



สถาบัน **THE BEST CENTER**

2145/7 ซ.รามคำแหง 43/1 ถ.รามคำแหง แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพฯ 10240

โทร. 0-2318-6868, 0-2314-1492 โทรสาร 0-2718-6274

www.thebestcenter.com facebook.com/bestcentergroup

คุณภาพทางวิชาการต้องมาที่ 1

คู่มือเตรียมสอบ

เจ้าพนักงานแรงงาน

กรมการจัดหางาน

เนื้อหา พ.ร.บ. และข้อสอบ

ป.68

ประกอบด้วย

1. ภาคความรู้ความสามารถทั่วไป (50 คะแนน)
 - 1.1 ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ โครงสร้าง บทบาท ภารกิจ ของกรมการจัดหางาน
 - 1.2 ความรู้ด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของกรมการจัดหางาน
 - 1) พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 และที่แก้ไขเพิ่มเติม
 - 2) พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 และที่แก้ไขเพิ่มเติม
 - 1.3 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 และที่แก้ไขเพิ่มเติม
 - 1.4 พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540
 - 1.5 พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562
 - 1.6 ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยงานสารบรรณ พ.ศ. 2526 และที่แก้ไขเพิ่มเติม
 - 1.7 ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. 2547
 - 1.8 ความรู้เกี่ยวกับการใช้คอมพิวเตอร์เบื้องต้น
 - 1.9 ความรู้เกี่ยวกับสภาพแวดล้อม สังคม และวัฒนธรรมในปัจจุบัน
2. ภาคความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง (50 คะแนน)
 - 2.1 การส่งเสริมการมีงานทำ
 - 2.2 การแนะนำอาชีพ
 - 2.3 วิเคราะห์ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน
 - 2.4 การคุ้มครองคนหางาน
 - 2.5 การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว

สนใจสั่งซื้อ หรือสอบถามเพิ่มเติม โทร. 081-486-9907



LINE: @thebestcenter

290.-

คู่มือสอบ
เจ้าพนักงานแรงงาน
กรมการจัดหางาน

ราคา 290.-

คำนำ

ชุดพิชิตข้อสอบสำหรับการสอบตำแหน่งเจ้าพนักงานแรงงาน กรมการจัดหางาน โดยทางสถาบัน THE BEST CENTER และฝ่ายวิชาการสถาบัน ได้เรียบเรียงขึ้น เพื่อให้ผู้สมัครสอบใช้สำหรับเตรียมตัวสอบในการสอบแข่งขันฯ ในครั้งนี้

ทางสถาบัน THE BEST CENTER ได้เล็งเห็นความสำคัญจึงได้จัดทำหนังสือเล่มนี้ขึ้นมา เป็นการทั้งเนื้อหาและข้อสอบ พ.ร.บ. ทุกเรื่องที่กำหนดในการสอบ พร้อมคำอธิบาย โดยได้รวบรวมขึ้นจากประสบการณ์ตรงของคณะทีมของสถาบัน THE BEST CENTER ที่มีประสบการณ์ มาจัดทำเป็นหนังสือชุดนี้ขึ้น เพื่อให้ผู้ที่สอบได้เตรียมตัวอ่านล่วงหน้า มีความพร้อมในการทำข้อสอบ

ท้ายนี้ คณะผู้จัดทำขอขอบคุณทางสถาบัน THE BEST CENTER ที่ได้ให้การสนับสนุนและมีส่วนร่วมในการจัดทำต้นฉบับนี้ ทำให้หนังสือเล่มนี้สามารถสำเร็จขึ้นมาเป็นเล่มได้ พร้อมกันนี้คณะผู้จัดทำขออ้อมรับข้อบกพร่องใด ๆ อันเกิดขึ้นและยินดีรับฟังความคิดเห็นจากทุก ๆ ท่าน เพื่อที่จะนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น

ขอให้โชคดีในการสอบทุกท่าน
ฝ่ายวิชาการสถาบัน
สถาบัน The Best Center
www.thebestcenter.com

สารบัญ

➤ความรู้เกี่ยวกับกรมการจัดหางาน	1
➤พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528	18
✦แนวข้อสอบพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528	
และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 3 พ.ศ. 2544	39
➤พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวพ.ศ. 2560	45
✦แนวข้อสอบพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว	
พ.ศ. 2560และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2561	79
✦แนวข้อสอบพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534	
และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 8. พ.ศ. 2553	84
➤พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.2540	92
✦แนวข้อสอบพ.ร.บ.ข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ.2540	104
➤พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ.2562	117
✦แนวข้อสอบพ.ร.บ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ.2562	152
✦แนวข้อสอบระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยงานสารบรรณ พ.ศ.2526	
และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 4 พ.ศ. 2564 ชุดที่ 1.	157
✦แนวข้อสอบระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยงานสารบรรณ พ.ศ.2526	
และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 4 พ.ศ. 2564 ชุดที่ 2.	187
✦แนวข้อสอบระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. 2547	
และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2. พ.ศ. 2560	211
➤ความรู้เกี่ยวกับคอมพิวเตอร์เบื้องต้น	218
✦แนวข้อสอบความรู้เกี่ยวกับคอมพิวเตอร์เบื้องต้น	231
✦แนวข้อสอบความรู้เกี่ยวกับการใช้งานโปรแกรม Microsoft Office	246
✦แนวข้อสอบความรู้เกี่ยวกับสภาพแวดล้อม สังคม และวัฒนธรรมในปัจจุบัน	254

➤ความรู้เกี่ยวกับแรงงาน	279
➤การส่งเสริมการมีงานทำ	268
➤กระบวนการแนะแนวอาชีพและให้คำปรึกษาอาชีพ	271
➤การวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน	283
➤การคุ้มครองคนหางาน	292
➤การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว	295
✦แนวข้อสอบแรงงาน ชุดที่ 1.	305
✦แนวข้อสอบแรงงาน ชุดที่ 2.	309
➤เทคนิคการสอบสัมภาษณ์	312

ความรู้เกี่ยวกับกรมการจัดหางาน

ประวัติความเป็นมา

ความเป็นมาของกรมการจัดหางาน

กรมการจัดหางานจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม(ฉบับที่ 8) พ.ศ.2536 และพระราชบัญญัติโอนอำนาจหน้าที่และกิจการบางส่วน ของกระทรวงมหาดไทยไปเป็นของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม พ.ศ.2536 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา วันที่ 25 กรกฎาคม 2536 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 23 กันยายน 2536

ต่อมาในปี พ.ศ.2545 ได้มีการปฏิรูประบบราชการ โดยการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรมใหม่ ในส่วนของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ได้แยกการบริหารงานด้านแรงงานและสวัสดิการสังคมออกจากกัน จัดตั้งเป็นกระทรวงแรงงานและกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ.2545 ซึ่งได้ผ่านความเห็นชอบของรัฐสภา เมื่อวันที่ 24 กันยายน 2545 ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 3 ตุลาคม 2545

ความเป็นมาของการก่อตั้ง หน่วยงานด้านแรงงาน

- พ.ศ.2475 รัฐบาลได้ตราพระราชบัญญัติว่าด้วยสำนักจัดหางาน พ.ศ.2475 ขึ้นบังคับใช้ เนื่องจากในภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ มีคนว่างงานมาก โดยพระราชบัญญัตินี้ให้สิทธิแก่เอกชนที่จะตั้งสำนักงานเพื่อจัดหางานให้แก่ประชาชน และสามารถเรียกเก็บค่าบริการได้ในขอบเขตที่กฎหมายกำหนด และในปีเดียวกันรัฐบาลได้ตราพระราชบัญญัติสำนักงานท้องถิ่นขึ้น โดยกำหนดให้มีการจัดตั้งสำนักงานกลางขึ้นในจังหวัดพระนคร และธนบุรี เพื่อทำหน้าที่จัดหางานให้แก่ประชาชนโดยไม่คิดค่าบริการ
- พ.ศ.2476 รัฐบาลได้ตราพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งแผนกจัดหางานในกองทะเบียน กรมปลัดกระทรวงมหาดไทย เพื่อทำหน้าที่ควบคุมการดำเนินการ จัดหางานของเอกชนและสำนักจัดหางานกลาง ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและไม่เกิดความเสียหายแก่ประชาชน ต่อมาได้โอนไปขึ้นกับกระทรวง เศรษฐกิจ การพาณิชย์ กรมพาณิชย์ เนื่องจากเห็นว่างานจัดหางานเป็นงานที่มีความใกล้ชิดกับเศรษฐกิจมากกว่ากิจการทะเบียน
- พ.ศ.2477 ยกฐานะแผนกจัดหางานขึ้นเป็นกองกรมกร สังกัดกรมพาณิชย์ กระทรวงเศรษฐกิจ
- พ.ศ.2481 กองกรมกรถูกยุบเป็นแผนกกรมกร สังกัดกองสถิติพยากรณ์ กรมการพาณิชย์ กระทรวงเศรษฐกิจ เนื่องจากปัญหาการว่างงาน
- พ.ศ.2484 แผนกกรมกรย้ายไปสังกัด กองอาชีพสงเคราะห์ กรมประชาสงเคราะห์ กระทรวงมหาดไทย
- พ.ศ.2490 รัฐบาลได้เล็งเห็นความสำคัญของงานด้านกรรมกร จึงได้ยกฐานะเป็นกองกรมกร สังกัดกรมประชาสงเคราะห์ กระทรวงมหาดไทย และต่อมาได้มีการเปลี่ยนชื่อเป็นกองแรงงาน
- พ.ศ.2505 กองแรงงานได้รับการยกฐานะเป็นส่วนแรงงานเพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น
- พ.ศ.2508 ยกฐานะเป็นกรมแรงงาน สังกัดกระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่ 29 ตุลาคม 2508
- พ.ศ.2533 พระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 (ฉบับที่ 1) พ.ศ.2533 ให้จัดตั้งสำนักงานประกันสังคม ขึ้นเมื่อวันที่ 3 กันยายน 2533 โดยโอนงานของกรม

ประชาสงเคราะห์ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการประกันสังคมและงานของสำนักงานกองทุนเงินทดแทน กรมแรงงาน ไปเป็นของสำนักงานประกันสังคม กระทรวงมหาดไทย

- พ.ศ.2535 พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ 5) พ.ศ.2535 ให้ยุบกรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย และจัดตั้งกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ขึ้นใน กระทรวงมหาดไทย

พระราชบัญญัติโอนอำนาจหน้าที่ และกิจการบริหาร บางส่วนของทรัพย์สิน หนี้ ข้าราชการ ลูกจ้าง และเงินงบประมาณ ของกรมแรงงาน ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับกองการจัดหางาน กองงานคนต่างด้าว สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ และสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ ไปเป็นของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงมหาดไทย โดยพระราชบัญญัติมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 15 มีนาคม 2535

- พ.ศ.2536 พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ 8) พ.ศ.2536 ให้จัดตั้งกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ประกอบด้วยส่วนราชการ คือ สำนักงานเลขาธิการรัฐมนตรี สำนักงานปลัดกระทรวง กรมการจัดหางาน กรมประชาสงเคราะห์ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สำนักงานประกันสังคม

พระราชบัญญัติโอนอำนาจหน้าที่ และกิจการบริหารบางส่วนของกระทรวงมหาดไทยไปเป็นของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม พ.ศ.2536 ให้โอนอำนาจหน้าที่ ทรัพย์สิน สิทธิ หนี้ ข้าราชการ ลูกจ้าง และเงินงบประมาณของกองการจัดหางาน กองงานคนต่างด้าว สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ และสำนักงานพัฒนาแรงงานจังหวัด(ปัจจุบันคือสำนักงานจัดหางานจังหวัด) ซึ่งเป็นส่วนราชการอยู่ในอำนาจหน้าที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงมหาดไทย ไปเป็นของกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม โดยพระราชบัญญัติมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 23 กันยายน 2536

พ.ศ.2545 พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ.2545 ได้มีการจัดกลุ่มภารกิจใหม่ตามการปฏิรูประบบราชการในส่วนของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม โดยได้แยกการบริหารงานด้านแรงงานและสวัสดิการสังคมออกจากกัน จัดตั้งเป็นกระทรวงแรงงาน ประกอบด้วยสำนักงานรัฐมนตรี สำนักงานปลัดกระทรวง กรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และสำนักงานประกันสังคม มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 3 ตุลาคม 2545

วิสัยทัศน์

“กำลังแรงงานมีงานทำอย่างมีศักยภาพถ้วนหน้าทุกช่วงวัย ภายในปี 2570”

พันธกิจ

- 1.ส่งเสริมการมีงานทำ คุ้มครองคนหางาน และบริหารตลาดแรงงานสู่ความสมดุล ตลอดจนส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน
- 2.พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อสนับสนุนดำเนินงานตามภารกิจ
- 3.พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล
- 4.บริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว

คำนิยาม

STRONG: "บุคลากรของกรมการจัดหางาน เป็นผู้มีจิตให้บริการ ตอบสนองต่อภารกิจที่ได้รับอย่างทุ่มเท โดยทำงานเป็นทีม และเครือข่ายการทำงานแบบบูรณาการเพื่อเป้าหมายคือประชาชน"

- S = Service Mind : มีจิตบริการ มุ่งเน้นให้บริการประชาชนทุกช่วงวัยที่มาใช้บริการ
- T = Team Work : การทำงานร่วมกันเป็นทีมเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร
- R = Response : ตอบสนองต่อทุกภารกิจที่ได้รับอย่างรวดเร็วฉับไว
- O = Owner : มีจิตสำนึกในความเป็นเจ้าขององค์กร และภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
- N = Network : สร้างเครือข่ายเพื่อการบูรณาการทั้งภายในและภายนอกองค์กร
- G = Goal : เพื่อเป้าหมายคือประชาชน

อำนาจหน้าที่

กรมการจัดหางาน มีภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมการมีงานทำ คຸ້ມครองคนหางาน ศึกษา วิเคราะห์ สภาวะตลาดแรงงาน และแนวโน้มตลาดแรงงานเป็นศูนย์กลางข้อมูลตลาดแรงงาน รวมทั้งพัฒนาและส่งเสริมระบบการบริหารด้านการส่งเสริมการมีงานทำ เพื่อให้ประชากรมีงานทำที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และความถนัด ไม่ถูกหลอกลวง ตลอดจนได้รับสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมและเป็นธรรม โดยมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

1. ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคຸ້ມครองคนหางานกฎหมายว่าด้วย การทำงานของคนต่างด้าวและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
2. วิเคราะห์สภาวะตลาดแรงงานและแนวโน้มความต้องการแรงงานและเป็นศูนย์ทะเบียนข้อมูลแรงงาน
3. พัฒนาระบบ รูปแบบ มาตรการ และวิธีการด้านการจัดหางานจัดทำและประสานแผนการปฏิบัติงานของกรมให้สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านแรงงานของกระทรวง รวมทั้งกำหนดมาตรฐานอาชีพ และอุตสาหกรรม
4. ให้คำปรึกษา ส่งเสริม และให้บริการแนะแนวอาชีพ ทดสอบความถนัดให้แก่ประชาชน
5. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมหรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

ภารกิจของหน่วยงาน

1. การบริการจัดหางานในประเทศ

เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนมีงานทำ มีรายได้ที่เหมาะสม รับรู้ข่าวสารตลาดแรงงานที่ทันสมัยรวดเร็ว ช่วยลดปัญหาการว่างงานและการขาดแคลนแรงงาน โดยให้บริการกับประชาชนทุกกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ นักเรียน นักศึกษา คนพิการ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทหารก่อนปลดประจำการ แรงงานที่อยู่บนพื้นที่สูง ผู้ประสบภัยธรรมชาติและสาธารณภัย ผู้ผ่านการบำบัดยาเสพติด เป็นต้น

การดำเนินงาน

1.การจัดงานนัดพบตลาดงานเชิงคุณภาพ เป็นการดำเนินงานด้วยระบบ IT ซึ่งจะทำให้ผู้สมัครงานและนายจ้างที่เข้าร่วมงานได้รับความสะดวกรวดเร็ว ประหยัดเวลาและค่าใช้จ่ายได้มาก โดยผู้สมัครงานสามารถลงทะเบียนล่วงหน้าผ่านทางอินเทอร์เน็ตเพื่อสมัครงานและเลือกตำแหน่งงานว่างตามความต้องการได้จำนวนมากในคราวเดียวกัน รวมทั้งสามารถเข้ารับการสัมภาษณ์กับนายจ้างได้ทันที โดยไม่ต้องกรอกแบบขึ้นทะเบียนหางานและใบสมัครงานทุกครั้งที่มีสมัครงานกับนายจ้าง นอกจากนี้ยังเป็นการประหยัดค่าใช้จ่ายในการแนบเอกสารการสมัครงาน ในส่วนของนายจ้างสามารถประชาสัมพันธ์ตำแหน่งงานว่างที่ต้องการ รับสมัครล่วงหน้าผ่านอินเทอร์เน็ตค้นหาประวัติของผู้สมัครงานได้ทางระบบคอมพิวเตอร์และเก็บประวัติของผู้สมัครงานกลับไปพิจารณาเป็นไฟล์ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ เมื่อเสร็จงานแล้วสามารถเปิดโปรแกรม เพื่อให้ผู้สนใจที่ไม่ได้มาสมัครงานในวันงานสามารถสมัครงานผ่านระบบได้อีกทางหนึ่ง

2.การจัดงานวันนัดพบแรงงานใหญ่และย่อย เพื่ออำนวยความสะดวกให้นายจ้าง/สถานประกอบการและผู้สมัครงานได้พบและพิจารณาคัดเลือกกันโดยตรง เพิ่มโอกาสให้ผู้สมัครงานได้คัดเลือกตำแหน่งงานที่ว่างตรงกับความรู้ความสามารถและได้สมัครงานกับนายจ้าง/สถานประกอบการจำนวนมากในคราวเดียวกัน

3.การให้บริการจัดหางาน รับสมัครงาน บรรจุงาน จัดหาตำแหน่งงานว่าง ณ หน่วยบริการของกรมการจัดหางานที่มีอยู่ทั่วประเทศทั้งในส่วนกลาง 11 แห่ง (สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครเขตพื้นที่ 1- 10 และศูนย์บริการ Smart Job Center) ส่วนภูมิภาค จำนวน 77 แห่ง (สำนักงานจัดหางานจังหวัด)

4.การให้บริการจัดหางานเชิงรุกโดยรถ Mobile Unit เคลื่อนที่เข้าไปให้บริการในระดับตำบล หมู่บ้าน ชุมชน คริวเรือน เพื่อประชาสัมพันธ์ตำแหน่งงานว่าง ให้บริการจัดหางาน แนะนำอาชีพและอบรมอาชีพเสริมให้กับประชาชนพื้นที่

5.การให้บริการจัดหางานและคุ้มครองคนหางานตลอด 24 ชั่วโมง โดยให้บริการจัดหางานและคุ้มครองคนหางานที่เดินทางเข้ามาหางานทำในเขต กรุงเทพฯ และปริมณฑล มีจุดให้บริการ ณ สถานีขนส่งผู้โดยสาร กรุงเทพฯ(สายใต้ใหม่), สถานีขนส่งหมอชิต 2 และสถานีรถไฟหัวลำโพง

6.การให้บริการจัดหางานทางอินเทอร์เน็ต โดยผู้สมัครงานสามารถค้นหาตำแหน่งงานของนายจ้าง/สถานประกอบการ และสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ตของกรมการจัดหางานได้ที่ Website:
<http://smartjob.doe.go.th>

7.ประสานการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเป็นระบบ เพื่อเคลื่อนย้ายแรงงานจากจังหวัดที่มีผู้สมัครงานมากไปยังจังหวัดที่ขาดแคลนแรงงานและมีความต้องการแรงงานเป็นจำนวนมาก รวมทั้งมีการเคลื่อนย้ายนายจ้าง/สถานประกอบการให้ไปรับสมัครงานในจังหวัดที่มีผู้สมัครงานจำนวนมากด้วย

8.การให้บริการจัดหางานแก่ผู้ประกันตนกรณีว่างงานตามพระราชบัญญัติ ประกันสังคม พ.ศ. 2533 ในส่วนที่กำหนดให้เป็นความรับผิดชอบของกรมการจัดหางาน โดยให้บริการจัดหางานที่มีความเหมาะสมทั้งในเรื่องลักษณะงาน อัตราค่าจ้าง สภาพการจ้างงาน สวัสดิการต่างๆ รวมทั้งการให้เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการของนายจ้าง/สถานประกอบการ

9. การพัฒนาระบบบริการจัดหางานในประเทศ เพื่อให้มีระบบรูปแบบและมาตรฐานเดียวกันในทุกหน่วยงาน วิธีการให้บริการจัดหางานที่ทันสมัย มีความชัดเจน โปร่งใส ไม่ซับซ้อน และเปิดโอกาสให้ผู้ใช้บริการมีส่วนร่วมในการประเมินคุณภาพของงานบริการในประเทศ

10. การจัดหางานให้กับกลุ่มคนพิเศษ คือ คนพิการ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และนักเรียน นักศึกษา เพื่อส่งเสริมให้กลุ่มคนเหล่านี้มีโอกาสเข้าถึงข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานอย่างทั่วถึง และได้พบปะแลกเปลี่ยนข้อมูลกับนายจ้างโดยตรง รวมถึงเป็นการสร้างแรงจูงใจให้นายจ้าง/สถานประกอบการเห็นถึงความสำคัญของการจ้างงานบุคคลดังกล่าวและรับเข้าทำงาน โดยในส่วนของกรมการจัดหางานได้มีการจ้างเหมาคนพิการ จำนวน 86 อัตรา และ ผู้สูงอายุ จำนวน 20 อัตรา ทำงานในหน่วยงานภาครัฐ เพื่อให้ภาครัฐเป็นหน่วยงานอย่างในการจ้างงานคนพิการและผู้สูงอายุ ซึ่งเป็นการแสดงถึงความตั้งใจของภาครัฐที่จะให้การสนับสนุนคนพิการ ผู้สูงอายุ ให้ได้รับสิทธิและโอกาสเท่าเทียมกับผู้อื่น และเป็นแบบอย่างให้กับภาคเอกชน

11. การอบรมแรงงานไทยเพื่อความมั่นคงในอาชีพ เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องสภาพการทำงานในสถานประกอบการ สิทธิประโยชน์และหน้าที่ที่ควรได้รับตามกฎหมาย รู้จักปรับเปลี่ยนทัศนคติและสร้างจิตสำนึกที่ดีในการทำงาน เกิดความรักองค์กร รักงาน มีวินัยในการทำงาน

2. การแนะแนวและการส่งเสริมการประกอบอาชีพ

เพื่อให้ นักเรียน นักศึกษา ประชาชนทั่วไป ผู้ที่อยู่ในวัยทำงานและผู้กำลังเข้าสู่ตลาดแรงงานได้มีความรู้ความสามารถ และทราบความถนัดในการประกอบอาชีพของแต่ละคน

การดำเนินงาน

1. ให้บริการแนะแนวอาชีพแก่นักเรียน นักศึกษา และประชาชนทั่วไป เพื่อให้ทราบถึงโลกอาชีพ โลกการศึกษา การเตรียมตัวก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน ตลอดจนการให้บริการทดสอบความพร้อมทางอาชีพ เพื่อเป็นแนวทางในการเลือกศึกษาต่อ หรือการเลือกประกอบอาชีพให้ตรงกับบุคลิกภาพ ความถนัด ความรู้ความสามารถ และความต้องการของตลาดแรงงาน ซึ่งนำไปสู่การมีงานทำอย่างยั่งยืน

2. ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ ให้บริการแนะนำการประกอบอาชีพอิสระ การประสานงานในเรื่องแหล่งฝึกอาชีพ แนะนำเงินทุนภาครัฐและเอกชน เผยแพร่ข้อมูลอาชีพ รวมถึงการจัดสัมนาและฝึกปฏิบัติอาชีพอิสระและให้ความรู้ด้านการประกอบอาชีพ ได้แก่ การบริหารจัดการ การทำบัญชีเบื้องต้น การตลาด การคิดต้นทุนการผลิต กำไรขาดทุน เป็นต้น เพื่อให้ผู้ว่างงานหรือผู้ที่สนใจสามารถประกอบอาชีพได้

3. จัดแสดงนิทรรศการส่งเสริมการมีงานทำ โลกอาชีพ โลกการศึกษา โลกของข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน เพื่อเผยแพร่ข้อมูลดังกล่าวตามสถานศึกษาและหน่วยงานต่างๆ

4. ผลิตและเผยแพร่สื่อต่างๆ ที่เกี่ยวกับการแนะแนวอาชีพ ในรูปแบบของแผ่นพับ โปสเตอร์ หนังสือ ข้อมูลอาชีพ CD/VCD ชุดนิทรรศการรูปแบบต่างๆ เป็นต้น

5. ให้บริการศูนย์ข้อมูลอาชีพ โดยเป็นแหล่งสารสนเทศข้อมูลด้านอาชีพต่างๆ เพื่อให้ นักเรียน นักศึกษา ศึกษาค้นหาหาข้อมูลด้านอาชีพเพื่อเป็นแนวทางในการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อหรือเรียนรู้เพื่อเข้าสู่อาชีพที่ถูกต้องและเหมาะสมกับตนเอง รวมทั้งผู้หางานทำ ผู้ต้องการเปลี่ยนงาน และประชาชนทั่วไปใช้ข้อมูลอาชีวดังกล่าวในการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพและการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน

6. การจดทะเบียนกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยส่งเสริมให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้มีการรวมตัวกัน เพื่อจัดตั้งกลุ่ม ทำให้กลุ่มมีความเข้มแข็ง มีประสิทธิภาพและศักยภาพในการรับงานและการผลิต ส่งเสริมพัฒนาความรู้ทักษะฝีมือของผู้รับงานไปทำที่บ้าน และส่งเสริมให้กลุ่มกู้เงินกองทุนผู้รับงานไปทำที่บ้านเพื่อขยายและพัฒนาศักยภาพในการผลิต

3. การบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ

เพื่อกำกับ ดูแล การพัฒนากระบวนการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศให้มีประสิทธิภาพ และคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของคนหางานและลูกจ้างที่ไปทำงานหรือฝึกงานในต่างประเทศ รวมทั้งส่งเสริมการขยายตลาดแรงงานไทยไปต่างประเทศ

การดำเนินงาน

1. บริหารและบริหารจัดการส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ
2. เป็นศูนย์ข้อมูลและทะเบียนแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ
3. คุ้มครองสิทธิประโยชน์ของแรงงานไทยที่ไปทำงานในต่างประเทศ
4. ส่งเสริมและพัฒนาระบบการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ
5. ฝึกอบรมและพัฒนาความพร้อมคนหางานก่อนไปทำงานต่างประเทศ
6. ส่งเสริมการขยายตลาดแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ
7. กำหนดแนวทางและส่งเสริมตลาดแรงงานต่างประเทศให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล

ทั้งนี้ การเดินทางไปทำงานในต่างประเทศอย่างถูกต้องตามกฎหมาย มี 5 วิธี

1. กรมการจัดหางานเป็นผู้จัดส่ง คือ บริการที่รัฐโดยกรมการจัดหางานเป็นผู้ดำเนินการให้แก่คนที่หางานที่ประสงค์จะไปทำงานต่างประเทศ ซึ่งคนหางานไม่ต้องเสียค่าบริการแต่เสียค่าใช้จ่ายที่จำเป็นและเท่าที่จ่ายจริง เช่น ค่าทำหนังสือเดินทาง ค่าตรวจสุขภาพ ค่าวีซ่า ค่าภาษีสนามบิน เป็นต้น

2. บริษัทจัดหางานจัดส่ง ต้องเป็นบริษัทจัดหางานที่ได้รับอนุญาตจากกรมการจัดหางาน การรับสมัครคนหางานและจัดส่งคนหางานไปทำงานต้องได้รับอนุญาตจากกรมการจัดหางานก่อนจึงจะประกาศรับสมัครและจัดส่งไปทำงานได้

3. นายจ้างในประเทศไทยพาลูกจ้างของตนไปทำงานต่างประเทศ นายจ้างในประเทศไทยที่มีบริษัทในเครืออยู่ในต่างประเทศ หรือประมูลงานในต่างประเทศได้ และประสงค์จะพาลูกจ้างไปทำงานต้องขออนุญาตการเดินทางไปทำงานต่างประเทศต่อกรมการจัดหางาน

4. นายจ้างในประเทศไทยส่งลูกจ้างของตนไปฝึกงานในต่างประเทศ นายจ้างต้องแจ้งการเดินทางไปฝึกงานของลูกจ้างต่อกรมการจัดหางานโดยยื่นแบบแจ้งการส่งลูกจ้างไปฝึกงานในต่างประเทศ

