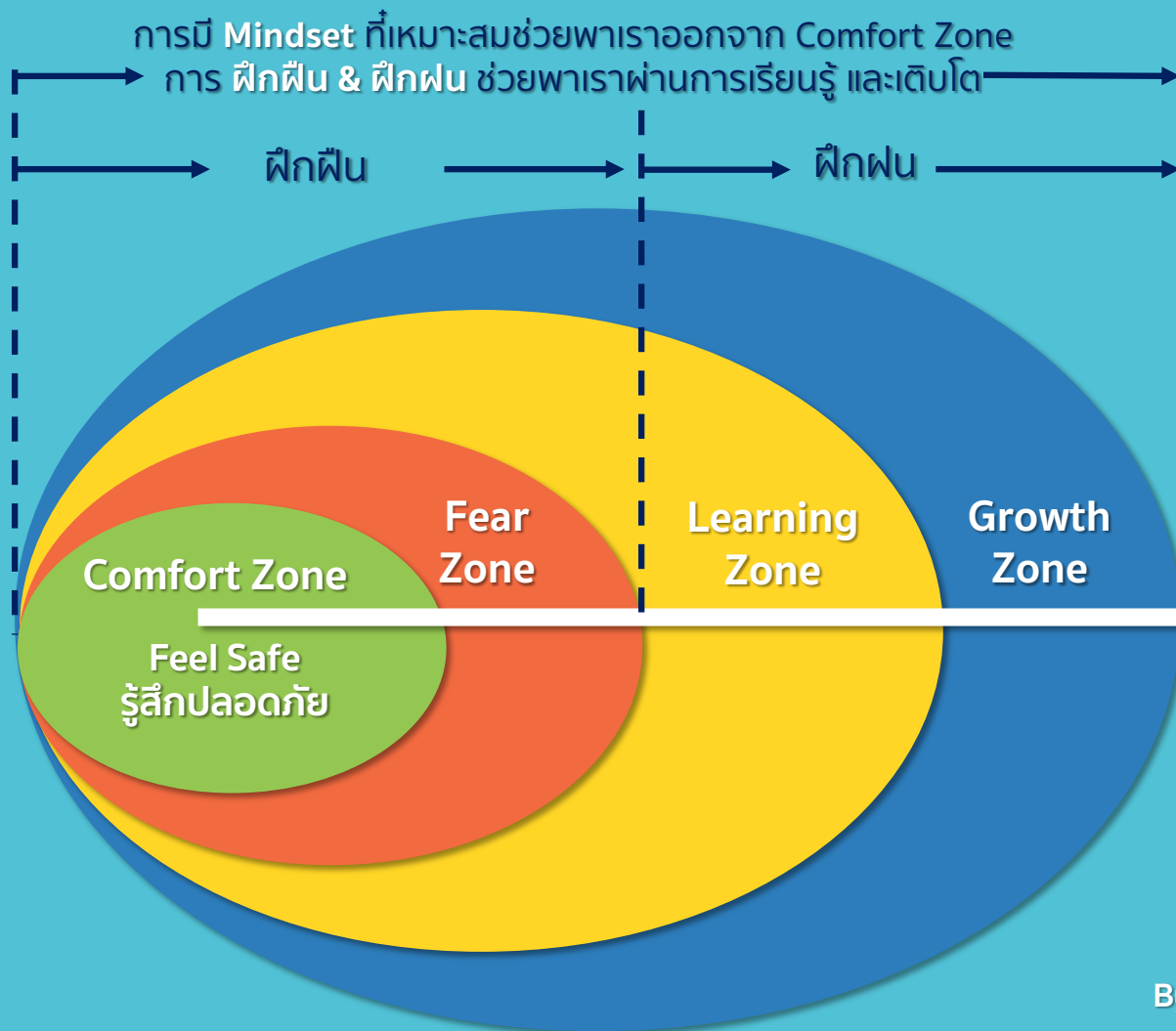
สมองส่วนสัญชาตญาณ [Survival Brain]

ทำงานอัตโนมัติ
สู้-หนี-แกล้งตาย



การเรียนรู้ของบุคคล





Success
ประสบความสำเร็จ
เป้าหมาย



สรุปการเรียนรู้



- รู้สึกอย่างไร
- ได้เรียนรู้อะไรบ้าง
- จะนำไปใช้อย่างไร

วิสัยทัศน์

มุ่งสู่การเป็นบริษัทชั้นนำในด้านบริหารจัดการ
กิจกรรมทางการตลาด และห่วงโซ่อุปทาน ในธุรกิจอุปกรณ์ยานยนต์
และสินค้าวัสดุอุตสาหกรรม ด้วยการสร้างมูลค่าเพิ่ม ให้กับลูกค้า
และคู่ค้า เพื่อสร้างการเจริญเติบโตของผลกำไรอย่างยั่งยืน
เพื่อประโยชน์แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด

CORE VALUES

I Integrity

มีศักดิ์ศรีและจริยธรรม

A Attitude

มีทัศนคติเชิงบวก

S Synergy

ผนึกพลังร่วมกัน

P Performance

มุ่งเน้นผลงาน

I Innovation

พัฒนานวัตกรรม

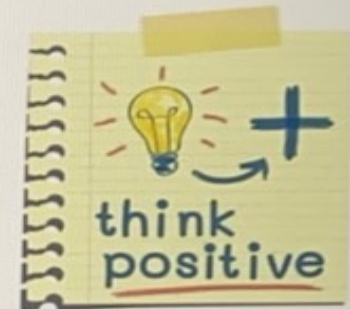
R Respect

เคารพในปัจเจกบุคคล

E Entrepreneur

เป็นผู้ประกอบการ

I-A-S-P-I-R-E



With Customers' Delight
Employees' Delight and Suppliers' Delight

I-A-S-P-I-R-E

