



สถาบันพัฒนาสุขภาพระดับเขตเมือง
กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข



การสร้างและการบริหารเครือข่ายการทำงาน

โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทักษะการโค้ช (Coaching Skill)

ผศ.ดร.สุรัสวดี อรุณวรากรณ์

ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายกิจการนิสิตและพัฒนาอย่างยั่งยืน ม.เกษตรศาสตร์

ความหมายของเครือข่ายการทำงาน

กลุ่มของคนหรือองค์กรที่สมัครใจเชื่อมโยงกัน เพื่อแลกเปลี่ยน



ความหมายของเครือข่ายการทำงาน

กลุ่มของคนหรือองค์กรที่สมัครใจเชื่อมโยงกัน เพื่อแลกเปลี่ยน



ที่มาของภาพ: <https://dstudio.ubc.ca/2012/03/19/reflection-4-team-work/>

พลังของเครือข่าย คือ พลังของการเปลี่ยนแปลงร่วมกัน (Collective Power)

องค์ประกอบสำคัญของเครือข่ายการทำงาน



สมาชิก

บุคคล หน่วยงาน
ชุมชน องค์กร



การเชื่อมโยง

การพบปะ ประชุม
ติดต่อ สื่อสาร



เป้าหมายร่วม

งาน บริการ
ปัญหา หรือโครงการ



ความสัมพันธ์

ความไว้วางใจ ความร่วมมือ
ความสมัครใจ

ประเภทของเครือข่ายการทำงาน



เครือข่ายทางการ

โครงสร้างชัดเจน มีบทบาทหน้าที่เฉพาะ

ตัวอย่างเช่น คณะทำงาน คณะกรรมการ
หน่วยงานร่วมโครงการ เป็นต้น



เครือข่ายไม่ทางการ

เกิดจากความสัมพันธ์ส่วนบุคคล ความไว้วางใจ

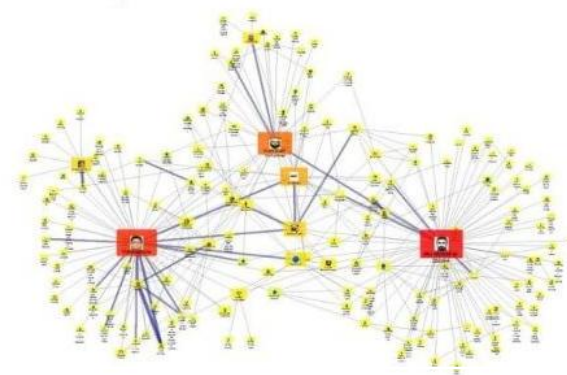
ตัวอย่างเช่น กลุ่มไลน์ เพื่อนร่วมงาน เครือญาติ เป็นต้น

เทคนิคการสร้างและขยายเครือข่าย



เริ่มจาก “ทุนทางสังคม” ที่มีอยู่

1. ทบทวนว่า มีความสัมพันธ์กับใครบ้าง (บุคคล/องค์กร)
2. ใช้อยู่มากของความสัมพันธ์ที่มีอยู่เป็นจุดเริ่มต้น
3. ไม่จำเป็นต้องเริ่มจากศูนย์ แค่ออกจากทุนที่มี



เทคนิค Social Network Mapping

1. ใช้แผนภาพหรือแผนผังเชื่อมโยง เพื่อมองเห็น โครงสร้างเครือข่ายของเรา
2. ระบุ “ใครเชื่อมกับใคร” และ “ใครมีบทบาทอะไร”



เทคนิค Listening – Learning – Leveraging

1. Listening - ฟังเสียงของเครือข่าย (ความต้องการ ข้อจำกัด มุมมอง)
2. Learning - เรียนรู้บริบทและวิธีการทำงานของเครือข่ายเดิม
3. Leveraging - ใช้อยู่มากของเครือข่ายหรือพันธมิตรเดิม เพื่อขยายผลไปยังกลุ่มใหม่

ที่มาของภาพ: 1. <https://www.dreamstime.com/illustration/people-thinking.html> 2. <https://www.linkedin.com/pulse/social-network-analysis-sophiya-divine-wugqc>
3. <https://www.vectorstock.com/royalty-free-vector/active-listening-icon-communication-vector-29112794>

อย่าพยายามเป็นศูนย์กลางของเครือข่าย แต่ให้เป็น **“ผู้เชื่อมโยง”** ที่ทำให้เครือข่ายขยายตัวได้อย่างยั่งยืน