5. คนหางานแจ้งการเดินทางไปทำงานต่างประเทศด้วยตัวเอง คนหางานติดต่อไปทำงานกับนายจ้างในต่างประเทศด้วยตนเอง หรือคนหางานที่ทำงานครบสัญญาจ้างแล้วได้ต่อสัญญาจ้าง เมื่อเดินทางกลับมาพักผ่อนชั่วคราวในประเทศไทยและจะกลับไปทำงานอีก ต้องแจ้งต่อกรมการจัดหางานก่อนวันเดินทาง

4. การคุ้มครองคนหางาน

เพื่อคุ้มครองและป้องกันมิให้คนหางานถูกหลอกลวงจากการหางานทำ ถูกเอารัดเอาเปรียบจากบริษัท จัดหางาน/สำนักงานจัดหางาน และบุคคลที่มีพฤติการณ์หลอกลวงคนหางาน รวมถึงการใช้มาตรการทางกฎหมายเพื่อป้องกันและลงโทษผู้หลอกลวงที่เอารัดเอาเปรียบคนหางาน

การดำเนินงาน

1. การพิจารณา ตรวจสอบ คำขอรับใบอนุญาตจัดตั้งบริษัทจัดหางาน/สำนักงานจัดหางาน เพื่อจัดหางาน ให้คนหางานทำงานในประเทศและต่างประเทศ การต่ออายุใบอนุญาตการขอจดทะเบียนและมีบัตรประจำตัว ผู้รับอนุญาต การขอเปลี่ยนแปลงทางทะเบียนต่างๆ การขอยกเลิกหรือเพิกถอนหรือสิ้นสภาพใบอนุญาตจัดหางาน รวมถึงการตรวจสอบหลักประกัน การหักหลักประกันและการเก็บรักษาหลักประกัน เพื่อให้เป็นไปตาม กฎหมายกำหนด

2. การรับเรื่องและวินิจฉัยคำร้องทุกข์ของคนหางานเกี่ยวกับการจัดหางานพิจารณาดำเนินการลงโทษ ทางทะเบียน และดำเนินคดีทางอาญากับผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครอง คนหางาน

3. ตรวจสอบควบคุมการจัดหางานในประเทศและต่างประเทศของผู้รับอนุญาตจัดหางาน สืบเบาะแส ติดตามความเคลื่อนไหวและพฤติการณ์การหลอกลวงคนหางานของสาย/นายหน้าจัดหางานเถื่อน

4. ตรวจสอบเอกสารหลักฐานของคนหางานหรือลูกจ้างที่จะเดินทางไปทำงานหรือฝึกงานในต่างประเทศ ตรวจสอบและระงับเดินทางของบุคคลที่มีพฤติการณ์จะลักลอบเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ โดยไม่ผ่าน ขั้นตอนตามที่กฎหมายกำหนด เพื่อให้ความคุ้มครองและป้องกันการหลอกลวงคนหางานที่จะเดินทางไป ทำงานในต่างประเทศและขบวนการค้ามนุษย์

5. ตรวจสอบควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวให้เป็นไปตามกฎหมาย ตรวจสอบนายจ้าง/สถาน ประกอบการเพื่อให้ปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด รวมถึงประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการปราบปราม จับกุมและดำเนินคดีแรงงานต่างด้าวลักลอบทำงานโดยผิดกฎหมายและขบวนการค้ามนุษย์

6. พิจารณาคำขอรับเงินสินบน เงินรางวัล และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน รวมทั้งการเบิก - จ่ายเงิน และนำส่งเงินตามกฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางานและกฎหมายว่าด้วยการทำงานของคน ต่างด้าว

5. การจัดระบบการทำงานของคนต่างด้าว

เพื่อดูแล ตรวจสอบ และควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวในประเทศให้เป็นไปตามกฎหมายและเกิด ประโยชน์แก่ประเทศไทยมากที่สุด รวมถึงการควบคุมแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง ซึ่งได้รับการผ่อนผันให้ ประกอบอาชีพเป็นการชั่วคราว

การดำเนินงาน

- 1.พิจารณาออกใบอนุญาตทำงาน ต่ออายุใบอนุญาตทำงานเปลี่ยนแปลงรายการในใบอนุญาตทำงาน
รับแจ้งเข้า – ออกจากการทำงานของคนต่างด้าว
- 2.จัดประชุมคณะกรรมการพิจารณาการทำงานของคนต่างด้าว
- 3.ปรับปรุงพระราชกฤษฎีกากำหนดงานในการห้ามคนต่างด้าวทำ
- 4.ศึกษาวิจัยงานในอาชีพและวิชาชีพห้ามคนต่างด้าวทำ
- 5.ปรับปรุงระเบียบวิธีการคิดค่าธรรมเนียมใบอนุญาตทำงาน
- 6.วางมาตรการจัดระบบเพื่อควบคุมการทำงานของแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายให้เข้ามาโดยถูกต้องตาม

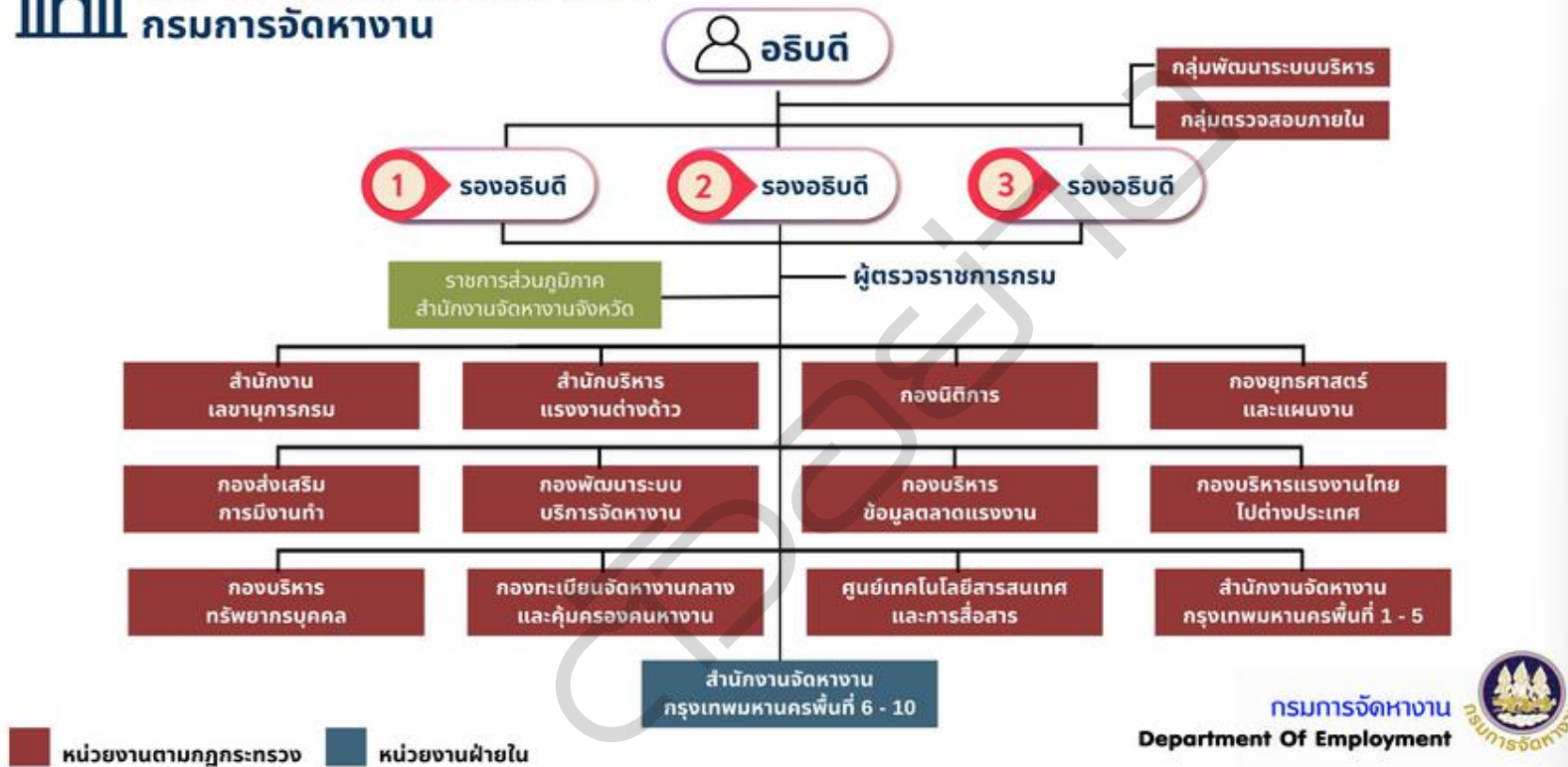
กฎหมาย

- 7.ควบคุม ดูแล และตรวจสอบการทำงานของคนต่างด้าวให้เป็นไปตามกฎหมาย
- 8.จัดระบบการดำเนินงานขององค์การเอกชนต่างประเทศ NGOs



นายสมชาย มรกตศรีวรรณ
อธิบดีกรมการจัดหางาน

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ กรมการจัดหางาน





นโยบายกระทรวงแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568



**“หลักประกันทางสังคมเด่น เน้นทักษะทันสมัย
คนไทยมีงานทำ สร้างวัฒนธรรมความปลอดภัย เศรษฐกิจ แรงงานไทยมั่นคง”**

หลักประกันทางสังคมเด่น

การดูแลสิทธิประโยชน์และการคุ้มครองแรงงาน
การสร้างเสถียรภาพของกองทุนประกันสังคมอย่างยั่งยืน

แผนการดำเนินงานที่ รมว. เน้นย้ำ

1. การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีสำหรับผู้ประกันตน
2. การส่งเสริมสุขภาพที่ดีสำหรับผู้ประกันตน
3. การยกระดับงานด้านการบริการ
4. กองทุนมั่นคง แรงงานมีค้ำประกันสังคมยั่งยืน

เน้นทักษะทันสมัย

การยกระดับทักษะฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจและสังคม
เช่น ทักษะดิจิทัลและเทคโนโลยีสมัยใหม่, ระบบหุ่นยนต์อัตโนมัติ, ทักษะการใช้ภาษาที่ 2 และ 3 รวมถึง BCG

แผนการดำเนินงานที่ รมว. เน้นย้ำ

1. การสร้างการรับรู้ถึงความสำคัญของการพัฒนาฝีมือแรงงาน
2. การอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานคือของดีที่ต้องห้ามพลาด
3. การสร้างการรับรู้ถึงความสำคัญของการ UPSKILL และ RESKILL

คนไทยมีงานทำ

การส่งเสริม และ การสร้างโอกาสในการทำงานในประเทศและต่างประเทศ
สำหรับคนไทยในทุกช่วงวัย โดยเฉพาะในกลุ่มผู้สูงอายุ, กลุ่มเปราะบาง
กลุ่มแรงงานในอนาคต

แผนการดำเนินงานที่ รมว. เน้นย้ำ

1. การขยายผลนโยบายรัฐบาลผ่านภาคีเครือข่ายภาครัฐ และภาคเอกชน
2. การส่งเสริมการทำงานในประเทศ
3. การส่งเสริมการทำงานในต่างประเทศ
4. การเตรียมความพร้อมแรงงานในอนาคต

สร้างวัฒนธรรมความปลอดภัย

การพัฒนากฎหมายที่มีความทันสมัย และสอดคล้องต่อสภาพสังคมและเศรษฐกิจในปัจจุบัน
เพื่อประโยชน์สูงสุดต่อแรงงานทุกคน พร้อมการบังคับใช้กฎหมายแรงงาน
และการสร้างองค์ความรู้ที่ถูกต้อง เพื่อดูแลสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานทุกกลุ่มอย่างมีมาตรฐาน

เศรษฐกิจ แรงงานไทยมั่นคง

การทำงานอย่างบูรณาการระหว่าง หน่วยงานภายในกระทรวงแรงงานภาคีเครือข่ายภาครัฐ และเอกชน
เพื่อการขยายผลและขับเคลื่อนนโยบายรัฐบาล พร้อมการยกระดับกระทรวงแรงงาน
เป็นหนึ่งในกระทรวงเศรษฐกิจที่สำคัญ เพื่อการสนับสนุนการเติบโตของภาคอุตสาหกรรม
พร้อมการนำข้อมูลจากฐานข้อมูลทุนมนุษย์มาใช้ในการวางแผนยุทธศาสตร์ที่มีประสิทธิภาพ



MOL TRUST ยอมรับ เชื่อมั่น ไว้วางใจ

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2567

นโยบายกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
“หลักประกันทางสังคมเด่น เน้นทักษะทันสมัย คนไทยมีงานทำ
สร้างวัฒนธรรมความปลอดภัย เศรษฐกิจ แรงงานไทยมั่นคง”

หลักประกันทางสังคมเด่น

“การดูแลสิทธิประโยชน์และการคุ้มครองแรงงาน การสร้างเสถียรภาพของกองทุนประกันสังคมอย่างยั่งยืน”

