



## หลักสูตรนักบริหารระดับกลาง (Middle Manager Development Program)

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

### ๑. ที่มาและความสำคัญ

๑.๑ ผู้นำ ถือเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับองค์กรทุกองค์กร เนื่องจากผู้นำที่ดีถือเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในความสำเร็จขององค์กร ดังนั้น องค์กรทุกองค์กรจึงควรให้ความสำคัญในการสรรหา สร้าง และพัฒนาผู้นำที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร ทั้งนี้ “นักบริหารระดับกลาง” (Middle Manager) ถือเป็นผู้นำที่มีความสำคัญในฐานะเป็นตัวเชื่อมระหว่างผู้บริหารระดับสำนัก/กอง กับผู้ปฏิบัติงานในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลเป็นรูปธรรม บริหารงาน งบประมาณ และผู้ที่อยู่ภายใต้บังคับบัญชาในกลุ่มงานให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด

๑.๒ มาตรา ๒๐ แห่งพระราชบัญญัติมาตรฐานจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ กำหนดให้ “องค์กรกลางบริหารงานบุคคลแต่ละประเภท มีหน้าที่ในการกำกับดูแลการดำเนินการกระบวนการรักษาจริยธรรม และการประเมินผลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม รวมทั้งให้มีหน้าที่ในการจัดหลักสูตรฝึกอบรมการ เผยแพร่ความเข้าใจ ตลอดจนกำหนดมาตรการจูงใจเพื่อพัฒนาและส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของรัฐมีพฤติกรรมทางจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี และมาตรการใช้บังคับแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของรัฐซึ่งมีพฤติกรรมที่เป็นการฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรม หรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมโดยอาจกำหนดมาตรการเพื่อใช้ในการบริหารงานบุคคลตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการประเภานั้น” ซึ่งสำนักงาน ก.พ. ได้ดำเนินการนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล และคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรมในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๔ ได้มีมติรับทราบและให้นำข้อเสนอไปประกอบการดำเนินการ ทั้งนี้ ได้กำหนดพฤติกรรมจริยธรรมตาม มาตรฐานจริยธรรม โดยจำแนกลักษณะตำแหน่งเป็น ๕ กลุ่ม ได้แก่ บุคลากรแรกบรรจุ บุคลากรที่มีประสบการณ์ บุคลากรที่มีบทบาทหัวหน้างาน บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ และบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร

๑.๓ อ.ก.พ. วิสามัญเกี่ยวกับการเรียนรู้และพัฒนา ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๔ มีมติเห็นชอบแนวคิดและแนวทางการจัดทำเส้นทางการพัฒนาข้าราชการ (Development Roadmap) รวมทั้งแผนการปรับปรุงและออกแบบหลักสูตรในเส้นทางการพัฒนาข้าราชการ

๑.๔ อ.ก.พ. วิสามัญเกี่ยวกับการเรียนรู้และพัฒนา ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๖๕ มีมติเห็นชอบร่างกรอบหลักสูตรนักบริหารระดับกลาง ซึ่งประกอบด้วย ๕ หมวดวิชา ดังนี้  
 หมวดวิชาที่ ๑ หลักการบริหารและบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของนักบริหารระดับกลาง  
 หมวดวิชาที่ ๒ ภาวะผู้นำและการบริหารท่ามกลางความเปลี่ยนแปลง  
 หมวดวิชาที่ ๓ การพัฒนาตนเองและผู้อื่น และการสร้างการมีส่วนร่วมในการทำงาน  
 หมวดวิชาที่ ๔ นักบริหารกับการทำงานในยุคดิจิทัล

