

## พร้อมรับใบวุฒิบัตรฟรี

### หลักสูตร กฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับใหม่ ที่หัวหน้างานและลูกจ้างต้องรู้

ให้คำปรึกษาผู้เข้าร่วมสัมมนา หลังการสัมมนา “ฟรี” ตลอดกาลไม่มีค่าใช้จ่าย

วันพุธที่ 11 พฤษภาคม 2565 เวลา 13.00-17.00 น.

อบรมเป็นแบบ Online ผ่าน Program Zoom

วิทยากร อาจารย์สมบัติ น้อยหว้า

ประสบการณ์ >> เป็นผู้พิพากษาสมทบศาลแรงงานกลางกรุงเทพฯ 9 ปี

รับส่วนลดพิเศษ สมัคร 3 ท่านเข้าฟรีเพิ่ม 1 ท่านทันที !!!

#### วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ นายจ้าง-ผู้บริหารงานบุคคลทราบถึงการทำสัญญาจ้าง-เทคนิคการแก้ไข-เปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างและการออกระเบียบปฏิบัติเพื่อให้สวัสดิการที่จ่ายให้ลูกจ้าง ไม่ให้เป็นค่าจ้าง ต้องเขียนอย่างไร..?
2. เพื่อให้ผู้บริหารงานบุคคลและหัวหน้างานทราบหรือเข้าใจถึงกรอบในการลงโทษทางวินัยต่อพนักงานและการพิจารณาความผิดที่กำหนดลงโทษทางวินัยความผิดลักษณะใดเป็นการตักเตือนหรือในกรณีใดเป็นความผิดที่ร้ายแรงถึงจะต้องมีการเลิกจ้างพนักงาน
3. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมนำความรู้ที่ได้รับไปปฏิบัติได้จริงในการออกหนังสือเลิกจ้างในกรณีต่างๆ เขียนให้ดีให้มีผลทางกฎหมายและป้องกันมิให้ลูกจ้างฟ้องศาลแรงงานภายหลังได้ต้องเขียนอย่างไร..?

#### หัวข้อในการอบรม

##### หมวด 1: การแก้ไข-เปลี่ยนแปลง สภาพการจ้าง

1. นายจ้างทำสัญญาจ้างกับลูกจ้างที่ขัดต่อกฎหมาย บังคับใช้ไม่ได้ (เป็นโมฆะ) มีกรณีใดบ้าง..?  
ยกตัวอย่าง การทำสัญญาจ้าง 7 กรณี พร้อมคำอธิบาย
2. นายจ้าง มีสิทธิเรียก-รับเงินประกัน การทำงานกับลูกจ้างมีกรณีใดบ้าง..?  
ยกตัวอย่าง ตำแหน่งงานที่เรียก-รับเงินประกันได้ 7 กรณี พร้อมคำอธิบาย
3. สภาพการจ้างที่เกิดขึ้นจากนายจ้างได้กำหนดขึ้น มีกรณีใดบ้าง..?  
ยกตัวอย่าง สวัสดิการที่ลูกจ้างได้รับ 5 กรณี พร้อมคำอธิบาย

4. สภาพการจ้างที่เกิดขึ้นจากข้อตกลงระหว่างนายจ้าง กับลูกจ้าง มีกรณีใดบ้าง..?

ยกตัวอย่าง ข้อตกลงที่กำหนดขึ้นร่วมกัน 5 กรณี พร้อมคำอธิบาย

5. กรณีนายจ้างมีนโยบาย-แก้ไข-เปลี่ยนแปลง-ยกเลิก สภาพการจ้าง ต้องดำเนินการอย่างไร..?

ยกตัวอย่าง การเปลี่ยนแปลง สวัสดิการ 5 กรณี พร้อมคำอธิบาย

6. กรณีลูกจ้างมีความประสงค์เปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างหรือ เปลี่ยนแปลงข้อตกลงสภาพการจ้าง ปฏิบัติให้ถูกต้องเหมาะสม ต้องดำเนินการอย่างไร..?

ยกตัวอย่าง การเปลี่ยนแปลง 5 กรณี พร้อมคำอธิบาย

7. นายจ้าง-ลูกจ้างตกลงกันกำหนดหมาจ่ายค่าล่วงเวลาวันละ 2 ชั่วโมงรวมกับค่าจ้างในแต่ละวันทำได้ใหม่เพราะอะไร..?

