



แผนการจัดการเรียนรู้

หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง
ประเภทวิชา บริหารธุรกิจ
กลุ่มอาชีพเทคโนโลยีธุรกิจดิจิทัล



รหัสวิชา 30100 - 1002 วิชา กฎหมายในงานอาชีพอุตสาหกรรมการผลิต



จัดทำโดย
ครูสุรินทร์ กลั่นขาว



แผนวิชาเทคโนโลยีธุรกิจดิจิทัล
วิทยาลัยเทคนิคบ้านค่าย

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ



แผนการจัดการเรียนรู้

หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พุทธศักราช 2567
ประเภทวิชาอุตสาหกรรมดิจิทัลและเทคโนโลยีสารสนเทศ
กลุ่มอาชีพธุรกิจดิจิทัลและพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์
สาขาวิชาเทคโนโลยีธุรกิจดิจิทัล

รหัสวิชา 30100 -1002
วิชา กฎหมายในงานอาชีพอุตสาหกรรมการผลิต

สุธินันท์ กลั่นขาว
วิทยาลัยเทคนิคบ้านค่าย

คำนำ

แผนการสอน วิชากฎหมายในงานอาชีพอุตสาหกรรมการผลิต รหัสวิชา 30100 - 1002 เล่มนี้เรียบเรียงขึ้นตามมาตรฐานการเรียนรู้และคำอธิบายรายวิชาหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) พุทธศักราช 2567

เนื้อหาในเล่มประกอบไปด้วย 8 หน่วยการสอน ผู้จัดทำหวังว่าแผนการสอนเล่มนี้จะเป็นประโยชน์แก่ครูผู้สอนในรายวิชานี้ และนักเรียน-นักศึกษา สมดังเจตนารมณ์ของผู้เรียบเรียง หากมีข้อผิดพลาด ข้อเสนอแนะประการใด ผู้เรียบเรียงยินดีรับไว้ด้วยความขอบคุณ

สุธินันท์ กลั่นขาว

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
ลักษณะรายวิชา	1
มาตรฐานอาชีพ (ไม่มี)	
หน่วยการเรียนรู้	2
หน่วยที่ 1 เรื่อง/งานสัญญาจ้างแรงงาน	10
แผนการจัดการเรียนรู้	10
ใบความรู้	13
ใบกิจกรรม	22
หน่วยที่ 2 เรื่อง/งานพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	25
แผนการจัดการเรียนรู้	25
ใบความรู้	28
ใบกิจกรรม	53
หน่วยที่ 3 เรื่อง/งานพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518	56
แผนการจัดการเรียนรู้	56
ใบความรู้	59
ใบกิจกรรม	72
หน่วยที่ 4 เรื่อง/งานพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537	75
แผนการจัดการเรียนรู้	75
ใบความรู้	78
ใบกิจกรรม	91
หน่วยที่ 5 เรื่อง/งานการประกันสังคม	94
แผนการจัดการเรียนรู้	94
ใบความรู้	97
ใบกิจกรรม	114
หน่วยที่ 6 เรื่อง/งานสัญญาจ้างแรงงานในงานอาชีพและแนวทางปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน	117
ในการประกอบอาชีพ	
แผนการจัดการเรียนรู้	117
ใบความรู้	120
ใบกิจกรรม	137

หน่วยที่ 7 เรื่อง/งานกฎหมายอุตสาหกรรมด้านการผลิตและบริการ	140
แผนการจัดการเรียนรู้	140
ใบความรู้	143
ใบกิจกรรม	161
หน่วยที่ 8 เรื่อง/งานกฎหมายทรัพย์สินทางปัญญาเบื้องต้น	164
แผนการจัดการเรียนรู้	164
ใบความรู้	167
ใบกิจกรรม	182
ข้อสอบปลายภาคเรียน	185

ลักษณะรายวิชา

หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พุทธศักราช 2567

ประเภทวิชา บริหารธุรกิจ กลุ่มอาชีพ เทคโนโลยีธุรกิจดิจิทัล สาขาวิชา เทคโนโลยีธุรกิจดิจิทัล

ชื่อวิชา กฎหมายในงานอาชีพอุตสาหกรรมการผลิต รหัสวิชา 30100-1002 (ท-ป-น) 1-0-1

ทฤษฎี 1 ชั่วโมง/สัปดาห์ ปฏิบัติ - ชั่วโมง/สัปดาห์ จำนวน 1 หน่วยกิต

อ้างอิงมาตรฐาน

-

ผลลัพธ์การเรียนรู้ระดับรายวิชา

วิเคราะห์ปฏิบัติตามกฎหมายในอาชีพอุตสาหกรรมการผลิตและประยุกต์ใช้หลักกฎหมายสำหรับ ควบคุม และการประกอบอาชีพ

จุดประสงค์รายวิชา เพื่อให้

1. เข้าใจหลักกฎหมายแรงงาน กฎกระทรวง และพระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมการผลิต
2. วิเคราะห์แนวทางปฏิบัติตามกฎหมายในอาชีพอุตสาหกรรมการผลิต
3. มีเจตคติและกิจนิสัยที่ดีในการใฝ่เรียนรู้ มีความรับผิดชอบ มีวินัย และปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน
4. มีความสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายในงานอาชีพ

สมรรถนะรายวิชา

1. ประมวลความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับการงานอาชีพ
2. เลือกใช้สิทธิประโยชน์ของแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด การวางแผน และกระบวนการบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมการผลิต
3. วิเคราะห์หลักปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานให้สอดคล้องกับการประกอบอาชีพ มีความละเอียดรอบคอบ ซื่อสัตย์ รับผิดชอบ
4. ประยุกต์หลักปฏิบัติของกฎหมายแรงงานในการประกอบอาชีพ

คำอธิบายรายวิชา

ศึกษาเกี่ยวกับหลักกฎหมายแรงงาน กฎกระทรวง และพระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรม การผลิต กฎหมายโรงงาน การคุ้มครองแรงงาน แรงงานสัมพันธ์ การประกันสังคมและเงินทดแทน กฎหมายทรัพย์สินทางปัญญาเบื้องต้น สัญญาจ้างแรงงานในงานอาชีพ และแนวทางปฏิบัติตามหลักกฎหมายแรงงาน และการบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมการผลิต

ตารางวิเคราะห์หน่วยการเรียนรู้

ผลลัพธ์การเรียนรู้ระดับปริญญา กฎหมายในงานอาชีพอุตสาหกรรมการผลิต รหัสวิชา 30100-1002 (ท-ป-น) 1-0-1				
งานหลัก (Duty)	งานย่อย (Task)	สมรรถนะย่อย (มาตรฐานอาชีพ)	ความรู้ ในการปฏิบัติงาน	ทักษะ ในการปฏิบัติงาน
งานหลักที่ 1 งานสัญญาจ้าง แรงงาน	1.1.งานความสำคัญ สัญญาจ้างแรงงาน		1. มีความรู้ด้านกฎหมาย แรงงานและกฎหมายที่ เกี่ยวข้อง 2. ความรู้ด้านมาตรฐานการ ปฏิบัติงานและระเบียบวินัย	1. การร่างและตีความ สัญญา 2. การเจรจาต่อรอง
	1.2.งานสิทธิหน้าที่ของ ลูกจ้าง และนายจ้าง		1. บอกความหมาย สิทธิและ หน้าที่ของนายจ้าง ลูกจ้างได้ 2. มีความรู้เรื่องสิทธิพื้นฐาน ตามกฎหมายคุ้มครอง แรงงาน	1. ประยุกต์ใช้สิทธิหน้าที่ ของลูกจ้าง และนายจ้าง 2. การสื่อสารเพื่อสร้าง ความเข้าใจ
	1.3.งานความระงับแห่ง สัญญาจ้างแรงงาน		1. เข้าใจเรื่องเหตุแห่งความ ระงับและขั้นตอนตาม กฎหมาย 2. มีความรู้เรื่องค่าชดเชย และเงินสิทธิประโยชน์หลัง การจ้างงาน	1.การสื่อสารเชิงลบและ การสัมภาษณ์ก่อนออก จากงาน 2. ประยุกต์ใช้การเลิกจ้าง ค่าชดเชย และค่าชดเชย พิเศษ
งานหลักที่ 2 งาน พระราชบัญญัติ คุ้มครอง แรงงาน พ.ศ. 2541	2.1. งานแรงงานทั่วไป และการใช้แรงงานหญิง และแรงงานเด็ก		1. อธิบายการใช้แรงงาน ทั่วไปแรงงานหญิงและ แรงงานเด็กได้	1. บอกวิธีการใช้แรงงาน ทั่วไปแรงงานหญิงและ แรงงานเด็กได้
	2.2. งานค่าตอบแทนการ ทำงาน		1. มีความรู้ด้านโครงสร้างเงิน สดและสวัสดิการ 2. มีความรู้ด้านกฎหมายภาษี และประกันสังคม	1. การจัดการข้อมูลและ การคำนวณ 2. การสื่อสารและชี้แจง ข้อมูล
	2.3. งานค่าชดเชยและ ค่าชดเชยพิเศษ		1.เข้าใจเรื่องอัตราค่าชดเชย ตามอายุงานและช้อยกเว้น การจ่าย	1. การจัดทำหนังสือเลิก จ้างและหลักฐานการ จ่ายเงิน
	2.4. งานกองทุน สงเคราะห์		1. เข้าใจด้านด้านกฎหมาย และระเบียบกองทุน	1. การประสานงานและ บริการสมาชิก

ผลลัพธ์การเรียนรู้ระดับรายวิชา กฎหมายในงานอาชีพอุตสาหกรรมการผลิต รหัสวิชา 30100-1002 (ท-ป-น) 1-0-1				
งานหลัก (Duty)	งานย่อย (Task)	สมรรถนะ ย่อย (มาตรฐาน อาชีพ)	ความรู้ ในการปฏิบัติงาน	ทักษะ ในการปฏิบัติงาน
งานหลักที่ 3 งาน พระราชบัญญัติ แรงงาน สัมพันธ์ พ.ศ. 2518	3.1. งานข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างงาน		1. บอกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างงานได้	1. เขียนข้อเรียกร้องของลูกจ้างต่อนายจ้างได้
	3.2. งานวิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน		1.อธิบายวิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน การปิดงาน และการนัดหยุดงานได้ 2. มีความเข้าใจด้านจิตวิทยาความขัดแย้งและแรงงานสัมพันธ์	1. สามารถเจรจาต่อรองและไกล่เกลี่ย 2. การวิเคราะห์ข้อมูลและประเมินความเสี่ยง
	3.3. งานสหภาพแรงงาน		1.มีความเข้าใจเกี่ยวกับสหภาพแรงงาน	1. อธิบายเกี่ยวกับสหภาพแรงงานได้
งานหลักที่ 4 งาน พระราชบัญญัติ เงินทดแทน พ.ศ. 2537	4.1.งานกองทุนเงินทดแทน		1. ประเภทการประสบอันตรายและเจ็บป่วยจากการทำงาน 2. เกณฑ์การจ่ายเงินทดแทน 4 กรณี 3. หน้าที่ของนายจ้างและกำหนดเวลา	1. การตรวจสอบข้อเท็จจริงและรวบรวมหลักฐาน 2. คำนวณฐานเงินทดแทน 3. ประสานงานสถานพยาบาลและสำนักงานประกันสังคม 4. ให้คำปรึกษาและฟื้นฟูเยียวยาจิตใจ
	4.2.งานสิทธิประโยชน์ของกองทุนเงินทดแทน		1. เงื่อนไขการเกิดสิทธิประโยชน์ 2. ประเภทและอัตราเงินทดแทน 3. หลักเกณฑ์การจ่ายค่ารักษาพยาบาลและค่าฟื้นฟู 4. มีความรู้เรื่องกองทุนเงินทดแทนและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง	1. สามารถการคำนวณสิทธิประโยชน์เชิงลึก 2. การตรวจสอบและประเมินหลักฐานทางการแพทย์ 3. การให้คำปรึกษาและประสานงานสิทธิประโยชน์

ตารางวิเคราะห์หน่วยการเรียนรู้

ผลลัพธ์การเรียนรู้ระดับรายวิชา กฎหมายในงานอาชีพอุตสาหกรรมการผลิต รหัสวิชา 30100-1002 (ท-ป-น) 1-0-1				
งานหลัก (Duty)	งานย่อย (Task)	สมรรถนะย่อย (มาตรฐาน อาชีพ)	ความรู้ ในการปฏิบัติงาน	ทักษะ ในการปฏิบัติงาน
งานหลักที่ 5 งานการ ประกันสังคม	5.1. งานผู้ประกันตน		1. มีความรู้เรื่อง ประเภทและสถานะ ของผู้ประกันตน 2. รู้ด้านระเบียบ การเลือกและ เปลี่ยน สถานพยาบาล	1. ประสานงานและ บริการผู้ประกันตน 2. การจัดการข้อมูล ผ่านระบบ e-Self Service
	5.2. งานเงินสมทบ		1. ความรู้เรื่องการ คำนวณเงินสมทบ และเพดานค่าจ้าง	1. ตรวจสอบสิทธิ และประวัติการส่ง เงินสมทบ
งานหลักที่ 6 งานสัญญาจ้าง แรงงานในงาน อาชีพและ แนวทางปฏิบัติ ตามกฎหมายรง งานในการ ประกอบอาชีพ	6.1.งานอาชีพรุ่นใหม่ใน ตลาดแรงงาน		1. มีความรู้ใน บทบาททั่วไปของ สัญญาจ้างแรงงาน 2. มีความเข้าใจใน ความต้องการอาชีพ รุ่นใหม่ใน ตลาดแรงงาน	1. อธิบายบททั่วไป ของสัญญาจ้าง แรงงานได้ 2. บอกความ ต้องการอาชีพรุ่น ใหม่ใน ตลาดแรงงานได้
	6.2. งานแนวโน้มอาชีพใน ตลาดแรงงาน		1. มีความรู้สำหรับ นายจ้าง ลูกจ้างใน การทำสัญญาจ้าง แรงงาน 2. วิเคราะห์ แนวทางแนวโน้ม อาชีพใน ตลาดแรงงาน	1. บอกข้อควรรู้ สำหรับนายจ้าง ลูกจ้างในการทำ สัญญาจ้างแรงงาน ได้ 2. นำความรู้ไป ประยุกต์ใช้ใน ชีวิตประจำวันได้

ตารางวิเคราะห์หน่วยการเรียนรู้

ผลลัพธ์การเรียนรู้ระดับรายวิชา กฎหมายในงานอาชีพอุตสาหกรรมการผลิต รหัสวิชา 30100-1002 (ท-ป-น) 1-0-1				
งานหลัก (Duty)	งานย่อย (Task)	สมรรถนะย่อย (มาตรฐาน อาชีพ)	ความรู้ ในการปฏิบัติงาน	ทักษะ ในการปฏิบัติงาน
งานหลักที่ 7 งานกฎหมาย อุตสาหกรรม การผลิตและ บริการ	7.1. งานกฎหมายที่เกี่ยวกับการควบคุมอุตสาหกรรมด้านการผลิตและบริการ		1. มีความรู้กฎหมายที่เกี่ยวกับการควบคุมอุตสาหกรรมด้านการผลิตและบริการ	1. ปฏิบัติได้ตามกฎหมายที่เกี่ยวกับการควบคุมอุตสาหกรรมด้านการผลิตและบริการ
	7.2. งานกฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน		1. มีความรู้กฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	1. ปฏิบัติได้ตามกฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
	7.3. งานกฎหมายเกี่ยวกับการควบคุมละก้ากักดูแลโรงงานอุตสาหกรรม		1. มีความรู้กฎหมายเกี่ยวกับการควบคุมละก้ากักดูแลโรงงานอุตสาหกรรม	1. ปฏิบัติได้ตามกฎหมายเกี่ยวกับการควบคุมละก้ากักดูแลโรงงานอุตสาหกรรม
งานหลักที่ 8 งานกฎหมาย ทรัพย์สินทาง ปัญญา	8.1.งานวิเคราะห์ประเภทของกฎหมายทรัพย์สินทางปัญญา		1. มีความรู้ประเภทของกฎหมายทรัพย์สินทางปัญญา	1. อธิบายประเภทของกฎหมายทรัพย์สินทางปัญญา
	8.2.งานวิเคราะห์การคุ้มครองและระบบการคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญา		1. มีความรู้การคุ้มครอง และระบบการคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญา	1. อธิบายการคุ้มครอง และระบบการคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญา

โครงการจัดการเรียนรู้
ชื่อวิชา กฎหมายในงานอาชีพอุตสาหกรรมการผลิต รหัสวิชา 30100-1002 ท-ป-น (1-0-1)
ระดับชั้น ปวส.1 เทคนิคการผลิต,เทคนิคอุตสาหกรรม
จำนวน 15 ชั่วโมง

สัปดาห์ที่	หน่วยที่	ชั่วโมง	ชื่อหน่วย/สาระการเรียนรู้	ทฤษฎี	ปฏิบัติ	รวม
1	1	1	หน่วยที่ 1 งานสัญญาจ้างแรงงาน 1. งานความสำคัญสัญญาจ้างแรงงาน 2. งานสิทธิหน้าที่ของลูกจ้าง และนายจ้าง 3. งานความระงับแห่งสัญญาจ้างแรงงาน	1	-	1
2-3	2	3	หน่วยที่ 2 งานพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 1. งานแรงงานทั่วไปและการใช้แรงงานหญิงและแรงงานเด็ก 2. งานค่าตอบแทนการทำงาน 3. งานค่าชดเชยและค่าชดเชยพิเศษ 4. งานกองทุนสงเคราะห์	2	-	2
4-5	3	5	หน่วยที่ 3 งานพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 1. งานข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างงาน 2. งานวิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน 3. งานสหภาพแรงงาน	2	-	2
6-7	4	7	หน่วยที่ 4 งานพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 1. งานกองทุนเงินทดแทน 2. งานสิทธิประโยชน์ของกองทุนเงินทดแทน	2	-	2
8-9	5	9	หน่วยที่ 5 งานการประกันสังคม 1. งานผู้ประกันตน 2. งานเงินสมทบ	2	-	2
10-11	6	11	หน่วยที่ 6 งานสัญญาจ้างแรงงานในงานอาชีพและแนวทางปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานในการประกอบอาชีพ 1. งานอาชีพรุ่นใหม่ในตลาดแรงงาน 2. งานแนวโน้มอาชีพในตลาดแรงงาน	2	-	2

สัปดาห์ที่	หน่วยที่	ชั่วโมง	ชื่อหน่วย/สาระการเรียนรู้	ทฤษฎี	ปฏิบัติ	รวม
12-13	7	13	หน่วยที่ 7 งานกฎหมายอุตสาหกรรมการผลิตและบริการ 1. งานกฎหมายที่เกี่ยวกับการควบคุมอุตสาหกรรมด้านการผลิตและบริการ 2. งานกฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน 3. งานกฎหมายเกี่ยวกับการควบคุมละก้ากับดูแลโรงงานอุตสาหกรรม	2	-	2
14-15	8	15	หน่วยที่ 8 งานกฎหมายทรัพย์สินทางปัญญา 1. งานวิเคราะห์ประเภทของกฎหมายทรัพย์สินทางปัญญา 2. งานวิเคราะห์การคุ้มครอง และระบบการคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญา	2	-	2
16	-	16	ทบทวน/สอบปลายภาคเรียน	1	-	1

กิจกรรมการเรียนรู้การสอน

1. บรรยาย
2. ทดลองปฏิบัติงานตามใบงาน
3. ทำแบบทดสอบ
4. เผลยแบบทดสอบ/พูดคุย ชักถาม ข้อสงสัย

การวัดผลประเมินผล/ระดับคะแนน

รายละเอียดการวัดผล

การระหว่างหน่วยการเรียนรู้	30	คะแนน
บูรณาการคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์	20	คะแนน
งานมอบหมาย/รายงาน/กิจกรรม	20	คะแนน
การสอบปลายภาค	30	คะแนน
รวม	100	คะแนน

ระดับคะแนน

คะแนน 80 – 100	ระดับผลการเรียนระดับ	4
คะแนน 75 – 79	ระดับผลการเรียนระดับ	3.5
คะแนน 70 – 74	ระดับผลการเรียนระดับ	3
คะแนน 65 – 69	ระดับผลการเรียนระดับ	2.5
คะแนน 60 – 64	ระดับผลการเรียนระดับ	2
คะแนน 55 – 59	ระดับผลการเรียนระดับ	1.5
คะแนน 50 – 54	ระดับผลการเรียนระดับ	1
คะแนน 0 – 49	ระดับผลการเรียนระดับ	.0

สื่อการเรียนการสอน/หนังสือเรียน/หนังสือประกอบ

1. หนังสือกฎหมายทั่วไปเกี่ยวกับงานอาชีพ
2. หนังสือกฎหมายแรงงาน
3. หนังสือกฎหมายทรัพย์สินทางปัญญา
4. ใบเนื้อหา/ใบงาน/แบบทดสอบ

แหล่งเรียนรู้เพิ่มเติม

1. ห้องสมุด
2. <https://www.google.co.th>

	แผนการจัดการเรียนรู้		หน่วยที่.....1
	รหัสวิชา	30100-1002	สอนครั้งที่
	ชื่อวิชา	กฎหมายในงานอาชีพอุตสาหกรรมการผลิต	1
	ชื่อหน่วยการเรียนรู้	งานสัญญาจ้างแรงงาน	ทฤษฎี 1
ชื่อเรื่อง งานสัญญาจ้างแรงงาน			ชม. ปฏิบัติ....ชม.

