

รายงานผลการอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้/ประชุมเชิงปฏิบัติการ /และเป็นวิทยากร  
กองสำรวจดินและวิจัยทรัพยากรดิน กรมพัฒนาที่ดิน

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

คำนำหน้า  นาย  นาง  นางสาว  อื่น..... ชื่อ-นามสกุล.....นางสาวสุภภัทร.สกุลเอวีรัมย์มิตร.....  
ตำแหน่ง.....นักสำรวจดินปฏิบัติการ.....กลุ่ม/ฝ่าย.....กลุ่มมาตรฐานการสำรวจจำแนกดิน.....  
หลักสูตร/หัวข้อข้อมูลเรื่องอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้ฯ..การสร้าง Growth Mindset เพื่อผลสำเร็จของชีวิตและงาน.....  
สถานที่อบรม / สัมมนา /พัฒนาความรู้ฯ .....e-learning.สำนักงาน.ภ.พ.....  
ตั้งแต่วันที่ .....๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗.....ถึงวันที่ .....๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗.....

ส่วนที่ ๒ สิ่งที่ได้รับจากการอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้

๒.๑ รายงานสรุปเนื้อหาในการการอบรม

Growth mindset คือวิธีคิดที่เชื่อว่าทักษะและความรู้ความสามารถของเราสามารถพัฒนาได้ผ่านการเรียนรู้และการพยายามฝึกฝน ไม่มีอะไรที่อยู่เหนือความพยายามและความตั้งใจ โดยที่ growth mindset เป็นขั้วตรงข้ามของ fixed mindset ที่เชื่อว่าความสามารถของเรามีขีดจำกัดและไม่สามารถพัฒนาต่อได้หากไม่มีพรสวรรค์หรือความถนัด คนที่ fixed mindset จึงมีแนวโน้มที่จะยอมแพ้และล้มเลิกความตั้งใจเมื่อเจอกับอุปสรรคเพราะคิดว่าอย่างไรตัวเองก็ไม่มีความสามารถที่จะทำได้สำเร็จ

การพัฒนาตัวเองด้วย ๖Q สู่ความสำเร็จ ได้แก่

- IQ คือ การคิดแก้ปัญหาอย่างฉลาด ความฉลาดด้านการใช้ปัญญาในการวิเคราะห์และแก้ปัญหา รวมทั้งนำมาดำเนินชีวิตให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ในการใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ของตัวเองได้อย่างเชี่ยวชาญ
- EQ คือ การจัดการอารมณ์เชิงลบของตัวเอง ความสามารถในการรับรู้ความรู้สึกของตนเองและคนรอบข้าง เพื่อนำมาใช้กระตุ้นผลักดันตนเอง และเพื่อบริหารจัดการอารมณ์ อันจะส่งผลดีต่อตนเอง และความสัมพันธ์ต่อคนรอบข้าง
- AQ คือ การเปลี่ยนอุปสรรคให้เป็นโอกาสที่ท้าทาย ความสามารถในการฟันฝ่าอุปสรรค และความยากลำบาก หรือความฉลาดในการฝ่าวิกฤติ ซึ่งถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการประสบความสำเร็จในชีวิต
- CQ คือ การคิดสร้างสรรค์ในสถานการณ์ต่างๆ ความสามารถในการสร้างแนวความคิดใหม่ๆ ที่หลากหลาย เพื่อค้นหาวิธีการในการเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคแล้วก้าวข้ามไปสู่เป้าหมาย หรือปรับเปลี่ยนตัวเองไปสู่สิ่งใหม่ๆอยู่ตลอดเวลา ด้วยการลงมือทำอย่างสร้างสรรค์
- OQ คือ การแสดงผลงานที่มีคุณค่าระดับของความคิด ความรู้สึกที่บุคลากรมีต่องานที่ตัวเองรับผิดชอบความรู้สึกร่วมในการทำงานเป็นทีม และความภักดีต่อองค์กร เหมือนหนึ่งมีความเป็นเจ้าขององค์กร พร้อมกับการปฏิบัติตัวที่เป็นประโยชน์ต่อตัวเอง ทีมงาน และองค์กร ด้วยความเต็มใจ
- SQ คือ การเป็นบุคคลที่มีจริยธรรมอันดีของตัวเอง ความฉลาดทางด้านจิตใจ และความรู้สึกที่เกิดจากภายในของตัวเอง เป็นเรื่องของคุณค่า หลักการ ความเชื่อมั่นที่เป็นบุคลิกลักษณะเฉพาะบุคคลซึ่งบุคคลภายนอกจะมองเห็นได้จากการปฏิบัติตัว ไม่สามารถอธิบายได้เป็นนามธรรม

