

# ศูนย์บริการวิชาและใบอนุญาตทำงาน

ฉบับที่ 94 ประจำเดือนกันยายน 2568

## ข่าวแจ้งเตือน

สวัสดีค่ะ เนื่องจากมีคำถามเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ของประกาศ ป.8/2568 เข้ามาอย่างต่อเนื่อง ในฉบับนี้สำนักงานขอรวบรวมเนื้อหาเพื่อขยายความให้หลายๆ คนเข้าใจมากขึ้น ในรูปแบบ FAQ : เงื่อนไขการจ้างงานบุคลากรต่างชาติตามประกาศ ป.8/2568

## หมวดที่ 1: โควตาการจ้างงานคนไทย

**Q1 : ข้อกำหนดการจ้างพนักงานคนไทยไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 บังคับใช้กับทุกกิจการหรือไม่?**

**A :** ไม่บังคับใช้กับทุกกิจการ ใช้เฉพาะบริษัทที่ได้รับส่งเสริมการลงทุนในกิจการ “ผลิต” และมีจำนวนรวมของพนักงานคนไทยทั้งบริษัทและบุคลากรต่างชาติประจำของกิจการผลิตทั้งหมด (ตามที่อนุมัติในระบบ Single Window – SW) เกินกว่า 100 คน

เช่น หากบริษัท A ได้รับส่งเสริม 3 โครงการ ทั้งในกิจการผลิตและกิจการบริการ โดยมีการจ้างงานดังนี้

- พนักงานไทย ทั้งบริษัท 90 คน
- โครงการที่ 1 กิจการผลิต บุคลากรต่างชาติ 20 คน
- โครงการที่ 2 กิจการผลิต บุคลากรต่างชาติ 10 คน
- โครงการที่ 3 กิจการ TISO บุคลากรต่างชาติ 10

จึงมีจำนวนพนักงานไทยทั้งบริษัท (90 คน) และบุคลากรต่างชาติในกิจการผลิต (30 คน) รวม 120 คน คิดเป็นการจ้างพนักงานไทยร้อยละ 75 จึงเป็นไปตามข้อกำหนดของ BOI

**Q2 : มาตรการใหม่ตามประกาศ ป.8/2568 นี้ มีผลบังคับใช้เมื่อใด?**

**A :** โครงการที่ได้รับบัตรส่งเสริมการลงทุนก่อนวันที่ 5 มิถุนายน 2568 ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2569 และโครงการที่ได้รับบัตรส่งเสริมการลงทุนหลังวันที่ 5 มิถุนายน 2568 ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2568

**Q3 : บริษัท A ได้รับส่งเสริมในกิจการผลิต โดยมีการจ้างงานทั้งสิ้น 101 คน เป็นคนไทย 71 คน และคนต่างชาติ 30 คน ที่ใช้สิทธิ BOI จึงไม่ขัดกับเงื่อนไขโควตา ต่อมาบริษัทได้รับส่งเสริมในกิจการ TISO โดยจะไม่จ้างคนไทยเพิ่ม แต่จะขอบรรจุคนต่างชาติเพิ่ม 2 คนภายใต้บัตร TISO กรณีจะอนุมัติได้หรือไม่?**

**A :** อนุมัติได้ เนื่องจากคนต่างชาติ 2 คนจะบรรจุภายใต้บัตร TISO ซึ่งเป็นกิจการบริการ จึงไม่นับรวมเป็นคนต่างชาติที่ต้องนับรวมในโควตาทั้งส่วนจำนวนคนต่างชาติและจำนวนพนักงานทั้งบริษัท

**Q4 : หากมีการจ้างพนักงานคนไทยน้อยกว่าร้อยละ 70 จะมีผลอย่างไร?**

**A :** บริษัทจะไม่สามารถยื่นคำขอบรรจุหรือต่ออายุได้จนกว่าจะได้มีการยื่นหลักฐานประกันสังคมที่มีจำนวนพนักงานไทยเกินกว่าร้อยละ 70

**Q5 : พนักงานกลุ่มใดบ้างที่ไม่นับรวมในการคำนวณโควตา 70%?**

**A : ไม่นับรวม**

- พนักงานต่างชาติชั่วคราว (บุคลากรต่างชาติในตำแหน่งที่ได้รับอนุญาตระยะเวลาการอยู่ในประเทศไม่เกิน 6 เดือน)
- แรงงานตาม MOU
- บุคลากรต่างชาติที่ไม่ได้ใช้สิทธิ BOI ภายใต้บัตรกิจการผลิตทั้งหมด เช่น ใช้สิทธิธุรกิจทั่วไป สิทธิ กนอ. หรือสิทธิ BOI ภายใต้บัตรกิจการบริการ

