

แบบรายงานผลการพัฒนาความรู้ของข้าราชการ สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๒
รอบการประเมินที่ ๒/๒๕๖๖ ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๖ – ๓๑ กันยายน ๒๕๖๖
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

ชื่อ-นามสกุล นางสาวจรรววรรณ ศรีฟ้า ตำแหน่ง นักวิชาการเกษตรชำนาญการพิเศษ
หน่วยงาน ศูนย์ศึกษาการพัฒนาเขาหินซ้อนอันเนื่องมาจากพระราชดำริ สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๒
หัวข้อการพัฒนา การสร้าง Growth Mindset เพื่อผลสำเร็จของชีวิตและงาน
วิธีการพัฒนา ฝึกอบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ OCSC Learning Portal (สำนักงาน ก.พ.)
วันที่พัฒนา ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๖
หน่วยงานที่จัดอบรม สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.)
วัตถุประสงค์การเรียนรู้

เพื่อปรับพื้นฐานความคิดในการทำงานให้พัฒนาออกจากกรอบเดิม และปรับปรุงการให้บริการแก่ผู้
เข้ารับบริการ

สาระสำคัญ

Mindset คือ กรอบแนวคิด สามารถแยกได้เป็น Growth Mindset และ Fixed Mindset

Growth Mindset คือ กรอบแนวคิดแบบเติบโต

Fixed Mindset คือ กรอบแนวคิดแบบยึดติด

เราสามารถปรับเปลี่ยนกรอบแนวคิดของตนเองได้ โดยเบื้องต้น ต้องทำการสำรวจตัวเอง หาจุดแข็ง
ของตัวเอง และมีวิธีการจัดการอารมณ์ของตนเอง กรอบแนวคิด (Mindset) เกิดขึ้นได้จากการมีความเชื่อ
การรู้คุณค่าของตน ความรู้ และประสบการณ์ (ตามภาพ)



ภาพแสดง ปัจจัยที่ส่งผลให้กรอบแนวคิดของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกัน ได้แก่ ความเชื่อ คุณค่า
ความรู้ และประสบการณ์ เป็นเสาสี่ต้นที่ค้ำยัน กรอบแนวคิดของตน เราสามารถเพิ่มความแข็งแรงให้เสาทั้ง
สี่ต้นได้ นั่นคือ กรอบความคิดก็จะเปลี่ยนไป