การสร้าง Growth Mindset ในการดำเนินชีวิต

- การสร้างความเชื่อที่ทรงพลัง (Empowering Belief)
- การมีทัศนคติเชิงบวกกับเหตุการณ์เชิงลบ
- การสร้างความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence)



- การออกจากพื้นที่คุ้นเคย (Comfort Zone) ด้วยการเปลี่ยนแปลง
- การยอมรับความจริงด้วยการไม่ยอมแพ้
- การมีสติอยู่กับปัจจุบันด้วยความเชื่อมั่น

การใช้ Growth Mindset กับการทำงาน

- การมองที่คุณค่า (Value) ของการทำงาน
- การสร้างความท้าทายกับเป้าหมายที่ยิ่งใหญ่
- ความเชื่อว่า “ทุกปัญหาของงานมีแนวทางแก้ไข”
- การเปิดใจรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง
- การให้ความสำคัญกับการทำงานแบบทีมเวิร์ค
- การสร้างผลลัพธ์ได้เสมอในทุกๆ สถานการณ์

๒.๒ ประโยชน์ที่ได้รับ/ประยุกต์ใช้กับหน่วยงาน

.....สามารถนำความรู้มาเป็นแนวทางในการพัฒนาวิธีคิด เพื่อประยุกต์ใช้ในการทำงานเชิงรุกของหน่วยงาน.....

.....

.....

๒.๓ ปัญหาและอุปสรรคในการอบรม

ไม่มี

.....

.....

.....

๒.๔ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

.....เนื้อหาที่น่าสนใจ มีกิจกรรมท้ายบทให้ช่วยพัฒนา Growth Mindset ของตนเองได้.....

.....

.....

ลงชื่อ..... *กัญจน์* .....

(.....นางสาวสุภภัทร สกลอารีย์มิตร.....)

ตำแหน่ง นักสำรวจดินปฏิบัติการ.....

ผู้รายงาน

วันที่ .....

ส่วนที่ ๓ ความเห็นผู้บังคับบัญชา

ทราบ

.....

.....

.....

ลงชื่อ..... *ทศพร* .....

(นายภฤติโสภณ ดวงกมล)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มมาตรฐานการสำรวจจำแนกดิน



สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน  
ขอมอบประกาศนียบัตรฉบับนี้ให้เพื่อแสดงว่า

นางสาวสุวภัทร สกุลอารีย์มิตร

ได้ผ่านการพัฒนาทางไกลด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์

วิชา การสร้าง Growth Mindset เพื่อผลสำเร็จของชีวิตและ  
งาน

(รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 3 ชั่วโมง)

ให้ไว้ ณ วันที่ 21 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2567

(นายปิยวัฒน์ ศิวรักษ์)  
เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน







สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน  
ขอมอบประกาศนียบัตรฉบับนี้ให้เพื่อแสดงว่า

นางสาวสุวภัทร สกุลอารีย์มิตร

ได้ผ่านการพัฒนาทางไกลด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์

วิชา Project Management สำหรับข้าราชการระดับปฏิบัติการ

(รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 4 ชั่วโมง)  
ให้ไว้ ณ วันที่ 22 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2567

(นายปิยวัฒน์ ศิวรักษ์)  
เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน





รายงานผลการอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้/ประชุมเชิงปฏิบัติการ /และเป็นวิทยากร  
กองสำรวจดินและวิจัยทรัพยากรดิน กรมพัฒนาที่ดิน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

คำนำหน้า  นาย  นาง  นางสาว  อื่น..... ชื่อ-นามสกุล.....นายอภิรักษ์ จงเหลือองสอาด.....  
ตำแหน่ง ..... นักสำรวจดินชำนาญการ.....กลุ่ม/ฝ่าย กลุ่มสำรวจจำแนกดิน  
หลักสูตร/หัวข้อข้อมูลเรื่องอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้.....การพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset)  
.....  
สถานที่อบรม / สัมมนา /พัฒนาความรู้..... e-learning ของ OCSC Learning Space  
ตั้งแต่วันที่ ..... ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗.....ถึงวันที่ ..... ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

