

## คู่มือการใช้งาน

### ระบบประเมินคุณลักษณะบุคคลออนไลน์ DISC

ในการสร้างความรักความสามัคคีในองค์กร วิธีการที่เป็นที่ยอมรับวิธีการหนึ่งคือ การทำให้บุคลากรเข้าใจความแตกต่างของผู้ร่วมงาน ซึ่งความแตกต่างนั้นมีหลายมิติ เช่น ความแตกต่างด้านการศึกษา อายุ ลักษณะนิสัยใจคอ พื้นฐานทางวัฒนธรรม

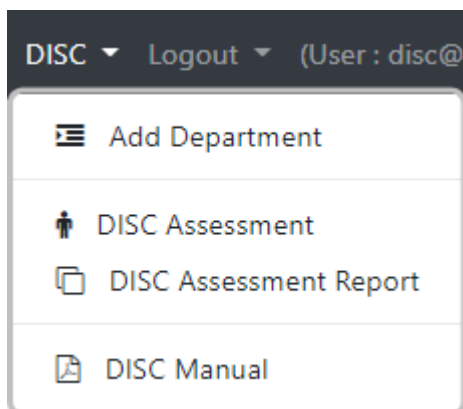
ดังนั้นหลายๆองค์กรพยายามจะสร้างเครื่องมือที่ช่วยให้บุคลากรเข้าใจความแตกต่างของเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะเป็นหนทางหนึ่งที่ดีที่สุด ที่จะทำให้คนในองค์กรอยู่ร่วมกันได้อย่างเข้าใจกันมากขึ้น และสร้างความสุขในการทำงานมากขึ้น

เครื่องมือการประเมินคุณลักษณะบุคลากร มีมากมายหลายเครื่องมือ แต่เครื่องมือที่เป็นที่นิยมแพร่หลายเครื่องมือหนึ่ง คือการประเมิน DISC ซึ่งเครื่องมือนี้จำแนกคนเป็น 4 สไตล์ ที่แตกต่างกัน แม้จะเป็นเครื่องมือที่ไม่ถึงขั้นละเอียดซับซ้อน แต่ก็มีความน่าสนใจได้ง่าย และนำไปใช้ได้ไม่ยากในองค์กร จึงเป็นที่นิยมในหลายขององค์กรต่างๆทั่วโลก

### ขั้นตอนการใช้โปรแกรมประเมินคุณลักษณะบุคคลออนไลน์ DISC

หลังจากที่องค์กรมี User ขององค์กรแล้ว (Admin) ให้ลือคอินเข้าระบบ และสร้าง User ระดับใช้งานทั่วไป เพื่อบริการให้พนักงานในองค์กร ได้ login เข้าใช้ระบบเพื่อทำการประเมิน d i s c ของตัวเอง **โดยสร้าง User สำหรับพนักงานทั้งหมด 1 User เท่านั้นให้ใช้ร่วมกัน** (การเพิ่ม User ให้ดูในคู่มือของแอดมินในระบบ)

### ภาพรวมเมนู



เมนูที่ 1 Add Department สำหรับกำหนดชื่อหน่วยงานในองค์กร (สำหรับ Admin)

เมนูที่ 2 DISC Assessment สำหรับให้พนักงานเข้ามาทำรายการประเมิน DISC

เมนูที่ 3 DISC Assessment Report รายงานสรุปผลการประเมินแยกตามกลุ่มต่างๆ

เมนูที่ 4 DISC Manual คู่มือการใช้งาน

เมนูที่ 5 User Management Manual คู่มือการตั้งค่าระบบ (เฉพาะ Admin บริษัท)

## ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดข้อมูลหน่วยงานในองค์กร

Company Name : DISC

**Add Department**

1      2

Uper Level : DISC\_(00\_Company)      Unit Level : 00\_Company

Unit Name :      Code :      Save      Cancel      Delete

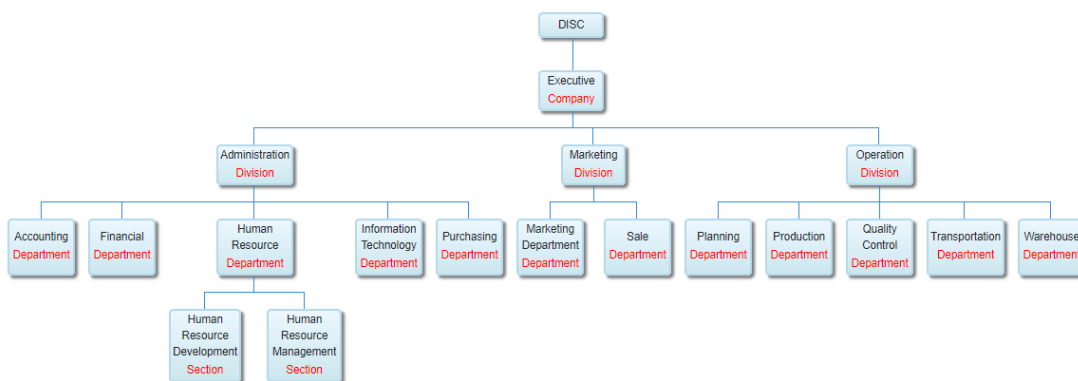
3      4

### Department List

OrgChart      Clear

ID	Main Unit	Unit Level	Unit Name	Unit Code
222	DISC	00_Company	Executive	EXE
223	Executive	01_Division	Administration	AD
225	Executive	01_Division	Marketing	MKT
224	Executive	01_Division	Operation	OP
228	Administration	02_Department	Accounting	ACC
229	Administration	02_Department	Financial	FI
226	Administration	02_Department	Human Resource	HR

- 1) เลือกหน่วยงานต้นสังกัดที่จะเพิ่มหน่วยงาน
- 2) กำหนดระดับของหน่วยงานที่จะเพิ่มในฐานข้อมูล
- 3) กำหนดชื่อและชื่อย่อของหน่วยงาน
- 4) กดปุ่มบันทึก



### Department List

OrgChart      Clear

เราสามารถตรวจสอบความถูกต้องของโครงสร้างหน่วยงานด้วย คลิปุ่ม Org Chart เพื่อให้ระบบแสดง Organization Chart และคลิปุ่ม Clear หากต้องการซ่อนการแสดงผลโครงสร้างดังกล่าว

## ขั้นตอนที่ 2 การทำรายการประเมิน DISC

การประเมินลักษณะนี้เราจะให้พนักงานในบริษัทใช้รหัส User กลางเข้าระบบและทำการประเมินตัวเอง โดยควรชี้แจงวัตถุประสงค์ของการประเมินให้ชัดเจน ว่าเป็นการประเมินเพื่อสร้างความเข้าใจความแตกต่างของเพื่อนร่วมงาน โดยผลการประเมินนั้น จะไม่มีผลต่อการปรับหรือการจ่ายผลตอบแทน รวมถึงความก้าวหน้าของบุคลากรใดๆทั้งสิ้น

**Employee**

Department : (02\_Department)\_MKT\_Marketing 🔍

Position :  Employee : ID  Name  Save Reset

เราเป็นคนแบบไหน เพื่อช่วยให้เพื่อนๆ ผู้ร่วมงานเข้าใจเรามากขึ้น

No	Assessment List	Grading	Score
1	ชอบความท้าทาย	น้อย	0
2	ชอบพูดขอขมคุย	น้อย	0
3	เป็นผู้ฟังที่ดี	น้อย	0
4	ทุ่มเทกับงาน	น้อย	0
5	มั่นใจในตัวเอง	น้อย	0
6	รำเริง	น้อย	0
7	เป็นคนง่ายๆ	น้อย	0

