



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สถานีพัฒนาที่ดินนครพนม ต.หนองญาติ อ.เมืองนครพนม จ.นครพนม โทร ๐-๔๒๕๐-๓๕๘๘

ที่ กษ ๐๘๑๑.๐๘/๓๐

วันที่ ๒๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง รายงานผลการพัฒนาความรู้ของข้าราชการ รอบการประเมิน ๑/๒๕๖๗

เรียน ผู้อำนวยการสถานีพัฒนาที่ดินนครพนม

ตามที่ สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๔ ได้จัดทำตัวชี้วัดรายบุคคลด้านการพัฒนาองค์กร เพื่อวัดระดับความสำเร็จของการพัฒนาความรู้ โดยกำหนดให้เจ้าหน้าที่ในสังกัดเข้ารับการฝึกอบรมผ่านสื่อการเรียนการสอนระบบ LDD e-Training ของกรม หรือ e-learning ของ สำนักงาน ก.พ. อย่างน้อย ๑ เรื่อง นั้น

ข้าพเจ้า นายพหัส ทวีทรัพย์ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเกษตรอาวุโส ได้ดำเนินการฝึกอบรมผ่าน OCSC Learning Portal ศูนย์การเรียนรู้ทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์แบบบูรณาการ โดยพัฒนาครบถ้วนตามเงื่อนไข จำนวน ๒ เรื่อง และสรุปบทเรียนจำนวน ๑ เรื่อง “วิชา สมรรถนะหลักสำหรับข้าราชการพลเรือน” เรียบร้อยแล้ว รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายบันทึกนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นายพหัส ทวีทรัพย์)

เจ้าพนักงานการเกษตรอาวุโส

- ทราบ

(นายบุญส่ง ชินตา)

ผู้อำนวยการสถานีพัฒนาที่ดินนครพนม

แบบรายงานผลการพัฒนาความรู้ของข้าราชการ สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๔
รอบการประเมิน ๑/๒๕๖๗ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖-๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

- ☺ ผู้เข้าอบรม : นายพหัส ทวีทรัพย์ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเกษตรอาวุโส
- ☺ สังกัด สถานีพัฒนาที่ดินนครพนม
- ☺ หัวข้อการพัฒนา : วิชา สมรรถนะหลักสำหรับข้าราชการพลเรือน
- ☺ หน่วยงานจัดอบรม : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน
- ☺ ระยะเวลา : ๓ ชั่วโมง วันที่ ๒๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗
- ☺ สถานที่ : ผ่าน OCSC Learning Portal ศูนย์การเรียนรู้ทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์แบบบูรณาการ

วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

๑. ข้าราชการพลเรือนสามัญมีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับระบบสมรรถนะในราชการพลเรือนสามัญ
๒. ข้าราชการพลเรือนสามัญมีแนวทางในการปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมตามมาตรฐานสมรรถนะหลักของข้าราชการพลเรือนสามัญ
๓. ผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสามารถเชื่อมโยงและประยุกต์ใช้สมรรถนะหลักกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่อิงสมรรถนะได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

สรุปเนื้อหาสำคัญ

๑. **ที่มาและความสำคัญของระบบสมรรถนะในการนำมาใช้ในราชการพลเรือนสามัญ**
จากการปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนใหม่ ให้มีความเหมาะสมกับการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่ได้นำหลักการบริหารทรัพยากรบุคคลมาใช้ ประกอบด้วยหลักคุณธรรม (Merit based) หลักผลงาน (Performance based) หลักสมรรถนะ (Competency based) หลักการกระจายอำนาจ (Decentralize based) และหลักสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตและการทำงาน (Balance of Work life based) หลักทั้ง ๕ ดังกล่าวนำไปสู่การปรับปรุงกฎหมายเพื่อนำมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่ การพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๑
การนำระบบสมรรถนะมาใช้ ได้กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ซึ่งมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เป็นเครื่องมือพื้นฐานในการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านต่างๆ โดยที่ข้อ ๗ ของมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ได้ระบุรายละเอียดของมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ไว้ ๒ ส่วนประกอบด้วย

