



TABLE OF CONTENT

วันที่ 1

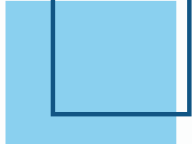
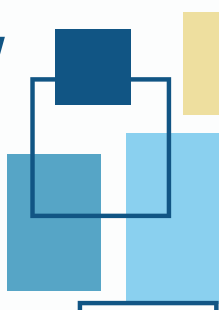
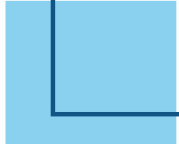
- 
- 01. บทบาทที่เปลี่ยนไปของคุณ
Team Leader and Role Transition
 - 02. บริบทความเปลี่ยนแปลงของโลก
 - 03. ผู้นำในบริบทใหม่
 - 04. 10 ทักษะ ที่ผู้นำในอนาคตต้องมี
Top 10 Leadership Skills
 - 05. Focus #1 : ความฉลาดทางอารมณ์
Emotional Intelligence (EI)
 - 06. Focus #2 : ความแตกต่างของบุคลิกภาพ
MBTI and 16 Personality Types
- 



TABLE OF CONTENT

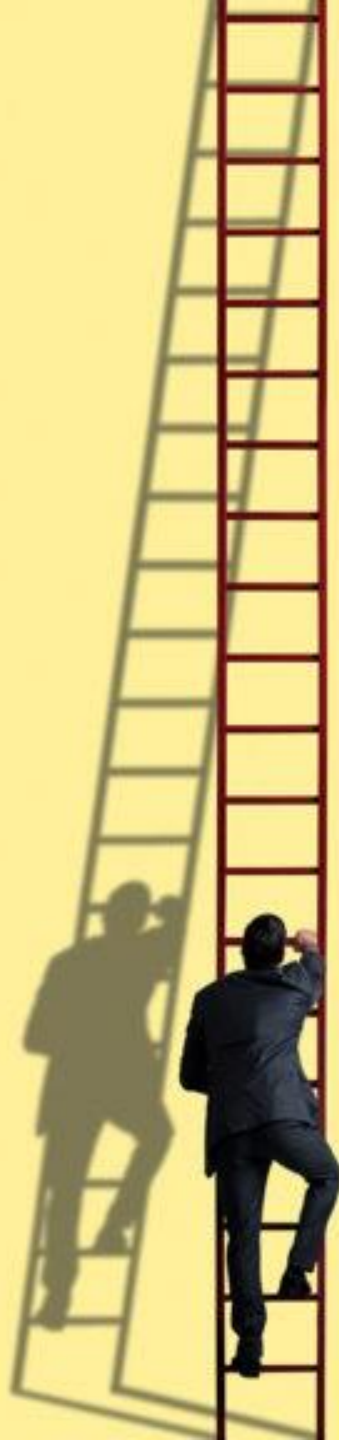
วันที่ 2

- 
- 07. Focus #3 : หัวหน้าที่ได้งาน
Management Skills และ Workshop
 - 08. Focus #4 : หัวหน้าที่ได้ใจ
Soft / People Skills
 - 09. แผนการพัฒนารายบุคคล
Individual Development Plan (IDP)
 - 10. สะท้อนการเรียนรู้
Galleries Walk
 - 11. หัวหน้าในแบบที่ฉันอยากเป็น
Team Leader's Commitment
- 

เมื่อคุณเป็นหัวหน้าทีม



ROLE TRANSITION



หัวหน้า



คุณ



ลูกน้อง



- ความคาดหวัง
- ความพร้อม
- การยอมรับ
- ความสัมพันธ์กับเพื่อน



- หัวหน้าที่ได้งาน
- หัวหน้าที่ได้ใจ

THE FIVE TRENDS

Shaping the future of work



NEW BEHAVIORS

Shaped by social media
& the web



TECHNOLOGIES

Shift to the cloud
Collaborative technologies
Big data
The internet of things



THE MILLENNIAL WORKFORCE

New attitudes,
expectations
& ways of working



MOBILITY

Work anytime,
anywhere
& on any device



GLOBALIZATION

No boundaries

พฤติกรรมการทำงานที่เปลี่ยนไป
เช่น การใช้ social media

เทคโนโลยี
เช่น การทำงานบน cloud

ความแตกต่างของช่วงวัย
ทัศนคติ gen Millennial, gen Z

การทำงานจากที่ไหนก็ได้
work from anywhere

โลกาภิวัตน์
แรงงานจากต่างประเทศ

ทักษะผู้นำ 10 ด้าน ที่กำลังเป็นที่ต้องการในการทำงานยุคใหม่

(Top 10 In-Demand Leadership Skills)

01



การปรับตัวด้านดิจิทัล
Digital Adaptability

06



ภาวะผู้นำแบบครอบคลุม
Inclusive Leadership

02



การสื่อสารอย่างเข้าอกเข้าใจ
Empathic Communication

07



กล้าเสี่ยงแบบคิดพิจารณา
Calculated Risk-taking

03



ความฉลาดทางอารมณ์และสังคม
Emotional and Social Intelligence

08



ความรวดเร็วเชิงกลยุทธ์
Strategic Agility

04



การบริหารจัดการความขัดแย้ง
Conflict management

09



ภาวะผู้นำแบบสร้างความผูกพันและแรงบันดาลใจ
Engaging and Inspiring Leadership

05



การจูงใจและโน้มน้าวใจ
Persuasion and Influence

10



ภาวะผู้นำแบบไม่ต้องการอำนาจสั่งการ
Leadership without Formal Authority

“ การเป็นผู้นำ คือ ชุดทักษะที่เรียนรู้ได้ และไม่มีรูปแบบตายตัว การพัฒนาความสามารถในการเป็นผู้นำนั้นเป็นเรื่องที่ต้องเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งคุณสามารถแสดงความเป็นผู้นำได้ตลอดช่วงชีวิตการทำงาน แม้ไม่ได้อยู่ในตำแหน่งผู้บริหาร ”

Emotional Intelligence

(EI)

ความฉลาดทางอารมณ์

Emotional Quotient (EQ)

*ส่วนใหญ่เกี่ยวกับ**การวัด**ความฉลาดทางอารมณ์ แต่ใช้สื่อความหมายได้เหมือนกัน*





- ความโกรธ (Anger)
- ความรังเกียจ (Disgust)
- ความกลัว (Fear)
- ความสุข (Joy)
- ความเศร้า (Sadness)
- ความประหลาดใจ (Surprise)

