

ด่วนที่สุด

ที่ รง ๐๒๐๔.๔/ว ๔๗๕

กระทรวงแรงงาน
ถนนมิตรไมตรี เขตดินแดง
กรุงเทพมหานคร ๑๐๔๐๐

๑๓ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง การรับสมัครเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับสูงกระทรวงแรงงาน (นบส.รง.) รุ่นที่ ๒
เรียน ปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

ด้วยสำนักงาน ก.พ. ได้พิจารณารับรองหลักสูตรการฝึกอบรมนักบริหารระดับสูง กระทรวงแรงงาน (นบส.รง.) รุ่นที่ ๒ และเห็นชอบให้ผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับสูง กระทรวงแรงงาน (นบส.รง.) รุ่นที่ ๒ ที่มีคุณสมบัติตรงตามที่โครงการฝึกอบรมเสริมหลักสูตรนักบริหารระดับสูง (ส.นบส.) กำหนด สามารถสมัครเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตร ส.นบส. และเมื่อสำเร็จการฝึกอบรมหลักสูตร ส.นบส. แล้ว ก.พ.จึงจะรับรองให้มีคุณสมบัติเสมือนได้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับสูง (นบส. ๑) ของสำนักงาน ก.พ. โดยกระทรวงแรงงานกำหนดจัดการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับสูงกระทรวงแรงงาน (นบส.รง.) รุ่นที่ ๒ ระหว่างเดือนพฤษภาคม - เดือนกรกฎาคม ๒๕๖๗

กระทรวงแรงงาน จึงขอความร่วมมือท่านพิจารณาคัดเลือกผู้ที่มีคุณสมบัติตามที่หลักสูตรกำหนด เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับสูงกระทรวงแรงงาน (นบส.รง.) รุ่นที่ ๒ จำนวน ๑ คน โดยมีงบประมาณที่หน่วยงานต้นสังกัดต้องสนับสนุนเพื่อเป็นค่าลงทะเบียนในการเข้ารับการฝึกอบรมต่อคนจำนวน ๑๐๐,๐๐๐ บาท (หนึ่งแสนบาทถ้วน) โดยขอให้จัดส่งบัญชีรายชื่อและใบสมัครผู้ผ่านการรับรองจากผู้บังคับบัญชาระดับหัวหน้าส่วนราชการ ไปยังกองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ถนนมิตรไมตรี เขตดินแดง กรุงเทพฯ ๑๐๔๐๐ ภายในวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๗ เวลา ๑๖.๓๐ น. ทั้งนี้ แนวทางการพิจารณาคัดเลือกผู้สมัครเข้ารับการฝึกอบรม ใบสมัคร ขั้นตอนการกรอกใบสมัคร และเอกสารที่เกี่ยวข้องสามารถดาวน์โหลดรายละเอียดตาม QR Code ท้ายหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายไพโรจน์ โชติกเสถียร)

ปลัดกระทรวงแรงงาน

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

กองบริหารทรัพยากรบุคคล

โทรศัพท์ ๐ ๒๒๓๒ ๑๔๓๙ ๑๓๘๖ ๑๔๕๗

โทรสาร ๐ ๒๒๔๗ ๖๙๒๕

เรียน หน.งานพัฒนาฯ
เพื่อโปรดดำเนินการ



รายละเอียดการสมัคร นบส. รง. รุ่นที่ 2

<https://rebrand.ly/790a68>

โครงการฝึกอบรมหลักสูตร นักบริหารระดับสูงกระทรวงแรงงาน (นบส.ร.) รุ่นที่ ๒

๑. หลักการและเหตุผล

ประเทศไทยได้มีการกำหนดทิศทางในการพัฒนาประเทศ และให้ความสำคัญกับการพัฒนาข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มผู้นำในทุกกระดับ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ ได้กำหนดประเด็นการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน เพื่อให้การปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคลากรภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์ และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) กำหนดให้บุคลากรภาครัฐต้องเป็นคนดี คนเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ รวมทั้งมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรในระดับผู้นำทุกระดับให้มีขีดสมรรถนะสูง มีความรับผิดชอบ และมีความเป็นมืออาชีพ เป็นทั้งผู้นำทางความรู้และความคิด ผลักดันภารกิจนำการเปลี่ยนแปลง พัฒนานโยบายและยุทธศาสตร์เป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ร่วมงานและต่อสังคม โดยมีการสร้างผู้นำทางยุทธศาสตร์ในหน่วยงานภาครัฐทุกระดับอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อรองรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติระยะยาว สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ หมายความว่า ๑๓ มีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน มีเป้าหมายการพัฒนาเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ โดยกระทรวงแรงงานมีการสร้างระบบบริหารภาครัฐที่ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนและพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะทางการบริหารในการบริการภาครัฐดิจิทัล นำไปสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล ส่งผลให้กระทรวงแรงงานสามารถใช้ประโยชน์จากกำลังคนได้เต็มศักยภาพ เป็นไปตามแผนปฏิบัติการราชการกระทรวงแรงงาน แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

กระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคง ซึ่งมีการปฏิบัติงานที่ต้องดูแลชีวิตความเป็นอยู่ของผู้ใช้แรงงาน ทั้งในและนอกระบบให้มีความรู้ ความสามารถ มีโอกาสได้ทำงาน มีรายได้ในการประกอบอาชีพ การฝึกอาชีพ การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน ตลอดจนการดูแลคุ้มครองผู้ใช้แรงงาน นายจ้าง สถานประกอบการ ให้ได้รับความเป็นธรรม และเข้าถึงสิทธิประโยชน์จากประกันสังคม ภายใต้วิสัยทัศน์ “แรงงานมีศักยภาพสูง มีงานทำและมีหลักประกันทางสังคมที่ดี” และในฐานะที่เป็นองค์กรด้านการบริหารภาคแรงงานที่จำเป็นต่อการพัฒนาและขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ จึงมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรภาครัฐตั้งแต่ผู้บริหารจนถึงผู้ปฏิบัติ กระทรวงแรงงานจึงได้นำแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ของสำนักงาน ก.พ. และแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกระทรวงแรงงาน ได้กำหนดวิสัยทัศน์ “บุคลากรกระทรวงแรงงานเป็นมืออาชีพและนวัตกรรม สามารถบริหารจัดการด้านแรงงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล บนพื้นฐานศีลธรรมอันดีงาม” มาใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันเพื่อมุ่งสู่เป้าหมาย “ภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” ซึ่งกำหนดให้มีการพัฒนากรอบทักษะ (Skillsets) การทำงานในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ ๒๑ รวมทั้งการสร้างนวัตกรรมที่ตอบสนองต่อการขับเคลื่อนภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ตลอดจนการพัฒนาระบบราชการในอนาคต รวมทั้งการปลูกฝังบุคลากรภาครัฐให้มียุทธศาสตร์ (Mindset) ในการเรียนรู้และ

พัฒนาตนเอง การมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมและทำงานบนหลักคุณธรรม ประยุกต์หลักสากลอย่างเหมาะสม และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งตามแผนพัฒนาบุคลากรฯ ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรสู่ความเป็นมืออาชีพอย่างต่อเนื่อง และเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยกำหนดกรอบแนวทางการพัฒนาขีดความสามารถตามสมรรถนะ และเพิ่มพูนทักษะอย่างต่อเนื่อง ให้ครอบคลุมบุคลากรทุกระดับเพื่อรองรับการทำงานวิถีใหม่และพัฒนาบุคลากรและทักษะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐ ทักษะเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Skillset) ทักษะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Skillset) และทักษะตามสายงาน (Functional Skillset)

และเพื่อให้การจัดทำหลักสูตรนักบริหารระดับสูงกระทรวงแรงงาน (นบส.ร.ง.) รุ่นที่ ๒ สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี และแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐดังกล่าวข้างต้น กระทรวงแรงงานจึงได้จัดทำหลักสูตรนักบริหารระดับสูงกระทรวงแรงงาน (นบส.ร.ง.) รุ่นที่ ๒ เพื่อมุ่งเน้นเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และพัฒนาผู้นำหรือผู้บริหารของหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนที่มีส่วนเกี่ยวข้องในบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบด้านการพัฒนาแรงงาน การลดความเหลื่อมล้ำในทุกมิติ ให้เป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มีสมรรถนะและขีดความสามารถสูง ตลอดจนมีคุณธรรมและจริยธรรม พร้อมทั้งจะเป็นกลไกของรัฐในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล และเป็นไปตามความมุ่งหมาย “กระทรวงแรงงานก้าวไปสู่กระทรวงด้านเศรษฐกิจ”

๒. วัตถุประสงค์และผลลัพธ์ที่คาดหวัง

๒.๑ เพื่อเตรียมความพร้อมให้แก่ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการหรือเทียบเท่าในการเข้าสู่ตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับต้น เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งระดับบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ เข้าใจวิธีคิดและการทำงานแบบ Agile Leader ที่จะต้องเข้าใจทิศทางการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมในการขับเคลื่อนงานภาครัฐ สร้างทีมประสานการทำงานเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงที่มีคุณค่าให้ระบบราชการ ประชาชนและส่วนรวม มีคุณธรรมจริยธรรม สร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจภายในองค์กรและระหว่างองค์กร ทำงานในระดับที่เชื่อมโยงบูรณาการในวงกว้างมากขึ้น และให้ความสำคัญกับการเรียนรู้และพัฒนาตนเองปรับตัวให้มีความยืดหยุ่นในวิธีคิดและการทำงานของทั้งตนเองและผู้อื่น

๒.๒ เพื่อสร้างเสริมและพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารให้แก่ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการหรือเทียบเท่า ให้เป็นผู้บริหารที่สามารถปรับแนวคิด มุมมอง วิธีการทำงาน การสื่อสาร บุคลิกภาพ ตลอดจนวิธีการแก้ปัญหาที่เหมาะสมกับการบริหารองค์กรภาครัฐในบริบทที่มีความท้าทาย ตามบทบาท ความคาดหวังของการเป็นผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับต้น ๔ ด้าน คือ (๑) การบริหารทิศทางเชิงยุทธศาสตร์และการเปลี่ยนแปลง (Creating Strategic Directions, Alignment, and Change) (๒) การบริหารองค์กร ทรัพยากร และผลลัพธ์ (Managing Organization, Resources, and Results) (๓) การบริหารและพัฒนาบุคลากร (Managing and Developing People) และ (๔) การบริหารจัดการตนเอง (Leading Self)

