



เรียน ผอ.ส.ว.พ.

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นายณัฐพล ลิ้มสกุล)
วิศวกรโยธาชำนาญการ

assimilation (or delay)

all

(นายสมรภพ มาลีรุ่งโรจน์)

สำนักงานการลำนักวิศวกรรมเพื่อการพัฒนา

mm tw

สรุปผลการเรียนรู้

๑. หัวข้อการพัฒนาความรู้

หลักสูตร วิชา Outward Mindset

๒. เนื้อหาโดยสังเขป

๑. Growth Mindset เป็นความเชื่อ เป็นวิธีคิดที่ว่าความสามารถของนั้นเราสามารถที่จะเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างไม่มีขีดจำกัด มีความยืดหยุ่นในกระบวนการความคิด และ ไม่ยึดติดอยู่กับปัญหาอุปสรรค ซึ่งตรงข้ามกันกับ Fixed Mindset ที่เชื่อว่าความสามารถ ความฉลาด เป็นของตายตัว ไม่สามารถพัฒนาต่อได้ด้วยตัวเอง ใครมีก็จะมี ใครไม่มีก็ไม่มี คนที่มี Fixed Mindset มักจะหลีกเลี่ยงสถานการณ์ที่นำไปสู่ความล้มเหลว แต่ในขณะที่คนมี Growth Mindset จะเรียนรู้จากการล้มเหลวเพื่อพัฒนาต่อไป แล้วจะสร้าง Growth Mindset ได้อย่างไร

๑.๑ เริ่มที่ความเชื่อการสร้างความสำเร็จว่าเราจะทำอะไรต่าง ๆ ได้ เป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญในการสร้าง Growth Mindset เพราะถ้าเราไม่เชื่อว่าเราทำได้ หรือทีมเราจะทำได้ เราก็จะติดกับดักในความคิดแบบ Fixed Mindset ทำให้ไม่สามารถพัฒนาต่อไปได้

๑.๒ โฟกัสและทำอย่างต่อเนื่อง การฝึกฝนเพื่อพัฒนาตัวเองจะเกิดขึ้นได้เมื่อเราทุ่มเทแรงกายแรงใจโฟกัสไปทำงานนั้น ๆ อย่างต่อเนื่อง ซึ่งสิ่งนี้เป็นกระบวนการสำคัญในการสร้าง Growth Mindset

๑.๓ เรียนรู้ตลอดเวลาการเรียนรู้ถือเป็นหัวใจของ Growth Mindset สมองของมนุษย์เรามีการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงเพื่อให้อยู่รอดตลอดชีวิต ซึ่งทำให้คนเราเรียนรู้ได้อย่างไม่มีที่สิ้นสุด สิ่งสำคัญอีกอย่างในการเรียนรู้คือการมุ่งเป้าไปที่ตัวตนและความสำเร็จของงาน มากกว่าการเรียนรู้ที่เน้นไปที่การแข่งขันกับคนรอบข้าง

๑.๔ เลือกงานที่ยากถ้าคุณมีโอกาสเลือก ให้เลือกงานที่ท้าทายไว้ก่อน เพราะงานที่ยากจะดึงศักยภาพของคุณออกมา จุดอ่อนของ Fixed Mindset คือการ Play Safe เพราะกลัวความผิดพลาด การอยู่แต่ในพื้นที่ปลอดภัยด้วยการทำแต่งงานที่ง่ายจะทำให้พัฒนาตัวเองได้ยาก ดังนั้นการเลือกงานที่ยากจะทำให้เราพัฒนาตัวเองได้อย่างก้าวกระโดด เพราะเราได้เรียนรู้ความผิดพลาดด้วยตัวเอง ซึ่งนั่นจะทำให้เราเลิกกลัวความล้มเหลว สิ่งนี้เองจะสร้างทัศนคติแบบ Growth Mindset ได้เป็นอย่างดี