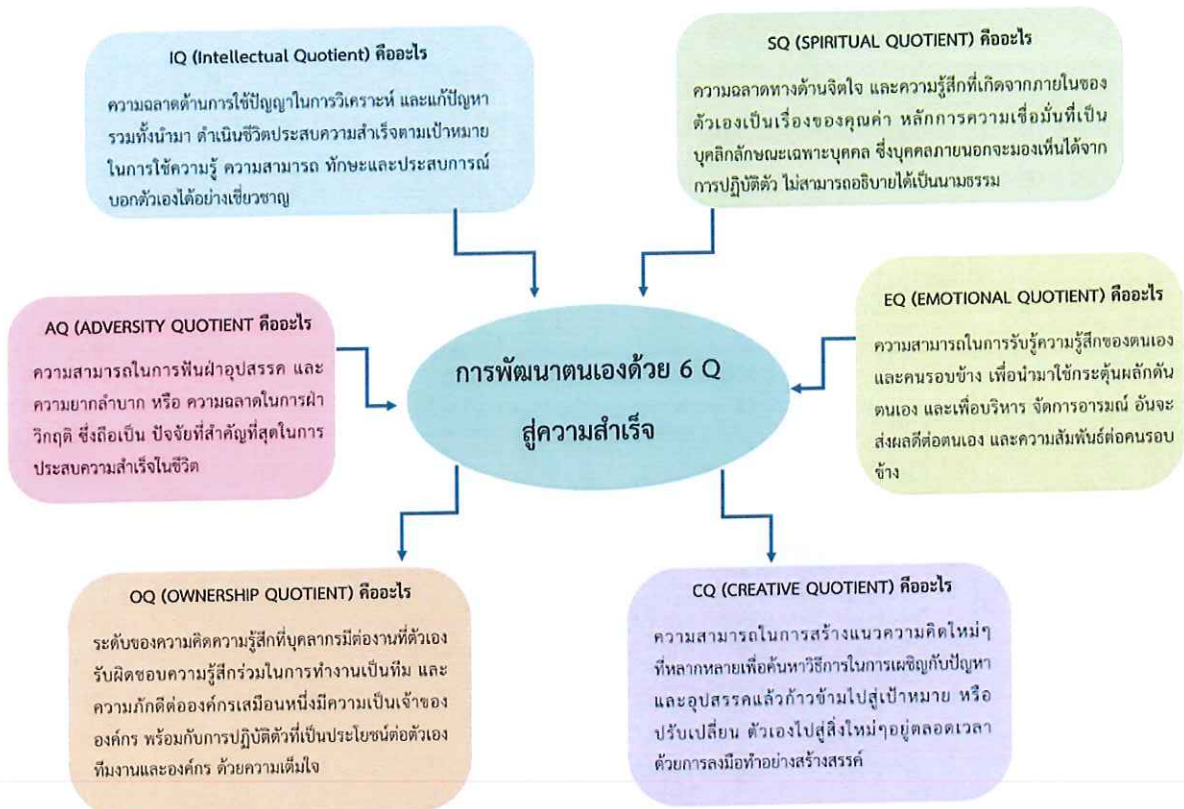


ภาพแสดงให้เห็นว่า ส่วนที่เป็นภูเขาน้ำแข็งคือส่วนที่เป็นพฤติกรรมที่เราแสดงให้ผู้อื่นเห็น ซึ่งเป็นเรื่องเล็ก ๆ เมื่อเทียบกับส่วนที่อยู่ภายใต้ภูเขาน้ำแข็ง ซึ่งก็คือ จิตใต้สำนึก จิตใต้สำนึกจะเป็นผู้ควบคุมคำพูดและพฤติกรรมของมนุษย์

ตารางแสดงเปรียบเทียบให้เห็นถึงลักษณะของบุคคลที่มี Fixed Mindset และ Growth Mindset

Fix Mindset	Growth Mindset
1.) การยึดติดกับความสำเร็จ (ในอดีต)	1.) การสร้างความสำเร็จใหม่ๆ
2.) การคิดว่า “ทำเต็มที่แล้ว”	2.) การคิดว่า “ทำอะไรใหม่ๆ ได้บ้าง”
3.) ความกังวลกับผลลัพธ์ (อยากเห็นผลลัพธ์ออกมาดี)	3.) การท้าทายผลลัพธ์
4.) การปฏิบัติตัวตามปกติ	4.) การสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ (สร้างมุมมอง, สร้างแนวคิดใหม่ๆ)
5.) การยอมรับศักยภาพตนเอง	5.) การขยายขอบเขตความสามารถของตนเอง
6.) การจดจ่อกับปัญหา/อุปสรรคที่เกิดขึ้น	6.) การให้ความสำคัญกับเป้าหมาย

การพัฒนาตนเองด้วย 6 Q สู่ความสำเร็จ



การปรับ Mindset ด้วยทฤษฎีพฤติกรรมนิยม

คือ การใช้สภาพแวดล้อมมาเป็นตัวช่วยปรับ เช่น การจัดที่ทำงาน การจัดตารางเวลาใหม่ การอ่าน หนังสือ การคบเพื่อน การเข้าสังคม

องค์ประกอบการปรับเปลี่ยน Mindset

๑. หยุดเปรียบเทียบ บางครั้งเรามักจะคอยเปรียบเทียบกับคนอื่นดีกว่า เก่งกว่า จนลืมหยุดมองข้อดีที่ตัวเองมีอยู่

๒. ทุกอย่างไม่จำเป็น ต้องสมบูรณ์แบบ ความสมบูรณ์แบบเป็นตัวแปรสำคัญประการหนึ่ง ที่กีดกัน ความสำเร็จ เมื่อเรายึดติดว่าความสำเร็จ คือ การบรรลุ ๑๐๐% -----> ลองเปลี่ยนความคิดเป็น เราจะทำได้ ดีที่สุด ทุกอย่างอาจไม่สามารถดีเยี่ยมได้ ๑๐๐% เพียงแค่เราได้พยายามทำให้ดีที่สุดแล้ว

๓. หาหลักฐาน เสริมความคิด เมื่อใดก็ตามที่เราคิดว่า “เราทำไม่ได้” เราไม่มีศักยภาพ พอที่จะทำมัน สำเร็จ เราต้องหยุดความคิดนี้แล้วหาหลักฐานมายืนยันความคิดด้านลบของเราให้ได้

