

สรุปบทเรียนการพัฒนาความรู้
หลักสูตร
การสร้าง Growth Mindset เพื่อผลสำเร็จของชีวิตและงาน

ชื่อ-สกุล นางสาวชามาศ ต่ายห้วงดง ตำแหน่ง นักวิทยาศาสตร์ชำนาญการพิเศษ
สังกัด กลุ่มวิจัยเคมีดิน สำนักวิทยาศาสตร์เพื่อการพัฒนาที่ดิน
วันที่อบรม 7 มกราคม 2568

วัตถุประสงค์ของหลักสูตร

1. เพื่อให้ผู้เรียนสามารถอธิบายกรอบความคิด (Mindset) ของบุคคลได้อย่างถูกต้อง
2. เพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนา Growth Mindset ของตัวเองได้อย่างถูกต้อง
3. เพื่อให้ผู้เรียนสามารถประยุกต์ใช้ Growth Mindset กับบทบาทและเหตุการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม

สรุปบทเรียน

กรอบความคิด (Mindset) หมายถึง ความเชื่อที่มีผลต่อพฤติกรรม
สิ่งที่สนับสนุนให้เกิดเป็น Mindset ได้แก่ ความเชื่อ (Belief) คุณค่า (Value) ความรู้ (Knowledge) และประสบการณ์ (Experience)
แหล่งที่มาของกรอบความคิดของบุคคล ประกอบด้วย กรอบความคิดแบบตายตัว (Fixed Mindset) และกรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) โดยมีความแตกต่างกันดังนี้

Fixed Mindset	Growth Mindset
1. การยึดติดกับการสำเร็จ	1. การสร้างความสำเร็จใหม่ๆ
2. การคิดว่า “ทำเต็มที่แล้ว”	2. การคิดว่า “ทำอะไรได้อีกบ้าง”
3. ความกังวลกับผลลัพธ์	3. ความท้าทายกับผลลัพธ์
4. การปฏิบัติตัวตามปกติ	4. การสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ
5. การยอมรับศักยภาพตัวเอง	5. การขยายขอบเขตความสามารถ
6. การจดจ่อกับปัญหา/อุปสรรค	6. การให้ความสำคัญกับเป้าหมาย

การพัฒนาตัวเองด้วย 6Q สู่ความสำเร็จ

Q (Quotient) หมายถึง “ค่า” หรือ “ระดับ” ของศักยภาพ (ความรู้ความสามารถ) คุณลักษณะที่มีอยู่ในตัวของคนเรา ทำให้บุคคลนั้นมีความเป็นมนุษย์ที่ฉลาดรู้ (Intelligence) และสามารถพัฒนาให้เพิ่มขึ้นได้ หรืออีกความหมายคือ ความฉลาดในการพัฒนาให้สูงขึ้น ได้แก่

IQ (Intellectual Quotient) คือ ความฉลาดด้านการใช้ปัญญาในการวิเคราะห์และแก้ปัญหา รวมทั้งนำมาดำเนินชีวิตให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายในการใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ของตัวเองได้อย่างเชี่ยวชาญ

EQ (Emotional Quotient) คือ ความสามารถในการรับรู้ความรู้สึกของตนเองและคนรอบข้าง เพื่อนำมาใช้กระตุ้นผลักดันตนเอง และเพื่อบริหารจัดการอารมณ์ อันจะส่งผลดีต่อตนเอง และความสัมพันธ์ต่อคนรอบข้าง

AQ (Adversity Quotient) คือ ความสามารถในการฟันฝ่าอุปสรรค และความยากลำบาก หรือความฉลาดในการฝ่าวิกฤต ซึ่งถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการประสบความสำเร็จในชีวิต

CQ (Creative Quotient) คือ ความสามารถในการสร้างแนวคิดใหม่ๆ ที่หลากหลายเพื่อค้นหาวิธีการในการเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคและก้าวข้ามไปสู่เป้าหมาย หรือปรับเปลี่ยนตัวเองไปสู่สิ่งใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา ด้วยการลงมือทำอย่างสร้างสรรค์

OQ (Ownership Quotient) คือ ระดับของความคิด ความรู้สึกที่บุคลากรที่มีต่องานที่ตัวเองรับผิดชอบ ความรู้สึกร่วมในการทำงานเป็นทีม และความภักดีต่อองค์กร เสมือนหนึ่งมีความเป็นเจ้าขององค์กร พร้อมกับการปฏิบัติตัวที่เป็นประโยชน์ต่อตัวเอง ทีมงานและองค์กร ด้วยความเต็มใจ

SQ (Spiritual Quotient) คือ ความฉลาดทางด้านจิตใจ และความรู้สึกที่เกิดจากภายในของตัวเองเป็นเรื่องของคุณค่า หลักการความเชื่อมั่นที่เป็นบุคลิกลักษณะเฉพาะบุคคล ซึ่งบุคคลภายนอกจะมองเห็นได้จากการปฏิบัติตัวไม่สามารถอธิบายได้เป็นนามธรรม