๒.๓ เพื่อส่งเสริมและสร้างความพร้อมทางด้านภาวะผู้นำ (Leadership) และความสามารถทางการบริหาร (Management) ที่เหมาะสมกับตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับต้น และสอดคล้องกับสถานการณ์และสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป โดยเน้นการพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถแสดงพฤติกรรมที่คาดหวังในตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับต้น ตามทักษะ ๒ กลุ่ม ๘ ทักษะ ประกอบด้วย

๑) ทักษะด้านภาวะผู้นำ ๒) ทักษะ (๑) การยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรมและความเป็นมืออาชีพ (๒) กำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ (๓) การพัฒนาตนเองและผู้อื่น และสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร (๔) การสร้างและส่งเสริมให้เกิดการทำงานบูรณาการและความร่วมมืออย่างเต็มที่ (๕) การผลักดันให้เกิดนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง และ (๖) การผลักดันให้เกิดการปฏิบัติและผลสัมฤทธิ์

๒) ทักษะเชิงยุทธศาสตร์ ๒) ทักษะ ประกอบด้วย (๑) ทักษะดิจิทัล และ (๒) ทักษะการสื่อสาร โนมิน่า

๒.๔ เพื่อส่งเสริมและสร้างเครือข่ายผู้นำทุกภาคส่วนในการร่วมมือและบูรณาการการทำงาน ด้านแรงงาน ในบริบทที่แตกต่างกัน การแลกเปลี่ยนทัศนคติ มุมมองแนวคิดในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ในด้านการพัฒนาแรงงาน เพื่อให้เกิดมุมมองที่หลากหลาย อันจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการผลักดันนโยบาย ภาครัฐไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

๓. คุณสมบัติของผู้มีสิทธิสมัครเข้ารับการฝึกอบรม

ผู้มีสิทธิเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับสูง กระทรวงแรงงาน (นบส.ร.) รุ่นที่ ๒ ต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

๓.๑ คุณสมบัติเฉพาะ

๑) ข้าราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน เป็นผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ไม่น้อยกว่า ๑ ปี ๖ เดือน หรือผู้ดำรงตำแหน่งอื่นที่ปฏิบัติราชการเช่นเดียวกับประเภทอำนวยการ ไม่น้อยกว่า ๑ ปี ๖ เดือน ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด หรือเคยดำรงตำแหน่งข้างต้นรวมกันแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี ๖ เดือน นับถึงวันเปิดการฝึกอบรม

ทั้งนี้ จะต้องเป็นผู้ที่ได้รับการคัดเลือกจากส่วนราชการจากต้นสังกัดว่าเป็นผู้ที่มีความเหมาะสม ควรได้รับการพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับต้นต่อไป รวมทั้ง มีความสามารถในการบริหารจัดการและพัฒนาตนเอง สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ เป็นต้นแบบที่ดี และมีคุณลักษณะที่เหมาะสม รวมทั้งมีศักยภาพในการทำงานในตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับต้น (ตำแหน่งรองอธิบดี หรือเทียบเท่า)

๒) กรณีเป็นข้าราชการพลเรือนในสังกัดส่วนราชการอื่น (คุณสมบัติเช่นเดียวกับข้อ ๑)

๓) กรณีเป็นพนักงานองค์กรมหาชนในสังกัดกระทรวงแรงงาน ต้องดำรงตำแหน่งเทียบเท่า ข้าราชการประเภทอำนวยการ

๔) ข้าราชการทหารหรือตำรวจที่มีชั้นยศและรับเงินเดือนอัตราขั้นพันเอก (พิเศษ) นาวาเอก (พิเศษ) นาวาอากาศเอก (พิเศษ) และพันตำรวจเอก (พิเศษ) ขึ้นไป

๕) ข้าราชการหรือพนักงานในองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญกำหนด ข้าราชการหรือพนักงาน ในองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญกำหนดที่ดำรงตำแหน่งและรับเงินเดือนเทียบเท่าข้าราชการประเภทอำนวยการ หรือตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ และดำรงตำแหน่งมาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี (นับถึงวันเริ่มต้น โครงการหลักสูตรฝึกอบรม)

๖) นักธุรกิจ หรือพนักงานองค์กรธุรกิจ มีสัญชาติไทย ประกอบธุรกิจที่ประสบความสำเร็จ และมีสถานภาพมั่นคง มีจรรยาบรรณในการประกอบกิจการ และเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่มี กระบวนการบริหารจัดการภาคแรงงาน หรือเป็นบุคคลที่ทำประโยชน์ให้แก่สังคม และเป็นที่ยอมรับของสังคม

หลักสูตรนักบริหารระดับสูง กระทรวงแรงงาน (นบส.ร.) รุ่นที่ ๒

๗) เป็นผู้ไม่เคยเข้ารับการอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับสูง (นบส.) ของสำนักงาน ก.พ. หรือหลักสูตรอื่นที่สำนักงาน ก.พ. ให้การรับรองเทียบเท่า

๘) เป็นผู้ที่ไม่อยู่ระหว่างการอบรมหลักสูตรอื่น หรือได้รับการพิจารณาคัดเลือกให้เข้ารับการอบรมในหลักสูตรอื่น ในระดับเดียวกันหรือเทียบเท่า เมื่อเป็นผู้เข้ารับการอบรม นบส.ร. แล้ว

๙) จะต้องไม่เป็นผู้ที่เกษียณอายุราชการในปีงบประมาณที่เข้ารับการฝึกอบรม และ

๑๐) เป็นผู้มีส่วนราชการต้นสังกัดคัดเลือกและเสนอชื่อให้เข้ารับการฝึกอบรม

ทั้งนี้ สัดส่วนของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องเป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑๐ พฤษภาคม ๒๕๕๙ เรื่อง การพัฒนาบุคลากรภาครัฐโดยการจัดหลักสูตรฝึกอบรมของหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งกำหนดให้สัดส่วนของผู้เข้ารับการฝึกอบรมจากภายนอกส่วนราชการไม่ว่าจากหน่วยงานอื่นในภาครัฐหรือภาคเอกชน จะต้องมีจำนวนไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งหมด

๓.๒ คุณสมบัติทั่วไป

๑) ในระหว่างการสมัครและในระหว่างเข้ารับการพัฒนาหลักสูตรนี้ จะต้องไม่เข้ารับการพัฒนาหรือฝึกอบรมหรือไปศึกษาดูงานต่างประเทศในหลักสูตรอื่น ๆ

๒) เป็นผู้ที่มีสุขภาพแข็งแรง และสามารถเข้ารับการฝึกอบรมได้ตลอดหลักสูตร

๔. เป้าหมาย

ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการหรือเทียบเท่าในสังกัดกระทรวงแรงงาน และข้าราชการพลเรือน หน่วยงานอื่นหรือบุคคลภายนอก รวม ๓๕ คน

๕. หลักสูตรการฝึกอบรม

แบ่งการฝึกอบรมออกเป็น ๔ ช่วง ดังนี้

๑. กิจกรรมเตรียมความพร้อม (Pre - session) รวม ๒๔ ชั่วโมง

เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเข้าใจวัตถุประสงค์และผลลัพธ์ที่คาดหวังของการฝึกอบรม รายละเอียดการเรียนรู้ตลอดหลักสูตร หลักเกณฑ์ในการสำเร็จการฝึกอบรม เข้าใจถึงความสำคัญและความเชื่อมโยงของกิจกรรมต่าง ๆ ในหลักสูตร รวมทั้งสามารถวางแผนการเรียนรู้ของตนเองได้ ประกอบด้วย การชี้แจงรายละเอียดหลักสูตร วิธีการฝึกอบรม การประเมินสมรรถนะ (Competency Assessment) การประเมินบุคลิกภาพ (Personality Assessment) การสร้างทีมงาน การวางแผนพัฒนาตนเองสำหรับนักบริหาร เพื่อการพัฒนากระบวนการคิดของนักบริหาร การวางแผนจัดทำรายงานการศึกษาส่วนบุคคลและรายงานการศึกษากลุ่ม รวมถึงการถ่ายทอดประสบการณ์ของนักบริหาร

๒. กิจกรรมการเรียนรู้ (Learning Session) และการศึกษาดูงาน รวม ๑๓๒ ชั่วโมง

เน้นไปที่การเตรียมความพร้อมผู้เข้ารับการฝึกอบรมในการเข้าสู่ตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับต้น (ตำแหน่งรองอธิบดีหรือเทียบเท่า) เข้าใจวิถีคิดและการทำงานแบบ Agile Leader เข้าใจบทบาทของการเป็นผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับต้น และมีความพร้อมทางด้านภาวะผู้นำ (Leadership) และความสามารถทางการบริหาร (Management) ที่เหมาะสม โดยสามารถจำแนกสาระการเรียนรู้ตามบทบาทหน้าที่ของตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับต้น ๕ ด้าน ได้แก่

ด้านที่ ๑ บทบาทหน้าที่ด้านการบริหารทิศทางเชิงยุทธศาสตร์และการเปลี่ยนแปลง (Creating Strategic Directions, Alignment and Change)

ด้านที่ ๒ บทบาทหน้าที่ด้านการบริหารองค์กร ทรัพยากร และผลลัพธ์ (Managing Organization, Resources and Results)

ด้านที่ ๓ ด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร (Managing and Developing People)

ด้านที่ ๔ บทบาทหน้าที่ด้านการบริหารจัดการตนเอง (Leading Self)

ด้านที่ ๕ บทบาทหน้าที่ของนักบริหารระดับสูงด้านแรงงาน (Labour Economic Development)

๓. การจัดทำข้อเสนอเพื่อขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ (Action Learning Policy Project)

ในรูปแบบผลงานรายบุคคลและผลงานกลุ่ม เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถจัดทำข้อเสนอในการขับเคลื่อนนโยบายในฐานะผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับต้น สามารถกำหนดทิศทาง เชิงยุทธศาสตร์ในการขับเคลื่อนนโยบายและการมองภาพองค์รวม เข้าใจสภาพแวดล้อมและการคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต บริหารจัดการ/แก้ปัญหาที่เป็นประเด็นสำคัญเร่งด่วน และสามารถกำหนดแนวทางในการปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม ประกอบด้วย การพบอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อทำผลงานรายบุคคล (Individual Study : IS) อย่างน้อย ๕ ครั้ง และการพบอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อทำผลงานกลุ่ม (Group Project : GP) อย่างน้อย ๕ ครั้ง ตลอดหลักสูตร

๔. การสรุปผลการเรียนรู้ (Reflection Session) รวม ๑๒ ชั่วโมง ประกอบด้วย กิจกรรมการนำเสนอรายงานการศึกษาส่วนบุคคล (Individual Study : IS) และรายงานการศึกษากลุ่ม (Group Project : GP)

