

รายงานการไปศึกษา / ดูงาน / ฝึกอบรม / ประชุมและสัมมนา

๑. ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมในรุ่น

- ๑.๑ ชื่อ สกุล นาย ณรงค์ศักดิ์ ศรีสุวอ
ตำแหน่ง นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรชำนาญการ
ที่ทำงาน สำนักงานเกษตรจังหวัดสระแก้ว
- ๑.๒ ชื่อ สกุล นาย ณัฐวีร์ ยาศิริ
ตำแหน่ง นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรชำนาญการ
ที่ทำงาน สำนักงานเกษตรจังหวัดหนองคาย
- ๑.๓ ชื่อ สกุล นาย ปิยะ บุญเรืองรอด
ตำแหน่ง นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรชำนาญการ
ที่ทำงาน สำนักงานเกษตรจังหวัดสุพรรณบุรี
- ๑.๔ ชื่อ สกุล นาย ศุภกร อินเดชะ
ตำแหน่ง นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรชำนาญการ
ที่ทำงาน สำนักงานเกษตรอำเภอเมืองลำปาง จ.ลำปาง
- ๑.๕ ชื่อ สกุล นาย มานิต ลาเกลี้ยง
ตำแหน่ง นักวิชาการเผยแพร่ชำนาญการ
ที่ทำงาน สำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี
- ๑.๖ ชื่อ สกุล น.ส. ศิริพรรณ แจ่มดี
ตำแหน่ง นิติกรชำนาญการ
ที่ทำงาน กองการเจ้าหน้าที่
- ๑.๗ ชื่อ สกุล น.ส. สกาวรัตน์ นาเมืองรักษ์
ตำแหน่ง นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรชำนาญการ
ที่ทำงาน สำนักงานเกษตรจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ไปฝึกอบรม เรื่อง หลักสูตรนักบริหารการพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ ระดับกลาง รุ่นที่ ๑๐๙

ณ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และจังหวัดปทุมธานี

ตั้งแต่วันที่ ๒๔ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๗

ถึงวันที่ ๒ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

รวมระยะเวลา - ปี - เดือน ๙ วัน

ผู้ดำเนินการจัด สถาบันเกษตรราธิการ

๒. ค่าใช้จ่ายที่ใช้ไประหว่างฝึกอบรม / ดูงาน / สัมมนา / ประชุม

ค่าเบี้ยเลี้ยง - บาท

ค่าที่พัก - บาท

ค่าพาหนะ เบิกจ่ายตามจริงจากต้นสังกัด

อื่น ๆ (ระบุ)

๓. รายละเอียดการดูงาน ฝึกอบรม ประชุม สัมมนา ฯลฯ ที่สมควรรายงานให้มีรายละเอียดและเนื้อหามากที่สุดเท่าที่จะทำได้ โดยบรรยายสิ่งที่ได้สังเกต รู้ เห็น หรือได้รับถ่ายทอดมาให้ชัดเจน ถ้ามีเอกสารต่างหาก ให้แนบไปด้วย

เนื้อหาวิชาการ

๑. การขับเคลื่อนโครงการสำคัญของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โดย ผอ.สถาบันเกษตรกรการ

• ได้รับความเชื่อมโยงของแผนระดับชาติสู่แผนปฏิบัติราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

• ได้รับความรู้การปฏิบัติงานตามนโยบาย ๙ ภารกิจ และข้อสั่งการสำคัญ ๘ ข้อ ของผู้บริหารกระทรวงฯ (รมว.กษ.)

จากการที่ได้ฟังบรรยายในหัวข้อดังกล่าว ทำให้เห็นภาพของการขับเคลื่อนงานตามนโยบาย ของกระทรวงฯ ในปี ๒๕๖๘ ที่เน้นการดำเนินงานตามนโยบายรัฐบาล และการขับเคลื่อนด้านการเกษตรให้เกิดผลเป็นรูปธรรมเพื่อบรรลุเป้าหมายให้เกษตรกรมีรายได้เพิ่มขึ้น ๓ เท่า ภายใน ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐) ประกอบด้วย การจัดการที่ดินทำกินให้เกษตรกร การจัดทำข้อมูลเกษตรกร/แปลงเกษตรกรในระบบดิจิทัล และการประกันภัยพืชผล การส่งเสริมฟื้นฟูความอุดมสมบูรณ์ของดิน การบริหารจัดการน้ำ การผลักดันสินค้าเกษตรมูลค่าสูง การส่งเสริมให้เกษตรกรและสถาบันเกษตรกรมีความเข้มแข็ง การส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงเกษตร การเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อม และการทำงานและการวิจัยภายใต้กรอบความร่วมมือ ทั้งนี้ การขับเคลื่อนนโยบายดังกล่าว ใช้วิธีการสื่อสารให้ผู้ว่าราชการจังหวัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในจังหวัดทราบ ผลักดันการขับเคลื่อนนโยบายและข้อสั่งการผ่านกลไกการดำเนินงานในพื้นที่ให้หน่วยงานในสังกัดกระทรวงฯ จังหวัด และภาคส่วนต่างๆ ร่วมขับเคลื่อนการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย รวมทั้งการร่วมขับเคลื่อนและสนับสนุนการดำเนินการตามข้อตกลงความร่วมมือของกระทรวงฯ ที่ดำเนินการในพื้นที่ตามที่หน่วยงานรับผิดชอบหลักกำหนด และการติดตามผลการดำเนินงาน ปัญหาอุปสรรคในการขับเคลื่อนให้สำนักแผนงานและโครงการพิเศษ รวบรวมเสนอปลัดกระทรวงฯ ต่อไป

๒. ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ชาติกับแผนพัฒนาการเกษตรโครงการสำคัญของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โดยรองเลขาธิการสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร

• เห็นภาพของอัตราการเติบโตของ GDP ภาคการเกษตร ในปี ๖๑ - ๖๕ พบว่า สิ่งที่ทำให้ตัวเลขอัตราการเติบโตหดตัว คือ สภาพอากาศที่ร้อน ความแห้งแล้ง ฝนทิ้งช่วง โรคโควิด-๑๙ เศรษฐกิจโลกที่ชะลอตัว ส่วนสิ่งที่ทำให้ขยายตัว คือ ปริมาณน้ำที่เพียงพอ อากาศเอื้ออำนวย และเศรษฐกิจโลกเริ่มฟื้นตัว ในส่วนของมูลค่า GDP ของไทย ณ ราคาประจำปี ๖๕ ภาคบริการมีมูลค่าสูงสุด รองลงมา คือ อุตสาหกรรม และภาคเกษตร ตามลำดับ

• ประเด็นความท้าทายภาคการเกษตร ประกอบด้วย การเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจโลก การปรับเปลี่ยนกฎ-กติกาด้านการค้าและการลงทุนของโลก การเป็นสังคมผู้สูงอายุและการขาดแคลนแรงงานภาคการเกษตร ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ การขยายตัวของความเป็นเมือง ผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโรคอุบัติใหม่ การปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ และกระแสการเติบโตแบบสีเขียว

• นโยบายและแผนการขับเคลื่อนภาคเกษตรไทย จะต้องมีความเกี่ยวข้องสอดคล้องของแผน ๓ ระดับกับแผนของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เชื่อมโยงนโยบายสำคัญของรัฐบาล นโยบายของ รมว.กษ. กับแผนงานโครงการที่ขับเคลื่อนโดยหน่วยงานในสังกัดกระทรวงฯ

• แผนการดำเนินงานของกระทรวงฯ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ได้รับการจัดสรรงบประมาณมากที่สุด

- ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับจากการใช้จ่ายงบประมาณ ประจำปี ๒๕๖๗ คือ เกษตรกรและสถาบันเกษตรกรได้รับการพัฒนาศักยภาพให้มีความเข้มแข็ง นำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้าและบริการด้านเกษตร เพื่อยกระดับรายได้เกษตรกรและสร้างความสามารถในการแข่งขัน โดยมีอัตราการขยายตัวของผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ สาขาเกษตรขยายตัวเฉลี่ย ร้อยละ ๓ รายได้เงินลดสุทธิครัวเรือนเกษตรกรเพิ่มขึ้นเฉลี่ยไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐ การขึ้นทะเบียนกับ กษ.มีความเข้มแข็งเพิ่มขึ้น และครัวเรือนเกษตรกรได้รับประโยชน์จากการบริหารจัดการน้ำ ไม่น้อยกว่า ๒ ล้านครัวเรือน

- กระทรวงฯ ได้รับมอบหมายให้เป็นเจ้าภาพขับเคลื่อนแผนแม่บทฯ ประเด็นการเกษตรมีเป้าหมายให้ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศนสาขากษตรเพิ่มขึ้น ผลผลิตทางการผลิตของเกษตรกรเพิ่มขึ้น โดยมีแผนแม่บทย่อยประกอบด้วย เกษตรอัตลักษณ์พื้นถิ่น เกษตรปลอดภัย เกษตรชีวภาพ เกษตรแปรรูป เกษตรอัจฉริยะ และการพัฒนาระบบนิเวศการเกษตร

- แผนปฏิบัติการด้านการเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ มีประเด็นการพัฒนา ประกอบด้วยยกระดับศักยภาพเกษตรกรและสถาบันเกษตรกรสู่ผู้ประกอบการแห่งอนาคต ส่งเสริมและพัฒนาการผลิตสินค้าเกษตรและบริการมูลค่าสูง เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรทางการเกษตร และพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกด้านการเกษตร

- นโยบายสำคัญของรัฐบาล ๑๔๒ ประเด็น ที่เกี่ยวข้องกับกระทรวงฯ มี ๒๔ ประเด็น เกี่ยวข้องกับการสร้างรายได้ ลดรายจ่าย ขยายโอกาส

๓. การประเมินบุคลิกภาพ MBTI สู่การพัฒนาภาวะผู้นำโดย ดร.สิริวัชร มะโนวัฒนา และคณะ)

- MBTI หรือ Myers-Briggs Type Indicator เป็นแบบทดสอบประเภทบุคลิกภาพ ตามทฤษฎีทางจิตวิทยาที่สามารถประเมินได้ด้วยตนเอง โดยมุ่งเน้นให้เกิดความเข้าใจตัวเองและผู้อื่น โดยบุคลิกโดยทั่วไปของเราจะมีทั้งหมด ๑๖ ประเภท เช่น INFJ, ENFP, ISTP, ESTJ เป็นต้น ซึ่งโดยปกติแล้วองค์กรย่อมมีพนักงานหลากหลาย บุคลิก หลากหลาย Working Style ที่ต้องมาทำงานร่วมกัน ดังนั้น เพื่อให้ทุกคนสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด บททดสอบ MBT จึงเป็นตัวช่วยให้หัวหน้างานสามารถแบ่งหน้าที่ และมอบหมายงานได้ตรงความถนัดของแต่ละคนได้ดียิ่งขึ้น และมีส่วนช่วยให้แต่ละคนได้ค้นหาคนที่ใช่ และเหมาะสมในเวลารวดเร็วมากยิ่งขึ้น โดยไม่จำเป็นต้องเรียนรู้อันมากมายนัก นอกจากนี้ ยังสามารถนำไปต่อยอดพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ เช่น การพัฒนาภาวะผู้นำ การจัดการความสัมพันธ์ในองค์กร การรักษาพนักงาน การให้คำแนะนำด้าน Career Path และการสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพอีกด้วย

