



16 ตุลาคม 2567

เรื่อง ขอเชิญเข้ารับการฝึกอบรม “หลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารระดับกลาง – ด้านการพัฒนางาน (OPAA)”

เรียน ผู้อำนวยการสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

สิ่งที่ส่งมาด้วย รายละเอียดหลักสูตร จำนวน 1 ชุด

ด้วย คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ มีกำหนดจัดอบรม โครงการฝึกอบรม “หลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารระดับกลาง – ด้านการพัฒนางาน (OPAA)” รุ่นที่ 6 - 8 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้บริหารที่เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความตระหนัก ถึงบทบาทของตนที่ถูกคาดหวังในการบริหารและนำองค์กร อันจะส่งผลให้เกิดการนำและปรับเปลี่ยนองค์กรได้ตั้งวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ขององค์กรได้สำเร็จ โดยกำหนดจัดอบรม รุ่นที่ 6 - 8 ดังรายละเอียดต่อไปนี้

- รุ่นที่ 6 : วันที่ 17 – 21 กุมภาพันธ์ 2568 เวลา 09.00 -16.00 น.
ณ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (ค่าธรรมเนียมท่านละ 20,000 บาท)
- รุ่นที่ 7 : วันที่ 21 - 25 กรกฎาคม 2568 เวลา 09.00 -16.00 น.
ณ โรงแรมเซ็นทารา แกรนด์ แอท เซ็นทรัลพลาซ่า ลาดพร้าว รายละเอียดค่าธรรมเนียม ดังต่อไปนี้

	ราคา	เงื่อนไข
Regular	36,500 บาท	
Early Bird	33,000 บาท	เมื่อลงทะเบียนและชำระเงิน ภายในวันที่ 2 มิถุนายน 2568
Early Bird x2	30,000 บาท	Option 1: เมื่อลงทะเบียนตั้งแต่ 2 ท่านเป็นต้นไป และชำระเงิน ภายในวันที่ 2 มิถุนายน 2568) หรือ Option 2: เมื่อลงทะเบียนร่วมกับหลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารระดับต้น (SupTa) และชำระเงิน ภายในวันที่ 2 พฤษภาคม 2568
Regular 2 Plus	33,000 บาท	Option 1: เมื่อลงทะเบียนตั้งแต่ 2 ท่านเป็นต้นไป หรือ Option 2: เมื่อสมัครเรียนร่วมกับหลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารระดับต้น (SupTa)

- รุ่นที่ 8 : วันที่ 15 - 19 กันยายน 2568 เวลา 09.00 -16.00 น.
ณ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (ค่าธรรมเนียมท่านละ 20,000 บาท)

คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ขอเชิญท่านและบุคลากรเข้ารับการอบรมโดยสามารถดูรายละเอียดและสมัครลงทะเบียนเข้ารับการฝึกอบรมได้ที่ www.hrd.nida.ac.th หลักสูตรดังกล่าวมีค่าใช้จ่ายในการอบรม ทั้งนี้ ค่าอาหารและพนักงานรัฐวิสาหกิจ สามารถเบิกค่าธรรมเนียมการอบรมได้ตามระเบียบกระทรวงการคลัง เมื่อได้รับอนุมัติจากผู้บังคับบัญชา

อนึ่ง ท่านสามารถศึกษารายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ www.hrd.nida.ac.th หรือสอบถามรายละเอียด นายธีรภัทร์ เกษมสันต์ ณ อุรุยา หมายเลขโทรศัพท์ 091-959-9596 อีเมล Teerapast.kas@nida.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอความอนุเคราะห์ประชาสัมพันธ์เผยแพร่โครงการดังกล่าวต่อไปด้วยจะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.จิรประภา อัครบวร)

ผู้อำนวยการหลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารระดับกลาง – ด้านการพัฒนางาน

กองบริหารงานคณะฯ

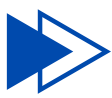
โทรศัพท์ 0 2727 3490, www.hrd.nida.ac.th



