

โครงการฝึกอบรมหลักสูตร นักบริหารระดับสูงกระทรวงแรงงาน (นบส.ร.) รุ่นที่ ๓

๑. หลักการและเหตุผล

การปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐและการพัฒนาบุคลากรภาครัฐเป็นหนึ่งในประเด็นการปฏิรูปประเทศที่สำคัญตามที่ปรากฏในยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐ ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ สรุปประเด็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาบุคลากรภาครัฐเพื่อให้มีศักยภาพสูง มีทักษะ การคิดวิเคราะห์และการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรให้มีสมรรถนะใหม่ ๆ ทักษะด้านดิจิทัล มีทัศนคติและกรอบความคิดในการทำงานเพื่อการบริการประชาชนและอำนวยความสะดวกภาคเอกชนและประชาสังคมเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาประเทศ สามารถทำงานเชิงรุกบูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนต่าง ๆ รวมทั้งการสร้างผู้นำทางยุทธศาสตร์ในทุกหน่วยงานภาครัฐอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อให้ผู้นำและผู้บริหารมีความคิดเชิงกลยุทธ์สามารถนำหน่วยงาน มีคุณธรรม จริยธรรมในการบริหารงาน เป็นผู้นำทางความรู้และความคิด สามารถผลักดันการดำเนินงานการเปลี่ยนแปลงเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ร่วมงานและสังคม และสามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติได้ นอกจากนี้ในส่วนของคุณลักษณะที่กำหนดให้บุคลากร มีการเรียนรู้ปรับตัวกับสถานการณ์ต่าง ๆ มุ่งเน้นการพัฒนาภาวะผู้นำและสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานปัจจุบันและเตรียมพร้อมสู่บริบทการทำงานในอนาคต ทั้งนี้ ได้เน้นการยกระดับทักษะด้านดิจิทัลและวัฒนธรรมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน รวมทั้งบุคลากรต้องปฏิบัติงานอย่างโปร่งใสปลอดการทุจริต และคงไว้ซึ่งการมีคุณธรรม จริยธรรม

กระทรวงแรงงานในฐานะที่เป็นหน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคง ซึ่งมีการปฏิบัติงานที่ต้องดูแลแรงงานทั้งในระบบ นอกกระบบ และแรงงานอิสระ ภายใต้วิสัยทัศน์ “แรงงานมีศักยภาพสูง มีงานทำและมีหลักประกันทางสังคมที่ดี” โดยบุคลากรทุกระดับของกระทรวงแรงงาน ต้องมีสมรรถนะและศักยภาพในการขับเคลื่อนภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้นำแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ของสำนักงาน ก.พ. มาเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป้าหมายและผลลัพธ์ที่คาดหวังเป็น “Agile Transformative Leader” สามารถนำพาองค์กรผ่านการเปลี่ยนแปลงด้วยวิธีการที่ยืดหยุ่นและปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว โดยมีกรอบความคิดที่ครอบคลุมรอบด้าน กระทรวงแรงงานจึงได้จัดทำหลักสูตรนักบริหารระดับสูงกระทรวงแรงงาน (นบส.ร.) รุ่นที่ ๓ ตามแนวทางกรอบมาตรฐานหลักสูตรนักบริหารระดับสูง (ฉบับปี พ.ศ. ๒๕๖๗) ของสำนักงาน ก.พ. เพื่อเตรียมความพร้อมให้แก่ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการหรือเทียบเท่าในการเข้าสู่ตำแหน่งประเภทบริหารระดับต้น (ตำแหน่งรองอธิบดีหรือเทียบเท่า) ให้มีคุณลักษณะที่เหมาะสม สามารถปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อประโยชน์สูงสุดต่อภารกิจของกระทรวงแรงงานและประชาชน เป็นไปตามความมุ่งหมาย “กระทรวงแรงงานก้าวไปสู่กระทรวงด้านเศรษฐกิจ” และหลักสูตรนักบริหารระดับสูงเป็นหลักสูตรที่

๑. มุ่งเน้นการเตรียมความพร้อมด้านกรอบแนวคิดที่จำเป็นสำหรับนักบริหาร (Leadership Mindsets) ภาวะผู้นำ (Leadership Competence) ความสามารถทางการบริหาร (Management Competence) และสนับสนุนการเปลี่ยนบทบาทสำคัญในเส้นทางอาชีพของข้าราชการพลเรือน (Critical Role Transition) จากตำแหน่งประเภทอำนวยการหรือเทียบเท่าไปสู่ตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับต้น โดยการออกแบบการพัฒนาที่เชื่อมโยงกับการวางแผนพัฒนาตนเอง (Individual Development Plan : IDP)

๒. เชื่อมโยง...

