

หลักสูตร การบริหารทุนมนุษย์ยุคดิจิทัล

Digital Transformation for Human Capital Management HCM รุ่นที่ 8

โดย มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาองค์กรภาครัฐ (IRDP)

อบรมระหว่างวันที่ 2 เมษายน – 21 พฤษภาคม 2567

.....

1. หลักการและเหตุผล

ตั้งแต่ปี 2563 เป็นต้นมา มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาองค์กรภาครัฐ (IRDP) ได้เปิดหลักสูตรอบรม “การบริหารทุนมนุษย์ยุคดิจิทัล Digital Transformation for Human Capital Management HCM” มาอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ HCM รุ่นที่ 1-7 โดยมีบุคลากรระดับบริหารจากหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ภาครัฐ และเอกชน เข้ารับการพัฒนารุ่นละมากกว่า 30 คน มีจำนวนรวมกว่า 200 คน เพื่อต้องการนำประสบการณ์การเรียนรู้และแนวปฏิบัติที่ดีไปยกระดับขีดความสามารถและผลการดำเนินงานในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กร และเพื่อให้เป็นไปตามเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจตามระบบประเมินผลใหม่ (State Enterprise Assessment Model: SE-AM) รวมถึงการประยุกต์แนวทางการประเมินคุณภาพองค์กรตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (National Quality Award) เช่น TQA, PMQA, EdPEX เป็นต้น

ปี 2567 ฝ่ายฝึกอบรม มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาองค์กรภาครัฐ (IRDP) ได้มีการทบทวนและปรับปรุงหลักสูตร การบริหารทุนมนุษย์ยุคดิจิทัล (Digital Transformation for Human Capital Management HCM) รุ่นที่ 8 ให้สอดคล้องกับข้อสังเกตและข้อเสนอแนะของผู้ตรวจประเมิน (จุดแข็งและโอกาสในการปรับปรุงหรือประเด็นที่ยังไม่ได้ดำเนินการ) เพื่อให้ผู้บริหารที่กำกับดูแลการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลขององค์กรได้เรียนรู้เกี่ยวกับเกณฑ์ HCM เทคนิค/วิธีการ กรณีตัวอย่างองค์กรที่ประสบความสำเร็จด้านทรัพยากรบุคคล (HR Best Practice) เพื่อให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการยกระดับและเพิ่มขีดความสามารถบุคลากรให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล และขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดจนความสามารถในการจัดทำและเขียนรายงานผลการดำเนินงานเพื่อ tracking การรายงานไปยังหน่วยงานต้นสังกัด

2. วัตถุประสงค์ของโครงการ

2.1 เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการเรียนรู้ และยกระดับผลการดำเนินงานด้านการบริหารทุนมนุษย์ ให้สอดคล้องกับข้อสังเกตและข้อเสนอแนะของผู้ตรวจประเมิน (จุดแข็งและโอกาสในการปรับปรุงหรือประเด็นที่ยังไม่ได้ดำเนินการ) ตามเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจตามระบบประเมินผลใหม่ (State Enterprise Assessment Model: SE-AM) รวมถึงการประยุกต์แนวทางการประเมินคุณภาพองค์กรตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (National Quality Award) เช่น TQA, PMQA, EdPEx เป็นต้น

2.2 เพื่อสร้างเครือข่ายด้านการบริหารทุนมนุษย์ (HCM Network) ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาบุคลากร รวมถึงกรณีตัวอย่างที่ดีจากวิทยากรและผู้เข้าร่วมอบรมที่มีประสบการณ์

2.3 เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้ด้านการบริหารทุนมนุษย์ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ด้านบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3. โครงสร้างและรายละเอียดหลักสูตร