**Q6 : พนักงาน Subcontract และเด็กฝึกงานนับรวมเป็นพนักงานไทยหรือไม่?**

**A : นับเฉพาะพนักงานไทยที่บริษัทมีการนำส่งเงินสมทบประกันสังคมเท่านั้น**

**Q7 : การนับจำนวนบุคลากรต่างชาติประจำอ้างอิงจากอะไร?**

**A : อ้างอิงจากจำนวนบุคลากรในบัตรการผลิตทั้งหมดของบริษัทที่ได้รับอนุมัติในระบบ SW**

**Q8 : หากจำนวนรวมเกินกว่า 100 คน จะคำนวณโควตา 70% อย่างไร?**

**A : มีวิธีการคำนวณดังนี้**

**วิธีที่ 1 :** จำนวนจำนวนบุคลากรต่างชาติประจำในบัตรการผลิตที่จะใช้สิทธิ BOI ได้ ต้อง  $<$  หรือ  $=$   $(\text{พนักงานไทย} \times 3) \div 7$

**วิธีที่ 2 :** จำนวนจำนวนพนักงานไทยที่บริษัทต้องมี  $>$  หรือ  $=$   $(\text{บุคลากรต่างชาติประจำในบัตรการผลิตที่จะใช้สิทธิ BOI} \times 7) \div 3$

หมายเหตุ: หากได้เศษ ให้ปัดเศษลง

**Q9 : การนับจำนวนพนักงานคนไทยอ้างอิงจากหลักฐานใด?**

**A : หลักฐานประกันสังคมของบริษัท ได้แก่ แบบรายการแสดงการส่งเงินสมทบ สปส.1-10 (ส่วนที่ 1-2)**

**Q10 : หากจำนวนพนักงานรวมไม่เกิน 100 คน ต้องยื่นหลักฐานประกันสังคมหรือไม่?**

**A : ต้องยื่นทุกกรณี เพื่อให้ตรวจสอบอัตราส่วนการจ้างงานคนไทยได้อย่างต่อเนื่อง**

**Q11 : ต้องยื่นหลักฐานประกันสังคมเมื่อใด?**

**A : ข้อ 1 การยื่นหลักฐานประกันสังคมครั้งแรก: ยื่นแบบ สปส. ของเดือนล่าสุด ก่อนประกาศบังคับใช้หรือ ก่อนมีการขึ้นขอบรรจุตัวบุคคลครั้งแรกหลังประกาศบังคับใช้**

**: ข้อ 2 การยื่นหลักฐานประกันสังคมครั้งต่อไป แบ่งออกเป็น 2 กรณี**

**กรณีที่ 1 :** กรณีบริษัทมีจำนวนบุคลากรต่างชาติที่ใช้สิทธิ BOI (สำหรับกิจการผลิตและกิจการบริการ) น้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 คน --> ให้ยื่นแบบ สปส. เป็นรายปี สำหรับค่าจ้างเดือนธันวาคมของปีที่ผ่านมา ภายในเดือนกุมภาพันธ์ของทุกปี

**ตัวอย่าง :** บริษัท A ซึ่งมีจำนวนบุคลากรต่างชาติที่ใช้สิทธิ BOI ในกิจการผลิต 28 คน ได้ยื่นแบบ สปส. สำหรับค่าจ้างเดือนกันยายน 2568 ในระบบ SW เมื่อวันที่ 31 ตุลาคม 2568 ครั้งต่อไป บริษัท A จะต้องยื่นแบบ สปส. สำหรับค่าจ้างเดือนธันวาคม 2568 โดยสามารถยื่นได้ภายในวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2569

**หมายเหตุ :** การยื่นกรณีนี้จะนับว่าต้องยื่นปีละ 1 ครั้ง

**กรณีที่ 2 :** กรณีบริษัทที่มีจำนวนบุคลากรต่างชาติที่ใช้สิทธิ BOI (เฉพาะกิจการผลิต) มากกว่า 30 คน --> ให้ยื่นแบบ สปส. ของเดือนล่าสุด โดยจะต้องยื่นภายในวันสิ้นเดือนของทุก 3 เดือน นับถัดจากเดือนของค่าจ้างที่ระบุในแบบ สปส. ที่ยื่นครั้งล่าสุด

**ตัวอย่าง :** หากบริษัท B ซึ่งมีจำนวนบุคลากรต่างชาติที่ใช้สิทธิ BOI ในกิจการผลิต 31 คน ได้ยื่นแบบ สปส. สำหรับค่าจ้างเดือนสิงหาคม 2568 ในระบบ SW เมื่อวันที่ 15 กันยายน 2568 ในการยื่นครั้งต่อไป บริษัท B จะต้องยื่นแบบ สปส. สำหรับค่าจ้างเดือนของเดือนพฤศจิกายน ภายในวันที่ 30 พฤศจิกายน 2568

