



บันทึกข้อความ

กองนโยบายและแผนการใช้ที่ดิน
เลขที่รับ.....๕๕๗
วันที่ ๒๗ ม.ค. ๕๕
เวลา ๑๓.๕๕ น.

ส่วนราชการ กลุ่มเศรษฐกิจที่ดินทางการเกษตร กองนโยบายและแผนการใช้ที่ดิน โทร. ๒๒๑๗

ที่ กษ ๐๘๓๗.๐๓/ ๓๕ วันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๖๘

เรื่อง รายงานสรุปการอบรม สัมมนา และการพัฒนาความรู้

เรียน ผู้อำนวยการกลุ่มเศรษฐกิจที่ดินทางการเกษตร

ตามที่กองการเจ้าหน้าที่กำหนดตัวชี้วัดกลางรายบุคคลด้านการพัฒนาบุคลากร รอบการประเมินที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘) ระดับความสำเร็จของการพัฒนาความรู้ โดยมีการพัฒนาความรู้ ๒ เรื่อง (ผ่านระบบ e-training ของกรม หรือผ่านระบบ e-learning ของสำนักงาน ก.พ. ๑ เรื่อง) รวมทั้งมีการสรุปบทเรียน ๑ เรื่องส่งให้ผู้บังคับบัญชาทราบ ซึ่งกองกำหนดตัวชี้วัดระดับ ๕ ให้ส่งสรุปบทเรียนภายในวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ นั้น

ในการนี้ ข้าพเจ้าได้เข้ารับการพัฒนาความรู้ จำนวน ๒ เรื่อง ได้แก่ ๑) Outward Mindset และ ๒) สุขกาย สุขใจ ฉบับวัยทำงาน ทั้งนี้ได้สรุปบทเรียนการพัฒนาความรู้ผ่านระบบ e-learning ของสำนักงาน ก.พ. จำนวน ๑ เรื่อง ได้แก่ Outward Mindset เสร็จเรียบร้อยแล้ว (รายละเอียดตามที่แนบ)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดนำเรียน ผอ.กนผ. ลงนามในรายงานสรุปการอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้ และมอบหมายผู้รับผิดชอบดำเนินการต่อไป

อึ้งฉวี บุญเลิศ

(นางสาววัลยา บุญเลิศ)

เศรษฐกรชำนาญการพิเศษ

เรียน ผอ.กนผ.

เพื่อโปรดพิจารณา ลงนามในรายงาน
สรุปการอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้
และมอบหมายผู้รับผิดชอบดำเนินการต่อไป

ธนกร ผลเกลี้ยง

(นายธนกร ผลเกลี้ยง)

