

หลักสูตร

นักยุทธศาสตร์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับสูง
ของกรมส่งเสริมการเรียนรู้
(นยส.)

กรมส่งเสริมการเรียนรู้
กระทรวงศึกษาธิการ

หลักสูตรนักยุทธศาสตร์
ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับสูง
ของกรมส่งเสริมการเรียนรู้
(นยส.)

กรมส่งเสริมการเรียนรู้

คำนำ

หลักสูตรนันทุทธศาสตร์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับสูงของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ เป็นหลักสูตรที่พัฒนานักบริหารของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ให้เป็นนันทุทธศาสตร์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับสูง เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้มีศักยภาพยิ่งขึ้น เพราะผู้บริหารถือเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญขององค์กร เป็นผู้ขับเคลื่อนกลไกในการบริหารจัดการองค์กรและถ่ายทอดนโยบายไปสู่การปฏิบัติ จึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะเพื่อให้สามารถนำความรู้ ทักษะ และมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องและบรรลุเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร จึงต้องพัฒนาผู้นำในองค์กรให้เป็นนักคิดที่มีวิสัยทัศน์ นักพัฒนาและวางแผน และนักปฏิบัติ ได้อย่างสมดุล มีความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านความคิด ด้านวิชาการ และการบริหารจัดการองค์กร

ดังนั้น กรมส่งเสริมการเรียนรู้ จึงได้จัดทำหลักสูตรนันทุทธศาสตร์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับสูงของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ซึ่งมีทั้งหมด ๕ โมดูล (Module) ได้แก่ ๑) ปัจจัยแวดล้อมที่มีผลต่อประสิทธิภาพองค์กร (External factors of Environment effecting Organization: EEO) ๒) กลยุทธ์การบริหารจัดการองค์กร (Organization Management strategy) ๓) กลยุทธ์การพัฒนาตนเองเพื่อการเปลี่ยนแปลง (Self – Improvement Strategy for Change) ๔) การศึกษาดูงาน/รายงานการค้นคว้า (Study Tour/Preparation of Research Reports) และ ๕) กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ และสรุปบทเรียนรู้ (Group Relations Activities Workshop and Summaries the Lesson) โดยหลักสูตรนี้ถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนานักบริหารของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ให้เป็นนันทุทธศาสตร์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับสูงตามวัตถุประสงค์ต่อไป

กรมส่งเสริมการเรียนรู้

สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. โครงสร้างหลักสูตร	๒
๔. กระบวนการพัฒนาและกิจกรรม	๕
๕. สื่อและแหล่งเรียนรู้	๕
๖. ระยะเวลาในการพัฒนา	๕
๗. แนวทางการพัฒนา	๕
๘. การประเมินผลการพัฒนา	๕
๙. คุณสมบัติของผู้เข้ารับการพัฒนา	๗
๑๐. วิทยากร	๗
๑๑. ผู้ผ่านการอบรมพัฒนา	๗
รายละเอียดหลักสูตรการพัฒนา	๘
Module ๑ ปัจจัยแวดล้อมที่มีผลต่อประสิทธิภาพองค์กร (External factors of Environment effecting Organization: EEO)	๘
Module ๒ กลยุทธ์การบริหารจัดการองค์กร (Organization Management strategy)	๑๒
Module ๓ กลยุทธ์การพัฒนาตนเองเพื่อการเปลี่ยนแปลง (Self – Improvement Strategy for Change)	๑๗
Module ๔ การศึกษาดูงาน/รายงานการค้นคว้า (Study Tour/Preparation of Research Reports)	๒๑
Module ๕ กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ และสรุปบทเรียนรู้ (Group Relations Activities Workshop and Summaries the Lesson)	๒๑
แนวทางการประเมินผู้เข้ารับการพัฒนาศักยภาพหลักสูตรนันทวิทยาส่งเสริมการเรียนรู้ระดับสูงของกรมส่งเสริมการเรียนรู้	๒๒
ภาคผนวก	๒๙
คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาระบบกำลังคนคุณภาพของสำนักงาน กศน.	๓๐
คณะผู้จัดทำ	๓๓

หลักสูตรนันทุทธศาสตร์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับสูงของกรมส่งเสริมการเรียนรู้

๑. หลักการและเหตุผล

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๕๔ วรรคสาม รัฐต้องดำเนินการให้ประชาชนได้รับการศึกษาตามความต้องการในระบบต่าง ๆ รวมทั้งส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต และจัดให้มีการร่วมมือกันระหว่างรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคเอกชนในการจัดการศึกษาทุกระดับ โดยรัฐมีหน้าที่ดำเนินการ กำกับ ส่งเสริม สนับสนุนให้การจัดการศึกษาดังกล่าวมีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล ประกอบกับการปฏิรูปด้านการศึกษา ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างทรัพยากรมนุษย์ และนโยบายหลักด้านที่ ๑๑ การปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐ รวมทั้งสอดคล้องกับนโยบายการเตรียมคนไทยสู่ศตวรรษที่ ๒๑ และสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของนโยบายกระทรวงศึกษาธิการเพื่อให้มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตลอดชีวิต และได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. ๒๕๖๖ ส่งผลต่อการปรับบทบาทในการส่งเสริมการเรียนรู้ของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ไปสู่กรมส่งเสริมการเรียนรู้

การพัฒนานักบริหารของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ให้เป็นนักยุทธศาสตร์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับสูงมีความสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร เพราะผู้บริหารถือเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญของ เป็นผู้ขับเคลื่อนกลไกการบริหารจัดการภาครัฐสมัยใหม่ที่เชื่อมโยงและถ่ายทอดนโยบายไปสู่การปฏิบัติ จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะ เพื่อให้สามารถนำความรู้ ทักษะ และมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องและบรรลุเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร จึงต้องพัฒนาผู้นำในองค์กรให้เป็นนักคิดที่มีวิสัยทัศน์ นักพัฒนาและวางแผน และนักปฏิบัติ ได้อย่างสมดุล มีความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านความคิด ด้านวิชาการ และการบริหารจัดการองค์กร

ดังนั้น เพื่อเตรียมความพร้อมในการพัฒนานักยุทธศาสตร์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับสูง ซึ่งต้องปฏิบัติงานในสภาวะการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี ต้องเผชิญกับความท้าทาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปฏิรูประบบราชการ ที่มุ่งผลสัมฤทธิ์สูงสุดต่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยมีการประเมินผลการปฏิบัติงานแนวใหม่ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและสร้างระบบความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการ จึงได้จัดทำโครงการฝึกอบรมหลักสูตรนันทุทธศาสตร์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับสูงของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความสามารถ ทักษะ และพัฒนาสมรรถนะที่พึงประสงค์ให้แก่ยุทธศาสตร์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับสูงของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ให้สามารถปฏิบัติงานในบทบาท หน้าที่ และภารกิจที่รับผิดชอบ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถเป็นผู้นำและกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจของส่วนราชการได้มากยิ่งขึ้น

๒.๒ เพื่อให้ยุทธศาสตร์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับสูง ของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ศึกษาหาความรู้ใหม่ตลอดเวลา สามารถรู้เท่าทัน และสามารถปรับตัวให้ทันต่อแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ทั้งในระดับประเทศและระดับสากล

