

# พระราชบัญญัติแรงงานต่างด้าว

พระราชบัญญัติ

การทำงานของคนต่างด้าว

พ.ศ. ๒๕๕๑

ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.

ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๑

เป็นปีที่ ๖๓ ในรัชกาลปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่าโดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าว

พระราชบัญญัตินี้มีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคลซึ่งมาตรา ๒๙ ประกอบกับมาตรา ๓๒ มาตรา ๓๓ มาตรา ๓๔ และมาตรา ๔๓ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้กระทำได้โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย

จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้โดยคำแนะนำและยินยอมของสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ดังต่อไปนี้

มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑”

มาตรา ๒[๑] พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป  
มาตรา ๓ ให้ยกเลิก

(๑) พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๒๑

(๒) พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๔

มาตรา ๔ พระราชบัญญัตินี้ไม่ใช้บังคับกับการปฏิบัติหน้าที่ในราชอาณาจักรของคนต่างด้าวเฉพาะในฐานะดังต่อไปนี้

(๑) บุคคลในคณะผู้แทนทางทูต

(๒) บุคคลในคณะผู้แทนทางกงสุล

(๓) ผู้แทนของประเทศสมาชิกและพนักงานขององค์การสหประชาชาติและทบวงการชำนัญพิเศษ

(๔) คนรับใช้ส่วนตัวซึ่งเดินทางจากต่างประเทศเพื่อมาทำงานประจำอยู่กับบุคคลตาม (๑) หรือ (๒) หรือ (๓)

(๕) บุคคลซึ่งปฏิบัติหน้าที่หรือภารกิจตามความตกลงที่รัฐบาลไทยทำไว้กับรัฐบาลต่างประเทศหรือองค์การระหว่างประเทศ

(๖) บุคคลซึ่งปฏิบัติหน้าที่หรือภารกิจเพื่อประโยชน์ในทางการศึกษา วัฒนธรรม ศิลปะการกีฬา หรือกิจการอื่นทั้งนี้ ตามที่จะได้กำหนดโดยพระราชกฤษฎีกา

(๗) บุคคลซึ่งคณะรัฐมนตรีอนุญาตให้เข้ามาปฏิบัติหน้าที่หรือภารกิจอย่างหนึ่งอย่างใดโดยจะกำหนดเงื่อนไขไว้ด้วยหรือไม่ก็ได้

มาตรา ๕ ในพระราชบัญญัตินี้

“คนต่างด้าว” หมายความว่า บุคคลธรรมดาซึ่งไม่มีสัญชาติไทย

“ทำงาน” หมายความว่า การทำงานโดยใช้กำลังกายหรือความรู้ด้วยประสงค์ค่าจ้างหรือประโยชน์อื่นใดหรือไม่ก็ตาม

“ใบอนุญาต” หมายความว่า ใบอนุญาตทำงาน

“ผู้รับใบอนุญาต” หมายความว่า คนต่างด้าวซึ่งได้รับใบอนุญาต

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้รับใบอนุญาตตามมาตรา ๙ มาตรา ๑๑ มาตรา ๑๓ (๑) และ (๒) และ มาตรา ๑๔ ให้ทำงานที่กำหนดในกฎกระทรวงที่ออกตามความในมาตรา ๑๕

“กองทุน” หมายความว่า กองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร

“คณะกรรมการกองทุน” หมายความว่า คณะกรรมการกองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการพิจารณาการทำงานของคนต่างด้าว

“คณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์” หมายความว่า คณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์การทำงานของคนต่างด้าว

“พนักงานเจ้าหน้าที่” หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ “นายทะเบียน” หมายความว่า อธิบดี และพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งตามข้อเสนอแนะของอธิบดีเพื่อออกใบอนุญาต และปฏิบัติการอื่นตามพระราชบัญญัตินี้

“อธิบดี” หมายความว่า อธิบดีกรมการจัดหางาน

“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๖ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ และให้มีอำนาจออก

กฎกระทรวงกำหนดค่าธรรมเนียมไม่เกินอัตราในบัญชีท้ายพระราชบัญญัตินี้ ยกเว้นค่าธรรมเนียม และกำหนดกิจการอื่นเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้กฎกระทรวงนั้น เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้

#### **พระราชบัญญัติการตรวจคนเข้าเมือง**

- หมวดที่ 1 ว่าด้วยเรื่องคณะกรรมการ และ อำนาจหน้าที่ คณะกรรมการตรวจคนเข้าเมือง
- หมวดที่ 2 ว่าด้วยเรื่อง การเข้าและออกนอกราชอาณาจักร ลักษณะบุคคลต้องห้ามเข้าราชอาณาจักร
- หมวดที่ 3 ว่าด้วยเรื่อง พาหนะ
- หมวดที่ 4 ว่าด้วยเรื่อง การเข้าราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว
- หมวดที่ 5 ว่าด้วยเรื่อง การเข้ามามีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักร
- หมวดที่ 6 ว่าด้วยเรื่อง การส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร
- หมวดที่ 7 ว่าด้วยเรื่อง เบ็ดเตล็ด
- หมวดที่ 8 ว่าด้วยเรื่อง บทกำหนดโทษ

#### **พระราชบัญญัติการทำงานคนต่างด้าว**

- หมวดที่ 1 การทำงานของคนต่างด้าว แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ส่วนที่ 1 บททั่วไป ส่วนที่ 2 ใบอนุญาตทำงาน
- หมวดที่ 2 กองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร
- หมวดที่ 3 คณะกรรมการพิจารณาการทำงานของคนต่างด้าว
- หมวดที่ 4 คณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์การทำงานของคนต่างด้าว
- หมวดที่ 5 การกำกับดูแล
- หมวดที่ 6 บทกำหนดโทษ
- บทเฉพาะกาล

## ประวัติแรงงานต่างด้าว

ในอดีตแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยส่วนใหญ่เป็นแรงงานทาสเชลยที่เป็นราษฎรของประเทศผู้แพ้สงครามที่ถูกกวาดต้อน เพื่อเข้ามาเป็นกำลังแรงงานในยามสงบ และยามมีศึก ซึ่งสมัยโบราณพลเมืองไทย ยังมีเป็นจำนวนน้อยแรงงานทาสเชลย ได้แก่ เขมร มอญ ลาว และญวนในพระราชพงศาวดารในรัชกาลที่ 1 กล่าวว่ พ.ศ. 2326 ได้โปรดให้เกณฑ์ไพร่พลชาวเขมร จำนวน 10,000 คน เข้ามาขุดคูพระนครด้านทิศตะวันออก โดยขุดแยกจากแม่น้ำเจ้าพระยา ที่ตำบลบางลำพู จนออกแม่น้ำเจ้าพระยาที่ข้างวัดสามปลื้มด้านใต้ และให้ขุดคลองมหานาค

ในรัชกาลที่ 2 ชาวจีนเข้ามาอาสารับจ้างทำงานโยธาต่าง ๆ และรับจ้างแบกหาม โดยคนจีนเหล่านี้เข้ามาเป็นจำนวนมาก เนื่องจากหลบหนีภัยธรรมชาติ และความอดขัดขาดแคลนจากประเทศของตน ชาวจีนส่วนใหญ่รับจ้างเป็นกุลี, รับจ้างทำเหมืองทางภาคใต้, ทำไร่อ้อยในภาคตะวันออก

ในรัชกาลที่ 3 ชาวจีนทำงานเป็นกุลีแบกหาม ขนส่งสินค้า และทำงานในเรือเดินทะเล บางคนเริ่มทำการค้าขายทั้งภายในและภายนอกประเทศ รวมทั้งค้าขายผูกขาดน้ำตาล ชาวจีนส่วนใหญ่รับจ้างทำงาน ขุดคลองสร้างและซ่อมแซมวัด รัฐบาลได้ว่าจ้างคนจีนขุดคลองทำแสวนแสบถึงบางขนาดไปออกแม่น้ำเมืองฉะเชิงเทรา และคลองบางขุนเทียน

ในรัชกาลที่ 4 เศรษฐกิจรุ่งเรืองขึ้น จึงมีการค้าขายกับชาติตะวันตกหลายชาติ โดยมีคนจีนรับจ้างแบกหาม กระสอบข้าว และเป็นกรรมกรในโรงเลื่อยไม้และโรงหีบอ้อย ส่วนฝรั่งชาติตะวันตกเข้ามาเป็นกำลังทางสมอง รับราชการ งานที่ปรึกษาราชการแผ่นดิน มีแรงงานชาวอินเดีย เข้ามารับจ้างทำงานและประกอบการค้าขาย

ในรัชกาลที่ 6 พ.ศ. 2454 โปรดให้ตรากฎหมายบังคับเกี่ยวกับการควบคุมแรงงานและสภาพการทำงาน

พ.ศ. 2459 โปรดให้ตรากฎหมายกำหนดให้กรรมกรลากรถต้องจดทะเบียนใบอนุญาตทำงานอัตราฉบับละ 3 สตางค์ โดยมีระเบียบปฏิบัติว่าผู้ประกอบอาชีพนี้จะต้องมีร่างกายแข็งแรงมีอายุระหว่าง 18-40 ปีและพูดภาษาไทยได้ถือเป็นก้าวแรกของการมีกฎหมายกำหนดมาตรฐานการใช้แรงงานและควบคุมอาชีพคนต่างด้าว

พ.ศ. 2483 ประกาศใช้กฎหมาย และพระราชกฤษฎีกาเกี่ยวกับการสงวนอาชีพสำหรับคนไทย

พ.ศ. 2484 พ.ร.บ. ช่วยอาชีพ และวิชาชีพ พ.ศ. 2484 โดยมีกำหนดงานห้ามแก่คนต่างด้าว

พ.ศ. 2490 รัฐบาลเริ่มใช้นโยบายชาตินิยม ได้ออกกฎหมายบังคับให้โรงสี และกิจการก่อสร้างที่รับงานของรัฐต้องมีกรรมกรไทยอย่างน้อยครึ่งหนึ่งของ กรรมกรทั้งหมด และได้ออกกฎหมายสงวนอาชีพสำหรับคนไทยและมีการใช้มาตรการรุนแรงกับหัวหน้า กรรมกรชาวจีนที่ก่อการนัดหยุดงานโดยการเนรเทศ กลับ ออกกฎหมายควบคุมโควตาคนจีนเข้าประเทศ และขึ้นค่าธรรมเนียบวิชาชีพคนต่างด้าว

พ.ศ. 2499 รัฐบาลได้พิจารณาออกพระราชบัญญัติสงเคราะห์อาชีพแก่คนไทย พ.ศ. 2499 โดยมีบทบัญญัติให้เจ้าของกิจการในกิจการประเภทที่มีคนงานตั้งแต่ 10 คน ขึ้นไป จะต้องจ้างบุคคลสัญชาติไทยทำงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 50

พ.ศ. 2502 รัฐบาลสมัยจอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ เห็นว่ากฎหมายที่ยังใช้บังคับเกี่ยวกับคนต่างด้าวไม่เหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจ ของประเทศ จึงได้มอบหมายให้กองแรงงาน ซึ่งสังกัดกรมประชาสงเคราะห์พิจารณาปรับปรุง โดยได้มีการพิจารณาร่างกฎหมายใหม่ แต่ปรากฏว่ามีอุปสรรคขัดข้อง จึงทำให้การพิจารณาร่างกฎหมายฉบับนั้นล่าช้า จนกระทั่งถึงปี 2515 จึงได้มีการประกาศใช้กฎหมายควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวในรูปของประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 322 ลงวันที่ 13 ธันวาคม 2515 และให้ยกเลิก พ.ร.บ. ช่วยอาชีพ และวิชาชีพ พ.ศ. 2484 ในการประกาศคณะปฏิวัติ นี้รัฐบาลมีเจตนารมณ์ในการกำหนดขอบเขตการทำงานของคนต่างด้าว เพื่อคุ้มครองให้คนไทยได้มีงานทำ โดยเน้น

1. การสงวนอาชีพที่คนไทยทำได้ไว้ให้แก่คนไทย ซึ่งได้ตราพระราชกฤษฎีกา พ.ศ. 2516 กำหนดอาชีพ และวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ 39 อาชีพ

2. เปิดโอกาสให้คนต่างด้าวเข้ามาทำงานเฉพาะกรณี que เห็นว่าคนต่างด้าวมีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับความต้องการของประเทศ และงานนั้นจะเป็นประโยชน์ต่อคนไทย ที่ได้เพิ่มความรู้ ความสามารถในวิชาการและประสบการณ์ใหม่ อีกทั้งจะเป็นประโยชน์ในการยกระดับฝีมือในการทำงาน และเนื่องจากได้มีคนต่างด้าวเข้ามาอยู่ในประเทศไทยเป็นเวลาช้านานแล้ว จึงจำเป็นต้องคำนึงถึงหลักศีลธรรมและมนุษยธรรม ประกอบกับหลักผลประโยชน์โดยรวมของประเทศ ประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 322 จึงได้กำหนดวิธีปฏิบัติแก่คนต่างด้าวที่ประสงค์จะทำงานในประเทศไทยดังต่อไปนี้

2.1 คนต่างด้าวที่มีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรและทำงานอยู่ก่อนวันประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 322 ใช้บังคับ (ก่อนวันที่ 14 มีนาคม 2516) ซึ่งส่วนใหญ่เป็นคนสัญชาติจีนและอาศัยอยู่ในประเทศไทยเป็นเวลานาน เพื่อเป็นการคำนึงถึงหลักศีลธรรม และมนุษยธรรม จึงได้ออกใบอนุญาตทำงานตลอดชีพให้ โดยหากมีการเปลี่ยนแปลงงาน หรือเปลี่ยนอาชีพในภายหลัง สิทธิพิเศษที่ได้รับจะหมดไป

2.2 คนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในราชอาณาจักร ตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุน หรือกฎหมายอื่นที่มีลักษณะเดียวกัน

2.3 คนต่างด้าวที่เดินทางเข้ามาหลังวันประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 322 จะต้องยื่นขอรับใบอนุญาตทำงาน ภายใต้หลักเกณฑ์ว่า จะต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถอย่างแท้จริง และเป็นอาชีพที่คนไทยยังทำไม่ได้ดีพอ หรือมีจำนวนจำกัด ไม่เพียงพอต่อความต้องการของตลาดแรงงาน โดยกำหนดให้ยื่นขอรับใบอนุญาตทำงาน ณ กองงานคนต่างด้าว กรมแรงงาน ซอยโรงปุ๋ย ถนนดินแดง เขตพญาไท กรุงเทพฯ

### ความหมายของแรงงานต่างด้าว

คนต่างด้าว หมายถึง บุคคลธรรมดาซึ่งไม่มีสัญชาติไทย

คนต่างด้าวเข้าเมืองถูกกฎหมาย หมายถึง คนต่างด้าวซึ่งมีเอกสารที่รัฐบาลของประเทศตนรับรอง ได้แก่ หนังสือเดินทาง (Pass port) หรือเอกสารที่ใช้แทนหนังสือเดินทาง ได้แก่ หนังสือเดินทางชั่วคราว (Temporary Passport) หรือเอกสารรับรองบุคคล (Certificate Of Identity) และมีการตรวจ ลงตรา (Visa) โดยสถานทูตหรือกงสุลไทยประจำประเทศต้นทางนั้นๆ เมื่อเดินทางเข้ามาในประเทศไทยแล้ว จะต้องได้รับการประทับตราระยะเวลาให้อยู่ในราชอาณาจักร ประเภทชั่วคราว (Non-Immigrant Visa) ลงในหนังสือเดินทาง (Passport) หรือเอกสารที่ใช้แทนหนังสือเดินทาง โดยสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง และเมื่อประสงค์จะทำงาน ต้องขออนุญาตทำงานกฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าว