ในแต่ละช่วงมีรายละเอียด ดังนี้

ช่วงที่ ๑ กิจกรรมเตรียมความพร้อม (Pre-session) ระยะเวลา ๔ วัน รวม ๒๔ ชั่วโมง

หัวข้อ	เนื้อหาวิชา	สถานที่
กิจกรรมเตรียมความพร้อม	<ul style="list-style-type: none"> - กิจกรรมการชี้แจงรายละเอียดหลักสูตร วิธีการฝึกอบรม - การประเมินสมรรถนะและบุคลิกภาพ - กิจกรรมสัมพันธ์และการสร้างทีม - กิจกรรมเตรียมความพร้อมในการจัดทำผลงาน IS และ GP 	สถานที่ในกรุงเทพมหานคร และต่างจังหวัด

วิธีดำเนินการ

๑. การบรรยายโดยทีมวิทยากรผู้เชี่ยวชาญในสาขาที่เกี่ยวข้อง

๒. การสร้างทีมงาน (Team Building) เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มาจากหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน และหน่วยงานอื่นได้มีโอกาสทำความรู้จัก เพื่อให้เกิดความสามัคคีในการทำงาน อันจะเป็นประโยชน์ต่อการประสาน เชื่อมต่อการขับเคลื่อนงานในภาพรวม

ช่วงที่ ๒ กิจกรรมการเรียนรู้ (Learning Session) จำนวน ๕ ด้าน รวม ๑๑๔ ชั่วโมง

ด้านที่ ๑ บทบาทหน้าที่ด้านการบริหารทิศทางเชิงยุทธศาสตร์และการเปลี่ยนแปลง (Creating Strategic Directions, Alignment and Change) (๑๕ ชั่วโมง)

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเข้าใจบทบาทหน้าที่ของผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับต้นในการบริหาร และกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ โดยตระหนักถึงทิศทาง แนวโน้มและผลกระทบของบริบททางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อการพัฒนาประเทศ ภารกิจขององค์กร และการพัฒนาระบบราชการ

๒. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจ สามารถกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางการบริหารงานราชการ ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงภาครัฐและกำหนดนโยบายสาธารณะที่มุ่งสร้างคุณค่าให้กับประชาชนและส่วนรวม โดยผลักดันให้เกิดนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง กำหนดกลยุทธ์ในการบริหารที่สอดคล้องกับเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ในระดับต่าง ๆ และสามารถรักษาสมดุลระหว่างการบรรลุเป้าหมายระยะสั้นและระยะยาวเพื่อความยั่งยืน

ทักษะที่เป็นจุดเน้น

๑. การกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ (Vision & Strategy)
๒. การพัฒนาตนเองและผู้อื่น และสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร (Developing Self and Others, and Engaging Others)
๓. การสร้างและส่งเสริมให้เกิดการทำงานบูรณาการและความร่วมมืออย่างเต็มที่ (Facilitating Hyper-collaboration)
๔. การผลักดันให้เกิดนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง (Innovation & Change)
๕. การผลักดันให้เกิดการปฏิบัติและผลสัมฤทธิ์ (Execution & Results)
๖. ทักษะดิจิทัล (Digital Skill)
๗. ทักษะการสื่อสารโน้มน้าว (Communicating and Influencing)

รายละเอียด	จำนวน/ชั่วโมง
ด้านที่ ๑ บทบาทหน้าที่ในการบริหารทิศทางเชิงยุทธศาสตร์การเปลี่ยนแปลง (Creating Strategic Directions, Alignment, and Change)	๑๕
๑.๑ แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงระดับโลก (Global Megatrends) และความท้าทายในการขับเคลื่อนประเทศไทย คำอธิบายรายวิชา เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถวิเคราะห์ทิศทางการทำงานที่สอดคล้องกับแนวโน้ม และความท้าทายการขับเคลื่อนประเทศไทยในศตวรรษที่ ๒๑ และแลกเปลี่ยนมุมมองทิศทางการพัฒนาประเทศไทยด้วยยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ ในการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะทางการบริหารภาครัฐนำไปสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนปฏิรูปประเทศ รวมทั้งเป้าหมายการพัฒนาสำคัญอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น SDGs ตัวชี้วัดสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาประเทศ (IMD WEF) เป็นต้น วิธีดำเนินการ การบรรยาย / case study / การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น	๖

รายละเอียด	จำนวน/ชั่วโมง
<p>๑.๒ การคิดเชิงกลยุทธ์สมัยใหม่เพื่อการบริหารแบบ Agile Leader</p> <p><u>คำอธิบายรายวิชา</u></p> <p>เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเข้าใจกระบวนการคิดเชิงกลยุทธ์สมัยใหม่ที่สามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวให้มีความยืดหยุ่นได้ โดยใช้วิธีคิดแบบ Design Thinking หรือ Leader Framework เชื่อมโยงกระบวนการแก้ไขปัญหา การพัฒนาต่อยอดแนวคิด ไปใช้ออกแบบนโยบายสาธารณะด้านแรงงานที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานขับเคลื่อนเศรษฐกิจปัจจุบัน</p> <p><u>วิธีดำเนินการ</u></p> <p>การบรรยาย / workshop</p>	๖
<p>๑.๓ การกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ขององค์กร</p> <p><u>คำอธิบายรายวิชา</u></p> <p>เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพร้อมเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership) และเข้าใจแนวทางขององค์กรยุคใหม่ รวมทั้งสามารถพัฒนาและกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ขององค์กรให้สอดคล้องกับบริบทที่เกี่ยวข้องทั้งในปัจจุบันและอนาคต</p> <p><u>วิธีดำเนินการ</u></p> <p>การบรรยาย / case study</p>	๓

ด้านที่ ๒ บทบาทหน้าที่ด้านการบริหารองค์กร ทรัพยากร และผลลัพธ์ (Managing Organization, Resources and Results) (๒๗ ชั่วโมง)

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเข้าใจบทบาทหน้าที่ของผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับต้นในการบริหารองค์กรและบูรณาการเชื่อมโยงภารกิจงานและทีมงานภายในองค์กรเพื่อการขับเคลื่อนเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ขององค์กร

๒. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถตัดสินใจได้อย่างทันการณ์และบริหารทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์และคุณค่าสูงสุด สามารถสร้างระบบนิเวศในการทำงานเพื่อสนับสนุนทิศทางเชิงยุทธศาสตร์และสร้างความเปลี่ยนแปลง รวมทั้งสามารถสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจในระดับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทักษะที่เป็นจุดเน้น

๑. การยึดมั่นในมาตรฐานจรรยาบรรณและความเป็นมืออาชีพ (Demonstrating Integrity)
๒. การกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ (Vision & Strategy)
๓. การพัฒนาตนเองและผู้อื่น และสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร (Developing Self and Others, and Engaging Others)
๔. การสร้างและส่งเสริมให้เกิดการทำงานบูรณาการและความร่วมมืออย่างเต็มที่ (Facilitating Hyper-collaboration)
๕. การผลักดันให้เกิดนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง (Innovation & Change)
๖. การผลักดันให้เกิดการปฏิบัติและผลสัมฤทธิ์ (Execution & Results)
๗. ทักษะดิจิทัล (Digital Skill)
๘. ทักษะการสื่อสารโน้มน้าว (Communicating and Influencing)

หลักสูตรนักรับบริหารระดับสูง กระทรวงแรงงาน (นบส.ร.ง.) รุ่นที่ ๒

รายละเอียด	จำนวน/ชั่วโมง
<p>ด้านที่ ๒ บทบาทหน้าที่ด้านการบริหารองค์กร ทรัพยากร และผลลัพธ์ (Managing Organization, Resources and Results)</p>	๒๗
<p>๒.๑ การบริหารและขับเคลื่อนองค์กรด้วยข้อมูลขนาดใหญ่ <u>คำอธิบายรายวิชา</u> เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถเรียนรู้และเข้าใจถึงรูปแบบของข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) กระบวนการขับเคลื่อนองค์กรด้วยข้อมูล (Data driven transformation) รวมถึงการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ และธรรมาภิบาลข้อมูลได้ <u>วิธีดำเนินการ</u> การบรรยาย / case study / การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น</p>	๓
<p>๒.๒ เครื่องมือการบริหารองค์กรในยุคดิจิทัล <u>คำอธิบายรายวิชา</u> เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เข้าใจการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐสู่การขับเคลื่อนระบบราชการ (PMQA 4.0) โดยมีประชาชนเป็นศูนย์กลาง (People centric) มีการเปิดกว้างและเชื่อมโยง มีขีดสมรรถนะสูง ทันสมัย และสามารถนำเครื่องมือการบริหารองค์กรดิจิทัลมาใช้ขับเคลื่อนการบริการภาครัฐ และการปรับเปลี่ยนสู่รัฐบาลดิจิทัล (Digital Government) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ <u>วิธีดำเนินการ</u> การบรรยาย / case study / workshop</p>	๖
<p>๒.๓ การบริหารเชิงกลยุทธ์ในภาวะวิกฤติ <u>คำอธิบายรายวิชา</u> เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้เรียนรู้และเข้าใจในทักษะล้มแล้วลุกเร็ว (Resilience) และนำหลักการบริหารของภาวะผู้นำภายใต้ความเสี่ยงที่เกิดจากปัจจัยภายในและภายนอกมาใช้ รวมทั้งมีความพร้อมในการตัดสินใจและสามารถสื่อสารเชิงกลยุทธ์ในภาวะวิกฤติในประเทศไทยและต่างประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ <u>วิธีดำเนินการ</u> การบรรยาย / case study / workshop</p>	๖
<p>๒.๔ ธรรมาภิบาลและการเติบโตอย่างยั่งยืนในยุคใหม่ <u>คำอธิบายรายวิชา</u> เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้เข้าใจและตระหนักในหลักธรรมาภิบาลเพื่อการบริหารงานอย่างถูกต้องเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปตามกระแสโลก รวมทั้งการเรียนรู้จากองค์กรต้นแบบที่ยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาลต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และการให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมที่ดีและยั่งยืนร่วมกัน <u>วิธีดำเนินการ</u> case study / การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น</p>	๓

