



สำนักงาน กศน. จังหวัดเชียงใหม่  
 เลขที่ 17965 เวลา.....น.  
 วันที่ 26 ต.ค. 2563

ที่ ศธ ๐๒๖๔/๘ ๓๕๐๕

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่  
 ๑๕๖ หมู่ที่ ๓ ตำบลแม่สา อำเภอแมริม  
 จังหวัดเชียงใหม่ ๕๐๑๘๐

๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง โครงการส่งเสริมการจ้างงานใหม่สำหรับผู้จบการศึกษาใหม่ โดยภาครัฐและเอกชน (Co-Payment)  
 เรียน ผู้บริหารหน่วยงานทางการศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ (รายชื่อตามเอกสารแนบท้าย)  
 สิ่งส่งมาด้วย เอกสารประชาสัมพันธ์โครงการ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยจังหวัดเชียงใหม่ โดย สำนักงานจัดหางานจังหวัดเชียงใหม่ แจ้งว่า คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบ  
 แนวทางการดำเนินการมาตรการเพื่อบรรเทาผลกระทบและการฟื้นฟูเศรษฐกิจเร่งด่วน ซึ่งมีวัตถุประสงค์ส่งเสริม  
 การจ้างงานในระดับพื้นที่ช่วยเหลือกลุ่มเปราะบางให้ได้รับการดูแลอย่างทั่วถึง ดยจะมีกลไกดำเนินการช่วยเหลือ  
 การจ้างงานให้ผู้จบการศึกษาใหม่ที่ยังไม่มีงานทำให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เพิ่มทักษะ/ประสบการณ์ในการทำงาน  
 พื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน ๕,๖๒๐ คน ตามวุฒิการศึกษาของลูกจ้าง ตั้งแต่เดือนตุลาคม ๒๕๖๓ ถึง เดือน  
 กันยายน ๒๕๖๔) โดยมีคุณสมบัติและเงื่อนไข สำหรับผู้จบการศึกษาใหม่/ลูกจ้าง ดังนี้

๑. มีสัญชาติไทยและไม่เคยอยู่ในระบบประกันสังคม ยกเว้นกรณีผู้จบการศึกษาใหม่  
 ที่อยู่ในระบบประกันสังคมเนื่องจากการทำงานนอกเวลาเรียน (Part time) ในระหว่างที่กำลังศึกษา
๒. สำเร็จการในระดับปริญญาตรี ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ระดับ  
 ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.๖)
๓. อายุไม่เกิน ๒๕ ปี หรืออายุเกินกว่า ๒๕ ปี ซึ่งจบการศึกษาประจำปีการศึกษา  
 พ.ศ.๒๕๖๒ หรือจบในปี พ.ศ.๒๕๖๓
๔. จะต้องลงทะเบียนเข้าร่วมโครงการผ่านระบบที่กรมการจัดหางานได้จัดเตรียมไว้ให้
๕. ยอมรับค่าจ้างตามวุฒิการศึกษา (ตามประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง) ดังนี้
 

๑) ระดับปริญญาตรี	ไม่ต่ำกว่าจำนวน ๑๕,๐๐๐ บาท/เดือน
๒) ระดับ ปวส.	ไม่ต่ำกว่าจำนวน ๑๑,๕๐๐ บาท/เดือน
๓) ระดับ ม.๖/ปวช.	ไม่ต่ำกว่าจำนวน ๑๐,๘๐๐ บาท/เดือน

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ ขอความร่วมมือท่านประชาสัมพันธ์และขับเคลื่อน  
 โครงการตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายโดยเร่งด่วน โดยขอทราบรายละเอียดผ่าน QR.Code : smart job center  
 (Co-Payment) หรือเพิ่มเติมได้ที่ สำนักงานจัดหางานจังหวัดเชียงใหม่ โทร. ๐๕๓๑๑๒๗๔๔ - ๖ รายละเอียด  
 ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายปรีดา พรหมดี)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ รักษาการในตำแหน่ง  
 ศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่

กลุ่มลูกเสือ ยุวกาชาด และกิจการนักเรียน

โทรศัพท์ ๐ ๕๓๒๑ ๘๕๔๔ ต่อ ๒๓

โทรสาร ๐ ๕๓๒๑ ๘๕๔๔ ต่อ ๐ , ๑๓

- กลุ่มอำนาจการ
  - กลุ่มอกระบวนฯ
  - กลุ่มอัยการ
  - กลุ่มภาคี
  - กลุ่มแผนฯ
  - กลุ่มนิเทศฯ
- 26/10/23

smart center

# Co-Payment



## นักศึกษาจบใหม่

"บริษัทเอกชน"

เพื่อจบใหม่

สำนักงานเขตเมืองใหม่

สำนักงานเขตเมืองใหม่ สำนักงานเขตเมืองใหม่

053-112744-6 ต่อ 25

อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ สูงสุด คือ 336 บาท/วัน ในท้องที่จังหวัดชลบุรีและจังหวัดภูเก็ต โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

