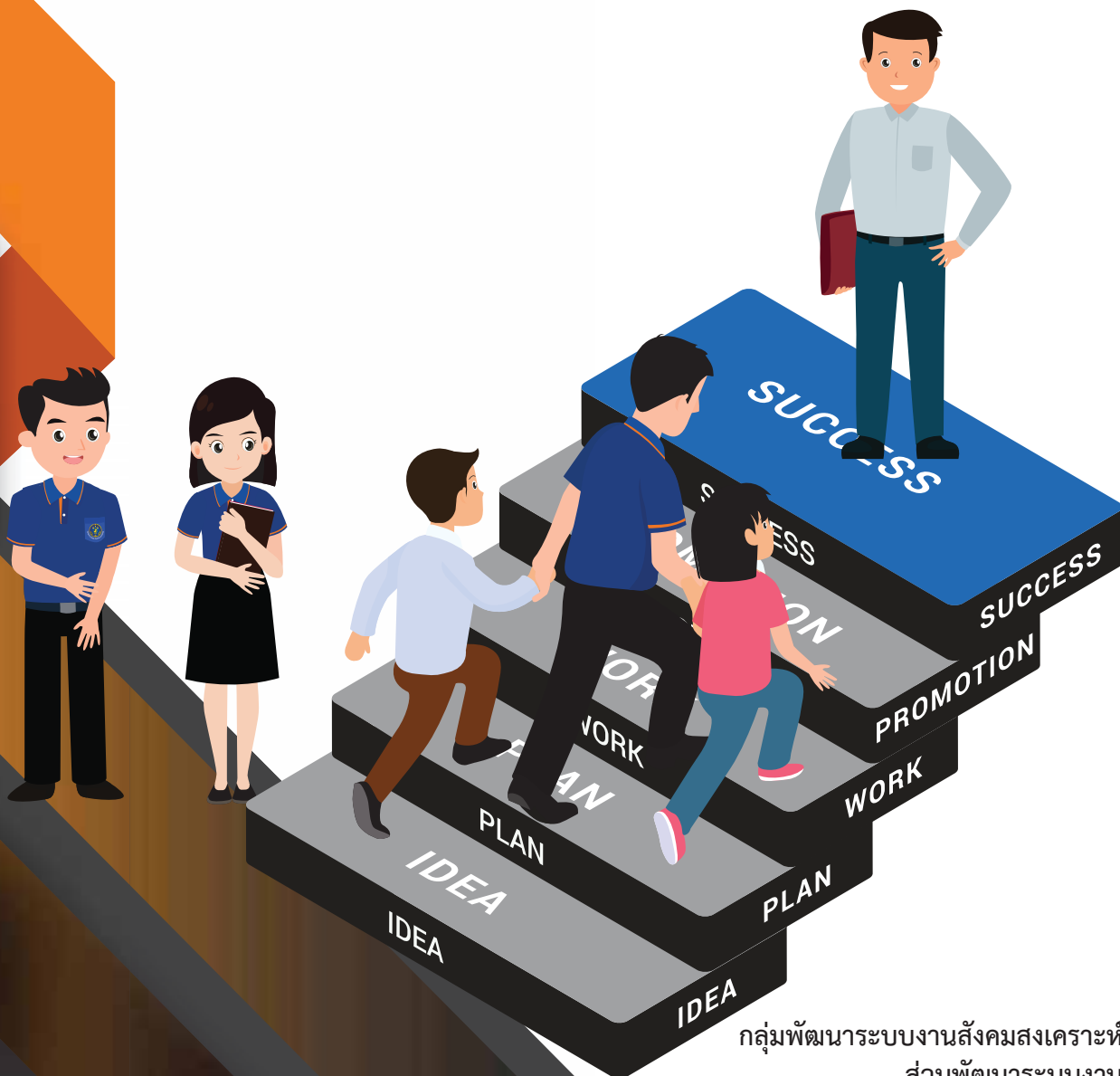




คู่มือ

การเตรียมความพร้อม เข้าสู่สถานประกอบการ

สำหรับเจ้าหน้าที่



กลุ่มพัฒนาระบบงานสังคมสงเคราะห์
ส่วนพัฒนาระบบงาน
กองพัฒนาระบบงานยุติธรรมเด็กและเยาวชน
กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน



คำนำ

หนังสืออิเล็กทรอนิกส์ คู่มือการเตรียมความพร้อมเข้าสู่สถานประกอบการ สำหรับเจ้าหน้าที่เล่มนี้จัดทำขึ้นเพื่อให้เจ้าหน้าที่ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนได้นำไปใช้ในการปฏิบัติงานเตรียมความพร้อมเด็กและเยาวชนในการออกไปฝึกปฏิบัติงานในสถานประกอบการให้เป็นไปในแนวทางและทิศทางเดียวกัน ซึ่งเนื้อหาในเล่มประกอบด้วย กฎหมาย ระเบียบ คู่มือ และแนวทางที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่สถานประกอบการ การดูแลเด็กและเยาวชนระหว่างอยู่ในสถานประกอบการ และการนิเทศ การประเมินผล และการยกเลิกการฝึกปฏิบัติงานในสถานประกอบการ

ทางคณะผู้จัดทำหนังสือหวังเป็นอย่างยิ่งว่าหนังสือเล่มนี้จะเป็นประโยชน์กับเจ้าหน้าที่ในการเตรียมความพร้อมและการดูแลเด็กและเยาวชนที่ออกไปฝึกปฏิบัติงานในสถานประกอบการให้มีความพร้อมสามารถประพฤติปฏิบัติตนตามเงื่อนไขที่กำหนด และใช้ชีวิตในสถานประกอบการได้อย่างมีความสุข ต่อไป

กองพัฒนาระบบงานยุติธรรมเด็กและเยาวชน
กันยายน 2565



สารบัญ

เรื่อง	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
หมวดที่ 1 กฎหมาย ระเบียบ คู่มือ และแนวทางที่เกี่ยวข้อง	1
หมวดที่ 2 การเตรียมความพร้อมเข้าสู่สถานประกอบการ	3
หมวดที่ 3 การดูแลเด็กและเยาวชนระหว่างอยู่ในสถานประกอบการ	36
หมวดที่ 4 การนิเทศ การประเมินผล และการยกเลิก การฝึกปฏิบัติงานเด็กและเยาวชนในสถานประกอบการ	38
ภาคผนวก	42
บรรณานุกรม	44
คณะผู้จัดทำ	45

หมวดที่ 1



กฎหมาย ระเบียบ คู่มือและแนวทางที่เกี่ยวข้อง

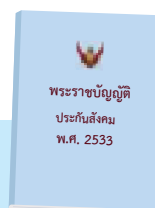
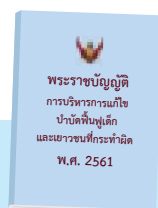
การนำเด็กและเยาวชนออกไปฝึกปฏิบัติงานในสถานประกอบการ มีกฎหมาย ระเบียบ คู่มือ และแนวทางเกี่ยวข้อง ที่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานควรจะต้องทราบเพื่อที่จะได้มีความรู้ความเข้าใจและสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานในการที่จะเตรียมเด็กและเยาวชน กล่าวคือในการนำเด็กและเยาวชนออกนอกสถานพินิจเป็นครั้งคราวนั้น มาตรา 41 (5) แห่งพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ. 2553 บัญญัติให้การอนุญาตให้เด็กหรือเยาวชนออกนอกสถานพินิจเป็นครั้งคราวดำเนินการตามระเบียบที่อธิบดีกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกำหนด ประกอบกับ มาตรา 53 (4) แห่งพระราชบัญญัติการบริหารการแก้ไขบำบัดฟื้นฟูเด็กและเยาวชนที่กระทำผิด พ.ศ. 2561 บัญญัติให้เด็กและเยาวชนกลับไปอยู่ร่วมกับครอบครัวเป็นการชั่วคราว หรือทดลองไปทำงานภายนอกสถานที่ควบคุมเพื่อประเมินผลการกลับไปใช้ชีวิตในสังคม ซึ่งกฎหมายทั้งสองฉบับมีบทบัญญัติที่เป็นโอกาสให้โอกาสเด็กและเยาวชนได้ออกนอกสถานที่ควบคุมเพื่อทำกิจกรรมซึ่งเป็นประโยชน์ในการแก้ไขบำบัดฟื้นฟูเด็กและเยาวชนก่อนที่จะกลับไปอยู่ร่วมกับครอบครัวและสังคมภายหลังได้รับการปล่อยตัว และเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมายอธิบดีจึงได้ออกระเบียบกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนว่าด้วยการอนุญาตให้เด็กและเยาวชนออกนอกสถานพินิจเป็นครั้งคราว พ.ศ. 2554 โดยมีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการออกนอกสถานพินิจเป็นครั้งคราวเพื่อเหตุอย่างหนึ่งอย่างใด ดังนี้

- (1) ร่วมกิจกรรมแก้ไขบำบัดฟื้นฟู
- (2) ศึกษาดูงาน
- (3) ฝึกปฏิบัติงาน
- (4) เตรียมความพร้อมก่อนปล่อย
- (5) เหตุจำเป็นอย่างอื่นเพื่อประโยชน์ของเด็กหรือเยาวชน





ซึ่งมีการกำหนดเงื่อนไขและรายละเอียดต่าง ๆ สำหรับของเด็ก เยาวชน และหน่วยงานที่จะต้องปฏิบัติ และมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานอนุญาตให้เด็กหรือเยาวชนออกนอกสถานพินิจเป็นครั้งคราว เพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติในหน่วยงานใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางและมาตรฐานเดียวกัน และเพื่อให้การปฏิบัติงานในการนำเด็กและเยาวชนไปฝึกปฏิบัติงานในสถานประกอบการเกิดมาตรฐาน และความเข้าใจในการดำเนินงานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันของหน่วยงานในสังกัด กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจึงได้จัดทำแนวทางการนำเด็กและเยาวชนออกฝึกปฏิบัติงานในสถานประกอบการ โดยเนื้อหาของแนวทางเป็นวิธีการปฏิบัติงานตั้งแต่เริ่มการคัดเลือกเด็กและเยาวชนการฝึกปฏิบัติงาน การนิเทศและการยกเลิกการฝึกปฏิบัติงาน ซึ่งในการเตรียมเด็กและเยาวชนก่อนที่จะออกไปฝึกปฏิบัติงาน ในสถานประกอบการนั้น การให้ความรู้ในเรื่องกฎหมายโดยเฉพาะพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 กับเด็กและเยาวชนถือเป็นสิ่งสำคัญทั้งนี้เพื่อให้ เด็กและเยาวชนได้มีความรู้ความเข้าใจและสามารถรักษาและใช้สิทธิของตนเองได้ตามกฎหมาย



หมวดที่ 2

การเตรียมความพร้อม

ก่อนเข้าสู่สถานประกอบการ



ด้วยในปัจจุบันนี้ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนหลายแห่งมีการส่งเด็กและเยาวชนฝึกปฏิบัติงานหรือทำงานในสถานประกอบการเป็นจำนวนมาก โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เด็กและเยาวชนได้นำความรู้และทักษะทางอาชีพที่ได้เรียนในขณะฝึกอบรมไปสู่การปฏิบัติอย่างเหมาะสมได้มีโอกาสเรียนรู้และได้รับประสบการณ์ชีวิตการทำงานที่แท้จริงมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ เคารพระเบียบวินัยและสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นการเตรียมความพร้อมก่อนทำงานจริงภายหลังได้รับการปล่อยตัว ซึ่งในการส่งเด็กและเยาวชนเพื่อฝึกปฏิบัติงานหรือทำงานในสถานประกอบการนั้น ศูนย์ฝึกและอบรมแต่ละแห่งจะมีการเตรียมความพร้อมให้กับเด็กและเยาวชนที่เป็นการเฉพาะสำหรับหน่วยงานของตนเองซึ่งมีรูปแบบและวิธีการดำเนินงานที่แตกต่างกันในเรื่องการสร้างความรู้ความเข้าใจและความสำคัญของการปฏิบัติงานหรือทำงานในสถานประกอบการ ทั้งในขั้นตอนก่อนออก ระหว่าง และการสิ้นสุดรวมถึงแนวทางในการแก้ไขปัญหาเมื่อเกิดอุปสรรคในการทำงาน ประกอบกับตัวเจ้าหน้าที่ซึ่งยังไม่มี ความเข้าใจที่ชัดเจนว่าในการที่จะเตรียมเด็กและเยาวชนหรือเมื่อเด็กและเยาวชนเข้าสู่สถานประกอบการแล้วนั้น ควรจะต้องมีความรู้ในเรื่องใดบ้างที่จะสามารถนำมาใช้ ในการดำเนินการเพื่อที่จะควบคุมดูแล สงเคราะห์ช่วยเหลือ และใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาให้กับเด็กและเยาวชน



ดังนั้นเพื่อให้การเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่สถานประกอบการของทุกหน่วยงานดำเนินการไปในแนวทางและทิศทางเดียวกัน จึงเห็นควรดำเนินการโดยก่อนที่จะส่งเด็กและเยาวชนออกไปฝึกปฏิบัติงานในสถานประกอบการนั้น หน่วยงานจะต้องมีการพิจารณาคุณสมบัติของเด็กและเยาวชน มีการกำหนดขั้นตอนและรายละเอียดการดำเนิน มีการประเมินความพร้อมทางจิตใจของเด็กและเยาวชน และมีการเตรียมความพร้อมเด็กและเยาวชน ครอบครัว และสถานประกอบการ ดังนี้

1. คุณสมบัติของเด็กและเยาวชนที่จะออกไปฝึกปฏิบัติงานในสถานประกอบการ ต้องมีคุณสมบัติทุกข้อ ดังนี้

ลำดับ	คุณสมบัติ
1	สำเร็จการศึกษาในวิชาชีพที่จะออกไปฝึกปฏิบัติงานในสถานประกอบการอย่างน้อย 1 หลักสูตร และมีผลการประเมินการเรียนรู้ด้านอาชีพอยู่ในระดับดีมาก หรือ 80 เปอร์เซ็นต์ขึ้นไป หากอาชีพที่จะออกไปฝึกปฏิบัติงานไม่มีสอนในสถานที่ควบคุมคณะกรรมการนักวิชาชีพ สามารถพิจารณาให้เด็กและเยาวชนออกไปฝึกปฏิบัติงานได้ตามความเหมาะสม
2	มีผลการประเมินอยู่ในระดับชั้นที่ 1 หรือ 2 ในรอบที่จะออกไปฝึกปฏิบัติงาน
3	ได้รับการรับรองคุณสมบัติจากหน่วยงานโดยจัดทำเป็นจดหมายแนะนำ (Letter of Recommendation) และ ลงนามโดยผู้อำนวยการ
4	ไม่เป็นผู้กระทำผิดกฎระเบียบของสถานควบคุมในรอบการประเมินที่จะออกไปฝึกปฏิบัติงาน และไม่อยู่ในระหว่างการสอบสวน ถูกลงทัณฑ์ หรือเข้าแผนฟื้นฟูพิเศษ
5	ได้รับการอนุญาตให้ออกฝึกปฏิบัติงานจากผู้ปกครอง
6	ผ่านการทดสอบบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) การเตรียมความพร้อมเข้าสู่สถานประกอบการ สำหรับเด็กและเยาวชน



ทั้งนี้ เมื่อเด็กและเยาวชนผ่านการพิจารณาคุณสมบัติข้างต้นแล้ว หน่วยงานต้องพิจารณาคุณสมบัติเพิ่มเติมเพื่อให้มีความสอดคล้องกับระเบียบที่รองรับ โดยแยกพิจารณาเด็กและเยาวชนออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 เด็กและเยาวชนที่ออกฝึกปฏิบัติงานโดยการพักการฝึกอบรบ

เด็กเยาวชนที่ออกฝึกปฏิบัติงานโดยการพักการฝึกอบรบ โดยใช้ระเบียบกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนว่าด้วยประโยชน์ที่เด็กหรือเยาวชนได้รับ และการปฏิบัติตนระหว่างที่ได้รับประโยชน์ พ.ศ. 2554 (หมวด 5)

ต้องมีคุณสมบัติทุกข้อดังต่อไปนี้



1 เป็นเด็กและเยาวชนกลุ่มเตรียมความพร้อมก่อนปล่อย หรือเหลือระยะเวลาฝึกอบรบไม่เกิน 6 เดือน ทั้งนี้หากเด็กและเยาวชนที่มีความต้องการออกฝึกปฏิบัติงานเป็นเด็กและเยาวชนกลุ่มอื่นให้พิจารณาความเหมาะสมจากปัจจัยอื่นร่วมด้วย เช่น ระดับชั้น ความประพฤติ ผลการฝึกอบรบ

2 ผลการประเมินอยู่ในระดับชั้นที่ 1 ติดต่อกันสามครั้ง

3 คณะกรรมการสหวิชาชีพเสนอแนะให้พักการฝึกอบรบ

4 บิดา มารดา ผู้ปกครอง บุคคลหรือผู้แทนองค์การ ซึ่งเด็กและเยาวชนอาศัยอยู่และเด็กและเยาวชนมีแผนอันน่าเชื่อถือว่าจะไปศึกษาต่อหรือประกอบอาชีพอันจะเป็นประโยชน์ต่ออนาคตของเด็กและเยาวชน

5 เด็กและเยาวชนมีที่อยู่อาศัยเป็นหลักแหล่ง และสามารถติดต่อได้





กลุ่มที่ 2 เด็กและเยาวชนที่ออกฝึกปฏิบัติงานโดยการออกนอกสถานพินิจเป็นครั้งคราว

เด็กและเยาวชนที่ออกฝึกปฏิบัติงานโดยการออกนอกสถานพินิจเป็นครั้งคราว โดยใช้ระบบพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนว่าด้วยการอนุญาตให้เด็กหรือเยาวชนออกนอกสถานพินิจเป็นครั้งคราว พ.ศ. 2554

ต้องมีคุณสมบัติอย่างใดอย่างหนึ่งต่อไปนี้



- 1 ต้องเป็นเด็กหรือเยาวชนที่ศาลมีคำสั่งให้ควบคุมในสถานพินิจ และมีเหตุจำเป็นอย่างอื่นเพื่อประโยชน์ของเด็กหรือเยาวชน
- 2 ต้องเป็นเด็กหรือเยาวชนที่ศาลมีคำสั่งให้ควบคุมในสถานพินิจและอยู่ในสถานพินิจมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสามเดือน นับตั้งแต่วันที่ถูกควบคุม
- 3 ต้องเป็นเด็กหรือเยาวชนที่ศูนย์ฝึกและอบรมส่งมาเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยในสถานพินิจ



2. ขั้นตอนการออกฝึกปฏิบัติงานในสถานประกอบการ



1 หน่วยงานสำรวจความถนัดและความสนใจ รวมทั้งความต้องการในการออกฝึกปฏิบัติงานของเด็กและเยาวชน โดยจัดให้มีการสำรวจทุก 6 เดือน เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมในการจำแนกเด็กและเยาวชน



2 หน่วยงานจัดหาสถานที่ฝึกปฏิบัติงานให้แก่เด็กและเยาวชน โดยนำผลความถนัดและความสนใจของเด็กและเยาวชนประกอบการพิจารณาด้วย โดยสถานที่ฝึกปฏิบัติงานอาจเป็นสถานประกอบการที่เป็นเครือข่ายแต่เดิมอยู่แล้ว หรือเป็นสถานประกอบการที่เป็นเครือข่ายใหม่ก็ได้



3 หน่วยงานทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ให้เด็กและเยาวชนเข้าฝึกปฏิบัติงานไปยังสถานประกอบการ พร้อมทั้งแนบจดหมายแนะนำและเอกสารประกอบการสมัครที่สถานประกอบการกำหนด เช่น รูปถ่าย สำเนาทะเบียนบ้าน และสำเนาบัตรประชาชน ทั้งนี้ หน่วยงานควรให้สถานประกอบการเข้ามามีส่วนร่วมในการคัดเลือกเด็กและเยาวชน เพื่อเป็นการเสริมสร้างการมีส่วนร่วม และเพื่อให้สถานประกอบการได้เด็กและเยาวชนที่ตรงตามความต้องการมากที่สุด



4 สถานประกอบการส่งหนังสือตอบรับเด็กและเยาวชนเข้าฝึกปฏิบัติงาน จากนั้นหน่วยงานและสถานประกอบการร่วมกันจัดทำแผนการฝึกปฏิบัติงาน



5 เด็กและเยาวชนลงชื่อในหนังสือแสดงความจำนงและความยินยอมและหนังสือรับทราบกฎและระเบียบในการออกไปฝึกปฏิบัติงานในสถานประกอบการ จากนั้นหน่วยงานแจ้งแผนการฝึกปฏิบัติงานในสถานประกอบการให้เด็กและเยาวชนทราบ



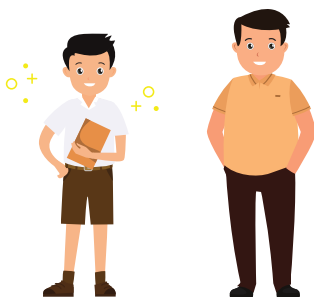
- 6 หน่วยงานขออนุญาตผู้ปกครองเด็กและเยาวชน พร้อมทั้งแจ้งแนวทางและแผนการฝึกปฏิบัติงาน และให้ผู้ปกครองลงชื่อในหนังสือแสดงความจำนง และความยินยอม และหนังสือรับทราบกฎและระเบียบ ในการออกไปฝึกปฏิบัติงานในสถานประกอบการ



- 7 หน่วยงานดำเนินการขออนุญาตนำเด็กและเยาวชน ออกฝึกปฏิบัติงานตามระเบียบกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนว่าด้วยประโยชน์ที่เด็กหรือเยาวชนได้รับและการปฏิบัติตนระหว่างที่ได้รับประโยชน์ พ.ศ. 2554 หรือระเบียบกรมพินิจและคุ้มครองเด็ก และเยาวชนว่าด้วยการอนุญาตให้เด็กหรือเยาวชน ออกนอกสถานพินิจเป็นครั้งคราว พ.ศ. 2554 ทั้งนี้ กรณีที่ขออนุญาตออกนอกสถานที่ควบคุมเป็น ครั้งคราว 14 วัน ให้ขออนุญาตผู้อำนวยการ หากครบ 14 วันแล้ว แต่มีความจำเป็นต้องขอขยายระยะเวลา ออกไปอีก แต่ไม่เกิน 50 วัน ให้ดำเนินการขอความเห็นชอบจากอธิบดี โดยให้หน่วยงานดำเนินการส่ง หนังสือขอความเห็นชอบและเอกสารแนบมาล่วงหน้า อย่างน้อย 10 วันก่อนระยะเวลาที่จะขอขยาย



- 8 เด็กและเยาวชนเข้าร่วมกิจกรรมเตรียมความพร้อม ก่อนเข้าสู่สถานประกอบการ



- 9 หน่วยงานจัดงานปฐมนิเทศ (Orientation) โดยเชิญให้ผู้ประกอบการ ผู้ปกครองของเด็กและเยาวชน เด็กและเยาวชน และครูที่ปรึกษาเข้าร่วมงาน และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการฝึกปฏิบัติงาน ระเบียบและข้อตกลง แผนการฝึกปฏิบัติงานในสถานประกอบการรวมทั้งแนวทางในการ กำกับติดตามให้แก่ทุกฝ่ายทราบ



- 10 หน่วยงานนำเด็กและเยาวชนเข้าฝึกปฏิบัติงาน พร้อมส่งหนังสือมอบตัวเด็กและเยาวชนให้แก่ สถานประกอบการ

3. การประเมินความพร้อมทางจิตใจเด็กและเยาวชน



ประเมินความพร้อมทางจิตใจเด็กและเยาวชน โดยนักจิตวิทยาประจำหน่วยงานดำเนินการทำแบบประเมินความเข้มแข็งทางใจในเด็ก ทำแบบทดสอบทางจิตวิทยา การสัมภาษณ์ การสังเกต การติดตามดูพฤติกรรมเด็กและเยาวชนที่จะออกไปฝึกปฏิบัติงานทุกรายเพื่อประเมินความพร้อมของเด็กและเยาวชน



4. การเตรียมความพร้อมเด็กและเยาวชน ครอบครัว และสถานประกอบการ

การเตรียมความพร้อมเด็กและเยาวชน

สถานพินิจ/ศูนย์ฝึกและอบรมต้องให้ข้อมูลลักษณะและการดำเนินธุรกิจ สถานที่ตั้งของสถานประกอบการ หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งงานที่เด็กและเยาวชนจะไปฝึกปฏิบัติงาน และดำเนินการดังนี้



1. แนะนำเอกสารที่เด็กและเยาวชนต้องทราบและทำความเข้าใจ เพื่อให้เด็กและเยาวชนได้รับทราบมีความเข้าใจและปฏิบัติตามได้ ดังนี้



- 1) การกรอกข้อมูลส่วนบุคคลในใบสมัครและเอกสารของสถานประกอบการ
- 2) การสัมภาษณ์และการตอบคำถามสถานประกอบการ
- 3) ปฏิทินปฏิบัติงานการฝึกปฏิบัติงานในสถานประกอบการ
- 4) แบบบันทึกการฝึกปฏิบัติงานในสถานประกอบการ
- 5) แบบบันทึกการนิเทศ
- 6) แบบประเมินผลการฝึกปฏิบัติงานในสถานประกอบการ

2. แนะนำการปฏิบัติตนของเด็กและเยาวชนขณะฝึกปฏิบัติงานในสถานประกอบการ เพื่อให้เด็กและเยาวชนได้เข้าใจและต้องปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และข้อตกลงในเรื่อง ดังนี้

1. ปฏิบัติตนตามกฎ ระเบียบ และข้อตกลงในการใช้ชีวิตประจำวัน ดังนี้

- 1.1 ห้ามซื้อขาย ครอบครอง หรือเสพสารเสพติดให้โทษทุกชนิด
- 1.2 ห้ามเล่นการพนันทุกชนิด
- 1.3 ห้ามดื่มสุราหรือเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์
- 1.4 ไม่นำญาติ เพื่อน หรือบุคคลอื่นมาพัก หรืออาศัยในหอพักด้วย
- 1.5 ห้ามขับขี่ยานยนต์หรือรถจักรยานยนต์ เว้นแต่ว่างานที่เด็กและเยาวชนรับผิดชอบ เกี่ยวข้องกับการขับขี่ เช่น พนักงานขนส่งพัสดุ พนักงานขนส่งสินค้า และพนักงานส่งอาหาร และเด็กและเยาวชนต้องมีใบขับขี่จึงจะปฏิบัติงานได้



2. ปฏิบัติตนตามกฎ ระเบียบ และข้อตกลงในการฝึกปฏิบัติงาน ดังนี้

- 2.1 ตรงต่อเวลาในการฝึกปฏิบัติงาน และลงเวลาเข้า - ออก ตามความเป็นจริง
- 2.2 ไม่ลักขโมย หรือใช้ทรัพยากรของสถานประกอบการเพื่อประโยชน์ส่วนตน
- 2.3 ไม่ทะเลาะวิวาทกับเพื่อนร่วมงาน นายจ้าง หรือเด็กและเยาวชนอื่น
- 2.4 หากมีเหตุจำเป็น ป่วย ไม่สามารถไปฝึกปฏิบัติงานได้ ต้องแจ้งให้นายจ้างทราบ โดยเร็วที่สุด
- 2.5 ปฏิบัติที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้ความสามารถ



3. การพัฒนาบุคลิกภาพเด็กและเยาวชนในการทำงาน เพื่อให้เด็กและเยาวชนได้ทราบวิธีการที่จะพัฒนาบุคลิกภาพ และฝึกตน ในเรื่องดังนี้

3.1 การพัฒนาบุคลิกภาพโดยทั่วไป

1. การพัฒนาบุคลิกภาพทางกาย

ควรใช้เครื่องแต่งกายที่สะอาดเรียบร้อยใช้ให้เหมาะสมกับรูปร่างของตน บุคลิกภาพทางกายเป็นสิ่งที่ประทับใจครั้งแรกเรื่องการแต่งกายและความสะอาด ควรตรวจสอบตนเองเกี่ยวกับภาษาและกิริยาท่าทางด้วย

2. การพัฒนาบุคลิกภาพทางสติปัญญา

ความรู้สึกรู้สึกคิด เจตคติ และความสนใจ ผู้ทำงานโดยทั่วไป ไม่จำเป็นจะต้องฉลาดเฉลียวมีไหวพริบสูงเสมอไป ดังนั้น เมื่อบุคคลคิดว่าตนเองมีความสามารถด้านใดเป็นพิเศษก็มุ่งพัฒนาด้านนั้น แต่ก็ไม่ควรละเลยที่จะสะสมความรู้หรือความสนใจด้านอื่นๆ ด้วย เพราะจะทำให้มีความคิดและความสนใจที่กว้างขึ้น อันเป็นสิ่งจูงใจให้มีเพื่อนใหม่เพิ่มขึ้นมีคนอยากคบอยากสนทนากับมากขึ้น และมีความมั่นใจในตนเอง คุยกับใครๆ คบกับใครๆ ได้สบาย



3. การพัฒนาบุคลิกภาพทางอารมณ์

บุคคลที่ต้องการจะพัฒนาบุคลิกภาพทางอารมณ์ อาจเริ่มต้นโดยสังเกตและคิดหาเหตุผลจากพฤติกรรมของตนวิธีการที่ดีก็คืออย่าปล่อยให้มอารมณ์พลุ่งพล่าน เพราะจะทำให้บุคคลก้าวร้าวหยาบคายต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อผู้บริหาร ลูกค้าและบุคคลทั่วไป หรือแม้แต่การแสดงออกซึ่งความรักความชอบก็ควรจะสำรวมให้อยู่ในระดับที่พอดี เพื่อให้เป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป

4. การพัฒนาบุคลิกภาพทางสังคม

บุคลิกภาพทางสังคม เช่น กิริยาท่าทาง น้ำเสียง ภาษาพูด การแต่งกาย และการวางตน เป็นปัจจัยเบื้องต้นที่จูงใจ ให้บุคคลอื่นๆ อยากคบหาสมาคมด้วย แต่ก็เป็นเพียงเบื้องต้น เท่านั้น ปัจจัยที่จะทำให้มิตรภาพยั่งยืนมาจากคุณสมบัติที่อยู่ภายในตัวบุคคล เช่น น้ำใจ ที่ให้ผู้อื่น ความไม่เห็นแก่ตัว ความซื่อสัตย์ ความบริสุทธิ์ใจ การรู้จักใจเขาใจเรา ความเป็นคนตรงต่อเวลา ซึ่งสิ่งเหล่านี้บุคคลควบคุมตนเองให้ประพฤติปฏิบัติได้ และเมื่อทำไปนานๆ ก็จะเกิดความเคยชิน และกลายเป็นลักษณะประจำตัวเกี่ยวกับการแสดงออกทางสังคมนี้

3.2 การพัฒนาบุคลิกภาพความเป็นผู้ใหญ่ ผู้ที่ทำงานควรฝึกตนให้มีความเป็นผู้ใหญ่ ดังนี้



1 สร้างความเชื่อมั่นในตนเอง

คือ พึ่งตนเอง มีความรู้สึกมั่นคง วินิจฉัยปัญหาได้ด้วยตนเอง ตัดสินใจได้ด้วยตนเอง สามารถคาดการณ์ล่วงหน้าได้พอประมาณว่า ถ้าลงมือกระทำไปแล้วจะได้รับผลอย่างไร

2 พยายามวิเคราะห์ประเมินตนเองอย่างแท้จริง

คือพิจารณาว่าตนมีความสามารถใดและขาดความสามารถทางใด แล้วใช้ความสามารถที่มีอยู่ให้ได้ประโยชน์มากที่สุด พยายามเปลี่ยนสิ่งที่พอจะเปลี่ยนได้ สิ่งที่ไม่เปลี่ยนไม่ได้ สิ่งที่ไม่เปลี่ยนไม่ได้ก็อย่านำมาคำนึงถึงจนกลายเป็นความวิตกกังวล



3 ทำให้พร้อมในการเผชิญความจริง

โดยคิดว่าในโลกนี้มีขึ้นมีลงมีทั้งสิ่งดีและไม่ดี มีทั้งคนดีมากและคนดีน้อย เราก็เหมือนคนอื่น ๆ คือประสบทั้งสิ่งดีและไม่ดีในชีวิต เราอาจพบหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และลูกน้อง บางคนที่ดีมาก แต่บางคนก็ทำให้เรายุ่งยากใจในการทำงานร่วมกับคนบางคนเป็นคนดีตามที่เรต้องการ แต่บางคนถึงกับทำให้เราล้มหมอนนอนเสื่อ ส่วนชีวิตของเรานั้น บางตอนก็ดูราบรื่นมั่นคง บางตอนก็ทำท่าจะไปไม่ไหว คนที่มีความเป็นผู้ใหญ่ คือ คนซึ่งไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ใดยังพร้อมอยู่เสมอที่จะปรับปรุงชีวิตของตนเองให้ดีขึ้น ไม่หวั่นไหวไปกับการเปลี่ยนแปลงที่เป็นไปตามกฎธรรมชาติจนเกินกว่าเหตุ



4 ฝึกตนให้มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ของตนเองไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ใด

คือ มีอารมณ์มั่นคง ไม่ปล่อยตนเป็นทาสของอารมณ์ตามธรรมชาติไปเสียหมด โดยธรรมชาติของชีวิตนั้น บางคนก็ร่าเริงมีความสุข บางครั้งก็เศร้าหมองหดหู่ บางครั้งก็โกรธเกลียดไม่พอใจ แต่ก็ต้องทำใจว่าชีวิตใครๆ ก็เป็นอย่างนี้ “ชั่วเจ็ดที ดีเจ็ดหน” การมีดีบ้างชั่วบ้างก็ทำให้ชีวิตมีรสชาติ ดังนั้นเมื่อมีความสุขก็อย่าปล่อยให้ความปิติยินดีมาทำให้เราร่าเริงจนผิดกาลเทศะ หรือเมื่อเศร้าหมองหดหู่ก็อย่าปล่อยตนจมอยู่กับความเศร้าโศกจนทำอะไรไม่ได้หรือขาดสมาธิในการทำงาน การยั้งยั้งเข้าไว้ก็น่าจะเป็นทางออกที่ดีและอย่าคิดสั้นควรให้โอกาสแก่ตนเองในการเผชิญกับปัญหา การฆ่าตัวตายหนีความล้มเหลวเป็นวิสัยของผู้ที่ไม่มีความเป็นผู้ใหญ่



5 ฝึกตนให้ทำงานโดยมีการวางแผนและเป้าหมาย

คือ ไม่ปล่อยชีวิตให้เป็นไปตามลมเพลมพัด เมื่อจะทำงานก็ควรจะถามตัวเองว่าทำเพื่ออะไร ทำเมื่อใด และทำอย่างไร มีการเตรียมการล่วงหน้า กำหนดกิจกรรมต่างๆ ไว้ล่วงหน้า วิธีการดังกล่าวนี้ จะช่วยให้ก้าวหน้าอย่างมีจังหวะ และทำให้ชีวิตในแต่ละวันมีความหมายสำหรับตน



6 รู้จักบังคับใจตนเอง

คือ ทำตนให้มีความสามารถในการ “รอ” สิ่งที่ต้องการได้ ผู้ใดก็ตามถ้าไม่สามารถรอ สิ่งที่ต้องการได้ นับว่ายังไม่เป็นผู้ใหญ่ ทั้งยังมีผลทำให้บุคลิกภาพด้านอื่นๆ พลอยเสียไปด้วย และแสดงว่ายังไม่พร้อมสำหรับการมีบุคลิกภาพที่ดีความสามารถในการรอคอย ยังช่วยให้มีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น และแก้ปัญหาทางอารมณ์ได้มาก เช่น สามารถรอคอยผู้ที่ผัดนัดได้ หรืออดทนรอการอนุมัติในบางเรื่องที่สำคัญ

7 ตระหนักในคุณค่าของตนเองและของผู้อื่น

คือ รู้จักยอมรับในคุณค่าของผู้อื่นที่ไม่เหมือนตน เช่น คนบางคนเห็นว่าเงินและทรัพย์สินมบัติคือจุดหมายปลายทางของชีวิตบางคนเห็นว่าคุณค่าที่สำคัญสำหรับเขาคือมีความรู้สูง มีบางคนหาความพอใจให้ชีวิตโดยแต่งกายสวยหรู ในสิ่งของราคาแพง แต่บางคนชอบความเป็นอยู่อย่างเรียบง่าย ความแตกต่างระหว่างบุคคลดังกล่าว ถ้าทำให้ยอมรับไม่มองคนอื่นที่ไม่เหมือนเราว่าผิดไม่พยายามเปลี่ยนคนอื่นให้ยึดถือเหมือนเราไปเสียหมด ก็จะทำให้เราอยู่กับเขาได้สบายใจขึ้น ทำให้มีสุขภาพจิตดี บุคลิกภาพของเราดีขึ้น



8 พยายามปรับชีวิตให้เข้ากับสังคม

คือ ทำตนให้มีความสุขในทุกสภาพของสิ่งแวดล้อม เราอาจเป็นคนชอบสันโดษ แต่ถ้าเขามีงานรื่นเริงในที่ทำงานไม่ว่าจะในระหว่างเพื่อน ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา เราก็ต้องแสดงความพอใจที่จะร่วมด้วยได้



9 ควบคุมตนให้คิดถึงผู้อื่นมากกว่าคิดถึงตนเอง

คือ สนใจผู้อื่นมากกว่าสนใจตนเอง ช่วยเหลือการงานของผู้อื่น เอาใจใส่ในสารทุกข์สุกดิบของผู้อื่น เช่นนี้อาจจะทำให้เรามีความสุขได้ ความสุขใจเป็นปัจจัยของการมีบุคลิกภาพที่ดีอีกประการหนึ่ง

10 ฝึกความอดทนและอดกลั้นให้กับตนเอง

คือ อดทนต่อความคิดของผู้อื่นที่ขัดแย้งกับตน อดทนกับพฤติกรรมของคนบางคน อดทนกับการถูกมองข้ามในสิ่งที่ไม่อยากให้เขามองข้าม ยอมรับฟังคำวิจารณ์จากคนอื่นโดยพยายามคิดว่าคำวิจารณ์ต่าง ๆ เหล่านั้นจะทำให้ตนได้ปรับปรุง เรื่องที่ไม่พอใจบางเรื่องควรพยายามลืม เมื่อไม่พอใจใครไม่ควรใช้วิธีพรวดพราด เนื่องจากอาจสร้างความรำคาญให้ผู้อื่น และพลอยทำให้ผู้อื่นมีปัญหาทางอารมณ์ไปด้วย



11 มีความสามารถในการรับและแก้ไขสิ่งที่ไม่ชอบ

คือไม่ควรหัวเสียหรือพรวดพราดในโชคชะตาของตนเองให้ผู้อื่นรับฟังไม่หยุดหย่อน เพราะไม่ว่าจะทำอะไร มีอาชีพอย่างไร อยู่ในตำแหน่งใด หรือสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับใครก็จะต้องมีสิ่งไม่ชอบรวมอยู่ด้วยทั้งสิ้น



12 ใช้ความสามารถที่มีอยู่ให้เป็นประโยชน์ทั้งตนเองและองค์กรให้มากที่สุด

ดังตัวอย่างในชีวิตประจำวันที่มักพบว่า มีคนมากมายที่มีทักษะทำงานเก่ง แต่เก็บความรู้ความสามารถเหล่านั้นใส่ลิ้นชักไว้ แล้วทำงานเท่าที่ได้รับคำสั่งให้ทำ ทำงานเพียงเพื่อแลกกับค่าตอบแทนให้พออยู่ได้ การดำเนินงานดังกล่าวนี้ มักไม่นำพาไปสู่ความก้าวหน้าหรือความสำเร็จในชีวิต

13 สร้างความรู้สึกพอใจที่จะได้ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ

ทั้งนี้ เพราะกฎและระเบียบทำให้อยู่ร่วมกันได้อย่างปกติสุข ถ้าหากทุกคนเคารพในกฎและระเบียบนั้น กฎเกณฑ์ใดในองค์การที่เรารู้สึกว่ามันเป็นไปไม่ได้ในแง่ของการปฏิบัติ ผู้ที่มีลักษณะเป็นผู้ใหญ่แล้วควรสามารถที่จะเสนอ ข้อปรับปรุงเปลี่ยนแปลงได้โดยสันติวิธี โดยอ่อนน้อมถ่อมตน และโดยเลือกจังหวะเวลาที่เหมาะสมในการนำเสนอข้อคิดเห็นวิธีการดังกล่าวนี้ จะช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์การ ส่งผลให้ทำงานร่วมกันได้โดยราบรื่น ซึ่งจะนำมาสู่ผลดีในการปฏิบัติงานประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน



4. การให้ความรู้เด็กและเยาวชน เพื่อให้เด็กและเยาวชนมีความรู้ความเข้าใจ รู้วิธีการ และจัดการกับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ในเรื่องดังนี้

1 ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ดังนี้

1 เวลาทำงาน



- ไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน และไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์
- งานอันตรายตามที่กำหนดในกฎกระทรวงไม่เกิน 7 ชั่วโมงต่อวัน และไม่เกิน 42 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

2 เวลาพัก



- ในวันที่มีการทำงานให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักติดต่อกันไม่น้อยกว่าวันละ 1 ชั่วโมง ภายใน 5 ชั่วโมงแรกของการทำงาน
- นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันล่วงหน้าให้มีเวลาพักน้อยกว่าครั้งละ 1 ชั่วโมง ก็ได้ แต่ต้องไม่น้อยกว่าครั้งละ 20 นาทีและเมื่อรวมกันแล้วต้องไม่น้อยกว่าวันละ 1 ชั่วโมง
- กรณี งานในหน้าที่มีลักษณะต้องทำติดต่อกันไป หรือเป็นงานฉุกเฉินโดยจะหยุดเสียมิได้นายจ้างจะไม่จัดเวลาพักให้ลูกจ้างก็ได้ แต่ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง

3 วันหยุดประจำสัปดาห์



- ต้องไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ 1 วัน โดยมีระยะห่างกันไม่เกิน 6 วัน
- ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ (ยกเว้นลูกจ้างรายวัน รายชั่วโมง หรือตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย)
- นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันล่วงหน้า กำหนดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์วันใดก็ได้
- งาน โรงแรม งานขนส่ง งานในป่า งานในที่ทุรกันดาร (งานประมงงานดับเพลิง) งานอื่นตามที่กฎกระทรวงฯ กำหนด นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันล่วงหน้า สะสม และเลื่อนวันหยุดประจำสัปดาห์ไปเมื่อได้ก็ได้แต่ต้องอยู่ในระยะเวลา ไม่เกิน 4 สัปดาห์ติดต่อกัน
- กรณีวันหยุดประจำสัปดาห์ ไม่แน่นอน ให้นายจ้างประกาศวันหยุดให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 3 วันและแจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานตรวจแรงงานทราบภายใน 7 วัน นับแต่วันที่ประกาศกำหนด

4 วันหยุดตามประเพณี



- ต้องไม่น้อยกว่าปีละ 13 วัน โดยรวมวันแรงงานแห่งชาติด้วย ถ้าวันหยุด ตามประเพณี ตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ ให้หยุดชดเชยในวันทำงานถัดไป
- ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดตามประเพณี

5 วันหยุดพักผ่อนประจำปี

- ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาครบ 1 ปี มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีไม่น้อยกว่าปีละ 6 วันทำงาน
- ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดพักผ่อนประจำปี
- ถ้าลูกจ้างที่ทำงานยังไม่ครบ 1 ปี จะให้หยุดตามส่วนก็ได้
- ให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าหรือกำหนดตามที่ตกลงกัน
- นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันล่วงหน้าสะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีไปรวมหยุดในปีอื่นก็ได้



6 การลาคลอด

ลูกจ้าง ซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาคลอดก่อนและหลังคลอดครรภ์หนึ่งไม่เกิน 90 วัน โดยให้นับรวมวันหยุดที่มีระหว่างวันลาด้วย และให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างซึ่งลาคลอดเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกิน 45 วัน



7 การลาเพื่อทำหมัน

ลูกจ้าง มีสิทธิลาเพื่อทำหมันได้และมีสิทธิลาเนื่องจากการทำหมันตามระยะเวลาที่แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งกำหนด และออกใบรับรองให้โดยลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันลาด้วย



8 การลากิจ

ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน



9 การลาเพื่อรับราชการทหาร

ลูกจ้าง มีสิทธิลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหาร หรือเพื่อทดสอบความพร้อม โดยลาได้เท่ากับจำนวนวันที่ทางการทหารเรียก และได้รับค่าจ้างตลอดเวลาที่ลาแต่ไม่เกิน 60 วันต่อปี



10 การลาเพื่อฝึกอบรม

ลูกจ้าง มีสิทธิลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวงโดยไม่ได้รับค่าจ้างในวันลา



11 ค่าจ้าง



- เป็นเงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในระยะเวลาทำงานปกติของวันทำงาน และรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุด และวันลาที่ลูกจ้างมีได้ทำงานแต่มีสิทธิได้รับตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน
- ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ
- ถ้า ไม่มีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในท้องที่ใดให้ถือว่า อัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานเป็นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของท้องที่นั้น (อัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานหมายถึงอัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดเพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ)

12 การทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุด

- ในกรณีที่งานมีลักษณะต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะ เสียหายแก่งานหรือเป็นงานฉุกเฉินนายจ้างอาจให้ลูกจ้าง ทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุดเท่าที่จำเป็นก็ได้
- กิจการโรงแรม สถานมหรสพ งานขนส่ง ร้านขายอาหาร ร้านขายเครื่องดื่ม สโมสร สมาคมสถานพยาบาล และกิจการอื่นตามที่กระทรวงจะได้กำหนดนายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานใน วันหยุดเท่าที่จำเป็นก็ได้โดยได้รับคามยินยอมจากลูกจ้างเป็นคราวๆ ไป
- ในกรณีที่มีการทำงานล่วงเวลาต่อจากเวลาทำงานปกติไม่น้อยกว่า สองชั่วโมง นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพัก ไม่น้อยกว่ายี่สิบนาที ก่อนที่ลูกจ้างเริ่ม ทำงานล่วงเวลา (ยกเว้นงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไป โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างหรือเป็นงานฉุกเฉิน)

13 ค่าล่วงเวลาค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุด

- ถ้าทำงานเกินเวลาทำงานปกติของวันทำงาน นายจ้างต้องจ่ายค่าล่วงเวลา ไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวน ชั่วโมงที่ทำหรือไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อหน่วย ในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามผลงาน
- ถ้าทำงานในวันหยุดเกินเวลาทำงานปกติของวันทำงานนายจ้างต้องจ่าย ค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างในอัตราสามเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมง ในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำหรือตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับ ลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย
- ถ้าทำงานในวันหยุดในเวลาทำงานปกติ นายจ้างต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุด ให้แก่ลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดเพิ่มขึ้นอีก 1 เท่าของค่าจ้าง ในวันทำงานตามชั่วโมงที่ทำงานในวันหยุด หรือตามจำนวนผลงานที่ทำได้ สำหรับลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย สำหรับลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดต้องจ่ายไม่น้อยกว่า 2 เท่า ของค่าจ้างในวันทำงานตามชั่วโมงที่ทำงานในวันหยุดหรือตามจำนวนผลงาน ที่ทำได้สำหรับลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

- ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชย หากนายจ้างเลิกจ้างโดยลูกจ้างไม่มีความผิด ดังนี้
 1. ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 120 วัน แต่ไม่ครบ 1 ปี
มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 30 วัน
 2. ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 1 ปี แต่ไม่ครบ 3 ปี
มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 90 วัน
 3. ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 3 ปี แต่ไม่ครบ 6 ปี
มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 180 วัน
 4. ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 6 ปี แต่ไม่ครบ 10 ปี
มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับอัตราค่าจ้างสุดท้าย 240 วัน
 5. ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 10 ปีขึ้นไป
มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 300 วัน

- ในกรณีที่นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิตการจำหน่ายหรือการบริการอันเนื่องมาจากการนำเครื่องจักรมาใช้หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยี ซึ่งเป็นเหตุให้ต้องลดจำนวนลูกจ้างลงนายจ้างต้องปฏิบัติดังนี้
 1. แจ้งวันที่จะเลิกจ้าง เหตุผลของการเลิกจ้าง และรายชื่อลูกจ้างที่จะถูกเลิกจ้างให้ลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงาน ทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าหกสัปดาห์ก่อนวันที่จะเลิกจ้างถ้าไม่แจ้งแก่ลูกจ้างที่จะเลิกจ้างทราบนานก่อนล่วงหน้า หรือแจ้งล่วงหน้าน้อยกว่าระยะเวลาหกสัปดาห์
 2. ถ้าไม่แจ้งก่อนล่วงหน้า หรือแจ้งล่วงหน้าน้อยกว่าระยะเวลา 60 วัน นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายหกสัปดาห์ หรือเท่ากับค่าจ้างของการทำงานหกสัปดาห์สุดท้าย สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วยค่าชดเชยแทนการบอกกล่าวล่วงหน้านี้ให้ถือว่านายจ้างได้จ่ายค่าสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามกฎหมายด้วย

- นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษเพิ่มขึ้นจากค่าชดเชยปกติดังต่อไปนี้
 1. ลูกจ้าง ทำงานติดต่อกันครบหกปีขึ้นไป นายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชย พิเศษเพิ่มขึ้นจากค่าชดเชยปกติซึ่งลูกจ้างนั้นมีสิทธิได้รับอยู่แล้ว ไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสิบห้าวันต่อการทำงานครบหนึ่งปี หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสิบห้าวันสุดท้ายต่อการทำงานครบหนึ่งปีสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย
 2. ค่าชดเชยพิเศษนี้รวมแล้วต้องไม่เกินค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยหกสัปดาห์ หรือไม่เกินค่าจ้างของการทำงานสามร้อยหกสัปดาห์สุดท้าย สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย แต่รวมแล้วต้องไม่เกินค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยหกสัปดาห์
 3. เพื่อประโยชน์ในการคำนวณค่าชดเชยพิเศษ เศษของระยะเวลาทำงานที่มากกว่าหนึ่งร้อยแปดสิบวันให้นับเป็นการทำงานครบหนึ่งปี

- ในกรณีที่นายจ้างย้ายสถานประกอบการไปตั้ง ณ สถานที่อื่นอันมีผลกระทบ สำคัญต่อการดำรงชีวิต ตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัว

1. นายจ้างต้องแจ้งล่วงหน้าให้แก่ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามสิบวันก่อนย้ายถ้าลูกจ้างไม่ประสงค์จะไปทำงานด้วย ลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างได้โดยได้รับค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของอัตราค่าชดเชยปกติที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับ
2. ถ้านายจ้างไม่แจ้งให้ลูกจ้างทราบการย้ายสถานประกอบการล่วงหน้า นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษ แทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน

ข้อยกเว้นที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย : ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยในกรณีใดกรณีหนึ่ง ดังนี้

- ลูกจ้างลาออกเอง
- ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง
- จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
- ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
- ผ่าฝืน ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรมและนายจ้างได้ตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรง นายจ้างไม่จำเป็นต้องตักเตือน ซึ่งหนังสือเตือนนั้นให้มีผลบังคับได้ไม่เกิน 1 ปี นับแต่วันที่ลูกจ้างได้กระทำความผิด
- ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 3 วันทำงานติดต่อกัน ไม่ว่าจะมิวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตาม โดยไม่มีเหตุอันสมควร
- ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

กรณีการจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน และนายจ้างเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลานั้น ได้แก่งานดังนี้

1. การจ้างงานในโครงการ เฉพาะที่มีใช้งานปกติของธุรกิจหรือ การค้าของนายจ้าง ซึ่งต้องมีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของงานที่แน่นอน
2. งานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราว ที่มีกำหนดงานสิ้นสุดหรือความสำเร็จของงาน
3. งานที่เป็นไปตามฤดูกาล และได้จ้างในระยะเวลาของฤดูกาลนั้นซึ่งจะต้องแล้วเสร็จภายในเวลาไม่เกิน 2 ปี โดยนายจ้างได้ทำสัญญาเป็นหนังสือ ไว้ตั้งแต่เมื่อเริ่มจ้าง

การใช้แรงงานหญิง ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างหญิงทำงานต่อไปนี้

1. งานเหมืองแร่หรืองานก่อสร้างที่ต้องทำใต้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์ หรือปล่องในภูเขา เว้นแต่ลักษณะของงาน ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือ ร่างกายของลูกจ้างหญิงนั้น
2. งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดิน ตั้งแต่ 10 เมตรขึ้นไป
3. งานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ
4. งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง



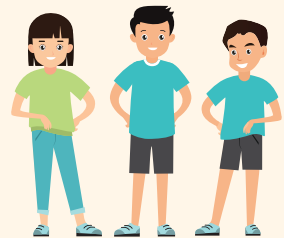
ห้าม นายจ้างให้ลูกจ้างหญิงที่มีครรภ์ทำงานในระหว่างเวลา 22.00 น. - 06.00 น. ทำงานล่วงเวลา ทำงานในวันหยุดหรือทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

1. งานเหมืองแร่หรืองาน ก่อสร้างที่ต้องทำใต้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์ หรือปล่องในภูเขา เว้นแต่ลักษณะของงาน ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือ ร่างกายของลูกจ้างหญิงนั้น
2. งานเกี่ยวกับเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ที่มีความสั่นสะเทือน
3. งานขับเคลื่อนหรือติดไปกับยานพาหนะ
4. งานยก แบก หาม หาบ ทูน ลาก หรือเข็นของหนักเกิน 15 กิโลกรัม
5. งานที่ทำในเรือ
6. งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง



การใช้แรงงานเด็ก

1. ห้ามนายจ้างจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี เป็นลูกจ้าง
2. กรณีที่มีการจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี เป็นลูกจ้าง นายจ้างต้องแจ้งต่อพนักงานตรวจแรงงาน ภายใน 15 วัน นับแต่วันที่ เด็กเข้าทำงาน และแจ้งการสิ้นสุดการจ้างเด็กนั้นต่อพนักงานตรวจแรงงานภายใน 7 วัน นับแต่วันที่เด็กออกจากงาน นายจ้างต้องจัดให้มีเวลาพัก 1 ชั่วโมง ต่อวันภายใน 4 ชั่วโมงแรกของการทำงาน และให้มีเวลาพักย่อยได้ตามที่นายจ้างกำหนด
3. ห้ามนายจ้างใช้ลูกจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานในระหว่างเวลา 22.00 – 06.00 น. เว้นแต่ได้รับอนุญาตจากอธิบดี
4. ห้ามนายจ้างใช้ลูกจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานล่วงเวลา
5. ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานต่อไป
6. งานหลอม เป่า หล่อ หรือรีดโลหะ
7. สถานที่เล่นการพนัน
8. สถานที่เดินร่ำ ร้าง หรือ รongเง้ง
9. สถานที่ที่มีอาหาร สุรา น้ำชา หรือเครื่องดื่ม อย่างอื่นจำหน่ายและบริการ โดยมีผู้บําเรอ สำหรับปรณนิบัติลูกจ้าง หรือโดยมีที่สำหรับพักผ่อนหลับนอน หรือมีบริการนวดให้แก่ลูกจ้าง สถานที่อื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
10. ห้ามนายจ้างจ่ายค่าจ้างของลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กแก่บุคคลอื่น
11. ห้ามนายจ้างเรียก/หรือรับ เงินประกันจากฝ่ายลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กลูกจ้าง ซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี มีสิทธิลาเพื่อเข้าประชุม สัมมนา รับการอบรม รับการฝึก หรือลาเพื่อการอื่น ซึ่งจัดโดยสถานศึกษา หรือหน่วยงานของรัฐหรือเอกชน ที่อธิบดีเห็นชอบ และให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างเด็กเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกิน 30 วัน



หลักฐานการทำงาน

1. นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป ต้องจัดให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน เป็นภาษาไทย ปิดประกาศโดยเปิดเผย ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้างและ ส่งสำเนาให้อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
2. ข้อบังคับฯ ต้องระบุเรื่องต่างๆ ดังนี้ วันทำงาน เวลาทำงานปกติ เวลาพัก วันหยุดและหลักเกณฑ์การหยุด หลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลา และการทำงาน ในวันหยุด วันและสถานที่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดวันลาและหลักเกณฑ์การลา วินัยและโทษ การร้องทุกข์ และการเลิกจ้าง
3. ทะเบียนลูกจ้างต้องมีชื่อ เพศ สัญชาติ วันเดือนปีเกิด ที่อยู่ปัจจุบัน วันเริ่มจ้าง ตำแหน่งหรืองานในหน้าที่อัตราค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ ที่นายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง และวันสิ้นสุดการจ้าง
4. เอกสาร เกี่ยวกับการคำนวณค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ต้องระบุ วันเวลาทำงาน ผลงานที่ทำได้สำหรับการจ้างตามผลงาน และจำนวนเงินที่จ่าย โดยมีลายมือชื่อลูกจ้างผู้รับเงิน

การควบคุม นายจ้างที่มีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป จะต้องจัดทำข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นภาษาไทย อย่างน้อยต้องมี รายละเอียดดังนี้

1. วันทำงาน เวลาทำงานปกติ และเวลาพัก
2. วันหยุดและหลักเกณฑ์การหยุด
3. หลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุด
4. วันและสถานที่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด
5. วันลาและหลักเกณฑ์การลา
6. วินัยและโทษทางวินัย
7. การร้องทุกข์
8. การเลิกจ้าง ค่าชดเชยและชดเชยพิเศษ



นายจ้างต้องประกาศใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานภายใน 15 วัน นับจากวันที่มีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป นายจ้างต้องปิดประกาศข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานโดยเปิดเผย ณ สถานที่ ทำงานของลูกจ้างให้ประกาศใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานต่อไปแม้ว่านายจ้างจะมีลูกจ้าง ลดต่ำกว่า 10 คน ก็ตาม

การร้องทุกข์ของลูกจ้าง

ลูกจ้างเรียกร้องสิทธิของตนอันเนื่องมาจากการฝ่าฝืนกฎหมายแรงงานของนายจ้างได้โดย

1. ลูกจ้างนำคดีไปฟ้องศาลแรงงาน โดยขอรับคำแนะนำจากทนายความ
2. ลูกจ้างยื่นคำร้องทุกข์ต่อพนักงานตรวจแรงงาน

การยื่นคำร้องทุกข์ของลูกจ้างหรือทายาท

1. ยื่นคำร้องทุกข์ตามแบบที่อธิบดีกำหนด
2. ยื่นต่อพนักงานตรวจแรงงานในท้องถิ่นที่ลูกจ้างทำงานอยู่



2 ประกันสังคม ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533



ประกันสังคมเป็นสิ่งที่รัฐบาลกำหนดให้นายจ้างทำให้กับนายจ้างทุกคน เพื่อสร้างหลักประกันความมั่นคงทางสังคมให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้าง แต่นายจ้างไม่ใช่ฝ่ายเดียวที่จ่ายเงินส่วนนี้ให้กับสำนักงานประกันสังคม ลูกจ้างต้องจ่ายเงินส่วนนี้ด้วย ในทุกเดือนนายจ้างจะหักจากเงินเดือนลูกจ้าง อัตราร้อยละ 5 ของเงินเดือนที่เราได้รับ แต่ไม่เกินเดือนละ 750 บาท ส่งไปยังสำนักงานประกันสังคม เมื่อเราเป็นสมาชิกกองทุนประกันสังคม หรือเรียกอีกอย่างว่า ผู้ประกันตน (มาตรา 33) จะได้รับสิทธิประโยชน์ ดังนี้

1 เจ็บป่วย

สามารถรักษาพยาบาลได้ในสถานพยาบาลที่ลูกจ้างเลือกไว้ตามสิทธิ โดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายใดๆ หากไม่สามารถรักษาในสถานพยาบาลตามสิทธิให้สำรองจ่ายค่ารักษาพยาบาลและนำหลักฐานการสำรองจ่ายไปเบิกเงินคืนได้ตามสิทธิ ทั้งนี้ หากมีการย้ายสถานที่ทำงานหรือย้ายที่อยู่ให้ลูกจ้างเลือกสถานพยาบาลใหม่ที่สะดวกไปรับการรักษา



2 ทุพพลภาพ (พิการ)

ผู้ประกันตนจะได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ร้อยละ 50 ของค่าจ้างเฉลี่ยโดยได้รับเป็นรายเดือนไปตลอดชีวิต โดยค่าจ้างเฉลี่ยหมายถึง ค่าจ้าง 3 เดือน สูงสุดใน 9 เดือนก่อนเดือนที่ทุพพลภาพ ซึ่งมีอัตราค่าจ้างไม่ต่ำกว่าเดือนละ 1,650 บาท และสูงสุดไม่เกินเดือนละ 15,000 บาท



3 เสียชีวิต

ได้รับค่าทำศพ 50,000 บาท และได้รับเงินสงเคราะห์ดังนี้

- จ่ายเงินสมทบตั้งแต่ 3 ปี ขึ้นไป แต่ไม่ถึง 10 ปี จะได้รับเงินสงเคราะห์เท่ากับ ร้อยละ 50 ของค่าจ้างเฉลี่ยคุณ 3
- จ่ายเงินสมทบตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป จะได้รับเงินสงเคราะห์เท่ากับ ร้อยละ 50 ของค่าจ้างเฉลี่ยคุณ 10



4 คลอดบุตร

- ผู้ประกันตนไม่ว่าหญิงหรือชาย สามารถนำสำเนาสูติบัตรของบุตรหรือสำเนาทะเบียนสมรส หรือหนังสือรับรองกรณีไม่มีทะเบียนสมรสไปเบิกเงินเหมาจ่ายค่าคลอดบุตร (12,000 บาท/ครั้ง) ได้ที่สำนักงานประกันสังคม โดยผู้ประกันตนจะได้รับสิทธิคนละ 2 ครั้ง และสำหรับผู้ประกันตนหญิง สำนักงานประกันสังคมยังจ่ายค่าชดเชยการหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้างเฉลี่ยเป็นเวลา 90 วัน (คำนวณจากค่าจ้างสูงสุด 15,000 บาท)



5 สงเคราะห์บุตร

ได้รับเงินสงเคราะห์บุตรเหมาจ่ายเดือนละ 350 บาท ต่อบุตร 1 คน สำหรับบุตรชอบด้วยกฎหมาย ซึ่งมีอายุไม่เกิน 6 ปีบริบูรณ์คราวละไม่เกิน 2 คน



6 ชราภาพ

แบ่งเป็น 2 แบบคือเงินบำนาญชราภาพ จ่ายเป็นรายเดือนตลอดชีวิต และเงินบำเหน็จชราภาพ จ่ายเป็นก้อนครั้งเดียวเมื่อเกษียณ



7 ว่างงาน

มี 2 กรณี ประกอบด้วย

- กรณีถูกเลิกจ้าง ได้รับเงินทดแทนในระหว่างการว่างงานร้อยละ 50 ของค่าจ้างเฉลี่ยครั้งละไม่เกิน 180 วัน
- ลาออกหรือสิ้นสุดสัญญาจ้าง ที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน ได้รับเงินทดแทนในระหว่างการว่างงานร้อยละ 30 ของค่าจ้างเฉลี่ยครั้งละไม่เกิน 90 วัน (ค่าจ้างเฉลี่ยหมายถึงค่าจ้าง 3 เดือนสูงสุดใน 9 เดือน ก่อนเดือนที่ว่างงานซึ่งมีอัตราค่าจ้างไม่ต่ำกว่า เดือนละ 1,650 บาท และสูงสุดไม่เกิน เดือนละ 15,000 บาท)

โดยกรณีว่างงานจะต้องขึ้นทะเบียนผู้ว่างงานที่สำนักงานจัดหางานของรัฐ ภายใน 30 วัน เพื่อไม่ให้เสียสิทธิในการรับเงินส่วนนี้



กรณีผู้ประกันตน (ตามมาตรา 33) เลิกเป็นลูกจ้าง และเปลี่ยนมาอาชีพอิสระ ยังสามารถรักษาสถานการณ์เป็นผู้ประกันตนหรือเป็นสมาชิกประกันสังคมได้ หากเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 มากกว่า 12 เดือน และออกจากการว่างงานไม่เกิน 6 เดือน สามารถยื่นคำขอเป็นผู้ประกันตนมาตรา 39 ด้วยตนเองที่สำนักงานประกันสังคม นอกจากนี้สำหรับใครที่ยังไม่เคยเป็นลูกจ้าง แต่อยากได้รับสิทธิการเป็นผู้ประกันตนก็สามารถสมัครหรือยื่นคำขอเป็นผู้ประกันตนมาตรา 40 ได้ที่สำนักงานประกันสังคมในพื้นที่ใกล้บ้าน

3 ความปลอดภัยในการทำงาน

สิ่งที่ต้องคำนึงถึงเสมอในการปฏิบัติงานในโรงงานคือความปลอดภัย โดยเฉพาะการผลิตในภาคอุตสาหกรรมซึ่งมีความเสี่ยงที่จะได้รับอันตรายจากการทำงานสูง หากการป้องกันไม่รัดกุมเพียงพออาจก่อให้เกิดความเสียหายทั้งผู้ปฏิบัติงาน วัตถุดิบและเครื่องจักรในการผลิต อุบัติเหตุส่วนใหญ่เกิดขึ้นจากการใช้เครื่องจักร โดยรู้เท่าไม่ถึงการณ์ และความประมาทของผู้ปฏิบัติงานเอง นอกจากนี้แล้วสภาพแวดล้อม ในการทำงาน เช่น การวางผังโรงงาน อากาศ แสงสว่าง หรือเสียงก็อาจก่อให้เกิดอันตรายได้ หากสิ่งเหล่านั้นมีความบกพร่องและผิดจาก มาตรฐานที่กำหนดไว้ ดังนั้นความปลอดภัยในการทำงานจึงเป็นหัวใจสำคัญ ของการทำงาน เมื่อมีความรู้และความเข้าใจที่ถูกต้องแล้วนั้น โอกาสที่จะประสบอันตรายในขณะทำงานย่อมลดน้อยลง

ความปลอดภัยในการทำงาน คือ สภาพที่ปลอดภัยจากอุบัติเหตุต่างๆอันจะเกิดแก่ร่างกาย ชีวิต หรือทรัพย์สินในขณะที่ปฏิบัติงาน ซึ่งก็คือ สภาพการทำงานที่ถูกต้องโดยปราศจาก “อุบัติเหตุ” ในการทำงานนั่นเอง

อุบัติเหตุ คือ เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างไม่คาดหมายและเมื่อเกิดขึ้นแล้วจะมีผลกระทบกระเทือนต่อการทำงาน ทำให้ทรัพย์สินเสียหายหรือ บุคคลได้รับบาดเจ็บ การเกิดอุบัติเหตุ นั้นมักจะมีตัวการที่สำคัญอยู่ 3 ประการ คือ

1. **ตัวบุคคล** คือ ผู้ประกอบการงานในหน้าที่ต่างๆ และเป็นสาเหตุหลักที่ก่อให้เกิดอุบัติเหตุ
2. **สิ่งแวดล้อม** คือ ตัวองค์กรหรือโรงงานที่บุคคลนั้นทำงานอยู่
3. **เครื่องมือ เครื่องจักร** คือ อุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน

สาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุ

1. สภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัยในการทำงาน อันได้แก่

- เครื่องมือ เครื่องจักร หรืออุปกรณ์ในการทำงานที่ชำรุดหรือเสื่อมคุณภาพ
- พื้นทำงานสกปรกหรือเต็มไปด้วยเศษวัสดุ น้ำหรือน้ำมัน
- ส่วนที่เป็นอันตรายหรือส่วนเคลื่อนไหวของเครื่องจักรไม่มีที่กำบังหรือป้องกันอันตราย
- การวางผังไม่ถูกต้อง การจัดเก็บสิ่งของไม่เป็นระเบียบ
- สภาพการทำงานไม่ปลอดภัย เช่น เสียงดัง อากาศร้อน มีฝุ่นละออง

2. การกระทำที่ไม่ปลอดภัยเป็นสาเหตุใหญ่ที่ก่อให้เกิดอุบัติเหตุ คิดเป็น 85% ของการเกิดอุบัติเหตุทั้งหมด การกระทำที่ไม่ปลอดภัย ได้แก่

- การกระทำที่ขาดความรู้ ไม่ถูกวิธีหรือไม่ถูกขั้นตอน
- ความประมาท พลังเพลอ เหม่อลอย
- การมีนิสัยชอบเสี่ยง หรือเจตนาหลีกเลี่ยงเพื่อความสะดวกสบาย
- การไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบความปลอดภัยในการทำงาน
- การทำงานโดยไม่มีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล
- ใช้เครื่องมือไม่เหมาะสมหรือผิดประเภท
- การทำงานโดยสภาพร่างกายหรือจิตใจไม่ปกติ
- ความรีบร้อนเพราะงานต้องการความรวดเร็ว

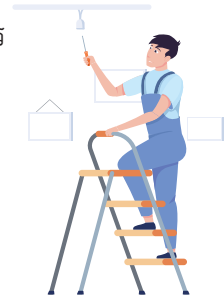
1. การป้องกันก่อนการเกิดอุบัติเหตุ คือการป้องกันหรือมีการเตรียมการล่วงหน้า เพื่อไม่ให้เกิดอุบัติเหตุ โดยมีหลักการต่างๆ เช่น

1.1 หลักการ 5 ส. สำหรับการป้องกันอุบัติเหตุ เช่น

- 1.1.1 สะสาง หมายถึงการแยกแยะงานดี-งานเสีย ใช้-ไม่ใช้
- 1.1.2 สะดวก หมายถึงการจัดการ จัดเก็บให้เป็นระเบียบเป็นหมวดหมู่
- 1.1.3 สะอาด หมายถึงการทำความสะอาดเครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์ สถานที่ ก่อนและหลังการใช้งาน
- 1.1.4 สุขลักษณะ หมายถึงผู้ปฏิบัติงานต้องรักษาสุขอนามัยของตัวเอง เครื่องมือ และสถานที่
- 1.1.5 สร้างนิสัย หมายถึงการสร้างนิสัยที่ดี

1.2 กฎ 5 รู้

- 1.2.1 รู้ งานที่ปฏิบัติว่ามีอันตรายอย่างไร มีขั้นตอนการทำงานอย่างไร
- 1.2.2 รู้ การเลือกใช้เครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์
- 1.2.3 รู้ วิธีการใช้เครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์
- 1.2.4 รู้ ข้อจำกัดการใช้เครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์
- 1.2.5 รู้ วิธีการบำรุงรักษาเครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์



1.3 ปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับ

2. การป้องกันขณะเกิดอุบัติเหตุ หมายถึงการเตรียมตัวล่วงหน้า เป็นการลดอันตรายให้น้อยลง หรือไม่เกิดอันตรายเลย มีหลักการดังนี้คือ

2.1 การใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลเพื่อป้องกันอวัยวะของร่างกาย ดังนี้

- 2.1.1 หมวกนิรภัย
- 2.1.2 อุปกรณ์ป้องกันใบหน้า ดวงตา
- 2.1.3 อุปกรณ์ลดเสียง ป้องกันหู
- 2.1.4 อุปกรณ์ป้องกันระบบหายใจ
- 2.1.5 อุปกรณ์ป้องกันร่างกาย แขนขา
- 2.1.6 อุปกรณ์ป้องกันมือ
- 2.1.7 อุปกรณ์ป้องกันเท้า



2.2 การปฏิบัติงานโดยใช้การ์ดเครื่องจักร

- 2.2.1 การ์ดเครื่องกลึง
- 2.2.2 การ์ดเครื่องเจียระไน
- 2.2.3 การ์ดปิดส่วนที่หมุนของเครื่องจักร เช่น ฟันเฟือง

3. การป้องกันหลังการเกิดอุบัติเหตุ คือการป้องกันไม่ให้เกิดอุบัติเหตุซ้ำซ้อนขึ้น หรือมีการลดอันตรายที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง

- 3.1 การอพยพ การขนย้าย หลังการเกิดอุบัติเหตุขึ้นจะมีการตกใจ ตื่นกลัว ดังนั้นควรมีการวางแผนการอพยพหรือการขนย้ายผู้ป่วยอย่างถูกวิธี
- 3.2 การปฐมพยาบาลเบื้องต้น เพื่อลดอันตรายให้น้อยลง เช่น การห้ามเลือด การผายปอด
- 3.3 การสำรวจความเสียหายหลังการเกิดอุบัติเหตุ เช่น ผู้บาดเจ็บ สถานที่

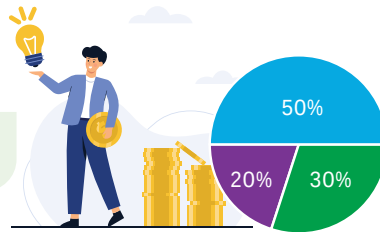


ปัจจัยที่ต้องพิจารณาในการรักษาความปลอดภัยในการทำงาน ประกอบด้วย

1. เครื่องแต่งกาย และแบบฟอร์มที่เหมาะสมของผู้ปฏิบัติงาน อาทิ ชนิดและแบบของเสื้อผ้า ทรงผม ถุงมือ รองเท้า แว่นตานิรภัย การสวมเครื่องประดับและอื่นๆ มีความถูกต้องเหมาะสมเพียงใด
2. อาคารโรงงาน พิจารณาในด้านวัสดุที่ใช้ก่อสร้างอาคารมีความทนไฟเพียงใด ทนต่อการผุกร่อนและมีอายุงานเท่าใด การออกแบบและการติดตั้งไฟฟ้า ระบบท่อลมอัด ท่อน้ำ ท่อไอน้ำหรือท่ออื่นๆ มีความปลอดภัยเพียงใด สภาพพื้นโรงงานมีความคงทน และสะอาดเรียบร้อยเพียงใด
3. เครื่องมือเครื่องจักรกล มีการป้องกันอันตรายไว้เพียงใด และมีการจัดวางไว้ที่ตำแหน่งที่เหมาะสมเพียงใด
4. ทำความสะอาดเรียบร้อย ตรวจสอบสภาพความพร้อม และวินัยของพนักงานทำความสะอาดประจำโรงงาน
5. แสงสว่างภายในโรงงาน พิจารณาในด้านตำแหน่งที่ตั้งที่เหมาะสมของระบบโครมไฟฟ้า เพื่อให้ความเข้มส่องสว่างบนโต๊ะทำงานที่เพียงพอและไม่เกิดเงาหรือแสงสะท้อน รวมทั้งการเลือกชนิดของหลอดไฟที่เหมาะสมกับสภาพการทำงาน
6. การระบายอากาศ พิจารณาของการไหลเวียนอากาศเข้าออกจากบริเวณทำงาน รวมทั้งคุณภาพของอากาศด้วย อาทิ ความชื้นสัมพัทธ์อุณหภูมิอากาศ ปริมาณฝุ่นละออง กลิ่นควันพิษที่มีอยู่ในอากาศนั้น
7. ระบบการจัดเก็บและการดูแลควบคุมวัสดุ มีการแยกประเภทของวัสดุออกตามประเภทหรือไม่ อาทิ เป็นประเภทโลหะ สารไวไฟ สารพิษ สารเคมีพิเศษต่างๆ รวมทั้งการกำจัดเศษวัสดุที่เลิกใช้แล้วอย่างใดบ้าง
8. ระบบฉุกเฉิน อาทิ การปฐมพยาบาล การดับเพลิง ทางหนีไฟ ทางออกฉุกเฉิน เครื่องช่วยชีวิต เครื่องขยายเสียง ระบบสัญญาณเตือนภัย ระบบสื่อสารภายในและภายนอก การช่วยเหลือและการปฐมพยาบาลเบื้องต้น



4 การวางแผนการใช้จ่ายเงินของเด็กและเยาวชน



● การวางแผนการใช้จ่ายเงินของตนเอง

การวางแผนการใช้จ่ายเงินของตนเอง เป็นวิธีการอย่างหนึ่งในการเตรียมตัวล่วงหน้าสำหรับการใช้จ่ายเงิน เพื่อให้เพียงพอกับรายได้และให้มีเงินออมไว้สำหรับใช้จ่ายในอนาคต เช่น ใช้เป็นทุนการศึกษาในระดับสูง ขึ้น หรือเป็นเงินในการประกอบอาชีพของตนเองต่อไป เป็นต้น

เทคนิคการบริหารการเงินเก็บ ตามกฎ 50-30-20 โดย Elizabeth Warren โดยจัดการการใช้จ่ายเงิน ออกเป็น 3 ส่วนหลักๆ คือ

1. **ความจำเป็น** หมายถึง ค่าใช้จ่ายประจำวัน ค่าอาหาร ค่าน้ำ ค่าไฟ ค่าโทรศัพท์ ควรเท่ากับ 50%
2. **ความต้องการ** หมายถึง ค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวกับงานอดิเรก การท่องเที่ยว การช้อปปิ้ง ควรเท่ากับ 30%
3. **เงินออม** หมายถึง เงินเก็บถาวร หากต้องนำมาใช้ในกรณีฉุกเฉินจำเป็นจริงๆ ควรเท่ากับ 20%

การวางแผนการใช้จ่ายเงินของตนเองเป็นการจัดการกับรายได้ที่ตนเองมีว่าจะนำไปใช้จ่ายในด้านใดบ้าง เป็นจำนวนเงินเท่าไร มีเงินเหลือเก็บบ้างหรือไม่ เพื่อให้มีรายได้เพียงพอกับค่าใช้จ่าย เมื่อวางแผนการใช้จ่ายเงินของตนเองแล้ว ควรมีรายจ่ายน้อยกว่ารายรับ เพื่อจะได้มีเงินเหลือเก็บออม ช่องทางการออมมีอยู่ 2 ช่องทางหลัก คือ

1. ฝากเงินไว้กับธนาคาร

โดยบัญชีเงินฝากมี 2 ประเภท คือ

- 1) **บัญชีเงินฝากออมทรัพย์** คือ เป็นบัญชีเงินฝากพื้นฐานทั่วไป ไปเปิดที่ธนาคาร หรือเปิดเพื่อรับเงินเดือน มักใช้ร่วมกับบัตรเครดิต และสามารถใช้หักบัญชีเพื่อชำระค่าบริการต่าง ๆ เนื่องจากบัญชีประเภทนี้จะได้มีเงื่อนไขหรือการกำหนดระยะเวลาในการฝาก-ถอนจะมีดอกเบี้ยในการฝากเงินไม่สูงนัก และปัจจุบันนี้มีการทำธุรกรรมผ่านช่องทางออนไลน์ซึ่งไม่จำเป็นต้องไปธนาคารเสมอไป จึงเกิดบัญชีออมทรัพย์อีกประเภทที่เรียกว่า “บัญชีออมทรัพย์ดิจิทัล” ที่เป็นการให้บริการทางออนไลน์ทั้งหมด ธนาคารให้ดอกเบี้ยสูงกว่าบัญชีเงินฝากออมทรัพย์แบบปกติ
- 2) **บัญชีฝากประจำ** คือบัญชีเงินฝากที่มีกำหนดระยะเวลาฝากถอนที่แน่นอน เช่น 3 เดือน 6 เดือน หรือ 1 ปี และมีอัตราดอกเบี้ยสูงกว่าการฝากแบบออมทรัพย์ธรรมดา ซึ่งเงื่อนไขของธนาคารจะต้องไม่ถอนเงินออกจากบัญชีก่อนกำหนด (สามารถถอนเงินออกมาได้ก่อนกำหนดแต่ไม่ได้รับดอกเบี้ยตามเงื่อนไข) ดังนั้นบัญชีประเภทนี้จึงเหมาะกับคนที่มีความสม่ำเสมอในการหารายได้มั่นใจว่าจะมีเงินฝากเข้าไปในบัญชีตลอดตามกำหนดระยะเวลา

2. ออมเงินในผลิตภัณฑ์คล้ายเงินฝาก

ผลิตภัณฑ์คล้ายเงินฝาก คือ ผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ ที่ได้ผลตอบแทนในรูปแบบของดอกเบี้ยเหมือนกับที่ฝากเงินไว้ในธนาคาร เช่น ประกันชีวิต สลากออมทรัพย์ ธ.ก.ส. สลากออมสิน พันธบัตรรัฐบาล การลงทุนในกองทุนรวม ซึ่งเมื่อเราซื้อผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ เหล่านี้ จะได้รับเงินคืนพร้อมดอกเบี้ยเมื่อครบกำหนดสัญญา ซึ่งผลิตภัณฑ์เหล่านี้จะได้รับผลตอบแทนสูงกว่าการฝากเงินในบัญชีเงินฝาก แต่จะใช้เวลาานกว่าจะได้รับผลตอบแทน รวมทั้งผลิตภัณฑ์บางประเภท เช่น กองทุนรวม ก็มีความเสี่ยงที่จะขาดทุน ดังนั้นจึงต้องศึกษาข้อมูลของผลิตภัณฑ์เหล่านี้อย่างละเอียดก่อนตัดสินใจลงทุน

● การทำบัญชีเพื่อวิเคราะห์การใช้จ่าย

การทำบัญชีรายรับ - รายจ่าย จะทำให้ทราบการใช้จ่ายเงินเหมาะสมหรือไม่ และมีค่าใช้จ่ายที่ฟุ่มเฟือยหรือไม่เพื่อจะได้หาแนวทางปรับการใช้จ่ายเงินให้เหมาะสมต่อไป

5 ความเครียดและการจัดการความเครียด

ความเครียดเป็นภาวะของอารมณ์หรือความรู้สึกที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลต้องเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ และทำให้รู้สึกถูกกดดัน ไม่สบายใจ วุ่นวายใจ กลัว วิทกกังวล ตลอดจนถูกบีบคั้น เมื่อบุคคลรับรู้หรือประเมินว่าปัญหาเหล่านั้นเป็นสิ่งที่คุกคามจิตใจ หรืออาจจะก่อให้เกิดอันตรายแก่ร่างกาย จะส่งผลให้สภาวะสมดุลของร่างกายและจิตใจเสียไป เมื่อเกิดความเครียด บุคคลจะแสดงปฏิกิริยาตอบสนองต่อความเครียดและทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านร่างกาย ด้านจิตใจและอารมณ์ รวมทั้งด้านพฤติกรรม แต่เมื่อเวลาผ่านไป และความเครียดเหล่านั้นคลายลง ร่างกายจะกลับเข้าสู่สภาวะสมดุลอีกครั้งหนึ่ง ผลจากปฏิกิริยาตอบสนองที่มีต่อความเครียด ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในตัวบุคคลนั้น โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้านได้แก่

ด้านร่างกาย

ภาวะที่เครียดเกิดขึ้นจะกระตุ้นระบบประสาทอัตโนมัติ ทำให้เกิดอาการหน้ามืดเป็นลม เจ็บหน้าอก ความดันโลหิตสูง โรคหัวใจ หลอดเลือดอุดตัน โรคอ้วน แผลในกระเพาะอาหาร เมื่อบุคคลตกอยู่ในความเครียดเป็นเวลานาน จะทำให้สุขภาพร่างกายเลวลงเนื่องจากเกิดความไม่สมดุลของระบบฮอร์โมน ขณะเกิดความเครียดจะทำให้ต่อมใต้ถูกกระตุ้น ทำให้ต่อมหมวกไตหลั่งฮอร์โมนคอร์ติซอล (cortisol) เพิ่มขึ้น จะทำให้เกิดอาการทางกายหลายอย่างแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล ตั้งแต่ปวดศีรษะ ปวดหลัง อ่อนเพลีย หากบุคคลนั้นต้องเผชิญกับความเครียดที่รุนแรงมากๆ อาจส่งผลให้บุคคลเสียชีวิตได้เนื่องจากระบบการทำงานที่ล้มเหลวของร่างกาย เช่น คนที่มีโรคเบาหวานเป็นโรคประจำตัวอยู่แล้ว หากเกิดความเครียดอย่างรุนแรง ฮอร์โมนคอร์ติซอลจะไปกระตุ้นระดับน้ำตาลในเลือดให้สูงขึ้นหรือลดต่ำลงอย่างผิดปกติ และทำให้เกิดอาการชักได้

ด้านจิตใจและอารมณ์



จิตใจของบุคคลที่เครียดจะเต็มไปด้วยการหมกมุ่นครุ่นคิด ไม่สนใจสิ่งรอบตัว ใจลอยขาดสมาธิ ความระมัดระวังในการทำงานเสียไปเป็นเหตุให้เกิดอุบัติเหตุได้ง่าย จิตใจขุ่นมัว โมโหโกรธง่าย สูญเสียความเชื่อมั่นในความสามารถที่จะจัดการกับชีวิตของตนเอง เศร้าซึม คับข้องใจ วิทกกังวล ขาดความภูมิใจในตนเอง ในบางรายที่ตกอยู่ในภาวะเครียดอย่างยาวนานมาก อาจก่อให้เกิดอาการทางจิตจนกลายเป็นโรคจิตโรคประสาทได้ เนื่องจากการเผชิญต่อภาวะเครียดเป็นเวลานานฮอร์โมนคอร์ติซอลที่มีปริมาณเพิ่มขึ้นจะทำให้เซลล์ประสาทฝ่อและลดจำนวนลง โดยเฉพาะในสมองส่วนที่เกี่ยวข้องกับกับความจำและสติปัญญา ความเครียดจึงทำให้ทำให้ความจำและสติปัญญาลดลง และยังมีผลต่อการทำงานของระบบสารสื่อประสาทที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับอารมณ์และพฤติกรรมโดยเฉพาะสารสื่อประสาท จึงทำให้เกิดอาการซึมเศร้าและวิตกกังวลกว่าเวลาปกติ

ด้านพฤติกรรม



การเปลี่ยนแปลงทางร่างกายดังที่กล่าวในข้างต้น ไม่เพียงแต่จะทำให้ระบบการทำงานของร่างกายผิดปกติไป แต่ยังทำให้พฤติกรรมแสดงออกของบุคคลเปลี่ยนแปลงด้วย ยกตัวอย่าง เช่น บุคคลที่เครียดมากๆ บางรายจะมีอาการเบื่ออาหารหรือ บางรายอาจจะรู้สึกที่ตัวเองหิวอยู่ตลอดเวลาและทำให้มีการบริโภคอาหารมากกว่าปกติ มีอาการนอนหลับยากหรือนอนไม่หลับ หลายคืนติดต่อกัน ประสิทธิภาพในการทำงานน้อยลง เริ่มปลีกตัวจากสังคม และเผชิญกับความเครียดอย่างโดดเดี่ยวบ่อยครั้งบุคคลจะมีพฤติกรรมปรับตัวต่อความเครียดในทางที่ผิด เช่น สูบบุหรี่ ติดเหล้า ติดยา เล่นการพนัน การเปลี่ยนแปลงของสารเคมีบางอย่างในสมองทำให้บุคคลมีพฤติกรรมก้าวร้าวมากขึ้น ความอดทนเริ่มต่ำลง พร้อมทั้งจะเป็นศัตรูกับผู้อื่นได้ง่าย อาจมีการอาละวาดขว้างปาข้าวของ ทำร้ายผู้อื่น ทำร้ายร่างกายตนเอง หรือหากบางรายที่เครียดมากอาจเกิดอาการหลงผิดและตัดสินใจแบบชั่ววูบนำไปสู่การฆ่าตัวตายในที่สุด

ทำอย่างไรจึงจะหายจากอาการเครียดได้

- วิเคราะห์หาสาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียด
- พิจารณาว่าสามารถแก้ไขปัญหานั้นได้หรือไม่ หากแก้ไขไม่ได้อาจต้องขอความช่วยเหลือจากผู้อื่นเพื่อแก้ไขปัญหา เพราะบางครั้งปัญหานั้นอาจไม่ได้เกิดจากเราเพียงคนเดียวก็ได้



สารพัดวิธีในการจัดการกับความเครียด

- การผ่อนคลายทางร่างกาย เช่น การหายใจลึกๆ การออกกำลังกาย การนวด
- การพักผ่อน การรับประทานอาหาร การอาบน้ำอุ่น
- การลดความตึงเครียดทางจิตใจ เช่น การสร้างอารมณ์ขัน การคิดในทางบวก
- การดูภาพยนตร์ การฟังเพลง การหัวเราะ การหายใจลึกๆ การทำสมาธิ การใช้เทคนิคความเงียบ เพื่อหยุดความคิดของตัวเอง ในเรื่องที่ทำให้เครียด

วิธีจัดการความเครียดง่ายๆ ด้วยตนเอง



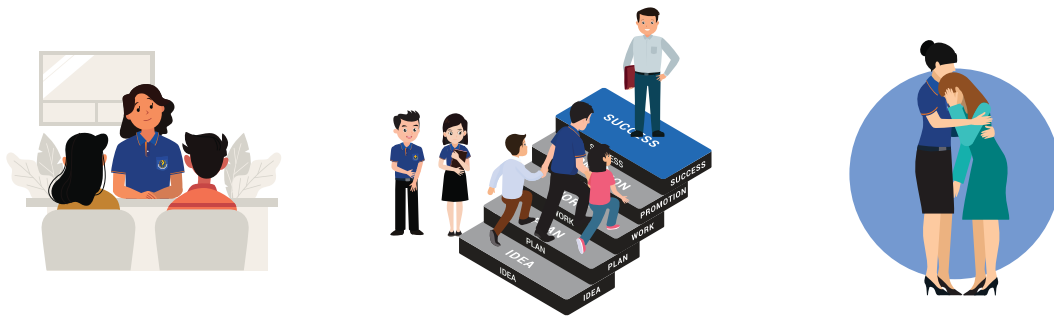
ความเครียดเป็นสิ่งที่สามารถเกิดขึ้นได้ทุกวัน ไม่ว่าจะจากภาระงานที่หนักมากเกินไป, การเรียนที่หนักหน่วง การต้องเผชิญกับภาวะกดดันต่างๆ ฯลฯ หลากหลายสาเหตุเหล่านี้ ทำให้ร่างกายมีความเครียดเกิดขึ้นจนส่งผลกระทบต่อการใช้ชีวิตประจำวัน หากปล่อยไว้นานวันเข้าอาจทำให้เกิดการเจ็บป่วยที่รุนแรงได้ มาจัดการกับความเครียดก่อนที่จะสายเกินไป ดังนี้

- 1. เริ่มต้นจากการสังเกตร่างกายตัวเอง** ว่ามีการตอบสนองต่อความเครียดอย่างไรบ้าง ไม่ว่าจะเป็นอาการไม่ไหวง่าย โกรธง่าย นอนไม่หลับ มีปัญหาในการนอน หงุดหงิด ซึมเศร้า รู้สึกอ่อนเพลีย พลังงานต่ำ ฯลฯ เหล่านี้เป็นอาการเบื้องต้นที่สามารถบ่งชี้ได้ว่าเรากำลังประสบกับภาวะเครียดอยู่
- 2. วางแผนจัดการกับความเครียด** โดยค้นหว่าตนเองเกิดความเครียดจากสาเหตุใด หากไม่พบ ให้จดบันทึกเกี่ยวกับความเครียดเป็นระยะเวลา 2 – 4 สัปดาห์ โดยจดวันที่, เวลา, สถานที่ที่เกิดความเครียด, สิ่งที่กำลังทำ, คนที่อยู่ด้วยกัน ณ ตอนนั้น, ความรู้สึกที่เกิดขึ้น หลังจากเกิดขึ้นแล้วเราทำอะไรต่อ มีอาการทางร่างกายอย่างไร หลังจากนั้นจึงเข้าสู่ขั้นตอนในการทบทวนถึงสาเหตุของความเครียดที่เรา กำลังเผชิญอยู่ เพื่อวางแผนรับมือต่อไป
- 3. จัดลำดับความสำคัญ** แยกสิ่งที่จะต้องทำก่อนเป็นอันดับต้นๆ และสิ่งที่สามารถทำทีหลังได้ออกจากกัน หลังจากนั้นให้วางแผนการทำงานเป็นขั้นเป็นตอน และดำเนินการตามแผนที่วางไว้ รวมถึงฝึกที่จะปฏิเสธงานที่เข้ามาแบบปัจจุบันทันด่วนออกไป เพื่อไม่ให้ปริมาณงานมากเกินไปจนรับไม่ไหว
- 4. หาพื้นที่การระบายความรู้สึก** ด้วยการขอกำลังใจและการสนับสนุนจากคนใกล้ชิด ไม่ว่าจะเป็นเพื่อน ครอบครัว หรือคนรัก การได้ระบายความรู้สึกของตัวเอง แทนที่จะเก็บไว้คนเดียว จะทำให้ภาวะตึงเครียดผ่อนคลายลง และรู้สึกดีขึ้น
- 5. หากิจกรรมผ่อนคลายความเครียด** ไม่ว่าจะเป็นการดูหนัง ฟังเพลง ออกไปเที่ยวพักผ่อนหย่อนใจบ้าง ออกกำลังกายอย่างน้อยเป็นเวลา 30 นาทีต่อวัน จะช่วยปรับอารมณ์และลดระดับความเครียดลงได้ หรืออาจนั่งสมาธิ กำหนดลมหายใจเข้า – ออก การหายใจเข้าออกลึกๆ จะช่วยลดอัตราการเต้นของหัวใจ และความดันโลหิตลงได้อีกด้วย
- 6. รับประทานอาหารที่มีประโยชน์** ต่อสุขภาพ การมีสุขภาพกายที่ดีย่อมส่งผลดีต่ออวัยวะต่างๆ ภายในร่างกาย ให้สามารถทำงานได้เป็นปกติ มีภูมิคุ้มกันที่แข็งแรง โดยเฉพาะในกลุ่มวิตามินรวม ช่วยฟื้นฟูร่างกายจากความเครียด ทำให้รู้สึกผ่อนคลายและคืนความกระชุ่มกระชวย ความมีชีวิตชีวา และความสดใสให้กับร่างกายได้
- 7. หาวิธีรักษา** หากไม่สามารถจัดการความเครียดได้ด้วยตนเอง หรือตกอยู่ในภาวะซึมเศร้า ควรปรึกษาแพทย์ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อพูดคุยบอกเล่าปัญหา ความทุกข์ใจต่างๆ ที่ทำให้เกิดความเครียด และรับคำแนะนำจากแพทย์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อหาทางแก้ไขปัญหา การวางแผนรับมือในการจัดการกับความเครียดต่อไป ความเครียดเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้เป็นประจำทุกวัน และเป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินชีวิตของเราทุกคน หากเราได้นำวิธีการข้างต้นไปใช้ในการจัดการความเครียดแล้ว ก็จะมีสุขภาพจิตและสุขภาพกายที่ดี มีสมดุลชีวิตที่ดีในที่สุด

5. การสงเคราะห์ช่วยเหลือเด็กและเยาวชน เพื่อให้เด็กและเยาวชนได้รับทราบบริการทางสังคมสงเคราะห์และบุคคลที่ให้การสงเคราะห์

การสงเคราะห์ช่วยเหลือที่สถานพินิจ/ศูนย์ฝึกและอบรมให้บริการแก่เด็กและเยาวชนที่ได้รับอนุญาตให้ออกไปฝึกทักษะการประกอบอาชีพในสถานประกอบการภายนอก เช่น ค่าเสื้อผ้า ค่าอุปกรณ์เครื่องแต่งกาย ค่าอุปกรณ์การฝึกอาชีพ ค่าอาหาร ค่าเดินทาง เป็นต้น ทั้งนี้ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบหรือแนวทางการสงเคราะห์ช่วยเหลือเด็กและเยาวชนตามที่กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกำหนด

ทั้งนี้ในกรณีที่เด็กและเยาวชนประสบกับปัญหาความเดือดร้อนในระหว่างฝึกปฏิบัติงานในสถานประกอบการที่จำเป็นต้องได้รับการสงเคราะห์ช่วยเหลือครูปรึกษาและนักสังคมสงเคราะห์จะเป็นผู้ประสานงานและให้การช่วยเหลือตามสภาพปัญหา



6. สิทธิและประโยชน์ที่เด็กและเยาวชนได้รับในการออกไปฝึกปฏิบัติงาน

เพื่อให้เด็กและเยาวชนได้รับทราบสิทธิ สวัสดิการ และการสงเคราะห์ช่วยเหลือ ดังนี้

- ค่าจ้างหรือค่าตอบแทนที่สถานประกอบการมอบให้จากการทำงาน
- สวัสดิการต่าง ๆ ที่สถานประกอบการมอบให้ เช่น เบี้ยขยัน ชดเชยงาน ที่พัก เป็นต้น
- การสงเคราะห์ช่วยเหลือเงินทุนฝึกทักษะประกอบอาชีพจากหน่วยงานตามระเบียบหรือแนวทางการสงเคราะห์ช่วยเหลือตามที่อธิบดีกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกำหนด



การเตรียมความพร้อมครอบครัวของเด็กและเยาวชน



การส่งเด็กและเยาวชนออกไปฝึกปฏิบัติงานในสถานประกอบการ ครอบครัวของเด็กและเยาวชน ถือว่ามีความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะครอบครัวจะต้องมีส่วนร่วมในการควบคุมดูแลและเอาใจใส่ให้เด็ก และเยาวชนสามารถที่จะดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้ตลอดระยะเวลาที่ฝึกปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงต้องมีการเตรียมความพร้อมให้กับครอบครัวของเด็กและเยาวชน โดยการจัดประชุมชี้แจง ให้ความรู้ และทำความเข้าใจกับ ผู้ปกครองของเด็กและเยาวชน

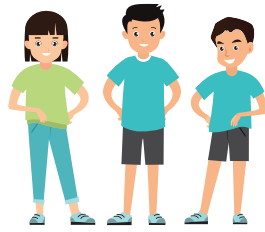
1. ให้ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะและประเภทของธุรกิจ และที่ตั้งของสถานประกอบการ
2. ให้ความรู้ผู้ปกครอง เพื่อให้ได้รับทราบบทบาทหน้าที่และการดูแลเด็กและเยาวชนในเรื่อง ดังนี้

1. บทบาทหน้าที่ของผู้ปกครอง

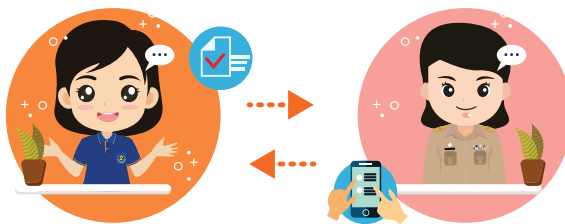
- บทบาทด้านร่างกายจิตใจ ได้แก่ ปังจัย 4 ความรู้สึก ความภาคภูมิใจ
- บทบาทด้านการอบรมสั่งสอน ได้แก่ การปลูกฝังการควบคุมตนเอง การปรับตัว การเข้าสังคม การใช้จ่ายเงิน และการปลูกฝังด้านนิสัยอุตสาหกรรม เช่น ขยัน/อดทน/รับผิดชอบ/ตรงต่อเวลา/ การปรับตัว เป็นต้น
- บทบาทด้านการเอาใจใส่ ได้แก่ การติดตาม และการส่งเสริมพฤติกรรมที่เหมาะสม



2. การดูแลลูกวัยรุ่น



- **เทคนิคการคุยกับลูกวัยรุ่น** เช่น พ่อแม่ผู้ปกครองต้องเป็นที่ปรึกษาที่ดี และพร้อมจะรับฟังลูกๆ เสมอ ให้คำแนะนำแก่ลูก พูดคุยและสอนเท่าที่จำเป็น เป็นต้น
- **วิธีการดูแลลูกวัยรุ่น**
 1. ให้ความอิสระควบกับหน้าที่และความรับผิดชอบ
 2. ให้สิทธิเสรีภาพกับลูก แต่ต้องอยู่ในขอบเขต แล้วจึงค่อยเพิ่มขยายตามความสามารถในการดูแลตนเองของลูก
 3. มีกิจกรรมให้ทำอยู่เสมอเพื่อใช้พลังงาน พลังความคิดที่มีอยู่อย่างเหลือเฟือของวัยรุ่นเพราะวัยรุ่นมักมีสิ่งที่ตนใฝ่ฝันอยากทำ
 4. มีเพื่อนสนิทและกลุ่มเพื่อนที่จะแสดงความคิดเห็นต่อกัน รวมถึงทางออกของการแสดงอารมณ์และเป็นการช่วยเพิ่มเอกลักษณ์และความภาคภูมิใจให้กับตัวเด็ก
 5. วัยรุ่นต้องการตัวอย่างที่ดีและไม่ดีเพื่อแยกแยะและเป็นแบบอย่าง
 6. ฝึกให้รู้จักระบายความเครียดและอารมณ์ที่ไม่สุนทรีย์ให้ถูกทาง เช่น กีฬา งานอดิเรก ทำสมาธิ ฯลฯ
 7. วัยรุ่นต้องการเป็นที่ยอมรับ ชื่นชม ต้องการความเข้าใจ กำลังใจ และความเห็นใจจากพ่อแม่ ครู และผู้ใหญ่ที่ใกล้ชิด
 8. วัยรุ่นต้องการการพูดคุยและการรับฟังด้วยความเข้าใจและเห็นใจ พ่อแม่จึงต้องใช้เวลาและให้โอกาสลูกได้เข้าหาด้วยความไว้วางใจยามที่ต้องการ
 9. เรื่องที่สำคัญอย่างเรื่องเพศ สารเสพติด ฯลฯ จำเป็นต้องมีการพูดคุยให้ความรู้ ขณะเดียวกันก็ให้วัยรุ่นได้แสดงความคิดเห็น วิจารณ์ข้อดีข้อเสีย โดยผู้ใหญ่เปิดใจรับฟังทัศนคติ ของเขา



3. กำกับดูแลให้เด็กและเยาวชนปฏิบัติตามข้อกำหนด และเงื่อนไข ของหน่วยงานและสถานประกอบการโดยเคร่งครัด และการรายงานพฤติกรรมและความเป็นอยู่ของเด็กและเยาวชนให้เจ้าหน้าที่ทราบ

4. การสงเคราะห์ช่วยเหลือ และการประสานทรัพยากรเพื่อให้การช่วยเหลือตามสภาพปัญหาและความจำเป็น ให้ผู้ปกครองประสานงานกับครูที่ปรึกษาของเด็กและเยาวชนหรือนักสังคมสงเคราะห์และยื่นเรื่องเพื่อขอรับการสงเคราะห์ช่วยเหลือ

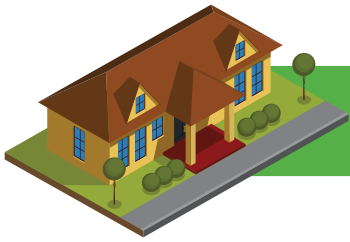
การเตรียมความพร้อมสถานประกอบการ

สถานประกอบการเป็นสถานที่ที่เยาวชนจะต้องเข้าไปฝึกปฏิบัติงานและใช้ชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลต่าง ๆ ทั้งหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และบุคคลต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นจึงต้องมีการเตรียมความพร้อมสถานประกอบการเพื่อให้สถานประกอบการได้รับทราบข้อมูลและรายละเอียดส่วนตัวของเยาวชนและเตรียมการต่าง ๆ ในการที่จะรับเด็กและเยาวชนไปดูแล โดยหน่วยงานจะต้องมีการประสานงาน ให้ข้อมูล ชี้แจง และทำความเข้าใจกับสถานประกอบการ ดังนี้



1. ให้ข้อมูลส่วนบุคคลของเด็กและเยาวชนในกรณีที่สามารถเปิดเผยได้ เช่น สภาพครอบครัว ฐานความผิด ระยะเวลาการฝึกอบรมเงื่อนไขของศาล บุคลิกภาพส่วนตัว พฤติกรรม ความสามารถพิเศษ เป็นต้น
2. การรักษาความลับของเด็กและเยาวชนไม่เปิดเผยข้อมูลให้บุคคลอื่นที่ไม่เกี่ยวข้อง
3. สวัสดิการที่สถานประกอบการจัดให้เด็กและเยาวชนในเรื่องของที่พัก ชุดทำงาน เป็นต้น
4. การดูแลเด็กและเยาวชนและการรายงานพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม การมอบหมายงานโดยให้ข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ความสามารถทางวิชาชีพหรือทักษะที่เกี่ยวข้องในการทำงานของเด็กและเยาวชน รวมถึงการสอนงานเด็กและเยาวชนเนื่องจากเด็กและเยาวชนยังไม่มีประสบการณ์ทำงานการเรียนรู้งานอาจจะต้องใช้เวลา
5. การรายงานผลการทำงานและความประพฤติให้เจ้าหน้าที่ทราบตามกำหนดเวลาที่ตกลงกันระหว่างหน่วยงานและสถานประกอบการ
6. การนิเทศ การประเมินผล และยกเลิกการฝึกปฏิบัติงาน ในเรื่องของรายละเอียด วิธีการ และข้อปฏิบัติต่าง ๆ ที่หน่วยงานจะต้องดำเนินการร่วมกับสถานประกอบการ

หมวดที่ 3



การดูแลเด็กและเยาวชน ระหว่างอยู่ในสถานประกอบการ

การดูแลเด็กและเยาวชนที่ออกไปใช้ชีวิตภายนอกสถานที่ควบคุมเพื่อฝึกปฏิบัติงานในสถานประกอบการนั้น มีความสำคัญเป็นอย่างมากเพราะเด็กและเยาวชนดังกล่าวยังอ่อนด้อยประสบการณ์ในการดำเนินชีวิตยังไม่รู้วิธีการในการที่จะต้องใช้ชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสถานที่ทำงานที่มีบุคคลต่าง ๆ ทำงานอยู่ร่วมกันจะต้องปฏิบัติตัวอย่างไรและยังมีทักษะที่ไม่เพียงพอในการที่สื่อสารพูดคุย ซึ่งเด็กและเยาวชนจะต้องมีการปรับตัวหลายอย่าง ทั้งเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และงานที่ทำ รวมถึงข้อวิตกกังวลในเรื่องของการรายงานพฤติกรรม และ ผลการฝึกอบรมที่จะต้องรายงานให้ศาลทราบเพื่อปล่อยตัว ซึ่งปัญหาต่าง ๆ ที่กล่าวมานี้ อาจนำไปสู่ความ วิตกกังวลของเด็กและเยาวชนและตัดสินใจแก้ไขปัญหานี้ในทางที่ไม่เหมาะสมได้ ประกอบกับเด็กและเยาวชน เมื่อได้ใช้ชีวิตอิสระโดยไม่มีการควบคุมตัวจากเจ้าหน้าที่อาจกระทำความผิดที่ผิดกฎหมายหรือไม่เหมาะสมหรือ สุ่มเสี่ยงต่อการกระทำความผิด เพิกเฉยละเลยการปฏิบัติตามเงื่อนไขและข้อกำหนดต่าง ๆ ที่หน่วยงานให้ ถือปฏิบัติ ดังนั้นเพื่อให้เด็กและเยาวชนได้รับประโยชน์ และการดูแลเอาใจใส่ช่วยเหลือตามสภาพปัญหา และความจำเป็นรวมถึงการปฏิบัติตนเป็นไปตามเงื่อนไขที่หน่วยงานกำหนด จึงเห็นควรให้หน่วยงาน ดำเนินการในเรื่องดังนี้

1 การกำกับ ติดตามเด็กและเยาวชน เพื่อเป็นการดูแลช่วยเหลือและให้เด็กและเยาวชนปฏิบัติตน ตามเงื่อนไขที่หน่วยงานกำหนดโดยดำเนินการดังนี้

- ประสานงานกับตัวเด็กและเยาวชน หัวหน้างาน และผู้ปกครองเพื่อสอบถามความเป็นอยู่ การดำเนินชีวิตประจำวัน พฤติกรรม การปฏิบัติงาน การปฏิบัติตามกฎระเบียบ โดยสม่ำเสมอ ทางช่องทาง โทรศัพท์ สื่อโซเชียล เช่น Facebook Line Twitter Youtube Instagram เป็นต้น
- การส่งบันทึกรายงานประจำวันของเด็กและเยาวชน เพื่อรวบรวมไว้ประเมินผล
- กำหนดให้เด็กและเยาวชนกลับมารายงานตัวที่ศูนย์ฝึกและอบรมหรือสถานพินิจ ตามเงื่อนไขข้อตกลงที่กำหนด พร้อมตรวจปัสสาวะหรือตรวจเส้นผมหาสารเสพติด ในร่างกาย
- การกำชับเยาวชนให้ถือปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของสถานประกอบการและ สถานพินิจหรือศูนย์ฝึกและอบรมอย่างเคร่งครัด



2 การดูแลช่วยเหลือเด็กและเยาวชน เพื่อให้เด็กและเยาวชนได้รับการช่วยเหลือตามสภาพปัญหาและความจำเป็น ดังนี้

- ให้คำปรึกษาแนะนำในเรื่องการดำเนินชีวิตประจำวัน การทำงานปัญหาอุปสรรค การปรับตัวกับนายจ้าง เพื่อนร่วมงาน ครอบครัว พฤติกรรม การทำผิดกฎหมาย ความเครียด ความกังวลต่าง ๆ และการจัดการรายได้ของเด็กและเยาวชน เป็นต้น
- ให้บริการสงเคราะห์ช่วยเหลือ เช่น เครื่องอุปโภคบริโภค วัสดุสิ่งของต่าง ๆ การรักษาพยาบาล เงินสงเคราะห์ เป็นต้น ประสานและนำทรัพยากรทางสังคมเพื่อให้การช่วยเหลือเด็กและเยาวชน โดยมีการประสานงานกับครูที่ปรึกษาและนักสังคมสงเคราะห์ประจำหน่วยงานในการดำเนินการ

3 การประเมินและจัดทำรายงานการฝึกอบรมของเด็กและเยาวชน ในเรื่องดังนี้

- การเลื่อนขั้นการฝึกอบรมตามรอบระยะเวลาที่ศาลมีคำพิพากษาหรือคำสั่งให้ฝึกอบรม
- จัดทำรายผลการฝึกอบรมเมื่อครบกำหนดขั้นต่ำ
- จัดทำรายงานความประพฤติตามคำสั่งศาล
- จัดทำรายงานลดวันฝึกอบรม
- พิจารณาได้รับประโยชน์ในการพักการฝึกอบรม หรือการปล่อยก่อนกำหนด



หมวดที่ 4

การนิเทศ การประเมินผล และการยกเลิก

การฝึกปฏิบัติงานเด็กและเยาวชนในสถานประกอบการ

การฝึกปฏิบัติงานในสถานประกอบการเป็นการนำความรู้ที่เด็กและเยาวชนได้รับในขณะฝึกอบรมไปสู่การปฏิบัติได้ทดลองทำงานเพื่อเป็นการสร้างประสบการณ์ทำงานให้กับตนเองซึ่งในการทำงานเด็กและเยาวชนจะต้องประสบปัญหาหลายอย่าง เช่น การปรับตัวกับบุคคลรอบตัว การเรียนรู้งาน การเผชิญปัญหาต่าง ๆ ทั้งของส่วนตัวและครอบครัว ซึ่งการนิเทศจะทำให้เจ้าหน้าที่ได้รับทราบข้อมูลรายละเอียดสภาพการทำงาน พฤติกรรมและปัญหาที่เด็กและเยาวชนประสบในเชิงประจักษ์ เพื่อรวบรวมและนำผลการนิเทศมาใช้สำหรับประเมินเด็กและเยาวชนตามเกณฑ์ที่กำหนดเพื่อที่จะพิจารณาว่าเด็กและเยาวชนสามารถที่จะฝึกปฏิบัติงานต่อไปหรือมีเหตุที่ควรจะต้องยกเลิกการฝึกปฏิบัติงาน โดยมีรายละเอียดและการดำเนินงาน ดังนี้

วัตถุประสงค์การนิเทศงาน

1. เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่เด็กและเยาวชนที่กำลังปฏิบัติงาน
2. เพื่อดูแลและติดตามผลการปฏิบัติงานของเด็กและเยาวชนให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการฝึกงานในสถานประกอบการ
3. เพื่อช่วยเหลือเด็กและเยาวชนในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในระหว่างการปฏิบัติงาน

ขั้นตอนการนิเทศงานการฝึกปฏิบัติงานในสถานประกอบการ

1. คณะครูนิเทศก์การฝึกปฏิบัติงานในสถานประกอบการประสานงานกับสถานประกอบการ เพื่อกำหนดหมายวัน เวลา และสถานที่ ที่จะเดินทางไปนิเทศเด็กและเยาวชน ณ สถานประกอบการ
2. จัดเตรียมเอกสารแบบประเมินผลการฝึกปฏิบัติงานในสถานประกอบการและเอกสารที่เกี่ยวข้อง อุปกรณ์การตรวจสอบเอกสารเสพติดในร่างกายของเด็กและเยาวชน
3. คณะครูนิเทศก์การฝึกปฏิบัติงานในสถานประกอบการเดินทางไปนิเทศตามกำหนดนัดหมายร่วมกับสถานประกอบการ พร้อมตรวจสอบสวาทหรือตรวจเส้นผมหาสารเสพติดในร่างกายของเด็กและเยาวชน ซึ่งมีประเด็นในการนิเทศเด็กและเยาวชนในเรื่อง การปฏิบัติงาน พฤติกรรม ปัญหาอุปสรรค และการขอรับการสงเคราะห์ เป็นต้น



การวัดและประเมินผลการฝึกปฏิบัติงาน

คณะกรรมการวัดและประเมินผลการฝึกทักษะอาชีพทุกเดือนหลังจากที่เข้านิเทศเด็กและเยาวชน เพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนาและปรับปรุงผลการฝึกปฏิบัติงาน ทั้งนี้ หากในเดือนที่เข้านิเทศ ตรงกับรอบการประเมินเลื่อนชั้นของเด็กและเยาวชนให้นำผลการประเมินการฝึกปฏิบัติงานไปใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนชั้นด้วย



การวัดผลการฝึกปฏิบัติงาน

ใช้การวัดแบบกำหนดคะแนน โดยมีองค์ประกอบและสัดส่วนของคะแนน ดังนี้



การวัดโดยครูนิเทศ	40	คะแนน
การวัดโดยสถานประกอบการ	40	คะแนน
การเขียนแบบบันทึกการเรียนรู้ประจำสัปดาห์	20	คะแนน



การประเมินผลการฝึกปฏิบัติงาน มีเกณฑ์การประเมิน ดังนี้

90 – 100	หมายถึง	ดีเด่น
80 – 89	หมายถึง	ดีมาก
70 – 79	หมายถึง	ดี
60 – 69	หมายถึง	พอใช้
50 – 59	หมายถึง	ผ่าน
0 – 49	หมายถึง	ต้องปรับปรุง

การยกเลิกการฝึกปฏิบัติงานในสถานประกอบการ

การออกฝึกปฏิบัติงานอาจมีเรื่องที่อยู่นอกเหนือความคาดหมายและสามารถเกิดปัญหาและอุปสรรคขึ้นได้ทุกเมื่อโดยปัญหาและอุปสรรคอันจะนำไปสู่การยกเลิกการฝึกปฏิบัติงานมีดังนี้

เหตุแห่งการยกเลิกการฝึกปฏิบัติงานในสถานประกอบการ

1



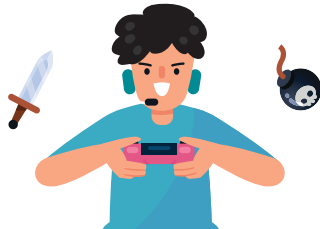
ไม่สามารถปรับตัว เข้ากับสถานประกอบการ นายจ้าง เพื่อนร่วมงาน หรือรูปแบบของงาน จนเกิดความเครียดและส่งผลกระทบต่อภาวะทางจิตใจ อันจะนำไปสู่ภาวะซึมเศร้า (depression)

2



มีความขัดแย้ง กับนายจ้างหรือเพื่อนร่วมงาน ในระดับรุนแรง อันเป็นเหตุให้ไม่สามารถฝึกปฏิบัติงานในสถานประกอบการต่อไปได้

3



ไม่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ หรือข้อบังคับ ของสถานที่ควบคุมและสถานประกอบการ

4



ผลงาน/ขาดงานบ่อย โดยไม่มีเหตุผลที่จำเป็น และสมควร ซึ่งส่งผลกระทบต่อ การเรียนรู้งาน และการรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย

5



ดื่มสุราหรือเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ เทียบกลางคืน หรือเสพยาเสพติดให้โทษทุกชนิด

แนวทางในการยกเลิกการฝึกปฏิบัติงานในสถานประกอบการ

ให้คณะกรรมการนักวิชาชีพพิจารณาแนวทางในการแก้ปัญหาเบื้องต้นก่อน เมื่อได้ดำเนินการแก้ไขตามที่คณะกรรมการนักวิชาชีพเห็นชอบแล้ว แต่ไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ ให้ดำเนินการยกเลิกการฝึกปฏิบัติงานในสถานประกอบการโดยมีแนวทาง ดังนี้

1



ครุฑนิเทศวิเคราะห์และรวบรวมสาเหตุแห่งการกระทำผิดเพื่อนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการนักวิชาชีพ

2



เลขานุการคณะกรรมการนักวิชาชีพส่งต่อข้อมูลและผลการพิจารณาให้แก่เลขานุการคณะกรรมการสหวิชาชีพนำเข้าสู่ที่ประชุม

3



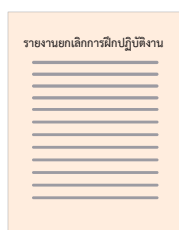
คณะกรรมการสหวิชาชีพให้ข้อเสนอแนะต่อผู้อำนวยการเพื่อนำเด็กและเยาวชนกลับเข้ามายังสถานที่ควบคุม

4



คณะครุฑพร้อมพนักงานพินิจเป็นผู้ควบคุมตัวเด็กและเยาวชนกลับมายังสถานที่ควบคุม

5



ในกรณีที่ขอความเห็นชอบนำเด็กและเยาวชนออกฝึกปฏิบัติงานจากอธิบดี ให้แจ้งผลการยกเลิกการฝึกปฏิบัติงานให้อธิบดีทราบด้วย

// ภาคผนวก //

กฎหมาย ระเบียบ คู่มือและแนวทางที่เกี่ยวข้อง



พระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและ
วิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ. 2553



พระราชบัญญัติการบริหารการแก้ไขบำบัดฟื้นฟูเด็กและ
เยาวชนที่กระทำผิด พ.ศ.2561



ระเบียบกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนว่าด้วยการ
อนุญาตให้เด็กหรือเยาวชนออกนอกสถานพินิจ พ.ศ. 2554



คู่มือการปฏิบัติงาน อนุญาตให้เด็กหรือเยาวชน
ออกนอกสถานควบคุมเป็นครั้งคราว



แนวทางการการนำเด็กและเยาวชนออกฝึกปฏิบัติงาน
ในสถานประกอบการ



พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541



พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533



หลักสูตรการพัฒนาทักษะชีวิตและการเตรียมความพร้อม
สู่ตลาดแรงงาน



แบบประเมินความเข้มแข็งทางใจในเด็ก

บรรณานุกรม

- กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน. (2553). **หลักสูตรอบรมเด็กและเยาวชนจำงานโครงการคืนคนดีสู่สังคม ตามแผนปฏิบัติการไทยเข้มแข็ง** กรุงเทพฯ: กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน.
- กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน. (2557). **คู่มือการปฏิบัติงานอนุญาตให้เด็กหรือเยาวชนออกนอกสถานพินิจเป็นครั้งคราว**. กรุงเทพฯ: กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน.
- กรมสุขภาพจิต. (2562). **คู่มือสร้างสรรค์พลังใจให้วัยทีน (ออนไลน์)**. เข้าถึงได้จาก <https://mhcgco.th/wp-content/uploads/2019/12/คู่มือสร้างสรรค์พลังใจวัยทีน.pdf>
- กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน. (2564). **กิจกรรมเตรียมความพร้อมก่อนปล่อย สำหรับศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน**. กรุงเทพฯ: กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน.
- กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน. (2565). **แนวทางการนำเด็กและเยาวชนออกฝึกปฏิบัติงานในสถานประกอบการ**. กรุงเทพฯ : กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน.
- ความเครียด และการจัดการความเครียด. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก <https://www.pobpad.com/>
- ความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก [https:// www.thaipur-chasing.com](https://www.thaipur-chasing.com)
- บุคลิกภาพที่พึงประสงค์ในการทำงาน. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก <https://www.novabizz.com/NovaAce/Behavior/personality-development.htm>
- พระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ. 2553 (2553, 22 พฤศจิกายน). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 127 (ตอนที่ 72 ก), หน้า 12-73.
- พระราชบัญญัติการบริหารการแก้ไขบำบัดฟื้นฟูเด็กและเยาวชนที่กระทำผิด พ.ศ. 2561 (2561, 2 มีนาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 135 (ตอนที่ 12 ก), หน้า 32-50.
- ระเบียบกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนว่าด้วยการอนุญาตให้เด็กและเยาวชนออกนอกสถานพินิจเป็นครั้งคราว พ.ศ. 2554. (2554,30 มิถุนายน). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 128 (ตอนพิเศษ 73 ง), หน้า 11-12
- วิธีเลี้ยงดูลูกวัยรุ่นให้ดี. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก <https://www.thaihealth.or.th>
- มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี. (2563). **คู่มือการฝึกปฏิบัติงานในสถานประกอบการ (ออนไลน์)**. เข้าถึงได้จาก https://co-op.sru.ac.th/home/cm_pdf.pdf
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2562). **พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (ออนไลน์)**. เข้าถึงได้จาก <http://web.krisdika.go.th/data/law/law2/%A477/%A477-20-9999-update.pdf>
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2560). **พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 (ออนไลน์)**. เข้าถึงได้จาก <http://web.krisdika.go.th/data/law/law2/%BB11/%BB11-20-9999-update.pdf>
- องค์การแพลน อินเตอร์เนชั่นแนล ประเทศไทย. (2564). **ไขข้อข้องใจเตรียมพร้อมอย่างไรก่อนไปทำงาน**. กรุงเทพฯ : องค์การแพลน อินเตอร์เนชั่นแนล ประเทศไทย.

