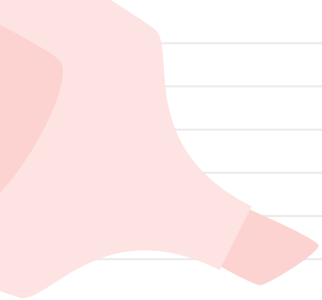
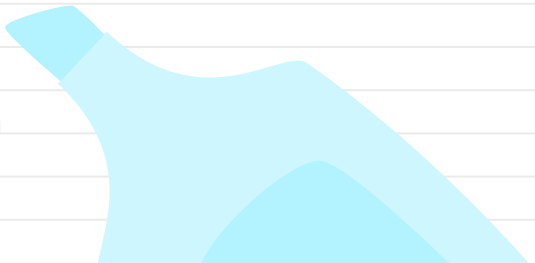




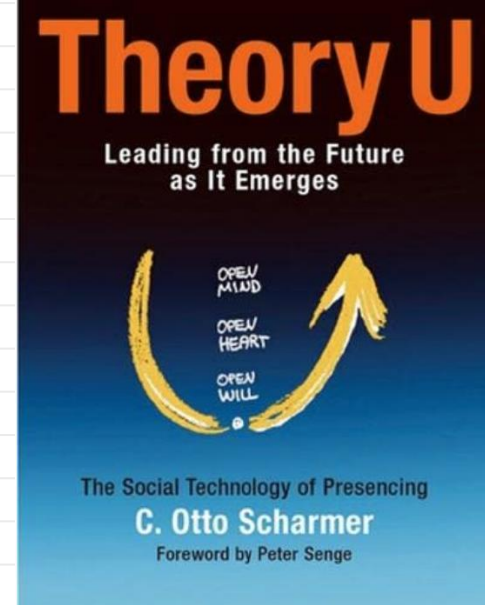
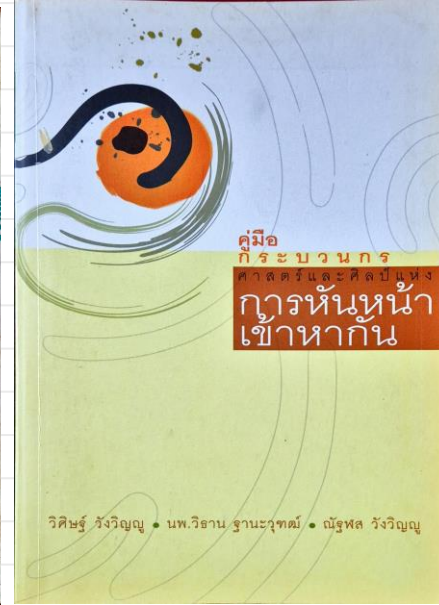
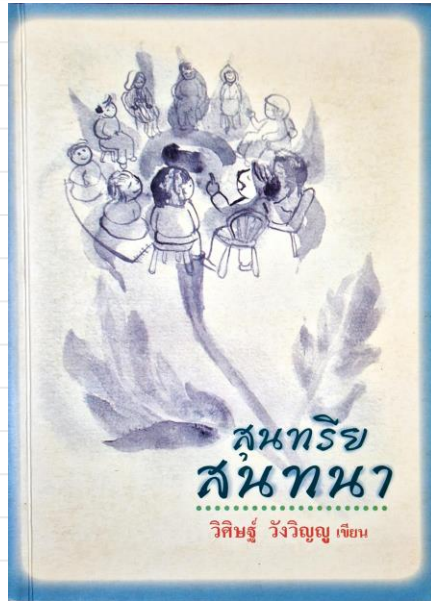
พัฒนาตน พัฒนาจิต พิชิตความยุ่งยาก และสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน



พว.กุลดา พฤติวรรณ
อดีตรองผู้อำนวยการฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลนครพิงค์
ที่ปรึกษากลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล โรงพยาบาลนครพิงค์
นายกสมาคมพยาบาลด้านการป้องกันและควบคุมโรคติดเชื้อ
6 พฤศจิกายน 2567

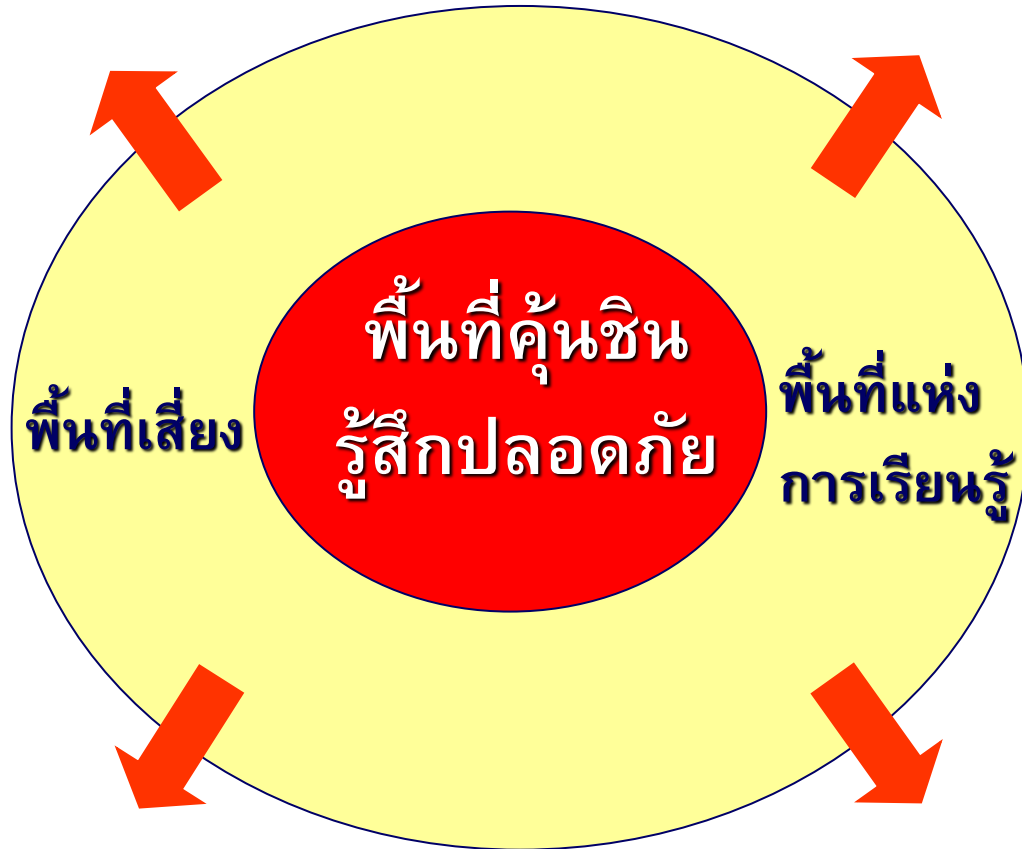


รู้จักตัวตนผ่านกระบวนการและปรับเปลี่ยน



ไข่แดง - ไข่ขาว

พื้นที่
อันตราย



พื้นที่
อันตราย



เราจะทำอะไรกันในวันนี้

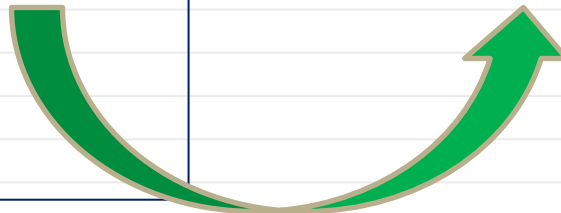
- 
- 
- 01 รู้จักตนเองและเพื่อนร่วมงาน
 - 02 ผู้นำในดวงใจ/Servant Leadership
 - 03 เต็มเต็มความสวยงามจากจินตนาการ
 - 04 แก้ไขปัญหาในงาน/สร้างแรงบันดาลใจ
 - 05 วิเคราะห์สถานการณ์ที่ท้าทายในปัจจุบัน
 - 06 ทำงานให้สนุก/ปรับเปลี่ยนตนเอง

สมดุลชีวิต

ดูแลพลังชีวิตตนเอง

- ฐานกาย (อยู่รอด)
- ฐานใจ (อยู่ร่วม)
- ฐานคิด (อยู่อย่างมีความหมาย)

ดูแลผู้อื่น
ในวาระที่เขาเป็นอยู่

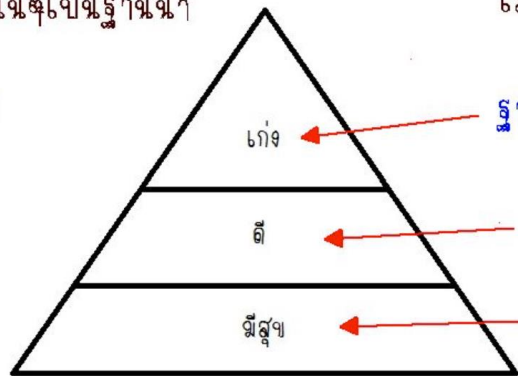


วัยที่ไร้ฐานแน่นๆเป็นฐานน้ำ

15-21 ปี

8-14 ปี

0-7 ปี

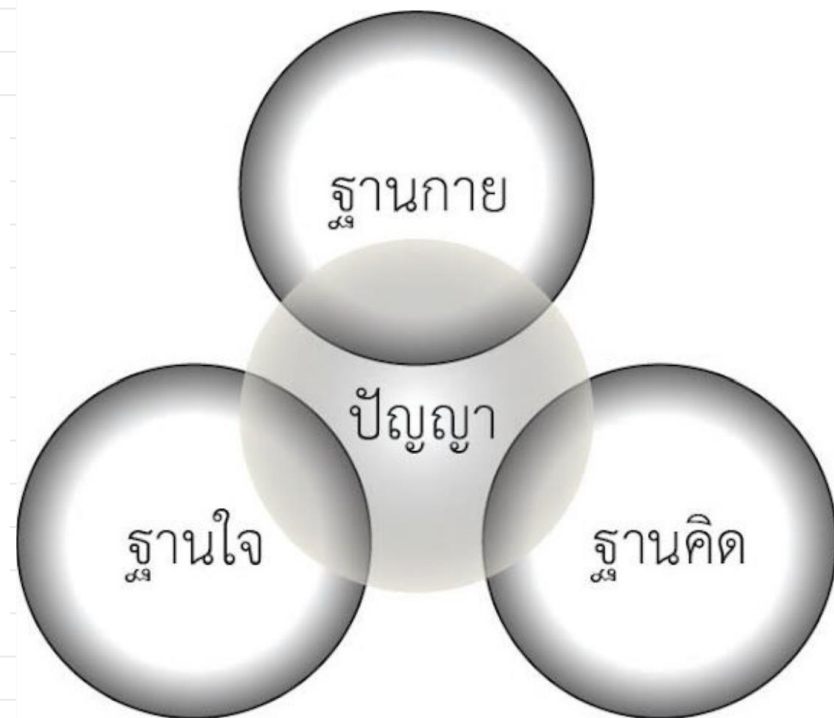


เรียนรู้ผ่าน

ฐานความคิด

ฐานใจ

ฐานกาย



ฐานที่หนึ่ง คือ "ฐานกาย"

อยู่รอด

- ☐ เป็นการออกกำลังกายหรือดูแลร่างกายของตนเองให้ถูกต้อง เพื่อไม่ให้เจ็บป่วย
- ☐ เป็นการฝึกสติ ด้วยการเลือกใช้ออกกำลังกายที่ทำให้จิตอยู่กับกายให้ได้ และในขณะที่การออกกำลังกายร่วมกันจะช่วยเชื่อมโยงจิตใจคนในองค์กรได้
- ☐ การทำกิจกรรมในฐานกายนี้จะทำให้คนในองค์กรมีร่างกายแข็งแรง เกิดความสนิทสนมกัน และเป็นการพักผ่อนสมอง
- ☐ หากบุคลากรทำส่วนนี้ได้จะส่งผลดีต่อองค์กรในหลาย ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นการลาป่วยที่ลดลง การสื่อสารกันในองค์กรดีขึ้น การได้พูดคุยเรื่องงานเล็ก ๆ น้อย ๆ และเป็นการประหยัดเงินให้องค์กร

ฐานที่สอง คือ "ฐานใจ"

อยู่ร่วม

- ☐ จำเป็นต้องฝึกให้แข็งแกร่งเช่นกัน เพราะมนุษย์ที่ไม่มีใจ จะไม่รักคนอื่น และที่ผ่านมามนุษย์ถูกสอนหรือทำให้มองแต่ตัวเอง
- ☐ หลายครั้งที่ผู้บริหารในองค์กรใหญ่นำไปใช้ได้ผลทันที เช่น ทำให้เกิดความเมตตากับลูกน้อง
- ☐ ในขณะที่ในด้านของบุคลากรก็ได้ผลทันทีเช่นกัน เช่น ทำให้อัตราการหมุนเวียนต่ำลง เกิดความรักความภักดีต่อองค์กรมากขึ้น ลูกน้องเกิดความเห็นใจหัวหน้า บุคลากรสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ดีขึ้น ทำให้การทะเลาะกันลดลง ฯลฯ



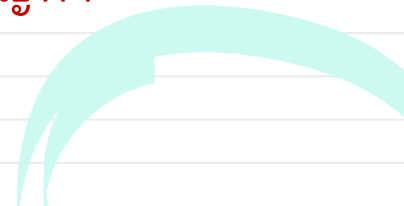
ฐานที่สาม คือ "ฐานคิด"