### ประเภทของแรงงานต่างด้าว

โดยจำแนกประเภทคนต่างด้าวรายมาตราได้ดังนี้

มาตรา 9 หมายถึง คนต่างด้าวซึ่งเข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วย คนเข้าเมือง ดังนี้

(1) ประเภททั่วไป หมายถึง คนต่างด้าวที่เป็นแรงงานที่มีทักษะและทำงานอยู่ในตำแหน่ง ค่อนข้างสูง หรืออาจถูกส่งมาจากบริษัทแม่ในต่างประเทศที่เข้ามาลงทุนในประเทศไทย หรือเข้ามาทำงาน ชั่วคราวในงานที่ต้องใช้ทักษะและเทคโนโลยีขั้นสูง เป็นความต้องการผู้ที่มีความสามารถเฉพาะด้าน มีความชำนาญเฉพาะด้าน หรือมีความสามารถทางการสื่อสาร (ภาษา) หรือเป็นการเข้ามาทำงานในกิจการที่ตนเองลงทุน หรือกิจการของคู่สมรส หรือ กิจการที่ร่วมลงทุน เป็นต้น ส่วนใหญ่ ทำงานในกิจการ ดังนี้

- กิจการที่มีการลงทุนตั้งแต่ 2 ล้านบาทขึ้นไป

- กิจกรรมที่มีการลงทุนมากกว่า 30 ล้านขึ้นไป
- มูลนิธิ/สมาคม/องค์การเอกชนต่างประเทศ

(2) ประเภทตลอดชีพ หมายถึง คนต่างด้าวซึ่งได้รับใบอนุญาตทำงานตามประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 322 ข้อ 10 (10) มีสาระสำคัญว่า “ใบอนุญาตที่ออกให้แก่คนต่างด้าวซึ่งมีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักร ตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองและทำงานอยู่แล้วก่อนวันที่ 13 ธันวาคม 2515 ให้ใช้ได้ตลอดชีวิต ของคนต่างด้าวนั้น เว้นแต่คนต่างด้าวจะเปลี่ยนอาชีพใหม่”

- แรงงานนำเข้า หมายถึง คนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานตามข้อตกลงว่าด้วยการจ้าง แรงงานต่างด้าวระหว่างประเทศไทยกับประเทศคู่ภาคี (MOU) ปัจจุบันทำข้อตกลงกับประเทศ 2 ประเทศ คือ ลาว และกัมพูชา มาตรา 12 หมายถึง คนต่างด้าวซึ่งเข้ามาทำงานในราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริม การลงทุน หรือกฎหมายอื่น

3. คนต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมาย หมายถึง คนต่างด้าวตามมาตรา 13 จำแนกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

- ชนกลุ่มน้อย หมายถึง คนต่างด้าว ต่อไปนี้

- (1) ถูกเนรเทศ
  - (2) รอการส่งกลับออกไป นอกราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง
  - (3) ถูกถอนสัญชาติ
  - (4) ไม่ได้รับสัญชาติไทยตามประกาศของ คณะปฏิวัติฯ และ
  - (5) ไม่ได้รับสัญชาติไทยตามกฎหมายว่าด้วยสัญชาติโดยขออนุญาตทำงานตามกฎหมาย
- แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง 3 สัญชาติ(พม่า ลาว และกัมพูชา)

#### คุณสมบัติของคนต่างด้าว

ที่จะขอใบอนุญาตทำงานได้

1. มีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรหรือได้รับอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว ตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง (มิใช่นักท่องเที่ยวหรือผู้เดินทางผ่าน)
2. มีความรู้ความสามารถในการทำงานตามที่ขอรับใบอนุญาตทำงาน
3. ต้องไม่เป็นคนวิกลจริตหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ
4. ต้องไม่เป็นผู้เจ็บป่วยด้วยโรคเรื้อน วัณโรคในระยะอันตราย โรคเท้าช้างในระยะปรากฏอาการเป็นที่น่ารังเกียจแก่สังคม โรคยาเสพติดให้โทษอย่างร้ายแรง โรคพิษสุราเรื้อรัง
5. ต้องไม่เคยต้องโทษจำคุกในความผิดตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองหรือตามกฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าว ภายในระยะเวลาหนึ่งปีก่อนวันขอรับใบอนุญาต

## ขั้นตอนการดำเนินการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว

1. การเตรียมเอกสารใหนายจ้าง เตรียมเอกสาร ดังนี้
  - 1.1 แบบกรอกข้อมูลทะเบียนประวัติของคนซึ่งไม่มีสัญชาติไทย
  - 1.2 สำเนาบัตรประจำตัวประชาชน / สำเนาทะเบียนบ้านนายจ้าง (กรณีนายจ้างเป็นบุคคลธรรมดา)
  - 1.3 สำเนาหนังสือรับรองการจดทะเบียนนิติบุคคล (กรณีนายจ้างเป็นนิติบุคคล)

ใหนายจ้าง กรอกข้อมูลในแบบทะเบียนประวัติของคนซึ่งไม่มีสัญชาติไทยให้ถูกต้องครบถ้วน โดยใส่แนบข้อมูลทะเบียนประวัติ 1 ใบ ต่อคนต่างด้าว 1 คน สวมเอกสารของนายจ้างให้เซ็นรับรองสำเนาถูกต้องให้ครบทุกหน้า และจัดเรียงเอกสารให้ครบตามที่กำหนด เพื่อไปยื่น ณ ศูนย์บริการเบ็ดเสร็จพร้อมไปกับคนต่างด้าวผิดกฎหมาย
2. การลงทะเบียน ณ ศูนย์บริการเบ็ดเสร็จ ใหนายจ้างดำเนินการดังนี้
  - 2.1 นำตัวคนต่างด้าวผิดกฎหมายพร้อมแบบขอมูลลงทะเบียนประวัติที่กรอกข้อมูลเรียบร้อยแล้วและ เอกสารของนายจ้างตามขอ 1 ไปลงทะเบียนและรายงานตัวคนต่างด้าว ณ ศูนย์บริการเบ็ดเสร็จเพื่อรับบัตรคิว
  - 2.2 เมื่อรับบัตรคิวแล้วให้พาคนต่างด้าว พบเจ้าหน้าที่สาธารณสุขเพื่อชั่งน้ำหนัก เก็บปัสสาวะและกินยา เพื่อตรวจโรค
  - 2.3 พาคนต่างด้าวเข้ารับการจัดทำทะเบียนประวัติกับเจ้าหน้าที่กรมการปกครองเพื่อถ่ายรูป พิมพ์ลายนิ้วมือ และออกเอกสาร ท.ร. 38/1
  - 2.4 เมื่อคนต่างด้าวทำทะเบียนประวัติ ถ่ายรูป พิมพ์ลายนิ้วมือแล้ว ให้ไปชำระค่าธรรมเนียมการจดทะเบียนกับเจ้าหน้าที่กรมการปกครอง ค่าธรรมเนียมใบอนุญาตทำงานกับเจ้าหน้าที่กรมการจัดหางานและค่าตรวจสุขภาพและประกันสุขภาพกับเจ้าหน้าที่สาธารณสุข โดยชำระค่าธรรมเนียมตามอัตรา ดังนี้
    - 1.) ค่าขอใบอนุญาตทำงานไม่เกิน 3 เดือน 255 บาท
    - 2.) ค่าทำทะเบียนประวัติ (ถ่าย ท.ร. 38/1) 80 บาท
    - 3.) ค่าตรวจสุขภาพ 500 บาท
    - 4.) ค่าประกันสุขภาพ 500 บาท เมื่อเสร็จสิ้นขั้นตอน แรงงานต่างด้าวจะได้รับบัตรประจำตัวคนซึ่งไม่มีสัญชาติไทย บัตรदानหนาจะ เป็นขอมูลของกระทรวงมหาดไทย บัตรदानหลังจะเป็นขอมูลของกระทรวงแรงงาน (ใบอนุญาตทำงาน) และสิทธิการ รักษาพยาบาลของกระทรวงสาธารณสุข
3. การดำเนินการหลังการจดทะเบียน
  - 3.1 เมื่อนายจ้างและคนต่างด้าวดำเนินการจัดทำทะเบียนประวัติและชำระค่าธรรมเนียม ณ ศูนย์บริการเบ็ดเสร็จเรียบร้อยแล้วจะได้รับเอกสารเอกสาร ท.ร. 38/1 และบัตรประจำตัวคนซึ่งไม่มีสัญชาติไทย และใบเสร็จรับเงินเป็นหลักฐาน
  - 3.2 คนต่างด้าวผิดกฎหมายที่จดทะเบียนแล้วจะได้รับอนุญาตให้อยู่เป็นการชั่วคราวและทำงานเป็นการชั่วคราว ไม่เกิน 60 วัน
  - 3.3 คนต่างด้าวทำงานกับนายจ้างให้ตรงตามสถานที่และประเภทกิจการที่ได้รับอนุญาต
3. การดำเนินการหลังการจดทะเบียน
  - 3.1 เมื่อนายจ้างและคนต่างด้าวดำเนินการจัดทำทะเบียนประวัติและชำระค่าธรรมเนียม ณ ศูนย์บริการเบ็ดเสร็จเรียบร้อยแล้วจะได้รับเอกสารเอกสาร ท.ร. 38/1 และบัตรประจำตัวคนซึ่งไม่มีสัญชาติไทย และใบเสร็จรับเงินเป็นหลักฐาน
  - 3.2 คนต่างด้าวผิดกฎหมายที่จดทะเบียนแล้วจะได้รับอนุญาตให้อยู่เป็นการชั่วคราวและทำงานเป็นการชั่วคราว ไม่เกิน 60 วัน
  - 3.3 คนต่างด้าวทำงานกับนายจ้างให้ตรงตามสถานที่และประเภทกิจการที่ได้รับอนุญาต

การจ้างคนต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศอย่างถูกกฎหมายตามข้อตกลง (MOU)

ขั้นตอนที่ 1 การแจ้งความต้องการจ้างคนต่างด้าว (โควตา)

1. นายจ้าง/ สถานประกอบการ ยื่นแบบแจ้งความต้องการจ้างคนต่างด้าว ณ สำนักจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ (สจก.)1-10 หรือ สำนักงานจัดหางานจังหวัด (สจจ.) ณ สถานที่คนต่างด้าวจะเดินทางไปทำงาน ยกเว้น กรณีนายจ้างเป็นนิติบุคคลในกิจการก่อสร้างให้ขอโควตาที่สำนักงานใหญ่เท่านั้น
2. นายจ้าง/ สถานประกอบการเมื่อได้รับอนุญาตให้จ้างคนต่างด้าวได้ กรมการจัดหางานจะออกหนังสือยืนยันการมีโควตาจ้างแรงงานต่างด้าว

ขั้นตอนที่ 2 การยื่นคำร้องขอนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทย

- นายจ้าง/ สถานประกอบการที่ได้รับโควตาจ้างคนต่างด้าว ให้ยื่นเอกสารต่อไปนี้ พร้อมสำเนา 3 ชุด (รวมเป็น 4 ชุด) ณ สจก. หรือ สจจ. ที่ได้ยื่นขอโควตาไว้ ดังนี้
  - คำร้องขอนำเข้าแรงงานต่างด้าวตามบันทึกความเข้าใจ (MOU)
  - สำเนาหนังสืออนุญาตให้จ้างคนต่างด้าว (สำเนาโควตา)
  - หนังสือแสดงรายละเอียดความต้องการแรงงาน(Demand Letter)ระบุเงื่อนไขรายละเอียดในการทำงานตามแบบที่กำหนด
  - หนังสือแต่งตั้ง (Power of Attorney) ที่แต่งตั้งให้บริษัทจัดหางานในประเทศต้นทาง
  - ดำเนินการจัดหาคนงานให้ (นายจ้าง/ สถานประกอบการไทยต้องเป็นผู้ติดต่อประสานงานโดยตรงด้วยตนเอง)
  - ตัวอย่างสัญญาจ้างมาตรฐาน (Employment Contract)
  - กรณีเป็นนิติบุคคลให้ยื่นสำเนาหนังสือการจดทะเบียน
  - สำเนาบัตรประชาชนของกรรมการผู้มีอำนาจลงนาม และเอกสารอื่นที่เกี่ยวข้อง
2. สจก. หรือ สจจ. ส่งเอกสารที่ผ่านการรับรองแล้วให้กรมการจัดหางาน จำนวน 2 ชุด โดยนายจ้างเก็บรักษาไว้ จำนวน 1 ชุด
  3. กรมการจัดหางาน รวบรวมหลักฐาน พร้อมทั้งตรวจสอบความเรียบร้อยและเสนอกระทรวงแรงงาน เพื่อออกหนังสือแจ้งให้กระทรวงแรงงานของประเทศต้นทางทราบ
  4. กรมการจัดหางาน ส่งเอกสารให้กับสถานทูตของประเทศต้นทาง เพื่อให้สถานทูตของประเทศต้นทางจัดส่งเอกสารไปยังกระทรวงแรงงานของประเทศตนเอง
  5. กระทรวงแรงงานของประเทศต้นทาง จะดำเนินการแจ้งให้บริษัทจัดหางานในประเทศของตนรับเรื่องไปดำเนินการจัดหาคนงาน
  6. เมื่อบริษัทจัดหางานในประเทศต้นทางจัดหาคนงานได้แล้ว จะจัดทำบัญชีรายชื่อของคนงานให้กระทรวงแรงงานของประเทศต้นทางประทับตราและลงนามรับรอง ก่อนจัดส่งมาให้แก่นายจ้าง/ สถานประกอบการของไทยเพื่อดำเนินการต่อไป

ขั้นตอนที่ 3 การยื่นคำขออนุญาตทำงานแทนคนต่างด้าว

1. เมื่อนายจ้าง/ สถานประกอบการได้รายชื่อคนต่างด้าวที่ผ่านการรับรองอย่างเป็นทางการแล้ว ให้นำรายชื่อและหนังสือของนายจ้างระบุตำแหน่งที่คนต่างด้าวจะเดินทางผ่านมายื่น พร้อมคำขออนุญาตทำงานแทนคนต่างด้าวตามแบบ ตท.15 ณ สจจ. ที่สถานที่ทำงานของคนต่างด้าวตั้งอยู่ ส่วนในเขตกรุงเทพฯให้ยื่นเอกสาร ณ กองการจัดระบบการนำเข้าแรงงานต่างด้าว ซึ่งมีเอกสารประกอบได้แก่

