

## แบบรายงานสรุปผลการเข้ารับการพัฒนาความรู้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัด สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๘

เรียน ผู้อำนวยการกลุ่มวิเคราะห์ดิน

ด้วยข้าพเจ้านางสาวสุนิสา บุญมาร์ชัย ตำแหน่งนักวิทยาศาสตร์ชำนาญการ สังกัดกลุ่มวิเคราะห์ดิน สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๘ กรมพัฒนาที่ดิน ได้เข้ารับการพัฒนาความรู้ หลักสูตร การสร้าง Growth Mindset เพื่อผลสำเร็จของชีวิตและงาน ภายในวันที่ ๖ – ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ ณ สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๘ (อบรมผ่านระบบ E-Learning) ซึ่งหลักสูตรดังกล่าวจัดโดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.)

บัดนี้ ข้าพเจ้าได้เข้ารับพัฒนาความรู้ หลักสูตรดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว จึงขอรายงานสรุปผลการพัฒนาความรู้ เพื่อโปรดพิจารณา ดังนี้

### ๑. การพัฒนาความรู้ ดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อ

- ๑.๑ สามารถอธิบายกรอบความคิด (Mindset) ของบุคคลได้อย่างถูกต้อง
- ๑.๒ สามารถพัฒนา Growth Mindset ของตัวเองได้อย่างถูกต้อง
- ๑.๓ สามารถประยุกต์ใช้ Growth Mindset กับเหตุการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม
- ๑.๔ สามารถประยุกต์ใช้ Growth Mindset กับบทบาทต่าง ๆ และรักษาไว้ได้อย่างยั่งยืน

### ๒. เนื้อหาและหัวข้อวิชาของการพัฒนาความรู้ มีดังนี้

#### ๒.๑ การสร้าง Growth Mindset

บทบาท (Role & Responsibility) คือการปฏิบัติตามหน้าที่ที่สังคมกำหนด โดยบทบาทจะเป็นตัวควบคุมกรอบความคิด การเปลี่ยนบทบาททางสังคมส่งผลต่อกรอบความคิด เช่น คำพูด พฤติกรรม หรือการตัดสินใจ เป็นต้น

กรอบความคิด (Mindset) คือกระบวนการทางความคิด เป็นความเชื่อที่มีผลต่อพฤติกรรมที่ฝังอยู่ในตัวมนุษย์แต่ไม่ได้แสดงออกชัดเจน ทำให้เกิดเป็นทัศนคติและประสบการณ์ต่างๆ สิ่งที่เป็นตัวสนับสนุนให้เกิดกรอบความคิด ประกอบด้วย

๑. ความเชื่อ (Belief) ความเชื่อ ความศรัทธากับเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างหมดใจ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงยาก เพราะกว่าที่จะเชื่อมาได้ก็เป็นเวลานานมาแล้ว

๒. คุณค่า (value) คุณค่าบอกความเป็นตัวตนของเรา ซึ่งสะสมมาจากครอบครัว สภาพแวดล้อม การปฏิบัติตัวซ้ำๆ ในเรื่องนั้นๆ จนเป็นอัตโนมัติ

๓. ความรู้ (Knowledge) ทฤษฎี หลักการที่ได้พิสูจน์มาแล้ว เป็นตัวกำหนดแนวความคิดของคนที่เพิ่งได้รับความรู้ใหม่ หากไม่มีความรู้เก่าก็จะไม่ขัดแย้ง

๔. ประสบการณ์ (Experience) การลงมือปฏิบัติเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ก็จะทำให้เกิดความชำนาญ สร้างแนวคิดนั้นให้กลายเป็นความเชื่อ ที่มีผลต่อพฤติกรรมของเรา การเจอเหตุการณ์ต่างๆ บ่อยๆ ก็จะทำให้สรุปเหตุการณ์นั้นๆ เป็นความเชื่อต่อไป