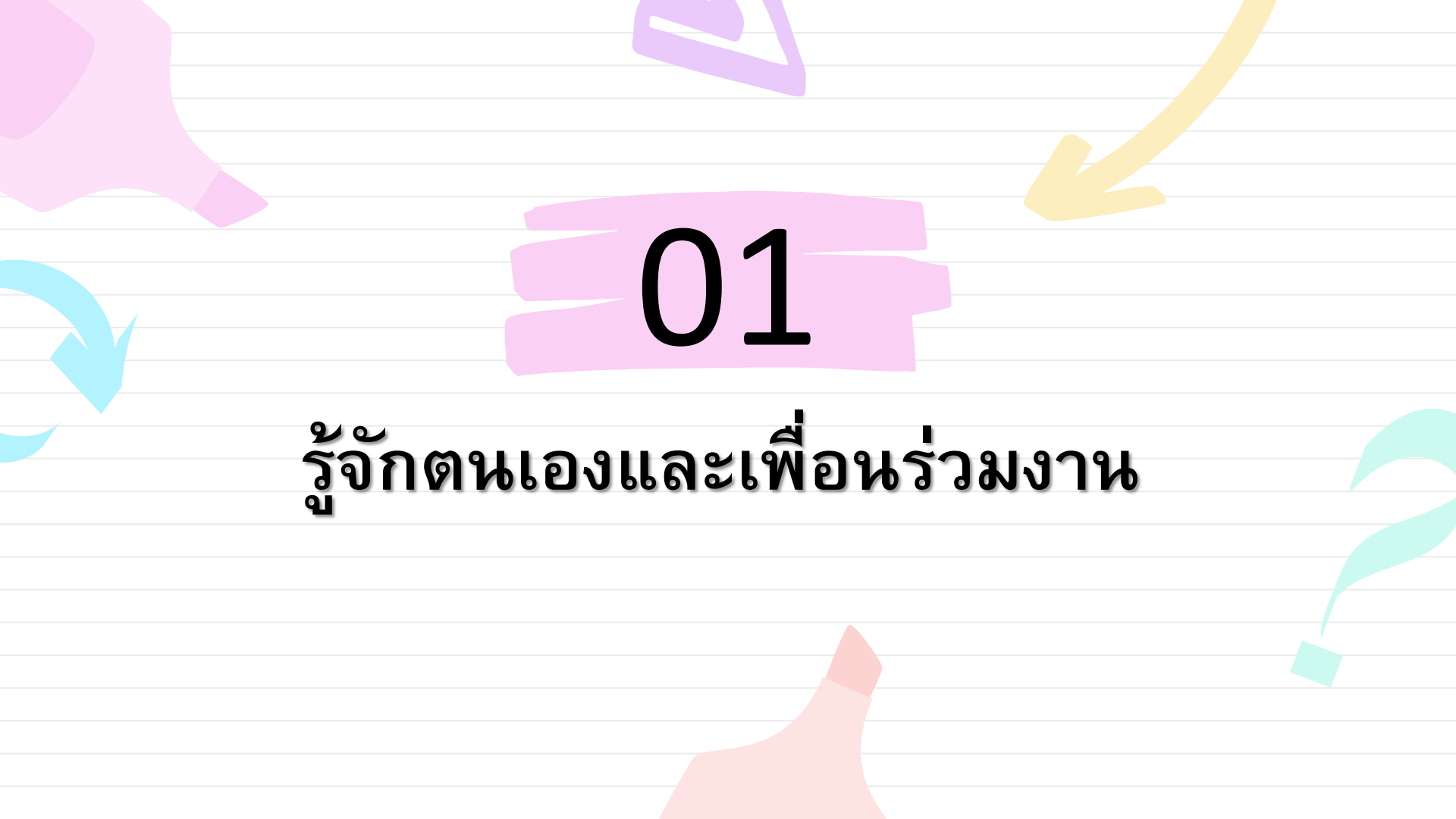


อยู่อย่างมี
ความหมาย

- ❑ เป็นการคิดในตอนที่"กายผ่อนคลาย จิตว่างหรือจิตสงบแล้วจึงคิด"
- ❑ ดังนั้น **ต้องฝึกฐานกายและฐานใจให้ได้ก่อน** ไม่เช่นนั้น หากไม่ได้ฝึกมา การคิดจะเป็นการคิดแบบเครียดหรือที่เรียกว่า **"คิดแบบเจโก"** ทั้งหมด

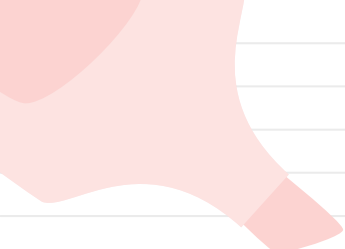
“ปัญญาเจโก” คือ ฉลาดแกมโกง เอาความฉลาดมาสร้างปัญหา





01

รู้จักตนเองและเพื่อนร่วมงาน



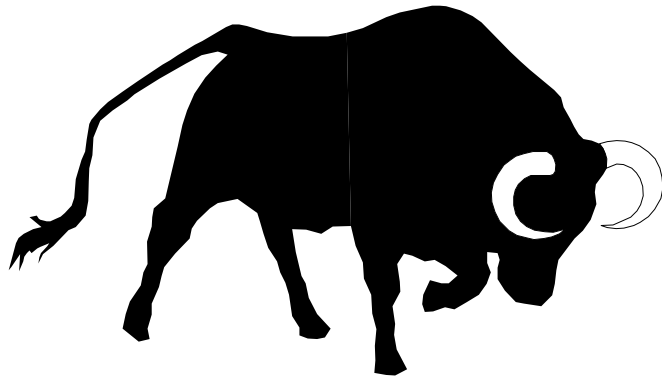
วิเคราะห์ตนเอง



นกอินทรี กระต่าย หมี หนู

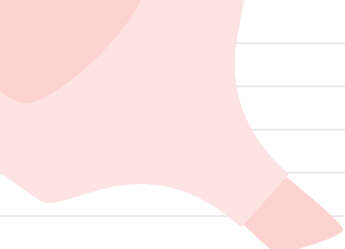


เปรียบเทียบกับ
บุคลิกภาพของมนุษย์



จุดเด่น

- ตรงไปตรงมา
- ลุย
- มุ่งมั่น
- กัดไม่ปล่อย
- คิดเร็ว ทำเร็ว
- โกรธง่าย หายเร็ว

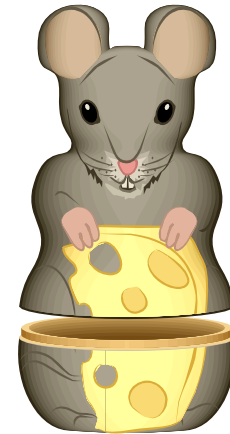


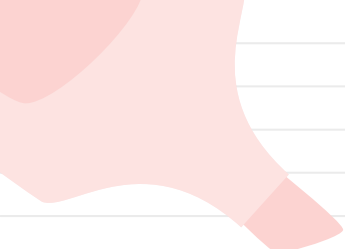
จุดอ่อนของกระทิง

- ❖ ใจร้อน ต้องการผลเร็ว ทำก่อนคิด
 - ❖ เปื่อง่าย
 - ❖ ไม่รอบคอบ
 - ❖ ชอบแข่งขัน ชอบเอาชนะ
 - ❖ เรียกร้องความสนใจ ปกป้องตัวเอง
- 
- 

จุดเด่น

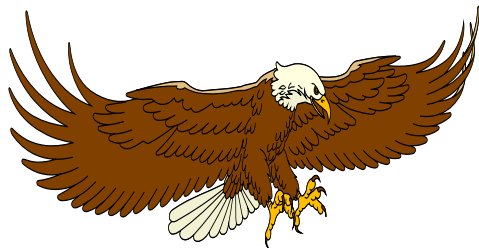
- ขยัน ร่าเริง เข้ากับคนง่าย
- ประณีตระนอม ยืดหยุ่น
- ห่วงใยความรู้สึกคนอื่น
- รักสันติ
- เข้าถึงจิตใจคนอื่นลึกซึ้ง
- ละเอียดย่อน
- กล้ายืนยันความถูกต้อง





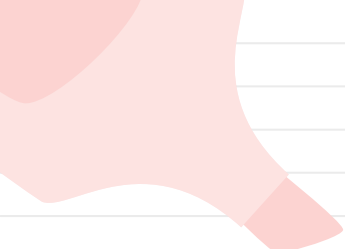
จุดอ่อนของหนู

- ❖ ขี้อาย ขี้เกรงใจ
 - ❖ ไม่ค่อยกล้าตัดสินใจ
 - ❖ ขี้ห้อยใจ
 - ❖ ประเมินตนเองต่ำ
 - ❖ หลีกเลียงความขัดแย้ง
 - ❖ อะไรก็ได้
- 
- 



จุดเด่น

- จินตนาการ
- มองการณ์ไกล
- วิสัยทัศน์/สร้างสรรค์
- เชื่อมโยง
- มองภาพใหญ่
- ชอบความคิดใหม่ ๆ
- จอม Project
- คิดก่อนทำ



จุดอ่อนของอินทรี

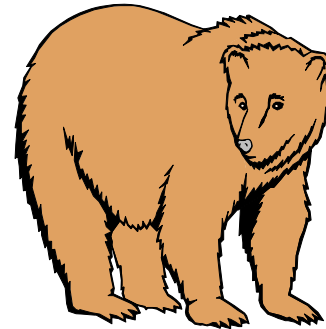
- ❖ เปื่อง่าย
 - ❖ คิดมากแต่ไม่ค่อยทำ
 - ❖ ขาดความอดทน
 - ❖ ขาดรายละเอียด
 - ❖ ละเลยความรู้สึกของคนอื่น
 - ❖ ชอบประชดประชัน
- 
- 

จุดเด่น

- ใจเย็น มีขั้นตอน
- วิเคราะห์ เจาะลึก
- มีหลักการ
- มีเหตุผล รอบคอบ
- ละเอียด ถี่ถ้วน
- มีวินัย

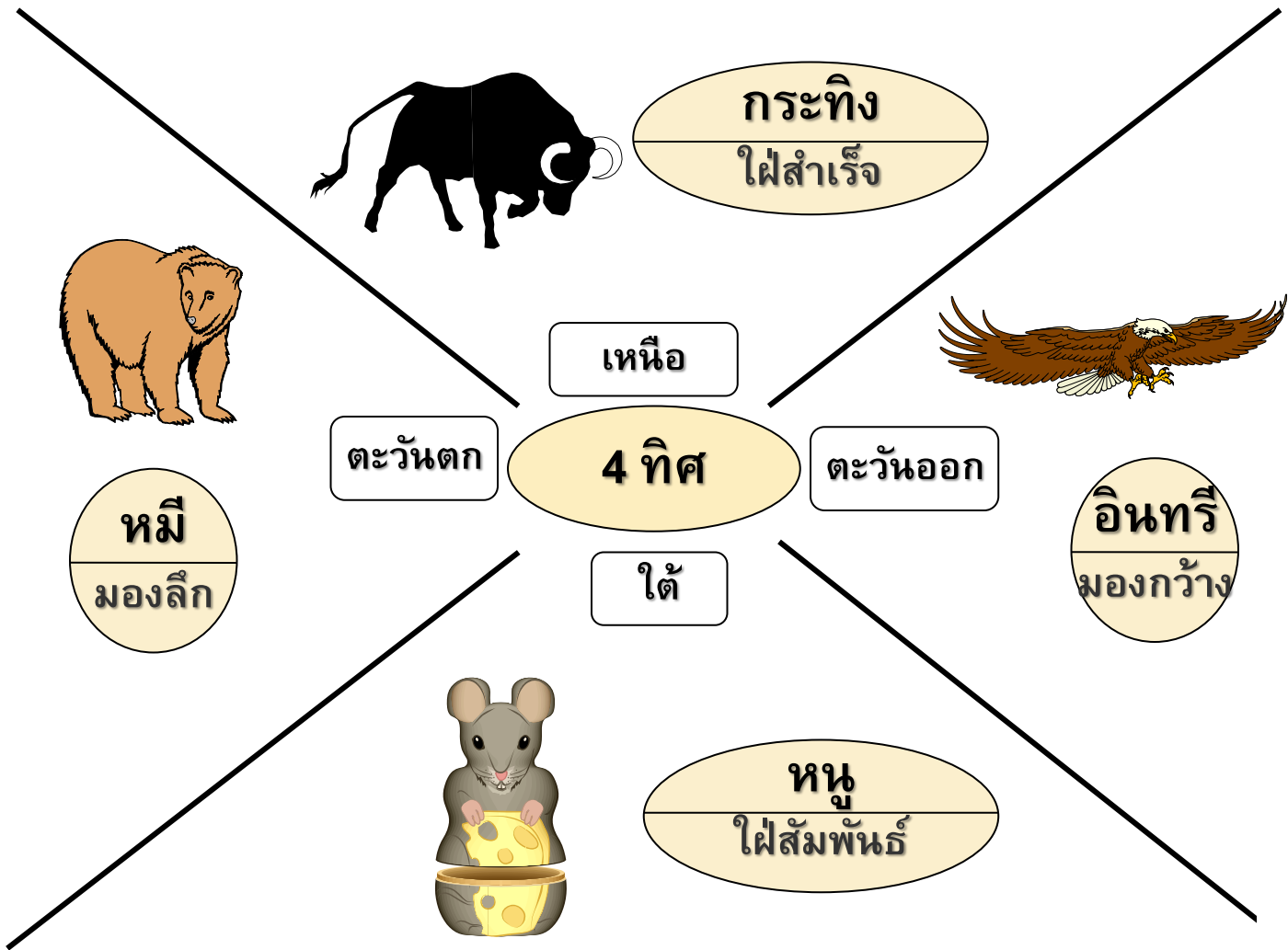
หมี

มองลึก



จุดอ่อนของหมี

- ❖ หมีไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง ตัดสินใจช้า
- ❖ คิดในกรอบ ไม่ยืดหยุ่น วิตกกังวล
- ❖ เข้าถึงความรู้สึกคนอื่นยาก
- ❖ ไม่ค่อยเปิดเผยความรู้สึกของตัวเอง
- ❖ ขี้บ่น



