



คู่มือ



อาสาสมัครแรงงาน



สำนักงานแรงงานจังหวัดนนทบุรี

คำนำ

คู่มืออาสาสมัครแรงงานที่ได้ทำการปรับปรุงเป็นครั้งที่ 3 โดยส่วนใหญ่ นำข้อมูลมาจากต้นฉบับเดิม และมีบางส่วนที่ปรับปรุง ได้แก่ ส่วนที่เกี่ยวกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดที่กฎหมายกำหนดให้ทุกจังหวัด มีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไม่น้อยกว่าวันละ 300 บาท สิทธิประโยชน์ด้านประกันสังคมและการประกันสังคมภาคสมัครใจ (มาตรา 40) เป็นต้น สำหรับวัตถุประสงค์ในการจัดทำคู่มือเล่มนี้เพื่อต้องการให้อาสาสมัครแรงงาน พี่เลี้ยงอาสาสมัครแรงงาน เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง และประชาชนทั่วไปที่สนใจได้ใช้เป็นแนวทางในการให้คำปรึกษาแนะนำ และชี้แนะแนวทางในการติดต่อประสานงานแก่ประชาชนในพื้นที่ของกับหน่วยงาน ในสังกัดกระทรวงแรงงาน ในจังหวัดนนทบุรี ซึ่งประกอบด้วย สำนักงานแรงงานจังหวัดนนทบุรี สำนักงานจัดหางานจังหวัดนนทบุรี สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดนนทบุรี สำนักงานประกันสังคมจังหวัดนนทบุรี ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดนนทบุรี และอาสาสมัครแรงงาน ได้ทราบถึงบทบาทหน้าที่ของตนเองตลอดจนภารกิจของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดนนทบุรี รวมทั้งประชาชนโดยทั่วไปได้ทราบถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน และนำไปใช้ประโยชน์ที่เกี่ยวข้องต่อไป ทั้งนี้ สำนักงานแรงงานจังหวัดนนทบุรีได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดนนทบุรี ในการตรวจสอบข้อมูลให้ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

สำนักงานแรงงานจังหวัดนนทบุรี หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคู่มือฉบับนี้จะเป็นประโยชน์กับอาสาสมัครแรงงาน และประชาชนผู้สนใจทั่วไป

สำนักงานแรงงานจังหวัดนนทบุรี

มกราคม 2559

สารบัญ

	หน้า
บทที่ 1	
ความเป็นมาของการจัดตั้งอาสาสมัครแรงงาน	
ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับอาสาสมัครแรงงาน	1
การรับสมัครและขึ้นทะเบียนเป็นอาสาสมัคร	3
หน้าที่ของอาสาสมัครแรงงาน	3
สิทธิประโยชน์ของอาสาสมัครแรงงาน	4
ระยะเวลาและการสิ้นสุดสภาพเป็นอาสาสมัครแรงงาน	5
บทที่ 2	
บทบาท หน้าที่ ภารกิจของกระทรวงแรงงาน	
ด้านอำนาจการและยุทธศาสตร์	6
ด้านส่งเสริมการมีงานทำและคุ้มครองแรงงาน	7
กรมการจัดหางาน (การบริหารจัดการในประเทศ)	7
การบริหารแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ	8
การควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว	10
การแนะแนวอาชีพและส่งเสริมการประกอบอาชีพ	10
ด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน	11
ข้อควรรู้ของอาสาสมัครแรงงานในการดำเนินงาน	11
ด้านพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน	
ด้านส่งเสริมสวัสดิการ	13
พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน	14
พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์	20
กองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน	22
กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง	23
ข้อมูลบริการด้านสวัสดิการและคุ้มครอง	24
ด้านการประกันสังคม	25
บทที่ 3	
รายชื่อกฎหมายแรงงานที่ควรรู้	34
สถานที่ติดต่อ หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดนนทบุรี	35
สำนักงานแรงงานจังหวัดนนทบุรี	
สำนักงานจัดหางานจังหวัดนนทบุรี	
ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดนนทบุรี	
สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดนนทบุรี	
สำนักงานประกันสังคมจังหวัดนนทบุรี	

ภาคผนวก

ระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยอาสาสมัครแรงงาน พ.ศ. 2548 (สำเนา)

แบบฟอร์มใบสมัครอาสาสมัครแรงงาน

รายชื่อคณะกรรมการจัดทำคู่มืออาสาสมัครแรงงาน

ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับอาสาสมัครแรงงาน

ความเป็นมาของการจัดตั้งอาสาสมัครแรงงาน

กระทรวงแรงงานได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาชุมชนตั้งแต่ระดับรากหญ้า โดยการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของกระทรวงแรงงานมากยิ่งขึ้น โดยการสร้างเครือข่ายในรูปแบบของ “อาสาสมัคร” เพื่อทำหน้าที่ให้ข้อมูลข่าวสาร ประชาสัมพันธ์ งานด้านต่าง ๆ ของกระทรวงแรงงาน ตลอดจนแจ้งเบาะแสข้อมูลความเคลื่อนไหวสถานการณ์แรงงาน รวมทั้งติดต่อประสานกับ คนหางาน หรือผู้ใช้แรงงานในพื้นที่ ในเบื้องต้นให้หน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดกระทรวงแรงงาน หรือหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดทราบ เพื่อใช้ประโยชน์เป็นข้อมูลปรับแนวทางการดำเนินงานในพื้นที่ ต่อไป

ปัจจุบัน การดำเนินการกิจขององค์กรต่าง ๆ ได้ให้ความสำคัญต่อการดำเนินงานแบบ “องค์กรรวม” หรือ “บูรณาการ” กระทรวงแรงงาน จึงได้ปรับเปลี่ยน และขยายบทบาทหน้าที่ของ “อาสาสมัคร” ที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดกระทรวงแรงงาน มาบูรณาการเป็น “อาสาสมัครแรงงาน”

จากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว “อาสาสมัครแรงงาน” จึงต้องมีบทบาทสำคัญมากยิ่งขึ้น ในฐานะเป็นสื่อกลางและผู้ประสานงานข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานระหว่างประชาชนในพื้นที่กับ กระทรวงแรงงาน หรือหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัด รวมทั้งปฏิบัติการกิจสำคัญอื่นของกระทรวงแรงงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการดำเนินงาน “อาสาสมัครแรงงาน” ที่ตั้งไว้ต่อไป

ความหมายของอาสาสมัคร

อาสาสมัคร หมายถึง ผู้ที่สมัครใจทำงานเพื่อให้เกิดความผาสุกแก่เพื่อนบ้าน ชุมชน และสังคมส่วนรวม โดยไม่หวังผลกำไรหรือสิ่งตอบแทน อาสาสมัคร มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาประเทศเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะในด้านงานสังคมสงเคราะห์ การแก้ไขปัญหาสังคม การพัฒนาสังคมอีกทั้งอาสาสมัครยังเป็นการสำคัญในการร่วมปฏิบัติงานกับองค์กรเอกชนและรัฐบาล ในการช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาความทุกข์ยากเดือดร้อนในประเภทต่าง ๆ

คณะรัฐมนตรีได้มีมติให้ วันที่ 21 ตุลาคม ของทุกปี อันตรงกับวันคล้ายวันพระราชสมภพของ สมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี ซึ่งรัฐบาลกำหนดให้เป็นวันสังคมสงเคราะห์แห่งชาติ เป็นวันอาสาสมัครไทยด้วย และในโอกาสนี้รัฐบาลพร้อมด้วยหน่วยงานองค์การที่มีอาสาสมัครและบรรดา อาสาสมัคร ทั้งหลายจึงได้ประกาศ ปฏิญญาอาสาสมัครไทย และกำหนดนโยบายการพัฒนางานอาสาสมัครเพื่อแสดงเจตนารมณ์และพันธกิจที่จะส่งเสริมงานอาสาสมัครให้มีประสิทธิภาพเพื่อเป็นประโยชน์แก่ประชาชน สังคม และประเทศชาติยิ่งขึ้น

ความหมายของอาสาสมัครแรงงาน

อาสาสมัครแรงงาน หมายถึง ผู้ที่สมัครใจทำงานให้กับกระทรวงแรงงาน เพื่อให้เกิดสันติสุขด้านแรงงานแก่ผู้ใช้แรงงาน นายจ้าง ลูกจ้าง และประชาชนทั่วไป รวมทั้งเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดกระทรวงแรงงาน ทั้งในส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และในต่างประเทศในการให้ความช่วยเหลือแก่ประชาชน หรือผู้ใช้แรงงานที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนด้านแรงงานในพื้นที่

/วัตถุประสงค์...

วัตถุประสงค์ของการจัดตั้งอาสาสมัครแรงงาน

1. เพื่อเป็นสื่อกลางในการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงาน ให้กับประชาชนในพื้นที่ได้รับทราบกันอย่างทั่วถึง
2. เพื่อทำหน้าที่สร้างความรู้ ความเข้าใจในสาระความรู้เกี่ยวกับการให้บริการ และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เบื้องต้นตามกฎหมายแรงงาน ให้แก่คนหางาน ผู้ใช้แรงงาน รวมทั้งประชาชนในพื้นที่ เพื่อป้องกันการหลอกลวงเกี่ยวกับการหางาน และการใช้แรงงาน
3. เพื่อทำหน้าที่เป็นผู้ประสานงานเบื้องต้นระหว่างคนหางาน ผู้ใช้แรงงาน ตลอดจนประชาชนในพื้นที่ กรณีเกิดปัญหาการหลอกลวงหรือปัญหาเกี่ยวกับการใช้แรงงาน เป็นต้น
4. เพื่อทำหน้าที่รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการและความเคลื่อนไหวด้านแรงงานเบื้องต้นในพื้นที่หรือข้อมูลอื่นตามที่หน่วยงานต้องการ และจัดส่งข้อมูลดังกล่าว ให้กับกระทรวงแรงงาน หรือหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัด เพื่อนำไปพิจารณาวางแผนการดำเนินงานด้านแรงงานในพื้นที่ต่อไป

ประเภทของอาสาสมัครแรงงาน

อาสาสมัครแรงงาน ตามระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วย อาสาสมัครแรงงาน พ.ศ. 2548 แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ อาสาสมัครแรงงานในประเทศ ใช้ชื่อย่อเป็นภาษาไทยว่า “อสร.ท.” และอาสาสมัครแรงงานในต่างประเทศ ใช้ชื่อย่อภาษาไทยว่า “อสร.ต.”

คุณสมบัติของอาสาสมัครแรงงาน

1. **อาสาสมัครแรงงานในประเทศ (อสร.ท.)** อาสาสมัครแรงงานในประเทศ คือบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งโดยปลัดกระทรวงแรงงาน (ในเขตกรุงเทพมหานคร) และ โดยผู้ว่าราชการจังหวัด (ในส่วนภูมิภาค) และต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

- 1.1 มีสัญชาติไทย และอายุไม่ต่ำกว่า 20 ปี
- 1.2 มีความประพฤติเรียบร้อย ซื่อสัตย์สุจริต และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี
- 1.3 สมัครใจและเสียสละเวลาเพื่อช่วยเหลือการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน

2. **อาสาสมัครแรงงานในต่างประเทศ (อสร.ต.)** อาสาสมัครแรงงานในต่างประเทศ คือบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งโดยหัวหน้าคณะผู้แทนในการบริหารราชการในต่างประเทศ และต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

- 2.1 มีอายุไม่ต่ำกว่า 20 ปี
- 2.2 มีภูมิลำเนา หรือมีถิ่นพำนัก หรือประกอบอาชีพ หรือเป็นแรงงานอยู่ในประเทศนั้น
- 2.3 มีความประพฤติเรียบร้อย ซื่อสัตย์สุจริต และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี
- 2.4 สมัครใจ และเสียสละเวลาเพื่อช่วยเหลือการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน

หัวหน้าคณะผู้แทน ตามระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยอาสาสมัครแรงงาน พ.ศ. 2548

หมายความว่า ข้าราชการสังกัดกระทรวงการต่างประเทศ ซึ่งได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าคณะผู้แทนตามระเบียบพิธีการทูต หรือระเบียบพิธีการกงสุล ในกรณีของคณะผู้แทนถาวรไทยประจำองค์การระหว่างประเทศ ให้หมายความว่า ข้าราชการสังกัดส่วนราชการ ซึ่งได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าคณะผู้แทนถาวรไทยประจำองค์การระหว่างประเทศ

การรับสมัครและขึ้นทะเบียนเป็นอาสาสมัครแรงงาน

1. การรับสมัคร

1.1 อาสาสมัครแรงงานในประเทศ

บุคคลผู้มีคุณสมบัติเป็นอาสาสมัครแรงงานในประเทศ ข้างต้น สามารถสมัครเข้ารับ การคัดเลือกเป็นอาสาสมัครแรงงานในประเทศได้ที่ ในเขตกรุงเทพมหานคร สมัครที่ สำนักงานปลัดกระทรวง แรงงานสำนักตรวจและประเมินผล กลุ่มสนับสนุนเครือข่ายและประสานภูมิภาค ชั้น 2 ภายในบริเวณกระทรวง แรงงาน ถนนมิตรไมตรี กรุงเทพมหานคร ส่วนภูมิภาค สมัครที่ สำนักงานแรงงานจังหวัดทุกจังหวัด

1.2 อาสาสมัครแรงงานในต่างประเทศ

บุคคลผู้มีคุณสมบัติเป็นอาสาสมัครแรงงานในต่างประเทศข้างต้น สามารถสมัครเข้ารับ การคัดเลือกเป็นอาสาสมัครแรงงานในต่างประเทศ ได้ที่สำนักงานแรงงานในประเทศทุกประเทศที่มีสำนักงาน แรงงานตั้งอยู่

เมื่อได้บุคคลผู้ผ่านการคัดเลือกแล้ว ให้ดำเนินการ ดังนี้ ในเขตกรุงเทพมหานคร ให้สำนักตรวจ และประเมินผล กลุ่มสนับสนุนเครือข่ายและประสานภูมิภาค ในส่วนภูมิภาค ให้สำนักงานแรงงานจังหวัด เสนอ ชื่อบุคคลผู้ผ่านการคัดเลือกให้ปลัดกระทรวงแรงงาน และให้ผู้ว่าราชการจังหวัด ตามลำดับแต่งตั้งเป็นอาสาสมัคร แรงงานในประเทศ สำหรับในต่างประเทศ ให้สำนักงานแรงงานในต่างประเทศเสนอชื่อบุคคลผู้ผ่านการคัดเลือก ให้หัวหน้าคณะผู้แทน แต่งตั้งเป็นอาสาสมัครแรงงานในต่างประเทศ

2. การขึ้นทะเบียนเป็นอาสาสมัครแรงงาน

เมื่อได้ชื่อบุคคลผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนเป็นอาสาสมัครแรงงานแล้ว ให้เสนอชื่อบุคคลดังกล่าว ต่อปลัดกระทรวงแรงงาน ผู้ว่าราชการจังหวัด และหัวหน้าคณะผู้แทน แต่งตั้งเป็นอาสาสมัครแรงงานในประเทศ และอาสาสมัครแรงงานในต่างประเทศ และให้จัดประชุม อบรมให้ความรู้เกี่ยวกับ บทบาท หน้าที่ภารกิจของ กระทรวงแรงงาน และชี้แจง หน้าที่ความรับผิดชอบของอาสาสมัครแรงงาน ในส่วนที่รับผิดชอบ ให้อาสาสมัคร แรงงานรับทราบ และให้ได้รับวุฒิบัตร และบัตรประจำตัวอาสาสมัคร ไว้เป็นหลักฐาน โดยรูปแบบของวุฒิบัตร บัตรประจำตัวอาสาสมัคร และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ให้เป็นไปตามที่กระทรวงแรงงานกำหนด

ทั้งนี้ หากมีส่วนราชการอื่นใดในสังกัดกระทรวงแรงงาน ได้ออกบัตรประจำตัวอาสาสมัคร แรงงาน ไว้ก่อนหน้านี้อแล้ว ให้ใช้บัตรประจำตัวตามระเบียบนี้แทน

หน้าที่ของอาสาสมัครแรงงาน

ในการปฏิบัติหน้าที่ของอาสาสมัครแรงงาน ให้แสดงบัตรประจำตัวด้วย และอาสาสมัครแรงงาน มีหน้าที่ ดังนี้

อาสาสมัครแรงงานในประเทศ มีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. ประสานงานด้านแรงงานในพื้นที่ ระหว่างประชาชนในหมู่บ้านและชุมชนกับกระทรวงแรงงาน หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ในการขยายบริการด้านแรงงานไปสู่ประชาชนในหมู่บ้านและชุมชนอย่างทั่วถึง เช่น สอดส่อง ดูแล และเฝ้าระวังพฤติกรรมที่จะนำไปสู่ปัญหาการหลอกลวงคนหางาน การใช้แรงงานทั่วไป โดยเฉพาะ แรงงานเด็กและแรงงานหญิงที่ไม่เป็นธรรม โดยแจ้งเบาะแสให้กระทรวงแรงงาน หรือหน่วยงานในสังกัดกระทรวง แรงงานในจังหวัดทราบอย่างรีบด่วน

/2. เป็นสื่อกลาง...