การบริหารเครือข่ายอย่างยั่งยืน



การสื่อสารที่สม่ำเสมอ



หลากหลายช่องทาง



กำหนดเวลาชัดเจน
รายเดือน/ รายไตรมาส ฯลฯ



คุยกันชัดเจน โปร่งใส



การเรียนรู้ร่วมกัน



แบ่งปันประสบการณ์ เวทีแลกเปลี่ยนภายในกลุ่ม



บทบาทของโค้ชในเครือข่าย



ให้สมาชิกมีส่วนร่วม
และรับผิดชอบร่วมกัน



ผู้ประสาน ขวนคิด

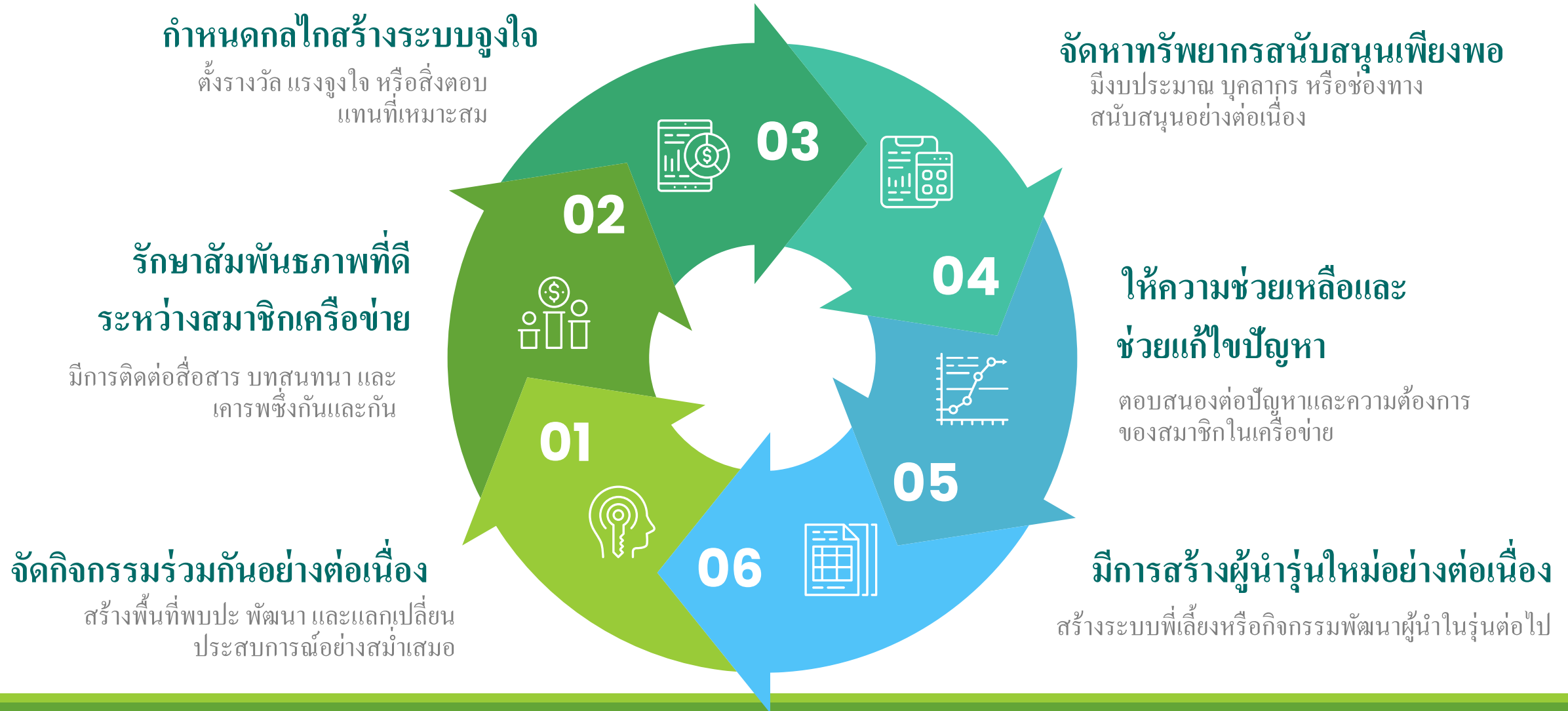
ที่มาของภาพ: 1. <https://blog.skooldio.com/marketing-communication-in-the-post-covid-19-era/> 2. <https://pcnh-d.net/ทักษะการสื่อสาร> 3. <https://www.sbdc.co.th/public-training-calendar/605/communication-power-for-manager/>

การบริหารเครือข่ายอย่างยั่งยืน - การสร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม การไว้วางใจ และการเติบโตไปด้วยกัน ไม่ใช่ เพียงการจัดการระบบเท่านั้น

