

ข้อบังคับคณะกรรมการกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางาน ไปทำงานในต่างประเทศ

ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดให้มีข้อบังคับว่าด้วยคณะกรรมการกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๑ (๒) แห่งพระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. ๒๕๕๘ ประกอบกับมติคณะกรรมการกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ เมื่อวันที่ ๖ สิงหาคม ๒๕๖๒ คณะกรรมการกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ จึงออกข้อบังคับไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับคณะกรรมการกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับแก่ลูกจ้างของกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ

ข้อ ๔ ในข้อบังคับนี้

“กองทุน” หมายความว่า กองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ

“สำนักงาน” หมายความว่า กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ หรือสำนักงานจัดหางานจังหวัด แล้วแต่กรณี

“ผู้บริหารกองทุน” หมายความว่า ผู้อำนวยการกองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ

“อธิบดี” หมายความว่า อธิบดีกรมการจัดหางาน

“ลูกจ้าง” หมายความว่า บุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้าง ซึ่งได้รับค่าตอบแทนจากกองทุนเพื่อปฏิบัติการกิจของกองทุนที่มีลักษณะเป็นงานชั่วคราว ณ สำนักงาน โดยมีการกำหนดเวลาการจ้างเป็นรายปี

“ค่าตอบแทน” หมายความว่า เงินเดือนหรือค่าจ้างซึ่งจ่ายให้แก่ลูกจ้างในการปฏิบัติงานให้แก่กองทุนตามสัญญาจ้างรวมทั้งเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว

“ค่าครองชีพ” หมายความว่า ค่าใช้จ่ายทุกอย่างในการดำรงชีพตามที่กระทรวงการคลังกำหนด

“ปี” หมายความว่า ปีงบประมาณ

ข้อ ๕ ให้ผู้บริหารกองทุนเป็นผู้บังคับบัญชาของลูกจ้างและมีอำนาจออกหลักเกณฑ์ วิธีการ ประกาศ หรือคำสั่ง ให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ข้อกำหนด คำสั่ง ประกาศ และมติของคณะกรรมการ

ข้อ ๖ ให้อธิบดีรักษาการตามข้อบังคับนี้

หมวด ๑

บททั่วไป

ข้อ ๗ ลูกจ้างต้องเป็นผู้สามารถทำงานให้แก่สำนักงานได้เต็มเวลา และต้องมีคุณสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

ก. คุณสมบัติทั่วไป

(๑) มีสัญชาติไทย

(๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์

(๓) เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์

ทรงเป็นประมุข ด้วยความบริสุทธิ์ใจ

ข. ลักษณะต้องห้าม

(๑) เป็นผู้ดำรงตำแหน่งกำนัน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน

(๒) เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง

(๓) เป็นบุคคลล้มละลาย

(๔) เป็นคนไร้ความสามารถ คนเสมือนไร้ความสามารถ คนวิกลจริต หรือจิตฟั่นเฟือน ไม่สมประกอบหรือเป็นโรคตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน

(๕) เป็นผู้อยู่ระหว่างถูกสั่งพักงาน พักราชการ หรือถูกสั่งให้ออกจากงานเป็นการชั่วคราว ในลักษณะเดียวกันกับการพักงาน หรือพักราชการ

(๖) เป็นผู้เคยต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกเพราะกระทำความผิดทางอาญา เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๗) เป็นข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างของส่วนราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างของหน่วยงานอื่นของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือพนักงานหรือลูกจ้างของราชการส่วนท้องถิ่น

(๘) เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ

(๙) เป็นผู้เคยถูกลงโทษเลิกจ้าง เพราะกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ตามข้อบังคับนี้

(๑๐) เคยกระทำการทุจริตในการสอบเข้ารับราชการ หรือเข้าปฏิบัติงาน
ในหน่วยงานของรัฐ

(๑๑) เป็นผู้มีความประพฤติเสื่อมเสียหรือบกพร่องในศีลธรรมอันดี

ในกรณีมีเหตุจำเป็นเพื่อประโยชน์ของสำนักงาน ผู้บริหารกองทุนอาจยกเว้น
หรือกำหนดคุณสมบัติอย่างอื่นเพิ่มเติมเป็นการทั่วไป หรือเฉพาะรายก็ได้

หมวด ๒

การกำหนดอัตรากำลัง และตำแหน่ง

ข้อ ๘ อัตรากำลัง ตำแหน่งลูกจ้าง สังกัดส่วนงาน และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งให้เป็นไป
ตามที่อธิบดีกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ ทั้งนี้ คำนึงถึงลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ
ปริมาณงาน คุณภาพของงาน และความคุ้มค่า รวมทั้งประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความไม่ซ้ำซ้อน
ภายใต้วัตถุประสงค์ของกองทุน