**หมายเหตุ :** การนับระยะเวลา 3 เดือน จะนับถัดจากเดือนของค่าจ้างในแบบ สปส. ที่ยื่นล่าสุด ออกไป 3 เดือน เช่น หากการยื่นครั้งล่าสุดเป็นแบบ สปส. ของค่าจ้างเดือนมีนาคม การยื่นครั้งต่อไปจะต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในสิ้นเดือนมิถุนายน

**: ข้อ 3 กรณีไม่ยื่นหลักฐานประกันสังคมตามที่กำหนด :** หากแบบ สปส. ที่ยื่นมีอายุมากกว่า 3 เดือน หรือไม่ได้ยื่นแบบ สปส. ในครั้งแรกหรือภายใน 3 เดือน (กรณีทั่วไป) หรือภายในเดือนกุมภาพันธ์ของทุกปี (กรณีบริษัทที่มีคนต่างชาติไม่เกิน 30 คน) หลังจากที่ได้ยื่นแบบ สปส. ครั้งสุดท้าย ระบบจะตรวจจับและไม่สามารถยื่นคำขอต่าง ๆ ได้

**: ข้อ 4 กรณีมีการจ้างคนไทยเพิ่ม :** สามารถยื่นแบบ สปส. ของเดือนล่าสุดเพื่ออัปเดตได้ทุกเวลา หลังจากนั้น ให้ยื่นแบบ สปส. ครั้งต่อไปตามข้อ 2

**Q12 :** หากไม่ยื่นหรือไม่อัปเดตหลักฐานประกันสังคมภายในเวลาที่กำหนด จะมีผลอย่างไร?

**A :** บริษัทจะไม่สามารถยื่นคำขอบรรจุหรือต่ออายุได้

**Q13 :** สามารถปิดชื่อพนักงาน เงินเดือน หรือข้อมูลอื่น ๆ ได้หรือไม่ เนื่องจากบริษัทมีนโยบายให้พนักงานเพียงบางคนสามารถเห็นเงินเดือนของพนักงานได้?

**A :** ไม่สามารถปิดข้อมูลส่วนใดส่วนหนึ่งหรือทั้งหมดได้ โดยบริษัทสามารถสร้าง User account ในระบบ Single Window ให้กับพนักงาน HR หรือแผนกอื่นที่รับผิดชอบในเรื่องเงินเดือนพนักงาน เพื่อให้เป็นผู้ยื่นเอกสารหลักฐานประกันสังคมในระบบ SW ก็ได้ เนื่องจาก User คนอื่นจะไม่สามารถเปิดดูหลักฐานประกันสังคมของตนเองไม่ได้เป็นผู้ยื่นได้

## หมวดที่ 2: เงื่อนไขรายได้ขั้นต่ำ

**Q1 :** เงื่อนไขรายได้ขั้นต่ำใช้กับทุกสัญชาติและทุกกิจการหรือไม่?

**A :** ใช้กับบุคลากรต่างชาติทุกตำแหน่งในระบบ SW ทุกกิจการ โดยกำหนดอัตรารายได้ขั้นต่ำแตกต่างกันตามระดับและประเภทของตำแหน่ง ยกเว้นพนักงานต่างชาติชั่วคราว (บุคลากรต่างชาติในตำแหน่งที่ได้รับอนุญาตระยะเวลาการอยู่ในประเทศไม่เกิน 6 เดือน)

**Q2 :** คนต่างชาติที่เข้ามาเพื่อสำรวจอู่ทางการลงทุนหรือขออนุญาตเข้ามาระหว่างที่รอการอนุมัติให้การส่งเสริมการลงทุน หรือพนักงานต่างชาติชั่วคราวจำเป็นต้องมีรายได้ขั้นต่ำด้วยหรือไม่?

**A :** ไม่จำเป็น

**Q3 : รายได้ขั้นต่ำคือเท่าใด?**

**A :** กำหนดรายได้อื่นขั้นต่ำต่อเดือนสำหรับแต่ละระดับตำแหน่งและประเภทตำแหน่ง

○ ระดับ Executive เช่น CEO M.D. ต้อง > หรือ = 150,000 บาท/เดือน

○ ระดับ Management เช่น Manager และ Advisor ต่างๆ ต้อง > หรือ = 75,000 บาท หรือ 50,000 บาท หากมีวุฒิปริญญาตรี

○ ระดับ Operation (ยกเว้นวิศวกร นักวิจัย ผู้เชี่ยวชาญ IT) เช่น Technician, Specialist, Supervisor ต้อง > หรือ = 50,000 บาท/เดือน

