



หลักสูตร HR Strategic Partnership รุ่นที่ 1

โดย มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาองค์กรภาครัฐ (IRDP)

อบรมระหว่างวันที่ 21 เมษายน ถึง 9 มิถุนายน 2569

1. หลักการและเหตุผล

มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาองค์กรภาครัฐ (IRDP) พัฒนาหลักสูตร HR Strategic Partnership รุ่นที่ 1 ให้สอดคล้องกับทิศทางนโยบายและยุทธศาสตร์การดำเนินงานขององค์กรที่มุ่งตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี สังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อม ส่งผลให้ความต้องการและความคาดหวังของลูกจ้างเปลี่ยนแปลงไป โดยลูกจ้างมีแนวโน้มที่จะใส่ใจคุณภาพและมาตรฐานมากขึ้น เลือกสรรการบริการอย่างพิถีพิถัน และคาดหวังคุณภาพที่สูงขึ้น

ดังนั้น การบริหารทุนมนุษย์ จำเป็นต้องคำนึงถึงการเป็นหุ้นส่วนเชิงกลยุทธ์ (Strategic Partnership) โดยหน่วยงาน HR และหน่วยธุรกิจหรือหน่วยสนับสนุนที่สำคัญขององค์กร จะต้องมีส่วนร่วมในการสนับสนุนและขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายทางธุรกิจผ่านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยต้องออกแบบระบบงาน กระบวนการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ ที่มีการประเมินความเสี่ยงและผลกระทบ รวมถึงการกำหนดกลยุทธ์ใหม่ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อทุกมิติของงาน HR เช่น การสรรหา การพัฒนา การรักษามูลค่า และการประเมินผล เพื่อให้มั่นใจว่าองค์กรมีบุคลากรที่เหมาะสม สามารถปรับตัว และพร้อมรับมือกับความท้าทายในอนาคต

ท้ายนี้กรอบ มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาองค์กรภาครัฐ (IRDP) ได้มีการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตร HR Strategic Partnership รุ่นที่ 1 ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายดังกล่าว เพื่อให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการยกระดับและเพิ่มขีดความสามารถบุคลากรให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล และขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. วัตถุประสงค์ของโครงการ

2.1 เพื่อพัฒนาประสบการณ์การเรียนรู้ และยกระดับผลการดำเนินงานด้านการบริหารทุนมนุษย์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยแวดล้อมภายในและภายนอกที่สำคัญ โดยมุ่งเน้นการเป็นหุ้นส่วนเชิงกลยุทธ์ (Strategic Partnership) ระหว่างหน่วยงาน HR กับหน่วยธุรกิจและหน่วยสนับสนุนที่สำคัญขององค์กร

2.2 เพื่อสร้างเครือข่ายด้านการบริหารทุนมนุษย์ (HCM Network) ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในวงที่เกี่ยวกับการบริหารและพัฒนาบุคลากร รวมถึงกรณีตัวอย่างที่ดีจากวิทยากรและผู้เข้าร่วมอบรมที่มีประสบการณ์

2.3 เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้ด้านการบริหารทุนมนุษย์ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ด้านบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3. โครงสร้างและรายละเอียดหลักสูตร

หลักสูตร HR Strategic Partnership รุ่นที่ 1 จัดให้มีการอบรมที่เน้นการเรียนรู้ ซึ่งจะช่วยให้ผู้เข้าอบรมสามารถนำไปใช้ในการวางแผนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในองค์กรได้อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิผล และได้เชิงวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล โดยมีเนื้อหาการบรรยายและการนำเสนอวัฒนธรรมด้านการจัดการทุนมนุษย์ 11 หัวข้อ ดังนี้

