

ข้อมูลการจัดส่งพนักงานเข้าร่วมโครงการฝึกอบรม/สัมมนาของกองพัฒนาบุคคล ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล การทำเรือแห่งประเทศไทย ประจำปีงบประมาณ 2566

การฝึกอบรมภายใน กทท. (In-House Training)

ลำดับ	หลักสูตร	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวนผู้อบรม
1.	การฝึกอบรมตามแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)			
	- ปฐมนิเทศ (PAT Orientation)	เพื่อให้พนักงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานของ กทท. ทราบถึงบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ สวัสดิการ สิทธิประโยชน์และโอกาสของความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เกิดจิตสำนึกของการมีส่วนร่วมและมีความภาคภูมิใจในการเป็นพนักงาน กทท. เสริมสร้างความสามัคคีและทัศนคติที่ดีระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และต่อองค์กร อันจะเป็นผลดีต่อการปฏิบัติงาน	พนักงานที่เข้าปฏิบัติงานใหม่	150 คน (รุ่น 94-96)
	- โครงการการพัฒนาทักษะด้านภาษาต่างประเทศ	พัฒนาทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศเพื่อการปฏิบัติงานและการสื่อสาร	พนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่ ๑ เกี่ยวข้อง	96 คน (e-Learning)
2.	การฝึกอบรมตามแผนพัฒนาผู้มีความรู้ (Talent Development Plan)			
	- โครงการพัฒนากลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent Management)	เพื่อให้พนักงานมีความรู้ ความเข้าใจ บทบาทหน้าที่ พัฒนาศักยภาพในทุกด้าน โดยเฉพาะด้านการจัดการธุรกิจใหม่ให้กับองค์กร และได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์จากการศึกษาดูงาน	กลุ่มพนักงานผู้มีความรู้สูงของ กทท.	9 คน (e-Learning)
3.	การฝึกอบรมตามแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายงาน (Career Development Plan) หลักสูตรเตรียมความพร้อมตามสายความก้าวหน้าอาชีพ			
	3.1 พัฒนาการปฏิบัติงาน (Operations Development Program : ODP)	เพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน พัฒนาศักยภาพให้พร้อมที่จะรับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งสามารถนำความรู้ไปปรับใช้ในการพัฒนาตนและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ร่วมกัน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการประสานงานที่ดีต่อไปในอนาคต	พนักงานระดับ 2 - 5	29 คน (รุ่น 88)
	3.2 การบริหารเบื้องต้น (Preliminary Management Program : PMP)	เพื่อให้พนักงานมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับสมรรถนะหลัก (Core Competency) ขององค์กร สามารถนำความรู้ไปปรับใช้ในการ	พนักงานระดับ 6	30 คน (รุ่น 5)

