



บันทึกข้อความ

กองนโยบายและแผนการใช้ที่ดิน
เลขที่รับ... ๓๗๔
วันที่... ๒๓ ม.ก. ๒๕๖๘
เวลา... ๑๕.๑๗ น.

ส่วนราชการ กลุ่มวางแผนการจัดการที่ดินในพื้นที่เสี่ยงภัยทางทะเล กองนโยบายและแผนการใช้ที่ดิน โทร. ๑๓๒๐
ที่ กษ ๐๘๓๗.๐๖/ ๕๖ วันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอส่งสรุปการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์

เรียน ผู้อำนวยการกองนโยบายและแผนการใช้ที่ดิน

ตามที่ กรมพัฒนาที่ดิน ได้กำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลด้านการพัฒนาบุคลากร รอบการประเมิน
ที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘) นั้น

บัดนี้ ข้าพเจ้าได้เรียนรู้ผ่านสื่อสำนักคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (OCSC Learning
Portal ประตุสู่การเรียนรู้ออนไลน์) หลักสูตร การสร้าง Growth Mindset เพื่อผลสำเร็จของชีวิตและงาน
จบหลักสูตรเรียบร้อยแล้ว จึงขอส่งสรุปการเรียนรู้ จำนวน ๑ เรื่อง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ปิยวรรณ สารบรรณ

(นางปิยวรรณ สารบรรณ)

นักวิชาการเกษตร

เรียน ผอ.กนผ.

เพื่อโปรดทราบสรุปผลการเรียนรู้

พิมพิลา

(นางสาวพิมพิลา นวลละออง)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ

ผู้อำนวยการกลุ่มวางแผนการจัดการที่ดิน

ในพื้นที่เสี่ยงภัยทางทะเล

รายงานสรุปการอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้/ประชุมเชิงปฏิบัติการ/และเป็นวิทยากร
กองนโยบายและแผนการใช้ที่ดิน กรมพัฒนาที่ดิน

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

ชื่อ.....นางปิยวรรณ.....นามสกุล.....สาราบรรณ.....
ตำแหน่งนักวิชาการเกษตร.....กลุ่มวางแผนการจัดการที่ดินในพื้นที่เสี่ยงภัยทางการเกษตร.....
หลักสูตร/หัวข้อเรื่องอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้ฯ การสร้าง Growth Mindset เพื่อผลสำเร็จของชีวิต
และงาน..
สถานที่อบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้ฯ.. OCSC Learning Portal ศูนย์การเรียนรู้ทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์แบบ
บูรณาการ สำนักงาน ก.พ.....
หน่วยงานที่จัดฝึกอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้ฯ.....สำนักงาน ก.พ.....
ตั้งแต่วันที่.....๒๐.....เดือน.....มกราคม.....พ.ศ...๒๕๖๘.....ถึงวันที่.....๒๒.....เดือน.....มกราคม.....พ.ศ...๒๕๖๘.....

ส่วนที่ ๒ สิ่งที่ได้รับจากการอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้

๒.๑ รายงานสรุปเนื้อหาสาระสำคัญในการอบรม/ สัมมนา/พัฒนาความรู้ฯ

กรอบความคิด (Mindset) คือ ความเชื่อที่มีผลต่อพฤติกรรม ประกอบด้วย ความเชื่อ (Believe)
คุณค่า (Value) ความรู้ (Knowledge) และ ประสบการณ์ (Experience) แบ่งออกเป็น ๒ แบบ คือ

๑. Fix mindset คือ กรอบความคิดแบบยึดติด ลักษณะบุคคลที่มี Fix mindset คือ

- ยึดติดกับความสำเร็จ
- การคิดว่าตนเองทำเต็มที่แล้ว
- กังวลกับผลลัพธ์ เพราะอยากเห็นผลลัพธ์ออกมาดี
- ปฏิบัติตัวปกติ ทำงานเชิงรับ
- ยอมรับศักยภาพของตัวเอง
- จดจ่ออยู่กับปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น

