

สรุปบทเรียนจากการพัฒนาความรู้ ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ OCSC Learning Portal

วิชา

การสร้าง Growth Mindset เพื่อผลสำเร็จ
ของชีวิตและงาน

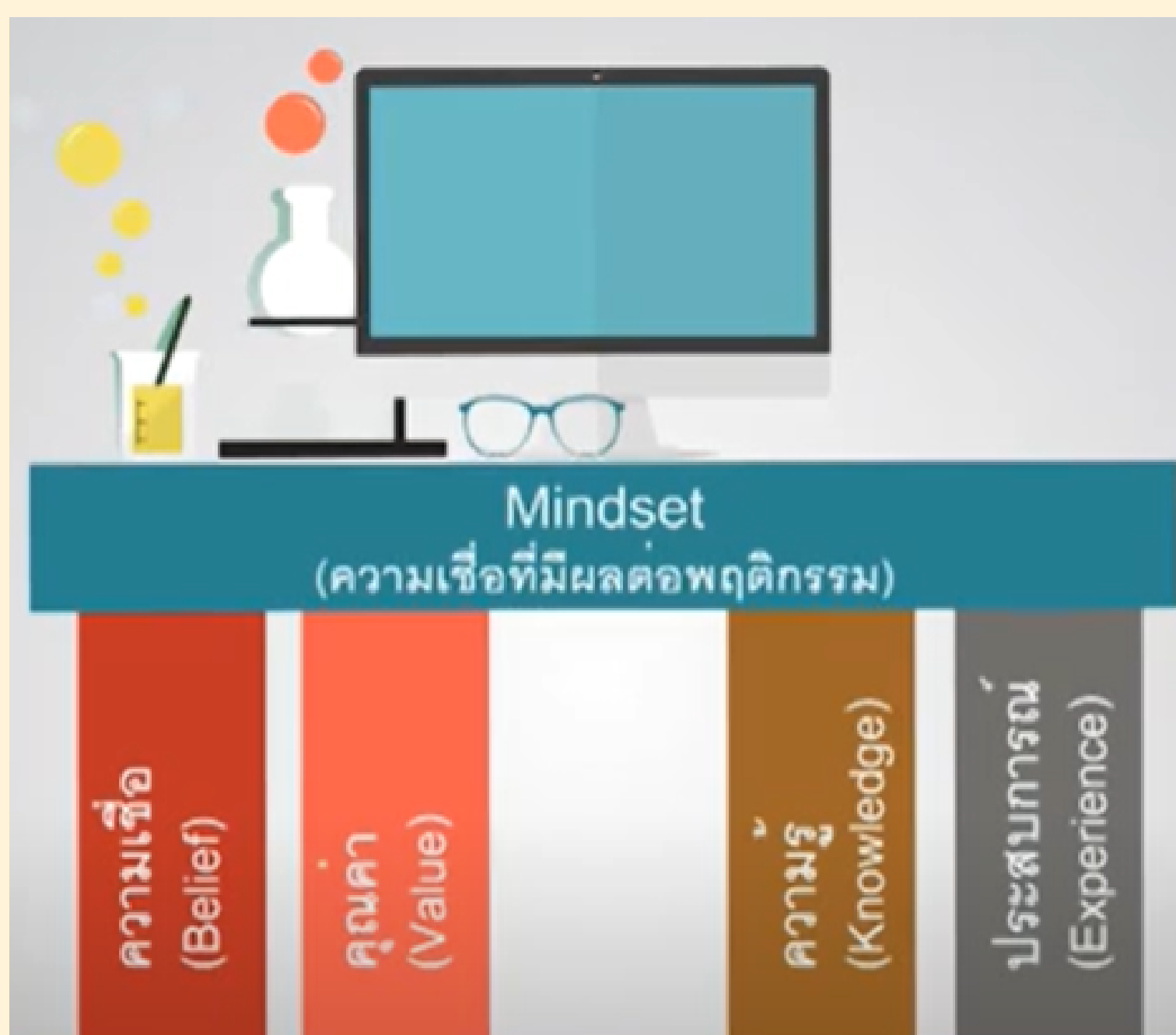
ผู้บรรยาย

อาจารย์ปกรณ์ วงศ์รัตนพิบูลย์

กรอบความคิด (Mindset) คืออะไร

กรอบความคิด (Mindset) คือ กระบวนการทางความคิด
เป็นความเชื่อที่มีผลต่อพฤติกรรมที่ฝังอยู่ในตัวมนุษย์แต่ไม่ได้
แสดงออกชัดเจน ทำให้เกิดเป็นทัศนคติและประสบการณ์
ต่าง ๆ ในตัวมนุษย์

