

ที่ อว 7212/1517



คณะกรรมการพัฒนาชุมชน
เลขรับ 917
วันที่ 21 ม.ค. 2568
คณะพัฒนาศาสตร์พัฒนาศาสตร์
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
ถนนเสรีไทย เขตบางกะปิ กรุงเทพฯ 10240

25 พฤศจิกายน 2567

สถาบันการพัฒนาศาสตร์
เลขรับ 162
วันที่ 21 ธ.ค. 2568
เวลา 13.01

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ประชาสัมพันธ์การเปิดรับนักศึกษาในระดับปริญญาโท และปริญญาเอก
เรียน อธิบดีกรมการพัฒนาศาสตร์
สิ่งที่ส่งมาด้วย โปสเตอร์ประชาสัมพันธ์การเปิดรับนักศึกษาหลักสูตรระดับปริญญาโท และระดับปริญญาเอก

ด้วย คณะพัฒนาศาสตร์พัฒนาศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ กำลังเปิดรับสมัครผู้สนใจเข้าศึกษาต่อ
ปริญญาโท-ปริญญาเอก ประจำปีการศึกษา 2568 ตามรายละเอียดดังต่อไปนี้ (รายละเอียดดังเอกสารแนบ)

ศูนย์วิทยบริการ
เลขรับ 105
วันที่ 21 ม.ค. 68
เวลา 13.40 น.

ระดับปริญญาโท

1. หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาศาสตร์พัฒนาศาสตร์และองค์การ (HROD)

- ภาคปกติ ในเวลาราชการ (จันทร์-ศุกร์ เวลา 9.00-16.00 น.)

- ภาคพิเศษ นอกเวลาราชการ

(Online อังคาร พุธ พฤหัสบดี เวลา 18.00-21.00 น., On-site เสาร์-อาทิตย์ เวลา 8.30-15.30 น.)

2. หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาศาสตร์และการขับเคลื่อนองค์การ (OSCA)

- ภาคปกติ เรียนจันทร์-ศุกร์ เวลา 9.00-16.00 น.)

- ภาคพิเศษ นอกเวลาราชการ (On-site เสาร์-อาทิตย์ เวลา 8.30-15.30 น.)

ระดับปริญญาเอก

1. Doctor of Philosophy Program in Human and Organization Development Innovation (HODI)

หลักสูตรภาษาไทย-ภาษาอังกฤษ เรียนเสาร์-อาทิตย์ เวลา 9.00-16.00 น.

2. Doctor of Philosophy Program in Human Resource and Organization Development

หลักสูตรนานาชาติ เรียนเสาร์-อาทิตย์ เวลา 9.00-16.00 น.

ในการนี้คณะพัฒนาศาสตร์พัฒนาศาสตร์ จึงขอความอนุเคราะห์ประชาสัมพันธ์การรับสมัครเข้าศึกษาดังกล่าว ให้กับ
บุคลากรในหน่วยงานของท่าน หรือผู้ที่สนใจ โดยสามารถศึกษารายละเอียดหลักสูตรต่างๆ เพิ่มเติมได้ที่
www.hrd.nida.ac.th, Email: hrd@nida.ac.th, Facebook: [hrd.nida.ac.th](https://www.facebook.com/hrd.nida.ac.th)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.จิรประภา อัครบวร)

คณบดีคณะพัฒนาศาสตร์พัฒนาศาสตร์

คณะพัฒนาศาสตร์พัฒนาศาสตร์

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

Emo-meter สำหรับอะไรบ้าง

Emo-meter สำหรับวัดพฤติกรรมและปัจจัยที่ขับเคลื่อน

BE

WELL-BEING
ความอยู่ดี มีสุข

BL

BELONGING
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง
ที่สำคัญขององค์กร

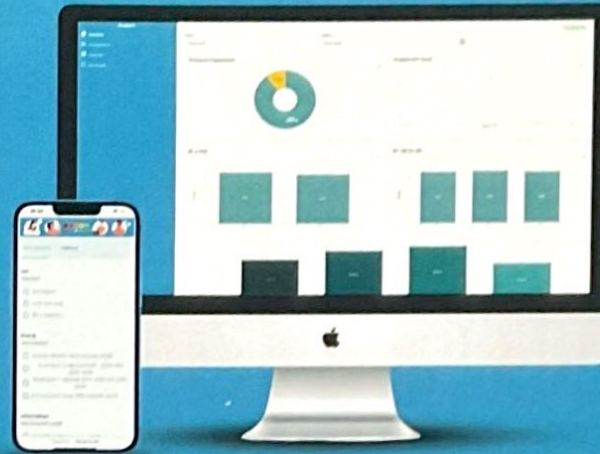
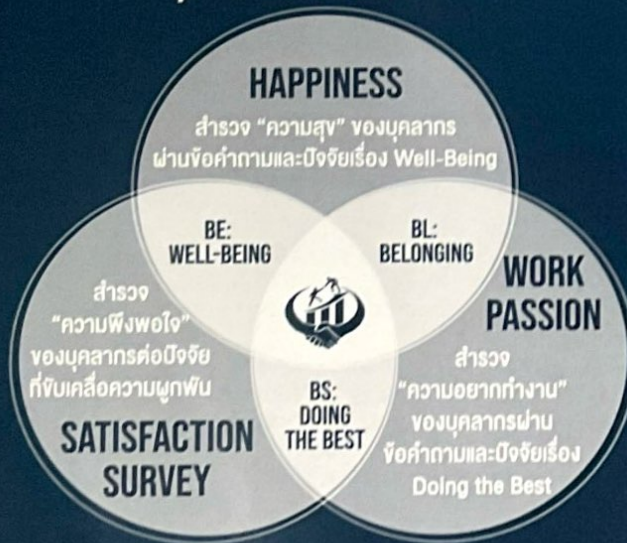
BS

DOING THE BEST
ความอยากทุ่มเทกายใจทำงาน
ให้เต็มที่อย่างเต็มที่

Emo-meter สำหรับความพึงพอใจ
(Satisfaction) ต่อปัจจัยที่องค์การสนับสนุน
(POS: Perceived of Organization Support)

Emo-meter สำหรับปัจจัยที่ขับเคลื่อน
ความผูกพันของบุคลากรแต่ละกลุ่ม

Emo-meter รวมทุกการสำรวจไว้ในที่เดียว



มากกว่า 170+ องค์กร

ทั้งภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ เอกชน โรงพยาบาล สถานศึกษา



thalemometer@gmail.com



@emometer
https://lin.ee/WdhQIRK



092-6192324 (แวน)
088-6239289 (อัยย์)



EMO METER

Employee Engagement Survey

WHY?

เกณฑ์พัฒนาคุณภาพ TOA – HA – PMQA – SE-AM – EdPEX – OBECQA หมวด 5 บุคลากรต้องการหา "ปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพันของบุคลากร" ตามกลุ่มและประเภทของบุคลากร

"ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์การ" Employee Engagement มีความสัมพันธ์กับ "องค์กรสมรรถนะสูง" HPO ที่เป็นเป้าประสงค์ของเกณฑ์พัฒนาคุณภาพ

การพัฒนาความผูกพันจำเป็นต้องทราบความคาดหวังของบุคลากร ความแตกต่างของแต่ละกลุ่มเป็นการบริหารความหลากหลายของบุคลากร (Diversity Management)

การจะบริหารความหลากหลายตามกลุ่มบุคลากรเพื่อให้เกิดความผูกพัน จำเป็นต้องมีเครื่องมือการสำรวจที่มีหลักวิชาการรองรับ และสามารถรู้วิธีการจัดการกับปัจจัยที่พบ

Employee Engagement Survey:

การวัดปัจจัยความอยู่ดีมีสุข (Well-Being)
ความผูกพันของบุคลากร (Engagement Drivers)

พัฒนาจากกระบวนการวิจัย
เครื่องมือได้รับการทดสอบ
ค่าความเที่ยงตรงและความ
น่าเชื่อถือโดย ศ.ดร.จิรประภา
อัครบวร และทีมวิจัย

วัตถุประสงค์เพื่อค้นหา
"ปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพัน"
ซึ่งสามารถวิเคราะห์หาปัจจัย
ที่ส่งผลแตกต่างกันตามกลุ่ม
บุคลากรได้ถึง 12 มิติ โดย
สามารถเลือกวิเคราะห์ได้
ตามต้องการ

มีการใช้งานตั้งแต่ปี พ.ศ.
2548 โดยกว่า 170 องค์กร
ทั้งภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ เอกชน
โรงพยาบาล สถานศึกษา

ให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนา
ความผูกพันของบุคลากรตาม
บริบทของแต่ละองค์กร เพื่อ
ให้องค์กรสามารถมีกลยุทธ์
ด้านบุคลากรที่แตกต่างกับได้

WHAT?

