

# Myers–Briggs Type Indicator (MBTI) for Building High Performance Team

## MBTI เพื่อการสร้างทีมทรงประสิทธิภาพ

ระยะเวลา 1 วัน

### หลักการและเหตุผล

เมื่อมองเห็น เข้าใจ และยอมรับความแตกต่างทางบุคลิกภาพ

แล้วใช้เป็น “จุดแข็ง” ในการทำงานร่วมกัน

นั่นคือ จุดเริ่มต้นของการสร้างทีมทรงประสิทธิภาพ

**MBTI** เป็นแบบวัดบุคลิกภาพที่มีการตีพิมพ์ครั้งแรกเมื่อปี ค.ศ. 1962 โดยถูกคิดค้นและพัฒนาขึ้นโดย Isabel Briggs Myers และ Katharine C. Briggs ซึ่งต่อยอดมาจากทฤษฎีของ Carl Jung (คาร์ล จุง) คาร์ล จุง ได้ใช้อักษร (ตัวแปร) ทั้ง 8 คือ E I P S T F N J มาจัดเป็นชุด ชุดละ 4 ตัวอักษร ทำให้เกิดเป็นลักษณะบุคลิกภาพ ทั้งหมด 16 แบบ

การมองเห็น เข้าใจ และยอมรับความแตกต่างของบุคคล พร้อมปรับเปลี่ยนตนเองให้สามารถทำงานกับผู้อื่นได้ คือ ปัจจัยความสำเร็จของการทำงานเป็นทีม ไม่ว่าบุคลิกภาพของแต่ละคนจะเป็นอย่างไร หากทุกคนรู้จัก ใช้เพื่อการแสดงพลังทีม และช่วยดึงศักยภาพของจุดแข็งในแต่ละบุคลิกภาพออกมาใช้ได้อย่างเต็มที่และถูกวิธี ก็จะช่วยให้เกิด “ทีมทรงประสิทธิภาพ”

### วัตถุประสงค์

- เข้าใจความหมายและความแตกต่างของบุคลิกภาพแต่ละประเภท
- เข้าใจวิธีการประยุกต์ใช้ความแตกต่างของบุคลิกภาพเพื่อการทำงานร่วมกัน
- ยอมรับและปรับเปลี่ยนตนเองเข้าหาผู้อื่น เพื่อทำให้เกิดการทำงานเป็นทีมที่ทรงประสิทธิภาพ
- ทดลองประยุกต์ใช้ความแตกต่างของบุคลิกภาพเพื่อการวางแผนการทำงานร่วมกัน แล้วตัดสินใจในรูปแบบที่ทรงประสิทธิภาพมากที่สุด

### กำหนดการฝึกอบรม

#### ช่วงเช้า

- ทำแบบชี้วัดบุคลิกภาพ **MBTI**: (ทำการมาเรียน หรือในช่วงเวลาลงทะเบียน)
- **Lego Activity**: สังเกตพฤติกรรมการทำงานของตนเอง และเปรียบเทียบกับเพื่อนๆ ด้วย
- **MBTI คืออะไร**: เข้าใจพัฒนาการความหมาย ความสำคัญ และประโยชน์ของ
- **4 คู่พื้นฐานของ MBTI**: เข้าใจความแตกต่างคู่แต่ละคู่ของ MBTI และการทำงานของแต่ละคู่ เพื่อ สังเกตพฤติกรรม และประเมินตนเอง
- **Spitting Activity**: ทำกิจกรรมเพื่อยืนยัน บุคลิกภาพของตนเอง และไม่ตัดสินแทนคนอื่น

## ช่วงบ่าย

- **Communication Activity:** กิจกรรม “คำพูดติดปาก” สังเกตพฤติกรรมการสื่อสารของตนเอง เมื่อ เปรียบเทียบกับเพื่อนๆ ด้วย MBTI คู่ที่ 2 และคู่ที่ 3/พูดคุยเพื่อสะท้อนการเรียนรู้และความรู้สึก/คำพูด ที่ใช้ในการทำงานร่วมกันกับความ รู้สึกของคนต่างบุคลิกภาพ
- **Decision Making Activity:** กิจกรรม “ติดเกาะ” สังเกตพฤติกรรมการตัดสินใจของตนเอง ใน สถานการณ์ต่างๆ พูดคุยเพื่อสะท้อนการเรียนรู้และความรู้สึก/Z Model4
- 4 ระยะเวลาเพื่อสร้างทีมทรงประสิทธิภาพ: กิจกรรม “สะพาน” สังเกตพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมระหว่าง หัวหน้าทีมและสมาชิก/พูดคุยเพื่อสะท้อนการเรียนรู้และความรู้สึก/4 ระยะเวลาของการทำงานเป็นทีมและ บทบาทหน้าที่ของหัวหน้าทีมกับสมาชิก

## วิธีการฝึกอบรม

ผู้เข้าอบรมเรียนรู้ผ่านหลากหลายกระบวนการ เช่น กิจกรรมการบรรยาย วิดีโอ การแสดงบทบาทสมมติ การระดม ความคิด และการทบทวนการเรียนรู้ด้วยกิจกรรมรูปแบบต่างๆ โดยผู้เรียนต้องเรียนรู้และนำไปใช้ในสถานการณ์จริง ภายใต้สภาวะแวดล้อมในการทำงานจริงประกอบไปด้วยบรรยายร้อยละ 40 ฝึกการนำเสนอร้อยละ 60