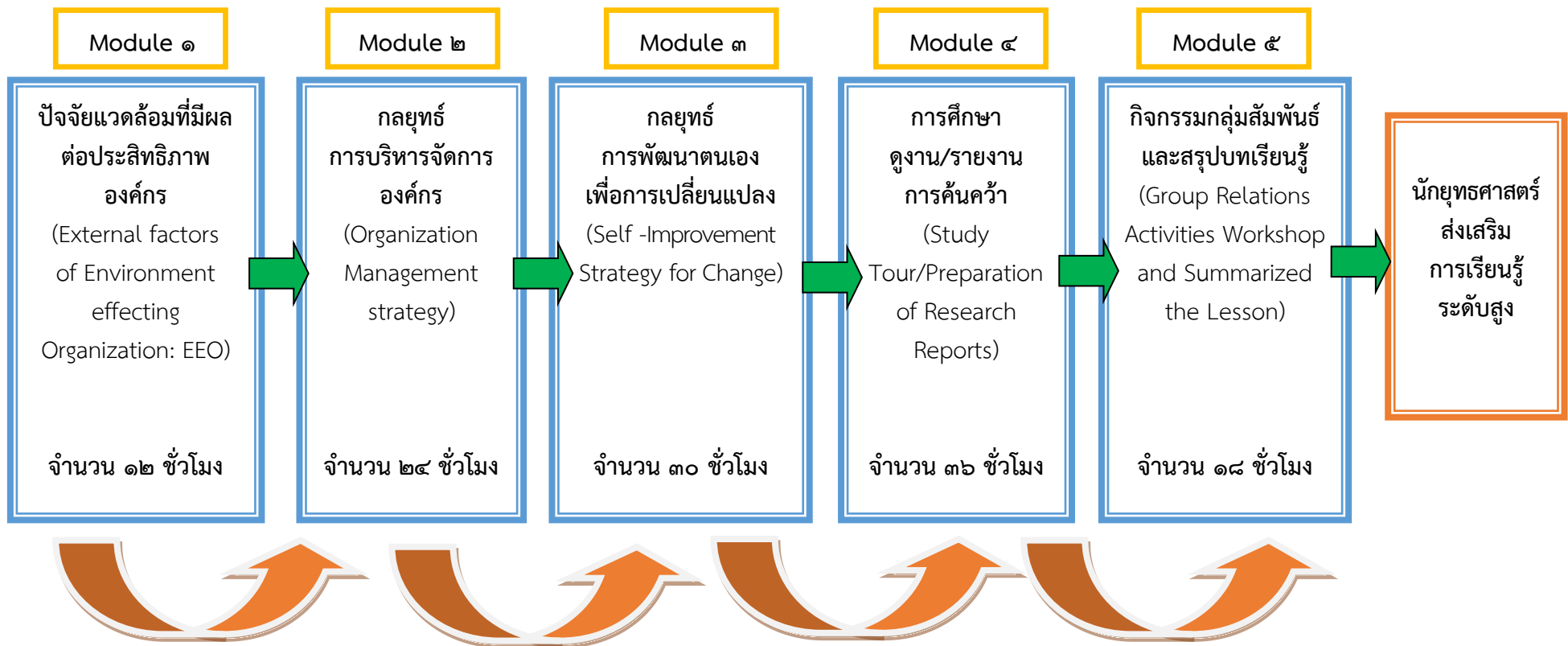
๒.๓ เพื่อให้ยุทธศาสตร์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับสูง ของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ สามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจของส่วนราชการตามยุทธศาสตร์ชาติและนโยบายรัฐบาลที่เกี่ยวข้องได้

๒.๔ เพื่อเสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการปฏิบัติราชการให้แก่ข้าราชการผู้เป็นยุทธศาสตร์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับสูงของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ จากหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งจากภาครัฐและเอกชน

๓. โครงสร้างหลักสูตร

การพิจารณารูปแบบหลักสูตรนักยุทธศาสตร์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับสูงของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ โดยการอบรมพัฒนาแบบปกติของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ที่มีจุดเน้นด้านทักษะและสมรรถนะสำหรับการเข้าสู่ตำแหน่งหรือพัฒนาทักษะ และสมรรถนะเฉพาะด้าน ซึ่งการพัฒนารูปแบบดังกล่าวยังไม่ครอบคลุมประเด็นในการเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ระดับสากล และเพื่อสร้างความตระหนักในแนวทางการพัฒนาในภาพใหญ่ระดับสากล เชื่อมโยงสู่ภารกิจระดับหน่วยงานหรือองค์กร ซึ่งรูปแบบการพัฒนาแบบ Deductive Learning Method จะเสริมให้การพัฒนาข้อเสนอเชิงนโยบายตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงในระดับสากล และสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน ประกอบกับสามารถนำแนวคิดมาใช้ในการบริหารจัดการข้อมูล จึงเห็นควรดำเนินการพัฒนาในรูปแบบ Deductive Learning Method เพื่อครอบคลุมจุดเน้นในการพัฒนาทักษะและสมรรถนะประกอบด้วยการพัฒนาทั้งหมด ๕ Module ดังนี้

โครงสร้างหลักสูตรนันทุทธศาสตร์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับสูง กรมส่งเสริมการเรียนรู้



จำนวน ๑๒ ชั่วโมง จำนวน ๒๔ ชั่วโมง จำนวน ๓๐ ชั่วโมง จำนวน ๓๖ ชั่วโมง จำนวน ๑๘ ชั่วโมง

Module ๑ ปัจจัยแวดล้อมที่มีผลต่อประสิทธิภาพองค์กร (External factors of Environment effecting Organization: EEO) จำนวน ๑๒ ชั่วโมง

รายวิชาที่ ๑ : ประเทศไทย ๔.๐ ไปสู่ เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม (Thailand ๔.๐ and Value-Based Economy)	จำนวน ๓ ชั่วโมง
รายวิชาที่ ๒ : เทคโนโลยีรูปแบบใหม่ๆ เพื่อการเรียนรู้ (Disruptive Technology for Learning)	จำนวน ๓ ชั่วโมง
รายวิชาที่ ๓ : ข้อมูลมหัศจรรย์เพื่อการพัฒนาประเทศ (Big Data for National Development)	จำนวน ๓ ชั่วโมง
รายวิชาที่ ๔ : สังคมและการเมืองในปัจจุบัน (Social and Political today)	จำนวน ๓ ชั่วโมง

Module ๒ กลยุทธ์การบริหารจัดการองค์กร (Organization Management strategy) จำนวน ๒๔ ชั่วโมง

รายวิชาที่ ๑ : การสร้างทีมและเครือข่าย (Team building and Networking)	จำนวน ๓ ชั่วโมง
รายวิชาที่ ๒ : การจัดการความรู้ขององค์กรสู่การสร้างนวัตกรรม (Knowledge Management for Innovation)	จำนวน ๓ ชั่วโมง
รายวิชาที่ ๓ : การวิเคราะห์และคาดการณ์อนาคตเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic future Analysis and Forecasting)	จำนวน ๖ ชั่วโมง
รายวิชาที่ ๔ : การบริหารจัดการแบบบูรณาการและบริหารการเปลี่ยนแปลง (Integrated Management and Change Management)	จำนวน ๖ ชั่วโมง
รายวิชาที่ ๕ : การเขียนและบริหารโครงการหรือแผนงาน (Writing and Managing a Project or Plan)	จำนวน ๖ ชั่วโมง

Module ๓ กลยุทธ์การพัฒนาตนเองเพื่อการเปลี่ยนแปลง (Self – Improvement Strategy for Change) จำนวน ๓๐ ชั่วโมง

รายวิชาที่ ๑ : การพัฒนาตนเองเป็นผู้บริหารการเปลี่ยนแปลงศตวรรษที่ ๒๑ (Self – Development as a Best Century Change Executive)	จำนวน ๖ ชั่วโมง
รายวิชาที่ ๒ : การพัฒนาทักษะการคิดและเทคนิคการเจรจาต่อรอง (Development of Thinking Skills and Negotiation Techniques)	จำนวน ๑๒ ชั่วโมง
รายวิชาที่ ๓ : การสื่อสารและการนำเสนอแบบ Pitching (Pitching Communications and Presentations)	จำนวน ๖ ชั่วโมง
รายวิชาที่ ๔ : กระบวนการความคิดเชิงระบบเพื่อถอดบทเรียนอย่างมืออาชีพ (Systematic Thinking Process for taking Lessons Professionally)	จำนวน ๖ ชั่วโมง

Module ๔ การศึกษาดูงาน/รายงานการค้นคว้า (Study Tour/Preparation of Research Reports) จำนวน ๓๖ ชั่วโมง

Module ๕ กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์และสรุปบทเรียนรู้ (Group Relations Activities Workshop and Summarize the Lesson) จำนวน ๑๘ ชั่วโมง

๔. กระบวนการพัฒนาและกิจกรรม

๔.๑ ก่อนการพัฒนา

ดำเนินการชี้แจงรายละเอียดการเข้ารับการพัฒนามาตามหลักสูตรตลอดจนแนวทางการวัดผลประเมินผลตามหลักสูตร

๔.๒ ระหว่างการพัฒนา

ผู้เข้ารับการอบรมรับฟังและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างผู้เข้ารับการอบรมกับวิทยากร และผู้เข้ารับการอบรมด้วยกัน โดยกระบวนการกลุ่มในการดำเนินกิจกรรมตามที่วิทยากรมอบหมาย กลไกการติดตามและให้คำปรึกษา ระหว่างการอบรมพัฒนา

