

รายงานผลการอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้/ประชุมเชิงปฏิบัติการ /และเป็นวิทยากร
กองสำรวจดินและวิจัยทรัพยากรดิน กรมพัฒนาที่ดิน

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

คำนำหน้า ☐ นาย ☐ นาง ☒ นางสาว ☐ อื่น.....ชื่อ-นามสกุล.....นางสาวธีรณช โอภาชาติ.....
ตำแหน่ง.....นักสำรวจดินปฏิบัติการ.....กลุ่ม/ฝ่าย.....พัฒนาและประยุกต์ใช้ระบบฐานข้อมูลดิน.....
หลักสูตร/หัวข้อข้อมูลเรื่องอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้.....Outward Mindset.....
.....
สถานที่อบรม / สัมมนา /พัฒนาความรู้.....อบรมผ่านระบบออนไลน์ E-learning สำนักงาน.ภ.พ.(การพัฒนากรอบความคิด)
.....
ตั้งแต่วันที่.....๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘.....ถึงวันที่.....๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘.....

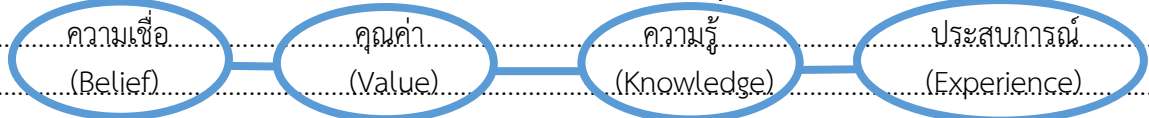
ส่วนที่ ๒ สิ่งที่ได้รับจากการอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้

๒.๑ รายงานสรุปเนื้อหาในการอบรม

.....Outward Mindset เป็นแนวคิด.ทัศนคติ.ความเชื่อที่มุ่งเน้นผลลัพธ์.นั่นคือ.การเข้าใจและมองโลกจากมุมมอง...
.....ของผู้อื่น.มากกว่าที่จะมุ่งเน้นแค่ตัวเอง.ซึ่งช่วยให้เราสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีขึ้น.ทั้งในชีวิตส่วนตัวและการทำงาน...
.....โดยการรับรู้ความต้องการและความรู้สึกของผู้อื่น.มองเห็นผู้อื่นเป็นคนที่มีความสำคัญและมีความต้องการเหมือนกับ...
.....ตัวเอง.แทนที่จะมองพวกเขาเป็นแค่"วัตถุ".ที่เราต้องการใช้หรือควบคุม.มันส่งเสริมให้เรามีความเข้าใจ.ความเอื้อเฟื้อ...
.....และการมีส่วนร่วมกับผู้อื่นอย่างแท้จริง.ซึ่งส่งผลให้เกิดการแก้ปัญหาและการทำงานร่วมกันได้ดีขึ้น.การใช้แนวคิดนี้ช่วย...
.....ให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ.และส่งเสริมการสร้างสภาพแวดล้อมที่เต็มไปด้วยความเข้าใจและ...
.....ความร่วมมือ

.....Sharing.is.Caring.และ.Knowledge.is.Power.คือการทำงานเป็นทีมแบบเอื้อผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน...
.....แบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้และเติบโตไปด้วยกัน.เรียกว่ามี **"Outward Mindset"**

Mind Set. (ความเชื่อที่มีผลต่อพฤติกรรม)



.....นอกจากนี้ยังมีกรอบความคิด. Mindset. ที่สำคัญต่อการปฏิบัติงาน ดังนี้

.....๑). **Growth Mindset** คือ.ความคิดที่เชื่อว่าคนเราสามารถพัฒนาได้.โดยความสามารถและทักษะสามารถ...
.....พัฒนาได้จากความพยายามและการฝึกฝน.ไม่ใช่สิ่งที่ถูกกำหนดมาตั้งแต่แรก.ความคิดพลาดเป็นโอกาสเรียนรู้.โดยคนที่มี...
.....Growth.Mindset.จะมองว่าความล้มเหลวหรือการผิดพลาดเป็นโอกาสในการเรียนรู้และปรับปรุงตัวเอง.ไม่ใช่สิ่งที่ทำให้...
.....ท้อแท้หรือหยุดพยายาม.และมีทัศนคติในการพัฒนาว่าความสำเร็จในอนาคตขึ้นอยู่กับการลงทุนในเวลาและความ...
.....พยายามในปัจจุบัน