๑.๕ เปิดใจกับ Feedback เพราะ Feedback ที่ตรงไปตรงมาจะทำให้เราพัฒนาตัวเองได้ดี เพราะทำให้เราได้เรียนรู้จากความผิดพลาดของตัวเอง สิ่งสำคัญคือทัศนคติต่อ Feedback ในทางลบ การเปิดใจต่อคำวิพากษ์วิจารณ์เหล่านั้นจะช่วยเปลี่ยนแปลงความรู้สึกท้อแท้ที่เกิดจากคำติเตียนเหล่านั้น มาเป็นความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้ ปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้เกิดการพัฒนาไปอย่างถูกทิศทาง

๑.๖ มองหากลยุทธ์ใหม่ๆ ไม่มีกลยุทธ์หรือยุทธวิธีใด ๆ ที่ใช้ได้กับทุกสถานการณ์ การมองหากลยุทธ์และเลือกใช้อยุทธวิธีใหม่ ๆ จึงเป็นเรื่องดีในการพัฒนาตัวเองให้มีความยืดหยุ่น คนที่มี Growth Mindset จะสามารถใช้กลยุทธ์ได้หลากหลายวิธี เพราะมีทัศนคติที่เปิดกว้าง ไม่ปิดกั้นสิ่งใหม่ ๆ

๑.๗ เรียนรู้และสร้างแรงบันดาลใจจากความสำเร็จของผู้อื่นจุดอ่อนของ Fixed Mindset คือความคิดที่ว่า การประสบความสำเร็จของผู้อื่นนั้นบั่นทอนความรู้สึกของตัวเอง การสร้างให้เกิด Growth Mindset คือการมองหาแรงบันดาลใจ (Inspiration) จากคนรอบข้าง ชื่นชม และเรียนรู้จากความสำเร็จของผู้อื่น

๒. Outward Mindset คือการเปลี่ยนมุมมองจากที่เอาตัวเองเป็นศูนย์กลาง ให้ความสำคัญกับผู้อื่นไม่น้อยไปกว่าความสำคัญต่อตัวเราเองเป็นการมองในมุมมองของคนอื่น การปรับเปลี่ยน Mindset จึงเปรียบเสมือนการปรับเปลี่ยนเลนส์ในการมองโลก มองตัวเรา และมองคนอื่น เป็นตัวสะท้อนทัศนคติที่ดี ซึ่งจะนำมาซึ่งความสัมพันธ์ที่ดี ที่ทำให้เราสามารถใช้ชีวิตไลฟ์สไตล์ และการทำงานได้อย่างเป็นสุขในทุกสถานการณ์ คีย์เวิร์ดสำคัญของ Outward Mindset คือ S.A.M. ซึ่งย่อมาจาก

๒.๑ See Others เริ่มจากทำความเข้าใจความต้องการของคนอื่น รวมถึงเป้าหมายและความท้าทายของเขา

๒.๒ Adjust Efforts กลับมาปรับเปลี่ยนพฤติกรรมตัวเองเพื่อช่วยเหลือให้เขาบรรลุเป้าหมาย

๒.๓ Measure Impact ประเมินว่าความพยายามของเราเกิดประโยชน์ต่อผู้อื่น และไม่ศูนย์เปล่า

ทั้งนี้ วิธีดูง่าย ๆ ว่าเรามีกระบวนการคิดแบบ Outward Mindset หรือยัง ให้ลองสังเกตว่าตัวเรารู้เป้าหมายการทำงานของทีมหรือยัง เรายินดีที่จะรับฟังความคิดเห็น หรือแบ่งปันข้อมูลกับเพื่อนในทีมหรือไม่? หากเราเข้าใจเป้าหมายของคนในทีมและองค์กร มองความสำเร็จของ “พวกเรา” ไม่น้อยไปกว่า “ตัวเรา” นั่นก็แปลว่า เราเป็นคนที่ มี Outward Mindset และเราจะเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้การทำงานร่วมกันเป็นเรื่องง่ายขึ้น

