

เลขที่.....

แบบรายงานการเข้าร่วมประชุม/ อบรม/สัมมนา/ ศึกษาดูงาน

☐ รายบุคคล
 ☒ กลุ่มบุคคล

ชื่อ - นามสกุล : นางอรุณรัตน์ พุกพญา	ตำแหน่ง : ผู้ปฏิบัติงานทั่วไปชำนาญงาน
สังกัดฝ่าย / ส่วนงาน : ฝ่ายบริการทรัพยากรสารสนเทศ	
ชื่อ - นามสกุล : นายสามารถ พุกพญา	ตำแหน่ง : ผู้ปฏิบัติงานทั่วไปชำนาญงาน
สังกัดฝ่าย / ส่วนงาน : ฝ่ายบริการทรัพยากรสารสนเทศ	
ชื่อ - นามสกุล : นางสาวนัยรัตน์ เรืองวชิรารัตน์	ตำแหน่ง : ผู้ปฏิบัติงานทั่วไป
สังกัดฝ่าย / ส่วนงาน : ฝ่ายบริการทรัพยากรสารสนเทศ	
ชื่อ - นามสกุล : นางบงกชรัตน์ อุดสัย	ตำแหน่ง : ผู้ปฏิบัติงานทั่วไปชำนาญงาน
สังกัดฝ่าย / ส่วนงาน : ฝ่ายบริการทรัพยากรสารสนเทศ	
ชื่อ - นามสกุล : นายสุรพงษ์ พิมพ์โคตร	ตำแหน่ง : ผู้ปฏิบัติงานทั่วไปชำนาญงาน
สังกัดฝ่าย / ส่วนงาน : ฝ่ายบริการทรัพยากรสารสนเทศ	
ชื่อหลักสูตร	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ SWU IN HOUSE TRAINING หัวข้อ “เปิดใจ เปิดความคิด ชีวิตบวกด้วย Growth Mindset”
วัน/เดือน/ปี	23 มิถุนายน 2568
สถานที่จัด	ณ ห้อง 801 ชั้น 8 อาคารเรียนรวม (Learning Tower) มศว ประสานมิตร
หน่วยงานผู้จัด	ส่วนทรัพยากรบุคคล สำนักงานอธิการบดี
ค่าใช้จ่าย	☒ ไม่มี ☐ มี จำนวน บาท เบิกจ่ายจากงบประมาณ ☐ แผ่นดิน ☐ เงินรายได้ ☐ งบอื่นๆ (ระบุ)
ใบเกียรติบัตร/ วุฒิบัตร	☐ ได้รับ ☐ ไม่ได้รับ เนื่องจาก..... ☒ ไม่มี
สรุปสาระสำคัญ การอบรมเชิงปฏิบัติการ หัวข้อ “เปิดใจ เปิดความคิด ชีวิตบวกด้วย Growth Mindset” ในวันที่ 23 มิถุนายน 2568 วิทยากร โดย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรกรณ์ สุปินานนท์ และอาจารย์วิวิธ วัฒนทรัพย์ สรุปเนื้อหาสาระดังนี้ Growth Mindset หรือกรอบความคิดแบบเติบโต คือ แนวคิดที่เชื่อว่าความสามารถและสติปัญญาของคนเราสามารถพัฒนาได้ผ่านการเรียนรู้และการฝึกฝน คนที่มี Growth Mindset จะมองว่าอุปสรรคเป็นโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตัวเอง ไม่ย่อท้อต่อความล้มเหลว และเชื่อมั่นว่าความพยายามจะนำไปสู่ความสำเร็จ ในการอบรมเชิงปฏิบัติการครั้งนี้ วิทยากรได้ให้ผู้เข้าร่วมอบรมทั้งหมดทำกิจกรรมกลุ่มดังต่อไปนี้ 1. กิจกรรมนับเลข โดยกำหนดให้นับถึง หมายเลข 76 แบบไม่เรียงคน และไม่ซ้ำกัน ซึ่งในการปฏิบัติจริงมีอุปสรรคและปัญหาจนไม่สามารถนับได้สำเร็จ จากการทำกิจกรรมนี้ได้รับองค์ความรู้ ดังนี้ 1.1 Empower ซึ่งกันและกัน คือ การให้อำนาจและความรับผิดชอบในการตัดสินใจของแต่ละคน เมื่อบุคลากรใดได้รับการให้อำนาจในการตัดสินใจ บุคลากรนั้นจะพยายามใช้ความรู้และความเข้าใจที่ตนมีอยู่เกี่ยวกับเรื่องงานนั้น ๆ ในการตัดสินใจอย่างมีคุณภาพมากที่สุด	