๒. เชื่อมโยงกับการบริหารการทดแทนตำแหน่งประเภทบริหารของกระทรวงแรงงาน (Succession Management) โดยมีการจัดทำแผนอัตรากำลังและวางแผนการทดแทนตำแหน่งประเภทบริหาร รวมทั้งมีการคัดเลือกและประเมินผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการที่มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ มีศักยภาพ และคุณลักษณะที่เหมาะสมในการขึ้นสู่ตำแหน่งประเภทบริหารเพื่อเข้าสู่กระบวนการเรียนรู้ของหลักสูตร

๓. สอดคล้องและเชื่อมโยงกับประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ และให้ความสำคัญกับประสบการณ์จริง ในการกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ การกำหนดนโยบาย การทำงานบูรณาการ การบริหารเครือข่าย และการจัดการกับประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นจริงผ่านการจัดทำข้อเสนอ เพื่อขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ (Action Learning Policy Project) ในรูปแบบของผลงานรายบุคคลและผลงานกลุ่ม ซึ่งต้องอาศัยการบูรณาการความรู้และประสบการณ์ การวิเคราะห์ปัญหาและการคาดการณ์ (Scenario Planning) การบริหารความเสี่ยง การประสานและเชื่อมโยงภารกิจทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน การมองภาพกว้างและการคิดเชื่อมโยงอย่างเป็นระบบ รวมทั้งความตระหนักและความเข้าใจในบริบทแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

๔. เน้นการเสริมสร้างเครือข่ายนักบริหาร ผู้นำภาคส่วนต่าง ๆ ในภาคแรงงาน โดยความร่วมมือและประสานงานระหว่างกัน พร้อมนำองค์ความรู้ ทักษะและเทคนิควิธีการสมัยใหม่มาเสริมพลังการขับเคลื่อนงานด้านเศรษฐกิจ สังคม ให้สามารถเชื่อมโยงความต้องการของประชาชนไปสู่การจัดทำนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านเศรษฐกิจและสังคมที่เน้นประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen-Centric Government) และช่วยขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ให้บรรลุผลสอดคล้องกับหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๒. วัตถุประสงค์

ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ ภาวะผู้นำ และคุณลักษณะ ตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับต้น (ตำแหน่งรองอธิบดีหรือเทียบเท่า) ซึ่งมีบทบาทสำคัญ ๖ ประการ ดังนี้

๒.๑ การเป็นผู้บริหารที่มีกรอบความคิด (Mindset) ครอบคลุมรอบด้าน ประกอบด้วย กรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) กรอบความคิดแบบมุ่งเน้นส่วนรวม (Outward Mindset) กรอบความคิดแบบโลกาภิวัตน์ (Global Mindset) และกรอบความคิดในการทำงานยุคดิจิทัล (Digital Mindset)

๒.๒ การบริหารจัดการตนเอง (Leading Self) บทบาทหน้าที่ในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องให้มีความพร้อมต่อการปฏิบัติหน้าที่และการเติบโตตามเส้นทางอาชีพในราชการ การเป็นต้นแบบที่ดี การรับมือกับการเปลี่ยนบทบาทและหน้าที่ในฐานะผู้บริหาร การสร้างบุคลิกภาพที่ดี การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การตัดสินใจ การเจรจาต่อรอง มีความฉลาดทางอารมณ์ คุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์ และเป็นผู้นำที่สามารถนำการเปลี่ยนแปลง