### หมวดวิชาที่ ๕ จริยธรรมและคุณธรรม

ทั้งนี้ การพัฒนามุ่งเน้นการยกระดับทักษะที่จำเป็นสำหรับกลุ่มเป้าหมายที่เป็นนักบริหารระดับกลาง เช่น การคิดสร้างสรรค์ การสื่อสาร การสอนงาน Design Thinking เป็นต้น อีกทั้งยังมุ่งพัฒนากรอบความคิดต่าง ๆ เช่น Agile Mindset Growth Mindset เป็นต้น ตลอดจนแนวทางการดำเนินการอื่น ๆ เพื่อใช้สำหรับเป็นแนวทางในการออกแบบ พัฒนา และดำเนินการจัดหลักสูตร ได้แก่

#### (๑) แนวทางการจัดการเรียนรู้และพัฒนา

- การบรรยาย อภิปราย ในสัดส่วนร้อยละ ๓๐ ของชั่วโมงการเรียนรู้
- การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยกระบวนการกลุ่ม กระบวนการสอนแนะ การเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง ในสัดส่วนร้อยละ ๔๐
- การศึกษาด้วยตนเอง ผ่านสื่อเทคโนโลยีการเรียนรู้ ในสัดส่วนร้อยละ ๓๐

#### (๒) แนวทางการวัดและประเมินผล

- การประเมิน ๓๖๐ องศา
- Leadership Potential Assessment
- Assessment Center Methods

## ๒. กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการพลเรือนสังกัดส่วนราชการภายใต้สำนักนายกรัฐมนตรี ได้แก่ สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี สำนักข่าวกรองแห่งชาติ สำนักงานประมาณ สำนักงานสภาพความมั่นคงแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ กรมประชาสัมพันธ์ และสำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค

กลุ่มเป้าหมายจะต้องเป็นข้าราชการพลเรือนผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการหรือระดับชำนาญการพิเศษ ดำรงตำแหน่งมาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี และได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่เป็นหัวหน้างานมาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี และมีผู้ใต้บังคับบัญชาไม่น้อยกว่า ๒ คน หรือ ข้าราชการพลเรือนสามัญ ตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโส ดำรงตำแหน่งมาแล้วไม่น้อยกว่า ๕ ปี และได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่เป็นหัวหน้างานมาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี และมีผู้ใต้บังคับบัญชาไม่น้อยกว่า ๒ คน

จำนวนรวมทั้งสิ้น ๒๕ คน

## ๓. เป้าหมายในการพัฒนา

เน้นการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำ (Leadership Role) ในการนำผู้อื่น (Leading Others) ทำหน้าที่ในฐานะเป็นตัวเชื่อมระหว่างผู้บริหารระดับสำนัก/กอง กับผู้ปฏิบัติงานในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลเป็นรูปธรรม บริหารงาน งบประมาณ และผู้ที่อยู่ภายใต้บังคับบัญชาในกลุ่มงานให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด ดังนั้น นักบริหารระดับกลางจึงจำเป็นต้องมีความรู้ ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ และ

รอบรู้ในหลักการบริหาร ทันต่อสถานการณ์ของโลกปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เพื่อให้ภารกิจและงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงตรงตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงาน

#### ๔. วัตถุประสงค์

๔.๑ เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำสำหรับการเข้าสู่ตำแหน่งนักบริหารระดับกลาง และเตรียมความพร้อมก่อนก้าวขึ้นสู่การเป็นนักบริหารในระดับที่สูงขึ้น

๔.๒ เพื่อเพิ่มพูนองค์ความรู้ และพัฒนาทักษะที่จำเป็นทางการบริหาร

๔.๓ เพื่อปรับกรอบความคิด และวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง และมุ่งมั่นที่จะบริหารงานให้องค์กรเกิดผลสัมฤทธิ์

