

## รายงานสรุปทเรียน

ชื่อโครงการฝึกอบรม	: หลักสูตร การสร้าง Grow Mindset เพื่อผลสำเร็จชีวิตการทำงาน
วันที่เข้ารับการอบรม	: วันพฤหัสบดีที่ ๒๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗
สถานที่	: กลุ่มงบประมาณ กองคลัง
จัดโดย	: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนสามัญ (ก.พ.)
ผู้จัดทำรายงาน	: นางสาวเบญญาภา...ดิแนบเนียน ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน

**การพัฒนากรอบความคิด** คือ ความเชื่อที่มีผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ ประกอบด้วย คุณค่า (Value) ลักษณะ (Character) ความรู้ (Knowledge) และ ประสบการณ์ (Experience) ซึ่งแบ่งออกเป็น ๒ ประเภท ดังนี้

๑. Fixed mindset คือ กรอบความคิดแบบยึดติด

๒. Growth mindset คือ กรอบความคิดแบบเติบโต

ซึ่งสามารถปรับเปลี่ยนกรอบแนวคิดได้ด้วยตนเอง แต่ต้องสร้างกรอบแบบเติบโต ต้องหาแนวทางและกระบวนการที่สามารถทำงานให้แล้วเสร็จ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย หรือ วัตถุประสงค์ ตามบทบาทและหน้าที่ ไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ใด ดังนั้น Mindset สามารถปรับเปลี่ยนได้ แต่ต้องพัฒนากรอบความคิดอย่างสม่ำเสมอรอบที่มาของกรอบแนวคิดส่วนบุคคล จิตใต้สำนึกจะเป็นตัวกำหนดกรอบแนวคิด ต้องพยายามใช้ Growth mindset ในการสื่อสารกับเพื่อนร่วมงาน เช่นผู้บริหารมอบหมายงานโดยไม่ได้อธิบายรายละเอียด เราต้องคิดว่า เพราะค่าเห็นคุณค่าของเรา และเชื่อว่าเราสามารถทำได้สถานการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้น (Event) เราไม่สามารถควบคุมได้ แต่เราสามารถปรับ Growth mindset ได้โดยการเลือกวิธีการที่จะตอบสนองกับสถานการณ์นั้นๆ (Response) ซึ่งทำให้ได้ผลลัพธ์ (Outcome) ใหม่ ดังนั้นจะพบว่าเหตุการณ์ไม่สำคัญ แต่อยู่ที่ตัวเราจะเลือกใช้ชุดกรอบความคิดแบบไหนเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตามที่เราต้องการ

**Fixed mindset (กรอบความคิดแบบยึดติด)** ผู้ที่มีกรอบความคิดแบบ Fixed mindset จะมีลักษณะดังนี้

- การยึดติดกับความสำเร็จ
- คิดว่าตนเองทำเต็มที่แล้ว
- มีความกังวลกับผลลัพธ์ เพราะอยากเห็นผลลัพธ์ออกมาดี
- ปฏิบัติตัวตามปกติ (ทำงานเชิงรับ)
- จดจ่อกับปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น
- ยอมรับศักยภาพของตนเอง

**Growth mindset (กรอบความคิดแบบเติบโต)** ผู้ที่มีกรอบความคิดแบบ Growth mindset จะมีลักษณะดังนี้

- สร้างความสำเร็จใหม่ๆ
- คิดว่ายังสามารถทำอะไรได้อีก
- สร้างนวัตกรรม สร้างมุมมอง/ แนวคิดใหม่ๆให้เกิดขึ้น
- ขยายขอบเขตความสามารถของตน
- ให้ความสำคัญกับเป้าหมาย (ทำงานเชิงรุก)

คนที่มี Fixed mindset จะอยู่ในพื้นที่ที่ตนเองคุ้นเคย สะดวกสบาย (comfort zone) และรู้สึกกว่าตนเองปลอดภัย จะทำสิ่งที่ไม่ผิดพลาด เลือกรงานที่ตนเองทำได้ (routine) ทำงานเชิงรับ และหลีกเลี่ยงความเสี่ยง ในขณะที่คนที่มี Growth mindset จะเป็นคนที่มีความกล้า เป็นความกล้าในการทำในสิ่งที่เรายังกลัวอยู่ และยังไม่มั่นใจ จะลงมือทำในเรื่องที่กลัว เพราะเชื่อว่าจะทำสำเร็จ กล้ายอมรับความจริงที่จะเกิดขึ้น พร้อมทั้งจะรับคำแนะนำ และกล้าที่จะถูกตำหนิ กล้าที่จะเผชิญและยอมรับกับผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น กล้าที่จะเรียนรู้ และเข้าใจผู้อื่น และมีความเชื่อที่ทรงพลัง