6 อารมณ์พื้นฐาน

Paul Ekman, 1970

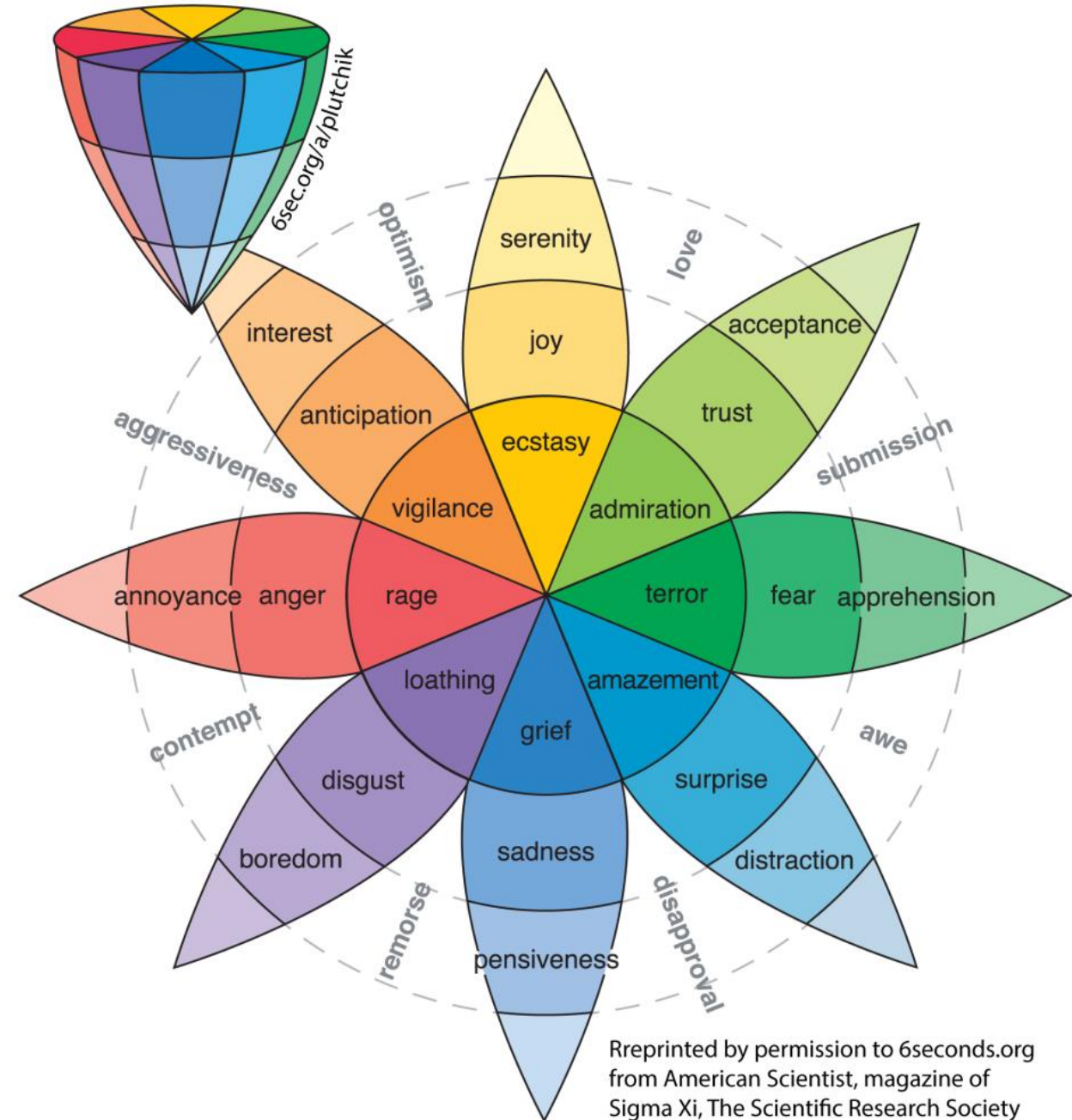


<https://www.youtube.com/watch?v=1S0RKRRyqhQ>

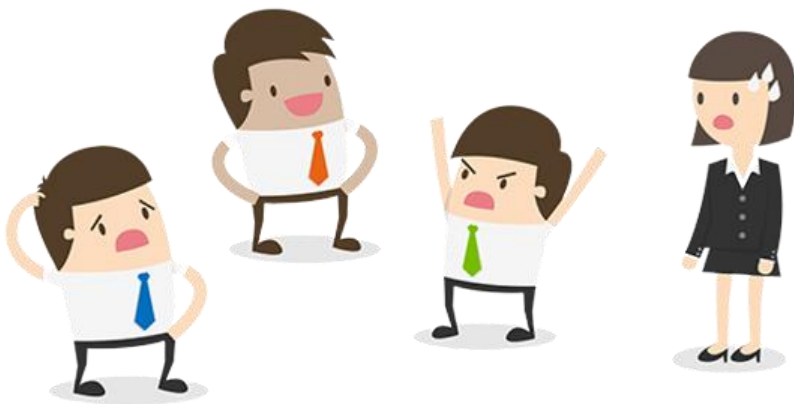
วงล้ออารมณ์

Plutchik's Wheel of Emotions, 1980

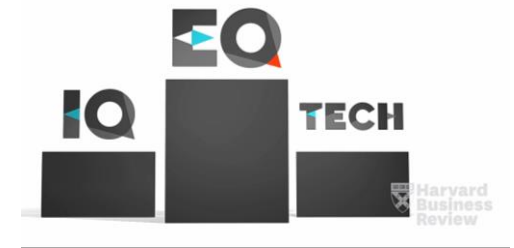
- แบ่ง 8 สี ตามประเภทอารมณ์
- วงล้อบอกถึงความใกล้เคียง
และความเป็นขั้วตรงข้ามกันของอารมณ์
- ระดับความเข้มข้นของสี
บอกระดับความเข้มข้นของอารมณ์
เช่น รำคาญ (annoyance) > โกรธ (anger) > เดี๋ยวเดียว (rage)
- บางอารมณ์เกิดจากการผสมอารมณ์พื้นฐาน
เช่น ความรัก (Love) = ความสุข (Joy) + ความวางใจ (Trust)



คุณรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดีแค่ไหน
เมื่อต้องอยู่ท่ามกลาง **อารมณ์ที่หลากหลาย**
ของลูกน้อง เพื่อนร่วมงาน หรือหัวหน้า ?