โครงการฝึกอบรม
การพัฒนาผู้บริหารระดับกลาง - ด้านการพัฒนาองค์กร

Organization Planned-change Alignment and Applications

คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
<https://hrd.nida.ac.th/>



หลักการและเหตุผล

จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) ที่มุ่งเน้นการพัฒนาที่สามารถตอบสนองการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของโลก กลยุทธ์ที่ 4 การสร้างระบบบริหารภาครัฐที่ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนและพัฒนาบุคลากร ให้มีทักษะที่จำเป็น ในการให้บริการภาครัฐดิจิทัล และปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบมาตรการภาครัฐให้เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ กลยุทธ์ย่อยที่ 4.1 ปรับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ เพื่อดึงดูดและรักษาผู้มีศักยภาพ มาขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ ทั้งนี้การจะทำให้กลยุทธ์นี้ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารทุกระดับในองค์กรจำเป็นต้องมีสมรรถนะในการบริหารและพัฒนาคนเพื่อพัฒนาหรือปรับเปลี่ยนองค์การ การจะพัฒนาคน ทีม และองค์การจำเป็นต้องมีชุดความรู้ที่เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ รวมถึงการได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันจากองค์กรที่มีบริบทเหมือนและแตกต่างกันเพื่อส่งเสริมให้เกิดแนวคิดเชิงนวัตกรรมในการพัฒนาองค์การด้วยการบริหารและพัฒนาคน

นอกจากนี้ผลงานวิจัยเรื่องการพัฒนาสมรรถนะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Competency Development) (Akaraborworn & Sritanyarat, 2017*) สะท้อนให้เห็นว่าภาวะผู้นำจำเป็นต้องมีในบุคลากรทุกกลุ่ม หากแต่ผลการศึกษาพบว่าภาวะการผู้นำมีความแตกต่างกันในแต่ละระดับ โดยแต่ละองค์การสามารถแบ่งกลุ่มคนในองค์กรออกเป็น 5 ระดับเป็นอย่างน้อย คือ ระดับปฏิบัติการระดับต้น ปฏิบัติการอาวุโส ผู้บริหารระดับต้น ผู้บริหารระดับกลาง และผู้บริหารระดับสูง ทั้งนี้บางองค์การอาจมีการแบ่งบุคลากรออกเป็นสายวิชาชีพอีก 2 กลุ่ม เช่น กลุ่มชำนาญการ และกลุ่มเชี่ยวชาญ (ดูภาพที่ 1)

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.	- 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.	- 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.	- Proactive working - Advicing skill - Teamwork - Coordination (Coaching & feedback)
Senior Specialist	Change Leadership	To provide consultancy to business units to leverage the organization performance	- 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.	- 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	- Teamwork - Coordination & Mentoring - Agility & Flexibility - Initiative
Operation	Self Leadership	To have self-influence perspective that concerns leading oneself.	- Teamwork - Coordination - Agility & Flexibility - Initiative

ภาพที่ 1: สมรรถนะด้านการบริหารและภาวะผู้นำที่แตกต่างกันในแต่ละกลุ่มบุคลากร

(ประยุกต์จาก Akaraborworn & Sritanyarat, 2017)

หลักการและเหตุผล (2)

หลักสูตรฝึกอบรมและพัฒนาผู้บริหารด้านการบริหารคนและพัฒนาองค์กร หรือ HR4NonHR สำหรับผู้บริหารระดับกลางจึงถูกพัฒนาขึ้นเพื่อให้ผู้บริหารที่มีใช้ปฏิบัติงานด้านบริหารบุคคล หรือ รับผิดชอบงานทรัพยากรมนุษย์โดยตรงได้เรียนรู้บทบาทหน้าที่ ภาวะผู้นำ และหลักการบริหารจัดการคน อันจะสามารถส่งผลให้เกิดการปรับเปลี่ยนองค์กรได้ตั้งวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ขององค์กรได้สำเร็จ

หลักสูตรผู้บริหารระดับกลาง: OPAA (Organization Planned-change Alignment and Applications) เป็นหลักสูตรที่มุ่งพัฒนาสมรรถนะเพื่อให้ถึงพร้อมทั้งภาวะผู้นำและการจัดการเพื่อการเปลี่ยนแปลง (Change Leadership and Change Management)

