



กองนโยบายและแผนการใช้ที่ดิน
เลขที่รับ..... C ๗๘๓
วันที่..... ๑๕ ก.พ. ๖๖
เวลา..... ๐๘.๒๒

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มนโยบายและวางแผนการใช้ที่ดิน กองนโยบายและแผนการใช้ที่ดิน โทร. ๒๑๗๘
ที่ กษ ๐๘๓๗.๐๔/ ๑๑๘ วันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง สรุบทเรียนที่ได้จากการพัฒนาความรู้

เรียน ผอ.กลุ่มนโยบายและวางแผนการใช้ที่ดิน

ตามที่กระผมได้เข้ารับการอบรมหลักสูตร Digital Literacy ในวันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๖๖ ทาง <https://e-learning.dga.or.th> จัดโดย สถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล และหลักสูตร การสร้าง Growth Mindset เพื่อผลสำเร็จของชีวิตและงาน ระหว่างวันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง - ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ ทาง <https://www.ocsc.go.th/e-learning> จัดโดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนเสรีจเรียบร้อยแล้วนั้น

ในการนี้ขอส่งสรุบทเรียนที่ได้จากการพัฒนาความรู้ในการอบรมหลักสูตร การสร้าง Growth Mindset เพื่อผลสำเร็จของชีวิตและงาน เพื่อประกอบการประเมินตัวชี้วัดระดับความสำเร็จของการพัฒนาความรู้

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และโปรดนำเรียน ผอ.กนผ. เพื่อทราบ

(นายคณาธิป พุ่มทอง)

นักวิชาการเกษตรชำนาญการพิเศษ

เรียน ผอ.กนผ. .

เพื่อโปรดทราบ

(นางสาวกรรณิศา สฤกษ์ศิริ)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ
ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและวางแผนการใช้ที่ดิน

๑๓ ก.พ. ๖๖

ลงนามแล้ว

- วรภก. ศก. รวบรวม

(นายเชษฐรุจ จันทร์เปลง)

ผู้อำนวยการกองนโยบายและแผนการใช้ที่ดิน

๑๕ ก.พ. ๒๕๖๖

รายงานสรุปการอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้/ประชุมเชิงปฏิบัติการ/และเป็นวิทยากร
กองนโยบายและแผนการใช้ที่ดิน กรมพัฒนาที่ดิน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ชื่อ.....นายคณาธิป.....นามสกุล.....ฟุ่มทอง.....
ตำแหน่ง...นักวิชาการเกษตรชำนาญการพิเศษ...กลุ่ม/ฝ่าย..กลุ่มนโยบายและวางแผนการใช้ที่ดิน.....
หลักสูตร/หัวข้อเรื่องอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้ฯ
การสร้าง Growth Mindset เพื่อผลสำเร็จของชีวิตและงาน
สถานที่อบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้ฯ
ทาง <https://www.ocsc.go.th/e-learning>.....
หน่วยงานที่จัดฝึกอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้ฯ
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน
ตั้งแต่วันที่..26.เดือน..ตุลาคม. พ.ศ. 2565.. ถึงวันที่....21..เดือน. พฤศจิกายน..พ.ศ. .2565....
เพื่อ อบรม สัมมนา อื่นๆ ระบุ.....

ส่วนที่ 2 สิ่งที่ได้รับจากการอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้

2.1 รายงานสรุปเนื้อหาสาระสำคัญในการอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้ฯ

การสร้าง Growth Mindset เพื่อผลสำเร็จของชีวิตและงาน

Mindset คือ กรอบความคิดหรือทัศนคติทางจิตใจที่ส่งผลต่อวิถีคิดและตอบสนองต่อสถานการณ์

Fixed Mindset คือ กรอบความคิดแบบยึดติด ชุดความสำเร็จที่สร้างความสำเร็จในอดีต

Growth Mindset คือ กรอบความคิดแบบเติบโต ไม่ใช่กรอบความคิดแบบเดิมที่เคยใช้

แหล่งที่มาของ Mindset ประกอบด้วยความเชื่อ คุณค่า ความรู้ และประสบการณ์

การพัฒนาตนเองสู่ 6 Q เพื่อสร้าง Growth Mindset

1 IQ (Intellectual Quotient) ความฉลาดด้านการใช้ปัญญาในการวิเคราะห์แก้ปัญหา

2 EQ (Emotional Quotient) ความฉลาดในการรับรู้ความรู้สึกเพื่อบริหารจัดการอารมณ์

3 AQ (Adversity Quotient) ความฉลาดในการฝ่าฝืนอุปสรรคในสภาพวิกฤต

4 CQ (Creative Quotient) ความฉลาดในการคิดสร้างสรรค์ในสถานการณ์ต่างๆ

5 OQ (Ownership Quotient) ความฉลาดในการแสดงผลงานที่มีคุณค่า ทำงานโดยเต็มใจ และภูมิใจ

6 SQ (Spiritual Quotient) ความฉลาดในการเป็นบุคคลที่มีจริยธรรมอันดี

Fixed Mindset คือการใช้ชุดความคิดนั้นสร้างความสำเร็จในอดีตแล้ว ได้แก่ การยึดติดกับความสำเร็จ การคิดว่าทำเต็มที่แล้ว ความกังวลในผลลัพธ์ ปฏิบัติตัวตามปกติ ยอมรับศักยภาพตนเอง และจดจ่อกับปัญหาและอุปสรรค