2. เป็นสื่อกลางในการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ความรู้ ให้คำปรึกษา และแนะนำด้านแรงงาน ให้แก่ประชาชนในหมู่บ้านและชุมชน เช่น ด้านการจัดหางาน ให้ข้อมูลตำแหน่งงานว่าง ข่าวสารตลาดแรงงาน ข้อมูลเกี่ยวกับการลือกวางคนหางาน ด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ให้ข้อมูลเกี่ยวกับข่าวสารการใช้แรงงาน โดยเฉพาะแรงงานเด็กและแรงงานหญิง สิทธิขั้นพื้นฐานของแรงงานเด็กและแรงงานหญิงที่ถูกต้องตามกฎหมาย คุ้มครองแรงงาน ตลอดจนสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่ผู้ใช้แรงงานพึงได้รับจากกระทรวงแรงงาน

3. รวบรวมข้อมูลพื้นฐานด้านแรงงานในพื้นที่ ซึ่งกระทรวงแรงงาน สามารถนำมาใช้วางแผนในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยรวบรวมข้อมูลด้านแรงงานเบื้องต้นในพื้นที่ และจัดทำรายงานตามแบบ และระยะเวลาที่กำหนดแนบท้าย ส่งกระทรวงแรงงาน หรือหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดทราบ

4. ส่งเสริมประชาชนให้มีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านแรงงานในหมู่บ้านและชุมชนของตนเอง

5. ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องด้านแรงงานที่ได้รับมอบหมาย

อาสาสมัครแรงงานในต่างประเทศ มีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบด้านแรงงานให้กับคนไทยในต่างประเทศ

2. รวบรวมข้อมูล เหตุการณ์ และปัญหาข้อขัดแย้งด้านแรงงานที่เกิดขึ้นในพื้นที่ที่รับผิดชอบและรายงานต่อสำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศหรือสถานเอกอัครราชทูตไทยในต่างประเทศ

3. ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานของสำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศ หรือสถานเอกอัครราชทูตไทยในต่างประเทศ ให้แก่คนไทยในต่างประเทศ

4. สํารวจ ติดตามสภาพความเป็นอยู่ของแรงงานไทยในต่างประเทศเพื่อเป็นข้อมูลในการให้ความช่วยเหลือ

5. ส่งเสริมให้มีการรวมตัวของแรงงานไทยในต่างประเทศเพื่อจัดกิจกรรมด้านแรงงานอันเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม

6. ประสานความช่วยเหลือด้านแรงงานระหว่างแรงงานไทยกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในต่างประเทศ

7. ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องด้านแรงงานที่ได้รับมอบหมาย

สิทธิประโยชน์ของอาสาสมัครแรงงาน

ระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยอาสาสมัครแรงงาน พ.ศ. 2548 กำหนดสิทธิประโยชน์ของอาสาสมัครแรงงานไว้ ดังนี้

1. อาสาสมัครแรงงาน อาจได้รับค่าใช้จ่ายที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ และสิทธิประโยชน์อย่างอื่นตามหลักเกณฑ์ที่ปลัดกระทรวงแรงงานกำหนด โดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง

2. อาสาสมัครแรงงานที่ปฏิบัติงานดีเด่นอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ให้ ปลัดกระทรวงแรงงาน ผู้ว่าราชการจังหวัด หรือหัวหน้าคณะผู้แทน คัดเลือกเพื่อเข้ารับโล่และเข็มประกาศเกียรติคุณอาสาสมัครแรงงานดีเด่น

/ระยะเวลา...

ระยะเวลาและการสิ้นสุดสภาพเป็นอาสาสมัครแรงงาน

ตามระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยอาสาสมัครแรงงาน พ.ศ. 2548 กำหนดระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ และการสิ้นสุดสภาพการเป็นอาสาสมัครแรงงาน ดังนี้

ระยะเวลา

1. อาสาสมัครแรงงานในประเทศ มีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่คราวละ 3 ปี
2. อาสาสมัครแรงงานในต่างประเทศ มีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่คราวละ 1 ปี อาสาสมัครแรงงานซึ่งพ้นจากหน้าที่อาจได้รับแต่งตั้งใหม่ได้

การสิ้นสุดสภาพเป็นอาสาสมัครแรงงาน

1. ตาย
2. ลาออก
3. ครบวาระการดำรงตำแหน่ง (3 ปี)
4. ปลัดกระทรวงแรงงาน ผู้ว่าราชการจังหวัด หรือหัวหน้าคณะผู้แทนให้ออก เพราะขาดคุณสมบัติหรือกระทำการอาจเป็นผลเสียหายแก่ทางราชการ

เมื่อครบกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ หรือสิ้นสุดสภาพการเป็นอาสาสมัครแรงงานแล้วในเขตกรุงเทพมหานคร ให้สำนักตรวจและประเมินผล เป็นผู้เสนอปลัดกระทรวงแรงงาน ในส่วนภูมิภาค ให้สำนักงานแรงงานจังหวัดเป็นผู้เสนอผู้ว่าราชการจังหวัด ในต่างประเทศ ให้สำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศ ฝ่ายแรงงานประจำสถานเอกอัครราชทูต หรือสถานกงสุล เป็นผู้เสนอหัวหน้าคณะผู้แทนเพื่อมีคำสั่งให้พ้นจากหน้าที่

บทที่ 2

บทบาท หน้าที่ ภารกิจของกระทรวงแรงงาน

เพื่อให้ในการดำเนินงานของ “ อาสาสมัครแรงงาน ” เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ อาสาสมัครแรงงานจึงควรมีความรู้ ความเข้าใจ ในบทบาท หน้าที่ ภารกิจด้านต่าง ๆ ของกระทรวงแรงงาน เพื่อนำไปเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่อาสาสมัครแรงงาน

ด้านอำนวยการและยุทธศาสตร์

หน่วยงานที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบงานด้านอำนวยการและยุทธศาสตร์ ของกระทรวงแรงงาน ได้แก่ **สำนักงานปลัดกระทรวง** ซึ่งมีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนายุทธศาสตร์ แปรนโยบายของกระทรวงเป็นแผนปฏิบัติการ จัดสรรทรัพยากรของกระทรวง และบริหารราชการประจำทั่วไปของกระทรวงเพื่อการบรรลุเป้าหมาย และเกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของกระทรวง มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำข้อมูลเพื่อใช้ในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และผลสัมฤทธิ์ของกระทรวง

2. พัฒนายุทธศาสตร์การบริหารของกระทรวง

3. แปรนโยบายเป็นแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการ

4. จัดสรรและบริหารทรัพยากรของกระทรวงให้เกิดการประหยัด คุ่มค่าและสมประโยชน์

5. กำกับ เร่งรัด ติดตาม และประเมินผล รวมทั้งประสานการปฏิบัติงานของส่วน

ราชการในสังกัดกระทรวง

6. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อใช้ในการบริหารงานและการบริการของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง

7. ดูแลงานประชาสัมพันธ์ การต่างประเทศและพัฒนาปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้ทันสมัย

8. ดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบรายได้และค่าจ้างขั้นต่ำ

9. วิจัยและพัฒนาด้านแรงงาน

10. ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวง และเรื่องราวร้องทุกข์ที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกระทรวง

11. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวง หรือตามที่กระทรวง หรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย สำนักงานปลัดกระทรวง มีหน่วยงานที่ให้บริการทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ในส่วนกลาง ตั้งอยู่ภายในบริเวณกระทรวงแรงงาน ในส่วนภูมิภาค มีสำนักงานแรงงานจังหวัด ทั้ง 75 จังหวัด ทั่วประเทศ สารสำคัญที่อาสาสมัครแรงงานควรรู้ เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีดังนี้

1) เป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่เสนอยุทธศาสตร์ และนโยบายด้านแรงงาน ทั้งระดับประเทศ และระดับกระทรวง บูรณาการแผนยุทธศาสตร์ และจัดทำแผนปฏิบัติการกระทรวง ตลอดจนกำหนดเป้าหมาย ยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การจัดสรรงบประมาณของกระทรวง

2) จัดประชุมคณะกรรมการและคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เพื่อพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

- 3) พัฒนาดัชนีเตือนภัย ด้านแรงงานและวิเคราะห์แนวโน้มการว่างงาน
- 4) ส่งเสริมความสัมพันธ์ และความร่วมมือระหว่างประเทศ ทั้งกรอบทวิภาคี และพหุภาคี
- 5) ติดตามและวิเคราะห์ ผลการดำเนินงานตามนโยบาย และข้อสั่งการของกระทรวง รวมทั้งผลการดำเนินงานในระดับจังหวัด
- 6) ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาเครือข่ายด้านแรงงาน รวมทั้งจัดโครงการเพื่อช่วยเหลือประชาชนในพื้นที่
- 7) เสริมสร้างประสิทธิภาพ การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ และแผนด้านแรงงาน รวมทั้งวิเคราะห์สถานการณ์ด้านแรงงานในระดับจังหวัด
- 8) ผลิตสื่อในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์งานของกระทรวงแรงงาน
- 9) แก้ไข ปรับปรุง รวมทั้งพัฒนากฎหมายด้านแรงงาน
- 10) ให้บริการข้อมูลสารสนเทศ ด้านแรงงาน รวมทั้งทาง Website ที่ www.mol.go.th
- 11) ส่งเสริม รักษา และขยายตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศ รวมทั้งดูแลและให้คำแนะนำช่วยเหลือแรงงานไทยในต่างประเทศ
- 12) ดำเนินการช่วยอำนวยความสะดวก การบริหารการให้บริการด้านแรงงาน

ด้านส่งเสริมการมีงานทำและคุ้มครองคนหางาน

หน่วยงานที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบด้าน ส่งเสริมการมีงานทำและคุ้มครองคนหางานของกระทรวงแรงงาน ได้แก่ **กรมการจัดหางาน** มีภารกิจหน้าที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการมีงานทำ และคุ้มครองคนหางาน โดยการศึกษา วิเคราะห์สภาวะตลาดแรงงาน และแนวโน้มตลาดแรงงาน เป็นศูนย์กลางข้อมูลตลาดแรงงาน รวมทั้งพัฒนาและส่งเสริมระบบการบริหารด้านส่งเสริมการมีงานทำ เพื่อให้ประชากรมีงานทำที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและความถนัด ไม่ถูกหลอกลวง ตลอดจนได้รับสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมและเป็นธรรม มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน กฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าว และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
2. วิเคราะห์สภาวะตลาดแรงงาน และแนวโน้มความต้องการแรงงานและเป็นศูนย์ทะเบียนข้อมูลตลาดแรงงาน
3. พัฒนาระบบ รูปแบบ มาตรการ และวิธีการด้านการจัดหางาน จัดทำและประสานแผนการปฏิบัติงานของกรมให้สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านแรงงานของกระทรวง รวมทั้งกำหนดมาตรฐานอาชีพและอุตสาหกรรม
4. ให้คำปรึกษา ส่งเสริม และให้บริการแนะแนวอาชีพตามความถนัดให้แก่ประชาชน
5. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมหรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

กรมการจัดหางาน (กกจ.) มีหน่วยงานที่ให้บริการ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค โดยในส่วนกลาง นอกจากมีบริการ ณ กรมการจัดหางาน ซึ่งตั้งอยู่ภายในบริเวณกระทรวงแรงงานแล้ว ยังมีสำนักงานจัดหางานพื้นที่ อีก 10 พื้นที่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และในส่วนภูมิภาค มีสำนักงานจัดหางานจังหวัด ทั้ง 75 จังหวัดทั่วประเทศ สารระสำคัญที่อาสาสมัครแรงงานควรรู้เกี่ยวกับบทบาท หน้าที่ ของกรมการจัดหางาน มีดังนี้

1. การบริการจัดหางานในประเทศ เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนวัยทำงานได้มีงานทำมีรายได้ที่เหมาะสม รับผิดชอบต่อตลาดแรงงาน ลดปัญหาการว่างงาน และการขาดแคลนแรงงาน มีการดำเนินการ ดังนี้

- 1.1 ให้บริการจัดหางาน รับสมัครงาน หาดำแหน่งงานว่าง บรรจุงาน
- 1.2 บริการจัดหางานเคลื่อนที่โดยเจ้าหน้าที่จัดเตรียมตำแหน่งงานว่างออกไปรับสมัครงาน ในชุมชน หรือสถานที่จัดงานต่าง ๆ
- 1.3 จัดงานวันนัดพบแรงงาน เพื่อให้คนหางาน และนายจ้างหลาย ๆ รายที่ต้องการคนงาน ได้มาพบกันโดยตรงเพื่อการสัมภาษณ์และการบรรจุงาน
- 1.4 ประสานงานการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเป็นระบบ เพื่อเคลื่อนย้ายแรงงานครั้งละจำนวนมากจากจังหวัดหนึ่งที่ไม่มีตำแหน่งงานไปให้นายจ้างในอีกจังหวัดหนึ่งที่มีตำแหน่งงาน
- 1.5 จัดหางานพิเศษเป็นการให้บริการแก่กลุ่มเป้าหมายเฉพาะ ได้แก่ นักเรียน นิสิต นักศึกษา คนพิการ ชาวเขา ผู้พันโทฯ ผู้ผ่านการฟื้นฟูสมรรถภาพภายหลังการบำบัดยาเสพติด ผู้ประสบสาธารณภัย ทหารกองประจำการที่ปลดเป็นกองหนุน เยาวชนในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนผู้ถูกเลิกจ้าง เป็นต้น
- 1.6 บริการจัดหางานทางอินเทอร์เน็ต (Internet) โดยผู้สมัครงานสามารถดูตำแหน่งงานของนายจ้างและสถานประกอบการ และสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ตของกรมการจัดหางานได้ที่ Website <http://www.doe.go.th>
- 1.7 การให้บริการจัดหางานและคุ้มครองคนหางานตลอด 24 ชั่วโมง เป็นการให้บริการจัดหางาน ณ สถานที่ที่คนหางานจำเป็นต้องได้รับบริการตลอดเวลา มีการเปิดบริการ 2 แห่ง คือ สำนักจัดหางานกรุงเทพ 2 จุดจักร (ตั้งอยู่ ณ อาคารสุขุมเชิดชื่น ถนนรัชดาภิเษก) และสำนักจัดหางานกรุงเทพ 3 บางรัก (ตั้งอยู่ภายในสถานีรถไฟหัวลำโพง)

หลักฐานที่ใช้ในการสมัครงาน ได้แก่ บัตรประจำตัวประชาชน สำเนาทะเบียนบ้าน สำเนาหลักฐานการศึกษา หลักฐานผ่านการเกณฑ์ทหาร รูปถ่ายขนาด 1 หรือ 2 นิ้ว

2. การบริหารแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ เพื่อ กำกับ ดูแล การจัดส่ง แรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ คุ้มครองสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เพื่อให้แรงงานไทยได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรม มีสภาพความเป็นอยู่และสภาพการทำงานที่เหมาะสม มีการดำเนินงาน ดังนี้

- 2.1 พิจารณาคำขออนุญาตจัดส่งคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ
- 2.2 พิจารณาคำขออนุญาตพาลูกจ้างไปทำงานหรือส่งไปฝึกงานในต่างประเทศ
- 2.3 รับแจ้งการส่งลูกจ้างไปฝึกงานในต่างประเทศ กรณีไม่เกิน 45 วัน
- 2.4 รับแจ้งการเดินทางไปทำงานต่างประเทศด้วยตนเอง
- 2.5 รับแจ้งการเดินทางไปทำงานต่างประเทศของคนหางานที่เดินทางกลับประเทศไทยเป็นการชั่วคราว (Re-entry)
- 2.6 เป็นศูนย์ให้บริการข้อมูลแก่คนหางานที่จะไปทำงานในต่างประเทศ
- 2.7 รับลงทะเบียนผู้ที่ประสงค์จะไปทำงานในต่างประเทศ
- 2.8 กำหนดมาตรฐานการจ้าง แนวทางการดำเนินการส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศให้เป็นไปตามนโยบายของรัฐบาล

การไปทำงานต่างประเทศอย่างถูกกฎหมาย มี 5 วิธี ดังนี้

วิธีที่ 1 กรมการจัดหางานจัดส่ง

นายจ้างในต่างประเทศ และคนหางานที่ไม่ประสงค์หางานผ่านบริษัทจัดหางานเอกชน เพราะค่าบริการและค่าใช้จ่ายสูงสามารถใช้บริการของรัฐได้โดยสำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน จะทำหน้าที่ติดต่อนายจ้างเจรจาหาตลาดและตำแหน่งงานว่างและจะเป็นตัวแทนของนายจ้าง ในต่างประเทศ รับสมัครและคัดเลือกคนหางานรวมทั้งจัดทำเอกสารในการเดินทางให้แก่คนหางานให้แล้วเสร็จ ทุกขั้นตอน โดยนายจ้างไม่ต้องเสียค่าบริการใด ๆ สำหรับคนหางานจะเสียค่าใช้จ่ายเท่าที่จำเป็น เช่น ค่าตัว เครื่องบิน ค่าตรวจสุขภาพ ค่าวีซ่า ค่าภาษีสนามบิน ค่าสมาชิกกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานใน ต่างประเทศ เป็นต้น

