

ANTI- HARASSMENT

IN HOUSE

for Safe & Respectful Workplace
Preventive and Legal Actions

กลยุทธ์ ป้องกันการคุกคามในที่ทำงาน
และมาตรการทางกฎหมาย เพื่อสร้างองค์กรปลอดภัยยั่งยืน



Mr. Wasantachai Watanavongvisudhi
Partner
ILCT Ltd

CONTACT

+66 (0) 89692 9900

+66 (0) 2158 9892

200% TAX DEDUCTION

Line Official



@omegaworldclass

Details



 www.omegaworldclass.org

Building a Harassment-Free Culture & Safe Workplaces

สร้างองค์กรปลอดภัย ห่างไกลการคุกคามในที่ทำงาน:
ปลดล็อกศักยภาพความหลากหลายของทีม ด้วยวัฒนธรรมที่เคารพกันอย่างยั่งยืน

องค์กรของคุณพร้อมรับมือกับปัญหา...

Harassment และ Retaliation หรือยัง ?

หากไม่เริ่มแก้ไขวันนี้ ความเสี่ยงมหาศาลรออยู่ **ในโลกที่การทำงานพึ่งพาวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง และปลอดภัย** ปัญหา การคุกคามในที่ทำงาน ได้กลายเป็นระเบิดเวลาที่สามารถทำลายความเชื่อมั่นของพนักงานและความน่าเชื่อถือขององค์กร หากไม่มีมาตรการป้องกันและจัดการที่ดีพอ องค์กรอาจตกเป็นเหยื่อของความเสียหายที่ไม่อาจย้อนกลับได้ ทั้งในด้านชื่อเสียง การเงิน และประสิทธิภาพของทีม

ตัวอย่างความเสียหายที่เกิดขึ้นแล้วทั่วโลก

ปัญหาการคุกคามในสถานที่ทำงานเป็นเรื่องที่ไม่ควรมองข้าม เพราะไม่เพียงแต่...
ส่งผลกระทบต่อพนักงานโดยตรง แต่ยัง**ทำลายวัฒนธรรมองค์กร** และ**สร้างความเสียหายมหาศาลทั้งในแง่ชื่อเสียงและการเงิน**

- **การฟ้องร้องกว่า 68,000 คดี** จากรายงานของ EEOC (สหรัฐอเมริกา) ในปี 2022 สร้างความเสียหายด้านชื่อเสียงให้บริษัทชั้นนำและสิ้นเปลืองทรัพยากรในการต่อสู้คดี
- **72% ของพนักงานลาออก** หลังประสบปัญหา Harassment ตามการศึกษาในสหราชอาณาจักร นำไปสู่ค่าใช้จ่ายมหาศาลในการสรรหาและฝึกอบรมพนักงานใหม่
- **ประเทศไทย** มีคดีฟ้องร้องจากการละเมิดกฎหมายแรงงาน เช่น มาตรา 16 และ 119(4) ของ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน ที่ส่งผลให้บริษัทเสียทั้งค่าใช้จ่ายและชื่อเสียง

“ กลยุทธ์ ป้องกันการคุกคามในที่ทำงาน และมาตรการทางกฎหมาย เพื่อสร้างองค์กรปลอดภัยยั่งยืน ”

1 พื้นฐานความเข้าใจเกี่ยวกับ ‘การคุกคามในที่ทำงาน’ และกรอบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

09.00 - 10.30

Understanding Workplace Harassment and Legal Frameworks

ความหมายของ Harassment (Definition of Harassment)

- Harassment หมายถึง การคุกคามในที่ทำงาน (Harassment refers to workplace harassment)
- การล้อเล่น กลั่นแกล้ง หรือคำพูดดูถูก ถือว่าเป็นการคุกคามหรือไม่ (Does teasing, bullying, or offensive speech constitute harassment?)
- นิยามคำว่า Harassment ตามกฎหมาย (Legal definition of harassment)

ประเภทของ Harassment ในที่ทำงาน

- Harassment ในสถานประกอบการมีที่ประเภท (Types of workplace harassment)

กฎหมายเกี่ยวกับ Harassment ในประเทศไทย

- Sexual Harassment** (พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 16)
*Sexual Harassment under Thailand's Labor Protection Act 1998, Section 16
- การคุกคามที่ฝ่าฝืนต่อ **Work Rules/ Regulations** (Harassment violating work rules/regulations)
- การคุกคามที่ฝ่าฝืนต่อ **Code of Conduct** (Harassment violating the code of conduct)