๒. Growth mindset กรอบความคิดแบบเติบโต ลักษณะบุคคลที่มี Growth mindset คือ

- สร้างความสำเร็จใหม่ๆ
- คิดว่า “ยังทำอะไรได้อีกบ้าง”
- สร้างแนวคิด/สร้างมุมมอง และสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ
- พัฒนาศักยภาพของตนเอง
- มองเป้าหมาย ทำงานเชิงรุก

บุคคลที่มี Fix mindset จะเลือกอยู่ในพื้นที่ที่ตัวเองคุ้นเคย สะดวกสบาย และรู้สึกว่าการทำอะไรก็ปลอดภัย
จะเลือกทำงานที่ตนเองทำได้ ไม่เลือกทำในสิ่งที่ผิดพลาด กลัวจะถูกตำหนิ ทำงานเชิงรับ และหลีกเลี่ยงความเสี่ยง
ส่วนบุคคลที่มี Growth mindset จะเป็นคนกล้า กล้าทำในสิ่งที่ตนเองไม่เคยทำ กล้าออกไปนอกพื้นที่ของตนเอง
ลงมือทำในสิ่งที่กลัว และมีความเชื่อว่าจะสำเร็จ กล้าเผชิญและยอมรับความจริง และพร้อมรับฟังข้อเสนอแนะ
เมื่อเกิดข้อผิดพลาด กล้ายอมรับและเรียนรู้ผู้อื่น

การพัฒนาตนเองด้วย 6Q สู่ความสำเร็จ

๑. IQ (Intellectual Quotient) การแก้ปัญหาอย่างชาญฉลาด เป็นการแก้ปัญหาที่ต้องใช้ความรู้
ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ของตัวเองได้อย่างเชี่ยวชาญ

๒. EQ (Emotional Quotient) คือ การจัดการอารมณ์เชิงลบของตนเอง เมื่อมีปัญหาและอุปสรรคสามารถจัดการอารมณ์และความรู้สึกของตนเองได้ดี

๓. AQ (Adversity Quotient) คือ ความสามารถในการสร้างตัวเอง เพื่อเปลี่ยนอุปสรรคให้เป็นเรื่องที่ทำลาย ต้องเป็นคนที่มีความอดทน กล้าทำในสิ่งที่กลัวและมีความพร้อมที่จะเผชิญกับอุปสรรคที่จะเกิดขึ้น AQ แบ่งออกเป็น ๓ ระดับ ได้แก่ (๑) คนที่ยอมแพ้ง่าย (Quitter) (๒) คนที่หยุดล้มเลิกกลางคัน (Camper) และ (๓) คนที่ต่อสู้จนชนะอุปสรรค (Climber)

๔. CQ (Creative Quotient) คือ ความฉลาดในการสร้างสิ่งใหม่ๆ เพื่อให้มีทางเลือกที่หลากหลายปรับเปลี่ยนตัวเองไปสู่สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ ด้วยการลงมือทำอย่างสร้างสรรค์

๕. OQ (Ownership Quotient) คือ ระดับของความคิด ความรู้สึกของคนที่มีความรับผิดชอบต่องานต่อองค์กร พร้อมปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อตัวเองและองค์กรอย่างเต็มที่

๖. SQ (Spiritual Quotient) คือ ความฉลาดด้านจิตใจ ความรู้สึกที่เกิดจากภายในของตัวเอง ที่สร้างความเป็นบุคคลที่มีคุณธรรม จริยธรรม ในการทำงาน

ทั้ง 6Q ต้องมีการฝึกฝน และพัฒนาอย่างสม่ำเสมอเพื่อเป็นการสร้าง Growth mindset ต่อไปได้

การนำ Growth mindset มาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน

การสร้าง Growth mindset ให้ตัวเอง เราต้องตั้งเป้าหมาย สร้างความเชื่อ มองเป้าหมายว่าทำได้ แล้วก้าวออกมาจาก Comfort Zone กล้าเผชิญกับความเสี่ยง ไม่ต้องกังวลกับผลลัพธ์ มีสติและเชื่อมั่นในสิ่งที่ทำ เราก็จะเป็นผู้เติบโตทางความคิดได้