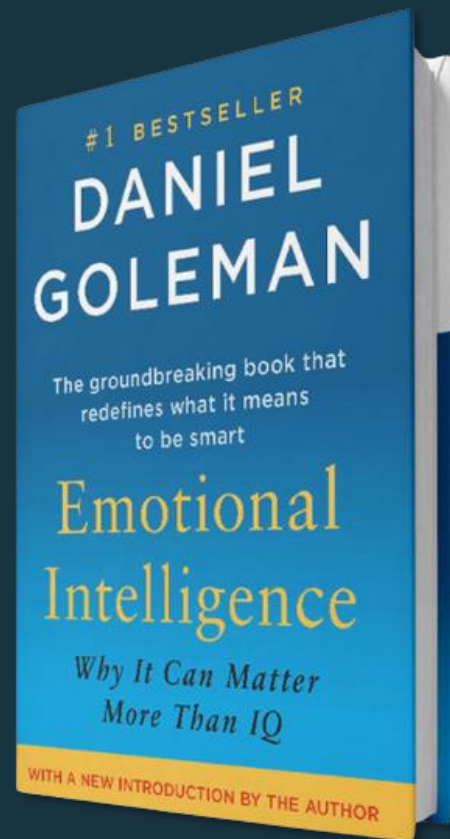


คนที่เข้าใจ และควบคุมหรือตอบสนอง
ต่ออารมณ์ของตนเองและของผู้อื่นได้ดี
คือ **คนที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูง**
(High Emotional Intelligence)
EI / EQ



เพราะจัดการกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี
และใคร ๆ ก็อยากร่วมงานด้วย





ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence – EI / EQ)

ความสามารถในตระหนักรู้ถึงอารมณ์
ของตัวเองและของผู้อื่น รวมทั้งการสร้างแรงจูงใจ
ให้กับตัวเอง เพื่อให้สามารถบริหารจัดการอารมณ์
ของตัวเองและแสดงออกต่อผู้อื่น
เพื่อรักษาความสัมพันธ์ในเชิงบวกได้

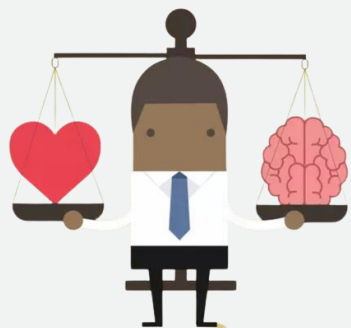
“เมื่อ IQ ไม่ใช่ปัจจัยทำนายความสำเร็จ ... แต่เป็น EQ”

ดร.แดเนียล โกล์แมน (Daniel Goleman, Ph.D.)

นักจิตวิทยาชาวอเมริกัน, เกิด 1946

โด่งดังระดับโลกจากทฤษฎีความฉลาดทางอารมณ์

และหนังสือ “Emotional Intelligence : Why It Can Matter More Than IQ”, 1995



ทำไม ความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) ถึงสำคัญ ?

- IQ และ Technical Skills ทำให้คุณได้งาน แต่ EQ ทำให้คุณ**ประสบความสำเร็จ**
(80% ของสมรรถนะที่จำแนก top performers ออกจากคนทั่วไป เกี่ยวข้องกับ EQ)
- สัมพันธ์กับการเป็นผู้นำที่ดี
- งานมี**ประสิทธิภาพ** สร้างความพอใจในงาน
- **สื่อสาร**ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- **สร้างความสัมพันธ์**ในที่ทำงานได้ดียิ่งขึ้น
- ส่งผลต่อ**สุขภาพใจ และสุขภาพกาย**

5 องค์ประกอบของ EQ

(1 2 3 = มิติด้านตนเอง , 4 5 = มิติผู้อื่น)

1

การตระหนักรู้ในตนเอง
(Self-Awareness)

2

การควบคุมตนเอง
(Self-Regulation)

3

การสร้างแรงจูงใจ
(Motivation)

4

ความเข้าอกเข้าใจผู้อื่น
(Empathy)

5

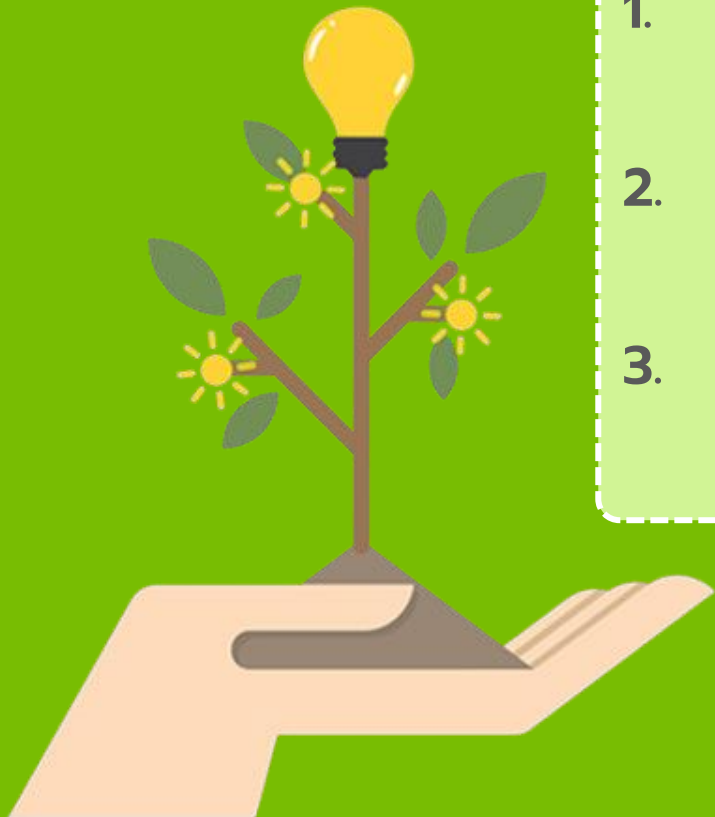
ทักษะทางสังคม
(Social Skill)

EQ เป็นสิ่งที่ติดตัวมาแต่กำเนิดใช่หรือไม่ ?

EQ สามารถ พัฒนาได้ !

