



บันทึกข้อความ

กองนโยบายและแผนการใช้ที่ดิน
ที่รับ ๒๕๗
วันที่ ๕ ก.พ. ๖๗
เวลา ๑๕.๕๑

ส่วนราชการ กลุ่มเศรษฐกิจที่ดินทางการเกษตร กองนโยบายและแผนการใช้ที่ดิน โทร. ๒๒๑๗

ที่ กษ ๐๘๓๗.๐๓/ ๑๕๐ วันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง รายงานสรุปการอบรม สัมมนา และการพัฒนาความรู้

เรียน ผู้อำนวยการกลุ่มเศรษฐกิจที่ดินทางการเกษตร

ตามที่กองการเจ้าหน้าที่กำหนดตัวชี้วัดกลางรายบุคคลด้านการพัฒนาบุคลากร รอบการประเมินที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗) ระดับความสำเร็จของการพัฒนาความรู้ โดยมีการพัฒนาความรู้ ๒ เรื่อง (ผ่านระบบ e-training ของกรม หรือผ่านระบบ e-learning ของสำนักงาน ก.พ. ๑ เรื่อง) รวมทั้งมีการสรุปทเรียน ๑ เรื่องส่งให้ผู้บังคับบัญชาทราบ นั้น

ในการนี้ ข้าพเจ้าได้เข้ารับการพัฒนาความรู้ พร้อมสรุปทเรียนการพัฒนาความรู้ผ่านระบบ e-learning ของสำนักงาน ก.พ. จำนวน ๑ เรื่อง ได้แก่ การสร้าง Growth Mindset เพื่อผลสำเร็จของชีวิตและงานเสร็จเรียบร้อยแล้ว (รายละเอียดตามที่แนบ)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดนำเรียน ผอ.กนผ. ลงนามในรายงานสรุปการอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้ และมอบหมายผู้รับผิดชอบดำเนินการต่อไป

โสภา บุญเลิศ

(นางสาววัลยา บุญเลิศ)

เศรษฐกรชำนาญการพิเศษ

เรียน ผอ.กนผ.

เพื่อโปรดพิจารณา ลงนามให้แทนสรุป
นางอภัย นามะทนุคคความทรงพร ส่งไป

นิธิ น
๕ ก.พ. ๖๗

(นายสุภทรชัย โสพารกิจกุลชัย)

ผู้อำนวยการกลุ่มเศรษฐกิจที่ดินทางการเกษตร

ลงนามแล้ว

- ศก. / รวภก. รวบรวม

(นายชาคริต อินนระระ)