- บัญชีรายชื่อ (Name List) ตามที่ประเทศต้นทางออกให้และรับรองอย่างเป็นทางการจากกระทรวง แรงแรงประเทศต้นทาง
  - คำขอ ตท.15 จัดทำเป็นรายบุคคลของคนต่างด้าว
  - รูปถ่ายคนต่างด้าวขนาด 2.5×3 เซนติเมตร จำนวน 2รูป ถ่ายมาแล้วไม่เกิน 6 เดือน เขียนชื่อของคนต่างด้าวด้านหลังรูปทุกรูป
  - สำเนาหนังสือยืนยันการมีโคเวตา
  - ค่าธรรมเนียมการยื่นขอฉบับละ 100 บาท
2. สำนักงานจัดหางานจังหวัด ส่งบัญชีรายชื่อให้แก่กรมการจัดหางาน
  3. กรมการจัดหางานดำเนินการแจ้งสถานทูตหรือสถานกงสุลไทยในประเทศต้นทางและสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองทราบ เพื่อดำเนินการออกวีซ่าและอนุญาตให้พำนักอยู่ในประเทศไทยได้
- ขั้นตอนที่ 4 การออกใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าว
1. บริษัทจัดหางานในประเทศต้นทางนำคนต่างด้าวไปยื่นขอรับการตรวจลงตราเข้าประเทศไทย ณ สถานทูตหรือสถานกงสุลของไทย ที่ตั้งอยู่ ณ ประเทศต้นทางซึ่งคนต่างด้าวจะได้รับการประทับตรวจลงตรา (Non-Immigrant Visa L-A) ตามที่กรมการจัดหางานแจ้งประสานไป
  2. เมื่อคนต่างด้าวได้รับวีซ่าเข้าประเทศไทยเพื่อการทำงาน และเดินทางผ่านด่านตรวจคนเข้าเมือง จะได้รับการประทับตราอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรไทย 2 ปี จากนั้น นายจ้างจะต้องพาคนต่างด้าวไปตรวจสุขภาพใน 3 วัน โดยนายจ้างควรประสานงานกับโรงพยาบาลและนัดหมายล่วงหน้า พร้อมทั้งยื่นคำร้องขอรับใบอนุญาตทำงานภายในเวลาที่กำหนด ซึ่งมีเอกสารที่เกี่ยวข้อง ได้แก่
    - คำร้องขอรับใบอนุญาตการทำงาน
    - สำเนาหนังสือแจ้งผลการขอรับใบอนุญาตทำงาน
    - หนังสือเดินทางฉบับจริง พร้อมสำเนา 1 ชุด
    - ใบรับรองแพทย์
  3. คนต่างด้าวที่ยื่นคำขอรับใบอนุญาตทำงาน จะต้องจ่ายเงินค่าธรรมเนียมใบอนุญาตทำงานตามระยะเวลาที่คนต่างด้าวขออนุญาตทำงาน แต่ไม่เกินหนึ่งปี จำนวนเงินปีละ 1800 บาท
  4. นายจ้าง/สถานประกอบการในต่างจังหวัดยื่นเอกสาร ณ สำนักงานจัดหางานจังหวัด ส่วนนายจ้าง/สถานประกอบการในกรุงเทพฯจะต้องยื่นเอกสาร ณ กองการจัดระบบการนำเข้าแรงงานต่างด้าวซึ่งเจ้าหน้าที่จะนัดนายจ้างนำคนต่างด้าวมาดำเนินการจัดทำใบอนุญาตทำงาน พร้อมนัดวันรับใบอนุญาตทำงานรวมทั้งคนต่างด้าวต้องชำระค่าธรรมเนียมตามระยะเวลาที่ขออนุญาตทำงานแต่ไม่เกินหนึ่งปีเช่นกัน
- การจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง
- ในกรณีที่ผู้ประกอบการใช้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง เพื่อให้การจ้างแรงงานต่างด้าวเป็นไปอย่างถูกกฎหมาย นายจ้างจะต้องจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง ซึ่งในแต่ละปีกรมการจัดหางานจะประกาศให้มีการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวในช่วงเวลาที่กำหนด โดยมีขั้นตอนและหลักฐานประกอบ ดังนี้
- ขั้นตอนที่ 1 แจ้งจำนวนคนต่างด้าว



นายจ้างแจ้งจำนวนคนต่างด้าวต่อเจ้าหน้าที่ สจก. หรือ สจจ.ในพื้นที่ที่สถานประกอบการตั้งอยู่ และขอรับแบบคำร้องขอจ้างคนต่างด้าวและแบบ ท.ต.1 ฉบับจริง หรือดาวน์โหลดที่ [www.doe.go.th](http://www.doe.go.th) จากนั้นยื่นคำร้องขอจ้างคนต่างด้าวพร้อมหลักฐานกับเจ้าหน้าที่ ซึ่งจะได้รับสำเนาแบบคำร้องขอจ้างคนต่างด้าว 2 ชุด เพื่อใช้เป็นหลักฐานยื่นคำร้องขอจดทะเบียนประวัติคนต่างด้าวและการขอนัดตรวจสุขภาพและประกันสุขภาพ ซึ่งในขั้นตอนนี้มีเอกสารประกอบได้แก่

- แบบคำร้องขอจ้างคนต่างด้าว พร้อมสำเนา 2 ชุด
- สำเนาบัตรประชาชนและสำเนาทะเบียนบ้านนายจ้าง(บุคคลธรรมดา)
- สำเนาหนังสือรับรองการจดทะเบียนนิติบุคคล(นิติบุคคล)
- แบบ ท.ต.1 ฉบับจริง ติดรูปถ่ายคนต่างด้าว ขนาด 1 นิ้ว จำนวน 2 รูป
- สำเนาแบบ ท.ต.1 ของคนต่างด้าว คนละ 2 ชุดตามจำนวนที่ได้แจ้งไว้

ขั้นตอนที่ 2 ยื่นคำร้องขอจดทะเบียนคนต่างด้าว

นายจ้างยื่นแบบ ท.ต.1 และหลักฐานต่อเจ้าหน้าที่สำนักทะเบียนจังหวัด/สำนักทะเบียนกรุงเทพมหานคร ซึ่งจะได้รับส่วนที่ 3 ของแบบ ท.ต.1 ฉบับสำเนา พร้อมสำเนาแบบคำร้องขอจ้างคนต่างด้าวไปยื่นที่โรงพยาบาลเพื่อนัดตรวจสุขภาพและประกันสุขภาพ ซึ่งมีเอกสารประกอบดังนี้

- แบบ ท.ต.1 ฉบับจริง ติดรูปคนต่างด้าวขนาด 1 นิ้ว 2รูป
- สำเนาแบบคำร้องขอจ้างคนต่างด้าวที่ได้รับจากเจ้าหน้าที่ สจก. หรือ สจจ.
- บัตรประจำตัวประชาชนของนายจ้างพร้อมสำเนา
- ทะเบียนบ้านของนายจ้างพร้อมสำเนา

ขั้นตอนที่ 3 ขอนัดตรวจสุขภาพและประกันต่างด้าว

นายจ้างยื่นหลักฐานเพื่อขอนัดตรวจสุขภาพและประกันสุขภาพกับเจ้าหน้าที่โรงพยาบาล พร้อมชำระเงินค่าตรวจสุขภาพและประกันสุขภาพ ซึ่งจะได้รับใบนัดตรวจสุขภาพในการนำคนต่างด้าวไปตรวจตามวันเวลาที่กำหนด จากนั้นนำใบนัดตรวจสุขภาพและหลักฐานไปยื่นขออนุญาตทำงานให้คนต่างด้าวกับเจ้าหน้าที่ สจก. หรือ สจจ. ต่อไปโดยขั้นตอนนี้มีเอกสารประกอบ ได้แก่

- สำเนาแบบคำร้องขอจ้างคนต่างด้าวที่ได้รับจากเจ้าหน้าที่ สจก. หรือ สจจ.
- สำเนาแบบคำร้องขอจดทะเบียนประวัติคนต่างด้าว (สำเนาแบบ ท.ต.1)
- ส่วนที่ 3 ของแบบ ท.ต.1 ฉบับจริงพร้อมสำเนา
- ค่าตรวจสุขภาพ 600 บาท ค่าประกันสุขภาพ 1300 บาท

ขั้นตอนที่ 4 ยื่นคำขออนุญาตทำงาน

นายจ้าง/สถานประกอบการยื่นแบบคำขอ ตท.8 พร้อมหลักฐานกับเจ้าหน้าที่ สจก. หรือ สจจ. โดยชำระค่ายื่นคำและค่าธรรมเนียมใบอนุญาตทำงาน เมื่อยื่นขออนุญาตทำงานแล้วจะได้รับใบเสร็จรับเงินและใบรับคำขอ ตท.8 เป็นหลักฐานในการพาคนต่างด้าวไปจัดทำ Bio Data เก็บภาพใบหน้าและพิมพ์ลายนิ้วมือที่ สจก.หรือ สจจ. ตามวันเวลาที่กำหนด โดยขั้นตอนนี้มีเอกสารประกอบ ได้แก่

- แบบคำขอ ตท.8
- ส่วนที่ 3 ของแบบ ท.ต.1 ฉบับจริง
- ใบนัดตรวจสุขภาพ

- สำเนาบัตรประชาชน และสำเนาทะเบียนบ้านนายจ้าง (กรณีเป็นบุคคลธรรมดา)
- สำเนาหนังสือรับรองการจดทะเบียนนิติบุคคล (กรณีเป็นนิติบุคคล)
- หนังสือรับรองการจ้างงาน
- แผนที่สถานที่ทำงานของคนต่างด้าว
- ค่ายื่นคำขอฉบับละ 100 บาท
- ค่าธรรมเนียมขออนุญาตทำงานปีละ 900-1800 บาทต่อคน

#### การแจ้งยกเลิกการจ้างแรงงานต่างด้าว

เมื่อนายจ้างเลิกจ้างแรงงานต่างด้าวแล้วต้องปฏิบัติ ดังนี้

1. ให้นำคนต่างด้าวไปแจ้งออกหรือแจ้งการเลิกจ้างที่กรมจัดหางาน ภายใน 15 วัน หลังจากคนต่างด้าวย้ายออกจากงานหรือหลบหนีออกจากบ้าน/สถานประกอบการ

ต่างจังหวัด : แจ้งที่สำนักงานจัดหางานจังหวัด

กรุงเทพฯ : แจ้งที่กองการจัดระบบการนำเข้าแรงงานต่างด้าว

2. คนต่างด้าวต้องคืนใบอนุญาตทำงานแก่เจ้าหน้าที่
3. นายจ้างนำคนต่างด้าวเดินทางออกนอกประเทศ โดยแจ้งสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองทุกแห่งที่ด่านชายแดนไทย

ขั้นตอนการยื่นขอต่อใบอนุญาตทำงาน

1. คนต่างด้าว/นายจ้าง/ผู้รับมอบอำนาจยื่นเอกสาร
2. รับคำขอต่ออายุใบอนุญาตทำงาน/ตรวจเอกสาร
3. พิจารณา/ตรวจสอบ/สรุปความเห็นการขอต่ออายุใบอนุญาต 1 วัน
4. พิจารณา/ลงนามการขอต่ออายุใบอนุญาตทำงาน 1 วัน
5. คนต่างด้าว/นายจ้าง/ผู้รับมอบอำนาจรับใบอนุญาต

แบบฟอร์มที่ใช้ในการต่ออายุใบอนุญาตทำงาน

1. แบบฟอร์มต่ออายุใบอนุญาต (ตท.5) , หนังสือรับรองการจ้าง
  2. เอกสารประกอบ เอกสารของคนต่างด้าว
- แบบคำขอต่ออายุ (ตท.5)
  - ใบอนุญาตทำงาน (Workpermit) พร้อมสำเนา
  - แบบหนังสือรับรองการจ้าง
  - หนังสือเดินทางที่ต่ออายุ Visa แล้ว หรือใบสำคัญถิ่นที่อยู่และใบสำคัญประจำตัวคนต่างด้าวพร้อมสำเนา

-ใบรับรองแพทย์ซึ่งรับรองว่าผู้ขอไม่มีโรคเรื้อน วัณโรคในระยะอันตราย โรคเท้าช้างในระยะปรากฏอาการอันเป็นที่รังเกียจแก่สังคม โรคยาเสพติดให้โทษอย่างร้ายแรง โรคพิษสุราเรื้อรัง และโรคซิฟิลิสระยะที่ 3 (ไม่เกิน 6 เดือน)

- เอกสารตามเงื่อนไขที่กำหนดในใบอนุญาตทำงาน (ถ้ามี)
  - หนังสือมอบอำนาจจากคนต่างด้าว (ถ้าไม่มายื่นด้วยตนเอง) ติดอากรแสตมป์ 10 บาท และสำเนาบัตรประชาชนของผู้รับมอบอำนาจ
  - สำเนาบัตรประชาชนของนายจ้าง (คนไทย) หรือสำเนาใบอนุญาตทำงานของนายจ้าง (คนต่างด้าว)
- เอกสารประกอบการพิจารณาตามประเภทของกิจการ/นายจ้าง

- สถานประกอบการเอกชน

1) สำเนาหนังสือรับรองการจดทะเบียนนิติบุคคลไทยและบัญชีรายชื่อผู้ถือหุ้น (ไม่เกิน 6 เดือน) หรือนิติบุคคลต่างด้าวให้ยื่นสำเนาใบอนุญาตประกอบธุรกิจของคนต่างด้าว ออกตาม พ.ร.บ.ประกอบธุรกิจของคนต่างด้าว พ.ศ.2542 พร้อมหลักฐานการนำเงินจากต่างประเทศเข้ามาใช้จ่ายในประเทศไทย

2) สำเนาการเงิน (ปีล่าสุด) ภ.พ.30 (3 เดือน) และสำเนาการชำระภาษีเงินได้ของคนต่างด้าว ภ.ง.ด.90 หรือ 91 ปีล่าสุด

- โรงเรียนเอกชน/มหาวิทยาลัยเอกชน

1) สำเนาหนังสือแต่งตั้งครู หรือผู้สอน (ผู้ทำหน้าที่ด้านการเรียนการสอน) พร้อมสัญญาจ้าง / มหาวิทยาลัยเอกชนให้แสดงหนังสือรับรองจากหน่วยงานของกระทรวงศึกษาธิการ โดยระบุชื่อคนต่างด้าว ตำแหน่ง และระยะเวลา

2) ใบประกอบวิชาชีพครู (ตามกฎหมายว่าด้วยสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา) ยกเว้นตำแหน่งผู้ฝึกสอน

3) สำเนาใบอนุญาตให้จัดตั้งโรงเรียน, ใบอนุญาตให้เป็นครูใหญ่และใบอนุญาตให้เป็นผู้จัดการ, ใบอนุญาตอื่น ๆ (ถ้ามี) / สำเนาหนังสือการจัดตั้งมหาวิทยาลัยและคำสั่งแต่งตั้งผู้มีอำนาจลงนามของมหาวิทยาลัย

- หน่วยงานราชการ

1) หนังสือรับรองจากส่วนราชการ/รัฐวิสาหกิจ/องค์การมหาชน/เขตการศึกษาและโรงเรียน (กรณีครูโรงเรียนรัฐบาล) โดยระบุชื่อคนต่างด้าว ตำแหน่งงาน และระยะเวลาการจ้างงาน

2) กรณีครูโรงเรียนรัฐบาลให้แสดงใบประกอบวิชาชีพครู (ตามกฎหมายว่าด้วยสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา) ยกเว้นตำแหน่งผู้ฝึกสอน

- มูลนิธิ หรือสมาคม

- หนังสือรับรองนิติบุคคลของมูลนิธิหรือสมาคม , วัตถุประสงค์ พร้อมบัญชีรายชื่อคณะกรรมการ

**สถานที่ขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว**

ณ ศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จในจังหวัดต่างๆทั่วประเทศเช่น

1. ศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน จังหวัดเชียงราย

2. สำนักงานจัดหางานจังหวัดเชียงใหม่

แต่สำหรับแรงงานต่างด้าวที่ทำงานในเขตกรุงเทพฯสามารถไปขึ้นทะเบียนได้ในเขตต่างๆดังนี้

3. กรุงเทพมหานคร

3.1 กลุ่มเขตกรุงเทพเหนือ สถานที่คือ ศูนย์กีฬาอารามอินทรา เขตบางเขน

3.2 กลุ่มเขตกรุงเทพตะวันออก สถานที่คือ ศาลาประชาคมเมืองมีนถิ่นทอง เขตมีนบุรี

3.3 กลุ่มเขตกรุงเทพกลาง สถานที่คือ ศูนย์เยาวชนกรุงเทพมหานคร (ไทย-ญี่ปุ่น) เขตดินแดง

3.4 กลุ่มเขตกรุงเทพใต้ สถานที่คือ สวนลุมพินี เขตปทุมวัน

3.5 กลุ่มกรุงเทพเหนือ สถานที่คือ ศูนย์เยาวชนทวีวัฒนา เขตทวีวัฒนา และ

3.6 กลุ่มเขตกรุงธนใต้ สถานที่คือ ศูนย์กีฬาเฉลิมพระเกียรติ 84 พรรษา (บางบอน) เขตบางบอน

### ตัวอย่างเอกสาร

แบบ ต.ท. ๘

แบบ ทท. ๘  
Form WT. 8



กรมการจัดหางาน  
DEPARTMENT OF  
EMPLOYMENT  
กระทรวงแรงงาน  
MINISTRY OF LABOUR

**คำขออนุญาตทำงานของคนต่างด้าว**  
**สัญชาติลาว เวียดนาม พม่า และกัมพูชา ที่มีความผิดฐาน**  
**กระทำความผิดโดยปริยายตามกฎหมายให้เข้ามา**  
**อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว**  
APPLICATION CONCERNING WORK PERMIT  
OF MYANMAR, LAOS AND CAMBODIA WHO IS PERMITTED  
TO ENTER THE KINGDOM AS A SPECIAL CASE SUBJECT TO  
THE NOTIFICATION OF THE MINISTRY OF INTERIOR

**เฉพาะเจ้าหน้าที่**  
FOR OFFICIAL USE ONLY

เลขที่รับ.....  
รับยื่น.....  
ยื่นฉบับ.....  
ใบอนุญาตเลขที่.....  
ออกให้เมื่อ.....  
ยื่นที่.....  
หมายเลขประจำตัวคนต่างด้าว.....

คำขอรับใบอนุญาตทำงานตามมาตรา ๑๓ (๒) ในข้อ ๓ กรณีขอลงทะเบียนในข้อ ๓.๑)  
APPLICATION FOR A WORK PERMIT UNDER SECTION 13 (2) FOR item No. 3, please complete the application only on item No. 3.1)

คำขอต่ออายุใบอนุญาตทำงานตามมาตรา ๒๓ (ในข้อ ๓ กรณีขอลงทะเบียนในข้อ ๓.๒)  
APPLICATION FOR A RENEWAL OF A WORK PERMIT UNDER SECTION 23  
(For item No. 3, please complete the application only on item No. 3.2)

คำขอรับใบแทนใบอนุญาตทำงานตามมาตรา ๒๕ (ในข้อ ๓ กรณีขอลงทะเบียนในข้อ ๓.๓)  
APPLICATION FOR A SUBSTITUTE OF A WORK PERMIT UNDER SECTION 25  
(For item No. 3, please complete the application only on item No. 3.3)

คำขอเปลี่ยนแปลงประเภทหรือลักษณะงานตามมาตรา ๒๖ (ในข้อ ๓ กรณีขอลงทะเบียนในข้อ ๓.๔)  
APPLICATION FOR CHANGE OR ADDITION OF CATEGORY OF WORK OR NATURE OF WORK UNDER SECTION 26  
(For item No. 3, please complete the application only on item No. 3.4)

คำขอเปลี่ยนแปลงถิ่นที่อยู่อำเภอตามมาตรา ๒๖ (ในข้อ ๓ กรณีขอลงทะเบียนในข้อ ๓.๕)  
APPLICATION FOR CHANGE OR ADDITION OF AN EMPLOYER UNDER SECTION 26  
(For item No. 3, please complete the application only on item No. 3.5)

คำขอเปลี่ยนแปลงพื้นที่หรือสถานที่ทำงานตามมาตรา ๒๖ (ในข้อ ๓ กรณีขอลงทะเบียนในข้อ ๓.๖)  
APPLICATION FOR CHANGE OR ADDITION OF LOCALITY OF WORK OR PLACE OF WORK UNDER SECTION 26  
(For item No. 3, please complete the application only on item No. 3.6)

คำขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขใบอนุญาตทำงานตามมาตรา ๒๖ (ในข้อ ๓ กรณีขอลงทะเบียนในข้อ ๓.๗)  
APPLICATION FOR CHANGE OR ADDITION OF CONDITIONS OF WORK UNDER SECTION 26  
(For item No. 3, please complete the application only on item No. 3.7)

1. ข้อมูลส่วนตัว  
Applicant's information

1.1 ชื่อผู้ยื่นคำขอ นาย/นาง/นางสาว.....  
Name of applicant Mr/Ms/Miss

สัญชาติ..... นิตยภัต..... อายุ..... ปี  
Nationality Date of birth Age Years

1.2 ที่อยู่ในต่างประเทศ.....  
Address in abroad

ประเทศ..... รหัสไปรษณีย์.....  
Country Postcode

1.3 ที่อยู่ในประเทศไทย เลขที่..... หมู่ที่/อาคาร..... ซอย.....  
Address in Thailand No. Moo/Building Soi

ถนน..... ตำบล/แขวง..... อำเภอ/เขต.....  
Thanon Tambon/Thwaeng Amphoe/Khet

จังหวัด..... รหัสไปรษณีย์..... โทรศัพท์..... โทรสาร.....  
Changwat Postcode Telephone Facsimile

2

2. ข้อมูลการทำงาน  
Work information

2.1  ไม่เคยมีใบอนุญาตทำงาน  
No work permit

เคยมีใบอนุญาตทำงาน เลขที่..... ออกให้ที่ (จังหวัด).....  
Had been granted a work permit No. Issued at (Changwat)

2.2  ใบอนุญาตทำงานปัจจุบัน เลขที่..... ออกให้ในวันที่.....  
Present work permit No. Date of issue

ออกให้ที่ (จังหวัด)..... ใช้ถึงวันที่.....  
Place of issue (Changwat) Valid until

3. ข้อมูลการขออนุญาต  
Application information

3.1  ขอรับใบอนุญาตทำงาน  
Apply for a work permit

ประเภทงานที่จะขออนุญาต.....  
Category of work being applied

ลักษณะงาน.....  
Nature of work in detail

ตำแหน่งหน้าที่โดยสังเขป.....  
Title/Occupation/Profession

ชื่อนายจ้าง.....  
Name of employer

ที่อยู่ เลขที่..... หมู่ที่/อาคาร..... ซอย.....  
Address No. Moo/Building Soi

ถนน..... ตำบล/แขวง..... อำเภอ/เขต.....  
Thanon Tambon/Thwaeng Amphoe/Khet

จังหวัด..... รหัสไปรษณีย์..... โทรศัพท์..... โทรสาร.....  
Changwat Postcode Telephone Facsimile

สถานที่ทำงานของคนต่างด้าว เลขที่..... หมู่ที่/อาคาร..... ซอย.....  
Place of work No. Moo/Building Soi

ถนน..... ตำบล/แขวง..... อำเภอ/เขต.....  
Thanon Tambon/Thwaeng Amphoe/Khet

จังหวัด..... รหัสไปรษณีย์..... โทรศัพท์..... โทรสาร.....  
Changwat Postcode Telephone Facsimile

(ระบุสถานที่ทำงาน ถ้ามีมากกว่าหนึ่งแห่ง)  
(In the case where there are more than one place of work, please specify all)

3.2  ขอลงทะเบียนใบอนุญาตทำงาน..... ปี..... เดือน..... วัน  
Apply for a renewal of a work permit for Year (Y) Month (M) Day (D)

ตั้งแต่วันที่..... จนถึงวันที่.....  
from to

3

3.3  ขอรับใบแทนใบอนุญาตทำงาน  
Apply for a substitute of a work permit

กรณีเสียหาย เสียหาย เมื่อวันที่.....  
Damage Date of the damage

กรณีสูญหาย สูญหาย เมื่อวันที่.....  
Lost Date of the lost occurred

แจ้งความเลขที่..... วันที่.....  
Police daily record No. Date of issue

ณ สถานีตำรวจ.....  
At police station

3.4  ขอลงทะเบียนหรือเปลี่ยนแปลงประเภทหรือลักษณะงาน  
Apply for change or addition of category of work or nature of work

เปลี่ยนประเภทงาน / ลักษณะงาน  
To change category of work / nature of work

เพิ่มประเภทงาน / ลักษณะงาน  
To add category of work / nature of work

(1) ประเภทงานใหม่  
New category of work

(2) ลักษณะงานใหม่  
New nature of work

(3) เหตุผลในการขอเปลี่ยนแปลงประเภทหรือลักษณะงาน  
Reason(s) for change or addition of category or nature of work

3.5  ขอเปลี่ยนแปลงนายจ้าง  
Apply for change or addition of an employer

เปลี่ยนนายจ้าง  
To change employer

เพิ่มนายจ้าง  
To add employer

(1) ชื่อนายจ้างใหม่.....  
Name of the new employer

ที่อยู่เลขที่..... หมู่ที่/อาคาร..... ซอย.....  
Address No. Moo/Building Soi

ถนน..... ตำบล/แขวง..... อำเภอ/เขต.....  
Thanon Tambon/Thwaeng Amphoe/Khet

จังหวัด..... รหัสไปรษณีย์..... โทรศัพท์..... โทรสาร.....  
Changwat Postcode Telephone Facsimile

4

(2) เหตุผลในการขอเปลี่ยนแปลงนายจ้าง  
Reason(s) for change or addition of an employer

3.6  ขอเปลี่ยนแปลงพื้นที่หรือสถานที่ทำงาน  
Apply for change or addition of locality of work or place of work

เปลี่ยนท้องถิ่นทำงาน / สถานที่ทำงาน  
To change locality of work / place of work

เพิ่มท้องถิ่นทำงาน / สถานที่ทำงาน  
To add locality of work / place of work

\*กรณีการเปลี่ยนแปลงพื้นที่หรือสถานที่ทำงานให้ครบทั้ง (1) และ (2)  
In case of applying for change or addition of locality of work, please complete both (1) and (2)

(1) ท้องถิ่นทำงานใหม่.....  
New locality of work

(2) สถานที่ทำงานใหม่  
New place of work

เลขที่..... หมู่ที่/อาคาร..... ซอย.....  
Place of work No. Moo/Building Soi

ถนน..... ตำบล/แขวง..... อำเภอ/เขต.....  
Thanon Tambon/Thwaeng Amphoe/Khet

จังหวัด..... รหัสไปรษณีย์..... โทรศัพท์..... โทรสาร.....  
Changwat Postcode Telephone Facsimile

(ระบุสถานที่ทำงาน ถ้ามีมากกว่าหนึ่งแห่ง)  
(In the case where there are more than one place of work, please specify all)

(3) เหตุผลในการขอเปลี่ยนแปลงพื้นที่หรือสถานที่ทำงาน  
Reason(s) for change or addition of locality of work or place of work

3.7  ขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไข  
Apply for change or addition of conditions

เปลี่ยนเงื่อนไข  
To change conditions of work

เพิ่มเงื่อนไข  
To add conditions of work

(1) เงื่อนไขใหม่  
New conditions of work

(2) เหตุผลในการขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไข  
Reason(s) for change or addition of working conditions

**4. เอกสารและหลักฐาน**  
Documents and Evidences

พร้อมคำขอนี้ ข้าพเจ้าได้ยื่นเอกสารและหลักฐานดังต่อไปนี้  
Together with this application, I have attached herewith the following documents and evidences:

**4.1 กรณียื่นคำขอรับใบอนุญาตทำงาน คำขอต่ออายุใบอนุญาต และคำขอเปลี่ยนแปลงรายการในใบอนุญาต**  
In case of Application for a work permit, Application for a renewal of a work permit, and Application for change of items in work permit.

(1)  สำเนาบัตรประชาชนซึ่งไม่มีอายุตัดอายุ หรือ  
Copy of Identification card of Non - Thai Nationality, or

สำเนาเอกสารทะเบียนประวัติจากสำนักงานทะเบียนอำเภอหรือสำนักงานทะเบียนท้องถิ่นซึ่งออกตามกฎหมายว่าด้วยการทะเบียนราษฎร หรือ  
Copy of registration record from District or Local Registration Office issued under the law on Registration of Inhabitants, or

สำเนาเอกสารใบออกรายการทะเบียนประวัติจากสำนักงานทะเบียนอำเภอหรือสำนักงานทะเบียนท้องถิ่นซึ่งออกตามกฎหมายว่าด้วยการทะเบียนราษฎร  
Copy of registration record from District or Local Registration Office issued under the law on Registration of Inhabitants.

(2)  ใบรับรองของผู้นับรองวิชาชีพเวชกรรมตามกฎหมายว่าด้วยวิชาชีพเวชกรรม จากสถานพยาบาลที่รับรองว่าผู้ยื่นคำขอไม่มีโรคติดต่อตามที่กฎหมายกำหนดว่ากระทำความผิดทางสาธารณสุขประกาศกำหนด  
Certificate of a medical practitioner under the law on medical treatment professional from medical services specifying that the applicant is free from any prohibited diseases as published by the Ministry of Public Health.

(3)  หนังสือรับรองการจ้างของผู้ที่จะเป็นนายจ้างโดยระบุเหตุผลที่ไม่จ้างบุคคลสัญชาติไทยทำงาน พร้อมทั้งหลักฐานประกอบเหตุผลดังกล่าว  
Work recommendation of a prospective employer describing reasons for not employing a person of Thai nationality to work together with supporting evidences.

(4)  สำเนานหนังสืออนุญาตให้คนต่างด้าวออกนอกประเทศหรือที่ได้พักทะเบียนประวัติ  
Copy of leave for an alien to depart from the Changwat of registration record.

(5)  แผนที่แสดงสถานที่ตั้งของสถานที่ทำงานที่ขอเปลี่ยนแปลงหรือเพิ่ม  
Map showing the changed or added location of place of work as specified in the application.

(6) กรณีนายจ้างเป็นบุคคลธรรมดา  
In case the employer is a Natural Person

สำเนาบัตรประชาชนและสำเนาทะเบียนบ้านของผู้ที่จะเป็นนายจ้าง หรือ  
Copies of Identification card and house registration of a prospective employer, or

สำเนาหนังสือเดินทางของผู้ที่จะเป็นนายจ้าง หรือ  
Copy of Passport of a prospective employer, or

สำเนาใบสำคัญถิ่นที่อยู่ของผู้ที่จะเป็นนายจ้าง  
Copy of Certificate of permanent residence of a prospective employer.