1.ผลลัพธ์การเรียนรู้ระดับหน่วยการเรียนรู้

ประมวลความรู้เกี่ยวกับสัญญาจ้างแรงงานเพื่อใช้สำหรับการประกอบอาชีพอย่างมีความรับผิดชอบและมีจรรยาบรรณ

2.อ้างอิงมาตรฐาน/เชื่อมโยงกลุ่มอาชีพ

2.1 มาตรฐานอาชีพ.....-.....สมรรถนะย่อย.....

- 1) เกณฑ์การปฏิบัติงาน.....
- 2) วิธีประเมิน.....
- 3) หลักฐานการปฏิบัติงาน (Performance Evidence)
- 4) หลักฐานความรู้ (Knowledge Evidence)

2.2 บุคลากรกลุ่มอาชีพ.....

3.สมรรถนะประจำหน่วย

- 3.1. ผู้เรียนอธิบายลักษณะของสัญญาจ้างแรงงานได้
- 3.2. ผู้เรียนบอกหน้าที่และความรับผิดชอบของลูกจ้าง-นายจ้างได้
- 3.3. ผู้เรียนสามารถเขียนสัญญาจ้างแรงงานได้
- 3.4. อธิบายความระงับแห่งสัญญาจ้างแรงงานได้

4.จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม (เขียนให้ครบด้าน พุทธิพิสัย ทักษะพิสัย จิตพิสัย และ ประยุกต์ใช้)

4.1 ด้านความรู้ ผู้เรียนสามารถ

- 4.1.1. บอกความหมาย สิทธิและหน้าที่ของนายจ้าง ลูกจ้างได้
- 4.1.2. บอกวิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้สัญญาจ้างแรงงานระงับได้

4.2 ด้านทักษะ ผู้เรียนสามารถ

- 4.2.1. บอกความหมาย สิทธิและหน้าที่ของนายจ้าง ลูกจ้างได้
- 4.2.2. บอกวิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้สัญญาจ้างแรงงานระงับได้

4.3 ด้านการประยุกต์ใช้ ผู้เรียนสามารถ

- 4.3.1 ประยุกต์ใช้ความรู้เกี่ยวกับ กฎหมายในงานอาชีพอุตสาหกรรมการผลิตได้ถูกต้อง

4.4 ด้านเจตคติ กิณนิสัย และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ผู้เรียนสามารถ

- 4.4.1 มีความรับผิดชอบ
- 4.4.2 มีวินัย
- 4.4.3 มีความสนใจใฝ่เรียนรู้

4.4.4 แสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเอง

4.4.5 ปฏิบัติตนตามกฎหมาย

5.สาระการเรียนรู้

- 5.1. ลักษณะของสัญญาจ้างแรงงาน
- 5.2. สิทธิ หน้าที่และความรับผิดชอบของลูกจ้าง-นายจ้าง
- 5.3. ความระงับแห่งสัญญาจ้างแรงงาน
- 5.4. ตัวอย่างสัญญาจ้างแรงงาน

6.กิจกรรมการเรียนรู้

6.1 การนำเข้าสู่บทเรียน

พูดคุยสร้างความคุ้นเคยกับนักเรียนสร้างบรรยากาศในการเรียน สร้าง line กลุ่มนักเรียนเพื่อใช้สอบออนไลน์

ครูแจ้งข้อตกลงเกี่ยวกับการเรียนการสอนให้นักเรียนทราบ

6.2 การเรียนรู้

ให้นักเรียนทำแบบทดสอบก่อนเรียน .ใช้แบบทดสอบออนไลน์

ครูให้นักเรียนช่วยกันอธิบายคำว่า สัญญาจ้าง และการใช้แรงงาน ยกตัวอย่างงานที่ต้องมีสัญญาจ้างแรงงานโดยทั่วไป

แบ่งนักเรียนเป็น 2 กลุ่ม คือ

กลุ่มที่ 1 กลุ่มนายจ้างที่ดี

กลุ่มที่ 2 กลุ่มลูกจ้างที่พึงประสงค์

ให้ทั้งสองกลุ่มเขียนใส่กระดาษบอกลักษณะของลูกจ้างและนายจ้างที่ตนเองต้องการมา เช่น กลุ่มนายจ้าง บอกลักษณะที่ตนเองต้องการมา โดยเขียนด้วยลายมือตนเองแล้วลงชื่อถ่ายรูปใบงานส่งมาในลายกลุ่ม

ครูอธิบายสาระสำคัญของสัญญาจ้างแรงงาน ลักษณะสัญญาจ้างแรงงาน ความหมายและหน้าที่ของนายจ้าง

6.3 การสรุป

ครูเสนอแนะ สรุปแนวทางในการเป็นนายจ้างที่ดี ลูกจ้างที่พึงประสงค์ รู้เขา รู้เรา ความมีคุณธรรมของตน มีคุณธรรมจริยธรรม ตั้งมั่นอยู่บนความถูกต้อง ลูกจ้างอยู่ดี นายจ้างอยู่ได้ อาศัยซึ่งกันและกัน ตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง โดยยึดหลัก เอาใจเขามาใส่ใจเราเพื่อความ ดำเนินไปได้ของธุรกิจที่นายจ้างและลูกจ้าง ทำงานกันอยู่

7.สื่อและแหล่งการเรียนรู้

- 7.1 หนังสือเรียนวิชา กฎหมายในงานอาชีพอุตสาหกรรมการผลิต
- 7.2 สื่อนำเสนอ Power Point เรื่องสัญญาจ้างแรงงาน

8.หลักฐานการเรียนรู้

8.1 หลักฐานความรู้

- คะแนนแบบฝึกหัดและคะแนนใบงาน
- คะแนนสอบ ก่อนเรียน - หลังเรียน

8.2 หลักฐานการปฏิบัติงาน

- คะแนนใบงาน
- คะแนนพฤติกรรม ด้านเจตคติ กิจนิสัย และคุณลักษณะที่พึงประสงค์

9.การวัดและประเมินผล

9.1 เกณฑ์การปฏิบัติงาน

ผลรวมของคะแนนจากเครื่องมือประเมินทุกประเภทไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 ถือว่าผ่านเกณฑ์

ประเมินผล

9.2 วิธีการประเมิน

การสังเกตพฤติกรรมกลุ่ม ผลงานที่จัดทำ คะแนนจากการทดสอบ

9.3 เครื่องมือประเมิน

- แบบฝึกหัดประจำหน่วยการเรียนรู้ที่ 1
- ใบงานประจำหน่วยการเรียนรู้ที่ 1

	ใบความรู้ที่ 1		หน่วยที่.....1
	รหัสวิชา	30100-1002	สอนครั้งที่
	ชื่อวิชา	กฎหมายในงานอาชีพอุตสาหกรรมการผลิต	1
	ชื่อหน่วยการเรียนรู้	งานสัญญาจ้างแรงงาน	ทฤษฎี 1
ชื่อเรื่อง งานสัญญาจ้างแรงงาน			ชม.
			ปฏิบัติ...ชม.

1.ผลลัพธ์การเรียนรู้ระดับหน่วยการเรียนรู้

ประมวลความรู้เกี่ยวกับสัญญาจ้างแรงงานเพื่อใช้ในการประกอบอาชีพอย่างมีความรับผิดชอบและมีจรรยาบรรณ

2.อ้างอิงมาตรฐาน/เชื่อมโยงกลุ่มอาชีพ

2.1 มาตรฐานอาชีพ.....-.....สมรรถนะย่อย.....

- 1) เกณฑ์การปฏิบัติงาน.....
- 2) วิธีประเมิน.....
- 3) หลักฐานการปฏิบัติงาน (Performance Evidence)
- 4) หลักฐานความรู้ (Knowledge Evidence)

2.2 บุคลากรกลุ่มอาชีพ.....

3.สมรรถนะประจำหน่วย

- 3.1. ผู้เรียนอธิบายลักษณะของสัญญาจ้างแรงงานได้
- 3.2. ผู้เรียนบอกหน้าที่และความรับผิดชอบของลูกจ้าง-นายจ้างได้
- 3.3. ผู้เรียนสามารถเขียนสัญญาจ้างแรงงานได้
- 3.4. อธิบายความระงับแห่งสัญญาจ้างแรงงานได้

4.จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม (เขียนให้ครบด้าน พุทธิพิสัย ทักษะพิสัย จิตพิสัย และ ประยุกต์ใช้ฯ)

4.1 ด้านความรู้ ผู้เรียนสามารถ

- 4.1.1. บอกความหมาย สิทธิและหน้าที่ของนายจ้าง ลูกจ้างได้
- 4.1.2. บอกวิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้สัญญาจ้างแรงงานระงับได้

4.2 ด้านทักษะ ผู้เรียนสามารถ

- 4.2.1. บอกความหมาย สิทธิและหน้าที่ของนายจ้าง ลูกจ้างได้
- 4.2.2. บอกวิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้สัญญาจ้างแรงงานระงับได้

4.3 ด้านการประยุกต์ใช้ ผู้เรียนสามารถ

- 4.3.1 ประยุกต์ใช้ความรู้เกี่ยวกับ กฎหมายในงานอาชีพอุตสาหกรรมการผลิตได้ถูกต้อง

4.4 ด้านเจตคติ กิจนิสัย และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ผู้เรียนสามารถ

- 4.4.1 มีความรับผิดชอบ
- 4.4.2 มีวินัย
- 4.4.3 มีความสนใจใฝ่เรียนรู้
- 4.4.4 แสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเอง

4.4.5 ปฏิบัติตามกฎหมาย

5.สาระการเรียนรู้

5.1. บททั่วไปของสัญญาจ้างแรงงาน

กฎหมายว่าด้วยสัญญาจ้างแรงงาน ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 เอกเทศ สัญญา ลักษณะ 6 จ้างแรงงาน เริ่มใช้บังคับในสถานประกอบการตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2472 โดยเริ่มจากมาตรา 575 ถึง มาตรา 586

เมื่อมีจุดเริ่มต้นของการทำงาน บุคคลที่รับผู้อื่นเข้าทำงานเรียกว่า "นายจ้าง" และบุคคลที่รับทำงานเรียกว่า "ลูกจ้าง" อันเป็นจุดเริ่มต้นของกฎหมายแรงงานเช่นกัน "สัญญาจ้างแรงงาน" จึงเกิดขึ้นอันเป็น สัญญา ลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล ที่เป็นคู่สัญญาระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเท่านั้น โดยลูกจ้างตกลงทำงานให้นายจ้าง และนายจ้างตกลงจ่ายสินจ้างให้ลูกจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้

สัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาจ้างที่ใช้กับผู้ใช้แรงงาน ซึ่งลูกจ้างอาจใช้แรงกายในการทำงานหรือใช้ความรู้ ใช้ความคิดสติปัญญาก็ได้ เช่น หนายความ นายแพทย์ กรรมกร วิศวกร นักบัญชี สถาปนิก ไม่จำเป็นว่าการเป็นลูกจ้างนั้นจะต้องใช้แรงกายเพียงอย่างเดียวทำงานให้กับนายจ้าง

อนึ่ง ขอบเขตของสัญญาจ้างแรงงานตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์นี้ มีข้อยกเว้นคือ มิให้นำไปใช้แก่ลูกจ้างหรือนายจ้างซึ่งทำงานอยู่ในส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ เพราะข้าราชการหรือพนักงานรัฐวิสาหกิจ ที่รับเงินเดือนจากส่วนราชการหรือรัฐวิสาหกิจนั้นๆ จะมีกฎหมายพิเศษใช้บังคับต่างหากเช่น ข้าราชการของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ลูกจ้างประจำของ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เป็นต้น

สัญญาจ้างแรงงาน ไม่ได้กำหนดแบบของสัญญาไว้ชัดเจน อาจทำเป็นหนังสือหรือฟังตกลงด้วยวาจาโดยชัดแจ้ง หรือ โดยปริยายก็ได้ สัญญาจ้างแรงงานก็เกิดขึ้น เพียงแต่นายจ้างและลูกจ้างเข้าใจต่อกันหรือปฏิบัติต่อกันตามกฎหมายแรงงาน ซึ่งได้กำหนดสิทธิหน้าที่ของลูกจ้างและนายจ้างไว้ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ลักษณะ 6 จ้างแรงงาน ซึ่งเป็นกฎหมายหลัก แล้วยักรวมถึงกฎหมายอื่น ประกอบด้วยเช่น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ,พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533,พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 ,พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518, เป็นต้น

5.2. ความหมายและลักษณะสำคัญของสัญญาจ้างแรงงาน

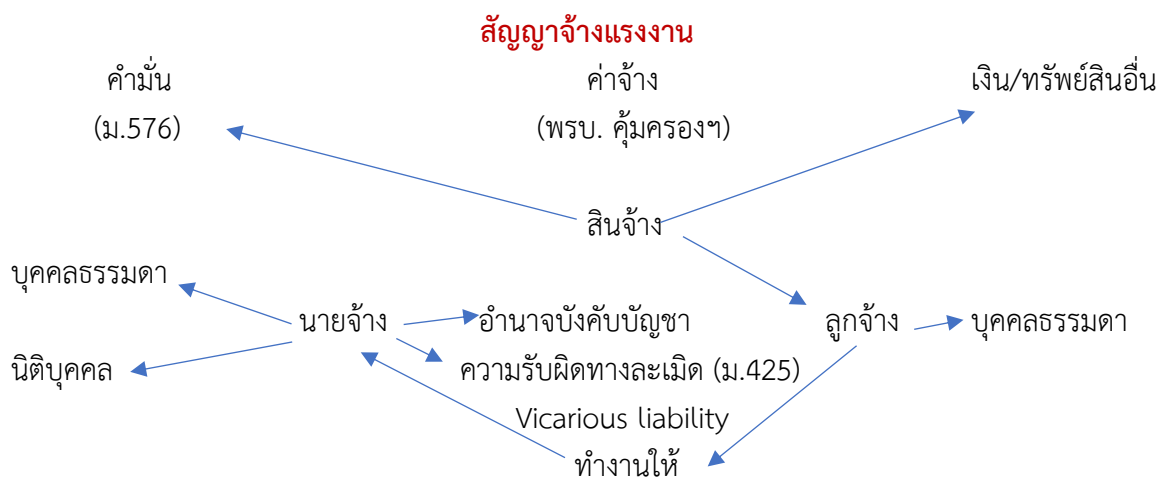
ความหมายของสัญญาจ้างแรงงาน ตาม ป.พ.พ.มาตรา 575 อันว่าการจ้างแรงงาน หมายความว่าสัญญาซึ่งบุคคลหนึ่งเรียกว่า ลูกจ้าง ตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่งเรียกว่า นายจ้าง และนายจ้างตกลงจะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้

แยกพิจารณาองค์ประกอบได้ดังนี้

- 1.2.1 สัญญาจ้างแรงงานเป็นนิติกรรม 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง
- 1.2.2 สัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาต่างตอบแทน ลูกจ้างทำงานให้นายจ้าง และนายจ้างจ่ายค่าจ้างตลอดเวลาที่ลูกจ้างทำงานให้
- 1.2.3 สัญญาจ้างแรงงานอาจทำเป็นหนังสือ หรือด้วยวาจาชัดเจน หรือโดยปริยาย หรือมีพฤติกรรมการอย่างใดอย่างหนึ่งที่บ่งชี้ว่ามีการจ้างแรงงานกัน

อนึ่ง คำว่าสัญญาจ้างแรงงานอาจทำได้โดย ปริยาย คือ มีการให้บุคคลฝ่ายหนึ่งกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งให้กับบุคคลอีกฝ่ายหนึ่งเป็นประจำจนเกิดความเคยชิน เช่น นายแดงให้นายหนึ่งมาทำบัญชีที่บ้านของตน

ประจำแล้วก็จ่ายค่าจ้างเป็นรายสัปดาห์มาตลอด โดยทั้งสองฝ่ายก็เข้าใจทำงานแบบนี้กันมาตลอด ถือว่ามีการทำสัญญาจ้างแรงงานกันโดยปริยาย



การจ่ายสินจ้างให้ลูกจ้าง อาจเป็นเงินตราหรือทรัพย์สินอื่นตามที่ตกลงกัน การจ้างแรงงานรวมถึงการจ้างในเรื่องความรู้ความสามารถด้วย ไม่จำเป็นต้องหมายถึงการใช้แรงงานหรือแรงกาย เช่น จ้างที่ปรึกษาบริษัท จ้างนักตรวจสอบ เป็นต้น แต่ถ้าเป็นการทำงานให้เปล่าโดยไม่หวังสินจ้างตอบแทน ก็ไม่ถือว่าเป็นสัญญาจ้างแรงงาน

ลักษณะสำคัญของสัญญาจ้างแรงงาน

1. สัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาที่มีลักษณะเป็นการเฉพาะตัว (ป.พ.พ.มาตรา 577) เพราะการที่นายจ้างจะจ้างใครก็ต้องพิจารณาถึงความรู้ความสามารถ ความตั้งใจ ความขยันอดทน ฯลฯ ส่วนลูกจ้างจะทำงานให้แก่ใครก็ต้องพิจารณานิสัยใจคอ สถานะทางการเงิน หรือเรื่องอื่น ๆ ของนายจ้าง ด้วยเช่นกัน

2. สัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาที่นายจ้างต้องร่วมรับผิดชอบในผลแห่งละเมิดที่ลูกจ้างได้กระทำให้ไปในการที่จ้าง (ป.พ.พ.มาตรา 425)

การกระทำละเมิดของลูกจ้างนั้นต้องกระทำให้ไปในการที่จ้าง - เกิดการละเมิดขึ้นขณะที่ลูกจ้างทำงานให้แก่นายจ้าง หรืออยู่ในขอบเขตการทำงานของลูกจ้าง หากเกิดนอกเวลางาน นอกขอบเขตการทำงานให้กับนายจ้าง นายจ้างย่อมไม่ต้องรับผิดชอบ

ตัวอย่าง

คำพิพากษาฎีกา.897/2519 ลูกจ้างขับรถประจำของจำเลยขับรถยนต์ไปในการที่จ้างชนรถคันอื่นเจ้าหน้าที่ตำรวจสั่งให้ลูกจ้างของจำเลยขับรถยนต์ไปสถานีตำรวจเพื่อตกลงใช้ค่าเสียหาย ดังนั้นเป็นเรื่องเกี่ยวเนื่องกับเหตุที่เกิดในการที่จ้างของจำเลย ยังไม่ขาดตอน ลูกจ้างของจำเลยขับรถชนกับรถ ที่บุตรโจทก์ขับ บุตรโจทก์ตาย จำเลยจึงต้องรับผิดชอบ

3. สัญญาจ้างแรงงานนายจ้างมีอำนาจควบคุม บังคับบัญชาลูกจ้าง (ป.พ.พ.มาตรา 583)

นายจ้างมีอำนาจสั่งให้ลูกจ้างทำงานตามที่นายจ้างต้องการได้ โดยลูกจ้างจะต้องเชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่ง ระเบียบ ข้อบังคับของนายจ้าง ถือเป็นสาระสำคัญของสัญญาจ้างแรงงานเช่นกัน

5.3. ความหมายและหน้าที่ของนายจ้าง

พ.ร.บ. คຸ່ມครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5 "นายจ้าง"หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงาน

โดยจ่ายค่าจ้างให้ และหมายความรวมถึง

- (1) ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง
- (2) ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลและ ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย

5.3.1 สิทธิของนายจ้าง

1. ออกคำสั่งให้ลูกจ้างปฏิบัติงาน ตามที่ได้ตกลงกัน(ป.พ.พ.มาตรา 575)
2. เปลี่ยนตัวนายจ้างได้ เมื่อลูกจ้างยินยอมสมัครใจ(ป.พ.พ.มาตรา 577)
3. บอกละเลิกสัญญาจ้างได้ หากลูกจ้าง
 - ให้บุคคลอื่นมาทำงานแทนตน โดยนายจ้างไม่ยินยอม (ป.พ.พ.มาตรา 577)
 - ลูกจ้างขาดงาน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร (ป.พ.พ.มาตรา 579) เช่นลูกจ้างไม่มาทำงาน 7 วัน ทำให้งานของนายจ้างเสียหาย และลูกจ้างก็ไม่มีใบรับรองแพทย์มาแสดงว่าป่วย หรือเหตุผลใดๆมาแจ้งเรื่องการขาดงาน
 - ลูกจ้างไม่มีฝีมือ ตามที่ได้ตกลงไว้กับนายจ้าง(ป.พ.พ.มาตรา 578) เช่น ลูกจ้าง ได้เขียนสัญญาจ้างแรงงานไว้ว่า สามารถใช้โปรแกรม คอมพิวเตอร์ได้หลายโปรแกรม นายจ้างจึงรับไว้ทำงาน ต่อมาปรากฏว่า ลูกจ้างไม่สามารถใช้งานโปรแกรมคอมพิวเตอร์ใดๆ ได้เลย นายจ้างบอกละเลิกสัญญาจ้างได้
 - ไล่ลูกจ้างออกได้ หากลูกจ้างกระทำความผิดต่อไปนี้(ป.พ.พ.มาตรา 583)
 1. ทุจริตต่อหน้าที่ เช่น โกงเงินนายจ้าง
 2. กระทำความผิดอาญาต่อนายจ้าง
 3. จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
 4. ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
 5. ฝ่าฝืนข้อบังคับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง
 6. ขาดงานโดยไม่มีเหตุอันสมควรเกิน 3 วัน
 7. ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาของศาล

5.3.2 หน้าที่ของนายจ้าง มีดังต่อไปนี้

1. จ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้าง อาจจะเป็นรายชั่วโมงรายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน รายขึ้น หรือจ่ายเป็นอย่างอื่นก็ได้ ตามที่ตกลงกันตามสัญญาจ้าง(ป.พ.พ.มาตรา 576,580)

ตัวอย่าง

จอยจ้างสุภามาทำงานในร้านของตนเอง โดยจ้างค่าจ้างเป็นรายเดือน ต่อมาเพื่อนของสุภาอีก 3คนมาทำงานด้วย จอยรู้เห็นแล้ว ยังคงยินยอมให้เพื่อนทั้ง 3 คนทำงานต่อไป เพื่อนทั้ง 3 คนยอม มีสิทธิได้รับค่าจ้าง ตามพฤติการณ์นั้นไม่อาจคาดหมายว่าเป็นการทำงานให้เปล่า

2. นายจ้างมีหน้าที่ออกใบสำคัญให้ลูกจ้างเมื่อการจ้างสิ้นสุดลงแล้ว ลูกจ้างมีสิทธิที่จะได้รับใบสำคัญ (ป.พ.พ.มาตรา 585) เมื่อการจ้างแรงงานสิ้นสุดลง ลูกจ้างชอบที่จะได้รับใบสำคัญแสดงว่าลูกจ้างนั้นได้ทำงานมานานเท่าไร และงานที่ทำนั้นเป็นอย่างไ

3. นายจ้างต้องร่วมกันรับผิดชอบกับลูกจ้างในผลแห่งละเมิด ซึ่งลูกจ้างได้กระทำไปในการที่จ้างนั้น (ป.พ.พ.มาตรา 425) นายจ้างต้องรับผิดชอบร่วมกับลูกจ้าง กรณีที่ลูกจ้างละเมิดซึ่งทำในตามสัญญา จ้างเท่านั้น แต่ถ้าหากกระทำการนอกเหนือสัญญาจ้าง นายจ้างย่อมไม่ต้องรับผิดชอบร่วมกับลูกจ้าง

5.4. ความหมายและหน้าที่ของลูกจ้าง

พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541มาตรา 5 ลูกจ้าง หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้าง ได้รับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร เช่นเรียกว่า ลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างทดลองงาน ลูกจ้างรายวัน

5.4.1 สิทธิของลูกจ้าง

1. ได้รับ สิ้นจ้างตลอดระยะเวลาที่ทำงานให้นายจ้าง (ป.พ.พ.มาตรา 575)
2. ถ้านายจ้างยินยอม สามารถให้บุคคลอื่นมาทำงานแทนตนได้ (ป.พ.พ.มาตรา 577)
3. ได้รับใบสำคัญการทำงานจากนายจ้าง เพื่อไปแสดงต่อนายจ้างในการสมัครงานที่อื่น (ป.พ.พ.มาตรา 585)

4. ได้รับเงินค่าเดินทางกลับบ้าน หากนายจ้างรับมาจากต่างถิ่น (ป.พ.พ.มาตรา 586)

5.4.2 หน้าที่ของลูกจ้าง มีดังต่อไปนี้

1. ลูกจ้างตกลงทำงานให้นายจ้าง โดยมีเจตนาทำงานในฐานะลูกจ้างด้วยตนเอง จะให้บุคคลภายนอกทำงานแทนตนเองต่อเมื่อนายจ้างยินยอม ความยินยอมของนายจ้างอาจทำเป็นลายลักษณ์อักษรหรือโดยวาจาก็ได้ ถ้านายจ้างไม่ยินยอม นายจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างงานได้(ป.พ.พ.มาตรา 577)

ตัวอย่าง

นางสาวจางเหลียงมาขับรถยนต์ ต่อมาเหลียงจะให้ดำซึ่งเป็นเพื่อนมาขับรถแทนเหลียง โดยไม่ได้รับความยินยอมจากนายจ้าง นายจ้างสามารถบอกเลิกสัญญาจ้างเหลียงได้ทันที

2. ลูกจ้างจะต้องทำงานตามคำสั่งของนายจ้าง อันเป็นคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมาย ถ้าลูกจ้างจงใจ ผิดเจตนาละทิ้ง ละเลย ขัดคำสั่ง อันเป็นเหตุให้นายจ้างเสียหาย นายจ้างจะเลิกสัญญาจ้างหรือไล่ออกโดยไม่จ่ายสินไหมทดแทนได้(ป.พ.พ.มาตรา 583)

ตัวอย่าง

สมศักดิ์จ้างเดชามาทำงานปั๊มแก๊สของตน โดยมีข้อบังคับมิให้สูบบุหรี่หรือใช้โทรศัพท์ในปั๊มแก๊สแต่เดชาฝ่าฝืนสูบบุหรี่ สมศักดิ์ยอมไล่เดชาออกได้ทันที โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า และไม่ต้อง จ่ายค่าสินไหมทดแทนแก่เดชา

3. ลูกจ้างต้องทำงานเพื่อรับสินจ้าง แสดงเจตนาเป็นลูกจ้างชัดเจน มิได้ทำเพราะรักใคร่เสนหา หรือช่วยทำงานเนื่องจากร่วมประกอบกิจการร่วมกัน

ตัวอย่าง

ปอช่วยเนยซึ่งเป็นน้องสาวทำงานขายอาหารตามสั่ง หากช่วยทำเสร็จขายได้หมด เนยจะให้ตัวไปเที่ยวต่างประเทศแก่ปอ ดังนั้นไม่ถึงว่าเป็นสัญญาจ้างแรงงาน

4. ลูกจ้างต้องทำงานตามเวลาที่ตกลงกันไว้ หากไม่มาตามที่ตกลงกันไว้ นายจ้างมีสิทธิไม่จ่าย ค่าจ้าง เลิกสัญญาจ้าง หรือเรียกค่าเสียหายจากลูกจ้างได้ แต่ถ้าหากลูกจ้างขาดงานโดยมีเหตุที่ผลที่สมควร ช่วงสั้น ๆ งานไม่เสียหาย ไม่ทำให้นายจ้างบอกเลิกสัญญาได้(ป.พ.พ.มาตรา 579)

ตัวอย่าง

สุตาจ้างวัลยา มาทำความสะอาดเป็นแม่บ้านรักษาความสะอาดในร้านของตน ต่อมาวัลยาป่วยเป็นไข้เลือดออกต้องนอนรักษาตัวตามคำสั่งแพทย์เป็นเวลา 7 วัน เช่นนี้ สุตาซึ่งเป็นนายจ้างไม่มีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างได้

5.5. ความระงับแห่งสัญญาจ้างแรงงาน

สัญญาจ้างแรงงานย่อมระงับลงด้วยสาเหตุดังต่อไปนี้

สัญญาจ้างแรงงานนั้น มีทั้งสัญญาจ้างที่มีการกำหนดระยะเวลาจ้างไว้แน่นอน กับสัญญาจ้างที่ไม่มีการกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน ซึ่งการสิ้นสุดของสัญญาจ้างทั้ง 2 ประเภทนี้ต้องแตกต่างกันดังนี้

1. สัญญาจ้างแรงงานที่มีการกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน มีเหตุแห่งความสิ้นสุดไว้ 3 สาเหตุ ดังนี้

(1) สิ้นสุดเมื่อถึงกำหนดระยะเวลาตามที่ตกลงไว้ในสัญญาจ้าง คือตกลงให้สิ้นสุดกันวันไหน เมื่อถึงกำหนดวันดังกล่าวก็ให้สัญญาจ้างสิ้นสุดลงวันนั้น เช่น พรหมณีจ้างอุษา มาทำงานเป็นครูจ้างสอนกับตน มีระยะเวลา 1 ปี เมื่อครบกำหนด 1 ปี สัญญาจ้างย่อมระงับลงทันที

(2) สิ้นสุดเมื่อเงื่อนไขสำเร็จ (กรณีสัญญาจ้างมีเงื่อนไข) หรือเมื่อถึงเวลากำหนด (กรณีสัญญาจ้างมีเงื่อนไขเวลา) เช่น จ้างมาวางระบบ ความปลอดภัย ให้สำเร็จ เมื่อวางระบบดำเนินการต่างๆ จนสำเร็จตรวจ ผ่านระบบความปลอดภัยใช้งานได้ดี ได้รับใบรับรองเรียบร้อยก็ถือว่าสัญญาจ้างสิ้นสุดลงแล้ว เป็นต้น

(3) คู่สัญญาทั้ง 2 ฝ่ายตกลงเลิกสัญญากัน ซึ่งอาจตกลงเลิกกันก่อนที่จะสิ้นสุดระยะเวลาตามที่กำหนดไว้ในสัญญาก็ได้ ทั้งนี้เพราะสัญญาเกิดจากความสมัครใจของคู่สัญญานั้นเอง

2. สัญญาจ้างแรงงานที่ไม่มีการกำหนดระยะเวลาจ้างไว้ ซึ่งได้แก่สัญญาจ้างงานทั่วไปของลูกจ้างประจำของบริษัท หรือกิจการของนายจ้าง ซึ่งมีเหตุแห่งความสิ้นสุดไว้ดังนี้

(1) เมื่อมีการบอกเลิกสัญญากันล่วงหน้า โดยวิธีการบอกก็โดยจะต้องบอกกล่าวล่วงหน้าในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวใดคราวหนึ่งเพื่อให้มีผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวถัดไปข้างหน้าก็ได้ โดยไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเกินกว่า 3 เดือน โดยการบอกกล่าวนั้น ควรทำเป็นหนังสือ หรือเป็นลายลักษณ์อักษรชัดเจน (ซึ่งจะเป็นประโยชน์แก่นายจ้างเองหากมีเรื่อง ต้องขึ้นศาล)

(2) คู่สัญญาตกลงเลิกสัญญากัน เช่น กรณีที่ลูกจ้างลาออกตามระเบียบบริษัท หรือข้อตกลงที่ทำกับนายจ้างไว้

(3) เมื่องานที่จ้างให้ทำเสร็จ เช่น จ้างคนมาเก็บทุเรียนให้หมดสวน เมื่อเก็บทุเรียน จนหมดสวนก็ถือว่างานนั้นเสร็จ สัญญาจ้างย่อมระงับไปโดยปริยาย

นอกจากนี้แล้ว ก็มีเหตุแห่งการสิ้นสุดของสัญญาจ้างแรงงานอื่นๆ อีก เช่น สิ้นสุดเนื่องด้วยความตายของคู่สัญญา(ป.พ.พ.มาตรา 583,582วรรค1) สิ้นสุดเนื่องด้วยลูกจ้างไม่สามารถทำงานให้นายจ้างได้อีกต่อไป สิ้นสุดเนื่องจากลูกจ้างไม่มีฝีมือในการทำงานตามที่แสดงไว้แก่นายจ้าง ลูกจ้างกระทำความผิดร้ายแรงต่อนายจ้างเหล่านี้ เป็นต้น

(ตัวอย่าง)

สัญญาจ้างแรงงาน

สัญญานี้ทำที่.....เมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....ระหว่าง
 ก.นาย/นาง/นางสาว.....อายุ.....ปี/อยู่บ้านเลขที่/สำนักงานเลขที่.....หมู่ที่.....ต.รอก/ซอย.....ถนน.....
 แขวง/ตำบล.....เขต/อำเภอ.....จังหวัด.....บัตรประจำตัวประชาชนเลขที่.....ออกให้โดย.....
 ซึ่งต่อไปจะเรียกว่า “นายจ้าง” ฝ่ายหนึ่ง กับ
 ข.นาย/นาง/นางสาว.....อายุ.....ปี/อยู่บ้านเลขที่.....หมู่ที่.....ต.รอก/ซอย.....
 ถนน.....แขวง/ตำบล.....เขต/อำเภอ.....จังหวัด.....บัตรประจำตัวประชาชนเลขที่.....
 ออกให้โดย.....ซึ่งต่อไปจะเรียกว่า “ลูกจ้าง” อีกฝ่ายหนึ่ง

โดยที่นายจ้างเป็นผู้ประกอบธุรกิจเกี่ยวกับ.....มีความประสงค์จะว่าจ้างลูกจ้างเข้ามาทำงานในตำแหน่ง.....
 และโดยที่ลูกจ้างเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในตำแหน่งดังกล่าว ประสงค์จะรับจ้างเป็นลูกจ้างให้กับนายจ้าง
 ดังนั้น ทั้งสองฝ่ายจึงตกลงทำสัญญากัน โดยมีข้อความดังต่อไปนี้

ข้อ 1. วัตถุประสงค์แห่งสัญญา

นายจ้างตกลงจ้างและลูกจ้างตกลงรับจ้างทำงานใน ตำแหน่ง.....แผนก.....โดยมีกำหนด
 ระยะเวลาทดลองงาน.....วัน นับแต่วันทำสัญญานี้เป็นต้นไป โดยระหว่างระยะเวลาทดลองงาน หากนายจ้างพบว่าผลการปฏิบัติงาน หรือความประพฤติใด ๆ ไม่ว่าจะเป็นเรื่อง
 การพนัน ไข้สาว ยาเสพติด ใไทย สุขภาพ หรือทัศนคติของลูกจ้างที่ไม่เหมาะสมกับการทำงานตามการพิจารณาของนายจ้าง ให้ถือว่าลูกจ้างขาดคุณสมบัติการเป็นลูกจ้างของ
 นายจ้าง และให้นายจ้างมีสิทธิยุติการทดลองงานได้ทันที โดยจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามกฎหมาย หรือบอกกล่าวล่วงหน้าให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าหนึ่ง
 งวดการจ่ายค่าจ้าง แต่หากลูกจ้างมีผลการปฏิบัติงานเป็นที่น่าพอใจ นายจ้างจะรับลูกจ้างเข้าเป็นลูกจ้างประจำ โดยไม่มีกำหนดระยะเวลาการจ้าง และให้นับระยะเวลาการทำงานของ
 ลูกจ้างนับแต่วันที่เริ่มทดลองงานเป็นต้นไป

ข้อ 2. ค่าจ้างและการชำระ

ทั้งสองฝ่ายตกลงกำหนดค่าจ้างในอัตราวัน/เดือนละ.....บาท(.....) โดยนายจ้างจะจ่ายให้แก่ลูกจ้างใน
 วันที่.....ของทุกเดือน ณ ที่ทำการของนายจ้าง หรือจ่ายผ่านบัญชีเงินฝากธนาคารของลูกจ้าง หรือตามที่นายจ้างเห็นสมควร

ข้อ 3. ข้อสัญญาของลูกจ้าง

ลูกจ้างสัญญาและทราบดีว่า

3.1 จะปฏิบัติตามคำรับรองของลูกจ้าง คำรับรองที่ปรากฏอยู่ในใบสมัครงาน (ถ้ามี) ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ ประกาศ และหรือคำสั่งของนายจ้าง
 ที่มีอยู่ในขณะทำสัญญา หรือที่จะมีขึ้นต่อไปในภายหน้า และตกลงให้ถือว่า คำรับรอง ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ ประกาศ และหรือคำสั่งดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งของ
 สัญญานี้ด้วย

3.2 นายจ้างมีสิทธิ ดังต่อไปนี้

3.2.1 กำหนด แก้ไขเปลี่ยนแปลง ขกเลิก หรือเพิ่มเติมวันและเวลาทำงานปกติ วันหยุด วันลา เวลาพัก และหรือสวัสดิการ

3.2.2 กำหนด หรือแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน สภาพการจ้าง รวมทั้งการโอนย้ายตำแหน่ง หรือหน้าที่การงานในบริษัท หรือ
 บริษัทในเครือตามที่นายจ้างจะเห็นสมควร โดยลูกจ้างพร้อมที่จะปฏิบัติงานทั้งในเขตกรุงเทพมหานครและต่างจังหวัด

3.3 การที่นายจ้างตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานกับบริษัทตามสัญญานี้ เนื่องมาจากลูกจ้างได้แจ้ง แสดงหลักฐาน หรือให้คำรับรองก่อนว่าจ้างว่า เป็น
 ผู้มีคุณสมบัติ และมีความสามารถตามที่นายจ้างกำหนดไว้ ซึ่งลูกจ้างได้ทราบรายละเอียดต่าง ๆ ดีแล้ว ดังนั้น หากปรากฏในภายหลังไม่ว่ากรณีใด ๆ ว่า ลูกจ้างมีคุณสมบัติ หรือ
 ความสามารถไม่ตรง หรือ ไม่เหมาะสมกับที่ได้แจ้ง แสดงหลักฐาน หรือรับรองไว้ หรือแสดงหลักฐานอันเป็นเท็จ หรือปกปิดข้อความจริงอันอาจทำให้นายจ้างไม่รับเข้าทำงานกับ
 นายจ้าง ซึ่งเป็นการผิดสัญญา และจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย ลูกจ้างยินยอมให้นายจ้างมีสิทธิเลิกจ้างลูกจ้างได้ทันทีโดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยและค่าเสียหายใด ๆ ทั้งสิ้น

3.4 จะไม่แสวงหา หรือรับเอาไม่ว่าในทางตรง หรือทางอ้อมเพื่อตนเองหรือผู้อื่นซึ่งทรัพย์สินหรือประโยชน์ใด ๆ ในการที่ลูกจ้างกระทำ
 หรือละเว้นการกระทำตามตำแหน่งหน้าที่ หรือกระทำการที่ได้รับมอบหมาย นอกจากนายจ้างจ่ายให้ หรือพึงจ่ายให้ตามปกติตามระเบียบ หรือตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของ
 นายจ้าง

ข้อ 4. หลักประกันการปฏิบัติตามสัญญา

เพื่อเป็นหลักประกันการปฏิบัติตามสัญญาตลอดจนความรับผิดชอบและหนี้สินอื่นใดของลูกจ้าง ลูกจ้างตกลงว่า จะจัดให้ข้าราชการระดับ.....ขึ้น
 ไป หรือบุคคลอื่นใดตามที่นายจ้างเห็นสมควรผูกพันตนเข้าค้ำประกันการปฏิบัติตามสัญญาของลูกจ้างให้กับนายจ้าง

หากสัญญานี้ยังไม่สิ้นสุดลง แต่ผู้ค้ำประกันหลุดพ้นความรับผิดชอบจากสัญญานี้ ไปไม่ว่าด้วยเหตุใด ลูกจ้างจะต้องจัดหาผู้ค้ำประกันใหม่ ซึ่งมี
 คุณสมบัติตรงตามหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขตามวรรคแรก ให้กับนายจ้างภายใน.....วัน นับแต่วันที่ลูกจ้างได้รับแจ้งจากนายจ้าง

ข้อ 5. การผิดนัดผิดสัญญา

หากลูกจ้างคิดผิดสัญญาโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง ทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย ลูกจ้างตกลงยินยอมให้นายจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาและหรือ มีสิทธิเรียกค่าเสียหายจากลูกจ้าง โดยให้นายจ้างมีสิทธินำค่าเสียหายมาหักออกจากค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และหรือค่าล่วงเวลาในวันหยุดได้ และหากยังไม่เพียงพอกับค่าเสียหายที่เกิดขึ้น นายจ้างมีสิทธิเรียกค่าเสียหายจากลูกจ้างได้อีก

สัญญานี้ทำขึ้นเป็นสองฉบับ มีข้อความถูกต้องตรงกัน ทั้งสองฝ่ายได้ทราบ และเข้าใจ ข้อความในสัญญานี้โดยตลอดแล้ว เห็นว่าถูกต้องตรงตามเจตนาของตน จึงลงลายมือชื่อ และประทับตราบริษัท (ถ้ามี) ไว้เป็นสำคัญต่อหน้าพยาน และต่างยึดถือไว้ฝ่ายละฉบับ

ลงชื่อ.....นายจ้าง

ลงชื่อ.....ลูกจ้าง

()

()

ลงชื่อ.....พยาน

ลงชื่อ..... พยาน

6. แบบฝึกหัด/แบบทดสอบ

แบบทดสอบหน่วยที่ 1 (สัญญาจ้างแรงงาน)

วัตถุประสงค์ทั่วไป เพื่อทบทวนความรู้เพิ่มเติมของนักเรียนเกี่ยวกับสัญญาจ้างแรงงาน

คำแนะนำ ให้นักเรียนอ่านแบบประเมินผล แล้วเขียนเครื่องหมาย x ลงในกระดาษคำตอบให้ถูกต้อง

