

**องค์ความรู้สนับสนุนการให้บริการประชาชนผ่านระบบ e Smart Box  
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน**

ที่	ด้าน/เรื่อง	คำถาม	คำตอบ	หมายเหตุ
๑		<p>- กรณีลูกจ้างเดินทางไปทำงานต่างประเทศด้วยตนเอง แล้วลูกจ้างมีปัญหากับนายจ้างที่ต่างประเทศ (โดยลูกจ้างไม่ได้กระทำผิด) มีหลักเกณฑ์ที่จะช่วยเหลือได้อย่างไรบ้าง</p>	<p>- ๑. คนงานไทยที่ประสบปัญหาในต่างประเทศ ขอรับความช่วยเหลือจากสำนักงานแรงงานไทย ในประเทศที่ทำงาน ปัจจุบันมีสำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศจำนวน ๑๔ แห่ง ใน ๑๓ ประเทศ</p> <p>โดยสำนักงานแรงงานแต่ละแห่งมีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบคนงานไทยในเขตพื้นที่ ดังนี้</p> <p>๑) สำนักงานแรงงานในประเทศซาอุดีอาระเบีย (ริยาด) ดูแลพื้นที่ประเทศ ซาอุดีอาระเบีย</p> <p>คูเวต บาห์เรน จอร์แดน เยเมน อิรัก ซีเรีย เลบานอน</p> <p>๒) ฝ่ายแรงงานประจำสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงอาบูดาบี สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ ดูแลพื้นที่ประเทศ สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ กาตาร์ โอมาน อิหร่าน</p> <p>๓) สำนักงานแรงงานในประเทศญี่ปุ่น ดูแลพื้นที่ประเทศญี่ปุ่น</p> <p>๔) สำนักงานแรงงาน ณ เมืองฮ่องกง ดูแลพื้นที่ประเทศ ฮ่องกง มาเก๊า หมู่เกาะเซาท์แปซิฟิก และสาธารณรัฐปาเลา ทิเนียน</p> <p>๕) สำนักงานแรงงาน ณ กรุงมะนิลา (ส่วนที่๒) (ไทยเป) ดูแลพื้นที่เมืองไทเป จีหลิง เกาหยวน อี้หยวน ซินจู้ เหมียวลี่ ไถจง ฮวาเหลียน หนานโถว เหลียนเจียง และจินหมิน</p> <p>๖) สำนักงานแรงงาน ณ กรุงมะนิลา (ส่วนที่ ๒) สาขาเมืองเกาสง ดูแลพื้นที่เมือง เกาสงไถหนาน เจียอี้ ผิงตง ไถตง เกาผิงหู จางฮั่ว หยุนหลิน</p> <p>๗) สำนักงานแรงงานในประเทศมาเลเซีย ดูแลพื้นที่ประเทศมาเลเซีย</p> <p>๘) สำนักงานแรงงานในประเทศสิงคโปร์ ดูแลพื้นที่ประเทศสิงคโปร์</p> <p>๙) สำนักงานแรงงานในประเทศบรูไน ดูแลพื้นที่ประเทศบรูไน</p>	

ที่	ด้าน/เรื่อง	คำถาม	คำตอบ	หมายเหตุ
๒		- การขอคืนเงินภาษีได้วันจะต้องทำอย่างไรบ้าง	<p>๑๐) ฝ่ายแรงงานประจำเอกอัครราชทูต ณ กรุงเทลอาวีฟ ดุแลพื้นที่ประเทศอิสราเอล</p> <p>๑๑) ฝ่ายแรงงานประจำคณะทูตถาวร ประจำสหประชาชาติ ณ นครเจนีวา ประเทศสวิสเซอร์แลนด์</p> <p>๑๒) ฝ่ายแรงงานประจำสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงโซล ดุแลพื้นที่ประเทศสาธารณรัฐเกาหลี</p> <p>๑๓) ฝ่ายแรงงานประจำสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงเบอร์ลิน ดุแลพื้นที่ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี</p> <p>๑๔) ฝ่ายแรงงานประจำสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงตริโปลี ดุแลพื้นที่ประเทศลิเบีย</p> <p>กรณีคนงานไทยไปทำงานในประเทศที่ไม่มีสำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศ ขอให้ติดต่อขอความช่วยเหลือจากสถานทูตไทย/สถานกงสุลไทยที่ดูแลประเทศนั้นๆ เพื่อไกล่เกลี่ยข้อขัดแย้งให้เหมาะสมที่สุด เนื่องจากกฎหมายแต่ละประเทศจะไม่เอื้อให้แรงงานต่างชาติ</p> <p>๒. การช่วยเหลือจะพิจารณาจากข้อตกลงตามสัญญาจ้างงานและเงื่อนไขเป็นหลัก</p> <p>๓. หากมีข้อพิพาทกันระหว่างนายจ้างกับคนงานไทยหรือต้องเข้าช่วยเหลือ คนงานไทยจะต้อง มอบอำนาจให้ ส านักงานแรงงานไทยในต่างประเทศ หรือสถานทูต/สถานกงสุล เป็นผู้ดำเนินการแทน เนื่องจากคดีความมีระยะเวลายาวนาน บางครั้งคนงานไทยต้องเดินทางกลับประเทศ หากจะเดินทาง</p> <p>- กรณีดังกล่าว ท่านสามารถไปยื่นคำร้องได้ที่สำนักงานแรงงานจังหวัด หรือสำนักงานจัดหางานจังหวัดที่มีภูมิลำเนาอยู่ หรือที่สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กรุงเทพมหานคร เอกสารประกอบการยื่นคำร้องได้แก่</p> <p>๑.๑ หนังสือมอบอำนาจให้ยื่นภาษีขอรับเงินแทน หนังสือมอบอำนาจนี้เป็นแบบฟอร์ม</p>	

ที่	ด้าน/เรื่อง	คำถาม	คำตอบ	หมายเหตุ
๓		<p>- การขอคืนเงินภาษีประเทศอิสราเอลจะต้องทำอย่างไร</p>	<p>ภาษาจีน ซึ่งขอได้ที่หน่วยงานที่ท่านยื่นคำร้อง โดยต้องลงลายมือชื่อ หรือลายเซ็น ในแบบฟอร์มดังกล่าวให้เหมือนกับลายมือชื่อ หรือลายเซ็นในหนังสือเดินทาง</p> <p>๑.๒ สำเนาหนังสือเดินทางหน้าที่มีรูปถ่าย</p> <p>๑.๓ สำเนาเลขที่บัญชีเงินฝากธนาคารที่จะให้โอนเงิน (สำหรับธนาคารที่จะให้โอนเงิน ต้องเป็นธนาคารที่สามารถรับโอนเงินจากต่างประเทศได้ หรือมี SWIFT CODE เช่น ธนาคารกรุงเทพ ธนาคารกรุงไทย ธนาคารไทยพาณิชย์ ธนาคารไทยธนาคาร ธนาคารกรุงศรีอยุธยา ธนาคารกสิกรไทย ธนาคารธนชาติ ธนาคารสแตนดาร์ดชาร์เตอร์ ธนาคารทหารไทย และธนาคารยูโอบี)</p> <p>๑.๔ สำเนาใบถิ่นที่อยู่ หรือใบกามา (ถ้ามี)</p> <p>๑.๕ หลักฐานไปรับเงินเดือนแสดงจำนวนรายรับ-รายจ่าย (ถ้ามี)</p> <p>- กรณีดังกล่าว ปัจจุบันประเทศอิสราเอลไม่มีการคืนเงินภาษีให้กับแรงงานต่างชาติ แล้ว</p> <p>ทั้งนี้ เนื่องจากแรงงานไทยที่มีสิทธิยื่นขอคืนภาษีจากการอิสราเอลได้ต้องเป็นแรงงานที่ทำงานในประเทศอิสราเอลเฉพาะตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๔๖ – ๒๕๔๘ โดยต้องยื่นคำขอภายใน ๖ ปี นับแต่ปีที่มีสิทธิขอคืนภาษีจากการอิสราเอล เช่น</p> <p>ผู้ทำงานในปี ๒๕๔๖ ต้องยื่นขอคืนภาษีภายในปี พ.ศ. ๒๕๕๒</p> <p>ผู้ทำงานในปี ๒๕๔๗ ต้องยื่นขอคืนภาษีภายในปี พ.ศ. ๒๕๕๓</p> <p>ผู้ทำงานในปี ๒๕๔๘ ต้องยื่นขอคืนภาษีภายในปี พ.ศ. ๒๕๕๔</p> <p>นั่นหมายความว่า ถ้าท่านเคยทำงานในอิสราเอลในช่วงปี ๒๕๔๖ ถึง ๒๕๔๘ และไม่ เคยยื่นเรื่องเลย ท่านจะไม่มีสิทธิได้ภาษีคืน เนื่องจากได้สิ้นสุดระยะเวลาการยื่นขอ แล้ว</p> <p>นอกจากนี้ กฎหมายใหม่ของประเทศอิสราเอลได้กำหนดว่าตั้งแต่ปี ๒๕๔๙ เป็นต้นไป</p>	

ที่	ด้าน/เรื่อง	คำถาม	คำตอบ	หมายเหตุ
๔		- การขอคืนเงินภาษีประเทศเกาหลี (สาธารณรัฐเกาหลี) จะต้องทำอย่างไรบ้าง	<p>นายจ้างจะไม่มีภาระหักภาษีแต่อย่างใด ดังนั้น จึงไม่มีการคืนเงินภาษี</p> <p>- กรณีดังกล่าว แรงงานต่างชาติทุกคนที่ทำงานในประเทศเกาหลีหรือสาธารณรัฐเกาหลีมีหน้าที่เสียภาษีเงินได้เช่นเดียวกับคนท้องถิ่น อัตราภาษีเงินได้ขึ้นอยู่กับรายได้ของแต่ละบุคคล โดยปกตินายจ้างเป็นผู้หักภาษีแล้วนำส่ง แต่อย่างไรก็ตาม ผู้เสียภาษีไม่มีสิทธิขอเงินคืนภาษี</p>	
๕		- นอกจากเงินภาษี ประเทศเกาหลีมีเงินสิทธิประโยชน์อื่นที่พึงได้รับอีกหรือไม่ และจะต้องทำอย่างไรบ้าง	<p>- นอกเหนือจากเงินภาษี ประเทศเกาหลีหรือสาธารณรัฐเกาหลีมีเงินสิทธิประโยชน์ที่สำคัญอยู่ ๓ สิทธิประโยชน์ ซึ่งท่านสามารถไปยื่นคำร้องเพื่อขอรับเงินได้ที่สำนักงานแรงงานจังหวัด หรือสำนักงานจัดหางานจังหวัดที่มีภูมิลำเนาอยู่ หรือที่สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กรุงเทพมหานคร ดังนี้</p> <p>๑. เงินสะสมเลี้ยงชีพ หรือเงินบำนาญก้อนคืน หรือเงินกักมิมิน กรณีดังกล่าว ผู้มีสิทธิยื่นคำร้องต้องเป็นสมาชิกกองทุนบำนาญเพื่อสร้างความมั่นคงในการดำรงชีพ โดยแรงงานต่างชาติที่ทำงานในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๕ คนขึ้นไป จะต้องเข้าร่วมโครงการเงินบำนาญแห่งชาติ โดยจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนฯ (นายจ้างและลูกจ้างจะต้องร่วมจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนฝ่ายละ ๔.๕ % ของเงินเดือนมาตรฐาน)</p> <p>และสามารถจะขอคืนเงินสมทบได้เมื่อสิ้นสุดสัญญาจ้างและเดินทางกลับประเทศโดยไม่กลับเข้าไปทำงานในประเทศเกาหลี หรือสาธารณรัฐเกาหลีอีก ทั้งนี้ การยื่นคำร้องต้องยื่นภายในเวลา ๕ ปี นับจากวันที่เดินทางออกจากสาธารณรัฐเกาหลี หรือเมื่ออายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์ หน่วยงานที่ดำเนินการของสาธารณรัฐเกาหลี คือ สำนักงานเงินบำนาญแห่งชาติสาธารณรัฐเกาหลี (Nation Pension Service : NPS)</p> <p>เอกสารประกอบการยื่นคำร้อง ได้แก่</p>	

ที่	ด้าน/เรื่อง	คำถาม	คำตอบ	หมายเหตุ
			<p>๑.๑ สำเนาหนังสือเดินทางที่ใช้เดินทางไปทำงานสาธารณรัฐเกาหลี โดยถ่ายเอกสารทุกหน้าที่มีตราประทับ</p> <p>๑.๒ สำเนาบัตรประจำตัวแรงงานต่างชาติ หรือใบกามา (ถ้ามี)</p> <p>๑.๓ สำเนาเลขที่บัญชีเงินฝากธนาคารที่จะให้โอนเงิน (สำหรับธนาคารที่จะให้โอนเงินต้องเป็นธนาคารที่สามารถรับโอนเงินจากต่างประเทศได้ หรือมี SWIFT CODE เช่น ธนาคารกรุงเทพ ธนาคารกรุงไทย ธนาคารไทยพาณิชย์ ธนาคารไทยธนาคาร ธนาคารกรุงศรีอยุธยา ธนาคารกสิกรไทย ธนาคารธนชาต ธนาคารสแตนดาร์ดชาร์เตอร์ ธนาคารทหารไทย และธนาคารยูโอบี)</p> <p>๑.๔ สำเนาบัตรประจำตัวประชาชน</p> <p>๑.๕ สำเนาทะเบียนบ้าน</p> <p>๑.๖ สำเนาใบเปลี่ยนชื่อ - สกุล พร้อมเอกสารแปลเป็นภาษาอังกฤษ โดยให้บริษัท/สำนักงานที่รับแปลเอกสารประทับตรารับรอง</p> <p>๒. เงินประกันการทำงานครบสัญญาจ้าง หรือเงินประกันการออกนอกประเทศ หรือเงินแทจิกิม กรณีดังกล่าว เป็นเงินที่นายจ้างในสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง ๕ คนขึ้นไป จ่ายให้กรณีแรงงานต่างชาติทำงานกับนายจ้างไม่น้อยกว่า ๑ ปี เป็นมูลค่าเท่ากับ ๓๐ วัน โดยนายจ้างจะต้องจ่ายภายใน ๑๔ วัน นับตั้งแต่วันที่ยุติการทำงาน หากนายจ้างฝ่าฝืนจะได้รับโทษจำคุกไม่เกิน ๓ ปี หรือไม่เกิน ๑๐ ล้านบาท หน่วยงานที่ดำเนินการของสาธารณรัฐเกาหลี คือ สถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เกาหลี (Human Resource Development Service of Korea : HRD Korea)</p> <p>เอกสารประกอบการยื่นคำร้อง ได้แก่</p> <p>๒.๑ สำเนาหนังสือเดินทางเล่มที่ใช้เดินทางไปทำงานสาธารณรัฐเกาหลี โดยถ่ายเอกสารทุกหน้าที่มีตราประทับ</p> <p>๒.๒ สำเนาเลขที่บัญชีเงินฝากธนาคารที่จะให้โอนเงิน (สำหรับธนาคารที่จะให้โอนเงิน</p>	

ที่	ด้าน/เรื่อง	คำถาม	คำตอบ	หมายเหตุ
			<p>ต้องเป็นธนาคารที่สามารถรับโอนเงินจากต่างประเทศได้ หรือมี SWIFT CODE เช่น ธนาคารกรุงเทพ ธนาคารกรุงไทย ธนาคารไทยพาณิชย์ ธนาคารไทยธนาคาร ธนาคารกรุงศรีอยุธยา ธนาคารกสิกรไทย ธนาคารธนชาต ธนาคารสแตนดาร์ดชาร์เตอร์ ธนาคารทหารไทย และธนาคารยูโอบี)</p> <p>๒.๓ สำเนาบัตรประจำตัวแรงงานต่างชาติ หรือใบกามา (ต้องใช้ในกรณีที่ไม่ปรากฏรายชื่อในฐานข้อมูลผู้มีสิทธิรับเงิน)</p> <p>๒.๔ สำเนาบัตรประจำตัวประชาชน</p> <p>๒.๕ สำเนาทะเบียนบ้าน</p> <p>๒.๖ สำเนาใบเปลี่ยนชื่อ - สกุล พร้อมเอกสารแปลเป็นภาษาอังกฤษ โดยให้บริษัท/สำนักงานที่รับแปลเอกสารประทับตรารับรอง</p> <p>๓. เงินประกันการเดินทางกลับ หรือเงินประกันค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับ หรือเงินค่าตัวเครื่องบินขากลับ</p> <p>กรณีดังกล่าว เป็นการประกันภาคบังคับให้แก่แรงงานต่างชาติ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการเตรียมค่าใช้จ่ายเมื่อแรงงานต่างชาติต้องการเดินทางกลับประเทศ ในกรณีสัญญาจ้างงานสิ้นสุดลง หรือผู้ที่หลบหนีมาจ้างแล้วประสงค์จะเดินทางกลับประเทศ หรือเดินทางกลับประเทศด้วยเหตุจำเป็น (ไม่รวมถึงการเดินทางกลับประเทศชั่วคราว) หรือถูกเลิกจ้างงานด้วยสาเหตุที่เกิดจากตัวแรงงานเอง ทำให้ต้องส่งกลับประเทศโดยไม่มีข้อยกเว้นกรณีใดๆ วอน หน่วยงานที่ดำเนินการของสาธารณรัฐเกาหลี คือ สถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เกาหลี (Human Resource Development Service of Korea : HRD Korea)</p> <p>๓.๑ สำเนาหนังสือเดินทางเล่มที่ใช้เดินทางไปทำงานสาธารณรัฐเกาหลี โดยถ่ายเอกสารทุกหน้าที่มีตราประทับ</p> <p>๓.๒ สำเนาเลขที่บัญชีเงินฝากธนาคารที่จะให้โอนเงิน (สำหรับธนาคารที่จะให้โอนเงิน</p>	

ที่	ด้าน/เรื่อง	คำถาม	คำตอบ	หมายเหตุ
๖		<p>- การขอรับเงินประกันสังคม (GOSI – โโกซี) ประเทศซาอุดีอาระเบีย จะต้องทำอย่างไรบ้าง</p>	<p>ต้องเป็นธนาคารที่สามารถรับโอนเงินจากต่างประเทศได้ หรือมี SWIFT CODE เช่น ธนาคารกรุงเทพ ธนาคารกรุงไทย ธนาคารไทยพาณิชย์ ธนาคารไทยธนาคาร ธนาคารกรุงศรีอยุธยา ธนาคารกสิกรไทย ธนาคารธนชาติ ธนาคารสแตนดาร์ดชาร์เตอร์ ธนาคารทหารไทย และธนาคารยูโอบี)</p> <p>๓.๓ สำเนาบัตรประจำตัวแรงงานต่างชาติ หรือใบกามา (ต้องใช้ในกรณีที่ไม่ปรากฏรายชื่อในฐานข้อมูลผู้มีสิทธิรับเงิน)</p> <p>๓.๔ สำเนาบัตรประจำตัวประชาชน</p> <p>๓.๕ สำเนาทะเบียนบ้าน</p> <p>๓.๖ สำเนาใบเปลี่ยนชื่อ – สกุล พร้อมเอกสารแปลเป็นภาษาอังกฤษ โดยให้บริษัท/สำนักงานที่รับแปลเอกสารประทับตรารับรอง</p> <p>- กรณีดังกล่าว ผู้มีสิทธิยื่นคำร้องขอคืนเงินประกันสังคม (โกซี) คือ แรงงานไทยที่เคยทำงานในประเทศซาอุดีอาระเบียก่อนวันที่ ๑๓ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๓๐ (ค.ศ. ๑๙๘๗) เป็นสมาชิกโกซีที่ถูกหักเงินสมทบประกันสังคมเป็นเวลา ๑๒ เดือนขึ้นไป (นับถึงวันที่ ๑๓ มีนาคม) และยังไม่เคยได้รับเงินโกซีคืนมาก่อน</p> <p>ในการยื่นขอรับเงินประกันสังคม (โกซี) คนงานต้องดำเนินการเองโดยไม่จำเป็นต้องผ่านนายหน้าและไม่เสียค่าบริการใดๆทั้งสิ้น โดยท่านสามารถไปขอเอกสารแบบฟอร์มการขอรับเงินประกันสังคม (โกซี) ได้ที่สำนักงานแรงงานจังหวัด หรือสำนักงานจัดหางานจังหวัดที่มีภูมิลำเนาอยู่ หรือที่สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กรุงเทพมหานคร และดำเนินการดังนี้</p> <p>๑. กรณีแรงงานไทยยังมีชีวิตอยู่ และมีเฉพาะหนังสือเดินทาง</p> <p>๑.๑ ให้กรอกข้อมูลในแบบฟอร์มแบบไม่มีบัตรประกันสังคม (โกซี) เป็นภาษาอังกฤษ ด้วยตัวพิมพ์ใหญ่เท่านั้น และลงลายมือชื่อ หรือลายเซ็นตีในแบบฟอร์มให้เหมือนกับ</p>	

ที่	ด้าน/เรื่อง	คำถาม	คำตอบ	หมายเหตุ
			<p>ลายมือชื่อในหนังสือเดินทางสำหรับข้อมูลที่อยู่ที่ต้องกรอกลงในแบบฟอร์มต้องเป็นที่อยู่ของแรงงานไทยผู้มีสิทธิยื่นคำร้องเท่านั้น</p> <p>๑.๒ ถ่ายสำเนาหนังสือเดินทางหน้าที่มีรูปถ่าย ลายมือชื่อหรือลายเซ็นของแรงงานไทย รวมทั้งหน้าที่มีตราประทับ (วีซ่า) ทุกหน้า พร้อมลงลายมือชื่อรับรองสำเนา</p> <p>๑.๓ ถ่ายสำเนาใบผ่านงาน พร้อมลงลายมือชื่อรับรองสำเนา</p> <p>๑.๔ ส่งเอกสารตามข้อ ๑.๑ - ๑.๓ ไปที่สำนักงานประกันสังคมซาอุดีอาระเบีย (โกซี) โดยทางไปรษณีย์ลงทะเบียน ดังนี้</p> <p>GENERAL ORGANIZATION FOR SOCIAL INSURANCE (GOSI) OVERSEA PENSION DEPARTMENT P.O.BOX ๒๙๕๒ RIYADH ๑๑๔๖๑ KINGDOM OF SAUDI ARABIA</p> <p>๒. กรณีแรงงานไทยยังมีชีวิตอยู่ และมีหนังสือเดินทางรวมทั้งบัตรประกันสังคม (โกซี)</p> <p>๒.๑ ให้กรอกข้อมูลในแบบฟอร์มแบบไม่มีบัตรประกันสังคม (โกซี) เป็นภาษาอังกฤษ ด้วยตัวพิมพ์ใหญ่เท่านั้น และลงลายมือชื่อ หรือลายเซ็นในแบบฟอร์มให้เหมือนกับลายมือชื่อในหนังสือเดินทางสำหรับข้อมูลที่อยู่ที่ต้องกรอกลงในแบบฟอร์มต้องเป็นที่อยู่ของแรงงานไทยผู้มีสิทธิยื่นคำร้องเท่านั้น</p> <p>๒.๒ ให้กรอกเลขสมาชิกในบัตรประกันสังคมลงในแบบฟอร์มแบบมีบัตรฯ โดยแปลเลขที่เป็นภาษาอาหรับให้เป็นเลขสากล (ดูการเปรียบเทียบตัวเลขอาหรับเป็นเลขสากลได้ที่หน่วยงานที่ยื่นคำร้อง)</p> <p>๒.๓ ถ่ายสำเนาหนังสือเดินทางหน้าที่มีรูปถ่าย ลายมือชื่อหรือลายเซ็นของแรงงานไทย รวมทั้งหน้าที่มีตราประทับ (วีซ่า) ทุกหน้า พร้อมลงลายมือชื่อรับรองสำเนา</p> <p>๒.๔ ถ่ายสำเนาบัตรประกันสังคม (โกซี) พร้อมลงลายมือชื่อรับรองสำเนา</p> <p>๒.๕ ส่งเอกสารตามข้อ ๒.๑ - ๒.๔ ไปที่สำนักงานประกันสังคมซาอุดีอาระเบีย (โกซี)</p>	



ที่	ด้าน/เรื่อง	คำถาม	คำตอบ	หมายเหตุ
			<p>โดยทางไปรษณีย์ลงทะเบียน ตามที่อยู่ตามข้อ ๑.๔</p> <p>๓. กรณีที่แรงงานไทยเสียชีวิตแล้ว</p> <p>ทายาทจะต้องจัดส่งเอกสารตามข้อ ๑ หรือ ๒ แล้วแต่กรณี พร้อมด้วยเอกสารเพิ่มเติมที่ต้องแปลเป็นภาษาอังกฤษ และผ่านการรับรองจากกรมการกงสุล กระทรวงการต่างประเทศ ประกอบด้วย</p> <p>๓.๑ ใบมรณบัตร</p> <p>๓.๒ ใบทะเบียนสมรส (ยกเว้นภรรยาของผู้ตายยังมีชีวิตอยู่)</p> <p>๓.๓ ใบมรณบัตรของภรรยา (กรณีภรรยาผู้ตายเสียชีวิตแล้ว)</p> <p>๓.๔ ใบสูติบัตรของบุตร</p> <p>๓.๕ เอกสารการรับรองการศึกษาของบุตร</p> <p>จากนั้นนำเอกสารตามข้อ ๑ หรือ ๒ พร้อมเอกสารข้อ ๓.๑ – ๓.๕ ที่เป็นสำเนาเอกสารภาษาไทยพร้อมสำเนาเอกสารที่แปลเป็นภาษาอังกฤษ จัดส่งไปให้สำนักงานประกันสังคมชาอุดีอาร์เบีย (โกซี่) ทางไปรษณีย์ เพื่อพิจารณาในเบื้องต้นก่อน หากสำนักงานประกันสังคมชาอุดีอาร์เบีย (โกซี่) พิจารณาแล้ว พบว่าแรงงานไทยผู้เสียชีวิตมีสิทธิได้รับเงิน เจ้าหน้าที่ก็จะจัดส่งเอกสารแบบฟอร์มมาให้ทายาทเพื่อกรอกข้อมูลลงในแบบฟอร์มภาษาอังกฤษ โดยหลังจากที่กรอกข้อมูลเสร็จเรียบร้อยแล้ว จะต้องนำไปรับรองจากกระทรวงแรงงานก่อน พร้อมทั้งแนบเอกสารตัวจริงที่สำนักงานประกันสังคมชาอุดีอาร์เบีย (โกซี่) ต้องการซึ่งได้แปลเป็นภาษาอังกฤษและผ่านการรับรองจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแล้ว (กรมการกงสุล กระทรวงการต่างประเทศ) และจัดส่งเอกสารทั้งหมดไปให้สำนักงานประกันสังคมชาอุดีอาร์เบีย (โกซี่) โดยตรงทางไปรษณีย์ หลังจากนั้นสำนักงานประกันสังคมชาอุดีอาร์เบีย (โกซี่) จะพิจารณาจากข้อมูลในเอกสารและจะดำเนินการแจ้งให้ทายาทผู้มีสิทธิให้ปรับเงินจากธนาคารในประเทศไทยต่อไป</p>	

คำถาม - คำตอบ  
กรมการจัดหางาน

ที่	ด้าน/เรื่อง	คำถาม	คำตอบ	หมายเหตุ
๑	จัดหางาน ภายในประเทศ	- อยากรับตำแหน่งงานว่างต้องทำ อย่างไร	- ท่านสามารถค้นหาตำแหน่งงานว่างกับเจ้าหน้าที่ได้โดยตรงที่สำนักจัดหางานกรุงเทพมหานครเขตพื้นที่ ๑-๑๐ หรือสำนักงานจัดหางานจังหวัดทุกจังหวัด หรือ Smart Job Center หรือตรวจสอบข้อมูล ตำแหน่งงานว่าง ได้ที่ <a href="http://www.doe.go.th/smartjob">www.doe.go.th/smartjob</a> สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่โทรสายด่วน กรมการจัดหางาน ๑๖๙๔	
๒		- ต้องการติดตามเงินค่าบริการ กรณีจัดหางานภายในประเทศ ควรทำอย่างไร	- ในกรณีที่ท่านต้องการให้ติดตามเงินค่าบริการและค่าใช้จ่ายจากบริษัทจัดหางาน ท่านสามารถ ยื่นคำร้องด้วยตนเองได้ที่ สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ ๑-๑๐ หรือสำนักงานจัดหางานจังหวัด ทุกจังหวัด หรือกองตรวจและคุ้มครองคนหางานเพื่อให้เจ้าหน้าที่ตรวจสอบและช่วยเหลือต่อไป สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่กองทะเบียนจัดหางานกลางและคุ้มครองคนหางาน โทร. ๐๒๒๔๘-๔๗๗๒ โทรศัพท์สายด่วนกรมการจัดหางาน ๑๖๙๔	
๓		- การคัดรายชื่อผู้สมัครงาน ต้องดำเนินการอย่างไร	- นายจ้างไปติดต่อขอคัดรายชื่อและทำบัตรนายจ้าง(กรณียังไม่เคยใช้บริการ) ที่สำนักงานจัดหางาน ในพื้นที่ที่นายจ้างอยู่ หรือ Smart Job Center แต่ถ้ามีบัตรนายจ้างแล้วสามารถคัดรายชื่อได้ที่ สำนักงานจัดหางานทุกพื้นที่ กรณีที่พื้นที่นั้นๆ มีจำนวนผู้สมัครงานน้อยหรือไม่เพียงพอ เอกสารที่ ใช้แนบทำบัตรนายจ้างมี ดังนี้ <b>กรณีที่ ๑ นิติบุคคล</b> ๑. สำเนาหนังสือรับรองการจดทะเบียนนิติบุคคล ออกโดยกระทรวงพาณิชย์ ๒. สำเนาบัตรประจำตัวประชาชนของผู้มีอำนาจลงนามของนิติบุคคล <b>กรณีมอบอำนาจ</b> ใช้เอกสารเพิ่มเติม ดังนี้ ๑. หนังสือมอบอำนาจ ติดอากรแสตมป์ ๓๐ บาท ๒. สำเนาบัตรประจำตัวประชาชนของผู้มอบอำนาจและผู้รับมอบอำนาจ <b>กรณีที่ ๒ บุคคลธรรมดาที่ประกอบกิจการ</b> ๑. บัตรประจำตัวประชาชน พร้อมสำเนา ๒. สำเนาใบทะเบียนพาณิชย์ ที่ออกโดยกระทรวงพาณิชย์ <b>กรณีมอบอำนาจ</b> ใช้เอกสารเพิ่มเติม ดังนี้ ๑. หนังสือมอบอำนาจ ติดอากรแสตมป์ ๓๐ บาท ๒. สำเนาบัตรประจำตัวประชาชนของผู้มอบอำนาจและผู้รับมอบอำนาจ	

ที่	ด้าน/เรื่อง	คำถาม	คำตอบ	หมายเหตุ
			<p><b>กรณีที่ ๓ บุคคลธรรมดา (มิได้ประกอบกิจการ)</b></p> <p>๑. บัตรประจำตัวประชาชน พร้อมสำเนา</p> <p>๒. สำเนาทะเบียนบ้าน</p> <p><b>กรณีมอบอำนาจ ใช้เอกสารเพิ่มเติม ดังนี้</b></p> <p>๑. หนังสือมอบอำนาจ ติดอากรแสตมป์ ๓๐ บาท</p> <p>๒. สำเนาบัตรประจำตัวประชาชนของผู้มอบอำนาจและผู้รับมอบอำนาจ</p>	
๔	<p><b>การขอรับสิทธิของผู้ประกันตนกรณีว่างงานและขึ้นทะเบียนหางาน</b></p>	<p>- กรณียื่นเรื่องขึ้นทะเบียนหางาน และต้องการขอรับสิทธิของผู้ประกันตนกรณีว่างงาน ติดต่อดีที่ไหน และใช้เอกสารอะไรบ้าง</p>	<p>- ๑. ยื่นขอขึ้นทะเบียนหางานและยื่นขอรับสิทธิของผู้ประกันตนกรณีว่างงาน ภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่ลาออกจากงานหรือถูกเลิกจ้าง ได้ที่สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครเขตพื้นที่ ๑-๑๐ หรือสำนักงานจัดหางานจังหวัดทุกจังหวัด หรือ Smart Job Center กรมการจัดหางาน</p> <p>๒. เอกสารที่ใช้ในการขอรับสิทธิของผู้ประกันตนกรณีว่างงาน ได้แก่</p> <p>๑) รูปถ่าย ๑ นิ้ว จำนวน ๑ รูป (ถ่ายไม่เกิน ๖ เดือน) (สำหรับติดในแบบขึ้นทะเบียนคนหางาน)</p> <p>๒) สำเนาบัตรประจำตัวประชาชน</p> <p>๓) สำเนาสมุดบัญชีเงินฝากออมทรัพย์หน้าแรก</p> <p>๔) หนังสือรับรองการออกจากงาน (ถ้ามี)</p> <p>สอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่สายด่วน ๑๖๙๔</p>	
๕		<p>- สิทธิที่ผู้ประกันตนจะได้รับ กรณีลาออกจากงาน หรือถูกเลิกจ้าง มีอะไรบ้าง</p>	<p>- เมื่อผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ เดือน ภายในระยะเวลา ๑๕ เดือนก่อนการว่างงาน (ถูกเลิกจ้างหรือลาออกหรือสิ้นสุดสัญญาจ้างตามกำหนดระยะเวลา) โดยไม่มีความผิดตามกฎหมาย จะมีสิทธิได้รับเงินทดแทนกรณีว่างงาน จากกองทุนประกันสังคม หลังจากที่ผู้ประกันตนยื่นเรื่องขึ้นทะเบียนขอรับประโยชน์เงินทดแทนกรณีว่างงาน แล้ว</p> <p><b>กรณีลาออก</b> ได้รับเงิน ๓๐% ของเงินเดือนงวดสุดท้าย เป็นระยะเวลา ๙๐ วัน</p> <p><b>กรณีถูกเลิกจ้าง</b> ได้รับเงิน ๕๐% ของเงินเดือนงวดสุดท้าย เป็นระยะเวลา ๑๘๐ วัน</p> <p>ส่วนประโยชน์ทดแทนกรณีอื่นๆ สอบถามได้ที่สำนักงานประกันสังคม สายด่วน ๑๕๐๖</p>	

ที่	ด้าน/เรื่อง	คำถาม	คำตอบ	หมายเหตุ
๖	การส่งเสริม การรับงานไปทำ ที่บ้าน	- การจดทะเบียนจัดตั้งกลุ่มผู้รับงาน ไปทำที่บ้านเป็นอย่างไร รับงานไปทำ ที่บ้านคนเดียวไม่จำเป็นต้องเป็นกลุ่ม ได้หรือไม่ และมีงานอะไรบ้าง	<p>- ๑. ผู้รับงานไปทำที่บ้านประสงค์จะกู้เงินกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน ต้องจดทะเบียนจัดตั้ง เป็นกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยให้ผู้นำกลุ่มยื่นขอจดทะเบียน ณ สำนักงานจัดหางานจังหวัด หรือสำนักจัดหางานกรุงเทพมหานครในพื้นที่กลุ่มของตนตั้งอยู่ ตามแบบ ท.รบ. ๑ ซึ่งกลุ่มต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑) มีสมาชิกไม่ต่ำกว่า ๕ คน</li> <li>๒) สมาชิกต้องมีอายุไม่ต่ำกว่า ๑๕ ปี บริบูรณ์</li> <li>๓) มีผู้นำกลุ่ม</li> <li>๔) มีวัตถุประสงค์ของกลุ่ม</li> </ol> <p>๒. เมื่อได้จดทะเบียนจัดตั้งกลุ่มแล้ว ขอกู้ยืมเงินจากกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน เพื่อไปซื้อ วัตถุดิบและอุปกรณ์ในการผลิต หรือขยายการผลิตเพื่อสร้างอาชีพและสร้างรายได้ให้กับผู้รับงาน ไปทำที่บ้าน กลุ่มละไม่เกิน ๒๐๐,๐๐๐ บาท</p> <p>หากมีข้อสงสัยหรือต้องการข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับกองทุนผู้รับงานไปทำที่บ้าน สอบถามเพิ่มเติม ได้ที่ สำนักงานจัดหางานจังหวัด สำนักจัดหางานกรุงเทพมหานครเขตพื้นที่ ๑-๑๐ และกองส่งเสริมการมี งานทำ กรมการจัดหางาน หรือสายด่วนกรมการจัดหางาน ๑๖๙๔ ในวันเวลาราชการ</p>	
๗	จัดหางานไปทำงาน ในต่างประเทศ	- หากต้องการไปทำงานในต่างประเทศ ควรทำอย่างไร	<p>- ๑. ลงทะเบียนกับศูนย์ทะเบียนคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ (Labour Bank) ได้ที่ ศูนย์บริการจัดหางานเพื่อคนไทย (Smart Job Center) กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ถนนมิตรไมตรี เขตดินแดง กรุงเทพมหานคร หรือสำนักงานจัดหางานจังหวัดทุกจังหวัด หรือ สำนักจัดหางานกรุงเทพมหานครเขตพื้นที่ ๑-๑๐</p> <p>๒. สอบถามข้อมูลตำแหน่งงานว่างในต่างประเทศ และขั้นตอน วิธีการเดินทางไปทำงานใน ต่างประเทศกับสำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ หรือสำนักงานจัดหางานจังหวัด ทุกจังหวัด หรือสำนักจัดหางานกรุงเทพมหานครเขตพื้นที่ ๑-๑๐</p> <p>๓. กรณีติดต่อใช้บริการจัดหางานผ่านบริษัทจัดหางาน ต้องเป็นบริษัทจัดหางานที่ได้รับอนุญาต จากกรมการจัดหางาน และห้ามจ่ายเงินค่าบริการจัดหางานก่อนจะได้รับการอนุญาตให้ไปทำงาน ต่างประเทศจากกรมการจัดหางาน</p>	

ที่	ด้าน/เรื่อง	คำถาม	คำตอบ	หมายเหตุ
๘		- ขอทราบรายชื่อบริษัทจัดหางานที่ส่งคนหางานไปทำงานในต่างประเทศที่ขึ้นทะเบียนได้รับอนุญาตจัดหางานกับกรมการจัดหางาน	- ตรวจสอบรายชื่อบริษัทจัดหางานให้คนหางานไปทำงานในต่างประเทศได้ทาง <a href="http://www.overseas.doe.go.th">www.overseas.doe.go.th</a> หรือที่ฝ่ายสำนักงานจัดหางาน สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน โทรศัพท์ ๐-๒๒๔๕-๖๔๙๖ , ๐-๒๒๔๕-๐๕๒๖ หรือสำนักงานจัดหางานจังหวัดทุกจังหวัด หรือสำนักจัดหางานกรุงเทพเขตพื้นที่ ๑-๑๐	
๙		- การเตรียมความพร้อมก่อนไปทำงานต่างประเทศ ควรทำอย่างไร	- ๑. ต้องเตรียมความพร้อมเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประเทศที่จะเดินทางไปทำงาน เช่น สภาพสังคม ภูมิประเทศ ขนบธรรมเนียมประเพณี และวัฒนธรรม ลักษณะการทำงาน เป็นต้น ๒. ต้องเตรียมความพร้อมเรื่องสุขภาพ ๓. ต้องเตรียมความพร้อมเรื่องทักษะฝีมือ ๔. สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน สำนักงานจัดหางานจังหวัดทุกจังหวัด และสำนักจัดหางานกรุงเทพเขตพื้นที่ ๑-๑๐	
๑๐		- การไปทำงานในต่างประเทศ โดยกรมการจัดหางานจัดส่ง ได้แก่ประเทศใดบ้าง เสียค่าใช้จ่ายเท่าไร	- ปัจจุบันกรมการจัดหางานมีการจัดส่งคนหางานไปทำงานต่างประเทศโดยรัฐ ซึ่งคนหางานไม่ต้องจ่ายค่าบริการจัดหางาน คงมีเพียงค่าใช้จ่ายส่วนตัวที่จำเป็น ดังนี้ ๑. อิสราเอล ไปทำงานภาคเกษตร เสียค่าใช้จ่ายคนละประมาณ ๗๕,๐๐๐ บาท ๒. สาธารณรัฐเกาหลี เสียค่าใช้จ่ายคนละประมาณ ๓๕,๐๐๐ บาท ๓. ญี่ปุ่น เสียค่าใช้จ่ายคนละประมาณ ๖,๐๐๐ บาท ๔. ใต้หวัน มาเก๊า มาเลเซีย เสียค่าใช้จ่ายคนละประมาณ ๑๕,๐๐๐ บาท สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน สำนักงานจัดหางานจังหวัดทุกจังหวัด และสำนักจัดหางานกรุงเทพเขตพื้นที่ ๑-๑๐	
๑๑		- การติดตามเงินค่าบริการกรณีจัดหางานไปทำงานในต่างประเทศ ควรทำอย่างไร	- การติดตามเงินค่าบริการและค่าใช้จ่ายจากบริษัทจัดหางานท่านสามารถยื่นคำร้องด้วยตนเองได้ที่ สำนักจัดหางานกรุงเทพเขตพื้นที่ ๑-๑๐สำนักงานจัดหางานจังหวัดทุกจังหวัดและกองตรวจและคุ้มครองคนหางาน กรมการจัดหางานเพื่อให้เจ้าหน้าที่ตรวจสอบและช่วยเหลือต่อไป สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่สำนักจัดหางานกรุงเทพเขตพื้นที่ ๑-๑๐สำนักงานจัดหางานจังหวัดทุกจังหวัด และกองตรวจและคุ้มครองคนหางาน โทร๐-๒๒๔๘-๔๗๙๒โทรสายด่วน ๑๖๙๔	

ที่	ด้าน/เรื่อง	คำถาม	คำตอบ	หมายเหตุ
๑๒		- หากต้องการร้องทุกข์ หรือขอคำปรึกษาเกี่ยวกับการถูกหลอกลวงไปทำงานในต่างประเทศ ควรติดต่อที่ใด	- ติดต่อร้องทุกข์หรือ ขอคำปรึกษาเรื่องการถูกหลอกลวงไปทำงานในต่างประเทศได้ที่ กองตรวจและคุ้มครองคนหางาน กรมการจัดหางาน โทรศัพท์ ๐-๒๒๔๘-๔๗๙๒ หรือสำนักงานจัดหางานจังหวัดทุกจังหวัด หรือสำนักจัดหางานกรุงเทพเขตพื้นที่ ๑-๑๐	
๑๓		- เอกสารที่ต้องใช้สำหรับการรายงานตัวกรณีคนหางานกลับมาจากต่างประเทศ ใช้เอกสารอะไรบ้าง ต้องรายงานตัวก่อนวันเดินทางกลับกี่วัน และรายงานตัวได้ที่ใด	- การแจ้งการเดินทางกลับไปทำงานต่างประเทศ (RE-ENTRY) ใช้เอกสารหลักฐาน ดังนี้ ๑) สำเนาหนังสือเดินทาง (หน้าแรกของ Passport) จำนวน ๑ ฉบับ พร้อมต้นฉบับ ๒) สำเนาวีซ่าประเภท RE-ENTRY หรือวีซ่าอื่นที่มีความหมายเดียวกัน สำเนาสัญญาจ้างหนังสือรับรองจากนายจ้าง หรือสำเนาใบอนุญาตทำงาน จำนวน ๑ ฉบับ พร้อมต้นฉบับ ๓) สำเนาตั๋วเครื่องบิน (ถ้ามี) จำนวน ๑ ฉบับ โดยให้รายงานตัวก่อนวันเดินทางกลับ และสามารถแจ้งการเดินทางกลับไปทำงานต่างประเทศได้ที่ สำนักงานจัดหางานจังหวัดทุกจังหวัด สำนักจัดหางานกรุงเทพเขตพื้นที่ ๑-๑๐ และสำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน โทรศัพท์ ๐-๒๒๔๕-๖๗๑๕ และด่านตรวจคนหางาน	
๑๔	การขอรับใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชา	- เอกสารที่ใช้ในการตรวจสัญชาติแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชา มีอะไรบ้าง	- การตรวจสัญชาติของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชา ต้องยื่นเอกสาร ได้แก่ ๑. แบบบัญชีรายชื่อแรงงานต่างด้าว ๒. แบบบัญชีรายชื่อผู้ติดตามแรงงานต่างด้าว (ถ้ามี) ๓. สำเนาบัตรประจำตัวคนซึ่งไม่มีสัญชาติไทย (บัตรสีชมพู) ๔. สำเนาหนังสือรับรองนิติบุคคลของนายจ้าง (กรณีนายจ้างเป็นนิติบุคคล) ๕. สำเนาบัตรประชาชนของนายจ้าง ๖. หนังสือมอบอำนาจ (กรณีนายจ้างไม่มาดำเนินการด้วยตนเอง) พร้อมสำเนาบัตรประชาชนของผู้รับมอบอำนาจ <u>เอกสารอื่นๆ</u> ๑. แบบฟอร์มประวัติบุคคล (เฉพาะสัญชาติเมียนมา และกัมพูชา) ๒. สัญญาจ้างแรงงาน (เฉพาะสัญชาติเมียนมา)	

ที่	ด้าน/เรื่อง	คำถาม	คำตอบ	หมายเหตุ
๑๕		<p>- คนต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ลาว และ กัมพูชา ที่ผ่านการตรวจสัญชาติ และ ได้รับการตรวจลงตรา(Non-Immigrant – LA) พร้อมได้รับการอนุญาตให้อยู่ในประเทศไทย จะยื่นขอใบอนุญาตทำงาน (Work Permit) ต้องใช้เอกสารอะไรบ้าง</p>	<p>- ๑. ขอรับใบอนุญาตทำงานโดยยื่นคำขอเกี่ยวกับการทำงานของคนต่างด้าวซึ่งได้รับอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองภายใต้บันทึกความเข้าใจด้วยการจ้างแรงงานระหว่างรัฐบาลแห่งราชอาณาจักรไทยกับรัฐบาลแห่งชาติอื่น (แบบ ตท. ๒)</p> <p>๒. แบบหนังสือรับรองการจ้าง</p> <p>๓. สำเนาใบอนุญาตทำงาน หรือใบเสร็จรับเงินค่าธรรมเนียม และใบรับคำขอ (กรณียังไม่ได้รับใบอนุญาตทำงาน)</p> <p>๔. สำเนาหนังสือเดินทาง (Passport) พร้อมต้นฉบับ</p> <p>๕. รูปถ่าย ๒ นิ้ว จำนวน ๓ รูป</p> <p>๖. ใบรับรองแพทย์ (อายุไม่เกิน ๖๐ วัน)</p> <p>๗. สำเนาใบโคเวตนายจ้างปัจจุบัน</p> <p>๘. สำเนาหนังสือรับรองนิติบุคคล (กรณีนิติบุคคล)</p> <p>๙. สำเนาบัตรประชาชนของนายจ้าง</p> <p>๑๐. แผนที่แสดงสถานที่ทำงานของคนต่างด้าว</p> <p>๑๑. หนังสือมอบอำนาจจากนายจ้าง (ติดอากรแสตมป์ ๓๐ บาท) พร้อมสำเนาบัตรประชาชนของผู้รับมอบอำนาจ</p> <p>๑๒. หนังสือมอบอำนาจของคนต่างด้าว (ติดอากรแสตมป์ ๑๐ บาท) กรณีคนต่างด้าวไม่มาด้วยตนเอง</p>	
๑๖		<p>- การเปลี่ยนนายจ้างของคนต่างด้าว สัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ทำได้หรือไม่ อย่างไร</p>	<p>- คนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานแล้ว ทั้งกรณียังไม่ได้ตรวจสัญชาติ (ถือบัตรสีชมพู) หรือตรวจสัญชาติแล้ว ให้เปลี่ยนนายจ้างได้ ๔ กรณี คือ</p> <p>๑) นายจ้างเลิกจ้าง</p> <p>๒) นายจ้างเลิกกิจการ</p> <p>๓) นายจ้างข่มเหงกระทำทารุณ และ</p> <p>๔) นายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน</p>	

ที่	ด้าน/เรื่อง	คำถาม	คำตอบ	หมายเหตุ
๑๗	การขอรับใบอนุญาตของคนต่างด้าว สัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชา ที่นำเข้ามาตามบันทึกความเข้าใจ (MOU)	- ขั้นตอนการนำเข้าแรงงานต่างด้าวตามบันทึกความเข้าใจ (MOU) มีอะไรบ้าง	<p><b>- การนำเข้าแรงงานต่างด้าวสัญชาติลาว และกัมพูชา</b></p> <p>๑. นายจ้างแจ้งความต้องการจ้างคนต่างด้าว ณ สำนักงานจัดหางานจังหวัดทุกจังหวัด หรือสำนักงานจัดหางานกรุงเทพเขตพื้นที่ ๑-๑๐ ที่เป็นสถานที่ตั้งของสถานประกอบการ</p> <p>๒. นายจ้างยื่นคำร้องขอนำเข้าคนต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทย ณ สำนักงานจัดหางานจังหวัดทุกจังหวัด หรือสำนักงานจัดหางานกรุงเทพเขตพื้นที่ ๑-๑๐ ที่ได้รับการจัดสรรความต้องการจ้างคนต่างด้าวแล้ว</p> <p>๓. นายจ้างยื่นบัญชีรายชื่อ (Name List) การนำเข้าแรงงานต่างด้าวที่ทางการของประเทศต้นทางประทับตราและลงนามรับรองแล้ว ณ สำนักงานจัดหางานจังหวัดทุกจังหวัด หรือสำนักงานจัดหางานกรุงเทพเขตพื้นที่ ๑-๑๐</p> <p>๔. นายจ้างยื่นคำขออนุญาตทำงานแทนคนต่างด้าว ให้ยื่น ณ สำนักงานจัดหางานจังหวัดทุกจังหวัด หรือสำนักงานจัดหางานกรุงเทพเขตพื้นที่ ๑-๑๐ แล้วแจ้งยืนยันการนำเข้า ณ สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน</p> <p>๕. เมื่อแรงงานต่างด้าวเข้ามาในราชอาณาจักรแล้ว ต้องขอรับใบอนุญาตทำงาน ณ สำนักงานจัดหางานจังหวัดทุกจังหวัด หรือสำนักงานจัดหางานกรุงเทพเขตพื้นที่ ๑-๑๐</p> <p><b>- การนำเข้าแรงงานต่างด้าวเมียนมา</b></p> <p>๑. นายจ้างแจ้งความต้องการจ้างคนต่างด้าว ณ สำนักงานจัดหางานจังหวัดทุกจังหวัด หรือสำนักงานจัดหางานกรุงเทพเขตพื้นที่ ๑-๑๐ ที่เป็นสถานที่ตั้งของสถานประกอบการ</p> <p>๒. นายจ้างยื่นคำร้องขอนำเข้าคนต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทย ณ สำนักงานจัดหางานจังหวัดทุกจังหวัด หรือสำนักงานจัดหางานกรุงเทพเขตพื้นที่ ๑-๑๐ ที่ได้รับการจัดสรรความต้องการจ้างคนต่างด้าวแล้ว</p> <p>๓. นายจ้างยื่นบัญชีรายชื่อ (Name List) การนำเข้าแรงงานต่างด้าวที่ทางการของประเทศต้นทางประทับตราและลงนามรับรองแล้ว ณ สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน</p> <p>๔. นายจ้างยื่นบัญชีรายชื่อ (Name List) เพื่อยืนยันการจ้างงานให้กระทรวงแรงงานของประเทศต้นทางรับรองรายชื่ออีกครั้ง ณ สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน</p> <p>๕. เมื่อแรงงานต่างด้าวเข้ามาในราชอาณาจักรแล้ว ต้องขอรับใบอนุญาตทำงาน ณ สำนักงานจัดหางานจังหวัดทุกจังหวัด หรือสำนักงานจัดหางานกรุงเทพเขตพื้นที่ ๑-๑๐</p> <p>สอบถามเพิ่มเติมได้ที่สำนักงานจัดหางานจังหวัดทุกจังหวัดหรือสำนักงานจัดหางานกรุงเทพเขตพื้นที่ ๑-๑๐ หรือสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน โทรศัพท์ ๐-๒๓๕๔-๑๗๓๖</p>	



