



Online Program Zoom หลักสูตร:

เทคนิคการออกระเบียบปฏิบัติและการพิจารณาความผิดเพื่อลงโทษทางวินัย

วันที่ 20 ตุลาคม 2564 เวลา 13.00-17.00 น.

(4 ชั่วโมงเต็ม)

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมนำความรู้ที่ได้รับไปปฏิบัติได้จริงต่อการออกระเบียบปฏิบัติ, ออกหนังสือเป็นประกาศ หรือออกหนังสือลงโทษทางวินัยพนักงาน ที่ไม่ขัดแย้งต่อข้อบังคับในการทำงานของบริษัทฯ หรือไม่ขัดต่อกฎหมายแรงงาน
2. เพื่อให้ผู้บริหารทราบและสร้างความเข้าใจในกระบวนการสอบสวนความผิดทางวินัยของพนักงาน หรือเพื่อพิจารณาความผิดและลงโทษพนักงานอย่างไร..ให้ถูกต้องตามหลักของกฎหมายแรงงานหรือตามคำพิพากษาศาลฎีกาที่ตัดสินคดีแรงงาน
3. เพื่อให้ทราบถึง กรณีลูกจ้างออกจากงาน เช่นไม่ผ่านทดลองงาน, สิ้นสุดสัญญาจ้าง, ลูกจ้างลาออก, นายจ้างเลิกจ้างหรือลูกจ้างเกษียณงานก่อนกำหนดจะได้รับสิทธิวันลาหยุดพักผ่อนอย่างไร..หรือจะได้รับสิทธิการว่างงานอย่างไร..?

หัวข้อในการอบรม

หมวด : 1 ออกระเบียบปฏิบัติในการบริหารงานในองค์กร

1. ลูกจ้างมาทำงานสายนายจ้างหักค่าจ้างไม่ได้ วิธีที่จะทำให้นายจ้างหักค่าจ้างได้ต้องออกระเบียบปฏิบัติอย่างไร..?
 - **มีตัวอย่าง** : การออกระเบียบปฏิบัติ แจกให้ผู้เข้าร่วมสัมมนา พร้อมคำอธิบาย
2. สวัสดิการที่เป็นค่าจ้าง นายจ้างไม่ยอมให้เป็นค่าจ้าง ต้องกำหนดเงื่อนไขการจ่าย อย่างไร..?
 - **มีตัวอย่าง** : การออกระเบียบปฏิบัติ แจกให้ผู้เข้าร่วมสัมมนา พร้อมคำอธิบาย
3. การออกหนังสือลงโทษทางวินัยเป็นหนังสือตักเตือนด้วยวาจา และทำเป็นบันทึกการเตือนต้องกำหนดอย่างไร..?
 - **มีตัวอย่าง** : การออกหนังสือ แจกให้ผู้เข้าร่วมสัมมนา พร้อมคำอธิบาย
4. การออกหนังสือลงโทษทางวินัยตักเตือนเป็นหนังสือต้องกำหนดความผิดอย่างไร..?
 - **มีตัวอย่าง** : การออกหนังสือ แจกให้ผู้เข้าร่วมสัมมนา พร้อมคำอธิบาย
5. การออกหนังสือลงโทษทางวินัยตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษรต้องกำหนดไม่ให้ผิดซ้ำค่าเตือนอย่างไร..?
 - **มีตัวอย่าง** : การออกหนังสือ แจกให้ผู้เข้าร่วมสัมมนา พร้อมคำอธิบาย
6. การออกหนังสือลงโทษทางวินัย กรณีพักการทำงานโดยไม่จ่ายค่าจ้าง ต้องกำหนดอะไรบ้าง..?
 - **มีตัวอย่าง** : การออกหนังสือ แจกให้ผู้เข้าร่วมสัมมนา พร้อมคำอธิบาย
7. การออกหนังสือบันทึก กรณีพนักงานไม่ยินยอมรับความผิดในหนังสือเตือน ต้องกำหนดข้อความอย่างไร..?
 - **มีตัวอย่าง** : การออกหนังสือ แจกให้ผู้เข้าร่วมสัมมนา พร้อมคำอธิบาย
8. การออกประกาศห้ามมิให้พนักงานโพสต์ข้อความด่าทอ , เสียชื่อเสียง นายจ้าง หรือเพื่อนร่วมงานลงทางโซเชียลต่างๆ
 - **มีตัวอย่าง** : การออกประกาศ แจกให้ผู้เข้าร่วมสัมมนา พร้อมคำอธิบาย
9. การออกประกาศ นโยบายห้ามมิให้พนักงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับยาเสพติดในองค์กรต้องมีข้อกำหนดอย่างไร..?