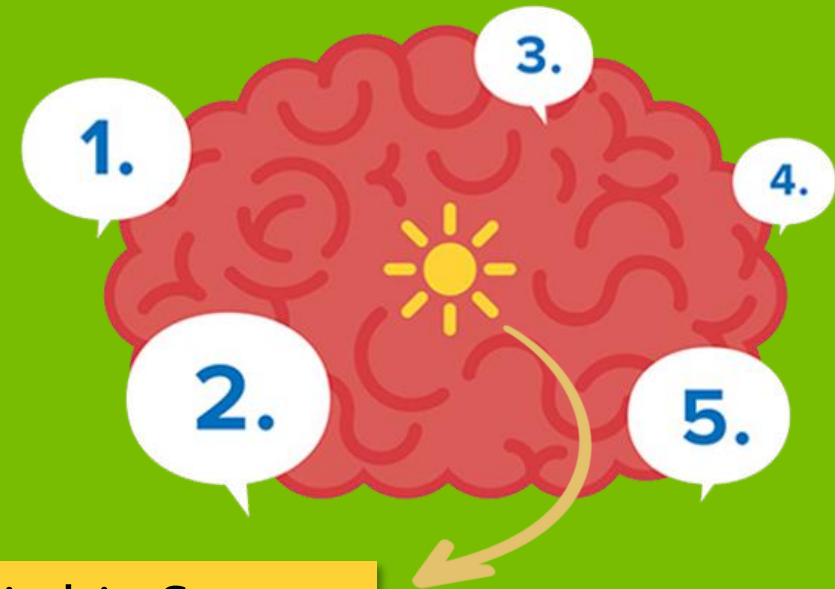
ด้วย 3 ขั้นตอน

1. ความตั้งใจจริง
(Motivation)
2. การฝึกอย่างต่อเนื่อง
(Extended Practice)
3. การขอความเห็น
(Feedback)



Neocortex

- 90% ของสมอง
- รับความรู้สึกทั่วไป ภาพ เสียง รส
- การเรียนรู้ สติปัญญา และความจำ



Limbic System

- กลุ่มของสมองบริเวณส่วนกลาง
- ทำงานร่วมกันเกี่ยวกับ อารมณ์และพฤติกรรม

การตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness)



นิยาม
(Definition)

การรู้จักอารมณ์ จุดแข็ง จุดอ่อน แรงผลักดัน ค่านิยม
และเป้าหมายของตนเอง รวมถึงผลกระทบที่มีต่อผู้อื่น

emotions • strengths • weaknesses • drives • values • goals • impact



ลักษณะเด่น

- มั่นใจ แต่ไม่เย่อหยิ่ง
- เข้าใจบุคลิกภาพของตัวเองตามความเป็นจริง
- หัวเราะหรือยิ้มให้กับตัวเองได้
- แสวงหาการวิจารณ์ (ที่สร้างสรรค์) ให้กับตัวเอง



จะพัฒนาได้อย่างไร ?

- เข้าใจจุดแข็งและจุดอ่อนของคุณ + ขอ feedback จากผู้อื่น
- ค้นหาค่านิยมและความเชื่อของคุณ (สิ่งที่สำคัญที่สุดสำหรับคุณ)
- ทำแบบทดสอบตนเองต่าง ๆ เช่น MBTI, Strengthsfinder
- จดจำรูปแบบการตอบสนองต่อสถานการณ์บางอย่างของคุณ เช่น คุณอาจโกรธง่ายเมื่อถูกวิพากษ์วิจารณ์
- ฝึกการไตร่ตรองตนเอง หรือ ทำสมาธิอย่างสม่ำเสมอ

การควบคุมตนเอง (Self-Regulation)



นิยาม
(Definition)

การควบคุมหรือเปลี่ยนแปลง อารมณ์ หรือแรงกระตุ้น
ต่อความรู้สึกได้ (อยู่เหนืออารมณ์) คิดก่อนทำ

control • redirect • thinking before acting



ลักษณะเด่น

- เชื่อถือได้ ซื่อสัตย์กับตัวเอง
- เปิดกว้างและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง
- สบายใจกับความคลุมเครือ (ambiguity)



จะพัฒนาได้อย่างไร ?

- หยุดคิดไตร่ตรองความรู้สึกของตัวเองก่อนที่จะโต้ตอบ
- เปลี่ยนมุมมอง – ยอมรับการเปลี่ยนแปลงเป็นพลังบวก
- ตระหนักถึงสถานการณ์ที่คุณไม่มีอำนาจที่จะเปลี่ยนแปลง
- รักษาสัญญา
- เปิดเผยและพูดความจริง

การสร้างแรงจูงใจ (Motivation)



นิยาม (Definition)

การมีแรงผลักดันตนเอง เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ
(มากกว่ารางวัลที่เป็นเงินหรือวัตถุ)

drives • achievements • goals



ลักษณะเด่น

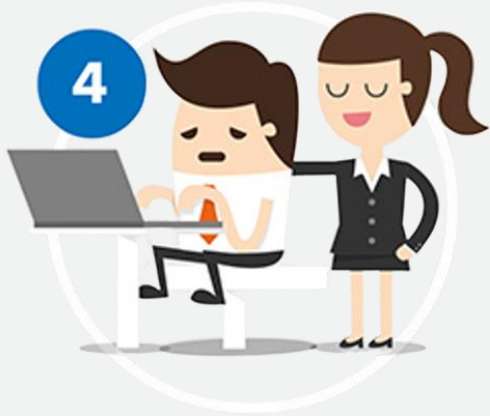
- มี passion ในงานและความท้าทายใหม่ ๆ
- มีพลังในการพัฒนาตนเองอย่างไม่ลดละ
- มองโลกในแง่ดีเมื่อเผชิญกับความล้มเหลว



จะพัฒนาได้อย่างไร ?

- พัฒนาทัศนคติเชิงบวก (Positive Mindset) และทัศนคติเชิงเติบโต (Growth Mindset)
- ตั้งเป้าหมายแบบ SMART goals และจดจ่อลงมือทำให้สำเร็จ (**S**pecific, **M**easurable, **A**chievable, **R**elevant, **T**ime-bound)
- มองหาโอกาสใหม่ ๆ
- อยู่ท่ามกลางคนที่สนับสนุน

ความเข้าใจผู้อื่น (Empathy)



นิยาม (Definition)

ความสามารถในการเข้าใจและระบุนอารมณ์ ความต้องการ และความเชื่อของผู้อื่น โดยเฉพาะเมื่อต้องตัดสินใจ (ไม่ด่วนตัดสินผู้อื่น)

understand others' feelings • slow to judge



ลักษณะเด่น

- รับรู้และเข้าใจความแตกต่างระหว่างคนได้ดี
- เก่งในการพัฒนาผู้อื่น
- สามารถดึงดูดและรักษาลูกน้องไว้ได้ (ในฐานะหัวหน้า)



จะพัฒนาได้อย่างไร ?

