



บันทึกข้อความ

เลขที่รับ	๗๖
วันที่	๖ กย ๖๖
เวลา	๙.๕๖ น.

ส่วนราชการ.....กลุ่มพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่ ๑.....สำนักวิศวกรรมเพื่อการพัฒนาที่ดิน.....โทร.๑๒๘๓.....

ที่ กษ ๐๘๐๔.๐๖/๒๒๑.....วันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๗.....

เรื่อง รายงานผลการเรียนรู้จากการพัฒนาผ่านระบบออนไลน์ (TDGA E-learning) ของสถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล Thailand Digital Government Academy

เรียน ผอ. สวพ. ผ่าน ผอ.กพฐ.๑

ตามที่ ข้าพเจ้าได้เข้าอบรมการพัฒนาผ่านระบบออนไลน์ (TDGA E-learning) ของกรมพัฒนาที่ดิน ตามตัวชี้วัดความสำเร็จของการพัฒนาความรู้ของบุคลากรในหน่วยงาน ข้าพเจ้าได้ผ่านการอบรมหลักสูตร ดังนี้

๑. หลักสูตร การสร้าง Growth Mindset เพื่อผลสำเร็จของชีวิตและงาน ของ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) โดยการอบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E-Training)

๒. หลักสูตร การเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัลอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ของ สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) (สพร.) โดยการอบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E-Training)

รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นายธีรนนท์ ศิลาน้อย)

นายช่างโยธาอาวุโส

(นายชัยวัฒน์ จະวีเสณ)

ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่ ๑

จกทผ
-คน.พ.ท.ร.อ.ท. (๑๖.๖๖๖๖)

(นายณภัทร นาเชียงดี)

ผู้อำนวยการสำนักวิศวกรรมเพื่อการพัฒนาที่ดิน

สรุปผลการเรียนรู้

๑. หัวข้อการพัฒนาความรู้

เรื่อง การสร้าง Growth Mindset เพื่อผลสำเร็จของชีวิตและงาน

๒. เนื้อหาโดยสังเขป

๒.๑ หลักสูตร “การสร้าง Growth Mindset เพื่อผลสำเร็จของชีวิตและงาน” มีเป้าหมายการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถอธิบายกรอบความคิด (Mindset) ของบุคคลได้อย่างถูกต้อง สามารถพัฒนา Growth Mindset ของตนเองได้อย่างถูกต้อง สามารถประยุกต์ใช้ Growth Mindset กับเหตุการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งใช้กับบทบาทต่างๆ และรักษาไว้ได้อย่างยั่งยืน โดย นายปกรณ์ วงศ์รัตนพิบูลย์ ผ่านสื่อวิดีโอ จำนวน ๒๐ วิดีโอ ของ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) ซึ่งสามารถสรุปเนื้อหาในด้านกรอบแนวความคิด มุมมอง ที่มาและการนำไปสู่การปฏิบัติ รวม ๔ ประเด็น ได้ดังนี้

กรอบแนวความคิด

คือ ความเชื่อที่มีผลต่อพฤติกรรมของเรา ได้แก่ คุณค่า ลักษณะ ความรู้ ประสบการณ์ที่ใช้ในการทำงาน ซึ่งอาจเรียกได้ว่าเป็นเสาค้ำยันหรือสิ่งที่สนับสนุนให้เกิดเป็นกรอบความคิด

มุมมอง Growth Mindset

คือ คำพูดและพฤติกรรมของคนเรา มาจากจิตใต้สำนึก ซึ่งกรอบความคิดเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้ เริ่มจากการการสำรวจว่า เราคือใคร มีจุดแข็งอย่างไร คำสำคัญ บทบาท (Role & Responsibility) กรอบความคิด (Mindset) คุณค่า (Value) เป้าหมาย (Goal) และ ศักยภาพ (Potential) โดยที่ Growth Mindset จะมีความแตกต่างของพฤติกรรมกับ Fixed Mindset ดังนี้

Fixed Mindset	Growth Mindset
ยึดติดกับความสำเร็จในอดีต	สร้างความสำเร็จใหม่ๆ
การคิดว่า ทำเต็มที่แล้ว	การคิดว่า ทำอะไรใหม่ๆ ได้บ้าง
ความกังวลกับผลลัพธ์	การทำลายผลลัพธ์
การปฏิบัติตัวตามปกติ	การสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ
การยอมรับศักยภาพตัวเอง	การขยายขอบเขตความสามารถ
การจดจ่อกับปัญหา/อุปสรรค	การให้ความสำคัญกับเป้าหมาย