.....๒). **Fixed Mindset** คือ.ความคิดแบบอยู่กับที่.หรือความคิดที่ไม่พัฒนา.เมื่อพบปัญหาเลือกที่จะหนีปัญหา.เชื่อ...
.....ว่าแค่ทำหน้าที่ของตัวเองให้ดีที่สุดโดยในเรื่องของความสำเร็จที่จะล้มเหลวไม่ได้เด็ดขาด.ทำให้คนที่มี.Fixed.Mindset...
.....มักจะเข็ดหลาบและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ยาก.ไม่รับฟังความเห็นของผู้อื่น

.....๓). **Inward Mindset** เป็นมุมมองจากภายใน.เป็นแนวคิดที่ตรงข้ามกับ.Outward.Mindset.ซึ่งมุ่งเน้นการ...
.....มองเห็นตัวเองเป็นศูนย์กลางและพยายามมองทุกสิ่งจากมุมมองของตัวเองมากกว่ามองจากมุมมองของผู้อื่น.เป็นกรอบ...
.....ความคิดที่เห็นแก่ตัว.หรือเห็นว่าตัวเองเป็นสิ่งสำคัญมากที่สุด.หากจะต้องทำงานร่วมกับผู้อื่น.จะทำให้เกิดความขัดแย้งได้...

.....๔). **Entrepreneurial Mindset** เป็นกรอบความคิดในเรื่องของการลงมือปฏิบัติ.ซึ่งเป็นกรอบความคิดของ...
.....ผู้ประกอบการที่ควรมี.โดยจะต้องมีความสามารถในการเรียนรู้และศึกษาปัญหานั้นๆจนเกิดความเข้าใจ.เพื่อให้บรรลุ...
.....เป้าหมายและความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางไว้

.....๕) **Agile Mindset** เป็นกรอบแนวคิดที่เรื่องของการบริหารจัดการอย่างทันสมัย ต้องใช้ทักษะของการทำงาน.....
...เป็นทีมเข้ามาร่วมด้วย เพื่อให้การทำงานนั้นเป็นไปด้วยความราบรื่น รวมถึงการระดมความคิดในการเปลี่ยนแปลง.....
...สิ่งใหม่ๆ ให้ดีขึ้นกว่าเดิม โดยเฉพาะการพัฒนานวัตกรรมให้ดียิ่งขึ้น.....

.....๖) **Digital Mindset** เป็นกรอบความคิดดิจิทัล เน้นการปรับตัวและคิดในรูปแบบที่เหมาะสม ตามทันโลกที่มี.....
...การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะเทคโนโลยีต่างๆ ที่มีการพัฒนาขึ้นในปัจจุบัน เน้นการเปิดรับ.....
...เทคโนโลยีใหม่ๆ คิดอย่างยืดหยุ่นและใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ มีการทำงานโดยใช้เทคโนโลยีร่วมกับทีมและผู้อื่น.....
...ในสภาพแวดล้อมดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ.....

.....๗) **Innovation Mindset** เป็นกรอบความคิดเชิงยอมรับการเปลี่ยนแปลงในด้านที่ดีขึ้น ทำให้สิ่งที่เป็นไปไม่ได้.....
...เกิดขึ้นได้ จากการนำจินตนาการของตนเองมาทำการศึกษาและเรียนรู้จนเข้าใจและลงมือทำสิ่งนั้นให้เกิดขึ้นได้ มีความ.....
...พร้อมรับสิ่งใหม่ๆ และการมองหาโอกาสในการสร้างสรรค์สิ่งที่สามารถแก้ปัญหา หรือเพิ่มคุณค่าให้กับสิ่งที่มีอยู่แล้ว.....
...โดยไม่กลัวที่จะล้มเหลว หรือคิดว่า “ไม่เคยทำมาก่อน” เป็นอุปสรรค.....