คณะผู้จัดทำ

รายชื่อคณะผู้จัดทำ

ที่ปรึกษา

1. นางนลินนาถ ไกรนรา	รองอธิบดีกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน (3)
2. นายยุทธศักดิ์ รุ่งเรืองนรา	ผู้อำนวยการกองพัฒนาระบบงานยุติธรรมเด็กและเยาวชน
3. นายศักดิ์ รักกอบชัย	หัวหน้าส่วนพัฒนาระบบงาน
	กองพัฒนาระบบงานยุติธรรมเด็กและเยาวชน

คณะทำงาน

1. นางสาวฉัตรทิพย์ ศิลากุล	หัวหน้ากลุ่มพัฒนาระบบงานสังคมสงเคราะห์
2. นางเจริญรักษ์ เนรานนท์	นักสังคมสงเคราะห์ชำนาญการพิเศษ
3. นายภูษิต ดวงจันทร์	นักวิชาการอบรมและฝึกวิชาชีพชำนาญการพิเศษ
4. นางสาวลักขิกา พระอภัยวงศ์	นักสังคมสงเคราะห์ชำนาญการ
5. นางสาวพลอยณภัส สร้อยสุวรรณ	นักสังคมสงเคราะห์ชำนาญการ
6. นางสาวจรีพร โพธิ์หม่มพร	นักประชาสัมพันธ์ชำนาญการ
7. นางสาวมธุรส วงศ์ชัย	นักสังคมสงเคราะห์ชำนาญการ
8. นางสาวณมน ชื่นเจริญสุข	นักวิชาการอบรมและฝึกวิชาชีพปฏิบัติการ
9. นายวาณิช ธรรมจง	นักสังคมสงเคราะห์ปฏิบัติการ
10. นางสาวพรพิมล มณีนิวล	นักจิตวิทยาคลินิกปฏิบัติการ
11. นายปิยะ แสงระยับ	นักสังคมสงเคราะห์
12. นางสาวอรุณยา ปฐมสกุล	นักวิเทศสัมพันธ์



กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

อาคารกระทรวงยุติธรรม ชั้น 6 – 7

เลขที่ 404 ถนนแจ้งวัฒนะ แขวงทุ่งสองห้อง

เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร 10210

โทรศัพท์ : 0 2141 6502

เว็บไซต์ : www.djop.go.th



พระราชบัญญัติ

ศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว

พ.ศ. ๒๕๕๓

ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.

ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๖ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๓

เป็นปีที่ ๖๕ ในรัชกาลปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้า ฯ ให้ประกาศว่า

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว

พระราชบัญญัตินี้มีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคล ซึ่งมาตรา ๒๕ ประกอบกับมาตรา ๓๒ มาตรา ๓๓ มาตรา ๓๔ มาตรา ๓๕ มาตรา ๓๖ มาตรา ๔๑ มาตรา ๔๓ มาตรา ๔๕ และมาตรา ๕๒ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้กระทำได้ โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย

จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้า ฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้โดยคำแนะนำและยินยอมของ รัฐสภา ดังต่อไปนี้

มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ. ๒๕๕๓”

มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

มาตรา ๓ ให้ยกเลิก

(๑) พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ. ๒๕๓๔

(๒) พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๓

(๓) พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๔๘

หมวด ๑

บททั่วไป

มาตรา ๔ ในพระราชบัญญัตินี้

“เด็ก” หมายความว่า บุคคลอายุยังไม่เกินสิบห้าปีบริบูรณ์

“เยาวชน” หมายความว่า บุคคลอายุเกินสิบห้าปีบริบูรณ์ แต่ยังไม่ถึงสิบแปดปีบริบูรณ์

“คดีเยาวชนและครอบครัว” หมายความว่า คดีที่ศาลเยาวชนและครอบครัวมีอำนาจพิจารณาพิพากษาตามพระราชบัญญัตินี้

“คดีครอบครัว” หมายความว่า คดีแพ่งที่ฟ้องหรือร้องขอต่อศาลหรือกระทำการใด ๆ ในทางศาลเกี่ยวกับผู้เยาว์หรือครอบครัว ซึ่งจะต้องบังคับตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ กฎหมายว่าด้วยการจดทะเบียนครอบครัว หรือกฎหมายอื่นที่เกี่ยวกับครอบครัว

“คดีคุ้มครองสวัสดิภาพ” หมายความว่า คดีที่ฟ้องหรือร้องขอต่อศาลหรือกระทำการใด ๆ ในทางศาลเกี่ยวกับการคุ้มครองสวัสดิภาพเด็กหรือบุคคลในครอบครัว ซึ่งจะต้องบังคับตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองเด็ก กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองผู้ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัว หรือกฎหมายอื่นที่เกี่ยวกับการคุ้มครองสวัสดิภาพเด็กหรือบุคคลในครอบครัว

“คดีธรรมดา” หมายความว่า คดีอื่น ๆ นอกจากคดีที่อยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลที่มีอำนาจพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว

“ศาลเยาวชนและครอบครัว” หมายความว่า ศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัด หรือแผนกคดีเยาวชนและครอบครัวในศาลจังหวัด ซึ่งจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้

“ศาลที่มีอำนาจพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว” หมายความว่า ศาลเยาวชนและครอบครัว ศาลอุทธรณ์แผนกคดีเยาวชนและครอบครัว ศาลอุทธรณ์ภาคแผนกคดีเยาวชนและครอบครัว และศาลฎีกาแผนกคดีเยาวชนและครอบครัว ซึ่งจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้

“สถานพินิจ” หมายความว่า สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนซึ่งจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้

“ศูนย์ฝึกและอบรม” หมายความว่า ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน

“การแก้ไขบำบัดฟื้นฟู” หมายความว่า มาตรการที่กำหนดเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมหรือสนับสนุนเด็กหรือเยาวชนให้สามารถอยู่กับครอบครัวและชุมชนได้โดยปกติสุข เช่น การรับคำปรึกษา แนะนำ การเข้าร่วมกิจกรรมบำบัด การเข้าร่วมกิจกรรมทางเลื้อย การศึกษา หรือการฝึกอาชีพหรือวิชาชีพ

“การฝึกอบรม” หมายความว่า การแก้ไขบำบัดฟื้นฟูโดยมีการควบคุม

“ผู้อำนวยการสถานพินิจ” หมายความว่า ผู้อำนวยการสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

“ผู้อำนวยการศูนย์ฝึกและอบรม” หมายความว่า ผู้อำนวยการศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน

“พนักงานคุมประพฤติ” หมายความว่า ผู้ซึ่งได้รับแต่งตั้งให้มีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ และให้หมายความรวมถึงพนักงานคุมประพฤติตามกฎหมายอื่น

“ผู้ช่วยพนักงานคุมประพฤติ” หมายความว่า ผู้ซึ่งได้รับแต่งตั้งให้เป็นผู้ช่วยเหลือพนักงานคุมประพฤติตามพระราชบัญญัตินี้

“ผู้รับใบอนุญาต” หมายความว่า ผู้รับใบอนุญาตให้จัดตั้งสถานศึกษา สถานฝึกและอบรม หรือสถานแนะนำทางจิต เกี่ยวกับเด็กหรือเยาวชนซึ่งต้องหาว่ากระทำความผิดหรือเป็นจำเลย หรือเป็นผู้ต้องคำพิพากษาหรือคำสั่งศาลให้ลงโทษ หรือใช้วิธีการสำหรับเด็กและเยาวชนตามพระราชบัญญัตินี้ หรือตามกฎหมายอื่น

“คณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรม” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรมตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการศาลยุติธรรม

“อธิบดี” หมายความว่า อธิบดีกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๕ คดีอาญาที่มีข้อหาว่าเด็กหรือเยาวชนกระทำความผิด ให้ถืออายุเด็กหรือเยาวชนนั้นในวันที่มีการกระทำความผิดได้เกิดขึ้น

มาตรา ๖ ให้นำบทบัญญัติแห่งพระธรรมนูญศาลยุติธรรม ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง และกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งศาลแขวงและวิธีพิจารณาความอาญาในศาลแขวง มาใช้บังคับแก่คดีเยาวชนและครอบครัวเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๗ ให้ประธานศาลฎีกาและรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

ให้ประธานศาลฎีกาและรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมมีอำนาจออกกฎกระทรวง ข้อบังคับ ประกาศ หรือระเบียบ เพื่อปฏิบัติการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้ ทั้งนี้ในส่วนที่เกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของตน

กฎกระทรวง ข้อบังคับ ประกาศ หรือระเบียบ เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้ว ให้ใช้บังคับได้

หมวด ๒

ศาลเยาวชนและครอบครัว

มาตรา ๘ ให้จัดตั้ง

(๑) ศาลเยาวชนและครอบครัวกลางขึ้นในกรุงเทพมหานคร และให้มีเขตอำนาจตลอดกรุงเทพมหานคร

(๒) ศาลเยาวชนและครอบครัวขึ้นในทุกจังหวัด และให้มีเขตอำนาจตลอดเขตจังหวัดนั้น

ในกรุงเทพมหานครหรือจังหวัดใดที่มีศาลจังหวัดมากกว่าหนึ่งศาล หากมีความจำเป็นจะเปิดแผนกคดีเยาวชนและครอบครัวในศาลจังหวัดที่ยังมิได้มีแผนกคดีเยาวชนและครอบครัวนั้นอีกก็ได้ ทั้งนี้ จะเปิดทำการเมื่อใดให้ประกาศโดยพระราชกฤษฎีกาและให้ระบุเขตอำนาจศาลเดิมหรือแผนกเดิม และแผนกที่จัดตั้งขึ้นใหม่ไว้ในพระราชกฤษฎีกาด้วย

มาตรา ๙ การจัดตั้งศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัด ให้กระทำโดยพระราชบัญญัติ ซึ่งจะต้องระบุเขตอำนาจของศาลนั้นไว้ด้วย และจะเปิดทำการเมื่อใดให้ประกาศโดยพระราชกฤษฎีกา

เมื่อได้จัดตั้งศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดขึ้นในจังหวัดที่มีแผนกคดีเยาวชนและครอบครัวเปิดทำการอยู่แล้ว ให้ถือว่าเป็นการยุบเลิกแผนกคดีเยาวชนและครอบครัวนั้น และให้โอนบรรดาคดีที่ค้างพิจารณาในแผนกดังกล่าวไปพิจารณาพิพากษาในศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดที่จัดตั้งขึ้น

มาตรา ๑๐ ศาลเยาวชนและครอบครัวมีอำนาจพิจารณาพิพากษาหรือมีคำสั่งในคดีดังต่อไปนี้

- (๑) คดีอาญาที่มีข้อหาว่าเด็กหรือเยาวชนกระทำความผิด
- (๒) คดีอาญาที่ศาลซึ่งมีอำนาจพิจารณาคดีธรรมดาได้โอนมาตามมาตรา ๕๗ วรรคหนึ่ง
- (๓) คดีครอบครัว
- (๔) คดีคุ้มครองสวัสดิภาพ
- (๕) คดีอื่นที่มีกฎหมายบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของศาลเยาวชนและครอบครัว

มาตรา ๑๑ ในกรณีมีปัญหาว่าคดีใดจะอยู่ในอำนาจศาลเยาวชนและครอบครัว หรือศาลยุติธรรมอื่น ไม่ว่าจะเกิดปัญหาขึ้นในศาลเยาวชนและครอบครัวหรือศาลยุติธรรมอื่น ให้ประธานศาลฎีกาเป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาด คำวินิจฉัยของประธานศาลฎีกาให้เป็นที่สุด

การขอให้ประธานศาลฎีกาวินิจฉัยชี้ขาดตามวรรคหนึ่ง คู่ความจะต้องร้องขอก่อนวันสืบพยาน แต่ในกรณีที่ศาลเห็นสมควรให้กระทำได้ก่อนมีคำพิพากษาของศาลชั้นต้นและในกรณีเช่นว่านี้ ให้ศาลนั้นรอการพิจารณาพิพากษาคดีไว้ชั่วคราว

คำวินิจฉัยของประธานศาลฎีกา ไม่มีผลกระทบต่อกระบวนการพิจารณาของศาลที่ได้ดำเนินการไปแล้ว

มาตรา ๑๒ ภายใต้บังคับบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัตินี้ว่าด้วยการโอนคดีในท้องที่ที่ศาลเยาวชนและครอบครัวเปิดทำการแล้ว ห้ามมิให้ศาลชั้นต้นอื่นใดในท้องที่นั้นรับคดีที่อยู่ในอำนาจศาลเยาวชนและครอบครัวไว้พิจารณาพิพากษา

มาตรา ๑๓ ในระหว่างการพิจารณาของศาลที่มีอำนาจพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว แม้จำเลยจะมีอายุครบสิบแปดปีบริบูรณ์สำหรับคดีอาญา หรือผู้เยาว์จะมีอายุครบยี่สิบปีบริบูรณ์หรือบรรลุนิติภาวะแล้วด้วยการสมรสสำหรับคดีครอบครัว ให้ศาลนั้นคงมีอำนาจพิจารณาพิพากษาต่อไปจนเสร็จสำนวน และถ้าจะมีอุทธรณ์หรือฎีกาก็ให้เป็นอำนาจของศาลอุทธรณ์แผนกคดีเยาวชนและครอบครัว หรือศาลอุทธรณ์ภาคแผนกคดีเยาวชนและครอบครัว หรือศาลฎีกาแผนกคดีเยาวชนและ

ครอบครัว ที่จะพิจารณาพิพากษาต่อไป และให้ศาลดังกล่าวคงมีอำนาจใช้วิธีการสำหรับเด็กและเยาวชนตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๑๔ ในกรณีที่ปรากฏในภายหลังว่าข้อเท็จจริงเรื่องอายุหรือการบรรลุนิติภาวะด้วยการสมรสของบุคคลที่เกี่ยวข้องผิดไป หรือศาลอื่นใดได้รับพิจารณาพิพากษาคดีโดยไม่ต้องด้วยมาตรา ๑๒ ซึ่งถ้าปรากฏเสียแต่ต้นจะเป็นเหตุให้ศาลดังกล่าวไม่มีอำนาจพิจารณาพิพากษาข้อบกพร่องดังกล่าว ไม่ทำให้การดำเนินการในชั้นสอบสวนและการพิจารณาพิพากษาของศาลที่มีอำนาจพิจารณาคดีธรรมดา และศาลที่มีอำนาจพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัวเสียไป

ถ้าข้อเท็จจริงตามวรรคหนึ่งปรากฏขึ้นในระหว่างพิจารณา ไม่ว่าในศาลชั้นต้น ศาลอุทธรณ์ หรือศาลฎีกา ให้ศาลนั้น ๆ โอนคดีไปยังศาลที่มีอำนาจเพื่อพิจารณาพิพากษาต่อไป

มาตรา ๑๕ ในศาลเยาวชนและครอบครัวทุกศาล ให้มีผู้พิพากษาและผู้พิพากษาสมทบตามจำนวนที่คณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรมกำหนด

มาตรา ๑๖ การแต่งตั้งผู้พิพากษาศาลเยาวชนและครอบครัวจะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งจากข้าราชการตุลาการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการ ศาลยุติธรรม ซึ่งเป็นผู้มีอรรถาศัยและความประพฤติเหมาะสมที่จะปกครองและอบรมสั่งสอนเด็กและเยาวชน และเป็นผู้มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาครอบครัว

ผู้พิพากษาศาลเยาวชนและครอบครัวจะเป็นผู้พิพากษาในศาลชั้นต้นอื่นด้วยก็ได้

มาตรา ๑๗ ในศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง ให้มีอธิบดีผู้พิพากษาศาลเยาวชนและครอบครัวกลางหนึ่งคน รองอธิบดีผู้พิพากษาศาลเยาวชนและครอบครัวกลางสองคน และเลขานุการศาลเยาวชนและครอบครัวกลางหนึ่งคนซึ่งแต่งตั้งจากข้าราชการตุลาการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม และในกรณีที่มีความจำเป็นเพื่อประโยชน์ในทางราชการ คณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรมโดยความเห็นชอบของประธานศาลฎีกาจะกำหนดให้มีรองอธิบดีผู้พิพากษาศาลเยาวชนและครอบครัวกลางเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งคนก็ได้

ในศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัด ให้มีผู้พิพากษาหัวหน้าศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดศาลละหนึ่งคน ในกรณีที่มีการจัดตั้งแผนกคดีเยาวชนและครอบครัวขึ้นในศาลจังหวัดใด ให้มีผู้พิพากษาหัวหน้าศาลจังหวัดแผนกคดีเยาวชนและครอบครัวในศาลจังหวัดนั้นหนึ่งคน และเพื่อประโยชน์แห่งพระราชบัญญัตินี้ ให้ผู้พิพากษาหัวหน้าศาลจังหวัดแผนกคดีเยาวชนและครอบครัวมีฐานะเช่นเดียวกับผู้พิพากษาหัวหน้าศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัด

มาตรา ๑๘ เมื่อตำแหน่งอธิบดีผู้พิพากษาศาลเยาวชนและครอบครัวกลางว่างลงหรือผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวไม่อาจปฏิบัติราชการได้ ให้รองอธิบดีผู้พิพากษาศาลเยาวชนและครอบครัวกลางเป็นผู้ทำการแทน ถ้ามีผู้ดำรงตำแหน่งนั้นมากกว่าหนึ่งคน ให้ผู้มีอาวุโสสูงสุดเป็นผู้ทำการแทน ถ้าผู้มีอาวุโสสูงสุดไม่อาจปฏิบัติราชการได้ ให้ผู้มีอาวุโสถัดลงมาตามลำดับเป็นผู้ทำการแทน

เมื่อตำแหน่งผู้พิพากษาหัวหน้าศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดหรือผู้พิพากษาหัวหน้าศาลจังหวัดแผนกคดีเยาวชนและครอบครัวว่างลง หรือผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวไม่อาจปฏิบัติราชการได้ ให้ผู้พิพากษาผู้มีอาวุโสสูงสุดในศาลหรือแผนกนั้นเป็นผู้ทำการแทน ถ้าผู้พิพากษาผู้มีอาวุโสสูงสุดในศาลหรือแผนกนั้นไม่อาจปฏิบัติราชการได้ ให้ผู้พิพากษาผู้มีอาวุโสถัดลงมาตามลำดับเป็นผู้ทำการแทน

ในกรณีที่ไม่มีผู้ทำการแทนตามวรรคหนึ่งหรือวรรคสอง ประธานศาลฎีกาจะสั่งให้ผู้พิพากษาศาลใดศาลหนึ่งเป็นผู้ทำการแทนก็ได้

มาตรา ๑๙ อธิบดีผู้พิพากษาศาลเยาวชนและครอบครัวกลางเป็นผู้รับผิดชอบงานของศาลเยาวชนและครอบครัวทั่วราชอาณาจักร โดยให้มีอำนาจหน้าที่เช่นเดียวกับอธิบดีผู้พิพากษาศาลชั้นต้น และอธิบดีผู้พิพากษาศาลตามที่บัญญัติไว้ในพระธรรมนูญศาลยุติธรรม

มาตรา ๒๐ ให้รองอธิบดีผู้พิพากษาศาลเยาวชนและครอบครัวกลางมีอำนาจหน้าที่เช่นเดียวกับรองอธิบดีผู้พิพากษาศาลชั้นต้นตามที่บัญญัติไว้ในพระธรรมนูญศาลยุติธรรม และให้มีหน้าที่เป็นผู้ช่วยอธิบดีผู้พิพากษาศาลเยาวชนและครอบครัวกลางตามที่อธิบดีผู้พิพากษาศาลเยาวชนและครอบครัวกลางมอบหมาย

มาตรา ๒๑ ให้อธิบดีผู้พิพากษาศาลฎีกามีอำนาจตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๑๔ แห่งพระธรรมนูญศาลยุติธรรม ในส่วนที่เกี่ยวกับศาลเยาวชนและครอบครัวที่อยู่ในเขตอำนาจของตน และให้เป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบงานธุรการของศาลเยาวชนและครอบครัวที่อยู่ในเขตอำนาจของตนตามที่อธิบดีผู้พิพากษาศาลเยาวชนและครอบครัวกลางมอบหมาย เมื่อมอบหมายแล้วให้ผู้มอบหมายรายงานไปยังสำนักงานศาลยุติธรรม

มาตรา ๒๒ ผู้พิพากษาหัวหน้าศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดมีอำนาจหน้าที่เช่นเดียวกับผู้พิพากษาหัวหน้าศาลตามที่บัญญัติไว้ในพระธรรมนูญศาลยุติธรรม

มาตรา ๒๓ ภายใต้บังคับมาตรา ๒๔ ศาลเยาวชนและครอบครัวต้องมีผู้พิพากษาไม่น้อยกว่าสองคน และผู้พิพากษาสมทบอีกสองคนซึ่งอย่างน้อยคนหนึ่งต้องเป็นสตรี จึงเป็นองค์คณะพิจารณาคดีส่วนการทำคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลนั้น ถ้าคำพิพากษาหรือคำสั่งจะต้องทำโดยองค์คณะพิจารณา

คำพิพากษาหรือคำสั่งนั้นจะต้องบังคับตามคะแนนเสียงฝ่ายข้างมากของผู้พิพากษาและผู้พิพากษาสมทบที่เป็นองค์คณะพิจารณาคดีนั้น ในกรณีที่มีคะแนนเสียงเท่ากัน ให้นำบทบัญญัติแห่งพระธรรมนูญศาลยุติธรรม ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา และประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ในการพิจารณาพิพากษาคดีครอบครัวจะต้องมีผู้พิพากษาสมทบเป็นองค์คณะหรือไม่ ให้เป็นไปตามมาตรา ๑๔๓

มาตรา ๒๔ ในคดีซึ่งอยู่ในอำนาจอธิบดีผู้พิพากษาศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง รองอธิบดีผู้พิพากษาศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง ผู้พิพากษาหัวหน้าศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัด ผู้พิพากษาหัวหน้าศาลจังหวัดแผนกคดีเยาวชนและครอบครัว หรือผู้พิพากษาศาลเยาวชนและครอบครัว คนใดคนหนึ่งตามมาตรา ๒๔ และมาตรา ๒๕ แห่งพระธรรมนูญศาลยุติธรรม ถ้าอธิบดีผู้พิพากษาศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง ผู้พิพากษาหัวหน้าศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัด หรือผู้พิพากษาหัวหน้าศาลจังหวัดแผนกคดีเยาวชนและครอบครัว เห็นว่าในการพิจารณาคดีนั้นมีเหตุอันสมควร จะสั่งให้ผู้พิพากษาสมทบคนใดคนหนึ่งนั่งพิจารณาร่วมกับตนหรือร่วมกับผู้พิพากษาศาลเยาวชนและครอบครัวก็ได้ หรือจะสั่งให้ผู้พิพากษาศาลเยาวชนและครอบครัวคนใดคนหนึ่งร่วมเป็นองค์คณะด้วยก็ได้ และให้องค์คณะเช่นว่านี้มีอำนาจพิพากษาคดีตามมาตรา ๒๕ หรือมาตรา ๒๖ แห่งพระธรรมนูญศาลยุติธรรม

มาตรา ๒๕ ผู้พิพากษาสมทบตามมาตรา ๑๕ จะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งจากบุคคลซึ่งคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรมตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม คัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรมตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมกำหนดในระเบียบ และต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้

- (๑) มีอายุไม่ต่ำกว่าสามสิบห้าปีบริบูรณ์
- (๒) มีหรือเคยมีบุตร หรือเคยอบรมเลี้ยงดูเด็ก หรือเคยทำงานเกี่ยวกับการสงเคราะห์หรือการคุ้มครองสวัสดิภาพเด็ก เยาวชน หรือครอบครัว มาเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสามปี
- (๓) มีคุณสมบัติที่จะเป็นข้าราชการศาลยุติธรรมได้ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม เว้นแต่พื้นฐานความรู้ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า หรือเคยเป็นผู้พิพากษาสมทบ

(๔) มีความสุขุมรอบคอบ ทัศนคติ อธิปไตย และความประพฤติเหมาะสมแก่การพิจารณาคดีที่อยู่ในอำนาจของศาลเยาวชนและครอบครัว

(๕) ไม่เป็นข้าราชการหรือผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐ ข้าราชการการเมือง สมาชิกวุฒิสภา หรือทนายความ

ก่อนเข้ารับตำแหน่ง ผู้พิพากษาสมทบจะต้องได้รับการอบรมความรู้และผ่านการทดสอบในเรื่องเจตนารมณ์และการพิจารณาคดีของศาลเยาวชนและครอบครัว ความรู้เกี่ยวกับจิตวิทยา การสังคมสงเคราะห์ การให้คำปรึกษาแนะนำ และการคุ้มครองสวัสดิภาพเด็ก เยาวชน และครอบครัว ตลอดจนหน้าที่ของตุลาการ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และระยะเวลาที่กำหนดในระเบียบประธานศาลฎีกา และจะต้องปฎิญาณตนต่อหน้าอธิบดีผู้พิพากษาศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง ผู้พิพากษาหัวหน้าศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัด หรือผู้พิพากษาหัวหน้าศาลจังหวัดแผนกคดีเยาวชนและครอบครัว ซึ่งตนจะเข้าสังกัดแล้วแต่กรณี ว่าจะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ด้วยความเที่ยงธรรม และรักษาความลับในราชการ

ผู้พิพากษาสมทบให้ดำรงตำแหน่งคราวละสามปี และจะทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งผู้ที่พ้นจากตำแหน่งเนื่องจากครบวาระให้ดำรงตำแหน่งต่อไปอีกก็ได้ แต่จะดำรงตำแหน่งเกินสองวาระติดต่อกันมิได้ ผู้พิพากษาสมทบที่พ้นจากตำแหน่งเนื่องจากครบวาระให้คงปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าผู้พิพากษาสมทบคนใหม่จะเข้ารับหน้าที่

มาตรา ๒๖ ผู้พิพากษาสมทบเป็นเจ้าพนักงานในตำแหน่งตุลาการตามประมวลกฎหมายอาญา

มาตรา ๒๗ ผู้พิพากษาสมทบพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

(๑) ออกตามวาระ

(๒) ตาย

(๓) ลาออก

(๔) ขาดคุณสมบัติหรือเข้าลักษณะต้องห้ามอย่างใดอย่างหนึ่งตามมาตรา ๒๕

(๕) ขาดการปฏิบัติหน้าที่ตามเวรปฏิบัติหน้าที่ที่กำหนดถึงสามครั้งโดยไม่มีเหตุอันสมควรหรือกระทำการใด ๆ ซึ่งถ้าเป็นข้าราชการตุลาการแล้วจะต้องพ้นจากตำแหน่งเพราะถูกลงโทษไล่ออกปลดออก หรือให้ออกตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม

การพ้นจากตำแหน่งตาม (๒) หรือ (๓) ให้นำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงทราบ ถ้าเป็นการพ้นจากตำแหน่งตาม (๔) หรือ (๕) ต้องได้รับความเห็นชอบของคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรมตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมและให้นำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงมีพระบรมราชโองการให้พ้นจากตำแหน่ง

มาตรา ๒๘ ในกรณีที่ตำแหน่งผู้พิพากษาสมทบว่างลงเพราะเหตุอื่นนอกจากถึงคราวออกตามวาระตามมาตรา ๒๗ (๑) จะทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งบุคคลที่คณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรมตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมคัดเลือกขึ้นแทนตำแหน่งที่ว่างก็ได้ ให้ผู้พิพากษาสมทบซึ่งดำรงตำแหน่งแทนอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนดำรงตำแหน่งแทน

มาตรา ๒๙ ให้อธิบดีผู้พิพากษาศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง ผู้พิพากษาหัวหน้าศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัด หรือผู้พิพากษาหัวหน้าศาลจังหวัดแผนกคดีเยาวชนและครอบครัวแล้วแต่กรณี กำหนดระเบียบปฏิบัติการของผู้พิพากษาสมทบซึ่งจะต้องปฏิบัติหน้าที่

ผู้พิพากษาสมทบที่นั่งพิจารณาคดีใด จะต้องพิจารณาคดีนั้นจนเสร็จ เว้นแต่ไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้เพราะเจ็บป่วยหรือมีเหตุจำเป็นอย่างอื่น ในกรณีเช่นนี้ ให้ผู้มีอำนาจตามวรรคหนึ่งจัดให้ผู้พิพากษาสมทบอื่นเข้าปฏิบัติหน้าที่แทน

ผู้พิพากษาสมทบจะได้รับค่าป่วยการ ค่าพาหนะเดินทาง ค่าเช่าที่พัก และค่าตอบแทนอย่างอื่นตามระเบียบที่คณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรมกำหนด โดยความเห็นชอบจากกระทรวงการคลัง

มาตรา ๓๐ ให้นำบทบัญญัติว่าด้วยวินัยและการรักษาวินัยสำหรับข้าราชการตุลาการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมมาใช้บังคับแก่ผู้พิพากษาสมทบด้วยโดยอนุโลม

มาตรา ๓๑ ในระหว่างพิจารณาคดี เพื่อประโยชน์สูงสุดของเด็กหรือเยาวชน ศาลอาจขอให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการแพทย์ จิตวิทยา การให้คำปรึกษาแนะนำ การสังคมสงเคราะห์หรือการคุ้มครองสวัสดิภาพ หรือผู้เชี่ยวชาญด้านอื่น มาให้คำปรึกษาแนะนำและให้ความเห็นเกี่ยวกับสภาพร่างกาย สภาพจิต สวัสดิภาพและความเป็นอยู่ของเด็ก เยาวชน และบุคคลในครอบครัว คู่ความ หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องก็ได้

ในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้เชี่ยวชาญให้ได้รับค่าป่วยการ ค่าพาหนะเดินทาง ค่าเช่าที่พัก และค่าตอบแทนอย่างอื่นตามระเบียบที่คณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรมกำหนดโดยความเห็นชอบจากกระทรวงการคลัง

มาตรา ๓๒ ให้สถานที่ที่ศาลมีคำสั่งหรือคำพิพากษาให้เด็ก เยาวชน บุคคลในครอบครัว คู่ความ หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเข้ารับการตรวจรักษา หรือรับการแก้ไขบำบัดฟื้นฟูได้รับค่าตอบแทนตามระเบียบที่คณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรมกำหนด โดยความเห็นชอบจากกระทรวงการคลัง

มาตรา ๓๓ ให้ศาลเยาวชนและครอบครัวมีหน้าที่ในการรับจดทะเบียนส่วนราชการและองค์การด้านเด็ก เยาวชน สตรี หรือครอบครัว ที่ประสงค์จะปฏิบัติงานด้านแก้ไขบำบัดฟื้นฟู ด้านการสังคม สงเคราะห์ หรือด้านให้คำปรึกษาแนะนำร่วมกับศาลเยาวชนและครอบครัวแห่งท้องถิ่นนั้น ๆ

หมวด ๓

สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

มาตรา ๓๔ สถานพินิจเป็นหน่วยงานในกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน กระทรวงยุติธรรม มีผู้อำนวยการสถานพินิจเป็นผู้บังคับบัญชา

ให้อธิบดีเป็นผู้แต่งตั้งและถอดถอนผู้อำนวยการสถานพินิจ

มาตรา ๓๕ ให้จัดตั้งสถานพินิจขึ้นในทุกจังหวัดและกรุงเทพมหานคร

วันเปิดทำการ เขตอำนาจ และการแบ่งแยกกิจการของสถานพินิจออกเป็นสาขาต่าง ๆ ให้เป็นไปตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

มาตรา ๓๖ ให้สถานพินิจมีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้และตามกฎหมายอื่น และโดยเฉพาะให้มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) สืบเสาะและพินิจเรื่องอายุ ประวัติ ความประพฤติ สถิติปัญญา การศึกษาอบรม สภาพร่างกาย สภาพจิต นิสัย อาชีพ และฐานะของเด็กหรือเยาวชนซึ่งต้องหาว่ากระทำความผิดและของบิดา มารดา ผู้ปกครอง หรือบุคคลซึ่งเด็กหรือเยาวชนอาศัยอยู่ด้วย ตลอดจนสิ่งแวดล้อมทั้งปวงเกี่ยวกับเด็กหรือเยาวชนนั้น รวมทั้งสาเหตุแห่งการกระทำความผิด เพื่อรายงานต่อศาลหรือเพื่อประกอบการพิจารณาของเจ้าพนักงานที่เกี่ยวข้อง ตามระเบียบที่กระทรวงยุติธรรมกำหนด

(๒) ควบคุมเด็กหรือเยาวชนซึ่งต้องหาว่ากระทำความผิดไว้ในระหว่างการสอบสวนหรือการพิจารณาคดี หรือตามคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาล

(๓) ดำเนินการและประสานงานร่วมกับหน่วยงานและองค์การอื่นในการสงเคราะห์ แก้ไข และบำบัดฟื้นฟูเด็กหรือเยาวชนในระหว่างที่ถูกควบคุมหรือภายหลังปล่อย

(๔) ดำเนินการและประสานงานร่วมกับหน่วยงานและองค์การอื่นในการตรวจรักษาและพยาบาลเด็กหรือเยาวชนในระหว่างการสอบสวน การพิจารณาคดี หรือการควบคุมตัวในสถานพินิจ

(๕) ดำเนินการและประสานงานร่วมกับหน่วยงานและองค์กรอื่นในการจัดการศึกษา การฝึกอบรม หรือการดูแลอบรมสั่งสอนเด็กหรือเยาวชนซึ่งอยู่ในความควบคุม

(๖) สืบเสาะภาวะความเป็นอยู่ของครอบครัวในคดีครอบครัว รวมทั้งจัดให้แพทย์หรือ จิตแพทย์ตรวจสภาพร่างกาย หรือสภาพจิตของกลุ่มความในกรณีที่ศาลมีคำสั่งตามมาตรา ๑๕๒

(๗) ประมวลและรายงานข้อเท็จจริง รวมทั้งเสนอความเห็นต่อศาลในคดีครอบครัว ตามมาตรา ๑๖๓

(๘) ศึกษาค้นคว้าถึงสาเหตุแห่งการกระทำของเด็กและเยาวชนซึ่งต้องหาว่ากระทำความผิด โดยทั่ว ๆ ไป จัดทำสถิติการกระทำความผิดดังกล่าวของเด็กและเยาวชนและเผยแพร่วิธีป้องกันหรือทำ ให้การกระทำความผิดนั้นลดน้อยลง

(๙) ปฏิบัติตามคำสั่งศาลซึ่งสั่งตามกฎหมายอื่น

(๑๐) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามระเบียบที่กระทรวงยุติธรรมกำหนด

มาตรา ๓๗ ผู้อำนวยการสถานพินิจมีหน้าที่รับผิดชอบในกิจการทั้งปวงตลอดจนการปกครอง บังคับบัญชาพนักงานของสถานพินิจนั้น และให้มีอำนาจหน้าที่เช่นเดียวกับพนักงานคุมประพฤติและ นักสังคมสงเคราะห์ รวมทั้งอำนาจหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือตามกฎหมายอื่น

มาตรา ๓๘ รัฐมนตรีมีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการสงเคราะห์เด็กและเยาวชนสำหรับสถานพินิจ เพื่อทำหน้าที่

(๑) ให้คำปรึกษาแก่ผู้อำนวยการสถานพินิจ

(๒) ช่วยเหลือกิจการสถานพินิจ เพื่อสวัสดิภาพและอนาคตของเด็กและเยาวชน

(๓) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามระเบียบที่อธิบดีกำหนด

กรรมการสงเคราะห์เด็กและเยาวชนซึ่งได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งคราวละสามปีและอาจได้รับ แต่งตั้งใหม่ได้

คุณสมบัติ ลักษณะต้องห้าม วิธีการสรรหาและการพ้นจากตำแหน่งของกรรมการสงเคราะห์ เด็กและเยาวชนให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด

มาตรา ๓๙ ให้มีแพทย์ จิตแพทย์ นักจิตวิทยา พนักงานคุมประพฤติ นักสังคมสงเคราะห์ ครู และพนักงานอื่นตามที่จะได้มีกฎกระทรวงระบุตำแหน่งเพื่อช่วยเหลือผู้อำนวยการสถานพินิจตามสมควร

มาตรา ๔๐ เมื่อศาลมีคำพิพากษาหรือคำสั่งในคดีอาญาให้ส่งตัวเด็กหรือเยาวชนไปอยู่ในความดูแลของสถานพินิจ ให้ศาลแจ้งไปยังผู้อำนวยการสถานพินิจซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบเพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามคำพิพากษาหรือคำสั่งดังกล่าว

มาตรา ๔๑ ในระหว่างที่เด็กหรือเยาวชนอยู่ในความควบคุมของสถานพินิจ ให้ผู้อำนวยการสถานพินิจมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) จัดให้เด็กหรือเยาวชน ได้ศึกษาเล่าเรียนวิชาสามัญ ฝึกอาชีพหรือวิชาชีพ รับบริการด้านสวัสดิการสังคม รับการอบรม หรือปฏิบัติการงานอื่นใดให้เหมาะสมกับสภาพร่างกาย สภาพจิต และสภาพแวดล้อมทางสังคมของบุคคลดังกล่าว ทั้งนี้ โดยคำนึงถึงคุณธรรมและจริยธรรมเป็นหลัก

(๒) ออกกฎข้อบังคับเกี่ยวกับการรักษาระเบียบวินัยของเด็กและเยาวชนซึ่งอยู่ในความควบคุม

(๓) ลงโทษตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๔๒ แก่เด็กและเยาวชนที่ละเมิดกฎหมาย ประพฤติชั่ว หรือกระทำความผิดวินัย ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

(๔) ส่งบุคคลที่อยู่ในความควบคุมซึ่งมิใช่เด็ก ที่มีความประพฤติเสียหายอย่างร้ายแรงอันจะเป็นภัยต่อเด็กหรือเยาวชนอื่นไปควบคุมไว้ในสถานที่ที่จัดไว้โดยเฉพาะหรือเรือนจำโดยได้รับอนุญาตจากศาลก่อน เว้นแต่ในกรณีฉุกเฉินอย่างยิ่งอันจะเป็นภัยต่อบุคคลอื่น จะส่งบุคคลดังกล่าวไปยังเรือนจำก่อนก็ได้ แล้วรายงานให้ศาลทราบโดยเร็ว

(๕) อนุญาตให้เด็กหรือเยาวชนออกนอกสถานพินิจเป็นครั้งคราวตามระเบียบที่อธิบดีกำหนด

(๖) อนุญาตให้เด็กหรือเยาวชนในคดีที่ศาลมีคำพิพากษาหรือคำสั่งเด็ดขาดแล้วออกไปศึกษาในสถานศึกษาประเภทไปมานอกสถานพินิจ ตามระเบียบที่อธิบดีกำหนดและรายงานให้ศาลทราบโดยเร็ว ถ้าศาลเห็นว่าการอนุญาตเช่นนั้นไม่สอดคล้องกับประโยชน์สูงสุดของเด็กหรือเยาวชน ศาลอาจพิจารณามีคำสั่งตามที่เห็นสมควร

(๗) ย้ายเด็กหรือเยาวชนไปควบคุมในสถานพินิจอื่นหรือสถานที่ที่กำหนดไว้ในหมวด ๔ ในกรณีที่มีความจำเป็นโดยได้รับอนุญาตจากศาลก่อน เว้นแต่ในกรณีมีเหตุฉุกเฉินจะย้ายเด็กหรือเยาวชนดังกล่าวไปก่อนก็ได้ แล้วรายงานให้ศาลทราบโดยเร็ว ถ้าศาลเห็นว่าการย้ายเช่นนั้นไม่สอดคล้องกับประโยชน์สูงสุดของเด็กหรือเยาวชน ศาลอาจพิจารณามีคำสั่งตามที่เห็นสมควร

มาตรา ๔๒ ทณฑ์ที่จะลงแก่เด็กหรือเยาวชนซึ่งอยู่ในความควบคุมของสถานพินิจ ให้มีดังต่อไปนี้

- (๑) เข้าแผนฟื้นฟูพิเศษเพื่อปรับพฤติกรรม
- (๒) ตัดสิทธิประโยชน์และความสะดวกที่สถานพินิจอำนวยความสะดวกให้บางประการ

มาตรา ๔๓ ให้มีคณะกรรมการสหวิชาชีพประจำสถานพินิจ ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิในวิชาชีพด้านจิตวิทยา สังคมสงเคราะห์ สาธารณสุข และการศึกษา ด้านละหนึ่งคนมีหน้าที่ให้ข้อเสนอแนะต่อผู้อำนวยการสถานพินิจในกรณี ดังต่อไปนี้

- (๑) การจำแนกเด็กและเยาวชน
- (๒) การแก้ไขบำบัดฟื้นฟูเด็กหรือเยาวชนแต่ละราย
- (๓) หน้าที่อื่นตามพระราชบัญญัตินี้

คณะกรรมการสหวิชาชีพอย่างน้อยหนึ่งต้องไม่เป็นเจ้าหน้าที่ของสถานพินิจและในแต่ละสถานพินิจอาจมีคณะกรรมการสหวิชาชีพหลายคณะก็ได้

คุณสมบัติ ลักษณะต้องห้าม การแต่งตั้ง การปฏิบัติหน้าที่ และการพ้นจากตำแหน่งของคณะกรรมการสหวิชาชีพให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด

ในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการสหวิชาชีพที่ไม่ใช่เจ้าหน้าที่สถานพินิจ ให้ได้รับค่าป่วยการ ค่าพาหนะเดินทาง ค่าเช่าที่พัก และค่าตอบแทนอย่างอื่นตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด โดยความเห็นชอบจากกระทรวงการคลัง

มาตรา ๔๔ สถานพินิจต้องจัดให้มีการแยกเด็กหรือเยาวชนซึ่งอยู่ในความควบคุมดังต่อไปนี้

- (๑) แยกเด็กหรือเยาวชนหญิงและชายให้มียุ่ต่างหากจากกัน
- (๒) แยกเด็กหรือเยาวชนตามอายุ พฤติการณ์ และความร้ายแรงของการกระทำความผิด
- (๓) แยกเด็กหรือเยาวชนซึ่งมีลักษณะที่อาจเป็นภัยต่อเด็กหรือเยาวชนอื่นไว้ต่างหาก

การแยกเด็กหรือเยาวชนในสถานอื่นนอกจากที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้ให้เป็นไปตามระเบียบที่อธิบดีกำหนด

มาตรา ๔๕ ให้ผู้อำนวยการสถานพินิจมีหน้าที่รับเด็กหรือเยาวชนเข้ารับการแก้ไขบำบัดฟื้นฟูแบบเข้ามาเย็นกลับตามคำพิพากษาหรือคำสั่งศาล

มาตรา ๔๖ ให้ผู้อำนวยการสถานพินิจที่รับเด็กหรือเยาวชนซึ่งต้องหาว่ากระทำความผิดไว้ในความควบคุม รายงานความประพฤติ สภาพร่างกาย สภาพจิต นิสัย ผลการแก้ไขบำบัดฟื้นฟูและเรื่องอื่น ๆ ที่ศาลต้องการทราบหรือที่เห็นว่าศาลควรทราบต่อศาลไม่น้อยกว่าหกเดือนต่อครั้ง หรือภายในระยะเวลาเร็วกว่านั้นตามที่ศาลสั่ง

มาตรา ๔๗ ให้พนักงานคุมประพฤติมีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้และตามกฎหมายอื่น และโดยเฉพาะให้มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) สืบเสาะและพินิจข้อเท็จจริงและสิ่งแวดล้อมตามมาตรา ๓๖ (๑) เกี่ยวกับเด็กหรือเยาวชนซึ่งเป็นผู้ต้องหาและบุคคลอื่น

(๒) คุมความประพฤติเด็กหรือเยาวชนตามคำสั่งศาล ตลอดจนดูแลอบรมสั่งสอนเด็กหรือเยาวชนซึ่งอยู่ระหว่างคุมประพฤติ

(๓) สอดส่องให้เด็กหรือเยาวชนปฏิบัติตามเงื่อนไขเพื่อคุมความประพฤติตามที่ศาลกำหนด

(๔) ให้คำแนะนำแก่บิดา มารดา ผู้ปกครอง หรือบุคคลซึ่งเด็กหรือเยาวชนอาศัยอยู่ด้วยในเรื่องการเลี้ยงดู อบรม และสั่งสอนเด็กหรือเยาวชน

(๕) ประมวลและรายงานข้อเท็จจริงเกี่ยวกับผู้เยาว์ ในกรณีที่ศาลเยาวชนและครอบครัวจะต้องบังคับใช้บทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ในคดีแพ่งที่ผู้เยาว์มีผลประโยชน์หรือส่วนได้เสีย เพื่อรายงานต่อศาลตามที่ผู้อำนวยการสถานพินิจมอบหมาย

(๖) ทำรายงานและความเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติตาม (๑) และ (๕) เพื่อเสนอต่อศาลตามที่ผู้อำนวยการสถานพินิจมอบหมาย

(๗) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ศาลสั่งเกี่ยวกับคดีเยาวชนและครอบครัวหรือที่ผู้อำนวยการสถานพินิจมอบหมาย

ให้รัฐมนตรีหรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายเป็นผู้แต่งตั้งและถอดถอนพนักงานคุมประพฤติตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๔๘ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรา ๔๗ ให้พนักงานคุมประพฤติมีอำนาจดังต่อไปนี้ด้วย คือ

(๑) เข้าไปในสถานที่อยู่อาศัยของบิดา มารดา ผู้ปกครอง หรือบุคคลซึ่งเด็กหรือเยาวชนอาศัยอยู่ด้วย หรือบุคคลซึ่งให้การศึกษา ให้ทำงาน หรือมีความเกี่ยวข้อง ในเวลาระหว่างพระอาทิตย์ขึ้นและพระอาทิตย์ตก และสอบถามบุคคลซึ่งอยู่ในที่นั้น

(๒) เข้าไปในสถานที่อยู่อาศัยของบิดา มารดา ผู้ปกครอง หรือบุคคลซึ่งผู้เยาว์อาศัยอยู่ด้วย หรือบุคคลซึ่งให้การศึกษา ให้ทำงาน หรือมีความเกี่ยวข้อง ในเวลาระหว่างพระอาทิตย์ขึ้นและพระอาทิตย์ตก และสอบถามบุคคลซึ่งอยู่ในที่นั้นเกี่ยวกับคดีครอบครัว

(๓) สอบถามครู อาจารย์ หรือผู้จัดการสถานศึกษาที่เด็กหรือเยาวชนซึ่งต้องหาว่ากระทำความผิดศึกษาหรือเคยศึกษาอยู่ เกี่ยวกับความประพฤติ การศึกษา นิสัยและสติปัญญาของเด็กหรือเยาวชนนั้น และถ้าเห็นสมควรจะสั่งให้บุคคลเช่นนี้ทำรายงานเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวด้วยก็ได้

(๔) เรียกบุคคลซึ่งสามารถให้ข้อเท็จจริงมาพบที่สถานพินิจหรือสถานที่อื่นตามระเบียบที่อธิบดีกำหนดและสาบานหรือปฏิญาณตนและให้ถ้อยคำ

ในกรณีที่มีความจำเป็นอย่างอื่นที่จะต้องเข้าไปในสถานที่ตาม (๑) หรือ (๒) ในเวลาระหว่างพระอาทิตย์ตกและพระอาทิตย์ขึ้น พนักงานคุมประพฤติจะกระทำได้อีกต่อเมื่อมีคำสั่งศาล

มาตรา ๔๘ ให้มีผู้ช่วยพนักงานคุมประพฤติดำเนินการหน้าที่อย่างพนักงานคุมประพฤติเพียงเท่าที่อธิบดีได้มอบหมาย

ให้อธิบดีแต่งตั้งและถอดถอนผู้ช่วยพนักงานคุมประพฤติตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๕๐ ให้นักสังคมสงเคราะห์มีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้และตามกฎหมายอื่น และโดยเฉพาะให้มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) แก้ไข บำบัดฟื้นฟูเด็กหรือเยาวชนในระหว่างที่ถูกควบคุมอยู่ในสถานพินิจ หรือที่ได้ปล่อยไปแล้ว ตลอดจนให้คำแนะนำ ควบคุมดูแล และอบรมสั่งสอนเด็กหรือเยาวชนนั้น

(๒) ให้คำแนะนำแก่บิดา มารดา ผู้ปกครอง หรือบุคคลซึ่งเด็กหรือเยาวชนอาศัยอยู่ด้วย เกี่ยวกับการเลี้ยงดู อบรม และสั่งสอนเด็กหรือเยาวชน เพื่อประโยชน์ในการแก้ไขบำบัดฟื้นฟูเด็กหรือเยาวชน

(๓) ปฏิบัติตามคำสั่งศาลในการสืบเสาะภาวะความเป็นอยู่ของครอบครัวและใกล้เคียง ประนีประนอมข้อพิพาทในคดีครอบครัว

(๔) ทำรายงานและความเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติตาม (๑) (๒) และ (๓) เพื่อเสนอต่อศาลหรือผู้อำนวยการสถานพินิจ

(๕) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามคำสั่งศาลหรือคำสั่งผู้อำนวยการสถานพินิจ

มาตรา ๕๑ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรา ๕๐ ให้นักสังคมสงเคราะห์มีอำนาจดังต่อไปนี้ด้วย คือ

(๑) เข้าไปในสถานที่อยู่อาศัยของบิดา มารดา ผู้ปกครอง หรือบุคคลซึ่งเด็กหรือเยาวชนอาศัยอยู่ด้วย หรือบุคคลซึ่งให้การศึกษา ให้ทำงาน หรือมีความเกี่ยวข้อง ในเวลาระหว่างพระอาทิตย์ขึ้นและพระอาทิตย์ตก และสอบถามบุคคลซึ่งอยู่ในที่นั้น

(๒) เข้าไปในสถานที่อยู่อาศัยของบิดา มารดา ผู้ปกครอง หรือบุคคลซึ่งผู้เยาว์อาศัยอยู่ด้วย หรือบุคคลซึ่งให้การศึกษา ให้ทำงาน หรือมีความเกี่ยวข้อง หรือเข้าไปในสถานที่อยู่อาศัยของกลุ่มความในศรัทธาหรือของบุคคลซึ่งกลุ่มความอาศัยอยู่ด้วย หรือบุคคลซึ่งให้การศึกษา ให้ทำงาน หรือมีความเกี่ยวข้องในเวลาระหว่างพระอาทิตย์ขึ้นและพระอาทิตย์ตก และสอบถามบุคคลซึ่งอยู่ในที่นั้น

(๓) เรียกบุคคลซึ่งสามารถให้ข้อเท็จจริงมาพบที่สถานพินิจหรือสถานที่อื่นตามระเบียบที่อธิบดีกำหนดและสาบานหรือปฏิญาณตนและให้ถ้อยคำ

(๔) เรียกกลุ่มหรือบุคคลใดมาพบเพื่อไต่ถามเกี่ยวกับประณามข้อพิพาทในศรัทธา

ในกรณีที่มีความจำเป็นอย่างอื่นที่จะต้องเข้าไปในสถานที่ตาม (๑) หรือ (๒) ในเวลาระหว่างพระอาทิตย์ตกและพระอาทิตย์ขึ้น นักสังคมสงเคราะห์จะกระทำได้อีกเมื่อมีคำสั่งศาล

มาตรา ๕๒ ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ ให้ผู้อำนวยการสถานพินิจ พนักงานคุมประพฤติ ผู้ช่วยพนักงานคุมประพฤติ และนักสังคมสงเคราะห์ แสดงบัตรประจำตัวต่อบุคคลที่เกี่ยวข้อง

บัตรประจำตัวให้เป็นไปตามแบบที่รัฐมนตรีประกาศกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา ๕๓ ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ ให้ผู้อำนวยการสถานพินิจ แพทย์จิตแพทย์ นักจิตวิทยา ครู พนักงานคุมประพฤติ ผู้ช่วยพนักงานคุมประพฤติ นักสังคมสงเคราะห์ และพนักงานอื่นตามที่กฎกระทรวงระบุตำแหน่ง เพื่อช่วยเหลือผู้อำนวยการสถานพินิจ เป็นเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญา

หมวด ๔

ศูนย์ฝึกและอบรม สถานศึกษา สถานฝึกและอบรม และสถานแนะนำทางจิต

มาตรา ๕๔ ศูนย์ฝึกและอบรมเป็นส่วนราชการในกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน กระทรวงยุติธรรม มีผู้อำนวยการเป็นผู้บังคับบัญชา มีอำนาจหน้าที่ปกครองดูแลฝึกอบรมเด็กและเยาวชนที่ผู้อำนวยการสถานพินิจส่งตัวมา

มาตรา ๕๕ ให้อธิบดีมีอำนาจออกใบอนุญาตให้ส่วนราชการดำเนินการ หรือให้เอกชนจัดตั้ง สถานศึกษา สถานฝึกและอบรม หรือสถานแนะนำทางจิตเกี่ยวกับเด็กหรือเยาวชนซึ่งเป็นผู้ต้องหาวินัย กระทบความผิด เป็นจำเลย หรือเป็นผู้ต้องคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลให้ลงโทษหรือใช้วิธีการ สำหรับเด็กและเยาวชน และมีอำนาจควบคุมดูแลสถานที่ดังกล่าว รวมทั้งมีอำนาจเพิกถอนใบอนุญาต ที่ได้ออกให้แล้วด้วย

การออกใบอนุญาตและการเพิกถอนใบอนุญาตตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๕๖ ผู้รับใบอนุญาตตามมาตรา ๕๕ ต้องปฏิบัติตามระเบียบที่อธิบดีกำหนด ให้ผู้รับใบอนุญาตได้รับเงินอุดหนุนจากรัฐตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด

หมวด ๕

การฝึกอบรม

มาตรา ๕๗ การฝึกอบรมเด็กหรือเยาวชนที่ศาลมีคำพิพากษาหรือคำสั่งให้เข้ารับการฝึกอบรม ให้กระทำโดยสถานที่ที่กำหนดไว้ในหมวด ๔ หรือสถานที่อื่นที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมาย และศาลเห็นสมควร

การจัดให้เด็กหรือเยาวชนเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรใด ต้องจัดให้เหมาะสมกับอายุ สภาพร่างกาย สภาพจิต วุฒิภาวะ และประโยชน์ที่เด็กหรือเยาวชนจะได้รับในอนาคต โดยคำนึงถึงความปลอดภัยของเด็กหรือเยาวชนประกอบด้วย

ในกรณีที่ศาลมีคำพิพากษาหรือคำสั่งให้เด็กหรือเยาวชนเข้ารับการฝึกอบรมในสถานที่อื่นตามวรรคหนึ่ง ให้สถานที่ดังกล่าวได้รับค่าตอบแทนตามระเบียบที่คณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรมกำหนด โดยความเห็นชอบจากกระทรวงการคลัง

มาตรา ๕๘ เมื่อศาลมีคำพิพากษาหรือคำสั่งในคดีอาญาให้เด็กหรือเยาวชนเข้ารับการฝึกอบรมในศูนย์ฝึกและอบรม ให้ศาลแจ้งไปยังผู้อำนวยการสถานพินิจซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบส่งเด็กหรือเยาวชนไปยังศูนย์ฝึกและอบรมตามที่ศาลกำหนดในคำพิพากษาหรือคำสั่ง

ในกรณีมีความจำเป็นต้องส่งเด็กหรือเยาวชนไปยังศูนย์ฝึกและอบรมอื่น ให้ผู้อำนวยการสถานพินิจมีอำนาจส่งไปได้เมื่อได้รับอนุญาตจากศาล เว้นแต่ในกรณีมีเหตุฉุกเฉิน จะส่งเด็กหรือเยาวชนดังกล่าวไปก่อนก็ได้แล้วรายงานให้ศาลทราบโดยเร็ว ถ้าศาลเห็นว่าการส่งไปเช่นนั้นไม่สอดคล้องกับประโยชน์สูงสุดของเด็กหรือเยาวชน ศาลอาจพิจารณามีคำสั่งตามที่เห็นสมควร

เมื่อศาลมีคำพิพากษาหรือคำสั่งในคดีอาญาให้เด็กหรือเยาวชนเข้ารับการฝึกอบรมในสถานศึกษา สถานฝึกและอบรม หรือสถานแนะนำทางจิตตามที่กำหนดไว้ในหมวด ๔ หรือสถานที่อื่นที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายและศาลเห็นสมควร ให้ศาลแจ้งไปยังผู้ดูแลหรือผู้ปกครองสถานที่ดังกล่าว เพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามคำพิพากษาหรือคำสั่ง

มาตรา ๕๙ เด็กหรือเยาวชนที่เข้ารับการฝึกอบรมต้องปฏิบัติตามระเบียบและข้อบังคับของสถานที่ที่เข้ารับการฝึกอบรม หากผลการฝึกอบรมก้าวหน้าเป็นที่ประจักษ์ หรือได้ทำความชอบเป็นพิเศษ ให้คณะกรรมการสหวิชาชีพเสนอแนะต่อผู้อำนวยการศูนย์ฝึกและอบรม สถานศึกษา สถานฝึกและอบรม หรือสถานแนะนำทางจิตพิจารณาให้เด็กหรือเยาวชนได้รับประโยชน์อย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้

- (๑) เลื่อนชั้น
- (๒) ลาเยี่ยมบ้าน
- (๓) ลดวันฝึกอบรม
- (๔) พักการฝึกอบรม

การเลื่อนชั้น การลาเยี่ยมบ้าน การลดวันฝึกอบรม และการพักการฝึกอบรมให้เป็นไปตามระเบียบที่อธิบดีกำหนด แต่การลดวันฝึกอบรมและการพักการฝึกอบรมจะพึงกระทำได้ต่อเมื่อเด็กหรือเยาวชนได้รับการฝึกอบรมมาแล้วไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของระยะเวลาการฝึกอบรมตามคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาล แล้วรายงานให้ศาลทราบภายในสิบห้าวัน ทั้งนี้ ศาลอาจมีคำสั่งเป็นอย่างอื่นได้หากมีเหตุอันสมควร

มาตรา ๖๐ เด็กหรือเยาวชนที่ได้รับประโยชน์ตามมาตรา ๕๙ (๒) (๓) และ (๔) ต้องปฏิบัติตามระเบียบที่อธิบดีกำหนด หากฝ่าฝืนระเบียบให้ผู้อำนวยการศูนย์ฝึกและอบรม สถานศึกษา สถานฝึก

และอบรม หรือสถานแนะนำทางจิตมีอำนาจแก้ไข เปลี่ยนแปลง หรือคดประโชยน์ที่ได้ให้นั้น แล้วรายงานให้ศาลทราบภายในสิบห้าวัน ทั้งนี้ ศาลอาจมีคำสั่งเป็นอย่างอื่นได้หากมีเหตุอันสมควร

มาตรา ๖๑ เด็กหรือเยาวชนที่ไม่ปฏิบัติตามระเบียบหรือข้อบังคับของสถานที่ที่เข้ารับการฝึกอบรม ไม่ต้องใจรับการฝึกอบรม หลบหนีหรือพยายามหลบหนี หรือกระทำการใดอันก่อให้เกิดความเดือดร้อน รำคาญ หรือขัดต่อความสงบสุขของเด็กหรือเยาวชนอื่น หรือก่อความไม่สงบเรียบร้อย ในสถานที่ฝึกและอบรม ให้คณะกรรมการสหวิชาชีพเสนอแนะต่อผู้อำนวยการศูนย์ฝึกและอบรม สถานศึกษา สถานฝึกและอบรม หรือสถานแนะนำทางจิต ตามที่กำหนดไว้ในหมวด ๔ พิจารณาคัดประโชยน์แก่เด็กหรือเยาวชนนั้นอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

(๑) ลดชั้น

(๒) งดการลาเยี่ยมบ้านเป็นเวลาไม่เกินสองเดือน

(๓) ลดการเข้าร่วมกิจกรรมบางประการที่ศูนย์ฝึกและอบรม สถานศึกษา สถานฝึกและอบรม หรือสถานแนะนำทางจิตแห่งนั้นจัดให้

(๔) งดหรือเปลี่ยนแปลงประโชยน์ที่ได้รับตามมาตรา ๔๑ (๖) และมาตรา ๕๕ (๓) และ (๔) แล้วรายงานให้ศาลทราบ ศาลอาจพิจารณามีคำสั่งตามที่เห็นสมควร

มาตรา ๖๒ เมื่อเด็กหรือเยาวชนที่ศาลมีคำพิพากษาหรือมีคำสั่งให้เข้ารับการฝึกอบรม ในศูนย์ฝึกและอบรม สถานศึกษา สถานฝึกและอบรม หรือสถานแนะนำทางจิต ตามที่กำหนดไว้ในหมวด ๔ ได้ผ่านหลักสูตรการฝึกอบรมตามระเบียบที่อธิบดีกำหนดโดยความเห็นชอบของอธิบดี ผู้พิพากษาศาลเยาวชนและครอบครัวกลางแล้ว หรือเมื่อผู้อำนวยการโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสหวิชาชีพประจำศูนย์ฝึกและอบรม สถานศึกษา สถานฝึกและอบรม หรือสถานแนะนำทางจิต เห็นว่าเด็กหรือเยาวชนได้ประพฤติตนเป็นคนดีและไม่มีความจำเป็นต้องควบคุมตัวไว้ฝึกอบรม อีกต่อไป ให้ผู้อำนวยการศูนย์ฝึกและอบรม สถานศึกษา สถานฝึกและอบรม หรือสถานแนะนำทางจิต เสนอรายงานต่อศาลที่มีเขตอำนาจในท้องที่ที่เด็กหรือเยาวชนเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อขอให้พิจารณาปล่อยตัวเด็กหรือเยาวชนซึ่งได้ผ่านหลักสูตรการฝึกอบรมนั้น หรือปล่อยตัวเด็กหรือเยาวชนก่อนครบกำหนดระยะเวลาการฝึกอบรมขึ้นต่ำตามคำพิพากษาหรือคำสั่งศาล แล้วแต่กรณีได้

ระหว่างการฝึกอบรมถ้าปรากฏเหตุที่เด็กหรือเยาวชนสมควรได้รับการแก้ไขเปลี่ยนแปลง คำพิพากษาหรือคำสั่งเกี่ยวกับการลงโทษหรือวิธีการสำหรับเด็กและเยาวชนในทางที่เป็นคุณแก่เด็กหรือเยาวชน ให้ผู้อำนวยการศูนย์ฝึกและอบรม สถานศึกษา สถานฝึกและอบรม หรือสถานแนะนำ

ทางจิต เสนอรายงานต่อศาลที่มีเขตอำนาจในท้องที่ที่เด็กหรือเยาวชนรับการฝึกอบรมเพื่อขอให้ศาลพิจารณาเปลี่ยนแปลงคำพิพากษาหรือคำสั่งเกี่ยวกับการลงโทษหรือวิธีการสำหรับเด็กและเยาวชน

ในกรณีเด็กหรือเยาวชนที่พ้นการฝึกอบรมแล้วประสงค์เข้ารับการศึกษ ฝึกอาชีพหรือวิชาชีพ ต่อให้จบหลักสูตร ให้ผู้อำนวยการศูนย์ฝึกและอบรม สถานศึกษา หรือสถานฝึกและอบรม มีอำนาจให้การสงเคราะห์เด็กหรือเยาวชนโดยจัดให้อยู่ในศูนย์ฝึกและอบรม หรือสถานที่รับการฝึกและอบรม หรือให้เข้ารับการศึกษหรือฝึกอาชีพหรือวิชาชีพแบบเข้ามาเย็นกลับก็ได้

มาตรา ๖๓ ในกรณีที่ศาลมีคำพิพากษาหรือคำสั่งในคดีอาญาให้ส่งตัวเด็กหรือเยาวชนไปฝึกอบรมหรืออยู่ในความดูแลของสถานศึกษา สถานฝึกและอบรม หรือสถานแนะนำทางจิตอื่น นอกจากสถานที่ที่กำหนดไว้ในหมวด ๔ ให้เด็กหรือเยาวชนยังคงมีสิทธิได้รับหรือถูกตัดประโยชน์ ในลักษณะเดียวกับที่กำหนดไว้ในมาตรา ๕๕ มาตรา ๖๐ มาตรา ๖๑ และมาตรา ๖๒ โดยให้ผู้ดูแล หรือผู้ปกครองสถานที่ดังกล่าวที่รับเด็กหรือเยาวชนไว้ในความควบคุมเป็นผู้ทำรายงานเสนอ และให้ศาล มีคำสั่งตามความเหมาะสม ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่อธิบดีผู้พิพากษาศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง กำหนด

มาตรา ๖๔ ให้นำบทบัญญัติมาตรา ๓๖ มาตรา ๓๕ มาตรา ๔๑ มาตรา ๔๒ มาตรา ๔๓ มาตรา ๔๔ มาตรา ๔๕ และมาตรา ๔๖ มาใช้บังคับกับสถานที่ที่กำหนดไว้ในหมวด ๔ หรือสถานที่อื่น ที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายและศาลเห็นสมควรตามมาตรา ๕๗ ที่รับเด็กหรือเยาวชนซึ่งต้องหาว่ากระทำความผิดไว้ในความควบคุมโดยอนุโลม ทั้งนี้ ตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด

มาตรา ๖๕ ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ ให้ผู้อำนวยการศูนย์ฝึกและอบรม ผู้ดูแลหรือผู้ปกครองสถานที่ที่กำหนดไว้ในหมวด ๔ หรือสถานที่อื่นที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายและศาล เห็นสมควรตามมาตรา ๕๗ และพนักงานอื่นของสถานที่ดังกล่าวตามที่กฎกระทรวงระบุตำแหน่งเพื่อช่วยเหลือบุคคลดังกล่าว เป็นเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญา

หมวด ๖

การสอบสวนคดีอาญา

มาตรา ๖๖ ห้ามมิให้จับกุมเด็กซึ่งต้องหาว่ากระทำความผิด เว้นแต่เด็กนั้นได้กระทำความผิดซึ่งหน้า หรือมีหมายจับหรือคำสั่งของศาล

การจับกุมเยาวชนซึ่งต้องหาว่ากระทำความผิดให้เป็นไปตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

มาตรา ๖๗ การพิจารณาออกหมายจับเด็กหรือเยาวชนซึ่งต้องหาว่ากระทำความผิด นอกจากต้องอยู่ภายใต้บังคับมาตรา ๖๖ แห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาแล้ว ให้ศาลคำนึงถึงการคุ้มครองสิทธิเด็กหรือเยาวชนเป็นสำคัญ โดยเฉพาะในเรื่องอายุ เพศ และอนาคตของเด็กหรือเยาวชนที่พึงได้รับการพัฒนาและปกป้องคุ้มครอง หากการออกหมายจับจะมีผลกระทบกระเทือนต่อจิตใจของเด็กหรือเยาวชนอย่างรุนแรงโดยไม่จำเป็น ให้พยายามเลี่ยงการออกหมายจับ โดยใช้วิธีติดตามตัวเด็กหรือเยาวชนนั้นด้วยวิธีอื่นก่อน

มาตรา ๖๘ เพื่อเป็นการคุ้มครองสิทธิเด็กหรือเยาวชน ห้ามมิให้ควบคุม คุมขัง กักขัง คุมความประพฤติ หรือใช้มาตรการอื่นใดอันมีลักษณะเป็นการจำกัดสิทธิเสรีภาพของเด็กหรือเยาวชนซึ่งต้องหาว่ากระทำความผิดหรือเป็นจำเลย เว้นแต่มีหมายหรือคำสั่งของศาล หรือเป็นกรณีการคุมตัวเท่าที่จำเป็นเพื่อดำเนินการตามมาตรา ๖๕ มาตรา ๗๐ หรือมาตรา ๗๒

มาตรา ๖๙ ในการจับกุมเด็กหรือเยาวชนซึ่งต้องหาว่ากระทำความผิด ให้เจ้าพนักงานผู้จับแจ้งแก่เด็กหรือเยาวชนนั้นว่าเขาต้องถูกจับ และแจ้งข้อกล่าวหา รวมทั้งสิทธิตามกฎหมายให้ทราบ หากมีหมายจับให้แสดงต่อผู้ถูกจับ แล้วนำตัวผู้ถูกจับไปยังที่ทำการของพนักงานสอบสวนแห่งท้องที่ที่ถูกจับทันที เพื่อให้พนักงานสอบสวนของท้องที่ดังกล่าวส่งตัวผู้ถูกจับไปยังที่ทำการของพนักงานสอบสวนผู้รับผิดชอบโดยเร็ว

ถ้าขณะจับกุมมีบิดา มารดา ผู้ปกครอง บุคคลหรือผู้แทนองค์การซึ่งเด็กหรือเยาวชนอาศัยอยู่ด้วย อยู่ด้วยในขณะนั้น ให้เจ้าพนักงานผู้จับแจ้งเหตุแห่งการจับให้บุคคลดังกล่าวทราบ และในกรณีความผิดอาญาซึ่งมีอัตราโทษอย่างสูงตามที่กฎหมายกำหนดไว้ให้จำคุกไม่เกินห้าปี เจ้าพนักงานผู้จับจะสั่งให้บุคคลดังกล่าวเป็นผู้นำตัวเด็กหรือเยาวชนนั้นไปยังที่ทำการของพนักงานสอบสวนตามวรรคหนึ่งก็ได้ แต่ถ้าในขณะนั้นไม่มีบุคคลดังกล่าวอยู่กับผู้ถูกจับ ให้เจ้าพนักงานผู้จับแจ้งให้บุคคลดังกล่าวคนใดคนหนึ่งทราบถึงการจับกุมในโอกาสแรกเท่าที่สามารถกระทำได้ และหากผู้ถูกจับประสงค์จะติดต่อสื่อสารหรือปรึกษาหารือกับบุคคลเหล่านั้น ซึ่งไม่เป็นอุปสรรคต่อการจับกุมและอยู่ในวิสัยที่จะดำเนินการได้ ให้เจ้าพนักงานผู้จับดำเนินการให้ตามควรแก่กรณีโดยไม่ชักช้า

ในการจับกุมและควบคุมเด็กหรือเยาวชนต้องกระทำโดยละมุนละม่อม โดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และไม่เป็นการประจานเด็กหรือเยาวชน และห้ามมิให้ใช้วิธีการควบคุมเกินกว่าที่จำเป็นเพื่อป้องกันการหลบหนีหรือเพื่อความปลอดภัยของเด็กหรือเยาวชนผู้ถูกจับหรือบุคคลอื่น รวมทั้งมิให้

ใช้เครื่องพันนาการแก่เด็กไม่ว่ากรณีใด ๆ เว้นแต่มีความจำเป็นอย่างอื่นอันมิอาจหลีกเลี่ยงได้เพื่อป้องกันการหลบหนีหรือเพื่อความปลอดภัยของเด็กผู้ถูกจับหรือบุคคลอื่น

ก่อนส่งตัวผู้ถูกจับให้พนักงานสอบสวนแห่งท้องที่ที่ผู้ถูกจับ ให้เจ้าพนักงานผู้จับทำบันทึกการจับกุม โดยแจ้งข้อกล่าวหาและรายละเอียดเกี่ยวกับเหตุแห่งการจับให้ผู้ถูกจับทราบ ทั้งนี้ ห้ามมิให้ถามคำให้การจากผู้ถูกจับ ถ้าขณะทำบันทึกดังกล่าวมีบิดา มารดา ผู้ปกครอง หรือบุคคลหรือผู้แทนองค์การซึ่งเด็กหรือเยาวชนอาศัยอยู่ด้วย อยู่ด้วยในขณะนั้น ต้องกระทำต่อหน้าบุคคลดังกล่าวและจะให้ลงลายมือชื่อเป็นพยานด้วยก็ได้ ถ้อยคำของเด็กหรือเยาวชนในชั้นจับกุมมิให้ศาลรับฟังเป็นพยานเพื่อพิสูจน์ความผิดของเด็กหรือเยาวชน แต่ศาลอาจนำมาฟังเป็นคุณแก่เด็กหรือเยาวชนได้

มาตรา ๗๐ เมื่อพนักงานสอบสวนได้รับตัวเด็กหรือเยาวชนซึ่งถูกจับ หรือเด็กหรือเยาวชนซึ่งต้องหาว่ากระทำความผิดถูกเรียกมา ส่งตัวมา เข้าหาพนักงานสอบสวนเอง มาปรากฏตัวอยู่ต่อหน้าพนักงานสอบสวน หรือมีผู้นำตัวเด็กหรือเยาวชนนั้นเข้ามามอบตัวต่อพนักงานสอบสวน และคดีนั้นเป็นคดีที่ต้องพิจารณาพิพากษาในศาลเยาวชนและครอบครัว ให้พนักงานสอบสวนรับสอบถามเด็กหรือเยาวชนในเบื้องต้นเพื่อทราบชื่อตัว ชื่อสกุล อายุ สัญชาติ ถิ่นที่อยู่ สถานที่เกิดและอาชีพของเด็กหรือเยาวชน ตลอดจนชื่อตัว ชื่อสกุล และรายละเอียดเกี่ยวกับบิดา มารดา ผู้ปกครอง บุคคลหรือองค์การซึ่งเด็กหรือเยาวชนอาศัยอยู่ด้วย แล้วแจ้งข้อกล่าวหาให้บุคคลดังกล่าวทราบ และแจ้งให้ผู้อำนวยการสถานพินิจที่เด็กหรือเยาวชนนั้นอยู่ในเขตอำนาจ เพื่อดำเนินการตามมาตรา ๘๒

การสอบถามเบื้องต้นตามวรรคหนึ่ง ให้กระทำในสถานที่ที่เหมาะสม โดยไม่เลือกปฏิบัติและไม่ปะปนกับผู้ต้องหาอื่นหรือมีบุคคลอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องอยู่ในสถานที่นั้นอันมีลักษณะเป็นการประจานเด็กหรือเยาวชน ทั้งนี้ โดยคำนึงถึงอายุ เพศ สภาพของเด็กหรือเยาวชนเป็นสำคัญ และต้องใช้ภาษาหรือถ้อยคำที่ทำให้เด็กหรือเยาวชนสามารถเข้าใจได้โดยง่าย โดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ถ้าเด็กหรือเยาวชนไม่สามารถสื่อสารหรือไม่เข้าใจภาษาไทยก็ให้จัดหาล่ามให้ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาหรือจัดหาเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวกหรือความช่วยเหลืออื่นใดให้ตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ หากเด็กหรือเยาวชนประสงค์จะติดต่อสื่อสารหรือปรึกษาหารือกับบิดา มารดา ผู้ปกครอง บุคคลหรือผู้แทนองค์การซึ่งเด็กหรือเยาวชนอาศัยอยู่ด้วยและอยู่ในวิสัยที่จะดำเนินการได้ ให้พนักงานสอบสวนดำเนินการให้ตามควรแก่กรณีโดยไม่ชักช้า

มาตรา ๗๑ เมื่อได้สอบถามเบื้องต้นและแจ้งข้อกล่าวหาตามมาตรา ๗๐ แล้ว ในกรณีที่เด็กหรือเยาวชนถูกเรียกมา ส่งตัวมา เข้าหาพนักงานสอบสวนเอง มาปรากฏตัวอยู่ต่อหน้าพนักงาน

สอบสวน หรือมีผู้นำตัวเด็กหรือเยาวชนนั้นเข้ามาพบตัวต่อพนักงานสอบสวน ให้พนักงานสอบสวน ดำเนินการตามมาตรา ๑๓๔ แห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาโดยอนุโลม

มาตรา ๗๒ ในกรณีที่พนักงานสอบสวนได้รับตัวเด็กหรือเยาวชนซึ่งถูกจับ ให้พนักงานสอบสวนนำตัวเด็กหรือเยาวชนไปศาลเพื่อตรวจสอบการจับกุมทันที ทั้งนี้ ภายในเวลาสี่สิบสี่ชั่วโมงนับแต่เวลาที่เด็กหรือเยาวชนไปถึงที่ทำการของพนักงานสอบสวนผู้รับผิดชอบ แต่มิให้นับเวลาเดินทางตามปกติที่นำตัวเด็กหรือเยาวชนผู้ถูกจับจากที่ทำการของพนักงานสอบสวนมาศาลเข้าในกำหนดเวลาสี่สิบสี่ชั่วโมงนั้นด้วย

ในกรณีที่เด็กหรือเยาวชนซึ่งต้องหาว่ากระทำความผิดมีบิดา มารดา ผู้ปกครองหรือบุคคลหรือองค์กรซึ่งเด็กหรือเยาวชนอาศัยอยู่ด้วย และบุคคลหรือองค์กรดังกล่าวแสดงให้เห็นว่ายังสามารถปกครองดูแลเด็กหรือเยาวชนนั้นได้ พนักงานสอบสวนอาจมอบตัวเด็กหรือเยาวชนให้แก่บุคคลดังกล่าวไปปกครองดูแลและสั่งให้นำตัวเด็กหรือเยาวชนไปยังศาลภายในสี่สิบสี่ชั่วโมงนับแต่เวลาที่เด็กหรือเยาวชนไปถึงที่ทำการของพนักงานสอบสวนภายหลังถูกจับ ในกรณีเช่นว่านี้ หากมีพฤติการณ์น่าเชื่อว่าเด็กหรือเยาวชนจะไม่ไปศาล พนักงานสอบสวนจะเรียกประกันจากบุคคลดังกล่าวตามควรแก่กรณีก็ได้

บทบัญญัติมาตรานี้มิให้นำไปใช้บังคับในคดีที่พนักงานสอบสวนเห็นว่าคดีอาจเปรียบเทียบปรับได้

มาตรา ๗๓ เมื่อเด็กหรือเยาวชนมาอยู่ต่อหน้าศาล ให้ศาลตรวจสอบว่าเป็นเด็กหรือเยาวชนซึ่งต้องหาว่ากระทำความผิดหรือไม่ การจับและการปฏิบัติต่อเด็กหรือเยาวชนเป็นไปโดยชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ หากการจับเป็นไปโดยมิชอบด้วยกฎหมาย ก็ให้ปล่อยตัวเด็กหรือเยาวชนไป ถ้าเด็กหรือเยาวชนยังไม่มีที่ปรึกษากฎหมาย ให้ศาลแต่งตั้งให้ และเพื่อเป็นการคุ้มครองสิทธิเด็กหรือเยาวชน ศาลอาจมีคำสั่งให้มอบตัวเด็กหรือเยาวชนให้แก่บิดา มารดา ผู้ปกครอง บุคคลหรือองค์กรซึ่งเด็กหรือเยาวชนอาศัยอยู่ด้วย หรือบุคคลหรือองค์กรที่ศาลเห็นสมควรเป็นผู้ดูแลเด็กหรือเยาวชน ในระหว่างการดำเนินคดี โดยกำหนดให้บุคคลดังกล่าวมีหน้าที่นำตัวเด็กหรือเยาวชนนั้นไปพบพนักงานสอบสวนหรือพนักงานคุมประพฤติหรือศาล แล้วแต่กรณี

ในกรณีที่ปรากฏข้อเท็จจริงว่าการกระทำของเด็กหรือเยาวชนมีลักษณะหรือพฤติการณ์ที่อาจเป็นภัยต่อบุคคลอื่นอย่างร้ายแรง หรือมีเหตุสมควรประการอื่น ศาลอาจมีคำสั่งให้ควบคุมเด็กหรือเยาวชนซึ่งต้องหาว่ากระทำความผิดไว้ในสถานพินิจหรือในสถานที่อื่นที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายและตามที่ศาลเห็นสมควร

ถ้าเยาวชนนั้นมีอายุตั้งแต่สิบแปดปีบริบูรณ์ขึ้นไป และมีลักษณะหรือพฤติกรรมที่อาจเป็นภัยต่อบุคคลอื่น หรือมีอายุเกินยี่สิบปีบริบูรณ์แล้ว ศาลอาจมีคำสั่งให้ควบคุมไว้ในเรือนจำหรือสถานอื่นตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

การมอบตัวเด็กหรือเยาวชนให้แก่ผู้ดูแลตามวรรคหนึ่งหรือการปล่อยชั่วคราวหากปรากฏต่อศาลว่าเด็กหรือเยาวชนมีความจำเป็นต้องได้รับการบำบัดรักษา หรือรับคำปรึกษาแนะนำหรือเข้าร่วมกิจกรรมบำบัดใด ๆ ให้ศาลมีอำนาจกำหนดมาตรการเช่นนั้นด้วยก็ได้

มาตรา ๗๔ ก่อนมีคำสั่งควบคุมหรือคุมขังเด็กหรือเยาวชนซึ่งต้องหาว่ากระทำความผิดหรือซึ่งเป็นจำเลยทุกครั้ง ให้ศาลสอบถามเด็กหรือเยาวชนหรือที่ปรึกษากฎหมายของเด็กหรือเยาวชนนั้นว่าจะมีข้อคัดค้านประการใดหรือไม่ และศาลอาจเรียกพนักงานสอบสวนหรือพนักงานอัยการมาชี้แจงความจำเป็นหรืออาจเรียกพยานหลักฐานมาไต่สวนเพื่อประกอบการพิจารณาก็ได้

ในการพิจารณาออกคำสั่งตามวรรคหนึ่ง ให้ศาลคำนึงถึงการคุ้มครองสิทธิและประโยชน์สูงสุดของเด็กหรือเยาวชนเป็นสำคัญ และการควบคุมหรือคุมขังเด็กหรือเยาวชนให้กระทำในทางเลือกสุดท้าย

มาตรา ๗๕ ในการสอบสวน ให้กระทำในสถานที่ที่เหมาะสมโดยไม่เลือกปฏิบัติและไม่ปะปนกับผู้ต้องหาอื่นหรือมีบุคคลอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องอยู่ในสถานที่นั้นอันมีลักษณะเป็นการประจานเด็กหรือเยาวชน ทั้งนี้ โดยคำนึงถึงอายุ เพศ สภาพของเด็กหรือเยาวชนเป็นสำคัญ และต้องใช้ภาษาและถ้อยคำที่ทำให้เด็กหรือเยาวชนสามารถเข้าใจได้ง่าย โดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ถ้าเด็กหรือเยาวชนไม่สามารถสื่อสารหรือไม่เข้าใจภาษาไทยให้จัดหาล่ามให้ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาหรือจัดหาเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวกหรือความช่วยเหลืออื่นใดให้ตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

ในการแจ้งข้อกล่าวหาและสอบปากคำเด็กหรือเยาวชนซึ่งต้องหาว่ากระทำความผิดจะต้องมีที่ปรึกษากฎหมายของเด็กหรือเยาวชนร่วมอยู่ด้วยทุกครั้ง พร้อมทั้งแจ้งด้วยว่าเด็กหรือเยาวชนมีสิทธิที่จะไม่ให้การหรือให้การก็ได้ และถ้อยคำของเด็กหรือเยาวชนอาจใช้เป็นพยานหลักฐานในการพิจารณาคดีได้ ทั้งนี้ เมื่อคำนึงถึงอายุ เพศ และสภาพจิตของเด็กหรือเยาวชนซึ่งต้องหาว่ากระทำความผิดแต่ละราย

ในการแจ้งข้อหาและการสอบปากคำเด็กหรือเยาวชนตามวรรคสอง บิดา มารดา ผู้ปกครองบุคคลหรือผู้แทนองค์การซึ่งเด็กหรือเยาวชนอาศัยอยู่ด้วยจะเข้าร่วมรับฟังการสอบสวนดังกล่าวด้วยก็ได้

มาตรา ๗๖ เพื่อเป็นการคุ้มครองสิทธิเด็กหรือเยาวชนซึ่งต้องหาว่ากระทำความผิด ห้ามมิให้เจ้าพนักงานผู้จับกุมเด็กหรือเยาวชน หรือพนักงานสอบสวนจัดให้มีหรืออนุญาตให้มีหรือยินยอม

ให้มีการถ่ายภาพหรือบันทึกภาพเด็กหรือเยาวชนซึ่งต้องหาว่ากระทำความผิด เว้นแต่เพื่อประโยชน์ในการสอบสวน

มาตรา ๗๗ ในระหว่างการสอบสวน หากมีข้อสงสัยเกี่ยวกับอายุของเด็กที่ถูกจับกุมหรือควบคุมให้พนักงานสอบสวนมีอำนาจดำเนินการสอบสวนตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา และกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง แต่หากปรากฏภายหลังว่าเด็กนั้นมีอายุไม่เกินสิบปีในขณะที่กระทำความผิดและเด็กอยู่ในความควบคุมของสถานพินิจหรือองค์การอื่นใด ให้สถานพินิจหรือองค์การดังกล่าวรายงานให้ศาลทราบ เพื่อให้ศาลมีคำสั่งปล่อยตัวเด็กและดำเนินการต่อไปตามที่กำหนดไว้ในวรรคสองโดยอนุโลม

หากปรากฏเป็นที่แน่ชัดว่าเด็กซึ่งถูกจับกุมหรือควบคุมนั้นในขณะที่กระทำความผิดอายุไม่เกินสิบปีบริบูรณ์ให้ดำเนินการต่อไป ดังนี้

(๑) ให้พนักงานสอบสวนดำเนินการสอบสวนไปตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาและกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เมื่อสอบสวนเสร็จแล้วให้พนักงานสอบสวนทำความเข้าใจว่าเด็กนั้นได้กระทำความผิดตามที่ถูกกล่าวหา หรือไม่ได้กระทำความผิดตามที่ถูกกล่าวหา หรือพยานหลักฐานรับฟังไม่ได้ว่าเด็กกระทำความผิดตามที่ถูกกล่าวหาส่งไปยังพนักงานอัยการพร้อมด้วยสำนวน

ในระหว่างการสอบสวน ให้พนักงานสอบสวนมอบตัวเด็กให้อยู่ในความปกครองดูแลของบิดา มารดา ผู้ปกครอง หรือบุคคลหรือองค์การซึ่งเด็กอาศัยอยู่ด้วย ในกรณีที่เด็กไม่มีบิดา มารดา ผู้ปกครอง บุคคลหรือองค์การดังกล่าว ให้ส่งตัวเด็กไปยังพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองเด็กในโอกาสแรกที่กระทำได้ แต่ต้องภายในเวลาไม่เกินยี่สิบสี่ชั่วโมงนับแต่เวลาที่เด็กนั้นมาถึงสถานที่ทำการของพนักงานสอบสวนผู้รับผิดชอบ

(๒) ถ้าพนักงานอัยการเห็นชอบด้วยว่าเด็กไม่ได้กระทำความผิดตามที่ถูกกล่าวหาหรือพยานหลักฐานรับฟังไม่ได้ว่าเด็กกระทำความผิดตามที่ถูกกล่าวหา ให้พนักงานสอบสวนแจ้งบิดา มารดา ผู้ปกครองหรือองค์การซึ่งเด็กอาศัยอยู่ด้วย หรือพนักงานเจ้าหน้าที่ แล้วแต่กรณี ทราบในโอกาสแรกที่กระทำได้แต่ต้องภายในเวลาไม่เกินสิบห้าวันนับแต่วันที่รับทราบความเห็นของพนักงานอัยการ

(๓) หากพนักงานอัยการเห็นว่าเด็กนั้นได้กระทำความผิดตามที่ถูกกล่าวหาให้พนักงานสอบสวนส่งตัวเด็กไปยังพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองเด็กในโอกาสแรกที่กระทำได้แต่ต้องภายในเวลาไม่เกินสิบห้าวันนับแต่วันที่รับทราบความเห็นของพนักงานอัยการเพื่อดำเนินการต่อไปตามกฎหมายดังกล่าว ทั้งนี้ โดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของเด็กเป็นสำคัญ

มาตรา ๗๘ เมื่อมีการจับกุมเด็กหรือเยาวชนซึ่งต้องหาว่ากระทำความผิดตามมาตรา ๖๕ วรรคหนึ่ง หรือกรณีเด็กหรือเยาวชนปรากฏตัวอยู่ต่อหน้าพนักงานสอบสวนตามมาตรา ๗๐ วรรคหนึ่ง

ให้พนักงานสอบสวนรีบดำเนินการสอบสวน และส่งสำนวนการสอบสวนพร้อมทั้งความเห็นไปยังพนักงานอัยการ เพื่อให้พนักงานอัยการยื่นฟ้องต่อศาลเยาวชนและครอบครัวให้ทันภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่เด็กหรือเยาวชนนั้นถูกจับกุมหรือปรากฏตัวอยู่ต่อหน้าพนักงานสอบสวน แล้วแต่กรณี

ในกรณีความผิดอาญาที่มีอัตราโทษอย่างสูงตามที่กฎหมายกำหนดไว้ให้จำคุกเกินหกเดือน แต่ไม่เกินห้าปี ไม่ว่าจะมิโทษปรับด้วยหรือไม่ก็ตาม หากเกิดความจำเป็นไม่สามารถฟ้องเด็กหรือเยาวชนนั้นต่อศาลได้ทันภายในระยะเวลาดังกล่าวในวาระหนึ่ง ให้พนักงานสอบสวนหรือพนักงานอัยการแล้วแต่กรณี ยื่นคำร้องต่อศาลเพื่อขอผิดฟ้องต่อไปได้อีกครั้งละไม่เกินสิบห้าวัน แต่ทั้งนี้ต้องไม่เกินสองครั้ง

ในกรณีความผิดอาญาที่มีอัตราโทษอย่างสูงตามที่กฎหมายกำหนดไว้ให้จำคุกเกินห้าปี ไม่ว่าจะมิโทษปรับด้วยหรือไม่ก็ตาม เมื่อศาลสั่งอนุญาตให้ผิดฟ้องครบสองครั้งแล้ว หากพนักงานสอบสวนหรือพนักงานอัยการยื่นคำร้องต่อศาลเพื่อขอผิดฟ้องต่อไปอีก โดยอ้างเหตุจำเป็น ศาลจะอนุญาตตามคำขอนั้นได้ต่อเมื่อพนักงานสอบสวนหรือพนักงานอัยการได้แสดงถึงเหตุจำเป็นและนำพยานมาเบิกความประกอบจนเป็นที่พอใจแก่ศาล ในกรณีเช่นนี้ศาลมีอำนาจสั่งอนุญาตให้ผิดฟ้องต่อไปได้อีกครั้งละไม่เกินสิบห้าวัน แต่ทั้งนี้ต้องไม่เกินสองครั้ง

การผิดฟ้องตามวรรคสองและวรรคสาม ให้พนักงานสอบสวนผู้รับผิดชอบมีอำนาจผิดฟ้องต่อศาลที่พนักงานสอบสวนผู้รับผิดชอบอยู่ในเขตอำนาจศาลนั้นได้

ในการพิจารณาคำร้องขอผิดฟ้อง ถ้าเด็กหรือเยาวชนซึ่งเป็นผู้ต้องหาฯ ยังไม่มีที่ปรึกษากฎหมาย ให้ศาลแต่งตั้งให้เพื่อแถลงข้อคัดค้านหรือซักถามพยาน

มาตรา ๗๕ ในกรณีที่เด็กหรือเยาวชนผู้ต้องหาฯ หลบหนีจากการควบคุมในระหว่างสอบสวน มิให้นับระยะเวลาที่หลบหนีนั้นรวมเข้าในกำหนดระยะเวลาตามมาตรา ๗๔

มาตรา ๗๖ ห้ามมิให้พนักงานอัยการฟ้องคดีเมื่อพ้นกำหนดระยะเวลาตามมาตรา ๗๔ เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากอัยการสูงสุด

มาตรา ๗๗ ในกรณีที่พนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจหรือพนักงานสอบสวน จำต้องควบคุมตัวเด็กหรือเยาวชนผู้ต้องหาไว้ก่อนส่งตัวไปศาลตามมาตรา ๗๐ และมาตรา ๗๒ ห้ามมิให้ควบคุมตัวเด็กหรือเยาวชนผู้ต้องหานั้นไว้ปะปนกับผู้ต้องหาหรือจำเลยที่เป็นผู้ใหญ่ และห้ามมิให้ควบคุมไว้ในห้องขังที่จัดไว้สำหรับผู้ต้องหาหรือจำเลยที่เป็นผู้ใหญ่

มาตรา ๘๒ เมื่อผู้อำนวยการสถานพินิจได้รับแจ้งการจับกุมเด็กหรือเยาวชนตามมาตรา ๗๐ วรรคหนึ่ง หรือได้รับตัวเด็กหรือเยาวชนตามมาตรา ๗๑ แล้ว ให้ดำเนินการ ดังต่อไปนี้

(๑) สั่งให้พนักงานคุมประพฤติสืบเสาะข้อเท็จจริงตามมาตรา ๓๖ (๑) เว้นแต่ในคดีอาญา ซึ่งมีอัตราโทษอย่างสูงตามที่กฎหมายกำหนดไว้ให้จำคุกไม่เกินสามปี หรือปรับไม่เกินหกหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ถ้าผู้อำนวยการสถานพินิจเห็นว่าการสืบเสาะข้อเท็จจริงดังกล่าวไม่จำเป็นแก่คดี จะสั่งการสืบเสาะข้อเท็จจริงนั้นเสียก็ได้ แล้วให้แจ้งไปยังพนักงานสอบสวนที่เกี่ยวข้อง

(๒) ทำรายงานในคดีที่มีการสืบเสาะเพื่อแสดงถึงข้อเท็จจริงตามมาตรา ๓๖ (๑) และแสดง ความเห็นเกี่ยวกับสาเหตุแห่งการกระทำความผิดของเด็กหรือเยาวชน แล้วส่งรายงานและความเห็นนั้น ไปยังพนักงานสอบสวนหรือพนักงานอัยการ แล้วแต่กรณี และถ้ามีการฟ้องร้องเด็กหรือเยาวชนต่อศาล ให้เสนอรายงานและความเห็นนั้นต่อศาลพร้อมทั้งความเห็นเกี่ยวกับการลงโทษ หรือการใช้วิธีการ สำหรับเด็กและเยาวชนด้วย

(๓) ในกรณีที่เด็กหรือเยาวชนอยู่ในความควบคุมของสถานพินิจ ให้เด็กหรือเยาวชนได้รับ การปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

(ก) ทำความสะอาดร่างกายและเปลี่ยนเครื่องแต่งกาย

(ข) ให้แพทย์ตรวจสภาพร่างกายและสภาพจิตใจในเบื้องต้น และถ้าเห็นสมควรให้ จิตแพทย์ตรวจสภาพจิตด้วย

(ค) ถ้าปรากฏว่าเด็กหรือเยาวชนเจ็บป่วย ซึ่งควรจะได้รับ การรักษาพยาบาลก่อน ดำเนินคดี ให้มีอำนาจสั่งให้ได้รับการรักษาพยาบาลในสถานพินิจหรือสถานพยาบาลอื่นตามที่ เห็นสมควร ในกรณีเช่นนี้ให้แจ้งไปยังพนักงานสอบสวนหรือพนักงานอัยการที่เกี่ยวข้องด้วย

มาตรา ๘๓ เมื่อศาลพิพากษาลงโทษหรือใช้วิธีการสำหรับเด็กและเยาวชน ให้ศาลหักจำนวน วันที่เด็กหรือเยาวชนอยู่ในความควบคุมของสถานพินิจหรือเรือนจำหรือสถานที่อื่นใดที่ได้รับการ มอบหมาย ให้ควบคุมตัวเด็กหรือเยาวชนระหว่างสอบสวนหรือพิจารณาคดี

ในกรณีที่ศาลมีคำสั่งให้เด็กหรือเยาวชนเข้าตรวจสภาพร่างกายหรือสภาพจิต หรือรับการ รักษาพยาบาลหรือแก้ไข บำบัด หรือฟื้นฟูในสถานพยาบาล หรือศาลกำหนดเงื่อนไขระหว่างปล่อย ชั่วคราวตามมาตรา ๗๓ วรรคสี่ ให้ศาลหักจำนวนวันที่เด็กหรือเยาวชนอยู่ในเงื่อนไขดังกล่าวให้แก่เด็ก หรือเยาวชนซึ่งต้องคำพิพากษาให้ลงโทษหรือใช้วิธีการสำหรับเด็กและเยาวชน

มาตรา ๘๔ เพื่อเป็นการคุ้มครองสิทธิเด็กหรือเยาวชน ห้ามมิให้เปิดเผยหรือนำประวัติ การกระทำความผิดอาญาของเด็กหรือเยาวชนไปพิจารณาให้เป็นผลร้ายหรือเป็นการเลือกปฏิบัติอันไม่เป็น ธรรมแก่เด็กหรือเยาวชนนั้นไม่ว่าในทางใด ๆ เว้นแต่เป็นการใช้ประกอบดุลพินิจของศาลเพื่อกำหนด วิธีการสำหรับเด็กและเยาวชน หากมีการฝ่าฝืนให้ศาลสั่งระงับการกระทำที่ฝ่าฝืนหรือเพิกถอน การกระทำนั้น และอาจกำหนดค่าเสียหายหรือบรรเทาผลร้ายหรือมีคำสั่งให้จัดการแก้ไขเพื่อเยียวยา ความเสียหายที่เกิดขึ้นตามที่เห็นสมควร

เด็กหรือเยาวชนซึ่งต้องหาว่ากระทำความผิดหรือเป็นจำเลยที่อยู่ในระหว่างการควบคุมดูแล ของบุคคลหรือองค์การใด ๆ จะต้องได้รับการฟื้นฟูทั้งร่างกายและจิตใจ และส่งเสริมให้มีโอกาส กลับคืนสู่สังคม รวมทั้งได้รับการปฏิบัติด้วยมนุษยธรรมและเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ หากมี การแสวงหาประโยชน์ การกระทำอันมิชอบ การทรมาน การลงโทษ การปฏิบัติที่โหดร้าย ไร้มนุษยธรรมหรือต่ำช้ารูปแบบอื่น หรือกระทำการใด ๆ ที่มีได้เป็นไปเพื่อฟื้นฟูร่างกายหรือจิตใจหรือ เพื่อการกลับคืนสู่สังคม และมีลักษณะที่ขัดต่อประโยชน์สูงสุดของเด็กหรือเยาวชน ให้ศาลสั่งระงับหรือ เพิกถอนการกระทำที่ฝ่าฝืน และกำหนดค่าเสียหายหรือบรรเทาผลร้ายหรือมีคำสั่งให้จัดการแก้ไข เพื่อเยียวยาความเสียหายที่เกิดขึ้นตามที่เห็นสมควร

มาตรา ๘๕ ในกรณีที่เด็กหรือเยาวชนอยู่ในความควบคุมระหว่างการสอบปากคำ ตามมาตรา ๖๕ และมาตรา ๗๐ หรืออยู่ในความควบคุมของสถานพินิจ ระหว่างการสอบสวนหรือ พิจารณาคดีก็ดี ระหว่างการตรวจสภาพร่างกายหรือสภาพจิตหรือรับการรักษาพยาบาลก็ดี ไม่ให้ถือว่า เป็นการควบคุมตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา แต่ถ้าศาลพิพากษาลงโทษหรือใช้วิธีการ สำหรับเด็กและเยาวชน ให้ศาลหักจำนวนวันที่อยู่ในความควบคุมระหว่างการสอบปากคำ หรืออยู่ใน ความควบคุมของสถานพินิจ

ในกรณีที่เด็กหรือเยาวชนถูกส่งตัวไปควบคุมไว้เพื่อฝึกอบรมตามคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาล หลบหนีไปจากการควบคุมแล้วภายหลังจับตัวมาได้ ให้ศาลชั้นต้นที่พิพากษาหรือมีคำสั่ง หรือศาลชั้นต้น ที่มีเขตอำนาจในท้องที่ที่เด็กหรือเยาวชนถูกส่งตัวไปควบคุมไว้เพื่อฝึกอบรม มีอำนาจสั่งกำหนดเวลา ที่ต้องฝึกอบรมเพิ่มขึ้นตามที่เห็นสมควรแทนการลงโทษอาญาก็ได้ แต่ต้องไม่เกินกว่าเวลาที่เด็ก หรือเยาวชนนั้นมีอายุครบยี่สิบปีบริบูรณ์

หมวด ๓

มาตรการพิเศษแทนการดำเนินคดีอาญา

มาตรา ๘๖ ในคดีที่เด็กหรือเยาวชนต้องหาว่ากระทำความผิดอาญาซึ่งมีอัตราโทษอย่างสูงตามที่กฎหมายกำหนดไว้ให้จำคุกไม่เกินห้าปี ไม่ว่าจะมิโทษปรับด้วยหรือไม่ก็ตาม ถ้าปรากฏว่าเด็กหรือเยาวชนไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ หากเด็กหรือเยาวชนสำนึกในการกระทำก่อนฟ้องคดีเมื่อคำนึงถึงอายุ ประวัติ ความประพฤติ สถิติปัญญา การศึกษาอบรม สภาพร่างกาย สภาพจิต อาชีพ ฐานะ และเหตุแห่งการกระทำความผิดแล้ว หากผู้อำนวยการสถานพินิจพิจารณาเห็นว่าเด็กหรือเยาวชนนั้นอาจกลับตนเป็นคนดีได้โดยไม่ต้องฟ้อง ให้จัดทำแผนแก้ไขบำบัดฟื้นฟูให้เด็กหรือเยาวชนปฏิบัติ และหากจำเป็นเพื่อประโยชน์ในการคุ้มครองเด็กหรือเยาวชนอาจกำหนดให้บิดา มารดา ผู้ปกครอง บุคคลหรือผู้แทนองค์การซึ่งเด็กหรือเยาวชนอาศัยอยู่ด้วยปฏิบัติด้วยก็ได้ ทั้งนี้ เพื่อแก้ไขปรับเปลี่ยนความประพฤติของเด็กหรือเยาวชน บรรเทา ทดแทน หรือชดเชยความเสียหายแก่ผู้เสียหายหรือเพื่อให้เกิดความปลอดภัยแก่ชุมชนและสังคม แล้วเสนอความเห็นประกอบแผนแก้ไขบำบัดฟื้นฟูต่อพนักงานอัยการเพื่อพิจารณา ทั้งนี้ การจัดทำแผนแก้ไขบำบัดฟื้นฟูต้องได้รับความยินยอมจากผู้เสียหาย และเด็กหรือเยาวชนด้วย

เมื่อพนักงานอัยการได้รับแผนแก้ไขบำบัดฟื้นฟูและความเห็นของผู้อำนวยการสถานพินิจตามวรรคหนึ่งแล้ว หากมีข้อสงสัยอาจสอบถามผู้อำนวยการสถานพินิจหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณาได้ ถ้าพนักงานอัยการ ไม่เห็นชอบด้วยกับแผนแก้ไขบำบัดฟื้นฟู ให้สั่งแก้ไขแผนแก้ไขบำบัดฟื้นฟูหรือสั่งดำเนินคดีต่อไปและให้ผู้อำนวยการสถานพินิจแจ้งคำสั่งของพนักงานอัยการให้พนักงานสอบสวนและผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ หากพนักงานอัยการเห็นว่าแผนแก้ไขบำบัดฟื้นฟูได้เป็นไปเพื่อประโยชน์สูงสุดของเด็กหรือเยาวชนแล้วเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรมให้พนักงานอัยการเห็นชอบกับแผนดังกล่าว และให้มีการดำเนินการตามแผนแก้ไขบำบัดฟื้นฟูดังกล่าวได้ทันที พร้อมทั้งให้รายงานให้ศาลทราบ