1. ข้อใดไม่เป็นลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการจ้างแรงงาน

- | | |
|--------------------------|---------------------------------|
| ก. อาจารย์พิเศษ | ข. ลูกจ้างชั่วคราวของส่วนราชการ |
| ค. พนักงานของบริษัท | ง. ข้าราชการ |
| จ. ลูกจ้างทำงานร้านอาหาร | |

2. พจนศกดีจ้างวัดทำงานในสำนักงาน สัญญาจ้างแรงงานจะระงับเมื่อใด

- | | |
|------------------------|--|
| ก. วดี ลาป่วย 2 วัน | ข. วดี ขาดงานไปทำธุระโดยบอกกล่าวล่วงหน้า |
| ค. วดี ประสบอุบัติเหตุ | ง. วดี ตาย |
| จ. วดี ลาพักร้อน 5 วัน | |

3. ถ้าระยะเวลาจ้างแรงงานได้สิ้นสุดลงแล้ว แต่ลูกจ้างยังคงทำงานต่อและนายจ้างมิได้หักทวงทำให้เกิดผลตามข้อใด

- | | |
|----------------------------------|-----------------------------------|
| ก. คู่สัญญาได้ทำสัญญาจ้างกันใหม่ | ข. สัญญาจ้างเป็นโมฆะ |
| ค. สัญญาจ้างเป็นโมฆียะ | ง. ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้าง |
| จ. ลูกจ้างไม่ได้เงินชดเชย | |

4. ถ้าสัญญาจ้างแรงงานมิได้ระบุว่าจะจ้างกันนานเพียงใด หากจ่ายค่าจ้างเป็นรายเดือน และฝ่ายหนึ่งจะบอกเลิกสัญญาโดยที่อีกฝ่ายไม่ได้ผิดสัญญาจะต้องทำอย่างไร

- | | |
|---------------------------------|---------------------------------|
| ก. บอกเลิกสัญญาได้ทันที | ข. ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า 1 เดือน |
| ค. ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า 7 วัน | ง. ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า 15 วัน |
| จ. ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า 2 เดือน | |

5. ขนบเป็นพนักงานขับรถยนต์ของบริษัท ธนา จำกัด ข้อใดต่อไปนี้ นายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างได้

- | | |
|---|--|
| ก. ขนบขับรถยนต์บริษัท ขน 2 ครั้งโดยไม่ตั้งใจ | |
| ข. ขนบให้เพื่อนมาขับรถบริษัทแทนตน โดยนายจ้างไม่ยินยอม | |
| ค. ขนบล่าป่วย 2 วัน | |
| ง. ขนบมาทำงานสาย 2 ครั้ง | |
| จ. ขนบไม่สวัสดี นายจ้าง | |

	ใบกิจกรรมที่ 1	หน่วยที่.....1
	รหัสวิชา 30100-1002	สอนครั้งที่
	ชื่อวิชา กฎหมายในงานอาชีพอุตสาหกรรมการผลิต	1-2
	ชื่อหน่วยการเรียนรู้ งานสัญญาจ้างแรงงาน	ทฤษฎี 2...ชม. ปฏิบัติ...ชม.
ชื่อเรื่อง งานสัญญาจ้างแรงงาน		

1.ผลลัพธ์การเรียนรู้ระดับหน่วยการเรียนรู้

ประมวลความรู้เกี่ยวกับสัญญาจ้างแรงงานเพื่อใช้สำหรับการประกอบอาชีพอย่างมีความรับผิดชอบและมีจรรยาบรรณ

2.อ้างอิงมาตรฐาน/เชื่อมโยงกลุ่มอาชีพ

2.1 มาตรฐานอาชีพ.....-.....สมรรถนะย่อย.....

- 1) เกณฑ์การปฏิบัติงาน.....
- 2) วิธีประเมิน.....
- 3) หลักฐานการปฏิบัติงาน (Performance Evidence)
- 4) หลักฐานความรู้ (Knowledge Evidence)

2.2 บุคลากรกลุ่มอาชีพ.....

3.สมรรถนะประจำหน่วย

- 3.1. ผู้เรียนอธิบายลักษณะของสัญญาจ้างแรงงานได้
- 3.2. ผู้เรียนบอกหน้าที่และความรับผิดชอบของลูกจ้าง-นายจ้างได้
- 3.3. ผู้เรียนสามารถเขียนสัญญาจ้างแรงงานได้
- 3.4. อธิบายความระงับแห่งสัญญาจ้างแรงงานได้

4.จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม (เขียนให้ครบด้าน พุทธิพิสัย ทักษะพิสัย จิตพิสัย และ ประยุกต์ใช้)

4.1 ด้านความรู้ ผู้เรียนสามารถ

- 4.1.1. บอกความหมาย สิทธิและหน้าที่ของนายจ้าง ลูกจ้างได้
- 4.1.2. บอกวิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้สัญญาจ้างแรงงานระงับได้

4.2 ด้านทักษะ ผู้เรียนสามารถ

- 4.2.1. บอกความหมาย สิทธิและหน้าที่ของนายจ้าง ลูกจ้างได้
- 4.2.2. บอกวิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้สัญญาจ้างแรงงานระงับได้

4.3 ด้านการประยุกต์ใช้ ผู้เรียนสามารถ

- 4.3.1 ประยุกต์ใช้ความรู้เกี่ยวกับ กฎหมายในงานอาชีพอุตสาหกรรมการผลิตได้ถูกต้อง

4.4 ด้านเจตคติ กิจนิสัย และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ผู้เรียนสามารถ

- 4.4.1 มีความรับผิดชอบ
- 4.4.2 มีวินัย
- 4.4.3 มีความสนใจใฝ่เรียนรู้
- 4.4.4 แสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเอง

4.4.5 ปฏิบัติตามกฎหมาย

5.เครื่องมือ วัสดุ และอุปกรณ์

5.เครื่องมือ วัสดุ และอุปกรณ์

5.1.....สมุดรายงาน/กระดาษรายงาน/สมุดเรียน.....

5.2.....หนังสือประกอบการเรียน.....

5.3.....ไม้บรรทัด ปากกา.....

5.4.....อินเตอร์เน็ต.....

6.ขั้นตอนการทำกิจกรรม

1. ชี้แจงให้ผู้เรียนแบ่งกลุ่มเขียนหน้าที่ของนายจ้างกับการปฏิบัติงานเป็นลูกจ้างที่ดี พร้อมอธิบายและนำเสนอ



หน้าที่ของนายจ้างที่ดี

(1) จ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างเป็น
ค่าตอบแทนในการทำงาน
ตามสัญญาจ้าง

(2) นายจ้างมีหน้าที่ออก
ใบสำคัญให้ลูกจ้างเมื่อการ
จ้างสิ้นสุด

(3) นายจ้างต้องร่วมกันรับ
ผิดกับลูกจ้างในผลแห่ง
ละเมิด ซึ่งลูกจ้างได้กระทำ
ไปในทางการที่จ้าง เป็นต้น



การปฏิบัติตนเป็นลูกจ้างที่ดี

- (1) ซื่อสัตย์ต่อนายจ้าง
- (2) มาทำงานตรงเวลา
- (3) ขยันทำงาน
รับผิดชอบต่อ
หน้าที่
- (4) มีน้ำใจ ช่วยเหลือ
เพื่อนร่วมงาน หรือ
ช่วยนายจ้างได้บาง
เวลา

2. ให้ผู้เรียนสืบค้นข้อมูลและนำเสนอหน้าชั้นเรียน

7.สรุปและอภิปราย

7.1. ผู้เรียนกลุ่มอื่นๆ ร่วมกันแสดงความคิดเห็น

7.2. ครูผู้สอนให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

8.การประเมินผล

ความรู้	ทักษะ	คุณลักษณะ	เกณฑ์การประเมิน
☐ ความรู้ ความเข้าใจ	☐ การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามเวลาที่กำหนด	☐ การมีมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติกิจกรรม	☐ เกณฑ์การประเมิน ทำเครื่องหมาย ✓ ในแต่ละตอน 3 ข้อ
☐ การนำไปใช้ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ การประเมินค่า	☐ การปฏิบัติงานด้วยความละเอียด รอบคอบ ปลอดภัย เรียบร้อย สวยงาม	☐ ความมีวินัย ตรงต่อเวลา ซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติงาน	☐ คือผ่านการประเมิน 1.ด้านความรู้ (K) ☐ ผ่าน ☐ ไม่ผ่าน
☐ การศึกษาค้นคว้า การแสวงหาแหล่งข้อมูล	☐ การปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดสมรรถนะแก่ผู้เรียน	☐ การประพฤติตนตามระเบียบของสถานศึกษา	2.ด้านทักษะ (P) ☐ ผ่าน ☐ ไม่ผ่าน
☐ การแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผล	☐ ทักษะการวางแผน การคิดสร้างสรรค์ การออกแบบการผลิต	☐ มีเจตคติที่ดีในการปฏิบัติกิจกรรม	3.ด้านทักษะ (A) ☐ ผ่าน ☐ ไม่ผ่าน
☐ การหาประสบการณ์ความรู้ใหม่	☐ การตัดสินใจแก้ไขปัญหา	☐ ความพอเพียง พอประมาณ	

ผ่านเกณฑ์การประเมินผลไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60

9.เอกสารอ้างอิง/เอกสารค้นคว้าเพิ่มเติม

หนังสือเรียน วิชากฎหมายในงานอาชีพอุตสาหกรรมการผลิต ศูนย์หนังสือเมืองไทย จำกัด กิตติพงษ์ สิทธิเชิงคำ นบ. (นิติศาสตร์)

	แผนการจัดการเรียนรู้		หน่วยที่.....2
	รหัสวิชา	30100-1002	สอนครั้งที่
	ชื่อวิชา	กฎหมายในงานอาชีพอุตสาหกรรมการผลิต	2-3
	ชื่อหน่วยการเรียนรู้	งานพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541	ทฤษฎี 2.ชม. ปฏิบัติ....ชม.
ชื่อเรื่อง งานพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541			

1.ผลลัพธ์การเรียนรู้ระดับหน่วยการเรียนรู้

ประมวลความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541เพื่อใช้ในการประกอบอาชีพอย่างมีความรับผิดชอบและมีจรรยาบรรณ

2.อ้างอิงมาตรฐาน/เชื่อมโยงกลุ่มอาชีพ

2.1 มาตรฐานอาชีพ.....-.....สมรรถนะย่อย.....

- 1) เกณฑ์การปฏิบัติงาน.....
- 2) วิธีประเมิน.....
- 3) หลักฐานการปฏิบัติงาน (Performance Evidence)
- 4) หลักฐานความรู้ (Knowledge Evidence)

2.2 บุคลากรกลุ่มอาชีพ.....

3.สมรรถนะประจำหน่วย

- 3.1. อธิบาย นิยามศัพท์ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
- 3.2. อธิบาย บททั่วไปได้
- 3.3. อธิบายการใช้แรงงานทั่วไป การใช้แรงงานหญิง เด็ก
- 3.4. อธิบาย กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ.2557ได้
- 3.5. อธิบายค่าตอบแทนการทำงาน ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุดได้
- 3.6. อธิบายคณะกรรมการการค่าจ้างได้
- 3.7. อธิบายสวัสดิการได้
- 3.8. อธิบายการพักงาน ได้
- 3.9. อธิบายค่าชดเชยและค่าชดเชยพิเศษ ได้
- 3.10. อธิบาย การเรียกร้องสิทธิของลูกจ้างกรณี ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงาน ค่าชดเชยฯ
- 3.11. อธิบายกองทุนสงเคราะห์ได้
- 3.12. อธิบาย พนักงานตรวจแรงงาน บทลงโทษได้

4.จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม (เขียนให้ครบด้าน พุทธิพิสัย ทักษะพิสัย จิตพิสัย และ ประยุกต์ใช้ฯ)

4.1 ด้านความรู้ ผู้เรียนสามารถ

- 4.1.1. อธิบายการใช้แรงงานทั่วไป แรงงานเด็ก แรงงานผู้หญิงได้
- 4.1.2. อธิบายกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ.2557 ได้พอสังเขป
- 4.1.3. อธิบายค่าตอบแทนการทำงาน ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุดได้
- 4.1.4. อธิบายค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษได้

4.2 ด้านทักษะ ผู้เรียนสามารถ

4.2.1. สามารถ คิดคำตอบแทนการทำงาน ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุดได้

4.3 ด้านการประยุกต์ใช้ ผู้เรียนสามารถ

4.3.1 นำความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปประยุกต์ใช้ได้

4.4 ด้านเจตคติ กิจนิสัย และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ผู้เรียนสามารถ

4.4.1 มีความรับผิดชอบ

4.4.2 มีวินัย

4.4.3 มีความสนใจใฝ่เรียนรู้

4.4.4 แสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเอง

4.4.5 ปฏิบัติตนตามกฎหมาย

5.สาระการเรียนรู้

5.1. อธิบายการใช้แรงงาน ทัวไป แรงงานเด็ก แรงงานผู้หญิงได้

5.2. อธิบายกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ.2557 ได้พอสังเขป

5.3. อธิบายคำตอบแทนการทำงาน ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุดได้

5.4. อธิบายค่าเช่า ค่าชดเชยพิเศษได้

6.กิจกรรมการเรียนรู้

6.1 การนำเข้าสู่บทเรียน

เช็คชื่อนักเรียน พูดคุยสาระด้านแรงงานจากข่าวหน้าเฟสบุค อินสตราแกรม ไลน์ สร้างบรรยากาศในการเรียน และแบ่งกลุ่ม 3 กลุ่ม หาข่าวที่เกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน ในสื่ออินเทอร์เน็ต พร้อมให้อ่านในห้องหน้าชั้นเรียน

6.2 การเรียนรู้

ครูอธิบายพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 คำนิยาม บททั่วไป การใช้แรงงาน ทัวไป

แจกกระดาษโปสเตอร์ ตามกลุ่ม ตัวแทนกลุ่มนำเสนอหน้าชั้น

ตัวแทนกลุ่มนำเสนอหน้าชั้นเรียน เปิดให้เพื่อนซักถาม ครู – นักเรียนร่วมกันสรุปสาระสำคัญในใบกระดาษโปสเตอร์ที่นำเสนอ

ครูอธิบายเพิ่มเติมในรายละเอียดของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานเกี่ยวกับการใช้แรงงานในบททั่วไป ภาพรวมการใช้แรงงานทัวไป

ครูคัดเลือกใบงานเป็นตัวอย่างนำติดบอร์ดในห้องเรียน

ให้นักเรียนจดบันทึกลงในสมุดจดงานของตนเอง

ครูบันทึกผลจากการสังเกต ตามสภาพจริง

ครูอธิบาย คำนิยามในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 บททั่วไป การใช้แรงงาน

ทั่วไป การใช้แรงงานหญิง การใช้แรงงานเด็ก ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด
คณะกรรมการค่าจ้าง สวัสดิการ ความปลอดภัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ให้นักเรียนทำงานในกระตาะเป่าระดมความคิด การใช้แรงงานหญิง และเด็ก โดยแบ่งเป็น 2
กลุ่ม เท่า ๆ กัน พร้อมแจกใบงาน

ให้แต่ละกลุ่มนำเสนอหน้าชั้นเรียน โดยอิงตัวกฎหมายมาตราที่เกี่ยวข้อง

ครูอธิบายเพิ่มเติม การพักงาน ค่าชดเชย และค่าชดเชยพิเศษ

ครูคัดเลือกใบงานที่ถูกต้องเรียบร้อย 1 ชุด ติดบอร์ดในห้องเรียน

ครูอธิบายในปัญหาดังกล่าว แนวทางการแก้ไข หรือมองถึงการเอาเปรียบของนายจ้างการ
เสียเปรียบของลูกจ้างผู้ไม่รู้กฎหมาย คุณธรรมในการทำงานในสภาวะ เอาใจเขามาใส่ใจเรา เอื้ออาทรต่อกัน
นายจ้างไม่เอาเปรียบลูกจ้างตามแนวพระราชดำรัสเศรษฐกิจพอเพียง การใช้สิทธิยื่นคำร้อง การพิจารณาคำร้อง
กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง พนักงานตรวจแรงงาน บทกำหนดโทษ

ให้นักเรียนจดบันทึกสาระสำคัญลงในสมุดจดบันทึกของแต่ละคน

6.3 การสรุป

ครูสรุปสาระสำคัญในหน่วยที่ 2 และการนำไปประยุกต์ใช้ในอนาคตอย่างถูกต้องสามารถใช้กับตัวเอง
ครอบครัว และสามารถให้คำแนะนำกับผู้อื่นเบื้องต้นได้

7.สื่อและแหล่งการเรียนรู้

7.1 หนังสือเรียนวิชา กฎหมายในงานอาชีพอุตสาหกรรมการผลิต

7.2 สื่อนำเสนอ Power Point เรื่องพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

8.หลักฐานการเรียนรู้

8.1 หลักฐานความรู้

- คะแนนแบบฝึกหัดและคะแนนใบงาน

- คะแนนสอบ ก่อนเรียน - หลังเรียน

8.2 หลักฐานการปฏิบัติงาน

- คะแนนใบงาน

- คะแนนพฤติกรรม ด้านเจตคติ กิจนิสัย และคุณลักษณะที่พึงประสงค์

9.การวัดและประเมินผล

9.1 เกณฑ์การปฏิบัติงาน

ผลรวมของคะแนนจากเครื่องมือประเมินทุกประเภทไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 ถือว่าผ่านเกณฑ์
ประเมินผล

9.2 วิธีการประเมิน

การสังเกตพฤติกรรมกลุ่ม ผลงานที่จัดทำ คะแนนจากการทดสอบ

9.3 เครื่องมือประเมิน

- แบบฝึกหัดประจำหน่วยการเรียนรู้ที่ 2

- ใบงานประจำหน่วยการเรียนรู้ที่ 2

	ใบความรู้ที่ 2		หน่วยที่.....2
	รหัสวิชา 30100-1002		สอนครั้งที่.....2-3
	ชื่อวิชา กฎหมายในงานอาชีพอุตสาหกรรมการผลิต		
	ชื่อหน่วยการเรียนรู้ งานพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541		ทฤษฎี 2...ชม. ปฏิบัติ....ชม.
ชื่อเรื่อง งานพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541			

1.ผลลัพธ์การเรียนรู้ระดับหน่วยการเรียนรู้

ประมวลความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541เพื่อใช้สำหรับการประกอบอาชีพอย่างมีความรับผิดชอบและมีจรรยาบรรณ

2.อ้างอิงมาตรฐาน/เชื่อมโยงกลุ่มอาชีพ

2.1 มาตรฐานอาชีพ.....-.....สมรรถนะย่อย.....

- 1) เกณฑ์การปฏิบัติงาน.....
- 2) วิธีประเมิน.....
- 3) หลักฐานการปฏิบัติงาน (Performance Evidence)
- 4) หลักฐานความรู้ (Knowledge Evidence)

2.2 บุคลากรกลุ่มอาชีพ.....