กรณีนายจ้างเป็นนิติบุคคล  
In case the employer is a Juridic Person

สำเนาเอกสารรับรองของส่วนราชการที่เกี่ยวข้องแสดงว่ากิจการของผู้ที่จะเป็นนายจ้างได้จดทะเบียนหรือได้รับอนุญาตให้จัดตั้งและดำเนินงานโดยถูกต้องตามกฎหมาย โดยแนบประเภทกิจการด้วย  
Copy of certificate of a relevant Government agency stating the business of a prospective employer has legally been registered or granted a license to establish and operate, and the type of business has been specified.

(7)  รูปถ่าย ขนาด ๓ x ๔ ซม. จำนวน ๓ รูป  
3 Photos (size 3 x 4 cm.)

(8)  แผนที่แสดงที่ตั้งของสถานที่ทำงาน  
Map showing the location of place of work.

(9)  ใบอนุญาต (เฉพาะกรณียื่นคำขอต่ออายุใบอนุญาตหรือคำขอเปลี่ยนแปลงรายการในใบอนุญาต)  
Work Permit (in case of Application for a renewal of a work permit or Application for change of items in work permit.)

**4.2 กรณียื่นคำขอรับแทนใบอนุญาต**  
In case of Application for a substitute of a work permit

(1)  ใบอนุญาตที่มีเสียหาย หรือ  
Damaged Work Permit, or

หลักฐานการรับแจ้งความของเจ้าพนักงานตำรวจ  
Policeably record

(2)  รูปถ่าย ขนาด ๓ x ๔ ซม. จำนวน ๓ รูป  
3 Photos (size 3 x 4 cm.)

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าข้อมูลข้างต้นเป็นจริงทุกประการ  
I hereby certify that the information given above is true in every respect.

ลายมือชื่อ.....ผู้ยื่นคำขอ  
Signature.....Applicant

วันที่.....  
Date.....

เลขที่เจ้าหน้าที่ FOR OFFICIAL USE ONLY	
การพิจารณาข้อ	
๑. การตรวจเอกสารหลักฐาน	
<input type="checkbox"/> เอกสารและหลักฐานครบถ้วน <input type="checkbox"/> เอกสารและหลักฐานไม่ครบถ้วน	
.....	
ลายมือชื่อ.....	
.....	
ตำแหน่ง.....	
เจ้าหน้าที่ผู้ตรวจเอกสาร	
วันที่.....	
๒. ความเห็นของพนักงานเจ้าหน้าที่	
<input type="checkbox"/> เห็นควรอนุญาต <input type="checkbox"/> เห็นควรไม่อนุญาต เหตุผล.....	
.....	
ลายมือชื่อ.....	
.....	
ตำแหน่ง.....	
พนักงานเจ้าหน้าที่	
วันที่.....	
๓. คำสั่งขออนุญาต	
<input type="checkbox"/> อนุญาต <input type="checkbox"/> ไม่อนุญาต เหตุผล.....	
.....	
ลายมือชื่อ.....	
.....	
ตำแหน่ง.....	
นายทะเบียน	
วันที่.....	
บันทึกข้อมูล	ใบเสร็จเลขที่..... เลขที่.....
	ลายมือชื่อ.....
	.....
	ตำแหน่ง.....
	เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล
	วันที่.....

แบบแจ้งความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวเพื่อทำงานในกิจการประมงทะเล

แบบแจ้งความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวเพื่อทำงานในกิจการประเภทใด  
(Demand Letter)

- ๑. ชื่อนายจ้าง/สถานประกอบการ.....  
(Name Employer/Company)
- ที่อยู่.....  
(Address)
- โทรศัพท์..... มีมือถือ..... โทรสาร.....  
(Phone Number) (Mobile Phone) (Fax)
- ๒. ประเภทกิจการของนายจ้าง.....  
(Type of Business)
- ๓. ตำแหน่งงานที่ต้องการจ้าง  กรรมกร (Labour)  
(Job Category)
- ๔. จำนวนคนงานที่ต้องการ..... คน ชาย.....คน หญิง.....คน  
(Number of Workers) (Person) (Male) (Person) (Female) (Person)
- ๕. ระยะเวลาการจ้าง.....ปี  
(Term of Contract) (Years)
- ๖. สถานที่ทำงาน : จังหวัด.....  
(Working Place : Province)
- ๗. ชั่วโมงการทำงานปกติ.....  
(Normal Working Hours)
- ๘. วันหยุดประจำสัปดาห์ (Weekly Holiday).....
- ๙. วันหยุดประจำปี (Annual Leave).....
- ๑๐. อัตราค่าจ้างเงินเดือน (Wages/Salary).....
- ๑๑. อื่นๆ.....

(ลงชื่อ) (.....)  
Signature.....  
วันที่(Date) .....เดือน(Month) .....ปี(Year).....  
ประธานบริษัท(ถ้ามี)

แบบหนังสือรับรองการจ้าง







หลักฐานแก่นายทะเบียนหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ โดยไม่มีเหตุอันควร(มาตรา 48)	
---	--

คนต่างด้าว

ลักษณะการกระทำผิด	บทลงโทษ
- ทำงานโดยไม่ได้รับใบอนุญาต (มาตรา 51)	- จำคุกไม่เกิน 5 ปี หรือปรับตั้งแต่ 2,000 ถึง 100,000 บาทหรือ ทั้งจำทั้งปรับ ** ในกรณีที่คนต่างด้าวซึ่งถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดยินยอมเดินทางกลับออกนอกราชอาณาจักรภายในระยะเวลาที่กำหนด(ไม่ช้ากว่า 30 วัน)พนักงานสอบสวนจะเปรียบเทียบปรับและดำเนินการให้คนต่างด้าวนั้นเดินทางกลับออกไปนอกราชอาณาจักรก็ได้(มาตรา 51)
- ผ่าฝืนเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในมาตรา 9 มาตรา 13 และมาตรา 14ไม่ทำงานตามประเภท หรือลักษณะงาน และกับนายจ้าง ณ ที่องที่ และตามที่ได้รับอนุญาต (มาตรา 26 วรรคแรก)	- ปรับไม่เกิน 20,000 บาท (มาตรา 52)
- ไม่มีใบอนุญาตทำงานอยู่กับตัว หรืออยู่ ณ สถานที่ในระหว่าง เวลาทำงาน เพื่อแสดงต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ หรือนายทะเบียน (มาตรา 24)	- ปรับไม่เกิน 10,000 บาท (มาตรา 53)

สิทธินายจ้าง ลูกจ้าง

1. เวลาทำงานปกติ

งาน ทั่วไปไม่เกิน ๘ ชม./วัน หรือตามที่นายจ้างลูกจ้างตกลงกัน และไม่เกิน ๔๘ ชม./สัปดาห์ งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง ได้แก่ งานที่ต้องทำใต้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์ หรือในที่อับอากาศ งานเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสี งานเชื่อมโลหะ งานขนส่งวัตถุอันตราย งานผลิตสารเคมีอันตราย งานที่ต้องทำด้วยเครื่องมือ หรือเครื่องจักร ซึ่งผู้ทำได้รับความสั่นสะเทือนอันอาจเป็นอันตราย และงานที่ต้องทำเกี่ยวกับความร้อนจัดหรือความเย็นจัดอันอาจเป็นอันตราย ซึ่งโดยสภาพของงานมีความเสี่ยงอันตรายสูง หรือมีภาวะแวดล้อมในการทำงานเกิน มาตรฐานความปลอดภัยที่กำหนดไว้ซึ่งไม่สามารถปรับปรุงแก้ไขที่

แหล่งกำเนิดได้ และต้องจัดให้มีการป้องกันที่ตัวบุคคล ให้มีเวลาทำงานปกติไม่เกิน ๗ ชม./วัน และไม่เกิน ๔๒ ชม./สัปดาห์

## 2. เวลาพัก

### ระหว่างการทำงานปกติ

ไม่ น้อยกว่า ๑ ชม./วัน หลังจากลูกจ้างทำงานมาแล้วไม่เกิน ๕ ชม. ติดต่อกัน หรืออาจตกลงกันพักเป็นช่วง ๆ ก็ได้แต่รวมแล้วต้องไม่น้อยกว่า ๑ ชม./วัน งานในร้านขายอาหารหรือร้านขายเครื่องดื่มซึ่งเปิดจำหน่ายหรือให้บริการในแต่ ละวันไม่ติดต่อกัน อาจพักเกิน ๒ ชม./วันก็ได้ นายจ้างอาจจะไม่จัดเวลาพักได้กรณีเป็นงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำ ติดต่อกันไปโดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างหรือเป็นงานฉุกเฉิน

### ก่อนการทำงานล่วงเวลา

กรณีให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาต่อจากเวลาทำงานปกติไม่น้อยกว่า ๒ ชม. ต้องจัดให้ลูกจ้างพักก่อนเริ่มทำงานล่วงเวลาไม่น้อยกว่า ๒๐ นาที

## 3. วันหยุด

### วันหยุดประจำสัปดาห์

ไม่ น้อยกว่า ๑ วัน/สัปดาห์ โดยให้มีระยะห่างกันไม่เกิน ๖ วัน สำหรับงานโรงแรม งานขนส่ง งานในป่า งานในที่ทุรกันดาร หรืองานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวงอาจตกลงกันสะสมและเลื่อนวันหยุดประจำสัปดาห์ไปหยุดเมื่อใดก็ได้ภายในระยะเวลา ๔ สัปดาห์ติดต่อกัน

### วันหยุดตามประเพณี

ไม่ น้อยกว่า ๑๓ วัน/ปี โดยรวมวันแรงงานแห่งชาติ โดยพิจารณาจากวันหยุดราชการประจำปี วันหยุดทางศาสนาหรือขนบธรรมเนียมประเพณีแห่งท้องถิ่น ถ้าวันหยุดตามประเพณีตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ให้หยุดชดเชยวันหยุดตาม ประเพณีในวันทำงานถัดไป สำหรับงานในกิจการโรงแรม สถานมหรสพ ร้านขายอาหาร ร้านขายเครื่องดื่ม ฯลฯ อาจตกลงกันหยุดวันอื่นชดเชยวันหยุดตามประเพณี หรือจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้ก็ได้

### วันหยุดพักผ่อนประจำปี

ไม่ น้อยกว่า ๖ วันทำงาน/ปี สำหรับลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาครบ ๑ ปี อาจตกลงกันล่วงหน้าสะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปี ไปรวมหยุดในปีต่อ ๆ ไปได้

## 4. การทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุด

- \* อาจให้ลูกจ้างทำได้โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราว ๆ ไป
- \* อาจ ให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลา และทำงานในวันหยุดได้เท่าที่จำเป็น ถ้าลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หรือเป็นงานฉุกเฉิน
- \* อาจให้ทำงานในวันหยุด สำหรับกิจการโรงแรม สถานมหรสพ งานขนส่ง ร้านขายอาหาร ร้านขายเครื่องดื่ม สโมสร สนาม และสถานพยาบาลได้ โดยไม่จำเป็นต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อน
- \* ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุด และการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด รวมแล้วต้องไม่เกิน ๓๖ ชม./สัปดาห์

## 5. วันลา

### วันลาป่วย

ลูกจ้าง ลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง การลาป่วยตั้งแต่ ๓ วันทำงานขึ้นไปนายจ้างอาจให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้น หนึ่งหรือของสถานพยาบาลของทางราชการได้ หากลูกจ้างไม่อาจแสดงได้ให้ลูกจ้าง

ชี้แจงให้นายจ้างทราบ วันที่ลูกจ้างไม่อาจทำงานได้เนื่องจากประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยซึ่งเกิดจากการทำงาน หรือวันลาเพื่อคลอดบุตรไม่ถึงเป็นวันลาป่วย

#### วันลากิจ

ลูกจ้างลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน

#### วันลาทำหมัน

ลูกจ้างลาเพื่อทำหมันและเนื่องจากการทำหมันได้ตามระยะเวลาที่แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งกำหนดและออกใบรับรอง

#### วันลารับราชการทหาร

ลูกจ้างลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพล เพื่อตรวจสอบฝึกวิชาทหาร หรือทดลองความ พรั่งพร้อมตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหารได้

#### วันลาคลอดบุตร

ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ลาเพื่อคลอดบุตรได้ครรภ์หนึ่งไม่เกิน ๙๐ วัน โดยนับรวมวันหยุด

#### วันลาฝึกอบรม

ลูกจ้าง มีสิทธิลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อประโยชน์ต่อการแรงงานและสวัสดิการสังคมหรือการเพิ่มทักษะความชำนาญเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างตามโครงการหรือหลักสูตร ซึ่งมีกำหนดช่วงเวลาที่แน่นอนและชัดเจน และเพื่อการสอบวัดผลทางการศึกษาที่ทางราชการจัดหรืออนุญาตให้จัดขึ้น ลูกจ้างต้องแจ้งเหตุในการลาโดยชัดแจ้ง พร้อมทั้งแสดงหลักฐานที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี) ให้นายจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า ๗ วันก่อนวันลา นายจ้างอาจไม่อนุญาตให้ลาหากในปีที่ลาลูกจ้างเคยได้รับอนุญาตให้ลามาแล้วไม่ น้อยกว่า ๓๐ วัน หรือ ๓ ครั้งหรือแสดงได้ว่าการลาของลูกจ้างอาจก่อให้เกิดความเสียหายหรือกระทบต่อ การประกอบธุรกิจของนายจ้าง

### 6. ค่าตอบแทนในการทำงาน

#### ค่าจ้าง

จ่าย เป็นเงินเท่านั้น จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ถ้ากำหนดเวลาทำงานปกติเกิน ๘ ชม./วัน ให้จ่ายค่าตอบแทนแก่ลูกจ้าง ซึ่งไม่ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือนสำหรับการทำงานที่เกิน ๘ ชม.ขึ้นไปไม่น้อยกว่า ๑.๕ เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงหรือต่อหน่วยในวันทำงาน และในอัตราไม่น้อยกว่า ๓ เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงหรือต่อหน่วยในวันหยุด

#### ค่าจ้างในวันหยุด

จ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปี ยกเว้นลูกจ้างรายวัน รายชั่วโมง หรือตามผลงาน ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์

#### ค่าจ้างในวันลา

- จ่ายค่าจ้างในวันลาป่วยไม่เกิน ๓๐ วันทำงาน/ปี
- จ่ายค่าจ้างในวันลาเพื่อทำหมัน
- จ่ายค่าจ้างในวันลาเพื่อรับราชการทหาร ไม่เกิน ๖๐ วัน/ปี
- จ่ายค่าจ้างในวันลาเพื่อคลอดบุตร ไม่เกิน ๔๕ วัน/ครรภ์

#### การลาเพื่อทำหมัน

ลูกจ้าง มีสิทธิลาเพื่อทำหมันได้และมีสิทธิลาเนื่องจากการทำหมันตามระยะเวลา เวลาที่แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งกำหนด และออกใบรับรองให้โดยลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันลานั้นด้วย

### การลากิจ

ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน

### การลาเพื่อรับราชการทหาร

ลูกจ้าง มีสิทธิลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึก วิชาทหาร หรือเพื่อทดสอบ ความพร้อมพร้อม โดยลาได้เท่ากับจำนวนวันที่ทางการทหารเรียก และได้รับค่าจ้างตลอดเวลาที่ลาแต่ไม่เกิน ๖๐ วันต่อปี

### การลาเพื่อฝึกอบรม

ลูกจ้าง มีสิทธิลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถตามหลักเกณฑ์และวิธี การที่กำหนดใน กฎกระทรวงโดยไม่ได้รับค่าจ้างในวันลา

