

# HR Draft AI Policy for Employees

## นโยบายการใช้ปัญญาประดิษฐ์สำหรับพนักงาน

**HR ป้องกันเสี่ยง กม. PDPA/IP/ความลับฯ/เลิกจ้าง**

จันทร์ที่ 26 ตุลาคม 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 / คู่ครองผู้บริโภคร / 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” และการสืบสภาพการเป็นความลับ 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 ไฟล์ตัวอย่าง AI Policy for Employees / ระเบียบข้อบังคับ + สัญญาจ้าง + NDA เชื่อมโยง AI

Organized by : Unique Seminar & Training

ติดต่อการสำรองสัมมนาออนไลน์ได้ที่ Call : 089-488-4535 หรือ Email : [uniquehaitax@gmail.com](mailto:uniquehaitax@gmail.com)

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

# HR Draft AI Policy for Employees

Update คำพิพากษาศาลฎีกาดีแรงงาน : 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 คำพิพากษาศาลฎีกาดี  
เลิกจ้างลูกจ้างไม่จ่ายค่าชดเชย กรณีฝ่าฝืน  
Password Protection Policy**

- อำนานายจ้างในการออก Password Protection Policy ตาม  
แนวคำพิพากษาศาลฎีกาดีแรงงาน
- 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” : เงื่อนไขสำคัญในการดำรงซึ่งความลับทางการค้า
- 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) ข้อมูลเท็จ ที่ไม่ได้ตั้งใจให้เกิดความเข้าใจผิด (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)
- ธรรมาภิบาลข้อมูล (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 พ.ร.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 เพื่อ  
บริหารความเสี่ยงกฎหมาย : HR ไทย ควรร่างอย่างไร?
- กรณีศึกษา โจรสืบวิดีโอ Deepfake เป็นผู้บริหารระดับสูง  
เพื่อหลอกลวงให้พนักงานบัญชีโอนเงินออกนอกประเทศ
- ตัวอย่าง ข้อห้ามใช้ AI แบบ Catchall provisions

## อำนาจนายจ้างในการตรวจสอบการใช้

## “ปัญญาประดิษฐ์” (AI) ของพนักงานในสถาน

### ประกอบการ (Employee AI Monitoring)

- วิเคราะห์เปรียบเทียบ คำพิพากษาศาลฎีกา นายจ้าง  
ตรวจสอบการใช้โทรศัพท์ของลูกจ้าง (Telephone Moni-  
toring)
- “น โ ย บ า ย ต ร ว จ ส อ บ ก า ร ใ ช้ โ ท ร ศ ี พ ที่ ข อ ง  
ลูกจ้าง” (Telephone Monitoring Policy) กับการเลิกจ้าง  
โดยไม่จ่ายค่าชดเชย
- วิเคราะห์เปรียบเทียบ คำพิพากษาศาลฎีกา ศาลยอมรับคดีเลิก  
จ้าง จากการตรวจสอบ GPS พนักงาน
- วิเคราะห์เปรียบเทียบ การตรวจสอบการใช้ AI ของ  
พนักงาน (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 กับระเบียบ  
ข้อบังคับการทำงาน เพื่อลงโทษทางวินัย
- ทำไม HR ต้องให้พนักงานทุกคนเซ็นรับทราบ  
(Acknowledgment) การใช้ AI Policy
- แยกแยะความผิดตาม "ระดับความร้ายแรง" เพื่อเลิกจ้าง  
กรณีพนักงานใช้ AI

## HR เชื่อมโยง AI Policy for Employees

## กับ ระเบียบข้อบังคับการทำงาน

## สัญญาจ้างแรงงาน / NDA

- เหตุผลในการเชื่อมโยง AI Policy กับ ระเบียบข้อบังคับการ  
ทำงาน / สัญญาจ้าง / สัญญาห้ามเปิดเผยข้อมูล (Non-  
Disclosure Agreement : NDA)
- การสร้างอำนาจในการ "ลงโทษทางวินัย" และ "เลิกจ้างโดย  
ไม่จ่ายค่าชดเชย"
- สิทธิในทรัพย์สินทางปัญญา (Intellectual Property) กับการ  
ร่างข้อตกลงใน “สัญญาจ้างแรงงาน”
- การเชื่อมโยง AI Policy เข้ากับ NDA : ประเด็นที่ HR พึง  
พิจารณา เมื่อต้องร่าง (Drafting)
- HR รับฟรี ไฟล์ตัวอย่าง “สัญญาจ้าง” / “สัญญาห้ามเปิดเผย  
ข้อมูล” (NDA) เชื่อมโยง AI Policy for Employees

# HR Draft AI Policy for Employees

## ADMINISTRATIVE DETAIL

### METHOD OF PAYMENT:

- ( ) 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
- ( ) BANGKOK BANK /  
Urupong Branch  
Saving Account No.149-096241-0

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

### ENQUIRIES

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

### CONFERENCE DATE

**จันทร์ที่ 26 ตุลาคม 2569**

**เวลา 09:00 - 12:00 น.**

**สัมมนาออนไลน์ โปรแกรม ZOOM**

## EASY WAY TO REGISTER OR ENQUIRE



**TELEPHONE : 089-488-4535**



**Email : [uniquethaitax@gmail.com](mailto: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 (ลิฟท์แมนชั่น)  
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<br>(Fee include Online Seminar,<br>And Materials) | One person      | Two-Four Persons |
|------------------------------------------------------------------------|-----------------|------------------|
| Registration Fee                                                       | <b>3,500.00</b> | <b>5,000.00</b>  |
| VAT 7% (+)                                                             | <b>245.00</b>   | <b>350.00</b>    |
| Withholding Tax 3% (-)                                                 | <b>(105.00)</b> | <b>(150.00)</b>  |
| <b>TOTAL PAID</b>                                                      | <b>3,640.00</b> | <b>5,200.00</b>  |

ลงรายจ่ายสัมมนาออนไลน์ได้ 200% ติดต่อโทร 089-488-4535