โดยมี ๕ ขั้นตอนพัฒนาองค์กรในเชิงนวัตกรรม

- พัฒนาหรือปรับปรุงกลยุทธ์ให้เข้ากับนวัตกรรมองค์กร
- สร้างทีมหรืออ็อปเทท รวบรวมความรู้ให้เข้ากับองค์กร
- ส่งเสริมความร่วมมือทั้งจากภายในและภายนอก
- ลงทุนในเทคโนโลยีและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง
- ให้ความสำคัญในด้านความคิดสร้างสรรค์ควบคู่ไปด้วย

ความแตกต่างระหว่าง Outward Mindset และ Inward Mindset

.....■ **Outward Mindset** คือ การที่เรามองผู้อื่นเป็นมนุษย์ที่มีความรู้สึกและความต้องการของตัวเอง และ.....
...เราให้ความสำคัญกับการช่วยเหลือและการร่วมมือช่วยให้เรามีความสัมพันธ์ที่ดีขึ้น และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้.....
...อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น (มองคนเป็นคน)

.....■ **Inward Mindset** คือการที่เรามองคนอื่นเป็นเครื่องมือ เพื่อประโยชน์ของตัวเอง และมักจะไม่สนใจ.....
...หรือไม่เข้าใจความรู้สึกของคนอื่น (มองคนเป็นวัตถุ)

.....Growth Mindset + Outward Mindset เป็นแนวคิดสำคัญที่จะช่วยพัฒนาทักษะและความสามารถ โดยจะ.....
...พิจารณาผู้อื่นในแง่บวก สามารถยอมรับคำวิจารณ์จากผู้อื่นนำมาพัฒนาตัวเอง เผชิญกับอุปสรรคอย่างมีประสิทธิภาพ.....
...สร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้และความร่วมมือและสร้างความยืดหยุ่นและการปรับตัวนำไปสู่การพัฒนาใน.....
...หลายๆด้าน

เทคนิคการสร้าง Outward Mindset

S: See other..... มองที่เป้าหมายและความต้องการของผู้อื่น

A: Adjust efforts..... ปรับจนเป้าหมายและความต้องการของเราให้เข้ากันกับของผู้อื่น

M: Measure impact..... ประเมินว่าต้องเรียนรู้หรือปรับปรุงอีกหรือไม่

๒.๒ ประโยชน์ที่ได้รับ/ประยุกต์ใช้กับหน่วยงาน

.....สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานจากการพัฒนาตัวเองและการทำงานร่วมกับผู้อื่น ปรับตัวได้ดีเมื่อเจอ.....
อุปสรรคในการทำงาน. นอกจากนี้ การเรียนรู้ Mindset ช่วยให้เรารู้คุณค่าในตัวเองและผู้อื่น ซึ่งจะช่วยให้เราใช้ชีวิตใน.....
.....แง่บวกและมีความสุขมากขึ้น มองความท้าทายในชีวิตเป็นโอกาสในการเรียนรู้และเติบโต ไม่ใช่แค่ปัญหาที่ต้องหลีกเลี่ยง.....

๒.๓ ปัญหาและอุปสรรคในการอบรม

.....เนื้อหา มี ๓๗ บท แต่ละบทค่อนข้างสั้น จะต้องกดเปลี่ยนบทถัดไปบ่อยครั้ง เป็นอุปสรรคในการเรียน.....

๒.๔ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

.....เนื้อหาค่อนข้างซ้ำในหลายบท สามารถสรุปรวมเป็นหัวข้อเดียวให้กระชับเข้าใจง่ายมากขึ้น.....

ลงชื่อ.....จิรัช โอภชาติ.....

(.....นางสาวจิรัช โอภชาติ.....)

ตำแหน่ง.....นักสำรวจดินปฏิบัติการ.....

ผู้รายงาน

วันที่.....๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘.....

ส่วนที่ ๓ ความเห็นผู้บังคับบัญชา

☒ ทราบ

ลงชื่อ.....อนันต์.....

(นางวรวรรณ ละอองพันธ์สกุล)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาและประยุกต์ใช้ระบบฐานข้อมูลดิน



สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน
ขอมอบประกาศนียบัตรฉบับนี้ให้เพื่อแสดงว่า

นางสาวธีรนุช โอภาชาติ

ได้ผ่านการพัฒนาทางไกลด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์

วิชา Outward Mindset

[รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 3 ชั่วโมง]
ให้ไว้ ณ วันที่ 11 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2568

[นายปิยวัฒน์ ศิวรักษ์]
เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน





กรมพัฒนาที่ดิน

ขอมอบประกาศนียบัตรฉบับนี้ไว้เพื่อแสดงว่า

นางสาวธีรนุช โอภาชาติ

ได้ผ่านการฝึกอบรมการเรียนรู้ผ่านสื่อออนไลน์ ระบบ LDD e-Training

หลักสูตร "การจำแนกประเภทที่ดิน และการตรวจสอบพื้นที่ ความลาดชันเกิน 35%"