### การพัฒนาตนเองด้วย ๖Q สู่ความสำเร็จ

๑. IQ (Intellectual Quotient) คือ การคิดแก้ปัญหาอย่างชาญฉลาด เป็นการแก้ปัญหาที่ต้องใช้ความรู้สติปัญญา ไม่รีบสรุปสถานการณ์ แต่ใช้ความรู้ ความสามารถมาพิจารณา เป็น analytical thinking
๒. EQ (Emotional Quotient) คือ ความฉลาดทางอารมณ์ เมื่อเจอปัญหาอุปสรรค จะมีความสามารถในการรับรู้ความรู้สึกของตนเอง และผู้อื่น เป็นความฉลาดในการจัดการอารมณ์เชิงลบ
๓. AQ (Adversity Quotient) คือความสามารถในการสร้างตัวเอง เพื่อเปลี่ยนอุปสรรคให้เป็นเรื่องที่ทำหายน่าขำขำสำหรับคนทั่วไป เพราะต้องมีความอดทน กล้าทำในสิ่งที่ตนเองกลัว และมีความพร้อมที่จะเผชิญกับวิกฤต ที่จะเกิดขึ้น ซึ่ง AQ แบ่งเป็น ๓ ระดับ ได้แก่ (๑) คนที่ยอมแพ้ง่าย (Quiter) (๒) คนที่หยุดที่จะไปต่อกลางคัน (Camper) (๓) นักต่อสู้ที่ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค (Climber)
๔. CQ (Creative Quotient) คือความฉลาดในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เพื่อให้มีทางเลือกที่หลากหลาย สามารถคิดนอกกรอบ คิดสร้างสรรค์
๕. OQ (Ownership Quotient) คือความสามารถที่จะส่งมอบคุณค่าได้อย่างสม่ำเสมอ ความเป็นเจ้าของในงานของตนเอง เพื่อแสดงความรับผิดชอบ ซึ่งคนที่มี OQ มักส่งมอบผลงานที่เหนือความคาดหมาย
๖. SQ (Spiritual Quotient) คือความฉลาดด้านจิตใจ ความรู้สึก การที่เราสร้างความเป็นบุคคลที่มีคุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติงาน

ถ้าผสานระหว่าง OQ และ SQ จะมีการส่งมอบงานที่ดี มีจริยธรรม สร้างคุณค่ากับผลงานของตนเองซึ่งจะมองเป้าหมายขององค์กรมากกว่าเนื้องานเพียงอย่างเดียวทั้ง ๖Q ต้องมีการฝึกฝน และพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ จะเป็นการวางรากฐานการคิดแบบเติบโตการนำ Growth mindset มาประยุกต์ใช้กับชีวิตประจำวัน Growth mindset จะเป็นการคิดทำเรื่องที่เราไม่คุ้นเคย การก้าวออกจาก comfort zone การไม่คิดในเชิงลบ และคิดว่าเราสามารถทำอะไรได้บ้าง ในปัจจุบันเราต้องตั้งเป้าหมายที่ตั้งใจจะทำให้สำเร็จ ส่วนการทำงานต้องมองคุณค่าในการทำงานที่มีประโยชน์และทำให้เราเติบโต ต้องมองว่างานทุกชนิด ที่ได้รับมอบหมายให้เราทำนั้น เป็นความท้าทาย ซึ่ง Growth mindset ช่วยให้เราไม่กังวลกับผลลัพธ์ เปิดใจมองความคิดเห็นที่แตกต่างว่าเป็นการเสริมซึ่งกันและกันเสริมผลงานบางจุดที่ตัวเราเอง หรือคนในทีมไม่มี คนที่ทำงานเป็นทีมได้จะเป็นคนที่มี Growth mindset เทคนิคการเลือก Growth mindset กับการบรรลุเป้าหมาย

การออกจาก Fixed mindset สู่ Growth mindset ต้องมองว่าเป้าหมายเป็นพันธกิจ ไม่ใช่ภาระ การเดินทางสู่เป้าหมายเป็นการพัฒนาตนเอง เป็นการพัฒนาความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ การเข้าใจผู้อื่น เพราะคนที่เลือก Growth mindset นั้น จะรู้สึกว่าคุณค่าในการทำงาน มีความสุขในการทำสิ่งต่าง ๆ และเชื่อว่าจะทำได้สำเร็จ

### ความแตกต่างของผู้นำแบบ Fixed mindset สู่ Growth mindset

ผู้นำแบบ Fixed mindset	ผู้นำแบบ Growth mindset
๑. พยายามพิสูจน์สิ่งที่ตนเองทำเพื่อให้ผู้อื่นยอมรับ	๑. มีความรับผิดชอบ และเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ
๒. สร้างผลงานให้คนอื่นยอมรับว่าตนเองมีความสามารถ	๒. สร้างผลงานโดยมุ่งไปที่องค์กรเติบโต
๓. ให้ความสำคัญกับตนเองมากเกินไป เชื่อมั่นในการตัดสินใจ	๓. ตัดสินใจ แต่พร้อมรับฟังความคิดเห็นของทีมงาน
ยึดติดกับแนวทางของตนเอง	๔. ปรับเปลี่ยนการบริหารตามสถานการณ์
๔. ไม่ต้องการให้เกิดความเสี่ยง	๕. พร้อมที่จะทำงานกับคนกลุ่มใหม่ หรือ กลุ่มคนหลากหลาย
๕. เลือกทำงานกับคนที่ตนเองคุ้นเคย	๖. พร้อมที่จะให้คนอื่นมาทำงานแทนเสมอ
๖. มุ่งเน้นการปกป้องตำแหน่งของตนเอง	๗. มีแผนงานสร้างผู้สืบทอดตำแหน่งหน้าที่ (Successor) เพื่อให้องค์กรเติบโตอย่างยั่งยืน