ลำดับ	หัวข้อการอบรม / รายละเอียดการอบรม
1	การยกระดับคุณภาพแผนแม่บทด้านการบริหารทุนมนุษย์และการเป็นหุ้นส่วนส่วนเชิงกลยุทธ์ (HR Master Plan and Strategic Partnership) (6 ชั่วโมง) เน้นประเด็นเกี่ยวกับการออกแบบกระบวนการบริหารทุนมนุษย์ การจัดทำแผนแม่บทด้านการบริหารทุนมนุษย์ ที่มุ่งเน้นการตอบสนองความต้องการและทิศทางการดำเนินงานขององค์กรและธุรกิจ การวิเคราะห์กลยุทธ์องค์กรในการดำเนินงานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมเพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืน การนำ AI มาพัฒนาการบริหารอัตราค่าจ้าง การพัฒนา และการพัฒนาบุคลากร การใช้ประโยชน์จากผลการดำเนินงานที่ผ่านมาจากการวิเคราะห์และการคาดการณ์ HR Analysis & Analytic แนวทางการปฏิบัติที่ดี (Good Practice) รวมถึงแนวโน้ม HR Trend และวิธีการในการเทียบเคียงกับคู่เทียบ (Benchmarking) ตลอดจนการบูรณาการกับแผนแม่บทด้านอื่นๆ เพื่อให้สามารถนำไปใช้ในการกำหนดยุทธศาสตร์/ กลยุทธ์ การบริหารทุนมนุษย์ (HRM) การพัฒนาทุนมนุษย์ (HRD) การสภาพแวดล้อม ด้าน HCM ที่สะท้อนการเป็นหุ้นส่วนเชิงกลยุทธ์กับแผนแม่บทอื่นๆ และสร้างนวัตกรรม
2	กลยุทธ์การบริหารอัตราค่าจ้าง (Strategic Workforce Planning) (3 ชั่วโมง) การฝึกอบรมมุ่งเน้นการเตรียมบุคลากรเพื่อยกระดับและรับมือกับการเปลี่ยนแปลงนโยบาย กลยุทธ์องค์กร สภาพแวดล้อมทางการแข่งขันและเทคโนโลยีดิจิทัล (Supply side) และความต้องการบุคลากรที่มี สหวิชาชีพที่ ต่างกัน (Demand side) การวิเคราะห์และกำหนดแผนกำลังคนที่เหมาะสมเพื่อยพต่อการปฏิบัติงานตามภาระกิจ แนวโน้มที่เปลี่ยนแปลงไปในอนาคต การวิเคราะห์ผลผลิตประสิทธิภาพ (Productivity) หรืออัตราส่วนระหว่างผลผลิต หลักองค์กรและอัตราค่าจ้าง หรือค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรในภาพรวมขององค์กร อันจะนำไปสู่การปรับปรุง ต้นทุนบุคลากรให้มีปริมาณที่เหมาะสม มีการบริหารค่าใช้จ่ายที่มีประสิทธิภาพ วิเคราะห์และวางแผนการทดแทน อัตราค่าจ้างที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีดิจิทัล พร้อมตัวอย่างการปฏิบัติที่ดี (good practices)
3	การสร้างแรงจูงใจพนักงานด้วยระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้ผลตอบแทน (Creating employee incentives with performance management and compensation system) (3 ชั่วโมง) การฝึกอบรมมุ่งเน้นประเด็นเกี่ยวกับการบริหารผลงานสมัยใหม่ การใช้ปัจจัยในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการนำผลลัพธ์จากการประเมินไปใช้ในการบริหารบุคลากร การถ่ายทอดตัวชี้วัดระดับองค์กร (Corporate KPI) ไปยังหน่วยงาน (KPI Process) ที่เชื่อมโยงตัวชี้วัดระดับบุคคล (Individual KPI) การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ เชื่อมโยงกับค่าตอบแทนทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน หลักการให้ผลตอบแทนตามผลงาน การออกแบบโครงสร้าง เงินเดือนแบบ Performance base และการออกแบบโครงสร้างเงินเดือนในรูปแบบต่างๆ
4	การวางระบบการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากร (Learning and HR Development System) (3 ชั่วโมง) การฝึกอบรมเกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากร ทิศทางการพัฒนาบุคลากรรองรับการเปลี่ยนแปลง ขอบดิจิทัลเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงความสามารถทางการแข่งขัน และทิศทางการดำเนินงานขององค์กร การบริหาร ฐานสมรรถนะที่พึงมีของบุคลากร (Competency Management) และการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) การ นำเครื่องมือการพัฒนามาใช้ อาทิ การสอนงาน การเป็นพี่เลี้ยง การฝึกปฏิบัติในงาน (OJT) เป็นต้น ตลอดจนวิธีการ ในการประเมินประสิทธิผลการเรียนรู้และการพัฒนา