4 Barriers : สี่เส้นทางปิดกั้นการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง





เราจะทำอะไรกันในวันนี้

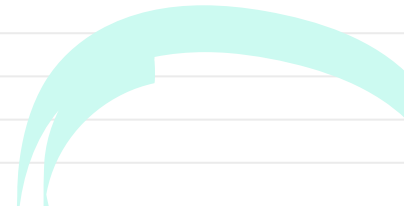
- 
- 
- 01 รู้จักตนเองและเพื่อนร่วมงาน
 - 02 ผู้นำในดวงใจ/Servant Leadership
 - 03 เต็มเต็มความสวยงามจากจินตนาการ
 - 04 วิเคราะห์สถานการณ์ที่ท้าทายในปัจจุบัน
 - 05 แก้ไขปัญหาในงาน/สร้างแรงบันดาลใจ
 - 06 ทำงานให้สนุก/ปรับเปลี่ยนตนเอง



ผู้นำในดวงใจ

Look **backward**
for your memory

Look **forward**
for the best leader





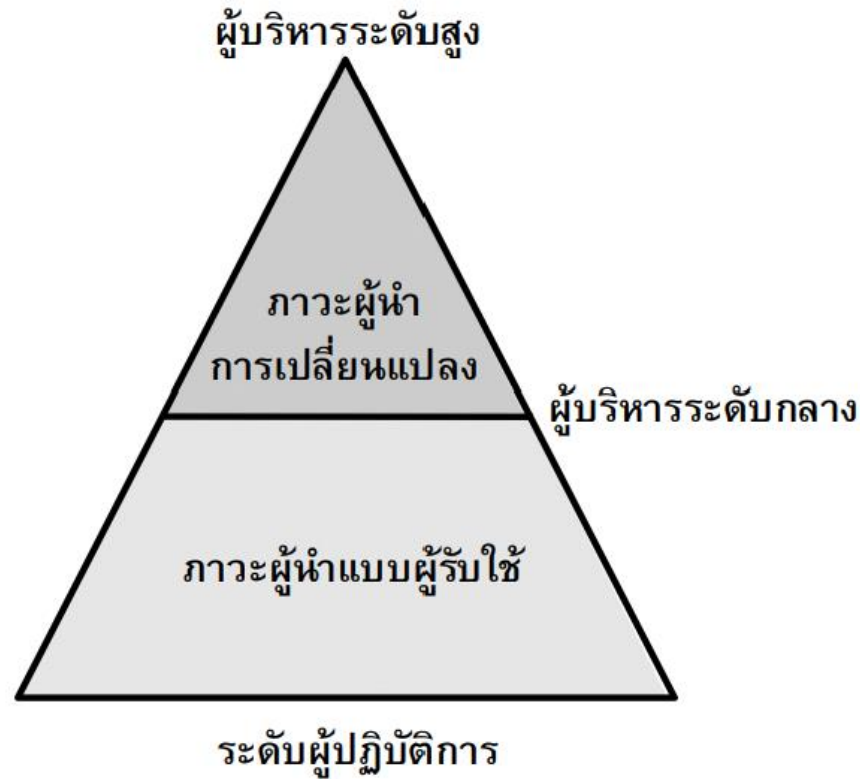
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) & ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ (Servant leadership)

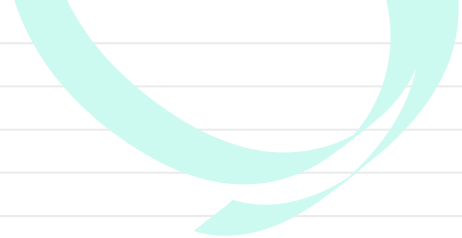
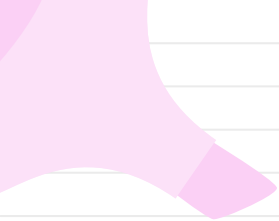
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)

มุ่งเน้น ความเป็นผู้นำในองค์การ ให้สามารถตอบสนองวัตถุประสงค์ขององค์การเป็นหลักสำคัญ ไม่เพียงพอที่จะอธิบายพฤติกรรมที่เป็นการช่วยเหลือผู้อื่นตามธรรมชาติได้ หรืออาจกล่าวว่าการช่วยเหลือไม่ได้มุ่งเน้นไปที่ผู้ตามพฤติกรรม

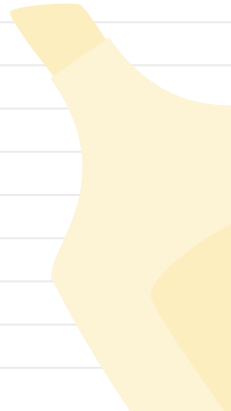
ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ (Servant leadership) บุคคลที่ให้การสนับสนุนโดยมุ่งเน้นไปที่ผู้ตาม โดยสิ่งที่มุ่งเน้นนั้น เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับผู้ตามเป็นหลัก และเกี่ยวข้องกับสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบ ๆ องค์การ โครงสร้างของผู้นำแบบผู้รับใช้ คือ การทำคุณความดีหรืออะไรก็ตามที่เป็นนิยามของสิ่งที่ดีศีลธรรม คุณภาพในตัวบุคคล หรืออะไรที่เป็นคุณภาพทั่วไปของการทำความดี หรือ ศีลธรรมที่ดีที่สุด

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มุ่งเน้นไปที่ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น
ในขณะที่ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้จะมุ่งเน้นไปที่การปฏิบัติของคน





ผู้นำที่ยิ่งใหญ่ คือ ผู้นำผู้รับใช้
(Servant Leadership)





คุณสมบัติสำคัญของ Servant Leadership

- 1 มีทักษะในการฟัง (Listening)
- 2 ความเข้าใจในผู้อื่น (Empathy)
- 3 ความสามารถในการเยียวยาผู้อื่น (Healing)
- 4 มีการตระหนักรู้ (Awareness)
- 5 ความสามารถในการโน้มน้าวใจผู้อื่น (Persuasion)

คุณสมบัติสำคัญของ Servant Leadership (ต่อ)

6

ความสามารถในการ**มองภาพในเชิงองค์รวม** (Conceptualization)

7

ความสามารถในการ**มองเห็นสิ่งที่เกิดในอนาคต** (Foresight)

8

ความ**มุ่งมั่น**ของผู้นำ (Stewardship)

9

การให้ความสำคัญต่อ**การเติบโต และพัฒนา**ของผู้อื่น (Commitment to the Growth of People)

10

การ**สร้างชุมชน** (Building Community)

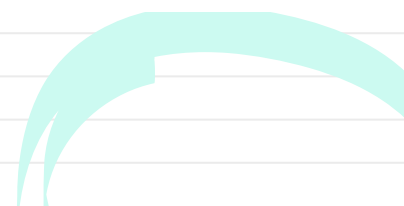
องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้

ชื่อองค์ประกอบ	จำนวนข้อ	ตัวอย่างข้อคำถาม
1. การรักอย่างมีศีลธรรม (Agapao Love)	6 ข้อ	- ท่านปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างยุติธรรมและเท่าเทียมกัน ไม่มีการเลือกปฏิบัติ (เช่น จัดสรรงาน ผลประโยชน์ พัฒนาตนเองและการสนับสนุนความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน)
2. การอ่อนน้อมถ่อมตน (Humility)	5 ข้อ	- ท่านให้เกียรติผู้ใต้บังคับบัญชาที่อาวุโสกว่าด้วยการเปิดใจรับฟังความคิดเห็นในทุกๆ เรื่อง
3. การเห็นแก่ประโยชน์ของผู้อื่น (Altruistic)	7 ข้อ	- ท่านใส่ใจดูแลสวัสดิภาพด้านสุขภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา (เช่น สวัสดิการฉีดวัคซีน เป็นต้น)
4. การมีวิสัยทัศน์ (Vision)	8 ข้อ	- ท่านมีการเตรียมความพร้อม และมีการแสดงวิสัยทัศน์เพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลงของหน่วยงานในอนาคต
5. การเชื่อถือไว้วางใจ (Trust)	2 ข้อ	- เมื่อท่านได้มอบอำนาจในการทำงานไปแล้ว ท่านจะเชื่อใจและให้เกียรติในการตัดสินใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา



องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ (ต่อ)

ชื่อองค์ประกอบ	จำนวนข้อ	ตัวอย่างข้อคำถาม
6. การให้พลังอำนาจ (Empowerment)	4 ข้อ	- เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ท่านสามารถทำให้ลูกน้องมีความเชื่อมั่นในการตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเอง
7. การบริการ (Service)	4 ข้อ	- เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการความช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน ท่านยินดีให้ความช่วยเหลือในทุกๆ ด้าน
8. การตระหนักรู้ (Awareness)	4 ข้อ	- ท่านเป็นผู้ที่มีวิจรรย์ญาณในการรับฟังข้อมูลจากผู้ใต้บังคับบัญชาและไม่ฟังความข้างเดียว
9. การสร้างชุมชน (Community Building)	3 ข้อ	- เมื่อท่านได้รับความรู้หรือเทคนิคใหม่ในการทำงาน ท่านจะนำมาถ่ายทอดให้ผู้ใต้บังคับบัญชาในทีมของท่านได้รับทราบ



LISTENING 1:
I-in-Me

DOWNLOADING
Habits of judgement

RECONFIRMING old
opinions & judgements

ใช่/ไม่ใช่

LISTENING 2:
I-in-It

CURIOSITY

OPEN
MIND

DISCONFIRMING
(new) data

ชอบ/ไม่ชอบ

LISTENING 3:
I-in-You

COMPASSION

OPEN
HEART

SEEING through
another person's eyes

กล้า/กลัว

LISTENING 4:
I-in-Now

COURAGE

OPEN
WILL

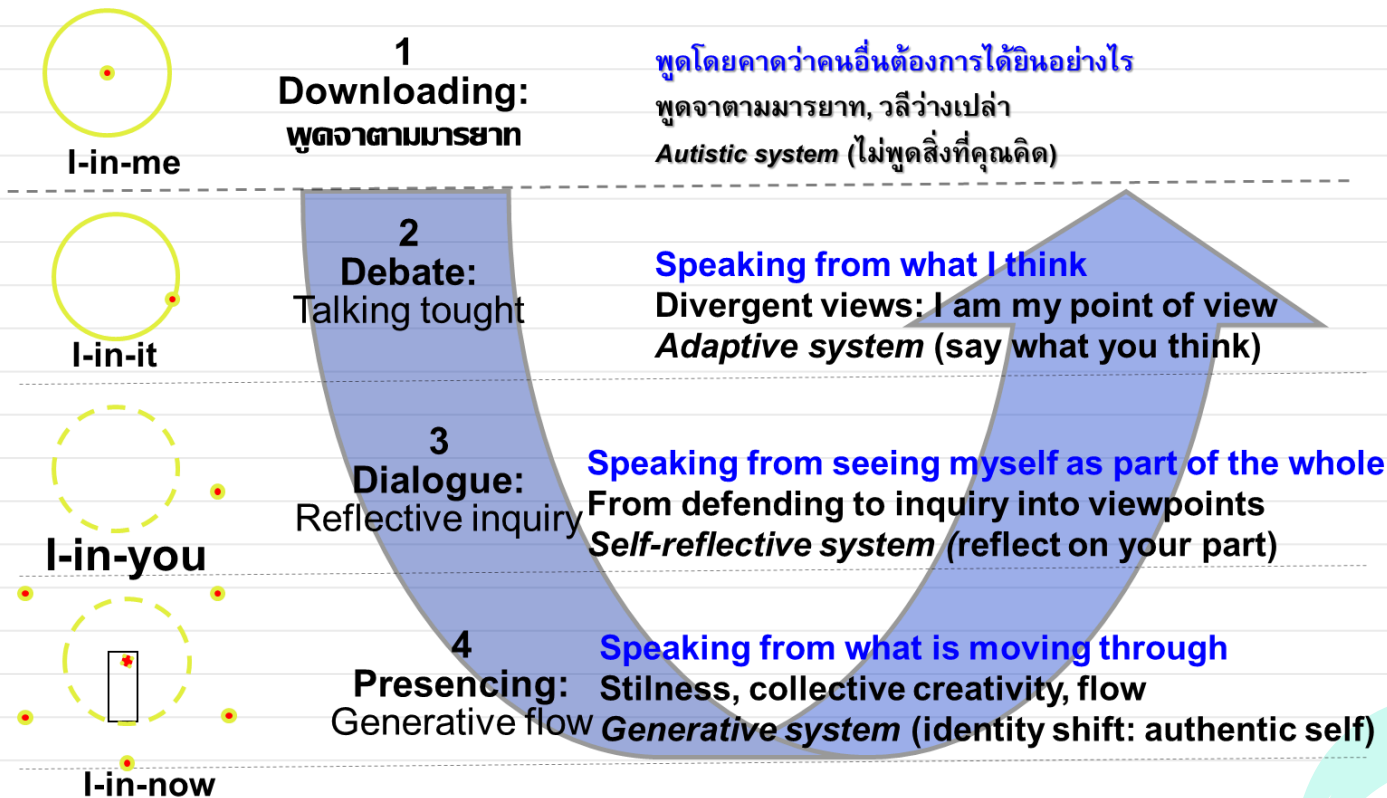
CONNECTING to an
emerging future whole:
shift in identity & self