- มีปฏิสัมพันธ์กับผู้คน ที่หลากหลาย และบ่อย ๆ เท่าที่จะทำได้
- ฝึกจินตนาการว่า “ถ้าเราเป็นเขา”
- ตามคำถาม เพื่อสร้างความเข้าใจและเชื่อมความสัมพันธ์
- ฟัง โดยไม่ขัดจังหวะ
- เรียนรู้วิธีการตีความ สีหน้า คำพูด และภาษากาย หรือสัญญาณที่ไม่ใช่คำพูด (non-verbal)

ทักษะทางสังคม (Social Skill)



นิยาม (Definition)

ทักษะในการแสดงไมตรีจิต บริหารจัดการความสัมพันธ์
และสร้างเครือข่ายกับผู้อื่น

friendliness • networking • relationship-building • rapport



ลักษณะเด่น

- พูดคุยด้วยง่าย โน้มหน้าใจผู้อื่นได้
- มีความเป็น team player หรือ team lead ที่ดี
- หาจุดร่วม (common ground) กับผู้อื่นได้เก่ง
- คล้ายคลึงข้อขัดแย้งได้

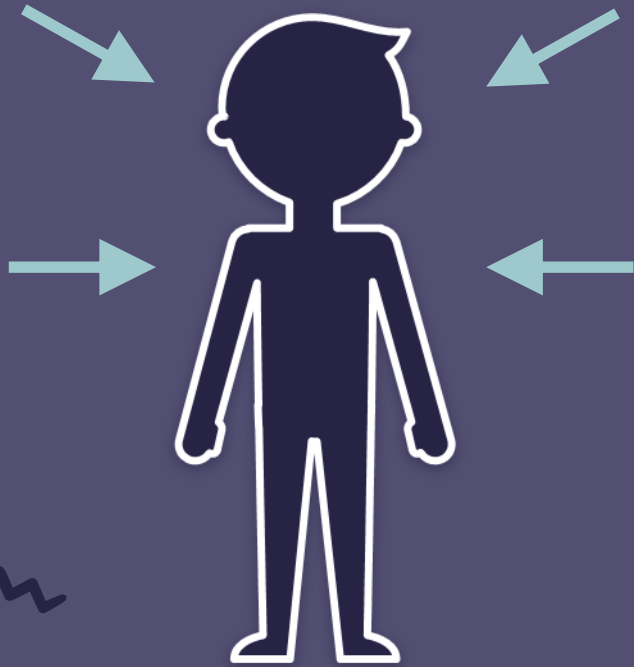


จะพัฒนาได้อย่างไร ?

- ฝึกใช้ภาษากายเชิงบวก เช่น ยิ้ม สบตา
- ฝึกการพูดคุยเล็ก ๆ น้อย ๆ (small talks)
- มีอารมณ์ขัน เช่น แซวตัวเอง
- ให้สนใจผู้อื่นอย่างแท้จริง (ฟังให้มากกว่าพูด)
- มีความจริงใจ
- ไม่ปิดกั้นหรือสร้างความรู้สึกเชิงลบ

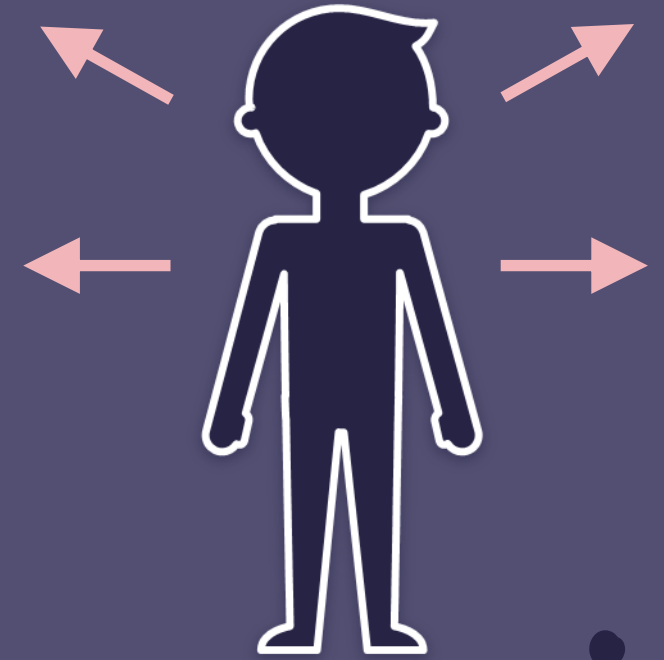
กิจกรรมที่ 1

ฝึก EQ มิติตนเอง
Self-awareness



กิจกรรมที่ 2

ฝึก EQ มิตีผู้อื่น
Empathy



กิจกรรม ! #1

แบบประเมิน EQ ตนเอง

25 ข้อ 2 หน้า

แบบสอบถามเพื่อประเมินความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) ของตัวเอง

คำชี้แจง :

- ให้อ่านแต่ละข้อความในแบบสอบถามด้านล่างและเลือกคำตอบ ๒ ในคอลัมน์ที่ตรงกับตัวเองมากที่สุด ซึ่งมีระดับตั้งแต่ "ส่ำเสมอ" ไปจนถึง "ไม่เคยเลย"
- ให้คำนวณคะแนนที่ได้ในการตอบแบบสอบถามแต่ละส่วน โดยให้นับและบันทึกจำนวนเครื่องหมายในแต่ละคอลัมน์ไว้ในช่วง "จำนวนเครื่องหมายในแต่ละคอลัมน์" หลังจากนั้น ให้คูณจำนวนเครื่องหมายในแต่ละคอลัมน์ ด้วยระดับคะแนนที่อยู่ในคอลัมน์เดียวกันในแถวถัดไป โดยบันทึกผลลัพธ์ที่ได้ไว้ในแถวถัดไปอีกหนึ่งแถว
- ขั้นตอนสุดท้าย ให้รวมผลลัพธ์ที่ได้ของทุกคอลัมน์เข้าด้วยกัน ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นระดับความฉลาดทางอารมณ์ในแต่ละด้านจากมุมมองของตัวเอง

คุณมองตัวเองอย่างไร ?