กรอบความคิดแบ่งเป็น ๒ ประเภท ได้แก่

๑. กรอบความคิดแบบยึดติด (Fixed Mindset) มักจะเชื่อว่าความรู้ความสามารถของคนเราเป็นสิ่งที่ติดตัวเรามาตั้งแต่เกิด หรือ เรียกได้ว่าเป็น “พรสวรรค์” หากไม่ได้เกิดมาเป็นคนที่ฉลาดหัวไวเป็นทุนเดิมก็เป็นเรื่องยากที่จะสามารถเป็นคนเก่ง โดยส่วนมากคนที่มี Fixed Mindset มักจะกลัวการเรียนรู้ ไม่มีความมั่นใจในตนเอง และกลัวการเผชิญหน้ากับปัญหาอยู่เสมอ เนื่องจากพวกเขาเชื่อว่าความรู้ความสามารถของตนเองมีอยู่

อย่างจำกัด การเรียนรู้สิ่งใหม่และพบเจอปัญหาเป็นเรื่องที่ท้าทายต่อความสามารถของตนเอง ดังนั้นคนมี Fixed Mindset จึงหลีกเลี่ยงที่จะก้าวออกจากจุดที่ตนเองรู้สึกมั่นคง ผู้มีกรอบความคิดแบบ Fixed Mindset มีลักษณะ ดังนี้

- ๑.๑ ยึดติดกับความสำเร็จ อาศัยประสบการณ์หรือทักษะแบบเดิมๆ
- ๑.๒ มีความคิดว่า “ทำเต็มที่แล้ว”
- ๑.๓ มีความกังวลกับผลลัพธ์
- ๑.๔ ปฏิบัติตัวตามปกติ
- ๑.๕ ยอมรับศักยภาพของตนเอง มีแค่นี้ ทำได้เท่านั้น
- ๑.๖ จดจ่อกับปัญหา หรืออุปสรรค จนรู้สึกว่าไม่สามารถทำอะไรได้

๒. กรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) คนที่ความพร้อมจะปรับตัว เรียนรู้ แก้ไขปัญหารับมือกับความท้าทายต่าง ๆ ได้อย่างไม่ย่อท้อ มีทัศนคติเชิงบวก มักมองสิ่งต่าง ๆ รอบตัวเป็นโอกาส พร้อมที่จะรับมือกับความท้าทายแทนที่จะกลัวการเผชิญหน้ากับปัญหา เชื่อมมั่นในตัวเอง มองตนเองในแบบเปิดกว้าง และพร้อมเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ อยู่เสมอ ผู้มีกรอบความคิดแบบ Growth Mindset มีลักษณะ ดังนี้

- ๒.๑ สร้างความสำเร็จใหม่ๆ
- ๒.๒ มีความคิดว่า “ทำอะไรได้อีกบ้าง” และทำต่อไปได้อีก
- ๒.๓ ความท้าทายกับผลลัพธ์ อยากเห็นผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น
- ๒.๔ สร้างนวัตกรรมใหม่ๆ สร้างมุมมองใหม่ สร้างการเปลี่ยนแปลงเรื่อยๆ
- ๒.๕ ขยายขอบเขตความรู้ ความสามารถได้อย่างเรื่อยๆ
- ๒.๖ ให้ความสำคัญกับเป้าหมาย เชื่อว่าเป้าหมายสำคัญกว่าปัญหาหรืออุปสรรค

## ๒.๒ การพัฒนาตัวเองด้วย ๖Q สู่ความสำเร็จ

Q (Quotient) หมายถึงค่าหรือระดับของศักยภาพ (ความรู้ความสามารถ) คุณลักษณะที่มีอยู่ในตัวของคนเรา ทำให้บุคคลนั้นมีความเป็นมนุษย์ที่ฉลาด และสามารถพัฒนาเพิ่มขึ้นได้

IQ (Intellectual Quotient) ความฉลาดด้านการใช้ปัญญาในการวิเคราะห์และแก้ปัญหา รวมทั้งนำมาดำเนินชีวิตให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายในการใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ ของตัวเองได้อย่างเชี่ยวชาญ

