

Promotion พิเศษ สำหรับลูกค้าสุดนี้

ตอนที่ 1

เฉพาะผู้เข้าชม
ที่ชำระเงินล่วงหน้า

ไม่น้อยกว่า 3 วัน ก่อนวันอบรม

เข้าชม 2 ท่าน
ลด **500 บาท**

เข้าชม 3 ท่าน
ลด **1,000 บาท**

(หลักสูตรเดียวกัน, ใบเสร็จรับเงินฉบับเดียวกัน)

ตอนที่ 2

รับส่วนลดค่าอบรม
เพิ่มทันที จากราคาสมาชิก

เมื่อสมัครหรือต่ออายุ 1-5 ปี

ภายในวันนี้ - 31 ตุลาคม 2568

วารสารเอกสารภาชีวาร

รับส่วนลดเพิ่ม

500-2,500 บาท

วารสาร HR Society

รับส่วนลดเพิ่ม

300-900 บาท

ใช้ได้ทั้งหลักสูตร Onsite และ Online

สแกน QR Code สมัคร/ต่ออายุสมาชิก



ตอนที่ 3

ซื้อหนังสือ ธรรมนิติ
DHARMNITI BOOK
เฉพาะหน้างานอบรมเท่านั้น

ซื้อหนังสือครบ

1,000.-

รับส่วนลดค่าหนังสือ

100.-

ซื้อหนังสือครบ

2,000.-

รับส่วนลดค่าหนังสือ
และกระเป๋า

100.-

+



Canvas Bag 1 ใบ
มูลค่า 350.-

สแกน QR Code เพื่อดูรายการหนังสือเพิ่มเติม

www.dharmnitibook.com



เงื่อนไขสำหรับตอนที่ 2 :

- ใช้สิทธิส่วนลดได้ทันทีในหลักสูตรนี้ และหลักสูตร Onsite หรือ Online ราคา 3,300 บาทขึ้นไป (ยังไม่รวม VAT) ที่จัดในเดือนกันยายน-ธันวาคม 2568
- สมัครใหม่/ต่ออายุ วารสารเอกสารภาชีวาร รับส่วนลดค่าอบรมเพิ่มทันที 500 บาท (จากค่าอบรมราคาสมาชิก) ต่อ 1 ที่นั่ง
- สมัครใหม่/ต่ออายุ วารสาร HR Society Magazine รับส่วนลดค่าอบรมเพิ่มทันที 300 บาท (จากค่าอบรมราคาสมาชิก) ต่อ 1 ที่นั่ง
- สมัครใหม่หรือต่ออายุสมาชิกก่อน เพื่อรับส่วนลดค่าอบรม



ด่วนที่สุด!!!

จ.ชลบุรี

กองทุน สงเคราะห์ลูกจ้าง ตามกฎหมายใหม่

บังคับใช้ 1 ตุลาคม 2568

- พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้มีกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในกรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน เพื่อสงเคราะห์ลูกจ้าง กรณีออกจากงาน หรือตาย หรือในกรณีอื่น ที่กำหนดโดยคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง
- กรณีกิจการที่จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแต่มีลูกจ้างบางรายไม่ได้เข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จะต้องดำเนินการอย่างไร? หากกฎหมายกองทุนสงเคราะห์บังคับใช้ในปี 2568

กำหนดการอบรม

วันศุกร์ที่ 10 ตุลาคม 2568
(เวลา 09.00 - 16.00)

โรงแรมฮิลตัน พัทยา (Hilton Pattaya)
ติดห้างเซ็นทรัล เฟสติวัล พัทยาบีช
ถ.ชายหาดพัทยา อ.บางละมุง จ.ชลบุรี

อัตราค่าอบรม

สมาชิก (Tax, HR)
4,300 + VAT 301 = 4,601 บาท
บุคคลทั่วไป
5,000 + VAT 350 = 5,350 บาท
(รวมเอกสาร อาหารว่าง ชา กาแฟ อาหารกลางวัน)

