

แบบรายงานผลการพัฒนาความรู้ของข้าราชการ
สถานีพัฒนาที่ดินปราจีนบุรี สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๒ กรมพัฒนาที่ดิน
รอบการประเมินที่ ๑/๒๕๖๘ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

ชื่อ - นามสกุล นางสาวปติมา คำกองแก้ว ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน

หน่วยงาน ฝ่ายบริหารทั่วไป สถานีพัฒนาที่ดินปราจีนบุรี สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๒ กรมพัฒนาที่ดิน

หัวข้อการพัฒนา “การสร้าง Growth Mindset เพื่อผลสำเร็จของชีวิตและงาน”

วิธีการพัฒนา การฝึกอบรมพัฒนาทางไกลด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (HRD e – Learning)

วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๗

หน่วยงานที่จัดอบรม สำนักงานข้าราชการพลเรือน (ก.พ.)

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรม สามารถอธิบายกรอบความคิด (Mindset) ของบุคคล และพัฒนา Growth Mindset ของตัวเองได้อย่างถูกต้อง สามารถนำไปประยุกต์ใช้ Growth Mindset กับเหตุการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งประยุกต์ใช้ Growth Mindset กับบทบาทต่าง ๆ และรักษาไว้ได้อย่างยั่งยืน

สรุปสาระสำคัญ

Mindset คือ กรอบความคิดเป็นความเชื่อที่มีผลต่อพฤติกรรมของบุคคล



สิ่งสนับสนุนให้เกิดเป็น Mindset ได้แก่

๑. ความเชื่อ (Belief)
๒. คุณค่า (Value)
๓. ความรู้ (Knowledge)
๔. ประสบการณ์ (Experience)

แบ่งออกเป็น ๒ แบบ ได้แก่ ๑) Fixed Mindset ๒) Growth Mindset



๑. Fixed Mindset ลักษณะของบุคคลที่มี Fixed Mindset (กรอบความคิดแบบยึดติด) จะมีลักษณะ ดังนี้

- ๑.๑ การยึดติดกับความสำเร็จ (ในอดีต)
- ๑.๒ การคิดว่าตนเองทำเต็มที่แล้ว
- ๑.๓ ความกังวลกับผลลัพธ์(อยากเห็นผลลัพธ์ออกมาดี)
- ๑.๔ ปฏิบัติตัวตามปกติ(ทำงานเชิงรับ)
- ๑.๕ จดจ่อกับปัญหา/อุปสรรคที่เกิดขึ้น
- ๑.๖ ยอมรับศักยภาพของตนเอง

๒. Growth Mindset ลักษณะของบุคคลที่มี Growth Mindset (กรอบความคิดแบบเติบโต) จะมีลักษณะ ดังนี้

- ๒.๑ สร้างความสำเร็จใหม่ๆ
- ๒.๒ สร้างนวัตกรรม/สร้างมุมมอง/แนวความคิดใหม่ๆ
- ๒.๓ ขยายขอบเขตความสามารถของตน
- ๒.๔ ให้ความสำคัญกับเป้าหมาย (ทำงานเชิงรุก)

เราสามารถปรับเปลี่ยนกรอบแนวคิดได้ด้วยตนเองแต่ต้องสร้างกรอบแบบเติบโต ต้องหาแนวทาง และกระบวนการที่จะสามารถทำ งานให้แล้วเสร็จ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามบทบาทหน้าที่ ไม่ว่าจะอยู่ใน สถานการณ์ใดด้วยจิตใต้สำนึก

จิตใต้สำนึก จะเป็นตัวกำหนดกรอบแนวคิด ต้องใช้ Growth Mindset ในการสื่อสารสถานการณ์ ต่างๆ ที่เกิดขึ้น เราไม่สามารถควบคุมได้ แต่เราสามารถปรับ Growth Mindset ได้โดยการเลือกวิธีการ ที่จะตอบสนองกับสถานการณ์นั้นๆ

การพัฒนาตัวเองด้วย ๖ Q สู่ความสำเร็จ



๑. IQ : Intelligence Quotient ความฉลาดในการใช้ปัญญา ในการคิด วิเคราะห์ แก้ปัญหา รวมทั้ง นำ มาดำ เนินชีวิตให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายในการใช้ ความรู้ ความสามารถ ทักษะและ ประสบการณ์ของตัวเองอย่าง เชี่ยวชาญ