วิธีที่ 2 บริษัทจัดหางานจัดส่ง

คนหางานที่ต้องการไปทำงานในต่างประเทศแต่ ไม่สามารถหางานเองได้ อาจติดต่อให้ บริษัทจัดหางานเอกชนจัดหางานให้ โดยบริษัทจัดหางานเอกชนดังกล่าว ต้องจดทะเบียนขออนุญาตประกอบ กิจการจัดหางานต่างประเทศ จากนายทะเบียนจัดหางานกลาง ทั้งนี้การอนุญาตให้ดำเนินกิจการรวมทั้งการรับ สมัครและจัดส่งคนหางาน รัฐจะควบคุมให้อยู่ภายใต้เงื่อนไขและหลักเกณฑ์ที่เหมาะสม การไปทำงานด้วยวิธีนี้ คนหางานต้องเสียค่าบริการหรือค่าใช้จ่ายให้แก่บริษัทจัดหางานเป็นค่าตอบแทนการจัดหางานในอัตราที่กฎหมาย กำหนด และก่อนสมัครงานควรตรวจสอบจากสำนักงานจัดหางาน ฯ ก่อนว่าบริษัทจัดหางานนั้นยังสามารถ ดำเนินการและมีตำแหน่งงานว่างจริงหรือไม่ เนื่องจากข้อมูลบริษัทจัดหางานมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

วิธีที่ 3 นายจ้างพาลูกจ้างไปทำงาน

นายจ้างในประเทศไทยที่มีสำนักงานแห่งใหญ่ หรือ สาขาของบริษัทอยู่ในต่างประเทศ หรือ นายจ้างซึ่งอยู่ในประเทศไทยที่เป็นสาขาของต่างประเทศ หรือประมุขแรงงานในต่างประเทศได้ และมีความจำเป็น ต้องนำลูกจ้างของตนเองไปทำงานตามวัตถุประสงค์ดังกล่าว ต้องจัดการให้ลูกจ้างไปทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย โดยขออนุญาตพาลูกจ้างไปทำงานในต่างประเทศต่ออธิบดีกรมการจัดหางาน การไปทำงานของลูกจ้างเป็นการ ปฏิบัติตามหน้าที่และโดยสมัครใจ ดังนั้นนายจ้างจะต้องออกค่าใช้จ่ายในการเตรียมตัวและการเดินทางให้ทั้งหมด รวมทั้งต้องจัดการเรื่อง ค่าจ้าง สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ในต่างประเทศ ให้เหมาะสมตามความจำเป็น

วิธีที่ 4 นายจ้างส่งลูกจ้างไปฝึกงาน

นายจ้างสามารถส่งลูกจ้างไปฝึกงานในต่างประเทศเพื่อ เพิ่มทักษะ และพัฒนาฝีมือให้แก่ ลูกจ้าง รวมทั้งเพื่อรับการถ่ายทอดเทคโนโลยีกลับมาปรับปรุงการทำงานหรือกระบวนการผลิตสินค้าให้มีคุณภาพ มากขึ้น ซึ่งระหว่างการฝึกงานลูกจ้างจะได้รับเบี้ยเลี้ยงในต่างประเทศ และเมื่อครบระยะเวลาการฝึกงานลูกจ้าง ต้องกลับมาทำงานในตำแหน่งเดิมหรือตำแหน่งซึ่งได้รับการฝึกงานมา

วิธีที่ 5 คนหางานเดินทางด้วยตนเอง

คนหางานสามารถติดต่อหางานจากนายจ้างในต่างประเทศได้เองโดยตรงหรือโดยการ แนะนำของเพื่อนฝูงญาติพี่น้อง ที่เคยทำงานอยู่แล้วในต่างประเทศเมื่อมีการตกลงจ้างงานกันเรียบร้อยแล้ว นายจ้างต้องส่งสัญญาจ้าง และหลักฐานการเข้าประเทศโดยถูกต้องมาให้คนหางาน และก่อนการเดินทาง คนหางานต้องแจ้งให้อธิบดีกรมการจัดหางานทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 15 วัน รวมทั้งกรณีกลับมาพักผ่อน ระหว่างอายุสัญญาหรือการต่อสัญญาจ้างด้วย

3. การควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว เพื่อดูแล ตรวจสอบและควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวในประเทศให้เป็นไปตามกฎหมายและเกิดประโยชน์แก่ประเทศไทยมากที่สุด ตลอดจนการควบคุมแรงงานต่างด้าวที่เข้าประเทศโดยผิดกฎหมาย ซึ่งได้รับการผ่อนผันให้ประกอบอาชีพเป็นการชั่วคราว มีการดำเนินการดังนี้

3.1 พิจารณาออกใบอนุญาตทำงาน ต่ออายุใบอนุญาตทำงานเปลี่ยนแปลงรายการใบอนุญาตทำงาน ออกใบแทนใบอนุญาตทำงาน รับแจ้งการเข้า – ออก จากการทำงาน และการขอเข้ามาดำเนินการขององค์การเอกชนต่างประเทศในประเทศไทย

3.2 จัดประชุมคณะกรรมการพิจารณาการทำงานของคนต่างด้าว

3.3 ปรับปรุงพระราชกฤษฎีกากำหนดงานในการห้ามคนต่างด้าวทำ

3.4 ศึกษาวิจัยงานในอาชีพและวิชาชีพห้ามคนต่างด้าวทำ

3.5 ปรับปรุงระเบียบวิธีการคิดค่าธรรมเนียมใบอนุญาตทำงาน

3.6 วางมาตรการจัดระบบเพื่อควบคุมการทำงานของแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายให้เข้ามาโดยถูกต้องตามกฎหมาย

3.7 ควบคุม ดูแล และตรวจสอบการทำงานของคนต่างด้าวให้เป็นไปตามกฎหมาย

4. การแนะแนวอาชีพ และส่งเสริมการประกอบอาชีพ เพื่อให้นักเรียน นิสิต นักศึกษา ผู้ที่อยู่ในวัยทำงาน และผู้ที่กำลังจะเข้าสู่ตลาดแรงงาน ได้มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องอาชีพ และมีแนวทางในการเลือกอาชีพอย่างเหมาะสม ตรงกับบุคลิกภาพความสามารถและทราบความถนัด ในการประกอบอาชีพของแต่ละคน พร้อมทั้งส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระแก่ผู้ว่างงาน ที่ต้องการประกอบอาชีพส่วนตัวหรืออาชีพอิสระ หรือผู้ที่ไม่สามารถเข้าสู่การจ้างงานในระบบเกษตรกรรม หรือผู้ที่ไม่สามารถทำงานเต็มเวลาตลอดทั้งปี ผู้มีรายได้น้อย รวมถึงนักโทษที่พ้นโทษ มีการดำเนินงาน ดังนี้

4.1 ให้บริการแนะแนวอาชีพแก่นักเรียน นิสิต นักศึกษา และประชาชนทั่วไป เพื่อให้ทราบถึงโลกอาชีพ การเตรียมตัวก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน ตลอดจนการให้บริการทดสอบความพร้อมทางอาชีพเพื่อเป็นแนวทางในการเลือกศึกษาต่อหรือการเลือกประกอบอาชีพให้ตรงกับบุคลิกภาพ ความถนัด ความรู้ความสามารถ และความต้องการของตลาดแรงงาน

4.2 ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระแก่ผู้ว่างงานที่ต้องการประกอบอาชีพส่วนตัว หรืออาชีพอิสระ หรือผู้ที่ไม่สามารถเข้าสู่การจ้างงานในระบบเกษตรกรรม หรือผู้ที่ไม่สามารถทำงานเต็มเวลาตลอด ทั้งปีผู้มีรายได้น้อย รวมถึงนักโทษที่พ้นโทษ

4.3 จัดแสดงนิทรรศการส่งเสริมการมีงานทำ/อาชีพ เพื่อเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับการมีงานทำ และอาชีพตามสถานศึกษาและหน่วยงานต่าง ๆ

4.4 ผลิตและเผยแพร่สื่อต่างๆ ที่เกี่ยวกับการแนะแนวอาชีพในรูปแบบของแผ่นพับ แผ่นปลิว หนังสือ โปสเตอร์ วีดิโอเทป

4.5 ให้บริการศูนย์ข้อมูลอาชีพ

5. การคุ้มครองคนหางาน คุ้มครองและป้องกันมิให้คนหางานถูกหลอกลวงถูกเอารัดเอาเปรียบจากบริษัทจัดหางาน และบุคคลรวมถึงการใช้มาตรการทางกฎหมายเพื่อป้องกัน และลงโทษผู้หลอกลวงเอารัดเอาเปรียบคนหางาน มีการดำเนินงาน ดังนี้

- 5.1 รับเรื่องราวร้องทุกข์ของคนหางาน ที่ขอความช่วยเหลือทั้งในประเทศและต่างประเทศ
- 5.2 การอนุญาตจัดตั้งสำนักงานจัดหางาน/บริษัทจัดหางาน เพื่อดำเนินการจัดหางาน ให้คนหางานทำงานในประเทศและต่างประเทศ
- 5.3 สืบสวน สอบสวน บุคคลที่มีพฤติกรรมหลอกลวง ต้มตุ๋นคนหางาน เพื่อดำเนินคดีตามกฎหมายอย่างเฉียบขาด

ด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน

หน่วยงานที่มีบทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบด้านพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน ของกระทรวงแรงงาน ได้แก่ **กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน** มีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน ศักยภาพกำลังแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อพัฒนากำลังแรงงานให้มีฝีมือได้มาตรฐานในระดับสากล และส่งเสริมการเป็นผู้ประกอบการที่มีความสามารถแข่งขันได้ในตลาดโลก มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. พัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล ดำเนินการส่งเสริมการทดสอบมาตรฐานและแข่งขันฝีมือแรงงาน
2. ดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงานและพัฒนาระบบ รูปแบบการพัฒนาฝีมือแรงงานแก่กำลังแรงงาน
3. ดำเนินการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ศักยภาพแรงงานและการเป็นผู้ประกอบการ
4. ดำเนินการประสานและส่งเสริมให้ภาครัฐและภาคเอกชนจัดทำแผนความต้องการแรงงานฝีมือแห่งชาติ และสร้างเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน
5. ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
6. ส่งเสริมการมีส่วนร่วม ประสานความเชื่อมโยง สร้างและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนา ศักยภาพกำลังแรงงานทั้งในและต่างประเทศ
7. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานหรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (กพร.) มีหน่วยงานให้บริการทั้งในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค โดยในส่วนกลาง นอกจากให้บริการ ณ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งตั้งอยู่ภายในบริเวณกระทรวงแรงงาน แล้ว ยังมีศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานกรุงเทพมหานคร ตั้งอยู่บนถนนสุขุมวิท ภายในบริเวณวัดธาตุทอง และในส่วนภูมิภาค มีสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค (สพภ.) 12 แห่ง และศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด (ศพจ.) 64 แห่ง สำคัญที่อาสาสมัครแรงงานควรรู้เกี่ยวกับบทบาท หน้าที่ ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีดังนี้

ข้อควรรู้ของอาสาสมัครแรงงานในการดำเนินงานด้านพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน

1. หน้าที่หลักของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

1.1 เพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานของประชาชนผู้ว่างงาน ให้มีความรู้ความสามารถในวิชาชีพ พร้อมทั้งจะเข้าสู่ตลาดแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

/1.2 เพื่อพัฒนา...

1.2 เพื่อพัฒนาคุณภาพแรงงาน ในธุรกิจอุตสาหกรรมตลอดจนผู้ประกอบการวิชาชีพอิสระให้มีคุณภาพ และมาตรฐานฝีมือที่สูงขึ้น

1.3 เพื่อสนับสนุนธุรกิจอุตสาหกรรมในการปรับปรุงพัฒนาองค์การและส่งเสริมสนับสนุนอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวในท้องถิ่น

1.4 เพื่อพัฒนากำลังคนในชนบท ให้สามารถช่วยเหลือตัวเองในรูปแบบของการรวมกลุ่มการพัฒนาผลิตภัณฑ์ในท้องถิ่นให้เพิ่มมูลค่าสูงขึ้น

2. การบริการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน ได้เปิดให้บริการฝึกอบรมฝีมือแรงงานให้แก่เยาวชนวัยทำงาน ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม ผู้ถูกเลิกจ้างและว่างงาน เพื่อเป็นการปรับเปลี่ยนและสร้างโอกาสการประกอบอาชีพหรือการมีงานทำ อันเป็นการช่วยยกระดับฝีมือแรงงานให้ดีขึ้น และมีความรู้ความสามารถ ทักษะและทัศนคติที่พร้อมจะเข้าสู่ตลาดแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ โดยมีภารกิจดังนี้

2.1 การบริการการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

1) การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ตามมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ เป็นการทดสอบฝีมือแรงงานตามสาขาอาชีพที่กำหนดเป็นมาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

ปัจจุบันการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ระดับ 1 ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ระดับ 2 และ ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ระดับ 3 โดยเน้นการทดสอบภาคปฏิบัติมากกว่าการทดสอบภาคทฤษฎี โดยคิดค่าธรรมเนียมในการทดสอบตามลำดับของชั้นระดับ 1 จำนวน 100 บาท ระดับ 2 จำนวน 150 บาท ระดับ 3 จำนวน 200 บาท และผู้ที่ผ่านการทดสอบแต่ละระดับ จะได้รับหนังสือรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน

2) การทดสอบฝีมือคนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ คนหางานที่ประสงค์จะไปทำงานต่างประเทศ หรือ จัดหางานหรือนายจ้างยื่นความจำนงเข้ารับการทดสอบตามวิธีการทดสอบมาตรฐานกลาง

3) มาตรฐานฝีมือแรงงานของผู้ประกอบอาชีพ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้มีการส่งเสริมให้สถานประกอบการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานของผู้ประกอบอาชีพขึ้น เพื่อให้เป็นเกณฑ์วัดความรู้ความสามารถและทัศนคติของผู้ประกอบอาชีพ ในตำแหน่งต่าง ๆ

4) การแข่งขันฝีมือแรงงานแห่งชาติ เป็นการส่งเสริมและพัฒนาผู้ประกอบอาชีพช่างฝีมือโดยทั่วไป เพื่อให้เกิดการพัฒนาฝีมือตัวเอง จัดให้มีการแข่งขันทุกปี โดยแข่งขันรอบคัดเลือกจากภูมิภาค รอบชิงชนะเลิศในส่วนกลาง และมีโอกาสได้รับเลือกไปแข่งขันฝีมือนานาชาติด้วย

2.2 การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงาน

1) การฝึกเตรียมเข้าทำงานให้กับแรงงานใหม่ก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงานเพื่อผลิตกำลังแรงงานช่างฝีมือขั้นต้นในสาขาอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการให้มีทักษะฝีมือสามารถทำงานกับเทคโนโลยีขั้นพื้นฐานระดับกลางควบคู่ไปกับการพัฒนาอุตสาหกรรม มีระยะเวลาฝึกในสถานที่ ตั้งแต่ 2 - 12 เดือน แล้วแต่สาขาและฝึกในสถานประกอบการอีก 1 - 3 เดือน โดยต้องผ่านการประเมินจากสถานประกอบการ จึงจะถือว่าสำเร็จการฝึก

2) การฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน เป็นการฝึกอาชีพให้กับผู้มีงานทำอยู่แล้วให้มีทักษะฝีมือสูงขึ้นให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสมัยใหม่ เพื่อพัฒนาความรู้ด้านวิชาชีพ สำหรับผู้มีพื้นฐานบ้างแล้ว ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพของการผลิตในภาคอุตสาหกรรม โดยอาจฝึกในสาขาอาชีพเดิมหรืออาชีพที่เกี่ยวข้องระยะเวลาฝึกตั้งแต่ 6 ชั่วโมงขึ้นไป

3) การฝึกเสริมทักษะ เป็นการฝึกอาชีพให้แก่ประชาชนทั่วไป ผู้ถูกเลิกจ้างผู้ว่างงาน และกลุ่มเป้าหมายพิเศษ (ผู้รับผลกระทบจากโรคเอดส์ ผู้บำบัดรักษาการติดยาเสพติด) ระยะเวลาฝึก ตั้งแต่ 6 ชั่วโมงขึ้นไป

2.3 การให้คำแนะนำหรือความช่วยเหลือเกี่ยวกับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

(1) การจัดทำหลักสูตรให้สอดคล้องกับมาตรฐานฝีมือแรงงานและให้สอดคล้องความต้องการของแต่ละชุมชน

(2) การฝึกอบรมผู้ฝึก เพื่อให้การดำเนินการฝึกอาชีพเป็นไปตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน

(3) การอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับอุปกรณ์ในการฝึก

(4) การฝึกเพิ่มเติมเพื่อให้ผู้รับการฝึกมีฝีมือตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน

2.4 การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยให้ลูกจ้างของสถานประกอบการ หรือผู้ว่างงานผู้รับการฝึก ประกอบกิจการ ผู้ดำเนินการฝึกและผู้ดำเนินการทดสอบฝีมือแรงงาน ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545 กู้ยืมเพื่อใช้ในการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

ด้านส่งเสริมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

หน่วยงานที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ด้านส่งเสริมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ของกระทรวงแรงงาน ได้แก่ **กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน** มีภารกิจเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานแรงงาน การคุ้มครองแรงงาน ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน การแรงงานสัมพันธ์ การแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และการสวัสดิการแรงงาน โดยการพัฒนามาตรฐานรูปแบบกลไกมาตรการส่งเสริมสนับสนุนและแก้ไขปัญหาเพื่อเพิ่มโอกาสในการแข่งขันทางการค้าและพัฒนา แรงงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. กำหนดและพัฒนามาตรฐานแรงงานทั้งการส่งเสริมกำกับดูแลให้การรับรองสถานประกอบการที่มีการบริหารจัดการมาตรฐานแรงงานที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากล

2. คุ้มครองดูแลแรงงานทั้งในระบบและนอกระบบให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามที่กฎหมายกำหนด และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

3. ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
4. ดำเนินการส่งเสริมและพัฒนาระบบความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
5. ส่งเสริมพัฒนา และเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจด้านมาตรฐานการคุ้มครองแรงงาน ความปลอดภัยในการทำงาน แรงงานสัมพันธ์ แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และสวัสดิการแรงงาน
6. ส่งเสริมและดำเนินงานให้มีการจัดสวัสดิการแรงงาน
7. ดำเนินการป้องกัน และแก้ไขปัญหาการขัดแย้งข้อพิพาทแรงงาน และความไม่สงบด้านแรงงาน
8. พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จัดทำแผนงานและประสานแผนปฏิบัติงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานให้สอดคล้องกับนโยบาย และยุทธศาสตร์ ด้านแรงงาน และพัฒนาอาชีพของกระทรวง
9. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน หรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (กสร.) เป็นหน่วยงานหนึ่งในสังกัดกระทรวงแรงงาน มีหน่วยงาน ที่ให้บริการทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค โดยในส่วนกลาง นอกจากมีบริการ ณ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ซึ่งตั้งอยู่ภายในบริเวณกระทรวงแรงงาน แล้ว ยังมีสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ อีก 10 พื้นที่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และในส่วนภูมิภาค มีสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด ทั้ง 75 จังหวัด ทั่วประเทศ สารสำคัญที่อาสาสมัครแรงงาน ควรรู้เกี่ยวกับบทบาท หน้าที่ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีดังนี้

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

1. **พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541** ใช้บังคับกับกิจการทั้งที่แสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจที่มีลูกจ้างตั้งแต่หนึ่งคนขึ้นไปยกเว้นราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

2. **นายจ้าง** คือ ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ หรือ ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง หรือกรณีนิติบุคคล หมายความว่ารวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล และผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทน หรือกรณีเจ้าของกิจการได้จ้างเหมาค่าแรงให้ถือว่าเจ้าของกิจการเป็นนายจ้างของลูกจ้างที่ผู้รับเหมาค่าแรงจัดหาด้วย

3. **ลูกจ้าง** คือ ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้าง

4. เงินประกัน

4.1 ห้ามเรียกเงินประกันการทำงานหรือความเสียหายในการทำงานจากลูกจ้าง ยกเว้นลูกจ้างที่ทำงานเกี่ยวกับการเงินหรือทรัพย์สินของนายจ้าง ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างได้ โดยนายจ้างจะเรียกเก็บได้ไม่เกิน 60 เท่าของค่าจ้างรายวันในวันที่เรียกเก็บ

4.2 เมื่อนายจ้างเลิกจ้าง หรือลูกจ้างลาออก หรือสัญญาประกันสิ้นสุดอายุให้นายจ้างคืนเงินประกันพร้อมดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้างภายใน 7 วัน

4.3 ห้ามเรียกหรือรับเงินประกันจากลูกจ้างเด็ก

5. การเปลี่ยนตัวนายจ้าง

ลูกจ้างมีสิทธิต่อนายจ้างเดิมอย่างไรให้ลูกจ้างมีสิทธิเช่นนั้นต่อไป โดยให้นายจ้างใหม่รับไปทั้งสิทธิและหน้าที่ของลูกจ้างนั้นทุกประการ

6. การปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน

นายจ้างต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิง เท่าเทียมกันในการจ้างงาน เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจปฏิบัติเช่นนั้นได้

7. การล่วงเกินทางเพศ

ห้ามนายจ้างหรือหัวหน้างานผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงานกระทำการล่วงเกินทางเพศต่อลูกจ้างหญิงและเด็ก

8. เวลาทำงานปกติ

ทุกประเภทงานไม่เกิน 8 ชั่วโมง / วัน นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันกำหนดเวลาทำงานเกินวันละ 8 ชั่วโมงแต่รวมแล้วไม่เกิน 48 ชั่วโมง / สัปดาห์ เว้นแต่งานที่อาจเป็นอันตรายไม่เกิน 7 ชั่วโมง / วันและไม่เกิน 42 ชั่วโมง / สัปดาห์

9. การทำงานล่วงเวลา

ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง แต่ถ้าเป็นงานซึ่งต้องทำติดต่อกันไปถ้าหยุดจะเสียหายแก่งานหรือเป็นงานที่ฉุกเฉินนายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้เท่าที่จำเป็น

10. การทำงานในวันหยุด

10.1 ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างเว้นแต่งานที่ทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งานและงานฉุกเฉินหรือกิจการโรงแรม สถานมหรสพ งานขนส่ง ร้านอาหาร ร้านขายเครื่องดื่ม สโมสร สมาคม หรือสถานพยาบาล นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้เท่าที่จำเป็น

10.2 ชั่วโมงทำงานล่วงเวลาและชั่วโมงทำงานในวันหยุดในงานทุกประเภทไม่เกิน 36 ชั่วโมง / สัปดาห์ เว้นแต่งานซึ่งทำติดต่อกันไป และงานฉุกเฉิน นายจ้างสั่งให้ทำงานได้เท่าที่จำเป็น

10.3 ห้ามทำงานล่วงเวลาและในวันหยุดในงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง

11. วันหยุด

11.1 วันหยุดประจำสัปดาห์ไม่น้อยกว่า 1 วัน / สัปดาห์

11.2 วันหยุดตามประเพณีไม่น้อยกว่า 13 วัน / ปี โดยรวมวันแรงงานแห่งชาติ

11.3 วันหยุดพักผ่อนประจำปีไม่น้อยกว่า 6 วันทำงาน / ปี

12. วันลา

12.1 ลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง โดยได้รับค่าจ้างตลอดระยะเวลาที่ลาแต่ไม่เกิน 30 วัน / ปี

12.2 ลาเพื่อทำหมันได้ตามที่แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งกำหนดและออกไปรับรองโดยได้รับค่าจ้าง

12.3 ลากิจได้ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน

12.4 ลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกระดมพลเพื่อฝึกวิชาทหาร หรือทดลองความพร้อม โดยได้รับค่าจ้างตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกิน 60 วัน / ปี

/12.5 ลาฝึก...

12.5 ลาฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อประโยชน์ต่อการแรงงานฯ และเพื่อเพิ่มทักษะความชำนาญและเพื่อการสอบวัดผลทางการศึกษาที่ราชการจัดหรืออนุญาตให้จัด

12.6 วันลาเพื่อคลอดบุตร ลูกจ้างหญิงมีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครรภ์หนึ่งไม่เกิน 90 วัน นับรวมวันหยุดโดยได้รับค่าจ้างไม่เกิน 45 วัน

13. เวลาพัก

ไม่น้อยกว่าวันละ 1 ชั่วโมงในช่วงระหว่างการทำงานแต่ถ้าทำงานล่วงเวลาต่อตั้งแต่ 2 ชั่วโมงขึ้นไปต้องให้ลูกจ้างพักก่อนทำงานล่วงเวลาไม่น้อยกว่า 20 นาที

14. การใช้แรงงานหญิง

14.1 ห้ามลูกจ้างหญิงทำงานที่มีลักษณะอันตราย 4 ประการ

14.2 การคุ้มครองหญิงมีครรภ์ ห้ามลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานระหว่าง 22.00 – 06.00 น. ห้ามทำงานล่วงเวลา ทำงานในวันหยุด เว้นแต่ลูกจ้างทำงานในตำแหน่งผู้บริหาร งานวิชาการ ห้ามเลิกจ้างหญิงเพราะเหตุมีครรภ์ ห้ามทำงานที่อาจเป็นอันตรายต่อทารกในครรภ์ 4 ประการ คือ

- (1) งานเกี่ยวกับเครื่องจักร หรือเครื่องยนต์ที่มีความสั่นสะเทือน
- (2) งานขับเคลื่อนหรือติดไปกับยานพาหนะ
- (3) งานยก แบก หาม หาบ ทูน ลาก หรือเข็นของหนักเกิน 15 กิโลกรัม
- (4) งานที่ทำในเรือ

15. การใช้แรงงานเด็ก

15.1 ห้ามจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปีเข้าทำงาน

15.2 การจ้างลูกจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี นายจ้าง ต้องปฏิบัติดังนี้

- (1) แจ้งการจ้างเด็ก ต่อพนักงานตรวจแรงงานภายใน 15 วันนับแต่วันที่เด็กเข้าทำงาน
- (2) ทำบันทึกสภาพการจ้าง ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมโดยเก็บไว้ ณ สถานประกอบกิจการ หรือสำนักงานของนายจ้างพร้อมให้พนักงานตรวจแรงงาน ตรวจสอบได้ในเวลาทำการ
- (3) แจ้งการสิ้นสุดการจ้างเด็กต่อพนักงานตรวจแรงงานภายใน 7 วัน นับแต่วันที่เด็กออกจากงาน

15.3 เวลาพัก เมื่อเด็กทำงานมาแล้วไม่เกิน 4 ชั่วโมง ต้องพักไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมงและใน 4 ชั่วโมงต้องจัดเวลาพักให้ตามที่นายจ้างกำหนด

15.4 การคุ้มครองแรงงานเด็ก (1) ห้ามให้เด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานในวันหยุดทำงานล่วงเวลา หรือทำงานระหว่างเวลา 22.00 – 06.00 น. (2) ห้ามให้เด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัยของเด็ก 12 ประเภท เช่น งานหลอม เป่า หล่อ หรือรีดโลหะ งานเกี่ยวกับความร้อน ความเย็น ความสั่นสะเทือน งานเกี่ยวกับสารเคมีที่เป็นอันตราย งานเกี่ยวกับวัตถุมีพิษ วัตถุระเบิด หรือวัตถุไวไฟ เว้นแต่ในงานในสถานบริการที่เป็นเชื้อเพลิง งานขับหรือบังคับรถยกหรือปั้นจั่น งานใช้เลื่อยเดินด้วยพลังไฟฟ้า หรือเครื่องยนต์ งานที่ต้องทำไต่ดิน ไตน้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์ หรือปล่องในภูเขา งานเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสี งานทำความสะอาดเครื่องจักร หรือเครื่องยนต์ที่กำลังทำงาน งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่ 10 เมตร ขึ้นไป รวมถึงทำงานในสถานที่ซึ่งล่อแหลมต่อความเสียหายทางศีลธรรม

16. ค่าจ้าง

16.1 จ่ายเป็นเงินไทย ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้างหรือตามที่ตกลงกัน

16.2 จ่ายค่าจ้างไม่น้อยกว่าเดือนละหนึ่งครั้ง

/16.3 จ่ายไม่น้อย...

16.3 จ่ายไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 7) ลงวันที่ 10 ตุลาคม พ.ศ. 2555 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2556 ซึ่งกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นวันละ 300 บาท ในท้องที่กรุงเทพมหานคร จังหวัดกระบี่ กาญจนบุรี กำแพงเพชร ขอนแก่น จันทบุรี ฉะเชิงเทรา ชลบุรี ชัยนาท ชัยภูมิ ชุมพร เชียงราย เชียงใหม่ ตรัง ตราด ตาก นครนายก นครพนม นครราชสีมา นครศรีธรรมราช นครสวรรค์ นครปฐม นนทบุรี นราธิวาส น่าน บึงกาฬ บุรีรัมย์ ประจวบคีรีขันธ์ ปราจีนบุรี ปทุมธานี ปัตตานี พระนครศรีอยุธยา พังงา พัทลุง พิจิตร พิษณุโลก เพชรบุรี เพชรบูรณ์แพร่ พะเยา มหาสารคาม มุกดาหาร แม่ฮ่องสอน ยะลา ยโสธร ร้อยเอ็ด ระนอง ระยอง ราชบุรี ลพบุรี ลำปาง ลำพูน เลย ศรีสะเกษ สกลนคร สงขลา สตูล ภูเก็ต สมุทรปราการ สมุทรสงคราม สมุทรสาคร สระแก้ว สระบุรี สิงห์บุรี สุโขทัย สุพรรณบุรี สุราษฎร์ธานี สุรินทร์หนองคาย หนองบัวลำภู อ่างทอง อุตรธานี อุทัยธานี อุตรดิตถ์ อุบลราชธานี และอำนาจเจริญ

17. ค่าล่วงเวลาในวันทำงาน

ไม่น้อยกว่า 1.5 เท่าของค่าจ้างปกติต่อชั่วโมงที่ทำเกิน

18. ค่าทำงานในวันหยุด

18.1 ลูกจ้างซึ่งมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด เช่น ลูกจ้างรายเดือน จ่ายเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า 1 เท่าของค่าจ้างต่อชั่วโมง

18.2 ลูกจ้างซึ่งไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด เช่น ลูกจ้างรายวันหรือตามผลงาน จ่ายไม่น้อยกว่า 2 เท่า ของค่าจ้างปกติต่อชั่วโมงที่ทำ

19. ค่าล่วงเวลาในวันหยุด

ไม่น้อยกว่า 3 เท่าของค่าจ้างปกติต่อชั่วโมงที่ทำเกิน

20. การหยุดกิจการชั่วคราว

ถ้านายจ้างจำเป็นต้องหยุดกิจการชั่วคราว โดยเหตุซึ่งมิใช่เหตุสุดวิสัยให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้าง ร้อยละ 50 ของค่าจ้างตลอดเวลาที่ไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงานและแจ้งพนักงานตรวจแรงงาน ทราบล่วงหน้าก่อนวันเริ่มหยุดกิจการ

21. การหักค่าตอบแทนในการทำงาน

ห้ามนายจ้างหักค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุดเว้นแต่

21.1 ชำระภาษีเงินได้ หรือเงินอื่นที่ลูกจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามกฎหมาย

21.2 ชำระค่าบำรุงสหภาพแรงงาน

21.3 ชำระหนี้สินสหกรณ์ออมทรัพย์ หรือหนี้ที่เป็นสวัสดิการและประโยชน์ของลูกจ้างฝ่ายเดียว โดยได้รับความยินยอมล่วงหน้าจากลูกจ้าง

21.4 เงินประกัน หรือชดใช้ค่าเสียหายให้แก่ นายจ้าง โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง

21.5 เงินสะสม การหักตาม 21.2 -21. 5 แต่ละกรณี ห้ามหักเกินร้อยละ 10 และรวมกันต้องไม่เกิน 1 ใน 5 ของเงินที่ลูกจ้างได้รับในแต่ละงวดเว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง

22. สวัสดิการ

22.1 นายจ้างต้องจัดสวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยให้แก่ลูกจ้าง เช่น น้ำสะอาด สำหรับดื่ม ห้องน้ำ ห้องส้วม และปัจจัยปฐมพยาบาลให้แก่ลูกจ้างตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด

22.2 นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป ต้องจัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ เพื่อร่วมประชุมปรึกษาหารือกับนายจ้างเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการในสถานประกอบกิจการและควบคุมดูแลการจัดสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง

23. การคุ้มครองความปลอดภัยในการทำงาน

23.1 กำหนดมาตรฐานให้นายจ้างดำเนินการในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมให้การทำงานสาขาอาชีพต่าง ๆ

23.2 พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจออกคำสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้างปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน อาคาร สถานที่ หรือจัดทำหรือแก้ไขเครื่องจักรและอุปกรณ์ที่ลูกจ้างต้องใช้ในการปฏิบัติงานหรือที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานให้ถูกต้องหรือเหมาะสมภายในระยะเวลาที่กำหนดและให้นายจ้างจ่ายเงินแก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันหยุดขณะที่หยุดงานนายจ้างจัดให้มีการตรวจสอบสภาพลูกจ้างและส่งผลการตรวจดังกล่าวแก่พนักงานตรวจแรงงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

24. การพักงาน

24.1 ห้ามนายจ้างส่งพนักงานเพื่อสอบสวนความผิดของลูกจ้าง เว้นแต่มีข้อบังคับหรือข้อตกลงกำหนดให้มีการพักงานได้ แต่นายจ้างจะส่งพนักงานได้ไม่เกิน 7 วัน และต้องจ่ายเงินในช่วงพักงานไม่น้อยกว่า ร้อยละ 50 ของค่าจ้าง

24.2 ถ้าผลการสอบสวนปรากฏว่าลูกจ้างไม่ผิดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างเต็มจำนวนย้อนหลังตั้งแต่วันที่ลูกจ้างส่งพนักงานจนถึงวันที่ลูกจ้างกลับเข้าทำงาน พร้อมด้วยดอกเบี้ยรร้อยละสิบห้าต่อปี

25. ค่าชดเชย

นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้างในอัตราตามอายุงานดังต่อไปนี้

25.1 ทำงานครบ 120 วันแต่ไม่ครบ 1 ปีให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 30 วัน

25.2 ทำงานครบ 1 ปี แต่ไม่ครบ 3 ปีให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 90 วัน

25.3 ทำงานครบ 3 ปี แต่ไม่ครบ 6 ปีให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 180 วัน

25.4 ทำงานครบ 6 ปี แต่ไม่ครบ 10 ปีให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 240 วัน

25.5 ทำงานครบ 10 ปีขึ้นไป ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 300 วัน

26. ข้อยกเว้นไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

26.1 ลูกจ้างลาออกเองโดยสมัครใจ

26.2 ลูกจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนและเลิกจ้างตามกำหนด สำหรับงานที่ต้องแล้วเสร็จภายใน 2 ปี โดยนายจ้างและลูกจ้างทำสัญญาเป็นหนังสือไว้ตั้งแต่เมื่อเริ่มจ้างและเป็นการจ้างงานโครงการเฉพาะที่มีใช้งานปกติธุรกิจหรือการค้าซึ่งต้องมีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของงานที่แน่นอน หรืองานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวที่กำหนดการสิ้นสุดหรือความสำเร็จของงาน หรืองานที่เป็นไปตามฤดูกาลและได้จ้างในระยะเวลาของฤดูกาลนั้น