1.2 การวางแผน จากปัญหาและอุปสรรคที่พบทำให้ต้องมีการวางแผนก่อนเพื่อให้การนับสามารถดำเนินการต่อได้

1.3 การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

1.4 ไม่ยอมแพ้

การควบคุมพฤติกรรม อารมณ์ และการเรียนรู้ โดยทั่วไปจะแบ่งสมองเป็น 3 ส่วนหลักๆ คือ สมองส่วนหน้า (ควบคุมความคิดและการตัดสินใจ), สมองส่วนกลาง (ควบคุมอารมณ์และความรู้สึก), และสมองส่วนท้าย (ควบคุมสัญชาตญาณและปฏิกิริยาตอบสนอง) อย่างไรก็ตาม การมี Growth Mindset หรือกรอบความคิดแบบเติบโต นั้น เกี่ยวข้องกับการเชื่อว่าความสามารถสามารถพัฒนาได้ผ่านความพยายามและการเรียนรู้ ซึ่งเป็นแนวคิดที่เน้นการพัฒนาสมองส่วนหน้าให้แข็งแกร่งในการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา

2. การประเมินพฤติกรรมตนเอง ด้วยเครื่องมือ สัตว์ 4 ทิศ

โดยให้ทุกคนการทำแบบทดสอบพฤติกรรมตนเอง โดยใช้เครื่องมือ สัตว์ 4 ทิศ ซึ่งช่วยให้เข้าใจตนเองและผู้อื่นมากขึ้น ปรับการทำงานร่วมกัน นำมาปรับเปลี่ยนตนเอง

“สัตว์ 4 ทิศ” จำแนกตามลักษณะนิสัยหลัก 4 แบบโดยไม่มีสัตว์ตัวไหนดีที่สุดที่สุด เพราะแต่ละตัวมีจุดแข็ง และสิ่งที่ควรพัฒนาต่างกันออกไป ดังนี้

1.กระตัง

อุปนิสัย ดังนี้

- | | |
|--|--|
| - ชอบความรวดเร็ว ทันใจ | - หวังผลเลิศ ชอบเห็นผลเร็ว |
| - ชอบลงมือทำงานด้วยตนเอง | - มีความมั่นใจสูง |
| - การตัดสินใจส่วนมากใช้ข้อมูลจากประสบการณ์ | - ไม่เชื่อทฤษฎี ชอบปฏิบัติ |
| - ดุดัน ใจร้อน | - กล้าชน กล้าเผชิญหน้า วุ่นกับปัญหา |
| - มีความมุ่งมั่น จริงใจ | - ชอบอยู่แนวหน้า กล้าแสดงออก |
| - กล้าเสี่ยง กล้าท้าทาย | - มีปฏิกิริยาตอบสนองต่อปัญหาต่างๆ อย่างรวดเร็ว |
| - รักพวกพ้อง | |

ข้อดี /จุดแข็ง ของคนที่มีพฤติกรรมกระตัง : มีความเป็นผู้นำ มีความรับผิดชอบ พร้อมดูแลพวกพ้อง มุ่งมั่นไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรคง่าย ๆ ชอบมองหาโอกาสใหม่ ๆ อยู่เสมอ มีพลังใจ พลังกายสูง เป็น “นักลงมือทำ” ให้เห็นผลสำเร็จ