ผู้อำนวยการกองนโยบายและแผนการใช้ที่ดิน

๕ ก.พ. ๖๗

**รายงานสรุปการอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้
กองนโยบายและแผนการใช้ที่ดิน กรมพัฒนาที่ดิน**

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป															
ชื่อ.....นางสาววัลยา.....นามสกุล.....บุญเลิศ.....															
ตำแหน่ง.....เศรษฐกรชำนาญการพิเศษ.....กลุ่ม/ฝ่าย.....กลุ่มเศรษฐกิจที่ดินทางการเกษตร.....															
หลักสูตร/หัวข้อเรื่องอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้.....															
การสร้าง Growth Mindset เพื่อผลสำเร็จของชีวิตและงาน.....															
สถานที่อบรม OCSC Learning Portal ศูนย์การเรียนรู้ทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์แบบบูรณาการ.....															
หน่วยงานที่จัดฝึกอบรม/ประชุม/สัมมนา.....สำนักงาน ก.พ.....															
ตั้งแต่วันที่.....3.....เดือน.....กุมภาพันธ์.....พ.ศ.....2567.....ถึงวันที่.....6.....เดือน.....กุมภาพันธ์.....พ.ศ.....2567.....															
เพื่อ <input checked="" type="checkbox"/> อบรม <input type="checkbox"/> สัมมนา <input type="checkbox"/> อื่นๆ ระบุ.....															
ส่วนที่ 2 สิ่งที่ได้รับจากการอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้															
2.1 รายงานสรุปเนื้อหาสาระสำคัญในการอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้															
1) กรอบความคิด (Mindset) คือ ความเชื่อที่มีผลต่อพฤติกรรม ประกอบด้วย ความเชื่อ (Belief) คุณค่า (value) ความรู้ (knowledge) และประสบการณ์ (experience) แบ่งออกเป็น 2 แบบ คือ Fixed Mindset คือ กรอบความคิดแบบยึดติด และ Growth Mindset คือ กรอบความคิดแบบเติบโต															
2) การสร้าง Growth Mindset เราสามารถปรับเปลี่ยนกรอบแนวคิดได้ด้วยตนเอง แต่ต้องสร้างกรอบแบบเติบโต ต้องหาแนวทาง และกระบวนการที่จะสามารถทำงานให้แล้วเสร็จ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามบทบาทหน้าที่ ไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ใด ซึ่ง Mindset สามารถปรับเปลี่ยนได้ แต่ต้องพัฒนากรอบความคิดอย่างสม่ำเสมอ															
3) ความแตกต่างของ Fixed Mindset V.S. Growth Mindset															
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">Fixed Mindset</th> <th style="text-align: center;">Growth Mindset</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="padding: 2px;">- การยึดติดกับความสำเร็จ</td> <td style="padding: 2px;">- การสร้างความสำเร็จใหม่ ๆ</td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">- คิดว่าตนเองทำเต็มที่แล้ว</td> <td style="padding: 2px;">- การคิดว่ายังสามารถทำอะไรได้อีก</td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">- ความกังวลกับผลลัพธ์</td> <td style="padding: 2px;">- ความท้าทายกับผลลัพธ์</td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">- การปฏิบัติตัวตามปกติ (ทำงานเชิงรับ)</td> <td style="padding: 2px;">- สร้างนวัตกรรมแนวความคิดใหม่ ๆ</td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">- การยอมรับศักยภาพของตัวเอง</td> <td style="padding: 2px;">- การขยายขอบเขตความสามารถ</td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">- การจดจ่อกับปัญหา/อุปสรรคที่เกิดขึ้น</td> <td style="padding: 2px;">- การให้ความสำคัญกับเป้าหมาย</td> </tr> </tbody> </table>	Fixed Mindset	Growth Mindset	- การยึดติดกับความสำเร็จ	- การสร้างความสำเร็จใหม่ ๆ	- คิดว่าตนเองทำเต็มที่แล้ว	- การคิดว่ายังสามารถทำอะไรได้อีก	- ความกังวลกับผลลัพธ์	- ความท้าทายกับผลลัพธ์	- การปฏิบัติตัวตามปกติ (ทำงานเชิงรับ)	- สร้างนวัตกรรมแนวความคิดใหม่ ๆ	- การยอมรับศักยภาพของตัวเอง	- การขยายขอบเขตความสามารถ	- การจดจ่อกับปัญหา/อุปสรรคที่เกิดขึ้น	- การให้ความสำคัญกับเป้าหมาย	
Fixed Mindset	Growth Mindset														
- การยึดติดกับความสำเร็จ	- การสร้างความสำเร็จใหม่ ๆ														
- คิดว่าตนเองทำเต็มที่แล้ว	- การคิดว่ายังสามารถทำอะไรได้อีก														
- ความกังวลกับผลลัพธ์	- ความท้าทายกับผลลัพธ์														
- การปฏิบัติตัวตามปกติ (ทำงานเชิงรับ)	- สร้างนวัตกรรมแนวความคิดใหม่ ๆ														
- การยอมรับศักยภาพของตัวเอง	- การขยายขอบเขตความสามารถ														
- การจดจ่อกับปัญหา/อุปสรรคที่เกิดขึ้น	- การให้ความสำคัญกับเป้าหมาย														
4) ทักษคติเชิงลบ V.S. ทักษคติเชิงบวก															
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">คิดลบ</th> <th style="text-align: center;">คิดบวก</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="padding: 2px;">- งานนี้ยากจังเลย</td> <td style="padding: 2px;">- งานนี้ท้าทายมาก</td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">- เจอปัญหา/อุปสรรคอีกแล้ว</td> <td style="padding: 2px;">- โอกาสได้ค้นพบวิธีการใหม่ ๆ</td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">- ล้มเหลวอีกแล้ว</td> <td style="padding: 2px;">- ได้เรียนรู้ประสบการณ์เพิ่ม</td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">- คนนี้น่าเบื่อมาก</td> <td style="padding: 2px;">- คนนี้มีคุณค่าในตัวเอง</td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">- ต้องเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา</td> <td style="padding: 2px;">- ได้พัฒนาตัวเอง</td> </tr> </tbody> </table>	คิดลบ	คิดบวก	- งานนี้ยากจังเลย	- งานนี้ท้าทายมาก	- เจอปัญหา/อุปสรรคอีกแล้ว	- โอกาสได้ค้นพบวิธีการใหม่ ๆ	- ล้มเหลวอีกแล้ว	- ได้เรียนรู้ประสบการณ์เพิ่ม	- คนนี้น่าเบื่อมาก	- คนนี้มีคุณค่าในตัวเอง	- ต้องเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา	- ได้พัฒนาตัวเอง			
คิดลบ	คิดบวก														
- งานนี้ยากจังเลย	- งานนี้ท้าทายมาก														
- เจอปัญหา/อุปสรรคอีกแล้ว	- โอกาสได้ค้นพบวิธีการใหม่ ๆ														
- ล้มเหลวอีกแล้ว	- ได้เรียนรู้ประสบการณ์เพิ่ม														
- คนนี้น่าเบื่อมาก	- คนนี้มีคุณค่าในตัวเอง														
- ต้องเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา	- ได้พัฒนาตัวเอง														