26.3 ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง

26.4 จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

26.5 ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

26.6 ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และนายจ้างได้ตัดเตือนเป็นหนังสือแล้ว หนังสือเตือนมีอายุไม่เกิน 1 ปีนับแต่วันกระทำผิด เว้นแต่กรณีร้ายแรงไม่จำเป็นต้องตัดเตือน

26.7 ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 3 วันติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตาม โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

26.8 ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกเว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

27. ค่าชดเชยพิเศษ

27.1 ถ้านายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุที่ปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิตจำหน่ายหรือบริการ เนื่องจากนำเครื่องจักรมาใช้เปลี่ยนแปลงเครื่องจักรและเทคโนโลยีซึ่งต้องลดจำนวนลูกจ้าง นายจ้างต้องแจ้งต่อลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานล่วงหน้า 60 วัน และถ้าลูกจ้างมีอายุงานเกิน 6 ปีให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษเพิ่มขึ้นจากค่าชดเชยปกติไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 15 วันต่อการทำงาน ครบ 1 ปี แต่รวมแล้วค่าชดเชยพิเศษอัตราสูงสุดต้องไม่เกินค่าจ้างอัตราสุดท้าย 360 วัน

27.2 ถ้านายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการไปตั้งสถานที่อื่นซึ่งมีผลกระทบต่อการค้าทางชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัว นายจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้าและถ้าลูกจ้างไม่ประสงค์ไปทำงานด้วยก็มีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างได้โดยมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษ ตามมาตรา 118

28. การคุ้มครองพิเศษในงานบางประเภท

จากการทำงานบางประเภทมีสภาพการทำงานที่แตกต่างกันจึงมีการกำหนดการคุ้มครองเป็นพิเศษ ดังนี้ งานเกษตรกรรม งานประมงทะเล งานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล งานที่รับไปทำที่บ้าน งานขนส่งทางบก และงานในกิจการปิโตรเลียมเฉพาะที่ทำในแปลงสำรวจและพื้นที่ผลิต

29. สภาพบังคับ

นายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ต้องรับผิดชอบทั้งทางแพ่งและทางอาญา ดังนี้

29.1 ทางอาญา คือ ตัวนายจ้างหรือผู้ได้รับมอบอำนาจกรณีที่เป็นบุคคลธรรมดา และนิติบุคคลผู้กระทำการแทนนิติบุคคลและผู้ได้รับมอบอำนาจกรณีที่เป็นนิติบุคคล

29.2 ทางแพ่ง คือ ทรัพย์สินของบุคคลผู้เป็นนายจ้างทั้งบุคคลธรรมดาและนิติบุคคล

30. การยื่นคำร้อง และการพิจารณาคำร้อง

30.1 ในกรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามเกี่ยวกับสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เช่นค่าจ้าง ค่าชดเชย ฯลฯ ลูกจ้าง หรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้าง ซึ่งถึงแก่ความตาย มีสิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่หรือจังหวัดในท้องที่ลูกจ้างทำงานอยู่หรือนายจ้างมีภูมิลำเนาอยู่ ให้ดำเนินการตามกฎหมาย

30.2 เมื่อมีการยื่นคำร้องตาม ข้อ 30.1 และพนักงานตรวจแรงงานได้มีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยชอบธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายไม่มีสิทธิได้รับเงินแล้ว ถ้านายจ้าง ลูกจ้างหรือ ทายาทโดยชอบธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายไม่พอใจคำสั่งนั้นมีสิทธินำคดีไปฟ้องเพิกถอนคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานต่อศาลแรงงานภายใน 30 วันนับแต่วันทราบคำสั่ง

31. ความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

31.1 ให้นายจ้างจัดให้มีเครื่องมือหรืออุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน และกำหนดมาตรการเพื่อความปลอดภัยในการทำงานตามมาตรฐานหรือหลักเกณฑ์ที่กำหนด

31.2 ให้นายจ้างจัดสภาพการทำงานที่เหมาะสมกับลูกจ้างตามที่กฎหมายกำหนดในเรื่องความร้อน แสงสว่าง เสียง สารเคมี การป้องกันและระงับอัคคีภัย เป็นต้น และจัดอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลที่เหมาะสมและเป็นไปตามมาตรฐานให้ลูกจ้างสวมใส่ขณะปฏิบัติงาน

31.3 กรณีที่พนักงานตรวจแรงงานพบว่านายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานหรือหลักเกณฑ์ที่กำหนดให้พนักงานตรวจแรงงานออกคำสั่งเป็นหนังสือให้ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน อาคาร สถานที่ หรือแก้ไขเครื่องจักรหรืออุปกรณ์ให้ถูกต้องเหมาะสมภายในเวลาที่กำหนด

31.4 กรณีนายจ้างได้รับคำสั่งให้หยุดการใช้เครื่องจักรหรืออุปกรณ์ ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลูกจ้างหยุดทำงานจนกว่านายจ้างจะดำเนินการให้ถูกต้องตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน

31.5 ให้มีการตรวจสอบสุขภาพของลูกจ้างตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด

31.6 ให้สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างไม่ถึง 50 คน จัดให้มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน (จป.) ระดับพื้นฐาน ระดับหัวหน้างาน ระดับบริหาร เพื่อดูแลความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการร่วมกับนายจ้าง

31.7 ให้สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป จัดให้มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับหัวหน้างาน ระดับบริหาร และระดับเทคนิค เพื่อดูแลความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการร่วมกับนายจ้าง

31.8 ให้สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป จัดให้มีคณะกรรมการความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานประกอบด้วย นายจ้าง หรือผู้แทนนายจ้าง ผู้แทนลูกจ้างระดับบังคับบัญชา ผู้แทนลูกจ้างระดับปฏิบัติการ และ จป. โดยมีจำนวนคณะกรรมการตามขนาดของสถานประกอบกิจการ

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

1. การรวมตัวเป็นองค์กร

พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ให้สิทธินายจ้างและลูกจ้างรวมตัวกันได้ในหลายลักษณะได้แก่

1.1 ลูกจ้างในสถานประกอบกิจการตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป สามารถจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างได้ และนายจ้างต้องจัดให้มีการประชุมหารือกับคณะกรรมการลูกจ้างอย่างน้อย 3 เดือน / ครั้ง

1.2 ลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป สามารถยื่นคำขอจดทะเบียนสหภาพแรงงานได้พร้อมด้วยหลักฐาน ดังนี้

(1) หนังสือขอจดทะเบียนสหภาพแรงงานระบุชื่อ อายุ อาชีพ หรือวิชาชีพและที่อยู่ของผู้เริ่มก่อการทุกคน

(2) ร่างข้อบังคับของสหภาพแรงงานอย่างน้อย 3 ฉบับ

/ (3) เอกสาร...

(3) เอกสารประกอบ คำขอ เช่น สำเนาทะเบียนบ้าน หรือสำเนาบัตรประจำตัวประชาชน รูปถ่าย ตัวอย่าง เครื่องหมายสหภาพแรงงาน ฯลฯ

1.3 นายจ้างตั้งแต่ 3 คนขึ้นไป สามารถยื่นคำขอทะเบียนสมาคมนายจ้างได้ พร้อมด้วยหลักฐานดังนี้

(1) หนังสือขอจดทะเบียนสมาคมนายจ้างระบุชื่อ อายุ หรือวิชาชีพ และที่อยู่ของผู้เริ่มก่อการทุกคน

(2) ร่างข้อบังคับสมาคมนายจ้างอย่างน้อย 3 ฉบับ

(3) เอกสารประกอบคำขอ เช่น สำเนาทะเบียนบ้านหรือสำเนาบัตรประจำตัวประชาชน รูปถ่าย ตัวอย่าง เครื่องหมายสมาคมนายจ้าง ฯลฯ

1.4 สมาคมนายจ้างตั้งแต่สองสมาคมขึ้นไปที่มีสมาชิกประกอบกิจการประเภทเดียวกันสามารถยื่นคำขอจดทะเบียนจัดตั้งเป็นสหพันธ์นายจ้างได้

1.5 สหภาพแรงงานตั้งแต่สองสหภาพขึ้นไปสามารถยื่นคำขอจดทะเบียนจัดตั้งเป็นสหพันธ์แรงงานได้

1.6 สมาคมนายจ้างหรือสหพันธ์นายจ้างตั้งแต่ 5 แห่งขึ้นไปสามารถยื่นคำขอจดทะเบียนจัดตั้งเป็นสภาองค์การนายจ้างได้

1.7 สหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงานตั้งแต่ 15 แห่งขึ้นไปสามารถยื่นคำขอจดทะเบียนจัดตั้งเป็นสภาองค์การลูกจ้างได้

2. การเจรจาต่อรอง

พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ให้สิทธิแก่ลูกจ้างนายจ้างและองค์การตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ เข้าร่วมในกระบวนการเจรจาต่อรองเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ดังนี้

2.1 ให้สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 20 คนขึ้นไป จัดให้มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้เป็นหนังสือหากไม่มีให้ถือว่าข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

2.2 การยื่นข้อเรียกร้องให้มีหรือแก้ไขข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ให้ยื่นข้อเรียกร้องเป็นหนังสือแจ้งอีกฝ่ายหนึ่งทราบโดย

(1) ลูกจ้าง ร้อยละ 15 สามารถเข้าชื่อกันยื่นข้อเรียกร้องต่อนายจ้างหรือสหภาพแรงงานที่มีสมาชิก ร้อยละ 20 เปอร์เซนต์ของลูกจ้างทั้งหมดสามารถยื่นข้อเรียกร้องแทนลูกจ้างที่เป็นสมาชิกได้

(2) ทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างต้องเริ่มเจรจากันภายใน 3 วันนับแต่วันรับข้อเรียกร้อง

2.3 หลังจากยื่นข้อเรียกร้องแล้ว

(1) กรณีนายจ้างและลูกจ้างเจรจาทกลงกันได้ให้ทำเป็นหนังสือและตีพิมพ์ประกาศโดยเปิดเผย และนายจ้างต้องนำข้อตกลงไปจดทะเบียนภายใน 15 วันนับแต่วันที่ตกลงกัน

(2) กรณีนายจ้างและลูกจ้างไม่มีการเจรจาทกลงภายใน 3 วันหรือเจรจาทกลงแล้วแต่ตกลงกันไม่ได้ ให้ถือว่ามิชอบพิพาทเกิดขึ้นให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องแจ้งเป็นหนังสือต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานภายใน 24 ชม.

2.4 พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน จะดำเนินการไกล่เกลี่ยให้ตกลงกันภายใน 5 วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้ง ถ้าตกลงกันได้ให้ทำหนังสือและนำไปจดทะเบียน หากตกลงกันไม่ได้ถือว่าเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้

2.5 กรณีเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ทั้ง 2 ฝ่าย อาจดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังนี้

- (1) อาจตกลงกันตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจ
- (2) นายจ้างจะปิดงาน หรือลูกจ้าง จะนัดหยุดงานต้องแจ้งให้อีกฝ่ายทราบและแจ้งพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทราบล่วงหน้าก่อน 24 ชม.
- (3) ถ้านายจ้างไม่ประสงค์ปิดงาน หรือลูกจ้างไม่ประสงค์จะนัดหยุดงานจะเจรจากันเอง หรือให้เจ้าหน้าที่ไกล่เกลี่ยก็ได้

2.6 ในขณะที่ลูกจ้างนัดหยุดงาน หรือนายจ้างปิดงานทั้งสองฝ่ายจะให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานไกล่เกลี่ยหรือเจรจากันเองจนกว่าจะตกลงกันได้ ส่วนรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน มีอำนาจสั่งให้ลูกจ้างเลิกหยุดงาน และนายจ้างเลิกปิดงาน หรือสั่งให้บุคคลอื่นเข้าทำงานแทนและสั่งให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยให้ทั้งสองฝ่ายปฏิบัติตามคำสั่งชี้ขาดก็ได้

2.7 ระหว่างการเจรจาไกล่เกลี่ยหรือการชี้ขาดห้ามมิให้เลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่การงานของลูกจ้างผู้แทนลูกจ้างหรือสมาชิกสหภาพแรงงานที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เว้นแต่มีการทุจริตต่อหน้าที่ หรือกระทำความผิดโดยเจตนาแก่นายจ้างหรือจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย ฯลฯ

กองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน

เป็นแหล่งเงินทุนสำหรับผู้ใช้แรงงานที่จะกู้ยืมโดยผ่านสหกรณ์ออมทรัพย์ เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนจากการกู้ยืมเงินนอกระบบ

1. เงื่อนไขการกู้ยืม

กองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงานคิดอัตราดอกเบี้ยเงินกู้จากสหกรณ์ออมทรัพย์ผู้กู้ ในอัตราต่ำกว่าอัตราดอกเบี้ยเงินกู้ที่ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) คิดกับลูกค้ารายย่อยชั้นดี (MRR) ร้อยละ 3.5 และให้สหกรณ์ออมทรัพย์ที่กู้เงินกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงานคิดดอกเบี้ยจากสมาชิกที่กู้เงินตามระเบียบหรือประกาศอัตราดอกเบี้ยที่คณะกรรมการดำเนินการในแต่ละแห่งมีมติให้ความเห็นชอบแต่ต้องไม่ต่ำกว่าอัตราดอกเบี้ยที่กองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงานคิดจากสหกรณ์ออมทรัพย์ผู้กู้

2. วงเงินกู้

สหกรณ์ออมทรัพย์ในสถานประกอบการและรัฐวิสาหกิจกู้ได้ไม่เกิน 1.5 เท่าของทุนเรือนหุ้นร่วมกับเงินทุนสำรองและหักหนี้สินที่มีอยู่เดิมแล้วต้องไม่เกินวงเงินที่นายทะเบียนอนุมัติ โดยให้กู้รายละไม่เกิน 20 ล้านบาท

3. การชำระเงินกู้

ชำระคืนเป็นรายงวด (เดือน) ไม่เกิน 5 ปีหรือ 60 เดือน

กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

ลูกจ้างที่จะติดต่อขอรับเงินสงเคราะห์จากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างให้นำบัตรประจำตัวประชาชน หรือหลักฐานอื่นที่ทางราชการออกให้ ซึ่งแสดงไว้ว่าระบุถึงผู้นั้นมาแสดงต่อเจ้าหน้าที่และ มอบสำเนาเอกสารดังกล่าวต่อเจ้าหน้าที่

1. กรณีที่นายจ้างเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชย

1.1 คุณสมบัติของลูกจ้างที่มีสิทธิขอรับเงินสงเคราะห์จากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง
ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชย มีดังต่อไปนี้

(1) เป็นผู้มีสิทธิได้รับค่าชดเชย และพนักงานตรวจแรงงานได้มีคำสั่งตามมาตรา 124 ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชย โดยคำสั่งดังกล่าวเป็นที่สุดตามมาตรา 125

(2) ได้รับความเดือดร้อน

1.2 เขียนคำขอเงินสงเคราะห์ตามแบบที่กำหนดและยื่นคำขอต่อพนักงานตรวจแรงงาน แห่งท้องที่ที่มีคำสั่งตามมาตรา 124

1.3 เมื่อมีการอนุมัติให้จ่ายเงินสงเคราะห์แก่ลูกจ้างแล้ว ลูกจ้างต้องมารับเงินภายใน 60 วัน นับแต่วันที่ได้รับหนังสือแจ้ง หากลูกจ้างไม่มารับเงินภายในกำหนดเวลาดังกล่าว ถือว่าสิทธิในการขอรับเงินสงเคราะห์เป็นอันระงับสิ้นไป

1.4 ในกรณีที่ลูกจ้างที่ยื่นคำขอลงถึงแก่ความตายถือว่าสิทธิในการขอรับเงินสงเคราะห์เป็นอันระงับสิ้นไป

2. กรณีที่นายจ้างไม่จ่ายเงินอื่นนอกเหนือจากค่าชดเชย

2.1 คุณสมบัติของลูกจ้างที่มีสิทธิขอรับเงินสงเคราะห์จากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างกรณีที่ นายจ้างไม่จ่ายเงินอื่นนอกเหนือจากค่าชดเชย มีดังต่อไปนี้

(1) เป็นผู้มีสิทธิได้รับเงินอื่น นอกเหนือ จากค่าชดเชย และพนักงานตรวจ แรงงานได้มีคำสั่งตามมาตรา 124 ให้นายจ้างจ่ายเงินเท่านั้น

(2) ได้รับความเดือดร้อน

2.2 เขียนคำขอเงินสงเคราะห์ตามแบบที่กำหนดและยื่นคำขอต่อพนักงานตรวจแรงงาน แห่งท้องที่ที่มีคำสั่งตามมาตรา 124

2.3 เมื่อมีการอนุมัติให้จ่ายเงินสงเคราะห์แก่ลูกจ้างแล้ว ลูกจ้างต้องมารับเงินภายใน 60 วันนับแต่วันที่ได้รับหนังสือแจ้ง หากลูกจ้างไม่มารับเงินภายในกำหนดเวลาดังกล่าว ถือว่าสิทธิในการขอรับเงินสงเคราะห์เป็นอันระงับสิ้นไป