### ค่าจ้าง

1. เป็น เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตาม สัญญาจ้างสำหรับระยะเวลา การทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน และรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุด และวันลาที่ ลูกจ้างมิได้ทำงานแต่มีสิทธิได้รับตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน
2. ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ
3. ถ้า ไม่มีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในท้องที่ใดให้ถือว่า อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ พื้นฐานเป็นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ของท้องที่นั้น (อัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน หมายถึง อัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดเพื่อใช้เป็น พื้นฐานในการกำหนดอัตรา ค่าจ้างขั้นต่ำ)

### การทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุด

1. ใน กรณีที่งานมีลักษณะต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะ เสียหายแก่งานหรือเป็นงานฉุกเฉิน นายจ้างอาจ ให้อีกจ้าง ทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุดเท่าที่จำเป็นก็ได้
2. กิจการโรงแรม สถานมหรสพ งานขนส่ง ร้านขายอาหาร ร้านขายเครื่องดื่ม สโมสร สมาคม สถานพยาบาล และกิจการอื่นตามที่กระทรวงจะได้กำหนดนายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานใน วันหยุดเท่าที่จำเป็น ก็ได้ โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างเป็นคราวๆ ไป
3. ในกรณีที่มีการทำงานล่วงเวลาต่อจากเวลาทำงานปกติไม่น้อยกว่า สองชั่วโมง นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมี เวลาพัก ไม่น้อยกว่ายี่สิบนาที ก่อนที่ลูกจ้างเริ่ม ทำงานล่วงเวลา (ยกเว้นงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานต้อง ทำติดต่อกันไป โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างหรือเป็นงานฉุกเฉิน)

### ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุด

1. ถ้า ทำงานเกินเวลาทำงานปกติของวันทำงาน นายจ้างต้องจ่ายค่าล่วงเวลา ไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของ อัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวน ชั่วโมงที่ทำหรือไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อ หน่วย ในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามผลงาน
2. ถ้า ทำงานในวันหยุดเกินเวลาทำงานปกติของวันทำงานนายจ้างต้องจ่าย ค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ ลูกจ้างในอัตราสามเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมง ในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำหรือตามจำนวนผลงานที่ ทำได้สำหรับ ลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย
3. ถ้าทำ งานในวันหยุดในเวลาทำงานปกติ นายจ้างต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุด ให้แก่ลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับ

ค่าจ้างในวันหยุดเพิ่มขึ้นอีก 1 เท่าของค่าจ้าง ในวันทำงานตามชั่วโมงที่ทำงานในวันหยุด หรือตามจำนวนผลงานที่ทำได้ สำหรับลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย สำหรับลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดต้องจ่ายไม่น้อยกว่า 2 เท่า ของค่าจ้างในวันทำงานตามชั่วโมงที่ทำงานในวันหยุดหรือตามจำนวนผลงาน ที่ทำได้สำหรับลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

#### ค่าชดเชย

1) ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชย หากนายจ้างเลิกจ้างโดยลูกจ้างไม่มีความผิด ดังนี้

1. ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 120 วัน แต่ไม่ครบ 1 ปี มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 30 วัน
2. ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 1 ปี แต่ไม่ครบ 3 ปี มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 90 วัน
3. ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 3 ปีแต่ไม่ครบ 6 ปี มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 180 วัน
4. ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 6 ปี แต่ไม่ครบ 10 ปี มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับอัตราค่าจ้างสุดท้าย 240 วัน
5. ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 10 ปีขึ้นไป มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 300 วัน<sup>2)</sup>

ในกรณีที่นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิตการจำหน่าย หรือการบริการอันเนื่องมาจากการนำเครื่องจักรมาใช้หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยี ซึ่งเป็นเหตุให้ต้องลดจำนวนลูกจ้างลง นายจ้างต้องปฏิบัติดังนี้

1. แจ้ง วันที่จะเลิกจ้าง เหตุผลของการเลิกจ้าง และรายชื่อลูกจ้างที่จะถูกเลิกจ้าง ให้ลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงาน ทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าหกสิบวันก่อนวันที่จะเลิกจ้าง
2. ถ้าไม่ แจ้งแก่ลูกจ้างที่จะเลิกจ้างทราบล่วงหน้า หรือแจ้งล่วงหน้าน้อยกว่าระยะเวลาหกสิบวัน นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายหกสิบวัน หรือเท่ากับค่าจ้างของการทำงานหกสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย ค่าชดเชยแทนการบอกกล่าวล่วงหน้านี้ ให้ถือว่านายจ้างได้จ่ายค่าสินจ้างแทน การบอกกล่าวล่วงหน้าตามกฎหมายด้วย นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษเพิ่มขึ้นจากค่าชดเชยปกติดังต่อไปนี้

1. ลูกจ้าง ทำงานติดต่อกันครบหกปีขึ้นไป นายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชย พิเศษเพิ่มขึ้นจากค่าชดเชยปกติ ซึ่งลูกจ้างนั้นมีสิทธิได้รับอยู่แล้ว ไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสิบห้าวันต่อการทำงานครบหนึ่งปี หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสิบห้าวันสุดท้ายต่อการทำงาน ครบหนึ่งปีสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

2. ค่า ชดเชยพิเศษนี้รวมแล้วต้องไม่เกินค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อย หกสิบวัน หรือไม่เกินค่าจ้างของการทำงานสามร้อยหกสิบวันสุดท้าย สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย แต่รวมแล้วต้องไม่เกินค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยหกสิบวัน

3. เพื่อประโยชน์ในการคำนวณค่าชดเชยพิเศษ เศษของระยะเวลาทำงานที่มากกว่าหนึ่งร้อยแปดสิบวัน ให้นับเป็นการทำงานครบหนึ่งปี

3) ในกรณีที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการไปตั้ง ณ สถานที่อื่นอันมีผลกระทบ สำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัว

1. นายจ้างต้องแจ้งล่วงหน้าให้แก่ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามสิบวันก่อน ย้าย ถ้าลูกจ้างไม่ประสงค์จะไปทำงานด้วย ลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างได้โดยได้รับค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของ

อัตราค่าชดเชยปกติที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับ

2. ถ้านายจ้างไม่แจ้งให้ลูกจ้างทราบการย้ายสถานประกอบกิจการล่วงหน้า นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษ แทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน

ข้อยกเว้นที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย : ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยในกรณีใดกรณีหนึ่ง ดังนี้

1. ลูกจ้างลาออกเอง
2. ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง
3. จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
4. ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
5. ผ่าฝืน ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และนายจ้างได้ตัดเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรง นายจ้างไม่จำเป็นต้องตัดเตือน ซึ่งหนังสือเตือนนั้นให้มีผลบังคับได้ไม่เกิน 1 ปี นับแต่วันที่ลูกจ้างได้กระทำความผิด
6. ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 3 วันทำงานติดต่อกัน ไม่ว่าจะมิวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตาม โดยไม่มีเหตุอันสมควร
7. ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก
8. กรณีการจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน และนายจ้างเลิกจ้าง ตามกำหนดระยะเวลานั้น ได้แก่งานดังนี้

8.1 การจ้างงานในโครงการ เฉพาะที่มีใช้งานปกติของธุรกิจหรือ การค้าของนายจ้างซึ่งต้องมีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของงานที่แน่นอน

8.2 งานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราว ที่มีกำหนดงานสิ้นสุดหรือความสำเร็จของงาน

8.3 งานที่เป็นไปตามฤดูกาล และได้จ้างในช่วงเวลาของฤดูกาลนั้นซึ่งจะต้องแล้วเสร็จภายในเวลาไม่เกิน 2 ปี โดยนายจ้างได้ทำสัญญาเป็นหนังสือ ไว้ตั้งแต่เมื่อเริ่มจ้าง

#### การใช้แรงงานหญิง

1. ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างหญิงทำงานต่อไปนี้

\* งาน เหมืองแร่หรืองานก่อสร้างที่ต้องทำใต้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์ หรือปล่องในภูเขาเว้นแต่ลักษณะของงาน ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือ ร่างกายของลูกจ้างหญิงนั้น

\* งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่ 10 เมตรขึ้นไป

\* งานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ

\* งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

2. ห้าม นายจ้างให้ลูกจ้างหญิงที่มีครรภ์ทำงานในระหว่างเวลา 22.00น.-06.00น. ทำงานล่วงเวลาทำงานในวันหยุดหรือทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

\* งาน เหมืองแร่หรืองานก่อสร้างที่ต้องทำใต้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์ หรือปล่องในภูเขาเว้นแต่ลักษณะของงาน ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือ ร่างกายของลูกจ้างหญิงนั้น

\* งานเกี่ยวกับเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ที่มีความสั่นสะเทือน

\* งานขับเคลื่อนหรือติดไปกับยานพาหนะ

\* งานยก แบก หาม หาบ ทูน ลาก หรือเข็นของหนักเกิน 15 กิโลกรัม

\* งานที่ทำในเรือ

\* งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

3. พนักงาน ตรวจแรงงานมีคำสั่งให้นายจ้างเปลี่ยนเวลาทำงานหรือชั่วโมงทำงาน ของลูกจ้างหญิงที่ทำงานในระหว่างเวลา 24.00 น.- 06.00 น. ได้ตามที่เห็น สมควร ถ้าพนักงานตรวจแรงงานเห็นว่างานนั้นอาจเป็น

อันตรายต่อสุขภาพ และความปลอดภัยของลูกจ้างหญิงนั้น

4. ลูกจ้างหญิงมีครรภ์มีสิทธิขอ ให้นายจ้างเปลี่ยนงานในหน้าที่เดิมเป็นการชั่วคราวก่อนหรือหลังคลอดได้ กรณีที่มีใบรับรองแพทย์ แผนปัจจุบันชั้นหนึ่ง มาแสดงว่าไม่อาจทำงานในหน้าที่เดิมต่อไปได้

5. ห้ามนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างหญิงเพราะเหตุมีครรภ์

#### การใช้แรงงานเด็ก

1. ห้ามนายจ้างจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี เป็นลูกจ้าง

2. กรณี ที่มีกิจการจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี เป็นลูกจ้าง นายจ้างต้องแจ้งต่อพนักงาน ตรวจแรงงานภายใน 15 วันนับแต่วันที่ เด็กเข้าทำงาน และแจ้งการสิ้นสุดการ จ้างเด็กนั้นต่อพนักงานตรวจแรงงานภายใน 7 วันนับแต่วันที่เด็กออกจากงาน นายจ้างต้องจัดให้มีเวลาพัก 1 ชั่วโมงต่อวันภายใน 4 ชั่วโมงแรกของ การทำงาน และให้มีเวลาพักย่อยได้ตามที่นายจ้างกำหนด

3. ห้ามนายจ้างใช้ลูกจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานในระหว่างเวลา 22.00 - 06.00 น. เว้นแต่ได้รับอนุญาตจากอธิบดี

4. ห้ามนายจ้างใช้ลูกจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานล่วงเวลา

5. ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานต่อไปนี้

\* งานหลอม เป่า หล่อ หรือรีดโลหะ

\* งานป้อนโลหะ

\* งานเกี่ยวกับความร้อน ความเย็น ความสั่นสะเทือน เสียงและแสง ที่มีระดับแตกต่างจากปกติอันอาจเป็นอันตรายตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

\* งานเกี่ยวกับสารเคมีที่เป็นอันตรายตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

\* งานเกี่ยวกับจุลชีวินเป็นพิษซึ่งอาจเป็นเชื้อไวรัส แบคทีเรีย รา หรือเชื้ออื่น ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

\* งานเกี่ยวกับวัตถุมีพิษ วัตถุระเบิด หรือวัตถุไวไฟ เว้นแต่ในงานในสถาน บริการที่เป็นเชื้อเพลิงตามที่

กำหนดในกฎกระทรวง

\* งานขับหรือบังคับรถยกหรือปั้นจั่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

\* งานใช้เลื่อยเดินด้วยพลังไฟฟ้าหรือเครื่องยนต์

\* งานที่ต้องทำไต่ดิน ไต่น้ำ, ในถ้ำ อุโมงค์ หรือปล่องในภูเขา

\* งานเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสีตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

\* งานทำความสะอาดเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ที่กำลังทำงาน

\* งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่ 10 เมตรขึ้นไป

\* งานอื่นตามที่กำหนดในกระทรวง

6. ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานในสถานที่ต่อไปนี้

\* โรงฆ่าสัตว์

\* สถานที่เล่นการพนัน

\* สถานที่เต็นรำ รำวง หรือ ร้องเงิง

\* สถานที่ที่มีอาหาร สุรา น้ำชา หรือเครื่องดื่ม อย่างอื่นจำหน่ายและบริการ โดยมีผู้บ๋าเรอสำหรับ

ปรนนิบัติลูกจ้าง หรือโดยมีที่สำหรับพักผ่อนหลับนอน หรือมีบริการนวดให้แก่ลูกค้า

\* สถานที่อื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

7. ห้ามนายจ้างจ่ายค่าจ้างของลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กแก่บุคคลอื่น

8. ห้ามนายจ้างเรียก/หรือรับ เงินประกันจากฝ่ายลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก



9. ลูกจ้าง ซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี มีสิทธิลาเพื่อเข้าประชุม สัมมนา รับการอบรม รับการฝึก หรือลาเพื่อการอื่นซึ่งจัดโดยสถานศึกษา หรือหน่วยงานของรัฐหรือเอกชน ที่อธิบดีเห็นชอบ และให้นายจ้าง จ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างเด็กเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกิน 30 วัน

#### หลักฐานการทำงาน

1. นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป ต้องจัดให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน เป็นภาษาไทย ปิดประกาศโดยเปิดเผย ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้างและ ส่งสำเนาให้อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
2. ข้อบังคับฯ ต้องระบุเรื่องต่างๆ ดังนี้ วันทำงาน เวลาทำงานปกติ เวลาพัก วันหยุดและหลักเกณฑ์การหยุด หลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลา และการทำงาน ในวันหยุด วันและสถานที่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุดวันลาและหลักเกณฑ์การลา วินัยและโทษ การร้องทุกข์และการเลิกจ้าง
3. ทะเบียนลูกจ้างต้องมีชื่อ เพศ สัญชาติ วันเดือนปีเกิด ที่อยู่ปัจจุบัน วันเริ่มจ้าง ตำแหน่งหรืองานในหน้าที่ อัตราค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ ที่นายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้างและวันสิ้นสุดการจ้าง
4. เอกสาร เกี่ยวกับการคำนวณค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ต้องระบุ วันเวลาทำงาน ผลงานที่ทำได้สำหรับการจ้างตามผลงาน และจำนวนเงินที่จ่าย โดยมีลายมือชื่อลูกจ้างผู้รับเงิน