ลำดับ	อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (บาท/วัน)	จำนวน (จังหวัด)	เขตท้องที่ประกอบ
1	336	2	จังหวัดชลบุรี และภูเก็ต
2	335	1	จังหวัดระยอง
3	331	6	กรุงเทพมหานคร จังหวัดนครปฐม นครบุรีรัมย์ สุพรรณบุรี สมุทรปราการ และสมุทรสาคร
4	330	1	จังหวัดฉะเชิงเทรา
5	325	14	จังหวัดกระบี่ ชอนแก่น เชียงใหม่ ตรัง นครราชสีมา พระนครศรีอยุธยา พังงา สตูล สงขลา สุราษฎร์ สุพรรณบุรี สุราษฎร์ธานี หนองคาย และอุบลราชธานี
6	๓๒๔	1	จังหวัดปราจีนบุรี
7	323	6	จังหวัดกาฬสินธุ์ จันทบุรี นครนายก นนทบุรี นครศรีธรรมราช และสมุทรสงคราม
8	320	21	จังหวัดกาญจนบุรี ชัยนาท นครพนม นครสวรรค์ น่าน บึงกาฬ บุรีรัมย์ ปะจวบคีรีขันธ์ พัทลุง พิษณุโลก เพชรบุรี เพชรบูรณ์ พะเยา ยโสธร ร้อยเอ็ด เลย สระแก้ว สุรินทร์ อ่างทอง อุตรดิตถ์ และอุดรธานี
9	315	22	จังหวัดกำแพงเพชร ชัยภูมิ ชุมพร เชียงราย ตรัง ตาก นครศรีธรรมราช พิจิตร เพชร มหาสารคาม แม่ฮ่องสอน ระนอง ราชบุรี ลำปาง ลำพูน ศรีสะเกษ สตูล สิงห์บุรี สุโขทัย หนองบัวลำภู อุทัยธานี และอำนาจเจริญ
10	315	3	จังหวัดบุรีรัมย์ ปัตตานี และยะลา

หมายเหตุ 1. คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 10) เมื่อวันที่ 11 ธันวาคม 2562 โดยมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2563 เป็นต้นไป  
 2. ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับประกาศและเผยแพร่ เล่ม 136 ตอนที่ ๒๒๕ ก ลงวันที่ 27 ธันวาคม 2562

ตารางอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ปี 2563 ตามประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 10)

ตัวอย่างการคิดค่าจ้าง ตามประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 10) ลงวันที่ ๒ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๒

๑. กรณีลูกจ้างได้รับค่าจ้างเป็นรายวัน หากลูกจ้างมีสถานที่ทำงานอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร อัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ลูกจ้างได้รับต้องไม่ต่ำกว่าวันละ ๓๓๑ บาท

๒. กรณีลูกจ้างได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน หากลูกจ้างมีสถานที่ทำงานอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร อัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับต้องไม่ต่ำกว่า ๙,๙๓๐ บาทต่อเดือน (๓๓๑ x ๓๐ = ๙,๙๓๐ บาท)

\*\*\*\*\*

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน  
 ตุลาคม 2563

# พร้อมพบกับโครงการ Co-payment (จ้างงานเด็กจบใหม่) "รัฐช่วยเสริม เอกชนช่วยสร้าง"

**ผู้สมัคร**  
 มีความรู้และเข้าใจอยู่หรือเคยปฏิบัติงานเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์  
 การศึกษาที่เกี่ยวข้องในระบบประกันสังคมหรือระบบประกัน  
 ประกัน (Part time) ในระหว่างที่กำลังศึกษา  
 การจัดการเรียนการสอนปริญญาตรี ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)  
 หรือมัธยมศึกษาตอนปลาย (ปวช.) และมีประสบการณ์การทำงาน  
 ไม่นานกว่า 25 ปี หรืออายุไม่เกิน 25 ปี ซึ่งจบการศึกษา  
 ในปีการศึกษา พ.ศ. 2562 หรือก่อนปี พ.ศ. 2563

**และสถานประกอบการ**  
 อยู่ในระบบประกันสังคม  
 สามารถจ่ายค่าจ้างได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 15  
 ในระยะเวลา 1 ปี นับแต่วันที่รับสมัคร  
 ผู้สมัคร  
 และพร้อมในการจ้างงานผู้สำเร็จการศึกษานี้

