



ที่ อว 7212/ 702

คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
ถนนเสรีไทย เขตบางกะปิ กรุงเทพฯ 10240

24 มิถุนายน 2565

เรื่อง ขอเชิญเข้ารับการฝึกอบรม “หลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารระดับต้น – ด้านการบริหารคน (SupTa)”
เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย รายละเอียดหลักสูตร จำนวน 1 ชุด

ด้วย คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ที่กำหนดจัดอบรมหลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารระดับต้น – ด้านการบริหารคน Supervisory Skill for Talent Management (SupTa) รุ่นที่ 1 - 3 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบการดูแลบุคลากรหรือมีผู้ได้บังคับบัญชาได้เรียนรู้บทบาทหน้าที่ ภาวะผู้นำ และหลักการบริหารจัดการคน อันจะสามารถส่งผลให้เกิดการปรับเปลี่ยนองค์การได้ตั้งวิสัยทัศน์พันธกิจ และกลยุทธ์ขององค์การได้สำเร็จ โดยกำหนดจัดอบรม รุ่นที่ 1 - 3 ดังรายละเอียดต่อไปนี้

- รุ่นที่ 1 : วันที่ 29 สิงหาคม – 2 กันยายน 2565 เวลา 09.00 -16.00 น.
ณ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (ค่าธรรมเนียมคนละ 20,000 บาท)
- รุ่นที่ 2 : วันที่ 17 – 28 ตุลาคม 2565 เวลา 14.00 -17.00 น. Online ผ่านโปรแกรม Zoom
(ค่าธรรมเนียมคนละ 15,000 บาท)
- รุ่นที่ 3 : วันที่ 28 พฤศจิกายน – 2 ธันวาคม 2565 เวลา 09.00 -16.00 น.
ณ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (ค่าธรรมเนียมคนละ 20,000 บาท)

คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ขอเชิญท่านและบุคลากรเข้ารับการอบรมโดยสามารถดูรายละเอียดและสมัครลงทะเบียนเข้ารับฝึกอบรมได้ที่ www.hrd.nida.ac.th หลักสูตรดังกล่าวมีค่าใช้จ่ายในการอบรม ทั้งนี้ ข้าราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ สามารถเบิกค่าธรรมเนียมการอบรมได้ตามระเบียบกระทรวงการคลังเมื่อได้รับอนุมัติจากผู้บังคับบัญชา

อนึ่ง ท่านสามารถศึกษารายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ www.hrd.nida.ac.th หรือสอบถามรายละเอียดนางสาวพีรดา ผลเพิ่ม หมายเลขโทรศัพท์ 094 742 9353 อีเมล peeradaphonperm@gmail.com

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอความอนุเคราะห์ประชาสัมพันธ์เผยแพร่โครงการดังกล่าวต่อไป
ด้วยจะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.จิรประภา อัครบวร)

ผู้อำนวยการหลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารระดับต้น – ด้านการบริหารคน

สำนักงานเลขาธิการคณะฯ

โทรศัพท์ 0 2727 3475 www.hrd.nida.ac.th



โครงการฝึกอบรมและพัฒนาผู้บริหารระดับต้น – ด้านการบริหารคน

Supervisory Skill for Talent Management (**SupTa**)

คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

หลักการและเหตุผล

จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) ที่มุ่งเน้นการพัฒนาที่สามารถตอบสนองการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของโลก **กลยุทธ์ที่ 4** การสร้างระบบบริหารภาครัฐที่ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนและพัฒนาบุคลากร ให้มีทักษะที่จำเป็นในการให้บริการภาครัฐดิจิทัล และปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ มาตรการภาครัฐให้เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ **กลยุทธ์ย่อยที่ 4.1** ปรับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐเพื่อดึงดูดและรักษาผู้มีศักยภาพมาขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ ทั้งนี้การจะทำให้กลยุทธ์นี้ประสบความสำเร็จผู้บริหารทุกระดับในองค์กรจำเป็นต้องมีสมรรถนะในการบริหารและพัฒนาคนเพื่อพัฒนาหรือปรับเปลี่ยนองค์กร การจะพัฒนาคน ทีม และองค์กรจำเป็นต้องมีชุดความรู้ที่เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ รวมถึงการได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันจากองค์กรที่มีบริบทเหมือนและแตกต่างกันเพื่อส่งเสริมให้เกิดแนวคิดเชิงนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรด้วยการบริหารและพัฒนาคน