หัวข้ออบรม

1. ทำความเข้าใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ความเป็นมาของ กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง
 - วัตถุประสงค์และความเป็นมาของกองทุนเงินสงเคราะห์ลูกจ้าง
 - หลักเกณฑ์การจ่ายเงินสงเคราะห์ตามระเบียบที่กำหนด
 - เมื่อใดลูกจ้างมีสิทธิยื่นขอรับเงินสงเคราะห์
2. กิจการประเภทใดบ้าง?...ที่ต้องเข้าและไม่ต้องเข้า กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง
3. พระราชกฤษฎีกากำหนดระยะเวลาเริ่มดำเนินการจัดเก็บ เงินสะสมและเงินสมทบกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง พ.ศ.2567
4. กฎกระทรวงกำหนดอัตราเงินสะสมและเงินสมทบ กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง พ.ศ. 2567
 - ผู้จ่ายเงินสมทบและเงินสะสม คือใคร
 - อัตราเงินสะสมและเงินสมทบ เป็นอัตราเท่าไร และเป็นอัตราคงที่หรือจะมีการปรับอัตราเพิ่มขึ้นหรือไม่อย่างไร
 - กำหนดระยะเวลาในการเริ่มใช้อัตราเงินสะสมและเงินสมทบ
 - เงินได้อื่นๆ เงิน ค่าคอมมิชชั่น ค่าน้ำมัน ฯลฯ ต้องนำมาคำนวณเพื่อส่งเงินสมทบหรือไม่
5. กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการจัดการสงเคราะห์ แก่ลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างออกจากงานหรือตาย พ.ศ.2567
 - การกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายเงินสงเคราะห์ จะต้องมียรายละเอียดอะไรบ้าง? และจะต้องจัดทำเป็น ลายลักษณ์อักษรหรือไม่
 - นายจ้างจัดรายการทำบัญชีเงินฝากกองทุนสงเคราะห์ จะต้องจัดทำบัญชีอย่างไร?
 - กรณีลูกจ้างเสียชีวิต จะต้องดำเนินการอย่างไร ใคร? จะเป็นผู้ที่จะได้รับเงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง
 - การดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับสถาบันการเงิน
6. กฎหมายลำดับรอง 6 ฉบับ ที่เกี่ยวข้องกับกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง
7. ศึกษาเปรียบเทียบ “กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง” กับ “กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ”
 - ที่มาและความสำคัญ ของกองทุนทั้งสองกองทุน
 - จำนวนลูกจ้างเท่าไร จะต้องจัดตั้งกองทุน
 - อัตราการจ่ายเงินสมทบของนายจ้างและลูกจ้างอัตราเท่าไร
 - อัตราการจ่ายเงินสะสมและเงินสมทบ นายจ้างและลูกจ้าง สามารถ ตกลงกันในอัตราที่สูงกว่ากฎหมายกำหนดได้หรือไม่
- ความแตกต่างระหว่าง กระบวนการขั้นตอนการนำส่งเงินสมทบเข้า กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง กับ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
- การบริหารจัดการกองทุน ... ใคร? เป็นผู้บริหารจัดการกองทุน
- การจัดการบัญชีกองทุน จะต้องดำเนินการอย่างไร
- แนวทางการบริหารและการลงทุนของกองทุน
- การจ่ายเงินกองทุนกรณีลูกจ้างสิ้นสุดสัญญาจ้างงาน
- บทกำหนดโทษ กรณีไม่ปฏิบัติตามกฎหมายกองทุน
8. กรณีกิจการที่ไม่มีการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จะมีข้อพิจารณาอย่างไร ระหว่าง
 - การจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
 - การเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง
 - การจัดการสงเคราะห์แก่ลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างออกจากงาน หรือตาย พ.ศ.2567
9. กรณีบริษัทมีการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ แต่ลูกจ้างจำนวนหนึ่ง ไม่ได้เข้าเป็นสมาชิกกองทุน จะมีหลักปฏิบัติและผลอย่างไร ? และกิจการจะสามารถ “กำหนด” ให้ลูกจ้างที่ยังไม่เป็นสมาชิก กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จะต้องเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ได้หรือไม่?
10. กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง จะมีกำหนดเกณฑ์สิทธิรับเงินสมทบ และผลประโยชน์ของเงินสมทบตามระยะเวลาการทำงาน เหมือนหรือต่างกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพหรือไม่ อย่างไร?
11. นายจ้างจะยกเลิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยให้มีกองทุนสงเคราะห์ ลูกจ้างแทนได้หรือไม่?
12. วิเคราะห์ผลกระทบต่อนายจ้างและลูกจ้างต่างๆ เมื่อกองทุน สงเคราะห์ลูกจ้างมีผลบังคับใช้ เตรียมกรณีศึกษาและประเด็นถามตอบ **Update!!! กฎหมายแรงงาน**
13. กฎกระทรวงที่ 394 เกี่ยวกับการยกเว้นภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา สำหรับค่าชดเชยที่ลูกจ้างได้รับจากนายจ้าง กรณีถูกเลิกจ้าง (บังคับใช้ 17 กรกฎาคม 2567 มีผลย้อนหลัง ปี 2566)
 - จำนวนวันชดเชยที่จะได้รับยกเว้นภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา
14. (ร่าง) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ฉบับที่....
 - การเพิ่มสิทธิ์ลาคลอดและจำนวนเงินที่ลูกจ้างจะได้รับเพิ่ม
 - การลาต่อเนื่องเพื่อเลี้ยงบุตร
 - กรณีลูกจ้างชาย ลาเพื่อช่วยเหลือคู่สมรสเลี้ยงดูบุตร
15. ถาม-ตอบประเด็นปัญหาและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

วิทยากร

อาจารย์กฤษณ์ อุทัยรัตน์

- คณะทำงานด้านจรรยาบรรณ สถาบันพัฒนาวิชาชีพ ทรัพยากรบุคคล (IGPD) สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (PMAT)
- ผู้เชี่ยวชาญและที่ปรึกษาการบริหารคุณภาพบริหารทรัพยากรมนุษย์และกฎหมาย
- อนุกรรมการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย และรับรองที่ปรึกษา กับตรวจประเมิน
- นักวิทยศิลป์
- ผู้เชี่ยวชาญด้าน TQM การบริหารทรัพยากรมนุษย์ กฎหมายแรงงานและกฎหมายอื่น ๆ และระบบบริหารคุณภาพอื่นๆ