ยกตัวอย่าง การทำงานเกิดเวลาปกติ 5 กรณี พร้อมคำอธิบาย

8. นายจ้างมีนโยบาย-ลดค่าจ้าง-ลดสวัสดิการ-ลดค่าเดินทาง ทำได้ใหม่ – เพราะอะไร..?

ยกตัวอย่าง สิ่งที่นายจ้างกำหนด 5 กรณี พร้อมคำอธิบาย

9. จ้างแรงงานต่างด้าวจ่ายค่าจ้าง-จ่ายสวัสดิการให้ได้รับน้อยกว่าแรงงานไทยนายจ้างทำได้ใหม่...เพราะอะไร..?

ยกตัวอย่าง การจ่ายสวัสดิการต่าง ๆ 5 กรณี พร้อมคำอธิบาย

10. นายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการเป็นบางส่วน 30 วันเป็นการชั่วคราวต้องแจ้งภาครัฐ-ต้องจ่ายค่าจ้างอย่างไร..?

ยกตัวอย่าง การแจ้งภาครัฐ-การแจ้งลูกจ้าง พร้อมคำอธิบาย

## หมวด : 2 การพิจารณาความผิด เพื่อลงโทษทางวินัย

11. ลูกจ้างชอบมีพฤติกรรมคำทอเพื่อนร่วมงาน-ชอบโต้เถียงผู้บังคับบัญชา จะมีความผิดได้รับโทษทางวินัยอย่างไร..?

ยกตัวอย่าง การมีพฤติกรรมต่างๆ 5 กรณี พร้อมคำอธิบาย

12. ลูกจ้างโพสต์ข้อความคำบริษัฯ-คำผู้บังคับบัญชา-คำเพื่อนร่วมงานลงทางไลน์-ทางเฟซบุ๊กจะมีความผิดได้รับโทษทางวินัยอย่างไร..?

ยกตัวอย่าง การใช้ข้อความต่างๆ 5 กรณี พร้อมคำอธิบาย

13. กรณีนายจ้างจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างน้อยกว่าค่าจ้างขั้นต่ำที่รัฐกำหนดไว้จะมีความผิดอย่างไร..?

ยกตัวอย่าง ความผิดที่ได้รับทางแพ่ง-อาญา พร้อมคำอธิบาย

14. ลูกจ้างชอบ มีพฤติกรรมมีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้มาติดต่องานกับนายจ้าง จะมีความผิดได้รับโทษทางวินัย อย่างไร..?

ยกตัวอย่าง การปฏิบัติตน 5 กรณี พร้อมคำอธิบาย

15. ลูกจ้างชอบดื่มสุราหรือเสพสารเสพติดแล้วเข้ามาทำงานให้กับนายจ้างจะมีความผิดได้รับโทษทางวินัย อย่างไร..?

ยกตัวอย่าง การดื่มหรือการเสพ 5 กรณี พร้อมคำอธิบาย

16. กรณีลูกจ้างลางานไม่ถูกระเบียบบ่อยๆ นายจ้างจะแก้ปัญหอย่างไร..?

ยกตัวอย่าง การออกระเบียบปฏิบัติ-การลงโทษทางวินัย พร้อมคำอธิบาย

17. หัวหน้างาน อนุมัติการลาที่ไม่ถูกระเบียบบ่อยๆ จนเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายจะมีความผิดอย่างไร..?

ยกตัวอย่าง การอนุมัติการลาต่างๆ 5 กรณี พร้อมคำอธิบาย

18. ปัญหาที่ทำให้พนักงานในองค์กรหรือลูกจ้างตามสัญญาจ้างต่างๆ ทำผิดวินัยบ่อยๆมาจากอะไร..?

ยกตัวอย่าง จุดอ่อนที่เกิดขึ้น 5 กรณี พร้อมคำอธิบาย

19. กรณีลูกจ้างออกจากงานนายจ้างไม่ออกใบสำคัญการทำงานให้จะมีความผิดคดีใช้ค่าเสียหายต่อลูกจ้างอย่างไร..?

