

แบบรายงานผลการพัฒนาความรู้ของข้าราชการ สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๖  
รอบการประเมิน..๒/๒๕๖๕...ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕..

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

ชื่อ-นามสกุล	น.ส.ศิริวรรณ แดงภักดี ตำแหน่ง นักวิทยาศาสตร์ชำนาญการพิเศษ
สังกัด	กลุ่มวิเคราะห์ดิน สพข.๖
หัวข้อการพัฒนา	หลักสูตร “การสร้าง Growth Mindset เพื่อผลสำเร็จของชีวิตและงาน”
สถานที่	ระบบการฝึกอบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (OCSC E-Learning)
วันที่	วันจันทร์ที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๕ – ๒ มิถุนายน ๒๕๖๕
หน่วยงานจัดอบรม	สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) วิทยากร : นายปกรณ์ วงศ์รัตนพิบูลย์

เป้าหมายการเรียนรู้

- ผู้เข้าอบรมสามารถอธิบายกรอบความคิด (Mindset) ของบุคคลได้อย่างถูกต้อง
- ผู้เข้าอบรมสามารถพัฒนา Growth Mindset ของตัวเองได้อย่างถูกต้อง
- ผู้เข้าอบรมสามารถประยุกต์ใช้ Growth Mindset กับเหตุการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม
- ผู้เข้าอบรมสามารถประยุกต์ใช้ Growth Mindset กับบทบาทต่าง ๆ และรักษาไว้ได้อย่างยั่งยืน

ประเด็นการเรียนรู้

- การเรียนรู้และเข้าใจกรอบความคิด (Mindset) ของบุคคล
- การพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset)
- การประยุกต์ใช้ Growth Mindset กับเหตุการณ์ต่าง ๆ
- การสร้าง Growth Mindset กับบทบาทต่าง ๆ และการรักษาไว้

สรุปสาระสำคัญ

การเรียนรู้และพัฒนากรอบความคิด (Mindset) ของบุคคล ช่วยทำให้บุคคลสามารถเติบโตเป็นอะไรก็ได้ที่ตัวเองเชื่อและได้รับการศึกษาอย่างเหมาะสมเพียงพอ เพราะองค์ประกอบของกรอบความคิดมีปัจจัยหลายอย่างที่เป็นตัวกำหนด “กรอบความคิด (Mindset) ของบุคคล”

การสร้างความเข้าใจในกรอบความคิดทั้ง ๒ แบบ คือ กรอบความคิดแบบตายตัว (Fixed Mindset) และกรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) ทำให้บุคคลเกิดการพัฒนาตัวเองได้อย่างต่อเนื่อง หากมีความเชื่อว่า “กรอบความคิดแบบเติบโตได้เป็นจริง”

**ความแตกต่างของ Fixed Mindset และ Growth Mindset**

**Fixed Mindset** คือ กรอบความคิดแบบยึดติด ที่เชื่อว่าสมองของมนุษย์ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ ความสามารถและสติปัญญาเกิดมาอย่างไรก็เป็นอย่างนั้น และคิดว่าคุณสมบัติ ฉลาด/โง่ เก่ง/ไม่เก่ง เป็นคุณสมบัติตายตัว (fixed) ซึ่งพัฒนากันไม่ได้ คนที่มีกรอบความคิดแบบยึดติดจะไม่ชอบความท้าทาย มักตีโพยตีพาย ท้อถอยง่าย มีพฤติกรรมอ่อนแอและมักโทษคนอื่น

**Growth Mindset** คือ กรอบความคิดแบบเติบโต ที่เชื่อว่าสมองของมนุษย์ทุกคนพัฒนาได้ขึ้นอยู่กับอัตราการเรียนรู้ ความสามารถและสติปัญญาเป็นเรื่องของพรแสวง คนที่มีกรอบความคิดแบบเติบโตจะไม่ยึดติดกับผลลัพธ์เท่าไร และเชื่อว่าไม่ว่าผลลัพธ์จะเป็นอย่างไร ก็นำไปสู่การพัฒนาได้เสมอจึงมีความสุขกับการเรียนรู้จากปัญหา มองความล้มเหลวเป็นเรื่องท้าทาย มีความมุ่งมั่นที่จะแก้ไขอุปสรรค ไม่ท้อถอย อยากรับรู้เรียนรู้ในทุกๆวัน มีความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ กล่าวได้ว่าคนที่มี Growth Mindset จะมีชุดความคิดที่ทำให้ก้าวหน้า และมีโอกาสประสบความสำเร็จมากกว่า