#### ๕. แนวคิดในการพัฒนาหลักสูตร

แนวคิดที่ใช้ในการดำเนินการพัฒนาหลักสูตรนักบริหารระดับกลาง เพื่อความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพสูงสุดในการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของนักบริหารระดับกลางให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานในบริบทของการเปลี่ยนแปลงของโลกยุค Disruption การยกระดับศักยภาพของการเป็นนักบริหารที่เป็นตัวเชื่อมระหว่างผู้บริหารระดับสำนัก/กองกับผู้ที่อยู่ภายใต้บังคับบัญชา โดยแนวคิดหลักประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ ๓ ด้าน คือ ๑) แนวคิดด้านการพัฒนาเพื่อมุ่งให้เกิดผลลัพธ์ ๒) แนวคิดด้านรูปแบบการเรียนรู้และพัฒนา และ ๓) แนวคิดด้านการกระตุ้นและการยกระดับการเรียนรู้



## ๕.๑ แนวคิดด้านการพัฒนาเพื่อมุ่งให้เกิดผลลัพธ์

### แนวคิด Human Performance Improvement (HPI)

ตามหลักการและแนวคิดของ HPI นั้นเชื่อว่า การพัฒนาใด ๆ ควรมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์ (Outcome-based) เพื่อพัฒนาผู้นำหรือบุคลากรโดยมุ่งให้เกิดผลลัพธ์ที่สามารถตอบโจทย์ความต้องการ ความคาดหวัง หรือเป้าหมายของการพัฒนา

## ๕.๒ แนวคิดด้านรูปแบบการเรียนรู้และพัฒนา

### (๑) หลักการการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Adult Learning)

เนื่องจากกลุ่มเป้าหมายของหลักสูตรนักบริหารระดับกลาง คือ ผู้ใหญ่ ดังนั้นการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้และพัฒนา จึงควรคำนึงถึงหลักการการเรียนรู้ของผู้ใหญ่เป็นสำคัญ เพื่อให้จัดกิจกรรมการเรียนรู้และการพัฒนาเกิดผลสัมฤทธิ์ ทั้งนี้ หลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ที่ควรคำนึงถึงประกอบด้วย ๔ ประการ คือ ๑) หลักมโนทัศน์ของผู้เรียน (Self-concept) ๒) หลักประสบการณ์ของผู้เรียน (Experience) ๓) หลักความพร้อมที่จะเรียนรู้ (Readiness) และ ๔) หลักการเชื่อมโยงการเรียนรู้ (Orientation to Learning)

### (๒) การเรียนรู้และพัฒนาตาม ๗๐-๒๐-๑๐

การเรียนรู้และพัฒนาตาม ๗๐-๒๐-๑๐ เป็นแนวคิดการพัฒนาที่มุ่งเน้นการผสมผสานแนวทางการพัฒนาเพื่อกระตุ้นให้สร้างประสบการณ์การเรียนรู้ (Experiential Learning) และการนำไปใช้ (Application) ได้อย่างยั่งยืน เป็นการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงสู่การปฏิบัติ เน้นผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาศักยภาพ (Capability Development) เพื่อตอบโจทย์การพัฒนาอย่างมีจุดหมายและเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดในการปฏิบัติงาน

### (๓) การเรียนรู้จากกรณีศึกษา (Case-based Learning)

การนำกรณีศึกษาเข้ามาใช้จัดเป็นรูปแบบการเรียนรู้ Case-based Learning ซึ่งเป็นการเรียนรู้โดยใช้สถานการณ์ หรือประเด็นปัญหาที่เป็นข้อถกเถียงเป็นพื้นฐาน กรณีศึกษาจะมีเนื้อหาที่เป็นปัญหาท้าทายให้ผู้เรียนได้คิดแก้ปัญหาก่อนที่จะลงมือปฏิบัติตนเอง ซึ่งการใช้กรณีสศึกษานั้นจะช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในบริบทที่คุ้นเคยหรือเกี่ยวข้องกับภารกิจงานจริงที่ผู้เรียนต้องดำเนินการหรือแก้ปัญหาจริง ทำให้ง่ายต่อการเชื่อมโยงแนวคิดหรือประเด็นจากการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### (๔) หลักการ Flipped Classroom