ยกตัวอย่าง การชดเชยค่าเสียหายตามตำแหน่งงาน 5 กรณี พร้อมคำอธิบาย

20. ในสัญญาจ้างระบุไว้ว่าในระหว่างเป็นลูกจ้างหรือลูกจ้างออกจากงานไปแล้วภายใน 2 ปี ห้ามมิให้ลูกจ้างเอาความลับทางการค้าของนายจ้างไปเปิดเผยให้กับคู่แข่งทางการค้าของนายจ้างหรือไปทำงาน-ไปถือหุ้นหรือไปทำธุรกรรมต่างๆ กรณีลูกจ้างฝ่าฝืนจะรับผิดคดีใช้ค่าเสียหายอย่างไร..?

ยกตัวอย่าง การรับผิดคดีใช้ค่าเสียหายกรณีผิดสัญญาจ้าง พร้อมคำอธิบาย

21. ความผิดที่ผู้บริหาร-หัวหน้างานเป็นผู้ลงโทษทางวินัย เป็นความผิดลักษณะใด..?

ยกตัวอย่าง การทำผิดวินัย 5 กรณี พร้อมคำอธิบาย

22. ความผิดที่ผู้บริหารงานบุคคล (HR.) เป็นผู้ลงโทษทางวินัยเป็นความผิดลักษณะใด..?

ยกตัวอย่าง การทำผิดวินัย 5 กรณี พร้อมคำอธิบาย

23. การพิจารณาความผิดเพื่อกำหนดลงโทษทางวินัย เป็นหนังสือเตือนหรือสั่งพักงาน เป็นความผิดลักษณะใด..?

ยกตัวอย่าง การทำผิดที่ยังไม่ทำให้เสียการปกครอง พร้อมคำอธิบาย.

### หมวด 3: การออกหนังสือเลิกจ้าง และการป้องกันมิให้ลูกจ้างฟ้องศาลภายหลัง

24. การพิจารณาความผิด เพื่อกำหนดลงโทษทางวินัย เป็นกรณีร้ายแรง ซึ่งจะต้องถูกเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยใดๆ เป็นความผิดลักษณะใด..?

ยกตัวอย่าง การทำผิดที่มีความเสียหายเกิดขึ้น พร้อมคำอธิบาย

25. เมื่อเกิดปัญหาข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้นในองค์กรมีพนักงานชุมนุมในเวลาทำงานหรือในเวลาพัก ตรวจสอบพบว่านายจ้างได้รับความเสียหายนายจ้าง เลิกจ้างเป็นบางคนทำได้ไหม...เพราะอะไร..?

ยกตัวอย่าง การก่อม็อบถือธงหรือการชุมนุมในกรณีต่างๆ พร้อมคำอธิบาย

26. ลูกจ้างปฏิบัติงานทำความเสียหายแล้วออกจากงานไป นายจ้างไม่จ่ายค่าจ้าง-ไม่จ่ายเงินประกันการทำงานคืนให้ ทำได้ไหม...เพราะอะไร..?

ยกตัวอย่าง การทำผิดในกรณีต่างๆแล้วออกจากงานไป พร้อมคำอธิบาย

27. ลูกจ้างทำผิดวินัยร้ายแรงในระหว่างที่นายจ้างสอบสวนความผิดได้ใกล้เคียงให้ลูกจ้างลาออกจากงานเพื่อป้องกัน มิให้ลูกจ้างฟ้องศาลแรงงานภายหลังต้องบันทึกข้อตกลงอย่างไร..?

ยกตัวอย่าง การบันทึกข้อตกลงเพื่อประกอบกับหนังสือลาออกจากงาน พร้อมคำอธิบาย

28. กรณียื่นหนังสือลาออกก่อนออกจากงาน 30 วัน ทำงานได้3วันแล้วไม่ได้มาทำงานอีก ลูกจ้างจะมีความผิดคดีใช้ค่าเสียหายต่อนายจ้างอย่างไร..?

ยกตัวอย่าง การรับผิดคดีใช้ค่าเสียหายต่อนายจ้าง พร้อมคำอธิบาย

29. เลิกจ้างลูกจ้างที่ไม่ผ่านทดลองงานหรือในระหว่างขยายระยะเวลาทดลองงานเพื่อป้องกันมิให้ลูกจ้างฟ้องศาลแรงงานภายหลัง นายจ้างต้องแจ้ง-ต้องจ่ายค่าอะไรบ้าง..?