รุ่นที่ 1/2568 : ธันวาคม 2567 - มีนาคม 2568

(ดร.ทวีศักดิ์ รนเดโชพล)

อธิบดีกรมพัฒนาที่ดิน

**รายงานผลการอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้/ประชุมเชิงปฏิบัติการ /และเป็นวิทยากร
กองสำรวจดินและวิจัยทรัพยากรดิน กรมพัฒนาที่ดิน**

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป
คำนำหน้า ☐ นาย ☐ นาง ☒ นางสาว ☐ อื่น..... ชื่อ-นามสกุล อภิษฎา ธรรมรุ่งโรจน์ ตำแหน่ง นักสำรวจดินปฏิบัติการ กลุ่ม/ฝ่าย กลุ่มพัฒนาและประยุกต์ใช้ระบบฐานข้อมูลดิน หลักสูตร/หัวข้อข้อมูลเรื่องอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้ Outward mindset สถานที่อบรม / สัมมนา / พัฒนาความรู้ การอบรมผ่านระบบออนไลน์ (e-Learning สำนักงานก.พ.) ตั้งแต่วันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ ถึงวันที่ ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘
ส่วนที่ ๒ สิ่งที่ได้รับจากการอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้
๒.๑ ความหมายของ Outward mindset Mindset คือ สิ่งที่อยู่ในความคิดของเรา เกิดจากการปลูกฝัง สิ่งรอบข้างรอบตัวเรา แต่ละบุคคลจะมี mindset ที่แตกต่างกันแต่เป็นสิ่งที่สามารถปรับเปลี่ยนได้ เช่น การเคารพผู้อาวุโส การใช้ระดับภาษาที่แตกต่างกันกับแต่ละบุคคล ซึ่งสิ่งที่ทำให้เกิด mindset คือ ความเชื่อ คุณค่า ความรู้ และประสบการณ์ Outward mindset คือ แนวคิดหรือทัศนคติและความเชื่อที่มุ่งเน้นผลลัพธ์โดนการให้ความสำคัญทั้งต่อตัวเราและต่อผู้อื่นที่เราเกี่ยวข้องด้วย เป็นการมองภาพรวมของการทำงานเป็นทีมมากกว่าจะมุ่งเน้นแค่เป้าหมายของตัวเอง องค์กรที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพจะนำการทำงานแบบ sharing is caring และ Knowledge is Power (คือการทำงานเป็นทีมแบบเอื้อผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน แบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้กันและกัน) เข้ามาเข้ากับบุคคลากรมากขึ้นเพื่อสร้างผลลัพธ์และประสิทธิภาพทางบวก ๒.๒ ความสำคัญของ Outward mindset ด้านความสำคัญต่อตนเอง เช่น ทำให้การทำงานมักจะราบรื่น สามารถเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่เข้มแข็ง สามารถลดช่องว่างและความขัดแย้งระหว่างคนในทีม สามารถผลักดัน ชักจูง และโน้มน้าวเพื่อขอความร่วมมือจากผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒.๓ กรอบแนวคิด mindset ที่สำคัญต่อการปฏิบัติงาน ๑) growth mindset คือ ความคิดแบบเติบโต หรือกรอบความคิดแบบพัฒนาขึ้นไป บุคคลที่มีความคิดแบบนี้จะมองว่า “สิ่งใหม่คือเรื่องท้าทาย” เราสามารถฝึกตนเองให้มี growth mindset ได้โดย ต้องรู้จักตนเอง ตอบสนองต่อเสียงปรับเปลี่ยนในหัว และทำตัวให้สมกับเป็น growth mindset ๒) fixed mindset คือ ความคิดแบบไม่พัฒนา มันเป็นคนที่มีปัญหา เลี่ยงอุปสรรค ไม่ยุ่งเกี่ยวกับผู้อื่น บุคคลที่มีความคิดแบบนี้จะมองว่า “สิ่งใหม่คือเรื่องน่ากลัว” ๓) inward mindset คือ ความคิดที่มองตัวเองและเป้าหมายของตัวเองเป็นหลัก เอามุมมองของตนเองเป็นที่ตั้ง สัญญาณที่บ่งบอกว่าเรามีความคิดแบบนี้คือ รู้สึกว่าตนเองถูกต้องเสมอ เริ่มตำหนิผู้อื่น โทษผู้อื่น ข่มเหงผู้อื่นโดยหาจุดอ่อนและข้อผิดพลาดต่าง ๆ และเข้าข้างตัวเองเสมอ ๔) outward mindset คือ ความคิดที่มองเป้าหมายทั้งของตัวเองและผู้อื่นด้วย บุคคลที่มีทั้ง outward mindset และ growth mindset จะสามารถพัฒนาได้อย่างก้าวกระโดด มีหลักในการสร้าง คือ “SAM” ประกอบด้วย ๑. See other (มองเป้าหมายและความต้องการของผู้อื่น) ๒. Adjust efforts (ปรับจนเป้าหมายและความต้องการของเราให้เข้ากันกับความต้องการของผู้อื่น) และ ๓. Measure impact (ประเมินผลว่ามีอะไรให้ต้องเรียนรู้หรือปรับปรุงอีกหรือไม่) ๕) entrepreneurial mindset คือ กรอบความคิดแบบการลงมือปฏิบัติและทำทันที เป็นกรอบความคิดที่ผู้ประกอบการควรมี ๖) agile mindset คือ กรอบความคิดของการบริหารจัดการอย่างทันสมัย ต้องมีการใช้ทักษะการทำงานเป็นทีมเข้ามาร่วมด้วย ๗) digital mindset คือ กรอบความคิดดิจิทัลตามทันโลก นำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้ในการปฏิบัติงาน

