

HR Draft AI Policy for Employees

นโยบายการใช้ปัญญาประดิษฐ์สำหรับพนักงาน

HR ป้องกันเสี่ยง กม. PDPA/IP/ความลับฯ/เลิกจ้าง

ศุกร์ที่ 19 มิถุนายน 2569 เวลา 09.00-12.00 น. **สัมมนา ONLINE ผ่านระบบ ZOOM**

อ.ประสพชัย สินธุเสน

อดีต แรงงานจังหวัดฯ ก.แรงงาน
ปัจจุบัน ที่ปรึกษา ธนาคารยักษ์ใหญ่

HR ร่าง “นโยบายการใช้ปัญญาประดิษฐ์สำหรับพนักงาน”
บริหารความเสี่ยงกฎหมายทั้งระบบ เช่น PDPA / ลิขสิทธิ์ /
ความลับทางการค้า / คู่ครองผู้บริโภค / หมิ่นประมาท /
ลงโทษทางวินัย / เลิกจ้าง ไม่จ่ายค่าชดเชย

Benefits & Highlights

- HR ร่าง “นโยบายการใช้ปัญญาประดิษฐ์สำหรับพนักงาน” เพื่อบริหารงานบุคคล + Legal Risk Management
- HR ใช้ AI Policy for Employees เพื่อปฏิบัติตาม PDPA ป้องกันข้อมูลรั่วไหล (Data Leak) ค่าปรับมหาศาล
- ปกป้อง “ความลับทางการค้า” และการสิ้นสภาพการเป็นความลับ พรบ.ความลับทางการค้า โดยใช้ AI Policy
- HR ร่าง “ข้อห้ามพนักงานแบบครอบจักรวาล” (Catchall Provisions) AI Policy อย่างไรให้องค์กรได้ประโยชน์
- แนะนำคดีจริงในต่างประเทศ เพื่อประโยชน์ในการร่าง AI Policy for Employees สำหรับ HR ไทย
- อำนาจนายจ้างตรวจสอบการใช้ “ปัญญาประดิษฐ์” (AI) ของพนักงานในสถานประกอบการ (AI Monitoring)
- HR เชื่อมโยง AI Policy for Employees กับ ระเบียบข้อบังคับการทำงาน / สัญญาจ้างแรงงาน / NDA
- การลงโทษทางวินัยและการเลิกจ้างพนักงานกรณี “ฝ่าฝืนนโยบาย AI for Employees” : ข้อแนะนำ HR
- หลักการ “Human-in-the-Loop” / “Trust but Verify” : HR ร่างอย่างไรในนโยบายปัญญาประดิษฐ์องค์กร
- HR รับฟรี 3ไฟล์ตัวอย่าง AI Policy for Employees / ระเบียบข้อบังคับ + สัญญาจ้าง + NDA เชื่อมโยง AI

Organized by : Unique Seminar & Training

ติดต่อการสำรองสัมมนาออนไลน์ได้ที่ Call : 089-488-4535 หรือ Email : uniquehaitax@gmail.com

Website : <http://www.uniqueseminar.com> สัมมนาออนไลน์ผ่านระบบ ZOOM !!

HR Draft AI Policy for Employees

Update คำพิพากษาศาลฎีกาคดีแรงงาน : อำนานายจ้าง
ในการออก “นโยบายการใช้คอมพิวเตอร์และ
อินเทอร์เน็ตสำหรับพนักงาน” (Computer and
Internet Usage Policy for Employees) :
วิเคราะห์เปรียบเทียบ AI Policy for Employees

- อำนานายจ้างในการออก “กฎระเบียบ” เพื่อควบคุม
บริหารจัดการพนักงาน
- การเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง กับ AI Policy
- นายจ้างออก AI Policy for Employees : ต้องขอความ
ยินยอม จากพนักงาน หรือไม่
- Update คำพิพากษาศาลฎีกา นายจ้างมีอำนาจออก Com-
puter and Internet Usage Policy for Employees
- “คำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายในทางบริหาร” : ข้อสังเกต HR
ในการออก AI Policy for Employees
- ข้อเสนอแนะ HR ในการออก AI Policy for Employees

**AI Policy for Employees นโยบายการใช้
ปัญญาประดิษฐ์สำหรับพนักงาน (AI Policy for Em-
ployees) เป็นเกราะป้องกันนายจ้าง ในการบริหารงาน
บุคคล และเลิกจ้างตาม พรบ.คุ้มครองแรงงานฯ**

