

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



เงื่อนไขสำหรับข้อที่ 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.ปทุมธานี

กองทุน สงเคราะห์ลูกจ้าง ตามกฎหมายใหม่

บังคับใช้ 1 ตุลาคม 2568

- พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้มีกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เพื่อสงเคราะห์ลูกจ้าง กรณีออกจากงาน หรือตาย หรือในกรณีอื่นที่กำหนดโดยคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง
- กรณีกิจการที่จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแต่มีลูกจ้างบางรายไม่ได้เข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จะต้องดำเนินการอย่างไร? หากกฎหมายกองทุนสงเคราะห์บังคับใช้ในปี 2568

กำหนดการอบรม

วันพฤหัสบดีที่ 9 ตุลาคม 2568

(เวลา 09.00 - 16.00)

โรงแรมดิ ไอเทล โฮเทล แอนด์

เรสซิเดนซ์ ปทุมธานี

ถ.พหลโยธิน (ขาออก) ทางเข้า Automall Rangsit นวนคร (จ.ปทุมธานี)

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. ทำความเข้าใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ความเป็นมาของกองทุน

สงเคราะห์ลูกจ้าง

- ความเป็นมาของกองทุนเงินสงเคราะห์ลูกจ้าง
- หลักเกณฑ์การจ่ายเงินสงเคราะห์ตามระเบียบที่กำหนด
- เมื่อใดลูกจ้างมีสิทธิยื่นขอรับเงินสงเคราะห์

2. กิจกรรมประเภทใดบ้าง?...ที่ต้องเข้าและไม่ต้องเข้า

กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

3. หลักเกณฑ์สำคัญขอบเขตและการขึ้นทะเบียน

การเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์

- กิจกรรมจะต้องมีลูกจ้างจำนวนเท่าไร
- การยื่นแบบรายการแสดงรายชื่อ
- การนำส่งเงินสมทบและเงินสะสมเข้ากองทุน
- กรณีส่งเงินเกินจำนวน มีสิทธิรับคืนได้เมื่อไหร่

4. กฎกระทรวงกำหนดอัตราเงินสะสมและเงินสมทบ

กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง พ.ศ. 2567

- ผู้จ่ายเงินสมทบและเงินสะสม คือใคร
- อัตราเงินสะสมและเงินสมทบ เป็นอัตราเท่าไร และจะมีแนวทางการปรับอัตราเพิ่มขึ้นหรือไม่อย่างไร
- กำหนดระยะเวลาในการเริ่ม ใช้อัตราเงินสะสมและเงินสมทบ

5. กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการจัดการสงเคราะห์

แก่ลูกจ้างในกรณีที่ถูกจ้างออกจากงานหรือตาย พ.ศ.2567

- การกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายเงินสงเคราะห์ จะต้องมียกเว้นอะไรบ้าง? และจะต้องจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่
- นายจ้างจัดทำบัญชีเงินฝากกองทุนสงเคราะห์ จะต้องจัดทำบัญชีอย่างไร?
- กรณีลูกจ้างเสียชีวิต จะต้องดำเนินการอย่างไร ใคร? จะเป็นผู้ที่ได้รับเงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

6. กฎหมายลำดับรอง 6 ฉบับ ที่เกี่ยวข้องกับกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

7. ทำความเข้าใจและศึกษาเปรียบเทียบ “กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง” กับ “กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ”

- ที่มาและความสำคัญ ของกองทุนทั้งสองกองทุน
- จำนวนลูกจ้างเท่าไร จะต้องจัดตั้งกองทุน
- อัตราการจ่ายเงินสมทบของนายจ้างและลูกจ้างอัตราเท่าไร
- อัตราการจ่ายเงินสะสมและเงินสมทบ นายจ้างและลูกจ้าง สามารถตกลงกันหักในอัตราที่สูงกว่ากฎหมายกำหนดได้หรือไม่
- ความแตกต่างระหว่าง กระบวนการขั้นตอนการนำส่งเงินสมทบเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง กับ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
- การบริหารจัดการกองทุน ... ใคร? เป็นผู้บริหารจัดการกองทุน
- การจัดการบัญชีกองทุน จะต้องดำเนินการอย่างไร
- แนวทางการบริหารและการลงทุนของกองทุน