๔.๓ หลังการพัฒนา

ผู้เข้ารับการพัฒนามาทำแบบประเมินหลังจากการพัฒนาเสร็จสิ้นแล้ว และจัดส่งให้ผู้จัดฝึกอบรมพัฒนา เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาการประเมินผลของผู้เข้ารับการพัฒนา

๕. สื่อและแหล่งเรียนรู้

๕.๑ คู่มือและเอกสารประกอบการพัฒนา

๕.๒ แบบฝึกปฏิบัติ ใบงาน ใบความรู้

๕.๓ สื่ออิเล็กทรอนิกส์

๕.๔ เว็บไซต์

๕.๕ วิดิทัศน์

๕.๖ การศึกษาตามสภาพจริง

๕.๗ บุคคลหรือหน่วยงานต้นแบบ

๕.๘ สถานที่ฝึกปฏิบัติงาน

๕.๙ สื่ออื่นๆตามความเหมาะสม

๖. ระยะเวลาในการพัฒนา

จำนวน ๑๓๔ ชั่วโมง

๗. แนวทางการการพัฒนา

๗.๑ ศึกษาด้วยตนเองจากเอกสารและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย

๗.๒ ศึกษาจากเอกสารการอบรม เอกสาร สื่อ และกิจกรรมที่กำหนด

๗.๓ สังเคราะห์ความรู้จากกิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะและการอบรม

๗.๔ ฝึกประสบการณ์จากการพัฒนาโครงการจริง

๗.๕ ฝึกประสบการณ์จากการศึกษาดูงาน

๗.๖ สังเคราะห์ความรู้จากกิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะและการฝึกประสบการณ์จากการศึกษาดูงาน

๘. การประเมินผลการพัฒนา

กำหนดให้มีการประเมินผลเมื่อสิ้นสุดหลังเข้ารับการอบรม โดยมีวิธีการประเมินตามแบบประเมินที่กำหนด

๘.๑ การประเมินก่อนการพัฒนา

ผู้เข้ารับการพัฒนามีต้องเข้ารับการประเมินความรู้ก่อนการพัฒนา โดยการทดสอบความรู้ที่เกี่ยวข้อง หรือวิธีการอื่นตามที่ผู้รับผิดชอบกำหนด

๘.๒ การประเมินระหว่างการพัฒนา

Module ๑ ปัจจัยแวดล้อมที่มีผลต่อประสิทธิภาพองค์กร (External factors of Environment effecting Organization) ประเมินจากสรุปรายงานองค์ความรู้และประโยชน์การนำไปประยุกต์ใช้ หรือชิ้นงาน หรือการทดสอบตามที่กำหนด

Module ๒ กลยุทธ์การบริหารจัดการองค์การ (Organization Management strategy) ประเมินจากสรุปรายงานองค์ความรู้และประโยชน์การนำไปประยุกต์ใช้ หรือชิ้นงาน หรือการทดสอบตามที่กำหนด

Module ๓ กลยุทธ์การพัฒนาตนเองเพื่อการเปลี่ยนแปลง (Self – Improvement Strategy for Change) ประเมินจากสรุปรายงานองค์ความรู้และประโยชน์การนำไปประยุกต์ใช้ หรือชิ้นงานหรือการทดสอบตามที่กำหนด

Module ๔ การศึกษาดูงาน/รายงานการค้นคว้า (Study Tour/Preparation of Research Reports) ประเมินจากสรุปรายงานองค์ความรู้และประโยชน์การนำไปประยุกต์ใช้จากการศึกษาดูงาน หรือชิ้นงานที่กำหนด

Module ๕ กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ และสรุปบทเรียนรู้ (Group Relations Activities Workshop and Summaries the Lesson) ประเมินจากสรุปรายงานองค์ความรู้และประโยชน์การนำไปประยุกต์ใช้ และรายงานการศึกษาเชิงนวัตกรรม

๘.๓ การประเมินเมื่อสิ้นสุดการพัฒนา

ผู้เข้ารับการพัฒนาดำเนินการประเมินความรู้ โดยทดสอบความรู้ หรือวิธีการอื่นตามที่ผู้รับผิดชอบการพัฒนากำหนด

๘.๔ เกณฑ์การผ่านการพัฒนา

๑. ผู้เข้ารับการพัฒนาดำเนินการผ่านเกณฑ์การประเมิน ทั้งในส่วนของการประเมินระหว่างการพัฒนา และเมื่อสิ้นสุดการพัฒนา ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐

๒. ผู้เข้ารับการพัฒนาดำเนินการมีระยะเวลาในการเข้ารับการพัฒนามิ่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของระยะเวลาการพัฒนาทั้งหมด

๘.๕ วิธีการประเมินผล

๑. การสังเกตพฤติกรรมของผู้เข้ารับการอบรมระหว่างการพัฒนา
๒. การมีส่วนร่วม
๓. การนำเสนอผลงานรายบุคคลหรือกลุ่ม
๔. การประเมินตนเอง และการเข้าร่วมกิจกรรม
๕. การประเมินผลการพัฒนา

๙. คุณสมบัติของผู้เข้ารับการพัฒนา

๑) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัด/กทม. รองผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัด/กทม. หรือผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ผ่านการอบรมหลักสูตรนักบริหารการเปลี่ยนแปลง ของสำนักงาน กศน.

๒) ข้าราชการพลเรือนสามัญที่ปฏิบัติหน้าที่ไม่น้อยกว่าตำแหน่งผู้อำนวยการกอง/กลุ่ม/หรือเทียบเท่า

๓) หรือบุคคลที่คณะกรรมการเห็นสมควรให้เข้ารับการพัฒนา

โดยการตัดสินใจของคณะกรรมการถือเป็นที่สุด

๑๐. วิทยากร

คัดเลือกวิทยากร และทีมจัดการเรียนรู้ที่มีความรู้มีความสามารถ มีประสบการณ์เป็นที่ยอมรับในเชิงวิชาการ และสร้างบรรยากาศที่ดีในการอบรมพัฒนา

๑๑. ผู้ผ่านการพัฒนา

นักยุทธศาสตร์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับสูง กรมส่งเสริมการเรียนรู้ ที่ผ่านการอบรมพัฒนาจะได้รับวุฒิบัตร และเครื่องหมายแสดงความสามารถนักยุทธศาสตร์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับสูง กรมส่งเสริมการเรียนรู้

หลักสูตรการพัฒนานักยุทธศาสตร์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับสูงของกรมส่งเสริมการเรียนรู้

Module ๑ ปัจจัยแวดล้อมที่มีผลต่อประสิทธิภาพองค์กร (External factors of Environment effecting Organization: EEO) จำนวน ๑๒ ชั่วโมง

การพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ แนวคิด สภาพแวดล้อมที่มีผลต่อประสิทธิภาพองค์กร เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ

รายวิชาที่ ๑ ประเทศไทย ๔.๐ ไปสู่ เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม (Thailand 4.0 and Value-Based Economy) จำนวน ๓ ชั่วโมง

คำอธิบายรายวิชา

เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ แนวคิด “ประเทศไทย ๔.๐” ไปสู่ “เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม” เข้าใจถึงวิวัฒนาการความเป็นมาของเศรษฐกิจของประเทศไทยตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน การพัฒนาประเทศไทยในแต่ละยุคสมัย โมเดลประเทศไทย ๔.๐ กลไกการขับเคลื่อนไทยแลนด์ ๔.๐

เนื้อหาสาระ

๑. ความหมาย ความสำคัญ แนวคิด โมเดลของประเทศไทย ๔.๐ กลไกการขับเคลื่อนไทยแลนด์ ๔.๐
๒. การประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในองค์กร

ลักษณะการจัดกิจกรรม

๑. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
๒. การศึกษาเอกสาร
๓. การบรรยาย
๔. กิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
๕. การสาธิต
๖. การอภิปราย
๗. การฝึกปฏิบัติ

สื่อที่ใช้ในการพัฒนา

๑. เอกสารประกอบการบรรยาย
๒. สื่อการเรียนรู้

การวัดผลประเมินผล

๑. การทดสอบ
๒. การตรวจสอบผลการฝึกปฏิบัติ

รายวิชาที่ ๒ เทคโนโลยีรูปแบบใหม่ๆ เพื่อการเรียนรู้ (Disruptive Technology for Learning) จำนวน ๓ ชั่วโมง