ผลลัพธ์

๑. ยกระดับเพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานขั้นต่ำของกฎหมายในการป้องกันและปกป้องเหยื่อการค้ามนุษย์ของสหรัฐอเมริกา (Tier ๑)
๒. คนหางานได้รับการคุ้มครอง ๕๐๐,๐๐๐ คน
๓. แรงงานต่างด้าวและนายจ้างมีความรู้ ความเข้าใจ และปฏิบัติได้ถูกต้องตามกฎหมายไม่ตกเป็นเหยื่อของการค้ามนุษย์ ๒๖,๘๐๐ คน
๔. แรงงานต่างด้าวได้รับการตรวจสอบ ๒๗๐,๐๐๐ คน และสถานประกอบการได้รับการตรวจสอบ ๓๒,๐๐๐ แห่ง
๕. แรงงานกลุ่มเสี่ยงได้รับการส่งเสริม พัฒนา และคุ้มครองตามกฎหมาย ๔๑,๘๐๐ คน
๖. แรงงานในเรือประมงทะเลได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน และแรงงานต่างด้าวเข้าถึงสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายแรงงาน ๑๐๔,๐๐๐ คน
๗. ผู้ประกอบอาชีพอิสระมีหลักประกันความมั่นคง มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
๘. ได้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่เพียงพอต่อการดำรงชีพ เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมในแต่ละพื้นที่
๙. มีกลไกและเครื่องมือในการคุ้มครองแรงงานในระบบเศรษฐกิจแพลตฟอร์มดิจิทัล (ไรเดอร์) ให้ได้รับความช่วยเหลือหรือบรรเทาความเดือดร้อนที่เป็นไปตามหลักความเสมอภาค เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และสอดคล้องหลักสิทธิมนุษยชน ตามบริบทของการประกอบอาชีพดังกล่าว
๑๐. ผู้ประกันตนมีสุขภาพดี เข้าถึงบริการทางการแพทย์ได้สะดวกและรวดเร็วและมีคุณภาพชีวิตที่ดี
๑๑. ร่างพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่...) พ.ศ.มีผลบังคับใช้ทำให้ผู้ประกันตนในระบบประกันสังคมซึ่งเป็นแรงงานกลุ่มใหญ่ที่สำคัญของประเทศในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจได้รับสิทธิประโยชน์และความคุ้มครองมากยิ่งขึ้น
๑๒. ผู้ประกันตนในระบบประกันสังคมมีหลักประกันในการดำรงชีวิตที่มั่นคงให้สามารถมีที่อยู่อาศัย
๑๓. บทบัญญัติของกฎหมายมีความทันสมัย และสอดคล้องกับบริบท สภาพการณ์ทางเศรษฐกิจสังคมที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน
๑๔. แรงงานได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายอย่างเท่าเทียม มีสวัสดิการที่เหมาะสม ๑,๖๐๐,๐๐๐ คน
๑๕. ลดอุปสรรคและเพิ่มศักยภาพทางการค้า ด้วยการส่งเสริมให้สถานประกอบการกิจกรรนำแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (Good Labour Practices: GLP) ไปใช้ในการบริหารธุรกิจ และจัดทำมาตรฐานแรงงานไทย เป้าหมายในการถอดถอน ๔ รายการออกจากการที่สหรัฐอเมริกา ระบุว่ามีการใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ ในกิจการกุ้ง อ้อย ปลา และเครื่องนุ่งห่ม
๑๖. กระจายความเสี่ยง และเพิ่มอัตราผลตอบแทนจากการบริหารกองทุนเพื่อส่งเสริมให้กองทุนมีเสถียรภาพมากขึ้น
๑๗. แรงงานได้รับความคุ้มครองจากระบบประกันสังคมและมีหลักประกันที่มั่นคงในการทำงาน
๑๘. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มีส่วนในการกำหนดนโยบายและมาตรการต่าง ๆ ของสำนักงานประกันสังคม ทำให้ตรงต่อความต้องการและเพื่อให้กองทุนมีเสถียรภาพในระยะยาว

นโยบาย

- ยกระดับการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน เพื่อมุ่งสู่ Tier 1 (แรงงานได้รับการคุ้มครอง ๘๘๗,๖๐๐ คน) (สป. กกจ. กสร.)
- ยกระดับคุณภาพชีวิตขยายความคุ้มครองสู่ผู้ประกันตนมาตรา ๔๐ แรงงานอาชีพอิสระ (สปส.)
- พัฒนาระบบค่าจ้างที่ได้มาตรฐานและเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม และสอดคล้องกับมาตรฐานฝีมือแรงงาน (สป. กพร.)
- พัฒนากลไกการคุ้มครองแรงงานในระบบเศรษฐกิจแพลตฟอร์มดิจิทัล (ไรเดอร์) (กสร.)
- พัฒนาคุณภาพชีวิตผู้ประกันตน เพิ่มสิทธิประโยชน์ครอบคลุมทุกช่วงวัย (สปส.)
- พัฒนากฎหมายให้สอดคล้องกับสถานการณ์บริบทของการพัฒนาประเทศ และสอดคล้องกับมาตรฐานสากล (กสร.)
- คุ้มครองแรงงานเชิงรุก บังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัด เพื่อให้ได้รับสิทธิตามกฎหมายอย่างเป็นธรรม และทั่วถึง และมีสวัสดิการที่เหมาะสม (แรงงานได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม ๑,๖๐๐,๐๐๐ คน) (กสร.)
- เสริมสร้างสถานประกอบการให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ลดปัญหาการกีดกันทางการค้าด้วยการส่งเสริมให้สถานประกอบการนำแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (Good Labour Practices: GLP) ไปใช้ในการบริหารธุรกิจ (กสร.)
- เสริมสร้างเสถียรภาพทางสังคมของกองทุนเพื่อผู้ประกันตน (การสร้างความมั่นคงสำหรับ สปส.อย่างยั่งยืน การสร้างผลตอบแทนในการลงทุน จาก ๓.๐ % ไปยัง ๕ % โดยปรับการจัดสรรเงินลงทุนตามแผนยุทธศาสตร์ด้านการลงทุน) (สปส.)

แผนการดำเนินงานที่สำคัญ ที่ รมว. เน้นย้ำ ในวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๗

๑. การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีสำหรับผู้ประกันตน
 - การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้วยการคุ้มครองแรงงาน ปรับปรุงและพัฒนากฎหมายให้มีความเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของบริบทเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ
 - การยกระดับสิทธิการรักษา รวมถึง สวัสดิการ ที่มีความทันสมัย เหมาะสมต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคม และตรงต่อความต้องการของผู้ประกันตน
๒. การส่งเสริมสุขภาพที่ดีสำหรับผู้ประกันตน
 - การยกระดับโครงการตรวจโรคเชิงรุก ที่มุ่งเน้นในการตรวจคัดกรองโรคที่เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายในวงกว้าง เพื่อการเพิ่มโอกาสในการคัดกรองและตรวจพบโรคในช่วงเวลาที่สามารถรักษาได้ ซึ่งนำมาสู่การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีสำหรับผู้ประกันตน และ การลดภาระค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล
๓. การยกระดับงานด้านการบริการ
 - การพัฒนาระบบ BEST E-SERVICE เพื่อการยกระดับการให้บริการของสำนักงานประกันสังคมผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์
 - การนำนวัตกรรมมาใช้ในการเพิ่มความสะดวกในการได้รับการบริการ และ ลดความแออัด ณ สถานพยาบาล อาทิ ระบบ TELE – MEDICINE
 - การพัฒนาระบบประเมินความพึงพอใจในการเข้ารับบริการ ณ สำนักงานประกันสังคม และ โรงพยาบาลประกันสังคม เพื่อการนำข้อมูลจากผู้ใช้งานมาวิเคราะห์และยกระดับงานด้านการบริการและรักษาพยาบาลที่มีประสิทธิภาพ

- การพัฒนาการสื่อสาร, ประชาสัมพันธ์ และ การจัดงาน โดยการจัดทำแผนตามกลุ่มเป้าหมาย อาทิ มาตรา ๓๓, ๓๔ และ ๔๐ เพื่อให้เข้าใจถึงสิทธิประโยชน์ และ การใช้บริการต่างๆของสำนักงานประกันสังคม และ กลุ่มผู้ประกันตนในอนาคต หรือ กลุ่มนักเรียน นิสิต นักศึกษา เพื่อให้เข้าใจถึงความสำคัญของประกันสังคมต่อชีวิตคนทำงานอย่างไร

๔. กองทุนมั่นคง แรงงานมั่งคั่ง ประกันสังคมยั่งยืน

- การยกระดับการบริหารจัดการกองทุนอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และ มีความยั่งยืน โดยการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการวิเคราะห์ ประมวลผล ประกอบการตัดสินใจในการลงทุนที่มีประสิทธิภาพ
- การดำเนินการระยะสั้นเพื่อสร้างความเชื่อมั่นถึงความยั่งยืนของกองทุนประกันสังคม ต่อ นายจ้าง, ลูกจ้าง และ ผู้ประกันตน ในช่วงเวลาที่รวดเร็วที่สุด และ ส่งผลกระทบต่อนายจ้าง, ลูกจ้าง และ ผู้ประกันตน น้อยที่สุดคือ การพัฒนาผลตอบแทนด้านการลงทุน โดยกำหนดเป้าหมายการลงทุน = ๕.๐% พร้อมการเร่งการจ่ายเงินสมทบค้างจ่ายในส่วนรัฐบาล และ ส่วนนายจ้าง
- การทำงานร่วมกับ สปสช และ สำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย ในการพัฒนาแนวทางการลดค่าใช้จ่ายในการประกันสุขภาพ สำหรับผู้ประกันตน โดยมุ่งเน้นในการลดค่าใช้จ่าย และ คงไว้ซึ่งสิทธิประโยชน์ด้านการรักษาพยาบาลที่ดี
- การเพิ่มจำนวนผู้ประกันตนในกลุ่มมาตรา ๔๐ โดยการพัฒนา PACKAGE ปานาญ และ ประกันสุขภาพที่ตอบสนองต่อลักษณะของอาชีพ, รายได้ และ ความต้องการของผู้ประกันตน พร้อมพัฒนาระบบการซื้อประกันปานาญผ่านระบบออนไลน์
- การศึกษาถึงแนวทางการหารายได้ของสำนักงานประกันสังคมในรูปแบบใหม่ เพื่อการเพิ่มผลตอบแทนที่สูงขึ้นสำหรับ กองทุนประกันสังคม อาทิ โครงการสลากประกันสังคม ในรูปแบบการสะสมปานาญ

จำนวนโครงการ/กิจกรรม : - จำนวน ๔๒ โครงการ/กิจกรรม

- ประชาชนได้รับประโยชน์ ๑๔,๓๖๔,๖๐๐ คน

เน้นทักษะทันสมัย

“การยกระดับทักษะฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจและสังคม เช่น ทักษะดิจิทัลและเทคโนโลยีสมัยใหม่, ระบบหุ่นยนต์อัตโนมัติ, ทักษะการใช้ภาษาที่ ๒ และ ๓ รวมถึง BCG”

ผลลัพธ์

๑. เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารองค์กรและยกระดับการให้บริการที่ทันสมัย และเป็นข้อมูลในการวางยุทธศาสตร์และกำหนดนโยบายของผู้บริหาร

๒. ยกระดับการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อส่งเสริมการประกอบอาชีพร่วมกับหน่วยงานราชการ ท้องถิ่น พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด เป็นต้น เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายเหล่านี้มีอาชีพมั่นคงในการใช้ชีวิต เช่น ผู้ประกอบการ SMEs/แรงงานนอกระบบ/กลุ่มเป้าหมายเฉพาะ/ พัฒนาทักษะในสาขาที่ขาดแคลนเพื่อให้มีรายได้ระหว่างเรียน (Part Time)

๓. ศึกษา วิจัย ออกแบบ เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานรูปแบบใหม่ โดยการเปรียบเทียบข้อมูล การดำเนินการระหว่างประเทศสิงคโปร์ กับประเทศอินโดนีเซีย

๔. ผลักดันการพัฒนาทักษะแรงงานผ่านระบบออนไลน์ หรือแอปพลิเคชันที่สามารถเข้าถึง การพัฒนาฝีมือแรงงานได้อย่างสะดวก ให้มีสัดส่วนที่สูงขึ้น เช่น soft skill/platform/ภาษาต่างประเทศ/ e-Learning/e-service/e-testing ฯลฯ

๕. จัดการให้เป็นรูปธรรม พัฒนารฐานข้อมูล เครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงานให้ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย ทั้งแรงงาน ในระบบและนอกระบบการจ้างงาน เพื่อสร้างกลไกการพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างยั่งยืน เช่น วิทยากร นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HR) ผู้นำชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นต้น

นโยบาย

- จัดทำแผนแม่บทพัฒนาฝีมือแรงงาน (Master Plan) ที่เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงาน (กพร.)
- เร่งพัฒนาทักษะแรงงานด้านนวัตกรรมเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ๑๗,๑๑๐ คน (กพร.)
- ยกระดับการพัฒนาทักษะฝีมือเพื่อส่งเสริมการประกอบอาชีพ ๕,๐๑๙,๘๑๕ คน (กพร.)
- ผลักดันการพัฒนาฝีมือแรงงานรูปแบบใหม่ครอบคลุมกำลังแรงงานทั้งระบบ (กพร.)
- ผลักดันการพัฒนาทักษะแรงงานผ่านระบบออนไลน์ (กพร.)
- ส่งเสริมการพัฒนาเครือข่าย ภาครัฐ เอกชน และภาคการศึกษา และขยายผล Credit Bank (กพร.)

แผนการดำเนินงานที่สำคัญ ที่ รมว. เน้นย้ำ ในวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๗

๑. การสร้างการรับรู้ถึงความสำคัญของการพัฒนาฝีมือแรงงาน

- การขยายผลโครงการ UPSKILL FOR MORE EARN และ CREDIT BANK พร้อมการทำงานร่วมกับ ภาคีเครือข่าย ภาคการศึกษา, สถานศึกษา และ เอกชนชั้นนำของประเทศไทย ในการพัฒนาหลักสูตรที่ตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานในปัจจุบันและอนาคต
- การทำงานร่วมกับ กระทรวงกลาโหม ในการขยายผลโครงการ “ลดเวลาฝึก เพิ่มเวลาเรียนรู้” เพื่อการเตรียมความพร้อมแรงงานตั้งแต่ช่วงที่ประจำการ

๒. การอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานคือของดีที่ต้องห้ามพลาด

- การปรับการทำงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจาก “ผู้ดำเนินการอบรมด้วยตนเอง” เป็น “ผู้กำหนดแนวทางกำกับ และ ดูแล” พร้อมการทำงานร่วมกับ ผู้เชี่ยวชาญ หรือ หน่วยงาน, องค์กร ที่มีความเชี่ยวชาญและน่าเชื่อถือ ในการพัฒนาหลักสูตร และ ดำเนินการอบรมที่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานในปัจจุบันและอนาคต
- การทำแผนการดำเนินการ UPSKILL หรือ RESKILL กำลังแรงงานที่อยู่ในตลาดแรงงานในปัจจุบันอย่างเร่งด่วน ซึ่งกว่า ๖๐.๐๙๖ ของกำลังแรงงานในปัจจุบันจำเป็นต้อง RESKILL โดยเฉพาะอย่างยิ่งในทักษะด้านดิจิทัล และ เทคโนโลยีสมัยใหม่
- การจัดทรวัดการณ์ในการอบรมในรูปแบบใหม่ที่ตรงต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบททางสังคม อาทิ การอบรมผ่านระบบออนไลน์ ในช่วงเวลาหลังเลิกงาน เพื่อการสร้างโอกาสให้กลุ่มแรงงานในตลาดแรงงานปัจจุบัน สามารถเข้าร่วมการอบรมได้ภายหลังจากเวลางาน

๓. การสร้างการรับรู้ถึงความสำคัญของการ UPSKILL และ RESKILL

- การประชาสัมพันธ์ความสำคัญของการ UPSKILL และ RESKILL รวมถึง หลักสูตร และ สถานที่การอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ไปยังวงกว้างและเข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย ผ่านทาง ภาคีเครือข่าย และ สื่อประชาสัมพันธ์ชั้นนำของประเทศไทย

