



LABOUR LAW

in the DIGITAL AGE

กฎหมายแรงงาน ยุค Digital เพื่อปรับใช้ในการปฏิบัติงานภายในองค์กร

- ◆ **จุดบอดที่ต้องระวัง**ในการทำงาน ติดต่อสื่อสาร ผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ต่างๆ
- ◆ **การปรับเปลี่ยนระเบียบข้อบังคับการทำงาน**ให้เข้ากับกฎหมายแรงงานและการทำงานในยุคดิจิทัล
- ◆ **ข้อจำกัด**ในการประสานงาน ปรึกษาต่างๆ ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์/Social Network
- ◆ **ประเด็นปัญหา**ที่ HR มักพบเจอในการทำงานในยุคดิจิทัล พร้อมกรณีศึกษาจากคำพิพากษาศาลฎีกา

Promotion

โปรโมชั่นพิเศษสำหรับหลักสูตรนี้ !!!

ชำระค่าอบรมล่วงหน้า

ภายในวันที่ 16 ม.ค. 2568

รับฟรี !!!

**DHARMNITI
Planner 2025**



วิทยากร

อาจารย์กฤษฏ์ อุทัยรัตน์

อดีต :

- ผู้บริหารระดับ CEOs บริษัทชั้นนำทั้งเอกชนและภาครัฐ
- กรรมการบริหารสายแรงงาน
- ผู้พิพากษาสมทบ ศาลแรงงานกลาง กระทรวงยุติธรรม

ปัจจุบัน :

- ผู้เชี่ยวชาญและที่ปรึกษาการบริหารคุณภาพบริหารทรัพยากรมนุษย์และกฎหมาย
- ผู้เชี่ยวชาญด้าน TOM การบริหารทรัพยากรมนุษย์กฎหมายแรงงาน และกฎหมายอื่นๆ
- อนุกรรมการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย และรับรองที่ปรึกษากับผู้ตรวจประเมิน

พิเศษสุด!

หลักสูตรเดือน มกราคม-กุมภาพันธ์ 2568

จองอบรมล่วงหน้าภายในวันที่ 31 ธันวาคม 2567

จองอบรมตั้งแต่วันที่ 1 ม.ค. - 28 ก.พ. 2568

**เข้าอบรมทุกที่หนึ่ง
รับส่วนลด 500 บาท**

**เข้าอบรม 2 ท่าน รับส่วนลด 500 บาท
เข้าอบรม 3 ท่าน รับส่วนลด 1,000 บาท**
หลักสูตรเดียวกัน / ใบเสร็จรับเงินฉบับเดียวกัน

เงื่อนไขการใช้โปรโมชั่น

โปรโมชั่นส่วนลดค่าอบรม ใช้สำหรับหลักสูตร On-site ราคา 4,000 บาท/วัน ขึ้นไป
และหลักสูตร Online ราคา 3,300 บาท/วัน ขึ้นไป (ยังไม่รวม VAT) / โปรโมชั่นใช้ร่วมกัน

กำหนดการสัมมนา

วันพฤหัสบดีที่ 23 มกราคม 2568

(เวลา 09.00 - 16.00) ณ ห้องสัมมนา

โรงแรมอวานี รัชดา กรุงเทพฯ

(ชื่อเต็ม รร. แกรนด์ ฟอรัจูน กรุงเทพฯ)

ถ.รัชดาภิเษก (สี่แยกพระราม 9)

รถไฟฟ้าใต้ดิน MRT สถานีพระราม 9 ทางออกที่ 1

อัตราค่าสัมมนา

สมาชิก (Tax, HR)

4,000 + VAT 280 = 4,280 บาท

บุคคลทั่วไป

4,700+ VAT 329 = 5,029 บาท

(รวมเอกสาร อาหารว่าง ชา กาแฟ อาหารกลางวัน)

1. กฎหมายแรงงาน สำหรับการทำงานในยุค Digital และการนำดิจิทัล / การบริหารภายในองค์กร (HRM ,HRD, OD ,Management System, Strategic Plan ,Policy ฯลฯ) มาเชื่อมโยงกับกฎหมายแรงงานเพื่อ ใช้ในทางปฏิบัติ
 - สภาพการจ้าง และข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างคืออะไร ไม่ปฏิบัติตามได้หรือไม่
 - สามารถนำสภาพการจ้างและข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างต่างๆ มาลงไว้ในระบบ Intranet สื่ออิเล็กทรอนิกส์ขององค์กรเพื่อการสื่อสาร และให้ลูกจ้างเข้าถึงข้อมูลรวมถึงสามารถตรวจสอบสิทธิประโยชน์ สวัสดิการของตนเองได้หรือไม่ มีขอบเขตการจัดการอย่างไร?
 - การตรวจสอบ ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน, คู่มือสวัสดิการ, คู่มือพนักงาน Work Instructions, Job Description, ประกาศ, คำสั่ง แนวปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ฯลฯ
 - ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง มีโทษทางอาญาถึงจำคุกด้วยหรือไม่
 - ภาษาที่ใช้สื่อสาร ทำข้อตกลง สัญญาจ้างต้องใช้ภาษาใด? หากมีการจ้างลูกจ้างต่างด้าวจะทำอย่างไร?
2. การเปลี่ยนแปลงปรับปรุงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ให้เข้ากับยุคสมัย และวิธีการทำงานในรูปแบบ Digital สามารถทำได้หรือไม่เพียงใด
 - ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีกี่ประเภท อะไรบ้าง และประเภทใดไม่สามารถเปลี่ยนแปลงปรับปรุงได้เลย
 - ในการเปลี่ยนแปลงปรับปรุง สามารถประกาศผ่าน Website Intranet Internet Social Network ต่างๆ เช่น Line Facebook Instagram เป็นต้น ได้หรือไม่
 - การเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง สัญญาจ้างแรงงาน ทั้งลูกจ้างเก่าและลูกจ้างใหม่ จะต้องปฏิบัติอย่างไร เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงาน
 - Work from home (WFH) - Hybrid Work
 - Remote Work - Workcation
3. สิทธิฝ่ายจัดการสำคัญอย่างไร? นายจ้างสามารถนำนโยบาย คำสั่งทางบริหาร ประกาศที่นายจ้างกำหนด ขึ้นชี้แจง และเวียนให้ลูกจ้างทราบทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ต่างๆ ได้หรือไม่
4. ประเด็นเกี่ยวกับสัญญาจ้างแรงงาน
 - สัญญาจ้างแรงงานมีกี่ประเภท ? มีรายละเอียดสำคัญอะไรบ้าง
 - โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการจ้างงานแต่ละประเภท สามารถนำไปเป็นหลักฐานในชั้นศาลได้หรือไม่ มีผลทางกฎหมายอย่างไร?
5. การจัดทำเอกสารสำคัญเป็นไฟล์อิเล็กทรอนิกส์ สามารถทำได้หรือไม่ ในทางกฎหมาย
 - ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน / ทะเบียนลูกจ้าง
 - เอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด
6. ประเด็นปัญหาเกี่ยวกับการสิ้นสุดการจ้างในกรณีต่างๆ เช่น เลิกจ้าง ลาออก ปลดออก ไล่ออก ระเบียบข้อบังคับการทำงานของนายจ้างกำหนดให้จะต้องใช้ แบบฟอร์ม (เอกสาร) ในรูปแบบที่นายจ้างกำหนดเท่านั้น
 - กรณีลูกจ้างลาออกหรือนายจ้างให้ออก โดยการส่งข้อความผ่านทาง Line / โพสต์บน Facebook หรือ Facebook Messenger ไปยังผู้บังคับบัญชา หรือ ลูกจ้าง มีผลทางกฎหมายหรือไม่ อย่างไร?
 - การเลิกสัญญา จำเป็นต้องออกหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้างหรือไม่ ถ้ามีความจำเป็น จะส่งหนังสือเลิกสัญญาจ้างไปทางอีเมลหรือแนบใน Line หรือ Facebook Messenger ได้หรือไม่ มีผลตามกฎหมายแรงงานอย่างไร?
7. ประเด็นการลาผ่าน E-mail, Line (ส่วนตัว, กลุ่ม), SMS, ลา Online, ทางโทรศัพท์, บอกเพื่อนร่วมงาน แต่ไม่ได้บอกหัวหน้างาน มีผลอย่างไร?
 - กรณีไม่ให้พนักงานใช้สิทธิลา สามารถทำได้หรือไม่และมีผลทางกฎหมาย อย่างไร?
 - การลาที่หัวหน้าไม่เซ็นอนุมัติถือว่าชอบด้วยกฎหมายหรือไม่
 - กรณีลูกจ้างขอลาป่วยแบบกะทันหันผ่าน Line / e-mail นายจ้างกดอ่าน แต่ไม่ได้อนุมัติ ลูกจ้างสามารถลาได้หรือไม่ โดยอ้างว่านายจ้างรับทราบแล้ว
 - กรณีลูกจ้างลาป่วยบ่อยๆ (ไม่ป่วยจริง) จะต้องพิสูจน์อย่างไร และส่งหลักฐานอะไรเพื่ออนุมัติการลา
 - กรณีลูกจ้างลาป่วยเพราะติดธุระ และนายจ้างไม่อนุมัติการลาหรือไม่สามารถอนุมัติได้ ผลจะเป็นอย่างไร
 - กรณีลูกจ้างขอลาในระบบ และนายจ้างยังไม่อนุมัติ หากลูกจ้างไม่มาทำงานถือว่ามีความผิดหรือไม่
8. การทำงานผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ช่องทางต่างๆ
 - ในการสั่งงาน/มอบหมายงาน จำเป็นต้องแจ้งผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ ที่มีไว้สำหรับทำงานโดยเฉพาะ หรือสามารถแจ้งผ่านช่องทางทางส่วนตัวได้
 - นางจ้างจ้างงานด่วนผ่านสื่อ Social Media นอกเวลางาน ลูกจ้างไม่รับงาน เนื่องจากไม่ใช่เวลางาน ถือว่าลูกจ้างมีความผิดหรือไม่
 - การสั่งงานนอกเวลาทำงานถือเป็นการให้พนักงานทำงานนอกเวลางานปกติหรือไม่
 - กรณีสั่งงานนอกเวลางาน พนักงานปฏิเสธไม่ตอบ ถือว่ามีความผิดหรือไม่
9. การบอกกล่าวล่วงหน้าผ่าน Smart Phone และสื่อสังคมออนไลน์ มีวิธีการ อย่างไร ที่กฎหมายแรงงานให้การรับรอง และถือเป็นการบอกกล่าวเป็น หนังสือ (ลายลักษณ์อักษร) หรือไม่อย่างไร
10. ข้อยกเว้นที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าบอกกล่าวล่วงหน้า ไม่ต้องจ่ายชดเชย และไม่ถือเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมด้วยนั้นคืออะไร
11. ประเด็นเกี่ยวกับวินัยลงโทษของพนักงาน กรณีให้ Social Media ในรูปแบบต่างๆ กรณีลูกจ้าง Check in หรือโพสต์ข้อความต่างๆ มีผลอย่างไร?
 - แสดงความรู้สึกที่ไม่เหมาะสม เกี่ยวกับ บริษัท
 - ดำหนดตำหนิบริษัท หัวหน้างาน เพื่อรวมงาน
 - ใช้ข้อความไม่สุภาพ
 - ทะเลาะวิวาทผ่าน Social Media ฯลฯ
12. ประเด็นการตรวจสอบวันเวลา ทำงานของลูกจ้าง ในการทำงานรูปแบบปกติ และการทำงานแบบ Work from home (WFH) การทำงานแบบ Hybrid Work และ Remote Work
 - Hardware Software ระบบบันทึกเวลาการทำงาน สถิติการหยุด การลางาน การนำกล้องวงจรปิดมาใช้ในการบริหารจัดการ กฎหมายแรงงาน อนุญาตให้ทำได้แค่ไหนเพียงใดที่ถือว่าชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม
 - การเช็คเวลาการทำงาน การประชุมผ่าน On-line การบันทึกรายงานการทำงาน ประจำวัน
 - การประเมินผลการทำงาน กรณีการทำงานแบบ Work from home (WFH) การทำงานแบบ Hybrid Work และ Remote Work
13. ประเด็นวินัยและการลงโทษทางวินัย
 - การใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาตรวจสอบการกระทำความผิดทางวินัย และใช้ในการลงโทษทางวินัยลูกจ้างนั้นทำได้หรือไม่เพียงใด
 - การดึงข้อมูลลูกจ้างจากอีเมลขององค์กรมาใช้ในการสอบสวนการกระทำความผิด และตรวจจับพฤติกรรมลูกจ้างสามารถทำได้หรือไม่
 - การนำอุปกรณ์บันทึกเสียงและภาพมาใช้ในการสอบสวนทางวินัย การมาปฏิบัติงาน การขาดงานเป็นการกระทำที่ละเมิดสิทธิเสรีภาพของลูกจ้างหรือไม่ เพียงใดสามารถทำได้หรือไม่
 - กรณีการทำงานแบบ Work from home (WFH) การทำงานแบบ Hybrid Work และ Remote Work
 - การส่งหนังสือเตือนผ่านช่องทางดิจิทัล ทำได้หรือไม่ ถือว่าเป็นการรับทราบตามกฎหมายหรือไม่หากลูกจ้างแจ้งว่าไม่ได้เปิดอ่าน / ไม่ได้รับข้อความเนื่องจากลบข้อความออกไปเอง
14. การใช้โปรแกรมวิเคราะห์ลูกจ้างเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงาน ประเมิน ทักษะคน ประเมินจรรยาบรรณ และค้นหาแนวโน้มการกระทำความผิด สามารถนำมาใช้ได้หรือไม่ มีขอบเขตในการพิจารณาการนำมาใช้โดยไม่เกิดปัญหาแรงงาน และถูกต้องตามกฎหมายแรงงานอย่างไรบ้าง
15. การแจ้งสภาพการจ้าง สิทธิประโยชน์สวัสดิการต่างๆ แจ้งผ่าน Smart Phone หรือ Application ที่นายจ้างกำหนด มีผลทางกฎหมายคุ้มครองแรงงานอย่างไร?
16. ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด โบนัส ฯลฯ
17. ลูกจ้างสามารถ Log in เข้าไปตรวจสอบความเคลื่อนไหวสำหรับสภาพการจ้างต่างๆ ของลูกจ้าง ด้วยตนเอง โดยไม่ใช่ Slip เงินเดือน ทำได้หรือไม่อย่างไร
18. การเข้าถึงข้อมูลโดยลูกจ้างแต่ละคนสามารถตรวจสอบแบบ Real time สำหรับ สถิติการทำงาน การหยุดงาน ขาดงาน ลางาน ผลการประเมิน สถิติทางวินัย/การลงโทษ ฯลฯ
19. หนังสือรับรองการผ่านงานนายจ้างออกให้และส่งไปทางอีเมลหรือ Social Network ที่ลูกจ้างมีอยู่ถือว่าเป็นการออกใบสำคัญแสดงการทำงาน ตามกฎหมายแล้วหรือไม่
20. ถาม-ตอบประเด็นปัญหา