Theory U

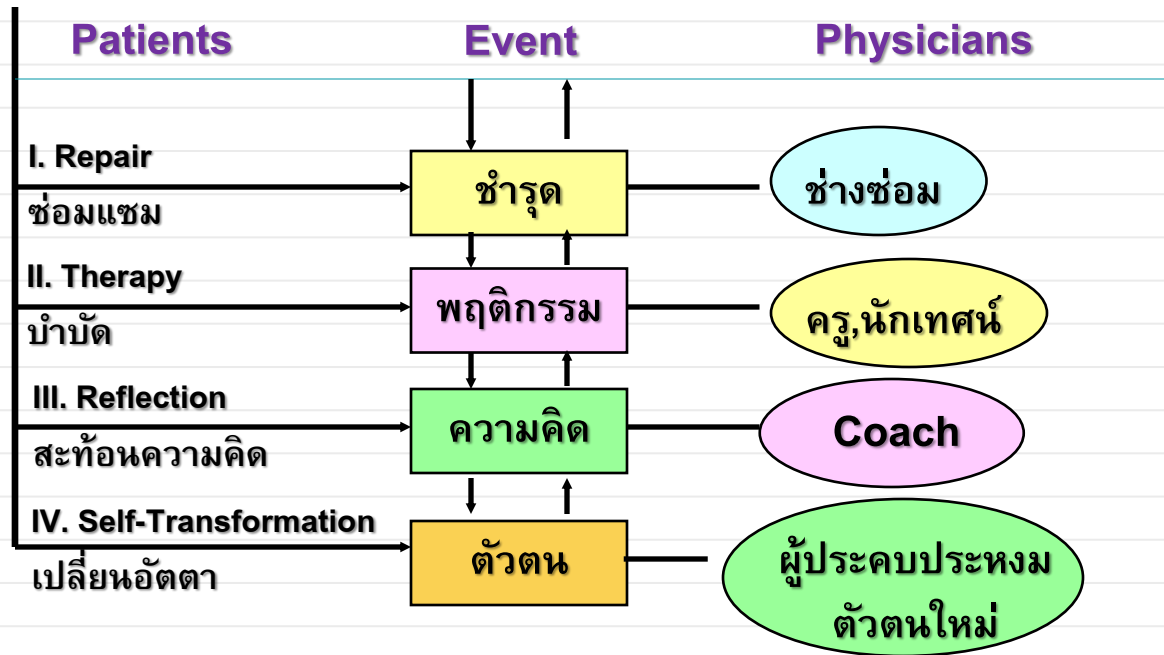


Field-
Structure
Of Attention

Field



4 ระดับความสัมพันธ์ระหว่างผู้ดูแลและผู้ป่วย



แบบสำรวจคะแนนสร้างนิสัย (5ส.)

หอผู้ป่วย..... วัน เดือน ปี ที่สำรวจมกราคม 25....

กิจกรรมสร้างนิสัย		ชื่อบุคลากร												
		กุดดา	น.ส.ก	นางข.										
1	ตรงต่อเวลา													
2	แต่งกายถูกระเบียบ													
3	ไม่สะสมของส่วนตัว													
4	ไม่รับประทานอาหารในพื้นที่ทำงาน													
5	ไม่พูดจาเสียงดัง													
6	ปฏิบัติตามกฎข้อบังคับ													
7	พูดจาหักทักกันประจักษ์													
8	ทำงานอย่างมีคุณภาพได้ตามมาตรฐานที่กำหนด													
9	ช่วยกันบำรุงรักษา ของใช้ต่าง ๆ เหมือนของตัวเอง													
10	ใช้ของเสร็จแล้วเก็บเข้าที่เดิมให้เรียบร้อย													
รวม														

หมายเหตุ

☆☆☆☆

หมายถึง ดี MAX (Maximum) 90 -100 %

☆☆☆

หมายถึง ดีพร้อม 70 – 89 %

☆☆

หมายถึง ดี Medium 50 - 69 %

☆

หมายถึง ดีได้ 40 – 49 %



หมายถึง ไม่ไหวแล้ว ดีแตก เราอยากให้คนปรับปรุง

แบบประเมินสมรรถนะ

ประเมินสมรรถนะ (Competency)		ชื่อบุคลากร												
		กุดดา	น.ส.ก	นางข.										
1	การมุ่งผลสัมฤทธิ์													
2	บริการที่ดี													
3	การสร้างความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ													
4	การยึดมั่นในความถูกต้อง													
5	การทำงานเป็นทีม													
รวม														

หมายเหตุ ใช้เกณฑ์การประเมินเหมือน 5ส. คะแนน 1-4

สิ่งที่ภาคภูมิใจในหอผู้ป่วย

.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาหอผู้ป่วย

.....

.....

.....

.....

.....



แบบสำรวจคะแนน สร้างนิสัย 5ส.

กุลดา

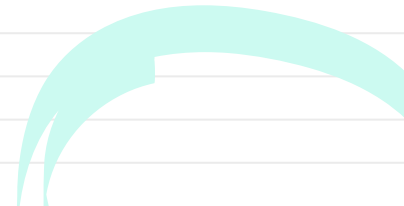
สิ่งที่ชื่นชม	สิ่งที่ต้องการให้ปรับปรุง

นส.ก

สิ่งที่ชื่นชม	สิ่งที่ต้องการให้ปรับปรุง

นางช.

สิ่งที่ชื่นชม	สิ่งที่ต้องการให้ปรับปรุง

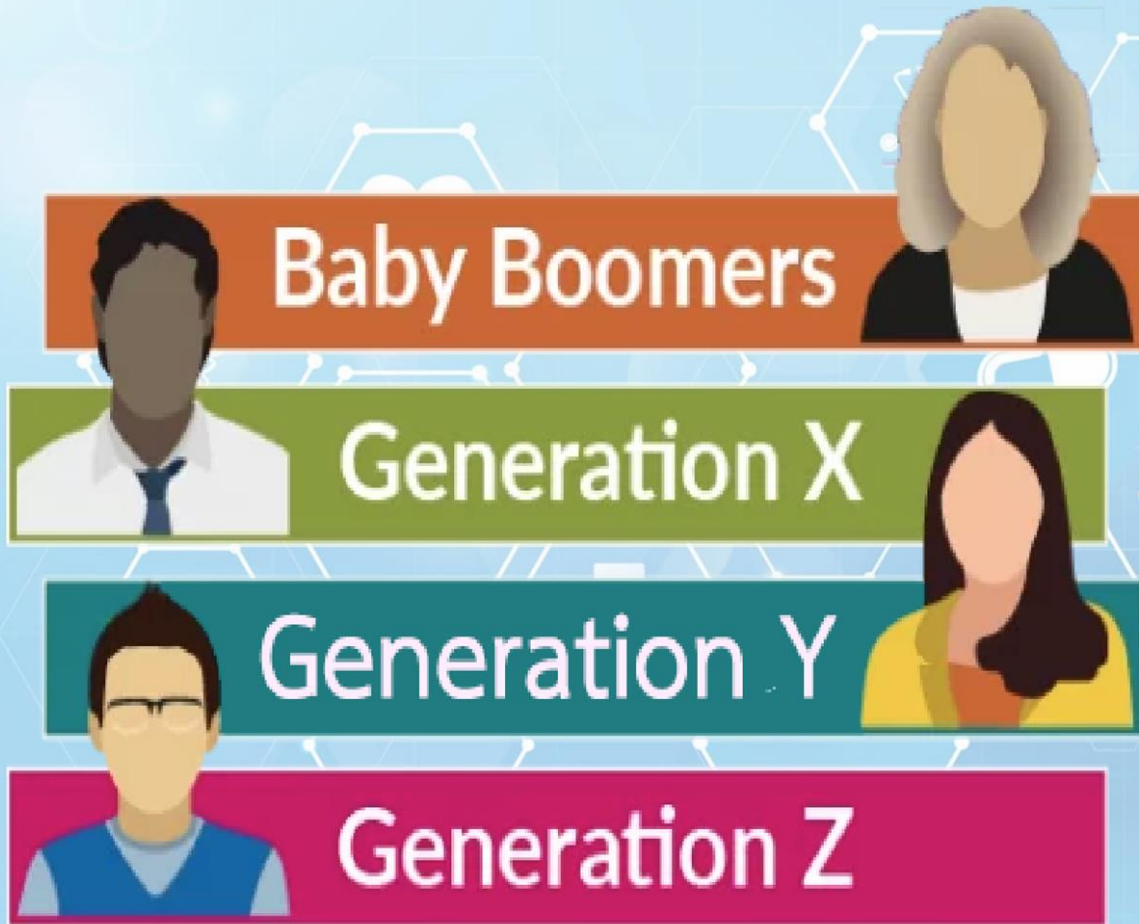


ประเมินบุคลากร ครั้งที่ 1/25...

หอผู้ป่วย..... เดือนมีนาคม 25.....

ลำดับ	กิจกรรม	นางช.	สิ่งที่ประทับใจ	สิ่งที่ต้องการให้พิจารณา/พัฒนาตนเอง
1	ตรงต่อเวลา	3.3	- มีน้ำใจ ชอบแบ่งปัน	- สัมของบ่อยๆ วางของใช้ไปทั่ว
2	แต่งกายถูกระเบียบ	4.0	- พยายามเข้าใจ และทำตัวกลมกลืนกับช่องว่างระหว่างวัย ในทีม เป็นที่ปรึกษาแก่ทีมได้	- ชอบคำห็น้องๆ ชอบซักสีหน้า ทำงานให้เร็วขึ้น ต้องมีการ วางแผนชีวิตล่วงหน้า
3	ไม่สะสมของส่วนตัว	2.8	- มีความมุ่งมั่นในการทำงาน	- ไม่ค่อยพูด เวลาเมื่อเรื่องอยากปรึกษาก็เกรงใจ
4	ไม่รับประทานอาหารในพื้นที่ทำงาน	3.9	- มีน้ำใจ เสียสละ อยู่กับน้องได้โดยไม่มีช่องว่างระหว่างวัย	- มักมีธุระฉุกเฉินในการขอแลกเวร บางครั้งต่อเวรก็ไม่ค่อยเป็น Incharge
5	ไม่พูดจาเสียงดัง	3.8	- แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี มีน้ำใจ	- แลกเวรยาก ไม่ค่อยขึ้นเวรคู่
6	ปฏิบัติตามกฎข้อบังคับ	3.9	- มีน้ำใจ ช่วยสอนให้เป็นตัวของตัวเองมากขึ้น	- ดวงตาคุเป็นบางครั้ง เสียงคุเป็นบางครั้ง
7	พูดจาทักทายประจำวัน	3.8	- อธิบายดี ยิ้มแย้มแจ่มใส มีน้ำใจ คุสนุก ไม่เครียด	- ทำงานหลุดบ่อยๆ ไม่ค่อยเป็น Incharge
8	ทำงานอย่างมีคุณภาพได้มาตรฐาน ตามที่กำหนด	3.8	- อารมณ์Nแจ่มใส ไม่โกรธเคือง มีอารมณ์ขัน มีน้ำใจ ช่วยเหลือผู้อื่น	- ควรยอมรับความแตกต่างและความสามารถของผู้อื่นและเพื่อน ร่วมงาน
9	ช่วยกันบำรุงรักษาของใช้ต่าง ๆ เหมือนของตัวเอง	3.8	- คุแลผู้ป่วยได้ดี มีน้ำใจ/คอยคุแลน้องๆ มีความขยันใน หน้าที่หลัก/รอง	- ควรให้ความเชื่อใจ/มั่นใจว่าน้องๆทำได้บ้าง เช่น V/S กรณีรับมา ใหม่
10	ใช้ของ เสร็จแล้วเก็บเข้าที่เดิม	2.7	- ตั้งใจทำงานดี	- ตัวหนังสืออ่านไม่ค่อยออก
	รวม (คะแนนเต็ม 40 คะแนน)	35.9	- เป็นพี่ใหญ่ที่น่าเคารพ	- รู้รู้ รุกรนเป็นบางครั้ง ทำให้งานพลาดได้

4 Generations in the workplace





การสื่อสารผ่านเทคโนโลยี



เรียนรู้อย่างรวดเร็ว



รักความอิสระ



ต้องการความเข้าใจ



มีความกังวลต่ออนาคต



(อนุชา ไทวงศ์ และคณะ, 2564)





"Learn How to Learn ... ให้ความรักก่อนให้ความรู้"

