

 EAST COAST FURNITECH	Document Name: คู่มือการปฏิบัติในการว่าจ้างแรงงานต่างด้าว	
	Document Number: ECF -HR-00	
Effective Date: 25/06/2022	Revision No.: 00	Page: 1 of 3
ผู้จัดทำ / Issued By	ผู้ทบทวน / Reviewed By	ผู้อนุมัติ / Approved By
 นายธนาวุฒิย์ คันทวัลย์	 นายบัณฑิต สุขกุล	 นายอรรถพล ธนาพล

1. วัตถุประสงค์

เพื่อให้การว่าจ้างแรงงานต่างด้าวถูกต้องตามกรอบของกฎหมาย และป้องกันผลกระทบต่างๆจากการว่าจ้างแรงงานต่างด้าว

2. ขอบข่าย

ครอบคลุมถึงการว่าจ้างแรงงานต่างด้าวทุกสัญชาติที่รับเข้ามาทำงานในโรงงานทั้งที่สำนักงานใหญ่และสำนักงานสาขาทั้งหมด

3. ผู้รับผิดชอบ

ฝ่ายบุคคล ฝ่ายโรงงาน

4. นิยาม / คำจำกัดความ

- 4.1 จะได้ปฏิบัติตามทุกกระบวนการของกฎหมายอย่างถูกต้อง
- 4.2 ได้ทราบถึงวิธีการทำงาน ด้านการว่าจ้างแรงงานต่างด้าว เพื่อจะได้ไม่ทำผิดกฎหมาย

5. ขั้นตอนการปฏิบัติงานดังนี้

- 5.1 ฝ่ายบุคคลรับเรื่องจากฝ่ายโรงงาน ต้องการอัตรากำลังคน ฝ่ายบุคคลทำตรวจสอบอัตรากำลังคนที่มีอยู่จำนวนเท่าไร มีความจำเป็นต้องรับเพิ่มหรือใหม่
- 5.2 ฝ่ายบุคคลทำเรื่องแจ้งขออนุญาตผู้บริหารเพื่อขอเปิดรับแรงงานต่างด้าวเข้ามาในโรงงานตามจำนวนที่ฝ่ายโรงงานร้องขอ
- 5.3 ฝ่ายบุคคลติดต่อบริษัทนำเข้าแรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตตามกฎหมาย เพื่อเปรียบเทียบการคิดค่าบริการในการจัดหาและบริการด้านเอกสารต่างๆให้ถูกต้องตามกฎหมาย รวมถึงการที่อยู่ ที่พักและการเดินทางมาทำงานของพนักงาน
- 5.4 กำหนดคุณสมบัติแรงงานต่างด้าวที่จะรับเข้ามา โดยประเมินจากรายการดังต่อไปนี้



EAST COAST FURNITECH PUBLIC COMPANY LIMITED
37/9 Moo 10, Banbung-Klaeng Rd. T Thangkwan
A.Klaeng Rayong 21110 Thailand
TEL (66)38-675181-4 / 671261 FAX (66) 38-678220 / 886375
[https:// www.eastcoast.co.th](https://www.eastcoast.co.th) / [https:// www.elegathai.com](https://www.elegathai.com)

บริษัท อีสต์โคสต์เฟอร์นิเทค จำกัด (มหาชน)
37/9 หมู่ 10 ถนนบ้านบึง-แกลง ตำบลทางเกวียน
อำเภอแกลง จังหวัดระยอง 21110
โทร 038-675181-4 / 671261 แฟกซ์ 038-678220

ด้านรูปร่างลักษณะร่างกายเพศชายต้องสูงไม่ต่ำกว่า 155 เซนติเมตร น้ำหนักต้องไม่ต่ำกว่า 42 กิโลกรัม เพศหญิงต้องสูงไม่ต่ำกว่า 150 เซนติเมตร น้ำหนักต้องไม่น้อยกว่า 40 กิโลกรัม ต้องบุคลิกดี ไม่มีภาพพิกัด ไม่มีโรคประจำตัวร้ายแรง ไม่เป็นโรคติดต่อร่างกายแข็งแรง ช่วงอายุตั้งแต่ 18 – 48 ปี สามารถสื่อสารภาษาไทยได้บ้าง ฟังภาษาไทยพอรู้เรื่อง