ส่วนที่ 2 (ต่อ)

2.1 รายงานสรุปเนื้อหา (ต่อ)

5) ความเชื่อที่จำกัด V.S. ความเชื่อที่ทรงพลัง

Limiting Belief	Empowering Belief
<ul style="list-style-type: none">- เราไม่สามารถทำได้หรอก- ไม่เคยมีใครทำได้มาก่อน- ความรู้/ทักษะของเราไม่พอ- ต้องใช้เวลามากกว่านี้	<ul style="list-style-type: none">- เราก็เคยทำหลายอย่างสำเร็จ- เราอาจเป็นคนแรกที่ทำได้- เรามีศักยภาพเหลืออยู่- ลองวางแผนรายละเอียดดู

6) ความกลัว (Fear) V.S. ความกล้า (Courage)

ความกลัว	ความกล้า
<ul style="list-style-type: none">- กลัวจะทำได้ไม่ดีพอ- กลัวจะถูกปฏิเสธ- กลัวว่าเขาจะตำหนิ- กลัวจะเกิดข้อผิดพลาด- กลัวทำให้เขาคิดมาก	<ul style="list-style-type: none">- กล้าลงมือทำในเรื่องที่กลัว- กล้ารับความจริงที่จะเกิดขึ้น- กล้าฟังคำแนะนำจากเขา- กล้าเผชิญและยอมรับในผลลัพธ์- กล้าเรียนรู้และเข้าใจเขา

7) พื้นที่ความคุ้นเคย V.S. พื้นที่ท้าทาย

Comfort Zone	Challenging Zone
<ul style="list-style-type: none">- รู้สึกสะดวก สบายใจ- ทุกอย่างรู้สึกปลอดภัย- ปฏิบัติตัวในเรื่องที่คุ้นเคย- ทำเฉพาะเรื่องที่เกี่ยวข้อง	<ul style="list-style-type: none">- รู้สึกตื่นเต้นท้าทาย- รู้สึกอึดอัดกับตัวเอง- ต้องพัฒนาตัวเองเพิ่มเติม- เลือกทำเรื่องใหม่ ๆ

8) การทำงานเชิงรับ V.S. การทำงานเชิงรุก

Reactive Working	Proactive Working
<ul style="list-style-type: none">- รอคอยความสำเร็จ- ทำเท่าที่ทำได้- มุ่งแก้ปัญหา- หลีกเลี่ยงความเสี่ยง	<ul style="list-style-type: none">- สร้างความสำเร็จ- ทำมากกว่าที่เคยทำ- มุ่งบรรลุเป้าหมาย- เผชิญกับความเสี่ยง

9) การพัฒนาตัวเองด้วย 6Q สู่ความสำเร็จ

IQ (intelligence Quotient) การคิดแก้ปัญหาอย่างฉลาด

EQ (Emotional Quotient) การจัดการอารมณ์เชิงลบของตัวเอง

AQ (Adversity Quotient) การเปลี่ยนอุปสรรคให้เป็นโอกาสที่ท้าทาย

CQ (Creativity Quotient) การคิดสร้างสรรค์ในสถานการณ์ต่าง ๆ

OQ (Ownership Quotient) การแสดงผลงานที่มีคุณค่า

SQ (Spiritual Quotient) การเป็นบุคคลที่มีจริยธรรมอันดีของตัวเอง

Q (Quotient) หมายถึง “ค่า” หรือ “ระดับ” ของศักยภาพ (ความรู้ความสามารถ)