ส่วนที่ 2 สิ่งที่ได้รับจากการอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้

2.1 รายงานสรุปเนื้อหาในการการอบรม

บทเรียนการอบรมนี้เป็นการเรียนรู้เกี่ยวกับ การพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) เพื่อให้เข้าใจ กรอบความคิดของบุคคล (mindset) โดยเนื้อหาส่วนแรกจะให้ทำความเข้าใจถึงสิ่งที่ส่งผลต่อกรอบความคิดของบุคคลที่มี ที่มา มาจาก 1. องค์ความรู้ (knowledge) 2. ความเชื่อ (believe) 3. คุณค่า (value) และ 4. ประสบการณ์ (experience) ที่ได้รับ ซึ่งกรอบความคิดของบุคคลจะขึ้นอยู่กับพัฒนาเสาหลักดังกล่าวทั้ง 4 ด้าน ที่แต่ละบุคคลได้รับหรือมีการพัฒนา มาแตกต่างกัน การเพิ่มเติมในด้านใดด้านหนึ่งจะส่งผลต่อกรอบความคิดของบุคคลได้ หากพัฒนาทั้ง 4 ด้านอยู่เสมอก็จะสามารถ พัฒนากรอบความคิดได้

กรอบความคิดนั้น จะส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งส่วนใหญ่จะแสดงออกมาในด้านของคำพูด การแสดงออกทาง ทำทาง โดยส่วนใหญ่ล้วนออกมาจากจิตใต้สำนึกหรือกรอบความคิด โดยการที่มีอิทธิพลเหนือสิ่งเร้าด้วยตัวเราเองนั้น มีสมการ ที่เรียกว่า Event (E) + Response (R) = Outcome (O) แสดงให้เห็นว่าคุณจะตอบสนองต่อ สิ่งเร้า หรือ Event ที่ได้รับ หรือเผชิญมา แตกต่างกันไปตามกรอบความคิดของตนเอง โดยที่คนนั้นไม่สามารถควบคุมสิ่งเร้าได้ แต่เราสามารถโต้ตอบ สิ่งเร้าได้ โดยการโต้ตอบของบุคคลนั้นทำให้แบ่งลักษณะรูปแบบของกรอบความคิด ได้เป็น 2 แบบ ได้แก่ กรอบความคิดแบบ ยึดติด (Fixed mindset) กับ กรอบความคิดแบบเติบโต (Growth mindset) ซึ่งทั้งสองแบบจะมีลักษณะการคิดที่แตกต่างกัน (ภาพที่ 1) ทั้งสองกรอบความคิดสามารถใช้ประโยชน์ให้กับบุคคลประสบความสำเร็จได้แต่จะมีความแตกต่างกันในด้านการ คิด การคิดแบบยึดติดจะใช้ได้ดีกับงานที่ทำแบบประจำหรืออุปสรรคแบบเดิม ๆ ที่บุคคลนั้นเคยพบผ่านมาแล้วในชีวิต แต่ อาจทำให้เกิดปัญหาในการตอบสนองต่อสิ่งเร้าใหม่ ๆ เมื่อพบกับปัญหาหรืออุปสรรคที่ใหม่ การใช้กรอบความคิดแบบเติบโต จะช่วยให้เราสามารถรับมือกับสถานการณ์หรือปัญหาที่ไม่เคยพบมาก่อนได้ดีกว่า

ความแตกต่างของ

Fixed Mindset V.S. Growth Mindset

Fixed Mindset	Growth Mindset
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ การยึดติดกับการสำเร็จ</li> <li>▪ การคิดว่า "ทำเต็มที่แล้ว"</li> <li>▪ ความกังวลกับผลลัพธ์</li> <li>▪ การปฏิบัติตัวตามปกติ</li> <li>▪ การยอมรับสภาพตัวเอง</li> <li>▪ การจดจ่อกับปัญหา/อุปสรรค</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ การสร้างความสำเร็จใหม่ๆ</li> <li>▪ การคิดว่า "ทำอะไรได้อีกบ้าง"</li> <li>▪ ความท้าทายกับผลลัพธ์</li> <li>▪ การสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ</li> <li>▪ การขยายขอบเขตความสามารถ</li> <li>▪ การให้ความสำคัญกับเป้าหมาย</li> </ul>