ในกรณีที่ปรากฏข้อเท็จจริงแก่ศาลว่ากระบวนการจัดทำแผนแก้ไขบำบัดฟื้นฟูนั้นไม่ชอบด้วยกฎหมาย ให้ศาลพิจารณาสั่งตามที่เห็นสมควร

ศาลต้องมีคำสั่งตามวรรคสามภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับรายงาน ทั้งนี้ ให้ประธานศาลฎีกา โดยความเห็นชอบของที่ประชุมใหญ่ศาลฎีกาออกข้อกำหนดเกี่ยวกับแนวทางในการดำเนินการของศาลด้วย แผนแก้ไขบำบัดฟื้นฟูตามมาตรานี้ต้องได้รับความยินยอมจากผู้เสียหายและเด็กหรือเยาวชนด้วย

มาตรา ๘๗ ในการจัดทำแผนแก้ไขบำบัดฟื้นฟูตามมาตรา ๘๖ ให้ผู้อำนวยการสถานพินิจ เชิญฝ่ายเด็กหรือเยาวชนซึ่งต้องหาว่ากระทำความผิด ฝ่ายผู้เสียหาย และนักจิตวิทยาหรือนักสังคมสงเคราะห์เข้าร่วมประชุม และหากเห็นสมควรอาจเชิญผู้แทนชุมชนหรือหน่วยงานที่มีหน้าที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับผลกระทบจากการกระทำความผิด หรือพนักงานอัยการด้วยก็ได้ ทั้งนี้ จะต้องจัดทำแผนแก้ไขบำบัดฟื้นฟูให้แล้วเสร็จและเสนอให้พนักงานอัยการพิจารณาภายในสามสิบวันนับแต่วันที่เด็กหรือเยาวชนสำนึกในการกระทำ

แผนแก้ไขบำบัดฟื้นฟูต้องไม่มีลักษณะเป็นการจำกัดสิทธิหรือเสรีภาพของเด็กหรือเยาวชน เว้นแต่เป็นการกำหนดขึ้นเพื่อประโยชน์ของเด็กหรือเยาวชนนั้นหรือเพื่อคุ้มครองประโยชน์สาธารณะ และไม่มีลักษณะเป็นการละเมิดศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของเด็กหรือเยาวชน

แผนแก้ไขบำบัดฟื้นฟูตามวรรคหนึ่ง อาจกำหนดให้ว่ากล่าวตักเตือน กำหนดเงื่อนไขให้เด็กหรือเยาวชนปฏิบัติ และหากจำเป็นเพื่อประโยชน์ในการคุ้มครองเด็กหรือเยาวชน อาจกำหนดให้บิดามารดา ผู้ปกครอง บุคคลหรือองค์กรซึ่งเด็กหรือเยาวชนอาศัยอยู่ด้วยปฏิบัติด้วยก็ได้ กำหนดให้ชดใช้เยียวยาความเสียหาย กำหนดให้ทำงานบริการสังคมหรือทำงานสาธารณประโยชน์ไม่เกินสามสิบ ชั่วโมง หรือกำหนดให้นำมาตรการอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างมาใช้เพื่อประโยชน์ในการแก้ไขบำบัดฟื้นฟูเด็กหรือเยาวชน ทั้งนี้ ระยะเวลาในการปฏิบัติตามแผนแก้ไขบำบัดฟื้นฟูต้องไม่เกินหนึ่งปี

หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการจัดทำแผนแก้ไขบำบัดฟื้นฟู ให้เป็นไปตามระเบียบที่อธิบดีกำหนด

มาตรา ๘๘ ผู้มีหน้าที่ปฏิบัติตามแผนแก้ไขบำบัดฟื้นฟู ต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามแผนแก้ไขบำบัดฟื้นฟูนั้น หากฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม ให้ผู้อำนวยการสถานพินิจรายงานให้พนักงานอัยการทราบ และแจ้งให้พนักงานสอบสวนดำเนินคดีต่อไป

เมื่อมีการปฏิบัติตามแผนแก้ไขบำบัดฟื้นฟูครบถ้วนแล้ว ให้ผู้อำนวยการสถานพินิจรายงานให้พนักงานอัยการทราบ หากพนักงานอัยการเห็นชอบให้มีอำนาจสั่งไม่ฟ้องเด็กหรือเยาวชนนั้น คำสั่งไม่ฟ้องของพนักงานอัยการให้เป็นที่สุด และสิทธิภาคีอาจมาฟ้องเป็นอันระงับ ทั้งนี้ ไม่ตัดสิทธิผู้มีส่วนได้เสียที่จะดำเนินคดีส่วนแพ่ง และให้ผู้อำนวยการสถานพินิจรายงานคำสั่งไม่ฟ้องให้ศาลทราบ

มาตรา ๘๙ ในระหว่างจัดทำและปฏิบัติตามแผนแก้ไขบำบัดฟื้นฟู ให้พนักงานสอบสวน หรือพนักงานอัยการงดการสอบปากคำหรือดำเนินการใด ๆ เฉพาะกับเด็กหรือเยาวชนซึ่งต้องหาว่า

กระทำความผิดไว้ก่อน ทั้งนี้ มิให้นับระยะเวลาในการจัดทำและการปฏิบัติตามแผนแก้ไขบำบัดฟื้นฟู รวมเข้าในกำหนดระยะเวลาตามมาตรา ๗๘

มาตรา ๕๐ เมื่อมีการฟ้องคดีต่อศาลว่าเด็กหรือเยาวชนกระทำความผิดอาญาซึ่งมีอัตราโทษ อย่างสูงตามที่กฎหมายกำหนดไว้ให้จำคุกไม่เกินยี่สิบปี ไม่ว่าจะมิโทษปรับด้วยหรือไม่ก็ตาม ถ้าปรากฏว่า เด็กหรือเยาวชนไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกมาก่อน เว้นแต่เป็นความผิด ที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ก่อนมีคำพิพากษา หากเด็กหรือเยาวชนสำนึกในการ กระทำและผู้เสียหายยินยอมและโจทก์ไม่คัดค้าน เมื่อข้อเท็จจริงปรากฏว่าพฤติการณ์แห่งคดีไม่เป็นภัย ร้ายแรงต่อสังคมเกินสมควร และศาลเห็นว่าเด็กหรือเยาวชนอาจกลับตนเป็นคนดีได้ และผู้เสียหายอาจ ได้รับการชดเชยเยียวยาตามสมควรหากนำวิธีจัดทำแผนแก้ไขบำบัดฟื้นฟู ซึ่งเป็นประโยชน์ต่ออนาคต ของเด็กหรือเยาวชนและต่อผู้เสียหายมากกว่าการพิจารณาพิพากษา ให้ศาลมีคำสั่งให้ผู้อำนวยการสถาน พินิจหรือบุคคลที่ศาลเห็นสมควรจัดให้มีการดำเนินการเพื่อจัดทำแผนดังกล่าว โดยมีเงื่อนไขให้เด็กหรือ เยาวชน บิดา มารดา ผู้ปกครอง บุคคลหรือองค์กรซึ่งเด็กหรือเยาวชนอาศัยอยู่ด้วยปฏิบัติ แล้วเสนอ ต่อศาลเพื่อพิจารณาภายในสามสิบวันนับแต่ที่ศาลมีคำสั่ง หากศาลเห็นชอบด้วยกับแผนแก้ไขบำบัดฟื้นฟู ให้ดำเนินการตามนั้นและให้มีคำสั่งจำหน่ายคดีไว้ชั่วคราว หากศาลไม่เห็นชอบ ให้ดำเนินกระบวน พิจารณาต่อไป

มาตรา ๕๑ การประชุมผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดทำแผนแก้ไขบำบัดฟื้นฟูตามมาตรา ๕๐ ให้ผู้อำนวยการสถานพินิจ หรือบุคคลที่ศาลเห็นสมควรเป็นผู้ประสานการประชุม โดยให้มีผู้เข้าร่วม ประชุมตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๘๓ ทั้งนี้ พนักงานอัยการจะเข้าร่วมประชุมด้วยก็ได้

หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการจัดทำแผนแก้ไขบำบัดฟื้นฟูตามมาตรา ๕๐ ให้เป็นไปตามข้อบังคับของประธานศาลฎีกา

มาตรา ๕๒ ในกรณีที่ผู้มีหน้าที่ปฏิบัติตามแผนแก้ไขบำบัดฟื้นฟูที่ศาลเห็นชอบฝ่าฝืนหรือ ไม่ปฏิบัติตามหรือมีเหตุจำเป็นต้องแก้ไขเปลี่ยนแปลงแผนแก้ไขบำบัดฟื้นฟูนั้น ให้ผู้อำนวยการสถาน พินิจหรือบุคคลที่ศาลสั่งให้จัดทำแผนแก้ไขบำบัดฟื้นฟูรายงานให้ศาลทราบและให้ศาลพิจารณาสั่ง ตามที่เห็นสมควรหรือยกคดีขึ้นพิจารณาต่อไป แต่ถ้าปฏิบัติตามแผนแก้ไขบำบัดฟื้นฟูครบถ้วนแล้ว ให้ผู้อำนวยการสถานพินิจหรือบุคคลที่ศาลสั่งให้จัดทำแผนแก้ไขบำบัดฟื้นฟูรายงานให้ศาลทราบ

หากศาลเห็นชอบด้วย ให้ศาลสั่งจำหน่ายคดีออกจากสารบบความ และมีคำสั่งในเรื่องของกลาง โดยให้สิทธินำคดีอาญามาฟ้องเป็นอันระงับ ทั้งนี้ ไม่ตัดสิทธิผู้มีส่วนได้เสียที่จะดำเนินคดีส่วนแพ่ง

มาตรา ๕๓ ในกรณีที่การจัดทำแผนแก้ไขบำบัดฟื้นฟูไม่สำเร็จและต้องดำเนินคดีกับเด็กหรือเยาวชนนั้นต่อไปห้ามมิให้นำข้อเท็จจริงหรือพยานหลักฐานที่ได้มาจากการประชุมเพื่อจัดทำแผนแก้ไขบำบัดฟื้นฟูตามมาตรา ๘๖ และมาตรา ๕๑ มาใช้อ้างต่อศาล

มาตรา ๕๔ ให้ผู้เข้าร่วมประชุมในการจัดทำแผนแก้ไขบำบัดฟื้นฟูตามมาตรา ๘๖ หรือแผนแก้ไขบำบัดฟื้นฟูตามมาตรา ๕๐ และมาตรา ๑๓๒ ได้รับค่าป่วยการ ค่าพาหนะเดินทาง ค่าเช่าที่พัก และค่าตอบแทนอย่างอื่นตามระเบียบที่กระทรวงยุติธรรมกำหนด โดยความเห็นชอบจากกระทรวงการคลัง

หมวด ๘ อำนาจศาลเกี่ยวกับคดีอาญา

มาตรา ๕๕ คดีอาญาที่มีข้อหาว่าเด็กหรือเยาวชนกระทำความผิด ให้ศาลเยาวชนและครอบครัวซึ่งมีเขตอำนาจในท้องที่ที่เด็กหรือเยาวชนมีถิ่นที่อยู่ปกติ มีอำนาจพิจารณาคดีเกี่ยวกับความผิดนั้น แต่ถ้าเพื่อประโยชน์แก่เด็กหรือเยาวชนให้ศาลแห่งท้องที่ที่เด็กหรือเยาวชนกระทำความผิดมีอำนาจรับพิจารณาคดีนั้นได้

มาตรา ๕๖ ถ้าเด็กหรือเยาวชนกระทำความผิดอาญาร่วมกับบุคคลซึ่งมิใช่เด็กหรือเยาวชน ให้แยกฟ้องเด็กหรือเยาวชนต่อศาลเยาวชนและครอบครัว ถ้าโจทก์ยื่นฟ้องเด็กหรือเยาวชนร่วมกับบุคคลซึ่งมิใช่เด็กหรือเยาวชนต่อศาลที่มีอำนาจพิจารณาคดีธรรมดา แต่ต่อมาความปรากฏแก่ศาลนั้นว่าจำเลยเป็นเด็กหรือเยาวชนและถ้าศาลเห็นสมควร ให้ศาลที่มีอำนาจพิจารณาคดีธรรมดามีอำนาจโอนคดีเด็กหรือเยาวชนไปพิจารณายังศาลเยาวชนและครอบครัวตามกรณีที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๕๕ แต่ถ้าศาลเห็นว่า ไม่สมควรโอนคดี ให้ศาลที่มีอำนาจพิจารณาคดีธรรมดามีอำนาจใช้วิธีการสำหรับเด็กและเยาวชนตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้แก่จำเลยที่เป็นเด็กหรือเยาวชนได้ ในกรณีเช่นว่านี้ ไม่ทำให้การดำเนินการในชั้นสอบสวนและการพิจารณาพิพากษาของศาลที่มีอำนาจพิจารณาคดีธรรมดาดังกล่าวเสียไป

มาตรา ๕๑ เพื่อประโยชน์แห่งพระราชบัญญัตินี้ บุคคลใดอายุยังไม่เกินยี่สิบปีบริบูรณ์ กระทำความผิดและเป็นคดีที่อยู่ในอำนาจศาลที่มีอำนาจพิจารณาคดีธรรมดา ถ้าศาลนั้นพิจารณาโดยคำนึงถึงสภาพร่างกาย สภาพจิต สติปัญญา และนิสัยแล้ว เห็นว่าบุคคลนั้นยังมีสภาพเช่นเดียวกับเด็กหรือเยาวชน ให้มีอำนาจส่งโอนคดีไปพิจารณาในศาลเยาวชนและครอบครัวที่มีอำนาจและให้ถือว่าบุคคลนั้นเป็นเด็กหรือเยาวชน

คดีอาญาที่อยู่ในอำนาจศาลเยาวชนและครอบครัว ถ้าศาลเยาวชนและครอบครัวพิจารณาโดยคำนึงถึงสภาพร่างกาย สภาพจิต สติปัญญา และนิสัยแล้ว เห็นว่าในขณะที่กระทำความผิด หรือในระหว่างการพิจารณา เด็กหรือเยาวชนที่ต้องหาว่ากระทำความผิดมีสภาพเช่นเดียวกับบุคคลที่มีอายุตั้งแต่สิบแปดปีบริบูรณ์ขึ้นไป ให้มีอำนาจส่งโอนคดีไปพิจารณาในศาลที่มีอำนาจพิจารณาคดีธรรมดาได้

มาตรา ๕๒ ในกรณีที่มีการโอนคดีจากศาลเยาวชนและครอบครัวไปยังศาลอื่นตามมาตรา ๒๖ แห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา จะโอนคดีไปยังศาลอื่นที่ใช้วิธีพิจารณาคดีต่างกับศาลเยาวชนและครอบครัวไม่ได้

หมวด ๕ การฟ้องคดีอาญา

มาตรา ๕๔ ห้ามมิให้ผู้เสียหายฟ้องคดีอาญาซึ่งมีข้อหาว่าเด็กหรือเยาวชนกระทำความผิดต่อศาลเยาวชนและครอบครัว เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากผู้อำนวยการสถานพินิจที่เด็กหรือเยาวชนนั้นอยู่ในเขตอำนาจ

เมื่อผู้อำนวยการสถานพินิจได้รับการร้องขอของผู้เสียหายที่จะฟ้องคดีอาญาตามวรรคหนึ่งแล้ว ให้ผู้อำนวยการสถานพินิจดำเนินการสืบสวนและสอบสวนว่าข้อกล่าวหาอันนั้นมีมูลสมควรอนุญาตให้ผู้เสียหายฟ้องหรือไม่ แล้วแจ้งให้ผู้เสียหายทราบว่าจะอนุญาตให้ฟ้องหรือไม่อนุญาตให้ฟ้อง

ในกรณีที่ผู้อำนวยการสถานพินิจไม่อนุญาตให้ฟ้อง ผู้เสียหายจะร้องต่อศาลขอให้สั่งอนุญาตก็ได้ ในกรณีเช่นว่านี้ ให้ศาลเรียกผู้อำนวยการสถานพินิจมาสอบถามแล้วสั่งตามที่เห็นสมควร คำสั่งศาลให้เป็นที่สุด

เมื่อศาลเยาวชนและครอบครัวได้ไต่สวนมูลฟ้องและมีคำสั่งประทับฟ้องของผู้เสียหายแล้ว ให้ผู้อำนวยการสถานพินิจดำเนินการตามมาตรา ๘๒ ตามควรแก่กรณี

มาตรา ๑๐๐ ก่อนที่ศาลเยาวชนและครอบครัวจะอนุญาตให้โจทก์ถอนฟ้องคดีที่เด็กหรือเยาวชนต้องหาว่ากระทำความผิด ให้ศาลแจ้งให้ผู้อำนวยการสถานพินิจที่เด็กหรือเยาวชนนั้นอยู่ในเขตอำนาจทราบก่อน ในกรณีเช่นนี้ ถ้าผู้อำนวยการสถานพินิจพิจารณาโดยคำนึงถึงข้อเท็จจริงเกี่ยวกับเด็กหรือเยาวชนตามมาตรา ๘๖ แล้ว เห็นว่าเพื่อสวัสดิภาพและอนาคตของเด็กหรือเยาวชน สมควรให้มีการคุมความประพฤติของเด็กหรือเยาวชนนั้น ก็ให้เสนอความเห็นต่อศาล ถ้าศาลเห็นสมควร ก็ให้ศาลมีอำนาจกำหนดเงื่อนไขเพื่อคุมความประพฤติของเด็กหรือเยาวชนได้และให้นำมาตรา ๑๓๘ และมาตรา ๑๓๙ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา ๑๐๑ ในท้องที่ที่ศาลเยาวชนและครอบครัวเปิดดำเนินการแล้ว ให้อัยการสูงสุดแต่งตั้งพนักงานอัยการคนหนึ่งหรือหลายคนตามความจำเป็นเพื่อให้มีหน้าที่ดำเนินคดีที่มีข้อหาว่าเด็กหรือเยาวชนกระทำความผิดและจะต้องฟ้องต่อศาลเยาวชนและครอบครัว

หมวด ๑๐

การพิจารณาคดีอาญา

มาตรา ๑๐๒ ถ้าศาลที่มีอำนาจพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัวเห็นเป็นการสมควรที่จะควบคุมเด็กหรือเยาวชนไว้ในระหว่างพิจารณา ให้ศาลสั่งให้ควบคุมเด็กหรือเยาวชนไว้ยังสถานพินิจหรือสถานที่อื่นที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายและตามที่ศาลเห็นสมควร

ผู้อำนวยการสถานพินิจหรือผู้ปกครองสถานที่ที่ได้รับมอบหมายให้ควบคุมตัวเด็กหรือเยาวชน มีหน้าที่จัดส่งตัวเด็กหรือเยาวชนมายังศาลตามคำสั่งศาล

มาตรา ๑๐๓ ห้ามมิให้ใช้เครื่องพันธนาการแก่เด็กในระหว่างเวลาที่จำเป็นต้องควบคุมเด็กนั้นไว้เพื่อการพิจารณาคดี เว้นแต่ในคดีที่มีข้อหาว่าเด็กกระทำความผิดที่มีอัตราโทษอย่างสูงตามที่กฎหมายกำหนดไว้ให้จำคุกเกินสิบปี

มาตรา ๑๐๔ เมื่อศาลเยาวชนและครอบครัวได้รับฟ้องคดีที่มีข้อหาว่าเด็กหรือเยาวชนกระทำความผิด ให้ศาลแจ้งให้ผู้อำนวยการสถานพินิจที่เด็กหรือเยาวชนนั้นอยู่ในเขตอำนาจ และบิดา มารดา ผู้ปกครอง หรือบุคคลซึ่งเด็กหรือเยาวชนอาศัยอยู่ด้วยทราบถึงวันและเวลานั่งพิจารณาของศาลโดยไม่ชักช้า ในกรณีที่ศาลเห็นสมควรศาลจะเรียกให้บุคคลดังกล่าวมาฟังการพิจารณาด้วยก็ได้

ในกรณีที่ศาลเยาวชนและครอบครัวได้รับฟ้องคดีที่พนักงานอัยการฟ้องต่อศาลตามมาตรา ๘๐ ให้ผู้อำนวยการสถานพินิจดำเนินการตามมาตรา ๘๒ ตามควรแก่กรณี

มาตรา ๑๐๕ เมื่อศาลเยาวชนและครอบครัวได้รับฟ้องคดีที่มีข้อหาว่าเด็กหรือเยาวชนกระทำความผิดแล้ว อธิบดีผู้พิพากษาศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง ผู้พิพากษาหัวหน้าศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัด หรือผู้พิพากษาหัวหน้าศาลจังหวัดแผนกคดีเยาวชนและครอบครัว แล้วแต่กรณีจะเป็นเจ้าของสำนวนหรือจะให้ผู้พิพากษาคนใดคนหนึ่งในศาลนั้นเป็นเจ้าของสำนวนก็ได้

มาตรา ๑๐๖ ไม่ว่าเวลาใดก่อนศาลชี้ขาดคดีคดี ถ้าผู้พิพากษาเจ้าของสำนวนเห็นสมควรให้มีอำนาจเรียกจำเลยไปสอบถามเป็นการเฉพาะตัวเพื่อทราบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อหาและสาเหตุแห่งการกระทำความผิด บุคลิกลักษณะ ท่วงที วาจา และข้อเท็จจริงตามมาตรา ๑๐๕ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพิจารณาพิพากษาคดีนั้น ทั้งนี้ ให้กระทำในห้องที่เหมาะสมซึ่งมิใช่ห้องพิจารณาคดี โดยอาจมอบหมายให้ผู้พิพากษาสมทบกระทำการแทนได้

มาตรา ๑๐๗ การพิจารณาคดีอาญาที่เด็กหรือเยาวชนเป็นจำเลยให้กระทำในห้องที่มีใช้ห้องพิจารณาคดีธรรมดา แต่ถ้าไม่อยู่ในวิสัยที่จะกระทำได้ ให้พิจารณาคดีในห้องสำหรับพิจารณาคดีธรรมดา แต่ต้องไม่ปะปนกับการพิจารณาคดีธรรมดา

มาตรา ๑๐๘ การพิจารณาคดีในศาลที่มีอำนาจพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัวให้กระทำเป็นการลับ และเฉพาะบุคคลที่เกี่ยวข้องกับคดีเท่านั้นมีสิทธิเข้าฟังการพิจารณาคดีได้ ซึ่งได้แก่

- (๑) จำเลย ที่ปรึกษาทนายความของจำเลย และผู้ควบคุมตัวจำเลย
- (๒) บิดา มารดา ผู้ปกครอง หรือบุคคลซึ่งจำเลยอาศัยอยู่ด้วย
- (๓) พนักงานศาล และเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยแล้วแต่ศาลจะเห็นสมควร
- (๔) โจทก์ และทนายโจทก์
- (๕) พยาน ผู้ชำนาญการพิเศษ และล่าม
- (๖) พนักงานคุมประพฤติหรือพนักงานอื่นของสถานพินิจ
- (๗) บุคคลอื่นที่ศาลเห็นสมควรอนุญาต

มาตรา ๑๐๙ ถ้าศาลที่มีอำนาจพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัวเห็นว่าจำเลยไม่ควรฟังคำให้การของพยานในต่อนึงต่อนใด ศาลมีอำนาจสั่งให้จำเลยออกไปนอกห้องพิจารณาได้ แต่เมื่อศาลสั่งให้จำเลยกลับเข้ามาฟังการพิจารณา ให้ศาลแจ้งข้อความที่พยานเบิกความไปแล้วให้จำเลยทราบเท่าที่ศาลเห็นสมควร

มาตรา ๑๑๐ ในการพิจารณาคดีอาญาที่เด็กหรือเยาวชนเป็นจำเลย ถ้าศาลที่มีอำนาจพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัวเห็นสมควรที่จะพูดกับจำเลยโดยเฉพาะ หรือเห็นว่าบุคคลบางคน

ไม่ควรอยู่ในห้องพิจารณา ศาลมีอำนาจสั่งให้บุคคลทั้งหมดหรือบุคคลที่ศาลเห็นว่าไม่ควรอยู่ในห้องพิจารณาออกไปนอกห้องพิจารณาได้

มาตรา ๑๑๑ เพื่อประโยชน์ในการพิจารณาพิพากษาคดีอาญาที่เด็กหรือเยาวชนเป็นจำเลย ศาลที่มีอำนาจพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัวมีอำนาจเรียกบิดา มารดา ผู้ปกครอง หรือบุคคลซึ่งจำเลยอาศัยอยู่ด้วย หรือบุคคลซึ่งให้การศึกษา ให้ทำงาน หรือมีความเกี่ยวข้องมาเป็นพยานเพื่อสอบถามข้อเท็จจริงที่เกี่ยวกับจำเลยได้

มาตรา ๑๑๒ ในการพิจารณาคดีอาญาที่เด็กหรือเยาวชนเป็นจำเลย เมื่อศาลเห็นเองหรือปรากฏจากรายงานของผู้อำนวยการสถานพินิจว่า บิดา มารดา หรือผู้ปกครองใช้อำนาจปกครองโดยมิชอบเกี่ยวแก่ตัวเด็กหรือเยาวชน กระทำทารุณกรรม หรือกระทำการอันมีลักษณะก่อกวนให้เด็กหรือเยาวชนประพฤติดนเสียหยา หรือปล่อยปละละเลยให้เด็กหรือเยาวชนกระทำความผิด ให้ศาลได้สวนเพื่อหาข้อเท็จจริงได้ หากเห็นสมควรศาลอาจสั่งถอนอำนาจปกครองหรือความเป็นผู้ปกครองทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว เป็นเวลาไม่เกินสองปี แต่ต้องไม่เกินกว่าเยาวชนนั้นบรรลุนิติภาวะ และตั้งบุคคลซึ่งบรรลุนิติภาวะหรือครอบครัวอุปถัมภ์หรือผู้แทนองค์การด้านเด็กที่ยอมรับเด็กหรือเยาวชนนั้นไว้ในความปกครองดูแลเป็นผู้ปกครองชั่วคราว หรือจะตั้งผู้อำนวยการสถานพินิจที่เด็กหรือเยาวชนอยู่ในเขตอำนาจเป็นผู้ปกครองเด็กหรือเยาวชนนั้นชั่วคราว หรือสั่งให้เด็กหรือเยาวชนไปรับการคุ้มครองตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองเด็ก

ผู้ปกครองชั่วคราวที่ศาลตั้งตามวรรคหนึ่งให้มีอำนาจหน้าที่อย่างหนึ่งหรือหลายอย่างเกี่ยวกับการกำหนดที่อยู่ การอบรมสั่งสอน การคุ้มครองสวัสดิภาพ หรือการให้การอุปการะเลี้ยงดูแก่เด็กหรือเยาวชนตามสมควรแก่ความสามารถและฐานะานุรูป และให้นำบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ว่าด้วยการใช้อำนาจปกครองและการตั้งผู้ปกครองมาใช้บังคับแก่การตั้งผู้ปกครองชั่วคราวโดยอนุโลม

มาตรา ๑๑๓ เมื่อครบระยะเวลาการตั้งผู้ปกครองชั่วคราวตามมาตรา ๑๑๒ ให้ผู้ถูกถอนอำนาจปกครองหรือความเป็นผู้ปกครองกลับมีอำนาจหน้าที่ดังเดิม เว้นแต่ศาลจะสั่งเป็นอย่างอื่น

ถ้าผู้ถูกถอนอำนาจปกครองหรือความเป็นผู้ปกครองตามมาตรา ๑๑๒ เห็นว่าเหตุดังกล่าวสิ้นไปแล้ว เมื่อตนเองหรือญาติของเด็กหรือเยาวชนหรือบุคคลหรือครอบครัวอุปถัมภ์ หรือผู้อำนวยการสถานพินิจร้องขอ ศาลจะสั่งให้ผู้ถูกถอนอำนาจปกครองหรือความเป็นผู้ปกครองมีอำนาจดังเดิมก็ได้

การที่บิดา มารดา หรือผู้ปกครองถูกถอนอำนาจปกครองหรือความเป็นผู้ปกครองบางส่วน ตามมาตรา ๑๑๒ ไม่เป็นเหตุให้ผู้นั้นพ้นจากหน้าที่อุปการะเลี้ยงดูเด็กหรือเยาวชนตามกฎหมาย

มาตรา ๑๑๔ การพิจารณาคดีอาญาที่เด็กหรือเยาวชนเป็นจำเลย ไม่ต้องดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยวิธีพิจารณาความอาญาโดยเคร่งครัด และให้ใช้ถ้อยคำที่จำเลยสามารถเข้าใจได้ง่าย กับต้องให้โอกาสจำเลยรวมทั้งบิดา มารดา ผู้ปกครอง หรือบุคคลซึ่งจำเลยอาศัยอยู่ด้วย หรือบุคคล ซึ่งให้การศึกษา ให้ทำงาน หรือมีความเกี่ยวข้อง แลกเปลี่ยนข้อเท็จจริง ความรู้สึก และความคิดเห็น ตลอดจนระบุและซักถามพยานได้ไม่ว่าในเวลาใด ๆ ในระหว่างที่มีการพิจารณาคดีนั้น

มาตรา ๑๑๕ ในการพิจารณาคดีที่เด็กหรือเยาวชนเป็นจำเลย ให้ศาลที่มีอำนาจพิจารณาคดี เยาวชนและครอบครัวถือว่าประวัติ อายุ เพศ ความประพฤติ สถิติปัญญา การศึกษาอบรม สภาพร่างกาย สภาพจิต นิสัย อาชีพ และฐานะของจำเลย ตลอดจนสิ่งแวดล้อมทั้งปวงเกี่ยวกับจำเลย และของบิดา มารดา ผู้ปกครอง หรือบุคคลซึ่งจำเลยอาศัยอยู่ด้วย หรือบุคคลซึ่งให้การศึกษา ให้ทำงาน หรือมีความเกี่ยวข้องเป็นประเด็นที่จะต้องพิจารณาคด้วย

มาตรา ๑๑๖ ในกรณีที่ไม่มี การสืบเสาะข้อเท็จจริงตามมาตรา ๘๒ (๑) ถ้าศาลเห็นสมควร จะสั่งให้ผู้อำนวยการสถานพินิจสืบเสาะข้อเท็จจริงข้อใดข้อหนึ่งหรือทั้งหมดตามมาตรา ๗๖ (๑) และ ทำรายงานพร้อมทั้งความเห็นตามมาตรา ๘๒ (๒) เสนอต่อศาลก็ได้

มาตรา ๑๑๗ ในกรณีที่ได้มีการสืบเสาะข้อเท็จจริงตามมาตรา ๗๖ (๑) หรือมาตรา ๑๑๖ แล้ว ถ้าศาลเห็นว่ารายงานของผู้อำนวยการสถานพินิจเกี่ยวกับข้อเท็จจริงตามมาตรา ๑๑๕ ยังมีข้อที่ควร สืบเสาะเพิ่มเติม ก็ให้มีอำนาจสั่งให้ผู้อำนวยการสถานพินิจสืบเสาะข้อเท็จจริงเพิ่มเติมและทำรายงาน พร้อมทั้งความเห็นเสนอต่อศาลได้

มาตรา ๑๑๘ การพิจารณาคดีอาญาที่เด็กหรือเยาวชนเป็นจำเลย ศาลที่มีอำนาจพิจารณาคดี เยาวชนและครอบครัวจะรับฟังรายงานเกี่ยวกับข้อเท็จจริงตามมาตรา ๑๑๕ ที่มีใช้ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับ การกระทำความผิดที่ถูกฟ้องโดยไม่ต้องมีพยานบุคคลประกอบรายงานนั้นก็ได้ แต่ถ้าศาลจะรับฟัง รายงานเช่นนั้นให้เป็นผลร้ายแก่จำเลยแล้ว ให้ศาลแจ้งข้อความตามรายงานนั้นให้จำเลยทราบ ในกรณีเช่นนี้จำเลยมีสิทธิที่จะแถลงคัดค้านและสืบพยานหักล้างได้

มาตรา ๑๑๙ ในการพิจารณาและพิพากษาคดีที่มีข้อหาว่าเด็กหรือเยาวชนกระทำความผิด ให้ศาลที่มีอำนาจพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัวคำนึงถึงสวัสดิภาพและอนาคตของเด็กหรือเยาวชน ซึ่งควรจะได้รับ การฝึกอบรม สั่งสอน และสงเคราะห์ให้กลับตัวเป็นพลเมืองดียิ่งกว่าการที่จะลงโทษ และในการพิพากษาคดีนั้นให้ศาลคำนึงถึงบุคลิกลักษณะ สภาพร่างกายและสภาพจิตของเด็กหรือ เยาวชนซึ่งแตกต่างกันเป็น คน ๆ ไป และลงโทษหรือเปลี่ยนโทษหรือใช้วิธีการสำหรับเด็กและเยาวชน

ให้เหมาะสมกับตัวเด็กหรือเยาวชน และพฤติกรรมเฉพาะเรื่อง แม้เด็กหรือเยาวชนนั้นจะได้กระทำความผิดร่วมกัน

มาตรา ๑๒๐ ในศาลที่มีอำนาจพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว จำเลยจะมีทนายความแก้คดีแทนไม่ได้ แต่ให้จำเลยมีที่ปรึกษากฎหมายเพื่อปฏิบัติหน้าที่ทำนองเดียวกับทนายความได้ ในกรณีที่จำเลยไม่มีที่ปรึกษากฎหมาย ให้ศาลแต่งตั้งที่ปรึกษากฎหมายให้

มาตรา ๑๒๑ ที่ปรึกษากฎหมายตามมาตรา ๑๒๐ ต้องมีคุณสมบัติเป็นทนายความตามกฎหมายว่าด้วยทนายความและผ่านการอบรมเรื่องวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว ความรู้เกี่ยวกับจิตวิทยา การสังคมสงเคราะห์ และความรู้อื่นที่เกี่ยวข้องตามที่กำหนดในข้อบังคับของประธานศาลฎีกา

มาตรา ๑๒๒ ศาลเยาวชนและครอบครัวทุกศาลอาจรับจดทะเบียนผู้ที่จะประสงค์จะเป็นที่ปรึกษากฎหมายที่ศาลแต่งตั้งในศาลที่มีอำนาจพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัวก็ได้

การจดทะเบียนตามวรรคหนึ่ง และการลบชื่อออกจากบัญชี ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในข้อบังคับของประธานศาลฎีกา

มาตรา ๑๒๓ ที่ปรึกษากฎหมายซึ่งศาลแต่งตั้ง ให้ได้รับค่าป่วยการตามระเบียบที่คณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรมกำหนด โดยความเห็นชอบจากกระทรวงการคลัง

มาตรา ๑๒๔ ให้ประธานศาลฎีกามีอำนาจวางระเบียบปฏิบัติของที่ปรึกษากฎหมายในศาลที่มีอำนาจพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว

มาตรา ๑๒๕ ถ้าปรากฏแก่ศาลว่าที่ปรึกษากฎหมายซึ่งจำเลยหรือศาลแต่งตั้งนั้นไม่เหมาะสมที่จะเป็นผู้ช่วยเหลือจำเลยในคดีใด ก็ให้ศาลสั่งเพิกถอนเสีย

มาตรา ๑๒๖ ในระหว่างที่เด็กหรือเยาวชนถูกควบคุมตัวอยู่ในสถานพินิจหรือสถานที่อื่นใดที่ได้รับมอบหมายให้ควบคุมตัวเด็กหรือเยาวชน ถ้าศาลเห็นสมควรศาลจะมีคำสั่งปล่อยตัวเด็กหรือเยาวชนชั่วคราวโดยไม่มีประกัน หรือมีประกัน หรือมีประกันและหลักประกันก็ได้ หรือจะมอบตัวเด็กหรือเยาวชนแก่บิดา มารดา ผู้ปกครอง บุคคลหรือองค์การซึ่งเด็กหรือเยาวชนอาศัยอยู่ด้วย หรือบุคคลหรือองค์การที่ศาลเห็นสมควรก็ได้ แต่ก่อนที่ศาลจะมีคำสั่งมอบตัวเด็กหรือเยาวชนแก่บุคคลหรือองค์การดังกล่าว ให้ศาลเรียกผู้อำนวยการสถานพินิจหรือผู้ปกครองสถานที่ที่ได้รับมอบหมายให้ควบคุมตัวเด็กหรือเยาวชน แล้วแต่กรณี มาสอบถามความเห็นก่อน

ในกรณีที่ความผิดมีอัตราโทษจำคุกอย่างสูงเกินสิบปี ให้ศาลสอบถามความเห็นของพนักงานสอบสวนหรือพนักงานอัยการ แล้วแต่กรณี ประกอบการพิจารณาปล่อยชั่วคราว เว้นแต่ไม่อาจสอบถามได้โดยมีเหตุอันสมควรศาลจะงดการสอบถามเสียก็ได้ แต่ต้องบันทึกเหตุนั้นไว้

ถ้าบุคคลหรือองค์การที่รับมอบตัวเด็กหรือเยาวชนไว้จากศาล แสดงให้เห็นที่พอใจแก่ศาลได้ว่า ไม่สามารถจะอบรมดูแลเด็กหรือเยาวชนต่อไปได้ และขอมอบตัวเด็กหรือเยาวชนต่อศาล ก็ให้ศาลส่งตัวเด็กหรือเยาวชนไปควบคุมไว้ในสถานพินิจหรือสถานที่อื่นที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายและตามที่ศาลเห็นสมควร

มาตรา ๑๒๗ ในกรณีที่จำเลยไม่สามารถมาฟังการพิจารณา ถ้าศาลเห็นสมควรศาลจะสั่งให้สืบพยานในข้อที่ไม่เกี่ยวกับประเด็นที่ว่าจำเลยได้กระทำความผิดตามฟ้องหรือไม่กลับหลังจำเลยได้ แต่ทั้งนี้ ต้องกระทำต่อหน้าที่ปรึกษากฎหมายของจำเลยนั้น

มาตรา ๑๒๘ การให้ผู้ต้องหาหรือจำเลยซึ่งเป็นเด็กหรือเยาวชนมาศาล ถ้าศาลได้มอบตัวเด็กหรือเยาวชนนั้นไว้กับบิดา มารดา ผู้ปกครอง บุคคลหรือองค์การซึ่งเด็กหรือเยาวชนอาศัยอยู่ด้วย หรือบุคคลหรือองค์การอื่นตามมาตรา ๗๓ หรือมาตรา ๑๒๖ ให้ศาลออกหมายเรียกให้เด็กหรือเยาวชนนั้นมาศาล ถ้าได้ส่งหมายเรียกให้บุคคลดังกล่าวรับไว้แล้ว ให้ถือว่าเด็กหรือเยาวชนนั้นได้รับหมายเรียกแล้ว ให้บุคคลซึ่งได้รับหมายเรียกส่งตัวเด็กหรือเยาวชนมาศาลตามหมายเรียก ถ้าไม่ส่งตัวเด็กหรือเยาวชนนั้นมาโดยจงใจหรือโดยไม่มีเหตุอันสมควร ให้ศาลมีอำนาจสั่งให้บุคคลเช่นนั้นชำระเงินจำนวนไม่เกินห้าพันบาทแก่ศาลภายในเวลาที่ศาลเห็นสมควร ในกรณีเช่นว่านี้ ให้นำบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งว่าด้วยการบังคับคดีมาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา ๑๒๙ ในการควบคุมเด็กหรือเยาวชนซึ่งเป็นผู้ต้องหาหรือจำเลยมาหรือไปจากศาล หรือในระหว่างควบคุมตัวไว้ก่อนนำเข้าห้องพิจารณา ถ้าไม่ได้รับอนุญาตจากศาลห้ามมิให้ควบคุมเด็กหรือเยาวชนนั้นปะปนกับผู้ต้องหาหรือจำเลยที่เป็นผู้ใหญ่

มาตรา ๑๓๐ ห้ามมิให้ผู้ใดบันทึกภาพ แพร่ภาพ พิมพ์รูป หรือบันทึกเสียง แพร่เสียงของเด็กหรือเยาวชนซึ่งต้องหาว่ากระทำความผิดหรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง หรือโฆษณาข้อความซึ่งปรากฏในทางสอบสวนของพนักงานสอบสวน พนักงานอัยการ หรือในทางพิจารณาคดีของศาลที่อาจทำให้บุคคลอื่นรู้จักตัว ชื่อตัว หรือชื่อสกุล ของเด็กหรือเยาวชนนั้น หรือโฆษณาข้อความเปิดเผยประวัติการกระทำความผิด หรือสถานที่อยู่ สถานที่ทำงาน หรือสถานศึกษาของเด็กหรือเยาวชนนั้น

ความในวรรคหนึ่งมิให้ใช้บังคับแก่การกระทำเพื่อประโยชน์ทางการศึกษาโดยได้รับอนุญาตจากศาลหรือการกระทำที่จำเป็นเพื่อประโยชน์ของทางราชการ

หมวด ๑๑
การพิพากษาคืออาญา

มาตรา ๑๓๑ ในกรณีที่ได้มีการสืบเสาะข้อเท็จจริงตามมาตรา ๓๖ (๑) ศาลที่มีอำนาจพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัวจะพิพากษาลงโทษหรือใช้วิธีการสำหรับเด็กและเยาวชนได้ต่อเมื่อได้รับทราบรายงานและความเห็นจากผู้อำนวยการสถานพินิจตามมาตรา ๘๒ (๒) หรือมาตรา ๑๑๖ หรือมาตรา ๑๑๗ แล้ว และถ้าผู้อำนวยการสถานพินิจขอแถลงเพิ่มเติมด้วยวาจาหรือเป็นหนังสือให้ศาลรับไว้ประกอบการพิจารณาด้วย

มาตรา ๑๓๒ ในกรณีที่ศาลเห็นว่าตามพฤติการณ์แห่งคดียังไม่สมควรจะมีคำพิพากษาหรือ บิดา มารดา ผู้ปกครอง หรือบุคคลซึ่งจำเลยอาศัยอยู่ด้วยร้องขอ เมื่อศาลสอบถามผู้เสียหายแล้ว ศาลอาจมีคำสั่งให้ปล่อยตัวจำเลยชั่วคราวแล้วมอบตัวจำเลยให้บุคคลดังกล่าวโดยไม่มีประกัน หรือมีประกัน หรือมีประกันและหลักประกันด้วยก็ได้ โดยกำหนดเงื่อนไข เช่น ให้จำเลยรายงานตัวต่อพนักงานคุมประพฤติหรือเจ้าพนักงานอื่นหรือบุคคลใดหรือองค์การด้านเด็ก เข้ารับการแก้ไขบำบัดฟื้นฟู รับคำปรึกษาแนะนำ เข้าร่วมกิจกรรมบำบัดหรือกิจกรรมทางเลิอก หรือให้ใช้วิธีการเพื่อความปลอดภัย ภายใต้อาณัติที่ศาลเห็นสมควร แต่ต้องไม่เกินกว่าจำเลยนั้นมีอายุครบยี่สิบสี่ปีบริบูรณ์ ในการนี้ศาล มีอำนาจสั่งให้บิดา มารดา ผู้ปกครอง หรือบุคคลซึ่งจำเลยอาศัยอยู่ด้วยเข้าร่วมกิจกรรม หรือรับ คำปรึกษาแนะนำด้วยก็ได้

ในกรณีที่ศาลเห็นว่าจำเลยไม่สมควรใช้วิธีการตามวรรคหนึ่ง ศาลจะส่งตัวจำเลยไปยังสถานพินิจ หรือสถานที่อื่นที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายและตามที่ศาลเห็นสมควรที่ยินยอมรับตัวจำเลยไว้ดูแลชั่วคราว หรือจะให้ใช้วิธีการสำหรับเด็กและเยาวชนไปพลางก่อนก็ได้ แต่ต้องไม่เกินกว่าจำเลยนั้นมีอายุครบ ยี่สิบสี่ปีบริบูรณ์

หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการสั่งตามวรรคหนึ่ง ตลอดจนวิธีการประเมินสภาพปัญหา การจัดทำแผนแก้ไขบำบัดฟื้นฟู การเตรียมความพร้อมเพื่อมอบตัวจำเลยให้บิดา มารดา ผู้ปกครอง หรือบุคคลซึ่งจำเลยอาศัยอยู่ด้วย ให้เป็นไปตามข้อบังคับของประธานศาลฎีกา

มาตรา ๑๓๓ เมื่อจำเลยได้ปฏิบัติตามเงื่อนไขและภายในระยะเวลาที่ศาลกำหนดตาม มาตรา ๑๓๒ แล้ว ให้ศาลสั่งยุติคดีโดยไม่ต้องมีคำพิพากษาเกี่ยวกับการกระทำความผิดของจำเลย เว้นแต่คำสั่งเกี่ยวกับของกลาง และให้ถือว่าสิทธิภาคีอาญามาฟ้องเป็นอันระงับ

ถ้าจำเลยผิดเงื่อนไขตามมาตรา ๑๓๒ ก็ให้ศาลยกคดีขึ้นพิจารณาพิพากษาต่อไป

มาตรา ๑๓๔ ในการประชุมปรึกษาเพื่อมีคำพิพากษาหรือคำสั่ง ให้ผู้พิพากษาที่มีอาวุโสสูงสุด ซึ่งเป็นองค์คณะเป็นประธาน และให้ประธานของที่ประชุมนั้นถามความเห็นของผู้พิพากษาสมทบก่อน

มาตรา ๑๓๕ การอ่านคำพิพากษาให้กระทำการลับ และให้นำบทบัญญัติมาตรา ๑๐๘ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ถ้าอยู่ในวิสัยที่จะกระทำได้ ให้ศาลเรียกบิดา มารดา ผู้ปกครอง หรือบุคคลซึ่งจำเลยอาศัยอยู่ด้วย มาฟังคำพิพากษาด้วย

มาตรา ๑๓๖ ในการโฆษณาไม่ว่าด้วยวาจาหรือเป็นหนังสือซึ่งคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาล ที่มีอำนาจพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว ห้ามมิให้ระบุชื่อ หรือแสดงข้อความ หรือกระทำการ ด้วยประการใด ๆ อันจะทำให้รู้จักตัวเด็กหรือเยาวชนซึ่งเป็นจำเลย เว้นแต่ได้รับอนุญาตจากศาล

มาตรา ๑๓๗ เมื่อได้มีคำพิพากษาหรือคำสั่งให้ลงโทษหรือใช้วิธีการสำหรับเด็กและเยาวชนแล้ว และต่อมาความปรากฏต่อศาลเอง หรือปรากฏจากรายงานของผู้อำนวยการสถานพินิจ หรือผู้ดูแล หรือผู้ปกครองสถานที่ที่กำหนดไว้ในหมวด ๔ หรือปรากฏจากคำร้องของบิดา มารดา ผู้ปกครอง หรือบุคคลซึ่งเด็กหรือเยาวชนอาศัยอยู่ด้วย หรือสถานที่ที่กำหนดไว้ในหมวด ๔ ว่าข้อเท็จจริงหรือ พฤติการณ์ตามมาตรา ๑๑๕ หรือมาตรา ๑๑๘ ได้เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ถ้าศาลที่มีอำนาจพิจารณาคดี เยาวชนและครอบครัวซึ่งพิพากษาหรือมีคำสั่งหรือซึ่งมีเขตอำนาจในท้องที่ที่เด็กหรือเยาวชนนั้นกำลังรับ โทษหรือถูกควบคุมตัวอยู่เห็นว่า มีเหตุอันสมควรก็ให้มีอำนาจแก้ไขเปลี่ยนแปลงคำพิพากษาหรือคำสั่ง เกี่ยวกับการลงโทษหรือวิธีการสำหรับเด็กและเยาวชนได้ ในกรณีที่ศาลที่แก้ไขเปลี่ยนแปลงไม่ใช่ศาล ที่พิพากษาหรือมีคำสั่ง ให้แจ้งศาลที่พิพากษาหรือมีคำสั่งทราบ และถ้าโทษหรือวิธีการสำหรับเด็กและ เยาวชนที่กำหนดภายหลังหนักกว่าโทษหรือวิธีการสำหรับเด็กและเยาวชนที่เด็กและเยาวชนนั้นได้รับอยู่ เด็กหรือเยาวชนนั้นมีสิทธิอุทธรณ์และฎีกาคำพิพากษาหรือคำสั่งที่แก้ไขเปลี่ยนแปลงนั้นได้

ในคดีที่ศาลที่มีอำนาจพิจารณาคดีธรรมดาได้พิพากษาหรือมีคำสั่งให้ส่งตัวเด็กหรือเยาวชน ซึ่งเป็นจำเลยไปควบคุมเพื่อฝึกอบรมยังสถานที่ที่กำหนดไว้ในหมวด ๔ ให้ศาลเยาวชนและครอบครัว ที่มีเขตอำนาจในท้องที่ที่เด็กหรือเยาวชนซึ่งเป็นจำเลยถูกควบคุมตัวอยู่ มีอำนาจแก้ไขเปลี่ยนแปลง คำพิพากษาหรือคำสั่งเกี่ยวกับวิธีการสำหรับเด็กและเยาวชนได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการในวรรคหนึ่ง

มาตรา ๑๓๘ ในกรณีที่ศาลพิพากษาปล่อยเด็กหรือเยาวชนไป ถ้าศาลเห็นว่าเด็กหรือเยาวชนมีพฤติกรรมที่เสี่ยงต่อการกระทำผิดหรืออยู่ในสภาพแวดล้อมหรือสถานที่อันอาจชักนำให้กระทำผิดและเพื่อคุ้มครองสวัสดิภาพของเด็กหรือเยาวชนนั้น ศาลจะว่ากล่าวตักเตือนเด็กหรือเยาวชน รวมทั้งบิดามารดา ผู้ปกครอง หรือบุคคลซึ่งเด็กหรือเยาวชนอาศัยอยู่ด้วยหรือองค์การที่รับเลี้ยงดูเด็กหรือเยาวชนก็ได้ ถ้าจะกำหนดเงื่อนไขเกี่ยวกับความประพฤติของเด็กหรือเยาวชนนั้นด้วย ก็ให้ศาลมีอำนาจกำหนดเงื่อนไขเพื่อคุมความประพฤติข้อเดียวหรือหลายข้อไว้ในคำพิพากษาเท่าที่จำเป็น ดังต่อไปนี้

(๑) ห้ามมิให้เด็กหรือเยาวชนเข้าไปในสถานที่หรือท้องที่ใดอันอาจชักนำให้เด็กหรือเยาวชนนั้นกระทำผิด

(๒) ห้ามมิให้เด็กหรือเยาวชนออกนอกสถานที่อยู่อาศัยในเวลากลางคืน เว้นแต่จะมีเหตุจำเป็นหรือได้รับอนุญาตจากบิดา มารดา ผู้ปกครอง หรือบุคคลซึ่งเด็กหรือเยาวชนอาศัยอยู่ด้วย

(๓) ห้ามมิให้เด็กหรือเยาวชนคบหาสมาคมกับบุคคลที่อาจชักนำไปสู่การกระทำผิด

(๔) ห้ามมิให้เด็กหรือเยาวชนประพฤติดนอันอาจนำไปสู่การกระทำผิด

(๕) ให้เด็กหรือเยาวชนไปรายงานตัวต่อศาล พนักงานคุมประพฤติ หรือนักสังคมสงเคราะห์ เป็นครั้งคราว

(๖) ให้เด็กหรือเยาวชนไปศึกษา เข้ารับการฝึกอบรม รับคำปรึกษาแนะนำ รับการรักษา แก้ไขบำบัดฟื้นฟู ประกอบสัมมาชีพ หรือให้เด็กหรือเยาวชนเข้ารับการอบรมศีลธรรม จริยธรรม และหน้าที่พลเมือง

(๗) ให้บิดา มารดา ผู้ปกครอง บุคคลหรือองค์การซึ่งเด็กหรือเยาวชนอาศัยอยู่ด้วย หรือบุคคลหรือองค์การที่รับเลี้ยงดูเด็กหรือเยาวชนนั้น กระทำหรือห้ามมิให้กระทำการใด ๆ เกี่ยวกับการอบรมเลี้ยงดูเด็กหรือเยาวชนตามที่ศาลกำหนด

(๘) กำหนดเงื่อนไขอื่นใดเพื่อพัฒนาและส่งเสริมความประพฤติของเด็กหรือเยาวชน

ในการกำหนดเงื่อนไขตามวรรคหนึ่ง ให้ศาลกำหนดระยะเวลาที่จะให้เด็กหรือเยาวชนปฏิบัติตามเงื่อนไขนั้นด้วยเป็นเวลาไม่เกินหนึ่งปี แต่ต้องไม่เกินกว่าเด็กหรือเยาวชนนั้นมีอายุครบยี่สิบปีบริบูรณ์

เงื่อนไขตามที่ศาลได้กำหนดตามวรรคหนึ่งนั้น ถ้าภายหลังความปรากฏแก่ศาลเองหรือปรากฏจากรายงานของบุคคลตามมาตรา ๑๓๕ วรรคหนึ่ง ว่าข้อเท็จจริงหรือพฤติการณ์เกี่ยวแก่การกำหนดเงื่อนไขเพื่อคุมความประพฤติเด็กหรือเยาวชนนั้นได้เปลี่ยนแปลงไป เมื่อศาลเห็นสมควรอาจแก้ไขเพิ่มเติมหรือเพิกถอนข้อหนึ่งข้อใดหรือทุกข้อก็ได้ หรือจะกำหนดเงื่อนไขอื่นเพิ่มเติมก็ได้

มาตรา ๑๓๙ เมื่อศาลได้กำหนดเงื่อนไขตามมาตรา ๑๓๘ แล้ว ให้เป็นหน้าที่ของพนักงานคุมประพฤติ นักสังคมสงเคราะห์ หรือผู้คุ้มครองสวัสดิภาพเด็กที่จะสอดส่องและทำรายงานเสนอต่อศาล ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในข้อบังคับของประธานศาลฎีกา

ในกรณีที่เด็กหรือเยาวชนไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขที่ศาลกำหนด ศาลมีอำนาจออกหมายเรียกเด็กหรือเยาวชนนั้นและบิดา มารดา ผู้ปกครอง บุคคลซึ่งเด็กหรือเยาวชนอาศัยอยู่ด้วยหรือองค์การที่รับเลี้ยงดูเด็กหรือเยาวชนมาดักเตือน แต่ถ้าเด็กหรือเยาวชนไม่เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเลวดังกล่าวนั้น เมื่อบิดา มารดา ผู้ปกครอง บุคคลหรือองค์การดังกล่าวยินยอมหรือศาลเห็นสมควร ให้ศาลมีอำนาจส่งตัวเด็กหรือเยาวชนนั้นไปแก้ไขบำบัดฟื้นฟูในสถานที่ตามที่ศาลเห็นสมควรเป็นเวลาไม่เกินหนึ่งปีก็ได้ แต่ต้องไม่เกินกว่าเด็กหรือเยาวชนนั้นมีอายุครบยี่สิบปีบริบูรณ์

มาตรา ๑๔๐ ภายใต้บังคับมาตรา ๑๔๓ ในกรณีที่จะมีการปล่อยตัวเด็กหรือเยาวชนซึ่งได้รับการฝึกอบรมในสถานที่ที่กำหนดไว้ในหมวด ๔ ครบตามระยะเวลาที่ศาลกำหนดหรือตามที่ศาลมีคำสั่งแก้ไขเปลี่ยนแปลงตามมาตรา ๑๓๙ ถ้ามีเหตุอันสมควรกำหนดเงื่อนไขเกี่ยวกับการคุมความประพฤติของเด็กหรือเยาวชนก่อนปล่อยตัวไป เมื่อศาลเห็นเองหรือผู้อำนวยการสถานพินิจหรือผู้ปกครองสถานศึกษาหรือสถานฝึกและอบรมร้องขอ ให้ศาลมีอำนาจกำหนดเงื่อนไขดังที่ระบุไว้ในมาตรา ๑๓๘ ได้ ถ้าได้กำหนดเงื่อนไขไว้ให้นับตามบัญญัติมาตรา ๑๓๘ วรรคสองและวรรคสาม และมาตรา ๑๓๙ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา ๑๔๑ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม ปลัดกระทรวงยุติธรรม รองปลัดกระทรวงยุติธรรม อธิบดี อธิบดีผู้พิพากษาศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง รองอธิบดีผู้พิพากษาศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง อธิบดีผู้พิพากษาศาลเยาวชนและครอบครัว หรือผู้พิพากษาและผู้พิพากษาศาลเยาวชนและครอบครัว แล้วแต่กรณี มีอำนาจตรวจสอบสถานพินิจ สถานที่ที่กำหนดไว้ในหมวด ๔ สถานที่อื่นที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมาย หรือเรือนจำ เกี่ยวกับการดำเนินการที่เกี่ยวข้องตามพระราชบัญญัตินี้ รวมทั้งให้คำแนะนำเกี่ยวกับเด็กหรือเยาวชน หรือคู่ความในคดีครอบครัวหรือคดีคุ้มครองสวัสดิภาพซึ่งถูกส่งตัวไปควบคุม ฝึกอบรม แก้ไขบำบัดฟื้นฟู หรือรับคำปรึกษาแนะนำในสถานที่ดังกล่าว

หมวด ๑๒

การเปลี่ยนโทษและการใช้วิธีการสำหรับเด็กและเยาวชน

มาตรา ๑๔๒ ศาลที่มีอำนาจพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัวมีอำนาจใช้วิธีการสำหรับเด็กและเยาวชนแทนการลงโทษอาญาหรือวิธีการเพื่อความปลอดภัยได้ ดังต่อไปนี้

(๑) เปลี่ยนโทษจำคุกหรือวิธีการเพื่อความปลอดภัยตามมาตรา ๓๕ (๑) แห่งประมวลกฎหมายอาญา เป็นการส่งตัวเด็กหรือเยาวชนไปควบคุมเพื่อฝึกอบรมในสถานที่ที่กำหนดไว้ในหมวด ๔ หรือสถานที่อื่นที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายและศาลเห็นสมควร ตามเวลาที่ศาลกำหนดแต่ต้องไม่เกินกว่าเด็กหรือเยาวชนนั้นมีอายุครบยี่สิบสี่ปีบริบูรณ์

(๒) เปลี่ยนโทษปรับเป็นการคุมความประพฤติ โดยจะกำหนดเงื่อนไขข้อเดียวหรือหลายข้อตามมาตรา ๑๓๘ ด้วยหรือไม่ก็ได้ ถ้าได้กำหนดเงื่อนไขไว้ให้นับทัณฑ์ุณยัตติมาตรา ๑๓๘ วรรคสองและวรรคสาม และมาตรา ๑๓๙ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ในกรณีที่ศาลได้พิจารณาความหนักเบาแห่งข้อหาและพฤติการณ์แห่งคดีแล้วเห็นว่าควรจะควบคุมตัวเด็กหรือเยาวชนตาม (๑) ต่อไปอีกหลังจากที่เด็กหรือเยาวชนนั้นมีอายุครบยี่สิบสี่ปีบริบูรณ์แล้ว ให้ศาลระบุในคำพิพากษาให้ส่งตัวไปจำคุกไว้ในเรือนจำตามเวลาที่ศาลกำหนด

มาตรา ๑๔๓ การส่งตัวเด็กหรือเยาวชนไปควบคุมเพื่อฝึกอบรมในสถานที่ที่กำหนดไว้ในหมวด ๔ หรือสถานที่อื่นที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายและศาลเห็นสมควร ถ้าศาลได้กำหนดระยะเวลาขั้นต่ำและขั้นสูงไว้ ศาลจะปล่อยตัวเด็กหรือเยาวชนไปในระหว่างระยะเวลาขั้นต่ำและขั้นสูงนั้นก็ได้ในกรณีดังกล่าวศาลจะกำหนดเงื่อนไขคุมความประพฤติตามมาตรา ๑๓๘ ด้วยหรือไม่ก็ได้ ถ้าได้กำหนดเงื่อนไขคุมความประพฤติไว้ให้นับทัณฑ์ุณยัตติมาตรา ๑๓๘ วรรคสองและวรรคสาม และมาตรา ๑๓๙ วรรคหนึ่ง มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ในกรณีที่เด็กหรือเยาวชนไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขที่ศาลกำหนด ศาลมีอำนาจออกหมายเรียกเด็กหรือเยาวชนนั้นและบิดา มารดา ผู้ปกครอง บุคคลซึ่งเด็กหรือเยาวชนอาศัยอยู่ด้วยหรือองค์การที่รับเลี้ยงเด็กหรือเยาวชนมาดักเตือน แต่ถ้าเด็กหรือเยาวชนไม่เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมดังกล่าว เมื่อบิดา มารดา ผู้ปกครอง บุคคลหรือองค์การดังกล่าวยินยอมหรือศาลเห็นสมควรให้ศาลมีอำนาจส่งตัวเด็กหรือเยาวชนนั้นไปควบคุมเพื่อฝึกอบรมในสถานพินิจ สถานฝึกและอบรม หรือสถานแนะนำทางจิตแห่งหนึ่งแห่งใด และระยะเวลาที่จะฝึกอบรมนั้นต้องไม่เกินกำหนดระยะเวลาที่เหลืออยู่

มาตรา ๑๔๔ คดีอาญาที่อยู่ในอำนาจของศาลเยาวชนและครอบครัวนั้น ศาลที่มีอำนาจพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัวจะพิพากษาว่ามีความผิดแต่รอการกำหนดโทษหรือกำหนดโทษไว้แต่รอการลงโทษเด็กหรือเยาวชนตามประมวลกฎหมายอาญาก็ได้ แม้ว่า

- (๑) เด็กหรือเยาวชนนั้นได้เคยรับโทษจำคุกหรือโทษอย่างอื่นตามคำพิพากษามาก่อนแล้ว
- (๒) โทษที่จะลงแก่เด็กหรือเยาวชนเป็นโทษอย่างอื่นนอกจากโทษจำคุก
- (๓) ศาลจะกำหนดโทษจำคุกเกินกว่าสามปี

มาตรา ๑๔๕ ในกรณีที่เด็กหรือเยาวชนต้องโทษปรับไม่ว่าจะมีโทษจำคุกด้วยหรือไม่ก็ตาม ถ้าเด็กหรือเยาวชนไม่ชำระค่าปรับ ห้ามมิให้ศาลสั่งกักขังเด็กหรือเยาวชนแทนค่าปรับ แต่ให้ศาลส่งตัวไปควบคุมเพื่อฝึกอบรมในสถานที่ที่กำหนดไว้ในหมวด ๔ หรือสถานที่อื่นที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายและศาลเห็นสมควร ตามเวลาที่ศาลกำหนด แต่ต้องไม่เกินหนึ่งปี

ในกรณีที่เด็กหรือเยาวชนต้องโทษปรับแต่ไม่มีเงินชำระค่าปรับ ให้นำบทบัญญัติมาตรา ๓๐/๑ มาตรา ๓๐/๒ และมาตรา ๓๐/๓ แห่งประมวลกฎหมายอาญามาใช้บังคับโดยอนุโลม

ในกรณีมีการชำระค่าปรับ หากเด็กหรือเยาวชนได้ถูกควบคุมตัวมาบ้างแล้ว ให้คิดหักระยะเวลาที่ถูกควบคุมตัวออกจากค่าปรับที่จะต้องชำระตามอัตราที่กำหนดในประมวลกฎหมายอาญา

หมวด ๑๓

การพิจารณาพิพากษาคดีครอบครัว

มาตรา ๑๔๖ การพิจารณาพิพากษาคดีครอบครัวนั้นไม่ว่าการพิจารณาคดีจะได้ดำเนินไปแล้วเพียงใด ให้ศาลพยายามเปรียบเทียบให้คู่ความได้ตกลงกันหรือประนีประนอมกันในข้อพิพาท โดยคำนึงถึงความสงบสุขและการอยู่ร่วมกันในครอบครัว เพื่อการนี้ให้ศาลคำนึงถึงหลักการดังต่อไปนี้ เพื่อประกอบดุลพินิจด้วย คือ

(๑) การสงวนและคุ้มครองสถานภาพของการสมรสในฐานะที่เป็นศูนย์รวมของชายและหญิง ที่สมควรใจเข้ามาอยู่กินด้วยกันฉันสามีภริยา หากไม่อาจรักษาสถานภาพของการสมรสได้ก็ให้การหย่าเป็นไปด้วยความเป็นธรรมและเสียหายน้อยที่สุด โดยคำนึงถึงสวัสดิภาพและอนาคตของบุตรเป็นสำคัญ

(๒) การคุ้มครองและช่วยเหลือครอบครัว โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีที่ครอบครัวนั้นต้องรับผิดชอบในการดูแลให้การศึกษาแก่บุตรที่เป็นผู้เยาว์

(๓) การคุ้มครองสิทธิของบุตรและส่งเสริมสวัสดิภาพของบุตร และ

(๔) มาตรการต่าง ๆ เพื่อช่วยเหลือสามีภริยาให้ปรองดองกันและปรับปรุงความสัมพันธ์ระหว่างกันเองและกับบุตร

มาตรา ๑๔๗ ในการกำหนดองค์คณะตามมาตรา ๒๓ ถ้าศาลเห็นว่าคดีครอบครัวดังที่ศาลจะพิจารณาพิพากษาเป็นคดีที่ผู้เยาว์ไม่มีผลประโยชน์หรือส่วนได้เสียก่อนเริ่มพิจารณาคดีให้ศาลสอบถามคู่ความว่าประสงค์จะให้มิให้ผู้พิพากษาสมทบเป็นองค์คณะด้วยหรือไม่ ถ้าคู่ความทั้งสองฝ่ายหรือฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่ประสงค์จะให้มิให้ผู้พิพากษาสมทบเป็นองค์คณะด้วย ให้ผู้พิพากษาไม่น้อยกว่าสองคนเป็นองค์คณะพิจารณาพิพากษาคดีได้

ในระหว่างพิจารณาของศาลที่ไม่มีผู้พิพากษาสมทบเป็นองค์คณะ ถ้าข้อเท็จจริงปรากฏแก่ศาลว่าคดีนั้นเป็นคดีที่ผู้เยาว์มีผลประโยชน์หรือส่วนได้เสีย ให้ศาลกำหนดให้มีผู้พิพากษาสมทบตามมาตรา ๒๓ เป็นองค์คณะ แต่ทั้งนี้ไม่มีผลกระทบกระเทือนกระบวนการพิจารณาที่ได้ดำเนินไปแล้ว

ในกรณีจำเป็นต้องฟังความเห็นจากผู้เชี่ยวชาญด้านการแพทย์ จิตวิทยา การให้คำปรึกษา แนะนำการสังคมสงเคราะห์ และการคุ้มครองสวัสดิภาพ หรือผู้เชี่ยวชาญด้านอื่นศาลอาจเรียกบุคคลดังกล่าวมาร่วมปรึกษาหารือหรือให้ความเห็นตามมาตรา ๓๑ ก็ได้

มาตรา ๑๔๘ คดีครอบครัวยุติข้อพิพาท ก่อนเริ่มพิจารณาให้ศาลตั้งผู้ประนีประนอมคดีครอบครัวยุติข้อพิพาท เพื่อให้คู่ความในคดีครอบครัวยุติข้อพิพาทได้ประนีประนอมกัน ทั้งนี้ หลักเกณฑ์ วิธีการไกล่เกลี่ย และการรายงานผล ให้เป็นไปตามข้อบังคับของประธานศาลฎีกา

เพื่อประโยชน์ในการไกล่เกลี่ยให้คู่ความได้ประนีประนอมกันในคดีครอบครัวยุติข้อพิพาทศาลอาจมอบหมายให้บิดา มารดา ผู้ปกครอง ญาติของคู่ความ ทนายความของคู่ความ นักสังคมสงเคราะห์ นักจิตวิทยา หรือบุคคลหรือหน่วยงานที่ศาลเห็นสมควร ให้คำปรึกษาหรือช่วยเหลือผู้ประนีประนอมคดีครอบครัวยุติข้อพิพาทที่ศาลตั้งตามวรรคหนึ่งก็ได้ และในคดีครอบครัวยุติข้อพิพาทที่มีผู้เยาว์เข้ามาเกี่ยวข้องและจำเป็นต้องได้รับการสงเคราะห์หรือคุ้มครองสวัสดิภาพ ศาลจะเรียกพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองเด็กมาร่วมในการไกล่เกลี่ยด้วยก็ได้

เมื่อผู้ประนีประนอมคดีครอบครัวยุติข้อพิพาทตามวรรคหนึ่งได้ดำเนินการตามคำสั่งศาลแล้วให้รายงานผลการไกล่เกลี่ยประนีประนอมต่อศาล ในกรณีการไกล่เกลี่ยประนีประนอมเป็นผลสำเร็จ ให้ผู้ประนีประนอมคดีครอบครัวยุติข้อพิพาทจัดทำสัญญาประนีประนอมยอมความขึ้นแล้วรายงานศาล หรือจะนัดหรือขอให้ศาลเรียกคู่ความมาทำสัญญาประนีประนอมยอมความกันต่อหน้าศาลก็ได้

เมื่อศาลเห็นว่าสัญญาประนีประนอมยอมความไม่ฝ่าฝืนต่อกฎหมายหรือไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน ให้ศาลพิพากษาไปตามสัญญาประนีประนอมยอมความนั้น

หรือศาลจะยังไม่พิพากษาแต่กำหนดเงื่อนไขหรือเงื่อนไขเวลาให้คู่ความทดลองปฏิบัติตามสัญญา ประนีประนอมยอมความก่อนก็ได้ โดยเฉพาะการใช้อำนาจปกครองหรือการอุปการะเลี้ยงดูผู้เยาว์หรือ คนไร้ความสามารถ ไม่ว่ากรณีจะเป็นประการใด ถ้าคดีครอบครัวนั้นผู้เยาว์มีผลประโยชน์หรือส่วนได้เสีย ให้ศาลคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของผู้เยาว์เป็นสำคัญ

ในกรณีที่ศาลเห็นว่าสัญญาประนีประนอมยอมความฝ่าฝืนต่อกฎหมายหรือขัดต่อความสงบ เรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน หรือเป็นคดีที่ผู้เยาว์มีผลประโยชน์หรือส่วนได้เสียและมีได้ คำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของผู้เยาว์ ให้ศาลปฏิเสธการพิพากษาตามสัญญาประนีประนอมยอมความนั้น

การไต่เถียงคดีครอบครัวยุติ ให้นับบทบัญญัติมาตรา ๑๔๖ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา ๑๔๕ ให้ศาลเยาวชนและครอบครัวมีหน้าที่รับจดทะเบียนผู้ประนีประนอมคดี ครอบครัวยุติ

ผู้ประนีประนอมคดีครอบครัวยุติต้องมีคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้

(๑) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบปีบริบูรณ์

(๒) มีคุณสมบัติที่จะเป็นข้าราชการศาลยุติธรรมได้ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่าย ตุลาการศาลยุติธรรม เว้นแต่ในเรื่องพื้นความรู้ให้เป็นไปตามที่กำหนดในข้อบังคับของประธานศาลฎีกา

(๓) มีอรรถาศัย บุคลิกภาพ และความประพฤติเหมาะสมแก่การไต่เถียงคดีครอบครัวยุติ

(๔) ได้รับการอบรมและฝึกปฏิบัติจนสามารถผ่านการทดสอบในเรื่องเจตนารมณ์ของศาล เยาวชนและครอบครัว การพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว และวิธีการไต่เถียงคดีครอบครัวยุติ

การจดทะเบียนหรือลบชื่อออกจากทะเบียนให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด ในข้อบังคับของประธานศาลฎีกา

มาตรา ๑๕๐ ผู้ประนีประนอมคดีครอบครัวยุติต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริตเที่ยงธรรม และรักษาความลับที่ตนล่วงรู้จากการปฏิบัติหน้าที่โดยเคร่งครัดตามคำแนะนำที่ประธานศาลฎีกากำหนด

ผู้ประนีประนอมคดีครอบครัวยุติให้ได้รับค่าป่วยการตามระเบียบที่คณะกรรมการบริหารศาล ยุติธรรมกำหนด โดยความเห็นชอบจากกระทรวงการคลัง

มาตรา ๑๕๑ ถ้าคู่ความไม่อาจประนีประนอมยอมความกันได้ หรือลักษณะของคดีไม่ อาจประนีประนอมยอมความกันได้ ให้ศาลส่งยุติการไต่เถียงแล้วดำเนินกระบวนการพิจารณาคดีต่อไป

บันทึกหรือถ้อยคำสำนวนในชั้นไต่เถียงจะนำมารับฟังในชั้นพิจารณาไม่ได้

มาตรา ๑๕๒ ในกรณีที่ศาลเห็นว่าจำเป็นเพื่อสวัสดิภาพและอนาคตของบุตรที่เป็นผู้เยาว์ ในระหว่างการไต่เถียงหรือพิจารณาคดี ศาลอาจมอบหมายให้ผู้อำนวยการสถานพินิจ นักสังคม

สงเคราะห์ หรือนักจิตวิทยา ดำเนินการสืบเสาะภาวะความเป็นอยู่ของครอบครัวเพื่อประโยชน์ในการเปรียบเทียบให้คู่ความได้ตกลงหรือประนีประนอมกันในข้อพิพาทหรือเมื่อเห็นเป็นการสมควรและคู่ความได้ยินยอมแล้ว จะสั่งให้แพทย์หรือจิตแพทย์ตรวจสภาพร่างกายหรือสภาพจิตของคู่ความฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งก็ได้

มาตรา ๑๕๓ เพื่อประโยชน์ในการไกล่เกลี่ยคดีครอบครัว เมื่อศาลเห็นสมควรหรือเมื่อคู่ความฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งร้องขอ ศาลจะสั่งให้ดำเนินการเป็นการลับเฉพาะต่อหน้าตัวความทุกฝ่ายหรือฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง โดยจะให้มีความอยู่ด้วยหรือไม่ก็ได้

ในการโฆษณา ไม่ว่าด้วยวาจา เป็นหนังสือ เผยแพร่ทางสื่อมวลชน สื่อสารสนเทศหรือโดยวิธีการอื่นใดซึ่งคำคู่ความ ข้อเท็จจริงหรือพฤติกรรมใด ๆ ในคดี หรือคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลที่มีอำนาจพิจารณาคดีครอบครัวหรือการไกล่เกลี่ยคดีครอบครัว ห้ามมิให้แพร่ภาพ แพร่เสียง ระบุชื่อหรือแสดงข้อความหรือกระทำการด้วยประการใด ๆ อันอาจทำให้รู้จักตัวคู่ความหรือทำให้เกิดความเสียหายแก่ชื่อเสียง เกียรติคุณของบุคคลที่เกี่ยวข้อง หรือถูกกล่าวถึงในคดี เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากศาล

มาตรา ๑๕๔ ในการบังคับคดีตามคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลเพื่อชำระค่าอุปการะเลี้ยงดูหรือค่าเลี้ยงชีพนั้น สิทธิเรียกร้องเป็นเงินของลูกหนี้ตามคำพิพากษามาตรา ๒๘๖ (๑) (๒) และ (๓) แห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง ให้อยู่ในความรับผิดชอบแห่งการบังคับคดีเป็นจำนวนตามที่ศาลเห็นสมควร ทั้งนี้ โดยคำนึงถึงฐานะในทางครอบครัวของลูกหนี้ตามคำพิพากษา จำนวนบุพการี และผู้สืบสันดานซึ่งอยู่ในความอุปการะของลูกหนี้ตามคำพิพากษาด้วย

ในการบังคับคดีตามวรรคหนึ่ง ศาลอาจตั้งเจ้าพนักงานบังคับคดี เจ้าพนักงานศาล เจ้าพนักงานอื่นหรือบุคคลที่ศาลเห็นสมควรเป็นผู้ดำเนินการ โดยค่าฤชาธรรมเนียมในการบังคับคดีให้ได้รับการยกเว้น

มาตรา ๑๕๕ ในการยื่นคำฟ้องหรือคำร้องตลอดจนการดำเนินกระบวนการพิจารณาใด ๆ ในคดีครอบครัวเพื่อเรียกค่าอุปการะเลี้ยงดูหรือค่าเลี้ยงชีพ ให้ได้รับการยกเว้นไม่ต้องชำระค่าขึ้นศาลและค่าฤชาธรรมเนียม

มาตรา ๑๕๖ การส่งคำคู่ความหรือเอกสารอื่นใดไปยังคู่ความในคดีครอบครัวให้ส่งไปทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับหรือโดยเจ้าพนักงานศาล หรือศาลจะกำหนดให้ส่งโดยวิธีอื่น

มาตรา ๑๕๗ ในการฟ้องคดีครอบครัวที่ผู้เยาว์มีผลประโยชน์หรือส่วนได้เสียหรือฟ้องเรียกค่าอุปการะเลี้ยงดู โจทก์หรือผู้ร้องอาจยื่นคำฟ้องหรือคำร้องเป็นหนังสือหรือมาแถลงข้อหาด้วยวาจา

ต่อหน้าศาลก็ได้ ถ้ามาแถลงข้อหาด้วยวาจาให้ศาลมีอำนาจสอบถามตามที่จำเป็นแล้วบันทึกการ
 แห่งข้อหาเหล่านั้น อ่านให้โจทก์หรือผู้ร้องฟังและให้ลงลายมือชื่อไว้

โจทก์หรือผู้ร้องตามวรรคหนึ่งจะมอบอำนาจให้บุคคลหรือองค์การใดดำเนินคดีแทนหรือ
 บุคคลหรือองค์การใดจะขออนุญาตต่อศาลดำเนินคดีแทนผู้เยาว์ก็ได้

มาตรา ๑๕๘ ในกรณีคู่ความไม่มีทนายความ จะขอให้ศาลแต่งตั้งให้ก็ได้ทนายความซึ่งศาล
 แต่งตั้งให้ได้รับค่าป่วยการตามระเบียบที่คณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรมกำหนด โดยความเห็นชอบ
 จากกระทรวงการคลัง

มาตรา ๑๕๙ ในคดีครอบครัวให้ศาลมีอำนาจกำหนดวิธีการหรือมาตรการคุ้มครองชั่วคราว
 ในเรื่องสินสมรส ค่าทดแทน ที่พักอาศัย การอุปการะเลี้ยงดูสามีภริยาและการพิทักษ์อุปการะเลี้ยงดูบุตร
 หรือวิธีการใด ๆ เพื่อคุ้มครองสิทธิหรือประโยชน์ของคู่ความหรือบุตรได้ตามความจำเป็นและสมควร
 แก่พฤติการณ์แห่งคดี

ในกรณีจำเป็นเพื่อสงเคราะห์ผู้เยาว์ที่มีอายุต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์ไม่ว่าจะมีคู่ความฝ่ายใด
 หรือบุคคลที่ปกครองดูแลผู้เยาว์นั้นร้องขอหรือไม่ ศาลมีอำนาจสั่งให้กองทุนคุ้มครองเด็กตามกฎหมาย
 ว่าด้วยการคุ้มครองเด็กจ่ายเงินสงเคราะห์ผู้เยาว์ดังกล่าวตามความจำเป็นระหว่างการไต่ถามหรือการ
 พิจารณาคดีก็ได้ โดยให้ถือว่าเป็นเด็กที่พึงได้รับการสงเคราะห์ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองเด็ก

ให้นำบทบัญญัติเกี่ยวกับวิธีการชั่วคราวก่อนพิพากษามาตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง
 มาใช้บังคับแก่กรณีตามวรรคหนึ่งโดยอนุโลม

มาตรา ๑๖๐ เพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรมในระหว่างการพิจารณาคดีเมื่อคู่ความฝ่ายใด
 ร้องขอหรือศาลเห็นสมควร ศาลมีอำนาจสั่งให้คู่ความหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องไปให้แพทย์หรือผู้เชี่ยวชาญ
 ที่ศาลเห็นสมควร ตรวจร่างกาย เก็บตัวอย่างเลือด สารคัดหลั่ง สารพันธุกรรม หรือดำเนินการอื่นใด
 เพื่อตรวจพิสูจน์ทางวิทยาศาสตร์เพื่อประโยชน์ในการพิสูจน์ข้อเท็จจริงอันเป็นประเด็นข้อพิพาทที่สำคัญ
 แห่งคดี ทั้งนี้ ต้องกระทำเพียงเท่าที่จำเป็นและสมควรโดยใช้วิธีการที่ก่อให้เกิดความเจ็บปวดน้อยที่สุด
 เท่าที่จะกระทำได้ และจะต้องไม่เป็นอันตรายต่อร่างกายและจิตใจของบุคคลนั้น ทั้งนี้ ถือเป็นสิทธิของ
 คู่ความหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องนั้นที่จะยินยอมหรือไม่ก็ได้

ในกรณีผู้เยาว์อายุยังไม่ครบสิบห้าปีบริบูรณ์ ก่อนที่แพทย์หรือผู้เชี่ยวชาญจะเก็บตัวอย่างเลือด สารคัดหลั่ง หรือสารพันธุกรรมของผู้เยาว์เพื่อใช้ในการตรวจพิสูจน์ทางวิทยาศาสตร์จะต้องได้รับความยินยอมจากผู้แทนโดยชอบธรรมของผู้เยาว์นั้นด้วย

หากคู่ความฝ่ายใดไม่ยินยอมหรือกระทำการป้องกันขัดขวางมิให้บุคคลที่เกี่ยวข้องหรือผู้แทนโดยชอบธรรมของผู้เยาว์ให้ความยินยอมให้แพทย์หรือผู้เชี่ยวชาญตรวจเพื่อพิสูจน์ทางวิทยาศาสตร์ตามวรรคหนึ่งหรือวรรคสอง แล้วแต่กรณี โดยไม่มีเหตุอันสมควร ให้สันนิษฐานไว้ก่อนว่าข้อเท็จจริงที่ต้องการให้ตรวจพิสูจน์เป็นผลร้ายแก่คู่ความฝ่ายนั้น

ให้แพทย์ หรือผู้เชี่ยวชาญที่ศาลสั่งตามมาตรา นี้ ได้รับค่าตอบแทนตามระเบียบที่คณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรมกำหนด โดยความเห็นชอบจากกระทรวงการคลัง

มาตรา ๑๖๑ เมื่อศาลมีคำสั่งหรือคำบังคับที่ไม่เกี่ยวกับการยึดหรืออายัดทรัพย์สินลูกหนี้ตามคำพิพากษาหรือมีคำสั่งคุ้มครองชั่วคราวตามมาตรา ๑๕๕ หากความปรากฏต่อศาลเองหรือคู่ความฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งหรือผู้แทนหรือผู้มีส่วนได้เสียร้องต่อศาลว่าคู่ความหรือผู้ที่ถูกคำสั่งบังคับฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามคำสั่งหรือคำบังคับ ให้ศาลออกหมายเรียกหรือหมายจับตัวมาไต่สวนและดักเตือนให้ปฏิบัติตามคำสั่งหรือคำบังคับของศาล หากยังไม่ปฏิบัติตามคำสั่งหรือคำบังคับอีกโดยไม่มีเหตุอันสมควรหรือมีพฤติการณ์จงใจหลบเลี่ยงไม่ปฏิบัติ ให้ศาลมีอำนาจกักขังจนกว่าจะปฏิบัติตามคำสั่งหรือคำบังคับ แต่ห้ามมิให้กักขังแต่ละครั้งเกินกว่าสิบห้าวันนับแต่วันจับหรือกักขัง แล้วแต่กรณี เว้นแต่จะได้รับการปล่อยชั่วคราว

มาตรา ๑๖๒ ในคดีที่ศาลมีคำพิพากษาหรือคำสั่งให้จ่ายค่าอุปการะเลี้ยงดูหรือค่าเลี้ยงชีพ ถ้าศาลเห็นสมควรจะสั่งให้ลูกหนี้ตามคำพิพากษานำเงินมาวางศาลตามเงื่อนไข หรือระยะเวลาที่ศาลกำหนด ในกรณีลูกหนี้ตามคำพิพากษามีรายได้ประจำ ศาลอาจสั่งให้อายัดเงินเท่าจำนวนที่จะชำระเป็นค่าอุปการะเลี้ยงดู หรือค่าเลี้ยงชีพเป็นรายเดือน แล้วให้ผู้มีหน้าที่จ่ายเงินดังกล่าวนำเงินมาวางศาลแทนลูกหนี้ตามคำพิพากษา

เมื่อความปรากฏต่อศาลเองหรือผู้มีส่วนได้เสียได้รับค่าอุปการะเลี้ยงดูหรือค่าเลี้ยงชีพร้องต่อศาลว่าลูกหนี้ตามคำพิพากษาไม่ปฏิบัติตามวรรคหนึ่ง ให้ศาลเรียกตัวมาสอบถาม หากปรากฏเป็นความจริงให้ศาลว่ากล่าวดักเตือนให้ปฏิบัติตามคำสั่งศาล

ในกรณีลูกหนี้ตามคำพิพากษาไม่ปฏิบัติตามคำตัดสินของศาลตามวรรคสองโดยไม่มีเหตุอันสมควร ศาลมีอำนาจออกหมายจับและสั่งให้กักขังลูกหนี้ตามคำพิพากษาไว้จนกว่าลูกหนี้จะนำเงินค่าอุปการะเลี้ยงดูหรือค่าเลี้ยงชีพมาชำระหรือวางศาล แต่ห้ามมิให้กักขังลูกหนี้ตามคำพิพากษาแต่ละครั้งเกินกว่าสิบห้าวันนับแต่วันจับหรือกักขัง แล้วแต่กรณี เว้นแต่จะได้รับการปล่อยชั่วคราว

มาตรา ๑๖๓ ในคดีที่มีการร้องขอให้ศาลสั่งให้บุคคลเป็นคนไร้ความสามารถ ถ้าศาลเห็นสมควรอาจสั่งให้แพทย์หรือจิตแพทย์ตรวจพิเคราะห์ทางกายหรือทางจิตบุคคลที่ขอให้เป็นคนไร้ความสามารถ หรือสั่งให้นักสังคมสงเคราะห์ นักจิตวิทยา หรือเจ้าพนักงานอื่นจัดทำรายงานสภาพครอบครัว สภาพความเป็นอยู่หรือสัมพันธภาพระหว่างผู้ไร้ความสามารถกับผู้ขอเป็นผู้อนุบาล แล้วรายงานศาลเพื่อประกอบการพิจารณาคดี

ในกรณีศาลมีคำสั่งตั้งผู้อนุบาลถ้าศาลเห็นสมควรเพื่อคุ้มครองสวัสดิภาพและทรัพย์สินของผู้ไร้ความสามารถ ศาลจะมีคำสั่งตั้งนักสังคมสงเคราะห์ นักจิตวิทยา หรือเจ้าพนักงานอื่นทำหน้าที่กำกับดูแลการใช้อำนาจของผู้อนุบาลเกี่ยวกับผู้ไร้ความสามารถหรือทรัพย์สินของผู้ไร้ความสามารถ หรือค่าอุปการะเลี้ยงดูและการรักษาพยาบาลผู้ไร้ความสามารถก็ได้แล้วให้เจ้าพนักงานที่ได้รับแต่งตั้งรายงานให้ศาลทราบตามระยะเวลาที่เห็นสมควรหรือตามที่ศาลสั่ง แล้วแต่กรณี

ให้แพทย์ จิตแพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ นักจิตวิทยา หรือเจ้าพนักงานอื่นที่ศาลสั่งตามวรรคหนึ่งและวรรคสองได้รับคำตอบแทนตามระเบียบที่คณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรมกำหนด โดยความเห็นชอบจากกระทรวงการคลัง

มาตรา ๑๖๔ ในคดีที่ร้องขอให้ศาลมีคำพิพากษาหรือคำสั่งเกี่ยวกับผู้ใช้อำนาจปกครองหรือร้องขอตั้งผู้ปกครองผู้เยาว์ ถ้าศาลเห็นสมควรหรือคู่ความร้องขอ ศาลจะมีคำสั่งหรือกำหนดเงื่อนไขเป็นการชั่วคราวให้ผู้จะใช้อำนาจปกครองหรือผู้ที่จะเป็นผู้ปกครองทดลองปกครองเลี้ยงดูผู้เยาว์นั้นเป็นการชั่วคราวก่อนเป็นระยะเวลาไม่เกินหกเดือนก็ได้ และให้ศาลสั่งให้ผู้อำนวยการสถานพินิจที่ผู้เยาว์นั้นอยู่ในเขตอำนาจ นักสังคมสงเคราะห์ นักจิตวิทยา หรือเจ้าพนักงานอื่นเป็นผู้กำกับการทดลองปกครองเลี้ยงดูผู้เยาว์แล้วรายงานให้ศาลทราบตามระยะเวลาที่ศาลเห็นสมควร

ในการพิจารณารายงานของผู้อำนวยการสถานพินิจ นักสังคมสงเคราะห์ นักจิตวิทยาหรือเจ้าพนักงานอื่นตามวรรคหนึ่ง ถ้าศาลเห็นสมควรจะเรียกบุคคลดังกล่าวมาแถลงข้อเท็จจริงเพิ่มเติมก็ได้ เมื่อปรากฏว่าผู้ที่จะใช้อำนาจปกครองหรือจะเป็นผู้ปกครองมีความเหมาะสมให้ศาลมีคำพิพากษาหรือคำสั่งให้เป็นผู้ใช้อำนาจปกครองหรือผู้ปกครอง แล้วแต่กรณี

หมวด ๑๔

การพิจารณาพิพากษาคดีครอบครัวที่ผู้เยาว์มีผลประโยชน์หรือส่วนได้เสีย

มาตรา ๑๖๕ ในคดีครอบครัวที่ผู้เยาว์มีผลประโยชน์หรือส่วนได้เสียนอกจากการพิจารณาพิพากษาคดีจะอยู่ภายใต้บังคับแห่งบทบัญญัติในหมวด ๑๓ แล้ว ยังอยู่ภายใต้บังคับแห่งบทบัญญัติในหมวดนี้ด้วย

มาตรา ๑๖๖ การดำเนินคดีครอบครัวที่ผู้เยาว์มีผลประโยชน์หรือส่วนได้เสียให้ผู้อำนวยการสถานพินิจที่ผู้เยาว์นั้นอยู่ในเขตอำนาจมีอำนาจและหน้าที่เช่นเดียวกับอำนาจและหน้าที่ของพนักงานอัยการที่มีอยู่ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์และตามกฎหมายอื่น

มาตรา ๑๖๗ เมื่อศาลเยาวชนและครอบครัวได้รับคำฟ้องหรือคำร้องขอใด ๆ ในคดีครอบครัวที่ผู้เยาว์มีผลประโยชน์หรือส่วนได้เสีย ให้ศาลแจ้งให้ผู้อำนวยการสถานพินิจที่ผู้เยาว์นั้นอยู่ในเขตอำนาจทราบ

เมื่อได้รับแจ้งจากศาลตามวรรคหนึ่งแล้ว ให้ผู้อำนวยการสถานพินิจประมวลและรายงานเกี่ยวกับความเป็นอยู่ของครอบครัว สวัสดิภาพ ความประสงค์หรือประโยชน์สูงสุดของผู้เยาว์และข้อเท็จจริงอื่นและเสนอความเห็นต่อศาลโดยไม่ชักช้า เมื่อศาลได้รับความเห็นของผู้อำนวยการสถานพินิจแล้ว ให้ศาลแจ้งความเห็นนั้นให้คู่ความทราบ คู่ความมีสิทธิที่จะแถลงคัดค้านและนำสืบหักล้างได้

มาตรา ๑๖๘ ก่อนที่ศาลจะมีคำพิพากษาหรือคำสั่งในคดีครอบครัวที่ผู้เยาว์มีผลประโยชน์หรือส่วนได้เสีย ให้ศาลฟังความเห็นของผู้อำนวยการสถานพินิจที่ผู้เยาว์นั้นอยู่ในเขตอำนาจ เมื่อได้รับความเห็นของผู้อำนวยการสถานพินิจแล้ว ให้ศาลแจ้งความเห็นนั้นให้คู่ความทราบ ในกรณีเช่นว่านี้ คู่ความมีสิทธิที่จะแถลงคัดค้านและนำสืบหักล้างได้

มาตรา ๑๖๙ ศาลมีอำนาจตั้งผู้อำนวยการสถานพินิจที่ผู้เยาว์นั้นอยู่ในเขตอำนาจเป็นผู้กำกับการปกครอง และให้ผู้กำกับการปกครองมีอำนาจหน้าที่สอดส่องว่าบิดา มารดา หรือผู้ปกครองของ

ผู้เยาว์ได้ใช้อำนาจปกครองเพื่อสวัสดิภาพและอนาคตของผู้เยาว์หรือไม่ และให้มีอำนาจหน้าที่อื่นตามที่ศาลมอบหมาย รวมทั้งรวบรวมและรายงานข้อเท็จจริงและการปฏิบัติหน้าที่ของผู้กำกับการปกครองต่อศาลเป็นครั้งคราวหรือภายในกำหนดเวลาที่ศาลสั่ง

ให้นำความในวรรคหนึ่งมาใช้บังคับแก่ผู้อนุบาลของผู้เยาว์ซึ่งเป็นคนไร้ความสามารถ หรือผู้พิทักษ์ของผู้เยาว์ซึ่งเป็นคนเสมือนไร้ความสามารถโดยอนุโลม

ในระหว่างการทำกับการปกครองตามวรรคหนึ่งและวรรคสอง หากผู้อยู่ใต้การทำกับการปกครองเห็นว่าการกระทำหรือคำวินิจฉัยของผู้กำกับการปกครองไม่เป็นไปเพื่อสวัสดิภาพและอนาคตของผู้เยาว์ หรือตามที่ศาลมอบหมาย ผู้อยู่ใต้การทำกับการปกครองอาจร้องต่อศาลที่แต่งตั้งผู้กำกับการปกครองภายในกำหนดสิบห้าวันนับตั้งแต่วันที่ได้ทราบการกระทำหรือคำวินิจฉัยนั้น ในกรณีเช่นว่านี้ ให้ศาลมีอำนาจสั่งแก้ไขการกระทำหรือสั่งอื่น กลับ หรือแก้ไขคำวินิจฉัยของผู้กำกับการปกครองหรือสั่งการอย่างอื่นตามที่เห็นสมควร

มาตรา ๑๗๐ ในกรณีที่ศาลจะตั้งผู้ปกครองของผู้เยาว์ ถ้าผู้เยาว์ไม่มีบิดา มารดา หรือบิดา มารดาถูกถอนอำนาจปกครองหรือความเป็นผู้ปกครองของผู้เยาว์สิ้นสุดลง หรือมีเหตุจะถอนผู้ปกครองของผู้เยาว์ และศาลเห็นว่าไม่มีผู้เหมาะสมที่จะปกครองผู้เยาว์หรือจัดการทรัพย์สินของผู้เยาว์ ศาลจะตั้งผู้อำนวยการสถานพินิจที่ผู้เยาว์นั้นอยู่ในเขตอำนาจหรือครอบครัวอุปถัมภ์ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองเด็ก หรือบุคคลอื่นใด เป็นผู้ปกครองผู้เยาว์หรือผู้จัดการทรัพย์สินของผู้เยาว์ก็ได้

หมวด ๑๕

การพิจารณาคดีคุ้มครองสวัสดิภาพ

มาตรา ๑๗๑ ให้ประธานศาลฎีกามีอำนาจออกข้อบังคับเกี่ยวกับวิธีการดำเนินคดีคุ้มครองสวัสดิภาพ ทั้งนี้ เพื่อให้การดำเนินกระบวนการพิจารณาคดีดังกล่าวเป็นไปโดยประหยัด สะดวก รวดเร็ว และเที่ยงธรรม โดยคำนึงถึงความผาสุกและประโยชน์ของเด็กและเยาวชนนั้นเป็นสำคัญ

มาตรา ๑๗๒ ผู้ที่ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัวมีสิทธิร้องขอให้ศาลเยาวชนและครอบครัวที่ตนมีถิ่นที่อยู่หรือมีภูมิลำเนาหรือศาลที่มูลเหตุดังกล่าวเกิดขึ้นออกคำสั่งกำหนดมาตรการหรือวิธีการเพื่อบรรเทาทุกข์ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองผู้ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัวได้

ในกรณีที่ผู้ถูกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัวไม่อยู่ในสภาพหรือวิสัยที่จะร้องขอตามวรรคหนึ่งได้ ญาติ พนักงานสอบสวน พนักงานอัยการ พนักงานเจ้าหน้าที่ องค์การซึ่งมีหน้าที่ให้ความช่วยเหลือประชาชนทางกฎหมาย หรือองค์การซึ่งมีหน้าที่คุ้มครองสวัสดิภาพเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการหรือทุพพลภาพ ครอบครัว หรือบุคคลอื่นใดเพื่อประโยชน์ของผู้เสียหายจะกระทำการแทนก็ได้

มาตรา ๑๗๓ เมื่อศาลได้รับคำร้องขอตามมาตรา ๑๗๒ แล้ว ให้ทำการไต่สวนโดยมิชักช้า และไม่ต้องดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยวิธีพิจารณาความอาญาอย่างเคร่งครัดในระหว่างการไต่สวน ถ้าศาลเห็นว่าผู้ร้องขอไม่ควรเผชิญหน้ากับผู้ที่ถูกกล่าวหาว่าเป็นผู้กระทำความรุนแรง ศาลอาจสั่งให้บุคคลดังกล่าวออกนอกห้องพิจารณาหรือใช้วิธีการอื่นใดเพื่อลดการเผชิญหน้า และให้นำบทบัญญัติมาตรา ๑๐๘ และมาตรา ๑๑๑ มาใช้บังคับแก่การไต่สวนโดยอนุโลม

มาตรา ๑๗๔ ในกรณีปรากฏว่าผู้ถูกกล่าวหาจะมีพฤติการณ์น่าจะก่อให้เกิดอันตรายแก่ร่างกาย จิตใจ หรือสุขภาพของบุคคลในครอบครัว ให้ศาลมีอำนาจออกคำสั่งคุ้มครองสวัสดิภาพโดยห้ามผู้ถูกกล่าวหาเสพสุราหรือสิ่งมีนเมา เข้าใกล้ที่อยู่อาศัยหรือที่ทำงานของผู้ร้อง ใช้หรือครอบครองทรัพย์สินหรือกระทำการใดอันอาจนำไปสู่ความรุนแรงในครอบครัวเป็นระยะเวลาที่ศาลเห็นสมควร แต่ทั้งนี้ต้องไม่เกินกว่าหกเดือน และศาลอาจกำหนดให้ผู้ถูกกล่าวหาเข้ารับคำปรึกษาแนะนำจากศูนย์ให้คำปรึกษาแนะนำหรือสถานพยาบาลหรือหน่วยงานตามที่ศาลกำหนด

ในกรณีศาลสั่งตามวรรคหนึ่ง ให้ศาลมีคำสั่งให้นักสังคมสงเคราะห์ นักจิตวิทยา พนักงานเจ้าหน้าที่ หรือเจ้าพนักงานอื่นติดตามกำกับให้ผู้ถูกกล่าวหาปฏิบัติตามคำสั่งและรายงานให้ศาลทราบตามระยะเวลาที่เห็นสมควรและจะสั่งให้คู่ความฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งหรือทั้งสองฝ่ายหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องมาศาลเพื่อสอบถามความเป็นไปหรือการปฏิบัติตามคำสั่งศาลก็ได้

คำสั่งคุ้มครองสวัสดิภาพตามวรรคหนึ่งให้เป็นที่สุด แต่ถ้าพฤติการณ์เปลี่ยนแปลงไปศาลมีอำนาจสั่งแก้ไขคำสั่งเดิมได้

มาตรา ๑๗๕ เมื่อศาลเห็นว่าผู้ร้องมีส่วนก่อให้เกิดความรุนแรงในครอบครัวและจำเป็นต้องได้รับการช่วยเหลือ บำบัดรักษา ศาลอาจสั่งให้ผู้ร้องเข้ารับคำปรึกษาแนะนำหรือเข้ารับการอบรมหรือบำบัดรักษาหรือฟื้นฟูจากศูนย์ให้คำปรึกษาแนะนำหรือสถานพยาบาลหรือหน่วยงานหรือองค์การ

ซึ่งมีหน้าที่คุ้มครองสวัสดิภาพเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการหรือทุพพลภาพ หรือครอบครัวตามระยะเวลาที่ศาลกำหนด

ในกรณีศาลมีคำสั่งตามวรรคหนึ่งหรือตามมาตรา ๑๗๔ วรรคหนึ่ง ให้ศูนย์ให้คำปรึกษาแนะนำ สถานพยาบาล หน่วยงาน หรือองค์กรซึ่งมีหน้าที่คุ้มครองสวัสดิภาพเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการหรือทุพพลภาพ หรือครอบครัวได้รับคำตอบแทนตามระเบียบที่คณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรมกำหนด โดยความเห็นชอบจากกระทรวงการคลัง

มาตรา ๑๗๖ ให้ศาลแจ้งคำสั่งคุ้มครองสวัสดิภาพไปยังเจ้าพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจ ที่ผู้ถูกกล่าวหาพำนักอยู่หรือภูมิลำเนาในเขตอำนาจเพื่อทราบ

ในกรณีผู้ถูกกล่าวหาจงใจฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามคำสั่งคุ้มครองสวัสดิภาพโดยไม่มีเหตุอันสมควร ศาลมีอำนาจออกหมายจับผู้ถูกกล่าวหาว่าจงใจจะปฏิบัติตามคำสั่งแต่ไม่เกินกว่าหนึ่งเดือน ถ้าผู้ถูกกล่าวหาได้รับการปล่อยชั่วคราว ศาลอาจกำหนดเงื่อนไขให้ผู้ถูกกล่าวหาปฏิบัติในระหว่างการปล่อยชั่วคราวก็ได้

มาตรา ๑๗๗ เมื่อผู้ถูกกล่าวหาหรือผู้ร้องได้ปฏิบัติตามเงื่อนไขหรือคำสั่งคุ้มครองสวัสดิภาพครบถ้วนแล้ว คำสั่งคุ้มครองสวัสดิภาพเป็นอันสิ้นสุด

ก่อนครบระยะเวลาตามเงื่อนไขหรือคำสั่งตามวรรคหนึ่ง ผู้ถูกกล่าวหาหรือผู้ร้องมีสิทธิยื่นคำร้องขอให้ศาลมีคำสั่งยุติการคุ้มครองสวัสดิภาพได้

มาตรา ๑๗๘ ในระหว่างมีคำสั่งคุ้มครองสวัสดิภาพศาลจะกำหนดให้ฝ่ายที่ต้องรับผิดชอบ ค่าอุปการะเลี้ยงดูให้แก่อีกฝ่ายตามที่เห็นสมควรได้ ในกรณีไม่มีการจดทะเบียนสมรสให้ศาลมีอำนาจกำหนดเงินช่วยเหลือบรรเทาทุกข์เบื้องต้นตามสมควรแก่ฐานะให้แก่ผู้เสียหายหรือสมาชิกในครอบครัวได้

มาตรา ๑๗๙ ในกรณีที่มีการปฏิบัติต่อเด็กโดยมิชอบด้วยกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองเด็ก ให้เด็กหรือผู้ปกครองของเด็กนั้นร้องขอให้ศาลออกคำสั่งคุ้มครองสวัสดิภาพตามหมวดนี้ได้ โดยให้นำบทบัญญัติมาตรา ๑๕๕ มาตรา ๑๕๖ มาตรา ๑๗๒ มาตรา ๑๗๓ มาตรา ๑๗๔ มาตรา ๑๗๖ มาตรา ๑๗๗ และมาตรา ๑๗๘ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

หมวด ๑๖ อุทธรณ์

มาตรา ๑๘๐ คดีที่ศาลเยาวชนและครอบครัวได้พิพากษาหรือมีคำสั่งแล้วให้อุทธรณ์ คำพิพากษาหรือคำสั่งนั้นไปยังศาลอุทธรณ์หรือศาลอุทธรณ์ภาคได้ตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายว่าด้วย

วิธีพิจารณาความเหมือนคดีธรรมดา เว้นแต่ในกรณีที่ศาลเยาวชนและครอบครัวได้พิพากษาหรือมีคำสั่งกำหนดวิธีการสำหรับเด็กและเยาวชนอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

(๑) กำหนดให้ใช้วิธีการตามมาตรา ๗๔ (๑) และ (๕) แห่งประมวลกฎหมายอาญา

(๒) กำหนดให้ใช้วิธีการสำหรับเด็กและเยาวชนตามมาตรา ๑๔๒ เว้นแต่ในกรณีที่การใช้วิธีการสำหรับเด็กและเยาวชนนั้นเป็นการพิพากษาหรือมีคำสั่งให้ส่งตัวเด็กหรือเยาวชนไปควบคุมเพื่อฝึกอบรมมีกำหนดระยะเวลาเกินสามปี

(๓) กำหนดให้ใช้วิธีการสำหรับเด็กและเยาวชนตามมาตรา ๑๔๓ เว้นแต่การฝึกอบรมนั้นมีกำหนดระยะเวลายาวเกินสามปี

มาตรา ๑๘๑ ในคดีซึ่งห้ามอุทธรณ์ตามมาตรา ๑๘๐ ถ้าอธิบดีผู้พิพากษาศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง หรือผู้พิพากษาหัวหน้าศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัด หรือผู้พิพากษาหัวหน้าศาลจังหวัดแผนกคดีเยาวชนและครอบครัว เห็นว่าข้อความที่ตัดสินนั้นเป็นปัญหาสำคัญอันควรสู่ศาลอุทธรณ์หรือศาลอุทธรณ์ภาคและอนุญาตให้อุทธรณ์ ก็ให้อุทธรณ์นั้นไว้พิจารณาต่อไป

มาตรา ๑๘๒ ให้ประธานศาลอุทธรณ์และประธานศาลอุทธรณ์ภาคจัดตั้งแผนกคดีเยาวชนและครอบครัวขึ้นในศาลอุทธรณ์และศาลอุทธรณ์ภาคแผนกเดียวหรือหลายแผนกตามความจำเป็นเพื่อพิจารณาพิพากษาคดีที่มีอุทธรณ์จากศาลเยาวชนและครอบครัว

หมวด ๑๓

ฎีกา

มาตรา ๑๘๓ คดีที่ศาลอุทธรณ์หรือศาลอุทธรณ์ภาคแผนกคดีเยาวชนและครอบครัวได้พิพากษาหรือมีคำสั่ง ให้ฎีกาคำพิพากษาหรือคำสั่งนั้นไปยังศาลฎีกาได้ตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายว่าด้วยวิธีพิจารณาความเหมือนคดีธรรมดา เว้นแต่กรณีที่ต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ตามมาตรา ๑๘๐

มาตรา ๑๘๔ ให้ประธานศาลฎีกาจัดตั้งแผนกคดีเยาวชนและครอบครัวขึ้นในศาลฎีกาแผนกเดียวหรือหลายแผนกตามความจำเป็น เพื่อพิจารณาพิพากษาคดีที่มีฎีกาจากศาลอุทธรณ์หรือศาลอุทธรณ์ภาคแผนกคดีเยาวชนและครอบครัว

หมวด ๑๘
บทกำหนดโทษ

มาตรา ๑๘๕ ผู้ใดเป็นเจ้าพนักงานมีตำแหน่งหน้าที่ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้และได้รู้ความลับของผู้อื่นเพราะการปฏิบัติการตามตำแหน่งหน้าที่ กระทำการโดยประการใด ๆ อันมิชอบด้วยหน้าที่ให้ผู้อื่นล่วงรู้ความลับนั้น โดยประการที่อาจจะก่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้หนึ่งผู้ใด ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๘๖ ผู้ใดช่วยเหลือหรือกระทำด้วยประการใด ๆ ให้เด็กหรือเยาวชนหลบหนีไปจากการควบคุมของเจ้าพนักงาน ซึ่งควบคุมไว้ระหว่างสอบสวน ระหว่างพิจารณาคดี หรือเพื่อฝึกอบรมตามคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาล ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

ถ้าผู้กระทำความผิดตามวรรคหนึ่งเป็นเจ้าพนักงาน ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสองปีหรือปรับไม่เกินสี่หมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๘๗ ผู้ใดเป็นเจ้าของหรือผู้ครอบครองสถานที่ตามมาตรา ๔๘ (๑) หรือ (๒) หรือมาตรา ๕๑ (๑) หรือ (๒) ซัดขืนไม่ยอมให้ผู้อำนวยการสถานพินิจ พนักงานคุมประพฤติ ผู้ช่วยพนักงานคุมประพฤติ หรือนักสังคมสงเคราะห์เข้าไปในสถานที่ดังกล่าวในระหว่างเวลาที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๔๘ หรือมาตรา ๕๑ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าพันบาท

มาตรา ๑๘๘ ผู้ใดเป็นเจ้าของหรือผู้ครอบครอง หรือเป็นผู้อยู่ในสถานที่ตามมาตรา ๔๘ (๑) หรือ (๒) หรือมาตรา ๕๑ (๑) หรือ (๒) ไม่ยอมตอบคำถามของผู้อำนวยการสถานพินิจ พนักงานคุมประพฤติ ผู้ช่วยพนักงานคุมประพฤติ หรือนักสังคมสงเคราะห์โดยไม่มีเหตุอันสมควร หรือให้ถ้อยคำอันเป็นเท็จ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าพันบาท

มาตรา ๑๘๙ ผู้ใดเป็นครู อาจารย์ หรือผู้จัดการสถานศึกษาตามมาตรา ๔๘ (๓) ไม่ยอมตอบคำถามของผู้อำนวยการสถานพินิจ พนักงานคุมประพฤติ หรือผู้ช่วยพนักงานคุมประพฤติโดยไม่มีเหตุอันสมควร หรือให้ถ้อยคำอันเป็นเท็จ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าพันบาท

มาตรา ๑๙๐ ผู้ใดเป็นครู อาจารย์ หรือผู้จัดการสถานศึกษาไม่ยอมทำรายงานตามมาตรา ๔๘ (๓) หรือทำรายงานเท็จ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท

มาตรา ๑๙๑ ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้อำนวยการสถานพินิจ พนักงานคุมประพฤติ ผู้ช่วยพนักงานคุมประพฤติ หรือนักสังคมสงเคราะห์ ซึ่งใช้อำนาจตามมาตรา ๔๘ (๔) หรือมาตรา ๕๑ (๓) แล้วแต่กรณี โดยไม่มีเหตุอันสมควร ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท

มาตรา ๑๕๒ ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๑๓๐ มาตรา ๑๓๖ หรือมาตรา ๑๕๓ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

บทเฉพาะกาล

มาตรา ๑๕๓ ให้ศาลเยาวชนและครอบครัวที่จัดตั้งขึ้นก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ เป็นศาลเยาวชนและครอบครัวตามพระราชบัญญัตินี้ และให้มีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีที่ค้างการพิจารณาอยู่ในศาลเยาวชนและครอบครัวดังกล่าวได้ต่อไป

มาตรา ๑๕๔ ให้สถานพินิจตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ. ๒๕๓๔ เป็นสถานพินิจตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๑๕๕ ให้โอนบรรดาอำนาจหน้าที่ของศาลเยาวชนและครอบครัวที่จัดตั้งขึ้นก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ และบรรดาอำนาจหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของศาลเยาวชนและครอบครัวดังกล่าวไปเป็นของศาลเยาวชนและครอบครัวและของเจ้าหน้าที่ของศาลเยาวชนและครอบครัวตามพระราชบัญญัตินี้ แล้วแต่กรณี

มาตรา ๑๕๖ ให้โอนบรรดาอำนาจหน้าที่ที่เกี่ยวกับราชการของสถานพินิจที่จัดตั้งขึ้นก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ และบรรดาอำนาจหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของสถานพินิจดังกล่าวไปเป็นของสถานพินิจ หรือของเจ้าหน้าที่ของสถานพินิจตามพระราชบัญญัตินี้ แล้วแต่กรณี

มาตรา ๑๕๗ ให้โอนบรรดากิจการ ทรัพย์สิน หนี้ ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง และเงินงบประมาณในส่วนที่เกี่ยวกับศาลเยาวชนและครอบครัวที่จัดตั้งขึ้นก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ไปเป็นของศาลเยาวชนและครอบครัวตามมาตรา ๘ วรรคหนึ่ง

