

## หลักสูตร การบริหารทุนมนุษย์ยุคดิจิทัล

### Digital Transformation for Human Capital Management HCM รุ่นที่ 5

โดย มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาองค์กรภาครัฐ (IRDP)

อบรมระหว่างวันที่ 1 พฤศจิกายน – 20 ธันวาคม 2565

---

#### 1. หลักการและเหตุผล

ปัจจุบันหน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ องค์กรมหาชน และองค์กรภาคเอกชน มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารจัดการที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ การแข่งขันและเทคโนโลยีดิจิทัล รวมถึงนโยบายสำคัญ เช่น ไทยแลนด์ 4.0 ที่ต้องการขับเคลื่อนประเทศด้วยความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม โดยมุ่งเน้นการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศและนำเกณฑ์มาตรฐานระดับสากลมาเป็นแนวทางในการดำเนินงานและมีผลลัพธ์ที่ครอบคลุมทุกมิติที่ตอบสนองทั้งในด้านตลาดและการเงิน ระบบการนำองค์กร กระบวนการ ความต้องการและความคาดหวังของลูกค้า และด้านทรัพยากรบุคคล อาทิ มาตรฐาน ISO เกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจตามระบบประเมินผลใหม่ (State Enterprise Assessment Model: SE-AM) รวมถึงการประยุกต์แนวทางการประเมินคุณภาพองค์กรตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (National Quality Award) เช่น TQA, PMQA, EdPEX เป็นต้น

หลักสูตร การบริหารทุนมนุษย์ยุคดิจิทัล Digital Transformation for Human Capital Management HCM รุ่นที่ 5 จึงได้มีการทบทวนและปรับปรุงหลักสูตรใหม่เพื่อให้ผู้บริหารที่กำกับดูแลการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลขององค์กรได้เรียนรู้เกี่ยวกับเกณฑ์ HCM เทคนิค/วิธีการ กรณีตัวอย่างองค์กรที่ประสบความสำเร็จด้านทรัพยากรบุคคล (HR Best Practice) เพื่อให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการยกระดับและเพิ่มขีดความสามารถบุคลากรให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล และขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

#### 2. วัตถุประสงค์ของโครงการ

2.1 เพื่อพัฒนาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการทุนมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ การแข่งขัน ผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัล ตลอดจนการปรับเปลี่ยนนโยบาย ทิศทางและกลยุทธ์ขององค์กร

2.2 เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ ทักษะใหม่ๆด้านการบริหารทุนมนุษย์ ตามเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจตามระบบประเมินผลใหม่ (SE-AM) หรือ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากวิทยากรที่มีประสบการณ์ รวมถึงกรณีตัวอย่างที่ได้จากการอบรมไปใช้ในการวางแผนการบริหารทุนมนุษย์

2.3 เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้ด้านการบริหารทุนมนุษย์ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรให้เกิดผลลัพธ์ด้านบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

### 3. โครงสร้างและรายละเอียดหลักสูตร

หลักสูตร การบริหารทุนมนุษย์ยุคดิจิทัล Digital Transformation for Human Capital Management หรือ HCM จัดให้มีการอบรมที่เน้นการเรียนรู้ตามตามเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจตามระบบประเมินผลใหม่ (SE-AM) และความรู้ด้านอื่นๆ ซึ่งสอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินผล ซึ่งจะช่วยให้ผู้เข้าอบรมสามารถนำไปใช้ในการวางแผนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และได้เชิญวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล โดยมีเนื้อหาการบรรยายและการนำเสนอนวัตกรรมด้านการจัดการทุนมนุษย์ 13 หัวข้อ ดังนี้