๔. แผนกลยุทธ์และการใช้เครื่องมือ โดย รศ.ดร.พีรธร บุญรัตพันธุ์ และคณะ

- ได้เรียนรู้กระบวนการวางแผนกลยุทธ์ ซึ่งภารกิจเชิงกลยุทธ์ เป็นงานเพื่อการเปลี่ยนแปลง แตกต่างจากงานประจำ ที่เราต้องเข้าใจองค์กร ทำการวิเคราะห์ปัจจัยภายใน โดยดึงจุดแข็งมาขับเคลื่อนภารกิจ พร้อมทั้งลดและกำจัดจุดอ่อน เครื่องมือที่ใช้วิเคราะห์ คือ SWOT ที่เราต้องเข้าใจสถานการณ์ โดยวิเคราะห์ปัจจัยภายในจากจุดแข็งและจุดอ่อนของเรา เพื่อดึงจุดแข็งมาขับเคลื่อนภารกิจ พร้อมทั้งลดและกำจัดจุดอ่อน รู้จักสถานการณ์ โดยวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก ได้แก่โอกาส และอุปสรรค เพื่อแสวงหาประโยชน์จากโอกาส และหลีกเลี่ยงก้าวข้ามอุปสรรค ซึ่งการวิเคราะห์ศักยภาพและปัญหาด้วย SWOT จะใช้ GAIN POINT (ศักยภาพและโอกาสพัฒนา) เพื่อเป็นตัวนำพัฒนา และจัดการลด GAIN POINT (ข้อจำกัดและอุปสรรคพัฒนา) ทั้งนี้ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

และกำหนดทิศทาง ต้องคิดเป็นภาพรวม วิเคราะห์โดยมีหลักฐานและข้อมูล มองจากข้างในไปข้างนอก และข้างนอกเข้าข้างใน ซึ่งกลยุทธ์เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงาน มีทั้ง รุก-รับ-ปรับ-เปลี่ยน

- เรียนรู้การจัดทำโครงการตามแผนกลยุทธ์ด้วย Value Chain และ Project Canvas ขั้นตอนการวิเคราะห์เชิงยุทธศาสตร์ด้วยห่วงโซ่คุณค่าเพื่อจัดทำโครงการ โดยพิจารณาปัจจัยสำคัญเพื่อหา Gap (ช่องว่างที่ยังต้องเติมเต็มเมื่อเทียบกับความคาดหวัง) Missing Link (ส่วนที่ขาด ซึ่งเป็นจุดอ่อน อุปสรรค หรือปัจจัยสำคัญที่ยังไม่มีแต่จำเป็นต้องมี)

- การเขียนโครงการในรูปแบบ Canvas เป็นการสรุปย่อโครงการที่แสดงถึงเหตุผล ความจำเป็น แนวคิด และแนวทางการดำเนินงาน รวมทั้งผลที่คาดหวังจากการดำเนินงาน และคุณค่าของโครงการที่เชื่อมโยงประสานประโยชน์ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งตัวแบบนี้ใช้สำหรับออกแบบโครงการพัฒนาและโครงการวิจัยได้

- ทราบหลักเกณฑ์ในการพิจารณาโครงการสำคัญประกอบด้วย ความสอดคล้อง กับทิศทางการพัฒนาประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติ และนโยบายสำคัญ สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาพื้นที่ ระดับภาค ระดับกลุ่มจังหวัด ระดับจังหวัด สอดคล้องกับทิศทาง นโยบาย ยุทธศาสตร์ และศักยภาพขององค์กร การตอบสนอง กับสภาพปัญหาสำคัญในพื้นที่บริการ ตอบสนองความต้องการผู้รับบริการ ภาคีและหน่วยงานร่วมดำเนินการ มีความเป็นไปได้ ในการดำเนินการให้แล้วเสร็จได้ตามเวลาและเงื่อนไขของแผน เป็นไปได้ในเชิงเทคนิค งบประมาณ ไม่ขัดกฎหมาย ข้อจำกัด และได้รับความร่วมมือในการดำเนินงาน นำไปสู่ผลที่ได้รับ ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ เกิดผลกระทบในวงกว้าง คุ่มค่ากับงบประมาณ มีความยั่งยืนต่อเนื่องต่อไปโดยไม่สร้างภาระ

- ได้ทราบแนวทางการติดตาม ประเมินผล และแนวทางกำหนดตัวชี้วัด ซึ่งคุณสมบัติของตัวชี้วัดที่ดี คือ มีความตรงประเด็น เป็นตัวแทนคุณลักษณะ มีความเที่ยงตรง ปรนัยคงเส้นคงวา และมีความคลาดเคลื่อนต่ำ มีความเป็นกลาง ไม่ลำเอียงและไม่ขึ้นำ มีความไว ละเอียด สามารถผันแปรค่าได้ และสามารถนำไปใช้ได้ เก็บข้อมูลง่ายและแปลความง่าย

- ความเชื่อมโยงแผนกลยุทธ์กับยุทธศาสตร์ นโยบาย และแผนพัฒนาระดับต่าง ๆ มีแนวทางปฏิรูปเศรษฐกิจกระแสใหม่ ได้แก่ New Economy ประกอบด้วย เศรษฐกิจชีวภาพ เศรษฐกิจสร้างสรรค์ เศรษฐกิจดิจิทัล เศรษฐกิจเพื่อสังคม เศรษฐกิจสูงวัย และการพัฒนาเศรษฐกิจ BCG ซึ่งจากกรอบแนวคิดเชิงนโยบาย ได้ประเด็นการพัฒนาที่สำคัญ คือ เศรษฐกิจก้าวหน้ามีมูลค่าสูง สังคมเป็นธรรมมีความเข้มแข็ง และสิ่งแวดล้อมคุณภาพมีความยั่งยืน