Emo-meter คือ..

ใครได้ประโยชน์
จากการสำรวจ Emo-meter

WHO?

TOP MANAGEMENT

ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาองค์กรสมรรถนะสูง (HPO)
ซึ่งต้องการคนมีคณเก่งคนดี มีความสามารถสูง ผูกพันกับองค์กร

HR TEAM

ผู้บริหารในงานทรัพยากรมนุษย์ใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาระบบ
งานให้ดึงดูดบุคลากรที่มีความสามารถสูงอยากที่จะอยู่ร่วมทำงาน
อย่างเต็มความสามารถให้กับองค์กร

EMPLOYEE

บุคลากรได้รับการดูแลจากองค์กร สอดคล้องกับความคาดหวัง
และความต้องการของแต่ละกลุ่มที่แตกต่างหลากหลาย (Diversity
Management)

LINE MANAGER

ใช้เป็นเครื่องมือที่ช่วยให้ผู้บริหารทีม/ฝ่าย ทราบความคาดหวังของ
คนในหน่วยงาน และสามารถบริหารจัดการ รักษา จูงใจบุคลากรใน
หน่วยงานได้ตรงจุด

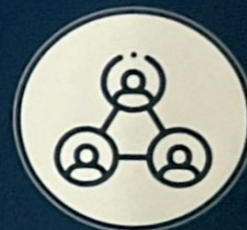
HOW

หลักการใช้งาน Emo-meter



เข้าใจ UNDERSTANDING

เข้าใจความคาดหวัง (Expectation)
และความพอใจ (Satisfaction)
ของบุคลากรที่มีต่อสิ่งที่องค์กรส่งมอบ
(POS: Perceived of Organization
Supports) ซึ่งมีผลต่อระดับความผูกพัน
ของบุคลากรต่อองค์กร



เข้าถึง CONNECTING

เข้าถึงข้อมูลที่มีความแตกต่างกันตาม
กลุ่มบุคลากรได้ถึง 12 มิติ โดยใช้ข้อมูล
จากการสำรวจสามารถเลือกวิเคราะห์ผล
ปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพันของบุคลากร
แต่ละกลุ่มได้ตามความต้องการ



พัฒนา DEVELOPMENT

ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาความผูกพัน
ของบุคลากร ตามปัจจัยขับเคลื่อนความ
ผูกพัน รวมถึงตัววัด (Indicator) ที่เกี่ยว
ข้องกับผลสำรวจ เพื่อให้องค์กรสามารถ
นำไปใช้ในการเขียนรายงาน และการคิด
ตามผลการพัฒนาความผูกพันได้

ข้อเสนอโครงการสำรวจความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร (Online)

Online Emo-meter: Employee Engagement

1. หลักการและเหตุผล

การสำรวจความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร (Employee Engagement Survey) เป็นหนึ่งในเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพแบบองค์รวม (TQM: Total Quality Management) ของ The Malcolm Baldrige National Quality Award (MBNQA) ซึ่งก่อตั้งในปี ค.ศ. 1987 (พ.ศ. 2530) ต่อมาสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ และสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติได้จัดตั้ง รางวัลคุณภาพแห่งชาติ หรือ TQA: Thailand Quality Award ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2539 เพื่อช่วยเหลือให้องค์การทั้งภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ เอกชนมีความสามารถในการแข่งขันทัดเทียมระดับมาตรฐานโลก ซึ่งปัจจุบันมีการพัฒนาคุณภาพตามแนวทางนี้ใน 30 ประเทศทั่วโลก จึงถือได้ว่าเป็นเกณฑ์รางวัลระดับโลก (World Class)

ในประเทศไทย มีการใช้เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (TQA) เพื่อช่วยให้องค์กรปรับปรุงขีดความสามารถในการแข่งขันและผลลัพธ์ผ่านระบบการพัฒนาและประเมินองค์กรต่าง ๆ ได้แก่

- ระบบการรับรองมาตรฐานโรงพยาบาล (HA: Hospital Accreditation)
- ระบบการประเมินคุณภาพรัฐวิสาหกิจ (SEPA: State Enterprise Performance Appraisal) ซึ่งในปี พ.ศ. 2561 ได้มีการปรับมาเป็นระบบใหม่ คือ SE-AM: State Enterprise Assessment Model
- ระบบคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA: Public Sector Management Quality Award)
- เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX: Education Criteria for Performance Excellence) และ
- เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (OBECQA: Office of Basic Education Commission Quality Award)

จากการดำเนินการพัฒนาคุณภาพเกือบ 30 ปีที่ผ่านมา องค์กรส่วนใหญ่ยอมรับว่าเกณฑ์หมวด 5 บุคลากร (Workforce) เป็นเกณฑ์ที่ทำได้ยากเนื่องจากการตอบเกณฑ์อยู่บนฐานของความแตกต่างหลากหลายของบุคลากร (Diversity Management) ซึ่งจำเป็นต้องมีเครื่องมือในการสำรวจความคาดหวังและความพึงพอใจของบุคลากรในแต่ละกลุ่ม ผู้บริหารจึงจะสามารถสร้างความผูกพันให้กับบุคลากรในองค์กรของตนได้ ดังนั้นการสำรวจความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร (Employee Engagement Survey) จึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพตามเกณฑ์หมวด 5 หากแต่เครื่องมือจำนวนมากที่มีอยู่ในปัจจุบันมักวิเคราะห์เพียงความพึงพอใจของบุคลากร (Employee Satisfaction) หรือความสุข (Happiness) เท่านั้น

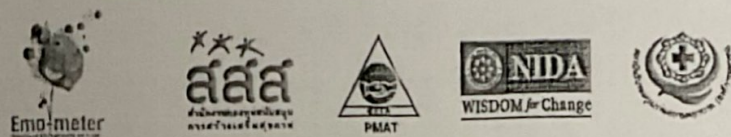
2. เครื่องมือการสำรวจความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร (Employee Engagement Survey)

Emo-meter (Employee Engagement Survey on Meter) เป็นเครื่องมือการวินิจฉัยความอยู่ดีมีสุขและความผูกพันของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาโดย ศ.ดร.จิระประภา อัครบวร และคณะตั้งแต่ปี พ.ศ. 2548 ซึ่งเครื่องมือนี้ได้ถูกนำไปใช้กับองค์กรในประเทศไทยกว่า 170 องค์กรทั้งภาครัฐ เอกชน โรงพยาบาล สถานศึกษา โดยหลายองค์กรมีการทำการสำรวจเป็นประจำทุกปีเอเจนการตรวจสอบสุขภาพประจำปี



ภาพที่ 1: รายนามองค์กรที่ใช้เครื่องมือการสำรวจความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร Emo-meter

ในปี พ.ศ. 2558 สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (PMAT) ร่วมกับสำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้สนับสนุนทุนวิจัยเพื่อพัฒนาเครื่องมือวินิจฉัยองค์การระดับบุคคลที่สามารถใช้กับสถานพยาบาลนำร่องในโครงการ Engagement for Patient Safety ของสถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (สรพ.) โดยในเบื้องต้นให้ทดลองศึกษากับบุคลากรโรงพยาบาลรัฐ 15 แห่งทั่วประเทศ (จิระประภา อัครบวร, รัตนศักดิ์ เจริญทรัพย์ และจากรุวรรณ ยอดระฆัง, 2558) ทั้งนี้วิธีการศึกษาเป็นไปตามวิธีการสร้างเครื่องมือทางจิตวิทยา (Akaraborworn, Rurkkham, & Yodrakung, 2014) ซึ่งผลการศึกษาได้สะท้อนสภาพความเป็นอยู่ และการรับรู้ของบุคลากรในโรงพยาบาล เพื่อให้ผู้บริหารโรงพยาบาลเกิดความตระหนักในการเปลี่ยนแปลง และจัดการเรื่องการบริหารบุคลากรได้ตรงความต้องการซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของโรงพยาบาล ต่อมาเครื่องมือ Emo-meter ถูกนำไปขยายผลใช้กับโรงพยาบาลที่อาสาสมัครเข้าร่วมโครงการจำนวน 140 โรงเพื่อใช้ผลการสำรวจเป็นแนวทางในการพัฒนาโรงพยาบาล โดยจัดทำเป็นรอบการสำรวจปีละครั้งเอเจนการตรวจสอบสุขภาพประจำปี