6 ขั้นตอนสู่การรักษาความสำเร็จของเครือข่ายการทำงาน



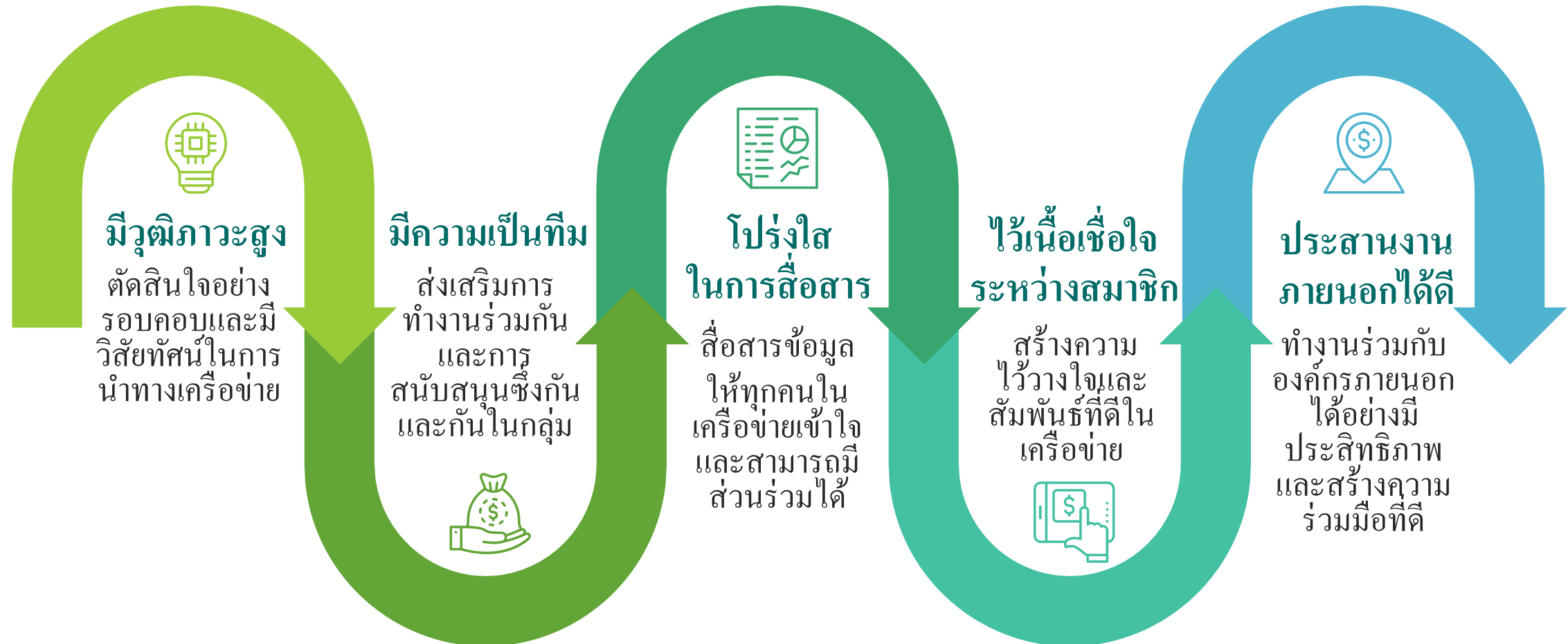
สถาบันพัฒนาสุขภาพระดับเขตเมือง
กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข



คุณสมบัติสำคัญสำหรับผู้นำขับเคลื่อนเครือข่าย



สถาบันพัฒนาสุขภาพระดับเขตเมือง
กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข





สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง
กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข



KU Happy Place Sharing

“

มหาวิทยาลัยต้องให้ความสำคัญและ สร้างกิจกรรมที่จะทำให้เกิดความสุข
ในการพัฒนาตนเอง ช่วยให้นิสิต มีความเข้มแข็งทั้งร่างกายและจิตใจ
ขอขอบคุณผู้บริหาร อาจารย์ และบุคลากร ที่ดูแลนิสิต ดูแล เยาวชนของชาติ ครับ

”

โครงการสัมมนาเครือข่ายด้านการดูแลสุขภาพนิสิตในระดับวิทยาเขต มก. วันที่ 7 ตุลาคม 2564



นโยบาย “แนวทางการดำเนินงานด้านการพัฒนาสุขภาพนิสิต”

โดย ดร.จรัล วัชรินทร์รัตน์ อธิการบดีมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

- สนับสนุนการสร้างเครือข่ายการดูแลสุขภาพให้เข้มแข็งในทุกภาคส่วน
- สนับสนุนการดำเนินงานเชิงป้องกันปัญหาด้านสุขภาพเชิงรุก
- สนับสนุนทรัพยากรเพื่อส่งเสริมการดำเนินงานด้านสุขภาพนิสิต
- สนับสนุนการจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพเชิงรุก

สร้างเครือข่ายความร่วมมือ

เพื่อส่งเสริม ป้องกัน และแก้ไข ปัญหาด้านสุขภาวนิติตัวอย่างยั่งยืน



KNOWLEDGE
OF THE LAND



แนวทางการดำเนินงานด้านเครือข่าย

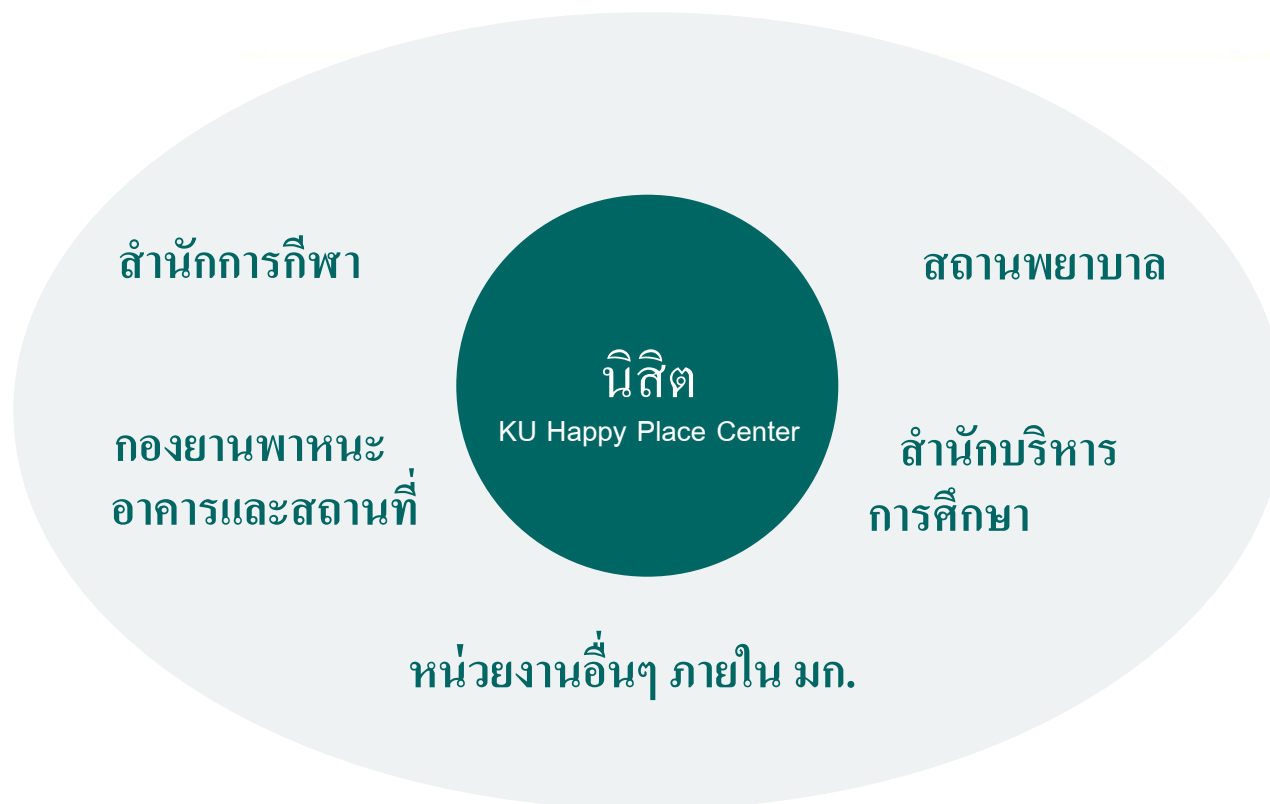
นิติ

KU Happy Place Center

สร้างเครือข่ายความร่วมมือ

เพื่อส่งเสริม ป้องกัน และแก้ไข ปัญหาด้านสุขภาวนิสิตอย่างยั่งยืน

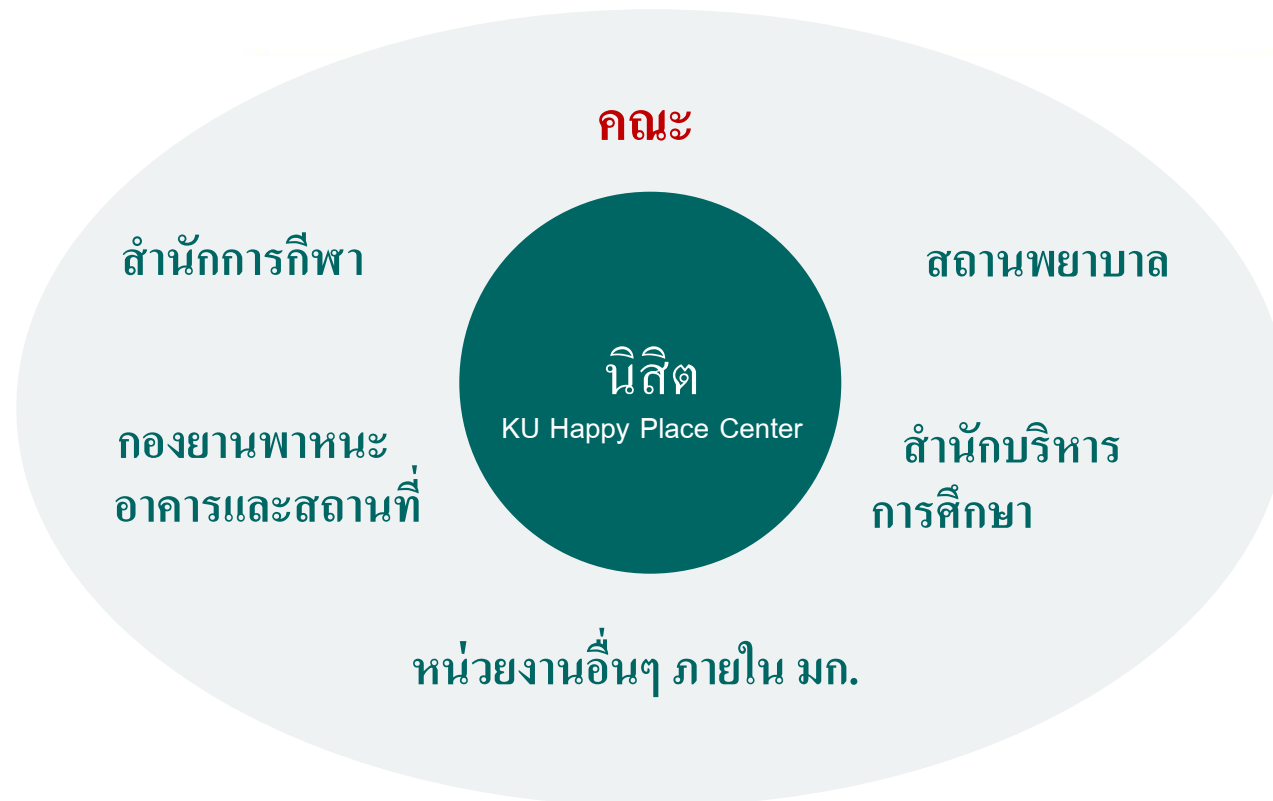
แนวทางการดำเนินงานด้านเครือข่าย



สร้างเครือข่ายความร่วมมือ

เพื่อส่งเสริม ป้องกัน และแก้ไข ปัญหาด้านสุขภาวนิสิตอย่างยั่งยืน

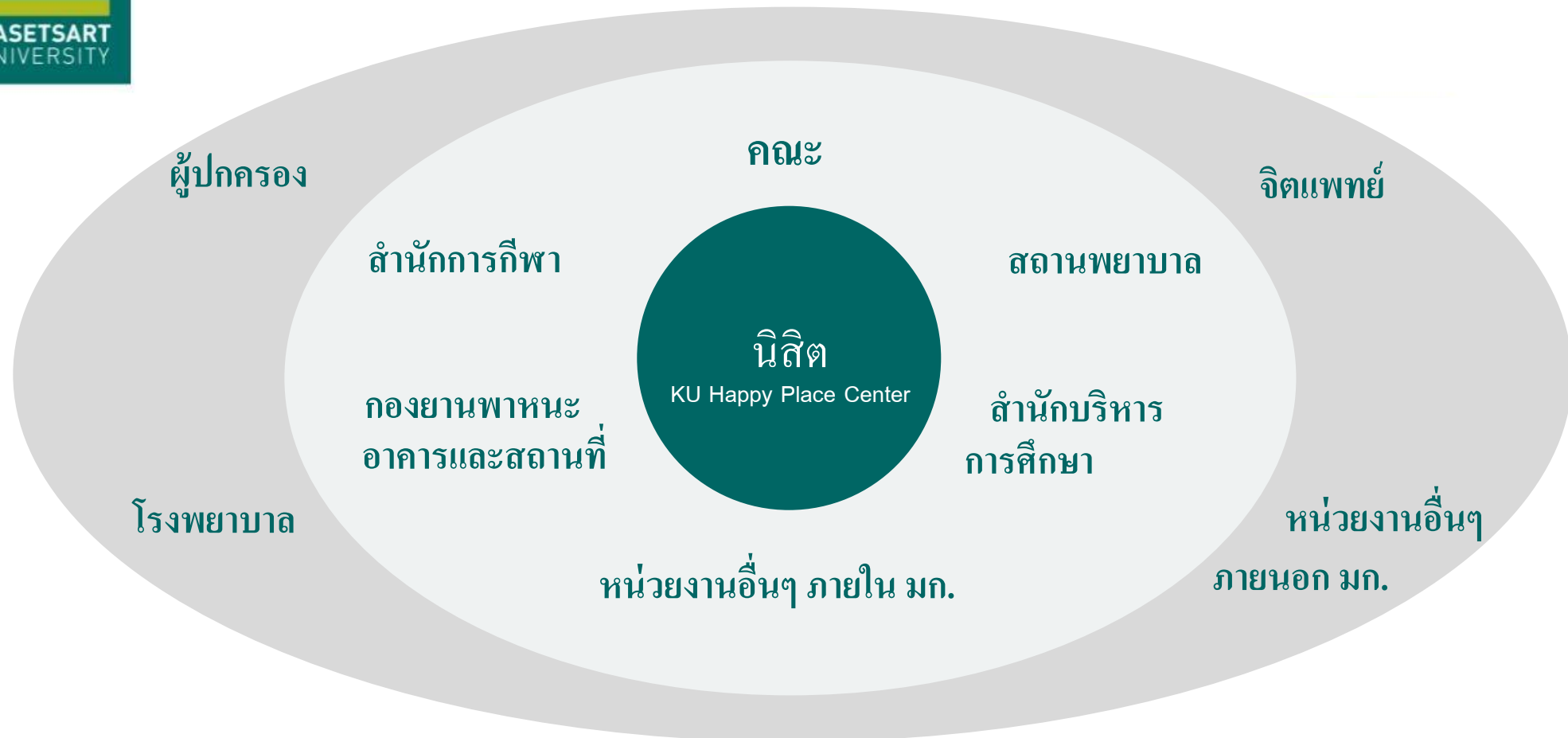
แนวทางการดำเนินงานด้านเครือข่าย



สร้างเครือข่ายความร่วมมือ

เพื่อส่งเสริม ป้องกัน และแก้ไข ปัญหาด้านสุขภาวนิติสียังยืน

แนวทางการดำเนินงานด้านเครือข่าย





สถาบันพัฒนาสุขภาพะเขตเมือง
กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข



กลยุทธ์การเจรจาต่อรอง

โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทักษะการโค้ช (Coaching Skill)

ผศ.ดร.สุรัสวดี อรุณวรากรณ์

ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายกิจการนิสิตและพัฒนาอย่างยั่งยืน ม.เกษตรศาสตร์



ความหมายของ “การเจรจาต่อรอง”

คือกระบวนการสื่อสารระหว่างสองฝ่ายขึ้นไป เพื่อหาข้อตกลงที่ยอมรับร่วมกันได้ ในสถานการณ์ที่ผลประโยชน์ ความต้องการ หรือมุมมองอาจไม่ตรงกันทั้งหมด

องค์ประกอบสำคัญการเจรจาต่อรอง



บทบาทของโค้ชในบริบทงานสุขภาวะเมือง



บทบาทของโค้ชในบริบทงานสุขภาวะเมือง

เป็นผู้นำกระบวนการ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกในชุมชน โดยอาศัยการฟัง การชวนคิด การตั้งคำถาม และการทำงานร่วมกับภาคีเครือข่ายในพื้นที่

1

ชวนคิด-ตั้งคำถาม-
เปิดมุมมองใหม่

เพื่อให้ชุมชนมองเห็นศักยภาพ
และปัญหาของตนเอง

3

ร่วมออกแบบและสนับสนุน
การดำเนินงานสุขภาวะ

ทำงานร่วมกับชุมชน
ไม่ใช่ทำแทน

5

สร้างความสัมพันธ์

กับชุมชน
และภาคีเครือข่ายในพื้นที่

2

วิเคราะห์บริบทและ
ข้อมูลสุขภาวะในพื้นที่

เพื่อให้การวางแผนเชื่อมโยง
กับชีวิตจริงของคนเมือง

4

ประสานความร่วมมือและ
เจรจาแบบสร้างสรรค์

เพื่อขับเคลื่อนโครงการร่วมกับ
หน่วยงานต่างๆ อย่างยั่งยืน

โค้ช ไม่ใช่ ผู้สั่งการ แต่เป็น **ผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator)** ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากภายในชุมชนเมือง

ความเข้าใจผิดที่พบบ่อยในการเจรจาต่อรอง

- ❌ การเจรจา คือการเอาชนะฝ่ายตรงข้าม
- ✅ การเจรจาที่ดี คือการหาทางออกร่วม ที่ทุกฝ่ายพอใจได้

- ❌ คนพูดเก่งเท่านั้นถึงจะเจรจาได้ผล
- ✅ การฟังอย่างลึกซึ้งสำคัญกว่าการพูดมาก



- ❌ ชุมชนไม่มีความรู้ ไม่ต้องฟังมากก็ได้
- ✅ ชุมชนมีความรู้ในพื้นที่ลึกซึ้ง จึงควรเปิดพื้นที่ให้ทุกคนมีส่วนร่วม

- ❌ ใครมีอำนาจมากกว่าก็ต้องเป็นฝ่ายตัดสินใจ
- ✅ การเจรจาที่มีคุณภาพต้องตั้งอยู่บนความเท่าเทียมและการพ้องกันและกัน