### การพัฒนาภาวะความเป็นผู้นำ Growth mindset ต้องมีทักษะ ได้แก่

๑. การเป็นบุคคลที่มักใช้ความคิดเชิงกลยุทธ์ ประเมินสถานการณ์ต่างๆ เพื่อให้เห็นภาพ และสร้างทางเลือกที่มากขึ้น และเลือกกลยุทธ์ที่ดีที่สุด
๒. การคิดเชิงวิพากษ์ มีเหตุผลที่มา ไม่ยึดติดกับความเชื่อแบบเดิม ๆ แต่มีคำถามว่ามีวิธีอื่นๆอีกหรือไม่
๓. การเป็นผู้นำพลังเชิงบวก ต้องมีกรอบความคิดของการใช้จิตวิทยาเชิงบวก ให้ลูกน้องเห็นประโยชน์กับสิ่งที่ทำ และการได้ใช้คุณค่าในตนเอง
๔. การโค้ช เป็นการตั้งศักยภาพของทีมงาน ให้เปลี่ยนจาก Fixed mindset เป็น Growth mindset
๕. การแก้ไขปัญหาและกล้าในการตัดสินใจ โดยตัดสินใจบนข้อมูลที่มีอยู่ หาวิธีแก้ปัญหา ก่อน แล้วหาทางเลือก
๖. การสื่อสารที่คุณค่าของบุคคล ต้องชื่นชมในการกระทำของลูกน้องที่เข้ามาหาเพื่อหาทางแก้ปัญหา

### การโค้ชเพื่อสร้าง Growth mindset ให้กับผู้อื่น

๑. การโค้ชที่คุณค่าและจุดแข็ง ให้ผู้ที่ถูกโค้ชหาจุดเด่นและคุณค่าของตนเอง โดยการตั้งคำถามว่าเป้าหมายและผลลัพธ์คืออะไร โดยให้ผู้ถูกโค้ชเล่าเรื่อง โดยไม่ให้ความสนใจที่ปัญหา
๒. การโค้ชที่ศักยภาพ (knowledge, skill, potential) เช่น ผู้ถูกโค้ชมีความรู้ด้านใด ทักษะใดที่โดดเด่น และที่สามารถนำไปถ่ายทอดให้คนอื่นได้ หรือใช้วิธีการค้นหาความสำเร็จที่อยู่รอบๆตัว ซึ่งจะทำให้เกิดการเรียนรู้ เช่น การไปพูดคุยกับคนที่ประสบความสำเร็จ
๓. การเปลี่ยนมุมมองให้เป็นด้านบวกอย่างมีเหตุผล เช่น ให้ผู้ถูกโค้ชเรียนรู้จากความผิดพลาด
๔. การมองการเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องท้าทาย เพราะการเปลี่ยนแปลงทำให้เกิดการเติบโต  
ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องพร้อมรับความล้มเหลว มองทุกอย่างที่เกิดขึ้นเป็นความท้าทายและบอกกับตนเองว่าเราทำได้ และการรักษา Growth mindset นั้น ต้องมีการเรียนรู้สิ่งใหม่ อยู่เรื่อยๆ ทำอย่างสม่ำเสมอ และต้องชื่นชมความสำเร็จของผู้อื่น

### ประโยชน์ที่ได้รับ

ประโยชน์ที่ได้รับจากเรียนรู้ หลักสูตร การสร้าง Grow Mindset เพื่อผลสำเร็จชีวิตการทำงาน ดังนี้

๑. เรื่องความเข้าใจกรอบความคิด (Mindset)
๒. สามารถพัฒนา Growth Mindset ของตัวเองได้
๓. นำประยุกต์ใช้ Growth Mindset กับเหตุการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม
๔. นำประยุกต์ใช้ Growth Mindset กับบทบาทต่าง ๆ และรักษาไว้อย่างยั่งยืน

ทั้งนี้ จึงมีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของหน่วยงานภายในกรมพัฒนาที่ดิน และสามารถนำความรู้ดังกล่าวไปใช้เป็นแนวทางประกอบการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานแบบบูรณาการร่วมกันกับภายในกรมพัฒนาที่ดินและหน่วยงานอื่น ซึ่งนำไปสู่ผลสำเร็จของงาน และผลสำเร็จของชีวิตการทำงานด้วย