อัตราค่าจ้างตามโครงการ Co - Payment จังหวัดเชียงใหม่		วุฒิ	ค่าจ้างตามโครงการ	เงินเฟ้อ	เงินสมทบจากรัฐบาล
อัตราค่าจ้างตามประเภทคณะกรรมการ	ค่าจ้าง (บาท)	ปี	(บาท/เดือน)	(บาท/เดือน)	(บาท/เดือน)
ตัวอย่าง	ตัวอย่าง	ป.ตรี	15,000	7,500	7,500
		ปวส.	11,500	5,750	5,750
		ปวช.	9,750	5,050	4,700
		น.ร.	9,750	5,405	4,345

ผู้สนใจเข้าร่วมโครงการและนายจ้าง/สถานประกอบการที่สนใจสอบถามได้

สำนักงานจัดหางานจังหวัดเชียงใหม่ โทร 0 5311 2744 ถึง 6 ต่อ 25, 26

ลงทะเบียนรวมโครงการได้ที่ <http://www.จ้างงานเด็กจบใหม่.com>

ระยะเวลาของโครงการตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2563 ถึง 30 กันยายน 2564



**คุณสมบัติและเงื่อนไข (สำหรับผู้จบการศึกษาใหม่/ลูกจ้าง)**

**เข้าร่วมโครงการส่งเสริมการจ้างงานใหม่สำหรับผู้จบการศึกษาใหม่โดยภาครัฐและภาคเอกชน**

การเข้าร่วมโครงการส่งเสริมการจ้างงานใหม่สำหรับผู้จบการศึกษาใหม่โดยภาครัฐและภาคเอกชน มีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยเหลือการจ้างงานให้ผู้จบการศึกษาใหม่ได้มีงานทำ และช่วยเหลือสถานประกอบการให้สามารถดำเนินธุรกิจได้อย่างต่อเนื่อง

โครงการเปิดให้มีการอุดหนุนค่าจ้างจำนวนร้อยละ 50 ของเงินเดือนตามวุฒิการศึกษา สูงสุดไม่เกิน 7,500 บาท ต่อเดือนต่อคน ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2563 - 30 กันยายน 2564 โดยผู้จบการศึกษาใหม่ที่ประสงค์เข้าร่วมโครงการต้องมีคุณสมบัติและปฏิบัติ ดังนี้

**คุณสมบัติ**

1. มีสัญชาติไทยและไม่เคยอยู่ในระบบประกันสังคม ยกเว้นกรณีผู้จบการศึกษาใหม่ที่อยู่ในระบบประกันสังคม เมื่อภาคีการทำงานนอกเวลาเรียน (Part time) ในระหว่างที่กำลังศึกษา
2. สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี-ประกาศนียบัตรชั้นสูง (ป.ส.อ.) ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และมีอนุปริญญาตอนปลาย (ม.อ.)
3. มีอายุไม่เกิน 25 ปี หรืออายุเกินกว่า 25 ปี ซึ่งจบการศึกษาประจำปีการศึกษา พ.ศ. 2562 หรือจบในปี พ.ศ. 2563

**เงื่อนไข**

1. ผู้จบการศึกษาใหม่/ลูกจ้างจะต้องลงทะเบียนเข้าร่วมโครงการฯ ผ่านระบบที่กรมการจ้างงานได้จัดเตรียมไว้ให้
  2. ผู้สำเร็จการศึกษาใหม่ยอมรับค่าจ้างตามวุฒิการศึกษา ดังนี้
    - 2.1 ปริญญาตรีไม่ต่ำกว่าเดือนละ 15,000 บาท
    - 2.2 ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ป.ส.อ.) ค่าจ้างไม่ต่ำกว่าเดือนละ 11,500 บาท
    - 2.3 ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ค่าจ้างไม่ต่ำกว่าเดือนละ 9,400 บาท (ต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัด ตามประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง)
    - 2.4 มีอนุปริญญาตอนปลาย (ม.อ.) ค่าจ้างไม่ต่ำกว่าเดือนละ 8,690 บาท (ต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัด ตามประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง)
  3. ผู้เข้าร่วมโครงการจะต้องเปิดบัญชีธนาคารกรุงไทย สาขาเขตอโศกหรือสาขา "ชื่อผู้จ้างเข้าร่วมโครงการฯ" เพื่อรับโอนเงินค่าจ้างจากนายจ้างและเรียกเงินสนับสนุนจากกรมการจ้างงาน
  4. นายจ้างร่วมค่าจ้างเดือนละ 1 ครั้ง (ภายในสิ้นเดือน) ให้แก่ลูกจ้างผ่านบัญชีธนาคารกรุงไทย และกระทรวงการคลังจะโอนเงินอุดหนุนค่าจ้างผ่านบัญชีธนาคารกรุงไทยให้ลูกจ้างตามวุฒิการศึกษา สูงสุดไม่เกิน 7,500 บาท ต่อเดือนต่อคน (ใช้คนหัวหรือบาทหนึ่ง) ภายในวันที่ 5 ของเดือนถัดไป โดยกรมการจ้างงานจะโอนเงินให้ร้อยละ 50 ของค่าจ้างตามข้อ (2.1) ปริญญาตรี จำนวน 7,500 บาท (2.2) ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ป.ส.อ.) จำนวน 5,750 บาท (2.3) ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) จำนวน 4,700 บาท และ (2.4) มีอนุปริญญาตอนปลาย (ม.อ.) จำนวน 4,345 บาท ตามที่ได้รับจัดสรรจากรัฐบาล ส่วนที่เกินนายจ้างต้องเป็นผู้รับผิดชอบ (รายละเอียดความเอกสาร 1)
- ทั้งนี้ กรมการจ้างงานจะจ่ายเงินอุดหนุนค่าจ้างให้ลูกจ้างที่เข้าร่วมโครงการนับตั้งแต่วันที่โอนอนุมัติให้เข้าร่วมโครงการฯ กรณีที่ได้รับอนุมัติเข้าร่วมโครงการฯ หลังวันที่ 24 ของเดือนเบื้องต้น จะได้รับเงินอุดหนุนค่าจ้างจากกรมการจ้างงานในเดือนถัดไป
5. ผู้เข้าร่วมโครงการมีสิทธิหักภาษีที่ของลูกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ผลจะต้องยื่นขอรับให้นายจ้างหักเงินสมทบจากค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับตามสัญญาจ้างตามอัตราเงินสมทบที่หักตาม เพื่อนำส่งเงินสมทบให้แก่สำนักงานประกันสังคม (รายละเอียดเอกสาร 2)
  6. กรณีพบว่ามีการร่วมกันหรือฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งแจ้งข้อมูลอันเท็จเท็จ จะถูกยกเลิกเข้าร่วมโครงการและต้องชดเชยค่าจ้างจ่ายที่รัฐบาลอุดหนุนให้ทั้งหมดคืน รวมทั้งถูกดำเนินการตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