คำอธิบายรายวิชา

เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ แนวคิด ปรัชญา ของการจัดการเทคโนโลยี ความสำคัญและบทบาทของเทคโนโลยีต่อการพัฒนาองค์กร กระบวนการสร้างนวัตกรรม กระบวนการบริหาร เทคโนโลยีและนวัตกรรม การเลือก การจัดหา การใช้ การประเมิน การพัฒนาและการถ่ายทอดเทคโนโลยี กระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างมีประสิทธิภาพ การบูรณาการเทคโนโลยีและนวัตกรรม หลักการและเทคนิค การบริหารองค์กรเชิงกลยุทธ์ด้านเทคโนโลยี

เนื้อหาสาระ

๑. ความหมาย ความสำคัญ แนวคิด ของเทคโนโลยี
๒. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีรูปแบบใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานในองค์กร

ลักษณะการจัดกิจกรรม

๑. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
๒. การศึกษาเอกสาร
๓. การบรรยาย
๔. กิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
๕. การสาธิต
๖. การอภิปราย
๗. การฝึกปฏิบัติ

สื่อที่ใช้ในการพัฒนา

๑. เอกสารประกอบการบรรยาย
๒. สื่อการเรียนรู้

การวัดผลประเมินผล

๑. การทดสอบ
๒. การตรวจสอบผลการฝึกปฏิบัติ

รายวิชาที่ ๓ ข้อมูลมหัดเพื่อกำรพัฒนาประเทศ (Big Data for National Development)
จำนวน ๓ ชั่วโมง

คำอธิบายรายวิชา

เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ แนวคิด ความสำคัญของการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ แหล่งข้อมูลขนาดใหญ่ กระบวนการในการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ การบริหารข้อมูลขนาดใหญ่ การใช้งานข้อมูลขนาดใหญ่ในองค์กร

เนื้อหาสาระ

๑. ความหมาย ความสำคัญ แนวคิด ของข้อมูลมหัด
๒. การประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในองค์กร

ลักษณะการจัดกิจกรรม

๑. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
๒. การศึกษาเอกสาร
๓. การบรรยาย
๔. กิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
๕. การสาธิต
๖. การอภิปราย
๗. การฝึกปฏิบัติ

สื่อที่ใช้ในการพัฒนา

๑. เอกสารประกอบการบรรยาย
๒. สื่อการเรียนรู้

การวัดผลประเมินผล

๑. การทดสอบ
๒. การตรวจสอบผลการฝึกปฏิบัติ

รายวิชาที่ ๔ สังคมและการเมืองในปัจจุบัน (Social and Political today) จำนวน ๓ ชั่วโมง

คำอธิบายรายวิชา

เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ แนวคิด เกี่ยวกับสังคมและการเมือง วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง บทบาทและพฤติกรรมทางการเมืองของชนชั้นและกลุ่มต่างๆในสังคม อำนาจ การใช้อำนาจและความขัดแย้งในเรื่องอำนาจและผลประโยชน์

เนื้อหาสาระ

๑. ความหมาย ความสำคัญ แนวคิด เกี่ยวกับสังคมและการเมือง
๒. สังคมและการเมืองในอดีตจนถึงปัจจุบัน

ลักษณะการจัดกิจกรรม

๑. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
๒. การศึกษาเอกสาร
๓. การบรรยาย
๔. กิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
๕. การสาธิต
๖. การอภิปราย
๗. การฝึกปฏิบัติ

สื่อที่ใช้ในการพัฒนา

๑. เอกสารประกอบการบรรยาย
๒. สื่อการเรียนรู้

การวัดผลประเมินผล

๑. การทดสอบ
๒. การตรวจสอบผลการฝึกปฏิบัติ

Module ๒ กลยุทธ์การบริหารจัดการองค์กร (Organization Management strategy) จำนวน ๒๔ ชั่วโมง

การพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ แนวคิด กลยุทธ์การบริหารจัดการองค์กร เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

รายวิชาที่ ๑ การสร้างทีมและเครือข่าย (Team building and Networking) จำนวน ๓ ชั่วโมง

คำอธิบายรายวิชา

เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ แนวคิด เกี่ยวกับกิจกรรมเสริมสร้างการทำงานเป็นกลุ่มที่มีประสิทธิภาพในการบริหาร ความหมายของกระบวนการกลุ่ม แรงจูงใจ แนวคิดในการทำงานเป็นทีม การบริหารทีมงาน ปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การวิเคราะห์และการประยุกต์ใช้ พลวัตกลุ่ม เพื่อส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การสื่อสาร การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจในการทำงานเป็นทีม

เนื้อหาสาระ

๑. หลักการสร้างทีมและเครือข่าย
๒. ทักษะการสร้างทีมและเครือข่าย

ลักษณะการจัดกิจกรรม

๑. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
๒. การศึกษาเอกสาร
๓. การบรรยาย
๔. กิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
๕. การสาธิต
๖. การอภิปราย
๗. การฝึกปฏิบัติ

สื่อที่ใช้ในการพัฒนา

๑. เอกสารประกอบการบรรยาย
๒. สื่อการเรียนรู้

การวัดผลประเมินผล

๑. การทดสอบ
๒. การตรวจสอบผลการฝึกปฏิบัติ

รายวิชาที่ ๒ การจัดการความรู้ขององค์กรสู่การสร้างนวัตกรรม (Knowledge Management for Innovation) จำนวน ๓ ชั่วโมง

คำอธิบายรายวิชา

เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ แนวคิด ความหมาย ความสำคัญของความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการจัดการความรู้ วงจรของการจัดการความรู้ กระบวนการจัดการความรู้ ปัจจัยเอื้อที่ทำให้การจัดการความรู้ประสบผลสำเร็จ การจัดการนวัตกรรม การเกิดองค์ความรู้ ไปสู่การสร้างนวัตกรรม การถ่ายทอดองค์ความรู้ของบุคลากรในองค์กร การถ่ายโอนนวัตกรรมและเทคโนโลยีจากภายนอก ปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กรและการสร้างนวัตกรรม

เนื้อหาสาระ

๑. หลักการจัดการความรู้ขององค์กร
๒. ตัวอย่างการจัดการความรู้

ลักษณะการจัดกิจกรรม

๑. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
๒. การศึกษาเอกสาร
๓. การบรรยาย
๔. กิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
๕. การสาธิต
๖. การอภิปราย
๗. การฝึกปฏิบัติ

สื่อที่ใช้ในการพัฒนา

๑. เอกสารประกอบการบรรยาย
๒. สื่อการเรียนรู้

การวัดผลประเมินผล

๑. การทดสอบ
๒. การตรวจสอบผลการฝึกปฏิบัติ

รายวิชาที่ ๓ การวิเคราะห์และคาดการณ์อนาคตเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic future Analysis and Forecasting) จำนวน ๖ ชั่วโมง

คำอธิบายรายวิชา

เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ แนวคิด การวิเคราะห์และคาดการณ์อนาคตเชิงยุทธศาสตร์ อย่างมีประสิทธิภาพ ความสำคัญและลักษณะสำคัญของการจัดการเชิงกลยุทธ์ การวิเคราะห์สถานการณ์ทั้งภายใน และภายนอกองค์กร ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กร การกำหนดกลยุทธ์แนวคิดและหลักการของการนำกลยุทธ์ไปสู่ การปฏิบัติ เครื่องมือบริหารในการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ

เนื้อหาสาระ

๑. หลักการวิเคราะห์และคาดการณ์อนาคตเชิงยุทธศาสตร์
๒. การกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ในการบริหาร

ลักษณะการจัดกิจกรรม

๑. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
๒. การศึกษาเอกสาร
๓. การบรรยาย
๔. กิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
๕. การสาธิต
๖. การอภิปราย
๗. การฝึกปฏิบัติ

สื่อที่ใช้ในการพัฒนา

๑. เอกสารประกอบการบรรยาย
๒. สื่อการเรียนรู้

การวัดผลประเมินผล

๑. การทดสอบ
๒. การตรวจสอบผลการฝึกปฏิบัติ

รายวิชาที่ ๔ การบริหารจัดการแบบบูรณาการและบริหารการเปลี่ยนแปลง (Integrated Management and Change Management) จำนวน ๖ ชั่วโมง