2.4 ในกรณีที่ลูกจ้างขอยื่นคำขอลงถึงแก่ความตายถือว่าสิทธิในการขอรับเงินสงเคราะห์ เป็นอันระงับสิ้นไป

ข้อมูลบริการด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

1. การขอทราบข้อมูลทั่วไป

1.1 ประชาชนที่มีความประสงค์ขอทราบข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โปรดติดต่อที่

(1) ฝ่ายประชาสัมพันธ์ สำนักงานเลขาธิการ ชั้น 4 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โทร.0-2245-8932

(2) สถานที่ให้ข้อมูลข่าวสารสำหรับประชาชน ห้องสมุด กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ชั้น15 โทร. 0-2245-5981

(3) www.labour.go.th และ Email address : pr_webmaster@labour.go.th

(4) สายด่วนเพื่อผู้ใช้แรงงาน 1546

1.2 นายจ้าง ลูกจ้าง และประชาชนทั่วไปที่มีความประสงค์ขอทราบข้อมูลเกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทย (มรท.8001-2546) ติดต่อสอบถามได้ที่สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน ชั้น 13 โทร.0-2246-8370 0-2354-1652-3

1.3 กองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน ติดต่อสอบถามได้ที่กองสวัสดิการแรงงาน โทร. 0-2245-6774

2. การติดต่อเกี่ยวกับการร้องเรียนว่านายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย

ผู้ที่ประสงค์จะติดต่อเกี่ยวกับการร้องเรียนเรื่องนายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ควรนำเอกสาร และข้อมูลเพื่อประกอบการร้องเรียน ได้แก่ บัตรประจำตัวประชาชน และข้อมูลเกี่ยวกับนายจ้างหรือสถานประกอบกิจการ เช่น ชื่อ ที่อยู่ สถานที่ทำงาน สถานที่ใกล้เคียง ที่สังเกตง่าย เพื่อเจ้าหน้าที่จะตรวจสอบได้รวดเร็วและถูกต้อง หลักฐานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ร้องเรียน เช่น สลิปเงินเดือน สัญญาจ้างแรงงาน บัตรประจำตัวพนักงานหรือคู่มือพนักงาน

2.1 กรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

(1) ในกรณีที่พบเห็นว่านายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน เช่น ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าชดเชย สวัสดิการ วันหยุด วันลา สามารถร้องเรียนต่อเจ้าหน้าที่ด้วยวิธีดังต่อไปนี้

(1.1) เขียนคำร้องเรียนตามแบบที่กำหนดในกรณีที่มาพบเจ้าหน้าที่ด้วยตนเอง

(1.2) ทางโทรศัพท์ โทรสาร จดหมาย จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ หรือโดยประการอื่น

(2) ในการร้องเรียนนั้น ผู้ร้องเรียนอาจไม่เปิดเผยชื่อก็ได้หากเกรงว่าจะทำให้ผู้ร้องเรียนได้รับผลกระทบ แต่ถ้าผู้ร้องเรียนต้องการทราบผลการร้องเรียน ผู้ร้องเรียนควรแจ้งชื่อ ที่อยู่ให้ชัดเจนเพื่อเจ้าหน้าที่จะได้แจ้งผลการร้องเรียนให้ทราบ

(3) ผู้ร้องเรียนสามารถทราบผลการร้องเรียนได้เป็นระยะ ๆ โดยติดตามผลได้ที่สถานที่รับคำร้องเรียนที่ผู้ร้องเรียนได้ร้องไว้

/(4) สถานที่...

(4) สถานที่รับคำร้อง

(4.1) สำนักคุ้มครองแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ชั้น 11 ถนนมิตรไมตรี ดินแดง กรุงเทพมหานคร 10400 โทร. 0-2246-8994 โทร. 0-2245-7020

(4.2) กลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดนนทบุรี

2.2 กรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

(1) ในกรณีที่พบเห็นนายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น นายจ้างไม่จัดอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลให้แก่ลูกจ้าง สามารถร้องเรียนต่อเจ้าหน้าที่ด้วยวิธีดังต่อไปนี้

(1.1) เขียนคำร้องเรียนตามแบบที่กำหนดในกรณีที่มาพบเจ้าหน้าที่ด้วยตนเอง

(1.2) ทางโทรศัพท์ โทรสาร จดหมาย จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ หรือโดยวิธีการอื่น

(2) ในการร้องเรียนนั้น ผู้ร้องเรียนอาจไม่เปิดเผยชื่อก็ได้หากเกรงว่าจะทำให้ผู้ร้องเรียนได้รับผลกระทบ แต่ถ้าผู้ร้องเรียนต้องการทราบผลการร้องเรียน ผู้ร้องเรียนควรแจ้งชื่อ ที่อยู่ให้ชัดเจนเพื่อ เจ้าหน้าที่จะได้แจ้งผลการร้องเรียนให้ทราบ

(3) ผู้ร้องเรียนสามารถทราบผลการร้องเรียนได้เป็นระยะ ๆ โดยติดตามผลได้ที่สถานที่รับคำร้องเรียนที่ผู้ร้องเรียน

(4) สถานที่รับคำร้อง

(4.1) กองตรวจความปลอดภัย อาคารสถาบัน ความปลอดภัยในการทำงาน ถนนบรมราชชนนี เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร 10170 โทร. 0-2448-9128-39 โทรสาร 0-2448-9128-39

(4.2) สถาบันความปลอดภัยในการทำงาน อาคารสถาบันความปลอดภัยในการทำงาน ถนนบรมราชชนนี เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร 10170 โทร. 0-2448-8338 โทรสาร 0-2448-9164

(4.3) สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดนนทบุรี

ด้านการประกันสังคม

หน่วยงานที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบด้านการประกันสังคม ของกระทรวงแรงงาน ได้แก่ **สำนักงานประกันสังคม** มีภารกิจเกี่ยวกับการบริหารการประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทน โดยการจัดการที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้แรงงานมีหลักประกันการดำรงชีวิตที่มั่นคง โดยให้ความคุ้มครองและหลักประกันแก่ลูกจ้างที่ประสบอันตราย เจ็บป่วยทุพพลภาพหรือตายอันเนื่องมาจากการทำงานให้นายจ้างตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 และให้ความคุ้มครองและหลักประกันแก่ลูกจ้างผู้ประสบอันตราย เจ็บป่วย ทุพพลภาพ หรือตาย อันมิใช่เนื่องมาจากการทำงาน รวมทั้งการคลอด สงเคราะห์บุตร สงเคราะห์บุตรชราภาพ และว่างงาน ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. ปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์และเป็นไปตามเป้าหมายแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการของกระทรวง

/2. ดำเนินการ...

2. ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม กฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

3. บริหารกองทุนประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทน

4. คຸ້ມครองดูแลผู้ประกันตนและลูกจ้างให้ได้รับสิทธิและประโยชน์ตามที่กฎหมายกำหนด

5. พัฒนาระบบ รูปแบบ มาตรการ วิธีการด้านประกันสังคมและเงินทดแทนรวมทั้งประสานแผนการปฏิบัติงานของสำนักงาน

6. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานหรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

สำนักงานประกันสังคม (สปส.) มีหน่วยงาน ที่ให้บริการทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค โดยในส่วนกลาง นอกจากมีบริการ ณ สำนักงานประกันสังคม ตั้งอยู่บนถนนติวานนท์ อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี (ภายในบริเวณศูนย์ราชการของกระทรวงสาธารณสุข) แล้ว ยังมีสำนักงานประกันสังคมพื้นที่ อีก 12 พื้นที่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และในส่วนภูมิภาค มีสำนักงานประกันสังคมจังหวัด 77 จังหวัดทั่วประเทศ สาระสำคัญที่อาสาสมัครแรงงานควรรู้เกี่ยวกับ บทบาท หน้าที่ของสำนักงานประกันสังคม มีดังนี้

กองทุนเงินทดแทน มีการคุ้มครองดังต่อไปนี้

1. วัตถุประสงค์

เพื่อเป็นกองทุนในการจ่ายเงินทดแทน แทนนายจ้างให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือตายเนื่องจากการทำงาน หรือป้องกันรักษาผลประโยชน์ให้แก่ นายจ้างหรือเจ็บป่วยเป็นโรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงาน หรือโรคซึ่งเกิดขึ้นเนื่องจากการทำงานให้แก่ นายจ้าง

2. ขอบเขตการบังคับใช้

ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างทำงานตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป มีหน้าที่ต้องจ่ายเงินสมทบกองทุน

3. การคุ้มครอง

เป็นลูกจ้างของนายจ้างผู้มีหน้าที่จ่ายเงินสมทบและสิทธิเกิดขึ้นต้องประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย เนื่องจากการทำงานให้แก่ นายจ้าง

4. การขึ้นทะเบียน

ให้นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไปมีหน้าที่ขึ้นทะเบียนต่อสำนักงานประกันสังคม เขตพื้นที่ / จังหวัด ภายใน 30 วัน

5. การเรียกเก็บเงินสมทบและคำนวณเงินสมทบ

ให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบเป็นรายปี โดยคำนวณจากความเสียหายของกิจการนายจ้าง และส่งเงินสมทบภายในเดือนมกราคมของทุกปี

6. เงินเพิ่ม

นายจ้างที่ไม่จ่ายเงินสมทบภายในกำหนดหรือจ่ายไม่ครบต้องเสียเงินเพิ่มกฎหมายอีก ร้อยละ 3 ต่อเดือนของเงินสมทบที่ค้างชำระ

/7. สิทธิประโยชน์...

7. สิทธิประโยชน์

7.1 ลูกจ้างได้รับการคุ้มครองตั้งแต่วันแรกที่เข้าทำงาน

7.2 มีสิทธิรับการรักษายาบาล

เท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็นไม่เกิน 45,000 บาท ต่อการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย 1 ครั้ง และถ้าหากเป็นการประสบอันตรายที่รุนแรงหรือเรื้อรัง รับค่ารักษายาบาลที่จ่ายจริงตามจำนวนเพิ่มได้อีกไม่เกินที่กำหนดในกฎกระทรวง

7.3 ได้รับเงินทดแทนซึ่งเป็นเงินที่จ่ายเป็นค่าทดแทนการทำงาน ค่ารักษายาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน และค่าทำศพ ซึ่งได้แก่

(1) ค่าทดแทนกรณีลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้ติดต่อกันเกิน 3 วัน จากการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย

(2) ค่าทดแทนกรณีสูญเสียอวัยวะบางส่วนของร่างกาย

(3) ค่าทดแทนกรณีทุพพลภาพ

(4) ค่าทดแทนกรณีตายหรือสูญหาย

(5) สิทธิได้รับเงินทดแทนภายหลัง การสิ้นสุดสภาพการเป็นลูกจ้าง

(6) กรณีที่การเจ็บป่วยเกิดขึ้นภายหลังการสิ้นสุดสภาพการเป็นลูกจ้างให้ลูกจ้างยื่นคำร้องขอรับเงินทดแทนภายใน 2 ปีนับแต่วันที่ทราบการเจ็บป่วย

กองทุนประกันสังคม มีการคุ้มครอง ดังต่อไปนี้

1. วัตถุประสงค์

เพื่อเป็นกองทุนให้หลักประกันแก่ผู้ประกันตนให้ได้รับประโยชน์ทดแทนเมื่อต้องประสบอันตราย เจ็บป่วย ทุพพลภาพ หรือตาย ซึ่งไม่ใช่เนื่องจากการทำงาน รวมทั้งกรณีคลอดบุตร สงเคราะห์บุตร ชราภาพ และว่างงาน

2. ขอบเขตการบังคับใช้

กิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป โดยทั้งนายจ้างและลูกจ้างจะต้องขึ้นทะเบียนประกันสังคม

3. การคุ้มครอง

คุ้มครองลูกจ้างของนายจ้างที่อยู่ในข่ายการคุ้มครองตามกฎหมายประกันสังคม (ลูกจ้างที่เป็นผู้ประกันตนอายุไม่ต่ำกว่า 15 ปีบริบูรณ์ และไม่เกิน 60 ปีบริบูรณ์)

4. การขึ้นทะเบียน

ให้นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป มีหน้าที่ขึ้นทะเบียนต่อสำนักงานประกันสังคม เขตพื้นที่ / จังหวัด ภายใน 30 วัน

5. การเรียกเก็บเงินสมทบและคำนวณเงินสมทบ

ทุกครั้งที่มีการจ่ายค่าจ้างให้นายจ้างหักค่าจ้างของผู้ประกันตนตามจำนวนที่ต้องนำส่งเป็นเงินสมทบ ปี 2557 อัตราเงินสมทบร้อยละห้า

6. เงินเพิ่ม

นายจ้างที่ไม่ส่งเงินสมทบในส่วนของตนหรือของผู้ประกันตน หรือส่งไม่ครบภายในเวลาที่กำหนดต้องจ่ายเงินเพิ่มอัตราร้อยละ 2 ต่อเดือน ของเงินสมทบที่ยังไม่ได้นำส่งหรือที่ยังขาดอยู่

7. สิทธิประโยชน์

ลูกจ้างที่เป็นผู้ประกันตนได้รับสิทธิประโยชน์ ดังต่อไปนี้

7.1 กรณีเจ็บป่วย

- (1) ต้องจ่ายเงินสมทบครบ 3 เดือน ภายใน 15 เดือน
- (2) สิทธิเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาลตามบัตรรับรองสิทธิ
- (3) ได้รับเงินทดแทนขาดรายได้ร้อยละ 50 ของค่าจ้างตามใบรับรองแพทย์
- (4) มีสิทธิเบิกค่าทันตกรรม (5) มีสิทธิเบิกค่าอวัยวะเทียม / อุปกรณ์ตามประเภทและอัตราในประเทศ

7.2 กรณีคลอดบุตร

- (1) ต้องจ่ายเงินสมทบครบ 7 เดือน ภายใน 15 เดือน
- (2) ผู้ประกันตนแต่ละคนมีสิทธิได้รับไม่เกิน 2 ครั้ง
- (3) มีสิทธิรับค่าคลอดบุตรเหมาจ่าย 13,000 บาทต่อครั้ง
- (4) เฉพาะผู้ประกันตนหญิงมีสิทธิได้รับค่าทดแทนการขาดรายได้
- (5) ทั้งสามี ภรรยาเป็นผู้ประกันตน ให้ใช้สิทธิฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งต่อการคลอดบุตร 1 ครั้ง

7.3 กรณีทุพพลภาพ

- (1) ต้องจ่ายเงินสมทบครบ 3 เดือน ภายใน 15 เดือน
- (2) มีสิทธิรับเงินทดแทนการขาดรายได้
- (3) มีสิทธิรับค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริงเดือนละไม่เกิน 2,000 บาท
- (4) มีสิทธิเบิกค่าอวัยวะเทียมและอุปกรณ์ (ตามประเภทและอัตราในประเทศ)
- (5) หากผู้ทุพพลภาพตายก็จะได้รับค่าทำศพ เงินสงเคราะห์ทายาท

7.4 กรณีตาย

- (1) ต้องจ่ายเงินสมทบครบ 1 เดือน ภายใน 6 เดือน
- (2) ได้รับค่าทำศพ 40,000 บาท แก่ผู้จัดการศพ
- (3) มีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์แก่ทายาท

7.5 กรณีสงเคราะห์บุตร

- (1) ต้องจ่ายเงินสมทบครบ 12 เดือน ภายใน 36 เดือน
- (2) มีสิทธิรับเงินสงเคราะห์บุตรเดือนละ 400 บาทต่อบุตร 1 คน คราวละไม่เกิน 2 คน (อายุไม่เกิน 6 ปีบริบูรณ์)
- (3) ทั้งสามี - ภรรยา เป็นผู้ประกันตนให้ใช้สิทธิฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง

/7.5 กรณีชราภาพ...

7.6 กรณีชราภาพ

- (1) ต้องจ่ายเงินสมทบครบ 180 เดือน และอายุ 55 ปี
- (2) ต้องสิ้นสภาพการเป็นผู้ประกันตน
- (3) มีสิทธิรับบำเหน็จหรือบำนาญรายเดือนตลอดชีพ

7.7 กรณีว่างงาน

- (1) จ่ายเงินสมทบมาแล้ว 6 เดือน ใน 15 เดือนก่อนว่างงาน และปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด
- (2) สิทธิได้รับเงินค่าทดแทนการขาดรายได้ เพราะถูกเลิกจ้าง หรือลาออกจากงาน

สิทธิประโยชน์ภายหลังการสิ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง

ผู้ประกันตนซึ่งได้ส่งเงินสมทบครบตามเงื่อนไขเวลาที่จะก่อให้เกิดสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย กรณีคลอดบุตร กรณีทุพพลภาพ และกรณีตายแล้ว และได้สิ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง ให้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนดังกล่าวต่อไปอีก 6 เดือนนับแต่วันที่ผู้ประกันตนผู้นั้น สิ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง

ผู้ประกันตนภาคสมัครใจ (มาตรา 40)

การขยายประกันสังคมให้ครอบคลุมแรงงานนอกระบบโดยผลักดันร่าง พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ฉบับแก้ไข เพื่อรัฐร่วมจ่ายในมาตรา 40 และแก้ไขพระราชกฤษฎีกา เพื่อพัฒนาสิทธิประโยชน์ของมาตรา 40 ให้เป็นที่พอใจ โดยเป็นระบบสมัครใจ

ผู้ประกันตนมาตรา 40 หมายถึง บุคคลที่ไม่มีลูกจ้างตามมาตรา 33 หรือเป็นผู้ประกันตนโดยสมัครใจ มาตรา 39 เรียกว่า ผู้ประกันตนโดยอิสระ

คุณสมบัติผู้สมัคร

1. อายุ 15 - 60 ปีบริบูรณ์ ไม่เป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 มาตรา 39 ไม่เป็นข้าราชการหรือบุคคลที่ถูกยกเว้นตามกฎหมายประกันสังคม
2. บุคคลพิการที่สามารถรับรู้สิทธิประกันสังคม
3. เฉพาะปีแรก (มีผลบังคับใช้วันที่ 9 ธันวาคม 2556 - วันที่ 8 ธันวาคม 2557) เปิดโอกาสให้ผู้สมัครที่มีอายุ 60-65 ปี สมัครเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 40 ได้ทุกทางเลือก
4. สำหรับผู้สมัครที่มีอายุเกินกว่า 65 ปี เฉพาะปีแรก (มีผลบังคับใช้วันที่ 9 ธันวาคม 2556 - วันที่ 8 ธันวาคม 2557) สามารถสมัครเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 40 ได้เฉพาะทางเลือก 3 เท่านั้น และไม่มีสิทธิเปลี่ยนทางเลือก

หลักฐานการสมัคร

1. แบบคำขอสมัครเป็นผู้ประกันตน ตามมาตรา 40 (สปส. 1 - 40)
2. สำเนาบัตรประจำตัวประชาชน หรือบัตรอื่นที่หน่วยงานราชการออกให้ (ใบอนุญาตขับขี่รถ)

/เงินสมทบ...