ลำดับ	หลักสูตร	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวนผู้อบรม
		ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา ศักยภาพที่มีต่อทั้งตนเอง ทีมงาน และองค์กร		
	3.3 ก้าวสู่ผู้บริหาร (Supervisor Management Program : SMP)	สร้างเสริมความรู้ ทักษะ เพิ่มพูนศักยภาพให้มีความพร้อมที่จะก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น สามารถนำความรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน และบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และประสบการณ์ร่วมกันซึ่งจะส่งผลให้เกิดการประสานงานที่ดีต่อไปในอนาคต	พนักงานระดับ 8 - 9	29 คน (รุ่น 70)
	3.4 การฝึกปฏิบัติงานปั่นจักรยานคู่สินค้าหน้าท่า และรถคานเคลื่อนที่ยกตู้สินค้า	เตรียมพร้อมเพื่อปฏิบัติหน้าที่ทดแทนพนักงานที่จะเกษียณอายุ โดยเรียนรู้เกี่ยวกับระบบการทำงานการใช้ปั่นจักรยานคู่สินค้าหน้าท่า และรถคานเคลื่อนที่ยกตู้สินค้า และมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการให้บริการยกขนตู้สินค้าด้วยความรวดเร็วได้มาตรฐานและมีความปลอดภัย	พนักงานเครื่องมือทุ่นแรง ระดับ 5 หรือ 6 จาก กตส.1 และ กตส. 2	33 คน (รุ่น 14-15)
	3.5 ปั่นจันท่อสูง รถปั่นจัน ปั่นจันชนิดเคลื่อนที่	เพื่อให้พนักงานมีความรู้ ความเข้าใจและสามารถปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมเครนหรือปั่นจันได้อย่างถูกต้องและมีความปลอดภัย	พนักงาน ฝน. ที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวข้องกับการปั่นจัน	40 คน (รุ่นที่ 1-2)
	3.6 การฝึกขับรถยกตู้สินค้า	เพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าปฏิบัติหน้าที่แทนพนักงานที่จะเกษียณอายุ โดยเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ในการขับใช้และการบำรุงรักษารถยกตู้สินค้า สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้กับการปฏิบัติงานในปัจจุบัน	พนักงานเครื่องมือทุ่นแรงระดับ 5	31 คน (รุ่น 17)
4.	การฝึกอบรมตามแผนพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor Development Plan)			
	ผู้นำในการจัดการการเปลี่ยนแปลง (Leadership in Change management)	มีศักยภาพ และสามารถทดแทนตำแหน่งที่ว่างลงในอนาคต มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งงานในอนาคต	พนักงานระดับ 10 - 11	257 คน

ลำดับ	หลักสูตร	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวนผู้อบรม
5.	การฝึกอบรมตามแผนแม่บททรัพยากรบุคคล และแผนงานสำคัญของ กทท.			
	5.1 การฝึกอบรมตามแผนแม่บททรัพยากรบุคคลและแผนงานสำคัญของ กทท.	เพิ่มพูนความรู้ ทักษะต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับแผนปฏิบัติการสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบสามารถแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างผู้ร่วมงาน	ผู้บริหาร พนักงานสังกัด ฝบ. และผู้ที่เกี่ยวข้อง	165 คน (6 รุ่น)
	5.2 ความรู้เกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยง	เพื่อตระหนักถึงความเสี่ยง รวมถึงภัยคุกคามที่อาจทำให้เกิดการหยุดชะงักในการปฏิบัติงานให้บริการแก่ผู้ใช้บริการของ กทท.	ผู้ปฏิบัติการกิจ Facilitator ผู้บริหารและพนักงานที่เกี่ยวข้องจากทุกฝ่าย/สำนัก	731 คน (7 รุ่น)
	5.3 การจัดทำโครงสร้างสายงานทรัพยากรบุคคล HR Sandbox และการวิเคราะห์กระบวนการงานและงานหลักเพื่อจัดสรรกำลังคน	เพื่อถ่ายทอดกรอบแนวคิด หลักการในการจัดทำร่างโครงสร้างจำลอง Sandbox และกำหนดรายละเอียดอำนาจหน้าที่ ภารกิจของหน่วยงาน	ผู้บริหาร และพนักงาน ฝบ. ที่เกี่ยวข้อง	834 คน
6.	การฝึกอบรม/สัมมนา หลักสูตรที่สนับสนุนการดำเนินงานขององค์กร รองรับกฎหมาย และมาตรฐานต่าง ๆ			
	6.1 การฝึกซ้อมดับเพลิงและฝึกซ้อมอพยพหนีไฟ	ปฏิบัติตามกฎกระทรวงแรงงาน เพื่อให้พนักงานมีความรู้ ทักษะในการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ดับเพลิงต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพสามารถช่วยเหลือตนเองและผู้อื่นออกจากที่เกิดเหตุเพลิงไหม้ได้อย่างปลอดภัย สามารถเข้าระงับเหตุเพลิงไหม้เบื้องต้นได้อย่างถูกต้อง ปลอดภัย และเรียนรู้วิธีการปฏิบัติหากไม่สามารถควบคุมเพลิงได้ด้วยตนเอง ซึ่งสามารถลดความสูญเสียในเบื้องต้น	พนักงานของฝ่าย/สำนักที่ปฏิบัติงานอยู่ในอาคารสำนักงาน กทท.	202 คน (รุ่น 64-70)
	6.2 การรักษาความปลอดภัยของเรือและท่าเรือระหว่างประเทศ (International Ship and Port Facility Security Code : ISPS Code)	เพื่อกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ แนวทาง ขั้นตอน ระเบียบการรักษาความปลอดภัยกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการคุ้มครอง ป้องกันลดอันตรายแก่ชีวิต ทรัพย์สิน และชื่อเสียงของ กทท.	พนักงาน กทท. ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการรักษาความปลอดภัย	60 คน (รุ่น 1-2)