ที่	ด้าน/เรื่อง	คำถาม	คำตอบ	หมายเหตุ
๑๘	การขอรับใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าวระดับฝีมือผู้ชำนาญการ	- กรณีที่จะมารับ Work Permit จำเป็นหรือไม่ ที่คนต่างด้าวจะต้องมาด้วยตนเอง	- คนต่างด้าวจะต้องมารับด้วยตนเอง เนื่องจากคนต่างด้าวต้องลงลายมือชื่อลงใน Work Permit และให้นำใบรับคำขอ และใบเสร็จรับเงินค่าธรรมเนียม มาติดต่อขอรับใบอนุญาตทำงาน	
๑๙		- การขอใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าวระดับฝีมือ ได้แก่ ผู้มีฝีมือผู้ชำนาญการ หรือผู้บริหาร ทำอย่างไร	<p>- คนต่างด้าวต้องมีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักร หรือได้รับอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง (Non – Immigrant Visa) โดยมีผู้ใช้ได้รับอนุญาตให้เข้ามาในฐานะนักท่องเที่ยว (Tourist) หรือผู้เดินทางผ่าน (Transit)</p> <p><b>การขอรับใบอนุญาตทำงาน สามารถขอได้ ๒ วิธี</b></p> <p><b>วิธีที่ ๑ กรณีคนต่างด้าวอยู่ในประเทศไทยแล้ว</b> ซึ่งได้รับการตรวจลงตรา (Visa) ประเภทคนอยู่ชั่วคราว (Non – Immigrant Visa) หรือมีถิ่นที่อยู่ถาวรในประเทศไทย นั้น ต้องยื่นคำขอรับใบอนุญาตทำงานด้วยตนเอง ตามแบบคำขอรับใบอนุญาตทำงาน (แบบ <b>ตท.๑</b>) พร้อมเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้อง</p> <p><b>วิธีที่ ๒ กรณีคนต่างด้าวอยู่ต่างประเทศ</b> แต่ได้รับการว่าจ้างจาก นายจ้างในประเทศไทย นายจ้างสามารถยื่นคำขอรับใบอนุญาตแทนคนต่างด้าวได้ โดยยื่นคำขอรับใบอนุญาตทำงานแทนคนต่างด้าว (แบบ <b>ตท.๓</b>) พร้อมเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้อง</p> <p>ทั้งนี้ สามารถ Download แบบคำขอพร้อมรายการเอกสารและหลักฐาน หรือสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมทาง <a href="http://wp.doe.go.th">wp.doe.go.th</a> หรือสำนักงานจัดหางาน จังหวัดทุกจังหวัด หรือสำนักจัดหางานกรุงเทพเขตพื้นที่ ๑-๑๐ หรือสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว โทรศัพท์ ๐-๒๒๔๘-๗๒๐๒</p>	
๒๐		- สถานที่ยื่นขอรับใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าว ติดต่ได้ที่ใดบ้าง	<p>- การยื่นคำขอรับใบอนุญาตทำงาน สามารถยื่นได้ ณ สำนักงานของกรมการจัดหางาน ที่สถานที่ทำงานของคนต่างด้าวตั้งอยู่ ดังนี้</p> <p>๑. กรุงเทพมหานคร ติดต่อกับสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ถนนมิตรไมตรี ดินแดง กรุงเทพฯ</p> <p>๒. ต่างจังหวัด ติดต่อกับสำนักงานจัดหางานจังหวัด</p>	

ที่	ด้าน/เรื่อง	คำถาม	คำตอบ	หมายเหตุ
๒๑		- การออกใบอนุญาตทำงานให้คนต่างด้าว พิจารณาอย่างไร	<p>- ๑. คนต่างด้าวต้องมีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรหรือได้รับอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักร เป็นการชั่วคราว (Non-Immigrant Visa) ตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง โดยมีใช้ได้รับอนุญาตให้เข้ามาในฐานะนักท่องเที่ยว (Tourist) หรือผู้เดินทางผ่าน (Transit)</p> <p>๒. ต้องไม่เป็นการทำงานในอาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ ๓๙ อาชีพ ที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกากำหนดงานในอาชีพและวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ พ.ศ. ๒๕๒๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>๓. ต้องไม่มีลักษณะเป็นโรคต้องห้าม</p> <p>๔. ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง หรือกฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าว ภายในระยะเวลา ๑ ปี ก่อนวันขอรับใบอนุญาต สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว โทรศัพท์ ๐-๒๒๔๘-๗๒๐๒</p>	
๒๒		- หากต้องการรับครูเข้าทำงานในโรงเรียนต้องมีระเบียบ และขั้นตอนอย่างไรบ้าง	<p>- ๑. ต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู หรือหนังสืออนุญาตให้คนต่างด้าวประกอบวิชาชีพครูจากคุรุสภา (ตามกฎหมายว่าด้วยสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา)</p> <p>๒. คนต่างด้าวต้องมีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรหรือได้รับอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักร เป็นการชั่วคราว (Non-Immigrant Visa) ตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง โดยมีใช้ได้รับอนุญาตให้เข้ามาในฐานะนักท่องเที่ยว (Tourist) หรือผู้เดินทางผ่าน (Transit)</p> <p>๓. ต้องไม่มีลักษณะเป็นโรคต้องห้าม</p> <p>๔. ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง หรือกฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าว ภายในระยะเวลา ๑ ปี ก่อนวันขอรับใบอนุญาต สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว โทรศัพท์ ๐-๒๒๔๘-๗๒๐๒</p>	
๒๓		- การยื่นแบบคำขอรับใบอนุญาตทำงานคนต่างด้าวต้องมาติดต่อ หรือดำเนินการด้วยตนเองหรือไม่	- ไม่จำเป็น คนต่างด้าวสามารถมอบอำนาจให้ผู้อื่นมายื่นคำขอหรือกระทำการแทนได้ โดยต้องมอบอำนาจให้คนไทยเท่านั้น ทั้งนี้ ยกเว้น “กรณีการมารับใบอนุญาตทำงานฉบับใหม่ หรือรับใบอนุญาตทำงานครั้งแรก” คนต่างด้าวจะต้องมารับใบอนุญาตทำงานด้วยตนเอง เนื่องจากคนต่างด้าวต้องลงลายมือชื่อในใบอนุญาตทำงานต่อหน้าเจ้าหน้าที่ในวันที่รับใบอนุญาตทำงาน	

ที่	ด้าน/เรื่อง	คำถาม	คำตอบ	หมายเหตุ
๒๔		- ระยะเวลาของการอนุญาต ในใบอนุญาตทำงานจะมีอายุเท่าใด	- ระยะเวลาการอนุญาตทำงานจะกำหนดตามหนังสือรับรองการจ้าง/สัญญาจ้าง หรือตามความ จำเป็นและเหมาะสม สูงสุดครั้งละไม่เกิน ๒ ปี	
๒๕		- การต่อใบอนุญาตทำงานทำอย่างไร และหากใบอนุญาตทำงานหมดอายุแล้ว ต่ออายุได้หรือไม่	- คนต่างด้าว หรือผู้รับมอบอำนาจ ต้องยื่นคำขอต่ออายุใบอนุญาตทำงานก่อนใบอนุญาตทำงาน หมดอายุ ทั้งนี้ คนต่างด้าวต้องได้รับการตรวจลงตราหรือมี Visa ณ ปัจจุบันในประเภท Non-Immigrant Visa และยังคงมีระยะเวลาอยู่ในราชอาณาจักรโดยให้ยื่นคำขอต่ออายุใบอนุญาตทำงาน (แบบ ทท.๕) พร้อมเอกสารและหลักฐาน หากใบอนุญาตทำงานหมดอายุแล้วมายื่นล่าช้ากว่ากำหนด ใบอนุญาต ทำงานนั้นไม่สามารถทำการต่ออายุได้ คนต่างด้าวต้องยื่นคำขอรับใบอนุญาตทำงานฉบับใหม่	
๒๖		- ใบอนุญาตทำงานใกล้หมดอายุแล้ว แต่เอกสารยังไม่สามารถเตรียมนำส่ง ได้ทันกำหนดเวลาการต่ออายุหรือ คนต่างด้าวทางไปต่างประเทศ ไม่อยู่ ในประเทศไทยต้องทำอย่างไร	- คนต่างด้าว หรือผู้รับมอบอำนาจ ควรให้ความสำคัญและตระหนักถึงการดำเนินการยื่นคำขอต่อ อายุใบอนุญาตทำงาน โดยจะจัดทำเป็นบันทึกการเตือนความทรงจำเพื่อจะได้เตรียมการได้ทัน แต่ เนิ่นๆ ซึ่งใบอนุญาตทำงานสามารถต่ออายุได้ภายใน ๓๐ วันก่อนที่จะหมดอายุ และกรณีคนต่างด้าวไป ต่างประเทศ คนต่างด้าวหรือผู้รับมอบอำนาจก็สามารถดำเนินการต่ออายุใบอนุญาตทำงานก่อนที่ จะไปต่างประเทศได้เช่นกัน	
๒๗		- หากใบอนุญาตทำงานชำรุด หรือ สูญหายต้องดำเนินการอย่างไร	- คนต่างด้าวต้องยื่นคำขอรับใบแทนใบอนุญาตทำงาน (แบบ ทท.๔) ภายใน ๑๕ วัน นับแต่วันที่ ทราบการชำรุดหรือสูญหาย และต้องดำเนินการยื่นคำขอก่อนใบอนุญาตทำงานหมดอายุ เนื่องจาก ใบอนุญาตทำงานที่หมดอายุไปแล้วไม่สามารถต่ออายุได้ โดยคนต่างด้าวสามารถมอบอำนาจให้ผู้อื่น มายื่นแทนได้ หลังจากยื่นเอกสารครบถ้วนแล้วจะได้รับใบแทนใบอนุญาตทำงานภายใน ๒ วันทำการ และในวันที่รับใบแทนใบอนุญาตทำงานคนต่างด้าวต้องมารับด้วยตนเอง	

ที่	ด้าน/เรื่อง	คำถาม	คำตอบ	หมายเหตุ
๒๘		<p>- การขอเปลี่ยนแปลงหรือเพิ่มเติมใด ๆ ที่นอกเหนือจากการอนุญาตต้องทำอย่างไร</p>	<p>- ๑. กรณีที่กฎหมายกำหนดให้ต้องได้รับอนุญาตก่อน ได้แก่ การเปลี่ยนหรือเพิ่มประเภทหรือลักษณะงาน นายจ้าง ท้องที่ หรือสถานที่ทำงาน และเงื่อนไข ต้องยื่นคำขออนุญาตเปลี่ยนหรือเพิ่มประเภทหรือลักษณะงาน นายจ้าง ท้องที่ หรือสถานที่ทำงาน และเงื่อนไข (แบบ ตท.๖) โดยมีค่าธรรมเนียมการอนุญาต ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑) ประเภทหรือลักษณะงาน มีค่าธรรมเนียม ครั้งละ ๑,๐๐๐ บาท</li> <li>๒) นายจ้าง มีค่าธรรมเนียม ครั้งละ ๓,๐๐๐ บาท</li> <li>๓) ท้องที่การทำงาน หรือสถานที่ทำงาน มีค่าธรรมเนียม ครั้งละ ๑,๐๐๐ บาท</li> <li>๔) เงื่อนไขการทำงาน มีค่าธรรมเนียม ครั้งละ ๑๕๐ บาท</li> </ol> <p>๒. กรณีแก้ไขรายการที่กฎหมายไม่ได้กำหนดให้ต้องขออนุญาต เช่น คำสะกด ชื่อ-สกุล สัญชาติ ที่อยู่ เป็นต้น ให้ยื่นเป็นคำร้องขอแก้ไขเปลี่ยนแปลงรายการในใบอนุญาต ไม่มีค่าธรรมเนียม</p>	
๒๙		<p>- คนต่างด้าวที่มีใบอนุญาตทำงานแล้ว ขอเพิ่มนายจ้าง หรือสถานประกอบการได้หรือไม่</p>	<p>- ยื่นคำขออนุญาตเพิ่ม ได้ โดยให้ยื่น คำขออนุญาตเปลี่ยนหรือเพิ่มประเภทหรือลักษณะงาน นายจ้าง ท้องที่ หรือสถานที่ทำงาน และเงื่อนไข (แบบ ตท.๖)</p> <p>ส่วนคนต่างด้าวที่ได้รับใบอนุญาตทำงานภายใต้สิทธิพิเศษตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุน กฎหมายว่าด้วยการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย หรือกฎหมายว่าด้วยการปิโตรเลียม แล้ว นายจ้าง หรือสถานประกอบการใหม่ที่จะขอเพิ่มนั้น ต้องได้รับสิทธิพิเศษและไปตามการอนุมัติของคณะกรรมการตามกฎหมายดังกล่าว</p> <p>หากนายจ้าง หรือสถานประกอบการใหม่ไม่ได้รับสิทธิพิเศษตามกฎหมายดังกล่าวก็ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการตามกฎหมายดังกล่าวก่อนจึงจะขอเพิ่มนายจ้างนั้นได้</p> <p>กรณีคนต่างด้าวที่ได้รับใบอนุญาตทำงานกับนิติบุคคลที่ไม่รับสิทธิพิเศษตามกฎหมายข้างต้น นายจ้าง หรือสถานประกอบการใหม่ที่จะขอเพิ่มนั้นก็ต้องเป็นนิติบุคคลที่ไม่รับสิทธิ พิเศษตามกฎหมายนั้นเช่นเดียวกัน</p>	

ที่	ด้าน/เรื่อง	คำถาม	คำตอบ	หมายเหตุ
๓๐		<p>- ค่าใช้จ่าย หรือค่าธรรมเนียมในการขอรับใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าวระดับฝีมือ ชำนาญการ มีอัตราเท่าใด</p>	<p>- ๑. ค่าธรรมเนียมยื่นคำขอ ๑๐๐ บาท (ชำระวันยื่นคำขอ)</p> <p>๒. ค่าธรรมเนียมอนุญาตให้ทำงาน</p> <p>(ก) อายุไม่เกิน ๓ เดือน ๗๕๐ บาท</p> <p>(ข) อายุ ๓ เดือน แต่ไม่เกิน ๖ เดือน ๑,๕๐๐ บาท</p> <p>(ค) อายุ ๖ เดือน แต่ไม่เกิน ๑ ปี ๓,๐๐๐ บาท</p> <p>(ง) อายุเกิน ๑ ปี เก็บเพิ่มขึ้น ตามระยะเวลาและอัตราข้างต้น</p> <p>๓. ค่าธรรมเนียมการต่ออายุใบอนุญาตหรือการขยายระยะเวลาทำงาน</p> <p>(ก) อายุไม่เกิน ๓ เดือน ๗๕๐ บาท</p> <p>(ข) อายุ ๓ เดือน แต่ไม่เกิน ๖ เดือน ๑,๕๐๐ บาท</p> <p>(ค) อายุ ๖ เดือน แต่ไม่เกิน ๑ ปี ๓,๐๐๐ บาท</p> <p>(ง) อายุเกิน ๑ ปี เก็บเพิ่มขึ้น ตามระยะเวลาและอัตราข้างต้น</p> <p>๔. ค่าธรรมเนียมใบแทนใบอนุญาต ฉบับละ ๕๐๐ บาท</p> <p>๕. ค่าธรรมเนียมอนุญาตให้เปลี่ยนหรือเพิ่มลักษณะงาน ครั้งละ ๑,๐๐๐ บาท</p> <p>๖. ค่าธรรมเนียมอนุญาตให้เปลี่ยนหรือเพิ่มนายจ้าง ครั้งละ ๓,๐๐๐ บาท</p> <p>๗. ค่าธรรมเนียมอนุญาตให้เปลี่ยนหรือเพิ่มท้องที่หรือสถานที่ทำงาน ครั้งละ ๑,๐๐๐ บาท</p> <p>๘. ค่าธรรมเนียมอนุญาตให้เปลี่ยนหรือเพิ่มเงื่อนไขในการอนุญาต ครั้งละ ๑๕๐ บาท</p>	<p>ชำระวันที่ติดต่อบริษัทใบอนุญาต</p>
๓๑		<p>- กระบวนการพิจารณาหลังจากยื่นคำขอ และพนักงานเจ้าหน้าที่รับคำขออนุญาตทำงานไว้แล้ว ใช้เวลาเท่าใด</p>	<p>- การยื่นคำขอรับใบอนุญาตทำงานครั้งแรก ตามแบบ ตท.๑ ใช้เวลา ๓ วันทำการ</p> <p>- การยื่นคำขอรับใบอนุญาตทำงานแทนคนต่างด้าว ตท.๓ ใช้เวลา ๓ วันทำการ</p> <p>- การยื่นคำขอต่ออายุใบอนุญาตทำงาน ตามแบบ ตท.๕ ใช้เวลา ๓ วันทำการ</p> <p>- การยื่นคำขอรับใบแทนใบอนุญาตทำงาน ตามแบบ ตท.๔ ใช้เวลา ๒ วันทำการ</p> <p>- การยื่นคำขอเปลี่ยน/เพิ่ม ลักษณะงาน นายจ้าง ท้องที่/สถานที่ ตามแบบ ตท.๖ ใช้เวลา ๓ วันทำการ</p> <p>- การการยื่นคำขอแก้ไขเปลี่ยนแปลงรายการในใบอนุญาตทำงานใช้เวลา ๓ วันทำการ</p> <p>- การแจ้งงานอันจำเป็นแต่ละเร่งด่วน ตท.๑๐ ใช้เวลา ๑ ชั่วโมง/ราย</p>	

ที่	ด้าน/เรื่อง	คำถาม	คำตอบ	หมายเหตุ
๓๒		- คนต่างด้าวมีใบอนุญาตทำงานแล้ว ต้องการเปลี่ยนนายจ้างจะต้องทำอย่างไรบ้าง	<p>- ๑. คนต่างด้าวต้องติดต่อขอเปลี่ยนเงื่อนไขการให้อยู่ ณ สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเพื่อให้สอดคล้องกับการตรวจอนุญาตตรวจลงตรา (Visa) ซึ่งได้รับอนุญาตให้อยู่ภายใต้สถานประกอบการเดิม (ยกเว้นการได้รับวีซ่าภายใต้คู่สมรส หรืออุปการะครอบครัวคนไทย ไม่ต้องดำเนินการยกเลิก Visa) และขอระยะเวลาอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักร</p> <p>๒. ยื่นคำขออนุญาตเปลี่ยนหรือเพิ่มประเภทหรือลักษณะงาน นายจ้าง ท้องที่ หรือสถานที่ทำงาน และเงื่อนไข (แบบ ตท.๖)</p> <p>สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว โทรศัพท์ ๐-๒๒๔๘-๗๒๐๒</p>	
๓๓		- คนต่างด้าวได้รับการตรวจลงตราประเภทอยู่ชั่วคราว (Non-Immigrant) รหัส O (Other) ใช้ขอใบอนุญาตทำงานได้หรือไม่	<p>- การตรวจลงตราประเภทอยู่ชั่วคราว (Non-Immigrant) รหัส O (Other) ที่นำมาใช้ยื่นขอใบอนุญาตทำงาน ได้แก่กรณีต่อไปนี้</p> <p>๑. การให้ความอุปการะหรือรับความอุปการะแก่ครอบครัวของผู้มีสัญชาติไทย (บิดา มารดา คู่สมรส บุตร บุตรบุญธรรม หรือบุตรของคู่สมรส) โดยต้องแสดงหลักฐานประกอบ เช่น ทะเบียนสมรส บัตรประชาชน สูติบัตร เอกสารการรับรองบุตร เป็นต้น</p> <p>๒. การปฏิบัติหน้าที่ หรือภารกิจในครอบครัวของคนต่างด้าว ซึ่งเข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว ตามมาตรา ๓๔ แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. ๒๕๒๒ เฉพาะเพื่อการตามทีระบุใน *หมายเหตุ* โดยเป็นบิดา มารดา คู่สมรส หรือบุตรซึ่งอยู่ในความอุปการะและเป็นส่วนแห่งครัวเรือนของบุคคลดังกล่าวไม่สามารถขอรับใบอนุญาตทำงานได้ เว้นแต่การทำงานเป็นอาสาสมัคร ไม่มีค่าตอบแทนในองค์กรที่เป็นสาธารณกุศล</p> <p>สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว โทรศัพท์ ๐-๒๒๔๘-๗๒๐๒</p>	
๓๔		- การขอใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าว (Work Permit) ใช้หลักเกณฑ์อะไรในการแบ่งฐานเงินเดือนของแต่ละประเทศ	<p>- กรมการจัดหางานไม่มีการกำหนดหลักเกณฑ์พิจารณาการแบ่งฐานเงินเดือนของคนต่างด้าว แต่คนต่างด้าวต้องผ่านหลักเกณฑ์การพิจารณาจากสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเพื่ออนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักร ซึ่งเป็นผู้กำหนดหลักเกณฑ์การแบ่งฐานเงินเดือนของแต่ละประเทศ</p> <p>สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ <a href="http://www.immigration.go.th">www.immigration.go.th</a> หรือสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง โทรศัพท์ ๐-๒๑๔๑-๘๘๘๘</p>	

ที่	ด้าน/เรื่อง	คำถาม	คำตอบ	หมายเหตุ
๓๕		- เมื่อใบอนุญาตทำงานเดิมหมดอายุ จะต้องดำเนินการอย่างไร	<p>- ใบอนุญาตทำงานนั้นหมดอายุแล้วไม่สามารถต่ออายุได้ หากคนต่างด้าวไม่ประสงค์ทำงานต่อไป ให้ดำเนินการต่อไปนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ส่งใบอนุญาตทำงานคืนกรมการจัดหางาน</li> <li>๒. นายจ้างแจ้งยกเลิกการทำงานของคนต่างด้าว</li> </ol> <p>กรณีใบอนุญาตทำงานเดิม <u>หมดอายุ</u> และประสงค์จะทำงานต่อไป ต้องยื่นคำขอรับใบอนุญาตทำงานใหม่ (แบบ ตท. ๑) พร้อมเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้อง          ทั้งนี้ Download แบบคำขอพร้อมรายการเอกสารได้จาก <a href="http://wp.doe.go.th">wp.doe.go.th</a> หรือสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว โทรศัพท์ ๐-๒๒๔๘-๗๒๐๒</p>	
๓๖		- การขอรับใบอนุญาตทำงาน กรณี คนต่างด้าวอยู่นอกราชอาณาจักร และ นายจ้างจะจ้างคนต่างด้าวซึ่งอยู่นอกราชอาณาจักรเข้ามาทำงานในกิจการของตนในราชอาณาจักร จะยื่นคำขอรับใบอนุญาตทำงานแทน ต้องทำอย่างไร	<p>- นายจ้างยื่นขอรับใบอนุญาตทำงานแทนคนต่างด้าวซึ่งอยู่นอกราชอาณาจักร ได้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. นายจ้างยื่นคำขอรับใบอนุญาตทำงานแทนคนต่างด้าว (แบบ ตท.๓) พร้อมเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ได้ที่สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน หรือสำนักงานจัดหางานจังหวัดทุกจังหวัดตามสถานที่ตั้งสถานประกอบภาของนายจ้างนั้นตั้งอยู่</li> <li>๒. งานที่ขออนุญาตต้องไม่เป็นการทำงานในอาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ ๓๙ อาชีพ ที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกากำหนดงานในอาชีพและวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำพ.ศ. ๒๕๒๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม</li> <li>๓. นายจ้างส่งหนังสือแจ้งรับคำขออนุญาตทำงาน ให้คนต่างด้าวเพื่อประกอบการขอรับการตรวจลงตรา (Visa) กับสถานทูตหรือสถานกงสุลไทยในต่างประเทศ</li> <li>๔. เมื่อคนต่างด้าวเดินทางเข้ามาในราชอาณาจักรและได้รับอนุญาตให้พำนักในประเทศแล้ว ต้องยื่นเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติม พร้อมใบรับรองแพทย์ เพื่อขอรับใบอนุญาตทำงานภายใน ๓๐ วันนับแต่วันที่นายจ้างรับหนังสือแจ้งคำขออนุญาตทำงาน</li> <li>๕. คนต่างด้าวต้องไปติดต่อรับใบอนุญาตทำงานด้วยตนเอง</li> </ol> <p>สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว โทรศัพท์ ๐-๒๒๔๘-๗๒๐๒</p>	

ที่	ด้าน/เรื่อง	คำถาม	คำตอบ	หมายเหตุ
๓๗	การส่งเงินเข้ากองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร	- การส่งเงินเข้ากองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักรของลูกจ้างสัญชาติมิยอนมาลาว กัมพูชา ที่ได้รับอนุญาตทำงานอาชีพงานรับใช้ในบ้าน และงานกรรมการ ต้องทำอย่างไร	<p>- วิธีการส่งเงินประกันค่าใช้จ่ายในการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร ให้นายจ้างหักเงินค่าจ้างของลูกจ้าง จำนวน ๑,๐๐๐ บาท เมื่อมีการจ่ายค่าจ้าง มี ๒ วิธี</p> <p>วิธีที่ ๑ นายจ้างหักเงินค่าจ้างเฉลี่ยเป็นจำนวนเท่ากันทุกเดือนติดต่อกัน ๔ เดือน (เดือนละ ๒๕๐ บาท)</p> <p>วิธีที่ ๒ นายจ้างและลูกจ้าง มีความประสงค์จะส่งเงินเข้ากองทุนฯ น้อยกว่า ๔ เดือน ให้ทำหนังสือตามแบบหนังสือแสดงความตกลงให้นายจ้างหักเงินค่าจ้างของลูกจ้างเพื่อนำส่งเข้ากองทุนฯ หากมีการเปลี่ยนนายจ้างก่อนที่ลูกจ้างจะส่งเงินเข้ากองทุนฯ ครบอัตราที่กำหนด ให้นายจ้างใหม่ มีหน้าที่หักเงินค่าจ้างของลูกจ้างส่วนที่ยังขาดและนำส่งกองทุนฯ ให้ครบถ้วน โดยดำเนินการตามวิธีที่ ๑ หรือ ๒</p> <p><b>ระยะเวลาของการจ้างที่นายจ้างต้องหักเงินลูกจ้าง มี ๒ กรณี</b></p> <p><b>กรณีที่ ๑</b> การจ่ายค่าจ้างครั้งแรก ระหว่างวันที่ ๑ มี.ค. ๒๕๕๗ - ๒๔ มิ.ย. ๒๕๕๗ ให้หักเงินและนำส่งเข้ากองทุนฯ ทุกวันที่ ๑๕ ของเดือนถัดไป ให้ครบจำนวน ๔ งวด หรือตามที่นายจ้างและลูกจ้างแสดงความตกลง</p> <p><b>กรณีที่ ๒</b> การจ่ายค่าจ้างครั้งแรกหลังวันที่ ๒๕ มิ.ย. ๒๕๕๗ - ๒๔ มิ.ย. ๒๕๕๘ ให้งดการหักเงินลูกจ้างเพื่อนำส่งเข้ากองทุนฯ (ตามกฎหมายกระทรวงกำหนดระยะเวลาการหักเงินค่าจ้างเพื่อนำส่งเข้ากองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร พ.ศ. ๒๕๕๘)</p> <p>ทั้งนี้ ลูกจ้างขอคืนเงินประกันดังกล่าวได้เมื่อเดินทางกลับออกไปนอกราชอาณาจักร</p> <p>สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ สำนักงานกองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร โทรศัพท์ ๐-๒๒๗๓-๘๒๑๕</p>	
๓๘	เสนอแนะความคิดเห็น	- ถ้าไม่ได้รับความสะดวก หรือไม่ได้รับการบริการที่ดี จะดำเนินการอย่างไร	- สามารถให้ข้อมูล คำแนะนำ และติชมการให้บริการ เพื่อให้ปรับปรุงแก้ไขการให้บริการต่อไปได้ที่ <a href="http://www.doe.go.th">www.doe.go.th</a> โทรศัพท์ ๐-๒๒๔๗-๙๔๒๓ , ๐-๒๒๔๘-๔๗๔๓ สายด่วน ๑๖๙๔ หรือ ศูนย์ดำรงธรรม ๑๕๖๗	



**คำถาม - คำตอบ**  
**กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน**

ที่	ด้าน/เรื่อง	คำถาม	คำตอบ	หมายเหตุ
๑	<b>ฝึกอาชีพ/มาตรฐานฝีมือ แรงงาน</b>	- ต้องการฝึกอบรมเกี่ยวกับด้าน.....ที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะสามารถฝึกได้ที่ไหนและต้องใช้หลักฐานอะไรบ้าง?	<p>- โดยปกติการสมัครเข้ารับการฝึกของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะแบ่งออกเป็น ๓ รูปแบบ คือ</p> <p>๑. การฝึกเตรียมเข้าทำงาน ซึ่งเป็นการฝึกที่มีระยะเวลาการฝึกค่อนข้างยาวคือตั้งแต่ ๓ เดือนขึ้นไป โดยจะมีการฝึกอบรมตั้งแต่ระดับความรู้พื้นฐานต่างๆของแต่ละสาขาช่าง จนถึงขั้นที่สามารถทำงานได้ เหมาะสำหรับผู้เริ่มต้นที่ยังไม่มีความรู้ใดๆเกี่ยวกับเรื่องที่ต้องการฝึกมาก่อน</p> <p>๒. การฝึกยกระดับฝีมือ เป็นการฝึกอบรมเพื่อยกระดับฝีมือแรงงานของผู้ที่มีความรู้มาก่อนแล้วให้มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญ หรือมีความรู้เพิ่มเติมในเทคโนโลยีใหม่ๆที่เกิดขึ้นในสาขาช่างที่ต้องการฝึก จะมีระยะเวลาการฝึกไม่ยาวนานมากนัก เหมาะสำหรับผู้ที่ต้องการฝึกเสริมทักษะของตนให้สูงขึ้น หรือสถานประกอบการที่ต้องการเพิ่มความรู้ความสามารถของเจ้าหน้าที่ และพนักงานของตน</p> <p>๓. การฝึกเสริมทักษะ เป็นการฝึกเสริมทักษะเพื่อการประกอบอาชีพที่ใช้ระยะเวลาสั้น อาทิเช่น การทำซาลาเปา การจัดดอกไม้ การทำกระป๋องหอม ฯลฯ เหมาะสำหรับผู้ที่ต้องการประกอบอาชีพเล็กๆเพื่อหารายได้เสริมของตนเอง</p> <p>การสมัครเข้ารับการฝึกสามารถสมัครได้ตามสถาบันฯ และศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานที่มีอยู่ทั่วประเทศ ดังนั้นผู้ที่มีภูมิลำเนาอยู่ที่ใดก็สามารถจะสมัครและเข้ารับการฝึกได้ที่นั่นเลย โดยสามารถติดต่อสอบถามได้ที่เบอร์โทร..... (เบอร์ของสถาบันและศูนย์ในจังหวัดที่ผู้สอบถามอาศัยอยู่)..... และสามารถเข้าไปดูรายละเอียดได้ที่เว็บไซต์ <a href="http://www.dsd.go.th">www.dsd.go.th</a> โดยให้</p>	

ที่	ด้าน/เรื่อง	คำถาม	คำตอบ	หมายเหตุ
๒		<p>- การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานสามารถทดสอบได้ที่ใด เสียค่าใช้จ่ายเท่าไรบ้าง</p>	<p>คลิกเข้าไปดูในส่วนของ “หน่วยงานภายใน” ซึ่งจะอยู่ในเมนูบาร์ด้านบนของตัวเว็บไซต์ จากนั้นจึงค่อยคลิกเลือกดูรายละเอียดจากรายชื่อของสถาบันฯ และศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานที่ต้องการสมัคร สำหรับหลักฐานที่ใช้ในการสมัครมี</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. สำเนาบัตรประจำตัวประชาชน หรือสำเนาทะเบียนบ้าน</li> <li>๒. ภาพถ่ายหน้าตรง ไม่สวมหมวก ไม่สวมแว่นตา ขนาด ๑ นิ้ว จำนวน ๒ รูป</li> </ol> <p>และต้องเดินทางไปกรอกใบสมัครที่สถาบันฯ และศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดที่ใกล้บ้านของผู้สอบถาม</p> <p>สำหรับค่าใช้จ่ายจะมีการเก็บค่าสมัครฝึกอบรมเฉพาะในบางสาขาที่มีความจำเป็นต้องใช้วิทยากรจากภายนอกเท่านั้น ซึ่งส่วนใหญ่จะไม่แพงมากนัก เนื่องจากเป็นบริการของรัฐ</p> <p>- การฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สามารถติดต่อสอบถามได้โดยตรงที่สถาบันฯ และศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดทั่วประเทศโดยการทดสอบฝีมือแรงงานจะแบ่งเป็น ๓ ระดับ ได้แก่ ระดับ๑ ระดับ๒ และระดับ๓ โดยผู้ที่ยังไม่เคยได้รับการทดสอบมาก่อนจะต้องเข้ารับการทดสอบในระดับ ๑ ให้ผ่านเสียก่อน แล้วจึงจะสามารถเข้ารับการทดสอบในระดับต่อไปได้</p> <p>สำหรับหลักฐานที่ใช้ในการสมัคร มี</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. สำเนาบัตรประจำตัวประชาชน หรือสำเนาทะเบียนบ้าน</li> <li>๒. ภาพถ่ายหน้าตรง ไม่สวมหมวก ไม่สวมแว่นตา ขนาด ๑ นิ้ว จำนวน ๒ รูป</li> </ol>	

ที่	ด้าน/เรื่อง	คำถาม	คำตอบ	หมายเหตุ
๓		<p>- การฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน เพื่อส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานจะสามารถยื่นหลักสูตรก่อนนายทะเบียนหลังเสร็จสิ้นการฝึกได้หรือไม่</p>	<p>๓. หนังสือรับรองประสบการณ์การทำงานหรือการประกอบอาชีพ หรือ สำเนาวุฒิการศึกษา</p> <p>๔. สำเนาหนังสือรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (กรณีทดสอบระดับสูงขึ้น)</p> <p>และต้องเดินทางไปกรอกใบสมัครที่สถาบันฯ และศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดที่ใกล้บ้านของผู้สอบถาม</p> <p>ค่าใช้จ่ายในการสมัครถ้าสมัครทดสอบที่สถาบันฯหรือศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานของรัฐ ระดับ ๑ จำนวน ๑๐๐ บาท ระดับ ๒ จำนวน ๑๕๐ บาท ระดับ ๓ จำนวน ๒๐๐ บาท กรณีทดสอบกับศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ที่ได้รับอนุญาตจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน อัตรา ๕๐๐-๒๐๐๐ บาท ในแต่ละสาขาอาชีพและแต่ละระดับ ตามประกาศของคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน</p> <p>- ตามประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการให้ความเห็นชอบหลักสูตร รายละเอียดที่เกี่ยวข้อง และรายการค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานและการฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพ ลงวันที่ ๓ ต.ค. ๒๕๕๑ ข้อ ๖ กำหนดให้ “ผู้ประกอบกิจการซึ่งเป็นนายจ้างอาจดำเนินการฝึกอบรมก่อนก็ได้” (หลังจากเสร็จสิ้นการฝึกอบรมแล้วต้องยื่นภายใน ๖๐ วันนับแต่วันเสร็จสิ้นการฝึกอบรมแต่ต้องไม่เกิน ๑๕ มกราคม ของปีถัดไป)</p>	
๔		<p>- ในการอบรมแต่ละหลักสูตรต้องเสียค่าใช้จ่ายหรือไม่</p>	<p>- ความเป็นจริงในการอบรมแต่ละหลักสูตรฟรีทั้งหมด แต่ที่ต้องเสียค่าใช้จ่ายก็เพราะว่าบางหลักสูตรทาง สพภ./ศพจ. ไม่มีวิทยากรเลยต้อง</p>	

ที่	ด้าน/เรื่อง	คำถาม	คำตอบ	หมายเหตุ
๕		<p>- ในแต่ละปี มีการเปิดการอบรมหลักสูตรอะไรบ้าง หากต้องการข้อมูลเพิ่มเติม ติดต่อได้ที่ไหนบ้าง</p>	<p>จ้างวิทยากรนอก/หรือเอกชนซึ่งราคาวิทยากรนอก/เอกชนจะแพงกว่าส่วนราชการหรือบางหลักสูตรค่าวัสดุสูงจึงมีบางหลักสูตรจำเป็นต้องเก็บค่าใช้จ่าย/ค่าบำรุง/หรืออาจจะมีเงื่อนไขอื่น อย่างไรก็ตามก็ตียากให้ทางศูนย์บริการร่วมแนะนำให้ผู้สนใจการอบรมในส่วนจังหวัดนั้นๆติดต่อสอบถามตรงกับ สพภ./ศพจ.</p> <p>- ในแต่ละปี สพภ./ศพจ. มีการเปิดอบรม ๗ กลุ่มอาชีพ เช่น ๑. ช่างก่อสร้าง เช่น หลักสูตรการก่ออิฐฉาบปูน การปูกระเบื้อง การทาสีอาคาร การทาสีตึกแต่ง ฯลฯ ๒. ช่างเครื่องกล เช่น หลักสูตรการใช้และบำรุงรักษารถยนต์ การซ่อมเครื่องยนต์ขนาดเล็กเพื่อการเกษตร ช่างยนต์ ระบบไฟฟ้า รถจักรยานยนต์ ฯลฯ ๓. ช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์ เช่น Macratronic การใช้ Internet เบื้องต้น การใช้คอมพิวเตอร์เบื้องต้น การซ่อมอุปกรณ์ไฟฟ้า การสร้างเว็บไซต์ ช่างเครื่องปรับอากาศ ช่างซ่อมเครื่องใช้ไฟฟ้า ช่างเดินสายไฟฟ้า ฯลฯ ๔. ช่างอุตสาหกรรม เช่น หลักสูตร การกลึงรูปพรรณ การเชื่อม TIG ช่างเชื่อมแก๊ส ช่างเชื่อมไฟฟ้า ช่างเชื่อมอาร์กโลหะด้วยมือ ฯลฯ ๕. ช่างอุตสาหกรรมศิลป์ เช่น หลักสูตรการแกะสลัก การจักรสาน การจัดดอกไม้สด การตัดเย็บเสื้อผ้า การทอผ้า การกัดลายกระจก ฯลฯ ๖. ช่างเกษตรอุตสาหกรรม เช่น หลักสูตรการกรีดยาง การแปรรูปผลิตผลทางการเกษตร การเพาะเลี้ยงเนื้อเยื่อเห็ด การเพาะเห็ด ฯลฯ ๗. ภาคบริการ เช่น หลักสูตร ๑๐ อันดับเมนูอาหารไทยยอดนิยมในต่างประเทศ การดูแลผู้สูงอายุ การตัดผม การนวด การประกอบอาหารไทย ช่างทำเครื่องหนัง ฯลฯ สามารถสอบถามรายละเอียดได้ที่ สพภ./ศพจ. ตามที่ผู้เข้ารับการอบรมในจังหวัดนั้นๆ</p>	

ที่	ด้าน/เรื่อง	คำถาม	คำตอบ	หมายเหตุ
๖	เรื่องอื่นๆ	<p>- ผู้ประกอบกิจการธุรกิจพาณิชยกรรมที่ต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ต้องมีลูกจ้างจำนวนเท่าไรขึ้นไป</p>	<p>- ตามประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง กำหนดประเภท ชนิด ขนาด จำนวนลูกจ้างสัดส่วนของผู้รับการฝึกกับจำนวนลูกจ้างทั้งหมด และท้องที่ที่ผู้ประกอบกิจการต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (ฉบับลงวันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๕๒) ได้ปรับปรุงจากกฎหมายฉบับเก่าโดยตัดข้อความว่า “ผู้ประกอบกิจการใดมีหน้าที่จ่ายเงินสมทบอยู่แล้วให้จ่ายเงินสมทบต่อไปแม้ภายหลังจะมีลูกจ้างไม่ถึง ๑๐๐ คนก็ตาม” ดังนั้น ผู้ประกอบกิจการธุรกิจพาณิชยกรรมที่มีลูกจ้างถึง ๑๐๐ คน ขึ้นไป มีหน้าที่ส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แต่ต่อมาภายหลังมีลูกจ้างเฉลี่ยไม่ถึง ๑๐๐ คนในปีนั้น ไม่ต้องส่งเงินสมทบฯ แม้ไม่ได้ฝึกอบรมฝีมือแรงงานในปีนั้น</p>	
๗		<p>- คำว่า “ลูกจ้าง” ที่นายจ้างสามารถยื่นขอรับรองหลักสูตรและค่าใช้จ่ายได้ตามพ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ คือลูกจ้างแบบไหน?</p>	<p>- คำจำกัดความของลูกจ้างตามพ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ มาตรา ๕ คือ “ลูกจ้าง หมายความว่า ลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน” และประกาศอธิบดีกรมสรรพากรเกี่ยวกับภาษีเงินได้ (ฉบับที่ ๑๔๘) ลงวันที่ ๒๓ พ.ย. ๒๕๔๘ กำหนดให้การยกเว้นภาษีเงินได้ของบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่มีค่าใช้จ่ายจากการฝึกอบรมยกระดับฝีมือแรงงาน กรณีดำเนินการฝึกเอง ข้อ ๔ กำหนดว่า “ลูกจ้างที่เข้ารับการฝึกอบรม ต้องเป็นลูกจ้างของบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลนั้น โดยบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลนั้นต้องจัดทำทะเบียนลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานเพื่อเป็นหลักฐานในการทำงานของลูกจ้าง”</p> <p>ดังนั้น ลูกจ้างไม่ว่าจะเป็นแรงงานไทย หรือแรงงานต่างด้าว หากมีชื่ออยู่ทะเบียนลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานย่อมสามารถใช้</p>	

ที่	ด้าน/เรื่อง	คำถาม	คำตอบ	หมายเหตุ
๘		<p>- บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่มีลูกจ้างไม่เคยถึง ๑๐๐ คน แต่ฝึกอบรมให้ลูกจ้างของตนตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ จะขอยกเว้นภาษีได้หรือไม่</p>	<p>ยื่นขอรับรองหลักสูตรเพื่อขอยกเว้นภาษีได้ ทั้งนี้ ลูกจ้างที่ได้รับการฝึกอบรมจากนายจ้าง แม้ภายหลังจะลาออกจากสถานประกอบกิจการแล้ว นายจ้างก็ยังสามารถใช้สิทธิประโยชน์ทางภาษีและนำรายชื่อของลูกจ้างผู้นั้นมาคำนวณสัดส่วนเงินสมทบได้</p> <p>- ได้.....บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคล สามารถขอยกเว้นภาษีได้ เพิ่มอีกร้อยละ ๑๐๐ กรณีฝึกอบรมให้ลูกจ้างของตนตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ แม้จะมีลูกจ้างไม่เคยถึง ๑๐๐ คนก็ตาม</p>	
๙		<p>- ผู้ประกอบการจะต้องยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท ๒) ภายในเดือนใด</p>	<p>- ผู้ประกอบการต้องยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท ๒) และส่งเงินสมทบฯ กรณีไม่ได้จัดฝึกอบรม ฝีมือแรงงานหรือฝึกอบรมแต่ไม่ครบร้อยละ ๕๐ ของลูกจ้างทั้งหมดในปีนั้น ภายในมีนาคมของปีถัดไป หากกรณีผู้ประกอบการไม่ส่งเงินสมทบภายในเวลาที่กำหนดหรือจ่ายไม่ครบตามสัดส่วนจำนวนผู้รับการฝึกอบรมกับจำนวนลูกจ้าง ต้องจ่ายเงินเพิ่มในอัตราร้อยละหนึ่งจุดห้าต่อเดือนของเงินสมทบที่ยังไม่ได้นำส่งหรือเงินสมทบที่ยังขาดอยู่นับแต่วันถัดจากวันที่ต้องนำส่งเงินสมทบสำหรับเศษของเดือนถ้าถึงสิบห้าวันหรือกว่านั้นให้นับเป็นหนึ่งเดือน ถ้าน้อยกว่านั้นให้ปัดทิ้ง</p>	

**คำถาม – คำตอบ**  
**กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน**

	ด้าน/เรื่อง	คำถาม	คำตอบ	หมายเหตุ
๑	ค่าจ้าง	- หากสอบผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานสาขาช่างเคาะตัวถังรถยนต์ ระดับ ๒ แล้ว นายจ้างยังจ่ายค่าจ้างตามค่าจ้างขั้นต่ำ นายจ้างมีความผิดหรือไม่ สามารถร้องเรียนได้หรือไม่	- เมื่อประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือมีผลใช้บังคับแล้ว นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างอย่างน้อยตามที่อัตราค่าจ้างดังกล่าวกำหนดไว้ ตามที่ได้ตกลงกันในสัญญาจ้างหรือมีการปฏิบัติต่อกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง โดยหากนายจ้างจ่ายต่ำกว่าอัตราที่กำหนดลูกจ้างมีสิทธิที่จะยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานแห่งท้องที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่หรือท้องที่ที่นายจ้างมีภูมิลำเนาอยู่ หรือใช้สิทธิทางศาลโดยการยื่นฟ้องคดีต่อศาลแรงงาน ในการที่จะเรียกเอาค่าจ้างส่วนที่นายจ้างจ่ายต่ำกว่าอัตราค่าจ้างดังกล่าวได้ อย่างไรก็ตามการใช้สิทธิต้องเลือกใช้สิทธิทางใดทางหนึ่งเท่านั้น ไม่สามารถใช้สิทธิสองทางพร้อมกันได้ ทั้งนี้ ท่านสามารถยื่นคำร้องด้วยตนเองได้ที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่หรือสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดที่สถานประกอบการตั้งอยู่เพื่อให้เจ้าหน้าที่ตรวจสอบและให้ความช่วยเหลือต่อไป หากมีข้อสงสัยหรือต้องการข้อมูลเพิ่มเติม โปรดติดต่อ สำนักคุ้มครองแรงงาน กลุ่มงานป้องกันและแก้ไขปัญหาการคุ้มครองแรงงาน โทรศัพท์ ๐๒-๒๔๕-๗๐๒๐ หรือสายด่วนผู้ใช้แรงงาน ๑๕๔๖ ในวันเวลาราชการ	
๒		- การจ่ายค่าจ้างตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (๓๑๐ บาท) นั้นลูกจ้างต้องนำหลักฐานตามมาตรฐานฝีมือแรงงานมาแสดงก่อนหรือไม่	- อัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นอัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ตามนิยาม มาตรา ๕ มิใช่ อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดขึ้นในแต่ละสาขาอาชีพตามมาตรา ๑๑๖ ดังนั้นนายจ้างจึงต้องปรับอัตราค่าจ้างตามประกาศอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (๓๑๐ บาท) ได้ทันที โดยไม่ต้องให้ลูกจ้างนำหลักฐานไปรับรองตามมาตรฐานฝีมือแรงงานมาแสดง	

	ด้าน/เรื่อง	คำถาม	คำตอบ	หมายเหตุ
๓		<p>- นายจ้างจะขอยกเลิกค่ากะ ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าอาหาร /จะยกเลิกสวัสดิการ /ยกเลิกการให้ที่พักฟรี/โดยนำเงินดังกล่าวมาเปลี่ยนเป็นค่าจ้างในอัตรา ค่าจ้างขั้นต่ำได้หรือไม่ (เปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง)</p>	<p>- เป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างให้ใช้หลักแรงงานสัมพันธ์ คือ ให้นายจ้างลูกจ้างไปตกลงกัน หากฝ่ายลูกจ้างไม่ยินยอม การเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างในลักษณะที่ไม่เป็นคุณต่อลูกจ้างย่อมไม่ผูกพันลูกจ้าง</p>	
๔		<p>- ๓๑๐ บาท ถือเป็นค่าจ้างสำหรับตามวุฒิการศึกษาหรือไม่</p>	<p>- ถือเป็นค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน ปัจจุบันกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ยังไม่มีการกำหนดตามวุฒิการศึกษา</p>	
๕		<p>- ค่าจ้างขั้นต่ำ ๓๑๐ บาท ใช้บังคับกับลูกจ้างในงานเกษตรกรรมหรือไม่อย่างไร</p>	<p>- ไม่ใช่บังคับกับลูกจ้างกลุ่มดังกล่าว ทั้งนี้ตามคำชี้แจง ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๘) ข้อ ๗ ความว่า “อัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามประกาศนี้ไม่มีผลบังคับใช้กับราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ นายจ้างที่จ้างลูกจ้างทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย นายจ้างซึ่งจ้างลูกจ้างทำงานที่มีได้แสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจ นายจ้างที่จ้างลูกจ้างในงานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล นายจ้างที่ตกลงจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้าน นายจ้างที่จ้างลูกจ้างในงานเกษตรกรรมซึ่งมิได้จ้างลูกจ้างทำงานตลอดปี หรือมิได้ให้ลูกจ้างทำงานในลักษณะที่เป็นงานอุตสาหกรรมต่อเนื่องจากงานเกษตรกรรม ดังกล่าว”</p>	
๖		<p>- ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน ต้องจ่ายตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (๓๑๐ บาท) หรือไม่/มิได้ประกอบธุรกิจด้วยหรือไม่</p>	<p>- ไม่ใช่บังคับกับลูกจ้างกลุ่มดังกล่าว ทั้งนี้ตามกฎหมายกระทรวง ฉบับที่ ๑๔ (พ.ศ. ๒๕๕๕) ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๕ วรรคสอง (๒) ความว่า “มิให้ใช้บทบัญญัติ...หมวด ๖ คณะกรรมการค่าจ้าง ตั้งแต่มาตรา ๗๘ ถึง มาตรา ๘๑...บังคับแก่นายจ้างซึ่งจ้างลูกจ้างทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มี</p>	



	ด้าน/เรื่อง	คำถาม	คำตอบ	หมายเหตุ
๗		- อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (๓๑๐ บาท) ให้จ่ายต่อวันทำงานนั้นให้รวมเวลาพักด้วยหรือไม่	<p>การประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย” อนึ่ง มาตรา ๙๐ วรรคหนึ่ง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ กำหนดว่า “เมื่อประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ...ห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ”</p> <p>- จ่ายในเวลาที่ทำงานปกติไม่รวมเวลาพัก เนื่องจากค่าจ้างตามนิยามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ หมายถึง เงินที่นายจ้างจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติ หรือในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน อนึ่ง ตามมาตรา ๒๗ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ กำหนด“ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักระหว่างการทำงานไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมง ...” ดังนั้นเวลาพัก คือช่วงเวลาที่ลูกจ้างไม่มีการทำงานจึงไม่นับช่วงเวลาพักนั้นเป็นเวลาทำงานปกติด้วย</p>	
๘		- ถ้าไม่ได้รับค่าจ้างตามค่าจ้างขั้นต่ำควรทำอย่างไร	<p>- กรณีที่ท่านไม่ได้ รับค่าจ้าง ตามค่าจ้างขั้นต่ำ หรือนายจ้างค้างจ่ายค่าจ้างนั้น ท่านจะต้องยื่นคำร้องด้วยตนเองที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ หรือสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดที่สถานประกอบการตั้งอยู่เพื่อให้เจ้าหน้าที่ตรวจสอบและให้ความช่วยเหลือต่อไป สอบถามหรือปรึกษาเพิ่มเติม โทร ๐๒-๒๔๕๗๐๒๐ สายด่วน ๑๕๔๖ ในวันและเวลาราชการ</p> <p>- กรณีที่ท่านได้ค่าจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ประกาศไว้ใน ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๘) ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ โดยมีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป เป็นต้นไป ท่านสามารถยื่นคำร้องด้วยตนเองที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่หรือสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดที่สถานประกอบการตั้งอยู่เพื่อให้เจ้าหน้าที่ตรวจสอบและให้ความช่วยเหลือต่อไปสอบถามหรือปรึกษาเพิ่มเติม โทร ๐๒-๒๔๕๗๐๒๐ สายด่วน ๑๕๔๖ ในวันและเวลาราชการ</p>	

	ด้าน/เรื่อง	คำถาม	คำตอบ	หมายเหตุ
๙		- ถ้าถูกหักค่าจ้างควรทำอย่างไร	<p>- พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ได้กำหนดว่ากรณีหักค่าจ้าง นายจ้างไม่สามารถหักเงินค่าจ้างของลูกจ้างได้ หากมิได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง เว้นแต่หักเพื่อ</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑.ชำระภาษีเงินได้ตามจำนวนที่ลูกจ้างต้องจ่ายหรือชำระอื่นตามที่กฎหมายบัญญัติไว้</li> <li>๒.ชำระค่าบำรุงสหภาพแรงงานตามข้อบังคับของสหภาพแรงงาน</li> <li>๓.ชำระหนี้สหกรณ์ออมทรัพย์ หรือสหกรณ์อื่นที่มีลักษณะเดียวกันกับสหกรณ์ออมทรัพย์หรือหนี้ที่เป็นไปเพื่อสวัสดิการที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างฝ่ายเดียว โดยได้รับความยินยอมล่วงหน้าจากลูกจ้าง</li> <li>๔.เป็นเงินประกันตามมาตรา๑๐ หรือخذใช้ค่าเสียหายให้แก่ นายจ้าง ซึ่งลูกจ้างได้กระทำโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง</li> <li>๕.เป็นเงินสะสมตามข้อตกลงเกี่ยวกับกองทุนเงินสะสม</li> </ol> <p>- กรณีที่ท่านถูกหักค่าจ้างอย่างไม่เป็นธรรมนั้น ท่านจะต้องยื่นคำร้องด้วยตนเองที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่หรือสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดที่สถานประกอบ กิจการตั้งอยู่เพื่อให้เจ้าหน้าที่ตรวจสอบและให้ความช่วยเหลือต่อไป สอบถามหรือปรึกษาเพิ่มเติม โทร. ๐๒-๒๕๕๗๐๒๐ สายด่วน ๑๕๔๖ ในวันและเวลาราชการ</p>	
๑๐		- ถ้าไม่ได้รับความเป็นธรรมในการปรับค่าจ้างควรทำอย่างไร	<p>- กรณีการปรับเงินเดือนนั้น ต้องดูที่กฎระเบียบข้อบังคับ เกี่ยวกับการทำงานของบริษัทด้วยว่าสามารถทำได้หรือไม่ หากระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานระบุไว้ชัดเจนว่า บริษัทสามารถปรับเงินเดือนขึ้นได้ ซึ่งเป็นข้อตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้างตกลงกันแต่ห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างเป็นเงินแก่ลูกจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ</p> <p>- หากท่านไม่ได้รับความเป็นธรรมจากนายจ้างเรื่องค่าจ้าง ท่านสามารถยื่นคำร้องด้วยตนเองได้ที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่หรือ สำนักงาน สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดที่สถานประกอบการตั้งอยู่เพื่อให้เจ้าหน้าที่ตรวจสอบและให้</p>	