หลักสูตร การบริหารทุนมนุษย์ ยุคดิจิทัล (Digital Transformation for Human Capital Management หรือ HCM) จัดให้มีการอบรมที่เน้นการเรียนรู้ ซึ่งจะช่วยให้ผู้เข้าอบรมสามารถนำไปใช้ในการวางแผนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในองค์กรได้อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิผล และได้เชิญวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล โดยมีเนื้อหาการบรรยาย และการนำเสนอ นวัตกรรมด้านการจัดการทุนมนุษย์ 10 หัวข้อ ดังนี้

ลำดับ	หัวข้อการอบรม / รายละเอียดการอบรม
1	<p>เจาะลึกเกณฑ์การบริหารทุนมนุษย์ (HCM/ HR Criteria) และการนำเกณฑ์ไปใช้ในการบริหารจัดการองค์กร (6 ชั่วโมง)</p> <p>หัวข้อการอบรม เน้นประเด็นเกี่ยวกับการวิเคราะห์ผลการประเมินด้านการบริหารทุนมนุษย์ (HCM/ HR) รวมถึงการยกตัวอย่างแนวทางการปฏิบัติที่ดี (Good Practice) ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ตามเกณฑ์ประเมินคุณภาพที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน ซึ่งหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ภาครัฐ สถาบันการศึกษา และอุตสาหกรรมต่างๆ สามารถนำไปเป็นกรอบแนวทางในการปิด Gap และยกระดับผลการดำเนินงาน รวมถึงเพื่อนำไปใช้ในการจัดทำแผนปรับปรุง (HR Improvement Plan) ตลอดจนการจัดทำและเขียนรายงานผลการดำเนินงานประเมินตนเอง</p>
2	<p>กลยุทธ์การบริหารอัตรากำลัง (Strategic Workforce Planning) (3 ชั่วโมง)</p> <p>การฝึกอบรมมุ่งเน้นการเตรียมบุคลากรเพื่อยกระดับและรับมือกับการเปลี่ยนแปลงนโยบาย กลยุทธ์องค์กร สภาพแวดล้อมทางการแข่งขันและเทคโนโลยีดิจิทัล (Supply side) และความต้องการบุคลากรที่มีสหวิชาชีพที่ต่างกัน (Demand side) การวิเคราะห์และกำหนดแผนกำลังคนที่เหมาะสมเพียงพอต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจ แนวโน้มที่เปลี่ยนแปลงไปในอนาคต การวิเคราะห์ผลผลิตประสิทธิภาพ (Productivity) หรืออัตราส่วนระหว่างผลผลิตหลักองค์กรและอัตรากำลัง หรือค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรในภาพรวมขององค์กร อันจะนำไปสู่ปรับปรุงต้นทุนบุคลากรให้มีปริมาณที่เหมาะสม มีการบริหารค่าใช้จ่ายที่มีประสิทธิภาพ และวิเคราะห์และวางแผนการทดแทนอัตรากำลังที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีดิจิทัล พร้อมตัวอย่างการปฏิบัติที่ดี (good practices)</p>