3.สมรรถนะประจำหน่วย

- 3.1. อธิบาย นิยามศัพท์ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
- 3.2. อธิบาย บททั่วไปได้
- 3.3. อธิบายการใช้แรงงานทั่วไป การใช้แรงงานหญิง เด็ก
- 3.4. อธิบาย กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ.2557ได้
- 3.5. อธิบายค่าตอบแทนการทำงาน ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุดได้
- 3.6. อธิบายคณะกรรมการการค่าจ้างได้
- 3.7. อธิบายสวัสดิการได้
- 3.8. อธิบายการพักงาน ได้
- 3.9. อธิบายค่าชดเชยและค่าชดเชยพิเศษ ได้
- 3.10. อธิบาย การเรียกร้องสิทธิของลูกจ้างกรณี ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงาน ค่าชดเชยฯ
- 3.11. อธิบายกองทุนสงเคราะห์ได้
- 3.12. อธิบาย พนักงานตรวจแรงงาน บทลงโทษได้

4.จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม (เขียนให้ครบด้าน พุทธิพิสัย ทักษะพิสัย จิตพิสัย และ ประยุกต์ใช้ฯ)

4.1 ด้านความรู้ ผู้เรียนสามารถ

- 4.1.1. อธิบายการใช้แรงงานทั่วไป แรงงานเด็ก แรงงานผู้หญิงได้
- 4.1.2. อธิบายกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ.2557 ได้พอสังเขป
- 4.1.3. อธิบายค่าตอบแทนการทำงาน ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาใน

วันหยุดได้

4.1.4. อธิบายค่าเซย์ ค่าชดเชยพิเศษได้

4.2 ด้านทักษะ ผู้เรียนสามารถ

4.2.1. สามารถ คิดคำตอบแทนการทำงาน ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุดได้

4.3 ด้านการประยุกต์ใช้ ผู้เรียนสามารถ

4.3.1 นำความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปประยุกต์ใช้ได้

4.4 ด้านเจตคติ กิจนิสัย และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ผู้เรียนสามารถ

4.4.1 มีความรับผิดชอบ

4.4.2 มีวินัย

4.4.3 มีความสนใจใฝ่เรียนรู้

4.4.4 แสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเอง

4.4.5 ปฏิบัติตนตามกฎหมาย

5.สาระการเรียนรู้

5.1. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

กฎหมายคุ้มครองแรงงานที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันคือพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) โดยเนื้อหา หลักการสำคัญยังคงอยู่ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยมีการปรับเปลี่ยนข้อกฎหมายเพื่อความเหมาะสมของสภาพสถานการณ์ในปัจจุบัน เพื่อความเป็นธรรมสมเหตุสมผลกับผู้เกี่ยวข้องมากยิ่งขึ้น

บรรดากฎหมาย กฎ และข้อบังคับอื่น ในส่วนที่มีบัญญัติไว้แล้วในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ใช้บังคับกับกิจการที่มีการจ้างแรงงานทุกราย ทุกประเภท ทุกกิจการ ไม่ว่าจะมียานานลูกจ้างมากน้อยเพียงใด ยกเว้นแต่เฉพาะกิจการที่มีให้ใช้บังคับตามมาตรา 4 ดังนี้

- (1) ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น มีกฎหมายเฉพาะอยู่
- (2) รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายที่ว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ มีกฎหมายเฉพาะอยู่
- (3) อื่น ๆ ตามกฎหมายกำหนด นอกจากนี้ในปัจจุบัน กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงาน ที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2547 และกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2547

(4) นายจ้างที่ประกอบกิจการโรงเรียนเอกชน ตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับครูใหญ่และครูในโรงเรียน

(5) นายจ้างซึ่งลูกจ้างทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน อันมิได้ประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย เช่น ผู้ช่วยแม่บ้าน พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน เป็นกฎหมายที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ที่พึงปฏิบัติต่อกันตามสิทธิหน้าที่ใช้บังคับระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง เป็นกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความสงบเรียบร้อยและความเป็นธรรมในการจ้างงาน รวมทั้งถือเป็นการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำ ที่นายจ้างจะพึงปฏิบัติต่อลูกจ้าง คือ นายจ้างจะต้องถือปฏิบัติต่อลูกจ้างไม่ต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนดย่อมทำได้ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานเป็นกฎหมายพิเศษ ที่ใช้บังคับระหว่างนายจ้างลูกจ้าง ขณะเดียวกันก็ได้กำหนดโทษทางอาญาแก่ผู้ที่ไม่ปฏิบัติตามด้วย

ตัวอย่าง

นายจ้างบริษัทท่องเที่ยว จำกัด กำหนดให้ลูกจ้างในบริษัทที่ทำงาน 2 ปีขึ้นไป สามารถหยุด พักผ่อนประจำปีได้คนละ 12 วัน มากกว่ากฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดไว้ 6 วันก็ยอมทำได้เพราะสูงกว่ามาตรฐานกำหนด

5.2. นิยามศัพท์ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

มาตรา 5 ในพระราชบัญญัตินี้

"นายจ้าง" หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้และหมายความรวมถึง

(1) ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง

(2) ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลและผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย

"ลูกจ้าง" หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร

"ผู้ว่าจ้าง" หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงว่าจ้างบุคคลอีกบุคคลหนึ่งให้ดำเนินงานทั้งหมดหรือแต่บางส่วน ของงานใดเพื่อประโยชน์แก่ตน โดยจะจ่ายสินจ้างตอบแทนผลสำเร็จแห่งการทำงานที่ทำนั้น

"ผู้รับเหมาขั้นต้น" หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับจะดำเนินงานทั้งหมดหรือแต่บางส่วน ของงานใดจนสำเร็จประโยชน์ของผู้ว่าจ้าง

"ผู้รับเหมาช่วง" หมายความว่า ผู้ซึ่งทำสัญญากับผู้รับเหมาขั้นต้น โดยรับจะดำเนินงานทั้งหมดหรือแต่บางส่วน ของงานใดในความรับผิดชอบของผู้รับเหมาขั้นต้น เพื่อประโยชน์แก่ผู้ว่าจ้าง และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งทำสัญญากับผู้รับเหมาช่วง เพื่อรับช่วงในความรับผิดชอบของผู้รับเหมาช่วง ทั้งนี้ ไม่ว่าจะได้รับเหมา ช่วงกันกี่ช่วงก็ตาม

"สัญญาจ้าง" หมายความว่า สัญญาไม่ว่าเป็นหนังสือ หรือด้วยวาจาระบุชัดเจน หรือเป็นที่เข้าใจโดยปริยาย ซึ่งบุคคลหนึ่งเรียกว่า ลูกจ้าง ตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกบุคคลหนึ่งเรียกว่า นายจ้าง และนายจ้างตกลงจะให้ค่าจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้

"วันทำงาน" หมายความว่า วันที่กำหนดให้ลูกจ้างทำงานตามปกติ

"วันหยุด" หมายความว่า วันที่กำหนดให้ลูกจ้างหยุดประจำสัปดาห์ หยุดตามประเพณี หรือหยุดพักผ่อนประจำปี

"วันลา" หมายความว่า วันที่ลูกจ้างลาป่วย ลาเพื่อทำหมั้น ลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น ลาเพื่อรับราชการทหาร ลาเพื่อการฝึกอบรม หรือพัฒนาความรู้ความสามารถ หรือลาเพื่อคลอดบุตร

"ค่าจ้าง" หมายความว่า เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตาม สัญญาจ้าง สำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่นหรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้าง จ่ายในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราช บัญญัตินี้

"ค่าจ้างในวันทำงาน" หมายความว่าค่าจ้างที่จ่ายสำหรับการทำงานเต็มเวลาการทำงานปกติ

"อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ" หมายความว่า อัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดตามพระราชบัญญัตินี้

"อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ" หมายความว่า อัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดขึ้นในแต่ละสาขาอาชีพตามมาตรฐานฝีมือ

"อัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน" (ยกเลิก)

"การทำงานล่วงเวลา" หมายความว่า การทำงานนอกหรือเกินเวลาทำงานปกติ หรือเกินชั่วโมงทำงานในแต่ละวัน ที่นายจ้างกับลูกจ้างตกลงกันตามมาตรา 23 ในวันทำงานหรือวันหยุด แล้วแต่กรณี

"ค่าล่วงเวลา" หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานล่วงเวลาในการทำงาน

"ค่าทำงานในวันหยุด" หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานในวันหยุด

"ค่าล่วงเวลาในวันหยุด" หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด

"ค่าชดเชย" หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง นอกเหนือจากเงินประเภทอื่น ซึ่งนายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง

"ค่าชดเชยพิเศษ" หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อสัญญาจ้างสิ้นสุดลง เพราะมีเหตุการณ์พิเศษที่กำหนดในพระราชบัญญัตินี้

"พนักงานตรวจแรงงาน" หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

"อธิบดี" หมายความว่า อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

"รัฐมนตรี" หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

5.3. บททั่วไป

บททั่วไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มีสาระสำคัญ ดังนี้

5.3.1 การเรียกร้องหรือการได้มาซึ่งสิทธิหรือประโยชน์ตามพระราชบัญญัตินี้ ไม่เป็นการตัดสิทธิหรือ

ตัวอย่าง

สุภาได้สิทธิลาคลอด จำนวน 98 วัน พระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๖๒ โดยได้รับค่าจ้าง และสุภายังได้รับค่าเหมาคลอดบุตร อีกตามพระราชบัญญัติประกันสังคม

5.3.2. ให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิงโดยเท่าเทียมกันในการจ้างงาน เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจปฏิบัติเช่นนั้นได้(มาตรา 15)

นายจ้างต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างชาย - หญิงเท่าเทียมกันในการจ้างงาน ยกเว้นกรณีที่มีสภาพลักษณะงานที่ไม่เอื้อต่อการปฏิบัติเช่นนั้นได้ อาจจะได้โดยสภาพงาน สรีระของลูกจ้างหญิงที่ไม่สามารถปฏิบัติงานได้

ตัวอย่าง

นายสมพงษ์และนางศรี เป็นลูกจ้างบริษัท สุทธา จำกัด ตำแหน่งพนักงานคอมพิวเตอร์ฝ่าย จัดซื้อ มีลักษณะงานสภาพงานที่เหมือนกัน ลูกจ้างทั้ง 2 คน ย่อมได้รับสิทธิค่าจ้างที่เท่าเทียมกัน

5.3.3 ห้ามมิให้นายจ้างหรือผู้ซึ่งเป็นหัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงานกระทำการล่วงเกินทางเพศต่อลูกจ้าง ซึ่งเป็นหญิงหรือเด็ก และปัจจุบันคุ้มครองลูกจ้างเพศชายด้วย(มาตรา 16)

5.3.4 สัญญาจ้างย่อมสิ้นสุดลง เมื่อครบกำหนดระยะเวลาในสัญญาจ้าง โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าในกรณีที่สัญญาจ้างไม่มีกำหนดระยะเวลา นายจ้างหรือลูกจ้างอาจบอกเลิกสัญญาจ้าง โดยบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ ในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวหนึ่งคราวใดเพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญาจ้างกัน เมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวถัดไปข้างหน้าก็ได้ แต่ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเกินสามเดือน(มาตรา 17)

ตัวอย่าง

สภาจ้างพี่จะทำหน้าที่สอนในโรงเรียนของตนเอง โดยทำสัญญา 2 ปี พอครบกำหนด สัญญาจ้างก็ระงับลงเช่นกัน

ตัวอย่าง

นางพิมจ้างนายสมชายขับรถบรรทุกส่งผักสดจากจังหวัดนครปฐมไปส่งที่ท่าเรือกรุงเทพเป็นเวลา 5 เดือน พอครบ 5 เดือน ตามกำหนด สัญญาจ้างก็ย่อมระงับ

5.4. การใช้แรงงานทั่วไป

การใช้แรงงานทั่วไป มีสาระสำคัญในมาตราต่าง ๆ ดังนี้

5.4.1 เรื่องเวลาการทำงานปกติของลูกจ้าง (มาตรา 23)

ในการทำงานวันหนึ่ง แต่ละวันหนึ่งต้องไม่เกินแปดชั่วโมง ในกรณีวันใดทำงานน้อยกว่า แปด ชั่วโมง นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันให้น้ำเวลาส่วนที่เหลือ ไปรวมกับวันอื่นได้แต่ต้อง ไม่เกินวันละเก้าชั่วโมงและเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้ว สัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง

เว้นแต่งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง จะมีเวลาทำงานปกติวันหนึ่งต้องไม่เกินเจ็ดชั่วโมง แต่เมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งไม่เกินสี่สิบสองชั่วโมง

งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงได้แก่

1. งานที่ต้องทำใต้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์ หรือในที่อับอากาศ
2. งานที่เกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสี
3. งานเชื่อมโลหะ
4. งานขนส่งวัตถุอันตราย
5. งานผลิตสารเคมีอันตราย
6. งานที่ต้องทำด้วยเครื่องมือเครื่องจักร
7. งานที่ต้องทำเกี่ยวกับความร้อนจัด หรือความเย็นจัด

ตัวอย่าง

บริษัท สารคุณ จำกัด เป็นบริษัทรับทำบัญชี มีพนักงานในบริษัท 35 คน โดยกำหนดเวลางานปกติ 09.00 น. - 17.00 น. เป็นลักษณะงานทางด้านเอกสารมีลักษณะงานที่ไม่เป็นอันตราย ต่อสุขภาพ มีเวลาทำงานปกติ 8 ชม.

5.4.2 การทำงานล่วงเวลา (มาตรา 24)

การทำงานล่วงเวลา คือ การที่ลูกจ้างทำงานเกินเวลาทำงานปกติหรือเกินชั่วโมงการทำงานในวันนั้น ซึ่งเป็นการนอกเหนือจากเวลาที่ตกลงกัน

การทำงานล่วงเวลาของลูกจ้างมีดังนี้

1. ห้ามมิให้นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติ (over time) เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง หากลูกจ้างได้ทำงานปกติมา 7-8 ชั่วโมงแล้ว
2. ในกรณีที่ลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หรือเป็นงานฉุกเฉิน หรือเป็นงานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้เท่าที่จำเป็น

3. หากลูกจ้างมีการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติ นายจ้างจะต้องจัดให้ลูกจ้างมีการพักก่อนการทำงานล่วงเวลาไม่น้อยกว่า 20 นาที

ตัวอย่าง

สมใจทำงานที่บริษัทพรชัย จำกัด ตำแหน่งพนักงานบรรจุภัณฑ์ต้องอยู่ในอุณหภูมิเย็นจัดตลอดเวลา โดยทำงานวันละ 8 ชั่วโมง ต่อวัน หากนายจ้างจะให้สมใจทำงานล่วงเวลาทำงานในวันทำงานปกติ สมใจต้องยินยอมด้วยวาจาหรือเป็นลายลักษณ์อักษรก่อนการทำงานล่วงเวลาด้วย

5.4.3 การทำงานในวันหยุด (มาตรา 25)

ลูกจ้างทำงานในวันหยุด คือ วันที่นายจ้างให้ลูกจ้างมาทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดพักผ่อนประจำปี หรือวันหยุดตามประเพณี

ซึ่งกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ได้ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด เว้นแต่ในกรณีที่ลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หรือเป็นงานฉุกเฉิน นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้เท่าที่จำเป็น

นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้ สำหรับกิจการโรงแรม สถานมหรสพ งานขนส่ง ร้านขายอาหาร ร้านขายเครื่องดื่ม สโมสร สมาคม สถานพยาบาล หรือกิจการอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวงเพื่อประโยชน์แก่การผลิต การจำหน่าย และการบริการ นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานนอกจากที่กำหนดตามวรรคหนึ่งและวรรคสองในวันหยุดเท่าที่จำเป็น โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราว ๆ ไป

นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในกรณีที่เข้าช้อยกเว้นในงานบางชนิดที่มีลักษณะสภาพที่ต้องทำติดต่อกัน เพราะถ้าหยุดงานจะเสียหายได้ กรณีของสด งานบริการ งานในป่า งานขนส่ง งานฉุกเฉินในโรงพยาบาล เป็นต้น

จากข้อความกฎหมายข้างต้น กฎหมายห้ามนายจ้างสั่งให้ลูกจ้างมาทำงานในวันหยุด เช่น วันหยุดสงกรานต์ 13-15 เมษายน หรือในวันหยุดประจำสัปดาห์โดยต้องการให้ลูกจ้างได้รับการพักผ่อนบ้างแต่มีช้อยกเว้นให้ทำงานในวันหยุดได้ หากลูกจ้างให้ความยินยอมในงานดังนี้

1. ลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน
2. งานฉุกเฉิน
3. กิจการโรงแรม สถานมหรสพ งานขนส่ง ร้านขายอาหาร ร้านขายเครื่องดื่ม สโมสร สมาคม

สถานพยาบาล

ตัวอย่าง

ชิตชอบเป็นลูกจ้างทำงานเกี่ยวกับขายอาหารในลักษณะเป็นของสดซึ่งต้องทำติดต่อกันไม่เช่นนั้นอาจเกิดการเน่าเสียได้ นายจ้างจึงให้ ชิตชอบมาทำงานในวันหยุด

ตัวอย่าง

โรงพยาบาลมีชัย เป็นโรงพยาบาลเอกชนบริการรับผู้ป่วยตลอด 24 ชั่วโมง จำเป็นต้องเปิดตลอดเวลาเพื่อรอรับคนเจ็บจากสวนสนุก สยามแพนชั่น ซึ่งเปิดบริการวันหยุดช่วงปีใหม่ เป็นต้นสามารถให้ลูกจ้างมาทำงานช่วงวันหยุดปีใหม่ได้

เวลาพักในการทำงานของลูกจ้าง (มาตรา 27)

ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักระหว่างการทำงาน วันหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมง หลังจากที่ลูกจ้างทำงานมานานแล้วไม่เกินห้าชั่วโมงติดต่อกัน

นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักไม่น้อยกว่ายี่สิบนาที ก่อนที่ลูกจ้างเริ่มทำงานล่วงเวลา หลังจากทีลูกจ้างได้ทำงานในเวลาปกติมาแล้ว

ตัวอย่าง

กานดา ตกลงทำงานล่วงเวลา หลังเลิกงานในเวลา 17.00 น. กานดาต้องพักอย่างน้อย 20 นาที ก่อนทำงานล่วงเวลาต่อได้

ตัวอย่าง

นราตกลงทำงานล่วงเวลาอยู่แล้ว เนื่องจากสภาพลักษณะงานของโรงงานปลาสดต้องทำ ติดต่อกันมิฉะนั้น อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่โรงงานได้ กรณีเช่นนี้ต้องพักก่อนทำล่วงเวลา ย่อมทำได้

5.4.4 วันหยุดและวันลาของลูกจ้าง

วันหยุดตามกฎหมายมีอยู่ 3 ประเภทซึ่งสาระสำคัญมีดังนี้มาตรา 5)

1. วันหยุดประจำปี สัปดาห์ ไม่น้อยกว่า 1 วัน/สัปดาห์ โดยให้มีระยะห่างกันไม่เกิน 6 วัน สำหรับงานโรงงาน งานขนส่งงานในป่า งานในที่ทุรกันดาร หรืองานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวงอาจตกลงกันสะสมและเลื่อนวันหยุดประจำปี สัปดาห์ไปหยุดเมื่อใดก็ได้ภายในระยะเวลา 4 สัปดาห์ติดต่อกัน(มาตรา 28)

2. วันหยุดตามประเพณี ไม่น้อยกว่า 13 วัน/ปี โดยรวมวันแรงงานแห่งชาติ โดยพิจารณาจากวันหยุดราชการประจำปี วันหยุดทางศาสนา หรือขนบธรรมเนียมประเพณีแห่งท้องถิ่น ถ้าวันหยุดตามประเพณีตรงกับวันหยุดประจำปีให้หยุดชดเชยวันหยุดตาม ประเพณีในวันทำงานถัดไป สำหรับงานใน กิจการโรงแรม สถานมหรสพ ร้านอาหาร ร้านขายเครื่องดื่ม ฯลฯ อาจตกลงกันหยุดวันอื่นชดเชยวันหยุดตามประเพณี หรือจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้ก็ได้(มาตรา 29)

3. วันหยุดพักผ่อนประจำปี ไม่น้อยกว่า 6 วันทำงาน/ปี สำหรับลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาครบ 1 ปี อาจตกลงกันล่วงหน้าสะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปี ไปรวมหยุดในปีต่อไปได้ (มาตรา 30)

วันลาของลูกจ้างตามกฎหมาย

สรุปได้ดังนี้

วันลาป่วย ลูกจ้างลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง การลาป่วยตั้งแต่ 3 วันทำงานขึ้นไปนายจ้างอาจให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้น หนึ่งหรือของสถานพยาบาลของทางราชการได้ หากลูกจ้างไม่อาจแสดงได้ให้ลูกจ้างชี้แจงให้นายจ้างทราบวันที่ลูกจ้างไม่อาจ ทำงานได้เนื่องจากประสบอันตรายหรือเจ็บ ป่วยซึ่งเกิดจากการทำงานหรือวันลา เพื่อคลอดบุตรไม่ถือเป็นวันลาป่วย(มาตรา 32)

วันลากิจ ลูกจ้างลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานได้ 3 วัน โดยได้รับค่าจ้าง (พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 มาตรา 34)

วันลาทำหมัน ลูกจ้างลาเพื่อทำหมันและเนื่องจากการทำหมันได้ตามระยะเวลาที่แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งกำหนดและออกใบรับรอง(มาตรา 33)

วันลารับราชการทหาร ลูกจ้างลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพล เพื่อตรวจสอบฝึกวิชาทหาร หรือทดลองความพร้อมพร้อมตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหารได้(มาตรา 35)

วันลาคลอดบุตร ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ลาเพื่อคลอดบุตรได้ครรภ์หนึ่งไม่เกิน 98 วัน โดยนับรวมวันหยุด (พระราชบัญญัติ คํมครองแรงงาน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 มาตรา 41)

วันลาฝึกอบรม ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อประโยชน์ต่อการแรงงานและสวัสดิการสังคมหรือการเพิ่มทักษะความชำนาญเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการทำงานของ ลูกจ้างตาม โครงการหรือหลักสูตร ซึ่งมีกำหนดช่วงเวลาที่แน่นอนและชัดเจน และเพื่อการสอบวัดผลทางการ ศึกษาที่ทาง ราชการจัดหรืออนุญาตให้จัดขึ้น ลูกจ้างต้องแจ้งเหตุในการลาโดยชัดแจ้ง พร้อมทั้งแสดงหลักฐานที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี) ให้นายจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 7 วันก่อนวันลา นายจ้างอาจไม่อนุญาตให้ลาหากในปีที่ลาลูกจ้างเคยได้รับ อนุญาตให้ลามาแล้วไม่ น้อยกว่า 30 วัน หรือ 3 ครั้งหรือแสดงได้ว่าการลาของลูกจ้างอาจ ก่อให้เกิดความเสียหาย หรือกระทบต่อ การประกอบธุรกิจของนายจ้าง (มาตรา 36 และกฎกระทรวงฉบับที่ 5)