สิ่งที่ระวัง และนำมาพัฒนานตนเองคนที่มีพฤติกรรมกระตัง : บางครั้งยึดตัวเองเป็นใหญ่ ไม่ชอบให้ถูกสั่งหรือถูกควบคุม และเมื่อเน้นผลลัพธ์ของงานเป็นสำคัญ ทำให้เรื่องความสัมพันธ์ของคนบกพร่องไปบ้าง รวมถึงไม่ค่อยใส่ใจรายละเอียดเล็ก ๆ น้อย ๆ

2.หนู

อุปนิสัย ดังนี้

- | | |
|---|---|
| - ชอบช่วยเหลือ ดูแลคนรอบข้าง | - ชอบใช้ใจ มากกว่าใช้กำลัง |
| - ใส่ใจรายละเอียด เล็กๆ น้อยๆ | - เป็นคนไม่เปิดเผย |
| - ให้ความสำคัญกับความรู้สึกและอารมณ์สูง | - ขี้อาย พุดน้อย |
| - รวดเร็ว ว่องไว ขี้เล่น | - ชอบสนองความต้องการผู้อื่นมากกว่าความต้องการตนเอง |
| - ชอบความประณีตประณีตสูง | - ไม่ชอบเผชิญหน้ากับความขัดแย้งหลีกเลี่ยงความรุนแรง |
| - มีความอ่อนโยนสุภาพ | - ไม่ค่อยตัดสินใจ “อะไรก็ได้” |

- ต้องการเป็นที่รักของคนรอบข้าง

ข้อดี /จุดแข็ง ของคนที่มีพฤติกรรม หนู : ทำงานเป็นทีมได้ดี สามารถเสริมความแข็งแกร่งให้ทีม เป็นคนรับฟังและใส่ใจความรู้สึกผู้อื่น รู้ว่าต้องทำอะไรเพื่อไม่ทำให้เกิดความขัดแย้ง เป็น “นักประสานงาน” ชั้นเยี่ยม

สิ่งที่ระวัง และนำมาพัฒนาดน ของคนที่มีพฤติกรรม หนู : เนื่องจากเป็นคนยอมคน จึงมักจะถูกเอาเปรียบจากคนรอบข้าง ในบางครั้งก็จะเกรงใจผู้อื่นมากเกินไป จี๋กลัว และไม่ค่อยเชื่อมั่นในตนเอง มักไม่ชอบเป็นผู้นำ

3. หมี

อุปนิสัย ดังนี้

- | | |
|-----------------------------------|---|
| - ต้องการความมั่นคงสูง | - ชอบวิเคราะห์ วิจัย |
| - มีแบบแผนวิธีการทำงาน | - ไม่ชอบวุ่นวาย รักสันโดษ |
| - เชื่อว่าระบบทำให้เกิดความสำเร็จ | - มีระเบียบวินัยสูง |
| - ขี้แต่ขีวรี | - การตัดสินใจต้องมาจากการศึกษาข้อมูลเปรียบเทียบ |
| - มีความรอบคอบ | - มองทุกอย่างไปข้างหน้าเสมอ คิดล่วงหน้า ชอบวางแผน |
| - ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง | - พวกอนุรักษ์นิยม ทำงานเป็นระบบเป๊ะๆ |
| - ชอบใช้ความคิด | |

ข้อดี /จุดแข็ง ของคนที่มีพฤติกรรม หมี : เป็นคนรอบคอบไม่ค่อยพลาดในรายละเอียด รู้ลึกรู้จริง มีความรับผิดชอบสูง ใช้เหตุผลและข้อมูลในการตัดสินใจเพื่อให้เกิดความแม่นยำ เน้นป้องกันปัญหามากกว่าแก้ไขในภายหลัง

สิ่งที่ระวัง สิ่งที่ต้องระวัง และนำมาพัฒนาดน ของคนที่มีพฤติกรรม หมี : เนื่องจากมีความเป็นอนุรักษ์นิยม ทำให้ปรับตัวในการเปลี่ยนแปลงได้ช้า ถ้าเชื่อมั่นในหลักการของตัวเองแล้วจะไม่ค่อยรับฟังผู้อื่น ติดกรอบไม่ค่อยมีไอเดียอะไรใหม่ๆ