ลำดับ	หัวข้อการอบรม / รายละเอียดการอบรม
3	<p>การสร้างแรงจูงใจพนักงานด้วยระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้ผลตอบแทน (Creating employee incentives with performance management and compensation system)</p> <p>การฝึกอบรมมุ่งเน้นประเด็นเกี่ยวกับการบริหารผลงานสมัยใหม่ การใช้ปัจจัยในการประเมินผลการปฏิบัติงานและการนำผลลัพธ์จากการประเมินไปใช้ในการบริหารบุคลากร การถ่ายทอดตัวชี้วัดระดับองค์กร (Corporate KPI) ไปยังหน่วยงาน (KPI Process) ที่เชื่อมโยงตัวชี้วัดระดับบุคคล (Individual KPI) การประเมินผลการปฏิบัติงานที่เชื่อมโยงกับค่าตอบแทนทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน หลักการให้ผลตอบแทนตามผลงาน การออกแบบโครงสร้างเงินเดือนแบบ Performance base และการออกแบบโครงสร้างเงินเดือนในรูปแบบต่างๆ (3 ชั่วโมง)</p>
4	<p>การวางระบบการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากร (Learning and HR Development System)</p> <p>การฝึกอบรมเกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากร ทิศทางการพัฒนาบุคลากรรองรับการเปลี่ยนแปลงของดิจิทัลเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงความสามารถทางการแข่งขัน และทิศทางการดำเนินงานขององค์กร การบริหารฐานสมรรถนะที่พึงมีของบุคลากร (Competency Management) และการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) การนำเครื่องมือการพัฒนามาใช้ อาทิ การสอนงาน การเป็นที่เลี้ยง การฝึกปฏิบัติในงาน (OJT) เป็นต้น ตลอดจนวิธีการในการประเมินประสิทธิผลการเรียนรู้และการพัฒนา (3 ชั่วโมง)</p>
5	<p>การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพการงาน (Managing Career Development)</p> <p>การฝึกอบรมเกี่ยวกับการบริหารความก้าวหน้าเติบโตตามสายอาชีพของบุคลากรทั้งในระดับบริหารและระดับปฏิบัติการ วิธีการการจัดทำ Career Path และ Career Development การเตรียมความพร้อมบุคลากร ผู้บริหารและผู้นำ รองรับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันและอนาคต ระบบการสอบ การโยกย้าย สับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation) การจัดทำแผนผู้สืบทอดตำแหน่ง และระบบการจัดการและรักษาคนเก่งหรือบุคลากรที่เป็นดาวเด่น (Talent) รวมถึงการยกตัวอย่างแนวทางการปฏิบัติที่ดี (Good Practice) ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ (3 ชั่วโมง)</p>
6	<p>การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารทุนมนุษย์ (HR Challenge) และ การพัฒนาบุคลากรสายงาน HR ให้เป็นหุ้นส่วนเชิงกลยุทธ์ (HRBP) (3 ชั่วโมง)</p> <p>การฝึกอบรมที่มุ่งเน้น กระบวนการบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management Process) การเตรียมความพร้อมต่อความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง อาทิ การวิเคราะห์พยากรณ์แนวโน้มทรัพยากรบุคคล (People Scenario Analysis) การปรับโครงสร้างองค์กร การควบรวมหน่วยงาน การลด การเพิ่ม การเกลี่ยอัตรากำลัง การเพิ่มและทบทวนทักษะบุคลากร (Re-skill, Up-skill, New-skill) ให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง รวมถึงการเตรียมความพร้อมบุคลากรในการสนับสนุนแผนกลยุทธ์และตัวชี้วัดสำคัญของแผนกลยุทธ์ รวมถึงการยกตัวอย่างแนวทางการปฏิบัติที่ดี (Good Practice) ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ ซึ่งหากหน่วยงาน HR มีการเตรียมบุคลากรให้มีความพร้อมและสามารถปรับตัวได้จะช่วยให้องค์กรสามารถเผชิญและรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้</p>