3. ข้อเสนอแนะจากการสำรวจความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร (Recommendations)

เกณฑ์คุณภาพแห่งชาติได้นำเสนอแนวทางการสร้างความผูกพันกับบุคลากรและผลการดำเนินการ (Workforce Engagement and Performance) โดยนำเสนอจากผลการศึกษาวิจัยจำนวนมากพบว่า เมื่อบุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรสูง จะทำให้ผลการดำเนินการดีขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ งานวิจัยชี้ให้เห็นว่า องค์ประกอบสำคัญในการสร้างความผูกพันกับองค์กร ได้แก่ การทำงานที่มีคุณค่า วิถีทางขององค์กรชัดเจน และมีสำนึกในภาระความรับผิดชอบต่อผลการดำเนินการ มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย มีความไว้วางใจ มีประสิทธิภาพ และให้ความร่วมมือซึ่งกันและกัน ในหลาย ๆ องค์กร พนักงาน และอาสาสมัครมีแรงจูงใจ และรู้สึกถึงคุณค่าของงานที่ตนทำอยู่ เนื่องจากงานนั้นสอดคล้องกับค่านิยมของตนเอง (TQA, 2564: 101)

4. ข้อเสนอค่าใช้จ่าย

รายละเอียด	จำนวนเงิน
ค่าใช้จ่ายในการสำรวจความผูกพัน (แพ็คเกจหลัก)	
การสำรวจ (Survey Package) แตกต่างตามจำนวนบุคลากรที่องค์กรต้องการสำรวจ + สามารถเข้าใช้ระบบเพื่อดูผลการสำรวจ 1 ปี (One year report review) + ทำการจัดเก็บข้อมูล 2 ปี (Two-year kept record) + รายงานผลแยกตามกลุ่มบุคลากร (Diversity Mgt.) + มีข้อเสนอแนะตาม Key Drivers พร้อม Indicators เพื่อติดตามผล (ข้อเสนอแนะมาตรฐาน)	60,000 – 500,000 บาท <100 = 60,000 >100-1,000 = 120,000 >1,000-5,000 = 250,000 >10,000 = 500,000
แพ็คเกจเสริม	
นำเสนอผลการสำรวจให้กับผู้บริหาร / ทีม HR Report the survey by consultant 2 hours	55,500 / ครั้ง
สนทนากลุ่มย่อย เพื่อค้นหาปัญหาเชิงลึก Focus group (<15 person per group) 2 Hrs./Group Objective: To in-dept diagnosis	35,000 / กลุ่ม
ประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อค้นหาแนวทางในการแก้ปัญหา Workshop (<50 person per group) 3 Hrs./Group Objective: To identify interventions	70,000 / กลุ่ม
ลงพื้นที่เก็บข้อมูล เพื่อจัดทำรายงานแบบสมบูรณ์ On-site Data Collection 1 Day Objective: To collect data for full-report	100,000 / วัน

หมายเหตุ: *ราคานี้รวมค่าบริการวิชาการสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์แล้ว

**ราคานี้ไม่รวมค่าเดินทาง ที่พัก และค่าอาหารในกรณีไปต่างจังหวัด

5. แผนงานและระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินงาน

การสำรวจความผูกพันด้วยเครื่องมือ Emo-Meter จะดำเนินการบนระบบแพลตฟอร์มออนไลน์ ทางบริษัท สามารถเข้าไปดำเนินการตั้งค่าการสำรวจได้ด้วยตนเอง โดยมีทีมงานระบบเป็นผู้ช่วยคอยสนับสนุนการใช้งาน ซึ่งจะมีขั้นตอนและระยะเวลาในการดำเนินงาน (โดยประมาณ) หลังจากเสร็จสิ้นกระบวนการจัดจ้างแล้ว ดังนี้

กิจกรรม	ระยะเวลา
1. การตั้งค่าระบบ - ข้อมูลทั่วไปขององค์กร เช่น สังกัดหน่วยงาน ประเภท การจ้าง เป็นต้น - ข้อมูลบุคลากร เช่น รหัสพนักงาน อีเมล เป็นต้น	1 - 7 วัน (ขึ้นอยู่กับความพร้อมของข้อมูลบุคลากร)
2. เปิดระบบสำรวจ ให้บุคลากรเข้ามาตอบแบบสำรวจ	2 - 3 สัปดาห์ (ไม่ควรเปิดระบบเกิน 1 เดือน)
3. การวิเคราะห์ผลการสำรวจ	1 วัน หลังจากปิดระบบสำรวจ

6. กำหนดส่งมอบงานและการชำระเงิน

งวดงานที่	ระยะเวลา	ผลผลิตของงาน	ค่าจ้าง
งวดที่ 1	ภายใน 30 วัน นับถัดจากวันลงนามในสัญญาจ้าง	เปิดระบบสำรวจออนไลน์	30% ของเงิน ค่าจ้างทั้งหมด
งวดที่ 2	ภายใน 120 วัน นับถัดจากวันลงนามในสัญญาจ้าง	ส่งลิงก์และรหัสเข้าสู่ดูผลการสำรวจผ่านระบบออนไลน์	70% ของเงิน ค่าจ้างทั้งหมด

7. ทีมวิจัย / ที่ปรึกษา: ศ.ดร.จิรประภา อัครบวร และทีมที่ปรึกษา

อาจารย์ประจำ คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

8. ติดต่อ: คุณอัมม์ อัครบวร โทร 0844565605 E-mail: aaarchh123@gmail.com

คุณวิชญา กำจรกิตติ โทร 098-990-9956 E-mail: witchaya.wk@gmail.com

หลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารระดับต้น

Supervisory Skill for Talent Management



หลักสูตรอบรมที่เน้นการเรียนรู้
ในรูปแบบ **ลงมือทำ (Action-based Learning)**

“ครบเครื่อง เรื่องคน”

หลักสูตรที่จะทำให้คุณวิเคราะห์คนอย่างไรให้ทำงาน
ทำงานอย่างไรให้สำเร็จโดยผ่านคน และบริหารคนอย่างไรให้ตอบโจทย์องค์กร

ตระหนักรู้
ความแตกต่างของคน

เรียนรู้ทักษะบริหาร
และภาวะการนำคน

มีเครื่องมือบริหาร
และพัฒนานคน

๑ อบรม 1 ได้ 7

- ✓ ประกาศนียบัตร
- ✓ Strengths Finder
- ✓ หนังสือ 100 สูตรไปลับการพัฒนาคน
- ✓ เอกสารประกอบการอบรม
- ✓ กระเป๋า ✓ เสื้อรุ่น ✓ เครื่องป้าย

📅 ปี 2568 เปิดอบรม

On-site ณ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (NIDA)
เวลา 09.00 - 16.00 น.
SupTa 10: วันที่ 18 - 22 พฤศจิกายน 2567
SupTa 11: วันที่ 17 - 21 มีนาคม 2568
SupTa 13: วันที่ 18 - 22 สิงหาคม 2568
SupTa 14: วันที่ 17 - 21 พฤศจิกายน 2568

In Town Centara Grand At Central Ladprao
เวลา 09.00 - 16.00 น.
SupTa 12: วันที่ 16 - 20 มิถุนายน 2568