	ส่ำเสมอ	ค่อนข้างบ่อย	บ่อยครั้ง	บางครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	ไม่บ่อยเลย
การรู้จักตัวเอง (Self-Awareness)						
1. ฉันสามารถอธิบายอารมณ์ของตัวเองได้ทันทีที่มันเกิดขึ้น <i>I can describe my emotions in the moment I experience them.</i>						
2. ฉันเข้าใจสาเหตุของความรู้สึกของตัวเอง <i>I understand the reasons for my feelings.</i>						
3. ฉันรู้ดีว่าความเครียดส่งผลต่ออารมณ์และพฤติกรรมของฉันอย่างไร <i>I understand how stress affects my mood and behavior.</i>						
4. ฉันเข้าใจจุดแข็งและจุดอ่อนของตัวเอง <i>I have a good sense of my own abilities and limitations.</i>						
5. ฉันรู้ดีว่าคนอื่นมองฉันอย่างไร <i>I am aware of how others perceive me.</i>						
จำนวนเครื่องหมายในแต่ละคอลัมน์	x 5	x 4	x 3	x 2	x 1	x 0
ระดับคะแนน						
ผลคูณ (จำนวนเครื่องหมาย x ระดับคะแนน)						
ระดับการรู้จักตัวเอง (ผลรวมของคะแนนในแต่ละด้าน)						
การรู้จักควบคุมตัวเอง (Self-Control)						
6. ฉันมีสติและคิดได้อย่างชัดเจนแม้ในขณะที่เผชิญกับอารมณ์รุนแรง <i>I'm able to stay focused and think clearly even when experiencing powerful emotions.</i>						
7. ฉันสามารถจัดการกับความเครียดได้ด้วยวิธีการที่ดี <i>I'm able to manage stress in healthy ways.</i>						
8. ฉันสามารถควบคุมอารมณ์และหลีกเลี่ยงการพูดหรือทำสิ่งที่จะต้องเสียใจ <i>I can control my emotions and avoid saying or doing things I will regret.</i>						



กิจกรรม ! #1

ช่วงคะแนน และการแปลผล

0 – 8

ยังไม่ใช้จุดแข็ง

9 – 16

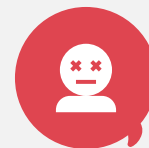
ดี และควรพัฒนาเพิ่มเติม

17 – 25

เป็นจุดแข็ง และควรพัฒนาด้านอื่นที่ยังด้อยอยู่

6 major emotional intelligence instruments or assessments :

Multi-Health Systems EQ-i 2.0, Mayer-Salovey-Caruso's MSCEIT, Goleman and Hay Group's ESCI, Six Seconds SEI, Genos International EI Inventory, and Talent Smart's EQ Appraisal



ข้อจำกัด

ของแบบประเมิน EQ

- เป็นแบบประเมินตนเอง คำตอบจึงมักมีอคติ
- ขณะทำ เราไม่ได้เผชิญกับสถานการณ์จริง



คำแนะนำ

1. เน้นพัฒนาจุดแข็งก่อน

แล้วค่อยไปเสริมจุดอ่อน เลือก 1-2 ด้านที่ได้คะแนนสูงสุด เพื่อสร้างอารมณ์เชิงบวก (มีความหวัง รู้สึกว่าตัวเองทำได้)

2. ให้คนที่แคร้เราช่วยประเมินให้

บอกเขาว่าคุณอยากพัฒนา EQ และยินดีประเมินให้เค้าด้วย แล้วนำผลมาคุยผลการประเมินกัน 1-1 แบบเห็นหน้า ผลัดกันพูดและฟังอย่างตั้งใจ

กิจกรรม ! #2

เชื่อว่าสายตามันหลอกกันไม่ได้



Scan Me

- ตัวแทน เล่น 1 เครื่อง / กลุ่ม
- Scan QR code หรือ **www.kahoot.it**
แล้วใส่รหัส **6 หลัก**
- ใส่ username = ชื่อกลุ่ม