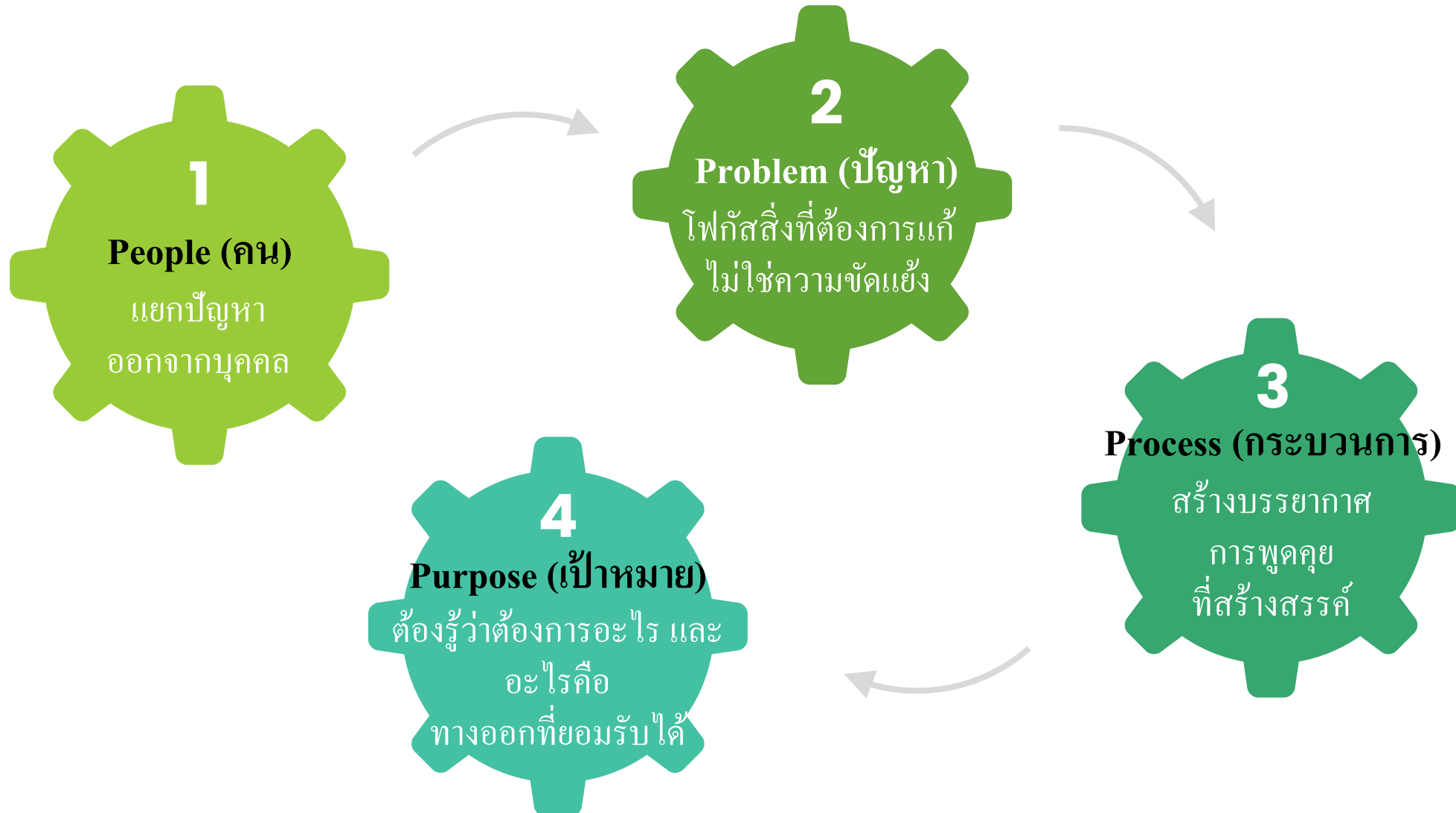
- ❌ ต้องได้คำตอบตอนนั้นเลย ไม่งั้น就是不ร่วมมือ
- ✅ การใช้เวลาและพื้นที่ในการตัดสินใจ อาจนำไปสู่ความร่วมมือที่ยั่งยืนกว่า

การเจรจาไม่ใช่เรื่องของ "ใครชนะ" แต่เป็นเรื่องของ "ทุกฝ่ายชนะเท่าที่ทำได้"

4P ของการเจรจาอย่างมีประสิทธิภาพ



สถาบันพัฒนาสุขภาพระดับเขตเมือง
กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข



ท่านเคยเจอสถานการณ์ที่ต้องต่อรองหรือเจรจากับใครบ้าง?



แนวคิดพื้นฐานและกลยุทธ์การเจรจาต่อรอง



1. Win-Lose (ชนะ-แพ้)

ฝ่ายหนึ่งได้ทุกอย่างตามต้องการ ส่วนอีกฝ่ายเสียเปรียบหรือไม่ได้สิ่งที่ต้องการเลย

ตัวอย่างงานสุขภาวะ

โค้ชขอใช้พื้นที่มหาวิทยาลัย โดยไม่ได้ขอความเห็นหรือชี้แจงวัตถุประสงค์ และใช้ชื่อหน่วยงานกดดันว่า “ผู้ใหญ่สั่งมา”

>> มหาวิทยาลัยจำใจยอม แต่ไม่เต็มใจสนับสนุนอีกในอนาคต

ชนะวันนี้ แต่อาจแพ้ในระยะยาว เพราะเสียพันธมิตร

2. Compromise (ประนีประนอม / ต่างฝ่ายถอย)

ทั้งสองฝ่ายต่างยอมเสียบางอย่าง เพื่อให้ได้ข้อตกลงที่พออยู่ร่วมกันได้

ตัวอย่างงานสุขภาวะ

ไค้ชอยากจัดกิจกรรมสุขภาพ 3 วันเต็ม แต่มหาวิทยาลัยบอกมีงานซ้อน

>> สุดท้ายตกลงจัดได้ 1 วันครึ่ง และปรับเวลาให้หลีกเลี่ยงช่วงสำคัญ

การ "หาจุดตรงกลาง" ที่ยอมรับกันได้ เพื่อรักษาความร่วมมือ

3. Win–Win (ชนะ–ชนะ)

ทั้งสองฝ่ายได้ประโยชน์ตรงตามเป้าหมายที่แท้จริง และยังคงความสัมพันธ์ที่ดีไว้ได้

ตัวอย่างงานสุขภาวะ

โค้ชชียากจัดกิจกรรมสุขภาพในมหาวิทยาลัย แต่ผู้บริหารมหาวิทยาลัยห่วงความปลอดภัย

>> โค้ชเสนอให้มีอาสาสมัครดูแลความเรียบร้อย พร้อมเชิญผู้บริหารมหาวิทยาลัยร่วมเปิดงาน