○ วิศวกร นักวิจัย ผู้เชี่ยวชาญ IT ต้อง > หรือ = 75,000 บาท หรือ 50,000 บาทหากมีวุฒิปริญญาตรีที่ตรงสาขา

○ Operator ในกิจการ TISO ที่มี IBPO, IBPO และ BPO ต้อง > หรือ = 35,000 บาท/เดือน

**Q4 : หากรายได้ไม่ถึงเกณฑ์ขั้นต่ำจะเป็นอย่างไร?**

**A :** จะไม่ได้รับการอนุมัติทั้งการบรรจุและการต่ออายุ

**Q5 : ตำแหน่ง CHAIRMAN, PRESIDENT, CEO, MANAGING DIRECTOR ได้รับการยกเว้นเงื่อนไขรายได้ขั้นต่ำหรือไม่?**

**A :** ไม่ได้รับการยกเว้น ยกเว้นเฉพาะเกณฑ์อายุและประสบการณ์ทำงาน

**Q6 : ตำแหน่งด้าน IT หมายถึง “ผู้อำนวยการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ” เฉพาะในกิจการซอฟต์แวร์หรือไม่?**

**A :** ไม่ใช่ หมายถึงตำแหน่งด้าน IT ในทุกประเภทกิจการ

**Q7 : หากมีชื่อตำแหน่งในระดับ Management เช่น Production Manager จะสามารถขอบรรจุตำแหน่งในระดับ Operation เพื่อยื่นคำขอโดยใช้เกณฑ์เงินเดือนของระดับ Operation (50,000 บาท) แทนได้ไหม?**

**A :** ไม่ได้ ต้องขอบรรจุในระดับตำแหน่งที่ตรงกับชื่อและขอบข่ายงานเท่านั้น โดยในกรณี Production Manager ต้องบรรจุในระดับ Management ซึ่งต้องมีรายได้ไม่น้อยกว่า 50,000 บาทหากมีวุฒิปริญญาตรีตรงกับสาขา หรือ 75,000 บาทถ้าไม่มีวุฒิปริญญาตรี

แต่สำหรับบางตำแหน่ง เช่น GENERAL MANAGER ซึ่งปัจจุบันจัดอยู่ในระดับ Executive หากชาวต่างชาติเคยได้รับอนุมัติบรรจุในระดับ MANAGEMENT ไปก่อนหน้านี้แล้ว จะยังคงให้ถือเป็นระดับ Management ต่อไปจนกว่าชาวต่างชาติผู้นั้นจะพ้นจากตำแหน่ง

**Q8 : ต้องใช้หลักฐานใดพิสูจน์รายได้ขั้นต่ำ?**

**A :** ยื่นเอกสารดังนี้

**ขั้นตอนบรรจุ :** ใช้สัญญาจ้างที่ระบุเงินได้ชัดเจน โดยจะไม่รวมค่าตอบแทนใดๆ ที่ไม่มีระบุเป็นจำนวนเงินในสัญญา เช่น สวัสดิการที่พักอาศัย คนขับรถ เป็นต้น ทั้งนี้ ต้องเป็นสัญญาระหว่างคนต่างชาติดกับบริษัทในไทยที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุนหรือสัญญาจ้างกับบริษัทในเครือในกรณีที่ได้รับอนุญาตจากสำนักงานให้ปฏิบัติงานในบริษัทในเครือ หรือในกรณีที่ไม่มีสัญญาจ้างกับบริษัทในประเทศไทยโดยตรง อนุโลมให้ใช้สัญญาจ้างระหว่างคนต่างชาติดกับบริษัทแม่ในต่างประเทศได้ โดยในกรณีนี้ จะต้องแนบหนังสือรับรองว่าคน ต่างชาติได้รับมอบหมายให้มาปฏิบัติงานในกิจการที่ได้รับการส่งเสริม และลงนามโดยกรรมการผู้มีอำนาจ ของบริษัทที่ได้รับการส่งเสริมในประเทศไทยประกอบด้วย

ขั้นตอนการต่ออายุ: ใช้ ภ.ง.ด.1ก หรือใช้ ภ.ง.ด.1 อย่างน้อย 3 เดือนย้อนหลัง เฉพาะกรณีบรรจุนิติไม่ถึง 1 ปี (ไม่ครบตามรอบยื่น ภ.ง.ด.1ก) แต่ในที่รวมรายได้ที่ได้รับจากบริษัทแม่ในต่างประเทศ หรือกรณีที่รวมรายได้ที่ได้รับจากบริษัทในเครือที่คนต่างชาติได้รับอนุญาตจากสำนักงานให้ปฏิบัติงานในประเทศไทย อนุโลมให้ใช้ ภ.ง.ด. 90/91 ได้ โดยในกรณีนี้ จะต้องแนบหนังสือรับรองว่าเป็นรายได้เกินกว่ากึ่งหนึ่งมาจากการทำงานในบริษัทที่ได้รับการส่งเสริมในประเทศไทยและลงนามโดยกรรมการผู้มีอำนาจของบริษัทที่ได้รับการส่งเสริมในประเทศไทยประกอบด้วย