๕. การขับเคลื่อนงานในพื้นที่และโครงการสำคัญของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ การลงพื้นที่ศึกษาการขับเคลื่อนงานในพื้นที่และโครงการสำคัญของกระทรวงฯ และการวิเคราะห์ข้อมูลโครงการขับเคลื่อนงานภาคการเกษตรระดับพื้นที่

- การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสรุปประเด็น

- วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ การสังเกต การสัมภาษณ์ มีขั้นตอนที่สำคัญ คือ การเตรียมการ ชักซ้อม เข้าภาคสนาม เก็บข้อมูล ตรวจสอบ และถอนตัวจากแหล่งข้อมูล จากนั้น นำมาข้อมูลมาวิเคราะห์ โดยเรียบเรียง จัดกลุ่ม แยกประเภทชุดข้อมูลและหาความสัมพันธ์ในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อหาความหมายหรือคำตอบตามวัตถุประสงค์

- กรอบแนวทางการเก็บและวิเคราะห์ข้อมูล รวมทั้งจัดทำข้อเสนอเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการขับเคลื่อนงานภาคเกษตรระดับพื้นที่ ประกอบด้วย ๑. การเริ่มต้น (สภาพปัญหา ความคาดหวัง ทรัพยากร) ๒. การดำเนินงาน (ขั้นตอนการดำเนินงาน การประยุกต์ใช้ข้อมูลและนวัตกรรม การบริหารจัดการ) ๓. ผลที่เกิดขึ้น

(ความเชื่อมโยง ความสอดคล้อง ประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ผลกระทบ ความยั่งยืน) ๔. การต่อยอดการพัฒนา (บทเรียน ความต้องการและความคาดหวัง ข้อเสนอเพื่อเพิ่มความสามารถในการขับเคลื่อน) โดยวิเคราะห์ SWOT หา Pain Point/Gain Point กำหนด Vision/Mission จัดทำ Value Chain หาความสอดคล้องกับ Strategic issue จัดทำ Project idea

๖. การบริหารจัดการข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data)

- การจัดการข้อมูลมีความสำคัญเพื่อการตัดสินใจที่ ถูกต้อง แม่นยำ ทันการณ์ โดยเฉพาะข้อมูลที่ใช้ในการตัดสินใจที่เป็นข้อมูล big data รวมทั้งในอนาคตที่ความ ต้องการข้อมูลจะมีความหลากหลาย ซับซ้อน มาก ยิ่งขึ้น ความท้าทายที่เกษตรกรไทยต้องเผชิญ ประกอบด้วย เกษตรกรไทยส่วนใหญ่เป็นเกษตรกรรายย่อย (กว่าร้อยละ ๓๐ มีที่ดินน้อยกว่า ๑๐ ไร่) เกษตรกรไทยเข้าถึงระบบชลประทานน้อย (อาศัยน้ำฝนทำเกษตร) อายุเฉลี่ยของหัวหน้าครัวเรือนเกษตรกรเพิ่มขึ้น (ควรเปลี่ยนวิธีการผลิต) ผลผลิตต่อพื้นที่เก็บเกี่ยว (ผลิตภาพการผลิตต่ำ)

- การขับเคลื่อน Big Data ภาคเกษตร ก่อนจะเริ่มต้นทำ Big Data Project ๑. ต้องสำรวจแต่ละส่วนขององค์กร ว่ามีส่วนใดบ้างที่ยัง Manual หรือเกิดการตัดสินใจโดย “มนุษย์” อยู่บ้าง ๒. ตรวจสอบว่าเรามีข้อมูลอยู่ตรงไหน อย่างไรบ้าง หรือแม้แต่วิธีการจัดเก็บข้อมูล เพิ่มได้บ้าง ๓. พังสัมนาหรือหาที่ปรึกษา เข้าไปนำเสนอ Technology ต่าง ๆ ในการใช้งาน Big Data ๔. เปลี่ยน Mindset ในการทำงาน อย่ายึดติดอยู่กับสิ่งเดิม ๆ ถ้าที่ จะเผชิญหน้ากับการเปลี่ยนแปลง

๗. การดำรงคนในสังคมที่มีความหลากหลายทางเพศ ศาสนา และวัฒนธรรม โดย ดร.สุชาติ สังข์เกษม

- ความหลากหลายทางสังคม ได้แก่ ความหลากหลายด้านวัฒนธรรม ศาสนา เศรษฐกิจและสังคม เพศ ด้าน generation ค่านิยม องค์กรแต่ละแห่งมีประวัติความเป็นมาแตกต่างกัน มีวิธีการดำเนินงานแตกต่างกัน สิ่ง ที่นิยมปฏิบัติในองค์กรแต่ละแห่งมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลในองค์กร สิ่ง ที่สร้างความแตกต่างขององค์กรแต่ละแห่งคือ วัฒนธรรมองค์กร

- วัฒนธรรมองค์กร คือ ค่านิยมร่วม ความเชื่อ บรรทัดฐาน ความคาดหวังและข้อสันนิษฐานที่เชื่อม บุคคลและระบบเข้าด้วยกัน ช่วยให้บุคคลเกิดความรู้สึกถึงการเป็นเอกลักษณ์ ทำให้เกิดค่านิยมสัญญาาง่ายขึ้น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีการสื่อสารระหว่างกัน เป็นพื้นฐานสำหรับความมั่นคง การควบคุมและทิศทางใน การทำงาน ซึ่งส่วนเหล่านี้ช่วยให้สมาชิกปรับตัวและผนวกสภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในเข้าด้วยกัน

- โครงสร้างของสังคมมีการเปลี่ยนแปลงมาตลอดทุกยุคทุกสมัยอยู่แล้ว ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ทางการเมือง สังคม เศรษฐกิจในช่วงนั้นที่เป็นแรงผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และคนในแต่ละยุค แต่ละสมัยก็จะมี พฤติกรรม ความคิด ทักษะคติ โลฟส์สไตล์ ความรู้ความสามารถ ค่านิยม การบริหารจัดการที่แตกต่างกันออกไป ทาง สหรัฐอเมริกา และโลกตะวันตก จึงได้จัดแบ่งกลุ่มคนออกเป็นรุ่นต่าง ๆ ๘ เจเนอเรชัน ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน

๑) Lost Generation ประชากรยุคแรกที่เกิดตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๔๒๖-๒๔๔๓ หรือในช่วงทศวรรษที่ ๘๐ ปัจจุบันคนกลุ่มนี้เสียชีวิตไปหมดแล้ว

๒) Greatest Generation หรือที่รู้จักกันว่า G.I. Generation คนกลุ่มนี้เกิดในช่วงปี พ.ศ. ๒๔๔๔-๒๔๖๗ คือยุคก่อนสงครามโลกครั้งที่ ๒

๓) Silent Generation หมายถึงคนที่เกิดในช่วง พ.ศ. ๒๔๖๘-๒๔๘๘ ประชากรรุ่นนี้จะมีไม่มากเท่า รุ่นอื่น ๆ เพราะเป็นช่วงสงครามโลกครั้งที่ ๒ พอดี และหลังจากนั้นก็เข้าสู่ยุคเศรษฐกิจตกต่ำ ดังนั้น ผู้คนจึงมีชีวิต ความเป็นอยู่ที่ยากลำบาก ต้องทำงานหนักในโรงงาน หามรุ่งหามค่ำ

๔) เบบี้บูมเมอร์ (Baby Boomer) หรือ Gen-B หมายถึงคนที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. ๒๔๘๙ - ๒๕๐๗ หรือในยุคสิ้นสุดสงครามโลกครั้งที่ ๒ ปัจจุบันนี้ คนยุคเบบี้บูมเมอร์คือคนที่มีอายุตั้งแต่ ๔๙ ปีขึ้นไป และเริ่มเข้าสู่วัยชราแล้ว คนกลุ่มนี้จึงเป็นคนที่มีชีวิตเพื่อการทำงาน เคารพกฎเกณฑ์ กติกา มีความอดทนสูง หุ่นเทให้กับการทำงานและองค์กรมาก สู้งาน พยายามคิดและทำอะไรด้วยตัวเอง เป็นเจ้าคนนายคน ถูกครอบครัวส่งสอนมาให้เป็นคนประหยัด อดออม จึงมีการใช้จ่ายอย่างรอบคอบ และระมัดระวัง คน ในยุคอื่น ๆ อาจจะมีมองคนยุคเบบี้บูมเมอร์ว่าเป็นพวก "อนุรักษ์นิยม" เป็นคนที่เคร่งครัดในขนบธรรมเนียมประเพณี แต่คนกลุ่มนี้ถือว่าเป็นจำนวนมากที่สุดในสังคมปัจจุบันเลยทีเดียว

๕) เจเนอเรชัน เอ็กซ์ (Generation X) หลังจากยุคเบบี้บูมเมอร์ส่งผลให้เด็กเกิดมากขึ้น จึงมีการควบคุมอัตราการเกิดของประชากร คนยุคนี้จะเกิดอยู่ในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๐๘-๒๕๒๒ ปัจจุบัน คนยุค Gen-X เป็นคนวัยทำงาน มีอายุตั้งแต่ ๓๐ ปีขึ้นไปแล้ว พฤติกรรมของคนกลุ่มนี้ที่เด่นชัดมากก็คือ ชอบบอกระงาย ๆ ไม่ต้องเป็นทางการ ให้ความสำคัญกับเรื่องความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว (Work-life balance) มีแนวคิดและการทำงานในลักษณะรู้ทุกอย่างทำทุกอย่างได้เพียงลำพังไม่พึ่งพาใคร เป็นตัวของตัวเองสูง มีความคิดเปิดกว้าง มีความคิดสร้างสรรค์ อย่างไรก็ตาม หลายคนใน Gen-X มีแนวโน้มที่จะต่อต้านสังคม ไม่ได้เชื่อเรื่องศาสนา และไม่ได้ยึดขนบธรรมเนียมประเพณีมากนัก เป็นคนที่มีความยืดหยุ่นในการปรับตัวกับวัฒนธรรมที่เปลี่ยนไป อย่างเช่น มองว่าการอยู่ก่อนแต่ง หรือการหย่าร้างก็เป็นเรื่องปกติ เช่นเดียวกับเรื่องเพศที่ ๓ ซึ่งต่างจากกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ที่มองเรื่องพวกนี้เป็นเรื่องผิดจารีตประเพณี เป็นอย่างยิ่ง

๖) เจเนอเรชัน วาย (Generation Y) ถัดจากยุค Gen-X ก็คือ ยุคเจเนอเรชันวาย (Generation Y) หรือ ยุค Millennials ซึ่งก็คือคนที่เกิดอยู่ในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๒๓-๒๕๔๐ คนกลุ่มนี้เติบโตขึ้นมาท่ามกลางความเปลี่ยนแปลง และค่านิยมที่แตกต่างระหว่างรุ่นปู่ย่าตายาย กับ รุ่นพ่อแม่ แต่ก็รับเอาความเจริญรุดหน้าของเทคโนโลยี และอินเทอร์เน็ตเข้ามาแทรกอยู่ในการดำรงชีวิตประจำวันด้วย