★ เน้นนำความรู้ที่เรียน ไปปฏิบัติได้จริง

- ★ บทบาทและสมรรถนะของผู้บริหารระดับต้น (Performance Leadership & Management) บริหารคนให้ทำงานอย่างไร
- ★ การค้นหาและสร้างความผูกพัน (Employee Commitment/Engagement)
- ★ การวินิจฉัยลูกน้องด้วย Strengths Finder
- ★ การโค้ชลูกน้องด้วย Strengths Finder
- ★ การสื่อสารเพื่อการมอบหมายงาน และการกำกับผลงาน (Work delegations & Monitoring) และการให้ Feedback
- ★ ภาวะผู้นำแบบไหนได้ใจลูกน้อง
- ★ เข้าใจ เข้าถึง ความต่างของ Generations
- ★ การพัฒนาสมรรถนะ (Competency Development) เพื่อการจัดทำ IDP (Individual Development Plan)

เหมาะสำหรับ : ผู้บริหารที่มีทีมงานและลูกน้อง

REGISTER NOW hrd.nida.ac.th

สมัครอบรม 4 ท่านขึ้นไป ลดท่านละ 10% คิษย์เก่า NIDA ลดท่านละ 5%



On-site: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (NIDA)
ค่าธรรมเนียม 20,000 บาท

In Town:
Centara Grand At Central Ladprao
ค่าธรรมเนียม 36,500 บาท



**MORE
INFO**



พืรดา ผลเพิ่ม
02-727-3475 มือถือ 094 742 9353 ✉ peeradaphonperm@gmail.com

รับจัดอบรมแบบ Inhouse



Organization Planned-change Alignment and Applications

หลักสูตรการพัฒนา ผู้บริหารระดับกลาง



หลักสูตรอบรม เข้มข้น อัดแน่น สำหรับผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาที่ออกแบบมาเพื่อสามารถต่อยอดและใช้ได้จริงทันทีในองค์กร

"ครบเครื่อง เรื่ององค์การ"

หลักสูตรที่จะทำให้คุณเข้าใจบทบาทของผู้บริหารระดับกลาง

ในฐานะที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) พร้อมติดอาวุธพัฒนาสมรรถนะให้ถึงพร้อมผ่านเครื่องมือในการพัฒนาองค์การ เพื่อนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จดังวิสัยทัศน์

สิ่งที่ท่านจะได้รับ

- ✓ เครื่องมือวินิจฉัยก่อนการพัฒนาใน 2 ระดับ
ระดับบุคคล: Change Leadership: Situational Leadership (Game-based approach)
ระดับองค์การ: Nine Cells (Organization Diagnosis for Alignment and Applications)
- ✓ เน้นการเรียนรู้ผ่านการลงมือทำ (Action-based Learning)
- ✓ เรียนรู้จากประสบการณ์จริง กับผู้เชี่ยวชาญ
- ✓ สร้างเครือข่ายกับวิทยากร และผู้เข้าร่วมอบรม



REGISTER NOW hrd.nida.ac.th

สมัครอบรม 4 ท่านขึ้นไป ลดค่าลงทะเบียน: 10% ศึกษาค่า NIDA ลดค่าลงทะเบียน: 5%

On-site



ณ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (NIDA)
เวลา 09.00 - 16.00 น.

▶ OPAA 6: วันที่ 17 - 21 ก.พ. 68

▶ OPAA 8: วันที่ 15 - 19 ก.ย. 68

ค่าธรรมเนียม 20,000 บาท

In Town



Centara Grand At Central Ladprao
เวลา 09.00 - 16.00 น.

▶ OPAA 7: วันที่ 21 - 25 ก.ค. 68

ค่าธรรมเนียม 36,500 บาท

เน้นนำความรู้ที่เรียน ไปปฏิบัติได้จริง

- » บทบาทและสมรรถนะของผู้บริหารระดับกลาง (Change Leadership)
- » การพัฒนาองค์การ (Organization Development) ด้วยการวินิจฉัยก่อนการพัฒนา (Diagnosis Before Development)
- » การพัฒนาองค์กรนวัตกรรม (Innovative Organization)
- » การพัฒนาพฤติกรรมนวัตกรรม (Innovative Work Behavior)
- » การจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management)
- » การสื่อสารเพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลง (Communication for change)
- » ระบบการวัดผลการดำเนินงานเพื่อการพัฒนาองค์การ (Transforming Performance Management)
- » ภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ (Situational Leadership) - (Game-based approach)

ค่าธรรมเนียม

เหมาะสำหรับ

- ✓ ผู้บริหารองค์กร ที่ต้องการนำคนและองค์กรสู่การเปลี่ยนแปลง
- ✓ ผู้ประกอบการ ที่ต้องการพัฒนาและพลิกโฉมธุรกิจให้พร้อมแข่งขันในยุค VUCA World
- ✓ ผู้สนใจพัฒนากิจการผู้นำ และอยากร่วมผลักดันองค์กรสู่การเปลี่ยนแปลง พร้อมพัฒนาศักยภาพของตนเองเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับอนาคต

MORE
INFO

ติรภัทร์ เทนสินต์ ณ ออยุธยา
091-959-9596, 02 727 3490
teerapast.kas@nida.ac.th

รับออกแบบและจัดหลักสูตรฝึกอบรมภายในองค์กร (In-house Training)

SupTa & OPAA in Town

Centara Grand At Central Ladprao



หลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารระดับต้น
Supervisory Skill for Talent Management

“ครบเครื่อง เรื่องคน”

ตระหนัก
ความแตกต่างของคน

มีเครื่องมือบริหาร
และพัฒนาคคน

เรียนรู้ทักษะบริหาร
และภาวะการนำคน

- ▶ วิเคราะห์บุคคลด้วย Strengths Finder Gallup
- ▶ มุ่งเน้นทำ IDP ผ่าน IDP CANVAS
- ★ เน้นนำความรู้ที่เรียน ไปปฏิบัติได้จริง
- ★ บทบาทและสมรรถนะของผู้บริหารระดับต้น (Performance Leadership & Management) บริหารคนให้ทำงานอย่างไร
- ★ การค้นหาและสร้างความผูกพัน (Employee Commitment/Engagement)
- ★ การวินิจฉัยลูกน้องด้วย Strengths Finder
- ★ การโค้ชลูกน้องด้วย Strengths Finder
- ★ การสื่อสารเพื่อการมอบหมายงาน และการกำกับผลงาน (Work delegations & Monitoring) และการให้ Feedback
- ★ ภาวะผู้นำแบบไหนได้ใจลูกน้อง
- ★ เข้าใจ เข้าถึง ความต่างของ Generations
- ★ การพัฒนาสมรรถนะ (Competency Development) เพื่อการจัดทำ IDP (Individual Development Plan)

SupTa 12: วันที่ 16 - 20 มิถุนายน 2568
In Town Centara Grand At Central Ladprao
เวลา 09.00 - 16.00 น.



หลักสูตรการพัฒนา ผู้บริหารระดับกลาง
Organization Planned-change Alignment and Applications

“ครบเครื่อง เรื่ององค์การ”

Mindset
ปรับชุดความคิด
สู่การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

Skillset
พัฒนาทักษะการบริหาร และ
ภาวะการนำเพื่อการจัดการ
การเปลี่ยนแปลง

Toolset
ได้อาวุธ เครื่องมือในการ
บริหาร และพัฒนาองค์การ

- ▶ วิเคราะห์องค์การก่อนการพัฒนา
ด้วยเครื่องมือ Nine Cells
- ▶ ฝึกภาวะการนำเพื่อการเปลี่ยนแปลง
ผ่าน Super Mission Board Game
- ◆ บทบาทและสมรรถนะของผู้บริหารระดับกลาง (Change Leadership)
- ◆ การพัฒนาองค์การ (Organization Development) ด้วยการวินิจฉัย
ก่อนการพัฒนา (Diagnosis Before Development)
- ◆ การพัฒนาองค์กรนวัตกรรม (Innovative Organization)
- ◆ การพัฒนาพฤติกรรมนวัตกรรม (Innovative Work Behavior)
- ◆ การบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management)
การสื่อสารเพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลง (Communication for change)
- ◆ ระบบการวัดผลการดำเนินงานเพื่อการพัฒนาองค์การ
(Transforming Performance Management)
- ◆ ภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์
(Situational Leadership) - (Game-based approach)

OPAA 7: วันที่ 21 - 25 กรกฎาคม 2568
In Town Centara Grand At Central Ladprao
เวลา 09.00 - 16.00 น.