๒.๓ การบริหารและพัฒนาบุคลากร (Managing and Developing People) บทบาทหน้าที่ในการบริหารและพัฒนาบุคคล (ผู้ใต้บังคับบัญชา) เพื่อขับเคลื่อนงานอย่างมีประสิทธิภาพ การส่งเสริมปัจจัยเกื้อหนุนต่าง ๆ ในการสร้างและพัฒนาบุคลากรให้ได้รับการเรียนรู้และพัฒนาตามเส้นทางเติบโตในราชการ การมอบหมายงานและการสอนงานที่มีประสิทธิภาพ การบริหารความหลากหลาย (Diversity Management) การบริหารจัดการความขัดแย้ง เป็นต้น

๒.๔ การบริหารองค์กร ทรัพยากร และผลลัพธ์ (Managing Organization, Resources, and Results) บทบาทหน้าที่ในการบริหารองค์กรและบูรณาการเชื่อมโยงภารกิจทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อขับเคลื่อนเป้าหมายยุทธศาสตร์ขององค์กร มีภาวะผู้นำในการตัดสินใจได้อย่างทันการณ์ สามารถบริหารทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด และมีเป้าหมายเพื่อยกระดับการบริการภาครัฐให้เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชนและการพัฒนาประเทศ

สามารถสร้าง...

สามารถสร้างระบบนิเวศและวัฒนธรรมองค์กรเพื่อยกระดับการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างสมดุลคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจ รวมทั้งสร้างการเปลี่ยนแปลง และสนับสนุนการพัฒนานวัตกรรมในด้านการบริหารจัดการภาครัฐให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานต่าง ๆ อาทิ การกำหนดแผนกลยุทธ์ เพื่อนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์ การนำเทคโนโลยีสมัยใหม่/เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารราชการ โครงการ และงบประมาณ

๒.๕ การบริหารทิศทางเชิงยุทธศาสตร์และการเปลี่ยนแปลง (Creating Strategic Directions, Alignment, and Change) บทบาทหน้าที่ในการบริหารทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ โดยตระหนักถึงผลกระทบของบริบททางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม ที่ส่งผลต่อการพัฒนาประเทศ ภารกิจของภาครัฐและองค์กร สามารถกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางนโยบายสาธารณะในการปฏิบัติราชการ เพื่อตอบสนองการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ

๒.๖ การส่งเสริมและสร้างเครือข่ายผู้นำทุกภาคส่วนในการร่วมมือและบูรณาการการทำงานด้านแรงงานในบริษัทที่แตกต่างกัน การแลกเปลี่ยนทัศนคติ มุมมองแนวคิดในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในการพัฒนาแรงงาน เพื่อให้เกิดมุมมองที่หลากหลาย อันจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการผลักดันนโยบายภาครัฐไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

๓. เป้าหมาย

ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการหรือเทียบเท่าในสังกัดกระทรวงแรงงาน จำนวน ๓๐ คน และข้าราชการพลเรือนหน่วยงานภายนอก จำนวน ๕ คน รวม ๓๕ คน

๔. หลักสูตรการฝึกอบรม

แบ่งการฝึกอบรมออกเป็น ๕ ช่วง ดังนี้

ช่วงที่ ๑ กิจกรรมเตรียมความพร้อม (Pre-session)

เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเข้าใจวัตถุประสงค์ เป้าหมายและผลลัพธ์ที่คาดหวังของการฝึกอบรม รายละเอียดการเรียนรู้ตลอดหลักสูตร รวมทั้งการประเมินบุคลิกภาพ ด้วยวิธีการบรรยาย โดยเจ้าหน้าที่ประจำหลักสูตรและทีมประเมินโครงการ

ช่วงที่ ๒ กิจกรรมปฐมนิเทศ (Orientation Session)

เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเข้าใจในกระบวนการขั้นตอนในการจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (IDP) การจัดทำผลงานรายบุคคล (IS) ผลงานกลุ่ม (GP) และหลักเกณฑ์การสำเร็จการฝึกอบรม รวมทั้งรายละเอียดกิจกรรมการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีโอกาสทำความรู้จัก เกิดการบูรณาการในการคิดวิเคราะห์และเป็นประโยชน์ในการทำข้อเสนอรูปแบบผลงานกลุ่มภาพรวม ด้วยวิธีการบรรยายและการฝึกปฏิบัติ โดยเจ้าหน้าที่ประจำหลักสูตรและวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญในการจัดกิจกรรมการสร้างเครือข่าย