รายละเอียด	จำนวน/ชั่วโมง
<p>๒.๕ ความฉลาดรู้ด้านการเมืองและการบริหารความสัมพันธ์ (Political Savvy)</p> <p><u>คำอธิบายรายวิชา</u></p> <p>เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้เข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทางการเมือง สังคม และเศรษฐกิจ เพื่อใช้เป็นฐานสำหรับการวิเคราะห์และมองภาพอนาคตการบริหารองค์กรให้ทันต่อสถานการณ์ใหม่ที่เกิดขึ้นได้</p> <p><u>วิธีดำเนินการ</u></p> <p>case study / การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น</p>	๓
<p>๒.๖ บทบาทและความร่วมมือของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการบริหารองค์กร</p> <p><u>คำอธิบายรายวิชา</u></p> <p>เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเข้าใจบทบาทภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม รวมถึง กลไก มาตรการ และแนวทางส่งเสริมความร่วมมือทุกภาคส่วนให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ และสามารถนำแนวทางไปบริหารงานเชิงบูรณาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p><u>วิธีดำเนินการ</u></p> <p>case study / การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น / workshop</p>	๖

ด้านที่ ๓ การบริหารและพัฒนาบุคลากร (Managing and Developing People) (๒๑ ชั่วโมง)
วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเข้าใจบทบาทหน้าที่ของผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับต้นในการบริหารและพัฒนาบุคลากรเพื่อการขับเคลื่อนงานที่มีประสิทธิภาพ
๒. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถกำหนดทิศทางและแนวทางในการบริหารและพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ขององค์กรและภาครัฐ สามารถสร้างระบบนิเวศในการทำงานที่สนับสนุนให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานและบริหารจัดการตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสนับสนุนให้บุคลากรสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง

ทักษะที่เป็นจุดเน้น

๑. การยึดมั่นในมาตรฐานจรรยาบรรณและความเป็นมืออาชีพ (Demonstrating Integrity)
๒. การกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ (Vision & Strategy)
๓. การพัฒนาตนเองและผู้อื่น และสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร (Developing Self and Others, and Engaging Others)
๔. การสร้างและส่งเสริมให้เกิดการทำงานบูรณาการและความร่วมมืออย่างเต็มที่ (Facilitating Hyper-collaboration)
๕. การผลักดันให้เกิดนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง (Innovation & Change)
๖. การผลักดันให้เกิดการปฏิบัติและผลสัมฤทธิ์ (Execution & Results)
๗. ทักษะดิจิทัล (Digital Skill)
๘. ทักษะการสื่อสารโน้มน้าว (Communicating and Influencing)

รายละเอียด	จำนวน/ชั่วโมง
<p>ด้านที่ ๓ การบริหารและพัฒนาบุคลากร (Managing and Developing People)</p>	๒๑
<p>๓.๑ ผู้นำและการเป็นโค้ช และหลักจิตวิทยาในการบริหารจัดการองค์กร <u>คำอธิบายรายวิชา</u> เพื่อเสริมสร้างให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความเป็นผู้นำที่พร้อมสำหรับทุกสิ่ง และเข้าใจเกี่ยวกับการโค้ช สามารถนำไปประยุกต์ในการพัฒนาตนเองและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการใช้หลักจิตวิทยาในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ <u>วิธีดำเนินการ</u> workshop / การแลกเปลี่ยนเรียนรู้</p>	๖
<p>๓.๒ การบริหารความแตกต่างและความขัดแย้งในองค์กร <u>คำอธิบายรายวิชา</u> เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เข้าใจแนวทางการบริหารความแตกต่างและความขัดแย้งในองค์กร มีเครื่องมือที่ใช้บริหารความขัดแย้งในสถานการณ์ที่ต่างกััน และเป็นการรักษาความสมดุลในองค์กร รวมทั้งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาตนเองและบริหารจัดการองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ <u>วิธีดำเนินการ</u> การบรรยาย / case study</p>	๓
<p>๓.๓ การสื่อสารในฐานะผู้นำองค์กร <u>คำอธิบายรายวิชา</u> เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้พัฒนาทักษะภาวะผู้นำเพื่อการสื่อสารภายในองค์กรหรือระหว่างองค์กร ในฐานะผู้นำองค์กรให้เกิดผลสัมฤทธิ์และทักษะในการสื่อสารที่จำเป็นสำหรับอนาคต (Future Skills) <u>วิธีดำเนินการ</u> case study / workshop</p>	๖
<p>๓.๔ การพัฒนาทักษะการคิดแบบผู้นำและการคิดเพื่อสร้างนวัตกรรม <u>คำอธิบายรายวิชา</u> เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเข้าใจและสามารถพัฒนาทักษะการคิดแบบผู้นำ และสร้างศักยภาพของบุคลากรในองค์กรให้เข้มแข็ง มีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมที่มีคุณค่า และแนวทางใหม่ ๆ ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมองปัญหาเป็นสิ่งที่ท้าทายความคิดและความสามารถ พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและเทคโนโลยีที่เกิดขึ้น <u>วิธีดำเนินการ</u> การบรรยาย / case study / workshop</p>	๓

รายละเอียด	จำนวน/ชั่วโมง
<p>๓.๕ การพัฒนาระบบนิเวศในการทำงานสมัยใหม่ (Ecosystem)</p> <p><u>คำอธิบายรายวิชา</u></p> <p>เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เข้าใจแนวทางการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานทางกายที่เหมาะสมและเอื้อต่อการเรียนรู้ โดยพัฒนาความคิดทักษะสำหรับการทำงานและการดำเนินชีวิตท่ามกลางความท้าทายในศตวรรษที่ ๒๑ รวมทั้งมีแนวคิดในการส่งเสริมและผลักดันให้บุคลากรในองค์กรสามารถแสดงพฤติกรรมที่คาดหวังตามกรอบความคิด (Mindset) ทักษะ (Skillsets) ออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง และสร้างพื้นที่การทำงานไม่ว่าจะอยู่ที่ไหน (work from anywhere)</p> <p><u>วิธีดำเนินการ</u></p> <p>workshop</p>	๓

ด้านที่ ๔ บทบาทหน้าที่ด้านการบริหารจัดการตนเอง (Leading Self) (๓๐ ชั่วโมง)

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเข้าใจบทบาทหน้าที่ของผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับต้นในการบริหารจัดการตนเองให้เป็นต้นแบบที่ดี รับผิดชอบต่องานและผลลัพธ์ของงาน บริหารงานอย่างโปร่งใส และมีคุณธรรม

๒. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สามารถบริหารจัดการตนเองให้มีความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนบุคคล

ทักษะที่เป็นจุดเน้น

๑. การยึดมั่นในมาตรฐานจรรยาบรรณและความเป็นมืออาชีพ (Demonstrating Integrity)
๒. การกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ (Vision & Strategy)
๓. การพัฒนาตนเองและผู้อื่น และสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร (Developing Self and Others, and Engaging Others)
๔. การสร้างและส่งเสริมให้เกิดการทำงานบูรณาการและความร่วมมืออย่างเต็มที่ (Facilitating Hyper- collaboration)
๕. การผลักดันให้เกิดนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง (Innovation & Change)
๖. การผลักดันให้เกิดการปฏิบัติและผลสัมฤทธิ์ (Execution & Results)
๗. ทักษะดิจิทัล (Digital Skill)
๘. ทักษะการสื่อสารโน้มน้าว (Communicating and Influencing)

รายละเอียด	จำนวน/ชั่วโมง
ด้านที่ ๔ บทบาทหน้าที่ด้านการบริหารจัดการตนเอง (Leading Self)	๓๐
<p>๔.๑ การเสริมสร้างแนวคิดการพัฒนาประเทศผ่านมุมมองประวัติศาสตร์</p> <p><u>คำอธิบายรายวิชา</u></p> <p>เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้พัฒนาแนวคิดจากการศึกษาเชิงวิเคราะห์ผ่านมุมมองประวัติศาสตร์สำคัญในยุคสมัยต่าง ๆ และศาสตร์พระราชที่สามารถนำมาประยุกต์กับการบริหารองค์กรในปัจจุบันและในอนาคต</p>	๖

รายละเอียด	จำนวน/ชั่วโมง
<u>วิธีดำเนินการ</u> การบรรยาย / case study / การแลกเปลี่ยนเรียนรู้	
๔.๒ การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน <u>คำอธิบายรายวิชา</u> เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเข้าใจในการนำหลักธรรมาภิบาลและค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรมมาใช้ในการบริหารงานในองค์กร รวมทั้งสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ <u>วิธีดำเนินการ</u> การบรรยาย / case study	๖
๔.๓ การพัฒนาพื้นที่ความคิดของผู้นำอย่างสร้างสรรค์ด้วยศิลปะ <u>คำอธิบายรายวิชา</u> เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้พัฒนาทักษะการเป็นผู้นำ เพื่อสร้างพื้นที่ความคิดในการบริหารงานและเปิดโอกาสให้มีพื้นที่การแสดงออกอย่างสร้างสรรค์ด้วยศิลปะทำให้เกิดการพัฒนาตนเองและเกิดไอเดียใหม่ ๆ ที่ช่วยต่อยอดงานบริหารให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ <u>วิธีดำเนินการ</u> workshop	๓
๔.๔ Better Pitching for Executive และศิลปะการพูดในที่สาธารณะ <u>คำอธิบายรายวิชา</u> เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้พัฒนาทักษะการสื่อสารโน้มน้าวให้เกิดประโยชน์ในการสรุปนำเสนองานด้านบริหารเพื่อการประชาสัมพันธ์ การจูงใจให้คนที่มีความสามารถเข้าร่วมทีม และสร้างความมั่นใจในตัวเอง <u>วิธีดำเนินการ</u> case study / workshop	๖
๔.๕ การพัฒนาบุคลิกภาพและทักษะการเข้าสังคมแบบสากล <u>คำอธิบายรายวิชา</u> เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้พัฒนาทักษะ และบุคลิกภาพ สร้างความเข้าใจในการปฏิบัติตนเมื่อต้องการเป็นตัวแทนของหน่วยงาน หรือเข้าร่วมงานสำคัญ <u>วิธีดำเนินการ</u> workshop	๓
๔.๖ การพัฒนาภาวะผู้นำและความฉลาดทางอารมณ์ <u>คำอธิบายรายวิชา</u> เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้พัฒนาภาวะผู้นำและมีทัศนคติที่ดี เข้าใจผู้อื่น สามารถจัดการอารมณ์ของตนเองและส่งต่ออารมณ์ความรู้สึกด้านบวกในการทำงานให้แก่บุคคลรอบข้างได้ดี รวมทั้งพัฒนาทักษะการเข้าสังคม (Social Skills) การสร้างเครือข่ายจากหน่วยงานภายในและภายนอก เป็นนักสื่อสารที่ดีและมีความฉลาดทางอารมณ์ <u>วิธีดำเนินการ</u> การบรรยาย / case study / workshop	๖

