

พิเศษสุด!

เข้าสัมมนา ตั้งแต่วันนี้ - ธันวาคม 2567

พร้อมสมัครสมาชิกใหม่ หรือต่ออายุสมาชิก

รับส่วนลดค่าสัมมนา เพิ่มทันทีจากราคาสมาชิก

ใช้สิทธิ์
ได้ทันที

วารสารเอกสารภาษีอากร

500

บาท

วารสาร HR Society Magazine

300

บาท

- เงื่อนไข :
1. ใช้สิทธิ์ส่วนลดได้ทั้งหลักสูตร On-site หรือ Online ราคา 3,300 บาทขึ้นไป (ยังไม่รวม VAT)
 2. สมัครใหม่/ต่ออายุ วารสารเอกสารภาษีอากร รับส่วนลดค่าสัมมนาเพิ่มทันที 500 บาท (จากค่าสัมมนาราคาสมาชิก)
 3. สมัครใหม่/ต่ออายุ วารสาร HR Society Magazine รับส่วนลดค่าสัมมนาเพิ่มทันที 300 บาท (จากค่าสัมมนาราคาสมาชิก)
 4. สมัครใหม่หรือต่ออายุสมาชิกก่อน เพื่อรับส่วนลดค่าสัมมนา
 5. 1 สมาชิก : 1 ที่นั่ง



วินัยลงโทษ ปลดออก ไล่ออก การออกหนังสือเตือน เลิกจ้าง

พนักงานกระทำความผิด

- ❖ **กรณีนายจ้างไม่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าชดเชย หรือเงินอื่นๆ**
ที่กฎหมายให้จ่ายแก่ลูกจ้าง แต่นายจ้างไม่จ่าย จะต้องจ่ายอัตราดอกเบี้ยเท่าไร
- ❖ **อัตราค่าชดเชยเพิ่มเติม** กรณีนายจ้างเลิกจ้างสำหรับลูกจ้าง ที่ทำงานติดต่อกัน 20 ปี
จะต้องได้รับสิทธิค่าชดเชยไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 400 วัน
- ❖ **กรณีกบฏนายจ้าง** ถือเป็นการเลิกจ้าง ตามกฎหมายแรงงานฉบับใหม่
- ❖ **สาเหตุสำคัญ**ของการปลดออก ไล่ออก ลาออก และประเภทการพ้นสภาพ
จากการเป็นพนักงานที่ลูกจ้างไม่ทราบ
- ❖ **ประเภทและขั้นตอน** ของการลงโทษทางวินัยที่ถูกต้องตามกฎหมาย
และสามารถเลิกจ้างพนักงาน โดยเป็นการเลิกจ้างอย่างเป็นธรรม
- ❖ กรณีลูกจ้างพ้นสภาพจากการเป็นพนักงาน มีกรณีอะไรบ้าง? จะต้องจ่ายเงินประเภทใด?
จ่ายเงินอย่างไร?

กำหนดการสัมมนา

วันพฤหัสบดี ที่ 15 สิงหาคม 2567

(เวลา 09.00 - 16.00) ณ ห้องสัมมนา

โรงแรมสวิสโฮเต็ล กรุงเทพฯ รัชดา

รถไฟฟ้าใต้ดิน MRT สถานีหัวขวาง ทางออกที่2

อัตราค่าสัมมนา

สมาชิก (Tax, HR)

4,000 + VAT 280 = 4,280 บาท

บุคคลทั่วไป

4,700 + VAT 329 = 5,029 บาท

(รวมเอกสาร อาหารว่าง ชา กาแฟ อาหารกลางวัน)