คำที่มีความหมายตรงกับ Outward Mindset มีอยู่ ๒ คำ คือ Sharing is Caring และ Knowledge is Power คือ การทำงานเป็นทีมแบบเอื้อผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน แบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้และเติบโตไปด้วยกัน เรียกว่าการมี “Outward Mindset”

กรอบแนวความคิด (Mindset) ของแต่ละคน เริ่มต้นจาก ทัศนคติ (Attitude) พฤติกรรม (Behavior) การกระทำ (Action) และสำเร็จ (Success) กรอบแนวความคิดที่สำคัญต่อการปฏิบัติงานมีอยู่ ๘ กรอบแนวความคิด คือ Growth Mindset, Fixed Mindset, Outward Mindset, Inward Mindset, Agile Mindset, Innovation Mindset, Entrepreneurial Mindset และ Digital Mindset โดยมีคนเป็นตัวขับเคลื่อนให้เกิดความสำเร็จ ซึ่งทุกคนอาจมีมากกว่า ๑ Mindset ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์

องค์ประกอบหลักหรือสิ่งจำเป็นที่ต้องมีของ Outward Mindset ประกอบด้วย ๓ ส่วน คือ See Others มองเห็นและเข้าใจความต้องการและมุมมองของผู้อื่น Adjust Efforts ปรับเปลี่ยนความพยายามและแนวทางในการทำงานเพื่อให้สอดคล้องกับผู้อื่น และ Measure Impact วัดผลกระทบที่เรามีต่อผู้อื่นและองค์กร จึงทำให้การแสดงออกหรือพฤติกรรมของการมี Outward Mindset ในที่ทำงาน จะมีลักษณะต่างๆ ดังนี้ คือ กล้าพูดในประเด็นที่ลำบากใจ ฟังและเรียนรู้ ให้ความเห็นต่อเพื่อนร่วมงานตรงไปตรงมา ยอมรับความผิดพลาด สร้างการมีส่วนร่วม ตักเตือนและแก้ไขเพื่อประโยชน์ของเขา และขอความท้าทาย

๓. Agile Mindset คือแนวคิดการบริหารจัดการโลกการทำงานที่เน้นความคล่องตัว ว่องไว มีความยืดหยุ่นสูง มีการทำงานเป็นทีมเพื่อร่วมแก้ปัญหา และกระตุ้นให้กล้าคิดที่จะสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ เพื่อให้ได้ผลลัพธ์บรรลุเป้าหมายได้อย่างรวดเร็วเท่าทันกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง การจะทำ Agile ให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีและประสบความสำเร็จนั้นสิ่งแรกที่ต้องทำก็คือ ถามตัวเองก่อนว่า ต้องการอะไรจาก Agile เพราะบางครั้ง หากในองค์กรไม่ได้มีปัญหาอะไร ก็อาจจะไม่จำเป็นต้องใช้ Agile ก็ได้ เพราะ Agile ไม่ได้แปลว่าจะทำให้ทำงานได้เร็วขึ้น และก็ได้ไม่เหมาะกับทุกองค์กรเสมอไป เพราะจริงๆ แล้ว Agile ไม่ใช่กระบวนการที่มีไว้เพื่อทำให้งานเร็วขึ้น แต่มัน

คือ Mindset ที่ทำให้ทุกคนไม่ต้องเกี่ยงงาน แต่รับผิดชอบหน้าที่ของตัวเองให้ดีที่สุด โฟกัสที่ความรับผิดชอบของตัวเองเป็นหลัก และงานจึงเสร็จได้ง่ายขึ้น ซึ่งแน่นอนว่าต้องควบคู่ไปกับการมีวินัย (Discipline) ที่สูงมากด้วยเช่นกัน โดยแนวการทำงานแบบ Agile Mindset มีหลักการดังนี้

๓.๑ ทำงานเป็นทีมโดยนำบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญจากหลายสายงานต่าง ๆ มารวมตัวกันเพื่อระดมสมองจากทีมเล็ก ๆ โดยมุ่งให้ได้ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ด้วยการลดขั้นตอนการทำงานต่าง ๆ ที่ไม่สำคัญหรือไม่จำเป็น เช่น งานด้านเอกสาร และงานที่มีความซ้ำซ้อน