ลำดับ	หัวข้อการอบรม / รายละเอียดการอบรม
1	<p><b>เจาะลึกเกณฑ์การบริหารทุนมนุษย์ (HCM Criteria) และการนำเกณฑ์ไปใช้ในการบริหารจัดการองค์กร</b></p> <p>หัวข้อการอบรม เน้นประเด็นเกี่ยวกับการวิเคราะห์ผลการประเมินด้านการบริหารทุนมนุษย์ (HCM) ตามเกณฑ์ประเมินคุณภาพที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน ที่หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ภาครัฐ สถาบันการศึกษา และอุตสาหกรรมต่างๆ สามารถนำไปเป็นกรอบแนวทางสำหรับวางแผนในการยกระดับ/ ขับเคลื่อนองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และสามารถสร้างความได้เปรียบในเชิงแข่งขัน รวมถึงการยกตัวอย่างแนวทางการปฏิบัติที่ดี (Good Practice) ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้</p>
2	<p><b>กลยุทธ์การบริหารอัตรากำลัง (Manpower Management Strategy)</b></p> <p>การฝึกอบรมมุ่งเน้นการเตรียมบุคลากรเพื่อยกระดับและรับมือกับการเปลี่ยนแปลงนโยบาย กลยุทธ์องค์กร สภาพแวดล้อมทางการแข่งขันและเทคโนโลยีดิจิทัล (Supply side) และความต้องการบุคลากรที่มีสาขาวิชาชีพที่ต่างกัน (Demand side) การวางแผนอัตรากำลัง (Workforce planning) การคาดการณ์ความต้องการอัตรากำลังคน ปัจจัยที่ควรพิจารณาและเทคนิคในการวิเคราะห์อัตรากำลัง และกลยุทธ์การบริหารอัตรากำลัง</p>
3	<p><b>การสร้างแรงจูงใจพนักงานด้วยระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้ผลตอบแทน (Creating employee incentives with performance management and compensation system)</b></p> <p>การฝึกอบรมมุ่งเน้นประเด็นเกี่ยวกับการบริหารผลงานสมัยใหม่ การใช้ปัจจัยในการประเมินผลการปฏิบัติงานและการนำผลลัพธ์จากการประเมินไปใช้ในการบริหารบุคลากร การถ่ายทอดตัวชี้วัดระดับองค์กร (Corporate KPI) ไปยังหน่วยงาน (KPI Process) ที่เชื่อมโยงตัวชี้วัดระดับบุคคล (Individual KPI) การประเมินผลการปฏิบัติงานที่เชื่อมโยงกับสิ่งตอบแทนทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน หลักการให้ผลตอบแทนตามผลงาน การออกแบบโครงสร้างเงินเดือนแบบ Performance base และการออกแบบโครงสร้างเงินเดือนในรูปแบบต่างๆ</p>
4	<p><b>การวางระบบการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากร (Learning and HR Development System)</b></p> <p>การฝึกอบรมเกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากร การประเมินความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาบุคลากร การออกแบบหลักสูตรการพัฒนาและฝึกอบรม การบริหารฐานสมรรถนะที่พึงมีของบุคลากร (Competency Management) และการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) การนำเครื่องมือการพัฒนามาใช้ อาทิ การโยกย้าย สับเปลี่ยน หมุนเวียนงาน (Job Rotation) การสอนงาน การเป็นพี่เลี้ยง การฝึกปฏิบัติในงาน (OJT) เป็นต้น ตลอดจนวิธีการในการประเมินประสิทธิผลการเรียนรู้และการพัฒนา</p>

ลำดับ	หัวข้อการอบรม / รายละเอียดการอบรม
5	<p><b>การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพการงาน (Managing Career Development)</b></p> <p>การฝึกอบรมเกี่ยวกับการบริหารความก้าวหน้าเติบโตตามสายอาชีพของบุคลากรทั้งในระดับบริหารและระดับปฏิบัติการ วิธีการจัดทำ Career Path และ Career Development การเตรียมความพร้อมบุคลากร ผู้บริหารและผู้นำ รองรับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันและอนาคต การจัดทำแผนผู้สืบทอดตำแหน่ง และการจัดการคนเก่ง รวมถึงการยกตัวอย่างแนวทางการปฏิบัติที่ดี (Good Practice) ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้</p>
6	<p><b>การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารทุนมนุษย์ (HR Challenge)</b></p> <p>การฝึกอบรมที่มุ่งเน้น การเตรียมความพร้อมต่อความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังให้พร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน (Key Change) และการเผชิญกับความท้าทาย (Strategic Challenge) เช่นการเตรียมบุคลากรด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง อาทิ การวิเคราะห์พยากรณ์แนวโน้มทรัพยากรบุคคล (People Scenario Analysis) รองรับการเปลี่ยนแปลงที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต การปรับโครงสร้างองค์กร การควบรวมหน่วยงาน การลด การเพิ่ม การเกลี่ยอัตรากำลัง การเพิ่มและทบทวนทักษะบุคลากร (re-skill, up-skill, new-skill) ให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง รวมถึงการเตรียมความพร้อมบุคลากรในการสนับสนุนแผนกลยุทธ์ และตัวชี้วัดสำคัญของแผนกลยุทธ์ รวมถึงการยกตัวอย่างแนวทางการปฏิบัติที่ดี (Good Practice) ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ ซึ่งหากหน่วยงาน HR มีการเตรียมบุคลากรให้มีความพร้อมและสามารถปรับตัวได้จะช่วยให้องค์กรสามารถเผชิญและรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้</p>
7	<p><b>กลยุทธ์การสร้างค่านิยมและส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร (Value creation strategies and promote corporate culture)</b></p> <p>การฝึกอบรมมุ่งเน้นประเด็นเกี่ยวกับการสร้างและการขับเคลื่อนค่านิยม/วัฒนธรรมองค์กรให้กลายเป็นพฤติกรรมของบุคลากรตามที่มีมุ่งหวัง ความพยายามที่จะทำให้ค่านิยมองค์กรเป็นส่วนสำคัญอีกด้านหนึ่งที่จะช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย การสื่อสาร การสร้างการรับรู้ และปลูกฝังค่านิยมเพื่อให้เกิดความยั่งยืน การวัดพฤติกรรมของบุคลากรตามค่านิยมองค์กร และการทำให้ค่านิยมที่องค์กรพยายามสร้างขึ้นมาให้ฝังลึกลงในจิตใจของบุคลากรจนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กร</p>
8	<p><b>กลยุทธ์การบริหารการสร้างความพึงพอใจและความผูกพันบุคลากร (Management strategy for creating employee satisfaction and engagement)</b></p> <p>การฝึกอบรมมุ่งเน้นประเด็นเกี่ยวกับแนวคิดและหลักการเกี่ยวกับความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากร การค้นหาปัจจัยความผูกพันของบุคลากร การออกแบบ Engagement Model การออกแบบเครื่องมือและการประเมินความพึงพอใจและความผูกพันบุคลากร การจัดทำแผนความพึงพอใจและความผูกพันบุคลากร กรณีตัวอย่าง Global Survey, Engagement Model และผลการประเมินประสิทธิภาพด้านความพึงพอใจและความผูกพันบุคลากรขององค์กรชั้นนำ รวมถึงการยกตัวอย่างแนวทางการปฏิบัติที่ดี (Good Practice) ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้</p>