- **มีตัวอย่าง :** การออกประกาศ แจกให้ผู้เข้าร่วมสัมมนา พร้อมคำอธิบาย
- 10. การออกประกาศ นโยบายคุ้มครองผู้ไม่สุบขหรือในองค์กร ต้องมีข้อกำหนดอย่างไร..?
- **มีตัวอย่าง :** การออกประกาศ แจกให้ผู้เข้าร่วมสัมมนา พร้อมคำอธิบาย
- 11. การออกระเบียบปฏิบัติการใช้โทรศัพท์มือถือในวันและเวลาทำงานให้กับนายจ้าง ต้องกำหนดอย่างไร..?
- **มีตัวอย่าง :** การออกระเบียบปฏิบัติ แจกให้ผู้เข้าร่วมสัมมนา พร้อมคำอธิบาย
- 12. การจัดทำหนังสือลาออกจากการเป็นพนักงานของบริษัทต้องกำหนดให้เหตุผลอย่างไร..?
- **มีตัวอย่าง :** การจัดทำหนังสือ แจกให้ผู้เข้าร่วมสัมมนา พร้อมคำอธิบาย
- 13. การจัดทำหนังสือรับเงินเพื่อแนบกับหนังสือลาออกจากการเป็นพนักงานของบริษัทต้องกำหนดข้อความอย่างไร..?
- **มีตัวอย่าง :** การจัดทำหนังสือ แจกให้ผู้เข้าร่วมสัมมนา พร้อมคำอธิบาย
- 14. ในแต่ละปีลูกจ้างลาป่วยมาก เพื่อเป็นการให้สิทธินายจ้างเข้าตรวจสอบวันลาป่วยของลูกจ้างได้ต้องออกกฎเหล็กอย่างไร..?
- **มีตัวอย่าง :** การออกระเบียบปฏิบัติการลาป่วย แจกให้ผู้เข้าร่วมสัมมนา พร้อมคำอธิบาย
- 15. การออกประกาศ นโยบายแจ้งเลิกจ้างพนักงานตามโครงการเกษียณงานก่อนกำหนด ต้องกำหนดอย่างไร..?
- **มีตัวอย่าง :** การออกประกาศ แจกให้ผู้เข้าร่วมสัมมนา พร้อมคำอธิบาย
- 16. การออกหนังสือใบสมัครเข้าร่วมตามโครงการเกษียณงานก่อนกำหนดตามข้อบังคับฯ,ต้องกำหนดอย่างไร..?
- **มีตัวอย่าง :** การออกหนังสือ แจกให้ผู้เข้าร่วมสัมมนา พร้อมคำอธิบาย
- 17. การออกหนังสือใบลาออกตามโครงการเกษียณงานก่อนกำหนดตามข้อบังคับฯ,ต้องกำหนดการอนุมัติอย่างไร..?
- **มีตัวอย่าง :** แจกให้ผู้เข้าร่วมสัมมนา พร้อมคำอธิบาย
- 18. การออกหนังสือเลิกจ้างกรณีบริษัทฯได้รับผลกระทบจากโควิด - 19 ระบาด ต้องให้เหตุผลอย่างไร..?
- **มีตัวอย่าง :** การออกหนังสือ แจกให้ผู้เข้าร่วมสัมมนา พร้อมคำอธิบาย
- 19. การออกหนังสือเลิกจ้าง กรณีพนักงานหยุดงานมาก (หย่อนสมรรถภาพในการทำงาน) ต้องให้เหตุผลอย่างไร..?
- **มีตัวอย่าง :** การออกหนังสือเลิกจ้าง แจกให้ผู้เข้าร่วมสัมมนา พร้อมคำอธิบาย
- 20. การออกหนังสือเลิกจ้าง กรณีพนักงานทำผิดวินัยร้ายแรง ต้องอ้างผิดข้อบังคับฯ, ผิดสัญญาจ้าง, ผิดระเบียบปฏิบัติ, อย่างไร..?
- **มีตัวอย่าง :** การออกหนังสือเลิกจ้าง แจกให้ผู้เข้าร่วมสัมมนา พร้อมคำอธิบาย