มาตรา ๑๕๘ ให้โอนบรรดากิจการ ทรัพย์สิน หนี้ ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง และเงินงบประมาณในส่วนที่เกี่ยวกับสถานพินิจที่จัดตั้งขึ้นก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับไปเป็นของสถานพินิจตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๑๕๙ ให้อธิบดีผู้พิพากษาศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง รองอธิบดี ผู้พิพากษาศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง ผู้พิพากษาอาวุโสในศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง ผู้พิพากษาหัวหน้าคณะในศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง ผู้พิพากษาศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง เลขาธิการศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง ผู้พิพากษาหัวหน้าศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัด ผู้พิพากษาอาวุโสใน

ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัด ผู้พิพากษาหัวหน้าคณะในศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัด ผู้พิพากษาศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัด และผู้พิพากษาสมทบในศาลเยาวชนและครอบครัว ซึ่งดำรงตำแหน่งอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ เป็นอธิบดีผู้พิพากษาศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง รองอธิบดีผู้พิพากษาศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง ผู้พิพากษาอาวุโสในศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง ผู้พิพากษาหัวหน้าคณะในศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง ผู้พิพากษาศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง เลขานุการศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง ผู้พิพากษาหัวหน้าศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัด ผู้พิพากษาอาวุโสในศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัด ผู้พิพากษาหัวหน้าคณะในศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัด ผู้พิพากษาศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัด และผู้พิพากษาสมทบในศาลเยาวชนและครอบครัวตามพระราชบัญญัตินี้ แล้วแต่กรณี

ให้ผู้พิพากษาหัวหน้าศาล ผู้พิพากษาอาวุโส ผู้พิพากษาหัวหน้าคณะ ผู้พิพากษาและผู้พิพากษาสมทบในแผนกคดีเยาวชนและครอบครัวในศาลจังหวัดซึ่งดำรงตำแหน่งอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ เป็นผู้พิพากษาหัวหน้าศาล ผู้พิพากษาอาวุโส ผู้พิพากษาหัวหน้าคณะ ผู้พิพากษา และผู้พิพากษาสมทบในศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดตามพระราชบัญญัตินี้ แล้วแต่กรณี

ให้ผู้พิพากษาสมทบตามวรรคหนึ่งและวรรคสองดำรงตำแหน่งต่อไปจนกว่าจะครบวาระ ทั้งนี้ ไม่ให้นับวาระการดำรงตำแหน่งของผู้พิพากษาสมทบดังกล่าวเป็นวาระการดำรงตำแหน่งตามมาตรา ๒๕ วรรคสาม

มาตรา ๒๐๐ บทบัญญัติแห่งกฎหมาย กฎ ข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งอื่นใดอ้างถึงศาลเยาวชนและครอบครัว และสถานพินิจตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ. ๒๕๓๔ ให้ถือว่าบทบัญญัติแห่งกฎหมาย กฎ ข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งนั้นอ้างถึงศาลเยาวชนและครอบครัวและสถานพินิจตามพระราชบัญญัตินี้ แล้วแต่กรณี

มาตรา ๒๐๑ ให้บรรดาพระราชกฤษฎีกา กฎกระทรวง ข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งที่ออกตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ. ๒๕๓๔ ซึ่งใช้บังคับอยู่ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้มีผลใช้บังคับ ยังคงใช้บังคับได้ต่อไปเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัตินี้จนกว่าจะมีพระราชกฤษฎีกา กฎกระทรวง ข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งที่ออกตามพระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

มาตรา ๒๐๒ ให้แผนกคดีเยาวชนและครอบครัวซึ่งเปิดทำการอยู่ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับเป็นศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัด โดยมีเขตอำนาจเช่นเดียวกับแผนกคดีเยาวชนและครอบครัวดังกล่าว และให้ยุบเลิกแผนกคดีเยาวชนและครอบครัวนั้น แล้วให้โอนบรรดาคดีที่ค้าง

การพิจารณาในแผนกคดีเยาวชนและครอบครัวดังกล่าวไปพิจารณาพิพากษาในศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดที่จัดตั้งขึ้นแทน

ให้โอนบรรดากิจการทรัพย์สิน หนี้ ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง และงบประมาณในส่วนที่เกี่ยวข้องกับแผนกคดีเยาวชนและครอบครัวดังกล่าวไปเป็นของศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดที่จัดตั้งขึ้น

มาตรา ๒๐๓ ให้กรรมการสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้อำนวยการสถานพินิจ พนักงานคุมประพฤติ พนักงานสังคมสงเคราะห์ และผู้ช่วยพนักงานคุมประพฤติที่ได้รับการแต่งตั้งตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ. ๒๕๓๔ ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ เป็นกรรมการสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้อำนวยการสถานพินิจ พนักงานคุมประพฤติ นักสังคมสงเคราะห์ และผู้ช่วยพนักงานคุมประพฤติตามพระราชบัญญัตินี้แล้วแต่กรณี

มาตรา ๒๐๔ ให้สถานศึกษา สถานฝึกและอบรม และสถานแนะนำทางจิตที่ได้รับอนุญาตให้จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ. ๒๕๓๔ ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ เป็นสถานศึกษา สถานฝึกและอบรม และสถานแนะนำทางจิตที่ได้รับอนุญาตให้จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๒๐๕ ในวาระเริ่มแรกมิให้นำบทบัญญัติมาตรา ๑๒๑ มาใช้บังคับภายในสองปี นับแต่วันใช้บังคับพระราชบัญญัตินี้ โดยในระหว่างนั้นให้นำบทบัญญัติมาตรา ๘๔ แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ. ๒๕๓๔ มาใช้บังคับจนกว่าคดีจะถึงที่สุด

มาตรา ๒๐๖ พระราชบัญญัตินี้ไม่มีผลกระทบถึงการดำเนินคดีใด ๆ ที่ได้กระทำไปแล้ว ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ส่วนการดำเนินคดีที่ยังมิได้กระทำจนล่วงพ้นกำหนดเวลาที่จะต้องกระทำตามกฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ก่อนพระราชบัญญัตินี้ แต่ยังอยู่ในกำหนดเวลาที่อาจกระทำได้ตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัตินี้ ให้ดำเนินคดีนั้นตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัตินี้

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ

อภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ

นายกรัฐมนตรี

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยที่ปัจจุบันได้มีการแยกศาลยุติธรรมออกจากกระทรวงยุติธรรม โดยมีสำนักงานศาลยุติธรรมเป็นหน่วยธุรการของศาลยุติธรรมที่เป็นอิสระและกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน เป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงยุติธรรม สมควรปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัวให้สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่และโครงสร้างใหม่ ประกอบกับสมควรปรับปรุงในส่วนที่เกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองสิทธิสวัสดิภาพ และวิธีปฏิบัติต่อเด็ก เยาวชน สตรี และบุคคลในครอบครัว รวมทั้งในส่วนของกระบวนการพิจารณาคดีของศาลเยาวชนและครอบครัว เพื่อให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญ อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก และอนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้



พระราชบัญญัติ
การบริหารการแก้ไขบำบัดฟื้นฟูเด็กและเยาวชนที่กระทำผิด
พ.ศ. ๒๕๖๑

สมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมหาวชิราลงกรณ บดินทรเทพยวรางกูร

ให้ไว้ ณ วันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑
เป็นปีที่ ๓ ในรัชกาลปัจจุบัน

สมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมหาวชิราลงกรณ บดินทรเทพยวรางกูร มีพระราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า

โดยที่เป็นการสมควรมีกฎหมายว่าด้วยการบริหารการแก้ไขบำบัดฟื้นฟูเด็กและเยาวชนที่กระทำผิด พระราชบัญญัตินี้มีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคล ซึ่งมาตรา ๒๖ ประกอบกับมาตรา ๒๘ มาตรา ๒๙ มาตรา ๓๖ มาตรา ๓๗ และมาตรา ๓๘ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้กระทำได้โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย

เหตุผลและความจำเป็นในการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคลตามพระราชบัญญัตินี้ เพื่อให้กลไกการบริหารการแก้ไขบำบัดฟื้นฟูเด็กและเยาวชนที่กระทำผิดในเชิงบูรณาการเป็นไปอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ อันจะเป็นประโยชน์ในการคุ้มครองสวัสดิภาพของเด็กและเยาวชน และความสงบเรียบร้อยของสังคม ซึ่งการตราพระราชบัญญัตินี้สอดคล้องกับเงื่อนไขที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๒๖ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยแล้ว

จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้โดยคำแนะนำและยินยอมของสภานิติบัญญัติแห่งชาติทำหน้าที่รัฐสภา ดังต่อไปนี้

มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติการบริหารการแก้ไขบำบัดฟื้นฟูเด็กและเยาวชนที่กระทำผิด พ.ศ. ๒๕๖๑”

มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดหกสิบวันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

มาตรา ๓ ในพระราชบัญญัตินี้

“เด็ก” หมายความว่า เด็กตามกฎหมายว่าด้วยศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว

“เยาวชน” หมายความว่า เยาวชนตามกฎหมายว่าด้วยศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว

“สถานพินิจ” หมายความว่า สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

“ศูนย์ฝึกและอบรม” หมายความว่า ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน

“สถานที่ควบคุม” หมายความว่า สถานที่ควบคุมของสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนและศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน

“การจำแนก” หมายความว่า การแยกและจัดประเภทเด็กและเยาวชนเพื่อกำหนดวิธีการปฏิบัติต่อเด็กและเยาวชนและการแก้ไขบำบัดฟื้นฟูที่เหมาะสมตามสภาพปัญหาและความจำเป็นของเด็กและเยาวชน

“สิ่งของต้องห้าม” หมายความว่า สิ่งของต้องห้ามนำเข้าสถานที่ควบคุมของสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนและศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการการบริหารการแก้ไขบำบัดฟื้นฟูเด็กและเยาวชนที่กระทำผิด

“กรรมการ” หมายความว่า กรรมการการบริหารการแก้ไขบำบัดฟื้นฟูเด็กและเยาวชนที่กระทำผิด

“เจ้าพนักงานพินิจ” หมายความว่า ผู้ซึ่งมีคุณสมบัติตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมประกาศกำหนดและอธิบดีกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนได้แต่งตั้งเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

“ผู้อำนวยการ” หมายความว่า ผู้อำนวยการสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนและผู้อำนวยการศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน

“อธิบดี” หมายความว่า อธิบดีกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๔ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ และให้มีหน้าที่และอำนาจออกกฎกระทรวง ระเบียบ หรือประกาศเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ กฎกระทรวง ระเบียบ หรือประกาศนั้น เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้

หมวด ๑

คณะกรรมการการบริหารการแก้ไขบำบัดฟื้นฟูเด็กและเยาวชนที่กระทำผิด

มาตรา ๕ ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่งเรียกว่า “คณะกรรมการการบริหารการแก้ไขบำบัดฟื้นฟูเด็กและเยาวชนที่กระทำผิด” ประกอบด้วย รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม เป็นประธานกรรมการ ปลัดกระทรวงยุติธรรม เป็นรองประธานกรรมการ ปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ปลัดกระทรวงมหาดไทย ปลัดกระทรวงแรงงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เลขาธิการสำนักงานศาลยุติธรรม อธิบดีผู้พิพากษาศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง อัยการสูงสุด ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ อธิบดีกรมคุมประพฤติ อธิบดีกรมราชทัณฑ์ เลขาธิการคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด และเลขาธิการสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เป็นกรรมการโดยตำแหน่ง และผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งจากผู้มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ เป็นที่ประจักษ์ด้านการคุ้มครองเด็ก ด้านการศึกษา ด้านจิตวิทยา ด้านสังคมสงเคราะห์ ด้านสาธารณสุข และด้านสิทธิเด็ก ด้านละหนึ่งคน เป็นกรรมการ

ให้อธิบดีเป็นกรรมการและเลขานุการ และให้อธิบดีแต่งตั้งข้าราชการของกรมพินิจและคุ้มครองเด็ก และเยาวชนจำนวนไม่เกินสองคนเป็นผู้ช่วยเลขานุการ

มาตรา ๖ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

- (๑) มีสัญชาติไทย
- (๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสามสิบห้าปี
- (๓) ไม่เป็นบุคคลล้มละลายหรือเคยเป็นบุคคลล้มละลายทุจริต
- (๔) ไม่เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ
- (๕) ไม่ติดยาเสพติดให้โทษ

(๖) ไม่เคยต้องคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก ไม่ว่าจะได้รับโทษจำคุกจริงหรือไม่ เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๗) ไม่เคยต้องคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลให้ทรัพย์สินตกเป็นของแผ่นดินเพราะร่ำรวยผิดปกติหรือมีทรัพย์สินเพิ่มขึ้นผิดปกติ

(๘) ไม่เคยถูกไล่ออก ปลดออก ให้ออก หรือเลิกจ้างจากหน่วยงานของรัฐหรือหน่วยงานของเอกชนเพราะทุจริตต่อหน้าที่ ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง หรือถือว่ากระทำการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการ

มาตรา ๗ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสามปี

ในกรณีที่กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ ให้ผู้ได้รับการแต่งตั้งแทนตำแหน่งที่ว่างอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งได้แต่งตั้งไว้แล้ว เว้นแต่วาระของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเหลืออยู่ไม่ถึงเก้าสิบวัน รัฐมนตรีจะไม่แต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิแทนก็ได้ และในการนี้ให้คณะกรรมการประกอบด้วยกรรมการเท่าที่เหลืออยู่

เมื่อครบกำหนดตามวาระในวาระหนึ่ง หากยังมิได้มีการแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิขึ้นใหม่ ให้กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระนั้นอยู่ในตำแหน่งเพื่อดำเนินงานต่อไปจนกว่ากรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งได้รับแต่งตั้งใหม่เข้ารับหน้าที่

กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระ อาจได้รับแต่งตั้งอีกได้ แต่จะดำรงตำแหน่งติดต่อกันเกินสองวาระไม่ได้

มาตรา ๘ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออก

(๓) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๖

(๔) รัฐมนตรีให้ออกจากตำแหน่ง เพราะบกพร่องต่อหน้าที่ มีความประพฤติเสื่อมเสีย หรือหย่อนความสามารถ

มาตรา ๙ คณะกรรมการมีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

(๑) เสนอนโยบายและแผนในการบริหารการแก้ไขบำบัดฟื้นฟูเด็กและเยาวชนที่กระทำผิด เพื่อให้สอดคล้องกับกระบวนการยุติธรรมสำหรับเด็กและเยาวชนต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อให้ความเห็นชอบ

(๒) ให้คำแนะนำหรือคำปรึกษาแก่รัฐมนตรีในการออกกฎกระทรวง ระเบียบ และประกาศตามพระราชบัญญัตินี้ รวมทั้งให้คำแนะนำแก่อธิบดีในการออกระเบียบตามพระราชบัญญัตินี้

(๓) พิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับการบริหารการแก้ไขบำบัดฟื้นฟูเด็กและเยาวชนที่กระทำผิดตามที่คณะรัฐมนตรีขอให้พิจารณา

(๔) พิจารณาให้ความเห็นชอบการกำหนดอาณัติบริเวณภายนอกสถานที่ควบคุมซึ่งเป็นสาธารณะเป็นเขตปลอดภัย

(๕) กำหนดหรือเสนอแนะแนวทาง กลยุทธ์ และมาตรการในการแก้ไขบำบัดฟื้นฟูเด็กและเยาวชนที่กระทำผิด หรือการดำเนินการตามแผนการบริหารการแก้ไขบำบัดฟื้นฟูเด็กและเยาวชนที่กระทำผิด ให้เป็นไปโดยมีประสิทธิภาพและสัมฤทธิ์ผล รวมทั้งแนวทางในการดูแลช่วยเหลือเด็กและเยาวชนเพื่อมิให้กลับไปกระทำผิดซ้ำอีก

(๖) ให้คำปรึกษา แนะนำ และประสานหน่วยงานของรัฐหรือองค์กรเอกชนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาพฤตินิสัยเด็กและเยาวชนที่เข้าสู่กระบวนการยุติธรรม การติดตามช่วยเหลือสงเคราะห์เด็กหรือเยาวชนภายหลังปล่อย และการป้องกันการกระทำผิดของเด็กและเยาวชน

(๗) กำหนดมาตรฐานการดำเนินงานต่าง ๆ ของเจ้าพนักงานพินิจให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้ รวมทั้งให้ความเห็นชอบหลักสูตรการฝึกอบรมเจ้าพนักงานพินิจ

(๘) พัฒนาหรือแก้ไขปัญหาคัดข้องต่าง ๆ อันเนื่องจากการใช้พระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

(๙) ปฏิบัติการอื่นตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่น

มาตรา ๑๐ การประชุมคณะกรรมการต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมดจึงจะเป็นองค์ประชุม

ในการประชุมคณะกรรมการ ถ้าประธานกรรมการไม่มาประชุมหรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้รองประธานกรรมการเป็นประธานในที่ประชุม ถ้ารองประธานกรรมการไม่มาประชุมหรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้ที่ประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม

การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

มาตรา ๑๑ คณะกรรมการจะแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อพิจารณาหรือปฏิบัติการอย่างหนึ่งอย่างใดตามที่คณะกรรมการมอบหมายก็ได้

การประชุมคณะอนุกรรมการให้นำความในมาตรา ๑๐ มาใช้บังคับด้วยโดยอนุโลม

มาตรา ๑๒ ให้กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนทำหน้าที่เป็นสำนักงานเลขานุการให้แก่คณะกรรมการ และประสานงานกับหน่วยงานของรัฐหรือองค์กรเอกชนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาพฤตินิสัยเด็กและเยาวชนที่เข้าสู่กระบวนการยุติธรรม การติดตามช่วยเหลือสงเคราะห์เด็กหรือเยาวชนภายหลังปล่อย และการป้องกันการกระทำผิดของเด็กและเยาวชน รวมทั้งปฏิบัติงานอื่นใดตามที่คณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการมอบหมาย

หมวด ๒

หน้าที่และอำนาจของเจ้าพนักงานพินิจ

มาตรา ๑๓ ให้อธิบดีมีหน้าที่และอำนาจกำหนดหน้าที่และอำนาจของเจ้าพนักงานพินิจในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการงานและความรับผิดชอบ ตลอดจนเงื่อนไขที่จะปฏิบัติตามหน้าที่และอำนาจนั้น ทั้งนี้ให้เป็นไปตามระเบียบที่อธิบดีกำหนด

มาตรา ๑๔ ภายใต้บังคับมาตรา ๑๐๓ แห่งพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ. ๒๕๕๓ ห้ามมิให้ใช้เครื่องพันธนาการแก่เด็กและเยาวชนที่อยู่ในการควบคุมของเจ้าพนักงานพินิจ เว้นแต่มีเหตุจำเป็นอย่างยิ่งอันมีอาจหลีกเลี่ยงได้ ดังต่อไปนี้

(๑) เพื่อป้องกันการหลบหนี เมื่อนำตัวเยาวชนออกมานอกสถานที่ควบคุม หรือ

(๒) เพื่อความปลอดภัยของเด็กหรือเยาวชนเองหรือบุคคลอื่น ในกรณีที่เกิดความไม่สงบในสถานที่ควบคุม

การใช้เครื่องพันธนาการแก่เด็กและเยาวชนตาม (๑) และ (๒) ต้องให้ผู้อำนวยการเป็นผู้พิจารณาสั่งการ และต้องบันทึกความจำเป็นและเหตุผลที่ต้องใช้เครื่องพันธนาการกับเด็กและเยาวชนไว้ด้วย

ประเภท ชนิด และขนาดของเครื่องพันธนาการให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๑๕ ให้รัฐมนตรีโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการมีหน้าที่และอำนาจประกาศกำหนดอาณาบริเวณภายนอกสถานที่ควบคุมซึ่งเป็นที่สาธารณะเป็นเขตปลอดภัยพร้อมแสดงแผนที่ของอาณาบริเวณดังกล่าว ทั้งนี้ ต้องคำนึงถึงสิทธิและเสรีภาพของบุคคลในบริเวณนั้นประกอบด้วย

ในกรณีที่มีพฤติการณ์และเหตุอันควรสงสัยว่า บุคคลหรือยานพาหนะใดอาจมีการส่งสิ่งของต้องห้ามหรือกระทำการผิดกฎหมายในบริเวณดังกล่าว ให้เจ้าพนักงานพินิจมีหน้าที่และอำนาจสั่งให้บุคคลหรือยานพาหนะออกนอกเขตปลอดภัยได้

มาตรา ๑๖ เพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยของสถานที่ควบคุม ให้เจ้าพนักงานพินิจมีหน้าที่และอำนาจตรวจค้นสิ่งของต้องห้าม ตรวจสอบจดหมาย เอกสาร พัสตุนภัณฑ์ หรือสิ่งสื่อสารอื่น หรือสกัดกั้นการติดต่อสื่อสารทางโทรคมนาคมหรือทางใด ๆ ซึ่งมีถึงหรือมาจากเด็กหรือเยาวชน ยกเว้นการร้องทุกข์ ร้องเรียน หรือกรณีเป็นการสื่อสารระหว่างเด็กหรือเยาวชนกับที่ปรึกษากฎหมายหรือทนายความ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามระเบียบที่อธิบดีกำหนด

มาตรา ๑๗ ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ เจ้าพนักงานพินิจต้องแสดงบัตรประจำตัวต่อบุคคลที่เกี่ยวข้อง

บัตรประจำตัวเจ้าพนักงานพินิจ ให้เป็นไปตามแบบที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

มาตรา ๑๘ ให้กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจัดให้เจ้าพนักงานพินิจเข้ารับการฝึกอบรมก่อนเข้าปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ คุณธรรม จริยธรรม และมีประสบการณ์ภาคปฏิบัติ รวมถึงการจัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและความเชี่ยวชาญ ทั้งนี้ ตามหลักสูตรการฝึกอบรมที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ

มาตรา ๑๙ ให้เจ้าพนักงานพินิจซึ่งผ่านการฝึกอบรมตามมาตรา ๑๘ เป็นตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน และในการกำหนดให้ได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่และคุณภาพของงาน โดยเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานอื่นในกระบวนการยุติธรรมด้วย ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนดโดยได้รับความเห็นชอบจากกระทรวงการคลัง

หมวด ๓

สถานที่ควบคุม การจำแนก และมาตรฐานสถานที่ควบคุมเด็กและเยาวชน

มาตรา ๒๐ เพื่อประโยชน์ในการควบคุมดูแลแก้ไขบำบัดฟื้นฟูและฝึกอบรมพัฒนาพฤตินิสัยเด็กและเยาวชน อธิบดีอาจประกาศกำหนดให้จัดแบ่งอาณาเขตภายในสถานที่ควบคุมออกเป็น ส่วน ๆ โดยคำนึงถึงความเหมาะสมกับผลการจำแนกเด็กและเยาวชนแต่ละประเภทก็ได้

การจำแนกประเภทและรูปแบบของสถานที่ควบคุม ให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด

มาตรา ๒๑ เพื่อให้การบริหารงานสถานที่ควบคุมทุกแห่งเป็นไปในแนวทางและมาตรฐานเดียวกัน ให้อธิบดีวางระเบียบเกี่ยวกับการบริหารงานในสถานที่ควบคุม การปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานพินิจ การแก้ไขบำบัดฟื้นฟูและพัฒนาพฤตินิสัยเด็กและเยาวชน แนวทางการปฏิบัติตัวของเด็กและเยาวชน แต่ละประเภท และการอื่นอันจำเป็นตามที่กำหนดในพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๒๒ ให้ผู้อำนวยการจัดสิ่งดังต่อไปนี้ให้เด็กและเยาวชนอย่างเพียงพอ

- (๑) อาหารสะอาดและถูกหลักโภชนาการ
- (๒) น้ำสะอาดสำหรับการบริโภคและอุปโภค
- (๓) ยาสามัญประจำบ้านที่จำเป็น
- (๔) เสื้อผ้าที่เหมาะสมตามสภาพภูมิอากาศและสิ่งของเครื่องใช้ที่จำเป็น
- (๕) อุปกรณ์นันทนาการและการกีฬา
- (๖) อุปกรณ์ในการศึกษาขั้นพื้นฐานและการฝึกอบรม
- (๗) ที่หลับนอนที่เหมาะสมและถูกสุขลักษณะ
- (๘) สิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ ที่จำเป็น

หมวด ๔

การรับตัว การจำแนก และการพัฒนาพฤตินิสัยเด็กและเยาวชน

ส่วนที่ ๑

การรับตัวเด็กและเยาวชนเข้าสถานที่ควบคุม

มาตรา ๒๓ ให้เจ้าพนักงานพินิจรับตัวเด็กและเยาวชนซึ่งต้องหาว่ากระทำความผิดไว้ในระหว่างการสอบสวน หรือการพิจารณาคดี หรือตามคำพิพากษาหรือคำสั่งศาลไว้ควบคุมดูแลเพื่อแก้ไขบำบัดฟื้นฟูหรือฝึกอบรมในสถานที่ควบคุม เมื่อได้รับหมายควบคุมตัว

มาตรา ๒๔ ในวันที่รับตัวเด็กและเยาวชนเข้าใหม่ในสถานที่ควบคุม ให้เจ้าพนักงานพินิจจัดทำข้อมูลการรับตัว สมุดประจำตัวเด็กและเยาวชน ชี้แจงสิทธิ หน้าที่ กฎ ระเบียบของสถานที่ควบคุม และให้คำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติตนระหว่างอยู่ในสถานที่ควบคุมให้เด็กและเยาวชนทราบ รวมทั้งจัดให้มีบุคลากรทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงและให้คำปรึกษาแก่เด็กและเยาวชน

มาตรา ๒๕ ในกรณีที่เด็กหรือเยาวชนมีบุตรอายุต่ำกว่าสามปีติดมาระหว่างถูกควบคุมตัวหรือรับการฝึกอบรม หรือคลอดบุตรในระหว่างรับการควบคุมตัวหรือรับการฝึกอบรมนั้น หากมีความจำเป็นหรือปรากฏว่าไม่มีผู้ใดจะเลี้ยงดูเด็กซึ่งเป็นบุตรของเด็กหรือเยาวชนนั้น ผู้อำนวยการจะอนุญาตให้บุตรของเด็กหรือเยาวชนอยู่ในสถานที่ควบคุมได้เฉพาะกรณีจำเป็นและบุตรอายุต่ำกว่าสามปีก็ได้ หรือให้ส่งบุตรนั้นไปยังหน่วยงานซึ่งมีหน้าที่ให้การสงเคราะห์คุ้มครองสวัสดิภาพหรือพัฒนาฟื้นฟูเด็กเพื่อดำเนินการตามหน้าที่และอำนาจต่อไป ทั้งนี้ ตามระเบียบที่อธิบดีกำหนด โดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของบุตรของเด็กหรือเยาวชนเป็นสำคัญ

ส่วนที่ ๒

การจำแนกเด็กและเยาวชนและการพัฒนาพฤตินิสัยเด็กและเยาวชน

มาตรา ๒๖ เพื่อประโยชน์ในการดูแล แก้ไขบำบัดฟื้นฟู และพัฒนาพฤตินิสัยเด็กและเยาวชนให้กลับตนเป็นคนดี ให้จำแนกเด็กและเยาวชนในสถานที่ควบคุมตามระเบียบที่อธิบดีกำหนด

มาตรา ๒๗ ให้ผู้อำนวยการจัดให้มีการจำแนกเด็กและเยาวชน เพื่อศึกษาวิเคราะห์สภาพปัญหา สาเหตุหรือปัจจัยแห่งการกระทำความผิดในด้านสังคม สิ่งแวดล้อม สุขภาพ และจิตใจ รวมทั้งพฤติกรรมของเด็กและเยาวชน เพื่อกำหนดวิธีการปฏิบัติต่อเด็กและเยาวชน การวางแผน แก้ไขบำบัดฟื้นฟู และการรายงานข้อเท็จจริงพร้อมทั้งเสนอความเห็นเกี่ยวกับการลงโทษ หรือการใช้วิธีการสำหรับเด็กและเยาวชนที่เหมาะสมต่อศาล

ในการจำแนกเด็กและเยาวชนที่ศาลมีคำพิพากษาหรือคำสั่งให้เข้ารับการฝึกอบรมในศูนย์ฝึกและอบรม ให้ผู้อำนวยการดำเนินการให้สอดคล้องกับคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลด้วย

การจำแนกเด็กและเยาวชนตามวรรคหนึ่งและวรรคสอง ให้ผู้อำนวยการรับฟังข้อเสนอแนะของคณะกรรมการสหวิชาชีพตามกฎหมายว่าด้วยศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัวประกอบด้วย

มาตรา ๒๘ เพื่อประโยชน์ในการบริหารจัดการควบคุมดูแลเด็กและเยาวชนในสถานที่ควบคุม ให้จัดกลุ่มเด็กและเยาวชนโดยให้คำนึงถึงประเภทของสถานที่ควบคุมที่ได้จำแนกไว้ ความเหมาะสมกับเด็กและเยาวชนแต่ละประเภท การควบคุมดูแล แก้ไขบำบัดฟื้นฟู และพัฒนาพฤตินิสัยเด็กและเยาวชน และการเตรียมความพร้อมก่อนปล่อย ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามระเบียบที่อธิบดีกำหนด

หมวด ๕
การแก้ไขบำบัดฟื้นฟูและการฝึกอบรม

มาตรา ๒๙ ให้สถานพินิจและศูนย์ฝึกและอบรมจัดทำแนวทางในการแก้ไขบำบัดฟื้นฟูและการฝึกอบรมเด็กและเยาวชนให้เหมาะสมกับเพศ อายุ ศาสนา วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณี สภาพสุขภาพทางกายและจิต บุคลิกลักษณะ ระดับสติปัญญา ระดับการศึกษา การประกอบอาชีพ สภาพครอบครัว ตลอดจนสภาพแวดล้อมของเด็กและเยาวชน และกำหนดวิธีการและเป้าหมายในการกลับคืนสู่ครอบครัวและสังคม โดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของเด็กและเยาวชนเป็นสำคัญ

ในการจัดทำแนวทางในการแก้ไขบำบัดฟื้นฟูและการฝึกอบรมเด็กและเยาวชนแต่ละราย ต้องมาจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ทำให้ทราบถึงสาเหตุของการกระทำผิด และปัจจัยที่ก่อให้เกิดการกระทำผิด เพื่อกำหนดแนวทางในการแก้ไขบำบัดฟื้นฟูเด็กและเยาวชนให้ตรงตามสภาพปัญหาและความจำเป็น และขจัดปัจจัยที่จะก่อให้เกิดความเสี่ยงต่อการกระทำผิด และสร้างปัจจัยเสริมที่จะช่วยให้กลับตนเป็นคนดี

มาตรา ๓๐ ให้สถานพินิจจัดทำแนวทางการแก้ไขบำบัดฟื้นฟูเด็กและเยาวชนเป็นรายบุคคลที่เหมาะสมกับสภาพปัญหาและความจำเป็น เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาทักษะการปรับตัวและการดำเนินชีวิตของเด็กและเยาวชน สนับสนุนให้มีความพร้อมที่จะดำรงชีวิตในสังคม และเตรียมความพร้อมในการเข้ารับกิจกรรมแก้ไขบำบัดฟื้นฟูที่เหมาะสมในกรณีที่ต้องเข้ารับการฝึกอบรม

มาตรา ๓๑ ให้ศูนย์ฝึกและอบรมจัดทำแนวทางการฝึกอบรม โดยกำหนดให้มีการเตรียมความพร้อมก่อนปล่อย และแจ้งแนวทางการฝึกอบรมให้เด็กและเยาวชน และบิดา มารดา ผู้ปกครอง หรือบุคคลซึ่งเด็กและเยาวชนอาศัยอยู่ด้วยทราบ

ภายหลังการจัดทำแนวทางการฝึกอบรมแล้ว หากพบว่าข้อเท็จจริงหรือพฤติการณ์เปลี่ยนแปลงไป ให้ทำการปรับปรุงแนวทางดังกล่าวให้เหมาะสม และรายงานแนวทางที่ได้ปรับปรุงแล้วให้ศาลทราบ

ให้มีการประเมินผลการฝึกอบรมตามแนวทางตามวรรคหนึ่งหรือวรรคสองเป็นระยะหรือเมื่อการฝึกอบรมตามแนวทางดังกล่าวเสร็จสิ้น

มาตรา ๓๒ ในกรณีที่ศาลมีคำสั่งให้สถานพินิจดำเนินการแก้ไขบำบัดฟื้นฟูเด็กและเยาวชนก่อนมีคำพิพากษา ให้มีการรับฟังความคิดเห็นของเด็กและเยาวชน รวมทั้งผู้ปกครอง ประกอบในการจัดทำแนวทางการแก้ไขบำบัดฟื้นฟูด้วย

ให้เจ้าพนักงานพินิจจัดทำแนวทางการแก้ไขบำบัดฟื้นฟู โดยวิเคราะห์สภาพปัญหาและสาเหตุการกระทำผิด กำหนดกิจกรรม และระยะเวลาที่ชัดเจนในการแก้ไขบำบัดฟื้นฟูในกรณีที่ศาลมิได้กำหนดระยะเวลาในการแก้ไขบำบัดฟื้นฟูไว้

มาตรา ๓๓ ในกรณีที่ศาลมีคำพิพากษาหรือคำสั่งให้เด็กและเยาวชนเข้ารับการแก้ไขบำบัดฟื้นฟูแบบเข้ามาเย็นกลับ ให้ผู้อำนวยการสถานพินิจกำหนดเขตพื้นที่เฉพาะสำหรับเด็กและเยาวชนกลุ่มนี้หรือดำเนินการในสถานที่อื่นที่ได้รับความเห็นชอบจากอธิบดี และต้องจัดให้มีแนวทางการแก้ไขบำบัดฟื้นฟูเฉพาะราย

มาตรา ๓๔ ศูนย์ฝึกและอบรมจะต้องจัดให้มีการศึกษาสายสามัญหรือการฝึกวิชาชีพ และการบำบัดฟื้นฟูพฤติกรรมและอารมณ์เด็กและเยาวชน ที่เหมาะสมกับอายุ สภาพร่างกาย สภาพจิต ภูมิภาวะ ระยะเวลาการฝึกอบรม และประโยชน์ที่เด็กและเยาวชนจะได้รับในอนาคต ตามหลักสูตรการฝึกอบรมที่อธิบดีกำหนด

มาตรา ๓๕ ให้ศูนย์ฝึกและอบรมจัดทำแนวทางการฝึกอบรมเพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขบำบัดฟื้นฟูเด็กและเยาวชนตามสภาพปัญหาและความจำเป็น โดยมีการกำหนดระยะเวลาที่สอดคล้องกับคำพิพากษาหรือคำสั่งศาล เพื่อเสริมสร้างศักยภาพของเด็กและเยาวชนในการกลับไปดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข ทั้งนี้ แนวทางการฝึกอบรมต้องสอดคล้องกับภารกิจและลักษณะของศูนย์ฝึกและอบรมแต่ละแห่ง

มาตรา ๓๖ ในการจัดทำแนวทางการฝึกอบรม ให้พิจารณาข้อมูล ดังต่อไปนี้

- (๑) รายงานข้อเท็จจริงเกี่ยวกับเด็กและเยาวชน
- (๒) ระยะเวลาการฝึกอบรมตามคำพิพากษาหรือคำสั่งศาล
- (๓) ผลการจำแนก
- (๔) ความสมัครใจ ความถนัด และความต้องการของเด็กและเยาวชน
- (๕) หลักสูตรการฝึกอบรมซึ่งสถานที่ควบคุมสามารถจัดได้

หมวด ๖

สิทธิหน้าที่ ประโยชน์ และกิจการอื่น ๆ เกี่ยวกับเด็กและเยาวชน

ส่วนที่ ๑

สิทธิของเด็กและเยาวชน

มาตรา ๓๗ ให้สถานที่ควบคุมจัดให้เด็กและเยาวชนได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ โดยต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ รวมทั้งต้องมีการฝึกอบรมด้านคุณธรรมและจริยธรรม และการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ

ให้เด็กและเยาวชนมีโอกาสดำเนินการเข้ารับการศึกษและการฝึกอบรมอย่างเท่าเทียมกัน

ให้สถานที่ควบคุมจัดให้เด็กและเยาวชนได้รับความรู้เกี่ยวกับเพศวิถีศึกษาที่เหมาะสมแก่เด็กและเยาวชนแต่ละคน

การกำหนดหลักสูตร หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการจัดการศึกษาและการฝึกอบรมให้แก่เด็กและเยาวชน ให้เป็นไปตามระเบียบที่อธิบดีกำหนด

มาตรา ๓๘ ให้สถานที่ควบคุมรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการศึกษาขั้นพื้นฐานและการฝึกอบรมให้แก่เด็กและเยาวชน รวมทั้งต้องจัดหาบรรดาเครื่องอุปกรณ์ในการศึกษาขั้นพื้นฐานและการฝึกอบรมให้แก่เด็กและเยาวชน

มาตรา ๓๙ ให้สถานที่ควบคุมจัดการกีฬา ดนตรี และนันทนาการ ให้แก่เด็กและเยาวชนที่เหมาะสมกับวัยและสภาพของเด็กและเยาวชนแต่ละคน รวมทั้งจัดกิจกรรมการแข่งขันกีฬาหรือการแสดงดนตรีของเด็กและเยาวชน

ให้สถานที่ควบคุมรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการจัดการและจัดหาบรรดาเครื่องอุปกรณ์ตามวรรคหนึ่ง

มาตรา ๔๐ ให้สถานที่ควบคุมจัดให้มีการสอนหลักคำสอนทางศาสนา ให้คำแนะนำทางจิตใจหรือประกอบศาสนกิจในสถานที่ควบคุมให้แก่เด็กและเยาวชน

มาตรา ๔๑ เด็กและเยาวชนมีสิทธิได้รับเงินรางวัลจากการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ที่เกิดจากการฝึกวิชาชีพหรือฝึกงานฝีมือเด็กและเยาวชน หรือรางวัลจากการแสดงหรือบริการต่าง ๆ ของเด็กและเยาวชน ทั้งนี้ ตามระเบียบที่อธิบดีกำหนด

ส่วนที่ ๒

สุขอนามัยของเด็กและเยาวชน

มาตรา ๔๒ ในกรณีที่แพทย์ พยาบาล หรือเจ้าพนักงานพินิจซึ่งผ่านการฝึกอบรมด้านการพยาบาล พบว่าเด็กหรือเยาวชนเจ็บป่วยซึ่งต้องได้รับการดูแลเป็นพิเศษ ถ้าเป็นอาการเจ็บป่วยที่ง่ายต่อการติดเชื้อหรือเป็นโรคติดต่อ ให้จัดแยกเด็กหรือเยาวชนนั้นออกจากเด็กหรือเยาวชนอื่น โดยให้มีผู้ดูแลอย่างใกล้ชิดและรายงานผู้อำนวยการเพื่อดำเนินการให้ได้รับการตรวจจากแพทย์โดยเร็ว

หากแพทย์ พยาบาล หรือเจ้าพนักงานพินิจที่ผ่านการอบรมด้านการพยาบาล เห็นว่าเด็กหรือเยาวชนป่วยด้วยโรคที่ต้องการการบำบัดเฉพาะด้านหรือมีปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพจิต ให้เสนอความเห็นต่อผู้อำนวยการเพื่อพิจารณาส่งตัวเด็กหรือเยาวชนดังกล่าวไปยังสถานบำบัดรักษาสำหรับโรคชนิดนั้น โดยเฉพาะ โรงพยาบาล หรือสถานบำบัดรักษาทางสุขภาพจิตนอกสถานที่ควบคุมต่อไป และให้ผู้อำนวยการแจ้งให้บิดา มารดา ผู้ปกครอง หรือบุคคลซึ่งเด็กหรือเยาวชนอาศัยอยู่ทราบ

มาตรา ๔๓ ให้สถานที่ควบคุมจัดให้เด็กและเยาวชนได้รับอุปกรณ์ช่วยเกี่ยวกับสายตาและการได้ยิน การบริการทันตกรรม รวมถึงอุปกรณ์สำหรับผู้มีกายพิการ ตามความจำเป็นและเหมาะสม

ให้สถานที่ควบคุมจัดให้มีการตรวจสุขภาพเด็กและเยาวชนอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง

ให้บุตรของเด็กและเยาวชนในสถานที่ควบคุมได้รับการตรวจสุขภาพร่างกายโดยผู้เชี่ยวชาญด้านสุขภาพเด็กเพื่อวินิจฉัยและให้การรักษาตามความจำเป็น รวมทั้งการตรวจป้องกันโรค และการบริการด้านสุขอนามัย

การดำเนินการตามวรรคหนึ่ง วรรคสอง และวรรคสาม ให้เป็นไปตามระเบียบที่อธิบดีกำหนด

มาตรา ๔๔ ให้สถานที่ควบคุมจัดเตรียมให้เด็กและเยาวชนหญิงที่มีครรภ์ได้คลอดบุตรในโรงพยาบาลหรือสถานพยาบาลนอกสถานที่ควบคุม ณ ห้องที่ที่สถานที่ควบคุมนั้นตั้งอยู่

เมื่อเด็กและเยาวชนหญิงคลอดบุตรแล้ว ให้เด็กและเยาวชนหญิงนั้นอยู่พักรักษาตัวต่อไปภายหลังการคลอดได้ไม่เกินเจ็ดวันนับแต่วันคลอด ในกรณีที่จำเป็นต้องพักรักษาตัวนานกว่านี้ ให้เสนอความเห็นของแพทย์เพื่อขออนุญาตต่อผู้อำนวยการ

มาตรา ๔๕ ให้สถานที่ควบคุมจัดให้เด็กและเยาวชนหญิงผู้ตั้งครรภ์หรือผู้ให้นมบุตรได้รับคำแนะนำทางด้านสุขภาพและโภชนาการจากแพทย์ พยาบาล หรือเจ้าพนักงานพินิจซึ่งผ่านการฝึกอบรม

ด้านการพยาบาล และต้องจัดอาหารที่เพียงพอและในเวลาที่เหมาะสมให้แก่เด็กและเยาวชนหญิง ผู้ตั้งครรภ์ ทารก เด็กและมารดาผู้ให้นมบุตร และต้องไม่ขัดขวางเด็กและเยาวชนหญิงจากการให้นมบุตร เว้นแต่มีปัญหาด้านสุขภาพ

ส่วนที่ ๓ การติดต่อเด็กและเยาวชน

มาตรา ๔๖ เด็กและเยาวชนพึงได้รับการอนุญาตให้ติดต่อกับบุคคลภายนอกตามระเบียบที่อธิบดีกำหนด และบุคคลภายนอกซึ่งได้รับอนุญาตให้เข้าไปในสถานที่ควบคุมเพื่อกิจธุระ เยี่ยมเด็กและเยาวชน หรือเพื่อประโยชน์อย่างอื่น จะต้องปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ หรือข้อบังคับของสถานที่ควบคุมที่ประกาศไว้โดยเปิดเผย หากฝ่าฝืนให้เจ้าพนักงานพินิจมีหน้าที่และอำนาจสั่งให้ออกจากสถานที่ควบคุมได้

มาตรา ๔๗ ให้สถานที่ควบคุมจัดสถานที่ให้เด็กและเยาวชนได้พบและปรึกษากับที่ปรึกษา กฎหมายหรือทนายความของตนเป็นการเฉพาะตัวตามระเบียบที่อธิบดีกำหนด

ส่วนที่ ๔ ทรัพย์สินของเด็กและเยาวชน

มาตรา ๔๘ ทรัพย์สินชนิดใดจะเป็นสิ่งของต้องห้าม หรือสิ่งของที่อนุญาตหรือไม่อนุญาต ให้เก็บรักษาไว้ในสถานที่ควบคุม ให้เป็นไปตามระเบียบที่อธิบดีกำหนด ระเบียบดังกล่าวเมื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้ และให้ปิดประกาศรายชื่อสิ่งของต้องห้ามไว้ในสถานที่เปิดเผยหน้าสถานที่ควบคุมด้วย

ทรัพย์สินที่เป็นสิ่งของอนุญาตให้เก็บรักษาไว้ในสถานที่ควบคุม หากมีปริมาณหรือจำนวนเกินกว่าที่อธิบดีอนุญาต หรือเป็นสิ่งของที่ไม่อนุญาตให้เก็บรักษาไว้ในสถานที่ควบคุมให้แจ้งให้บิดา มารดา หรือผู้ปกครองมารับสิ่งของดังกล่าวคืนจากเจ้าพนักงานพินิจ หากไม่มีผู้มารับคืน สถานที่ควบคุมอาจจำหน่ายสิ่งของนั้นแล้วมอบเงินให้แก่เด็กและเยาวชนภายหลังหักค่าใช้จ่ายในการจำหน่ายในวันที่เด็กและเยาวชนได้รับการปล่อยตัว แต่ถ้าสิ่งของนั้นเป็นของอันตรายหรือโสโครก ให้เจ้าพนักงานพินิจทำลายเสีย

การจำหน่ายและการทำลายสิ่งของตามวรรคสอง ให้เป็นไปตามระเบียบที่อธิบดีกำหนด

มาตรา ๔๙ ทรัพย์สินของเด็กและเยาวชนที่ได้รับการปล่อยตัวหรือหลบหนีไปซึ่งตกค้างอยู่ในสถานที่ควบคุม หากเด็กและเยาวชนไม่มารับคืนไปภายในหนึ่งปีนับแต่วันที่ได้รับการปล่อยตัวหรือหลบหนี ให้ตกเป็นของแผ่นดิน

หมวด ๗

การเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยและการติดตามภายหลังปล่อยจากสถานที่ควบคุม

มาตรา ๕๐ ให้สถานพินิจและศูนย์ฝึกและอบรมจัดให้มีแนวทางการเตรียมความพร้อมก่อนปล่อย โดยเริ่มเตรียมการตั้งแต่ได้รับตัวเด็กและเยาวชนไว้ในสถานที่ควบคุมเพื่อให้มีกระบวนการในการส่งเสริมและช่วยเหลือเด็กและเยาวชนได้อย่างถูกวิธีและเหมาะสมเพื่อให้เด็กและเยาวชนแต่ละคนกลับไปใช้ชีวิตในสังคมได้อย่างปกติสุข รวมทั้งต้องให้คำแนะนำเกี่ยวกับการจัดการเรื่องส่วนตัว เศรษฐกิจ สังคม ตลอดจนมีความสัมพันธ์ที่ดีกับครอบครัวและชุมชน ทั้งนี้ ตามระเบียบที่อธิบดีกำหนด

มาตรา ๕๑ ในการจัดทำแนวทางการเตรียมความพร้อมก่อนปล่อย ให้เด็กและเยาวชนและบิดามารดา ผู้ปกครอง บุคคลหรือองค์การหรือชุมชนที่เด็กและเยาวชนอาศัยอยู่ด้วย มีส่วนร่วมพิจารณาในเรื่อง ดังต่อไปนี้

- (๑) การดำเนินชีวิตและการปฏิบัติตนของเด็กและเยาวชนภายหลังปล่อย
- (๒) การควบคุมดูแลเด็กและเยาวชนของบิดา มารดา ผู้ปกครอง บุคคลหรือองค์การหรือชุมชนที่เด็กและเยาวชนอาศัยอยู่ด้วย
- (๓) วิธีการและระยะเวลาที่สถานพินิจหรือศูนย์ฝึกและอบรมจะติดตามภายหลังปล่อยเพื่อการประคับประคองให้เด็กและเยาวชนสามารถดำรงตนอยู่ได้โดยไม่กลับไปกระทำผิดอีก

มาตรา ๕๒ ในกรณีที่เด็กและเยาวชนพึงได้รับการสงเคราะห์หรือคุ้มครองสวัสดิภาพภายหลังปล่อย ให้แจ้งต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองเด็กหรือติดต่อให้หน่วยงานเครือข่ายความร่วมมือภาครัฐและเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการสงเคราะห์หรือคุ้มครองสวัสดิภาพ ทั้งนี้ เพื่อเตรียมการตั้งแต่ในช่วงเตรียมความพร้อมก่อนปล่อย

มาตรา ๕๓ ก่อนถึงกำหนดปล่อยตัวเด็กและเยาวชน ให้มีการเตรียมความพร้อมดังต่อไปนี้

- (๑) แผนแนวทางการศึกษาและการประกอบอาชีพ

(๒) เตรียมเด็กและเยาวชนให้พร้อมคืนสู่ครอบครัวและสังคม

(๓) ประสานกับบิดา มารดา ผู้ปกครอง บุคคลหรือผู้แทนองค์การหรือชุมชนที่เด็กหรือเยาวชนอาศัยอยู่ด้วยให้พร้อมรับเด็กและเยาวชนเมื่อได้รับการปล่อยตัวโดยมีแผนการดูแลที่ชัดเจน

(๔) ให้เด็กและเยาวชนกลับไปอยู่กับครอบครัวเป็นการชั่วคราว หรือทดลองไปทำงานภายนอกสถานที่ควบคุม เพื่อประเมินผลการกลับไปใช้ชีวิตในสังคม

มาตรา ๕๔ ในการเตรียมความพร้อมก่อนปล่อย หากพบว่าเด็กและเยาวชนประสบปัญหาด้านที่อยู่อาศัย หรือไม่สามารถอยู่ร่วมกับบุคคลในครอบครัว หรือไม่มีความปลอดภัยเมื่อกลับไปอยู่ในชุมชน หรืออยู่ในระหว่างการทดลองใช้ชีวิตในชุมชน หรืออยู่ในระหว่างการจัดหางานเพื่อประกอบอาชีพ หรือมีความจำเป็นอื่น ๆ ให้สถานพินิจหรือศูนย์ฝึกและอบรมจัดให้มีสถานที่เพื่อให้การสงเคราะห์ช่วยเหลือภายหลังปล่อย

มาตรา ๕๕ ก่อนถึงกำหนดปล่อยตัวเด็กและเยาวชน ให้สถานพินิจหรือศูนย์ฝึกและอบรมเตรียมความพร้อม ดังต่อไปนี้

(๑) จัดเตรียมผลการศึกษา เพื่อให้เด็กและเยาวชนนำไปใช้ในการศึกษา หรือใช้เป็นหลักฐานในการสมัครงาน

(๒) ติดต่อบิดา มารดา ผู้ปกครอง บุคคลหรือผู้แทนองค์การหรือชุมชนซึ่งเด็กและเยาวชนอาศัยอยู่ด้วย เพื่อแจ้งวันครบกำหนดปล่อยตัวให้ทราบ

(๓) เตรียมการสงเคราะห์ที่จำเป็น โดยต้องจัดให้หรือประสานกับหน่วยงานที่ให้การสงเคราะห์เพื่อรับเด็กและเยาวชนไปให้การสงเคราะห์ต่อ รวมทั้งต้องให้คำแนะนำแก่เด็กและเยาวชนตามสมควร

(๔) จัดส่งประวัติเด็กและเยาวชนไปยังสำนักงานตำรวจแห่งชาติเพื่อดำเนินการเกี่ยวกับทะเบียนประวัติของเด็กและเยาวชน

มาตรา ๕๖ สถานพินิจหรือศูนย์ฝึกและอบรมต้องจัดให้มีการติดตามผลการปฏิบัติตัวของเด็กและเยาวชน รวมทั้งการแก้ไขปัญหาข้อขัดข้องในการกลับไปดำรงชีวิตในสังคม และการให้คำแนะนำหรือประสานกับหน่วยงานที่ต้องรับผิดชอบให้การช่วยเหลือต่อไป

มาตรา ๕๗ ให้สถานพินิจหรือศูนย์ฝึกและอบรมประชุมจัดทำแนวทางการติดตามภายหลังปล่อยร่วมกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่ และพนักงานคุ้มครองเด็กในพื้นที่ รวมทั้งชุมชนหรือบุคคลที่เห็นสมควร เพื่อกำหนดวิธีการติดตามและการให้

ความช่วยเหลือเด็กและเยาวชนภายหลังการปล่อยตัวให้ตรงตามสภาพปัญหาและความจำเป็นของเด็กและเยาวชน โดยแนวทางจะต้องได้รับการยินยอมจากเด็ก เยาวชน บิดา มารดา หรือผู้ปกครอง

หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการจัดทำแนวทางการติดตามภายหลังปล่อย ให้เป็นไปตามระเบียบที่อธิบดีกำหนด

มาตรา ๕๘ ให้ผู้เข้าร่วมประชุมในการจัดทำแนวทางการเตรียมความพร้อมก่อนปล่อย ตามมาตรา ๕๑ หรือแนวทางการติดตามภายหลังปล่อยตามมาตรา ๕๗ ได้รับค่าป่วยการ ค่าพาหนะเดินทาง ค่าเช่าที่พัก หรือค่าตอบแทนอย่างอื่น ตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนดโดยได้รับความเห็นชอบจากกระทรวงการคลัง

มาตรา ๕๙ ให้กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจัดให้มีระบบสงเคราะห์ช่วยเหลือและติดตามเด็กและเยาวชนภายหลังปล่อย โดยร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน หรือองค์การพัฒนาเอกชน รวมทั้งชุมชนหรือบุคคลที่เห็นสมควร เพื่อให้การสงเคราะห์ ช่วยเหลือและติดตามเด็กและเยาวชนให้ได้รับสวัสดิการและการคุ้มครองสวัสดิภาพที่เหมาะสมตรงตามสภาพปัญหาและความจำเป็น

หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการสงเคราะห์ช่วยเหลือและติดตามเด็กและเยาวชนภายหลังปล่อย ให้เป็นไปตามระเบียบที่อธิบดีกำหนด ส่วนกรณีการสงเคราะห์ช่วยเหลือภายหลังปล่อย ที่มีค่าใช้จ่ายเป็นเงิน ให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด โดยได้รับความเห็นชอบจากกระทรวงการคลัง

ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรขององค์การหรือองค์กรอื่น หรือบุคคลอื่นที่ไม่ใช่เจ้าหน้าที่ของรัฐ ให้ได้รับค่าป่วยการ ค่าพาหนะเดินทาง ค่าเช่าที่พัก และค่าตอบแทนอย่างอื่น ตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนดโดยได้รับความเห็นชอบจากกระทรวงการคลัง

หมวด ๘ บทกำหนดโทษ

มาตรา ๖๐ ผู้ใดนำสิ่งของต้องห้ามเข้าไปในสถานที่ควบคุมไม่ว่าด้วยวิธีใด โดยไม่ได้รับอนุญาตจากเจ้าพนักงานพินิจ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

ถ้าผู้กระทำความผิดตามวรรคหนึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ต้องระวางโทษเป็นสามเท่าของโทษที่กำหนดไว้สำหรับความผิดนั้น

สิ่งของต้องห้ามตามวรรคหนึ่ง ให้รับเสียทั้งสิ้น

บทเฉพาะกาล

มาตรา ๖๑ ในวาระเริ่มแรก ในระหว่างที่ยังไม่มีการแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ตามมาตรา ๕ ให้คณะกรรมการประกอบด้วย รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม เป็นประธานกรรมการ ปลัดกระทรวงยุติธรรม เป็นรองประธานกรรมการ ปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ปลัดกระทรวงมหาดไทย ปลัดกระทรวงแรงงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เลขาธิการสำนักงานศาลยุติธรรม อธิบดีผู้พิพากษาศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง อัยการสูงสุด ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ อธิบดีกรมคุมประพฤติ อธิบดีกรมราชทัณฑ์ เลขาธิการคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด และเลขาธิการสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เป็นกรรมการ และให้อธิบดีกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน เป็นกรรมการและเลขานุการ ปฏิบัติหน้าที่คณะกรรมการตามพระราชบัญญัตินี้ไปพลางก่อนจนกว่าจะมีการแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตามพระราชบัญญัตินี้ แต่ต้องไม่เกินเก้าสิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

ผู้รับสนองพระราชโองการ
พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา
นายกรัฐมนตรี

บทเฉพาะกาล

มาตรา ๖๑ ในวาระเริ่มแรก ในระหว่างที่ยังไม่มีการแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ตามมาตรา ๕ ให้คณะกรรมการประกอบด้วย รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม เป็นประธานกรรมการ ปลัดกระทรวงยุติธรรม เป็นรองประธานกรรมการ ปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ปลัดกระทรวงมหาดไทย ปลัดกระทรวงแรงงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เลขาธิการสำนักงานศาลยุติธรรม อธิบดีผู้พิพากษาศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง อัยการสูงสุด ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ อธิบดีกรมคุมประพฤติ อธิบดีกรมราชทัณฑ์ เลขาธิการคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด และเลขาธิการสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เป็นกรรมการ และให้อธิบดีกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน เป็นกรรมการและเลขานุการ ปฏิบัติหน้าที่คณะกรรมการตามพระราชบัญญัตินี้ไปพลางก่อนจนกว่าจะมีการแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตามพระราชบัญญัตินี้ แต่ต้องไม่เกินเก้าสิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

ผู้รับสนองพระราชโองการ
พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา
นายกรัฐมนตรี

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยที่ในปัจจุบันการแก้ไขปัญหเกี่ยวกับเด็กและเยาวชนที่กระทำความผิดยังขาดกลไกในการบริหารการแก้ไขบำบัดฟื้นฟูเด็กและเยาวชนในเชิงบูรณาการ สมควรกำหนดแนวทางในการบริหารการแก้ไขบำบัดฟื้นฟูดังกล่าว เพื่อให้เด็กและเยาวชนได้รับการแก้ไขบำบัดฟื้นฟูและฝึกอบรมในด้านต่าง ๆ จึงมีความจำเป็นต้องจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคลบางประการ เพื่อประโยชน์ในการคุ้มครองสวัสดิภาพของเด็กและเยาวชน โดยให้มีคณะกรรมการการบริหารการแก้ไขบำบัดฟื้นฟูเด็กและเยาวชนที่กระทำความผิด ตลอดจนกำหนดสิทธิ หน้าที่ และประโยชน์ที่เด็กและเยาวชนควรได้รับในระหว่างการควบคุมดูแลของสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน การจำแนกประเภทเด็กและเยาวชน การกำหนดมาตรฐานการดำเนินงานของเจ้าพนักงานพินิจและสถานที่ควบคุม การเตรียมความพร้อมก่อนปล่อย และกำหนดให้มีระบบสงเคราะห์ช่วยเหลือและติดตามภายหลังปล่อยจากสถานที่ควบคุม รวมทั้งจัดให้มีความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาครัฐกับเอกชน และกำหนดโทษทางอาญาสำหรับการกระทำความผิดบางอย่าง เพื่อให้การแก้ไขบำบัดฟื้นฟูเด็กและเยาวชนเป็นไปอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

ระเบียบกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน
ว่าด้วยการอนุญาตให้เด็กหรือเยาวชนออกนอกสถานพินิจเป็นครั้งคราว
พ.ศ. ๒๕๕๔

โดยที่มาตรา ๔๑ (๕) แห่งพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัว และวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ. ๒๕๕๓ บัญญัติให้การอนุญาตให้เด็กหรือเยาวชนออกนอกสถานพินิจเป็นครั้งคราว ดำเนินการตามระเบียบที่อธิบดีกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกำหนด อธิบดีกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจึงออกระเบียบไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนว่าด้วยการอนุญาตให้เด็กหรือเยาวชนออกนอกสถานพินิจเป็นครั้งคราว พ.ศ. ๒๕๕๔”

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในระเบียบนี้

“สถานพินิจ” หมายความว่า สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

“ผู้อำนวยการ” หมายความว่า ผู้อำนวยการสถานพินิจ

“นักวิชาชีพ” หมายความว่า นักวิชาการอบรมและฝึกวิชาชีพ นักจิตวิทยา นักจิตวิทยาคลินิก นักสังคมสงเคราะห์ หรือพยาบาล หรือเจ้าหน้าที่อื่นที่ผู้อำนวยการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนักวิชาการอบรมและฝึกวิชาชีพ ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ของสถานพินิจ

“อธิบดี” หมายความว่า อธิบดีกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

ข้อ ๔ ผู้อำนวยการจะอนุญาตให้เด็กหรือเยาวชนที่ศาลสั่งควบคุมในสถานพินิจออกนอกสถานพินิจเป็นครั้งคราวได้ เพื่อวัตถุประสงค์อย่างหนึ่งอย่างใด ดังนี้

(๑) ร่วมกิจกรรมแก้ไขบำบัดฟื้นฟู

(๒) ศึกษาดูงาน

(๓) ฝึกปฏิบัติงาน

(๔) เตรียมความพร้อมก่อนปล่อย

(๕) เหตุจำเป็นอย่างอื่นเพื่อประโยชน์ของเด็กหรือเยาวชน

ข้อ ๕ เงื่อนไขการอนุญาตให้เด็กหรือเยาวชนออกนอกสถานพินิจเป็นครั้งคราว ต้องเข้าหลักเกณฑ์อย่างใดอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้

(๑) ต้องเป็นเด็กหรือเยาวชนที่ศาลมีคำสั่งให้ควบคุมในสถานพินิจ และมีเหตุจำเป็นอย่างอื่นเพื่อประโยชน์ของเด็กหรือเยาวชน

(๒) ต้องเป็นเด็กหรือเยาวชนที่ศาลมีคำสั่งให้ควบคุมในสถานพินิจและอยู่ในสถานพินิจมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสามเดือน นับตั้งแต่วันที่ถูกลงโทษ

(๓) ต้องเป็นเด็กหรือเยาวชนที่ศูนย์ฝึกและอบรมส่งมาเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยในสถานพินิจ
ทั้งนี้ เด็กหรือเยาวชนตาม (๒) และ (๓) ต้องไม่ประพฤติผิดกฎระเบียบของสถานพินิจภายใน
รอบสามสิบวันที่ขออนุญาต

ข้อ ๖ ระยะเวลาที่จะอนุญาตให้เด็กหรือเยาวชนออกนอกสถานพินิจเป็นครั้งคราว ได้ตามที่
ผู้อำนวยการเห็นสมควร แต่ครั้งหนึ่งจะต้องไม่เกินสิบสี่วันและไม่เป็นการต่อเนื่อง เว้นแต่เป็นการ
อนุญาตให้เด็กหรือเยาวชนไปฝึกปฏิบัติงานหรือกิจกรรมแก้ไขบำบัดฟื้นฟูภายนอกสถานพินิจ
หรือกิจกรรมการเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยให้กำหนดเวลาตามความจำเป็น แต่ครั้งหนึ่งจะต้องไม่เกิน
ห้าสิบวันและได้รับความเห็นชอบจากอธิบดี

ข้อ ๗ ความในข้อ ๕ และข้อ ๖ มิให้ใช้บังคับในกรณีที่เด็กหรือเยาวชนเจ็บป่วย
จำเป็นต้องได้รับการรักษาพยาบาลในสถานพยาบาลอื่น

ข้อ ๘ ให้ผู้อำนวยการที่เด็กหรือเยาวชนถูกควบคุมอยู่เป็นผู้พิจารณาคำขออนุญาต ทั้งนี้
การยื่นคำขออนุญาต อาจยื่นต่อผู้อำนวยการที่เด็กหรือเยาวชนถูกควบคุมอยู่หรือผู้อำนวยการที่ส่งตัวเด็ก
หรือเยาวชนมาควบคุมก็ได้

การอนุญาตตามวรรคแรกให้คำนึงถึงผลกระทบต่อการแก้ไข บำบัด ฟื้นฟูของเด็กหรือเยาวชน
นั้นด้วย

ข้อ ๙ ให้ผู้อำนวยการแต่งตั้งคณะกรรมการ ประกอบด้วย หัวหน้าสถานแรกรับเป็น
ประธานกรรมการ นักวิชาชีพของสถานพินิจอย่างน้อยสี่คนเป็นกรรมการ และครูที่ปรึกษาเป็นกรรมการ
และเลขานุการ ทำหน้าที่เสนอความเห็นต่อผู้อำนวยการเพื่อพิจารณาคำขออนุญาต

ข้อ ๑๐ เมื่อเจ้าหน้าที่ได้รับคำขออนุญาตจากเด็กหรือเยาวชน หรือผู้ปกครองที่ประสงค์
จะขออนุญาตให้เด็กหรือเยาวชนออกนอกสถานพินิจเป็นครั้งคราว ให้รวบรวมเอกสารเสนอต่อ
คณะกรรมการตามข้อ ๙ เว้นแต่กรณีตามข้อ ๔ (๕) ให้เสนอต่อผู้อำนวยการโดยตรง

ข้อ ๑๑ เด็กหรือเยาวชนที่ได้รับอนุญาตให้ออกนอกสถานพินิจเป็นครั้งคราวแล้ว ต้องปฏิบัติ
ตามข้อกำหนด และไม่ฝ่าฝืนกฎระเบียบของสถานพินิจ โดยผู้อำนวยการจัดให้มีการตรวจสอบ
ตามความเหมาะสม

ข้อ ๑๒ วันที่อนุญาตให้เด็กหรือเยาวชนออกนอกสถานพินิจตามข้อ ๔ ให้นับเป็นวันควบคุม
ในสถานพินิจ

ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๔

ธวัชชัย ไทยเขียว

อธิบดีกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน



คู่มือการปฏิบัติงาน

อนุญาโตให้เด็กหรือเยาวชน ออกนอกสถานควบคุมเป็นครั้งคราว

กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน
กระทรวงยุติธรรม

คำนำ

คู่มือการปฏิบัติงานการอนุญาตให้เด็กหรือเยาวชนออกนอกสถานควบคุมเป็นครั้งแรกฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานสังกัดกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางและมาตรฐานเดียวกัน อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนได้ประกาศใช้คู่มือกระบวนการงานในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนที่ไม่มีสถานแรกรับ กระบวนการงานในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนที่มีสถานแรกรับและกระบวนการงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน ตั้งแต่วันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๕๖ ไปแล้ว นั้น

ดังนั้นเพื่อให้บุคลากรในสังกัดกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนมีแนวทางในการดำเนินงานและปฏิบัติต่อเด็กและเยาวชนได้อย่างเป็นรูปธรรม เกิดประโยชน์สูงสุดแก่เด็กและเยาวชน กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจึงได้จัดทำคู่มือหรือแนวทางการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับคู่มือกระบวนการที่ได้ประกาศใช้ดังกล่าวข้างต้น โดยให้ปฏิบัติตามคู่มือการปฏิบัติงานการอนุญาตให้เด็กหรือเยาวชนออกนอกสถานควบคุมเป็นครั้งแรกฉบับตั้งแต่วันที่ประกาศใช้เป็นต้นไป



(นายฐาณิส ศรียะพันธ์)

อธิบดีกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

๓๐ กันยายน ๒๕๕๗

สารบัญ

	หน้า
คำนำ.....	ก
สารบัญ.....	ข
คู่มือการปฏิบัติงาน การอนุญาตให้เด็กหรือเยาวชนออกนอกสถานพินิจเป็นครั้งคราว	
วัตถุประสงค์.....	๓
ขอบเขต.....	๓
คำนิยาม.....	๑
ความรับผิดชอบ.....	๒
ระเบียบปฏิบัติ.....	๒
ขั้นตอนและรายละเอียดการปฏิบัติงาน.....	๔
เอกสารที่เกี่ยวข้อง.....	๖
แบบรายงานที่เกี่ยวข้อง.....	๖
เอกสารบันทึก.....	๗
การติดตามและประเมินผล.....	๘

ภาคผนวก

- ใบคำร้องขออนุญาตออกนอกสถานควบคุมเป็นครั้งคราว (สำหรับผู้ปกครอง)
- ใบคำร้อง (สำหรับเด็กหรือเยาวชน)
- แบบรายงานผลการบำบัดทางจิตวิทยาสำหรับเด็กและเยาวชน จว.๐๖ (นักจิตวิทยา)
- แบบรายงานการเข้ารับการบำบัดทางจิตวิทยา (นักจิตวิทยา)
- แบบประเมินผลการแก้ไขบำบัดฟื้นฟูเด็กและเยาวชน สค.๐๔ (นักสังคมสงเคราะห์)
- แบบประเมินผลการจัดกิจกรรมการศึกษาหรือการฝึกอบรมเด็กและเยาวชน พต.ศ.๑๒ (นักวิชาการฯ สามัญ/วิชาชีพ)
- แบบสังเกตและประเมินพฤติกรรมเด็กและเยาวชน พต.อ.๐๔ (พ่อบ้าน/แม่บ้าน)
- แบบประเมินผลการฝึกอบรมเด็กหรือเยาวชน (ครูที่ปรึกษา)
- แบบประเมินสภาวะสุขภาพ พส.๐๑ (พยาบาล)
- สรุปผลการประชุมคณะกรรมการนักวิชาชีพพิจารณาอนุญาตให้เด็กหรือเยาวชน
- ออกไปศึกษาในสถานศึกษาประเภทไปมานอกสถานพินิจ/ออกนอกสถานพินิจ
- เป็นครั้งคราว
- ประเภทและลักษณะของการอนุญาตให้เด็กและเยาวชนออกนอกสถานที่ควบคุม

๑. วัตถุประสงค์

เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานการอนุญาตให้เด็กหรือเยาวชนออกนอกสถานพินิจเป็นครั้งคราว ให้มีประสิทธิภาพและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้เด็กหรือเยาวชนที่อยู่ในความควบคุมดูแล ให้ได้รับสิทธิ และการปฏิบัติอย่างถูกต้องตามกฎหมาย

๒. ขอบเขต

ใช้สำหรับการพิจารณาอนุญาตให้เด็กหรือเยาวชนออกนอกสถานพินิจเป็นครั้งคราว ตามระเบียบ กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ว่าด้วยการอนุญาตให้เด็กหรือเยาวชนออกนอกสถานพินิจเป็นครั้งคราว พ.ศ. ๒๕๕๔ ข้อ ๔

๓. คำนิยาม

ออกนอกสถานพินิจเป็นครั้งคราว หมายถึง

เด็กหรือเยาวชนที่อยู่ในความควบคุมในสถานพินิจได้รับอนุญาตให้ออกนอกสถานพินิจเป็นครั้งคราว เพื่อร่วมกิจกรรมแก้ไขบำบัดฟื้นฟู ศึกษาทำงาน ฝึกปฏิบัติงาน เตรียมความพร้อมก่อนปล่อยหรือ มีเหตุจำเป็นอย่างอื่นเพื่อประโยชน์ของเด็กหรือเยาวชน

กิจกรรมแก้ไขบำบัดฟื้นฟู หมายถึง

กิจกรรมต่างๆ ที่สถานพินิจหรือศูนย์ฝึกและอบรมกำหนดให้เด็กหรือเยาวชนเข้าร่วมเพื่อการแก้ไข บำบัด ฟื้นฟู หรือกิจกรรมอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อเด็กหรือเยาวชน

ศึกษาทำงาน หมายถึง

การที่สถานพินิจหรือศูนย์ฝึกและอบรม อนุญาตให้เด็กหรือเยาวชนที่อยู่ในความควบคุมออกไปเพื่อ ดำเนินการเกี่ยวกับการศึกษา เพื่อประโยชน์ในการเรียนรู้งานหรือสถานที่ต่างๆ

ฝึกปฏิบัติงาน หมายถึง

การอนุญาตให้เด็กหรือเยาวชนออกไปฝึกปฏิบัติงานจริง เพื่อเรียนรู้การปฏิบัติงานในสถานการณ์จริง ตามสถานศึกษาหรือสถานประกอบการ การอนุญาตให้เด็กหรือเยาวชนออกไปฝึกประกอบอาชีพตามสถาน ประกอบการ

เตรียมความพร้อมก่อนปล่อย หมายถึง

การเตรียมเด็กหรือเยาวชนก่อนปล่อยออกไปจากศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน เพื่อกลับคืนสู่ครอบครัวและสังคม โดยให้ความช่วยเหลือเพื่อแก้ปัญหาให้กับเด็กหรือเยาวชนที่มีปัญหา ก่อนได้รับการปล่อยตัวและภายหลัง การจัดหาบริการสังคมในด้านต่างๆ เพื่อให้เด็กหรือเยาวชนสามารถ แก้ไขปัญหาและตอบสนองต่อความจำเป็นของเด็กหรือเยาวชนเพื่อให้เด็กหรือเยาวชนสามารถกลับคืน สู่ครอบครัว สังคม และดำเนินชีวิตอย่างปกติโดยทั่วไปได้อย่างราบรื่น

เหตุจำเป็นอย่างอื่นเพื่อประโยชน์ของเด็กหรือเยาวชน หมายถึง

เด็กหรือเยาวชนที่อยู่ในสถานควบคุม ได้รับอนุญาตให้ออกนอกสถานพินิจเป็นครั้งคราวเพื่อ

- ร่วมกิจกรรมหรือพิธีกรรมที่สำคัญทางศาสนา
- เยี่ยมผู้ปกครองที่เจ็บป่วยหนัก
- ร่วมงานศพของบุคคลในครอบครัวหรือผู้อุปการะเลี้ยงดู
- รักษาอาการบาดเจ็บสาหัส หรือเจ็บป่วยเรื้อรัง หรือเป็นโรคติดต่อร้ายแรง
- ร่วมกิจกรรมสำคัญอันจำเป็นอย่างยิ่ง

การติดตาม หมายถึง

การกำกับ ควบคุม ติดตามความประพฤติของเด็กหรือเยาวชนในระหว่างได้รับการอนุญาตให้
นอกสถานพินิจเป็นครั้งคราว ให้เป็นไปตามข้อกำหนดและกฎระเบียบของสถานพินิจ

คณะกรรมการนักวิชาชีพ หมายถึง

เจ้าหน้าที่ที่ได้รับการแต่งตั้งจากผู้อำนวยการ ซึ่งประกอบด้วย

-ผู้ช่วยผู้อำนวยการ/หัวหน้าสถานแรกรับ	ประธาน
-นักจิตวิทยา	กรรมการ
-นักสังคมสงเคราะห์	กรรมการ
-พยาบาล	กรรมการ
-นักวิชาการด้านการศึกษา/วิชาชีพ	กรรมการ
-นักวิชาการด้านพ่อบ้าน/แม่บ้าน	กรรมการ
-ครูที่ปรึกษา	กรรมการและเลขานุการ

๔. ความรับผิดชอบ

นักวิชาชีพ มีหน้าที่ ประเมินผลด้านการศึกษาวิชาสามัญและ/หรือวิชาชีพ ด้านการเข้าร่วมกิจกรรม
ด้านความประพฤติ และจากรายงานครูที่ปรึกษา

ครูที่ปรึกษา มีหน้าที่ รับใบคำร้องขออนุญาตออกนอกสถานพินิจเป็นครั้งคราวของเด็กหรือเยาวชนที่มี
ความประสงค์ขออนอกสถานพินิจเป็นครั้งคราว ตรวจสอบข้อมูลหลักฐานที่เกี่ยวข้อง รวมถึงติดตามความ
ประพฤติของเด็กหรือเยาวชนระหว่างที่ได้รับการอนุญาต

เจ้าหน้าที่ที่รับเรื่อง(ธุรการ) มีหน้าที่ รับใบคำร้องขออนุญาตออกนอกสถานพินิจเป็นครั้งคราวของ
ผู้ปกครอง รวบรวมเอกสารที่เกี่ยวข้อง ยื่นต่อเลขานุการคณะกรรมการนักวิชาชีพ เว้นแต่กรณีเหตุจำเป็นอย่าง
อื่นเพื่อประโยชน์ของเด็กหรือเยาวชนให้เสนอต่อผู้อำนวยการโดยตรง

คณะกรรมการนักวิชาชีพ มีหน้าที่ ประชุมเสนอความเห็นต่อผู้อำนวยการเพื่อพิจารณาอนุญาต
ให้เด็กหรือเยาวชนออกนอกสถานพินิจเป็นครั้งคราว

เลขานุการคณะกรรมการนักวิชาชีพ มีหน้าที่ นำใบคำร้องขออนุญาตของเด็กหรือเยาวชน หรือ
ผู้ปกครอง พร้อมเอกสารที่เกี่ยวข้อง เพื่อเข้าที่ประชุมคณะกรรมการนักวิชาชีพ สรุปผลการประชุมเสนอต่อ
ผู้อำนวยการเพื่อพิจารณา

ผู้อำนวยการ มีหน้าที่ พิจารณาอนุญาต หรือไม่อนุญาต ให้เด็กหรือเยาวชนออกนอกสถานพินิจเป็น
ครั้งคราว และแจ้งเลขานุการคณะกรรมการนักวิชาชีพเพื่อดำเนินการต่อไป

อธิบดีกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน มีหน้าที่ ให้ความเห็นชอบ/ไม่เห็นชอบ อนุญาตให้เด็ก
หรือเยาวชนออกนอกสถานพินิจเป็นครั้งคราว เพื่อฝึกปฏิบัติงานหรือเข้าร่วมกิจกรรมแก้ไขบำบัดฟื้นฟู
ภายนอกสถานพินิจ หรือ กิจกรรมการเตรียมความพร้อมก่อนปล่อย ให้กำหนดเวลาตามความจำเป็น
แต่ครั้งหนึ่งจะต้องไม่เกินห้าสิบวัน

๕. ระเบียบปฏิบัติ

ระเบียบกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ว่าด้วยการอนุญาตให้เด็กหรือเยาวชนออกนอกสถาน
พินิจเป็นครั้งคราว พ.ศ. ๒๕๕๔

๖. ขั้นตอนการอนุญาตให้เด็กหรือเยาวชนออกนอกสถานควบคุมเป็นครั้งคราว

๖.๑ การอนุญาตให้เด็กหรือเยาวชนออกนอกสถานควบคุมเป็นครั้งคราว กรณีไม่เกิน ๑๔ วัน



๖.๑.๑ เด็กหรือเยาวชน ยื่นใบคำร้องขออนุญาตออกนอกสถานพินิจเป็นครั้งคราว ต่อครูที่ปรึกษา หรือ ผู้ปกครอง ยื่นใบคำร้องขออนุญาตฯ ต่อเจ้าหน้าที่ธุรการ

๖.๑.๒ ครูที่ปรึกษา หรือเจ้าหน้าที่ธุรการที่รับใบคำร้องฯ รวบรวม และตรวจสอบเอกสารที่เกี่ยวข้อง

๖.๑.๓ ครูที่ปรึกษา นำเอกสารที่เกี่ยวข้องเสนอเลขาฯ คณะกรรมการนักวิชาชีพ เว้นแต่กรณี เหตุจำเป็นอย่างอื่นเพื่อประโยชน์ของเด็กหรือเยาวชนให้เสนอต่อผู้อำนวยการโดยตรง

๖.๑.๔ เลขานุการคณะกรรมการนักวิชาชีพจัดประชุมคณะกรรมการนักวิชาชีพ

๖.๑.๕ เลขานุการคณะกรรมการนักวิชาชีพสรุปผลการประชุมเพื่อเสนอความเห็นต่อผู้อำนวยการ

๖.๑.๖ ผู้อำนวยการพิจารณาอนุญาต /ไม่อนุญาต ให้เด็กหรือเยาวชนออกนอกสถานพินิจ เป็นครั้งคราว และแจ้งผลต่อเลขานุการคณะกรรมการนักวิชาชีพ เพื่อดำเนินการต่อไป

๖.๑.๗ เลขานุการคณะกรรมการนักวิชาชีพแจ้งเด็กหรือเยาวชน หรือผู้ปกครอง หรือผู้ขออนุญาต

๖.๑.๘ ครูที่ปรึกษาดูติดตามและรายงานผลต่อผู้อำนวยการ

***ครูที่ปรึกษา เป็นเลขานุการคณะกรรมการนักวิชาชีพ (ในสถานแรกรับและในศูนย์ฝึกและอบรม)

๖.๑.๑ เด็กหรือเยาวชน ยื่นใบคำร้องขออนุญาตออกนอกสถานพินิจเป็นครั้งคราว ต่อครูที่ปรึกษา หรือ ผู้ปกครอง ยื่นใบคำร้องขออนุญาตฯ ต่อเจ้าหน้าที่ธุรการ

๖.๑.๒ ครูที่ปรึกษา หรือเจ้าหน้าที่ธุรการที่รับใบคำร้องฯ รวบรวม และตรวจสอบเอกสารที่เกี่ยวข้อง

๖.๑.๓ ครูที่ปรึกษา นำเอกสารที่เกี่ยวข้องเสนอเลขาฯ คณะกรรมการนักวิชาชีพ เว้นแต่กรณี เหตุจำเป็นอย่างอื่นเพื่อประโยชน์ของเด็กหรือเยาวชนให้เสนอต่อผู้อำนวยการโดยตรง

๖.๑.๔ เลขานุการคณะกรรมการนักวิชาชีพจัดประชุมคณะกรรมการนักวิชาชีพ

๖.๑.๕ เลขานุการคณะกรรมการนักวิชาชีพสรุปผลการประชุมเพื่อเสนอความเห็นต่อผู้อำนวยการ

๖.๑.๖ ผู้อำนวยการพิจารณาอนุญาต /ไม่อนุญาต ให้เด็กหรือเยาวชนออกนอกสถานพินิจ เป็นครั้งคราว และแจ้งผลต่อเลขานุการคณะกรรมการนักวิชาชีพ เพื่อดำเนินการต่อไป

๖.๑.๗ เลขานุการคณะกรรมการนักวิชาชีพแจ้งเด็กหรือเยาวชน หรือผู้ปกครอง หรือผู้ขออนุญาต

๖.๑.๘ ครูที่ปรึกษาดูตามและรายงานผลต่อผู้อำนวยการ

***ครูที่ปรึกษา เป็นเลขานุการคณะกรรมการนักวิชาชีพ (ในสถานแรกรับและในศูนย์ฝึกและอบรม)

๖.๒.๑ เด็กหรือเยาวชน ยื่นใบคำร้องขออนุญาตออกนอกสถานพินิจเป็นครั้งคราว ต่อครูที่ปรึกษา หรือ ผู้ปกครอง ยื่นใบคำร้องขออนุญาตฯ ต่อเจ้าหน้าที่ธุรการ

๖.๒.๒ ครูที่ปรึกษา หรือเจ้าหน้าที่ธุรการที่รับใบคำร้องฯ รวบรวม และตรวจสอบเอกสารที่เกี่ยวข้อง

๖.๒.๓ ครูที่ปรึกษา นำเอกสารที่เกี่ยวข้องเสนอเลขานุการคณะกรรมการนักวิชาชีพ เว้นแต่กรณีเหตุจำเป็นอย่างอื่นเพื่อประโยชน์ของเด็กหรือเยาวชนให้เสนอต่อผู้อำนวยการโดยตรง

๖.๒.๔ เลขานุการคณะกรรมการนักวิชาชีพจัดประชุมคณะกรรมการนักวิชาชีพ

๖.๒.๕ เลขานุการคณะกรรมการนักวิชาชีพสรุปผลการประชุมเพื่อเสนอความเห็นต่อผู้อำนวยการ

๖.๒.๖ ผู้อำนวยการพิจารณาอนุญาต /ไม่อนุญาต ให้เด็กหรือเยาวชนนอกสถานพินิจเป็นครั้งคราว กรณีอนุญาตเสนอต่ออธิบดี กรณีไม่อนุญาตให้แจ้งต่อเลขานุการคณะกรรมการนักวิชาชีพเพื่อดำเนินการต่อไป

๖.๒.๗ ผู้อำนวยการเสนอผลการพิจารณาอนุญาตต่ออธิบดี

๖.๒.๘ อธิบดีพิจารณาเห็นชอบหรือไม่เห็นชอบให้แจ้งผลแจ้งผู้อำนวยการทราบ เพื่อแจ้งเลขานุการคณะกรรมการนักวิชาชีพ ดำเนินการต่อไป

๖.๒.๙ เลขานุการคณะกรรมการนักวิชาชีพแจ้งผลต่อผู้ขออนุญาต

๖.๒.๑๐ ครูที่ปรึกษาดูติดตามและรายงานผลต่อผู้อำนวยการ

๗. เอกสารอ้างอิงที่เกี่ยวข้อง

พระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.๒๕๕๓ มาตรา ๔๑ บัญญัติไว้ว่า ในระหว่างที่เด็กหรือเยาวชนอยู่ในความควบคุมของสถานพินิจให้ผู้อำนวยการสถานพินิจมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

มาตรา ๔๑ (๕) อนุญาตให้เด็กหรือเยาวชนออกนอกสถานพินิจเป็นครั้งคราวตามระเบียบที่อธิบดีกำหนด

๘. แบบรายงานที่เกี่ยวข้อง

๘.๑ ใบคำร้องขออนุญาตออกนอกสถานควบคุมเป็นครั้งคราว (สำหรับผู้ปกครอง)

๘.๒ ใบคำร้อง (สำหรับเด็กหรือเยาวชน)

๘.๓ แบบรายงานผลการบำบัดทางจิตวิทยาสำหรับเด็กและเยาวชน จว.๐๖ (นักจิตวิทยา)

๘.๔ แบบรายงานการเข้ารับการบำบัดทางจิตวิทยา(นักจิตวิทยา)

๘.๕ แบบประเมินผลการแก้ไขบำบัดฟื้นฟูเด็กและเยาวชน สค.๐๔ (นักสังคมสงเคราะห์)

๘.๖ แบบประเมินผลการจัดกิจกรรมการศึกษาหรือการฝึกอบรมเด็กและเยาวชน พท.ค.๑๒ (นักวิชาการฯ สามัญ/วิชาชีพ)

๘.๗ แบบสังเกตและประเมินพฤติกรรมเด็กและเยาวชน พท.อ.๐๔ (พ่อบ้าน/แม่บ้าน)

๘.๘ แบบประเมินผลการฝึกอบรมเด็กหรือเยาวชน (ครูที่ปรึกษา)

๔.๙ แบบประเมินสภาวะสุขภาพ พส.๐๑ (พยาบาล)

๔.๑๐ สรุปผลการประชุมคณะกรรมการนักวิชาชีพพิจารณาอนุญาตให้เด็กหรือเยาวชน
ออกไปศึกษาในสถานศึกษาประเภทไปมานอกสถานพินิจ/ออกนอกสถานพินิจ
เป็นครั้งคราว

๔. เอกสารบันทึก

ชื่อเอกสาร	ผู้รับผิดชอบ	สถานที่จัดเก็บ	ระยะเวลาจัดเก็บ	วิธีจัดเก็บ
ใบคำร้องขออนุญาต ออกนอกสถานควบคุม เป็นครั้งคราว (สำหรับผู้ปกครอง)	เจ้าหน้าที่ธุรการ ครูที่ปรึกษา	ห้องทำงาน กลุ่มงานพัฒนา พฤตินิสัย	๓ ปี / ตามระยะเวลา การฝึกอบรม	เรียงตาม ตัวอักษร
ใบคำร้อง (สำหรับเด็กหรือเยาวชน)	ครูที่ปรึกษา	ห้องทำงาน กลุ่มงานพัฒนา พฤตินิสัย	๑ ปี / ตามระยะเวลา การฝึกอบรม	เรียงตาม ตัวอักษร
แบบรายงานผลการบำบัด ทางจิตวิทยาสำหรับเด็ก และเยาวชน จว.๐๖ (นักจิตวิทยา)	นักจิตวิทยา	ห้องทำงาน นักจิตวิทยา	๒ ปี / ตามระยะเวลา การฝึกอบรม	เรียงตาม ตัวอักษร
แบบรายงานการเข้ารับ การบำบัดทางจิตวิทยา (นักจิตวิทยา)	นักจิตวิทยา	ห้องทำงาน นักจิตวิทยา	๒ ปี/ ตามระยะเวลา การฝึกอบรม	เรียงตาม ตัวอักษร
แบบประเมินผลการแก้ไข บำบัดฟื้นฟูเด็กและ เยาวชน สค.๐๔ (นักสังคมสงเคราะห์)	นักสังคม สงเคราะห์	ห้องทำงาน นักสังคม สงเคราะห์	๒ ปี/ ตามระยะเวลา การฝึกอบรม	เรียงตาม ตัวอักษร
แบบประเมินผลการจัด กิจกรรมการศึกษาหรือ การฝึกอบรมเด็กและ เยาวชน พค.๑๒ (นักวิชาการฯ สามัญ/ วิชาชีพ)	นักวิชาการฯ สามัญ/วิชาชีพ	ห้องทำงาน งานการศึกษา	๒ ปี / ตามระยะเวลา การฝึกอบรม	เรียงตาม ตัวอักษร
แบบสังเกตและประเมิน พฤติกรรมเด็กและเยาวชน พค.๐๔ (พ่อบ้าน/แม่บ้าน)	พ่อบ้าน/แม่บ้าน	ห้องทำงาน งานอภิบาลและ การพินิจ	๒ ปี / ตามระยะเวลา การฝึกอบรม	เรียงตาม ตัวอักษร

ชื่อเอกสาร	ผู้รับผิดชอบ	สถานที่จัดเก็บ	ระยะเวลาจัดเก็บ	วิธีจัดเก็บ
แบบประเมินผลการฝึกอบรมเด็กหรือเยาวชน (ครูที่ปรึกษา)	ครูที่ปรึกษา	ห้องทำงาน ครูที่ปรึกษา	๒ ปี / ตามระยะเวลา การฝึกอบรม	เรียงตาม ตัวอักษร
แบบประเมินสภาวะสุขภาพ พ.ศ.๐๑ (พยาบาล)	พยาบาล	ห้องทำงาน พยาบาล	๒ ปี / ตามระยะเวลา การฝึกอบรม	เรียงตาม ตัวอักษร
สรุปผลการประชุมคณะกรรมการนักเรียนฯ พิจารณาอนุญาตให้เด็กหรือเยาวชนออกนอกสถานพินิจเป็นครั้งคราว	เลขานุการ/ ครูที่ปรึกษา	ห้องทำงาน กลุ่มงานพัฒนา พฤตินิสัย	ตามระยะเวลา การฝึกอบรม	เรียงตาม ตัวอักษร

๑๐. การติดตามและประเมินผล

ข้อกำหนด	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ความถี่ในการ รายงาน ตัวชี้วัด	เอกสารจัดเก็บ ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ รายงาน
๑.พระราชบัญญัติ ศาลเยาวชนและ ครอบครัวและวิธี พิจารณาคดี เยาวชนและ ครอบครัว พ.ศ. ๒๕๕๓ มาตรา ๔๑ (๕) ๒.ระเบียบ กรมพินิจและ คุ้มครองเด็กและ เยาวชน ว่าด้วย การอนุญาตให้ เด็กหรือเยาวชน ออกนอกสถาน พินิจเป็นครั้งคราว พ.ศ.๒๕๕๔	ร้อยละของเด็ก หรือเยาวชนที่ ได้รับอนุญาต ให้ออกนอก สถานพินิจ เป็นครั้งคราว ได้รับการปฏิบัติ อย่างถูกต้องและ ได้รับการติดตาม ประเมินผล	ร้อยละ ๘๐	ทุกเดือน	แบบรายงาน จำนวนเด็กหรือ เยาวชนที่ขอ อนุญาต ออกนอก สถานพินิจ เป็นครั้งคราว	กลุ่มงาน พัฒนา พฤตินิสัย

ภาคผนวก

ใบคำร้องขออนุญาตออกนอกสถานพินิจเป็นครั้งคราว
(สำหรับผู้ปกครอง)

เขียนที่ สถานพินิจ/ศูนย์ฝึกฯ.....
วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

เรื่อง

เรียน ผู้อำนวยการ.....

ด้วยข้าพเจ้า.....อยู่บ้านเลขที่.....

หมู่ที่.....ซอย.....ถนน.....ตำบล.....

อำเภอ.....จังหวัด.....โทร.....

เกี่ยวข้องกับ.....ของเด็กหรือเยาวชนชื่อ.....

ซึ่งอยู่ในการควบคุมดูแลของสถานควบคุม

มีความประสงค์ขออนุญาตนำเด็กหรือเยาวชนออกนอกสถานพินิจเป็นครั้งคราวเพื่อ

จำนวน.....วัน ตั้งแต่วันที่.....ถึงวันที่.....

และข้าพเจ้าจะนำตัวมาส่งคืนในวันที่.....เวลา.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ลงชื่อ.....ผู้เขียนคำร้อง
(.....)

วันที่.....

ลงชื่อ.....ผู้รับคำร้อง
(.....)

วันที่.....

ใบคำร้อง
(สำหรับเด็กหรือเยาวชน)

เขียนที่ สถานพินิจ/ศูนย์ฝึกและอบรม

วันที่ เดือน พ.ศ.

เรื่อง

เรียน (ครูที่ปรึกษา)

ข้าพเจ้า ที่อยู่ตามทะเบียนบ้านเลขที่
หมู่ที่ ซอย ถนน ตำบล อำเภอ
จังหวัด โทร อายุ ปี
คดี ศาล
ได้เข้ารับการควบคุม/ฝึกอบรม ตั้งแต่วันที่
มีความประสงค์ขอยื่นคำร้องเพื่อ
.....
.....

ข้าพเจ้ายินยอมที่จะปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และเงื่อนไข ของสถานพินิจหรือศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ลงชื่อ ผู้เขียนคำร้อง
(.....)
วันที่

ลงชื่อ ผู้รับคำร้อง
(.....)
วันที่

หมายเหตุ ให้ครูที่ปรึกษาตรวจสอบเกณฑ์การพิจารณา และแจ้งผู้ปกครองเพื่อรวบรวมเอกสารที่เกี่ยวข้องและนำเข้าสู่ประชุมคณะกรรมการนักวิชาชีพเพื่อพิจารณา

แบบรายงานผลการบำบัดทางจิตวิทยาสำหรับเด็กและเยาวชน
ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน.....

วันที่รายงาน.....เดือน.....พ.ศ. ๒๕.....

๑. ชื่อ - สกุล เด็ก / เยาวชน.....เลขคดี.....

๒. ปัญหา.....
.....
.....

๓. เหตุการณ์.....
.....
.....

๔. เทคนิคและการบำบัดทางจิตวิทยาที่ เด็ก / เยาวชนได้รับ

๔.๑.....

๔.๒.....

๔.๓.....

๔.๔.....

๔.๕.....

๕. ลักษณะทั่วไป พฤติกรรมและสถานการณ์ระหว่างการบำบัด.....
.....
.....
.....
.....

๖. ผลการบำบัดทางจิตวิทยาของเด็กและเยาวชน

() ยอมรับและเข้าใจปัญหาของตนเอง

() มีการปรับตัวได้เหมาะสมยิ่งขึ้น

() สามารถควบคุมตัวเองได้ดีขึ้น

() มีความภาคภูมิใจในตนเองมากขึ้น

() คลายความวิตกกังวลลง

() เข้าใจและยอมรับผู้อื่นมากขึ้น

() มีแนวทาง ทางเลือกในการตัดสินใจแก้ปัญหาของตน

() มีแรงจูงใจในการเข้ารับการบำบัดตามแผนที่กำหนด

() มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมได้ตามเป้าหมาย

() มีวินัยมากขึ้น

() มีความรับผิดชอบมากขึ้น

() มีความเชื่อมั่นในตนเองมากขึ้น

() มีสัมพันธภาพที่ดีกับครอบครัว

() มีความคิดที่เป็นเหตุผลมากขึ้น

() มีเป้าหมายในชีวิต

- () สามารถแสดงอารมณ์ ความรู้สึกของตนได้อย่างเหมาะสม
- () ครอบครัวยุติความร่วมมือ เข้าใจเด็ก / เยาวชนมากขึ้น
- () มีแผนการใช้ชีวิตภายนอกที่เป็นไปได้ในทางปฏิบัติ
- () อื่นๆ ระบุ.....
- () อื่นๆ ระบุ.....
- () อื่นๆ ระบุ.....

๗. สรุปผลการประเมิน

สิ่งที่เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น

-
-
-
-

สิ่งที่ควรปรับปรุง

-
-
-
-

๘. แนวทางในการบำบัดฟื้นฟู ครั้งต่อไป

-
-
-
-

ลงชื่อ..... นักจิตวิทยา
(.....)
...../...../.....

แบบรายงานการเข้ารับการบำบัดทางจิตวิทยา

เดือน

สถานพินิจฯ / ศูนย์ฝึกฯ

ชื่อ - สกุลเด็ก/เยาวชน เลขคดี.....

๑. ชื่อ-สกุลเด็ก/เยาวชน..... เลขคดี กลุ่มที่

๒. การบำบัดทางจิตวิทยาที่เด็ก/เยาวชนได้รับ

โปรแกรม/กิจกรรม	จำนวนคาบ/ โปรแกรม	วันเริ่มต้น กิจกรรม	จำนวนครั้งที่ เข้ารับกิจกรรม		หมายเหตุ	
			ที่ผ่านมา	เดือนนี้	อยู่ระหว่าง ดำเนินการ	ครบโปรแกรม
๑.						
๒.						
๓.						
๔.						
๕.						
๖.						
๗.						
๘.						
๙.						
๑๐.						

ลงชื่อ

(.....)

นักจิตวิทยา

วันที่ เดือน พ.ศ.

แบบประเมินผลการแก้ไขบำบัดฟื้นฟูเด็กและเยาวชน (นักสังคมสงเคราะห์)
(สำหรับสถานพินิจ/ศูนย์ฝึกและอบรม)

ชื่อหน่วยงาน.....

๑. ชื่อ.....นามสกุล.....พ่อนอน.....

๒. หน่วยเรียน () สามัญระดับ..... () วิชาชีพ.....ชื่อครูที่ปรึกษา.....

๓. วิธีการแก้ไข บำบัด ฟื้นฟู

- ☐ การให้คำปรึกษา
☐ กิจกรรมบำบัดพื้นฐาน
☐ กิจกรรมบำบัดเฉพาะด้าน ☐ ครอบครัว ☐ ชุมชนและสภาพแวดล้อม ☐ การคบเพื่อน ☐ การเร่ร่อน
☐ อื่นๆ.....

๔. ผลการแก้ไข บำบัด ฟื้นฟู

ที่	ผลการบำบัด	มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)
๑	การยอมรับที่จะเข้าร่วมกิจกรรม					
๒	การรักษาระเบียบวินัย					
๓	การให้ความร่วมมือกับผู้อื่น					
๔	การแสดงออกตามบทบาท					
๕	ความรับผิดชอบต่องานที่มอบหมาย					
๖	การแสดงออกในการปฏิบัติตนเมื่อเข้ากิจกรรม					
๗	การปรับเปลี่ยนทัศนคติต่อตนเอง					
๘	การปรับเปลี่ยนด้านพฤติกรรม					
๙	การแสดงความรักห่วงใยในทางที่ดี					
๑๐	การรู้จักวางแผนในการทำงาน/ในอนาคต					
รวมคะแนน						
รวมคะแนนทั้งสิ้น		(..... x ๒) =				

๕. ผลการประเมิน ☐ ดีมาก ☐ ดี ☐ ปานกลาง ☐ น้อย ☐ น้อยที่สุด

๖. ความเห็นของนักสังคมสงเคราะห์

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....

(.....)

วันที่รายงาน...../...../.....

แบบประเมินผลการจัดกิจกรรมการศึกษาหรือการฝึกอบรมเด็กและเยาวชน(นักวิชาการสามัญ/วิชาชีพ)

สถานพินิจ/ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน.....

กลุ่มเรียน/หน่วยเรียน.....

ชื่อ.....นามสกุล.....

สอน.....ระดับชั้นปัจจุบัน.....ครูที่ปรึกษา.....

ที่	พฤติกรรมที่ประเมิน	ดีที่สุด ๕	ดีมาก ๔	ดี ๓	พอใช้ ๒	ควร ปรับปรุง ๑
๑	การตรงต่อเวลาและตั้งใจเรียน					
๒	ความรับผิดชอบงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย					
๓	การดูแลรักษาความสะอาดร่างกายและเสื้อผ้า					
๔	มีระเบียบ วินัย เคารพกฎ กติกาของห้องเรียน					
๕	มีกิริยามารยาท การเคารพเชื่อฟังเจ้าหน้าที่					
๖	การดูแลรักษาความสะอาดของเครื่องมือและอุปกรณ์					
๗	การมีความริเริ่มสร้างสรรค์					
๘	ความเป็นผู้นำและผู้ตามในเชิงบวก					
๙	ความเสียสละและความมีน้ำใจต่อผู้อื่น					
๑๐	การยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น					
รวมคะแนน						
รวมคะแนนทั้งสิ้น		X ๒ =				

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....นักวิชาการสามัญ/วิชาชีพ
(.....)

วันที่

แบบสังเกตและประเมินพฤติกรรมเด็กและเยาวชน (พ่อบ้าน/แม่บ้าน)

ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน.....

ชื่อ-นามสกุลเยาวชน..... หอนอน.....

วิชาชีพ..... ปัจจุบันอยู่ชั้นที่.....

ข้อ	รายการ	มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปาน กลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อย ที่สุด (๑)
๑	การดูแลเครื่องแต่งกาย เครื่องนอน สิ่งของเครื่องใช้					
๒	การดูแลรักษาความสะอาดของร่างกาย					
๓	การให้ความร่วมมือกับเจ้าหน้าที่					
๔	การปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อตกลง ของสถานควบคุม					
๕	การเสียสละช่วยเหลือผู้อื่น ช่วยงานสถานพินิจ/ศูนย์ฝึก					
๖	การปรับตัวเข้ากับผู้อื่น					
๗	การแสดงความคิดเห็น การโต้ตอบ การสื่อสารกับผู้อื่น					
๘	การจัดการกับอารมณ์ การควบคุมอารมณ์โกรธ					
๙	สภาวะผู้นำ ความเป็นผู้นำในทางที่ดี					
๑๐	ยอมรับในการกระทำของตนเอง					
	รวม					
	รวมคะแนนทั้งสิ้น					
	X ๒					

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม.....

ลงชื่อ..... พ่อบ้าน/แม่บ้าน
 (.....)
 วันที่.....

แบบประเมินผลการฝึกอบรมเด็กหรือเยาวชน (ครูที่ปรึกษา)
สถานพินิจ/ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน.....

ชื่อ-นามสกุล (เด็ก/เยาวชน).....เยาวชนอยู่ชั้น.....
ครูที่ปรึกษา.....

ข้อ	พฤติกรรมเด็กหรือเยาวชน	มากที่สุด ๕	มาก ๔	ปานกลาง ๓	น้อย ๒	น้อยที่สุด ๑
๑	การเขียนสมุดบันทึกประจำวัน					
๒	การแสดงออกทางอารมณ์					
๓	การปรับตัวเข้ากับเพื่อน					
๔	บทบาทและการวางตัว					
๕	การตรงต่อเวลา					
๖	การปฏิบัติตามอยู่ในกฎ/ระเบียบ/วินัย					
๗	ความมีน้ำใจกับเยาวชนอื่นในการทำงาน					
๘	มีความเป็นผู้นำในทางที่เหมาะสม					
๙	มีความกระตือรือร้นในการทำงาน					
๑๐	มีความเชื่อมั่นตนเองในการทำงาน					
	รวมคะแนน					
	รวมคะแนนทั้งสิ้น	X ๒ =				

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ครูที่ปรึกษา
(.....)
วันที่.....

แบบประเมินสภาวะสุขภาพ

ชื่อ - นามสกุล เด็ก/เยาวชน (ต.ช. /ต.ญ./นาย/นาง/นางสาว).....

วัน เดือน ปีเกิด.....อายุ.....ปี

๑. การประเมินสภาพร่างกายและสัญญาณชีพ

น้ำหนัก.....	กิโลกรัม	ส่วนสูง.....	เซนติเมตร
อุณหภูมิ.....	องศาเซลเซียส	ชีพจร.....	ครั้ง/นาที
		การหายใจ.....	ครั้ง/นาที
		ความดันโลหิต.....	มิลลิเมตรปรอท

๒. การประเมินระบบต่างๆของร่างกาย

ระบบต่างๆของร่างกาย	ไม่พบ	พบ	รายงานที่ตรวจพบ
๑. ระบบผิวหนัง			
- โรคผิวหนัง			
- รอยสัก,การเจาะ,การฝัง/ การฉีดยาแปลกปลอม			
๒. ระบบทางเดินหายใจ			
๓. หู ตา			
๔. อวัยวะช่องปาก			
๕. ระบบทางเดินอาหาร			
๖. ระบบ ระบายและสมอง			
๗. ระบบไหลเวียนโลหิตและหลอดเลือด			
๘. ระบบกระดูกและกล้ามเนื้อ			
๙. ระบบต่อมไร้ท่อและโภชนาการ			
๑๐. ระบบทางเดินปัสสาวะ			
๑๑. ระบบอวัยวะสืบพันธุ์			
๑๒. โรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์			
๑๓. อื่นๆ			

สรุปผลการประเมินระบบต่างๆ ของร่างกาย

☐ ไม่พบความผิดปกติ ☐ พบความผิดปกติ ระบุ.....

๓. ประวัติการเจ็บป่วยและอื่นๆ

ประวัติการเจ็บป่วยและอื่นๆ	ไม่พบ	พบ	รายงานเพิ่มเติม
โรคประจำตัว			
ความพิการ			
แพ้ยา/อาหาร			
อุบัติเหตุที่รุนแรง			
ประวัติการผ่าตัด			
ประวัติการรักษาแบบผู้ป่วยใน			

กรณีเด็กและเยาวชนหญิง

- ประวัติการมีประจำเดือน
มีประจำเดือนครั้งสุดท้ายเมื่อ วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....
☐ ปกติ ☐ ไม่ปกติ ระบุ.....
- ประวัติการตั้งครรภ์และมีบุตร
☐ เคยตั้งครรภ์.....ครั้ง ☐ กำลังตั้งครรภ์.....สัปดาห์
☐ ประวัติการตั้งครรภ์ที่ผิดปกติ ระบุ.....
- ประวัติการคลอด
☐ คลอดปกติ ☐ คลอดผิดปกติ ระบุ.....
จำนวนบุตร.....คน ยังมีชีวิตอยู่.....คน
บุตรเสียชีวิต.....คน ระบุสาเหตุ.....
- ประวัติการแท้งบุตร
☐ เคยแท้ง.....ครั้ง
☐ ทำแท้ง เมื่อ..... ☐ แท้ง เมื่อ.....

๔. ประวัติการมีเพศสัมพันธ์และพฤติกรรมทางเพศ

ประวัติการมีเพศสัมพันธ์ และพฤติกรรมทางเพศ	เคย	ไม่เคย	การใช้ถุงยางอนามัย		
			ใช้ทุกครั้ง	ใช้เป็นบางครั้ง	ไม่ได้ใช้
๑. เพศตรงข้าม					
๒. เพศเดียวกัน					

- ๕. มีวิธีป้องกันการตั้งครรภ์ ☐ ไม่มี ☐ มี ระบุ.....
- ๖. เคยป่วยด้วยโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ ☐ ไม่เคย ☐ เคย ระบุโรค.....
การรักษา ☐ พบแพทย์ ☐ ซื้อยามารับประทานเอง ☐ ไม่ได้รับการรักษา ☐ อื่นๆ ระบุ.....
ผลการรักษา ☐ รักษาหายแล้ว ☐ เป็นๆหายๆ ☐ ยังคงมีอาการอยู่ ระบุ.....
- ๗. สรุปรณณเด็กและเยาวชนต้องได้รับการดูแล ดังต่อไปนี้
☐ การดูแล และรักษาพยาบาล ระบุ.....
☐ การส่งต่อ ระบุ.....
☐ การให้คำปรึกษา ระบุ.....
☐ อื่นๆ ระบุ.....

ลงชื่อ.....ผู้บันทึก
(.....)

ตำแหน่ง.....
วันที่ประเมิน.....

๘. ผู้ยินยอมเข้ารับการประเมินสภาวะสุขภาพกาย (ด.ช. /ต.ญ./นาย/นาง/นางสาว).....

สรุปผลการประชุมคณะกรรมการนักวิชาชีพพิจารณาอนุญาตให้เด็กหรือเยาวชนออกไปศึกษา
 ในสถานศึกษาประเภทไปมานอกสถานพินิจ/ออกนอกสถานพินิจเป็นครั้งคราว

ศูนย์ฝึกและอบรม/สถานพินิจ.....

ชื่อ-สกุล เด็กหรือเยาวชน..... เลขประจำตัว.....

หน่วยเรียน..... ครูที่ปรึกษา.....

นอน..... ปัจจุบันอยู่ชั้นที่.....

ที่	ผู้พิจารณา	ผลการพิจารณา		หมายเหตุ
		ผ่าน	ไม่ผ่าน	
๑	ผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์ฝึก/ หัวหน้าสถานแรกรับ			ประธานกรรมการ
๒	นักจิตวิทยา			กรรมการ
๓	นักสังคมสงเคราะห์			กรรมการ
๔	นักวิชาการด้านการศึกษา/วิชาชีพ			กรรมการ
๕	พยาบาล			กรรมการ
๖	พ่อบ้าน/แม่บ้าน			กรรมการ
๗	ครูที่ปรึกษา			กรรมการ/เลขานุการ
สรุปผล				

สรุปความคิดเห็นของคณะกรรมการนักวิชาชีพ ในการอนุญาตให้เด็กหรือเยาวชนออกไปศึกษา
 ในสถานศึกษาประเภทไปมานอกสถานพินิจ/ออกนอกสถานพินิจเป็นครั้งคราว

☐ เด็กหรือเยาวชน ผ่านการประเมินผล และไม่ได้กระทำความผิดกฎระเบียบ จึงเห็นควรให้ได้รับอนุญาต
 ออกไปศึกษาต่อยังสถานศึกษาประเภทไปมานอกสถานพินิจ/ออกนอกสถานพินิจเป็นครั้งคราว

☐ เด็กหรือเยาวชน ไม่ผ่านการประเมินผล จึงไม่อนุญาตให้ออกไปศึกษาต่อยังสถานศึกษาประเภท
 ไปมานอกสถานพินิจ/ออกนอกสถานพินิจเป็นครั้งคราว เนื่องจาก.....

ลงชื่อ.....ประธานกรรมการ

(.....)

วันที่.....

ลงชื่อ.....กรรมการ

(.....)

วันที่.....

ลงชื่อ.....กรรมการ

(.....)

วันที่.....

ลงชื่อ.....กรรมการ/เลขานุการ

(.....)

วันที่.....