Flipped Classroom คือ รูปแบบการสอนที่ผู้สอนให้ผู้เรียนศึกษาเรียนรู้เนื้อหาสาระด้วยตนเองก่อนผ่านเครื่องมือการเรียนรู้ต่าง ๆ เช่น e-learning วิดีโอ วิดีทัศน์ หรือสื่อออนไลน์ต่าง ๆ โดยผู้สอนเป็นผู้จัดหามาให้ก่อนเข้าห้องเรียน โดยผู้สอนจะทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวกการเรียนรู้ (Facilitator) มากกว่าเป็นผู้สอน (Teacher) โดยผู้สอนมีหน้าที่ตอบข้อซักถามและจัดกิจกรรมในชั้นเรียนเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และเชื่อมโยงกับสิ่งที่ได้เรียนรู้มาก่อนเข้าห้องเรียน

### ๕.๓ แนวคิดในการกระตุ้นและยกระดับการเรียนรู้

#### (๑) หลักการ Learn – Unlearn –Relearn

แนวคิด Learn - Unlearn – Relearn เป็นแนวทางในการกำหนดโครงสร้างทางความคิดและประสบการณ์ในการเรียนรู้ให้ยกระดับเข้าสู่บริบทของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยังช่วยให้เกิดการเรียนรู้ผ่านการสะท้อนมุมมองการเรียนรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการเรียนรู้ได้ด้วยตนเองในทุกสถานการณ์ เสมือนเป็นการยกระดับให้เกิดการเรียนรู้ตลอดเวลาและไม่หยุดนิ่ง

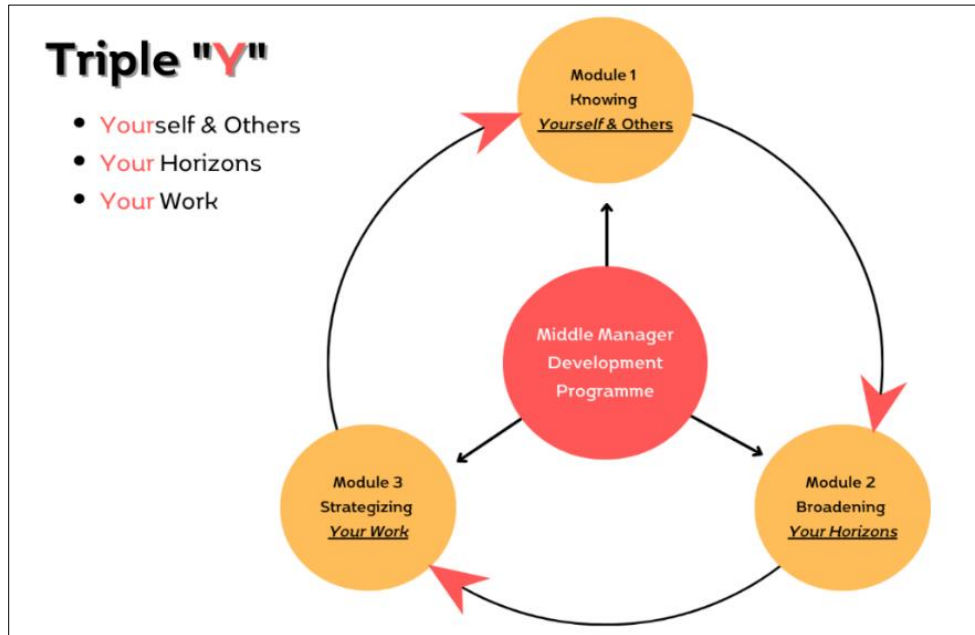
#### (๒) ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System)

ระบบพี่เลี้ยง เครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนาตนเองและองค์กร โดยเน้นการพัฒนาแบบมีส่วนร่วม (Development Partnership) โดยการถ่ายทอดความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน การปรับตัวให้เข้ากับองค์กร เพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กร ดังนั้น การนำระบบพี่เลี้ยงเข้ามาใช้ในการพัฒนานักบริหารระดับกลาง จะช่วยให้ผู้ที่เข้าอบรมในหลักสูตร (น้องเลี้ยง) รู้สึกปลอดภัยในการที่จะพัฒนาตนเองหรือขับเคลื่อนงานโครงการต่าง ๆ เนื่องจากมีพี่เลี้ยงที่เป็นหรือเคยเป็นนักบริหารระดับกลางที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับในองค์กร