ด้านที่ ๕ บทบาท หน้าที่ของนักบริหารระดับสูง ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจแรงงาน (๒๑ ชั่วโมง)
วัตถุประสงค์

เพื่อให้ให้นักบริหารระดับสูง ได้เพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจในนโยบายยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับ
กระทรวงแรงงาน การมองภาพองค์รวมและสภาพแวดล้อมในด้านแรงงาน ทั้งในระดับประเทศและระดับสากล
โดยการเรียนรู้จากประสบการณ์และการปฏิบัติจริงมาปรับใช้เพื่อแก้ปัญหาและขับเคลื่อนนโยบายให้บรรลุ
วิสัยทัศน์ของกระทรวงได้อย่างเป็นรูปธรรม และผลักดันให้กระทรวงแรงงานก้าวเข้าสู่กระทรวงด้านเศรษฐกิจ

ทักษะที่เป็นจุดเน้น

๑. การยึดมั่นในมาตรฐานจรรยาบรรณและความเป็นมืออาชีพ (Demonstrating Integrity)
๒. การกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ (Vision & Strategy)
๓. การพัฒนาตนเองและผู้อื่น และสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร (Developing Self and Others, and Engaging Others)
๔. การสร้างและส่งเสริมให้เกิดการทำงานบูรณาการและความร่วมมืออย่างเต็มที่ (Facilitating Hyper- collaboration)
๕. การผลักดันให้เกิดนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง (Innovation & Change)
๖. การผลักดันให้เกิดการปฏิบัติและผลสัมฤทธิ์ (Execution & Results)
๗. ทักษะดิจิทัล (Digital Skill)
๘. ทักษะการสื่อสารโน้มน้าว (Communicating and Influencing)

รายละเอียด	จำนวน/ชั่วโมง
ด้านที่ ๕ บทบาท หน้าที่ของนักบริหารระดับสูง ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจแรงงาน	๒๑
๕.๑ การบริหารการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างรายได้ที่มีผลต่อภาคแรงงานในการขับเคลื่อนประเทศ คำอธิบายรายวิชา เพื่อให้ผู้เข้ารับการศึกษาฝึกอบรมเข้าใจบริบทต่าง ๆ ของโครงสร้างรายได้ และการบริหาร กระบวนการในการพิจารณาค่าจ้างอย่างเหมาะสม รวมทั้งมีภาวะผู้นำในการเจรจา ต่อรองเพื่อประโยชน์ร่วมกันกับทุกฝ่าย วิธีดำเนินการ การบรรยาย / case study	๓
๕.๒ ภาวะผู้นำกับบทบาทที่มีต่อองค์กรระหว่างประเทศในการขับเคลื่อนด้านแรงงาน คำอธิบายรายวิชา เพื่อให้ผู้เข้ารับการศึกษาฝึกอบรมสามารถบริหารจัดการความร่วมมือระหว่างประเทศ ที่สำคัญด้านแรงงานในปัจจุบันและอนาคต อาทิ อนุสัญญาสำคัญที่เกี่ยวข้อง ระหว่างรัฐ ต่อรัฐ (รวมทั้งเขตเศรษฐกิจ) รัฐกับองค์กรระหว่างประเทศ (โดยเฉพาะ ILO ASEAN) รัฐกับองค์กรพัฒนาเอกชน รวมทั้งภาคเอกชนต่างประเทศ เป็นต้น วิธีดำเนินการ การบรรยาย / case study / การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น	๓

รายละเอียด	จำนวน/ชั่วโมง
<p>๕.๓ กฎหมายแรงงานเพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจ</p> <p><u>คำอธิบายรายวิชา</u></p> <p>เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเข้าใจและสามารถนำกฎหมายแรงงานที่สำคัญมาใช้ในการแก้ไขปัญหาด้านแรงงานและการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ รวมทั้งการพัฒนาและออกแบบกฎหมายใหม่ให้สอดคล้องกับบริบทด้านแรงงานที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p><u>วิธีดำเนินการ</u></p> <p>การบรรยาย / case study / การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น</p>	๓
<p>๕.๔ การบริหารจัดการด้านการป้องกันการค้ำมนุษย์ด้านแรงงานผ่านกลไกการขับเคลื่อนแบบบูรณาการ</p> <p><u>คำอธิบายรายวิชา</u></p> <p>เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเข้าใจถึงความสำคัญ และสามารถบริหารจัดการการป้องกันการค้ำมนุษย์ด้านแรงงานของประเทศไทย เพื่อยกระดับสถานะของประเทศไทย ในรายงาน TIPs Report ของกระทรวงการต่างประเทศสหรัฐอเมริกา</p> <p><u>วิธีดำเนินการ</u></p> <p>การบรรยาย / case study</p>	๓
<p>๕.๕ การบริหารจัดการด้านการเคลื่อนย้ายแรงงานที่มีผลกระทบต่อเศรษฐกิจของประเทศ</p> <p><u>คำอธิบายรายวิชา</u></p> <p>เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถบริหารจัดการ ด้านการเคลื่อนย้ายแรงงาน และกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ</p> <p><u>วิธีดำเนินการ</u></p> <p>การบรรยาย / case study</p>	๓
<p>๕.๖ การสร้างวิสัยทัศน์ในการยกระดับแรงงานเพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจ</p> <p><u>คำอธิบายรายวิชา</u></p> <p>เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ ด้านการพัฒนากำลังคน ที่สอดคล้องกับแนวโน้มและความท้าทาย ในปัจจุบันและโลกอนาคต อันจะนำไปสู่การออกแบบนโยบายที่เหมาะสมในการยกระดับทักษะแรงงานไทยต่อไป</p> <p><u>วิธีดำเนินการ</u></p> <p>การบรรยาย / case study</p>	๓
<p>๕.๗ ภาวะผู้นำในการพัฒนาสวัสดิการและการคุ้มครองทางสังคมเพื่อยกระดับผลิตภาพ</p> <p><u>คำอธิบายรายวิชา</u></p> <p>เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ ด้านสวัสดิการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการประกันสังคม รวมทั้งพัฒนานโยบาย และโครงการด้านแรงงานที่เกี่ยวข้องในการยกระดับผลิตภาพของประเทศ</p> <p><u>วิธีดำเนินการ</u></p> <p>workshop</p>	๓

การศึกษาดูงานในประเทศ รวม ๑๘ ชั่วโมง จำนวน ๑ ครั้ง ระยะเวลา ๓ วัน ๒ คืน

การศึกษาดูงาน เพื่อให้ผู้บริหารระดับสูงสามารถวิเคราะห์และทำการเปรียบเทียบการบริหารจัดการองค์กรทั้งภาคเอกชนและภาครัฐที่ดีเลิศ (Best Practices) เน้นพื้นที่ที่มีการคิดค้น นวัตกรรมหรือเทคโนโลยีหรือเป็นพื้นที่ที่มีมาตรการภาคประชาสังคมที่ต้องมีการบูรณาการร่วมกันของหน่วยงานในพื้นที่ทั้งภาครัฐ เอกชน และภาคประชาสังคม โดยมีประเด็นการพัฒนาการเรียนรู้ เปิดโลกทัศน์ใหม่ และได้สัมผัสกับแนวทางการบริหารสถานประกอบการจริง รวมทั้งได้แลกเปลี่ยนมุมมอง ทักษะคิด สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กร เทคนิคการทำงาน การบริหารงานบนพื้นฐานคุณธรรม การบริหารงานในภาวะวิกฤต และการประกอบกิจการที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม จากผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จ

ช่วงที่ ๓ การจัดทำข้อเสนอเพื่อขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ (Action Learning Policy Project) ในรูปแบบผลงานรายบุคคลและผลงานกลุ่ม

เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถจัดทำข้อเสนอในการขับเคลื่อนนโยบายในฐานะผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับต้น สามารถกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ ในการขับเคลื่อนนโยบายและการมองภาพองค์กรรวม เข้าใจสภาพแวดล้อมและการคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต บริหารจัดการและแก้ปัญหาที่เป็นประเด็นสำคัญเร่งด่วน และสามารถกำหนดแนวทางในการปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม

ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๓๕ คน (ข้าราชการสังกัดกระทรวงแรงงาน ๓๐ คน และข้าราชการพลเรือนหน่วยงานอื่นหรือบุคคลภายนอก ๕ คน) ต้องดำเนินการจัดทำผลงานรายบุคคล (Individual Study : IS) คนละ ๑ เรื่อง และผลงานกลุ่ม (Group Project : GP) โดยจะแบ่งเป็น ๕ กลุ่ม ๆ ละ ๗ คน

การจัดทำผลงานรายบุคคล (Individual Study : IS) ต้องเป็นประเด็นเชิงนโยบายที่ทำทนาย และหรือเป็นประเด็นยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพื่อพัฒนาหน่วยงาน หรือผลักดันขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ระดับประเทศและแผนปฏิรูปประเทศ ฯลฯ นโยบายหลักของชาติและรัฐบาล ที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ในการพัฒนาองค์กรหรือประเทศชาติ ที่เป็นภารกิจหลักของกระทรวงแรงงาน หรือหน่วยงานด้านเศรษฐกิจ สังคม ความมั่นคง และสามารถเชื่อมโยงสู่การปฏิบัติได้จริงอย่างเป็นรูปธรรม โดยคำนึงถึงแนวคิด/ประสบการณ์ของตนเอง และประโยชน์ต่อหน่วยงาน การเรียนรู้ของตนเอง และผู้เข้ารับการฝึกอบรมจากหน่วยงานอื่น แต่ต้องไม่เป็นเรื่องของงานที่ปฏิบัติเป็นประจำ (งานประจำ) และต้องไม่เป็นงานศึกษาวิจัยที่หน่วยงานในสังกัดได้จัดจ้างบุคคลอื่น (ที่ปรึกษา) มาศึกษา และไม่เคยมีผู้เสนอมาแล้วในอดีต

การจัดทำผลงานกลุ่ม (Group Project : GP) ต้องสะท้อนให้เห็นถึงการบูรณาการภารกิจของกระทรวงแรงงาน ร่วมกับส่วนราชการ/หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งต้องมีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับนโยบายและยุทธศาสตร์ระดับประเทศหรือประเด็นปฏิรูป สอดรับกับบริบทความท้าทายและการเปลี่ยนแปลง โดยข้อเสนอหรือทางเลือกในการขับเคลื่อนนโยบายจะต้องไม่เคยมีผู้เสนอมาแล้วในอดีต