นอกจากนี้ ผลงานวิจัยเรื่องการพัฒนาสมรรถนะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Competency Development) (Akaraborworn & Sritanyarat, 2017*) สะท้อนให้เห็นว่าภาวะผู้นำจำเป็นต้องมีในบุคลากรทุกกลุ่ม หากแต่ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำมีความแตกต่างกันในแต่ละระดับ โดยแต่ละองค์กรสามารถแบ่งกลุ่มคนในองค์กรออกเป็น 5 ระดับเป็นอย่างน้อย คือ ระดับปฏิบัติการระดับต้น ปฏิบัติการอาวุโส ผู้บริหารระดับต้น ผู้บริหารระดับกลาง และผู้บริหารระดับสูง ทั้งนี้ บางองค์กรอาจมีการแบบบุคลากรออกเป็นสายวิชาชีพอีก 2 กลุ่ม เช่น กลุ่มชำนาญการ และกลุ่มเชี่ยวชาญ (ดูภาพที่ 1)

ดังนั้น **หลักสูตรฝึกอบรมและพัฒนาผู้บริหารด้านการบริหารคนและพัฒนาองค์กร หรือ HR4NonHR** จึงถูกพัฒนาขึ้นเพื่อให้ผู้บริหารที่มีใช้ปฏิบัติงานด้านบริหารบุคคล หรือรับผิดชอบงานทรัพยากรมนุษย์โดยตรงได้เรียนรู้บทบาทหน้าที่ ภาวะผู้นำ และหลักการบริหารจัดการคน อันจะสามารถส่งผลให้เกิดการปรับเปลี่ยนองค์กรได้ตั้งวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ขององค์กรได้สำเร็จ


*Akaraborworn, C., & Sritanyarat, D. (2017). Leadership development in Thailand. In A. Ardichvili & K. Dirani (Eds.), *Leadership development in emerging market economies*. (pp. 149- 167). NY: Palgrave Macmillan. (The book is the recipient of the R. Wayne Pace HRD Book of the Year Award).

Managerial Competency & Leadership Levels			
Top Management	Visioning & Strategic Leadership	To develop vision, communicate vision, and inspire everyone in the organization to have passion to achieve the company vision.	<ul style="list-style-type: none"> Networking Inspiring Communication Strategic Thinking Visioning Leadership
Middle Mgt.	Change Leadership	To involve everyone in the organization in executing the corporate strategy in the areas of their responsibilities in order to achieve organizational triple bottom line performance outcomes: Financial, Social and Environment.	<ul style="list-style-type: none"> Influencing (Communication) Change Mgt & Teamwork Entrepreneurship Organization Development
First Line Mgt	Performance Leadership	To get work done by setting goals, coaching subordinates, monitoring the assigned works formally and informally, and providing feedback to improve the subordinates' performance.	<ul style="list-style-type: none"> Proactive working Advicing skill Teamwork Coordination (Coaching & Feedback)
Senior Specialist	Change Leadership	To provide consultancy to business units to leverage the organization performance	<ul style="list-style-type: none"> Organization Savvy Project Management & Planning Analytical Thinking Consulting Skills
Specialist	Team Leadership (2)	To conduct special project(s) within an organization unit by collaborating with other team members.	<ul style="list-style-type: none"> Consulting Skill Teamwork Coordination Agility & Flexibility
Senior Operation	Mentoring & Team Leadership (1)	To mentor the novices in the business unit and to be able to perform and solve problems by themselves	<ul style="list-style-type: none"> Teamwork Coordination & Mentoring Agility & Flexibility Initiative
Operation	Self Leadership	To have self-influence perspective that concerns leading oneself.	<ul style="list-style-type: none"> Teamwork Coordination Agility & Flexibility Initiative

ภาพที่ 1: สมรรถนะด้านการบริหารและภาวะผู้นำที่แตกต่างในแต่ละกลุ่มบุคลากร (ประยุกต์จาก Akaraborworn & Sritanyarat, 2017)

โดยในภาพรวมมีด้วยกัน **3** หลักสูตร

- หลักสูตรผู้บริหารระดับต้น: **SupTa** (Supervisory Skill for Talent Management)
- หลักสูตรผู้บริหารระดับกลาง: **Change Agent** (People & System Development)
- หลักสูตรผู้บริหารระดับสูง: **Visionary Leader** (Visioning & Strategic Leadership)