เงินสมทบและสิทธิประโยชน์ ตามมาตรา 40 สามารถจ่ายเงินสมทบได้ 5 ทางเลือก คือ
ทางเลือกที่ 1 จ่ายเงินสมทบ 100 บาท/เดือน (จ่ายเอง 70 บาท รัฐสนับสนุน 30 บาท)
 ได้รับสิทธิประโยชน์ 3 กรณี ได้แก่

1. กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ เมื่อเป็นผู้ป่วยในและนอนพักรักษาตัวในโรงพยาบาล ตั้งแต่ 1 วันขึ้นไป วันละ 200 บาท ไม่เกิน 30 วันต่อปี
เงื่อนไข จ่ายเงินสมทบไม่น้อยกว่า 3 ใน 4 เดือน ก่อนเดือนที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย
2. กรณีทุพพลภาพ ได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ 500 – 1,000 บาทต่อเดือน เป็นเวลา 15 ปี
เงื่อนไข จ่ายเงินสมทบไม่น้อยกว่า 6 เดือนขึ้นไป ก่อนเดือนที่ทุพพลภาพ หากตายก่อนครบ 15 ปี มีสิทธิได้รับค่าทำศพ 20,000 บาท
3. กรณีตาย ได้รับค่าทำศพ 20,000 บาท
เงื่อนไข จ่ายเงินสมทบไม่น้อยกว่า 6 เดือน ใน 12 เดือน ยกเว้น กรณีตายด้วยอุบัติเหตุ จ่ายเงินสมทบไม่น้อยกว่า 1 เดือน ใน 6 เดือน ก่อนเดือนที่เสียชีวิต

ทางเลือกที่ 2 จ่ายเงินสมทบ 150 บาท/เดือน (จ่ายเอง 100 บาท รัฐสนับสนุน 50 บาท)
 ได้รับสิทธิประโยชน์ 4 กรณี ได้แก่

1. กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ เมื่อเป็นผู้ป่วยในและนอนพักรักษาตัวในโรงพยาบาล ตั้งแต่ 1 วันขึ้นไป วันละ 200 บาท ไม่เกิน 30 วันต่อปี
เงื่อนไข จ่ายเงินสมทบไม่น้อยกว่า 3 ใน 4 เดือน ก่อนเดือนที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย
2. กรณีทุพพลภาพ ได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ 500 – 1,000 บาทต่อเดือน เป็นเวลา 15 ปี
เงื่อนไข จ่ายเงินสมทบไม่น้อยกว่า 6 เดือนขึ้นไป ก่อนเดือนที่ทุพพลภาพ หากตายก่อนครบ 15 ปี มีสิทธิได้รับค่าทำศพ 20,000 บาท
3. กรณีตาย ได้รับค่าทำศพ 20,000 บาท
เงื่อนไข จ่ายเงินสมทบไม่น้อยกว่า 6 เดือน ใน 12 เดือน ยกเว้น กรณีตายด้วยอุบัติเหตุ จ่ายเงินสมทบไม่น้อยกว่า 1 เดือน ใน 6 เดือน ก่อนเดือนที่เสียชีวิต
4. กรณีชราภาพ (เงินบำเหน็จ) ได้รับเฉพาะส่วนที่จ่ายเงินสมทบเพื่อกรณีชราภาพรายเดือนและเงินออมเพิ่มเติม (ถ้ามี) โดยได้รับเงินสมทบคืนเดือนละ 50 บาท ในเดือนที่ส่งเงินสมทบรวมกับเงินออมเพิ่มเติมที่จ่ายได้เดือนละไม่เกิน 1,000 บาท (ถ้ามี) พร้อมดอกผลในแต่ละปี
เงื่อนไข อายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป และแจ้งสิ้นสุดความเป็นผู้ประกันตน

/ทางเลือกที่ 3...

ทางเลือกที่ 3 จ่ายเงินสมทบ 200 บาท/เดือน (จ่ายเอง 100 บาท รัฐสนับสนุน 100 บาท) ได้รับสิทธิประโยชน์ 1 กรณี คือ

กรณีชราภาพ (เงินบำนาญ) ได้รับเงินบำนาญรายเดือนตลอดชีวิต

เงื่อนไข อายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป และแจ้งสิ้นสุดความเป็นผู้ประกันตน จ่ายเงินสมทบไม่น้อยกว่า 420 เดือน หรือจ่ายเงินสมทบถึงเกณฑ์ได้รับเงินบำนาญขั้นต่ำ (รับเงินบำนาญประมาณ 600 บาทต่อเดือน กรณีผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบเดือนละ 100 บาท รัฐบาลอุดหนุนเดือนละ 100 บาท)

หมายเหตุ หากจ่ายเงินสมทบไม่ถึงเกณฑ์บำนาญขั้นต่ำ มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จ (เงินก้อนพร้อมดอกผลคืนทั้งหมด) กรณีทุพพลภาพก่อนมีสิทธิได้รับเงินกรณีชราภาพ ให้มีสิทธิขอรับเงินสมทบและเงินออมเพิ่มเติม (ถ้ามี) ในส่วนที่ผู้ประกันตนจ่ายเข้ากองทุนฯ พร้อมด้วยดอกผลคืนทั้งหมด หรือบางส่วน แต่ให้มีสิทธิได้รับได้เพียงครั้งเดียว

ทางเลือกที่ 4 จ่ายเงินสมทบ 300 บาท/เดือน (จ่ายเอง 170 บาท รัฐสนับสนุน 130 บาท) ได้รับสิทธิประโยชน์ 4 กรณี ได้แก่

1. กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ เมื่อเป็นผู้ป่วยในและนอนพักรักษาตัวในโรงพยาบาล ตั้งแต่ 1 วันขึ้นไป วันละ 200 บาท ไม่เกิน 30 วันต่อปี

เงื่อนไข จ่ายเงินสมทบไม่น้อยกว่า 3 ใน 4 เดือน ก่อนเดือนที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย

2. กรณีทุพพลภาพ ได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ 500 – 1,000 บาทต่อเดือน เป็นเวลา 15 ปี

เงื่อนไข จ่ายเงินสมทบไม่น้อยกว่า 6 เดือนขึ้นไป ก่อนเดือนที่ทุพพลภาพ หากตายก่อนครบ 15 ปี มีสิทธิได้รับค่าทำศพ 20,000 บาท

3. กรณีตาย ได้รับค่าทำศพ 20,000 บาท

เงื่อนไข จ่ายเงินสมทบไม่น้อยกว่า 6 เดือน ใน 12 เดือน ยกเว้น กรณีตายด้วยอุบัติเหตุ จ่ายเงินสมทบไม่น้อยกว่า 1 เดือน ใน 6 เดือน ก่อนเดือนที่เสียชีวิต

4. กรณีชราภาพ (เงินบำนาญ) ได้รับเงินบำนาญรายเดือนตลอดชีวิต

เงื่อนไข อายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป และแจ้งสิ้นสุดความเป็นผู้ประกันตน จ่ายเงินสมทบไม่น้อยกว่า 420 เดือน หรือจ่ายเงินสมทบถึงเกณฑ์ได้รับเงินบำนาญขั้นต่ำ (รับเงินบำนาญประมาณ 600 บาทต่อเดือน กรณีผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบเดือนละ 100 บาท รัฐบาลอุดหนุนเดือนละ 100 บาท)

หมายเหตุ หากจ่ายเงินสมทบไม่ถึงเกณฑ์บำนาญขั้นต่ำ มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จ (เงินก้อนพร้อมดอกผลคืนทั้งหมด)

ทางเลือกที่ 5 จ่ายเงินสมทบ 350 บาท/เดือน (จ่ายเอง 200 บาท รัฐสนับสนุน 150 บาท) ได้รับสิทธิประโยชน์ 5 กรณี ได้แก่

/1. กรณีประสบอันตราย...

1. กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ เมื่อเป็นผู้ป่วยในและนอนพักรักษาตัวในโรงพยาบาล ตั้งแต่ 1 วันขึ้นไป วันละ 200 บาท ไม่เกิน 30 วันต่อปี

เงื่อนไข จ่ายเงินสมทบไม่น้อยกว่า 3 ใน 4 เดือน ก่อนเดือนที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย

2. กรณีทุพพลภาพ ได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ 500 – 1,000 บาทต่อเดือน เป็นเวลา 15 ปี

เงื่อนไข จ่ายเงินสมทบไม่น้อยกว่า 6 เดือนขึ้นไป ก่อนเดือนที่ทุพพลภาพ หากตายก่อนครบ 15 ปี มีสิทธิได้รับค่าทำศพ 20,000 บาท

3. กรณีตาย ได้รับค่าทำศพ 20,000 บาท

เงื่อนไข จ่ายเงินสมทบไม่น้อยกว่า 6 เดือน ใน 12 เดือน ยกเว้น กรณีตายด้วยอุบัติเหตุ จ่ายเงินสมทบไม่น้อยกว่า 1 เดือน ใน 6 เดือน ก่อนเดือนที่เสียชีวิต

4. กรณีชราภาพ (เงินบำนาญ) ได้รับเฉพาะส่วนที่จ่ายเงินสมทบเพื่อกรณีชราภาพรายเดือนและเงินออมเพิ่มเติม (ถ้ามี) โดยได้รับเงินสมทบคืนเดือนละ 50 บาท ในเดือนที่ส่งเงินสมทบรวมกับเงินออมเพิ่มเติมที่จ่ายได้เดือนละไม่เกิน 1,000 บาท (ถ้ามี) พร้อมดอกผลในแต่ละปี

เงื่อนไข อายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป และแจ้งสิ้นสุดความเป็นผู้ประกันตน

5. กรณีชราภาพ (เงินบำนาญ) ได้รับเงินบำนาญรายเดือนตลอดชีวิต

เงื่อนไข อายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป และแจ้งสิ้นสุดความเป็นผู้ประกันตน จ่ายเงินสมทบไม่น้อยกว่า 420 เดือน หรือจ่ายเงินสมทบถึงเกณฑ์ได้รับเงินบำนาญขั้นต่ำ (รับเงินบำนาญประมาณ 600 บาทต่อเดือน กรณีผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบเดือนละ 100 บาท รัฐบาลอุดหนุนเดือนละ 100 บาท)

หมายเหตุ หากจ่ายเงินสมทบไม่ถึงเกณฑ์บำนาญขั้นต่ำ มีสิทธิได้รับเงินบำนาญ (เงินก้อนพร้อมดอกผลคืนทั้งหมด) โดยได้รับเงินสมทบคืนเดือนละ 100 บาท รวมกับเงินออมเพิ่มเติมที่จ่ายได้เดือนละไม่เกิน 1,000 บาท (ถ้ามี) พร้อมดอกผลในแต่ละปี และเงินบำนาญชราภาพที่จะต้องได้รับ ตามข้อ 4 ข้างต้น

การแจ้งเปลี่ยนแปลงข้อมูล

เมื่อเป็นผู้ประกันตนแล้วหากมีการเปลี่ยนแปลงข้อมูล เช่น เปลี่ยนคำนำหน้านาม ชื่อ - สกุล ที่อยู่ติดต่อขอเปลี่ยนทางเลือกจ่ายเงินสมทบ หรือแจ้งความไม่ประสงค์เป็นผู้ประกันตนต่อไป (ลาออก) เป็นต้น ให้แจ้งต่อสำนักงานประกันสังคม

กรณีขอเปลี่ยนทางเลือกจ่ายเงินสมทบจะทำได้ปีละ 1 ครั้ง ก่อนวันที่ 25 ธันวาคมของทุกปี และจะมีผลตั้งแต่วันที่ 1 มกราคมของปีถัดไป

ประโยชน์ทางภาษี

เงินสมทบในแต่ละปี ใช้ลดหย่อนภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา โดยใช้ใบเสร็จรับเงินที่ผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบเป็นหลักฐาน

/วิธีการ...

วิธีการนำส่งเงินสมทบ

1. หักผ่านบัญชีเงินฝากประเภทออมทรัพย์ของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) และชำระผ่านเคาน์เตอร์
2. ผู้ประกันตนตามมาตรา 40 สามารถนำส่งเงินสมทบได้ที่สำนักงานประกันสังคม กรุงเทพมหานครพื้นที่/จังหวัด/สาขา ที่ท่านสะดวก
3. ชำระได้ที่เคาน์เตอร์วิสาหกิจ
4. หักผ่านบัญชี ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) และธนาคารออมสิน โดยผู้ประกันตนต้องรับผิดชอบค่าธรรมเนียมเอง ซึ่งมีค่าธรรมเนียม 5 บาทต่อครั้ง เริ่มตั้งแต่วันที่ 5 กันยายน 2554 เป็นต้นไป

หมายเหตุ การชำระเงินสมทบของผู้ประกันตนมาตรา 40 ที่เคาน์เตอร์เซอร์วิสจะเสียค่าธรรมเนียมครั้งละ 10 บาท ในส่วนการชำระผ่านธนาคารออมสินและธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จะมีค่าธรรมเนียม 5 บาทต่อครั้ง โดยจะได้รับใบเสร็จรับเงินทันที แต่ผู้ประกันตนต้องนำใบเสร็จรับเงินที่เคาน์เตอร์เซอร์วิสที่ออกให้พร้อมสมุดนำส่งเงินสมทบมาตรา 40 ไปติดต่อกับสำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่/จังหวัด/สาขา เพื่อให้ทางเจ้าหน้าที่ทำการประทับตราในสมุดนำส่งเงินสมทบ เนื่องจากต้องใช้ประกอบการยื่นเรื่องเมื่อมีการรับสิทธิประโยชน์ต่างๆ

สถานที่ในการขึ้นทะเบียน

1. สำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่/จังหวัด/สาขา
2. หน่วยบริการเคลื่อนที่
3. สมัครผ่านตัวแทน (เจ้าหน้าที่ประกันสังคม)

และขอทราบข้อมูลด้านการประกันสังคมเพิ่มเติมได้ที่ www.sso.go.th และ สายด่วนประกันสังคม 1506

บทที่ 3

รายชื่อกฎหมายแรงงานที่ควรรู้

กฎหมายหลักเกี่ยวกับแรงงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของกระทรวงแรงงานที่อาสาสมัคร
แรงงานควรรู้ เพื่อใช้ประโยชน์กับงานในหน้าที่ “อาสาสมัครแรงงาน” มีดังต่อไปนี้

ที่	ชื่อกฎหมาย	หน่วยงานรับผิดชอบ
1.	พระราชบัญญัติจัดหางานและ คุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528	กรมการจัดหางาน (กกจ.)
2.	พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนา ฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (กพร.)
3.	พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	กรมสวัสดิการและคุ้มครอง แรงงาน (กสร.)
4.	พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518	กรมสวัสดิการและคุ้มครอง แรงงาน (กสร.)
5.	พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537	สำนักงานประกันสังคม (สปส.)