๔. ให้คำจำกัดความใหม่ ของคำว่าผิดพลาด ให้คำจำกัดความของคำว่า “ผิดพลาด” เป็น “บทเรียน”

๕. อย่าสนใจความคิด ของคนอื่นมากเกินไป อย่าให้ใครมาใช้อำนาจตัดสินใจเหนือตัวเรา และต้อง มั่นใจว่าสิ่งที่เราตัดสินใจทำไม่ทำให้คนอื่นหรือสังคมรอบข้างเดือดร้อน

การเป็นผู้นำพลังเชิงบวก

ผู้นำพลังบวก เป็นผู้นำที่มองโลกในแง่บวก ให้ความสำคัญกับสิ่งที่ทำได้ดี การแสวงหาโอกาสใหม่มากกว่าการมองแต่จุดอ่อนหรือสิ่งไม่ดี ผู้นำพลังบวกเน้นในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล จะเป็นผู้ฟังที่ดี เป็นผู้สื่อสารอย่างเปิดเผย โปร่งใส แสดงออกถึงความเข้าใจในตัวลูกน้อง (Empathy)

ในมุมมองเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำพลังบวกจะกระตุ้นให้มองแต่สิ่งที่ดี เน้นการส่งเสริมจุดแข็งบุคคลากร จะพยายามผลักดันให้มี Growth Mindset โดยให้ความสำคัญกับการมองความท้าทายหรือปัญหาเป็นโอกาสในการเติบโตและเรียนรู้ อีกทั้งยังกระตุ้นให้พนักงานได้ทดลอง กล้าเสี่ยง และทำสิ่งใหม่เพื่อเป็นการพัฒนาตนเอง เพื่อให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่า ผู้นำที่มีคุณลักษณะของพลังบวกนั้น จะส่งผลดีต่อทั้งหน่วยงานและสมาชิก สามารถทำให้เกิดวัฒนธรรมและบรรยากาศในการทำงานที่ดี ทำให้มีความมั่นใจและแรงจูงใจในการทำงาน พนักงานมีความผูกพัน รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า และได้รับการยอมรับ การมีผู้นำที่มีพลังบวกยังช่วยสร้างวัฒนธรรมในการทำงานร่วมกัน เน้นในการสื่อสารและการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างสมาชิก ทำให้ทุกคนได้มีความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรหรือทีม

พัฒนาเป็นผู้นำพลังบวกได้นั้น จะต้องเริ่มต้นจาก

๑. มี Growth mindset ที่มีมองปัญหาและความยุ่งยากเป็นโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา
๒. เป็นผู้ฟังที่ดี การฟังที่ดีจะนำไปสู่การทำความเข้าใจต่อความต้องการของบุคคลต่าง ๆ (Empathy) ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของผู้นำพลังบวก
๓. มุ่งเน้นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทุกคน โดยมีพื้นฐานจากความไว้วางใจซึ่งกันและกัน รวมทั้งการสื่อสารอย่างเปิดเผย

๔. เมื่อให้ความเห็นก็จะต้องเป็นความเห็นในเชิงสร้างสรรค์ (Constructive Feedback) ที่เน้นในการพัฒนา สนับสนุน และให้กำลังใจ เป็นความเห็นที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้

๕. เฉลิมฉลองความสำเร็จ เป็นระยะ ๆ ไม่ว่าจะเป็นความสำเร็จเล็กหรือใหญ่ เพื่อเป็นการสร้างวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นความสำเร็จ และทำให้สมาชิกหรือผู้เกี่ยวข้องได้รู้สึกว่าคุณค่า

การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือการทำลายสภาวะที่เป็นอยู่และสามารถชักจูงและสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นลงมือทำได้ แนวคิดนี้ใช้แนวทางเชิงรุกและให้ผู้คนเป็นศูนย์กลางของการตัดสินใจ การนำองค์กรให้ก้าวผ่านช่วงหัวเลี้ยวหัวต่อไปได้จำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงองค์การจากบนลงล่าง โดยมีผู้นำการเปลี่ยนแปลงสนับสนุนการดำเนินการดังกล่าว ผ่านการทำงานร่วมกับสมาชิกในทีมเพื่อผสานเป็นส่วนหนึ่งกับการเปลี่ยนแปลง แทนที่จะบังคับให้เกิดการเปลี่ยนแปลง การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างจากการจัดการการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมักจะเป็นการตอบสนองต่อสิ่งที่เกิดขึ้นในระยะสั้น ๆ การจัดการการเปลี่ยนแปลงเพื่อบรรลุความสำเร็จในระยะสั้นจะพาคุณไปได้ไม่ไกลมาก ขณะที่การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้นจะใช้แนวทางระยะยาวที่สร้างการเปลี่ยนแปลงมากกว่า

เคล็ดลับในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ประสบความสำเร็จ

การสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้อื่น

ในฐานะผู้นำ ผู้คนต่างคาดหวังว่าคุณจะมอบวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและคอยนำทางพวกเขาให้ก้าวผ่านช่วงเวลาแห่งการเปลี่ยนแปลงไปได้ แม้ว่ากระบวนการดังกล่าวอาจเป็นเรื่องน่ากลัวสำหรับทุกคน แต่คุณก็จำเป็นต้องแทนที่ความกลัวเรื่องการเปลี่ยนแปลงด้วยความสงสัยใคร่รู้ และการโน้มน้าวให้ผู้คนทุ่มเททั้งเวลาและพลังงานของตนไปกับเส้นทางที่มีความเสี่ยงที่คนเหล่านี้อาจไม่เห็นด้วย

การสื่อสาร

McKinsey กล่าวว่า องค์กรที่ใช้อิโมทัลถ่ายทอดเรื่องราวการเปลี่ยนแปลงที่น่าสนใจจะส่งผลให้การเปลี่ยนแปลงมีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จมากกว่าถึง 5 เท่า การสื่อสารก็จำเป็นต้องเป็นแบบสื่อสารสองทางด้วยเช่นกัน บุคลากรในองค์กรควรรู้สึกได้รับการส่งเสริมให้ถามคำถามต่าง ๆ รวมถึงให้ความเห็นเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงและบอกว่าการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลกับตนเองอย่างไรบ้าง การสื่อสารโดยใช้ช่องทางที่หลากหลาย ซึ่งรวมถึงวิดีโอแชทและการพบปะแบบตัวต่อตัว

การพัฒนาผู้นำในทุกระดับ

ร้อยละ 83 ของหัวหน้างานเห็นพ้องต้องกันว่าการพัฒนาผู้นำในทุกระดับขององค์กรเป็นสิ่งสำคัญอย่างมาก ดังนั้นแล้ว การลงทุนกับโครงการริเริ่มด้านการฝึกอบรมและการให้คำแนะนำเพื่อบ่มเพาะเจ้าหน้าที่ที่มีความสามารถจึงเป็นสิ่งที่คุ้มค่า ลองสร้างโครงสร้างพื้นฐานที่ทุกคนสามารถสร้างวัฒนธรรมและความรับผิดชอบของตนเองได้ วิธีนี้จะก่อให้เกิดศักยภาพในการพัฒนาทุก ๆ ด้านตั้งแต่ผลผลิตภาพไปจนถึงการทำงานร่วมกัน

การวางแผน

การจะสร้างการเปลี่ยนแปลงได้นั้น ต้องทำวิสัยทัศน์ให้กลายเป็นจริงผ่านแผนการเชิงกลยุทธ์ โดยหลักการง่าย ๆ คือการทำทุกอย่างให้เรียบง่ายเข้าใจได้ ลองกำหนดความคาดหวังเพื่อให้ทุกคนเข้าใจอย่างถ่องแท้ว่าหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองมีอะไรบ้าง โทมัสไลน์สำหรับดำเนินการเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างไร และการเปลี่ยนแปลงนี้จะส่งผลต่อรูปแบบการทำงานในแต่ละวันอย่างไรบ้าง ทั้งหมดนี้จะช่วยให้บุคลากรเห็นภาพรวมในมุมมองของตนเองมากยิ่งขึ้นและมีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน

การแก้ไขปัญหา

ปัญหา ไม่ว่าจะเล็กหรือใหญ่ หรือปัญหาแบบถาวร ผู้นำที่ดีจะเชี่ยวชาญในการมองหาข้อผิดพลาดและหาวิธีแก้ไขปัญหาดังกล่าวอย่างสร้างสรรค์ อย่างไรก็ตาม สิ่งที่คุณไม่อยากจะเกิดขึ้นเลยก็คือการที่พนักงานต้องพึ่งพาคุณเพื่อหาทางออกให้กับทุกสิ่ง การจะสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้จริงนั้น คุณจะต้องส่งเสริมให้ผู้คนได้คิดด้วยตนเองเพื่อที่คนเหล่านี้จะสามารถรับมือกับปัญหาได้อย่างคล่องแคล่วว่องไวและชาญฉลาดมากยิ่งขึ้น

การนำไอเดียไปใช้

เมื่อลงมือทำตามแผน และติดตามการดำเนินการอย่างใกล้ชิด เกณฑ์ชี้วัดต่างๆ จึงเป็นวิธีที่ดีในการนำเสนอหลักฐานที่ชัดเจน ว่ากลยุทธ์ดังกล่าวมีความคืบหน้าไปอย่างไรบ้าง รวมถึงการปรับปรุงกระบวนการสร้างการเปลี่ยนแปลงอย่างไรบ้าง ผู้นำบางคนพบว่า การทำแบบสำรวจความพึงพอใจอย่างสม่ำเสมอช่วยให้ตนได้รู้เท่าทันความคิดของพนักงาน จนสามารถเอาชนะอุปสรรคและแรงต่อต้านที่อาจเกิดขึ้นได้ด้วยวิธีการเชิงรุก

การมอบความช่วยเหลือที่สม่ำเสมอ

การเปลี่ยนแปลงมาพร้อมกับความไม่แน่นอน ผู้นำจึงต้องพร้อมให้ความช่วยเหลือทีมของตนเองโดยอาศัยความเห็นอกเห็นใจและความเข้าใจ เพราะเมื่อผู้คนเชื่อมั่นว่าผู้นำของตนจะให้การสนับสนุนและรู้สึกว่าได้รับการรับฟัง คนเหล่านี้ก็จะยิ่งเปิดใจยอมรับการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น องค์กรที่เปิดรับการเปลี่ยนแปลงคือองค์กรที่พร้อมจะพัฒนาและเติบโตอย่างต่อเนื่อง ในขณะที่องค์กรที่ต่อต้านการเปลี่ยนแปลงนั้นมีความเสี่ยงที่จะหยุดนิ่งอยู่กับที่ กระทั่งล้มเหลวไปโดยสิ้นเชิง

ประโยชน์ที่ได้รับจากการพัฒนาความรู้

๑. สำรวจตัวเอง หาจุดแข็งของตัวเอง และมีวิธีการจัดการอารมณ์ของตนเอง เพื่อพัฒนาและจัดการกรอบแนวคิดให้สามารถปรับเป็นกรอบแนวคิดแบบเติบโตได้
๒. พัฒนาตนเองเพื่อสร้างกรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) ให้สามารถปรับเปลี่ยนตัวเองกับเรื่องที่เราทำหยาได้

การนำองค์ความรู้ไปประยุกต์ใช้

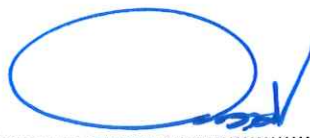
๑. สร้างการเปลี่ยนแปลงกรอบแนวคิดเพื่อให้บรรลุในเป้าหมายความสำเร็จองค์กร
๒. เป็นส่วนหนึ่งในการสร้างสรรค์ให้เกิดองค์การบริหารงานภาครัฐที่มีคุณภาพ

แนวทางการถ่ายทอดองค์ความรู้สู่เกษตรกร

ปรับปรุงการให้บริการแก่เกษตรกร ทำงานเชิงรุก มีการเข้าหาเกษตรกรให้ความรู้เกี่ยวกับวิธีการให้บริการที่ชัดเจน เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้รับบริการ ให้สามารถรับบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความประทับใจในการบริการขององค์กร

ลงนาม.....
(นางสาวจารุวรรณ ศรีฟ้า)

ตำแหน่ง นักวิชาการเกษตรชำนาญการพิเศษ

ลงนาม.....
(นางสาวเกษร จำปา)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์ศึกษาการพัฒนาเขาหินซ้อน
อันเนื่องมาจากพระราชดำริ