



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มเศรษฐกิจที่ดินทางการเกษตร โทร. ๒๒๒๐

ที่ กษ.๐๘๓๗.๐๓/๔๕๐ วันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานสรุปการอบรม สัมมนา และการพัฒนาความรู้

เรียน ผู้อำนวยการกลุ่มเศรษฐกิจที่ดินทางการเกษตร

ตามที่กองการเจ้าหน้าที่กำหนดตัวชี้วัดกลางรายบุคคลด้านการพัฒนาบุคลากร รอบการประเมินที่ ๒ (๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖) ระดับความสำเร็จของการพัฒนาความรู้ โดยมีการพัฒนาความรู้ผ่านระบบ e-training/e-learning โดยพัฒนาความรู้ตามเงื่อนไขของหลักสูตร ๒ เรื่อง รวมทั้งมีการสรุปบทเรียน ๑ เรื่องส่งให้ผู้บังคับบัญชาทราบ นั้น ได้

ในการนี้ ข้าพเจ้าได้เข้ารับการพัฒนาคำรู้ครบถ้วนตามเงื่อนไขของหลักสูตร จำนวน ๒ เรื่อง และสรุปบทเรียน จำนวน ๑ เรื่อง ได้แก่

๑. หลักสูตร Data Visualization ๒
๒. หลักสูตร การสร้าง Growth Mindset เพื่อผลสำเร็จของชีวิตและงาน (สรุปบทเรียน) จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นายณัฐภาส ศรีเลิศ)  
เศรษฐกิจปฏิบัติการ

เรียน ผอ.กนผ.  
เพื่อโปรดพิจารณา

- ๑) ลงนามในแบบฝึกหัดพร้อมภาคความรู้
- ๒) แจ้ง ฝ่ายเลขานุการคณบดีเกษตร (วทก/สก.) ดำเนินการต่อไป

15 ส.ค. 66  
(นายสุภัทรชัย โอฬารกิจกุลชัย)  
ผู้อำนวยการกลุ่มเศรษฐกิจที่ดินทางการเกษตร

ลงนามแล้ว

- วทก. / สก. รวมรวม

(นายเชษฐารุจ จันทรแปง)

ผู้อำนวยการกองนโยบายและแผนการใช้ที่ดิน  
๑๕ ส.ค. ๖๖

รายงานสรุปการอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้/ประชุมเชิงปฏิบัติการ/และเป็นวิทยากร  
กองนโยบายและแผนการใช้ที่ดิน กรมพัฒนาที่ดิน

\*\*\*\*\*

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ชื่อ-นามสกุล นายณัฐภาส ศรีเลิศ

ตำแหน่ง เศรษฐกรปฏิบัติการ กลุ่ม เศรษฐกิจที่ดินทางการเกษตร

หลักสูตร/หัวข้อเรื่องอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้ :

หลักสูตร การสร้าง Growth Mindset เพื่อผลสำเร็จของชีวิตและงาน

สถานที่อบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้ :

การพัฒนาทางไกลด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (HRD: e-Learning)

หน่วยงานที่จัดฝึกอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้ :

OCSC Learning Portal ศูนย์การเรียนรู้ทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์แบบบูรณาการ สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน  
สำนักงาน ก.พ

ตั้งแต่วันที่ 9 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2566 ถึงวันที่ 10 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2566

เพื่อ  อบรม  สัมมนา  อื่นๆ ระบุ.....

ส่วนที่ 2 สิ่งที่ได้รับจากการอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้

๒.๑ รายงานสรุปเนื้อหาสาระสำคัญในการอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้

Mindset คือ กรอบความคิด ซึ่งเป็นสิ่งที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคคล โดยสิ่งที่สนับสนุนให้เกิดเป็น Mindset ได้แก่ ความเชื่อ (Belief) คุณค่า (Value) ความรู้ (Knowledge) ประสบการณ์ (Experience) ทั้งหมดเป็นแหล่งที่มาของกรอบความคิดของบุคคลและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม การพูด การแสดงออก ของแต่ละบุคคล กรอบแนวคิด (Mindset) มี ๒ ประเภท คือ

๑) กรอบความคิดแบบตายตัว (Fixed Mindset) คือ การยึดติดกับความสำเร็จโดยคิดเสมอว่าทำได้เต็มที่แล้วยอมรับศักยภาพของตนเองเท่าที่มีจึงพยายามปฏิบัติตัวตามปกติหรืออยู่ในพื้นที่ที่คุ้นเคยไม่พยายามพัฒนาตนเอง รวมถึงการกังวลกับผลลัพธ์ที่ได้และจดจ่ออยู่กับปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น ลักษณะของบุคคลที่มีกรอบความคิดแบบตายตัว ได้แก่