ลำดับ	หัวข้อการอบรม / รายละเอียดการอบรม
5	การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพการงาน (Managing Career Development) (3 ชั่วโมง) การบริหารความก้าวหน้าเติบโตตามสายอาชีพของบุคลากรทั้งในระดับบริหารและระดับปฏิบัติการ วิธีการการจัดทำ Career Path และ Career Development การเตรียมความพร้อมบุคลากร ผู้บริหารและผู้นำ รองรับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันและอนาคต ระบบการสอบ การโยกย้าย สับเปลี่ยน หมุนเวียนงาน (Job Rotation) การจัดทำแผนผู้สืบทอดตำแหน่ง และระบบการจัดการและรักษาคนเก่งหรือบุคลากรที่เป็นดาวเด่น (Talent) รวมถึงการยกตัวอย่างแนวทางการปฏิบัติที่ดี (Good Practice) ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้
6	กลยุทธ์การสร้างค่านิยมและส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร (Value creation strategies and promote corporate culture) และการบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารทุนมนุษย์ (HR Change) (3 ชั่วโมง) มุ่งเน้นประเด็นเกี่ยวกับการสร้างและการขับเคลื่อนค่านิยม/ วัฒนธรรมองค์กรให้กลายเป็นพฤติกรรมของบุคลากรตามที่มุ่งหวัง กระบวนการบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management Process) การเตรียมความพร้อมต่อความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตราค่าจ้างให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ความพยายามที่จะทำให้ค่านิยมองค์กรเป็นส่วนสำคัญอีกด้านหนึ่งที่ช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย การสื่อสาร การสร้างการรับรู้ และปลูกฝังค่านิยมเพื่อให้เกิดความยั่งยืน การวัดพฤติกรรมของบุคลากรตามค่านิยมองค์กร และการทำให้ค่านิยมที่องค์กรพยายามสร้างขึ้นมาให้เป็นวิถีในจิตใจของบุคลากรจนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กร
7	กลยุทธ์การบริหารการสร้างความพึงพอใจ ความผูกพัน และการสร้างประสบการณ์ที่ดีแก่บุคลากร (Management strategy for creating employee satisfaction, engagement and experience)(3 ชั่วโมง) การฝึกอบรมมุ่งเน้นประเด็นเกี่ยวกับแนวคิดและหลักการเกี่ยวกับความพึงพอใจ ความผูกพัน และการเสริมสร้างประสบการณ์ที่ดีแก่บุคลากร (Employee Experience/ Employee Journey) กระบวนการในการค้นหาปัจจัยความผูกพันของบุคลากร การออกแบบ Engagement Model การออกแบบเครื่องมือและการประเมินความพึงพอใจและความผูกพันบุคลากร การจัดทำแผนความพึงพอใจและความผูกพันบุคลากร กรณีตัวอย่าง Global Survey, Engagement Model และผลการประเมินประสิทธิภาพด้านความพึงพอใจและความผูกพันบุคลากรขององค์กรขึ้นนำรวมถึงการยกตัวอย่างแนวทางการปฏิบัติที่ดี (Good Practice) ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้
8	การประยุกต์ใช้ Digital Technology and AI สำหรับการบริหารอัตราค่าจ้าง การพัฒนามาตรฐาน HR การพัฒนาบุคลากร) (3 ชั่วโมง) การฝึกอบรมมุ่งเน้นการศึกษาขอบเขต ความรับผิดชอบและการกำหนดธรรมาภิบาลปัญญาประดิษฐ์ (AI Governance) การรักษาความเป็นส่วนตัวของข้อมูล (Data Privacy) ในการใช้งาน AI การสร้างความตระหนักในความปลอดภัย/ โปรงไซ/ ความรับผิดชอบจากการจัดการ AI การสร้างความเชื่อมั่นกับบุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ในการนำ AI มาใช้ในงาน HR
9	กฎหมายแรงงานและคดีตัวอย่างที่ HR ควรรู้ (3 ชั่วโมง) การฝึกอบรมในประเด็นเกี่ยวกับกฎหมาย PDPA ในงาน HR โดยเน้นย้ำ PDPA มีผลกระทบโดยตรงต่อหน่วยงานด้านทรัพยากรบุคคล ซึ่งรับผิดชอบในข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรและผู้สมัครจำนวนมาก จึงต้องทำความเข้าใจขอบเขตหน้าที่ในการจัดเก็บรวบรวม การใช้ และการเปิดเผยข้อมูลอย่างถูกต้อง การให้ความสำคัญในการระบุข้อมูลส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องในงาน HR ไปจนถึงการกำหนดนโยบาย การสร้างระบบความปลอดภัย และการให้ความรู้แก่พนักงานเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามกฎหมาย พร้อมยกกรณีตัวอย่างประกอบ