- มาตรา 119 (4) พรบ.คุ้มครองแรงงานฯ
มาตรา 119 (4) พรบ.คุ้มครองแรงงานฯ “นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย
ให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างในกรณี
(4) ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือ คำสั่งของนายจ้างอัน
ชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม.....”
- เลิกจ้างไม่จ่ายค่าชดเชย กรณีพนักงานกระทำผิด AI Policy
for Employees
- HR ร่าง AI Policy for Employees อย่างไร ให้ “ชอบด้วย
กฎหมายและเป็นธรรม”
- เกราะป้องกันการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม กับ AI Policy for
Employees
- กรณีศึกษาในต่างประเทศ เลิกจ้างลูกจ้างไม่จ่ายค่าชดเชย
กรณีฝ่าฝืน AI Policy for Employees

**เลิกจ้างไม่จ่ายค่าชดเชยลูกจ้างที่ฝ่าฝืน AI Policy for
Employees : วิเคราะห์เปรียบเทียบ คำพิพากษาศาลฎีกา
เลิกจ้างลูกจ้างไม่จ่ายค่าชดเชย กรณีฝ่าฝืน
Password Protection Policy**

- อำนานายจ้างในการออก Password Protection Policy ตาม
แนวคำพิพากษาศาลฎีกาคดีแรงงาน
- เลิกจ้างไม่จ่ายค่าชดเชย กรณีลูกจ้างฝ่าฝืน Password Pro-
tection Policy
- วิเคราะห์เปรียบเทียบกรณี เลิกจ้างภายใต้ AI Policy for Em-
ployees

**บริษัทนายจ้างมีหน้าที่ปฏิบัติตาม PDPA “มาตรการ
รักษาความมั่นคงปลอดภัยที่เหมาะสม” ป้องกันข้อมูล
รั่วไหล (Data Leak) : AI Policy for Employees**

- หน้าที่นายจ้างออก “มาตรการรักษาความปลอดภัยข้อมูล
ภายใต้ PDPA” กับการออก AI Policy for Employees
- มาตรา 37 แห่ง พรบ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ.2562
- กำหนดให้ นายจ้าง ในฐานะ “ผู้ควบคุมข้อมูลส่วน
บุคคล” (Data Controller) ต้องจัดให้มี “มาตรการรักษา
ความมั่นคงปลอดภัยที่เหมาะสม เพื่อป้องกันการสูญหาย
เข้าถึง ใช้ เปลี่ยนแปลง แก้ไข หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล
โดยปราศจากอำนาจหรือโดยมิชอบ
- ประกาศ กระทรวงดิจิทัลฯ เรื่อง มาตรฐานการรักษาความ
มั่นคงปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคลฯ : ข้อสังเกตการออก
AI Policy for Employees
- HR กับข้อดีในการออก AI Policy for Employees หากมี
ข้อมูลรั่วไหล : การยกเว้นค่าปรับ ภายใต้ PDPA
- ข้อสังเกตการใช้ Enterprise AI กับ Open AI เชื่อมโยงการ
ปฏิบัติตาม PDPA ไทย
- กรณีศึกษาในต่างประเทศเกี่ยวกับ AI Policy for Employees
กับข้อมูลรั่วไหลภายใต้กฎหมาย PDPA

HR Draft AI Policy for Employees

กรณีบริษัทไทยไม่มีนโยบาย AI Policy for Employees : กรณีศึกษาเปรียบเทียบ คดี PDPA ในสิงคโปร์

- บริษัทสิงคโปร์ไม่ได้มี “นโยบายทำลายเอกสารสำคัญ” (Shredding Policy for Employees)
- ข้อมูลรั่วไหล โดยพนักงาน (Employees' Data Leak)
- คำตัดสินของ PDPC สิงคโปร์ (กฎหมายคุ้มครองข้อมูลสิงคโปร์)
- วิเคราะห์เปรียบเทียบ บริษัทไทยออก AI Policy for Employees
- “ข้อดี” หากบริษัทไทย มี AI Policy for Employees : วิเคราะห์แง่มุม พรบ.คุ้มครองข้อมูล (PDPA)

คำพิพากษาศาลฎีกา เลิกจ้างลูกจ้างที่ฝ่าฝืน Email Usage Policy ก่อนเกษียณอายุเพียง 1 วัน : วิเคราะห์เปรียบเทียบกรณี AI Policy for Employees