ตัวอย่าง

นาวินต้าทำงานบริษัท แสงสว่าง จำกัด ตำแหน่งพนักงานตรวจเครื่องยนต์ นาวินต้าอายุครบ 21 ปี บริบูรณ์ มีหมายเรียกไปรับราชการทหารตามกฎหมาย นาวินต้ามีสิทธิลาได้ โดยมีสิทธิลา 2 ปี ได้ค่าจ้างปีละ 60 วัน เมื่อครบกำหนด 2 ปี สามารถกลับเข้าทำงานในตำแหน่งเดิมได้

5.5. การใช้แรงงานหญิง

แรงงานหญิงมีบทบาทอย่างมากในการพัฒนาประเทศและมีแนวโน้มว่าจะมีบทบาทมากขึ้น ปัจจุบัน มี แรงงานหญิงทำงานอยู่แทบทุกสาขาอาชีพ แต่เนื่องจากมีความแตกต่างกันทางสรีระระหว่างเพศชายกับเพศหญิง โดยเฉพาะความแข็งแรงและการมีครรภ์ของเพศหญิง รัฐบาลจึงออกกฎหมายคุ้มครองแรงงานหญิงเป็นกรณีพิเศษ เพื่อมิให้ทำงานหนักเกินกำลัง และมีความปลอดภัยในการทำงาน พร้อมก้าวเข้าสู่ตลาดแรงงานเป็นที่ยอมรับกับ นายจ้างทุกสาขาอาชีพ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน

งานที่ห้ามลูกจ้างหญิงทำ(มาตรา 38)

- งานเหมืองแร่หรืองานก่อสร้างที่ต้องทำใต้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์ หรือปล่องในภูเขา
- งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่ 10 เมตร ขึ้นไป
- งานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ
- งานยก แบก หาม หาบ ทูน ลาก หรือเข็นของหนักเกิน 25 กิโลกรัม

กรณีลูกจ้างหญิงทำงานระหว่างเวลา 24.00 - 06.00 น. (มาตรา 40)

กรณีลูกจ้างหญิงทำงานระหว่างเวลา 24.00 - 06.00 น. และพนักงานตรวจแรงงานเห็นว่างานนั้นอาจเป็น อันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของหญิง อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายอาจมีคำสั่งให้นายจ้างเปลี่ยนเวลา ทำงานหรือลดชั่วโมงทำงานได้ตามที่เห็นสมควรลูกจ้างชายและหญิงสิทธิเท่าเทียมกัน (มาตรา 15)

- ให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างชายหญิงเท่าเทียมกันในการจ้างงาน เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานไม่ อาจปฏิบัติเช่นนั้นได้

- ในกรณีที่งานมีลักษณะและคุณภาพอย่างเดียวกันและปริมาณเท่ากัน นายจ้างจะต้องกำหนดค่าจ้าง ค่า ล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุดให้ลูกจ้างเท่าเทียมกันไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะเป็นชายหรือหญิง

- ประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ให้ใช้บังคับแก่นายจ้างและลูกจ้างไม่ว่านายจ้างและลูกจ้างนั้นจะมี สัญชาติ ศาสนาหรือเพศใด

การคุ้มครองลูกจ้างหญิงมีครรภ์

1. งานที่ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำ (มาตรา 39,39/1)

- งานเกี่ยวกับเครื่องยนต์ที่มีความสั่นสะเทือน
- งานที่ขับเคลื่อนหรือติดไปกับยานพาหนะ
- งานยก แบก หาม โย่ง ลากหรือเข็นของหนักเกิน 15 กิโลกรัม
- งานที่ทำในเรือ และอยู่ค้างแรมในเรือ ซึ่งห่างไกลสถานพยาบาล
- การทำงานล่วงเวลา 22.00 - 06.00 น.
- การทำงานล่วงเวลา
- การทำงานในวันหยุด

ตัวอย่าง

พนักงานตรวจแรงงานไปตรวจสถานประกอบการนายจ้าง และพบว่าลูกจ้างหญิงทำงานในเวลาค่ำ ซึ่งเดินทางกลับบ้านอาจไม่ปลอดภัย สามารถแจ้งให้นายจ้างเปลี่ยนเวลาได้

2. ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ที่ทำงานในตำแหน่งผู้บริหาร งานวิชาการ งานธุรการ งานการเงินหรือบัญชีทำงานล่วงเวลาในวันทำงานได้ โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง เป็นคราวๆ ไป

สิทธิของหญิงมีครรภ์

1. สิทธิการลาคลอดและการทำหมัน (มาตรา 41)

- ลูกจ้างหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาคลอดก่อนและหลังคลอดได้ ครรภ์หนึ่งไม่เกิน 98 วัน โดยให้นายจ้าง จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งลาคลอดเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกิน 45 วัน
- ถ้ามีใบรับรองแพทย์แสดงว่าไม่อาจทำงานในหน้าที่เดิมต่อไปได้ ลูกจ้างมีสิทธิขอให้นายจ้างพิจารณาเปลี่ยนงานที่เหมาะสมให้แก่ลูกจ้างเป็นการชั่วคราวก่อนหรือหลังคลอดได้
- ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อทำหมันได้ตามระยะเวลาที่แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งกำหนดและออกใบรับรองโดยได้รับค่าจ้าง

2. ห้ามมิให้นายจ้าง เลิกจ้าง เพราะเหตุมีครรภ์ (มาตรา 43)

3. มีสิทธิขอให้นายจ้าง เปลี่ยนลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นการชั่วคราว เพื่อให้เหมาะสม โดยมีใบรับรองแพทย์มารับรองว่า สภาพงานเดิมไม่เหมาะในการทำงานต่อไปได้(มาตรา 42)

ตัวอย่าง

นดา เป็นพนักงานตรวจตัวบนรถโดยสาร ต้องเดินตลอดเวลา เมื่อ นดาตั้งครรภ์ท้องค่อนข้างใหญ่มาก นดาสามารถขออนายจ้างเปลี่ยนงานเป็นการชั่วคราวได้ เนื่องจากการเดินตรวจตัวทำได้ไม่สะดวก

การคุ้มครองกรณีการล่วงเกินทางเพศ

ห้ามมิให้นายจ้าง หัวหน้างาน ผู้คุมคนงาน หรือตรวจงาน กระทำการล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือนร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้าง ซึ่งลูกจ้างหญิงมีสิทธิดำเนินคดีอาญา กับผู้ที่มาล่วงเกินดังกล่าวได้ นอกเหนือจากการคุ้มครองแรงงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับปัจจุบันได้อีก

5.6. การใช้แรงงานเด็ก

ในกฎหมาย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) คำว่าเด็ก ที่นายจ้างสามารถใช้เป็นแรงงานได้ ไม่ว่าจะเป็นเด็กชายหรือหญิง ห้ามนายจ้าง จ้างเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปีเป็นลูกจ้างโดยเด็ดขาดในงานทุกชนิด เพื่อเป็นการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์และเด็กควรอยู่ในโรงเรียนมากกว่ามาทำงานในวัยนี้

การใช้แรงงานเด็ก

1. ห้ามนายจ้างจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี เป็นลูกจ้าง(มาตรา 44,45)
2. กรณี ที่มีลูกจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี เป็นลูกจ้าง นายจ้างต้องแจ้งต่อพนักงาน ตรวจแรงงานภายใน 15 วันนับแต่วันที่ เด็กเข้าทำงาน และแจ้งการสิ้นสุดการ จ้างเด็กนั้นต่อพนักงานตรวจแรงงานภายใน 7 วัน นับแต่วันที่ เด็กออกจากงาน นายจ้างต้องจัดให้มีเวลาพัก 1 ชั่วโมงต่อวันภายใน 4 ชั่วโมงแรกของ การทำงานและให้มีเวลาพักย่อยได้ตามที่นายจ้างกำหนด(มาตรา 45,146)
3. ห้ามนายจ้างใช้ลูกจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานในระหว่างเวลา 22.00 - 06.00 น. เว้นแต่ได้รับ อนุญาตจากอธิบดีหรือ ผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย ยกเว้นงานที่เกี่ยวกับ งานทางด้านภาพยนตร์ การแสดงแต่ต้องให้เด็ก ได้พักผ่อนตามความเหมาะสม(มาตรา 47,144)
4. ห้ามนายจ้างใช้ลูกจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานล่วงเวลา
5. ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานต่อไปนี้(มาตรา 49,144)
 - งานหลอม เป่า หล่อ หรือรีดโลหะ
 - งานปั๊มโลหะ
 - งานเกี่ยวกับความร้อน ความเย็น ความสั่นสะเทือน เสียงและแสง ที่มีระดับแตกต่างจากปกติอันอาจเป็น อันตรายตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
 - งานเกี่ยวกับสารเคมีที่เป็นอันตรายตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
 - งานเกี่ยวกับจุลชีวินเป็นพิษซึ่งอาจเป็นเชื้อไวรัส แบคทีเรีย รา หรือเชื้ออื่น ตามที่กำหนดในกฎ กระทรวง
 - งานเกี่ยวกับวัตถุมีพิษ วัตถุระเบิด หรือวัตถุไวไฟ เว้นแต่งานในสถานี บริการที่เป็นเชื้อเพลิงตามที่กำหนด ในกฎกระทรวง
 - งานขับหรือบังคับรถยกหรือปั้นจั่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
 - งานใช้เลื่อยเดินด้วยพลังไฟฟ้าหรือเครื่องยนต์
 - งานที่ต้องทำไต่ดิน ไต่น้ำ, ในถ้ำ อุโมงค์ หรือปล่องในภูเขา
 - งานเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสีตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
 - งานทำความสะอาดเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ที่กำลังทำงาน
 - งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่ 10 เมตรขึ้นไป
 - งานอื่นตามที่กำหนดในกระทรวง
6. ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานในสถานที่ต่อไปนี้ มาตรา 50,144)
 - โรงฆ่าสัตว์
 - สถานที่เล่นการพนัน
 - สถานที่เต้นรำ รำวง หรือ ร้องเงี้ง

- สถานที่ที่มีอาหาร สุรา น้ำชา หรือเครื่องดื่ม อย่างอื่นจำหน่ายและบริการ โดยมีผู้บําเรอสำหรับ
ปรนนิบัติลูกจ้าง หรือโดยมีที่สำหรับพักผ่อนหลับนอน หรือมีบริการนวดให้แก่ลูกจ้าง

- สถานที่อื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

7. ห้ามนายจ้างจ่ายค่าจ้างของลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กแก่บุคคลอื่น(มาตรา 51 วรรค1)

8. ห้ามนายจ้างเรียก/หรือรับ เงินประกันจากฝ่ายลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก(มาตรา 51วรรค 2)

9. ลูกจ้าง ซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี มีสิทธิลาเพื่อเข้าประชุม สัมมนา รับการอบรม รับการฝึกหรือลา
เพื่อการอื่นซึ่งจัดโดยสถานศึกษา หรือหน่วยงานของรัฐหรือเอกชน ที่อธิบดีเห็นชอบ และให้นายจ้าง จ่ายค่าจ้างแก่
ลูกจ้างเด็กเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกิน 30 วัน มาตรา 52)

5.7 กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557

งานเกษตรกรรม" หมายความว่า งานที่เกี่ยวกับการเพาะปลูก การเลี้ยงสัตว์ การป่าไม้ การทำนาเกลือ
สมุทร และการประมงที่ใช้การประมงทะเล

ในปัจจุบันมีการมุ่งเน้นการให้ความคุ้มครองแรงงานที่เป็นเด็กมากขึ้นตามอนุสัญญาขององค์การแรงงาน
ระหว่างประเทศ ฉบับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้จ้างงานได้ ค.ศ. 1973 และอนุสัญญาขององค์การ
แรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 182 ว่าด้วย การห้ามและการปฏิบัติโดยฉับพลันเพื่อขจัดรูปแบบที่เลวร้าย ที่สุด
ของการใช้แรงงานเด็ก ค.ศ. 1999 ซึ่งกำหนดอายุขั้นต่ำของแรงงานทั่วไปตั้งแต่อายุ 15 ปีขึ้นไป ประกอบ กับโดยที่
กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 มีการปรับปรุงมาตรฐานการ คุ้มครอง
ลูกจ้างในงานเกษตรกรรมซึ่งเป็น แรงงานหญิง และ แรงงานเด็ก ให้สอดคล้องกับอนุสัญญาขององค์การแรงงาน
ระหว่างประเทศและกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการ ค้ามนุษย์ด้านแรงงานใช้
ในกรณี ที่นายจ้าง มิได้จ้างลูกจ้างทำงานเกษตรกรรมตลอดปี หากการจ้างลูกจ้างนั้นกระทำตลอดปี นายจ้างก็ต้อง
กับไปใช้ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ซึ่งกฎกระทรวงมีข้อแตกต่างอยู่ 3 ประการดังนี้

วันหยุดพักผ่อน

ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบ 180 วัน มีสิทธิหยุดพักผ่อนได้ไม่น้อยกว่า 3 วันทำงาน โดยให้
นายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างล่วงหน้าหรือกำหนดให้ตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน

ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดพักผ่อนเสมือนว่าลูกจ้างมาทำงานตามปกติในวันหยุดพัก
ผ่อนนั้น

ถ้านายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดพักผ่อน ให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุดแก่ลูกจ้างเพิ่มขึ้นไม่น้อย
กว่า 1 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่า 1 เท่าของอัตรา ค่าจ้าง
ต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้าง ซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

ในกรณีที่นายจ้างมิได้จัดให้ลูกจ้างหยุดพักผ่อนหรือจัดให้ลูกจ้างหยุดพักผ่อนน้อยกว่าที่กำหนดไว้ ให้
นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุดเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า 1 เท่าของอัตราค่าจ้างในวันทำงานเสมือนว่านายจ้างให้ลูกจ้าง
ทำงานในวันหยุด

การลาป่วย

ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง การลาป่วยตั้งแต่ 3 วันทำงานขึ้นไป นายจ้างอาจให้ลูกจ้างแสดง
ใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือของสถานพยาบาลของทางราชการ ในกรณีที่ลูกจ้างไม่อาจแสดงใบรับรอง

แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือของสถานพยาบาลของทางราชการได้ให้ลูกจ้างชี้แจงนายจ้างทราบโดยให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างในวันลาป่วยเท่ากับอัตราค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ต้องไม่เกิน 15 วันทำงาน

สวัสดิการ

ให้นายจ้างจัดให้มีน้ำสะอาดสำหรับดื่มโดยมีปริมาณเพียงพอแก่ลูกจ้าง

กรณีลูกจ้างพักอาศัยอยู่กับนายจ้าง นายจ้างต้องจัดหาที่พักอาศัยที่สะอาด ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยให้แก่ลูกจ้าง

ให้นายจ้างจัดสวัสดิการอื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างตามที่อธิบดีประกาศกำหนด

5.8. ค่าตอบแทนการทำงาน ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด

5.8.1 ค่าจ้าง

"ค่าจ้าง" เป็นเงินที่นายจ้างจ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานให้แก่ลูกจ้าง อาจเรียกชื่อแตกต่างกันไป เช่น เงินเดือน ค่าครองชีพ เงินเบี้ยเลี้ยง เบี้ยขยัน เงินช่วยเหลือบุตร เป็นต้น

"ค่าจ้าง" ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา๕ ให้คำจำกัดความไว้ว่า

"ค่าจ้าง" หมายความว่า เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลางานปกติของวันทำงานและให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงานแต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัติ

จากตัวบทกฎหมาย คำว่า "ค่าจ้าง" ตาม พรบ.คุ้มครองแรงงาน ๆ จึงมีองค์ประกอบสำคัญ ๆ คือ

1. ต้องเป็นเงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่าย

ตามกฎหมาย ปัจจุบัน กำหนดให้มีการจ่ายค่าจ้างเป็นเงินเท่านั้น ดังนั้นสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ที่ไม่ใช่ตัวเงินจึงไม่ถือเป็นค่าจ้าง เช่น รถประจำตำแหน่ง ชุดยูนิฟอร์ม ห้องพัก ประกันภัย อุปกรณ์ป้องกันภัยรอกเท้า ถูมือ เป็นต้น

ผู้จ่ายต้องเป็นนายจ้าง ผู้รับต้องเป็นลูกจ้าง ดังนั้น ผู้อื่นหรือบุคคลที่ไม่ได้รับมอบอำนาจ หรือ มีอำนาจกระทำการแทนนายจ้าง จ่ายค่าจ้างแทนนายจ้างไม่ได้ ไม่ถือว่าเป็นการจ่ายค่าจ้าง ในทางตรงกันข้าม ผู้รับต้องเป็นลูกจ้าง เองโดยตรง ค่าจ้างถือเป็นสิทธิเฉพาะบุคคล พนักงานคนอื่น บุคคลอื่นรับค่าจ้างแทนไม่ได้หรือจ่ายด้วยวิธีการอื่น โดยที่ลูกจ้างไม่ได้ตกลงด้วยไม่ได้ ไม่ถือว่าเป็นการจ่ายหรือรับค่าจ้างโดยชอบ เว้นแต่การรับมรดกของทายาท

2. จ่ายเป็นค่าตอบแทนการทำงานตามสัญญาจ้าง

เป็นการจ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานของลูกจ้างตามที่ตกลงในสัญญาจ้าง ตามตำแหน่ง หน้าที่นั้น ๆ การจ่ายเพื่อวัตถุประสงค์อื่น ไม่ถือว่าเป็นค่าจ้าง เช่น จ่ายเพื่อเป็นสวัสดิการ เป็นเงินจูงใจ

กรณีถือว่าจ่ายไปเพื่อตอบแทนการทำงาน เช่น เงินค่าครองชีพ ที่จ่ายเป็นประจำ แนนอนทุกเดือน ค่าเบี้ยเลี้ยงทำงานต่างจังหวัดและค่าที่พัก สำหรับพนักงานทำงานต่างจังหวัด โดยเหมาจ่ายเป็นจำนวนเงินแน่นอน เป็นประจำทุกเดือน

กรณีไม่ถือว่าจ่ายเพื่อตอบแทนการทำงาน เช่น เงินเบี้ยเลี้ยงพิเศษ, ค่าเบี้ยเลี้ยงต่างจังหวัดที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อออกไปทำงานต่างจังหวัดเมื่อผู้บังคับบัญชาสั่งเป็นครั้งคราว

3. จ่ายเพื่อตอบแทนสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติ

เป็นเงินที่จ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานตามระยะเวลาทำงานปกติเท่านั้น อาจเป็นรายวันรายสัปดาห์ หรือรายเดือน หรือตามผลงาน ตามระยะเวลาที่ทำงานในวันทำงานปกติ เงินอื่นที่จ่ายนอกเวลาทำงานปกติ ไม่ถือเป็นค่าจ้าง เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด เป็นต้น

ค่าจ้าง จ่ายเป็นเงินเท่านั้นสกุลเงินไทยหรือตามสกุลที่ตกลงกันได้ จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนด หากนายจ้างฝ่าฝืนมีจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกิน หกแสนบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ(มาตรา 90,144)

5.8.2 ค่าล่วงเวลาในวันทำงาน (Over Times)(มาตรา 61)

ถ้าลูกจ้างทำงานเกินเวลาทำงานปกติของวันทำงาน นายจ้างต้องจ่ายค่าล่วงเวลาไม่น้อยกว่า 1.5 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวน ชั่วโมงที่ทำหรือไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตรา ค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามผลงาน

5.8.3 ค่าทำงานในวันหยุด (มาตรา 62)

ถ้าลูกจ้างทำงานในวันหยุดซึ่งวันหยุดเราได้ศึกษามาแล้วว่ามี 3 ประเภทคือ วันหยุดประจำ สัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปีในเวลาทำงานปกติ(7-8 ชั่วโมง) นายจ้างต้องจ่าย ค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างดังนี้

(1) สำหรับลูกจ้างซึ่งมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด ให้จ่ายเพิ่มขึ้นจากค่าจ้างอีกไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำหรือไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(2) สำหรับลูกจ้างซึ่งไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด ให้จ่ายไม่น้อยกว่าสองเท่าของอัตราค่าจ้าง ต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่าสองเท่าของอัตราค่าจ้าง ต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณ เป็นหน่วย

ตัวอย่าง

สนธิ เป็นลูกจ้างรายวันได้รับค่าจ้างวันละ 350 บาท สนธิมาทำงานในวันหยุดเข้าพรรษา สนธิจะได้รับค่าทำงานในวันหยุด 2 เท่า คือ 700 บาท

5.8.4 ค่าล่วงเวลาในวันหยุด(มาตรา 63)

ถ้าทำงานในวันหยุดเกินเวลาทำงานปกติของวันทำงาน นายจ้างต้องจ่ายค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างในอัตราสามเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำหรือตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

ตัวอย่าง

สุชินลูกจ้างได้เงินเดือน 24,000 บาท เฉลี่ยวันละ 800 รวม 8 ชั่วโมงต่อวัน เฉลี่ยชั่วโมงละ 100 บาท เมื่อสุชินทำงานล่วงเวลาในวันหยุดที่ได้ค่าจ้างอยู่แล้ว จำนวน 2 ชั่วโมง สามารถคำนวณ ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ดังนี้