จำนวนโครงการ/กิจกรรม : - จำนวน ๑๕ โครงการ/กิจกรรม

- ประชาชนได้รับประโยชน์ ๙,๖๓๙,๖๓๐ คน

คนไทยมีงานทำ

“การส่งเสริม และ การสร้างโอกาสในการทำงานในประเทศและต่างประเทศ สำหรับคนไทยในทุกช่วงวัย โดยเฉพาะในกลุ่มผู้สูงอายุ, กลุ่มเปราะบาง, กลุ่มแรงงานในอนาคต”

ผลลัพธ์

๑. การพัฒนากฎหมายลำดับรองที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการไปทำงานต่างประเทศ โดยคนหางานได้รับความคุ้มครองอย่างเป็นธรรม
๒. ตรวจสอบการทำงานของคนต่างด้าว และนายจ้าง/สถานประกอบการที่มีการจ้างคนต่างด้าวทำงาน หรือลักลอบจ้างคนต่างด้าวทำงานโดยผิดกฎหมาย ให้ปฏิบัติอย่างถูกต้องหรือให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนด
๓. ตรวจสอบดำเนินคดีนายจ้าง/สถานประกอบการที่ลักลอบจ้างแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายทำงาน
๔. ตรวจสอบดำเนินคดีแรงงานต่างด้าวลักลอบทำงานโดยผิดกฎหมายและแรงงานต่างด้าวแย่งอาชีพคนไทย
๕. แรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ ๑๐๐,๐๐๐ คน
๖. ตำแหน่งงานผู้สูงอายุ ๑๐,๐๐๐ อัตรา
๗. ส่งเสริมการมีงานทำมีอาชีพ ๙๔๐,๐๐๐ คน
๘. เป้าหมายให้บริการประชาชน ๑ : ๑๓๐ คน/ปี

นโยบาย

- ปรับปรุงกฎหมาย ลดขั้นตอนการดำเนินงานที่ไม่จำเป็น เพื่อสร้างโอกาสในการมีงานทำของคนไทย (กกจ.)
- บังคับใช้กฎหมายว่าด้วยการบริการจัดการการทำงานของคนต่างด้าวอย่างเคร่งครัด เพื่อรักษาอาชีพ สงวนไว้สำหรับคนไทย (กกจ.)
- ส่งออกแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ จำนวน ๑๐๐,๐๐๐ คน (สป. กกจ.)
- จัดหาตำแหน่งงานผู้สูงอายุ ๑๐,๐๐๐ อัตรา (กกจ.)
- บูรณาการด้านการส่งเสริมการมีงานทำให้แก่ประชาชน ๙๔๐,๐๐๐ คน (กกจ. กพร.)
- ขยายการจ้างบัณฑิตแรงงานในพื้นที่ส่วนขยาย (จ้างบัณฑิตแรงงานเพิ่มขึ้น ๓๔๕ คน) (สป.)

แผนการดำเนินงานที่สำคัญ ที่ รมว. เน้นย้ำ ในวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๗

๑. การขยายผลนโยบายรัฐบาลผ่านภาคีเครือข่ายภาครัฐและภาคเอกชน

- การทำงานบูรณาการร่วมระหว่างหน่วยงานภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงแรงงาน อาทิ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานประกันสังคม และ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน รวมถึง ภาคีเครือข่ายภาครัฐ อาทิ กระทรวงมหาดไทย กระทรวงศึกษา และกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม และภาคเอกชนในอุตสาหกรรมชั้นนำของประเทศไทย ในการขับเคลื่อนนโยบายด้านต่างๆของรัฐบาล อาทิ การส่งเสริมการมีงานทำในทุกช่วงวัย โดยเฉพาะในกลุ่มผู้สูงอายุ กลุ่มเปราะบาง และกลุ่มแรงงานในอนาคต พร้อมการจัดการประชุมร่วม กับ หน่วยงานภาคเอกชน ในระดับพื้นที่ และ ระดับประเทศ ในทุกไตรมาส (ระยะเวลา ๓ เดือน) เพื่อรับฟังความคิดเห็นในการพัฒนากำลังแรงงาน พร้อมการขอความร่วมมือภาคเอกชนในการสนับสนุนและขยายผลนโยบายรัฐบาลด้านแรงงานที่มีประสิทธิภาพ

๒. การส่งเสริมการทำงานในประเทศ

- การทำงานร่วมกับบริษัทจัดหางานในรูปแบบออนไลน์ ในการส่งเสริมการมีงานทำในประเทศ พร้อมการจัดหาตำแหน่งงานในกลุ่มแรงงานทักษะเพื่อรองรับการสมัครงานในระดับภูมิภาค และ ระดับประเทศ

๓. การส่งเสริมการทำงานในต่างประเทศ

- การทำงานบูรณาการระหว่าง กรมการจัดหางาน และ อัครราชทูตที่ปรึกษา (ฝ่ายแรงงาน) ในการสร้างโอกาสในการทำงานของแรงงานไทยในต่างประเทศ พร้อมการเร่งเจรจาเพื่อหารือกับประเทศเป้าหมาย โดยแบ่งออกเป็น กลุ่มตลาดเชิงรุก, กลุ่มตลาดแรงงานในปัจจุบัน และ กลุ่มตลาดใหม่ พร้อมการหารือในการจัด ROAD SHOW ไปยังประเทศเป้าหมายที่มีโอกาสในการเพิ่มจำนวนแรงงานไปกลุ่มอุตสาหกรรมใหม่ อาทิ อิสราเอล, ญี่ปุ่น และ เกาหลีใต้ เพื่อการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดี รวมถึงการเจรจากับประเทศเป้าหมายในการพัฒนาสิทธิคุ้มครองที่แรงงานไทยพึงจะได้รับเพื่อการเสริมสร้างความปลอดภัยในการทำงาน รวมถึงการหารือและรื้อฟื้นความสัมพันธ์สำหรับประเทศฟินแลนด์ และ สวีเดน พร้อมจัดทำแนวทางในการแก้ปัญหาด้านการส่งออกแรงงานที่เป็นไปตามมาตรฐานในระดับสากล

๔. การเตรียมความพร้อมแรงงานในอนาคต

- การทำงานบูรณาการร่วมกับสถานศึกษา เพื่อเร่งสร้างความเข้าใจถึง ความต้องการของตลาดแรงงานในปัจจุบันและอนาคต ไปยังกลุ่มนักเรียน นิสิต นักศึกษา พร้อมการเชิญผู้ประกอบการ และ ภาคีเครือข่าย เข้าร่วมกิจกรรม OPEN HOUSE และ ปิคนิคนิเทศ ของสถานศึกษา เพื่อเป็นการสร้างโอกาสในการพบปะระหว่างผู้ประกอบการและกลุ่มแรงงานในอนาคต ซึ่งนำมาสู่การสร้างโอกาสในการจ้างงานในระยะยาวอันใกล้ และ เป็นการเตรียมความพร้อมกำลังแรงงานก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน

จำนวนโครงการ/กิจกรรม : - จำนวน ๑๐ โครงการ/กิจกรรม

- ประชาชนได้รับประโยชน์ ๒,๒๗๗,๓๐๐ คน

สร้างวัฒนธรรมความปลอดภัย

“การพัฒนากฎหมายที่มีความทันสมัย และ สอดคล้องต่อสภาพสังคมและเศรษฐกิจในปัจจุบัน เพื่อประโยชน์อันสูงสุดต่อแรงงานทุกคน พร้อมการบังคับใช้กฎหมายแรงงานและการสร้างองค์ความรู้ที่ถูกต้อง เพื่อดูแลสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงานทุกกลุ่มอย่างมีมาตรฐาน”

ผลลัพธ์

ลดอัตราการประสบอันตรายจากการทำงานลงไม่น้อยกว่าร้อยละ ๔ เมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา หรือ มุ่งสู่เป้าหมายการลดอัตราการประสบอันตรายจากการทำงานกรณีร้ายแรงให้เหลือไม่เกิน ๑ ราย : ลูกจ้าง ๑,๐๐๐ คน

นโยบาย

- ยกระดับความปลอดภัยแรงงานสู่สากล เกระดับบังคับใช้กฎหมาย มุ่งสู่เป้าหมายลดการประสบอันตรายจากการทำงาน (การลดอัตราการประสบอันตรายจากการทำงานกรณีร้ายแรงให้เหลือไม่เกิน ๑ ราย ต่อลูกจ้าง ๑,๐๐๐ คน) (กสร. สสปท.)

จำนวนโครงการ/กิจกรรม : - จำนวน ๓ โครงการ/กิจกรรม

- ประชาชนได้รับประโยชน์ ๑๘๐,๐๐๐ คน

เศรษฐกิจ แรงงานไทยมั่นคง

“การทำงานอย่างบูรณาการระหว่างหน่วยงานภายในกระทรวงแรงงาน ภาครัฐเครือข่ายภาครัฐ และเอกชน เพื่อการขยายผลและขับเคลื่อนนโยบายรัฐบาล พร้อมการยกระดับกระทรวงแรงงานเป็นหนึ่งในกระทรวงเศรษฐกิจที่สำคัญ เพื่อการสนับสนุนการเติบโตของภาคอุตสาหกรรม พร้อมการนำข้อมูลจากฐานข้อมูลทุนมนุษย์มาใช้ในการวางแผนยุทธศาสตร์ที่มีประสิทธิภาพ”

ผลลัพธ์

๑. กระทรวงแรงงานมีระบบการแลกเปลี่ยนฐานข้อมูลระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอกกระทรวงแรงงาน (GDX)

๒. กระทรวงแรงงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำข้อมูลดัชนีเศรษฐกิจแรงงานและดัชนีความเชื่อมั่นด้านแรงงานมาใช้ประโยชน์ในการวางแผนการผลิตและพัฒนากำลังคนเพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ มาใช้ประโยชน์ในการติดตามสถานการณ์ด้านแรงงาน เพื่อนำไปกำหนดนโยบาย/แผนยุทธศาสตร์ และจัดทำแผนงาน/โครงการต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทันต่อเหตุการณ์ และมีช่องทางการให้บริการที่สะดวก รวดเร็ว

นโยบาย

- พัฒนาระบบฐานข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารองค์กรและยกระดับการให้บริการที่ทันสมัย และเป็นข้อมูลในการวางแผนยุทธศาสตร์และกำหนดนโยบายของผู้บริหาร
- บูรณาการฐานข้อมูลทุนมนุษย์แห่งชาติ (ทุกหน่วยงาน)

จำนวนโครงการ/กิจกรรม : - จำนวน ๗ โครงการ/กิจกรรม

- ประชาชนได้รับประโยชน์ ๑,๑๐๐,๐๐๐ คน

กองยุทธศาสตร์และแผนงาน
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

๑ ตุลาคม ๒๕๖๗

พระราชบัญญัติ
จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน
พ.ศ. ๒๕๒๘

ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.

ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๗ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๒๘

เป็นปีที่ ๔๐ ในรัชกาลปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน
จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้โดยคำแนะนำและยินยอมของ
รัฐสภา ดังต่อไปนี้

มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘”

มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

มาตรา ๓ ให้ยกเลิกพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๑๑

มาตรา ๔ ในพระราชบัญญัตินี้

“จัดหางาน” หมายความว่า ประกอบธุรกิจจัดหางานให้แก่คนหางานหรือหาลูกจ้างให้แก่
นายจ้าง โดยจะเรียกหรือรับค่าบริการตอบแทนหรือไม่ก็ตาม

“ค่าบริการ” หมายความว่า เงินหรือประโยชน์อย่างอื่นที่ให้เป็นการตอบแทนการจัดหางาน

“ค่าใช้จ่าย” หมายความว่า ค่าใช้จ่ายในการจัดหางาน

“ผู้รับอนุญาต” หมายความว่า ผู้รับใบอนุญาตจัดหางานตามพระราชบัญญัตินี้

“ตัวแทนจัดหางาน” หมายความว่า ผู้ซึ่งผู้รับอนุญาตจดทะเบียนให้เป็นตัวแทนจัดหางาน
ตามพระราชบัญญัตินี้

“สำนักงาน” หมายความว่า สำนักงานจัดหางานของผู้รับอนุญาต

“คนหางาน” หมายความว่า บุคคลซึ่งประสงค์จะทำงานโดยเรียกหรือรับค่าจ้างเป็นเงินหรือ
ประโยชน์อย่างอื่น

“กองทุน” หมายความว่า กองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศที่จัดตั้งขึ้น
ตามพระราชบัญญัตินี้

“คณะกรรมการกองทุน” หมายความว่า คณะกรรมการกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไป
ทำงานในต่างประเทศ

“นายทะเบียน” หมายความว่า นายทะเบียนจัดหางานกลางหรือนายทะเบียนจัดหางานจังหวัด แล้วแต่กรณี

“พนักงานเจ้าหน้าที่” หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

“อธิบดี” หมายความว่า อธิบดีกรมแรงงาน

“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๕ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ และให้มีอำนาจแต่งตั้งนายทะเบียนและพนักงานเจ้าหน้าที่ กับออกกฎกระทรวงกำหนดค่าธรรมเนียมไม่เกินอัตราท้ายพระราชบัญญัตินี้ ยกเว้นค่าธรรมเนียม และกำหนดกิจการอื่นหรือออกระเบียบเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

กฎกระทรวงนั้น เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้

หมวด ๑

สำนักงานทะเบียนจัดหางานกลาง สำนักงานทะเบียนจัดหางานจังหวัด

และสำนักจัดหางาน

มาตรา ๖ ให้จัดตั้งสำนักงานทะเบียนจัดหางานกลางขึ้นในกรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย โดยมีนายทะเบียนจัดหางานกลางเป็นผู้มีอำนาจและหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้

ในจังหวัดอื่นนอกจากกรุงเทพมหานครจะจัดตั้งสำนักงานทะเบียนจัดหางานจังหวัดขึ้นตรงต่อสำนักงานทะเบียนจัดหางานกลางก็ได้ โดยมีนายทะเบียนจัดหางานจังหวัดเป็นผู้มีอำนาจและหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้

การจัดตั้งสำนักงานทะเบียนจัดหางานจังหวัด ให้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา ๗ ให้จัดตั้งสำนักจัดหางานขึ้นในกรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย เรียกว่า “สำนักจัดหางาน กรมแรงงาน” มีหน้าที่จัดหางานให้แก่ประชาชนโดยไม่คิดค่าบริการ

สำนักจัดหางาน กรมแรงงาน อาจมีสาขาได้ตามที่อธิบดีเห็นสมควร

หมวด ๒

การจัดหางานในประเทศ

มาตรา ๘ ห้ามมิให้ผู้ใดจัดหางานให้คนหางานทำงานในประเทศ เว้นแต่จะได้รับใบอนุญาตจากนายทะเบียน