วัตถุประสงค์ (Outputs)

- เพื่อให้ผู้บริหารที่เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความตระหนัก ถึงบทบาทของตนเองที่ถูกคาดหวังในการบริหาร และการนำองค์กร
- เพื่อพัฒนาชุดสมรรถนะด้านภาวะการนำ (Leadership Competency) และสมรรถนะด้านการบริหารคน (HR Managerial Competency) ให้กับ ผู้บริหารองค์กรในแต่ละระดับ ซึ่งชุดสมรรถนะนี้มีความแตกต่างกันในแต่ละระดับบริหาร
- เพื่อพัฒนากระบวนการคิด “วินิจฉัยก่อนการพัฒนา” หรือ “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” อันเป็นทักษะที่สำคัญในการบริหารที่แตกต่างตามบริบทขององค์กร (Context-based Development) และความแตกต่างหลากหลายของบุคลากรในองค์กร (Diversity Management) โดยเรียนรู้การใช้เครื่องมือในการบริหารและพัฒนา

▶ ผลที่คาดว่าจะได้รับ (Outcome & Impact)

- ผู้บริหารระดับกลางมีสมรรถนะด้านภาวะผู้นำและการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ถึงพร้อมในการบริหารจัดการคน ระบบ การพัฒนาองค์กร และความสามารถในการสื่อสาร
- ผู้บริหารระดับกลางเกิดความผูกพันกับงานและต่อองค์การสูงขึ้น เนื่องจากผู้บริหารมีสมรรถนะถึงพร้อมในการทำงาน
- องค์กรมีผู้บริหารระดับกลางที่สามารถร่วมกันขับเคลื่อนองค์การให้เป็นดังวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และส่งเสริมค่านิยมขององค์กรได้

▶ เนื้อหาของหลักสูตรครอบคลุม

เปลี่ยน Mindset



การเปลี่ยน Mindset หรือชุดความคิด เพื่อให้ผู้บริหารที่เข้าร่วมโครงการเกิดความตระหนักรู้ในบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองในฐานะผู้บริหารในแต่ละระดับ

พัฒนา Skillset



พัฒนาทักษะที่จำเป็นในการเป็นผู้บริหารแต่ละระดับ Skillset อันเป็นทักษะที่มาจากงานวิจัยการพัฒนา Leadership Competency (Akaraborworn & Sritanyarat, 2017)

ให้ Toolset



การเรียนรู้ในรูปแบบลงมือทำ หรือ Action-based Learning ผ่านเครื่องมือหรือ Toolset เช่นการฝึกวินิจัยองค์การด้วยเครื่องมือ “Nine Cells” และฝึกภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Situational Leadership) ด้วย “Super Mission”

400+

Trained participants

50+

Organization participants

60+

Sessions

ภาพรวมของหลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารระดับกลาง

HR 4 Non HR : ผู้บริหารระดับกลาง (Middle Management)

Competency:

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.

- Influencing (Communication)
- Change Mgt & Teamwork
- Entrepreneurship
- Organization Development

CHANGE

Mindset

Skillset (Managerial Competency)

Toolset

Training & Development:

Change before Being Changed.

- Influencing (Communication)
- Change Mgt & Teamwork
- Entrepreneurship
- Organization Development

Organization Development
(Changing People & Systems)

ก่อน

ระหว่างการฝึกอบรมและพัฒนา

หลัง

การวินิจฉัยก่อนการพัฒนา

ระดับบุคคล

- ☐ Situational Leadership (Game based approach)

ระดับองค์กร

- ☐ Nine Cells (Alignment)

หัวข้อการฝึกอบรม

- ☐ บทบาทและสมรรถนะของผู้บริหารระดับกลาง: Change Leadership
- ☐ การพัฒนาองค์กร (Organization Development)
- ☐ การบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management)
- ☐ การสื่อสารเพื่อโน้มน้าวใจ (Influencing Communication) และการบริหารความขัดแย้ง (Conflict Management)
- ☐ เครื่องมือการพัฒนาองค์กร (OD Interventions)