ค่าจ้างวันหยุด 2 เท่า 1,600 บาท (วันละ 800x2)

ค่าจ้างเฉลี่ยต่อชั่วโมง 1,600หาร 8 เท่ากับ 200 บาทต่อชั่วโมง

ค่าล่วงเวลาในวันหยุด 3 เท่าของค่าจ้างปกติ เท่ากับ 1,200 บาทต่อวัน (วันละ 200x3x2)

***ลักษณะงาน ต่อไปนี้ลูกจ้างไม่สามารถได้ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงใน วันหยุด ยกเว้นตกลงกันไว้ว่านายจ้างจะจ่ายให้ (พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (แก้ไขเพิ่มเติมใหม่ 2551))

มาตรา 65 ลูกจ้างซึ่งมีอำนาจหน้าที่หรือซึ่งนายจ้างให้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาตามมาตรา 61 และค่าล่วงเวลาในวันหยุดตามมาตรา 63 แต่ลูกจ้างซึ่งนายจ้างให้ทำงานตาม (3) (4) (5) (6) (7) (8) หรือ (9) มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ

- (1) ลูกจ้างซึ่งมีอำนาจหน้าที่ทำการแทนนายจ้างสำหรับกรณีการจ้าง การให้บำเหน็จ หรือการเลิกจ้าง
- (2) งานเร่ขายหรือชักชวนซื้อสินค้าซึ่งนายจ้างได้จ่ายค่านายหน้าจากการขายสินค้าให้แก่ลูกจ้าง
- (3) งานขบวนการจัดจางนรถไฟ ซึ่งได้แก่งานที่ทำบนขบวนรถและงานอำนวยความสะดวกแก่การเดินรถ
- (4) งานเปิดปิดประตูน้ำหรือประตูละบายน้ำ
- (5) งานอ่านระดับน้ำและวัดปริมาณน้ำ
- (6) งานดับเพลิงหรืองานป้องกันอันตรายสาธารณะ
- (7) งานที่มีลักษณะหรือสภาพต้องออกไปทำงานนอกสถานที่และโดยลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจกำหนดเวลาทำงานที่แน่นอนได้
- (8) งานอยู่เวรเฝ้าดูแลสถานที่หรือทรัพย์สินอันมิใช่หน้าที่การทำงานปกติของลูกจ้าง
- (9) งานที่กำหนดในกฎกระทรวงทั้งนี้เว้นแต่นายจ้างตกลงจ่ายค่าล่วงเวลาหรือค่าล่วงเวลาใน วันหยุดให้แก่ลูกจ้าง

***บทบัญญัติดังกล่าวข้างต้นนั้นจะเห็นได้ว่ามีลูกจ้างอยู่ 2 ประเภท ด้วยกัน ประเภทแรกลูกจ้าง ที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ซึ่งได้แก่ลูกจ้างตามมาตรา 65 (1) ประเภทที่สองลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาและค่าล่วงเวลาในวันหยุดแต่ได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเท่ากับค่าจ้างต่อชั่วโมงในการทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำได้ ซึ่งได้แก่ลูกจ้างที่ทำงานตามมาตรา 65 (2) ถึง (9)

สำหรับลูกจ้างประเภทแรกที่ไม่สิทธิ ได้รับค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและ ค่าล่วงเวลาในวันหยุดนั้นกฎหมายระบุไว้ ว่าลูกจ้างซึ่งมีอำนาจหน้าที่ทำการแทน นายจ้าง สำหรับกรณีการจ้าง การให้บำเหน็จ หรือการเลิกจ้าง ลูกจ้างประเภทนี้ โดยปกติแล้วจะทำหน้าที่ในการบริหารและ ควบคุมบังคับบัญชา ลูกจ้างอื่น ซึ่งมีลักษณะเป็นนายจ้าง เมื่อเป็นนายจ้างแล้วก็ไม่ควร ที่จะมิสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา ค่าทำงานใน วันหยุด หรือค่าล่วงเวลาในวันหยุด

5.9. คณะกรรมการการค่าจ้าง

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีการให้อำนาจหน้าที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ เพื่อประโยชน์ และเพื่อความเป็นธรรมของทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างโดย ลูกจ้างจะได้ค่าจ้างโดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติ เพศ หรือศาสนาใด จะต้องได้รับในอัตราเท่าเทียมกัน ทุกคนและเสนอความเห็นต่อคณะรัฐมนตรีคณะกรรมการค่าจ้างจะมีข้อสังเกตเกี่ยวกับการพัฒนาระบบรายได้ของประเทศด้วยก็ได้

5.10. สวัสดิการ

สวัสดิการแรงงาน คือ การที่นายจ้าง สหภาพแรงงาน (ลูกจ้าง) หรือรัฐบาลที่มีความมุ่งหมายเพื่อให้ลูกจ้างสามารถมีระดับความเป็นอยู่ในชีวิตการทำงานที่ดี มีความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีสุขภาพอนามัยที่ดี มีความ

ปลอดภัยในการทำงาน มีความเจริญก้าวหน้า มีความมั่นคงในการดำเนินชีวิตไม่เฉพาะแต่ตัวลูกจ้างเท่านั้น แต่รวมถึงครอบครัวของลูกจ้างด้วย เมื่อลูกจ้างมีความสุขเกิดขึ้นก็จะส่งผลดีต่อนายจ้างทั้งการทำงานและลดปัญหาอันจะเกิดขึ้น

สวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด เป็นสวัสดิการที่ได้มีการพิจารณาแล้วว่าเป็นสิ่งจำเป็นพื้นฐานสำหรับลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ ซึ่งกฎหมายที่ใช้บังคับเพื่อให้สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไปต้องมีการจัดสวัสดิการประเภทนี้ คือ ประกาศกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการจัดสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ พ.ศ.2548 เกี่ยวกับสุขภาพอนามัย สำหรับลูกจ้าง ให้มีดังนี้

1. ให้นายจ้างจัดให้มีน้ำสะอาดสำหรับดื่ม ห้องน้ำ และห้องส้วมอันถูกต้องตามสุขลักษณะและมีปริมาณเพียงพอแก่ลูกจ้าง

2. นายจ้างต้องจัดให้มีบริการเพื่อช่วยเหลือลูกจ้างเมื่อประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยในการปฐมพยาบาล หรือในการรักษาพยาบาล

3. สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างทำงานตั้งแต่สิบคนขึ้นไป ต้องมีปัจจัยในการปฐมพยาบาล สถานที่ทำงานอุตสาหกรรม นอกจากปัจจัยในการปฐมพยาบาล แล้ว ต้องจัดให้มีห้องรักษาพยาบาล พยาบาล และแพทย์ดังต่อไปนี้ ถ้ามีลูกจ้างทำงานในขณะเดียวกันตั้งแต่สองร้อยคนขึ้นไป ต้องจัดให้มี

(1) ห้องรักษาพยาบาลพร้อมเตียงพักคนไข้หนึ่งเตียง และเวชภัณฑ์อันจำเป็นเพียงพอแก่การรักษาพยาบาล

(2) พยาบาลไว้ประจำอย่างน้อยหนึ่งคน และ

(3) แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งอย่างน้อยหนึ่งคนเพื่อตรวจรักษาพยาบาลเป็นครั้งคราว ถ้ามีลูกจ้างทำงานในขณะเดียวกันหนึ่งพันคนขึ้นไป ต้องจัดให้มี

(ก) สถานพยาบาลพร้อมเตียงพักคนไข้สองเตียง และเวชภัณฑ์อันจำเป็นเพียงพอแก่การรักษาพยาบาล

(ข) พยาบาลไว้ประจำอย่างน้อยสองคน

(ค) แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งอย่างน้อยสองคนประจำตามเวลาที่กำหนดในเวลาที่ทำงานปกติ คราวละไม่น้อยกว่าสองชั่วโมง และ

(ง) ยานพาหนะพร้อมที่จะนำส่งลูกจ้างส่งสถานพยาบาล โรงพยาบาล หรือสถานอนามัยชั้นหนึ่งที่นายจ้างได้ตกลงไว้ เพื่อให้การรักษาพยาบาลลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยได้โดยพลัน

4. นายจ้างอาจทำความตกลงเพื่อส่งลูกจ้างเข้ารับการรักษาพยาบาลกับสถานพยาบาล ที่เปิดบริการตลอดยี่สิบสี่ชั่วโมงและเป็นสถานพยาบาลที่นายจ้างอาจนำลูกจ้าง ส่งเข้ารับการรักษาพยาบาลได้โดยความสะดวกและรวดเร็ว แทนการจัดให้มีแพทย์ตามข้อ 2 (2) หรือข้อ 2 (3) ได้โดยต้องได้รับอนุญาตจากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย

5.11. การพักผ่อน

หากมีการพบว่าลูกจ้าง อาจมีการกระทำผิดเกิดขึ้นหรืออยู่ในระหว่างนายจ้างทำการสอบสวน ข้อเท็จจริงอยู่ให้นายจ้างบอกกล่าวลูกจ้าง เป็นลายลักษณ์อักษรระบุการกระทำผิด และอาจสั่งพักงานลูกจ้างได้ไม่เกิน 7 วัน และต้อง มีการบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนพักงาน หากต่อมาพบว่าไม่มีการกระทำผิดของลูกจ้างให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างพร้อมดอกเบี้ยร้อยละ 15 บาทต่อปีแก่ลูกจ้างตามกฎหมายด้วย

5.12. ค่าชดเชยและค่าชดเชยพิเศษ

ค่าชดเชย เป็นเงิน ก่อนที่ลูกจ้างจะได้จากนายจ้าง เพื่อเป็นทุนสำรองในการใช้ชีวิตของลูกจ้างหลังจากที่ลูกจ้างถูกเลิกจ้าง โดยที่ลูกจ้างไม่มีความผิด แต่ถ้าลูกจ้างลาออกจากงานเองโดยสมัครใจ จะไม่ได้เงินชดเชยดังกล่าว

1. ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชย หากนายจ้างเลิกจ้างโดยลูกจ้างไม่มีความผิด ดังนี้(พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่๗) พ.ศ. ๒๕๖๒มาตรา 118 วรรคแรก)

(1) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 120 วัน แต่ไม่ครบ 1 ปี มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 30 วัน

(2) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 1 ปี แต่ไม่ครบ 3 ปี มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 90 วัน

(3) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 3 ปีแต่ไม่ครบ 6 ปี มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 180 วัน

(4) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 6 ปี แต่ไม่ครบ 10 ปี มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับอัตราค่าจ้าง สุดท้าย 240 วัน

(5) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 10 ปีขึ้นไป มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 300 วัน

(6) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบยี่สิบปีขึ้นไป ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย สี่ร้อยวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสี่ร้อยวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย

****กรณีลูกจ้างกระทำผิดอย่างร้ายแรงต่องานของนายจ้าง ตามที่กฎหมายระบุ นายจ้างไม่ต้อง จ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างและสามารถยกเลิกสัญญาจ้างแรงงานได้ทันทีถือว่าเป็นความผิดร้ายแรง (มาตรา 119 วรรคแรก แห่ง พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน)

นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างในกรณีหนึ่งกรณีใด ดังต่อไปนี้

(1) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง เช่น ยักยอกทรัพย์สินนายจ้างอุบัติเหตุ

(2) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย เช่น กินเหล้าจนเมาแล้วนำรถของนายจ้างไปขับชนคน

(3) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง เช่น ขณะลูกจ้างมีหน้าที่ต้องควบคุมเครื่องจักรขณะทำงาน แต่ขณะนั้นมัวแต่เล่น เฟสบุค แชทไลน์ เป็นการกระทำโดยประมาทให้เครื่องจักรเกิดการทำงานพลาด จนเกิดความเสียหายขึ้น

(4) ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และนายจ้างได้เตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรง นายจ้างไม่จำเป็นต้องเตือน หนังสือเตือนให้มีผลบังคับได้ไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่ลูกจ้างได้กระทำผิด เช่น ลูกจ้างมาทำงานสายประจำ นายจ้างก็ได้มีการเตือนเป็นหนังสือแล้ว แต่ก็ยังคงมาสาย อีกหลายครั้ง

(5) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตามโดยไม่มีเหตุอันสมควร

(6) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

(7) ถ้าเป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษต้องเป็นกรณีที่เหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

ตัวอย่าง

ราชันเป็นพนักงานเก็บเงิน นอกสถานที่ ของบริษัท เงินเดือนทันที จำกัด ทำงานมานานเกิน 2 ปี เมื่อราชันออกไปเก็บเงินกู้รายวันจากลูกค้าของ บริษัทมาได้ จำนวน 10000 บาทในวันทำงาน ราชันไม่นำเงินดังกล่าวส่งมอบให้บริษัทดังเช่นทุกวัน กลับนำเงินนั้นไปใช้สอยส่วนตัวเล่นการพนัน จนหมด อันเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับของบริษัท บริษัทสามารถยกเลิกสัญญาจ้างได้ทันทีและถือว่าลูกจ้างกระทำผิดอย่างร้ายแรงนายจ้างไม่จำเป็นต้องจ่ายค่าชดเชย ให้กับราชันแต่อย่างใด

ค่าชดเชยพิเศษ เป็นการชดเชยรายได้ให้ลูกจ้างเพิ่มจาก กรณีลูกจ้างมีสิทธิได้ค่าชดเชยปกติอยู่แล้วตามกฎหมาย เมื่อสัญญาจ้างสิ้นสุดลงเพราะมีเหตุกรณีพิเศษที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้ (มาตรา 5, 120-122 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541)

1. ในกรณีที่นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิตการจำหน่ายหรือการบริการอันเนื่องมาจากการนำเครื่องจักรมาใช้หรือเปลี่ยนแปลงเครื่อง จักรหรือเทคโนโลยี ซึ่งเป็นเหตุให้ต้องลดจำนวนลูกจ้างลง นายจ้างต้องปฏิบัติดังนี้

(1) แจ้งวันที่จะเลิกจ้าง เหตุผลของการเลิกจ้าง และรายชื่อลูกจ้างที่จะถูกเลิกจ้าง ให้ลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงาน ทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าหกสัปดาห์ก่อนวันที่จะเลิกจ้าง

(2) ถ้าไม่ แจ้งแก่ลูกจ้างที่จะเลิกจ้างทราบล่วงหน้า หรือแจ้งล่วงหน้าน้อยกว่าระยะเวลาหกสัปดาห์นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแก่ลูกจ้างเท่ากับค่า จ้างอัตราสุดท้ายหกสัปดาห์หรือเท่ากับค่าจ้างของการทำงานหกสัปดาห์สุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่า จ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

ค่าชดเชยแทนการบอกกล่าวล่วงหน้านี้ ให้ถือว่านายจ้างได้จ่ายค่าสินจ้างแทน การบอกกล่าวล่วงหน้าตามกฎหมายด้วย นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษเพิ่มขึ้นจากค่าชดเชยปกติดังต่อไปนี้

1. ลูกจ้างทำงานติดต่อกันครบหกปีขึ้นไป นายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชย พิเศษเพิ่มขึ้นจากค่าชดเชยปกติซึ่งลูกจ้างนั้นมีสิทธิได้รับอยู่แล้ว ไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสิบห้าวันต่อการทำงานครบหนึ่งปี หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสิบห้าวันสุดท้ายต่อการทำงาน ครบหนึ่งปีสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

2. ค่าชดเชยพิเศษนี้รวมแล้วต้องไม่เกินค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อย หกสัปดาห์ หรือไม่เกินค่าจ้างของการทำงานสามร้อยหกสัปดาห์สุดท้าย สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย แต่รวมแล้วต้องไม่เกินค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยหกสัปดาห์

3. เพื่อประโยชน์ในการคำนวณค่าชดเชยพิเศษ เศษของระยะเวลาทำงานที่มากกว่าหนึ่งร้อยแปด สิบวันให้นับเป็นการทำงานครบหนึ่งปี

2. ในกรณีที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการไปตั้ง ณ สถานที่อื่นอันมีผลกระทบ สำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัว(พระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 ม.120)

(1) นายจ้างต้องแจ้งล่วงหน้าให้แก่ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามสัปดาห์ก่อนย้าย ถ้าลูกจ้างไม่ประสงค์จะไปทำงานด้วย ลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างได้โดยได้รับค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าอัตราค่าชดเชยปกติที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับ

5.13. การเรียกร้องสิทธิของลูกจ้างกรณี ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงาน ค่าชดเชยฯ

กรณีลูกจ้างไม่ได้รับความเป็นธรรมจากนายจ้าง เรื่องเงินที่ลูกจ้างควรได้รับจากนายจ้าง กรณีค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงาน ค่าชดเชยฯ ให้ลูกจ้าง ยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานท้องที่ ที่ลูกจ้างทำงานอยู่และให้พนักงานตรวจแรงงาน ดำเนินการสืบสวนข้อเท็จจริงดังกล่าวโดยเร็วภายใน 60 วันนับแต่วันที่ได้รับเรื่องราวร้องเรียนจากลูกจ้าง

หากนายจ้างไม่ปฏิบัติเรื่องการจ่าย ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงาน ค่าชดเชยฯ ให้เป็นไปตามกฎหมาย นายจ้างถูกดำเนินคดีอาญาได้ โดยพนักงานตรวจแรงงานสามารถดำเนินคดีอาญากับนายจ้างดังกล่าวได้

5.14. กองทุนสงเคราะห์

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (มาตรา 126-127) กำหนดให้มีกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในกรณีสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เพื่อสงเคราะห์ลูกจ้าง กรณีออกจากงาน หรือตาย หรือในกรณีอื่นที่กำหนดโดยคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

การบริหารกองทุน

กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างบริหารงานโดยคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง มี 3 ฝ่ายด้วยกัน จำนวน 15 คน ประกอบด้วยตัวแทนฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้าง และฝ่ายรัฐบาล ฝ่ายละ 5 คน โดยมี ปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นประธานกรรมการ ผู้แทนกระทรวงการคลัง ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการ พัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ผู้แทนธนาคารแห่งประเทศไทยเป็นกรรมการ อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นกรรมการและเลขาธิการ คณะกรรมการกองทุนฯ มีอำนาจหน้าที่กำหนดนโยบายในการบริหารและการ จ่ายเงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง รวมทั้งกำหนดระเบียบต่าง ๆ ในการดำเนินงาน โดยมีกลุ่มงานกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างทำหน้าที่ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการดำเนินงานต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารงาน

กองทุนกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างมีหลักเกณฑ์การจ่ายเงินสงเคราะห์ตามระเบียบที่กำหนด โดยคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง และเมื่อจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างแล้ว กองทุนมีสิทธิ์เรียกให้นายจ้างชดใช้เงินที่กองทุนได้จ่ายไปพร้อมดอกเบี้ยในอัตราร้อยละ 15 ต่อปี

เงินสงเคราะห์จ่ายให้ใคร

เงินสงเคราะห์ของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างจะจ่ายให้กับลูกจ้างซึ่งได้รับความเดือดร้อน เนื่องจากนายจ้าง ไม่จ่ายค่าชดเชย หรือนายจ้างไม่สามารถจ่ายค่าจ้าง หรือเงินอื่นตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานพ.ศ. 2541 แต่ไม่รวมถึงทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายที่ได้ยื่นคำร้องทุกข์ไว้

ประโยชน์ที่ลูกจ้างจะได้รับจากกองทุน

- เมื่อลูกจ้างถูกเลิกจ้างและนายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชย ลูกจ้างยื่นคำขอรับเงินสงเคราะห์ได้ เมื่อพนักงานตรวจแรงงานได้มีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยและ นายจ้าง มิได้จ่ายเงินตามคำสั่งภายในกำหนด ซึ่งนายจ้าง มิได้นำคดีไปสู่ศาล (พ้นระยะ 30 วัน นับแต่วันทราบคำสั่ง)

- เมื่อนายจ้างค้างจ่ายค่าจ้างหรือเงินอื่นตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ลูกจ้างยื่นคำขอรับเงินสงเคราะห์ได้เมื่อพนักงาน ตรวจแรงงาน ได้มีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินและนายจ้างมิได้จ่ายเงินตามคำสั่งภายในกำหนด

- การยื่นขอรับเงินกองทุนฯ ต้องยื่นคำขอกภายในหนึ่งปี นับแต่วันที่พนักงานตรวจแรงงานได้มีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงิน

หลักเกณฑ์การจ่ายเงินสงเคราะห์

กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างจะจ่ายเงินสงเคราะห์ 2 กรณี

1. เงินสงเคราะห์ในกรณีที่นายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชยให้ตามกฎหมาย โดยจะจ่ายเงินสงเคราะห์ให้บางส่วนหรือไม่เต็มสิทธิตามที่กฎหมายกำหนด คือจ่ายให้ ลูกจ้างผู้ขอรับเงินสงเคราะห์ในอัตราดังต่อไปนี้

1.1 สามสิบเท่าของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวันที่ลูกจ้างพึงได้รับตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 สำหรับลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ หนึ่งร้อยยี่สิบวันแต่ไม่ครบหกปี

