

รายงานสรุปการอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้/ประชุมเชิงปฏิบัติการ/และเป็นวิทยากร
กองนโยบายและแผนการใช้ที่ดิน กรมพัฒนาที่ดิน

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

ชื่อ.....นายคณัยวัฒน์.....นามสกุล.....เรขะรุจิ.....
ตำแหน่ง..นักวิชาการเกษตรปฏิบัติการ..กลุ่ม/ฝ่าย...วางแผนการจัดการที่ดินในพื้นที่เสี่ยงภัยทางการเกษตร...
หลักสูตร/หัวข้อเรื่องอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้ฯการเจรจาต่อรอง.....
สถานที่อบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้ฯ.....สื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-learning).....
หน่วยงานที่จัดฝึกอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้ฯ.....สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.....
ตั้งแต่วันที่...๘...เดือน.....สิงหาคม.....พ.ศ.๒๕๖๔..... ถึงวันที่...๘...เดือน.....สิงหาคม.....พ.ศ....๒๕๖๔.....
เพื่อ อบรม สัมมนา อื่นๆ ระบุ.....การเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์.....

ส่วนที่ ๒ สิ่งที่ได้รับจากการอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้

๒.๑ รายงานสรุปเนื้อหาสาระสำคัญในการอบรม/ สัมมนา/พัฒนาความรู้ฯ

การเจรจาต่อรอง

หมายถึง การสนทนาที่มีจุดประสงค์เพื่อแก้ไขความขัดแย้ง เพื่อ สร้างข้อตกลงระหว่างหลายฝ่าย เพื่อต่อรองเงื่อนไข หรือ สนองต่อ ความพึงพอใจต่างๆ ซึ่งเป็นวิธีหลักเพื่อแก้ไขปัญหาทางเลือก ทั้งนี้การ เสร็จยังส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นอีกด้วย

หมายถึง กระบวนการของบุคคลที่ต้องการแก้ปัญหาโดยสันติวิธี เพื่อให้เกิดการประนีประนอม พยายามหาข้อตกลงที่ยอมรับได้ของคู่ สนทนาทั้ง ๒ ฝ่าย โดยมีการเสนอข้อแลกเปลี่ยนซึ่งนำผลประโยชน์มาให้ ทั้ง ๒ ฝ่าย และรู้สึกดี เห็นพ้องกันทั้ง ๒ ฝ่าย

การเจรจาต่อรอง สามารถจำแนกออกเป็น ๒ แนวทาง คือ

๑. แนวทางจิตวิทยา (Psychological Approach) แบ่งเป็น ๓ ลักษณะ ที่ต้องศึกษา

๑.๑ นิสัย (Nature) เข้าใจกับหลักการ “รู้เขารู้เรา”

๑.๒ อารมณ์และเหตุผล (Emotional and Rational Side)

๑.๓ สถานภาพ (Status) และบทบาท (Roles)

๒. แนวทางทฤษฎีเกม (Game Theory Approach) แบ่งเป็น ๓ ลักษณะ ที่ต้องศึกษา

๒.๑ เกมศูนย์ (Zero Sum Game)

๒.๒ เกมลบ (Negative Sum Game)

๒.๓ เกมบวก (Positive Sum Game)

เป้าหมายการเจรจา มี ๓ ระดับ ตามทฤษฎี H.M.L. ดังนี้

๑. H (High) เป็นเป้าหมายอุดมคติ (Ideal Position) เท่ากับว่าเป็นลักษณะการเจรจาที่บรรลุผล ๑๐๐%

๒. M (Midium) ในกรณีที่คู่เจรจาไม่สามารถที่จะได้มาซึ่งเป้าหมายสูงสุดแต่อย่างน้อย ก็ได้บรรลุเป้าหมายระดับกลาง

๓. L (Low) กรณีที่ไม่ได้เป้าหมายดังกล่าวนี้ จุดต่ำสุด หรือ Bottom Line ที่คู่เจรจาอยากจะได้อย่างน้อยที่สุด ๕๐% ซึ่งเป็นระดับที่เป็นขอบเขตจำกัด (Limit Position) หรือ เป็นระดับต่ำสุดที่ต้องได้ ต่ำกว่าระดับนี้การเจรจาจะไม่มีทางได้ข้อยุติ

ขั้นตอนของการเจรจาต่อรอง ๓ ขั้นตอน

๑. ขั้นตอนก่อนเจรจา

- มีข้อมูลเพียงพอ ชัดเจน ถูกต้อง เข้าใจข้อมูล
- ศึกษาคู่เจรจา ประเมินคู่เจรจา คาดเดาความต้องการของคู่เจรจา
- เลือกผู้เจรจาที่เหมาะสม ทั้งความรู้ สติปัญญา ความสามารถ ความน่าเชื่อถือ
- การวางแผนล่วงหน้า เช่น การกำหนดเป้าหมาย จุดยืน ผลที่ต้องการ เรื่องที่จะต่อรอง การกำหนดขั้นตอน กลยุทธ์ เทคนิคการนำเสนอ และกำหนดทางเลือกเผื่อไว้
- การเตรียมผู้จัดบันทึกการเจรจา และสรุปผลการเจรจา

๒. ขั้นตอนระหว่างเจรจา

๒.๑ การจัดการเพื่อให้เกิดความร่วมมือ

- จัดการกับอารมณ์ของผู้เจรจา ทั้งก่อนและระหว่างเจรจา
- จัดการกับอารมณ์ของคู่เจรจา ใช้ความเป็นมิตรทำลายความรู้สึกอคติ
- จัดการกับการถกเถียง ยินทราน หรือเผชิญหน้า มาเป็นความร่วมมือ
- ทักษะการเจรจามีความสัมพันธ์กับทัศนคติในใจเรา