๓.๒ มีการสื่อสารอย่างต่อเนื่อง (Communication) กระตุ้นให้เกิดบุคลากรในทีมให้เกิดแลกเปลี่ยนความคิดเห็น กล้าคิด กล้าทำ มีความสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ และกล้าตัดสินใจ โดยที่ทุกคนในทีมสามารถรับรู้ถึงขั้นตอนของการทำงานและความคืบหน้าอย่างชัดเจน

๓.๓ กำหนดโปรเจกต์ขึ้นมาเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง โดยทีมงานมีอำนาจการตัดสินใจไม่ต้องรอผู้บริหารอนุมัติ และมีกำหนดกรอบระยะเวลาส่งงานแต่ละครั้ง เพื่ออัปเดตงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ตลอดเวลา แตกต่างจากการทำงานในรูปแบบเดิมที่ส่งมอบโปรเจกต์ที่ทำสำเร็จแล้วเพียงครั้งเดียว

๓.๔ การทำงานที่สร้างวัฒนธรรมองค์กรส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และตลอดเวลา เพราะโลกของการเรียนรู้ของคนถูกตีกรอบแค่ตีกรอบอยู่ในระบบการศึกษา แต่แนวคิดนี้สร้างให้คนเรียนรู้สิ่งผิดพลาด และแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว

๓. ประโยชน์ที่ได้รับ

สร้างความรู้ ความเข้าใจ ปรับเปลี่ยนแนวความคิด เพื่อนำไปใช้ประกอบในการปฏิบัติราชการ ให้เป็นไปอย่างถูกต้อง

๔. แนวคิดในการนำไปใช้พัฒนางานของตนเองและหน่วยงาน

การนำ Outward Mindset มาใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกัน สร้างผลลัพธ์ที่ดีในองค์กร และพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เพื่อเสริมสร้างควมมีชีวิตชีวาในองค์กรและการจัดการที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ยกตัวอย่างเช่น หากมีหัวหน้าที่มี Outward Mindset เขาจะมองลูกน้องทุกคนเป็นคนที่มีความต้องการและเป้าหมายชีวิตที่มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าของตัวเอง ส่งผลให้การแสดงออกที่เต็มไปด้วยความหวังดี ที่อยาก让他พัฒนายิ่งขึ้นหรือก้าวผ่านปัญหาต่างๆ ได้จริงๆ ช่วยให้ลูกน้องพัฒนาศักยภาพหรือพร้อมทำงานร่วมกันเป็นทีมอย่างเต็มใจและใช้ความสามารถได้อย่างเต็มประสิทธิภาพและมีความสุข



สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน
ขอมอบประกาศนียบัตรฉบับนี้ให้เพื่อแสดงว่า

นายณัฐพล ลิ้มสกุล

ได้ผ่านการพัฒนาทางไกลด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์

วิชา Outward Mindset

(รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 3 ชั่วโมง)
ให้ไว้ ณ วันที่ 22 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2568

(นายปิยวัฒน์ ศิวรักษ์)
เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน





กรมพัฒนาที่ดิน

ขอมอบประกาศนียบัตรฉบับนี้ไว้เพื่อแสดงว่า

นายณฐพล ลิมสกุล

ได้ผ่านการฝึกอบรมการเรียนรู้ผ่านสื่อออนไลน์ ระบบ LDD e-Training

หลักสูตร "ดินดี ชาดีไทยรุ่งเรือง ต่อกู้ภัยคุกคามทรัพยากรดินด้วยแนวปฏิบัติเชิงพื้นที่"
รุ่นที่ 1/2568 : ธันวาคม 2567 - มีนาคม 2568

(ดร.ทวิศักดิ์ ธนเดโชพล)
อธิบดีกรมพัฒนาที่ดิน