Morning Break: 10.00 - 10.15

2 การจัดการและป้องกันการคุกคามในที่ทำงาน

Addressing and Preventing Harassment in the Workplace

10.15 - 12.00

หลักกฎหมายเกี่ยวกับ Sexual Harassment

- **ลักษณะของการกระทำอันเป็น Sexual Harassment** (Characteristics of sexual harassment)
- **การตีความตาม พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน** (Interpretation under the Labor Protection Act)
- **Sexual Harassment กับ การล้อเล่น ต่างกันอย่างไร** (Differences between sexual harassment and teasing)
- **คำพิพากษาศาลฎีกาเกี่ยวกับ Sexual Harassment** (Supreme Court judgments on sexual harassment)

การจัดการกรณีเกิด Harassment

- **การปกป้องพนักงานจากการคุกคามในที่ทำงาน** (Protecting employees from workplace harassment)
- **การคุ้มครอง LGBTQ ในองค์กร** (Protecting LGBTQ employees in organizations)
- **การละเมิดสิทธิที่ไม่ใช่การละเมิดทั่วไป** (Non-traditional rights violations)
- **สิทธิในการปกป้องตนเอง** (Rights to self-protection)

การจัดทำนโยบายป้องกัน Harassment

- **ตัวอย่างและสาระสำคัญของ Harassment Protection Policy** (Examples and essentials of harassment protection policies)
- **วิธีการเผยแพร่นโยบาย** (Methods of policy dissemination)

Lunch & Networking: 12.00 - 13.00

3 นโยบายองค์กร กฎระเบียบ และการแก้ไขปัญห การคุกคามในที่ทำงาน

13.00 - 14.30

Organizational Policies, Rules, and Remedies

Code of Conduct และ Work Rules

- Code of Conduct คืออะไร (What is a code of conduct?)
- Work Rules คืออะไร (What are work rules?)
- หลักกฎหมายเกี่ยวกับ Work Rules ในประเทศไทย (Legal principles of work rules in Thailand)

การแก้ไขและเยียวยาปัญหาการคุกคามในที่ทำงาน

- การให้ความรู้และฝึกอบรม (Providing education and training)
- การจัดให้มีนักจิตวิทยาองค์กร (Having organizational psychologists)
- การจัดทีม HR ที่รวมบทบาทของนักจิตวิทยา (Integrating psychologists into HR teams)

การบริหารจัดการปัญหาการคุกคามในที่ทำงาน

- การรับเรื่องร้องทุกข์ (Accepting complaints)
- การตั้งคณะกรรมการสอบสวน (Forming an investigation committee)
- กระบวนการสอบสวน (Investigation processes)
- การรวบรวมหลักฐาน (Collecting evidence)
- การพิจารณาและลงโทษ (Decision-making and penalties)

Afternoon Break: 14.30 - 14.45

POLICIES
PROCEDURES

4 มาตรฐานสากล กรณีศึกษาการคุกคามในที่ทำงาน และการประยุกต์ใช้ในองค์กร

14.45 - 16.00

Global Standards, Advanced Case Studies, and Practical Applications

มาตรฐานและอนุสัญญาสากล

- **ILO Convention No. 190** (International Labor Organization Convention No. 190)

บทลงโทษตามกฎหมายแรงงาน

- **หลักกฎหมาย มาตรา 116 และ 117** (Legal principles under Sections 116 and 117)
- **หลักกฎหมาย มาตรา 119(4)** (Legal principles under Section 119(4))
- **การพิจารณาความร้ายแรงของการฝ่าฝืน** (Assessing the severity of violations)
- **การลงโทษผู้กระทำความผิด Harassment** (Penalties for harassment offenders)
- **การเลิกจ้างและบทลงโทษอื่นๆ** (Dismissal and other penalties)
- **Compromise Agreement และ Letter of Release** (Compromise agreements and release letters)

กรณีศึกษา

- **ตัวอย่างคำพิพากษาเกี่ยวกับ Sexual Harassment** (Examples of court rulings on sexual harassment)
- **กรณีศึกษาการกระทำผิดในสถานการณ์จริง** (Real-life case studies on harassment)

END OF THE PROGRAM

ความสำคัญของการเข้าร่วมสมมนาหลักสูตรป้องกันการคุกคามในที่ทำงาน

สมมนา **หลักสูตรป้องกันการคุกคามในที่ทำงาน** ถูกออกแบบมาเพื่อให้ผู้นำองค์กรและ HR พร้อมรับมือกับปัญหาที่ซับซ้อนเหล่านี้อย่างมีประสิทธิภาพ คุณจะได้เรียนรู้:

ความเข้าใจในกฎหมายแรงงานไทยและนานาชาติ

ความเข้าใจในกฎหมายแรงงานไทยและนานาชาติ เพื่อป้องกันและจัดการปัญหา Harassment อย่างถูกต้อง

การสร้างนโยบายองค์กร

การสร้างนโยบายองค์กร ที่ปลอดภัย และปฏิบัติได้จริง

กรณีศึกษาจาก Supreme Court และองค์กรชั้นนำ

กรณีศึกษาจาก Supreme Court และองค์กรชั้นนำ เพื่อวิเคราะห์ความล้มเหลวและความสำเร็จในโลกธุรกิจ

เทคนิคเชิงรุก

เทคนิคเชิงรุก ในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความเคารพและความปลอดภัย

ทำไมผู้บริหารต้องเข้าร่วมโดยด่วน...

เพราะความเสียหาย...

■ **เพราะความเสียหาย** ที่เกิดจากการไม่จัดการปัญหา Harassment มีราคาสูงกว่าการลงทุนในการเรียนรู้หลายเท่า

เพื่อสร้างความมั่นใจให้พนักงาน

■ **เพื่อสร้างความมั่นใจ** ให้พนักงาน และยกระดับองค์กรให้เป็นที่ยอมรับในตลาดแรงงาน

เพื่อป้องกันความเสี่ยง

■ **เพื่อป้องกันความเสี่ยง** ที่อาจทำให้องค์กรต้องเผชิญกับการเสียทรัพยากรที่ประเมินค่าไม่ได้

อย่าปล่อยให้ความเสียหายลุกลามจนสายเกินแก้!

องค์กรที่ละเลยการจัดการปัญหาเหล่านี้จะเผชิญกับความเสี่ยงในการเสียขวัญและกำลังใจของพนักงาน และขาดความสามารถในการดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ

■ มาร่วมปกป้องพนักงานและองค์กรของคุณด้วยความรู้และกลยุทธ์ที่ทันสมัย! **เพราะวัฒนธรรมที่ปลอดภัย สร้างทีมที่แข็งแกร่ง!** สร้างองค์กรที่ปลอดภัยและเป็นต้นแบบของความรับผิดชอบ ด้วยการเข้าร่วมสมมนานี้! **วัฒนธรรมที่ดีคือหัวใจของความสำเร็จในทุกมิติ**

Empowering Leadership to Foster a Harassment-Free Workplace

สร้างความพร้อมทุกภาคส่วนเพื่อป้องกันและปรับเปลี่ยนองค์กร สู่สถานที่ทำงานที่ปลอดจากการคุกคาม

ในยุคที่สภาพแวดล้อมทางธุรกิจเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การคุกคามในที่ทำงานไม่เพียงแต่ทำลายขวัญกำลังใจของพนักงาน แต่ยังส่งผลต่อความน่าเชื่อถือขององค์กร การปฏิบัติตามกฎหมาย F และประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม **สัมมนา Anti-Workplace Harassment** นี้ถูกออกแบบมาเพื่อช่วยให้ผู้นำและผู้บริหารฝ่าย HR ได้รับเครื่องมือ กลยุทธ์ และแนวทางปฏิบัติที่นำไปใช้ได้จริง เพื่อ **จัดการและป้องกันปัญหาการคุกคามในองค์กร** ด้วยเนื้อหาที่ครอบคลุมแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุดในระดับโลก **กรอบกฎหมาย และกรณีศึกษาเชิงลึก** ผู้เข้าร่วมจะได้เรียนรู้ถึงการสร้างนโยบายที่มีประสิทธิภาพ วิธีการแก้ไขปัญหาเชิงรุก และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีความเคารพและครอบคลุม

► นอกจากการปฏิบัติตามกฎหมายแล้ว สัมมนานี้ยังเน้นการสร้างสถานที่ทำงานที่เป็นบวก มีความหลากหลาย และเคารพซึ่งกันและกัน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญต่อการดึงดูดบุคลากรที่มีความสามารถ ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ และสร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนให้กับธุรกิจ นี่คือการลงทุนที่สำคัญที่คุณจะสามารถปกป้ององค์กรของคุณ และยกระดับให้เป็นต้นแบบของความเป็นเลิศในด้านความรับผิดชอบและสวัสดิภาพของพนักงาน อย่าพลาดโอกาสที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืน!

In today's evolving corporate landscape, workplace harassment not only disrupts employee morale but also threatens organizational integrity, legal compliance, and overall productivity. This **Anti-Workplace Harassment Seminar** is designed to equip leaders and HR professionals with the tools, strategies, **and actionable insights needed to address, prevent, and transform workplace cultures.** With a blend of global best practices, **legal frameworks, and practical case studies,** participants will gain an in-depth understanding of harassment dynamics, policy creation, and effective intervention techniques.

► Beyond legal compliance, the seminar focuses on building a positive, inclusive, and respectful work environment—essential for attracting top talent, fostering innovation, and driving sustainable business growth. This is your opportunity to proactively safeguard your organization while positioning it as a leader in employee well-being and corporate responsibility.

Don't miss this chance!

to ensure your workplace is not just harassment-free but a benchmark of excellence!

KEY BENEFITS OF ATTENDING



เข้าใจกฎหมายแรงงานไทย

รู้วิธีปฏิบัติตามมาตรา 16 และ 119(4) อย่างถูกต้อง



สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยั่งยืน

ลดการลาออกและเพิ่มความเชื่อมั่นของพนักงาน



เรียนรู้จากกรณีศึกษาจริง

วิเคราะห์คำพิพากษา Supreme Court เพื่อนำไปใช้ในสถานการณ์จริง



พัฒนาทักษะผู้นำ

เครื่องมือและกลยุทธ์ในการแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ

KEY RISKS OF NOT ATTENDING



เสี่ยงต่อการละเมิดกฎหมายแรงงาน

เสี่ยงต่อการละเมิดกฎหมายแรงงาน ส่งผลต่อค่าใช้จ่ายและภาพลักษณ์องค์กร



สูญเสียพนักงานที่มีศักยภาพ

สูญเสียพนักงานที่มีศักยภาพจากความไม่ปลอดภัยในสถานที่ทำงาน



ชื่อเสียงองค์กรเสียหาย

ชื่อเสียงองค์กรเสียหายในสายตาของลูกค้าและพนักงานใหม่



ขาดความสามารถในการบริหารจัดการ

ขาดความสามารถในการบริหารจัดการปัญหาความขัดแย้งในองค์กร

WHO MUST ATTEND

1 ผู้บริหารระดับสูง

ผู้บริหารระดับสูงที่ต้องการวางรากฐานองค์กรที่ปลอดภัย

2 ฝ่ายทรัพยากรบุคคล (HR)

ฝ่ายทรัพยากรบุคคล (HR) ที่รับผิดชอบด้านนโยบายและการจัดการพนักงาน

3 ที่ปรึกษากฎหมายองค์กรและฝ่าย Compliance ที่ปรึกษากฎหมายองค์กร

และฝ่าย Compliance ที่ต้องการเข้าใจกฎหมายแรงงานเชิงลึก

4 หัวหน้างานและผู้นำทีมที่ต้องการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร

หัวหน้างานและผู้นำทีมที่ต้องการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร

สัมมนาสำคัญที่ช่วยให้องค์กรของคุณก้าวข้ามปัญหา... **การคุกคามในที่ทำงาน** อย่างยั่งยืน!
มาร่วมสร้างความรู้ความเข้าใจในหัวใจขององค์กรที่ปลอดภัยและน่าอยู่ พร้อมร่วมกันเรียนรู้:



กฎหมายแรงงาน

กฎหมายแรงงานในไทยและมาตรฐานสากล เช่น ILO Convention No. 190



วิธีสร้างนโยบายองค์กร

วิธีสร้างนโยบายองค์กรที่ชัดเจนและมีผลลัพธ์



กรณีศึกษา

กรณีศึกษา Supreme Court ที่ชี้ชัดถึงบทเรียนจริง

ไม่ว่าจะ...

HR, ผู้บริหาร, หรือทีม Compliance ทุกคนต้องพร้อมรับมือกับปัญหานี้
เพราะองค์กรที่ดีต้องปลอดภัยสำหรับทุกคน!

MEET & CONSULT with the Expert...



MR. WASANTACHAI WATANAVONGVISUDHI

Partner
ILCT Ltd

Mr. Wasantachai is a partner in the Litigation Department of ILCT Ltd. He has over 30 years of experience in drafting various complexity contract and gave advice on construction contract, Labor Contract, Licensing contract and other kind of contract for international trade. His practice area focuses on advising and negotiating on project construction and project arrangement. He also gave legal advice to the clients on various construction contracts in relation to many kind of construction industries. He has expertise in litigation on construction law, commercial dispute, labor dispute, dispute resolution and mediation as well as arbitration proceeding.

With over 30 years of experience in his practice area, he has successfully represented clients in numerous cases before the Court.

He obtained LLB (Honors) from Ramkamhaeng University, Graduate Diploma in Business Law from Thammasat University, Diploma in US Business Law, Michigan campus and also LL.M. (Business Law) from Thammasat University.