การขอใบอนุญาตและการออกใบอนุญาต ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง

นายทะเบียนต้องออกใบอนุญาตหรือมีหนังสือแจ้งคำสั่งไม่อนุญาตพร้อมด้วยเหตุผลให้ผู้ขออนุญาตทราบภายในหกสิบวันนับแต่วันได้รับคำขอซึ่งมีรายละเอียดถูกต้องและครบถ้วนตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

ในกรณีที่มีเหตุจำเป็นที่นายทะเบียนไม่อาจออกใบอนุญาตหรือยังไม่อาจมีคำสั่งไม่อนุญาตได้ภายในกำหนดเวลาตามวรรคสาม ให้ขยายเวลาออกไปได้อีกไม่เกินสองครั้ง ครั้งละไม่เกินสามสิบวันแต่ต้องมี

หนังสือแจ้งการขยายเวลาและเหตุจำเป็นแต่ละครั้งให้ผู้ขออนุญาตทราบก่อนสิ้นกำหนดเวลาตามวรรคสาม หรือตามที่ได้ขยายเวลาไว้แล้วแล้วแต่กรณี

มาตรา ๙ ผู้ขออนุญาตจัดหางานในประเทศต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

- (๑) มีสัญชาติไทย
- (๒) มีอายุไม่ต่ำกว่ายี่สิบปีบริบูรณ์
- (๓) ไม่เป็นผู้รับอนุญาตจัดหางาน
- (๔) ไม่เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาตจัดหางาน
- (๕) ไม่เคยถูกเพิกถอนใบอนุญาตจัดหางาน
- (๖) ไม่เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ
- (๗) ไม่เป็นผู้มีหรือเคยมีความประพฤติเสื่อมเสียหรือบกพร่องในศีลธรรมอันดี
- (๘) ไม่เป็นกรรมการ หุ่นส่วน หรือผู้จัดการของนิติบุคคลซึ่งเป็นผู้รับอนุญาตจัดหางาน
- (๙) ไม่เป็นกรรมการ หุ่นส่วน หรือผู้จัดการของนิติบุคคลซึ่งถูกเพิกถอนใบอนุญาตจัดหางาน หรืออยู่ในระหว่างใช้สิทธิอิทธิพลคำสั่งเพิกถอนใบอนุญาตจัดหางาน
- (๑๐) ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดหรือคำสั่งที่ขอบด้วยกฎหมายให้จำคุกในความผิดที่กฎหมายบัญญัติให้ถือเอาการกระทำโดยทุจริตเป็นองค์ประกอบ หรือในความผิดตามพระราชบัญญัตินี้

(๑๑) มีหลักประกันเป็นจำนวนเงินตามที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่ต้องไม่น้อยกว่าหนึ่งแสนบาทวางไว้กับนายทะเบียน เพื่อเป็นหลักประกันการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้

ในกรณีที่ผู้ขออนุญาตจัดหางานดังกล่าวเป็นนิติบุคคล นิติบุคคลนั้นต้องมีสัญชาติไทยและมีผู้จัดการซึ่งเป็นผู้มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามวรรคหนึ่งด้วย

มาตรา ๑๐ ใบอนุญาตให้ใช้ได้ภายในเขตจังหวัดที่นายทะเบียนระบุไว้ในใบอนุญาตมีกำหนดสองปีนับแต่วันที่ออกใบอนุญาต

ถ้าผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศประสงค์จะขอต่ออายุใบอนุญาต ให้ยื่นคำขอก่อนใบอนุญาตสิ้นอายุไม่น้อยกว่าสามสิบวัน เมื่อได้ยื่นคำขอดังกล่าวแล้ว ให้ประกอบกิจการต่อไปได้จนกว่านายทะเบียนจะสั่งไม่อนุญาตให้ต่ออายุใบอนุญาตนั้น

การขอต่ออายุใบอนุญาตและการอนุญาต ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง

การอนุญาตหรือไม่อนุญาตจะต้องกระทำให้เสร็จภายในสามสิบวันนับแต่วันที่รับคำขอซึ่งมีรายละเอียดถูกต้องและครบถ้วนตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๑๑ ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศต้องแสดงใบอนุญาตไว้ ณ ที่เปิดเผยและเห็นได้ง่าย ณ สำนักงานตามที่ระบุไว้ในใบอนุญาต

ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศจะตั้งสำนักงาน ณ โรงแรม หอพัก สถานบริการ โรงรับ
จำนำ สถานที่ที่จัดให้มีการเล่นการพนันเป็นปกติธุระ หรือสถานที่อื่นตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนดได้

มาตรา ๑๒ ในกรณีที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศประสงค์จะขอย้ายสำนักงานหรือขอ
ตั้งสำนักงานชั่วคราวนอกเขตท้องที่ที่ได้รับอนุญาต ให้ยื่นคำขอต่อนายทะเบียน

การขออนุญาตและการอนุญาตให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด และให้นำความใน
มาตรา ๑๐ วรรคสี่ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา ๑๓ ในกรณีที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศประสงค์จะเปลี่ยนผู้จัดการให้ยื่นคำ
ขอต่อนายทะเบียน

การขออนุญาตและการอนุญาตให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด และให้นำความใน
มาตรา ๑๐ วรรคสี่ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา ๑๔ ในกรณีที่นายทะเบียนไม่ออกใบอนุญาต ไม่ต่ออายุใบอนุญาต ไม่อนุญาตให้ย้าย
สำนักงาน ไม่อนุญาตให้จัดตั้งสำนักงานชั่วคราว หรือไม่อนุญาตให้เปลี่ยนผู้จัดการ ผู้ขออนุญาตหรือผู้รับ
อนุญาตจัดหางานในประเทศมีสิทธิอุทธรณ์ต่อรัฐมนตรีได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสือแจ้งการไม่
อนุญาตหรือพ้นกำหนดเวลาตามมาตรา ๘ วรรคสี่ หรือมาตรา ๑๐ วรรคสี่ แล้วแต่กรณี

คำวินิจฉัยของรัฐมนตรีให้เป็นที่สุด

มาตรา ๑๕ ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศต้องจดทะเบียนลูกจ้าง และตัวแทนจัดหางาน
ต่อนายทะเบียนตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง และจัดให้มีทะเบียนลูกจ้างและ
ตัวแทนจัดหางานตามแบบที่อธิบดีกำหนดไว้ ณ สำนักงาน เพื่อให้คนหางานตรวจดูได้ในระหว่างเวลาทำงาน

ลูกจ้างและตัวแทนจัดหางานต้องมีได้เป็นลูกจ้างหรือตัวแทนจัดหางานของผู้รับอนุญาตจัดหา
งานในประเทศผู้อื่นในขณะเดียวกัน และต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๙ เว้นแต่
คุณสมบัติตามมาตรา ๙ (๑) และ (๒) มิให้ใช้บังคับแก่ลูกจ้าง

ใบอนุญาตที่ออกให้แก่ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศผู้ใด ให้คุ้มถึงลูกจ้างหรือตัวแทน
จัดหางานซึ่งผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศผู้นั้นได้จดทะเบียนไว้ด้วย

การกระทำที่เกี่ยวกับการจัดหางานของลูกจ้างหรือตัวแทนจัดหางาน ซึ่งผู้รับอนุญาตจัดหา
งานในประเทศได้จดทะเบียนไว้ ให้ถือว่าเป็นการกระทำของผู้รับอนุญาตด้วย

มาตรา ๑๖ ในการยื่นคำขอจดทะเบียนตัวแทนจัดหางานตามมาตรา ๑๕ ผู้รับอนุญาตจัดหา
งานในประเทศต้องวางหลักประกันสำหรับตัวแทนจัดหางานแต่ละคนที่ขอจดทะเบียนตามจำนวนที่กำหนดใน
กฎกระทรวง แต่ต้องไม่น้อยกว่าคนละห้าหมื่นบาทไว้กับนายทะเบียน โดยจะวางหลักประกันเป็นเงินสด
พันธบัตรของรัฐบาลไทย หรือสัญญาค้ำประกันของธนาคารก็ได้

ในกรณีที่ตัวแทนจัดหางานกระทำการฝ่าฝืนพระราชบัญญัตินี้และทำให้เกิดความเสียหายแก่
คนหางาน ถ้านายทะเบียนพิจารณาเห็นว่ามีความผิดฐานอันควรเชื่อว่าเป็นการกระทำของตัวแทนจัดหางาน ให้
นายทะเบียนมีหนังสือแจ้งเหตุดังกล่าวให้ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศทราบ และถ้าผู้รับอนุญาตจัดหางาน

ในประเทศไม่ได้แย่งภายในสามสิบวันนับแต่วันที่รับแจ้ง นายทะเบียนมีอำนาจจ่ายเงินชดเชยให้แก่คนหางานเท่าที่พิจารณาเห็นว่าเสียหายจริงจากหลักประกันที่วางไว้ตามวรรคหนึ่งได้

มาตรา ๑๗ ในกรณีที่หลักประกันที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศวางไว้ตามมาตรา ๙ (๑๑) และมาตรา ๑๖ วรรคหนึ่ง ลดลงเพราะถูกใช้จ่ายไปตามพระราชบัญญัตินี้ ให้นายทะเบียนสั่งเป็นหนังสือให้ผู้รับอนุญาตวางหลักประกันเพิ่มจนครบจำนวนเงินที่กำหนดภายในสามสิบวันนับแต่วันที่รับคำสั่ง

มาตรา ๑๘ หลักประกันที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศวางไว้ตามมาตรา ๙ (๑๑) และมาตรา ๑๖ วรรคหนึ่ง ไม่อยู่ในความรับผิดชอบแห่งการบังคับคดีตราบเท่าที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศยังมิได้เลิกประกอบธุรกิจจัดหางาน หรือเลิกประกอบธุรกิจจัดหางานแล้ว แต่ยังไม่พ้นจากความรับผิดชอบพระราชบัญญัตินี้

ในกรณีเลิกประกอบธุรกิจจัดหางาน ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศจะขอรับคืนหลักประกันที่วางไว้ตามมาตรา ๙ (๑๑) ได้ก็ต่อเมื่อได้ชำระหนี้ที่เกิดขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้เสร็จสิ้นแล้ว

ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศอาจขอรับคืนหลักประกันที่วางไว้ตามมาตรา ๑๖ วรรคหนึ่งได้ เมื่อตัวแทนจัดหางานได้พ้นจากความเป็นตัวแทนจัดหางานแล้วโดยไม่มีหนี้ที่จะต้องชำระตามมาตรา ๑๖ วรรคสอง

ในกรณีที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศไม่ขอรับหลักประกันคืนภายในห้าปีนับแต่วันที่เลิกประกอบธุรกิจจัดหางาน ให้หลักประกันดังกล่าวตกเป็นของแผ่นดิน

มาตรา ๑๙ ในกรณีที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศประสงค์จะจัดหาคนหางานจากจังหวัดอื่นนอกจากจังหวัดที่ได้รับอนุญาต ให้ยื่นคำขออนุญาตนายทะเบียน

การขออนุญาตและการอนุญาตตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด

มาตรา ๒๐ เมื่อออกไปปฏิบัติงานนอกสำนักงาน ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศ ผู้จัดการ ลูกจ้าง หรือตัวแทนจัดหางานต้องแสดงบัตรประจำตัวต่อผู้ซึ่งเกี่ยวข้อง

บัตรประจำตัวผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศ ผู้จัดการ ลูกจ้าง หรือตัวแทนจัดหางาน ให้เป็นไปตามแบบที่อธิบดีกำหนด

บัตรประจำตัวตามวรรคสอง มีอายุหนึ่งปีนับแต่วันออก

การขอและการออกบัตรประจำตัว ให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด

มาตรา ๒๑ ผู้จัดการ ลูกจ้าง หรือตัวแทนจัดหางาน ซึ่งพ้นจากความเป็นผู้จัดการ ลูกจ้าง หรือตัวแทนจัดหางาน ต้องส่งคืนบัตรประจำตัวแก่นายทะเบียนหรือผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่พ้นจากความเป็นผู้จัดการ ลูกจ้าง หรือตัวแทนจัดหางาน

ผู้รับอนุญาตซึ่งได้รับบัตรประจำตัวคืนตามวรรคหนึ่ง ต้องส่งบัตรประจำตัวนั้นแก่นายทะเบียนภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่รับจากผู้จัดการ ลูกจ้าง หรือตัวแทนจัดหางาน

มาตรา ๒๒ ในกรณีที่ใบอนุญาตหรือบัตรประจำตัวสูญหายหรือถูกทำลายให้ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศยื่นคำขอใบแทนใบอนุญาตหรือบัตรประจำตัว แล้วแต่กรณี ภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ทราบการสูญหายหรือถูกทำลาย

การขอและการออกใบแทนใบอนุญาตและบัตรประจำตัว ให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด

มาตรา ๒๓ ในการจัดหางาน ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศต้องทำสัญญาจัดหางานกับคนหางาน

สัญญาจัดหางานตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามแบบที่อธิบดีกำหนด

มาตรา ๒๔ ห้ามมิให้ตัวแทนจัดหางานทำสัญญาจัดหางานกับคนหางานแทนผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศ เว้นแต่จะได้รับมอบอำนาจเป็นหนังสือตามแบบที่อธิบดีกำหนดจากผู้รับอนุญาตดังกล่าวและผู้รับอนุญาตดังกล่าวได้แจ้งเป็นหนังสือให้นายทะเบียนทราบแล้ว

การที่ตัวแทนจัดหางานมิได้รับมอบอำนาจจากผู้รับอนุญาตดังกล่าว หรือได้รับมอบอำนาจแต่หนังสือมอบอำนาจมิได้เป็นไปตามแบบที่อธิบดีกำหนด ไม่เป็นเหตุให้คนหางานหรือบุคคลภายนอกที่สุจริตเสื่อมสิทธิเพราะเหตุนี้

มาตรา ๒๕ ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศต้องปฏิบัติดังต่อไปนี้

(๑) จัดให้มีสมุดทะเบียน บัญชี และเอกสารเกี่ยวกับธุรกิจของตนตามแบบและรายการที่อธิบดีกำหนด

(๒) จัดทำและส่งรายงานเกี่ยวกับการจัดหางานประจำเดือนตามแบบที่อธิบดีกำหนดต่อนายทะเบียนภายในวันที่สิบของเดือนถัดไป

เมื่อมีเหตุที่จะต้องลงในสมุดทะเบียน บัญชี หรือเอกสารเกี่ยวกับธุรกิจของตน ผู้รับอนุญาตดังกล่าวต้องลงรายการเกี่ยวกับเหตุนั้นในสมุดทะเบียน บัญชี หรือเอกสารเช่นว่านั้นภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่มีเหตุจะต้องลงรายการนั้น

