

รายงานสรุปการอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้/ประชุมเชิงปฏิบัติการ/และเป็นวิทยากร
กองนโยบายและแผนการใช้ที่ดิน กรมพัฒนาที่ดิน

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

ชื่อ...นางสาวกัลยา.....นามสกุล.....ดำรงศักดิ์.....
ตำแหน่ง..นักวิชาการเกษตรชำนาญการพิเศษ.....กลุ่ม/ฝ่าย.....นโยบายและวางแผนการใช้ที่ดิน.....
หลักสูตร/หัวข้อเรื่องอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้...การสร้าง Growth mindset เพื่อผลสำเร็จของชีวิต
และงาน..

สถานที่อบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้.....การพัฒนาข้าราชการผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-learning) ของ
สำนักงาน ก.พ.....

หน่วยงานที่จัดฝึกอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้.....สำนักงาน ก.พ.....

ตั้งแต่วันที่.....๒.....เดือน.....สิงหาคม.....พ.ศ..๒๕๖๕.....ถึงวันที่.....๕.....เดือน.....สิงหาคม...พ.ศ...๒๕๖๕.....

เพื่อ อบรม สัมมนา อื่นๆ ระบุ.....

ส่วนที่ ๒ สิ่งที่ได้รับจากการอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้

๒.๑ รายงานสรุปเนื้อหาสาระสำคัญในการอบรม/ สัมมนา/พัฒนาความรู้ฯ

กรอบความคิด

คือ ความเชื่อที่มีผลต่อพฤติกรรมของเรา ประกอบด้วย คุณค่า (value) ลักษณะ(character)
ความรู้ (knowledge) และประสบการณ์ (experience) แบ่งออกเป็น 2 แบบ คือ

- Fixed mindset คือ กรอบความคิดแบบยึดติด
- Growth mindset คือ กรอบความคิดแบบเติบโต

เราสามารถปรับเปลี่ยนกรอบแนวคิดได้ด้วยตนเอง แต่ต้องสร้างกรอบแบบเติบโต ต้องหาแนวทาง
และกระบวนการที่จะสามารถทำงานให้แล้วเสร็จเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามบทบาทหน้าที่ ไม่ว่าจะอยู่ใน
สถานการณ์ใด

ซึ่ง Mindset สามารถปรับเปลี่ยนได้ แต่ต้องพัฒนากรอบความคิดอย่างสม่ำเสมอ

กรอบที่มาของกรอบแนวคิดส่วนบุคคล

จิตใต้สำนึกจะเป็นตัวกำหนดกรอบแนวคิด ต้องพยายามใช้ Growth mindset ในการสื่อสารกับ
เพื่อนร่วมงาน เช่น ผู้บริหารมอบหมายงานโดยไม่ได้อธิบายรายละเอียด เราต้องคิดว่า เพราะเค้าเห็นคุณค่า
ของเรา และเชื่อว่าเราสามารถทำได้

สถานการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้น (Event) เราไม่สามารถควบคุมได้ แต่เราสามารถปรับ Growth
mindset ได้ โดยการเลือกวิธีการที่จะตอบสนองกับสถานการณ์นั้นๆ (Response) ซึ่งทำให้ได้ผลลัพธ์
(Outcome) ใหม่ ดังนั้นจะพบว่าเหตุการณ์ไม่สำคัญ แต่อยู่ที่ตัวเราจะเลือกใช้ชุดกรอบความคิดแบบไหน
เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตามที่เรต้องการ

Fixed mindset และ Growth mindset

Fixed mindset (กรอบความคิดแบบยึดติด) ผู้ที่มีกรอบความคิดแบบ Fixed mindset จะมีลักษณะดังนี้

- การยึดติดกับความสำเร็จ
- คิดว่าตนเองทำเต็มที่แล้ว
- มีความกังวลกับผลลัพธ์ เพราะอยากเห็นผลลัพธ์ออกมาดี
- ปฏิบัติตัวตามปกติ (ทำงานเชิงรับ)
- จดจ่อกับปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น
- ยอมรับศักยภาพของตนเอง