คำอธิบายรายวิชา

เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ แนวคิดการจัดการการเปลี่ยนแปลงภายใต้บริบทที่มีพลวัต การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำสู่กระบวนการจัดการ การเปลี่ยนแปลง การพัฒนาอย่างยั่งยืน แนวทางเชิงบูรณาการเพื่อการสร้างคุณภาพขององค์การในการตอบสนองต่อกระแสโลกาภิวัตน์และระบบเศรษฐกิจพอเพียง

เนื้อหาสาระ

๑. หลักการของการบริหารจัดการแบบบูรณาการและบริหารการเปลี่ยนแปลง
๒. ตัวอย่างการบริหารการเปลี่ยนแปลง

ลักษณะการจัดกิจกรรม

๑. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
๒. การศึกษาเอกสาร
๓. การบรรยาย
๔. กิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
๕. การสาธิต
๖. การอภิปราย
๗. การฝึกปฏิบัติ

สื่อที่ใช้ในการพัฒนา

๑. เอกสารประกอบการบรรยาย
๒. สื่อการเรียนรู้

การวัดผลประเมินผล

๑. การทดสอบ
๒. การตรวจสอบผลการฝึกปฏิบัติ

รายวิชาที่ ๕ การเขียนและบริหารโครงการหรือแผนงาน (Writing and Managing a Project or Plan) จำนวน ๖ ชั่วโมง

คำอธิบายรายวิชา

เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ แนวคิดเบื้องต้นเกี่ยวกับการจัดการโครงการ ภาระหน้าที่ต่างๆ ในการบริหารโครงการ การวางแผนโครงการ การทำงานประมาณโครงการ การจัดตารางเวลาโครงการ การจัดสรรทรัพยากร การควบคุมโครงการ การประเมินโครงการ หลักการเขียนโครงการ

เนื้อหาสาระ

๑. หลักการของการบริหารโครงการ
๒. ตัวอย่างการเขียนโครงการ

ลักษณะการจัดกิจกรรม

๑. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
๒. การศึกษาเอกสาร
๓. การบรรยาย
๔. กิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
๕. การสาธิต
๖. การอภิปราย
๗. การฝึกปฏิบัติ

สื่อที่ใช้ในการพัฒนา

๑. เอกสารประกอบการบรรยาย
๒. สื่อการเรียนรู้

การวัดผลประเมินผล

๑. การทดสอบ
๒. การตรวจสอบผลการฝึกปฏิบัติ

Module ๓ กลยุทธ์การพัฒนาดตนเองเพื่อการเปลี่ยนแปลง (Self – Improvement Strategy for Change) จำนวน ๓๐ ชั่วโมง

การพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ แนวคิด กลยุทธ์การพัฒนาดตนเองเพื่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

รายวิชาที่ ๑ การพัฒนาดตนเองเป็นผู้บริหารการเปลี่ยนแปลงศตวรรษที่ ๒๑ (Self – Development as a 21st Century Change Executive) จำนวน ๖ ชั่วโมง

คำอธิบายรายวิชา

เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ แนวคิด เกี่ยวกับความหมาย ความสำคัญปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลง บทบาทของตนเองในการเป็นผู้บริหารการเปลี่ยนแปลง และบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาดตนเองเพื่อการเปลี่ยนแปลง

เนื้อหาสาระ

๑. หลักการพัฒนาดตนเองเป็นผู้บริหารการเปลี่ยนแปลง
๒. ทักษะการพัฒนาดตนเอง

ลักษณะการจัดกิจกรรม

๑. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
๒. การศึกษาเอกสาร
๓. การบรรยาย
๔. กิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
๕. การสาธิต
๖. การอภิปราย
๗. การฝึกปฏิบัติ

สื่อที่ใช้ในการพัฒนา

๑. เอกสารประกอบการบรรยาย
๒. สื่อการเรียนรู้

การวัดผลประเมินผล

๑. การทดสอบ
๒. การตรวจสอบผลการฝึกปฏิบัติ

รายวิชาที่ ๒ การพัฒนาทักษะการคิดและเทคนิคการเจรจาต่อรอง (Development of Thinking Skills and Negotiation Techniques) จำนวน ๑๒ ชั่วโมง

คำอธิบายรายวิชา

เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ แนวคิด เกี่ยวกับการพัฒนาทักษะการคิด การส่งเสริมทักษะกระบวนการคิดกระบวนการคิดแก้ปัญหา การประเมินการคิด เทคนิค การจัดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อพัฒนากระบวนการคิด การพัฒนาแนวทางการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนากระบวนการคิด และเทคนิคการเจรจาต่อรอง เพื่อพัฒนาทักษะในการเจรจาเพื่อให้โน้มน้าวคู่เจรจา เพื่อประสิทธิภาพของธุรกิจ วิธีการวิเคราะห์ปัญหาในการเจรจาต่อรอง ความขัดแย้งและการแก้ปัญหา การตัดสินใจ ศึกษาวิธีการจัดการ การวางกลยุทธ์ในการเจรจาต่อรองให้บรรลุเป้าหมายที่มีประสิทธิภาพ

เนื้อหาสาระ

๑. หลักการคิดและเทคนิคการเจรจาต่อรอง
๒. ทักษะการคิดและเทคนิคการเจรจาต่อรอง

ลักษณะการจัดกิจกรรม

๑. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
๒. การศึกษาเอกสาร
๓. การบรรยาย
๔. กิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
๕. การสาธิต
๖. การอภิปราย
๗. การฝึกปฏิบัติ

สื่อที่ใช้ในการพัฒนา

๑. เอกสารประกอบการบรรยาย
๒. สื่อการเรียนรู้

การวัดผลประเมินผล

๑. การทดสอบ
๒. การตรวจสอบผลการฝึกปฏิบัติ

รายวิชาที่ ๓ การสื่อสารและการนำเสนอแบบ Pitching (Pitching Communications and Presentations) จำนวน ๖ ชั่วโมง

คำอธิบายรายวิชา

เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ แนวคิด เกี่ยวกับการสื่อสารและการนำเสนอ ที่มีประสิทธิภาพในการบริหาร ความหมายและวัตถุประสงค์ รูปแบบของการนำเสนอ การเตรียมความพร้อม ก่อนนำเสนอ สื่อและอุปกรณ์ประกอบการนำเสนอทักษะและบุคลิกภาพของผู้นำเสนอ เทคนิคการตอบคำถาม และลักษณะการนำเสนอในรูปแบบพีชชีง

เนื้อหาสาระ

๑. หลักการการสื่อสารและการนำเสนอแบบ Pitching
๒. ทักษะการสื่อสารและการนำเสนอแบบ Pitching

ลักษณะการจัดกิจกรรม

๑. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
๒. การศึกษาเอกสาร
๓. การบรรยาย
๔. กิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
๕. การสาธิต
๖. การอภิปราย
๗. การฝึกปฏิบัติ

สื่อที่ใช้ในการพัฒนา

๑. เอกสารประกอบการบรรยาย
๒. สื่อการเรียนรู้

การวัดผลประเมินผล

๑. การทดสอบ
๒. การตรวจสอบผลการฝึกปฏิบัติ

รายวิชาที่ ๔ กระบวนการความคิดเชิงระบบเพื่อถอดบทเรียนอย่างมืออาชีพ (Systematic Thinking Process for taking Lessons Professionally) จำนวน ๖ ชั่วโมง

คำอธิบายรายวิชา

เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ แนวคิด เกี่ยวกับการคิดเชิงระบบ หลักการของการคิดเชิงระบบ วิธีการและกระบวนการคิดเชิงระบบ องค์ประกอบของการคิดเชิงระบบ ทักษะสำคัญ และเทคนิคสำหรับการเรียนรู้เกี่ยวกับระบบ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการถอดบทเรียนอย่างมืออาชีพ

เนื้อหาสาระ

๑. หลักการคิดและเทคนิคกระบวนการคิดเชิงระบบเพื่อถอดบทเรียนอย่างมืออาชีพ
๒. ทักษะกระบวนการคิดเชิงระบบเพื่อถอดบทเรียนอย่างมืออาชีพ

ลักษณะการจัดกิจกรรม

๑. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
๒. การศึกษาเอกสาร
๓. การบรรยาย
๔. กิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
๕. การสาธิต
๖. การอภิปราย
๗. การฝึกปฏิบัติ

