

แบบรายงานผลการพัฒนาความรู้ของข้าราชการ สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๓
รอบการประเมินที่ ๒ / ๒๕๖๘ ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ชื่อ-นามสกุล.....นางนิภาพร ศรีบัณฑิต.....ตำแหน่ง.....นักวิชาการเกษตรชำนาญการพิเศษ.....
กลุ่ม/ฝ่าย/สพด.....กลุ่มวิชาการเพื่อการพัฒนาที่ดิน.....
หัวข้อการพัฒนา.....Outward Mindset.....
สถานที่.....กลุ่มวิชาการเพื่อการพัฒนาที่ดิน สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๓.....
วันที่.....๑ กรกฎาคม ๒๕๖๘.....
วิทยากร/ผู้ให้ความรู้.....ดร.อรรณ รัตนกรานเดช.....
หน่วยงานที่จัดอบรม.....สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.).....
สรุปสาระสำคัญ

ความหมายของ Outward Mindset คือ เป็นกรอบความคิดที่ มองออกไปยังผู้อื่น โดยให้ความสำคัญกับเป้าหมายและความต้องการของคนรอบข้างควบคู่กับของตนเอง ตรงข้ามกับ Inward Mindset ที่เน้นตัวเองเป็นศูนย์กลาง มองคนอื่นเป็นเครื่องมือหรืออุปสรรค ในการเปรียบเทียบระหว่าง Inward Mindset กับ Outward Mindset จะเห็นความแตกต่างอย่างชัดเจนในหลายประเด็นที่สำคัญ โดยในเรื่องของการมองผู้อื่น ผู้ที่มี Inward Mindset มักจะมองคนรอบข้างเป็นเพียงวัตถุหรือเครื่องมือในการบรรลุเป้าหมายของตนเอง ขณะที่ Outward Mindset จะมองผู้อื่นในฐานะมนุษย์ที่มีความต้องการ ความรู้สึก และเป้าหมายในชีวิตเหมือนกัน ส่วนในด้านเป้าหมาย Inward Mindset จะให้ความสำคัญกับเป้าหมายส่วนตัวเป็นหลัก ในขณะที่ Outward Mindset จะคำนึงถึงทั้งเป้าหมายของตนเองและของผู้อื่นไปพร้อมกัน ซึ่งแนวคิดนี้ช่วยเสริมสร้างการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

หลักการสำคัญของ Outward Mindset

- See Others – การมองเห็นและเข้าใจความต้องการของผู้อื่น โดยตระหนักถึงคุณค่าและเป้าหมายของแต่ละบุคคล ไม่จำกัดเพียงบทบาทหรือหน้าที่
- Adjust Efforts – การปรับวิธีการทำงานและพฤติกรรมของตนเองให้สอดคล้องและสนับสนุนเป้าหมายร่วมกันภายในองค์กร
- Measure Impacts – การประเมินผลกระทบจากการกระทำของตนเองที่มีต่อผู้อื่น เพื่อให้มั่นใจว่าส่งผลดีต่อทั้งบุคคลและเป้าหมายส่วนรวม

แนวทางการประยุกต์ใช้ในชีวิตและการทำงาน

- เปิดใจรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างและเคารพมุมมองของผู้อื่น
- สร้างความสัมพันธ์ที่เข้มแข็งภายในทีมงานเพื่อเสริมสร้างความร่วมมือ
- เริ่มต้นการเปลี่ยนแปลงจากตนเองก่อนที่จะคาดหวังการเปลี่ยนแปลงจากผู้อื่น
- นำ Outward Mindset มาใช้ในการขับเคลื่อนองค์กรในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงและความไม่แน่นอนสูง (VUCA World)

การเสริมสร้างด้วย Growth Mindset

- พิจารณาอุปสรรคและปัญหาในฐานะโอกาสในการพัฒนา
- เชื่อว่าศักยภาพและทักษะสามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง
- เปิดรับคำวิจารณ์และข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงตนเอง

เมื่อผสมผสานแนวคิด Growth Mindset เข้ากับ Outward Mindset จะช่วยให้องค์กรสามารถพัฒนาและเติบโตได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน

หลักการของ Outward Mindset มีใช้เพียงแนวคิดแต่เป็นแนวทางปฏิบัติที่ช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่น รวมถึงการให้ความสำคัญและเห็นคุณค่าของบุคคลรอบข้าง โดยแนวทางดังกล่าวมีองค์ประกอบสำคัญ ๓ ประการ ซึ่งเรียกว่า SAM Framework ดังนี้

- See Others: เป็นจุดเริ่มต้นของการเปลี่ยนแปลงกรอบความคิด โดยเปิดใจรับฟังและเข้าใจความแตกต่างของเป้าหมายหรือความต้องการของแต่ละบุคคล
- Adjust Efforts: ไม่เพียงมุ่งหวังให้ภารกิจสำเร็จลุล่วง หากแต่คำนึงถึงผลกระทบเชิงบวกที่มีต่อผู้อื่น อาทิ การปรับรูปแบบการประชุมเพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วม
- Measure Impact: เป็นการตรวจสอบและรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่เกิดจากการกระทำของตน ไม่เพียงแต่ผลที่เกิดกับตนเองเท่านั้น แต่รวมถึงผลที่ส่งผลกระทบต่อผู้อื่นในองค์กรด้วย

เพื่อให้การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการเติบโตและการมองภายนอกตนเองประสบผลสำเร็จ การนำกรอบ "SAM" (See Others, Adjust Efforts, Measure Impact) มาใช้ถือเป็นแนวทางที่ทรงพลัง กรอบนี้ช่วยให้สมาชิกในองค์กรสามารถเชื่อมโยงความคิดและพฤติกรรมกับเป้าหมายของส่วนรวมได้อย่างแท้จริง ขั้นตอนแรกคือการ “มองเห็นบุคคลอื่น” ในฐานะมนุษย์ที่มีความต้องการ ความคิด และความรู้สึก ไม่ใช่แค่บทบาทหน้าที่หรือทรัพยากรในองค์กรเท่านั้น เมื่อแต่ละคนให้ความสำคัญกับมุมมองของผู้อื่น จะเกิดความเข้าใจและความเคารพซึ่งกันและกัน ส่งเสริมบรรยากาศทำงานที่สร้างสรรค์และปลอดภัยทางความรู้สึก ต่อจากนั้น คือการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์และเป้าหมายร่วม การปรับตัวนี้อาจเป็นเรื่องการสื่อสารหรือการแบ่งปันข้อมูล เพื่อให้การทำงานร่วมกันราบรื่นและตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(ลงนาม)..... 

(นางนิภาพร ศรีบัณฑิต)

ตำแหน่ง นักวิชาการเกษตรชำนาญการพิเศษ

(ลงนาม)..... 

(นายจิรยุทธ์ คำจร)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มวิชาการเพื่อการพัฒนาที่ดิน
ผู้รับรองผลการพัฒนาความรู้



สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน
ขอมอบประกาศนียบัตรฉบับนี้ให้เพื่อแสดงว่า

นางนิภาพร ศรีบัณฑิต

ได้ผ่านการพัฒนาทางไกลด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์

วิชา Outward Mindset

[รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 3 ชั่วโมง]

ให้ไว้ ณ วันที่ 1 กรกฎาคม พ.ศ. 2568

[นายปิยวัฒน์ ศิวรักษ์]
เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