ทายอารมณ์
จากสีหน้าที่เห็น

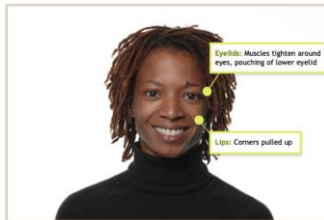
20 ข้อ ข้อละ 100P

เลลย

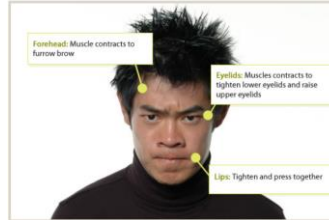
1. Fear



2. Happiness



3. Anger



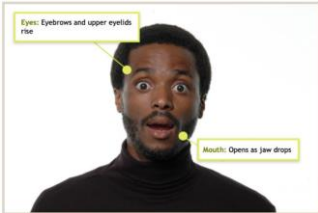
4. Embarrassment



5. Pride



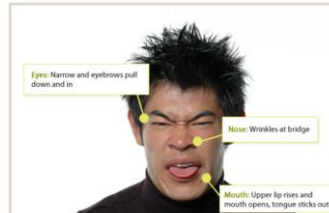
6. Surprise



7. Contempt



8. Disgust



9. Flirtatiousness



10. Pain



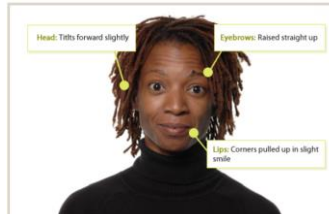
11. Compassion



12. Amusement



13. Interest



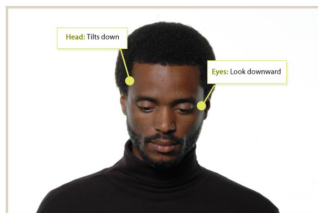
14. Sadness



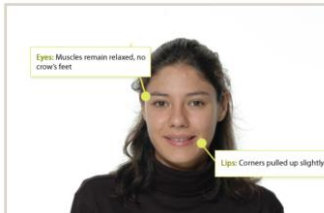
15. Desire



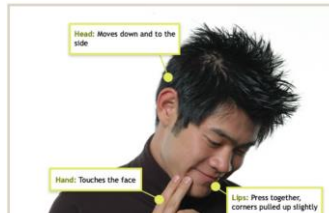
16. Shame



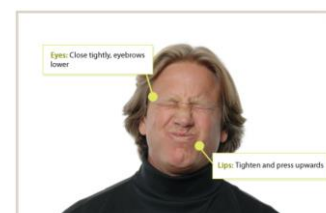
17. Politeness



18. Embarrassment



19. Pain

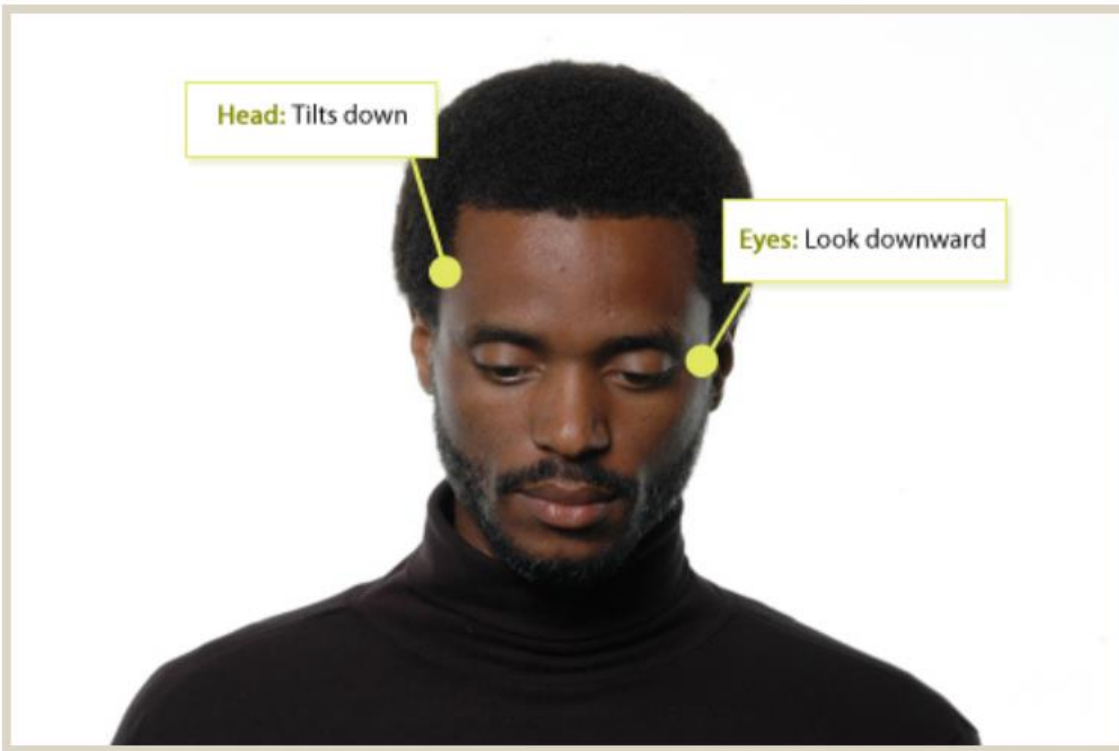


20. Love



ความละอายใจ

Shame



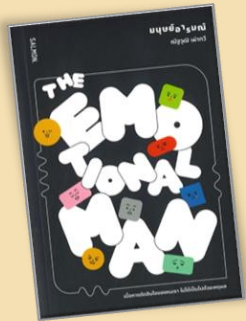
- เรียบง่ายแต่ทรงพลัง
- ไม่อยากถูกจ้องมอง
- ก้มศีรษะ คางเกือบชิดคอ
(ตรงข้ามกับ ความภาคภูมิใจ / ทะนง - pride)
- เป็นสัญลักษณ์ของการยอมจำนน
(submissiveness)
- อาจดูคล้ายกับอารมณ์เศร้า
แต่ไม่มีการขยับกล้ามเนื้อของใบหน้า
(เศร้า: หัวคิ้วจะดึงเข้าและชี้ขึ้นเล็กน้อย มุมปากเคลื่อนลง)

ทำไม ความเข้าอกเข้าใจ (Empathy) จึงเป็นเรื่องยาก ?

"The Emotional Man"



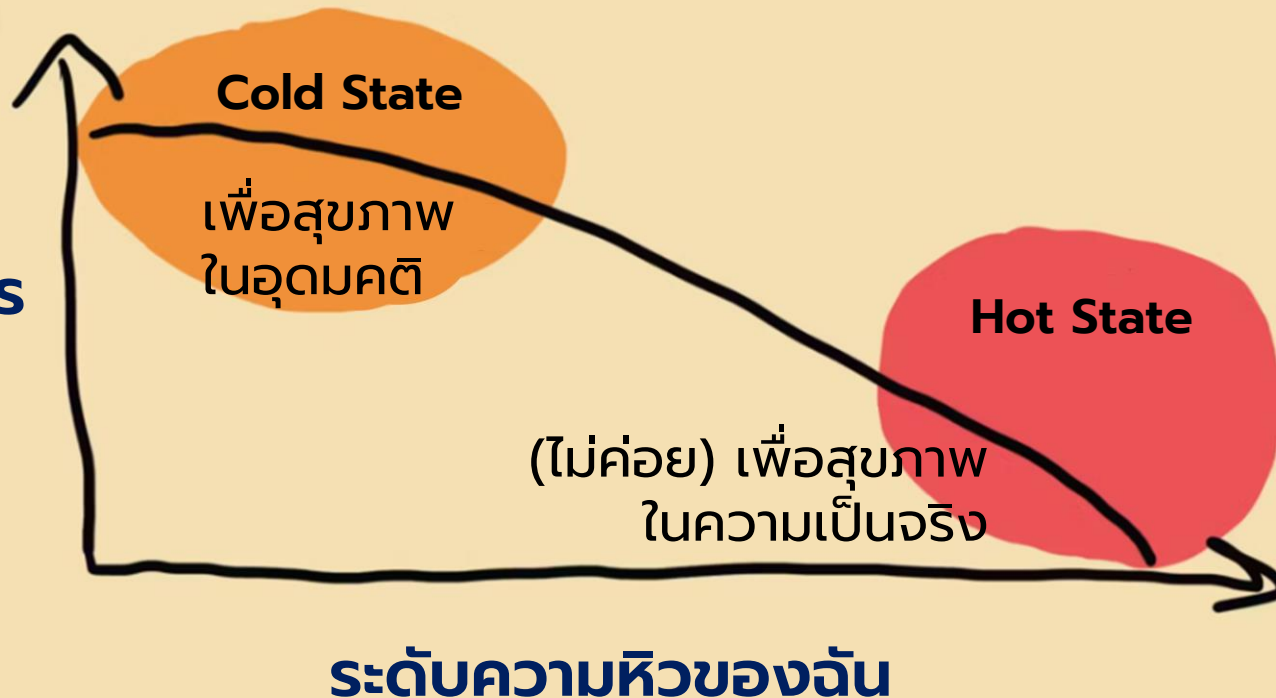
ศ.ดร.ณัฐวุฒิ เฟ้าทวี่



ระดับความต้องการ
อาหารเพื่อสุขภาพ

ช่องว่างของความไม่เข้าใจ

EMPATHY GAP



คือ ช่องว่างที่ทำให้เรา
ไม่เข้าอกเข้าใจคนอื่น
เพราะตอนนั้น

- เราไม่ได้รู้สึกแบบนั้น
- ไม่ได้รับผลกระทบนั้น
- ไม่เคยมีประสบการณ์นั้น

จึงทำให้เราจินตนาการไม่ออกมา

ทำไมเขาต้องทำแบบนั้น
หรือรู้สึกแบบนั้น

แล้วถ้าเป็นเรา เราจะทำอย่างไร

= สาเหตุของความขัดแย้ง
ในหลายครั้ง

ความเชื่อที่ผิด (Myth) เกี่ยวกับ EQ



Emotional Intelligence Myth vs. Fact



Daniel Goleman

Director of Daniel Goleman Emotional Intelligence Online Courses and Senior Consultant at Goleman Consulting Group