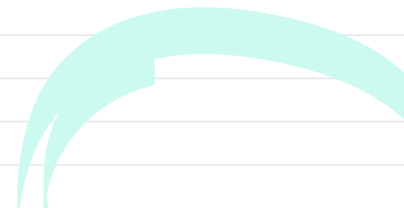
ผมเชื่อมานานแล้วว่า ชีวิตของคนเราเป็นข้อสอบอัตนัย ที่ต้องตั้งใจตัวเอง และตอบเอง
ไม่ใช่ข้อสอบปรนัยที่คนตั้งใจ และมีความตอบเป็นทางเลือก ก-ข-ค-ง
ถ้าใครที่คุ้นกับ "ชีวิตปรนัย" ที่มีคนตั้งใจให้ และเสนอทางเลือก 1-2-3-4
คนคนนั้นชีวิตจะไม่ก้าวหน้า เพราะต้องพึ่งพาคนอื่นตลอดเวลา
ติดกับ "กรอบ" ที่คนอื่นสร้างให้
ไม่เหมือนกับคนที่รู้จักคิดและตั้งคำถามเอง
เรื่องการตั้งคำถามกับชีวิตเป็นเรื่องสำคัญมาก
อย่าลืมว่าเพราะมี "คำถาม" จึงมี "คำตอบ"
เมื่อมี "คำตอบ" เราจึงเลือกเดิน



เราจะทำอะไรกันในวันนี้

- 
- 
- 01 รู้จักตนเองและเพื่อนร่วมงาน
 - 02 ผู้นำในดวงใจ/Servant Leadership
 - 03 **เติมเต็มความสวยงามจากจินตนาการ**
 - 04 แก้ไขปัญหาในงาน/สร้างแรงบันดาลใจ
 - 05 วิเคราะห์สถานการณ์ที่ท้าทายในปัจจุบัน
 - 06 ทำงานให้สนุก/ปรับเปลี่ยนตนเอง

“เต็มเต็ม
ความสวยงาม
จาก
จินตนาการ”





เราจะทำอะไรกันในวันนี้

- 
- 
- 01 รู้จักตนเองและเพื่อนร่วมงาน
 - 02 ผู้นำในดวงใจ/Servant Leadership
 - 03 เต็มเต็มความสวยงามจากจินตนาการ
 - 04 แก้ไขปัญหาในงาน/สร้างแรงบันดาลใจ
 - 05 วิเคราะห์สถานการณ์ที่ท้าทายในปัจจุบัน
 - 06 ทำงานให้สนุก/ปรับเปลี่ยนตนเอง

มองที่ปัญหา...หรือ....มองที่ทางออก

เหตุนี้โลกจึงกลม...
มิได้เหลี่ยม...
และโลกนี้ใช้ว่ามีแต่
ปัญหา..ปัญหา
และปัญหา.....



นักบินอวกาศ.....

นักบินอวกาศของสหรัฐอเมริกาพบปัญหา....

ปากกาเขียนไม่ออก...???

นักวิทยาศาสตร์ระดมปัญญา ประดิษฐ์ปากกา

ที่เขียนในภาวะไร้น้ำหนักได้...ต้องทุ่มเงิน

หลายร้อยล้านเหรียญสหรัฐ..ใช้เวลาหลายปี !!!

ในที่สุดได้ปากกาที่เขียนได้ทุกพื้นผิว และเขียนในน้ำได้ด้วย

ไชโย...ประสบผลสำเร็จอย่างใหญ่หลวง

นักบินอวกาศ....

นักบินอวกาศรัสเซีย....

ประสบปัญหาเดียวกัน....

แก้ปัญหาโดย...ใช้ดินสอแทนปากกา....



โรงงานผลิตสบู่....

โรงงานผลิตสบู่ในญี่ปุ่นประสบปัญหา...

ส่งสินค้าแล้วลูกค้าบ่นว่าบางกล่องไม่มีสบู่เป็นกล่องเปล่า ๆ

โรงงานจึงลงทุนติดตั้งเครื่อง X Ray เพื่อตรวจสอบ

ปัญหาหมดไป พร้อมเงินลงทุนหลายล้านเยน.....

กล่องไหนไม่มีสบู่ เครื่องตรวจจับได้ทันที สามารถส่งสบู่ที่ไม่มี
กล่องเปล่าอีก...ลูกค้าพอใจ...



โรงงานผลิตสบู่....

โรงงานเล็ก ๆ ผลิตสบู่และประสบปัญหา
เดียวกันกับโรงงานขนาดใหญ่
แก้ปัญหาโดย...ใช้พัสดุลมตัวใหญ่ ๆ เป่าลมบน
สายพาน กล่องเปล่าก็ปลิวออกไป....



มองปัญหา...หรือมองทางออก...

คนเราเวลาประสบปัญหา...
ส่วนมากคิดแต่จะแก้ปัญห
ทุ่มกำลังสติปัญญาและเวลา
เพื่อแก้ปัญหานั้น





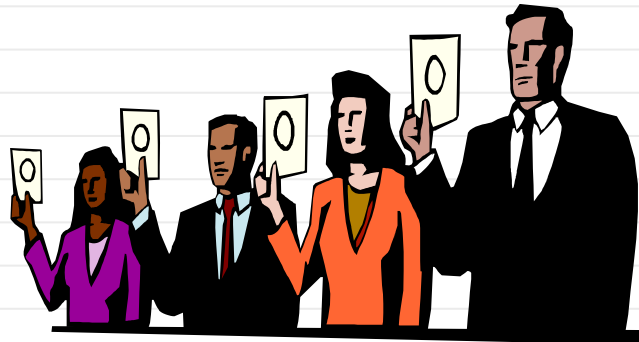
14 WAYS TO FIND INSPIRATION

14 ทางลัดสร้างแรงบันดาลใจได้ อย่างง่ายดาย

14 เส้นทางลัด สร้างแรงบันดาลใจให้กับตัวเอง

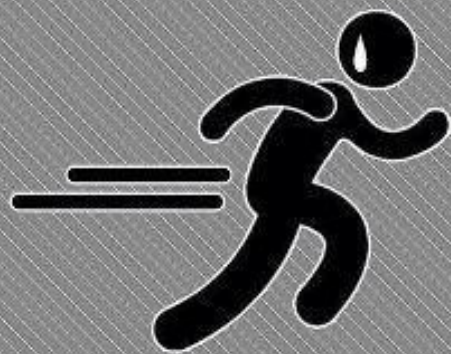


การทำงาน
ไม่จำเป็นต้องเป็นอัจฉริยะ
ไม่จำเป็นต้องเหนือผู้อื่น
แต่ขอให้ทำงานร่วมกับเขาได้
งานนั้นก็จะสำเร็จ





ถ้าจะไปเร็ว
ไปคนเดียว



Work ALone



ถ้าจะไปไกล
ไปด้วยกัน

Team Work





อุปสรรค
ที่ยิ่งใหญ่
ก็พ่ายแพ้

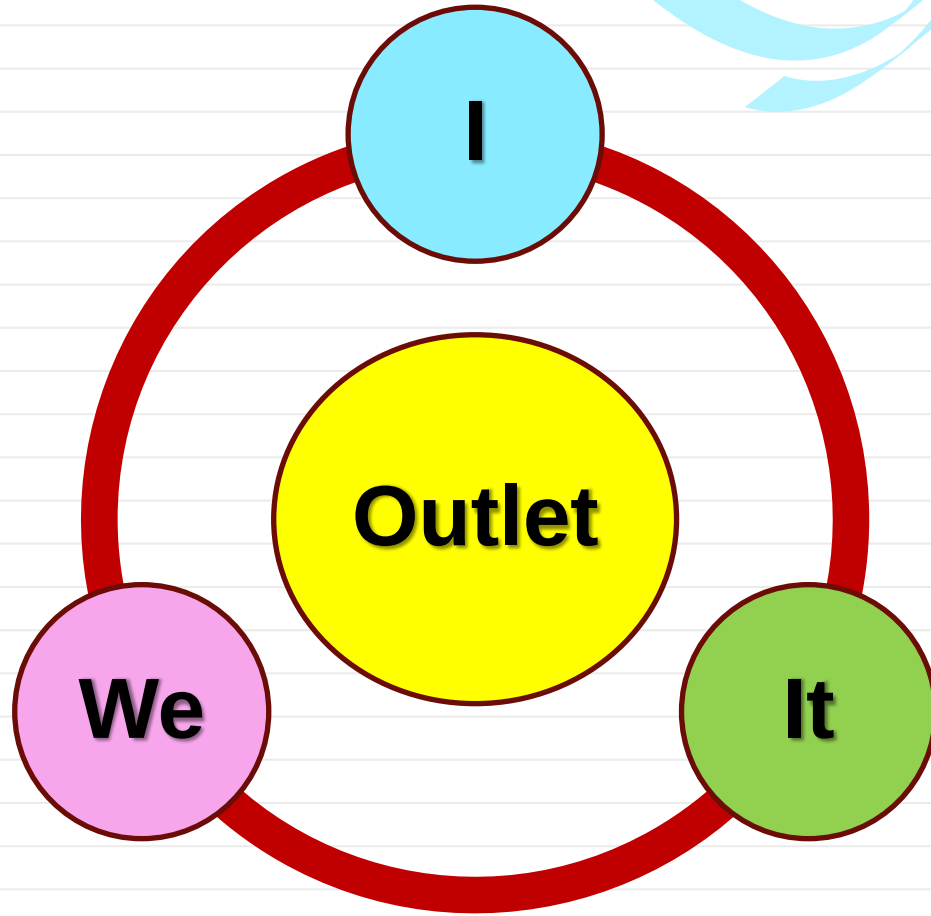


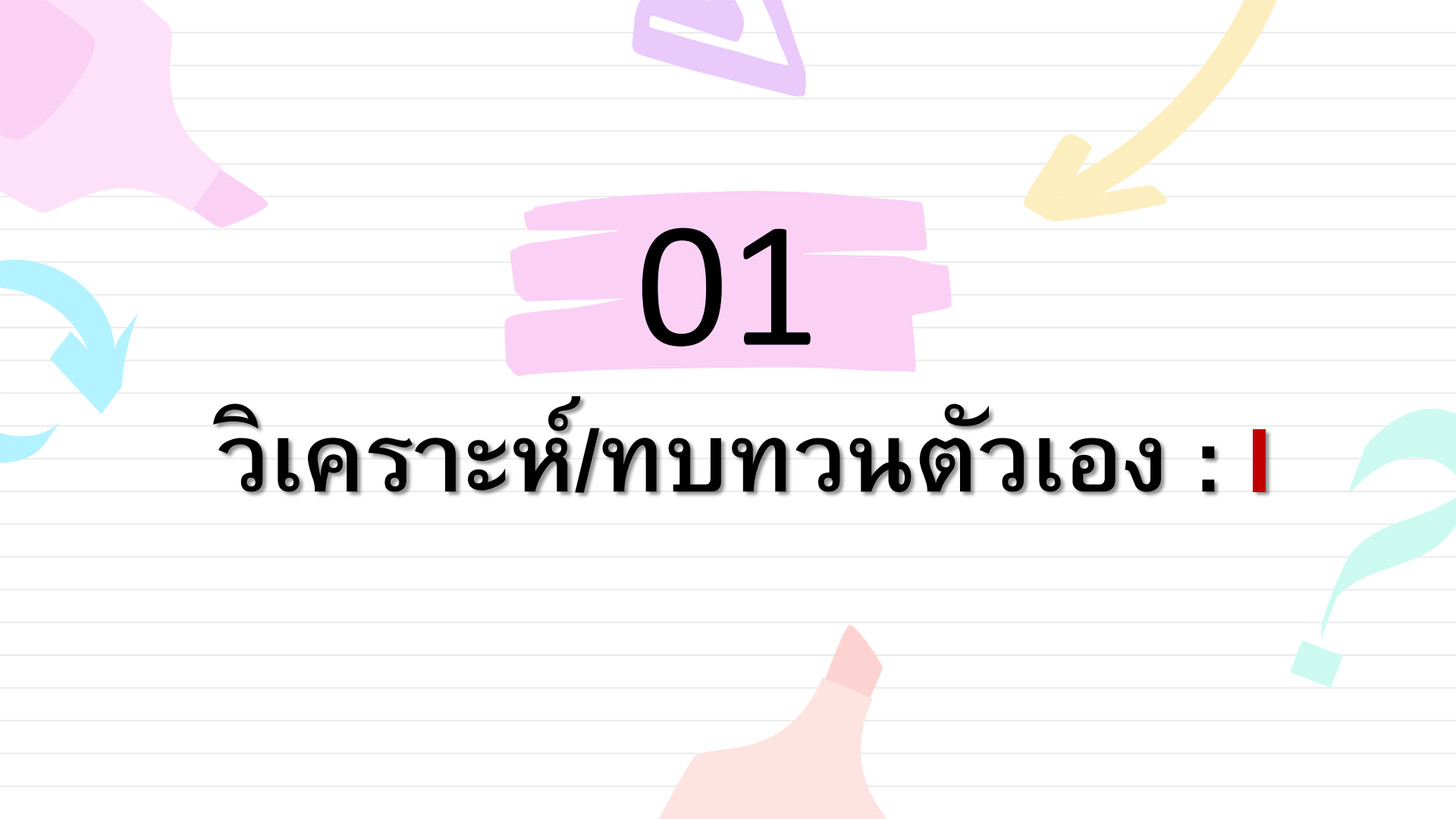
หัวใจ
ที่รวม
เป็นหนึ่งเดียว



เราจะทำอะไรกันในวันนี้

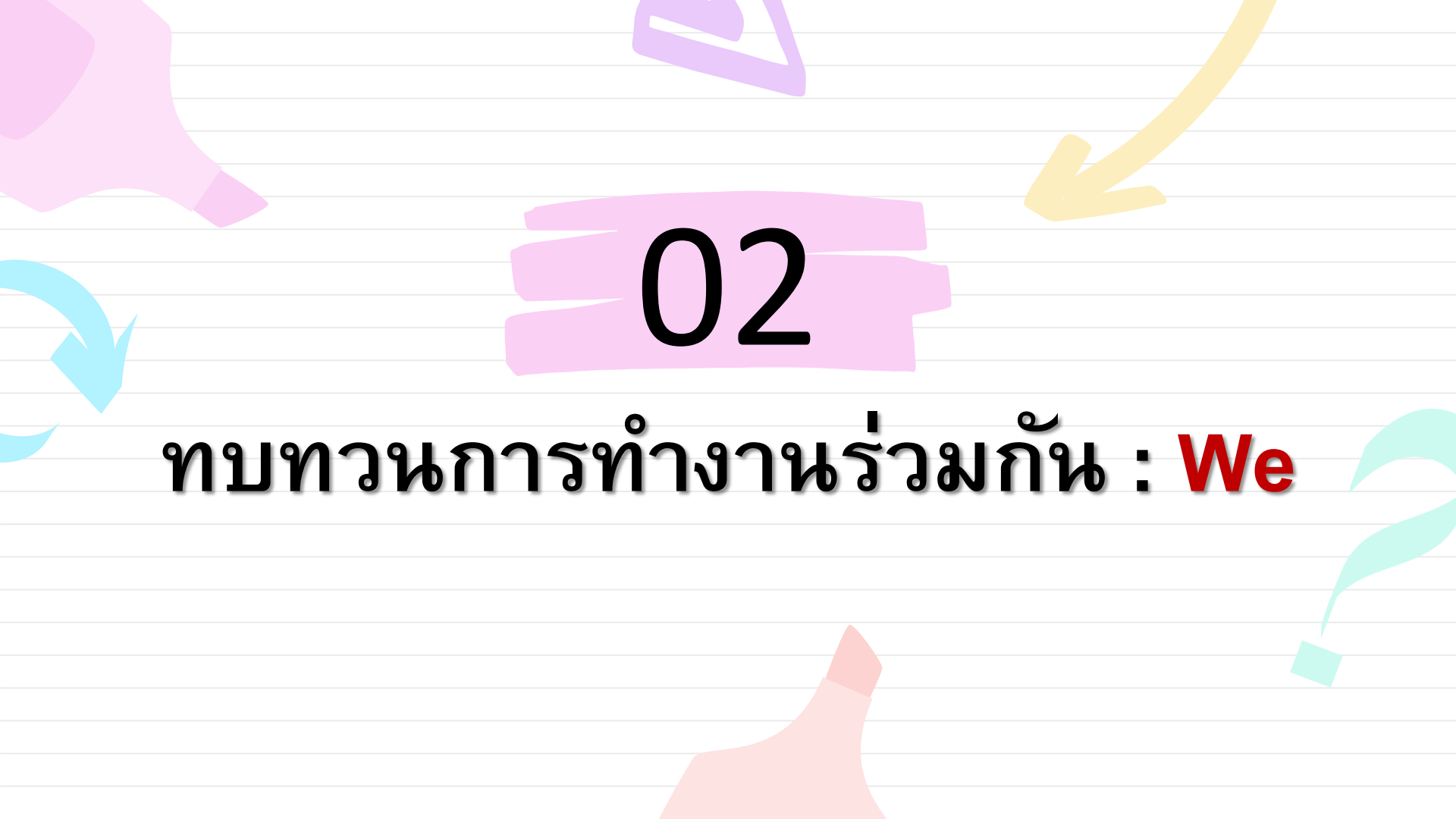
- 
- 
- 01 รู้จักตนเองและเพื่อนร่วมงาน
 - 02 ผู้นำในดวงใจ/Servant Leadership
 - 03 เต็มเต็มความสวยงามจากจินตนาการ
 - 04 แก้ไขปัญหาในงาน/สร้างแรงบันดาลใจ
 - 05 วิเคราะห์สถานการณ์ที่ท้าทายในปัจจุบัน
 - 06 ทำงานให้สนุก/ปรับเปลี่ยนตนเอง





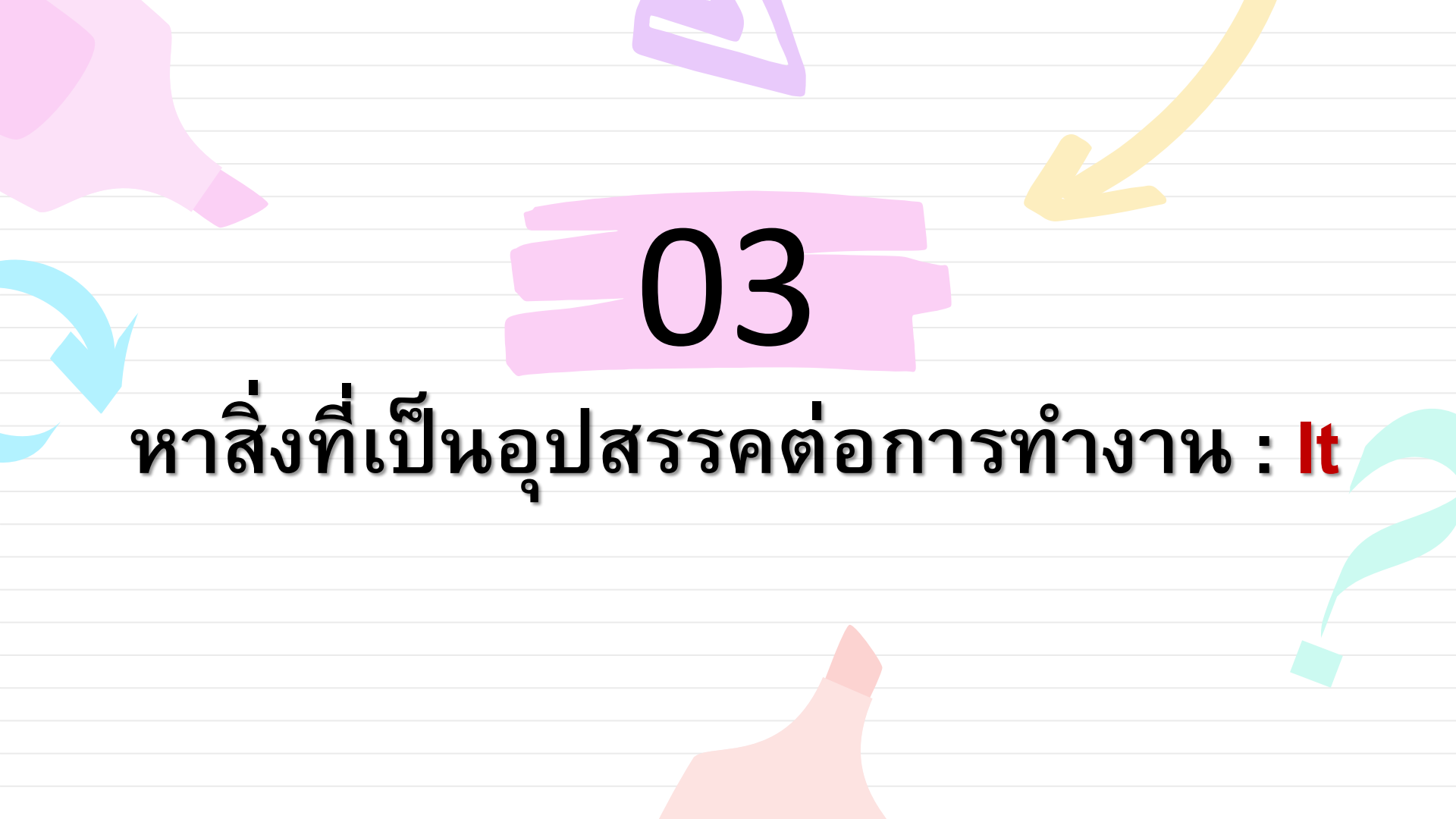
01

วิเคราะห์/ทบทวนตัวเอง : !



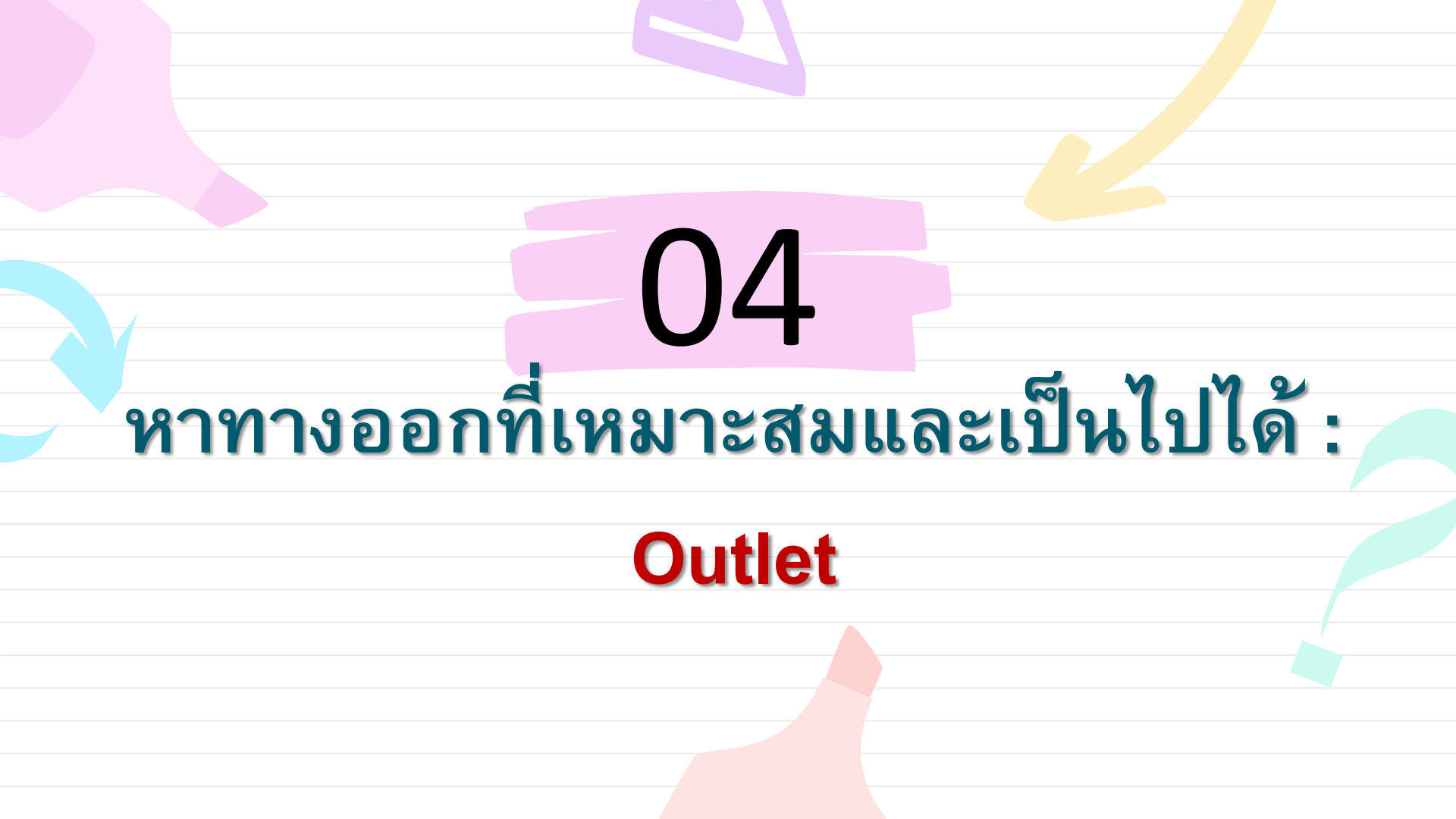
02

ทบทวนการทำงานร่วมกัน : **We**



03

หาสิ่งที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน : **It**



04

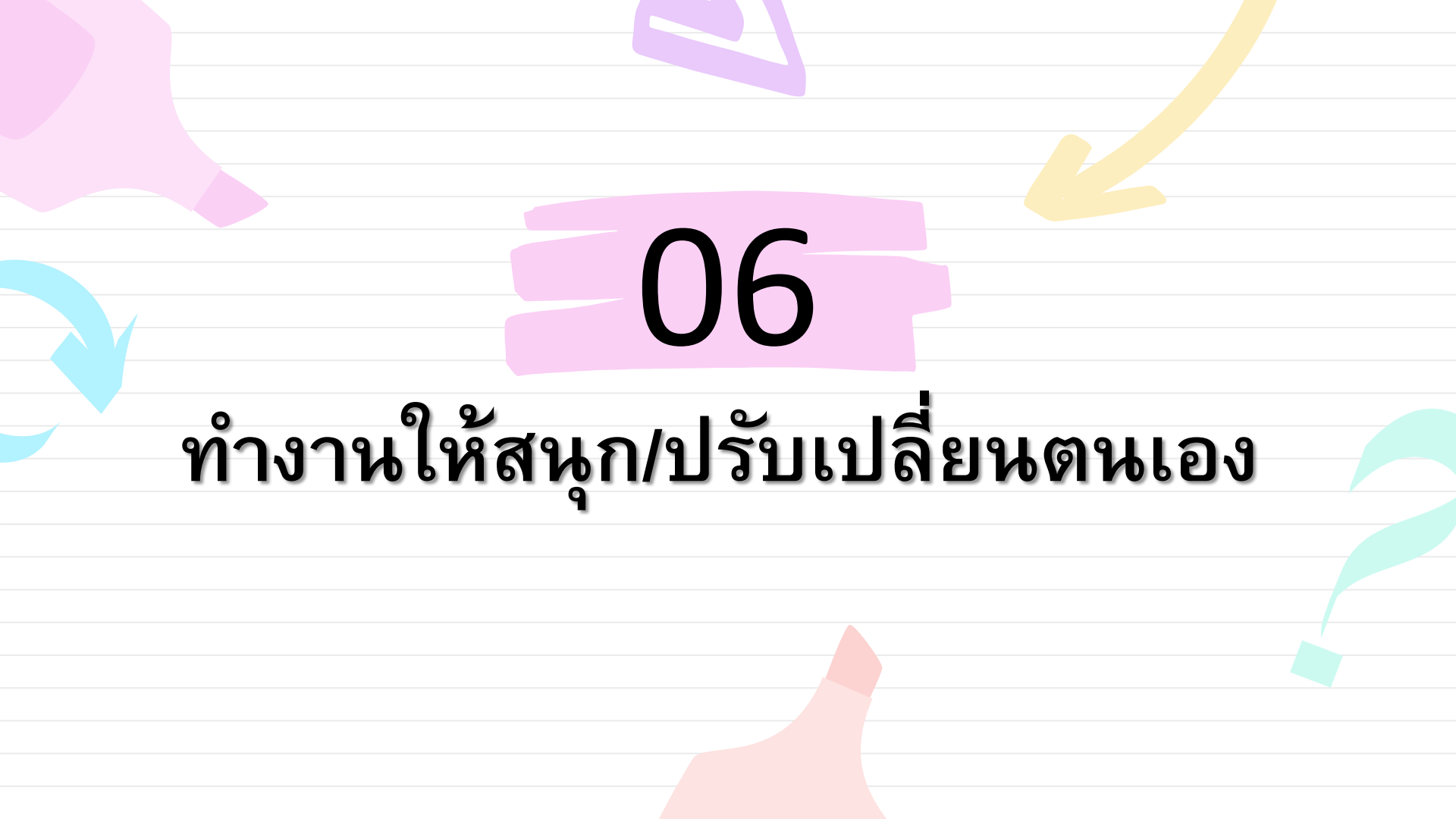
หาทางออกที่เหมาะสมและเป็นไปได้ :

Outlet



เราจะทำอะไรกันในวันนี้

- 
- 
- 01 รู้จักตนเองและเพื่อนร่วมงาน
 - 02 ผู้นำในดวงใจ/Servant Leadership
 - 03 เต็มเต็มความสวยงามจากจินตนาการ
 - 04 แก้ไขปัญหาในงาน/สร้างแรงบันดาลใจ
 - 05 วิเคราะห์สถานการณ์ที่ท้าทายในปัจจุบัน
 - 06 ทำงานให้สนุก/ปรับเปลี่ยนตนเอง



06

ทำงานให้สนุก/ปรับเปลี่ยนตนเอง

โหมดชีวิต

โหมดปกติ

- ✓ ช่อมแซม
- ✓ เจริญเติบโต
- ✓ เรียนรู้
- ✓ ฟิ้นพลัง

โหมดปกป้อง

- หยุดซ่อมแซม
- ไม่เจริญเติบโต
- หยุดเรียนรู้
- ไม่มีพลัง

Growth Mindset: **กรอบแนวคิดแบบเติบโต**



What is growth mindset?

Growth mindset คือ **วิธีคิด**ที่เชื่อว่า**ทักษะและความรู้**
ความสามารถของเราสามารถพัฒนาได้ผ่านการ
เรียนรู้และการพยายามฝึกฝน ไม่มีอะไรที่อยู่เหนือ
ความพยายามและความตั้งใจ

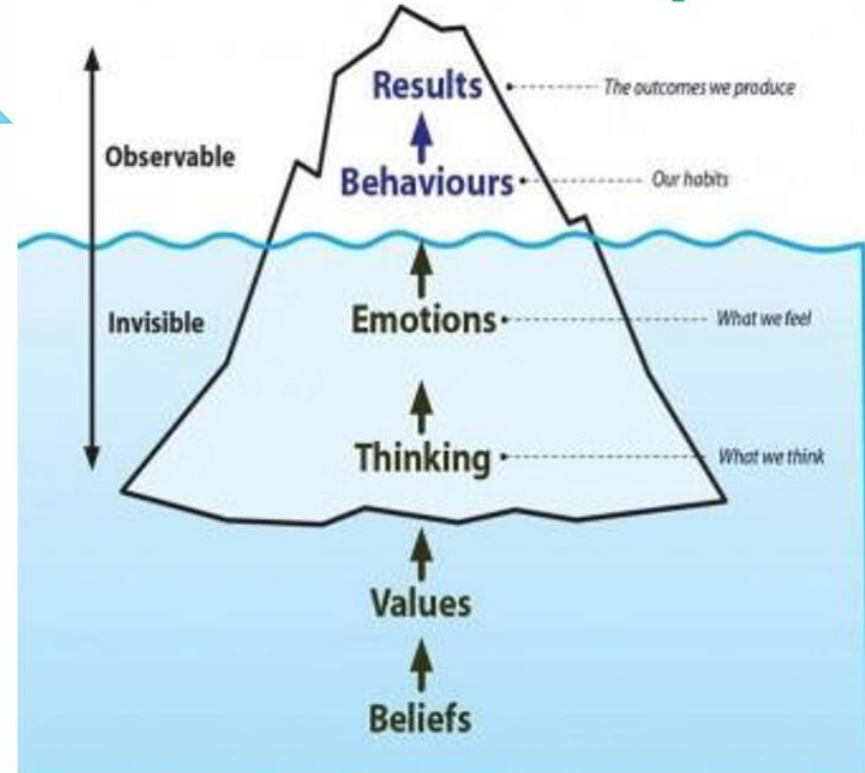


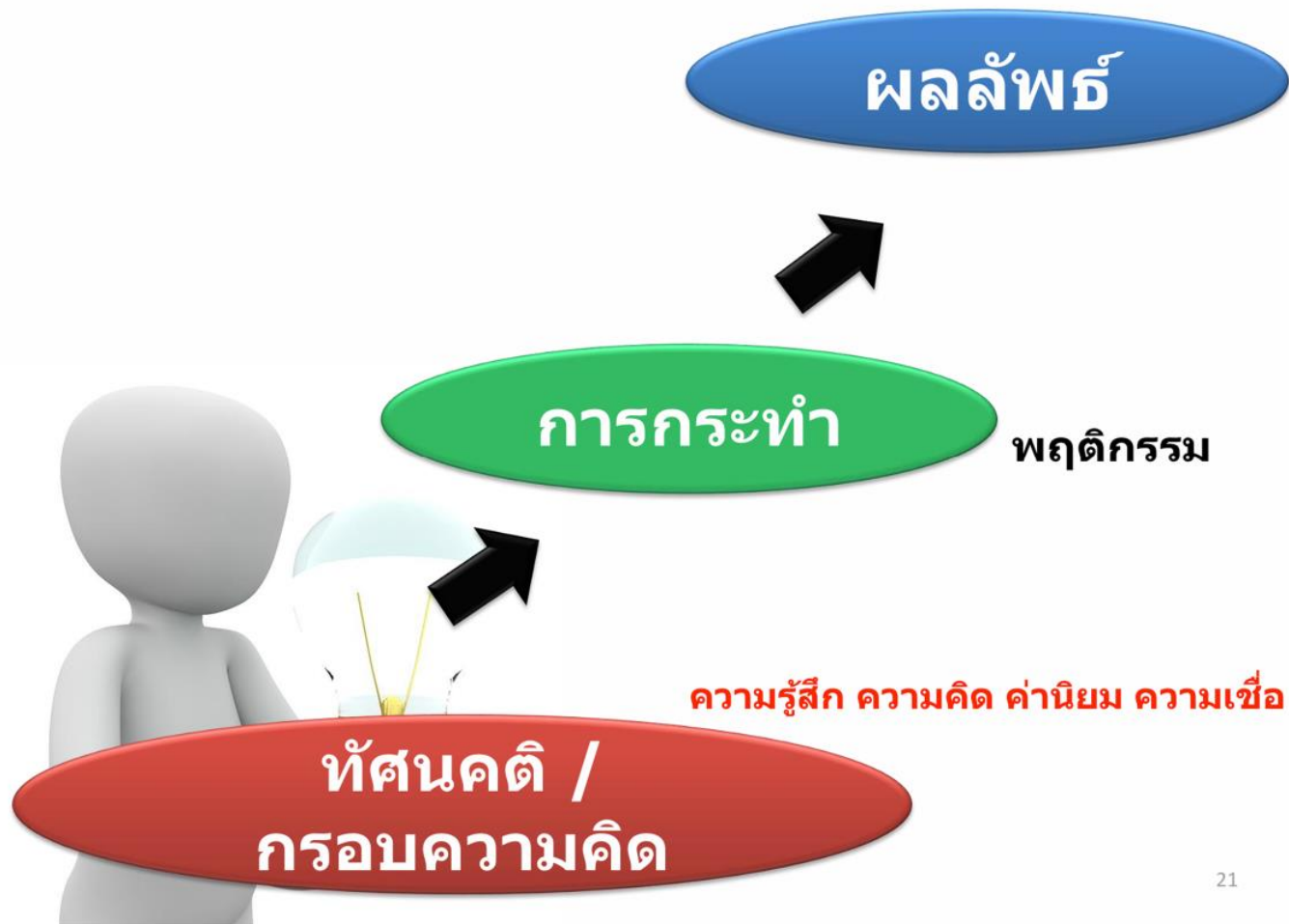
สิ่งที่เห็น & สิ่งที่เป็น

ภูเขาน้ำแข็ง



ผลลัพธ์
พฤติกรรม
ความรู้สึก
ความคิด
ค่านิยม
ความเชื่อ







สติปัญญา
เป็นสิ่งที่ไม่สามารถ
เปลี่ยนแปลงได้



สติปัญญา
เป็นสิ่งที่พัฒนาได้



ความท้าทาย

หลีกเลี่ยง



อ้าแขนรับ

อุปสรรค

ปกป้องตัวเอง/ยอมแพ้
อย่างง่ายดาย



มุ่งมั่นต่อไปแม้จะ
พบกับความล้มเหลว

ความพยายาม

มองว่าเป็นเรื่องไร้ประโยชน์



มองว่าเป็นหนทางสู่
ความสำเร็จ

คำวิจารณ์

ไม่สนใจคำวิจารณ์เชิงลบ



เรียนรู้

ความสำเร็จของผู้อื่น

รู้สึกว่าคุณถูกคุกคาม



มองหาบทเรียนและ
แรงบันดาลใจ

ประสบความสำเร็จ
น้อยกว่าศักยภาพที่มี

ประสบความสำเร็จ
ในระดับที่สูงขึ้นไปเรื่อยๆ



เราจะสร้าง Growth Mindset ได้อย่างไร?

1. เปิดรับต่อความท้าทาย

คนที่มี **Growth Mindset** คือคนที่มองความท้าทายหรือปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ที่จะนำไปสู่การเติบโตและความสำเร็จมากขึ้นในอนาคต



2. มุ่งเน้นที่ความพยายาม

คนที่มี **Growth Mindset** คือคนที่มีวิธีคิดและโฟกัสที่ความพยายาม ความมุ่งมั่นที่เราทำ มากกว่าผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น เพราะเราสามารถปรับปรุงผลลัพธ์ในอนาคตได้ดีขึ้น หากเรามุ่งมั่น เรียนรู้ และพยายามมากขึ้น

3. เรียนรู้จากความล้มเหลว

คนที่มี **Growth Mindset** คือคนที่มองความล้มเหลวหรือความผิดพลาดเป็นยาขูกำลังที่จะทำให้ตัวเองได้มีการพัฒนาและเรียนรู้ และนำสู่ความสำเร็จและการพัฒนาจากความผิดพลาดของตัวเองและช่วยให้ประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้นในอนาคต

เราจะสร้าง Growth Mindset ได้อย่างไร? (ต่อ)

4. เปิดรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่น

คนที่มี **Growth Mindset** คือคนที่รู้จักเสาะหาและเปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นในเชิงสร้างสรรค์จากทุกคน ที่จะช่วยให้ตัวเองสามารถพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถของตัวเองให้ดีขึ้น

5. ชื่นชมในความสำเร็จของตัวเอง

คนที่มี **Growth Mindset** คือคนที่รู้จักที่จะชื่นชมและมีความสุขกับการเติบโตและความสำเร็จในการพัฒนาแต่ละอย่างก้าวของตัวเอง นำไปสู่ความสำเร็จที่มากขึ้นและแรงบันดาลใจที่จะพัฒนาตนเองไปสู่เป้าหมายที่มีความท้าทายมากยิ่งขึ้นอีก เพื่อการพัฒนาสู่ความสำเร็จของตัวเองและสิ่งที่ดีมากขึ้นอีกในอนาคต

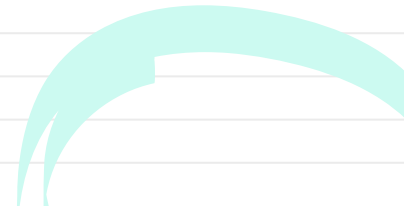




WHICH STEP HAVE YOU REACHED TODAY?



7 Mindset ของคนเก่ง

1. **เก่งในการชื่นชมคนอื่น** ด้วยความยินดีและนำความสามารถที่เห็นมาปรับใช้เพื่อพัฒนาตัวเองต่อไป
 2. **เก่งในการมองหาคุณค่าของทุกอย่างที่อยู่รอบตัว** การหาแรงบันดาลใจหรือการได้ไอเดียอะไรใหม่ๆ มาจากการที่เราให้คุณค่ากับสิ่งที่อยู่รอบตัว แม้จะเป็นเพียงสิ่งเล็กน้อยที่สุดก็ตาม
 3. **เก่งในการให้พลังตัวเองในทุกวัน** การเริ่มต้นวันใหม่ด้วยพลังงานที่สดใส ย่อมดีกว่าตื่นเช้ามาแล้วจิตใจหดหู่
- 



7 Mindset ของคนเก่ง (ต่อ)

4. เก่งในการชื่นชมตัวเอง คิดแต่เรื่องที่ดี/สิ่งที่ทำแล้วสำเร็จ รู้สึกภูมิใจ ไม่จำเป็นต้องรอให้คนอื่นมาชื่นชม

5. เก่งในการเห็นข้อบกพร่องของตัวเอง ต้องมองเห็นด้านที่แย่ และจุดอ่อนของตัวเองด้วย เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น

6. เก่งทำทันที ทำให้คว้าโอกาสอะไรดี ๆ ได้มากกว่าการปล่อยเวลาเอาไว้

7. เก่งในการขอบคุณคนให้เป็นนิสัย เมื่อมีใครแสดงน้ำใจ หรือช่วยเหลือ ฝึกพูดคำนี้ให้เป็นนิสัย เพื่อจะได้เป็นที่รักของผู้พบเห็น





สร้าง

GROWTH MINDSET

ในองค์กร ทำได้อย่างไร



วิธีสร้าง Growth Mindset ให้เกิดขึ้นในองค์กร

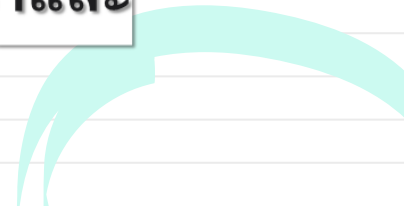
1. สร้างแรงบันดาลใจให้เกิด Growth Mindset
 2. สร้างพื้นที่ให้บุคลากรเติบโต
 3. สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้
 4. ให้การเสนอแนะที่ก่อให้เกิดการเติบโต
 5. ส่งเสริมการทดลองสิ่งใหม่
 6. ยอมรับความผิดพลาดและแบ่งปันสิ่งที่เรียนรู้
- 

สร้างแรงบันดาลใจให้เกิด Growth Mindset

- ให้อุคลากรทราบถึงคุณค่าของ Growth Mindset ที่จะส่งผลต่อการเติบโตทางอาชีพการงานส่วนบุคคล
- มีการศึกษาพบว่า ผู้คนจะเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เมื่อได้รับการสนับสนุน มีแรงจูงใจ และได้รับการยอมรับ



สร้างพื้นที่ให้บุคลากรเติบโต

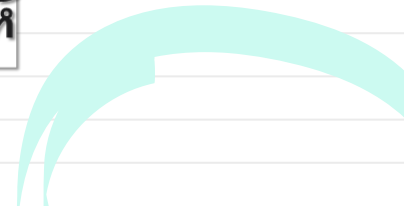
- องค์กรต้องสนับสนุนให้บุคลากรเรียนรู้พัฒนาตัวเองอย่างสม่ำเสมอ
 - Training หรือ Coaching เป็นหนึ่งในวิธีที่มีประสิทธิภาพที่สุดในการพัฒนาบุคลากร
 - องค์กรที่ไม่สนับสนุน Growth Mindset บุคลากรจะหมกมุ่นกับการพิสูจน์ความสามารถของตัวเองและพยายามแข่งขันกับคนอื่น ซึ่งขัดขวางการพัฒนาและการสร้างนวัตกรรมใหม่ในองค์กรต่อไป
- 

สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้

- สิ่งสำคัญคือ บุคลากรต้องเข้าใจว่าทุกคนจะมี Career Path หรือเส้นทางอาชีพให้เติบโตแตกต่างกันไป
- การทำให้บุคลากรผ่านประสบการณ์ที่หลากหลายและมีทักษะเพิ่มมากขึ้นในโลกอนาคตที่ไม่แน่นอน



ให้การเสนอแนะที่ก่อให้เกิดการเติบโต

- ข้อเสนอแนะหรือคำวิจารณ์ที่สร้างสรรค์จะทำให้บุคลากรรู้สึกปลอดภัย ควบคุมสถานการณ์หรือความผิดพลาดได้ และไม่ทำให้ตัวเองรู้สึกอ่อนแอลง
 - การว่าร้ายสาดเสียเทเสีย จะพาให้บุคลากรจมดิ่งสู่ความสิ้นหวัง หดหนทาง รู้สึกว่าตัวเองไม่ดีพอ และไม่พร้อมที่จะพัฒนาตัวเอง
 - การชมเชยไม่ใช่แค่การปรบมือ แคคือการชื่นชม กระบวนการทำงาน วิธีคิด หรือความอดุสาหะ เพื่อให้บุคลากรสามารถให้การช่วยเหลือคนอื่นต่อไป
- 

ส่งเสริมการทดลองสิ่งใหม่

- องค์กรต้องสนใจเมื่อบุคลากรนำเสนอไอเดียใหม่ ๆ ส่งเสริมความเชื่อทุกชนิดที่นำไปสู่การเรียนรู้
- หัวหน้างานต้องฟังไอเดียใหม่ ๆ จากบุคลากรเสมอ
- ประเมินความคิดภายใต้กรอบการทำงานเพื่อตัดสินใจ เช่น ทำไมแนวคิดนี้ถึงมีประโยชน์ แก้ปัญหาอะไรได้บ้าง หรือไอเดียนี้มีความเสี่ยงอะไร
- รับฟังโดยยังไม่ตัดสินถึงผลลัพธ์ อาจสามารถนำแนวคิดนั้น ๆ มาพัฒนาต่อ
- บุคลากรกล้านำเสนอความคิด ทำทหายตัวเอง และคิดอะไรใหม่ ๆ มานำเสนอ

ยอมรับความผิดพลาดและแบ่งปันสิ่งที่เรียนรู้

- มองทุกความล้มเหลวคือบทเรียนอันล้ำค่าที่สามารถเรียนรู้จากมันได้
- เมื่อเกิดความผิดพลาด การลงโทษไม่ใช่คำตอบเดียว แต่เป็นโจทย์ในการเรียนรู้
- ความผิดนั้นต้องไม่ใช่ความร้ายแรง หรือเป็นความผิดทางกฎหมาย

ทุกความสำเร็จเริ่มต้นด้วย
Growth Mindset



The Future of Skills: Employment in 2030



Higher cognitive skills

ทักษะด้านการเรียนรู้และ
การคิดวิเคราะห์



Interpersonal skills

ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์



Collaborative
Problem-Solving

ทักษะด้านการแก้ปัญหาาร่วมกัน



Systems skills

ทักษะด้านระบบ



Creative skills

ทักษะด้านการคิดสร้างสรรค์



Data skills

ทักษะด้านข้อมูล

การบริหารจัดการงานของกอง/กลุ่มงาน: การทำงานให้สำเร็จโดยอาศัย**คนอื่น**



เราจะ “พัฒนา **Growth mindset**” เพื่อความสำเร็จ
ในการบริหารงาน **อย่างไรบ้าง?**



การพัฒนาที่ยั่งยืน

คือ การพัฒนาคนให้เป็นศูนย์กลางของ
การพัฒนา พัฒนาครบทั้งพฤติกรรม
จิตใจ และปัญญา คนที่พัฒนาแล้ว
จะสามารถประสานปรับเปลี่ยนและ
บูรณาการวิธีการทำงานต่างๆ ได้

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต)

“หลักการบริหารคน” ในหลวงรัชกาลที่ ๙

- ผู้นำที่ดีต้องพูดให้น้อย ฟังให้มาก
- การฟังคือการเรียนรู้ที่ดีที่สุด เมื่อเราพูดเราจะรู้เท่าที่เราพูด แต่เมื่อเราฟังเราจะรู้ในสิ่งที่เราไม่รู้ ยิ่งรับฟังมากเท่าไร ยิ่งช่วยให้มีข้อมูลในการประกอบการตัดสินใจมากขึ้น ผู้นำที่ดีต้องมีศิลปะในการฟัง เข้าใจคนที่เราจะนำ รับฟังปัญหา ตลอดจนความคิดเห็นต่างๆ เป็นที่ปรึกษาในการแก้ปัญหาเพื่อให้งานลุล่วง
- ผลพลอยได้จากการฟังให้มาก คือทำให้เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกดี ที่อย่างน้อยเสียงเล็กน้อย ของเขาก็มีความหมาย ยิ่งคุณเป็นผู้ฟังที่ดีเท่าไร เมื่อใดที่คุณลุกขึ้นมาสวมบทผู้พูด คุณก็จะได้พบกับผู้ฟังที่พร้อมเปิดใจยอมรับคุณเช่นกัน



พระบรมราโชวาท เนื่องในวันในวันข้าราชการพลเรือน

ณ พระตำหนักภูพิงคราชนิเวศน์ เมื่อวันที่ ๑ มีนาคม พุทธศักราช ๒๕๓๖

- 
- **“If you continue to do what you have always done you will get what you have always got.”**

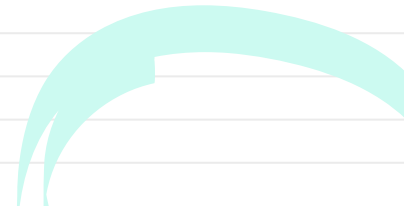
**“ถ้าคุณยังทำอะไรรอบอย่างที่คุณเคยเคยทำกันมา
คุณก็จะได้สิ่งที่คุณเคยได้มาแล้วเท่านั้น”**

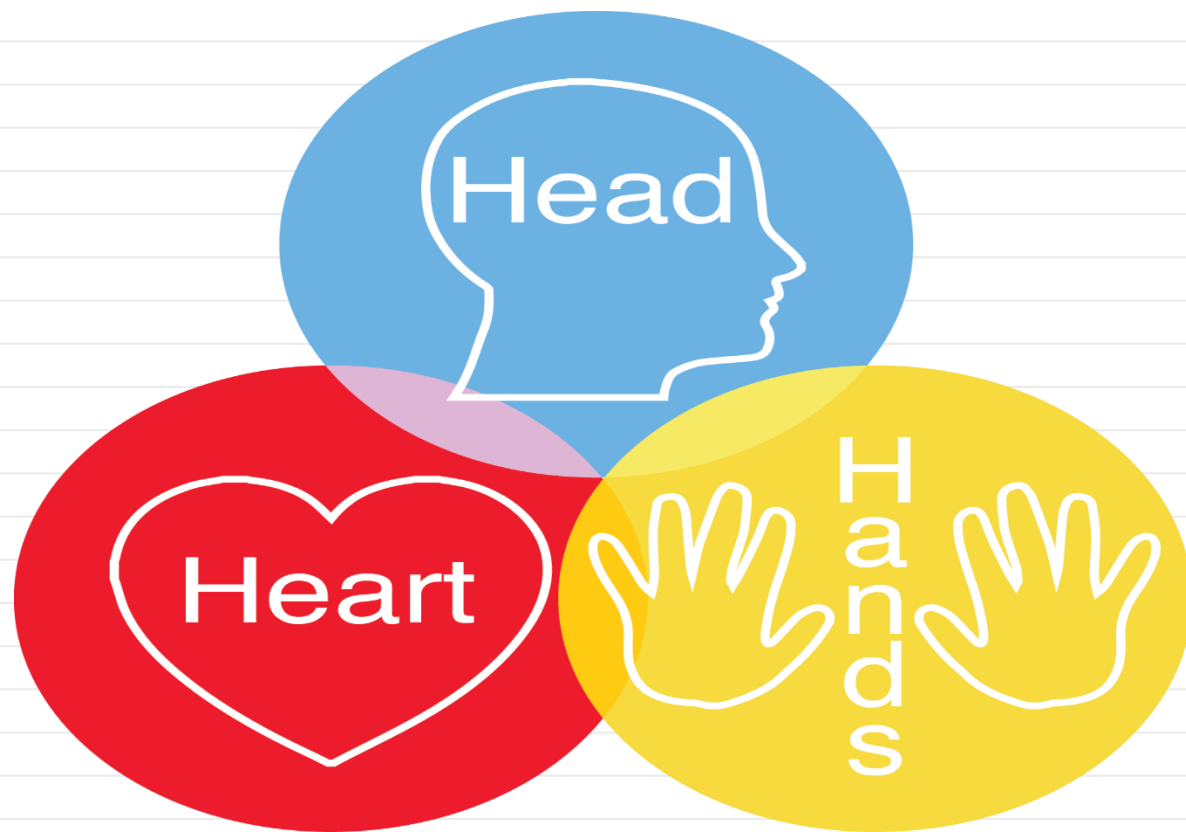




ถึงที่สุดแล้วภายในองค์กรที่ประสบผลสำเร็จ
“คนคืออันดับหนึ่ง กลยุทธ์มาอันดับสอง
(People First, Strategy Second)”

Jim Collin





Together in myself

เป็นกำลังใจให้ทุกท่านนะคะ...