	ด้าน/เรื่อง	คำถาม	คำตอบ	หมายเหตุ
๑๑		- หากถูกปรับลดเงินเดือนควรทำอย่างไร	<p>ความช่วยเหลือต่อไปสอบถามหรือปรึกษาเพิ่มเติม โทร. ๐๒-๒๔๕๗๐๒๐ สายด่วน ๑๕๔๖ ในวันและเวลาราชการ</p> <p>- การปรับลดเงินเดือนนั้นต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง หากลูกจ้างไม่ยินยอมไม่สามารถทำได้หากท่านไม่ได้รับความเป็นธรรมจากนายจ้างเรื่องค่าจ้าง ท่านสามารถยื่นคำร้องด้วยตนเองได้ที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่หรือ สำนักงาน สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดที่สถานประกอบการตั้งอยู่เพื่อให้เจ้าหน้าที่ตรวจสอบและให้ความช่วยเหลือต่อไปสอบถามหรือปรึกษาเพิ่มเติม โทร. ๐๒-๒๔๕๗๐๒๐ สายด่วน ๑๕๔๖ ในวันและเวลาราชการ</p>	
๑๒		- หากบริษัทไม่มอบสลิปเงินเดือนให้ ควรทำอย่างไร	- หากบริษัทไม่มอบสลิปเงินเดือนให้ ท่านสามารถแจ้งเจ้าหน้าที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่หรือ สำนักงาน สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดที่สถานประกอบการตั้งอยู่เพื่อให้เจ้าหน้าที่ตรวจสอบและให้ความช่วยเหลือต่อไปสอบถามหรือปรึกษาเพิ่มเติม โทร. ๐๒-๒๔๕๗๐๒๐ สายด่วน ๑๕๐๖ หรือ๑๕๔๖	
๑๓		- อัตราค่าจ้างขั้นต่ำนี้มีผลบังคับใช้กับครูโรงเรียนเอกชนหรือไม่	- ไม่บังคับใช้กับครูโรงเรียนเอกชน ทั้งนี้ตามมาตรา ๘๖ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. ๒๕๕๐ ความว่า “กิจการของโรงเรียนในระบบเฉพาะในส่วนของผู้อำนวยการครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่อยู่ภายใต้บังคับกฎหมายว่าด้วยคุ้มครองแรงงาน แต่ผู้อำนวยการ ครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนต้องได้รับประโยชน์ตอบแทนไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน”	

	ด้าน/เรื่อง	คำถาม	คำตอบ	หมายเหตุ
๑๔		- ค่าจ้างขั้นต่ำ ๓๑๐ บาท ใช้บังคับเฉพาะลูกจ้างรายวันหรือไม่	- ใช้บังคับทั้งลูกจ้างรายวันและรายเดือน ทั้งนี้รายเดือนต้องจ่าย ค่าจ้างไม่น้อยกว่า เดือนละ ๙,๓๐๐ บาท	
๑๕		- อัตราค่าจ้างขั้นต่ำนี้ให้ใช้กับลูกจ้างเหมาบริการในภาคราชการหรือไม่	- ไม่บังคับใช้ลูกจ้างในส่วนของภาคราชการ ทั้งนี้ตามมาตรา ๔ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ความว่า “พระราชบัญญัตินี้มิให้ใช้บังคับแก่ ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาคและราชการท้องถิ่น”	
๑๖		- ค่าจ้างขั้นต่ำบังคับใช้กับผู้ใช้แรงงานกลุ่มใดบ้าง	- บังคับใช้ลูกจ้างทุกประเภทในภาคธุรกิจเอกชน เช่น ลูกจ้างรายวัน ลูกจ้างรายเดือน ลูกจ้างต่างด้าว ฯลฯ ทั้งนี้พิจารณาจากนิยาม “ลูกจ้าง” ตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ ความว่า “ลูกจ้าง หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยได้รับค่าจ้าง ไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร” ประกอบ ประกาศคณะกรรมการค่าจ้างฯ ข้อ ๘ นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างเป็นเงินให้แก่ลูกจ้างทุกคนไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนด ไม่ว่าจะลูกจ้างนั้นจะมีเชื้อชาติ สัญชาติ วัย หรือเพศใด	
๑๗		- ค่าจ้างขั้นต่ำบังคับใช้กับลูกจ้างในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหรือไม่	- ไม่บังคับใช้ลูกจ้างกลุ่มดังกล่าว ทั้งนี้ตามมาตรา ๔ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ความว่า “พระราชบัญญัตินี้มิให้ใช้บังคับแก่ ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาคและราชการท้องถิ่น”	
๑๘		- คำนวณอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับรายเดือน	- ให้ใช้ คุณด้วย ๓๐ วัน ทั้งนี้เทียบเคียงจากมาตรา ๖๘ ข้างท้าย แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครอง	

	ด้าน/เรื่อง	คำถาม	คำตอบ	หมายเหตุ
๑๙		<p>อย่างไร</p> <p>- ค่าจ้างขั้นต่ำบังคับใช้กับแรงงานต่างด้าวหรือไม่</p>	<p>แรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ความว่า “ในกรณีลูกจ้างได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน หมายถึงค่าจ้างรายเดือนหารด้วยผลคูณของสามสิบ ” ประกอบมาตรา ๑๙๓/๖ วรรคสามแห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ความว่า “การคำนวณส่วนเดือน...ให้ถือว่าหนึ่งเดือนหนึ่งมีสามสิบวัน”</p> <p>- บังคับใช้กับลูกจ้างต่างด้าวด้วย ทั้งนี้ ตามประกาศคณะกรรมการค่าจ้างฯ ข้อ ๘ นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างเป็นเงินให้แก่ลูกจ้างทุกคนไม่น้อยอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนดไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะมีเชื้อชาติ สัญชาติ วย หรือเพศใด</p>	
๒๐		<p>- นายจ้างขอยกเลิกการให้ที่พักฟรีสำหรับลูกจ้างเพื่อปรับเป็นค่าจ้างในอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (๓๑๐ บาท) ได้หรือไม่</p>	<p>- เป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง ที่ไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้างนายจ้างไม่อาจกระทำได้แต่เพียงฝ่ายเดียว หากประสงค์จะเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างดังกล่าว ให้ใช้หลักแรงงานสัมพันธ์ คือ ให้นายจ้างลูกจ้างไปตกลงกัน</p>	
๒๑		<p>- เงินใดถือเป็นค่าจ้างบ้าง ที่สามารถนำมารวมเพื่อคำนวณเป็นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เช่น ค่าน้ำมันรถ ค่าครองชีพ ค่าอาหาร ฯลฯ</p>	<p>- พิจารณาจากนิยาม “ค่าจ้าง” ตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ โดยต้องพิจารณาเป็นกรณีไป ว่าเงินที่จ่ายนั้นมีลักษณะเข้าข่ายตามนิยาม “ค่าจ้าง” หรือไม่ โดยมีค่านึงว่าเงินนั้นเรียกชื่ออย่างไร</p>	
๒๒		<p>- จะนำเงินที่ไม่ใช่ค่าจ้างมาเป็นค่าจ้างได้หรือไม่</p>	<p>- ถ้าไม่ใช่ค่าจ้างไม่สามารถนำมารวมเป็นค่าจ้างขั้นต่ำได้</p>	
๒๓		<p>- จะยกเลิกสวัสดิการแล้วนำสวัสดิการนั้นมา</p>	<p>- เป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างให้ใช้หลักแรงงานสัมพันธ์ คือ ให้นายจ้างลูกจ้างไปตกลงกัน</p>	

	ด้าน/เรื่อง	คำถาม	คำตอบ	หมายเหตุ
๒๔		<p>เปลี่ยนเป็นค่าจ้างได้หรือไม่</p> <p>- ถ้านายจ้างไม่สามารถปรับค่าจ้างเท่ากับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำได้ผลในทางกฎหมายจะเป็นอย่างไร</p>	<p>นายจ้างจึงไม่สามารถกระทำเพียงฝ่ายเดียวได้</p> <p>- ถือเป็นกรณีนายจ้างฝ่าฝืนโดยจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ลูกจ้างมีสิทธิเรียกร้องเงินส่วนต่างจากนายจ้างได้ และการฝ่าฝืนดังกล่าวมีบทกำหนดโทษทางอาญา</p>	
๒๕		<p>- การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำบังคับใช้กับลูกจ้างเด็กหรือไม่</p>	<p>- บังคับใช้กับลูกจ้างเด็กด้วย ทั้งนี้ พิจารณาจากนิยาม “ลูกจ้าง” ตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ความว่า “ลูกจ้าง หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยได้รับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร ” ประกอบ คำชี้แจง ประกาศคณะกรรมการค่าจ้างฯ ข้อ ๘ นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างเป็นเงินให้แก่ลูกจ้างทุกคนไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนดไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะมีเชื้อชาติ สัญชาติ วัย หรือเพศใด...”</p>	
๒๖		<p>- กรณีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำบังคับใช้กับลูกจ้างซึ่งทำงานในองค์กรที่ไม่แสวงหากำไรด้วยหรือไม่</p>	<p>- ไม่ใช้บังคับกับลูกจ้างกลุ่มดังกล่าว ทั้งนี้ ตามกฎกระทรวง (พ.ศ. ๒๕๔๑) วันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๔๑ วรรคสอง (๓) ความว่า “มิให้ใช้บทบัญญัติ...หมวด ๖ คณะกรรมการค่าจ้าง ตั้งแต่มาตรา ๗๘ ถึง มาตรา ๙๑...บังคับแก่นายจ้างซึ่งลูกจ้างทำงานที่มีได้แสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจ” ซึ่งองค์กรที่มีได้แสวงหากำไรทางเศรษฐกิจ เช่น มูลนิธิ ซึ่งมีจุดมุ่งหมาย ในการสนับสนุนกลุ่มที่มีความคิดเห็นพ้องกันโดยการทำงานทั้งหมดจะไม่มีจุดประสงค์ในเชิงพาณิชย์ทั้งสิ้น โดยจะไม่หาประโยชน์เข้าสู่มูลนิธิ แต่จะมีรายได้เนื่องจากค่าลงทะเบียน ค่าบำรุงที่ได้รับจากสมาชิก หรือเงินหรือทรัพย์สินอื่นใดที่ได้มาจากการบริจาค หรือจากการให้โดยเสนาหา</p>	
๒๗		<p>- การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำใช้บังคับกับลูกจ้าง</p>	<p>- ใช้บังคับกับลูกจ้างทดลองงานด้วย ซึ่งลูกจ้างทดลองงานถือเป็นลูกจ้างตามความหมายของ</p>	

	ด้าน/เรื่อง	คำถาม	คำตอบ	หมายเหตุ
๒๘		<p>ซึ่งเป็นลูกจ้างในสัญญาทดลองงานด้วยหรือไม่</p> <p>- การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำใช้บังคับกับนักศึกษาฝึกงานที่ทางสถาบันการศึกษาส่งมาฝึกประสบการณ์การทำงานหรือไม่</p>	<p>มาตรา ๕ แห่ง พ.ร.บ. คู่ครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ความว่า “ลูกจ้าง หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยได้รับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร”</p> <p>- ไม่บังคับใช้กับนักศึกษาฝึกงานดังกล่าว ทั้งนี้ เพราะนักศึกษาฝึกงานโดยโครงสร้างหลักสูตรของสถาบันการศึกษาไม่ใช่ลูกจ้างตามนิยามมาตรา ๕ แห่ง พ.ร.บ. คู่ครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑</p>	
๒๙		<p>- ในกรณีนายจ้างไม่สามารถปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำได้จะมีโทษอย่างไร และลูกจ้างสามารถทำอย่างไรได้บ้าง (ถึงรอบการจ่ายค่าจ้าง และนายจ้างไม่ปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ) (ประเด็นถามมากเป็นอันดับ ๑)</p>	<p>- ถือเป็นกรณี นายจ้างจ่ายค่าจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และมีโทษตามมาตรา ๑๔๔ ความว่า “นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม ...มาตรา ๙๐ วรรคหนึ่ง...ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ” ทั้งนี้ ตามมาตรา ๙๐ วรรคหนึ่ง พ.ร.บ. คู่ครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ กำหนดว่า “เมื่อประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ... ห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ...” และลูกจ้างสามารถร้องเรียน / ร้องทุกข์ ได้ที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ (๑-๑๐) ในเขตกรุงเทพฯ และสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดทั้ง ๗๖ จังหวัด หรือร้องเรียนทางสายด่วน Call Center (๑๕๔๖) กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน</p>	
๓๐		<p>- เงินประจำตำแหน่งถือเป็นค่าจ้างหรือไม่รวมเป็นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำได้หรือไม่</p>	<p>- เงินประจำตำแหน่ง ในลักษณะเหมาะจ่ายเป็นรายเดือนรวมกับเงินเดือนเท่า ๆ กันทุกเดือน โดยไม่ได้ความเพิ่มว่าเงินดังกล่าวเป็นสวัสดิการหรือเงินช่วยเหลืออื่นใด เงินประจำตำแหน่งจึงเป็นเงินที่ จ่ายเป็น จำนวนแน่นอน จึงเป็นค่าตอบแทนในการทำงาน ถือได้ว่าเป็นค่าจ้างตาม พ.ร.บ. คู่ครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕ จึงสามารถนำมารวมเป็นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำได้</p>	

	ด้าน/เรื่อง	คำถาม	คำตอบ	หมายเหตุ
๓๑		- การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ๓๑๐ บาท ต่อวัน หมายถึงกี่ชั่วโมง	- ตามประกาศ อัตราค่าจ้างฯ ข้อ ๓๓ ความว่า “เพื่อประโยชน์...คำว่า “วัน” หมายถึง เวลาทำงานปกติของลูกจ้างซึ่งไม่เกินเวลาทำงานดังต่อไปนี้...(๑) เจ็ดชั่วโมง สำหรับงานที่อาจเกิดอันตราย...และ (๒) แปดชั่วโมง สำหรับงานอื่นซึ่งไม่ใช่งานตาม (๑)”	
๓๒		- นายจ้างไม่จัดให้หยุดวันแรงงานได้หรือไม่	- นายจ้างต้องจัดวันแรงงานเป็นวันหยุดตามประเพณีให้กับลูกจ้าง ทั้งนี้ ตามมาตรา ๒๙ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ความว่า “ให้นายจ้างจัดวันหยุดตามประเพณีให้ลูกจ้างทราบเป็นการล่วงหน้าปีหนึ่งไม่น้อยกว่าสิบสามวัน โดยรวมวันแรงงานแห่งชาติตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด”	
๓๓		- นายจ้างให้มาทำงานในวันแรงงาน นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างอย่างไร	- ให้จ่ายเพิ่มขึ้นจากค่าจ้างอีกไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำหรือไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงาน เพราะถือว่าเป็นการทำงานในวันหยุด ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๖๒ เว้นแต่นายจ้างจะตกลงจ่ายในอัตราที่สูงกว่า ทั้งนี้ ตามมาตรา ๗๔	
๓๔		- เนื่องจากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ นายจ้างขอเปลี่ยนจากรายเดือนเป็นรายวันได้หรือไม่	- เป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง ที่ไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้างนายจ้างไม่อาจกระทำได้แต่เพียงฝ่ายเดียวหากประสงค์จะเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างดังกล่าว ให้ใช้หลักแรงงานสัมพันธ์ คือ นายจ้างให้ลูกจ้างไปตกลงกัน	



	ด้าน/เรื่อง	คำถาม	คำตอบ	หมายเหตุ
๓๕		<p>- กรณีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เงินค่าคอมมิชชั่นถือเป็นค่าจ้างหรือไม่ แล้วจะนำมารวมเป็นค่าจ้างขั้นต่ำได้หรือไม่</p>	<p>- เงินค่าคอมมิชชั่นโดยกำหนดอัตราไว้แน่นอน สามารถคำนวณได้ตามจำนวนที่ทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน มีลักษณะเพื่อตอบแทนการทำงาน มิใช่ตั้งใจจ่ายเพื่อจูงใจการทำงาน จึงเป็นค่าจ้าง ตามความหมายของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕ จึงสามารถนำมาคิดรวมเป็นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำได้ แต่การนำเงินดังกล่าวรวมเป็นค่าจ้างขั้นต่ำต้องมีการนำมารวมเป็นค่าจ้างมาก่อน (ก่อน ๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๕) หากแต่เดิมมิได้นำมารวมเป็นค่าจ้าง นายจ้างและลูกจ้างต้องทำความเข้าใจให้นำค่าคอมมิชชั่นเป็นค่าจ้าง โดยลูกจ้างต้องให้ความยินยอมจึงจะนำเงินดังกล่าวมารวมได้ และต้องนำไปเป็นฐานในการคำนวณค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดหรือค่าชดเชย กรณีเลิกจ้างโดยลูกจ้างไม่มีความผิด</p>	
๓๖		<p>- การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำใช้บังคับกับลูกจ้าง ซึ่งเป็นลูกจ้างบรรจุใหม่ด้วยหรือไม่</p>	<p>- บังคับใช้กับลูกจ้างบรรจุใหม่ด้วย เพราะเมื่อรับลูกจ้างเข้ามาทำงานนิติสัมพันธ์ความเป็นนายจ้างลูกจ้างเกิดขึ้นทันที ดังนั้น “ลูกจ้างใหม่” ถือเป็นลูกจ้างตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยได้รับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร”</p>	
๓๗		<p>- กรณีปรับอัตราค่าจ้าง เงินค่าเที่ยวเป็นค่าจ้างหรือไม่ แล้วจะนำมารวมเป็นค่าจ้างขั้นต่ำได้หรือไม่</p>	<p>- เงินค่าเที่ยวซึ่งคำนวณได้ตามระยะทางและจำนวนเที่ยวโดยไม่ได้คำนึงระยะเวลาในการขับรถ ค่าเที่ยวนั้นจึงเป็นเงินที่นายจ้างจ่ายเป็นค่าตอบแทนการทำงาน โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน จึงเป็นค่าจ้าง ตามความหมายของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕ จึงสามารถนำมาคิดรวมเป็นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำได้</p>	
๓๘		<p>- อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (๓๑๐ บาท) รวมกับค่า</p>	<p>- ค่าจ้างเป็นการจ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติไม่รวมค่าทำงานล่วงเวลา</p>	

	ด้าน/เรื่อง	คำถาม	คำตอบ	หมายเหตุ
		ทำงานล่วงเวลาหรือไม่	<p>ตามนิยาม ค่าจ้าง มาตรา ๕ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ หมายถึง เงินที่นายจ้างจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติ หรือในเวลาทำงานปกติของวันทำงานและยังรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิได้ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ส่วนค่าทำงานล่วงเวลา หมายถึง เงินที่นายจ้างจ่ายเป็นค่าตอบแทนการทำงานล่วงเวลา ซึ่งการทำงานล่วงเวลา คือการทำงานเกินเวลาทำงานปกติ ดังนั้น เงินค่าจ้างขั้นต่ำ ๓๑๐ บาท ยังไม่รวมค่าล่วงเวลา แต่ค่าจ้างดังกล่าวก็นำมาเป็นฐานในการคำนวณค่าล่วงเวลา</p>	
๓๙		- นายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างตรงตามกำหนดเวลา มีความผิดหรือไม่ และลูกจ้างสามารถ ทำอะไรได้บ้าง	- นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้ถูกต้องและตรงตามกำหนดเวลา กรณีนายจ้างจ่ายค่าจ้างไม่ตรงตามกำหนด ลูกจ้างสามารถไปเขียนคำร้องได้ที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กรุงเทพมหานครพื้นที่หรือ สำนักงาน สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดที่สถานประกอบการ ตั้งอยู่	
๔๐		- ค่าจ้างขั้นต่ำ ๓๑๐ บาท ใช้บังคับเฉพาะลูกจ้างรายวันหรือไม่/คำนวณอัตราค่าจ้างสำหรับลูกจ้างรายเดือนอย่างไร	- ใช้บังคับทั้งลูกจ้างรายวันและรายเดือน ทั้งนี้รายเดือนต้องจ่ายเดือนละ ๙,๐๐๐ บาท โดยการจ่ายค่าจ้างสำหรับรายเดือน ให้ใช้ คุณด้วย ๓๐ วัน ทั้งนี้เทียบเคียงประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๑๙๓/๖ วรรคสาม ความว่า “การคำนวณส่วนเดือน...ให้ถือว่าหนึ่งเดือนมีสามสิบวัน” และมาตรา ๒๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ความว่า “เพื่อประโยชน์แก่การคำนวณค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ในกรณีที่ลูกจ้างได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน อัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในการทำงานหมายถึงค่าจ้างรายเดือนหารด้วยผลคูณของสามสิบและจำนวนชั่วโมงทำงานในวันทำงานต่อวันโดยเฉลี่ย”	

	ด้าน/เรื่อง	คำถาม	คำตอบ	หมายเหตุ
๔๑		<p>- นายจ้างไม่ปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำนายจ้าง มีความผิดหรือไม่/มีโทษอย่างไร และหากลูกจ้างไม่ร้องเรียนต่อพนักงานตรวจแรงงาน นายจ้างจะยังมีโทษอยู่หรือไม่</p>	<p>- เมื่อมีการประกาศอัตราค่าจ้างขั้นต่ำฯ ให้มีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๐ แล้วต้องปฏิบัติตาม กรณีดังกล่าวถือเป็นการค้างชำระค่าจ้างและมีโทษตามมาตรา ๑๔๔ ความว่า “นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม ...มาตรา ๙๐ วรรคหนึ่ง...ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ” และแม้ลูกจ้างไม่ร้องเรียนต่อพนักงานตรวจแรงงาน นายจ้างก็ยังมีผิดตั้งแต่เมื่อ นายจ้าง ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายดังกล่าว</p>	
๔๒		<p>- โทษที่ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เป็นอย่างไร</p>	<p>- กรณีนายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มีโทษตามความหนักเบาของความผิด ตั้งแต่ปรับไม่เกิน ๕,๐๐๐ บาท ถึงจำคุกไม่เกิน ๑ ปี หรือปรับไม่เกิน ๒๐๐,๐๐๐ บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ</p>	
๔๓		<p>- การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำใช้บังคับกับลูกจ้างประเภทใดบ้าง/ลูกจ้างในสัญญาทดลองงานด้วยหรือไม่/ต่างดาวหรือไม่ /ลูกจ้างซึ่งเป็นลูกจ้างบรรจุใหม่ด้วยหรือไม่</p>	<p>- บังคับใช้กับลูกจ้างทุกประเภทในภาคธุรกิจเอกชน เช่น ลูกจ้างรายวัน ลูกจ้างรายเดือน ลูกจ้างต่างดาว ลูกจ้างเด็ก ลูกจ้างในสัญญาทดลองงาน ฯลฯ ทั้งนี้ พิจารณาจากนิยาม “ลูกจ้าง” ตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ความว่า “ลูกจ้างหมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยได้รับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร ” ประกอบคำชี้แจง ประกาศคณะกรรมการค่าจ้างฯ ข้อ ๘ นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างเป็นเงินให้แก่ลูกจ้างทุกคนน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนดไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะมีเชื้อชาติ สัญชาติ ้วย หรือเพศใด ...”และบังคับใช้กับลูกจ้างบรรจุใหม่ด้วย เพราะเมื่อรับลูกจ้างเข้าทำงานนิติสัมพันธ์ความเป็นนายจ้างลูกจ้างเกิดขึ้นที่</p>	

	ด้าน/เรื่อง	คำถาม	คำตอบ	หมายเหตุ
๔๔		<p>- เงินใดถือเป็นค่าจ้างบ้าง ที่สามารถนำมารวมเพื่อคำนวณเป็นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เช่น ค่าน้ำมันรถ ค่าครองชีพ ค่าอาหาร ค่าเที่ยว ค่าคอมมิชชั่น ฯลฯ</p>	<p>- พิจารณาจากนิยาม ค่าจ้าง ตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ โดยต้องพิจารณาเป็นกรณีไป เช่น เงินค่าเที่ยวซึ่งคำนวณได้ตามระยะทางและจำนวนเที่ยว โดยไม่ได้คำนึงถึงระยะเวลาในการขับรถ ค่าเที่ยวนั้นจึงเป็นเงินที่ นายจ้างจ่ายเป็นค่าตอบแทนการทำงาน โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน จึงเป็นค่าจ้างตามความหมายของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕ (เทียบนัยฎีกาที่ ๓๖๓๑-๓๖๖๗/๒๕๕๒) จึงสามารถนำมาคิดรวมเป็นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำได้ เงินค่าคอมมิชชั่น โดยกำหนดอัตราไว้แน่นอน สามารถคำนวณได้ตามจำนวนที่ทำในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน มีลักษณะเพื่อตอบแทนการทำงานมิใช่ตั้งใจจ่ายเพื่อจูงใจให้ขยันทำงาน จึงเป็นค่าจ้าง ตามความหมายของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๕ (เทียบนัยฎีกา ที่ ๕๓๙๔-๕๔๐๔/๒๕๕๗) จึงสามารถนำมาคิดรวมเป็นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำได้</p>	

	ด้าน/เรื่อง	คำถาม	คำตอบ	หมายเหตุ
๔๔	สิทธิประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน	- การให้ออที่ต่องให้เป็เงินอย่างเด็ยวหรือไม่ ถ้าให้เป็นอย่างอื่นได้หรือไม่ และสามารถให้เป็นอะไรได้บ้าง	- มาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด เป็เงินเท่านั้น ที่นายจ้างจ่ายเป็การตอบแทนให้ลูกจ้าง เป็สิ่งของหรือการตอบแทนอย่างอื่นไม่ได้	
๔๕		- เงินโบนัสคืออะไร	- เงินโบนัสคือเป็เงินประเภทหนึ่งที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานไม่ได้บังคับให้นายจ้างต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งอาจถือได้ว่าเป็นสวัสดิการอย่างหนึ่งที่บริษัทฯ จัดให้แก่ลูกจ้าง ดังนั้น นายจ้างจะจ่ายเงินโบนัสให้แก่ลูกจ้างหรือไม่อย่างไรต้องไปพิจารณาตามระเบียบข้อบังคับของทางบริษัทฯ หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเป็หลักในการพิจารณา	
๔๖		- ค่าชดเชยกรณีเลิกจ้างมีอะไรบ้าง	<p>- (กรณีสอบถามเรื่องการเลิกจ้าง) ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ กรณีที่นายจ้างให้ออกจากงานหรือเลิกจ้างนั้นลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยกรณีเลิกจ้างตามอายุการทำงาน ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ ๑๒๐ วัน แต่ไม่ครบ ๑ ปี ได้รับค่าชดเชยไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๓๐ วัน</li> <li>๒. ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ ๑ ปี แต่ไม่ครบ ๓ ปี ได้รับค่าชดเชยไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๙๐ วัน</li> <li>๓. ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ ๓ ปี แต่ไม่ครบ ๖ ปี ได้รับค่าชดเชยไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๑๘๐ วัน</li> <li>๔. ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ ๖ ปี แต่ไม่ครบ ๑๐ ปี ได้รับค่าชดเชยไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๒๔๐ วัน</li> <li>๕. ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ ๑๐ ปี ขึ้นไป ได้รับค่าชดเชยไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๓๐๐ วัน</li> </ol> <p>- กรณีที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างในกรณีดังต่อไปนี้</p>	

	ด้าน/เรื่อง	คำถาม	คำตอบ	หมายเหตุ
๔๗		- กรณีถูกไล่ออกจากงานโดยไม่ได้กระทำความผิด สามารถเรียกร้องอะไรจากทางบริษัท	<p>๑. ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง</p> <p>๒. จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย</p> <p>๓. ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง</p> <p>๔. ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกรณีร้ายแรง</p> <p>๕. ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา ๓ วันทำงาน ติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร</p> <p>๖. ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก</p> <p>ในกรณี (๖) ถ้าเป็นความผิดที่กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษต้องเป็นกรณีที่เป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหาย</p> <p>๗. ลูกจ้างลาออกเอง</p> <p>๘. กรณีที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างงานไว้แน่นอนและเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลานั้น สำหรับการจ้างงานในโครงการเฉพาะที่มีช่างานปกติของธุรกิจหรือการค้าของนายจ้างซึ่งต้องมีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของงานที่แน่นอน หรือในงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีการกำหนดการสิ้นสุดหรือความสำเร็จของงาน หรือในงานที่เป็นไปตามฤดูกาลและได้จ้างในช่วงเวลาของฤดูกาลนั้นซึ่งงานนั้นจะต้องแล้วเสร็จภายในเวลาไม่เกิน ๒ ปี โดยนายจ้างและลูกจ้างได้ทำสัญญาเป็นหนังสือไว้ตั้งแต่เริ่มจ้าง</p> <p>- หากท่านไม่ได้รับความเป็นธรรมจากนายจ้าง ท่านสามารถยื่นคำร้องด้วยตนเองได้ที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่หรือสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดที่สถานประกอบการตั้งอยู่เพื่อให้เจ้าหน้าที่ตรวจสอบและให้ความช่วยเหลือต่อไป สอบถามหรือปรึกษาเพิ่มเติมได้ที่กลุ่มงานป้องกันและแก้ไขปัญหาการคุ้มครองแรงงาน โทร. ๐๒-๒๕๕๗๐๒๐ สายด่วน ๑๕๔๖ ในวันและเวลาราชการ</p> <p>- กรณีลูกจ้างถูกนายจ้างเลิกจ้างหากลูกจ้างไม่ได้กระทำความผิด หรือนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่เข้าข้อยกเว้นตามมาตรา ๑๑๙ นายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างตามมาตรา ๑๑๘</p>	

	ด้าน/เรื่อง	คำถาม	คำตอบ	หมายเหตุ
		ได้บ้าง	<p>และแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า ๑ งวดการจ่ายค่าจ้าง หากลูกจ้างกระทำความผิด หรือนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างตามมาตรา ๑๑๙ นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง และไม่ต้องบอกกล่าวให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้า</p> <p>- มาตรา ๑๑๘ ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่ง เลิกจ้างดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยยี่สิบวัน แต่ไม่ครบ หนึ่งปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่า ค่าจ้าง อัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือไม่ น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้าง ซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย</p> <p>(๒) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งปี แต่ไม่ครบสามปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตรา สุดท้ายเก้าสิบวัน หรือไม่น้อยกว่า ค่าจ้างของการทำงานเก้าสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับ ค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย</p> <p>(๓) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสามปี แต่ไม่ครบหกปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย หนึ่งร้อยแปดสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานหนึ่งร้อยแปดสิบวันสุดท้าย สำหรับ ลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย</p> <p>(๔) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหกปี แต่ไม่ครบสิบปีให้ จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย สองร้อยสี่สิบวัน หรือไม่ น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสองร้อยสี่สิบวันสุดท้ายสำหรับ ลูกจ้าง ซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย</p> <p>(๕) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสิบปีขึ้นไป ให้จ่ายไม่น้อย กว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย สามร้อยวันหรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของ การทำงานสามร้อยวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้าง ตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย</p> <p>- การเลิกจ้างตามมาตรา นี้ หมายความว่า การกระทำใดที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่ จ่ายค่าจ้างให้ ไม่ว่าจะ เป็นเพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใด และหมายความรวมถึงกรณี ที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไป</p> <p>- ความในวรรคหนึ่งมิให้ใช้บังคับแก่ลูกจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนและเลิกจ้าง ตามกำหนดระยะเวลาเวลานั้น</p>	

	ด้าน/เรื่อง	คำถาม	คำตอบ	หมายเหตุ
๔๘		<p>- ถ้าไม่ได้รับความเป็นธรรมกรณีค่าล่วงเวลาควรทำอย่างไร</p>	<p>- การจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาตามวรรคสามจะกระทำได้ สำหรับการจ้างงานในโครงการเฉพาะที่มีไซงานปกติของธุรกิจ หรือการค้าของนายจ้างซึ่งต้องมีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของงานที่แน่นอนหรือในงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีกำหนด การสิ้นสุด หรือความสำเร็จของงานหรือในงานที่เป็นไปตาม ฤดูกาลและได้จ้างในระยะเวลาของฤดูกาลนั้น ซึ่งงานนั้นจะต้อง แล้วเสร็จภายในเวลาไม่เกินสองปี โดยนายจ้างและลูกจ้างได้ ทำสัญญาเป็นหนังสือไว้ตั้งแต่เมื่อเริ่มจ้าง</p> <p>- มาตรา ๑๑๙ นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งเลิกจ้างในกรณีหนึ่งกรณีใดดังต่อไปนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>(๑) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนา แก่นายจ้าง</li> <li>(๒) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย</li> <li>(๓) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหาย อย่างร้ายแรง</li> <li>(๔) ผ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบหรือคำสั่ง ของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และนายจ้างได้ ตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรงนายจ้าง ไม่จำเป็นต้องเตือน</li> </ol> <p>หนังสือเตือนให้มีผลบังคับได้ไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่ลูกจ้างได้ กระทำผิด</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>(๕) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันไม่ว่าจะมีวัน หยุดคั่นหรือไม่ก็ตามโดยไม่มีเหตุอันสมควร</li> <li>(๖) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก</li> </ol> <p>ในกรณี (๖) ถ้าเป็นความผิดที่กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษต้องเป็นกรณีที่ เป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหาย</p> <p>- กำหนดเวลาทำงานไม่เกิน ๘ ชั่วโมงต่อวัน และไม่เกิน ๔๘ ชั่วโมงต่อสัปดาห์ งานอันตรายตามที่กำหนดในกฎกระทรวงไม่เกิน ๗ ชั่วโมงต่อวัน และไม่เกิน ๔๒ ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ถ้าทำงานเกินเวลาทำงานปกติของวันทำงาน นายจ้างต้องจ่ายค่าล่วงเวลา ไม่น้อยกว่า ๑.๕ เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำหรือไม่น้อยกว่า ๑.๕ เท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วย</p>	



	ด้าน/เรื่อง	คำถาม	คำตอบ	หมายเหตุ
			<p>ถ้าทำงานในวันหยุดในเวลาทำงานปกติ นายจ้างต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุด ให้แก่ลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดเพิ่มขึ้นอีก ๑ เท่าของค่าจ้าง ในวันทำงานตามชั่วโมงที่ทำงานในวันหยุด หรือตามจำนวนผลงานที่ทำได้ สำหรับลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย สำหรับลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดต้องจ่ายไม่น้อยกว่า ๒ เท่าของค่าจ้างในวันทำงานตามชั่วโมงที่ทำงานในวันหยุดหรือตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วยมีหลักเกณฑ์</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาจะต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราวๆ ไป</li> <li>๒. ในกรณีที่งานมีลักษณะต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียแรงแรงหรือเป็นงานฉุกเฉิน นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุดเท่าที่จำเป็นก็ได้</li> <li>๓. กิจการโรงแรม สถานมหรสพ งานขนส่ง ร้านขายอาหาร ร้านขายเครื่องดื่มสโมสรม สยามคม สถานพยาบาลและกิจการอื่นตามที่กระทรวงจะได้กำหนดนายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดเท่าที่จำเป็นก็ได้</li> <li>๔. ในกรณีที่มีการทำงานล่วงเวลาต่อจากเวลาทำงานปกติ ไม่น้อยกว่า ๒ ชั่วโมง นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักไม่น้อยกว่า ๒๐ นาที ก่อนที่ลูกจ้างเริ่มทำงานล่วงเวลา (ยกเว้นงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไป โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างหรือเป็นงานฉุกเฉิน)</li> <li>๕. สำหรับงานที่นอกเหนือจากงานที่กำหนดในข้อ ๒ และข้อ ๓ เพื่อประโยชน์แก่การผลิต การจำหน่าย และการบริการ นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดเท่าที่จำเป็น โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราวๆ ไป</li> </ol> <p>- หากท่านไม่ได้รับความเป็นธรรมในเรื่องสิทธิประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน ท่านสามารถยื่นคำร้องด้วยตนเองที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่หรือ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดที่สถานประกอบการตั้งอยู่เพื่อให้เจ้าหน้าที่ตรวจสอบและให้ความช่วยเหลือต่อไป สอบถามหรือปรึกษาเพิ่มเติมโทร. ๐๒-๒๔๕๗๐๒๐ สายด่วน ๑๕๔๖ ในวันและเวลาราชการ</p>	

	ด้าน/เรื่อง	คำถาม	คำตอบ	หมายเหตุ
๔๙		<p>- เงินประกันในการทำงาน (ขอเงินประกันคืน) ต้องทำอย่างไร</p>	<p>- พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๐ ภายใต้บังคับมาตรา ๕๑ วรรคสอง ห้ามมิให้นายจ้างเรียกหรือรับเงินประกันการทำงานหรือเงินประกันความเสียหายในการทำงาน จากลูกจ้างเว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานที่ทำนั้นลูกจ้างต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินหรือทรัพย์สินของนายจ้าง ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างได้ ทั้งนี้ ลักษณะหรือสภาพของงานที่ให้เรียกหรือรับเงินประกันจากลูกจ้างได้ ตลอดจนจำนวนเงินและวิธีการเก็บรักษาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด ในกรณีที่นายจ้างเรียกหรือรับเงินประกันหรือทำสัญญาประกันกับลูกจ้างเพื่อชดใช้ความเสียหายที่ลูกจ้างเป็นผู้กระทำ เมื่อนายจ้างเลิกจ้างหรือลูกจ้างลาออกหรือสัญญาประกันสิ้นอายุ ให้นายจ้างคืนเงินประกันพร้อมดอกเบี้ย ถ้ามี ให้แก่ลูกจ้างภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่นายจ้างเลิกจ้างหรือวันที่ลูกจ้างลาออก หรือวันที่สัญญาประกันสิ้นอายุแล้วแต่กรณี</p>	
๕๐		<p>- นายจ้างจะต้องคืนเงินหลักประกันการทำงาน ทุกกรณีหรือไม่</p>	<p>- ในกรณีที่นายจ้างเรียกหรือรับเงินประกันการทำงาน หรือทำสัญญาประกันกับลูกจ้างที่ชดใช้ความเสียหายที่ลูกจ้างกระทำ เมื่อนายจ้างเลิกจ้างหรือลูกจ้างลาออก หรือสัญญาประกันสิ้นอายุ ให้นายจ้างคืนเงินประกันพร้อมดอกเบี้ย (ถ้ามี) ให้แก่ลูกจ้างภายใน ๗ วัน นับแต่วันที่นายจ้างเลิกจ้างหรือลูกจ้างลาออก หรือวันที่สัญญาประกันสิ้นอายุแล้วแต่กรณี หากนายจ้างไม่คืนต้องรับผิดชอบดอกเบี้ยในระหว่างผิดนัดในอัตราร้อยละ ๑๕ ต่อปี และถ้าหากจงใจไม่คืนโดยปราศจากเหตุผลอันสมควร จะต้องรับผิดชอบเงินเพิ่มให้แก่ลูกจ้างอีกร้อยละ ๑๕ ของเงินที่ค้างชำระทุก ๗ วัน หากท่านไม่ได้รับความเป็นธรรมในเรื่องค่าจ้าง หรือสิทธิประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน ท่านสามารถยื่นคำร้องด้วยตนเองที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่หรือสำนักงาน สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดที่สถานประกอบการตั้งอยู่ หรือที่ศาลแรงงานกลาง,ศาลแรงงานจังหวัด เพื่อให้เจ้าหน้าที่ตรวจสอบข้อเท็จจริงและช่วยเหลือต่อไป สอบถามหรือ</p>	

	ด้าน/เรื่อง	คำถาม	คำตอบ	หมายเหตุ
๕๑		<p>- ถ้าไม่ได้รับความเป็นธรรมเกี่ยวกับค่าคอมมิชชั่น ควรทำอย่างไร</p>	<p>ปรึกษาเพิ่มเติมโทร.๐๒-๒๔๕๗๐๒๐ สายด่วน ๑๕๔๖</p> <p>- การที่บริษัทให้คอมมิชชั่นกับพนักงานนั้นเป็นค่าคอมมิชชั่นที่นายจ้างกับลูกจ้างตกลงกันเอง การที่นายจ้างหักค่าคอมมิชชั่นให้กับลูกจ้างนั้น ต้องดูที่ข้อตกลงตั้งแต่เริ่มแรกว่า กำหนดอย่างไร กรณีดังกล่าวหากท่านไม่ได้รับความเป็นธรรมจากนายจ้าง ท่านสามารถยื่นคำร้องด้วยตนเองได้ที่ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่หรือ สำนักงาน สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดที่สถานประกอบการตั้งอยู่ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ตรวจสอบและให้ความช่วยเหลือต่อไป สอบถามหรือปรึกษาเพิ่มเติม โทร ๐๒-๒๔๕๗๐๒๐ สายด่วน ๑๕๐๖ หรือ ๑๕๔๖ ในวันและเวลาราชการ</p>	
๕๒		<p>- คำว่าสิทธิหน้าที่เกี่ยวกับค่าตอบแทนในการทำงาน มีอะไรบ้าง</p>	<p>- ค่าจ้าง จ่ายเป็นเงินเท่านั้น จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ถ้ากำหนดเวลาทำงานปกติ ๘ ชั่วโมง/วัน ให้จ่ายค่าตอบแทนแก่ลูกจ้าง ซึ่งไม่ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน สำหรับการทำงานที่เกิน ๘ ชั่วโมง ขึ้นไปไม่น้อยกว่า ๑.๕ เท่าต่ออัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงหรือต่อหน่วยในวันทำงานและในอัตราไม่น้อยกว่า ๓ เท่า ต่ออัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงหรือต่อหน่วยในวันหยุด</p> <p>- ค่าล่วงเวลาในวันทำงาน จ่ายในอัตราไม่น้อยกว่า ๑.๕ เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงหรือต่อหน่วยสำหรับลูกจ้างตามผลงาน</p> <p>- ค่าทำงานในวันหยุด จ่ายในอัตราไม่น้อยกว่า ๑ เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมง หรือต่อหน่วยสำหรับลูกจ้างซึ่งมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด จ่ายในอัตราไม่น้อยกว่า ๒ เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงหรือต่อหน่วยสำหรับลูกจ้างซึ่งไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด</p> <p>- ค่าล่วงเวลาในวันหยุด จ่ายในอัตราไม่น้อยกว่า ๓ เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงหรือต่อหน่วย ถ้านายจ้างไม่จัดให้ลูกจ้างหยุดงานหรือจัดให้หยุดน้อยกว่าที่กฎหมายกำหนดให้จ่ายค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุดเสมือนว่าลูกจ้างทำงานในวันหยุด</p>	

	ด้าน/เรื่อง	คำถาม	คำตอบ	หมายเหตุ
			<p>หลักเกณฑ์การจ่าย ค่าตอบแทนในการทำงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานแก่ลูกจ้างชายหญิงเท่าเทียมกันในงานที่มีลักษณะ คุณภาพ อย่างเดียวกันและปริมาณเท่ากัน</li> <li>- จ่ายเป็นเงินตราไทย ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง กรณีจ่ายเป็นตัวเงินหรือเงินตรา ต่างประเทศหรือจ่าย ณ สถานที่อื่นหรือด้วยวิธีอื่น ต้องได้รับความยินยอมเป็นหนังสือลงลายมือ ชื่อลูกจ้าง</li> <li>- จ่ายไม่น้อยกว่า ๑ ครั้ง/เดือน กรณีเลิกจ้างให้จ่ายภายใน ๓ วันนับตั้งแต่วันเลิกจ้าง</li> </ul>	
๕๓	ชั่วโมงการทำงาน	- คำว่าสิทธิหน้าที่เกี่ยวกับเวลาทำงานปกติ มีอะไรบ้าง	<ul style="list-style-type: none"> <li>- งานทั่วไปไม่เกิน ๘ ชั่วโมง/วัน หรือตามที่นายจ้างลูกจ้างตกลงกันและไม่เกิน ๔๘ ชั่วโมง/สัปดาห์ งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างได้แก่ งานที่ต้องทำใต้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำอุโมงค์ หรือในที่อับอากาศ งานเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสี งานเชื่อมโลหะงานขนส่งวัตถุอันตราย งานผลิตสารเคมีอันตราย งานที่ต้องทำด้วยเครื่องมือหรือเครื่องจักร ซึ่งผู้ได้รับความ สันสะเทือนอันอาจเป็นอันตรายและงานที่ต้องทำเกี่ยวกับความร้อนจัดหรือความเย็นจัดอันอาจ เป็นอันตราย ซึ่งโดยสภาพของงานมีความเสี่ยงอันตรายสูงหรือมีภาวะแวดล้อมในการทำงาน เกินมาตรฐานความปลอดภัยที่กำหนดไว้ ซึ่งไม่สามารถปรับปรุงแก้ไขที่แหล่งกำหนดได้และต้องจัด ให้มีการป้องกันที่ตัวบุคคลให้มีเวลาทำงานปกติ ไม่เกิน ๗ ชั่วโมง /วัน และไม่เกิน ๔๒ ชั่วโมง/ สัปดาห์</li> </ul>	
๕๔		- คำว่าสิทธิหน้าที่เกี่ยวกับการทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุด มีอะไรบ้าง	<ul style="list-style-type: none"> <li>- อาจให้ลูกจ้างทำได้โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราว ๆ ไป - อาจให้ลูกจ้าง ทำงานล่วงเวลา และทำงานในวันหยุดได้เท่าที่จำเป็น ถ้าลักษณะหรือ สภาพของงานต้องทำ ติดต่อกันไปถ้าหยุดจะเสียหายแก่งานหรือเป็นงานฉุกเฉิน</li> <li>- อาจให้ทำงานในวันหยุด สำหรับกิจการโรงแรม สถานมหรสพ งานขนส่ง ร้านขายอาหาร ร้านขายเครื่องดื่ม สโมสร สมาคมและสถานพยาบาลได้ โดยไม่จำเป็นต้องได้รับความยินยอมจาก</li> </ul>	

	ด้าน/เรื่อง	คำถาม	คำตอบ	หมายเหตุ
๕๕		- คำว่าสิทธิหน้าที่เกี่ยวกับเวลาพัก มีอะไรบ้าง	<p>ลูกจ้างก่อน - ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุดและการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดรวมแล้วต้องไม่เกิน ๓๖ ชั่วโมง/สัปดาห์</p> <p>- ระหว่างการทำงานปกติ ไม่น้อยกว่า ๑ ชั่วโมง หลังจากลูกจ้างทำงานมาแล้วไม่เกิน ๕ ชั่วโมงติดต่อกัน หรืออาจตกลงกันพักเป็นช่วงๆ ก็ได้ แต่รวมแล้วต้องไม่น้อยกว่า ๑ ชั่วโมง/วันงานในร้านขายอาหารหรือร้านขายเครื่องดื่มซึ่งเปิดจำหน่ายหรือให้บริการในแต่ละวัน ไม่ติดต่อกันอาจพักเกิน ๒ ชั่วโมง/วัน ก็ได้ นายจ้างอาจจะไม่จัดเวลาพักได้กรณีเป็นงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไปโดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างหรือเป็นงานฉุกเฉิน ก่อนการทำงานล่วงเวลา กรณีให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาต่อจากเวลาทำงานปกติไม่น้อยกว่า ๒ ชั่วโมง ต้องจัดให้ลูกจ้างพักก่อนเริ่มทำงานล่วงเวลาไม่น้อยกว่า ๒๐ นาที</p>	
๕๖		- ถ้าไม่ได้รับความเป็นธรรมเกี่ยวกับเวลาการทำงาน ควรทำอย่างไร	<p>- พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๒๓ กำหนดให้นายจ้างประกาศเวลาทำงานปกติให้ลูกจ้างทราบ โดยกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันของลูกจ้างได้ไม่เกินเวลาการทำงานของแต่ละประเภทงานตามที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่วันหนึ่งต้องไม่เกิน ๘ ชั่วโมง ในกรณีที่เวลาทำงานวันใดน้อยกว่า ๘ ชั่วโมง นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันให้นำเวลาทำงานส่วนที่เหลือนั้นไปรวมกับเวลาทำงานในวันทำงานปกติอื่นก็ได้ แต่ต้องไม่เกินวันละ ๙ ชั่วโมงและเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้ว สัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน ๔๘ ชั่วโมง เว้นแต่งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามที่กำหนดในกฎกระทรวงต้องมีเวลาทำงานปกติวันหนึ่งไม่เกิน ๗ ชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้ว สัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน ๔๒ ชั่วโมง</p> <p>- ในกรณีที่นายจ้างไม่อาจประกาศกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันได้เนื่องจากลักษณะหรือสภาพของงานให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดชั่วโมงทำงานแต่ละวัน</p>	

	ด้าน/เรื่อง	คำถาม	คำตอบ	หมายเหตุ
๕๗		<p>- ถ้าไม่ได้รับความเป็นธรรมเกี่ยวกับเวลาพัก ควรทำอย่างไร</p>	<p>ไม่เกิน ๘ ชั่วโมง และรวมกันเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน ๔๘ ชั่วโมง</p> <p>- หากท่านไม่ได้รับความเป็นธรรมในเรื่องชั่วโมงการทำงาน ท่านสามารถยื่นคำร้องด้วยตนเองที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่หรือ สำนักงาน สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดที่สถานประกอบการตั้งอยู่ หรือที่ศาลแรงงานกลาง , ศาลแรงงานจังหวัด เพื่อให้เจ้าหน้าที่ตรวจสอบข้อเท็จจริงและช่วยเหลือต่อไป สอบถามหรือปรึกษาเพิ่มเติม โทร. ๐๒-๒๕๕๗๐๒๐ สายด่วน ๑๕๕๖</p> <p>๑. ในกรณีที่มีลักษณะต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียแ่งงานหรือเป็นงานฉุกเฉิน นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุดเท่าที่จำเป็นก็ได้</p> <p>๒. กิจการโรงแรม สถานมหรสพ งานขนส่ง ร้านขายอาหาร ร้านขายเครื่องดื่ม สโมสร สมาคม สถานพยาบาลและกิจการอื่นตามที่กระทรวงจะได้กำหนดนายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดเท่าที่จำเป็นก็ได้ โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างเป็นคราวๆไป</p> <p>๓. ในกรณีที่มีการทำงานล่วงเวลาต่อจากเวลาทำงานปกติ ไม่น้อยกว่า ๒ ชั่วโมง นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักไม่น้อยกว่า ๒๐ นาที ก่อนที่ลูกจ้างเริ่มทำงานล่วงเวลา (ยกเว้นงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไป โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างหรือเป็นงานฉุกเฉิน)</p> <p>- กรณีดังกล่าวหากท่านไม่ได้รับความเป็นธรรมจากนายจ้างในเรื่องชั่วโมงการทำงาน ท่านสามารถยื่นคำร้องได้ที่สามารถยื่นคำร้องด้วยตนเองที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กรุงเทพมหานครพื้นที่หรือ สำนักงาน สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดที่สถานประกอบการตั้งอยู่หรือที่ศาลแรงงานกลาง ,ศาลแรงงานจังหวัด เพื่อให้เจ้าหน้าที่ตรวจสอบข้อเท็จจริงและช่วยเหลือต่อไป สอบถามหรือปรึกษาเพิ่มเติมโทร. ๐๒-๒๕๕๗๐๒๐ สายด่วน ๑๕๕๖ หรือ ๑๕๕๖</p> <p>- ในวันที่มีการทำงาน ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักระหว่างการทำงานวันหนึ่งไม่น้อยกว่า ๑ ชั่วโมงหลังจากที่ลูกจ้างทำงานมาแล้วไม่เกิน ๕ ชั่วโมงติดต่อกัน นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกัน</p>	