การประเมิน

- การเข้าร่วมเรียนรู้เกินกว่า 70%
- นำเสนอโครงการในรูปแบบ One page Planning
- Negotiation game: Convincing change



โครงการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารด้วยงานทรัพยากรมนุษย์



3

ระยะเวลา / รูปแบบ / และสถานที่ในการเรียน

ฝึกอบรม 5 วัน วันละ 6 ชั่วโมง จำนวนรวม 30 ชั่วโมง

รุ่นที่	อบรมวันที่	รูปแบบการจัดอบรม	สถานที่อบรม
6	17 – 21 กุมภาพันธ์ 2568	Onsite	สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
7	21 – 25 กรกฎาคม 2568	Onsite	โรงแรมเชนิทรา แกรนด์ แอ็ก เซ็นทรัลพลาซ่าลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร
8	15 - 19 กันยายน 2568	Onsite	สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

หัวข้อการบรรยาย

วันอบรม	เวลา	หัวข้อการบรรยาย
DAY 1	9.00 - 12.00 น.	บทบาทและสมรรถนะของผู้บริหารระดับกลาง (Change Leadership)
DAY 1	13.00 - 16.00 น.	การพัฒนากองค์การ (Organization Development) ด้วยการวินิจฉัยก่อนการพัฒนา (Diagnosis Before Development)
DAY 2	9.00 - 12.00 น.	การพัฒนากองค์กรนวัตกรรม (Innovative Organization)
DAY 2	13.00 - 16.00 น.	การพัฒนาพฤติกรรมนวัตกรรม (Innovative Work Behavior)
DAY 3	9.00 - 16.00 น.	การบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management) และ กลยุทธ์การสื่อสารเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลง (Communication Strategy for Change)
DAY 4	9.00 - 16.00 น.	ระบบการวัดผลการดำเนินงาน เพื่อการพัฒนากองค์การ (Transforming Performance Measurement)
DAY 5	9.00 - 16.00 น.	Super Mission (Game-based approach) ภาวะการนำเพื่อการเปลี่ยนแปลง (Situational Leadership)

การประเมินผล

ผู้เรียนต้องเข้าเรียนด้วยตัวเองไม่น้อยกว่า 80% ของระยะเวลาที่กำหนด (30 ชั่วโมง) และเข้าฝึกผู้นำตามสถานการณ์ (Situational Leadership - Super Mission Boardgame)



ค่าธรรมเนียมการอบรม

ONSITE ณ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

รุ่นที่	อบรมวันที่	ค่าธรรมเนียม (ต่อท่าน)
6	17 – 21 กุมภาพันธ์ 2568	- ค่าธรรมเนียมการอบรมท่านละ 20,000 บาท - หากสมัครตั้งแต่ 4 ท่านขึ้นไป ค่าธรรมเนียม ท่านละ 18,000 บาท - ศิษย์เก่า และนักศึกษาปัจจุบัน NIDA ค่าธรรมเนียมท่านละ 19,000 บาท
8	15 - 19 กันยายน 2568	

ONSITE ณ โรงแรมเซ็นทารา แกรนด์ AT เซ็นทรัลพลาซ่า ลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร

รุ่นที่	อบรมวันที่	ประเภท	ค่าธรรมเนียม (ต่อท่าน)	เงื่อนไข
7	17 – 21 กุมภาพันธ์ 2568	Regular	36,500 บาท	
		Early Bird	33,000 บาท	เมื่อลงทะเบียนและชำระเงิน ภายในวันที่ 2 มิถุนายน 2568
		Early Bird X2	30,000 บาท	Option 1: เมื่อลงทะเบียนตั้งแต่ 2 ท่านเป็นต้นไป และชำระเงิน ภายในวันที่ 2 มิถุนายน 2568) หรือ Option 2: เมื่อลงทะเบียนร่วมกับหลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารระดับต้น (SupTa) และชำระเงิน ภายในวันที่ 2 พฤษภาคม 2568
		Regular 2 Plus	33,000 บาท	Option 1: เมื่อลงทะเบียนตั้งแต่ 2 ท่านเป็นต้นไป หรือ Option 2: เมื่อสมัครเรียนร่วมกับหลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารระดับต้น SupTa