### ๖. แนวทางในการดำเนินการหลักสูตร

จากกรอบหลักสูตรการพัฒนานักบริหารระดับกลางที่ได้รับเห็นชอบจาก อ.ก.พ. วิสามัญเกี่ยวกับการเรียนรู้และพัฒนา ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๖๕ และแนวคิดในการพัฒนานักบริหารระดับกลางข้างต้น นำมาสู่หลักสูตรนักบริหารระดับกลาง (Middle Manager Development Program) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ดังนี้

แนวทางการพัฒนานักบริหารระดับกลางภายใต้บริบท “Triple Y” ประกอบด้วย ๓ Module



รายละเอียดหัวข้อวิชาการเรียนรู้ในแต่ละ Module ปรากฏดังนี้

Module ที่ ๑	Knowing (Yourself & Others) จำนวน ๖ ชั่วโมง
	<p>การสร้างความตระหนักรู้และเข้าใจในบุคลิกภาพ นิสัย ของตัวเองและผู้อื่นเพื่อให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้การปฏิบัติเป็นทีมร่วมกับผู้อื่น รายละเอียดดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ กิจกรรมแบบประเมิน ๓๖๐ องศา <span style="float: right;">๑ ชั่วโมง</span></li> <li>▪ กิจกรรมแบบประเมินบุคลิกภาพ MBTI <span style="float: right;">๓ ชั่วโมง</span></li> </ul>
Module ที่ ๒	Broadening (Your Horizons) จำนวน ๔๓ ชั่วโมง
	<p>การเสริมสร้าง พัฒนา ยกระดับองค์ความรู้ ทักษะ ตลอดจนเพิ่มพูนประสบการณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในฐานะผู้นำที่เป็นนักบริหารระดับกลาง โดยหัวข้อการเรียนรู้จะนำมาจากกรอบหลักสูตรนักบริหารระดับกลางที่ประกอบด้วย ๖ หมวดวิชา ดังนี้</p> <p><b>หมวดวิชาที่ ๑</b> หลักการบริหารและบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของนักบริหารระดับกลาง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Strategic Planning <span style="float: right;">๖ ชั่วโมง</span></li> <li>▪ Risk Management <span style="float: right;">๓ ชั่วโมง</span></li> </ul> <p><b>หมวดวิชาที่ ๒</b> ภาวะผู้นำและการบริหารท่ามกลางความเปลี่ยนแปลง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Be a Leader who Matters <span style="float: right;">๑ ชั่วโมง</span></li> <li>▪ Lead with Empathy <span style="float: right;">๓ ชั่วโมง</span></li> <li>▪ Plan for the Unexpected <span style="float: right;">๓ ชั่วโมง</span></li> </ul>

	<p><b>หมวดวิชาที่ ๓</b> การพัฒนาตนเองและผู้อื่น และการสร้างการมีส่วนร่วมในการทำงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Coach for Better Performance ๒ ชั่วโมง</li> </ul> <p><b>หมวดวิชาที่ ๔</b> นักบริหารกับการทำงานในยุคดิจิทัล</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Level up Digital Mindset ๓ ชั่วโมง</li> </ul> <p><b>หมวดวิชาที่ ๕</b> จริยธรรมและคุณธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Deal with a Dark Side ๓ ชั่วโมง</li> </ul> <p><b>หมวดวิชาที่ ๖</b> การพัฒนาทักษะและกรอบแนวคิดที่จำเป็นสำหรับนักบริหารระดับกลาง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Design Thinking ๙ ชั่วโมง</li> <li>▪ Sharpen Your Presentation Skills ๖ ชั่วโมง</li> </ul>
<b>Module ที่ ๓</b>	<b>Strategizing (Your Work)</b> จำนวน ๑๑ ชั่วโมง
	<p>การนำองค์ความรู้จากหลักสูตรนำมาเชื่อมโยงกับบริบทของการทำงานเพื่อนำเสนอแนวคิดในการพัฒนาปรับปรุงงานที่รับผิดชอบให้ดียิ่งขึ้น โดยจะนำระบบพี่เลี้ยงเข้ามาใช้สำหรับเป็นที่ปรึกษาในการนำเสนอแนวคิดการพัฒนาปรับปรุงงานของผู้เข้าร่วมอบรมในหลักสูตร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Meet Your Mentor &amp; Orchestrate Your Work ๕ ชั่วโมง</li> <li>▪ Play on Stage ๓ ชั่วโมง</li> <li>▪ Reflect on Self ๓ ชั่วโมง</li> </ul>