	ด้าน/เรื่อง	คำถาม	คำตอบ	หมายเหตุ
			<p>ล่วงหน้าให้มีเวลาพักครึ่งหนึ่งน้อยกว่า ๑ ชั่วโมงได้ แต่เมื่อรวมกันแล้ววันหนึ่งต้องไม่น้อยกว่า ๑ ชั่วโมง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ในกรณีที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดเวลาพักระหว่างการทำงานตามวรรคหนึ่งเป็นอย่างอื่น ถ้าข้อตกลงนั้นเป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง ให้ข้อตกลงนั้นใช้บังคับได้</li> <li>- เวลาพักระหว่างการทำงานไม่ให้นับรวมเป็นเวลาทำงาน เว้นแต่เวลาพักที่รวมกันแล้วในวันหนึ่งเกินสองชั่วโมง ให้นับเวลาที่เกินสองชั่วโมงนั้นเป็นเวลาทำงานปกติ</li> <li>- ในกรณีที่มีการทำงานล่วงเวลาต่อจากเวลาทำงานปกติไม่น้อยกว่าสองชั่วโมง นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักไม่น้อยกว่ายี่สิบนาทีก่อนที่ลูกจ้างเริ่มทำงานล่วงเวลา</li> <li>- ความในวรรคหนึ่งวรรคสี่มิให้ใช้บังคับแก่กรณีที่ลูกจ้างทำงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไปโดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างหรือเป็นงานฉุกเฉิน</li> <li>- สอบถามหรือปรึกษาเพิ่มเติมโทร.๐๒-๒๕๕๗๐๒๐ สายด่วน ๑๕๐๖ หรือ ๑๕๔๖</li> </ul>	
๕๘	สวัสดิการตามกฎหมาย	- ถ้าไม่ได้รับความเป็นธรรมเกี่ยวกับสวัสดิการตามกฎหมาย ควรทำอย่างไร	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๘ กฎกระทรวงว่าด้วยการจัดสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ <ul style="list-style-type: none"> <li>๑. ในสถานที่ทำงานของลูกจ้าง ให้นายจ้างจัดให้มี <ul style="list-style-type: none"> <li>๑.๑ น้ำสะอาดสำหรับดื่มไม่น้อยกว่าหนึ่งลิตรสำหรับลูกจ้างไม่เกินสี่สิบคน และเพิ่มขึ้นในอัตราส่วนหนึ่งที่ สำหรับลูกจ้างทุก ๆ สี่สิบคน</li> <li>๑.๒ ห้องน้ำและห้องส้วมตามแบบและจำนวนที่กำหนดว่าด้วยการควบคุมอาคารและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง</li> </ul> </li> <li>๒. สถานที่ทำงานของลูกจ้าง ให้นายจ้างจัดให้มีสิ่งจำเป็นในการปฐมพยาบาลและการรักษาพยาบาลดังต่อไปนี้ <ul style="list-style-type: none"> <li>๒.๑ สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างทำงานตั้งแต่สิบคนขึ้นไป ต้องจัดให้มีเวชภัณฑ์และยาเพื่อใช้ในการปฐมพยาบาลในจำนวนที่เพียงพอ</li> <li>๒.๒ สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างทำงานในขณะเดียวกันตั้งแต่ ๒๐๐ คนขึ้นไป ต้องจัดให้มี</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>	

	ด้าน/เรื่อง	คำถาม	คำตอบ	หมายเหตุ
			<p>เวชภัณฑ์และยาเพื่อใช้ในการปฐมพยาบาล มีห้องพยาบาลพร้อมเตียงพักคนไข้อย่างน้อยหนึ่งเตียง เวชภัณฑ์และยานอกจากที่ระบุไว้ ตามความจำเป็นและเพียงพอแก่การรักษาพยาบาลเบื้องต้น และพยาบาลตั้งแต่ระดับพยาบาลเทคนิคขึ้นไปประจำอย่างน้อยหนึ่งคนตลอดเวลาทำงาน</p> <p>- หากท่านไม่ได้รับความในเรื่องสวัสดิการตามกฎหมาย ท่านสามารถยื่นคำร้องด้วยตนเองที่ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่หรือ สำนักงาน สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดที่สถานประกอบการตั้งอยู่ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ตรวจสอบและให้ความช่วยเหลือต่อไป สอบถามหรือปรึกษาเพิ่มเติมได้ที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเขตพื้นที่หรือจังหวัดที่สถานประกอบการตั้งอยู่เพื่อให้เจ้าหน้าที่ตรวจสอบและให้ความช่วยเหลือต่อไป สอบถามหรือปรึกษาเพิ่มเติม โทร. ๐๒-๒๕๕๗๐๒๐ สายด่วน ๑๕๔๖ ในวันและเวลาราชการ</p>	
๕๙	เรื่องอื่นๆ	- ถ้าไม่ได้รับความเป็นธรรมในเรื่องของนายจ้าง ย้ายสถานประกอบการ ควรทำอย่างไร	<p>- มาตรา ๑๒๐ ในกรณีที่นายจ้างย้ายสถานประกอบการไปตั้งที่อื่นอันมีผลกระทบต่อ การดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัว นายจ้างต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า สามสิบวันก่อนวันย้ายสถานประกอบการ ในการนี้ ถ้าลูกจ้างไม่ประสงค์จะไปทำงานด้วยให้ลูกจ้าง มีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่รับแจ้งจากนายจ้าง หรือวันย้ายสถาน ประกอบการ แล้วแต่กรณี โดยลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าอัตราค่าชดเชย ที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามมาตรา ๑๑๘</p> <p>- ในกรณีที่นายจ้างไม่แจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษ แทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือเท่ากับค่าจ้างของการ ทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย</p> <p>- ในกรณีที่นายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชยพิเศษ หรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ตามวรรคสาม ให้ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานภายในสามสิบวัน นับแต่วันครบกำหนดการจ่ายค่าชดเชยพิเศษ หรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า</p>	



	ด้าน/เรื่อง	คำถาม	คำตอบ	หมายเหตุ
๖๐		<p>- ถ้าไม่ได้รับความเป็นธรรมเกี่ยวกับสัญญาจ้างงาน ควรทำอย่างไร</p>	<p>- หากนายจ้างย้ายสถานประกอบการไปอยู่แห่งใหม่ อันมีผลกระทบต่อการค้ารังชีวิต ตามปกติของลูกจ้าง หรือครอบครัว นายจ้างต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า ๓๐ วัน ก่อนวันย้ายสถานประกอบการ ในการนี้ถ้าลูกจ้างไม่ประสงค์จะไปทำงานด้วย ให้ลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างได้ภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งจากนายจ้าง หรือวันที่นายจ้างย้ายสถานประกอบการ แล้วแต่กรณี โดยลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าอัตราชดเชยที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับ สอบถามหรือปรึกษาเพิ่มเติมได้ที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เขตพื้นที่ ๙ โทร.๐๒-๕๑๐๒๘๐๖,๐๒-๕๑๐๑๖๘๕ หรือ สายด่วน ๑๕๔๖</p> <p>- กรณีการทำสัญญาจ้างซึ่งนายจ้างกับลูกจ้างตกลงกันเอง ตาม พรบ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มิได้บังคับใช้ กรณีดังกล่าวเป็นสัญญาทางแพ่ง หากลูกจ้างไม่ได้รับความเป็นธรรม ท่านสามารถดำเนินการทางศาลแรงงาน หรือปรึกษาเจ้าหน้าที่นิติกรศาลแรงงาน โทร. ๐๒-๒๓๕๑๕๐๐-๘ กต ๐๑ หรือ สายด่วน ๑๕๔๖</p>	
๖๑		<p>- ถ้าไม่ได้รับความเป็นธรรมในเรื่องวันหยุด ควรทำอย่างไร</p>	<p>- ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ กำหนดให้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- นายจ้างจัดให้มีวันหยุดให้แก่ลูกจ้างวันหยุดประจำปีไม่น้อยกว่า ๑ วัน โดยวันหยุดประจำปี สัปดาห์ต้องมีระยะห่างกันไม่เกิน ๖ วัน</li> <li>- วันหยุดตามประเพณี ไม่น้อยกว่า ๑๓ วัน โดยรวมวันแรงงานแห่งชาติ</li> <li>- วันหยุดพักผ่อนประจำปี ไม่น้อยกว่า ๖ วัน สำหรับลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบ ๑ ปี</li> <li>- หากท่านไม่ได้รับความเป็นธรรมจากนายจ้างเรื่องวันหยุด ท่านสามารถยื่นคำร้องด้วยตนเองได้ที่ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่หรือสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดที่สถานประกอบการตั้งอยู่ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ตรวจสอบและให้ความช่วยเหลือต่อไป สอบถามหรือปรึกษาเพิ่มเติม โทร. ๐๒-๒๔๕๗๐๒๐ สายด่วน ๑๕๔๖ ในวัน</li> </ul>	

	ด้าน/เรื่อง	คำถาม	คำตอบ	หมายเหตุ
๖๒		<p>- ถ้าไม่ได้รับความเป็นธรรมในเรื่องวันหยุดตามประเพณี ควรทำอย่างไร</p>	<p>และเวลาราชการ</p> <p>- พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๒๙ ให้นายจ้างประกาศกำหนดวันหยุดตามประเพณีให้ลูกจ้างทราบเป็นการล่วงหน้าปีหนึ่งไม่น้อยกว่า ๑๓ วันโดยรวมนับวันแรงงานแห่งชาติตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนดให้นายจ้างพิจารณากำหนดวันหยุดตามประเพณีจากวันหยุดราชการประจำปี วันหยุดทางศาสนาหรือขนบธรรมเนียมประเพณีแห่งท้องถิ่นในกรณีที่วันหยุดตามประเพณีวันใดตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ของลูกจ้าง ให้ลูกจ้างได้หยุดชดเชยวันหยุดประเพณีในวันทำงานถัดไป</p> <p>- ในกรณีที่นายจ้างไม่อาจให้ลูกจ้างหยุดตามประเพณีได้ เนื่องจากลูกจ้างทำงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ให้นายจ้างตกลงกับลูกจ้างว่า จะหยุดในวันอื่นชดเชยวันหยุดตามประเพณีหรือนายจ้างจะจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้ก็ได้</p> <p>- กรณีดังกล่าวหากท่านไม่ได้รับความเป็นธรรมจากนายจ้างเรื่องวันหยุดตามประเพณี ท่านสามารถยื่นคำร้องได้ที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ หรือสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดที่สถานประกอบการตั้งอยู่ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ตรวจสอบและให้ความช่วยเหลือต่อไป สอบถามหรือปรึกษาเพิ่มเติมโทร . ๐๒-๒๔๕-๗๐๒๐ สายด่วน ๑๕๔๖</p>	
๖๓		<p>- ถ้าไม่ได้รับความเป็นธรรมในกรณีวันหยุดประจำสัปดาห์ ควรทำอย่างไร</p>	<p>- ๑. ต้องจัดให้ลูกจ้างหยุดไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ ๑ วัน โดยมีระยะห่างไม่เกิน ๖ วัน</p> <p>๒. ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ (ยกเว้นลูกจ้างรายวัน รายชั่วโมง หรือตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย)</p> <p>๓. นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันล่วงหน้า กำหนดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์วันใดก็ได้</p> <p>๔. งานโรงแรม งานขนส่ง งานในป่า งานในที่ทุรกันดาร (งานประมง งานดับเพลิง) งานอื่นตามที่</p>	

	ด้าน/เรื่อง	คำถาม	คำตอบ	หมายเหตุ
๖๔		<p>- ถ้าไม่ได้รับความเป็นธรรมในเรื่องวันหยุดพักผ่อนประจำปี ควรทำอย่างไร</p>	<p>กฎกระทรวงกำหนด นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันล่วงหน้า สะสมและเลื่อนวันหยุดประจำสัปดาห์เมื่อใดก็ได้แต่ต้องอยู่ในระยะเวลาไม่เกิน ๔ สัปดาห์ติดต่อกัน</p> <p>- ท่านสามารถยื่นคำร้องด้วยตนเองได้ที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่หรือสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดที่สถานประกอบการตั้งอยู่ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ตรวจสอบและให้ความช่วยเหลือต่อไป สอบถามหรือปรึกษาเพิ่มเติม โทร. ๐๒-๒๔๕๗๐๒๐ สายด่วน ๑๕๔๖ ในวันและเวลาราชการ</p> <p>- ๑. ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาครบ ๑ ปี มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีไม่น้อยกว่าปีละ ๖ วันทำงาน</p> <p>๒. ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดพักผ่อนประจำปี</p> <p>๓. ถ้าลูกจ้างที่ทำงานยังไม่ครบ ๑ ปี จะให้หยุดตามส่วนก็ได้</p> <p>๔. ให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าหรือกำหนดตามที่ตกลงกัน</p> <p>๕. นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันล่วงหน้าสะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีไปรวมหยุดในปีอื่นก็ได้</p> <p>- หากท่านไม่ได้รับความเป็นธรรมจากนายจ้าง ท่านสามารถยื่นคำร้องได้ที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่หรือสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดที่สถานประกอบการตั้งอยู่ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ตรวจสอบและให้ความช่วยเหลือต่อไป สอบถามหรือปรึกษาเพิ่มเติม โทร. ๐๒-๒๔๕๗๐๒๐ สายด่วน ๑๕๔๖ ในวันและเวลาราชการ</p>	
๖๕		<p>- ถ้าไม่ได้รับความเป็นธรรมในเรื่องลาป่วย ควรทำอย่างไร</p>	<p>- ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๓๒ การลาป่วย ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาได้เท่าที่ป่วยจริง การลาป่วยตั้งแต่ ๓ วันทำงานขึ้นไป นายจ้างอาจให้แสดงใบรับรองแพทย์แผน</p>	

	ด้าน/เรื่อง	คำถาม	คำตอบ	หมายเหตุ
๖๖		<p>- ถ้าไม่ได้รับความเป็นธรรมในเรื่องลาจิก ควรทำอย่างไร</p>	<p>ปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือของสถานพยาบาลของทางราชการ ในกรณีที่ลูกจ้างไม่อาจแสดงใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือของสถานพยาบาลของทางราชการได้ ให้ลูกจ้างชี้แจงให้นายจ้างทราบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาป่วยเท่ากับอัตราค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่หนึ่งปีต้องไม่เกินสามสิบวันทำงาน</li> <li>- ในกรณีที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้เนื่องจากประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงาน และวันลาเพื่อคลอดบุตรตามมาตรา ๔๑ มิให้ถือเป็นวันลาป่วยตามมาตรา</li> <li>- หากท่านไม่ได้รับความเป็นธรรมจากนายจ้างในเรื่องวันลาป่วย ท่านสามารถยื่นคำร้องด้วยตนเองได้ที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่หรือสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดที่สถานประกอบการตั้งอยู่เพื่อให้เจ้าหน้าที่ตรวจสอบและให้ความช่วยเหลือต่อไป สอบถามหรือปรึกษาเพิ่มเติม โทร. ๐๒-๒๕๕๗๐๒๐ สายด่วน ๑๕๔๖ ในวันและเวลาราชการ</li> </ul> <p>- ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๓๔ การลาจิกให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น ได้ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน การจ่ายค่าจ้างในวันลาจิก นั้น แล้วแต่นายจ้างจะจ่ายให้ลูกจ้างหรือไม่ก็ได้ แล้วแต่ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของบริษัท</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- หากท่านไม่ได้รับความเป็นธรรมในเรื่องวันหยุดวันลา ท่านสามารถยื่นคำร้องด้วยตนเองที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่หรือสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดที่สถานประกอบการตั้งอยู่เพื่อให้เจ้าหน้าที่ตรวจสอบและให้ความช่วยเหลือต่อไป สอบถามหรือปรึกษาเพิ่มเติม โทร. ๐๒-๒๕๕๗๐๒๐ สายด่วน ๑๕๐๖ หรือ ๑๕๔๖ ในวันและเวลาราชการ</li> </ul>	

	ด้าน/เรื่อง	คำถาม	คำตอบ	หมายเหตุ
๖๗		<p>- ถ้าไม่ได้รับความเป็นธรรมในเรื่องการลาคลอดควรทำอย่างไร</p>	<p>- ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๔๑ ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครรภ์หนึ่งไม่เกินเก้าสิบวัน วันลาตามวรรคหนึ่งให้นับวันรวมวันหยุดที่มีในระหว่างวันลาด้วย มาตรา ๕๙ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงในวันลาเพื่อคลอดบุตรเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกินสี่สิบห้าวัน</p> <p>- หากท่านไม่ได้รับความเป็นธรรมจากนายจ้าง ท่านสามารถยื่นคำร้องด้วยตนเองได้ที่สำนักงานสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่หรือสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดที่สถานประกอบการตั้งอยู่เพื่อให้เจ้าหน้าที่ตรวจสอบและให้ความช่วยเหลือต่อไป สอบถามหรือปรึกษาเพิ่มเติม โทร. ๐๒-๒๕๕๗๐๒๐ สายด่วน ๑๕๔๖ ในวันและเวลาราชการ</p>	
๖๘		<p>- มีเรื่องใดบ้างที่ไม่สามารถใช้ พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ บังคับได้</p>	<p>- กรณี การตั้งหลักเกณฑ์คุณสมบัติของลูกจ้างฝ่ายนายจ้างเป็นผู้กำหนดขึ้นมาเองตามคุณลักษณะความเหมาะสมของงาน กฎหมายแรงงานมิได้บังคับใช้ การตั้งหลักเกณฑ์คุณสมบัติของลูกจ้างเป็นเรื่องเกี่ยวกับการบริหารงานภายในของสถานประกอบการนั้น</p> <p>- พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มิให้ใช้บังคับแก่ ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หากท่านไม่ได้รับความเป็นธรรม ต้องร้องเรียนต่อผู้บังคับบัญชาที่สูงขึ้นไปของหน่วยงานดังกล่าว ท่านสามารถปรึกษาข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ สำนักแรงงานสัมพันธ์ กลุ่มงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ โทร. ๐ ๒-๒๕๕ ๙๕๗๐</p> <p>- กรณีที่ท่านสอบถามมานั้น เป็นเรื่องเกี่ยวกับการบริหารงานภายในองค์กรของสถานประกอบการนั้น ตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มิได้บังคับใช้ หากท่านไม่ได้รับความเป็นธรรม ท่านสามารถปรึกษาข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่สำนักงานคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ประชาชน โทร.๐๒-๒๒๓๒๙๔๕ หรือสภาทนายความ โทร.๐๒-๒๘๑-๗๖๑๑ , ๐๒-๖๒๙-๑๘๗๑</p>	

	ด้าน/เรื่อง	คำถาม	คำตอบ	หมายเหตุ
๖๙		- แรงงานหญิงต้องได้รับการดูแลอย่างไร	<p>- กรณีเงินสำรองจ่ายให้พนักงานนั้น เงินสำรองจ่ายเป็นเงินที่นายจ้างกับลูกจ้างตกลงกันเอง ตาม พรบ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มิได้บังคับใช้ กรณีดังกล่าวเป็นสัญญาทางแพ่ง หากลูกจ้างไม่ได้รับความเป็นธรรม ท่านสามารถดำเนินการทางศาลยุติธรรม หรือปฎิษานิติกร ศาล ต่อไป ท่านสามารถปรึกษาเพิ่มเติมได้ที่สำนักงานคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ประชาชน ติดต่อ Call Center ๑๑๕๗ , ๐๒-๕๐๕-๔๐๔๒ , ๐๒-๒๒๓-๒๙๔๕ , ๐๒-๔๑๖-๑๐๑๔</p> <p>- กรณีที่ท่านสอบถามมานั้นเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ขึ้นอยู่กับบริษัทว่าจะจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้กับลูกจ้างหรือไม่ก็ได้ ตาม พรบ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มิได้บังคับใช้ กรณีดังกล่าวท่านสามารถเสนอเรื่องดังกล่าวต่อผู้บังคับบัญชาระดับสูงขึ้นไปเพื่อพิจารณาต่อไป ท่านสามารถสอบถามหรือปรึกษาเพิ่มเติมได้ที่กลุ่มงานป้องกันและแก้ไขปัญหาการคุ้มครองแรงงาน โทร. ๐๒-๒๔๕๗๐๒๐ หรือสายด่วน๑๕๔๖</p> <p>- การใช้แรงงานหญิง มาตรา ๓๘ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างหญิงทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) งานเหมืองแร่หรืองานก่อสร้างที่ต้องทำใต้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์หรือปล่องในภูเขา เว้นแต่สภาพของการทำงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง</p> <p>(๒) งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่สิบเมตรขึ้นไป</p> <p>(๓) งานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือไวไฟ เว้นแต่สภาพการทำงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง</p> <p>(๔) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง</p> <p>- ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๓๙ ห้ามมิให้นายจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้</p>	

	ด้าน/เรื่อง	คำถาม	คำตอบ	หมายเหตุ
๗๐		- แรงงานเด็กต้องได้รับความคุ้มครองอย่างไร	<p>(๑) งานเกี่ยวกับเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ที่มีความสิ้นสະเทือน</p> <p>(๒) งานขับเคลื่อนหรือติดไปกับยานพาหนะ</p> <p>(๓) งานยก แบก หาม หาบ ทูน ลาก หรือเข็นของหนักเกินห้าสิบกิโลกรัม</p> <p>(๔) งานที่ทำในเรือ</p> <p>(๕) งานอื่นตามที่กำหนดกฎกระทรวง</p> <p>- มาตรา ๓๙/๑ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานระหว่างเวลา ๒๒.๐๐ นาฬิกา ถึงเวลา ๐๖.๐๐ น. ทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุด</p> <p>ในกรณีที่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานในตำแหน่งผู้บริหาร งานวิชาการ งานธุรการ หรือเกี่ยวกับการเงินหรือบัญชี นายจ้างอาจให้ลูกจ้างนั้นทำงานล่วงเวลาในวันทำงานได้เท่าที่ไม่มีผลกระทบต่อสุขภาพของลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อน เป็นคราวๆ ไป</p> <p>- หากท่านไม่ได้รับความเป็นธรรมจากนายจ้าง ท่านจะต้องยื่นคำร้องด้วยตนเองที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่หรือสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดที่สถานประกอบการตั้งอยู่เพื่อให้เจ้าหน้าที่ตรวจสอบและให้ความช่วยเหลือต่อไป สอบถามหรือปรึกษาเพิ่มเติม โทร. ๐๒-๒๔๕-๗๐๒๐ สายด่วน ๑๕๐๖ หรือ ๑๕๔๖ ในวันและเวลาราชการ</p> <p>- พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ กำหนดให้</p> <p>มาตรา ๔๔ ห้ามมิให้นายจ้างจ้างเด็กต่ำกว่า ๑๕ ปีเป็นลูกจ้าง</p> <p>มาตรา ๔๕ ในกรณีที่มีการจ้างเด็กต่ำกว่า ๑๘ ปีเป็นลูกจ้างให้นายจ้างปฏิบัติดังต่อไปนี้</p> <p>แจ้งการจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้นต่อพนักงานตรวจแรงงานในสัปดาห์วันนับตั้งแต่วันที่เด็กเข้าทำงาน</p> <p>จัดทำบันทึกสภาพการจ้างกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมเก็บไว้ ณ สถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง พร้อมทั้งจะให้พนักงานตรวจแรงงานได้ในเวลาทำการ</p>	

	ด้าน/เรื่อง	คำถาม	คำตอบ	หมายเหตุ
๗๑		<p>การจ้างแรงงานเด็กอายุต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนด หรือให้เด็กทำงานในงานอันตรายหรือสถานที่ต้องห้ามนายจ้างต้องรับโทษอย่างไร</p>	<p>แจ้งการสิ้นสุดการจ้างซึ่งเป็นเด็กตํ่านั้นต่อพนักงานตรวจแรงงานภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่เด็กออกจากงานการจ้างหรือการจัดทำบันทึกตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามแบบที่อธิบดีกำหนด</p> <p>- หากท่านไม่ได้รับความเป็นธรรมจากนายจ้างเรื่องการจ้างแรงงานเด็กต่ำกว่า ๑๘ ปี ท่านสามารถยื่นคำร้องด้วยตนเองที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่หรือสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดที่สถานประกอบการตั้งอยู่เพื่อให้เจ้าหน้าที่ตรวจสอบและให้ความช่วยเหลือต่อไป หรือสอบถามหรือปรึกษาเพิ่มเติม โทร. ๐๒-๒๔๕-๗๐๒๐ สายด่วน ๑๕๕๖ ในวันและเวลาราชการ</p> <p>- ระวังโทษปรับตั้งแต่ ๔๐๐,๐๐๐ - ๘๐๐,๐๐๐ บาท ต่อลูกจ้าง ๑ คน หรือจำคุกไม่เกิน ๒ ปี หรือทั้งจำทั้งปรับ</p> <p>- กรณีให้เด็กทำงานในงานอันตรายหรือสถานที่ต้องห้าม เป็นเหตุให้ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจหรือถึงแก่ความตาย ต้องระวางโทษปรับตั้งแต่ ๘๐๐,๐๐๐ - ๒,๐๐๐,๐๐๐ บาท ต่อลูกจ้าง ๑ คน หรือจำคุกไม่เกิน ๔ ปี หรือทั้งจำทั้งปรับ</p>	



	ด้าน/เรื่อง	คำถาม	คำตอบ	หมายเหตุ
๗๒		- กรณีถูกนายจ้างสั่งพักงาน ควรทำอย่างไร	<p>- ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑</p> <p>- มาตรา ๑๑๖ ในกรณีที่นายจ้างทำการสอบสวนลูกจ้างซึ่งถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิด ห้ามมิให้นายจ้างสั่งพักงานลูกจ้างในระหว่างการสอบสวนดังกล่าว เว้นแต่จะมีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างให้อำนาจนายจ้างสั่งพักงานลูกจ้างได้ ทั้งนี้ นายจ้างจะต้องมีคำสั่งพักงานเป็นหนังสือระบุความผิดและกำหนดระยะเวลาพักงานได้ไม่เกินเจ็ดวันโดยต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบก่อนการพักงาน</p> <p>ในระหว่างการพักงานตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างตามอัตราที่กำหนดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือตามที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกันไว้ในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ทั้งนี้ อัตราดังกล่าวต้องไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนถูกสั่งพักงาน</p> <p>- มาตรา ๑๑๗ เมื่อการสอบสวนเสร็จสิ้นแล้ว ปรากฏว่าลูกจ้างไม่มีความผิด ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานนับแต่วันที่ลูกจ้างถูกสั่งพักงานเป็นต้นไป โดยให้คำนวณเงินที่นายจ้างจ่ายตามมาตรา ๑๑๖ เป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้างตามมาตรา นี้พร้อมด้วยดอกเบี้ยร้อยละสิบห้าต่อปี</p> <p>- หากท่านไม่ได้รับความเป็นธรรมจากนายจ้าง ท่านสามารถยื่นคำร้องได้ที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่หรือสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด ที่สถานประกอบการตั้งอยู่เพื่อให้เจ้าหน้าที่ตรวจสอบและให้ความช่วยเหลือต่อไป สอบถามหรือปรึกษาเพิ่มเติม โทร. ๐๒-๒๔๕-๗๐๒๐ หรือสายด่วน ๑๕๔๖</p>	
๗๓		- ถ้าไม่ได้รับความเป็นธรรมในเรื่องการเปลี่ยนตัวนายจ้าง ควรทำอย่างไร	- ๑.ในกรณีที่กิจการใดมีการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้างเนื่องจากโอน รัับมรดก หรือด้วยประการใดหรือในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคล และมีการจดทะเบียนเปลี่ยนแปลง โอน หรือควบกับ	

	ด้าน/เรื่อง	คำถาม	คำตอบ	หมายเหตุ
๗๔		<p>- ในกรณีที่นายจ้างหยุดกิจการชั่วคราว ควรทำอย่างไร</p>	<p>นิติบุคคลใด สิทธิต่างๆ ที่ลูกจ้างมีอยู่ต่อนายจ้างเดิมเช่นใดให้ลูกจ้างมีสิทธิเช่นว่านั้นต่อไป และนายจ้างใหม่รับไปทั้งสิทธิและหน้าที่อันเกี่ยวกับลูกจ้างนั้นทุกประการ</p> <p>๒. ไม่มีการทำสัญญาจ้างใหม่</p> <p>๓. หากนายจ้างย้ายสถานประกอบการไปอยู่แห่งใหม่ อันมีผลกระทบต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้าง หรือครอบครัว นายจ้างต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า ๓๐ วันก่อนวันย้ายสถานประกอบการ ในการนี้ถ้าลูกจ้างไม่ประสงค์จะไปทำงานด้วย ให้ลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างได้ภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งจากนายจ้าง หรือวันที่นายจ้างย้ายสถานประกอบการแล้วแต่กรณี โดยลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าอัตราชดเชยที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับ กรณีที่นายจ้างให้ออกจากงานหรือเลิกจ้างนั้น ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยกรณีเลิกจ้างตามอายุการทำงาน ดังนี้ หากลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ ๑๐ ปี ขึ้นไป ได้รับค่าชดเชยไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๓๐๐ วัน</p> <p>- ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๗๕ ในกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นโดยเหตุหนึ่งเหตุใดที่สำคัญอันมีผลกระทบต่อประกอบกิจการของนายจ้างจนทำให้นายจ้างไม่สามารถประกอบกิจการได้ตามปกติซึ่งมิใช่เหตุสุดวิสัยต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละสิบห้าของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงานให้นายจ้างแจ้งให้ลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าเป็นหนังสือก่อนวันเริ่มหยุดกิจการตามวรรคหนึ่งไม่น้อยกว่าสามวันทำการ</p> <p>- หากท่านไม่ได้รับความเป็นธรรมจากนายจ้าง ท่านสามารถยื่นคำร้องด้วยตนเองได้ที่ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่หรือสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดที่สถานประกอบการตั้งอยู่เพื่อให้เจ้าหน้าที่ตรวจสอบและให้ความช่วยเหลือต่อไป สอบถามหรือปรึกษาเพิ่มเติมโทร. ๐๒-๒๔๕-๗๐๒๐ สายด่วน ๑๕๔๖</p>	

	ด้าน/เรื่อง	คำถาม	คำตอบ	หมายเหตุ
๗๕		<p>- ถ้าไม่ได้รับความเป็นธรรมในเรื่องเงินโบนัส ควรทำอย่างไร</p>	<p>- การจ่ายเงินโบนัสนั้น ขึ้นอยู่กับบริษัทว่าจะจ่ายให้หรือไม่ โดยดูจากข้อบังคับการทำงานด้วยว่า นายจ้างกำหนดจ่ายโบนัสหรือไม่อย่างไร โบนัสให้พนักงาน นั้น</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. เงินโบนัสเป็นเงินที่นายจ้างกับลูกจ้างตกลงกันเอง</li> <li>๒. ตาม พรบ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มิได้กำหนดเรื่องโบนัสซึ่งเป็นสัญญาทางแพ่ง</li> <li>๓. การจะจ่ายเงินโบนัสหรือไม่นั้น ย่อมเป็นไปตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน</li> </ol> <p>- หากลูกจ้างไม่ได้รับความเป็นธรรมท่านสามารถดำเนินการทางศาลยุติธรรม หรือปฎิษานิติกร ศาล ต่อไป ท่านสามารถปรึกษาเพิ่มเติมได้ที่ สำนักงานคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ประชาชน ติดต่อ Call Center ๑๕๕๖, ๐ ๒๕๑๕-๔๐๔๒, ๐ ๒๒๓-๒๙๔๕ ,๐ ๒๕๑๖-๑๐๑๔</p>	
๗๖		<p>- ถ้าไม่ได้รับความเป็นธรรมกรณีลาออก ควรทำอย่างไร</p>	<p>- ต้องพิจารณาจากข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือสัญญาจ้างว่ามีการกำหนดเรื่องการลาออกไว้ อย่างไร ถ้าเป็นไปตามที่ตกลงกันไว้แต่ไม่จำเป็นต้องเกินกว่า ๓ เดือน แต่ถ้ามิได้กำหนดไว้ก็ต้องลาออกโดยแจ้งล่วงหน้าให้นายจ้างทราบก่อนงดการจ่ายค่าจ้าง ๑ งวดค่าจ้าง เป็นการแจ้งให้นายจ้างทราบเพื่อให้นายจ้างมีเวลาเตรียมตัวหาลูกจ้างอื่นมาทำงานแทนหรืออื่นๆ</p> <p>- หากท่านไม่ได้รับความเป็นธรรมจากนายจ้าง ท่านสามารถยื่นคำร้องได้ที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่หรือสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด ที่สถานประกอบการตั้งอยู่ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ตรวจสอบและให้ความช่วยเหลือต่อไป สอบถามหรือปรึกษาเพิ่มเติม โทร. ๐๒-๒๕๕-๗๐๒๐ สายด่วน ๑๕๐๖ หรือ ๑๕๕๖ ในวันและเวลาราชการ</p>	
๗๗		<p>- ถ้าไม่ได้รับความเป็นธรรมในเรื่องการเปลี่ยนตำแหน่ง ควรทำอย่างไร</p>	<p>- กรณีการเปลี่ยนตำแหน่งงานนั้น ต้องดูที่กฎระเบียบข้อบังคับการทำงานของบริษัทด้วยว่าสามารถทำได้หรือไม่ หากระเบียบข้อบังคับการทำงานระบุไว้ชัดเจนแล้วว่า บริษัทสามารถสลับ</p>	

	ด้าน/เรื่อง	คำถาม	คำตอบ	หมายเหตุ
๗๘		- ถ้านายจ้างไม่ออกใบผ่านงานให้ ควรทำอย่างไร	<p>ปรับเปลี่ยนโยกย้ายตำแหน่งได้ ก็ถือว่าไม่ผิด หากระเบียบข้อบังคับการทำงานไม่ได้ระบุไว้และมี การตกลงกันมาแต่เริ่มแรกว่าต้องทำงานในตำแหน่งที่รับเข้าทำงานนั้น นายจ้างไม่สามารถเปลี่ยน ตำแหน่งได้ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง</p> <p>- กรณีดังกล่าวหากท่านไม่ได้รับความเป็นธรรม ท่านสามารถยื่นคำร้องได้ที่สำนักงานสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่หรือสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดที่ สถานประกอบการตั้งอยู่เพื่อให้เจ้าหน้าที่ตรวจสอบและให้ความช่วยเหลือต่อไป สอบถามหรือ ปรีक्षाเพิ่มเติม โทร. ๐๒-๒๕๕-๗๐๒๐ สายด่วน ๑๕๔๖ ในวันและเวลาราชการ</p> <p>- เมื่อลูกจ้างทำงานกับนายจ้าง นายจ้างต้องออกหนังสือรับรองการผ่านงานให้แก่ลูกจ้าง ตามที่ ลูกจ้างร้องขอ หากลูกจ้างยังไม่ได้รับสิทธิดังกล่าว ลูกจ้างสามารถยื่นเรื่องเพื่อให้เจ้าหน้าที่ ดำเนินการช่วยเหลือได้ที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่หรือ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดที่สถานประกอบการตั้งอยู่ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ ตรวจสอบและให้ความช่วยเหลือต่อไป สอบถามหรือปรึกษาเพิ่มเติมโทร . ๐๒-๒๕๕-๗๐๒๐ สายด่วน ๑๕๔๖ ในวันและเวลาราชการ</p>	
๗๙		- ถ้าไม่ได้รับความเป็นธรรมในกรณีการเลิกจ้าง คนท้อง ควรทำอย่างไร	<p>- ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑มาตรา ๔๓ ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่ง เป็นหญิงเพราะเหตุมีครรภ์</p> <p>- กรณีดังกล่าวหากท่านไม่ได้รับความเป็นธรรมจากนายจ้าง ท่านสามารถยื่นคำร้องได้ที่สำนักงาน สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่หรือสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัดที่สถานประกอบการตั้งอยู่ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ตรวจสอบและให้ความช่วยเหลือต่อไป สอบถามหรือปรึกษาเพิ่มเติม โทร. ๐๒-๒๕๕๗๐๒๐ สายด่วน ๑๕๐๖ หรือ๑๕๔๖ ในวันและเวลา ราชการ</p>	

	ด้าน/เรื่อง	คำถาม	คำตอบ	หมายเหตุ
๘๐		- สอบถามข้อมูลการบรรจุพนักงาน หากไม่ได้รับ	<p>มาตรา ๓๙ ห้ามมิให้นายจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>(๑) งานเกี่ยวกับเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ที่มีความสั่นสะเทือน</li> <li>(๒) งานขับเคลื่อนหรือติดไปกับยานพาหนะ</li> <li>(๓) งานยก แบก หาม หาบ ทูน ลาก หรือเข็นของหนักเกินห้าสิบกิโลกรัม</li> <li>(๔) งานที่ทำในเรือ</li> <li>(๕) งานอื่นตามที่กำหนดกฎกระทรวง</li> </ol> <p>มาตรา ๓๙/๑ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานระหว่างเวลา ๒๒.๐๐ นาฬิกา ถึงเวลา ๐๖.๐๐ น. ทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด</p> <p>ในกรณีที่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานในตำแหน่งผู้บริหาร งานวิชาการ งานธุรการ หรือเกี่ยวกับการเงินหรือบัญชี นายจ้างอาจให้ลูกจ้างนั้นทำงานล่วงเวลาในวันทำงานได้เท่าที่ไม่มีผลกระทบต่อสุขภาพของลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคร่าวๆ ไป</p> <p>มาตรา ๔๑ ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครรภ์หนึ่งไม่เกินเก้าสิบวัน วันลาตามสรรคหนึ่ง ให้นับรวมวันหยุดที่มีในระหว่างวันลาด้วย</p> <p>มาตรา ๕๙ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงในวันลาเพื่อคลอดบุตรเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกินสี่สิบห้าวัน</p> <p>- หากท่านไม่ได้รับความเป็นธรรมจากนายจ้างเรื่องค่าจ้าง ท่านสามารถยื่นคำร้องด้วยตนเองได้ที่ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่หรือสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดที่สถานประกอบการตั้งอยู่ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ตรวจสอบและให้ความช่วยเหลือต่อไป สอบถามหรือปรึกษาเพิ่มเติมได้ที่กลุ่มงานป้องกันและแก้ไขปัญหาการคุ้มครองแรงงาน โทร. ๐๒-๒๕๕๗๐๒๐ หรือสายด่วน ๑๕๔๖</p> <p>- กรณีที่ท่านสอบถามเรื่องการบรรจุลูกจ้างเป็นลูกจ้างประจำนั้น ต้องดูที่กฎระเบียบข้อบังคับการ</p>	

	ด้าน/เรื่อง	คำถาม	คำตอบ	หมายเหตุ
๘๑		<p>ความเป็นธรรมควรทำอย่างไร</p> <p>- ในกรณีที่สถานประกอบกิจการสอบถามว่า เหตุอุทกภัยเข้าข่ายกรณีตามมาตรา ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ หรือไม่</p>	<p>ทำงานของบริษัทด้วยว่าสามารถทำได้หรือไม่ กรณีดังกล่าวเป็นเรื่องเกี่ยวกับการบริหารงานภายในของสถานประกอบกิจการ หากท่านคิดว่าไม่ได้รับความเป็นธรรม ท่านสามารถเสนอเรื่องดังกล่าวต่อผู้บังคับบัญชาระดับสูงขึ้นไป เพื่อพิจารณาต่อไป สอบถามหรือปรึกษาเพิ่มเติมได้ที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่หรือสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดที่สถานประกอบการตั้งอยู่ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ตรวจสอบและให้ความช่วยเหลือต่อไป สอบถามเพิ่มเติม โทร. ๐๒-๒๔๕-๗๐๒๐ สายด่วน ๑๕๐๖ หรือ ๑๕๔๖</p> <p>- ตามหลักกฎหมาย มาตรา ๗๕ กำหนดว่า ในกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นโดยเหตุหนึ่ง เหตุใดที่สำคัญอันมีผลกระทบต่อการประกอบกิจการของนายจ้างจนทำให้นายจ้างไม่สามารถประกอบกิจการได้ตามปกติซึ่งมิใช่เหตุสุดวิสัยต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละเจ็ดสิบห้าของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงาน ให้นายจ้างแจ้งลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าเป็นหนังสือก่อนวันเริ่มหยุดกิจการตามวรรคหนึ่งไม่น้อยกว่าสามวันทำการ ตามหลักกฎหมายดังกล่าว กรณีอุทกภัยจนเป็นเหตุให้สถานประกอบกิจการไม่สามารถเปิดดำเนินการได้ จนเป็นเหตุให้ลูกจ้างไม่สามารถเข้าทำงานได้นั้น เป็นกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นโดยเหตุใดที่สำคัญอันมีผลกระทบต่อการประกอบกิจการของนายจ้างจนทำให้นายจ้างไม่สามารถประกอบกิจการได้ตามปกติ นายจ้างสามารถใช้มาตรการตามมาตรา ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ เพื่อหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว โดยให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕ ของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงาน แต่หากเหตุ นั้นเกิดขึ้นจากเหตุสุดวิสัย ซึ่งเหตุสุดวิสัยเช่นนี้ทำให้การชำระหนี้ของนายจ้าง คือ การให้ลูกจ้างทำงานโดยจ่ายค่าตอบแทนการทำงานให้แก่ลูกจ้างเป็นอันพันวิสัย นายจ้างจึงจะไม่ต้องรับผิดชอบในการจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้าง ซึ่งในการพิจารณาเหตุสุดวิสัยนั้นต้องพิจารณาจากคำนิยาม ตาม</p>	

	ด้าน/เรื่อง	คำถาม	คำตอบ	หมายเหตุ
๘๒		<p>- กรณีลูกจ้างหยุดงานติดต่อกันเกิน ๓ วันทำงาน อันเนื่องมาจากได้รับผลกระทบจากอุทกภัย นายจ้างสามารถเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยได้หรือไม่</p>	<p>ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๘ ซึ่งกำหนดว่า “เหตุสุดวิสัย” หมายความว่า เหตุใดๆ อันจะเกิดขึ้นก็ดี จะให้ผลพิบัติก็ดี เป็นเหตุที่ไม่อาจป้องกันได้ แม้ทั้งบุคคลผู้ต้องประสบหรือใกล้ จะต้องประสบเหตุนั้น จะได้จัดการระมัดระวังตามสมควรอันพึงคาดหมายได้จากบุคคลในฐานะ และภาวะเช่นนั้น ทั้งนี้ ในการพิจารณาว่าเหตุอุทกภัยดังกล่าวจะถือว่าเป็นเหตุสุดวิสัยหรือไม่ต้องพิจารณาตามประเด็นข้อเท็จจริงในแต่ละกรณี แต่หากเป็นเหตุสุดวิสัย นายจ้างจะมีการช่วยเหลือบรรเทาความเดือดร้อนแก่ลูกจ้างที่ต้องขาดรายได้ขณะหยุดงานประการใดย่อมเป็นดุลพินิจของนายจ้าง</p> <p>- กรณีลูกจ้างหยุดงานติดต่อกันเกิน ๓ วันทำงานติดต่อกัน อันเนื่องมาจากเหตุที่ลูกจ้างไม่สามารถเดินทางไปทำงานได้ ถือว่าเป็นกรณีลูกจ้างขาดงานโดยมีเหตุอันสมควร ดังนั้น นายจ้างจะยกเหตุดังกล่าวมาเป็นข้อยกเว้นการจ่ายค่าชดเชยตามมาตรา ๑๑๙ ไม่ได้</p>	
๘๓		<p>- บริษัทออกกฎข้อบังคับในการทำงานว่า ถ้าพนักงานมาสายสามารถหักค่าจ้างนาที่ละ ๑ บาท บริษัทสามารถทำได้หรือไม่</p>	<p>- สำหรับการลงโทษทางวินัย โดยการหักค่าจ้างจะกระทำมิได้เนื่องจากขัดต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๗๖ กรณีลูกจ้างมาสาย นายจ้างอาจจะไม่จ่ายค่าจ้างตอบแทนแก่ลูกจ้างระยะเวลาที่ไม่ได้ทำงานก็ได้ ตามหลักกฎหมายว่าด้วยสัญญาต่างตอบแทน ประกอบกับกฎข้อบังคับในการทำงานของบริษัท โดยต้องคำนวณโดยใช้ฐานค่าจ้างตามส่วนของระยะเวลาที่ลูกจ้างมาสายก็ได้</p>	
๘๔		<p>- เนื่องจากบริษัทจะย้ายสถานประกอบกิจการ</p>	<p>- ในกรณีที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการไปตั้ง ณ สถานที่อื่นอันมีผลกระทบสำคัญ ต่อการ</p>	

	ด้าน/เรื่อง	คำถาม	คำตอบ	หมายเหตุ
๘๕		<p>จากกรุงเทพไปจังหวัดระยอง เลยจะให้พนักงานย้ายตามไปด้วย หากไม่ไปให้เขียนใบลาออกภายใน ๓๐ วัน อันนี้บริษัทกระทำอย่างนี้ จะผิดกฎหมายแรงงานหรือไม่ แล้วพนักงานเรียกร้องอะไรได้บ้าง</p> <p>- บริษัทอ้างว่าผลประโยชน์ประกอบกิจการไม่ดีจึงจะลดเงินเดือน ๕๐% สามารถทำได้หรือไม่ พร้อมกับให้พนักงานเซ็นรับเงื่อนไขดังกล่าว แต่พนักงานไม่เซ็นดี ดังนั้นอยากทราบว่าบริษัทสามารถลดเงินเดือนได้เลยหรือไม่ถ้าปราศจากลายเซ็นพนักงาน</p>	<p>ดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัว นายจ้างต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้า ไม่น้อยกว่า ๓๐ วันก่อนวันย้ายสถานประกอบกิจการ ในการนี้ ถ้าลูกจ้างไม่ประสงค์จะไปทำงานด้วย ให้ลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างได้ โดยลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าอัตราค่าชดเชยที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับตามมาตรา ๑๑๘ ในกรณีที่นายจ้างไม่แจ้งให้ลูกจ้างทราบการย้ายสถานประกอบกิจการล่วงหน้าตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๓๐ วันหรือเท่ากับค่าจ้างของการทำงาน ๓๐ วันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วยด้วย</p> <p>- การลดค่าจ้างเป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง หากลูกจ้างไม่ยินยอมนายจ้างไม่สามารถกระทำได้</p>	
๘๖		<p>- ลาป่วยช่วงทดลองงาน แต่ไม่มีใบรับรองแพทย์ จะถูกหักค่าแรงหรือไม่</p>	<p>- การลาป่วยตามมาตรา ๓๒ ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง การลาป่วยตั้งแต่ สามวันขึ้นไปนายจ้างอาจให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือของสถานพยาบาลของทางราชการ ในกรณีที่ลูกจ้างไม่อาจแสดงใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบัน ชั้นหนึ่งหรือของสถานพยาบาลของทางราชการได้ให้ลูกจ้างชี้แจงให้นายจ้างทราบ การลาป่วยให้</p> <p>- นายจ้างจ่ายค่าจ้างในวันลาป่วยปีหนึ่งไม่เกินสามสิบวันทำงาน ตามมาตรา ๕๗ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑</p>	



	ด้าน/เรื่อง	คำถาม	คำตอบ	หมายเหตุ
๘๗		<p>- พนักงานตั้งครรภ์ได้ ๘ เดือนแล้วโทรศัพท์ลาคลอดฉุกเฉินกับหัวหน้างาน แต่พอคลอดบุตรออกมาแล้วพบว่าเด็กเสียชีวิตตั้งแต่อยู่ในครรภ์          - ถ้าลาป่วย แล้วไม่มีใบรับรองแพทย์ ทางบริษัทจะจ่ายค่าจ้างหรือไม่</p>	<p>- เป็นการลาเพื่อการคลอดบุตร ตามมาตรา ๔๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ แม้ทารกที่คลอดนั้นจะมีชีวิตรอดอยู่หรือไม่ก็ตาม          - พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ตามมาตรา ๓๒ ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริงแม้ไม่ต้องมีใบรับรองแพทย์ก็ตาม และมาตรา ๕๗ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาป่วยตามมาตรา ๓๒ เท่ากับอัตราค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกิน ๓๐ วันทำงาน</p>	
๘๘		<p>- อยากทราบว่าวันหยุดตามประเพณี ๑๓ วัน มีวันอะไรบ้าง เพราะบริษัทจะโกงวันหยุด</p>	<p>- พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๒๙ ให้นายจ้างประกาศกำหนดวันหยุดตามประเพณีให้ลูกจ้างทราบเป็นการล่วงหน้าปีหนึ่งไม่น้อยกว่าสิบสามวันโดยรวมวันแรงงานแห่งชาติตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด ให้นายจ้างพิจารณากำหนดวันหยุดตามประเพณีจากวันหยุดราชการประจำปี วันหยุดทางศาสนา หรือขนบธรรมเนียมประเพณีแห่งท้องถิ่น</p>	
๘๙		<p>- สอบถามเรื่องการลาคลอด ขอคำแนะนำว่า          ๑. สิทธิในการลาคลอด ๙๐ วัน ตามกฎหมายแรงงานนั้น จำเป็นต้องลาต่อเนื่องกัน ๙๐ วัน หรือไม่          ๒. พนักงานสามารถลา xx วัน และลาอีกครั้งจนครบจำนวน ๙๐ วันได้หรือไม่          ๓. การลาคลอด ๙๐ วันนั้น พนักงานสามารถกลับมาเมื่อกลับเข้าทำงานได้หรือไม่ หรือต้องลาล่วงหน้ากรณีที่คลอดธรรมชาติ ทราบเฉพาะกำหนดการ</p>	<p>- ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๔๑ นั้นให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครั้งหนึ่งไม่เกินเก้าสิบวัน วันลาที่ให้นับรวมวันหยุดที่มีในระหว่างวันลาด้วย โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรและเลี้ยงดูบุตร รวมทั้งการลาเพื่อเตรียมตัวคลอดทั้งก่อนคลอดหรือหลังคลอดก็ได้ ดังนั้นกฎหมายต้องการให้ลาอย่างต่อเนื่องเพื่อการนี้ อย่างไรก็ตามหากพนักงานลาเพื่อการคลอดไม่ครบ ๙๐ วัน แล้วกลับเข้ามาทำงานแต่ร่างกายไม่แข็งแรงก็สามารถขอลาต่อจนครบ ๙๐ วัน ได้โดยไม่จำเป็นต้องลาต่อเนื่องกัน ส่วนการลาเพื่อไปตรวจครรภ์ก็เป็นการลากิจ หรือขอใช้สิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้โดยเป็นตามระเบียบของบริษัทที่กำหนดไว้ว่าเช่นอย่าง เช่นต้องแจ้งให้นายจ้างทราบทันทีที่หยุดงาน เมื่อกลับมา</p>	

	ด้าน/เรื่อง	คำถาม	คำตอบ	หมายเหตุ
๙๐		<p>คร่าว ๆ ซึ่งอาจจะเจ็บครรภ์คลอดก่อนกำหนดคลอดได้ ๔. กรณีหลังลาคลอด บริษัท ฯ สามารถโอนย้ายพนักงานไปทำงานที่อื่น ซึ่งไม่ใช่งานเดิมหรือไม่ ๕. กรณีตามข้อ ๕ หากพนักงานมีสิทธิไม่ยินยอมหรือไม่</p> <p>- คำว่าสิทธิหน้าที่เกี่ยวกับวันลา มีอะไรบ้าง</p>	<p>ทำงานแล้วก็ต้องยื่นสูติบัตรบุตร หรือหลักฐานที่เกี่ยวข้องให้นายจ้างทราบ ส่วนในเรื่องของการโยกย้ายหน้าที่การงาน ตามมาตรา ๔๒ ระบุไว้ว่าในกรณีที่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งมาแสดงว่าไม่อาจทำงานในหน้าที่เดิมต่อไปได้ ให้ลูกจ้างนั้นมีสิทธิขอให้นายจ้างเปลี่ยนงานในหน้าที่เดิมเป็นการชั่วคราวก่อนหรือหลังคลอดได้ และให้นายจ้างพิจารณาเปลี่ยนงานที่เหมาะสมให้แก่ลูกจ้างนั้น</p> <p>- วันลาป่วย ลูกจ้างลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง การลาป่วยตั้งแต่ ๓ วันทำงานขึ้นไปนายจ้างอาจให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือของสถานพยาบาลของทางราชการได้ หากลูกจ้างไม่อาจแสดงได้ให้ลูกจ้างชี้แจงให้นายจ้างทราบ วันที่ลูกจ้างไม่อาจทำงานได้เนื่องจากประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ซึ่งเกิดจากการทำงาน หรือวันลาเพื่อคลอดบุตร ไม่ถือเป็นวันลาป่วย วันลากิจ ลูกจ้างลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน</p> <p>- วันลาทำหมัน ลูกจ้างลาเพื่อทำหมันและเนื่องมาจากการทำหมันได้ตามระยะเวลาที่แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งกำหนดและออกใบรับรอง</p> <p>- วันลารับราชการทหาร ลูกจ้างลาเพื่อราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบฝึกวิชาทหาร หรือทดลองความพร้อมพร้อมตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหารได้</p> <p>- วันลาคลอดบุตร ลูกจ้างมีครรภ์ลาเพื่อคลอดบุตรได้ครุภัณฑ์หนึ่งไม่เกิน ๙๐ วัน โดยนับรวมวันหยุดที่อยู่ระหว่างวันลาด้วย</p> <p>- วันลาฝึกอบรม ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ ความสามารถเพื่อประโยชน์ต่อการแรงงานและสวัสดิการสังคมหรือการเพิ่มทักษะความชำนาญเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ของลูกจ้างตามโครงการหรือหลักสูตร ซึ่งมีกำหนดช่วงเวลาที่แน่นอนและชัดเจน หรือเพื่อการสอบวัดผลทางการศึกษาที่ทางราชการจัดหรืออนุญาตให้จัดขึ้นลูกจ้างต้องแจ้งเหตุในการลา โดยชัดแจ้ง พร้อมทั้งแสดงหลักฐานที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี) ให้นายจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า ๗ วัน ก่อนวันลา นายจ้างอาจไม่อนุญาตให้ลามาแล้วไม่น้อยกว่า ๓๐ วัน หรือ ๓ ครั้ง หรือแสดงได้ว่าการลาของลูกจ้างอาจก่อให้เกิดความเสียหายหรือกระทบต่อการประกอบธุรกิจของนายจ้าง</p>	