ลำดับ	หัวข้อการอบรม / รายละเอียดการอบรม
7	<p>กลยุทธ์การสร้างค่านิยมและส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร (Value creation strategies and promote corporate culture) (3 ชั่วโมง)</p> <p>การฝึกอบรมมุ่งเน้นประเด็นเกี่ยวกับการสร้างและการขับเคลื่อนค่านิยม/ วัฒนธรรมองค์กรให้กลายเป็นพฤติกรรมของบุคลากรตามค่านิยมที่มุ่งหวัง ความพยายามที่จะทำให้ค่านิยมองค์กรเป็นส่วนสำคัญอีกด้านหนึ่งที่จะช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย การสื่อสาร การสร้างการรับรู้ และปลูกฝังค่านิยมเพื่อให้เกิดความยั่งยืน การวัดพฤติกรรมของบุคลากรตามค่านิยมองค์กร และการทำให้ค่านิยมที่องค์กรพยายามสร้างขึ้นมาให้ฝังลึกลงในจิตใจของบุคลากร จนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กร</p>
8	<p>กลยุทธ์การบริหารการสร้างความพึงพอใจและความผูกพันบุคลากร (Management strategy for creating employee satisfaction and engagement) (3 ชั่วโมง)</p> <p>การฝึกอบรมมุ่งเน้นประเด็นเกี่ยวกับแนวคิดและหลักการเกี่ยวกับความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากร รวมถึง Employee Experience/ Employee Journey การค้นหาปัจจัยความผูกพันของบุคลากร การออกแบบ Engagement Model การออกแบบเครื่องมือและการประเมินความพึงพอใจและความผูกพันบุคลากร การจัดทำแผนความพึงพอใจและความผูกพันบุคลากร กรณีตัวอย่าง Global Survey, Engagement Model และผลการประเมินประสิทธิภาพด้านความพึงพอใจและความผูกพันบุคลากรขององค์กรชั้นนำ รวมถึงการยกตัวอย่างแนวทางการปฏิบัติที่ดี (Good Practice) นำไปประยุกต์ใช้ได้</p>
9	<p>การเตรียมความพร้อมเพื่อการประเมินสมรรถนะคุณวุฒิวิชาชีพด้านทรัพยากรมนุษย์ (HR competency next normal) (3 ชั่วโมง)</p> <p>การฝึกอบรมมุ่งเน้นการปรับบทบาทและกลไกในการบริหารและพัฒนาบุคลากรสายงาน HR ที่สามารถบริหารทุนมนุษย์ที่ตอบสนองความต้องการขององค์กรและหน่วยงาน อีกทั้งยังเป็นการยกระดับและขีดความสามารถองค์กรที่มีการปรับตัวและเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนการเตรียมความพร้อมในการทดสอบประกาศนียบัตรคุณวุฒิวิชาชีพ HR</p>
10	<p>กฎหมายแรงงานสำหรับภาครัฐวิสาหกิจและคดีตัวอย่างในรัฐวิสาหกิจ (3 ชั่วโมง)</p> <p>การฝึกอบรมในประเด็นเกี่ยวกับมาตรฐานการจ้างงานขั้นต่ำและการสอบสวนทางวินัย การเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง การบริหารแรงงานภายใต้มติคณะรัฐมนตรี และคดีตัวอย่างในรัฐวิสาหกิจ รวมถึงการยกตัวอย่างจากการบริหารบุคลากรภายใต้กฎหมายแรงงานสำหรับภาครัฐวิสาหกิจ</p>
11	<p>นำเสนอและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การบริหารทุนมนุษย์ (3 ชั่วโมง)</p>

4. การศึกษาดูงาน

การศึกษาดูงานต่างประเทศ

การศึกษาดูงานต่างประเทศสำหรับหลักสูตร การบริหารทุนมนุษย์ยุคดิจิทัล Digital Transformation for Human Capital Management HCM รุ่นที่ 8 ได้กำหนดให้มีการศึกษาดูงาน ณ ประเทศญี่ปุ่น เดินทางระหว่างวันที่ 11 – 15 พฤษภาคม 2567 โดยจะศึกษาดูงานการบริหารจัดการทุนมนุษย์เชิงกลยุทธ์ รวมถึงการนำไปประยุกต์ใช้

ในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ และ ผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี (หมายเหตุ : สถานที่ศึกษาดูงานอาจเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม)

การศึกษาดูงานในประเทศและต่างประเทศถือเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตร และเป็นส่วนหนึ่งของการเชื่อมโยงในการผ่านหลักสูตร หากจำนวนผู้ได้รับอนุมัติ/แจ้งความประสงค์ร่วมเดินทางขั้นต่ำไม่น้อยกว่า 15 คน ทั้งนี้ทางหลักสูตรขอสงวนสิทธิ์ในการเลื่อนการอบรมรวมกับรุ่นถัดไป