EQ (Emotional Quotient) ความสามารถในการรับรู้ความรู้สึกของตนเองและคนรอบข้าง เพื่อนำมาใช้กระตุ้นผลักดันตนเอง และบริหารจัดการอารมณ์ อันจะส่งผลดีต่อตนเองและความสัมพันธ์ต่อคนรอบข้าง

AQ (Adversity Quotient) ความสามารถในการฟันฝ่าอุปสรรค และความยากลำบาก หรือความฉลาดในการฝ่าวิกฤติ ซึ่งถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการประสบผลสำเร็จในชีวิต

CQ (Creative Quotient) ความสามารถในการสร้างแนวความคิดใหม่ๆ ที่หลากหลาย เพื่อค้นหาวิธีการในการเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคแล้วก้าวข้ามไปสู่เป้าหมาย หรือปรับเปลี่ยนตัวเองไปสู่สิ่งใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา ด้วยการลงมือทำอย่างสร้างสรรค์

OQ (Ownership Quotient) ระดับของความคิด ความรู้สึกที่บุคลากรมีต่องานที่ตัวเองรับผิดชอบ ความรู้สึกร่วมในการทำงานเป็นทีม และภักดีต่อองค์กร เสมือนหนึ่งมีความเป็นเจ้าขององค์กร พร้อมกับการปฏิบัติตัวที่เป็นประโยชน์ต่อตัวเอง ทีมงานและองค์กร ด้วยความเต็มใจ

SQ (Spiritual Quotient) ความฉลาดทางด้านจิตใจ และความรู้สึกที่เกิดจากภายในของตัวเราเป็นเรื่องราวของคุณค่า หลักการ ความเชื่อมั่น ที่เป็นบุคลิกลักษณะเฉพาะ ซึ่งบุคคลภายนอกจะมองเห็นได้จากการปฏิบัติตัว ไม่สามารถอธิบายได้เป็นนามธรรม

### ๒.๓ การสร้าง Growth Mindset ในการดำเนินชีวิต

การสร้าง Growth Mindset ในการดำเนินชีวิต เริ่มจากการสร้างความเชื่อที่ทรงพลัง (Empowering Belief) เชื่อว่าจะสามารถทำเป้าหมายให้เกิดความสำเร็จ มีทัศนคติเชิงบวกแม้จะอยู่ในสถานการณ์เชิงลบ การนำความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) มาจัดการทำอารมณ์เชิงลบ สามารถออกจากพื้นที่คุ้นเคย (Comfort Zone) ด้วยการเปลี่ยนแปลง ยอมรับความท้าทายที่จะเกิดขึ้น พร้อมยอมรับความจริงด้วยการไม่ยอมแพ้ และมีสติอยู่กับปัจจุบันด้วยความเชื่อมั่น ไม่จินตนาการอนาคตเชิงลบ ให้คิดว่าตัวเองสามารถทำอะไรได้บ้าง และค่อยๆ ทำจนบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

### ๒.๔ การใช้ Growth Mindset กับการทำงาน

การใช้ Growth Mindset กับการทำงานจะมองที่คุณค่า (Value) ของการทำงาน เชื่อว่างานที่ทำให้มีประโยชน์และการทำงานทำให้เราเติบโต สร้างความท้าทายกับเป้าหมายที่ยิ่งใหญ่ โดยการทำงานที่ท้าทาย จะทำให้เราสร้างผลลัพธ์ที่ยิ่งใหญ่มากขึ้น มีความเชื่อว่าทุกปัญหาของงานมีแนวทางแก้ไข พร้อมทั้งเปิดใจรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง และมองความต่างเป็นการเสริมซึ่งกันและกันโดยให้ความสำคัญกับการทำงานแบบทีมเวิร์ค และสามารถสร้างผลลัพธ์ได้เสมอ ในทุกๆ สถานการณ์