๗) เจเนอเรชัน ซี (Generation Z) Gen-Z คือ ค่านิยมล่าสุดของคนรุ่นใหม่ในยุคปัจจุบัน หมายถึงคนที่เกิดหลัง พ.ศ. ๒๕๔๐ ขึ้นไป เทียบ อายุแล้วก็คือวัยของเด็ก ๆ นั่นเอง เด็ก ๆ กลุ่ม Gen-Z นี้ จะเติบโตมาพร้อมกับสิ่งอำนวยความสะดวกมากมายที่อยู่แวดล้อม มีความสามารถในการใช้งานเทคโนโลยีต่าง ๆ และเรียนรู้ได้เร็ว เพราะพ่อแม่ใช้สิ่งเหล่านี้ในชีวิตประจำวัน แต่สิ่งหนึ่งที่เด็กรุ่น Gen-Z แตกต่างจากรุ่นอื่น ๆ สมัยที่ยังเป็นเด็กอยู่ก็คือ เด็กรุ่นนี้จะได้เห็นภาพที่พ่อแม่ต้องออกไปทำงานทั้งคู่ ต่างจากรุ่นก่อน ๆ ที่อาจจะมียุ่อกิจไปทำงานคนเดียว ด้วยเหตุผลนี้ เด็ก Gen-Z หลาย ๆ คนจึงได้รับการเลี้ยงดูจากคนอื่นมากกว่าพ่อแม่ของตัวเอง

สำหรับคน Gen-C นั้น จะมีนิสัยที่เห็นเด่นชัดมาก ๆ คือ จะมีการเชื่อมต่อตลอดเวลา มีการอัปเดตข้อมูล สนใจข่าวสารที่ได้รับรู้มาในโลกโซเชียล พร้อมจะแชร์ต่อทุกเมื่อ ติดตามดูคลิปในยูทูปมากกว่านั่งดูโทรทัศน์ เหมือนกับสังคมออนไลน์กลายเป็นส่วนหนึ่งในชีวิตของตัวเองไปแล้ว และคนกลุ่มนี้ก็ยังกลายเป็นผู้ขับเคลื่อนวัฒนธรรมใหม่ ๆ ด้วย อย่างไรก็ตาม คนกลุ่ม Gen-C นี้ แม้จะชอบโพสต์ข้อความมากมาย แต่ก็โพสต์ด้วยความระมัดระวังกว่าคน Gen-Y ที่อาจจะโพสต์ตามอารมณ์มากกว่า ต่างกับคน Gen-C ที่จะโพสต์เพื่อแบ่งปันความรู้ ประสบการณ์ข้อมูลข่าวสาร ฯลฯ

คนทำงาน ๓ Generation

ตามหลักสากล จะมีการแบ่งกลุ่มคนทำงานออกเป็น ๓ กลุ่ม (Generation) คือ Baby Boomer Generation X และ Generation Y ซึ่งแต่ละกลุ่มมีคุณลักษณะเด่นที่ต่างจากกัน โดย Baby Boomer จะเป็นคนที่มีชีวิตเพื่อการทำงาน เคารพกฎเกณฑ์ กติกา อดทน ให้ความสำคัญกับผลงานแม้ว่าจะต้องใช้เวลานานกว่าจะ

ประสบความสำเร็จ อีกทั้งยังมีแนวคิดที่จะทำงานหนักเพื่อสร้างเนื้อสร้างตัว มีความทุ่มเทกับการทำงานและ
องค์กรมาก คนกลุ่มนี้จะไม่เปลี่ยนงานบ่อยเนื่องจากมีความ จงรักภักดีกับองค์กรอย่างมาก

Generation X คือ กลุ่มคนที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๐๘-๒๕๒๒ อายุ ๒๙-๔๓ ปี มีลักษณะ
พฤติกรรมชอบอะไรอย่างๆ ไม่ต้องเป็นทางการให้ความสำคัญกับเรื่องความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว (Work-
life Balance) มีแนวคิดและการทำงานในลักษณะรู้ทุกอย่างทำทุกอย่างได้เพียงลำพัง ไม่พึ่งพาใคร มีความคิดเปิด
กว้าง พร้อมรับฟังข้อติติง เพื่อการปรับปรุงและ พัฒนาตนเอง

Generation Y เป็นกลุ่มคนที่โตมาพร้อมกับคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยี เป็นวัยที่เพิ่งเริ่ม เข้าสู่
ทำงาน มีลักษณะนิสัยชอบแสดงออก มีความเป็นตัวของตัวเองสูง ไม่ชอบอยู่ในกรอบ และไม่ชอบเงื่อนไข คนกลุ่ม
นี้ต้องการความชัดเจนในการ ทำงานว่า สิ่งที่มีผลต่อตนเองและต่อหน่วยงานอย่างไร อีกทั้งยังมีความ สามารถ
ในการทำงานที่เกี่ยวกับการติดต่อสื่อสาร และยังสามารถทำงานหลายๆ อย่างได้ในเวลาเดียวกัน

๘. การพัฒนาบุคลิกภาพในฐานะผู้นำทีม โดย น.ส.วนันต์ จันทร์นัม

- บุคลิกภาพ คือการทำความเข้าใจตนเองอย่างลึกซึ้งก่อนการแสดงออกสู่สาธารณชนอย่างมีชั้นเชิงเพื่อ
ผลลัพธ์อันน่าพอใจต่อจิตใจตนเองและก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีต่อสายอาชีพ ความก้าวหน้า และความสัมพันธไมตรี
• การพัฒนาบุคลิกภาพไม่ใช่แค่เรื่องเสื้อผ้าหน้าผม แต่จำเป็นต้องพัฒนาจากภายใน เพื่อการแสดงตัวตน
อย่างเหมาะสม สร้างความน่าเชื่อถือ และความประทับใจ
- มีทฤษฎีบุคลิกภาพ ๔ ประเภท ประกอบด้วย มนุษย์แบบมั่นคง มนุษย์แบบหลากหลาย มนุษย์แบบโดด
เด่น และมนุษย์แบบเชื่อมโยง
- เรียนรู้จักกับการเลือกแสดงออกซึ่งบุคลิกภาพ มาจากบุคลิกภาพส่วนตัว และบุคลิกภาพหน้าที่ การเลือก
สีเสื้อผ้า การใส่สูท รองเท้า เครื่องประดับ
- การแสดงออกทางสีหน้า น้ำเสียง ภาษากายและความเคลื่อนไหว เช่นท่าทาง การเดิน ยืน นั่ง ทำความ
เคารพ

๙. การเรียนรู้สู่การพัฒนาตนเองตลอดชีวิต (Life Long Learning) โดย ผศ.ดร.ชูศักดิ์ เอื้องโชคชัย

- ชีวิตคนเราพบเจอทั้งความล้มเหลว ความผิดหวัง การเรียนรู้ คือเครื่องมือในการใช้ชีวิตของเรา トラバ
ที่เรายังมีลมหายใจอยู่สิ่งที่ต้องทำให้เกิดขึ้นเสมอก็คือ การเรียนรู้
- การเรียนรู้ คือ การทำให้ตัวเองรู้และเข้าใจในสิ่งที่ไม่รู้ ทำให้เข้าใจ แล้วนำเอาสิ่งที่รู้มาขยายต่อยอดแล้ว
นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงตัวเอง ซึ่งมีทั้งดี และไม่ดี
- การเรียนรู้จากประสบการณ์ เป็นการลงมือทำ แล้วทบทวนในสิ่งที่ทำ แล้วเกิดการเปลี่ยนแปลง หา
มุมมอง หรือวิธีการใหม่ๆ จนกลายเป็นวิธีการที่ถูกต้อง
- สิ่งที่ทำให้คนมีความรู้แตกต่างกัน คือ ความพร้อม(ทางเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม) ประสบการณ์ (ซึ่ง
ไม่ควรเปรียบเทียบกัน) ลักษณะการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล (ซึ่งมีสไตล์การเรียนรู้ที่แตกต่างกัน) และแรงจูงใจ (ทั้ง
จากภายในและภายนอก)
- การทำงานเป็นทีม ต้องมีการแบ่งปัน ใช้ข้อมูลในการนำทาง ไม่ใช่อารมณ์ตัดสิน ไว้เนื้อเชื่อใจกันและกัน
- กระบวนการคิด เป็นสิ่งที่สร้างวิถีชีวิตของเราในอนาคต ซึ่งจะต้องมีเป้าหมายในการทำ การพัฒนาตัวเอง
ต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีแนวคิดเพื่อพัฒนาตัวเองตลอดชีวิตการใช้ชีวิต

• ชีวิตเรา เราเป็นคนลิขิต กำหนดสร้างความสำเร็จได้ด้วยตัวเอง การคิดเช่นนี้ คือความคิดที่เกิดจากการเรียนรู้ โดยค่อยๆ ปรับเปลี่ยนมุมมองทางความคิด พยายามหาเหตุผลมาอธิบายในสิ่งที่ตนเองไม่ชอบ ให้เราเข้าใจในสิ่งนั้นมากขึ้น สามารถปล่อยวางจากสิ่งนั้นได้อย่างเป็นเหตุเป็นผล

- การเรียนรู้ตลอดชีวิตสามารถควบคุมตัวเองให้สามารถทำทุกเรื่องให้สำเร็จ

๑๐. การป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ

• ข้าราชการ มีหน้าที่เป็นผู้ให้บริการประชาชน ต้อนรับโดยไม่เพิกเฉย ให้ความสะดวก ให้บริการโดยไม่ติดขัด ให้ความเป็นธรรม ทำโดยถูกต้อง ไม่ลำเอียง ให้การสงเคราะห์ ให้ความช่วยเหลือ

• บทบาทหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา คือ รักษาวินัยของตนเอง มีคุณธรรมและเที่ยงธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา พัฒนาลูกน้องให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้เกิดวินัยผิดวินัย กำกับดูแลผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา

• ธรรมนูญการปฏิบัติราชการที่ดีและเป็นหลักในการนำมาปกครองประเทศให้เกิดความสงบสุข โดยยึดหลักพื้นฐาน ๖ ประการ คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า

• ระบบอุปถัมภ์เป็นเครื่องมือก่อทุจริตต้องเปลี่ยนวิธีคิดใช้ระบบอุปถัมภ์ในทางบวก"อย่าตอบแทนบุญคุณส่วนตัว ด้วยผลประโยชน์ของประเทศชาติ" (เต็งเสี่ยวผิง)

- องค์กรที่เกี่ยวข้องกับการแก้ไขปัญหาทุจริตและประพฤติมิชอบ

- ภาครัฐ ได้แก่ ป.ป.ช. / ป.ป.ท. / ป.ป.ง. / สตง. / บก.ปปป. / DSI / ผู้ตรวจการแผ่นดิน หน่วยงานของรัฐทุกหน่วย

- ภาคสังคม ได้แก่ NGO / องค์กร ACT / มูลนิธิต่อต้านทุจริต / สื่อมวลชน / สื่อโซเชียลมีเดีย ฯลฯ

- การป้องกันการทุจริต

- ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้เพื่อต่อต้านการทุจริต
- ปลุก และปลุกจิตสำนึก สร้างสังคมไม่ทนต่อการทุจริต
- สร้างเครือข่ายต่อต้านการทุจริต
- รณรงค์ ปรับกระบวนการทัศน์ ทักษะคนดี ค่านิยม
- ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในองค์กร
- ฯลฯ

• มาตรา ๑๒๙ การกระทำอันเป็นการฝ่าฝืนบทบัญญัติในหมวดนี้ ให้ถือว่าเป็นการกระทำความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการหรือความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ในการยุติธรรมA๑

วิธีการนำเสนอเนื้อหาของวิทยากร

- การบรรยายละครซักถาม
- บรรยายและฝึกปฏิบัติ
- แบ่งกลุ่มฝึกปฏิบัติ
- แบ่งกลุ่มอภิปรายและซักถาม
- ศึกษาดูงาน