DISC Score

**Employee**

Department : (02\_Department)\_MKT\_Marketing 🔍

Position : MKT Manager Employee : 10001 สมชาย ใจเย็น Save Reset

เราเป็นคนแบบไหน เพื่อช่วยให้เพื่อนๆ ผู้ร่วมงานเข้าใจเรามากขึ้น

No	Assessment List	Grading	Score
1	ชอบความท้าทาย	ค่อนข้างมาก	4
2	ชอบพูดขอขมคุย	มาก	5
3	เป็นผู้ฟังที่ดี	ปานกลาง	3
4	ทุ่มเทกับงาน	ค่อนข้างมาก	4
5	มั่นใจในตัวเอง	มาก	5
6	รำเริง	มาก	5
7	เป็นคนง่ายๆ	ปานกลาง	3
8	จริงจัง	ค่อนข้างมาก	4
9	เด็ดขาด	ปานกลาง	3
10	ชอบผู้คน	มาก	5
11	อดทน	ปานกลาง	3

DISC Score

**Total Score**

D Score: 19

I Score: 24

S Score: 15

C Score: 16

- 1) เลือกหน่วยงานต้นสังกัดของพนักงานตำแหน่งนั้นๆ
- 2) คลิกเลือกชื่อ-ตำแหน่งพนักงาน(กรณีมีข้อมูลเดิม)
- 3) เพิ่มชื่อตำแหน่ง, รหัสพนักงานและชื่อพนักงานก่อนทำการประเมิน
- 4) เริ่มทำการประเมิน โดยคลิกกล่องตัวเลือก (จะบันทึกไม่ได้หากประเมินไม่ครบ)
- 5) สามารถดูผลคะแนนหลังการประเมินครบทุกข้อแล้ว โดยกดปุ่ม DISC Score
- 6) กดปุ่ม Save

### ขั้นตอนที่ 3 ดูรายละเอียดผลการประเมิน พร้อมสร้างความเข้าใจ

หลังจากทำการบันทึกการประเมินเรียบร้อยแล้วระบบจะส่งต่อมายังหน้าจอรายงานผล ซึ่งจะแสดงรายละเอียดของคุณลักษณะของผู้ประเมิน ว่าคุณลักษณะทั่วไปของผู้ประเมินมีจุดเด่นและจุดที่ต้องปรับปรุงอย่างไร และผู้ประเมินเองยังสามารถเลือกดูคุณลักษณะอื่นๆ เพื่อเรียนรู้และเข้าใจความแตกต่างของเพื่อนร่วมงานที่มีคุณลักษณะแตกต่างกันไป ซึ่งหากบุคลากรมีความเข้าใจผู้อื่น ก็ถือเป็นจุดเริ่มต้นที่ดีในการสร้างความเข้าใจและลดอคติ หรือการมองคนอื่นในแง่ลบในการทำงานได้ดีขึ้น ซึ่งถือเป็นประโยชน์อย่างมากในองค์กร

DISC Attribute

DISC Type Search			
Steadiness (S: สบายๆ) ง่ายๆ ใจดีผู้อื่น ไม่ชอบระเบียบ ไม่ชอบขัดแย้ง			
No.	DISC Type	Strength	Weakness
1	Steadiness	รับฟัง	ไม่ชอบความเสี่ยง
2	Steadiness	สนับสนุนผู้อื่น	ไม่ต้องการเป็นผู้นำ
3	Steadiness	เข้าอกเข้าใจผู้อื่น	ไม่ต้องการขัดใจใคร
4	Steadiness	ชอบช่วยเหลือ	ยอมคนมากเกินไป
5	Steadiness	ใจเย็น	ไม่อยากเผชิญหน้า
6	Steadiness	เป็นมิตร	ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง
7	Steadiness	มีความจงรักภักดี	(อาจ)ขาดความมุ่งมั่น