ข้อ ๙ ให้ผู้บริหารกองทุนโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการจัดทำมาตรฐานกำหนด
ตำแหน่งไว้เป็นบรรทัดฐานทุกตำแหน่ง

ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้แสดงประเภท ชื่อตำแหน่ง หน้าที่ ความรับผิดชอบ และ
ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ รวมทั้งคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

หมวด ๓

การสรรหา การบรรจุ และการแต่งตั้ง

ข้อ ๑๐ การสรรหาเพื่อให้ได้บุคคลมาบรรจุเป็นลูกจ้างเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดให้บรรจุ
และแต่งตั้งจากผู้ผ่านการคัดเลือก หรือสอบแข่งขันได้ในตำแหน่งนั้นตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และ
เงื่อนไข ที่อธิบดีกำหนด

ข้อ ๑๑ ให้อธิบดีหรือผู้ที่อธิบดีมอบหมายจัดให้มีสัญญาจ้างบุคคลที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง
ให้เป็นลูกจ้างในทุกตำแหน่ง โดยกำหนดระยะเวลาการจ้าง หน้าที่ความรับผิดชอบ และเงื่อนไขต่าง ๆ
ในการปฏิบัติงานตามความจำเป็นและเหมาะสม

การทำสัญญาตามวรรคหนึ่ง ให้กำหนดระยะเวลาการจ้างไม่เกินคราวละหนึ่งปี และให้อธิบดี
หรือผู้ที่อธิบดีมอบหมายเป็นผู้ลงนามในสัญญาจ้าง

แบบสัญญาจ้างให้เป็นไปตามตำแหน่งและคุณสมบัติของลูกจ้างแต่ละตำแหน่งที่คณะกรรมการ
กำหนด

วันเริ่มดำรงตำแหน่งให้เป็นไปตามวันที่กำหนดในสัญญาจ้างเป็นต้นไปจนสิ้นสุดสัญญาจ้าง

ข้อ ๑๒ การสรรหา การบรรจุ การแต่งตั้ง และการย้าย ลูกจ้าง ให้เป็นอำนาจของอธิบดี
หรือผู้ที่อธิบดีมอบหมาย ทั้งนี้ ต้องดำเนินการเป็นไปตามระบบคุณธรรมและประโยชน์ของทางราชการ

หมวด ๔

หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการสรรหา และการเลือกสรร

ข้อ ๑๓ ให้กรมการจัดหางาน ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อเป็นลูกจ้าง โดยยึดหลักสมรรถนะ ความเท่าเทียมกันในโอกาส และประโยชน์ของกองทุนเป็นสำคัญ ด้วยกระบวนการที่ได้มาตรฐาน ยุติธรรม และโปร่งใส

หลักเกณฑ์ วิธีการสอบคัดเลือกหรือการคัดเลือก และวิธีดำเนินการเกี่ยวกับการสอบคัดเลือก หรือการคัดเลือก ตลอดจนเกณฑ์การตัดสิน การขึ้นบัญชี และการยกเลิกบัญชีผู้สอบคัดเลือกได้หรือ ผู้ได้รับการคัดเลือก ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงการคลังกำหนดโดยอนุโลม

หมวด ๕

วันเวลาปฏิบัติงาน วันหยุด และการลา

ข้อ ๑๔ วันเวลาปฏิบัติงาน วันหยุด และวันหยุดประจำปีของลูกจ้าง ให้เป็นไปตามระเบียบของทางราชการโดยอนุโลม

ข้อ ๑๕ การลาและสิทธิในการได้รับค่าตอบแทนระหว่างลาของลูกจ้าง ให้เป็นไปตามระเบียบของทางราชการโดยอนุโลม

หมวด ๖

ค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์

ข้อ ๑๖ ให้ลูกจ้างได้รับค่าตอบแทนตามตำแหน่งในแต่ละระดับและวุฒิการศึกษาตามอัตราที่กำหนดไว้ในบัญชีค่าตอบแทนลูกจ้างท้ายข้อบังคับนี้

ข้อ ๑๗ สิทธิในการได้รับค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ

ลูกจ้างที่ได้รับอนุมัติให้อยู่ปฏิบัติงานนอกเวลาปฏิบัติงานปกติ หรืออยู่ปฏิบัติงาน ในวันหยุดราชการ ให้มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการตามระเบียบของทางราชการ

หลักเกณฑ์การได้รับสิทธิตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด ทั้งนี้ เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการได้รับสิทธินั้นตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ หรือมติคณะรัฐมนตรีกำหนด