 **วัตถุประสงค์ (Output):**

1. เพื่อให้ผู้บริหารที่เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความตระหนัก ถึงบทบาทของตนเองที่ถูกคาดหวังในการบริหารและการนำองค์กร
2. เพื่อพัฒนาชุดสมรรถนะด้านภาวะการนำ (Leadership Competency) และสมรรถนะด้านการบริหารคน (HR Managerial Competency) ให้กับผู้บริหารองค์กรในแต่ละระดับ ซึ่งชุดสมรรถนะนี้มีความแตกต่างกันในแต่ละระดับบริหาร
3. เพื่อพัฒนากระบวนการคิด “วินิจฉัยก่อนการพัฒนา” หรือ “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” อันเป็นทักษะที่สำคัญในการบริหารที่แตกต่างตามบริบทขององค์กร (Context-based Development) และความแตกต่างหลากหลายของบุคลากรในองค์กร (Diversity Management) โดยเรียนรู้การใช้เครื่องมือในการบริหารและพัฒนา
4. เพื่อสร้างเครือข่ายผู้บริหารด้านพัฒนาบริหารศาสตร์ในด้านการบริหารและพัฒนาคนเพื่อพัฒนาองค์กร

ผลที่คาดว่าจะได้รับ (Outcome & Impact):

1. บุคลากรในระดับบริหารมีสมรรถนะด้านภาวะผู้นำถึงพร้อมในการบริหารจัดการคนและพัฒนาองค์กร
2. องค์กรมีบุคลากรระดับบริหารที่สามารถร่วมกันขับเคลื่อนองค์กรให้เป็นดังวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และส่งเสริมค่านิยมขององค์กรได้
3. บุคลากรในองค์กรเกิดความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น เนื่องจากสัมพันธภาพของบุคลากรกับผู้บริหารเป็นหนึ่งในปัจจัยที่สำคัญในการสร้างความผูกพัน

เนื้อหาของหลักสูตรครอบคลุม

- การเปลี่ยน **Mindset** หรือชุดความคิด เพื่อให้ผู้บริหารที่เข้าร่วมโครงการเกิดความตระหนักรู้ในบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองในฐานะผู้บริหารในแต่ละระดับ
- พัฒนาทักษะที่จำเป็นในการเป็นผู้บริหารแต่ละระดับ **Skillset** อันเป็นทักษะที่มาจากงานวิจัยการพัฒนา **Leadership Competency** (Akaraborworn & Sritanyarat, 2017)
- การเรียนรู้ในรูปแบบลงมือทำ หรือ Action-based Learning ผ่านเครื่องมือ หรือ **Toolset** การประเมินตัวบุคคลและองค์กรเพื่อการพัฒนาที่สามารถนำไปใช้ในการทำงานของผู้บริหารในแต่ละระดับ

ภาพรวมของหลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารระดับต้น

“SupTa” (Supervisory Skill for Talent Management)



✚ วิธีการเรียนการสอน

วิธีการเรียนการสอนอยู่ในรูปแบบการเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติ หรือ Action-based Learning ดังนั้นผู้เรียนต้องพร้อมในการร่วมเรียนรู้ ก่อน-ระหว่าง-หลังการฝึกอบรม (เงื่อนไขการจบหลักสูตร)

- ก่อนการฝึกอบรม: ผู้เรียนเข้าทำการประเมินตนเองด้วย **StrengthsFinder** และประเมินระบบงานทรัพยากรมนุษย์ 1 สัปดาห์ก่อนการเข้ารับการฝึกอบรม
- ระหว่างการฝึกอบรม: ผู้เรียนต้องเข้าเรียนด้วยตัวเองมากกว่า 80% ของระยะเวลาที่กำหนด (30 ชม)
- หลังการฝึกอบรม: นำเสนอตัวอย่าง IDP

✚ การให้บริการหลักสูตร

หลักสูตรมีการให้บริการใน 3 รูปแบบ

- (1) อบรมในห้องเรียนเป็น Public Course ซึ่งคณะมีตารางการเปิดหลักสูตรประจำปี
- (2) อบรมแบบ on-line ซึ่งคณะมีตารางการเปิดหลักสูตรประจำปี
- (3) อบรมแบบ In-house ซึ่งสามารถปรับเนื้อหาได้ตามความเหมาะสมของบริบทองค์กร

✚ ระยะเวลาในการเรียน

จำนวน 5 วัน ๆ ละ 6 ชม. รวม 30 ชม. สามารถออกแบบกระบวนการเรียนให้ติดต่อกัน 5 วันหรือแบบสัปดาห์ละ 1 วัน รวม 5 สัปดาห์ ได้ตามความเหมาะสม

