



ด่วน!

พ.ร.บ. กฎหมายคุ้มครองแรงงาน ฉบับที่ 9
(บังคับใช้ 9 ธันวาคม 2568)

กฎหมาย แรงงาน

สำหรับการบริหารงานบุคคล

- ★ **ปิดงานคือทางออกหรือทางตัน**ของข้อพิพาทแรงงาน
- ★ **สาระสำคัญของกฎหมายแรงงาน**ที่นายจ้าง ลูกจ้าง และฝ่าย HR ต้องรู้
- ★ **(ร่าง) พระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน**ที่ทางสภาผู้แทนราษฎรรับหลักการ
- ★ **มาตรฐานการคุ้มครองแรงงานหญิง**
ที่เพิ่มมากขึ้น มีรายละเอียดอะไรบ้าง?

หลักสูตรอบรมตั้งแต่วันที่ 1 ธันวาคม 2568 เป็นต้นไป

ผู้เข้าอบรมจะได้รับใบกำกับภาษีในรูปแบบ
อิเล็กทรอนิกส์ (e-Tax Invoice)

Promotion พิเศษสุด !!!

จองอบรมหลักสูตรเดือนมกราคม-กุมภาพันธ์ 2569

จองภายใน 31 ธันวาคม 2568

จองตั้งแต่ 1 ม.ค.-28 ก.พ. 2569

รับส่วนลดทันที

500 บาท
ทุกที่นั่ง

เข้าอบรม 2 ท่าน
รับส่วนลด 500 บาท

เข้าอบรม 3 ท่าน
รับส่วนลด 1,000 บาท
(หลักสูตรเดียวกัน / ไม่ได้รับส่วนลดซ้อน)

เงื่อนไขการนำไปใช้ : ส่วนลดคำนวณใช้ได้เฉพาะหลักสูตร On-site ราคา 4,000 บาท/วันขึ้นไป
และหลักสูตร Online ราคา 3,300 บาท/วันขึ้นไป (ไม่รวม VAT / ไม่รวมไปรับขึ้น)

กำหนดการอบรม

วันศุกร์ที่ 13 กุมภาพันธ์ 2569

(เวลา 09.00 - 16.00)

โรงแรม ดุสิต ปรีณเชส ศรีนครินทร์

รถไฟฟ้า MRT สถานีสวนหลวง ร.9 ทางออกที่ 1
(ห่างจากสถานี 300 เมตร)

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. ค่วน!! พรบ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2568 ฉบับที่ 9 (บังคับใช้ 9 ธันวาคม 2568)

- ▶ การลาตลอด กับ สิทธิการลาและสิทธิการรับค่าจ้าง
 - การคุ้มครองลูกจ้างหญิงมีครรภ์ ลาเพื่อคลอดบุตร 120 วัน
 - การลาต่อเนื่องจากการลาคลอดกรณีบุตรมีภาวะแทรกซ้อน
 - การลาของลูกจ้าง เพื่อช่วยเหลือ “คู่สมรส” หลังคลอดบุตร
- ▶ การจ้างงานลูกจ้างหน่วยงานราชการและหน่วยงานภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ และองค์กรอิสระ มีหลักเกณฑ์และเงื่อนไขตามกฎหมายใหม่อย่างไร?

2. (ร่าง) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานที่ทางสภาผู้แทนราษฎรรับหลักการผ่านวาระที่ 1

- ลดจำนวนชั่วโมงทำงานต่อสัปดาห์
- (เพิ่ม) หลักเกณฑ์วันหยุดพักผ่อนประจำปี
- ลาปวดประจำเดือน สามารถลาได้หรือไม่ ลาได้กี่วัน
- การลาดูแลคนในครอบครัวหรือคนรัก มีหลักเกณฑ์อย่างไร

2. สารสำคัญของกฎหมายแรงงานที่นายจ้าง ลูกจ้างและฝ่ายบุคคล (HR) ต้องรู้

3. บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารตามกฎหมายแรงงานและ HR ต้องปฏิบัติ

- การมอบหมายงานในหน้าที่ การเจรจากับลูกจ้าง
- การโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ - การออกประกาศคำสั่ง

4. การกำหนดวัน เวลาทำงาน และสิทธิในการลาของลูกจ้างตามกฎหมายแรงงาน

- เวลาทำงานปกติ (regular working times) - เวลาพัก (Rest period)
- วันหยุดประจำปีสัปดาห์ (Weekly holiday) - วันหยุดตามประเพณี (Traditional holidays)
- วันหยุดพักผ่อนประจำปี (Annual Vacation) - วันลา (Leave for absence)

5. เทคนิคการใช้ข้อบังคับในการทำงาน การแก้ไขเปลี่ยนแปลง สภาพการจ้างจะต้องปฏิบัติอย่างไร?

- กรณีนายจ้างแก้ไขสภาพการจ้างฝ่ายเดียวทำได้หรือไม่

6. ค่าจ้าง (Wage) จะต้องประกอบด้วยหลักเกณฑ์ อะไรบ้าง

- องค์ประกอบสำคัญของคำว่า “ค่าจ้าง”
- หลักเกณฑ์การจ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทน ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด (รวมทั้งกรณีเป็นลูกจ้างรายวันและรายเดือน)

7. การดำเนินการลงโทษทางวินัย จะต้องพิจารณาและมีขั้นตอน อย่างไร?

- กรณีลูกจ้างกระทำความผิดร้ายแรงและกระทำความผิดไม่ร้ายแรง แตกต่างกันอย่างไร? และมีประเด็นใดในการพิจารณา
- ขั้นตอนในการลงโทษทางวินัยที่ถูกต้องตามกฎหมาย

8. กรณีลูกจ้างเกษียณอายุ

- หลักเกณฑ์การเกษียณอายุ จะต้องเขียนในระเบียบ ข้อบังคับการทำงานหรือไม่
- Early Retirementการเกษียณอายุก่อนกำหนดจะต้องมีระเบียบข้อบังคับหรือไม่
- กรณีมีการจ้างงานหลังเกษียณอายุจะต้องจ่ายค่าชดเชยก่อนหรือหลังจากการเริ่มงานใหม่
- กรณีลูกจ้าง “เสียชีวิต” หลังจากการจ้างงานต่อจากการเกษียณอายุและยังไม่ได้รับเงินค่าชดเชยจากนายจ้างลูกจ้างยังคงมีสิทธิได้รับอยู่หรือไม่จะต้องเกษียณ
- กรณีลูกจ้างเกษียณอายุและการต่อสัญญาจ้างจะมีผลตามกฎหมายแรงงานอย่างไร

วิทยากร

อ.กฤษฎ์ อุทัยรัตน์

- ผู้เชี่ยวชาญและที่ปรึกษาทางด้านกฎหมายแรงงาน การบริหารทรัพยากรมนุษย์
- ผู้เชี่ยวชาญด้าน TQM กฎหมายแรงงาน และกฎหมายอื่นๆ
- อนุกรรมการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย

ยิ่งอบรมมาก ยิ่งเสียภาษีน้อย ค่าอบรมสามารถลงรายจ่ายได้เพิ่มขึ้นถึง 200%