### ๒.๕ การเลือก Growth Mindset กับการบรรลุเป้าหมาย

การออกจากสภาวะ Fixed Mindset เข้าสู่ Growth Mindset จะเชื่อว่า เป้าหมายคือพันธกิจ ไม่ใช่ภาระ การเดินทางสู่เป้าหมายคือการพัฒนาตัวเอง พัฒนาความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และพัฒนาการเข้าใจผู้อื่น การจะบรรลุเป้าหมาย จะต้องนำความรู้ต่างๆ ที่เกิดจากการเรียนรู้นำมาปฏิบัติจนเกิดความสำเร็จ โดย Growth Mindset เชื่อว่าในการจะบรรลุเป้าหมายจะมีวิธีการที่หลากหลาย ดังนั้นจำเป็นต้องเลือกวิธีการที่ถูกต้องเหมาะสม และมีความสุขที่ได้ปฏิบัติ จะไม่บังคับให้ตัวเองทำงานสำเร็จ ไม่กดดัน เพราะเชื่อมั่นว่าสุดท้ายแล้วจะเกิดความสำเร็จ หากเราเลือกที่จะปฏิบัติ และพร้อมที่จะพัฒนาตัวเองเป็นผู้นำ Growth Mindset

### ๒.๖ ความแตกต่างของผู้นำ Fixed Mindset และ ผู้นำ Growth Mindset

ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่เป็นผู้นำเชื่อถือ เป็นที่ยอมรับ ไว้วางใจจากผู้อื่น มีอิทธิพลในด้านดี

| ผู้นำ Fixed Mindset                                                           | ผู้นำ Growth Mindset                                                                                  |
|-------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| - พยายามพิสูจน์ความสามารถหรือสิ่งที่ตัวเองกำลังทำ                             | - รับผิดชอบและเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพราะเชื่อมั่นในผลลัพธ์ และพร้อมรับผิดชอบต่อผลที่จะเกิดขึ้น           |
| - สร้างผลงานเพื่อเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น และมักจะมีผู้อื่นเป็นผู้ประเมินผลงาน | - สร้างผลงานให้องค์กรเติบโต มีความเป็นเจ้าของในงานที่ทำ                                               |
| - เชื่อมมั่นในงานและการตัดสินใจของตัวเอง ให้มีความสำคัญกับตัวเอง              | - เปิดใจรับฟังความคิดเห็นของทีม ตัดสินใจพร้อมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เชื่อมมั่นในตัวเองและผู้อื่น |
| - ยึดติดกับแนวทางการบริหารที่เคยสำเร็จ                                        | - ปรับเปลี่ยนการบริหารตามสถานการณ์                                                                    |
| - เลือกทำงานทำคนที่สนิทและรู้จัก                                              | - รวมทำงานกับบุคคลที่หลากหลาย                                                                         |
| - ปกป้องตำแหน่งของตนเอง คิดว่าตัวเองทำตรงนี้ได้ดีที่สุด                       | - วางแผนสร้างผู้สืบทอดตำแหน่งไว้ และพร้อมที่จะทำงานที่ท้าทายมากกว่าตรงนี้                             |

## ๒.๗ การพัฒนาภาวะผู้นำที่มีกรอบความคิดแบบเติบโต

การพัฒนาภาวะผู้นำที่มีกรอบความคิดแบบเติบโต จะต้องมีการคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking) เป็นการคิดประเมินสถานการณ์ก่อนลงมือปฏิบัติ เพื่อค้นหาทางเลือกที่ดีที่สุด และส่งผลให้เกิดการบรรลุเป้าหมาย มีการคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking) เป็นความคิดที่ไม่ยึดติดกับความเชื่อเดิมๆ แต่มีการตั้งคำถามหาวิธีอื่นๆ การเป็นผู้นำพลังเชิงบวก (Positive Psychology Leader) เป็นการใช้กรอบความคิดจิตวิทยาเชิงบวก คือการทำให้ผู้ปฏิบัติเห็นประโยชน์ของสิ่งที่กำลังทำ การส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติใช้และรู้คุณค่าของตนเอง เพิ่มความหมายของชีวิต โดยการแบ่งปันประโยชน์นี้ให้ผู้อื่นและองค์กร สามารถโค้ช (Coaching) ดึงศักยภาพของทีมงาน เป็นการชวนให้ผู้อื่นคิด และดึงศักยภาพของตัวเองออกมา เกิดการสร้างการเปลี่ยนแปลงด้วยความเต็มใจ และเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Leader) โดยเชื่อว่าทุกคนมีศักยภาพและสามารถพัฒนาได้ สามารถพัฒนาตัวเองให้ดีขึ้นได้ตลอดเวลา พร้อมทั้งใช้การสื่อสารที่คุณค่าของบุคคล มองด้านดีของบุคคล