ข้อ ๑๘ ให้คณะกรรมการพิจารณาทบทวนอัตราค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของลูกจ้าง กองทุนตามข้อ ๑๖ และข้อ ๑๗ เพื่อปรับปรุงให้เหมาะสมเป็นธรรมและมีมาตรฐาน โดยคำนึงถึงค่าครองชีพที่เปลี่ยนแปลง ค่าตอบแทนของเอกชน อัตราเงินเดือนของข้าราชการพลเรือน และฐานะการเงินของกองทุน รวมทั้งปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้อง

ข้อ ๑๙ ให้ลูกจ้างได้รับสิทธิประโยชน์และมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม

ข้อ ๒๐ ให้ลูกจ้างได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

หมวด ๗

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อ ๒๑ ในระหว่างสัญญาจ้าง ให้สำนักงานจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างปีละสองครั้ง

ข้อ ๒๒ เมื่อเสร็จสิ้นการประเมินผลการปฏิบัติงานแต่ละครั้ง ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้ประเมินแจ้งผลการประเมินให้ลูกจ้างทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำแก่ลูกจ้างเพื่อแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

ข้อ ๒๓ ในกรณีที่จะมีการต่อสัญญาจ้างให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานมาประกอบการพิจารณาในการต่อสัญญาจ้าง โดยผู้ที่ได้รับการพิจารณาให้ต่อสัญญาจ้างจะต้องมีผลการประเมินการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าเกณฑ์ ทั้งนี้ ให้ผู้บังคับบัญชาทำความเข้าใจเสนอผู้บริหารกองทุน

ข้อ ๒๔ ลูกจ้างผู้ใดซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้วผลการประเมินต่ำกว่าเกณฑ์ ให้ผู้บังคับบัญชาทำความเข้าใจเสนอผู้บริหารกองทุนเพื่อพิจารณาเลิกจ้างต่อไป

หมวด ๘

วินัยและการรักษาวินัย

ข้อ ๒๕ ลูกจ้างมีหน้าที่ต้องปฏิบัติงานตามที่กำหนดในข้อบังคับนี้ ตามที่คณะกรรมการกำหนดและตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้าง และมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ

ข้อ ๒๖ ลูกจ้างต้องรักษาวินัยโดยเคร่งครัดตามที่กำหนดไว้เป็นข้อห้าม และข้อปฏิบัติตามที่คณะกรรมการกำหนด

ลูกจ้างผู้ใดฝ่าฝืนข้อห้ามหรือไม่ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติตามวรรคหนึ่ง ลูกจ้างผู้นั้นเป็นผู้กระทำความผิดวินัยหรือจะต้องได้รับโทษทางวินัย

ข้อ ๒๗ การกระทำความผิดดังต่อไปนี้ ถือว่าเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

(๑) กระทำความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการ

(๒) จงใจไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือเงื่อนไขที่ทางราชการกำหนดให้ปฏิบัติจนเป็นเหตุให้ทางราชการได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

(๓) ปฏิบัติหน้าที่โดยประมาทเลินเล่อจนเป็นเหตุให้ทางราชการได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

(๔) ไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขที่กำหนดในสัญญา หรือขัดคำสั่งหรือหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาตามข้อ ๒๕ จนเป็นเหตุให้ทางราชการได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

(๕) ประมาทเลินเล่อจนเป็นเหตุให้ทางราชการได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

(๖) ละทิ้งหรือทอดทิ้งการปฏิบัติงานเป็นเวลาติดต่อกันเกินกว่าเจ็ดวันสำหรับตำแหน่งที่กองทุนกำหนดวันเวลาการมาปฏิบัติงาน

(๗) ละทิ้งหรือทอดทิ้งการปฏิบัติงานจนทำให้งานไม่แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด จนเป็นเหตุให้ทางราชการได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง สำหรับตำแหน่งที่กองทุนกำหนดการทำงานตามเป้าหมาย

(๘) ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง หรือกระทำความผิดอาญาโดยมีคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก หรือหนักกว่าโทษจำคุก

(๙) การกระทำอื่นใดที่กองทุนกำหนดว่าเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๒๘ เมื่อมีกรณีที่ถูกจ้างถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้อธิบดีจัดให้มีคณะกรรมการสอบสวนเพื่อดำเนินการสอบสวนโดยเร็ว และต้องให้ออกโอกาสลูกจ้างกองทุนที่ถูกกล่าวหาชี้แจงและแสดงพยานหลักฐานเพื่อให้เกิดความเป็นธรรม ในกรณีที่ผลการสอบสวนปรากฏว่าลูกจ้างผู้นั้นกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้อธิบดีมีคำสั่งไล่ออก แต่ถ้าไม่มีมูลกระทำความผิดวินัยให้สั่งยุติเรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการสอบสวนลูกจ้างให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๒๙ ในกรณีที่ปรากฏว่าลูกจ้างกระทำความผิดวินัยไม่ร้ายแรงตามที่คณะกรรมการกำหนด ให้อธิบดีสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดค่าตอบแทน หรือลดขั้นค่าตอบแทนตามควรแก่กรณีให้เหมาะสมกับความผิด