	ด้าน/เรื่อง	คำถาม	คำตอบ	หมายเหตุ
๙๑		- คำว่าสิทธิหน้าที่เกี่ยวกับการพักผ่อน มีอะไรบ้าง	- นายจ้างจะส่งพนักงานลูกจ้างเพื่อสอบสวนความผิดได้ต่อเมื่อได้กำหนดเรื่องพนักงานไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีคำสั่งพนักงานต้องทำเป็นหนังสือระบุความผิดและกำหนดระยะเวลาพักผ่อนไม่เกิน ๗ วัน โดยต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบก่อน - จ่ายเงินไม่น้อยกว่า ๕๐% ของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนถูกพักงานในระหว่างการพักงาน หากผลการสอบสวนเสร็จสิ้นปรากฏว่าลูกจ้างไม่มีความผิดให้จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานนับแต่วันที่พนักงานพร้อมด้วยดอกเบี้ย ๑๕% ต่อปีโดยคำนวณเงินที่จ่ายให้ระหว่างพักงานเป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้าง	
๙๒		- คำว่าสิทธิหน้าที่เกี่ยวกับการหยุดกิจการชั่วคราว มีอะไรบ้าง	- กรณีนายจ้างจำเป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวโดยมิใช่เหตุสุดวิสัย นายจ้างต้องแจ้งให้ลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าก่อนวันเริ่มหยุดกิจการ และต้องจ่ายเงินให้ลูกจ้างไม่น้อย ๗๕% ของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนกิจการตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ให้ทำงาน	
๙๓		- คำว่าสิทธิหน้าที่เกี่ยวกับการเลิกจ้าง ค่าชดเชย และค่าชดเชยพิเศษ มีอะไรบ้าง	- การบอกเลิกสัญญาจ้าง การจ้างมีกำหนดระยะเวลา สัญญาจ้างสิ้นสุดลงเมื่อครบกำหนดระยะเวลาจ้าง โดยนายจ้างและลูกจ้างไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า การจ้างไม่มีกำหนดระยะเวลา ถ้านายจ้างเป็นฝ่ายเลิกจ้างหรือลูกจ้างขอลาออกจากงาน - ให้ฝ่ายนั้นบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบอย่างน้อยหนึ่งงวดการจ่ายค่าจ้าง - การเลิกจ้าง หมายความว่า การที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ไม่ว่าจะเป็นเพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใด การที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไป	

	ด้าน/เรื่อง	คำถาม	คำตอบ	หมายเหตุ
			<p>ค่าชดเชย จ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งถูกเลิกจ้างดังต่อไปนี้</p> <p>ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ ๑๒๐ วัน แต่ไม่ครบ ๑ ปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๓๐ วัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน ๓๐ วันสุดท้ายลูกจ้างตามผลงาน</p> <p>ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ ๑ ปี แต่ไม่ครบ ๓ ปี จ่าย ไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๙๐ วัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน ๙๐ วัน สุดท้ายสำหรับลูกจ้างตามผลงาน</p> <p>ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ ๓ ปี แต่ไม่ครบ ๖ ปี จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๑๘๐ วัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน ๑๘๐ วัน สุดท้ายสำหรับลูกจ้างตามผลงาน</p> <p>ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ ๖ ปีแต่ไม่ครบ ๑๐ ปี จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๒๔๐ วัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน ๒๔๐ วัน สุดท้ายสำหรับลูกจ้างตามผลงาน</p> <p>ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ ๑๐ ปี ขึ้นไป จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๓๐๐ วัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน ๓๐๐ วัน สุดท้ายสำหรับลูกจ้างตามผลงาน</p> <p>- ข้อยกเว้นการไม่จ่ายค่าชดเชย</p> <p>๑. กรณีที่นายจ้างได้ทำสัญญาเป็นหนังสือกับลูกจ้างมีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนและเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลานั้น ซึ่งต้องเป็นการจ้างงานในโครงการเฉพาะงานที่มีใช้งานปกติของธุรกิจหรือการค้าของนายจ้าง โดยต้องมีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดแน่นอน หรือในงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีกำหนดการสิ้นสุดหรือความสำเร็จของงานหรือในงานที่เป็นไปตามฤดูกาลและได้จ้างในช่วงเวลาของฤดูกาลนั้น ทั้งนี้งานดังกล่าวนั้นจะต้องแล้วเสร็จภายในเวลาไม่เกินสองปี หรือ</p> <p>๒. กรณีที่นายจ้างเลิกจ้างในกรณีหนึ่งกรณีใดดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง</p> <p>(๒) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย</p> <p>(๓) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับทราบเสียหายอย่างร้ายแรง</p> <p>(๔) ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรมและนายจ้างได้ตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว ทั้งนี้ หนังสือเตือนให้มีผลบังคับได้</p>	

	ด้าน/เรื่อง	คำถาม	คำตอบ	หมายเหตุ
			<p>ไม่เกิน ๑ ปี นับแต่วันที่ลูกจ้างกระทำผิดเว้นแต่กรณีที่ร้ายแรงนายจ้างไม่จำเป็นต้องตักเตือน (๕) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา ๓ วัน ทำงานติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตามโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร</p> <p>(๖) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกเว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ</p> <p>- ค่าชดเชยพิเศษ</p> <p>๑. กรณีที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการและมีผลกระทบต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัวนายจ้างต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้า ไม่น้อยกว่า ๓๐ วัน ก่อนวันย้ายสถานประกอบกิจการ</p> <p>ในกรณีที่นายจ้างไม่สามารถแจ้งได้หรือแจ้งการย้ายสถานประกอบกิจการน้อยกว่า ๓๐ วัน จะต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้าง ๓๐ วัน หรือเท่ากับค่าจ้างของการทำงาน ๓๐ วันสุดท้าย สำหรับลูกจ้างตามผลงาน หากลูกจ้างไม่ประสงค์จะไปทำงานด้วย ลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างได้ภายใน ๓๐ วันนับแต่วันทราบ โดยลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าอัตราค่าชดเชยปกติที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับตามมาตรา ๑๑๘ (ค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งถูกเลิกจ้าง)</p> <p>๒. กรณีนายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างเพราะมีการปรับเปลี่ยนหน่วยงาน กระบวนการผลิต การจำหน่าย หรือการบริการเนื่องจากการนำเครื่องจักรมาใช้ หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยีอันเป็นเหตุให้ต้องลดจำนวนลูกจ้าง นายจ้างต้องแจ้งวันที่จะเลิกจ้าง เหตุผลการเลิกจ้าง และรายชื่อลูกจ้างต่อพนักงานตรวจแรงงานและลูกจ้างที่จะเลิกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า ๖๐ วัน ก่อนวันที่จะเลิกจ้างหากนายจ้างไม่แจ้งให้ลูกจ้างที่จะเลิกจ้างทราบล่วงหน้าหรือแจ้งล่วงหน้าน้อยกว่า ๖๐ วัน นอกจากลูกจ้างจะได้รับค่าชดเชยแล้ว นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๖๐ วัน หรือเท่ากับค่าจ้างของการทำงาน ๖๐ วันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างตามผลงาน กรณีลูกจ้างทำงานติดต่อกันเกิน ๖ ปีขึ้นไป ต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษเพิ่มขึ้นจากค่าชดเชยปกติอีกไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๑๕ วัน ต่อการทำงาน</p>	

	ด้าน/เรื่อง	คำถาม	คำตอบ	หมายเหตุ
๙๔		<p>- กรณีนายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มีโทษอย่างไร</p>	<p>ครบ ๑ ปี หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน ๑๕ วันสุดท้ายต่อการทำงานครบ ๑ ปี สำหรับลูกจ้างตามผลงาน ทั้งนี้ ค่าชดเชยพิเศษดังกล่าวรวมกันแล้วจะไม่เกินค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๓๖๐ วัน หรือไม่เกินค่าจ้างของการทำงาน ๓๖๐ วันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างตามผลงาน กรณีระยะเวลาทำงานไม่ครบปี ถ้าเศษของระยะเวลาทำงานมากกว่า ๑๘๐ วัน ให้นับเป็นการทำงานครบปี</p> <p>- กรณีนายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มีโทษตามความหนักเบาของความผิด ตั้งแต่ปรับไม่เกิน ๕,๐๐๐ บาท ถึงจำคุกไม่เกิน ๑ ปี หรือปรับไม่เกิน ๘๐๐,๐๐๐ บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ</p>	
๙๕		<p>- คำว่าหน้าที่ของนายจ้างเกี่ยวกับหลักฐานการทำงาน มีอะไรบ้าง</p>	<p>- นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่ ๑๐ คนขึ้นไปต้องจัดให้มีเอกสาร ดังต่อไปนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นภาษาไทยซึ่งอย่างน้อยต้องมีรายละเอียดเกี่ยวกับวันทำงาน ระยะเวลาทำงานปกติและเวลาพักวันหยุดและหลักเกณฑ์การหยุด หลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุดวันลา และหลักเกณฑ์การลา วินัยและโทษทางวินัย การร้องทุกข์ การเลิกจ้าง ค่าชดเชย และค่าชดเชยพิเศษ</li> <li>๒. ทะเบียนลูกจ้างเป็นภาษาไทยซึ่งอย่างน้อยต้องมีรายการเกี่ยวกับชื่อตัวและชื่อสกุล เพศ สัญชาติ วันเดือนปีเกิด หรืออายุ ที่อยู่ปัจจุบัน วันที่เริ่มจ้าง ตำแหน่งหรืองานในหน้าที่อัตราค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอย่างอื่นที่นายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้างวันสิ้นสุดของการจ้าง</li> <li>๓. เอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ซึ่งอย่างน้อยต้องมีรายการเกี่ยวกับวันและเวลาทำงาน ผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างตามผลงาน จำนวนค่าจ้าง ค่าล่วงเวลาค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุดซึ่งจะอยู่ในฉบับเดียวกัน หรือแยกกันเป็นหลายฉบับก็ได้ ทั้งนี้ หลักฐานการจ่ายเงินดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างโดยการโอนเข้า</li> </ol>	

	ด้าน/เรื่อง	คำถาม	คำตอบ	หมายเหตุ
๙๖		<p>- กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานประมงทะเล พ.ศ. ๒๕๕๗ หากแรงงานลูกเรือประมงไม่ได้รับความเป็นธรรมจากนายจ้าง และเรือประมงทะเลอยู่นอกเขตน่านน้ำไทย จะดำเนินการอย่างไร</p>	<p>บัญชีธนาคารหรือสถาบันการเงินอื่นถือเป็นเอกสาร ตามข้อนี้ด้วย</p> <p>- แรงงานลูกเรือประมงไทยสามารถร้องขอความเป็นธรรมจากทหารเรือกรณีพบเรือของกองทัพเรือนอกเขตน่านน้ำไทย เนื่องจาก ข้าราชการสังกัดกองทัพเรือยศตั้งแต่นายเรือตรีหรือเทียบเท่านายเรือตรีขึ้นไปเป็นพนักงานตรวจแรงงานในเขตพื้นที่รับผิดชอบทางทะเลตามคำสั่งกระทรวงแรงงานที่ ๑๕๙/๒๕๕๘ ลงวันที่ ๕ มิถุนายน ๒๕๕๘ เรื่อง แต่งตั้งพนักงานตรวจแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ หรือกรณีที่เรือประมงได้เข้าฝั่งก็สามารถยื่นคำร้องด้วยตนเองได้ที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ หรือสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด เพื่อให้เจ้าหน้าที่ตรวจสอบและให้ความช่วยเหลือต่อไป สอบถามและปรึกษาเพิ่มเติมได้ที่ กลุ่มงานป้องกันและแก้ไขปัญหาการคุ้มครองแรงงาน โทร. ๐ - ๒๒๔๕ - ๗๐๒๐ หรือสายด่วน ๑๕๔๖ ในวันและเวลาราชการ</p>	
๙๗		<p>- งานเพาะชำกล้วยไม้ งานปลูกดอกกุหลาบ เพื่อส่งขายไปต่างประเทศ และมีการจ้างลูกจ้างมาทำงาน จะถือว่าเป็นงานเกษตรกรรมตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. ๒๕๕๗ หรือไม่</p>	<p>- งานเพาะชำกล้วยไม้ งานปลูกดอกกุหลาบ เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับงานเพาะปลูกจึงถือเป็นงานเกษตรกรรมตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. ๒๕๕๗ ข้อ ๒ จึงต้องอยู่ภายใต้บังคับของกฎกระทรวงดังกล่าว แต่หากการเพาะชำกล้วยไม้ งานปลูกดอกกุหลาบ เพื่อส่งขายไปต่างประเทศมีการจ้างลูกจ้างทำงานตลอดปีต้องอยู่ภายใต้บังคับของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ทั้งฉบับ เหมือนกับการจ้างแรงงานทั่วไป</p>	

**องค์ความรู้สนับสนุนการให้บริการประชาชน  
สำนักงานประกันสังคม**

ที่	เรื่อง	คำถาม	คำตอบ	หมายเหตุ
1	กรณีเจ็บป่วย/ฉุกเฉิน	- กรณีผู้ประกันตนสำรองค่าใช้จ่ายไปแล้วและใบเสร็จรับเงินหรือใบรับรองแพทย์สูญหายสามารถยื่นเรื่องเบิกได้หรือไม่	<p>- แนะนำให้ผู้ประกันตนไปติดต่อที่โรงพยาบาลที่ทำการรักษาเพื่อขอคัดสำเนาใบเสร็จรับเงิน สำหรับใบรับรองแพทย์ให้แพทย์ที่ทำการรักษาเซ็นรับรอง(ให้ตรวจดูว่าเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลเซ็นรับรองสำเนาและประทับตราโรงพยาบาลหรือไม่โดยใบเสร็จรับเงินรับรองโดยเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงิน) เมื่อได้ใบเสร็จรับเงินหรือใบรับรองแพทย์แล้วให้นำเอกสารไปยื่นเรื่องที่สำนักงานประกันสังคม กรุงเทพมหานครพื้นที่/จังหวัด/สาขาโดยใช้เอกสารดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. แบบคำขอรับประโยชน์ทดแทนกองทุนประกันสังคม (สปส.2-01)</li> <li>2. ใบรับรองแพทย์</li> <li>3. ใบเสร็จรับเงินตัวจริง</li> <li>4. สำเนาบัตรประจำตัวประชาชน</li> <li>5. สำเนาสมุดบัญชีเงินฝากออมทรัพย์ธนาคารหน้าแรกที่มีชื่อและเลขที่บัญชีของผู้ประกันตน</li> </ol>	
2	กรณีเจ็บป่วย/ฉุกเฉิน	- หากเป็นโรคไตก่อนเป็นผู้ประกันตนสามารถใช้สิทธิประกันสังคมในการฟอกเลือดด้วยเครื่องไตเทียมได้หรือไม่	<p>- สามารถใช้สิทธิได้เมื่อนำส่งเงินสมทบครบ 3 เดือนภายในระยะเวลา 15 เดือนย้อนหลังโดยจะเบิกกับทางสำนักงานประกันสังคมได้ในอัตราไม่เกิน 1,500 บาทต่อครั้งและไม่เกิน 4,500 บาทต่อสัปดาห์</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. แบบคำขอรับค่าบำบัดทดแทนไต (สปส.2-18)</li> <li>2. สำเนาเวชระเบียนในส่วนที่เกี่ยวข้อง</li> <li>3. ผลการตรวจไตตามหลักเกณฑ์เงื่อนไขแนบท้ายประกาศคณะกรรมการการแพทย์เรื่องหลักเกณฑ์และอัตราสำหรับประโยชน์ทดแทน</li> <li>4. หนังสือรับรองจากอายุรแพทย์โรคไตหรืออายุรแพทย์รักษา</li> <li>5. บัตรประจำตัวประชาชนพร้อมสำเนา</li> <li>6. รูปถ่ายขนาด 1 นิ้วหรือ 2 นิ้วจำนวน 1 ใบ (ถ่ายไม่เกิน 6 เดือน)</li> </ol>	



ที่	เรื่อง	คำถาม	คำตอบ	หมายเหตุ
3	กรณีเจ็บป่วย/ฉุกเฉิน	- กรณีทำหมันชั่วคราวประกันสังคม คุ้มครองหรือไม่	- ประกันสังคมจะคุ้มครองกรณีทำหมันถาวร โดยผู้ประกันตนต้องเข้ารับบริการที่ โรงพยาบาลตามบัตรรับรองสิทธิการรักษาพยาบาลเท่านั้น	
4	กรณีเจ็บป่วย/ฉุกเฉิน	- กรณีผู้ประกันตนไปท่องเที่ยว ต่างประเทศแล้วเกิดเจ็บป่วยฉุกเฉินหรือ ประสบอุบัติเหตุสามารถมาเบิกกับ ประกันสังคมได้หรือไม่และใช้เอกสาร อะไรบ้าง	<p>- สามารถยื่นเรื่องเบิกได้โดยเอกสารจะต้องแปลเป็นภาษาไทยก่อนทุกหน้าและ เอกสารที่ต้องใช้ยื่นเรื่องดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.แบบคำขอรับประโยชน์ทดแทนกองทุนประกันสังคม (สปส. 2-01)</li> <li>2.ใบเสร็จรับเงินตัวจริง</li> <li>3.ใบรับรองแพทย์ตัวจริง</li> <li>4.สำเนาบัตรประจำตัวประชาชน</li> <li>5.สำเนาสมุดบัญชีเงินฝากประเภทออมทรัพย์หน้าแรกที่มีชื่อและเลขที่บัญชีของ ผู้ประกันตน มี 9 ธนาคาร</li> </ol> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ธนาคารกรุงไทยจำกัด(มหาชน) KTB</li> <li>- ธนาคารกรุงศรีอยุธยาจำกัด (มหาชน) BAY</li> <li>- ธนาคารกรุงเทพจำกัด (มหาชน) BBL</li> <li>- ธนาคารไทยพาณิชย์จำกัด (มหาชน) SCB</li> <li>- ธนาคารกสิกรไทยจำกัด (มหาชน) KBANK</li> <li>- ธนาคารทหารไทยจำกัด (มหาชน) TMB</li> <li>- ธนาคารธนาชาตจำกัด (มหาชน) TBANK</li> <li>- ธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย IBANK (เริ่มใช้ 1 มกราคม 2550)</li> <li>- ธนาคารซีไอเอ็มบีไทยจำกัด (มหาชน) CIMB เดิมคือไทยธนาคาร</li> </ul> <p>ยื่นต่อเจ้าหน้าที่สำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่/จังหวัด/สาขา (ยกเว้นสำนักงานใหญ่)เจ้าหน้าที่อาจขอหลักฐานอื่นๆเพิ่มเติมเพื่อประกอบการ พิจารณาฯ</p>	

ที่	เรื่อง	คำถาม	คำตอบ	หมายเหตุ
5	กรณีเจ็บป่วย/ฉุกเฉิน	<p>- กรณีประสบอุบัติเหตุไม่เนื่องจากการทำงานไม่ได้เข้าทำการรักษาที่โรงพยาบาลตามบัตรรับรองสิทธิการรักษาพยาบาลสามารถเบิกค่ารักษาพยาบาลได้หรือไม่และใครเป็นผู้ยื่นเรื่อง</p>	<p>- หากผู้ประกันตนมีนำส่งเงินสมทบครบตามหลักเกณฑ์คือส่งเงินสมทบครบ 3 เดือนภายในระยะเวลา 15 เดือนย้อนหลังก่อนวันที่ใช้สิทธิให้ผู้ประกันตนยื่นเรื่อง ที่สำนักงานประกันสังคม กรณีไม่สามารถยื่นเรื่องเองให้ผู้ประกันตนกรอกแบบพร้อมเซ็นรับรองเอกสารให้บุคคลอื่นยื่นแทนได้ที่สำนักงานประกันสังคม กรุงเทพมหานครพื้นที่/จังหวัด/สาขาที่สะดวก (ยกเว้นสำนักงานใหญ่) เพื่อให้เจ้าหน้าที่พิจารณาเอกสารที่ใช้ในการยื่นเรื่อง(เบิกได้ตามหลักเกณฑ์)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.แบบคำขอรับประโยชน์ทดแทนกองทุนประกันสังคม (สปส.2-01)</li> <li>2.ใบเสร็จรับเงินตัวจริง</li> <li>3.ใบรับรองแพทย์ตัวจริง</li> <li>4.สำเนาบัตรประจำตัวประชาชน</li> <li>5.สำเนาสมุดบัญชีเงินฝากประเภทออมทรัพย์หน้าแรกที่มีชื่อและเลขที่บัญชีของผู้ประกันตน</li> </ol> <p>- ธนาคารกรุงไทยจำกัด(มหาชน) KTB</p> <p>- ธนาคารกรุงศรีอยุธยาจำกัด (มหาชน) BAY</p> <p>- ธนาคารกรุงเทพจำกัด (มหาชน) BBL</p> <p>- ธนาคารไทยพาณิชย์จำกัด (มหาชน) SCB</p> <p>- ธนาคารกสิกรไทยจำกัด (มหาชน) KBANK</p> <p>- ธนาคารทหารไทยจำกัด (มหาชน) TMB</p> <p>- ธนาคารธนาชาตจำกัด (มหาชน) TBANK</p> <p>- ธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย IBANK (เริ่มใช้ 1 มกราคม 2550)</p> <p>- ธนาคารซีไอเอ็มบีไทยจำกัด (มหาชน) CIMB เดิมคือไทยธนาคาร</p> <p>ยื่นต่อเจ้าหน้าที่สำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่/จังหวัด/สาขาที่สะดวก(ยกเว้นสำนักงานใหญ่)เจ้าหน้าที่อาจขอหลักฐานอื่นๆเพิ่มเติมเพื่อประกอบการพิจารณา</p>	

ที่	เรื่อง	คำถาม	คำตอบ	หมายเหตุ
6	กรณีเจ็บป่วย/ฉุกเฉิน	- ผู้ประกันตนมีอาการอักเสบในช่องคลอดหลังจากคลอดลูกสามารถเข้าใช้สิทธิโรงพยาบาลตามบัตรรับรองสิทธิได้หรือไม่	- สามารถใช้สิทธิ กรณีเจ็บป่วย ได้โดยเข้าโรงพยาบาลตามบัตรรับรองสิทธิการรักษาพยาบาลแพทย์จะทำการรักษาตามอาการ	
7	กรณีเจ็บป่วย/ฉุกเฉิน	- ผู้ประกันตนสามารถเข้ารักษาที่คลินิกนอกเวลาของโรงพยาบาลตามบัตรรับรองสิทธิการรักษาพยาบาลได้หรือไม่	- สามารถใช้สิทธิได้แต่จะต้องเสียค่าบริการทางการแพทย์เพราะนอกเหนือเวลาทำงานตามปกติ	
8	กรณีเจ็บป่วย/ฉุกเฉิน	- กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยฉุกเฉินไม่ได้เข้ารับการรักษาในโรงพยาบาลตามบัตรรับรองสิทธิการรักษาพยาบาลและต้องรักษาหลายวันจะปฏิบัติอย่างไร	- ขณะเข้ารับรักษาพยาบาลต้องแจ้งโรงพยาบาลตามบัตรรับรองสิทธิการรักษาพยาบาลทันทีเพื่อให้โรงพยาบาลตามบัตรรับรองสิทธิการรักษาพยาบาลรับตัวผู้ประกันตนไปรักษาต่อหรือรับผิดชอบค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นหลังจากที่ผู้ประกันตนได้แจ้งโรงพยาบาลตามบัตรรับรองสิทธิการรักษาพยาบาลแล้วส่วนค่ารักษาพยาบาลที่เกิดขึ้นก่อนการแจ้งโรงพยาบาลตามบัตรรับรองสิทธิการรักษาพยาบาลต้องสำรองจ่ายไปก่อนแล้วยื่นเรื่องขอรับค่ารักษาพยาบาลตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงานประกันสังคม กำหนดภายใน2ปีหากเกินระยะเวลาให้ผู้ประกันตนหรือผู้มีสิทธิติดต่อสำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่/จังหวัด/สาขาที่สะดวก (ยกเว้นสำนักงานใหญ่) และรอการพิจารณา	
9	กรณีเจ็บป่วย/ฉุกเฉิน	- การตรวจสุขภาพประจำปีสามารถเบิกกับทางสำนักงานประกันสังคมได้หรือไม่	- สิทธิประกันสังคมให้ความคุ้มครองผู้ประกันตนที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยและต้องเข้ารับการรักษาพยาบาลในโรงพยาบาลตามบัตรรับรองสิทธิซึ่งการรักษาเป็นไปตามดุลยพินิจของแพทย์ผู้รักษาผู้ประกันตนไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายสำหรับการตรวจสุขภาพประจำปีไม่ได้อยู่ในความคุ้มครอง	

ที่	เรื่อง	คำถาม	คำตอบ	หมายเหตุ
10	กรณีเจ็บป่วย/ฉุกเฉิน	- การถอนฟันอุดฟันชุดหินปูนและผ่าฟันคุดถ้าภายในปีนั้นไม่ใช่สิทธิจะมีการสะสมไปปีหน้าหรือไม่	-ไม่มีการสะสมเพราะสำนักงานประกันสังคมจะให้ใช้สิทธิเฉพาะปีต่อปีเท่านั้น	
11	กรณีเจ็บป่วย/ฉุกเฉิน	- กรณีปวดฟันหรือมีอาการอักเสบติดเชื้อในช่องปากสามารถใช้สิทธิประกันสังคมได้หรือไม่	- กรณีปวดฟันถ้ามีผลต่อระบบร่างกายเช่นทำให้ปวดศีรษะ , คางทวม , เหงือกบวมถือว่าเป็นกรณีเจ็บป่วยซึ่งผู้ประกันตนสามารถใช้สิทธิโรงพยาบาลตามบัตรรับรองสิทธิการรักษาพยาบาลได้โดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายแต่อย่างไรซึ่งการรักษาจะอยู่ในดุลยพินิจของแพทย์ผู้รักษา	
12	กรณีเจ็บป่วย/ฉุกเฉิน	- กรณีผู้ประกันตนเข้ารับการรักษาที่โรงพยาบาลตามบัตรรับรองสิทธิการรักษาพยาบาลแล้วขออนอนห้องพิเศษจะเสียค่าใช้จ่ายหรือไม่อย่างไร	- ผู้ประกันตนต้องเสียค่าใช้จ่ายส่วนเกินจากที่ประกันสังคมกำหนดและไม่สามารถเบิกคืนได้เพราะผู้ประกันตนเป็นผู้ร้องขอเอง	
13	กรณีเจ็บป่วย/ฉุกเฉิน	- กรณีผู้ประกันตนยังไม่ได้รับบัตรรับรองสิทธิการรักษาพยาบาลแต่จ่ายเงินสมทบครบ3เดือนแล้วจะต้องทำอะไรเมื่อต้องการเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาล	- กรณีตรวจสอบข้อมูลของผู้ประกันตนแล้วพบว่ามีกรออกบัตรรับรองสิทธิการรักษาพยาบาลให้แล้วก็สามารถเข้าไปใช้สิทธิโรงพยาบาลตามบัตรรับรองสิทธิการรักษาพยาบาลโดยยื่นบัตรประจำตัวประชาชนให้เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลแต่ถ้ายังไม่พบการออกบัตรรับรองสิทธิการรักษาพยาบาลให้ แล้วตรวจสอบข้อมูลว่ามี การนำส่งเงินสมทบครบ3เดือนก่อนการเจ็บป่วยแนะนำให้ผู้ประกันตนเข้าไปรับการรักษาโรงพยาบาลของรัฐพร้อมทั้งสำรองค่าใช้จ่ายไปก่อนแล้วยื่นเรื่องขอรับค่าบริการทางการแพทย์ที่สำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่/จังหวัด/สาขาใดก็ได้ที่สะดวก (ยกเว้นสำนักงานใหญ่) ภายใน2ปี	

ที่	เรื่อง	คำถาม	คำตอบ	หมายเหตุ
14	กรณีเจ็บป่วย/ฉุกเฉิน	- กรณีผู้ประกันตนมาตรา38เข้าทำการรักษาในโรงพยาบาลตามบัตรรับรองสิทธิการรักษาพยาบาลช่วงสิทธิการคุ้มครอง 6เดือนวันสุดท้ายพอดีหากต้องนอนรักษาตัวเกินกว่าวันที่สิทธิการคุ้มครองหมดลงประกันสังคมจะคุ้มครองหรือไม่	-กรณีผู้ประกันตนเป็นผู้ป่วยในเข้ารับรักษาภายในระยะเวลาคุ้มครอง6เดือนและต้องนอนรักษาตัวจะได้รับความคุ้มครองนับจากวันที่เข้ารับรักษาจนถึงวันที่สิ้นสุดการรักษา - กรณีเป็นผู้ป่วยนอกจะได้รับความคุ้มครองถึงวันที่หมดสิทธิการคุ้มครองเท่านั้น  - ผู้ประกันตนสามารถเลือกใช้สิทธิข้าราชการได้โดยขอแบบ7128จากหน่วยงานที่ทำงานอยู่และกรอกรายละเอียดพร้อมเซ็นรับรองถูกต้องแล้วส่งเอกสารไปที่หน่วยงานภายในเดือนตุลาคมของทุกปี	
15	กรณีเจ็บป่วย/ฉุกเฉิน	- ในกรณีที่ผู้ประกันตนมีสิทธิประกันสังคมและสิทธิข้าราชการถ้าไม่ต้องการใช้สิทธิประกันสังคมแต่จะใช้สิทธิข้าราชการได้หรือไม่	- ผู้ประกันตนสามารถเข้าใช้สิทธิโรงพยาบาลตามบัตรรับรองสิทธิการรักษาพยาบาลได้เพราะถือว่าเป็นการเจ็บป่วยที่ต้องรักษาเมื่อรักษาแล้วแพทย์มีความเห็นว่าจำเป็นต้องใช้อุปกรณ์ในการบำบัดรักษาก็สามารถเบิกได้ตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงานประกันสังคม	
16	กรณีเจ็บป่วย/ฉุกเฉิน	- ผู้ประกันตนเคยเกิดอุบัติเหตุก่อนจะมาเป็นผู้ประกันตนและต้องใส่เหล็กตามกระดูกไว้เมื่อมาเป็นผู้ประกันตนส่งเงินสมทบครบตามสิทธิแล้วต่อมาต้องผ่าตัดเอาเหล็กออกและจำเป็นต้องใช้ไม้ค้ำยันผู้ประกันตนสามารถเบิกไม้ค้ำยันได้หรือไม่	- ถ้าแพทย์ผู้ทำการรักษาวินิจฉัยเป็นผู้สั่งยาให้ผู้ประกันตนไม่เสียค่าใช้จ่าย	
17	กรณีเจ็บป่วย/ฉุกเฉิน	- หากแพทย์มีคำสั่งจ่ายยานอกเหนือจากที่สำนักงานประกันสังคมกำหนดไว้ผู้ประกันตนจะเสียค่าใช้จ่ายหรือไม่		

ที่	เรื่อง	คำถาม	คำตอบ	หมายเหตุ
18	กรณีเจ็บป่วย/ฉุกเฉิน	- กรณีผู้ประกันตนทำการยื่นเรื่องขอพอกเลือดด้วยเครื่องไตเทียมแล้วต้องการทราบผลการพิจารณาได้ไปติดต่อสอบถามที่สำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่/จังหวัด/สาขาแล้วแจ้งว่าส่งเรื่องมายังส่วนกลางให้ติดต่อส่วนกลางโดยตรงต้องตอบอย่างไร	- แนะนำให้ผู้ประกันตน <b>ขอเลขที่หนังสือ/วัน เดือน ปี ที่ออกหนังสือ เพื่อสะดวกต่อการค้นหาเอกสาร แล้วติดต่อ</b> สำนักจัดระบบบริการทางการแพทย์ กลุ่มงานพัฒนาสุขภาพหมายเลขโทรศัพท์02-9562498-99ตามเรื่องกรณีพอกไต	
19	กรณีเจ็บป่วย/ฉุกเฉิน	- ผู้ประกันตนเข้าทำการรักษาที่สถานพยาบาลแล้วต้องใช้อวัยวะเทียมหรืออุปกรณ์ในการบำบัดรักษาโรค สอบถามว่าสามารถใช้สิทธิได้หรือไม่ซึ่งตรวจสอบเบื้องต้นแล้วไม่มีรายการอุปกรณ์หรืออวัยวะดังกล่าวในตารางตามบัญชีประเภทและอัตราอวัยวะเทียมและอุปกรณ์ในการบำบัดรักษาโรค	- หากอยู่ในดุลยพินิจของแพทย์ถึงแม้จะไม่มีในบัญชีท้ายประกาศโรงพยาบาลไม่สามารถเรียกเก็บค่าใช้จ่ายจากผู้ประกันตนได้อยู่ในความรับผิดชอบของโรงพยาบาล - กรณีที่เป็นอวัยวะหรืออุปกรณ์ฯในบัญชีผู้ประกันตนต้องสำรองค่าใช้จ่ายแล้วนำไปเบิกกับสำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่/จังหวัด/สาขาได้ทุกแห่งที่สะดวก(ยกเว้นสำนักงานใหญ่) 1.แบบคำขอรับประโยชน์ทดแทนกองทุนประกันสังคม (สปส.2-01) 2.ใบเสร็จรับเงินตัวจริง 3.ใบรับรองแพทย์ตัวจริง 4.สำเนาบัตรประจำตัวประชาชน 5.สำเนาสมุดบัญชีเงินฝากประเภทออมทรัพย์หน้าแรกที่มีชื่อและเลขที่บัญชีของผู้ประกันตน (ธนาคารกรุงไทยธนาคารกรุงศรีอยุธยาธนาคารกรุงเทพธนาคารไทยพาณิชย์ธนาคารกสิกรไทยธนาคารทหารไทย ธนาคารธนาชาตธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทยธนาคารซีไอเอ็มบีไทย) ยื่นต่อเจ้าหน้าที่สำนักงานประกันสังคม กรุงเทพมหานครพื้นที่/จังหวัด/สาขาได้ทุกที่ที่สะดวก (ยกเว้นสำนักงานใหญ่) เจ้าหน้าที่อาจขอหลักฐานอื่นๆเพิ่มเติมเพื่อประกอบการพิจารณา	

ที่	เรื่อง	คำถาม	คำตอบ	หมายเหตุ
20	กรณีเจ็บป่วย/ฉุกเฉิน	- ผู้ประกันตนสอบถามอัตราค่าเหมาจ่ายรายหัวที่สำนักงานประกันสังคมจ่ายให้โรงพยาบาล	- อัตราค่าเหมาจ่ายรายหัวที่สำนักงานประกันสังคมจ่ายให้โรงพยาบาลรายละเอียด 1,446 บาทปี2555นอกจากนี้สำนักงานประกันสังคมยังจ่ายในกรณีต่างๆเพิ่มเติมให้โรงพยาบาลเช่นค่าภาวะความเสี่ยง	
21	กรณีเจ็บป่วย/ฉุกเฉิน	- ผู้ประกันตนเข้าทำการรักษาที่โรงพยาบาลตามบัตรรับรองสิทธิการรักษาพยาบาลแล้วเสียค่ายาทางโรงพยาบาลแจ้งว่าต้องเสียค่าใช้จ่ายเนื่องจากเป็นยานอกบัญชียาหลักแห่งชาติ (ผู้ประกันตนไม่ได้ร้องขอเป็นคำสั่งจากแพทย์สั่งให้ใช้) ต้องทำอย่างไร	- ผู้ประกันตนต้องยืนยันกับโรงพยาบาลว่าการจ่ายยาถึงแม้ว่าจะเป็นยานอกบัญชียาหลักแห่งชาติหากเป็นดุลยพินิจของแพทย์ไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายเนื่องจากตามประกาศระบุว่า “ผู้ประกันตนต้องได้รับยาไม่ต่ำกว่ามาตรฐานยาบัญชียาหลักแห่งชาติ”	
22	กรณีเจ็บป่วย/ฉุกเฉิน	- ผู้ประกันตนเข้าทำการรักษาที่โรงพยาบาลตามบัตรรับรองสิทธิการรักษาพยาบาลเนื่องจากประสบอุบัติเหตุทางรถยนต์ทางโรงพยาบาลแจ้งให้ใช้สิทธิพรบ.ก่อนแต่พรบ.ผู้ประกันตนขาดโรงพยาบาลให้เสียค่าใช้จ่ายเองต้องทำอย่างไร	- ให้ผู้ประกันตนยืนยันกับโรงพยาบาลตามบัตรรับรองสิทธิฯว่าจะใช้สิทธิรักษาพยาบาลของประกันสังคมที่โรงพยาบาลตามบัตรฯโดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย	
23	กรณีเจ็บป่วย/ฉุกเฉิน	- ผู้ประกันตนเข้าทำการรักษาที่โรงพยาบาลตามบัตรรับรองสิทธิการรักษาพยาบาลแล้วต้องใช้บริการรักษาที่เป็นเทคโนโลยีสมัยใหม่ราคาแพงทางโรงพยาบาลแจ้งว่าต้องรออนุมัติจากประกันสังคมก่อนจะต้องตอบอย่างไร	- หากเป็นดุลยพินิจของแพทย์ให้ใช้ไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายหากผู้ประกันตนรอกการรักษานานก็ให้ประสานงานกับหน่วยงานประกันสังคมของทางโรงพยาบาล กรณีที่ผู้ประกันตนร้องขอจะต้องเสียค่าใช้จ่ายเอง	

ที่	เรื่อง	คำถาม	คำตอบ	หมายเหตุ
24	กรณีเจ็บป่วย/ฉุกเฉิน	<p>- ผู้ประกันตนเข้าทำการรักษาที่โรงพยาบาลตามบัตรรับรองสิทธิการรักษาพยาบาลแจ้งว่าผ่าตัดข้อเข่าเสื่อมและแพทย์ให้ใช้อุปกรณ์ที่เป็นโลหะอย่างดีแต่มีการเรียกเก็บค่าใช้จ่ายเพิ่ม (ผู้ประกันตนแจ้งไม่ได้ร้องขอและไม่ได้เลือกเอง) จะต้องแจ้งอย่างไร</p>	<p>- หากเป็นดุลยพินิจของแพทย์ให้ใช้ ผู้ประกันตนไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย แต่ถ้าหากผู้ประกันตนเสียค่าใช้จ่ายไปแล้วแนะนำให้ผู้ประกันตนติดต่อสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่/จังหวัดที่รับผิดชอบสถานประกอบการเพื่อประสานโรงพยาบาลตรวจสอบข้อเท็จจริงในการคืนเงินให้ผู้ประกันตน</p>	
25	กรณีเจ็บป่วย/ฉุกเฉิน	<p>- ผู้ประกันตนเข้าทำการรักษาที่โรงพยาบาลตามบัตรรับรองสิทธิการรักษาพยาบาลด้วยอาการทางประสาททางโรงพยาบาลไม่สามารถทำการรักษาให้ได้และไม่ส่งตัวไปรักษาที่โรงพยาบาลระดับสูงแต่ทางโรงพยาบาลตามบัตรรับรองสิทธิการรักษาพยาบาลแนะนำให้ผู้ประกันตนให้ไปทำการรักษาที่โรงพยาบาลศรีธัญญาโดยตรงต้องทำอย่างไร(เมื่อโรงพยาบาลไม่ส่งตัวให้)</p>	<p>-หากโรงพยาบาลตามบัตรรับรองสิทธิการรักษาพยาบาลไม่สามารถรักษาผู้ประกันตนได้ต้องส่งตัวไปทำการรักษาต่อยังโรงพยาบาลระดับสูงโดยโรงพยาบาลตามบัตรรับรองสิทธิการรักษาพยาบาลต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่าย</p>	



ที่	เรื่อง	คำถาม	คำตอบ	หมายเหตุ
26	กรณีเจ็บป่วย/ฉุกเฉิน	<p>- ผู้ประกันตนเข้าทำการรักษาเนื่องจาก ถูกลูกหลงเหตุทะเลาะวิวาทและได้ถูกส่งตัวเข้าโรงพยาบาลที่ใกล้ที่สุดต้องทำการผ่าตัดสมองทางโรงพยาบาลที่เข้ารับรักษา ได้ติดต่อโรงพยาบาลตามบัตรรับรองสิทธิการรักษาพยาบาลแต่โรงพยาบาลตามบัตรรับรองสิทธิฯให้ส่งตัวผู้ประกันตนมารักษาต่อที่โรงพยาบาลตามบัตรรับรองสิทธิฯแต่ทางโรงพยาบาลที่ผปต.รักษาอยู่เห็นว่ายังไม่ควรเคลื่อนย้ายผู้ป่วยเนื่องจากเพิ่งผ่าตัดเสร็จเกรงว่าจะเป็นอันตรายแต่โรงพยาบาลตามบัตรฯแจ้งว่าถ้าไม่ส่งตัวผู้ประกันตนมาจะไม่รับผิดชอบค่าใช้จ่ายให้ต้องทำอะไร</p>	<p>- ความรับผิดชอบของโรงพยาบาลตามบัตรรับรองสิทธิการรักษาพยาบาลเกิดขึ้นตั้งแต่ได้รับการโทรแจ้งการพิจารณาว่าจะรับตัวมารักษาต่อที่โรงพยาบาลตามบัตรรับรองสิทธิการรักษาพยาบาลหรือไม่ให้เป็นไปตามดุลยพินิจของแพทย์โรงพยาบาลตามบัตรรับรองสิทธิการรักษาพยาบาลและหากโรงพยาบาลตามบัตรรับรองสิทธิการรักษาพยาบาลจะรับตัวมารักษาต่อก็ต้องดูแลส่งรถมารับพร้อมจัดแพทย์ดูแลอาการผู้ประกันตน</p> <p><b>หมายเหตุ :</b>ให้แนวปฏิบัติผู้ประกันตนเคลื่อนย้ายไม่ได้ไปด้วยส่วนกรณีเคลื่อนย้ายไม่ได้ถ้าแจ้งโรงพยาบาลตามบัตรแล้ว ๗๒ ชม.แรกเบิกกับสำนักงานประกันสังคมส่วนเกินโรงพยาบาลตามบัตรรับผิดชอบ</p>	
27	กรณีเจ็บป่วย/ฉุกเฉิน	<p>- ผู้ประกันตนไปรักษาที่โรงพยาบาลอื่นที่ไม่ใช่โรงพยาบาลตามบัตรรับรองสิทธิรักษาพยาบาลแล้วโทรแจ้งโรงพยาบาลตามบัตรฯเนื่องจากต้องนอนเป็นผู้ป่วยในแต่โรงพยาบาลแจ้งว่า จะไม่มีการรับผิดชอบค่าใช้จ่ายตั้งแต่ที่โทรแจ้งให้ผู้ประกันตนสำรองเงินจ่ายไปก่อน ๗๒ ชม.ต้องทำอะไร</p>	<p>-หากเป็นกรณีเจ็บป่วยฉุกเฉิน/อุบัติเหตุให้ยืนยันว่าโรงพยาบาลตามบัตรรับรองสิทธิการรักษาพยาบาลต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายตั้งแต่ที่เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลอื่นหรือญาติผู้ประกันตนโทรแจ้งและขอชื่อเจ้าหน้าที่ที่รับเรื่อง</p>	

ที่	เรื่อง	คำถาม	คำตอบ	หมายเหตุ
28	กรณีเจ็บป่วย/ฉุกเฉิน	<p>- ผู้ประกันตนประสบอุบัติเหตุไม่ได้สติมีผู้นำส่งโรงพยาบาลที่1และโรงพยาบาลที่1ไม่สามารถรักษาได้ส่งต่อไปโรงพยาบาลที่2ซึ่งไม่ใช่โรงพยาบาลตามบัตรรับรองสิทธิการรักษาพยาบาลทั้งๆที่รู้ว่าโรงพยาบาลตามบัตรฯ เป็นที่ใดและสามารถส่งตัวไปได้ทางโรงพยาบาลตามบัตรรับรองสิทธิการรักษาพยาบาลจึงโทรสอบถามจนท.1506ว่าทางโรงพยาบาลตามบัตรรับรองสิทธิการรักษาพยาบาลต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายทั้ง2ที่หรือไม่</p>	<p>- หากผู้ประกันตนมีการสำรองค่าใช้จ่ายไปก่อนโทรแจ้งโรงพยาบาลตามบัตรรับรองสิทธิการรักษาพยาบาลให้ยื่นเรื่องเพื่อให้สำนักงานประกันสังคมวินิจฉัยและตรวจสอบหาข้อเท็จจริงก่อน</p>	
29	กรณีเจ็บป่วย/ฉุกเฉิน	<p>- สอบถามข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับศัพท์ทางการแพทย์</p>	<p>- แนะนำให้ผู้ประกันตนปรึกษากับแพทย์ผู้ทำการรักษาโดยตรง</p>	
30	กรณีเจ็บป่วย/ฉุกเฉิน	<p>- ผู้ประกันตนเข้าทำการรักษาที่โรงพยาบาลตามบัตรรับรองสิทธิการรักษาพยาบาลแพทย์ให้ทำการรักษาโดยวิธีกายภาพบำบัดแต่แจ้งว่าสำนักงานประกันสังคมให้ทำกายภาพบำบัดได้10ครั้งเท่านั้นมาตรฐานจริงๆแล้วเป็นอย่างไร</p>	<p>- ในการรักษาโดยวิธีกายภาพบำบัดไม่มีการจำกัดจำนวนครั้งขึ้นอยู่กัดุลยพินิจของแพทย์</p>	

ที่	เรื่อง	คำถาม	คำตอบ	หมายเหตุ
31	กรณีเจ็บป่วย/ฉุกเฉิน	- ผู้ประกันตนสอบถามว่าเป็นผู้ป่วยโรคไตวายเรื้อรังระยะสุดท้ายใช้สิทธิการรักษาของประกันสังคมอยู่แต่ต่อมาได้เป็นผู้ทุพพลภาพจะสามารถใช้สิทธิประกันสังคมกรณีทุพพลภาพได้หรือไม่	- ผู้ทุพพลภาพสามารถใช้สิทธิการรักษากรณีไตวายเรื้อรังระยะสุดท้าย ณ สถานพยาบาลของรัฐได้โดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย	
32	กรณีเจ็บป่วย/ฉุกเฉิน	- ในกรณีผปต.เข้าไปใช้สิทธิที่รพ.ตามตามบัตรรับรองสิทธิการรักษาพยาบาลทางโรงพยาบาลให้เข้าทำการรักษาที่คลินิกนอกเวลาโดยผปต.ไม่ได้ร้องขอเนื่องจากโรงพยาบาลแจ้งว่าแผนกประกันสังคมปิดแล้ว และได้มีการเสียค่าใช้จ่ายไปสอบถามว่าที่ถูกต้องโรงพยาบาลตามบัตรฯ สามารถเรียกเก็บค่ารักษาพยาบาลกับผู้ประกันตน ได้หรือไม่และจะเบิกคืนได้หรือไม่อย่างไร	- การเข้าทำการรักษาที่รพ.ตามบัตรฯหากอยู่นอกเวลาให้ติดต่อที่แผนกฉุกเฉิน/อุบัติเหตุโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายหรือถ้าหากแผนกฉุกเฉิน/อุบัติเหตุไม่มีแพทย์แล้วทางโรงพยาบาลส่งไปยังคลินิกนอกเวลาก็ไม่เสียค่าใช้จ่ายเช่นกันแต่ถ้าหากผู้ประกันตนได้รับคำแนะนำจากทางโรงพยาบาลแล้วและยืนยันว่าจะไปทำการรักษาที่คลินิกนอกเวลาต้องเสียค่าใช้จ่ายเอง	
33	กรณีเจ็บป่วย/ฉุกเฉิน	- กรณีผู้ประกันตนไปฉีดอวัยวะเพศเสริมหน้าอกเสริมจมูกมาแล้วเกิดการอักเสบสามารถเข้าโรงพยาบาลตามบัตรฯ ได้หรือไม่	- ภาวะแทรกซ้อนใดๆที่เกิดจากการฉีดอวัยวะเพศ เสริมหน้าอก และเสริมจมูกสามารถใช้สิทธิการรักษาพยาบาลได้ที่โรงพยาบาลตามบัตรรับรองสิทธิการรักษาพยาบาลโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย	

ที่	เรื่อง	คำถาม	คำตอบ	หมายเหตุ
34	กรณีเจ็บป่วย/ฉุกเฉิน	- การรักษาโรคนอนกรนมีภาวะผิดปกติขณะนอนโดยทางโรงพยาบาลตามบัตรรับรองสิทธิการรักษาพยาบาลแจ้งว่าให้ทำ Sleep Test (ไม่ได้ร้องขอ) แต่ให้ผู้ประกันตนเสียค่าใช้จ่าย	- กรณีการนอนกรนแล้วมีอาการผิดปกติขณะนอนหลับเช่นภาวะหยุดการหายใจ หากเป็นดุลยพินิจของแพทย์ให้ทำ Sleep test ถือเป็นกระบวนการในการรักษาสามารถใช้สิทธิได้โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย	
35	กรณีเจ็บป่วย/ฉุกเฉิน	- ผู้ประกันตน ไปเข้าใช้สิทธิที่โรงพยาบาลตามบัตรรับรองสิทธิการรักษาพยาบาลโดยแผนกอายุรกรรม ได้ส่งต่อไปรักษากับแพทย์เฉพาะทางโรคตาโดยนัดให้ผู้ประกันตนไปพบแพทย์ได้เฉพาะวันธรรมดาแต่ผู้ประกันตนไม่สะดวกเนื่องจากต้องทำงานในวันธรรมดาและไม่อยากลาเพราะเพิ่งเข้าทำงานทางรพ.แจ้งว่าถ้าจะมารพ.วันเสาร์-อาทิตย์ก็ได้แต่ต้องเสียค่าใช้จ่ายเอง	- เนื่องจากเป็นการใช้สิทธิที่โรงพยาบาลตามบัตรรับรองสิทธิการรักษาพยาบาล ผู้ประกันตนจะไม่เสียค่าใช้จ่ายหากมีการเรียกเก็บค่าใช้จ่ายต้องมีการตรวจสอบข้อเท็จจริงหากโรงพยาบาลปฏิบัติผิดหลักเกณฑ์ต้องประสานงานให้รพ.คืนเงินให้ผู้ประกันตน	
36	กรณีเจ็บป่วย/ฉุกเฉิน	- กรณีผู้ประกันตนไปยื่นเรื่องขอฟอกเลือดด้วยเครื่องไตเทียมระหว่างที่ยื่นเรื่องขอฟอกไตไปแล้วแต่ยังไม่ได้รับการอนุมัติสามารถใช้สิทธิเบิกกับประกันสังคมได้หรือไม่ต้องดูวันที่อนุมัติให้ใช้สิทธิฟอกไตหรือไม่แล้วการพิจารณาอนุมัติจะมีการอนุมัติให้มีผลย้อนหลังหรือไม่อย่างไร	- หากผู้ประกันตนป่วยเป็นไตวายเรื้อรังระยะสุดท้ายกรณีต้องฟอกเลือดด้วยเครื่องไตเทียมหรือค่าเตรียมเส้นเลือดจะใช้สิทธิได้ต่อเมื่อมีคำสั่งอนุมัติจากประกันสังคมเท่านั้นหากมีค่าใช้จ่ายในการฟอกเลือดก่อนได้รับอนุมัติจะไม่สามารถเบิกได้ยกเว้นกรณีไตวายเฉียบพลันเช่นประสบอุบัติเหตุแล้วไตวายเฉียบพลันต้องได้รับการฟอกเลือดสามารถใช้สิทธิเบิกได้คุ้มครอง 60 วัน	