หมวด : 2 เทคนิคการพิจารณาความผิดเพื่อลงโทษทางวินัย

21. ในกรณี นายจ้างประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ เพราะพิษโควิด-19 ระบาด จึงมีนโยบายไม่จ่ายค่าตำแหน่งงาน, ค่าเดินทาง, ค่าน้ำมันรถยนต์, ค่าโทรศัพท์ , ค่าอาหาร หรืออื่นๆ ต้องดำเนินการอย่างไร..?
22. นายจ้างได้รับผลกระทบด้านเศรษฐกิจ จึงมีนโยบายลดอัตราค่าจ้างพลลง และยุบสำนักงานตามสาขาต่างๆ หรือ ย้ายพนักงาน เข้าทำงาน ณ สำนักงานใหญ่ กรณีลูกจ้างไม่ย้ายตาม คำสั่งจะได้รับสิทธิตามกฎหมายอย่างไร..?
23. นายจ้างมีสิทธิเรียกเพื่อรับเงินประกันการทำงานกับลูกจ้าง มีตำแหน่งงานใดบ้าง..?
24. กรณีลูกจ้างแจ้งเอกสารหรือให้ข้อมูลอันเป็นเท็จต่อนายจ้าง, ต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อประโยชน์แก่ตนจะมีความผิดอย่างไร..?
25. ชอบใช้สถานที่ทำงานแสวงหาผลประโยชน์ให้กับตน เช่น ขายหวย ,ขายของกิน,ขายของผ่อน ,รับแทงหวย, รับแทงบอล ,ปล่อยเงินกู้ ,ตั้งวงแชร์, เล่นการพนัน,ขายยาเสพติด นายจ้างจะกล่าวโทษ หรือเลิกจ้างต้องเตรียมข้อมูลอย่างไร..?
26. มีนิสัยปากจัด, ชอบอยากรู้อยากเห็น, ชอบด่าทอเสียดสี, ชอบโว้ยวาย ,มักสร้างปัญหา, ชอบเป็นแกนนำในการสร้างปัญหา นายจ้างจะผ่าตัดใหญ่อย่างไร..? ให้เจ้าปัญหาเปลี่ยนพฤติกรรมนี้ได้
27. ลงชื่อเพื่อทำงานล่วงเวลาแล้ว (OT.) เมื่อถึงเวลาไม่ทำโดยไม่แจ้งเหตุผลต่อหัวหน้างานจะลงโทษได้เพียงใด..?
28. ความผิดที่ผู้บริหาร ,หัวหน้างาน เป็นผู้ลงโทษทางวินัยพนักงาน เป็นความผิดลักษณะใด..?
29. ความผิดที่ผู้บริหารงานบุคคล (HR.) เป็นผู้ลงโทษ ทางวินัยพนักงาน เป็นความผิดลักษณะใด...?
30. กรณีนายจ้างทำสัญญาจ้างแรงงาน, ทำข้อตกลงกับลูกจ้าง ที่บังคับใช้ตามกฎหมายไม่ได้ (เป็นโมฆะ) มีกรณีใดบ้าง ..?
31. กรณีนายจ้างบอกรับลูกจ้างเข้าทำงาน เมื่อถึงวันทำงานแล้วบอกไม่รับ หรือลูกจ้างตกลงทำงานกับนายจ้างแล้ว เมื่อถึงวันทำงานไม่มาทำงาน ประเด็นนี้ นายจ้างหรือลูกจ้างจะมีความผิดชัดใช้ค่าเสียหายอย่างไร..?
32. กรณีนายจ้างได้กำหนดไว้ในข้อบังคับในการทำงาน, กำหนดไว้ในสัญญาจ้างว่า ระบุว่า เป็นลูกจ้างตามสัญญาจ้างหรือลูกจ้างออกจากงานไปแล้วภายใน 2 ปี ห้ามมิให้ลูกจ้างนำความลับทางการค้าของนายจ้างไปเปิดเผยให้กับ

บุคคลภายนอก,ห้ามไปทำงานกับคู่แข่งทางการค้าของนายจ้าง, ไปเปิดบริษัทแข่งกับนายจ้าง,ไปถือหุ้นกับคู่แข่งทางการค้าของนายจ้าง เมื่อลูกจ้างฝ่าฝืนจนเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายทั้งทางตรงหรือทางอ้อม จะมีความผิดชัดใช้ค่าเสียหายอย่างไร..?