Published Apr 4, 2017

+ Follow

- #1 : คน IQ สูง ก็จะมี EQ สูงด้วย
- #2 : ผู้หญิงมักเก่งเรื่องอารมณ์มากกว่าผู้ชาย
- #3 : ฉันไม่ควรร้องไห้ต่อหน้าคนอื่น เพราะจะดูอ่อนแอ
- #4 : คนมีเสน่ห์ คือ คนที่มี EQ สูง
- #5 : คนที่แสดงอารมณ์ออกมามาก หรือโดยง่าย คือ คนที่มี EQ สูง
- #6 : เฉพาะคนที่ toxic เท่านั้นที่ต้องพัฒนา EQ

ความขัดแย้งในที่ทำงาน เกิดขึ้นกับบุคลากรได้ทุกระดับ เลียงยาก และเสียเวลา

According to a 2021 survey conducted by faculty at Harvard Business School and Harvard Kennedy School of Government:



89%

ของพนักงานบอกว่าเคยเกิด
ความขัดแย้งในที่ทำงาน



3.5 hours

ต่อสัปดาห์ ที่เสียเวลาไปกับ
ความขัดแย้งในที่ทำงาน

Julia A. Minson and Francesca Gino, "Managing a Polarized Workforce," *Harvard Business Review*, April 2022.

2 สาเหตุใหญ่ ที่บุคลากรขัดแย้งกัน เกิดจาก ความแตกต่างของบุคลิกภาพ และ ความเห็นในการตัดสินใจที่ไม่ลงรอยกัน

Which of the following issues are a significant source of conflict in your team or organization?



ความแตกต่างของบุคลิกภาพ



ความเห็นในการตัดสินใจที่ต่างกัน



ความเห็นต่างทางการเมือง



การถกเถียงเรื่องรูปแบบการทำงาน (Office, WFH, Hybrid)

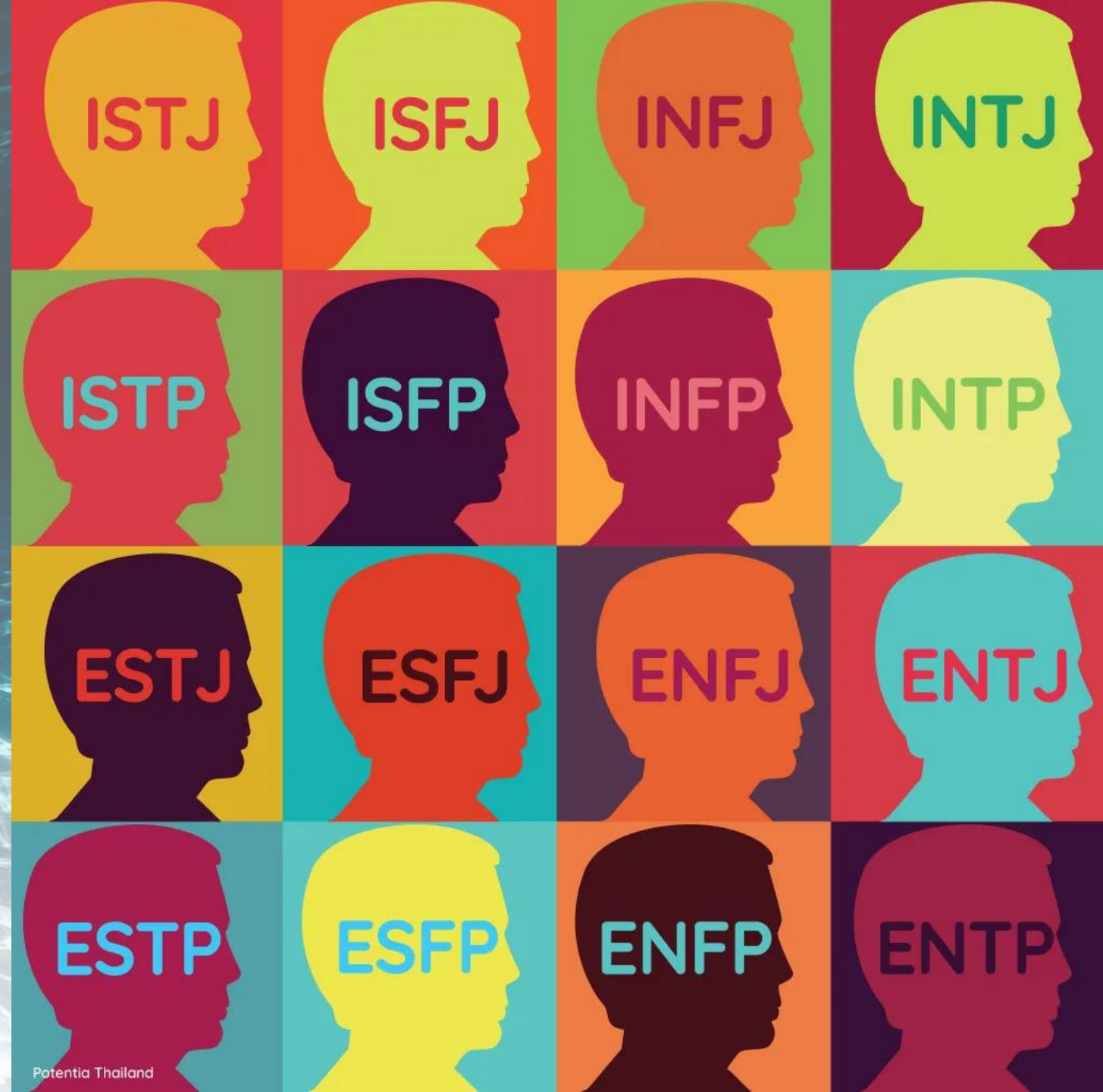
Harvard Business Publishing Corporate Learning, "Which of the following issues are a significant source of conflict in your team or organization?" LinkedIn, October 2022.

MBTI

Myers–Briggs Type Indicator



ที่มา : <https://potentia.co.th/>



Potentia Thailand