มาตรา ๒๖ ห้ามมิให้ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศเรียกหรือรับเงินหรือทรัพย์สินอื่นใดจากคนหางานนอกจากค่าบริการหรือค่าใช้จ่าย

ค่าบริการหรือค่าใช้จ่ายตามวรรคหนึ่ง ให้เรียกหรือรับได้ไม่เกินอัตราที่รัฐมนตรีกำหนด

มาตรา ๒๗ ห้ามมิให้ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศเรียกหรือรับค่าบริการหรือค่าใช้จ่ายก่อนที่นายจ้างรับคนหางานเข้าทำงานและจ่ายค่าจ้างเป็นครั้งแรกแล้ว

เมื่อรับค่าบริการและหรือค่าใช้จ่าย ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศต้องออกใบรับตามแบบที่อธิบดีกำหนดให้แก่คนหางาน

มาตรา ๒๘ ในกรณีที่คนหางานไม่ได้งานตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางานหรือได้ค่าจ้างต่ำกว่า หรือได้ตำแหน่งงานไม่ตรงตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางาน ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศต้องจัดการให้คนหางานเดินทางกลับสำนักงานหรือสำนักงานชั่วคราวที่ตนรับสมัครคนหางานนั้น โดยออกค่าพาหนะ ค่าที่พัก ค่าอาหาร รวมทั้งคืนค่าบริการและค่าใช้จ่ายที่ได้รับไว้ตามมาตรา ๒๗ ให้แก่คนหางานนั้น พร้อมทั้งแจ้งเป็นหนังสือให้นายทะเบียนตามมาตรา ๒๕ (๒) ทราบภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่มีหน้าที่จะต้องจัดการดังกล่าว

ในกรณีที่คนหางานไม่ยอมเดินทางกลับหรือคนหางานประสงค์จะทำงานที่ได้ค่าจ้างต่ำกว่า หรือที่ตำแหน่งงานไม่ตรงตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางาน ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศไม่ต้อง รับผิดชอบในการจัดการให้คนหางานดังกล่าวเดินทางกลับ แต่ต้องแจ้งให้นายทะเบียนทราบตามวรรคหนึ่ง

มาตรา ๒๙ เมื่อนายทะเบียนทราบว่า มีเหตุที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศจะต้องจัดการ ให้คนหางานเดินทางกลับตามมาตรา ๒๘ วรรคหนึ่ง แต่ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศยังมิได้ดำเนินการ ดังกล่าวภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่มิเหตุดังกล่าว ให้นายทะเบียนจัดการให้คนหางานเดินทางกลับโดยใช้ จ่ายเงินจากหลักประกันที่วางไว้ตามมาตรา ๙ (๑๑)

หมวด ๓

การจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ

มาตรา ๓๐ ห้ามมิให้ผู้ใดจัดหางานให้คนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ เว้นแต่จะได้รับ ใบอนุญาตจากนายทะเบียนจัดหางานกลาง

การขอใบอนุญาตและการออกใบอนุญาต ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๓๑ ผู้ขออนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศต้องเป็นบริษัทจำกัดหรือ บริษัทมหาชนจำกัดที่มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้

(๑) มีทุนจดทะเบียนและชำระแล้วตามที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่ต้องไม่น้อยกว่าหนึ่งล้าน บาท

(๒) มีทุนเป็นของผู้ถือหุ้นที่มีสัญชาติไทยไม่น้อยกว่าสามในสี่ของจำนวนทุนทั้งหมด และ จะต้องมิใช่จำนวนผู้ถือหุ้นที่มีสัญชาติไทยไม่น้อยกว่าสามในสี่ของจำนวนผู้ถือหุ้นทั้งหมด

(๓) ไม่เป็นผู้รับอนุญาตจัดหางาน

(๔) ไม่เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาตจัดหางาน

(๕) ไม่เคยถูกเพิกถอนใบอนุญาตจัดหางาน

(๖) มีผู้จัดการซึ่งเป็นผู้มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๙

(๗) มีหลักประกันเป็นจำนวนเงินตามที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่ต้องไม่น้อยกว่าห้าแสน บาทวางไว้กับนายทะเบียนจัดหางานกลางเพื่อเป็นหลักประกันการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๓๒ นอกจากการจัดหางาน ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศจะ ประกอบธุรกิจตามที่กำหนดในกฎกระทรวงไม่ได้

มาตรา ๓๓ หลักประกันที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศต้องวางไว้ตาม มาตรา ๓๑ (๗) นั้นต้องเป็นเงินสด พันธบัตรของรัฐบาลไทยหรือสัญญาค้ำประกันของธนาคาร

ผู้รับอนุญาตดังกล่าวอาจขอเปลี่ยนแปลงหลักประกันได้

ในกรณีที่หลักประกันของผู้รับอนุญาตดังกล่าวลดลงเพราะถูกใช้จ่ายไปตามพระราชบัญญัตินี้ ให้นายทะเบียนสั่งเป็นหนังสือให้ผู้รับอนุญาตดังกล่าววางหลักประกันเพิ่มจนครบจำนวนเงินที่กำหนดภายใน สามสิบวันนับแต่วันที่รับคำสั่ง

มาตรา ๓๔ หลักประกันที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศวางไว้ตาม มาตรา ๓๑ (๗) ไม่อยู่ในความรับผิดชอบแห่งการบังคับคดีตราบทว่าที่ผู้รับอนุญาตดังกล่าวยังมิได้เลิกประกอบธุรกิจ จัดหางาน หรือเลิกประกอบธุรกิจจัดหางานแล้ว แต่ยังไม่พ้นจากความรับผิดชอบพระราชบัญญัตินี้

ในกรณีเลิกประกอบธุรกิจจัดหางาน ผู้รับอนุญาตจะขอรับคืนหลักประกันที่วางไว้ตามมาตรา ๓๑ (๗) ได้ก็ต่อเมื่อได้ชำระหนี้ที่เกิดขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้เสร็จสิ้นแล้ว แต่ถ้าไม่มีผู้ใดมาขอรับหลักประกัน ที่เหลือคืนภายในห้าปีนับแต่วันที่ผู้รับอนุญาตเลิกประกอบธุรกิจจัดหางาน ให้ตกเป็นของกองทุน

มาตรา ๓๕ ในกรณีที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ ประสงค์จะรับ สมัครงานหรือประกาศรับสมัครคนหางานเป็นการล่วงหน้า ให้ยื่นคำขอต่อนายทะเบียน

การขออนุญาตและการอนุญาต ให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนดและให้นำความใน มาตรา ๑๐ วรรคสี่ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา ๓๖ ในการจัดส่งคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไป ทำงานในต่างประเทศต้องปฏิบัติดังต่อไปนี้

(๑) ส่งสัญญาที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานในต่างประเทศหรือตัวแทนจัดหางานทำกับคนหางาน และเงื่อนไขการจ้างแรงงานที่นายจ้างในต่างประเทศ หรือตัวแทนซึ่งได้รับมอบอำนาจจากนายจ้างดังกล่าว ทำ กับคนหางานต่ออธิบดี เพื่อพิจารณาอนุญาตก่อนส่งคนหางานไปต่างประเทศ

(๒) ส่งคนหางานเข้ารับการตรวจสุขภาพตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และ ณ สถานพยาบาลที่ อธิบดีกำหนด

(๓) ส่งคนหางานที่ผ่านการคัดเลือกและทดสอบฝีมือตามหลักเกณฑ์ที่อธิบดีกำหนดเข้ารับ การอบรมเกี่ยวกับกฎหมายและขนบธรรมเนียมประเพณีของประเทศที่คนหางานจะไปทำงาน ตลอดจนสภาพ การจ้าง ณ สำนักงานทะเบียนจัดหางานกลาง สำนักงานทะเบียนจัดหางานจังหวัดหรือสถาบันอื่นใดที่อธิบดี กำหนด

(๔) ส่งบัญชีรายชื่อคนหางานและสถานที่ทำงานในต่างประเทศของคนหางานพร้อมทั้งสำเนา สัญญาจ้างแรงงานให้แก่นายทะเบียนจัดหางานกลางภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่คนหางานออกเดินทาง

(๕) แจ้งเป็นหนังสือโดยแนบบัญชีรายชื่อคนหางานและสถานที่ทำงานในต่างประเทศของ คนหางานตาม (๔) ให้สำนักงานแรงงานไทยในประเทศที่คนหางานไปทำงานทราบภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ คนหางานเดินทางไปถึง ในกรณีที่ไม่มีสำนักงานแรงงานไทยในประเทศดังกล่าว ให้แจ้งเป็นหนังสือให้สถานทูต ไทยหรือสถานกงสุลไทยในประเทศนั้นหรือสถานทูตไทยหรือสถานกงสุลไทยที่รับผิดชอบในการดูแลคนไทยใน ประเทศนั้นทราบภายในระยะเวลาดังกล่าว

(๖) รายงานให้นายทะเบียนจัดหางานกลางทราบภายในวันที่สิบของเดือนถัดไปเป็นประจำ ทุกเดือน ในกรณีที่ยังมีคนหางานไม่ได้งานทำตามสัญญาจัดหางาน

การคัดเลือกและทดสอบฝีมือและการอบรมตาม (๓) ผู้รับอนุญาตจะดำเนินการเองตาม หลักสูตรและวิธีการที่อธิบดีกำหนดโดยเสียค่าใช้จ่ายของตนเองก็ได้ แต่ต้องแจ้งให้นายทะเบียนทราบล่วงหน้า ทุกครั้งที่ดำเนินการดังกล่าว

การรายงานตาม (๖) ให้เป็นไปตามแบบที่อธิบดีกำหนด

มาตรา ๓๗ ให้ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศจัดให้นายจ้างในต่างประเทศซึ่งทำสัญญาจ้างแรงงานกับคนหางาน ส่งเงินเข้ากองทุนที่จัดตั้งขึ้นตามมาตรา ๕๒ สำหรับคนหางานแต่ละคน ถ้าไม่อาจจัดให้นายจ้างส่งเงินดังกล่าวได้ ให้เป็นหน้าที่ของผู้รับอนุญาตต้องส่งเงินเข้ากองทุน

ในกรณีที่สำนักงานจัดหางาน กรมแรงงาน เป็นผู้จัดหางานให้คนงานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ ให้อธิบดีเป็นผู้จัดให้นายจ้างส่งเงินเข้ากองทุนตามวรรคหนึ่ง ถ้าไม่อาจจัดให้นายจ้างส่งเงินดังกล่าวได้ และคนหางานแสดงความประสงค์ที่จะไปทำงานในต่างประเทศโดยยินยอมส่งเงินเข้ากองทุนด้วยตนเอง ให้อธิบดีมีอำนาจเรียกเก็บเงินจากคนหางานเพื่อส่งเข้ากองทุนได้

การส่งเงินเข้ากองทุนให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ กำหนดเวลา และอัตราตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ทั้งนี้ อัตราดังกล่าวจะกำหนดให้แตกต่างกันสำหรับการส่งคนหางานไปทำงานในต่างประเทศแต่ละประเทศหรือแต่ละภูมิภาคก็ได้

มาตรา ๓๘ ห้ามมิให้ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศเรียกหรือรับค่าบริการจากคนหางานไว้เป็นการล่วงหน้าเกินสามสิบวันก่อนเดินทาง ในกรณีที่มีเหตุจำเป็น ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศอาจร้องขอต่อนายทะเบียนจัดหางานกลางเพื่อขอขยายระยะเวลาดังกล่าวได้ และเมื่อนายทะเบียนจัดหางานกลางพิจารณาเห็นสมควรจะขยายระยะเวลาดังกล่าวให้ก็ได้ แต่การขยายระยะเวลาให้กระทำได้เพียงครั้งเดียวมีกำหนดเวลาไม่เกินสามสิบวัน

การเรียกหรือรับเงินดังกล่าวตามวรรคหนึ่ง ให้กระทำได้เฉพาะงานตามสัญญาที่ได้รับอนุญาตจากอธิบดีตามมาตรา ๓๖ แล้วเท่านั้น

มาตรา ๓๙ ในกรณีที่คนหางานเดินทางไปถึงประเทศที่จะไปทำงานแล้วไม่ได้งานตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางาน ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศต้องดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑) จัดการให้คนหางานเดินทางกลับประเทศไทย โดยออกค่าพาหนะ ค่าที่พัก ค่าอาหาร และค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ที่จำเป็น ให้แก่คนหางาน จนกว่าคนหางานจะเดินทางกลับถึงประเทศไทย

(๒) แจกเป็นหนังสือให้สำนักงานแรงงานไทยในประเทศนั้นทราบภายในสิบห้าวัน ถ้าไม่มีสำนักงานแรงงานไทย ให้แจ้งสถานทูตไทยหรือสถานกงสุลไทยในประเทศนั้น หรือสถานทูตไทยหรือสถานกงสุลไทยที่รับผิดชอบในการดูแลคนไทยในประเทศนั้นทราบ และส่งสำเนาหนังสือดังกล่าวให้สำนักงานทะเบียนจัดหางานกลางทราบด้วย

มาตรา ๔๐ ในกรณีที่คนหางานเดินทางไปถึงประเทศที่จะไปทำงานแล้วได้ค่าจ้างต่ำกว่าหรือได้ตำแหน่งงานไม่ตรงตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางาน คนหางานจะขอให้ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศจัดการให้ตนเดินทางกลับประเทศไทยหรือจะทำงานที่ได้ค่าจ้างต่ำกว่าหรือได้ตำแหน่งงานไม่ตรงตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางานก็ได้ แต่ถ้าคนหางานจะขอให้ผู้รับอนุญาตจัดการให้ตนเดินทางกลับประเทศไทยจะต้องแจ้งความประสงค์ของตนเป็นหนังสือให้ผู้รับอนุญาตหรือตัวแทนของผู้รับอนุญาตที่อยู่ในประเทศนั้น ทราบภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่ตนทราบว่าค่าจ้างต่ำกว่าหรือได้ตำแหน่งงานไม่ตรง

ตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางาน ในกรณีที่ไม้อาจแจ้งแก่ผู้รับอนุญาตหรือตัวแทนของผู้รับอนุญาตได้ ให้แจ้งต่อสำนักงานแรงงานไทย สถานทูตไทยหรือสถานกงสุลไทยในประเทศนั้น หรือผู้ที่รับผิดชอบในการดูแลคนไทยในประเทศนั้น เพื่อแจ้งต่อไปยังผู้รับอนุญาต