Regular

36,000 บาท

Early Bird

33,000 บาท

ลงทะเบียนและชำระเงิน
ก่อน 2 พฤษภาคม 2568

Early Bird x 2

30,000 บาท

ลงทะเบียนและชำระเงิน
ก่อน 2 พฤษภาคม 2568 (สิทธิ์ 2 คนขึ้นไป
ที่ลงทะเบียนร่วมกันในหลักสูตร OPAA)

2 Plus

33,000 บาท

สมัคร 2 คนขึ้นไป หรือ
สมัครเรียนร่วมกับหลักสูตร OPAA



ลงทะเบียน
hrd.nida.ac.th

MORE
INFO.

พีรดา ผลเพิ่ม ☎ 094 742 9353, 02-727-3475 ✉ peeradaphonperm@gmail.com
ทีรภัสร์ เกษมสันต์ ณ ออยุธยา ☎ 091-959-9596, 02 727 3490 ✉ teerapast.kas@nida.ac.th

SEED

Sustainable
Embedding
Executive Leadership
Development

หลักสูตรการพัฒนาผู้นำ
เพื่อองค์กรที่ยั่งยืน

FROM SUCCESS TO SUSTAIN *นำองค์กรสู่เป้าหมาย
ความสำเร็จที่ยั่งยืน*

SHRD NIDA รวมพลังสร้างหลักสูตร SEED

เมล็ดพันธุ์สำหรับพัฒนาภาวะผู้นำ
บ่มเพาะผู้บริหารให้สามารถออกแบบ
Tailor-Made Sustainable Organization
Blueprint สำหรับขับเคลื่อนองค์กร
ของผู้นำร่วมให้เติบโตอย่างยั่งยืน

โดยผ่าน 3 Modules สำคัญ

-  Sustainable Leadership
-  Sustainable Innovation
-  Sustainable Organization

กำหนดการจัดอบรม



วันที่ 28 ก.พ. - 11 เม.ย. 2568

อบรม 8 ครั้ง ทุกวันศุกร์

เวลา 13.00 -19.00 น.

ศึกษางานองค์กรชั้นนำด้านความยั่งยืนในประเทศ

และงานต่างประเทศ

"เนเธอร์แลนด์ - เดนมาร์ก"

ค่าธรรมเนียม 99,000บาท/คน

ไม่รวมค่าใช้จ่ายศึกษาต่างประเทศ

พิเศษ : สำหรับศิษย์เก่า นิด้า หรือ ผู้ที่เคยอบรมหลักสูตรระยะสั้น
ของคณะพัฒนารับยารณบุญย์ ลดค่าธรรมเนียมการอบรม 10%

MORE
INFO



วรรณวิสาข์ สมวัฒน์ (เอ๊ะ)

086-902-6403

LINE wanwisa.aea

✉ wanwisa_aea@hotmail.com

REGISTER
NOW

hrd.nida.ac.th

SPMS for OD

หลักสูตรการบริหารผลการปฏิบัติงาน เชิงกลยุทธ์เพื่อการพัฒนาองค์กร

เนื้อหาหลักสูตร

- ✓ การวินิจฉัยองค์การและระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานเชิงกลยุทธ์
- ✓ ทบทวนตัวชี้วัดผลงานระดับองค์การ (Corporate Performance)
- ✓ การจัดทำ การถ่ายโอนเป้าหมายระดับองค์การสู่ตัวบุคคลด้วยการใช้ "ตัววัด" (Measures)
- ✓ การจัดทำ Competency Model และการออกแบบระบบการประเมินสมรรถนะ
- ✓ ทบทวนและออกแบบระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (PA System)
- ✓ ทบทวนและออกแบบระบบสนับสนุนการบริหารผลการปฏิบัติงาน



ศ.ดร.จิรประภา อัครมวง

อ.วิษญา กำรงกิตติ

รุ่น 1 อบรม 4.5 วัน

Onsite: 4 วัน

22-23, 29-30 พฤษภาคม 2568

ณ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (NIDA)
09.00 - 16.00 น.

Online: 0.5 วัน

19 มิถุนายน 268

(ติดตามผลและให้คำปรึกษา)



สิ่งที่ผู้เรียนจะได้รับ:

หนังสือผลการปฏิบัติงานเชิงกลยุทธ์:
เครื่องมือพัฒนาองค์กร

ค่าธรรมเนียมการฝึกอบรม **25,000 บาท**

สมัครอบรม 4 ท่านขึ้นไป ลดเหลือท่านละ 20,000 บาท

พัฒนาความรู้ และทักษะ
ในการออกแบบและบริหาร 4 ระบบ

- (1) ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- (2) ระบบการจ่ายผลตอบแทน
- (3) ระบบการพัฒนาบุคลากร
- (4) ระบบการบริหารสายอาชีพ

ให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ เป้าหมายองค์กร
พร้อมทั้ง พัฒนาระบบการติดตามผล
ที่มีประสิทธิภาพ

MORE
INFO



พีรดา ผลเพิ่ม

02-727-3475, 094 742 9353

peeradaphonperm@gmail.com

รับจัดอบรมแบบ Inhouse



HRD BLUEPRINT

วางแผนพัฒนาคอนแบบองค์กร

เครื่องมือในการวางแผนการพัฒนาคนแบบองค์รวม
เป็นระบบ มีความต่อเนื่อง และครบทุกกลุ่ม
โดยทำการวิเคราะห์องค์การและวางแผนการจัดการเรียนรู้
พัฒนาบุคลากร ตั้งแต่ก่อนเข้ามาทำงาน จนกระทั่งเกษียณอายุ

รุ่น 7
วันที่ 3 - 4 กรกฎาคม 2568

ณ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
เวลา 09.00 - 16.00 น.



ศ.ดร.จิรประภา อัครบวร **อ.วิชญา กำจรกิจกิจ**

หน่วยงานที่มีประสบการณ์การใช้ HRD Blueprint



สิ่งที่ผู้เรียนจะได้รับ:

- ✓ หนังสือ 100 สูตร(ไม่)ลับพัฒนาคน
- ✓ ตัวอย่างการใช้ HRD Blueprint
- ✓ Template การเขียนหลักสูตร เพื่อพัฒนาสมรรถนะ



ค่าธรรมเนียม 12,000 บาท
คิ้วยี่เก๋ NIDA ลด 10%

REGISTER NOW www.hrd.nida.ac.th

**MORE
INFO**



พืรดา ผลเพิ่ม

02-727-3475 มื้อถ้อ 094 742 9353
peeradaphonperm@gmail.com



ศ.ดร.จิรประภา อัครบวร



อ.วิษณุ ทังกริตติ

HR Audit

การตรวจสอบระบบงาน HR

HR 5.0

เครื่องมือพัฒนา กลยุทธ์งาน HR

เรียนรู้ด้วยการปฏิบัติ
(Action-based learning)



9 ระบบงานหลัก

1. การวางแผนอัตรากำลัง (Workforce Planning)
2. การสรรหาและคัดเลือก (Recruitment and Selection)
3. พนักงานสัมพันธ์ (Employee Relations)
4. การบริหารผลตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ (Compensation, Welfare, and Benefit Management)
5. การพัฒนาบุคลากร (Human Resource Development)
6. การบริหารสายอาชีพ (Career Management)
7. การบริหารผลงาน (Performance Management)
8. การพัฒนาองค์การ (Organization Development)
9. ความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility)

- จัดทำข้อมูล เพื่อเรียนรู้กระบวนการตรวจสอบงานทรัพยากรมนุษย์
- จัดทำผลการตรวจสอบระบบงานทรัพยากรมนุษย์เสร็จ 1 ระบบ



สิ่งที่ผู้เรียนจะได้รับ:

หนังสืองานทรัพยากรมนุษย์ในยุค 5.0
(HR 5.0: DIGITAL HR SYSTEM)

รุ่นที่ 2

อบรม 2 วัน (12 ชั่วโมง)

วันที่ 2 - 3 ตุลาคม 2568

ค่าธรรมเนียมการฝึกอบรม

15,000 บาท

MORE
INFO



พีรดา ผลเพิ่ม รับจัดอบรมแบบ Inhouse
02-727-3475 มือถือ 094 742 9353
peeradaphonperm@gmail.com