#### การควบคุม

1. นายจ้างที่มีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป จะต้องจัดทำข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นภาษาไทย อย่างน้อยต้องมี รายละเอียดดังนี้
  - \* วันทำงาน เวลาทำงานปกติ และเวลาพัก
  - \* วันหยุดและหลักเกณฑ์การหยุด
  - \* หลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุด
  - \* วันและสถานที่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด
  - \* วันลาและหลักเกณฑ์การลา
  - \* วินัยและโทษทางวินัย
  - \* การร้องทุกข์
  - \* การเลิกจ้าง ค่าชดเชยและชดเชยพิเศษ
2. นายจ้างต้องประกาศใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานภายใน 15 วัน นับจากวันที่มีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป
3. นายจ้างต้องปิดประกาศข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานโดยเปิดเผย ณ สถานที่ ทำงานของลูกจ้าง
4. ให้ประกาศใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานต่อไปแม้ว่านายจ้างจะมีลูกจ้าง ลดต่ำกว่า 10 คนก็ตาม

#### การร้องทุกข์ของลูกจ้าง

1. ลูกจ้างเรียกร้องสิทธิของตนอันเนื่องมาจากการฝ่าฝืนกฎหมายแรงงานของนายจ้างได้โดย
  - \* ลูกจ้างนำคดีไปฟ้องศาลแรงงาน
  - \* ลูกจ้างยื่นคำร้องทุกข์ต่อพนักงานตรวจแรงงาน
2. การยื่นคำร้องทุกข์ของลูกจ้างหรือทายาท
  - \* ยื่นคำร้องทุกข์ตามแบบที่อธิบดีกำหนด
  - \* ยื่นต่อพนักงานตรวจแรงงานในท้องที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่ หรือที่นายจ้าง มีภูมิลำเนา หรือท้องที่ที่ลูกจ้างมีภูมิลำเนาอยู่ก็ได้
3. การพิจารณาคำร้องทุกข์ของพนักงานตรวจแรงงาน
  - \* เร่งสอบสวนข้อเท็จจริงจากนายจ้าง ลูกจ้าง และพยานโดยเร็ว รวมทั้งการรวบรวมหลักฐานที่เกี่ยวข้องด้วย

\* เมื่อสอบสวนข้อเท็จจริงแล้ว ต้องมีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินหรือยกคำร้องทุกข์ของลูกจ้างอย่างใดอย่างหนึ่ง  
 \* การรวบรวมข้อเท็จจริง และการมีคำสั่ง ต้องกระทำให้แล้วเสร็จ ภายใน 60 วัน นับแต่วันรับคำร้องทุกข์ไว้  
 ดำเนินการถ้า ไม่สามารถดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน 60 วัน ให้ขอขยายระยะเวลา ต่ออธิบดีหรือผู้ว่า  
 ราชการจังหวัดโดยขอขยายระยะเวลาได้ไม่เกิน 30 วัน

#### 4. การยุติข้อร้องทุกข์ระหว่างสอบสวนข้อเท็จจริง

- \* ลูกจ้างสละสิทธิการเรียกร้องทั้งหมด
- \* ลูกจ้างสละสิทธิเรียกร้องแต่บางส่วน โดยนายจ้างยินยอมจ่ายเงินบางส่วน แก่ลูกจ้าง
- \* นายจ้างยินยอมจ่ายเงินทั้งจำนวน แก่ลูกจ้าง

#### บทกำหนดโทษ

1. กฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นกฎหมายที่มีบทลงโทษทางอาญา
2. นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม
  - \* ชั้นค่าปรับไม่เกิน 5,000 บาท
  - \* จำคุกไม่เกิน 1 ปี หรือปรับไม่เกิน 200,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ
3. การปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานคดีอาญา เป็นอันระงับ
4. การฝ่าฝืนกฎหมาย
  - \* อธิบดีมีอำนาจเปรียบเทียบปรับสำหรับความผิดที่เกิดขึ้นใน กรุงเทพฯ
  - \* ผู้ว่าราชการจังหวัด มีอำนาจเปรียบเทียบปรับสำหรับความผิด ที่เกิดขึ้นภายในจังหวัด
  - \* ชำระค่าปรับภายใน 30 วัน นับเท่าวันที่ได้รับแจ้งผลคดี คดีอาญา เป็นอันเลิกกัน
  - \* ถ้าไม่ยอมเปรียบเทียบปรับหรือไม่ชำระค่าปรับภายในกำหนด พนักงานสอบสวน (ตำรวจ) จะดำเนินการตามขั้นตอนของกฎหมาย ต่อไป

### สถานการณ์แรงงานต่างด้าวในประเทศไทย

ปัจจุบันเป็นที่ยอมรับโดยทั่วกันว่า แรงงานต่างด้าวเป็นกำลังสำคัญในตลาดแรงงานระดับล่างของประเทศ เราส่วนใหญ่จะทำงานประเภท กรรมกร คนงานประมง เด็กปั้มน้ำมัน เด็กปั้มน้ำมัน ช่างตัดเย็บเสื้อผ้า พนักงานเสิร์ฟ คนรับใช้ ฯลฯ โดยเฉพาะชาวเมียนมาร์และกัมพูชา

ข้อมูลจากสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

จำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานทั่วราชอาณาจักรไทย ณ พ.ศ. 2555 มีจำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานทั่วราชอาณาจักรไทยทั้งหมด 1,972,504 คน แบ่งเป็นผู้เข้าถูกกฎหมาย 698,777 คน และเข้าเมืองผิดกฎหมาย 1,273,727 คน

พ.ศ. 2556 มีจำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานทั่วราชอาณาจักรไทยทั้งหมด 1,183,835 คน แบ่งเป็นผู้เข้าถูกกฎหมาย 1,155,826 คน และเข้าเมืองผิดกฎหมาย 28,009 คน

พ.ศ. 2557 มีจำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานทั่วราชอาณาจักรไทยทั้งหมด 1,559,909 คน แบ่งเป็นผู้เข้าถูกกฎหมาย 1,539,802 คน และเข้าเมืองผิดกฎหมาย 20,107 คน

พ.ศ. 2558 ช่วงเดือนมกราคมมีจำนวน 1,367,514 คน เดือนกุมภาพันธ์มีจำนวน 1,369,302 คน เดือนมีนาคม มีจำนวน 1,371,471 คนและ เดือนเมษายน มีจำนวน 1,426,011 คน

## สาเหตุที่ทำให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทย

**ประการแรก** ความต้องการแรงงาน (Demand) ในประเทศของแรงงานต่างด้าวเองอาจจะอยู่ในระดับต่ำกว่าปริมาณความต้องการทำงาน (Supply) ของผู้ใช้แรงงานในประเทศนั้นๆ จึงทำให้ผู้ใช้แรงงานในประเทศดังกล่าวต้องการเข้ามาทำงานในประเทศไทย

**ประการที่สอง** นโยบายของรัฐบาลไทยที่กำหนดค่าแรงขั้นต่ำวันละ 300 บาท ได้กลายเป็นสิ่งจูงใจให้แรงงานต่างด้าวต้องการที่จะเข้ามาทำงานในประเทศไทยเพิ่มมากขึ้นเพราะมุ่งหวังที่จะได้รับค่าแรงงานที่สูงกว่าค่าแรงงานในประเทศของตนเอง

**ประการที่สาม** ถ้าค่าเงินบาทแข็งค่าขึ้นหรือมีค่าสูงขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับค่าเงินสกุลอื่นๆ ในกลุ่มอาเซียน ก็อาจจะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะกระตุ้นให้แรงงานต่างด้าวมีความต้องการที่จะเข้ามาทำงานในประเทศไทยมากขึ้น เพราะเมื่อแรงงานต่างด้าวนำค่าแรงงานที่ได้รับเป็นเงินบาทไปแลกเปลี่ยนเป็นเงินสกุลของประเทศตนก็จะได้รับจำนวนเงินเพิ่มมากขึ้น

**ประการที่สี่** ความเป็นอยู่โดยทั่วไป ระบบสังคม ขนบธรรมเนียมประเพณี และการนับถือศาสนาของประชาชนในประเทศไทยไม่ได้มีความแตกต่างไปจากความเป็นอยู่ ขนบธรรมเนียมประเพณี และการนับถือศาสนาของแรงงานต่างด้าวที่มาจากเมียนมาร์ กัมพูชา ลาว เวียดนาม และรวมทั้งฟิลิปปินส์ เท่าใดนัก จึงเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้แรงงานต่างด้าวจากประเทศดังกล่าวต้องการเข้ามาทำงานในไทย เพราะมีความรู้สึกกลมกลืนหรือสามารถปรับตัวเข้ากับสังคมไทยได้โดยง่าย

**ประการสุดท้าย** ก็คือ การเดินทางเข้าออกประเทศไทยค่อนข้างสะดวก และไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายมาก เพราะมีพรมแดนติดต่อกันกับประเทศของแรงงานต่างด้าว ดังนั้นแรงงานต่างด้าวชาวพม่า ชาวลาว ชาว กัมพูชา และชาวเวียดนาม จึงสามารถเดินทางโดยรถยนต์โดยสาร โดยเรือข้ามแม่น้ำ หรือโดยการเดินข้ามเขตแดนเข้ามาทำงานในไทยได้โดยสะดวก และอาจจะสะดวกกว่าเดินทางภายในประเทศของแรงงานต่างด้าวเสียอีก

## ผลกระทบจากแรงงานต่างด้าว

แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย ในปัจจุบัน ได้สร้างผลกระทบให้เกิดขึ้น ในสังคมไทย โดยสามารถแบ่งได้ เป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. ผลกระทบทางสังคม อาทิ ปัญหาด้านอาชญากรรมและยาเสพติด เป็นที่ทราบกันดีว่า การมีแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายจำนวนมาก ทำให้เกิดการแย่งงานกันเองระหว่างแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายด้วยกัน แรงงานต่างด้าวบางส่วนว่างงาน จึงมักพบว่า มีการลักทรัพย์เกิดขึ้นในชุมชนที่มีแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายอยู่จำนวนมาก บ่อยครั้งมีการทะเลาะวิวาทจากการตีศีรษะและมีการลักทรัพย์จากร้านค้าและชุมชนไทย ทำให้คนไทยบางส่วนเกิดความหวาดระแวงและหวาดกลัวภัยจากการที่แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย อยู่ในชุมชน นอกจากนี้ สิ่งที่เกิดขึ้นกับชุมชนอีกประการที่เห็นได้ชัดเจน คือ เรื่องสิ่งแวดล้อม มีขยะมาก ชุมชนสกปรกขึ้นเพราะความไม่มีระเบียบของแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย ปัญหาการลักลอบเข้าเมือง การเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านโดยเฉพาะ พม่า ลาว และกัมพูชา ที่เข้ามาในประเทศไทยมีปริมาณเพิ่มขึ้นทุกปี จากสถิติผู้ต้องขังชาวต่างชาติที่ถูกจับเนื่องจากเข้าเมืองผิดกฎหมายหรือกระทำความผิดในคดีต่างๆ และกำลังรอการส่งกลับหรือผลักดันออกนอกประเทศในแต่ละปี มีปริมาณเพิ่มสูงขึ้น โดยมีผู้ต้องขังชาวพม่า มีจำนวนมากที่สุดมาโดยตลอดรองลงมา คือ กัมพูชา และลาว ตามลำดับ ปัจจุบันคาดว่า มีผู้ลักลอบเข้าเมืองผิดกฎหมายที่ยังไม่มาจด

ทะเบียนประมาณ 1 – 1.5 ล้านคน ครึ่งหนึ่งของคนกลุ่มนี้เป็นผู้หญิงและเด็กที่เป็นกลุ่มเสี่ยงต่อการตกเป็นเหยื่อของการค้ามนุษย์ ปัญหาทางการศึกษา โอกาสในการศึกษาของเด็กในครอบครัวแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายที่จะได้รับการศึกษามีอยู่ 2 ลักษณะคือ การศึกษาจากชั้นเรียนที่ไม่เป็นทางการที่จัดขึ้นกันเอง ในกลุ่มแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย และการได้เข้าเรียนในสถานศึกษาของไทย แต่การที่ลูกของแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายเหล่านี้จะได้รับการศึกษาเหมือนเด็กไทยนั้น เป็นไปได้ยาก เนื่องจากสถานศึกษาหลายแห่งอ้างว่าเด็กไม่มีสัญชาติไทย ขณะเดียวกันการเปิดโอกาสให้เด็กต่างด้าวเข้าสู่ระบบการศึกษาของไทย ก็จะมีผลกระทบต่อความมั่นคงทางการศึกษาของเด็กไทยด้วย

2. ผลกระทบทางด้านสาธารณสุข แรงงานต่างด้าวบางส่วน ได้เป็นพาหนะนำโรคใหม่ๆ เข้ามาในประเทศไทย ถึงแม้ว่าแรงงานต่างด้าวที่ขึ้นทะเบียนถูกต้องตามกฎหมายจะได้รับการตรวจสอบสุขภาพและค้นหาโรคจากหน่วยงานสาธารณสุขของจังหวัดและได้รับบัตรประกันสุขภาพ แต่ก็มีจำนวนน้อยมาก เมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายและไม่ขึ้นทะเบียน แรงงานต่างด้าวที่ยังไม่ขึ้นทะเบียนกลุ่มนี้ สร้างปัญหาและผลกระทบในด้านสาธารณสุขต่อประเทศไทยเป็นอย่างมาก เนื่องจากมีความยากลำบากในการเข้าถึงบริการสาธารณสุข และการรับข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ อันก่อให้เกิดผลกระทบในแง่ลบแก่สภาวะสุขภาพอนามัยต่อแรงงานต่างด้าว เช่น การแพร่ระบาดของโรคติดต่อที่สำคัญ จากรายงานการศึกษาเรื่องความต้องการจ้างแรงงานอพยพต่างชาติในประเทศไทยปี 2546 – 2549 โดยสถาบันเอเชียศึกษา สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย และสถาบันวิจัยประชากรและสังคม พบว่าแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายส่วนหนึ่งเป็นโรคติดต่อและเจ็บป่วยด้วยโรคที่ประเทศไทยเคยควบคุมได้แล้ว มีการตรวจพบโรคต่างๆ ดังนี้ มาเลเรีย วัณโรค เหาห้ำหั่น ไข้เลือดออก โรคเรื้อน และไข้กาฬหลังแอ่น ซึ่งหากไม่มีการควบคุมให้ดีแล้ว อาจทำให้เกิดการแพร่ระบาดของโรคเหล่านี้ในประเทศไทยอีกครั้ง ผลกระทบต่อรายจ่ายทางด้านสาธารณสุขหรืองบประมาณที่รัฐต้องเสียไปในการดูแลปัญหาเหล่านี้หรืออาจกล่าวได้ว่ารัฐต้องแบ่งปันทรัพยากรของคนไทยในด้านการส่งเสริมสุขภาพ การควบคุมดูแลและการป้องกันโรค ได้แก่ บุคลากรทางการแพทย์อุปกรณ์ เวชภัณฑ์ ค่าใช้จ่ายและเวลาในการออกติดตามในการแก้ปัญหาด้านสาธารณสุขของแรงงานต่างด้าว โดยเฉพาะจังหวัดบริเวณชายแดน จะแบกรับภาระสูงเพราะมีผู้มาใช้บริการมาก