Growth mindset (กรอบความคิดแบบเติบโต) ผู้ที่มีกรอบความคิดแบบ Growth mindset จะมีลักษณะดังนี้

- สร้างความสำเร็จใหม่ๆ
- คิดว่ายังสามารถทำอะไรได้อีก
- สร้างนวัตกรรม สร้างมุมมอง/แนวความคิดใหม่ๆให้เกิดขึ้น
- ขยายขอบเขตความสามารถของตน
- ให้ความสำคัญกับเป้าหมาย (ทำงานเชิงรุก)

คนที่มี Fixed mindset จะอยู่ในพื้นที่ที่ตนเองคุ้นเคย สะดวกสบาย (comfort zone) และรู้สึกว่าคุณภาพตนเองปลอดภัย จะทำสิ่งที่ไม่ผิดพลาด เลือกรางวัลที่ตนเองทำได้ (routine) ทำงานเชิงรับ และหลีกเลี่ยงความเสี่ยง ในขณะที่คนที่มี Growth mindset จะเป็นคนที่มีความกล้า เป็นความกล้าในการทำในสิ่งที่เรายังกลัวอยู่ และยังไม่มั่นใจ จะลงมือทำในเรื่องที่กลัว เพราะเชื่อว่าจะทำสำเร็จ กล้ายอมรับความจริงที่จะเกิดขึ้น พร้อมทั้งจะรับคำแนะนำ และกล้าที่จะถูกตำหนิ กล้าที่จะเผชิญและยอมรับกับผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น กล้าที่จะเรียนรู้และเข้าใจผู้อื่น และมีความเชื่อที่ทรงพลัง

การพัฒนาตนเองด้วย 6Q สู่อำนาจสำเร็จ

1. IQ (Intellectual Quotient) คือ การคิดแก้ปัญหาอย่างชาญฉลาด เป็นการแก้ปัญหาที่ต้องใช้ความรู้ สติปัญญา ไม่รับสรุปสถานการณ์ แต่ใช้ความรู้ ความสามารถมาพิจารณา เป็น analytical thinking

2. EQ (Emotional Quotient) คือ ความฉลาดทางอารมณ์ เมื่อเจอปัญหาอุปสรรค จะมีความสามารถในการรับรู้ความรู้สึกของตนเอง และผู้อื่น เป็นความฉลาดในการจัดการอารมณ์เชิงลบ

3. AQ (Adversity Quotient) คือ ความสามารถในการสร้างตัวเอง เพื่อเปลี่ยนอุปสรรคให้เป็นเรื่องที่ท้าทาย ค่อนข้างยากสำหรับคนทั่วไป เพราะต้องมีความอดทน กล้าทำในสิ่งที่ตนเองกลัว และมีความพร้อมที่จะเผชิญกับวิกฤต ที่จะเกิดขึ้น ซึ่ง AQ แบ่งเป็น 3 ระดับ ได้แก่ (1) คนที่ยอมแพ้ง่าย (Quiter) (2) คนที่หยุดที่จะไปต่อกลางคัน (Camper) (3) นักต่อสู้ที่ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค (Climber)

4. CQ (Creative Quotient) คือ ความฉลาดในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เพื่อให้มีทางเลือกที่หลากหลาย สามารถคิดนอกกรอบ คิดสร้างสรรค์

5. OQ (Ownership Quotient) คือ ความสามารถที่จะส่งมอบคุณค่าได้อย่างสม่ำเสมอ มีความเป็นเจ้าของในงานของตนเอง เพื่อแสดงความรับผิดชอบ ซึ่งคนที่มี OQ มักส่งมอบผลงานที่เหนือความ

คำอธิบาย

6. SQ (Spiritual Quotient) คือ ความฉลาดด้านจิตใจ ความรู้สึก การที่เราสร้างความเป็นบุคคลที่มีคุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติงาน

ถ้าสมานระหว่าง OQ และ SQ จะมีการส่งมอบงานที่ดี มีจริยธรรม สร้างคุณค่ากับผลงานของตนเองซึ่งจะมองเป้าหมายขององค์กรมากกว่าเรื่องงานเพียงอย่างเดียว