การประยุกต์ใช้ Growth Mindset กับเหตุการณ์ต่างๆ ทำให้เกิดการพัฒนาตัวเองอย่างยั่งยืน สามารถสร้างผลลัพธ์ได้และมีความสุขไปด้วย เกิดความสมดุลในการดำเนินชีวิตไม่ติดอยู่กับกรอบความคิดแบบตายตัว (Fixed Mindset) ที่ตัวเองสร้างขึ้นโดยไม่รู้ตัว แต่สามารถปรับเปลี่ยนกรอบความคิดใหม่ให้เป็น Growth Mindset ได้ด้วยตัวเอง

การดำเนินชีวิตให้ประสบความสำเร็จนั้น มีองค์ประกอบมากมายที่จะนำมาพิจารณา การทำงานให้บรรลุเป้าหมายก็เช่นเดียวกัน ความรู้ความสามารถเพียงด้านเดียวไม่เพียงพอต่อการพิชิตเป้าหมาย การพัฒนา ระดับ (Quotient) ในด้านต่างๆ ของแต่ละบุคคลจึงเป็นประเด็นที่สำคัญที่จะทำให้คนประสบความสำเร็จในการทำงานหรือไม่

**Q (Quotient)** หมายถึง “ค่า” หรือ “ระดับ” ของศักยภาพ (ความรู้ความสามารถ) คุณลักษณะที่มีอยู่ในตัวของคนเรา ทำให้บุคคลนั้นมีความเฉลียวฉลาด (Intelligence) และสามารถพัฒนาให้เพิ่มขึ้นได้ “ความฉลาดในการพัฒนาให้สูงขึ้น”

การพัฒนาระดับความสามารถในด้านต่างๆ ที่สำคัญ (๖Q) ของแต่ละบุคคลด้วยตัวเอง จึงเป็นแนวทางที่องค์กรส่วนใหญ่อยากให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในองค์กรของตัวเอง โดยการทำให้บุคลากรมี ๖Q ที่สูงขึ้น ได้แก่

**IQ (Intellectual Quotient)** : ทักษะการคิดแก้ปัญหาอย่างฉลาด เป็นความฉลาดทางสติปัญญา เป็นความสามารถในการคิด วิเคราะห์ การคำนวณ การใช้เหตุผล การเชื่อมโยง รวมทั้งนำมา ดำเนินชีวิตให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ในการใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ ของตัวเองได้อย่างเชี่ยวชาญ

**EQ (Emotional Quotient)** : การจัดการอารมณ์เชิงลบของตัวเอง เป็นความฉลาดทางอารมณ์ เป็นความสามารถในการรับรู้ เข้าใจอารมณ์ตนเองและผู้อื่น สามารถควบคุมอารมณ์และยับยั้งชั่งใจตนเองและแสดงออกอย่างเหมาะสม รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา รู้จักรอคอย รู้จักกฎเกณฑ์ระเบียบวินัย มีจิตใจร่าเริงแจ่มใส มองโลกในแง่ดี สามารถปรับตัวเข้ากับสังคม สถานการณ์รอบข้างได้ดี มีความคิดสร้างสรรค์ กระตือรือร้น มีแรงจูงใจอยากประสบความสำเร็จ เห็นคุณค่าและเชื่อมั่นในตนเอง บริหารจัดการอารมณ์ อันจะส่งผลดีต่อตนเอง และความสัมพันธ์ต่อคนรอบข้าง