- การจ่ายเงินกองทุนกรณีลูกจ้างสิ้นสุดสัญญาจ้างงาน

- บทกำหนดโทษ กรณีไม่ปฏิบัติตามกฎหมายกองทุน

8. กรณีกิจการที่ยังไม่มีการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

จะมีข้อพิจารณาอย่างไร ระหว่างการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

- การเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

- การจัดการสงเคราะห์แก่ลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างออกจากงาน หรือตาย พ.ศ.2567

9. ทำความเข้าใจเกี่ยวกับ “ค่าจ้าง” ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน สำหรับการคำนวณเงินเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

- ประเภทของ “ค่าจ้าง”
- หลักเกณฑ์ในการพิจารณาอะไร? คือ ค่าจ้าง
- ความแตกต่างระหว่าง ค่าจ้าง กับ สวัสดิการ
- ตัวอย่างคำพิพากษาฎีกา เกี่ยวกับค่าจ้าง

10. กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง จะมีกำหนดเกณฑ์สิทธิรับเงินสมทบ

และผลประโยชน์ของเงินสมทบตามระยะเวลาการทำงาน เหมือนหรือต่างกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพหรือไม่ อย่างไร?

11. นายจ้างจะยกเลิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยให้มีกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างแทนได้หรือไม่?

12. กรณีลูกจ้างอยู่ในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแล้วต้องเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างอีกหรือไม่

13. ความแตกต่างระหว่างกระบวนการขั้นตอนการนำส่งเงินสมทบเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง กับ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

14. กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างจะมีกำหนดเกณฑ์สิทธิรับเงินสมทบและผลประโยชน์ของเงินสมทบตามระยะเวลาการทำงานเหมือนหรือต่างกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพหรือไม่ อย่างไร?

15. คำพิพากษาคดีแรงงานเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

- ลูกจ้างทุจริตต่อหน้าที่
- การจ่ายเงินกรณีเกษียณอายุ

Update!!! กฎหมายแรงงาน

16. กฎกระทรวงที่ 394 เกี่ยวกับการยกเว้นภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาสำหรับค่าชดเชยที่ลูกจ้างได้รับจากนายจ้าง กรณีถูกเลิกจ้าง (บังคับใช้ 17 กรกฎาคม 2567 มีผลย้อนหลัง ปี 2566)

- จำนวนวันชดเชยที่จะได้รับยกเว้นภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา

17. กฎกระทรวง ฉบับที่ 15 (พ.ศ. 2567) คุ้มครองลูกจ้างทำงานบ้าน งานรับใช้ในบ้าน บังคับใช้ 30 เมษายน 2567

18. (ร่าง) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ฉบับที่

- การเพิ่มสิทธิ์ลาคลอดและจำนวนเงินที่ลูกจ้างจะได้รับเพิ่ม
- การลาต่อเนื่องเพื่อเลี้ยงบุตร
- กรณีลูกจ้างชาย ลาเพื่อช่วยเหลือคู่สมรสเลี้ยงดูบุตร

19. Update คดีแรงงาน และคดีใหม่ๆ ที่น่าสนใจ

20. ถาม-ตอบประเด็นปัญหาและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

วิทยากร

วิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ

- ผู้เชี่ยวชาญทางด้านกฎหมายแรงงานจากกระทรวงแรงงาน
- ผู้เขียนหนังสือทางด้านกฎหมายแรงงาน

ยิ่งอบรมมาก ยิ่งเสียภาษีน้อย ค่าอบรมสามารถลดรายจ่ายได้เพิ่มขึ้นถึง 200%

สำรองที่นั่งได้ที่ TEL. 02-555-0700 นก 1, 080-251-9946 , 086-378-8470 WEBSITE.WWW.DST.CO.TH