ลำดับ	หัวข้อการอบรม / รายละเอียดการอบรม
9	<p><b>การพัฒนาบุคลากรสายงาน HR ให้เป็นหุ้นส่วนเชิงกลยุทธ์ (HRBP) และการเตรียมความพร้อมสู่การสอบประกาศนียบัตรคุณวุฒิวิชาชีพ HR</b></p> <p>การฝึกอบรมมุ่งเน้นการปรับบทบาทและกลไกในการบริหารและพัฒนาบุคลากรสายงาน HR ไปสู่การเป็นหุ้นส่วนเชิงกลยุทธ์ (HRBP) ที่สามารถบริหารทุนมนุษย์ที่ตอบสนองความต้องการขององค์กรและหน่วยงาน อีกทั้งยังเป็นการยกระดับและขีดความสามารถองค์กรที่มีการปรับตัวและเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนการเตรียมความพร้อมในการสอบประกาศนียบัตรคุณวุฒิวิชาชีพ HR</p>
10	<p><b>การพัฒนาระบบการวิเคราะห์และบริหารข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล (HR Smart Dashboard Application)</b></p> <p>การฝึกอบรมมุ่งเน้นเกี่ยวกับความพยายามที่จะยกระดับหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ให้ก้าวขึ้นมาปรับบทบาทในเชิงยุทธศาสตร์/เป็นกลไกในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน องค์กรต้องกำหนดดัชนีที่เป็นประโยชน์แก่การวิเคราะห์ให้ครอบคลุมการวัดในด้านต่างๆ ด้วยการวิเคราะห์ HR Analytic เพื่อนำมาทำแผนกลยุทธ์ด้าน HR ให้สอดคล้องกับองค์กร การรวบรวมข้อมูล และพัฒนาเครื่องมือที่ในการนำมาใช้วิเคราะห์ผลที่จะเกิดขึ้นได้อย่างแม่นยำ เพื่อคาดการณ์ผลที่จะเกิดในอนาคต รวมถึงการนำเสนอข้อมูลอย่างเป็นระบบด้วยเทคโนโลยีและเครื่องมือทางสถิติ และการทำ HR Dashboard เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจของผู้บริหาร</p>
11	<p><b>กฎหมายแรงงานสำหรับภาครัฐวิสาหกิจ</b></p> <p>การฝึกอบรมในประเด็นเกี่ยวกับมาตรฐานการจ้างงานขั้นต่ำและการสอบสวนทางวินัย การเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง การบริหารแรงงานภายใต้มติคณะรัฐมนตรี และคดีตัวอย่างในรัฐวิสาหกิจ รวมถึงการยกตัวอย่างจากการบริหารบุคลากรภายใต้กฎหมายแรงงานสำหรับภาครัฐวิสาหกิจ</p>
12	<p><b>PDPA for HR พ.ร.บ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล</b></p> <p>พ.ร.บ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล จะมีผลบังคับใช้ ในปี 2565 กฎหมายฉบับนี้ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลต่อการดำเนินธุรกิจขององค์กร จึงควรที่เจ้าของสถานประกอบการ นายจ้าง HR ลูกจ้าง ต้องศึกษาและปฏิบัติให้ถูกต้อง เนื่องจากผู้ฝ่าฝืนมีโทษทั้งทางแพ่ง ทางอาญา และโทษปรับทางปกครองที่มีอัตราที่สูงมาก จึงมีความรู้และเข้าใจพื้นฐานใน พ.ร.บ. คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงานและเพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงานและสามารถปรับใช้ในการทำงานได้อย่างถูกต้อง</p>
13	<p><b>แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ถามตอบปัญหาด้านการบริหารทุนมนุษย์</b></p> <p>ในการฝึกอบรมในช่วงนี้ จะเป็นเวทีสำหรับถาม-ตอบ เกี่ยวกับประเด็นปัญหาในการบริหารทุนมนุษย์ อาทิ การปรับปรุงกระบวนการอย่างต่อเนื่อง อาทิ HR Process, HR Audit, ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทุนมนุษย์ การบูรณาการงานด้าน HCM กับแผนปฏิบัติการด้านต่างๆที่สำคัญ การทบทวนและปรับปรุงแผนปฏิบัติการด้าน HCM เพื่อยกระดับผลการดำเนินงาน และมีคณะกรรมการประเมินที่เพิ่มสูงขึ้น เป็นต้น</p>