ภาพที่ 1



การจะสร้างกรอบความคิดแบบเติบโตนั้น ต้องเริ่มสร้างแนวความคิดดี ๆ หรือทัศนคติของบุคคลก่อน ได้แก่ ทัศนคติเชิงบวก ความเชื่อทรงพลัง ความกล้า พื้นที่ท้าทาย การทำงานเชิงรุก ทัศนคติเชิงบวกจะส่งผลต่อการประพจน์ของบุคคลไปในทางที่ดีแม้สถานการณ์ที่กำลังเผชิญนั้นจะไม่ดีก็ตาม

ความเชื่อที่ทรงพลัง คือการคิดแบบให้พลังตนเอง เชื่อตนเองว่าทำสิ่งหลายอย่างสำเร็จได้ และเรามีศักยภาพเพียงพอที่จำลองมือทำ และให้คิดวางแผนลงรายละเอียดเพื่อรับมือกับงานได้

ความกล้านั้น เกิดจากการที่เราต้องรับมือกับความกลัวปกติทั้ง 3 อย่างได้แก่ กลัวที่จะไม่ตีพอ กลัวที่จะถูกปฏิเสธ และกลัวที่จะไม่เข้าพวก ซึ่งเกิดขึ้นกับตัวบุคคลได้ทั่วไป การสร้างความกล้าคือ การทำในสิ่งที่เรายังกลัวและยังไม่มั่นใจ และลงมือทำโดยใช้การคิดบวก กรอบความคิดที่ทรงพลังและพร้อมรับคำแนะนำ เพื่อที่จะได้กล้าที่จะยอมรับความจริง กล้าที่จะทำผิดพลาดและรับผิดชอบสิ่งที่ตามมาและนำไปปรับปรุง กล้าที่จะเรียนรู้และเข้าใจคนอื่น

พื้นที่ที่ท้าทาย หมายถึง การเริ่มทำเรื่องใหม่ ๆ ออกจากพื้นที่ที่คุ้นเคยที่สะดวกสบาย เพื่อไปทำงานเชิงรุก พร้อมทั้งจะกล้าเสี่ยงโดยมีการเตรียมพร้อมประเมินความเสี่ยง ตั้งเป้าหมายเพื่อสร้างความสำเร็จใหม่ ๆ ให้มากกว่างานเดิม ๆ หรือสิ่งที่ปฏิบัติเดิม รวมถึงการทำงานมากกว่าที่เคยทำมาเลือกทำเรื่องใหม่ ๆ

การทำงานเชิงรุก คือ การสร้างความสำเร็จโดยการทำให้ได้มากกว่าที่เคยทำ และมุ่งบรรลุเป้าหมายที่มากกว่าเดิม และพร้อมเผชิญความเสี่ยงและรับมือกับผลลัพธ์ที่จะตามมา อย่างมีความมุ่งมั่น

การพัฒนาตัวเองด้วย 6Q สู่อำนาจสำเร็จ Q คือ Quotient หมายถึง ค่า หรือ ระดับของศักยภาพ คุณลักษณะที่มีอยู่ในตัวเองของคนเรา ทำให้บุคคลนั้นมีความเป็นมนุษย์ที่ฉลาดรู้ และสามารถพัฒนาให้เพิ่มขึ้นได้ ได้แก่

Intellectual Quotient: IQ คือ การคิดแก้ปัญหาอย่างฉลาดเป็นการใช้ปัญญาในการวิเคราะห์ และแก้ปัญหา รวมทั้งนำมาดำเนินชีวิตหรือความฉลาดในทักษะและประสบการณ์ของตัวเอง

Emotional Quotient: EQ คือ การจัดการอารมณ์เชิงลบของตัวเอง ความสามารถในการรับรู้ความรู้สึกของตนเอง และคนรอบข้าง เพื่อนนำมาใช้กระตุ้นผลักดันตนเอง และเพื่อบริหารจัดการอารมณ์ อันจะส่งผลดีต่อตนเอง และความสัมพันธ์ต่อคนรอบข้าง

Adversity Quotient: AQ คือ การเปลี่ยนอุปสรรคให้เป็นโอกาสที่ท้าทาย ความสามารถในการแก้ไขความยากลำบากหรือวิกฤติ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการประสบความสำเร็จในชีวิต

Creative Quotient: CQ คือ การคิดสร้างสรรค์ในสถานการณ์ต่าง ๆ สร้างแนวคิดใหม่ ๆ ที่หลากหลายหรือค้นหาวิธีในการแก้ปัญหา ปรับเปลี่ยนตนเองไปสู่สิ่งใหม่ อย่างสร้างสรรค์

Ownership Quotient: OQ คือการแสดงผลงานที่มีคุณค่า ความรับผิดชอบต่องานหรือสิ่งของตนเอง การมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม ความภักดีต่อองค์กร มีความหวงแหนองค์กรและพร้อมปฏิบัติตัวให้เป็นประโยชน์ต่อตนเองและทีมงานด้วยความเต็มใจ

Spiritual Quotient: SQ คือ การเป็นบุคคลที่มีจริยธรรมอันดีของตัวเอง มีความฉลาดทางจิตใจและความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากภายในของตนเอง เป็นบุคลิกเฉพาะของบุคคล ไม่สามารถมองเห็นได้จากการปฏิบัติตัว ไม่สามารถอธิบายได้เป็นนามธรรม

การสร้างกรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) ในการดำเนินชีวิตนั้น คือการนำสิ่งดังกล่าวข้างต้นมาใช้ในการดำรงชีวิตปรับปรุงตนเองและพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ เพื่อให้มีทัศนคติที่เชิงบวกต่อสถานการณ์เชิงลบ มีความเชื่อที่ทรงพลังจะทำในสิ่งต่าง ๆ กล้าที่จะออกจากพื้นที่ที่คุ้นเคย มีความฉลาดในการควบคุมอารมณ์ตนเอง ยอมรับความจริงด้วยการไม่ยอมแพ้และมีสติอยู่กับปัจจุบันด้วยความเชื่อมั่น และนำไปปรับใช้ในการทำงาน โดยนำไปสร้างคุณค่าของการทำงาน สร้างความท้าทายกับเป้าหมายที่ยิ่งใหญ่ เปิดใจรับความคิดเห็นของร่วมงานและสร้างการทำงานแบบทีมเวิร์ค เพื่อให้พร้อมรับมือกับทุกสถานการณ์

ผู้นำที่มีความคิดแบบเติบโตนั้น จะรับผิดชอบและเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เสมอ มุ่งมั่นให้องค์กรเติบโต มีความเห็นอกเห็นใจ และรับความคิดเห็นของทีม บริหารงานด้วยการปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์พร้อมที่จะทำงานกับบุคคลที่หลากหลาย การที่สามารถทำแบบนั้นได้จะส่งผลให้ศักยภาพของตัวเองและทีมงานประสบความสำเร็จในการทำงาน พร้อมทั้งจะแก้ปัญหาที่จะเข้ามา กล้าตัดสินใจ และเห็นคุณค่าของบุคคลในองค์กร



2.2 ประโยชน์ที่ได้รับ/ประยุกต์ใช้กับหน่วยงาน

สามารถนำไปใช้ในการพัฒนากรอบความคิดของตนเองได้อย่างถูกต้อง และคิดสร้างทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน สามารถนำไปปรับใช้เพื่อให้การทำงานเป็นทีมสมบูรณ์แบบมากขึ้น

2.3 ปัญหาและอุปสรรคในการอบรม

ไม่มี

2.4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

เนื้อหามีการลำดับที่เข้าใจง่าย และสามารถติดตามได้อย่างเห็นภาพจากการยกตัวอย่างที่มีความสอดคล้องกับเนื้อหา ทำให้ผู้เรียนสามารถติดตามและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

ลงชื่อ *อภิรักษ์ จงเหลือรอด*

(อภิรักษ์ จงเหลือรอด)

ตำแหน่ง นักสำรวจดินชำนาญการ

ผู้รายงาน

วันที่ .....

ส่วนที่ 3 ความเห็นผู้บังคับบัญชา

ทราบ

ลงชื่อ *ดวงกมล*

(นายฤทธิโสภณ ดวงกมล)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มมาตรฐานการสำรวจจำแนกดิน



สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน  
ขอมอบประกาศนียบัตรฉบับนี้ให้เพื่อแสดงว่า

**นายอภิรักษ์ จงเหลืองสอาด**

ได้ผ่านการพัฒนาทางไกลด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์

วิชา การสร้าง Growth Mindset เพื่อผลสำเร็จของชีวิตและ  
งาน

[รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 3 ชั่วโมง]  
ให้ไว้ ณ วันที่ 21 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2567

[นายปิยวัฒน์ ศิวรักษ์]  
เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน







# กรมพัฒนาที่ดิน

ขอมอบประกาศนียบัตรฉบับนี้ไว้เพื่อแสดงว่า

นายอภิรักษ์ จงเหลือองสอาด

ได้ผ่านการฝึกอบรมการเรียนรู้ผ่านสื่อออนไลน์ ระบบ LDD e-Training

หลักสูตร “ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับภูมิสารสนเทศ”

รุ่นที่ 1/2567 : ตุลาคม 2566 - มีนาคม 2567

(นายปราโมทย์ ยาใจ)  
อธิบดีกรมพัฒนาที่ดิน



รายงานผลการอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้/ประชุมเชิงปฏิบัติการ /และเป็นวิทยากร  
 กองสำรวจดินและวิจัยทรัพยากรดิน กรมพัฒนาที่ดิน

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

คำนำหน้า  นาย  นาง  นางสาว  อื่น..... ชื่อ-นามสกุล..... เจษฎา ภูผา  
 ตำแหน่ง ..... นักสำรวจดินปฏิบัติการ..... กลุ่ม/ฝ่าย กลุ่มศึกษาและวิเคราะห์สถานการณ์ทรัพยากรดิน  
 หลักสูตร/หัวข้อข้อมูลเรื่องอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้..... การสร้าง Growth Mindset เพื่อผลสำเร็จของชีวิตและงาน  
 .....  
 สถานที่อบรม / สัมมนา /พัฒนาความรู้ ..... OCSC Learning Portal ศูนย์การเรียนรู้ทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ สำนักงาน กพ.  
 ตั้งแต่วันที่ ..... ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๖ ..... ถึงวันที่ ..... ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๖

ส่วนที่ ๒ สิ่งที่ได้รับจากการอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้

๒.๑ รายงานสรุปเนื้อหาในการการอบรม  
 ในการสร้าง Mindset นั้น ความเชื่อที่มีผลต่อพฤติกรรมของเรา ประกอบด้วย คุณค่า (value) ลักษณะ  
 (Character) ความรู้ (Knowledge) และประสบการณ์ (Experience) ซึ่งจะแบ่งได้ ๒ รูปแบบคือ  
 ๑) Fixed Mindset คือ กรอบความคิดแบบยึดติด  
 ๒) Growth Mindset คือ กรอบความคิดแบบเติบโต

การสร้าง Mindset ที่ดีควรต้องมีการปรับแนวคิดของตัวเอง แต่การสร้างกรอบความคิดแบบยึดติด  
 (Fixed Mindset) ที่มากเกินไปจะทำให้กรอบแนวคิดที่ยากอยู่ในพื้นที่ที่สะดวกสบาย (Comfort Zone) รู้สึกปลอดภัย  
 จะทำเฉพาะสิ่งที่จะไม่ทำให้เกิดข้อผิดพลาด ทำงานที่ตนเองทำได้ (Routine) ทำงานเชิงรับ ไม่อยากแบกรับความเสี่ยง  
 มักจะจติดอยู่กับปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น และกังวลกับผลลัพธ์ เนื่องจากอยากเห็นผลลัพธ์ออกมาดี ซึ่งจะแตกต่างจากการ  
 สร้างกรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) ที่จะทำให้กรอบแนวคิดที่ยากอยู่ในความกล้าที่จะเผชิญกับปัญหา  
 กล้ายอมรับความจริงที่จะเกิดขึ้นพร้อมที่จะรับคำแนะนำ และกล้าที่จะถูกตำหนิ กล้าที่จะเผชิญและยอมรับกับผลลัพธ์ที่จะ  
 เกิดขึ้น มีความเชื่อที่ทรงพลัง มีความกล้าทำในสิ่งที่เรายังกลัว กล้าที่จะเรียนรู้และเข้าใจต่อผู้อื่น

การออกจาก Fixed Mindset ไปสู่ Growth Mindset นั้นเป็นการพัฒนาตนเองทั้งทางด้านความรู้ ทักษะ  
 ประสบการณ์ การเข้าใจผู้อื่น ที่จะทำให้ตนเองมีคุณค่าในการทำงาน มีความสุขในการทำสิ่งต่างๆ และเชื่อว่าจะประสบ  
 ความสำเร็จโดยมองผลลัพธ์อย่างไม่กังวลต่อผลลัพธ์ เปิดใจมองความคิดเห็นที่แตกต่างว่าเป็นการส่งเสริมกันและกัน เสริม  
 พลังงานบางจุดที่ตัวเราเองหรือคนในทีมไม่มี เพื่อให้งานและองค์กรเติบโตอย่างยั่งยืน ซึ่งควรจะมีมุ่งเน้นการพัฒนา Growth  
 Mindset อย่างสม่ำเสมอเพื่อพัฒนาทัศนคติของตนเองที่จะทำให้เปิดรับสิ่งใหม่ๆ ได้ดียิ่งขึ้น

Q (Quotient) หมายถึง ระดับของศักยภาพที่มีอยู่ในตัวของคนเรา ทำให้บุคคลนั้นมีความฉลาดรู้ (Intelligence)  
 ซึ่งสามารถพัฒนาให้เพิ่มขึ้นได้  
 การพัฒนาตนเองด้วย ๖ Q สู่อุบัติความสำเร็จ

IQ (Intellectual Quotient) เป็นความฉลาดด้านการใช้ปัญญาในการวิเคราะห์และแก้ปัญหา รวมทั้งนำมาดำเนิน  
 ชีวิตให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ในการใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ของตนเองได้อย่าง  
 เชี่ยวชาญ

EQ (Emotional Quotient) ความสามารถในการรับรู้ความรู้สึกของตนเองและคนรอบข้าง เพื่อนำมาใช้กระตุ้น  
 ผลักดันตนเอง และเพื่อบริหารจัดการอารมณ์ อันจะส่งผลดีต่อตนเอง และความสัมพันธ์ต่อคนรอบข้าง

AQ (Adversity Quotient) ความสามารถในการฟันฝ่าอุปสรรค และความยากลำบาก หรือ ความฉลาดในการ  
 ฝ่าวิกฤติ ซึ่งถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการประสบความสำเร็จในชีวิต







๒.๒ ประโยชน์ที่ได้รับ/ประยุกต์ใช้กับหน่วยงาน

...สามารถพัฒนา Mindset แนวคิดต่างๆ จากความรู้ที่ได้เพื่อปรับใช้กับตนเองสู่องค์กรในการเพิ่มประสิทธิภาพในการ  
...ทำงานเป็นทีมให้ดียิ่งขึ้นได้.....

๒.๓ ปัญหาและอุปสรรคในการอบรม

๒.๔ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ลงชื่อ..... ๒๐๒๗ ก.ค.....

(.....นายเจษฎา ภูผา.....)

ตำแหน่ง ...นักสำรวจดินปฏิบัติการ.....

ผู้รายงาน

วันที่ ..... ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗.....

ส่วนที่ ๓ ความเห็นผู้บังคับบัญชา

ทราบ

ลงชื่อ..... พช.....

(นายพชร อริยะสกุล)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มศึกษาวิเคราะห์สถานการณ์ทรัพยากรดิน



สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน  
ขอมอบประกาศนียบัตรฉบับนี้ให้เพื่อแสดงว่า

**นายเจษฎา ภูผา**

ได้ผ่านการพัฒนาทางไกลด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์

**วิชา การบริหารเงินสำหรับข้าราชการ**

[รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 4 ชั่วโมง]  
ให้ไว้ ณ วันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ. 2566

[นายปวิวัฒน์ ศิวรักษ์]  
เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน







สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน  
ขอมอบประกาศนียบัตรฉบับนี้ให้เพื่อแสดงว่า

**นายเจษฎา ภูผา**

ได้ผ่านการพัฒนาทางไกลด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์

วิชา การสร้าง Growth Mindset เพื่อผลสำเร็จของชีวิตและ  
งาน

[รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 3 ชั่วโมง]  
ให้ไว้ ณ วันที่ 26 ธันวาคม พ.ศ. 2566

(นายปิยวัฒน์ ศิวรักษ์)  
เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

