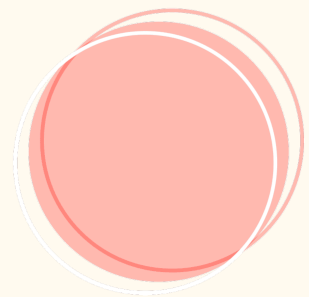
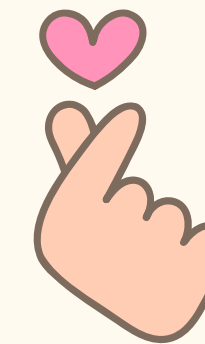


เชื่อมคน เชื่อมงาน
ด้วยการสื่อสารเชิงบวก

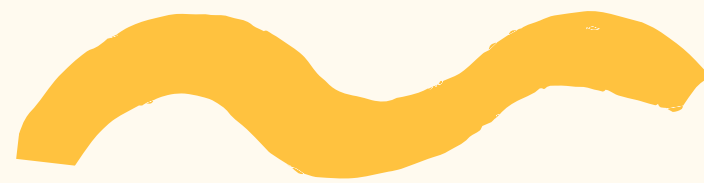




เชื่อมคน เชื่อมงาน
ด้วยการสื่อสารเชิงบวก

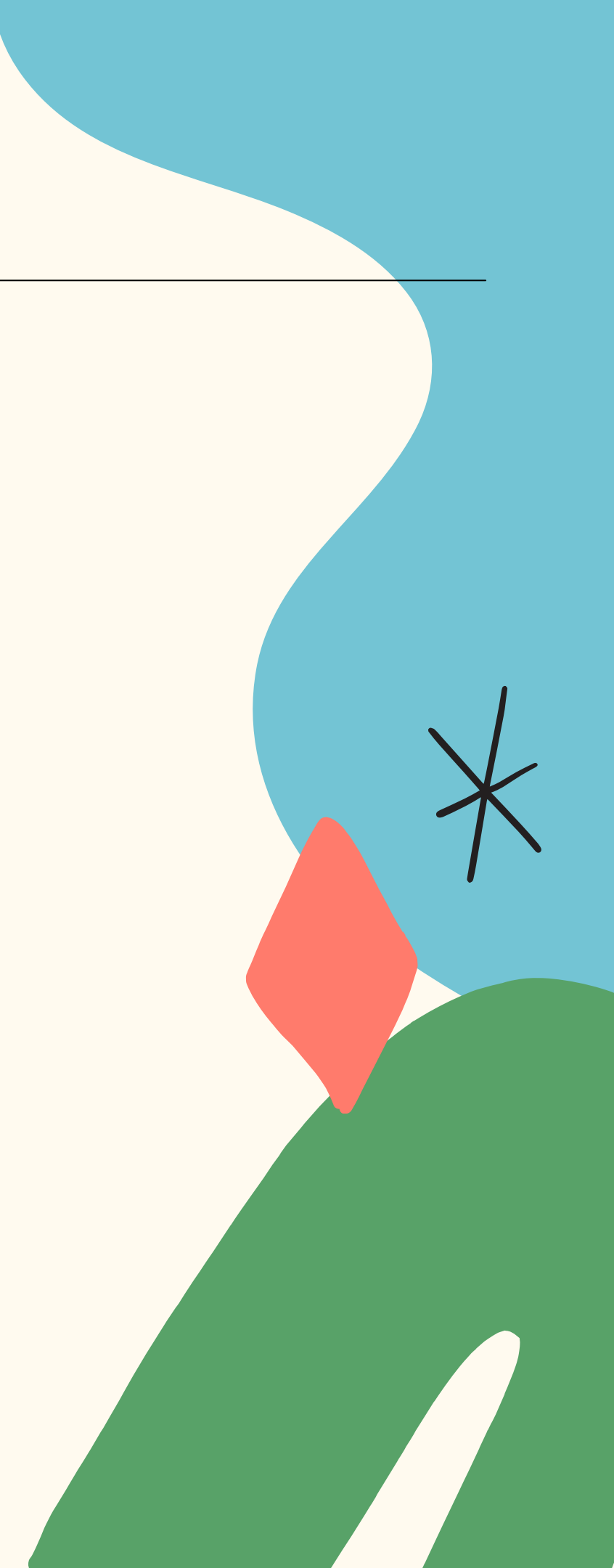


เทคนิคการสื่อสารในองค์กร

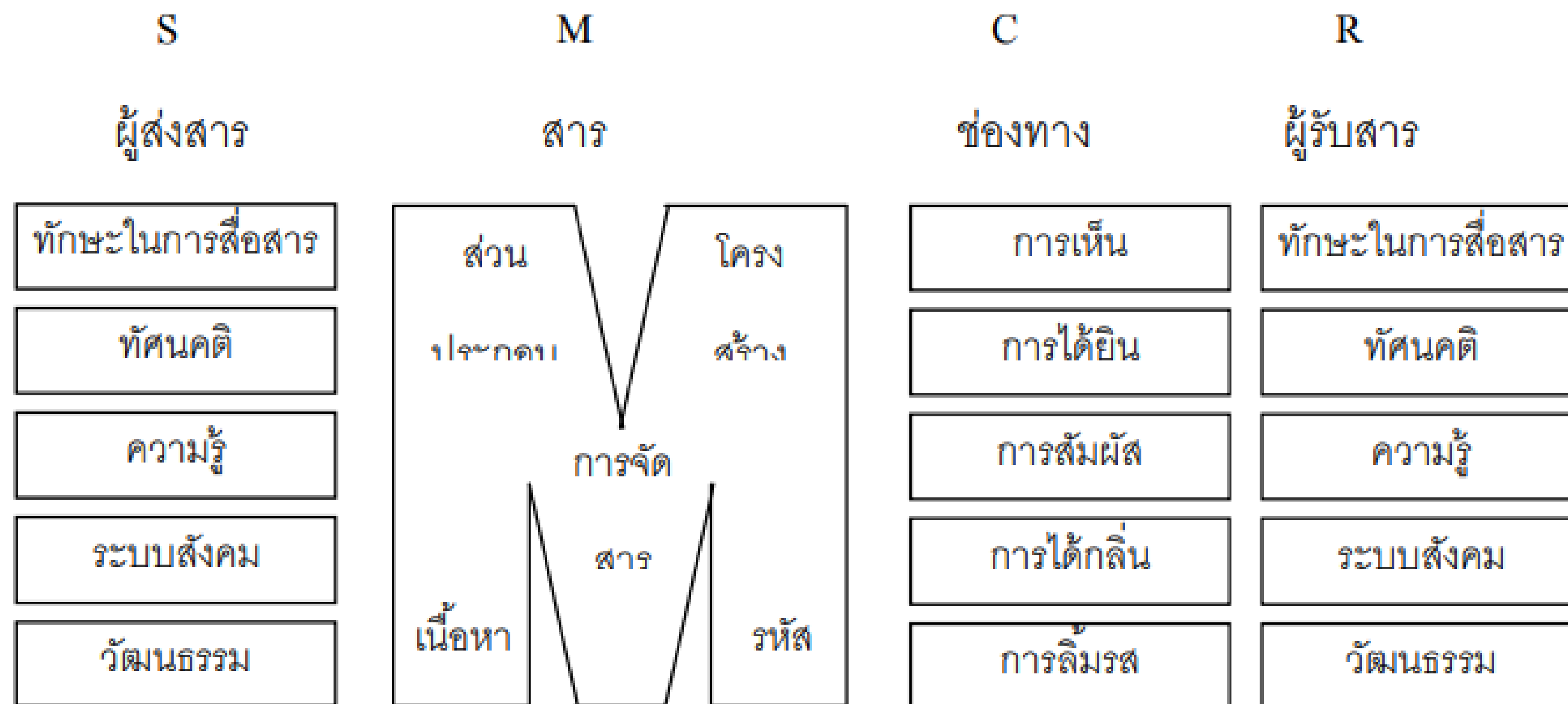


กิจกรรมสร้างสุข

ศิลปะสัมพันธ์



กระบวนการสื่อสาร (Communication Process)



ภาพประกอบ 1 แบบจำลองตามแนวคิดของเบอร์โล

สำรวจแนวความคิดด้านการสื่อสารของตัวเอง

คุณชอบพูด-คุยกับผู้อื่นหรือไม่ ?

คุณรู้สึกอย่างไรเมื่ออธิบายแล้วผู้ฟังไม่เข้าใจ ?

คุณให้ความสำคัญกับผู้ฟังมากแค่ไหน ?

คุณเตรียมตัวทุกครั้งก่อนการสื่อสารกับกลุ่มคนหรือไม่ ?

คุณรู้สึกอย่างไรเมื่อต้องทำการสื่อสารกับผู้อื่น ?