REGISTER NOW
www.hrd.nida.ac.th



ก้าวไปสู่องค์การยุคใหม่ไปด้วยกันกับการอบรม HROD Cutting EDGE

หลักสูตรการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไปสู่องค์การยุคใหม่

 ทุกวันเสาร์ จำนวน 8 วัน

- รุ่นที่ 56 2 พฤศจิกายน - 21 ธันวาคม 2567
- รุ่นที่ 57 8 กุมภาพันธ์ - 29 มีนาคม 2568
- รุ่นที่ 58 17 พฤษภาคม - 5 กรกฎาคม 2568
- รุ่นที่ 59 9 สิงหาคม - 27 กันยายน 2568

 ณ สถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์ (NIDA)

 ค่าธรรมเนียม 20,000 บาท/คน

 เวลา 09:00 am - 04:00 pm

E Engaging Employee

- ความเข้าใจพฤติกรรมมนุษย์เพื่อการเพิ่มขีดความสามารถและความสุขในการทำงาน
- การบริหารค่าตอบแทนและผลประโยชน์เชิงอ้อม
- สถานการณ์ปัจจุบันที่ HR ต้องรู้

D Developing Organization and people

- งานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การกับการพัฒนาอย่างยั่งยืน
- การพัฒนาองค์การ
- การออกแบบองค์การเพื่ออนาคต

G Grooming Talent

- การวางแผนและพัฒนาอาชีพและการบริหารจัดการคนวัยคนเก่ง
- การติดตามและประเมินโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- พลวัตทางวัฒนธรรมในองค์การระดับสากล
- การออกแบบการเรียนรู้ระดับบุคคลและองค์การ

E Enhancing Productivity and Empower Leadership

- ทักษะผู้นำเพื่อการสร้างทีมงานและการพัฒนาองค์การ
- นวัตกรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ
- การบริหารการเปลี่ยนแปลง
- Performance Management in the Digital Era

register now



สอบถามเพิ่มเติม **วรรณวิสาข์ สมวัฒน์ (เอ๋)**

 08 6902 6403  wanwisa_aea@hotmail.com
 wanwisa.aea  hrd.nida.ac.th

กลยุทธ์ HR คู่คิดทางธุรกิจ



อ.ดร. นภาพร วัฒนวิทย์

อ.ดร. กฤษณ์ นวรัตน์

อ.ดร. นภาพร วัฒนวิทย์

อ.ดร. นภาพร วัฒนวิทย์

อ.ดร. นภาพร วัฒนวิทย์

อ.ดร. นภาพร วัฒนวิทย์

อ.ดร. นภาพร วัฒนวิทย์

อ.ดร. นภาพร วัฒนวิทย์

อ.ดร. นภาพร วัฒนวิทย์

หลักสูตรอบรมที่ประยุกต์ใช้ทฤษฎีและเทคนิคในงานพัฒนาคนและองค์การ
เพื่อก้าวสู่การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่

HR จะยกระดับจากงานธุรการเป็นคู่คิดทางกลยุทธ์ขององค์การนั้นได้อย่างไร?
HR เป็นมืออาชีพได้อย่างไร?
ความเปลี่ยนแปลงของโลกยุคดิจิทัล ทำให้ HR ต้องเปลี่ยนแปลงอย่างไร?
ผลงานของหน่วยงาน HR สามารถวัดได้ไหม และวัดอย่างไร?

เน้นนำความรู้ที่เรียนไปปฏิบัติจริง

- Module 1: กลยุทธ์การวางแผนการจัดการทรัพยากรมนุษย์
- Module 2: กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์
- Module 3: กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- Module 4: การประเมินการจัดการทรัพยากรมนุษย์

อบรม 1 ได้ถึง 3

- หนังสือกลยุทธ์การวางแผนทรัพยากรมนุษย์
- ได้รับประกาศนียบัตร
- เรียนจบได้ Blue Print กลยุทธ์ HR ที่จับต้องได้
กลับไปใช้งานได้จริง

ผู้ที่เหมาะสมกับหลักสูตร

1. เจ้าหน้าที่ทรัพยากรมนุษย์ที่ต้องการความเข้าใจพื้นฐานฯ
และความเชื่อมโยงระหว่างงานทางด้านทรัพยากรมนุษย์
และกลยุทธ์องค์การ
2. หัวหน้างานระดับต้นที่ต้องการความรู้พื้นฐานฯ
เพื่อบริหารจัดการคน ให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ
3. บุคคลทั่วไปที่ไม่อยู่ในสายวิชาชีพของการบริหาร
ทรัพยากรมนุษย์ แต่ต้องการความรู้พื้นฐานทางการ
จัดการทรัพยากรมนุษย์ ที่เชื่อมโยงในภาพใหญ่
สู่การดำเนินงาน ตามภารกิจขององค์การ

เปิดรับสมัครอบรม

- รุ่นที่ 10: 19, 20, 21, 27 และ 28 พ.ค. 68
- รุ่นที่ 11: 3 - 7 พ.ย. 68
- ณ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (NIDA)
- เวลา 09.00 - 16.00 น.

ค่าธรรมเนียม

18,000 บาท

สมัครอบรม 4 ท่านขึ้นไป ลดท่านละ 10%

More Information
กิตติศักดิ์ พิวบางกุล

093-5969449
kitisak.p@nida.ac.th
www.hrd.nida.ac.th



SUPER MISSION

GAME-BASED SUPERVISORY SKILLS WORKSHOP



การเรียนรู้และพัฒนาทักษะผู้นำด้วยเกม "ซูเปอร์ มิชชั่น"



พัฒนาผู้นำมือใหม่
ให้มีความมั่นใจ ใส่ใจ และได้ใจคนทำงาน



- ▶ เรียนรู้หลักคิดในการนำทีมและ นำคน ตามสถานการณ์
- ▶ ทำภารกิจ 5 ด้าน เพื่อสร้างความเข้าใจ และ ตัดสินใจ
- ▶ วัดผลจากการเรียนรู้ ด้วยการลงมือทำจริง เล่นจริง ด้วยตนเอง



เน้นนำความรู้ไปปฏิบัติจริง

1. สามารถเข้าใจบุคลิกลักษณะของผู้ใต้บังคับบัญชาและทีมงานของตนเองมากขึ้น
2. สามารถเลือกวิธีการสื่อสารกับทีมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพขึ้น
3. สามารถวิเคราะห์สถานการณ์และบริบทแวดล้อมที่มีผลต่อการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น
4. สามารถทวนใจและสร้างอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและทีมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ค่าธรรมเนียม

8,300 บาท

เหมาะสำหรับ

- ♥ ผู้นำมือใหม่
- ♥ ผู้สนใจที่ต้องการพัฒนาทักษะการนำตามสถานการณ์
- ♥ นักพัฒนากฎหมายกรมบัญชี

เปิดอบรม

รุ่น 1: 26 มีนาคม 2568

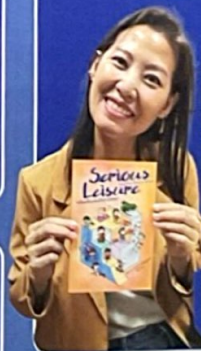
รุ่น 2: 28 พฤศจิกายน 2568

อบรม ณ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (NIDA)
เวลา 9.00-16.30 น.

CONTACT US

คุณอรพรรณ ลิ้มตัว
02-727-3490 090-969-3681
oraphan.lim@nida.ac.th

อบรมโดย...