ในกรณีที่คนหางานได้แจ้งตามวรรคหนึ่งแล้ว ให้นำบัญชีนิติมาตรา ๓๙ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ในกรณีที่คนหางานประสงค์จะทำงานที่ได้ค่าจ้างต่ำกว่าหรือได้ตำแหน่งงานไม่ตรงตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางาน ผู้รับอนุญาตไม่ต้องรับผิดชอบในการจัดการให้คนหางานดังกล่าวเดินทางกลับประเทศไทย แต่ต้องดำเนินการตามมาตรา ๓๙ (๒)

มาตรา ๔๑ ในกรณีที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ ซึ่งมีหน้าที่จัดการให้คนหางานเดินทางกลับประเทศไทยตามมาตรา ๓๙ หรือมาตรา ๔๐ ได้จัดการให้คนหางานเดินทางกลับประเทศไทยแล้ว ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศอาจยื่นคำขอต่ออธิบดีเพื่อรับเงินชดเชยจำนวนกึ่งหนึ่งของเงินค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่ตนต้องจ่ายไปตามมาตรา ๓๙ (๑) จากกองทุนได้ และถ้าอธิบดีพิจารณาเห็นว่ากรณีที่คนหางานไม่ได้งานทำหรือได้ค่าจ้างต่ำกว่าหรือได้ตำแหน่งงานไม่ตรงตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางานนั้น ไม่ได้เกิดจากความผิดของผู้รับอนุญาตและผู้รับอนุญาตได้พยายามอย่างเต็มที่แล้วที่จะให้คนหางานได้งานทำหรือได้ค่าจ้างหรือตำแหน่งงานตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางานหรือผู้รับอนุญาตได้พยายามอย่างเต็มที่แล้วในการจัดการให้คนหางานเดินทางกลับประเทศไทยโดยเร็วที่สุด ให้อธิบดีอนุมัติให้จ่ายเงินชดเชยจากกองทุนให้ผู้รับอนุญาตได้

มาตรา ๔๒ ในกรณีที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศได้แจ้งให้คนหางานทราบแล้วว่าตนพร้อมที่จะจัดการให้คนหางานเดินทางกลับประเทศไทยตามมาตรา ๓๙ (๑) หรือมาตรา ๔๐ แต่คนหางานไม่ยอมเดินทางกลับประเทศไทยภายในเวลาหกสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้ง ผู้รับอนุญาตต้องดำเนินการตามมาตรา ๓๙ (๒) พร้อมทั้งวางเงิน ณ สำนักงานทะเบียนจัดหางานกลางตามจำนวนที่นายทะเบียนจัดหางานกลางกำหนดเพื่อเป็นค่าพาหนะ ค่าที่พัก ค่าอาหาร และค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ที่จำเป็นในการเดินทางกลับของคนหางานดังกล่าว

ถ้าทางราชการได้ใช้จ่ายเงินจากกองทุนในการจัดการให้คนหางานดังกล่าวเดินทางกลับเป็นจำนวนเท่าใด ให้หักจากเงินที่ผู้รับอนุญาตได้วางไว้ตามวรรคหนึ่ง ถ้าเหลือให้คืนให้แก่ผู้รับอนุญาตโดยไม่ชักช้า ถ้าไม่พอให้นายทะเบียนจัดหางานกลางหักจากหลักประกันที่วางไว้ตามมาตรา ๓๑ (๗)

ในกรณีที่คนหางานไม่เดินทางกลับประเทศไทยภายในเก้าสิบวัน โดยไม่มีเหตุอันสมควรนับแต่วันที่ผู้รับอนุญาตได้วางเงินตามวรรคหนึ่งแล้ว ผู้รับอนุญาตไม่ต้องรับผิดชอบในการจัดการให้คนหางานดังกล่าวเดินทางกลับประเทศไทยโดยอาจขอรับเงินดังกล่าวคืนได้

เมื่อคนหางานตามวรรคหนึ่งเดินทางกลับถึงประเทศไทยแล้ว ผู้รับอนุญาตที่ได้ปฏิบัติตามมาตรานี้มีสิทธิยื่นคำขอต่ออธิบดีเพื่อรับเงินชดเชยค่าใช้จ่ายที่ตนต้องจ่ายไปจากกองทุนได้และให้นำความในมาตรา ๔๑ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา ๔๓ เมื่อนายทะเบียนจัดหางานกลางทราบว่า มีเหตุที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศจะต้องจัดการให้คนหางานเดินทางกลับประเทศไทยตามมาตรา ๓๙ (๑) หรือมาตรา ๔๐ แต่ผู้รับอนุญาตยังมีได้ดำเนินการดังกล่าวภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ มีเหตุดังกล่าว ให้นายทะเบียนจัดหางานกลางจัดการให้คนหางานเดินทางกลับประเทศไทย

ในการจัดการให้คนหางานเดินทางกลับประเทศไทยตามวรรคหนึ่ง ให้นายทะเบียนจัดหางานกลางใช้จ่ายเงินจากกองทุนไปก่อนและมีหนังสือแจ้งให้ผู้รับอนุญาตชดใช้เงินคืนภายในเวลาที่กำหนด ถ้าผู้รับอนุญาตมิได้นำเงินไปชำระคืนภายในเวลาที่กำหนด ให้นายทะเบียนจัดหางานกลางหักเงินจำนวนดังกล่าวจากหลักประกันที่วางไว้ตามมาตรา ๓๑ (๗)

มาตรา ๔๔ ในกรณีที่คนหางานได้ค่าจ้างและตำแหน่งงานตรงตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางานแต่ไม่ยอมปฏิบัติตามสัญญา ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศไม่ต้องรับผิดชอบในการจัดการให้คนหางานดังกล่าวเดินทางกลับประเทศไทยแต่ต้องดำเนินการตามมาตรา ๓๙ (๒)

มาตรา ๔๕ ในกรณีที่คนหางานได้ค่าจ้างและตำแหน่งงานตรงตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางาน และได้ทำงานจนสัญญาจัดหางานสิ้นสุดลงแล้ว แต่คนหางานไม่ยอมเดินทางกลับประเทศไทยภายในสามสิบวันนับแต่วันที่สัญญาจัดหางานสิ้นสุดลง หรือภายในกำหนดเวลาที่มากกว่านั้นตามที่ระบุไว้ในสัญญาจัดหางานโดยไม่มีเหตุอันสมควร หรือคนหางานได้งานใหม่ภายในกำหนดเวลาดังกล่าว ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศไม่ต้องรับผิดชอบในการจัดการให้คนหางานดังกล่าวเดินทางกลับประเทศไทย แต่ต้องดำเนินการตามมาตรา ๓๙ (๒)

มาตรา ๔๖ ในกรณีที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศไม่สามารถจัดให้คนหางานเดินทางได้ภายในกำหนดเวลาตามมาตรา ๓๘ หรือในกรณีที่คนหางานไม่ได้งานตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางานหรือได้ค่าจ้างต่ำกว่าหรือได้ตำแหน่งงานไม่ตรงตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางาน และคนหางานไม่ประสงค์ที่จะทำงานนั้น ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศต้องคืนค่าบริการและค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่เรียกเก็บจากคนหางานไปแล้วทั้งหมดให้แก่คนหางานภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ครบกำหนดเวลาตามมาตรา ๓๘ หรือนับแต่วันที่คนหางานเดินทางกลับประเทศไทย แล้วแต่กรณี

ในกรณีที่คนหางานได้ค่าจ้างต่ำกว่าที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางานแต่คนหางานยังประสงค์จะทำงานนั้น ผู้รับอนุญาตต้องคืนค่าบริการที่เรียกเก็บจากคนหางานไปแล้วเป็นอัตราส่วนกับค่าจ้างที่คนหางานได้รับจริงภายในสามสิบวันนับแต่วันที่คนหางานขอรับคืน

ในกรณีที่ผู้รับอนุญาตมิได้ปฏิบัติตามวรรคหนึ่งหรือวรรคสอง ให้นายทะเบียนจัดหางานกลางหักค่าบริการและค่าใช้จ่ายดังกล่าวจากหลักประกันที่วางไว้ตามมาตรา ๓๑ (๗) คืนให้แก่คนหางาน

เมื่อนายทะเบียนได้ดำเนินการตามวรรคสามแล้ว ให้แจ้งให้ผู้รับอนุญาตทราบโดยเร็ว

มาตรา ๔๗ ให้นำบทบัญญัติมาตรา ๘ วรรคสาม และวรรคสี่ มาตรา ๑๐ มาตรา ๑๑ มาตรา ๑๒ มาตรา ๑๓ มาตรา ๑๔ มาตรา ๑๕ มาตรา ๑๖ มาตรา ๑๗ มาตรา ๑๘ มาตรา ๒๐ มาตรา ๒๑ มาตรา ๒๒ มาตรา ๒๓ มาตรา ๒๔ มาตรา ๒๕ มาตรา ๒๖ มาตรา ๒๗ วรรคสอง ในหมวด ๒ ว่าด้วยการจัดหางานในประเทศ มาใช้บังคับกับการจัดหางานในต่างประเทศโดยอนุโลม

หมวด ๔

การไปทำงานในต่างประเทศ

มาตรา ๔๘ คนหางานผู้ใดประสงค์จะเดินทางไปทำงานในต่างประเทศด้วยตนเองโดยมิได้ทำสัญญาจัดหางานกับผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศตามความในหมวด ๓ ให้แจ้งให้อธิบดีทราบก่อนเดินทางไม่น้อยกว่าสิบวัน

การแจ้งตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามแบบที่อธิบดีกำหนด

มาตรา ๔๙ ห้ามมิให้นายจ้างซึ่งอยู่ในประเทศไทยพาลูกจ้างไปทำงานในต่างประเทศ เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากอธิบดี

การขออนุญาตและการอนุญาต ให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด

มาตรา ๕๐ ห้ามมิให้นายจ้างในต่างประเทศ หรือตัวแทนทำการรับสมัครเพื่อพาลูกจ้างในประเทศไทยด้วยตนเองเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ เว้นแต่จะติดต่อให้สำนักงานจัดหางานหรือกรมแรงงานจัดหาให้

มาตรา ๕๑ เมื่อคนหางานเดินทางไปถึงประเทศที่ตนไปทำงาน ให้คนหางานแจ้งเป็นหนังสือให้สำนักงานแรงงานไทยในประเทศดังกล่าวทราบภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่เดินทางไปถึงโดยระบุชื่อภูมิลำเนาในประเทศไทย สถานที่อยู่ และสถานที่ทำงานในต่างประเทศ ในกรณีที่ไม่มีสำนักงานแรงงานไทยในประเทศดังกล่าว ให้แจ้งเป็นหนังสือให้สถานทูตไทยหรือสถานกงสุลไทยในประเทศนั้นหรือสถานทูตไทยหรือสถานกงสุลไทยที่รับผิดชอบในการดูแลคนไทยในประเทศนั้นทราบภายในระยะเวลาดังกล่าว

หมวด ๕

กองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ

มาตรา ๕๒ ให้จัดตั้งกองทุนขึ้นกองทุนหนึ่งในกรมแรงงาน เรียกว่า กองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ เพื่อใช้จ่ายในกิจการตามมาตรา ๕๓ โดยประกอบด้วยเงินและทรัพย์สินอื่นดังต่อไปนี้

(๑) เงินอุดหนุนจากรัฐบาล

(๒) เงินที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศต้องส่งเข้ากองทุนตามพระราชบัญญัตินี้

(๓) ดอกผลของกองทุน

(๔) เงินหรือทรัพย์สินอื่นที่มีผู้อุทิศให้

(๕) หลักประกันที่ตกเป็นของกองทุนตามมาตรา ๓๔

เงินและทรัพย์สินอื่นตามวรรคหนึ่ง ให้ส่งเข้ากองทุนโดยไม่ต้องนำส่งกระทรวงการคลังเป็นรายได้แผ่นดิน

การบริหารกองทุนและการควบคุมการใช้จ่ายเงินกองทุน ให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนดโดยความเห็นชอบของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง

มาตรา ๕๓ กิจการที่จะใช้จ่ายเงินจากกองทุนได้นั้น ได้แก่กิจการดังต่อไปนี้

- (๑) จัดการให้คนหางานซึ่งถูกทอดทิ้งอยู่ในต่างประเทศได้เดินทางกลับประเทศไทย
- (๒) ให้การสงเคราะห์แก่คนหางานซึ่งไปทำงานในต่างประเทศ
- (๓) การคัดเลือกและทดสอบฝีมือและการฝึกอบรมคนหางานก่อนจะเดินทางไปทำงานใน

ต่างประเทศ

ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด

มาตรา ๕๔ ให้มีคณะกรรมการกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ ประกอบด้วยอธิบดีกรมแรงงานเป็นประธานกรรมการ และบุคคลอื่นซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งอีกไม่เกินหกคนเป็นกรรมการ และให้ผู้อำนวยการสำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศเป็นกรรมการและเลขานุการ

มาตรา ๕๕ กรรมการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งมีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละสามปี

ในกรณีที่มีการแต่งตั้งกรรมการในระหว่างที่กรรมการซึ่งแต่งตั้งไว้แล้วยังมีวาระอยู่ในตำแหน่ง ไม่ว่าจะเป็นการแต่งตั้งเพิ่มขึ้นหรือแต่งตั้งซ่อม ให้ผู้ได้รับแต่งตั้งนั้นอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการซึ่งได้แต่งตั้งไว้แล้วนั้น

กรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งอาจได้รับการแต่งตั้งอีกได้ แต่ต้องไม่เกินสองคราวติดต่อกัน

มาตรา ๕๖ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระตามมาตรา ๕๕ กรรมการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งพ้นจากตำแหน่ง เมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) ลาออก
- (๓) รัฐมนตรีให้ออก
- (๔) เป็นบุคคลล้มละลาย
- (๕) เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ
- (๖) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดหรือคำสั่งที่ขอบด้วยกฎหมายให้จำคุก เว้นแต่เป็น

โทษสำหรับความผิดที่กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ

มาตรา ๕๗ การประชุมของคณะกรรมการกองทุน ต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด จึงเป็นองค์ประชุม ถ้าประธานกรรมการไม่อยู่หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการที่มาประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม

การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก

กรรมการคนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

มาตรา ๕๘ ให้คณะกรรมการกองทุนมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (๑) เสนอคำแนะนำต่อรัฐมนตรีในการออกระเบียบตามมาตรา ๕๒ และมาตรา ๕๓
- (๒) ให้คำปรึกษาแนะนำแก่อธิบดี นายทะเบียน และพนักงานเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติการที่

เกี่ยวกับกองทุนตามพระราชบัญญัตินี้