๒. EQ : Emotional Quotient ความสามารถในการรับรู้ความรู้สึกของตนเองและคนรอบข้าง เพื่อนำ มาใช้กระตุ้นผลักดันตนเอง และเพื่อบริหารจัดการอารมณ์ อันจะส่งผลดีต่อตนเอง และความสัมพันธ ต่อคนรอบข้าง

๓. AQ : Adversity Quotient ด้วยการลงมือทำ อย่างสร้างสรรค์ ระดับความคิด ความรู้สึกที่ บุคลากรมีต่องานที่ตัวเองรับผิดชอบ

๔. CQ : Creativity Quotient ความสามารถในการสร้างแนวคิดใหม่ๆ ที่หลากหลาย เพื่อค้นหา วิธีการในการเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคแล้วก้าวข้ามไปสู่เป้าหมาย หรือปรับเปลี่ยนตัวเองไปสู่สิ่งใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลาด้วยการลงมือทำ อย่างสร้างสรรค์

๕. OQ : Ownership Quotient ระดับความคิด ความรู้สึกที่บุคลากรมีต่องานที่ตัวเองรับผิดชอบ ความรู้สึกร่วมในการทำ งานเป็นทีม และความภาคภูมิใจต่อองค์กรเสมือนหนึ่งมีความเป็นเจ้าขององค์กรพร้อมกับการปฏิบัติตัวที่เป็นประโยชน์ต่อตัวเอง ทีมงานและองค์กรด้วยความเต็มใจ

๖. SQ : Spiritual Quotient ความฉลาดทางด้านจิตใจและความรู้สึกที่เกิดจากภายในของตัว เป็นเรื่องของคุณค่า หลักการความเชื่อมั่นที่เป็นบุคลิกลักษณะเฉพาะบุคคล ซึ่งบุคคลภายนอกจะมองเห็นได้ จากการปฏิบัติตัว ไม่สามารถอธิบายได้เป็นนามธรรม

ลักษณะผู้นำ แบบ Growth Mindset

๑. มีความรับผิดชอบและเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ
๒. สร้างผลงานมุ่งให้องค์กรเติบโต
๓. เปิดใจรับฟังความเห็นของทีมงาน
๔. ปรับเปลี่ยนการบริหารตามสถานการณ์
๕. ร่วมทำงานกับบุคคลที่หลากหลาย
๖. วางแผนสร้างผู้สืบทอดตำแหน่ง

การพัฒนาภาวะผู้นำ ที่มีกรอบความคิด Growth Mindset ต้องมีทักษะ ดังนี้

๑. การเป็นบุคคลที่มักใช้ความคิดเชิงกลยุทธ์ ประเมินสถานการณ์ต่างๆ เพื่อให้เห็นภาพและสร้างทางเลือกที่มากขึ้นและเลือกกลยุทธ์ที่ดีที่สุดเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย
๒. การคิดเชิงวิพากษ์ ไม่ยึดติดกับความเชื่อแบบเดิมๆ
๓. การเป็นผู้นำพลังเชิงบวก ต้องมีกรอบความคิดของการใช้จิตวิทยาเชิงบวกให้ผู้อื่นเห็นประโยชน์กับสิ่งที่ทำและการได้ใช้คุณค่าในตนเอง
๔. การโค้ช เป็นการดึงศักยภาพของทีมงานให้เปลี่ยนจาก Fixed Mindset เป็น Growth Mindset
๕. การแก้ไขปัญหาและกล้าในการตัดสินใจบนข้อมูลที่มีอยู่ หาวิธีแก้ปัญหาที่ง่ายและมีทางเลือก
๖. การสื่อสารที่คุณค่าของบุคคล มองที่คุณค่าต้องชื่นชมในการกระทำ

ประโยชน์ที่ได้รับจากการเรียนรู้

๑. ทำให้เกิดความเข้าใจเรื่องกรอบความคิดของบุคคลเพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเองก่อให้เกิดประโยชน์
๒. สามารถนำความรู้การพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตและพัฒนาแนวทางการทำงานได้
๓. สร้างการเปลี่ยนแปลงกรอบแนวคิด เพื่อให้บรรลุเป้าหมายความสำเร็จ

(ลงนาม).....

(นางสาวปติมา คำกองแก้ว)

ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่งานธุรการชำนาญงาน

(ลงนาม).....

(นางสาววรารัตน์ สิวรางกุล)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานีพัฒนาที่ดินปราจีนบุรี