๑. ส่วนลักษณะงานของตำแหน่ง
 ๒. ส่วนคุณสมบัติของผู้ดำรงตำแหน่ง
- ระบบจำแนกตำแหน่งได้กำหนดประเภทตำแหน่งเป็น ๔ ประเภทตำแหน่ง
๑. ประเภททั่วไป
 ๒. ประเภทวิชาการ
 ๓. ประเภทอำนวยการ
 ๔. ประเภทบริหาร

มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

ส่วนลักษณะงานของตำแหน่ง

(รหัสมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง)

1. ประเภทตำแหน่ง
2. ชื่อสายงาน
3. ชื่อตำแหน่งในสายงาน
4. ระดับตำแหน่ง
5. หน้าที่ความรับผิดชอบหลัก
 - 1) ด้าน.....
 - 1.1 หน้าที่รับผิดชอบหลัก ก.
 - 1.2 หน้าที่รับผิดชอบหลัก ข.
 - 2) ด้าน.....
 - 2.1 หน้าที่รับผิดชอบหลัก ก.
 - 2.2 หน้าที่รับผิดชอบหลัก ข.
 - 3) ด้าน
 - 3.1 หน้าที่รับผิดชอบหลัก ก.
 - 3.2 หน้าที่รับผิดชอบหลัก ข.
 - 4) ด้าน
 - 4.1 หน้าที่รับผิดชอบหลัก ก.
 - 4.2 หน้าที่รับผิดชอบหลัก ข.

ส่วนคุณสมบัติของผู้ดำรงตำแหน่ง

6. คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

- 1) คุณวุฒิการศึกษา
- 2) ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง
- 3) ประสบการณ์ปฏิบัติราชการหรืองานที่เกี่ยวข้อง
- 4) คุณสมบัติพิเศษ (ถ้ามี)

7. ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

- (1) มีความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง
- (2) มีทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง
- (3) มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

ที่มา สำนักงาน ก.พ.

๒. นิยามและองค์ประกอบของสมรรถนะหลักของข้าราชการพลเรือนสามัญ

สมรรถนะหลัก หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรม ที่เป็นผลมาจากความรู้ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้บุคคล สร้างผลงานได้โดดเด่นในองค์กร ลักษณะของการมีผลงานที่โดดเด่น คือ สามารถแสดงพฤติกรรมได้มากกว่าเพื่อนร่วมงาน สามารถแสดงพฤติกรรมการทำงานในสถานการณ์ที่หลากหลายมากกว่าผู้อื่น สามารถแสดงผลงานได้ผลงานดีกว่าผู้อื่นอย่างชัดเจน โดยเป็นผลงานที่เกิดจาก ตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบและเกิดขึ้นในองค์กร ทั้งนี้ การแสดงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมเหล่านี้ จะเกิด จากความรู้ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ในการทำงานของบุคคลนั้น สมรรถนะที่ใช้ในระบบราชการพลเรือนไทยที่นำมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล แบ่งเป็น ๓ กลุ่ม

- ๑) สมรรถนะหลัก
- ๒) สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงาน
- ๓) สมรรถนะทางการบริหาร

โดยที่สมรรถนะหลักถูกกำหนดให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รู้และเข้าใจ เพื่อแสดงพฤติกรรมที่คาดหวัง สมรรถนะหลักของ ข้าราชการพลเรือน ประกอบด้วย ๕ ตัว

๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์
๒. บริการที่ดี
๓. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ
๔. การยึดมั่นในความถูกต้อง
๕. การทำงานเป็นทีม

๓. แนวทางการกำหนดมาตรฐานของสมรรถนะหลักของข้าราชการพลเรือนสามัญ

สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดมาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับ ตำแหน่ง ซึ่งสอดคล้องกับการปฏิบัติงานของข้าราชการในแต่ละประเภท ตำแหน่ง และระดับชั้นงาน ดังนี้