1. ความหมายและวัตถุประสงค์ของวินัยและการลงโทษทางวินัย
 - ความหมายของ “วินัย” และ “วินัยเกี่ยวกับการทำงาน”
 - การโยกย้าย ลดตำแหน่งหน้าที่ เป็นการลงโทษทางวินัยหรือไม่
 - วัตถุประสงค์ของวินัย และการลงโทษทางวินัย
2. วินัยและการลงโทษเกี่ยวข้องกับข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานอย่างไร?
3. ประเภทของวินัยเกี่ยวกับการทำงาน มีความหมายอย่างไร?
4. ขอบเขตของวินัยเกี่ยวกับการทำงาน เพื่อความจำเป็นและเหมาะสม ในการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ
 - วินัยทางด้านสถานที่ - วินัยของวันเวลาทำงาน - วินัยเกี่ยวกับความจำเป็น
5. วินัยที่ดีมีลักษณะอย่างไร? ถูกใจและถูกต้อง ทั้งนายจ้างและลูกจ้าง
 - ชัดเจน เข้าใจง่าย สามารถปฏิบัติได้ - สอดคล้องกับการทำงาน - ถูกต้องตามกฎหมาย
6. อะไร? คือสาเหตุของการฝ่าฝืนวินัย จุดบอดของ HR ที่จะต้องระมัดระวัง
7. ประเภทของการลงโทษทางวินัย มีอะไรบ้าง? จะต้องดำเนินการอย่างไร ให้ถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน
 - ดักเตือนด้วยวาจา ต้องทำเป็นหนังสือหรือไม่อย่างไร
 - ตัด หรือ ลด สิทธิประโยชน์ทางด้านใดบ้าง
 - การลงโทษพนักงานด้วยการภาคทัณฑ์
 - การลงโทษด้วยการพักงาน สามารถทำได้เมื่อลูกจ้างทำผิดสาเหตุใดบ้าง
 - การเลิกจ้าง
8. หลักการในการกำหนดความผิดและโทษทางวินัย ควรจะต้องใช้หลักใด ในการกำหนดความผิด
 - เลิกจ้างโดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย - ตัวอย่างการกำหนดวินัย - จำนวนครั้งของการทำผิด
9. ขั้นตอนการลงโทษพนักงานที่ทำผิดวินัย มีขั้นตอนอย่างไร?
 - การรวบรวมหลักฐานที่มีอยู่
 - พยานหลักฐาน (พยานบุคคล พยานเอกสาร)
 - คณะกรรมการสอบสวนลงโทษทางวินัย
 - การพักงานลูกจ้าง ขณะสอบสวน
 - ลูกจ้างทำผิดซ้ำค่าเตือน
10. การลงโทษทางวินัย (ขั้นสูงสุด) การเลิกจ้าง (Dismissal) จะต้องปฏิบัติอย่างไรให้ถูกต้องตามกฎหมาย เพื่อป้องกันลูกจ้างฟ้องร้องภายหลัง
 - กรณีใดบ้าง? ที่นายจ้างสามารถเลิกจ้าง (ไล่ออก) ได้อย่างถูกต้อง
 - การจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษต่างๆ ที่นายจ้างต้องจ่ายลูกจ้าง
 - อัตราค่าชดเชยใหม่ กรณีนายจ้างเลิกจ้างสำหรับลูกจ้างที่ทำงานตั้งแต่ 20 ปี ขึ้นไป
11. HR ต้องทำการตรวจสอบเรื่องวินัย ขาด ลา มาสาย แต่งกายผิดระเบียบ มาสายกลับก่อน ทะเลาะวิวาท ต้มสุรา ฯลฯ ของพนักงานในสถานที่ทำงาน
12. กรณีนายจ้างไม่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าชดเชย หรือเงินอื่นๆ ที่กฎหมายให้จ่ายแก่ลูกจ้าง แต่นายจ้างไม่จ่าย จะต้องจ่ายอัตราดอกเบี้ยเท่าไร

วิทยากร

อาจารย์กฤษฎ ฤทธิรัตน์

- คณะทำงานด้านจรรยาบรรณ สถาบันพัฒนาวิชาชีพสำหรับภาคบุคคล (IPD) สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (PMAT)
- นักวิทยาศาสตร์
- ผู้เชี่ยวชาญและที่ปรึกษากิจการการบริหารคุณภาพบริหาร ทรัพยากรมนุษย์และกฎหมาย
- ผู้เชี่ยวชาญด้าน TQM การบริหารทรัพยากรมนุษย์ กฎหมายแรงงานและกฎหมายอื่นๆ และระบบบริหารคุณภาพอื่นๆ
- อนุกรรมการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย และรับรองที่ปรึกษากับผู้ตรวจประเมิน