ผู้อำนวยการกลุ่มเศรษฐกิจที่ดินทางการเกษตร

**รายงานสรุปการอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้
กองนโยบายและแผนการใช้ที่ดิน กรมพัฒนาที่ดิน**

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป
ชื่อ.....นางสาววัลยา.....นามสกุล.....บุญเลิศ..... ตำแหน่ง.....เศรษฐกรชำนาญการพิเศษ.....กลุ่ม/ฝ่าย.....กลุ่มเศรษฐกิจที่ดินทางการเกษตร..... หลักสูตร/หัวข้อเรื่องอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้..... Outward Mindset ปรับมุมมองเปลี่ยนอนาคต..... สถานที่อบรม.....OCSC Learning Portal ศูนย์การเรียนรู้ทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์แบบบูรณาการ..... หน่วยงานที่จัดฝึกอบรม/ประชุม/สัมมนา.....สำนักงาน ก.พ..... ตั้งแต่วันที่ 24 เดือน มกราคม พ.ศ. 2568 ถึงวันที่ 24 เดือน มกราคม พ.ศ. 2568 เพื่อ ☒ อบรม ☐ สัมมนา ☐ อื่นๆ ระบุ.....
ส่วนที่ 2 สิ่งที่ได้รับจากการอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้
2.1 รายงานสรุปเนื้อหาสาระสำคัญในการอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้ 1) วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เรียนเข้าใจความหมายและเห็นความสำคัญของ Outward Mindset ปรับมุมมองเปลี่ยนอนาคต เพื่อให้องค์กรและตัวเองประสบความสำเร็จ 2) หัวข้อในบทเรียน 2.1) Outward Mindset ปรับมุมมองเปลี่ยนอนาคต (1) Outward Mindset คือ แนวคิดและมุมมองที่หลาย ๆ องค์กรนำไปใช้ในการบริหารงาน และใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นแนวคิดหรือทัศนคติและความเชื่อที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ โดยการให้ความสำคัญทั้งต่อตัวเราและต่อผู้อื่นที่เราเกี่ยวข้องด้วย และเป็นวิธีคิดในการมองภาพรวม มองการทำงานเป็นทีมมากกว่าจะมุ่งเน้นแค่เป้าหมายของตัวเอง (2) คำสำคัญของ Outward Mindset สำหรับองค์กรที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะนำการทำงานแบบ Sharing is Caring และ Knowledge is Power เข้ามาใช้กับบุคลากรมากขึ้น เพื่อสร้างผลลัพธ์และประสิทธิภาพในทางบวก (3) Sharing is Caring และ Knowledge is Power คือ การทำงานเป็นทีมแบบเอื้อผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน แบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้และเติบโตไปด้วยกัน เรียกว่าการมี “Outward Mindset” 2.2) Outward Mindset สำคัญอย่างไร (1) ประโยชน์ต่อองค์กร (1.1) การทำงานมักจะราบรื่น เกิดผลงานที่ประสบความสำเร็จมากกว่าล้มเหลว เพราะคนที่คิดและแสดงพฤติกรรมแบบ Outward Mindset จะมีศักยภาพในการบริหารทั้งงานและคน (1.2) สามารถเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่เข้มแข็ง (1.3) มีวิธีการในการลดช่องว่างและลดความขัดแย้งระหว่างคนในทีม (1.4) สามารถผลักดัน ชักจูงและโน้มน้าว เพื่อขอความร่วมมือจากทุกคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ส่วนที่ 2 (ต่อ)

2.1 รายงานสรุปเนื้อหา (ต่อ)

(2) ประโยชน์ต่อตัวเอง

(2.1) ความคิดคือการมุ่งเน้นประโยชน์เพื่อส่วนรวมเป็นที่ตั้ง (เอาใจเขามาใส่ใจเรา)

(2.2) มีความเข้าใจในชีวิตว่าทุกคนย่อมมีเป้าหมายในชีวิตที่แตกต่างกัน ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นก็แตกต่างกันไป

(2.3) การให้ความช่วยเหลือตามศักยภาพและความสามารถของเรา การคิดดีทำดีต่อคนรอบข้าง ผลลัพธ์ที่ได้กลับคืนมาก็จะมีทั้งความสำเร็จและความสุขทางใจ

(3) อริสโตเติล นักปราชญ์ ผู้ยิ่งใหญ่ของโลกได้กล่าวไว้ว่า “มนุษย์เป็นสัตว์สังคม (Human being is social animal) เพราะมนุษย์ไม่สามารถอาศัยอยู่บนโลกได้เพียงลำพัง แต่ต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน และแต่ละชีวิตต่างก็ต้องการที่จะเสริมสร้างความสุขให้กับตนเองอยู่เสมอ

2.3) กรอบความคิด Mindset ที่สำคัญต่อการปฏิบัติงาน

(1) Mindset คือ ความรู้สึกนึกคิดที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลนั้น ๆ โดยคำว่า “ความคิด” นั้น เป็นสิ่งที่เราทุกคนสามารถเรียนรู้มาตั้งแต่ยังเป็นเด็ก ซึ่งแต่ละคนนั้นก็มีความคิดที่แตกต่างกันไปและความคิดต่าง ๆ นั้น ก็จะขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่ได้เผชิญอยู่

(2) ปัจจัยที่ทำให้เกิดความคิดนั้นก็มาจากการเลี้ยงดูจากคนในครอบครัว สังคม และสิ่งแวดล้อมที่เราได้อาศัยอยู่ จึงทำให้ผู้คนมากมายล้วนมีความคิดที่ไม่เหมือนกัน อีกทั้งในแง่ของความคิดนั้นยังมีทั้งเรื่องที่ดีและไม่ดีถูกปะปนกันไป

(3) Mindset ความเชื่อที่มีผลต่อพฤติกรรม ประกอบด้วย ความเชื่อ (Belief) คุณค่า (Value) ความรู้ (Knowledge) และประสบการณ์ (Experience) ซึ่งเป็นสิ่งที่สนับสนุนให้เกิดเป็น Mindset