### การดูคำอธิบายคุณลักษณะ

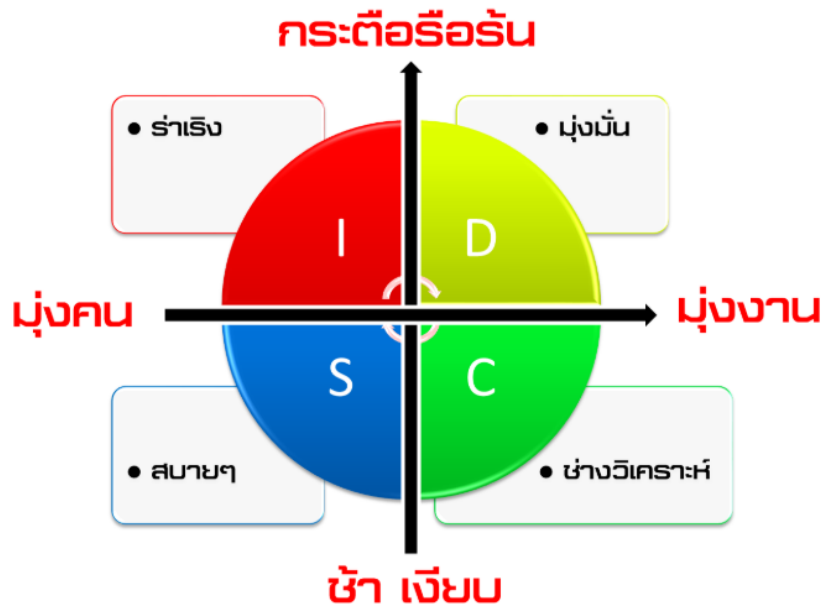
ในทางปฏิบัติการประเมินด้วยแบบทดสอบนี้เราจะได้ตัวเลขจากทั้ง 4 คุณลักษณะของการประเมิน ซึ่งในระบบจะสรุปประเภท DISC ที่มาจากตัวเลขสูงสุด ว่าบุคลากรคนนั้นๆ มีคุณลักษณะใดในสไตล์ DISC แต่ในความเป็นจริงแล้วหากเราดูตัวเลขโดยละเอียดจะเห็นว่า บุคลากรแต่ละคนจะมีผลประเมินในตัวเลขที่อาจใกล้เคียงกันหรือลดหลั่นกันไป ดังนั้นการวิเคราะห์ผลการประเมินที่แท้จริง เราไม่ได้ดูเพียงผลสรุปประเภท DISC เท่านั้น เราควรจะต้องดูตัวเลขอื่นๆเพิ่มเติม ว่าการประเมินของบุคลากรคนนั้นๆมีตัวเลขของแต่ละสไตล์เป็นอย่างไร เพราะในหลายๆกรณีบุคลากรหลายคนมีตัวเลขที่ไล่เลี่ยกันในหลายประเภท แต่โดยทั่วไป โดยส่วนใหญ่จะมีตัวเลขที่โดดเด่น 1-2 ประเภทในแต่ละตัวบุคคล

อีกหนึ่งประเด็นที่สำคัญคือ ความผิดพลาดจากการประเมินเกิดขึ้นได้เสมอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งหากบุคลากรไม่เข้าใจวัตถุประสงค์ของการประเมิน หรือขาดความไว้วางใจในองค์กรถึงการประเมิน

ซึ่งบุคลากรหลายๆคนอาจจะมีความกังวล ว่าองค์กรอาจนำผลการประเมินนั้น ไปดำเนินการใดๆซึ่ง อาจจะมีผลอื่นๆที่เขาไม่ต้องการกับตัวเขาเองในด้านต่างๆตามมา ดังนั้นสิ่งสำคัญคือ การสร้างความรู้ ความเข้าใจ และทำให้เห็นถึงเจตนาที่ดีของการประเมินเป็นสิ่งที่จำเป็นและละเอียดไม่ได้ก่อนทำการ ประเมิน

**คำถามพฤติกรรมเบื้องต้น ในการอ่านคน**

1. เขาเป็นคนกระตือรือร้นหรือไม่?
2. เขามุ่ง งาน หรือ คน มากกว่ากัน



**ขั้นตอนที่ 4 รายงานผลการประเมิน DISC**

**Search**

Department : All    DISC Type : All

DISC Summary : D Type: 3    I Type: 1    S Type: 2    C Type: 1

No	Position	Emp ID	Employee	D	I	S	C	DISC Type
1	HR Manager	10001	มานพ คบได้	17	22	15	15	Influence
2	HRM Manager	10002	สมชาย ใจเย็น	12	19	25	13	Steadiness
3	HRD Manager	10003	สมควร ขวณกันไป	25	12	12	16	Dominant
4	Purchasing Manager	10004	สำรย มาด้วยกัน	17	7	9	21	Compliance
5	IT Manager	10005	พันสมัย ใจสงวน	18	11	13	17	Dominant
6	Production Manager	10006	สงคราม ตามสบาย	25	11	12	16	Dominant
7	Recruitment Supervisor	10007	รักสงบ จบทุกอย่าง	12	19	22	13	Steadiness