- 5.5 ด้านเงื่อนไขการจ้าง สามารถทำงานตามเวลาการทำงานที่บริษัทกำหนดได้ โดยบริษัทกำหนดตามกรอบที่กฎหมายแรงงานกำหนด การได้รับค่าจ้างตามระบบการจ่ายค่าจ้างของบริษัท คือเดือนหนึ่ง เงินออก 2 ครั้ง คือทุกวันที่ 15 และวันที่ 30 พนักงานต้องเข้าระบบประกันสังคมในการดูแลรักษาสุขภาพตามที่บริษัทกำหนด และยินยอมให้หักเงินประกันสังคมตามอัตราที่กฎหมายประกันสังคมกำหนด
- 5.6 ด้านกระบวนการของกฎหมาย พนักงานแรงงานต่างด้าวทุกคนจะต้องผ่านทุกกระบวนการของกฎหมายว่าด้วยแรงงานต่างด้าวอย่างถูกต้อง โดยมีเอกสารที่สำคัญ เช่น 1. หนังสือเดินทางที่ยังไม่หมดอายุ 2. มีการตรวจลงตราอนุญาตเข้าประเทศไทย (VISA) 3. มีใบอนุญาตทำงาน (Work permit) เล่มสีน้ำเงินหรือใบอนุญาตทำงานที่ยังไม่หมดอายุ โดยต้องระบุนายจ้างตรงกับที่ทำงานปัจจุบัน 4. บัตรประจำตัวคนซึ่งไม่มีสัญชาติไทย (บัตรชมพู) ซึ่งด้านหลังเป็นใบอนุญาตทำงานและยังไม่หมดอายุ (ถ้าแรงงานนำเข้า MOU จะไม่มีบัตรชมพู)
- 5.7 การต่อใบอนุญาตทำงาน กำหนดการต่อใบอนุญาตทำงานยึดตามวันที่ ที่ระบุในใบอนุญาต โดยต้องต่อก่อนหมดอายุ 90 วัน ในขั้นตอนการต่อใบอนุญาตและการดำเนินการด้านเอกสารต่างๆ เช่น การติดอากรแสตมป์ การทำหนังสือมอบอำนาจ การเตรียมเอกสาร เป็นต้น จะต้องทำตามกรอบที่กฎหมายกำหนด ให้มีลำดับขั้นตอนตามกระบวนการกฎหมาย ไม่สอดแทรกหรือลัดคิวให้งานเร็วขึ้น อันนำไปสู่การไม่โปร่งใสหรือติดสินบนเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยมีแผนงานควบคุมการต่อใบอนุญาต ไม่เลยกำหนดระยะเวลา ซึ่งเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลที่รับผิดชอบการต่อใบอนุญาตและเอกสารแรงงานต่างด้าวจะทำงานตามแผนงานและผู้บังคับบัญชาจะควบคุมแผนและช่วยตรวจเอกสารด้วย เพื่อให้ใบอนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าวหมดอายุ และเอกสารต่างๆมีการจัดเตรียมที่ครบและถูกต้อง

5.8 แนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน การเคารพกฎหมายและหลักสิทธิมนุษยชน สำหรับการว่าจ้างแรงงานต่างด้าว

1. ส่งเสริมการยอมรับความแตกต่างและสามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานความแตกต่างได้อย่างเท่าเทียม
2. ไม่กระทำการใดๆ ที่อาจสร้างบรรยากาศการทำงานที่มีลักษณะข่มขู่ ข่มเหงหรือไม่เป็นมิตร รวมทั้งการล่วงละเมิดทางกาย ทางวาจา ทางจิตใจและลายลักษณ์อักษร
3. ไม่กระทำการใดๆ ที่เป็นการรบกวนการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าว อันก่อให้เกิดความเดือดร้อนรำคาญ
4. ไม่กระทำการใดๆ ที่ผิดศีลธรรมหรือเป็นการล่วงละเมิดทางเพศต่อแรงงานต่างด้าว การกระทำดังกล่าวครอบคลุมถึงการล่วงละเมิดทางวาจา หรือการล่วงละเมิดทางเพศไม่ว่าจะด้วยวาจาหรือการกระทำก็ตาม ซึ่งอาจก่อให้เกิด ความเดือดร้อนรำคาญ อับอาย เสียหน้าหรือบั่นทอนกำลังใจ
5. ไม่จำกัดจำกัดสิทธิเสรีภาพของแรงงานต่างด้าวในการแสดงความคิดเห็นหรือเข้าร่วมกิจกรรมทางการเมืองซึ่งถือเป็นสิทธิและความคิดเห็นส่วนบุคคล แต่ทั้งนี้จะต้องไม่อ้างชื่อบริษัทฯ และไม่นำทรัพย์สินของบริษัทฯ ไปใช้เพื่อ ประโยชน์ในการดำเนินการใดๆ ทางการเมือง