๒.๒ ทักษะที่จำเป็นต้องใช้ในการเจรจาต่อรองประกอบด้วย

- การโน้มน้าวใจ การจูงใจ
- การฟัง
- การใช้วัจนภาษา
- เทคนิคการตอบ
- เทคนิคการถาม

๓. ขั้นตอนหลังเจรจา

ผู้บันทึกการเจรจาจะส่งบันทึกการเจรจา และสรุปผลการเจรจา เพื่อลงนามทั้ง ๒ ฝ่าย ประเด็นที่สำคัญหลังจากนี้ คือ การรักษาคำพูด การรักษาข้อตกลง ซึ่งเป็นการสร้างความเชื่อถือ

สาเหตุที่ทำให้การเจรจาต่อรองไม่ประสบความสำเร็จ

๑. ไม่มีการศึกษาคู่เจรจาต่อรอง
๒. ข้อตกลงระหว่าง ๒ ฝ่าย ไม่เป็นที่พอใจ
๓. ผลประโยชน์ที่ได้รับไม่คุ้มค่าต่อฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง หรือต่อทั้ง ๒ ฝ่าย

การนำหลักการเจรจาต่อรองมาปรับใช้ในการทำงาน

๑. เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง ให้เป็นนักเจรจาที่ดี และสามารถเจรจาได้ อย่างมีประสิทธิภาพ
๒. นำมาใช้เพื่อแก้ปัญหาความขัดแย้งในการทำงาน และเพื่อรักษาความสัมพันธ์ ของเพื่อนร่วมงาน
๓. นำมาใช้เพื่อให้ผู้ร่วมงานมีความพอใจ กรณีที่ต้องมีการเจรจาต่อรอง เพื่อให้ผู้ร่วมงานได้รับผลประโยชน์ที่เหมาะสม และยอมรับได้
๔. นำไปใช้กับหน่วยงานต่างๆ หรือเครือข่ายต่างๆ ที่ต้องดำเนินงานร่วมกัน เช่น กรณีที่ต้องมีการปรับเปลี่ยนแผนการดำเนินงาน หรือปรับกิจกรรมที่ต้อง ดำเนินงานร่วมกัน

๒.๒ ประสบการณ์/ประโยชน์ที่ได้รับ /การประยุกต์ใช้กับหน่วยงาน

ต่อตนเอง

สามารถนำความรู้และหลักการเจรจาต่อรองมาพัฒนาตนเองโดยการนำแนวทางด้านจิตวิทยา มาวิเคราะห์ตนเองเพื่อเป็นผู้เจรจาที่ดีซึ่งนำไปสู่การพัฒนาตนเองให้มีบุคลิกภาพที่ดี มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี รู้จักใช้เหตุผลมากกว่าอารมณ์ คิดถึงใจเขาใจเรา ไม่คิดถึงประโยชน์ของตนเองเพียงฝ่ายเดียวทำให้เป็นที่ยอมรับนับถือทางสังคม

ต่อหน่วยงาน / การนำมาประยุกต์ใช้กับหน่วยงาน

สามารถนำความรู้และหลักการเจรจาต่อรองมาใช้ในหน่วยงานโดยนำแนวทางและขั้นตอน รวมถึงข้อมูลต่างๆของทั้งตนเองและคู่เจรจามาวิเคราะห์ทำให้เข้าใจวิธีการในการดำเนินการเจรจาต่อรองรวมถึงทราบความต้องการและข้อจำกัดของตนเองและคู่เจรจาในเรื่องต่างๆไม่ว่าจะเป็นเรื่องภายในหน่วยงานหรือกับหน่วยงานภายนอก เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายสูงสุดทั้งของตนเองและหน่วยงาน

๒.๓ ปัญหาและอุปสรรคในการอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้ฯ

เมื่อทำการฝึกอบรมแต่ละหัวข้อเรียบร้อยแล้ว แต่ยังไม่มีความหมายถูกขึ้นมาทำให้ยังไม่ผ่านการอบรมแต่ละหัวข้อ เนื่องจากไม่ทราบว่าต้องอบรมแต่ละหัวข้อนานเท่าไรจึงจะผ่าน จึงควรระบุเวลาที่ชัดเจนในการเข้าอบรมในหัวข้อดังกล่าว

๒.๔ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

-

ลงชื่อ..... ต.ไววัฒน์ เรขะรุจิ

(..นายต.ไววัฒน์ เรขะรุจิ...)

ตำแหน่ง.....นักวิชาการเกษตรปฏิบัติการ.....

ผู้รายงาน

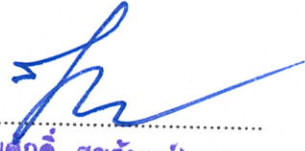
วันที่.....๑๙.....เดือน.....สิงหาคม.....พ.ศ. ..๒๕๖๔.....

ส่วนที่ ๓ ความเห็นของผู้บังคับบัญชา

() ทราบ

.....
.....
.....

ลงชื่อ.....



(นายสมศักดิ์ สุขจันทร์)

ตำแหน่ง.....

ผู้อำนวยการกองนโยบายและแผนการใช้ที่ดิน

วันที่ ๑๙ เดือน ๙.๑. พ.ศ. ๖๕