ประเภทและหลักเกณฑ์ของการอนุญาตให้เด็กและเยาวชนออกนอกสถานที่ควบคุม

ประเภทการอนุญาตให้เด็กและเยาวชนออกนอกสถานที่ควบคุม

๑. การอนุญาตให้เข้าร่วมกิจกรรม แก่ไข บำบัด พื้นฟู
 - ๑.๑ การอนุญาตให้เด็กหรือเยาวชนออกไปร่วมกิจกรรมหรือโครงการที่ศาลจัดให้เด็กหรือเยาวชน
 - ๑.๒ การอนุญาตให้เด็กหรือเยาวชนออกไปร่วมกิจกรรมหรือโครงการที่สถานพินิจหรือศูนย์ฝึกและอบรมฯจัดให้เด็กหรือเยาวชน
 - ๑.๓ การอนุญาตให้เด็กหรือเยาวชนออกไปร่วมกิจกรรมหรือโครงการต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อเด็กหรือเยาวชน
๒. การอนุญาตให้เด็กและเยาวชนเข้ารับการศึกษาดูงาน
 - ๒.๑ การอนุญาตให้ออกไปสอบภายนอก
 - ๒.๒ การอนุญาตให้ออกไปศึกษาดูงานภายนอก
 - ๒.๓ การอนุญาตให้ออกไปศึกษาดูงานหรือการเรียนเสริมพิเศษประกอบการเรียนตามหลักสูตร
๓. การอนุญาตให้เด็กหรือเยาวชนออกไปฝึกปฏิบัติงาน
 - ๓.๑ การอนุญาตให้ออกไปฝึกปฏิบัติงานตามสถานศึกษาหรือสถานประกอบการ
 - ๓.๒ การอนุญาตให้ออกไปฝึกประกอบอาชีพตามสถานประกอบการ
๔. การเตรียมความพร้อมในการกลับคืนสู่สังคม
 - ๔.๑ การอนุญาตให้เด็กหรือเยาวชนไปทำกิจกรรมกับครอบครัวและชุมชนเพื่อเป็นการเตรียมเด็กหรือเยาวชน ในการกลับไปอยู่ในสังคม
๕. การอนุญาตเมื่อมีเหตุจำเป็นอย่างอื่นเพื่อประโยชน์ของเด็กหรือเยาวชน
 - ๕.๑ การอนุญาตให้ร่วมกิจกรรมหรือพิธีกรรมที่สำคัญทางศาสนา
 - ๕.๒ การอนุญาตให้เยี่ยมผู้ปกครองที่เจ็บป่วยหนัก
 - ๕.๓ การอนุญาตให้ไปร่วมงานศพของบิดา มารดา ผู้ปกครองหรือผู้ดูแลเด็กหรือเยาวชน
 - ๕.๔ อื่นๆ เช่น กรณีเด็กหรือเยาวชนต้องไปรับการดูแลใกล้ชิดเพื่อฟื้นฟูสภาพร่างกาย

เท่านั้น

หลักเกณฑ์การอนุญาตให้เด็กและเยาวชนออกนอกสถานที่ควบคุม

๑. การอนุญาตให้เด็กหรือเยาวชนศึกษาหรือฝึกงานหรือฝึกประกอบอาชีพภายนอก
 - ๑.๑ การอนุญาตให้ออกไปสอบภายนอก
 - ๑.๑.๑. เด็กหรือเยาวชนอยู่ในระหว่างกำลังศึกษาชั้นมัธยมศึกษาให้เข้ารับการฝึกอบรม
 - ๑.๑.๒ บิดา มารดา หรือผู้ปกครอง ยื่นคำร้องเสนอต่อผู้อำนวยการฯ โดยมีหลักฐานที่ต้องนำมาแสดงดังนี้
 - บัตรประจำตัวประชาชนหรือทะเบียนบ้าน พร้อมสำเนาของผู้ยื่นคำร้อง
 - หลักฐานการศึกษาซึ่งแสดงให้เห็นว่าเด็กหรือเยาวชนกำลังศึกษาอยู่ (ระเบียบแสดงผลการเรียน)
 - หลักฐานแสดงถึงกรณีสถานภาพของนักเรียนหรือนักศึกษา และใบรับรองความประพฤติ
 - เอกสารแสดงกำหนดวันเวลาและสถานที่ในการสอบของสถานศึกษา

๓.๑.๓. เมื่อผู้อำนวยการอนุญาตให้ออกไปสอบ ให้บุคคลที่ผู้อำนวยการอนุญาตให้เป็นผู้มารับเด็กหรือเยาวชน เดินทางมารับตัวเด็กหรือเยาวชนไปทำการสอบและมาส่ง จนครบกำหนดการสอบตามระยะเวลาที่ได้รับอนุญาต (ผู้ปกครองมารับส่งทุกวันจนสอบเสร็จตามกำหนด)

๓.๑.๔. กรณีที่พิจารณาแล้วเห็นว่าพฤติกรรมของเด็กหรือเยาวชนยังคงมีความเสี่ยงหรือยังไม่เป็นที่ น่าไว้วางใจ ให้ประสานกับผู้เกี่ยวข้องกับเด็กหรือเยาวชนจัดหารถยนต์ รับ-ส่ง โดยมี เจ้าหน้าที่ควบคุมไปด้วย

๓.๒ การอนุญาตให้ออกไปฝึกงานหรือฝึกประกอบอาชีพภายนอกโดยมีหลักเกณฑ์ดังนี้

๓.๒.๑ เด็กหรือเยาวชน แจ้งความประสงค์ที่จะออกไปฝึกงานประกอบอาชีพภายนอก

๓.๒.๒ บิดา มารดา หรือผู้ปกครอง ยื่นคำร้องเสนอต่อผู้อำนวยการฯ โดยมีหลักฐานที่ต้องนำมาแสดงดังนี้

- บัตรประจำตัวประชาชนและทะเบียนบ้าน พร้อมสำเนาของผู้ยื่นคำร้องและบัตรประจำตัวประชาชนและทะเบียนบ้านของเด็กหรือเยาวชน

- หลักฐานต่างๆ ของสถานฝึกงานหรือสถานฝึกอาชีพที่เปิดรับสมัคร หรือศูนย์ฝึกและอบรมจัดหาสถานที่ฝึกงานหรือฝึกประกอบอาชีพภายนอกให้แก่เด็กหรือเยาวชน

๓.๒.๓ เด็กหรือเยาวชนรวมทั้งบิดา มารดาหรือผู้ปกครองยินยอมเห็นชอบและทำเป็นหนังสือในการฝึกงานหรือฝึกประกอบอาชีพภายนอกของเด็กหรือเยาวชน

๓.๒.๓ ผ่านการพิจารณาจากนักวิชาชีพเห็นชอบและนำเสนอต่อผู้อำนวยการพิจารณาอนุญาตจึงจะให้ออกไปฝึกงานหรือฝึกประกอบอาชีพภายนอกได้

๓.๓ การอนุญาตให้ออกไปดูงานหรือการเรียนเสริมพิเศษประกอบการเรียนตามหลักสูตรมีหลักเกณฑ์ดังนี้

๓.๓.๑ เด็กหรือเยาวชนอยู่ระหว่างการศึกษานอกหรือฝึกประกอบอาชีพภายนอก แจ้งความประสงค์ที่จะออกไปดูงานหรือการเรียนเสริมพิเศษประกอบการเรียนตามหลักสูตร

๓.๓.๒ บิดา มารดา หรือผู้ปกครอง ยื่นคำร้องเสนอต่อผู้อำนวยการฯ โดยมีหลักฐานที่ต้องนำมาแสดง ดังนี้

- บัตรประจำตัวประชาชน และทะเบียนบ้าน พร้อมสำเนาของผู้ยื่นคำร้องและของเด็กหรือเยาวชน

- หลักฐานต่างๆ ของสถานที่ดูงานหรือตารางเวลาการเรียนเสริมพิเศษประกอบการเรียนตามหลักสูตร

๓.๓.๓ ผ่านการพิจารณาจากนักวิชาชีพเห็นชอบและนำเสนอต่อผู้อำนวยการพิจารณาอนุญาตจึงจะให้เข้าร่วมกิจกรรมได้

๒.การอนุญาตให้เข้าร่วมกิจกรรมบำบัดแก้ไขฟื้นฟู

การเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ตามโครงการที่ศาล สถานพินิจหรือศูนย์ฝึกและอบรมกำหนด รวมทั้งโครงการอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อเด็กและเยาวชนมีหลักเกณฑ์ดังนี้

๒.๑ เด็กหรือเยาวชนมีศาลสั่งควบคุมในสถานพินิจ

๒.๒ เด็กหรือเยาวชนเข้ารับการฝึกและอบรมมาแล้วเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๓ เดือน มีความประพฤติเรียบร้อย

๒.๓ ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการนักวิชาชีพเห็นชอบและนำเสนอต่อผู้อำนวยการพิจารณาอนุญาตจึงจะให้เข้าร่วมกิจกรรมได้

๓. การอนุญาตเมื่อมีเหตุจำเป็นอย่างอื่นเพื่อประโยชน์ของเด็กหรือเยาวชน

๓.๑ การอนุญาตให้ร่วมกิจกรรมหรือพิธีกรรมที่สำคัญทางศาสนามีหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

- ๓.๑.๑ เด็กหรือเยาวชนมีคำพิพากษาถึงที่สุดแล้วทุกคดี
- ๓.๑.๒ เด็กหรือเยาวชนเข้ารับการฝึกอบรมมาแล้วไม่น้อยกว่า ๓ เดือน
- ๓.๑.๓ หน่วยงานทางศาสนาดำเนินการประสานกับกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน (หรือศูนย์ฝึกและอบรมฯ) เพื่อขออนุญาตนำเด็กหรือเยาวชนเข้าร่วมพิธีกรรมทางศาสนา
- ๓.๑.๔ ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการนักวิชาชีพเห็นชอบและนำเสนอต่อผู้อำนวยการพิจารณาอนุญาต

๓.๒ การอนุญาตให้เยี่ยมผู้ปกครองที่เจ็บป่วยหนักมีหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

- ๓.๒.๑ ผู้เกี่ยวข้องยื่นคำร้องและเสนอต่อผู้อำนวยการ โดยมีหลักฐานที่ต้องนำมาแสดงดังนี้
 - บัตรประจำตัวประชาชนและทะเบียนบ้านพร้อมสำเนาของผู้ยื่นคำร้องและของเด็กหรือเยาวชน
 - ใบรับรองแพทย์ของผู้ป่วย (กรณีนอนพักรักษาที่โรงพยาบาล)
 - ใบรับรองของผู้นำชุมชน เช่น ผู้ใหญ่บ้าน กำนัน อบต. อบจ. แพทย์ประจำตำบล หรืออื่นๆพร้อมนำหลักฐานคือ สำเนาบัตรประจำตัวของผู้รับรองที่ลงลายมือชื่อผู้รับรอง(กรณีนอนพักรักษาตัวอยู่ที่บ้าน)

๓.๒.๒ ผู้อำนวยการอนุญาต โดยมีเงื่อนไขดังนี้

- หากพิจารณาแล้วเห็นว่าพฤติกรรมของเด็กหรือเยาวชนยังคงมีความเสี่ยงหรือยังไม่เป็นที่น่าไว้วางใจให้ประสานกับผู้เกี่ยวข้องกับเด็กหรือเยาวชนจัดหารถยนต์รับ-ส่ง โดยมีเจ้าหน้าที่ควบคุมไปด้วย
- หากพิจารณาแล้วเห็นว่าเด็กหรือเยาวชนมีความเสี่ยงน้อยและพฤติกรรมเป็นที่น่าไว้วางใจได้ ก็ให้ผู้เกี่ยวข้องรับตัวเด็กหรือเยาวชนออกไป โดยไม่ต้องมีเจ้าหน้าที่ควบคุม

๓.๒.๓ การอนุญาตในกรณีนี้ไม่ควรเกิน ๓ วัน เว้นแต่มีเหตุจำเป็นอื่นอันสมควร

๓.๓ การอนุญาตให้ไปร่วมงานศพของบิดา มารดา ผู้ปกครองหรือผู้อุปการะเลี้ยงดูเด็กหรือเยาวชนเท่านั้นมีหลักเกณฑ์ ดังนี้

๓.๓.๑ ผู้ยื่นคำร้องจะต้องเป็นญาติ หรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับเด็กหรือเยาวชนโดยมีหลักฐานที่ต้องนำมาแสดงดังนี้

- บัตรประจำตัวประชาชนและทะเบียนบ้าน พร้อมสำเนาของผู้ยื่นคำร้องและของเด็กหรือเยาวชน

- สำเนาใบมรณะบัตร

๓.๓.๒ ผู้อำนวยการอนุญาต โดยมีเงื่อนไขดังต่อไปนี้

- หากพิจารณาแล้วเห็นว่าพฤติกรรมของเด็กหรือเยาวชนยังคงมีความเสี่ยงหรือยังไม่เป็นที่น่าไว้วางใจ ให้ประสานกับผู้เกี่ยวข้องกับเด็กหรือเยาวชนจัดหารถยนต์ รับ-ส่ง โดยมีเจ้าหน้าที่ควบคุมไปด้วย
- หากพิจารณาแล้วเห็นว่าเด็กหรือเยาวชนมีความเสี่ยงน้อยและมีพฤติกรรมเป็นที่น่าไว้วางใจได้ก็ให้ผู้เกี่ยวข้องรับตัวเด็กหรือเยาวชนออกไป โดยไม่ต้องมีเจ้าหน้าที่ควบคุม

๓.๓.๓ การอนุญาตในกรณีนี้ไม่ควรเกิน ๕ วัน เว้นแต่มีเหตุจำเป็นอื่นอันสมควร

๓.๔ การอนุญาตให้เด็กหรือเยาวชนที่ได้รับบาดเจ็บสาหัส หรือเจ็บป่วยเรื้อรัง หรือเป็นโรคติดต่อร้ายแรงออกไปรับการบำบัดรักษาพยาบาลในสถานพยาบาลอื่น โดยมีหลักเกณฑ์ดังนี้

๓.๔.๑ แพทย์มีความเห็นว่าเด็กหรือเยาวชนจำเป็นต้องได้รับการรักษาในสถานพยาบาล

๓.๔.๒ สถานพินิจหรือศูนย์ฝึกและอบรมฯ แจ้งให้บิดา มารดา ผู้ปกครองหรือผู้เกี่ยวข้องกับเด็กและเยาวชนเพื่อรับทราบอาการเจ็บป่วย

๓.๔.๓ บิดา มารดา หรือผู้ปกครองยื่นคำร้องโดยมีหลักฐานที่ต้องนำมาแสดงบัตรประจำตัวประชาชนและทะเบียนบ้าน พร้อมสำเนาของผู้ยื่นคำร้องและของเด็กหรือเยาวชน

๓.๔.๔ ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการนักวิชาชีพเห็นชอบและนำเสนอต่อผู้อำนวยการพิจารณาอนุญาต

๓.๕ กรณีที่เด็กและเยาวชนต้องพักฟื้นต่อหลังจากออกจากสถานพยาบาล

๓.๕.๑ บิดา มารดา หรือผู้ปกครองยื่นคำร้องเพื่อขอนำเด็กหรือเยาวชนไปพักฟื้นที่บ้าน โดยมีหลักฐานดังนี้

- บัตรประจำตัวประชาชน และทะเบียนบ้าน พร้อมสำเนาของผู้ยื่นคำร้องและของเด็กและเยาวชน

- ใบรับรองแพทย์ที่กำหนดระยะเวลาการพักฟื้นที่แน่นอน

๓.๕.๒ ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการนักวิชาชีพเห็นชอบและนำเสนอต่อผู้อำนวยการพิจารณาอนุญาต

=====



○ กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

แนวทางการนำเด็กและเยาวชน

ออกฝึกปฏิบัติงานในสถานประกอบการ



กองพัฒนาระบบงานยุติธรรมเด็กและเยาวชน
กลุ่มพัฒนาระบบงานการศึกษาและฝึกวิชาชีพ

คำนำ

กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนให้ความสำคัญด้านการจัดการศึกษาแก่เด็กและเยาวชน ทั้งการศึกษาสายสามัญและการศึกษาสายอาชีพเสมอมา ดังจะเห็นได้จากการมีการประสานงานระหว่าง หน่วยงานกับสถานศึกษาหรือสถานประกอบการเพื่อให้เด็กและเยาวชนได้ออกไปเรียนรู้งานหรือฝึกปฏิบัติงาน และมีระเบียบกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนว่าด้วยการอนุญาตให้เด็กหรือเยาวชนออกนอกสถานพินิจ เป็นครั้งแรก พ.ศ. ๒๕๕๔ และระเบียบกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนว่าด้วยประโยชน์ที่เด็กหรือเยาวชนได้รับ และการปฏิบัติตนระหว่างที่ได้รับประโยชน์ พ.ศ. ๒๕๕๔ เป็นแนวปฏิบัติในการนำเด็กและเยาวชนออกนอก สถานที่ควบคุมเพื่อไปฝึกปฏิบัติงานในสถานศึกษาหรือสถานประกอบการ

กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจึงได้จัดทำแนวทางการออกปฏิบัติงานในสถานประกอบการ สำหรับเด็กและเยาวชนในการดูแลของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนฉบับนี้ขึ้นมา เพื่อให้เกิดมาตรฐาน และความเข้าใจในการดำเนินงานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันของหน่วยงานในสังกัดและเพื่อให้เด็กและเยาวชน ผู้ซึ่งเป็นอนาคตของชาติได้รับประโยชน์สูงสุดจากการจัดการศึกษาของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

กองพัฒนาระบบงานยุติธรรมเด็กและเยาวชน
กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ความเป็นมาและความสำคัญของการออกฝึกปฏิบัติงานในสถานประกอบการ	1
คุณสมบัติของเด็กและเยาวชนที่จะออกฝึกปฏิบัติงานในสถานประกอบการ	๒
ขั้นตอนการออกฝึกปฏิบัติงานในสถานประกอบการ	3
แผนการฝึกปฏิบัติงานในสถานประกอบการ	๔
การปฐมนิเทศการฝึกปฏิบัติงานในสถานประกอบการ	๔
การนิเทศการฝึกปฏิบัติงานในสถานประกอบการ	๔
การบริหารจัดการเงินเด็กและเยาวชน	๕
การวัดและประเมินผลการฝึกปฏิบัติงานในสถานประกอบการ	6
การยกเลิกการฝึกปฏิบัติงานในสถานประกอบการ	6
แผนผังแนวทางการนำเด็กและเยาวชนออกฝึกปฏิบัติงานในสถานประกอบการ	7
ภาคผนวก	9
เอกสารอ้างอิง	๒๓

แนวทางการออกฝึกปฏิบัติงานในสถานประกอบการสำหรับเด็กและเยาวชน ในการดูแลของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

1. ความเป็นมาและความสำคัญของการฝึกปฏิบัติงานในสถานประกอบการ

การฝึกปฏิบัติงานในสถานประกอบการเป็นขั้นตอนการฝึกอบรมที่ทุกหลักสูตรต้องนำมาใช้เป็นส่วนหนึ่งของการจัดการเรียนรู้ เนื่องจากเป็นวิธีการสอนที่สามารถทำให้เด็กและเยาวชนเข้าใจในเนื้อหาที่ได้เรียนมา ได้มากที่สุดตามทฤษฎีประสบการณ์ของ **Edgar Dale** เพราะเด็กและเยาวชนจำเป็นต้องนำความรู้ที่ได้เรียน และทักษะที่ได้ฝึกฝนในหน่วยเรียนมาประยุกต์ในการทำงานจริง ทั้งยังสามารถเสริมสร้างและพัฒนาทักษะ ทั้งทางด้านพุทธิพิสัย ทักษะพิสัย และจิตพิสัยให้เกิดขึ้นกับเด็กและเยาวชนอย่างครบถ้วนด้วย

ความรู้และทักษะของเด็กและเยาวชนจะถูกพัฒนาผ่านการฝึกปฏิบัติงาน ภาระงานที่ถูกมอบหมายให้ จะทำให้เด็กและเยาวชนได้เรียนรู้ผ่านการลองผิดลองถูก การสังเกตผู้มีประสบการณ์ และการศึกษาหาความรู้ ด้วยตนเอง โดยนอกจากการพัฒนาด้านความรู้และทักษะแล้ว เด็กและเยาวชนจะได้รับการพัฒนา ประสบการณ์ในการทำงานผ่านการฝึกปฏิบัติงานในสถานประกอบการ มีการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการ ปฏิบัติงาน เช่น ทักษะการสื่อสาร ทักษะการทำงานเป็นทีม และทักษะในการควบคุมตนเอง ทั้งยังได้รับการ พัฒนาทางอารมณ์ผ่านทางการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นซึ่งมีความหลากหลายทั้งเพศ ความรู้ และความคิด ได้แลกเปลี่ยนมุมมองของตนเอง ประสานงานและทำงานเป็นทีมร่วมกับผู้ปฏิบัติงานอื่น

นอกเหนือจากที่เด็กและเยาวชนจะได้พัฒนาความรู้และประสบการณ์ผ่านการฝึกปฏิบัติงานในสถาน ประกอบการแล้ว เด็กและเยาวชนยังได้มุมมองใหม่ในการประกอบอาชีพสุจริต และเป็นการเตรียมความพร้อม ในการกลับไปดำเนินชีวิตในสังคม ดังนั้นการฝึกปฏิบัติงานในสถานประกอบการจึงเป็นกระบวนการพัฒนา คุณภาพของเด็กและเยาวชนที่ตอบสนองต่อปรัชญาในการจัดการศึกษาและการแก้ไขบำบัดฟื้นฟูอย่างแท้จริง

รูปที่ ๑ ทฤษฎีประสบการณ์ของ Edgar Dale (ดัดแปลงจาก Edgar Dale, 1969)



2. คุณสมบัติของเด็กและเยาวชนที่จะออกฝึกปฏิบัติงานในสถานประกอบการ (เอกสารแนบ ๑)

กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนให้ความสำคัญในการฝึกปฏิบัติงานในสถานประกอบการแก่เด็กและเยาวชนทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน แต่ด้วยองค์ประกอบด้านความปลอดภัย การกำกับติดตาม และการวัดและประเมินผลการฝึกปฏิบัติงานในสถานประกอบการ เช่น ความรับผิดชอบต่อหน้าที่และการกำกับตนเอง จึงได้มีการกำหนดคุณสมบัติของเด็กและเยาวชนที่จะออกไปฝึกปฏิบัติงาน โดยต้องมีคุณสมบัติสมบัติทุกข้อ ดังนี้

๑) สำเร็จการศึกษาในวิชาชีพที่จะออกไปฝึกปฏิบัติงานในสถานประกอบการอย่างน้อย ๑ หลักสูตรและมีผลการประเมินการเรียนรู้ด้านอาชีพอยู่ในระดับ ดีมาก หรือ ๘๐ เปอร์เซนต์ขึ้นไป หากอาชีพที่จะออกไปฝึกปฏิบัติงานไม่มีสอนในสถานที่ควบคุม คณะกรรมการนักวิชาชีพสามารถพิจารณาให้เด็กและเยาวชนออกไปฝึกปฏิบัติงานได้ตามความเหมาะสม

๒) มีผลการประเมินอยู่ในระดับชั้นที่ ๑ หรือ ๒ ในรอบที่จะออกไปฝึกปฏิบัติงาน

๓) ได้รับการรับรองคุณสมบัติจากหน่วยงาน โดยจัดทำเป็นจดหมายแนะนำ (Letter of Recommendation) และลงนามโดยผู้อำนวยการ

๔) ไม่เป็นผู้กระทำความผิดกฎระเบียบของสถานควบคุมในรอบการประเมินที่จะออกไปฝึกปฏิบัติงาน และไม่อยู่ในระหว่างการสอบสวน ถูกลงทัณฑ์ หรือเข้าแผนฟื้นฟูพิเศษ

๕) ได้รับการอนุญาตให้ออกฝึกปฏิบัติงานจากผู้ปกครอง

ทั้งนี้ เมื่อเด็กและเยาวชนผ่านการพิจารณาคุณสมบัติข้างต้นแล้ว หน่วยงานต้องพิจารณาคุณสมบัติเพิ่มเติมเพื่อให้มีความสอดคล้องกับระเบียบที่รองรับ โดยแยกพิจารณาเด็กและเยาวชนออกเป็น ๒ กลุ่ม ดังนี้

๒.๑ เด็กและเยาวชนที่ออกฝึกปฏิบัติงานโดยการพักการฝึกอบรม

เด็กและเยาวชนที่ออกฝึกปฏิบัติงานโดยการพักการฝึกอบรม โดยใช้ระเบียบกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนว่าด้วยประโยชน์ที่เด็กหรือเยาวชนได้รับ และการปฏิบัติตนระหว่างที่ได้รับประโยชน์ พ.ศ. ๒๕๕๔ (หมวด ๕) ต้องมีคุณสมบัติทุกข้อดังต่อไปนี้

1) เป็นเด็กและเยาวชนกลุ่มเตรียมความพร้อมก่อนปล่อย หรือเหลือระยะเวลาการฝึกอบรมไม่เกิน ๖ เดือน ทั้งนี้ หากเด็กและเยาวชนที่มีความต้องการออกฝึกปฏิบัติงานเป็นเด็กและเยาวชนกลุ่มอื่น ให้พิจารณาความเหมาะสมจากปัจจัยอื่นร่วมด้วย เช่น ระดับชั้น ความประพฤติ และผลการฝึกอบรม

๒) ผลการประเมินอยู่ในระดับชั้นที่ ๑ ติดต่อกันสามครั้ง

3) คณะกรรมการสหวิชาชีพเสนอแนะให้พักการฝึกอบรม

๔) บิดา มารดา ผู้ปกครอง บุคคลหรือผู้แทนองค์การซึ่งเด็กและเยาวชนอาศัยอยู่และเด็กและเยาวชนมีแผนอันน่าเชื่อถือว่าจะไปศึกษาต่อหรือประกอบอาชีพอันจะเป็นประโยชน์ต่ออนาคตของเด็กและเยาวชน

๕) เด็กและเยาวชนมีที่อยู่อาศัยเป็นหลักแหล่ง และสามารถติดต่อได้

๒.๒ เด็กและเยาวชนที่ออกฝึกปฏิบัติงานโดยการออกนอกสถานพินิจเป็นครั้งคราว

เด็กและเยาวชนที่ออกฝึกปฏิบัติงานโดยการออกนอกสถานพินิจเป็นครั้งคราว โดยใช้ระเบียบกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนว่าด้วยการอนุญาตให้เด็กหรือเยาวชนออกนอกสถานพินิจเป็นครั้งคราว พ.ศ. ๒๕๕๔ ต้องมีคุณสมบัติอย่างใดอย่างหนึ่งต่อไปนี้

๑) ต้องเป็นเด็กหรือเยาวชนที่ศาลมีคำสั่งให้ควบคุมในสถานพินิจ และมีเหตุจำเป็นอย่างอื่นเพื่อประโยชน์ของเด็กหรือเยาวชน

๒) ต้องเป็นเด็กหรือเยาวชนที่ศาลมีคำสั่งให้ควบคุมในสถานพินิจและอยู่ในสถานพินิจมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสามเดือน นับตั้งแต่วันที่ถูกลงโทษ

๓) ต้องเป็นเด็กหรือเยาวชนที่ศูนย์ฝึกและอบรมส่งมาเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยในสถานพินิจ

3. ขั้นตอนการออกฝึกปฏิบัติงานในสถานประกอบการ (เอกสารแนบ ๒)

ขั้นตอนการออกฝึกปฏิบัติงานในสถานประกอบการควรมีความถูกต้องและเป็นไปตามระเบียบของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน เพื่อให้การดำเนินงานมีความเรียบร้อย และให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน โดยขั้นตอนการออกฝึกปฏิบัติงานสำหรับเด็กและเยาวชน มีดังนี้

๑) หน่วยงานสำรวจความถนัดและความสนใจ รวมทั้งความต้องการในการออกฝึกปฏิบัติงานของเด็กและเยาวชน โดยจัดให้มีการสำรวจทุก ๖ เดือน เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมในการจำแนกเด็กและเยาวชน

๒) หน่วยงานจัดหาสถานที่ฝึกปฏิบัติงานให้แก่เด็กและเยาวชน โดยนำผลความถนัดและความสนใจของเด็กและเยาวชนประกอบการพิจารณาด้วย โดยสถานที่ฝึกปฏิบัติงานอาจเป็นสถานประกอบการที่เป็นเครือข่ายแต่เดิมอยู่แล้ว หรือเป็นสถานประกอบการที่เป็นเครือข่ายใหม่ก็ได้

๓) หน่วยงานทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ให้เด็กและเยาวชนเข้าฝึกปฏิบัติงานไปยังสถานประกอบการ พร้อมทั้งแนบจดหมายแนะนำและเอกสารประกอบการสมัครที่สถานประกอบการกำหนด เช่น รูปถ่าย สำเนาทะเบียนบ้าน และสำเนาบัตรประชาชน ทั้งนี้ หน่วยงานควรให้สถานประกอบการเข้ามามีส่วนร่วมในการคัดเลือกเด็กและเยาวชน เพื่อเป็นการเสริมสร้างการมีส่วนร่วม และเพื่อให้สถานประกอบการได้เด็กและเยาวชนที่ตรงตามความต้องการมากที่สุด

๔) สถานประกอบการส่งหนังสือตอบรับเด็กและเยาวชนเข้าฝึกปฏิบัติงาน จากนั้นหน่วยงานและสถานประกอบการร่วมกันจัดทำแผนการฝึกปฏิบัติงาน

๕) เด็กและเยาวชนลงชื่อในหนังสือแสดงความจำนงและความยินยอม และหนังสือรับทราบกฎและระเบียบในการออกไปฝึกปฏิบัติงานในสถานประกอบการ จากนั้นหน่วยงานแจ้งแผนการฝึกปฏิบัติงานในสถานประกอบการให้เด็กและเยาวชนทราบ

6) หน่วยงานขออนุญาตผู้ปกครองเด็กและเยาวชน พร้อมทั้งแจ้งแนวทางและแผนการฝึกปฏิบัติงาน และให้ผู้ปกครองลงชื่อในหนังสือแสดงความจำนงและความยินยอม และหนังสือรับทราบกฎและระเบียบในการออกไปฝึกปฏิบัติงานในสถานประกอบการ

7) หน่วยงานดำเนินการขออนุญาตนำเด็กและเยาวชนออกฝึกปฏิบัติงานตามระเบียบกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนว่าด้วยประโยชน์ที่เด็กหรือเยาวชนได้รับ และการปฏิบัติตนระหว่างที่ได้รับประโยชน์ พ.ศ. ๒๕๕๔ หรือระเบียบกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนว่าด้วยการอนุญาตให้เด็กหรือเยาวชนออกนอกสถานพินิจเป็นครั้งคราว พ.ศ. ๒๕๕๔ ทั้งนี้ กรณีที่ขออนุญาตออกนอกสถานที่ควบคุมเป็นครั้งคราว ๑๔ วัน ให้ขออนุญาตผู้อำนวยการ หากครบ ๑๔ วันแล้ว แต่มีความจำเป็นต้องขอขยายระยะเวลาออกไปอีก แต่ไม่เกิน ๕๐ วัน ให้ดำเนินการขอความเห็นชอบจากอธิบดี โดยให้หน่วยงานดำเนินการส่งหนังสือขอความเห็นชอบและเอกสารแนบมาล่วงหน้าอย่างน้อย ๑๐ วันก่อนระยะเวลาที่จะขอขยาย

๘) เด็กและเยาวชนเข้าร่วมกิจกรรมเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่สถานประกอบการ

9) หน่วยงานจัดงานปฐมนิเทศ (Orientation) โดยเชิญให้ผู้ประกอบการ ผู้ปกครองของเด็กและเยาวชน เด็กและเยาวชน และครูที่ปรึกษาเข้าร่วมงาน เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการฝึกปฏิบัติงาน ระเบียบและข้อตกลง แผนการฝึกปฏิบัติงานในสถานประกอบการรวมทั้งแนวทางในการกำกับติดตามให้แก่ทุกฝ่ายทราบ

๑๐) หน่วยงานนำเด็กและเยาวชนเข้าฝึกปฏิบัติงาน พร้อมส่งหนังสือมอบตัวเด็กและเยาวชนให้แก่สถานประกอบการ

๔. แผนการฝึกปฏิบัติงานในสถานประกอบการ (เอกสารแนบ ๓)

หน่วยงานและสถานประกอบการ ร่วมกันจัดทำแผนการฝึกปฏิบัติงานในสถานประกอบการเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการฝึกปฏิบัติงานในสถานประกอบการให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ พร้อมทั้งแนบแผนการฝึกปฏิบัติงานนี้ประกอบการขออนุญาตในขั้นตอนการดำเนินการตามระเบียบด้วย โดยแผนการฝึกปฏิบัติงานในสถานประกอบการต้องประกอบด้วยรายละเอียด ดังต่อไปนี้

- 1) ข้อมูลส่วนบุคคลของเด็กและเยาวชน
- ๒) ข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการ
- 3) ภาระหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งงานที่เด็กและเยาวชนจะไปฝึกปฏิบัติงานในสถานประกอบการ
 - ๔) ตารางเวลาแสดงแผนการฝึกปฏิบัติงานในสถานประกอบการตั้งแต่เริ่มต้นจนจบการฝึกปฏิบัติงานในสถานประกอบการ
 - ๕) ประมาณการค่าใช้จ่ายในการฝึกปฏิบัติงานของเด็กและเยาวชน
 - ๖) แนวทางการจัดหาที่พักให้แก่เด็กและเยาวชน
 - ๗) แนวทางการนิเทศเด็กและเยาวชน

5. การปฐมนิเทศ

ในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ให้นักวิชาการอบรมและฝึกวิชาชีพฝ่ายการศึกษาอบรมและฝึกวิชาชีพเป็นผู้จัดงานปฐมนิเทศ ส่วนในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน ให้หัวหน้าฝ่ายการศึกษาอบรมและฝึกวิชาชีพหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจัดงานปฐมนิเทศสำหรับการออกไปฝึกปฏิบัติงานในสถานประกอบการ โดยเชิญผู้ประกอบการ ผู้ปกครอง และเด็กและเยาวชนเข้าร่วม เพื่อชี้แจงรายละเอียดของการฝึกปฏิบัติงานในสถานประกอบการให้ทุกฝ่ายทราบเข้าใจ และนำไปปฏิบัติในทิศทางเดียวกัน โดยการปฐมนิเทศต้องประกอบด้วยรายละเอียด ดังนี้

- 1) ความเป็นมาและวัตถุประสงค์ของการฝึกปฏิบัติงานในสถานประกอบการ
- ๒) แผนการฝึกปฏิบัติงานในสถานประกอบการ
- 3) กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เด็กและเยาวชนต้องปฏิบัติตาม ทั้งของสถานที่ควบคุมและของสถานประกอบการ พร้อมทั้งให้เด็กและเยาวชน และผู้ปกครองลงลายมือชื่อรับทราบ
 - ๔) แนวทางการใช้ชีวิตประจำวันในระหว่างฝึกปฏิบัติงาน
 - ๕) สถานพยาบาลใกล้เคียงและสิทธิการรักษาพยาบาลของเด็กและเยาวชน
- 6) แนวทางในการนิเทศและกำกับติดตามการฝึกปฏิบัติงานในสถานประกอบการ

6. การนิเทศการฝึกปฏิบัติงานในสถานประกอบการ (เอกสารแนบ ๔)

หน่วยงานแต่งตั้งคณะครูนิเทศก์ ประกอบด้วย หัวหน้าฝ่ายการศึกษาอบรมและฝึกวิชาชีพ นักสังคมสงเคราะห์ และครูที่ปรึกษา ซึ่งมีหน้าที่กำหนดแนวทางในการกำกับติดตามเด็กและเยาวชนในการออกไปฝึกปฏิบัติงานในสถานประกอบการเพื่อให้ทราบข้อเท็จจริง ปัญหาและอุปสรรคในการฝึกปฏิบัติงานในสถานประกอบการเพื่อหาแนวทางการแก้ไขต่อไป โดยแนวทางในการนิเทศเด็กและเยาวชน มีดังนี้

- 1) คณะครูนิเทศก์เข้านิเทศเด็กและเยาวชนเป็นประจำทุก ๑๔ วัน โดยให้เป็นการนิเทศที่หอพักและสถานประกอบการสลับกันไปตามความเหมาะสม

๒) คณะครูนิเทศก์สามารถนิเทศแบบไม่มีการนัดหมายหรือแบบนัดหมายล่วงหน้าก็ได้ พร้อมทั้งจัดทำแบบบันทึกการนิเทศเด็กและเยาวชนด้วยทุกครั้ง

3) คณะครูนิเทศก์กำกับติดตามเด็กและเยาวชนเป็นรายวัน โดยอาจโทรศัพท์ หรือใช้ social media ในการกำกับติดตามก็ได้

๔) ให้เด็กและเยาวชนเขียนบันทึกการเรียนรู้เป็นรายสัปดาห์ แล้วนำเสนอให้แก่คณะครูนิเทศก์ โดยจะส่งผ่านช่องทางใดก็ได้

๕) ในการนิเทศเด็กและเยาวชน ให้คณะครูนิเทศก์ตรวจสอบหาสารเสพติดในปัสสาวะของเด็กและเยาวชน ด้วยทุกครั้ง และตรวจพิสูจน์หาสารเสพติดในเส้นผมเด็กและเยาวชนทุก ๓ เดือน

7. การบริหารจัดการค่าใช้จ่ายของเด็กและเยาวชน (เอกสารแนบ ๕)

การบริหารจัดการค่าใช้จ่ายมีความสำคัญในการออกฝึกปฏิบัติงานของเด็กและเยาวชน เนื่องจากต้องมีค่าใช้จ่ายในการฝึกปฏิบัติงานเกิดขึ้น ได้แก่ ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าที่พัก ค่าเดินทาง และค่าสาธารณูปโภค โดยการบริหารจัดการค่าใช้จ่ายของเด็กและเยาวชนมีแนวทาง ดังนี้

1) หากสถานประกอบการสามารถสนับสนุนค่าใช้จ่ายของเด็กและเยาวชนได้ ให้สถานประกอบการเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายนั้น โดยสามารถเลือกสนับสนุนได้ ๒ ทาง ดังนี้

1.๑) สถานประกอบการสามารถสนับสนุนค่าใช้จ่ายให้แก่เด็กและเยาวชนโดยตรงได้ โดยให้เด็กและเยาวชนบริหารจัดการเงินด้วยตนเองภายใต้คำแนะนำของครูนิเทศก์

๑.๒) หากสถานประกอบการต้องการบริจาคเพื่อสนับสนุนค่าใช้จ่ายของเด็กและเยาวชนผ่านหน่วยงาน เพื่อเข้าร่วมโครงการ ๑ การให้ ได้ ๒ เท่า ให้ดำเนินการบริจาคตามแนวทาง ดังนี้

๑) หากสถานประกอบการต้องการบริจาคเป็นเงินสด ให้บริจาคให้แก่หน่วยงานโดยตรง จากนั้นหน่วยงานออกใบเสร็จรับเงินให้แก่สถานประกอบการ แล้วนำเงินไปฝากเข้าบัญชีธนาคารของหน่วยงาน

๒) หากสถานประกอบการต้องการบริจาคโดยการโอนเงิน ให้โอนเงินเข้าบัญชีธนาคารของหน่วยงาน แล้วกรอกข้อมูลการโอนเงินผ่านระบบแจ้งความประสงค์บริจาคเงิน ๑ การให้ ได้ ๒ เท่า จากนั้นหน่วยงานออกใบเสร็จรับเงินให้แก่สถานประกอบการ

3) ในการนำเงินออกมาใช้เป็นค่าใช้จ่ายตามวัตถุประสงค์ของการบริจาค ให้หน่วยงานจัดทำเป็นโครงการนำเด็กและเยาวชนออกฝึกปฏิบัติงานในสถานประกอบการ พร้อมทั้งแนบประมาณการค่าใช้จ่าย โดยอัตราการเบิกจ่ายให้เป็นไปตามที่สถานประกอบการประสงค์ จากนั้นดำเนินการเบิกจ่ายตามระเบียบของทางราชการ

๒) หากผู้ประกอบการสามารถสนับสนุนค่าใช้จ่ายของเด็กและเยาวชนได้ ให้ผู้ประกอบการเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายนั้น

3) หากสถานประกอบการและผู้ประกอบการไม่สามารถสนับสนุนค่าใช้จ่าย หรือสามารถสนับสนุนได้เพียงบางส่วน ให้หน่วยงานเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่าย โดยพิจารณาเบิกจ่ายจากเงินบริจาค เงินสนับสนุน หรือเงินสงเคราะห์เด็กและเยาวชนก็ได้ ทั้งนี้ ให้กำหนดอัตราการเบิกจ่ายตามความเหมาะสม

8. การวัดและประเมินผลการฝึกงาน (เอกสารแนบ ๖)

คณะครูนิเทศก์วัดและประเมินผลการฝึกทักษะอาชีพทุกเดือนภายหลังจากที่เข้านิเทศเด็กและเยาวชน เพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนาและปรับปรุงผลการฝึกปฏิบัติงาน ทั้งนี้ หากในเดือนที่เข้านิเทศตรงกับรอบการประเมินเลื่อนชั้นของเด็กและเยาวชน ให้นำผลการประเมินการฝึกปฏิบัติงานไปใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนชั้นด้วย

8.1 การวัดผลการฝึกงาน ใช้การวัดแบบกำหนดคะแนน โดยมีองค์ประกอบและสัดส่วนของคะแนน ดังนี้

การวัดโดยครูนิเทศ	๔๐ คะแนน
การวัดโดยสถานประกอบการ	๔๐ คะแนน
การเขียนแบบบันทึกการเรียนรู้ประจำสัปดาห์	๒๐ คะแนน

8.๒ การประเมินผลการฝึกงาน มีเกณฑ์การประเมิน ดังนี้

9๐ - ๑๐๐	หมายถึง	ดีเด่น
๘๐ - ๘9	หมายถึง	ดีมาก
๗๐ - 79	หมายถึง	ดี
6๐ - 69	หมายถึง	พอใช้
๕๐ - ๕๙	หมายถึง	ผ่าน
๐ - ๔๙	หมายถึง	ต้องปรับปรุง

9. การยกเลิกการฝึกปฏิบัติงานในสถานประกอบการ

การออกฝึกปฏิบัติงานอาจมีเรื่องที่ยื่นนอกเหนือความคาดหมายและสามารถเกิดปัญหาและอุปสรรคขึ้นได้ทุกเมื่อ โดยปัญหาและอุปสรรคอันจะนำไปสู่การยกเลิกการฝึกปฏิบัติงานมีดังนี้

9.๑ เหตุแห่งการยกเลิกการฝึกปฏิบัติงานในสถานประกอบการ

- ๑) มีความขัดแย้งกับนายจ้างหรือเพื่อนร่วมงานในระดับรุนแรง อันเป็นเหตุให้ไม่สามารถฝึกปฏิบัติงานในสถานประกอบการต่อไปได้
- ๒) ลางาน/ขาดงานบ่อย โดยไม่มีเหตุผลที่จำเป็นและสมควร ซึ่งส่งผลกระทบต่อ การเรียนรู้ งานและการรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย
- 3) ไม่สามารถปรับตัวเข้ากับสถานประกอบการ นายจ้าง เพื่อนร่วมงาน หรือรูปแบบของงาน จนเกิดความเครียดและส่งผลกระทบต่อภาวะทางจิตใจอันจะนำไปสู่ภาวะซึมเศร้า (depression)
- ๔) ไม่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ หรือข้อบังคับของสถานที่ควบคุมและสถานประกอบการ
- ๕) ดื่มสุราหรือเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ เทียวกลางคืน หรือเสพยาเสพติดให้โทษทุกชนิด

9.๒ แนวทางในการยกเลิกการฝึกปฏิบัติงานในสถานประกอบการ

เมื่อเกิดปัญหาและอุปสรรคในการฝึกปฏิบัติงานในสถานประกอบการให้คณะกรรมการนักวิชาชีพพิจารณาแนวทางในการแก้ปัญหาเบื้องต้นก่อน เมื่อได้ดำเนินการแก้ไขตามที่คณะกรรมการนักวิชาชีพเห็นชอบแล้ว แต่ไม่สามารถแก้ไขปัญหานั้นได้ ให้ดำเนินการยกเลิกการฝึกปฏิบัติงานในสถานประกอบการโดยมีแนวทาง ดังนี้

- 1) ครูนิเทศก์วิเคราะห์และรวบรวมสาเหตุแห่งการกระทำผิดเพื่อนำเสนอต่อที่ประชุม คณะกรรมการนักวิชาชีพ

๒) เลขานุการคณะกรรมการนักวิชาชีพส่งต่อข้อมูลและผลการพิจารณาให้แก่เลขานุการคณะกรรมการสหวิชาชีพนำเข้าสู่ที่ประชุม

3) คณะกรรมการสหวิชาชีพให้ข้อเสนอแนะต่อผู้อำนวยการเพื่อนำเด็กและเยาวชนกลับเข้ามายังสถานที่ควบคุม

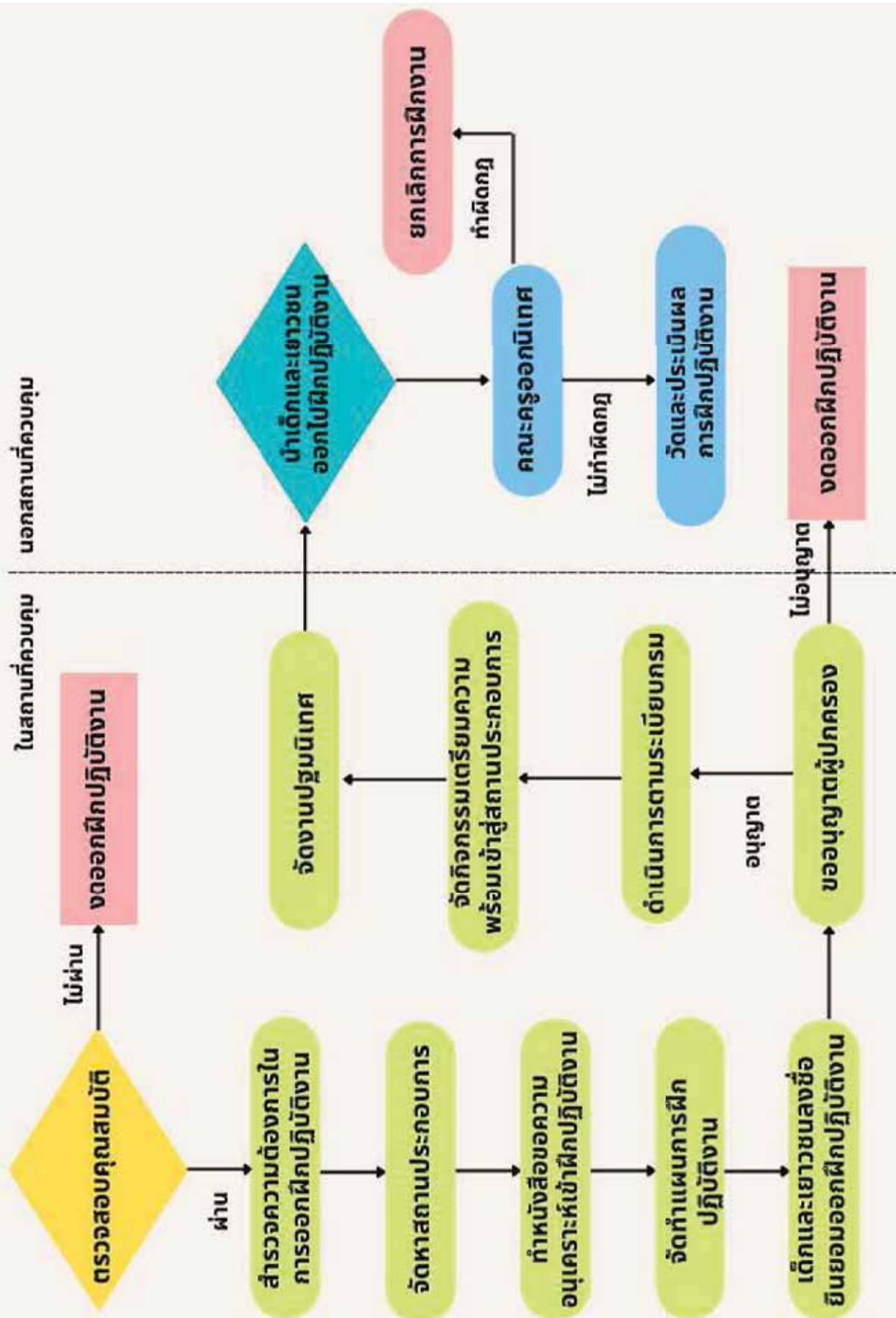
๔) คณะครูนิเทศพร้อมพนักงานพินิจเป็นผู้ควบคุมตัวเด็กและเยาวชนกลับมายังสถานที่ควบคุม

๕) ในกรณีที่ขอความเห็นชอบนำเด็กและเยาวชนออกฝึกปฏิบัติงานจากอธิบดี ให้แจ้งผลการยกเลิกการฝึกปฏิบัติงานให้อธิบดีทราบด้วย

๑๐. แผนผังแนวทางการนำเด็กและเยาวชนออกฝึกปฏิบัติงานในสถานประกอบการ

แนวทางการนำเด็กและเยาวชนออกฝึกปฏิบัติงานในสถานประกอบการทั้งกระบวนการ สามารถสรุปภาพรวมเป็นแผนผังได้ ดังนี้

แนวทางการนำเด็กและเยาวชนออกฝึก ปฏิบัติงานในสถานประกอบการ



1. เอกสารแนบ ๑ เอกสารที่เกี่ยวข้องกับคุณสมบัติของเด็กและเยาวชน

จดหมายแนะนำ (Letter of Recommendation)

เขียนที่.....

.....

.....

วันที่.....

เรียน.....

ข้าพเจ้า.....ตำแหน่ง.....

ขอรับรองว่า นาย/นางสาว.....อายุ.....ปี

เป็นผู้มีความสามารถด้าน.....

มีความประพฤติ.....

มีความตั้งใจ.....

เหมาะสมที่จะเข้าฝึกปฏิบัติงานในสถานประกอบการ.....

ขอรับรองว่าข้อความในจดหมายแนะนำฉบับนี้เป็นความจริงทุกประการ

ลงชื่อ

(.....)

ผู้อำนวยการ.....

2. เอกสารแนบ ๒ เอกสารที่เกี่ยวข้องในขั้นตอนการนำเด็กและเยาวชนออกฝึกปฏิบัติงาน

หนังสือแสดงความจำนงและความยินยอมในการออกฝึกปฏิบัติงานในสถานประกอบการ

เขียนที่.....
.....
.....

วันที่.....

ข้าพเจ้า.....อายุ.....ปี
เด็กและเยาวชนในสถานพินิจ/ศูนย์ฝึก.....
หน่วยเรียนสามัญ.....หน่วยเรียนวิชาชีพ.....
ข้าพเจ้ามีความจำนงในการออกไปฝึกปฏิบัติงานในสถานประกอบการตำแหน่ง.....
ในสถานประกอบการ.....
ระหว่างวันที่.....ถึง.....
โดยข้าพเจ้ามีความเข้าใจในกระบวนการและแผนการฝึกปฏิบัติงานในสถานประกอบการและยินดีที่จะปฏิบัติตาม
ตามกฎระเบียบของสถานประกอบการและสถานควบคุมทุกประการ

ลงชื่อ
(.....)

เด็กและเยาวชน

ข้าพเจ้า นาย/นาง/นางสาว.....ผู้ปกครองของ.....
มีความยินยอมให้เด็กและเยาวชนในความปกครองของข้าพเจ้าออกฝึกปฏิบัติงาน โดยข้าพเจ้ามีความเข้าใจใน
กระบวนการและแผนการฝึกปฏิบัติงานในสถานประกอบการและยินดีที่จะกำกับติดตามให้เด็กและเยาวชน
ปฏิบัติตามกฎระเบียบของสถานประกอบการและสถานควบคุมทุกประการ

ลงชื่อ
(.....)

ผู้ปกครอง

กฎ ระเบียบ และข้อตกลงในการออกฝึกปฏิบัติงาน

1. กฎ ระเบียบ และข้อตกลงในการใช้ชีวิตประจำวัน

- 1) ห้ามซื้อขาย ครอบครอง หรือเสพสารเสพติดให้โทษทุกชนิด
- ๒) ห้ามเล่นการพนันทุกชนิด
- 3) ห้ามดื่มสุราหรือเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์
- ๔) ไม่นำญาติ เพื่อน หรือบุคคลอื่นมาพัก หรืออาศัยในหอพักด้วย
- ๕) ห้ามขับขี่ยานยนต์หรือรถจักรยานยนต์ เว้นแต่ทำงานที่เด็กและเยาวชนรับผิดชอบเกี่ยวข้องกับการขับขี่ เช่น พนักงานขนส่งพัสดุ พนักงานขนส่งสินค้า และพนักงานส่งอาหาร และเด็กและเยาวชนต้องมีใบขับขี่จึงจะปฏิบัติงานได้

๒. กฎ ระเบียบ และข้อตกลงในการฝึกปฏิบัติงาน

- ๑) ตรงต่อเวลาในการฝึกปฏิบัติงาน และลงเวลาเข้า - ออกตามความเป็นจริง
- ๒) ไม่ลักขโมย หรือใช้ทรัพยากรของสถานประกอบการเพื่อประโยชน์ส่วนตน
- 3) ไม่ทะเลาะวิวาทกับเพื่อนร่วมงาน นายจ้าง หรือเด็กและเยาวชนอื่น
- ๔) หากมีเหตุจำเป็น ป่วย ไม่สามารถไปฝึกปฏิบัติงานได้ ต้องแจ้งให้นายจ้างทราบโดยเร็วที่สุด
- ๕) ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้ความสามารถ

ข้าพเจ้ารับทราบกฎ ระเบียบ และข้อตกลงในการออกฝึกปฏิบัติงานในสถานประกอบการ และยินดีที่จะปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด

ลงชื่อ

(.....)

เด็กและเยาวชน

ข้าพเจ้า นาย/นาง/นางสาว.....ผู้ปกครองของ.....

รับทราบกฎ ระเบียบ และข้อตกลงในการออกฝึกปฏิบัติงานในสถานประกอบการ และยินดีที่จะควบคุมดูแล ให้เด็กและเยาวชนปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด

ลงชื่อ

(.....)

ผู้ปกครอง

กฎ ระเบียบ และข้อตกลงในการออกฝึกปฏิบัติงาน

1. กฎ ระเบียบ และข้อตกลงในการใช้ชีวิตประจำวัน

- 1) ห้ามซื้อขาย ครอบครอง หรือเสพสารเสพติดให้โทษทุกชนิด
- ๒) ห้ามเล่นการพนันทุกชนิด
- 3) ห้ามดื่มสุราหรือเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์
- ๔) ไม่นำญาติ เพื่อน หรือบุคคลอื่นมาพัก หรืออาศัยในหอพักด้วย
- ๕) ห้ามขับซึรยนต์หรือรถจักรยานยนต์ เว้นแต่ทำงานที่เด็กและเยาวชนรับผิดชอบเกี่ยวข้องกับการขับขี่ เช่น พนักงานขนส่งพัสดุ พนักงานขนส่งสินค้า และพนักงานส่งอาหาร และเด็กและเยาวชนต้องมีใบขับขี่จึงจะปฏิบัติงานได้

๒. กฎ ระเบียบ และข้อตกลงในการฝึกปฏิบัติงาน

- ๑) ตรงต่อเวลาในการฝึกปฏิบัติงาน และลงเวลาเข้า - ออกตามความเป็นจริง
- ๒) ไม่ลักขโมย หรือใช้ทรัพยากรของสถานประกอบการเพื่อประโยชน์ส่วนตน
- 3) ไม่ทะเลาะวิวาทกับเพื่อนร่วมงาน นายจ้าง หรือเด็กและเยาวชนอื่น
- ๔) หากมีเหตุจำเป็น ป่วย ไม่สามารถไปฝึกปฏิบัติงานได้ ต้องแจ้งให้นายจ้างทราบโดยเร็วที่สุด
- ๕) ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้ความสามารถ

ข้าพเจ้ารับทราบกฎ ระเบียบ และข้อตกลงในการออกฝึกปฏิบัติงานในสถานประกอบการ และยินดีที่จะปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด

ลงชื่อ

(.....)

เด็กและเยาวชน

ข้าพเจ้า นาย/นาง/นางสาว.....ผู้ปกครองของ.....

รับทราบกฎ ระเบียบ และข้อตกลงในการออกฝึกปฏิบัติงานในสถานประกอบการ และยินดีที่จะควบคุมดูแล ให้เด็กและเยาวชนปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด

ลงชื่อ

(.....)

ผู้ปกครอง

เอกสารแนบ ๓ แผนการฝึกปฏิบัติงานในสถานประกอบการ

แผนการฝึกปฏิบัติงานในสถานประกอบการ

๑. ข้อมูลของเด็กและเยาวชน

ชื่อ.....

ชื่อเล่น.....อายุ.....

ที่อยู่.....

หมายเลขโทรศัพท์.....

ระดับการศึกษา.....

ฐานความผิด.....

ศาล.....

คำพิพากษา.....

หน่วยเรียนสามัญ.....

หน่วยเรียนวิชาชีพ.....

๒. ข้อมูลของสถานประกอบการ

ชื่อสถานประกอบการ.....

ที่ตั้ง.....

.....

ประเภทของสถานประกอบการ.....

๓. ตำแหน่งงานของเด็กและเยาวชน

ตำแหน่งงาน.....

ความรับผิดชอบของตำแหน่ง

.....

.....

.....

๔. ตารางแผนการฝึกงาน (ปรับได้ตามความเหมาะสม)

เดือน กิจกรรม	มกราคม	กุมภาพันธ์	มีนาคม	เมษายน

๕. แนวทางการจัดหาที่พักเด็กและเยาวชน

ชื่อที่พัก.....

สถานที่ตั้ง.....

บทวิเคราะห์ที่พัก (องค์ประกอบด้านความปลอดภัย การกำกับติดตาม และสภาพแวดล้อม)

๖. แนวทางการนิเทศเด็กและเยาวชน

สถานที่ในการนิเทศ.....

ความถี่ในการนิเทศ.....

ช่องทางการนิเทศรายวัน.....

ช่องทางการส่งบันทึกการเรียนรู้รายสัปดาห์.....

วิธีการตรวจสอบการเสกติด.....

ความถี่ในการตรวจสอบการเสกติด.....

๗. ประมาณการค่าใช้จ่ายในการออกฝึกปฏิบัติงาน (สถานประกอบการหรือหน่วยงานสามารถกำหนดอัตราการเบิกจ่ายได้ตามความเหมาะสม)

รายละเอียดค่าใช้จ่ายโครงการ.....

ระหว่างวันที่.....ถึงวันที่.....ระยะเวลา.....เดือน

ที่	ชื่อ - สกุล	สังกัด	ค่าใช้จ่าย			จำนวนเงิน (บาท/เดือน)
			ค่าเบี้ยเลี้ยง (เดือน)	ค่าที่พัก (เดือน)	ค่าสาธารณูปโภค (เดือน)	
1	นายพินิจ คิตดี	ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน เขต ๑๒	9,๐๐๐	3,๐๐๐	๒,๐๐๐	๑๔,๐๐๐
รวม						

หมายเหตุ

-
-
-

เอกสารประกอบการพิจารณาขอความเห็นชอบจากอธิบดี ตามระเบียบกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนว่าด้วยการอนุญาตให้เด็กหรือเยาวชนออกนอกสถานพินิจเป็นครั้งคราว พ.ศ. ๒๕๕๔ (ข้อ ๖)

๑. บันทึกข้อความขอความเห็นชอบ ๕๐ วัน
๒. เอกสารขออนุญาตให้เด็กและเยาวชนออกนอกสถานที่ควบคุมเป็นครั้งคราว ๑๔ วัน
๓. เอกสารสรุปผลการประชุมคณะกรรมการนักวิชาชีพพิจารณาอนุญาตให้ออกนอกสถานที่ควบคุมเป็นครั้งคราว
๔. เอกสารสรุปข้อมูลเด็กและเยาวชนประกอบขอความเห็นชอบต่ออธิบดี
๕. ผลการติดตามผลการปฏิบัติงานของเด็กและเยาวชน
๖. บันทึกข้อตกลงและสัญญายินยอมของผู้ปกครอง
๗. รายงานผลการตรวจปัสสาวะและเส้นผมเพื่อหาสารเสพติด
๘. ทะเบียนสรุปข้อมูลส่วนบุคคลของเด็กและเยาวชน ให้เจ้าหน้าที่ทะเบียนลงนามด้วยทุกครั้ง (ใบขาว)
๙. สำเนาปกหน้าแรกสมุดประจำตัวเด็กและเยาวชน
๑๐. สำเนาหมายถึงที่สุด (ด.๓) โดยส่งให้ครบทุกคดี
๑๑. เอกสารประกอบการเลื่อนชั้น
๑๒. ผลการติดตามที่แสดงถึงรายละเอียดการติดตามและผลการฝึกปฏิบัติงานที่มีความก้าวหน้าในการฝึกปฏิบัติงานของเด็กและเยาวชน ๑๔ วัน
๑๓. เอกสารอื่น ๆ เช่น โครงการ หรือบันทึกข้อตกลงร่วมมือ (MOU)

3. เอกสารแนบ ๔ เอกสารที่เกี่ยวข้องในการนิเทศ

ฉบับเยาวชน

แบบบันทึกการฝึกปฏิบัติงานในสถานประกอบการ

ชื่อ - สกุล เยาวชน.....ชื่อเล่น.....

สังกัด.....

สำเนาที่.....วัน เดือน ปี.....



บันทึกสิ่งที่ได้เรียนรู้



สิ่งที่ฉันชอบ/ประทับใจ



สิ่งที่ไม่ชอบ



สิ่งที่ฉันอยากทำให้ดีขึ้นในครั้งหน้า

แบบบันทึกการนิเทศ

ชื่อ - สกุล เจ้าหน้าที่.....ตำแหน่ง.....
 หน่วยงาน.....โทรศัพท์.....
 แบบบันทึกการนิเทศประจำเดือน.....
 ยោวชนผู้รับการนิเทศ จำนวน.....คน
 ๑.
 ๒.
 ๓.

บันทึกการนิเทศ

๑. ข้อดี

.....

๒. ข้อควรปรับปรุง

.....

๓. ข้อเสนอแนะ

.....

ลงชื่อ

(.....)

ครุฑนิเทศก์

4. เอกสารแนบ ๕ เอกสารที่เกี่ยวข้องในการบริหารจัดการเงินเด็กและเยาวชน

ช่องทางการเข้าระบบแจ้งความประสงค์บริจาคเงิน ๑ การให้ ได้ ๒ เท่า

ระบบแจ้งความประสงค์บริจาค "1 การให้...ได้ 2 เท่า"



5. เอกสารแนบ ๖ เอกสารที่เกี่ยวข้องในการวัดและประเมินผลการฝึกปฏิบัติงาน

แบบประเมินผลการฝึกปฏิบัติงานในสถานประกอบการ

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลเด็กและเยาวชน

ชื่อ - สกุล.....ชื่อเล่น.....อายุ.....

สถานที่ฝึกปฏิบัติงาน.....

ส่วนที่ ๒ ผลการวัดเด็กและเยาวชน (K หมายถึง ความรู้, P หมายถึง ทักษะ, A หมายถึง คุณลักษณะอันพึงประสงค์)

หัวข้อการวัด	คะแนน			คะแนนที่ได้
	0	1	2	
ครูนิเทศก์ (๔๐ คะแนน)				
๑. การปรับตัวในการใช้ชีวิตภายนอก (K)				
๒. พฤติกรรมการอยู่หอพัก (P)				
๓. ความสะอาดเรียบร้อยและความเป็นระเบียบของห้องพัก (A)				
๔. การรายงานตัวประจำวันผ่านทาง social media (A)				
สถานประกอบการ (๔๐ คะแนน)				
๑. ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน (K)				
๒. ทักษะในการปฏิบัติงาน (P)				
3. ความตรงต่อเวลา (A)				
๔. ความสัมพันธ์กับนายจ้าง/เพื่อนร่วมงาน (A)				
บันทึกการเรียนรู้ประจำสัปดาห์ (20 คะแนน)				
๑. บันทึกตรงประเด็น ครบถ้วน (K)				
๒. ส่งบันทึกการเรียนรู้ตรงเวลา (A)				
รวม				X๕ = ...

ส่วนที่ ๓ ผลการประเมิน

- ☐ ปรับปรุง (๐-๔๙) ☐ ผ่าน (๕๐-๕๙) ☐ พอใช้ (๖๐-69)
☐ ดี (๗๐-79) ☐ ดีมาก (๘๐-๘๙) ☐ ดีเด่น (๙๐-๑๐๐)

ส่วนที่ ๔ ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

ลงชื่อ

(.....)

ครูนิเทศก์

ลงชื่อ

(.....)

ผู้แทนสถานประกอบการ

เกณฑ์การให้คะแนน แบบประเมินผลการฝึกทักษะอาชีพในสถานประกอบการ

หัวข้อการวัด	คำอธิบายระดับคะแนน		
	2	1	0
ครูนิเทศก์ (๔๐ คะแนน)			
๑. การปรับตัวในการใช้ชีวิตภายนอก	ปรับตัวง่าย ไม่มีประเด็นปัญหาในการใช้ชีวิต	ปรับตัวพอได้ มีประเด็นปัญหาเรื่องทั่วไป	ปรับตัวลำบาก มีประเด็นปัญหาใหญ่
๒. พฤติกรรมการอยู่หอพัก	กลับเข้าหอพักตรงเวลา ไม่เกลียด	กลับเข้าหอพักช้า และเกลียดเป็นบางครั้ง	กลับเข้าหอพักดึก เกลียดบ่อย
๓. ความสะอาดเรียบร้อยและความเป็นระเบียบของห้องพัก	หอพักมีความสะอาด จัดเก็บข้าวของเครื่องใช้เป็นระเบียบ	หอพักมีความสะอาด จัดเก็บข้าวของเครื่องใช้ไม่เป็นระเบียบ	หอพักสกปรก ไม่มีการจัดเก็บข้าวของเครื่องใช้
๔. การรายงานตัวประจำวันผ่านทาง social media	รายงานตัววันละหลายครั้ง	รายงานตัววันละครั้ง	ขาดการรายงานตัว
สถานประกอบการ (๔๐ คะแนน)			
1. ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน	เรียนรู้งานได้เร็ว มีการค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม	เรียนรู้งานได้เร็วปานกลาง มีการค้นคว้าเพิ่มเติมเล็กน้อย	เรียนรู้งานช้า ไม่มีการค้นคว้าเพิ่มเติม
๒. ทักษะในการปฏิบัติงาน	ปฏิบัติงานได้คล่องแคล่ว มีพัฒนาการเร็วมาก	ปฏิบัติงานได้ดี มีพัฒนาการเร็ว	ปฏิบัติงานได้ช้า มีพัฒนาการอย่างช้า
3. ความตรงต่อเวลา	มาฝึกปฏิบัติงานตรงเวลาทุกวัน	มาฝึกปฏิบัติงานสายบ้างเป็นบางครั้ง	มาฝึกปฏิบัติงานสายเป็นประจำ

หัวข้อการวัด	คำอธิบายระดับคะแนน		
	2	1	0
๔. ความสัมพันธ์กับนายจ้าง/เพื่อนร่วมงาน	มีสัมพันธภาพกับที่ดีกับนายจ้าง และมีเพื่อนในที่ทำงาน	มีสัมพันธภาพไม่ค่อยดีกับนายจ้าง ไม่ค่อยมีเพื่อนในที่ทำงาน	มีสัมพันธภาพไม่ได้กับนายจ้าง ไม่มีเพื่อนในที่ทำงาน
บันทึกการเรียนรู้ประจำสัปดาห์ (๒๐ คะแนน)			
๑. บันทึกตรงประเด็น ครบถ้วน	เขียนบันทึกการเรียนรู้ครบถ้วนทุกประเด็น เขียนอธิบายอย่างชัดเจน	เขียนบันทึกการเรียนรู้ครบถ้วน แต่ไม่มีการอธิบาย	เขียนบันทึกไม่ครบทุกประเด็น
๒. ส่งบันทึกการเรียนรู้ตรงเวลา	ส่งบันทึกการเรียนรู้ตรงเวลาอย่างสม่ำเสมอ	ส่งบันทึกการเรียนรู้ช้าบางครั้ง	ขาดส่งบันทึกการเรียนรู้

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (๒๕๕๑). *แนวปฏิบัติการดำเนินการฝึกงาน*. เข้าถึงได้จาก http://bsql๒.vec.go.th/document/_Dec.๐๘_.pdf

วิทยาลัยเทคนิคพังงา. (๒๕๖๐). *สมุดบันทึกการฝึกงาน/ฝึกอาชีพ*. เข้าถึงได้จาก <https://www.pntc.ac.th/images/FILE/sm๑๗.pdf>

วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุพรรณบุรี. (๒๕๖๔). *คู่มือครูนิเทศก์นักเรียน นักศึกษาฝึกงาน*. เข้าถึงได้จาก https://km.spvc.ac.th/files/๒๑๐๖๐๗๑๔๑๔๕๕๑๖๒๐_๒๑๐๗๐๒๐๙๔๓๕๔.pdf

Molenda, M. (๒๐๐๓). Cone of experience. *Educational technology: An encyclopedia*, 161-๑๖๕.



พินิจด้วยรัก พิทักษ์ด้วยใจ



กลุ่มพัฒนาระบบงานการศึกษาและฝึกวิชาชีพ
กองพัฒนาระบบงานยุติธรรมเด็กและเยาวชน

0 2141 3602
education@djop.mail.go.th

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานพระราชบัญญัติกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

คุ้มครองแรงงาน

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

พ.ศ. ๒๕๔๑

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๑

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

เป็นปีที่ ๕๓ ในรัชกาลปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้โดยคำแนะนำและยินยอมของรัฐสภา ดังต่อไปนี้

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.

๒๕๔๑”

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

มาตรา ๓ ให้ยกเลิก

(๑) ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๑๕

(๒) พระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่

๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๑๕ (ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๓๓

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

บรรดากฎหมาย กฎ และข้อบังคับอื่นในส่วนที่มีบัญญัติไว้แล้วในพระราชบัญญัตินี้ หรือซึ่งขัดหรือแย้งกับบทแห่งพระราชบัญญัตินี้ ให้ใช้พระราชบัญญัตินี้แทน

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

มาตรา ๔ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับแก่

(๑) ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น

(๒) รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

นอกจากกรณีตามวรรคหนึ่ง จะออกกฎกระทรวงมิให้ใช้บังคับพระราชบัญญัตินี้

ทั้งหมดหรือแต่บางส่วนแก่นายจ้างประเภทหนึ่งประเภทใดก็ได้

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

๑ ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๑๕/ตอนที่ ๘ ก/หน้า ๑/๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๑

มาตรา ๕ ในพระราชบัญญัตินี้

“นายจ้าง”^๒ หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้และ
หมายความรวมถึง

(๑) ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง

(๒) ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทน
นิติบุคคลและผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่อ
อย่างไร

“ผู้ว่าจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงว่าจ้างบุคคลอีกบุคคลหนึ่งให้ดำเนินงาน
ทั้งหมดหรือแต่บางส่วนของงานใดเพื่อประโยชน์แก่ตน โดยจะจ่ายสินจ้างตอบแทนผลสำเร็จแห่ง
การทำงานที่ทำนั้น

“ผู้รับเหมาขั้นต้น” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับจะดำเนินงานทั้งหมดหรือแต่บางส่วน
ของงานใดจนสำเร็จประโยชน์ของผู้ว่าจ้าง

“ผู้รับเหมาช่วง” หมายความว่า ผู้ซึ่งทำสัญญากับผู้รับเหมาขั้นต้นโดยรับจะ
ดำเนินงานทั้งหมดหรือแต่บางส่วนของงานใดในความรับผิดชอบของผู้รับเหมาขั้นต้นเพื่อประโยชน์
แก่ผู้ว่าจ้าง และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งทำสัญญากับผู้รับเหมาช่วงเพื่อรับช่วงงานในความรับผิดชอบ
ของผู้รับเหมาช่วง ทั้งนี้ ไม่ว่าจะรับเหมาช่วงกันกี่ช่วงก็ตาม

“สัญญาจ้าง” หมายความว่า สัญญาไม่ว่าเป็นหนังสือหรือด้วยวาจาจะระบุชัดเจน หรือ
เป็นที่เข้าใจโดยปริยายซึ่งบุคคลหนึ่งเรียกว่าลูกจ้างตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกบุคคลหนึ่งเรียกว่า
นายจ้างและนายจ้างตกลงจะให้ค่าจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้

“วันทำงาน” หมายความว่า วันที่กำหนดให้ลูกจ้างทำงานตามปกติ

“วันหยุด” หมายความว่า วันที่กำหนดให้ลูกจ้างหยุดประจำสัปดาห์ หยุดตาม
ประเพณี หรือหยุดพักผ่อนประจำปี

“วันลา” หมายความว่า วันที่ลูกจ้างลาป่วย ลาเพื่อทำหมั้น ลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น
ลาเพื่อรับราชการทหาร ลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ หรือลาเพื่อคลอดบุตร

“ค่าจ้าง” หมายความว่า เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทน
ในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์
รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของ
วันทำงาน และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้
ทำงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัตินี้

“ค่าจ้างในวันทำงาน” หมายความว่า ค่าจ้างที่จ่ายสำหรับการทำงานเต็มเวลา
การทำงานปกติ

“อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ” หมายความว่า อัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดตาม
พระราชบัญญัตินี้

“อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ”^๓ หมายความว่า อัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการ
ค่าจ้างกำหนดขึ้นในแต่ละสาขาอาชีพตามมาตรฐานฝีมือ

^๒ มาตรา ๕ นิยามคำว่า “นายจ้าง” แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒)
พ.ศ. ๒๕๕๑

“อัตรากำลังขั้นต่ำพื้นฐาน”^๔ (ยกเลิก)

“การทำงานล่วงเวลา” หมายความว่า การทำงานนอกหรือเกินเวลาทำงานปกติหรือเกินชั่วโมงทำงานในแต่ละวันที่นายจ้างลูกจ้างตกลงกันตามมาตรา ๒๓ ในวันทำงานหรือวันหยุด แล้วแต่กรณี

“ค่าล่วงเวลา” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน

“ค่าทำงานในวันหยุด” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานในวันหยุด

“ค่าล่วงเวลาในวันหยุด” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด

“ค่าชดเชย” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง นอกเหนือจากเงินประเภทอื่นซึ่งนายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง

“ค่าชดเชยพิเศษ” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อสัญญาจ้างสิ้นสุดลงเพราะมีเหตุกรณีพิเศษที่กำหนดในพระราชบัญญัตินี้

“เงินสะสม” หมายความว่า เงินที่ลูกจ้างจ่ายเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

“เงินสมทบ” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายสมทบให้แก่ลูกจ้างเพื่อส่งเข้าสมทบกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

“พนักงานตรวจแรงงาน” หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

“อธิบดี” หมายความว่า อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๖ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ และให้มีอำนาจแต่งตั้งพนักงานตรวจแรงงาน กับออกกฎกระทรวงและประกาศเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

การแต่งตั้งพนักงานตรวจแรงงาน จะกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่และเงื่อนไขในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยก็ได้

กฎกระทรวงและประกาศนั้น เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา หมวด ๑

บททั่วไป

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

มาตรา ๗ การเรียกร้องหรือการได้มาซึ่งสิทธิหรือประโยชน์ตามพระราชบัญญัตินี้ ไม่เป็นการตัดสิทธิหรือประโยชน์ที่ลูกจ้างพึงได้ตามกฎหมายอื่น

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

^๓ มาตรา ๕ นิยามคำว่า “อัตรากำลังตามมาตรฐานฝีมือ” เพิ่มโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑

^๔ มาตรา ๕ นิยามคำว่า “อัตรากำลังขั้นต่ำพื้นฐาน” ยกเลิกโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑

มาตรา ๘ ให้รัฐมนตรีมีอำนาจแต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งมีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางนิติศาสตร์ เพื่อมีอำนาจฟ้องคดีหรือแก้ต่างคดีแรงงานให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย และเมื่อกระทรวงแรงงาน* แจ้งให้ศาลทราบแล้ว ก็ให้มีอำนาจกระทำการได้จนคดีถึงที่สุด

มาตรา ๙ ในกรณีที่นายจ้างไม่คืนหลักประกันที่เป็นเงินตามมาตรา ๑๐ วรรคสอง ไม่จ่ายเงินกรณีนายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างโดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรา ๑๓/๑ หรือไม่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ภายในเวลาที่กำหนดตามมาตรา ๗๐ หรือไม่จ่ายเงินกรณีนายจ้างหยุดกิจการตามมาตรา ๗๕ หรือค่าชดเชยตามมาตรา ๑๑๘ ค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา ๑๒๐ มาตรา ๑๒๐/๑ มาตรา ๑๒๑ และมาตรา ๑๒๒ ให้นายจ้างเสียดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้างในระหว่างเวลาผิดนัดร้อยละสิบห้าต่อปี

ในกรณีที่นายจ้างจงใจไม่คืนหรือไม่จ่ายเงินตามวรรคหนึ่งโดยปราศจากเหตุผลอันสมควร เมื่อพ้นกำหนดเวลาเจ็ดวันนับแต่วันที่ถึงกำหนดคืนหรือจ่าย ให้นายจ้างเสียเงินเพิ่มให้แก่ลูกจ้างร้อยละสิบห้าของเงินที่ค้างจ่ายทุกระยะเวลาเจ็ดวัน

ในกรณีที่นายจ้างพร้อมที่จะคืนหรือจ่ายเงินตามวรรคหนึ่งและวรรคสอง และได้นำเงินไปมอบไว้แก่อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายเพื่อจ่ายให้แก่ลูกจ้าง นายจ้างไม่ต้องเสียดอกเบี้ยหรือเงินเพิ่มตั้งแต่วันที่นายจ้างนำเงินนั้นไปมอบไว้

มาตรา ๑๐^๖ ภายใต้บังคับมาตรา ๕๑ วรรคหนึ่ง ห้ามมิให้นายจ้างเรียกหรือรับหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นเงิน ทรัพย์สินอื่นหรือการค้ำประกันด้วยบุคคลจากลูกจ้าง เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานที่ทำนั้นลูกจ้างต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินหรือทรัพย์สินของนายจ้าง ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างได้ ทั้งนี้ ลักษณะหรือสภาพของงานที่ทำให้เรียกหรือรับหลักประกันจากลูกจ้าง ตลอดจนประเภทของหลักประกัน จำนวนมูลค่าของหลักประกัน และวิธีการเก็บรักษา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

ในกรณีที่นายจ้างเรียกหรือรับหลักประกัน หรือทำสัญญาประกันกับลูกจ้างเพื่อชดเชยความเสียหายที่ลูกจ้างเป็นผู้กระทำ เมื่อนายจ้างเลิกจ้าง หรือลูกจ้างลาออกหรือสัญญาประกันสิ้นสุดอายุ ให้นายจ้างคืนหลักประกันพร้อมดอกเบี้ย ถ้ามิ ให้แก่ลูกจ้างภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่นายจ้างเลิกจ้างหรือวันที่ลูกจ้างลาออก หรือวันที่สัญญาประกันสิ้นสุดอายุ แล้วแต่กรณี

มาตรา ๑๑^๗ หนี้ที่เกิดจากเงินที่นายจ้างต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ หรือเงินที่ต้องชดเชยกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตามมาตรา ๑๓๕ ให้ลูกจ้างหรือกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

^๕ มาตรา ๙ วรรคหนึ่ง แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒

^๖ มาตรา ๑๐ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐

^๗ มาตรา ๑๑ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐

แล้วแต่กรณี มีบุริมสิทธิเหนือทรัพย์สินทั้งหมดของนายจ้างซึ่งเป็นลูกหนี้ในลำดับเดียวกับบุริมสิทธิในค่าภาษีอากรตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

มาตรา ๑๑/๑^๙ ในกรณีที่ผู้ประกอบการกิจการมอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดหาคนมาทำงานอันมิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางาน โดยการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบการ และโดยบุคคลนั้นจะเป็นผู้ควบคุมดูแลการทำงานหรือรับผิดชอบในการจ่ายค่าจ้างให้แก่คนที่มาทำงานนั้นหรือไม่ก็ตาม ให้ถือว่าผู้ประกอบการเป็นนายจ้างของคนที่มาทำงานดังกล่าว

ให้ผู้ประกอบการดำเนินการให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่ทำงานในลักษณะเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรง ได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ

มาตรา ๑๒ ในกรณีที่นายจ้างเป็นผู้รับเหมาช่วง ให้ผู้รับเหมาช่วงถัดขึ้นไป หากมีตลอดสายจนถึงผู้รับเหมาขั้นต้นร่วมรับผิดชอบกับผู้รับเหมาช่วงซึ่งเป็นนายจ้างในค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษ เงินสะสม เงินสมทบ หรือเงินเพิ่ม

ให้ผู้รับเหมาขั้นต้นหรือผู้รับเหมาช่วงตามวรรคหนึ่ง มีสิทธิไล่เบี้ยเงินที่ได้จ่ายไปแล้วตามวรรคหนึ่งคืนจากผู้รับเหมาช่วงซึ่งเป็นนายจ้าง

มาตรา ๑๓^๙ ในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้าง หรือในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลและมีการจดทะเบียนเปลี่ยนแปลง โอน หรือควบกับนิติบุคคลใด หากมีผลทำให้ลูกจ้างคนหนึ่งคนใดไปเป็นลูกจ้างของนายจ้างใหม่ การไปเป็นลูกจ้างของนายจ้างใหม่ดังกล่าวต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างคนนั้นด้วย และให้สิทธิต่าง ๆ ที่ลูกจ้างมีอยู่ต่อนายจ้างเดิมคงมีสิทธิต่อไป โดยนายจ้างใหม่ต้องรับไปทั้งสิทธิและหน้าที่อันเกี่ยวกับลูกจ้างนั้นทุกประการ

มาตรา ๑๔ ให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างให้ถูกต้องตามสิทธิและหน้าที่ที่กำหนดไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เว้นแต่พระราชบัญญัตินี้กำหนดไว้เป็นอย่างอื่น

มาตรา ๑๔/๑^{๑๐} สัญญาจ้างระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างที่ทำให้นายจ้างได้เปรียบลูกจ้างเกินสมควร ให้ศาลมีอำนาจสั่งให้สัญญาจ้าง ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งนั้นมีผลใช้บังคับเพียงเท่าที่เป็นธรรมและพอสมควรแก่กรณี

มาตรา ๑๕ ให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิงโดยเท่าเทียมกันในการจ้างงาน เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจปฏิบัติเช่นนั้นได้

^๙ มาตรา ๑๑/๑ เพิ่มโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑
^{๑๐} มาตรา ๑๓ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒
^{๑๑} มาตรา ๑๔/๑ เพิ่มโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

มาตรา ๑๖^{๑๑} ห้ามมิให้นายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงานกระทำการล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้าง

มาตรา ๑๗^{๑๒} สัญญาจ้างยอมสิ้นสุดลงเมื่อครบกำหนดระยะเวลาในสัญญาจ้างโดยมิต้องบอกกล่าวล่วงหน้า

ในกรณีที่สัญญาจ้างไม่กำหนดระยะเวลา นายจ้างหรือลูกจ้างอาจบอกเลิกสัญญาจ้างโดยบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวหนึ่งคราวใด เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวถัดไปข้างหน้าก็ได้ แต่ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเกินสามเดือน ทั้งนี้ ให้ถือว่าสัญญาจ้างทดลองงานเป็นสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาด้วย

การบอกเลิกสัญญาจ้างตามวรรคสอง นายจ้างอาจจ่ายค่าจ้างให้ตามจำนวนที่จะต้องจ่ายจนถึงเวลาเลิกสัญญาตามกำหนดที่บอกกล่าวและให้ลูกจ้างออกจากงานทันทีได้

การบอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรานี้ไม่ใช้บังคับแก่การเลิกจ้างตามมาตรา ๑๑๔ แห่งพระราชบัญญัตินี้ และมาตรา ๕๘๓ แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

มาตรา ๑๗/๑^{๑๓} ในกรณีที่นายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างโดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้าให้ลูกจ้างทราบตามมาตรา ๑๗ วรรคสอง ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างเป็นจำนวนเท่ากับค่าจ้างที่ลูกจ้างควรจะได้รับนับแต่วันที่ให้ลูกจ้างออกจากงานจนถึงวันที่การเลิกสัญญาจ้างมีผลตามมาตรา ๑๗ วรรคสอง โดยให้จ่ายในวันที่ให้ลูกจ้างออกจากงาน

มาตรา ๑๘^{๑๔} ในกรณีที่พระราชบัญญัตินี้กำหนดให้นายจ้างต้องแจ้งการดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใดหรือส่งเอกสารต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายหรือพนักงานตรวจแรงงาน นายจ้างจะแจ้งหรือส่งด้วยตนเอง ทางไปรษณีย์ โทรศัพท์ โทรสาร สื่ออิเล็กทรอนิกส์หรือสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศประเภทอื่นก็ได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่อธิบดีประกาศกำหนด

มาตรา ๑๙ เพื่อประโยชน์ในการคำนวณระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างตามพระราชบัญญัตินี้ ให้นับวันหยุด วันลา วันที่นายจ้างอนุญาตให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของลูกจ้าง และวันที่นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างหยุดงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง รวมเป็นระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างด้วย

มาตรา ๒๐ การที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานติดต่อกันโดยนายจ้างมีเจตนาที่จะไม่ให้ลูกจ้างนั้นมีสิทธิได้ตามพระราชบัญญัตินี้ ไม่ว่านายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานในหน้าที่ใด และการจ้างแต่ละช่วงมีระยะเวลาห่างกันเท่าใดก็ตาม ให้นับระยะเวลาการทำงานทุกช่วงเข้าด้วยกัน เพื่อประโยชน์ในการได้สิทธิของลูกจ้างนั้น

^{๑๑} มาตรา ๑๖ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

^{๑๒} มาตรา ๑๗ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

^{๑๓} มาตรา ๑๗/๑ เพิ่มโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๒

^{๑๔} มาตรา ๑๘ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

มาตรา ๒๑ ในกรณีที่พระราชบัญญัตินี้กำหนดให้นายจ้างต้องดำเนินการอย่างหนึ่ง
อย่างใดที่ต้องเสียค่าใช้จ่ายให้นายจ้างเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายเพื่อการนั้น

มาตรา ๒๒ งานเกษตรกรรม งานประมงทะเล งานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือ
เดินทะเล งานที่รับไปทำที่บ้าน งานขนส่ง และงานอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกาจะกำหนด
ในกฎกระทรวงให้มีการคุ้มครองแรงงานกรณีต่าง ๆ แตกต่างไปจากพระราชบัญญัตินี้ก็ได้

หมวด ๒ การใช้แรงงานทั่วไป

มาตรา ๒๓^{๑๕}ให้นายจ้างประกาศเวลาทำงานปกติให้ลูกจ้างทราบ โดยกำหนดเวลา
เริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันของลูกจ้างได้ไม่เกินเวลาทำงานของแต่ละประเภทงาน
ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่วันหนึ่งต้องไม่เกินแปดชั่วโมง ในกรณีที่เวลาทำงานวันใดน้อยกว่า
แปดชั่วโมง นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันให้น้ำเวลาทำงานส่วนที่เหลือนั้นไปรวมกับเวลาทำงานใน
วันทำงานปกติอื่นก็ได้ แต่ต้องไม่เกินวันละเก้าชั่วโมงและเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสัปดาห์
ต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง เว้นแต่งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง
ตามที่กำหนดในกฎกระทรวงต้องมีเวลาทำงานปกติวันหนึ่งไม่เกินเจ็ดชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงาน
ทั้งสัปดาห์ต้องไม่เกินสี่สิบสองชั่วโมง

ในกรณีที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันให้น้ำเวลาทำงานส่วนที่เหลือไปรวมกับเวลา
ทำงานในวันทำงานปกติอื่นตามวรรคหนึ่งเกินกว่าวันละแปดชั่วโมงให้นายจ้างจ่ายค่าตอบแทนไม่น้อย
กว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำเกินสำหรับลูกจ้าง
รายวันและลูกจ้างรายชั่วโมงหรือน้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตาม
จำนวนผลงานที่ได้ในชั่วโมงที่ทำเกินสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน

ในกรณีที่นายจ้างไม่อาจประกาศกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงาน
แต่ละวันได้ เนื่องจากลักษณะหรือสภาพของงานให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดชั่วโมงทำงาน
แต่ละวันไม่เกินแปดชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสัปดาห์ต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง

มาตรา ๒๔ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน เว้นแต่ได้รับ
ความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราว ๆ ไป

ในกรณีที่ลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไปถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน
หรือเป็นงานฉุกเฉิน หรือเป็นงานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงาน
ล่วงเวลาได้เท่าที่จำเป็น

^{๑๕} มาตรา ๒๓ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

มาตรา ๒๕ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด เว้นแต่ในกรณีที่ลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หรือเป็นงานฉุกเฉิน นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้เท่าที่จำเป็น

นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้สำหรับกิจการโรงแรม สถานมหรสพ งานขนส่ง ร้านขายอาหาร ร้านขายเครื่องดื่ม สโมสร สมาคม สถานพยาบาล หรือกิจการอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

เพื่อประโยชน์แก่การผลิต การจำหน่าย และการบริการ นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงาน นอกจากที่กำหนดตามวรรคหนึ่งและวรรคสองในวันหยุดเท่าที่จำเป็น โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราว ๆ ไป

มาตรา ๒๖ ชั่วโมงทำงานล่วงเวลาตามมาตรา ๒๔ วรรคหนึ่งและชั่วโมงทำงานในวันหยุดตามมาตรา ๒๕ วรรคสองและวรรคสาม เมื่อรวมแล้วจะต้องไม่เกินอัตราตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๒๗ ในวันที่มีการทำงานให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักระหว่างการทำงานวันหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงหลังจากที่ลูกจ้างทำงานมาแล้วไม่เกินห้าชั่วโมงติดต่อกัน นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้มีเวลาพักระหว่างวันหนึ่งน้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงได้ แต่เมื่อรวมกันแล้ววันหนึ่งต้องไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมง

ในกรณีที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดเวลาพักระหว่างการทำงานตามวรรคหนึ่งเป็นอย่างอื่น ถ้าข้อตกลงนั้นเป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง ให้ข้อตกลงนั้นใช้บังคับได้

เวลาพักระหว่างการทำงานไม่ให้นับรวมเป็นเวลาทำงาน เว้นแต่เวลาพักที่รวมกันแล้วในวันหนึ่งเกินสองชั่วโมง ให้นับเวลาที่เกินสองชั่วโมงนั้นเป็นเวลาทำงานปกติ

ในกรณีที่มีการทำงานล่วงเวลาต่อจากเวลาทำงานปกติไม่น้อยกว่าสองชั่วโมง นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักไม่น้อยกว่ายี่สิบนาทีก่อนที่ลูกจ้างเริ่มทำงานล่วงเวลา

ความในวรรคหนึ่งและวรรคสี่ มิให้ใช้บังคับแก่กรณีที่ลูกจ้างทำงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไปโดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างหรือเป็นงานฉุกเฉิน

มาตรา ๒๘ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำปี สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งวัน โดยวันหยุดประจำปีต้องมิกระห่างกันไม่เกินหกวัน นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้ากำหนดให้มีวันหยุดประจำปีใดก็ได้

ในกรณีที่ลูกจ้างทำงานโรงแรม งานขนส่ง งานในป่า งานในที่ทุรกันดาร หรืองานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าสะสมวันหยุดประจำปีและเลื่อนไปหยุดเมื่อใดก็ได้ แต่ต้องอยู่ในระยะเวลาสี่สัปดาห์ติดต่อกัน

มาตรา ๒๙ให้นายจ้างประกาศกำหนดวันหยุดตามประเพณีให้ลูกจ้างทราบเป็นการล่วงหน้าปีหนึ่งไม่น้อยกว่าสิบสามวันโดยรวมวันแรงงานแห่งชาติตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

ให้นายจ้างพิจารณากำหนดวันหยุดตามประเพณีจากวันหยุดราชการประจำปีวันหยุดทางศาสนาหรือขนบธรรมเนียมประเพณีแห่งท้องถิ่น

ในกรณีที่วันหยุดตามประเพณีวันใดตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ของลูกจ้าง ให้ลูกจ้างได้หยุดชดเชยวันหยุดตามประเพณีในวันทำงานถัดไป

ในกรณีที่นายจ้างไม่อาจให้ลูกจ้างหยุดตามประเพณีได้ เนื่องจากลูกจ้างทำงานที่มี ลักษณะหรือสภาพของงานตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ให้นายจ้างตกลงกับลูกจ้างว่า จะหยุดในวันอื่น ชดเชยวันหยุดตามประเพณีหรือนายจ้างจะจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้ก็ได้

มาตรา ๓๐ ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบหนึ่งปีมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปี ได้ปีหนึ่งไม่น้อยกว่าหกวันทำงานโดยให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างล่วงหน้า หรือกำหนดให้ตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน

ในปีต่อนานายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างมากกว่าหกวัน ทำงานก็ได้

นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้สะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปี ที่ยังมีได้หยุดในปีนั้นรวมเข้ากับปีต่อ ๆ ไปได้

สำหรับลูกจ้างซึ่งทำงานยังไม่ครบหนึ่งปี นายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปี ให้แก่ลูกจ้างโดยคำนวณให้ตามส่วนก็ได้

มาตรา ๓๑ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดในงาน ที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามมาตรา ๒๓ วรรคหนึ่ง

มาตรา ๓๒ ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง การลาป่วยตั้งแต่สามวันทำงาน ขึ้นไป นายจ้างอาจให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือของสถานพยาบาล ของทางราชการ ในกรณีที่ลูกจ้างไม่อาจแสดงใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือของ สถานพยาบาลของทางราชการได้ ให้ลูกจ้างชี้แจงให้นายจ้างทราบ

ในกรณีที่นายจ้างจัดแพทย์ไว้ ให้แพทย์นั้นเป็นผู้ออกใบรับรอง เว้นแต่ลูกจ้างไม่ สามารถให้แพทย์นั้นตรวจได้

วันที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้เนื่องจากประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยที่เกิดขึ้น เนื่องจากการทำงาน และวันลาเพื่อคลอดบุตรตามมาตรา ๔๑ มิให้ถือเป็นวันลาป่วยตามมาตรา

มาตรา ๓๓ ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อทำหมันได้และมีสิทธิลาเนื่องจากการทำหมัน ตามระยะเวลาที่แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งกำหนดและออกใบรับรอง

มาตรา ๓๔^๖ ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ปีละไม่น้อยกว่าสามวันทำงาน

มาตรา ๓๕ ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหารหรือเพื่อทดลองความพร้อมพร้อมตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร

^๖ มาตรา ๓๔ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒

มาตรา ๓๖ ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๓๗ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานยก แบก หาม หาบ พูน ลาก หรือเข็นของหนักเกินอัตราน้ำหนักตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

หมวด ๓
การใช้แรงงานหญิง

มาตรา ๓๘^{๑๓} ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้

- (๑) งานเหมืองแร่หรืองานก่อสร้างที่ต้องทำใต้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์หรือปล่องในภูเขา เว้นแต่สภาพของการทำงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง
- (๒) งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่สิบเมตรขึ้นไป
- (๓) งานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ เว้นแต่สภาพของการทำงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง
- (๔) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๓๙^{๑๔} ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้

- (๑) งานเกี่ยวกับเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ที่มีความสั่นสะเทือน
- (๒) งานขับเคลื่อนหรือติดไปกับยานพาหนะ
- (๓) งานยก แบก หาม หาบ พูน ลาก หรือเข็นของหนักเกินสิบห้ากิโลกรัม
- (๔) งานที่ทำในเรือ
- (๕) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๓๙/๑^{๑๕} ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานในระหว่างเวลา ๒๒.๐๐ นาฬิกา ถึงเวลา ๐๖.๐๐ นาฬิกา ทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุด
ในกรณีที่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานในตำแหน่งผู้บริหาร งานวิชาการ งานธุรการ หรืองานเกี่ยวกับการเงินหรือบัญชี นายจ้างอาจให้ลูกจ้างนั้นทำงานล่วงเวลาในวันทำงานได้เท่าที่ไม่มีผลกระทบต่อสุขภาพของลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราว ๆ ไป

^{๑๓} มาตรา ๓๘ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑
^{๑๔} มาตรา ๓๙ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑
^{๑๕} มาตรา ๓๙/๑ เพิ่มโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

มาตรา ๔๐ ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานระหว่างเวลา ๒๔.๐๐ นาฬิกา ถึงเวลา ๐๖.๐๐ นาฬิกา และพนักงานตรวจแรงงานเห็นว่างานนั้นอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของหญิงนั้น ให้พนักงานตรวจแรงงานรายงานต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายเพื่อพิจารณาและมีคำสั่งให้นายจ้างเปลี่ยนเวลาทำงาน หรือลดชั่วโมงทำงานได้ตามที่เห็นสมควร และให้นายจ้างปฏิบัติตามคำสั่งดังกล่าว

มาตรา ๔๑^๑ ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครรภ์หนึ่งไม่เกินเก้าสิบแปดวัน
วันลาเพื่อคลอดบุตรตามมาตรา^๑นี้ให้หมายความรวมถึงวันลาเพื่อตรวจครรภ์ก่อนคลอดบุตรด้วย
วันลาตามวรรคหนึ่ง ให้นับรวมวันหยุดที่มีในระหว่างวันลาด้วย

มาตรา ๔๒ ในกรณีที่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งมาแสดงว่าไม่อาจทำงานในหน้าที่เดิมต่อไปได้ ให้ลูกจ้างนั้นมีสิทธิขอให้นายจ้างเปลี่ยนงานในหน้าที่เดิมเป็นการชั่วคราวก่อนหรือหลังคลอดได้ และให้นายจ้างพิจารณาเปลี่ยนงานที่เหมาะสมให้แก่ลูกจ้างนั้น

มาตรา ๔๓ ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงเพราะเหตุมีครรภ์
หมวด ๔ การใช้งานเด็ก
สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

มาตรา ๔๔ ห้ามมิให้นายจ้างจ้างเด็กอายุต่ำกว่าสิบห้าปีเป็นลูกจ้าง

มาตรา ๔๕ ในกรณีที่มีการจ้างเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีเป็นลูกจ้างให้นายจ้างปฏิบัติตามนี้

- (๑) แจ้งการจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้นต่อพนักงานตรวจแรงงานภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้เข้าทำงาน
- (๒) จัดทำบันทึกสภาพการจ้างกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมเก็บไว้ ณ สถานที่ประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง พร้อมทั้งจะให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจได้ในเวลาทำการ
- (๓) แจ้งการสิ้นสุดการจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้นต่อพนักงานตรวจแรงงานภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่เด็กออกจากงาน

การแจ้งหรือการจัดทำบันทึกตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามแบบที่อธิบดีกำหนด

มาตรา ๔๑ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒

มาตรา ๔๖ ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กมีเวลาพักวันหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงติดต่อกันหลังจากที่ลูกจ้างทำงานมาแล้วไม่เกินสี่ชั่วโมง แต่ในสี่ชั่วโมงนั้นให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กได้มีเวลาพักตามที่นายจ้างกำหนด

มาตรา ๔๗ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานในระหว่างเวลา ๒๒.๐๐ นาฬิกา ถึงเวลา ๐๖.๐๐ นาฬิกา เว้นแต่จะได้รับอนุญาตเป็นหนังสือจากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย

นายจ้างอาจให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีและเป็นผู้แสดงภาพยนตร์ละครหรือการแสดงอย่างอื่นที่คล้ายคลึงกันทำงานในระหว่างเวลาดังกล่าวได้ ทั้งนี้ ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้นได้พักผ่อนตามสมควร

มาตรา ๔๘ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด

มาตรา ๔๙ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

(๑) งานหลอม เป่า หล่อ หรือรีดโลหะ

(๒) งานปั๊มโลหะ

(๓) งานเกี่ยวกับความร้อน ความเย็น ความสั่นสะเทือน เสียง และแสงที่มีระดับ

แตกต่างจากปกติ อันอาจเป็นอันตรายตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

(๔) งานเกี่ยวกับสารเคมีที่เป็นอันตรายตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

(๕) งานเกี่ยวกับจุลชีวินเป็นพิษซึ่งอาจเป็นเชื้อไวรัส แบคทีเรีย รา หรือเชื้ออื่นตามที่

กำหนดในกฎกระทรวง

(๖) งานเกี่ยวกับวัตถุมีพิษ วัตถุระเบิด หรือวัตถุไวไฟ เว้นแต่งานในสถานบริการน้ำมันเชื้อเพลิงตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

(๗) งานขับหรือบังคับรถยกหรือปั้นจั่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

(๘) งานใช้เลื่อยเดินด้วยพลังไฟฟ้าหรือเครื่องยนต์

(๙) งานที่ต้องทำได้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ อุโมงค์ หรือปล่องในภูเขา

(๑๐) งานเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสีตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

(๑๑) งานทำความสะอาดเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ขณะที่เครื่องจักรหรือเครื่องยนต์

กำลังทำงาน

(๑๒) งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่สิบเมตรขึ้นไป

(๑๓) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๕๐^{๒๑} ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานในสถานที่ ดังต่อไปนี้

^{๒๑} มาตรา ๕๐ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

(๑) โรงฆ่าสัตว์

(๒) สถานที่เล่นการพนัน

(๓) สถานบริการตามกฎหมายว่าด้วยสถานบริการ

(๔) สถานที่อื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๕๑^{๒๒} ห้ามมิให้นายจ้างเรียกหรือรับหลักประกันเพื่อการใด ๆ จากฝ่าย

ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก

ห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างของลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กให้แก่บุคคลอื่น

ในกรณีที่นายจ้างจ่ายเงินหรือประโยชน์ตอบแทนใด ๆ ให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก บิดามารดา ผู้ปกครอง หรือบุคคลอื่น เป็นการล่วงหน้าก่อนมีการจ้าง ขณะแรกจ้าง หรือก่อนถึงงวด การจ่ายค่าจ้างในแต่ละคราว มิให้ถือว่าเป็นการจ่ายหรือรับค่าจ้างสำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้น และ ห้ามมิให้นายจ้างนำเงินหรือประโยชน์ตอบแทนดังกล่าวมาหักจากค่าจ้างซึ่งต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กตามกำหนดเวลา

มาตรา ๕๒ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการทำงาน

ของเด็กให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปี มีสิทธิลาเพื่อเข้าประชุม สัมมนา ฝึกอบรม รับการฝึกหรือลาเพื่อการอื่น ซึ่งจัดโดยสถานศึกษาหรือหน่วยงานของรัฐหรือเอกชนที่อธิบดีเห็นชอบ โดยให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กแจ้งให้นายจ้างทราบล่วงหน้าถึงเหตุที่ลาโดยชัดแจ้ง พร้อมทั้งแสดงหลักฐาน ที่เกี่ยวข้องถ้ามี และให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอด

สัปดาห์เวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกินสามสิบวัน

หมวด ๕

ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด

มาตรา ๕๓^{๒๓}ให้นายจ้างกำหนดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและ

ค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างที่ทำงานอันมีลักษณะ คุณภาพ และปริมาณเท่ากัน หรืองานที่มี ค่าเท่าเทียมกันในอัตราเท่ากันไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะเป็นชายหรือหญิง

มาตรา ๕๔ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลา

ในวันหยุด และเงินผลประโยชน์อื่นเนื่องในการจ้าง บรรดาที่จ่ายเป็นเงินต้องจ่ายเงินตราไทย เว้นแต่ ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างให้จ่ายเป็นตัวเงินหรือเงินตราต่างประเทศ

มาตรา ๕๕ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลา

ในวันหยุดและเงินผลประโยชน์อื่นเนื่องในการจ้างให้แก่ลูกจ้าง ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง ถ้าจะ จ่าย ณ สถานที่อื่นหรือด้วยวิธีอื่นต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง

^{๒๒} มาตรา ๕๑ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

^{๒๓} มาตรา ๕๓ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒

มาตรา ๕๖ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานสำหรับวันหยุด ดังต่อไปนี้

- (๑) วันหยุดประจำสัปดาห์ เว้นแต่ลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างรายวัน รายชั่วโมง หรือตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย
- (๒) วันหยุดตามประเพณี
- (๓) วันหยุดพักผ่อนประจำปี

มาตรา ๕๗ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาป่วยตามมาตรา ๓๒ เท่ากับอัตราค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกินสามสิบวันทำงาน

ในกรณีที่ลูกจ้างใช้สิทธิลาเพื่อทำหมันตามมาตรา ๓๓ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาด้วย

มาตรา ๕๗/๑^{๒๔} ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นตามมาตรา ๓๔ เท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกินสามวันทำงาน

มาตรา ๕๘ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาเพื่อรับราชการทหารตามมาตรา ๓๕ เท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกินหกสิบวัน

มาตรา ๕๙^{๒๕} ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงในวันลาเพื่อคลอดบุตรตามมาตรา ๔๑ เท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกินสี่สิบห้าวัน

มาตรา ๖๐ เพื่อประโยชน์แก่การจ่ายค่าจ้างตามมาตรา ๕๖ มาตรา ๕๗ มาตรา ๕๘ มาตรา ๕๙ มาตรา ๗๑ และมาตรา ๗๒ ในกรณีที่ลูกจ้างได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างในวันหยุดหรือวันลาเท่ากับค่าจ้างโดยเฉลี่ยในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับในงวดการจ่ายค่าจ้างก่อนวันหยุดหรือวันลานั้น

มาตรา ๖๑ ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานให้นายจ้างจ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้างในอัตราไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

มาตรา ๖๒ ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดตามมาตรา ๒๘ มาตรา ๒๙ หรือมาตรา ๓๐ ให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างในอัตรา ดังต่อไปนี้

- (๑) สำหรับลูกจ้างซึ่งมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด ให้จ่ายเพิ่มขึ้นจากค่าจ้างอีกไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำหรือไม่น้อยกว่า

^{๒๔} มาตรา ๕๗/๑ เพิ่มโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒

^{๒๕} มาตรา ๕๙ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒

หนึ่งเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๒) สำหรับลูกจ้างซึ่งไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด ให้จ่ายไม่น้อยกว่าสองเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่าสองเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

มาตรา ๖๓ ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุดให้นายจ้างจ่ายค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างในอัตราไม่น้อยกว่าสามเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่าสามเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

มาตรา ๖๔ ในกรณีที่นายจ้างมิได้จัดให้ลูกจ้างหยุดงาน หรือจัดให้ลูกจ้างหยุดงานน้อยกว่าที่กำหนดไว้ตามมาตรา ๒๘ มาตรา ๒๙ และมาตรา ๓๐ให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างตามอัตราที่กำหนดไว้ในมาตรา ๖๒ และมาตรา ๖๓ เสมือนว่านายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด

มาตรา ๖๕^๒ ลูกจ้างซึ่งมีอำนาจหน้าที่หรือซึ่งนายจ้างให้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้ ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาตามมาตรา ๖๑ และค่าล่วงเวลาในวันหยุดตามมาตรา ๖๓ แต่ลูกจ้างซึ่งนายจ้างให้ทำงานตาม (๓) (๔) (๕) (๖) (๗) (๘) หรือ (๙) มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ

(๑) ลูกจ้างซึ่งมีอำนาจหน้าที่ทำการแทนนายจ้างสำหรับกรณีการจ้าง การให้บำเหน็จ หรือการเลิกจ้าง

(๒) งานเร่ขายหรือชักชวนซื้อสินค้าซึ่งนายจ้างได้จ่ายค่านายหน้าจากการขายสินค้าให้แก่ลูกจ้าง

(๓) งานขบวนการจัดงานรถไฟ ซึ่งได้แก่งานที่ทำบนขบวนรถและงานอำนวยความสะดวก

สะดวกแก่การเดินรถ

(๔) งานเปิดปิดประตูน้ำหรือประตูละบายน้ำ

(๕) งานอ่านระดับน้ำและวัดปริมาณน้ำ

(๖) งานดับเพลิงหรืองานป้องกันอันตรายสาธารณะ

(๗) งานที่มีลักษณะหรือสภาพต้องออกไปทำงานนอกสถานที่ และโดยลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจกำหนดเวลาทำงานที่แน่นอนได้

(๘) งานอยู่เวรเฝ้าดูแลสถานที่หรือทรัพย์สินอันมิใช่หน้าที่การทำงานปกติของลูกจ้าง

(๙) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

ทั้งนี้ เว้นแต่นายจ้างตกลงจ่ายค่าล่วงเวลาหรือค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง

มาตรา ๖๕ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

๒๒

มาตรา ๖๖ ลูกจ้างตามมาตรา ๖๕ (๑) ไม่มีสิทธิได้รับค่าทำงานในวันหยุดตาม
มาตรา ๖๒ เว้นแต่นายจ้างตกลงจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง

มาตรา ๖๗^{๒๗} ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างโดยมิใช้กรณีตามมาตรา ๑๑๙ ให้นายจ้าง
จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีในปีที่เลิกจ้างตามส่วนของวันหยุดพักผ่อน
ประจำปีที่ถูกจ้างยังมีสิทธิได้รับตามมาตรา ๓๐

ในกรณีที่ลูกจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญาหรือนายจ้างเลิกจ้าง ไม่ว่าจะการเลิกจ้างนั้น
เป็นกรณีตามมาตรา ๑๑๙ หรือไม่ก็ตาม ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อน
ประจำปีสะสมที่ถูกจ้างยังมีสิทธิได้รับตามมาตรา ๓๐

มาตรา ๖๘ เพื่อประโยชน์แก่การคำนวณค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และ
ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ในกรณีที่ลูกจ้างได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน อัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงาน
หมายถึงค่าจ้างรายเดือนหารด้วยผลคูณของสามสิบและจำนวนชั่วโมงทำงานในวันทำงานต่อวัน
โดยเฉลี่ย

มาตรา ๖๙ เพื่อประโยชน์แก่การคำนวณชั่วโมงทำงานล่วงเวลา ในกรณีที่นายจ้าง
กำหนดเวลาทำงานปกติเป็นสัปดาห์ ให้นับวันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี และวันลา
เป็นวันทำงาน

มาตรา ๗๐^{๒๘} ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลา
ในวันหยุดและเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ให้ถูกต้องและตามกำหนดเวลา
ดังต่อไปนี้

(๑) ในกรณีที่มีการคำนวณค่าจ้างเป็นรายเดือน รายวัน รายชั่วโมง หรือเป็นระยะเวลา
อย่างอื่นที่ไม่เกินหนึ่งเดือน หรือตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย ให้จ่ายเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้ง
เว้นแต่จะมีการตกลงกันเป็นอย่างอื่นที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง

(๒) ในกรณีที่มีการคำนวณค่าจ้าง นอกจาก (๑) ให้จ่ายตามกำหนดเวลาที่นายจ้าง
และลูกจ้างตกลงกัน

(๓) ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และเงินที่นายจ้าง
มีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ให้จ่ายเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้ง

ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานใน
วันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ ตามที่ถูกจ้าง
มีสิทธิได้รับ ให้แก่ลูกจ้างภายในสามวันนับแต่วันที่เลิกจ้าง

มาตรา ๗๑ ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างเดินทางไปทำงานในท้องที่อื่น นอกจาก
ท้องที่สำหรับการทำงานปกติในวันหยุด ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานให้แก่ลูกจ้าง
ซึ่งไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดตามมาตรา ๕๖ (๑) สำหรับการเดินทางนั้น

^{๒๗} มาตรา ๖๗ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑
^{๒๘} มาตรา ๗๐ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒

มาตรา ๗๒ ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างเดินทางไปทำงานในท้องที่อื่น นอกจากท้องที่สำหรับการทำงานปกติ ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาตามมาตรา ๖๑ และค่าล่วงเวลาในวันหยุดตามมาตรา ๖๓ ในระหว่างเดินทาง แต่สำหรับการเดินทางในวันหยุดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานให้แก่ลูกจ้างซึ่งไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดตามมาตรา ๕๖ (๑) ด้วย เว้นแต่นายจ้างตกลงจ่ายค่าล่วงเวลาหรือค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง

มาตรา ๗๓ ให้นายจ้างออกค่าใช้จ่ายสำหรับการเดินทางตามมาตรา ๗๑ และมาตรา ๗๒

มาตรา ๗๔ ในกรณีที่นายจ้างตกลงจ่ายค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ในอัตราสูงกว่าที่กำหนดไว้ตามมาตรา ๖๑ มาตรา ๖๒ และมาตรา ๖๓ ก็ให้เป็นไปตามข้อตกลงดังกล่าว

มาตรา ๗๕ ในกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วน เป็นการชั่วคราวด้วยเหตุหนึ่งเหตุใดที่สำคัญอันมีผลกระทบต่อประกอบกิจการของนายจ้าง จนทำให้นายจ้างไม่สามารถประกอบกิจการได้ตามปกติซึ่งมิใช่เหตุสุดวิสัย ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละสิบห้าของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการ ตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงาน ณ สถานที่จ่ายเงินตามมาตรา ๕๕ และภายในกำหนดเวลาการจ่ายเงินตามมาตรา ๗๐ (๑)^{๒๙}

ให้นายจ้างแจ้งให้ลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าเป็นหนังสือก่อนวันเริ่มหยุดกิจการตามวรรคหนึ่งไม่น้อยกว่าสามวันทำการ

มาตรา ๗๖ ห้ามมิให้นายจ้างหักค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด เว้นแต่เป็นการหักเพื่อ

- (๑) ชำระภาษีเงินได้ตามจำนวนที่ลูกจ้างต้องจ่ายหรือชำระเงินอื่นตามที่กฎหมายบัญญัติไว้
- (๒) ชำระค่าบำรุงสหภาพแรงงานตามข้อบังคับของสหภาพแรงงาน
- (๓) ชำระหนี้สินสหกรณ์ออมทรัพย์ หรือสหกรณ์อื่นที่มีลักษณะเดียวกับสหกรณ์ออมทรัพย์หรือหนี้ที่เป็นไปเพื่อสวัสดิการที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างฝ่ายเดียว โดยได้รับความยินยอมล่วงหน้าจากลูกจ้าง
- (๔) เป็นเงินประกันตามมาตรา ๑๐ หรือชดใช้ค่าเสียหายให้แก่นายจ้าง ซึ่งลูกจ้างได้กระทำโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง
- (๕) เป็นเงินสะสมตามข้อตกลงเกี่ยวกับกองทุนเงินสะสม