SupTa[®] 1: อบรม ณ.สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ วันที่ 29 สิงหาคม ถึง 2 กันยายน พ.ศ. 2565

SupTa[®] 2: อบรม on-line 10 ครั้งวัน ตั้งแต่วันที่ 17 ถึง 28 ตุลาคม พ.ศ. 2565

SupTa[®] 3: อบรม ณ.สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ วันที่ 28 พฤศจิกายน ถึง 2 ธันวาคม พ.ศ. 2565

✚ วิทยากร

ในแต่ละหัวข้อจะมีวิทยากร จากสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ และวิทยากรจากภายนอกสถาบันเพื่อเป็นกรณีศึกษาจาก Practitioner และผู้บริหารจากองค์กรชั้นนำ

✚ ค่าใช้จ่าย

- SupTa รุ่นที่ 1 และรุ่น 3: คนละ **20,000** บาท อบรม ณ.สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- SupTa รุ่นที่ 2: อบรม on-line คนละ **15,000** บาท อบรมผ่านระบบ Zoom

✚ **ผู้อำนวยการหลักสูตร:** ศ.ดร.จิรประภา อัครบวร

✚ **ผู้ประสานงานหลักสูตร:** นางสาวพีรดา ผลเพิ่ม โทร 02-727-3475 มือถือ 094 742 9353

SupTa@: อบรม ณ.สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ วันที่ 29 สิงหาคม ถึง 2 กันยายน พ.ศ. 2565

วัน เวลา	หัวข้อการฝึกอบรม	วิทยากร / กิจกรรม
22-26 สิงหาคม 2565	ผู้เรียนเข้าทำการประเมิน (Pre-assessment) 1) StrengthsFinder 2) ประเมินระบบงานทรัพยากรมนุษย์	
29 สิงหาคม 2565	09:00 - 12:00 บทบาทและสมรรถนะของผู้บริหารระดับต้น (Performance Leadership & Management): บริหารคนให้ทำงานอย่างไร	ศ.ดร.จิรประภา อัครบวร
	13:00 – 16:00 การค้นหาและสร้างความผูกพัน (Employee Commitment / Engagement)	ดร.จากรุวรรณ ยอดระฆัง นักจิตวิทยาองค์กร
30 สิงหาคม 2565	09:00 - 12:00 การวินิจฉัยลูกน้องด้วย Strengths Finder	อ.อนุชาติ เจริญวงศ์มิตร (Gallup: Certified Strengths Coach)
	13:00 – 16:00 การโค้ชลูกน้องด้วย Strengths Finder	
31 สิงหาคม 2565	09:00 - 12:00 การสื่อสารเพื่อการมอบหมายงาน และการกำกับผลงาน (Work delegations & Monitoring) และการให้ Feedback	รศ.ดร.วาสิตา บุญสาธิต
	13:00 – 16:00 ภาวะผู้นำแบบเห็นได้ใจลูกน้อง	รศ.ดร.วิชัย อุตสาหกิจ
1 กันยายน 2565	09:00 - 12:00 ฝึกทักษะการฟังและให้คำปรึกษา (Counselling)	รศ.ดร.นันทา สุรัรักษา
	13:00 – 16:00 เข้าใจ เข้าถึง ความต่างของ Generations	รศ.ดร.อรนุช พงษ์พิบูลธรรม
2 กันยายน 2565	09:00 - 12:00 การพัฒนาสมรรถนะ (Competency Development) เพื่อการจัดทำ IDP (Individual Development Plan)	ผศ.ดร.ดาวิษา ศรีธัญรัตน์
	13:00 – 16:00 Workshop: IDP: Individual Development Plan	

หมายเหตุ: ค่าใช้จ่ายคนละ 20,000 บาท รวมเอกสารการฝึกอบรม และอาหารว่าง อาหารกลางวัน