การสร้าง Growth Mindset ในการดำรงชีวิต

- การสร้างความเชื่อที่ทรงพลังงาน (Emotional Quotient)
- การมีทัศนคติเชิงบวกกับเหตุการณ์เชิงลบ
- การสร้างความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence)
- การออกจากพื้นที่คุ้นเคย (Comfort Zone) ด้วยการเปลี่ยนแปลง
- การยอมรับความจริงด้วยการไม่ยอมแพ้
- การมีสติอยู่กับปัจจุบันด้วยความเชื่อมั่น

การใช้ Growth Mindset ในการทำงาน

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

การเลือก Growth Mindset กับการบรรลุเป้าหมาย

- เป้าหมาย คือ พันธกิจ ไม่ใช่ ภาระ
- การเดินทางสู่เป้าหมาย คือ การพัฒนาตัวเองอีกขั้น
- การเห็นคุณค่าของตัวเอง มากกว่า ผลลัพธ์ที่สำเร็จ
- ความกล้าในการทำสิ่งที่กลัวโดยยังไม่มั่นใจ
- การเรียนรู้ทุกสิ่งที่เกิดขึ้นจากการลงมือทำ
- การเลือกวิธีที่มีความสุขและเหมาะสมในการบรรลุเป้าหมาย

ความแตกต่างของผู้นำ Fixed Mindset กับผู้นำ Growth Mindset

ผู้นำ Fixed Mindset	ผู้นำ Growth Mindset
1. พยายามพิสูจน์ความสามารถ	1. รับผิดชอบและเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ
2. สร้างผลงานเพื่อเป็นที่ยอมรับ	2. สร้างผลงานมุ่งให้องค์กรเติบโต
3. เชื่อมั่นในการตัดสินใจของตัวเอง	3. เปิดใจรับฟังความคิดเห็นของทีม
4. ยึดติดกับแนวการบริหารที่เคยสำเร็จ	4. ปรับเปลี่ยนการบริหารตามสถานการณ์
5. เลือกทำงานกับคนที่สนิทและรู้ใจ	5. ร่วมทำงานกับบุคคลที่หลากหลาย
6. ปกป้องตำแหน่งของตัวเองไว้	6. วางแผนสร้างผู้สืบทอดตำแหน่งไว้

การเป็นหัวหน้างานที่มี Growth Mindset

- เชื่อมั่นในศักยภาพของตัวเองและทีมงาน
- พัฒนาทักษะของตัวเองอยู่เสมอ
- ทำให้ทีมงานประสบความสำเร็จในการทำงาน
- การแก้ปัญหาและกล้าในการตัดสินใจ
- การสื่อสารที่คุณค่าของบุคคล

การโค้ชสร้าง Growth Mindset ให้ผู้อื่น

- การโค้ชที่มีคุณค่าและจุดแข็ง
- การเปลี่ยนจุดจดจ่อ (Focus) ด้านดี
- การโค้ชที่มีศักยภาพของทีมงาน
- การใช้ Appreciative Inquiry (AI)
- การเปลี่ยนมุมมองเชิงบวกอย่างมีเหตุผล

การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้วย Growth Mindset

- การเปลี่ยนแปลง คือ เรื่องท้าทาย
- ฉันทชอบที่จะลองสิ่งใหม่ๆ
- การเปลี่ยนแปลงทำให้เกิดการเติบโต
- ความล้มเหลว คือ สิ่งที่ได้เรียนรู้เพิ่ม
- ความสำเร็จของผู้อื่นสร้างแรงบันดาลใจให้เรา

การรักษา Growth Mindset ให้ยั่งยืน

- ชอบเรื่องท้าทาย (Challenging)
- สร้างกรอบความคิด “เราทำได้”
- การสร้างสมองนวัตกรรม
- สร้างการเรียนรู้อยู่เสมอ
- คำแนะนำทำให้เห็นจุดพัฒนาได้อีก
- ชื่นชมความสำเร็จของผู้อื่น

ประโยชน์ที่ได้รับต่อตนเอง

1. สามารถอธิบายกรอบความคิด (Mindset) ของบุคคล และพัฒนา Growth Mindset ของตัวเองได้อย่างถูกต้อง
2. สามารถประยุกต์ใช้ Growth Mindset กับเหตุการณ์และบทบาทต่างๆ ได้อย่างเหมาะสมและยั่งยืน

ประโยชน์ที่ได้รับต่อหน่วยงาน

สามารถนำสิ่งที่เรียนมาประยุกต์ใช้ให้เกิดการพัฒนาองค์กรไปในทางที่เติบโตโดยใช้ Growth Mindset ของตัวเองและทีมงาน