๔. ประโยชน์ที่ได้รับ

๔.๑ ประโยชน์ที่ได้รับต่อตนเอง

- ได้รับความรู้ ตรงตามหัวข้อรายวิชาที่โครงการกำหนด สามารถนำไปปรับใช้ หรือประยุกต์ใช้ ในการปฏิบัติงานในฐานะผู้นำทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ได้ฝึกฝนและพัฒนาทักษะ กระบวนการทางความคิด วิธีคิด การวิเคราะห์แบบเชื่อมโยง
- เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูล ประสบการณ์ในการทำงานระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรม
- เกิดความสัมพันธ์ เกิดเครือข่ายระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรม

๔.๒ ประโยชน์ที่ได้รับต่อหน่วยงาน

- ได้บุคลากรที่พร้อมจะพัฒนาเป็นผู้นำที่ดีในอนาคต นำพาหน่วยงานไปสู่เป้าหมายที่กำหนด

๕. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

๕.๑ ปัญหาอุปสรรค

- ไม่พบปัญหาหรืออุปสรรค

๕.๒ ข้อเสนอแนะ

- ไม่มี

๖. ท่านจะนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างไรบ้าง (โปรดระบุเป็นรายบุคคล)

๖.๑ ชื่อ สกฤต นาย ณรงค์ศักดิ์ ศรีสุว ตำแหน่ง นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรชำนาญการ สำนักงานเกษตรจังหวัดสระแก้ว

- นำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองงานนโยบายของหน่วยงาน และเป็นผู้นำที่ดีในอนาคตถ้ามีโอกาส

๖.๒ ชื่อ สกฤต นาย ณัฐวีร์ ยาศิริ ตำแหน่ง นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรชำนาญการ สำนักงานเกษตรจังหวัดหนองคาย

- ได้รับความรู้และพัฒนาทักษะในฐานะผู้บริหารสามารถนำไปปรับใช้ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติการ ประเมินตนเองและการเข้าใจผู้อื่น การพัฒนาบุคลิกภาพการวิเคราะห์โครงการการศึกษาดูงานในสถานที่ต่าง ๆ อีกทั้งการรับรู้นวัตกรรมการเกษตรสมัยใหม่ สามารถนำองค์ความรู้เครื่องมือต่าง ๆ มาใช้ในการทำงานตามภารกิจของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ได้ สามารถนำความรู้ไปถ่ายทอดให้เพื่อนร่วมงานและเกษตรกรในโอกาสต่อไป

๖.๓ ชื่อ สกฤต นาย ปิยะ บุญเรืองรอด ตำแหน่ง นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรชำนาญการ สำนักงานเกษตรจังหวัดสุพรรณบุรี

- ปรับแนวคิด มุมมอง และวิธีการทำงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมขององค์กร เพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จ

- พัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ และทัศนคติเพื่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๖.๔ ชื่อ สกุล นาย ศุภกร อินต๊ะ ตำแหน่ง นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรชำนาญการ สำนักงานเกษตรอำเภอเมืองลำปาง จ.ลำปาง

- นำความรู้ที่ได้รับจากการเข้าฝึกอบรมไปปรับใช้กับการทำงานในพื้นที่พัฒนาตนเองให้มีการทำงานที่มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ตามองค์ความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรม พร้อมทั้งหาความรู้เพิ่มเติม และถ่ายทอดประสบการณ์และความรู้แก่เพื่อนร่วมงาน ตลอดจนเผยแพร่ความรู้ด้านวิชาการที่เป็นประโยชน์ต่อเกษตรกรในพื้นที่เพื่อยกระดับชีวิตความเป็นอยู่ของเกษตรกรให้ดีขึ้น

๖.๕ ชื่อ สกุล นาย มานิต ลาเกลี้ยง ตำแหน่ง นักวิชาการเผยแพร่ชำนาญการ สำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี

- นำความรู้ ทักษะ แง่คิด แนวทาง ระเบียบวิธีปฏิบัติ และประสบการณ์ที่ได้รับไปปรับใช้ในการทำงานและการใช้ชีวิตประจำวัน รวมทั้งใช้ประโยชน์จากการสร้างเครือข่ายให้เกิดคุณค่าต่อหน่วยงาน

๖.๖ ชื่อ สกุล น.ส. ศิริพรรณ แจ่มดี ตำแหน่ง นิติกรชำนาญการ กองการเจ้าหน้าที่

- นำความรู้ที่ได้จากการอบรมในครั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของการประเมินตนเอง การวางแผน การทำงานเป็นทีม การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เครื่องมือต่างๆ รวมทั้งในเรื่องของการพัฒนาบุคลิกภาพที่ได้รับจากการอบรมมาปรับใช้ในการทำงาน

๖.๗ ชื่อ สกุล น.ส. สกาวรัตน์ นาเมืองรักษ์ ตำแหน่ง นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรชำนาญการ สำนักงานเกษตรจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

- จะนำความรู้ที่ได้รับไปปรับปรุงและพัฒนาตนเอง ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นผู้นำที่ดีในอนาคต

(นายมานิต ลาเกลี้ยง)

นักวิชาการเผยแพร่ชำนาญการ

สำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี ปฏิบัติราชการที่สำนักงานเลขานุการกรม

ผู้รวบรวมรายงาน

๗. ความเห็นของผู้บังคับบัญชา (ระดับผู้อำนวยการกอง/สำนัก/เกษตรจังหวัด หรือเทียบเท่า ขึ้นไป)

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

.....
(.....)

ตำแหน่ง

หมายเหตุ กรณีที่ไปประชุม / สัมมนา / ฝึกอบรม / ดูงาน เป็นหมู่คณะ โปรดระบุชื่อผู้ร่วมเดินทาง และเสนอรายงานเพียงชุดเดียว