ข้าพเจ้าในฐานะผู้จบการศึกษาใหม่/ลูกจ้างที่เข้าร่วมโครงการฯ ใช้อำนาจและเข้าใจความในคุณสมบัติ และเงื่อนไข จึงได้แนบแสดงความยินยอมผ่านระบบที่กรมการจ้างงานได้จัดเตรียมไว้

- รับรองคุณสมบัติ
  - ( ) มีคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้ ( ) ขาดคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้
- แสดงความยินยอมปฏิบัติตามเงื่อนไข
  - ( ) ยินยอมปฏิบัติตามเงื่อนไข ( ) ไม่ยินยอมปฏิบัติตามเงื่อนไข

**การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล**

ยินยอมให้กรมการจัดหางานเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้ และเปิดเผยข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่สมัครงาน  
ทั้งหมคหรือบางส่วนให้แก่ส่วนราชการ นายจ้างที่เข้าร่วมโครงการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อวัตถุประสงค์  
ของโครงการตามที่ระบุไว้ข้างต้น

ยินยอม

ไม่ยินยอม

(ลงชื่อ) \_\_\_\_\_ ผู้สมัครศึกษาใหม่/ผู้จ้างที่เข้าร่วมโครงการ  
( \_\_\_\_\_ )

กรมการจัดหางาน  
พฤษภาคม 2563

## สิทธิหน้าที่ของลูกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

### พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

#### 1. เวลาทำงานปกติ

1.1 กรณีงานทั่วไป เวลาทำงานปกติต้องไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง หรือตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน แต่ต้องไม่เกินวันละ 9 ชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาที่สิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมง

1.2 กรณีงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง ได้แก่ งานที่ต้องทำใต้ดิน ใต้น้ำในน้ำ ในอุโมงค์ หรือในที่อับอากาศ งานเกี่ยวกับถ้ำหินงอกหินยสี งานเชื่อมโลหะ งานขนส่งวัตถุอันตราย งานผลิตสารเคมีอันตราย งานที่ต้องทำด้วยเครื่องมือหรือเครื่องจักรซึ่งผู้ทำได้รับความสั่นสะเทือน อันตรายถึงอันตราย และงานที่ต้องทำเกี่ยวกับความร้อนจัดหรือความเย็นจัดอันอาจเป็นอันตราย โดยสภาพของงานมีความเสี่ยงอันตรายสูงหรือมีภาวะแวดล้อมในการทำงานเกินมาตรฐานความปลอดภัยที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง ซึ่งไม่สามารรถปรับปรุงแก้ไขที่แหล่งกำเนิดได้ และต้องจัดให้มีทริบ์ชิ่งกันที่ตัวบุคคล ไม่มีเวลาทำงานปกติไม่เกินวันละ 7 ชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาที่งานที่สิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน 42 ชั่วโมง