ช่วงที่ ๓ กิจกรรมการเรียนรู้ (Learning Session) จำนวน ๖ ด้าน

วิธีดำเนินการ การบรรยาย การฝึกปฏิบัติ (workshop) การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การยกตัวอย่างกรณีศึกษา (case study) และการเสวนา โดยวิทยากรผู้เชี่ยวชาญในสาขาที่เกี่ยวข้อง

ด้านที่ ๑ การเป็นผู้บริหารที่มีกรอบความคิด (Mindset) ครบคลุมรอบด้าน เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมตระหนักและเข้าใจถึงความสำคัญในการปรับกรอบความคิด (Mindset) ประกอบด้วย กรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) กรอบความคิดแบบมุ่งเน้นส่วนรวม (Outward Mindset) กรอบความคิดแบบโลกาภิวัตน์ (Global Mindset) และกรอบความคิดในการทำงานยุคดิจิทัล (Digital Mindset)

จากตำแหน่ง...

จากตำแหน่งประเภทอำนวยการที่ปฏิบัติหน้าที่ Functional Leader ไปสู่ตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับต้น หรือ Business Leader ซึ่งมีบทบาทเป็นผู้บริหารองค์กรที่ต้องเผชิญกับความท้าทาย และต้องมีภาวะผู้นำและทักษะที่สูงขึ้น จึงจำเป็นต้องพัฒนาไปสู่การเป็นผู้บริหารที่มีกรอบความคิด (Mindset) ครอบคลุมรอบด้าน ประกอบด้วย ๔ หัวข้อวิชา ได้แก่

- ๑.๑ การใช้หลักธรรมาภิบาลบริหารงานในฐานะผู้นำองค์กร
- ๑.๒ การพัฒนาพื้นที่ความคิดของผู้นำแบบองค์รวม Outward Mindset
- ๑.๓ มุมมองประวัติศาสตร์ในอดีตสู่แนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจในปัจจุบัน
- ๑.๔ การพัฒนาการคิดแบบผู้นำและการคิดเพื่อสร้างนวัตกรรม

ด้านที่ ๒ การบริหารจัดการตนเอง (Leading Self) เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ให้มีความพร้อมกับการเปลี่ยนบทบาทและหน้าที่ในฐานะผู้บริหาร การสร้างบุคลิกภาพที่ดี มีความฉลาดทางอารมณ์ การมีคุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การตัดสินใจ การเป็นผู้นำที่สามารถนำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย ๕ หัวข้อวิชา ได้แก่

- ๒.๑ การพัฒนาภาวะผู้นำและความฉลาดทางอารมณ์ (Leadership and Emotional Intelligence)
- ๒.๒ การคิดเชิงกลยุทธ์สมัยใหม่เพื่อการบริหารแบบ Agile Leader
- ๒.๓ การเป็นโค้ชระดับผู้นำที่ทรงพลังด้วยหลักจิตวิทยาการบริหารจัดการองค์กร
- ๒.๔ Better Pitching for Executive การสื่อสารในฐานะผู้นำองค์กร
- ๒.๕ การพัฒนาบุคลิกภาพและทักษะการเข้าสังคมแบบสากล

ด้านที่ ๓ การบริหารและพัฒนาบุคลากร (Managing and Developing People) เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถขับเคลื่อนงานโดยส่งเสริมปัจจัยเกื้อหนุนต่าง ๆ ในการสร้างและพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้รับการเรียนรู้และพัฒนาตามเส้นทางการเติบโตในอาชีพราชการ มีการมอบหมายงานและการสอนงานที่มีประสิทธิภาพ การบริหารความหลากหลาย และ การบริหารจัดการความขัดแย้ง ประกอบด้วย ๔ หัวข้อวิชา ได้แก่

- ๓.๑ พลิกกลยุทธ์บริหารคนเพื่อองค์กรแห่งอนาคต
- ๓.๒ การบริหารความแตกต่างและความขัดแย้งในองค์กร
- ๓.๓ การสร้างทัศนคติเชิงบวกระดับผู้นำเพื่อความเสมอภาคต่อความหลากหลายทางเพศ
- ๓.๔ การบริหารเชิงกลยุทธ์ในหน่วยงานชั้นนำ