**Q9 : ต้องแนบเอกสาร ภ.ง.ด.1/1ก ทุกหน้าหรือไม่?**

- A :** แนบเฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้อง โดยเรียงลำดับดังนี้
- ใบเสร็จ
  - แบบยื่นภาษีหัก ณ ที่จ่าย
  - ใบแนบ ภ.ง.ด.1/1ก เฉพาะหน้าที่มีรายชื่อบุคลากรต่างชาติ
  - ใบแนบ ภ.ง.ด.1/1ก หน้าสุดท้ายที่ระบุจำนวนรวม

**Q10 : กรณีต่ออายุจากตำแหน่งเดิมที่ไม่มีการกำหนดรายได้ขั้นต่ำมาก่อน จะต้องยื่นหลักฐานใด?**

- A :** ในช่วงประกาศเริ่มมีผลบังคับใช้ไม่เกิน 3 เดือน อนุโลมให้สามารถแนบ ภ.ง.ด.1 ในเดือนล่าสุดเพียงเดือนเดียวแทน ภ.ง.ด. 1ก เพื่อแสดงให้เห็นว่าได้มีการปรับรายได้ให้เป็นไปตามเกณฑ์รายได้ขั้นต่ำแล้ว ทั้งนี้ ในกรณีที่ ภ.ง.ด. 1 ในเดือนล่าสุด มีการจ่ายโบนัส หรือเงินพิเศษอื่นซึ่งอาจเป็นการจ่ายเฉพาะเดือนนั้นเท่านั้น รวมอยู่ด้วย จะต้องแนบ ภ.ง.ด. 1 ในเดือนก่อนเดือนล่าสุดประกอบ โดยสำนักงานจะคำนวณรายได้ของคนต่างชาติโดยรวมรายได้ประจำกับเงินโบนัส หรือเงินพิเศษซึ่งหารยอดตามสัดส่วนรายได้เดือน

**Q11 : หากบุคลากรพ้นจากตำแหน่งหน้าที่เดิม และย้ายไปตำแหน่งใหม่ ต้องแนบเอกสารใด?**

- A :** หากพ้นตำแหน่งมาไม่เกิน 1 ปี ต้องแนบสัญญาจ้างใหม่ และ ภ.ง.ด.1/1ก ที่แสดงรายได้ตามเกณฑ์ตำแหน่งใหม่

**Q12 : สามารถนับรวมรายได้ที่ได้รับจากบริษัทแม่ในต่างประเทศได้หรือไม่ และจะต้องยื่นหลักฐานใดหรือไม่?**

- A :** สามารถรวมได้ กรณีบรรจุนิติ สามารถยื่นสัญญาจ้างกับบริษัทในประเทศไทย หรือสัญญาจ้างกับบริษัทแม่ในต่างประเทศ โดยในกรณีนี้ จะต้องแนบหนังสือรับรองการปฏิบัติงานในบริษัทในไทยที่ลงนามโดยกรรมการผู้มีอำนาจของบริษัทที่ได้รับการส่งเสริมในไทยด้วย และในกรณีการต่ออายุ อนุโลมให้ยื่นภาษี ภ.ง.ด.90/91 ซึ่งรวมรายได้จากต่างประเทศและในประเทศถึงเกณฑ์รายได้ขั้นต่ำและหนังสือรับรองว่าเป็นรายได้ทั้งหมดมาจากการทำงานในบริษัทในไทยที่ลงนามโดยกรรมการผู้มีอำนาจของบริษัทในไทย

**Q13 : กรณีนอกเหนือจากการทำงานในบริษัทที่ได้รับการส่งเสริม คนต่างชาติได้รับอนุญาตจากสำนักงานให้ทำงานในเครือบริษัทเดียวกัน สามารถใช้รายได้รวมจากทุกบริษัทเป็นรายได้ขั้นต่ำได้หรือไม่?**

- A :** สามารถรวมรายได้จากบริษัทหลักที่คนต่างชาติใช้สิทธิ BOI หรือรวมจากหลายบริษัทในเครือที่ได้รับอนุญาตจากสำนักงานให้ปฏิบัติเพิ่มเติมก็ได้ ทั้งนี้ รายได้เกินกว่ากึ่งหนึ่งต้องมาจากบริษัทหลักที่คนต่างชาติใช้สิทธิประโยชน์ด้านวิชาและใบอนุญาตทำงานในปัจจุบัน