สิ่งที่สนับสนุนให้เกิดเป็น Mindset





กรอบความคิด (Mindset) แบ่งออกเป็น 2 ประเภท

- กรอบความคิดแบบยึดติด (Fixed Mindset)
- กรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset)



ความแตกต่างของบุคคลที่มี Fixed Mindset และ Growth Mindset

Fixed Mindset

- การยึดติดกับความสำเร็จ
- การคิดว่า “ทำเต็มที่แล้ว”
- การกังวลกับผลลัพธ์
- การปฏิบัติตัวตามปกติ
- การยอมรับศักยภาพตัวเอง
- การจดจ่อกับปัญหาอุปสรรค

Growth Mindset

- การสร้างความสำเร็จใหม่ ๆ
- การคิดว่า “ทำอะไรได้อีกบ้าง”
- ความท้าทายกับผลลัพธ์
- การสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ
- การขยายขอบเขตความสามารถ
- การให้ความสำคัญกับเป้าหมาย



การพัฒนาตนเองด้วย 6Q สู่ความสำเร็จ

IQ : Intelligence Quotient

ความฉลาดในการใช้ปัญญาในการ
แก้ไขปัญหา รวมทั้งนำมาดำเนินชีวิตให้
ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย
ในการใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะ
และประสบการณ์ของตนเองได้อย่าง
เชี่ยวชาญ

EQ : Emotional Quotient

ความสามารถในการรับรู้ความรู้สึก
ของตนเองและคนรอบข้าง เพื่อนำมาใช้
กระตุ้นผลักดันตนเอง และเพื่อบริหาร
จัดการอารมณ์ อันจะส่งผลดีต่อตนเอง
และความสัมพันธ์ต่อคนรอบข้าง

AQ : Adversity Quotient

ความสามารถในการฝ่าอุปสรรค
และความยากลำบาก หรือความฉลาด
ในการฝ่าวิกฤต ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่สุด
ในการประสบความสำเร็จในชีวิต



CQ : Creativity Quotient

ความสามารถในการสร้างแนวความคิด
ใหม่ ๆ ที่หลากหลาย เพื่อค้นหาวิธี
ในการเผชิญกับปัญหาและอุปสรรค
แล้วก้าวข้ามไปสู่เป้าหมาย หรือปรับ
เปลี่ยนตนเองไปสู่สิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา
ด้วยการลงมือทำอย่างสร้างสรรค์

OQ : Ownership Quotient

ระดับของความคิดความรู้สึก
ที่บุคลากรมีต่องานที่ตนเองรับผิดชอบ
ความรู้สึกร่วมในการทำงานเป็นทีม และ
ความภาคภูมิใจต่อองค์กรเสมือนหนึ่งมีความ
เป็นเจ้าขององค์กร พร้อมกับการปฏิบัติ
ตัวที่เป็นประโยชน์ต่อตนเอง ทีมงาน
และองค์กร ด้วยความเต็มใจ

SQ : Spiritual Quotient

ความฉลาดทางด้านจิตใจและความ
รู้สึกที่เกิดจากภายในของตนเอง
เป็นเรื่องของคุณค่า หลักความเชื่อมั่น
ที่เป็นบุคลิกลักษณะเฉพาะบุคคล
ซึ่งบุคคลภายนอกจะมองเห็นได้จาก
การปฏิบัติตัว ไม่สามารถอธิบายได้
เป็นนามธรรม



การสร้าง Growth Mindset ในการดำเนินชีวิต...

- การสร้างความเชื่อที่ทรงพลัง (Empowering Belife)
- การมีทัศนคติเชิงบวกกับเหตุการณ์เชิงลบ
- การสร้างความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence)
- การออกจากพื้นที่คุ้นเคย (Comfort Zone) ด้วยการเปลี่ยนแปลง
- การยอมรับความจริงด้วยการไม่ยอมแพ้
- การมีสติอยู่กับปัจจุบันด้วยความเชื่อมั่น

การใช้ Growth Mindset กับการทำงาน

- การมองที่คุณค่า (Value) ของการทำงาน
- การสร้างความท้าทายกับเป้าหมายที่ยิ่งใหญ่
- ความเชื่อว่า ทุกปัญหาของงานมีแนวทางแก้ไข
- การเปิดใจรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง
- การให้ความสำคัญกับการทำงานแบบทีมเวิร์ค
- การสร้างผลลัพธ์ได้เสมอในทุก ๆ สถานการณ์



การเลือก Growth Mindset กับการบรรลุเป้าหมาย

- เป้าหมาย คือ พันธกิจไม่ใช่ภาระ
- การเดินทางสู่เป้าหมาย คือ การพัฒนาตัวเองอีกขั้น
- การเห็นคุณค่าของตัวเองมากกว่าผลลัพธ์ที่สำเร็จ
- ความกล้าในการทำสิ่งที่กลัวโดยยังไม่มั่นใจ
- การเรียนรู้ทุกสิ่งที่เกิดขึ้นจากการลงมือทำ
- การเลือกวิธีที่มีความสุขและเหมาะสมในการบรรลุเป้าหมาย