#### 2. เวลาพัก

2.1 ระหว่างการทำงานปกติ วันหนึ่งไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง หลังจากลูกจ้างทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ชั่วโมง ติดต่อกัน นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้มีเวลาพักรงหนึ่งไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมงก็ได้ แต่รวมกันแล้ววันหนึ่งต้องไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง สำหรับงานในร้านขายอาหารหรือร้านขายเครื่องดื่มซึ่งเปิดจำหน่ายหรือให้บริการไม่ติดต่อกันในแต่ละวัน วันหนึ่งอย่างน้อยเกิน 2 ชั่วโมงก็ได้หรือกรณีที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน กำหนดเวลาพักเป็นอย่างอื่น ข้อตกลงนั้นต้องเป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง

2.2 ก่อนการทำงานล่วงเวลา ในกรณีที่มีการทำงานล่วงเวลาคือจากเวลาทำงานปกติไม่น้อยกว่า 2 ชั่วโมง นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักผ่อนไม่น้อยกว่า 20 นาที ก่อนที่ลูกจ้างเริ่มทำงานล่วงเวลา

2.3 กรณีเป็นงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไป นายจ้างควรจัดให้มีเวลาพักระหว่างการทำงานหรือก่อนการทำงานล่วงเวลาแตกต่างจากข้อ 2.1 และ 2.2 โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างหรือเป็นงานฉุกเฉินก็ได้

#### 3. วันหยุด

3.1 วันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่า 1 วัน และต้องมิใช่ระยะเวลาที่เกิน 6 วัน สำหรับนายจ้าง โรงแรม งานขนส่ง งานในป่างาน งานในที่ทุรกันดาร หรืองานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าสะสมและเลื่อนวันหยุดประจำสัปดาห์ไปหยุดเมื่อใดก็ได้แต่ต้องอยู่ภายในระยะเวลา 4 สัปดาห์ติดต่อกัน

3.2 วันหยุดตามประเพณี ปีหนึ่งต้องไม่น้อยกว่า 13 วัน โดยรวมวันแรงงานแห่งชาติ ให้พิจารณาจากวันหยุดราชการประจำปี วันหยุดทางศาสนาหรือขนบธรรมเนียมประเพณีต่างท้องถิ่น ถ้าวันหยุดตามประเพณีตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ให้หยุดชดเชยวันหยุดตามประเพณีในวันทำงานถัดไป สำหรับหน่วยงานในกิจการ โรงแรม สถานมหรสพ ร้านขายอาหาร ร้านขายเครื่องดื่ม ฯลฯ อาจตกลงกันหยุดวันอื่นชดเชยวันหยุดตามประเพณีหรือจ่ายค่าจ้างในวันหยุดให้ก็ได้

3.3 วันหยุดพักผ่อนประจำปี ปีหนึ่งต้องไม่น้อยกว่า 6 วันสำหรับลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันไม่ครบ 1 ปี ปีต่อมา นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าสะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยังไม่ได้หยุดไว้ในวันไปรวมเข้ากับปีต่อไป

4. การทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุด

นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานได้โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็น  
คราว ๆ ไป ถ้าลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไม่ ถิ่นหยุดจะเสียหายแก่งาน หรือเป็นงานฉุกเฉิน อาจให้  
ลูกจ้างทำงานล่วงเวลา และทำงานในวันหยุดได้เท่าที่จำเป็น

สำหรับกิจการโรงแรม สถานมหรสพ งานขนส่ง ร้านอาหาร ร้านขายเครื่องดื่ม สโมสร สนามกอล์ฟ  
และสถานพยาบาล อาจให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้

การทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุด และการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด รวมกันแล้วลูกจ้างหนึ่ง  
ต้องไม่เกิน 36 ชั่วโมง

5. วันลา

5.1 วันลาป่วย ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง ภายหลังจากป่วยตั้งแต่ 3 วันทำงานขึ้นไป นายจ้างอาจให้  
ลูกจ้างแสดงใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือของสถานพยาบาลของทางราชการได้ หากลูกจ้าง  
ไม่อาจแสดงได้ให้ลูกจ้างชี้แจงให้นายจ้างทราบวันที่ลูกจ้างไม่อาจทำงานได้เนื่องจากประสบอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วย  
ซึ่งเกิดจากการทำงานหรือวันลาเพื่อคลอดบุตรไม่ถือเป็นวันลาป่วย

5.2 วันลากิจ ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ปีละไม่เกินน้อยกว่า 3 วัน

5.3 วันลาทำหมัน ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อทำหมันได้และมีสิทธิลาเมื่อเสร็จจากการทำหมันตามระยะเวลา  
ที่แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งกำหนดและออกใบรับรอง

5.4 วันลาได้รับราชการทหาร ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึก  
วิชาทหาร หรือเพื่อทดลองความพรั่งพร้อมตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร

5.5 วันลาคลอดบุตร ลูกจ้างหญิงซึ่งครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรได้ครั้งหนึ่งไม่เกิน 98 วัน โดยมีรวมวันหยุด