คุณลักษณะที่มีอยู่ในตัวของคนเรา ทำให้บุคคลนั้นมีความเป็นมนุษย์ที่ฉลาดรู้ (Intelligence) และสามารถพัฒนาให้เพิ่มขึ้นได้

ส่วนที่ 2 (ต่อ)

2.1 รายงานสรุปเนื้อหา (ต่อ)

10) intelligence Quotient V.S. Emotional Quotient

intelligence Quotient	Emotional Quotient
ความฉลาดด้านการใช้ปัญญาในการวิเคราะห์และแก้ปัญหา รวมทั้งนำมาดำเนินชีวิตให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายในการใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ของตัวเองได้อย่างเชี่ยวชาญ	ความสามารถในการรับรู้ความรู้สึกของตนเองและคนรอบข้าง เพื่อนำมาใช้กระตุ้นผลักดันตนเอง และเพื่อบริหารจัดการอารมณ์ อันจะส่งผลดีต่อตนเองและความสัมพันธ์ต่อคนรอบข้าง

11) Adversity Quotient vs Creativity Quotient

Adversity Quotient	Creativity Quotient
ความสามารถในการฟันฝ่าอุปสรรค และความยากลำบาก หรือความฉลาดในการฝ่าวิกฤติ ซึ่งถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการประสบความสำเร็จในชีวิต ซึ่ง AQ แบ่งเป็น 3 ระดับ ได้แก่ (1) คนที่ยอมแพ้ง่าย (Quiter) (2) คนที่ล้มเลิกกลางคัน (Camper) (3) นักต่อสู้ที่ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค (Climber)	ความสามารถในการสร้างแนวความคิดใหม่ ๆ ที่หลากหลาย เพื่อค้นหาวิธีการในการเผชิญกับปัญหาและอุปสรรค แล้วก้าวข้ามไปสู่เป้าหมายหรือปรับเปลี่ยน ตัวเองไปสู่สิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา ด้วยการลงมือทำอย่างสร้างสรรค์

12) Ownership Quotient vs Spiritual Quotient

Ownership Quotient	Spiritual Quotient
ระดับของความคิด ความรู้สึกที่บุคลากรมีต่องานที่ตัวเองรับผิดชอบ ความรู้สึกร่วมในการทำงานเป็นทีม และความภักดีต่อองค์กร เสมือนหนึ่งมีความเป็นเจ้าขององค์กร พร้อมกับการปฏิบัติตัวที่เป็นประโยชน์ต่อตัวเอง ทีมงาน และองค์กร ด้วยความเต็มใจ	ความฉลาดทางด้านจิตใจ และความรู้สึกที่เกิดจากภายในของตัวอย่างเป็นเรื่องของคุณค่า หลักการ ความเชื่อมั่น ที่เป็นบุคลิกลักษณะเฉพาะบุคคล ซึ่งบุคคลภายนอกจะมองเห็นได้จากการปฏิบัติตัวไม่สามารถอธิบายได้ เป็นนามธรรม

13) การนำ Growth Mindset มาประยุกต์ใช้กับชีวิตประจำวัน

(1) การสร้าง Growth Mindset ในการดำเนินชีวิต คือ การสร้างความเชื่อที่ทรงพลัง (Empowering Belief) การมีทัศนคติเชิงบวกกับเหตุการณ์เชิงลบ การสร้างความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) การออกจากพื้นที่คุ้นเคย (Comfort Zone) ด้วยการเปลี่ยนแปลงการยอมรับความจริงด้วยการไม่ยอมแพ้ และการมีสติอยู่กับปัจจุบันด้วยความเชื่อมั่น

(2) การใช้ Growth Mindset กับการทำงาน คือ การมองที่คุณค่า (Value) ของการทำงาน การสร้างความท้าทายกับเป้าหมายที่ยิ่งใหญ่ ความเชื่อว่า “ทุกปัญหาของงานมีแนวทางแก้ไข” การเปิดใจรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง การให้ความสำคัญกับการทำงานแบบทีมเวิร์ค การสร้างผลลัพธ์ได้เสมอในทุกสถานการณ์