(4) 8 กรอบความคิด Mindset ที่สำคัญต่อการปฏิบัติงาน

(4.1) Growth Mindset คือ กรอบความคิดแบบเติบโตหรือกรอบความคิดแบบพัฒนาขึ้นไป ความคิดในลักษณะนี้จะเป็ความคิดของผู้ที่มักจะมองว่าปัญหาที่เกิดขึ้นนั้นเป็นการผจญภัยหรือการทำลายในรูปแบบหนึ่งที่สามารถเกิดขึ้นได้กับทุกคน ขึ้นอยู่กับว่าปัญหานั้นจะเข้ามาเมื่อไหร่เร็วหรือช้าก็เท่านั้น ผู้ที่มีความคิดแบบ Growth Mindset นั้นจะเป็นผู้ที่มีความพยายาม ไม่ย่อท้อต่อความยากลำบาก และที่สำคัญเขาจะไม่ตัดพ้อชีวิตและมองเห็นสิ่งต่าง ๆ รอบตัวเป็นเรื่องสนุกอยู่เสมอ การฝึกตนเองให้มีความคิดแบบ Growth Mindset สามารถทำได้ดังนี้ รู้จักตัวเอง ตอบสนองต่อเสียง ปรับเสียงในหัว ทำตัวให้สมกับเป็น Growth Mindset

(4.2) Fixed Mindset คือ ความคิดแบบอยู่กับที่หรือความคิดที่ไม่พัฒนา โดยผู้ที่มี Fixed Mindset นั้นจะมีความแตกต่างไปจาก Growth Mindset ไปอย่างสิ้นเชิง เนื่องจากคนกลุ่มนี้เมื่อเขาต้องพบกับปัญหาเขาเลือกที่จะเดินหนี เมื่อเขาพบเจออุปสรรคเขาก็เลือกที่จะหลบเลี่ยง และเห็นว่าคนทุกคนควรทำแค่หน้าที่ของตนเองให้ดีที่สุด โดยเฉพาะในเรื่องของการประสบความสำเร็จที่จะล้มเหลวไม่ได้เด็ดขาด

(4.3) Inward Mindset คือ กรอบความคิดที่เห็นแก่ตัวหรือเห็นว่าตัวเองเป็นสิ่งสำคัญมากที่สุด การทำงานที่จะต้องทำงานร่วมกันเป็นทีมหรือการใช้ชีวิตคู่ หากมีความคิดแบบ Inward Mindset นั้นจะทำให้เกิดความขัดแย้งต่าง ๆ ขึ้นมาได้ สิ่งที่อยู่ในผลลัพธ์นั้นไม่มีอะไรเลยนอกจากตัวของตัวเอง การที่มีความคิดในลักษณะนี้ การที่จะทำตนเองให้สามารถประสบความสำเร็จในด้านต่าง ๆ จะเป็นไปได้ยากมาก ควรนำตัวเองให้ออกมาจากกรอบความคิดเห็นแก่ตัวเหล่านี้ แล้วพัฒนาสิ่งที่อยู่ในผลลัพธ์ให้ผู้อื่นด้วยจะถือว่าเป็นเรื่องที่ดี

ส่วนที่ 2 (ต่อ)

2.1 รายงานสรุปเนื้อหา (ต่อ)

(4.4) Outward Mindset คือ กรอบความคิดแบบมีแนวคิดและทัศนคติประกอบการแก้ไข ปัญหา โดยจะมุ่งเน้นไปที่ตัวของผลลัพธ์เป็นสำคัญในระหว่างที่หาผลลัพธ์นั้นจะต้องให้ความสำคัญทั้งตัวเราเอง และตัวของผู้อื่นด้วย Mindset แบบนี้จะมีความจำเป็นต่อผู้ที่อยู่ในองค์กรหรือใครก็ตามที่จะต้องอาศัยทักษะ ของการทำงานเป็นทีม เพื่อให้ผลลัพธ์ที่ออกมาเป็นที่น่าพึงพอใจและประสบความสำเร็จ ผู้ที่มีความคิดแบบ Outward Mindset นี้จะเป็นผู้ที่เข้าสังคมเก่งและมีความสามารถในการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นได้อย่างมี เหตุผล พร้อมทั้งลงมือทำในสิ่งที่ได้รับมาอย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ

(4.5) Entrepreneurial Mindset คือ กรอบความคิดในเรื่องของการลงมือปฏิบัติ ซึ่งเป็น กรอบความคิดของผู้ประกอบการที่ควรมี โดยการที่จะลงมือปฏิบัติได้นั้นเขานั้นจะต้องมีความสามารถในการ เรียนรู้และศึกษาในปัญหานั้น ๆ จนเกิดความเข้าใจเพื่อให้บรรลุและสำเร็จอย่างตรงตามเป้าหมายที่ได้วางไว้

(4.6) Agile Mindset คือ กรอบความคิดในเรื่องของการบริหารจัดการอย่างทันสมัย การบริหารจัดการในที่นี้หมายถึง การบริหารสิ่งต่าง ๆ ให้เกิดความทันสมัยและสามารถก้าวทันการ เปลี่ยนแปลงของโลกที่กำลังดำเนินไปได้อย่างดี ไม่ยึดติดกับสิ่งเก่าที่ล้าสมัย แต่ต้องเปิดใจยอมรับสิ่งใหม่ ๆ ที่กำลังจะเข้ามาอย่างสม่ำเสมอ ต้องใช้ทักษะของการทำงานเป็นทีมเข้ามาร่วมด้วย เพื่อให้การทำงานนั้น เป็นไปด้วยความราบรื่น รวมถึงการระดมความคิดในการเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ ๆ ให้ดีขึ้นกว่าเดิม โดยเฉพาะการ พัฒนานวัตกรรมที่แต่เดิมนั้นเป็นแบบนี้ แต่เราจะสามารถเปลี่ยนแปลงและพัฒนาให้เป็นสิ่งที่ดียิ่งขึ้นได้หรือไม่ นั้นเอง

(4.7) Digital Mindset คือ กรอบความคิดดิจิทัล กล่าวคือตามทันโลกที่มีการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาอยู่ตลอดเวลาโดยเฉพาะเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่มีการพัฒนาขึ้นได้อย่างน่าเหลือเชื่อ ซึ่งหากคุณเป็นคน ที่มีความคิดแบบ Digital Mindset นั้น จะช่วยให้การใช้ชีวิตของคุณนั้นง่ายขึ้น คำว่า Digital ในที่นี้นั้นไม่ได้ หมายถึงเทคโนโลยีแต่เพียงอย่างเดียวหรือจะต้องเป็นหุ่นยนต์เคลื่อนที่แต่เพียงอย่างเดียว แต่ยังหมายถึงทุกสิ่ง รอบตัวที่มีการพัฒนาให้มีความทันสมัย ซึ่งปัจจุบันก็มีให้เราได้เห็นอย่างมากมายอยู่ที่เราสามารถก้าวทัน หรือไม่

(4.8) Innovation Mindset คือ กรอบความคิดเชิงนวัตกรรม ซึ่งคำว่า “นวัตกรรม” นี้ไม่ได้ หมายถึงอุปกรณ์ที่มีความล้ำความทันสมัยอย่างที่เราได้เห็นกันในปัจจุบันเพราะนั่นคือเทคโนโลยี แต่สำหรับ นวัตกรรมนั้นคือการเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงสิ่งที่มีอยู่เดิมให้มีการเปลี่ยนแปลงไปในด้านที่ดีมากยิ่งขึ้น โดย ผู้ที่มีความคิดแบบ Innovation Mindset นี้ จะเป็นผู้ที่ต้องการเห็นสิ่งที่เป็นไปไม่ได้ว่าจะเกิดขึ้นให้สามารถ เกิดขึ้นได้ จากการนำจินตนาการของตนเองมาทำการศึกษาและเรียนรู้จนเข้าใจและลงมือทำสิ่งเหล่านั้น ให้สามารถเกิดขึ้นได้ นอกจากนี้ยังต้องเป็นผู้ที่พร้อมรับสิ่งใหม่ ๆ เข้าไปและไม่ย่อท้อต่อความลำบาก มีความมุ่งมั่น อดทนและเพียรพยายามที่จะทำให้สิ่งเหล่านั้นเกิดขึ้นได้จริง ซึ่งมีให้เห็นอยู่ในปัจจุบันอย่าง มากมาย ที่เด่นชัดที่สุดคือธุรกิจอีคอมเมิร์ซที่กลายเป็นธุรกิจอันดับ 1 ของโลก ซึ่งในสมัยก่อนหากมอง ย้อนกลับไปตอนที่ธุรกิจนี้ยังไม่เป็นที่นิยม ก็มีความคิดว่า “ใครจะบ้าโอนเงินให้ใครที่ไม่รู้แล้วรอรับของ” แต่ใน ปัจจุบันมันกลายเป็นเรื่องปกติที่เกิดขึ้นในสังคมโลกของเราไปแล้ว