ลำดับ	หลักสูตร	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวนผู้อบรม
	6.3 การสัมนาเชิงปฏิบัติการ (Drill) ตาม มาตรการการรักษาความปลอดภัยของเรือ และท่าเรือระหว่างประเทศ	เพื่อให้พนักงานมีความเชี่ยวชาญในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีการ ทบทวน และร่วมกันฝึกแผนรักษาความปลอดภัยระหว่างภายในและ ภายนอกหน่วยงาน	พนักงานที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับ การรักษาความปลอดภัย	113 คน (รุ่น 1-4)
7.	แผนพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล (PORT 4.0)			
	การสร้างตระหนักรู้ด้านการรักษาความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ (Cyber Security Awareness)			
	7.1 ความมั่นคงปลอดภัยด้านสารสนเทศและ ความปลอดภัยในโลกไซเบอร์ (Information Security Awareness and Cyber Security)	เพื่อให้พนักงานของ กทท. รับทราบถึงหน้าที่และความรับผิดชอบ ความมั่นคงและปลอดภัยของตนเอง ข้อควรปฏิบัติตามมาตรฐาน ISO27001 นโยบายและแนวปฏิบัติในการรักษาความมั่นคง ปลอดภัยด้านสารสนเทศของ กทท.	พนักงาน กทท. ทั้งองค์กร	3,049 คน (e-Learning)
	7.2 ทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy)	เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโครงการได้รับความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับรูปแบบ การจัดเก็บข้อมูล การทำแบบสอบถาม และแบบทดสอบใน รูปแบบ Online และสามารถนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	พนักงานระดับ 6 จากทุกฝ่าย/ สำนัก	50 คน (e-Learning)
	การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology Personnel Development)			
	7.3 ระบบการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่อ อิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ด้วยตนเองได้ตามเวลาที่สะดวก ได้ทุกที่ ทุกเวลา และพัฒนาด้านการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในปัจจุบันให้เกิด ประโยชน์สูงสุด	พนักงานจากทุกฝ่าย/สำนัก	4,081 คน (e-Learning 12 หลักสูตร)
	7.4 ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการใช้งานระบบ สารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRIS)	เพื่อให้พนักงานธุรการของทุกหน่วยงานใน กทท. เร่งเรียนรู้ วิธีการใช้งานระบบสารสนเทศฯ	สำหรับพนักงานธุรการ ระดับ 6 - 8 จากทุกฝ่าย/สำนัก	149 คน (e-Learning)
8.	การจัดการองค์ความรู้อย่างเป็นระบบ (Knowledge Management : KM)			