4. อินทรี

อุปนิสัย ดังนี้

- | | |
|---|--|
| - จินตนาการสูง | - Project เยอะ |
| - ชอบคิดนอกกรอบ คิดแตกต่าง | - ไม่ค่อยสนใจรายละเอียด |
| - ชอบเรียนรู้เรื่องราวใหม่ๆ แสวงหาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ | - สนใจไปหมดทุกเรื่อง |
| - มักจะไปในที่ที่ไม่เคยไปเสมอ | - ทำงานแบบไม่มีเป้าหมายที่ชัดเจน |
| - ไม่ชอบจัดลำดับ ความสำคัญ ก่อน หลัง | - ชอบอิสระสูง ชอบสร้างเรื่องประหลาดใจ |
| - เป็นคนเปื่อง่าย ไม่อยู่กับที่นานๆ | - ชอบมองภาพรวมใหญ่ เชื่อมโยงได้ทุกเรื่อง |
| - ไม่ชอบทำอะไรแบบซ้ำซากจำเจ | |

ข้อดี /จุดแข็ง ของคนที่มีพฤติกรรม อินทรี : เป็นคนที่มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถคิดวิธีแก้ปัญหานี้ใหม่ ๆ ที่คนอื่นคิดไม่ถึงออกมาได้ เพราะชอบเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ จึงทำให้มีความรู้ที่กว้างและหลากหลาย เป็น “ผู้มองอนาคต”

สิ่งที่ระวัง และนำมาพัฒนาดน ของคนที่มีพฤติกรรม อินทรี : การมัวแต่คิดเยอะทำให้ไม่ค่อยได้ลงมือทำเป็นชิ้นเป็นอัน หรือทำอะไรหลาย ๆ อย่างพร้อมกันจนไม่ได้โฟกัสรายละเอียดเท่าที่ควร และบางครั้งทำให้ไม่ได้จัดลำดับความสำคัญของงาน

3. ทฤษฎีภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Theory) ทฤษฎีภูเขาน้ำแข็งเป็นทฤษฎีที่ Dr.David McClenlland เป็นผู้คิดค้น ซึ่งเป็นการเปรียบเทียบบุคลิกของคนกับภูเขาน้ำแข็ง เพื่อมองถึงสมรรถนะของแต่ละบุคคลในการปฏิบัติงานในองค์กร หรือก็คือเปรียบคนกับภูเขาน้ำแข็งนั่นเอง โดยในส่วนที่อยู่เหนือน้ำนั้นเป็นส่วนที่สังเกตและวัดได้ง่าย และส่วนที่อยู่ใต้

น้ำซึ่งเป็นส่วนที่มีมากกว่า จะทำการสังเกตและวัดได้ยากกว่า แต่มันก็เป็นสิ่งจำเป็นจะต้องมีแรงผลักดันเบื้องต้นเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในการทำงานนั่นเอง โดยเปรียบเทียบองค์ประกอบของสมรรถนะกับภูเขาน้ำแข็ง กล่าวคือสมรรถนะสามารถแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

3.1 ส่วนที่มองเห็น (ส่วนที่อยู่เหนือน้ำ) เป็นส่วนที่มองเห็นและพัฒนาได้ง่าย ประกอบด้วย ทักษะ (Skills) คือ ความสามารถในการทำงานทั้งทางร่างกาย และจิตใจ เช่น ทักษะการพูด ทักษะการคิดวิเคราะห์ ทักษะการวางแผน เป็นต้น และองค์ความรู้ (Knowledge) คือ ความรู้เฉพาะด้าน เช่น ความรู้คณิตศาสตร์ ความรู้ด้านการใช้คอมพิวเตอร์ เป็นต้น