ด้านที่ ๔ การบริหารองค์กร ทรัพยากร และผลลัพธ์ (Managing Organization, Resources, and Result) เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถบริหารองค์กรและบูรณาการเชื่อมโยงภารกิจ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร รวมทั้งภาคส่วนต่าง ๆ เพื่อขับเคลื่อนเป้าหมาย ยุทธศาสตร์ขององค์กร มีภาวะผู้นำในการตัดสินใจได้อย่างทันต่อเหตุการณ์ สามารถบริหารทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาประเทศ สามารถสร้างระบบนิเวศและวัฒนธรรมองค์กร เพื่อยกระดับการปฏิบัติงาน สร้างคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจ และการบริหารจัดการภาครัฐให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ประกอบด้วย ๔ หัวข้อวิชา ได้แก่

- ๔.๑ การพัฒนา Ecosystem ในการทำงานสมัยใหม่แบบไม่ตกเทรนด์
- ๔.๒ เครื่องมือการบริหารองค์กรสมัยใหม่ในยุคดิจิทัล
- ๔.๓ ธรรมาภิบาลและการเติบโตขององค์กรอย่างยั่งยืนในยุคใหม่
- ๔.๔ กลยุทธ์ในการขับเคลื่อนองค์กรธุรกิจสู่มาตรฐานสากล

ด้านที่ ๕...

ด้านที่ ๕ การบริหารทิศทางเชิงยุทธศาสตร์และการเปลี่ยนแปลง (Creating Strategic Directions, Alignment and Change) เพื่อให้ผู้เข้ารับการศึกษาสามารถบริหารทิศทางเชิงยุทธศาสตร์และการเปลี่ยนแปลงโดยตระหนักถึงผลกระทบของบริบททางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม ที่ส่งผลต่อการพัฒนาประเทศ ภารกิจของภาครัฐและองค์กร สามารถกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางนโยบายสาธารณะในการปฏิบัติราชการ เพื่อตอบสนองการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ ประกอบด้วย ๔ หัวข้อวิชา ได้แก่

๕.๑ แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงระดับโลก (Global Megatrends) และความท้าทายในการขับเคลื่อนประเทศไทย

๕.๒ เปิดโลก Digital Mindset ระดับผู้นำกับความมั่นคงด้าน Cyber แห่งอนาคต

๕.๓ การบริหารและขับเคลื่อนองค์กรด้วย Big Data & AI

๕.๔ การบริหารกลยุทธ์ระดับผู้นำองค์กรเพื่อรับมือกับผลกระทบจาก Disruptive Tech ของโลก

ด้านที่ ๖ บทบาทหน้าที่ของนักบริหารระดับสูงด้านแรงงาน (Labour Economic Development) เพื่อให้ผู้บริหารระดับสูงของกระทรวงแรงงานได้เพิ่มพูนความรู้ในเรื่องยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ในภาพองค์รวมทั้งในระดับประเทศและระดับสากล โดยเรียนรู้จากประสบการณ์และการปฏิบัติจริงมาปรับใช้ขับเคลื่อนนโยบายให้บรรลุวิสัยทัศน์ของกระทรวงได้อย่างเป็นรูปธรรม และผลักดันให้กระทรวงแรงงานก้าวเข้าสู่กระทรวงด้านเศรษฐกิจ ประกอบด้วย ๔ หัวข้อวิชา ได้แก่

๖.๑ การบริหารการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างรายได้ที่มีผลต่อภาคแรงงานในการขับเคลื่อนประเทศ

๖.๒ การบริหารจัดการด้านการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงานผ่านกลไกการขับเคลื่อนแบบบูรณาการ

๖.๓ การสร้างวิสัยทัศน์ในการยกระดับแรงงานเพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจ

๖.๔ มุมมองภาวะผู้นำยุคใหม่กับการยกระดับกระทรวงแรงงานเป็นกระทรวงเศรษฐกิจ

การศึกษาดูงานในประเทศ (Field Trip Visit) เพื่อให้ผู้บริหารระดับสูงสามารถวิเคราะห์และทำการเปรียบเทียบการบริหารองค์กรทั้งภาคเอกชนและภาครัฐที่เป็นตัวอย่างที่ดี (Best Practices) เน้นพื้นที่ที่มีการคิดค้นนวัตกรรม หรือเทคโนโลยี หรือเปิดโลกทัศน์ให้มุมมองภายนอกที่กว้างขึ้นและนำมาประยุกต์ใช้กับสภาพแวดล้อมจริง หรือเป็นพื้นที่ที่มีมาตรการภาคประชาสังคมที่ต้องมีการบูรณาการร่วมกันของหน่วยงานในพื้นที่ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม

ช่วงที่ ๔ การจัดทำข้อเสนอเพื่อขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ (Action Learning Policy Project)

๑) การจัดทำผลงานรายบุคคล (Individual Study; IS) ต้องสะท้อนให้เห็นถึงกระบวนการทัศนคติและกระบวนการคิดภายใต้หน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับต้น โดยข้อเสนอในการขับเคลื่อนนโยบายหรือแนวทางการแก้ปัญหาจะต้องมีความเป็นรูปธรรม มีการประยุกต์ใช้แนวคิดหรือกระบวนการของเทคโนโลยีดิจิทัล มีความเป็นนวัตกรรม และต้องไม่เป็นข้อเสนอในลักษณะของงานที่ปฏิบัติประจำ และไม่เป็นงานศึกษาวิจัยที่หน่วยงานในสังกัดได้จัดจ้างบุคคลอื่น (ที่ปรึกษา) มาศึกษา โดยข้อเสนอหรือทางเลือกในการขับเคลื่อนนโยบายจะต้องไม่เคยมีผู้เสนอมาแล้วในอดีต

๒) การจัดทำผลงานกลุ่ม (Group Project; GP) ต้องสะท้อนให้เห็นถึงการบูรณาการภารกิจของกระทรวงแรงงานของส่วนราชการหรือหน่วยงานต่าง ๆ รวมทั้งมีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับนโยบายและยุทธศาสตร์ระดับประเทศ สอดรับกับบริบทความท้าทายและการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสามารถกำหนดขอบเขตการศึกษาตามประเด็น (Agenda based) ที่เป็นประเด็นปัญหาสำคัญในเชิงนโยบายในการพัฒนาประเทศ เพื่อให้ข้อเสนอสร้างผลกระทบ (Mass Impact) ต่อการพัฒนาราชการและการพัฒนาประเทศโดยรวม โดยข้อเสนอหรือทางเลือกในการขับเคลื่อนนโยบายจะต้องไม่เคยมีผู้เสนอมาแล้วในอดีต

๓) กระบวนการให้คำปรึกษาแนะนำในการจัดทำผลงาน ประกอบไปด้วย การพบวิทยากรให้คำปรึกษา เพื่อจัดทำรายงานการศึกษาส่วนบุคคล (Individual Study; IS) อย่างน้อย ๕ ครั้ง และการพบวิทยากรให้คำปรึกษาเพื่อจัดทำรายงานการศึกษากลุ่ม (Group Project; GP) อย่างน้อย ๕ ครั้ง ตลอดหลักสูตร

๔) ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำในการทำผลงานรายบุคคลและผลงานกลุ่ม จำนวน ๕ คน โดยเป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้านแรงงานหรือด้านที่เกี่ยวข้องที่มีประสบการณ์ในการทำงานในการบริหารองค์กร หรือเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในวงกว้างในด้านการโค้ชและให้คำปรึกษาจากภาครัฐและภาคเอกชน

ช่วงที่ ๕ กิจกรรมการนำเสนอผลงาน (Presentation Session)

เพื่อนำเสนอผลงานรายบุคคลต่อผู้ให้คำปรึกษาผลงานและนำเสนอผลงานกลุ่มต่อผู้ให้คำปรึกษาผลงานและผู้ทรงคุณวุฒิ โดยกำหนดประเด็นในการประเมินที่แสดงให้เห็นถึงคุณภาพของผลงาน อาทิ ความครบถ้วนและความสมบูรณ์ของข้อมูลตามโครงสร้างที่กำหนด การวิเคราะห์ความเชื่อมโยงประเด็นยุทธศาสตร์ บทบาทภารกิจ การวิเคราะห์สภาพปัญหา การกำหนดประเด็นศึกษา การวิเคราะห์และจัดทำข้อเสนอที่สามารถตอบสนองต่อการแก้ปัญหา ผลกระทบที่จะเกิดขึ้น แนวทางในการขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติ รวมทั้งมีการสรุปและประเมินผลการเรียนรู้