ผลงานรายบุคคล (Individual Study : IS) และผลงานกลุ่ม (Group Project : GP) ต้องมีการกำหนดกรอบหัวข้อ ข้อเสนอเพื่อขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติให้ชัดเจน โดยผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องเสนอชื่อหัวข้อ IS และ GP มาให้กับหัวหน้าหน่วยงานพิจารณารับรองก่อนดำเนินการศึกษาและจัดทำผลงาน เพื่อให้ผลงานนั้นสามารถนำไปสู่การปฏิบัติและต่อยอดการทำงานได้จริง

- กระบวนการให้คำปรึกษาแนะนำในการจัดทำผลงาน ประกอบไปด้วย การพบอาจารย์ให้คำปรึกษาเพื่อจัดทำรายงานการศึกษาส่วนบุคคล (Individual Study : IS) อย่างน้อย ๕ ครั้ง และการพบอาจารย์ให้คำปรึกษาเพื่อจัดทำรายงานการศึกษากลุ่ม (Group Project : GP) อย่างน้อย ๕ ครั้ง ตลอดหลักสูตร

- ผู้ให้คำปรึกษาและความรู้ในการจัดทำผลงานส่วนบุคคลและผลงานกลุ่ม จำนวน ๕ ท่าน โดยเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและหรือผู้เชี่ยวชาญในด้านแรงงาน มีประสบการณ์ด้านการโค้ช (Coaching) การให้คำปรึกษา แนวทางการเลือกและกำหนดหัวข้อการศึกษาการจัดทำรายงานการศึกษาของส่วนราชการ เน้นการกำหนดโจทย์ ที่เป็นการบริหารเชิงนโยบายด้านแรงงานที่ท้าทาย หรือเป็นนวัตกรรม หรือเป็น Hot Issue ของกระทรวงแรงงาน

ช่วงที่ ๔ ปัจฉิมนิเทศ/สรุปสาระการเรียนรู้ ประกอบด้วย

กิจกรรมสรุปสาระการเรียนรู้ (Reflection Session) การประเมินผลการเรียนรู้ การประเมินสมรรถนะหลักทางการบริหารของนักบริหารระดับสูง พิธีปิด และการนำเสนอรายงานต่าง ๆ ดังนี้

๑. การนำเสนอผลงานรายบุคคล (IS Project Showcase)
๒. การนำเสนอผลงานกลุ่ม (GP Project Showcase)
๓. สรุปผลการนำเสนอผลงานรายบุคคล และผลงานกลุ่ม

๖. เกณฑ์การสำเร็จการฝึกอบรมและการประเมินผลการเรียนรู้

ผู้ที่สำเร็จการฝึกอบรมในหลักสูตรนักบริหารระดับสูงกระทรวงแรงงาน (นบส.ร.ง.) รุ่นที่ ๒ จะต้องผ่านหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

๖.๑ ผลงานรายบุคคล

๑) ต้องเป็นประเด็นเชิงนโยบายที่ท้าทาย และหรือเป็นประเด็นยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหา เพื่อพัฒนาหน่วยงาน หรือผลักดันขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ระดับประเทศ/แผนปฏิรูปประเทศ ฯลฯ นโยบายหลักของชาติหรือรัฐบาล ที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ในการพัฒนาองค์กรหรือประเทศชาติ ที่เป็นภารกิจหลักของกระทรวงแรงงาน หรือหน่วยงานด้านเศรษฐกิจ สังคม ความมั่นคง และสามารถเชื่อมโยงสู่การปฏิบัติได้จริงอย่างเป็นรูปธรรม และจะต้องไม่เคยมีผู้เสนอมมาแล้วในอดีต โดยคำนึงถึงแนวคิด/ประสบการณ์ ของตนเอง และประโยชน์ต่อหน่วยงาน

๒) ผลงานดังกล่าวต้องได้รับการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิไม่ต่ำกว่า ๖๐ คะแนน จากคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน

๖.๒ ผลงานกลุ่ม

๑) ต้องสะท้อนให้เห็นถึงการบูรณาการภารกิจของกระทรวงแรงงาน ร่วมกับส่วนราชการ/หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งต้องมีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับนโยบาย และยุทธศาสตร์ระดับประเทศหรือประเด็นปฏิรูป สอดรับกับบริบทความท้าทายและการเปลี่ยนแปลง และจะต้องไม่เคยมีผู้เสนอมมาแล้วในอดีต

๒) ผลงานดังกล่าวต้องได้รับการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิไม่ต่ำกว่า ๖๐ คะแนน จากคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน

๖.๓ การมีส่วนร่วมในการเรียนรู้

เนื่องจากหลักการส่วนหนึ่งของหลักสูตร คือ การให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีปฏิสัมพันธ์และเรียนรู้จากผู้เข้าร่วมฝึกอบรมที่มีความแตกต่างด้านความคิดและมุมมอง เพื่อกระตุ้นให้เกิดความคิดและมุมมองใหม่ ๆ ในการทำงานนั้น จึงกำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้อง

๑) มีระยะเวลาในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของระยะเวลาการฝึกอบรมทั้งหมดที่หลักสูตรกำหนด

๒) เข้าพบอาจารย์ที่ปรึกษาผลงานรายบุคคลและผลงานกลุ่มอย่างน้อยประเภทละ ๔ ครั้ง

๗. การประเมินผลสัมฤทธิ์ของหลักสูตร

๗.๑ การประเมินผลหลักสูตร (Program Evaluation)

การประเมินผลสัมฤทธิ์ของหลักสูตรดำเนินการโดยบุคคลหรือคณะบุคคลจากหน่วยงานภายนอกส่วนราชการ ในประเด็นการประเมิน ดังนี้

๗.๑.๑. การประเมินผลสัมฤทธิ์ระหว่างการฝึกอบรม ทั้งในกลุ่มผู้เข้ารับการอบรม วิทยากร หน่วยงานที่จัดการฝึกอบรม และคณะเจ้าหน้าที่ผู้จัดการฝึกอบรม

๗.๑.๒. การประเมินผลสัมฤทธิ์ภายหลังการฝึกอบรม เป็นการประเมินเพื่อวัดถึงสมรรถนะหลักของนักบริหารระดับสูง ดังนี้

๑) การบริหารคน ประกอบด้วย

- วิธีการปรับตัวและความยืดหยุ่น เปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติงานให้เข้ากับทุกสถานการณ์ บุคคลหรือกลุ่มตามความต้องการของงานหรือขององค์กร
- ทักษะการสื่อสารและศิลปะในการรับรู้ และจับประเด็นจากการฟังและการอ่าน ตลอดจนทักษะในการถ่ายทอดความคิดและโน้มน้าวผู้ฟังและผู้อ่าน
- การประสานสัมพันธ์ ทำงานร่วมกับบุคคลอื่นที่เอื้อต่อการทำงานในองค์กร โดยมุ่งเน้นการสนับสนุนด้านการกำหนดขอบเขต ขั้นตอนและช่วงเวลาที่เหมาะสมในการเปลี่ยนแปลง

๒) ความรอบรู้ในการบริหาร

- การบริหารการเปลี่ยนแปลง ริเริ่มเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร โดยมุ่งเน้นการสนับสนุนด้านการกำหนดขอบเขต ขั้นตอนและช่วงเวลาที่เหมาะสมในการเปลี่ยนแปลง
- การมีจิตมุ่งบริการ มุ่งมั่นในการให้บริการ ช่วยเหลือเสริมสร้างและรักษาความสัมพันธ์กับผู้รับบริการ

- การวางแผนกลยุทธ์ สามารถสร้างแผนการปฏิบัติงานที่มีการระบุเป้าหมาย วัตถุประสงค์ กลยุทธ์ และแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจน เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๓) การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

- รับผิดชอบตรวจสอบได้ มีความสำนึกในบทบาท หน้าที่ มุ่งมั่น ตั้งใจเพื่อปฏิบัติงาน ตามการตัดสินใจให้บรรลุเป้าหมาย และปฏิบัติตามข้อยืนยันที่ให้กับผู้อื่น

- การทำงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ บริหารการปฏิบัติงานให้ได้ผลสำเร็จ ทันเวลาตามแผนและเป้าหมายที่กำหนด

- การบริหารทรัพยากร สามารถบริหารจัดการทรัพยากร ทั้งภายในและภายนอกองค์กร (บุคลากร ข้อมูล เทคโนโลยี เวลา และทรัพยากรอื่น)

๔) การบริหารอย่างมีอาชีพ

- ทักษะการตัดสินใจ เลือกดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยพิจารณาจากข้อมูล โอกาสและปัญหา ประเมินทางเลือกและผลลัพธ์เพื่อการตัดสินใจที่ดีที่สุดในเวลาที่เหมาะสมของสถานการณ์นั้น

- การคิดเชิงกลยุทธ์ ระบุกำหนดขอบข่ายและวิเคราะห์ปัญหา สถานการณ์ โดยใช้หลักเหตุผลและประสบการณ์ประกอบกัน เพื่อให้ได้ข้อสรุป การตัดสินใจ แนวทางปฏิบัติและแนวทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสม

- ความเป็นผู้นำ โดยการสร้างและประชาสัมพันธ์วิสัยทัศน์ขององค์กร โนมิน่า ผู้อื่นให้ยอมรับและมุ่งสู่วิสัยทัศน์ขององค์กร ให้การสนับสนุนผู้อื่น ทั้งในด้านการให้คำแนะนำ และการให้อำนาจ ให้สามารถเจริญก้าวหน้าอย่างมืออาชีพ

๗.๒ การประเมินผลการเรียนรู้ (Assessment of Learning) มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความสามารถของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่เป็นผลจากการเข้ารับการฝึกอบรม โดยการประเมินผลการเรียนรู้ ดังนี้

๑) มีความสอดคล้องกับเกณฑ์การสำเร็จการฝึกอบรมที่กำหนดไว้ โดยมีการชี้แจงให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทราบหลักเกณฑ์การสำเร็จการฝึกอบรมในช่วงการปฐมนิเทศ

๒) มีการกำหนด/พัฒนาเครื่องมือการประเมินที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ที่กำหนด และมีความถูกต้องเหมาะสมตามหลักการประเมินผลการเรียนรู้

๓) ผู้ประเมินจะต้องมีความรู้หรือมีประสบการณ์ สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ที่กำหนด รวมทั้งมีการชี้แจงการใช้เครื่องมือการประเมินให้ผู้ประเมินทราบ