๑. ความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน กำหนดแตกต่างกันตามสายงานที่ปฏิบัติของแต่ละสายงาน หรือตำแหน่ง และระดับชั้นงาน และความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง ซึ่ง แตกต่างตามสายงาน และระดับชั้นงาน ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๑๐๐๘๘/ว ๒๗ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง มาตรฐานและ แนวทางการกำหนดความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ ให้อำนาจส่วนราชการสามารถกำหนดรายละเอียดความรู้ความสามารถ โดยกำหนดให้ต้องมี ๒ ส่วน คือ ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน และความรู้เรื่องกฎหมาย และระเบียบราชการ ซึ่งในแต่ละตำแหน่งที่ส่วนราชการมอบหมายให้ข้าราชการปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ ส่วนราชการสามารถกำหนดรายละเอียดความรู้ ความสามารถที่ต้องใช้ปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นๆ และต้องใช้กฎหมายเรื่องใดการ ปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นๆ

๒. ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง โดยสำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดเป็นทักษะพื้นฐาน ๔ ด้าน

- ๑) ทักษะคอมพิวเตอร์
- ๒) ทักษะภาษาอังกฤษ
- ๓) ทักษะการคำนวณ
- ๔) ทักษะการจัดการข้อมูล

ทั้งนี้ ส่วนราชการสามารถกำหนดรายละเอียดมากกว่าทักษะพื้นฐานเพิ่มเติมได้ในการปฏิบัติงาน จริง โดยกำหนดผ่าน อ.ก.พ. กรม

๓. สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง กำหนดไว้ ๓ ส่วนดังนี้

- ๑) สมรรถนะหลัก สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดสมรรถนะประกอบด้วย ๕ ตัว
 - ๑.๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์
 - ๑.๒) บริการที่ดี
 - ๑.๓) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ
 - ๑.๔) การยึดมั่นในความถูกต้อง ซอภธรรมและ จริยธรรม
 - ๑.๕) การทำงานเป็นทีม

๒) สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติงาน ให้ส่วนราชการเป็นผู้กำหนดได้เอง ตามแต่ละ ประเภท ตำแหน่ง และระดับชั้นงาน

๓) สมรรถนะทางการบริหาร สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดเป็นมาตรฐานสำหรับข้าราชการผู้ดำรง ตำแหน่ง ประเภทอำนวยการและประเภทบริหาร ประกอบด้วย ๖ เรื่อง ทั้งนี้ ส่วนราชการสามารถกำหนด รายละเอียดที่แสดงออกซึ่งพฤติกรรมเพิ่มเติม ที่เรียกว่าพฤติกรรมบ่งชี้ในการทำงาน เพื่อเป็น guideline ให้กับข้าราชการในส่วนราชการได้มีความเข้าใจ และแสดงออกในการปฏิบัติงานได้ โดยใช้อำนาจ อ.ก.พ.กรม ในการกำหนดรายละเอียด จากการกำหนดมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะ ที่กล่าวมาข้างต้น สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดระดับมาตรฐานในการแสดงออกซึ่งความรู้ความสามารถ และสมรรถนะของข้าราชการ โดยจำแนกตามประเภทตำแหน่งและระดับชั้นงาน

ประเภท/ ชั้นงาน	ความรู้		ทักษะ				สมรรถนะ			
	ในงาน	กฎหมาย	ต่อมา	อังกฤษ	คำนวณ	จัดการ ข้อมูล	หลัก	ทางการ บริหาร	เฉพาะ	ทรง คุณวุฒิ*
ปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	1	1		1	
ชำนาญงาน	2	1	1	1	1	1	1		1	
อาวุโส	3	2	2	2	2	2	2		2	
ทักษะพิเศษ	4	2	2	2	2	2	2		2	
ปฏิบัติการ	1	2	2	2	2	2	1		1	
ชำนาญการ	2	2	2	2	2	2	2		2	
ชำนาญการพิเศษ	3	3	2	2	2	2	3		3	
เชี่ยวชาญ	4	3	2	2	2	2	4		4	
ทรงคุณวุฒิ	5	3	2	2	2	2	5		5	3
อำนวยการต้น	1	3	2	2	2	2	3	1	3	
อำนวยการสูง	2	3	2	2	2	2	4	2	4	
บริหารต้น	2	4	2	2	2	2	5	3		
บริหารสูง	2	4	2	2	2	2	5	4		

*** ตัวเลขในตาราง คือ “ระดับที่คาดหวัง” มิใช่ “จำนวนรายการ”

กรมกษัตริย์

๔. ความสัมพันธ์ของสมรรถนะหลักกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ

สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดคำจำกัดความของสมรรถนะแต่ละตัวเพื่อใช้ข้าราชการเข้าใจตรงกันใน เป้าหมายที่ต้องให้แสดงออก ไม่ให้เกิดการตีความหมายของสมรรถนะแตกต่างกันไป รวมทั้งได้จัดทำคำอธิบายระดับของสมรรถนะแต่ละตัวไว้เป็นมาตรฐาน เพื่อให้ข้าราชการใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสมกับประเภทและระดับตำแหน่งที่ดำรงอยู่ และได้กำหนดระดับสมรรถนะและตัวอย่างพฤติกรรม บ่งชี้ไว้เป็นตัวอย่างของการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่จะสะท้อนการมีสมรรถนะตัวนั้นๆ และเป็นอย่างไร ข้าราชการนำไปใช้วัดและประเมิน

๕. แนวทางการพัฒนาระบบสมรรถนะในอนาคต

นอกจากข้าราชการต้องทราบว่าสมรรถนะหลัก นิยามเป็นอย่างไร ระดับคาดหวังเพื่อแสดงพฤติกรรม การปฏิบัติงานที่เหมาะสม ผู้ที่รับผิดชอบในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ สามารถนำเอา สมรรถนะหลัก ที่กำหนดไว้เป็นแนวทางมาตรฐาน นำมาใช้ในทรัพยากรบุคคล ในกระบวนการต่างๆ อย่าง เหมาะสม สมรรถนะ เป็นการแสดงพฤติกรรมว่าบุคคลนั้นทำงานอะไรบ้าง เพื่อให้ได้ผลงานหรือผลสัมฤทธิ์ของงาน และทำอย่างไร เช่น ศึกษาวิจัยให้ได้ผลงานวิจัย เพื่อให้ได้ผลสัมฤทธิ์สุดท้ายว่ากฎเกณฑ์หรือแนวทาง มาตรฐานในการทำงาน ซึ่งการศึกษาวิจัย สมรรถนะเป็นตัวบอกว่าบุคคลนั้นใช้สมรรถนะแบบใด เช่น ถ้า ศึกษาวิจัยแล้วทำโดยการ ก๊อปปี้ข้อมูลคนอื่นมานั้น ก็เป็นรูปแบบหนึ่ง หรือบางคนในการศึกษาวิจัย ในการทำอย่างไร คือการไปเก็บข้อมูลในพื้นที่ด้วยตนเอง หรือทำโดยการสืบค้นข้อมูลผ่านอินเทอร์เน็ต หรือใช้ Social อื่นๆ ในการทำแบบสอบถาม ซึ่งลักษณะวิธีการที่แตกต่างกันเหล่านั้น สะท้อนว่าได้แสดงสมรรถนะที่แตกต่าง เป็นพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่าง ความเชื่อมโยงของการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะกับกระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล จากกรอบมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะจะนำไปสู่การเชื่อมโยงกับการ บริหาร ทรัพยากรบุคคลในกระบวนการต่างๆ ทั้งการสรรหาและเลือกสรร ใช้เป็นกรอบการพัฒนา ประเมินค่า ของงาน เป็นกรอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน และใช้ในการแต่งตั้ง เลื่อน โอน ย้าย บรรจุกลับเข้ารับ ราชการ ตัวอย่างเช่น สมรรถนะหลักกับกระบวนการสรรหาและเลือกสรรข้าราชการพลเรือนสามัญ สมรรถนะ ที่กำหนดไว้