3.2 ส่วนที่มองไม่เห็น (ส่วนที่อยู่ใต้น้ำ) เป็นส่วนที่มองไม่เห็น เปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาได้ยาก และส่งผลกระทบต่อพฤติกรรม ทฤษฎีภูเขาน้ำแข็งจะเป็นทฤษฎีที่สามารถอธิบายการทำงานของผู้ปฏิบัติงานและผู้รอบข้างได้อย่างดี และยังช่วยให้เราสามารถเข้าใจและนำไปพัฒนาสมรรถนะในการทำงานได้ในเวลาต่อมา เราจึงถือได้ว่าทฤษฎีภูเขาน้ำแข็งเป็นทฤษฎีที่จะช่วยให้การทำงานในองค์กรเป็นไปได้อย่างราบรื่นและประสบความสำเร็จได้อย่างง่ายดายนั่นเอง

4. คุณค่าในตนเอง (Vale) คุณค่าในตนเอง คือ ความเชื่อมั่นและรู้สึกดีต่อตนเอง รวมถึงการยอมรับและเห็นคุณค่าในตนเองในทุกด้าน ทั้งความสามารถ จุดเด่น ข้อดี ข้อเสีย และประสบการณ์ต่างๆ การมีคุณค่าในตนเองสูงไม่ได้หมายถึงการหลงตัวเอง แต่หมายถึงการมีความภาคภูมิใจในตนเองและมีความรู้สึกมั่นคงในคุณค่าของตนเอง

5. การฟัง มี 4 ระดับ (4 Levels of Listening) เพื่อเข้าใจการฟังอย่างลึกซึ้ง

ระดับที่ 1 I- in -Me ใช้ตนเองเป็นตัวตั้ง ผ่านชุดความเชื่อของตนเอง

ระดับที่ 2 I- in - It ให้ความสำคัญกับเนื้อหา ข้อมูลและเหตุผลเป็นหลัก ผู้ฟังพยายามทำความเข้าใจว่าเกิดอะไรขึ้นอย่างไร เพราะเหตุใด

ระดับที่ 3 I- in - You มีความรู้สึกอารมณ์ร่วมกับผู้พูด เข้าใจสาเหตุและสิ่งที่เขาได้เล่าเสมือนว่าเป็นคนๆ นั้น

ระดับที่ 4 I- in - Now สามารถรับรู้สิ่งที่เกิดขึ้นทั้งภายในตนเองและวงสนทนา เช่น ความรู้สึกตนเองที่เกิดขึ้น สิ่งที่คนพูดต้องการสื่อ ความรู้สึกของคนพูด เป็นต้น

6. ชมให้เป็น ด้วยการชมที่ผลงานและชมที่คุณค่าของคนๆ นั้น ซึ่งน้ำเสียงจะเป็นเสียงแห่งการตัดสินใจ

7. ทฤษฎี หมวก 6 ใบ (six thinking hats) เป็นวิธีการคิดรอบด้าน เพื่อให้เห็นมุมมองหลายๆ มุม พัฒนาความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ทั้งในการทำงาน การประชุม การพัฒนานวัตกรรม การเข้าใจลูกค้า และการแก้ไขปัญหาต่างๆ six thinking hats จะช่วยรวบรวมแนวคิดรอบด้านให้เห็นภาพได้ชัดเจนที่ละด้าน ทำให้สามารถพิจารณาไอเดียใหม่ๆ ได้ภาพจริง และช่วยลดความขัดแย้งในการระดมสมอง หรือประชุมได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ยังช่วยให้ผู้ที่คิดระดมสมอง สามารถฝึกคิดได้อย่างมีขั้นตอน ซึ่งจะช่วยในการคิดสร้างสรรค์และแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้ง่าย และเป็นระบบมากขึ้น

หมวกสีขาว ตัวแทนของข้อเท็จจริง ข้อมูลความจริง ตัวเลขและผลพิสูจน์ยืนยัน โดยไม่สนใจความคิดเห็นใดๆ จุดเด่นของคนที่อยู่ในกลุ่มนี้คือจะมีความเป็นกลาง และเชื่อตามข้อมูลที่พิสูจน์ได้เท่านั้น