ในการพิจารณาการกระทำความผิดตามวรรคหนึ่ง ให้อธิบดีพิจารณาสอบสวนให้ได้ความจริงและยุติธรรมตามวิธีการที่เห็นสมควร

หมวด ๙

การสิ้นสุดสัญญาจ้าง

ข้อ ๓๐ สัญญาการจ้างสิ้นสุดลง เมื่อ

(๑) ครบกำหนดตามสัญญาจ้าง

(๒) ลูกจ้างขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามข้อบังคับนี้ หรือตามที่คณะกรรมการกำหนด

(๓) ลูกจ้างตาย

(๔) ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหมวด ๗

(๕) ลูกจ้างถูกให้ออกเพราะกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

(๖) เหตุอื่นตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้หรือตามข้อกำหนดของคณะกรรมการหรือตามสัญญาจ้าง

ข้อ ๓๑ ในระหว่างสัญญาจ้าง ลูกจ้างผู้ใดประสงค์จะลาออกจากการปฏิบัติงานให้ยื่นหนังสือลาออกต่อผู้บังคับบัญชาก่อนล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามสิบวัน

ในกรณีมีเหตุผลความจำเป็นพิเศษ ผู้บังคับบัญชาจะอนุญาตให้ลูกจ้างที่ประสงค์จะลาออกจากการปฏิบัติงานยื่นหนังสือลาออกล่วงหน้าน้อยกว่าสามสิบวันก็ได้

หมวด ๑๐

การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

ข้อ ๓๒ ลูกจ้างผู้ใดถูกลงโทษทางวินัยตามข้อบังคับนี้ ให้มีสิทธิอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่งลงโทษทางวินัย และให้คณะกรรมการพิจารณาให้แล้วเสร็จภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่รับเรื่องอุทธรณ์ เมื่อผลการพิจารณาการอุทธรณ์เป็นประการใด ให้ผู้บริหารกองทุนสั่งให้เป็นไปตามนั้น ทั้งนี้ การอุทธรณ์และการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๓๓ ลูกจ้างผู้ใดเห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีสิทธิร้องทุกข์ได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๓๔ ให้ผู้ที่เป็นลูกจ้างของกองทุนอยู่ก่อนวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับเป็นลูกจ้างตามข้อบังคับนี้ และคงดำรงตำแหน่งและได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ที่ได้รับอยู่ก่อนวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ ให้ปฏิบัติหน้าที่และได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ต่อไปจนกว่าสัญญาจ้างจะสิ้นสุด

ข้อ ๓๕ บรรดา กฎ ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ มติ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลที่ใช้บังคับกับลูกจ้างอยู่ก่อนข้อบังคับนี้ใช้บังคับ ให้ยังคงมีผลใช้บังคับต่อไป เพียงเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้

หลักเกณฑ์อื่นใดที่ยังไม่ได้กำหนดในข้อบังคับนี้ให้ถือปฏิบัติตามกฎหมาย หรือระเบียบของทางราชการว่าด้วยการนั้นโดยอนุโลม

ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๒

เพชรรัตน์ สินอวย

ประธานกรรมการกองทุนเพื่อช่วยเหลือ

คนหางานไปทำงานในต่างประเทศ

บัญชีกำหนดอัตราค่าตอบแทนและค่าครองชีพของลูกจ้าง
(แบบท้ายข้อบังคับคณะกรรมการกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ
ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒

อัตราค่าตอบแทนของลูกจ้าง

หน่วย : บาท/เดือน

วุฒิการศึกษา	อัตราค่าตอบแทน
ปริญญาตรี	๑๕,๐๐๐ บาท
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	๑๑,๕๐๐ บาท
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	๙,๔๐๐ บาท

อัตราค่าครองชีพชั่วคราวของลูกจ้าง

หน่วย : บาท/เดือน

วุฒิการศึกษา	อัตราค่าตอบแทน	อัตราค่าครองชีพชั่วคราว	อัตราค่าตอบแทนสุทธิ
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	๑๑,๕๐๐ บาท	๑,๗๘๕ บาท	๑๓,๒๘๕ บาท
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	๙,๔๐๐ บาท	๖๐๐ บาท	๑๐,๐๐๐ บาท