**Q14 : สามารถรวมโบนัส หรือเงินพิเศษต่าง ๆ เช่น เงินประจำตำแหน่ง สวัสดิการค่าที่พัก เป็นรายได้ขั้นต่ำได้หรือไม่?**

**A : รวมได้** ทั้งนี้ ในขั้นตอนการบรรจุครั้งแรกจะต้องระบุในสัญญาจ้างโดยชัดเจนว่าโบนัสและเงินพิเศษต่าง ๆ ที่ได้รับนั้นเป็นเงินเท่าใด และในกรณีการต่ออายุ จะต้องยื่นรวมใน ภ.ง.ด. 90/91 และหนังสือรับรองว่าเป็นรายได้เท่าใดที่มาจากการทำงานในบริษัทในประเทศไทยที่ลงนามโดยกรรมการผู้มีอำนาจของบริษัทในไทย

**Q15 : กรณีใช้ ภ.ง.ด. 90/91 และมีรายได้อื่นที่ไม่ได้มาจากการทำงานที่ได้รับอนุมัติบรรจุหรือได้รับอนุญาตจากสำนักงานให้ไปทำงานในเครือ จะสามารถนำมานับรวมเป็นรายได้หรือไม่ อย่างไร?**

**A : รายได้อื่น ๆ** ที่ไม่ได้เกี่ยวข้องกับการทำงานกิจการที่ได้รับการส่งเสริมหรือบริษัทในเครือที่ได้รับอนุญาตให้ปฏิบัติงานจะไม่นับรวมเป็นรายได้ตามหลักเกณฑ์รายได้ขั้นต่ำของสำนักงาน เช่น

1. รายได้จากการทำงานเพิ่มในบริษัทในเครือซึ่งไม่ได้รับอนุญาตจากสำนักงาน
2. รายได้จากการทำงานในบริษัท ห้างหุ้นส่วน หรือองค์กรใด ๆ ที่ไม่ได้รับอนุญาตจากสำนักงาน
3. เงินรางวัล เช่น ถูกสลากออกมสิน
4. ดอกเบี้ยและเงินปันผลจากการลงทุน
5. ค่าเช่าหรือกำไรจากการค้าขายทรัพย์สินต่าง ๆ

---

## **FAQ: Employment Conditions for Foreign Personnel under BOI Announcement No. Por.8/2568**

### **Section 1: Thai Employment Quota**

**Q1 : Does the requirement to employ at least 70% Thai employees apply to all businesses?**

**A : No**, it applies only to BOI-promoted companies in **manufacturing activities** with more than 100 employees in total (Thai employees plus foreign personnel under manufacturing projects, as approved in the Single Window – SW system).

**Example:** If Company A has 3 BOI projects (manufacturing and services) with:

- 90 Thai employees
- Project 1 (manufacturing): 20 foreign employees
- Project 2 (manufacturing): 10 foreign employees
- Project 3 (TISO): 10 foreign employees

Then the total = 90 Thais + 30 foreigners (manufacturing) = 120 employees → 75% Thai, which complies with BOI requirements.

**Q2 : When does this new measure take effect?**

**A : For projects promoted before 5 June 2025** → effective on **January 1<sup>st</sup>, 2026**  
: For projects promoted **after 5 June 2025** → effective on **October 1<sup>st</sup>, 2025**

**Q3 : If a promoted company with a manufacturing project employs 101 people in total (71 Thais + 30 foreign staffs under BOI rights), and later receives a promotion on TISO project to employ 2 more foreigners (without hiring more Thais), will it be approved?**

**A : Yes**, because two foreigners employed under TISO rights (a service activity) are **not counted** in the quota

**Q4 : What if Thai employees are less than 70%?**

A : The company **cannot submit new or visa extension applications** until proof of Thai employees  $\geq 70\%$  (via Social Security records) is provided.

**Q5 : Which employees are excluded from the 70% quota calculation?**

A : Temporary foreign staffs (permitted stay  $\leq 6$  months)  
: MOU labors  
: Foreigners not using BOI rights under manufacturing projects (e.g., general business, IEAT, BOI service activities)

**Q6 : Are subcontract staffs or interns counted as Thai employees?**

A : Only Thai employees **registered in the company's Social Security system** are counted.

**Q7 : How is the number of foreign personnel calculated?**

A : Based on the number of foreign personnel in **all manufacturing project promotion certificates** approved in SW.