- ทำไมศาลฎีกาตัดสินให้ นายจ้างชนะคดี เลิกจ้างลูกจ้าง “ก่อนเกษียณอายุเพียง 1 วัน”
- ลูกจ้างสูญเสียเงิน ค่าชดเชย ฯลฯ กว่า 3 ล้านบาท : ทำไมศาลตัดสินให้ นายจ้างชนะคดี
- ทำไมศาลฎีกาเห็นว่า ลูกจ้างฝ่าฝืน Email Usage Policy (นโยบายการใช้อีเมลขององค์กร) ถือเป็น “ความผิดร้ายแรง” ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย กรณีเลิกจ้าง
- วิเคราะห์กรณี HR นายจ้างออก AI Policy for Employees และการเลิกจ้างก่อนเกษียณ 1 วัน

Update คำพิพากษาศาลฎีกาการสิ้นสุดสภาพ “ความลับทางการค้า” พรบ.ความลับทางการค้า : วิเคราะห์เปรียบเทียบกรณีพนักงานนำ Trade Secret ลงระบบ AI

- ความเสี่ยงการสิ้นสุดสภาพ “ความลับทางการค้า” (Loss of Trade Secret Status) กรณีพนักงานนำข้อมูลความลับบริษัท ลงในระบบ AI
- วิเคราะห์เปรียบเทียบ คำพิพากษาศาลฎีกาการสิ้นสุดสภาพการเป็น “ความลับทางการค้า”
- “นายจ้างได้ใช้วิธีการที่เหมาะสมเพื่อรักษาไว้เป็นความลับ” : เจาะลึกสำคัญในการดำรงซึ่งความลับทางการค้า
- แนวทางการบริหารงานบุคคลและการอุดช่องโหว่ทางกฎหมาย (HR & Legal Checklist)
- HR กับความจำเป็นต้องมี AI Policy for Employees เพื่อปกป้อง “ความลับทางการค้า” ของบริษัท
- ข้อเสนอแนะการปรับปรุงระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน/สัญญาจ้าง เชื่อมโยง AI และความลับทางการค้า
- องค์กรใช้ Enterprise AI ยังเสี่ยง การสิ้นสุดสภาพความลับทางการค้า หรือไม่ ?

คดี “ข้อมูลบิดเบือนที่สร้างโดย AI” และ AI หลอน (Hallucination)

- ผลกระทบบริษัท กรณีพนักงานใช้ AI แล้วเกิดอาการ “หลอน” : ข้อเสนอแนะบริหารความเสี่ยงกฎหมายต่างๆ
- ข้อเสนอแนะ HR จัดเตรียม + แก้ไขปรับปรุง AI Policy for Employees / ระเบียบข้อบังคับการทำงาน / สัญญาจ้าง

HR Draft AI Policy for Employees

HR ร่าง AI Policy for Employees ด้วยตนเอง
ป้องกันความเสี่ยงทางกฎหมายทั้งระบบ

ความคิดเบื้องต้นสำหรับ HR นายจ้าง :

ควรห้ามพนักงานใช้ AI ในองค์กรเลยหรือไม่ ?

- กรณีศึกษาที่เกิดขึ้นจริงในต่างประเทศ กรณีข้อมูลส่วนบุคคลรั่วไหลโดยพนักงานใช้ AI (Data Leak)
- บริษัทต่างประเทศ “ห้ามพนักงานใช้ AI” ในการทำงาน : กรณีศึกษาจริงที่ HR ไทย ต้องรู้
- วิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคล สำหรับ HR บริษัทในประเทศไทย
- ทางเลือกสำหรับ HR บริษัทไทย ในการควบคุมการใช้ AI สำหรับพนักงาน
 - 1) ห้ามพนักงานใช้ AI ทุกกรณี (Absolute Ban)
 - 2) ให้ใช้เฉพาะ Enterprise AI (ห้ามใช้ Open AI)
 - 3) ให้ใช้ทั้ง Enterprise AI + Open AI แต่กำหนดเงื่อนไข (Hybrid & Regulated)
 - 4) HR ไม่ได้ทำอะไรเลย : ความเสี่ยงในอนาคตขององค์กร ! (Do nothing)
- วิเคราะห์ความเสี่ยง (กฎหมาย) หาก HR ไม่ได้ทำอะไรเลย (Ignorance / Do Nothing)
 - ⇒ ความเสี่ยงสูญเสียสภาพความลับทางการค้า ภายใต้ พรบ.ความลับทางการค้า (Trade Secret Law)
 - ⇒ ความเสี่ยง PDPA
 - ⇒ ความเสี่ยง Consumer Protection Law
 - ⇒ ความเสี่ยง พรบ.คอมพิวเตอร์
 - ⇒ ความเสี่ยง กฎหมายอาญา (หมิ่นประมาท)

“บทนำ / เหตุผลในการออก AI Policy for Employees” : HR ควรร่างอย่างไร

- HR ได้ประเดิมผลกระทบจากการใช้ AI ที่ไม่เหมาะสมและกระทบต่อบริษัทอย่างไร ให้ครอบคลุม
- ประเด็นต่างๆที่ HR ควรได้
 - 1) ข้อมูลเท็จที่ไม่ได้ตั้งใจให้เกิดความเข้าใจผิด (Misinformation) และข้อมูลเท็จที่จงใจให้เกิดความเข้าใจผิด (Disinformation)
 - 2) เนื้อหาไม่ถูกต้องตามข้อเท็จจริง (Confabulation)
 - 3) เนื้อหาที่มีความอันตรายหรือรุนแรง (Dangerous or Violent Recommendations)
 - 4) เนื้อหาส่งผลกระทบต่อความเป็นส่วนตัวของข้อมูล (Data Privacy)
 - 5) เนื้อหาส่งผลกระทบต่อประเด็นที่มีความอ่อนไหว และมีเนื้อหาที่ขัดต่อหลักจริยธรรม (Sensitive and Ethics Context)
 - 6) เนื้อหาที่สร้างก่อให้เกิดอคติ แบ่งแยกและการเลือกปฏิบัติ (Bias and Discrimination)
 - 7) ข้อมูลส่วนบุคคลรั่วไหล (Personal Data Leakage)
 - 8) การละเมิดทรัพย์สินทางปัญญา (Intellectual Property Infringement)
 - 9) ความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูล (Information Security)

“คำนิยาม” (Definition) ในการออก AI Policy for Employees : HR ควรร่างอย่างไร

- ความเชื่อมโยงกฎหมายอื่นๆ เช่น PDPA
- นิยามสำคัญที่ HR ควรร่าง
- คำสั่ง (Prompt) คืออะไร ?
- “ข้อมูลส่วนบุคคล” / “ข้อมูลส่วนบุคคลอ่อนไหว” : ทำไม HR ควรได้
- แนวทางการใช้เทคโนโลยี AI ที่ยอมรับได้ : HR ควรร่างขอบเขตแค่ไหนเพียงใด ?

HR Draft AI Policy for Employees

“วัตถุประสงค์” ในการออก AI Policy for Employees : HR ควรร่างอย่างไร?

- การบริหารงานบุคคล (HRM) จากการใช้ AI ของพนักงาน
- พฤติกรรมที่ควรทำและไม่ควรทำ (Do's & Don'ts) ของการใช้งานเทคโนโลยี Generative AI
- ความเสี่ยงในการกระทำผิดตามกฎหมายต่างๆ จากการใช้ AI ของพนักงาน เช่น
 - ⇒ PDPA (ข้อมูลรั่วไหล)
 - ⇒ ความลับทางการค้า (พรบ.ความลับทางการค้า)
 - ⇒ ลิขสิทธิ์ (พรบ.ลิขสิทธิ์)
 - ⇒ เครื่องหมายการค้า (พรบ.เครื่องหมายการค้า)
 - ⇒ หมิ่นประมาท (กฎหมายอาญา)
 - ⇒ พรบ.คอมพิวเตอร์ฯ
 - ⇒ กฎหมายคุ้มครองผู้บริโภค (Consumer Protection Law)
- ธรรมชาติข้อมูล (Data Governance) : ทำไม HR ควรใส่ใจลงไป

“ข้อห้ามพนักงานในการใช้เทคโนโลยี AI” : ห้ามใช้ตัดสินใจกรณีที่มีความเสี่ยงสูง (High risk AI)

- กรณีศึกษาจริงในสหรัฐอเมริกา : ทนายความใช้ ChatGPT โดยไม่ตรวจสอบ ทำให้ระบบ “หลอน” (Hallucinate) ถูกศาลสั่งลงโทษปรับ
- ทำไม “การคัดเลือกบุคลากร” (Recruitment & Selection) ถึงเป็นกรณี “ความเสี่ยงสูง” (High risk AI) : วิเคราะห์เปรียบเทียบ กฎหมายสหภาพยุโรป (กฎหมาย EU AI Act)
- ข้อเสนอแนะ HR ไทยร่างข้อห้ามพนักงานใช้ AI กรณีที่มีความเสี่ยงสูง (High Risk)
- HR ไทย ใช้ AI ในการช่วยตัดสินใจคัดเลือก “พนักงาน” เข้าข่าย เสี่ยงสูง หรือไม่?

“ข้อห้ามพนักงานในการใช้เทคโนโลยี AI” : ห้ามใช้ AI เพื่อสร้างข้อมูลอันเป็นเท็จ หรือสร้างเนื้อหาที่ก่อให้เกิดความเสียหาย

- คดีจริงในสหรัฐอเมริกา
- ความเสี่ยง (กฎหมาย) ผู้ประกอบการไทย กรณีพนักงานใช้ AI สร้างข้อมูลเท็จขึ้นมา
- ฟ้องร้องฐาน หมิ่นประมาทด้วยการโฆษณา
- ความผิดตาม พร.บ.คอมพิวเตอร์ฯ
- กฎหมายคุ้มครองผู้บริโภค

“ข้อห้ามพนักงานในการใช้เทคโนโลยี AI” : Human-in-the-loop

- ระบบ Human-in-the-loop ในการควบคุมพนักงานใช้ AI คืออะไร ?
- วิเคราะห์เปรียบเทียบ กฎหมายสหภาพยุโรป (EU AI Act) กับ ระบบ Human-in-the-loop
- HR บริษัทไทย กับตัวอย่างการร่างข้อห้ามพนักงาน
- “ต้องมีมนุษย์คอยควบคุมตรวจสอบเสมอ” ในการใช้ปัญญาประดิษฐ์ (Human-in-the-loop) : HR ไทยผนวกเพื่อแก้ไขเพิ่มเติม “ระเบียบข้อบังคับการทำงาน */ สัญญาจ้างแรงงาน” ได้อย่างไร?

“ข้อห้ามพนักงานในการใช้เทคโนโลยี AI” : ห้ามใช้เพื่อสร้างเนื้อหาที่ละเมิดลิขสิทธิ์หรือทรัพย์สินทางปัญญา

- พนักงานใช้ AI กรณีใด บริษัทเสี่ยงถูกฟ้อง “ละเมิดลิขสิทธิ์” (Copyright infringement)
- HR บริษัทไทย กับตัวอย่างการร่างข้อห้ามพนักงาน
- พฤติกรรมพนักงานที่มีความเสี่ยง
- รับฟรี ไฟล์ ตัวอย่าง ประกาศบริษัท เรื่อง: นโยบายและข้อห้ามในการใช้งานเทคโนโลยี AI ด้านทรัพย์สินทางปัญญา

HR Draft AI Policy for Employees

“ข้อห้ามพนักงานในการใช้เทคโนโลยี AI” :

Catchall provisions

- ข้อห้ามพนักงานในการใช้ AI แบบครอบจักรวาล เพื่อบริหารความเสี่ยงกฎหมาย : HR ไทย ควรร่างอย่างไร?
- กรณีศึกษา โจรสร้างวิดีโอ Deepfake เป็นผู้บริหารระดับสูง เพื่อหลอกลวงให้พนักงานบัญชีโอนเงินออกนอกประเทศ
- ตัวอย่าง ข้อห้ามใช้ AI แบบ Catchall provisions

อำนาจนายจ้างในการตรวจสอบการใช้ “ปัญญาประดิษฐ์” (AI) ของพนักงานในสถาน ประกอบการ (Employee AI Monitoring)

- วิเคราะห์เปรียบเทียบ คำพิพากษาศาลฎีกา นายจ้างตรวจสอบการใช้โทรศัพท์ของลูกจ้าง (Telephone Monitoring)
- “นโยบายตรวจสอบการใช้โทรศัพท์ของลูกจ้าง” (Telephone Monitoring Policy) กับการเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชย
- วิเคราะห์เปรียบเทียบ คำพิพากษาศาลฎีกา ศาลยอมรับคดีเลิกจ้าง จากการตรวจสอบ GPS พนักงาน
- วิเคราะห์เปรียบเทียบ การตรวจสอบการใช้ AI ของพนักงาน (Employee AI monitoring)
- ตรวจสอบเฉพาะบัญชีและอุปกรณ์ของบริษัท (Work-Related Monitoring Only)
- HR ตรวจสอบการใช้ ปัญญาประดิษฐ์ของพนักงาน อย่างไร ไม่เข้าข่ายการละเมิดสิทธิลูกจ้าง

การลงโทษทางวินัยและการเลิกจ้างพนักงานกรณี

"ฝ่าฝืนนโยบาย AI for Employees"

- คดีจริงในสหรัฐอเมริกา : การเลิกจ้าง ทนายความที่ใช้ AI แล้วเกิดความเสียหายต่อ Law Firm
- ข้อเสนอแนะ HR ไทยในการผนวก AI Policy กับระเบียบข้อบังคับการทำงาน เพื่อลงโทษทางวินัย
- ทำไม HR ต้องให้พนักงานทุกคนเซ็นรับทราบ (Acknowledgment) การใช้ AI Policy
- แยกแยะความผิดตาม "ระดับความร้ายแรง" เพื่อเลิกจ้างกรณีพนักงานใช้ AI

HR เชื่อมโยง AI Policy for Employees

กับ ระเบียบข้อบังคับการทำงาน

สัญญาจ้างแรงงาน / NDA

- เหตุผลในการเชื่อมโยง AI Policy กับ ระเบียบข้อบังคับการทำงาน / สัญญาจ้าง / สัญญาห้ามเปิดเผยข้อมูล (Non-Disclosure Agreement : NDA)
- การสร้างอำนาจในการ "ลงโทษทางวินัย" และ "เลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชย"
- สิทธิในทรัพย์สินทางปัญญา (Intellectual Property) กับการร่างข้อตกลงใน “สัญญาจ้างแรงงาน”
- การเชื่อมโยง AI Policy เข้ากับ NDA : ประเด็นที่ HR พึงพิจารณา เมื่อต้องร่าง (Drafting)
- HR รับฟรี ไฟล์ตัวอย่าง “สัญญาจ้าง” / “สัญญาห้ามเปิดเผยข้อมูล” (NDA) เชื่อมโยง AI Policy for Employees

HR Draft AI Policy for Employees

EASY WAY TO REGISTER OR ENQUIRE

ADMINISTRATIVE DETAIL

METHOD OF PAYMENT:

() Crossed cheque made payable to
Unique Seminar & Training Co., Ltd.

() Bank Transfer to
Unique Seminar & Training Co., Ltd.

() SIAM COMMERCIAL BANK
/ Chidlom
Saving Account No. 008-2710867

() KRUNGSRI BANK /
Klongsan Branch
Saving Account No.051-1-45661-5

(Please kindly e-mail pay-in slip including a copy of withholding tax document to uniquethaitax@gmail.com)

FOR NORMAL REGISTRATION

In order to avoid any inconvenient circumstances to delegates at the conference, payment should reach us 7 days after the registration form is submitted

ENQUIRIES

Please call our conference administrator
Tel: 089-488-4535 if you need more
Information about the seminar conference

CONFERENCE DATE

ศุกร์ที่ 19 มิถุนายน 2569

เวลา 09:00 - 12:00 น.

สัมมนาออนไลน์ โปรแกรม ZOOM



TELEPHONE : 089-488-4535



Email : uniquethaitax@gmail.com

ที่อยู่ในการออกหัก ณ ที่จ่าย

บริษัท ยูนิค เซมินา แอนด์ เทรนนิ่ง จำกัด (สำนักงานใหญ่)
เลขที่ 61 ถนนพระรามที่ 2 ซอยพระรามที่ 2 ซอย 27
แขวงบางมด เขตจอมทอง กรุงเทพมหานคร 10150
Tax ID No: 0105550042885

ที่อยู่ในการจัดส่งเอกสาร

นฤมล แสงพระจันทร์
95 ถนนพระรามที่ 2 ซอย 25 (ลิวิธร์แมนชั่น)
แขวงบางมด เขตจอมทอง กรุงเทพฯ 10150

Please register the following delegate (s) for the conference:

1) Name: _____ Position: _____

Email: _____ Mobile : _____

2) Name: _____ Position: _____

Email: _____ Mobile : _____

3) Name: _____ Position: _____

Email: _____ Mobile : _____

4) Name: _____ Position: _____

Email: _____ Mobile : _____

Company : _____

Tax ID No.: _____ () Head Office () Branch

Address: _____

Tel: _____

Contact Person : _____ Mobile : _____

Personal Email : _____ Corporate Email _____

Fee for one delegate (Fee include Online Seminar, And Materials)	One person	Two-Four Persons
Registration Fee	3,500.00	5,000.00
VAT 7% (+)	245.00	350.00
Withholding Tax 3% (-)	(105.00)	(150.00)
TOTAL PAID	3,640.00	5,200.00

ลงรายจ่ายสัมมนาออนไลน์ได้ 200% ติดต่อโทร 089-488-4535