



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มวางแผนการจัดการที่ดินในพื้นที่เสี่ยงภัยทางการเกษตร กองนโยบายและแผนการใช้ที่ดิน โทร. ๑๓๐๑

ที่ กษ ๐๘๓๗.๐๖/๖๔

วันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง ขอส่งสรุปการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์

เรียน ผู้อำนวยการกลุ่มวางแผนการจัดการที่ดินในพื้นที่เสี่ยงภัยทางการเกษตร

ตามที่ กรมพัฒนาที่ดิน ได้กำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลด้านการพัฒนาบุคลากร รอบการประเมินที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗) โดยมีการพัฒนาความรู้ ๒ เรื่อง พร้อมสรุปบทเรียนอย่างน้อย ๑ เรื่อง นั้น

บัดนี้ ข้าพเจ้า ได้เรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E-Training/E-Learning) จบหลักสูตรเรียบร้อยแล้ว จำนวน 2 หลักสูตร ทั้งนี้ได้จัดทำสรุปการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ จำนวน ๑ เรื่อง คือ การสร้าง Growth Mindset เพื่อผลสำเร็จของชีวิตและงาน (E-Learning) ตามแบบฟอร์มที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ลำพูน งามวิมลภา

(นางสาวสายรุ่ง วงศ์สามารถ)

นักวิชาการเกษตรปฏิบัติการ

เรียน ผอ.กนผ.

เพื่อโปรดทราบสรุปผลการเรียนรู้ฯ

(นางอารีรัตน์ เรือนทอง)

นักวิชาการเกษตรชำนาญการพิเศษ

รักษาการในตำแหน่ง

ผู้อำนวยการกลุ่มวางแผนการจัดการที่ดิน

ในพื้นที่เสี่ยงภัยทางการเกษตร

ลงนามแล้ว

- ศก. / วกก. รวบรวม

(นายชาคริต อินนระ)

ผู้อำนวยการกองนโยบายและแผนการใช้ที่ดิน

๒๖ ก.พ. ๖๗

รายงานสรุปการอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้/ประชุมเชิงปฏิบัติการ/และเป็นวิทยากร
กองนโยบายและแผนการใช้ที่ดิน กรมพัฒนาที่ดิน

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

ชื่อ.....นางสาวสายรุ้ง.....นามสกุล.....วงศ์สามารถ.....
ตำแหน่ง.....นักวิชาการปฏิบัติการ.....กลุ่ม/ฝ่าย.....วางแผนการจัดการที่ดินในพื้นที่เสี่ยงภัยทางการเกษตร.....
หลักสูตร/หัวข้อเรื่องอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้.....การสร้าง Growth Mindset เพื่อผลสำเร็จของชีวิตและงาน.
สถานที่อบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้.....สื่ออิเล็กทรอนิกส์ (www.ocsc.go.th/e-learning).....
หน่วยงานที่จัดฝึกอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้.....สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.....
ตั้งแต่วันที่...๑๓...เดือน...ธันวาคม...พ.ศ. ...๒๕๖๖.... ถึงวันที่...๑๔...เดือน...ธันวาคม.....พ.ศ....๒๕๖๖.....
เพื่อ อบรม สัมมนา อื่นๆ ระบุ.....

ส่วนที่ ๒ สิ่งที่ได้รับจากการอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้

๒.๑ รายงานสรุปเนื้อหาสาระสำคัญในการอบรม/ สัมมนา/พัฒนาความรู้ฯ

Mindset คือ กรอบความคิดหรือทัศนคติทางจิตใจที่ส่งผลต่อวิถีคิดและตอบสนองต่อสถานการณ์

Fixed Mindset คือ กรอบความคิดแบบยึดติด ชุดความสำเร็จที่สร้างความสำเร็จในอดีต การคิดว่า ทำเต็มที่แล้ว ความกังวลในผลลัพธ์ ปฏิบัติตัวตามปกติ ยอมรับศักยภาพตนเอง และจดจ่อกับปัญหาและอุปสรรค
Growth Mindset คือ กรอบความคิดแบบเติบโต ไม่ใช่กรอบความคิดแบบเดิมที่เคยใช้ การใช้ชุดความคิดเมื่อทำงานชิ้นใหม่ เหตุการณ์ใหม่ และผลลัพธ์ที่ต้องการใหม่ ได้แก่ สร้าง ความสำเร็จใหม่ๆ ทำอะไรได้อีกบ้าง การท้าทายผลลัพธ์ สร้างนวัตกรรมใหม่ๆ การขยายขอบเขตความสามารถ และการให้ความสำคัญต่อเป้าหมาย Mindset ประกอบด้วยความเชื่อ คุณค่า ความรู้ และประสบการณ์