สำหรับ 5 ขั้นตอนของการพัฒนาองค์กรในเชิงนวัตกรรม ได้แก่ พัฒนาหรือปรับปรุง กลยุทธ์ให้เข้ากับนวัตกรรมองค์กร, สร้างทีมหรืออ็อปเทร รวบรวมความรู้ให้เข้ากับองค์กร, ส่งเสริมความร่วมมือ ทั้งจากภายในและภายนอก, ลงทุนในเทคโนโลยีและบุคลากรที่เชี่ยวชาญ, ให้ความสำคัญในด้านความคิด สร้างสรรค์ควบคู่ไปด้วย

ส่วนที่ 2 (ต่อ)

2.1 รายงานสรุปเนื้อหา (ต่อ)

2.4) ความแตกต่างระหว่าง Inward Mindset กับ Outward Mindset

Inward Mindset	Outward Mindset
การมองโลกผ่านเลนส์ที่มีเป้าหมายของตนเองเป็นหลัก ทำให้มองคนอื่นด้อยกว่า เป็นแค่เครื่องมือที่อาจช่วยให้ตนเองประสบความสำเร็จดังที่ต้องการ (มองคนเป็นวัตถุ) เช่น - มองเห็นลูกน้องเป็นสิ่งที่ใช้งาน สิ่ง ๆ ไม่หยุด - มองเห็นทีมอื่นเป็นอุปสรรค งานทีมฉันยังไม่เสร็จ โยนมาอีกล่ะ - มองเห็นคนที่ไม่เห็นด้วยเป็นอากาศ คิดยังงี้ก็เรื่องของแกไม่สน	การเอาใจเขามาใส่ใจเรา การมองและให้ความสำคัญกับคนอื่นไม่น้อยกว่าตน เชื่อว่าเป้าหมายของคนอื่นก็สำคัญเช่นกัน (มองคนเป็นคน) เช่น - มองเห็นลูกน้องเป็นเพื่อนร่วมงาน ช่วยกันทำงาน แนะนำ ปรับปรุง - มองเห็นทีมอื่นเป็นเพื่อน ถ้าส่วนของทีมอื่นติดปัญหา มีอะไรที่พอช่วยได้มั๊ย - มองเห็นคนที่ไม่เห็นด้วยเป็น คนเห็นต่าง บางทีมุมมองของเค้าอาจจะดีในด้านอื่น ๆ ก็ได้

2.5) การเปลี่ยนจาก Inward Mindset เป็น Outward Mindset

- (1) ปรับที่ตัวเราก่อน
- (2) พิจารณาตัวเองแบบไม่เข้าข้างตัวเอง
- (3) นำตัวเองออกจากกรอบ ค่อย ๆ ปรับ
- (4) พยายามที่จะเข้าใจผู้อื่นมากขึ้น

2.6) ลักษณะเด่นของคนที่มี Outward Mindset

- (1) เป็นคนมองโลกในแง่ดีหรือมีทัศนคติเชิงบวก (แต่ไม่ใช่แบบมองโลกสวย แต่เป็นการมองโลกด้วยความเป็นจริง)
- (2) เปิดใจรับฟังและเข้าใจความต้องการของผู้อื่น
- (3) ให้เกียรติและให้ความสำคัญกับคนรอบข้างด้วยความเอาใจใส่
- (4) มีน้ำใจชอบช่วยเหลือผู้อื่น
- (5) ในแง่ของการทำงานเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบสูง
- (6) มีความสามารถในการทำงานเป็นทีม
- (7) ชอบความท้าทาย
- (8) เป็นคนที่กล้าให้ฟีดแบคตรงไปตรงมา รวมถึงเมื่อได้รับฟีดแบคก็เป็นผู้ที่ยอมรับในความผิดพลาดและพร้อมแก้ไขปรับปรุงทันที