ลำดับ	หัวข้อการอบรม / รายละเอียดการอบรม
10	ระบบนิเวศการเรียนรู้ (Learning Ecosystem) และการยกระดับบุคลากรสายงาน HR ให้เป็นหุ้นส่วนเชิงกลยุทธ์ (HRBP) (3 ชั่วโมง) การออกแบบระบบนิเวศการเรียนรู้ (Learning Ecosystem) การเตรียมความพร้อมบุคลากรในการสนับสนุนแผนกลยุทธ์ และตัวชี้วัดสำคัญของแผนกลยุทธ์ การกำหนดรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกัน (Collaborative Learning) ภายในระบบนิเวศธุรกิจ (Business Ecosystem) รูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างองค์กร กับลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลอดจนการเตรียมบุคลากรให้มีความพร้อมและสามารถปรับตัวได้จะช่วยให้องค์กรเผชิญและรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้ ตลอดจนการยกระดับบุคลากรสายงาน HR เชิงกลยุทธ์ (HRBP) การสร้าง Mandatory Learning Program เพื่อให้เกิดสภาพบังคับให้มีการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ การเรียนรู้จากการแก้ไขปัญหา และเกิดความคิดสร้างสรรค์ การปรับปรุงกระบวนการและสร้างนวัตกรรมร่วมกัน ตลอดจนการกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดที่มุ่งเน้นการมูลค่าเพิ่มให้กับการทำงาน พลัสพาร์ทธุรกิจ การให้บริการต่อภาคประชาชนและภาคสังคม
11	นำเสนอและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การบริหารทุนมนุษย์ (3 ชั่วโมง) ในการนำเสนอและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มุ่งเน้นการนำเสนอแนวปฏิบัติที่ดีขององค์กรชั้นนำของพื้นที่เข้าอบรม โดยเน้นการนำเสนอวิธีการในการใช้ประโยชน์จากผลการดำเนินงาน การวิเคราะห์และการคาดการณ์ การเทียบเคียงกับคู่เทียบ (Benchmarking) และการบูรณาการ ทั้งในด้านการวางยุทธศาสตร์/ กลยุทธ์ การบริหารทุนมนุษย์ (HRM) การพัฒนาทุนมนุษย์ (HRD) และการเป็นหุ้นส่วนเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ

4. การศึกษาฐาน

การศึกษาฐานต่างประเทศหลักสูตรกำหนดให้มีการศึกษาฐาน ณ ประเทศญี่ปุ่น ระหว่างวันที่ 11-15 พฤษภาคม 2569

(หมายเหตุ : สถานที่ศึกษาฐานอาจเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม)

การศึกษาฐานในต่างประเทศถือเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตร หากจำนวนผู้ได้รับอนุมัติ/แจ้งความประสงค์ร่วมเดินทางขึ้นต่ำไม่น้อยกว่า 18 คน ทางหลักสูตรขอสงวนสิทธิในการเลื่อนการศึกษาฐานออกไป ซึ่งรายละเอียดจะแจ้งให้ทราบอีกครั้ง

5. ระยะเวลาหลักสูตร

หลักสูตร HR Strategic Partnership รุ่นที่ 1 อบรมทุกวันอังคาร ระหว่างวันที่ 21 เมษายน ถึง 9 มิถุนายน 2569 รวม 36 ชั่วโมง มีรายละเอียดดังนี้