#### 4. กลุ่มเป้าหมาย

หลักสูตรนี้เหมาะสมสำหรับผู้บริหารระดับกลางจนถึงระดับสูงในตำแหน่ง ผู้บริหารสายงานด้านบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล ผู้อำนวยการฝ่าย ผู้จัดการ หรือผู้ปฏิบัติงานในงานทรัพยากรบุคคลของภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ และ เอกชน รวมถึงประธานและกรรมการสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ ทั้งนี้ เนื้อหาหลักสูตรเน้นการบริหารจัดการทุนมนุษย์ เชิงกลยุทธ์ โดยเรียนรู้เกี่ยวกับแนวทาง/วิธีการ การนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลลัพธ์จริง รวมถึงกรณีตัวอย่างของ องค์กรที่มีความเป็นเลิศด้านทรัพยากรบุคคล จำนวนผู้เข้าอบรม รุ่นละ 20 คน

#### 5. ประโยชน์ที่ผู้เข้าอบรมจะได้รับ

- 8.1 ผู้เข้าอบรมได้รับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการทุนมนุษย์เชิงกลยุทธ์ภายใต้นโยบาย ทิศทางและกลยุทธ์ขององค์กร และการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ การแข่งขันและเทคโนโลยีดิจิทัล
- 8.2 ผู้เข้าอบรมนำแนวทางและกรณีตัวอย่างที่ได้จากการอบรมไปใช้ในการวางแผนการบริหารทุนมนุษย์ ให้เป็นไปตามเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจตามระบบประเมินผลใหม่ (SE-AM) ด้านการบริหารทุน มนุษย์ (HCM) ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
- 8.3 ผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารทุนมนุษย์เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ด้านบุคลากรที่ ครอบคลุมในประเด็นที่เกี่ยวกับขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความผูกพันของ บุคลากร และการพัฒนาบุคลากร

#### 6. ระยะเวลาหลักสูตร

หลักสูตรการบริหารทุนมนุษย์ยุคดิจิทัล (Digital Transformation for Human Capital Management - HCM) รุ่นที่ 5 จัดอบรมทุกวันอังคาร ระหว่างวันที่ 1 พฤศจิกายน – 20 ธันวาคม 2565 เวลา 9.00 - 16.00 น. รวม จำนวนการอบรม 7 วัน / 42 ชม.