33. เมื่อลูกจ้างลาออกจากงานหัวหน้างานและนายจ้างทราบแล้ว แต่ยังไม่อนุมัติการลาออกจะมีผลเมื่อใด.. หรือวันต่อมาลูกจ้างขอยกเลิกหนังสือลาออก ประเด็นนี้ นายจ้าง, ลูกจ้างได้รับสิทธิตามกฎหมาย อย่างไร..?

34. กรณีลูกจ้างลาออกจากงาน ปฏิบัติงานไม่ถึง 30 วันตามที่กำหนดไว้ในหนังสือลาออก เมื่อนายจ้างพิสูจน์ได้ว่ามีความเสียหายเกิดขึ้น ลูกจ้างจะมีความผิดชัดใช้ค่าเสียหายต่อนายจ้างอย่างไร..? (เพราะออกจากงานไปแล้ว)

35. ลูกจ้างทำความเสียหายแล้วออกจากงานไป ประเด็นนี้นายจ้างยึดเงินค่าจ้าง, ค่าล่วงเวลา, ค่าทำงานในวันหยุด, ค่าคอมมิชชั่นและเงินประกันการทำงาน เพื่อให้ชดใช้ค่าเสียหายที่เกิดขึ้น ทำได้ไหม..เพราะอะไร..?

36. เมื่อลูกจ้างออกจากงาน,ไม่ผ่านทดลองงาน, สิ้นสุดสัญญาจ้าง, ถูกเลิกจ้าง, นายจ้างปลดออก, นายจ้างไล่ออก เมื่อลูกจ้างร้องขอให้นายจ้างออกหนังสือรับรองการผ่านงาน กรณีนายจ้างไม่ออกให้จะมีความผิดชัดใช้ค่าเสียหายอย่างไร..?

37. กรณีลูกจ้างลาออก, นายจ้างเลิกจ้าง, นายจ้างปลดออก, นายจ้างไล่ออก, ต้องจ่ายค่าจ้าง, ค่าล่วงเวลา, ค่าทำงานในวันหยุดและเงินประกันการทำงานเมื่อใด.. เพราะการจ่ายช้าเกินกำหนดจะมีผลต่อการจ่ายค่าดอกเบี่ย และจ่ายเงินเพิ่มทุกๆ 7 วัน

38. นายจ้างได้ออกระเบียบปฏิบัติ เพื่อกำหนดให้ลูกจ้างลาพักผ่อนประจำปีและลากิจได้รับค่าจ้าง ภายในปีให้ลูกจ้างลาให้หมดบริษัทฯจะไม่อนุญาตสะสมไปใช้ในปีถัดไป เมื่อลูกจ้างลาไม่หมด นายจ้างจะไม่จ่ายเป็นเงินให้ ทำได้ไหม..เพราะอะไร..?

39. กรณีลูกจ้างออกจากงาน เช่น ลูกจ้างลาออก, ทำผิดวินัยถูกไล่ออก, นายจ้างเลิกจ้างโดยได้รับค่าชดเชย, วันหยุดพักผ่อนประจำปี หรือวันหยุดพักผ่อนสะสม ลูกจ้างจะได้รับสิทธิอย่างไร..?

40. กรณีลูกจ้างออกจากงาน เช่นไม่ผ่านทดลองงาน, สิ้นสุดสัญญาจ้าง, ลูกจ้างลาออก, นายจ้างปลดออก, นายจ้างไล่ออก, นายจ้างเลิกจ้างโดยได้รับค่าชดเชย หรือ ลูกจ้างเกษียณงานก่อนกำหนด จะได้รับสิทธิการวางงานจากประกันสังคมอย่างไร..?