## ๒.๘ การโค้ชสร้าง Growth Mindset ให้ผู้อื่น

การโค้ช เป็นการดึงศักยภาพของบุคคลอื่นให้ออกมาจากสิ่งที่เขายึดติดอยู่ (Fixed Mindset) เพื่อการบรรลุเป้าหมาย

๑. การโค้ชที่คุณค่าและจุดแข็ง คือการชวนคิดและพูดคุยให้เขาเห็นคุณค่าและจุดแข็งของตัวเอง ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและความคิดที่ดีขึ้น
๒. การโค้ชที่ศักยภาพของทีมงาน คือการดึงความสามารถ เครื่องมือ หรือความรู้ที่เขาเชี่ยวชาญออกมาใช้ในการปฏิบัติงาน
๓. การใช้ Appreciative Inquiry (AI) เป็นเทคนิคที่สามารถช่วยคนที่ติดอยู่ ไม่มีความเชื่อมั่นในตัวเอง ให้เขาตั้งคำถามถึงด้านดีของตัวเอง หรือค้นหาความสำเร็จรอบๆ ตัวเรา ทำให้เกิดการเรียนรู้ และนำความสำเร็จนั้นมาเป็นทางเลือกให้เราปฏิบัติตามได้
๔. การเปลี่ยนมุมมองเชิงบวกอย่างมีเหตุผล ให้มองด้านดีในสถานการณ์ที่ไม่ปกติ

## ๓. ประโยชน์ที่ได้รับจากการพัฒนาความรู้ต่อตนเอง ได้แก่

มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการสร้าง Growth Mindset พร้อมทั้งนำมาปรับใช้กับสถานการณ์ต่างๆ ในชีวิตประจำวัน และการทำงาน

## ๔. แนวทางในการนำความรู้ ทักษะที่ได้รับจากการพัฒนาความรู้ฯ ครั้งนี้ ไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงาน มีดังนี้

การนำ Growth Mindset มาใช้ในการทำงาน โดยการให้คุณค่าของงานที่ทำว่ามีประโยชน์ มองงานทุกงานที่ได้รับมอบหมายเป็นเรื่องท้าทาย และทำเรื่องท้าทายจนบรรลุเป้าหมาย และเรื่องการทำงานร่วมกับผู้อื่น เปิดใจยอมรับความคิดที่แตกต่าง มองความต่างเป็นเรื่องที่เสริมซึ่งกันและกัน จนทำให้เกิดการทำงานแบบเป็นทีม

## ๕. ปัญหาและอุปสรรคที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการนำความรู้ และทักษะที่ได้รับไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน

การยึดติดกับความสำเร็จในอดีต และคิดว่าเป็นความรู้หรือทักษะที่มีเพียงพอแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน อาจทำให้เราไม่สามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

๖. ความต้องการการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา เพื่อส่งเสริมให้สามารถนำความรู้และทักษะที่ได้รับไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานให้สัมฤทธิ์ผล ได้แก่ จัดการฝึกอบรมด้านความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้าง Growth Mindset โดยผู้ที่มีความเชี่ยวชาญ ให้แก่บุคลากรภายในหน่วยงาน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา



( นางสาวสุนิสา บุญมาร์کش )  
ผู้เข้ารับการพัฒนาความรู้