5.9 สิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมสำหรับการว่าจ้างแรงงานต่างด้าว

1. จัดให้แรงงานต่างด้าวมียุทธสันติและสวัสดิการตามกฎหมายกำหนด
2. จัดให้แรงงานต่างด้าวมียุทธพักผ่อนในวันทำงานและชั่วโมงการทำงานตามกฎหมายแรงงาน รวมทั้งวันหยุดประจำสัปดาห์ โดยได้รับค่าจ้างตามมาตรฐานกฎหมายแรงงานในแต่ละประเทศ
3. ไม่กระทำการใดๆ ที่เป็นการจำกัดสิทธิการปฏิบัติกิจตามวัฒนธรรมและความเชื่อทางศาสนา

5.10 การปฏิบัติด้านแรงงานอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียมสำหรับการว่าจ้างแรงงานต่างด้าว

ด้านแรงงานบังคับ : ไม่กระทำหรือสนับสนุนให้มีการใช้แรงงานบังคับในทุกรูปแบบ งานหรือบริการทุกชนิดซึ่งบีบบังคับมาจากบุคคลใดๆ โดยการใช้บทลงโทษ และบุคคลดังกล่าวนี้มิได้สมัครใจที่จะทำเอง เช่น ไม่บังคับใช้ แรงงานที่ไม่ได้สมัครใจทำไม่บังคับใช้แรงงานด้วยการข่มขู่ ไม่ใช้ความรุนแรงทางกายหรือทารุณทางเพศ ไม่กักขังหรือใช้เป็นแรงงานขัดหนี้การไม่จ่ายหรือค้างค่าจ้าง การจำกัดเสรีภาพในการเคลื่อนย้าย การถูกโดดเดี่ยว รวมถึง ไม่เรียกเก็บเงินหรือเก็บ ยึดเอกสารประจำตัวใดๆ ของพนักงาน เว้นแต่เป็นการดำเนินการที่ไม่ขัดต่อกฎหมาย

5.11 การไม่เลือกปฏิบัติและการให้โอกาสอย่างเท่าเทียมกัน

1. จ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ในรูปแบบต่างๆ ที่สอดคล้องกับกฎหมายแรงงาน ตรงตามเวลาที่กำหนดและจะไม่หักค่าจ้างพนักงาน เว้นแต่เป็นการดำเนินการที่ไม่ขัดต่อกฎหมาย
2. จ่ายค่าตอบแทนสำหรับชายและหญิงให้เท่ากัน ในงานที่มีคุณค่าเท่ากันและจัดสวัสดิการให้ตามกฎหมาย
3. ห้ามเลือกปฏิบัติต่อแรงงานต่างด้าวไม่ว่าสภาพแวดล้อมใดก็ตาม รวมถึงการทำให้เกิดความไม่เท่าเทียมเนื่องมาจากอคติในเหตุอื่นอันไม่เกี่ยวข้องกับงาน
4. การไม่เลือกปฏิบัติในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานด้วยเหตุจาก อายุ เพศ เชื้อชาติ สัญชาติความพิการ ศาสนา โดยให้พิจารณาจากคุณสมบัติที่ต้องการตามตำแหน่งงานที่รับสมัคร
5. พัฒนาบุคลากรอย่างทั่วถึง เสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติโดยคำนึงถึงความเหมาะสมของตำแหน่งนั้นๆ และความก้าวหน้าในสายอาชีพ
6. กำหนดและเปิดเผยหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นที่รับรู้
7. เปิดเผยผลการประเมินการปฏิบัติงานให้พนักงานต่างด้าวรับทราบอย่างโปร่งใสและเป็นธรรมเพื่อให้พนักงานสามารถพัฒนาการปฏิบัติงาน
8. กระบวนการ โอนย้ายต้องอยู่ภายใต้ความเสมอภาคในโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพและไม่เลือกปฏิบัติ
9. การให้ออกจากงานนั้นต้องเป็นเหตุจากผลการปฏิบัติงานไม่ได้ตามคุณภาพ ตามเกณฑ์ที่ใช้ประเมิน หรือมีการกระทำผิดทางวินัยในการทำงานที่มีระดับการลงโทษที่ต้องให้ออกจากงานหรือด้วยสาเหตุจากสุขภาพที่ได้วินิจฉัยโดยแพทย์หรือด้วยสาเหตุอื่นที่ไม่ใช่เป็นการเลือกปฏิบัติ