ทั้ง 6Q ต้องมีการฝึกฝน และพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ จะเป็นการวางรากฐานการคิดแบบเติบโต

การนำ Growth mindset มาประยุกต์ใช้กับชีวิตประจำวัน

Growth mindset จะเป็นการคิดทำเรื่องที่เราไม่คุ้นเคย การก้าวออกจาก comfort zone การไม่คิดในเชิงลบ และคิดว่าเราสามารถทำอะไรได้บ้างในปัจจุบัน

เราต้องตั้งเป้าหมายที่ตั้งใจจะทำให้สำเร็จ ส่วนการทำงานต้องมองคุณค่าในการทำงานที่มีประโยชน์ และทำให้เราเติบโต ต้องมองว่างานทุกชนิด ที่ได้รับมอบหมายให้เราทำนั้น เป็นความท้าทาย ซึ่ง Growth mindset ช่วยให้เราไม่กังวลกับผลลัพธ์ เปิดใจมองความคิดเห็นที่แตกต่างว่าเป็นการเสริมซึ่งกันและกัน เสริมผลงานบางจุดที่ตัวเราเองหรือคนในทีมไม่มี คนที่ทำงานเป็นทีมได้จะเป็นคนที่มี Growth mindset

เทคนิคการเลือก Growth mindset กับการบรรลุเป้าหมาย

การออกจาก Fixed mindset สู่ Growth mindset ต้องมองว่า เป้าหมายเป็นพันธกิจ ไม่ใช่ภาระ การเดินทางสู่เป้าหมายเป็นการพัฒนาตนเอง เป็นการพัฒนาความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ การเข้าใจผู้อื่น เพราะคนที่เลือก Growth mindset นั้น จะรู้สึกว่าคุณค่าในการทำงาน มีความสุขในการทำสิ่งต่างๆ และเชื่อว่าจะทำได้สำเร็จ

ความแตกต่างของผู้มี Fixed mindset และ Growth mindset

ผู้นำแบบ Fixed mindset

-พยายามพิสูจน์สิ่งที่ตนเองทำเพื่อให้ผู้อื่นยอมรับ

-สร้างผลงานให้คนอื่นยอมรับว่าตนเองมี

ความสามารถ

-ให้ความสำคัญกับตนเองมากเกินไป เชื้อมั่นในการ

ตัดสินใจ

-ยึดติดกับแนวทางของตนเอง

-ไม่ต้องการให้เกิดความเสี่ยง

-เลือกทำงานกับคนที่ตนเองคุ้นเคย

-มุ่งเน้นการปกป้องตำแหน่งของตนเอง

ผู้นำแบบ Growth mindset มี

- ความรับผิดชอบ และเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ

- สร้างผลงานโดยมุ่งไปที่องค์กรเติบโต

- ตัดสินใจ แต่พร้อมรับฟังความคิดเห็นของทีมงาน

- ปรับเปลี่ยนการบริหารตามสถานการณ์

- พร้อมที่จะทำงานกับคนกลุ่มใหม่/กลุ่มคน

หลากหลาย

- พร้อมที่จะให้คนอื่นมาทำงานแทนเสมอ

มีแผนงานสร้างผู้สืบทอดตำแหน่งหน้าที่

(Successor) เพื่อให้องค์กรเติบโตอย่างยั่งยืน

การพัฒนาภาวะความเป็นผู้นำ Growth mindset ต้องมีทักษะ ได้แก่

1. การเป็นบุคคลที่มักใช้ความคิดเชิงกลยุทธ์ ประเมินสถานการณ์ต่างๆ เพื่อให้เห็นภาพ และสร้างทางเลือกที่มากขึ้น และเลือกกลยุทธ์ที่ดีที่สุด

2. การคิดเชิงวิพากษ์ มีเหตุผลที่มา ไม่ยึดติดกับความเชื่อแบบเดิมๆ แต่มีคำถามว่ามีวิธีอื่นๆ อีกหรือไม่