>> ได้จัดงาน / ผู้บริหารมหาวิทยาลัยรู้สึกเป็นเจ้าของ / นิติตเข้าร่วมมากขึ้น

ความสำเร็จที่ยั่งยืนมาจาก**ความร่วมมือ** ไม่ใช่การต่อรองแบบเอาชนะ

แนวคิดพื้นฐานและกลยุทธ์การเจรจาต่อรอง

ประเภท	ได้อะไร	เสียอะไร	ความสัมพันธ์หลังเจรจา
Win-Lose	ได้ผลลัพธ์ที่ต้องการทันที	เสียใจคนอื่น / เสี่ยงเสียพันธมิตร	ลดลงหรือเสียหาย
Compromise	ได้บางส่วนจากทั้งสองฝ่าย	เสียบางอย่างจากทั้งสองฝ่าย	ยังร่วมมือกันได้
Win-Win	ได้ผลลัพธ์ที่ทั้งสองฝ่ายพอใจ	ใช้เวลา / ต้องเข้าใจกันมากขึ้น	พัฒนาอย่างยั่งยืน

ตัวอย่าง การเจรจากับมหาวิทยาลัย เพื่อขอใช้พื้นที่หรือความร่วมมือ

Win-Lose	ตัวอย่างประโยค	เรากำลังดำเนินโครงการระดับเขต ซึ่งต้องใช้พื้นที่ทันที หากทางมหาวิทยาลัยไม่อนุญาต เราจะรายงานว่ามหาวิทยาลัยไม่ให้ความร่วมมือกับภาคีสุขภาพในพื้นที่
	ลักษณะคำพูด	ใช้อำนาจ กดดัน สร้างความรู้สึกว่า อีกฝ่ายมี “ข้อผูกมัด”
Compromise	ตัวอย่างประโยค	เราเข้าใจดีว่า มหาวิทยาลัยมีตารางใช้พื้นที่แน่น ทางเรายินดีปรับช่วงเวลาหรือใช้เฉพาะช่วงเย็น-วันหยุด หากท่านสะดวกในช่วงนั้น
	ลักษณะคำพูด	แสดงความยืดหยุ่น พร้อมลดบางข้อเรียกร้องเพื่อให้ได้ข้อสรุปร่วมกัน
Win-Win	ตัวอย่างประโยค	เราอยากร่วมทำกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพกับชุมชน ซึ่งอาจเป็นประโยชน์กับนิสิต/อาจารย์ของมหาวิทยาลัยเช่นกัน ท่านมีคำแนะนำหรือข้อเสนอว่าควรจัดอย่างไร เพื่อให้ทุกฝ่ายได้ประโยชน์ร่วมกันครับ?
	ลักษณะคำพูด	เปิดพื้นที่ให้อีกฝ่ายมีส่วนร่วม ออกแบบทางออกใหม่ร่วมกัน

การเจรจาต่อรอง

ในการจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาวะกับมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์



สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง
กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข



กิจกรรม

Co-Networking

Co-Networking :		 ลำดับ	
 ใคร	 เจอ/ ทำอะไร		
 ที่ไหน	 เมื่อไหร่		
 ทำไม	 ทำอะไร		



สถาบันพัฒนาสุขภาพะเขตเมือง
กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข



Thank You



Reference

ธัญพร จารุไพศาล. (2566). การโค้ชคืออะไร และสำคัญกับหัวหน้างานอย่างไร. สืบค้นเมื่อ 20 มิถุนายน 2568, จาก <https://www.workwithpassiontraining.com/what-is-coaching-and-the-importance>

ศศิมา สุขสว่าง. (2563). ทักษะการโค้ช (Coaching Skill) สำหรับผู้บริหารเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้ใต้บังคับบัญชา. สืบค้นเมื่อ 20 มิถุนายน 2568, จาก <https://www.sasimasuk.com/16657170/ทักษะการโค้ช-coaching-skill-สำหรับผู้บริหาร>

มานะ มหัทธมนพงษ์. (2566). การสร้างเครือข่ายและการทำงานเป็นทีม (Network & Teamwork). สืบค้นเมื่อ 20 มิถุนายน 2568, จาก https://kmc.rid.go.th/kcppp/images/Flie_Document/Other_Manual/การสร้างเครือข่ายและการทำงานเป็นทีม