Growth Mindset คือการใช้ชุดความคิดเมื่อทำงานชิ้นใหม่ เหตุการณ์ใหม่ และผลลัพธ์ที่ต้องการใหม่ ได้แก่ สร้างความสำเร็จใหม่ๆ ทำอะไรได้อีกบ้าง การท้าทายผลลัพธ์ สร้างนวัตกรรมใหม่ๆ การขยายขอบเขตความสามารถ และการให้ความสำคัญต่อเป้าหมาย

การนำ Growth Mindset มาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน

สร้างทัศนคติเชิงบวกกับงานที่ท้าทาย

การยอมรับกับความจริงโดยการไม่ยอมแพ้

ไม่จินตนาการในอนาคตที่เป็นเชิงลบ

เปิดใจรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง

ให้ความสำคัญกับทีมเวิร์ค

การสร้างผลลัพธ์ได้เสมอ

เทคนิคการเลือก Growth Mindset กับการบรรลุเป้าหมาย เทคนิคการเปลี่ยน Fixed Mindset เป็น Growth Mindset คือ กล้าทำในสิ่งที่กลัวมากขึ้น และ การเรียนรู้ทุกอย่างเกิดจากการลงมือทำ

การพัฒนาภาวะความเป็นผู้นำ Growth Mindset

การคิดเชิงกลยุทธ์

การคิดเชิงวิพากษ์

การใช้จิตวิทยาเชิงบวก

การเชื่อว่าทุกคนมีคุณภาพ/พัฒนางานได้

การสร้าง Growth Mindset ให้กับผู้อื่น คือการพาบุคคลหนึ่งออกจากจุดหนึ่ง Fixed Mindset ไปเป็นอีกจุดหนึ่ง Growth Mindset

1 เน้นที่คุณค่าและจุดแข็งของเขา

2 เน้นที่ศักยภาพของเขา

3 คิดบวก (คิดด้านดีบนสถานการณ์ที่ไม่ดี)

4 ค้นหาความสำเร็จรอบๆ ตัวเรา (ทางเลือกในการทำได้)

5 มองการเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องท้าทาย

6 การล้มเหลวคือสิ่งที่ได้เรียนรู้เพิ่มเติม

7 ความสำเร็จของผู้อื่นสร้างแรงบันดาลใจ (ชื่นชมความสำเร็จผู้อื่น)

8 คำแนะนำทำให้เราเห็นจุดที่ควรพัฒนา

2.2 ประสบการณ์/ประโยชน์ที่ได้รับ/การประยุกต์ใช้กับหน่วยงาน

ต่อตนเอง

1) มีความพยายามเรียนรู้เพิ่มเติมตลอดเวลา

2) เป็นแนวทางพัฒนาตัวเองด้วยการลงมือปฏิบัติ

ต่อหน่วยงาน/การนำมาประยุกต์ใช้กับหน่วยงาน

.....เชื่อมั่นในศักยภาพของตนเองและทีมงาน

2.3 ปัญหาและอุปสรรคในการอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้ฯ

.....ไม่มี.....

2.4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

.....บุคลากรทุกคนควรเข้ารับการอบรม เพื่อนำไปใช้ประกอบการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพตอบสนองภารกิจ
หน้าที่หลักของกรมฯ ต่อไป

ลงชื่อ.....

(นายคณาธิป พุ่มทอง)

ตำแหน่ง นักวิชาการเกษตรชำนาญการพิเศษ

ผู้รายงาน

วันที่.....13.....เดือน.....กุมภาพันธ์.....พ.ศ.2566....

ส่วนที่ 3 ความเห็นของผู้บังคับบัญชา

() ทราบ

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

ลงชื่อ.....

(นายเชษฐารุจ จันทรเปลง)

ตำแหน่ง.....**ผู้อำนวยการกองนโยบายและแผนการใช้ที่ดิน**.....

วันที่.....๑๕.....เดือน.....กุมภาพันธ์.....พ.ศ. ๒๕๖๖.....

ประกาศนียบัตร

ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

คุณาริป พุ่มทอง

ได้ผ่านการอบรมด้วยระบบการเรียนรู้ออนไลน์ในบทเรียน
Digital Literacy

รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 0 : 30 ชั่วโมง

โดยสถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล
ภายใต้การดำเนินงานของสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน)
ให้ไว้ ณ วันที่ 24 ม.ค. 2566

(นางไอรดา เหลืองวิไล)

รองผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล

รักษาการแทนผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล

Signed by สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล(องค์การมหาชน) (สพร.)

Digital Government Development Agency (Public

Organization) (DGA)

Date: 2023-01-24T18:19:04.101+07:00



2334e34e



สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน
ขอมอบประกาศนียบัตรฉบับนี้ให้เพื่อแสดงว่า

นายคนาริป พุ่มทอง

ได้ผ่านการพัฒนาทางไกลด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์

วิชา การสร้าง Growth Mindset เพื่อผลสำเร็จของชีวิตและงาน

(รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 3 ชั่วโมง)
ให้ไว้ ณ วันที่ 21 พฤศจิกายน พ.ศ. 2565

(นายปยวัฒน์ ศิวรักษ์)
เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