๘) innovation mindset คือ กรอบความคิดเชิงนวัตกรรม การพัฒนาองค์กร ๕ ขั้นตอนมีดังนี้

๑. พัฒนาหรือปรับปรุงกลยุทธ์ให้เข้ากับนวัตกรรมองค์กร
๒. สร้างทีมหรืออัปเดตรวบรวมความรู้ให้เข้ากับองค์กร
๓. ส่งเสริมความร่วมมือทั้งจากภายในและภายนอก
๔. ลงทุนในเทคโนโลยีและบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ
๕. ให้ความสำคัญในด้านความคิดและความสร้างสรรค์

ประโยชน์ที่ได้รับ/ประยุกต์ใช้กับหน่วยงาน

สามารถนำความรู้ที่ได้มาปรับวิธีการคิดของตนเองให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปัญหาและอุปสรรคในการอบรม

ไม่มี

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

หากมีไฟล์ PDF ของบทเรียนให้ download จะสะดวกต่อการเรียนรู้มากยิ่งขึ้น

ลงชื่อ..... อธิษฐา ธรรมรุ่งโรจน์

(น.ส.อภิชญา ธรรมรุ่งโรจน์)

ตำแหน่ง นักสำรวจดินปฏิบัติการ

ผู้รายงาน

วันที่ ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

ส่วนที่ ๓ ความเห็นผู้บังคับบัญชา

☒ ทราบ

.....
.....
.....

ลงชื่อ..... on my

(นางวรวรรณ ละออพันธ์สกุล)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาและประยุกต์ใช้ระบบฐานข้อมูลดิน



สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน
ขอมอบประกาศนียบัตรฉบับนี้ให้เพื่อแสดงว่า

นางสาวอภิชา ธรรมรุ่งโรจน์

ได้ผ่านการพัฒนาทางไกลด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์

วิชา Outward Mindset

[รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 3 ชั่วโมง]
ให้ไว้ ณ วันที่ 11 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2568

[นายปยวัฒน์ ศิวรักษ์]
เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน





กรมพัฒนาที่ดิน

ขอมอบประกาศนียบัตรฉบับนี้ไว้เพื่อแสดงว่า

นางสาวอภิขญา ธรรมรุ่งโรจน์

ได้ผ่านการฝึกอบรมการเรียนรู้ผ่านสื่อออนไลน์ ระบบ LDD e-Training

หลักสูตร "ความรู้พื้นฐานด้านแผนที่เพื่อการพัฒนาที่ดิน"
รุ่นที่ 1/2568 : ธันวาคม 2567 - มีนาคม 2568

(ดร.ทวีศักดิ์ ธนเดโชพล)
อธิบดีกรมพัฒนาที่ดิน