สื่อที่ใช้ในการพัฒนา

๑. เอกสารประกอบการบรรยาย
๒. สื่อการเรียนรู้

การวัดผลประเมินผล

๑. การทดสอบ
๒. การตรวจสอบผลการฝึกปฏิบัติ

Module ๔ การศึกษาดูงาน/รายงานการค้นคว้า (Study Tour/Preparation of Research Reports) จำนวน ๑๘ ชั่วโมง

๑. จัดกิจกรรมศึกษาดูงานการดำเนินงานการส่งเสริมการเรียนรู้ในประเทศหรือต่างประเทศที่เป็นต้นแบบ (Best Practice) และ (Interesting case)
๒. ผู้อบรมจัดทำรายงานการพัฒนาโครงการเชิงนวัตกรรมแบบกลุ่ม
๓. มีผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรอบรู้ มีประสบการณ์ ให้คำปรึกษา แนะนำ ติดตามและประเมินผล

Module ๕ กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ และสรุปทบทวน (Group Relations Activities Workshop and Summaries the Lesson) จำนวน ๑๒ ชั่วโมง

๑. จัดกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ของผู้เข้ารับการอบรม
๒. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือประชุมวิชาการ และสรุปทบทวนของผู้เข้ารับการอบรม

แนวทางการประเมินผู้เข้ารับการพัฒนาล้ำสุดนักรู้ศาสตร์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับสูง ของกรมส่งเสริมการเรียนรู้

เพื่อให้การประเมินผลโครงการฝึกอบรมพัฒนาล้ำสุดนักรู้ศาสตร์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับสูงของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ สอดคล้องและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการวัดและประเมินผล และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโครงการฝึกอบรมพัฒนาล้ำสุดนักรู้ระดับสูงของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ จึงกำหนดแนวทางการประเมินผลผู้เข้ารับการพัฒนา ดังนี้

ระยะที่ ๑ การประเมินก่อนการพัฒนา ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนา และเตรียมความพร้อมในด้านต่างๆ เช่น การศึกษาข้อมูล ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับรายวิชาหรือเนื้อหาของหลักสูตร และเตรียมการเพื่อเข้ารับการพัฒนา เป็นต้น เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนามีความพร้อมมากที่สุดโดยผู้เข้ารับการพัฒนายจะต้องเป็นผู้ประเมินตนเอง

ระยะที่ ๒ การประเมินระหว่างการพัฒนา ให้ผู้เข้ารับการพัฒนารับฟัง ร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้เข้ารับการพัฒนากับวิทยากร และระหว่างผู้เข้ารับการพัฒนากับผู้เข้ารับการพัฒนาร่วมกัน และดำเนินการสรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนา โดยการจัดทำรายงาน ดังนี้

๒.๑ แบบสรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาเป็นรายวิชา (งานเดี่ยว) จำนวน ๑๓ วิชา (รวมคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน) โดยผู้เข้ารับการอบรม ต้องจัดทำรายงานสรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาในแต่ละรายวิชา รวมจำนวน ๑๓ วิชา ใน **Module ๑** จำนวน ๔ วิชา **Module ๒** จำนวน ๕ วิชา **Module ๓** จำนวน ๔ วิชา และจัดส่งให้วิทยากรที่ปรึกษาหรือผู้ประเมิน เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการประเมินผลของผู้เข้ารับการอบรมต่อไป

ทั้งนี้ ในการประเมินรายงานสรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาเป็นรายวิชา กำหนดให้มีองค์ประกอบของแบบการประเมิน จำนวน ๕ รายการ และมีคะแนนดิบในการประเมินรวม ๑๐๐ คะแนน ตามรายละเอียด ดังนี้

องค์ประกอบของการประเมิน	คะแนนเต็มในแต่ละองค์ประกอบ (คะแนน)
๑. ความครบถ้วนของเนื้อหา	๒๐
๒. ความถูกต้องของเนื้อหา	๒๐
๓. ความชัดเจน น่าสนใจของเนื้อหา	๒๐
๔. การนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้	๒๐
๕. การตรงต่อเวลา	๒๐
รวม	๑๐๐

๒.๒ รายงานการศึกษาเชิงนวัตกรรม (คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน) โดยผู้เข้ารับการพัฒนาดำเนินการจัดทำรายงานการพัฒนาโครงการเชิงนวัตกรรม (งานกลุ่ม) (หลังการเรียนรู้ใน Module ๓ กลยุทธ์การพัฒนาตนเองเพื่อการเปลี่ยนแปลง) และจัดส่งให้วิทยากรที่ปรึกษาหรือผู้ประเมิน เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการประเมินผู้เข้ารับการพัฒนาต่อไป

ทั้งนี้ ในการประเมินรายงานการศึกษาเชิงนวัตกรรม กำหนดให้มีองค์ประกอบของแบบการประเมินจำนวน ๕ รายการ และมีคะแนนดิบในการประเมินรวม ๑๐๐ คะแนน ตามรายละเอียด ดังนี้

องค์ประกอบของการประเมิน	คะแนนเต็มในแต่ละองค์ประกอบ (คะแนน)
๑. ครอบคลุมเนื้อหา	๒๐
๒. ความคิดสร้างสรรค์/การประยุกต์ใช้	๒๐
๓. รูปแบบการนำเสนอ	๒๐
๔. ชัดเจน/ตรงประเด็น	๒๐
๕. ความร่วมมือในกลุ่ม	๒๐
รวม	๑๐๐

๒.๓ รายงานสรุปองค์ความรู้และการนำเสนอผลการเรียนรู้ (คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน) โดยผู้เข้ารับการพัฒนาดำเนินการจัดทำรายงานสรุปองค์ความรู้และการนำเสนอผลการเรียนรู้ (งานกลุ่ม) (หลังการเรียนรู้ใน Module ๓ กลยุทธ์การพัฒนาตนเองเพื่อการเปลี่ยนแปลง) และจัดส่งให้วิทยากรที่ปรึกษาหรือผู้ประเมิน เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการประเมินผู้เข้ารับการพัฒนาต่อไป

ทั้งนี้ ในการประเมินรายงานการศึกษาเชิงนวัตกรรม กำหนดให้มีองค์ประกอบของแบบการประเมินจำนวน ๕ รายการ และมีคะแนนดิบในการประเมินรวม ๑๐๐ คะแนน ตามรายละเอียด ดังนี้

องค์ประกอบของการประเมิน	คะแนนเต็มในแต่ละองค์ประกอบ (คะแนน)
๑. ครอบคลุมเนื้อหา	๒๐
๒. ความคิดสร้างสรรค์/การประยุกต์ใช้	๒๐
๓. รูปแบบการนำเสนอ	๒๐
๔. ชัดเจน/ตรงประเด็น	๒๐
๕. ความร่วมมือในกลุ่ม	๒๐
รวม	๑๐๐

ระยะที่ ๓ การประเมินสิ้นสุดการอบรม (คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน) เป็นการประเมินผลผู้เข้ารับการพัฒนากายสุดท้ายหลังการได้รับการอบรมตามหลักสูตร โดยผู้เข้ารับการพัฒนาก็ได้รับการประเมินความเหมาะสมของการเป็นนักยุทธศาสตร์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับสูงของกรมส่งเสริมการเรียนรู้แบบองค์รวม จากวิทยากรที่ปรึกษาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย

การประเมินพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการพัฒนากาย (๕๐ คะแนน) จะประเมินผลจากพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการอบรมโดยวิทยากรที่ปรึกษาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งมีองค์ประกอบของการประเมิน จำนวน ๑๐ รายการ และมีคะแนนดิบในการประเมินรวม ๑๐๐ คะแนน ตามรายละเอียด ดังนี้

องค์ประกอบของการประเมิน	คะแนนเต็มในแต่ละองค์ประกอบ (คะแนน)
๑. การตรงต่อเวลา	๕
๒. บุคลิกภาพดี มีมารยาท สุภาพอ่อนน้อม	๕
๓. ความรับผิดชอบต่อนองตนเอง ต่องานที่ได้รับมอบหมาย	๕
๔. ความกระตือรือร้น ใฝ่เรียนรู้	๕
๕. การทำงานเป็นทีม	๕
๖. ความเป็นผู้นำ และผู้ตามที่ดี	๕
๗. การยอมรับฟังความคิดเห็น	๕
๘. ความมีน้ำใจ เสียสละ	๕
๙. มนุษยสัมพันธ์	๕
๑๐. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	๕
รวม	๕๐