5.12 การไม่ใช้แรงงานเด็ก

1. ไม่จ้างแรงงานต่างด้าวที่เป็นเด็กที่อายุต่ำกว่าเกณฑ์ของกฎหมายกำหนด
2. ไม่จ้างแรงงานเด็กทำงานที่มีลักษณะงานและสิ่งแวดล้อมที่ไม่ปลอดภัยตามกฎหมายแรงงานและตามกฎหมายกระทรวงด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งเป็นอันตรายต่อสุขภาพ ความปลอดภัยและพัฒนาการ รวมถึงส่งผลกระทบต่อการศึกษาภาคบังคับ
3. ไม่จ้างแรงงานต่างด้าวที่เป็นเด็กทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด

5.13 มาตรการการลงโทษผู้ที่ละเลยเพิกเฉยไม่ปฏิบัติตามจะถูกลงโทษตามระเบียบบริษัท
โดยครั้งที่ 1 ตักเตือนเป็นวาจา



EAST COAST FURNITECH PUBLIC COMPANY LIMITED
37/9 Moo 10, Banbung-Klaeng Rd. T.Thangkwan
A Klaeng Rayong 21110 Thailand
TEL (66)38-675181-4 / 671261 FAX (66) 38-678220 / 886375
[https:// www.eastcoast.co.th](https://www.eastcoast.co.th) / [https:// www.elegathai.com](https://www.elegathai.com)

บริษัท อีสต์โคสต์เฟอร์นิเทค จำกัด (มหาชน)
37/9 หมู่ 10 ถนนบ้านบึง-แก่ง ตำบลทางเกวียน
อำเภอแก่ง จังหวัดระยอง 21110
โทร 038-675181-4 / 671261 แฟกซ์ 038-678220

ครั้งที่ 2 จะถูกตัดเตือนเป็นหนังสือและพักงาน

ครั้งที่ 3 จะถูกเลิกจ้างพ้นสภาพจากการเป็นพนักงานของบริษัท

ตามมาตรการควบคุมให้มีการปฏิบัติตามคู่มือการปฏิบัติในการว่าจ้างแรงงานต่างด้าว จะมีการสื่อสารสร้างความเข้าใจในทีมฝ่ายบุคคลและทุกคนที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้มีการปฏิบัติตามคู่มืออย่างถูกต้อง

มาตรการการลงโทษสำหรับหน่วยงานภายนอก ตัวแทนจัดหาแรงงานต่างด้าวหรือบริษัทจัดหาแรงงานต่างด้าว ผู้ที่ละเลยเพิกเฉยไม่ปฏิบัติตามจะถูกลงโทษตามระเบียบบริษัทฯ ดังนี้

ครั้งที่ 1 ตักเตือนด้วยวาจา

ครั้งที่ 2 ตักเตือนเป็นหนังสือและระงับการว่าจ้างให้จัดหาแรงงานเป็นเวลา 6 เดือน

ครั้งที่ 3 ยกเลิกสัญญาว่าจ้างหรือยกเลิกการติดต่อใช้บริการอย่างถาวร

บันทึกการแก้ไขเอกสาร

ฉบับที่	แก้ไขครั้งที่	หน้าที่แก้ไข	รายละเอียดการแก้ไข	ผู้จัดทำ	ผู้ทวนสอบ	ผู้อนุมัติ	วันที่ผู้อนุมัติใช้