ปัจจัยสำคัญที่ทำให้คนคิดเห็นแตกต่างกัน

ความเชื่อส่วนบุคคล (Belief)

ค่านิยมที่ยึดถือ (Value)

ประสบการณ์ในอดีตของเรื่องนั้นๆ (Experience)

กฎ-มาตรฐาน ที่กำหนดขึ้น (Rule)

การยึดถือความคิดของตนเองเป็นหลัก

การปรับเปลี่ยนแนวทางการสื่อสารของตัวเอง

อุปสรรคของการสื่อสารที่คุณเจออยู่

สาเหตุเป็นเพราะเหตุใด

คุณจะปรับเปลี่ยนตัวเองได้อย่างไร

**พูดตรงได้
แต่ไม่จำเป็นต้องพูดแรง**



เทคนิคจิตวิทยาในการพูดตรง ๆ

1. ใช้คำสุภาพ เชิงสร้างสรรค์ วิจารณ์ที่ผลงานไม่ใช่ตัวบุคคล

เรื่องนี้เนื้อหาครบถ้วน แต่ข้อความแน่นไปหน่อย ถ้าตัดข้อความได้จะน่าอ่านกว่านี้ หรือ งานที่คุณส่งมาข้อมูลเยอะดีนะ แต่ส่งช้าไปหน่อย ทำให้นำไปใช้ไม่ทันการณ์ ถ้าครึ่งหน้าส่งเร็วขึ้นจะดีมาก เป็นต้น

**ชี้ให้เห็นความเป็นไปได้
ในการแก้ไขปัญหา**



เปลี่ยนจากคำดูดำเวลาที่ผู้ปฏิบัติเจอปัญหา มาเป็นการชี้ให้เห็นความเป็นไปได้ในการแก้ไขปัญหา

หากปัญหาเกิดจากระบบ ก็หางบประมาณหรือหาวิธีการปรับปรุงระบบให้ดีขึ้น หรือถ้าปัญหาเกิดจากนโยบาย ก็ปรับเปลี่ยนนโยบายเพื่อให้เหมาะสมกับรูปแบบการทำงานขององค์กร เป็นต้น

ใช้คำถามปลายเปิด



**ทำไมถึงทำไม่ได้
ทำไมถึงทำผิดพลาด**



เพราะอะไร? **หรือ
เราสามารถทำอะไร
เพื่อแก้ปัญหานี้
ได้บ้าง? **หรือ**เราควร
ทำอะไร? องค์กร
จะเกิดการระดมสมอง**



ใช้คำถามชวนให้คิด



ทำไมเธอเก่งไม่เท่าคนนั้นล่ะ?

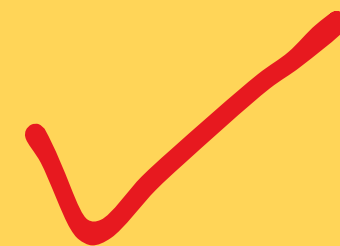
หัวหน้ารักคนนั้นจัง มีอะไรดีนะ?



ตั้งคำถามชวนให้คิด

เราสามารถทำงานให้ดีขึ้นได้
อย่างไร?

มีทรัพยากรใดหรือวัตถุดิบใด
ที่เราสามารถนำมาสร้างผล
งานใหม่ ๆ ได้บ้าง **หรือ** เรา
อยากพัฒนาตนเองในด้านไหน



**ไม่มีใครอยากทำผิดพลาด
ทุกคนพัฒนาได้**



เมื่อเกิดความผิดพลาด
สิ่งที่คนในองค์กร โดย
เฉพาะผู้บริหารควรทำ ก็
คือ การหาสาเหตุ เพื่อ
นำมาแก้ไขปัญหา และ
ป้องกันปัญหาไม่ให้เกิด
ขึ้นอีก

องค์กร ควรจะมีความเชื่อว่า
“ทุกคนพัฒนาได้”

หากคนทำงานคนไหนไม่ถนัดในงาน
ที่เขาทำ **ก่อนจะด่า หรือด้อยคุณค่า**
ในตัวเขา ลองเปลี่ยนสายงาน หรือ
ส่งเขาไปเรียนรู้เพิ่มเติม ถ้าเขามี
ความพยายาม เขาจะเป็นคนเก่งคน
หนึ่งที่พาองค์กรไปสู่เป้าหมายได้
อย่างแน่นอน

**ยอมรับความแตกต่าง
เปิดรับความคิดสร้างสรรค์**



สุภาวดีในนักธุรกิจจีนกล่าวว่า “

หากองค์กรใดมีคุณคิดเหมือนกัน 2 คน
องค์กรนั้นมีคนแบบนั้นเพียงคนเดียวก็
พอแล้ว”

“คำขอโทษ” คำเดียว
ยุติการทะเลาะที่ยาวนานได้

“มือที่ตบไหล่” ครั้งเดียว
ทำให้มีกำลังสู้ต่อไปได้

“การสวมกอด” ครั้งเดียว
ทำให้ความโดดเดี่ยวหายไปได้

อย่าอายที่จะ

“ขอโทษ ตบไหล่ สวมกอดใครสักคน”
เพราะมันอาจ “ต่อลมหายใจ”
ของใครบางคนได้