

DREAM
BIG!

GROWTH MINDSET



อย่ารักษาแค่คนเก่ง...ให้รักษา 'คนที่อยากเก่ง' ขึ้น

Growth Mindset... กรอบความคิดที่เชื่อว่า "ความสามารถของคนสามารถพัฒนาให้ดีขึ้นได้" ผ่านการเรียนรู้ ความพยายาม การฝึกฝน ประสบการณ์ และการเปิดรับ Feedback

พูดง่าย ๆ คือ ไม่เชื่อว่าความเก่งเป็นสิ่งที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิด แต่เชื่อว่าเราสามารถเก่งขึ้นได้



6 พฤติกรรมของคนที่มี Growth Mindset

ถ้าเจองานยาก จะไม่พูดว่า "ทำไม่ได้"
..... แต่ถามว่า "ต้องเรียนรู้อะไรเพิ่มบ้าง?"

เมื่อทำผิดพลาด ไม่ปิดกั้นความผิด
..... แต่พยายามหาสาเหตุและแนวทางป้องกัน

เมื่อได้รับ Feedback รับฟังและนำไปปรับปรุง
..... มากกว่าที่จะตั้งรับหรือโต้แย้งทันที

เมื่อมีการเปลี่ยนแปลง อาจรู้สึกกังวล
..... แต่พร้อมเรียนรู้และปรับตัว

เมื่อเห็นเพื่อนร่วมงานเก่งกว่า ไม่รู้สึกว่าเขาเก่งกว่า
..... แต่พยายามเรียนรู้จากคนคนนั้น

เมื่อได้รับมอบหมายงานใหม่ มองว่าเป็นโอกาส
..... ที่จะเพิ่มประสบการณ์และศักยภาพของตัวเอง



หัวหน้างานควรดูแลกลุ่มนี้อย่างไร?

อย่าปล่อยให้ Growth Mindset ของพนักงาน
ค่อย ๆ หายไปเพราะสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ให้ "โอกาส" มากกว่าคำชม
อย่าบอกเพียงว่า "คุณเก่ง"
→ จะต้องให้โอกาสเขารับผิดชอบงานที่ท้าทายขึ้น

ให้ Feedback ที่เน้นสร้างสรรค์
ควรช่วยให้พนักงานเห็นว่า..
→ จะต้องให้โอกาสเขารับผิดชอบงานที่ท้าทายขึ้น

อย่าลงโทษความผิดพลาดที่เกิดจากการเรียนรู้
หัวหน้าควรใช้เหตุการณ์นั้นเป็นบทเรียน
→ ไม่ใช่ทำให้พนักงานกลัวที่จะลองสิ่งใหม่

สร้างเส้นทางการเติบโตในหน้าที่
คนที่มี Growth Mindset อยากเห็น..
→ "ถ้าฉันพัฒนาตัวเอง ฉันจะเติบโตไปทางไหน"
หัวหน้าจึงควรพูดคุยเรื่อง Career Path, Skill
และเป้าหมายการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

อย่ารักษาเขาด้วยเงินเพียงอย่างเดียว

อย่ารักษาเขาด้วยเงินเพียงอย่างเดียว

แต่ต้องรักษาด้วย.. 'โอกาส + ความไว้วางใจ
+ การยอมรับ + เส้นทางการเติบโต'

เพราะคนที่มี Growth Mindset มักไม่ได้ถามเพียงว่า
"ฉันได้เงินเดือนเท่าไร?"

แต่เขาอาจกำลังถามตัวเองว่า
"ที่นี่ทำให้ฉันเก่งขึ้นได้อีกไหม?"

ควรสร้างสภาพแวดล้อมที่ทำให้พนักงานรู้สึกว่

- ฉันสามารถเรียนรู้ได้
- ฉันสามารถลองผิดลองถูกได้
- ฉันสามารถได้รับ Feedback ได้
- และฉันสามารถเติบโตไปพร้อมกับองค์กรได้

Growth Mindset ใช้กับการทำงานอย่างไร?

กล้าลองสิ่งใหม่
แม้จะยังไม่มั่นใจ 100% แต่พร้อมทดลอง
เพราะเข้าใจว่าความผิดพลาด
เป็นส่วนหนึ่งของการเรียนรู้

เปิดรับ Feedback
ไม่มองคำแนะนำหรือคำวิจารณ์เป็นการโจมตีตัวเอง
แต่ใช้เป็นข้อมูลเพื่อปรับปรุงการทำงาน

มองปัญหาเป็นโอกาสในการเรียนรู้
เมื่อเกิดปัญหา จะไม่รับหาคนผิด แต่พยายามหาว่า..
"เราเรียนรู้อะไรจากเรื่องนี้ได้บ้าง?"

ไม่เปรียบเทียบตัวเองกับคนอื่น
แต่ใช้ความสำเร็จของคนอื่นเป็นแรงบันดาลใจว่า
"ถ้าเขาทำได้ เราจะสามารถทำได้บ้าง?"

เห็นความก้าวหน้ามากกว่าความสมบูรณ์แบบ
คนที่มี Growth Mindset ไม่จำเป็นต้องเก่งที่สุด
แต่จะพยายามทำให้ตัวเอง ดีขึ้นกว่าเดิม