ยกตัวอย่าง การบอกกล่าวล่วงหน้าและการได้รับสิทธิของลูกจ้าง พร้อมคำอธิบาย

30. เลิกจ้างลูกจ้างตามสัญญาจ้างงานปีต่อนายจ้างต้องแจ้ง-ต้องจ่ายค่าอะไรบ้าง..?

ยกตัวอย่าง การเลิกจ้างสัญญาจ้างต่างๆ พร้อมคำอธิบาย

31. เลิกจ้างลูกจ้าง เพราะเหตุมาปฏิบัติงานสาย และนายจ้างได้ตัดเดือนแล้วเพื่อป้องกันมิให้ลูกจ้างฟ้องศาลแรงงานภายหลัง นายจ้างต้องแจ้ง-ต้องจ่ายอะไรบ้าง..?

ยกตัวอย่าง การออกแบบหนังสือเลิกจ้างและการได้รับสิทธิของลูกจ้าง พร้อมคำอธิบาย

32. เลิกจ้างลูกจ้างที่มีปัญหาด้านสุขภาพ-ลาหยุดงานมาก-หย่อนสมรรถภาพในการทำงานเพื่อป้องกันมิให้ลูกจ้างฟ้องศาลแรงงานภายหลัง นายจ้างต้องแจ้ง-ต้องจ่ายอะไรบ้าง..?

ยกตัวอย่าง การออกหนังสือเลิกจ้างและการได้รับสิทธิของลูกจ้าง พร้อมคำอธิบาย

33. เลิกจ้างลูกจ้าง เพราะพิษเศรษฐกิจจากโรคโควิด-19 ระบาด เพื่อป้องกันมิให้ลูกจ้างฟ้องศาลแรงงานภายหลัง นายจ้างต้องแจ้ง-ต้องจ่ายอะไรบ้าง..?

ยกตัวอย่าง การออกหนังสือเลิกจ้าง แลกการได้รับสิทธิของลูกจ้าง พร้อมคำอธิบาย

34. เลิกจ้างลูกจ้างเพราะปิดกิจการตามสาขาที่นายจ้างเป็นเจ้าของกิจการเพื่อป้องกันมิให้ลูกจ้างฟ้องศาลแรงงานภายหลัง นายจ้างต้องแจ้ง-ต้องจ่ายอย่างไร..?

ยกตัวอย่าง การได้รับสิทธิของลูกจ้าง พร้อมคำอธิบาย

35. เลิกจ้างลูกจ้างที่ไม่มีคุณสมบัติมีนโยบาย ให้ออกจากงานตามโครงการเกษียณงานก่อนกำหนด ตามที่ระบุไว้ในข้อบังคับในการทำงาน เพื่อป้องกันมิให้ลูกจ้างฟ้องศาลแรงงานภายหลังนายจ้างต้องแจ้ง-ต้องจ่ายอย่างไร.. ?

ยกตัวอย่าง การจัดทำโครงการ การรับสมัคร การอนุมัติ พร้อมคำอธิบาย

36. กรณีเลิกจ้าง-ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าเสียหาย จากกการถูกเลิกจ้างไม่เป็นธรรมเป็นความผิดลักษณะใด..?

ยกตัวอย่าง ความผิดที่ถูกเลิกจ้าง 5 กรณี พร้อมคำอธิบาย

37. เลิกจ้างลูกจ้างกรณีเกิดปัญหาด้านเศรษฐกิจจึงมีนโยบายเปลี่ยนนายจ้างใหม่-เปลี่ยนนิติบุคคลเพื่อป้องกันมิให้ลูกจ้างฟ้องศาลแรงงานภายหลังนายจ้างต้องแจ้ง-ต้องจ่ายอย่างไร..?

ยกตัวอย่าง การได้รับสิทธิของลูกจ้าง พร้อมคำอธิบาย

38. ลูกจ้างออกจากงานลาออก-ถูกปลดออก-ถูกไล่ออกจะได้รับสิทธิวันลาหยุดพักผ่อนอย่างไร..?

ยกตัวอย่าง การออกจากงานในกรณีต่างๆ พร้อมคำอธิบาย

39. ลูกจ้างออกจากงาน-ลาออก-ถูกปลดออก-ถูกไล่ออกจะได้รับสิทธิการว่างงานจากสำนักงานประกันสังคมในอัตราเท่าใด..?