๗.๓ การประพหุติปฏิบัติตน

เป็นผู้มีความประพฤติเหมาะสมตลอดระยะเวลาการฝึกอบรม หมายถึง การปฏิบัติตนระหว่างการอบรมที่แสดงถึงความตั้งใจในการเข้าเรียน ความกระตือรือร้น เอาใจใส่ การอุทิศตน ความร่วมมืองร่วมใจ ภาวะผู้นำ ไม่เป็นผู้กระทำการใด ๆ อันเป็นการเสื่อมเสียหรือเป็นความเสียหายต่อราชการ

๘. ระยะเวลาการฝึกอบรม

ระหว่างเดือนพฤษภาคม – กรกฎาคม ๒๕๖๗

๙. สถานที่จัดฝึกอบรม

- สถานที่ราชการ หรือสถานที่เอกชนตามที่หน่วยงานกำหนด
- การศึกษาดูงานในพื้นที่ต่างจังหวัด

๑๐. ประมาณการค่าใช้จ่าย

ค่าใช้จ่ายในการจัดฝึกอบรม เป็นเงินทั้งสิ้น ๓,๕๐๐,๐๐๐ บาท (สามล้านห้าแสนบาทถ้วน) ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ดำเนินการโดยหน่วยงานต้นสังกัดที่ส่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายสำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรมตามที่กระทรวงแรงงานกำหนด คนละ ๑๐๐,๐๐๐ บาท (หนึ่งแสนบาทถ้วน)

๑๑. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑๑.๑ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จะเป็นนักบริหารระดับสูงที่มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ ความสามารถในงานด้านแรงงาน รวมถึงการดำเนินงานขับเคลื่อนนโยบายภาครัฐและยุทธศาสตร์ให้เกิดผลสำเร็จตามที่คาดหวัง สามารถประยุกต์ใช้หลักการและเทคนิคการบริหารจัดการสมัยใหม่ มีศักยภาพในการบริหารจัดการ มีความเป็นผู้นำ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมเพื่อนำการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กร มีความสามารถในการทำงานแบบร่วมมือ มีคุณธรรมและจริยธรรมและยึดมั่นประโยชน์ของประเทศชาติและประชาชนเป็นหลัก

๑๑.๒ หน่วยงานมีขีดความสามารถในการผลักดันและขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน ให้ประสบความสำเร็จทั้งในปัจจุบันและอนาคต

หลักสูตรนักบริหารระดับสูง กระทรวงแรงงาน (นบส.ร.ง.) รุ่นที่ ๒

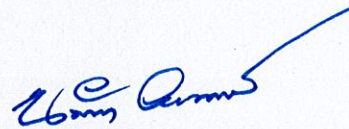
๑๒. ผู้รับผิดชอบโครงการ

กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน



ผู้เสนอโครงการ

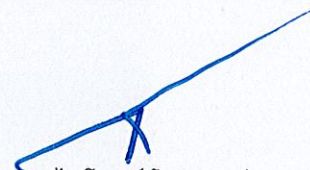
(นางสัมฤทธิ์พร วงษา)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ รักษาการในตำแหน่ง
ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ผู้รับผิดชอบโครงการ

(นางสาวนimitา วายนต์)

ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล



ผู้อนุมัติโครงการ

(นายไพโรจน์ โชติกเสถียร)

ปลัดกระทรวงแรงงาน

กำหนดการฝึกอบรม

หลักสูตรนักรับบริหารระดับสูง กระทรวงแรงงาน (นบส.รจ.) รุ่นที่ ๒

ระหว่างวันที่ ๙ พฤษภาคม ๒๕๖๗ ถึงวันที่ ๔ กรกฎาคม ๒๕๖๗

พิธีเปิด : วันที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๖๗ / พิธีปิด : วันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๗

วันที่	สถานที่	เวลา ๐๙.๐๐ - ๑๒.๐๐ น.	เวลา ๑๓.๐๐ - ๑๖.๐๐ น.
ช่วงที่ ๑ กิจกรรมเตรียมความพร้อม (Pre-session)			
(๑) พ.ย. ๙ พ.ค. ๖๗	ออนไลน์ Zoom Meeting	การประเมินสมรรถนะและบุคลิกภาพ	การประเมินสมรรถนะและบุคลิกภาพ
(๒) อ. ๑๔ พ.ค. ๖๗	โรงแรม ดิ เอมเมอรัลด์ รัชดา	เวลา ๐๙.๓๐ - ๑๐.๐๐ น. พิธีเปิด เวลา ๑๐.๐๐ - ๑๐.๓๐ น. ปฐมนิเทศและ ชี้แจงโครงการ เวลา ๑๐.๓๐ - ๑๒.๐๐ น. เตรียมความพร้อมในการจัดทำรายงาน IS/GP คณะวิทยากรให้คำปรึกษา IS/GP	เตรียมความพร้อมในการจัดทำ รายงาน IS/GP (ต่อ) คณะวิทยากรให้คำปรึกษา IS/GP เวลา ๑๖.๐๐ น. เดินทางไปที่ต่างจังหวัด
(๓) พ. ๑๕ พ.ค. ๖๗	โรงแรม ต่างจังหวัด	กิจกรรมสัมพันธ์และการสร้างทีมงาน ดร.นราธิป อำนวยตรง วิทยากรผู้เชี่ยวชาญด้านการสร้างทีม และทีมงาน	กิจกรรมสัมพันธ์และการสร้างทีมงาน ดร.นราธิป อำนวยตรง วิทยากรผู้เชี่ยวชาญด้านการสร้างทีม และทีมงาน
(๔) พ.ย. ๑๖ พ.ค. ๖๗	โรงแรม ต่างจังหวัด	กิจกรรมสัมพันธ์และการสร้างทีมงาน ดร.นราธิป อำนวยตรง วิทยากรผู้เชี่ยวชาญด้านการสร้างทีม และทีมงาน	กิจกรรมสัมพันธ์และการสร้างทีมงาน ดร.นราธิป อำนวยตรง วิทยากรผู้เชี่ยวชาญด้านการสร้างทีม และทีมงาน
(๕) ศ. ๑๗ พ.ค. ๖๗	โรงแรม ต่างจังหวัด	สรุปและประมวลผลกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ และการสร้างทีมงาน	เดินทางกลับกระทรวงแรงงาน
ช่วงที่ ๒ กิจกรรมการเรียนรู้ (Online)			
(๖) จ. ๒๐ พ.ค. ๖๗	Zoom Meeting	พบคณะวิทยากรให้คำปรึกษาให้ความรู้ ในการจัดทำรายงาน GP ครั้งที่ ๑	พบคณะวิทยากรให้คำปรึกษาให้ความรู้ ในการจัดทำรายงาน IS ครั้งที่ ๑
การศึกษาดูงานในประเทศ			
(๗) จ. ๒๗ พ.ค. ๖๗	ต่างจังหวัด	บริษัท ไทยยามาฮ่ามอเตอร์ จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ	สวนนงนุช จังหวัดชลบุรี
(๘) อ. ๒๘ พ.ค. ๖๗	ต่างจังหวัด	บริษัท ไลอ้อน (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดชลบุรี	บริษัท คาโอ อินดัสเตรียล (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดชลบุรี
(๙) พ. ๒๙ พ.ค. ๖๗	ต่างจังหวัด	บริษัท ไทยนิปปอนรับเบอร์อินดัสตรี จำกัด (มหาชน) จังหวัดชลบุรี	บริษัท ซีพีแรม จำกัด จังหวัดชลบุรี

วันที่	สถานที่	เวลา ๐๙.๐๐ - ๑๒.๐๐ น.	เวลา ๑๓.๐๐ - ๑๖.๐๐ น.
(๑๐) พ.ศ. ๓๐ พ.ค. ๖๗	ต่างจังหวัด	ภาวะผู้นำในการพัฒนาสวัสดิการและ คุ้มครองทางสังคมเพื่อยกระดับผลิตภาพ นายอาทิตย์ อีสโม ประธานคณะกรรมการอุทธรณ์สำนักงานประกันสังคม	เดินทางกลับกรุงเทพฯ
(๑๑) ศ. ๓๑ พ.ค. ๖๗	โรงแรม ดี เอมเมอร์อัลด์ รัชดา	พบคณะวิทยากรให้คำปรึกษาให้ความรู้ ในการจัดทำรายงาน GP ครั้งที่ ๒	พบคณะวิทยากรให้คำปรึกษาให้ความรู้ ในการจัดทำรายงาน IS ครั้งที่ ๒
(๑๒) ส. ๑ มิ.ย. ๖๗	โรงแรม ดี เอมเมอร์อัลด์ รัชดา	ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง/สรุปทบทเรียน	
(๑๓) อา. ๒ มิ.ย. ๖๗	โรงแรม ดี เอมเมอร์อัลด์ รัชดา	ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง/สรุปทบทเรียน	
(๑๔) จ. ๓ มิ.ย. ๖๗	โรงแรม ดี เอมเมอร์อัลด์ รัชดา	ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง/สรุปทบทเรียน	
ช่วงที่ ๒ กิจกรรมการเรียนรู้ (Onsite)			
(๑๕) อ. ๔ มิ.ย. ๖๗	โรงแรม ดี เอมเมอร์อัลด์ รัชดา	แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงระดับโลก (Global Megatrends) และความท้าทายในการขับเคลื่อนประเทศไทย นายวิน พรหมแพทย์ ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการใหญ่ ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน)	
(๑๖) พ. ๕ มิ.ย. ๖๗	โรงแรม ดี เอมเมอร์อัลด์ รัชดา	การกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทาง เชิงยุทธศาสตร์ขององค์กร พลตำรวจเอก สุรพล ธนโกเศศ อดีตผู้บัญชาการประจำสำนักงาน ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ	การพัฒนาพื้นที่ความคิดของผู้นำอย่าง สร้างสรรค์ด้วยศิลปะ ดร.พลเดช วรรณิตร ผู้เชี่ยวชาญด้านศิลปะยั่งยืน
(๑๗) พ.ศ. ๖ มิ.ย. ๖๗	โรงแรม ดี เอมเมอร์อัลด์ รัชดา	การบริหารเชิงกลยุทธ์ในภาวะวิกฤต ดร.บรรณันท์ ทองกัลยา ที่ปรึกษาสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (PMAT)	
(๑๘) ศ. ๗ มิ.ย. ๖๗	โรงแรม ดี เอมเมอร์อัลด์ รัชดา	การคิดเชิงกลยุทธ์สมัยใหม่เพื่อการบริหารแบบ Agile Leader รศ.ดร.จุฑามาศ แก้วพิจิตร สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์	
(๑๙) ส. ๘ มิ.ย. ๖๗	โรงแรม ดี เอมเมอร์อัลด์ รัชดา	ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง/สรุปทบทเรียน	
(๒๐) อา. ๙ มิ.ย. ๖๗	โรงแรม ดี เอมเมอร์อัลด์ รัชดา	ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง/สรุปทบทเรียน	