การพัฒนาตนเองสู่ ๖ Q เพื่อสร้าง Growth Mindset

๑) Intellectual Quotient (IQ) ความฉลาดด้านการใช้ปัญญาในการวิเคราะห์แก้ปัญหา

๒) Emotional Quotient (EQ) ความฉลาดในการรับรู้ความรู้สึกเพื่อบริหารจัดการอารมณ์

๓) Adversity Quotient (AQ) ความฉลาดในการฝ่าฟันอุปสรรคในสภาพวิกฤต

๔) Creative Quotient (CQ) ความฉลาดในการคิดสร้างสรรค์ในสถานการณ์ต่างๆ

๕) Ownership Quotient (OQ) ความฉลาดในการแสดงผลงานที่มีคุณค่า ทำงานโดยเต็มใจและภูมิใจ

๖) Spiritual Quotient (SQ) ความฉลาดในการเป็นบุคคลที่มีจริยธรรมอันดี

การนำ Growth Mindset มาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน สร้างทัศนคติเชิงบวกกับงานที่ท้าทาย การยอมรับกับความจริงโดยการไม่ยอมแพ้ เปิดใจรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง ให้ความสำคัญกับทีมเวิร์ค และการสร้างผลลัพธ์ได้เสมอ

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

การพัฒนาภาวะความเป็นผู้นำ Growth Mindset การคิดเชิงกลยุทธ์ การคิดเชิงวิพากษ์ การใช้จิตวิทยาเชิงบวก การเชื่อว่าทุกคนมีคุณภาพและพัฒนางานได้

การสร้าง Growth Mindset ให้กับผู้อื่น คือการพาบุคคลหนึ่งออกจากจุดหนึ่ง Fixed Mindset ไปเป็นอีกจุด หนึ่ง Growth Mindset

- ๑) เน้นที่คุณค่าและจุดแข็งของเขา
- ๒) เน้นที่ศักยภาพของเขา
- ๓) คิดเชิงบวก คิดด้านดีบนสถานการณ์ที่ไม่ดี
- ๔) ค้นหาความสำเร็จรอบๆ ตัวเรา มีทางเลือกในการทำต่อได้
- ๕) มองการเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องท้าทาย
- ๖) การล้มเหลวคือสิ่งที่ได้เรียนรู้เพิ่มเติม
- ๗) ความสำเร็จของผู้อื่นสร้างแรงบันดาลใจ เช่น ชื่นชมความสำเร็จผู้อื่น
- ๘) คำแนะนำทำให้เราเห็นจุดที่ควรพัฒนา

๒.๒ ประสบการณ์/ประโยชน์ที่ได้รับ /การประยุกต์ใช้กับหน่วยงาน

ต่อตนเอง

สามารถนำความรู้ไปคิดแบบใหม่ๆ พัฒนาตัวเองให้ออกมาจากความคิดแบบเดิมๆ คิดในเชิงบวก

ต่อหน่วยงาน / การนำมาประยุกต์ใช้กับหน่วยงาน

สามารถนำความรู้ไปพัฒนางานที่ทำอยู่ได้

๒.๓ ปัญหาและอุปสรรคในการอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้ฯ

-

๒.๔ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

-

ลงชื่อ.....สาขรัว วงศ์สามม.....

(..นางสาวสายรุ้ง วงศ์สามม...)

ตำแหน่ง.....นักวิชาการปฏิบัติการ.....

ผู้รายงาน

วันที่...๗...เดือน...กุมภาพันธ์...พ.ศ. ...๒๕๖๗.....

ส่วนที่ ๓ ความเห็นของผู้บังคับบัญชา

(/) ทราบ

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



ลงชื่อ.....

(นายชาคริต อินณะระ)

ตำแหน่ง.....ผู้อำนวยการกองนโยบายและแผนการใช้ที่ดิน

วันที่.....๕.....เดือน.....ก.พ.....พ.ศ. ๕๗



สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน
ขอมอบประกาศนียบัตรฉบับนี้ให้เพื่อแสดงว่า

นางสาวสายรุ่ง วงศ์สามารถ

ได้ผ่านการพัฒนาทางไกลด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์

วิชา การสร้าง Growth Mindset เพื่อผลสำเร็จของชีวิตและ
งาน

[รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 3 ชั่วโมง]

ให้ไว้ ณ วันที่ 14 ธันวาคม พ.ศ. 2566

[นายปยวัฒน์ ศิวรักษ์]
เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน





สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน
ขอมอบประกาศนียบัตรฉบับนี้ให้เพื่อแสดงว่า

นางสาวสายรุ้ง วงศ์สามารถ

ได้ผ่านการพัฒนาทางไกลด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์

วิชา การพัฒนาการคิด

(รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 4 ชั่วโมง)
ให้ไว้ ณ วันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ. 2566

(นายปยวัฒน์ ศิวรักษ์)
เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