• ถาม - ตอบ - แนะนำ - ให้คำปรึกษาหลังการสัมมนา " ฟรี " ตลอดการไม่มีค่าใช้จ่าย

วิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิด้านแรงงาน อาจารย์ สมบัติ น้อยหว้า

ประวัติการทำงาน / ประสบการณ์

- เป็นผู้พิพากษาสมทบศาลแรงงานกลางกรุงเทพฯ 9 ปี
- เป็นผู้ไกล่เกลี่ยคดีแรงงานในศาลแรงงานกลางกรุงเทพฯ
- เป็นกรรมการ (บอร์ด) ค่าจ้างขั้นต่ำ ที่กระทรวงแรงงาน
- เป็นที่ปรึกษาด้านแรงงาน จดทะเบียน ที่กระทรวงแรงงาน
- เป็นอนุกรรมการประกันสังคม ณ สำนักงานใหญ่ จ. นนทบุรี
- เป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้านแรงงาน จากสถาบันวิจัยและพัฒนา พ.ศ.2562
- เป็นที่ปรึกษาด้านแรงงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพฯ และต่างจังหวัด
- เป็นวิทยากรอิสระให้ความรู้ด้านกฎหมายแรงงาน มากกว่า 15 หลักสูตร

อัตราค่าอบรมสัมมนา ท่านละ 1,900 + Vat 7% 133 = 2,033 บาท

มีเอกสารอบรมแจกฟรี

- **ขอสงวนสิทธิ์ในการเปิดอบรม ต้องมีผู้เรียนไม่น้อยกว่า 10 ท่าน**

ชำระค่าอบรมผ่านบัญชีธนาคารกสิกร ชื่อบัญชี หจก.โพรเฟสชั่นแนล เทรนนิ่ง โซลูชั่น เลขที่ 732-2458238

- **เงื่อนไขการอบรม... ห้ามบันทึกภาพ วีดีโอ แชนร์ หรือนำไปเผยแพร่**

กรณีหัก ณ ที่จ่าย 3% ทะเบียนนิติบุคคลเลขที่ เลขประจำตัวผู้เสียภาษี 0103553030100

หจก.โพรเฟสชั่นแนล เทรนนิ่ง โซลูชั่น

เลขที่ 89/161 หมู่บ้านพฤกษาริลล์ 23 ซ.พระยาสุเรนทร์ 21 แขวง 3

แขวงบางชั้น เขตคลองสามวา กรุงเทพฯ 10510

รายละเอียดเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ: คุณอรัญญา 086-8929330

Professional Training Solution

Tel 02-1753330, 086-6183752

Fax. 02-9030080 ext.9330

www.ptstraining.in.th

อีเมล info.ptstraining@gmail.com, ptstraining3@gmail.com



แบบฟอร์มการลงทะเบียน

หลักสูตร: เทคนิคการออกกระเป๋ยบปฏิบัติและ

การพิจารณาความผิดเพื่อลงโทษทางวินัย

ส่งมาที่ 02-9030080 ext. 9330 หรือ ptstraining3@gmail.com

บริษัท _____

ที่อยู่ออกไปกำกับภาษี _____

รหัสไปรษณีย์ _____

เลขประจำตัวผู้เสียภาษี _____

ชื่อผู้ประสานงาน (HR) _____

โทรศัพท์ _____

ต่อ _____

Fax: _____

E-mail: _____

วันสัมมนา _____

1. ชื่อ-นามสกุล (ภาษาไทย) _____

ตำแหน่ง: _____

มือถือ: _____

E-mail: _____

2. ชื่อ-นามสกุล (ภาษาไทย) _____

ตำแหน่ง: _____

มือถือ: _____

E-mail: _____

กรณียกเลิกการเข้าสัมมนา กรุณาแจ้งล่วงหน้า 7 วันก่อนวันสัมมนา มิฉะนั้นจะต้องชำระ 50% ของราคาค่าสัมมนา

ค่าฝึกอบรม สามารถหักค่าใช้จ่ายทางภาษีนิติบุคคลได้ 200% ของค่าใช้จ่ายจริง

(พระราชกฤษฎีกาฉบับที่ 437 ใช้ 19 ตุลาคม พ.ศ.2548 เป็นต้นไป)