ยกตัวอย่าง การออกจากงานในกรณีต่างๆ พร้อมคำอธิบาย

40. นายจ้าง มีนโยบายแก้ไขข้อบังคับในการทำงาน ให้สอดคล้องกับกฎหมายใหม่-ให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน จะตัดหรือเพิ่มข้อความ ต้องดำเนินการอย่างไร..?

ยกตัวอย่าง การแก้ไขหมวดสวัสดิการ หมวดลงโทษทางวินัย พร้อมคำอธิบาย

## • ถาม - ตอบ - แนะนำ

• ผู้เข้าร่วมสัมมนา - นายจ้าง - ผู้บริหาร - ผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้อง

• ให้คำปรึกษาผู้เข้าร่วมสัมมนา หลังการสัมมนา “ ฟรี ” ตลอดกาลไม่มีค่าใช้จ่าย

## วิทยากร อาจารย์ สมบัติ น้อยหว่า

ประสบการณ์ ด้านแรงงานที่ต่างประเทศ

....ประเทศมาเลเซีย พ.ศ. 2546

....ประเทศญี่ปุ่น พ.ศ. 2554

....นครเจนีวาประเทศสวิตเซอร์แลนด์ พ.ศ. 2551

### ประวัติการทำงาน / ประสบการณ์

- เป็นผู้พิพากษาศาลแรงงานกลาง กรุงเทพฯ 9 ปี
- เป็นผู้ประนอมคดีแรงงานในศาลแรงงานกลาง กรุงเทพฯ
- เป็นกรรมการ (บอร์ด) ค่าจ้างขั้นต่ำ ที่กระทรวงแรงงาน
- เป็นที่ปรึกษาด้านแรงงาน จดทะเบียน ที่กระทรวงแรงงาน
- เป็น อนุกรรมการประกันสังคม ณ สำนักงานใหญ่ จ. นนทบุรี
- เป็นที่ปรึกษาด้านแรงงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพฯและต่างจังหวัด
- เป็นวิทยากรบรรยายสอนกฎหมายแรงงาน มากกว่า 15 หลักสูตร

วิทยากรบรรยายหลักสูตร 40 ประเด็น เด็ดๆ..ที่ผู้บริหารงานHR.มือใหม่ต้องรู้

วิทยากรบรรยายหลักสูตร Updateกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับใหม่ที่ใช้ปี2565

วิทยากรบรรยายหลักสูตร การบริหารงาน-บริหารคนของนายจ้างในบริษัทเอกชน

วิทยากรบรรยายหลักสูตร สวัสดิการ-ล้งโทย-เลิกจ้างที่ผู้บริหารและHR.ห้ามพลาด

วิทยากรบรรยายหลักสูตร เทคนิคการเจรจาต่อรองข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงาน

วิทยากรบรรยายหลักสูตร การเขียนสัญญาจ้าง-เขียนระเบียบปฏิบัติ -ประกาศ -คำสั่ง

วิทยากรบรรยายหลักสูตร การปฏิบัติตนที่พิเศษเป็นลูกจ้างในสถานประกอบการ

วิทยากรบรรยายหลักสูตร Update กฎหมายประกันสังคมที่มีผลบังคับใช้ล่าสุดปี 2565

วิทยากรบรรยายหลักสูตร เจาะลึก...การสรรหาว่าจ้างพนักงานใหม่เข้าทำงานในองค์กร

วิทยากรบรรยายหลักสูตร เลิกจ้างอย่างไร..ไม่ให้เกิดปัญหาลูกจ้างฟ้องศาลแรงงานภายหลัง

วิทยากรบรรยายหลักสูตร การบริหารและขอบเขตการใช้อำนาจตามหน้าที่ของหัวหน้างาน

วิทยากรบรรยายหลักสูตร การนำเข้าและจ้างแรงงานต่างด้าวอย่างถูกกฎหมายภายใต้ MOU.

วิทยากรบรรยายหลักสูตร การจัดทำข้อบังคับในการทำงานให้สอดคล้องกับกฎหมายแรงงาน

วิทยากรบรรยายหลักสูตร การบริหารงานกรณีสอบสวนความผิด-ล้งโทยทางวินัยหรือเลิกจ้าง

วิทยากรบรรยายหลักสูตร การเตรียมความพร้อมรับมือพ.ร.บ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ปี 2565

วิทยากรบรรยายหลักสูตร เจาะลึก..การจ้างแรงงานผ่านบริษัทรับเหมา(outsource) ต้องบริหารอย่างไร..