ที่	เรื่อง	คำถาม	คำตอบ	หมายเหตุ
37	กรณีเจ็บป่วย/ฉุกเฉิน	<p>- กรณีผู้ประกันตนเป็นโรคความดัน เบาหวานเข้าทำการรักษาที่ต้องมีการตรวจสอบข้อเท็จจริงการจ่ายยาของโรงพยาบาลจะจ่ายให้เป็นเดือนแต่ปัจจุบันทางโรงพยาบาลจะจ่ายยาให้เป็นอาทิตย์เนื่องจากเป็นนโยบายของโรงพยาบาลซึ่งทำให้ผู้ประกันตนเสียเวลาในการเดินทางไปบ่อยครั้ง เพราะการไปรับยาแต่ละครั้งก็ไม่ได้มีการตรวจอะไรเพิ่มเติมเพียงแต่ไปรับยาตัวเดิมต้องการให้โรงพยาบาลจ่ายยาให้เป็นเดือนเหมือนเดิม</p>	<p>- กรณีเป็นโรคเรื้อรังเป็นดุลยพินิจของแพทย์ที่จะนัดให้ผู้ประกันตนมาตรวจรักษาเร็วขึ้นเพื่อประโยชน์ในการติดตามอาการหรือปรับยาให้เหมาะสมกับอาการของผู้ประกันตน แต่หากเป็นกรณีไม่ได้มีการตรวจอะไรเพิ่มเติมและให้รับยาตัวเดิมหรือการจ่ายยาไม่สอดคล้องกับระยะเวลาที่แพทย์นัดต้องรับเรื่องประสานโรงพยาบาลตรวจสอบข้อเท็จจริง</p>	
38	กรณีเจ็บป่วย/ฉุกเฉิน	<p>- ทำไมการใช้สิทธิกรณีเจ็บป่วยไม่เนื่องจากการทำงานจึงต้องรอให้ผู้ประกันตนส่งเงินสมทบครบ3เดือนก่อนทำไมจึงไม่คุ้มครองตั้งแต่วันแรกที่เข้าทำงานเหมือนกองทุนเงินทดแทนควรมีแนวทางการตอบอย่างไร</p>	<p>- เงื่อนไขการใช้สิทธิกรณีเจ็บป่วยที่ต้องส่งเงินสมทบครบ3เดือนก่อนเป็นไปตามพรบ.ประกันสังคมซึ่งใช้บังคับกับผู้ประกันตนทุกคนเหมือนกันกรณีผู้ประกันตนยังไม่มีสิทธิสามารถเข้ารับรักษาพยาบาลได้โดยใช้สิทธิรักษาพยาบาลจากบัตรทองของสปสช.</p>	
39	กรณีเจ็บป่วย/ฉุกเฉิน	<p>- กรณีฉุกเฉินหรืออุบัติเหตุเข้ารับที่โรงพยาบาลอื่นเป็นผู้ป่วยในเมื่อโทรแจ้งโรงพยาบาลตามบัตรรับรองสิทธิการรักษาพยาบาลโรงพยาบาลแจ้งว่าเตียงเต็มไม่สามารถมารับตัวไปรักษาตัวต่อได้และไม่ได้รับผิชอบค่าใช้จ่ายแต่บอกผู้ประกันตนให้สำรองจ่ายแล้วยื่นเบิกที่สำนักงานประกันสังคม</p>	<p>- ทางโรงพยาบาลตามบัตรรับรองสิทธิการรักษาพยาบาลหลังจากได้รับการแจ้งแล้วต้องหาเตียงให้กับผู้ประกันตนหรือหากไม่สามารถรับตัวมารักษาต่อได้ต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นหลังจากที่โทรแจ้งควรแนะนำผู้ประกันตนสอบถามข้อมูลชื่อเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลตามบัตร วันและเวลาที่รับแจ้งเรื่องให้ชัดเจน</p>	

ที่	เรื่อง	คำถาม	คำตอบ	หมายเหตุ
40	กรณีเจ็บป่วย/ฉุกเฉิน	<p>- ผู้ประกันตนมีอาการคลื่นไส้อาเจียนได้ไปเข้าทำการรักษาที่โรงพยาบาลตามบัตรรับรองสิทธิการรักษาพยาบาล แพทย์ให้ทำการตรวจสอบการตั้งครรภ์ แต่ให้เสียค่าใช้จ่ายหากตรวจสอบแล้วไม่ได้ตั้งครรภ์จะต้องเสียค่าใช้จ่ายหรือไม่</p>	<p>- ถ้าเป็นการตรวจเพื่อรักษาโรคแยกแยะอาการของโรคเป็นไปตามคำสั่งแพทย์ โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย</p> <p><b>ข้อมูลเพิ่มเติม</b></p> <p>1.ถ้าผู้ประกันตนตั้งครรภ์มีการแพ้ท้องรุนแรงสามารถใช้สิทธิกรณีเจ็บป่วยได้แต่หากเป็นอาการแพ้ท้องปกติจะถือเป็นกรณีคลอดบุตรต้องเสียค่าใช้จ่ายไปก่อน และเบิกคืนหลังคลอด(ต้องส่งเงินสมทบครบตามหลักเกณฑ์ด้วย)</p> <p>2.ภาวะแท้งคุกคาม, ครรภ์เป็นพิษ, ครรภ์ไข่ปลาอุก(ท้องลม) ถือเป็นกรณีเจ็บป่วยเนื่องจากเป็นอันตรายกับตัวผู้ประกันตนสามารถใช้สิทธิได้</p> <p>3.กรณียุติการตั้งครรภ์เนื่องจากความผิดปกติของทารกเช่นทารกไม่มีกะโหลกศีรษะ, เป็นดาวน์ซินโดมโดยที่ผู้ประกันตนไม่ได้มีอาการอะไรไม่สามารถใช้สิทธิประกันสังคมได้</p>	
41	กรณีเจ็บป่วย/ฉุกเฉิน	<p>- ผู้ประกันตนตั้งครรภ์อยู่แล้วป่วยเป็นเบาหวานหากเข้าโรงพยาบาลตามบัตรรับรองสิทธิการรักษาพยาบาลเพื่อรักษาโรคเบาหวานสามารถใช้สิทธิได้หรือไม่ หรือให้ถือว่าเป็นอาการที่เกิดขึ้นได้เมื่อมีการตั้งครรภ์และรวมอยู่ในค่าคลอดเหมาจ่าย</p>	<p>- การรักษาโรคเบาหวานถือเป็นกรณีเจ็บป่วยสามารถใช้สิทธิโรงพยาบาลตามบัตรรับรองสิทธิการรักษาพยาบาลได้โดยไม่เสียค่าใช้จ่ายซึ่งไม่เกี่ยวกับภาวะการตั้งครรภ์</p>	

ที่	เรื่อง	คำถาม	คำตอบ	หมายเหตุ
42	กรณีเจ็บป่วย/ฉุกเฉิน (ผปต. ม.38)	<p>- ผู้ประกันตนลาออกจากงานเกิน6เดือนแล้ว เมื่อตรวจสอบสิทธิการรักษาพยาบาลของสำนักงานประกันสังคมพบว่าหมดสิทธิการรักษาไปแล้วแต่เมื่อผู้ประกันตนไปขอใช้สิทธิกรมบัญชีกลางของสามีไม่สามารถใช้ได้เนื่องจากมีสิทธิประกันสังคม ผู้ประกันตนจึงไปขอหนังสือรับรองที่ สปส.เขตพื้นที่แต่กรมบัญชีกลางก็ยังยืนยันไม่ให้ใช้สิทธิแจ้งว่าตรวจสอบพบว่าไม่มีสิทธิประกันสังคมอยู่ในกรณีนี้ ควรแนะนำผปต.อย่างไร</p>	<p>- ในกรณีที่สำนักงานประกันสังคมประกันสังคมได้ออกหนังสือรับรองให้แล้วว่าผู้ประกันตนไม่มีสิทธิประกันสังคมแล้วสำหรับการใช้สิทธิของกรมบัญชีกลางเป็นไปตามเงื่อนไขของกรมบัญชีกลาง</p> <p><b>หมายเหตุ</b> กรณีไม่มีสิทธิประกันสังคมแล้ว แต่กรมบัญชีกลางตรวจพบว่ามีสิทธิอยู่ อาจอยู่ระหว่างการลี้ภัยข้อมูลไปยังกรมบัญชีกลาง</p>	
43	กรณีเจ็บป่วย/ฉุกเฉิน	<p>- ผู้ประกันตนเข้ารับการรักษาตามบัตรฯทางแพทย์สั่งให้ใส่ตะขารองใส่เลื่อนแต่ในตัวเบิกอุปกรณ์ไม่มีเลยต้องสำรองเงินจ่ายเองในกรณีนี้สามารถเบิกคืนได้หรือไม่ (กรณีแพทย์ระบุว่าจำเป็นต้องใช้) แต่ผู้ประกันตนไม่ได้ร้องขอ</p>	<p>- การใช้อุปกรณ์ดังกล่าว หากเป็นไปตามคำสั่งแพทย์ โรงพยาบาลต้องจัดทำให้หรือไม่เรียกเก็บค่าใช้จ่ายจากผู้ประกันตน ไม่สามารถสำรองจ่ายแล้วมาเบิกคืนกับสำนักงานประกันสังคมได้ โรงพยาบาลต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่าย</p>	

ที่	เรื่อง	คำถาม	คำตอบ	หมายเหตุ
44	กรณีคลอดบุตร	- กรณีที่ผู้ชายเป็นผู้ประกันตนและภรรยาไม่มีประกันสังคมผู้ประกันตนชายสามารถใช้สิทธิกรณีคลอดบุตรได้หรือไม่	<p>- กรณีคลอดบุตรฝ่ายชายจะใช้สิทธิได้ต้องส่งเงินสมทบมาครบ5เดือนภายในระยะเวลา15เดือนก่อนที่บุตรคลอดโดยจะได้รับเงินค่าคลอดบุตรเหมาจ่ายเป็นจำนวนเงิน13,000บาทต่อครั้งสามารถใช้สิทธิยื่นเรื่องได้2ครั้งจะยื่นเรื่องที่สำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่/ จังหวัด/สาขาได้ทั่วประเทศที่สะดวก (ยกเว้นสำนักงานใหญ่)</p> <p>เอกสารที่ใช้ในการยื่นเรื่อง</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.แบบคำขอรับประโยชน์ทดแทน ( สปส.2-01 )</li> <li>2.สูติบัตรของบุตรพร้อมสำเนา</li> <li>3.บัตรประจำตัวประชาชนของผู้ประกันตนพร้อมสำเนา</li> <li>4. สำเนาบัตรประจำตัวประชาชนของภรรยา</li> <li>5.สำเนาทะเบียนสมรส (ถ้ามี ) หรือหนังสือรับรองกรณีไม่มีทะเบียนสมรส(ใช้ในกรณีที่ไม่ได้จดทะเบียนสมรสกัน)</li> <li>6.สำเนาสมุดบัญชีเงินฝากประเภทออมทรัพย์หน้าแรกที่มีชื่อและเลขที่บัญชีของผู้ประกันตน (กรณีโอนเงินผ่านธนาคาร)</li> </ol> <p>*เอกสารสามารถขอได้ที่สำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ / จังหวัด )*</p>	



ที่	เรื่อง	คำถาม	คำตอบ	หมายเหตุ
45	กรณีคลอดบุตร	- กรณีที่ฝ่ายหญิงเป็นผู้ประกันตน ยื่นเรื่องขอใช้สิทธิกรณีคลอดบุตร จะได้รับสิทธิใดบ้าง	<p>- สิทธิที่จะได้รับ</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ค่าคลอดบุตรเหมาจ่าย 13,000 บาทต่อครั้งสามารถใช้สิทธิได้ 2 ครั้ง</li> <li>2. เงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรเหมาจ่ายในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้างเฉลี่ยเป็นเวลา 90 วัน</li> </ol> <p>"นับรวมวันหยุดเสาร์ - อาทิตย์ด้วย (คิดจากฐานค่าจ้างที่นำส่งประกันสังคมไม่เกินเดือนละ 15,000 บาท)"</p> <p>เอกสารที่ใช้ในการยื่นเรื่อง</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. แบบคำขอรับประโยชน์ทดแทน (สปส.2-01)</li> <li>2. สูติบัตรของบุตรพร้อมสำเนา</li> <li>3. บัตรประจำตัวประชาชนของผู้ประกันตนพร้อมสำเนา</li> <li>4. สำเนาทะเบียนสมรส (ถ้ามี)</li> <li>5. สำเนาสมุดบัญชีเงินฝากประเภทออมทรัพย์หน้าแรกที่มีชื่อและเลขที่บัญชีของผู้ประกันตน (ธนาคารกรุงไทย ธนาคารกรุงศรีอยุธยา ธนาคารกรุงเทพ ธนาคารไทยพาณิชย์ ธนาคารกสิกรไทย ธนาคารทหารไทย ธนาคารธนาชาตธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย ธนาคารซีไอเอ็มบีไทย) ยื่นต่อเจ้าหน้าที่สำนักงานประกันสังคม กรุงเทพมหานครพื้นที่/จังหวัด/สาขาได้ทุกที่ที่สะดวก(ยกเว้นสำนักงานใหญ่) เจ้าหน้าที่อาจขอหลักฐานอื่นๆเพิ่มเติมเพื่อประกอบการพิจารณา</li> </ol>	
46	กรณีคลอดบุตร	- ในกรณีที่ผู้ประกันตนไม่สามารถไปยื่นเรื่องได้ด้วยตนเองสามารถให้บุคคลไปยื่นเรื่องแทนได้หรือไม่	<p>- ผู้ประกันตนสามารถให้บุคคลอื่นยื่นเรื่องได้แต่ผู้ประกันตนต้องกรอกเอกสารพร้อมลงลายมือให้ครบถ้วนสมบูรณ์และเซ็นรับรองสำเนาถูกต้องในเอกสารประกอบการยื่นเรื่อง</p>	

ที่	เรื่อง	คำถาม	คำตอบ	หมายเหตุ
47	กรณีคลอดบุตร	- ถ้าบุตรคลอดตอนอายุครรภ์20สัปดาห์ขึ้นไปแต่ไม่ถึง28 สัปดาห์สามารถใช้สิทธิเบิกกับทางสำนักงานประกันสังคมในกรณีคลอดบุตรได้หรือไม่	- ถ้าบุตรคลอดออกมาแล้วมีชีวิตรอดและต้องส่งเงินสมทบครบ 5 เดือนภายในระยะเวลา 15 เดือน จึงสามารถใช้สิทธิเบิกค่าคลอดบุตรได้	
48	กรณีคลอดบุตร	- ผู้ประกันตนหรือภรรยาของผู้ประกันตนตั้งครรภ์ ๒๘ สัปดาห์แล้วบุตรเสียชีวิตในครรภ์ (แท้งบุตร) จึงต้องผ่าตัดนำเด็กออกสามารถใช้สิทธิเบิกในกรณีคลอดบุตรได้หรือไม่	- ผู้ประกันตนสามารถเบิกค่าคลอดบุตรได้ถ้ามีการนำส่งเงินสมทบครบ5เดือนภายในระยะเวลา15เดือนก่อนที่บุตรจะแท้ง	
49	กรณีคลอดบุตร	- ผู้หญิงจดทะเบียนสมรสกับชาวต่างชาติแล้วยังไม่ได้หย่ากันแต่มีสามีใหม่และมีลูกกับสามีใหม่จะสามารถใช้สิทธิเบิกค่าคลอดบุตรของฝ่ายชาย(สามีใหม่) ได้หรือไม่	- ผู้ประกันตนฝ่ายชาย(สามีใหม่) ไม่สามารถเบิกกรณีคลอดบุตรได้ เนื่องจากฝ่ายหญิงจะต้องหย่ากับสามีเก่าให้เรียบร้อยก่อนถึงจะมีสิทธิเบิกได้	
50	กรณีคลอดบุตร	- ผู้ประกันตนฝ่ายหญิงจดทะเบียนสมรสกับสามีคนแรกแล้วไปมีบุตรกับสามีใหม่ ผู้ประกันตนฝ่ายหญิงสามารถเบิกค่าคลอดบุตรได้หรือไม่	- ผู้ประกันตนฝ่ายหญิงสามารถเบิกค่าคลอดบุตรได้เนื่องจากเป็นบุตรที่ชอบธรรมตามกฎหมายและต้องจ่ายเงินสมทบครบ5เดือนภายในระยะเวลา15เดือนก่อนเดือนที่บุตรคลอดที่สำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่/จังหวัด/สาขาใดก็ได้ที่สะดวก(ยกเว้นสำนักงานใหญ่)	

ที่	เรื่อง	คำถาม	คำตอบ	หมายเหตุ
51	กรณีคลอดบุตร	- ผู้ประกันตนชายยังไม่ได้หย่ากับภรรยา เก่าจะใช้สิทธิคลอดบุตรกับภรรยาใหม่ได้ หรือไม่	- ไม่สามารถใช้สิทธิได้เนื่องจากว่าผู้ประกันตนชายติดทะเบียนสมรสกับภรรยา เก่าอยู่	
52	กรณีคลอดบุตร	- ภรรยาของผู้ประกันตนคลอดบุตรและ ต่อมาผู้ประกันตนชายเสียชีวิต (ผู้ประกันตนฝ่ายชายยังไม่ได้ยื่นเรื่อง เบิกค่าคลอดบุตร) ภรรยาของผู้ประกันตนจะสามารถยื่น เรื่องเบิกค่าคลอดได้หรือไม่	- สามารถยื่นเรื่องเบิกได้ถ้ามีการนำส่งเงินสมทบครบ5เดือนภายในระยะเวลา15 เดือนก่อนเดือนที่บุตรคลอดที่สำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่/ จังหวัด/สาขาใดก็ได้ที่สะดวก(ยกเว้นสำนักงานใหญ่)	
53	กรณีคลอดบุตร	- ผู้ประกันตนชายมีภรรยาที่เป็นคนต่าง ตัวสามารถเบิกกรณีคลอดบุตรได้ หรือไม่	- ผู้ประกันตนชายจะต้องมีการนำส่งเงินสมทบครบ5เดือนภายในระยะเวลา15 เดือนก่อนเดือนที่บุตรคลอดเอกสารที่ใช้ประกอบยื่นเรื่องมีดังนี้ 1.แบบคำขอรับประโยชน์ทดแทนกองทุนประกันสังคม(สปส.2-01) 2.บัตรประจำตัวประชาชนตัวจริงพร้อมสำเนา 3.สูติบัตรตัวจริงพร้อมสำเนา 4.สำเนาบัตรทะเบียนสมรส(กรณีไม่มีทะเบียนสมรสให้แนบหนังสือรับรองของ ผู้ประกันตนกรณีไม่มีทะเบียนสมรสพร้อมพยานเซ็นรับรอง) 5.สำเนาใบอนุญาตทำงานของภรรยา 6.สำเนาหนังสือเดินทางของภรรยา 7.สำเนาสมุดบัญชีเงินฝากประเภทออมทรัพย์หน้าแรกที่มีชื่อและเลขที่บัญชีของ ผู้ประกันตน (ธนาคารกรุงไทยธนาคารกรุงศรีอยุธยาธนาคารกรุงเทพธนาคาร ไทยพาณิชย์ธนาคารกสิกรไทยธนาคารทหารไทย ธนาคารธนาชาตธนาคารอิสลาม แห่งประเทศไทยธนาคารซีไอเอ็มบีไทย) ยื่นต่อเจ้าหน้าที่สำนักงานประกันสังคม กรุงเทพมหานครพื้นที่/จังหวัด/สาขาได้ทุกที่ที่สะดวก(ยกเว้นสำนักงานใหญ่) เจ้าหน้าที่อาจขอหลักฐานอื่นๆเพิ่มเติมเพื่อประกอบการพิจารณา	

ที่	เรื่อง	คำถาม	คำตอบ	หมายเหตุ
54	กรณีคลอดบุตร	- กรณีที่ลาออกจากการแล้วลูกจ้างคลอดบุตรภายใน6เดือนจะใช้สิทธิเบิกกรณีคลอดบุตรได้หรือไม่	- จะใช้สิทธิได้หรือไม่จะต้องตรวจสอบดูเงินสมทบย้อนหลังไป15เดือนก่อนที่ผู้ประกันตนจะออกจากงานว่ามีการนำส่งเงินสมทบครบ5เดือนหรือไม่ถ้าครบตามหลักเกณฑ์ก็สามารถยื่นเรื่องได้ที่สำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่ / จังหวัด/สาขาใดก็ได้ที่สะดวก (ยกเว้นสำนักงานใหญ่)	
55	กรณีคลอดบุตร	- ผู้ประกันตนฝ่ายหญิงคลอดบุตรในช่วงที่ได้รับอนุมัติเป็นเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา ๓๙ จะมีสิทธิรับเงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรหรือไม่	- ได้รับ แต่เงินสงเคราะห์การหยุดงานจะคิดจากฐานที่นำส่งเงินประกันสังคมคือ 4,800บาทของผู้ประกันตนมาตรา39 และต้องนำส่งเงินสมทบครบ5เดือนภายในระยะเวลา15เดือนก่อนเดือนที่บุตรคลอดที่สำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่/จังหวัด/สาขาใดก็ได้ที่สะดวก(ยกเว้นสำนักงานใหญ่)	
56	กรณีคลอดบุตร	- ค่าคลอดเหมาจ่ายหมายความว่าอย่างไร	- ค่าคลอดเหมาจ่ายหมายความว่าถึง 1.ค่าตรวจและรับฝากครรภ์ 2.ค่าบำบัดทางการแพทย์ 3.ค่ายาและเวชภัณฑ์ 4.ค่าทำคลอด 5.ค่ากินอยู่และรักษาในสถานพยาบาล 6.ค่าบริบาลและค่ารักษาทารกแรกเกิด 7.ค่ารถพยาบาลหรือค่าพาหนะรับส่งผู้ป่วย 8.ค่าบริการอื่นที่จำเป็น	
57	กรณีคลอดบุตร	- ผู้ประกันตนคลอดบุตรสามารถเข้ารับบริการคลอดบุตรที่โรงพยาบาลอื่นที่ไม่ใช่โรงพยาบาลตามบัตรรับรองสิทธิได้หรือไม่	- สามารถเข้าโรงพยาบาลใดก็ได้ที่สะดวกโดยสำรองจ่ายไปก่อนแล้วนำเอกสารมายื่นเรื่องที่สำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่ / จังหวัด/สาขาใดก็ได้ที่สะดวก(ยกเว้นสำนักงานใหญ่)	

ที่	เรื่อง	คำถาม	คำตอบ	หมายเหตุ
58	กรณีคลอดบุตร	- ในการยื่นเรื่องกรณีคลอดบุตร ผู้ประกันตนสามารถยื่นเรื่องเบิกได้กี่ครั้ง	- ถ้าสามีและภรรยาเป็นผู้ประกันตนทั้งคู่สามารถใช้สิทธิเบิกค่าคลอดบุตรรวมกันได้ไม่จำกัดจำนวนครั้งโดยบุตรที่ใช้สิทธิเบิกค่าคลอดแล้วไม่สามารถนำมานับรวมขอรับค่าคลอดบุตรได้อีกสำหรับบุตรคนที่ 3 จะไม่ได้รับสิทธิสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรเหมาจ่ายในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้างเฉลี่ยเป็นระยะเวลา 90 วัน	
59	กรณีคลอดบุตร	- ผู้ประกันตนหญิงคลอดบุตรแล้วมีอาการปวดท้องและมีเลือดออกหลังจากคลอด ผู้ประกันตนสามารถเข้าไปใช้สิทธิรักษาพยาบาลที่โรงพยาบาลตามบัตรรับรองสิทธิได้หรือไม่	- กรณีเป็นโรคแทรกซ้อนเกิดขึ้นหลังจากที่ผู้ประกันตนคลอดบุตรสามารถเข้ารักษาที่โรงพยาบาลตามบัตรรับรองสิทธิหากแพทย์วินิจฉัยอาการว่าเป็นในกรณีเจ็บป่วยให้ใช้สิทธิเจ็บป่วยได้ตามเงื่อนไข	
60	กรณีคลอดบุตร	- ผู้ประกันตนฝ่ายชายได้จดทะเบียนสมรสกับฝ่ายหญิงซึ่งฝ่ายหญิงไม่มีประกันสังคม หลังจากที่คลอดบุตรได้มีการจดทะเบียนหย่า ผู้ประกันตนฝ่ายชายสามารถยื่นเรื่องเบิกค่าคลอดบุตรได้หรือไม่	- สามารถยื่นเรื่องได้ค่ะถ้าผู้ประกันตนฝ่ายชายมีการนำส่งเงินสมทบครบ 5 เดือนภายในระยะเวลา 15 เดือนก่อนเดือนที่บุตรคลอด	
61	กรณีคลอดบุตร	- ในกรณีที่ผู้ประกันตนหญิงไปคลอดบุตรที่ต่างประเทศสูติบัตรเป็นภาษาอังกฤษ จะต้องดำเนินการอย่างไร	- จะต้องนำสูติบัตรที่เป็นภาษาอังกฤษไปทำการแปลเป็นภาษาไทยที่สถานทูต พร้อมทั้งให้เจ้าหน้าที่สถานทูตเซ็นรับรองมาให้ครบถ้วนหลังจากนั้นก็เตรียมเอกสารมายื่นเรื่องที่สำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่ / จังหวัด/ สาขาที่สะดวก(ยกเว้นสำนักงานใหญ่)	

ที่	เรื่อง	คำถาม	คำตอบ	หมายเหตุ
62	กรณีคลอดบุตร	- กรณีผู้ประกันตนมีอาการแทรกซ้อนขณะตั้งครรภ์สามารถเข้าไปใช้สิทธิรักษาพยาบาลที่โรงพยาบาลตามบัตรรับรองสิทธิได้หรือไม่	- เข้าไปใช้สิทธิที่โรงพยาบาลตามบัตรได้เพราะถือว่าเป็นการเจ็บป่วย	
63	กรณีทุพพลภาพ	- ผู้ประกันตนที่ทุพพลภาพก่อนวันที่ 30 มีนาคม 2538 จะได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ได้อย่างไร	- ผู้ประกันตนจะได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้กรณีทุพพลภาพร้อยละ 50 ของค่าจ้างเป็นรายเดือนตลอดชีวิต	
64	กรณีทุพพลภาพ	- ผู้ประกันตนที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงานโดยแพทย์ระบุว่าเป็นผู้ทุพพลภาพแล้วถ้าผู้ประกันตนต้องการยื่นเรื่องจะขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีทุพพลภาพจะต้องดำเนินการอย่างไร	<p>- ให้ผู้ประกันตนยื่นขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีทุพพลภาพได้ที่สำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่/จังหวัด/สาขาที่สะดวกโดยเตรียมเอกสารดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. แบบคำขอรับประโยชน์ทดแทน (สปส. 2-01)</li> <li>2. ใบรับรองแพทย์ตัวจริง</li> <li>3. บัตรประจำตัวประชาชนพร้อมสำเนา</li> <li>4. สำเนาเวชระเบียน (ถ้ามี)</li> <li>5. ใบเสร็จรับเงิน (กรณีขอรับค่าอวัยวะเทียม/อุปกรณ์)</li> <li>6. สำเนาสมุดบัญชีเงินฝากธนาคารหน้าแรกที่มีชื่อและเลขที่บัญชีของผู้ประกันตน(ธนาคารกรุงไทยธนาคารกรุงศรีอยุธยาธนาคารกรุงเทพธนาคารไทยพาณิชย์ธนาคารกสิกรไทยธนาคารทหารไทย ธนาคารธนาชาตธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทยธนาคารซีไอเอ็มบีไทย) ยื่นต่อเจ้าหน้าที่สำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่/จังหวัด/สาขา(ยกเว้นสำนักงานใหญ่) เจ้าหน้าที่อาจขอหลักฐานอื่นๆเพิ่มเติมเพื่อประกอบการพิจารณาฯ</li> </ol>	

ที่	เรื่อง	คำถาม	คำตอบ	หมายเหตุ
65	กรณีทุพพลภาพ	- ปัจจุบันหลักเกณฑ์ในการรักษาพยาบาลกรณีทุพพลภาพเป็นอย่างไร	<p>- 1. กรณีเข้ารับการรักษาที่สถานพยาบาลของรัฐได้โดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายทั้งในกรณีผู้ป่วยนอกและผู้ป่วยในโดยสถานพยาบาลจะเป็นผู้มายื่นเรื่องเบิกที่สำนักงานประกันสังคม</p> <p>2. กรณีเข้ารับการรักษาที่สถานพยาบาลเอกชนทั้งในกรณีผู้ป่วยในและผู้ป่วยนอกสำรองจ่ายไปก่อน</p> <p>กรณีผู้ป่วยนอกจ่ายค่าบริการทางการแพทย์เท่าที่จ่ายจริงไม่เกินเดือนละ 2,000 บาท</p> <p>กรณีผู้ป่วยในจ่ายค่าบริการทางการแพทย์เท่าที่จ่ายจริงไม่เกินเดือนละ 4,000 บาท</p>	
66	กรณีทุพพลภาพ	- ในกรณีที่ผู้ทุพพลภาพได้เข้ารับการรักษาในสถานพยาบาลเอกชนจะยื่นเรื่องได้ที่ไหนอย่างไร	<p>- ผู้ทุพพลภาพสามารถยื่นเรื่องที่สำนักงานประกันสังคมพื้นที่/จังหวัด/สาขาโดยมีเอกสารแนบดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. แบบคำขอรับค่าบริการทางการแพทย์ของผู้ประกันตนที่ทุพพลภาพกองทุนประกันสังคมสปส. 2-01</li> <li>2. ใบรับรองแพทย์ตัวจริง</li> <li>3. ใบเสร็จรับเงินตัวจริง</li> <li>4. บัตรประจำตัวประชาชนพร้อมสำเนา</li> <li>5. สำเนาสมุดบัญชีเงินฝากธนาคารประเภทออมทรัพย์หน้าแรกซึ่งมีชื่อและเลขที่บัญชีใช้ได้ 9 ธนาคาร <ul style="list-style-type: none"> <li>- ธนาคารกรุงไทยจำกัด(มหาชน) KTB</li> <li>- ธนาคารกรุงศรีอยุธยาจำกัด (มหาชน) BAY</li> <li>- ธนาคารกรุงเทพจำกัด (มหาชน) BBL</li> <li>- ธนาคารไทยพาณิชย์จำกัด (มหาชน) SCB</li> <li>- ธนาคารกสิกรไทยจำกัด (มหาชน) KBANK</li> <li>- ธนาคารทหารไทยจำกัด (มหาชน) TMB</li> <li>- ธนาคารธนาชาติจำกัด (มหาชน) TBANK</li> <li>- ธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย IBANK (เริ่มใช้ 1 มกราคม 2550)</li> <li>- ธนาคารซีไอเอ็มบีไทยจำกัด (มหาชน) CIMB เดิมคือไทยธนาคาร</li> </ul> </li> </ol> <p>ยื่นต่อเจ้าหน้าที่สำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่/จังหวัด/สาขาที่สะดวก(ยกเว้นสำนักงานใหญ่)เจ้าหน้าที่อาจขอหลักฐานอื่นๆเพิ่มเติมเพื่อประกอบการพิจารณา</p>	

ที่	เรื่อง	คำถาม	คำตอบ	หมายเหตุ
67	กรณีทุพพลภาพ	- ในกรณีที่ผู้ทุพพลภาพเข้ารับการรักษาสถานพยาบาลของรัฐจะต้องปฏิบัติอย่างไร	- ผู้ทุพพลภาพเพียงยื่นบัตรประชาชนแสดงตนที่สถานพยาบาลของรัฐสามารถใช้สิทธิสถานพยาบาลของรัฐได้โดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายในกรณีของผู้ป่วยในและผู้ป่วยนอก	
68	กรณีทุพพลภาพ	- ทำไมทางผู้ทุพพลภาพจะต้องเลือกสถานพยาบาล	- เพื่อประโยชน์ของการดูแลสุขภาพและฟื้นฟูสมรรถภาพของร่างกายและจิตใจอย่างต่อเนื่อง	
69	กรณีทุพพลภาพ	- กรณีที่ไม่ได้เข้ารับการรักษาสถานพยาบาลของรัฐที่เลือกไว้จะต้องทำอย่างไร	- กรณีที่เข้าไปใช้สิทธิที่สถานพยาบาลของรัฐที่อื่น(ที่มีใช้สถานพยาบาลที่เลือกไว้)สามารถนำบัตรประจำตัวประชาชนไปยื่นเรื่องเพื่อขอใช้สิทธิได้เลยโดยทางผู้ทุพพลภาพไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายไม่ว่าจะเป็นผู้ป่วยนอกหรือผู้ป่วยในก็ตาม	
70	กรณีทุพพลภาพ	- ผู้ทุพพลภาพสามารถเข้าทำการรักษาด้วยโรคอื่นที่ไม่เกี่ยวกับโรคที่ทุพพลภาพได้หรือไม่	- สามารถเข้าทำการรักษาได้ทางสำนักงานประกันสังคมให้ความคุ้มครอง	
71	กรณีทุพพลภาพ	- กรณีผู้ทุพพลภาพจะเบิกค่ารถพยาบาลหรือค่าพาหนะรับส่งประกันสังคมจะจ่ายอย่างไรและต้องมีเอกสารอะไรบ้าง	- เหม่าจ่ายไม่เกินเดือนละ 500 บาท เอกสารที่ใช้ยื่นเรื่องมีดังนี้ 1. แบบสปส. 2-01 2. ใบรับรองแพทย์ตัวจริง (ระบุว่าเป็นพบแพทย์จริง) 3. ใบเสร็จรับเงินตัวจริง 4. สำเนาบัตรประจำตัวประชาชน 5. สำเนาสมุดบัญชีเงินฝากธนาคารประเภทออมทรัพย์หน้าแรกซึ่งมีชื่อและเลขที่บัญชีใช้ได้ 9 ธนาคารคือธนาคารกรุงไทยธนาคารกรุงศรีอยุธยาธนาคารกรุงเทพธนาคารไทยพาณิชย์ธนาคารกสิกรไทยธนาคารทหารไทยธนาคารธนชาตธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย ธนาคารธนาคารซีไอเอ็มบีไทยยื่นต่อเจ้าหน้าที่สำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่/จังหวัด/สาขาที่สะดวก(ยกเว้นสำนักงานใหญ่)เจ้าหน้าที่อาจขอหลักฐานอื่นๆเพิ่มเติมเพื่อประกอบการพิจารณา	



ที่	เรื่อง	คำถาม	คำตอบ	หมายเหตุ
72	กรณีทุพพลภาพ	<p>- กรณีผู้ประกันตนได้รับการอนุมัติให้เป็นผู้ทุพพลภาพกับสำนักงานประกันสังคม สิทธิประโยชน์กรณีทุพพลภาพปัจจุบัน แจ้งว่าผู้ประกันตนสามารถเข้าทำการรักษาที่โรงพยาบาลรัฐบาลฟรีไม่เสียค่าใช้จ่ายหมายถึงรวมถึงกรณีผู้ทุพพลภาพที่ต้องการฟอกเลือดเครื่องไตเทียมหรือรักษากรณีทันตกรรมได้หรือไม่</p>	<p>- กรณีทันตกรรมและการฟอกเลือดด้วยเครื่องไตเทียมถือเป็นบริการทางการแพทย์ผู้ทุพพลภาพจึงสามารถใช้สิทธิได้โดยหากเข้ารับบริการที่โรงพยาบาลรัฐบาลไม่เสียค่าใช้จ่ายและถ้าเข้ารับบริการที่โรงพยาบาลเอกชนผู้ป่วยนอกเบิกได้ไม่เกินเดือนละ 2,000 บาทผู้ป่วยในเบิกได้ไม่เกินเดือนละ 4,000 บาทในกรณีค่าอุปกรณ์และอวัยวะเทียมในการบำบัดรักษาโรคหากเป็นคำสั่งแพทย์ก็สามารถใช้สิทธิได้โดย สปส. จะจ่ายให้ตามอัตราในประกาศฯให้โรงพยาบาลหากโรงพยาบาลให้ผู้ประกันตนเสียค่าใช้จ่ายส่วนต่างผู้ประกันตนก็ต้องชำระ</p>	
73	กรณีทุพพลภาพ	<p>- หากผู้ประกันตนเป็นผู้รับสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีทุพพลภาพอยู่แต่ได้กลับเข้าทำงานจะมีการประเมินการจ่ายเงินทดแทนการขาดรายได้หรือไม่</p>	<p>- ยังคงได้รับสิทธิประโยชน์กรณีทุพพลภาพอยู่แต่ในส่วนของการลดหรือเพิ่มการจ่ายเงินทดแทนการขาดรายได้กรณีทุพพลภาพจะพิจารณาตามเงื่อนไขคือ</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีรายได้จากการทำงาน</li> <li>2. มีประเมินทุพพลภาพใหม่แล้วสูญเสียประสิทธิภาพของร่างกายน้อยกว่า 50% โดยให้ผู้ประกันตนติดต่อที่สปส. กรุงเทพมหานครพื้นที่/จังหวัด/สาขาที่สะดวก(ยกเว้นสำนักงานใหญ่)</li> </ol>	
74	กรณีทุพพลภาพ	<p>- ในกรณีที่ผู้ประกันตนออกจากงานแล้ว ยื่นเรื่องขอเป็นผู้ทุพพลภาพกับประกันสังคมช่วงระยะเวลาที่รอการอนุมัตินั้นผู้ประกันตนได้ยื่นเป็นผู้ประกันตนมาตรา 39 แล้วสำหรับเงินทดแทนการขาดรายได้ที่ผู้ทุพพลภาพได้รับจะคำนวณจากฐานค่าจ้างม.33 หรือม.39</p>	<p>- คณะอนุกรรมการประกันสังคมจะทำการพิจารณาโดยพิจารณาจากสภาพร่างกายของผู้ประกันตนและวันที่อนุมัติให้เป็นผู้ทุพพลภาพว่าพิจารณาย้อนหลังไปตอนที่เป็นผู้ประกันตนมาตรา 33 หรือบุคคลตามมาตรา 38 หรือพิจารณาอนุมัติให้เป็นผู้ทุพพลภาพตอนเป็นผู้ประกันตนมาตรา 39 โดยคณะอนุกรรมการประกันสังคมจะทำการพิจารณาเพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุดสำหรับผู้ประกันตน</p>	

ที่	เรื่อง	คำถาม	คำตอบ	หมายเหตุ
75	กรณีทุพพลภาพ	- หากมีการประกาศเป็นผู้ทุพพลภาพแล้ว ผู้ประกันตนจะต้องนำส่งเงินสมทบต่อหรือไม่และจะได้รับสิทธิอะไรบ้าง	- ไม่ต้องนำส่งเงินสมทบต่อและจะได้รับเงินกรณีบำเหน็จชราภาพ (ทันทีที่ยื่นเรื่องโดยไม่ต้องรอให้อายุครบ 55 ปีบริบูรณ์)	
76	กรณีทุพพลภาพ	- หากผู้ประกันตนไม่สมัครใจที่จะเป็นผู้ทุพพลภาพแพทย์สามารถระบุให้เป็นผู้ทุพพลภาพได้หรือไม่	- ไม่สามารถทำได้เพราะถ้าผู้ประกันตนไม่ประสงค์ที่จะยื่นเรื่องเป็นผู้ทุพพลภาพทางคณะกรรมการการแพทย์ก็ไม่สามารถวินิจฉัยให้เป็นผู้ทุพพลภาพได้	
77	กรณีทุพพลภาพ	- กรณีทุพพลภาพมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาอย่างไร	- คณะกรรมการการแพทย์เป็นผู้พิจารณามีการตรวจร่างกายผู้ประกันตนกรณีทุพพลภาพโดยแพทย์ที่ขึ้นทะเบียนประกันสังคมมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้ - การสูญเสียอวัยวะหรือสูญเสียสมรรถภาพของอวัยวะอย่างถาวรจนไม่สามารถทำงานได้ - การสูญเสียอวัยวะหรือสูญเสียสมรรถภาพของอวัยวะอย่างถาวรจนไม่สามารถทำงานได้ - การสูญเสียตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไปมีสิทธิยื่นคำขอ(ก่อนวันที่ 20 ตุลาคม 2558) - การสูญเสียสมรรถภาพของร่างกายไม่ถึงร้อยละ 50 มีสิทธิยื่นคำขอ (ตั้งแต่วันที่ 20 ตุลาคม 2558)	

ที่	เรื่อง	คำถาม	คำตอบ	หมายเหตุ
78	กรณีทุพพลภาพ	- กรณีที่ผู้ประกันตนได้รับการอนุมัติให้เป็นผู้ทุพพลภาพแล้วจะได้รับสิทธิประโยชน์ทดแทนอะไรบ้าง	<p>- สำหรับผู้ประกันตนที่สำนักงานประกันสังคมได้อนุมัติให้เป็นผู้ทุพพลภาพแล้วจะได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ร้อยละ 50 ของค่าจ้างเป็นรายเดือนตลอดชีวิตและค่ารักษาพยาบาลดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. การรักษาพยาบาลสามารถเข้ารับการรักษาได้ที่โรงพยาบาลของรัฐได้ทุกแห่งโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายไม่ว่าจะเป็นผู้ป่วยนอกหรือผู้ป่วยใน</li> <li>2. กรณีเข้าโรงพยาบาลเอกชนสามารถนำใบเสร็จพร้อมใบรับรองแพทย์มาเบิกที่สำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่/จังหวัด/สาขาใดก็ได้ที่สะดวก</li> </ol> <p>- ผู้ป่วยนอกจะเบิกได้เท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็นไม่เกิน 2,000 บาท</p> <p>- ผู้ป่วยในจะเบิกได้เท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็นไม่เกิน 4,000 บาท</p>	
79	กรณีเสียชีวิต	- กรณีผู้ประกันตนเสียชีวิตจะได้รับสิทธิอย่างไร	<p>- ถ้าผู้ประกันตนที่เสียชีวิตมีการนำส่งเงินสมทบครบ 1 เดือนภายในระยะเวลา 6 เดือนทายาทผู้มีสิทธิสามารถยื่นเรื่องขอรับเงินกรณีตายได้ที่สำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่/จังหวัด/สาขาที่สะดวกโดยจะได้รับค่าทำศพเป็นจำนวน 40,000 บาทเงินบำเหน็จชราภาพตามระยะเวลาที่ส่งเงินสมทบและเงินสงเคราะห์กรณีเสียชีวิตมีรายละเอียดดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ก่อนผู้ประกันตนถึงแก่ความตายผู้ประกันตนส่งเงินสมทบมาแล้วตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป (ไม่น้อยกว่า 36 เดือน) แต่ไม่ถึง 10 ปี (น้อยกว่า 120 เดือน) ได้รับเงินสงเคราะห์จำนวนร้อยละ 50 ของค่าจ้างรายเดือนคุณด้วย 4 (เท่ากับ 2 เดือน)</li> <li>2. ก่อนผู้ประกันตนถึงแก่ความตายผู้ประกันตนส่งเงินสมทบมาแล้วตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป (ไม่น้อยกว่า 120 เดือน) ได้รับเงินสงเคราะห์จำนวนร้อยละ 50 ของค่าจ้างรายเดือนคุณด้วย 12 (เท่ากับ 6 เดือน)</li> </ol>	

ที่	เรื่อง	คำถาม	คำตอบ	หมายเหตุ
80	กรณีทุพพลภาพ	- กรณีผู้ประกันตนบริจาคร่างกายให้โรงพยาบาลหลังเสียชีวิตจะสามารถเบิกค่าทำศพได้หรือไม่และต้องใช้เอกสารอะไรบ้าง	<p>- "สามารถเบิกเงินค่าทำศพได้ตามหลักเกณฑ์หากมีการนำส่งเงินสมทบ 1 เดือนภายในระยะเวลา 6 เดือนก่อนเดือนที่เสียชีวิต" และผู้จัดการศพได้นำศพของผู้ประกันตนประกอบพิธีทางศาสนา ก่อนบริจาคร่างกายให้กับโรงพยาบาล "เอกสารในการยื่นเรื่องมีดังนี้"</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. แบบคำขอรับประโยชน์ทดแทนกองทุนประกันสังคม (สปส. 2-01)</li> <li>2. สำเนาภรรยาบัตร</li> <li>3. สำเนาบัตรประจำตัวประชาชนของผู้จัดการศพ</li> <li>4. หนังสือรับรองจากโรงพยาบาลว่าได้บริจาคร่างกายให้กับสถานพยาบาลใด</li> <li>5. หลักฐานในการฌาปนสถานหรือมัสยิดที่แสดงว่าเป็นผู้จัดการศพ</li> <li>6. สำเนาสมุดบัญชีเงินฝากธนาคารประเภทออมทรัพย์ถ่ายสำเนาหน้าแรกมี 9 ธนาคารได้แก่ <ul style="list-style-type: none"> <li>- ธนาคารกรุงไทยจำกัด(มหาชน) KTB</li> <li>- ธนาคารกรุงศรีอยุธยาจำกัด (มหาชน) BAY</li> <li>- ธนาคารกรุงเทพจำกัด (มหาชน) BBL</li> <li>- ธนาคารไทยพาณิชย์จำกัด (มหาชน) SCB</li> <li>- ธนาคารกสิกรไทยจำกัด (มหาชน) KBANK</li> <li>- ธนาคารทหารไทยจำกัด (มหาชน) TMB</li> <li>- ธนาคารธนชาตจำกัด (มหาชน) TBANK</li> <li>- ธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย IBANK (เริ่มใช้ 1 มกราคม 2550)</li> <li>- ธนาคารซีไอเอ็มบีไทยจำกัด (มหาชน) CIMB เดิมคือไทยธนาคาร</li> </ul> </li> </ol>	

ที่	เรื่อง	คำถาม	คำตอบ	หมายเหตุ
81	กรณีเสียชีวิต	- การรับเงินสงเคราะห์กรณีตายหากภรรยาไม่ได้จดทะเบียนสมรสมีบุตร 1 คน แต่ยังไม่สามารถอ่านออก-เขียนได้ใครจะเป็นผู้กรอกเอกสารยื่นขอรับประโยชน์ทดแทนและใช้เอกสารอะไรบ้าง	<p>- ให้ผู้ดูแลอุปการะบุตรเป็นผู้กรอกเอกสารยื่นขอรับประโยชน์ทดแทนค่ะโดยใช้เอกสารดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. แบบคำขอรับประโยชน์ทดแทนกองทุนประกันสังคม(สปส.2-01) วงเล็บว่า (แทนบุตร)</li> <li>2. สูติบัตรพร้อมสำเนาหรือทะเบียนบ้านบุตร(กรณีไม่มีสูติบัตร)</li> <li>3. บัตรประจำตัวประชาชนพร้อมถ่ายสำเนาของผู้อุปการะบุตร</li> <li>4. สำเนาสมุดบัญชีเงินฝากธนาคารประเภทออมทรัพย์ถ่ายสำเนาหน้าแรก (กรณีขอรับเงินผ่านธนาคาร) มี 9 ธนาคารได้แก่ <ul style="list-style-type: none"> <li>- ธนาคารกรุงไทยจำกัด(มหาชน) KTB</li> <li>- ธนาคารกรุงศรีอยุธยาจำกัด (มหาชน) BAY</li> <li>- ธนาคารกรุงเทพจำกัด (มหาชน) BBL</li> <li>- ธนาคารไทยพาณิชย์จำกัด (มหาชน) SCB</li> <li>- ธนาคารกสิกรไทยจำกัด (มหาชน) KBANK</li> <li>- ธนาคารทหารไทยจำกัด (มหาชน) TMB</li> <li>- ธนาคารธนาชาตจำกัด (มหาชน) TBANK</li> <li>- ธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย IBANK (เริ่มใช้ 1 มกราคม 2550)</li> <li>- ธนาคารซีไอเอ็มบีไทยจำกัด (มหาชน) CIMB เดิมคือไทยธนาคาร</li> </ul> </li> </ol> <p>**สำนักงานประกันสังคมจะมีการพิจารณาการจ่ายประโยชน์ทดแทนอีกครั้ง**</p>	
82	กรณีเสียชีวิต	- กรณีที่จ่ายเงินสมทบไม่ครบ 3 ปีจ่ายแค่ 1 ปีแล้วเสียชีวิตจะได้รับเงินค่าทำศพและเงินสงเคราะห์กรณีตายหรือไม่	- มีสิทธิได้รับเงินค่าทำศพ 40,000 บาทส่วนเงินบำเหน็จชราภาพถ้าส่งเงินสมทบมาไม่ถึง 12 เดือนก่อนเสียชีวิตจะได้รับเฉพาะส่วนของผู้ประกันตนสำหรับเงินสงเคราะห์กรณีตายนั้นไม่มีสิทธิได้รับเนื่องจากนำส่งเงินสมทบไม่ครบ 36 เดือนตามหลักเกณฑ์	

ที่	เรื่อง	คำถาม	คำตอบ	หมายเหตุ
83	กรณีเสียชีวิต	- กรณีเสียชีวิตเนื่องจากประสบอันตรายหรืออุบัติเหตุหรือเจ็บป่วยไม่ใช่เนื่องจากการทำงานจะต้องทำอย่างไร	<p>- แนะนำให้ทายาทที่ถูกต้องตามกฎหมายไปติดต่อที่สำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่/จังหวัด/สาขาเพื่อยื่นขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีเสียชีวิตโดยเตรียมหลักฐานดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. แบบคำขอรับประโยชน์ทดแทนกองทุนประกันสังคม(สปส. 2-01)</li> <li>2. บัตรประจำตัวประชาชนพร้อมสำเนาของผู้ประกันตนที่เสียชีวิตและทายาทผู้มีสิทธิทุกคน</li> <li>3. ใบมรณะบัตรพร้อมสำเนาของผู้ประกันตน</li> <li>4. สำเนาทะเบียนสมรส (ถ้ามี)</li> <li>5. สำเนาทะเบียนบ้านของผู้ประกันตนและทายาทผู้มีสิทธิทุกคน</li> <li>6. หลักฐานจากการมาปฏิบัติงานหรือมีสียิตที่แสดงว่าเป็นผู้จัดการศพ</li> <li>7. สำเนาสมุดบัญชีธนาคารประเภทออมทรัพย์หน้าแรกของทายาทผู้มีสิทธิทุกคน</li> </ol>	
84	กรณีเสียชีวิต	- ผปต. เสียชีวิตไม่สามารถหาหลักฐานการเสียชีวิตของบิดา - มารดาซึ่งเสียชีวิตนานแล้วได้ไม่มีหลักฐานใบมรณะบัตรหากบันทึกปากคำเฉพาะผู้มีสิทธิสามารถจ่ายเงินสงเคราะห์กรณีตายได้หรือไม่	- กรณีนี้ควรมีหลักฐานเพิ่มเติมเป็นหนังสือรับรองจากเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองหรือกำนันหรือผู้ใหญ่บ้านหรือบันทึกปากคำเพิ่มเติมจากญาติของบิดามารดา ผู้ไม่มีส่วนได้เสียจากการรับเงินกับประกันสังคม	
85	กรณีเสียชีวิต	- กรณี ผปต. เสียชีวิตและจดทะเบียนสมรสซ้อนสามารถจ่ายเงินสงเคราะห์กรณีตายให้ภรรยาคนที่2และบุตรทั้งหมดได้หรือไม่	- หากไม่มีการจดทะเบียนหย่าให้พิจารณาให้ภรรยาที่จดทะเบียนสมรสก่อนสำหรับบุตรจ่ายให้ทั้งหมด	

ที่	เรื่อง	คำถาม	คำตอบ	หมายเหตุ
86	กรณีเสียชีวิต	- ผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบได้ 36 เดือน และเสียชีวิตในเดือนที่ 36 จะได้รับเงินสงเคราะห์กรณีตายได้หรือไม่	- ให้เตรียมเอกสารการยื่นเรื่องตรวจสอบกับทางสำนักงานประกันสังคมพื้นที่รับผิดชอบก่อน เพื่อตรวจสอบว่ามีการนำส่งเงินสมทบของเดือนสุดท้ายเข้ามา ก่อนการเสียชีวิตหรือไม่ เจ้าหน้าที่จะเป็นผู้พิจารณาอีกครั้ง	
87	กรณีเสียชีวิต	- ค่าทำศพต้องรอให้เผา/ฝังเสร็จสิ้นก่อนหรือไม่หรือกรณีที่บริจาคศพให้โรงพยาบาลจะจ่ายค่าทำศพให้หรือไม่	- ค่าทำศพตามกฎหมายต้องมีการจัดการศพคือต้องมีการฌาปนกิจศพมีการประกอบพิธีกรรมและมีหลักฐานมาแสดงว่าได้มีการจัดการศพแล้วจึงจะพิจารณาจ่ายค่าทำศพได้	
88	กรณีเสียชีวิต	- การยื่นขอรับค่าทำศพและเงินสงเคราะห์กรณีตายสามารถแยกยื่นต่างเขตพื้นที่ได้หรือไม่	- ต้องยื่นที่สำนักงานประกันสังคมเดียวกันทั้ง2เรื่องจะได้สะดวกกับการพิจารณาและตรวจสอบ	
89	กรณีเสียชีวิต	- กรณีบุคคลที่เป็นบุตรไม่ชอบด้วยกฎหมายของผู้ประกันตนต่อมาเสียชีวิตไม่เนื่องจากการทำงานได้ยื่นคำขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีบำเหน็จชราภาพต่อสำนักงานประกันสังคม กรุงเทพมหานครพื้นที่/จังหวัด/สาขาจะมีสิทธิได้รับบำเหน็จชราภาพหรือไม่	- ในกรณีผู้ประกันตนซึ่งมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพถึงแก่ความตายก่อนที่จะได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพหรือผู้รับบำนาญชราภาพถึงแก่ความตายภายใน 60 เดือนนับแต่เดือนที่มีสิทธิได้รับบำนาญชราภาพให้ทายาทของผู้ประกันตนนั้นมีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จชราภาพได้แก่ 1. บุตรชอบด้วยกฎหมาย 2. สามี หรือ ภริยา 3. บิดามารดา หรือ บิดามารดาที่มีชีวิตอยู่ 4. หนึ่งสี่ระบุให้เป็นผู้มีสิทธิรับเงินบำเหน็จชราภาพ (ถ้ามี) ดังนั้นบุคคลที่เป็นบุตรไม่ชอบด้วยกฎหมายของผู้ประกันตนที่ถึงแก่ความตายจะไม่มีสิทธิได้รับบำเหน็จชราภาพแต่อย่างไรก็ตามขอแนะนำให้บุคคลที่เป็นบุตรไม่ชอบด้วยกฎหมายยื่นคำร้องต่อศาลเยาวชนและครอบครัวเพื่อขอคำสั่งศาลว่าเป็นบุตรชอบด้วยกฎหมายของผู้ประกันตนแล้วนำคำสั่งศาลไปแสดงเป็นหลักฐานต่อสำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่/จังหวัด/ สาขาที่ได้ยื่นเรื่องไว้เพื่อพิจารณาต่อไป	