#### 7. สถานที่ฝึกอบรม

โรงแรมอีสติน แกรนด์ สาทร กรุงเทพฯ (Eastin Grand Hotel Sathon)

สถานที่ตั้ง : 33/1 ถนนสาทรใต้ ยานนาวา กรุงเทพฯ 10120

การเดินทาง : BTS สถานีสุรศักดิ์ ทางออกหมายเลข 4 (มีทางเชื่อมจากรถไฟฟ้าเข้าสู่โรงแรม)

#### 8. ค่าธรรมเนียมหลักสูตร

8.1 ค่าธรรมเนียมหลักสูตรการอบรมในประเทศ จำนวน 65,000 บาท

เป็นราคาเหมาจ่ายสำหรับการลงทะเบียนฝึกอบรมตลอดหลักสูตร

8.2 ค่าธรรมเนียมการศึกษาดูงานในต่างประเทศ จำนวน 75,000 บาท

โดยสายการบินชั้นประหยัด+ห้องพักรู้นอน หากท่านต้องการพักเดี่ยวหรือโดยสาร

โดยชั้นธุรกิจจะมีค่าใช้จ่ายเพิ่มเติมตามสายการบินเรียกเก็บ

หมายเหตุ: ในการเดินทางไปดูงานต่างประเทศ IRDP ได้มอบหมายให้บริษัททัวร์เป็นผู้ดำเนินการ ในกรณีที่ผู้เข้าอบรม แจ้งความประสงค์เข้าร่วมดูงานต่างประเทศ หากมีการแจ้งยกเลิกการเดินทางหลังวันที่ทางบริษัทกำหนดไว้ จะไม่สามารถคืนเงินให้ได้ ดังนั้น IRDP ก็จะไม่สามารถคืนเงินให้กับผู้เข้าอบรมได้เช่นกัน

## 9. การชำระค่าธรรมเนียมการฝึกอบรม

เมื่อผู้สมัครได้รับหนังสือตอบรับการเข้าร่วมอบรมกับทางหลักสูตรแล้ว กรุณาโอนเงินเข้าบัญชีเงินฝากธนาคารกรุงไทย สาขาซอยอารีย์ ในนาม มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาองค์กรภาครัฐ เลขที่บัญชี 069-0-02998-5 และส่งหลักฐานการโอนเงินจากธนาคาร พร้อมรายละเอียดที่อยู่ในการออกใบเสร็จรับเงินมายังโทรสาร หมายเลข 02-619-5960 หรือ E-mail : HCM.irdp@gmail.com หรือสอบถามรายละเอียดได้ที่ หมายเลข 02-714-5565-67

การเบิกค่าใช้จ่ายเพิ่มเติมสำหรับการเข้าอบรมและ/หรือร่วมศึกษาดูงานต่างประเทศเป็นกรณีที่หน่วยงานสามารถพิจารณาดำเนินการตามกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องของแต่ละหน่วยงานให้กับผู้เข้าอบรมในสังกัดได้ ทั้งนี้ค่าธรรมเนียมสามารถนำไปลดหย่อนภาษีเงินได้ของบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคล 200 เปอร์เซ็นต์ ตามประกาศกระทรวงการคลังฯ เรื่อง การกำหนดสถานศึกษาหรือสถานฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ที่รับลูกจ้างของบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลเข้าศึกษาหรือฝึกอบรม (พ.ศ. 2548) และ IRDP เป็นองค์การ สถานสาธารณกุศล และสถานศึกษา ลำดับที่ 807 ของประกาศกระทรวงการคลังฯ ว่าด้วยภาษีเงินได้และภาษีมูลค่าเพิ่ม (ฉบับที่ 524 พ.ศ. 2555)

## 10. คณะกรรมการบริหารหลักสูตร

- |                                     |                             |
|-------------------------------------|-----------------------------|
| 1. ศาสตราจารย์ ดร. วรภัทร โตรณะเกษม | ประธานกรรมการบริหารหลักสูตร |
| 2. ดร. เสรี นนทสูติ                 | ผู้อำนวยการหลักสูตร         |
| 3. ดร.นนทวัฒน์ สุขผล                | ที่ปรึกษาหลักสูตร           |
| 4. นายธวัชชัย โพธิ์วรสุนทร          | กรรมการหลักสูตร             |

## 11. ที่อยู่ติดต่อประสานงาน

นางสาวณรรภรณ์ บุญสอน เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมอาวุโส โทรศัพท์ 02-714-5565  
นางสาวนงนภัส อินทร์บัว ผู้จัดการฝ่ายฝึกอบรม โทรศัพท์ 02-714-5566  
ฝ่ายฝึกอบรม มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาองค์กรภาครัฐ (IRDP)  
เลขที่ 1193 อาคาร EXIM ชั้น 17 ถนนพหลโยธิน แขวงพญาไท เขตพญาไท กรุงเทพมหานคร 10400  
โทรศัพท์ 02-714-5564-67 โทรสาร 02-619-5960  
เว็บไซต์ : <http://www.irdp.org> E-mail : [hcm.irdp@gmail.com](mailto:hcm.irdp@gmail.com)