3. การเป็นผู้นำพลังเชิงบวก ต้องมีกรอบความคิดของการใช้จิตวิทยาเชิงบวก ให้ลูกน้องเห็นประโยชน์

กับสิ่งที่ทำ และการได้ใช้คุณค่าในตนเอง

4. การโค้ช เป็นการตั้งศักยภาพของทีมงาน ให้เปลี่ยนจาก Fixed mindset เป็น Growth mindset
5. การแก้ไขปัญหาและกล้าในการตัดสินใจ โดยตัดสินใจบนข้อมูลที่มีอยู่ หาวิธีแก้ปัญหาก่อน แล้วหาทางเลือก

6. การสื่อสารที่คุณค่าของบุคคล ต้องชื่นชมในการกระทำของลูกน้องที่เข้ามาหาเพื่อหาทางแก้ปัญห
การโค้ชเพื่อสร้าง Growth mindset ให้กับผู้อื่น

1. การโค้ชที่คุณค่าและจุดแข็ง ให้ผู้ถูกโค้ชหาจุดเด่นและคุณค่าของตนเอง โดยการตั้งคำถามว่า เป้าหมายและ ผลลัพธ์ คืออะไร โดยให้ผู้ถูกโค้ชเล่าเรื่อง โดยไม่ให้ความสนใจที่ปัญหา

2. การโค้ชที่ศักยภาพ (knowledge, skill, potential) เช่น ผู้ถูกโค้ชมีความรู้ด้านใด ทักษะใดที่โดดเด่น และสามารถนำไปถ่ายทอดให้คนอื่นได้ หรือใช้วิธีการค้นหาความสำเร็จที่อยู่รอบๆตัว ซึ่งจะให้เกิดการเรียนรู้ เช่น การไปพูดคุยกับคนที่ประสบความสำเร็จ

3. การเปลี่ยนมุมมองให้เป็นด้านบวกอย่างมีเหตุผล เช่น ให้ผู้ถูกโค้ชเรียนรู้จากความผิดพลาด

4. การมองการเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องท้าทาย เพราะการเปลี่ยนแปลงทำให้เกิดการเติบโต

ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องพร้อมรับความล้มเหลว มองทุกอย่างที่เกิดขึ้นเป็นความท้าทาย และบอกกับตนเองว่าเราทำได้ และการรักษา Growth mindset นั้น ต้องมีการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เรื่อยๆ ทำอย่างสม่ำเสมอ และต้องชื่นชมความสำเร็จของผู้อื่น

๒.๒ ประสบการณ์/ประโยชน์ที่ได้รับ /การประยุกต์ใช้กับหน่วยงาน

ต่อตนเอง

.....เกิดความเข้าใจในเรื่องกรอบความคิดแบบเติบโต เพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตนเอง และต่อองค์กร.....

ต่อหน่วยงาน / การนำมาประยุกต์ใช้กับหน่วยงาน

๒.๓ ปัญหาและอุปสรรคในการอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้ฯ

.....ปัญหาเกี่ยวกับความเร็วของอินเทอร์เน็ต ซึ่งทำให้บางครั้งเกิดปัญหาในการใช้งานระบบ.....

๒.๔ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

.....
.....
.....

ลงชื่อ

กนิช ตีระกุล

(นางสาวกัญญา ดำรงสัจจศิริ)

ตำแหน่ง.....นักวิชาการเกษตรชำนาญการพิเศษ.....

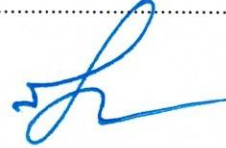
ผู้รายงาน

วันที่.....๗.....เดือน.....สิงหาคม...พ.ศ. ...๒๕๖๕.....

ส่วนที่ ๓ ความเห็นของผู้บังคับบัญชา

() ทราบ

.....
.....



ลงชื่อ.....

(นายสมบัติ สุขจันทร์)

ผู้อำนวยการกองนโยบายและแผนการเร่ที่ดิน

ตำแหน่ง.....

วันที่ ๙ เดือน ๖.๑ พ.ศ. ๖๕