ความแตกต่างของผู้นำ

Fixed Mindset V.S. ผู้นำ Growth Mindset

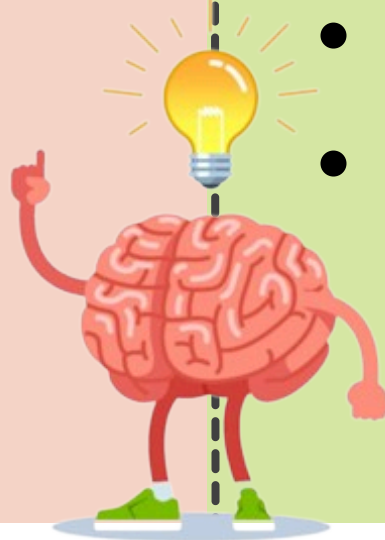
ผู้นำ Fixed Mindset

- พยายามพิสูจน์ความสามารถ
- สร้างผลงานเพื่อเป็นที่ยอมรับ
- เชื้อมั่นในการตัดสินใจของตัวเอง
- ยึดติดกับแนวการบริหารที่เคยสำเร็จ
- เลือกทำงานกับคนที่สนิทและรู้ใจ
- ปกป้องตำแหน่งของตัวเองไว้



ผู้นำ Growth Mindset

- รับผิดชอบและเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ
- สร้างผลงานมุ่งให้องค์กรเติบโต
- เปิดใจรับฟังความคิดเห็นของทีม
- ปรับเปลี่ยนการบริหารตามสถานการณ์
- ร่วมทำงานกับบุคคลที่หลากหลาย
- วางแผนสร้างผู้สืบทอดตำแหน่งไว้

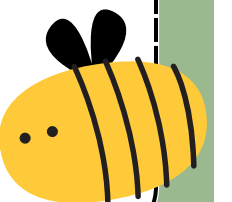


การเป็นหัวหน้างานที่มี Growth Mindset

- เชื้อมั่นในศักยภาพตัวเองและทีมงาน
- พัฒนาทักษะของตัวเองอยู่เสมอ
- ทำให้ทีมงานประสบความสำเร็จในการทำงาน
- การแก้ปัญหาและกล้าในการตัดสินใจ
- การสื่อสารที่คุณค่าของบุคคล

การพัฒนาภาวะผู้นำที่มีกรอบความคิดแบบเติบโต

- การคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking) พิชิตเป้าหมาย
- การคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking) วิธีที่แตกต่าง
- การเป็นผู้นำพลังเชิงบวก (Positive Psychology Leaders)
- การโค้ช (Coaching) ดึงศักยภาพของทีมงาน
- การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Leaders)



การโค้ชสร้าง Growth Mindset ให้ผู้อื่น

- การโค้ชที่คุณค่าและจุดแข็ง
- การเปลี่ยนจุดจذب (Focus) ด้านดี
- การโค้ชที่ศักยภาพของทีมงาน
- การใช้ Appreciative Inquiry (AI)
- การเปลี่ยนมุมมองเชิงบวกอย่างมีเหตุผล

การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้วย Growth Mindset

- การเปลี่ยนแปลง คือ เรื่องท้าทาย
- ชอบที่จะลองสิ่งใหม่ ๆ
- การเปลี่ยนแปลงทำให้เกิดการเติบโต
- ความล้มเหลว คือ สิ่งที่ได้เรียนรู้เพิ่ม
- ความสำเร็จของผู้อื่นสร้างแรงบันดาลใจให้เรา



การรักษา Growth Mindset ให้ยั่งยืน

- ชอบเรื่องท้าทาย
- สร้างกรอบความคิด เราทำได้
- การสร้างสมองนวัตกรรม
- สร้างการเรียนรู้อยู่เสมอ
- คำแนะนำทำให้เห็นจุดพัฒนาได้อีก
- ชื่นชมความสำเร็จของผู้อื่น



ประโยชน์ที่ได้รับจากการพัฒนาความรู้

ช่วยพัฒนาทัศนคติให้เชื่อในศักยภาพของตนเอง กล้ารับมือกับความล้มเหลว พร้อมเรียนรู้จากประสบการณ์ใหม่ ๆ และพร้อมเปลี่ยนปัญหาให้เป็นโอกาสในการเติบโต สามารถนำ Growth Mindset มาปรับใช้ในการทำงาน ช่วยให้สื่อสารและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ



จัดทำโดย
นางสาวสุชาดา จุ่นน้อย
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองการเจ้าหน้าที่