รศ.ดร.ดาวิษา ศรีธัญรัตน์
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ
คณะพัฒนากฎหมายกรมนุชย์, NIDA
ผู้วิจัยและพัฒนา เครื่องมือการเรียนรู้
ด้านการพัฒนาภาวะผู้นำ: ซูเปอร์ มิชชั่น



Contingency Model
Super Mission



Beyond

BY
LEADERSHIP
MANAGEMENT
INNOVATION



มาพัฒนาภาวะผู้นำ
เพื่อสร้างทีมและวัฒนธรรม
เพื่อนำองค์กรไปสู่นวัตกรรม

หลักสูตรการพัฒนาภาวะผู้นำส่งเสริมนวัตกรรมสู่ความสำเร็จองค์กร

การเรียนรู้ 6 ครั้ง 6 หัวข้อ 7 วัน 1 คิน

กับการงานองค์กรชั้นนำ

พร้อมสัมผัสประสบการณ์สุดพิเศษกับ **BEYOND JOURNEY**
ณ เขาระโจม จ.ราชบุรี



กำหนดการอบรม เวลา 09.00-16.00 น.
ณ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ดังนี้

รุ่นที่ 2

15 ก.พ. - 23 มี.ค. 68

อบรม 15, 22 ก.พ., 18, 15 มี.ค. และ
23-23 มี.ค. (ศึกษาดูงาน 2 วัน 1 คิน)

รุ่นที่ 3

18 ต.ค. - 23 พ.ย. 68

18, 25 ต.ค., 18 15 พ.ย. และ
23-23 พ.ย. (ศึกษาดูงาน 2 วัน 1 คิน)

ค่าธรรมเนียม 39,900 บาท/คน

หลักสูตรนี้เหมาะสำหรับ ผู้นำ ผู้บริหารทุกระดับ
และนักพัฒนาองค์กร ผู้ประกอบการ ที่ต้องการ
เพิ่มขีดความสามารถของการเป็นผู้นำที่สามารถสร้าง
ทีมที่มีศักยภาพและมีประสิทธิภาพสูงออกแบบ
องค์กรและวัฒนธรรมที่จะสามารถกระตุ้นให้เกิด
นวัตกรรมนำไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืนขององค์กร



ศ.ดร.จิตาภา แก้วพิริตร
ผู้อำนวยการหลักสูตร



อ.ดร. ก่อเกียรติ มหาวิชชาณี



ดร.มณฑก เจนจรัสกุล
ผู้อำนวยการ
สำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์



คุณณัฐยา พงศ์อิศรวัฒน์
Head of Public Policy
ของ บริษัท AWS (Thailand)



คุณกัญจน์ สิงห์เสถียร
Head of Employee Experience
& Cultural Transformation หน่วยงาน HBTG



ดร. วิภาณี บวรวิภากุล
Faculty in Industrial and
Organizational Psychology
Chulalongkorn University

B

Build High-
Performing Teams

E

Enhance Leadership
competencies

Y

Yield Organization
Innovation

O

Organization Design
that Drive
Innovation

N

Nurture Innovative
Organization
Culture

D

Design Innovative
People Strategy
and Systems

สอบถามเพิ่มเติม

วรรณวิสาข์ สมวัฒน์ (เจ๊ะ)



086-9026403



wanwisa_aea@hotmail.com

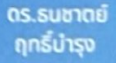


wanwisa.aea



hrd.nida.ac.th

ของขวัญสำหรับคนมีฝันเพื่อ
"ยกระดับ SME"
 ไปสู่องค์กรฐานคิดนวัตกรรม



CS CamScanner™

SCHOOL OF HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT
NATIONAL INSTITUTE OF DEVELOPMENT ADMINISTRATION

**APPLY
NOW**
1ST ROUND
UNTIL
JANUARY 10,
2025

PH.D. PROGRAM IN HUMAN RESOURCE AND ORGANIZATION DEVELOPMENT

(International Program)

ADMISSIONS **OPEN** FOR 2025

" Become a Global HR Leader & Change-Maker "

A Ph.D. Program Integrating **Theory, Practice, and Global Perspectives**
in Human Resource and Organization Development.



**Tuition Scholarships and
Dissertation Support Grants Available**



**Study 100% online or onsite
— it's your choice!**



**ASEAN Accreditation by AUN-QA
(ASEAN University Network-Quality Assurance)**



**Learn from renowned professors
and Experts both Local and International**

APPLY NOW!

General
and Scholarship Application
1st Round

Apply Now - January 10, 2025

For more information

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

 +6691-959-9596, +662-727-3490

 Teerapast.kas@nida.ac.th

 PhDinHRODNIDA

**MORE
INFO**



" Lead with Knowledge, Transform with Action "

Master of Science Program in Human Resource and Organization Development

หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาระบบทรัพยากรมนุษย์และองค์การ

HROD

เรายืนหนึ่งเรื่อง

พัฒนาคุณให้เป็นนักบริหารมืออาชีพ บริหารคนตรงจุด บริหารงานตรงใจองค์กร
หลักสูตรผ่านการรับรองคุณภาพมาตรฐานระดับสากล



หลักสูตรนี้เน้น พัฒนาสมรรถนะ (ELOs)

D
E
C
I
L
E
R

- Digital Intelligence
- Ethical and Sustainability Orientation
- Change Agent
- Innovative HROD Interventions Design and Development
- Life-long Learning to Keep up with HR-Trends
- Effective Communication
- Research Skills

XIO

ภาคปกติ

เรียนที่ NIDA
วันเรียน: วันจันทร์-วันศุกร์
เวลา 09.00-16.00 น.
รับสมัครปีละ 4 ครั้ง
กำหนดการรับสมัคร >> hrd.nida.ac.th

ภาคพิเศษ

เรียนสด online
วันเรียน: อังคาร-พร พฤหัสบดี
เวลา 18.00-21.00 น.

เรียนที่ NIDA
วันเรียน: เสาร์-อาทิตย์
เวลา 08.30-15.30 น.

รับสมัครปีละ 2 ครั้ง
ครั้งที่ 1 ตุลาคม - ธันวาคม
ครั้งที่ 2 มกราคม - มีนาคม

ค่าใช้จ่ายตลอดหลักสูตร

ภาคปกติ 103,200 บาท
ภาคพิเศษ 206,700 บาท

หลักสูตรด้านการพัฒนาระบบทรัพยากรมนุษย์และองค์การแห่งแรกของประเทศไทย ที่เน้นพัฒนาศักยภาพ วิธีการ และการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ ที่เน้นการแบ่งปันประสบการณ์ ของเครือข่าย นักพัฒนาระบบทรัพยากรมนุษย์และองค์การผ่านการสร้างและต่อยอดองค์ความรู้พัฒนาความสามารถขององค์กรควบคู่ไปกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร โดยบูรณาการแนวทางการพัฒนามนุษย์จากทั้งปรัชญาของโลกตะวันตกและตะวันออกเข้าด้วยกันอย่างลงตัว

หลักสูตรปรับปรุงใหม่ 2567 หลักสูตร 2 ปี 39 หน่วยกิต

สาขาวิชาเอก

1. ทรัพยากรมนุษย์เชิงนวัตกรรม (Innovative Human Resources)
2. การพัฒนาองค์การ (Organization Development)

หมวดวิชาหลัก (15 หน่วยกิต)

- นวัตกรรมและการคิดเชิงวิทยาศาสตร์เพื่อการตัดสินใจที่ชาญฉลาด
Innovation and Scientific Thinking for Smart Decision
- พฤติกรรมมนุษย์และการเรียนรู้ในองค์การ
Organizational Behavior and Learning
- จริยธรรมและการพัฒนาที่ยั่งยืน
Ethics & Sustainable Development
- ทฤษฎีองค์การและการจัดการในโลกยุคหลังสมัยใหม่
Organization Theory and Management in the Modern to Post-Modern World
- ระเบียบวิธีวิจัยและการใช้ชี้นำการปฏิบัติ
Research Methods and Research-Guided Practices

หมวดวิชาเอก ประกอบด้วย 2 สาขาวิชาเอก ดังนี้

1. สาขาวิชาเอกทรัพยากรมนุษย์เชิงนวัตกรรม ประกอบด้วยวิชาบังคับ 4 วิชา (12 หน่วยกิต)
 - การออกแบบทรัพยากรบุคคล ระบบ และการประยุกต์ใช้
Human Resource Design, System, and Implementation
 - การปลดปล่อยศักยภาพของมนุษย์
Unleashing Talent Potential
 - การสร้างประสบการณ์ของพนักงานและสุขภาวะที่ดีขององค์กร
Employee Experience and Organization Well-Being
 - ภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลง
Leadership for Transformation
2. สาขาวิชาเอกการพัฒนาองค์การ ประกอบด้วยวิชาบังคับ 4 วิชา (12 หน่วยกิต)
 - การออกแบบองค์การและระบบงานทรัพยากรมนุษย์
Human Resource System by Design
 - การวินิจฉัยและการพัฒนาองค์การ
Organization Diagnosis and Development
 - ระบบการบริหารจัดการปฏิบัติงานเชิงกลยุทธ์
Strategic Performance Management System
 - การสื่อสารเชิงกลยุทธ์เพื่อการเปลี่ยนแปลง
Strategic Communication for Change