- ทักษคติเชิงลบ
- ความเชื่อที่จำกัด
- ความกลัว
- พื้นที่คุ้นเคย
- การทำงานเชิงรับ

๒) กรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) คือ ความคิดที่พยายามสร้างความสำเร็จหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ ขยายขอบเขตความสามารถของตนเองเพื่อท้าทายผลลัพธ์ และการให้ความสำคัญกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ ลักษณะบุคคลที่มีกรอบความคิดแบบเติบโต ได้แก่

- ทักษะคิดเชิงบวก
- ความเชื่อทรงพลัง
- ความกล้า
- พื้นที่ท้าทาย
- การทำงานเชิงรุก

การพัฒนาตัวเองด้วย ๖Q สู่กรอบแนวคิดแบบเติบโต

Q (Quotient) หมายถึง ค่า หรือ ระดับ ของศักยภาพ (ความรู้ความสามารถ) คุณลักษณะที่มีอยู่ในตัวของคนเรา ทำให้บุคคลนั้นมีความเป็นมนุษย์ที่ฉลาดรู้ (Intelligence) และสามารถพัฒนาให้เพิ่มขึ้นได้

IQ (Intellectual Quotient) หมายถึง ความฉลาดในการใช้ปัญญาในการวิเคราะห์แก้ปัญหา รวมทั้งนำมาดำเนินชีวิตให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายในการใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ของตัวเองได้อย่างเชี่ยวชาญ แนวคิดในการพัฒนา คือ การคิดแก้ปัญหาอย่างฉลาด

EQ (Emotional Quotient) หมายถึง ความสามารถในการรับรู้ความรู้สึกของตนเองและคนรอบข้าง เพื่อนำมาใช้กระตุ้นปลุกดันตนเองและเพื่อบริหารจัดการอารมณ์ อันจะส่งผลดีต่อตนเองและความสัมพันธ์ต่อคนรอบข้าง แนวคิดในการพัฒนา คือ การจัดการอารมณ์เชิงลบของตนเอง

AQ (Adversity Quotient) หมายถึง ความสามารถในการฟันฝ่าอุปสรรค และความยากลำบาก หรือ ความฉลาดในการฝ่าวิกฤติ ซึ่งถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการประสบความสำเร็จในชีวิต แนวคิดในการพัฒนา คือ การเปลี่ยนอุปสรรคให้เป็นโอกาสที่ท้าทาย

CQ (Creative Quotient) หมายถึง ความสามารถในการสร้างแนวความคิดใหม่ ๆ ที่หลากหลายเพื่อค้นหาวิธีการในการเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคแล้วก้าวข้ามไปสู่เป้าหมาย หรือปรับเปลี่ยนตัวเองไปสู่สิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลาด้วยการลงมือทำอย่างสร้างสรรค์ แนวคิดในการพัฒนา คือ การคิดสร้างสรรค์ในสถานการณ์ต่าง ๆ

OQ (Ownership Quotient) หมายถึง ระดับของความคิด ความรู้สึกที่บุคลากรมีต่องานที่ตัวเองรับผิดชอบ ความรู้สึกร่วมในการทำงานเป็นทีม และภักดีต่อองค์กร เสมือนหนึ่งมีความเป็นเจ้าขององค์กร พร้อมกับการปฏิบัติตัวที่เป็นประโยชน์ต่อตัวเอง ทีมงานและองค์กรด้วยความเต็มใจ แนวคิดในการพัฒนา คือ การแสดงผลงานที่มีคุณค่า

SQ (Spiritual Quotient) หมายถึง ความฉลาดทางด้านจิตใจ และความรู้สึกที่เกิดจากภายในของตัวเองเป็นเรื่องของคุณค่า หลักการความเชื่อมั่น ที่เป็นบุคลิกลักษณะเฉพาะบุคคล ซึ่งบุคคลภายนอกจะมองเห็นได้จากการปฏิบัติตัว ไม่สามารถอธิบายได้ เป็นนามธรรม แนวคิดในการพัฒนา คือ การเป็นบุคคลที่มีจริยธรรมอันดีของตนเอง