ส่วนที่ 2 (ต่อ)

2.1 รายงานสรุปเนื้อหา (ต่อ)

14) เทคนิคการเลือก Growth Mindset กับการบรรลุเป้าหมาย

การออกจากสภาวะ Fixed mindset สู่ Growth mindset ต้องมองว่าเป้าหมายเป็นพันธกิจ ไม่ใช่ภาระ พันธกิจคือเป้าหมายที่รอเราไปปฏิบัติ การเดินทางสู่เป้าหมายเป็นการพัฒนาตนเอง พัฒนาความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ การเข้าใจผู้อื่น เพราะคนที่เลือก Growth mindset นั้นจะรู้สึกว่าคุณค่า มีความกล้าทำในสิ่งที่กลัวโดยไม่ต้องรอให้มั่นใจ ต้องทำในสิ่งที่กังวลและกลัวด้วยความท้าทาย การเรียนรู้ ทุกสิ่งที่เกิดขึ้นจากการลงมือทำ การเลือกวิธีที่มีความสุข และเหมาะสมในการบรรลุเป้าหมาย

15) การพัฒนาภาวะความเป็นผู้นำ Growth Mindset

ผู้นำแบบ Fixed Mindset	ผู้นำแบบ Growth Mindset
<ul style="list-style-type: none">- พยายามพิสูจน์สิ่งที่ตนเองทำ เพื่อให้ผู้อื่นยอมรับ- สร้างผลงานให้ผู้อื่นยอมรับว่าตนเองมีความสามารถ- ให้ความสำคัญกับตนเองมากเกินไป เชื่อมั่นในการตัดสินใจของตนเอง- ยึดติดกับแนวทางของตนเอง- ไม่ต้องการให้เกิดความเสี่ยง- เลือกทำงานกับคนที่คุ้นเคย- มุ่งเน้นการปกป้องตำแหน่งของตนเอง	<ul style="list-style-type: none">- รับผิดชอบ และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ- สร้างผลงานมุ่งไปที่องค์กรเติบโต- ตัดสินใจ พร้อมรับฟังความคิดเห็นของทีมงานเพิ่มเติม- เชื่อมั่นในตัวเองและผู้อื่น- ปรับเปลี่ยนการบริหารตามสถานการณ์- พร้อมทั้งจะทำงานกับคนกลุ่มใหม่- พร้อมทั้งให้ผู้อื่นมาทำงานแทนเสมอ- มีแผนงานสร้างผู้สืบทอดตำแหน่งหน้าที่ เพื่อให้องค์กรเติบโตอย่างยั่งยืน

การพัฒนาภาวะความเป็นผู้นำ Growth mindset ต้องมีทักษะ ได้แก่

(1) การคิดเชิงกลยุทธ์ ประเมินสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้เห็นภาพและสร้างทางเลือกที่มากขึ้น และเลือกกลยุทธ์ที่ดีที่สุด

(2) การคิดเชิงวิพากษ์ เป็นหลักยึดกระบวนการทำงาน ไม่ยึดติดกับความเชื่อแบบเดิม ๆ มีเหตุผลและที่มา แต่มีคำถามว่ามีวิธีอื่น ๆ อีกหรือไม่

(3) การเป็นผู้นำพลังเชิงบวก ต้องมีกรอบความคิดของการใช้จิตวิทยาเชิงบวก คือ การทำให้ผู้อื่นเห็นประโยชน์ของการที่เรากำลังให้เขาทำอะไร ให้คุณค่า เห็นประโยชน์กับสิ่งที่ทำ และการได้ใช้คุณค่าในตนเอง รู้สึกเป็นบุคคลที่มีคุณค่า

(4) การโค้ชเป็นการตั้งศักยภาพของทีมงาน ให้เปลี่ยนจาก Fixed mindset เป็น Growth mindset ชวนให้คิด ตั้งศักยภาพ สร้างการเปลี่ยนแปลง ปรับเปลี่ยนความเชื่อที่เป็นข้อจำกัด เชื่อว่าทุกคนมีศักยภาพและสามารถพัฒนาได้