สรุปแนวทางการประเมินผลผู้เข้ารับการพัฒนา
หลักสูตรนวัตกรรมการส่งเสริมการเรียนรู้ระดับสูงของกรมส่งเสริมการเรียนรู้

เรื่อง/รายวิชาตามหลักสูตร	เครื่องมือ/ชิ้นงานที่ใช้ในการประเมิน	คะแนนเต็ม	เกณฑ์การผ่าน	ผู้ประเมิน
๑. การประเมินก่อนการพัฒนา	แบบประเมินตนเองของผู้เข้ารับการพัฒน			ผู้เข้ารับการพัฒน ประเมินตนเอง
๒. การประเมินระหว่างการพัฒนา	แบบสรุปลงค์ความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนา	๑๓๐๐ คะแนน	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของคะแนนเต็ม	วิทยากรที่ปรึกษา
Module ๑ ปัจจัยแวดล้อมที่มีผลต่อประสิทธิภาพองค์กร (External factors of Environment effecting Organization) รายวิชาที่ ๑ : “ประเทศไทย ๔.๐” ไปสู่ “เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม” จำนวน ๓ ชั่วโมง (Thailand 4.0 and Value - Based Economy) รายวิชาที่ ๒ : เทคโนโลยีรูปแบบใหม่ๆ เพื่อการเรียนรู้ จำนวน ๓ ชั่วโมง (Disruptive Technology for Learning) รายวิชาที่ ๓ : ข้อมูลมหัดเพื่อการพัฒนาประเทศ จำนวน ๓ ชั่วโมง (Big Data for National Development) รายวิชาที่ ๔ : สังคมและการเมืองในปัจจุบัน จำนวน ๓ ชั่วโมง (Social and Political today)	แบบสรุปลงค์ความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาในแต่ละรายวิชา (งานเดี่ยว)	รายวิชาละ ๑๐๐ คะแนน	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของคะแนนเต็ม	วิทยากรที่ปรึกษา

เรื่อง/รายวิชาตามหลักสูตร	เครื่องมือ/ชิ้นงาน ที่ใช้ในการประเมิน	คะแนนเต็ม	เกณฑ์การผ่าน	ผู้ประเมิน
Module ๒ กลยุทธ์ การบริหารจัดการองค์การ (Organization Management stratege) จำนวน ๒๔ ชั่วโมง รายวิชาที่ ๑ : การสร้างทีม และเครือข่าย จำนวน ๓ ชั่วโมง (Team building and Networking) รายวิชาที่ ๒ : การจัดการ ความรู้ขององค์กร สู่การสร้างนวัตกรรม จำนวน ๓ ชั่วโมง (Knowledge Management forInnovation) รายวิชาที่ ๓ : การวิเคราะห์ และคาดการณ์อนาคตเชิง ยุทธศาสตร์ จำนวน ๖ ชั่วโมง (Strategic future Analysis and Forecasting) รายวิชาที่ ๔ : การบริหาร จัดการแบบบูรณาการและ บริหารการเปลี่ยนแปลง จำนวน ๖ ชั่วโมง (Integrated Management and Change Management) รายวิชาที่ ๕ : การเขียนและ บริหารโครงการหรือแผนงาน จำนวน ๖ ชั่วโมง (Writing and Managing a Project or Plan)	แบบสรุปองค์ความรู้ ที่ได้รับจากการ พัฒนาในแต่ละ รายวิชา (งานเดี่ยว)	รายวิชาละ ๑๐๐ คะแนน	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของคะแนนเต็ม	วิทยาการที่ปรึกษา

เรื่อง/รายวิชาตามหลักสูตร	เครื่องมือ/ชิ้นงานที่ใช้ในการประเมิน	คะแนนเต็ม	เกณฑ์การผ่าน	ผู้ประเมิน
Module ๓ กลยุทธ์การพัฒนาตนเองเพื่อการเปลี่ยนแปลง (Self - Improvement Strategy for Change) จำนวน ๓๐ ชั่วโมง รายวิชาที่ ๑ : การพัฒนาตนเองเป็นผู้บริหารการเปลี่ยนแปลงศตวรรษที่ ๒๑ จำนวน ๖ ชั่วโมง (Self – Development as a 21st Century Change Executive) รายวิชาที่ ๒ : การพัฒนาทักษะการคิดและเทคนิคการเจรจาต่อรอง จำนวน ๑๒ ชั่วโมง (Development of Thinking Skills and Negotiation Techniques) รายวิชาที่ ๓ : การสื่อสารและการนำเสนอแบบ Pitching จำนวน ๖ ชั่วโมง (Pitching Communications and Presentations) รายวิชาที่ ๔ : กระบวนการความคิดเชิงระบบเพื่อถอดบทเรียนอย่างมืออาชีพ จำนวน ๖ ชั่วโมง (Systematic Thinking Process for taking Lessons Professionally)	แบบสรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาในแต่ละรายวิชา (งานเดี่ยว)	รายวิชาละ ๑๐๐ คะแนน	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของคะแนนเต็ม	วิทยาการที่ปรึกษา

เรื่อง/รายวิชาตามหลักสูตร	เครื่องมือ/ชิ้นงาน ที่ใช้ในการประเมิน	คะแนนเต็ม	เกณฑ์การผ่าน	ผู้ประเมิน
Module ๔ การศึกษา ดูงาน/รายงานการค้นคว้า (Study Tour/Preparation of Research Reports) จำนวน ๓๖ ชั่วโมง	รายงานการพัฒนา โครงการ เชิงนวัตกรรม (งานกลุ่ม)	รายวิชาละ ๑๐๐ คะแนน	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของคะแนนเต็ม	วิทยากรที่ปรึกษา
Module ๕ กิจกรรมกลุ่ม สัมพันธ์ การประชุม เชิงปฏิบัติการ และสรุปทบทวนเรียนรู้ (Group Relations Activities Workshop and Summarize the Lesson) จำนวน ๑๘ ชั่วโมง	รายงานการประชุม เชิงปฏิบัติการ และสรุปทบทวนเรียนรู้ (งานกลุ่ม)	รายวิชาละ ๑๐๐ คะแนน	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของคะแนนเต็ม	วิทยากรที่ปรึกษา
๓. การประเมินเมื่อสิ้นสุดการ พัฒนา	แบบประเมิน ความเหมาะสม ของการเป็น นักยุทธศาสตร์ ส่งเสริมการเรียนรู้ ระดับสูงของกรม ส่งเสริมการเรียนรู้	รายวิชาละ ๑๐๐ คะแนน	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของคะแนนเต็ม	วิทยากรที่ปรึกษา
การประเมินพฤติกรรม การเรียนรู้ของผู้เข้ารับการพัฒนา	แบบประเมิน พฤติกรรม การเรียนรู้ของผู้เข้า รับการพัฒนา (รายบุคคล)	๕๐ คะแนน	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของคะแนนเต็ม	วิทยากรที่ปรึกษา

เกณฑ์การจบหลักสูตร

๑. ผู้เข้ารับการพัฒนา ต้องผ่านเกณฑ์การประเมิน ทั้งในส่วนของประเมินระหว่างการพัฒนา
และเมื่อสิ้นสุดการพัฒนา ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของคะแนนเต็ม

๒. ผู้เข้ารับการพัฒนา ต้องมีเวลาเข้ารับการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของระยะเวลาการพัฒนาทั้งหมด

ภาคผนวก

คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาระบบกำลังคนคุณภาพของสำนักงาน กศน.



คำสั่งสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

ที่ ๘๑ /๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาระบบกำลังคนคุณภาพของสำนักงาน กศน.