การสร้าง Growth Mindset ในการดำเนินชีวิต

- การสร้างความเชื่อที่ทรงพลัง (Empowering Belief)
- การมีทัศนคติเชิงบวกกับเหตุการณ์เชิงลบ
- การสร้างความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence)
- การออกจากพื้นที่คุ้นเคย (Comfort Zone) ด้วยการเปลี่ยนแปลง
- การยอมรับความจริงด้วยการไม่ยอมแพ้
- การมีสติอยู่กับปัจจุบันด้วยความเชื่อมั่น

การใช้ Growth Mindset กับการทำงาน

- การมองที่คุณค่า (Value) ของการทำงาน
- การสร้างความท้าทายกับเป้าหมายที่ยิ่งใหญ่
- ความเชื่อว่า “ทุกปัญหาของงานมีแนวทางแก้ไข”

- การเปิดใจรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง
- การให้ความสำคัญกับการทำงานแบบทีมเวิร์ค
- การสร้างผลลัพธ์ได้เสมอในทุก ๆ สถานการณ์

ลักษณะผู้นำตามกรอบความคิด

ผู้นำ Fixed Mindset

- พยายามพิสูจน์ความสามารถ
- สร้างผลงานเพื่อเป็นที่ยอมรับ
- เชื่อมั่นในการตัดสินใจของตัวเอง
- ยึดติดกับแนวการบริหารที่เคยสำเร็จ
- เลือกทำงานกับคนที่สนิทและรู้จัก
- ปกป้องตำแหน่งของตัวเองไว้

ผู้นำ Growth Mindset

- รับผิดชอบและเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ
- สร้างผลงานมุ่งให้องค์กรเติบโต
- เปิดใจรับฟังความคิดเห็นของทีม
- ปรับเปลี่ยนการบริหารตามสถานการณ์
- ร่วมทำงานกับบุคคลที่หลากหลาย
- วางแผนสร้างผู้สืบทอดตำแหน่ง

การพัฒนาภาวะผู้นำที่มีกรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset)

- การคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking) พิชิตเป้าหมาย
- การคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking) สุ่วิธีที่แตกต่าง
- การเป็นผู้นำเชิงบวก (Positive Psychology Leader)
- การโค้ช (Coaching) ดึงศักยภาพของทีมงาน
- การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Leader)

การเป็นหัวหน้างานที่มีกรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset)

- เชื่อมั่นในศักยภาพตัวเองและทีมงาน
- พัฒนาทักษะของตัวเองอยู่เสมอ
- ทำให้ทีมงานประสบความสำเร็จในการทำงาน
- การแก้ปัญหาและกล้าในการตัดสินใจ
- การสื่อสารที่คุณค่าของบุคคล

๒.๒ ประสบการณ์/ประโยชน์ที่ได้รับ/การประยุกต์ใช้กับหน่วยงาน

ต่อตนเองเพื่อเพิ่มพูนความรู้

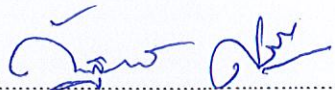
สามารถนำความรู้การพัฒนากรอบความคิดมาใช้ในการดำเนินชีวิตและพัฒนาแนวทางการทำงานได้

ต่อหน่วยงาน/การนำมาประยุกต์ใช้กับหน่วยงาน

สามารถนำกรอบความคิดแบบเติบโตมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่และสร้างแนวทางการทำงานแบบใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาและเพิ่มศักยภาพให้แก่องค์กร

๒.๓ ปัญหาและอุปสรรคในการอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้ฯ

๒.๔ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ลงชื่อ.....  


(นายณัฐภาส ศรีเลิศ)

ตำแหน่ง เศรษฐกรปฏิบัติการ

ผู้รายงาน

วันที่ ๑๕ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

ส่วนที่ 3 ความเห็นของผู้บังคับบัญชา

ทราบ

ลงชื่อ.....  


(นายเชษฐจร จันทรเปล่ง)

ตำแหน่ง **ผู้อำนวยการกองนโยบายและแผนการใช้ที่ดิน**

วันที่ ๑๕ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖



สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน  
ขอมอบประกาศนียบัตรฉบับนี้ให้เพื่อแสดงว่า

**นายณัฐภาส ศรีเลิศ**

ได้ผ่านการพัฒนาทางไกลด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์

วิชา การสร้าง Growth Mindset เพื่อผลสำเร็จของชีวิตและงาน

[รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 3 ชั่วโมง]

ให้ไว้ ณ วันที่ 10 สิงหาคม พ.ศ. 2566

[นายปิยวัฒน์ ศิวรักษ์]  
เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