หมวดวิชาเลือก (เรียนเฉพาะแผน 2 แนววิชาอีก 3 หน่วยกิต)

- การออกแบบและสถาปัตยกรรมองค์การ
Organization Design and Architecture
- การบริหารโครงการ เพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
Project Management for Human Resource and Organization Development
- การโค้ช การให้คำปรึกษา และการสอนงาน
Coaching, Counseling, and Mentoring
- การบริหารค่าตอบแทนเชิงกลยุทธ์
Strategic Compensation Management
- แรงงานสัมพันธ์
Labor Relations
- การพัฒนาเพื่อปรับเปลี่ยนรูปแบบองค์การ
Transorganization Development
- พลวัตทางวัฒนธรรมและความหลากหลาย
Cultural Dynamic and Diversity
- การให้คำปรึกษาแบบมืออาชีพ
Professional Consultancy
- แบบแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบ
Human Resource Development Blueprint
- จิตวิทยาเชิงบวกเพื่อการปฏิบัติงาน
Positive Psychology for Work Performance
- เครื่องมือและเทคนิคการประเมิน
Tools and Techniques for Assessment
- ศาสตร์แห่งสุข
Happiness
- หัวใจในการออกแบบการเรียนการสอน
Instructional Design Essential
- การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยกิจกรรมยามว่าง
Leisurely Human Resource Development
- การเรียนรู้ผ่านเกมและการออกแบบเกมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ
Gamification and Game Design in Human Resource Organization Development
- การออกแบบไซเบอร์และการรู้เท่าทันปัญญาประดิษฐ์สำหรับองค์การ
Designing Cyber and AI Awareness for the Organization
- ความฉลาดทางสังคมและการบริหารจัดการการเข้าถึงคน
Social Intelligence and Mingling Management
- การนำเสนอความคิดอย่างทรงพลัง
Powerful Idea Expression
- นวัตกรรมการบริหารจัดการองค์การ
Organization Management Innovation
- การจัดการความรู้และองค์การแห่งการเรียนรู้
Knowledge Management and Learning Organization
- หัวข้อพิเศษ
Special Topics

หมายเหตุ การจัดการเรียนการสอนในหมวดวิชาเลือกให้เป็นไปตามที่คณะกำหนด



Master of Science Program in Organization Science and Catalyst

หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาศาสตร์และการขับเคลื่อนองค์การ



ยกระดับการบริหาร ปลดปล่อยพลังผู้นำ เพื่อสร้างความสำเร็จรอบด้านในโลกยุคใหม่



ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง
ของหลักสูตร (PLOs)

- S** Success Driver
- W** Well-Rounded Decision Maker
- U** Utilizer of Megatrends
- C** Change Navigator
- S** Systematic Knowledge Inquirer



ภาคปกติ



เรียนที่ NIDA
วันเรียน: วันจันทร์-วันศุกร์
เวลา 09.00-16.00 น.
รับสมัคร ตั้งแต่ บัดนี้ - 8 พ.ค. 2568

มีทุนการศึกษา



ภาคพิเศษ



เรียนที่ NIDA
วันเรียน: วันเสาร์-วันอาทิตย์
เวลา 08.30-15.30 น.
รับสมัคร ตั้งแต่ บัดนี้ - 31 มี.ค. 2568

ค่าใช้จ่ายตลอดหลักสูตร

ภาคปกติ 99,200 บาท
ภาคพิเศษ 177,200 บาท

หลักสูตรเพื่อเตรียมคุณสู่การเป็นผู้นำแห่งอนาคต ด้วยทักษะการวิเคราะห์แบบเกรนด์เพื่อพลิกโฉมองค์การ วางกลยุทธ์การบริหารที่ครอบคลุมทั้งการเงินและความยั่งยืน เสริมความสามารถในการคิดเชิงระบบและแก้ปัญหาอย่างชาญฉลาด พร้อมทั้งตัดสินใจอย่างรอบคอบด้วยหลักจริยธรรมและการมองเห็นคุณค่าของความหลากหลาย เพื่อสร้างความสำเร็จในโลกยุคใหม่ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

OSC รายวิชาที่เปิดสอน (36 หน่วยกิต)

หมวดวิชาหลัก (15 หน่วยกิต)

- การสร้างกลยุทธ์องค์กรและพื้นฐานธุรกิจ
Corporate Strategy Generation and Basic Business Administration
- จิตวิทยาและการเรียนรู้ของผู้ประกอบการ
Entrepreneurial Psychology and Learning
- ศาสตร์และศิลป์ในการนำ
Art and Science in Leading
- หัวใจของความยั่งยืน
Sustainability Essentials
- แนวคิดการออกแบบ และวิจัยด้านกลางพววิ
Research Concept, Design and Methods in Organizational Dynamics

หมวดวิชาเอก (15 หน่วยกิต)

- พลังของวัฒนธรรมและการสื่อสาร
Power of Culture and Communication
- ศักยภาพ การปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพ และมนุษย์
People Capital, Experiences, Performance, and Potential
- คู่มือการเล่นขององค์การ
Organization Playbook
- การบริหารโครงการในองค์การ
Organizational Project Management
- ศาสตร์การตัดสินใจภายใต้ความเปลี่ยนแปลงที่ไม่อาจเลี่ยงได้
Decision-Making Science in the Inevitable Changes

หมวดวิชาเลือก (3 หน่วยกิต) : วิชาละ 1 หน่วยกิต

- การออกแบบและสถาปัตยกรรมองค์การ
Organization Design and Architecture
- การบริหารโครงการเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ
Project Management for Human Resource and Organization Development
- การโค้ช การให้คำปรึกษา และการสอนงาน
Coaching, Counselling, and Mentoring
- การบริหารค่าตอบแทนแบบเชิงกลยุทธ์
Strategic Compensation Management
- แรงงานสัมพันธ์
Labor Relations
- การพัฒนาเพื่อปรับเปลี่ยนรูปแบบขององค์การ
Transorganization Development
- พลวัตทางวัฒนธรรมและความหลากหลาย
Cultural Dynamic and Diversity
- การให้คำปรึกษาแบบมืออาชีพ
Professional Consultancy
- แบบแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบ
Human Resource Development Blueprint
- จิตวิทยาเชิงบวกเพื่อการปฏิบัติงาน
Positive Psychology for Work Performance
- เครื่องมือและเทคนิคการประเมิน
Tools and Techniques for Assessment
- ศาสตร์แห่งความสุข
Happiology
- หัวใจในการออกแบบการเรียนการสอน
Instructional Design Essential
- การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยกิจกรรมระหว่าง
Leisurely Human Resource Development
- การเรียนรู้ผ่านเกมและการออกแบบเกมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ
Gamification and Game Design in Human Resource Organization Development
- การออกแบบไซเบอร์และการเรียนรู้เท่าทันปัญญาประดิษฐ์สำหรับองค์การ
Designing Cyber and AI Awareness for the Organization
- ความฉลาดทางสังคมและการบริหารจัดการการเข้าสังคม
Social Intelligence and Mingling Management
- การนำเสนอความคิดอย่างทรงพลัง
Powerful Idea Expression
- นวัตกรรมการบริหารจัดการองค์การ
Organization Management Innovation
- การจัดการความรู้และองค์การแห่งการเรียนรู้
Knowledge Management and Learning Organization
- หัวข้อพิเศษ
Special Topics

หมวดวิชาการศึกษาอิสระ (3 หน่วยกิต)

- การค้นคว้าอิสระ
Independent Studies

หมายเหตุ การจัดการเรียนการสอนในหมวดวิชาเลือกให้เป็นไปตามที่คณะกำหนด

สแกน
เลย!



สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม: 02-727-3474 (คุณพิไลวรรณ) hrd.nida.ac.th @shrdnida