5. ระยะเวลาหลักสูตร

หลักสูตรการบริหารทุนมนุษย์ยุคดิจิทัล (Digital Transformation for Human Capital Management - HCM) รุ่นที่ 8 เปิดรับสมัครตั้งแต่บัดนี้จนถึง วันที่ 29 มีนาคม 2567 และ จัดอบรมทุกวันอังคาร ระหว่างวันที่ 2 เมษายน – 21 พฤษภาคม 2567

โดยจัดอบรมทุกวันอังคาร เวลา 09.00 – 16.30 น. รวม 36 ชั่วโมง โดยมีรายละเอียดดังนี้

การอบรมและนำเสนอแผนงานของผู้เข้าอบรม 6 วัน (11 หัวข้อ)

การศึกษาดูงานในต่างประเทศ 5 วัน

กิจกรรม	เดือนมีนาคม 2567	เดือนเมษายน 2567	เดือนพฤษภาคม 2567
รับสมัคร	29 มีนาคม		
อบรม		2,9,23,30 เมษายน	7,21 พฤษภาคม
ศึกษาดูงานต่างประเทศ			11 - 15 พฤษภาคม

6. กลุ่มเป้าหมาย

หลักสูตรนี้เหมาะสมสำหรับผู้บริหารระดับกลางจนถึงระดับสูงในตำแหน่ง ผู้บริหารสายงานด้านบริหารและพัฒนาระบบบุคคล ผู้อำนวยการฝ่าย ผู้จัดการ หรือผู้ปฏิบัติงานในงานทรัพยากรบุคคลของภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ และเอกชน รวมถึงประธานและกรรมการสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ ทั้งนี้ เนื้อหาหลักสูตรเน้นการบริหารจัดการทุนมนุษย์เชิงกลยุทธ์ โดยเรียนรู้เกี่ยวกับแนวทาง/วิธีการ การนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลลัพธ์จริง รวมถึงกรณีตัวอย่างขององค์กรที่มีความเป็นเลิศด้านทรัพยากรบุคคล จำนวนผู้เข้าอบรม รุ่นละ 25 คน

7. เงื่อนไขการผ่านหลักสูตร

ผู้เข้าร่วมอบรมที่จะผ่านการอบรมตามหลักสูตร จะต้องใช้เวลาเข้าร่วมกิจกรรมและปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายครบถ้วนตามหลักสูตร และเข้ารับการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของระยะเวลาทั้งหมดในหลักสูตร

8. ประโยชน์ที่ผู้เข้าอบรมจะได้รับ

8.1 ผู้เข้าอบรมได้รับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการทุนมนุษย์เชิงกลยุทธ์ภายใต้ นโยบาย ทิศทางและกลยุทธ์ขององค์กร และการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ การแข่งขันและเทคโนโลยีดิจิทัล

8.2 ผู้เข้าอบรมนำแนวทางและกรณีตัวอย่างที่ได้จากการอบรมไปใช้ในการวางแผนการบริหารทุนมนุษย์ให้เป็นไปตามเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจตามระบบประเมินผลใหม่ (SE-AM) ด้านการบริหารทุนมนุษย์ (HCM) ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

8.3 ผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารทุนมนุษย์เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ด้านบุคลากรที่ครอบคลุมในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับขีดความสามารถและอัตราการกำลังบุคลากร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความผูกพันของบุคลากร และการพัฒนาบุคลากร

9. ค่าธรรมเนียมหลักสูตร

ค่าธรรมเนียมหลักสูตร จำนวน 149,000 บาท (หนึ่งแสนสี่หมื่นเก้าพันบาทถ้วน) (ไม่มีภาษีมูลค่าเพิ่ม) เป็นราคาเหมาจ่ายสำหรับการลงทะเบียนฝึกอบรมตลอดหลักสูตร และรวมการศึกษาดูงานต่างประเทศแล้ว หมายเหตุ: ในการเดินทางไปดูงานต่างประเทศ IRDP ได้มอบหมายให้บริษัททัวร์เป็นผู้ดำเนินการ ในกรณีที่ผู้เข้าอบรมแจ้งความประสงค์เข้าร่วมดูงานต่างประเทศ หากมีการแจ้งยกเลิกการเดินทางหลังวันที่ 2 เมษายน 2567 จะไม่สามารถคืนเงินให้ได้ ดังนั้น IRDP ก็จะไม่สามารถคืนเงินให้กับผู้เข้าอบรมได้เช่นกัน

