



วินัยลบโทษ

พนักงานกระทำความผิด

ปลดออก ไล่ออก

การออกหนังสือเตือน เลิกจ้าง
ที่ต้องทำตามกฎหมาย

- ❖ ความหมายและวัตถุประสงค์ของวินัยและการลงโทษทางวินัย
- ❖ ขอบเขตของวินัยเกี่ยวกับการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ
- ❖ ลงโทษทางวินัย (ขั้นสูงสุด) การเลิกจ้าง (Dismissal) จะต้องปฏิบัติอย่างไรให้ถูกต้องตามกฎหมาย
- ❖ **Case Study** : ตัวอย่างการลงโทษพนักงาน ที่กระทำความผิดในองค์กรนอกองค์กร และจากโซเชียลมีเดีย

กำหนดการอบรม

วันพฤหัสบดีที่ 13 สิงหาคม 2569

(เวลา 09.00 - 16.00)

โรงแรมโฟร์พอยท์ส บาย เซอร่าตัน

กรุงเทพฯ เพลินจิต

รถไฟฟ้า BTS สถานีเพลินจิต ทางออกที่ 4

อัตราค่าอบรม

สมาชิก (Tax, HR)

4,000 + VAT 280 = 4,280 บาท

บุคคลทั่วไป

4,700 + VAT 329 = 5,029 บาท

(รวมเอกสาร อาหารว่าง ชา กาแฟ อาหารกลางวัน)