มาตรา ๗๕ วรรคหนึ่ง แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒

การหักตาม (๒) (๓) (๔) และ (๕) ในแต่ละกรณีห้ามมิให้หักเกินร้อยละสิบและจะหักรวมกันได้ไม่เกินหนึ่งในห้าของเงินที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามกำหนดเวลาการจ่ายตามมาตรา ๗๐ เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง

มาตรา ๗๗ ในกรณีที่นายจ้างต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง หรือมีข้อตกลงกับลูกจ้างเกี่ยวกับการจ่ายเงินตามมาตรา ๕๔ มาตรา ๕๕ หรือการหักเงินตามมาตรา ๗๖ นายจ้างต้องจัดทำเป็นหนังสือและให้ลูกจ้างลงลายมือชื่อในการให้ความยินยอมหรือมีข้อตกลงกันไว้ให้ชัดเจนเป็นการเฉพาะ

หมวด ๖

คณะกรรมการค่าจ้าง

มาตรา ๗๘ ให้มีคณะกรรมการค่าจ้าง ประกอบด้วย ปลัดกระทรวงแรงงาน* เป็นประธานกรรมการ ผู้แทนฝ่ายรัฐบาลสี่คน ผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละห้าคนซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้ง เป็นกรรมการ และข้าราชการกระทรวงแรงงาน* ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นเลขานุการ

หลักเกณฑ์และวิธีการเพื่อให้ได้มาซึ่งผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด

มาตรา ๗๙^{๓๐} คณะกรรมการค่าจ้างมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) เสนอความเห็นและให้คำปรึกษาแนะนำต่อคณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายและการพัฒนาค่าจ้างและรายได้

(๒) กำหนดแนวทางในการพิจารณาของนายจ้างในการปรับค่าจ้างตามภาวะเศรษฐกิจและสังคม

(๓) กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

(๔) กำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ

(๕) ให้คำแนะนำด้านวิชาการและแนวทางการประสานประโยชน์แก่หน่วยงานต่าง ๆ

ทั้งภาครัฐ เอกชน และประชาชนทั่วไป

(๖) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดหรือตามที่คณะรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรี

มอบหมาย ในการเสนอความเห็นต่อคณะรัฐมนตรี คณะกรรมการค่าจ้างจะมีข้อสังเกตเกี่ยวกับการพัฒนาระบบรายได้ของประเทศด้วยก็ได้

มาตรา ๘๐ ให้กรรมการค่าจ้างซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งมีวาระดำรงตำแหน่งคราวละสองปี กรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้

^{๓๐} มาตรา ๗๙ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑

ในกรณีที่กรรมการค่าจ้างซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ ให้คณะรัฐมนตรีแต่งตั้งกรรมการในประเภทเดียวกันเป็นกรรมการแทน และให้ผู้ได้รับแต่งตั้งอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการที่ตนแทน เว้นแต่วาระของกรรมการเหลืออยู่ไม่ถึงหนึ่งร้อยแปดสิบวัน จะไม่แต่งตั้งกรรมการแทนก็ได้

ในกรณีที่กรรมการค่าจ้างซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งพ้นจากตำแหน่งตามวาระ แต่ยังมีได้มีการแต่งตั้งกรรมการใหม่ ให้กรรมการนั้นปฏิบัติหน้าที่ไปพลางก่อน จนกว่าจะได้แต่งตั้งกรรมการใหม่เข้ารับหน้าที่ ซึ่งต้องแต่งตั้งให้เสร็จสิ้นภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่กรรมการเดิมพ้นจากตำแหน่ง

มาตรา ๘๑ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระตามมาตรา ๘๐ กรรมการค่าจ้างซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งพ้นจากตำแหน่ง เมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) ลาออก
- (๓) คณะรัฐมนตรีให้ออกเพราะขาดประชุมตามที่กำหนดสามครั้งติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร
- (๔) เป็นบุคคลล้มละลาย
- (๕) เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ
- (๖) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

มาตรา ๘๒^{๓๑} การประชุมคณะกรรมการค่าจ้างต้องมีกรรมการเข้าประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด โดยมีกรรมการฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยฝ่ายละหนึ่งคนจึงจะเป็นองค์ประชุม

ในการประชุมเพื่อพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือตามมาตรา ๗๙ จะต้องมีการเข้าประชุมไม่น้อยกว่าสองในสามของจำนวนกรรมการทั้งหมด โดยมีกรรมการฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยฝ่ายละสองคนจึงจะเป็นองค์ประชุม และต้องได้มติดังน้อยสองในสามของกรรมการที่เข้าประชุม

ในการประชุมเพื่อพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือคราวใดถ้าไม่ได้องค์ประชุมตามที่กำหนดไว้ในวรรคสอง ให้จัดให้มีการประชุมอีกครั้งหนึ่งภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่นัดประชุมครั้งแรก การประชุมครั้งหลังนี้แม้จะไม่มีกรรมการซึ่งมาจากฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายลูกจ้างเข้าร่วมประชุม ถ้ามีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่าสองในสามของจำนวนกรรมการทั้งหมดก็ให้ถือเป็นองค์ประชุม และต้องได้มติดังน้อยสองในสามของกรรมการที่เข้าประชุม

มาตรา ๘๓ ในการประชุมคราวใด ถ้าประธานกรรมการไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ให้กรรมการที่มาประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม

^{๓๑} มาตรา ๘๒ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑

การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

มาตรา ๘๔^{๓๒} ให้คณะกรรมการค่าจ้างมีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาหรือปฏิบัติการอย่างหนึ่งอย่างใดตามที่คณะกรรมการค่าจ้างมอบหมายได้

ให้คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดองค์ประชุมและวิธีการดำเนินงานของคณะกรรมการได้ตามความเหมาะสม

มาตรา ๘๔/๑^{๓๓} ให้คณะกรรมการค่าจ้างมีอำนาจแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนไม่เกินห้าคนเป็นที่ปรึกษาคณะกรรมการค่าจ้าง ซึ่งในจำนวนน้อยอย่างน้อยต้องเป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้านแรงงาน การบริหารค่าจ้างและเงินเดือน เศรษฐกิจ อุตสาหกรรม หรือกฎหมาย

วาระการดำรงตำแหน่งและการพ้นจากตำแหน่งของที่ปรึกษาซึ่งคณะกรรมการค่าจ้างแต่งตั้งตามวรรคหนึ่ง ให้นำความในมาตรา ๘๐ และมาตรา ๘๑ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา ๘๕ ในการปฏิบัติหน้าที่ให้คณะกรรมการค่าจ้าง หรือคณะกรรมการ หรือผู้ซึ่งคณะกรรมการค่าจ้างหรือคณะกรรมการมอบหมายมีอำนาจ ดังต่อไปนี้

(๑) มีหนังสือเรียกบุคคลใดมาให้อภัยคำหรือให้ส่งเอกสารหรือวัตถุใด ๆ มาเพื่อประกอบการพิจารณาได้ตามความจำเป็น

(๒) ให้หน่วยงานหรือบุคคลใดให้ความร่วมมือในการสำรวจกิจการใด ๆ ที่อาจมีผลกระทบกระเทือนต่อเศรษฐกิจได้

(๓) เข้าไปในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้างในเวลาทำการเพื่อศึกษา สํารวจ วิจัย ตรวจสอบ หรือสอบถามข้อเท็จจริงเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่จะใช้ในการพิจารณาตามมาตรา ๗๔ ในการนี้ ให้นายจ้างหรือบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องอำนวยความสะดวก ส่งหรือแสดงเอกสาร หรือให้ข้อเท็จจริง และไม่ขัดขวางการปฏิบัติการตามหน้าที่ของบุคคลดังกล่าว

มาตรา ๘๖ ในการปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรา ๘๕ ให้กรรมการค่าจ้าง อนุกรรมการ หรือผู้ซึ่งคณะกรรมการค่าจ้างหรือคณะกรรมการมอบหมาย แสดงบัตรประจำตัวหรือหนังสือมอบหมาย แล้วแต่กรณี ต่อบุคคลซึ่งเกี่ยวข้อง

บัตรประจำตัวกรรมการค่าจ้างและอนุกรรมการตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามแบบที่รัฐมนตรีกำหนด

มาตรา ๘๗^{๓๔} ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้คณะกรรมการค่าจ้างศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ประกอบกับข้อเท็จจริงอื่นโดยคำนึงถึงดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ราคาของสินค้า

^{๓๒} มาตรา ๘๔ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑

^{๓๓} มาตรา ๘๔/๑ เพิ่มโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑

^{๓๔} มาตรา ๘๗ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๐

และบริการ ความสามารถของธุรกิจ ผลผลิตภาพแรงงาน ผลผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ และสภาพทางเศรษฐกิจและสังคม

การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะกำหนดให้ใช้เฉพาะกิจการ งานหรือสาขาอาชีพประเภทใด เพียงใด ในท้องถิ่นใดก็ได้

เพื่อเป็นการส่งเสริมการจ้างงานและการคุ้มครองแรงงานสำหรับลูกจ้างบางกลุ่มหรือบางประเภท คณะกรรมการค่าจ้างอาจพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่แตกต่างจากที่พิจารณากำหนดในวรรคสอง เพื่อใช้สำหรับลูกจ้างกลุ่มนั้นหรือประเภทนั้นในกิจการ งานหรือสาขาอาชีพประเภทใด เพียงใด ในท้องถิ่นใดก็ได้ ทั้งนี้ ค่าจ้างดังกล่าวต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่

คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดตามวรรคสอง

ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ ให้คณะกรรมการค่าจ้างศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับในแต่ละอาชีพตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดไว้ โดยวัดค่าทักษะฝีมือ ความรู้ และความสามารถ แต่ต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนด

มาตรา ๘๘^{๓๕} เมื่อได้ศึกษาข้อมูลและพิจารณาข้อเท็จจริงตามที่กำหนดไว้ในมาตรา ๘๗ แล้วให้คณะกรรมการค่าจ้างประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือโดยเสนอต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา ๘๙^{๓๖} ประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือตามตรา ๘๘ ให้ใช้บังคับแก่นายจ้างและลูกจ้างทุกคนโดยไม่เลือกปฏิบัติ

มาตรา ๙๐^{๓๗} เมื่อประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือมีผลใช้บังคับแล้ว ห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนด

ให้พนักงานตรวจแรงงานส่งประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือให้นายจ้างที่อยู่ในข่ายบังคับ และให้นายจ้างนั้นปิดประกาศดังกล่าวไว้ในที่เปิดเผยเพื่อให้ลูกจ้างได้ทราบ ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้างตลอดระยะเวลาที่ประกาศดังกล่าวมีผลใช้บังคับ

มาตรา ๙๑^{๓๘} ให้มีสำนักงานคณะกรรมการค่าจ้างในกระทรวงแรงงานมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) จัดทำแผนพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้ของประเทศเสนอต่อคณะกรรมการค่าจ้าง

(๒) จัดทำแผนงานโครงการเสนอต่อคณะกรรมการค่าจ้างและคณะอนุกรรมการ

(๓) ประสานแผนและการดำเนินการของคณะกรรมการค่าจ้างและคณะอนุกรรมการ

^{๓๕} มาตรา ๘๘ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑

^{๓๖} มาตรา ๘๙ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑

^{๓๗} มาตรา ๙๐ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑

^{๓๘} มาตรา ๙๑ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑

(๔) รวบรวม ศึกษา วิจัย วิเคราะห์ และประเมินผลสถานการณ์เศรษฐกิจ แรงงาน ภาวะการครองชีพ การขยายตัวของตลาดแรงงาน ผลผลิตภาพแรงงาน การลงทุน การย้ายถิ่น และข้อมูลอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ในการวางแผนพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้ของประเทศและเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการค่าจ้างและคณะอนุกรรมการ

(๕) เสนอแนะผลการศึกษา และผลการพิจารณาข้อมูลทางวิชาการ และมาตรการเสริมอื่นต่อกระทรวงแรงงาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้

(๖) ติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้ของประเทศ และการปฏิบัติงานตามมติของคณะกรรมการค่าจ้าง

(๗) ปฏิบัติงานอื่นตามที่คณะกรรมการค่าจ้างและคณะอนุกรรมการมอบหมาย

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา หมวด ๗

สวัสดิการ

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

มาตรา ๙๒ ให้มีคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานประกอบด้วย ปลัดกระทรวงแรงงาน* เป็นประธานกรรมการ กรรมการผู้แทนฝ่ายรัฐบาลสี่คน กรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้างและกรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละห้าคน ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้ง เป็นกรรมการ และข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้ง เป็นเลขานุการ

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา มาตรา ๙๓^{๓๔} คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบาย แนวทางและมาตรการด้านสวัสดิการแรงงาน

(๒) เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีในการออกกฎกระทรวง ประกาศ หรือระเบียบเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ

(๓) ให้คำแนะนำในการจัดสวัสดิการแรงงานสำหรับสถานประกอบกิจการแต่ละประเภท

(๔) ติดตามประเมินผล และรายงานผลการดำเนินการต่อรัฐมนตรี

(๕)^{๔๐} ออกคำสั่งให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือค่าชดเชยพิเศษ ตามมาตรา ๑๒๐/๑

(๖) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่พระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานหรือตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย

มาตรา ๙๔^{๔๑} ให้นำมาตรา ๗๘ วรรคสอง มาตรา ๘๐ มาตรา ๘๑ มาตรา ๘๒ วรรคหนึ่ง มาตรา ๘๓ มาตรา ๘๔ มาตรา ๘๕ และมาตรา ๘๖ มาใช้บังคับกับคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานโดยอนุโลม

^{๓๔} มาตรา ๙๓ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

^{๔๐} มาตรา ๙๓ (๕) แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒

^{๔๑} มาตรา ๙๔ แก้ไขเพิ่มเติมโดย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

มาตรา ๙๕ ให้รัฐมนตรีมีอำนาจออกกฎกระทรวงกำหนดให้นายจ้างต้องจัดสวัสดิการในเรื่องใดหรือกำหนดให้การจัดสวัสดิการในเรื่องใดต้องเป็นไปตามมาตรฐานได้

มาตรา ๙๖ ในสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ห้าสิบคนขึ้นไปให้นายจ้างจัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ ประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยห้าคน กรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการให้มาจากการเลือกตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่อธิบดีกำหนด

ในกรณีที่สถานประกอบกิจการใดของนายจ้างมีคณะกรรมการลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์แล้ว ให้คณะกรรมการลูกจ้างทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๙๗ คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (๑) ร่วมหารือกับนายจ้างเพื่อจัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง
- (๒) ให้คำปรึกษาหารือและเสนอแนะความเห็นแก่นายจ้างในการจัดสวัสดิการสำหรับลูกจ้าง
- (๓) ตรวจตรา ควบคุม ดูแล การจัดสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง
- (๔) เสนอข้อคิดเห็น และแนวทางในการจัดสวัสดิการที่เป็นประโยชน์สำหรับลูกจ้าง

ต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน

มาตรา ๙๘ นายจ้างต้องจัดให้มีการประชุมหารือกับคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการอย่างน้อยสามเดือนต่อหนึ่งครั้ง หรือเมื่อกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการเกินกึ่งหนึ่งของกรรมการทั้งหมดหรือสภาพแรงงานร้องขอโดยมีเหตุผลสมควร

มาตรา ๙๙ ให้นายจ้างปิดประกาศการจัดสวัสดิการตามกฎหมายกระทรวงที่ออกตามมาตรา ๙๕ หรือตามที่มิขัดตกลงกับลูกจ้างให้จัดขึ้นไว้ในที่เปิดเผยเพื่อให้ลูกจ้างได้ทราบ ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง

หมวด ๘

ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน^{๑๒}

มาตรา ๑๐๐^{๑๓} (ยกเลิก)

^{๑๒} หมวด ๘ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานมาตรา ๑๐๐ ถึง

มาตรา ๑๐๗ ยกเลิกโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๓

^{๑๓} มาตรา ๑๐๐ ยกเลิกโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๓

มาตรา ๑๐๑^{๔๔} (ยกเลิก)

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

มาตรา ๑๐๒^{๔๕} (ยกเลิก)

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

มาตรา ๑๐๓^{๔๖} (ยกเลิก)

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

มาตรา ๑๐๔^{๔๗} (ยกเลิก)

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

มาตรา ๑๐๕^{๔๘} (ยกเลิก)

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

มาตรา ๑๐๖^{๔๙} (ยกเลิก)

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

มาตรา ๑๐๗^{๕๐} (ยกเลิก)

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

หมวด ๙

การควบคุม

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

มาตรา ๑๐๘^{๕๑} ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไป จัดให้มีข้อบังคับ

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา เกี่ยวกับการทำงานเป็นภาษาไทย และข้อบังคับนั้นอย่างน้อยต้องมีรายละเอียดเกี่ยวกับรายการ
ดังต่อไปนี้

(๑) วันทำงาน เวลาทำงานปกติ และเวลาพัก

(๒) วันหยุดและหลักเกณฑ์การหยุด

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

(๓) หลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด

(๔) วันและสถานที่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาใน

วันหยุด

(๕) วันลาและหลักเกณฑ์การลา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

(๖) วินัยและโทษทางวินัย

(๗) การร้องทุกข์

(๘) การเลิกจ้าง ค่าชดเชย และค่าชดเชยพิเศษ

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

^{๔๔} มาตรา ๑๐๑ ยกเลิกโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๓

^{๔๕} มาตรา ๑๐๒ ยกเลิกโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๓

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

^{๔๖} มาตรา ๑๐๓ ยกเลิกโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๓

^{๔๗} มาตรา ๑๐๔ ยกเลิกโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๓

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

^{๔๘} มาตรา ๑๐๕ ยกเลิกโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๓

^{๔๙} มาตรา ๑๐๖ ยกเลิกโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๓

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

^{๕๐} มาตรา ๑๐๗ ยกเลิกโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๓

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

^{๕๑} มาตรา ๑๐๘ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๐

ให้นายจ้างประกาศใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่
นายจ้างมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไป และให้นายจ้างจัดเก็บสำเนาข้อบังคับนั้นไว้ ณ สถานที่
ประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้างตลอดเวลา

ให้นายจ้างเผยแพร่และปิดประกาศข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานโดยเปิดเผย ณ สถานที่
ทำงานของลูกจ้าง หรือเพิ่มเติมโดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ด้วยก็ได้ เพื่อให้ลูกจ้างได้ทราบและ
เข้าถึงได้โดยสะดวก

มาตรา ๑๐๙ การร้องทุกข์ตามมาตรา ๑๐๘ (๗) อย่างน้อยต้องมีรายละเอียด

ดังต่อไปนี้

- (๑) ขอบเขตและความหมายของข้อร้องทุกข์
- (๒) วิธีการและขั้นตอนการร้องทุกข์
- (๓) การสอบสวนและพิจารณาข้อร้องทุกข์
- (๔) กระบวนการยุติข้อร้องทุกข์
- (๕) ความคุ้มครองผู้ร้องทุกข์และผู้เกี่ยวข้อง

มาตรา ๑๑๐^{๒๒} การแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่นายจ้างประกาศใช้
ตามมาตรา ๑๐๘ ให้นายจ้างประกาศข้อบังคับที่มีการแก้ไขเพิ่มเติมนั้น และให้นำมาตรา ๑๐๘ วรรคสอง
และวรรคสาม มาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา ๑๑๑ เมื่อนายจ้างได้ประกาศใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานตามมาตรา ๑๐๘
แล้ว แม้ว่าต่อมานายจ้างจะมีลูกจ้างลดต่ำกว่าสิบคนก็ตาม ให้นายจ้างยังคงมีหน้าที่ปฏิบัติตาม
มาตรา ๑๐๘ และมาตรา ๑๑๐ ต่อไป

มาตรา ๑๑๒ ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างตั้งแต่สิบคนขึ้นไปจัดทำทะเบียนลูกจ้างเป็น
ภาษาไทย และเก็บไว้ ณ สถานที่ประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง พร้อมทั้งให้พนักงาน
ตรวจแรงงานตรวจได้ในเวลาทำการ

การจัดทำทะเบียนลูกจ้างตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างจัดทำภายในสิบห้าวันนับแต่
วันที่ลูกจ้างเข้าทำงาน

มาตรา ๑๑๓ ทะเบียนลูกจ้างนั้นอย่างน้อยต้องมีรายการ ดังต่อไปนี้

- (๑) ชื่อตัวและชื่อสกุล
- (๒) เพศ
- (๓) สัญชาติ
- (๔) วันเดือนปีเกิด หรืออายุ
- (๕) ที่อยู่ปัจจุบัน
- (๖) วันที่เริ่มจ้าง

^{๒๒} มาตรา ๑๑๐ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๐

(๗) ตำแหน่งหรืองานในหน้าที่

(๘) อัตราค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอย่างอื่นที่นายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง

(๙) วันสิ้นสุดของการจ้าง

เมื่อมีความจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงรายการในทะเบียนลูกจ้าง ให้นายจ้างแก้ไขเพิ่มเติมทะเบียนลูกจ้างให้แล้วเสร็จภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ที่มีการเปลี่ยนแปลงนั้น หรือภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ลูกจ้างได้แจ้งการเปลี่ยนแปลงให้นายจ้างทราบ

มาตรา ๑๑๔ ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไปจัดให้มีเอกสาร

เกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ซึ่งอย่างน้อยต้องมีรายการ ดังต่อไปนี้

(๑) วันและเวลาทำงาน

(๒) ผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๓) อัตราและจำนวนค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดที่ลูกจ้างแต่ละคนได้รับ

เมื่อมีการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ให้แก่ลูกจ้าง ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างลงลายมือชื่อในเอกสารตามวรรคหนึ่งไว้เป็นหลักฐาน

รายการในเอกสารตามวรรคหนึ่งจะอยู่ในฉบับเดียวกันหรือจะแยกเป็นหลายฉบับก็ได้

ในกรณีที่นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง โดยการโอนเงินเข้าบัญชีเงินฝากในธนาคารพาณิชย์ หรือสถาบันการเงินอื่น ให้ถือว่าหลักฐานการโอนเงินเข้าบัญชีเงินฝากของลูกจ้างเป็นเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายเงินดังกล่าว

มาตรา ๑๑๕ ให้นายจ้างเก็บรักษาทะเบียนลูกจ้างไว้ไม่น้อยกว่าสองปีนับแต่วันสิ้นสุดของการจ้างลูกจ้างแต่ละราย และให้นายจ้างเก็บเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างไว้ไม่น้อยกว่าสองปีนับแต่วันจ่ายเงินดังกล่าว

ในกรณีที่มีการยื่นคำร้องตามหมวด ๑๒ แห่งพระราชบัญญัตินี้ หรือมีข้อพิพาทแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ หรือมีการฟ้องร้องคดีแรงงาน ให้นายจ้างเก็บรักษาทะเบียนลูกจ้างและเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดไว้จนกว่าจะมีคำสั่งหรือคำพิพากษาถึงที่สุดเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว

มาตรา ๑๑๕/๑^{๕๓} เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๑๓๙ ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไปยื่นแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงานต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายในเดือนมกราคมของทุกปี ทั้งนี้ ให้พนักงานตรวจแรงงานส่งแบบตามที่อธิบดีกำหนดให้นายจ้างภายในเดือนธันวาคมของทุกปี

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

^{๕๓} มาตรา ๑๑๕/๑ เพิ่มโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

ในกรณีที่ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสภาพการจ้างและสภาพการทำงานที่ได้ยื่นไว้ตามวรรคหนึ่งเปลี่ยนแปลงไป ให้นายจ้างแจ้งการเปลี่ยนแปลงนั้นเป็นหนังสือต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายในเดือนถัดจากที่มีการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว

หมวด ๑๐
การปฏิบัติงาน

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

มาตรา ๑๑๖ ในกรณีที่นายจ้างทำการสอบสวนลูกจ้างซึ่งถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิด ห้ามมิให้นายจ้างสั่งพักงานลูกจ้างในระหว่างการสอบสวนดังกล่าว เว้นแต่จะมีข้อบ่งชี้เกี่ยวกับการทำงานหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างให้อำนาจนายจ้างสั่งพักงานลูกจ้างได้ ทั้งนี้ นายจ้างจะต้องมีคำสั่งพักงานเป็นหนังสือระบุความผิดและกำหนดระยะเวลาพักงานได้ไม่เกินเจ็ดวัน โดยต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบก่อนการพักงาน

ในระหว่างการพักงานตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างตามอัตราที่กำหนดไว้ในข้อบ่งชี้เกี่ยวกับการทำงานหรือตามที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกันไว้ในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ทั้งนี้ อัตราดังกล่าวต้องไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนถูกสั่งพักงาน

มาตรา ๑๑๗ เมื่อการสอบสวนเสร็จสิ้นแล้ว ปรากฏว่าลูกจ้างไม่มีความผิด ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานนับแต่วันที่ลูกจ้างถูกสั่งพักงานเป็นต้นไป โดยให้คำนวณเงินที่นายจ้างจ่ายตามมาตรา ๑๑๖ เป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้างตามมาตรา ๑๑๗ พร้อมด้วยดอกเบี้ยร้อยละสิบห้าต่อปี

หมวด ๑๑
ค่าชดเชย

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

มาตรา ๑๑๘ ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้าง ดังต่อไปนี้

(๑) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยยี่สิบวัน แต่ไม่ครบหนึ่งปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๒) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งปี แต่ไม่ครบสามปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายเก้าสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานเก้าสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๓) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสามปี แต่ไม่ครบหกปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายหนึ่งร้อยแปดสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานหนึ่งร้อยแปดสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๔) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหกปี แต่ไม่ครบสิบปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสองร้อยสี่สิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสองร้อยสี่สิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๕)^{๕๔} ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสิบปี แต่ไม่ครบยี่สิบปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามร้อยวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๖)^{๕๕} ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบยี่สิบปีขึ้นไป ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสี่ร้อยวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสี่ร้อยวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

การเลิกจ้างตามมาตรา ๓ หมายความว่า การกระทำใดที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ ไม่ว่าจะเป็นเพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใด และหมายความรวมถึงกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินการต่อไป

ความในวรรคหนึ่งมิให้ใช้บังคับแก่ลูกจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน และเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลานั้น

การจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาตามวรรคสามจะกระทำได้สำหรับการจ้างงานในโครงการเฉพาะที่มีใช้งานปกติของธุรกิจหรือการค้าของนายจ้างซึ่งต้องมีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของงานที่แน่นอนหรือในงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีกำหนดการสิ้นสุด หรือความสำเร็จของงานหรือในงานที่เป็นไปตามฤดูกาลและได้จ้างในช่วงเวลาของฤดูกาลนั้น ซึ่งงานนั้นจะต้องแล้วเสร็จภายในเวลาไม่เกินสองปีโดยนายจ้างและลูกจ้างได้ทำสัญญาเป็นหนังสือไว้ตั้งแต่เมื่อเริ่มจ้าง

มาตรา ๑๑๘/๑^{๕๖} การเกษียณอายุตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันหรือตามที่นายจ้างกำหนดไว้ ให้ถือว่าเป็นการเลิกจ้างตามมาตรา ๑๑๘ วรรคสอง

ในกรณีที่มิได้มีการตกลงหรือกำหนดการเกษียณอายุไว้ หรือมีการตกลงหรือกำหนดการเกษียณอายุไว้เกินกว่าหกสิบปี ให้ลูกจ้างที่มีอายุครบหกสิบปีขึ้นไปมีสิทธิแสดงเจตนาเกษียณอายุได้โดยให้แสดงเจตนาต่อนายจ้างและให้มีผลเมื่อครบสามสิบวันนับแต่วันแสดงเจตนา และให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างที่เกษียณอายุนั้น ตามมาตรา ๑๑๘ วรรคหนึ่ง

มาตรา ๑๑๙^{๕๗} นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างในกรณีหนึ่งกรณีใด ดังต่อไปนี้

- (๑) พุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง
- (๒) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
- (๓) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

^{๕๔} มาตรา ๑๑๘ (๕) แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒

^{๕๕} มาตรา ๑๑๘ (๖) เพิ่มโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒

^{๕๖} มาตรา ๑๑๘/๑ เพิ่มโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๐

^{๕๗} มาตรา ๑๑๙ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

(๔) ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และนายจ้างได้ตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรง นายจ้างไม่จำเป็นต้องตักเตือน

หนังสือเตือนให้มีผลบังคับได้ไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่ลูกจ้างได้กระทำความผิด

(๕) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตาม โดยไม่มีเหตุอันสมควร

(๖) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

ในกรณี (๖) ถ้าเป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษต้องเป็น

สาเหตุที่เป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

การเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยตามวรรคหนึ่ง ถ้านายจ้างไม่ได้รับข้อเท็จจริงอันเป็นเหตุที่เลิกจ้างไว้ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้างหรือไม่ได้แจ้งเหตุที่เลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบในขณะที่เลิกจ้างนายจ้างจะยกเหตุขึ้นอ้างในภายหลังไม่ได้

มาตรา ๑๒๐^{๕๘} นายจ้างซึ่งประสงค์จะย้ายสถานประกอบกิจการแห่งหนึ่งแห่งใดไปตั้ง ณ สถานที่ใหม่หรือย้ายไปยังสถานที่อื่นของนายจ้าง ให้นายจ้างปิดประกาศแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้า โดยให้ปิดประกาศไว้ในที่เปิดเผย ณ สถานประกอบกิจการนั้นตั้งอยู่ให้ลูกจ้างสามารถเห็นได้อย่างชัดเจน ติดต่อกันเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสามสัปดาห์ก่อนวันย้ายสถานประกอบกิจการ และประกาศนั้นอย่างน้อยต้องมีข้อความชัดเจนเพียงพอที่จะเข้าใจได้ว่าลูกจ้างคนใดจะต้องถูกย้ายไปสถานที่ใดและเมื่อใด

ในกรณีที่นายจ้างไม่ปิดประกาศให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแก่ลูกจ้างที่ไม่ประสงค์จะไปทำงาน ณ สถานประกอบกิจการแห่งใหม่เท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสัปดาห์ หรือเท่ากับค่าจ้างของการทำงานสามสัปดาห์สุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

หากลูกจ้างคนใดเห็นว่าการย้ายสถานประกอบกิจการดังกล่าวมีผลกระทบสำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัวของลูกจ้างคนนั้น และไม่ประสงค์จะไปทำงาน ณ สถานประกอบกิจการแห่งใหม่ ต้องแจ้งให้นายจ้างทราบเป็นหนังสือภายในสามสัปดาห์นับแต่วันที่ปิดประกาศ หรือนับแต่วันที่ย้ายสถานประกอบกิจการในกรณีที่นายจ้างมิได้ปิดประกาศตามวรรคหนึ่ง และให้ถือว่าสัญญาจ้างสิ้นสุดลงในวันที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการ โดยลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าอัตราค่าชดเชยที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับตามมาตรา ๑๑๘

ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามวรรคสองหรือค่าชดเชยพิเศษตามวรรคสามให้แก่ลูกจ้างภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่สัญญาจ้างสิ้นสุด

ในกรณีที่นายจ้างไม่เห็นด้วยกับเหตุผลของลูกจ้างตามวรรคสาม ให้นายจ้างยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานภายในสามสัปดาห์นับแต่วันที่ได้รับแจ้งเป็นหนังสือ

มาตรา ๑๒๐/๑^{๕๙} เมื่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาคำร้องตามมาตรา ๑๒๐ วรรคห้าแล้ว เห็นว่าลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือค่าชดเชย

^{๕๘} มาตรา ๑๒๐ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒

^{๕๙} มาตรา ๑๒๐/๑ เพิ่มโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒

พิเศษให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานสั่งให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า หรือค่าชดเชยพิเศษ แล้วแต่กรณี ให้แก่ลูกจ้างภายในสามสิบวันนับแต่วันที่นายจ้างทราบคำสั่ง

ในกรณีที่คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาแล้ว เห็นว่าลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับ ค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือค่าชดเชยพิเศษ แล้วแต่กรณี ให้คณะกรรมการ สวัสดิการแรงงานแจ้งคำสั่งให้นายจ้างและลูกจ้างทราบ

ในการพิจารณาและมีคำสั่งของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานให้ดำเนินการให้แล้ว เสร็จภายในหกสิบวันนับแต่วันที่รับคำร้อง และแจ้งคำสั่งให้นายจ้างและลูกจ้างทราบภายในสิบห้า วันนับแต่วันที่มิมีคำสั่ง

คำสั่งของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานให้เป็นที่สุด เว้นแต่นายจ้างหรือลูกจ้าง จะอุทธรณ์คำสั่งต่อศาลภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้ทราบคำสั่ง ในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายนำคดี ไปสู่ศาล นายจ้างต้องวางหลักประกันต่อศาลตามจำนวนที่ต้องจ่ายตามคำสั่งนั้น จึงจะฟ้องคดีได้

การส่งคำสั่งของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานให้นำมาตรา ๑๔๓ มาใช้บังคับโดย อนุโลม

มาตรา ๑๒๐/๒^{๖๐} ในกรณีที่นายจ้างได้อุทธรณ์คำสั่งของคณะกรรมการสวัสดิการ แรงงานต่อศาลภายในระยะเวลาที่กำหนดตามมาตรา ๑๒๐/๑ วรรคสี่ และได้ปฏิบัติตามคำพิพากษา หรือคำสั่งของศาลแล้ว การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างให้เป็นอันระงับไป

มาตรา ๑๒๑ ในกรณีที่นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างปรับปรุง หน่วยงาน กระบวนการผลิต การจำหน่าย หรือการบริการ อันเนื่องมาจากการนำเครื่องจักรมาใช้หรือ เปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยี ซึ่งเป็นเหตุให้ต้องลดจำนวนลูกจ้าง ห้ามมิให้นำมาตรา ๑๗ วรรคสอง มาใช้บังคับ และให้นายจ้างแจ้งวันที่จะเลิกจ้าง เหตุผลของการเลิกจ้างและรายชื่อลูกจ้างต่อ พนักงานตรวจแรงงาน และลูกจ้างที่จะเลิกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าหกสิบวันก่อนวันที่จะเลิกจ้าง

ในกรณีที่นายจ้างไม่แจ้งให้ลูกจ้างที่จะเลิกจ้างทราบล่วงหน้า หรือแจ้งล่วงหน้า น้อยกว่าระยะเวลาที่กำหนดตามวรรคหนึ่ง นอกจากจะได้รับค่าชดเชยตามมาตรา ๑๑๘ แล้ว ให้นายจ้าง จ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายหกสิบวัน หรือเท่ากับ ค่าจ้างของการทำงานหกสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็น หน่วยด้วย

ในกรณีที่มีการจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามวรรคสองแล้ว ให้ถือว่านายจ้างได้จ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ด้วย

มาตรา ๑๒๒ ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างตามมาตรา ๑๒๑ และลูกจ้างนั้น ทำงานติดต่อกันเกินหกปีขึ้นไป ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษเพิ่มขึ้นจากค่าชดเชยตามมาตรา ๑๑๘ ไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสิบห้าวันต่อการทำงานครบหนึ่งปี หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสิบห้าวันสุดท้ายต่อการทำงานครบหนึ่งปีสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณ เป็นหน่วย แต่ค่าชดเชยตามมาตรานี้รวมแล้วต้องไม่เกินค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยหกสิบวัน

^{๖๐} มาตรา ๑๒๐/๒ เพิ่มโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒

หรือไม่เกินค่าจ้างของการทำงานสามร้อยหกสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย

เพื่อประโยชน์ในการคำนวณค่าชดเชยพิเศษ กรณีระยะเวลาทำงานไม่ครบหนึ่งปี ถ้าเศษของระยะเวลาทำงานมากกว่าหนึ่งร้อยแปดสิบวัน ให้นับเป็นการทำงานครบหนึ่งปี

หมวด ๑๒

การยื่นคำร้องและการพิจารณาคำร้อง

มาตรา ๑๒๓ ในกรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามเกี่ยวกับสิทธิได้รับเงิน อย่างหนึ่งอย่างใดตามพระราชบัญญัตินี้และลูกจ้างมีความประสงค์ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ดำเนินการ ตามพระราชบัญญัตินี้ ให้ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานแห่งท้องที่ที่ลูกจ้างทำงาน อยู่หรือที่นายจ้างมีภูมิลำเนาอยู่ตามแบบที่อธิบดีกำหนด

ในกรณีที่เกี่ยวกับสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดตามพระราชบัญญัตินี้ ถ้าลูกจ้าง ถึงแก่ความตายให้ทายาทโดยธรรมมีสิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานได้

มาตรา ๑๒๔ เมื่อมีการยื่นคำร้องตามมาตรา ๑๒๓ ให้พนักงานตรวจแรงงาน สอบสวนข้อเท็จจริงและมีคำสั่งภายในหกสิบวันนับแต่วันที่รับคำร้อง

ในกรณีที่มีความจำเป็นไม่อาจมีคำสั่งภายในเวลาตามวรรคหนึ่งได้ ให้พนักงานตรวจ แรงงานขอขยายเวลาต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายพร้อมด้วยเหตุผล และอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดี มอบหมายอาจพิจารณาอนุญาตได้ตามที่เห็นสมควร แต่ต้องมีระยะเวลาไม่เกินสามสิบวันนับแต่วันที่ ครบกำหนดตามวรรคหนึ่ง

เมื่อพนักงานตรวจแรงงานสอบสวนแล้วปรากฏว่าลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่ง อย่างใดที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ ให้พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งให้นายจ้าง จ่ายเงินดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย ตามแบบที่อธิบดี กำหนดภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ทราบหรือถือว่าได้ทราบคำสั่ง^{๖๑}

ให้นายจ้างจ่ายเงินตามวรรคสามให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่ง ถึงแก่ความตาย ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง ในกรณีที่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่ง ถึงแก่ความตายร้องขอ ให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินดังกล่าว ณ สำนักงาน ของพนักงานตรวจแรงงานหรือสถานที่อื่นตามที่นายจ้าง และลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้าง ซึ่งถึงแก่ความตายตกลงกัน

ในกรณีที่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายไม่มารับเงิน ดังกล่าวภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่ง ให้พนักงานตรวจแรงงานนำส่งเงินนั้น เพื่อเก็บรักษาในกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างโดยฝากไว้กับธนาคาร ในการนี้ ถ้ามีดอกเบี้ยหรือดอกผลใด เกิดขึ้นเนื่องจากการฝากเงิน ให้ตกเป็นสิทธิแก่ลูกจ้าง หรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความ ตายซึ่งมีสิทธิได้รับเงินนั้น

^{๖๑} มาตรา ๑๒๔ วรรคสาม แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

ในกรณีที่พนักงานตรวจแรงงานเห็นว่าลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายไม่มีสิทธิได้รับเงินตามมาตรา ๑๒๓ ให้พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งและแจ้งเป็นหนังสือให้นายจ้างและลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายทราบ

มาตรา ๑๒๔/๑^{๒๒} ในกรณีที่นายจ้างได้ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๑๒๔ ภายในระยะเวลาที่กำหนด การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างให้เป็นอันระงับไป

มาตรา ๑๒๕ เมื่อพนักงานตรวจแรงงานได้มีคำสั่งตามมาตรา ๑๒๔ แล้ว ถ้านายจ้างลูกจ้าง หรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายไม่พอใจคำสั่งนั้น ให้นำคดีไปสู่ศาลได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบคำสั่ง

ในกรณีที่นายจ้าง ลูกจ้าง หรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายไม่นำคดีไปสู่ศาลภายในกำหนด ให้คำสั่งนั้นเป็นที่สุด

ในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายนำคดีไปสู่ศาล นายจ้างต้องวางเงินต่อศาลตามจำนวนที่ถึงกำหนดจ่ายตามคำสั่งนั้น จึงจะฟ้องคดีได้

เมื่อคดีถึงที่สุดและนายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินจำนวนใดให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย ให้ศาลมีอำนาจจ่ายเงินที่นายจ้างวางไว้ต่อศาลให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย หรือกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในกรณีที่ได้อำนาจตาม มาตรา ๑๓๔ ได้ แล้วแต่กรณี^{๒๓}

มาตรา ๑๒๕/๑^{๒๔} ในกรณีที่นายจ้างได้นำคดีไปสู่ศาลภายในระยะเวลาที่กำหนดตามมาตรา ๑๒๕ และได้ปฏิบัติตามคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลแล้ว การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างให้เป็นอันระงับไป

หมวด ๑๓

กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

มาตรา ๑๒๖ ให้มีกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างออกจากงาน หรือตาย หรือในกรณีอื่นตามที่กำหนดโดยคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

มาตรา ๑๒๗ กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ประกอบด้วย

(๑) เงินสะสมและเงินสมทบ

(๒) เงินที่ตกเป็นของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตามมาตรา ๑๓๓ และมาตรา ๑๓๖

(๓) เงินเพิ่มตามมาตรา ๑๓๑

^{๒๒} มาตรา ๑๒๔/๑ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒

^{๒๓} มาตรา ๑๒๕ วรรคสี่ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

^{๒๔} มาตรา ๑๒๕/๑ เพิ่มโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒

(๔) เงินค่าปรับที่ได้รับจากการลงโทษผู้กระทำความผิดตามพระราชบัญญัตินี้

(๕) เงินหรือทรัพย์สินที่มีผู้บริจาคให้

(๖) เงินอุดหนุนจากรัฐบาล

(๗) เงินรายได้อื่น

(๘) เงินดอกผลของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

ให้กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างจัดให้มีบัญชีประกอบด้วย

(๑) บัญชีเงินของสมาชิกซึ่งแสดงรายการเงินสะสม เงินสมทบ และดอกผลของเงิน

ดังกล่าวของบรรดาสมาชิกแต่ละคน

(๒) บัญชีเงินกองทุนกลางซึ่งแสดงรายการเงินอื่นนอกจาก (๑)

มาตรา ๑๒๘ การส่งเงินค่าปรับตามมาตรา ๑๒๗ (๔) เข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

และกำหนดเวลาส่งเงินดังกล่าว ให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

กำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา ๑๒๙ เพื่อประโยชน์ในการดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้ ให้ถือว่าเงิน

และทรัพย์สินของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตามมาตรา ๑๒๗ เป็นกรรมสิทธิ์ของกรมสวัสดิการและ

คุ้มครองแรงงาน โดยไม่ต้องนำส่งกระทรวงการคลังเป็นรายได้แผ่นดิน

ให้มีคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างประกอบด้วย ปลัดกระทรวงแรงงาน*

เป็นประธานกรรมการ ผู้แทนกระทรวงการคลัง ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจ

และสังคมแห่งชาติ ผู้แทนธนาคารแห่งประเทศไทยเป็นกรรมการ กับผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทน

ฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละห้าคน ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นกรรมการ และอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครอง

แรงงานเป็นกรรมการและเลขานุการ

คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการบริหารและการจ่ายเงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

โดยความเห็นชอบของรัฐมนตรี

(๒) พิจารณาให้ความเห็นต่อรัฐมนตรีในการตราพระราชกฤษฎีกาการออก

กฎกระทรวง ประกาศหรือระเบียบ เพื่อดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้

(๓) วางระเบียบเกี่ยวกับการรับเงิน การจ่ายเงิน และการเก็บรักษาเงินกองทุน

สงเคราะห์ลูกจ้างโดยความเห็นชอบของรัฐมนตรี

(๔) วางระเบียบเกี่ยวกับการจัดหาผลประโยชน์ของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างโดย

ความเห็นชอบของรัฐมนตรี

(๕) จัดสรรเงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างไม่เกินร้อยละสิบของดอกผลของกองทุนต่อ

ปีเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการบริหารกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

(๖) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่พระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นบัญญัติให้เป็นอำนาจ

หน้าที่ของคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง หรือตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย

ให้นำมาตรา ๗๘ วรรคสอง มาตรา ๘๐ มาตรา ๘๑ มาตรา ๘๒ วรรคหนึ่ง มาตรา ๘๓

และมาตรา ๘๔ มาใช้บังคับกับคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างโดยอนุโลม

มาตรา ๑๓๐ ให้ลูกจ้างสำหรับกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่สิบคนขึ้นไปเป็นสมาชิก กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

ความในวรรคหนึ่งมิให้ใช้บังคับแก่กิจการที่นายจ้างได้จัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ตามกฎหมายว่าด้วยกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หรือจัดให้มีการสงเคราะห์แก่ลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างออกจากงานหรือตาย ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

ความในวรรคหนึ่งจะใช้บังคับแก่ลูกจ้างสำหรับกิจการที่มีลูกจ้างน้อยกว่าสิบคน เมื่อใดให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกา

คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างอาจออกระเบียบเพื่อกำหนดให้ลูกจ้าง สำหรับกิจการที่มีได้อยู่ภายใต้บังคับตามพระราชบัญญัตินี้สมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ ลูกจ้างได้ เมื่อลูกจ้างประสงค์จะเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างโดยความยินยอมของนายจ้าง และให้นายจ้างมีหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้เสมือนเป็นกิจการที่อยู่ภายใต้บังคับพระราชบัญญัตินี้

ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตามวรรคหนึ่งยื่นแบบ รายการแสดงรายชื่อลูกจ้างและรายละเอียดอื่น ๆ เมื่อนายจ้างยื่นแบบรายการดังกล่าวแล้ว ให้กรม สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานออกหนังสือสำคัญแสดงการขึ้นทะเบียนให้แก่นายจ้าง

ในกรณีที่ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อความในแบบรายการแสดงรายชื่อลูกจ้างที่ได้ยื่นไว้ เปลี่ยนแปลงไป ให้นายจ้างแจ้งเป็นหนังสือต่อกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเพื่อขอเปลี่ยนแปลง หรือแก้ไขเพิ่มเติมแบบรายการดังกล่าว

การยื่นขอเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขเพิ่มเติมแบบรายการแสดงรายชื่อลูกจ้าง และการ ออกหนังสือสำคัญแสดงการขึ้นทะเบียนให้แก่นายจ้าง ให้เป็นไปตามแบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการที่ คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างกำหนด

ให้ถือว่าผู้ซึ่งยื่นแบบรายการ หรือแจ้งขอเปลี่ยนแปลง หรือแก้ไขเพิ่มเติมแบบ รายการตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม ได้ปฏิบัติตามความในวรรคห้า วรรคหก และวรรคเจ็ด ของมาตรานี้แล้ว

มาตรา ๑๓๑ นับแต่วันที่ลูกจ้างเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ทุกครั้งที่มีการ จ่ายค่าจ้าง ให้ลูกจ้างจ่ายเงินสะสม โดยให้นายจ้างหักจากค่าจ้างและนายจ้างจ่ายเงินสมทบเข้า กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ทั้งนี้ ตามอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวงแต่ต้องไม่เกินร้อยละห้าของค่าจ้าง ถ้านายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างตามกำหนดเวลาที่ต้องจ่าย ให้นายจ้างมีหน้าที่นำส่งเงิน สะสมและเงินสมทบโดยถือเสมือนว่ามีการจ่ายค่าจ้างแล้ว

ในกรณีที่นายจ้างไม่ส่งเงินสะสมหรือเงินสมทบหรือส่งไม่ครบจำนวนภายในเวลาที่ กำหนดตามวรรคสี่ ให้นายจ้างจ่ายเงินเพิ่มให้แก่กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในอัตราร้อยละห้าต่อเดือน ของจำนวนเงินสะสมหรือเงินสมทบที่ยังมิได้นำส่งหรือที่ยังขาดอยู่นับแต่วันที่ต้องนำส่งเงินดังกล่าว สำหรับเศษของเดือนถ้าถึงสิบห้าวันหรือกว่านั้นให้นับเป็นหนึ่งเดือน ถ้าน้อยกว่านั้นให้ปัดทิ้ง ทั้งนี้ ห้ามมิให้นายจ้างอ้างเหตุที่ไม่ได้หักค่าจ้าง หรือหักไปแล้วแต่ไม่ครบจำนวนเพื่อให้พ้นความรับผิดชอบ ที่ต้อง นำส่งเงินดังกล่าว

การนำส่งเงินสะสม เงินสมทบ และเงินเพิ่มเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ให้เป็นไป ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างกำหนด

มาตรา ๑๓๒ ในกรณีที่นายจ้างไม่นำส่งเงินสะสมหรือเงินสมทบหรือนำส่งไม่ครบตามกำหนดเวลา ให้พนักงานตรวจแรงงานมีค่าเตือนเป็นหนังสือให้นายจ้างนำเงินที่ค้างจ่ายมาชำระภายในกำหนดไม่น้อยกว่าสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสือนั้น

ในการมีค่าเตือนตามวรรคหนึ่ง ถ้าไม่อาจทราบจำนวนค่าจ้างได้แน่ชัด ให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจประเมินเงินสะสมและเงินสมทบที่นายจ้างจะต้องนำส่งได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างกำหนด

มาตรา ๑๓๓ ในกรณีที่ลูกจ้างออกจากงาน ให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจ่ายเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในส่วนที่เป็นเงินสะสม เงินสมทบ และดอกผลจากเงินดังกล่าวให้แก่ลูกจ้าง

ในกรณีที่ลูกจ้างตาย ถ้าลูกจ้างมิได้กำหนดบุคคลผู้จะพึงได้รับเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างไว้โดยทำเป็นหนังสือตามแบบที่อธิบดีกำหนดมอบไว้แก่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน หรือได้กำหนดไว้แต่บุคคลผู้นั้นตายก่อน ให้จ่ายเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตามวรรคหนึ่งให้แก่บุตร สามี ภรรยา บิดา มารดา ที่มีชีวิตอยู่คนละส่วนเท่า ๆ กัน

ถ้าผู้ตายไม่มีบุคคลผู้มีสิทธิได้รับเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตามวรรคสอง ให้เงินดังกล่าวตกเป็นของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

มาตรา ๑๓๔ การจ่ายเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในกรณีอื่นนอกจากกรณีตามมาตรา ๑๓๓ ให้คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างกำหนดระเบียบการจ่ายเงินสงเคราะห์อัตราเงินที่จะจ่ายและระยะเวลาการจ่าย โดยพิจารณาจากจำนวนเงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างส่วนที่มีใช้เงินที่จะต้องนำไปจ่ายตามมาตรา ๑๓๓

มาตรา ๑๓๕^{๒๕} ในกรณีที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้จ่ายเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างไม่ว่าทั้งหมดหรือบางส่วนให้แก่ลูกจ้างตามมาตรา ๑๓๔ แล้ว ให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีสิทธิไล่เบี้ยคืนจากผู้ซึ่งมีหน้าที่ตามกฎหมายต้องจ่ายเงินดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างนั้นพร้อมดอกเบี้ยในอัตราร้อยละสิบห้าต่อปีนับแต่วันที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้จ่ายเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างให้แก่ลูกจ้าง ทั้งนี้ ไม่ว่าผู้ซึ่งมีหน้าที่ตามกฎหมายจะได้จ่ายเงินดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างอีกหรือไม่

สิทธิไล่เบี้ยตามวรรคหนึ่งให้มีอายุความสิบปีนับแต่วันที่จ่ายเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

มาตรา ๑๓๖ ให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจออกคำสั่งเป็นหนังสือให้ยึด आयัด และขายทอดตลาดทรัพย์สินของผู้ซึ่งมีหน้าที่ตามกฎหมายที่ไม่นำส่งเงินสะสม เงินสมทบ หรือเงินเพิ่มหรือนำส่งไม่ครบจำนวน หรือเงินที่ต้องจ่ายตามมาตรา ๑๓๕

การมีคำสั่งให้ยึดหรืออายัดทรัพย์สินตามวรรคหนึ่งจะกระทำได้ต่อเมื่อได้ส่งค่าเตือนเป็นหนังสือให้ผู้ซึ่งมีหน้าที่ตามกฎหมายนำเงินสะสม เงินสมทบ หรือเงินเพิ่มที่ค้างจ่าย หรือเงินที่ต้อง

^{๒๕} มาตรา ๑๓๕ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

จ่ายตามมาตรา ๑๓๕ มาจ่ายภายในเวลาที่กำหนด แต่ต้องไม่น้อยกว่าสามสิบวันนับแต่วันที่ผู้นั้นได้รับ
คำเตือนนั้นและไม่จ่ายภายในเวลาที่กำหนด

หลักเกณฑ์และวิธีการยึด आयัด และขายทอดตลาดทรัพย์สินตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไป
ตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด ทั้งนี้ ให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณา
ความแพ่งมาใช้บังคับโดยอนุโลม

เงินที่ได้จากการขายทอดตลาดทรัพย์สิน ให้หักไว้เป็นค่าใช้จ่ายในการยึด आयัด และ
ขายทอดตลาด และจ่ายเงินสะสม เงินสมทบ หรือเงินเพิ่มที่ค้างจ่าย หรือเงินที่ผู้ซึ่งมีหน้าที่ตาม
กฎหมายต้องจ่ายตามมาตรา ๑๓๕ ถ้ามีเงินเหลือให้คืนแก่ผู้นั้นโดยเร็ว โดยให้พนักงานตรวจแรงงาน
มีหนังสือแจ้งให้ทราบเพื่อขอรับเงินที่เหลือคืน โดยส่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับ ถ้าไม่มาขอรับ
คืนภายในห้าปีให้ตกเป็นของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

มาตรา ๑๓๗ สิทธิเรียกร้องเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างไม่อาจโอนกันได้และ
ไม่อยู่ในความรับผิดชอบแห่งการบังคับคดี

มาตรา ๑๓๘ ภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันสิ้นปีปฏิทิน ให้คณะกรรมการ
กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างเสนอบุคคลและรายงานการรับจ่ายเงินของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในปีที่
ล่วงมาแล้วต่อสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เพื่อตรวจสอบรับรองก่อนเสนอต่อรัฐมนตรี

บุคคลและรายงานการรับจ่ายดังกล่าว ให้รัฐมนตรีเสนอต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อ
ทราบและจัดให้มีการประกาศในราชกิจจานุเบกษา

หมวด ๑๔

พนักงานตรวจแรงงาน

มาตรา ๑๓๙ ในการปฏิบัติการตามหน้าที่ให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจ
ดังต่อไปนี้

(๑) เข้าไปในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง และสถานที่ทำงาน
ของลูกจ้างในเวลาทำการ เพื่อตรวจสอบสภาพการทำงานของลูกจ้างและสภาพการจ้าง สอบถาม
ข้อเท็จจริง ถ่ายภาพ ถ่ายสำเนาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจ้าง การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานใน
วันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และทะเบียนลูกจ้าง เก็บตัวอย่างวัสดุหรือผลิตภัณฑ์เพื่อวิเคราะห์
เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน และกระทำการอย่างอื่นเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงในอันที่จะ
ปฏิบัติการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติ

(๒) มีหนังสือสอบถามหรือเรียกนายจ้าง ลูกจ้าง หรือบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องมาชี้แจง
ข้อเท็จจริงหรือให้ส่งสิ่งของหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณา

(๓) มีคำสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้างหรือลูกจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๑๔๐ ในการปฏิบัติการตามหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา
๑๓๙ (๑) ให้พนักงานตรวจแรงงานแสดงบัตรประจำตัวต่อนายจ้างหรือผู้ซึ่งเกี่ยวข้อง และให้นายจ้าง

หรือบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องอำนวยความสะดวกและไม่ขัดขวางการปฏิบัติการตามหน้าที่ของพนักงานตรวจ
แรงงาน

บัตรประจำตัวพนักงานตรวจแรงงานให้เป็นไปตามแบบที่รัฐมนตรีกำหนด

มาตรา ๑๔๑^{๖๖} คำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๑๓๙ (๓) ให้ผู้ทอรรถ
ต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายได้ภายในระยะเวลาที่กำหนดในคำสั่ง และให้อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดี
มอบหมายพิจารณาคำอุทธรณ์และแจ้งผู้อุทธรณ์โดยไม่ชักช้า แต่ต้องไม่เกินสามสิบวันนับแต่วันที่
ได้รับอุทธรณ์ คำวินิจฉัยของอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายดังกล่าวให้เป็นที่สุด

การอุทธรณ์ตามวรรคหนึ่งย่อมไม่เป็นการทุเลาการปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงาน
ตรวจแรงงาน เว้นแต่อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายจะมีคำสั่งเป็นอย่างอื่น หรือมีการวางหลักประกัน
ตามที่อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายกำหนด

ในกรณีที่นายจ้างหรือลูกจ้างได้ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตาม
มาตรา ๑๓๙ (๓) หรือได้ปฏิบัติตามคำวินิจฉัยของอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายตามวรรคหนึ่ง
ภายในระยะเวลาที่กำหนด การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างหรือลูกจ้างให้เป็นอันระงับไป

มาตรา ๑๔๒ ในการตรวจสอบสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง หรือ
สถานที่ทำงานของลูกจ้าง อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายอาจจัดให้แพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ หรือ
ผู้เชี่ยวชาญซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเข้าไปในสถานที่ดังกล่าวเพื่อให้ความคิดเห็น หรือช่วยเหลือแก่พนักงาน
ตรวจแรงงานในการปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

ให้นายจ้างหรือบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องอำนวยความสะดวกและไม่ขัดขวางการปฏิบัติการ
ตามหน้าที่ของแพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ หรือผู้เชี่ยวชาญตามวรรคหนึ่ง

หมวด ๑๕

การส่งหนังสือ

มาตรา ๑๔๓ ในการส่งคำสั่งหรือหนังสือของอธิบดีหรือพนักงานตรวจแรงงาน
ซึ่งสั่งการตามพระราชบัญญัตินี้ ให้ส่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับหรือพนักงานตรวจแรงงาน
จะนำไปส่งเองหรือให้เจ้าหน้าที่นำไปส่ง ณ ภูมิลำเนาหรือถิ่นที่อยู่ หรือสำนักงานของนายจ้างในเวลา
ทำการของนายจ้าง ถ้าไม่พบนายจ้าง ณ ภูมิลำเนาหรือถิ่นที่อยู่ หรือสำนักงานของนายจ้าง หรือพบ
นายจ้างแต่นายจ้างปฏิเสธไม่ยอมรับ จะส่งให้แก่บุคคลใดซึ่งบรรลุนิติภาวะแล้วและอยู่หรือทำงาน
ในบ้านหรือสำนักงานที่ปรากฏว่า เป็นของนายจ้างนั้นก็ได้ เมื่อได้ดำเนินการดังกล่าวแล้ว ให้ถือว่า
นายจ้างได้รับคำสั่งหรือหนังสือของอธิบดีหรือพนักงานตรวจแรงงานนั้นแล้ว

ถ้าการส่งตามวรรคหนึ่งไม่สามารถกระทำได้ ให้ส่งโดยปิดคำสั่งหรือหนังสือของอธิบดี
หรือพนักงานตรวจแรงงานในที่ซึ่งเห็นได้ง่าย ณ สำนักงานของนายจ้าง สถานที่ทำงานของลูกจ้าง

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

^{๖๖} มาตรา ๑๔๑ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

ภูมิลาเนาหรือถิ่นที่อยู่ของนายจ้าง เมื่อได้ดำเนินการดังกล่าว และเวลาได้ล่วงพ้นไปไม่น้อยกว่าสิบห้าวันแล้ว ให้ถือว่านายจ้างได้รับคำสั่งหรือหนังสือของอธิบดีหรือพนักงานตรวจแรงงานนั้นแล้ว

หมวด ๑๖

บทกำหนดโทษ

มาตรา ๑๔๔^{๖๗} นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามบทบัญญัติดังต่อไปนี้

ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

(๑)^{๖๘} มาตรา ๑๐ มาตรา ๑๗/๑ มาตรา ๒๓ วรรคสอง มาตรา ๒๔ มาตรา ๒๕ มาตรา ๒๖ มาตรา ๓๗ มาตรา ๓๘ มาตรา ๓๙ มาตรา ๓๙/๑ มาตรา ๔๐ มาตรา ๔๒ มาตรา ๔๓ มาตรา ๔๖ มาตรา ๔๗ มาตรา ๔๘ มาตรา ๕๑ มาตรา ๕๗/๑ มาตรา ๖๑ มาตรา ๖๒ มาตรา ๖๓ มาตรา ๖๔ มาตรา ๖๗ มาตรา ๗๐ มาตรา ๗๑ มาตรา ๗๒ มาตรา ๗๖ มาตรา ๘๐ วรรคหนึ่ง มาตรา ๑๑๘ วรรคหนึ่ง หรือมาตรา ๑๑๘/๑ วรรคสอง

(๒)^{๖๙} มาตรา ๑๒๐ มาตรา ๑๒๐/๑ มาตรา ๑๒๑ หรือมาตรา ๑๒๒ ในส่วนที่เกี่ยวกับการไม่จ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือค่าชดเชยพิเศษ

(๓) กฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา ๒๒ ในส่วนที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานในกรณีต่าง ๆ ที่ไม่เกี่ยวกับการจ้างเด็กอายุต่ำกว่าที่กำหนดในกฎกระทรวงเป็นลูกจ้างหรือการรับเด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่าที่กำหนดในกฎกระทรวงเข้าทำงาน หรือการห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานตามประเภทของงานและสถานที่ที่กำหนดในกฎกระทรวง หรือกฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา ๙๕

ในกรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๓๗ มาตรา ๓๘ มาตรา ๓๙ มาตรา ๓๙/๑ มาตรา ๔๒ มาตรา ๔๗ หรือมาตรา ๔๘ เป็นเหตุให้ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจ หรือถึงแก่ความตาย ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองแสนบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๔๔/๑^{๗๐} ผู้ประกอบกิจการผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๑/๑ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท

มาตรา ๑๔๕^{๗๑} นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๒๓ วรรคหนึ่งหรือวรรคสาม ต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าพันบาท

^{๖๗} มาตรา ๑๔๔ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๐

^{๖๘} มาตรา ๑๔๔ (๑) แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒

^{๖๙} มาตรา ๑๔๔ (๒) แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒

^{๗๐} มาตรา ๑๔๔/๑ เพิ่มโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

^{๗๑} มาตรา ๑๔๕ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒

มาตรา ๑๔๖^{๗๒} นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๕ มาตรา ๒๗ มาตรา ๒๘ มาตรา ๒๙ มาตรา ๓๐ วรรคหนึ่ง มาตรา ๔๕ มาตรา ๕๓ มาตรา ๕๔ มาตรา ๕๖ มาตรา ๕๗ มาตรา ๕๘ มาตรา ๕๙ มาตรา ๖๕ มาตรา ๖๖ มาตรา ๗๓ มาตรา ๗๔ มาตรา ๗๕ วรรคหนึ่ง มาตรา ๗๗ มาตรา ๙๙ มาตรา ๑๐๘ มาตรา ๑๑๑ มาตรา ๑๑๒ มาตรา ๑๑๓ มาตรา ๑๑๔ มาตรา ๑๑๕ มาตรา ๑๑๗ หรือไม่บอกกล่าวล่วงหน้า ตามมาตรา ๑๒๑ วรรคหนึ่ง หรือมาตรา ๑๓๙ (๒) หรือ (๓) ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท

มาตรา ๑๔๗ ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๑๖ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท

มาตรา ๑๔๘^{๗๓} นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๓๑ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๔๘/๑^{๗๔} นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๔๔ หรือกฎกระทรวงที่ออกตาม มาตรา ๒๒ ในส่วนที่เกี่ยวกับการจ้างเด็กอายุต่ำกว่าที่กำหนดในกฎกระทรวงเป็นลูกจ้างหรือการรับ เด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่าที่กำหนดในกฎกระทรวงเข้าทำงาน ต้องระวางโทษปรับตั้งแต่สี่แสนบาทถึงแปด แสนบาทต่อลูกจ้างหนึ่งคน หรือจำคุกไม่เกินสองปี หรือทั้งปรับทั้งจำ

มาตรา ๑๔๘/๒^{๗๕} นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๔๙ หรือมาตรา ๕๐ หรือกฎกระทรวง ที่ออกตามมาตรา ๒๒ ในส่วนที่เกี่ยวกับการห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปี ทำงานตามประเภทของงานและสถานที่ที่กำหนด ต้องระวางโทษปรับตั้งแต่สี่แสนบาทถึงแปดแสน บาทต่อลูกจ้างหนึ่งคน หรือจำคุกไม่เกินสองปี หรือทั้งปรับทั้งจำ

ถ้าการกระทำความผิดตามวรรคหนึ่ง เป็นเหตุให้ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายหรือ จิตใจหรือถึงแก่ความตาย ต้องระวางโทษปรับตั้งแต่แปดแสนบาทถึงสองล้านบาทต่อลูกจ้างหนึ่งคน หรือจำคุกไม่เกินสี่ปี หรือทั้งปรับทั้งจำ

มาตรา ๑๔๙ นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๕๒ มาตรา ๕๕ มาตรา ๗๕ วรรคสอง มาตรา ๙๐ วรรคสอง มาตรา ๑๑๐ หรือมาตรา ๑๑๖ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท

มาตรา ๑๕๐^{๗๖} ผู้ใดไม่อำนวยความสะดวก ไม่มาให้ถ้อยคำ ไม่ส่งเอกสารหรือ วัตถุใด ๆ ตามหนังสือเรียกของคณะกรรมการค่าจ้าง คณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน คณะอนุกรรมการของคณะกรรมการดังกล่าว หรือผู้ซึ่งคณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการเช่นนั้น มอบหมาย แล้วแต่กรณี หรือไม่อำนวยความสะดวกแก่พนักงานตรวจแรงงาน หรือแพทย์ นักสังคม

^{๗๒} มาตรา ๑๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒
^{๗๓} มาตรา ๑๔๘ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๐
^{๗๔} มาตรา ๑๔๘/๑ เพิ่มโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๐
^{๗๕} มาตรา ๑๔๘/๒ เพิ่มโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๐
^{๗๖} มาตรา ๑๕๐ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

สงเคราะห์ หรือผู้เชี่ยวชาญตามมาตรา ๑๔๒ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินสองพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๕๑^{๗๗} ผู้ใดขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการค่าจ้าง คณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน คณะอนุกรรมการของคณะกรรมการดังกล่าว หรือผู้ซึ่ง คณะกรรมการ หรือคณะอนุกรรมการเชื่อว่าน้อมหมาย แล้วแต่กรณี หรือขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงาน หรือแพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ หรือผู้เชี่ยวชาญตามมาตรา ๑๔๒ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานที่สั่งตามมาตรา ๑๒๔ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ^{๗๘}

มาตรา ๑๕๒ นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๙๖ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าหมื่นบาท

มาตรา ๑๕๓ นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๙๘ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินสองพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๕๔^{๗๙} (ยกเลิก)

มาตรา ๑๕๕^{๘๐} (ยกเลิก)

มาตรา ๑๕๕/๑^{๘๑} นายจ้างผู้ใดไม่ยื่นหรือไม่แจ้งแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงานตามมาตรา ๑๑๕/๑ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท

มาตรา ๑๕๖ นายจ้างผู้ใดไม่ยื่นแบบรายการหรือไม่แจ้งเป็นหนังสือขอเปลี่ยนแปลง หรือแก้ไขเพิ่มเติมรายการภายในกำหนดเวลาตามมาตรา ๑๓๐ หรือยื่นแบบรายการ หรือแจ้งเป็นหนังสือขอเปลี่ยนแปลง หรือแก้ไขเพิ่มเติมรายการตามมาตรา ๑๓๐ โดยกรอกข้อความอันเป็นเท็จ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๕๗ พนักงานเจ้าหน้าที่ผู้ใดเปิดเผยข้อเท็จจริงใดเกี่ยวกับกิจการของนายจ้างอันเป็นข้อเท็จจริงตามที่ปกปิดวิสัยของนายจ้างจะพึงสงวนไว้ไม่เปิดเผยซึ่งตนได้มาหรือล่วงรู้ เนื่องจากการปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกิน

^{๗๗} มาตรา ๑๕๑ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑
^{๗๘} มาตรา ๑๕๑ วรรคสอง แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒

^{๗๙} มาตรา ๑๕๔ ยกเลิกโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๓
^{๘๐} มาตรา ๑๕๕ ยกเลิกโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๓
^{๘๑} มาตรา ๑๕๕/๑ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒

สองพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ เว้นแต่เป็นการเปิดเผยในการปฏิบัติราชการเพื่อประโยชน์แห่งพระราชบัญญัตินี้ หรือเพื่อประโยชน์แก่การคุ้มครองแรงงาน การแรงงานสัมพันธ์ หรือการสอบสวน หรือการพิจารณาคดี

มาตรา ๑๕๘ ในกรณีที่ผู้กระทำความผิดเป็นนิติบุคคล ถ้าการกระทำความผิดของนิติบุคคลนั้นเกิดจากการสั่งการ หรือการกระทำของบุคคลใด หรือไม่สั่งการ หรือไม่กระทำการอันเป็นหน้าที่ที่ต้องกระทำของกรรมการผู้จัดการ หรือบุคคลใด ซึ่งรับผิดชอบในการดำเนินงานของนิติบุคคลนั้น ผู้นั้นต้องรับโทษตามที่บัญญัติไว้สำหรับความผิดนั้น ๆ ด้วย

มาตรา ๑๕๙ บรรดาความผิดตามพระราชบัญญัตินี้ เว้นแต่ความผิดตามมาตรา ๑๕๗ ถ้าเจ้าพนักงานดังต่อไปนี้ เห็นว่าผู้กระทำความผิดไม่ควรได้รับโทษจำคุกหรือไม่ควรถูกฟ้องร้อง ให้มีอำนาจเปรียบเทียบดังนี้

- (๑) อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย สำหรับความผิดที่เกิดขึ้นในกรุงเทพมหานคร
- (๒) ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือผู้ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดมอบหมาย สำหรับความผิดที่เกิดขึ้นในจังหวัดอื่น

ในกรณีที่มีการสอบสวน ถ้าพนักงานสอบสวนพบว่าบุคคลใดกระทำความผิดตามพระราชบัญญัตินี้ และบุคคลนั้นยินยอมให้เปรียบเทียบ ให้พนักงานสอบสวนส่งเรื่องให้อธิบดี หรือผู้ว่าราชการจังหวัด แล้วแต่กรณี ภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่บุคคลนั้นแสดงความยินยอมให้เปรียบเทียบ เมื่อผู้กระทำความผิดได้ชำระเงินค่าปรับตามจำนวนที่เปรียบเทียบภายในสามสิบวันแล้ว

ให้ถือว่าคดีเลิกกันตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ถ้าผู้กระทำความผิดไม่ยินยอมให้เปรียบเทียบ หรือเมื่อยินยอมแล้วไม่ชำระเงินค่าปรับ ภายในกำหนดเวลาตามวรรคสาม ให้ดำเนินคดีต่อไป

บทเฉพาะกาล

มาตรา ๑๖๐ มีให้นำมาตรา ๔๔ มาใช้บังคับกับลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุตั้งแต่สิบสามปีบริบูรณ์แต่ยังไม่ถึงสิบห้าปีบริบูรณ์ ที่นายจ้างรับเข้าทำงานตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๑๕ อยู่ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

มาตรา ๑๖๑ ให้นายจ้างแจ้งการจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีให้นายจ้างรับเข้าทำงานตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๑๕ ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ทั้งนี้ ภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

มาตรา ๑๖๒ ให้คณะกรรมการค่าจ้าง คณะอนุกรรมการ และคณะทำงานซึ่งดำรงตำแหน่งอยู่ในวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ คงอยู่ในตำแหน่งต่อไปได้จนกว่าจะครบวาระการดำรงตำแหน่ง

มาตรา ๑๖๓ การจัดเก็บเงินสะสมและเงินสมทบเพื่อเป็นทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตาม
บทบัญญัติว่าด้วยกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในหมวด ๑๓ จะเริ่มดำเนินการเมื่อใดให้ตราเป็นพระราช
กฤษฎีกา

มาตรา ๑๖๔ คำร้องที่ยังไม่ถึงที่สุดหรือคดีที่ยังอยู่ในระหว่างการพิจารณาของศาล
ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้บังคับตามประกาศกระทรวงมหาดไทยหรือประกาศกระทรวง
แรงงาน* ซึ่งออกตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๑๕ จนกว่า
คำร้องหรือคดีนั้น ๆ จะถึงที่สุด

มาตรา ๑๖๕ ผู้ใดมีสิทธิได้รับค่าจ้างหรือเงินอื่นจากนายจ้างตามประกาศของ
คณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๑๕ อยู่ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ
ให้คงได้รับต่อไป

มาตรา ๑๖๖ บรรดาประกาศหรือคำสั่งที่ออกตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่
๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๑๕ ให้ยังคงใช้ได้ต่อไปเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับพระราชบัญญัตินี้
ทั้งนี้ จนกว่าจะมีกฎกระทรวง ระเบียบ และประกาศที่ออกตามพระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ

ชวน หลีกภัย
นายกรัฐมนตรี

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ เนื่องจากประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๑๕ ได้ใช้บังคับมาเป็นเวลานาน บทบัญญัติบางประการจึงไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน ประกอบกับข้อกำหนดเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานที่ออกตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับดังกล่าวอยู่ในรูปของประกาศกระทรวง อันมีฐานะเป็นกฎหมายลำดับรอง จึงมีปัญหาในเรื่องการยอมรับ ดังนั้น เพื่อให้การใช้แรงงานเป็นไปอย่างเป็นธรรม และเหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไป สมควรปรับปรุงบทบัญญัติต่าง ๆ เกี่ยวกับการใช้แรงงานให้เหมาะสมยิ่งขึ้น เช่น การให้อำนาจแก่รัฐมนตรีในการออกกฎกระทรวงเพื่อให้ความคุ้มครองแก่การใช้แรงงานบางประเภทเป็นพิเศษกว่าการใช้แรงงานทั่วไป การห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงเพราะเหตุมีครรภ์ การให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กมีสิทธิลาเพื่อศึกษาอบรม การให้นายจ้างจ่ายเงินทดแทนการขาดรายได้ของลูกจ้างในกรณีที่นายจ้างหยุดประกอบกิจการ การกำหนดเงื่อนไขในการนำหนี้บางประเภทมาหักจากค่าตอบแทน การทำงานของลูกจ้าง การจัดตั้งกองทุนเพื่อสงเคราะห์ลูกจ้างหรือบุคคลซึ่งลูกจ้างระบุให้ได้รับประโยชน์หรือในกรณีที่มิได้ระบุ ให้ทายาทได้รับประโยชน์จากกองทุนเพื่อสงเคราะห์ลูกจ้างของลูกจ้างที่ถึงแก่ความตาย ตลอดจนปรับปรุงอัตราโทษให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

*พระราชกฤษฎีกาแก้ไขบทบัญญัติให้สอดคล้องกับการโอนอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕ พ.ศ. ๒๕๔๕^๒

มาตรา ๔๙^๓ ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ให้แก้ไขคำว่า “กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม” เป็น “กระทรวงแรงงาน” คำว่า “รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม” เป็น “รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน” คำว่า “ปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม” เป็น “ปลัดกระทรวงแรงงาน” คำว่า “ผู้แทนกรมอนามัย” เป็น “ผู้แทนกรมควบคุมโรค” และคำว่า “ผู้แทนกรมโยธาธิการ” เป็น “ผู้แทนกรมโยธาธิการและผังเมือง”

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาฉบับนี้ คือ โดยที่พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕ ได้บัญญัติให้จัดตั้งส่วนราชการขึ้นใหม่โดยมีภารกิจใหม่ ซึ่งได้มีการตราพระราชกฤษฎีกาโอนกิจการบริหารและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม นั้นแล้ว และเนื่องจากพระราชบัญญัติดังกล่าวได้บัญญัติให้อำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ รัฐมนตรีผู้ดำรงตำแหน่งหรือผู้ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในส่วนราชการเดิมมาเป็นของส่วนราชการใหม่ โดยให้มีการแก้ไขบทบัญญัติต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ที่โอนไปด้วย ฉะนั้น เพื่อนำให้ปฏิบัติตามหลักการที่ปรากฏในพระราชบัญญัติและพระราชกฤษฎีกาดังกล่าว จึงสมควรแก้ไขบทบัญญัติของกฎหมายให้สอดคล้องกับการโอนส่วนราชการ เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องมีความชัดเจนในการใช้กฎหมายโดยไม่ต้องไปค้นหาในกฎหมายโอนอำนาจหน้าที่ว่าตามกฎหมายใดได้มีการโอนภารกิจของส่วนราชการหรือผู้รับผิดชอบตามกฎหมายนั้นไปเป็นของ

^๒ ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๑๙/ตอนที่ ๑๐๒ ก/หน้า ๖๖/๘ ตุลาคม ๒๕๔๕

^๓ มาตรา ๔๙ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชกฤษฎีกาแก้ไขบทบัญญัติให้สอดคล้องกับการโอน

อำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑

หน่วยงานใดหรือผู้ใดแล้ว โดยแก้ไขบทบัญญัติของกฎหมายให้มีการเปลี่ยนชื่อส่วนราชการ รัฐมนตรีผู้ดำรงตำแหน่ง หรือผู้ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการให้ตรงกับกรโอนอำนาจหน้าที่ และเพิ่มผู้แทนส่วนราชการในคณะกรรมการให้ตรงตามภารกิจที่มีการตัดโอนจากส่วนราชการเดิมมาเป็นของส่วนราชการใหม่ รวมทั้งตัดส่วนราชการเดิมที่มีการยุบเลิกแล้ว ซึ่งเป็นการแก้ไขให้ตรงตามพระราชบัญญัติและพระราชกฤษฎีกาดังกล่าว จึงจำเป็นต้องตราพระราชกฤษฎีกานี้

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑^{๔๔}

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ เนื่องจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันมีบทบัญญัติบางประการไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบันและไม่เอื้อประโยชน์ต่อการดำเนินการเพื่อให้ความคุ้มครองลูกจ้าง สมควรแก้ไขเพิ่มเติมโดยกำหนดให้นายจ้างเรียกหรือรับหลักประกันการทำงานหรือความเสียหายในการทำงาน กำหนดให้ศาลมีอำนาจสั่งให้สัญญาจ้าง ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้าง มีผลใช้บังคับเพียงเท่าที่เป็นธรรมและพอสมควรแก่กรณี กำหนดให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงนำเวลาทำงานปกติส่วนที่ไม่ครบแปดชั่วโมงไปรวมกับเวลาทำงานปกติในวันอื่นได้ซึ่งต้องไม่เกินวันละเก้าชั่วโมง กำหนดให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานมีอำนาจออกคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินค่าชดเชยพิเศษหรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าในกรณีที่มีการย้ายสถานประกอบกิจการ และกำหนดให้นายจ้างยื่นแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน รวมทั้งเพิ่มเติมบทกำหนดโทษให้เหมาะสมและสอดคล้องกับการแก้ไขเพิ่มเติม ทั้งนี้ เพื่อให้การคุ้มครองลูกจ้างมีประสิทธิภาพและให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองมากขึ้น จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑^{๔๕}

มาตรา ๑๐ บรรดาระเบียบ ประกาศ หรือคำสั่งที่ออกตามความในมาตรา ๗๔ มาตรา ๘๔ และมาตรา ๘๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งใช้บังคับอยู่ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้มีผลใช้บังคับ ให้คงใช้บังคับต่อไปเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับพระราชบัญญัตินี้ จนกว่าจะมีระเบียบ ประกาศ หรือคำสั่งที่ออกตามมาตรา ๗๔ มาตรา ๘๔ และมาตรา ๘๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัตินี้

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ เนื่องจากบทบัญญัติในหมวด ๖ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ไม่สอดคล้องกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน จึงควรแก้ไขเพิ่มเติมอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการค่าจ้าง โดยเพิ่มอำนาจในการกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือและอำนาจในการแต่งตั้งที่ปรึกษาคณะกรรมการค่าจ้าง กำหนดให้คณะกรรมการค่าจ้างเสนออัตราค่าจ้างที่กำหนดต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษา รวมทั้งกำหนดให้สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้างมีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำแผนพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้ของประเทศเสนอต่อคณะกรรมการค่าจ้างและติดตามประเมินผลแผนพัฒนาดังกล่าว ทั้งนี้

^{๔๔} ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๒๕/ตอนที่ ๓๙ ก/หน้า ๔/๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑

^{๔๕} ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๒๕/ตอนที่ ๓๙ ก/หน้า ๑๘/๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑

เพื่อให้การกำหนดอัตราค่าจ้างของคณะกรรมการค่าจ้างมีประสิทธิภาพและเป็นธรรมต่อลูกจ้าง
จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

พระราชกฤษฎีกาแก้ไขบทบัญญัติให้สอดคล้องกับการโอนอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการให้เป็นไปตาม
พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑^{๕๖}

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาฉบับนี้ คือ โดยที่มาตรา ๑๔ และมาตรา ๑๔๐
แห่งพระราชกฤษฎีกาโอนกิจการบริหารและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการให้เป็นไปตาม
พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕ พ.ศ. ๒๕๔๕ บัญญัติให้โอนกิจการบริหาร
และอำนาจหน้าที่ของสำนักรัฐวิสาหกิจและหลักทรัพย์ของรัฐ กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง ไปเป็น
ของสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ กระทรวงการคลัง และโอนกิจการบริหารและ
อำนาจหน้าที่ของกองอาชีวอนามัย กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ไปเป็นของกรมควบคุมโรค
กระทรวงสาธารณสุข แต่เนื่องจากพระราชกฤษฎีกาแก้ไขบทบัญญัติให้สอดคล้องกับการโอนอำนาจ
หน้าที่ของส่วนราชการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕ พ.ศ.
๒๕๔๕ มิได้แก้ไขบทบัญญัติของกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับการโอนอำนาจหน้าที่ของส่วน
ราชการดังกล่าว จึงสมควรแก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๔๙ และมาตรา ๙๔ แห่งพระราชกฤษฎีกาแก้ไข
บทบัญญัติให้สอดคล้องกับการโอนอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติ
ปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕ พ.ศ. ๒๕๔๕ เพื่อให้สอดคล้องกัน จึงจำเป็นต้องตรา
พระราชกฤษฎีกานี้

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๓^{๕๗}

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยที่ได้มีการตรากฎหมายว่าด้วย
ความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อกำหนดการดำเนินการควบคุม
กำกับ ดูแล และบริหารจัดการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานไว้
เป็นการเฉพาะ ประกอบกับเพื่อให้การบริหารจัดการเป็นไปอย่างมีเอกภาพ สมควรยกเลิกบทบัญญัติ
เกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวที่บัญญัติไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและแก้ไขเพิ่มเติมบทกำหนด
โทษให้สอดคล้องกับการยกเลิกบทบัญญัติดังกล่าวด้วย จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๐^{๕๘}

มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดสามสิบวันนับแต่วันประกาศ
ในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

^{๕๖} ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๒๕/ตอนที่ ๑๓๗ ก/หน้า ๒๒/๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๑

^{๕๗} ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๒๘/ตอนที่ ๔ ก/หน้า ๑/๑๗ มกราคม ๒๕๕๔

^{๕๘} ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๓๔/ตอนที่ ๑๐ ก/หน้า ๕๒/๒๔ มกราคม ๒๕๖๐

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ เนื่องจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ใช้บังคับมาเป็นเวลานานมีบทบัญญัติบางประการไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปโดยเฉพาะอัตราโทษในความผิดเกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็ก ดังนั้น เพื่อให้การป้องกัน ยับยั้ง และขจัดปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สมควรกำหนดอัตราโทษ สำหรับความผิดดังกล่าวให้สูงขึ้น จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๒๑/๒๕๖๐ เรื่อง การแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายเพื่ออำนวยความสะดวกในการประกอบธุรกิจ^{๔๙}

ข้อ ๑๗ ในกรณีที่กฎหมาย กฎ หรือระเบียบใดกำหนดให้ผู้ซื้อรับอนุมัติ อนุญาต หรือใบอนุญาต หรือผู้ยื่นขอจดทะเบียนหรือจัดแจ้ง หรือผู้แจ้ง ต้องใช้เอกสารที่ทางราชการออกให้แก่ ผู้นั้นเพื่อประกอบการพิจารณาหรือดำเนินการ ให้เป็นหน้าที่ของผู้มีอำนาจอนุมัติ อนุญาต ออกใบอนุญาต รับจดทะเบียน รับจัดแจ้ง หรือรับแจ้งนั้น ที่จะต้องดำเนินการให้หน่วยงานที่ออก เอกสารราชการเช่นนั้นส่งข้อมูลหรือสำเนาเอกสารดังกล่าวมาเพื่อประกอบการพิจารณาหรือ ดำเนินการ ในกรณีที่ผู้มีอำนาจดังกล่าวประสงค์ได้สำเนาเอกสารนั้นจากผู้ซื้อรับอนุมัติ อนุญาต หรือ ใบอนุญาต หรือผู้ยื่นขอจดทะเบียนหรือจัดแจ้ง หรือผู้แจ้ง ให้ผู้มีอำนาจนั้นเป็นผู้จัดทำสำเนาเอกสาร ดังกล่าวเอง เพื่อประโยชน์แห่งการนี้ ห้ามมิให้เรียกเก็บค่าใช้จ่ายที่เกิดจากการทำสำเนาดังกล่าว จากผู้ซื้อรับอนุมัติ อนุญาต หรือใบอนุญาตหรือผู้ยื่นขอจดทะเบียนหรือจัดแจ้ง หรือผู้แจ้ง

ข้อ ๑๘ คำสั่งนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๐^{๕๐}

มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ใช้บังคับมาเป็นเวลานาน และมีบทบัญญัติบางประการที่ไม่เหมาะสมกับ สภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป สมควรเพิ่มบทบัญญัติเกี่ยวกับการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับ ลูกจ้างบางกลุ่มหรือบางประเภท เช่น นักเรียน นักศึกษา คนพิการ และผู้สูงอายุ เพื่อให้มีการส่งเสริม การจ้างงานและคุ้มครองแรงงานสำหรับลูกจ้างบางกลุ่มหรือบางประเภทดังกล่าว ซึ่งอาจมีลักษณะ การทำงานที่แตกต่างจากลูกจ้างทั่วไป ปรับปรุงบทบัญญัติเรื่องข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเพื่อลด ภาระของนายจ้างในการส่งสำเนาข้อบังคับดังกล่าว ปรับปรุงบทบัญญัติเกี่ยวกับการแก้ไขเพิ่มเติม ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานให้สอดคล้องกันและเหมาะสมยิ่งขึ้น และเพิ่มบทบัญญัติเกี่ยวกับการ เกษียณอายุและการจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างกรณีเกษียณอายุเพื่อคุ้มครองลูกจ้างกรณีเกษียณอายุ

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

^{๔๙} ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๓๔/ตอนพิเศษ ๙๗ ง/หน้า ๔๙/๔ เมษายน ๒๕๖๐

^{๕๐} ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๓๔/ตอนที่ ๘๘ ก/หน้า ๗/๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๐

และเพื่อให้เกิดความชัดเจนในการบังคับใช้กฎหมาย รวมทั้งเพื่อบทกำหนดโทษกรณีนายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างกรณีเกษียณอายุ จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒^{๓๑}

มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดสามสิบวันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

หมายเหตุ:- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ เนื่องจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ใช้บังคับมาเป็นเวลานาน ทำให้บทบัญญัติบางประการไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบันและไม่เอื้อประโยชน์ต่อการดำเนินการเพื่อให้ความคุ้มครองลูกจ้าง สมควรแก้ไขเพิ่มเติมโดยกำหนดให้การเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้างต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นปีหนึ่งไม่น้อยกว่าสามวันทำงาน กำหนดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์สามารถลาเพื่อตรวจครรภ์ก่อนคลอดบุตรได้โดยให้ถือเป็นวันลาเพื่อคลอดบุตร เพิ่มอัตราค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบยี่สิบปีขึ้นไป กำหนดให้การย้ายสถานประกอบการให้รวมทั้งการย้ายสถานประกอบการไปตั้ง ณ สถานที่ใหม่ หรือสถานที่อื่นของนายจ้าง และแก้ไขให้นายจ้างกำหนดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดในอัตราเท่ากันทั้งลูกจ้างชายและหญิงในงานที่มีค่าเท่าเทียมกันเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

^{๓๑} ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๓๖/ตอนที่ ๔๓ ก/หน้า ๒๑/๕ เมษายน ๒๕๖๒

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานพระราชบัญญัติ

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

ประกันสังคม

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

พ.ศ. ๒๕๓๓

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.

ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๓๓

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

เป็นปีที่ ๔๕ ในรัชกาลปัจจุบัน

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ

ให้ประกาศว่า

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้โดยคำแนะนำและยินยอม

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

ของรัฐสภา ดังต่อไปนี้

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓”

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

มาตรา ๒^๑ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุ

เบกษาเป็นต้นไป เว้นแต่บทบัญญัติหมวด ๒ ของ ลักษณะ ๒ ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดระยะเวลา

หนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับและบทบัญญัติมาตรา ๔๐ ให้ใช้บังคับภายใน

สำนักงาน

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สี่ปีนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

มาตรา ๓ ให้ยกเลิกพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๗

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

บรรดากฎหมาย กฎ และข้อบังคับอื่นในส่วนที่มีบัญญัติไว้แล้วในพระราชบัญญัตินี้

หรือซึ่งขัดหรือแย้งกับบทแห่งพระราชบัญญัตินี้ ให้ใช้พระราชบัญญัตินี้แทน

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

มาตรา ๔^๒ พระราชบัญญัตินี้ไม่ใช้บังคับแก่

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

(๑) ข้าราชการและลูกจ้างประจำของราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และ

ราชการส่วนท้องถิ่น

สำนักงาน

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

(๒) นักเรียน นักเรียนพยาบาล นิสิตหรือนักศึกษา ซึ่งเป็นลูกจ้างของโรงเรียน

สถานพยาบาล วิทยาลัย หรือมหาวิทยาลัยนั้น

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

(๓) ลูกจ้างของรัฐบาลต่างประเทศหรือองค์การระหว่างประเทศ

(๔) กิจการหรือลูกจ้างอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

^๑ ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๐๗/ตอนที่ ๑๖๑/ตอนพิเศษ หน้า ๑/๑ กันยายน ๒๕๓๓

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

^๒ มาตรา ๔ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๔๘

มาตรา ๕ ในพระราชบัญญัตินี้

“ลูกจ้าง”^๓ หมายความว่า ผู้ซึ่งทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้าง

“นายจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้าง และให้หมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลและผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย

“ค่าจ้าง” หมายความว่า เงินทุกประเภทที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นค่าตอบแทนการทำงานในวันและเวลาทำงานปกติไม่ว่าจะคำนวณตามระยะเวลาหรือคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้ในวันหยุดและวันลาซึ่งลูกจ้างไม่ได้ทำงานด้วย ทั้งนี้ ไม่ว่าจะกำหนด คำนวณหรือจ่ายในลักษณะใดหรือโดยวิธีการใด และไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร

“วันทำงาน” หมายความว่า วันที่กำหนดให้ลูกจ้างทำงานตามปกติ

“ผู้ประกันตน” หมายความว่า ผู้ซึ่งจ่ายเงินสมทบอันก่อให้เกิดสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนตามพระราชบัญญัตินี้

“การคลอดบุตร” หมายความว่า การที่ทารกออกจากครรภ์มารดาซึ่งมีระยะเวลาตั้งครรภ์ไม่น้อยกว่ายี่สิบแปดสัปดาห์ ไม่ว่าทารกจะมีชีวิตรอดอยู่หรือไม่

“ทุพพลภาพ”^๔ หมายความว่า การสูญเสียอวัยวะหรือสูญเสียสมรรถภาพของอวัยวะหรือของร่างกาย หรือสูญเสียสภาวะปกติของจิตใจ จนทำให้ความสามารถในการทำงานลดลงถึงขนาดไม่อาจประกอบการทำงานตามปกติได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่เลขาธิการประกาศกำหนดโดยคำแนะนำของคณะกรรมการการแพทย์

“ว่างงาน” หมายความว่า การที่ผู้ประกันตนต้องหยุดงานเนื่องจากนิตีสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดลง

“ภัยพิบัติ”^๕ หมายความว่า อัคคีภัย วาตภัย อุทกภัย หรือธรณีพิบัติภัย ตลอดจนภัยอื่น ๆ ไม่ว่าเกิดจากธรรมชาติหรือมีผู้ทำให้เกิดขึ้น ซึ่งก่อให้เกิดอันตรายแก่ชีวิตหรือร่างกายของประชาชน หรือความเสียหายแก่ทรัพย์สินของประชาชนหรือของรัฐ

“กองทุน” หมายความว่า กองทุนประกันสังคม

“สำนักงาน” หมายความว่า สำนักงานประกันสังคม

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการประกันสังคม

“กรรมการ” หมายความว่า กรรมการประกันสังคม

“พนักงานเจ้าหน้าที่” หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

“เลขาธิการ” หมายความว่า เลขาธิการสำนักงานประกันสังคม

^๓ มาตรา ๕ นิยามคำว่า “ลูกจ้าง” แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๘

^๔ มาตรา ๕ นิยามคำว่า “ทุพพลภาพ” แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๘

^๕ มาตรา ๕ นิยามคำว่า “ภัยพิบัติ” เพิ่มโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๘

“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๖^๖ ในการคำนวณค่าจ้างเพื่อการออกเงินสมทบ ให้ถือเอาค่าจ้างที่คิดเป็นรายเดือนเป็นเกณฑ์คำนวณ

ในการคำนวณค่าจ้างที่มีใช้ค่าจ้างรายเดือนให้เป็นค่าจ้างรายเดือน ให้ถือว่าค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับจริงในเดือนใดเป็นค่าจ้างรายเดือนของเดือนนั้น

เพื่อประโยชน์ในการนับระยะเวลาการส่งเงินสมทบของผู้ประกันตน ให้ถือว่าเงินสมทบที่หักจากค่าจ้างที่จ่ายให้ลูกจ้างในเดือนใดเป็นการจ่ายเงินสมทบของเดือนนั้น และไม่ว่าเงินสมทบนั้นจะได้หักไว้หรือนำส่งเดือนละกี่ครั้ง ให้ถือว่ามีระยะเวลาในการจ่ายเงินสมทบเท่ากับหนึ่งเดือน

มาตรา ๗ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ และให้มีอำนาจแต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่กับออกกฎกระทรวงกำหนดค่าธรรมเนียมไม่เกินอัตราในบัญชีท้ายพระราชบัญญัตินี้ ยกเว้นค่าธรรมเนียมและกำหนดกิจการอื่นเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

กฎกระทรวงนั้น เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้ว ให้ใช้บังคับได้

ลักษณะ ๑

บททั่วไป

หมวด ๑

คณะกรรมการประกันสังคม

มาตรา ๘^๗ ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่ง เรียกว่า “คณะกรรมการประกันสังคม” ประกอบด้วย ปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นประธานกรรมการ ผู้แทนกระทรวงการคลัง ผู้แทนกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ผู้แทนกระทรวงมหาดไทย ผู้แทนกระทรวงสาธารณสุข และผู้แทนสำนักงานประกันสังคมเป็นกรรมการ กับผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายผู้ประกันตนฝ่ายละเจ็ดคนซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้ง เป็นกรรมการ

ให้เลขาธิการเป็นกรรมการ และเลขานุการ

ให้ผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายผู้ประกันตนตามวรรคหนึ่งมาจากการเลือกตั้ง โดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงของฝ่ายนายจ้างและฝ่ายผู้ประกันตน สัดส่วนระหว่างหญิงและชาย รวมทั้งการมีส่วนร่วมอย่างมีประสิทธิภาพของคณาพิการ และผู้ด้อยโอกาส ทั้งนี้ หลักเกณฑ์และวิธีการเลือกตั้งให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด

คณะกรรมการจะแต่งตั้งข้าราชการในสำนักงานเป็นผู้ช่วยเลขานุการก็ได้

^๖ มาตรา ๖ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๗

^๗ มาตรา ๘ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๘

มาตรา ๘/๑^๙ คณะกรรมการมีอำนาจแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนไม่เกินเจ็ดคน เป็นที่ปรึกษาของคณะกรรมการ โดยการสรรหาจากผู้มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ไม่น้อยกว่าสิบปีในด้านการเงิน การคลัง ด้านระบบงานประกันสังคม ด้านบริหารการลงทุน ด้านบริหารจัดการ ด้านการแพทย์ ด้านกฎหมาย และด้านเศรษฐศาสตร์

หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนดโดยคำแนะนำของคณะกรรมการ

มาตรา ๘/๒^{๑๐} กรรมการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งตามมาตรา ๘ หรือที่ปรึกษาซึ่งคณะกรรมการแต่งตั้งตามมาตรา ๘/๑ ต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

- (๑) มีสัญชาติไทย
- (๒) ไม่เป็นคนวิกลจริตหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ
- (๓) ไม่เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ
- (๔) ไม่เป็นบุคคลล้มละลายหรือเคยเป็นบุคคลล้มละลายทุจริต
- (๕) ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
- (๖) ไม่เคยต้องคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลให้ทรัพย์สินตกเป็นของแผ่นดินเพราะร่ำรวยผิดปกติหรือมีทรัพย์สินเพิ่มขึ้นผิดปกติ
- (๗) ไม่เคยถูกไล่ออก ปลดออก หรือเลิกจ้างจากหน่วยงานของรัฐหรือสถานประกอบการของเอกชนเพราะทุจริตต่อหน้าที่
- (๘) ไม่เป็นคู่สัญญาหรือมีประโยชน์ได้เสียในกิจการที่เป็นคู่สัญญาหรือมีธุรกิจเกี่ยวข้องกับสำนักงานไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม
- (๙) ไม่เป็นหรือเคยเป็นข้าราชการการเมือง ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง สมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น หรือกรรมการหรือที่ปรึกษาของพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่ของพรรคการเมือง เว้นแต่จะได้พ้นจากตำแหน่งดังกล่าวไม่น้อยกว่าสามปี

มาตรา ๘/๓^{๑๐} ให้กรรมการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งถือเป็นผู้ดำรงตำแหน่งระดับสูงตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตที่จะต้องแสดงบัญชีรายการทรัพย์สินและหนี้สินต่อคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ โดยให้เปิดเผยต่อสาธารณชนทราบไม่เกินสามสิบวันนับแต่วันที่ครบกำหนดต้องยื่นบัญชีดังกล่าว

มาตรา ๙ คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (๑) เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายและมาตรการในการประกันสังคมตามพระราชบัญญัตินี้

^๙ มาตรา ๘/๑ เพิ่มโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๘

^{๑๐} มาตรา ๘/๒ เพิ่มโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๘

มาตรา ๘/๓ เพิ่มโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๘

- (๒) พิจารณาให้ความเห็นต่อรัฐมนตรีในการตราพระราชกฤษฎีกา การออกกฎกระทรวง และระเบียบต่าง ๆ เพื่อดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้
- (๓) วางระเบียบโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลังเกี่ยวกับการรับเงิน การจ่ายเงิน และการเก็บรักษาเงินของกองทุน
- (๔) วางระเบียบโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลังเกี่ยวกับการจัดหาผลประโยชน์ของกองทุน
- (๕) พิจารณางบดุลและรายงานการรับจ่ายเงินของกองทุนและรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีของสำนักงานในส่วนที่เกี่ยวกับการประกันสังคมตามพระราชบัญญัตินี้
- (๖) ให้คำปรึกษาและแนะนำแก่คณะกรรมการอื่นหรือสำนักงาน
- (๗) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่พระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ หรือตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย
- ในการปฏิบัติหน้าที่ตามวรรคหนึ่ง คณะกรรมการอาจมอบหมายให้สำนักงานเป็นผู้ปฏิบัติเพื่อเสนอต่อคณะกรรมการพิจารณาดำเนินการต่อไปก็ได้
- มาตรา ๑๐ กรรมการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งตามมาตรา ๘ หรือที่ปรึกษาซึ่งคณะกรรมการแต่งตั้งตามมาตรา ๘/๑ มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสองปี^{๑๑}
- กรรมการหรือที่ปรึกษาซึ่งพ้นจากตำแหน่งอาจได้รับการแต่งตั้งอีกได้ แต่จะแต่งตั้งติดต่อกันเกินสองวาระไม่ได้
- มาตรา ๑๑^{๑๒} นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ กรรมการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งตามมาตรา ๘ หรือที่ปรึกษาซึ่งคณะกรรมการแต่งตั้งตามมาตรา ๘/๑ พ้นจากตำแหน่ง เมื่อ
- (๑) ตาย
- (๒) ลาออก
- (๓) คณะกรรมการมีมติให้ออก เพราะบกพร่องต่อหน้าที่ มีความประพฤติเสื่อมเสีย หรือหย่อนความสามารถ ด้วยคะแนนเสียงเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการที่มีอยู่ตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด
- (๔) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๘/๒
- ในกรณีที่กรรมการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งหรือที่ปรึกษาพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ ให้รัฐมนตรีหรือคณะกรรมการแต่งตั้งบุคคลในประเภทเดียวกันตามมาตรา ๘ หรือมาตรา ๘/๑ เป็นกรรมการหรือที่ปรึกษาแทน แล้วแต่กรณี และให้ผู้ได้รับแต่งตั้งแทนตำแหน่งที่ว่างอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการหรือที่ปรึกษาซึ่งได้แต่งตั้งไว้แล้ว
- ในกรณีที่คณะกรรมการแต่งตั้งที่ปรึกษาเพิ่มขึ้นในระหว่างที่ที่ปรึกษาซึ่งแต่งตั้งไว้แล้วยังมีวาระอยู่ในตำแหน่ง ให้ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้เป็นที่ปรึกษาเพิ่มขึ้นนั้นอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของที่ปรึกษาซึ่งได้แต่งตั้งไว้แล้ว

^{๑๑} มาตรา ๑๐ วรรคหนึ่ง แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.