**Q8 : How is the 70% quota calculated when total employees >100?**

A : Based on the following calculation methods

**Method 1 :** The number of foreign personnel eligible for BOI privileges under all manufacturing projects of a BOI-promoted company  $\leq (\text{Thai employees} \times 3) \div 7$

**Method 2 :** Thai employees in a BOI-promoted company with manufacturing projects  $\geq (\text{Foreign personnel permitted in all manufacturing projects of a BOI-promoted company} \times 7) \div 3$   
(Round down fractions.)

**Q9 : What proof is used for Thai employee count?**

A : Company Social Security contribution forms:  
○ Form SSO 1-10 (Part 1 and Part 2)

**Q10 : Must Social Security evidence be submitted if total employees  $\leq 100$ ?**

A : Submission of Social Security proof is mandatory in all cases to ensure continuous monitoring of the Thai personnel employment ratio

**Q11 : When must Social Security proof be submitted?**

A :

**1. Submission of Social Security evidence for the first time:**

Submit the latest Social Security Form (SSO form) for the month prior to the enforcement of the announcement, or before the first request for personnel placement after the enforcement.

**2. Submission of Social Security evidence for subsequent times:**

Divided into two cases:

**Case 1:** If the company has foreign personnel using BOI privileges (for both manufacturing and service businesses) **less than or equal to 30 persons** → Submit the SSO form **annually**, for wages in December of the previous year, within February of each year.



*Example:* Company A, with 28 foreign personnel under BOI privileges in manufacturing, submitted the SSO form for wages of September 2025 in the SW system on October 31, 2025. The next submission must be the SSO form for wages of December 2025, which can be submitted by February 28, 2026.

Note: In this case, submission is required once a year.

**Case 2:** If the company has foreign personnel using BOI privileges (for manufacturing businesses only) **more than 30 persons** → Submit the latest SSO form on a quarterly basis, i.e., within the end of the month every 3 months, counting from the wage month specified in the latest submitted SSO form.

*Example:* Company B, with 31 foreign personnel under BOI privileges in manufacturing, submitted the SSO form for wages of August 2025 in the SW system on September 15, 2025. The next submission must be the SSO form for wages of November, to be submitted by November 30, 2025.

Note: The 3-month interval is counted from the wage month of the latest submitted SSO form. For example, if the latest submission was for March wages, the next submission must be completed by the end of June.

### **3. In case of failure to submit Social Security evidence as required:**

If the submitted SSO form is older than 3 months, or if the company fails to submit the SSO form in the first instance, or within 3 months (general case), or within February each year (case of companies with 30 or fewer foreign personnel), the system will automatically detect this and submission of applications will not be possible.

### **4. In case of hiring additional Thai employees:**

The company may submit the latest SSO form at any time to update. After that, the next submission shall follow the requirements under Item 2.

**Q12 : What if Social Security proof is not submitted/updated in time?**

**A :** No new or visa extension applications can be filed.

**Q13 : Can salary details or employee names be redacted for privacy?**

**A :** No. However, companies may assign HR staff as SW users so that other employees cannot view submitted records.

## **Section 2: Minimum Income Requirement**

**Q1 : Does the minimum income requirement apply to all nationalities and all types of businesses?**

**A :** Yes, it is applied to all foreign positions in SW across all activities with the minimum income rates determined differently according to the level and type of position, except temporary foreign staff (stay  $\leq 6$  months).

**Q2 : Do foreigners entering to explore investment opportunity or while waiting for BOI approval need to meet minimum income?**

**A :** No.



**Q3 : What are the minimum monthly incomes?**

**A :**

- **Executive (i.e. CEO, MD etc.):**  $\geq 150,000$  THB
- **Management (i.e. Managers, Advisors):**  $\geq 75,000$  THB (or  $\geq 50,000$  THB with a bachelor's degree)
- **Operation (e.g., technicians, supervisors; excluding engineers, researchers, IT experts):**  $\geq 50,000$  THB
- **Engineers, Researchers, IT Specialists:**  $\geq 75,000$  THB (or  $\geq 50,000$  THB with relevant bachelor's degree)
- **TISO Operators (IBPO/BPO):**  $\geq 35,000$  THB

**Q4 : What if income does not meet the minimum requirements?**

**A :** Appointment/renewal will not be approved.

**Q5 : Are Chairman, President, CEO, MD exempted from the minimum income requirements?**

**A :** No, those positions are only exempt from the criteria on age and work experience.

**Q6 : Does “IT specialist” mean only in software companies?**

**A :** No, it applies to IT roles in **all business types**.

**Q7 : If a job title is “Production Manager” (a management role), may it be registered as an “Operation” level to meet the minimum income threshold?**

**A :** No, job level must match actual job title and description. In the case of a Production Manager, the position must be classified under the Management level, for which the minimum income threshold is not less than 50,000 Baht if the applicant holds a relevant bachelor's degree, or 75,000 Baht if the applicant does not hold a bachelor's degree.