ลำดับ	หลักสูตร	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวนผู้อบรม
	- การจัดการองค์ความรู้อย่างเป็นระบบ (Knowledge Management : KM)	ทบทวนการดำเนินงานปรับปรุงกระบวนการให้มีประสิทธิภาพ นำไปสู่การสร้างแนวคิดเชิงนวัตกรรมต้นแบบ โดยมีวิทยากร ให้คำแนะนำ พร้อมข้อเสนอแนะ และดำเนินการจัดทำได้อย่าง ถูกต้อง ก่อนนำเสนอผลลัพธ์ของการปรับปรุงกระบวนการ และแนวคิดเชิงนวัตกรรมต้นแบบ ต่อคณะทำงานจัดการองค์ความรู้ อย่างเป็นระบบของการท่าเรือแห่งประเทศไทย	▪ ผู้บริหารระดับ 15 ขึ้นไป ▪ คณะทำงานฯ ▪ ผู้เชี่ยวชาญ ▪ วิทยากรกระบวนการพื้นที่ ▪ วิทยากรกระบวนการกลาง	674 คน (6 ครั้ง และ KM Award)
9.	โครงการพัฒนาพนักงานด้วยแนวทางการพัฒนานอกชั้นเรียน (Non - Classroom Training)			
	9.1 การสอนงาน (Coaching)	เพื่อให้เกิดการเรียนรู้กันอย่างถูกต้องสมบูรณ์ ในด้านเทคนิคในการ ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง เพิ่มประสิทธิภาพในการ ทำงาน เพื่อนำไปประยุกต์ใช้กับลักษณะงานของตนเองอย่างถูกต้อง สามารถปฏิบัติงานได้สะดวก รวดเร็วและปลอดภัย ไม่เสียเวลาแก้ไข งานที่ผิดพลาดและบกพร่อง	พนักงาน กทท. ทุกฝ่าย/สำนัก	224 คน
	9.2 การฝึกอบรมในงาน (On the Job Training : OJT)	เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ในการทดลองปฏิบัติงานจริง ในสถานที่จริง (Actual Work Station) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดการเรียนรู้ที่ รวดเร็วและรอบคอบมีสมาธิในการปฏิบัติงานมากขึ้น ก่อให้เกิดการ เรียนรู้หลายทักษะในการปฏิบัติงานในคราวเดียว นอกจากทักษะใน งานของตนเอง ยังต้องเรียนรู้ทักษะในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น ทั้งในและนอกองค์กร ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะการสื่อสาร หรือ แม้กระทั่งทักษะในการอดทนต่อสภาวะการทำงานที่กดดัน เป็นต้น	พนักงาน กทท. ทุกฝ่าย/สำนัก	171 คน

ลำดับ	หลักสูตร	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวนผู้อบรม
10.	โครงการพัฒนาตามแผนเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร			
10.1	การเสริมสร้างพฤติกรรมตามค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร	เพื่อกำหนดกิจกรรมการส่งเสริมพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามค่านิยมองค์กร สามารถวางแผน กำหนดรายละเอียดของกิจกรรมการส่งเสริมพฤติกรรมที่พึงประสงค์ กำหนดรูปแบบ และวิธีการรายงานผลการดำเนินกิจกรรม รวมทั้งมีแนวทางในการประเมินการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร	พนักงาน กทท. จากทุกฝ่าย/สำนัก	3,157 คน (e-learning และ สัมมนาจัดทำแผน ครั้งที่ 1-3)
10.2	The Power of Team : SMART PAT	เพื่อให้พนักงานเกิดการทำงานร่วมกันเป็นทีม สร้างทัศนคติเชิงบวก มีความกระตือรือร้นและลดระยะห่างระหว่างอายุ ทำให้มีความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เกิดความสำเร็จที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร	ผู้บริหารและพนักงานในสังกัด ฝพต./ ฝช./ ฝบส. และ ฝทส.	258 คน (4 รุ่น)

การฝึกอบรมภายนอกองค์กร

หลักสูตรการฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาภายในประเทศ

ลำดับ	หลักสูตร	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวนผู้อบรม
1.	Leadership Succession Program (LSP)	มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยเฉพาะผู้บริหารขององค์กรรัฐวิสาหกิจเอกชน และองค์กรที่เกี่ยวข้อง ให้มีความพร้อมสำหรับการเป็นผู้นำที่จะสามารถบริหารงานได้อย่างมืออาชีพ มีวิสัยทัศน์ คุณธรรมและจริยธรรม และมีขีดความสามารถในการแข่งขันระดับนานาชาติ (Leadership Skills)	ผู้บริหารระดับ 15	1 คน
2.	นักบริหารระดับสูงกระทรวงคมนาคม (นบส.คค.)	มุ่งเน้นการเตรียมความพร้อมให้แก่บุคลากรกระทรวงคมนาคม ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้อำนวยการหรือเทียบเท่า ในการเข้าสู่ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง	ผู้บริหารระดับ 15 ขึ้นไป	1 คน