สามารถนำมาใช้ประกอบในการสรรหาหรือเลือกสรรข้าราชการพลเรือนสามัญเข้าสู่ตำแหน่งได้ ซึ่ง ใช้ได้ตั้งระดับ
แรกบรรจุ หรือใช้ในการเลื่อนตำแหน่งข้าราชการ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างๆ อย่างเหมาะสม มีการกำหนด
ระดับมาตรฐานของข้าราชการประเภทต่างๆ ระดับชั้นงานต่างๆ ถูกคาดหวังสมรรถนะ ระดับคาดหวังสมรรถนะ
ต้องแสดงออกอย่างไร จะเป็นเกณฑ์ที่นำมาใช้ในการคัดเลือกบุคคล แนวทางการพัฒนาข้าราชการแบบ
อิงสมรรถนะ ควรพัฒนาทั้ง ๓ ส่วนไปพร้อมกัน ทั้งความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ หรือพฤติกรรม
ในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ ผู้รับผิดชอบต้องพิจารณา กรอบระยะเวลาในการพัฒนา และงบประมาณ ด้วย
ซึ่งควรเร่งการพัฒนาในส่วนที่ข้าราชการขาดหรือมีไม่ถึง ในระดับที่คาดหวังตามประเภทและระดับตำแหน่ง
เพื่อเติมเต็มให้ข้าราชการนั้นสามารถปฏิบัติงานตาม ตำแหน่งและหน้าที่ความรับผิดชอบตามประเภทและระดับ
ตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดก่อน และจึง พัฒนาให้ข้าราชการมีพัฒนาการในระดับที่สูงขึ้น เพื่อเตรียม
ความพร้อมให้สามารถรับผิดชอบงานในชั้นงานที่ สูงขึ้น ในการพัฒนาต้องพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะ
แบบองค์รวม ตามกรอบโมเดลภูเขาน้ำแข็ง ในส่วนที่อยู่เหนือน้ำ คือองค์ความรู้และทักษะต่างๆ เป็นส่วน
ที่ผู้รับผิดชอบต้องดูแล ให้ข้าราชการมีความรู้ ความสามารถและทักษะที่เหมาะสม ในการปฏิบัติงานได้ดี ส่วนหนึ่ง
พิจารณาจากมาตรฐานที่กำหนดไว้ ซึ่งตาม มาตรฐานสำนักงาน ก.พ. ได้ให้ส่วนราชการกำหนดรายละเอียด
ความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในตำแหน่ง ต่างๆ ของส่วนราชการคืออะไร ข้าราชการต้องทราบรายละเอียด
เพื่อพัฒนาให้ตนเองมีความรู้ความสามารถ และทักษะ ที่ส่วนราชการกำหนดให้เหมาะสม ซึ่งเป็นการวางแผนการ
ดำเนินการเพื่อให้การปฏิบัติได้ดีของ ข้าราชการ สำหรับการพัฒนาในส่วนที่อยู่ใต้น้ำ เป็นการพัฒนาในรูปแบบ
ของการทำงาน เพื่อให้มีผลงานการ ปฏิบัติงานที่โดดเด่น เช่นมีการมอบหมายให้ปฏิบัติงานจริง ดูตัวอย่างจาก
Role model ของผู้ที่ปฏิบัติงานได้ดี มีระบบ Coaching หรือ Mentoring ในการดูแลข้าราชการให้มีพฤติกรรม
ในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม



สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน
ขอมอบประกาศนียบัตรฉบับนี้ให้เพื่อแสดงว่า

นายพหส์ ทวีทรัพย์

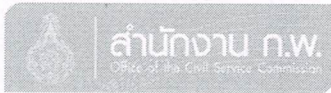
ได้ผ่านการพัฒนาทางไกลด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์

วิชา การบริหารเงินสำหรับข้าราชการ

[รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 4 ชั่วโมง]
ให้ไว้ ณ วันที่ 29 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2567

(นายปิยวัฒน์ ศิวรักษ์)
เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน





สํานักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน
ขอมอบประกาศนียบัตรฉบับนี้ให้เพื่อแสดงว่า

นายพหีส ทวีทรัพย์

ได้ผ่านการพัฒนาทางไกลด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์

วิชา การบริหารเงินสำหรับข้าราชการ

[รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 4 ชั่วโมง]

ให้ไว้ ณ วันที่ 29 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2567

(นายปิยวัฒน์ ศิวรักษ์)
เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน





สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน
ขอมอบประกาศนียบัตรฉบับนี้ให้เพื่อแสดงว่า

นายพหีส ทวีทรัพย์

ได้ผ่านการพัฒนาทางไกลด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์

วิชา สมรรถนะหลักสำหรับข้าราชการพลเรือน

[รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 3 ชั่วโมง]

ให้ไว้ ณ วันที่ 29 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2567

[นายปวิวัฒน์ ศิวรักษ์]
เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