Search

Department : All DISC Type : All

DISC Summary : Type: 3 I Type: 1 S Type: 1

No	Position	Emp ID	Employee	D	I	S	C	DISC Type
1	HR Manager	10001	มานพ คบใต้	17	22	15	15	Influence
2	HRM Manager	10002	สมชาย ใจเย็น	12	19	25	13	Steadiness
3	HRD Manager	10003	สมควร ขวณกันไป	25	12	12	16	Dominant
4	Purchasing Manager	10004	สำรวย มาด้วยกัน	17	7	9	21	Compliance
5	IT Manager	10005	ทันสมัย ใจสงวน	18	11	13	17	Dominant
6	Production Manager	10006	สงคราม ตามสบาย	25	11	12	16	Dominant
7	Recruitment Supervisor	10007	รักสงบ จบทุกอย่าง	12	19	22	13	Steadiness

- 1) รายละเอียดการประเมินรายบุคคล ตัวเลขการประเมินในแต่ละสไตล์แล้วผลสรุป
- 2) ดูผลรวมของรายงานการประเมินซึ่งจะสรุปผลจำนวนพนักงานที่มีคุณลักษณะในแต่ละสไตล์
- 3) สามารถเลือกกลุ่มของรายงาน เพื่อดูกลุ่มผลการประเมินประเภทต่างๆ
- 4) เลือกดูรายงานผลการประเมินตามกลุ่มหน่วยงาน
- 5) เลือกดูรายงานผลการประเมินตามประเภทคุณลักษณะ DISC

### ขั้นตอนที่ 5 การใช้ผลการประเมินไปดำเนินการให้เกิดประโยชน์

หลังจากที่พนักงานแต่ละคนได้ทำการประเมินของตนเองแล้ว ควรสร้างโอกาสให้พนักงานได้ดูและทำความเข้าใจผลการประเมินของผู้ร่วมงานอื่น ๆ ว่าเป็นคนลักษณะไหน เขาชอบหรือไม่ชอบอะไร **สิ่งสำคัญคือองค์กรต้องสร้างความรู้ความเข้าใจถึงความแตกต่างของคนแต่ละประเภท** จุดที่เขาชอบและจุดที่เขาไม่ชอบในการทำงาน เพื่อให้เกิดการยอมรับในความแตกต่างของคนในองค์กร

แต่หากจะให้ดีกว่านั้น **สิ่งที่ควรพัฒนาต่อไปคือ การสื่อสารเชิงบวกในความแตกต่างเหล่านั้น** **ชื่อองค์กรควรจะพัฒนาให้บุคลากรได้รู้และเข้าใจและนำไปปฏิบัติได้** ว่าคนแต่ละประเภทเราควรสื่อสารอย่างไร เพื่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ลดความขัดแย้งในการทำงาน และเสริมสร้างการทำงานร่วมกันเป็นทีมมากขึ้น

ซึ่งสิ่งต่างๆ ที่กล่าวมานี้ถือว่าเป็นหัวใจความสำเร็จขององค์กรเลยทีเดียว เพราะหากองค์กรใดก็ตามสามารถสร้างความรักความสามัคคีช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน สามารถทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ นั่นคือสิ่งสำคัญที่จะเป็นตัวกำหนดความสำเร็จขององค์กรเลยก็ว่าได้

มีข้อสงสัยการใช้งาน สอบถามได้ที่ [hristhai.com@gmail.com](mailto:hristhai.com@gmail.com)  
081-9937077 อ.ราเชนทร์ พันธุ์เวช  
[www.hristhai.com](http://www.hristhai.com)  
[www.bdtc.co.th](http://www.bdtc.co.th)