ลำดับ	หลักสูตร	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวนผู้อบรม
		ดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อสร้างนักบริหารระดับสูง ให้เป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ ความสามารถ มีสมรรถนะและมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล รอบรู้เรื่องหลักการบริหาร และสามารถนำนโยบายจากผู้บริหารระดับสูงไปสู่การปฏิบัติให้เกิดเป็นรูปธรรม และบริหารงานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ รวมทั้งส่งเสริมและสร้างเครือข่ายผู้นำที่มุ่งสู่การพัฒนา เสริมสร้างวิสัยทัศน์ร่วมของนักบริหารระดับสูงในภาพรวมของการบริหารนโยบายภาครัฐ		
3.	นักบริหารระดับกลางกระทรวงคมนาคม (นบก.คค.)	มุ่งเน้นการเตรียมความพร้อมของบุคลากรกระทรวงคมนาคม ให้มีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะด้านการบริหารที่เหมาะสมกับบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบ ตลอดจนแนวคิดและประสบการณ์ สามารถนำไปปรับใช้ในการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	พนักงานระดับ 12 - 14	2 คน
4.	นักบริหารระดับต้นกระทรวงคมนาคม (นบต.คค.)	มุ่งเน้นการเตรียมความพร้อมของบุคลากรกระทรวงคมนาคม ในด้านความรู้ ทักษะ และสมรรถนะเบื้องต้นของการเป็นผู้นำด้านการคมนาคมและโลจิสติกส์ เพื่อให้สามารถรับผิดชอบภารกิจในการบริหารราชการที่สูงขึ้นต่อไป	พนักงานระดับ 10 - 11	2 คน
5.	การฝึกอบรมหลักสูตรเฉพาะด้านต่าง ๆ เช่น การเงินและบัญชี การบุคคล ตรวจสอบ สิ่งแวดล้อม การพัฒนาธุรกิจ Logistics ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและคอมพิวเตอร์ เป็นต้น	เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้และทักษะของพนักงานในแต่ละฝ่าย/สำนัก ให้มีความรู้ในสาขาวิชาชีพของตนเองอย่างเหมาะสม รองรับ การเปลี่ยนแปลงในอนาคต	พนักงานระดับต่าง ๆ จากฝ่าย/สำนักที่เกี่ยวข้อง	185 คน

ลำดับ	หลักสูตร	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวนผู้อบรม
หลักสูตรการฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษา ณ ต่างประเทศ				
1.	ทุนการศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตร Maritime Affairs ณ มหาวิทยาลัยทางทะเลโลก (World Maritime University: WMU) ราชอาณาจักรสวีเดน	เพื่อสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	พนักงานระดับ 6 ขึ้นไป	2 คน
2.	ทุนการสัมมนาในหลักสูตรต่าง ๆ ของ APEC-Antwerp/ Flanders Port Training Center ณ ราชอาณาจักรเบลเยียม	เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานให้กับพนักงาน กทท. และเพื่อให้พนักงานได้มีโอกาสได้เรียนรู้แนวคิดด้านการบริหารจัดการท่าเรือสมัยใหม่ รวมทั้งได้มีโอกาสในการศึกษาดูงานท่าเรือต่างประเทศซึ่งเป็นท่าเรือชั้นนำของโลก	พนักงานระดับ 8 ขึ้นไป	11 คน
3.	การฝึกอบรม/สัมมนา หรือทุนที่ได้รับแจ้งผ่านสำนักงานความร่วมมือเพื่อการพัฒนาระหว่างประเทศ เช่น ทุนรัฐบาลญี่ปุ่น สิงคโปร์ หรือ มาเลเซีย เป็นต้น	เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรู้ ทักษะ ด้านการบริหารจัดการท่าเรือ รวมทั้งความรู้ที่สำคัญด้านอื่น ๆ สร้างโอกาสในการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรมจากนานาประเทศ	พนักงานระดับ 6 ขึ้นไป	5 คน