ที่	เรื่อง	คำถาม	คำตอบ	หมายเหตุ
90	กรณีสงเคราะห์บุตร	- ผู้ประกันตนฝ่ายหญิงสามารถยื่นเรื่องขอรับสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตรได้อย่างไร	<p>- ผู้ประกันตนมีการนำส่งเงินสมทบครบ 12 เดือนภายในระยะเวลา 36 เดือนสามารถยื่นเรื่องขอรับสิทธิได้ที่สำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่/จังหวัด/สาขาที่สะดวกโดยจะได้รับเงินสงเคราะห์บุตรเป็นรายเดือนเดือนละ 400 บาทต่อบุตร 1 คนสามารถใช้สิทธิได้คราวละ 3 คนจนบุตรอายุครบ 6 ปีบริบูรณ์</p> <p>เอกสารที่ใช้ในการยื่นเรื่อง</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. แบบคำขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตร (สปส. 2-01)</li> <li>2. สำเนาบัตรประจำตัวประชาชนของผู้ประกันตนและคู่สมรส (ถ้ามี)</li> <li>3. สูติบัตรบุตรพร้อมสำเนา</li> <li>4. สำเนาทะเบียนสมรส (ถ้ามี)</li> <li>5. สำเนาสมุดบัญชีเงินฝากธนาคารประเภทออมทรัพย์หน้าแรกที่มีชื่อและเลขที่บัญชีของผู้ประกันตน ) มี 9 ธนาคารได้แก่ <ul style="list-style-type: none"> <li>- ธนาคารกรุงไทยจำกัด(มหาชน) KTB</li> <li>- ธนาคารกรุงศรีอยุธยาจำกัด (มหาชน) BAY</li> <li>- ธนาคารกรุงเทพจำกัด (มหาชน) BBL</li> <li>- ธนาคารไทยพาณิชย์จำกัด (มหาชน) SCB</li> <li>- ธนาคารกสิกรไทยจำกัด (มหาชน) KBANK</li> <li>- ธนาคารทหารไทยจำกัด (มหาชน) TMB</li> <li>- ธนาคารธนาชาตจำกัด (มหาชน) TBANK</li> <li>- ธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย IBANK (เริ่มใช้ 1 มกราคม 2550)</li> <li>- ธนาคารซีไอเอ็มบีไทยจำกัด (มหาชน) CIMB เดิมคือไทยธนาคาร</li> </ul> </li> </ol>	



ที่	เรื่อง	คำถาม	คำตอบ	หมายเหตุ
91	กรณีสงเคราะห์บุตร	- กรณีผู้ประกันตนรับเงินกรณีสงเคราะห์บุตรอยู่แล้วผู้ประกันตนเสียชีวิตขณะบุตรยังอายุยังไม่ครบ 6 ปีบริบูรณ์บุตรจะยังได้รับสิทธิต่อไปหรือไม่ถ้าได้จะจ่ายให้แก่ใคร	- บุตรยังคงได้รับสิทธิต่อไปอยู่และเงินสงเคราะห์บุตรจะจ่ายให้แก่ผู้อุปการะต่อไปจนกว่าบุตรจะอายุครบ 6 ปีบริบูรณ์โดยผู้อุปการะจะต้องนำเอกสารไปยื่นขอรับประโยชน์ทดแทนที่สำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่/จังหวัด/สาขาที่จ่ายเงินสงเคราะห์บุตรโดยเร็วที่สุด เอกสารที่ใช้ในการยื่นเรื่อง 1. แบบคำขอรับประโยชน์ทดแทนกองทุนประกันสังคม (สปส. 2-01) 2. สำเนาบัตรประจำตัวประชาชนของผู้อุปการะ 3. สำเนาสูติบัตร 4. สำเนาสมุดบัญชีเงินฝากประเภทออมทรัพย์หน้าแรกที่มีชื่อและเลขที่บัญชีของผู้อุปการะ 5. สำเนาใบมรณะบัตรของผู้ประกันตนที่เสียชีวิต	
92	กรณีสงเคราะห์บุตร	- กรณีผู้ประกันตนชายจดทะเบียนสมรสกับภรรยาเก่าและได้ขอสงเคราะห์บุตรไว้ 1 คนต่อมามีภรรยาใหม่และมีลูกจะสามารถยื่นเรื่องขอสงเคราะห์บุตรกับภรรยาใหม่ได้หรือไม่หากยังไม่ได้หย่ากับภรรยาคนแรก	- สามารถยื่นเรื่องได้หากฝ่ายชายมีการนำส่งเงินสมทบครบ 12 เดือนภายใน 36 เดือนก่อนการใช้สิทธิโดยผู้ประกันตนชายจะต้องไปจดทะเบียนรับรองบุตรก่อน (การไปขอหนังสือรับรองบุตรต้องไปติดต่อณที่ว่าการอำเภอ/เขตที่สะดวกหรือศาลมีคำสั่งให้เป็นบุตรชอบด้วยกฎหมาย) เอกสารที่ใช้ในการยื่นเรื่อง 1. แบบคำขอรับประโยชน์ทดแทนกองทุนประกันสังคม (สปส.2-01) 2. สำเนาบัตรประจำตัวประชาชนของผู้ประกันตน 3. สำเนาสูติบัตร 4. หนังสือรับรองบุตร 5. สำเนาสมุดบัญชีเงินฝากประเภทออมทรัพย์หน้าแรกที่มีชื่อและเลขที่บัญชีของผู้อุปการะ	

ที่	เรื่อง	คำถาม	คำตอบ	หมายเหตุ
93	กรณีสงเคราะห์บุตร	- ทำไมเมื่อมีการหยุดจ่ายเงินสมทบหรือลาออกจากงานสิทธิประโยชน์กรณีสงเคราะห์บุตรจึงหยุดจ่ายด้วย	- สิทธิประโยชน์กรณีสงเคราะห์บุตรให้ความคุ้มครองตามกฎหมายเฉพาะผู้ที่ยังคงความเป็นผู้ประกันตนอยู่เท่านั้นจึงทำให้ผู้ที่ออกจากงานไม่เกิดสิทธิในกรณีสงเคราะห์บุตรนอกจากผู้ประกันตนจะสมัครเป็นผู้ประกันตนมาตรา 39 ต่อ	
94	กรณีสงเคราะห์บุตร	- กรณีขอใช้สิทธิสงเคราะห์บุตรคนเดิมจะได้รับเงินสงเคราะห์บุตรย้อนหลังหรือไม่อย่างไร	- จะได้รับสิทธิย้อนหลังหรือไม่ทางสำนักงานประกันสังคมจะดูจากการนำส่งเงินสมทบ กรณีที่กลับเข้าเป็นผู้ประกันตน ม.33 หรือ ม.39 หากยังไม่ได้รับเงินสงเคราะห์บุตรทางสำนักงานประกันสังคมก็จะโอนเงินย้อนหลังให้	
95	กรณีสงเคราะห์บุตร	- การขอรับสิทธิกรณีสงเคราะห์บุตรถ้าผู้ประกันตนชายขอรับสิทธิแต่ไม่มีการจดทะเบียนสมรสจะต้องทำอย่างไร	<p>- การจดทะเบียนรับรองบุตร</p> <p>กรณีที่ 1 ผู้ประกันตน, ภรรยาและบุตรไปติดต่อที่ว่าการอำเภอ / เขตที่สะดวก โดยเตรียมเอกสารดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. บัตรประจำตัวประชาชนผู้ประกันตนพร้อมสำเนา</li> <li>2. บัตรประจำตัวประชาชนของภรรยาพร้อมสำเนา</li> <li>3. สูติบัตรบุตรพร้อมสำเนา</li> </ol> <p>กรณีที่ 2 ไม่สามารถจดทะเบียนรับรองบุตรให้ยื่นคำร้องต่อศาลให้ศาลมีคำพิพากษาว่าเป็นบุตร</p> <p>(กรุงเทพมหานครยื่นคำร้องที่ศาลเยาวชนและครอบครัว/ต่างจังหวัดยื่นคำร้องที่ศาลประจำจังหวัด)</p> <p>ขั้นตอนที่ 1 ผู้ประกันตนและภรรยาดำเนินการยื่นเรื่องที่ศาลเยาวชนและครอบครัวตามที่อยู่ทะเบียนบ้านของผู้ประกันตนฝ่ายชาย โดยเตรียมเอกสารดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. บัตรประจำตัวประชาชนผู้ประกันตนพร้อมสำเนา</li> <li>2. บัตรประจำตัวประชาชนของภรรยาพร้อมสำเนา</li> <li>3. สูติบัตรบุตรพร้อมสำเนา</li> </ol>	

ที่	เรื่อง	คำถาม	คำตอบ	หมายเหตุ
96	กรณีสงเคราะห์บุตร	<p>- ผู้ประกันตนหญิงใช้สิทธิเบิกกรณีสงเคราะห์บุตรลูกคนแรกที่เกิดกับสามีเก่า ต่อมาจดทะเบียนสมรสกับสามีคนที่ 2 มีบุตรฝาแฝด 2 คน หากสามีคนที่ 2 เป็นผู้ประกันตนจะใช้สิทธิเบิกกรณีสงเคราะห์บุตรของลูกแฝด 2 คนได้หรือไม่</p>	<p>ขั้นตอนที่ 2 ศาลเยาวชนมีคำพิพากษาจากศาลเยาวชนมาแล้วให้ผู้ประกันตนไปยื่นเรื่องขอหนังสือรับรองบุตรณที่ว่าการอำเภอ/เขตที่สะดวกเตรียมเอกสารดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. บัตรประจำตัวประชาชนผู้ประกันตนพร้อมสำเนา</li> <li>2. บัตรประจำตัวประชาชนของภรรยาพร้อมสำเนา</li> <li>3. สูติบัตรบุตรพร้อมสำเนา</li> <li>4. หนังสือคำพิพากษาจากศาลเยาวชนและครอบครัว</li> </ol> <p>ขั้นตอนที่ 3 เมื่อได้หนังสือรับรองบุตรจากอำเภอ / เขตแล้วให้ผู้ประกันตนมายื่นเรื่องสงเคราะห์บุตรที่สำนักงานประกันสังคมพื้นที่/จังหวัดที่สะดวกโดยเตรียมเอกสารดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. แบบคำขอรับประโยชน์ทดแทน (สปส. 2-01)</li> <li>2. บัตรประจำตัวประชาชนผู้ประกันตนพร้อมสำเนา</li> <li>3. บัตรประจำตัวประชาชนของภรรยาพร้อมสำเนา</li> <li>4. สูติบัตรบุตรพร้อมสำเนา</li> <li>5. หนังสือรับรองบุตรที่ทางอำเภอ/เขตออกให้</li> </ol> <p>- ใช้สิทธิได้เพราะผู้ประกันตนมีสิทธิยื่นเรื่องเบิกกรณีสงเคราะห์บุตรได้คราวละไม่เกิน 3 คน</p>	

ที่	เรื่อง	คำถาม	คำตอบ	หมายเหตุ
97	กรณีสงเคราะห์บุตร	- ผู้ประกันตนฝ่ายชายขอสงเคราะห์บุตรไว้แต่ภายหลังได้จดทะเบียนหย่ากับภรรยาซึ่งภรรยาไม่มีประกันสังคมและได้สลักหลังใบหย่าให้บุตรอยู่ในอุปการะของฝ่ายหญิงฝ่ายชายสามารถรับเงินสงเคราะห์บุตรต่อได้หรือไม่	- ใช้สิทธิได้แต่หากวันใดที่ฝ่ายหญิงเข้าทำงานและมีประกันสังคมส่งเงินสมทบครบตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขฝ่ายหญิงสามารถเปลี่ยนสิทธิกรณีสงเคราะห์บุตรมาใช้ของฝ่ายหญิงได้	
98	กรณีสงเคราะห์บุตร	- กรณีฝ่ายชายและฝ่ายหญิงมีสิทธิประกันสังคมกรณีสงเคราะห์บุตรมีบุตรด้วยกัน 4 คนหากใช้สิทธิฝ่ายชายไปแล้ว 2 คนบุตรที่เหลือจะใช้สิทธิฝ่ายหญิงได้หรือไม่	- ใช้สิทธิได้เนื่องจากกรณีสงเคราะห์บุตรจะใช้สิทธิได้คราวละไม่เกิน 3 คนเท่านั้น แต่หากบุตรคนแรกอายุครบ 6 ปีบริบูรณ์ไปแล้วสามารถยื่นบุตรคนที่ 4 แทนต่อไปได้	
99	กรณีชราภาพ	- ผู้ประกันตนที่มีอายุ 58 ปีแต่ยังคงทำงานอยู่จะมีสิทธิได้รับเงินชราภาพเมื่อใด	- จะขอรับสิทธิกรณีชราภาพได้ก็ต่อเมื่อผู้ประกันตนลาออกจากงานแล้วเพราะหลักเกณฑ์ในการรับเงินชราภาพคือผู้ประกันตนต้องมีอายุครบ 55 ปีบริบูรณ์และสิ้นสุดความเป็นผู้ประกันตนแล้ว	
100	กรณีชราภาพ	- กรณีผู้ประกันตนลาออกจากงานเมื่ออายุ 50 ปีและไม่ได้ทำงานที่ไหนอีกผู้ประกันตนจะมีสิทธิรับเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพเมื่อใด	- ผู้ประกันตนสามารถรับเงินบำเหน็จชราภาพคืนได้เมื่ออายุครบ 55 ปีบริบูรณ์ โดยสำนักงานประกันสังคมจะส่งหนังสือแจ้งให้ทราบตามที่อยู่ของผู้ประกันตนแจ้งไว้(หากไม่มีหนังสือแจ้งผู้ประกันตนสามารถติดต่อขอรับได้ที่สำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่/จังหวัด/สาขาที่สะดวก(ยกเว้นสำนักงานใหญ่) - สามารถติดต่อยื่นเรื่องได้ที่สำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่/จังหวัด/สาขาที่สะดวกโดยผู้ได้รับสิทธิคือทายาทที่ถูกต้องตามกฎหมายได้แก่บิดามารดาสามี-ภรรยาและบุตรที่ชอบด้วยกฎหมาย	

ที่	เรื่อง	คำถาม	คำตอบ	หมายเหตุ
101	กรณีชราภาพ	- กรณีที่เสียชีวิตก่อนอายุ 55 ปีมีสิทธิรับเงินชราภาพหรือไม่และใครเป็นผู้ได้รับสิทธิ	- สามารถติดต่อยื่นเรื่องได้ที่สำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่/จังหวัด/สาขาที่สะดวกโดยผู้ได้รับสิทธิคือทายาทที่ถูกต้องตามกฎหมายได้แก่บิดามารดาสามี-ภรรยาและบุตรที่ชอบด้วยกฎหมาย	
102	กรณีชราภาพ	- เอกสารอะไรบ้างที่ต้องใช้ยื่นเรื่องขอรับเงินกรณีชราภาพ	<p>- เอกสารที่ใช้ยื่นเรื่องกรณีชราภาพมีดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. แบบคำขอรับประโยชน์ทดแทนสปส.2-01 (ขอรับได้ที่สำนักงานประกันสังคมหรือดาวน์โหลดได้ที่ <a href="http://www.sso.go.th">www.sso.go.th</a>)</li> <li>2. บัตรประจำตัวประชาชนพร้อมสำเนา</li> <li>3. สำเนาสมุดบัญชีเงินฝากประเภทออมทรัพย์ถ่ายหน้าแรกที่มีชื่อและเลขที่บัญชีของผู้ประกันตนมี 9 ธนาคารดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> <li>- ธนาคารกรุงไทยจำกัด(มหาชน) KTB</li> <li>- ธนาคารกรุงศรีอยุธยาจำกัด (มหาชน) BAY</li> <li>- ธนาคารกรุงเทพจำกัด (มหาชน) BBL</li> <li>- ธนาคารไทยพาณิชย์จำกัด (มหาชน) SCB</li> <li>- ธนาคารกสิกรไทยจำกัด (มหาชน) KBANK</li> <li>- ธนาคารทหารไทยจำกัด (มหาชน) TMB</li> <li>- ธนาคารธนชาตจำกัด (มหาชน) TBANK</li> <li>- ธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย IBANK (เริ่มใช้ 1 มกราคม 2550)</li> <li>- ธนาคารซีไอเอ็มบีไทยจำกัด (มหาชน) CIMB เดิมคือไทยธนาคาร</li> </ul> </li> </ol>	

ที่	เรื่อง	คำถาม	คำตอบ	หมายเหตุ
103	กรณีชราภาพ	- สิทธิที่จะได้รับเงินกรณีชราภาพมีอะไรบ้าง	<p>- สิทธิที่จะได้รับกรณีชราภาพมี 2 กรณีคือเงินบำเหน็จและเงินบำนาญขึ้นอยู่กับระยะเวลาในการนำส่งเงินสมทบของผู้ประกันตนกรณีเงินบำเหน็จชราภาพมีเงื่อนไขและหลักเกณฑ์ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. กรณีที่ผู้ประกันตนนำส่งเงินสมทบไม่ครบ 12 เดือนจะได้รับเฉพาะส่วนที่ผู้ประกันตนจ่ายกรณีชราภาพเท่านั้น</li> <li>2. กรณีที่ผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบเกิน 12 เดือนขึ้นไปแต่ไม่ถึง 180 เดือนจะได้รับเป็นบำเหน็จในส่วนของนายจ้าง และส่วนของผู้ประกันตนรวมถึงอัตราผลตอบแทนตามประกาศในแต่ละปีกรณีเงินบำนาญชราภาพมีเงื่อนไขและหลักเกณฑ์ดังนี้ <ol style="list-style-type: none"> <li>1. กรณีที่ผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบครบ 180 เดือนได้รับเงินบำนาญชราภาพในอัตราร้อยละ 20 ของค่าจ้างเฉลี่ย 60 เดือนสุดท้ายก่อนความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลงโดยจะได้รับเป็นรายเดือนไปตลอดชีวิต</li> <li>2. กรณีจ่ายเงินสมทบเกิน 180 เดือนจะปรับอัตราเงินบำนาญชราภาพเพิ่มอีกร้อยละ 1.5 ต่อระยะเวลาการจ่ายเงินสมทบครบทุก 12 เดือน</li> <li>3. กรณีที่ผู้ประกันตนผู้รับเงินบำนาญชราภาพอยู่แล้วและมีการเสียชีวิตภายใน 60 เดือนนับแต่เดือนที่ได้รับเงินบำนาญชราภาพให้จ่ายเงินคืนเป็นบำเหน็จชราภาพแก่ผู้มีสิทธิจำนวน 10 เท่าของเงินบำนาญชราภาพรายเดือนที่ได้รับคราวสุดท้ายก่อนที่ผู้ประกันตนถึงแก่ความตาย</li> </ol> </li> </ol>	
104	กรณีชราภาพ	- กรณีผู้ประกันตนเป็นผู้ทุพพลภาพจากกองทุนเงินทดแทนสำนักงานประกันสังคม จะจ่ายเงินชราภาพให้ผู้ประกันตนหรือไม่	- จ่ายให้โดยจะได้รับหลังจากที่มีคำวินิจฉัยอนุมัติให้เป็นผู้ทุพพลภาพแล้ว	

ที่	เรื่อง	คำถาม	คำตอบ	หมายเหตุ
105	กรณีชราภาพ	- ผู้ประกันตนเป็นชาวต่างชาติอายุไม่ครบ 55 ปีต้องการรับเงินบำเหน็จชราภาพก่อนกลับประเทศจะทำได้หรือไม่	- <b>ยังไม่สามารถรับเงินบำเหน็จชราภาพได้ เพราะยังไม่มีประเทศใดทำข้อตกลงกับประกันสังคม ต้องรอให้อายุครบ 55 ปี ซึ่งจะได้รับตามหลักเกณฑ์เหมือนคนไทย</b>	
106	กรณีชราภาพ	- เงินบำนาญชราภาพคิดอย่างไร	- เงินบำนาญชราภาพคิดในอัตราร้อยละ 20 ของค่าจ้างเฉลี่ย 60 เดือนสุดท้าย ก่อนความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลงโดยคิดจากฐานเงินเดือนไม่เกิน 15,000 บาท	
107	กรณีชราภาพ	- ผู้ประกันตนออกจากงานเมื่ออายุครบ 55 ปีบริบูรณ์แต่ยังไม่ได้ขอรับเงินกรณีชราภาพและผู้ประกันตนมีความประสงค์ที่จะสมัครเป็นผู้ประกันตนมาตรา 39 ต่อสามารถทำหรือไม่	- ผู้ประกันตนสามารถสมัครมาตรา 39 ต่อได้ ภายใน 6 เดือนนับตั้งแต่วันที่ออกจากงานถ้าต้องการสะสมต่อไปเรื่อยๆและจะขอคืนได้ก็ต่อเมื่อสิ้นสุดความเป็นผู้ประกันตนหรือผู้ประกันตนสามารถขอรับบำเหน็จชราภาพคืนได้ในช่วงที่ยังไม่ได้สมัครเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 39 แล้วหลังจากนั้นค่อยมาสมัครมาตรา 39 ภายใน 6 เดือนนับตั้งแต่วันที่ออกจากงานและเมื่อได้รับอนุมัติเป็นผู้ประกันตนมาตรา 39 เงินบำเหน็จจะเริ่มนับสะสมใหม่	
108	กรณีชราภาพ	- กรณีเงินชราภาพเริ่มเก็บครั้งแรกเมื่อใด	- สำนักงานประกันสังคมเริ่มเก็บเงินชราภาพเมื่อวันที่ 31 ธันวาคม 2541	
109	กรณีชราภาพ	- กรณีบุตรบุญธรรมที่มีการจดทะเบียนรับรองบุตรตามกฎหมายมีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จชราภาพกรณีผู้ประกันตนถึงแก่ความตายหรือไม่	- กรณีบุตรบุญธรรมหรือบุตรที่ยกให้เป็นบุตรบุญธรรมของผู้อื่นไม่สามารถขอรับเงินบำเหน็จชราภาพกรณีผู้ประกันตนถึงแก่ความตายได้	

ที่	เรื่อง	คำถาม	คำตอบ	หมายเหตุ
110	กรณีว่างงาน	<p>- ผปต. ไปขึ้นทะเบียนว่างงานภายใน 30 วันแต่เสียชีวิตก่อนการไปรายงานตัวครั้งแรกผปต. จะได้รับสิทธิกรณีว่างงานหรือไม่ตัวอย่างเช่นผปต.จ่ายเงินสมทบครบตามเงื่อนไขและลาออกจากงานวันที่ 1 กรกฎาคม 2551 ได้ไปขึ้นทะเบียนว่างงานและยื่นคำขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานที่สำนักจัดหางาน กรุงเทพมหานครพื้นที่/สำนักงานจัดหางานจังหวัดเมื่อวันที่ 11 กรกฎาคม 2551 วันนัดรายงานตัวครั้งที่ 1 คือวันที่ 11 สิงหาคม 2551 ต่อมาได้เสียชีวิตในวันที่ 10 สิงหาคม 2551</p>	<p>- แนะนำทายาทที่มีสิทธิถูกต้องตามกฎหมายติดต่อสำนักงานประกันสังคม กรุงเทพมหานครพื้นที่/จังหวัด/สาขาที่ ผปต. ขึ้นทะเบียนว่างงาน โดยเตรียมหลักฐานดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. แบบคำขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานสปส .2-01/7 (ผู้มีสิทธิลงนามคนละ 1 ชุด)</li> <li>2. บัตรประจำตัวประชาชนของผู้มีสิทธิพร้อมสำเนา (1 ชุด)</li> <li>3. ใบมรณะบัตรพร้อมสำเนา (1 ชุด)</li> <li>4. ทะเบียนบ้านของผู้มีสิทธิพร้อมสำเนา (1 ชุด)</li> <li>5. ทะเบียนสมรสของผู้มีสิทธิและของบิดามารดาของผู้เสียชีวิตพร้อมสำเนา (1 ชุด)</li> <li>6. สำเนาสมุดบัญชีธนาคาร</li> </ol>	
111	กรณีว่างงาน	<p>- หากผู้ประกันตนไม่ได้ไปรายงานตัวตามกำหนดนัดหมายที่สำนักงานจัดหางานแจ้งไว้ผู้ประกันตนจะได้รับสิทธิหรือไม่</p>	<p>- ถ้าผู้ประกันตนไม่ได้ไปรายงานตัวตามกำหนดจะไม่ได้รับสิทธิว่างงานของเดือนนั้นๆ เพราะฉะนั้นแนะนำให้รายงานตัวตามกำหนดทุกครั้ง หรือถ้าไม่สะดวกในวันนัดสามารถรายงานตัวล่วงหน้าก่อนได้ไม่เกิน 7 วัน และหลังนัดได้ไม่เกิน 7 วัน</p>	
112	กรณีว่างงาน	<p>- หากลูกจ้างใช้สิทธิรับเงินกรณีว่างงานครบ 180 วันแล้วแต่ยังหางานทำไม่ได้จะได้รับความคุ้มครองต่อหรือไม่</p>	<p>- หากผู้ประกันตนใช้สิทธิรับเงินกรณีว่างงานครบ 180 วันแล้ว ไม่สามารถรับสิทธิได้เพราะตามหลักเกณฑ์จะได้รับสิทธิไม่เกิน 180 วันภายใน 1 ปีปฏิทิน</p>	



ที่	เรื่อง	คำถาม	คำตอบ	หมายเหตุ
113	กรณีว่างงาน	- ผู้ประกันตนอยู่ระหว่างการนัดหยุดงานเพื่อเจรจาข้อพิพาทแรงงานมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานหรือไม่	- ในระหว่างการนัดหยุดงานนิติสัมพันธ์ระหว่างนายจ้าง-ลูกจ้างยังมีได้ขาดหายไปและไม่ได้รับค่าจ้างเนื่องจากไม่มีการทำงานมิใช่เป็นการเลิกจ้างจึงยังไม่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน	
114	กรณีว่างงาน	- ผู้ประกันตนอยู่ระหว่างการนัดหยุดงานเพื่อเจรจาข้อพิพาทแรงงานแต่ได้ลาออกเพื่อหางานใหม่เนื่องจากระหว่างนัดหยุดงานมิได้ค่าจ้างจะมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนหรือไม่	- หากมีการลาออกจากงานถูกต้องและมีการนำส่งเงินสมทบตามหลักเกณฑ์ก็สามารถยื่นเรื่องได้ในกรณีลาออกเองจะได้รับสิทธิในอัตราร้อยละ 30 ของค่าจ้างครั้งละไม่เกิน 90 วันภายในรอบ 1 ปีปฏิทิน	
115	กรณีว่างงาน	- ถ้านายจ้างไม่ออกเอกสารเกี่ยวกับการออกจากงานให้กับลูกจ้างหรือยังไม่ได้แจ้งการออกจากงานมาที่ประกันสังคมตามกำหนดลูกจ้างสามารถยื่นเรื่องขอรับเงินว่างงานได้หรือไม่และสำนักงานประกันสังคมจะมีวิธีแก้ไขให้ลูกจ้างอย่างไร	- กรณีผู้ประกันตนไม่มีเอกสารเกี่ยวกับการออกจากงานหรือนายจ้างยังไม่ได้แจ้งรายชื่อสิ้นสุดความเป็นลูกจ้างมาที่ประกันสังคมผู้ประกันตนสามารถยื่นเรื่องขอขึ้นทะเบียนว่างงานได้ที่สำนักงานจัดหางานพื้นที่สะดวกภายใน 30 วันนับตั้งแต่วันที่สิ้นสภาพการเป็นลูกจ้างหรือวันลาออกจากงานเพื่อรักษาสิทธิและค่อยติดต่อทางประกันสังคมเพื่อให้ตรวจสอบการแจ้งออกจากงานทางนายจ้างอีกครั้ง	
116	กรณีว่างงาน	- ลูกจ้างใช้สิทธิถูกเลิกจ้างไป 60 วันแล้วได้ทำงานใหม่หลังจากนั้นมิได้ลาออกจากงานอีกครั้งจะใช้สิทธิรับเงินกรณีว่างงานได้อีกหรือไม่	- กรณีใช้สิทธิเลิกจ้างไปแล้ว 60 วันแล้วได้งานใหม่และมีการลาออกจากงานอีกครั้งจะสามารถใช้สิทธิกรณีลาออกเองได้อีก 90 วันเพราะภายใน 1ปีปฏิทินสามารถใช้สิทธิรวมกันไม่เกิน180 วัน	

ที่	เรื่อง	คำถาม	คำตอบ	หมายเหตุ
117	กรณีว่างงาน	- ถ้า ผปต. มีอายุครบ 55 ปีและมีการลาออกจากงานจะได้รับสิทธิกรณีว่างงานหรือไม่	- หากผู้ประกันตนมีอายุครบ 55 ปีบริบูรณ์และมีการออกจากงานจะไม่สามารถใช้สิทธิกรณีว่างงานได้ จะรับได้เฉพาะกรณีชราภาพเท่านั้น	
118	กรณีว่างงาน	- เมื่อผู้ประกันตนถูกเลิกจ้างแต่ยังไม่ได้อติดต่อเรื่องว่างงานหากเกิน 1 เดือนแล้วไปติดต่อจะได้รับสิทธิย้อนหลังหรือไม่	- สามารถยื่นเรื่องได้แต่ไม่สามารถรับย้อนหลังได้เนื่องจากตามหลักเกณฑ์ผู้ประกันตนต้องขึ้นทะเบียนภายใน 30 วันหากเกินจากนั้นเงินประโยชน์ทดแทนที่จะได้รับจะถูกทอนออกไปเป็นรายวันสำนักงานประกันสังคมจะจ่ายเฉพาะจำนวนวันที่คงเหลืออยู่เท่านั้น	
119	กรณีว่างงาน	- เงินทดแทนการขาดรายได้กรณีว่างงานจะโอนเข้าบัญชีเมื่อไหร่หลังจากขึ้นทะเบียนการว่างงาน	- หากผู้ประกันตนมีการรายงานตัวตามกำหนดสำนักงานประกันสังคมจะทำการตรวจสอบข้อมูลและโอนเงินเข้าสมุดบัญชีธนาคารที่ผู้ประกันตนให้ไว้ภายใน 5-7 วันทำการ	
120	กรณีว่างงาน	- กรณีที่การแจ้งออกของผู้ประกันตนกับนายจ้างแจ้งไว้ไม่ตรงกันต้องทำอะไร	- กรณีการแจ้งออกจากงานไม่ตรงกันต้องตรวจสอบข้อเท็จจริงถ้าเป็นทางนายจ้างแจ้งผิดก็ต้องทำเอกสารเพื่อยืนยันเรื่องเพิ่มเติมว่าสาเหตุการออกจากงานว่าข้อเท็จจริงเป็นอย่างไรแต่หากเป็นตัวผู้ประกันตนแจ้งผิดให้ติดต่อที่สำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่/จังหวัด/สาขาธิบดีขอขอบเพื่อแก้ไขข้อมูลให้ถูกต้อง	
121	กรณีว่างงาน	- กรณีการแจ้งออกจากงานไม่ตรงกันต้องตรวจสอบข้อเท็จจริงถ้าเป็นทางนายจ้างแจ้งผิดก็ต้องทำเอกสารเพื่อยืนยันเรื่องเพิ่มเติมว่าสาเหตุการออกจากงานว่าข้อเท็จจริงเป็นอย่างไรแต่หากเป็นตัวผู้ประกันตนแจ้งผิดให้ติดต่อที่สำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่/จังหวัด/สาขาธิบดีขอขอบเพื่อแก้ไขข้อมูลให้ถูกต้อง	- ผู้ประกันตนสามารถรับสิทธิได้แต่หากมีการลาออกจากงานอีกครั้งในวันที่ 15 ธ.ค 57 ผู้ประกันตนจะได้รับสิทธิตั้งแต่วันที่ 1 ม.ค. ถึงวันที่ 20 มี.ค. 2558 เป็นระยะเวลาทั้งหมด 80 วันในอัตราร้อยละ 30 ของค่าจ้าง(ตั้งแต่วันที่ 22-31 ธ.ค.57 นั้นจะไม่ได้รับเงินว่างงานเนื่องจากได้ใช้สิทธิของปี 2557 ครบ 90 วันแล้ว)	

ที่	เรื่อง	คำถาม	คำตอบ	หมายเหตุ
122	กรณีว่างงาน	- ในกรณีที่ผู้ประกันตนทำเอกสารการรายงานตัวหายจะอย่างไร	- ให้ผู้ประกันตนไปติดต่อแจ้งความที่สถานีตำรวจแล้วนำบัตรประจำตัวประชาชนพร้อมสำเนาและนำใบแจ้งความไปติดต่อที่สำนักงานจัดหางานที่ยื่นเรื่องไว้เพื่อขอคัดสำเนาเอกสารรายงานตัว	
123	มาตรา 40	- การชำระเงินสมทบมาตรา 40 ปัจจุบันสามารถชำระช่องทางใดได้บ้างและชำระอย่างไร	<p>- <b>ช่องทางที่ 1</b> หักผ่านบัญชีธนาคารออมสินธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรธนาคารกสิกรไทยจำกัด (มหาชน) และธนาคารไทยพาณิชย์จำกัด (มหาชน) ธนาคารกรุงไทยจำกัด (มหาชน) ธนาคารกรุงศรีอยุธยาจำกัด (มหาชน) โดยธนาคารจะหักบัญชีเงินฝากออมทรัพย์ของผู้ประกันตนมาตรา 40 งวดปัจจุบันเดือนละ 1 งวดและจะทำการหักบัญชีทุกวันที่ 20 ของเดือนหากวันที่ 20 ของเดือนตรงกับวันหยุดราชการธนาคารจะดำเนินการหักบัญชีในวันทำการธนาคารถัดไปผู้ประกันตนเสียค่าธรรมเนียมรายการละ 5 บาทโดยหักจากบัญชีเงินฝากธนาคาร</p> <p><b>ช่องทางที่ 2</b> ชำระที่เคาน์เตอร์เซอร์วิสที่มีเครื่องหมายหรือสัญลักษณ์รูปดาวได้ทุกแห่งทั่วประเทศเช่น 7-11 และเคาน์เตอร์เซอร์วิสที่มีเครื่องหมายหรือสัญลักษณ์รูปดาวรับชำระเฉพาะงวดปัจจุบันและเงินออมเพิ่มเติมไม่เกิน 1,000 บาท / เดือนเท่านั้นโดยเสียค่าธรรมเนียมรายการละ 10 บาท</p> <p><b>ช่องทางที่ 3</b> ชำระที่เคาน์เตอร์ธนาคารกรุงไทยจำกัด (มหาชน) และเคาน์เตอร์ธนาคารกรุงศรีอยุธยาจำกัด (มหาชน) ได้ทุกแห่งทั่วประเทศรับชำระเฉพาะงวดปัจจุบันและเงินออมเพิ่มเติมไม่เกิน 1,000 บาท/เดือนเท่านั้นโดยเสียค่าธรรมเนียมรายการละ 10 บาท</p> <p><b>ช่องทางที่ 4</b> ห้างเอสโกโลตัสให้ผู้ประกันตนนำ "สมุดรับเงินสมทบ" (ที่มี Bar Code) แจ้งขอชำระเงินสมทบได้ที่ห้างเอสโกโลตัสโดยการยิง Bar Code เท่านั้นรับชำระเฉพาะงวดปัจจุบันเท่านั้นโดยเสียค่าธรรมเนียมรายการละ 10 บาท</p> <p><b>ช่องทางที่ 5</b> ชำระที่สำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่/สำนักงานประกันสังคมจังหวัด/สาขาชำระล่วงหน้าได้ไม่เกิน 12 เดือนทางสำนักงานประกันสังคมจะออกใบเสร็จให้ทันทีหรือหน่วยบริการเคลื่อนที่ของสำนักงานประกันสังคม</p>	

ที่	เรื่อง	คำถาม	คำตอบ	หมายเหตุ
124	มาตรา 40	- การชำระเงินสมทบผ่านเคาน์เตอร์เซอร์วิสจะต้องเสียค่าธรรมเนียมหรือไม่	- เสียค่าธรรมเนียม 10 บาทโดยเมื่อชำระแล้วจะได้รับใบเสร็จรับเงินทันทีจากเคาน์เตอร์เซอร์วิส	
125	มาตรา 40	- เมื่อมีการชำระเงินสมทบผ่านทางเคาน์เตอร์เซอร์วิสแล้วจะต้องติดต่อสำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่/จังหวัด/สาขาเพื่อประทับตราในสมุดนำส่งเงินสมทบหรือไม่	- หลังจากที่มีการนำส่งเงินสมทบผ่านทางเคาน์เตอร์เซอร์วิสแล้วทางเคาน์เตอร์เซอร์วิสจะออกใบเสร็จรับเงินให้ทันทีให้ผู้ประกันตนเก็บใบเสร็จรับเงินไว้เป็นหลักฐานหากผู้ประกันตนสะดวกที่ไปติดต่อที่สำนักงานประกันสังคมเมื่อไหร่ให้นำสมุดนำส่งเงินสมทบไปให้เจ้าหน้าที่ประทับตราด้วยเพื่อเป็นประโยชน์ในการใช้สิทธิ (ควรจะแนะนำให้ผู้ประกันตนติดต่อสพส. เพื่อขอประทับตราสมุดนำส่งเงินสมทบไม่เกิน 1-2 เดือนจะดีกว่าเพื่อป้องกันการทำใบเสร็จหาย)	
126	มาตรา 40	- ผู้ประกันตนมาตรา 40 จะต้องชำระเงินสมทบเท่าไร	- ผปต. มาตรา 40 สามารถจ่ายเงินสมทบได้ตั้งแต่ 70 บาท - 200 บาทตามทางเลือกดังต่อไปนี้ทางเลือกที่ 1 จ่ายเงินสมทบ 100 บาท (ประชาชนจ่าย 70 บาท/เดือนรัฐบาลร่วมอุดหนุน 30 บาท/เดือน) ทางเลือกที่ 2 จ่ายเงินสมทบ 150 บาท (ประชาชนจ่าย 100 บาท/เดือนรัฐบาลร่วมอุดหนุน 50 บาท/เดือน) <b>หมายเหตุ</b> ทางเลือกที่ 3 - 5 ถูกยกเลิกตามกฎหมายตั้งแต่วันที่ 23 กันยายน 2558)	
127	มาตรา 40	- กรณีที่ผู้ประกันตนมาตรา 40 ได้คืนสิทธิมาตรา 39 จะต้องปฏิบัติอย่างไร	- ผู้ประกันตนสามารถที่จะติดต่อขอรับการคืนสิทธิมาตรา 39 ได้ที่สำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่/สำนักงานประกันสังคมจังหวัด/สาขาใดก็ได้ที่สะดวกโดยไม่ต้องมีการลาออกจากมาตรา 40 เพราะถือว่าเป็นการสมัครมาตรา 40 แล้วและไม่ต้องมีการนำส่งเงินสมทบของมาตรา 40 ถ้าหมดสิทธิจากมาตรา 39 อีกรักก็สามารถมาส่งเงินสมทบมาตรา 40 ได้โดยไม่ต้องสมัครใหม่เพราะการใช้สิทธิมาตรา 40 จะดูจากการนำส่งเงินสมทบเป็นหลักหากผู้ประกันตนต้องการนำส่งเงินสมทบทั้ง 2 กองทุนไม่สามารถทำได้ <b>หมายเหตุ</b> การสมัครเป็นผู้ประกันตนมาตรา 40 ต้องไม่เป็นผู้ประกันตนมาตรา 33 และมาตรา 39	

ที่	เรื่อง	คำถาม	คำตอบ	หมายเหตุ
128	มาตรา 40	- กรณีผู้ประกันตนมาตรา 40 ได้มีการจ่ายเงินล่วงหน้าไปแต่ได้มีการกลับเข้ามาเป็นผู้ประกันตนมาตรา 33 หรือ 39 จะต้องทำอย่างไร	- ปัจจุบันสำหรับผู้ประกันตนมาตรา 40 ที่มีการจ่ายเงินล่วงหน้าไปแล้วสามารถติดต่อสำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่/ จังหวัด/สาขาเพื่อขอรับเงินไม่พึงชำระโดยให้เขียนคำร้องขอลาออกจากการเป็นผู้ประกันตนโดยให้ยึดวันที่ผู้ประกันตนมาติดต่อเป็นวันลาออกหรือวันที่ 1 ของเดือนถัดไปไม่สามารถแจ้งลาออกย้อนหลังได้หากผู้ประกันตนมาติดต่อวันที่ 1 ของเดือนให้คืนเงินสมทบของเดือนจนถึงงวดเดือนที่จ่ายเงินสมทบล่วงหน้าไว้หากมาติดต่อในวันที่ 2 เป็นต้นไปจะไม่คืนเงินสมทบของงวดเดือนนั้นให้คืนเงินสมทบในงวดเดือนถัดไปจนถึงเดือนที่จ่ายล่วงหน้าไว้	
129	มาตรา 40	- กรณีที่เป็นผู้ทุพพลภาพของสำนักงานประกันสังคมและยังได้รับเงินชดเชยอยู่สามารถสมัครได้หรือไม่	- สามารถสมัครมาตรา 40 ได้สำหรับการเบิกสิทธิประโยชน์ให้ใช้สิทธิได้เพียงสิทธิเดียวเท่านั้นโดยสำนักงานประกันสังคมจะพิจารณาให้ผู้ประกันตนได้รับสิทธิที่มากที่สุดเพียงสิทธิเดียวยกตัวอย่างเช่นในกรณีที่ได้รับเงินทุพพลภาพอยู่แล้วและมีการสมัครมาตรา 40 และมีการทุพพลภาพเพิ่มจากเดิมอีกทางประกันสังคมจะดูว่าสิทธิเดิมที่ได้รับอยู่เท่าไรถ้าสิทธิไหนมากกว่าจะได้รับจากสิทธินั้นเพียงอย่างเดียวไม่สามารถที่จะรับสิทธิประโยชน์ทั้ง 2 สิทธิพร้อมกัน	
130	มาตรา 40	- กรณีเงินชราภาพมีวิธีการคิดอย่างไร	- ให้นำเงินบำเหน็จชราภาพที่มีการเก็บสะสมไว้ในแต่ละปีคูณกับผลตอบแทนที่ประกาศในปีนั้นๆและจะจ่ายคืนให้เป็นเงินก้อนเรียกว่าเงินบำเหน็จชราภาพซึ่งจะต้องมีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์และแจ้งความจำนงขอลาออกจากการเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 40	
131	มาตรา 40	- ถ้าเป็นผู้ประกันตนที่อยู่ในช่วงที่เป็นมาตรา 38 จะสมัครมาตรา 40 ได้หรือไม่	- สามารถสมัครได้และผู้ประกันตนจะยังคงได้สิทธิคุ้มครองบุคคลตามมาตรา 38 เป็นระยะเวลา 6 เดือนนับแต่วันที่ผู้ประกันตนได้มีการสิ้นสุดสภาพการเป็นลูกจ้างหลังจากสิ้นสุดสิทธิการคุ้มครองม.38 แล้วผู้ประกันตนจะใช้สิทธิม.40 (สิทธิในการรักษาของสปสช.)	

ที่	เรื่อง	คำถาม	คำตอบ	หมายเหตุ
132	มาตรา 40	- กรณีที่เป็นผู้ประกันตนมาตรา 40 (เดิม) ทางสำนักงานประกันสังคมจะโอนเป็นผู้ประกันตนมาตรา 40 ใหม่หรือไม่และสิทธิเก่ายังคงได้รับอยู่หรือเป็นสิทธิใหม่ ส่วนเงินสมทบนับต่อเนื่องหรือไม่	- ผู้ประกันตนที่เป็นมาตรา 40 เดิมและมีการจ่ายเงินสมทบแล้วสำนักงานประกันสังคมจะโอนให้เป็นมาตรา 40 ใหม่โดยอัตโนมัติแต่สิทธิที่ได้ในปีนี้ (ปี 2554) จะไม่น้อยไปกว่าเดิมเมื่อผู้ประกันตนมาเบิกสิทธิประโยชน์สำนักงานประกันสังคมจะพิจารณาให้ผู้ประกันตนได้รับสิทธิที่มากที่สุดแต่ในปีถัดไป (ปี 2555) ผู้ประกันตนจะต้องเลือกว่าจะสมัครในรูปแบบใดส่วนการนำส่งเงินสมทบจะนับให้ต่อเนื่อง (สามารถเปลี่ยนรูปแบบการส่งเงินสมทบได้ไม่เกินวันที่ 25 เดือนธันวาคมของทุกปีและมีผลตั้งแต่วันที่ 1 มกราคมในปีถัดไป)	
133	มาตรา 40	- ใครบ้างที่สามารถสมัครเป็นผู้ประกันตนมาตรา 40 ใหม่ได้บ้าง	- คุณสมบัติในการสมัครมาตรา 40 1. ต้องเป็นผู้ที่มีอายุไม่ต่ำกว่า 15 ปีบริบูรณ์และไม่เกิน 60 ปีบริบูรณ์ 2. ไม่เป็นผู้ประกันตนตามม.33 และม.39 3. ต้องมีบัตรประจำตัวประชาชนและมีสัญชาติไทย 4. ต้องเป็นคนต่างด้าวซึ่งเป็นชนกลุ่มน้อยที่มีถิ่นที่อยู่หรือได้รับการผ่อนผันให้พักอาศัยอยู่ในราชอาณาจักรเป็นกรณีพิเศษของบุคคลซึ่งไม่มีสัญชาติไทยที่มีเลขประจำตัวประชาชน 13 หลักขึ้นต้นด้วยเลข 0,6,7 สามารถขึ้นทะเบียนได้ (มีผลตั้งแต่วันที่ 3 ธันวาคม 2555) หมายเหตุ : สำหรับเลขประจำตัวคนต่างด้าวที่ขึ้นต้นด้วยเลข 00,3,4,5 และ 8 ไม่สามารถสมัครและขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 40 ได้ 5. หากเป็นบุคคลซึ่งเป็นผู้พิการให้ระบุลักษณะหรืออาการของผู้พิการโดยละเอียด (ยกเว้นผู้พิการทางสมองและสติปัญญาไม่สามารถรับสมัครและขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 40 ได้)	

ที่	เรื่อง	คำถาม	คำตอบ	หมายเหตุ
134	มาตรา 40	- บุคคลที่เป็นข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ / นายจ้าง/พระสงฆ์/ทหารเกณฑ์ที่มีสิทธิสมัครผู้ประกันตนมาตรา 40	<p>- นายจ้างพระสงฆ์และทหารเกณฑ์ที่ไม่ได้รับราชการและไม่ได้เป็นผู้ประกันตน ในมาตรา 33 และมาตรา 39 สามารถสมัครได้</p> <p>ปัจจุบันราชการและรัฐวิสาหกิจ (มาตรา 4 และมาตรา 4(6) ) ไม่สามารถสมัครได้หากมีประกาศเปลี่ยนแปลงจะมีการประชาสัมพันธ์ให้ทราบต่อไปค่ะ</p> <p>กรณีมีผู้สอบถามว่าบุคคลในมาตรา 4 และมาตรา 4 (6) คือใคร</p> <p>พระราชบัญญัตินี้ไม่ใช้บังคับแก่บุคคลที่อยู่ในมาตรา 4</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 ข้าราชการลูกจ้างประจำลูกจ้างชั่วคราวรายวันและลูกจ้างชั่วคราวรายชั่วโมงของราชการส่วนกลางราชการส่วนภูมิภาคและราชการส่วนท้องถิ่นยกเว้นลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน</li> <li>2 ลูกจ้างของรัฐบาลต่างประเทศหรือองค์การระหว่างประเทศ</li> <li>3 ลูกจ้างของนายจ้างที่มีสำนักงานในประเทศและไปประจำทำงานในต่างประเทศ</li> <li>4 ผู้อำนวยการครูหรือครูใหญ่และบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนเอกชน ตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน</li> <li>5 นักเรียนนักเรียนพยาบาลนิสิตหรือนักศึกษาหรือแพทย์ฝึกหัดซึ่งเป็นลูกจ้างของโรงเรียนมหาวิทยาลัยหรือโรงพยาบาล</li> <li>6 กิจการหรือลูกจ้างอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกาและมาตรา 4 (6) แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคมพ.ศ. 2533</li> </ol> <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) ลูกจ้างของเนติบัณฑิตยสภา</li> <li>(2) ลูกจ้างของสถาบันวิจัยจุฬาภรณ์</li> <li>(3) ลูกจ้างของสภาอากาศไทย</li> <li>(4) ลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์</li> <li>(5) ลูกจ้างของกิจการเพาะปลูกประมงป่าไม้และเลี้ยงสัตว์ซึ่งมิได้ใช้ลูกจ้างตลอดปีและไม่มียานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย</li> <li>(6) ลูกจ้างของนายจ้างที่จ้างไว้เพื่อทำงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวเป็นการจรหรือเป็นไปตามฤดูกาล</li> <li>(7) ลูกจ้างของนายจ้างที่เป็นบุคคลธรรมดาซึ่งงานที่ลูกจ้างทำนั้นมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่</li> <li>(8) ลูกจ้างของนายจ้างซึ่งประกอบการค้าหรือการแสวงผล</li> <li>(9) ลูกจ้างของสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ</li> </ol>	

ที่	เรื่อง	คำถาม	คำตอบ	หมายเหตุ
135	มาตรา 40	- การนำส่งเงินสมทบสามารถฝากบุคคลอื่นส่งได้หรือไม่และชำระเงินสมทบได้ที่ไหนบ้าง	<p>- การชำระเงินสมทบสามารถให้บุคคลอื่นชำระแทนได้และสามารถไปชำระได้ที่</p> <p><b>ช่องทางที่ 1</b> หักผ่านบัญชีธนาคารออมสินธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรธนาคารกสิกรไทยจำกัด (มหาชน) และธนาคารไทยพาณิชย์จำกัด (มหาชน) ธนาคารกรุงไทยจำกัด (มหาชน) ธนาคารกรุงศรีอยุธยาจำกัด (มหาชน) รับเฉพาะงวดปัจจุบันเดือนละ 1 ครั้งและจะทำการหักบัญชีทุกวันที่ 20 ของเดือนหากวันที่ 20 ของเดือนตรงกับวันหยุดราชการธนาคารจะดำเนินการหักบัญชีในวันทำการธนาคารถัดไปผู้ประกันตนเสียค่าธรรมเนียมรายการละ 5 บาท โดยหักจากบัญชีเงินฝากธนาคาร</p> <p><b>ช่องทางที่ 2</b> ชำระที่เคาน์เตอร์เซอร์วิสที่มีเครื่องหมายหรือสัญลักษณ์รูปดาว ทุกแห่งทั่วประเทศเช่น 7-11 และเคาน์เตอร์เซอร์วิสที่มีเครื่องหมายรูปดาว ทุกแห่งทั่วประเทศรับชำระเฉพาะงวดปัจจุบันและเงินออมเพิ่มเติมไม่เกิน 1,000 บาท/เดือนเท่านั้นโดยเสียค่าธรรมเนียมรายการละ 10 บาท</p> <p><b>ช่องทางที่ 3</b> ชำระที่เคาน์เตอร์ธนาคารกรุงไทยจำกัด(มหาชน) และเคาน์เตอร์ธนาคารกรุงศรีอยุธยาจำกัด(มหาชน) ได้ทุกแห่งทั่วประเทศรับชำระเฉพาะงวดปัจจุบันและเงินออมเพิ่มเติมไม่เกิน 1,000 บาท/เดือนเท่านั้นโดยเสียค่าธรรมเนียมรายการละ 10 บาท</p> <p><b>ช่องทางที่ 4</b> ห้างเทสโก้โลตัสให้ผู้ประกันตนนำ "สมุดรับเงินสมทบ"(ที่มี Bar Code) แจ้งขอชำระเงินสมทบได้ที่ห้างเทสโก้โลตัสโดยการยิง Bar Code เท่านั้น รับชำระเฉพาะงวดปัจจุบันเท่านั้นโดยเสียค่าธรรมเนียมรายการละ 10 บาท</p> <p><b>ช่องทางที่ 5</b> ชำระผ่านไปรษณีย์ธนาณัติ สามารถจ่ายเงินสมทบเดือนละ 1 ครั้ง และจ่ายล่วงหน้าได้ครั้งละไม่เกิน 12 เดือน และเงินออมเพิ่มเติมไม่เกิน 1,000 บาท/เดือน</p> <p><b>ช่องทางที่ 6</b> หน่วยบริการเคลื่อนที่สำนักงานประกันสังคมชำระล่วงหน้าได้ไม่เกิน 12 เดือนทางสำนักงานประกันสังคมจะออกใบเสร็จให้ทันที</p>	