การใช้ Growth mindset กับการทำงาน

- มองและเห็นคุณค่าของการทำงาน
- สร้างความท้าทายกับเป้าหมายของงาน
- มีความเชื่อว่า “ทุกปัญหาของงานมีทางแก้ไข”
- เปิดใจรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง
- ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม
- สร้างผลงานได้เสมอ ในทุกๆ สถานการณ์

การพัฒนาภาวะผู้นำที่มี Growth mindset

๑. นักคิดเชิงกลยุทธ์ ประเมินสถานการณ์ต่างๆ ให้เห็นภาพ สร้างทางเลือก และเลือกกลยุทธ์ที่ดีที่สุด

๒. พิจารณาเป้าหมายการคิดเชิงวิพากษ์ มีเหตุผล ไม่ยึดติดกับความเชื่อแบบเดิมๆ แต่ตั้งคำถามว่า มีวิธีอื่นอีกหรือไม่

๓. การเป็นผู้นำพลังเชิงบวก ต้องเป็นคนสร้างกำลังใจและจิตวิทยาเชิงบวก ให้ทีมมั่นใจในคุณค่าของตัวเอง และดึงศักยภาพของทีมออกมา

๔. ต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถแก้ไขปัญหาและกล้าตัดสินใจ

๕. มองเห็นคุณค่าของบุคคลและทีม ชื่นชมและให้กำลังใจ

๒.๒ ประสบการณ์/ประโยชน์ที่ได้รับ /การประยุกต์ใช้กับหน่วยงาน

☒ ต่อตนเอง

.....เปลี่ยนทัศนคติเป็นเชิงบวกมากขึ้น เริ่มมองเป้าหมายของตนเองชัดขึ้น และที่สำคัญได้ก้าวออกมาจาก Comfort Zone ได้แล้ว.....

☒ ต่อหน่วยงาน / การนำมาประยุกต์ใช้กับหน่วยงาน

...เข้าใจเพื่อนร่วมงานที่มีความคิด Fix mindset และจะพยายามมองคนกลุ่มนี้ในทางที่ดีขึ้น.....

๒.๓ ปัญหาและอุปสรรคในการอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้

-

๒.๔ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

- อาจารย์ผู้สอนน้ำเสียงน่าฟัง เล่าเรื่องสนุก ประเด็นที่เล่าตรงกับบทเรียน
- อยากให้มีเอกสารหรือสรุปบทเรียนแนบท้ายทุกเรื่องที่เรียน

ลงชื่อ..... ปิยวรรณ สารบรรณ

(.....นางปิยวรรณ สารบรรณ.....)

ตำแหน่ง.....นักวิชาการเกษตร.....

ผู้รายงาน

วันที่ 22 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2568

ส่วนที่ ๓ ความเห็นของผู้บังคับบัญชา

(☒) ทราบ

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

ลงชื่อ..... ปรานพอล โลหะวิระ

(.....(นายปรานพอล โลหะวิระ).....)

ตำแหน่ง..... ผู้อำนวยการกองนโยบายและแผนการใช้ที่ดิน

วันที่ ๒๓ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๘



สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน
ขอมอบประกาศนียบัตรฉบับนี้ให้เพื่อแสดงว่า

นางปิยวรรณ สารบรรณ

ได้ผ่านการพัฒนาทางไกลด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์

วิชา การสร้าง Growth Mindset เพื่อผลสำเร็จของชีวิตและ
งาน

[รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 3 ชั่วโมง]
ให้ไว้ ณ วันที่ 22 มกราคม พ.ศ. 2568

(นายปิยวัฒน์ ศิวรักษ์)
เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน



รับทราบ
ปิยวรรณ สารบรรณ
(นางปิยวรรณ สารบรรณ)
22/มกราคม/2568