SupTa@: อบรม on-line 10 ครั้งวัน ตั้งแต่วันที่ 17 ถึง 28 ตุลาคม พ.ศ. 2565

วัน เวลา	หัวข้อการฝึกอบรม	วิทยากร / กิจกรรม
10-14 ตุลาคม 2565	ผู้เรียนเข้าทำการประเมิน (Pre-assessment) 1) StrengthsFinder 2) ประเมินระบบงานทรัพยากรมนุษย์	
17 ตุลาคม 2565	14:00 – 17:00 บทบาทและสมรรถนะของผู้บริหารระดับต้น (Performance Leadership & Management): บริหารคนให้ทำงานอย่างไร	ศ.ดร.จิรประภา อัครบวร
18 ตุลาคม 2565	14:00 – 17:00 การค้นหาและสร้างความผูกพัน (Employee Commitment / Engagement)	ดร.จากรุวรรณ ยอดระฆัง นักจิตวิทยาองค์กร
19 ตุลาคม 2565	14:00 – 17:00 การวินิจฉัยลูกน้องด้วย Strengths Finder	อ.อนุชาติ เจริญวงศ์มิตร (Gallup: Certified Strengths Coach)
20 ตุลาคม 2565	14:00 – 17:00 การโค้ชลูกน้องด้วย Strengths Finder	
21 ตุลาคม 2565	14:00 – 17:00 ภาวะผู้นำแบบเห็นได้ใจลูกน้อง	รศ.ดร.วิชัย อุตสาหจิต
24 ตุลาคม 2565	14:00 – 17:00 การสื่อสารเพื่อการมอบหมายงาน และการกำกับผลงาน (Work delegations & Monitoring) และการให้ Feedback	รศ.ดร.วาสิตา บุญสาทร
25 ตุลาคม 2565	14:00 – 17:00 ฝึกทักษะการฟังและให้คำปรึกษา (Counselling)	รศ.ดร.นันทา สุรักษา
26 ตุลาคม 2565	14:00 – 17:00 เข้าใจ เข้าถึง ความต่างของ Generations	รศ.ดร.อรนุช พงษ์พิบูลธรรม
27 ตุลาคม 2565	14:00 – 17:00 การพัฒนาสมรรถนะ (Competency Development) เพื่อการจัดทำ IDP (Individual Development Plan)	ผศ.ดร.ดาวิษา ศรีชัยรัตน์
28 ตุลาคม 2565	14:00 – 17:00 Workshop: IDP: Individual Development Plan	

หมายเหตุ: ค่าใช้จ่ายคนละ 15,000 บาท รวมเอกสารการอบรม อบรมผ่าน Zoom

SupTa®: อบรม ณ.สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ วันที่ 28 กันยายน ถึง 2 ธันวาคม พ.ศ. 2565

วัน เวลา	หัวข้อการฝึกอบรม	วิทยากร / กิจกรรม
21-25 พฤศจิกายน 2565	ผู้เรียนเข้าทำการประเมิน (Pre-assessment) 1) StrengthsFinder 2) ประเมินระบบงานทรัพยากรมนุษย์	
28 พฤศจิกายน 2565	09:00 - 12:00 บทบาทและสมรรถนะของผู้บริหารระดับต้น (Performance Leadership & Management): บริหารคนให้ทำงานอย่างไร	ศ.ดร.จิรประภา อัครบวร
	13:00 – 16:00 การค้นหาและสร้างความผูกพัน (Employee Commitment / Engagement)	ดร.จากรุวรรณ ยอดระฆัง นักจิตวิทยาองค์กร
29 พฤศจิกายน 2565	09:00 - 12:00 การวินิจฉัยลูกน้องด้วย Strengths Finder	อ.อนุชาติ เจริญวงศ์มิตร (Gallup: Certified Strengths Coach)
	13:00 – 16:00 การโค้ชลูกน้องด้วย Strengths Finder	
30 พฤศจิกายน 2565	09:00 - 12:00 การสื่อสารเพื่อการมอบหมายงาน และการกำกับผลงาน (Work delegations & Monitoring) และการให้ Feedback	รศ.ดร.วาสิตา บุญสาธิต
	13:00 – 16:00 ภาวะผู้นำแบบไหนได้ใจลูกน้อง	รศ.ดร.วิชัย อุตสาหกิจ
1 ธันวาคม 2565	09:00 - 12:00 ฝึกทักษะการฟังและให้คำปรึกษา (Counselling)	รศ.ดร.นันทา สุรักษา
	13:00 – 16:00 เข้าใจ เข้าถึง ความต่างของ Generations	รศ.ดร.อรนุช พงษ์พิบูลธรรม
2 ธันวาคม 2565	09:00 - 12:00 การพัฒนาสมรรถนะ (Competency Development) เพื่อการจัดทำ IDP (Individual Development Plan)	ผศ.ดร.ดาวิษา ศรีธัญรัตน์
	13:00 – 16:00 Workshop: IDP: Individual Development Plan	

หมายเหตุ: ค่าใช้จ่ายคนละ 20,000 บาท รวมเอกสารการฝึกอบรม และอาหารว่าง อาหารกลางวัน