การอบรมและนำเสนอแผนงานของผู้เข้าอบรม	6 วัน (11 หัวข้อ)
การศึกษาฐานในต่างประเทศ	5 วัน 3 คืน

กิจกรรม	มกราคม	เมษายน	พฤษภาคม	มิถุนายน
รับสมัคร	บัดนี้	10 (ปิดรับสมัคร)		
อบรม		21,28	5,19,26	9 (ปิดอบรม)
ศึกษาฐานต่างประเทศ			11-15	

*ขอสงวนสิทธิการเปลี่ยนแปลงวิทยากร วัน เวลาการอบรม และสถานที่ดูงาน ตามความเหมาะสม

6. กลุ่มเป้าหมาย

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

7. เงื่อนไขการผ่านหลักสูตร

ผู้เข้าร่วมอบรมที่จะผ่านการอบรมตามหลักสูตร จะต้องใช้เวลาเข้าร่วมกิจกรรมและปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายครบถ้วนตามหลักสูตร และเข้ารับการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของระยะเวลาทั้งหมดในหลักสูตร

8. ประโยชน์ที่ผู้เข้าอบรมจะได้รับ

8.1 ผู้เข้าอบรมได้รับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการทุนมนุษย์เชิงกลยุทธ์ภายใต้นโยบาย ทิศทาง และกลยุทธ์ขององค์กร และการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ การแข่งขันและเทคโนโลยีดิจิทัล

8.2 ผู้เข้าอบรมนำแนวทางและกรณีตัวอย่างที่ได้จากการอบรมไปใช้ในการวางแผนการบริหารทุนมนุษย์ให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

8.3 ผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารทุนมนุษย์เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ด้านบุคลากรที่ครอบคลุมในประเด็นที่เกี่ยวกับขีดความสามารถและอัตราค่าจ้างบุคลากร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความผูกพันของบุคลากร และการพัฒนาบุคลากร

9. ค่าธรรมเนียมหลักสูตร

ค่าธรรมเนียมหลักสูตร จำนวน 149,000 บาท (หนึ่งแสนสี่หมื่นเก้าพันบาทถ้วน) (ไม่มีภาษีมูลค่าเพิ่ม) เป็นราคาเหมาจ่ายสำหรับการลงทะเบียนฝึกอบรมตลอดหลักสูตร และรวมการศึกษาดูงานต่างประเทศแล้ว

โปรดชำระค่าใช้จ่ายค่าธรรมเนียมอบรมและการศึกษาดูงานต่างประเทศ ภายในวันที่ 10 เมษายน 2569 เนื่องจากราคาตั๋วเครื่องบินโดยสารขึ้นประหยัด หรือขึ้นธุรกิจ (กรณีออกตั๋วเดี่ยว) อาจมีการเปลี่ยนแปลงราคาเพิ่มขึ้น หากชำระภายหลังจากวันที่กำหนด อาจทำให้มีค่าใช้จ่ายที่ทางหลักสูตรจะเรียกเก็บเพิ่มเติมตามความเป็นจริง

การเบิกค่าใช้จ่ายเพิ่มเติมสำหรับการเข้าอบรม และสามารถพิจารณาดำเนินการตามกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องของแต่ละหน่วยงานให้กับผู้เข้าอบรมในสังกัดได้ ทั้งนี้ค่าธรรมเนียมสามารถนำไปลดหย่อนภาษีเงินได้ของบริษัท หรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคล 200 เปอร์เซ็นต์ ตามประกาศกระทรวงการคลังฯ เรื่อง การกำหนดสถานศึกษาหรือสถานฝึกอบรมเพื่อเรียนรวม ที่รับลูกจ้างของบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลเข้าศึกษาหรือฝึกอบรม (พ.ศ. 2548) และ IRDP เป็นองค์การ สถานสาธารณกุศล และสถานศึกษา ลำดับที่ 807 ของประกาศกระทรวงการคลังว่าด้วยภาษีเงินได้และภาษีมูลค่าเพิ่ม (ฉบับที่ 524 พ.ศ. 2555)