๒๕๕๘

^{๑๒} มาตรา ๑๑ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๘

มาตรา ๑๒ ในกรณีที่กรรมการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งดำรงตำแหน่งครบตามวาระแล้ว แต่ยังมีได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นใหม่ ให้กรรมการที่พ้นจากตำแหน่งตามวาระปฏิบัติหน้าที่ไปพลางก่อน จนกว่ากรรมการที่ได้รับแต่งตั้งใหม่จะเข้ารับหน้าที่

มาตรา ๑๓ การประชุมคณะกรรมการต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด จึงเป็นองค์ประชุม

ในการประชุมคราวใด ถ้าประธานกรรมการไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการที่มาประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม
มติในที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งมีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

มาตรา ๑๔^{๑๓} ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่ง เรียกว่า “คณะกรรมการการแพทย์” ประกอบด้วย ประธานกรรมการ และกรรมการอื่นมีจำนวนรวมกันไม่เกินสิบหกคนซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ผู้แทนสำนักงานเป็นกรรมการ และเลขาธิการ

ประธานกรรมการและกรรมการอื่นตามวรรคหนึ่ง ให้แต่งตั้งโดยการสรรหาจากผู้ทรงคุณวุฒิในวิชาชีพเวชกรรมสาขาต่าง ๆ หรือในด้านเศรษฐศาสตร์สาธารณสุข หรือด้านการพัฒนาคุณภาพสถานพยาบาล และให้ผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายผู้ประกันตนฝ่ายละหนึ่งคน และให้มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสองปี

ให้นับบทบัญญัติมาตรา ๘/๑ วรรคสอง มาตรา ๘/๒ มาตรา ๑๐ วรรคสอง มาตรา ๑๑ มาตรา ๑๒ และมาตรา ๑๓ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา ๑๕ คณะกรรมการการแพทย์มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้
(๑) เสนอความเห็นต่อคณะกรรมการเกี่ยวกับการดำเนินงานในการให้บริการทาง

การแพทย์

(๒)^{๑๔} กำหนดหลักเกณฑ์ อัตรา และระยะเวลาในการรับประโยชน์ทดแทนตาม
มาตรา ๕๙ มาตรา ๖๓ มาตรา ๖๖ มาตรา ๖๘ มาตรา ๗๐ มาตรา ๗๑ และมาตรา ๗๒

(๓) เสนอความเห็นต่อคณะกรรมการเกี่ยวกับการออกกฎกระทรวงตามมาตรา ๖๔

(๔) ให้คำปรึกษาและแนะนำในทางการแพทย์แก่คณะกรรมการ คณะกรรมการ
อุทธรณ์ และสำนักงาน

(๕) ปฏิบัติการอื่นตามที่พระราชบัญญัตินี้บัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของ
คณะกรรมการการแพทย์ หรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะกรรมการมอบหมาย

^{๑๓} มาตรา ๑๔ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๘

^{๑๔} มาตรา ๑๕ (๒) แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๘

มาตรา ๑๖ คณะกรรมการหรือคณะกรรมการการแพทย์จะแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อพิจารณาหรือปฏิบัติการอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่คณะกรรมการหรือคณะกรรมการการแพทย์มอบหมายก็ได้

การประชุมของคณะอนุกรรมการให้นำมาตรา ๑๓ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา ๑๗ คณะกรรมการ คณะกรรมการการแพทย์ และคณะอนุกรรมการมีอำนาจสั่งให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งส่งเอกสารหรือข้อมูลที่จำเป็นมาพิจารณาได้ ในการนี้จะสั่งให้บุคคลที่เกี่ยวข้องมาชี้แจงด้วยก็ได้

มาตรา ๑๘ กรรมการ ที่ปรึกษา กรรมการการแพทย์ กรรมการอุทธรณ์ และอนุกรรมการ อาจได้รับเบี้ยประชุม ค่าพาหนะ ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าเช่าที่พัก และค่าใช้จ่ายอย่างอื่นในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ ตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนดโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง

หมวด ๒

สำนักงานประกันสังคม

มาตรา ๑๙ ให้จัดตั้งสำนักงานประกันสังคมขึ้นในกระทรวงมหาดไทยมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (๑) ปฏิบัติงานธุรการของคณะกรรมการ คณะกรรมการอื่น และคณะอนุกรรมการตามพระราชบัญญัตินี้
- (๒) เก็บ รวบรวม และวิเคราะห์ ข้อมูลเกี่ยวกับการประกันสังคม
- (๓) จัดทำทะเบียนนายจ้างและผู้ประกันตนซึ่งต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุน
- (๔) ปฏิบัติการตามที่พระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงาน
- (๕) กระทำกิจการอย่างอื่นตามที่รัฐมนตรี คณะกรรมการ คณะกรรมการอื่นหรือคณะอนุกรรมการมอบหมาย

มาตรา ๒๐ ให้เลขาธิการมีหน้าที่ควบคุมดูแลโดยทั่วไปซึ่งราชการของสำนักงาน และเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการในสำนักงาน เพื่อการนี้ให้มีรองเลขาธิการคนหนึ่งหรือหลายคนเป็นผู้ช่วยสั่งและปฏิบัติราชการ

ให้เลขาธิการและรองเลขาธิการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ

หมวด ๓

กองทุนประกันสังคม

มาตรา ๒๑ ให้จัดตั้งกองทุนขึ้นกองทุนหนึ่งในสำนักงานประกันสังคม เรียกว่า กองทุนประกันสังคม เพื่อเป็นทุนใช้จ่ายให้ผู้ประกันตนได้รับประโยชน์ทดแทนตามที่บัญญัติไว้ใน ลักษณะ ๓ และเป็นค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๒๔ วรรคสอง

มาตรา ๒๒^{๑๕} กองทุน ประกอบด้วย

- (๑) เงินสมทบจากรัฐบาล นายจ้าง และผู้ประกันตนตามมาตรา ๔๐ และมาตรา ๔๖
- (๒) เงินเพิ่มตามมาตรา ๓๙ มาตรา ๔๙ และมาตรา ๕๓
- (๓) ผลประโยชน์ของกองทุนตามมาตรา ๒๖
- (๔) เงินค่าธรรมเนียมตามมาตรา ๔๕
- (๕) เงินที่ได้รับจากการบริจาคหรือเงินอุดหนุน
- (๖) เงินที่ตกเป็นของกองทุนตามมาตรา ๔๗ มาตรา ๔๗ ทวิ มาตรา ๕๐ มาตรา ๕๓

และมาตรา ๕๖

- (๗) เงินอุดหนุนหรือเงินอุดหนุนราชการที่รัฐบาลจ่ายตามมาตรา ๒๔ วรรคสาม
- (๘) เงินค่าปรับที่ได้จากการเปรียบเทียบตามมาตรา ๑๐๒
- (๙) รายได้อื่น

มาตรา ๒๓ เงินกองทุนตามมาตรา ๒๒ ให้เป็นของสำนักงานและไม่ต้องนำส่ง กระทรวงการคลังเป็นรายได้แผ่นดิน

มาตรา ๒๔ เงินกองทุนให้จ่ายเป็นประโยชน์ทดแทนตามพระราชบัญญัตินี้ คณะกรรมการอาจจัดสรรเงินกองทุนไม่เกินร้อยละสิบของเงินสมทบของแต่ละปี เพื่อจ่ายตามมาตรา ๑๘ และเป็นค่าใช้จ่ายในการบริหารงานของสำนักงาน

ในกรณีที่เงินกองทุนไม่พอจ่ายตามวรรคหนึ่งหรือวรรคสอง ให้รัฐบาลจ่ายเงินอุดหนุนหรือเงินอุดหนุนราชการให้ตามความจำเป็น

มาตรา ๒๔/๑^{๑๖} กองทุนต้องวางและถือไว้ซึ่งระบบการบัญชีที่เหมาะสมแก่กองทุน ตามมาตรฐานการบัญชี มีบัญชีรายการรับและจ่ายเงิน สินทรัพย์ และหนี้สินที่แสดงฐานะการเงินที่เป็นอยู่ตามความจริงและตามที่ควร พร้อมด้วยข้อความอันเป็นที่มาของรายการนั้น ๆ ทั้งนี้ ให้มีคณะกรรมการตรวจสอบ ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเพื่อกำกับดูแลความโปร่งใสได้มาตรฐาน และให้มีการตรวจสอบบัญชีภายในเป็นประจำ

หลักเกณฑ์ วิธีการได้มา องค์ประกอบ และอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการตรวจสอบ ให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนดโดยคำแนะนำของคณะกรรมการ และให้นำบทบัญญัติมาตรา ๑๐ มาตรา ๑๑ มาตรา ๑๒ และมาตรา ๑๘ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

^{๑๕} มาตรา ๒๒ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๗

^{๑๖} มาตรา ๒๔/๑ เพิ่มโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๘

มาตรา ๒๕ การรับเงิน การจ่ายเงิน และการเก็บรักษาเงินกองทุนให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนดโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง

มาตรา ๒๖ การจัดหาผลประโยชน์ของกองทุนให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนดโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง
บรรดาอสังหาริมทรัพย์ซึ่งได้มาจากการจัดหาผลประโยชน์ของกองทุนตามวรรคหนึ่ง ไม่ถือเป็นทรัพย์สินของรัฐ และให้สำนักงานเป็นผู้ถือกรรมสิทธิ์เพื่อประโยชน์ของกองทุน^{๑๗}

มาตรา ๒๗^{๑๘} ให้คณะกรรมการเสนอผลการเงินของกองทุนในปีที่ล่วงมาแล้วต่อสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภายในหกเดือนนับแต่วันสิ้นปีปฏิทิน เพื่อตรวจสอบรับรองก่อนเสนอต่อรัฐมนตรี
ให้รัฐมนตรีเสนอผลการเงินของกองทุนตามวรรคหนึ่งต่อคณะรัฐมนตรี เพื่อนำเสนอต่อสภาผู้แทนราษฎรและวุฒิสภาเพื่อทราบ และประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา ๒๗/๑^{๑๙} ให้สำนักงานจัดทำรายงานการประเมินสถานะของกองทุน โดยแสดงรายรับ รายจ่าย และความสามารถในการดำเนินการในอนาคต เสนอต่อคณะกรรมการเป็นประจำทุกปี แล้วให้สำนักงานเปิดเผยต่อสาธารณชน

หมวด ๔

การสำรวจการประกันสังคม

มาตรา ๒๘ เพื่อประโยชน์แก่การประกันสังคมตามพระราชบัญญัตินี้จะตราพระราชกฤษฎีกาเพื่อสำรวจปัญหาและข้อมูลด้านแรงงานก็ได้
ในพระราชกฤษฎีกาตามวรรคหนึ่งอย่างน้อยให้ระบุ
(๑) วัตถุประสงค์ในการสำรวจ
(๒) เจ้าหน้าที่หรือพนักงานเจ้าหน้าที่ที่จะทำการสำรวจ
(๓) กำหนดเวลาการใช้บังคับพระราชกฤษฎีกาซึ่งจะต้องไม่เกินสองปี

มาตรา ๒๙ เมื่อได้ตราพระราชกฤษฎีกาตามมาตรา ๒๘ แล้ว ให้เลขาธิการประกาศกำหนด
(๑) แบบสำรวจ
(๒) ระยะเวลาที่เจ้าหน้าที่หรือพนักงานเจ้าหน้าที่จะส่งแบบสำรวจให้แก่นายจ้าง

^{๑๗} มาตรา ๒๖ วรรคสอง เพิ่มโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๘
^{๑๘} มาตรา ๒๗ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๘
^{๑๙} มาตรา ๒๗/๑ เพิ่มโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๘

(๓) กำหนดเวลาไม่น้อยกว่าสามสิบวันให้นายจ้างต้องส่งคืนแบบสำรวจที่ได้กรอกรายการแล้วแก่เจ้าหน้าที่หรือพนักงานเจ้าหน้าที่ ซึ่งต้องระบุไว้ในแบบสำรวจด้วยการประกาศตามมาตรานี้ให้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา ๓๐ แบบสำรวจตามมาตรา ๒๙ (๑) ที่จะต้องส่งไปยังนายจ้างให้ส่งโดยทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับ หรือให้เจ้าหน้าที่หรือพนักงานเจ้าหน้าที่นำไปส่ง ณ ภูมิลำเนา หรือถิ่นที่อยู่ หรือสำนักงานของนายจ้างในระหว่างเวลาพระอาทิตย์ขึ้นถึงพระอาทิตย์ตก หรือในเวลาทำการของนายจ้าง ถ้าไม่พบนายจ้าง ณ ภูมิลำเนา หรือถิ่นที่อยู่ หรือสำนักงานของนายจ้างจะส่งให้แก่บุคคลใดซึ่งบรรลุนิติภาวะแล้ว และอยู่หรือทำงานในบ้าน หรือสำนักงานที่ปรากฏว่าเป็นของนายจ้างนั้นก็ได้ ถ้าไม่สามารถส่งตามวิธีในวรรคหนึ่งได้ ให้ใช้วิธีปิดแบบสำรวจไว้ในที่ซึ่งเห็นได้ง่ายที่สำนักงานของนายจ้าง เมื่อได้ดำเนินการดังกล่าวและเวลาได้ล่วงพ้นไปเกินสิบห้าวันแล้ว ให้ถือว่านายจ้างได้รับแบบสำรวจนั้นแล้ว

มาตรา ๓๑ เมื่อนายจ้างได้รับแบบสำรวจแล้วให้นายจ้างกรอกรายการในแบบสำรวจทุกข้อตามความเป็นจริง แล้วส่งแบบสำรวจที่ได้กรอกรายการนั้นคืนให้เจ้าหน้าที่หรือพนักงานเจ้าหน้าที่ภายในกำหนดเวลาตามมาตรา ๒๙ (๓)

มาตรา ๓๒ บรรดาข้อความหรือตัวเลขที่กรอกไว้ในแบบสำรวจให้ถือเป็นความลับ ห้ามมิให้ผู้ซึ่งมีหน้าที่ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้เปิดเผยข้อความหรือตัวเลขนั้นแก่บุคคลซึ่งไม่มีหน้าที่ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ เว้นแต่มีความจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่การประกันสังคมหรือการคุ้มครองแรงงาน หรือเพื่อประโยชน์แก่การสอบสวนหรือการพิจารณาคดี

ลักษณะ ๒

การประกันสังคม

หมวด ๑

การเป็นผู้ประกันตน

มาตรา ๓๓^{๒๐} ให้ลูกจ้างซึ่งมีอายุไม่ต่ำกว่าสิบห้าปีบริบูรณ์และไม่เกินหกสิบปีบริบูรณ์เป็นผู้ประกันตน

ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ประกันตนอยู่แล้วตามวรรคหนึ่ง เมื่อมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ และยังเป็นลูกจ้างของนายจ้างซึ่งอยู่ภายใต้บังคับแห่งพระราชบัญญัตินี้ ให้ถือว่าลูกจ้างนั้นเป็นผู้ประกันตนต่อไป

^{๒๐} มาตรา ๓๓ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๗

มาตรา ๓๔^{๒๑} ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างที่เป็นผู้ประกันตนตามมาตรา ๓๓ ยื่นแบบรายการขึ้นทะเบียนนายจ้าง และแบบรายการขึ้นทะเบียนผู้ประกันตนต่อสำนักงานภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่ลูกจ้างนั้นเป็นผู้ประกันตน ทั้งนี้ ตามแบบและวิธีการที่เลขาธิการประกาศกำหนด

มาตรา ๓๕ ในกรณีที่ผู้ประกอบการได้ว่าจ้างโดยวิธีเหมาค่าแรงมอบให้แก่บุคคลหนึ่งบุคคลใดรับช่วงไปควบคุมดูแลการทำงานและรับผิดชอบจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างอีกทอดหนึ่งก็ดี มอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดหาลูกจ้างมาทำงานอันมิใช่การประกอบธุรกิจ จัดหางานก็ดี โดยการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจซึ่งกระทำในสถานประกอบการหรือสถานที่ทำงานของผู้ประกอบการและเครื่องมือที่สำคัญสำหรับใช้ทำงานนั้น ผู้ประกอบการเป็นผู้จัดหา กรณีเช่นว่านี้ผู้ประกอบการย่อมอยู่ในฐานะนายจ้างซึ่งมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้

ในกรณีที่ผู้รับเหมาค่าแรงตามวรรคหนึ่งเป็นผู้ยื่นแบบรายการต่อสำนักงานตามมาตรา ๓๔ ในฐานะนายจ้าง ให้ผู้รับเหมาค่าแรงมีหน้าที่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้เช่นเดียวกับนายจ้าง ในกรณีเช่นว่านี้ให้ผู้ประกอบการหลุดพ้นจากความรับผิดในหนี้เงินสมทบและเงินเพิ่มเพียงเท่าที่ผู้รับเหมาค่าแรงได้นำส่งสำนักงาน

มาตรา ๓๖ เมื่อนายจ้างยื่นแบบรายการตามมาตรา ๓๔ แล้ว ให้สำนักงานออกหนังสือสำคัญแสดงการขึ้นทะเบียนประกันสังคมให้แก่ นายจ้างและออกบัตรประกันสังคมให้แก่ลูกจ้าง ทั้งนี้ ตามแบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๓๗ ในกรณีที่ความปรากฏแก่สำนักงานหรือจากคำร้องของลูกจ้างว่า นายจ้างไม่ยื่นแบบรายการตามมาตรา ๓๔ หรือยื่นแบบรายการแล้ว แต่ไม่มีชื่อลูกจ้างบางคนซึ่งเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา ๓๓ ในแบบรายการนั้น ให้สำนักงานมีอำนาจบันทึกรายละเอียดในแบบรายการตามมาตรา ๓๔ โดยพิจารณาจากหลักฐานที่เกี่ยวข้อง แล้วออกหนังสือสำคัญแสดงการขึ้นทะเบียนประกันสังคมให้แก่ นายจ้าง และหรือออกบัตรประกันสังคมให้แก่ลูกจ้างตามมาตรา ๓๖ แล้วแต่กรณี

ในการดำเนินการตามวรรคหนึ่ง เลขาธิการหรือผู้ซึ่งเลขาธิการมอบหมายจะดำเนินการสอบสวนก่อนก็ได้

มาตรา ๓๘ ความเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา ๓๓ สิ้นสุดลง เมื่อผู้ประกันตนนั้น

(๑) ตาย

(๒) สิ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง

ในกรณีที่ผู้ประกันตนที่สิ้นสภาพการเป็นลูกจ้างตาม (๒) ได้ส่งเงินสมทบครบตามเงื่อนไขที่จะก่อให้เกิดสิทธิตามบทบัญญัติในลักษณะ ๓ แล้ว ให้ผู้นั้นมีสิทธิตามบทบัญญัติในหมวด ๒ หมวด ๓ หมวด ๔ และหมวด ๕ ต่อไปอีกหกเดือนนับแต่วันที่สิ้นสภาพการเป็นลูกจ้างหรือตาม

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

^{๒๑} มาตรา ๓๔ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๘

^{๒๒} มาตรา ๓๕ วรรคสอง เพิ่มโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๗

ระยะเวลาที่กำหนดเพิ่มขึ้นโดยพระราชกฤษฎีกาซึ่งต้องไม่เกินสิบสองเดือนนับแต่วันที่สิ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง^{๒๓}

มาตรา ๓๙^{๒๔} ผู้ที่เคยเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา ๓๓ โดยจ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าสิบสองเดือน และต่อมาความเป็นผู้ประกันตนได้สิ้นสุดลงตามมาตรา ๓๘ (๒) ถ้าผู้นั้นประสงค์จะเป็นผู้ประกันตนต่อไป ให้แสดงความจำนงต่อสำนักงานตามระเบียบที่เลขาธิการกำหนดภายในหกเดือนนับแต่วันสิ้นสุดความเป็นผู้ประกันตน

จำนวนเงินที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบที่ผู้ประกันตนตามวรรคหนึ่งต้องนำส่งเข้ากองทุนตามมาตรา ๔๖ วรรคสาม ให้เป็นไปตามอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงความเหมาะสมกับสภาพทางเศรษฐกิจในขณะนั้นด้วย^{๒๕}

ให้ผู้ประกันตนตามวรรคหนึ่งนำส่งเงินสมทบเข้ากองทุนเดือนละครั้งภายในวันที่สิบห้าของเดือนถัดไป

ผู้ประกันตนตามวรรคหนึ่งซึ่งไม่ส่งเงินสมทบหรือส่งไม่ครบจำนวนภายในเวลาที่กำหนดตามวรรคสาม ต้องจ่ายเงินเพิ่มในอัตราร้อยละสองต่อเดือนของจำนวนเงินสมทบที่ยังมิได้นำส่งหรือของจำนวนเงินสมทบที่ยังขาดอยู่นับแต่วันถัดจากวันที่ต้องนำส่งเงินสมทบ สำหรับเศษของเดือนถ้าถึงสิบห้าวันหรือกว่านั้นให้นับเป็นหนึ่งเดือน ถ้าน้อยกว่านั้นให้ปัดทิ้ง

มาตรา ๔๐^{๒๖} บุคคลใดซึ่งมิใช่ลูกจ้างตามมาตรา ๓๓ หรือไม่อยู่ในบังคับแห่งพระราชบัญญัตินี้อาจสมัครเข้าเป็นผู้ประกันตนตามพระราชบัญญัตินี้ได้ โดยแสดงความจำนงต่อสำนักงาน ทั้งนี้ คุณสมบัติของบุคคลดังกล่าวให้เป็นไปตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา

หลักเกณฑ์และอัตราการจ่ายเงินสมทบของผู้ประกันตน ประเภทของประโยชน์ทดแทนที่จะได้รับตามมาตรา ๕๔ ตลอดจนหลักเกณฑ์และเงื่อนไขแห่งสิทธิในการรับประโยชน์ทดแทน ให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกา

ให้รัฐบาลจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนตามอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่ไม่เกินกึ่งหนึ่งของเงินสมทบที่ได้รับจากผู้ประกันตนตามวรรคหนึ่ง

มาตรา ๔๑^{๒๗} ความเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา ๓๙ สิ้นสุดลง เมื่อผู้ประกันตนนั้น

- (๑) ตาย
- (๒) ได้เป็นผู้ประกันตนตามมาตรา ๓๓ อีก
- (๓) ลาออกจากความเป็นผู้ประกันตนโดยการแสดงความจำนงต่อสำนักงาน
- (๔) ไม่ส่งเงินสมทบสามเดือนติดต่อกัน

^{๒๓} มาตรา ๓๘ วรรคสอง แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๔๒

^{๒๔} มาตรา ๓๙ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๗

^{๒๕} มาตรา ๓๙ วรรคสอง แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๘

^{๒๖} มาตรา ๔๐ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๘

^{๒๗} มาตรา ๔๑ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๗

(๕) ภายในระยะเวลาสิบสองเดือนส่งเงินสมทบมาแล้วไม่ครบเก้าเดือน
การสิ้นสุดความเป็นผู้ประกันตนตาม (๔) สิ้นสุดลงตั้งแต่เดือนแรกที่ส่งเงินสมทบ
และการสิ้นสุดความเป็นผู้ประกันตนตาม (๕) สิ้นสุดลงในเดือนที่ส่งเงินสมทบไม่ครบเก้าเดือน
ในกรณีที่ผู้ประกันตนที่สิ้นสุดความเป็นผู้ประกันตนตาม (๓) (๔) และ (๕) ได้ส่งเงิน
สมทบครบตามเงื่อนไขเวลาที่ก่อให้เกิดสิทธิตามบทบัญญัติในลักษณะ ๓ แล้ว ให้ผู้นั้นมีสิทธิตาม
บทบัญญัติในหมวด ๒ หมวด ๓ หมวด ๔ และหมวด ๕ ต่อไปอีกหกเดือนนับแต่วันที่สิ้นสุดความเป็น
ผู้ประกันตน^{๒๘}

มาตรา ๔๒ เพื่อก่อสิทธิแก่ผู้ประกันตนในการขอรับประโยชน์ทดแทนตามบทบัญญัติ
ลักษณะ ๓ ให้มีระยะเวลาประกันตนตามมาตรา ๓๓ และหรือมาตรา ๓๔ ทุกช่วงเข้าด้วยกัน

มาตรา ๔๓ กิจการใดที่อยู่ภายใต้บังคับพระราชบัญญัตินี้ แม้ว่าภายหลังกิจการนั้น
จะมีจำนวนลูกจ้างลดลงเหลือน้อยกว่าจำนวนที่กำหนดไว้ก็ตาม ให้กิจการดังกล่าวอยู่ภายใต้บังคับ
พระราชบัญญัตินี้ต่อไปจนกว่าจะเลิกกิจการ และให้ลูกจ้างที่เหลืออยู่เป็นผู้ประกันตนต่อไป ในกรณีที่
กิจการนั้นได้รับลูกจ้างใหม่เข้าทำงาน ให้ลูกจ้างใหม่นั้นเป็นผู้ประกันตนตามพระราชบัญญัตินี้ด้วย
แม้ว่าจำนวนลูกจ้างรวมทั้งสิ้นจะไม่ถึงจำนวนที่กำหนดไว้ก็ตาม

มาตรา ๔๔^{๒๙} ในกรณีที่ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อความในแบบรายการที่ได้ยื่นไว้ต่อ
สำนักงานเปลี่ยนแปลงไปให้นายจ้างแจ้งเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขเพิ่มเติมรายการภายในวันที่สิบห้า
ของเดือนถัดจากเดือนที่มีการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ทั้งนี้ ตามแบบและวิธีการที่เลขาธิการประกาศ
กำหนด^{๓๐}

ให้นำความในมาตรา ๓๗ มาใช้บังคับแก่กรณีที่นายจ้างไม่ปฏิบัติตามมาตรานี้
โดยอนุโลม

มาตรา ๔๕ ในกรณีที่หนังสือสำคัญแสดงการขึ้นทะเบียนประกันสังคมหรือบัตร
ประกันสังคมสูญหาย ถูกทำลาย หรือชำรุดในสาระสำคัญให้นายจ้างหรือผู้ประกันตนยื่นคำขอรับ
ใบแทนหนังสือสำคัญแสดงการขึ้นทะเบียนประกันสังคมหรือใบแทนบัตรประกันสังคม แล้วแต่กรณี
ต่อสำนักงานภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้ทราบถึงการสูญหาย ถูกทำลายหรือชำรุดดังกล่าว ทั้งนี้
ตามระเบียบที่เลขาธิการกำหนด

หมวด ๒
เงินสมทบ

^{๒๘} มาตรา ๔๑ วรรคสาม แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๔๒
^{๒๙} มาตรา ๔๔ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๗
^{๓๐} มาตรา ๔๔ วรรคหนึ่ง แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.
๒๕๕๘

มาตรา ๔๖^{๓๑} ให้รัฐบาล นายจ้าง และผู้ประกันตนตามมาตรา ๓๓ ออกเงินสมทบเข้ากองทุนเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย กรณีทุพพลภาพ กรณีตายและกรณีคลอดบุตร ฝ่ายละเท่ากันตามอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่ต้องไม่เกินอัตราเงินสมทบท้ายพระราชบัญญัตินี้

ให้รัฐบาล นายจ้าง และผู้ประกันตนตามมาตรา ๓๓ ออกเงินสมทบเข้ากองทุนเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตร กรณีชราภาพ และกรณีว่างงานตามอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่ต้องไม่เกินอัตราเงินสมทบท้ายพระราชบัญญัตินี้

สำหรับการประกันตนตามมาตรา ๓๙ ให้รัฐบาลและผู้ประกันตนออกเงินสมทบเข้ากองทุนโดยรัฐบาลออกหนึ่งเท่าและผู้ประกันตนออกสองเท่าของอัตราเงินสมทบที่แต่ละฝ่ายต้องออกตามที่กำหนดในวรรคหนึ่งและวรรคสอง

การกำหนดอัตราเงินสมทบตามวรรคหนึ่งและวรรคสอง ให้กำหนดโดยคำนึงถึงประโยชน์ทดแทนและค่าใช้จ่ายในการบริหารงานของสำนักงานตามมาตรา ๒๔

ค่าจ้างขั้นต่ำและขั้นสูงที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบของผู้ประกันตนตามมาตรา ๓๓ แต่ละคน ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ในการคำนวณเงินสมทบของผู้ประกันตนแต่ละคนสำหรับเศษของเงินสมทบที่มีจำนวนตั้งแต่ห้าสิบสตางค์ขึ้นไปให้นับเป็นหนึ่งบาท ถ้าน้อยกว่านั้นให้ปัดทิ้ง ในกรณีที่ผู้ประกันตนทำงานกับนายจ้างหลายรายได้คำนวณเงินสมทบจากค่าจ้างที่ได้รับจากนายจ้างแต่ละราย

มาตรา ๔๖/๑^{๓๒} ในกรณีที่ห้องที่หนึ่งห้องที่ใดประสบภัยพิบัติอย่างร้ายแรงที่ส่งผลกระทบต่อสถานการณ์ทางเศรษฐกิจ รัฐมนตรีโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีอาจประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขให้ลดหย่อนการออกเงินสมทบของนายจ้าง และผู้ประกันตนได้ การออกประกาศตามวรรคหนึ่ง ให้คำนึงถึงผลกระทบต่อสถานการณ์ทางเศรษฐกิจ ประกอบกับเสถียรภาพของกองทุนเป็นสำคัญ แต่จะลดหย่อนได้คราวละไม่เกินหกเดือน

มาตรา ๔๗^{๓๓} ให้นายจ้างหักค่าจ้างของผู้ประกันตนทุกครั้งที่มีการจ่ายค่าจ้างตามจำนวนที่จะต้องนำส่งเป็นเงินสมทบในส่วนของผู้ประกันตนตามมาตรา ๔๖ และให้ถือว่าผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบแล้วตั้งแต่วันถึงกำหนดจ่ายค่าจ้าง^{๓๔}

ให้นายจ้างนำเงินสมทบในส่วนของผู้ประกันตนที่ได้หักไว้ตามวรรคหนึ่ง และเงินสมทบในส่วนของนายจ้างส่งให้แก่สำนักงานภายในวันที่สิบห้าของเดือนถัดจากเดือนที่มีการหักเงิน

^{๓๑} มาตรา ๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๒

^{๓๒} มาตรา ๔๖/๑ เพิ่มโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๘

^{๓๓} มาตรา ๔๗ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๗

^{๓๔} มาตรา ๔๗ วรรคหนึ่ง แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๘

สมทบไว้ พร้อมทั้งยื่นแบบรายการแสดงการส่งเงินสมทบ ทั้งนี้ ตามแบบและวิธีการที่เลขาธิการ
ประกาศกำหนด^{๓๕}

ถ้านายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างตามกำหนดเวลาที่ต้องจ่าย ให้นายจ้างมีหน้าที่นำส่งเงินสมทบ
ตามที่บัญญัติไว้ในวรรคสอง โดยถือเสมือนว่ามีการจ่ายค่าจ้างแล้ว

ในกรณีที่นายจ้างนำเงินสมทบในส่วนของผู้ประกันตนหรือเงินสมทบในส่วนของ
นายจ้างส่งให้แก่สำนักงานเกินจำนวนที่ต้องชำระ ให้นายจ้างหรือผู้ประกันตนยื่นคำร้องขอรับเงินในส่วน
ที่เกินคืนได้ตามระเบียบที่เลขาธิการกำหนด ถ้านายจ้างหรือผู้ประกันตนมิได้เรียกเอาเงินดังกล่าวคืน
ภายในหนึ่งปีนับแต่วันที่น่าส่งเงินสมทบหรือไม่มารับเงินคืนภายในหนึ่งปีนับแต่วันที่ได้รับแจ้งให้มา
รับเงิน ให้เงินนั้นตกเป็นของกองทุน

มาตรา ๔๗ ทวิ^{๓๖} ในกรณีที่นายจ้างไม่นำส่งเงินสมทบหรือนำส่งไม่ครบตาม
กำหนดเวลาในมาตรา ๔๗ วรรคสอง ให้พนักงานเจ้าหน้าที่มีคำเตือนเป็นหนังสือ ให้นายจ้างนำเงิน
สมทบที่ค้างชำระและเงินเพิ่มมาชำระภายในกำหนดไม่น้อยกว่าสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสือนั้น
ถ้านายจ้างได้รับคำเตือนดังกล่าวแล้วแต่ยังไม่นำเงินสมทบที่ค้างชำระและเงินเพิ่มมาชำระภายใน
กำหนด ให้พนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจประเมินเงินสมทบและแจ้งเป็นหนังสือให้นายจ้างนำส่งได้ ดังนี้

(๑) ถ้านายจ้างเคยนำส่งเงินสมทบมาแล้ว ให้ถือว่าจำนวนเงินสมทบที่นายจ้างมี
หน้าที่นำส่งในเดือนต่อมาแต่ละเดือนมีจำนวนเท่ากับจำนวนเงินสมทบในเดือนที่นายจ้างได้นำส่งแล้ว
เดือนสุดท้ายเต็มเดือน

(๒) ถ้านายจ้างซึ่งมีหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้แต่ไม่ยื่นแบบรายการตามมาตรา ๓๔
หรือยื่นแบบรายการตามมาตรา ๓๔ แล้ว แต่ไม่เคยนำส่งเงินสมทบ หรือยื่นแบบรายการตามมาตรา ๓๔
โดยแจ้งจำนวนและรายชื่อลูกจ้างน้อยกว่าจำนวนลูกจ้างที่มีอยู่จริง ให้ประเมินเงินสมทบจากแบบรายการ
ที่นายจ้างเคยยื่นไว้ หรือจากจำนวนลูกจ้างที่พนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจพบ แล้วแต่กรณี โดยถือว่าลูกจ้าง
แต่ละคนได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือนในอัตราที่ได้เคยมีการยื่นแบบรายการไว้ แต่ถ้าไม่เคยมีการยื่นแบบ
รายการหรือยื่นแบบรายการไม่ครบถ้วน ให้ถือว่าลูกจ้างแต่ละคนได้รับค่าจ้างรายเดือนไม่น้อยกว่าอัตรา
ค่าจ้างขั้นต่ำรายวันตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่ใช้บังคับอยู่ในท้องถิ่นนั้น คุณด้วยสามสิบ

ในกรณีที่มีการพิสูจน์ได้ภายในสองปีนับแต่วันที่มีการแจ้งการประเมินเงินสมทบตาม
วรรคหนึ่งว่า จำนวนเงินสมทบที่แท้จริงที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องนำส่งมีจำนวนมากกว่าหรือน้อยกว่าจำนวน
เงินสมทบที่พนักงานเจ้าหน้าที่ประเมินไว้ตาม (๑) หรือ (๒) ให้สำนักงานมีหนังสือแจ้งผลการพิสูจน์
ให้นายจ้างทราบภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ทราบผลการพิสูจน์ เพื่อให้ให้นายจ้างนำส่งเงินสมทบเพิ่มเติม
ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้ง หรือยื่นคำขอต่อสำนักงานเพื่อขอให้คืนเงินสมทบ ถ้านายจ้าง
ไม่มารับเงินดังกล่าวคืนภายในหนึ่งปีนับแต่วันที่ทราบผลการพิสูจน์ ให้เงินนั้นตกเป็นของกองทุน

การนำส่งค่าเตือน การแจ้งจำนวนเงินสมทบที่ประเมินได้ และการแจ้งผลการพิสูจน์
ให้นำความในมาตรา ๓๐ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

^{๓๕} มาตรา ๔๗ วรรคสอง แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.

๒๕๕๘

^{๓๖} มาตรา ๔๗ ทวิ เพิ่มโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๗

มาตรา ๔๘ ในกรณีที่ผู้ประกันตนทำงานกับนายจ้างหลายรายให้นายจ้างทุกราย มีหน้าที่ปฏิบัติตามมาตรา ๔๖ และมาตรา ๔๗

มาตรา ๔๙ นายจ้างซึ่งไม่นำส่งเงินสมทบในส่วนของตนหรือในส่วนของผู้ประกันตน หรือส่งไม่ครบจำนวนภายในเวลาที่กำหนดตามมาตรา ๔๗ ต้องจ่ายเงินเพิ่มในอัตราร้อยละสองต่อ เดือนของจำนวนเงินสมทบที่นายจ้างยังมิได้นำส่งหรือของจำนวนเงินสมทบที่ยังขาดอยู่นับแต่วันถัด จากวันที่ต้องนำส่งเงินสมทบ ทั้งนี้ เงินเพิ่มที่คำนวณได้ต้องไม่เกินจำนวนเงินสมทบที่นายจ้างต้อง จ่าย^{๓๗}

ในกรณีที่นายจ้างมิได้หักค่าจ้างของผู้ประกันตน เพื่อส่งเป็นเงินสมทบหรือหักไว้แล้วแต่ ยังไม่ครบจำนวนตามมาตรา ๔๗ วรรคหนึ่งให้นายจ้างรับผิดชอบใช้เงินที่ต้องส่งเป็นเงินสมทบในส่วนของ ผู้ประกันตนเต็มจำนวน และต้องจ่ายเงินเพิ่มในเงินจำนวนนี้ตามวรรคหนึ่งนับแต่วันถัดจากวันที่ต้อง นำส่งเงินสมทบ และในกรณีเช่นว่านี้สิทธิที่ผู้ประกันตนพึงได้รับคงมีเสมือนหนึ่งว่าผู้ประกันตนได้ส่ง เงินสมทบแล้ว

มาตรา ๕๐ เลขาธิการมีอำนาจออกคำสั่งเป็นหนังสือให้ยึด आयัดและขายทอดตลาด ทรัพย์สินของนายจ้างซึ่งไม่นำส่งเงินสมทบและหรือเงินเพิ่ม หรือนำส่งไม่ครบจำนวนตามมาตรา ๔๙ ทั้งนี้ เพียงเท่าที่จำเป็นเพื่อให้ได้รับเงินที่ค้างชำระ

การมีคำสั่งให้ยึด आयัด หรือขายทอดตลาดทรัพย์สินตามวรรคหนึ่ง จะกระทำได้ ต่อเมื่อได้ส่งคำเตือนเป็นหนังสือให้นายจ้างนำเงินสมทบและหรือเงินเพิ่มที่ค้างมาชำระภายในกำหนด ไม่น้อยกว่าสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสือนั้นและนายจ้างไม่ชำระภายในกำหนด

หลักเกณฑ์และวิธีการยึด आयัด และขายทอดตลาดทรัพย์สินตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไป ตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด ทั้งนี้ ให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณา ความแพ่งมาใช้บังคับโดยอนุโลม

เงินที่ได้จากการขายทอดตลาดดังกล่าวให้หักไว้เป็นค่าใช้จ่ายในการยึด आयัด และ ขายทอดตลาด และชำระเงินสมทบและเงินเพิ่มที่ค้างชำระ ถ้ามีเงินเหลือให้คืนแก่นายจ้างโดยเร็ว ถ้านายจ้างมิได้เรียกเอาเงินที่เหลือคืนภายในห้าปีให้ตกเป็นของกองทุน

มาตรา ๕๑ หนี้ที่เกิดจากการไม่ชำระเงินสมทบและหรือเงินเพิ่ม ให้สำนักงานมี บุริมสิทธิเหนือทรัพย์สินทั้งหมดของนายจ้างซึ่งเป็นลูกหนี้ ในลำดับเดียวกับบุริมสิทธิในมูลค่าภาษี อากรตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

มาตรา ๕๒ ในกรณีที่นายจ้างเป็นผู้รับเหมาช่วง ให้ผู้รับเหมาช่วงถัดขึ้นไป หากมี ตลอดสายจนถึงผู้รับเหมาขั้นต้นร่วมรับผิดชอบกับผู้รับเหมาช่วงซึ่งเป็นนายจ้างในเงินสมทบซึ่งนายจ้าง มีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้

^{๓๗} มาตรา ๔๙ วรรคหนึ่ง แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๘

มาตรา ๕๓^{๓๘} ให้นำบทบัญญัติมาตรา ๔๙ มาตรา ๕๐ และมาตรา ๕๑ มาใช้บังคับโดยอนุโลมแก่ผู้รับเหมาช่วงตามมาตรา ๕๒ ซึ่งไม่นำส่งเงินสมทบหรือส่งไม่ครบจำนวนภายในเวลาที่กำหนด

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

ลักษณะ ๓
ประโยชน์ทดแทน

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

หมวด ๑
บททั่วไป

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

มาตรา ๕๔^{๓๙} ผู้ประกันตนหรือผู้มีสิทธิตามพระราชบัญญัติ^{๔๐} มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนจากกองทุน ดังต่อไปนี้

(๑) ประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย รวมทั้งการส่งเสริมสุขภาพ และการป้องกันโรค

(๒) ประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตร

(๓) ประโยชน์ทดแทนในกรณีทุพพลภาพ

(๔) ประโยชน์ทดแทนในกรณีตาย

(๕) ประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตร

(๖) ประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพ

(๗) ประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงาน ยกเว้นผู้ประกันตนตามมาตรา ๓๔

สิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนตามวรรคหนึ่งไม่อาจโอนกันได้ และไม่อยู่ในความรับผิดชอบแห่งการบังคับคดี

มาตรา ๕๔/๑^{๔๐} การเรียกร้องหรือการได้มาซึ่งสิทธิหรือประโยชน์ตามพระราชบัญญัติ^{๔๑} ไม่เป็นการตัดสิทธิหรือประโยชน์ที่ผู้ประกันตนหรือผู้มีสิทธิตามพระราชบัญญัติ^{๔๒} นี้พึงได้ตามกฎหมายอื่น

มาตรา ๕๕ ในกรณีที่นายจ้างได้จัดสวัสดิการเกี่ยวกับกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย หรือกรณีทุพพลภาพ หรือกรณีตายอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน หรือกรณีคลอดบุตร หรือกรณีสงเคราะห์บุตร หรือกรณีชราภาพ หรือกรณีว่างงาน ก่อนวันที่พระราชบัญญัติ^{๔๓} นี้ใช้บังคับ ให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา ๓๓ ที่เข้าทำงานก่อนวันที่พระราชบัญญัติ^{๔๔} นี้ใช้บังคับ ถ้าสวัสดิการนั้นมีกรณีใดที่จ่ายในอัตราสูงกว่าประโยชน์ทดแทนตามพระราชบัญญัติ^{๔๕} นี้ให้นายจ้างนั้นนำระเบียบ

มาตรา ๕๓ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๗

มาตรา ๕๔ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๔๘

มาตรา ๕๔/๑ เพิ่มโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๔๘

คู่มือการเตรียมความพร้อมเข้าสู่สถานประกอบการ | สำหรับเจ้าหน้าที่

ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน สัญญาจ้างแรงงานหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ซึ่งกำหนดสวัสดิการที่ว่านั้นมาแสดงต่อคณะกรรมการเพื่อขอลดส่วนอัตราเงินสมทบในประเภทประโยชน์ทดแทนที่นายจ้างได้จัดสวัสดิการให้แล้วจากอัตราเงินสมทบที่ผู้ประกันตนและนายจ้างนั้นต้องจ่ายเข้ากองทุนตามมาตรา ๔๖ และให้นายจ้างใช้อัตราเงินสมทบในส่วนที่เหลือภายหลังคิดส่วนลดดังกล่าวแล้วมาคำนวณเงินสมทบในส่วนของผู้ประกันตนและเงินสมทบในส่วนของนายจ้างที่ยังมีหน้าที่ต้องส่งเข้ากองทุนเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนในส่วนอื่นต่อไป

การลดส่วนอัตราเงินสมทบและการพิจารณาหักส่วนลดอัตราเงินสมทบตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกำหนด

มาตรา ๕๖^{๔๑} ผู้ประกันตนหรือบุคคลอื่นใดเห็นว่าตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนตามมาตรา ๕๔ และประสงค์จะขอรับประโยชน์ทดแทนนั้น ให้ยื่นคำขอรับประโยชน์ทดแทนต่อสำนักงานตามระเบียบที่เลขาธิการกำหนด ภายในสองปีนับแต่วันที่มิสิทธิ และให้เลขาธิการ หรือผู้ซึ่งเลขาธิการมอบหมายพิจารณาสั่งการโดยเร็ว

ในกรณียื่นคำขอรับประโยชน์ทดแทนเกินระยะเวลาที่กำหนดไว้ในวรรคหนึ่ง ผู้ยื่นคำขอต้องแสดงเหตุผลและความจำเป็นที่ไม่อาจยื่นภายในกำหนดเวลาดังกล่าวต่อเลขาธิการ หากเลขาธิการเห็นว่ามิใช่เหตุผลและความจำเป็นเพียงพอ ให้รับคำขอนั้นไว้พิจารณา

ในกรณีที่มีการส่งจ่ายประโยชน์ทดแทนตามวรรคหนึ่งเป็นตัวเงิน และได้แจ้งให้ผู้ประกันตนหรือบุคคลซึ่งมีสิทธิทราบแล้ว ให้ผู้ประกันตนหรือบุคคลซึ่งมีสิทธิได้รับเงินดังกล่าวโดยเร็ว หากไม่มารับภายในสองปีนับแต่วันที่ได้รับแจ้งจากสำนักงาน ให้เงินนั้นตกเป็นของกองทุน

มาตรา ๕๗^{๔๒} การคำนวณค่าจ้างรายวันในการจ่ายเงินทดแทนการขาดรายได้ให้แก่ผู้ประกันตนตามมาตรา ๓๓ ให้คำนวณโดยนำค่าจ้างที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบสูงสุดสามเดือนภายในระยะเวลาสิบห้าเดือนก่อนเดือนที่มีสิทธิมารวมกันเป็นฐานในการคำนวณ แล้วหารด้วยเก้าสิบ ในกรณีที่ผู้ประกันตนมีค่าจ้างไม่ครบสามเดือน ให้คำนวณจากค่าจ้างเฉลี่ยเป็นรายวัน^{๔๓}

สำหรับการคำนวณค่าจ้างรายวันในการจ่ายเงินทดแทนการขาดรายได้ให้แก่ผู้ประกันตนตามมาตรา ๓๙ นั้น ให้คำนวณโดยเฉลี่ยจากจำนวนเงินที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบตามมาตรา ๓๙ วรรคสอง

มาตรา ๕๘ การรับประโยชน์ทดแทนตามพระราชบัญญัตินี้ในกรณีที่เป็นการบริการทางการแพทย์ ผู้ประกันตนหรือคู่สมรสของผู้ประกันตนจะต้องรับบริการทางการแพทย์จากสถานพยาบาลตามมาตรา ๕๙

รายละเอียดและเงื่อนไขเกี่ยวกับบริการทางการแพทย์ที่ผู้ประกันตนหรือคู่สมรสของผู้ประกันตนจะได้รับ ให้เป็นไปตามระเบียบที่เลขาธิการกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

^{๔๑} มาตรา ๕๖ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๘

^{๔๒} มาตรา ๕๗ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๗

^{๔๓} มาตรา ๕๗ วรรคหนึ่ง แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๘

มาตรา ๕๙ ให้เลขาธิการประกาศในราชกิจจานุเบกษากำหนดเขตท้องที่และชื่อสถานพยาบาลที่ผู้ประกันตนหรือคู่สมรสของผู้ประกันตน มีสิทธิไปรับบริการทางการแพทย์ได้

ผู้ประกันตนหรือคู่สมรสของผู้ประกันตนซึ่งมีสิทธิได้รับบริการทางการแพทย์ ถ้าทำงานหรือมีภูมิลำเนาอยู่ในเขตท้องที่ใดให้ไปรับบริการทางการแพทย์จากสถานพยาบาลตามวรรคหนึ่งที่อยู่ในเขตท้องที่นั้น เว้นแต่ในกรณีที่ในเขตท้องที่นั้นไม่มีสถานพยาบาลตามวรรคหนึ่ง หรือมีแต่ผู้ประกันตนหรือคู่สมรสของผู้ประกันตนมีเหตุผลสมควรที่ไม่สามารถไปรับบริการทางการแพทย์จากสถานพยาบาลดังกล่าวได้ ก็ให้ไปรับบริการทางการแพทย์จากสถานพยาบาลตามวรรคหนึ่งที่อยู่ในเขตท้องที่อื่นได้

ในกรณีที่ผู้ประกันตนหรือคู่สมรสของผู้ประกันตน ไปรับบริการทางการแพทย์จากสถานพยาบาลอื่นนอกจากที่กำหนดไว้ในวรรคสอง ให้ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับเงินทดแทนค่าบริการทางการแพทย์ที่ต้องจ่ายให้แก่สถานพยาบาลอื่นนั้นตามจำนวนที่สำนักงานกำหนด โดยคำนึงถึงสภาพของการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย การคลอดบุตร สภาพทางเศรษฐกิจของแต่ละเขตท้องที่ และลักษณะของการบริการทางการแพทย์ที่ได้รับ ทั้งนี้ จะต้องไม่เกินอัตราที่คณะกรรมการการแพทย์กำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

มาตรา ๖๐ ในกรณีที่ผู้ประกันตนหรือคู่สมรสของผู้ประกันตนไปรับบริการทางการแพทย์จากสถานพยาบาลแล้วละเลยหรือไม่ปฏิบัติตามคำแนะนำหรือคำสั่งของแพทย์โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร เลขาธิการหรือผู้ซึ่งเลขาธิการมอบหมายจะสั่งลดประโยชน์ทดแทนก็ได้ ทั้งนี้ โดย

ความเห็นชอบของคณะกรรมการการแพทย์

มาตรา ๖๑ (ยกเลิก)

มาตรา ๖๑/๑ ในกรณีที่ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ตามมาตรา ๖๔ และมาตรา ๗๑ ในช่วงเวลาเดียวกัน ให้มีสิทธิขอรับเงินทดแทนการขาดรายได้เพียงประเภทเดียว โดยให้แสดงความจำนงตามแบบที่เลขาธิการกำหนด

หมวด ๒

ประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย

มาตรา ๖๒ ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ต่อเมื่อภายในระยะเวลาสิบห้าเดือนก่อนวันรับบริการทางการแพทย์ ผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าสามเดือน

^{๕๔} มาตรา ๖๑ ยกเลิกโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๘

^{๕๕} มาตรา ๖๑/๑ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๘

^{๕๖} มาตรา ๖๒ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๗

มาตรา ๖๓ ประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยอันมิใช่
เนื่องจากการทำงาน ได้แก่

- (๑) ค่าตรวจวินิจฉัยโรค
 - (๒) ค่าส่งเสริมสุขภาพ และป้องกันโรค
 - (๓) ค่าบำบัดทางการแพทย์ และค่าฟื้นฟูสมรรถภาพ
 - (๔) ค่ากินอยู่และรักษาพยาบาลในสถานพยาบาล
 - (๕) ค่ายา และค่าเวชภัณฑ์
 - (๖) ค่ารถพยาบาล หรือค่าพาหนะรับส่งผู้ป่วย
 - (๗) ค่าใช้จ่ายเป็นเงินช่วยเหลือเบื้องต้นให้แก่ผู้ประกันตน ในกรณีที่ผู้ประกันตน
ได้รับความเสียหายจากการรับบริการทางการแพทย์ เมื่อสำนักงานได้จ่ายเงินช่วยเหลือเบื้องต้นให้แก่
ผู้ประกันตนไปแล้ว ให้สำนักงานมีสิทธิไล่เบี้ยแก่ผู้กระทำผิดได้
 - (๘) ค่าบริการอื่นที่จำเป็น^{๔๗}
- ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และอัตราที่คณะกรรมการการแพทย์กำหนดโดยความเห็นชอบ
ของคณะกรรมการ
- ผู้ประกันตนที่ต้องหยุดงานเพื่อการรักษาพยาบาลตามคำสั่งของแพทย์ให้ได้รับเงิน
ทดแทนการขาดรายได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในมาตรา ๖๔ ด้วย

มาตรา ๖๔ ในกรณีที่ผู้ประกันตนประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการ
ทำงานให้ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ในอัตราร้อยละห้าสิบของค่าจ้างตาม
มาตรา ๕๗ สำหรับกรณีที่ผู้ประกันตนต้องหยุดงานเพื่อการรักษาพยาบาลตามคำสั่งของแพทย์ครั้งหนึ่ง
ไม่เกินเก้าสิบวัน และในระยะเวลาหนึ่งปีปฏิทินต้องไม่เกินหนึ่งร้อยแปดสิบวัน เว้นแต่การเจ็บป่วย
ด้วยโรคเรื้อรังตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ก็ให้มีสิทธิได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้เกินหนึ่งร้อย
แปดสิบวันแต่ไม่เกินสามร้อยหกสิบห้าวัน

ระยะเวลาได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ให้เริ่มนับแต่วันแรกที่ต้องหยุดงานตาม
คำสั่งของแพทย์จนถึงวันสุดท้ายที่แพทย์กำหนดให้หยุดงาน หรือจนถึงวันสุดท้ายที่หยุดงาน ในกรณี
ผู้ประกันตนกลับเข้าทำงานก่อนครบกำหนดเวลาตามคำสั่งของแพทย์แต่ไม่เกินระยะเวลาที่กำหนด
ในวรรคหนึ่ง

ในกรณีที่ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับค่าจ้างจากนายจ้าง ในระหว่างหยุดงานเพื่อการ
รักษาพยาบาลตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน หรือมีสิทธิตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการ
ทำงาน สัญญาจ้างแรงงาน หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง แล้วแต่กรณี ผู้ประกันตนไม่มีสิทธิ
ได้รับเงินทดแทนตามวรรคหนึ่งจนกว่าสิทธิได้รับเงินค่าจ้างนั้นได้สิ้นสุดลงจึงจะมีสิทธิได้รับเงินทดแทน
ดังกล่าวเท่าระยะเวลาที่คงเหลือ และถ้าเงินค่าจ้างที่ได้รับจากนายจ้างในกรณีใดน้อยกว่าเงินทดแทน
การขาดรายได้จากกองทุน ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับเงินทดแทนจากกองทุนในส่วนที่ขาดด้วย

^{๔๗} มาตรา ๖๓ วรรคหนึ่ง แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.
๒๕๕๘

หมวด ๓

ประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตร

มาตรา ๖๕^{๔๔} ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตรสำหรับตนเองหรือภริยา ต่อเมื่อภายในระยะเวลาสิบห้าเดือนก่อนวันรับบริการทางการแพทย์ ผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าห้าเดือน

ในกรณีที่ผู้ประกันตนไม่มีภริยา หากผู้ประกันตนอยู่กินฉันสามีภริยากับหญิงใดโดยเปิดเผยตามระเบียบที่เลขาธิการกำหนดให้ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตรสำหรับหญิงนั้นด้วย

มาตรา ๖๖ ประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตร ได้แก่

(๑) ค่าตรวจและรับฝากครรภ์

(๒) ค่าบำบัดทางการแพทย์

(๓) ค่ายาและค่าเวชภัณฑ์

(๔) ค่าทำคลอด

(๕) ค่ากินอยู่และรักษาพยาบาลในสถานพยาบาล

(๖) ค่าบริบาลและค่ารักษาพยาบาลทารกแรกเกิด

(๗) ค่ารถพยาบาลหรือค่าพาหนะรับส่งผู้ป่วย

(๘) ค่าบริการอื่นที่จำเป็น

ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และอัตราที่คณะกรรมการการแพทย์กำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

ผู้ประกันตนซึ่งต้องหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรจะได้รับเงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในมาตรา ๖๗ ด้วย^{๔๕}

มาตรา ๖๗^{๔๖} ในกรณีที่ผู้ประกันตนต้องหยุดงานเพื่อการคลอดบุตร ให้ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรไม่เกินสองครั้ง เป็นการเหมาจ่ายในอัตราครึ่งละร้อยละห้าสิบของค่าจ้างตามมาตรา ๕๗ เป็นเวลาเก้าสิบวัน

มาตรา ๖๘ ในกรณีที่ผู้ประกันตนหรือคู่สมรสของผู้ประกันตนไม่สามารถรับประโยชน์ทดแทนตามมาตรา ๖๖ ได้ เนื่องจากผู้ประกันตนหรือคู่สมรสของผู้ประกันตนไม่ได้คลอดบุตรในสถานพยาบาลตามมาตรา ๕๙ ให้ผู้ประกันตนได้รับประโยชน์ทดแทนการคลอดบุตรตามหลักเกณฑ์และอัตราที่คณะกรรมการการแพทย์กำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

^{๔๔} มาตรา ๖๕ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๘

^{๔๕} มาตรา ๖๖ วรรคสาม แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๗

^{๔๖} มาตรา ๖๗ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๗

หมวด ๔

ประโยชน์ทดแทนในกรณีทุพพลภาพ

มาตรา ๖๙^{๕๑} ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ต่อเมื่อภายในระยะเวลาสิบห้าเดือนก่อนทุพพลภาพ ผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าสามเดือน

มาตรา ๗๐ ประโยชน์ทดแทนในกรณีทุพพลภาพ ได้แก่

- (๑) ค่าตรวจวินิจฉัยโรค
- (๒) ค่าบำบัดทางการแพทย์
- (๓) ค่ายาและค่าเวชภัณฑ์
- (๔) ค่ากินอยู่และรักษาพยาบาลในสถานพยาบาล
- (๕) ค่ารถพยาบาลหรือค่าพาหนะรับส่งผู้ทุพพลภาพ
- (๖) ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพทางร่างกาย จิตใจและอาชีพ
- (๗) ค่าบริการอื่นที่จำเป็น

ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และอัตราที่คณะกรรมการการแพทย์กำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

มาตรา ๗๑^{๕๒} ในกรณีที่ผู้ประกันตนทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงานให้มีสิทธิได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ตามอัตรา และระยะเวลาที่คณะกรรมการการแพทย์กำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ ทั้งนี้ เงินทดแทนการขาดรายได้ต้องไม่เกินอัตราร้อยละห้าสิบของค่าจ้างตามมาตรา ๕๗

ในกรณีที่ผู้ประกันตนทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน และการทุพพลภาพนั้นมีระดับความสูญเสียรุนแรงตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการการแพทย์กำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ ให้มีสิทธิได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ในอัตราร้อยละห้าสิบของค่าจ้างตามมาตรา ๕๗ ตลอดชีวิต

มาตรา ๗๒ ในกรณีที่คณะกรรมการการแพทย์วินิจฉัยว่าการทุพพลภาพของผู้ประกันตนได้รับการฟื้นฟูตามมาตรา ๗๐ (๖) จนมีสภาพดีขึ้นแล้ว ให้เลขาธิการหรือผู้ซึ่งเลขาธิการมอบหมายพิจารณาสั่งลดเงินทดแทนการขาดรายได้ เนื่องจากการทุพพลภาพได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการการแพทย์กำหนด โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

ในกรณีที่ได้มีการลดเงินทดแทนการขาดรายได้ตามวรรคหนึ่งไปแล้ว ต่อมาในภายหลังปรากฏว่าเหตุทุพพลภาพนั้นมีสภาพเสื่อมลง ถ้าคณะกรรมการการแพทย์วินิจฉัยว่าการ

^{๕๑} มาตรา ๖๙ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๗

^{๕๒} มาตรา ๗๑ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๘

ทุพพลภาพนั้นเสื่อมลงไปจากที่เคยวินิจฉัยไว้ตามวรรคหนึ่ง ให้เลขาธิการพิจารณาเพิ่มเงินทดแทนการขาดรายได้^{๕๓} สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา หมวด ๕ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ประโยชน์ทดแทนในกรณีตาย สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา มาตรา ๗๓^{๕๔} ในกรณีที่ผู้ประกันตนถึงแก่ความตายโดยมิใช่ประสบอันตราย หรือ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา
เจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ถ้าภายในระยะเวลาหกเดือนก่อนถึงแก่ความตายผู้ประกันตนได้
จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งเดือน ให้จ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีตาย ดังนี้
(๑) เงินค่าทำศพตามอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่ต้องไม่น้อยกว่าหนึ่งร้อยเท่า
ของอัตราสูงสุดของค่าจ้างขึ้นตำรายวันตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ให้จ่ายให้แก่บุคคล
ตามลำดับ ดังนี้ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

(ก) บุคคลซึ่งผู้ประกันตนทำหนังสือระบุให้เป็นผู้จัดการศพและได้เป็นผู้จัดการ
ศพผู้ประกันตน สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

(ข) สามีภริยา บิดามารดา หรือบุตรของผู้ประกันตนซึ่งมีหลักฐานแสดงว่าเป็น
ผู้จัดการศพผู้ประกันตน สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

(ค) บุคคลอื่นซึ่งมีหลักฐานแสดงว่าเป็นผู้จัดการศพผู้ประกันตน สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

(๒)^{๕๕} เงินสงเคราะห์กรณีที่ผู้ประกันตนถึงแก่ความตาย ให้จ่ายแก่บุคคลซึ่ง
สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา
ผู้ประกันตนทำหนังสือระบุให้เป็นผู้มีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์นั้น แต่ถ้าผู้ประกันตนมิได้มีหนังสือระบุ
ไว้ก็ให้นำมาเฉลี่ยจ่ายให้แก่สามีหรือภริยา บิดามารดา หรือบุตรของผู้ประกันตนในจำนวนที่เท่ากัน
ดังนี้ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

(ก) ถ้าก่อนถึงแก่ความตาย ผู้ประกันตนได้ส่งเงินสมทบมาแล้วตั้งแต่สามสิบหก
สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา
เดือนขึ้นไปแต่ไม่ถึงหนึ่งร้อยยี่สิบเดือน ให้จ่ายเงินสงเคราะห์เป็นจำนวนเท่ากับร้อยละห้าสิบของ
ค่าจ้างรายเดือนที่คำนวณได้ตามมาตรา ๕๗ คูณด้วยสี่

(ข) ถ้าก่อนถึงแก่ความตาย ผู้ประกันตนได้ส่งเงินสมทบมาแล้วตั้งแต่หนึ่งร้อย
สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา
ยี่สิบเดือนขึ้นไป ให้จ่ายเงินสงเคราะห์เป็นจำนวนเท่ากับร้อยละห้าสิบของค่าจ้างรายเดือนที่คำนวณได้
ตามมาตรา ๕๗ คูณด้วยสิบสอง

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา มาตรา ๗๓/๑^{๕๖} ในกรณีที่ผู้ประกันตนซึ่งได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้เนื่องจาก
สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา
การเจ็บป่วยด้วยโรคเรื้อรังตามมาตรา ๖๔ หรือทุพพลภาพตามมาตรา ๗๑ ถึงแก่ความตาย ให้จ่าย
ประโยชน์ทดแทนเป็นเงินค่าทำศพ และเงินสงเคราะห์ตามมาตรา ๗๓ โดยให้นำเงินทดแทนการขาด
รายได้ที่ผู้ประกันตนได้รับในเดือนสุดท้ายก่อนถึงแก่ความตายมาเป็นเกณฑ์ในการคำนวณ

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

^{๕๓} มาตรา ๗๒ วรรคสอง เพิ่มโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๗

^{๕๔} มาตรา ๗๓ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๗

^{๕๕} มาตรา ๗๓ (๒) แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๘

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ^{๕๖} มาตรา ๗๓/๑ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๘ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

ในกรณีที่มีผู้มีสิทธิได้รับเงินค่าทำศพ และเงินสงเคราะห์กรณีผู้ประกันตนถึงแก่ความตายตามมาตรา ๗๓ ด้วย ให้ได้รับเงินค่าทำศพ และเงินสงเคราะห์ตามมาตรา ๗๓ เท่านั้น

หมวด ๖

ประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตร

มาตรา ๗๔^{๕๗} ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตร ต่อเมื่อภายในระยะเวลาสามสิบหกเดือนก่อนเดือนที่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าสิบสองเดือน

มาตรา ๗๕ ประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตร ได้แก่

- (๑) ค่าสงเคราะห์ความเป็นอยู่ของบุตร
- (๒) ค่าเล่าเรียนบุตร
- (๓) ค่ารักษาพยาบาลบุตร
- (๔) ค่าสงเคราะห์อื่นที่จำเป็น

ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๗๕ ทวิ^{๕๘} ในกรณีที่ผู้ประกันตนซึ่งมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตรตามมาตรา ๗๔ หากผู้ประกันตนนั้นเป็นผู้ทุพพลภาพซึ่งมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีทุพพลภาพหรือถึงแก่ความตาย ให้ผู้ประกันตนซึ่งเป็นผู้ทุพพลภาพนั้นหรือบุคคลตามมาตรา ๗๕ จดว่ามีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตรด้วย

มาตรา ๗๕ ตรี^{๕๙} ให้ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตรสำหรับบุตรซึ่งมีอายุตามที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่ต้องไม่เกินสิบห้าปีบริบูรณ์ จำนวนคราวละไม่เกินสามคน บุตรดังกล่าวไม่รวมถึงบุตรบุญธรรมหรือบุตรซึ่งได้ยกให้เป็นบุตรบุญธรรมของบุคคลอื่น^{๖๐}

ในกรณีที่บิดาและมารดาเป็นผู้ประกันตน ให้บิดาหรือมารดาฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเป็นผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตรเพียงฝ่ายเดียว เว้นแต่เมื่อมีการจดทะเบียนหย่าหรือแยกกันอยู่ และบุตรอยู่ในความอุปการะของผู้ประกันตนฝ่ายใดให้ผู้ประกันตนฝ่ายนั้นเป็นผู้มีสิทธิได้รับ

^{๕๗} มาตรา ๗๔ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๒

^{๕๘} มาตรา ๗๕ ทวิ เพิ่มโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๒

^{๕๙} มาตรา ๗๕ ตรี เพิ่มโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๒

^{๖๐} มาตรา ๗๕ ตรี วรรคหนึ่ง แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๘

หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการจ่ายเงินสงเคราะห์บุตร ให้เป็นไปตามที่กำหนด

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

มาตรา ๗๕ จัตวา^{๖๑} ในกรณีที่ผู้ประกันตนถึงแก่ความตาย ให้จ่ายประโยชน์ทดแทน

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

ในกรณีสงเคราะห์บุตรแก่บุคคลตามลำดับ ดังนี้

(๑) สามีหรือภริยาของผู้ประกันตน หรือบุคคลซึ่งอยู่ร่วมกันฉันสามีภริยากับ

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

ผู้ประกันตนโดยเปิดเผยตามระเบียบที่เลขาธิการกำหนด และเป็นผู้ใช้อำนาจปกครองบุตร

(๒) ผู้อุปการะบุตรของผู้ประกันตน ในกรณีบุคคลตาม (๑) มิได้เป็นผู้อุปการะบุตร

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

หรือถูกถอนอำนาจปกครอง หรือถึงแก่ความตาย

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา หมวด ๗

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

ประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพ

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

มาตรา ๗๖^{๖๒} ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพต่อเมื่อ

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

ผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งร้อยแปดสิบเดือน ไม่ว่าระยะเวลาหนึ่งร้อย

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

แปดสิบเดือนจะติดต่อกันหรือไม่ก็ตาม

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

มาตรา ๗๗^{๖๓} ประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพ ได้แก่

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

(๑) เงินเลี้ยงชีพรายเดือน เรียกว่า เงินบำนาญชราภาพ หรือ

(๒) เงินบำเหน็จที่จ่ายให้ครั้งเดียว เรียกว่า เงินบำเหน็จชราภาพ

หลักเกณฑ์ วิธีการ ระยะเวลา และอัตราจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพ

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

ตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๗๗ ทวิ^{๖๔} ในกรณีที่ผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งร้อย

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

แปดสิบเดือนให้มีสิทธิได้รับเงินบำนาญชราภาพตั้งแต่เดือนถัดจากเดือนที่อายุครบห้าสิบห้าปีบริบูรณ์

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

เว้นแต่เมื่อมีอายุครบห้าสิบห้าปีบริบูรณ์และความเป็นผู้ประกันตนยังไม่สิ้นสุดลงตามมาตรา ๓๘ หรือ

มาตรา ๔๑ ให้ผู้นั้นมีสิทธิได้รับตั้งแต่เดือนถัดจากเดือนที่ความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลง

ในกรณีที่ผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบไม่ครบหนึ่งร้อยแปดสิบเดือนและความเป็น

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

ผู้ประกันตนได้สิ้นสุดลงตามมาตรา ๓๘ หรือมาตรา ๔๑ ให้ผู้นั้นมีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จชราภาพ

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

^{๖๑} มาตรา ๗๕ จัตวา เพิ่มโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๔๒

^{๖๒} มาตรา ๗๖ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๔๒

^{๖๓} มาตรา ๗๗ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๔๒

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

^{๖๔} มาตรา ๗๗ ทวิ เพิ่มโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๔๒

ผู้ประกันตนซึ่งไม่มีสัญชาติไทย เมื่อความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลงไม่ว่าจะส่งเงินสมทบครบหนึ่งร้อยแปดสิบเดือนหรือไม่ก็ตาม และประสงค์ที่จะไม่พำนักอยู่ในประเทศไทย ให้มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จชราภาพ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง^{๒๕}

มาตรา ๗๗ ตริ^{๒๖} ในกรณีที่บุคคลซึ่งได้รับเงินบำนาญชราภาพได้กลับเข้าเป็นผู้ประกันตน ให้จัดการจ่ายเงินบำนาญชราภาพของบุคคลดังกล่าวจนกว่าความเป็นผู้ประกันตนได้สิ้นสุดลงตามมาตรา ๓๘ หรือมาตรา ๔๑ แล้วแต่กรณี

ในกรณีที่ความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลงด้วยเหตุอื่นนอกจากถึงแก่ความตายให้ผู้นั้นมีสิทธิได้รับเงินบำนาญชราภาพ

ในกรณีที่ความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลงเนื่องจากผู้ประกันตนถึงแก่ความตายให้ทายาทผู้มีสิทธิของผู้นั้นตามมาตรา ๗๗ จัตวา มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จชราภาพ

มาตรา ๗๗ จัตวา^{๒๗} ในกรณีที่ผู้ประกันตนซึ่งมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพตามมาตรา ๗๗ ทวิ ถึงแก่ความตายก่อนที่จะได้รับประโยชน์ทดแทน หรือผู้รับเงินบำนาญชราภาพถึงแก่ความตายภายในหกสิบเดือนนับแต่เดือนที่มีสิทธิได้รับเงินบำนาญชราภาพ ให้ทายาทของผู้นั้นซึ่งมีชีวิตอยู่ในวันที่ผู้ประกันตนหรือผู้รับเงินบำนาญชราภาพถึงแก่ความตายมีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จชราภาพ

ทายาทผู้มีสิทธิตามวรรคหนึ่ง ได้แก่

- (๑) บุตร ยกเว้นบุตรบุญธรรมหรือบุตรซึ่งได้ยกให้เป็นบุตรบุญธรรมของบุคคลอื่น ให้ได้รับสองส่วน ถ้าผู้ประกันตนที่ตายมีบุตรตั้งแต่สามคนขึ้นไป ให้ได้รับสามส่วน
- (๒) สามีนหรือภริยา ให้ได้รับหนึ่งส่วน
- (๓) บิดามารดา หรือบิดาหรือมารดาที่มีชีวิตอยู่ ให้ได้รับหนึ่งส่วน
- (๔) บุคคลซึ่งผู้ประกันตนทำหนังสือระบุไว้เป็นผู้มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จชราภาพ ให้ได้รับหนึ่งส่วน

ในกรณีที่ไม่มีทายาทในอนุมาตราใด หรือทายาทนั้นได้ตายไปเสียก่อน ให้แบ่งเงินตามมาตรา ๗๗ (๒) ในระหว่างทายาทผู้มีสิทธิในอนุมาตราที่มีทายาทผู้มีสิทธิได้รับ

ในกรณีที่ไม่มีทายาทผู้มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จชราภาพตามวรรคสอง ให้ทายาทของผู้ประกันตนหรือผู้รับเงินบำนาญชราภาพ แล้วแต่กรณี ดังต่อไปนี้ มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จชราภาพตามลำดับ หากบุคคลลำดับใดมีจำนวนมากกว่าหนึ่งคน ให้บุคคลลำดับนั้นได้รับส่วนแบ่งเท่ากัน

- (๑) พี่น้องร่วมบิดามารดาเดียวกัน
- (๒) พี่น้องร่วมบิดาหรือร่วมมารดา
- (๓) ปู่ ย่า ตา ยาย
- (๔) ลุง ป้า น้า อา

^{๒๕} มาตรา ๗๗ ทวิ วรรคสาม เพิ่มโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๘

^{๒๖} มาตรา ๗๗ ตริ เพิ่มโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๔๒

^{๒๗} มาตรา ๗๗ จัตวา แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๘

มาตรา ๗๗ เบญจ^{๖๘} ในกรณีที่ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ ตามมาตรา ๗๑ และเงินบำนาญชราภาพในเวลาเดียวกัน ให้ผู้ประกันตนได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ ตามมาตรา ๗๑ และเงินบำนาญชราภาพแทน

ในกรณีที่ผู้ประกันตนได้รับเงินบำนาญชราภาพไปแล้ว และต่อมาเป็นผู้ทุพพลภาพ ภายในกำหนดเวลาตามมาตรา ๓๘ วรรคสอง ให้จัดการจ่ายเงินบำนาญชราภาพและให้จ่ายเงิน บำนาญชราภาพแทน ทั้งนี้ ให้หักเงินบำนาญชราภาพที่ได้รับไปแล้วก่อนการเป็นผู้ทุพพลภาพออก จากเงินบำนาญชราภาพที่ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับแล้วนำเงินที่หักนั้นส่งเข้ากองทุน

หมวด ๘ ประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงาน

มาตรา ๗๘ ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงาน ต่อเมื่อผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าหกเดือนและต้องอยู่ภายในระยะเวลาสิบห้าเดือน ก่อนการว่างงานและจะต้องเป็นผู้ที่อยู่ในเงื่อนไข ดังต่อไปนี้

(๑) เป็นผู้มีความสามารถในการทำงาน พร้อมทั้งจะทำงานที่เหมาะสมตามที่จัดหาให้ หรือต้องไม่ปฏิเสธการฝึกงานและได้ขึ้นทะเบียนไว้ที่สำนักจัดหางานของรัฐ โดยต้องไปรายงานตัว ไม่น้อยกว่าเดือนละหนึ่งครั้ง

(๒) การที่ผู้ประกันตนว่างงานต้องมีใช้ถูกเลิกจ้างเนื่องจากเหตุสุดวิสัยหรือ กระทบความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้างหรือจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายหรือฝ่าฝืน ข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงาน หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายในกรณีร้ายแรง หรือละทิ้ง หน้าที่เป็นเวลาเจ็ดวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควรหรือประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้าง ได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรงหรือได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษ สำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๓) ต้องมิใช่ผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพตามมาตรา ๗ ในลักษณะนี้

มาตรา ๗๙ ให้ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนการว่างงานตั้งแต่วันที่แปด นับแต่วันว่างงานจากการทำงานกับนายจ้างรายสุดท้าย ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และอัตราที่กำหนด ในกฎกระทรวง

มาตรา ๗๙/๑^{๖๙} ในกรณีที่ผู้ประกันตนไม่ได้ทำงานเนื่องจากมีเหตุสุดวิสัย หรือ นายจ้างไม่ให้ทำงานเนื่องจากมีเหตุสุดวิสัย ทำให้ไม่สามารถประกอบกิจการได้ตามปกติ เมื่อ ผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าหกเดือน และต้องอยู่ภายในระยะเวลาสิบห้าเดือน ก่อนที่ผู้ประกันตนไม่ได้ทำงาน ให้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงานตามหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง

^{๖๘} มาตรา ๗๗ เบญจ เพิ่มโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๔๒

^{๖๙} มาตรา ๗๙/๑ เพิ่มโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๘

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

พนักงานเจ้าหน้าที่และการตรวจตราและควบคุม

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

มาตรา ๘๐ ในการปฏิบัติการตามหน้าที่ ให้พนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจ ดังต่อไปนี้

(๑) เข้าไปในสถานประกอบการหรือสำนักงานของนายจ้าง สถานที่ทำงานของลูกจ้าง ในระหว่างเวลาพระอาทิตย์ขึ้นถึงพระอาทิตย์ตกหรือในระหว่างเวลาทำการ เพื่อตรวจสอบหรือสอบถามข้อเท็จจริง ตรวจสอบทรัพย์สินหรือเอกสาร หลักฐานอื่น ถ่ายภาพ ถ่ายสำเนาเอกสาร

ที่เกี่ยวข้องกับการจ้าง การจ่ายค่าจ้าง ทะเบียนลูกจ้าง การจ่ายเงินสมทบ และเอกสารอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือนำเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องไปตรวจสอบ หรือกระทำการอย่างอื่นตามสมควรเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงในอันที่จะปฏิบัติการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้

(๒) ค้นสถานที่หรือยานพาหนะใด ๆ ที่มีข้อสงสัยโดยมีเหตุอันควรเชื่อว่ามีทรัพย์สินของนายจ้างซึ่งไม่นำส่งเงินสมทบและหรือเงินเพิ่ม หรือนำส่งไม่ครบจำนวน โดยให้กระทำในระหว่างเวลาทำการหรือในระหว่างเวลาพระอาทิตย์ขึ้นถึงพระอาทิตย์ตก เว้นแต่การค้นในระหว่างเวลาดังกล่าวยังไม่แล้วเสร็จจะกระทำต่อไปก็ได้

(๓) มีหนังสือสอบถามหรือเรียกบุคคลใดมาให้ถ้อยคำ หรือให้ส่งเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้อง หรือสิ่งอื่นที่จำเป็นมาเพื่อประกอบการพิจารณา ทั้งนี้ ให้นำความในมาตรา ๓๐ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

(๔) ยึดหรืออายัดทรัพย์สินของนายจ้างตามคำสั่งของเลขาธิการ ตามมาตรา ๕๐ ในกรณีที่นายจ้างไม่นำส่งเงินสมทบและหรือเงินเพิ่ม หรือนำส่งไม่ครบจำนวน

ในการปฏิบัติตามวรรคหนึ่ง พนักงานเจ้าหน้าที่จะนำข้าราชการหรือลูกจ้างในสำนักงานไปช่วยปฏิบัติงานด้วยก็ได้

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

มาตรา ๘๑ ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเจ้าหน้าที่ตามมาตรา ๘๐ ให้บุคคลซึ่งเกี่ยวข้องอำนวยความสะดวกตามสมควร

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

มาตรา ๘๒ ในการปฏิบัติหน้าที่ พนักงานเจ้าหน้าที่ต้องแสดงบัตรประจำตัวบัตรประจำตัวพนักงานเจ้าหน้าที่ ให้เป็นไปตามแบบที่รัฐมนตรีกำหนด

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

มาตรา ๘๓ ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ ให้พนักงานเจ้าหน้าที่เป็นเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

มาตรา ๘๔ เพื่อประโยชน์ในการตรวจตราและควบคุมงานอันเกี่ยวกับการประกันสังคม ให้นายจ้างจัดให้มีทะเบียนผู้ประกันตนและให้เก็บรักษาไว้ ณ สถานที่ทำงานของนายจ้างพร้อมที่จะให้พนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจได้

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

ทะเบียนผู้ประกันตนตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามแบบที่เลขาธิการกำหนด

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

มาตรา ๘๔/๑^{๗๐} กำหนดเวลาตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๓๙ มาตรา ๔๕ มาตรา ๔๗ และมาตรา ๔๗ ทวิ ถ้าผู้มีหน้าที่ปฏิบัติตามกำหนดเวลานั้นมีเหตุจำเป็นอันมิอาจก้าวล่วงได้ และได้ยื่นคำร้องเพื่อขอขยายหรือเลื่อนกำหนดเวลาโดยแสดงเหตุแห่งความจำเป็นนั้น ถ้าเลขาธิการเห็นสมควรจะขยายหรือเลื่อนกำหนดเวลาออกไปก็ได้ ทั้งนี้ ต้องยื่นคำร้องภายในสิบห้าวันนับแต่เหตุจำเป็นนั้นสิ้นสุดลง

การขยายเวลาตามที่กำหนดไว้ในมาตรา ๓๙ หรือมาตรา ๔๗ ไม่เป็นเหตุให้ลดหรืองดเงินเพิ่ม

มาตรา ๘๔/๒^{๗๑} ในกรณีมีเหตุสุดวิสัยหรือมีเหตุจำเป็นอย่างอื่นให้รัฐมนตรีโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีมีอำนาจขยายหรือเลื่อนกำหนดเวลาตามมาตรา ๓๙ หรือมาตรา ๔๗ ออกไปได้ตามความเหมาะสมหรือจำเป็น

ลักษณะ ๕

การอุทธรณ์

มาตรา ๘๕ นายจ้าง ผู้ประกันตน หรือบุคคลอื่นใด ซึ่งไม่พอใจในคำสั่งของเลขาธิการหรือของพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งสั่งการตามพระราชบัญญัตินี้ เว้นแต่เป็นคำสั่งตามมาตรา ๕๐ ให้มีสิทธิอุทธรณ์เป็นหนังสือต่อคณะกรรมการอุทธรณ์ได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่งดังกล่าว^{๗๒}

หลักเกณฑ์และวิธีการยื่นอุทธรณ์ ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๘๖ ให้มีคณะกรรมการอุทธรณ์คณะหนึ่งซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้ง ประกอบด้วยประธานกรรมการหนึ่งคนและกรรมการอื่น ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิทางกฎหมาย ผู้ทรงคุณวุฒิทางการแพทย์ ผู้ทรงคุณวุฒิทางระบบงานประกันสังคม ผู้ทรงคุณวุฒิทางการแรงงาน ผู้แทนฝ่ายนายจ้างสามคน และผู้แทนฝ่ายลูกจ้างสามคน และให้ผู้แทนสำนักงานเป็นกรรมการและเลขานุการ ซึ่งทั้งคณะมีจำนวนรวมกันไม่เกินสิบสามคน

มาตรา ๘๗ ให้คณะกรรมการอุทธรณ์มีอำนาจหน้าที่พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ที่ยื่นตามมาตรา ๘๕

เมื่อคณะกรรมการอุทธรณ์พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์แล้ว ให้แจ้งคำวินิจฉัยนั้นเป็นหนังสือให้ผู้อุทธรณ์ทราบ

^{๗๐} มาตรา ๘๔/๑ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๘

^{๗๑} มาตรา ๘๔/๒ เพิ่มโดยคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๒๑/๒๕๖๐ เรื่อง การแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายเพื่ออำนวยความสะดวกในการประกอบธุรกิจ

^{๗๒} มาตรา ๘๕ วรรคหนึ่ง แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๗

คำวินิจฉัยของคณะกรรมการอุทธรณ์นั้น ถ้าผู้อุทธรณ์ไม่พอใจ ให้มีสิทธินำคดีไปสู่ศาลแรงงานภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำวินิจฉัย แต่ถ้าไม่นำคดีไปสู่ศาลแรงงานภายในกำหนดระยะเวลาดังกล่าว ให้คำวินิจฉัยของคณะกรรมการอุทธรณ์เป็นที่สุด

มาตรา ๘๘ การอุทธรณ์ไม่เป็นการทุเลาการปฏิบัติตามคำสั่งของเลขาธิการหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งสั่งการตามพระราชบัญญัตินี้ เว้นแต่กรณีที่ผู้อุทธรณ์ได้ยื่นคำร้องต่อเลขาธิการขอให้ทุเลาการปฏิบัติตามคำสั่งนั้นไว้ก่อนถ้าเลขาธิการเห็นสมควรจะสั่งให้ทุเลาการปฏิบัติตามคำสั่งดังกล่าวไว้เพื่อรอคำวินิจฉัยอุทธรณ์ก็ได้

มาตรา ๘๙ คณะกรรมการอุทธรณ์มีอำนาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อช่วยเหลือในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่มอบหมายได้ เมื่อคณะอนุกรรมการปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมายแล้ว ให้เสนอความเห็นหรือรายงานต่อคณะกรรมการอุทธรณ์

การประชุมของคณะอนุกรรมการ ให้นำความในมาตรา ๑๓ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา ๙๐ ให้กรรมการอุทธรณ์อยู่ในตำแหน่งคราวละสองปี

กรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้แต่จะแต่งตั้งติดต่อกันเกินสองวาระไม่ได้

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

มาตรา ๙๑ ให้นำบทบัญญัติมาตรา ๑๑ มาตรา ๑๒ มาตรา ๑๓ และมาตรา ๑๗

สำนักงานมาใช้บังคับแก่คณะกรรมการอุทธรณ์โดยอนุโลม

ลักษณะ ๖

บทกำหนดโทษ

มาตรา ๙๒ ผู้ใดไม่ให้ถ้อยคำหรือไม่ส่งเอกสาร หลักฐาน หรือข้อมูลที่จำเป็นตามคำสั่งของคณะกรรมการ คณะกรรมการการแพทย์ คณะกรรมการอุทธรณ์ คณะอนุกรรมการ หรือพนักงานเจ้าหน้าที่ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๙๓ ผู้ใดโดยเจตนาไม่กรอกรายการในแบบสำรวจ กรอกรายการในแบบสำรวจไม่ครบถ้วน หรือไม่ส่งแบบสำรวจคืนภายในเวลาที่กำหนด ต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าพันบาท

มาตรา ๙๔ ผู้ใดกรอกรวบรวมข้อความหรือตัวเลขในแบบสำรวจโดยรู้ว่าเป็นเท็จ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๙๕ ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๓๒ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือนหรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๙๖ นายจ้างผู้ใดโดยเจตนาไม่ยื่นแบบรายการต่อสำนักงานภายในกำหนดเวลาตามมาตรา ๓๔ หรือไม่แจ้งเป็นหนังสือต่อสำนักงานขอเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขเพิ่มเติมรายการภายในกำหนดเวลาตามมาตรา ๔๔ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ^{๗๓}

ถ้าการกระทำความผิดตามวรรคหนึ่งเป็นความผิดต่อเนื่อง ผู้กระทำความผิดต้องระวางโทษปรับอีกวันละไม่เกินห้าพันบาทตลอดระยะเวลาที่ยังฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม

มาตรา ๙๗^{๗๔} นายจ้างผู้ใดยื่นแบบรายการตามมาตรา ๓๔^{๗๕} หรือแจ้งขอเปลี่ยนแปลง หรือแก้ไขเพิ่มเติมรายการตามมาตรา ๔๔ เป็นเท็จ หรือไม่ยื่นแบบรายการแสดงการส่งเงินสมทบภายในกำหนดเวลาตามมาตรา ๔๗ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๙๘ ผู้ใดขัดขวางหรือไม่อำนวยความสะดวกตามสมควรแก่พนักงานเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติการตามมาตรา ๘๐ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๙๙ นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๘๔ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๐๐ ผู้ใดเปิดเผยข้อเท็จจริงใดเกี่ยวกับกิจการของนายจ้างอันเป็นข้อเท็จจริงที่ตามปกติวิสัยของนายจ้างจะพึงสงวนไว้ไม่เปิดเผยซึ่งตนได้มาหรือล่วงรู้เนื่องจากการปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินสามพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ เว้นแต่เป็นการเปิดเผยในการปฏิบัติราชการเพื่อประโยชน์แห่งพระราชบัญญัตินี้ หรือเพื่อประโยชน์แก่การคุ้มครองแรงงาน หรือการสอบสวนหรือการพิจารณาคดี

มาตรา ๑๐๑^{๗๕} ในกรณีที่ผู้กระทำความผิดเป็นนิติบุคคลและถูกลงโทษ ถ้าการกระทำความผิดของนิติบุคคลนั้นเกิดจากการสั่งการหรือการกระทำของกรรมการ หรือผู้จัดการ หรือบุคคลใดซึ่งรับผิดชอบในการดำเนินงานของนิติบุคคลนั้น หรือในกรณีที่บุคคลดังกล่าวมีหน้าที่ต้องสั่งการหรือกระทำการและละเว้นไม่สั่งการหรือไม่กระทำการจนเป็นเหตุให้นิติบุคคลนั้นกระทำความผิด ผู้นั้นต้องรับโทษตามที่บัญญัติไว้สำหรับความผิดนั้น ๆ ด้วย

^{๗๓} มาตรา ๙๖ วรรคหนึ่ง แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๗

^{๗๔} มาตรา ๙๗ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๘

^{๗๕} มาตรา ๑๐๑ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติแห่งกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดในทางอาญาของผู้แทนนิติบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๐

มาตรา ๑๐๒ ถ้าเจ้าพนักงานดังต่อไปนี้เห็นว่าผู้กระทำความผิดไม่ควรได้รับโทษถึงจำคุกหรือไม่ควรถูกฟ้องร้อง สำหรับความผิดที่มีโทษปรับสถานเดียวหรือความผิดที่มีโทษปรับหรือโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน เว้นแต่โทษตามมาตรา ๙๕ ให้มีอำนาจเปรียบเทียบดังนี้

(๑) เลขาธิการหรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมาย สำหรับความผิดที่เกิดขึ้นในกรุงเทพมหานคร

(๒) ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือผู้ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดมอบหมาย สำหรับความผิดที่เกิดขึ้นในจังหวัดอื่น

ในกรณีที่มีการสอบสวน ถ้าพนักงานสอบสวนพบว่าบุคคลใดกระทำความผิดตามพระราชบัญญัตินี้มีโทษอยู่ในเกณฑ์ที่จะทำการเปรียบเทียบได้และบุคคลนั้นยินยอมให้เปรียบเทียบ ให้พนักงานสอบสวนส่งเรื่องให้เลขาธิการหรือผู้ว่าราชการจังหวัด แล้วแต่กรณี ภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่บุคคลนั้นแสดงความยินยอมให้เปรียบเทียบ

เมื่อผู้กระทำความผิดได้ชำระเงินค่าปรับตามจำนวนที่เปรียบเทียบภายในสามสิบวันแล้ว ให้ถือว่าคดีเลิกกันตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

ถ้าผู้กระทำความผิดไม่ยินยอมให้เปรียบเทียบ หรือเมื่อยินยอมแล้วไม่ชำระเงินค่าปรับ ภายในกำหนดเวลาตามวรรคสาม ให้ดำเนินคดีต่อไป

บทเฉพาะกาล

มาตรา ๑๐๓ ให้ใช้พระราชบัญญัตินี้บังคับแก่กิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ยี่สิบคนขึ้นไป นับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

เมื่อพ้นกำหนดระยะเวลาสามปีนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ใช้พระราชบัญญัตินี้บังคับแก่กิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่สิบคนขึ้นไป

พระราชบัญญัตินี้จะใช้บังคับแก่นายจ้างที่มีลูกจ้างน้อยกว่าสิบคนในท้องที่ใดและเมื่อใด ให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกา^{๗๖}

มาตรา ๑๐๔ ให้ดำเนินการจัดเก็บเงินสมทบเพื่อการให้ประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ในกรณีทุพพลภาพ และในกรณีตายอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน และในกรณีคลอดบุตร นับแต่วันที่บทบัญญัติหมวด ๒ ของลักษณะ ๒ ใช้บังคับ

การจัดเก็บเงินสมทบเพื่อการให้ประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตร และกรณีชราภาพ จะเริ่มดำเนินการเมื่อใดให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกา แต่ทั้งนี้ต้องไม่ช้ากว่าวันที่ ๓๑ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๑^{๗๗}

สำหรับการจัดเก็บเงินสมทบเพื่อการให้ประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงานจะเริ่มดำเนินการเมื่อใด ให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกา

^{๗๖} มาตรา ๑๐๓ วรรคสาม เพิ่มโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๗

^{๗๗} มาตรา ๑๐๔ วรรคสอง แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๗

(๑) ใบแทนหนังสือสำคัญแสดงการขึ้นทะเบียน

ประกันสังคม	ฉบับละ	๕๐	บาท
(๒) ใบแทนบัตรประกันสังคม	ฉบับละ	๑๐	บาท

อัตราเงินสมทบท้ายพระราชบัญญัติ

อัตราเงินสมทบ

ผู้ออกเงินสมทบ	อัตราเงินสมทบเป็นร้อยละ ของค่าจ้างของผู้ประกันตน
๑. เงินสมทบเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทน กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ทุพพลภาพ ตาย หรือคลอดบุตร	๑.๕
(๑) รัฐบาล	๑.๕
(๒) นายจ้าง	๑.๕
(๓) ผู้ประกันตน	๑.๕
๒. เงินสมทบเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทน กรณีสงเคราะห์บุตรและชราภาพ	๓
(๑) รัฐบาล	๓
(๒) นายจ้าง	๓
(๓) ผู้ประกันตน	๓
๓. เงินสมทบเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทน กรณีว่างงาน	๕
(๑) รัฐบาล	๕
(๒) นายจ้าง	๕
(๓) ผู้ประกันตน	๕

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ เนื่องจากได้มีประกาศใช้พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๔๗ มาเป็นเวลานานแล้ว แต่ในขณะนั้นสภาพทางเศรษฐกิจและสังคมยังไม่อำนวยให้นำกฎหมายนั้นมาใช้บังคับ ปัจจุบันการพัฒนาในด้านเศรษฐกิจและสังคมได้ก้าวหน้าไปมาก สมควรสร้างหลักประกันให้แก่ลูกจ้างและบุคคลอื่น โดยจัดตั้งกองทุนประกันสังคมขึ้น เพื่อให้การสงเคราะห์แก่ลูกจ้างและบุคคลอื่นซึ่งประสบอันตราย เจ็บป่วย ทูพพลภาพ หรือตาย อันมิใช่เนื่องจากการทำงาน รวมทั้งกรณีคลอดบุตร กรณีสงเคราะห์บุตร กรณีชราภาพ และสำหรับกรณีว่างงานซึ่งให้หลักประกันเฉพาะลูกจ้าง จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

พระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๗^{๗๘}

มาตรา ๓๘ ผู้ใดมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนจากกองทุนในฐานะผู้ประกันตนก่อนหรือในวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับอยู่เพียงใด ก็ให้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนนั้นต่อไปจนครบตามสิทธิ

มาตรา ๓๙ ลูกจ้างชั่วคราวของราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาคและราชการส่วนท้องถิ่นที่สิ้นสภาพการเป็นผู้ประกันตนตามพระราชบัญญัตินี้ ไม่ว่าจะได้ส่งเงินสมทบมาแล้วเท่าใด ให้ลูกจ้างชั่วคราวนั้น มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนตามบทบัญญัติในหมวด ๒ หมวด ๓ หมวด ๔ และหมวด ๕ ของลักษณะ ๓ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ ต่อไปอีกหกเดือนนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้มีผลใช้บังคับ

ให้ในความในมาตรา ๓๙ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัตินี้ มาใช้บังคับกับลูกจ้างชั่วคราวที่สิ้นสภาพการเป็นผู้ประกันตนตามวรรคหนึ่งโดยอนุโลม

มาตรา ๔๐ เพื่อประโยชน์ในการคำนวณระยะเวลาการส่งเงินสมทบตามพระราชบัญญัตินี้เงินสมทบของแต่ละเดือนไม่ว่าจะมีจำนวนกี่วันและไม่ว่าจะได้หักไว้และได้นำส่งเดือนละกี่ครั้งก็ตาม ถ้าได้ส่งหรือได้ถือว่าส่งเข้ากองทุนแล้วก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ถือว่ามีระยะเวลาในการจ่ายเงินสมทบเท่ากับหนึ่งเดือน

มาตรา ๔๑ บรรดาเงินที่นายจ้างหรือผู้ประกันตนมีสิทธิเรียกคืนก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ถ้าไม่มีผู้ใดมายื่นคำขอต่อสำนักงานเพื่อขอเงินดังกล่าวคืนภายในหนึ่งปีนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ตกเป็นของกองทุน

มาตรา ๔๒ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๑๑/ตอนที่ ๖๓ ก/หน้า ๓/๓๐ ธันวาคม ๒๕๓๗

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ เนื่องจากพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ ที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันมีข้อขัดข้องและมีปัญหาในทางปฏิบัติเกิดขึ้นหลายประการ ทำให้ผู้ประกันตนไม่ได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย นอกจากนั้นวิธีปฏิบัติบางเรื่องในพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวยังมีขั้นตอนการปฏิบัติที่ยุ่งยากสลับซับซ้อน เกิดภาระแก่นายจ้าง และไม่เอื้ออำนวยประโยชน์และการให้บริการแก่นายจ้างและผู้ประกันตน สมควรแก้ไขให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

พระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๔๒^{๗๙}

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยที่พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ มาตรา ๓๘ วรรคสอง บัญญัติให้ผู้ประกันตนที่สิ้นสภาพการเป็นลูกจ้างมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย กรณีคลอดบุตร กรณีทุพพลภาพ และกรณีตายต่อไปอีกหกเดือน นับแต่วันที่สิ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง และมาตรา ๔๑ วรรคสาม ให้นับทบบัญญัติมาตรา ๓๘ วรรคสอง มาใช้บังคับแก่ผู้ประกันตนโดยสมัครใจที่สิ้นสุดความเป็นผู้ประกันตนโดยอนุโลม ซึ่งบทบัญญัติดังกล่าวมีเจตนารมณ์ในการช่วยเหลือผู้ประกันตนมิให้ได้รับความเดือดร้อนชั่วระยะเวลาที่สิ้นสภาพการเป็นลูกจ้างหรือสิ้นสุดความเป็นผู้ประกันตน แล้วแต่กรณี สมควรกำหนดให้ขยายระยะเวลาการมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนภายหลังลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ประกันตนสิ้นสภาพการเป็นลูกจ้างโดยตราเป็นพระราชกฤษฎีกา ประกอบกับบทบัญญัติในส่วนที่เกี่ยวกับสิทธิของผู้ประกันตนในการได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตร กรณีชราภาพ และกรณีว่างงาน ยังไม่เหมาะสม สมควรแก้ไขเพิ่มเติมให้ชัดเจนและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้ประกันตนและการออกเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมของรัฐบาล นายจ้าง และผู้ประกันตนตามมาตรา ๓๓ ยังไม่สอดคล้องกับความสามารถในการออกเงินสมทบและสภาพการณ์ทางเศรษฐกิจ สมควรแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติดังกล่าวให้เหมาะสมยิ่งขึ้น จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

*พระราชกฤษฎีกาแก้ไขบทบัญญัติให้สอดคล้องกับการโอนอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕ พ.ศ. ๒๕๔๕^{๘๐}

มาตรา ๗๐ ในพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ ให้แก้ไขคำว่า “ปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม” เป็น “ปลัดกระทรวงแรงงาน”

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาฉบับนี้ คือ โดยที่พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕ ได้บัญญัติให้จัดตั้งส่วนราชการขึ้นใหม่โดยมีภารกิจใหม่ ซึ่งได้มีการตราพระราชกฤษฎีกาโอนกิจการบริหารและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม นั้นแล้ว และเนื่องจากพระราชบัญญัติดังกล่าวได้บัญญัติให้โอนอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ รัฐมนตรีผู้ดำรงตำแหน่ง หรือผู้ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในส่วน

^{๗๙} ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๑๖/ตอนที่ ๒๒ ก/หน้า ๑/๓๑ มีนาคม ๒๕๔๒

^{๘๐} ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๑๙/ตอนที่ ๑๐๒ ก/หน้า ๖๖/๘ ตุลาคม ๒๕๔๕

ราชการเดิมมาเป็นของส่วนราชการใหม่ โดยให้มีการแก้ไขบทบัญญัติต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ที่โอนไปด้วย ฉะนั้น เพื่อบูรณาการให้เป็นไปตามหลักการที่ปรากฏในพระราชบัญญัติและพระราชกฤษฎีกาดังกล่าว จึงสมควรแก้ไขบทบัญญัติของกฎหมายให้สอดคล้องกับการโอนส่วนราชการ เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องมีความชัดเจนในการใช้กฎหมายโดยไม่ต้องไปค้นหาในกฎหมายโอนอำนาจหน้าที่ว่าตามกฎหมายใดได้มีการโอนภารกิจของส่วนราชการหรือผู้รับผิดชอบตามกฎหมายนั้นไปเป็นของหน่วยงานใดหรือผู้ใดแล้ว โดยแก้ไขบทบัญญัติของกฎหมายให้มีการเปลี่ยนชื่อส่วนราชการ รัฐมนตรีผู้ดำรงตำแหน่ง หรือผู้ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการให้ตรงกับภารกิจที่โอนอำนาจหน้าที่ และเพิ่มผู้แทนส่วนราชการในคณะกรรมการให้ตรงตามภารกิจที่มีการตัดโอนจากส่วนราชการเดิมมาเป็นของส่วนราชการใหม่ รวมทั้งตัดส่วนราชการเดิมที่มีการยุบเลิกแล้ว ซึ่งเป็นการแก้ไขให้ตรงตามพระราชบัญญัติและพระราชกฤษฎีกาดังกล่าว จึงจำเป็นต้องตราพระราชกฤษฎีกานี้

*พระราชบัญญัติการกลับเป็นผู้ประกันตน พ.ศ. ๒๕๕๔^{๘๑}

มาตรา ๓ ในพระราชบัญญัตินี้

“ผู้ประกันตน” หมายความว่า ผู้ประกันตนตามมาตรา ๓๙ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๗ “สำนักงาน” หมายความว่า สำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ สำนักงานประกันสังคมจังหวัดหรือสำนักงานประกันสังคมจังหวัดสาขา แล้วแต่กรณี “เลขาธิการ” หมายความว่า เลขาธิการสำนักงานประกันสังคม

มาตรา ๔ ผู้ประกันตนซึ่งความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลงตามมาตรา ๔๑ (๔) หรือ (๕) แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๗ ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ หากมีความประสงค์จะกลับเป็นผู้ประกันตนให้ยื่นคำขอต่อสำนักงานตามแบบที่เลขาธิการกำหนดภายในหนึ่งปีนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

มาตรา ๕ เมื่อสำนักงานได้รับคำขอตามมาตรา ๔ ให้ดำเนินการตรวจสอบคำขอ และในกรณีที่เห็นว่าผู้ยื่นคำขอมีสติกลับเป็นผู้ประกันตนให้แจ้งให้ผู้ยื่นคำขอทราบภายในเจ็ดวัน ในกรณีที่เห็นว่าผู้ยื่นคำขอไม่มีสิทธิกลับเป็นผู้ประกันตน ให้สำนักงานเสนอรายงานพร้อมเหตุผลต่อเลขาธิการเพื่อพิจารณาและมีคำสั่ง และแจ้งผลการพิจารณาให้ผู้ยื่นคำขอทราบภายในสิบห้าวันคำสั่งเลขาธิการนั้นให้เป็นที่สุด

มาตรา ๖ การกลับเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา ๕ วรรคหนึ่ง ให้เริ่มตั้งแต่เดือนที่ยื่นคำขอและให้ผู้ประกันตนมีสิทธิและหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม

มาตรา ๗ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

^{๘๑} ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๒๘/ตอนที่ ๓๔ ก/หน้า ๗๑/๑๑ พฤษภาคม ๒๕๕๔

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยที่มีผู้ประกันตนตามมาตรา ๓๙ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๗ จำนวนมากไม่ได้ส่งเงินสมทบตามมาตรา ๔๑ (๔) หรือ (๕) ทำให้ความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลงเป็นเหตุให้ไม่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนจากกองทุนประกันสังคมและไม่อาจกลับเป็นผู้ประกันตนได้อีกเพื่อเป็นการให้โอกาสแก่บุคคลดังกล่าวในการขอกลับเป็นผู้ประกันตนได้ จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

พระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๘^{๒๒}

มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

มาตรา ๔๑ ผู้ใดเคยได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีทุพพลภาพจากกองทุนประกันสังคมตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ และสิทธิการได้รับประโยชน์ทดแทนดังกล่าวได้สิ้นสุดลงก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีทุพพลภาพตามมาตรา ๗๑ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัตินี้ตั้งแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

ผู้ใดมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีทุพพลภาพจากกองทุนประกันสังคมตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๗ อยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนตามมาตรา ๗๑ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๔๒ ให้คณะกรรมการประกันสังคม และคณะกรรมการแพทย์ซึ่งดำรงตำแหน่งอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับยังคงปฏิบัติหน้าที่อยู่ต่อไปจนกว่าจะมีการแต่งตั้งคณะกรรมการประกันสังคมตามมาตรา ๘ หรือคณะกรรมการแพทย์ตามมาตรา ๑๔ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัตินี้ แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ ต้องไม่เกินหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

มาตรา ๔๓ ให้นำมาตรา ๔๙ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัตินี้มาใช้บังคับกับนายจ้างซึ่งยังมีได้นำส่งเงินสมทบหรือเงินเพิ่ม หรือนำส่งไม่ครบจำนวนอยู่ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับด้วย

มาตรา ๔๔ พระราชกฤษฎีกาซึ่งออกตามความในมาตรา ๔ (๖) แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ ที่ใช้บังคับอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้

ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๓๒/ตอนที่ ๕๓ ก/หน้า ๑/๒๒ มิถุนายน ๒๕๕๘

ยังคงใช้บังคับต่อไปจนกว่าจะมีพระราชกฤษฎีกาซึ่งออกตามความในมาตรา ๔ (๔) แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติ

มาตรา ๔๕ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยที่กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมที่ใช้บังคับในปัจจุบันมีบทบัญญัติบางประการไม่เหมาะสม และไม่สอดคล้องกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน สมควรแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการได้มาซึ่งผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายผู้ประกันตนให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย แก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติเกี่ยวกับการแต่งตั้งที่ปรึกษาของคณะกรรมการประกันสังคม คุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของกรรมการประกันสังคม ที่ปรึกษา และกรรมการการแพทย์ และอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการการแพทย์ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น แก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติเกี่ยวกับการคำนวณค่าจ้างรายวันในการจ่ายเงินทดแทนการขาดรายได้ ยกเลิกการตัดสิทธิผู้ประกันตนซึ่งไม่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีเจ็บหรือยินยอมให้ผู้อื่นกระทำให้ตนประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ทุพพลภาพ หรือถึงแก่ความตาย เพื่อขยายความคุ้มครองให้ผู้ประกันตนได้รับสิทธิประโยชน์มากยิ่งขึ้น เพิ่มบทบัญญัติเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และอัตราให้รัฐบาลออกเงินสมทบสำหรับผู้ประกันตนตามมาตรา ๔๐ และเพิ่มบทบัญญัติให้ลดหย่อนการออกเงินสมทบในกรณีเกิดภัยพิบัติอย่างร้ายแรงที่ส่งผลกระทบต่อสถานการณ์ทางเศรษฐกิจเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนของนายจ้าง รวมทั้งกำหนดโทษทางอาญาในกรณีนายจ้างไม่ยื่นแบบรายการแสดงการส่งเงินสมทบเพื่อให้การประกันสังคมเป็นไปตามวัตถุประสงค์ และอำนวยความสะดวกแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องในระบบประกันสังคมเพิ่มขึ้น จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

พระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติแห่งกฎหมายที่เกี่ยวกับความรับผิดชอบในทางอาญาของผู้แทนนิติบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๐^{๘๓}

มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยที่ศาลรัฐธรรมนูญได้มีคำวินิจฉัยว่าพระราชบัญญัติขายตรงและตลาดแบบตรง พ.ศ. ๒๕๔๕ มาตรา ๕๔ เฉพาะในส่วนที่สันนิษฐานให้กรรมการผู้จัดการ ผู้จัดการ หรือบุคคลใดซึ่งรับผิดชอบในการดำเนินงานของนิติบุคคลนั้น ต้องรับโทษทางอาญาร่วมกับการกระทำความผิดของนิติบุคคล โดยไม่ปรากฏว่ามีการกระทำหรือเจตนาประการใดอันเกี่ยวกับการกระทำความผิดของนิติบุคคลนั้น ขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๓๔ วรรคสอง เป็นอันใช้บังคับไม่ได้ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๖ และต่อมาศาลรัฐธรรมนูญได้มีคำวินิจฉัยในลักษณะดังกล่าวทำนองเดียวกัน คือ พระราชบัญญัติลิขสิทธิ์ พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๗๔ พระราชบัญญัติการประกอบกิจการ

^{๘๓} ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๓๔/ตอนที่ ๑๘ ก/หน้า ๑/๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐

โทรคมนาคม พ.ศ. ๒๕๔๔ มาตรา ๗๘ พระราชบัญญัติสถานบริการ พ.ศ. ๒๕๐๙ มาตรา ๒๘/๔ และพระราชบัญญัติปุ๋ย พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๗๒/๕ ขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๓๙ วรรคสอง เป็นอันใช้บังคับไม่ได้ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๖ ดังนั้น เพื่อแก้ไขบทบัญญัติของกฎหมายดังกล่าวและกฎหมายอื่นที่มีบทบัญญัติในลักษณะเดียวกันมิให้ขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญ จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๒๑/๒๕๖๐ เรื่อง การแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายเพื่ออำนวยความสะดวกในการประกอบธุรกิจ^{๔๔}

ข้อ ๑๗ ในกรณีที่กฎหมาย กฎ หรือระเบียบใดกำหนดให้ผู้ซื้อหรือนุมัติ อนุญาต หรือใบอนุญาต หรือผู้ยื่นขอจดทะเบียนหรือจัดแจ้ง หรือผู้แจ้ง ต้องใช้เอกสารที่ทางราชการออกให้แก่ผู้นั้นเพื่อประกอบการพิจารณาหรือดำเนินการ ให้เป็นหน้าที่ของผู้อนุมัติ อนุญาต ออกใบอนุญาต รับจดทะเบียน รับจัดแจ้ง หรือรับแจ้งนั้น ที่จะต้องดำเนินการให้หน่วยงานที่ออกเอกสารราชการเช่นนั้นส่งข้อมูลหรือสำเนาเอกสารดังกล่าวมาเพื่อประกอบการพิจารณาหรือดำเนินการ ในกรณีที่ผู้มีอำนาจดังกล่าวประสงค์ได้สำเนาเอกสารนั้นจากผู้ซื้อหรือนุมัติ อนุญาต หรือใบอนุญาต หรือผู้ยื่นขอจดทะเบียนหรือจัดแจ้ง หรือผู้แจ้ง ให้ผู้มีอำนาจนั้นเป็นผู้จัดทำสำเนาเอกสารดังกล่าวเอง เพื่อประโยชน์แห่งการนี้ ห้ามมิให้เรียกเก็บค่าใช้จ่ายที่เกิดจากการทำสำเนาดังกล่าวจากผู้ซื้อหรือนุมัติ อนุญาต หรือใบอนุญาตหรือผู้ยื่นขอจดทะเบียนหรือจัดแจ้ง หรือผู้แจ้ง

ข้อ ๑๘ คำสั่งนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

ปริดาการณ์/แก้ไข

พลัฏฐวັช/ตรวจ

๒๘ มีนาคม ๒๕๕๖

นุสรณ์/เพิ่มเติม

១០ មេសា ២០២០

คำแนะนำสำหรับวิทยากร

หลักสูตรการพัฒนาทักษะชีวิตและ การเตรียมความพร้อมสู่ตลาดแรงงาน

หลักสูตรการพัฒนาทักษะชีวิตและการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตลาดแรงงานนี้ เน้น การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมโดยยึดเอาผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ผ่านกระบวนการเรียนรู้แบบผ่านประสบการณ์ตรง และดำเนินการเรียนรู้โดยใช้ทักษะของการฟัง การแสดงออกถึงการฟัง และการตั้งคำถามเพื่อนำไปสู่การเรียนรู้ ขั้นตอนในการดำเนินหลักสูตรแต่ละครั้ง จะแบ่งออกเป็น 7 ขั้นตอน ได้แก่

7 ขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรม



1. ทบทวน เชื่อมโยง คือ การนำเอาเนื้อหา ที่ได้เรียนรู้ในแต่ละครั้ง เชื่อมโยงเป็นเรื่องเดียวกัน โดยแต่ละครั้งในการทำกิจกรรม ขั้นตอนช่วงต้น จะเป็นการทบทวน และเชื่อมโยงเนื้อหาที่ได้เรียนรู้มาแล้ว โดยการทบทวนจะทบทวนด้วยวิธีการหลากหลาย อาทิ การตั้งคำถาม การทำกิจกรรม การแบ่งกลุ่มอภิปราย

2. แนะนำทักษะใหม่ คือ การเกริ่นนำในทักษะที่จะได้เรียนรู้ โดยให้น้องๆ เข้าวชนได้รู้จักทักษะที่กำลังจะได้เรียนรู้ และปูพื้นฐานความเข้าใจ รวมทั้งได้เห็นภาพรวมของสิ่งที่กำลังจะได้เรียนรู้

3. ทำกิจกรรม คือ กระบวนการเรียนรู้ที่สำคัญในหลักสูตร โดยกิจกรรมจะเน้น ฐานคิด ฐานกาย และฐานใจตามลำดับ

4. สะท้อนการเรียนรู้ คือ กระบวนการเชื่อมโยงประสบการณ์จากกิจกรรมเพื่อนำไปสู่การเรียนรู้ในแต่ละทักษะ โดยใช้การตั้งคำถาม ในหลักสูตรนี้จะเน้นการตั้งคำถามเพื่อสร้างความตระหนักรู้ในตนเอง ตัวอย่างคำถาม เช่น รู้สึกอย่างไรบ้างกับกิจกรรมนี้ เกิดความรู้สึกรู้สึกอย่างไรบ้างตอนทำกิจกรรม คิดว่าจะทำกิจกรรมนี้สำเร็จหรือไม่ ตอนทำกิจกรรมคิดว่าเพื่อนๆ คิดอย่างไร

5. ประยุกต์ใช้ คือ การเชื่อมโยงการเรียนรู้เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดทักษะที่สำคัญในหลักสูตร โดยใช้การตั้งคำถามเพื่อชวนกันพูดคุย และอภิปรายร่วมกัน ตัวอย่างคำถาม เช่น ถ้าเปรียบกิจกรรมเหมือนการทำงานอย่างหนึ่ง น้องๆ ได้เรียนรู้อะไร และจะนำไปใช้ในการทำงานในอนาคตอย่างไร

6. สรุปการเรียนรู้ คือ การรวบรวมประเด็นการเรียนรู้ที่สำคัญในแต่ละทักษะ โดยแต่ละทักษะจะมีแนวคิดสำคัญที่ต้องการให้น้องๆ เขียวชนได้เรียนรู้ การสรุปอาจจะไม่ใช่การที่ผู้นำกิจกรรมพูดคุย แต่เป็นการที่น้องๆ เขียวชนได้สรุปการเรียนรู้ด้วยตนเอง

7. เสริมกำลังใจ คือ สิ่งที่ผู้นำกิจกรรมควรทำอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นการสะท้อนมุมมองด้านบวกของน้องๆ เขียวชนในการทำกิจกรรม การแสดงความคิด ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นขั้นตอนช่วงท้ายของแต่ละครั้งในการทำกิจกรรม เป็นปัจจัยที่สำคัญมาก ที่จะทำให้เกิดกำลังใจที่ดีในตนเอง

กระบวนการเรียนรู้ในครั้งนี้ อยู่บนพื้นฐานของกระบวนการให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม (Group Counseling) การให้คำปรึกษาประเภทนี้ หรืออาจเรียกว่า การให้คำปรึกษาเชิงกระบวนการ เป็นกระบวนการที่ประกอบด้วยสมาชิกในกลุ่มประมาณ 7-9 คนต่อผู้ดำเนินกลุ่ม 1 คน สมาชิกในกลุ่มเป็นผู้พิจารณา กำหนดปัญหา แสดงออกเกี่ยวกับความรู้สึกและความคิดเห็นของแต่ละคน เป็นการได้ระบายความรู้สึกและความคิดเห็นของแต่ละคน เป็นการได้ระบายความรู้สึกขัดแย้งในจิตใจได้สำรวจตนเอง ได้มีการยอมรับตนเอง ถ้าหากจะเผชิญปัญหาและได้ใช้ความคิดในการแก้ปัญหา หรือปรับปรุงตนเองกับสิ่งที่ได้รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และได้ตระหนักว่าผู้อื่นก็มีความขัดแย้ง หรือความคิดเห็นเช่นเดียวกับตนไม่ใช่เขาคนเดียวที่มีปัญหา และอย่างน้อยยังมีอีกคนหนึ่งคือ วิทยากรกลุ่ม หรือ ผู้ให้คำปรึกษากลุ่มที่ยอมรับและเข้าใจเขา วิธีการนี้สมาชิกของกลุ่มจะร่วมกันคิด แลกเปลี่ยนข้อมูล เพื่อให้เกิดความคิดเห็น และเป็นการเปิดโอกาสให้สมาชิกในกลุ่มแต่ละคนเปิดโอกาสให้สมาชิกในกลุ่มแต่ละคนได้เสนอแนะความคิดเห็นต่าง ๆ ซึ่งทำให้เขาเกิดความภาคภูมิใจว่าตนเองสามารถให้ข้อคิดเห็นอันจะเป็นประโยชน์แก่กลุ่มได้

ในการจัดกิจกรรมจะให้รวมกลุ่มตามความสมัครใจ ซึ่งทำให้กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกิดขึ้นดี มาก แม้ทีมวิทยากรจะต้องเริ่มสร้างสัมพันธ์ภาพมากขึ้น ในการเข้าไปรวมในกลุ่มที่มีความผูกพันกันดี แต่เมื่อสร้างสัมพันธ์ภาพได้แล้ว การดำเนินกิจกรรมดีและเกิดกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่ดีขึ้น

นอกจากนี้ยังใช้กิจกรรมเพื่อเชื่อมโยงการเรียนรู้ ผ่านประสบการณ์ และการลงมือกระทำ โดยมุ่งให้แต่ละคนนำประสบการณ์ที่ได้รับจากการแก้ปัญหาไปใช้ในการตัดสินใจ การจัดกิจกรรมที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ผู้นำกิจกรรมจะต้องมีลักษณะของการเป็นผู้รอบรู้ และมีประสบการณ์ ยอมรับความแตกต่าง และผู้เรียนเป็นศูนย์กลางรับประสบการณ์จากการกระทำของตนเอง ได้ทดลอง ทำปฏิบัติ ดังนั้น วิทยากรจะต้องใช้ทักษะพื้นฐานในการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างคุณค่าของการพูดคุย การสร้างคุณค่าของการพูดคุย VALUE (ทักษะพื้นฐานในการให้คำปรึกษา)

1. Validate (ยืนยันในสิ่งที่ดีและเป็นในเชิงบวก)

Positive Point มองให้เห็นว่ามีสิ่งที่ดี หรือด้านบวกอะไรบ้างในเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น

Positive Reinforcement

- บอกเขาว่าอะไรคือสิ่งที่คุณเห็น
- เลือกคำหางบวกเพื่อชมเชย

- บอกความรู้สึกของคุณที่คุณมีต่อสิ่งที่เกิดขึ้น

2. Ask (ถาม)

- ถามในสิ่งที่เกิดขึ้นจากเรื่องราวที่เขาเล่า
- เลือกใช้คำถามปลายเปิดมากกว่าปลายปิด
- ตัวอย่างคำถาม เช่น เกิดอะไรขึ้น, แล้วต่อซิ, อยากเล่าเรื่องนี้ไหม, รู้สึกอย่างไร, เหตุการณ์

จะเป็นอย่างไรต่อไป

3. Listen (ฟัง)

- สบตาผู้พูด
- แสดงออกว่ากำลังฟังอยู่
- อย่าทำอย่างอื่นในขณะที่กำลังฟังผู้พูด

4. Understand (เข้าใจ)

- เข้าใจ ทำความเข้าใจกับเรื่องและผู้ฟังพูด
- ขอให้ผู้ฟังพูดซ้ำ หากคุณฟังแล้วไม่เข้าใจ
- ตรวจสอบว่าความเข้าใจว่าสิ่งที่เราเข้าใจนั้นตรงกับข้อความที่ผู้ฟังต้องการสื่อหรือไม่

5. Express (แสดงออก)

- แสดงออกถึงความรู้สึกห่วงใย แสดงออกถึงมุมมองของตนเอง
- หากเป็นเรื่องเกี่ยวกับการเรียน อาจจะให้ความคิดเห็น, คำแนะนำ, คำถามเพิ่มเติม,

ความรู้สึก, ความช่วยเหลือที่สามารถช่วยเหลือได้

ดังนั้น ประกอบด้วย การฟัง และแสดงออกถึงการฟัง ตั้งคำถาม เสนอคำถามใจ การแสดงความจริงใจ และเป็นตัวอย่างที่ดี

ทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้ดำเนินกิจกรรม



การฟัง และการแสดงออกถึงการฟัง

การฟัง หมายถึง การได้ยินเสียงโดยผู้ฟังจะต้องสนใจและตั้งใจฟังรวมทั้งการมีปฏิริยาตอบสนองต่อเสียงนั้นได้ โดยการฟังเป็นการให้เกียรติ และเป็นการทำให้ผู้พูดรู้สึกมีคุณค่า

การตั้งคำถาม

การถาม เป็นการให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรม ได้พูดถึงความคิด ความรู้สึก มุมมอง ตลอดจนความเชื่อ ประสบการณ์ในการเรียนรู้ โดยคำถามในแต่ละกิจกรรม จะกำหนดไว้คร่าวๆ และวิทยากรสามารถถามเพิ่มโดยเน้นการถามด้วยคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้พูดถึงมุมมองของตนเองได้อย่างเต็มที่ อาทิ รู้สึกอย่างไร คิดอย่างไร ต้องการอะไร คาดหวังอะไร ผลเป็นอย่างไร กระทบกับตนเองอย่างไร

การเสริมกำลังใจ

การเสริมกำลังใจ เป็นความสามารถในการใช้วิธีการต่างๆ ที่ช่วยเพิ่มความมั่นใจ ความกล้าแสดงออก ในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เข้าร่วมกิจกรรม โดยอาจเป็นการให้รางวัล หรือคำชมเชยหลังจากที่บุคคลประพฤติปฏิบัติหรือมีพฤติกรรมตามที่เรากำลังต้องการ เช่น การแสดงความคิดเห็น อธิบายรายละเอียด แสดงออก ตั้งใจทำกิจกรรม ร่วมมือ ช่วยเหลือ ซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้ล้วนเป็นพื้นฐานของทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ดังนั้นผู้นำกิจกรรมจำเป็นต้องฝึกทักษะในการเสริมกำลังใจผู้เข้าร่วมกิจกรรม

จริงใจ

การจัดกิจกรรมกับกลุ่มเยาวชน สิ่งที่สำคัญของผู้นำกิจกรรมคือ การสร้างความรู้สึกไว้วางใจ และร่วมมือ โดยพื้นฐานสำคัญคือ ความจริงใจ ซึ่งหมายถึง ความรู้สึกที่ดีที่แท้จริงที่แสดงออกอย่างตรงไปตรงมา เปิดเผย เป็นความรู้สึกที่ดีต่อกันมากกว่าจะเป็นความรู้สึกในแง่ลบ

เป็นตัวอย่างที่ดี

การเป็นตัวอย่างที่ดีมีค่ามากกว่าการสอน คำพูดนี้สำคัญ และจำเป็นอย่างมากในการทำกิจกรรม เนื่องจากการเรียนรู้ของผู้เข้าร่วมกิจกรรม ส่วนสำคัญส่วนหนึ่งคือ การเรียนรู้จากการดู การเรียนรู้จากการสังเกต ดังนั้นหากผู้นำกิจกรรมต้องการให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมร่วมมือ ตั้งใจ ผู้นำกิจกรรมต้องแสดงความร่วมมือ ตั้งใจในการทำกิจกรรมเช่นกัน

