

สรุปบทเรียนการพัฒนาความรู้

หลักสูตร

(การสร้าง Growth Mindset เพื่อผลสำเร็จของชีวิตและงาน)

ชื่อ-สกุล (ภาษาไทย) สุภลักษณ์ พันธ์กุล ตำแหน่ง นักวิทยาศาสตร์ชำนาญการพิเศษ

สังกัด กลุ่มวิเคราะห์วิจัยพืช ปุ๋ยและสิ่งปรับปรุงดิน สำนักวิทยาศาสตร์เพื่อการพัฒนาที่ดิน

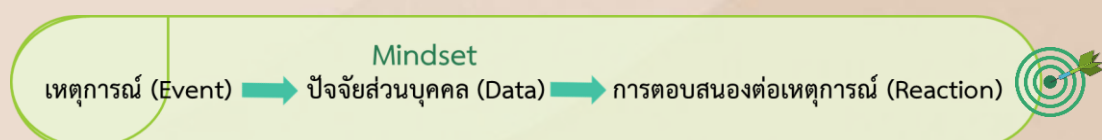
วันที่อบรม 22 มิถุนายน 2566 - 23 มิถุนายน 2566

วัตถุประสงค์ของหลักสูตร

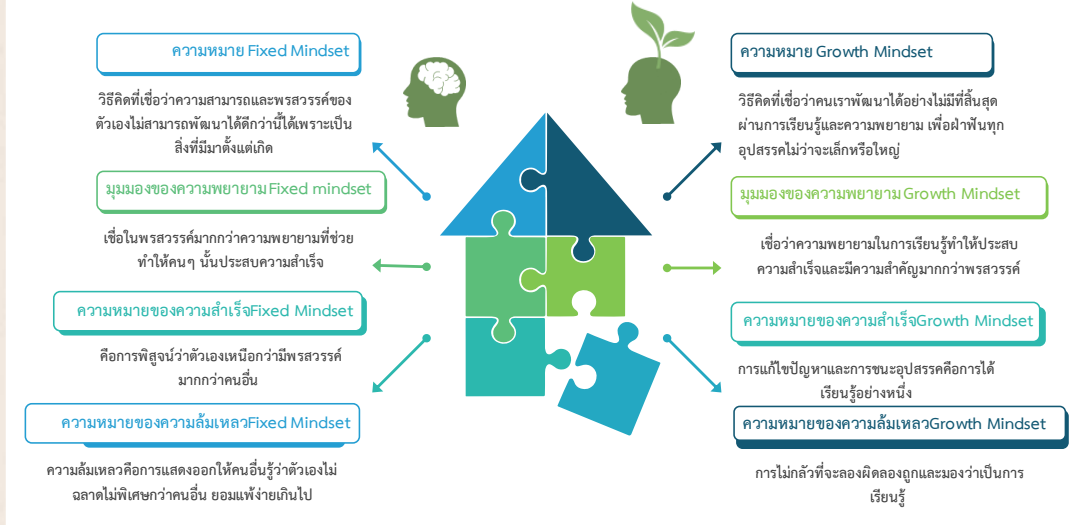
1. ผู้เข้าอบรมสามารถอธิบายกรอบความคิด (Mindset) ของบุคคลได้อย่างถูกต้อง
2. ผู้เข้าอบรมสามารถพัฒนา Growth Mindset ของตัวเองได้อย่างถูกต้อง
3. ผู้เข้าอบรมสามารถประยุกต์ใช้ Growth Mindset กับเหตุการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม
4. ผู้เข้าอบรมสามารถประยุกต์ใช้ Growth Mindset กับบทบาทต่างๆ และรักษาไว้อย่างยั่งยืน

สรุปบทเรียน

Growth Mindset คือ มุมมองหรือความเชื่อ เราทุกคนสามารถเรียนรู้และเก่งขึ้นได้ ถ้าเราใส่ความพยายามฝึกฝนเข้าไป เราสามารถสร้าง เปลี่ยนแปลง ทักษะ ความรู้ ความสามารถ ความถนัด หรือบุคลิกภาพได้



ความแตกต่างของ Fixed Mindset และ Growth Mindset



การพัฒนา Growth Mindset ทำได้โดยพิจารณาใน 6 ด้าน



การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้วย Growth Mindset



ความสำเร็จของผู้อื่นสร้างแรงบันดาลใจให้เรา ยอมรับว่าตัวเองมี Fixed Mindset และค่อยๆ พัฒนาไปที่ละนิด

-  ฉันทชอบที่จะลองสิ่งใหม่ๆ เชื่อมั่นในศักยภาพการเรียนรู้ของตนเอง
-  การเปลี่ยนแปลงทำให้เกิดการเติบโต พาตัวเองออกจากคอมฟอร์ตโซนผ่านการลองผิดลองถูกทีละนิด
-  ความล้มเหลวคือสิ่งที่ได้เรียนรู้เพิ่ม ใจดีกับตัวเองอย่าโทษตัวเองมากเกินไปใช้คำพูดดีๆกับตัวเองบ่อยๆ
-  การเปลี่ยนแปลงคือเรื่องท้าทาย ภารกิจกรมส่งเสริม Growth Mindset



ประโยชน์ที่ได้รับต่อตนเอง

Growth Mindset คือวิธีคิดที่เชื่อมั่นในศักยภาพการเรียนรู้ของตนเอง ไม่ยอมแพ้ พยายามจนถึงที่สุดและมองความล้มเหลวผ่านการลองผิดลองถูกเป็นการเรียนรู้ เพื่อฝ่าฟันทุกอุปสรรค

ประโยชน์ที่ได้รับต่อหน่วยงาน

ทักษะของคนเราสามารถพัฒนาได้ผ่านการเรียนรู้และความพยายาม จะเป็นสิ่งที่ขับเคลื่อนเราให้เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง แทนที่เรื่องการไม่มีพรสวรรค์และยอมแพ้ โดยพบว่าองค์กรที่พนักงานสามารถพัฒนา Growth Mindset พนักงานร้อยละ 65 บอกว่าองค์กรมีการส่งเสริมให้ทำสิ่งใหม่ๆ แม้จะมีความเสี่ยงก็ตาม ร้อยละ 49 บอกว่าองค์กรส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมใหม่ๆ ร้อยละ 47 บอกว่าเพื่อนร่วมงานเป็นคนที่ไว้วางใจได้ ร้อยละ 34 รู้สึกมีความเป็นเจ้าของในสิ่งที่ทำและมุ่งมั่นให้องค์กร ดังนั้นถ้าเราส่งเสริมการพัฒนา Growth Mindset ของบุคลากร องค์กรจะได้รับผลสัมฤทธิ์ที่ดีต่อด้านการปฏิบัติงาน