หมวกสีแดง ตัวแทนของอารมณ์และความรู้สึก กล้าแสดงออก และชอบความชัดเจน ว่าชอบหรือไม่ชอบอะไร ใช้อารมณ์ตัดสินใจมากกว่าเหตุผล จุดเด่นคือของคนกลุ่มนี้มักมีความคิดสร้างสรรค์ สร้างการค้นพบทางวิทยาศาสตร์ หรือเป็นศิลปินที่สร้างผลงานจากแรงบันดาลใจ

หมวดกลีตา ตัวแทนของความระมัดระวัง ชอบการปฏิเสธ และมักทำอะไรที่มีเหตุผลมารองรับการกระทำเสมอ จุดเด่นของคนประเภทนี้คือการไตร่ตรองความคิดอย่างถี่ถ้วน มีความรอบคอบและระมัดระวัง ดังนั้นความเสียหายจากผลของการกระทำมักไม่เกิดจากเด็กกลุ่มนี้ หมวดกลีเลื่อง ตัวแทนของการแสดงทางเลือก คนที่มีมุมมองเชิงบวก และมีความคิดสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ จุดเด่นของคนประเภทนี้คือการแสวงหาทางเลือกที่เป็นประโยชน์ และสร้างโอกาสที่จะต่อยอดความคิดและผลงานได้ หมวดกลีเขียว ตัวแทนของการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คนที่มีความคิดสร้างสรรค์แบบนอกกรอบ จุดเด่นของคนประเภทนี้คือมีความคิดที่ไม่หยุดนิ่ง ต้องการสร้างสรรค์ผลงานให้ดีขึ้นอยู่ตลอดเวลา หมวดกลีน้ำเงิน ตัวแทนของการควบคุมความคิดทั้งหมด คนที่ชอบการจัดการ ต้องการความชัดเจน ชอบควบคุมคนอื่น จุดเด่นของคนประเภทนี้คือบริหารความคิดได้ดี รู้จักวางแผนชีวิต ชอบให้ทุกอย่างมีระเบียบตลอดเวลา ในการเข้าร่วมอบรมนี้ได้นำฤษฎีหมวด 6 ใบ ทำกิจกรรมกลุ่ม โดยให้แต่ละคนในกลุ่มเลือกหมวดคนละใบและทุกคนก็ทำหน้าที่ตามสีหมวดที่เลือก ซึ่งสามารถประยุกต์ใช้แนวความคิดนี้มาเชื่อมโยงเรื่องราวต่างๆ ให้ผู้เข้าอบรมได้ลองฝึกคิด ฝึกความกล้าคิดกล้าแสดงออกตามประสบการณ์ที่มีและสีของหมวดที่ได้ วิธีการ ดังนี้ 1. กำหนดปัญหาหรือประเด็นงาน ที่ต้องการคิดสร้างสรรค์ เพื่อการระดมสมอง 2. ให้ผู้ร่วมระดมสมองศึกษาข้อมูลเบื้องต้นที่เกี่ยวข้องกับปัญหาหรือประเด็นดังกล่าวก่อน 3. ระดมสมอง โดยใช้หมวดต่างๆตามลำดับดังนี้ โดยเริ่มจาก - หมวดกลีขาว (เน้นเรื่องข้อมูล) ให้แสดงความคิดทุกท่านจนครบเพื่อให้ทุกคนมีข้อมูลเท่ากัน - หมวดกลีแดง - เน้นความจริงใจไม่บิดบัง - หมวดกลีเลื่อง - ข้อดีผลสำเร็จ - หมวดกลีตา - ข้อเสียวิเคราะห์ข้อบกพร่อง) - หมวดกลีเขียว - คิดสร้างสรรค์หาทางเลือกใหม่ วิธีใหม่ๆ - หมวดกลีน้ำเงิน มองภาพรวมให้ครอบคลุม จับประเด็นสำคัญ หาข้อสรุปที่ลงตัว และการตัดสินใจที่เหมาะสม 8. การรายงานแบบ World Cafe คือ กระบวนการกลุ่มที่ผู้เข้าร่วมจะหมุนเวียนกันไปตามโต๊ะสนทนาต่างๆ ภายใต้หัวข้อที่แตกต่างกัน เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและความรู้ร่วมกัน เป็นกิจกรรมหนึ่งที่ส่งเสริมให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แสดงความคิดเห็น และต่อยอดความรู้ ในเรื่องที่กลุ่มกำหนดหัวข้อมาพูดคุยกันอย่างมีวัตถุประสงค์ ภายใต้บรรยากาศผ่อนคลาย และเป็นกันเอง เพื่อนำไปสู่การสรุปผลลัพธ์ร่วมกันในตอนท้าย	ประโยชน์ที่ได้รับ 1. ได้เข้าใจอุปนิสัยจากพฤติกรรมของตนเองและผู้อื่น ข้อดี และข้อควรระวัง ซึ่งสามารถนำมาปรับปรุงพฤติกรรมเพื่อปรับให้อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ 2. นำมาปรับใช้กับการอยู่ร่วมกับผู้อื่นด้วยการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และไม่กลัวการถูกวิจารณ์ 3. ช่วยให้มีแรงจูงใจในการแก้ปัญหา ไม่ยอมแพ้ง่าย ๆ เมื่อเผชิญอุปสรรค 4. ทำให้เปิดรับความรู้ใหม่ๆ และพร้อมปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลง
--	---