โครงสร้างของหลักสูตร และ รายละเอียดของกิจกรรม

หลักสูตรการพัฒนาทักษะชีวิตและ
การเตรียมความพร้อมสู่ตลาดแรงงาน

รายละเอียดโครงสร้าง และแผนของกิจกรรม

ประกอบด้วย

1. **ความสำคัญในการประกอบอาชีพ** เน้นให้เยาวชนตระหนักถึงความสำคัญของการประกอบอาชีพ ที่สุจริต ความหลากหลายของอาชีพ และเรียนรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะสำคัญของแต่ละบุคคลที่สถานประกอบการต้องการอยากให้งานด้วย

2. **การรู้จักตนเอง** เน้นให้เยาวชนได้สำรวจตนเองทั้งด้านที่ดี และด้านที่ตนเองต้องพัฒนาสำหรับการประกอบอาชีพ โดยเน้นความสำคัญของการรู้ตนเอง หรือการมีสติในการเตือนตนเอง

3. **การตั้งเป้าหมาย** เน้นให้เยาวชนตระหนักถึงความสำคัญของการเป้าหมาย การกระทำที่มุ่งมั่น อดทน เพื่อไปสู่เป้าหมายที่ตนเองต้องการ โดยคำนึงถึงความต้องการของตนเอง คนรอบข้าง ครอบครัว และสังคม รวมไปถึงการมีแผนสำรองของตนเองเพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่ตนเองต้องการ และเป็นไปได้จริง

4. **การเผชิญปัญหา** เน้นให้เยาวชนตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงของการดำเนินชีวิตในศูนย์ฝึกอบรม เด็กและเยาวชนเข้าสู่โลกของการทำงาน หรือชีวิตการทำงาน เยาวชนจะต้องเตรียมตนเองเพื่อให้พร้อมสำหรับการทำงาน โดยคำนึงถึงหัวใจสำคัญ 4 ประการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปรับตัวคือ การให้ความสำคัญกับคุณค่าของตนเอง การเพิ่มทางเลือกให้ตนเอง การรับผิดชอบต่อการเลือก และการอยู่ในสังคมที่คำนึงถึงการอยู่ร่วมกัน

5. **การจัดการตนเอง** จะเน้นการทำความเข้าใจอารมณ์ ความคิดและพฤติกรรมของตนเอง โดยจัดการกับความคิดด้านลบของตนเองเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้เหมาะสมมากขึ้น

6. **การกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม** เพื่อฝึกทักษะการแสดงออกอย่างเหมาะสม เช่น การขอบคุณ การขอโทษ การปฏิเสธ และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น

7. **การเสริมสร้างความมั่นใจ** โดยเน้นให้เยาวชนมีวิธีการให้กำลังใจตนเอง เพิ่มความมั่นใจภายในให้ตนเอง พูดกับตนเองด้านบวก เพื่อให้ตนเองมั่นใจในการประกอบอาชีพในอนาคต

รูปแบบการเรียนรู้ประกอบไปด้วย เกม กิจกรรม การแสดงบทบาทสมมติ การอภิปราย การระดมความคิด โดยเน้นการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม และใช้กระบวนการกลุ่มทางจิตวิทยาผสมผสานกับการฝึกทักษะตลอดหลักสูตร เน้นทั้งฐานกายคือ การเคลื่อนไหว การทำกิจกรรมต่างๆ ฐานใจคือ การสนับสนุนกำลังใจ การเห็นคุณค่าในตนเอง การรับรู้ความรู้สึก และฐานคิดคือ การคิดอย่างมีเหตุผล การคิดแบบมองรอบด้าน โดยทีมวิทยากรนักจิตวิทยาที่มีความรู้ ความสามารถในการดำเนินกระบวนการกลุ่ม โดยการเรียนรู้หลักสูตรนี้มีวิทยากรประจำกลุ่ม 1 คนต่อเยาวชน 8-12 คน โดยใช้เวลาเรียนรู้ 7-8 ครั้ง/หลักสูตร เรียนรู้ครั้งละ 2 ชั่วโมงโดยประมาณ

หัวข้อที่ 1 แนะนำตัว ชี้แจงโครงการ และวัตถุประสงค์การทำกิจกรรม

วัตถุประสงค์	1. เพื่อแนะนำให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมและทีมวิทยากรได้รู้จักกัน 2. เพื่อชี้แจงความเป็นมา วัตถุประสงค์ กำหนดการและกระบวนการจัดกิจกรรมของโครงการ
เวลา	20 นาที
อุปกรณ์และสื่อ	ป้ายชื่อสำหรับทุกคน ลูกบอลขนาดเล็ก 3-5 ลูก
การเตรียมตัว	วิทยากรเตรียมกิจกรรมเพื่อทำความรู้จักกัน หรือกิจกรรมละลายพฤติกรรม
ขั้นตอนการดำเนินการ	1. ทำความรู้จักกัน 1. กล่าวต้อนรับผู้เข้าร่วมกิจกรรม 2. ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมแนะนำชื่อตนเอง 3. ทำกิจกรรมละลายพฤติกรรม 1-2 กิจกรรมสั้นเพื่อให้ทุกคนได้รู้จักกัน 2. แนะนำโครงการ 1. วิทยากรกล่าวถึงความเป็นมาของโครงการ และกล่าวถึงความสำคัญของโครงการ 3. ชี้แจงวัตถุประสงค์ กำหนดการ และกระบวนการของโครงการ 1. วิทยากรชี้แจงวัตถุประสงค์ของการดำเนินกิจกรรมครั้งนี้ รวมทั้งกำหนดการ และกระบวนการของโครงการที่จะเสริมสร้างทักษะชีวิตของผู้เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อเตรียมความพร้อมในการประกอบอาชีพ 4. เปิดโอกาสให้ซักถาม หรือทำความเข้าใจ

กิจกรรมละลายพฤติกรรม : เกมโยนลูกบอล

รายละเอียดของการทำกิจกรรม	ให้ผู้เล่นโยนสิ่งของไปให้ผู้เล่นอีกคน โดยแต่ละกลุ่มต้องพยายามโยนและรับลูกบอลในเวลาเดียวกันให้ได้มากที่สุด
ขนาดกลุ่มที่เหมาะสม	6 ถึง 25 คน
ระยะเวลา	10 ถึง 30 นาที
วัตถุประสงค์	เพื่อละลายพฤติกรรม และสร้างความสนุกสนาน
อุปกรณ์	ลูกบอล หรือ สิ่งของที่สามารถนำมาโยนและรับได้ 8 ถึง 10 ชิ้น
คำแนะนำสำหรับการเล่น	• เรียกให้ทุกคนมายืนล้อมวงกัน • เริ่มจากสิ่งของชิ้นหนึ่งที่อยู่ในมือก่อน โดยอธิบายให้ผู้เล่นฟังว่าคุณจะโยนของชิ้นนี้ไปให้คนที่กำลังล้อมวงกันอยู่ โดยเรียกชื่อคนนั้น ด้วยเสียงดังชัดเจนก่อนโยน เมื่อผู้เล่นรับลูกได้แล้ว จะต้องโยนต่อไปให้คนที่ยังไม่เคยรับลูก และเรียกชื่อคนต่อไปนั้น ด้วยเสียงดังชัดเจนเช่นกัน เกมการโยนและรับสิ่งของนี้จะดำเนินต่อไปเรื่อยๆ จนกว่าทุกคนในกลุ่มที่ล้อมวงกันอยู่จะได้เล่นหมดแล้ว โดยคนสุดท้ายจะต้องโยนสิ่งของนั้นกลับคืนมาหาวิทยากร/ผู้เริ่มกิจกรรม • บอกผู้เล่นว่าพวกเขาต้องจำคนที่โยนสิ่งของให้และคนที่รับสิ่งของจากเขาไปได้ เพราะการเล่นในรอบต่อไปจะต้องโยนตามลำดับก่อนหลังที่เคยทำมาก่อนหน้านี้ • ปลอ่ยให้ผู้เล่นฝึกโยนสิ่งของ โดยการส่งและรับตามลำดับเดิมจนผู้เล่นคุ้นเคยกับการรับส่งสิ่งของตามลำดับ • ถามสมาชิกกลุ่มว่า: พวกเขา รู้สึกอย่างไรกับการ “จัดสรร” การโยนโดยใช้สิ่งของเพียงชิ้นเดียว คำตอบที่ได้มักจะเป็นคำตอบทว่าน่าอึ้งว่า รู้สึกสบาย ง่าย สนุก ฯลฯ • ต่อไปให้ถามสมาชิกกลุ่มว่า: ในชีวิตประจำวันพวกเขาจะต้องจัดสรรเวลาให้กับสิ่งใดหรือจัดการเรื่องอะไรบ้าง โดยเขียนคำตอบลงบนเทปชิ้นหนึ่ง จากนั้นจึงนำเทปนั้นไปติดไว้บนสิ่งของ • จากนั้นให้ถามต่ออีกว่า: นอกจากเรื่องนี้แล้วชีวิตเรามีอะไรที่ต้องจัดสรรเวลาอีกหรือไม่ คำตอบที่อาจได้รับมีมากมาย อาทิเช่น โรงเรียน การบ้าน งานบ้าน เพื่อน เพื่อนเล่นกีฬา สัญญาที่ให้ไว้กับครอบครัว ชุมชนต่างๆ ใน

	โรงเรียน นวัตกรรม/ความสัมพันธ์ในรูปแบบต่างๆ ฯลฯ เขียนคำตอบที่ได้รับลงบนเทป หนึ่งชิ้นต่อหนึ่งคำตอบ จากนั้นจึงนำไปติดบนของชิ้นอื่นๆ • เชิญชวนให้ผู้เล่นพยายามรับส่งของมากกว่าหนึ่งในเวลาเดียวกัน เพื่อพวกเขาจะได้รู้สึกท้าทายและสนุกสนานเหมือน “ชีวิตจริง” ยิ่งขึ้น • โดยเริ่มจากการโยนของหนึ่งชิ้นก่อน เมื่อโยนของชิ้นแรกแล้ว ให้เริ่มโยนชิ้นต่อไปเรื่อยๆ จนกว่าจะหมด การทำเช่นนี้จะทำให้เกิดความโกลาหลและความวุ่นวายยิ่งขึ้น และอาจทำให้ของหล่นอีกด้วย • หลังปล่อยให้ผู้เล่นรับส่งสิ่งของกันสักสองสามนาที ให้สั่งพักการเล่นก่อน และถามว่า: รู้สึกอย่างไรกับการรับส่งสิ่งของเหล่านี้ คำตอบที่ได้รับอาจมีหลายคำตอบ อาทิเช่น รู้สึกกดดันมากขึ้น ยากขึ้น สนุกขึ้น เป็นต้น • ต่อไปให้ถามว่า: เราสามารถช่วยเหลือตัวเองและเพื่อนร่วมทีมคนอื่นๆ ให้ประสบความสำเร็จในการรับส่งสิ่งของหลายๆ ชิ้นได้อย่างไร อนุญาตให้ผู้เล่นคิดแผนและออกความเห็นว่าจะทำอย่างไรจึงจะเล่นได้ดียิ่งขึ้น • เริ่มเล่นต่อ จนเมื่อเห็นว่าผู้เล่นในกลุ่มต่างๆ ก็รู้สึกว่าการแข่งขันประสบความสำเร็จในการทำเช่นนี้แล้ว จึงบอกให้หยุดได้
ข้อควรระวังเพื่อความปลอดภัย	สิ่งสำคัญที่ต้องทำในช่วงแรกคือ ต้องสาธิตวิธีการโยนที่อยากให้ผู้เล่นทำให้พวกเขาดูก่อน โดยแสดงการโยนสิ่งของด้วยการ “ทอดแขนลงต่ำ” ก่อนโยนขึ้น พร้อมๆ กับการเรียกชื่อผู้รับ ผู้นำกิจกรรมต้องคอยระวังอย่าให้ผู้เล่นโยนของเร็วเกินไป หรือชนกันขณะพยายามรับส่งของ
คำแนะนำเพิ่มเติมสำหรับผู้นำกิจกรรม:	• ก่อนเริ่มเล่นผู้นำกิจกรรมอาจขอให้ผู้เล่นทุกคนยื่นมือออกมาด้านหน้าเพื่อแสดงให้เห็นว่ายังไม่มีใครได้จับลูกบอล โดยเมื่อเริ่มเล่นแล้ว ให้คนที่รับและส่งบอลเรียบร้อยแล้ว วางมือลงข้างๆ ลำตัว วิธีนี้เป็นวิธีง่ายๆ ที่จะดูว่ามีใครบ้างที่ยังไม่ได้เล่น • หากต้องการให้ผู้เล่นรู้สึกกระตือรือร้นยิ่งขึ้น ผู้นำกิจกรรมอาจบอกให้ผู้เล่นวิ่งเหยาะๆ กับที่ในขณะที่กำลังรับส่งสิ่งของด้วยก็ได้ • ในการเลือกสิ่งของที่จะนำมาใช้ ต้องพิจารณาอย่าให้สิ่งของนั้นหนักหรือเบาจนเกินกว่าจะโยนหรือรับได้ ผู้นำกิจกรรมจะต้องมั่นใจว่าสิ่งของที่จะนำมาใช้ในการทำกิจกรรมเหล่านั้นจะไม่ทำให้ผู้เล่นได้รับบาดเจ็บในขณะที่เล่น • ผู้นำกิจกรรมอาจสร้างความสนุกสนานด้วยการขอให้ผู้เล่นตั้งเป้าหมายไว้ว่าพวกเขาจะสามารถรับส่งสิ่งของได้คราวละกี่ชิ้น การทำเช่นนี้จะช่วยให้ผู้เล่นได้มีโอกาสลองพิจารณาจัดลำดับความสำคัญของสิ่งของหรือสิ่งที่จะต้องทำในชีวิตจริงเสียก่อน ก่อนที่จะตัดสินใจว่าสิ่งที่ต้องทำนั้นมากเกินไปได้

คำถามสำหรับผู้เล่น:	1. ผู้เล่นใช้แผนอะไรในการพัฒนาทักษะการโยนรับสิ่งของหลายๆ ชิ้นในเวลาเดียวกัน 2. จากกลวิธีต่างๆ ที่นำมาใช้ในการทำกิจกรรมนี้ มีกลวิธีใดที่เราสามารถนำไปใช้กับตัวเองได้หรือไม่ 3. ในขณะที่กำลังเล่น เกิดอะไรขึ้นกับผู้ทำสิ่งของเหล่านั้น คำตอบอาจจะเป็น: เราก็เก็บขึ้นมาแล้วก็โยนต่อ การทำลูกบอลตกก็เหมือนกับการทำผิด ในชีวิตจริงพวกเราเคยได้รับความผิดพลาดได้หรือไม่ เมื่อพลาดแล้วเราควรทำอย่างไรดี 4. อะไรคือสิ่งที่เราได้เรียนรู้จากการทำกิจกรรมครั้งนี้ที่สามารถช่วยให้เราคลายกังวลเมื่อรู้สึกกดดันหรือเครียดมากเกินไป
ตัวอย่าง คำถามเพื่อสะท้อนการเรียนรู้	จะหาอย่างไรจึงจะรับส่งกันได้ โดยที่ลูกบอลไม่ตก ให้ลองรอบต่อไป เมื่อทำจบ “รอบนี้เป็นอย่างไรบ้าง/รอบสุดท้ายต่างจากรอบแรกๆอย่างไร” พอทำพลาด เราทำอย่างไร ตอนทำกิจกรรมรู้สึกอย่างไรบ้าง
รูปกิจกรรม	
คลิปตัวอย่างการดำเนินกิจกรรม	

ครั้งที่ 2 ความสำคัญของการมีอาชีพสุจริต

แนวคิดที่สำคัญ

ความสำคัญในการประกอบอาชีพ หรือการทำงานนอกจากจะเป็นการหาเลี้ยงตนเอง ครอบครัวแล้ว การทำงานเป็นการตอบสนองเป้าหมายทางสังคมคือ การมีกลุ่ม เพื่อน และเป็นการสร้างคุณค่าให้ตนเองในการอยู่ในสังคม นอกจากนี้ยังเป็นการขยายขอบเขต ความสามารถของตนเองในการดำเนินชีวิต สร้างระเบียบวินัยให้ตนเอง รวมทั้งเป็นการยกระดับศีลธรรมในจิตใจให้แต่ละบุคคลอีกด้วย ดังนั้นหลักสูตรนี้จึงเน้นให้เยาวชนตระหนักถึงความสำคัญของการประกอบอาชีพที่สุจริต ความหลากหลายของการประกอบอาชีพ และเรียนรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะสำคัญของแต่ละบุคคลที่สถานประกอบการต้องการอยากให้งานด้วย

หัวข้อที่ 1 สร้างความคุ้นเคย และกำหนดข้อตกลงเพื่อการเรียนรู้ทักษะอย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์	1. เพื่อสร้างความคุ้นเคยระหว่างผู้เข้าร่วมกิจกรรมและวิทยากร 2. เพื่อให้เกิดความตระหนักเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม และการสร้างความไว้วางใจ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการเรียนรู้ 3. เพื่อร่วมกันกำหนดกติกาที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการฝึกทักษะ
เวลา	30 นาที
อุปกรณ์และสื่อ	กระดาษฟลิปชาร์ต ปากกาเคมี และกระดาษขาว ไม้หรืออุปกรณ์ที่ใช้ในการโยนเท่าจำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม รางวัลกลุ่ม
การเตรียมตัว	วิทยากรเตรียมพร้อมเกี่ยวกับกิจกรรมและชมการสาธิตกิจกรรม ควรพิจารณาเกี่ยวกับสถานที่ เพื่อความเหมาะสมในการจัดกิจกรรม
ขั้นตอนการดำเนินการ	แบ่งกลุ่มและอธิบายกิจกรรมโยนพร้อมกัน 1. วิทยากรแบ่งกลุ่มผู้เข้าร่วมออกเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มละ 7-8 คน 2. แจกอุปกรณ์ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมถือ คนละ 1 อัน 3. บอกเป้าหมายและวิธีการดำเนินกิจกรรม “กิจกรรมนี้จะให้ทุกคนโยนไม้ให้เพื่อนข้างๆ ข้างใดก็ได้ โดยทุกคนในกลุ่มจะต้องรับได้ไม้ตก โยนมือใดก็ได้กับมืออื่น โดยโยนจนไม้วนมาจนครบ 1 รอบ” 4. วิทยากรให้ผู้เข้าร่วมทดลองทำ (หากทำสำเร็จได้รับรางวัล) 5. ให้เวลาทำกิจกรรมประมาณ 20 นาที ถามความรู้สึก/ความคิด/ข้อสังเกตจากกิจกรรม 1. วิทยากรตั้งคำถามเพื่อให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็น

	1. ก่อนจะเริ่มทำรู้สึกอย่างไร/คิดอย่างไร 2. ระหว่างทำรู้สึกอย่างไร/คิดอย่างไร 3. หลังจากทำแล้วรู้สึกอย่างไร/คิดอย่างไร 4. หากมีสมาชิกตอบว่า “ทำได้ดีขึ้น” ให้ถามต่อว่า “คิดว่าทำไมทำได้ดีขึ้นเพราะอะไร” “แล้วจะเชี่ยวชาญ หรือน่ามากขึ้นจะต้องทำอย่างไร” 2. วิทยากรเชื่อมโยงถึงหลักสูตรว่า เป็นหลักสูตรที่เน้นให้เกิดทักษะเพื่อการเตรียมพร้อมสู่การทำงาน ให้ผู้เข้าร่วมได้ฝึกฝน ทดลองทำ เพื่อให้เกิดทักษะมากขึ้น และเตรียมตัวเองมากขึ้นในการทำงาน/มีงานทำ 3. วิทยากรตั้งคำถามต่อเพื่อให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็น 4. คิดว่าทุกคนในกลุ่มต้องทำอะไรบ้างให้กิจกรรมประสบความสำเร็จ 5. สำหรับกิจกรรมครั้งนี้คิดว่าทุกคนต้องทำอะไรจึงจะทำให้กิจกรรมดำเนินไปได้ตามเป้าหมาย 6. เขียนคำตอบลงบนกระดาษกระดาษฟลิปชาร์ต 7. วิทยากรเพิ่มเติมข้อมูลจากข้อตกลงที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 8. วิทยากรทบทวนข้อตกลงที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และมอบรางวัลให้กลุ่ม สรุปกิจกรรม การร่วมมือในการทำกิจกรรมที่ช่วยให้ประสบความสำเร็จ โดยทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ไม่ว่าถูกหรือผิดก็เป็นการเรียนรู้ สร้างข้อตกลงที่เอื้อต่อการเรียนรู้ วิทยากรชี้แจงข้อตกลงว่า กิจกรรมครั้งนี้จะสนุกและได้เรียนรู้อย่างเต็มที่ที่จะต้อง “รับฟัง เปิดใจ แสดงความคิดเห็นร่วมกัน รักษาความลับ ไม่ตัดสินใจความคิดเห็นของผู้อื่น บอกความต้องการของตนเอง การทำตามข้อตกลง” เป็นต้น
สะท้อนการเรียนรู้	ตัวอย่างคำถาม เพื่อสะท้อนสิ่งที่เกิดขึ้นจากกิจกรรม 1. เกิดอะไรขึ้นในกิจกรรมบ้าง/อย่างไร (อาจถามถึงแต่ละรอบ) ตอนไหนรอบสอง ต่างจาก รอบแรก ยังไงบ้าง 2. รู้สึกยังไง เกิดความคิดอะไรขึ้นบ้าง (ความรู้สึก/ความคิดที่เกิดขึ้นขณะทำกิจกรรม) 3. สำเร็จ/ไม่สำเร็จแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร 4. คาดหวังอย่างไรกับการทำกิจกรรมครั้งแรก
การประยุกต์ใช้	ในการทำงาน มี “ตนเอง คนอื่น งาน” อะไรที่สำคัญ สำคัญอย่างไร แล้วจัดการอะไรได้บ้าง/อะไรที่จัดการได้ง่ายที่สุด

	ตัวอย่าง คำถามเพื่อการนำการเรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ 1. จากกิจกรรมเราจะนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้อย่างไร 2. ถ้าเปรียบกิจกรรมนี้เป็นการทำงาน เรากำลังคิดอะไรอยู่กับเพื่อนร่วมงาน 3. ถ้าเปรียบไม่เป็นงาน เราได้เรียนรู้อะไรบ้าง 4. ให้ทุกคนพูดปัญหาในมุมมองของตัวเอง 5. รู้สึกอย่างไรเมื่อเพื่อนทำไม่ตก >> รู้สึกอย่างไรเมื่อตนเองทำไม่ตก 6. ถ้าเจอปัญหา/ข้อผิดพลาด/ขัดแย้งกับเพื่อนแบบนี้ จะแก้ปัญหาอย่างไร 7. อะไรเป็นหัวใจสำคัญของการทำให้สำเร็จ 8. >> จากกิจกรรมที่เราได้ทำ ช่วงแรกเราจะมีปัญหา ช่วงสองเราทำได้ดีขึ้น สาเหตุใดที่ทำให้เราทำงานสำเร็จได้ 9. มีข้อบกพร่องส่วนไหนที่เราอยากปรับปรุงตนเอง เพื่อให้งานสำเร็จได้เร็วขึ้น 10. ถ้าได้ทำอีกครั้งจะหาอย่างไรให้ดีขึ้นและทำได้สำเร็จ
รูปกิจกรรม	
คลิปตัวอย่าง การดำเนินกิจกรรม	

	5. เปิดไฟจนครบและวางไว้กลางกลุ่ม วางการ์ดทั้งหมดให้เห็น ไม่นำออกตามความรู้สึก/ความคิด/ข้อสังเกตจากกิจกรรม 1. เมื่อเห็นอาชีพสุจริตทั้งหมดมีความคิดอะไรเกิดขึ้นบ้าง 2. สนใจอาชีพสุจริตใด เพราะเหตุใด 3. คิดว่า ถ้าเรามีอาชีพสุจริตจะดีอย่างไรบ้าง 4. เพราะอะไรการมีอาชีพสุจริตจึงสำคัญ 5. จะต้องทำอะไรเพื่อให้ประสบความสำเร็จในอาชีพสุจริตนั้น (ระดมความคิดเห็นหรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน) 6. ให้สมาชิกกลุ่มแต่ละคนให้คะแนนตนเอง และสอบถามว่าจะทำให้คุณลักษณะต่างๆ ในข้อที่ 5 นั้นเพิ่มขึ้นจะต้องทำอะไร แจกแบบประเมินหลังการเรียนรู้ 1 แนวทางการทำแบบทดสอบหลังเรียน อาจถามว่า “มีข้อใดที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมบ้าง เปลี่ยนจากอะไรเป็นอะไร” และ “เพราะอะไรจึงเปลี่ยนไปเช่นนั้น” หรือ “เกิดแนวคิดอะไรขึ้น ทำให้ความคิดเห็นของเราเปลี่ยนแปลงไปแบบนี้” หรือแลกเปลี่ยนแบบทดสอบก่อนเรียน
สะท้อนการเรียนรู้	เรามีมุมมองต่ออาชีพสุจริตนี้อย่างไร
การประยุกต์ใช้	แนะนำ • ถ้างานที่ทำเป็นงานที่ไม่ได้ชอบ ให้เขาลองหาจุดที่ดีในงาน เพื่อเป็นแรงผลักดันให้ทำงานนั้นได้ต่อไป
ภาพกิจกรรม	
คลิปตัวอย่าง การดำเนินกิจกรรม	

ครั้งที่ 3 การตระหนักรู้ในตนเอง และการรู้จักตนเอง

แนวคิดที่สำคัญ

การตระหนักรู้ในตนเอง เป็นพื้นฐานที่สำคัญของการจัดการอารมณ์ การควบคุมอารมณ์ตนเอง รวมทั้งเป็นการสังเกตตนเอง และการรับรู้ตนเองก่อนการตัดสินใจหรือลงมือกระทำสิ่งต่างๆ โดยการตระหนักรู้ในตนเอง หมายถึง การรู้ตัว ได้แก่ การรู้พฤติกรรม การกระทำของตนเอง นิสัย ความคิด อารมณ์ มุมมองทัศนคติที่มีต่อตนเอง รวมไปถึงความต้องการ ความคาดหวังของตนเอง อันจะนำไปสู่การตัดสินใจต่างๆ นอกจากนี้การรู้จักตนเองในมุมมองของประสบการณ์ของตนเองคือ ทัศนคติที่มีต่อตนเอง การมองส่วนที่ดี ข้อจำกัด และอุปสรรคต่างๆ ที่จะทำให้ตนเองไม่สามารถไปถึงความต้องการของตนเองได้ ดังนั้นทักษะในการตระหนักรู้ในตนเอง และทักษะการรู้จักตนเองจึงหมายถึง ความสามารถในการรู้ตนเอง หรือการมีสติในการเตือนตนเอง รวมไปถึง ความสามารถในการค้นหา และ เขาใจส่วนที่ดี จุดด้อยของตนเอง รวมไปถึงการสำรวจตนเองทั้งด้านที่ดี และด้านที่ตนเองต้องพัฒนาเพื่อการทำงาน และการประกอบอาชีพในอนาคต

หัวข้อที่ 1 ทบทวนและเชื่อมโยงเนื้อหา

วัตถุประสงค์	1. เพื่อทบทวนความรู้ และเชื่อมโยงเนื้อหา ย้ำประเด็นจากกิจกรรม การ์ดอาชีพ 2. กระตุ้นความสนใจก่อน กิจกรรมการสำรวจและรู้จักตนเอง ต่อไป
เวลา	20 นาที
อุปกรณ์และสื่อ	1. ป้าย ✓ ✗ ? คนละ 1 ชุด 2. สติกเกอร์คำ อาชีพขนาด B5
การเตรียมตัว	วิทยากรจะต้องศึกษาลักษณะของอาชีพ และเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้ตอบอย่างเต็มที่
ขั้นตอนการดำเนินการ	1.แจกแผ่นป้าย ✓ ✗ ? คนละ 1 ชุด แล้วอธิบายป้ายแต่ละป้าย 2.ทดลองชูป้ายจากคำถามตัวอย่าง ให้สมาชิกลองยกป้ายเพื่อตรวจสอบความเข้าใจ กติกากในการยกป้าย เช่น ป้ายนี้มีฟ้าหรือไม่ ผู้นำกลุ่มเป็นผู้ขาย 3.วิทยากรขอตัวแทน 1 คนเพื่อเป็น คนทายคำ ซึ่งจะมีสติกเกอร์อาชีพ ติดอยู่ ด้านหลัง ตัวแทนจะไม่ทราบอาชีพที่แปะอยู่ข้างหลัง แต่สมาชิกคนอื่นจะทราบ จากนั้นให้ตัวแทน ถามคำถามอะไรก็ได้แก่เพื่อนในห้อง แต่สมาชิกกลุ่มที่เหลือ สามารถตอบคำถามโดยการยกป้ายใช้สัญลักษณ์ ✓ ✗ ? เท่านั้น ** ห้ามพูดหรือส่งสัญญาณใดๆ เพื่อเป็นการบอก 4.เมื่อมีเพื่อนทายถูก ให้ขอ คนทายคำ คนใหม่

	5. หากใช้เวลานานแล้วยังหาไม่ถูก ให้สมาชิกปรึกษากันโดยไม่ให้ผู้หาคำได้ยิน เพื่อไปด้วยคำเพียงคำเดียว และส่งตัวแทนบอกเพื่อน เมื่อผู้นำกลุ่มถาม ก่อนกลับมาถามและให้สมาชิกยกป้ายสัญลักษณ์ ✓ ✗ ? เท่านั้น จนหาได้ถูกต้อง ** อาจเพิ่มคำไปได้อีก ตามความเหมาะสม 6. วิทยากรสอบถามเกี่ยวกับสิ่งที่ได้เรียนรู้ในครั้งที่แล้ว 7. วิทยากรอธิบายเกี่ยวกับสิ่งที่จะได้เรียนรู้ครั้งนี้
สะท้อนการเรียนรู้	จากกิจกรรมเมื่อสักครู่ มีความรู้สึก/ความคิดอะไรเกิดขึ้นบ้าง ในขณะที่เราไม่ได้พูด แล้วใครแต่ป้าย เราารู้สึกอย่างไร เวลาเพื่อนตอบไม่ได้ ในการไปคำ คิดหรือเลือกคำอย่างไรในการมาไปเพื่อน ผู้หาคำ - รู้สึก/คิดอย่างไรบ้าง ขณะหาคำ - เมื่อหาได้สำเร็จ รู้สึก/คิดอย่างไรบ้าง - อะไรที่ช่วยให้เราตอบได้สำเร็จ
การประยุกต์ใช้	จากกิจกรรมนี้เราได้เรียนรู้อะไรบ้าง/ได้ข้อคิดอะไร มีปัจจัยอะไรบ้างที่ทำให้ทำกิจกรรมได้สำเร็จ การมีแผนป้ายทั้งสามได้ช่วยอะไรแก่ผู้หาคำบ้างหรือไม่ อย่างไร อาจประยุกต์การทำกิจกรรม หากเกิดการช่วยกันเวลาหาคำ โดย ผู้ทราบเป็นผู้นำกิจกรรมเพียงคนเดียว แล้วให้ทุกคนหา
ภาพกิจกรรม	
คลิปตัวอย่าง การดำเนินกิจกรรม	

หัวข้อที่ 2 สัญลักษณ์ของฉัน

วัตถุประสงค์	1. เพื่อฝึกทักษะการรู้จักตนเอง และการตระหนักรู้ในตนเอง
เวลา	40 นาที
อุปกรณ์และสื่อ	1. กระดาษ A4 2. สีเขียน
การเตรียมตัว	วิทยากรต้องเตรียมตัวในการจัดการเวลาเพื่อให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและพูดถึงสัญลักษณ์ของตนเอง โดยสะท้อนมุมมอง ความคิดที่มีต่อตนเอง โดยเน้นไปที่การมองตนเองทางบวก
ขั้นตอนการดำเนินการ	1. วิทยากรแจกกระดาษและสีสำหรับวาด จากนั้นอธิบาย เพื่อให้แต่ละคนวาดภาพแทนตนเองเป็นสัญลักษณ์อะไรก็ได้ 1 อย่าง 2. จากนั้น ให้ผู้เข้าร่วมการอบรม เขียนข้อดีของสัญลักษณ์ดังกล่าว 5 ข้อ และข้อที่อยากเปลี่ยนแปลง 1 ข้อ 3. เมื่อวาดเสร็จแล้ว ให้ทุกคนแลกเปลี่ยนว่า สัญลักษณ์นี้เหมือน หรือ เป็นตัวแทนของตนเองอย่างไร 4. ให้ทุกคนพูดคุย แลกเปลี่ยนว่า อะไรที่เป็นส่วนที่ดี 5 อย่าง และ อะไรที่อยากเปลี่ยนแปลง 1 อย่าง หากวาดภาพเดียว ไปที่ข้อ 9 5. หากมีเวลา อาจเพิ่มกิจกรรม ให้ทุกคน วาดภาพสัญลักษณ์อีกรูป โดยให้วาดสัญลักษณ์ "ฉันที่อยากจะเป็น" หรือ "อยากให้คนอื่นมองเราอย่างไร" 6. และให้ผู้เข้าร่วมการอบรม ให้เขียนคุณสมบัติที่ฉันต้องมี 3 อย่าง เพื่อให้เป็นคนที่ดีอยากเป็น 7. เมื่อวาดเสร็จแล้ว ให้ทุกคนแลกเปลี่ยนว่าสัญลักษณ์นี้เหมือน หรือเป็นตัวแทนของตนเองที่อยากจะเป็นอย่างไร 8. ให้ทุกคนพูดคุย แลกเปลี่ยน คุณสมบัติที่ฉันต้องมี 3 อย่าง เพื่อให้เป็นคนที่ดีอยากเป็น 9. หลังจากวาดเสร็จ (ทั้งการวาด 1 หรือ 2 ภาพ) วิทยากรสอบถามว่า เมื่อได้พูดคุยกันแล้ว รู้สึกอย่างไร ได้เข้าใจอะไรตนเองบ้าง ได้สังเกตอะไรตนเองบ้าง (อารมณ์ มุมมอง ความคิดที่มีต่อตนเอง) 10. วิทยากรสอบถามว่า ในการทำงานนั้น การรู้จักตนเอง และการตระหนักรู้ในตนเอง สำคัญอย่างไร 11. วิทยากรสรุปตามแนวคิดที่สำคัญ

ภาพกิจกรรม	
คลิปตัวอย่าง การดำเนินกิจกรรม	

ครั้งที่ 4 การตั้งเป้าหมาย

แนวคิดที่สำคัญ

เป้าหมาย เป็นสิ่งที่สำคัญในชีวิต และการทำงาน เพราะเป้าหมายจะทำให้การดำเนินชีวิตมีทิศทาง มีแผนการที่ชัดเจนขึ้นและช่วยเพิ่มความภาคภูมิใจในตนเอง (เมื่อได้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้) โดยผู้ที่ประสบความสำเร็จในการทำงานส่วนใหญ่ เป็นผู้ที่มีเป้าหมาย และคนที่มีความสำเร็จ คือ คนที่มีเป้าหมาย เป้าหมายคือ ทิศทาง จุดที่เราต้องการจะไปให้ถึง เป็นสิ่งที่เราต้องการทำให้สำเร็จ และ “เป้าหมาย คือ สิ่งที่เป็นศูนย์กลางแห่งความใส่ใจ” คนส่วนใหญ่ไม่ตั้งเป้าหมายเพราะ คิดว่าเป้าหมายไม่สำคัญ ไม่รู้วิธีตั้งเป้าหมาย คิดว่าความปรารถนา (ความอยาก) คือเป้าหมาย นอกจากนี้ยังมีความกลัว กลัวความล้มเหลว กลัวถูกปฏิเสธ หรือกลัวคนอื่น ๆ จะวิพากษ์วิจารณ์เมื่อทำไม่สำเร็จ ดังนั้นหากรู้ความต้องการของตนเอง ตระหนักในตนเอง จะทำให้เป็นแนวทางสำคัญในการตั้งเป้าหมาย ดังนั้นในการเรียนรู้ครั้งนี้เน้นให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมตระหนักถึงความสำคัญของเป้าหมาย การกระทำที่มุ่งมั่น ออกหน้าเพื่อไปสู่เป้าหมายที่ตนเองต้องการ โดยคำนึงถึงความต้องการของตนเอง คนรอบข้าง ครอบครัว และสังคม รวมไปถึงการมีแผนสำรองของตนเองเพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่ตนเองต้องการ และเป็นไปได้จริง

หัวข้อที่ 1 ทบทวนและเชื่อมโยงเนื้อหา

วัตถุประสงค์	2. เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับกิจกรรม 3. เพื่อทบทวนสิ่งที่ได้เรียนรู้ในครั้งที่ 1 และ 2 ครั้งที่ 1 ความสำคัญในการประกอบอาชีพ/มีอาชีพมากมาย/คุณสมบัติของผู้ประกอบอาชีพที่ดี ครั้งที่ 2 ความสำคัญของการตระหนักในตนเอง และการเสริมสร้างความภาคภูมิใจในตนเอง 4. เพื่อประเมินก่อนการเรียนรู้
เวลา	20 นาที
อุปกรณ์และสื่อ	3. ป้ายกระดานสรุปการเรียนรู้ ประกอบด้วยป้ายข้อความจำนวน 5 แผ่น คือ 1. อาชีพที่สุจริตสำคัญอย่างไร 2. อาชีพในโลกนี้มีกี่อาชีพ 3. คนที่จะเป็นที่ดีต้องการในการทำงาน หรือคนที่คนอยากใหทำงานด้วยต้องมีคุณสมบัติอย่างไรบ้าง 4. รู้ตนเอง 5. ภาคภูมิใจในตนเอง 4. แบบประเมินก่อนการเรียนรู้ 3
การเตรียมตัว	วิทยากรเตรียมกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ และทบทวนหัวใจสำคัญ
ขั้นตอนการดำเนินการ	1. วิทยากรกล่าวทักทายผู้เข้าร่วมการอบรม

	2. วิทยาการให้ทำกิจกรรมเพื่อเตรียมความพร้อม 3. วิทยาการทบทวนข้อตกลง (พูดคุย แลกเปลี่ยน รับฟัง รักษาความลับ และให้ความร่วมมือ ...) 4. วิทยาการทบทวนการเรียนรู้ โดยเปิดป้ายที่ละป้าย และให้น้องๆ ในกลุ่มช่วยกันอธิบาย 1) อาชีพในโลกนี้มีกี่อาชีพ (มีมากมาย ให้น้องๆ ยกตัวอย่างจากการคิดที่ได้เรียนรู้) 2) อาชีพที่สุจริตสำคัญอย่างไร (เมื่อมีอาชีพสุจริต จะทำให้ตนเองภูมิใจ ครอบครัว และคนรอบข้างมีความสุข) 3) คนที่จะเป็นที่ต้องการในการทำงาน หรือคนที่คนอยากใหทำงานด้วยต้องมีคุณสมบัติอย่างไรบ้าง (ตัวอย่างคำตอบ อดทน ขยัน ... แต่เน้น 5 ทักษะที่อยู่ในหลักสูตรคือ การรู้ตนเอง การตั้งเป้าหมาย การปรับตัว การจัดการตนเอง และการแสดงออกอย่างเหมาะสม) 4) รู้ตนเอง (รู้ข้อดีหรือความสามารถของตนเอง รู้ข้อจำกัดของตนเอง รู้พฤติกรรมตนเอง รู้ความรู้สึกของตนเอง รู้ความคิดตนเอง และรู้ความคาดหวังของตนเอง) 5) ภาคภูมิใจในตนเอง (รู้ว่าเรามีดีมากกว่าที่เราคิด เรามีสิ่งที่ดีในตนเอง มากกว่าสิ่งที่ไม่ดี ต้องเอาส่วนที่ดีมาใช้ให้ถูกต้อง และทำให้ตนเองมีความสุข) 5. วิทยาการชื่นชมน้องๆ ที่ช่วยตอบคำถาม และเพิ่มเติมข้อมูล 6. วิทยาการแจกแบบประเมินก่อนการเรียนรู้ให้น้องๆ ตอบ

หัวข้อที่ 2 ความสำคัญของเป้าหมาย

วัตถุประสงค์	1. เพื่อเรียนรู้ความสำคัญของการตั้งเป้าหมาย 2. เพื่อแลกเปลี่ยนเกี่ยวกับเป้าหมายที่เคยตั้งใจไว้และเป้าหมายที่อยากให้เป็นจริง
เวลา	40 นาที
อุปกรณ์และสื่อ	ไม้อัด
การเตรียมตัว	วิทยาการทบทวนความสำคัญของการตั้งเป้าหมาย และเน้นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น
ขั้นตอนการดำเนินการ	1. วิทยาการ ตั้งคำถามกับน้องๆ เพื่อแลกเปลี่ยนว่า "เป้าหมายสำคัญอย่างไร" "เพราะอะไรจึงต้องมีเป้าหมาย"

ภาพกิจกรรม	
คลิปตัวอย่าง การดำเนินกิจกรรม	

หัวข้อที่ 3 การวางแผนเพื่อเป้าหมาย และแผนสำรอง

วัตถุประสงค์	1. เพื่อเรียนรู้ความสำคัญของการตั้งเป้าหมาย และการสร้างแรงจูงใจให้ตนเองให้ การประกอบอาชีพ และการดำเนินชีวิต 2. เพื่อเรียนรู้การคำนึงถึงแผนสำรอง และการสร้างทางเลือกที่ดีให้ตนเองเพื่อ เป้าหมาย
เวลา	40 นาที
อุปกรณ์และสื่อ	ใบงานที่ 3.1 เป้าหมายที่อยากให้เป็นจริง
การเตรียมตัว	วิทยากรฝึกตั้งคำถาม เพื่อให้เด็กๆ เห็นวิธีการที่ไปถึงเป้าหมายของตนเอง โดยเฉพาะเป้าหมายในการประกอบอาชีพเพื่อให้มีชีวิตที่ดีขึ้น
ขั้นตอนการดำเนินการ	1. แจกใบงานที่ 3.1 2. ให้นักๆ เขียนเป้าหมายของตนเอง เพื่อทบทวนตนเอง โดยมีหัวข้อดังนี้ เป้าหมายอีก ปีข้างหน้าคือ ... เป้าหมายในชีวิตของฉันคือ ... วิธีการของฉันเพื่อให้ไปถึงเป้าหมาย ... อย่างน้อย 3 วิธี ระดับความสามารถของฉันที่จะทำให้เป้าหมายสำเร็จ ... อุปสรรคที่จะทำให้ฉันไปไม่ถึงเป้าหมาย ...

	ส่วนที่ดีที่มี/ส่วนที่ดีที่มีเป็น/ส่วนที่ดีที่สามารถทำได้เพื่อเป้าหมาย ... แผนสำรองเพื่อเป้าหมายของฉัน ... 3. แยกเปลี่ยนคำตอบแต่ละข้อ 4. บอกเล่าความรู้สึกและการเรียนรู้หลังจากได้เรียนรู้วันนี้

หัวข้อที่ 4 มุ่งมั่นเพื่อเป้าหมาย

วัตถุประสงค์	1. เพื่อสร้างแรงจูงใจและประสบการณ์ด้านบวกต่อเป้าหมาย 2. เพื่อพัฒนาทักษะในการสร้างกำลังใจให้ตนเองเมื่อต้องพิชิตเป้าหมาย																																				
เวลา	20 นาที																																				
อุปกรณ์และสื่อ	แผ่นปาเป้า ลูกปิงปอง กระดาษฟลิปชาร์ดติดตารางรายชื่อ+เป้าหมาย+สิ่งที่ทำได้ <table><tr><th>ชื่อ</th><th>ทำได้ เป้าหมาย</th><th>ทำได้ เป้าหมาย</th><th>ทำได้ เป้าหมาย</th><th>ทำได้ เป้าหมาย</th><th>ทำได้ เป้าหมาย</th></tr><tr><td>1.</td><td>50 100</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>2.</td><td>40 20</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>3.</td><td>50 80</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>4.</td><td>100 50</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>	ชื่อ	ทำได้ เป้าหมาย	ทำได้ เป้าหมาย	ทำได้ เป้าหมาย	ทำได้ เป้าหมาย	ทำได้ เป้าหมาย	1.	50 100					2.	40 20					3.	50 80					4.	100 50										
ชื่อ	ทำได้ เป้าหมาย	ทำได้ เป้าหมาย	ทำได้ เป้าหมาย	ทำได้ เป้าหมาย	ทำได้ เป้าหมาย																																
1.	50 100																																				
2.	40 20																																				
3.	50 80																																				
4.	100 50																																				
การเตรียมตัว	เตรียมสถานที่และอุปกรณ์ให้พร้อม โดยใช้กระดาษกาวติดเส้น 3 เส้น เส้นใกล้ เส้นกลาง และเส้นไกล โดยกำหนดคะแนนเส้นใกล้คูณ 1 เส้นกลางคูณ 2 และเส้นไกลคูณ 3 และให้แต่ละคนตั้งเป้าหมายของตนเอง																																				
ขั้นตอนการดำเนินการ	1. วิทยากรอธิบายกิจกรรม โดยจะให้น้องๆปาเป้า โดยจะมีลูกบอล และเป้าที่มีคะแนนต่างๆ ให้น้องๆปาเป้าเพื่อไปติดคะแนน โดยปาตามระยะห่าง 3 ระดับ คือ เส้นที่ใกล้ที่สุด X1 เส้นถัดมา X2 เส้นสุดท้าย คะแนนจะ X3 2. เมื่อน้องๆ เข้าใจกติกาแล้ว ให้ลองซ้อมก่อน โดยกำหนดเวลาในการซ้อม 3. เมื่อซ้อมเสร็จ ให้น้องๆ ระบุเป้าหมายของตนเอง ในรอบแรก และบันทึกคะแนนเป้าหมายบนกระดาษตารางที่เตรียมไว้ 4. วิทยากรให้น้องๆ ปาเป้า จากนั้น บันทึกคะแนนที่ทำได้จริง (ทำประมาณ 3-5 รอบ) โดยกำหนดให้ตั้งเป้าหมายก่อนเริ่มปาทีละรอบ (ตั้ง >> ปา >> ตั้ง >> ปา) 5. เมื่อทำครบทุกรอบ นำใบคะแนนมาดูผลที่ทำได้ร่วมกัน วิทยากรให้น้องๆ พูดคุยแลกเปลี่ยนว่า “ได้ตามเป้าหมายหรือไม่” “ได้เพราะอะไร”																																				

	“ทำไมได้รู้สึกอย่างไร และให้กำลังใจตนเองอย่างไร” “ได้เรียนรู้อะไร” (ถามทั้งผู้ชมและผู้คนที่ทำได้ และทำไม่ได้) “เป้าหมายคืออะไร ทำให้เกิดความรู้สึกอย่างไร” “การตั้งเป้าหมายของแต่ละคนเป็น เลือกตั้งจากอะไร” “มีเป้าหมายแล้ว จะเป็นจริงได้ต้องเป็นอย่างไร” 6. จากสิ่งที่เรียนรู้ การตามประเมิน ดังนี้ - ถ้าตั้งเป้าหมายในการทำงาน แล้วทำไม่ได้ จะทำอย่างไร - เพื่อให้ได้ทำอาชีพตามเป้าหมาย จะต้องเตรียมตัวอย่างไร - มีแผนสำรองอย่างไรบ้าง - ให้กำลังใจตนเองอย่างไร เพื่อไปมีเป้าหมายในการทำงาน/ประกอบอาชีพ 7. วิทยากรให้น้องๆ ตอบแบบประเมินหลังการเรียนรู้ 3 8. วิทยากรชื่นมน้องๆ และให้น้องๆ แลกเปลี่ยนคำตอบในแบบประเมินหลังการเรียนรู้ 3 หากมีเวลา
ภาพกิจกรรม	
คลิปตัวอย่าง การดำเนินกิจกรรม	

ครั้งที่ 5 การเผชิญปัญหา

แนวคิดสำคัญ

การเปลี่ยนแปลงจากการดำเนินชีวิตในศูนย์ฝึกอบรมเด็กและเยาวชนเข้าสู่โลกของการทำงาน หรือชีวิตการทำงาน เยาวชนจะต้องเตรียมตนเองเพื่อให้พร้อมสำหรับการทำงาน โดยคำนึงถึงหัวใจสำคัญ 4 ประการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปรับตัวคือ

1. ให้ความสำคัญกับคุณค่าของตนเอง หมายถึง การนึกถึงคุณค่าของตนเองมากกว่าการพึ่งพิงจากคนรอบข้างที่อาจจะมองตนเองในด้านลบ หรือทำให้หมดกำลังใจ
2. การเพิ่มทางเลือกให้ตนเอง โดยคำนึงถึงผลลัพธ์ของการเปลี่ยนแปลงด้านบวก และมองเห็นทางแก้ปัญหามากกว่า 3 ทาง โดยเน้นการมีแผนสำรอง การคิดล่วงหน้า
3. การรับผิดชอบต่อการเลือก คือ การยอมรับผลการเลือกของตนเอง โดยเฉพาะผลของการเลือกภายใน เช่น ความรู้สึกผิด การโทษตนเอง
4. การอยู่ในสังคมอย่างสอดคล้องกลมกลืน หมายถึง การคำนึงถึงตนเอง ผู้อื่น และสังคม

หัวข้อที่ 1 ทบทวนและกิจกรรม การเดินทางของนกฮูก

วัตถุประสงค์	1. เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับกิจกรรม 2. เพื่อทบทวนสิ่งที่ได้เรียนรู้ในครั้งที่ผ่านมา ครั้งที่ 1 ความสำคัญในการประกอบอาชีพ/มีอาชีพมากมาย/คุณสมบัติของผู้ประกอบอาชีพที่ดี ครั้งที่ 2 ความสำคัญของการตระหนักรู้ในตนเอง และการเสริมสร้างคุณภาพภูมิใจในตนเอง ครั้งที่ 3 เป้าหมาย 3. เพื่อประเมินก่อนการเรียนรู้
เวลา	40 นาที
อุปกรณ์และสื่อ	1. แผ่นนิทานเรื่อง การเดินทางของนกฮูก 2. แบบประเมินก่อนการเรียนรู้ 4
การเตรียมตัว	วิทยากรเตรียมกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ และทบทวนหัวใจสำคัญ
ขั้นตอนการดำเนินการ	1. วิทยากรกล่าวทักทายผู้เข้าร่วมการอบรม 2. วิทยากรให้ทำกิจกรรมเพื่อเตรียมความพร้อม (ภาคผนวก) 3. วิทยากรแจกแบบประเมินก่อนการเรียนรู้ 4

	4. วิทยาการทบทวนข้อตกลง (พูดคุย แลกเปลี่ยน รับฟัง รักษาความลับ และให้ความร่วมมือ ...) 5. วิทยาการวางนิทานไว้กลางกลุ่ม และให้น้องๆ หยิบทีละคน โดยคนที่หยิบจะต้องอ่านนิทานให้เพื่อนฟัง หากแผ่นนิทานใดมีคำถาม วิทยาการจะถามในกลุ่ม 6. วิทยาการชื่นชมน้องๆ ที่ช่วยตอบคำถาม และเพิ่มเติมข้อมูลเกี่ยวกับการปรับตัว
ภาพกิจกรรม	 
คลิปตัวอย่าง การดำเนินกิจกรรม และ นิทาน การ เดินทางของนกฮูก	

หัวข้อที่ 2 กิจกรรมโยนบอลลงตะกร้า

วัตถุประสงค์	1. เพื่อเรียนรู้วิธีการไปสู่เป้าหมายด้วยหลากหลายวิธี และเรียนรู้ที่จะใช้วิธีที่ถูกต้องเพื่อเป้าหมาย
เวลา	30 นาที
อุปกรณ์และสื่อ	ลูกบอล ตะกร้า กระดาษขาว ป้ายข้อความ "วิธีล้านงานมี 250 วิธี"

	"การทำให้ตนเองมีอาชีพสุจริต มีอยู่ 500 วิธี" "การทำตนเองให้มีชีวิตที่ดีและมีความสุข มีอยู่ 1,000 วิธี"
การเตรียมตัว	ผู้ดำเนินเรียนรู้หลักการ
ขั้นตอนการดำเนินการ	1. วิทยากรบอกเป้าหมายของกิจกรรมว่า จะให้ทุกคนโยนลูกบอลให้ลงตะกร้าที่ถูก ถูก โดยลูกบอลห้ามตกพื้น ห้ามทำซ้ำซ้ำกัน และห้ามเข้าในบริเวณที่กำหนด 2. ให้นักๆ คิดวิธีการโยนแต่ละรอบให้มากกว่า 5 วิธี และทดลองทำทั้งกลุ่มทีละ วิธี โดยหากลูกบอลไม่ลงตะกร้า จะต้องเริ่มทำใหม่ จนปาลูกบอลลงตะกร้าได้ สำเร็จ หลังจากทำรอบแรกเสร็จ ให้ทำอีกรอบต่อเนื่อง โดยมีกติกาเช่นเดิม และไม่ ทำซ้ำซ้ำกับรอบแรก (ให้ทำอย่างน้อยกลุ่มละ 2 รอบ) 3. หลังโยนบอลเสร็จ ให้ถามน้องๆ ว่า - ได้วิธีโยนบอลลงตะกร้า ประมาณกี่วิธี - รู้สึกอย่างไรตอนโยน - อะไรทำให้สนุก 4. เมื่อทำได้แล้ว ถามน้องๆ ว่า "อะไรที่เป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้กิจกรรมสำเร็จ" "เพราะอะไรถึงต้องมีทางเลือกมากมาย" "อะไรที่จะทำให้เรามีทางเลือกที่ดีให้ตนเอง" 5. ให้นักๆ ดูป้ายคำว่า "วิธีล้างจานมี 250 วิธี" "การทำให้ตนเองมีอาชีพสุจริต มี อยู่ 500 วิธี" "การทำตนเองให้มีชีวิตที่ดีและมีความสุข มีอยู่ 1,000 วิธี" ถามน้องๆ ว่า "คิดอย่างไรกับประโยคนี" ถามทีละข้อความ 6. สรุปให้นักๆ เข้าใจว่า การปรับตัวที่ดีคือ การสร้างทางเลือกที่ดีให้ตนเองเพื่อนำ ตนเองไปสู่เป้าหมาย โดยคำนึงถึงความสามารถของตนเอง การรู้ตัวตนเอง 7. ถามน้องๆ ว่า "จะได้อย่างไรถ้าน้องๆ มีทางเลือกให้ตนเองไว้หลายๆ ทาง โดย ทางเลือกนั้นมาจากตนเอง มากกว่าคนอื่น"
คำถามเพื่อการ ประยุกต์ใช้ที่กลุ่ม ช่วยกันคิด	○ ได้เรียนรู้อะไร ○ ในการดำเนินชีวิตจริงของเรา เพราะอะไรเราจึงต้องมีทางเลือกไว้หลายทาง ○ ทางเลือกอะไรบ้างที่จะทำให้เรามีชีวิตที่ดีขึ้น/ทางเลือกที่ดีต้องเป็นอย่างไร ○ มันมีวิธีไหนบ้างที่ทำให้เราเป็นคนดีและออกจากสิ่งแวดล้อมที่ไม่ดีได้ ○ แล้วเรามีทางเลือกอะไรให้ตนเองบ้าง ○ ตั้งแต่ต้นจนถึงการทบทวนมาถึงตอนนี้ เราได้เรียนรู้อะไรบ้าง

ภาพกิจกรรม	
คลิปตัวอย่าง การดำเนินกิจกรรม	

ครั้งที่ 6 การจัดการตนเอง

แนวคิดสำคัญ

การจัดการตนเอง จะเน้นการทำความเข้าใจอารมณ์ ความคิด และพฤติกรรมของตนเอง โดยจัดการกับความคิดด้านลบของตนเองเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้เหมาะสมมากขึ้น เนื่องจากความคิดจะมีอิทธิพลอย่างมากต่อพฤติกรรม และอารมณ์ ดังนั้นการรู้ทันความคิด โดยเฉพาะความคิดทางลบ จะช่วยให้เพิ่มความสามารถในการจัดการพฤติกรรม และอารมณ์ของตนเอง

หัวข้อที่ 1 ทบทวน

วัตถุประสงค์	1. เพื่อทบทวนสิ่งที่ได้เรียนรู้ครั้งที่ผ่านมา 2. เพื่อทดสอบก่อนเรียน
เวลา	20 นาที
อุปกรณ์และสื่อ	1. แบบประเมิน 2. กระดาษหัวข้อ
การเตรียมตัว	วิทยากรเตรียมกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ และทบทวนหัวใจสำคัญ 1. ความสำคัญในการประกอบอาชีพ เน้นให้เยาวชนตระหนักถึงความสำคัญของการประกอบอาชีพที่สูงสุด ความหลากหลายของอาชีพ และเรียนรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะสำคัญของแต่ละบุคคลที่สถานประกอบการต้องการอยากให้งานด้วย 2. การรู้จักตนเอง เน้นให้เยาวชนได้สำรวจตนเองทั้งด้านที่ดี และด้านที่ตนเองต้องพัฒนาสำหรับการประกอบอาชีพ โดยเน้นความสำคัญของการรู้ตนเอง หรือการมีสติในการเตือนตนเอง 3. การตั้งเป้าหมาย เน้นให้เยาวชนตระหนักถึงความสำคัญของเป้าหมาย การกระทำที่มุ่งมั่น อดทนเพื่อไปสู่เป้าหมายที่ตนเองต้องการ โดยคำนึงถึงความต้องการของตนเอง คนรอบข้าง ครอบครัว และสังคม รวมไปถึงการมีแผนสำรองของตนเองเพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่ตนเองต้องการ และเป็นไปได้จริง 4. การเผชิญปัญหา เน้นให้เยาวชนตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงของการดำเนินชีวิตในศูนย์ฝึกอบรมเด็กและเยาวชนเข้าสู่โลกของการทำงาน หรือชีวิตการทำงาน เยาวชนจะต้องเตรียมตนเองเพื่อให้พร้อมสำหรับการทำงาน โดยคำนึงถึงหัวใจสำคัญ 4 ประการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปรับตัวคือ การให้ความสำคัญกับคุณค่าของตนเอง การเพิ่มทางเลือกให้ตนเอง การรับผิดชอบต่อการเลือก และการอยู่ในสังคมที่คำนึงถึงการอยู่ร่วมกัน
ขั้นตอนการดำเนินการ	1. วิทยากรกล่าวทักทาย และสอบถามเกี่ยวกับสิ่งที่ได้เรียนรู้มา 2. วิทยากรให้น้องๆ ทบทวนกิจกรรมในแต่ละหัวข้อ

คลิปตัวอย่าง การดำเนินกิจกรรม	

หัวข้อที่ 3 กิจกรรมสัปดาห์หลากหลายทางความคิด

วัตถุประสงค์	1. เพื่อเรียนรู้เกี่ยวกับความคิดที่ไม่เหมาะสม
เวลา	40 นาที
อุปกรณ์และสื่อ	ใบกิจกรรม 6.1 การจัดการตนเอง ป้ายคำ สัปดาห์หลากหลายทางความคิด ใบกิจกรรม 6.2 การจัดการอารมณ์ที่ไม่เหมาะสม
การเตรียมตัว	วิทยากรศึกษาเกี่ยวกับ สัปดาห์หลากหลายทางความคิด
ขั้นตอนการดำเนินการ	1. อธิบายถึงความเกี่ยวข้องของความคิด อารมณ์ พฤติกรรม และปฏิกิริยาทางกาย 2. วิทยากรแจก ใบกิจกรรม 6.1 การจัดการตนเอง ให้นักๆ ทำ และสำรวจ ประเด็น ดังต่อไปนี้ (ทำส่วนบนก่อน ความคิดด้านลบ) • เหตุการณ์ที่ทำให้เกิดอารมณ์ด้านลบที่เข้มข้น เช่น โกรธ เสียใจ อาย • ในเหตุการณ์นั้นมีความคิดอะไรเกี่ยวกับตนเอง คนอื่น • ความคิดนี้ทำให้เกิดความรู้สึกอะไร • ทำให้เราทำอะไร • เกิดปฏิกิริยาทางร่างกายอะไร / ร่างกายเราเป็นอย่างไรบ้าง เมื่อทำเสร็จแล้ว ให้แลกเปลี่ยนกับเพื่อนสมาชิกในกลุ่ม อาจเล่าให้เพื่อนทั้งกลุ่มฟัง หรือ จับคู่ จับกลุ่ม 3-4 คน ตามความเหมาะสม 3. ถามต่อว่า พอได้สำรวจตนเองแบบนี้แล้วเกิดความคิด ความรู้สึก อย่างไรบ้าง มี กระบวนการอะไรเกิดขึ้นกับตัวเราบ้าง โดยส่วนใหญ่อาจจะ คิดว่าจะยังทำเหมือนเดิม พอเป็นแบบนี้ แล้วความคิด ความรู้สึกของเราเป็นอย่างไรบ้าง ถ้าสำรวจแล้วเห็นว่า คู่มืออารมณ์ท่วมท้นอยู่ 4. เมื่อมีเหตุการณ์กระตุ้น สำรวจความคิดเพิ่มเติม ว่า • ความคิดนี้เป็นจริงหรือไม่ เป็นจริงทุกครั้งหรือไม่ • ความคิดนี้มีประโยชน์กับตนเอง/คนอื่นอย่างไร • ความคิดนี้ส่งผลดีหรือผลเสียมากกว่ากัน เกิดด้านดี/ด้านไม่ดีอย่างไร

	5. แล้วเราจะจัดการ หรือเปลี่ยนมุมมองความคิดต่างๆ เหล่านี้ได้อย่างไร 6. กลับไปทำ ใบกิจกรรม 6.1 การจัดการตนเอง สัปดาห์ประเด็น ดังต่อไปนี้ (ทำส่วนล่างต่อ ความคิดด้านบวก) • ลองปรับความคิดนั้นเป็นเชิงบวก หรือ ให้คิดถึงเหตุการณ์ด้านบวก หรือ เหตุการณ์ที่ทำให้เรามีอารมณ์ทางบวกที่เข้มข้น เช่น ดีใจ ยินดี ตื่นเต้นใจ • ในเหตุการณ์นั้นมีความคิดอะไรเกี่ยวกับตนเอง คนอื่น • พหุคิดแบบนี้แล้วทำให้เกิดความรู้สึกอะไร • ทำให้เรามีพฤติกรรม / ทำอะไรบ้าง • เกิดปฏิกิริยาทางร่างกายอะไร / ร่างกายเราเป็นอย่างไรบ้าง 7. เปรียบเทียบระหว่าง ความคิดด้านบวก และ ลบ เห็นอะไรในตัวเองบ้าง “ความคิดด้านบวก ด้านลบ ส่งผลกระทบแตกต่างกันหรือไม่ เพราะอะไร” 8. เชื่อมโยงต่อว่า เมื่อมีเหตุการณ์/สถานการณ์ เข้ามา เรามักจะมีความคิด/มุมมอง /การรับรู้ ความคาดหวัง อารมณ์/ความรู้สึก พฤติกรรม/การกระทำ เชื่อมโยงกัน แล้วเราจัดการอะไรได้บ้าง? เน้น ให้จัดการตนเอง เพราะจัดการคนอื่นได้ยาก นอกจากนี้ บางคนอาจเคยถูกสอน ให้ไม่ให้แสดงความรู้สึกบางอย่าง เช่น ห้ามโกรธ อย่าร้องไห้ให้ใครเห็น เป็นต้น เวลาเมื่อเหตุการณ์เข้ามา เราจัดการอารมณ์ ความรู้สึกอย่างไร เราเห็นอะไรที่ดีในการจัดการของเพื่อน หรือ ในตัวเพื่อน ** กิจกรรมนี้ เน้น ให้ Focus หรือมองถึงสิ่งที่ดีที่มี มากกว่า สิ่งด้านลบที่เกิดขึ้น เพราะ บางทีเรามีสิ่งดีรอบตัวอีกมาก ซึ่งทำให้เราสบายใจและเป็นสุข แต่ดันไปเน้นมองด้านลบ ทำให้เราเป็นทุกข์ ทั้งๆที่บางทีมีมันเพียงส่วนน้อย 9. เชื่อมโยงเข้าสู่ สัตว์ประหลาดทางความคิด “ต่อไปจะนำเสนอถึงความคิดที่ทำให้เกิดทุกข์ ความเครียดที่มากเกินไป” แจก ป้ายสัตว์ประหลาดทางความคิด ให้น้องคนละ 1 ใบ (หรือ 2-3 คนต่อ 1 ใบ หากมีสมาชิกเยอะ) 10. ให้น้องๆ จับกลุ่ม 3 คน แลกเปลี่ยนกัน โดย อธิบายสัตว์ประหลาดแต่ละตัว ยกตัวอย่างสถานการณ์ที่เกิดขึ้น และสำรวจว่า ส่งผลต่ออารมณ์/พฤติกรรมอย่างไร เมื่อคุยกักลุ่มย่อยแล้ว อาจให้พูดในกลุ่มใหญ่ อีกครั้ง เพื่อให้มองเห็นสัตว์ประหลาดจนครบทุกตัว และวิทยากรช่วยอธิบายเพิ่มเติม 11. และประยุกต์ใช้ โดยให้น้องๆ ยกตัวอย่าง สัตว์ประหลาดทางความคิดของตนเองเมื่อต้องออกไปทำงาน และเชื่อมโยงว่า ความคิด อารมณ์ พฤติกรรม และ ปฏิกิริยาทางกาย เกี่ยวข้องกันอย่างไรเมื่อมีความคิดด้านลบ 12. เราทำอะไรกับความคิดของเราได้บ้าง เมื่อมีความคิดด้านลบเกิดขึ้นกับเรา หรือ เราทำอะไรได้บ้าง และสอบถามสิ่งที่ได้เรียนรู้จากกิจกรรม

	** แนวคิดสำคัญ ความคิด อารมณ์ พฤติกรรม และปฏิกิริยาทางกาย เกี่ยวข้องกันหมดเลย 3 สิ่งที่เราเปลี่ยนได้ คือ ความคิด อารมณ์ พฤติกรรม ถ้าเราปรับสิ่งใดสิ่งหนึ่งไปในทางบวก สิ่งอื่นก็จะเปลี่ยนตาม 13. หากทำแล้วพบอารมณ์ที่ท่วมทับหรือความคิดทางลบที่ส่งผลต่ออารมณ์มาก อาจนำ ไปกิจกรรม 6.2 การจัดการอารมณ์ที่ไม่เหมาะสม มาทำต่อ และเชื่อมโยงให้ได้สำรวจตนเองมากขึ้น
ภาพกิจกรรม	
คลิปตัวอย่าง การดำเนินกิจกรรม	

ครั้งที่ 7 การกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม

แนวคิดสำคัญ

การกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม คือ ความสามารถในการแสดงออกด้วยคำพูด หรือกิริยาอาการในการแสดงความคิดเห็น ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยไม่ปิดบัง ไม่อ้อมค้อมและแสดงออกแบบไม่ก้าวร้าว โดยไม่เอาเปรียบตนเอง และไม่เอาเปรียบผู้อื่นด้วย การฝึกทักษะการแสดงออกอย่างเหมาะสม อาจจะเป็น การขอบคุณ การขอโทษ การปฏิเสธ และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น และการเสริมสร้างความมั่นใจ โดยเน้นให้เยาวชนมีวิธีการให้กำลังใจตนเอง เพิ่มความมั่นใจภายในให้ตนเอง พูดกับตนเองด้านบวก เพื่อทำให้ตนเองมั่นใจในการประกอบอาชีพในอนาคต

หัวข้อที่ 1 ทบทวน

วัตถุประสงค์	1. เพื่อทบทวนสิ่งที่ได้เรียนรู้ครั้งที่ผ่านมา 2. เพื่อทดสอบก่อนเรียน
เวลา	20 นาที
อุปกรณ์และสื่อ	1. แบบประเมิน 2. กระดาษหัวข้อ
การเตรียมตัว	วิทยากรเตรียมกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ และทบทวนหัวใจสำคัญ 1. ความสำคัญในการประกอบอาชีพ เน้นให้เยาวชนตระหนักถึงความสำคัญของการประกอบอาชีพที่สุจริต ความหลากหลายของอาชีพ และเรียนรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะสำคัญของแต่ละบุคคลที่สถานประกอบการต้องการอยากให้งานด้วย 2. การรู้จักตนเอง เน้นให้เยาวชนได้สำรวจตนเองทั้งด้านที่ดี และด้านที่ตนเองต้องพัฒนาสำหรับการประกอบอาชีพ โดยเน้นความสำคัญของการรู้ตนเอง หรือการมีสติในการเตือนตนเอง 3. การตั้งเป้าหมาย เน้นให้เยาวชนตระหนักถึงความสำคัญของเป้าหมาย การกระทำที่มุ่งมั่น อดทนเพื่อไปสู่เป้าหมายที่ตนเองต้องการ โดยคำนึงถึงความต้องการของตนเอง คนรอบข้าง ครอบครัว และสังคม รวมไปถึงการมีแผนสำรองของตนเอง เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่ตนเองต้องการ และเป็นไปได้จริง 4. การเผชิญปัญหา เน้นให้เยาวชนตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงของการดำเนินชีวิตในศูนย์ฝึกอบรมเด็กและเยาวชนเข้าสู่โลกของการทำงาน หรือชีวิตการทำงาน เยาวชนจะต้องเตรียมตนเองเพื่อให้พร้อมสำหรับการทำงาน โดยคำนึงถึงหัวใจสำคัญ 4 ประการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปรับตัวคือ การให้ความสำคัญกับคุณค่าของตนเอง การเพิ่มทางเลือกให้ตนเอง การรับผิดชอบต่อการเลือก และการอยู่ในสังคมที่คำนึงถึงการอยู่ร่วมกัน

	5. การจัดการตนเอง จะเน้นการทำความเข้าใจอารมณ์ ความคิดและพฤติกรรมของตนเอง โดยจัดการกับความคิดด้านลบของตนเองเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้เหมาะสมมากขึ้น
ขั้นตอนการดำเนินการ	1. วิทยากรกล่าวทักทาย และสอบถามเกี่ยวกับสิ่งที่ได้เรียนรู้มา 2. วิทยากรให้น้องๆ ทบทวนกิจกรรมในแต่ละหัวข้อ 3. วิทยากรให้น้องๆ ทำแบบประเมินก่อนเรียน

หัวข้อที่ 2 แสดงบทบาทสมมติ

วัตถุประสงค์	1. เพื่อฝึกทักษะการแสดงออกอย่างเหมาะสม เช่น การขอบคุณ การขอโทษ การปฏิเสธ และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น
เวลา	60 นาที
อุปกรณ์และสื่อ	1. ป้ายข้อความต่างๆ 3 ข้อความ • การกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม คือ การพูด ทำ และแสดงในสิ่งที่ตนเองต้องการโดยไม่สนใจคนอื่น • การบังคับจิตใจคนอื่น เพื่อให้ได้ในสิ่งที่ตนเองต้องการ เป็นวิธีหนึ่งที่ควรห้ามในบางครั้ง • คนที่ปฏิเสธคนอื่น ถือว่าเป็นคนที่ไม่มีน้ำใจ 2. ป้ายเห็นด้วย/ไม่เห็นด้วย ทำ/ไม่ทำ เหมาะสม/ไม่เหมาะสม (ป้ายเขียว/ชมพู) 3. อุปกรณ์การแสดงบทบาทสมมติ
การเตรียมตัว	วิทยากรเตรียมข้อมูลการแสดงบทบาทสมมติ
ขั้นตอนการดำเนินการ	1. วิทยากรให้น้องๆ อ่านป้ายข้อความทีละประโยค และถามน้องๆ ว่า ข้อความที่อ่านมา คิดว่าเหมาะสม/ไม่เหมาะสม เพราะเหตุใด วิทยากรให้น้องๆ แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ จนครบ 3 ข้อความ และเฉลยว่าทุกข้อความไม่เหมาะสม โดยมีประเด็นสำคัญ ดังนี้ ใส่เฉลยประเด็นต่างๆ • การกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม คือ การพูด ทำ และแสดงในสิ่งที่ตนเองต้องการโดยไม่สนใจคนอื่น เฉลย ไม่ถูกต้อง เพราะ การกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม คือ การแสดงความรู้สึกของตนเองอย่างเหมาะสม เปิดเผย และเป็นไปตามธรรมชาติ ปราศจากความวิตกกังวลทางอารมณ์ สามารถเรียกร้องสิทธิของตนได้ โดย

	การสื่อสารที่ตรงไปตรงมา และมีประสิทธิภาพ และไม่ก้าวล่วงสิทธิของผู้อื่น รวมทั้งสามารถรักษาสัมพันธภาพระหว่างบุคคลได้ ● การบังคับจิตใจคนอื่น เพื่อให้ได้ในสิ่งที่ตนเองต้องการ เป็นวิธีหนึ่งที่ต้องทำในบางครั้ง เฉลย ไม่ถูกต้อง เพราะ ● คนที่ปฏิเสธคนอื่น ถือว่าเป็นคนที่ไม่มีน้ำใจ เฉลย ไม่ถูกต้อง เพราะ 2. วิทยากรถามว่า เรื่องใดเป็นเรื่องยากของน้องๆ ในการแสดงออก และให้แลกเปลี่ยนกัน 3. วิทยากรยกตัวอย่างเหตุการณ์ที่ยากในกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม เช่น เพื่อนชวนหนีเรียน การปฏิเสธเพื่อนเมื่อเพื่อนกำลังจะชวนไปทำผิด คิด เป็นต้น 4. วิทยากร แสดงบทบาทสมมติในสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น การทักทายลูกค้า การขอบคุณเมื่อลูกค้าซื้อของ การขอโทษเมื่อทำบางอย่างผิดพลาด หรือลูกค้าไม่พอใจ โดยยกตัวอย่างสถานการณ์เป็นลูกค้าในร้านขายกาแฟ 5. วิทยากรแจกป้าย ห้า/ไม่ห้า (ป้ายเขียว/ชมพู) และอธิบายให้ยกป้าย หลังชมสถานการณ์สมมติจบ โดยพิจารณาว่า ตัวหลักของสถานการณ์แสดงออกเหมาะสมหรือไม่ 6. วิทยากรแสดงบทบาทสมมติ และสอบถามว่า การแสดงออกของตัวละครในสถานการณ์สมมติ นั้น เหมาะสมหรือไม่ เพราะเหตุใด >> โดยให้ชูป้ายพร้อมกัน ถ้า เหมาะสม ชูป้ายเขียว ไม่เหมาะสม ชูป้ายชมพู สถานการณ์ที่ 1 ลูกน้องถ่างงาน เพราะขี้เกียจ ไม่อยากทำงาน สถานการณ์ที่ 2 น้องใหม่ถูกขานใหญ่แย่งของ สถานการณ์ที่ 3 หัวหน้ามาขอให้ช่วยงานวันหยุด สถานการณ์ที่ 4 เพื่อนยึดของให้ สถานการณ์ที่ 5 แนะนำตัวพนักงานใหม่ สถานการณ์ที่ 6 ตกอกกับเรื่องสถานที่ที่พักร่วม แสดงทีละสถานการณ์ และให้แสดงความคิดเห็น แต่ยังไม่เฉลยทันที >> เมื่อจบทั้งหมดแล้ว เฉลยว่า ทุกสถานการณ์ ตัวละครหลักนั้น แสดงออกไม่เหมาะสม ในทุกสถานการณ์เลย พร้อมบอกเหตุผลที่ไม่เหมาะสม หรือ วิทยากรแสดงบทบาทสมมติในร้านขายกาแฟ โดยคนหนึ่งแสดงเป็นลูกค้า อีกคนแสดงเป็นผู้ให้บริการในร้านกาแฟ ทีละสถานการณ์ ดังนี้ ฉากที่ 1: ลูกค้าเดินเข้าร้าน ขณะที่ผู้ให้บริการร้านกาแฟกำลังจัดของ และหันหน้ามามองลูกค้า และพบว่าลูกค้าที่ไม่ชอบและเคยทะเลาะกันมาก่อน ถ้าน้องๆ เป็นผู้ให้บริการในร้านกาแฟ

	ถ้าฉันเป็นผู้ให้บริการร้านกาแฟจะพักหรือไม่พัก เพราะอะไร ให้คู่ปายพร้อมกัน ถ้าจะพักตอบ คู่ปายเขียว ไม่พักตอบ คู่ปายชมพู ฉากที่ 2: เมื่อลูกค้าสั่งกาแฟในร้านพบว่า ผู้ให้บริการร้านกาแฟทำกาแฟให้ผิด เพราะลูกค้าเขียนผิด และจึงหวั่นไหวกับที่เครื่องชงกาแฟเสียทำให้ลูกค้ารอนาน ถ้าฉันเป็นผู้ให้บริการร้านกาแฟ ฉันจะขอโทษหรือไม่ขอโทษลูกค้า เพราะอะไร ให้คู่ปายพร้อมกัน ถ้าจะ ขอโทษ คู่ปายเขียว ไม่ขอโทษ คู่ปายชมพู ฉากที่ 3: ลูกค้ากำลังจะออกจากร้าน และไม่รู้ว่าจะมาซื้อของอีกหรือไม่ เป็นน้อง น้องจะขอบคุณลูกค้าหรือไม่ เพราะอะไร ให้คู่ปายพร้อมกัน ถ้าจะ ขอขอบคุณ คู่ปายเขียว ไม่ขอบคุณ คู่ปายชมพู 7. เมื่อไม่เหมาะสมเลย ขอให้เพื่อนๆ แบ่งกลุ่ม พูดคุยปรึกษากัน และส่งตัวแทนออกมาแสดงบทบาทสมมติ โดยแสดงเป็นตัวละครหลัก และให้แสดงออกอย่างเหมาะสม ให้เพื่อนๆ คนอื่นๆ ก่อนเริ่มแสดง วิทยากร ถามตัวแทนว่า “จะออกมาแสดงให้เหมาะสมอย่างไร” เมื่อแสดงจบ เพื่อนคนอื่นๆ พิจารณาการแสดงออกของเพื่อนเมื่อสักครู่ว่าเหมาะสมหรือไม่ เพราะเหตุใด >> โดยให้คู่ปายพร้อมกัน ถ้า เหมาะสม คู่ปายเขียว ไม่เหมาะสม คู่ปายชมพู ส่วนตัวแทน เมื่อแสดงเสร็จแล้ว ให้วิทยากรสอบถามถึงประเด็นต่างๆ ขณะแสดงบทบาทสมมติ ด้วยคำถาม ดังต่อไปนี้ “รู้สึก/คิดอย่างไรบ้างขณะแสดง” “สามารถแสดงได้ตามที่คิดหรือไม่” “แล้วพอไม่เป็นไปตามที่รู้สึกอย่างไรบ้าง” “ตอนนั้นเกิดอะไรขึ้น” “แล้วใจเราอยากให้มันเป็นแบบไหน” “ถ้าได้แสดงอีกรอบเป็นอย่างไร/จะทำอย่างไร” 8. ทำไปเรื่อยๆ หลายๆสถานการณ์ เพื่อให้ได้ทดลองแสดงสถานการณ์ที่เหมาะสม และได้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน วิทยากรคอยกระตุ้นให้ทุกคนมีส่วนร่วม ตัวแทนได้สำรวจตนเองและฝึกหัดการแสดงออกอย่างเหมาะสม ให้แนวคิดหรือเทคนิคการปฏิบัติที่ดี โดยอาจสาธิตตามหลัก ดังนี้ 1. พยายามเปลี่ยนเรื่องคุย 2. ปฏิเสธอย่างชัดเจน 3. เดินหนีไป

ครั้งที่ 8 การสรุป และการเสริมกำลังใจ

หัวข้อที่ 1 ความหวัง และกำลังใจ

วัตถุประสงค์	1. เพื่อเสริมสร้างความมั่นใจ โดยเน้นการให้กำลังใจตนเอง เพื่อเพิ่มความมั่นใจภายในให้ตนเอง พูดยกับตนเองด้านบวก เพื่อให้ตนเองมั่นใจในการประกอบอาชีพในอนาคต
เวลา	60 นาที
อุปกรณ์และสื่อ	1. ใบงาน
การเตรียมตัว	วิทยากรให้น้องๆ ได้แลกเปลี่ยน และพูดเกี่ยวกับการให้กำลังใจตนเอง และเน้นเป้าหมายที่น้องๆ ตั้งใจทำ
ขั้นตอนการดำเนินการ	1. วิทยากรแจกใบงาน และให้น้องๆ แลกเปลี่ยนคำตอบในใบงาน 2. วิทยากรชื่นชม และให้กำลังใจเมื่อน้องๆ ให้กำลังใจตนเอง 3. วิทยากรแจกแบบประเมินหลังการเรียนรู้ให้น้องๆ

เอกสารประกอบกิจกรรม และ แบบประเมินการเรียนรู้

หลักสูตรการพัฒนาทักษะชีวิตและ การเตรียมความพร้อมสู่ตลาดแรงงาน

ชื่อ ชื่อเล่น วันที่

กิจกรรมที่ 4.1



1. เป้าหมายที่อยากทำให้สำเร็จภายใน ปี คือ

.....

2. เป้าหมายในชีวิตของฉันทือ.....

.....

3. วิธีการของฉันทเพื่อให้ไปถึงเป้าหมาย	สิ่งที่ทำและฝึกฝนตอนนี้ น้อย (0).....(10) มาก
1.	
2.	
3.	
4.	
5.	

4. ระดับความสามารถของฉันทที่จะทำให้เป้าหมายสำเร็จ (0-10)

5. อุปสรรคที่จะทำให้ฉันทไปไม่ถึงเป้าหมาย

6. ส่วนที่ดีที่ฉันทมี/ส่วนที่ดีที่ฉันทเป็น/ส่วนที่ฉันทสามารถทำได้เพื่อเป้าหมาย

7. แผนสำรองเพื่อเป้าหมายของฉันท

ชื่อ ชื่อเล่น วันที่

กิจกรรมที่ 5.1



1. ขณะเล่นตุลาหฐบรู๊สึกอย่างไร

.....

2. ขณะเล่นตุลาหฐบรู๊มีความคิดอะไรเกิดขึ้นบ้าง

.....

3. ความความหวังค่อตนเอง/เพื่อน ขณะเล่นตุลาหฐบรู๊คืออะไร

.....

4. จากกิจกรรมตุลาหฐบรู๊ คิดว่าจริงหรือไม่ที่ ความคิดเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้เกิดความรู้สึก และการกระทำ

.....

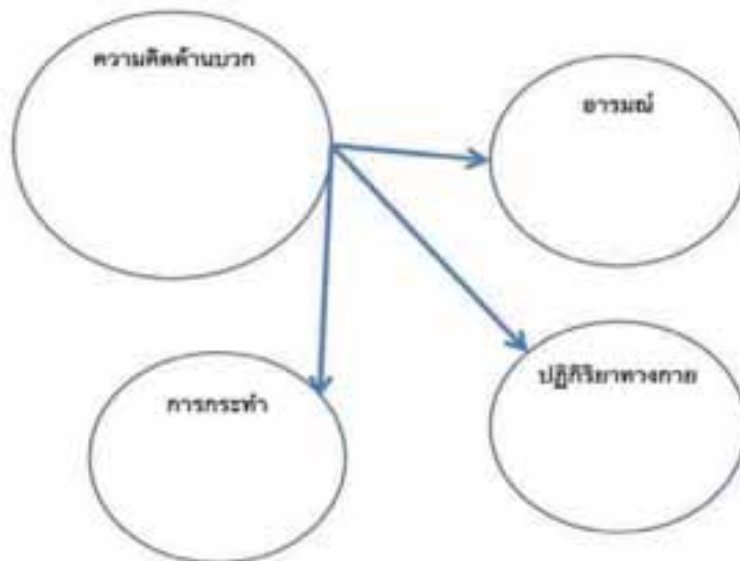
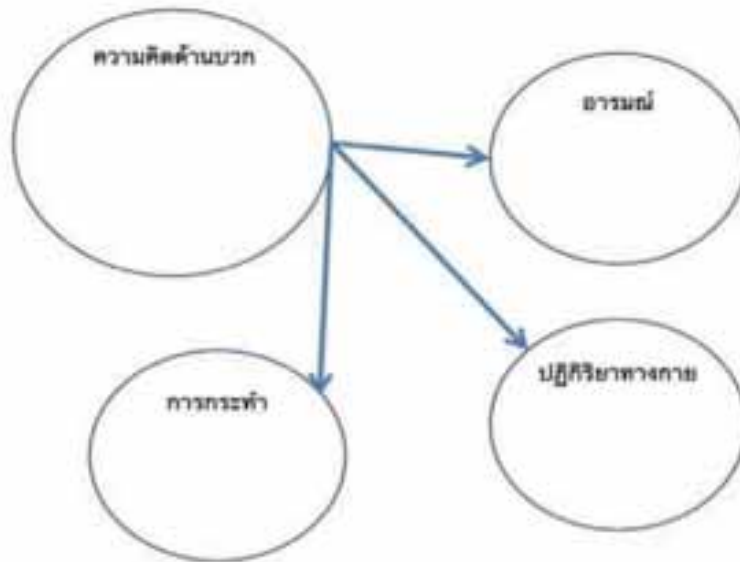
ชื่อ ชื่อเล่น วันที่

ใบงานที่ 6.1



การจัดการตนเอง

การจัดการตนเอง



ชื่อ ชื่อเล่น วันที่

ใบงานที่ 6.2



การจัดการตนเอง

การจัดการอารมณ์ที่ไม่เหมาะสม (ทำทีละข้อ)

คำตอบของฉัน	ความจริง
1. จริงหรือไม่ที่เราไม่ควรโกรธ ☐ จริง ☐ ไม่จริง	
2. ความโกรธเกิดจากอะไร 2.1 2.2 2.3 2.4 2.5	
3. โกรธอย่างไรถึงจะทำให้เกิดปัญหา	
4. ร่างกายเป็นอย่างไรเมื่อมีความโกรธ 4.1 4.2 4.3 4.4 4.5	
5. โกรธแล้วทำอะไรบ้าง 5.1 5.2 5.3 5.4	
6. ผลของความโกรธ 5.1 5.2 5.3 5.4 5.5	

7. ความคิดและพฤติกรรม เหตุการณ์ พฤติกรรม อารมณ์/ความรู้สึก ความคิดที่เกิดขึ้น 	
8. เปลี่ยนความคิดในข้อที่ 7 ความคิดใหม่ พฤติกรรมที่เกิดจากความคิดใหม่ อารมณ์/ความรู้สึกที่เกิดจากความคิดใหม่ 	

9. วิธีการจัดการความโกรธ	
9.1	
9.2	
9.3	
9.4	
9.5	



ความสำคัญของการ
การมีอาชีพสุจริต

แบบประเมินก่อนการเรียนรู้

หัวข้อ ความสำคัญของการมีอาชีพสุจริต

ชื่อ วันที่

พิจารณาข้อความแต่ละข้อ และ วงกลมหมายเลขที่ตรงกับความคิดเห็นของตนเอง

ข้อความ	จริง ที่สุด	จริงเป็น ส่วนใหญ่	จริง ครึ่งหนึ่ง	ส่วนใหญ่ ไม่จริง	ไม่จริง เลย
1. การมีอาชีพที่สุจริตเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับทุกคน	5	4	3	2	1
2. การอยู่เฉยๆ ดีกว่าการประกอบอาชีพสุจริตที่ ทำให้เหนื่อย	5	4	3	2	1
3. การมีอาชีพสุจริตส่งผลดีต่อฉัน ครอบครัว สังคม	5	4	3	2	1
4. ฉันไม่แน่ใจเลยว่ ถ้าฉันมีอาชีพที่สุจริตจะทำให้ ชีวิตของฉันดีขึ้น	5	4	3	2	1
5. ทุกคนประสบความสำเร็จได้ หากประกอบ อาชีพที่สุจริต	5	4	3	2	1
6. ฉันมีทางเลือกมากมายที่จะประกอบอาชีพที่ สุจริต	5	4	3	2	1
7. ฉันตั้งใจอย่างมากที่จะฝึกอาชีพในศูนย์ฝึกนี้	5	4	3	2	1
8. ฉันรู้ว่าถ้าฉันตั้งใจในการฝึกอาชีพ จะส่งผลดีต่อ ฉันในอนาคต	5	4	3	2	1
9. ฉันยังไม่อยากคิดถึงเรื่องการประกอบอาชีพของฉัน ในอนาคต	5	4	3	2	1
10. ฉันคิดว่าฉันเป็นคนหนึ่งที่สามารถประกอบ อาชีพที่สุจริตได้ในอนาคต	5	4	3	2	1

อาชีพของฉันในอนาคต

แบบประเมินหลังการเรียนรู้
หัวข้อ ความสำคัญของการมีอาชีพสุจริต



ความสำคัญของการมีอาชีพสุจริต

ชื่อ วันที่

พิจารณาข้อความแต่ละข้อ และใส่เครื่องหมาย ✓ ตามความคิดเห็นของตนเอง

ข้อความ	จริง ที่สุด	จริงเป็น ส่วนใหญ่	จริง ครึ่งหนึ่ง	ส่วนใหญ่ ไม่จริง	ไม่จริง เลย
1. การมีอาชีพที่สุจริตเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับทุกคน	5	4	3	2	1
2. การอยู่เฉยๆ ไม่มีอะไรทำดีกว่าการประกอบอาชีพสุจริตที่ทำให้เหนื่อย	5	4	3	2	1
3. การมีอาชีพสุจริตส่งผลดีต่อฉัน ครอบครัว สังคม	5	4	3	2	1
4. ฉันไม่แน่ใจเลยว่า ถ้าฉันมีอาชีพที่สุจริตจะทำให้ชีวิตของฉันดีขึ้น	5	4	3	2	1
5. ทุกคนประสบความสำเร็จได้ หากประกอบอาชีพที่สุจริต	5	4	3	2	1
6. ฉันมีทางเลือกมากมายในประกอบอาชีพที่สุจริต	5	4	3	2	1
7. ฉันตั้งใจอย่างมาก ที่จะฝึกอาชีพในศูนย์ฝึกนี้	5	4	3	2	1
8. ฉันรู้ว่าถ้าฉันตั้งใจในการฝึกอาชีพ จะส่งผลดีต่อฉันในอนาคต	5	4	3	2	1
9. ฉันยังไม่อยากคิดถึงการประกอบอาชีพของฉันในอนาคต	5	4	3	2	1
10. ฉันคิดว่าฉันเป็นคนหนึ่งที่สามารถประกอบอาชีพที่สุจริตได้ในอนาคต	5	4	3	2	1

ความรู้สึก/มุมมอง/สิ่งที่ได้เรียนรู้

แบบประเมินผลการเรียนรู้

หัวข้อ การตระหนักรู้ในตนเอง และการรู้จักตนเอง



สามารถระบุในตนเอง
และ
การรู้จักตนเอง

ชื่อ วันที่

พิจารณาข้อความแต่ละข้อ และ วงกลมหมายเลขที่ตรงกับความคิดเห็นของตนเอง

ข้อความ	จริง ที่สุด	จริงเป็น ส่วนใหญ่	จริง ครึ่งหนึ่ง	ส่วนใหญ่ ไม่จริง	ไม่จริง เลย
1. ฉันมักจะไม่เข้าใจอารมณ์/ความคิดของตนเอง	5	4	3	2	1
2. ฉันเชื่อว่าถ้าเรามีสติ รู้ตัว จะทำให้เราจัดการตนเองได้ ง่ายขึ้น	5	4	3	2	1
3. ไม่จำเป็นเลยที่เราจะฝึกตนเองให้รู้ตัวอยู่เสมอ	5	4	3	2	1
4. คนเราไม่จำเป็นต้องมีความรู้สึกเพราะเป็นสิ่งที่ทำให้ เราอ่อนแอ	5	4	3	2	1
5. ฉันรู้ว่าตนเองมีจุดอ่อนที่จะทำให้ตั้งใจทำอะไรบางอย่างไม่สำเร็จ	5	4	3	2	1
6. ฉันมีวิธีที่จะทำให้รู้สึกดีกับตนเอง	5	4	3	2	1
7. โดยรวมฉันรู้สึกพอใจตัวเอง	5	4	3	2	1
8. ฉันอยากภูมิใจในตนเองมากกว่านี้	5	4	3	2	1
9. ฉันมั่นใจว่าฉันเองมีส่วนที่ดีมากมาย	5	4	3	2	1
10. ฉันให้ความสำคัญกับสิ่งที่คนอื่นพูดมากกว่าสิ่งที่ดีที่ฉันมี	5	4	3	2	1
กิจกรรมวันนี้					
1. ทำให้ฉันรู้ว่าการรู้ตัวเป็นสิ่งสำคัญ	5	4	3	2	1
2. ทำให้ฉันรู้จักตนเองมากขึ้น	5	4	3	2	1
3. ทำให้วิธีที่จะทำให้ตนเองมีสติมากขึ้น	5	4	3	2	1
4. ทำให้ฉันรู้ว่าตนเองมีดีอะไรบ้าง	5	4	3	2	1
5. ทำให้ฉันชื่นชมตนเองได้มากขึ้น	5	4	3	2	1
6. ทำให้ฉันรู้ว่าการรู้สึกดีกับตนเองสำคัญในการ ประกอบอาชีพ	5	4	3	2	1



การตั้งเป้าหมาย

แบบประเมินก่อนการเรียนรู้

หัวข้อ การตั้งเป้าหมาย

ชื่อ วันที่

พิจารณาข้อความแต่ละข้อ และ วงกลมหมายเลขที่ตรงกับความคิดเห็นของตนเอง

ข้อความ	จริงที่สุด	จริงเป็นส่วนใหญ่	จริงครึ่งหนึ่ง	ส่วนใหญ่ไม่จริง	ไม่จริงเลย
1. การตั้งเป้าหมายไม่มีประโยชน์อะไรกับชีวิตฉัน	5	4	3	2	1
2. การตั้งเป้าหมายจะตั้งอย่างไรก็ได้	5	4	3	2	1
3. เป้าหมายคือความฝันที่ไม่มีวันจะเป็นจริง	5	4	3	2	1
4. เป้าหมายทำให้ชีวิตมีทิศทาง	5	4	3	2	1
5. เป้าหมายจะสำเร็จได้ ต้องเริ่มต้นลงมือทำ	5	4	3	2	1
6. ฉันมีความหวังที่จะทำได้ตามเป้าหมายที่ฉันตั้งใจไว้	5	4	3	2	1
7. ฉันมีส่วนที่ดีในตนเองที่จะไปสู่เป้าหมายของตนเอง	5	4	3	2	1
8. ฉันมีเป้าหมายในการทำงาน/ประกอบอาชีพที่ชัดเจน	5	4	3	2	1
9. เราไม่จำเป็นต้องมีแผนสำรอง ควรมีแผนเดียวเพื่อเป้าหมายที่ต้องการ	5	4	3	2	1
10. ฉันมีกำลังใจที่จะทำบางอย่างเพื่อให้เป้าหมายของฉันสำเร็จ	5	4	3	2	1

จากการเรียนรู้ที่ผ่านมา ฉันคิดทบทวนตนเองเสมอ

☐ จริงที่สุด ☐ จริงเป็นส่วนใหญ่ ☐ จริงครึ่งหนึ่ง ☐ ส่วนใหญ่ไม่จริง ☐ ไม่จริงเลย

ฉันรู้ข้อดีของตนเองมากกว่าข้อเสีย

☐ จริงที่สุด ☐ จริงเป็นส่วนใหญ่ ☐ จริงครึ่งหนึ่ง ☐ ส่วนใหญ่ไม่จริง ☐ ไม่จริงเลย

ชื่อ วันที่

พิจารณาข้อความแต่ละข้อ และ วงกลมหมายเลขที่ตรงกับความคิดเห็นของตนเอง

ข้อความ	จริงที่สุด	จริงเป็นส่วน ใหญ่	จริง ครึ่งหนึ่ง	ส่วนใหญ่ ไม่จริง	ไม่จริง เลย
1. การตั้งเป้าหมายไม่มีประโยชน์อะไรกับชีวิตฉัน	5	4	3	2	1
2. การตั้งเป้าหมายจะตั้งอย่างไรก็ได้	5	4	3	2	1
3. เป้าหมายคือความฝันที่ไม่มีวันจะเป็นจริง	5	4	3	2	1
4. เป้าหมายทำให้ชีวิตมีทิศทาง	5	4	3	2	1
5. เป้าหมายจะสำเร็จได้ ต้องเริ่มต้นลงมือทำ	5	4	3	2	1
6. ฉันมีความหวังที่จะทำได้ตามเป้าหมายที่ฉัน ตั้งใจไว้	5	4	3	2	1
7. ฉันมีส่วนที่ดีในตนเองที่จะไปสู่เป้าหมายของ ตนเอง	5	4	3	2	1
8. ฉันมีเป้าหมายในการทำงาน/ประกอบอาชีพที่ ชัดเจน	5	4	3	2	1
9. เราไม่จำเป็นต้องมีแผนสำรอง ควรมีแผนเดียว เพื่อเป้าหมายที่ต้องการ	5	4	3	2	1
10. ฉันมีกำลังใจที่จะทำบางอย่างเพื่อให้เป้าหมาย ของฉันสำเร็จ	5	4	3	2	1

สิ่งที่ฉันสนุกในการเรียนรู้วันนี้

สิ่งที่ฉันได้เรียนรู้วันนี้



แบบประเมินก่อนการเรียนรู้

หัวข้อ การเผชิญปัญหา

ชื่อ วันที่

พิจารณาข้อความแต่ละข้อ และ วงกลมหมายเลขที่ตรงกับความคิดเห็นของตนเอง

ข้อความ	จริงที่สุด	จริงเป็นส่วนใหญ่	จริงครึ่งหนึ่ง	ส่วนใหญ่ไม่จริง	ไม่จริงเลย
1. ความรู้สึกที่ดีต่อตนเองไม่สามารถช่วยให้เราปรับตัวได้ดีขึ้น	5	4	3	2	1
2. เรามีทางเลือกที่จะคิดและมีทางเลือกที่จะทำ	5	4	3	2	1
3. จะดีหรือไม่ดี เราสามารถกำหนดได้ด้วยตัวของเราเอง	5	4	3	2	1
4. คนที่ปรับตัวได้ดีคือ คนที่เอาตัวรอดแม้จะต้องทำบางอย่างที่ทำให้คนอื่นเดือดร้อน	5	4	3	2	1
5. คนที่รู้สึกดีกับตัวเองจะใช้ความสามารถของตนเองในการพัฒนาตนเองให้ดีขึ้นกว่าเดิม	5	4	3	2	1
6. ทางเลือกของฉันมีน้อยเหลือเกิน โดยเฉพาะทางเลือกดำเนินชีวิตให้มีความสุขโดยไม่ทำให้ใครเดือดร้อน	5	4	3	2	1
7. ฉันไม่มีสิทธิ์เลือกชีวิตของตนเอง แม้แต่การเลือกที่จะคิด และเลือกที่จะรู้สึกดีกับตนเอง	5	4	3	2	1
8. ฉันคำนึงถึงตนเอง ผู้อื่นและกฎระเบียบต่างๆ ที่จะทำให้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข	5	4	3	2	1
9. เสี่ยงอันตรายของคนอื่นมีผลกับฉันน้อยมาก	5	4	3	2	1
10. ฉันให้ความสำคัญกับสิ่งที่ฉันทำมากกว่าสิ่งที่คนอื่นพูดถึงฉัน	5	4	3	2	1

แบบประเมินทักษะการเรียนรู้

หัวข้อ การเผชิญปัญหา



การเผชิญปัญหา

ชื่อ วันที่

พิจารณาข้อความแต่ละข้อ และ วงกลมหมายเลขที่ตรงกับตามความคิดเห็นของตนเอง

ข้อความ	จริงที่สุด	จริงเป็นส่วนใหญ่	จริงครึ่งหนึ่ง	ส่วนใหญ่ไม่จริง	ไม่จริงเลย
1. ความรู้สึกที่ดีต่อตนเองไม่สามารถช่วยให้เราปรับตัวได้ดีขึ้น	5	4	3	2	1
2. เรามีทางเลือกที่จะคิดและมีทางเลือกที่จะทำ	5	4	3	2	1
3. จะดีหรือไม่ดี เราสามารถกำหนดได้ด้วยตัวของเราเอง	5	4	3	2	1
4. คนที่ปรับตัวได้ดีคือ คนที่เอาตัวรอดแม้จะต้องทำบางอย่างที่ทำให้คนอื่นเดือดร้อน	5	4	3	2	1
5. คนที่รู้สึกดีกับตัวเองจะใช้ความสามารถของตนเองในการพัฒนาตนเองให้ดีขึ้นกว่าเดิม	5	4	3	2	1
6. ทางเลือกของฉันมีน้อยเหลือเกิน โดยเฉพาะทางเลือกดำเนินชีวิตให้มีความสุขโดยไม่ทำให้ใครเดือดร้อน	5	4	3	2	1
7. ฉันไม่มีสิทธิ์เลือกชีวิตของตนเอง แม้แต่การเลือกที่จะคิด และเลือกที่จะรู้สึกดีกับตนเอง	5	4	3	2	1
8. ฉันคำนึงถึงตนเอง ผู้อื่นและกฎระเบียบต่างๆ ที่จะทำให้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข	5	4	3	2	1
9. เสียงนิทานของคนอื่นมีผลกับฉันน้อยมาก	5	4	3	2	1
10. ฉันให้ความสำคัญกับสิ่งที่ฉันทำมากกว่าสิ่งที่คนอื่นพูดถึงฉัน	5	4	3	2	1

สิ่งที่ฉันชอบในการเรียนรู้วันนี้

.....

สิ่งที่ฉันได้เรียนรู้วันนี้

.....



การฝึกฝนตนเอง

แบบประเมินก่อนการเรียนรู้

หัวข้อ การจัดการตนเอง

ชื่อ วันที่

พิจารณาข้อความแต่ละข้อ และ วงกลมหมายเลขที่ตรงกับตามความคิดเห็นของตนเอง

ข้อความ	จริง ที่สุด	จริงเป็น ส่วนใหญ่	จริง ครึ่งหนึ่ง	ส่วนใหญ่ ไม่จริง	ไม่จริง เลย
1. ความคิดส่งผลต่อพฤติกรรม และอารมณ์	5	4	3	2	1
2. การจัดการตนเองเริ่มต้นจากการสังเกตความคิด อารมณ์ ความคาดหวัง และพฤติกรรมของตนเอง	5	4	3	2	1
3. เป็นเรื่องยากที่ฉันจะทำตนเองให้เป็นคนที่ดีขึ้นได้	5	4	3	2	1
4. ทุกคนสามารถจัดการความคิดด้านลบของตนเองได้	5	4	3	2	1
5. ความคิดด้านลบสามารถทำให้คนเราเกิดความทุกข์ หรือความเครียดได้	5	4	3	2	1
6. คนที่กระทำความผิดจะต้องเป็นคนที่ไม่ดีตลอดไป	5	4	3	2	1
7. ความคิดที่เกิดขึ้นไม่มีทางจะเปลี่ยนแปลงได้	5	4	3	2	1
8. การจัดการตนเองสามารถทำได้ด้วยการจัดการ ความคิดด้านลบของตนเอง	5	4	3	2	1
9. จริงๆ แล้วความคิดไม่ส่งผลอะไรต่อพฤติกรรมและ อารมณ์ของคนเรา	5	4	3	2	1
10. โลกนี้มีแค่คนดีและคนไม่ดี	5	4	3	2	1



การนำเสนอ
อย่างเหมาะสม

แบบประเมินก่อนการเรียนรู้

หัวข้อ การกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม

ชื่อ วันที่

พิจารณาข้อความแต่ละข้อ และ วงกลมหมายเลขที่ตรงกับตามความคิดเห็นของตนเอง

ข้อความ	จริง ที่สุด	จริงเป็น ส่วน ใหญ่	จริง ครึ่งหนึ่ง	ส่วน ใหญ่ไม่ จริง	ไม่จริง เลย
1. การกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมคือ การพูด ทำ และแสดงในสิ่งที่ตนเองต้องการ โดยไม่สนใจคนอื่น	5	4	3	2	1
2. คนที่ปฏิเสธคนอื่นถือว่าเป็นคนไม่มีน้ำใจ	5	4	3	2	1
3. การฝึกขอบคุณ ขอโทษ การหักทลายคนอื่นอย่างเป็น กันเอง เป็นคุณสมบัติสำคัญของคนที่จะประกอบ อาชีพและทำงานร่วมกับคนอื่นได้	5	4	3	2	1
4. การบังคับ ผืนใจคนอื่นเพื่อให้ได้ในสิ่งที่ตนเอง ต้องการ เป็นวิธีหนึ่งที่ควรทำในบางครั้ง	5	4	3	2	1
5. การพูด สบถ หรือ การหักทลายคนอื่นก่อน เป็นเรื่อง ที่ควรทำ	5	4	3	2	1
6. การกล่าวคำ “ขอบคุณ” “ขอโทษ” เป็นเรื่องที่ไม่ จำเป็นหรือไม่สำคัญอะไร แต่ละคนไม่จำเป็นต้องทำได้	5	4	3	2	1
7. กำลังใจจากคนอื่นสำคัญมากกว่ากำลังใจที่ฉันจะมี ให้ตนเอง	5	4	3	2	1
8. การกล่าวชื่นชมตนเอง เป็นการให้กำลังใจตนเองวิธี หนึ่ง	5	4	3	2	1
9. การหาทางออกที่ทุกฝ่ายพอใจ ไม่ส่งผลกระทบต่อ ตนเองและผู้อื่น และการทำงานเป็นการกล้า แสดงออกอย่างเหมาะสมวิธีหนึ่ง	5	4	3	2	1
10. การยอม หรือการเอาเปรียบตนเองเป็นวิธีการกล้า แสดงออกอย่างเหมาะสมวิธีหนึ่ง	5	4	3	2	1

แบบประเมินทักษะการเรียนรู้
หัวข้อ การกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม



การกล้าแสดงออก
อย่างเหมาะสม

ชื่อ วันที่

พิจารณาข้อความแต่ละข้อ และ วงกลมหมายเลขที่ตรงกับตามความคิดเห็นของตนเอง

ข้อความ	จริง ที่สุด	จริงเป็น ส่วน ใหญ่	จริง ครึ่งหนึ่ง	ส่วน ใหญ่ไม่ จริง	ไม่จริง เลย
1. การกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมคือ การพูด ฟัง และแสดงในสิ่งที่ตนเองต้องการ โดยไม่สนใจคนอื่น	5	4	3	2	1
2. คนที่ปฏิเสธคนอื่นถือว่าเป็นคนไม่มีน้ำใจ	5	4	3	2	1
3. การฝึกขอบคุณ ขอโทษ การหักทลายคนอื่นอย่างเป็น กันเอง เป็นคุณสมบัติสำคัญของคนที่จะประกอบ อาชีพและทำงานร่วมกับคนอื่นได้	5	4	3	2	1
4. การบังคับ มโนใจคนอื่นเพื่อให้ได้ในสิ่งที่ตนเอง ต้องการ เป็นวิธีหนึ่งที่ควรทำในบางครั้ง	5	4	3	2	1
5. การพูด สวีเสติ หรือ การหักทลายคนอื่นก่อน เป็นเรื่อง ที่ควรทำ	5	4	3	2	1
6. การกล่าวคำ "ขอบคุณ" "ขอโทษ" เป็นเรื่องที่ไม่ จำเป็นหรือไม่สำคัญอะไร แต่ละคนไม่ต้องทำก็ได้	5	4	3	2	1
7. กำลังใจจากคนอื่นสำคัญมากกว่ากำลังใจที่ฉันจะมี ให้ตนเอง	5	4	3	2	1
8. การกล่าวชื่นชมตนเอง เป็นการให้กำลังใจตนเองวิธี หนึ่ง	5	4	3	2	1
9. การหาทางออกที่ทุกฝ่ายพอใจ ไม่ส่งผลกระทบต่อ ตนเองและผู้อื่น และการทำงานเป็นการกล้า แสดงออกอย่างเหมาะสมวิธีหนึ่ง	5	4	3	2	1
10. การยอม หรือการเอาเปรียบตนเองเป็นวิธีการกล้า แสดงออกอย่างเหมาะสมวิธีหนึ่ง	5	4	3	2	1

แบบประเมินความเข้มแข็งทางใจในเด็ก

Resilience Scale (RS – 15, 13 – 18 years)

ชื่อ – นามสกุล _____ อายุ _____ ปี เพศ () ชาย () หญิง

ส่วนที่ 1 ให้ทำเครื่องหมาย X ในช่อง () ได้ข้อความ ไม่จริง จริงบ้าง จริงแน่นอน เพียงข้อเดียว ในแต่ละข้อ

กรุณาตอบทุกข้อ และให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

		ไม่จริง	จริงบ้าง	จริงแน่นอน
1	ฉันสามารถควบคุมอารมณ์ของฉันได้ เมื่อพบกับความยากลำบากในชีวิต	()	()	()
2	ฉันมั่นใจว่า ฉันสามารถผ่านพ้นปัญหาอุปสรรค และความยากลำบากของชีวิตได้	()	()	()
3	ฉันมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย	()	()	()
4	เมื่อฉันประสบปัญหาในชีวิต ฉันมีความเข้มแข็งที่จะต่อสู้กับปัญหานั้น	()	()	()
5	ฉันเอาใจใส่การเรียนโดยไม่ต้องมีความเคียด	()	()	()
6	ฉันให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมเพื่อส่วนรวม	()	()	()
7	ฉันมองปัญหาของฉัน เป็นเรื่องที่สามารรถแก้ไขได้	()	()	()
8	ฉันยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่นที่แตกต่างจากฉัน	()	()	()
9	ฉันจะช่วยเหลือคนอื่นอย่างเต็มที่ เมื่อประสบกับความยุ่งยาก	()	()	()
10	ฉันมีความมุ่งมั่น และพยายามไปถึงจุดมุ่งหมายที่วางไว้ แม้สิ่งนั้นจะยากเพียงใดก็ตาม	()	()	()
11	ฉันมีเป้าหมายของตนเอง ในเรื่องการเรียนและการทำงาน	()	()	()
12	ฉันรู้ว่าจะต้องความหวังในชีวิตอย่างไร จึงจะบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้	()	()	()
13	ฉันมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจ ที่จะนำพาให้ฉันผ่านอุปสรรคในชีวิตได้	()	()	()
14	ฉันลงมือทำ เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จในชีวิต มากกว่าพูดหรือฝัน	()	()	()
15	ฉันจะพยายามอย่างเต็มที่ ที่จะไปถึงจุดหมายที่ตั้งไว้	()	()	()

การวิเคราะห์และแปลผล

ส่วนที่ 1 ระดับความเข้มแข็งทางใจ

1) ให้คะแนนในข้อที่ตอบว่าไม่จริง = 0 จริงบ้าง = 1 จริงแน่นอน = 2

2) ให้รวมคะแนนที่ได้จากส่วนที่ 1 ทั้ง 15 ข้อ และแปลผลเทียบกับตารางข้างท้ายนี้

สำหรับเด็กช่วงอายุ 13-15 ปี

ระดับ	คะแนนรวมที่ได้	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	5	10	15	20	25	30
คะแนนความเข้มแข็งทางใจในเด็ก		0 – 16	17 – 26	27 – 30						

สำหรับเด็กช่วงอายุ 16-18 ปี

ระดับ	คะแนนรวมที่ได้	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	5	10	15	20	25	30
คะแนนความเข้มแข็งทางใจในเด็ก		0 – 16	17 – 27	28 – 30						

ระดับต่ำ หมายถึง ต่ำกว่าคนส่วนใหญ่ ควรพัฒนาให้ดีขึ้น

ระดับปานกลาง หมายถึง ระดับเดียวกับคนส่วนใหญ่

ระดับสูง หมายถึง ตีกว่าคนส่วนใหญ่ ควรได้รับการสนับสนุนให้คงรักษาไว้

ความเข้มแข็งทางใจสามารถพัฒนาให้เข้มแข็งได้ตลอดชีวิต โดยการฝึกฝนเรียนรู้

และการได้รับการสนับสนุนเกื้อหนุนจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง

หัวข้อความปรารถนาดีจากกรมสุขภาพจิต และแผนงานสร้างเสริมสุขภาพจิต สำนักงานสนับสนุนกองทุนการสร้างเสริมสุขภาพ