ที่	เรื่อง	คำถาม	คำตอบ	หมายเหตุ
136	มาตรา 40	- การสมัครมาตรา 40 สามารถมอบอำนาจให้บุคคลอื่นไปทำแทนได้หรือไม่	- การสมัครเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 40 ผู้ประกันตนควรติดต่อด้วยตนเอง โดยกรอกแบบ (สปส.1-40) แนบบัตรประจำตัวประชาชนและสำเนาหรือบัตรอื่นที่ทางราชการออกให้พร้อมรับรองสำเนาติดต่อสมัครได้ที่สำนักงานประกันสังคม กรุงเทพมหานครพื้นที่/จังหวัด/สาขาที่สะดวก (ยกเว้นสำนักงานใหญ่) หากไม่สะดวกติดต่อด้วยตนเองสามารถให้บุคคลอื่นยื่นเรื่องแทนได้	
137	มาตรา 40	- ผู้ประกันตนมาตรา 40 อายุ 60 ปีขอรับเงินชราภาพไปแล้วความเป็นผู้ประกันตนจะสิ้นสุดเลยหรือไม่และสามารถส่งเงินสมทบต่อได้ไหม	- ความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลงนับตั้งแต่วันที่ได้รับเงินชราภาพและไม่สามารถกลับมาส่งเงินสมทบได้อีก	
138	มาตรา 40	- กรณีที่เจ้าหน้าที่ประกันสังคมออกไปรับสมัครมีอะไรแสดงตัวว่าเป็นเจ้าหน้าที่	- บัตรข้าราชการบัตรพนักงานประกันสังคมบัตรพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติประกันสังคมซึ่งผู้ว่าราชการเป็นผู้ออกบัตรให้	
139	มาตรา 40	- คนต่างด้าวสมัครมาตรา 40 ได้หรือไม่	- กรณีคนต่างด้าวซึ่งเป็นชนกลุ่มน้อยที่มีถิ่นที่อยู่หรือได้รับการผ่อนผันให้พักอาศัยอยู่ในราชอาณาจักรเป็นกรณีพิเศษของบุคคลซึ่งไม่มีสัญชาติไทยที่มีเลขประจำตัวประชาชน 13 หลักขึ้นต้นด้วยเลข 0,6,7 สามารถขึ้นทะเบียนได้ (มีผลตั้งแต่วันที่ 3 ธันวาคม 2555) หมายเหตุ : สำหรับเลขประจำตัวคนต่างด้าวที่ขึ้นต้นด้วยเลข 00,3,4,5 และ 8 ไม่สามารถสมัครและขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 40 ได้หากบุคคลซึ่งเป็นผู้พิการให้ระบุลักษณะหรืออาการของผู้พิการโดยละเอียด (ยกเว้นผู้พิการทางสมองและสติปัญญาไม่สามารถขึ้นทะเบียนและสมัครเป็นผู้ประกันตนได้ตามมาตรา 40)	

ที่	เรื่อง	คำถาม	คำตอบ	หมายเหตุ
140	มาตรา 40	- การจ่ายเงินสมทบมาตรา 40 สามารถจ่ายเงินย้อนหลังหรือไม่	- ผู้ประกันตนไม่สามารถจ่ายเงินสมทบย้อนหลังได้เมื่อขาดการส่งเงินสมทบจะมีผลต่อการนับระยะเวลาการเกิดสิทธิในกรณีต่างๆในการจ่ายเงินสมทบของผู้ประกันตนตามมาตรา 40 จ่ายเป็นรายเดือนๆละ 1 ครั้งหากจะจ่ายเงินสมทบล่วงหน้าจ่ายได้ไม่เกิน 12 เดือน (ที่สำนักงานประกันสังคมเท่านั้น)	
141	มาตรา 40	- ถ้าเป็นผู้ประกันตนมาตรา 40 ต่อมาได้งานทำและได้เป็นผู้ประกันตนมาตรา 33 การนำส่งเงินสมทบอยู่กับนายจ้างทางประกันสังคมจะนับการนำส่งให้ต่อเนื่องหรือไม่หรือทางประกันสังคมจะแยกกองทุนกัน	- สำนักงานประกันสังคมจะไม่นับระยะเวลาการส่งเงินสมทบให้เป็นแบบต่อเนื่องเพราะมาตรา 40 และมาตรา 33 แยกกองทุนกัน	
142	มาตรา 40	- เงินสมทบมาตรา 40 สามารถหักลดหย่อนภาษีได้หรือไม่	- สามารถหักลดหย่อนภาษีได้ตามจำนวนที่จ่ายจริงพร้อมทั้งเงินออมเพิ่มในปีนั้นไม่เกิน 9,000 บาท	
143	มาตรา 40	- ผู้ประกันตนมาตรา 40 สามารถสมัครกองทุนการออมแห่งชาติ (กระทรวงการคลัง) ได้หรือไม่	- ผู้ประกันตนทางเลือกที่ 3,4 และที่ 5 ได้ยุติตามกฎหมาย ตั้งแต่วันที่ 25 ก.ย. 2558 <b>หมายเหตุ</b> สำนักงานประกันสังคมจะโอนไปทางเลือก 1 และทางเลือก 2 ขึ้นอยู่กับผู้ประกันตนสมัครไว้ทางเลือกใด	
144	มาตรา 40	- การขอรับสิทธิประโยชน์ของมาตรา 40 จะยื่นขอรับภายใน 2 ปีเหมือนมาตรา 33 หรือไม่	- การขอรับสิทธิประโยชน์ของมาตรา 40 สามารถยื่นเรื่องรับสิทธิประโยชน์ได้ภายในระยะเวลา 2 ปีนับตั้งแต่วันเกิดสิทธิ ส่วนการขอรับเงินสมทบล่วงหน้าหรือเงินไม่พึงชำระคืนสามารถติดต่อขอรับคืนขอรับคืนภายใน 1 ปีนับแต่วันที่ได้รับหนังสือแจ้ง	

ที่	เรื่อง	คำถาม	คำตอบ	หมายเหตุ
145	มาตรา 40	- การยื่นเรื่องเบิกสิทธิประโยชน์ของมาตรา 40 สามารถยื่นเรื่องเบิกได้ที่สำนักงานประกันสังคมที่สมัครม.40 หรือยื่นเรื่องเบิกได้ทุกเขตพื้นที่	- สามารถยื่นเรื่องเบิกได้ที่สำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่/จังหวัด/สาขาที่สะดวก(ยกเว้นสำนักงานใหญ่)	
146	มาตรา 40	- อัตรากำหนดดอกเบี้ยชราภาพของมาตรา 40 จะเหมือนกับมาตรา 33 , มาตรา 39 หรือไม่	- อัตราผลตอบแทนกรณีชราภาพจะแยกประกาศผลตอบแทน	
147	มาตรา 40	- ถ้าผู้ประกันตนจ่ายเงินผ่านตัวแทนแล้ว ตัวแทนยังไม่มี การนำส่งที่สำนักงานประกันสังคมนานไปเกิดปัญหาจะเบิกสิทธิได้หรือไม่	- ขอให้ตรวจสอบหลักฐานในการนำส่งเงินสมทบและเก็บไว้เพื่อยืนยันเมื่อเกิดปัญหาในการขอรับสิทธิประโยชน์ (ตัวแทนที่รับต้องมีการทำข้อตกลงที่ถูกต้อง)	
148	มาตรา 40	- ในกรณีที่ผู้ประกันตนตามมาตรา 40 มีความประสงค์ที่จะทำหนังสือระบุให้บุคคลอื่นเป็นผู้มีสิทธิรับเงินบำเหน็จชราภาพหลังจากที่เสียชีวิตจะต้องทำอย่างไร	<p>- แนวทางการตอบคำถาม</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ผู้ประกันตนกรอกแบบฟอร์ม "หนังสือระบุให้เป็นผู้มีสิทธิรับเงินบำเหน็จชราภาพ (มาตรา 40)"</li> <li>2. ระบุชื่อ-สกุลของบุคคลที่ผู้ประกันตนประสงค์จะให้ได้รับเงินบำเหน็จชราภาพ พร้อมกรอกรายละเอียดอย่างชัดเจนเช่นเลขบัตรประจำตัวประชาชน, ที่อยู่ปัจจุบัน, หมายเลขโทรศัพท์ที่สามารถติดต่อได้</li> <li>3. หาพยานเซ็นรับรองในเอกสาร 2 ท่านระบุชื่อ-สกุล, เลขบัตรประจำตัวประชาชนของพยาน</li> <li>4. ให้ผู้มีสิทธิเก็บหนังสือฉบับนี้ไว้เองเมื่อผู้ประกันตนเสียชีวิตให้ผู้มีสิทธินำหนังสือฉบับนี้ไปติดต่อเพื่อขอรับประโยชน์ทดแทนที่สำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่/จังหวัด/สาขาที่สะดวก(ยกเว้นสำนักงานใหญ่)</li> <li>5. ในกรณีที่ผู้ประกันตนต้องการเปลี่ยนชื่อผู้มีสิทธิให้ทำลายหนังสือฉบับเดิมและทำหนังสือฉบับใหม่</li> </ol>	

ที่	เรื่อง	คำถาม	คำตอบ	หมายเหตุ
149	มาตรา 40	- กรณีผู้ประกันตนมาตรา ๔๐ กลับมาทำงานเปลี่ยนสถานะเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา ๓๓ ผู้ประกันตนจะต้องทำการแจ้งออกจากเป็นผู้ประกันตนมาตรา ๔๐ หรือไม่	- โดยปกติทางนายจ้างมีการแจ้งขึ้นทะเบียนลูกจ้างกับทางสำนักงานประกันสังคมอยู่แล้ว แต่สำหรับ ผปต.มาตรา ๔๐ ที่จ่ายเงินสมทบล่วงหน้าจะขอรับเงินไม่พึงประสงค์คืนได้จะต้องทำการแจ้งออก	
150	มาตรา 40	- ในกรณีที่ผู้ประกันตนมาตรา 40 กลับมาทำงานเปลี่ยนสถานะเป็นผู้ประกันตนมาตรา 33 ต่อมาได้ออกจากงาน ผู้ประกันตนจะต้องยื่นเรื่องสมัครเป็นผู้ประกันตนมาตรา 40 อีกครั้งหรือไม่	- ผู้ประกันตนจะสามารถกลับมาเป็นผู้ประกันตนมาตรา 40 ได้โดยไม่ต้องยื่นเรื่องสมัครอีกครั้งแต่จะต้องนำส่งเงินสมทบของมาตรา 40 ตามหลักเกณฑ์จึงจะใช้สิทธิได้	

ที่	เรื่อง	คำถาม	คำตอบ	หมายเหตุ
151	มาตรา 40	<p>- ผู้ประกันตนตามมาตรา 40 ที่ประสงค์จะชำระเงินสมทบผ่านธนาคารไทยพาณิชย์จำกัด (มหาชน) โดยวิธีหักบัญชีเงินฝากธนาคารสามารถขอรับบริการได้ตั้งแต่วันที่เท่าไรและการรับเงินสมทบจะรับงวดใดในการรับชำระเงินสมทบ</p>	<p>- สามารถขอรับบริการได้ตั้งแต่วันที่ 15 พฤศจิกายน 2555 เป็นต้นไปโดยมีขั้นตอนดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ผู้ประกันตนมาตรา 40 ขอแบบฟอร์มหนังสือยินยอมให้หักเงินจากบัญชีเงินฝากธนาคารของผู้ประกันตนตามมาตรา 40 ที่ธนาคารไทยพาณิชย์จำกัด (มหาชน) หรือที่สำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่/จังหวัด/สาขา (ยกเว้นสำนักงานใหญ่)</li> <li>2. ให้ผู้ประกันตนมาตรา 40 กรอกหนังสือยินยอมฯ ให้ครบถ้วนไปยื่นต่อธนาคารไทยพาณิชย์จำกัด(มหาชน) ที่ผู้ประกันตนเปิดบัญชีเงินฝากประเภทออมทรัพย์ไว้ เพื่อให้ธนาคารรับรองลายมือชื่อในหนังสือยินยอมฯ</li> <li>3. ให้ผู้ประกันตนนำสำเนาหนังสือยินยอมฯ จากธนาคารพร้อมกับสำเนาสมุดบัญชีเงินฝากประเภทออมทรัพย์หน้าแรกของผู้ประกันตนไปยื่นต่อสำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่/จังหวัด/สาขาที่รับผิดชอบเพื่อเจ้าหน้าที่จะดำเนินการบันทึกข้อมูลและแจ้งให้ผู้ประกันตนทราบจะเริ่มหักเงินสมทบในบัญชีเงินฝากได้ตั้งแต่งวดเดือนใด</li> <li>4. ให้ผู้ประกันตนนำเงินเข้าบัญชีเงินฝากให้เพียงพอที่จะหักเป็นเงินสมทบและค่าธรรมเนียมก่อนวันที่ 20 ของเดือนในส่วนของใบเสร็จรับเงินผู้ประกันตนสามารถติดต่อขอรับใบเสร็จรับเงินได้ที่สำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่/จังหวัด/สาขาที่ผู้ประกันตนขึ้นทะเบียนภายใน 12 เดือนหากเกินกำหนด 12 เดือนสามารถขอใบแทนใบเสร็จที่สำนักงานประกันสังคมทั่วประเทศที่สะดวก</li> </ol>	

ที่	เรื่อง	คำถาม	คำตอบ	หมายเหตุ
152	กองทุนเงินทดแทน	- ผู้ประกันตนที่เป็นลูกจ้างส่วนราชการจะได้รับความคุ้มครองกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยกรณีทุพพลภาพและกรณีตายเนื่องจากการทำงานหรือไม่	- ไม่ได้รับการคุ้มครองหากเป็นกิจการที่ไม่อยู่ในข้อบังคับตามมาตรา 4 (แห่งตามพระราชบัญญัติเงินทดแทนพ.ศ. 2537) ซึ่งมีดังนี้ 1. ราชการส่วนกลางราชการส่วนภูมิภาคและราชการส่วนท้องถิ่น 2. รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ 3. นายจ้างซึ่งประกอบธุรกิจโรงเรียนเอกชนตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับครูหรือครูใหญ่ 4. นายจ้างซึ่งดำเนินกิจการที่มีได้แสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจ 5. นายจ้างอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวงดังนี้ 1) นายจ้างซึ่งประกอบกิจการเพาะปลูกประมงป่าไม้และเลี้ยงสัตว์ซึ่งมิได้ใช้ลูกจ้างตลอดปีและไม่มียานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย 2) นายจ้างที่เป็นบุคคลธรรมดาซึ่งงานที่ลูกจ้างทำนั้นมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย 3) นายจ้างซึ่งประกอบการค้าแร่และแพ'ลอย	
153	กองทุนเงินทดแทน	- บัณฑิตอาสาประสบอันตรายในระหว่างปฏิบัติงานสำนักงานประกันสังคมจะให้ความคุ้มครองหรือไม่	- ไม่ได้ได้รับความคุ้มครองจากกองทุนเงินทดแทนเนื่องจากบัณฑิตอาสาเป็นลูกจ้างของส่วนราชการซึ่งได้รับการยกเว้นไม่ต้องขึ้นทะเบียนกองทุนเงินทดแทน	

ที่	เรื่อง	คำถาม	คำตอบ	หมายเหตุ
154	กองทุนเงินทดแทน	- อธิบายการได้รับสิทธิและคำนวณกรณีเสียชีวิตเนื่องจากการทำงาน	<p>- เมื่อลูกจ้างเสียชีวิตเนื่องจากการทำงานผู้มีสิทธิสามารถยื่นเรื่องขอรับประโยชน์ของกองทุนเงินทดแทนดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.) ค่าทำศพในอัตรา 100 เท่าของอัตราสูงสุดของค่าจ้างขั้นต่ำรายวันสูงสุดตามกฎหมายแรงงาน (ปัจจุบันค่าจ้างสูงสุด 300 บาทค่าทำศพ 100 เท่า = 30,000 บาท) โดยจ่ายให้ผู้จัดการศพ</li> <li>2.) ค่าทดแทนกรณีถึงแก่ความตายหรือสูญหายได้ค่าทดแทนเป็นรายเดือนร้อยละ 60 ของค่าจ้างรายเดือนมีกำหนดระยะเวลา 8 ปีให้กับผู้มีสิทธิ (โดยค่าทดแทนรายเดือนต้องไม่ต่ำกว่า 2,000 บาทและไม่เกิน 12,000 บาทต่อเดือน) โดยค่าทดแทนรายเดือนต้องไม่ต่ำกว่า 2,000 บาทและผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทนมีดังนี้ <ol style="list-style-type: none"> <li>1. บิดามารดา</li> <li>2. สามีหรือภรรยา</li> <li>3. บุตรที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปีเว้นแต่บุตรอายุ 18 ปีและยังศึกษาอยู่ในระดับ ที่ไม่สูงกว่าปริญญาตรีให้ได้รับส่วนแบ่งต่อไปตลอดระยะเวลาที่ศึกษาอยู่</li> <li>4. บุตรที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปีและทุพพลภาพหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ ซึ่งอยู่ในอุปการะของลูกจ้างก่อนลูกจ้างถึงแก่ความตายหรือสูญหาย</li> <li>5. บุตรซึ่งเกิดภายใน 310 วันนับตั้งแต่วันที่ลูกจ้างถึงแก่ความตายมีสิทธิรับเงินทดแทนนับตั้งแต่วันคลอด</li> <li>6. หากไม่มีผู้มีสิทธิดังกล่าวข้างต้นให้อยู่ในความอุปการะของลูกจ้างซึ่งเดือดร้อนเพราะขาดอุปการะเป็นผู้มีสิทธิ</li> </ol> </li> <li>3.) จะได้รับเงินออมกรณีชราภาพจากกองทุนประกันสังคมให้กับทายาทผู้มีสิทธิ</li> </ol>	

ที่	เรื่อง	คำถาม	คำตอบ	หมายเหตุ
155	กองทุนเงินทดแทน	- กองทุนประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทนแตกต่างกันอย่างไร	- กองทุนเงินทดแทนจัดเก็บเงินสมทบจากนายจ้างเพียงฝ่ายเดียวปีละ 1 ครั้งและให้ความคุ้มครองลูกจ้างกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยกรณีทุพพลภาพและกรณีตายหรือสูญหายเนื่องจากการทำงาน กองทุนประกันสังคมจัดเก็บเงินสมทบ 3 ฝ่ายนายจ้างลูกจ้างรัฐบาลและให้ความคุ้มครองกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยกรณีคลอดบุตรกรณีทุพพลภาพกรณีเสียชีวิตกรณีสงเคราะห์บุตรกรณีชราภาพกรณีว่างงานอันไม่เนื่องจากการทำงาน	
156	กองทุนเงินทดแทน	- ลูกจ้างเข้าทำงานได้ 2 วันเกิดอุบัติเหตุเนื่องจากการทำงานสามารถยื่นกท. 16 และ กท. 44 ให้กับสถานพยาบาลได้หรือไม่เพราะนายจ้างยังไม่ยื่นสปส. 1-03	- กองทุนเงินทดแทนคุ้มครองทันทีที่เป็นลูกจ้างแม้นายจ้างยังไม่ขึ้นทะเบียนให้ก็ตามเมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานตั้งแต่วันแรกที่เข้าทำงานนายจ้างต้องแจ้งการประสบอันตรายและสปส.1-03(แบบขึ้นทะเบียนลูกจ้าง) พร้อมกันต่อสำนักงานประกันสังคมภายใน 15 วันนับจากวันที่ลูกจ้างประสบอันตราย	
157	กองทุนเงินทดแทน	- ลูกจ้างเข้ารับการรักษาพยาบาลได้ที่ไหนบ้าง	- ได้ทุกแห่งถ้าเป็นสถานพยาบาลในความตกลงของกองทุนเงินทดแทนสามารถใช้ใบส่งตัวกท.44 และกท.16 หากเข้ารับการรักษาที่โรงพยาบาลอื่นต้องสำรองจ่ายไปก่อนแล้วนำหลักฐานมายื่นเรื่องที่สำนักงานประกันสังคมภายใน 90 วันนับแต่วันที่ทดลองจ่ายไป	
158	กองทุนเงินทดแทน	- เมื่อลูกจ้างเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานจะต้องทำอะไร	- ต้องรีบแจ้งให้นายจ้างทราบทันทีเพื่อออกหนังสือส่งตัวและในกรณีไม่แน่ใจการประสบอันตรายที่เกิดขึ้นเป็นการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานหรือไม่แนะนำให้เข้ารับการรักษาณสถานพยาบาลตามบัตรรับรองสิทธิจะได้ไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายใดๆ	



ที่	เรื่อง	คำถาม	คำตอบ	หมายเหตุ
159	กองทุนเงินทดแทน	- เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานนายจ้างต้องปฏิบัติอย่างไร	- ให้นายจ้างตรวจสอบก่อนว่าสถานพยาบาลที่ได้ทำข้อตกลงกับทางกองทุนเงินทดแทนมีสถานพยาบาลใดบ้างเพราะเมื่อลูกจ้างเกิดเหตุเนื่องจากการทำงานสามารถเข้าทำการรักษาในโรงพยาบาลที่ได้ทำข้อตกลงกับทางกองทุนเงินทดแทนได้โดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายในวงเงิน 50,000 บาทโดยให้นายจ้างยื่นเอกสารดังนี้กับสถานพยาบาล  - แบบกท. 16 (แบบการแจ้งประสบอันตรายและเจ็บป่วยหรือสูญหาย) - แบบกท. 44 (แบบส่งตัวลูกจ้างเข้ารับการรักษาพยาบาล) <b>หมายเหตุ</b> สถานพยาบาลจะเป็นผู้ยื่นเอกสารดังกล่าวที่สำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครเขตพื้นที่/จังหวัด/สาขาที่รับผิดชอบ	
160	กองทุนเงินทดแทน	- ถ้านายจ้างไม่แจ้งการประสบอันตรายของลูกจ้างต่อสำนักงานประกันสังคมจะทำอย่างไร	- ลูกจ้างหรือญาติผู้มีสิทธิต้องยื่นคำร้องที่สำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครเขตพื้นที่/จังหวัด/สาขารับผิดชอบภายใน 180 วันหากเกิน 180 วันให้เขียนคำร้องขอขยายระยะเวลาการยื่นคำร้องต่อเลขาธิการสำนักงานประกันสังคม(ในเขตกรุงเทพมหานคร) หรือต่อผู้ว่าราชการจังหวัด (ในภูมิภาค)	
161	กองทุนเงินทดแทน	- ลูกจ้างที่ทุพพลภาพจากการทำงานจะได้รับอะไรบ้าง	- มีสิทธิได้รับการรักษาพยาบาลค่าทดแทนค่าอวัยวะเทียม/อุปกรณ์ในการบำบัดโรคค่าฟื้นฟูสมรรถภาพร้อยละ 60 ของค่าจ้างรายเดือนเป็นระยะเวลา 15 ปีและเงินบำเหน็จชราภาพจากกองทุนประกันสังคม	
162	กองทุนเงินทดแทน	- ถ้านายจ้างไม่แจ้งการประสบอันตรายเจ็บป่วยหรือสูญหายต่อสำนักงานประกันสังคมตามแบบที่กำหนดภายใน 15 วันนับแต่วันที่นายจ้างทราบมีบทลงโทษอย่างไร	- มีโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือนหรือปรับไม่เกิน 10,000 บาทหรือทั้งจำทั้งปรับ	

ที่	เรื่อง	คำถาม	คำตอบ	หมายเหตุ
163	กองทุนเงินทดแทน	- เมื่อ 2 ปีที่แล้วลูกจ้างประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานใส่เหล็กตามกระดูกและจะผ่าตัดเพื่อเอาเหล็กออกซึ่งไม่ได้รักษาโรงพยาบาลเดิมใช้สิทธิประกันสังคมได้หรือไม่	- ไม่ได้เพราะเป็นการรักษาต่อเนื่องจากการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานต้องเบิกจากกองทุนเงินทดแทนซึ่งรวมแล้วต้องไม่เกินจากวงเงินที่กำหนดไว้	
164	กองทุนเงินทดแทน	- กรณีผู้ประกันตนรับสิทธิทุพพลภาพเนื่องจากการทำงานมาแล้ว 7 ปีแล้วเสียชีวิตจะสามารถรับสิทธิกรณีเสียชีวิตได้หรือไม่	- ให้ญาติผู้ประกันตนยื่นเรื่องขอรับสิทธิกรณีเสียชีวิตที่สำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครเขตพื้นที่/จังหวัด/สาขาธิบดีชอบเพื่อให้เจ้าหน้าที่วินิจฉัยสาเหตุของการเสียชีวิตเป็นกรณีไปหากเสียชีวิตเนื่องจากการทุพพลภาพจะได้รับค่าทำศพในอัตรา 100 เท่าของอัตราสูงสุดของค่าจ้างขั้นต่ำรายวันสูงสุดตามกฎหมายแรงงานปัจจุบันค่าจ้างสูงสุด 300 บาทค่าทำศพ 100 เท่า = 30,000 บาทโดยจ่ายให้ผู้จัดการศพและจ่ายค่าทดแทนร้อยละ 60 ของค่าจ้างรายเดือนมีกำหนดระยะเวลา 1 ปีให้กับผู้มีสิทธิเนื่องจากผู้ประกันตนได้รับสิทธิทุพพลภาพมาแล้ว 7 ปีแล้วเสียชีวิตซึ่งโดยปกติแล้วจะจ่ายให้ 8 ปีค่าทดแทนส่วนนี้กองทุนเงินทดแทนจะจ่ายให้กับทายาทอีก 1	
165	กองทุนเงินทดแทน	- การประเมินส่งเงินกองทุนเงินทดแทนทุกปีสำนักงานประกันสังคมจะแจ้งให้บริษัททราบทุกครั้งหรือไม่	- สำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครเขตพื้นที่/จังหวัด/สาขาธิบดีชอบจะแจ้งให้บริษัททราบทุกครั้งโดยจะมีเอกสารส่งไปที่บริษัทประมาณเดือนพ.ย. ถ้าปลายเดือนธ.ค. บริษัทยังไม่ได้รับเอกสารจากสำนักงานประกันสังคมให้สถานประกอบการติดต่อไปที่สำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครเขตพื้นที่/จังหวัด/สาขาธิบดีชอบเนื่องจากสถานประกอบการจะต้องมีหน้าที่นำส่งเงินสมทบกองทุนเงินทดแทนภายในเดือนม.ค.ของทุกปีมิฉะนั้นจะมีเงินเพิ่มร้อยละ 3 ต่อเดือนของเงินสมทบที่ค้างชำระ	

ที่	เรื่อง	คำถาม	คำตอบ	หมายเหตุ
166	กองทุนเงินทดแทน	- กรณีเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานถ้ามีการใช้สิทธิในการรักษาพยาบาลในวงเงินไม่เกิน 50,000 บาทแล้วจะต้องทำอย่างไร	- กรณีลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานหากเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาลตามความตกลงของกองทุนเงินทดแทนจะได้รับวงเงินเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็นไม่เกิน 50,000 บาทหากประสบอันตรายรุนแรงเข้าข่ายที่กำหนดในกฎกระทรวงจ่ายเพิ่มอีก 100,000 บาทหรือไม่เกิน 300,000 บาท ต่อครั้งของการประสบอันตรายและในกรณีที่ค่ารักษาพยาบาลไม่เพียงพอสามารถเบิกได้ไม่เกิน 500,000 บาทแต่รวมทั้งสิ้นต้องไม่เกิน 1,000,000 บาท โดยผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการการแพทย์และคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนเห็นชอบ	
167	กองทุนเงินทดแทน	- สิทธิการรักษาพยาบาลของประกันสังคมกับสิทธิบัตรทองของสปสช. เป็นอย่างไรแตกต่างกันอย่างไร	- สิทธิการรักษาพยาบาลประกันสังคมผู้ประกันตนจะได้รับสิทธิเมื่อนำส่งเงินสมทบครบ 3 เดือนติดต่อกันหรือภายใน 15 เดือนย้อนหลังมีการนำส่งเงินสมทบรวมกันไม่น้อยกว่า 3 เดือนก่อนวันที่เข้ารับการรักษาพยาบาลโดยสามารถเข้าทำการรักษาที่สถานพยาบาลตามบัตรรับรองสิทธิหรือเครือข่ายได้โดยไม่เสียค่าใช้จ่ายสำหรับสิทธิสปสช. แนะนำให้สอบถาม Call Center 1330	
168	กองทุนประกันสังคม	- ผู้ประกันตนตามมาตรา 33 , 39 ละ 40 ได้รับสิทธิประโยชน์จากกองทุนประกันสังคมแตกต่างกันอย่างไร	<p>- ผู้ประกันตนตามมาตรา 33 ได้รับความคุ้มครอง 7 กรณีได้แก่กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยกรณีคลอดบุตรกรณีทุพพลภาพกรณีเสียชีวิตกรณีสงเคราะห์บุตรกรณีชราภาพและว่างงาน</p> <p>- ผู้ประกันตนตามมาตรา 39 ได้รับความคุ้มครอง 6 กรณีได้แก่กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยกรณีคลอดบุตรกรณีทุพพลภาพกรณีเสียชีวิตกรณีสงเคราะห์บุตรและกรณีชราภาพ</p> <p>- ผู้ประกันตนตามมาตรา 40 ได้รับความคุ้มครอง 4 กรณีได้แก่เงินทดแทนการขาดรายได้กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเงินทดแทนการขาดรายได้กรณีทุพพลภาพเงินค่าทำศพกรณีเสียชีวิตเงินบำเหน็จชราภาพ</p> <p>หมายเหตุ : การได้รับความคุ้มครองดังกล่าวเป็นไปตามช่องทางการนำส่งเงินสมทบ</p>	

ที่	เรื่อง	คำถาม	คำตอบ	หมายเหตุ
169	กรณีชราภาพ	- การขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพของผู้ประกันตนตามมาตรา 33 และ 39 มีหลักการคิดคำนวณจ่ายเงินบำเหน็จและบำนาญชราภาพอย่างไร	<p>- 1. เงินบำเหน็จชราภาพจ่ายเป็นเงินก้อนครั้งเดียวดังนี้</p> <p>- กรณีจ่ายเงินสมทบต่ำกว่า 12 เดือนจะได้รับเงินบำเหน็จชราภาพจำนวนเท่ากับจำนวนที่ผู้ประกันตนจ่ายสมทบ</p> <p>- กรณีจ่ายเงินสมทบตั้งแต่ 12 เดือนขึ้นไปแต่ไม่ถึง 180 เดือนขึ้นไปจะได้รับเงินบำเหน็จชราภาพจำนวนเท่ากับจำนวนเงินสมทบที่ผู้ประกันตนและนายจ้างจ่ายสมทบพร้อมผลประโยชน์ตอบแทนตามที่สำนักงานประกันสังคมประกาศกำหนด</p> <p>2. เงินบำนาญชราภาพเงินเลี้ยงชีพรายเดือนกรณีที่ผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบตั้งแต่ 180 เดือนขึ้นไปมีสิทธิได้รับเงินบำนาญชราภาพในอัตราร้อยละ 20 ของค่าจ้างเฉลี่ย 60 เดือนสุดท้ายที่ใช้เป็นฐานคำนวณเงินสมทบก่อนความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลงและกรณีที่ผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบเกิน 180 เดือนจะปรับเพิ่มอัตราเงินบำนาญชราภาพขึ้นอีกร้อยละ 1.5 ต่อระยะเวลาการจ่ายเงินสมทบครบทุก 12 เดือน</p> <p>หมายเหตุ : ผู้ประกันตนมาตรา 39 ฐานค่าจ้างที่นำส่งเงินสมทบ 4,800 บาท)</p>	
170	กรณีว่างงาน	- กรณีว่างงานผู้ประกันตนไม่สามารถไปรายงานตัวที่สำนักจัดหางานได้เนื่องจากเจ็บป่วยต้องเข้ารับการรักษาพยาบาลและแพทย์มีคำสั่งให้นอนพักรักษาตัวจนเกินวันนัดจะสามารถมอบอำนาจให้บุคคลอื่นไปรายงานตัวแทนหรือสามารถรายงานตัวย้อนหลังได้หรือไม่	- กรณีว่างงานผู้ประกันตนต้องไปรายงานตัวที่สำนักจัดหางานก่อนหรือหลังวันนัดไม่เกิน 7 วันไม่สามารถมอบอำนาจให้ผู้อื่นไปรายงานตัวแทนได้หากมีความจำเป็นไม่สามารถไปรายงานตัวได้แนะนำให้ติดต่อสำนักงานประกันสังคมภายในระยะเวลาที่ต้องรายงานตัว	

ที่	เรื่อง	คำถาม	คำตอบ	หมายเหตุ
171	กรณีชราภาพ	- ผู้ประกันตนตามมาตรา 33 จ่ายเงินสมทบเกิน 180 เดือนไม่ต้องการรับบำนาญชราภาพจะขอรับเงินบำเหน็จชราภาพได้หรือไม่	- สิทธิประโยชน์กรณีชราภาพหากผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบตั้งแต่ 180 เดือนขึ้นไปผู้ประกันตนจะได้รับเงินบำนาญชราภาพรายเดือนตลอดชีวิตปัจจุบันผู้ประกันตนไม่สามารถเลือกขอรับเป็นเงินบำเหน็จชราภาพได้	
172	มาตรา 40	- ผู้ประกันตนมาตรา 40 ที่ถึงแก่ความตายก่อนอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์หรือก่อนที่จะได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพใครเป็นผู้มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จชราภาพ	- ผู้มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จชราภาพได้แก่สามีภรรยาบิดามารดาหรือบุตรของผู้ประกันตนในจำนวนที่เท่ากันหากผู้ประกันตนไม่มีผู้มีสิทธิดังกล่าวให้บุคคลซึ่งเป็นผู้ประกันตนทำหนังสือระบุไว้เป็นผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพ	
173	กรณีชราภาพ	- กรณีผู้ประกันตนสถานะโสดเสียชีวิตบิดามารดาเสียชีวิตเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพของผู้ประกันตนใครเป็นผู้รับประโยชน์	- ผู้มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จหรือบำนาญชราภาพได้แก่ 1. บุตรชอบด้วยกฎหมาย (ยกเว้นบุตรบุญธรรมหรือบุตรซึ่งได้ยกให้เป็นบุตรบุญธรรมของบุคคลอื่น) 2. สามีหรือภรรยา 3. บิดามารดา **กรณีไม่มีทายาทผู้มีสิทธิเงินบำเหน็จชราภาพจะกลับเข้ากองทุนประกันสังคม**	

ที่	เรื่อง	คำถาม	คำตอบ	หมายเหตุ
174	กรณีคลอดบุตร	- ผู้ประกันตนชายมีภรรยาเป็นคนต่าง ตัวสามารถเบิกกรณีคลอดบุตรได้หรือไม่	<p>- หากผู้ประกันตนชายมีการนำส่งเงินสมทบครบ5เดือนภายในระยะเวลา 15 เดือนย้อนหลังก่อนเดือนที่บุตรคลอดผู้ประกันตนสามารถนำเอกสารติดต่อยื่นเรื่องได้ที่สำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่/จังหวัด/สาขาที่สะดวก (ยกเว้นสำนักงานใหญ่) เอกสารการยื่นเรื่อง</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. แบบขอรับประโยชน์ทดแทน สปส. 2-01</li> <li>2. สำเนาบัตรประชาชนพร้อมตัวจริง</li> <li>3. สำเนาสูติบัตรพร้อมตัวจริง</li> <li>4. สำเนาทะเบียนสมรส(กรณีไม่มีทะเบียนสมรสให้แนบหนังสือรับรองของผู้ประกันตนกรณีไม่มีทะเบียนสมรส)</li> <li>5. สำเนาหนังสือเดินทางของภรรยา</li> <li>6. สำเนาสมุดบัญชีเงินฝากประเภทออมทรัพย์หน้าแรกที่มีเลขที่บัญชีและชื่อของผู้ประกันตน มี 9 ธนาคาร</li> </ol> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ธนาคารกรุงไทยจำกัด(มหาชน) KTB</li> <li>- ธนาคารกรุงศรีอยุธยาจำกัด (มหาชน) BAY</li> <li>- ธนาคารกรุงเทพจำกัด (มหาชน) BBL</li> <li>- ธนาคารไทยพาณิชย์จำกัด (มหาชน) SCB</li> <li>- ธนาคารกสิกรไทยจำกัด (มหาชน) KBANK</li> <li>- ธนาคารทหารไทยจำกัด (มหาชน) TMB</li> <li>- ธนาคารธนาชาตจำกัด (มหาชน) TBANK</li> <li>- ธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย IBANK (เริ่มใช้ 1 มกราคม 2550)</li> <li>- ธนาคารซีไอเอ็มบีไทยจำกัด (มหาชน) CIMB เดิมคือไทยธนาคาร</li> </ul>	

ที่	เรื่อง	คำถาม	คำตอบ	หมายเหตุ
175	กรณีชราภาพ	- ผู้ประกันตนส่งเงินสมทบครบ 15 ปีแต่อายุยังไม่ถึง 55 ปีและลาออกจากการเป็นผู้ประกันตนต่อมาได้เสียชีวิตเงินกรณีชราภาพใครเป็นผู้ได้รับและรับในรูปแบบใด	- ในกรณีเป็นผู้ประกันตนซึ่งมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพถึงแก่ความตายก่อนที่จะได้รับประโยชน์ทดแทนให้ทายาทของผู้นั้นมีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จชราภาพทายาทผู้มีสิทธิได้แก่ 1. บุตรชอบด้วยกฎหมาย (ยกเว้นบุตรบุญธรรมหรือบุตรซึ่งได้ยกให้เป็นบุตรบุญธรรมของบุคคลอื่น) 2. สามีหรือภรรยา 3. บิดามารดา ** กรณีไม่มีทายาทผู้มีสิทธิเงินบำเหน็จชราภาพจะกลับเข้ากองทุนประกันสังคม**	
176	กรณีชราภาพ	- กรณีผู้ประกันตนอายุ 58 ปีบริบูรณ์ออกจากงานมาสิบปีแล้วพึงทราบว่าตนเองมีสิทธิรับเงินออมชราภาพสามารถยื่นเรื่องขอรับเงินได้ไหม โดยผู้ประกันตนให้เหตุผลว่าไม่มีหนังสือจากทางประกันสังคมแจ้งไปที่บ้านและพึงทราบจากคนอื่นจึงเข้ามาติดต่อขอรับเงิน	- ผู้ประกันตนได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพและประสงค์จะขอรับประโยชน์ทดแทนให้ยื่นคำขอรับประโยชน์ทดแทนภายในระยะเวลา 2 ปีนับแต่วันที่มีสิทธิหากเกินระยะเวลาที่กำหนดกฎหมายอนุโลมให้ผู้ประกันตนยื่นคำขอรับประโยชน์ทดแทนได้ (พร้อมแสดงเหตุผลและความจำเป็นที่ไม่สามารถยื่นเรื่องภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้)	
177	กรณีเสียชีวิต	- ผู้ประกันตนมาตรา 33 มาตรา 39 สถานภาพโสด บิดา มารดา เสียชีวิตแล้ว สามารถระบุผู้รับประโยชน์กรณีเสียชีวิต ได้หรือไม่	- กรณีที่ผู้ประกันตนนำส่งเงินสมทบครบตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขจะได้รับสิทธิ ดังนี้ 1. ค่าทำศพ 40,000 บาทจ่ายให้แก่ผู้จัดการศพหรือผู้ที่ประกันตนทำหนังสือระบุให้เป็นผู้จัดการศพและเป็นผู้จัดการศพ 2. เงินสงเคราะห์กรณีเสียชีวิตจะจ่ายให้แก่ผู้มีสิทธิกรณีผู้ประกันตนทำหนังสือระบุไว้หากไม่ได้ทำหนังสือระบุไว้เงินจะตกเป็นของกองทุน 3. เงินบำเหน็จชราภาพ กรณีผู้ประกันตนทำหนังสือระบุผู้รับสิทธิประโยชน์ - แนะนำให้ผู้ประกันตนติดต่อสอบถามสำนักงานประกันสังคมที่รับผิดชอบเพื่อตรวจสอบข้อเท็จจริง	

ที่	เรื่อง	คำถาม	คำตอบ	หมายเหตุ
178	กรณีว่างงาน	- กรณีผู้ประกันตนซึ่งทำงานอยู่ในบริษัทเดียวกันตำแหน่งงานเดียวกันและเงินเดือนเท่ากันลาออกจากบริษัทวันเดียวกันมาขึ้นทะเบียนว่างงานและรายงานตัวในวันเดียวกันแต่ทำไมได้รับผลประโยชน์ทดแทนไม่เท่ากัน	- แนะนำให้ผู้ประกันตนติดต่อสอบถามสำนักงานประกันสังคมที่รับผิดชอบเพื่อตรวจสอบข้อเท็จจริง	
179	หน่วยงานอื่น	- หากต้องการทราบข้อมูลเรื่องภาษี ต้องทำอย่างไร	- ในกรณีเรื่องภาษี ท่านสามารถสอบถามกรมสรรพากรได้โดยตรงที่ สายด่วน 1161ซึ่งจะทำให้ผู้ต้องการสอบถามข้อมูล สามารถฟังข้อมูลอัตโนมัติ และรับเอกสารทางโทรสารได้ทุกวัน ตลอด 24 ชั่วโมง และจะเปิดให้บริการสอบถามข้อมูลแบบมีเจ้าหน้าที่ให้บริการทุกวันในเวลาราชการ	
180	กรณีทุพพลภาพ	- ผู้ประกันตนมีอายุ 40 ปีและเป็นผู้ประกันตนอยู่ประมาณ 10 ปี แล้วเกิดอุบัติเหตุทุพพลภาพ ได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้เดือนละ 1,000 บาท เมื่อเสียชีวิตจะได้รับเงินค่าทำศพหรือไม่	- สำหรับผู้ประกันตนที่รับสิทธิประโยชน์กรณีทุพพลภาพ และเมื่อเสียชีวิตจะได้รับเงินค่าทำศพเป็นเงิน 40,000 บาท พร้อมรับเงินสงเคราะห์กรณีตายและเงินกรณี ชราภาพ (ทายาท) หากเป็นผู้ประกันตนตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนด	



ที่	เรื่อง	คำถาม	คำตอบ	หมายเหตุ
181	กองทุนเงินทดแทน	- กรณีพนักงานโดนกล่องสินค้าหล่นทับ แต่อาการปวดยังไม่เกิดขึ้นในตอนนั้น ต่อมา 2-3 วัน ได้เกิดอาการเจ็บป่วยได้ไปหาหมอ แต่หมอก็ไม่วินิจฉัยว่าเจ็บป่วยหรือประสบอันตรายอันเนื่องจากการทำงาน ในส่วนนี้สำนักงานประกันสังคมเห็นอย่างไร	- <u>หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเบิกสิทธิ ดังนี้</u> การเจ็บป่วยหรือประสบอันตรายอันเนื่องจากการทำงาน (กองทุนเงินทดแทน) ค่ารักษาพยาบาลได้รับเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็นไม่เกิน 50,000 บาท หากมีความรุนแรงเบิกเพิ่มได้ในวงเงินไม่เกิน 100,000 บาท หากเกิดอาการรุนแรงค่ารักษาพยาบาลไม่เพียงพอสามารถเบิกเพิ่มได้อีกไม่เกิน 300,000 บาท แต่รวมทั้งสิ้นไม่เกิน 1,000,000 บาท โดยให้คณะกรรมการทางการแพทย์พิจารณาและคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนให้ความเห็นชอบ กรณีเข้ารับรักษาในสถานพยาบาลในความตกลงของกองทุนเงินทดแทน ลูกจ้างไม่ต้องจ่ายค่ารักษาพยาบาล (ในวงเงินที่กำหนด) กรณีเข้ารับรักษาพยาบาลในสถานพยาบาลอื่นให้ท่ตรงจ่ายค่ารักษาพยาบาลไปก่อนและให้มาขอเบิกจากกองทุนภายใน 90 วัน	
182	กองทุนเงินทดแทน	- หน้าที่ของนายจ้างตามกฎหมายกองทุนเงินทดแทน	- จ่ายเงินสมทบ (ตามแบบใบประเมิน) - รายงานค่าจ้าง/จำนวนลูกจ้างประจำปี - แจ้งการประสบอันตรายของลูกจ้าง	
183	มาตรา 40	- ผู้ประกันตนมาตรา 40 ต้องการเปลี่ยนแปลงข้อเท็จจริงและทางเลือกการนำส่งเงินสมทบต้องทำอะไรบ้างแล้วสามารถเปลี่ยนแปลงได้ทันทีเลยหรือไม่	- ผู้ประกันตนตามมาตรา 40 ที่ประสงค์จะเปลี่ยนแปลงข้อเท็จจริงทางเลือกการนำส่งเงินสมทบต้องกรอกแบบ (สปส.1-40/1) และยื่นที่สำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่/จังหวัด/สาขาที่สะดวก (ยกเว้นสำนักงานใหญ่) สามารถเปลี่ยนทางเลือกจ่ายเงินสมทบได้ปีละ 1 ครั้งตามปีปฏิทิน) จะยื่นแบบแสดงความจำนงเดือนใดก็ได้การเปลี่ยนทางเลือกจะมีผลตั้งแต่วันที่ถัดจากเดือนที่แสดงความจำนง	

ที่	เรื่อง	คำถาม	คำตอบ	หมายเหตุ
184	มาตรา 40	- การนำส่งเงินสมทบของผู้ประกันตนตามมาตรา 40 มีช่วงวันและเวลากำหนดหรือไม่ว่าต้องนำส่งเงินสมทบภายในวันที่เท่าไร	- การจ่ายเงินสมทบของผู้ประกันตนตามมาตรา 40 จะจ่ายเป็นรายเดือนๆละ 1 ครั้งผู้ประกันตนสามารถนำส่งได้ตั้งแต่วันที่ 1 จนถึงสิ้นเดือนนั้นๆจ่ายเงินสมทบล่วงหน้าได้ครั้งละไม่เกิน 12 เดือนไม่สามารถจ่ายเงินสมทบย้อนหลังได้	
185	มาตรา 40	- ผู้ประกันตนตามมาตรา 40 ที่ขาดส่งเงินสมทบโดยไม่ได้แจ้งลาออกจากความเป็นผู้ประกันตนหากต้องการกลับมาส่งเงินสมทบต่อจะทำได้หรือไม่	- ผู้ประกันตนตามมาตรา 40 ที่ขาดการนำส่งเงินสมทบแต่ไม่ได้แจ้งลาออกไม่ทำให้สิ้นสภาพความเป็นผู้ประกันตนหากประสงค์จะกลับมาสู่มาเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 40 อีกครั้งให้นำส่งเงินสมทบของเดือนปัจจุบันเป็นต้นไปสำหรับการใช้สิทธิประโยชน์กรณีต่างๆเป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขของแต่ละกรณี	
186	มาตรา 38	- ผู้ประกันตนตามมาตรา 33 ที่สิ้นสภาพความเป็นผู้ประกันตนและสิ้นสุดการคุ้มครองต่อ 6 เดือนสิทธิที่จะกลับไปเป็นบัตรทองอัตโนมัติหรือต้องมีการทำเรื่องขอใช้สิทธิบัตรทอง	- หลังจากสิ้นสภาพการเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 และสิ้นสุดการคุ้มครองต่อ 6 เดือนแนะนำให้ผู้ประกันตนติดต่อสอบถามรายละเอียดการคุ้มครองของสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช) สายด่วน call center 1330	
187	มาตรา 39	- การนำส่งเงินสมทบของผู้ประกันตนตามมาตรา 39 เข้ากองทุนประกันสังคม 6 กรณีแยกเป็นเปอร์เซ็นต์ได้อย่างไร	- เจ็บป่วยคลอดบุตรทุพพลภาพเสียชีวิต 3% สงเคราะห์บุตรชราภาพ 6% คัดที่ฐาน 4,800 บาท	

ที่	เรื่อง	คำถาม	คำตอบ	หมายเหตุ
188	กองทุนประกันสังคม	- เหตุใดลูกจ้างส่วนราชการบางหน่วยงานมีประกันสังคมบางหน่วยงานไม่มีประกันสังคมทั้งที่มีลูกจ้างทำงานเสมือนกับบริษัทหนึ่งเพียงแต่เป็นองค์กรของรัฐ	<p>- กิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไปนายจ้างมีหน้าที่ยื่นแบบขึ้นทะเบียนนายจ้างและผู้ประกันตนภายใน 30 วันนับแต่วันที่มิใช่ลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป</p> <p>บุคคลที่ไม่อยู่ในข่ายบังคับตามมาตรา 4</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ข้าราชการลูกจ้างประจำลูกจ้างชั่วคราวรายวันและลูกจ้างชั่วคราวรายชั่วโมงของราชการส่วนกลางราชการส่วนภูมิภาคและราชการส่วนท้องถิ่นยกเว้นลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน</li> <li>ลูกจ้างของรัฐบาลต่างประเทศหรือองค์การระหว่างประเทศ</li> <li>ลูกจ้างของนายจ้างที่มีสำนักงานในประเทศและไปประจำในต่างประเทศ</li> <li>ผู้อำนวยการครูหรือครูใหญ่และบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนเอกชนตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน</li> <li>นักเรียนนักเรียนพยาบาลนิสิตหรือนักศึกษาหรือแพทย์ฝึกหัดซึ่งเป็นลูกจ้างของโรงเรียนมหาวิทยาลัยหรือโรงพยาบาล</li> <li>กิจการหรือลูกจ้างอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกาและมาตรา 4(6) แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคมพ.ศ. 2533 ลูกจ้างของเนติบัณฑิตยสภาลูกจ้างของสถาบันวิจัยจุฬาภรณ์ลูกจ้างของสภาอากาศไทยลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ลูกจ้างของกิจการเพาะปลูกประมงป่าไม้และเลี้ยงสัตว์ซึ่งมิได้ใช้ลูกจ้างตลอดปีและไม่มียานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วยลูกจ้างของนายจ้างที่จ้างไว้เพื่อทำงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวเป็นการจรหรือเป็นไปตามฤดูกาลลูกจ้างของนายจ้างที่เป็นบุคคลธรรมดาซึ่งงานที่ลูกจ้างทำนั้นมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ลูกจ้างของนายจ้างซึ่งประกอบการค้าเร่หรือแผงลอย</li> </ol>	

ที่	เรื่อง	คำถาม	คำตอบ	หมายเหตุ
189	กรณีเจ็บป่วย	- แพทย์มีคำสั่งจ่ายยานอกเหนือบัญชียาหลักจากที่สำนักงานประกันสังคมกำหนดไว้ผู้ประกันตนจะต้องเสียค่าใช้จ่ายหรือไม่	- การรักษาพยาบาลในโรงพยาบาลตามบัตรรับรองสิทธิและการรับยาตามคำสั่งของแพทย์ผู้รักษาผู้ประกันตนไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายหากถูกเรียกเก็บค่าใช้จ่ายแนะนำให้ติดต่อเจ้าหน้าที่ประกันสังคมของโรงพยาบาลนั้นเพื่อตรวจสอบเบื้องต้น	
190	กรณีเจ็บป่วย	- กรณีบัตรรับรองสิทธิการรักษาพยาบาลหมดอายุจะต้องทำอย่างไร	- สำนักงานประกันสังคมจะออกบัตรรับรองสิทธิการรักษาพยาบาลใบใหม่และจัดส่งให้ผู้ประกันตนตามที่อยู่ที่แจ้งไว้แต่ถ้าผู้ประกันตนรายใดยังไม่ได้รับบัตรรับรองสิทธิการรักษาพยาบาล ขอให้ยื่นแบบฟอร์ม สปส. 9-02 เพื่อขอบัตรรับรองสิทธิการรักษาพยาบาลใบใหม่	
191	กรณีเจ็บป่วย	- กรณีทันตกรรมผู้ประกันตนใส่ฟันเทียมชนิดถอดได้ฐานพลาสติกบางส่วนบน 5 ซี่ และฟันเทียมฯ ล่าง 3 ซี่ นำมาเบิกได้หรือไม่อย่างไร	- ผู้ประกันตนสามารถนำไปเสร็จ ใบรับรองแพทย์มาเบิกค่าใส่ฟันเทียมชนิดถอดได้บางส่วนจากสำนักงานประกันสังคมได้ โดยจะได้รับเงินเท่าที่จ่ายจริงไม่เกิน 1,500 บาท และหากมีความจำเป็นต้องใส่ฟันเทียมฯ ใหม่อีกครั้งสามารถเบิกได้แต่ต้องหลังจากระยะเวลา 5 ปี นับจากการใส่ฟันเทียมครั้งแรก	

ที่	เรื่อง	คำถาม	คำตอบ	หมายเหตุ
192	กรณีเจ็บป่วย	- สิทธิกรณีทันตกรรมตั้งแต่วันที่ 12 สิงหาคม 2559 ที่ได้รับเพิ่มเป็น 900 บาท หากใช้สิทธิของปี 59 ครบแล้ว 600 บาท สามารถใช้สิทธิเบิกกรณีทันตกรรมได้อีกหรือไม่	- สามารถเบิกเพิ่มได้อีก 300 บาท ซึ่งจะใช้สิทธิเบิกได้ไม่เกิน 900 บาทต่อปี	