ภาพจากการ KM วันที่ 25 กรกฎาคม 2568



ภาพวันเข้ารับการอบรม 23 มิถุนายน 2568



นำความรู้ที่ได้รับมาใช้ปรับปรุงการทำงาน ดังต่อไปนี้	
หัวข้อการปรับปรุง / พัฒนา	รายงานผลการปรับปรุง/ พัฒนา ภายในวันที่
ข้อเสนอแนะอื่นๆ(ถ้ามี)	
ผู้รายงาน..... (นางสาวนัยรัตน์ เรืองวรศิริรัตน์) ตำแหน่ง ผู้ปฏิบัติงานทั่วไป วันที่ 30 กรกฎาคม 2568	
ความคิดเห็นของหัวหน้าฝ่าย ประโยชน์จากการเข้าร่วมกิจกรรมโครงการนี้ 1. ตัวบุคลากร ทำให้บุคลากรเข้าใจตนเองมากขึ้น ปรับตัวและสื่อสารกับผู้อื่นได้ดีขึ้น เข้าใจเพื่อน คนรัก ครอบครัว ได้ดีขึ้น ปรับวิธีการพูดคุย แก้ไขปัญหาพร้อมกัน 2. ต่อหน่วยงาน ทำให้สร้างทีมงานที่เข้มแข็ง โดยนำความโดดเด่นของกลุ่มคนแต่ละประเภทมาทำงานร่วมกัน เพื่อให้งานขององค์กรสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ลงชื่อ..... (นางสาวอัญชลี ตุ่มทอง) ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายบริการทรัพยากรสารสนเทศ วันที่ 30 กรกฎาคม 2568	
ความคิดเห็นของผู้อำนวยการสำนักหอสมุดกลาง รับทราบ..... ลงชื่อ..... (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์วรพล อร่ามรัศมีกุล) ผู้อำนวยการสำนักหอสมุดกลาง วันที่.....1 ส.ค. 2568.....	

- หมายเหตุ : 1. จัดทำรายงานฯ หลังจากเข้าร่วมประชุม/ อบรม/สัมมนา /ศึกษาดูงาน ภายใน 15 วันทำการ
เสนอหัวหน้าฝ่าย
2. หัวหน้าฝ่ายเสนอความเห็น ภายใน 3 วันทำการ และเสนอต่อผู้อำนวยการสำนักหอสมุดกลาง
 3. แจ้งผู้รายงานทราบ และจัดเก็บเข้าแฟ้มรายงานการเข้าประชุม/ อบรม/สัมมนา /ศึกษาดูงาน
 4. หัวหน้าฝ่ายติดตามผลการปรับปรุงพัฒนา
 5. หัวหน้าฝ่ายรายงานผลการปรับปรุงพัฒนาให้ผู้อำนวยการสำนักหอสมุดกลางได้ทราบ