5.6 วันลาฝึกอบรม ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อเข้าฝึกอบรมหรือศึกษาค้นคว้าความรู้จากสมาคมเพื่อประโยชน์ต่อ  
การแรงงานและสวัสดิการสังคมหรือการเพิ่มทักษะความชำนาญเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้าง  
ตามโครงการหรือหลักสูตร ซึ่งมีกำหนดช่วงเวลาที่แน่นอนและชัดเจน และเพื่อการสอนวัดผลทางการศึกษาที่  
ทางราชการจัดหรืออนุญาตให้อัดชั้นลูกจ้างต้องแจ้งเหตุในการลาโดยชัดแจ้ง พร้อมทั้งแสดงหลักฐานที่เกี่ยวข้อง  
(ถ้ามี) ให้นายจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 7 วันก่อนวันลา นายจ้างอาจไม่อนุญาตให้ลาหากไม่สัมพันธ์กับลูกจ้าง  
เคยได้รับอนุญาตให้ลามาแล้วไม่น้อยกว่า 30 วันหรือ 3 ครั้งหรือแสดงว่าการลาของลูกจ้างอาจก่อให้เกิด  
ความเสียหายหรือกระทบต่อการประกอบธุรกิจของนายจ้าง

6. ค่าตอบแทนในการทำงาน

6.1 ค่าจ้าง จะต้องจ่ายเป็นเงินค่าจ้างโดยค่าจ้างต้องไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนด

6.2 ค่าจ้างในวันหยุด นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี  
และวันหยุดพักผ่อนประจำปี ยกเว้นลูกจ้างรายวัน รายชั่วโมง หรือตามผลงาน ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำ  
สัปดาห์

6.3 ค่าจ้างในวันลา

- จ่ายค่าจ้างในวันลาเพื่อกิจธุระจำเป็น ปีหนึ่งไม่เกิน 3 วัน
- จ่ายค่าจ้างในวันลาป่วยปีหนึ่งไม่เกิน 30 วันทำงาน
- จ่ายค่าจ้างในวันลาเพื่อทำหมันตามระยะเวลาที่แพทย์กำหนด
- จ่ายค่าจ้างในวันลาเพื่อรับราชการทหารปีหนึ่งไม่เกิน 60 วัน/ปี
- จ่ายค่าจ้างในวันลาเพื่อคลอดบุตรตลอดระยะเวลาที่ลาไม่เกิน 45 วัน



6.4 ค่าล่วงเวลาในวันทำงาน ต้องไม่น้อยกว่า 1.5 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมง หรือต่อหน่วย สำหรับลูกจ้างตามผลรวม

6.5 ค่าทำงานในวันหยุด

- สำหรับลูกจ้างซึ่งมีสิทธิได้รับค่าทำงานในวันหยุด ให้จ่ายเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า 1 เท่าของอัตราต่อชั่วโมงหรือต่อหน่วย

- สำหรับลูกจ้างซึ่งไม่มีสิทธิได้รับค่าทำงานในวันหยุด ให้จ่ายเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า 2 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงหรือต่อหน่วย

6.6 ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ต้องไม่น้อยกว่า 3 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงหรือต่อหน่วย ถ้านายจ้างไม่จัดให้ลูกจ้างหยุดงาน หรือจัดให้หยุดน้อยกว่าที่กฎหมายกำหนด ให้จ่ายค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุดเสมือนว่าลูกจ้างทำงานในวันหยุด

7. การพักผ่อน

นายจ้างจะสั่งให้ลูกจ้างเพื่อสอบสวนความผิดได้ต่อเมื่อได้กำหนดอำนาจพนักงานไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการทำงานซึ่งมีค่าสิ่งทำงานเป็นหนังสือระบุความผิดและกำหนดระยะเวลาพักผ่อนไม่เกิน 7 วัน โดยต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบก่อนด้วยเงินไม่น้อยกว่า 50 % ของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนถูกฟ้องในระหว่างการพักผ่อน หากผลการสอบสวนเสร็จสิ้นปรากฏว่าลูกจ้างไม่มีความผิด ให้จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานนับแต่วันที่ถูกพักงานพร้อมด้วยดอกเบี้ย 15 % ต่อปี โดยคำนวณเงินที่จ่ายให้ระหว่างพักผ่อนเป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้าง

8. การหยุดกิจการชั่วคราว

กรณีนายจ้างจำเป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นคราวชั่วคราวด้วยเหตุหนึ่งเหตุใดที่สำคัญอันมีผลกระทบต่ออุปสรรคประกอบกิจการของนายจ้าง จนนายจ้างไม่สามารถประกอบกิจการได้ตามปกติซึ่งมิใช่เหตุสุดวิสัย ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่า 75 % ของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงาน

9. การเลิกจ้าง และค่าชดเชย

9.1 การบอกเลิกสัญญาจ้าง

(1) กรณีการจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาสัญญาจ้างสิ้นสุดลงเมื่อครบกำหนดระยะเวลาจ้างยกเว้น และลูกจ้างไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า

(2) กรณีการจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลา

(2.1) ถ้านายจ้างเป็นฝ่ายเลิกจ้าง

- ถ้านายจ้างบอกกล่าวการเลิกจ้างล่วงหน้าเป็นหนังสือให้ลูกจ้างทราบอย่างน้อยหนึ่งงวดการจ่ายค่าจ้าง ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยตามอัตราที่กฎหมายกำหนด

- ถ้านายจ้างไม่บอกกล่าวการเลิกจ้างล่วงหน้าเป็นหนังสือให้ลูกจ้างทราบอย่างละน้อยหนึ่งงวดการจ่ายค่าจ้าง ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยตามอัตราที่กฎหมายกำหนด และเงินที่ลูกจ้างควรจะได้รับเท่ากับค่าจ้างนับแต่วันที่ลูกจ้างออกจากงานจนถึงวันที่การเลิกสัญญาจ้างมีผล

(2.2) ถ้าลูกจ้างขอลาออกจากงาน ให้ลูกจ้างบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือให้นายจ้างทราบอย่างน้อยหนึ่งงวดการจ่ายค่าจ้าง โดยนายจ้างไม่จำเป็นต้องจ่ายค่าชดเชยตามอัตราที่กฎหมายกำหนด

(3) สัญญาจ้างที่ทั้งสองฝ่ายไม่มีการกำหนดระยะเวลาถือเป็นสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลา

9.2 ค่าชดเชย...

- 9.2 ค่าชดเชย ลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับค่าชดเชย จะต้องได้รับค่าชดเชย ดังต่อไปนี้
- ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 120 วันแต่ไม่ครบ 1 ปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 30 วัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน 30 วันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างตามผลงาน
  - ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 1 ปีแต่ไม่ครบ 5 ปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 90 วัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน 90 วันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างตามผลงาน
  - ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 5 ปีแต่ไม่ครบ 6 ปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 180 วัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน 180 วันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างตามผลงาน
  - ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 6 ปีแต่ไม่ครบ 10 ปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 240 วัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน 240 วันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างตามผลงาน
  - ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 10 ปีแต่ไม่ครบ 20 ปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 300 วัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน 300 วันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างตามผลงาน
  - ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 20 ปีขึ้นไป ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 400 วัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน 400 วันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างตามผลงาน

ข้อยกเว้นการไม่จ่ายค่าชดเชย

1. กรณีที่นายจ้างได้ทำสัญญาเป็นหนังสือกับลูกจ้าง

การจ้างที่มีลักษณะระยะเวลาการจ้างไม่แน่นอน และเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลาอันนั้น ต้องเป็นกรณีจ้างงานในโครงการพิเศษหรือที่มิใช่งานปกติของธุรกิจหรือการค้าของนายจ้าง โดยต้องเป็นระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดแน่นอนหรือในบางอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีกำหนดการสิ้นสุด หรือความสำเร็จของงานหรือโครงการที่เป็นไปตามฤดูกาลและได้จ้างในช่วงเวลาของฤดูกาลนั้น ทั้งนี้ งานดังกล่าวนั้นจะต้องเสร็จภายในเวลาไม่เกิน 2 ปี

2. กรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างในกรณีหนึ่งกรณีใด ดังต่อไปนี้

- (1) หุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง
- (2) ใจไม่ทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
- (3) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
- (4) ผิดวินัยอันเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรมเนียมและนายจ้างได้หักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่นายจ้างไม่จำเป็นต้องหักเตือน ทั้งนี้ หนังสือเตือนให้มีผลบังคับได้ไม่เกิน 1 ปีนับแต่วันที่ลูกจ้างได้กระทำความผิด
- (5) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 3 วันทำงานติดต่อกันไม่พำจะมีวันหยุดคืนหรือไม่ก็ตามโดยไม่มีเหตุอันสมควร

สมควร

- (6) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

ในกรณี (6) ถ้าเป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษต้องเป็นกรณีหนึ่งเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

\*\*\*\*\*

ที่มา : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน  
ตุลาคม 2563

พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533

**1. การขึ้นทะเบียนและเปลี่ยนแปลงชื่อเท็จจริง**

1.1 นายจ้างต้องแจ้งขึ้นทะเบียนให้กับลูกจ้างภายใน 30 วัน นับจากวันที่ลูกจ้างเข้าทำงาน ตามแบบขึ้นทะเบียนผู้ประกันตน (สปส. 1-03)