ภาคผนวก

(สำเนา)
ระเบียบกระทรวงแรงงาน
ว่าด้วยอาสาสมัครแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๘

โดยที่ปัจจุบันกระทรวงแรงงานมีงานอาสาสมัครด้านต่าง ๆ ที่มีความซ้ำซ้อนกัน ดังนั้นเพื่อความ เป็นเอกภาพและมีประสิทธิภาพในการบริหารงานด้านแรงงาน และเพื่อให้ประชาชนทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้เข้ามามีส่วนร่วมเป็นเครือข่ายช่วยเหลืองานกระทรวงแรงงาน จึงสมควรให้มีอาสาสมัครแรงงานขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานจึงวางระเบียบไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้ เรียกว่า “ระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยอาสาสมัครแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๘”

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดเก้าสิบวันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นต้นไป

ข้อ ๓ บรรดาระเบียบและข้อบังคับอื่นในส่วนที่มีบัญญัติไว้แล้วในระเบียบนี้ หรือขัดหรือแย้งกับระเบียบนี้ให้ใช้ระเบียบนี้แทน

ข้อ ๔ ในระเบียบนี้

“อาสาสมัครแรงงาน” หมายความว่า อาสาสมัครแรงงานในประเทศ และอาสาสมัครแรงงาน ในต่างประเทศ

“หัวหน้าคณะผู้แทน” หมายความว่า ข้าราชการสังกัดกระทรวงการต่างประเทศ ซึ่งได้รับ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าคณะผู้แทนตามระเบียบพิธีการทูต หรือระเบียบพิธีการกงสุล ในกรณีของคณะ ผู้แทนถาวรไทยประจำองค์การระหว่างประเทศ ให้หมายความว่า ข้าราชการสังกัดส่วนราชการ ซึ่งได้รับแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าคณะผู้แทนถาวรไทยประจำองค์การระหว่างประเทศ

ข้อ ๕ ให้ปลัดกระทรวงแรงงานรักษาการตามระเบียบนี้

หมวด ๑
อาสาสมัครแรงงานในประเทศ

ข้อ ๖ ให้มีอาสาสมัครช่วยเหลืองานในความรับผิดชอบของกระทรวงแรงงานในประเทศไทย เรียกว่า “อาสาสมัครแรงงานในประเทศ” โดยใช้ชื่อย่อเป็นภาษาไทยว่า “อสร.ท.”

ข้อ ๗ อาสาสมัครแรงงานในประเทศต้องมีคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้

(๑) มีสัญชาติไทยและอายุไม่ต่ำกว่ายี่สิบปี

(๒) มีความประพฤติเรียบร้อย ซื่อสัตย์สุจริต และมีมนุษยสัมพันธ์ดี

(๓) สมัยใจและเสียสละเพื่อช่วยเหลือการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน

ข้อ ๘ ในเขตกรุงเทพมหานครให้กลุ่มสนับสนุนเครือข่ายและประสานภูมิภาค สำนักตรวจและประเมินผล และในส่วนภูมิภาคให้สำนักแรงงานจังหวัดเป็นผู้รับสมัครบุคคลผู้มีคุณสมบัติตามข้อ ๗ จากกรรมการชุมชน กรรมการหมู่บ้าน กรรมการศูนย์ส่งเสริมสหกรณ์ราษฎรประจำหมู่บ้าน ผู้ทรงคุณวุฒิ หรือบุคคลอื่นที่มีความเหมาะสม

ข้อ ๙ เมื่อได้ชื่อบุคคลที่มีคุณสมบัติตามข้อ ๗ แล้ว ในเขตกรุงเทพมหานครให้เสนอชื่อบุคคลดังกล่าวต่อปลัดกระทรวงแรงงาน สำหรับในส่วนภูมิภาคให้สำนักงานแรงงานจังหวัดเสนอชื่อบุคคลที่มีคุณสมบัติดังกล่าวต่อผู้ว่าราชการจังหวัดเพื่อพิจารณาและมีคำสั่งแต่งตั้งเป็นอาสาสมัครแรงงานในประเทศ

ข้อ ๑๐ ให้อาสาสมัครแรงงานในประเทศมีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) ประสานงานด้านแรงงานในพื้นที่ระหว่างประชาชนในหมู่บ้านและชุมชนกับกระทรวงแรงงานหรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ในการขยายบริการด้านแรงงาน ไปสู่ประชาชนในหมู่บ้านและชุมชนอย่างทั่วถึง

(๒) เป็นสื่อกลางในการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ความรู้ ให้คำปรึกษา และแนะนำด้านแรงงานให้แก่ประชาชนในหมู่บ้านและชุมชน

(๓) รวบรวมข้อมูลพื้นฐานด้านแรงงานในพื้นที่ ซึ่งกระทรวงแรงงานสามารถนำมาใช้วางแผนในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๔) ส่งเสริมประชาชนให้มีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านแรงงานในหมู่บ้านและชุมชนของตนเอง

หมวด ๒

อาสาสมัครแรงงานในต่างประเทศ

ข้อ ๑๑ ให้มีอาสาสมัครช่วยเหลืองานในความรับผิดชอบของกระทรวงแรงงานในต่างประเทศ เรียกว่า “อาสาสมัครแรงงานในต่างประเทศ” โดยใช้ชื่อย่อเป็นภาษาไทยว่า “อสร.ต.”

ข้อ ๑๒ อาสาสมัครแรงงานในต่างประเทศต้องมีคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้

(๑) มีอายุไม่ต่ำกว่ายี่สิบปี

(๒) มีภูมิลำเนา หรือมีถิ่นพำนัก หรือประกอบอาชีพ หรือเป็นแรงงานอยู่ในประเทศนั้น

(๓) มีความประพฤติเรียบร้อย ชื่อสัตย์สุจริต และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

(๔) สมครใจ และเสียสละเวลาเพื่อช่วยเหลือการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน

ข้อ ๑๓ ให้หัวหน้าคณะผู้แทนในการบริหารราชการในต่างประเทศเป็นผู้พิจารณาแต่งตั้งบุคคลผู้มีคุณสมบัติตามข้อ ๑๒ เป็นอาสาสมัครแรงงานในต่างประเทศแล้วรายงานการแต่งตั้งให้ปลัดกระทรวงแรงงานทราบ

ข้อ ๑๔ ให้อาสาสมัครแรงงานในต่างประเทศมีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมาย และระเบียบด้านแรงงานให้กับคนไทยในต่างประเทศ

(๒) รวบรวมข้อมูล เหตุการณ์ และปัญหาข้อขัดแย้งด้านแรงงานที่เกิดขึ้นในพื้นที่ที่รับผิดชอบและรายงานต่อสำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศ หรือสถานเอกอัครราชทูตไทยในต่างประเทศ

- (๓) ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานของสำนักงานแรงงานไทยต่างประเทศ หรือสถานเอกอัครราชทูตไทยในต่างประเทศให้แก่คนไทยในต่างประเทศ
- (๔) สำรวจติดตามสภาพความเป็นอยู่ของแรงงานไทยในต่างประเทศ เพื่อเป็นข้อมูลในการให้ความช่วยเหลือ
- (๕) ส่งเสริมให้มีการรวมตัวของแรงงานไทยในต่างประเทศเพื่อจัดกิจกรรมด้านแรงงาน อันเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม
- (๖) ประสานความช่วยเหลือด้านแรงงานระหว่างแรงงานไทยกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในต่างประเทศ

หมวด ๓ สิทธิประโยชน์

ข้อ ๑๕ อาสาสมัครแรงงานอาจได้รับค่าใช้จ่ายที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่และสิทธิประโยชน์อย่างอื่นตามหลักเกณฑ์ที่ปลัดกระทรวงแรงงานกำหนด โดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง

ข้อ ๑๖ อาสาสมัครแรงงานที่ปฏิบัติงานดีเด่นอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ให้ปลัดกระทรวงแรงงาน ผู้ว่าราชการจังหวัด หรือหัวหน้าคณะผู้แทน คัดเลือกเพื่อเข้ารับโล่และเข็มประกาศเกียรติคุณอาสาสมัครแรงงานดีเด่น

หมวด ๔ ระยะเวลา และการสิ้นสุดสภาพ

ข้อ ๑๗ อาสาสมัครแรงงานมีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ ดังนี้

(๑) อาสาสมัครแรงงานตามหมวด ๑ มีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่คราวละสามปี

(๒) อาสาสมัครแรงงานตามหมวด ๒ มีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่คราวละหนึ่งปี

อาสาสมัครแรงงานซึ่งพ้นจากหน้าที่อาจได้รับแต่งตั้งใหม่ได้

ข้อ ๑๘ อาสาสมัครแรงงานย่อมสิ้นสุดลงด้วยสาเหตุ ดังนี้

(๑) ตาย

(๒) ลาออก

(๓) ปลัดกระทรวงแรงงาน ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือหัวหน้าคณะผู้แทนให้ออก เพราะขาดคุณสมบัติตามข้อ ๗ หรือข้อ ๑๒ หรือกระทำการที่อาจเป็นผลเสียหายแก่ทางราชการ

ข้อ ๑๙ ให้สำนักปลัดกระทรวงแรงงาน สำนักงานแรงงานจังหวัด สำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศ ฝ่ายแรงงานประจำสถานเอกอัครราชทูต หรือสถานกงสุล จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับภารกิจของกระทรวงแรงงานและชี้แจงหน้าที่แก่อาสาสมัครแรงงาน เมื่อผ่านการอบรมแล้วให้อาสาสมัครแรงงาน ได้รับวุฒิบัตรและบัตรประจำตัว

ข้อ ๒๐ บัตรประจำตัวอาสาสมัครแรงงานให้เป็นไปตามที่ปลัดกระทรวงแรงงานกำหนด และในการปฏิบัติหน้าที่ของอาสาสมัครแรงงานต้องแสดงบัตรประจำตัว

ให้ยกเลิกบัตรประจำตัวอาสาสมัครแรงงานของส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงานที่ออกให้ก่อนระเบียบนี้ใช้บังคับและให้ใช้บัตรประจำตัวตามระเบียบนี้แทน

ข้อ ๒๑ การพ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ตามข้อ ๑๗ (๓) ในเขตกรุงเทพมหานครให้สำนักตรวจและประเมินผลเป็นผู้เสนอปลัดกระทรวงแรงงาน ในส่วนภูมิภาค ให้สำนักงานแรงงานจังหวัดเป็นผู้เสนอผู้ว่าราชการจังหวัด ในต่างประเทศให้สำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศ ฝ่ายแรงงานประจำสถานเอกอัครราชทูต หรือสถานกงสุล เป็นผู้เสนอหัวหน้าคณะผู้แทนเพื่อมีคำสั่งให้พ้นจากหน้าที่

ข้อ ๒๒ อาสาสมัครแรงงานของส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน ที่ได้รับการแต่งตั้งก่อนระเบียบนี้ใช้บังคับ ให้ถือว่าเป็นอาสาสมัครแรงงานตามระเบียบนี้

ประกาศ ณ วันที่ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๘

ลงชื่อ อรุณวรรณ เทียนทอง
(นางอรุณวรรณ เทียนทอง)
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

สำเนาถูกต้อง

จิตราวรรณ มณีศรีวงศ์กุล
(นางสาวจิตราวรรณ มณีศรีวงศ์กุล)
นักวิชาการแรงงาน 8 ว



ใบสมัครอาสาสมัครแรงงาน

1. ประวัติส่วนตัว

- 1.1 ชื่อ - นามสกุล (นาย / นาง / นางสาว).....
- 1.2 วัน-เดือน-ปีเกิด.....ปัจจุบันอายุ.....ปี ภูมิลำเนา.....
- 1.3 สถานภาพ () โสด () สมรส () หย่าร้าง () ว่าง
- 1.4 จำนวนบุตร.....คน ได้แก่

ที่	ชื่อ - สกุล	อายุ	สถานศึกษา/ทำงาน/อาชีพ	หมายเหตุ

- 1.5 ชื่อคู่สมรส.....อาชีพ.....
ที่อยู่ของคู่สมรส.....
สถานที่ทำงานของคู่สมรส.....
- 1.6 ที่อยู่ปัจจุบัน.....รหัสไปรษณีย์.....
E-mailโทรศัพท์(บ้าน /มือถือ).....

2. ประวัติการศึกษา

ระดับการศึกษา	สาขาวิชา	สถาบันการศึกษา	จบเมื่อ พ.ศ.
ประถมศึกษา			
มัธยมต้น			
มัธยมปลาย			
ปวช.			
ปวส.			
ปริญญาตรี/สูงกว่า			

3. สถานภาพการทำงาน

() ยังไม่มีงานทำ

() มีงานทำแล้ว / ประกอบอาชีพ.....ตำแหน่ง.....

ชื่อหน่วยงาน / สถานที่ทำงาน

หน้าที่โดยสังเขป.....

4. พร้อมใบสมัครนี้ ได้ส่งหลักฐานต่อไปนี้มาด้วย (ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความ

() สำเนาทะเบียนบ้าน () สำเนาบัตรประจำตัวประชาชน หรือ สำเนาบัตรประจำตัว
เจ้าหน้าที่ของรัฐ

() อื่น ๆ โปรดระบุ.....

ข้าพเจ้าขอรับรองว่า ข้อความข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ).....ผู้สมัคร

(.....)

วันที่ยื่นใบสมัคร

หมายเหตุ : ระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ และการสิ้นสุดสภาพอาสาสมัครแรงงาน

1. ระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่

1.1 อาสาสมัครแรงงานในประเทศ มีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่คราวละ 3 ปี

1.2 อาสาสมัครแรงงานต่างประเทศ มีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่คราวละ 1 ปี

อาสาสมัครแรงงานซึ่งพ้นจากหน้าที่อาจได้รับการแต่งตั้งใหม่ได้

2. การสิ้นสุดสภาพเป็นอาสาสมัครแรงงาน 2.1 ตาย 2.2 ลาออก 2.3. ปลัดกระทรวงแรงงาน

ผู้ว่าราชการจังหวัด หรือหัวหน้าคณะผู้แทนให้ออก เพราะขาดคุณสมบัติเป็นอาสาสมัครแรงงาน หรือ

กระทำการที่อาจเป็นผลเสียหายแก่ทางราชการเฉพาะเจ้าหน้าที่

หน่วยงานที่รับสมัคร.....
เลขประจำตัวผู้สมัคร.....
เลขบัตรประจำตัวประชาชน.....
เจ้าหน้าที่รับสมัคร.....
วันที่.....
จังหวัด.....

รายชื่อคณะกรรมการจัดทำ (ร่าง) คู่มืออาสาสมัครแรงงาน

1. นายจารุพงศ์	เรืองสุวรรณ	ปลัดกระทรวงแรงงาน	ที่ปรึกษา
2. นายอัศวพล	วณะภูติ	รองปลัดกระทรวงแรงงาน หัวหน้ากลุ่มภารกิจด้านประกันความมั่นคง ในการทำงาน	ที่ปรึกษา
3. นายฐาปบุตร	ชมเสวี	รองปลัดกระทรวงแรงงาน หัวหน้ากลุ่มภารกิจด้านส่งเสริม ขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ	ที่ปรึกษา
4. นายไพศาล	พฤฒิพร	รองปลัดกระทรวงแรงงาน หัวหน้ากลุ่มภารกิจด้านนโยบายและอำนวยการ	ที่ปรึกษา
5. นายมนูญ	บุญญกริยากร	ที่ปรึกษากฎหมายกระทรวงแรงงาน	ประธานคณะกรรมการ
6. นางสุทัศน์	สีบวงศ์แพทย์	ผู้อำนวยการสำนักตรวจและประเมินผล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	รองประธานคณะกรรมการ
7. นายกำจร	นากชื่น	ผู้อำนวยการสำนักประสานความร่วมมือ ระหว่างประเทศ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	คณะกรรมการ
8. นางสาวหทัยา	นากชื่น	ผู้อำนวยการกลุ่มงานกฎหมาย สำนักบริหารกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	คณะกรรมการ
9. นางเพ็ญศรี	ฉัตรอนันท์เวช	นักวิชาการแรงงาน 8 ว ผู้แทนกรมการจัดหางาน	คณะกรรมการ
10. นายสุรพล	พลอยสุข	ผู้อำนวยการกลุ่มงานกฎหมาย ผู้แทนกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	คณะกรรมการ
11. นางสาวทีน	เชวงทรัพย์	ผู้อำนวยการกลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนา เครือข่ายการคุ้มครองแรงงาน ผู้แทนกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	คณะกรรมการ
12. นายนพดล	กตญาณยุทธ์	นิติกร 7 ว ผู้แทนสำนักงานประกันสังคม	คณะกรรมการ
13. นายสุนทร	บ็องพาล	แรงงานจังหวัดสมุทรปราการ	คณะกรรมการ
14. นายสงค์ศักดิ์	รูปแก้ว	แรงงานจังหวัดนนทบุรี	คณะกรรมการ
15. นายอรุณ	ศรีชุมพวง	แรงงานจังหวัดปทุมธานี	คณะกรรมการ
16. นายพูลศักดิ์	เศรษฐนันท์	ผู้อำนวยการกลุ่มสนับสนุนเครือข่าย และประสานภูมิภาค สำนักตรวจและประเมินผล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	คณะกรรมการ และเลขาธิการ

**รายชื่อคณะกรรมการจัดทำคู่มืออาสาสมัครแรงงาน
(จังหวัดนนทบุรี)**

1. นางวรรณิ	ศรีอุทัย	แรงงานจังหวัดนนทบุรี	ที่ปรึกษา
2. นางสาวรัมภา	คูหเจริญ	จัดหางานจังหวัดนนทบุรี	ที่ปรึกษา
3. นางสาวรุจน์จิณี	สุภาวิรีย์	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดนนทบุรี	ที่ปรึกษา
4. นางสาววิภา	เวสการพานิช	สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัดนนทบุรี	ที่ปรึกษา
5. นางอรมณี	พรหมสามพราน	ประกันสังคมจังหวัดนนทบุรี	ที่ปรึกษา
6. เจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงอาสาสมัครแรงงาน		สำนักงานแรงงานจังหวัดนนทบุรี	คณะกรรมการ
7. เจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงอาสาสมัครแรงงาน		จัดหางานจังหวัดนนทบุรี	คณะกรรมการ
8. เจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงอาสาสมัครแรงงาน		ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดนนทบุรี	คณะกรรมการ
9. เจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงอาสาสมัครแรงงาน		สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	คณะกรรมการ
10. เจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงอาสาสมัครแรงงาน		สำนักงานประกันสังคมจังหวัดนนทบุรี	คณะกรรมการ