*Exception:* If previously approved as management level (e.g., GM, in which currently is an executive level), the foreign personnel would remain at the approved level until the person leaves the role.

**Q8 : What documentary evidence shall be required to prove compliance with the minimum income threshold?**

**A :** Required documents listed below:

**Placement Procedure:**

The employment contract used must clearly specify the remuneration amount. Any benefits not stated in monetary terms in the contract—such as housing allowance, driver, etc.—shall not be included. The contract must be between the foreign national and the BOI-promoted company in Thailand, or between the foreign national and an affiliated company if the Office has granted permission to work in such affiliate. In cases where there is no direct employment contract with a company in Thailand, an employment contract between the foreign national and the parent company overseas may be accepted. In such cases, a certification letter must be attached confirming that the foreign national has been assigned to work in the BOI-promoted company in Thailand, duly signed by an authorized director of the promoted company.

**Extension Procedure:**

Use the PND.1Kor form, or alternatively the PND.1 form covering at least the past three months in cases where the employment period is less than one year (i.e., not yet covering the PND.1Kor annual filing cycle). However, in cases where the income includes remuneration received from the overseas parent company, or from an affiliated company where the foreign national is authorized by the Office to work, the PND.90/91 form may be accepted. In such cases, a certification letter must be attached confirming that more than half of the income is derived from employment with the BOI-promoted company in Thailand, duly signed by an authorized director of the BOI-promoted company

**Q9 : Must all pages of Por Ngor Dor 1/1Kor be attached?**

**A : Attach only the relevant parts, in the following order:**

- ☐ Receipt
- ☐ Withholding tax return form
- ☐ Attachment to PND.1/1Kor — only the pages listing foreign personnel
- ☐ Attachment to PND.1/1Kor — the final page indicating the total number

**Q10 : In the case of extending the BOI visa that had no prior income requirement, what proof is needed?**

**A :** During the first three months after the enforcement of this announcement, submission of the latest month's PND.1 form alone may be accepted in place of the PND.1Kor, in order to demonstrate that income has been adjusted in accordance with the minimum income requirement. However, in cases where the latest month's PND.1 form includes payment of a bonus or other special remuneration that may have been paid only for that month, the PND.1 form of the preceding month must also be attached. The Office will then calculate the foreign national's income by combining the regular monthly income with the bonus or special remuneration, prorated on a monthly basis.

**Q11 : If a foreigner changes position within 1 year, what documents must be submitted?**

**A :** If the foreigner has changed the position for no more than one year, a new employment contract must be attached together with the PND.1/1Kor form showing income in accordance with the criteria for the new position.

**Q12 : Can income received from an overseas parent company be counted, and is any supporting evidence required?**

**A :** Yes, it can be counted. For placement, either an employment contract with the company in Thailand or an employment contract with the overseas parent company may be submitted. In such cases, a certification letter must also be attached confirming the assignment to work in the BOI-promoted company in Thailand, duly signed by an authorized director of the company in Thailand.

For renewal, submission of the PND.90/91 tax return form may be accepted, provided that the total income from both foreign and domestic sources meets the minimum income requirement. A certification letter must also be attached confirming that all such income is derived from employment with the company in Thailand, duly signed by an authorized director of the company in Thailand

**Q13 : In cases where, in addition to working in the BOI-promoted company, a foreign national is authorized by the Office to work in affiliated companies within the same group, can the combined income from all such companies be counted toward the minimum income requirement?**

A : Yes, the income may be combined either from the main company where the foreign national is utilizing BOI privileges, or from multiple affiliated companies where the Office has granted authorization to work. However, more than half of the income must be derived from the main company under which the visa and work permit benefits are currently granted.

**Q14 : Can bonuses or special allowances, such as position allowance or housing benefits, be counted toward the minimum income requirement?**

A : Yes, they can. For initial placement, the employment contract must clearly specify the exact amounts of any bonuses or special allowances received. For renewal, such income must be included in the PND.90/91 tax return, together with a certification letter indicating the amount of income derived from employment with the company in Thailand, duly signed by an authorized director of the company in Thailand.

**Q15 : In the case of using the PND.90/91 form, can other types of income not derived from approved employment or authorized assignments in affiliated companies be counted toward the minimum income requirement?**

A : Other income not related to employment in the BOI-promoted business or in affiliated companies authorized for assignment shall not be counted toward the minimum income requirement of the Office. Examples include:

- Income from additional work in affiliated companies not authorized by the Office
- Income from employment in companies, partnerships, or organizations not authorized by the Office
- Prizes, e.g., winning government savings bonds lottery
- Interest and dividends from investments
- Rental income or profits from the sale of assets