วิทยากรบรรยายหลักสูตร ได้รับผลกระทบจากพิษ covid-19 ระบาดมีนโยบาย,ลดสวัสดิการ,ลดค่าจ้าง

หรือเลิกจ้าง บริหารอย่างไร..ไม่ให้ถูกฟ้องภายหลัง

## ค่าใช้จ่ายในการอบรม Online Program Zoom

บริษัท ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำกัด (สนง.) เลขที่ 171/162 ซอยพุทธบูชา 39 แยก 1-1 แขวงบางมด เขตทุ่งครุ กรุงเทพฯ 10140

HOTLINE : 089-606-0444, 090-6450992, 089-773-7091 : [www.hrdzenter.com](http://www.hrdzenter.com) E-mail:[hrdzenter@gmail.com](mailto:hrdzenter@gmail.com), Line : [hrdzenter](https://www.facebook.com/hrdzenter)

จะทำการส่งเอกสารการบรรยาย ไฟล์ PDF ทางอีเมลก่อนอบรม 2-3 วัน พร้อมรับใบรับรองวุฒิบัตรทางไปรษณีย์

สถานภาพ	ค่าลงทะเบียน	ภาษีมูลค่าเพิ่ม 7%	ภาษีหัก ณ ที่จ่าย 3 %	ราคาสุทธิ
ราคาพิเศษท่านละ	1,900	133	57	1,976
สมัคร 3 เข้าฟรีเพิ่ม + 1 ท่าน	5,700	399	171	5,928

รายละเอียดหลักสูตรอื่น ๆ เพิ่มเติมได้ที่นี้ [คลิก http://www.hrdzenter.com/](http://www.hrdzenter.com/)

สำรองที่นั่ง ติดต่อเพิ่มเติมได้ที่ คุณธนันท์ 090 645 0992 , 089 606 0444, Line : [hrdzenter](https://www.facebook.com/hrdzenter) [www.facebook.com/hrdzenter](https://www.facebook.com/hrdzenter),  
IG : [hrd\\_zenter](https://www.instagram.com/hrd_zenter) [www.instagram.com/hrd\\_zenter](https://www.instagram.com/hrd_zenter) ,E-mail : [hrdzentertraining@gmail.com](mailto:hrdzentertraining@gmail.com) , [jiw473@gmail.com](mailto:jiw473@gmail.com)

**รายละเอียดการชำระเงิน** การชำระเงิน โอนเข้าบัญชี ในนาม บริษัท ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำกัด

บัญชีออมทรัพย์ เลขที่บัญชี 206-237-174-0

กรณีชำระเงินแล้ว กรุณา Scan หรือถ่ายรูป สลิป Pay in มาที่ Line : [hrdzenter](https://www.facebook.com/hrdzenter)

หรือ mail : [hrdzentertraining@gmail.com](mailto:hrdzentertraining@gmail.com) , [jiw473@gmail.com](mailto:jiw473@gmail.com)

กรุณาหัก ณ ที่จ่าย 3 % ในนาม บริษัท ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำกัด เลขที่ผู้เสียภาษี 0105555113021

เลขที่ 171/162 ซอยพุทธบูชา 39 แยก 1-1 แขวงบางมด เขตทุ่งครุ กรุงเทพฯ 10140 (สำนักงานใหญ่)



**การแจ้งยกเลิก:** 1. ผู้สมัครสามารถที่จะยกเลิกการเข้าอบรมได้ในกรณีที่ท่านยกเลิกก่อนวันงาน 10 วัน โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย

2. กรณีที่ท่านแจ้งยกเลิกก่อนวันสัมมนา ก่อนวันงาน 1-7 วัน บริษัทฯ จะหักค่าธรรมเนียม ร้อยละ 30 ของค่าสมัคร

3. และในกรณีที่ท่านยกเลิกในวันสัมมนาหรือไม่มาตามที่ส่งใบสมัครมาแล้ว บริษัทฯ จะไม่คืนเงินใด ๆ ทั้งสิ้น หรือหากท่านยังไม่ชำระค่าสัมมนา ทางบริษัท ต้องขอเก็บค่าธรรมเนียมจำนวน 30 % ทันที