(5) การแก้ไขปัญหาและกล้าในการตัดสินใจ ใช้ศักยภาพของความกล้า โดยตัดสินใจบนพื้นฐานข้อมูลที่มีอยู่ หาวิธีแก้ปัญหา ก่อน แล้วหาทางเลือก

(6) การสื่อสารที่คุณค่าของบุคคล หัวหน้างานต้องมองด้านดีของคน มองคุณค่า ต้องชื่นชมในการกระทำของลูกน้องที่เข้ามาหา เพื่อหาทางแก้ปัญหา

ส่วนที่ 2 (ต่อ)

2.1 รายงานสรุปเนื้อหา (ต่อ)

16) การโค้ชสร้าง Growth Mindset ให้กับผู้อื่น

(1) การโค้ชที่คุณค่าและจุดแข็ง หาจุดเด่นและคุณค่าของตนเอง เช่น ชวนคิด หาจุดเด่น โดยการตั้งคำถามว่าเป้าหมายและผลลัพธ์คืออะไร โดยให้ผู้ถูกโค้ชเล่าเรื่อง เพื่อให้ออกจากความกังวล โดยไม่ให้ความสนใจที่ปัญหา

(2) การโค้ชที่ศักยภาพ (knowledge and skill) เช่น ผู้ถูกโค้ชมีความรู้ด้านใด ทักษะใดที่โดดเด่น และที่สามารถนำไปถ่ายทอดให้คนอื่นได้ หรือใช้วิธีการค้นหาความสำเร็จที่อยู่รอบตัว ซึ่งจะทำให้เกิดการเรียนรู้ เช่น การไปพูดคุยกับคนที่ประสบความสำเร็จ

(3) การเปลี่ยนมุมมองให้เป็นด้านบวกอย่างมีเหตุผล การคิดบวก คือ คิดด้านดีบนสถานการณ์ที่ไม่ดีอย่างมีเหตุผล เรียนรู้จากความผิดพลาด เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดขึ้นอีก

(4) การมองการเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องท้าทาย ผู้นำจะลองสิ่งใหม่ ๆ เพราะการเปลี่ยนแปลงทำให้เกิดการเติบโต ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องพร้อมรับความล้มเหลว มองทุกอย่างที่เกิดขึ้นเป็นความท้าทาย และบอกกับตนเองว่าหากผู้อื่นทำได้ เราก็ทำได้ การรักษา Growth mindset ต้องมีการเรียนรู้สิ่งใหม่อยู่เรื่อย ๆ ทำอย่างสม่ำเสมอ และต้องชื่นชมความสำเร็จของผู้อื่น เพื่อเป็นแรงบันดาลใจให้กับตนเอง

2.2 ประสบการณ์/ประโยชน์ที่ได้รับ/การประยุกต์ใช้กับหน่วยงาน

หลักสูตรนี้ช่วยให้มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการสร้าง การปรับใช้ Growth Mindset ในการปฏิบัติงานของตนเอง และการทำงานร่วมกับผู้อื่น การค่อย ๆ เปลี่ยนมุมมอง และเข้าใจความแตกต่างระหว่าง Fixed Mindset กับ Growth Mindset

2.3 ปัญหาและอุปสรรคในการอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้ -

2.4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ -

ลงชื่อ วิภา บุญเลิศ

(นางสาววิภา บุญเลิศ)

ตำแหน่ง เศรษฐกรชำนาญการพิเศษ

ผู้รายงาน

วันที่ ๗ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2567

ส่วนที่ 3 ความเห็นของผู้บังคับบัญชา

() ทราบ

ลงชื่อ 

(นายชาคริต อินนะระ)

ตำแหน่ง ผู้แทนการกองนโยบายและแผนการใช้ที่ดิน

วันที่ ๘ เดือน ก.พ. พ.ศ. ๖๗



สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน
ขอมอบประกาศนียบัตรฉบับนี้ให้เพื่อแสดงว่า

นางสาววัลยา บุญเลิศ

ได้ผ่านการพัฒนาทางไกลด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์

วิชา การสร้าง Growth Mindset เพื่อผลสำเร็จของชีวิตและ
งาน

[รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 3 ชั่วโมง]
ให้ไว้ ณ วันที่ 6 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2567

[นายปิยวัฒน์ ศิวรักษ์]
เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