1.2 แจ้งสิ้นสุดความเป็นผู้ประกันตน กรณีที่มีลูกจ้างลาออกกลางงาน เลิกจ้าง ให้นายจ้างแจ้งออกภายในวันที่ 15 ของเดือนถัดไป ตามแบบแจ้งการสิ้นสุดความเป็นผู้ประกันตน (สปส. 6-09)

1.3 นายจ้างต้องแจ้งการเปลี่ยนแปลงชื่อเท็จจริงของผู้ประกันตน กรณีที่ผู้ประกันตนเปลี่ยนแปลงชื่อ-นามสกุล หรือข้อมูลสถานภาพครอบครัว และข้อมูลจำนวนบุตร ภายในวันที่ 15 ของเดือนถัดไป ตามแบบแจ้งการเปลี่ยนแปลงชื่อเท็จจริงของผู้ประกันตน (สปส. 6-01)

**2. การนำส่งเงินสมทบ**

นายจ้างมีหน้าที่หักเงินสมทบในส่วนของลูกจ้างทุกครั้งที่มีการจ่ายค่าจ้าง และนำส่งส่วนของนายจ้างในจำนวนเท่ากับเงินสมทบของลูกจ้างทั้งหมดที่ถูกหักรวมกันหรือจัดทำเอกสารตามแบบ สปส.1-10 (ส่วนที่ 1) และ สปส.1-10 (ส่วนที่ 2) หรือจัดทำข้อมูลลงสื่ออิเล็กทรอนิกส์ส่งให้สำนักงานประกันสังคมภายในวันที่ 15 ของเดือนถัดไป

**3. สิทธิประโยชน์ที่ลูกจ้างจะได้รับ**

3.1 กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย เมื่อจ่ายเงินสมทบมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 3 เดือน ภายในระยะเวลา 15 เดือน ก่อนวันรับบริการทางการแพทย์

3.2 กรณีคลอดบุตร เมื่อจ่ายเงินสมทบมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 5 เดือน ภายในระยะเวลา 15 เดือน ก่อนวันคลอด

3.3 กรณีทุพพลภาพ เมื่อจ่ายเงินสมทบมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 3 เดือน ก่อนทุพพลภาพอันมีใช้เมื่อตรวจการทำงาน

3.4 กรณีตาย เมื่อจ่ายเงินสมทบมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 1 เดือน ภายในระยะเวลา 6 เดือน ก่อนถึงแก่ความตาย

3.5 กรณีสงเคราะห์บุตร เมื่อจ่ายเงินสมทบมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 12 เดือน ภายในระยะเวลา 36 เดือน ก่อนเดือนที่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน

3.6 กรณีชราภาพ เมื่อมีอายุครบ 55 ปี และตรวจเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลง หรือเป็นผู้ทุพพลภาพหรือเสียชีวิต

3.7 กรณีว่างงาน เมื่อจ่ายเงินสมทบมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 6 เดือน ภายในระยะเวลา 15 เดือน ก่อนครบกำหนด

พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537

**1. การขึ้นทะเบียนและการเปลี่ยนแปลงชื่อเท็จจริง**

นายจ้างเป็นผู้ดำเนินการขึ้นทะเบียนและเปลี่ยนแปลงชื่อเท็จจริงของลูกจ้าง โดยดำเนินการตามแบบที่ขึ้นทะเบียนและเปลี่ยนแปลงชื่อเท็จจริงตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 (ได้เอกสารชุดเดียวกันดำเนินการได้ทั้งสองกองทุน)

2. การจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทน

- 2.1 นายจ้างเป็นผู้จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทนแต่เพียงฝ่ายเดียว
- 2.2 การจ่ายเงินสมทบ จ่ายปีละ 1 ครั้ง โดยสำนักงานประกันสังคมจะเป็นผู้ประเมินค่าจ้างและแจ้งจ่ายเงินสมทบให้นายจ้างจ่ายภายในเดือนมกราคม ของทุกปี
- 2.3 อัตราเงินสมทบขึ้นอยู่กับประเภทกิจการตามความเสี่ยงของนายจ้างที่ประกอบกิจการ อัตราเงินสมทบอยู่ระหว่างร้อยละ 0.2 - 1.0

3. สิทธิประโยชน์ที่ลูกจ้างจะได้รับ

- 3.1 ได้รับสิทธิคุ้มครองกันที่นับตั้งแต่วันที่เข้าทำงานให้กับนายจ้าง
- 3.2 ได้รับสิทธิเมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานให้กับนายจ้าง โดยได้รับ
  - 1) ค่ารักษาพยาบาล
  - 2) ค่าทดแทนการหยุดงาน การสูญเสียอวัยวะ พิการถาวร คราย หรือสูญหาย
  - 3) ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในสถานพยาบาล
  - 4) ค่าที่พักพิง

ที่วาง : สำนักงานประกันสังคม  
ตุลาคม 2563