

รับส่วนลดค่าอบรม เพิ่มทันทีจากราคาสมาชิก

เมื่อสมัครหรือต่ออายุ 1-5 ปี

ตั้งแต่วันที่ 1-31 พฤษภาคม 2569

วารสารเอกสารภาวิชาการ

รับส่วนลดเพิ่ม

500-2,500 บาท



วารสาร HR Society Magazine

รับส่วนลดเพิ่ม

300-900 บาท



เงื่อนไข : 1. สมาชิกวารสารเอกสารภาวิชาการ / วารสาร HR Society Magazine ใช้สิทธิส่วนลดค่าอบรมเฉพาะหลักสูตร On-site และ Online ราคา 3,400 บาทขึ้นไป (ยังไม่รวม VAT) ที่จัดอบรมในเดือนพฤษภาคม-กรกฎาคม 2569

1.1 สมัครใหม่/ต่ออายุสมาชิก วารสารเอกสารภาวิชาการ รับส่วนลดค่าอบรมเพิ่ม 500 - 2,500 บาท (จากค่าอบรมราคาสมาชิก)

1.2 สมัครใหม่/ต่ออายุสมาชิก วารสาร HR Society Magazine รับส่วนลดค่าอบรมเพิ่ม 300 - 900 บาท (จากค่าอบรมราคาสมาชิก)

2. การใช้สิทธิส่วนลดสมาชิก / 1 สิทธิ / 1 ที่นั่ง ตามเงื่อนไขที่บริษัทฯ กำหนด

สแกน QR Code สมัคร/ต่ออายุสมาชิก



โปรโมชั่นพิเศษ เฉพาะพนักงานอบรมเท่านั้น

**DHARMNITI
BOOK STORE**

ซื้อหนังสือครบ

1,000.-

รับส่วนลดค่าหนังสือ

100.-

ซื้อหนังสือครบ

2,000.-

รับส่วนลดค่าหนังสือ
และกระเป๋า

200.-

+

กระเป๋า HR Society Tote Bag
จำนวน 1 ใบ มูลค่า 159.-



ขอสงวนสิทธิ์ในการเปลี่ยนแปลงของแคมเปญโดยไม่แจ้งให้ทราบล่วงหน้า

สแกน QR Code เพื่อดูรายการหนังสือเพิ่มเติม
www.dharmnitibook.com





ปิดจบปัญหา ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ตามกฎหมายแรงงาน

- การคำนวณเงินที่มักเข้าใจผิดว่าเป็น “ค่าจ้าง” สำหรับใช้เป็นฐานคำนวณ
 - กองทุนประกันสังคม
 - กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง
 - กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
 - ค่าล่วงเวลา/ ค่าทำงานในวันหยุด / ค่าล่วงเวลาทำงานในวันหยุด
 - ค่าบอกกล่าวล่วงหน้า / ค่าชดเชย/ ค่าชดเชยพิเศษ ฯลฯ
- อะไร “เป็นค่าจ้าง” อะไร “ไม่เป็นค่าจ้าง”
- **Case Study** และคำพิพากษาที่เกี่ยวข้องกับ “ค่าจ้าง” อะไร? คือค่าจ้าง

กำหนดการสัมมนา

วันพฤหัสบดีที่ 21 พฤษภาคม 2569

(เวลา 09.00 - 16.00) ณ ห้องสัมมนา

โรงแรมอินเตอร์คอนติเนนตัล กรุงเทพฯ
(ฝั่งตึกฮอลิเดย์ อินน์)

รถไฟฟ้า BTS สถานีชิดลม ทางออกที่ 6

อัตราค่าสัมมนา

สมาชิก (Tax, HR)

4,300 + VAT 301 = 4,601 บาท

บุคคลทั่วไป

5,000+ VAT 350 = 5,350 บาท

(รวมเอกสาร อาหารว่าง ชา กาแฟ อาหารกลางวัน)

หัวข้อสัมมนา

1. หลักเกณฑ์ในการพิจารณา ของ “ค่าจ้าง”

ตามกฎหมายแรงงาน ที่ HR และ นายจ้าง ต้องรู้

- การจ่าย “ค่าจ้าง” จะต้องจ่ายอย่างไร?
- การจ่ายเพื่อตอบแทนการทำงาน มีการจ่ายอย่างไรบ้าง
- วันเวลาทำงานเกี่ยวข้องอย่างไร? กับค่าจ้าง
- อะไรเป็นค่าจ้าง อะไรไม่เป็นค่าจ้าง
- เงินที่จ่ายเป็นประจำเท่ากัน เป็นค่าจ้างหรือไม่

2. ผลกระทบในการคำนวณเงินที่มีักเข้าใจผิดว่าเป็น “ค่าจ้าง”

สำหรับใช้เป็นฐานคำนวณ กรณีไม่ถูกต้องตามกฎหมายต้น

เหตุของข้อพิพาทและคดีความ

- กองทุนประกันสังคม
- กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง
- กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
- ค่าล่วงเวลา/ ค่าทำงานในวันหยุด /ค่าล่วงเวลาทำงานในวันหยุด
- ค่าตอบแทนล่วงหน้าที่ / ค่าชดเชย/ ค่าชดเชยพิเศษ ฯลฯ

3. การจ่าย “ค่าจ้าง” ให้กับลูกจ้าง ลูกจ้างรายวันลูกจ้าง

แต่ละประเภท กรณีใดบ้างที่นายจ้างและ HR ต้องรู้

และต้องปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมาย

- การจ่ายกรณีลาคลอด (กฎหมายใหม่)
- การจ่ายค่าจ้างในวันหยุด วันลา
- การจ่ายค่าจ้างกรณีพักงาน ปีตงาน
- การจ่ายค่าจ้างระหว่างนัดหยุดงาน

- การจ่ายการจ่ายค่าจ้างระหว่างหยุดกิจการ

- การจ่ายค่าจ้างสำหรับลูกจ้างทำงานไม่เต็มเวลา

- การจ่ายค่าจ้างลูกจ้างทำงานในวันหยุดตามผลงาน ฯลฯ

4. ประเด็นปัญหาเกี่ยวกับค่าจ้าง พร้อมแนวทางแก้ไข

- ค่าจ้างขั้นต่ำสามารถจ่ายต่ำกว่ากฎหมายกำหนดได้หรือไม่
- การหักค่าจ้าง กรณีขาดงาน มาสาย ค่ายูนิฟอร์ม
- การลดค่าจ้างของลูกจ้าง สามารถทำได้หรือไม่
- การคำนวณค่า OT ที่ถูกต้อง
- ค่าล่วงเวลา เหม่าจ่ายได้หรือไม่
- ไม่จ่ายเงินเดือนสุดท้าย เพราะลูกจ้างไม่ได้ยื่นใบลาออก
- กรณีเลิกจ้าง แบ่งจ่ายค่าชดเชยได้หรือไม่
- กรณีทำงานในวันหยุด ไม่จ่ายค่าทำงานในวันหยุด แต่สลับวันหยุดได้หรือไม่

5. Case Study และคำพิพากษาที่เกี่ยวข้องกับ “ค่าจ้าง”

อะไร? คือค่าจ้าง อะไร? ไม่ใช่ ค่าจ้าง

เงินที่ฝ่าย HR มักเข้าใจผิด

- เงินค่าตำแหน่งและค่าครองชีพ
- ค่าวันหยุด เงินตอบแทนการขายเงินเปอร์เซ็นต์การขาย
- เงินเบี้ยกันดาร ค่าที่พักต่างจังหวัด เงินประจำไซต์งาน
- ค่าตอบแทนตามผลงาน
- ค่าน้ำมันรถ ค่าโทรศัพท์

6. ถาม-ตอบและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

วิทยากร

วิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ

บรรยายทางด้านกฎหมายแรงงาน มากกว่า 25 ปี
อาจารย์พิเศษบรรยายทางด้านกฎหมายแรงงาน