#### ๗. ระยะเวลาการดำเนินการ

ระหว่างวันที่ ๘ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ ดำเนินการแบบไม่ต่อเนื่อง จำนวนทั้งสิ้น ๑๐ วัน

#### ๘. สถานที่ดำเนินการ

ดำเนินการอบรม ณ สำนักงาน ก.พ. จังหวัดนนทบุรี

#### ๙. งบประมาณ

งบประมาณสำนักงาน ก.พ.

#### ๑๐. ผลลัพธ์ที่คาดหวัง

ผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรการพัฒนานักบริหารระดับกลางสามารถนำความรู้และทักษะที่ได้เรียนรู้และพัฒนา ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นผู้นำที่ดีและมีประสิทธิภาพ ในการบริหารจัดการทีมและเป็นตัวประสานการทำงานระหว่างผู้บริหารระดับสำนัก/กอง กับผู้ปฏิบัติงานในการ นำนโยบายไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลเป็นรูปธรรม บริหารงาน งบประมาณ และผู้ที่อยู่ภายใต้บังคับบัญชาในกลุ่มงานให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด

## ๑๑. ที่ปรึกษาโครงการ

นายปิยวัฒน์	ศิวัรักษ์	เลขาธิการ ก.พ.
นางสาวสุลักษณ์	ธรรมานุสติ	รองเลขาธิการ ก.พ.
นางอรวรรณ	คงธนขันติธร	ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน
นางศิริวรรณ	เมนะโพธิ	ผู้อำนวยการวิทยาลัยข้าราชการและนวัตกรรมการพัฒนา

## ๑๒. ผู้รับผิดชอบโครงการ

นายรณรงค์ ศุภรัมย์ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ  
 วิทยาลัยข้าราชการและนวัตกรรมการพัฒนา  
 สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ.  
 ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ ocsc.middlemanager@gmail.com , ronarong@ocsc.go.th  
 โทรศัพท์ ๐๒ ๕๔๗ ๑๗๕๘  
 โทรสาร ๐๒ ๕๔๗ ๑๗๕๒

-----



กำหนดการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับกลาง (Middle Manager Development Program)

ครั้งที่	วัน/วันที่	ภาคเช้า ๐๙.๐๐ - ๑๒.๐๐ น.	ภาคบ่าย ๑๓.๐๐ - ๑๖.๐๐ น.
๑	วันพุธ ๘ มีนาคม ๒๕๖๖	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ เปิดการอบรม โดย เลขาธิการ ก.พ.</li> <li>▪ <b>Be a Leader who Matters</b> โดย ดร. ปิยวัฒน์ ศิวรักษ์ เลขาธิการ ก.พ.</li> <li>▪ <b>แนะนำหลักสูตร</b> โดย ผชช. ศิริวรรณ เมนะโพธิ นายรณรงค์ ศุภรัตน์ สำนักงาน ก.พ.</li> </ul>	<b>กิจกรรมการประเมินบุคลิกภาพด้วย MBTI</b> โดย นางวัชรวีร์ นิ่มเป่า นายรณรงค์ ศุภรัตน์ นางสาวนที มีเงิน สำนักงาน ก.พ.
๒	วันพุธ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๖	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>กิจกรรมแบบประเมิน ๓๖๐ องศา</b> โดย นายขเคนทร์ วรรณศิริ สำนักงาน ก.พ.</li> <li>▪ <b>Meet Your Mentor and Orchestrate Your Work</b> โดย วิทยากรสำนักงาน ก.พ.</li> </ul>	<b>Lead with Empathy</b> โดย นายปิยะณัฐ แสงภัทรชัย Executive Coach
๓	วันพฤหัสบดี ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๖	<b>Design Thinking</b> โดย นายบุลวิษข์ ช่วยชูวงศ์ ผู้ก่อตั้ง บริษัท Explorit BE C Co.,Ltd. และ บริษัท Lucid Lab	
๔	วันศุกร์ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๖	<b>Strategic Planning</b> โดย ดร. สุรพงษ์ มาลี ที่ปรึกษานายกรัฐมนตรีฝ่ายข้าราชการประจำ ด้านยุทธศาสตร์และวางแผน สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี	
๕	วันพุธ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๖	<b>Coach for Better Performance</b> โดย นายชัยรัตน์ วงศ์จินดานนท์ ผู้เชี่ยวชาญการโค้ชผู้บริหารรายบุคคล (One-on-one) และการโค้ชจากจุดแข็ง ภายใต้แบรนด์ The Coach	<b>Plan for the Unexpected</b> โดย ดร. อณูวรรณ วงศ์พิเชษฐ์ รองผู้อำนวยการสถาบันเพื่อ การยุติธรรม
๖	วันพฤหัสบดี ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๖	<b>Sharpen Your Presentation Skills</b> โดย ผศ.ดร. รัฐสภา แก่นแก้ว ผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์มีเดีย ด้านวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม	<b>Level Up Digital Mindset</b> โดย ดร. รัฐศาสตร์ กรสูต รองผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริม เศรษฐกิจดิจิทัล

ครั้งที่	วัน/วันที่	ภาคเช้า ๐๙.๐๐ - ๑๒.๐๐ น.	ภาคบ่าย ๑๓.๐๐ - ๑๖.๐๐ น.
๗	วันศุกร์ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๖	<b>Risk Management</b> โดย ผศ.ดร. ปฏิภาณ แซ่หลิม อาจารย์ประจำบัณฑิตวิทยาลัยการจัดการ และนวัตกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า ธนบุรี	<b>Meet Your Mentor and Orchestrate Your Work</b> โดย วิทยากรสำนักงาน ก.พ.
๘	วันพุธ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๖	<b>Sharpen Your Presentation Skills</b> โดย ผศ.ดร. รัฐสภา แก่นแก้ว ผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์มีเดีย ด้านวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม	<b>Design Thinking</b> โดย นายบุลวิษย์ ช่วยชูวงศ์ ผู้ก่อตั้ง บริษัท Explorit BE C Co.,Ltd. และ บริษัท Lucid Lab
๙	วันพฤหัสบดี ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๖	<b>Coach for Better Performance</b> โดย นายชัยรัตน์ วงศ์จินตานนท์ ผู้เชี่ยวชาญการโค้ชผู้บริหารรายบุคคล (One-on-one) และการโค้ชจากจุดแข็ง ภายใต้แบรนด์ The Coach	<b>Deal with a Dark Side</b> โดย ดร. สาโรจน์ พรประภา กรรมการผู้จัดการ บริษัท Royal Passage จำกัด
๑๐	วันศุกร์ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖	<b>Play on Stage</b> โดย วิทยากรสำนักงาน ก.พ.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Reflect on Self</b> โดย วิทยากรสถาบันพัฒนา ข้าราชการพลเรือน</li> <li>▪ <b>ปิดการอบรม</b> โดย ดร. ปิยวัฒน์ ศิวรักษ์ เลขาธิการ ก.พ.</li> </ul>

หมายเหตุ กำหนดการและหัวข้อการเรียนรู้ อาจมีการเปลี่ยนแปลงตามความเหมาะสม