หมายเหตุ

- ขอสงวนสิทธิ์การเปลี่ยนแปลงวิทยากร วัน เวลาการอบรม และการศึกษาดูงาน ตามความเหมาะสม
- ค่าลงทะเบียนดังกล่าว เป็นค่าใช้จ่ายต่อ 1 ท่าน โดยไม่มีภาษีมูลค่าเพิ่ม
- ขอความกรุณาชำระค่าธรรมเนียมการอบรมล่วงหน้าก่อนการอบรม 15 วันทำการ เพื่อเป็นการยืนยันสิทธิ์การเข้าอบรม
- กรณีสมัครเข้าอบรมและไม่สามารถเข้าร่วมอบรมได้ จะต้องแจ้งล่วงหน้าอย่างน้อย 30 วันทำการก่อนการอบรม มิฉะนั้นทางหลักสูตรขอสงวนสิทธิ์เก็บค่าใช้จ่ายในการดำเนินการที่เกิดขึ้นจริง
- ขอสงวนสิทธิ์ปิดรับสมัครก่อนกำหนด หากผู้สมัครเกินจำนวนที่กำหนด หรือหากผู้สมัครไม่ครบตามจำนวนที่กำหนดไว้ หรือเลื่อนการอบรม โดยจะแจ้งให้ทราบอีกครั้ง
- ขอสงวนสิทธิ์การอบรมและเดินทางศึกษาดูงานต่างประเทศ สำหรับผู้เข้าอบรมเท่านั้น
- สำหรับการศึกษาดูงานต่างประเทศจะต้องมีจำนวนผู้เข้าอบรมร่วมเดินทางไม่น้อยกว่า 18 คน หากจำนวนต่ำกว่าที่กำหนด ทางหลักสูตรขอสงวนสิทธิ์พิจารณาให้มีการเดินทางร่วมกับผู้เข้าอบรมในรุ่นถัดไป หรืออาจทำการคืนเงินค่าศึกษาดูงานต่างประเทศ
- ในกรณีที่ผู้เข้าอบรมได้ชำระค่าใช้จ่ายการศึกษาดูงานต่างประเทศแล้ว แต่ไม่สามารถเดินทางได้ กรุณาแจ้งล่วงหน้าอย่างน้อย 45 วันก่อนวันเดินทาง โดยทางหลักสูตรขอสงวนสิทธิ์เก็บค่าใช้จ่ายในการดำเนินการตามที่เกิดขึ้นแล้วจริง

10. การชำระค่าธรรมเนียมการฝึกอบรม

เมื่อผู้สมัครได้รับหนังสือตอบรับการเข้าร่วมอบรมกับทางหลักสูตรแล้ว กรุณาโอนเงินเข้าบัญชีเงินฝากธนาคารกรุงไทย สาขาซอยอารีย์ ในนาม มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาองค์การภาครัฐ เลขที่บัญชี 069-0-02998-5 และส่งหลักฐานการโอนเงินจากธนาคาร พร้อมระบุรายละเอียดที่อยู่ในการออกใบเสร็จรับเงิน มายัง E-mail : hcm.irdp@gmail.com หรือสอบถามรายละเอียดได้ที่ หมายเลข 02-714-5565-64 - 65

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 โตรณะเกษม	ประธานกรรมการบริหารหลักสูตร
2. ดร. เสรี นนทสูติ	ผู้อำนวยการหลักสูตร
3. นางสาวคณิตา ชื่นภาบุญ	ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการ
4. พศ.ดร.นนทวัฒน์ สุขพล	ที่ปรึกษาหลักสูตร

13. ประธานงานฝ่ายฝึกอบรม

นายเอื้อการย์ พิทักษ์วัฒนนนท์ เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมอาวุโส โทร. 02-714-5564

นางสาวณิชาดา บุญสอน ผู้อำนวยการฝึกอบรม 1 โทร. 02-714-5565

ฝ่ายฝึกอบรม มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาองค์การภาครัฐ (IRDP)

เลขที่ 1193 อาคาร EXIM ชั้น 17 ถนนพหลโยธิน แขวงพญาไท เขตพญาไท กรุงเทพฯ

เว็บไซต์: <http://www.irdp.org>, E-mail: hcm.irdp@gmail.com