** ค่าธรรมเนียม ครอบคลุมถึงเอกสารการฝึกอบรม, อุปกรณ์สำหรับการอบรม, อาหารว่าง และอาหารกลางวันเรียบร้อยแล้ว

วิทยาการ



ศ.ดร.จิรประภา อัครบวร

คณบดี คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

Working Experience

- ผู้ช่วยอธิการบดีพัฒนาคุณภาพ, NIDA
- ผู้ช่วยอธิการบดีด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์, NIDA



ดร.จรรุวรรณ ยอดระฆัง

- นักจิตวิทยาองค์กร
- คณะกรรมการกลั่นกรอง โครงการนวัตกรรมการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HR Innovation Award), PMAT
- ที่ปรึกษาด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร



ศ.ดร.จุฑามาศ แก้วพิจิตร

• รองคณบดี ฝ่ายวิจัย บริการวิชาการ และพัฒนาเครือข่าย คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

• กรรมการธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย

Working Experience

- ผู้อำนวยการหลักสูตร Master of Leadership, Management, Innovation (LMI)

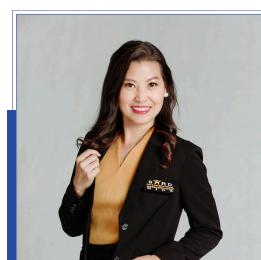


ดร.รณินทร์ สุวงศ์วาร

- Senior Advisor - L&D, PwC (Thailand)
- คณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญ สสส.

Working Experience

- Director - L&D, PwC (Thailand)
- Vice President - HRD, Bank of Asia
- Senior Manager - Training, GE Capital (Thailand)

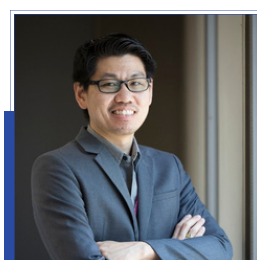


ศ.ดร.ดาวิษา ศรีรัตนันท์

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ
คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

Working Experience

- Advisor to NIDA' President for Quality Development
- Deputy Dean for Planning and Development



อ.อนุชาติ เจริญวงศ์มิตร

กรรมการผู้จัดการ / Co-founder
บริษัท โลกจิตดี จำกัด

Working Experience

- ผู้ช่วยผู้อำนวยการอาวุโส ฝ่ายพัฒนาองค์กร, บริษัท เมืองไทยประกันชีวิต จำกัด (มหาชน)



ศ.ดร.ภก.ลือรัตน์ อนุรัตน์พานิช

อาจารย์ประจำภาควิชาเภสัชกรรม
คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

Working Experience

- รองคณบดีฝ่ายการศึกษา, คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
- HRD Director, 3M South East Asia
- HRD, Recruitment, and Organization Development Manager, 3M Thailand
- Assessor for ASEAN AUN-QA



อ.กิตติพัทธ์ จิรวังศ์

- วิทยาการ ที่ปรึกษา และผู้ตรวจประเมินด้านการพัฒนาองค์กรและระบบบริหารคุณภาพ
- ผู้ตรวจประเมินและวิทยาการเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (Thailand Quality Award: TQA)
- ที่ปรึกษาด้านการจัดการความรู้และการจัดการนวัตกรรม, การรถไฟแห่งประเทศไทย

Working Experience

- ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารคุณภาพ (TQM Advisor), บมจ. ทูร์ คอร์ปอเรชั่น
- ผู้อำนวยการสำนักประกันคุณภาพ และการสร้างความผูกพันพนักงาน, บมจ. ไทยคม

สนใจสมัครอบรม

หรือสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ ...

สมัคร Online ผ่าน Website

คลิก!!!

หรือ SCAN QR



Phone

คุณทีรภัทร์ เกษมสันต์ ณ อยุรยา (เกล้า)

091 - 959 - 9596

Email

teerapast.kas@nida.ac.th

Address

คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
อาคารมัลลย์ หุะนันท์ ชั้น 1
148 ถนนเสรีไทย คลองจั่น บางกะปิ กทมฯ

Website

<https://hrd.nida.ac.th/>