- ความหมายและวัตถุประสงค์ของวินัยและการลงโทษทางวินัย
 - ความหมายของ “วินัย” และ “วินัยเกี่ยวกับการทำงาน”
 - การโยกย้าย ลดตำแหน่งหน้าที่ เป็นการลงโทษทางวินัยหรือไม่
 - วัตถุประสงค์ของวินัย และการลงโทษทางวินัย
- วินัยและการลงโทษเกี่ยวข้องกับข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานอย่างไร? มีรายละเอียดอะไรบ้าง?
- ประเภทของวินัยเกี่ยวกับการทำงาน มีความหมายอย่างไร?
- ขอบเขตของวินัยเกี่ยวกับการทำงาน เพื่อความจำเป็นและเหมาะสม ในการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ
 - วินัยทางด้านสถานที่
 - วินัยของวันเวลาทำงาน
 - วินัยเกี่ยวกับความจำเป็น
- วินัยที่ดีมีลักษณะอย่างไร? ถูกใจและถูกต้อง ทั้งนายจ้างและลูกจ้าง
 - ชัดเจน เข้าใจง่าย สามารถปฏิบัติได้
 - สอดคล้องกับการทำงาน
 - ถูกต้องตามกฎหมาย
- อะไร? คือสาเหตุของการฝ่าฝืนวินัย จุดบอดของ HR ที่จะต้องระมัดระวัง
- แนวทางการบริหารจัดการเชิงป้องกัน ก่อนเกิดเหตุความผิดที่ส่งผลกระทบต่อองค์กร
 - การสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้านวินัยเชิงบวก
 - การสื่อสารเพื่อป้องกันความผิดพลาด
 - ระบบติดตามและเฝ้าระวังเชิงรุก
 - บทบาทผู้นำและหัวหน้างานในการป้องกันปัญหา
 - มาตรการส่งเสริมพนักงานให้ปฏิบัติตามระเบียบองค์กร
- ประเภทของการลงโทษทางวินัย มีอะไรบ้าง? จะต้องดำเนินการอย่างไร ให้ถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน
 - ตักเตือนด้วยวาจา ต้องทำเป็นหนังสือหรือไม่
 - ตัด หรือ ลด สิทธิประโยชน์ทางด้านใดได้บ้าง
 - การลงโทษพนักงานด้วยภาคทัณฑ์
 - การลงโทษด้วยการพักงาน เมื่อลูกจ้างทำผิดสาเหตุใดบ้าง
 - การเลิกจ้าง
- หลักการในการกำหนดความผิดและโทษทางวินัย ควรจะต้องใช้หลักใด ในการกำหนดความผิด
 - เลิกจ้างโดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย
 - ตัวอย่างการกำหนดวินัย
 - จำนวนครั้งของการทำผิด
- ขั้นตอนการลงโทษพนักงานที่ทำผิดวินัย มีขั้นตอนอย่างไร?
 - การรวบรวมหลักฐานที่มีอยู่
 - คณะกรรมการสอบสวนลงโทษทางวินัย
 - การพักงานลูกจ้าง ขณะสอบสวน
 - ลูกจ้างทำผิดซ้ำค่าเตือน
- การลงโทษทางวินัย (ขั้นสูงสุด) การเลิกจ้าง (Dismissal) จะต้องปฏิบัติอย่างไรให้ถูกต้องตามกฎหมาย เพื่อป้องกันลูกจ้างฟ้องร้องนายจ้าง
 - กรณีใดบ้าง? ที่นายจ้างสามารถเลิกจ้าง (ไล่ออก) ได้อย่างถูกต้อง
 - การจ่ายจ้างแผนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษต่างๆ ที่นายจ้างต้องจ่ายลูกจ้าง
 - อัตราค่าชดเชยใหม่กรณีนายจ้างเลิกจ้างสำหรับลูกจ้างที่ทำงานตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป
 - กรณีลูกจ้างทำผิดวินัยร้ายแรง แล้วโดนเลิกจ้างจะได้รับค่าชดเชยหรือไม่
 - แนวทางการจัดทำเอกสารการเลิกจ้างอย่างถูกต้อง และป้องกันการฟ้องร้อง
 - หลักเกณฑ์การพิจารณา การเลิกจ้างอย่างเป็นธรรมและไม่เป็นธรรม
- HR ต้องทำการตรวจสอบเรื่องวินัย ขาด ลา มาสาย แต่งกายผิดระเบียบ มาสายกลับก่อน ทะเลาะวิวาท ต้มสุรา ฯลฯ ของพนักงานในสถานที่ทำงาน
- กรณีสิ้นสุดการจ้าง นายจ้างไม่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าชดเชย หรือเงินอื่นๆ ที่กฎหมายให้จ่ายแก่ลูกจ้าง แต่นายจ้างไม่จ่าย จะต้องจ่ายอัตราดอกเบี้ยเท่าไร
- กรณีความผิดที่เกิดจากใจเสียโดยเจตนาในปัจจุบัน ที่ส่งกระทบต่อองค์กร
 - การเผยแพร่ข้อมูลเท็จหรือข้อมูลหมิ่นประมาท บุคคลอื่นในองค์กร
 - การโพสเผยแพร่ข้อมูลขององค์กร เช่น สลิปเงินเดือน, สลิปโบนัส
 - การกระทำความผิดกฎระเบียบนอกสถานประกอบการ ส่งผลให้องค์กรเสื่อมเสียชื่อเสียง
 - การกระทำความผิดกฎหมายของลูกจ้าง ที่ถูกบุคคลอื่นเผยแพร่ทางโซเชียลมีเดีย
- Case Study : ตัวอย่างการลงโทษพนักงาน ที่กระทำความผิด
 - การเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชย
 - ความผิดที่เกี่ยวข้องกับเรื่องเงิน
 - ความผิดในการใช้ตำแหน่งหน้าที่ ในการแสวงหาผลประโยชน์
 - ข้อพิพาทระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับวินัยการทำงาน
 - กรณีลูกจ้างกระทำความผิดฝ่าฝืน
 - Case : ความผิดที่เกิดจากใจเสียโดยเจตนา
 - ฯลฯ

อาจารย์กฤษฎ์ อุทัยรัตน์

- ผู้เชี่ยวชาญและที่ปรึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์และกฎหมายแรงงาน
- คณะทำงานด้านธรรมาภิบาล สถาบันพัฒนาวิชาชีพทรัพยากรบุคคล (IGPD) สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (PMAT)
- นักวิทยศิลป์
- ผู้เชี่ยวชาญด้าน TQM การบริหารทรัพยากรมนุษย์ กฎหมายแรงงานและกฎหมายอื่น ๆ และระบบบริหารคุณภาพอื่น ๆ
- อนุกรรมการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย และรับรองที่ปรึกษากับผู้ตรวจประเมิน

ยิ่งอบรมมาก ยิ่งเสียภาษีน้อย ค่าอบรมสามารถลดรายจ่ายได้เพิ่มขึ้นถึง 200%
 สำรองที่นั่งได้ที่ Tel. 02-555-0700 กด 1, 080-251-9946, 086-378-8470 Website. www.dst.co.th