๕. เกณฑ์การสำเร็จการฝึกอบรม

๕.๑ การมีส่วนร่วมในการเรียนรู้

๕.๑.๑ มีระยะเวลาเข้ารับการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของระยะเวลาทั้งหมดที่หลักสูตรกำหนด

๕.๑.๒ เข้าพบวิทยากรให้คำปรึกษาและให้ความรู้ อย่างน้อย ๔ ครั้ง และผลงานกลุ่ม อย่างน้อย ๔ ครั้ง

๕.๒ คุณภาพผลงานรายบุคคลและผลงานกลุ่ม

๕.๒.๑ ผลงานรายบุคคล

๑) ต้องสะท้อนให้เห็นถึงกระบวนการทัศน์และกระบวนการคิดภายใต้หน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับต้น โดยข้อเสนอในการขับเคลื่อนนโยบายหรือแนวทางการแก้ปัญหาจะต้องมีความเป็นรูปธรรม มีการประยุกต์ใช้แนวคิดหรือกระบวนการของเทคโนโลยีดิจิทัล มีความเป็นนวัตกรรม และข้อเสนอหรือทางเลือกในการขับเคลื่อนนโยบายจะต้องไม่เคยมีผู้เสนอมาแล้วในอดีต

๒) ผลงานดังกล่าวต้องได้รับการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิไม่ต่ำกว่า ๗๐ คะแนนจากคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน และกรณีดีเด่น ไม่ต่ำกว่า ๘๐ จากคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน

๓) มาตรฐานในการประเมินผลงาน ประกอบด้วย

(๑) การนำเสนอประเด็นหรือข้อเสนอที่เป็นปัญหาในเชิงนโยบายที่เชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ของตำแหน่ง ความเหมาะสมของข้อเสนอ การวิเคราะห์แนวทางฯ และโอกาสในการนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง

(๒) ความสมบูรณ์ของข้อมูล ความสอดคล้องเชื่อมโยงของแต่ละหัวข้อที่กำหนด

(๓) การนำเสนอที่แสดงถึงความรู้ ความเชี่ยวชาญของผู้นำเสนอเมื่อเทียบกับตำแหน่งเป้าหมาย (รองอธิบดีหรือเทียบเท่า) แสดงทักษะในการถ่ายทอดเนื้อหาที่น่าสนใจ สามารถโน้มน้าวใจผู้ฟังสามารถแสดงปฏิกิริยาต่อคำถามและข้อเสนอแนะจากผู้ฟังได้อย่างเหมาะสม

๕.๒.๒ ผลงานกลุ่ม

๑) มุ่งเน้นความสามารถในการระบุปัญหาเชิงนโยบายที่มีความท้าทายของภาครัฐหรือประเทศ การแสดงข้อมูลเชิงประจักษ์ และผลกระทบที่เกิดขึ้น การดำเนินการของภาครัฐโดยเฉพาะระบุหน่วยงาน ปฏิบัติในเชิงบูรณาการอย่างชัดเจน การวิเคราะห์แนวทางการแก้ไขปัญหา โดยใช้หลักวิชาการ การวิเคราะห์ข้อมูล ที่สมบูรณ์ ชัดเจน เพื่อนำไปสู่แนวทางหรือข้อเสนอ ความเชื่อมโยงหรือตอบสนองความจำเป็นเร่งด่วนที่สามารถ สร้างผลกระทบต่อนโยบายรัฐบาล หรือยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ

๒) ผลงานดังกล่าวต้องได้รับการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิไม่ต่ำกว่า ๗๐ คะแนนจาก คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน และกรณีดีเด่น ไม่ต่ำกว่า ๘๐ จากคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน

๓) มาตรฐานในการประเมินผลงาน ประกอบด้วย

(๑) การนำเสนอประเด็นหรือข้อเสนอที่เป็นปัญหาในเชิงนโยบายที่เชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ ของตำแหน่ง ความเหมาะสมของข้อเสนอ การวิเคราะห์แนวทางฯ และโอกาสในการนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง

(๒) ความสมบูรณ์ของข้อมูล ความสอดคล้องเชื่อมโยงของแต่ละหัวข้อที่กำหนด

(๓) การนำเสนอที่แสดงถึงความรู้ ความเชี่ยวชาญของผู้นำเสนอเมื่อเทียบกับตำแหน่ง เป้าหมาย (รองอธิบดีหรือเทียบเท่า) แสดงทักษะในการถ่ายทอดเนื้อหาที่น่าสนใจ สามารถโน้มน้าวใจผู้ฟัง สามารถแสดงปฏิกิริยาต่อคำถามและข้อเสนอแนะจากผู้ฟังได้อย่างเหมาะสม

๖. การประเมินผลสัมฤทธิ์ของหลักสูตร

เพื่อประเมินคุณค่าและความสำเร็จของหลักสูตรนักบริหารระดับสูงกระทรวงแรงงาน (นบส.ร.) รุ่นที่ ๓ ได้บรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตร รวมทั้งได้สนับสนุนให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เรียนรู้และพัฒนาและนำข้อมูลที่ ได้ไปวิเคราะห์จุดเด่นและพัฒนาจุดที่ต้องปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพ เพื่อผลลัพธ์ที่องค์กรต้องการมากขึ้น ทั้งในด้านวิชาการ สภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการเรียนรู้ และความคุ้มค่าในการจัดดำเนินการ ประกอบด้วย

๖.๑ การประเมินผลหลักสูตร (Program Evaluation) เพื่อประเมินผลในด้านประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพของการจัดหลักสูตร ในมิติความครบถ้วนตามกรอบมาตรฐานหลักสูตรฯ การจัดหลักสูตรที่สามารถ ตอบสนองการเรียนรู้และพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ

๖.๒ การประเมินผลการเรียนรู้ (Assessment of Learning) เพื่อประเมินความสามารถของผู้เข้ารับ การฝึกอบรมที่เป็นผลจากการเข้ารับการฝึกอบรม

๖.๓ การประพจน์ปฏิบัติตน เป็นผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมตลอดระยะเวลาการฝึกอบรม หมายถึง การปฏิบัติตนระหว่างการอบรมที่แสดงถึงความตั้งใจในการเข้าเรียน ความกระตือรือร้น เอาใจใส่ การอุทิศตน ความร่วมแรงร่วมใจ ภาวะผู้นำ ไม่เป็นผู้กระทำการใด ๆ อันเป็นการเสื่อมเสียหรือเป็นความเสียหายต่อราชการ

๗. ระยะเวลาการฝึกอบรม

ระหว่างเดือนพฤษภาคม – สิงหาคม ๒๕๖๘

๘. สถานที่จัดฝึกอบรม

๘.๑ สถานที่ราชการ หรือสถานที่เอกชนตามที่หน่วยงานกำหนด

๘.๒ การศึกษาดูงานในพื้นที่กรุงเทพมหานครและต่างจังหวัด

๙. ผลที่คาดว่าจะ...

๙. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๙.๑ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะเป็นนักบริหารระดับสูงที่มีกรอบความคิด (Mindset) ครอบคลุมรอบด้าน มีความพร้อมต่อการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อขับเคลื่อนเป้าหมายยุทธศาสตร์ของกระทรวงแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถบูรณาการเชื่อมโยงภารกิจทั้งภายในและภายนอก รวมถึงมีภาวะผู้นำในการตัดสินใจได้อย่างทันการณ์ การเป็นต้นแบบที่ดี การรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและหน้าที่ในฐานะผู้บริหาร

๙.๒ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถประยุกต์ใช้เทคนิคการบริหารจัดการสมัยใหม่ให้เกิดผลลัพธ์ที่คาดหวังเป็น “Agile Transformative Leader” นำพาองค์กรสู่การเปลี่ยนแปลงด้วยวิธีการที่ยืดหยุ่นและปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว รวมทั้งสามารถผลักดันนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านแรงงานให้ประสบความสำเร็จทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยยึดมั่นประโยชน์ของประเทศชาติและประชาชนเป็นหลัก

๑๐. ผู้รับผิดชอบโครงการ

กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน