

HR New Working Regulations & Contracts 2026

HR แก้ไขระเบียบฯ สัญญา ตาม คำพิพากษา ข้อหาหรือใหม่

ปรับปรุง แก้ไข สัญญา นโยบาย ระเบียบ ที่เป็นประโยชน์ต่อ นายจ้าง + HRM

ศุกร์ที่ 10 กรกฎาคม 2569 เวลา 09.00 - 16.30 สัมมนาออนไลน์ผ่านระบบ ZOOM

อ.ประสพชัย ดินธุเสน

ที่ปรึกษากฎหมายแรงงาน บริษัทชั้นนำ

อดีต แรงงานจังหวัด / ครส. ก.แรงงาน

HR แก้ไข ปรับปรุง “ระเบียบข้อบังคับ / สัญญาจ้าง / นโยบายบริษัท” ตามแนว คำพิพากษาแรงงานใหม่ / คำวินิจฉัย ก.แรงงาน / คณะกรรมการคุ้มครองข้อมูล
HR รับฟรี ไฟล์ตัวอย่าง การแก้ไขปรับปรุง ระเบียบฯ

ประเด็นเด่นสัมมนา

- ♦ ศาลยอมรับ ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับ “การปรับลดขนาดองค์กร” (Company Downsizing) : โอกาส HR
- ♦ HR ปรับปรุง “แบบฟอร์มใบลาออก” อย่างไรไม่เสี่ยง ค่าชดเชย เลิกจ้างไม่เป็นธรรม ตามแนวคำพิพากษาปี69
- ♦ HR แก้ไข “หนังสือเลิกจ้าง” (กรณีต่างๆ) / “ใบลาออก” / “ระเบียบลาออก” / สัญญาจ้างทดลองงาน ฯลฯ
- ♦ HR แก้ไขนโยบายความเป็นส่วนตัวของพนักงาน (Privacy Notice for Employees) รับมือคำวินิจฉัย PDPA
- ♦ วินัยและการลงโทษทางวินัย / เลิกจ้าง / ค่าชดเชย / หนังสือเตือน / หนังสือเลิกจ้าง : ประเด็นใหม่ที่น่าสนใจ HR
- ♦ ข้อเสนอแนะ จัดเตรียม แก้ไข ปรับปรุง สัญญาจ้าง ระเบียบ ประกาศ คำสั่งของนายจ้าง ทั้งระบบ ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกาคดีแรงงาน (Supreme Court Decisions) พรบ.คุ้มครองข้อมูลฯ (PDPA) มาตรการทางองค์กร
- ♦ หนังสือยินยอมให้หักค่าจ้าง / ระเบียบการลดค่าจ้าง / ระเบียบการโยกย้ายพนักงาน / Standby Policy ฯลฯ
- ♦ “นโยบายป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ” (Anti-Sexual Harassment Policy) Power Harassment รับมือ กฎหมายอาญาใหม่
- ♦ Social Media Policy / Computer & IT Policy / Data Disposal Policy : HR ใช้ประโยชน์ทางปฏิบัติ

Organized by : Unique Seminar & Training

ติดต่อ สัมมนาออนไลน์ที่ไอดีเบอร์ 089-488-4535 หรือ uniquethaitax@gmail.com

www.uniqueseminar.com สัมมนาออนไลน์ผ่านระบบ ZOOM

HR New Working Regulations & Contracts 2026

ศาลยอมรับ Employee Social Media Policy

โอกาส HR บริหารงานบุคคลในปี 2569

- โปสเตอร์ดำเนินนายในโซเชียล : บทเรียนจากศาลฎีกา เมื่อ “พื้นที่ส่วนตัว” กลายเป็น “เหตุเลิกจ้างร้ายแรง”
- ค่าค่าผ่านคีย์บอร์ดราคาแพงหลักแสน (ถูกจ้างเงินเดือน 150,000)
- **ตั้งค่าความเป็นส่วนตัว (Privacy Settling) :** เหตุใดศาลตัดสินให้เลิกจ้าง
- **ไม่ได้ระบุชื่อจริงในการโพสต์ :** วิธีการเอาผิดลูกจ้าง
- เทคนิคการเก็บหลักฐาน หากพบพนักงานโพสต์ในเชิงลบ
- **รับฟรี ไฟล์ ตัวอย่าง นโยบายการใช้โซเชียลมีเดียของพนักงาน (Employee Social Media Policy)**
- **รับฟรี ไฟล์ตัวอย่าง คู่มือ Do's & Don'ts สำหรับพนักงาน**

หนังสือเลิกจ้างดิจิทัล (E-Termination Letter)

เมื่อ ก.แรงงาน ยอมรับ HR รับมืออย่างไร?

- จุดยืน ก.แรงงาน : E-Termination Letter
- การส่งหนังสือเลิกจ้างเป็นไฟล์ PDF ผ่าน Line, SMS หรือ Email : แนวปฏิบัติ HR ต้องทำอย่างไร?
- ผลสมบรูณ์ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน
- วันที่มีผลเลิกจ้าง กรณีส่งหนังสือเลิกจ้างทาง Email / Line
- ข้อสังเกต **“ลายมือชื่ออิเล็กทรอนิกส์” (E-Signature) ของนายจ้าง :** HR ควรทำอย่างไร?
- **การยืนยันการรับทราบ** กับการ **“หลักฐานการรับทราบ”** เช่น Screenshot ของการส่ง Line ที่ขึ้นว่า “Read” หรือ Logs ของระบบ Email ว่าเป็นหลักฐานหากมีการฟ้องร้อง
- **ข้อแนะนำ HR ในการแก้ไข “ระเบียบข้อบังคับการทำงาน” หรือ “สัญญาจ้าง” ให้สอดคล้องกับจุดยืน ก.แรงงาน ใหม่**
- E-Termination Letter กับ **“การบอกกล่าวล่วงหน้า”**
- HR กับข้อควรระวังเมื่อต้อง ส่ง E-Termination Letter ทาง **Application LINE**
- **รับฟรี ไฟล์ตัวอย่าง การแก้ไข ระเบียบข้อบังคับ / สัญญาจ้างแรงงาน**

ศาลยอมรับ ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับ “การปรับลดขนาดองค์กร” (Company Downsizing)

- ทำไมศาลจึงยอมรับข้อความ “การปรับปรุงโครงสร้างองค์กร และการลดอัตรากำลังคน”
- Update คำพิพากษาใหม่ HR ช่วยขณะคดีเลิกจ้างไม่เป็นธรรม
- **ข้อแนะนำ HR ทบทวนแก้ไขระเบียบข้อบังคับ “ปรับลดพนักงาน / ยุบหน่วยงาน”**
 - ✓ การกำหนดสิทธิการบริหารของนายจ้าง
 - ✓ หลักเกณฑ์การคัดเลือกพนักงาน (Selection Criteria)
 - ✓ กำหนดขั้นตอนการเยียวยาก่อนเลิกจ้าง
 - ✓ หลักเกณฑ์การพิจารณาเลิกจ้างเนื่องจากปรับโครงสร้าง
- **รับฟรี ไฟล์ ตัวอย่าง การแก้ไขระเบียบข้อบังคับการทำงาน**

HR ปรับปรุง “แบบฟอร์มใบลาออก” อย่างไรไม่เสี่ยง

ค่าชดเชย เลิกจ้างไม่เป็นธรรม

การวางหลักสำคัญตามคำพิพากษาปี 2569

- “การสมัครใจลาออก” ไม่ใช่เลิกจ้าง : การวางหลักสำคัญของศาลเกี่ยวกับ “ใบลาออก”
- ใบลาออก กับการระบุข้อความ “สละสิทธิเรียกร้อง”
- HR เตรียมใบลาออกอย่างไร ไม่ให้ลูกจ้างฟ้องว่า “ถูกข่มขู่ให้ลาออก”
- Timeline การลาออก กับประเด็นที่ HR ฟังระวัง
- **รับฟรี ไฟล์ ตัวอย่าง “แบบฟอร์มใบลาออก”**

HR เตรียม “ระเบียบสวัสดิการพนักงาน” อย่างไรไม่เสี่ยง “ค่าจ้าง” “ค่าชดเชย”

- กรณีศึกษา “ค่าวิชาชีพ ค่าตำแหน่ง และค่าประสบการณ์”
- ความสำคัญ “ค่าจ้าง” ที่ต้องนำมาวมคิด “ค่าชดเชย” เมื่อ “เลิกจ้าง”
- HR กำหนดลักษณะสวัสดิการอย่างไร ไม่เสี่ยงเป็น “ค่าจ้าง”
- **รับฟรี ไฟล์ ตัวอย่าง ระเบียบสวัสดิการพนักงาน**

HR New Working Regulations & Contracts 2026

HR เตรียม “สัญญาจ้างมีกำหนดระยะเวลา” อย่างไร ไม่เสี่ยงค่าชดเชย

ข้อเสนอแนะ HR ร่างสัญญาจ้างมีกำหนดเวลาตามแนวคำ
พิพากษาใหม่

- ข้อความที่ “ทำลาย” การเป็น สัญญาจ้างมีกำหนดระยะเวลา
- เทคนิคการกำหนดลักษณะงาน ไม่เสี่ยงค่าชดเชย
- กรณีศึกษา “งานโครงการเฉพาะ” ที่มีกำหนดเวลาไม่เกิน 1 ปี : HR ร่างสัญญาอย่างไร ไม่เสี่ยงค่าชดเชย
- บทเรียนการ “ขอสัญญาจ้างระยะสั้น” เพื่อเลี่ยงอายุงาน และค่าชดเชย
- รับฟรี ไฟล์ ตัวอย่าง “สัญญาจ้างมีกำหนดระยะเวลา”

เมื่อศาลยอมรับ “บันทึกข้อตกลงยินยอมชดใช้ ค่าเสียหายและการหักค่าจ้าง”

- HR นายจ้าง ใช้ประโยชน์อย่างไร?
- ข้อห้ามและข้อยกเว้นการหักค่าจ้าง
- เงื่อนไขและวิธีการฟ้องชำระค่าเสียหาย
- การฟื้นสภาพจากการเป็นพนักงานกับการหักค่าจ้าง
- HR รับฟรี ไฟล์ ตัวอย่าง “บันทึกข้อตกลงยินยอมชดใช้ ค่าเสียหายและการหักค่าจ้าง”

HR แก้ไขระเบียบฯ รับมือการปรับเปลี่ยนวิธีการ ทำงานของลูกจ้าง : คำวินิจฉัย ก.แรงงาน

- การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต (Productivity) และการนำระบบไคเซน (Kaizen) มาใช้
- ข้อโต้แย้งลูกจ้าง “การเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง”
- การปรับเปลี่ยนพื้นที่ทำงาน / การปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน
- แนะนำการปรับปรุง ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน (Work Rules) สัญญาจ้าง
- HR รับฟรี ไฟล์ ตัวอย่าง การแก้ไข ระเบียบข้อบังคับและสัญญาจ้าง

เมื่อ “บันทึกการประชุม” มีสถานะและผลทางกฎหมาย เทียบเท่า “หนังสือเลิกจ้าง” การวางหลักสำคัญและใหม่สำหรับ HR นายจ้าง

- เลิกจ้างปากเปล่าอย่างไรให้ชอบด้วยกฎหมาย : เมื่อลูกจ้าง “หัวหมอ” ไม่ยอมลงชื่อ
- การเลิกจ้างด้วยวาจา โดยอ้างอิง “บันทึกการประชุม” : การวางหลักสำคัญและใหม่ของศาล
- เนื้อหาในบันทึกการประชุมที่ HR ควรกำหนด
- ม.119 วรรคท้าย พรบ.คุ้มครองแรงงาน “ถ้านายจ้างไม่ได้ระบุเหตุผลใน “หนังสือเลิกจ้าง” นายจ้างจะยกเหตุขึ้นมาอ้างภายหลังไม่ได้”
- ความเข้าใจผิดของ HR ทั่วประเทศว่า จะต้องใช้ “หนังสือเลิกจ้าง” เท่านั้น
- การวางหลักสำคัญของศาล “สาระสำคัญของการรับรู้” สำคัญมากกว่า “รูปแบบของเอกสาร” (Substance over Form)
- ลูกจ้างไม่ยอมลงลายมือชื่อในหนังสือเลิกจ้างหรือบันทึกการประชุม : ข้อเสนอแนะทางกฎหมาย
- HR รับฟรี ไฟล์ตัวอย่าง “บันทึกการประชุมคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย” (อิงจากแนวคำพิพากษา)

HR ปรับปรุงระเบียบสวัสดิการพนักงานเกี่ยวกับ ค่าอาหาร, ค่าเบี้ยขยัน และค่าอินเซนทิฟ (Incentive) อย่างไรไม่เป็น “ค่าจ้าง” : คำวินิจฉัย ก.แรงงาน ใหม่

- HR ร่างระเบียบฯ “ค่าอาหาร” ค่าเบี้ยขยัน และค่าอินเซนทิฟ (Incentive) อย่างไร ไม่เป็นค่าจ้าง
- ข้อเสนอแนะสำหรับ HR และนายจ้างในการปรับปรุงระเบียบสวัสดิการ
- เทคนิคการกำหนด เงื่อนไขการจ่าย ให้ชัดเจนว่า “ไม่เป็นค่าจ้าง”
- เทคนิคการสื่อสารกับลูกจ้าง ในสลิปเงินเดือนหรือสัญญา
- HR รับฟรี ไฟล์ ตัวอย่าง ระเบียบสวัสดิการพนักงานฯ

HR New Working Regulations & Contracts 2026

HR แก้ไขปรับปรุงระเบียบเกี่ยวกับ สิทธิลาเพื่อคลอดบุตร สิทธิลาต่อเนื่องเพื่อเลี้ยงดูบุตร และสิทธิลาเพื่อช่วยเหลือคู่สมรสซึ่งคลอดบุตร ตามแนววินิจฉัย ก.แรงงาน

- สิทธิลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรที่มีภาวะเจ็บป่วย : การกำหนดเงื่อนไขการใช้สิทธิลา
- สิทธิลาเพื่อช่วยเหลือคู่สมรส : สถานะคู่สมรส เงื่อนไขเวลา ความยืดหยุ่น
- ข้อเสนอแนะสำหรับ HR และนายจ้างในการปรับปรุงระเบียบข้อบังคับ
- การระบุขั้นตอนการขออนุมัติและการยื่นเอกสารใบรับรองแพทย์
- แนวปฏิบัติเรื่อง "คู่สมรส" และการจดทะเบียนสมรส
- HR รับฟรี ไฟล์ ตัวอย่าง แก้ไขปรับปรุง ระเบียบเกี่ยวกับสิทธิการลาเพื่อคลอดบุตร ฯลฯ

สัญญาฝึกอบรมและชดใช้ทุน : HR ร่างอย่างไรไม่ให้ นายจ้างเสียเปรียบ ลูกจ้าง Happy

- Talent Management กับการทำสัญญาฝึกอบรมและชดใช้ทุน
- ข้อสังเกต “เหตุสุดวิสัย” ในสัญญาชดใช้ทุน
- การคำนวณค่าใช้จ่ายเมื่อลูกจ้างผิดสัญญา
- HR ร่างข้อตกลงอย่างไรไม่เสี่ยงผิด พ.ร.บ.ว่าด้วยข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม พ.ศ. 2540
- สัญญาผูกพันให้ชดใช้ทุน 2 เท่า : HR ร่างอย่างไรให้ "บังคับใช้ได้"
- "ค่าเบี้ยเลี้ยง-ค่าที่พัก-ค่าสวัสดิการ" ต้องนำมารวมเป็นค่าชดใช้ทุนหรือไม่?
- แนวทาง การจัดเตรียมและแก้ไข "สัญญาส่งพนักงานฝึกอบรม" สำหรับ HR
- HR รับฟรีไฟล์ ตัวอย่างข้อความสัญญารับทุนฝึกอบรม (แก้ไขปรับปรุงตามคดีนี้)

HR แก้ไขนโยบายความเป็นส่วนตัวของพนักงาน
(Privacy Notice for Employees)
รับมือคำวินิจฉัย PDPA

- การเก็บรวบรวมข้อมูลสุขภาพเพื่อเบิกจ่ายสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล : HR ควรทำอย่างไร?
- Update คำวินิจฉัย คณะกรรมการคุ้มครองข้อมูล (PDPC)
- ประเด็นที่ HR ควรแก้ไขนโยบายความเป็นส่วนตัวของพนักงาน
- ข้อเสนอแนะการปรับปรุงแบบฟอร์มการขอเบิกสวัสดิการ
- HR ยกเลิกแบบฟอร์มเดิม เพื่อปฏิบัติตามแนววินิจฉัย PDPC ถือเป็น การเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง ตามกฎหมายแรงงานหรือไม่?
- ข้อเสนอแนะ HR ปรับปรุงนโยบายการจัดเก็บและทำลายข้อมูล (Retention Policy)
- ทบทวนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน เชื่อมโยงคำวินิจฉัย PDPC
- HR รับฟรี ไฟล์ตัวอย่าง การแก้ไข นโยบายความเป็นส่วนตัวของพนักงาน (Privacy Notice for Employees) รับมือ คำวินิจฉัย PDPC

ระเบียบการลาจลจระยะยาว : HR จัดการอย่างไร ไม่ให้ เสียเปรียบ + ได้ใจลูกจ้าง

- ลูกจ้างลาจลจระยะยาว (เช่น 1 สัปดาห์) "ต้องจ่ายค่าจ้างในวันหยุดที่คร่อมอยู่ด้วยหรือไม่?"
- กรณีลาจลจพิเศษ (เกินกว่าที่กฎหมายกำหนด หรือการลาตามระเบียบบริษัท)
- ข้อเสนอแนะการเพิ่มนิยาม "ลาจลจพิเศษ" หรือ "การลาโดยไม่รับค่าจ้าง" ในข้อบังคับ
- ทำไม HR ควรแยก สิทธิลาจลจได้รับค่าจ้าง (ตามกฎหมาย 3 วัน) แยกออกจาก "ลาจลจพิเศษ"
- เทคนิคการกำหนดเงื่อนไขการอนุมัติ ลาจลจระยะยาว
- HR รับฟรี ไฟล์ ตัวอย่าง ระเบียบการลาจลจระยะยาว

HR New Working Regulations & Contracts 2026

ศาลยอมรับ “ประกาศจัดการพนักงานขอมมาสาย” โอกาส HR นายจ้างทั่วประเทศ

- มาสายบ่อย หักเงินรางวัลแล้ว “ออกจดหมายเตือน” เข้าได้หรือไม่ : Update แนวคำพิพากษาใหม่ที่ HR ได้ประโยชน์
- มาสาย : การหักเงินรางวัล vs. ลงโทษทางวินัย
- ข้อเสนอแนะ HR แก้ไขระเบียบข้อบังคับการทำงาน “สงวนสิทธิจัดการพนักงานขอมมาสาย” : แยก “สวัสดิการ” ออกจาก “วินัย” ให้ขาด
- เทคนิคการใช้หลัก **No Work No Pay** ในการจัดการกับพนักงานที่ขอมมาสาย
- รับฟรี ไฟล์ ตัวอย่าง “ประกาศบริษัท เกี่ยวกับการรักษาเวลาทำงานและการจ่ายเงินรางวัลจูงใจ” (จัดการปัญหา มาสาย)

“หนังสือรับสภาพหนี้” ทำไมศาลแรงงานยอมรับ + โอกาส HR !

- HR ใช้ “หนังสือรับสภาพหนี้” ในการบริหารจัดการพนักงานที่ทำให้เสียหาย / ทุจริต ได้อย่างไร?
- หัวใจสำคัญของหนังสือรับสภาพหนี้ : กรณีศึกษาตามแนวฎีกาใหม่
- การหักกลบบทหนี้ vs. การหักค่าจ้าง : ประเด็นสำคัญในหนังสือรับสภาพหนี้
- HR กับเทคนิคการระบุเงื่อนไขการหักกลบบทหนี้ในสัญญาจ้าง / ข้อบังคับ
- รับฟรี ไฟล์ “หนังสือรับสภาพหนี้และยินยอมให้หักเงินเพื่อชดเชยความเสียหาย”

“Garden Leave” (ลาไปทำสวน) เทรนด์ใหม่ปี 69 ที่ HR ควรเตรียมพร้อม

- สัญญา Garden Leave คืออะไร ? : Update คดีกรีกโครมที่ผู้บริหารไทย โดนฟ้องเรียกค่าเสียหาย !
- วัตถุประสงค์ของ Garden Leave สำหรับนายจ้าง
- Garden Leave vs. Non-Competition Agreement (สัญญาจำกัดสิทธิการประกอบอาชีพ) : ความเหมือนที่แตกต่าง
- **HR ใช้ Garden Leave พร้อมกับ Non-Compete Clause ได้หรือไม่** อย่างไร? เมื่อไรควรใช้ ควบคุม
- การร่างสัญญา Garden Leave (Drafting Clauses) : แดมฟรี ไฟล์ตัวอย่าง Garden Leave Agreement / Clause

Non-Disclosure Agreement อัปเดตกรณีศึกษา ที่น่าสนใจสำหรับ HR

- “ข้อมูลความลับ” ร่างอย่างไร ให้กว้างและครอบคลุม (Definition of Confidential Information)
- ข้อกำหนดหน้าที่ของลูกจ้าง (Obligations)
 - ✓ ห้ามทำสำเนา: ห้ามคัดลอกข้อมูลลงในอุปกรณ์ส่วนตัว (Thumb drive, Cloud ส่วนตัว)
 - ✓ ห้ามป้อนข้อมูลลง AI สาธารณะ
 - ✓ หน้าที่ในการแจ้งเหตุหากพนักงานพบว่าข้อมูลรั่วไหล
- ระยะเวลาการคุ้มครอง (Period of Confidentiality)
บทเรียน: ความลับไม่ได้จบลงเมื่อลาออก
- Exit Interview: ในวันลาออก “หนังสือยืนยันการรักษาความลับหลังสิ้นสุดการจ้าง”

HR New Working Regulations & Contracts 2026

"นโยบายป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือ คุกคามทางเพศ" (Anti-Sexual Harassment Policy)

รับมือ กฎหมายอาญา คุกคามทางเพศ
ทำไม่ทุกบริษัท "ต้องมี" !

- Anti-Sexual Harassment Policy : ข้อดีที่ HR ควรมี เพื่อประโยชน์ HRM + Compliance + Employer Branding
- นิยามที่ครอบคลุม (Definition) กระทำใดบ้างที่ถือเป็นการคุกคามทางเพศ : กฎหมายใหม่ที่ HR ควรรู้
- กระบวนการสอบสวนที่เป็นธรรม (Investigation Process)
- บทลงโทษทางวินัย (Disciplinary Action)
- รับฟรี ไฟล์ตัวอย่าง Anti-Sexual Harassment Policy (ทั้งภาษาไทย และอังกฤษ)
- รับฟรี ไฟล์ "แบบฟอร์มการร้องเรียนคุกคามทางเพศ"

Anti-Power Harassment Policy

HR รับมือ กฎหมายการใช้อำนาจคุกคามในที่ทำงาน

- Update การแก้ไข ป.อาญา "การใช้อำนาจคุกคามในที่ทำงาน" (Power Harassment)
- รูปแบบการใช้อำนาจของหัวหน้างาน
- "ลูกจ้างที่ไม่สุจริต" ใช้กฎหมายใหม่ "กดดัน" นายจ้าง / หัวหน้างาน : HR รับมืออย่างไร ?
- รับฟรี ไฟล์ ตัวอย่าง "นโยบายการป้องกันการใช้อำนาจคุกคามในที่ทำงาน" (Power Harassment Policy)
- รับฟรี ไฟล์ ตัวอย่าง "แบบฟอร์มบันทึกการสอบสวนพนักงานที่ถูกกล่าวหาว่าทำ Power Harassment"

"ลาป่วยเท็จ"

HR ร่างนโยบายอย่างไร ตามแนวคำพิพากษาใหม่

- เลิกจ้างพนักงานที่ลาป่วยเท็จ โดยไม่จ่ายค่าชดเชย : ร่างนโยบายอย่างไร?
- รับฟรี ไฟล์ นโยบายใช้สิทธิลาป่วยและรักษาความซื่อสัตย์

เมื่อศาลยอมรับ "ข้อตกลงผ่อนจ่ายค่าชดเชยเป็น
งวดๆ" : โอกาส HR นายจ้างทั่วประเทศ

- HR ร่างข้อตกลงอย่างไรให้ นายจ้างมีสิทธิผ่อนจ่ายค่าชดเชยเป็นงวดๆ ได้
- ร่างข้อตกลงผ่อนจ่ายไม่ดี เสีย "ดอกเบี้ยในส่วนที่ค้างจ่ายค่าชดเชย 15% ต่อปี"
- เทคนิคการขอความยินยอมของลูกจ้างในการผ่อนจ่าย
- ข้อเสนอแนะการกำหนด เงื่อนไข (Condition) ที่ดีภายใต้ข้อตกลงผ่อนจ่าย
- ข้อตกลงผ่อนจ่ายค่าชดเชย "เกษียณอายุ" (Retirement)
- HR รับฟรี ไฟล์ "ข้อตกลงผ่อนจ่ายค่าชดเชยเป็นงวดๆ"
- HR รับฟรี ไฟล์ "ข้อตกลงผ่อนจ่ายค่าชดเชยกรณีเกษียณอายุ เป็นงวดๆ"

ระเบียบการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การทำงาน

(Job Rotation & Transfer Policy)

HR ร่างระเบียบตามแนวฎีกาใหม่

- หลักเกณฑ์การโยกย้าย (อ้างอิงบรรทัดฐานฎีกา) - ความเป็นธรรม / ความเท่าเทียมทางวิชาชีพ / ความสุจริต
- การรักษาประโยชน์ของพนักงาน (Anti-Detriment Clause)
- ค่าตอบแทนพิเศษ (Relocation Allowance) ในกรณีที่การโยกย้ายส่งผลต่อการเปลี่ยนสถานที่ทำงาน
- การเขียน "สัญญาจ้าง" หรือ "Job Description (JD)" ให้ยืดหยุ่น
- รับฟรี "แบบฟอร์มคำสั่งโยกย้ายพนักงาน (Official Transfer Letter)"
- รับฟรี ไฟล์ ตัวอย่าง ระเบียบการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การทำงาน (Job Rotation & Transfer Policy)

HR New Working Regulations & Contracts 2026

Last Update คำพิพากษาศาลฎีกาคดีแรงงาน ศาลฎีกาตัดสินให้ “ลูกจ้างชนะเลิศ” กรณีนายจ้างใช้ Performance Improvement Plan (PIP) “แผนการปรับปรุงการทำงาน” ในการเลิกจ้าง HR รับมืออย่างไร?

- Performance Improvement Plan (PIP) หรือ แผนการปรับปรุงการปฏิบัติงานของพนักงานให้ดีขึ้น คืออะไร?
- ทำไมศาลฎีกา (แผนกคดีแรงงาน) ตัดสินให้ นายจ้าง จ่าย “ค่าเสียหายเลิกจ้างไม่เป็นธรรม” ด้านกว่าบาท ให้กับลูกจ้าง
- ข้อผิดพลาดของ HR ในการใช้ Performance Improvement Plan (PIP) ในคดีนี้คืออะไร ?
- “การเลือกปฏิบัติ” (Discrimination) เกี่ยวข้องอย่างไรในการใช้ Performance Improvement Plan สำหรับคดีนี้

HR ใช้ PIP เลิกจ้าง “ลูกจ้างลาป่วยลาจบบ่อยครั้ง” ทำไมศาลฎีกายอมรับ แผน PIP ในคดีเลิกจ้าง

- Update คำพิพากษา ชนะคดีเลิกจ้าง ลาจบบ่อยครั้ง
- ข้อเสนอแนะ HR ในการจัดเตรียม แผน PIP รับมือ เลิกจ้าง
- HR รับฟรี ไฟล์ ตัวอย่าง แผน PIP (กรณีที่น่าสนใจ)

Update ร่าง พรบ.จัดการเลือกปฏิบัติต่อบุคคล (Anti-Discrimination Law)

ข้อเสนอแนะ HR แก่ใจ + ผนวก ระเบียบข้อบังคับฯ

- HR แก่ใจ “สัญญาจ้าง / ระเบียบข้อบังคับ / นโยบายบริษัท” รับมือ ร่าง พรบ. เลือกปฏิบัติต่อบุคคลฯ ได้อย่างไร?
- ลักษณะการบริหารบุคคล (HRM) ที่อาจเข้าข่ายเป็นการเลือกปฏิบัติ
 - ✓ การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร (Recruitment)
 - ✓ การจ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทน
 - ✓ การใช้อำนาจบริหารจัดการของนายจ้าง (เช่น โยกย้าย)
 - ✓ การล่วงเกิน คุกคาม ก่อความเดือนร้อนรำคาญ

- ✓ วินัย และการลงโทษทางวินัย
- ✓ การเกษียณอายุ / โครงการ Early Retirement
- ✓ การเลิกจ้าง / เลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม
- ✓ การออกไปผ่านงาน / หนังสือรับรองงาน

- กรณีศึกษาเปรียบเทียบ คำพิพากษาศาลฎีกาคดีแรงงาน ข้อหาหรือ ก.แรงงาน “การเลือกปฏิบัติต่อลูกจ้าง”
- ปัจจัยเอื้อให้ “ลูกจ้าง / กลุ่มลูกจ้าง” ฟ้องคดีตาม ร่าง พรบ. เลือกปฏิบัติ ต่อนายจ้าง
 - 1) ลูกจ้างใช้สิทธิได้หลายทาง (กม.บัญญัติชัดเจน)
 - 2) ยกเว้นค่าขึ้นศาล
 - 3) หน้าที่นำสืบ (Burden of Proof) ตกอยู่ที่นายจ้าง
 - 4) มาตรการแจ้งเบาะแส (Whistleblowing)
 - 5) การคุ้มครองลูกจ้างผู้แจ้งเบาะแส (Whistleblower Protection)
 - 6) เลิกจ้างลูกจ้างที่ “ร้องเรียน” ถือเป็น การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม (Unfair Dismissal)
 - 7) ค่าสินไหมทดแทน (Compensation)
 - 8) ค่าเสียหายเชิงลงโทษ (Punitive Damages)
- ลูกจ้างถูกเลือกปฏิบัติ กับ การใช้สิทธิฟ้องร้องหลายทางของลูกจ้าง : HR เตรียมรับมือ หน่วยงานต่างๆ อย่างไร?
 - ✓ คณะกรรมการจัดการเลือกปฏิบัติต่อบุคคล
 - ✓ พนักงานตรวจแรงงาน
 - ✓ ศาลแรงงานกลาง (Central Labor Court)
 - ✓ คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ
 - ✓ ตลาดหลักทรัพย์ / กตต.
 - ✓ ทนายความ ช่วยเหลือ การดำเนินคดีแบบกลุ่ม (Class Action)
- นายจ้าง ไม่ได้จัดเตรียม “นโยบายการต่อต้านการคุกคามล่วงละเมิดในสถานประกอบการ” (Anti-Harassment in the Workplace) : เข้าข่ายผิดกฎหมายใหม่ หรือไม่ ?

HR New Working Regulations & Contracts 2026

นโยบายด้านการบริหารความหลากหลายและยอมรับความแตกต่างของบุคคล (Diversity and Inclusion Policy) : ทำไมศาลไทย ยอมรับในคดีเลิกจ้าง ค่าชดเชย

- เมื่อศาลไทยยอมรับ นโยบาย DEI : โอกาส HR ทั่วประเทศ ในการบริหารงานบุคคล (HRM)
- ลูกจ้างฝ่าฝืนนโยบาย DEI : ทำไมถือว่าผิด “ร้ายแรง” เลิกจ้างโดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย
- HR รับผิด ตัวอย่าง นโยบายบริหารความหลากหลายฯ

“หนังสือเลิกจ้าง”

องค์ประกอบสำคัญที่ HR ควรรู้ ตามแนวฎีกาแรงงาน

- องค์ประกอบ และเงื่อนไขที่ตีในการร่าง หนังสือเลิกจ้าง
- ความสำคัญการ “ระบุเหตุเลิกจ้าง” ในหนังสือเลิกจ้าง
- ข้อสังเกต “การลงลายมือชื่อของลูกจ้าง” ในหนังสือเลิกจ้าง
- การระบุในหนังสือเลิกจ้างให้ลูกจ้างมารับค่าจ้าง
- หนังสือเลิกจ้าง กับข้อต่อสู้ “การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม”
- HR รับผิด ตัวอย่าง “หนังสือเลิกจ้าง”

“หนังสือเลิกจ้างกรณีผิดซ้ำคำเตือน”

การวางหลักสำคัญของศาลฎีกา

- ประเด็นที่ HR ควรระบุใน “หนังสือเลิกจ้าง เหตุกระทำผิดซ้ำคำเตือน”
- ประเด็นที่ HR มักผิดพลาด ในการร่างหนังสือฯ
- กรณีศึกษาตามคำพิพากษาฎีกาที่น่าสนใจ
- HR รับผิด ตัวอย่าง “หนังสือเลิกจ้าง กรณีผิดซ้ำคำเตือน”

“หนังสือเลิกจ้างเพราะไม่ผ่านทดลองงาน”

องค์ประกอบสำคัญที่ HR ควรรู้ ตามแนวฎีกาแรงงาน

- HR รับผิด ตัวอย่าง “หนังสือเลิกจ้าง เพราะไม่ผ่านทดลองงาน”

ศาลยอมรับ “ระเบียบการลาออก” กับสิทธินายจ้าง เรียก “ค่าเสียหายลาออกไม่ถูกต้อง”

Update คำพิพากษาปี 2568

- HR แก้ไข ปรับปรุง “ระเบียบการลาออกของพนักงาน” อย่างไร เพื่อคุ้มครองสิทธินายจ้าง
- ข้อความการสงวนสิทธิการเรียกค่าเสียหาย กรณีลูกจ้างลาออก ไม่ถูกต้อง
- HR รับผิด ตัวอย่าง “ระเบียบการลาออกของพนักงาน”

“ระเบียบการปฏิบัติงานของหัวหน้างาน”

Update คำพิพากษาปี 68 เป็นประโยชน์ HR นายจ้าง

- เหตุใดศาลฎีกาในปี 2568 จึงยอมรับ “ระเบียบการปฏิบัติงานของหัวหน้างาน / หัวหน้าแผนก” ในคดีเลิกจ้าง
- การกำหนดเงื่อนไขการควบคุมดูแล / แนะนำ ผู้ใต้บังคับบัญชา ภายใต้ระเบียบฯ
- HR รับผิด ตัวอย่าง “ระเบียบการปฏิบัติงานของหัวหน้างาน / หัวหน้าแผนก”

ประกาศบริษัทการใช้งานระบบสารสนเทศและอีเมล

เมื่อศาลยอมรับ HR ใช้ประโยชน์อย่างไร?

- ทำไม HR ควรจัดเตรียม ประกาศบริษัทการใช้งานระบบสารสนเทศและอีเมล : บทเรียนคดีแรงงานใหม่
- Property Rights vs. Privacy Rights: อำนาจนายจ้างในการกำหนดกติกาต่อลูกจ้าง
- รับผิด ตัวอย่าง ประกาศบริษัทการใช้งานระบบสารสนเทศและอีเมล
- รับผิด ตัวอย่าง บันทึกข้อตกลงยอมรับนโยบายการใช้เทคโนโลยี (IT Acceptable Use Agreement)

HR New Working Regulations & Contracts 2026

Update คดีค่าปรับ PDPA 1.2 ล้าน

โอกาส HR บริหารงานบุคคล

พรบ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลฯ (PDPA) กำหนดหน้าที่ของ “ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคล” (Data Controller) จัดให้มี “มาตรการรักษาความปลอดภัยที่เหมาะสม เพื่อป้องกันข้อมูลส่วนบุคคลรั่วไหล” ซึ่งรวมถึง “มาตรการทางองค์กร” (Organizational Measures) โดยเป็นเรื่องที่บริษัทต่างๆ ทั่วโลก ถูกปรับตามกฎหมายคุ้มครองข้อมูลมากที่สุด แล้ว มาตรการ Organizational ควรจะมีขอบเขตแค่ไหนเพียงใด เป็นประเด็นที่ฝ่าย HR องค์กรต่างๆ สอบถามมากที่สุด

นายจ้าง ฝ่ายบุคคล (HR) สามารถใช้ประโยชน์จาก มาตรการทางองค์กร ตาม พรบ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลฯ และ กม.ลูก ล่าสุด เพื่อ บริหารงานบุคคล ตาม พรบ.คุ้มครองแรงงานฯ ได้อย่างไร เป็นประเด็นที่ไม่เคยมีการกล่าวถึงกันเท่าไรนัก

มาตรการทางองค์กร (Organizational Measures) เชื่อมโยงการบริหาร “พนักงาน” เพื่อจำกัดการเข้าถึง (Access) การทำนโยบาย สัญญา คำสั่ง ควบคุมป้องกันไม่ให้ข้อมูลรั่วไหลโดยพนักงาน (Employee Data Leak) เป็นอีกประเด็นที่ฝ่ายบุคคล (HR) ควรพิจารณากำหนดขอบเขตให้เหมาะกับองค์กรและสอดคล้องกับ พรบ.คุ้มครองข้อมูลฯ

HR นายจ้าง ปรับใช้ “กฎหมายอื่นๆ นอกจาก พรบ.คุ้มครองแรงงาน” เพื่อ “บริหาร + โต้แย้ง + เอาคืน” ลูกจ้าง ได้อย่างไร เป็นประเด็นที่ HR ส่วนใหญ่ไม่ค่อยรู้ !

Update คดีค่าปรับ PDPA 1.2 ล้าน ปี 2568 ล่าสุด กับการกำหนด มาตรการทางองค์กร PDPA ที่ฝ่าย HR ควรรู้ เพื่อปฏิบัติ ตาม พรบ.คุ้มครองข้อมูลฯ (PDPA Compliance) + HRM

โรงพยาบาลเอกชนทำข้อมูลเวชระเบียนหลุด

เกิดเป็นกระแส อุทธรณ์โตเกียว

- ✓ ทำไม คณะกรรมการคุ้มครองข้อมูล (PDPC) สั่งปรับสูงถึง 1.2 ล้านบาท
- ✓ ข้อเสนอ HR บริหารงานบุคคล ป้องกัน ข้อมูลรั่วไหล

Employee Recycling Policy

(นโยบายการใช้กระดาษรีไซเคิลของพนักงาน)

- ✓ Update คำวินิจฉัยของ “คณะกรรมการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลแห่งสิงคโปร์” (PDPC) ตัดสินให้ นายจ้าง จ่ายค่าปรับ “ข้อมูลรั่วไหล โดยพนักงาน จากการใช้กระดาษรีไซเคิล”
- ✓ วิเคราะห์การออกนโยบายการใช้กระดาษรีไซเคิล ตาม พรบ.คุ้มครองแรงงานฯ + พรบ.คุ้มครองข้อมูลฯ ของประเทศไทย และคดีค่าปรับ PDPA ล่าสุด (ประเทศไทย)
- ✓ แจก (ตัวอย่าง) Employee Recycling Policy

Employee Password Protection Policy

(นโยบายของพนักงานเกี่ยวกับรหัสผ่าน)

- ✓ Update คำพิพากษา คดีเลิกจ้าง “พนักงานที่กระทำผิดเกี่ยวกับรหัสผ่าน” เลิกจ้าง ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย
- ✓ ความเชื่อมโยง PDPA ที่ HR ควรรู้
- ✓ แจก (ตัวอย่าง) Employee Password Protection Policy

กรณีศึกษาอื่นๆ HR ใช้ประโยชน์ PDPA

เพื่อบริหารงานบุคคล (HRM) กม.แรงงาน

- ✓ คดีค่าปรับ “พนักงานลืมนำ USB ที่มีข้อมูลส่วนบุคคล” ไว้ในที่สาธารณะ
- ✓ Data Encryption Policy นโยบายการเข้ารหัสข้อมูล ของ ลูกจ้าง
- ✓ Employee Social Media Policy กับ PDPA
- ✓ Employee Remote Access Policy กับ PDPA
- ✓ Non-Disclosure / Confidentiality กับ PDPA

HR New Working Regulations & Contracts 2026

วินัยและการลงโทษทางวินัย ประเด็นใหม่ที่น่าสนใจสำหรับ HR HR บริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างไร?

- ลงโทษทางวินัย เลิกจ้าง “ลูกจ้างระดับผู้บริหารสถาบันการเงิน เงินเดือน 600,000” : ประสพการณ์วิทยากรที่น่าสนใจ
- การโยกย้าย กับ การลงโทษทางวินัย : ความเหมือนที่แตกต่าง
- อำนาจโยกย้าย = ไม่ลดตำแหน่ง + ไม่ลดค่าจ้าง + ไม่กลับแก๊ง : Update คำพิพากษาวางหลักสำคัญล่าสุด
- Update คำพิพากษาศาลฎีกา “การลงโทษทางวินัย โดยการลดค่าจ้าง ไม่ถือเป็นการหักค่าจ้าง / ไม่เป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง”
- ขอบเขตของวินัย “นอกสถานที่ นอกเวลาทำงาน” : ทำไ้ นายจ้างทำได้
 - ✓ ห้ามลูกจ้างประพฤติชั่ว นอกเวลาทำงาน / สถานที่ทำงาน ใช้บังคับได้
- การแสวงหาและนำเสนอ “พยานหลักฐานดิจิทัล” (Digital Evidence) เพื่อลงโทษทางวินัย
 - ✓ ประสพการณ์วิทยากร ในฐานะที่ปรึกษากฎหมาย ณ สถาบันการเงินชื่อดัง
- “หลักการให้อภัยโทษของนายจ้าง” (Doctrine of Employer Condonation) : บทเรียน HR นายจ้างในชั้นศาล
 - ✓ เมื่อลูกจ้างปรับใช้การอภัยโทษของนายจ้าง ได้แย้งนายจ้าง : Update กรณีศึกษาที่น่าสนใจ
 - ✓ “ระยะเวลาการลงโทษในเวลาอันสมควร” : พิจารณาอย่างไร?
 - ✓ ความเสี่ยง ค่าชดเชย เลิกจ้างไม่เป็นธรรม
 - ✓ Update ข้อพิพาทแรงงาน / คำพิพากษาศาลแรงงาน

- ลงโทษไปแล้ว จะนำความผิดนั้น มาลงโทษอีกไม่ได้ (Double Jeopardy in Employment) : Update การวางหลักที่สำคัญของศาลแรงงาน
 - ✓ นายจ้างลงโทษซ้ำความผิด : เมื่อใดทำได้ เมื่อใดทำไม่ได้ (Double Discipline: Is It Allowed?)
 - ✓ อัปเดตกรณีศึกษาตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกาที่น่าสนใจ (Update Supreme Court decisions)
- การลงโทษทางวินัย “สิทธิรับฟังพยานหลักฐาน” (“Right to be Heard”) : Update การวางหลักที่สำคัญของศาลแรงงาน
 - ✓ สิทธิรับฟังพยานหลักฐาน คืออะไร (What is the right to be heard or the right to a fair hearing?)
- “การล่อให้ลูกจ้างกระทำผิด” เพื่อลงโทษทางวินัย
 - ✓ เมื่อใด HR ควรใช้วิธี “ล่อให้ลูกจ้างกระทำผิด”
 - ✓ ล่อซื้อ / ล่อให้ลูกจ้างกระทำผิด จะเป็นหลักฐานในการลงโทษลูกจ้างได้หรือไม่?
 - ✓ Update คำพิพากษาศาลฎีกาที่ยอมรับ
 - ✓ ข้อเสนอแนะ HR ใช้ประโยชน์จากการล่อให้ลูกจ้างกระทำผิด
- Update ประเด็น การพักงานลูกจ้างในระหว่างสอบสวนความผิด : เมื่อใดนายจ้างกระทำได้
- นายจ้างมีสิทธิลงโทษทางวินัย “ตามความเหมาะสม” : การวางหลักที่สำคัญของศาล
- ลงโทษลูกจ้างแตกต่างกัน มิใช่เป็นการเลือกปฏิบัติ : Update การวางหลักสำคัญของศาล
- การพิจารณาการกระทำของลูกจ้างว่าผิดวินัย “ร้ายแรง” หรือ “ไม่ร้ายแรง” : Update กรณีศึกษาที่น่าสนใจ
- การชิงลาออก ก่อนการสอบสวนเสร็จ : Update แนววินิจฉัยศาลล่าสุด
 - ✓ สิทธิได้รับเงินตาม “กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ” (Provident Fund)

HR New Working Regulations & Contracts 2026

ข้อมูลลูกค้า (Customers' Data) ถือเป็นความลับทางการค้า หรือไม่ : ทำไมบริษัทนายจ้างแพ้คดีในชั้นศาล

- Update คำพิพากษาคดีความลับทางการค้าที่น่าสนใจ ปี พ.ศ.2567
- ข้อมูลเกี่ยวกับรายชื่อ ที่อยู่ และหมายเลขโทรศัพท์ของลูกค้าของบริษัท เป็นความลับทางการค้าหรือไม่ ?
- ทำไมศาลตัดสินให้บริษัทนายจ้างแพ้คดี
- นายจ้างไม่ได้จัดให้มี “มาตรการที่เหมาะสมเพื่อรักษาความลับทางการค้า” : ประเด็นสำคัญที่ทำให้นายจ้างแพ้คดี
- องค์ประกอบความลับทางการค้า ตามพระราชบัญญัติความลับทางการค้า พ.ศ.2545
- ข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคล (HRM) ที่เหมาะสมรับมือการวางหลักที่สำคัญของศาล

เลิกจ้าง “ผู้จัดการฝ่ายไอที” แอบติดกล้องวงจรปิด (CCTV) : Update คำพิพากษาปี 2567

- การวางหลักสำคัญของศาลเกี่ยวกับการล่วงละเมิดทางเพศ (Sexual Harassment)
- การพิสูจน์เจตนาละเมิดสิทธิส่วนบุคคลและคุกคามทางเพศพนักงานหญิง
- ข้อเสนอแนะความผิดรับตาม ป.อาญาใหม่ “การติดตามคุกคามในลักษณะ Offline / Online Stalking”
- ข้อเสนอแนะ HR จัดเตรียม แก้ไข IT Policy / Privacy Policy / Anti-Harassment Policy

“เลิกจ้างไม่เป็นธรรม” (Unfair Dismissal) : Update ประเด็นที่น่าสนใจ

- การประเมินผลการปฏิบัติงาน กับการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม : คดีที่น่าสนใจ
- เลิกจ้างเพราะถูกจ้างมีพฤติกรรมที่ไม่น่าไว้วางใจ : HR พิสูจน์อย่างไร?
- เลิกจ้างเพราะถูกจ้างมีผลงานไม่ดี หย่อนสมรรถภาพในการทำงาน สุขภาพไม่ดี
- ลาป่วย ลากิจ ขาดงานมาก กับการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม
- เลิกจ้างผู้บริหาร / ผู้จัดการที่ EQ ต่ำ เข้ากับลูกน้อง เพื่อนร่วมงานไม่ได้
- อำนาจโยกย้าย กับการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม
- เลิกจ้างลูกจ้างที่กระทำการเป็นปฏิปักษ์ต่อนายจ้าง ประมาท เลินเล่ออย่างร้ายแรง
- การเลิกจ้างเนื่องจากเลิกจ้าง “ผู้รับเหมางานภายนอก” : ศาลยอมรับแนวทางการพิสูจน์รายจ่ายของนายจ้าง
- เลิกจ้างเพราะถูกจ้างมี “หนี้สินรุงรัง” : Update คำพิพากษาวางหลักสำคัญ
- เลิกจ้างเนื่องจากนายจ้างประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ (Economic Reason) ขาดทุน
- ปรับลดพนักงานเพื่อความอยู่รอด
- เลิกจ้างเนื่องจากถูกจ้างใช้ เทคโนโลยีไม่เป็น / ใช้ปัญญาประดิษฐ์ AI แทนงานของลูกจ้าง

การทำงานล่วงเวลา : Update ประเด็นใหม่ที่สำคัญ

- ผู้จัดการ / พนักงาน ฝ่ายขาย (Sales) มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาหรือไม่ ?
- Update การตีความสำคัญของ ก.แรงงาน “งานเร่ขายหรือชักชวนซื้อสินค้า”
- “จัดประชุมหลังเลิกงาน นอกเวลาทำงาน” ไม่ถือเป็นการทำงานล่วงเวลา : Update คำพิพากษาล่าสุด
- “ให้ลูกจ้างแสดงต้นแบบรายงาน” ไม่ถือ เป็นการ ทำงานล่วงเวลา : Update คำพิพากษาล่าสุด

HR New Working Regulations & Contracts 2026

หนังสือยินยอมให้นายจ้างหักค่าจ้างมากกว่าที่ กฎหมายกำหนด

- ข้อยกเว้นการหักค่าจ้าง เกินกว่าร้อยละ 10 ตาม พรบ.คุ้มครองแรงงานฯ
- การวางหลักที่สำคัญของศาลฎีกา เกี่ยวกับข้อกำหนดในหนังสือยินยอมให้หักค่าจ้าง
- **HR รับฟรี ไฟล์ ตัวอย่าง หนังสือยินยอมให้หักค่าจ้างมากกว่าที่กฎหมายกำหนด**

ข้อตกลงลดค่าจ้างกับการคิดค่าชดเชย Update คำพิพากษา ที่ประชุมใหญ่ของศาล

- ตกลงลดค่าจ้าง แล้วต่อมาเลิกจ้าง : คิดค่าชดเชยจากอัตราค่าจ้างใด ? : ข้อสังเกต “ระยะเวลาในการลดค่าจ้าง”
- **“คำพิพากษา ที่ประชุมใหญ่ของศาล”** : แนวตัดสินสำคัญสำหรับ HR ทั่วประเทศ
- คดีใหม่ที่ “ทนายความ” ไม่ได้รู้ : ทำไม HR ยังต้องรู้ !

ระเบียบเกี่ยวกับการลดค่าจ้าง กับประเด็นการ เปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างโดยปริยาย

- การลดค่าจ้าง สวัสดิการ ในช่วงเศรษฐกิจไม่ดี
- นายจ้างลดค่าจ้าง กับการทำข้อตกลงเป็น “หนังสือ”
- ประเด็น “การเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างโดยปริยาย”
- **HR รับฟรี ไฟล์ ระเบียบเกี่ยวกับการลดค่าจ้าง**

ระเบียบการจ่ายค่านายหน้า : กำหนดหลักเกณฑ์ อย่างไรเป็นประโยชน์ต่อนายจ้าง

- การกำหนดข้อจำกัดสิทธิการจ่ายค่านายหน้า ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกา (แรงงาน)
- สิทธิลูกจ้างที่จะได้รับค่านายหน้า เมื่อ “ลาออก”
- **HR รับฟรี ไฟล์ ตัวอย่าง ระเบียบการจ่ายค่านายหน้า**

สัญญาส่งพนักงานอบรม / สัญญาخذเงินทุน

- (ฎีกา) ลูกจ้างได้รับทุน ผิดสัญญาฯ : ค่าเสียหาย !
- HR ร่างสัญญา กับ พรบ.ข้อสัญญาไม่เป็นธรรมฯ
- **HR รับฟรี ไฟล์ตัวอย่าง สัญญาخذเงินทุน**

“ระเบียบการสรรหาบุคลากร(Recruitment Policy)

- ความสำคัญของ “ระเบียบสรรหาบุคลากร” ใน HRM
- เหตุใดศาลจึงพิจารณาถึง ทฤษฎีการบริหารงานบุคคล เชื่อมโยง Recruitment

ข้อตกลงเกี่ยวกับการใช้ AI ปัญญาประดิษฐ์ในการ สร้างสรรค้งานของพนักงาน : ข้อเสนอร่างสัญญา

- AI ปัญญาประดิษฐ์ กับข้อตกลง “ทรัพย์สินทางปัญญา” ภายใต้ สัญญาจ้างแรงงาน : ใครได้ลิขสิทธิ์จาก AI ?
- Employee AI Usage Policy : ประเด็นที่ HR พึงจัดเตรียมรับมือ Digital Transformation

การประชุมนอกเวลางาน ไม่ถือทำงานล่วงเวลา HR ร่างนโยบาย รับมือคำพิพากษาใหม่ได้อย่างไร?

- นายจ้างเรียกลูกจ้างประชุมนอกเวลาทำงานปกติ ต้องจ่ายค่าล่วงเวลาหรือไม่ : Update คำพิพากษาใหม่ที่น่าสนใจ !
- ข้อเสนอ HR ร่าง นโยบาย / ระเบียบ ฯ

หนังสือเตือน (Warning Letter)

- องค์ประกอบของหนังสือเตือน ตามแนวคำพิพากษา
- เมื่อศาล ยอมรับ “หนังสือเตือนทางอิเล็กทรอนิกส์” : ประเด็นที่ HR พึงระวังในการ ร่าง + ส่ง
- ข้อสังเกต การส่งหนังสือเตือนทางไลน์ (Application Line) : ประเด็นใหม่ที่ HR ควรรู้ !
- 5 ประเด็น หนังสือเตือนที่ HR มักผิดพลาด

HR New Working Regulations & Contracts 2026

ข้อตกลงการทำงานที่บ้าน Work From Home

- ข้อตกลง และเงื่อนไขที่ HR ควรกำหนดในนโยบาย WFH
- WFH กับการใช้สิทธิการลา เช่น ลาป่วย ลากิจ ลาพักผ่อน
- Right to Disconnect : ประเด็นที่ HR พึงระวัง
- HR รับฟรี ตัวอย่าง Work From Home Policy

หนังสือยินยอมให้หักค่าจ้างเพื่อชดใช้ ความเสียหาย

- ฎีกาแรงงาน การหักค่าจ้างเพื่อชดใช้ความเสียหายนายจ้าง
- ข้อพึงระวังในการหักค่าจ้าง
- เงื่อนไขและข้อตกลงในสัญญา
- **HR รับฟรี ไฟล์ตัวอย่าง “หนังสือยินยอมให้หักค่าจ้าง”**

ใบสำคัญการทำงาน

- หน้าที่นายจ้างในการออก “ใบสำคัญการทำงาน” ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์
- ฎีกา การกำหนดข้อความใน ใบสำคัญฯ ที่ผิดกฎหมาย
- **HR รับฟรี ไฟล์ตัวอย่าง “ใบสำคัญการทำงาน”**

ระเบียบการ “ลากิจธุระอันจำเป็น”

- เทคนิคการกำหนดหลักเกณฑ์ เงื่อนไข การลากิจธุระ
- HR ร่าง “ลากิจฉุกเฉิน เร่งด่วน” / “ลากิจสะสม”
- การลากิจที่ไม่สอดคล้องกับเหตุที่แจ้ง
- **HR รับฟรี ไฟล์ตัวอย่าง ระเบียบการลากิจธุระอันจำเป็น**

ระเบียบควบคุมพนักงานฝ่ายขาย Sales

- กำหนดเงื่อนไขการจ่ายค่าคอมมิชชั่น (Commission)
- การกำหนดเงื่อนไข “ควบคุมพนักงานฝ่ายขาย” ตามแนวฎีกาแรงงานใหม่

เมื่อพนักงาน “ลบข้อมูลในคอมพิวเตอร์ ของนายจ้าง” HR มีสิทธิดำเนินการอย่างไร

- ลบข้อมูลนายจ้าง = จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย = เลิกจ้าง ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย?
- Update คำพิพากษาศาลฎีกาที่น่าสนใจ เชื่อมโยง “เลิกจ้าง” + พรบ.คอมพิวเตอร์ฯ
- ข้อเสนอแนะ HR การร่าง นโยบาย ป้องกันข้อมูลนายจ้าง
- รับฟรี ไฟล์ ตัวอย่าง นโยบายปกป้องข้อมูลดิจิทัลของนายจ้าง

ข้อตกลงหรือระเบียบในการให้นายจ้าง หักค่าจ้างในวันที่ขาดงาน

- Update คำพิพากษาศาลฎีกาใหม่ที่สำคัญสำหรับ HR ทั่วประเทศ
- **รับฟรี File ตัวอย่าง ข้อตกลงหรือระเบียบในการให้นายจ้างหักค่าจ้างในวันที่ขาดงาน**

นโยบายการประเมินผลปฏิบัติงาน

Employee Performance Appraisal Policy

- ✓ (ฎีกา) ศาลฯ ยอมรับ นโยบายประเมินผลการปฏิบัติงาน ในคดีเลิกจ้าง : เลิกจ้างผู้บริหาร ที่ Low Performance
- ✓ HR กับการใช้นโยบายประเมินผลฯ เพื่อการเลิกจ้าง
- ✓ **รับฟรี (ไฟล์) ตัวอย่าง นโยบายการประเมินผลปฏิบัติงาน**

บันทึกข้อตกลงเปลี่ยนตำแหน่ง/ลดค่าจ้าง เมื่อศาลยอมรับ : โอกาส HR เตรียมข้อตกลง

- ✓ ศาลฎีกายอมรับ “การเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างโดยปริยาย” (ลดตำแหน่ง / ลดค่าจ้าง)
- ✓ **บันทึกข้อตกลงแก้ไขเพิ่มเติมสัญญาจ้าง (กรณีเปลี่ยนตำแหน่ง/ลดค่าจ้าง) : HR ควรร่างอย่างไร + แอมฟรี ไฟล์ตัวอย่าง**

HR New Working Regulations & Contracts 2026

สัญญาจ้างแรงงาน / ระเบียบข้อบังคับการทำงาน / นโยบายต่างๆ เพื่อบริหาร ลูกจ้าง ผู้บริหารฝ่ายขาย

- อำนาจการบริหารงานบุคคล บริษัท: HR กำหนดเงื่อนไขอย่างไร?
- อำนาจโยกย้ายผู้แทนฯ จากกรุงเทพฯ ไปทำงานที่ “ภาคใต้” : กรณีศึกษาที่น่าสนใจ
- ย้ายสถานประกอบการ vs. อำนาจโยกย้าย : ความเหมือนที่แตกต่าง
- สัญญาจ้างทดลองงาน สำหรับพนักงาน ผู้บริหาร ฝ่ายขาย (Probation)
- “ครบกำหนดทดลองงานแล้ว อาจทดลองงานต่ออีกได้” : คำพิพากษาฎีกาที่เป็นประโยชน์ในการทดลองงาน “ผู้บริหารฝ่ายขาย”
- การนับอายุงาน ผู้แทน / ฝ่ายขายที่ “ผ่านการทดลองงาน”
- กำหนดเงื่อนไขการลาออก ของพนักงาน ผู้บริหาร / ผู้แทนฯ ฝ่าย Sales
- คู่มือเพิ่มเติมรายละเอียดความลับ สำหรับ ผู้แทน / ฝ่ายขาย : คดีที่เป็นประโยชน์ต่อ HR
- ผู้แทนฯ ฝ่าฝืน = ร้ายแรง = เลิกจ้าง ไม่จ่ายค่าชดเชย
- ข้อสังเกต “การประกาศคู่มือฯ ให้ Sales ทราบ”
- นโยบายการใช้ AI Chat GPT สำหรับ ผู้แทน / ฝ่ายขาย การตลาด : HR บริหารจัดการอย่างไร?
- นโยบายเกี่ยวกับ “ค่านายหน้า” จากการขายสินค้า : คดีสภาพการจ้างโดยปริยาย
- นโยบายการใช้สื่อโซเชียลมีเดียสำหรับ ผู้แทน ฝ่ายขาย(Sales Employee Social Media Policy)
- นโยบายการใช้คอมพิวเตอร์สำหรับ ผู้แทน / ฝ่ายขาย(Sales Employee Computer Usage Policy)
- ทำสัญญาจ้าง “ผู้แทนฯ ใหม่” แตกต่างจาก “ผู้แทนฯ เก่า”

สัญญาจำกัดสิทธิฯ สัญญาห้ามเปิดเผยความลับ (NDA) สำหรับผู้บริหาร ผู้แทน / ฝ่ายขาย

- Update คดีศาลสั่งให้ “ลูกจ้าง จ่ายค่าเสียหายแก่นายจ้าง 800,000” ฐานเปิดเผยความลับ : ข้อเสนอแนะ HR ในการใช้ประโยชน์บริหารลูกจ้าง Sales
- สัญญาจำกัดสิทธิการประกอบอาชีพภายหลังสิ้นสุดการจ้าง (Non-Competition Agreement)
- ห้ามประกอบอาชีพ “ระยะเวลา” “ขอบเขต / อาณาเขต”
- HR ร่างสัญญาฯ อย่างไร ไม่เสี่ยงผิด พรบ.ข้อสัญญาไม่เป็นธรรมฯ (Unfair Contract Terms)
- นายจ้างทำข้อตกลงห้ามลูกจ้างไปเป็นหุ้นส่วนหรือเป็นกรรมการกับบริษัทอื่นที่ประกอบกิจการแข่งขันกับนายจ้าง หลังจากออกจากงานแล้ว ข้อตกลงดังกล่าวใช้บังคับได้หรือไม่? (คำพิพากษาน่าสนใจ)
- จำกัดสิทธิห้าม “พนักงานฝ่ายขาย” ทำงานกับคู่แข่ง 5 ปี (คำพิพากษาน่าสนใจ)
- สัญญาห้ามเปิดเผยข้อมูล หรือนำความลับไปเผยแพร่ (Non-Disclosure Agreement)
- การกำหนดค่าเสียหายไว้ในสัญญา กรณี ลูกจ้างฝ่ายขายผิดสัญญา
- Update คำพิพากษาศาล ยอมรับ Non-Disclosure Agreement (ลูกจ้างตำแหน่งฝ่ายขาย)
- ข้อสังเกตการทำ Non-Competition & Disclosure Agreement ในฉบับเดียวกัน
- ตำแหน่ง “ผู้จัดการฝ่ายขาย” ถือเป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญต่อธุรกิจนายจ้าง : การวางหลักสำคัญของศาลฎีกา

HR New Working Regulations & Contracts 2026

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: 094-405-2459 if you need more
Information about the seminar conference

CONFERENCE DATE

ศุกร์ที่ 10 กรกฎาคม 2569

เวลา 09.00 - 16.30 น.

สัมมนาออนไลน์ โปรแกรม ZOOM

EASY WAYS TO REGISTER OR ENQUIRE



TELEPHONE : 094-405-2459



Email : uniquethaitax@gmail.com
Website : <http://www.uniqueseminar.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 (สิริธรรมแมนชั่น)
แขวงบางมด เขตจอมทอง กรุงเทพฯ 10150

- 1) Name: _____ Position: _____ Email: _____
- 2) Name: _____ Position: _____ Email: _____
- 3) Name: _____ Position: _____ Email: _____
- 4) Name: _____ Position: _____ Email: _____
- 5) Name: _____ Position: _____ Email: _____

Company: _____

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

Address: _____

Tel: _____ Fax: _____

Con- ผู้ร่วมสัมมนา รัปฟรี !!! ไฟล์ ตัวอย่าง ระเบียบฯ สัญญา ตามแนว พรบ.แรงงานใหม่ และ PDPA tact
Per- son:

Fee for one delegate (Fee include Online Seminar, Materials, and Formats)	1 Person	2-5 Persons
Registration Fee	4,000.00	5,000.00
VAT 7% (+)	280.00	350.00
Withholding Tax 3% (-)	(120.00)	(150.00)
TOTAL PAID	4,160.00	5,200.00

รายจ่ายค่าสัมมนาออนไลน์ ลงเป็นรายจ่ายทางภาษีได้ 200% สอบถามเพิ่มเติม 089-488-4535