**AQ (Adversity Quotient)**: การเปลี่ยนอุปสรรคให้เป็นโอกาสที่ท้าทาย เป็นความฉลาดในการแก้ไข ปัญหา คือมีความยืดหยุ่นสามารถปรับตัวในการเผชิญปัญหาได้ดี และพยายามหาหนทางแก้ไขปัญหา เอาชนะอุปสรรคความยากลำบากด้วยตัวเอง ไม่ย่อท้อง่าย ๆ เป็นความฉลาดในการฝ่าวิกฤติ ซึ่งถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการ ประสบความสำเร็จในชีวิต

**CQ (Creative Quotient)** : ความฉลาดในการสร้างสรรค์เพื่อสร้างทางเลือกที่หลากหลาย เป็นควา ม ส า ร ถ ใน ก า ร ส ร ร ้าง แนวความคิดใหม่ๆ ที่หลากหลาย เพื่อค้นหาวิธีการในการเผชิญกับ ปัญหาและอุปสรรคแล้วก้าวข้าม ไปสู่เป้าหมาย หรือปรับเปลี่ยน ตัวเองไปสู่สิ่งใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา ด้วยการลงมือท ำอย่างสร้างสรรค์

**OQ (Ownership Quotient)** : การแสดงผลงานที่มีคุณค่า ระดับของความคิด ความรู้สึกที่ บุคลากรมี ต่องานที่ตัวเองรับผิดชอบ ความรู้สึกร่วมในการทำงานเป็นทีม และ ความภักดีต่อองค์กร เสมือนหนึ่งมีความ เป็นเจ้าขององค์กร พร้อมกับการปฏิบัติ ตัวที่เป็นประโยชน์ต่อตัวเอง ทีมงานและ องค์กร ด้วยความเต็มใจ

**SQ (Spiritual Quotient)** : การเป็นบุคคลที่มีจริยธรรมอันดี ความฉลาดทางด้านจิตใจ และ ความรู้สึก ที่เกิดจากภายในของ ตัวเองเป็นเรื่องของคุณค่า หลักการ ความเชื่อมั่น ที่เป็นบุคลิกลักษณะ เฉพาะบุคคล ซึ่ง บุคคลภายนอกจะมองเห็นได้จากการปฏิบัติตัว ไม่สามารถอธิบายได้เป็นนามธรรม

การประยุกต์ใช้แนวทางบริหารจัดการ Q (Quotient) ต่างๆ กับเป้าหมายหรืองานที่ได้รับ รวมถึงสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ย่อมทำให้บุคลากรสามารถพิชิตเป้าหมายของตัวเอง และมีความสัมพันธ์ที่มีต่อบุคคลรอบข้าง รวมถึงการเป็นบุคลากรที่มีจิตใจที่ดีขององค์กร จะทำให้องค์กร ประสบความสำเร็จอย่างแน่นอน

การเรียนรู้และนำแนวทางไปปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตัวเอง จะทำให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพที่มีอยู่แล้วอย่างเต็มที่ ซึ่งจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงวิปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลที่ดีขึ้น จึงทำให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

#### **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
- การสร้างผลลัพธ์ได้เสมอในทุกๆ สถานการณ์

#### **การรักษา Growth Mindset ให้ยั่งยืน**

- ชอบเรื่องท้าทาย (Challenging)
- สร้างกรอบความคิด “เราทำได้!”
- การสร้างสมองนวัตกรรม
- สร้างการเรียนรู้อยู่เสมอ
- คำแนะนำทำให้เห็นจุดพัฒนาได้อีก
- ชื่นชมความสำเร็จของผู้อื่น



สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน  
ขอมอบประกาศนียบัตรฉบับนี้ให้เพื่อแสดงว่า

**นางสาวศิริวรรณ แดงภักดี**

ได้ผ่านการพัฒนาทางไกลด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์

วิชา การสร้าง Growth Mindset เพื่อผลสำเร็จของชีวิตและ  
งาน

[รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 3 ชั่วโมง]  
ให้ไว้ ณ วันที่ 2 มิถุนายน พ.ศ. 2565

(นายปวิวัฒน์ ศิวรักษ์)  
เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