3. ผลกระทบด้านความมั่นคง การที่มีแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทยโดยผิดกฎหมายเป็นจำนวนมาก กระจุกกระจายตามพื้นที่ต่างๆ ทั่วประเทศ โดยไม่ทราบจำนวนและที่พักอาศัยของแรงงานต่างด้าวทั้งหมดที่มีอยู่แท้จริง แต่มีการประมาณว่าแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายที่อยู่ในประเทศไทยน่าจะไม่มีต่ำกว่า 2 ล้านคน ในขณะที่การบริหารแรงงานต่างด้าวยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ดังนั้นปัญหาแรงงานต่างด้าวจึงย่อมส่งผลกระทบต่อความมั่นคงของประเทศอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยเฉพาะแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายสัญชาติพม่า มีการจ้างทำงานหนาแน่นมากที่สุดบริเวณชายแดนที่ติดต่อกับประเทศพม่า ได้แก่ จังหวัดตาก เชียงใหม่ และระนอง ลงมาจนถึงบริเวณพื้นที่ภาคกลางตอนล่าง ซึ่งเป็นศูนย์รวมเศรษฐกิจของประเทศและเป็นแหล่งอุตสาหกรรมแบบเข้มข้น ถึงแม้ว่ารัฐบาลจะมีนโยบายผลักดันแรงงานต่างด้าวแต่ก็ไม่ได้ผลเท่าที่ควร เพราะถึงแม้จะสามารถผลักดันคนต่างด้าวกลับไปได้ แต่ไม่นาน คนเหล่านั้นก็เดินทางกลับเข้ามาในประเทศไทยอีก นอกจากนี้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายยังมีที่อยู่ไม่ถาวร มีการเคลื่อนย้ายเข้าออกระหว่างประเทศ

### **การแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย**

ตามประกาศของคณะกรรมการรักษาความสงบแห่ง ( คสช ) ฉบับที่ 70/2557

ข้อ 1 ให้จัดตั้งศูนย์ประสานรับแรงงานกัมพูชากลับเข้าทำงาน ในจังหวัดสระแก้ว จังหวัดจันทบุรี จังหวัดตราด และจังหวัดสุรินทร์ เพื่อดำเนินการพิจารณาออกใบอนุญาตเข้าเมืองชั่วคราวให้แก่คนต่างด้าวสัญชาติกัมพูชา ที่ประสงค์จะกลับเข้ามาทำงานในประเทศไทยโดยให้กระทรวงมหาดไทยเป็นหน่วยงานหลัก และปฏิบัติงานร่วมกับกระทรวงแรงงาน สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ ให้ศูนย์ดังกล่าวเริ่มทำงานตั้งแต่วันที่ 26 มิถุนายน 2557 ในการดำเนินการตามวรรคหนึ่ง ให้ศูนย์ประสานรับแรงงานกัมพูชากลับเข้าทำงานมีหน้าที่ในการจัดทำทะเบียนประวัติและออกบัตรประจำตัวให้แก่คนต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

ข้อ 2 คนต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาที่จะเข้ามาทำงานในประเทศไทย ไม่ว่าจะได้เคยทำงานในประเทศไทยมาก่อนหรือไม่ก็ตาม ให้แจ้งความประสงค์ต่อศูนย์ประสานรับแรงงานกัมพูชากลับเข้าทำงาน ภายในวันที่ 25 กรกฎาคม 2557 เมื่อพ้นกำหนดเวลาดังกล่าวแล้ว การเข้ามาทำงานของคนต่างด้าวสัญชาติกัมพูชา ให้เป็นไปตามกฎหมายในเรื่องนั้นๆ ในกรณีที่มิใช่จ้างยื่นแบบความต้องการแรงงานต่างด้าว หรือบัญชีรายชื่อแรงงานต่างด้าวที่เคยทำงานในกิจกรรมของตนเองไว้กับศูนย์ประสานรับแรงงานกัมพูชากลับเข้าทำงาน หากศูนย์ดังกล่าวตรวจสอบแล้วพบว่าคนต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาที่แจ้งความประสงค์ไว้เป็นผู้ที่มีลักษณะตรงตามความต้องการของนายจ้าง หรือเมื่อมีการตรวจสอบบัญชีรายชื่อของนายจ้างแล้วตรงกับคนต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาที่แจ้งความประสงค์ไว้ ให้แจ้งนายจ้างมารับตัวบุคคลนั้น เพื่อดำเนินการขอใบอนุญาตทำงานชั่วคราวต่อไปให้ศูนย์ประสานรับแรงงานกัมพูชากลับเข้าทำงานพิจารณาออกใบอนุญาตเข้าเมืองชั่วคราวแก่คนต่างด้าวสัญชาติกัมพูชา ที่นายจ้างมารับตัวตามวรรคสอง โดยให้ใบอนุญาตมีอายุหกสิบวันนับแต่วันที่ออก และให้คนต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาที่ได้รับใบอนุญาตเข้าเมืองชั่วคราวสามารถทำงานกับนายจ้างได้ตั้งแต่วันที่ได้รับใบอนุญาต

ข้อ 3 เมื่อนายจ้างรับคนต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาตามข้อ 2 มาแล้วให้นำบุคคลดังกล่าวไปขอรับใบอนุญาตทำงานชั่วคราว ณ ศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จตามข้อ 4 ในเขตจังหวัดซึ่งเป็นที่ตั้งของสถานประกอบการของนายจ้าง ใบอนุญาตทำงานชั่วคราวที่ออกตามวรรคหนึ่ง ให้มีอายุเท่าจำนวนวันที่เหลืออยู่ของใบอนุญาตเข้าเมืองชั่วคราว

ข้อ 4 ให้จัดตั้งศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) ในทุกจังหวัด เพื่อทำหน้าที่ในการพิจารณาออกใบอนุญาตทำงานชั่วคราวให้แก่คนต่างด้าว และจัดระเบียบแรงงานต่างด้าว ซึ่งเป็นคนต่างด้าวสัญชาติเมียนมาร์ ลาว และกัมพูชา โดยให้กระทรวงมหาดไทยเป็นหน่วยงานหลัก และปฏิบัติงานร่วมกับกระทรวงแรงงาน กระทรวงสาธารณสุข สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ ให้จัดตั้งศูนย์ดังกล่าวในจังหวัดสมุทรสาครเป็นแห่งแรกและเริ่มทำการตั้งแต่วันที่ 30 มิถุนายน 2557 ส่วนการจัดตั้งในจังหวัดอื่นใดและเริ่มทำการเมื่อใด ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติ ประกาศกำหนดในการดำเนินการตามวรรคหนึ่ง ให้ศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จมีหน้าที่ในการจัดทำทะเบียนประวัติ ออกบัตรประจำตัว และตรวจสอบสุขภาพคนต่างด้าว ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

ข้อ 5 ให้คนต่างด้าวสัญชาติเมียนมาร์ ลาว และกัมพูชา ที่เข้ามาหรืออยู่ในประเทศไทยโดยไม่ได้รับอนุญาตตามกฎหมายหรือการอนุญาตนั้นสิ้นสุดแล้ว หรือทำงานโดยไม่ได้รับอนุญาตตามกฎหมาย ไปรายงานตัว ณ ศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จในกรณีที่คนต่างด้าวตามวรรคหนึ่งไปรายงานตัวพร้อมนายจ้างและแจ้งความประสงค์จะทำงานเป็นกรรมกร หรือรับจ้างทำงานด้วยกำลังกาย โดยไม่ได้อาศัยวิชาความรู้หรือการฝึกทางวิชาการ หรือทำงานอื่นอันมิได้เป็นการฝ่าฝืนกฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าว ให้ศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จพิจารณาออกใบอนุญาตทำงานชั่วคราวแก่คนต่างด้าว

นั้น โดยให้ใบอนุญาตมีอายุหกสิบวันนับแต่วันที่ออก และให้คนต่างด้าวที่ได้รับใบอนุญาตทำงานชั่วคราวสามารถทำงานกับนายจ้างได้ตั้งแต่วันที่ได้รับใบอนุญาต

ข้อ 6 คนต่างด้าวสัญชาติเมียนมาร์ ลาว และกัมพูชาที่ได้รับใบอนุญาตทำงานชั่วคราวตามประกาศนี้แล้ว จะต้องเข้าสู่กระบวนการตรวจสัญชาติเพื่อการออกใบอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว และใบอนุญาตทำงานตามที่กฎหมายกำหนดต่อไป

ข้อ 7 ใบอนุญาตเข้าเมืองชั่วคราวและใบอนุญาตทำงานชั่วคราวตามประกาศนี้สิ้นสุดลงเมื่อคนต่างด้าวสัญชาติเมียนมาร์ ลาว และกัมพูชาที่ได้รับใบอนุญาตเข้าเมืองชั่วคราวหรือใบอนุญาตทำงานชั่วคราวตามประกาศนี้มีกรณีอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้

- (1) วิกฤติหรือเป็นโรคที่ต้องห้ามตามที่กระทรวงสาธารณสุขประกาศกำหนด หรือเป็นผู้ที่สุขภาพไม่สมบูรณ์แข็งแรงที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานโดยดุลยพินิจของแพทย์
- (2) ต้องโทษตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
- (3) มีพฤติการณ์ที่เป็นที่น่าเชื่อว่าเป็นบุคคลที่เป็นภัยต่อสังคม หรือจะก่อเหตุร้ายให้เกิดอันตรายต่อความสงบสุขหรือความปลอดภัยของประชาชน หรือความมั่นคงแห่งราชอาณาจักร หรือเป็นบุคคลซึ่งเจ้าหน้าที่รัฐบาลต่างประเทศได้ออกหมายจับ
- (4) มีพฤติการณ์ที่น่าเชื่อว่าจะเข้ามาเพื่อการค้าประเวณี การค้าหญิงหรือเด็ก การค้ายาเสพติดให้โทษ การลักลอบหนีภาษีศุลกากร หรือเพื่อประกอบกิจการอื่นที่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน

ข้อ 8 มิให้นำบทบัญญัติตามมาตรา 12 (3) มาตรา 54 และมาตรา 81 แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2522 มาใช้บังคับแก่คนต่างด้าวสัญชาติเมียนมาร์ ลาว และกัมพูชาที่ได้รับใบอนุญาตเข้าเมืองชั่วคราวหรือใบอนุญาตทำงานชั่วคราวตามประกาศนี้ ในระหว่างวันที่อายุของใบอนุญาตยังคงอยู่

ข้อ 9 ให้ผู้ประกอบการ นายจ้าง และแรงงานต่างด้าว ให้ความร่วมมือในการดำเนินการตามแนวทางที่ทางราชการกำหนด ทั้งนี้ เมื่อพ้นกำหนดเวลาที่กำหนดในใบอนุญาตเข้าเมืองชั่วคราวและใบอนุญาตทำงานชั่วคราวแล้ว ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องบังคับใช้กฎหมายแก่แรงงานต่างด้าวและผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด

ข้อ 10 ให้กองกำลังป้องกันชายแดนของกองทัพบกและกองทัพเรือ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควบคุมการผ่านเข้าออกประเทศตามแนวชายแดนอย่างเข้มงวดและให้เป็นไปตามมาตรการที่กำหนด และให้ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัดกับขบวนการลักลอบนำเข้าแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ ตลอดจนดำเนินการทางวินัยและอาญาแก่เจ้าหน้าที่รัฐซึ่งละเว้นการปฏิบัติหน้าที่หรือแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ

ข้อ 11 ให้กระทรวงมหาดไทย กระทรวงแรงงาน กระทรวงสาธารณสุข สำนักงานตำรวจแห่งชาติ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง กองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร กองกำลังป้องกันชายแดนของกองทัพบกและกองทัพเรือ กองกำลังรักษาความสงบเรียบร้อย ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ยึดถือข้อกำหนดในประกาศนี้เป็นแนวทางการปฏิบัติงานโดยทั่วกัน และให้พิจารณากำหนดมาตรการเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์ การสร้างแรงจูงใจเพื่อให้เกิดความร่วมมือของผู้ประกอบการและนายจ้าง หรือมาตรการอื่นใด อันจะเป็นการส่งเสริมการดำเนินการตามประกาศนี้

ข้อ 12 ให้คณะกรรมการนโยบายการจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ตามคำสั่งคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 73/2557 เรื่อง การแต่งตั้งคณะกรรมการนโยบายการจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าวและ

การคุ้มครอง ลงวันที่ 25 มิถุนายน พุทธศักราช 2557 เป็นผู้กำกับดูแลการดำเนินงาน ติดตามและรายงานผล การดำเนินงานต่อคณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติเพื่อทราบอย่างต่อเนื่อง

### บรรณานุกรม

พระราชบัญญัติแรงงานต่างด้าว พ.ศ.2551. สืบค้นเมื่อวันที่ 26 พฤษภาคม 2558, จาก [www.fisheries.go.th/management/law/work01.doc](http://www.fisheries.go.th/management/law/work01.doc)

ประวัติแรงงานต่างด้าวในไทย ( 2555 ) สืบค้นเมื่อวันที่ 26 พฤษภาคม 2558 จาก สำนักบริการแรงงานต่างด้าว กระทรวงแรงงาน : <https://th-th.facebook.com/notes/114164962053832/>

ความหมายแรงงานต่างด้าว, ประเภทของแรงงานต่างด้าว สืบค้นเมื่อวันที่ 26 พฤษภาคม 2558 จาก กระทรวงแรงงาน : [http://www.mol.go.th/academician/basic\\_alien](http://www.mol.go.th/academician/basic_alien)

ขั้นตอนการขึ้นการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว, การแจ้งยกเลิกการจ้างแรงงานต่างด้าว สืบค้นเมื่อวันที่ 4 มิถุนายน 2558 จาก สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว : [wp.doe.go.th/wp/index.php](http://wp.doe.go.th/wp/index.php)  
สถานที่ขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว สืบค้นเมื่อวันที่ 4 มิถุนายน 2558 จาก สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว : [wp.doe.go.th/wp/index.php](http://wp.doe.go.th/wp/index.php)

กระทรวงมหาดไทย (2557) . ประกาศคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ฉบับที่ 70/2557 เรื่อง มาตรการชั่วคราวในการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์. วัน ศุกร์ ที่ 4 เดือน กรกฎาคม พ.ศ.2557

วีระศักดิ์ นาทะสิริ ( 2557 ) สาเหตุที่ทำให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทย สืบค้นเมื่อวันที่ 6 มิถุนายน 2558 จาก <http://www.manager.co.th/daily/viewnews.aspx?NewsID=9570000086862>

KAREN ผลกระทบจากแรงงานต่างด้าว . สืบค้นเมื่อวันที่ 7 มิถุนายน 2558, สารานุกรมไร้พรมแดน จาก <http://community.jobdynamo.com:81>

## พระราชบัญญัติแรงงานต่างด้าว

จัดทำโดย

นายวรารุฒิ	เป็รอด	571772133
นางสาวอมรรัตน์	เดชบุญ	571705058
นางสาวกรรณิการ์	สุรียา	571772003
นางสาวชฎานิษฐ์	อุ้นเสาร์	571772037
นางสาวณัชนันท์	สอนใจ	571772048
นางสาวธีวรา	แสนหลาน	571772078
นางสาวรัชนก	ปันไย	571772122
นางสาวศิริลักษณ์	คำเป็ก	571772155



นางสาวอรุณณ์ แซ่พร๋าน 571772196  
นางสาวอาหมี เปี้ยกู๋ 571772224

เสนอ

อาจารย์สุรชัย อูฬารวงศ์

รายงานเล่มนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิชากฎหมายเกี่ยวกับชีวิตประจำวัน รหัสวิชา LW0102  
สาขาวิชา นิติศาสตร์ สำนักวิชากฎหมาย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย  
ภาคเรียนที่ 3 ปีการศึกษา 2557