10. การชำระค่าธรรมเนียมการฝึกอบรม

เมื่อผู้สมัครได้รับหนังสือตอบรับการเข้าร่วมอบรมกับทางหลักสูตรแล้ว กรุณาโอนเงินเข้าบัญชีเงินฝาก ธนาคารกรุงไทย สาขาซอยอารีย์ ในนาม มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาองค์การภาครัฐ เลขที่บัญชี 069-0-02998-5 และส่งหลักฐานการโอนเงินจากธนาคาร **พร้อมรายละเอียดที่อยู่ในการออกใบเสร็จรับเงิน** มายัง E-mail : hcm.irdp@gmail.com หรือสอบถามรายละเอียดได้ที่ หมายเลข 02-714-5565-64 - 67

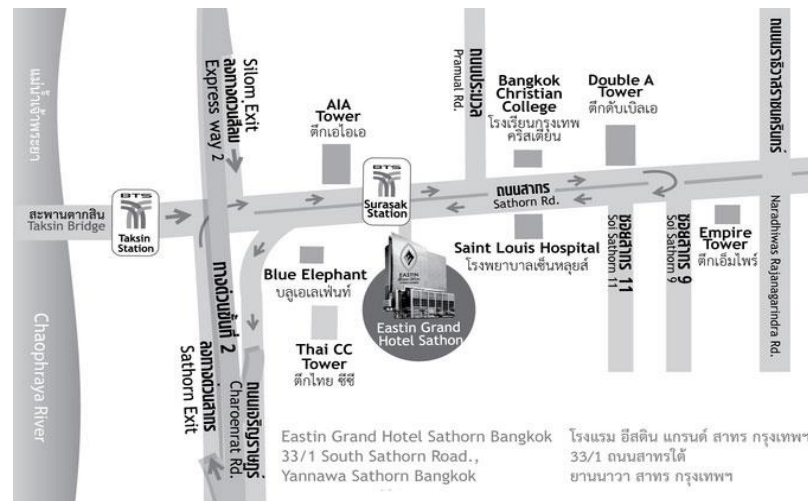
การเบิกค่าใช้จ่ายเพิ่มเติมสำหรับการเข้าอบรมและ/หรือร่วมศึกษาดูงานต่างประเทศเป็นกรณีที่หน่วยงานสามารถพิจารณาดำเนินการตามกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องของแต่ละหน่วยงานให้กับผู้เข้าอบรมในสังกัดได้ ทั้งนี้ ค่าธรรมเนียมสามารถนำไปลดหย่อนภาษีเงินได้ของบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคล 200 เปอร์เซ็นต์ ตามประกาศกระทรวงการคลังฯ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

11. สถานที่ฝึกอบรม

โรงแรมอีสติน แกรนด์ สาทร กรุงเทพฯ (Eastin Grand Hotel Sathon)

สถานที่ตั้ง : 33/1 ถนนสาทรใต้ ยานนาวา กรุงเทพฯ 10120

การเดินทาง : BTS สถานีสุรศักดิ์ ทางออกหมายเลข 4 (มีทางเชื่อมจากรถไฟฟ้าเข้าสู่โรงแรม)



12. คณะกรรมการบริหารหลักสูตร

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

13. ที่อยู่ติดต่อประสานงาน

นางสาวณรรภรณ์ บุญสอน เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมอาวุโส โทรศัพท์ 02-714-5565

นางสาวนงนภัส อินทร์บัว ผู้จัดการฝ่ายฝึกอบรม โทรศัพท์ 02-714-5566

ฝ่ายฝึกอบรม มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาองค์ภาครัฐ (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