ตามที่สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามหลักสูตรนักบริหารการเปลี่ยนแปลง สำนักงาน กศน. รุ่นที่ ๑ เพื่อเป็นการสร้างผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนพัฒนาองค์กร เป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ในหน่วยงานของสำนักงาน กศน. ในการรองรับการเปลี่ยนแปลงตามร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. โดยร่างพระราชบัญญัตินี้ได้กล่าว ได้ขยายบทบาทหน้าที่เดิมของสำนักงาน กศน. ให้ครอบคลุมทุกช่วงวัยและทุกระดับการศึกษา และยังได้ยกฐานะของ สำนักงาน กศน. เป็นกรมส่งเสริมการเรียนรู้ เพื่อให้สามารถดำเนินการตามร่างพระราชบัญญัตินี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยจำเป็นต้องมีการพัฒนาระบบกำลังคนคุณภาพ (Talent Management System) ของสำนักงาน กศน. เพื่อพัฒนาบุคลากรในสังกัดให้เป็นทั้งนักคิดที่มีวิสัยทัศน์ นักพัฒนาและวางแผน และนักปฏิบัติได้อย่างสมดุล มีความสามารถเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทั้งในด้านความคิด ด้านวิชาการ และการบริหารจัดการองค์การ เพื่อให้เป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงที่มีศักยภาพ นั้น

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปอย่างต่อเนื่องและบรรลุวัตถุประสงค์สามารถพัฒนาระบบกำลังคนคุณภาพ (Talent Management System) ของสำนักงาน กศน. จึงแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาระบบกำลังคนคุณภาพของสำนักงาน กศน. ดังนี้

๑. เลขธิการ กศน.		ประธาน
๒. รองเลขธิการ กศน. ทุกท่าน		รองประธาน
๓. นายณภมณชล สิบหมื่นเปี่ยม	ผู้อำนวยการ กลุ่มบริหารการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาระบบงาน	รองประธาน
๔. ผู้อำนวยการกลุ่ม/ศูนย์ส่วนกลาง		กรรมการ
๕. นางสุพรรณ นาคปานเอี่ยม	ผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด สำนักงาน กศน.กรุงเทพมหานคร	กรรมการ
๖. นายอิทธิพนธ์ ระลอกแก้ว	ผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด สำนักงาน กศน.จังหวัดกาญจนบุรี	กรรมการ
๗. นางพรทิพย์พา คาวีวงศ์	ผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด สำนักงาน กศน.จังหวัดกาฬสินธุ์	กรรมการ
๘. นางวิบูลผล พร้อมมูล	ผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด สำนักงาน กศน.จังหวัดชลบุรี	กรรมการ
๙. นายสุรพล วงศ์หวั่น	ผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด สำนักงาน กศน.จังหวัดเชียงราย	กรรมการ
๑๐. นายอุตร...		

๑๐. นายอุดร สิทธิพาทิ	ผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด สำนักงาน กศน.จังหวัดปัตตานี	กรรมการ
๑๑. นายอนันต์ คงชุม	ผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด สำนักงาน กศน.จังหวัดพิษณุโลก	กรรมการ
๑๒. พ.จ.อ.พัฒน์ ผดุงญาติ	ผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด สำนักงาน กศน.จังหวัดอ่างทอง	กรรมการ
๑๓. นายสังข์ กาญจนเพิ่มพูน	ผู้อำนวยการ สถาบัน กศน.ภาคเหนือ	กรรมการ
๑๔. ว่าที่ ร.ต.พรศักดิ์ ธรรมวานิช	ผู้อำนวยการ ศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษา นครพนม	กรรมการ
๑๕. นายอำนาจ คำสาร	ผู้อำนวยการ ศูนย์ฝึกอบรมจังหวัดกาญจนบุรี สามสงฆ์ทรงพระคุณ	กรรมการ
๑๖. นายวิทวีช กุญแก้ว	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ กลุ่มบริหารการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาระบบงาน	กรรมการ และผู้ช่วยเลขานุการ
๑๗. นางสาวกุลนิศารัตน์ โภคินเดชสกุล	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ กลุ่มบริหารการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาระบบงาน	กรรมการ และผู้ช่วยเลขานุการ
๑๘. นางสาวกัญญาณัฐ กุลเลิศพิทยา	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ กลุ่มบริหารการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาระบบงาน	กรรมการ และผู้ช่วยเลขานุการ
๑๙. นางสาวนิภาพร เพ็งสา	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ กลุ่มบริหารการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาระบบงาน	กรรมการ และผู้ช่วยเลขานุการ
๒๐. นางสาวศุทธิณี โลหะชัยกุล	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ กลุ่มบริหารการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาระบบงาน	กรรมการ และผู้ช่วยเลขานุการ
๒๑. นายวรพงษ์ วรพันธ์พิทักษ์	นักจัดการงานทั่วไป กลุ่มบริหารการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาระบบงาน	กรรมการ และผู้ช่วยเลขานุการ
๒๒. นายภัชราพร ไหลสุพรรณวงศ์	นักจัดการงานทั่วไป กลุ่มบริหารการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาระบบงาน	กรรมการ และผู้ช่วยเลขานุการ
๒๓. นายพีรตน์ย์ อ่อนน้อย	นักทรัพยากรบุคคล กลุ่มบริหารการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาระบบงาน	กรรมการ และผู้ช่วยเลขานุการ

๒๔. นายพระ...

๒๔. นายพชร อุ่นรัมย์	นักทรัพยากรบุคคล กลุ่มบริหารการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาระบบงาน	กรรมการ และผู้ช่วยเลขานุการ
๒๕. นางสาวธัญชนก คงมียา	นักทรัพยากรบุคคล กลุ่มบริหารการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาระบบงาน	กรรมการ และผู้ช่วยเลขานุการ

โดยคณะกรรมการมีหน้าที่และอำนาจ ดังนี้

๑. วางแผนและกำหนดแนวทางการพัฒนาระบบกำลังคนคุณภาพ (Talent Management System) ของสำนักงาน กศน.
๒. ดำเนินการพัฒนานุเคราะห์ในระบบกำลังคนคุณภาพ (Talent Management System) ของสำนักงาน กศน.
๓. แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการในการพัฒนาระบบกำลังคนคุณภาพ (Talent Management System) ของสำนักงาน กศน.
๔. ติดตามและประเมินผลการพัฒนาระบบกำลังคนคุณภาพ (Talent Management System) ของสำนักงาน กศน.
๕. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓๐ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายคมกฤช จันทร์ขจร)

รองเลขาธิการ กศน. รักษาการแทน
เลขาธิการ กศน.

คณะผู้จัดทำ
หลักสูตรนักยุทธศาสตร์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับสูง
ของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ (นยส.)

ที่ปรึกษา

นายคมกฤษ จันทร์ขจร	รองเลขาธิการ กศน. รักษาการแทน เลขาธิการ กศน.
นางสาวทรงศรี วีระรังษิยากรณ์	รองเลขาธิการ กศน.
นายวุฒิพล ทับธานี	รองเลขาธิการ กศน.

คณะผู้จัดทำ

นายณภมณทล สิบหมื่นเปี่ยม	ผู้อำนวยการกลุ่มบริหาร การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาระบบงาน
นายวิทวัช กุญแก้ว	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
นางสาวกุลนิศารัตน์ โกคินเดชสกุล	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ
นางสาวกัญญาณัฐ กุลเลิศพิทยา	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ
นางสาวนิภาพร เพ็งสา	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ
นางสาวศุทธิณี โลหะชัยะกุล	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ
นายวราพงษ์ วรพันธ์พิทักษ์	นักจัดการงานทั่วไป
นายภัชราพร ไหลสุพรรณวงศ์	นักจัดการงานทั่วไป
นายพีรตน์ย์ อ่อนช้อย	นักทรัพยากรบุคคล
นายพชร อุ่นรัมย์	นักทรัพยากรบุคคล
นางสาวธัญชนก คงมียา	นักทรัพยากรบุคคล

ผู้เขียนและเรียบเรียง

นายณภมณทล สิบหมื่นเปี่ยม	ผู้อำนวยการกลุ่มบริหาร การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาระบบงาน
นายวิทวัช กุญแก้ว	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
นายวราพงษ์ วรพันธ์พิทักษ์	นักจัดการงานทั่วไป

บรรณาธิการ

นายวิทวัช กุญแก้ว	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
-------------------	--------------------------

ผู้จัดพิมพ์

นายพชร อุ่นรัมย์	นักทรัพยากรบุคคล
นายพีรตน์ย์ อ่อนช้อย	นักทรัพยากรบุคคล

หน่วยงานผู้รับผิดชอบ

กลุ่มบริหารการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาระบบงาน
กรมส่งเสริมการเรียนรู้



กรมส่งเสริมการเรียนรู้

กระทรวงศึกษาธิการ