ที่มาหรือการพัฒนา Growth Mindset

การพัฒนา Growth Mindset ของแต่ละบุคคล สามารถพัฒนาบนพื้นฐานพฤติกรรมของ ๖Q ประกอบด้วย

IQ	Intellectual Quotient	การคิดแก้ปัญหาอย่างฉลาด
EQ	Emotional Quotient	การจัดการอารมณ์เชิงลบของตัวเองไม่ให้เกิดผลเสียต่อตัวเราและผู้อื่น
AQ	Adversity Quotient	การเปลี่ยนอุปสรรคให้เป็นโอกาสที่ท้าทาย
CQ	Creative Quotient	การคิดสร้างสรรค์ในสถานการณ์ต่างๆ
OQ	Ownership Quotient	การแสดงผลงานที่มีคุณค่า
SQ	Spiritual Quotient	การเป็นบุคคลที่มีจริยธรรมอันดีของตัวเอง

หมายเหตุ: ความมั่นใจ+การต่อสู้+ความอดทน+คนหาทางเลือก = ออกจาก Fixed Mindset

๓. ประโยชน์ที่ได้รับ

๓.๑ “Growth mindset ทำให้เราไม่กังวลกับผลลัพธ์ แต่จะทำให้เรากล้าท้าทายกับเป้าหมายใหม่ๆ”

๓.๒ “การเดินทางสู่เป้าหมายเป็นการพัฒนาตัวเอง พัฒนาความรู้ พัฒนาทักษะ พัฒนาประสบการณ์ พัฒนาการเข้าใจผู้อื่น”

๔. แนวคิดในการนำไปใช้ในการพัฒนางานของตนเองและหน่วยงาน

การนำ Growth Mindset มาประยุกต์ใช้เริ่มต้นจากการกำหนดเป้าหมาย ในชีวิตประจำวัน คือ เราอยากจะทำอะไรให้สำเร็จ แล้วใช้คำถาม ๔ คำถามหลัก ถามตัวเอง ร่วมกับการใช้ ๖Q จะทำให้ชีวิตเรามีความสุข ซึ่ง ๔ คำถามหลัก ประกอบด้วย

- เป้าหมายที่เราอยากจะทำให้สำเร็จคืออะไร
- เราเชื่อไหมว่าเราทำเป้าหมายสำเร็จได้
- เราเคยมีเป้าหมายที่คล้ายกันในอดีตไหม
- ที่เคยทำสำเร็จ สำเร็จได้เพราะอะไร

การใช้ Growth Mindset ในเรื่องของคุณค่า เรามองคุณค่าของการทำงานที่มีประโยชน์และการทำให้เราเติบโต และถ้าเราเห็นประโยชน์จากการทำงานจะทำให้เราเลือกใช้คุณค่าได้อย่างเหมาะสม

ข้อสังเกตผู้นำที่มีพฤติกรรมแบบ Growth Mindset กับ Fixed Mindset

Growth Mindset	Fixed Mindset
รับผิดชอบและเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ	พยายามพิสูจน์สิ่งที่ตัวเองกำลังทำ
สร้างผลงานมุ่งให้องค์กรเติบโต	สร้างผลงานให้ผู้อื่นยอมรับ
ตัดสินใจพร้อมรับฟังความคิดเห็น	ให้ความสำคัญกับตัวเองมากเกินไป
เชื่อมั่นในตัวเองและผู้อื่น	ยึดติดกับแนวทางของตัวเอง
ปรับเปลี่ยนการบริหารตามสถานการณ์	ไม่ต้องการให้เกิดความเสี่ยง
พร้อมทำงานกับคนกลุ่มใหม่	เลือกทำงานกับคนที่คุ้นเคย
พร้อมให้ผู้อื่นมาทำงานแทนเสมอ	เน้นการปกป้องตำแหน่งตัวเอง

๕. ใบประกาศนียบัตร

มีใบประกาศนียบัตรหลักสูตร การสร้าง Growth Mindset เพื่อผลสำเร็จของชีวิตและงาน และ ใบประกาศนียบัตร หลักสูตร การเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัลอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน (เอกสารแนบท้าย)



๑. หลักสูตร การสร้าง Growth Mindset เพื่อผลสำเร็จของชีวิตและงาน



๒. หลักสูตร การเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัลอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน