

# การเพิ่มศักยภาพด้วย GROWTH MINDSET (Growth Mindset)

สถาบันฝึกอบรม บานาน่าเทรนนิ่ง



อ.ธนายุทธ สิริบุตรานนท์  
วิทยากรและที่ปรึกษาด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร

## 8 QUALITY COURSE CATEGORIES

- Leadership
- Coaching
- Thinking
- Soft Skill
- Productivity
- HRM & Organization Development
- Sales & Marketing
- Team Building

## การเพิ่มศักยภาพด้วย Growth Mindset (Growth Mindset)

SK 1.11

- ระยะเวลาอบรม 1 วัน
- หลักสูตรนี้เหมาะกับพนักงานทุกระดับ

### หลักการและเหตุผล

ความเชื่อและความคิดนำไปสู่การกระทำ มนุษย์เป็นสิ่งมีชีวิตเดียวบนโลก ที่สามารถพัฒนาตนเองและดึงศักยภาพของตนเองออกมาใช้ได้ เนื่องจากมนุษย์มีสมองและความสามารถในการคิด แต่เป็นเพราะเหตุใดมนุษย์ส่วนใหญ่จึงไม่ยอมใช้ศักยภาพที่มีอยู่ภายในตนเองให้เต็มที่ เหตุผลส่วนหนึ่งอาจเกิดจากความเชื่อที่เป็นข้อจำกัดของตนเอง (Limiting Beliefs) หรืออาจกำหนด Mindset ภายในสมองไม่ถูกต้อง ซึ่งเป็นตัวบั่นทอนศักยภาพของตนเองอย่างไม่รู้ตัว และนำไปสู่การไม่พัฒนาตนเองโดยไม่รู้ตัวเช่นกัน

ชุดความคิดหรือกรอบความคิด (Mindset) มี 2 รูปแบบ – 1) กรอบความคิดแบบตายตัว (Fixed Mindset) หมายถึงการเชื่อว่าคุณสมบัติของตนเองเป็นสิ่งที่ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ 2) กรอบความคิดแบบพัฒนาได้ (Growth Mindset) หมายถึงการเชื่อว่าคุณสมบัติของตนเองเป็นสิ่งที่สามารถพัฒนาได้ด้วยความพยายาม ถึงแม้ว่าคนเราอาจมีความแตกต่างกันในหลาย ๆ ด้าน แต่ทุกคนสามารถเปลี่ยนแปลงและเติบโตได้ด้วยความพยายามและการเก็บเกี่ยวจากประสบการณ์ (Effort and Experience) – (เครดิตข้อมูล: หนังสือ Mindset ใช้ความคิดเอาชนะโชคชะตา)

กรอบความคิดแบบพัฒนาได้ (Growth Mindset) เน้นการเรียนรู้เป็นพื้นฐานของการพัฒนาความสามารถให้เก่งขึ้น (Learning) และมาพร้อมกับการมีมุมมองที่ถูกต้องต่อเหตุการณ์หรือสถานการณ์ที่กำลังเผชิญอยู่ (Point of View) ซึ่งทั้งสองอย่างจะนำไปสู่ผลลัพธ์คือการกระทำที่ถูกต้องของการพัฒนาตนเอง (Right Action) - โดยหลักการแล้วการกระทำซ้ำ ๆ จะนำไปสู่การสร้างนิสัย ดังนั้นความเป็นเลิศจึงไม่ได้อยู่ที่การกระทำ แต่ความเป็นเลิศอยู่ที่การมีนิสัยที่ดี - หรืออาจกล่าวได้ว่า Growth Mindset ต้องการการกระทำที่ถูกต้องจนนับเพาะเป็นนิสัยที่ดีนั่นเอง และนิสัยที่ดีเหล่านี้จะวนกลับไปสนับสนุนให้ Growth Mindset แข็งแรงยิ่งขึ้น โดยคุณลักษณะนิสัยที่ดีของ Growth Mindset ได้แก่

- การกำหนดเป้าหมาย (Target)
- ความมีวินัย (Discipline)
- ความพยายาม (Effort)
- การฝึกฝนนำไปสู่ความเป็นเลิศ (Practice)

### วัตถุประสงค์

- เพื่อให้ผู้เรียนเข้าใจกรอบความคิดแบบตายตัว (Fixed Mindset) และกรอบความคิดแบบพัฒนาได้ (Growth Mindset) ด้วยการเรียนรู้จากตัวอย่าง
- เพื่อให้ผู้เรียนตระหนักถึงการพัฒนาศักยภาพของตนเอง และ ค้นหาความเชื่อที่เป็นข้อจำกัดของตนเองได้ (Limiting Beliefs) ด้วยการเรียนรู้จากตัวอย่างและกระบวนการโค้ชซึ่ง
- เพื่อให้ผู้เรียนตระหนักถึงคุณลักษณะนิสัยที่ดีสำหรับ Growth Mindset
- เพื่อให้ผู้เรียนมีแนวคิดการตั้งเป้าหมายแบบ Growth Mindset และฝึกตั้งเป้าหมายด้วยตนเองด้วยแบบฟอร์ม “การตั้งเป้าหมายแบบ Growth Mindset”

### รายละเอียดเนื้อหาและกิจกรรม

#### พื้นฐานของการพัฒนาตนเอง (Mindset)

- กิจกรรมปรับคลื่นความถี่สมองก่อนการเรียนรู้
- สำรวจ Mindset ของการพัฒนาตนเอง
- Mindset กับกระบวนการโค้ชตนเอง
- ตัวอย่างประกอบการเรียนรู้ Fixed Mindset
- ตัวอย่างประกอบการเรียนรู้ Growth Mindset
- ความหมายของ Fixed Mindset & Growth Mindset

#### พื้นฐานของการพัฒนาตนเอง (Potential)

- ศักยภาพกับการพัฒนาตนเอง
  - แนวคิด “ข้างน้อยกับโชตตรวน”
  - แนวคิด “คนเป็นจุดศูนย์กลางของวงกลม ที่ไม่มีเส้นรอบวง”
  - แนวคิด “คนเพียงแต่ไม่คิด”
- ความเชื่อที่เป็นข้อจำกัด (Limiting Beliefs)
- Mindset ของการพัฒนาศักยภาพ
- Workshop I: ทบทวนศักยภาพของตนเอง

#### คุณลักษณะนิสัยที่ดีสำหรับ Growth Mindset

- การกำหนดเป้าหมาย (Target)
- ความมีวินัย (Discipline)
- ความพยายาม (Effort)
- การฝึกฝนนำไปสู่ความเป็นเลิศ (Practice)
- ตัวอย่างประกอบการเรียนรู้
  - แนวคิด “นักบาสเกิดบอลผู้ยิ่งใหญ่”
  - แนวคิด “ชายผู้ที่มีกลิ่นสวยที่สุดในโลก”
  - แนวคิด “นักเดินบิลเลย์กับ Strawberry Sunday”
  - แนวคิด “วันหนึ่ง...ก็ทำได้”

#### การตั้งเป้าหมายแบบ Growth Mindset

- 5 ข้อคิดสู่ชีวิตใหม่
- 4 มุมมองของการตั้งเป้าหมายชีวิต
- 6 ขั้นตอนในการตั้งเป้าหมายแบบ Growth Mindset
- ประยุกต์แนวคิด OKRs กับการตั้งเป้าหมาย
- Workshop II: สร้าง Growth Mindset ของตนเอง

#### การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องแบบ Growth Mindset

- เป้าหมายที่แท้จริงของการพัฒนา Mindset
- แนวคิด “Knowledge is not Understanding”





# 5 แนวทางฝึกอบรม

สถาบันฝึกอบรม บานาน่าเทรนนิ่ง



☎ 080-626-9565  
✉ sale@bananatraining.com  
🌐 www.bananatraining.com

## 1. Active Learning (การเรียนรู้ที่มีชีวิตชีวา)



หลักการของ Active Learning เพื่อให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติจริง(Practice by Doing)โดยใช้ความรู้ที่ผ่านการฝึกอบรม นำมาแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่างๆ บนปัญหาจริงของผู้เรียน ซึ่งหลักการดังกล่าว มีความสอดคล้องกับพีระมิดแห่งการเรียนรู้ (Learning Pyramid) ว่าผู้เรียนจะมีความรู้คงเหลือหลังเรียนรู้ (Average Learning Retention Rates) สูงถึง 75%

## 2. Learning Principle (หลักการเรียนรู้)



ในทุกหลักสูตรได้ใช้หลักการเรียนรู้ มาออกแบบเนื้อหาและกิจกรรมต่างๆ ตลอดจนแนวทางการบรรยาย เพื่อให้ผู้เรียนได้ประโยชน์สูงสุด ตัวอย่างกลยุทธ์ที่อยู่ภายใต้หลักการเรียนรู้ ได้แก่

### ทฤษฎีหลักการทั่วไป

(Stimulus Generalization)

- การฝึกอบรมเน้นการสอนหลักการทั่วไป หรือคุณลักษณะสำคัญที่จำเป็นในการทำงาน และให้ผู้เข้าอบรมประยุกต์หลักการดังกล่าว ในสถานการณ์จริง

### ทฤษฎีองค์ประกอบที่คล้ายคลึงกัน

(Theory of Identical Elements)

- การออกแบบเนื้อหาและตัวอย่างให้มีความคล้ายคลึงกับสถานการณ์จริง ทำให้ผู้เรียนเรียนรู้และนำไปปรับใช้ได้ง่ายขึ้น

### ทฤษฎีการรู้คิด

(Cognitive Theory)

- การออกแบบกิจกรรมต่าง ๆ ในหลักสูตร เน้นให้ผู้เรียนนำสิ่งที่เรียนรู้ไปแล้วมาใช้ ตลอดจนให้ทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) โดยใช้ปัญหาที่เกิดขึ้นจริงจากการทำงาน

## 3. Knowledge (ความรู้)



ใช้หลักการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ (Adult Learning) มาออกแบบเนื้อหาคือ "จำเป็น ปรับใช้ เปรียบเทียบ และเปลี่ยนแปลง"



## 4.Coaching (โค้ชชิ่ง)



ในบางหลักสูตร เช่น ภาวะผู้นำ จิตวิทยาการบริหาร หรือ Growth mindset ใช้ทักษะการโค้ชและกระบวนการโค้ชชิ่ง (Coaching Process) ประกอบการบรรยาย

## 5.Facilitator (กระบวนกร)



วิทยากร แสดงบทบาทเป็นผู้จัดการความรู้ หรือกระบวนกร เป็นผู้ชี้แนะและอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้



## โครงสร้างการฝึกอบรม

### COURSE FRAMEWORK

- สัดส่วนการบรรยาย (Training) 40% เนื้อหาตามหลักสูตร สร้างแนวคิด เทคนิควิธีการสำหรับพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้น
- สัดส่วนกิจกรรม 60% ที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร (Workshop, Case Study, Problem Solving Activity, OJT Activity, Coaching Card, Game, Team Building etc.)
- กิจกรรมปรับทัศนคติมุมมอง (ก่อนเข้าสู่เนื้อหาการเรียนรู้)
- แบบทดสอบก่อนก่อนและหลังเรียน (Pre & Post Test)
- เวิร์คช็อป (Workshop) แบ่งกลุ่มทำกิจกรรมร่วมกัน
- กรณีศึกษา (Case Study) วิเคราะห์กรณีศึกษาและแชร์ประสบการณ์
- กิจกรรมการคิดแก้ปัญหา (Problem Solving Activity) นำปัญหาในการทำงานมาคิดแก้ปัญหา ตามหลักการและขั้นตอน PSDM
- กิจกรรมการสอนงาน (OJT Activity) ออกแบบและฝึกปฏิบัติการสอนงาน
- การ์ดการโค้ช Coaching Card ช่วยให้ผู้เรียนแก้ปัญหา ค้นหาค้นหาตัวเอง ฝึกคิดและตั้งเป้าหมาย
- เกมและกิจกรรมสร้างทีมงาน (Game and Team Building) แบ่งกลุ่มเล่นเกมและสนุกสนานร่วมกันแบบ Team Building
- การนำความรู้ไปใช้ด้วยการทำ Action Plan