วันที่	สถานที่	เวลา ๐๙.๐๐ - ๑๒.๐๐ น.	เวลา ๑๓.๐๐ - ๑๖.๐๐ น.
(๒๑) จ. ๑๐ มิ.ย. ๖๗	โรงแรม ดี เอมเมอร์ลัดด์ รัชดา	เครื่องมือการบริหารองค์การในยุคดิจิทัล ดร.ภิญโญ รัตนาพันธุ์ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาการจัดการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น	
(๒๒) อ. ๑๑ มิ.ย. ๖๗	โรงแรม ดี เอมเมอร์ลัดด์ รัชดา	ผู้นำและการเป็นโค้ช และหลักจิตวิทยาในการบริหารจัดการองค์การ ดร.ภิญโญ รัตนาพันธุ์ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาการจัดการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น	
(๒๓) พ. ๑๒ มิ.ย. ๖๗	โรงแรม ดี เอมเมอร์ลัดด์ รัชดา	พบคณะวิทยากรให้คำปรึกษาให้ความรู้ ในการจัดทำรายงาน GP ครั้งที่ ๓	พบคณะวิทยากรให้ปรึกษาให้ความรู้ ในการจัดทำรายงาน IS ครั้งที่ ๓
(๒๔) พฤ. ๑๓ มิ.ย. ๖๗	โรงแรม ดี เอมเมอร์ลัดด์ รัชดา	การพัฒนาภาวะผู้นำและความฉลาดทางอารมณ์ นพ.ยงยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานติ์ ที่ปรึกษากรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข	
(๒๕) ศ. ๑๔ มิ.ย. ๖๗	โรงแรม ดี เอมเมอร์ลัดด์ รัชดา	การสื่อสารในฐานะผู้นำองค์กร ผศ.ดร.พิมพ์ภาภรณ์ บุญประเสริฐ คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	
(๒๖) ส. ๑๕ มิ.ย. ๖๗	โรงแรม ดี เอมเมอร์ลัดด์ รัชดา	Better Pitching for Executive และศิลปะการพูดในที่สาธารณะ ผศ.ดร.พิมพ์ภาภรณ์ บุญประเสริฐ คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	
(๒๗) อา. ๑๖ มิ.ย. ๖๗	โรงแรม ดี เอมเมอร์ลัดด์ รัชดา	ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง/สรุปบทเรียน	
(๒๘) จ. ๑๗ มิ.ย. ๖๗	โรงแรม ดี เอมเมอร์ลัดด์ รัชดา	การเสริมสร้างแนวคิดการพัฒนาประเทศผ่านมุมมองประวัติศาสตร์ ศาสตราจารย์พิเศษ ธงทอง จันทรางศุ	
(๒๙) อ. ๑๘ มิ.ย. ๖๗	โรงแรม ดี เอมเมอร์ลัดด์ รัชดา	การบริหารและขับเคลื่อนองค์กรด้วยข้อมูล ขนาดใหญ่ ผศ.ดร.ธีรภาพ พัทธอง อาจารย์ประจำ คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	การบริหารจัดการด้านการป้องกันการค้า มนุษย์ด้านแรงงานผ่านกลไกการขับเคลื่อน แบบบูรณาการ นายประวิทย์ ร้อยแก้ว รองอธิบดีอัยการ สำนักงานคดีคุ้มครอง สำนักงานอัยการสูงสุด
(๓๐) พ. ๑๙ มิ.ย. ๖๗	โรงแรม ดี เอมเมอร์ลัดด์ รัชดา	พบคณะวิทยากรให้คำปรึกษาให้ความรู้ ในการจัดทำรายงาน GP ครั้งที่ ๔	พบคณะวิทยากรให้ปรึกษาให้ความรู้ ในการจัดทำรายงาน IS ครั้งที่ ๔
(๓๑) พฤ. ๒๐ มิ.ย. ๖๗	โรงแรม ดี เอมเมอร์ลัดด์ รัชดา	การพัฒนาระบบนิเวศในการทำงานสมัยใหม่ (Ecosystem) ผศ.ดร.ปริญญา เทวานฤมิตรกุล ผู้อำนวยการศูนย์นิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	ความฉลาดรู้ด้านการเมืองและการบริหาร ความสัมพันธ์ (Political Savvy) ผศ.ดร.ปริญญา เทวานฤมิตรกุล ผู้อำนวยการศูนย์นิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

วันที่	สถานที่	เวลา ๐๙.๐๐ - ๑๒.๐๐ น.	เวลา ๑๓.๐๐ - ๑๖.๐๐ น.
(๓๒) ศ. ๒๑ มิ.ย. ๖๗	โรงแรม ดี เอมเมอร์ลัดด์ รัชดา	ภาวะผู้นำกับบทบาทที่มีต่อองค์กรระหว่าง ประเทศในการขับเคลื่อนด้านแรงงาน นางสาวจิตติวิภา เบญจศีล กระทรวงการต่างประเทศ	การพัฒนาทักษะการคิดแบบผู้นำ และการคิดเพื่อสร้างนวัตกรรม นายदनัยรัฐ ธนบดีธรรมจารี
(๓๓) ส. ๒๒ มิ.ย. ๖๗	โรงแรม ดี เอมเมอร์ลัดด์ รัชดา	ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง/สรุบทเรียน	
(๓๔) อา. ๒๓ มิ.ย. ๖๗	โรงแรม ดี เอมเมอร์ลัดด์ รัชดา	ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง/สรุบทเรียน	
(๓๕) จ. ๒๔ มิ.ย. ๖๗	โรงแรม ดี เอมเมอร์ลัดด์ รัชดา	การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน รศ. (พิเศษ) ดร.ปรีชา เรืองจันทร์ อาจารย์พิเศษ มหาวิทยาลัยนเรศวร	
(๓๖) อ. ๒๕ มิ.ย. ๖๗	โรงแรม ดี เอมเมอร์ลัดด์ รัชดา	การบริหารความแตกต่างและความขัดแย้ง ในองค์กร นายนิยม สองแก้ว อดีตอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	การบริหารการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างรายได้ ที่มีผลต่อภาคแรงงานในการ ขับเคลื่อน ประเทศ ผศ.ดร.ศุภชัย ศรีสุชาติ คณบดีคณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
(๓๗) พ. ๒๖ มิ.ย. ๖๗	โรงแรม ดี เอมเมอร์ลัดด์ รัชดา	พบคณะวิทยากรให้คำปรึกษาให้ความรู้ ในการจัดทำรายงาน GP ครั้งที่ ๕	พบคณะวิทยากรให้คำปรึกษาให้ความรู้ ในการจัดทำรายงาน IS ครั้งที่ ๕
(๓๘) พท. ๒๗ มิ.ย. ๖๗	โรงแรม ดี เอมเมอร์ลัดด์ รัชดา	กฎหมายแรงงานเพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจ นางสาวยิ่งพร อินทร์ศรีชื่น ที่ปรึกษาด้านกฎหมายแรงงานและ PDPA	ธรรมาภิบาลและการเติบโตอย่างยั่งยืน ในยุคใหม่ ศ.ดร.พิสุทธิ เพ็ชรมนกุล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
(๓๙) ศ. ๒๘ มิ.ย. ๖๗	โรงแรม ดี เอมเมอร์ลัดด์ รัชดา	บทบาทและความร่วมมือของผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียกับการบริหารองค์กร (ภาครัฐ) พันตำรวจตรีหญิง รมยง สุรกิจบรรหาร คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน อดีตรองปลัดกระทรวงแรงงาน	บทบาทและความร่วมมือของผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียกับการบริหารองค์กร (รัฐวิสาหกิจ) พ.ต.ท.ดร.สีบสกุล เข้มทอง ผู้อำนวยการฝ่าย MCOT Academy บริษัท อสมท จำกัด (มหาชน)
(๔๐) ส. ๒๙ มิ.ย. ๖๗	โรงแรม ดี เอมเมอร์ลัดด์ รัชดา	ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง/สรุบทเรียน	
(๔๑) อา. ๓๐ มิ.ย. ๖๗	โรงแรม ดี เอมเมอร์ลัดด์ รัชดา	ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง/สรุบทเรียน	

วันที่	สถานที่	เวลา ๐๙.๐๐ - ๑๒.๐๐ น.	เวลา ๑๓.๐๐ - ๑๖.๐๐ น.
(๔๒) จ. ๑ ก.ค. ๖๗	โรงแรม ดี เอมเมอร์ลด์ รัชดา	การสร้างวิสัยทัศน์ในการยกระดับแรงงาน เพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจ ดร.กตिका ทิพยาลัย คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	การบริหารจัดการด้านการเคลื่อนย้ายแรงงาน ที่มีผลกระทบต่อเศรษฐกิจของประเทศ ดร.กตिका ทิพยาลัย คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
(๔๓) อ. ๒ ก.ค. ๖๗	โรงแรม ดี เอมเมอร์ลด์ รัชดา	การพัฒนาบุคลากรคุณภาพและทักษะ การเข้าสู่สังคมแบบสากล ดร.ฐิติณัฐภูมิ ฤทธิมนตรี กรรมการผู้จัดการบริษัท มีดี สกอลาร์ เทรนนิ่ง แอนด์ ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด	ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง/สรุปบทเรียน
(๔๔) พ. ๓ ก.ค. ๖๗	โรงแรม ดี เอมเมอร์ลด์ รัชดา	ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง/สรุปบทเรียน	
(๔๕) พฤ. ๔ ก.ค. ๖๗	โรงแรม ดี เอมเมอร์ลด์ รัชดา	นำเสนอผลงานกลุ่ม GP และวิพากษ์ผลงานกลุ่ม GP โดย คณะวิทยากรให้คำปรึกษาให้ความรู้ และผู้บริหารกระทรวงแรงงาน	สรุปและประเมิน การนำเสนอผลงานกลุ่ม GP
(๔๖) ศ. ๕ ก.ค. ๖๗	โรงแรม ดี เอมเมอร์ลด์ รัชดา	นำเสนอรายงานผลการศึกษา IS และวิพากษ์รายงานผลการศึกษา โดย คณะวิทยากรให้คำปรึกษา IS	
พิธีปิดการฝึกอบรม			
(๔๗) ศ. ๒๖ ก.ค.๖๗	โรงแรม ดี เอมเมอร์ลด์ รัชดา	พิธีปิดการฝึกอบรม และ พิธีมอบประกาศนียบัตร	

หมายเหตุ : กำหนดการอาจมีการเปลี่ยนแปลงตามความเหมาะสม