2.7) จะดีกว่าไหมหากมีทั้ง Growth Mindset และ Outward Mindset

Growth Mindset	Outward Mindset
- เชื่อในศักยภาพของตนเอง - มีกรอบความคิดในการพัฒนาตัวเอง - กล้า “เผชิญปัญหา” “เรียนรู้” และ “เติบโต”	- เปลี่ยนเลนส์มุมมอง - ทำความเข้าใจคนอื่น - พร้อมหาวิธีแก้ไขปัญหา

ส่วนที่ 2 (ต่อ)

2.1 รายงานสรุปเนื้อหา (ต่อ)

2.8) แนวทางพิชิตยุค VUCA World

- (1) ความผันผวน (Volatility) ยากจะคาดเดา เป็นสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างฉับพลันไม่ทันตั้งตัว
เอาชนะด้วยวิสัยทัศน์ (Vision)
- (2) ความไม่แน่นอน (Uncertainty) ไม่ชัดเจน ยากจะอธิบาย
เอาชนะด้วยข้อมูลเชิงลึกของลูกค้า (Customer Insight)
- (3) ความซับซ้อน (Complexity) มีปัจจัยมากมายที่ต้องนำมาพิจารณาประกอบการตัดสินใจ
เอาชนะด้วยการทำให้ง่ายและชัดเจน (Clarify)
- (4) ความคลุมเครือ (Ambiguity) เต็มไปด้วยความไม่แน่นอน ยากจะคาดเดาผลลัพธ์ได้
เอาชนะด้วยความคล่องตัว (Agility)

ส่วนที่ 2 (ต่อ)

2.2 ประสพการณ์/ประโยชน์ที่ได้รับ/การประยุกต์ใช้กับหน่วยงาน

☒ ต่อตนเอง/ต่อหน่วยงาน

หลักสูตรนี้ช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจความหมายและเห็นความสำคัญของ Outward Mindset ปรับมุมมองเปลี่ยนอนาคต เพื่อให้องค์กรและตัวเองประสบความสำเร็จ รวมทั้งสามารถนำกรอบความคิด Mindset ที่สำคัญต่อการปฏิบัติงาน ที่เหมาะสมกับเรานำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานหรือพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.3 ปัญหาและอุปสรรคในการอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้ -

2.4 ข้อคิดเห็น -

ลงชื่อ วิภา บุญเลิศ

(นางสาววิภา บุญเลิศ)

ตำแหน่ง เศรษฐกรชำนาญการพิเศษ

ผู้รายงาน

วันที่ ๒๗ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๘

ส่วนที่ 3 ความเห็นของผู้บังคับบัญชา

(☒) ทราบ

ลงชื่อ [ลายเซ็น]

(นายปรานพล โล่ห์วีระ)

ผู้อำนวยการกองนโยบายและแผนการใช้ที่ดิน

วันที่ ๒๙ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๘



สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน
ขอมอบประกาศนียบัตรฉบับนี้ให้เพื่อแสดงว่า

นางสาววัลยา บุญเลิศ

ได้ผ่านการพัฒนาทางไกลด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์

วิชา Outward Mindset

[รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 3 ชั่วโมง]
ให้ไว้ ณ วันที่ 24 มกราคม พ.ศ. 2568

[นายปวิวัฒน์ ศิวรักษ์]
เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

สำเนาถูกต้อง
โสดา บุญเลิศ
(นางสาววัลยา บุญเลิศ)
เศรษฐกรชำนาญการพิเศษ





สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน
ขอมอบประกาศนียบัตรฉบับนี้ให้เพื่อแสดงว่า

นางสาววัลยา บุญเลิศ

ได้ผ่านการพัฒนาทางไกลด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์

วิชา สุขกาย สุขใจ ฉบับวัยทำงาน

[รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 3 ชั่วโมง]
ให้ไว้ ณ วันที่ 24 มกราคม พ.ศ. 2568

(นายปิยวัฒน์ ศิวรักษ์)
เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

สำเนาถูกต้อง
โธษา บุญเลิศ
(นางสาววัลยา บุญเลิศ)
เศรษฐกรชำนาญการพิเศษ