1.2 หกสิบเท่าของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวันที่ลูกจ้างพึงได้รับตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 สำหรับลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ หกปีขึ้นไป

2. เงินสงเคราะห์ในกรณีอื่นนอกจากค่าชดเชย เช่น ค่าจ้างค้างจ่าย ฯลฯ จะให้การสงเคราะห์เมื่อได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ ลูกจ้าง สำหรับอัตราเงินที่จะจ่ายให้แก่ลูกจ้าง จะจ่ายใน อัตราไม่เกินหกสิบเท่าของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวันของลูกจ้างที่พึงได้รับตามพระราชบัญญัติคุ้มครอง แรงงานพ.ศ. 2541

หลักฐานที่ต้องใช้ในการยื่นขอรับเงินสงเคราะห์

บัตรประจำตัวประชาชน หรือหลักฐานอื่นที่ทางราชการออกให้ซึ่งแสดงได้ว่าระบุถึงตัวผู้นั้นพร้อมสำเนา สถานที่ยื่นขอรับเงินสงเคราะห์

ยื่นคำขอรับเงินสงเคราะห์ตามแบบที่อธิบดีกำหนด (แบบ สกล.1) ต่อพนักงานตรวจแรงงานแห่งท้องที่ที่มีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงิน

- ส่วนกลาง ยื่นได้ที่กลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ ทุกพื้นที่
- ส่วนภูมิภาค ยื่นได้ที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด ทุกจังหวัดการรับเงินสงเคราะห์

ลูกจ้างมารับเงินด้วยตนเองภายใน 60 วัน นับแต่วันที่ได้รับหนังสือแจ้งผลการพิจารณาคำขอรับเงินสงเคราะห์พร้อมนำบัตรประจำตัวประชาชนไปแสดงด้วย หากไม่สามารถมารับเงินด้วยตนเองได้ สามารถทำหนังสือมอบอำนาจให้บุคคลอื่นมารับเงินแทนได้ ผู้รับมอบอำนาจต้องนำบัตรประจำตัวประชาชนของผู้มอบอำนาจและตนไปแสดงต่อพนักงานเจ้าหน้าที่เพื่อขอรับเงิน หากไม่มารับเงินภายใน 60 วัน นับแต่วันที่ได้รับหนังสือ หรือลูกจ้างถึงแก่ความตาย สิทธิในการขอรับเงิน สงเคราะห์เป็นอันระงับสิ้นไป หากลูกจ้างผู้ถูกระงับ สิทธิไปแล้ว มีความประสงค์จะรับเงินกองทุนฯ อีกต้องยื่นเรื่องขอรับเงินสงเคราะห์ใหม่

5.15. พนักงานตรวจแรงงาน

พนักงานตรวจแรงงานคือ ผู้ซึ่งรัฐมนตรีกระทรวงแรงงานแต่งตั้งให้ปฏิบัติการตามกฎหมายแรงงาน เป็นข้าราชการประจำของกระทรวงแรงงาน กรมสวัสดิการคุ้มครองแรงงาน

พนักงานตรวจแรงงาน มีหน้าที่(1)เข้าไปในสถานประกอบการของนายจ้างและสถานที่ทำงานของ ลูกจ้างในเวลาทำการ เพื่อตรวจสอบสภาพการทำงานของลูกจ้างและสภาพการจ้าง สอบถามข้อเท็จจริง ถ่ายรูป ถ่ายเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจ้าง การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุดและทะเบียนลูกจ้าง เก็บตัวอย่างวัสดุหรือผลิตภัณฑ์เพื่อวิเคราะห์เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานและกระทำการอย่างอื่นเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงต่างๆ (2)มีหนังสือสอบถามหรือเรียกนายจ้าง ลูกจ้าง หรือบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องมาชี้แจงข้อเท็จจริงหรือให้ส่งของหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณา (3) มีคำสั่งให้นายจ้างหรือ ลูกจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องตาม

กฎหมายแรงงาน (4)เป็นหน่วยงานที่เปิดโอกาสให้นายจ้างหรือลูกจ้างร้องเรียนหากฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

การติดต่อพนักงานตรวจแรงงาน สามารถติดต่อได้ ณ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน (ในส่วน กทม) และสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานแต่ละจังหวัด (ในส่วนต่างจังหวัด)

5.16 บทกำหนดโทษ

ตามที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้เสนอร่าง พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน 2541 (ฉบับปรับปรุงพ.ศ. 2560) ขณะนี้ร่างกฎหมายดังกล่าวได้รับความเห็นชอบจากสภานิติบัญญัติแห่งชาติ (สนช.) แล้ว และอยู่ระหว่างขั้นตอนการประกาศใช้เป็นกฎหมาย สารสำคัญที่ได้เพิ่มเติมในกฎหมายฉบับนี้คือการเพิ่มอัตราโทษสำหรับความผิดเกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็ก 3 กรณีด้วยกัน กรณีแรกได้แก่อายุขั้นต่ำของการจ้างแรงงานเด็ก คือ การจ้างแรงงานเด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่า 15 ปี เข้าทำงานในงานทั่วไป งานเกษตรกรรม, กรณีที่สองการจ้างให้เด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานในงานที่เป็นอันตราย เช่น งานปัมโลหะ งานเกี่ยวกับวัตถุมีพิษ และกรณีสุดท้าย คือ การจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานในสถานที่ต้องห้าม เช่น โรงงานฆ่าสัตว์ สถานที่เล่นพนัน สถานประกอบกิจการที่เกี่ยวกับการแปรรูปสัตว์น้ำ ในเรือประมง มีอัตราโทษปรับตั้งแต่ 400,000 บาท ถึง 800,000 บาท ต่อลูกจ้างหนึ่งคน หรือจำคุกไม่เกิน 2 ปีหรือทั้งปรับทั้งจำ นอกจากนี้กรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานอันตรายหรือสถานที่ที่ห้ามเด็กทำงานเป็นเหตุให้ลูกจ้างเด็กได้รับ อันตรายแก่กายหรือจิตใจ หรือถึงแก่ความตาย นายจ้างจะได้รับโทษเพิ่มมากขึ้นคือ ปรับตั้งแต่ 800,000 บาท • ถึง 2,000,000 บาท ต่อลูกจ้าง 1 คน หรือจำคุกไม่เกิน 4 ปีหรือทั้งปรับทั้งจำ

" ซึ่งการที่นายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามพรบ.คุ้มครองแรงงาน นั้นบทกำหนดโทษจะหนักเบาขึ้นอยู่กับความผิดที่ได้กระทำ บางอย่างอาจมีเพียงโทษปรับ บางอย่างอาจมีทั้งโทษปรับและจำคุก ซึ่งโทษที่เกี่ยวกับเด็กจะมีโทษปรับและโทษจำคุกค่อนข้างสูงนายจ้างจึงต้องควรพึงระวัง ตามกฎหมาย พรบ.คุ้มครองแรงงานฉบับใหม่

สรุปสาระสำคัญ

สาระสำคัญของพระราชบัญญัติแรงงาน อาจสรุปได้ดังนี้

1. กำหนดเวลาทำงานปกติในทุกประเภทงานไม่เกิน 8 ชั่วโมง/วัน และไม่เกิน 48 ชั่วโมง/สัปดาห์ (เดิมกำหนดตามประเภทงาน) เว้นแต่งานที่อาจเป็นอันตรายไม่เกิน 7 ชั่วโมง/วัน และไม่เกิน 42 ชั่วโมง/สัปดาห์
2. ให้จัดวันหยุดประจำสัปดาห์ไม่น้อยกว่า 1 วัน/สัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี ไม่น้อยกว่า 13 วัน/ปีและวันหยุดพักผ่อนประจำปีไม่น้อยกว่า 6 วันทำงาน/ปี วันหยุดตามประเพณี ให้กำหนดจากวันหยุดราชการประจำปี วันหยุดทางศาสนาหรือ ขนบธรรมเนียม ประเพณีแห่งท้องถิ่น "ในกรณีลักษณะงานไม่อาจหยุดตามประเพณี ได้ให้ตกลงกันหยุดในวันอื่นชดเชยหรือจ่ายค่าทำงานในวันหยุดแทน"
3. ขยายการคุ้มครองแรงงานหญิงโดยห้ามใช้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงาน ที่เป็นอันตรายต่อสภาวะการตั้งครรภ์ ห้ามเลิกจ้าง เพราะเหตุมีครรภ์
4. ขยายอายุขั้นต่ำของลูกจ้างเด็กจาก 13 ปี เป็น 15 ปี เพื่อให้สอดคล้องกับ แผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และอนุสัญญา ILO
5. ให้ลูกจ้างเด็กมีเวลาพักไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง/วัน หลังจากทำงานมาแล้ว ไม่เกิน 4 ชั่วโมง และใน 4 ชั่วโมงนั้นให้มีเวลาพักตามที่นายจ้างกำหนดเพื่อให้เด็ก ได้มีโอกาสพักผ่อนเปลี่ยนอิริยาบถขณะที่กำหนดเวลาพัก

ลูกจ้างทั่วไปไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง/วัน ซึ่งจะจัดเวลาพักครั้งเดียวหลังจากทำงานมาแล้วไม่เกิน 5 ชั่วโมง ก็ได้ หรือ จัดเป็นช่วง ๆ ก็ได้โดยรวมเวลาพักทุกช่วงแล้วต้องไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง เพื่อให้สอดคล้องกับทางปฏิบัติ

6. การคุ้มครองค่าตอบแทนในการทำงาน ได้กำหนดประเภทหนี้ที่นำมาหัก ค่าตอบแทนในการทำงานได้ และกำหนดเงื่อนไขการจ่ายเงินช่วยเหลือการดำรงชีพ ของลูกจ้างไม่น้อยกว่า 50% ของค่าจ้างในกรณีนายจ้างหยุดกิจการชั่วคราว

7. กำหนดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการ ได้แก่ คณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน ซึ่งเป็นองค์กรระดับชาติ เพื่อกำหนดนโยบายสวัสดิการระดับชาติ และให้มี คณะกรรมการสวัสดิการประจำสถานประกอบกิจการเพื่อร่วม ประชุมปรึกษารื้อหรือกับนายจ้างเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการในสถาน ประกอบกิจการ และควบคุมดูแลการจัด สวัสดิการที่นายจ้างจัด ให้แก่ลูกจ้าง

กำหนดให้นายจ้างสั่งพักงานเพื่อสอบสวนความผิดของลูกจ้าง เว้นแต่มี ข้อบังคับหรือตกลงกำหนดให้มีการ พักงานได้ แต่นายจ้างจะสั่งพักงานได้ไม่เกิน 7 วัน และต้องจ่ายเงินในช่วงพักงานตามอัตรา ที่กำหนดซึ่งไม่ต่ำ กว่า 50% ของค่าจ้าง

กำหนดอัตราค่าชดเชยกรณีเลิกจ้างเป็น 5 อัตรา คือ ทำงานครบ 120 วัน แต่ไม่ครบ 1 ปี ได้ค่าชดเชยไม่ น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 30 วัน ทำงานครบ 1 ปี แต่ไม่ครบ 3 ปี ได้ 90 วัน ทำงานครบ 3 ปีแต่ไม่ครบ 6 ปี ได้ 180 วัน ทำงานครบ 6 ปี แต่ไม่ครบ 10 ปี ได้ 240 วัน และทำงานครบ 10 ปีขึ้นไปได้ 300 วัน ลูกจ้างซึ่งทำงาน ติดต่อกันครบยี่สิบปีขึ้นไป ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย สี่ร้อยวัน เว้นแต่จะเข้า ข้อยกเว้นให้ไม่ต้องจ่าย ค่าชดเชยตามที่กฎหมายกำหนด

10. กำหนดให้มีการจ่ายค่าชดเชยพิเศษนอกเหนือการค่าชดเชยปกติ กรณี นายจ้างเลิกจ้างเพราะปรับปรุง หน่วยงาน กระบวนการผลิต เนื่องจากการเปลี่ยนแปลง ทางเทคโนโลยี โดยลูกจ้างต้องทำงานมาครบ 6 ปี และได้ ค่าชดเชยพิเศษพิเศษปีละไม่น้อยกว่า 15 วัน รวมแล้วไม่เกิน 360 วัน

11. ให้การคุ้มครองลูกจ้างกรณีนายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการไปตั้งท้องที่อื่น ซึ่งมีผลกระทบสำคัญ ต่อ การดำรงชีพปกติของลูกจ้างหรือครอบครัว โดยให้นายจ้าง บอกกล่าวล่วงหน้าและให้ลูกจ้างบอกเลิกสัญญา จ้างได้ ถ้าไม่ประสงค์จะย้ายตามโดยมี สิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษเป็นเงินช่วยเหลือ 50% ของค่าชดเชยปกติ

12. จัดตั้งกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างโดยให้นายจ้างที่ไม่ได้จัดตั้งกองทุนสำรอง เลี้ยงชีพส่งเงินสมทบกองทุน สงเคราะห์ลูกจ้างเท่ากับจำนวนเงินสะสมที่หักจากค่าจ้าง นำเข้าส่งเข้ากองทุน เพื่อจ่ายให้ลูกจ้างเมื่อ สิ้นสุดการ จ้าง เจตนารมณ์ในการจัดตั้ง กองทุนนี้เพื่อสร้างหลักประกันในการทำงาน ป้องกันมิให้มีการย้ายงานบ่อยครั้ง และ เป็นการส่งเสริมระบบการออมทรัพย์ของลูกจ้าง

13. ห้ามเรียกเงินประกันจากลูกจ้างเว้นแต่ลูกจ้างจะทำงานเกี่ยวกับการเงิน และทรัพย์สิน เพื่อป้องกัน มิ ให้นายจ้างแสวงหาประโยชน์จากลูกจ้างในทางมิชอบ

14. กำหนดให้บรรดาเงินตาม พ.ร.บ. ที่นายจ้างค้างจ่ายแก่ลูกจ้าง และเงินสะสม เงินสมทบ กองทุน สงเคราะห์ลูกจ้างเป็นหนี้บุริมสิทธิลำดับเดียวกับภาษีอากร เพื่อคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างในการ ได้รับชำระหนี้มิให้ เจ้าหนี้ในลำดับอื่นขอรับไปหมด

15. การรับเหมาค่าแรงให้เจ้าของสถานประกอบกิจการและผู้รับเหมาค่าแรง ต่างมีฐานะเป็นนายจ้างของ ลูกจ้างที่ผู้รับเหมาค่าแรงจัดหา

16. ถ้ามีการเปลี่ยนแปลงนายจ้าง ให้นายจ้างใหม่รับไปทั้งสิทธิและหน้าที่ ที่นายจ้างเดิมเคยมีต่อลูกจ้างทุกประการ เพื่อเป็นการรับรองสิทธิของลูกจ้างมิให้ ถูกลดลงเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้าง

17. กำหนดเงื่อนไขการบอกกล่าวล่วงหน้าเพื่อเลิกสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนด ระยะเวลา และถ้านายจ้างเป็นฝ่ายบอกกล่าวล่วงหน้า จะต้องระบุเหตุผลในการบอกเลิก สัญญา ถ้าไม่ระบุไว้นายจ้างจะยกข้อเว้นขึ้นอ้างในภายหลัง เพื่อไม่จ่ายค่าชดเชยให้ แก่ลูกจ้างไม่ได้

18. ปรับปรุงบทกำหนดโทษจากเดิมที่กำหนดโทษอัตราเดียวเป็นการกำหนดโทษ ตามความหนักเบาของความผิดที่ได้กระทำโดยมีอัตราโทษสูงสุดจำคุกไม่เกิน 1 ปี หรือปรับไม่เกิน 200,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับและโทษต่ำสุดปรับไม่เกิน 5,000 บาท และให้อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานและผู้ว่าราชการจังหวัดหรือผู้ซึ่ง ได้รับมอบหมายจากบุคคลดังกล่าวมีอำนาจเปรียบเทียบปรับการกระทำความผิดตาม พ.ร.บ. นี้ได้ตามที่เห็นสมควรนอกนั้นเป็นการแก้ไขเล็กน้อย

6. แบบฝึกหัด/แบบทดสอบ

แบบทดสอบหน่วยที่ 2 (พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541)

วัตถุประสงค์ทั่วไป เพื่อทดสอบความรู้ของนักเรียนเกี่ยวกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

คำแนะนำ ให้นักเรียน อ่านแบบประเมินผล แล้วเขียนเครื่องหมาย x ลงในกระดาษคำตอบให้ถูกต้อง

1. ผู้ซึ่งตกลงรับทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้าง จะเรียกชื่ออย่างไร

- | | |
|--------------------|---------------------|
| ก. ลูกจ้างรายวัน | ข. ลูกจ้าง |
| ค. ลูกจ้างชั่วคราว | ง. ลูกจ้าง รายเดือน |

จ. ถูกทุกข้อ

2. นายจ้างสามารถให้ลูกจ้างทำงานได้ในวันหยุดในกรณีใด

- | | |
|---|--------------------------|
| ก. สภาพ ลักษณะงานที่ต้องทำติดต่อกันหากหยุดจะส่งผลเสียต่องาน | |
| ข. งานฉุกเฉิน | ค. งานขนส่ง กรณีเร่งด่วน |
| ง. งานที่เกี่ยวกับการบริการ | จ. ถูกทุกข้อ |

3. นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้าง มีวันหยุดประจำปีสัปดาห์ ไม่น้อยกว่ากี่วันต่อสัปดาห์

- | | |
|----------|----------|
| ก. 1 วัน | ข. 2 วัน |
| ค. 3 วัน | ง. 4 วัน |
| จ. 5 วัน | |

4. งานใดต่อไปนี้งานใด ห้าม นายจ้างให้ลูกจ้างหญิงทำ

- | | |
|--------------------------------|--------------------------------|
| ก. งานบนนั่งร้านสูงกว่า 5 เมตร | ข. งานเหมืองแร่ที่ต้องทำใต้ดิน |
| ค. งานผลิต ขนส่งวัตถุตุ๊กตา | ง. พนักงานแคชเชียร์ |
| จ. ทุกข้อที่กล่าวมา | |

5. ลูกจ้างหญิงมีสิทธิลาคลอดบุตรครรภ์หนึ่งไม่เกินกี่วัน

- | | |
|------------|-----------|
| ก. 45 วัน | ข. 60 วัน |
| ค. 70 วัน | ง. 90 วัน |
| จ. 120 วัน | |

6. นายจ้างต้องจัดเวลาพักให้ลูกจ้างเด็กพักไม่น้อยกว่ากี่ชั่วโมงต่อวัน
 - ก. ครึ่งชั่วโมงติดต่อกัน ข. 1 ชั่วโมงติดต่อกัน
 - ค. 1.5 ชั่วโมงติดต่อกัน ง. 1 ชั่วโมง
 - จ. 2 ชั่วโมงติดต่อกัน
 7. งานใดต่อไปนี้นั้นห้ามนายจ้าง ให้ลูกจ้างที่เป็นเด็กทำงานโดยเด็ดขาด
 - ก. งานที่เกี่ยวกับกัมมันตรังสี ข. ขับรถยก
 - ค. งานที่ทำได้ดินหรือในถ้ำ ง. งานในสถานบันเทิง
 - จ. ทุกข้อที่กล่าวมา
 8. ลูกจ้างหญิงชายต้องมีความเท่าเทียมกัน ในการทำงาน เรื่องใดต่อไปนี้ไม่อยู่ในบังคับความเท่าเทียมกัน
 - ก. การลาคลอด ข. ค่าแรงตามกฎหมาย
 - ค. ชั่วโมงพักในแต่ละวัน ง. ตำแหน่งหน้าที่งาน
 - จ. ทุกข้อที่กล่าวมา
 9. การกำหนดจ่ายค่าจ้างเป็นเงินตราชนิดใด
 - ก. เงินไทยหรือสกุลอื่นตามที่ตกลงกัน ข. เงินไทยเท่านั้น
 - ค. สกุลเงินตามสัญญาของนายจ้าง ง. สกุลเงินตามสัญญาของลูกจ้าง
 - จ. เงินสกุลใดก็ได้
 10. ลูกจ้างได้รับค่าจ้างกรณีลาป่วยตามที่ป่วยจริงกำหนดปีละไม่เกินกี่วัน
 - ก. 20 วัน ข. 30 วัน
 - ค. 45 วัน ง. 60 วัน
 - จ. 35 วัน
 11. ลูกจ้างหญิงได้รับค่าจ้างกรณีคลอดบุตรตลอดระยะเวลาแต่ไม่เกินกี่วัน
 - ก. 20 วัน ข. 40 วัน
 - ค. 45 วัน ง. 60 วัน
 - จ. 65 วัน
 12. ค่าล่วงเวลาในวันทำงานปกติได้รับในอัตราใด
 - ก. 1.5 เท่าต่อชั่วโมงโดยเฉลี่ย ข. 1.6 เท่าต่อชั่วโมงโดยเฉลี่ย
 - ค. 4 เท่าต่อชั่วโมงโดยเฉลี่ย ง. 2 เท่า
 - จ. แล้วแต่นายจ้างจะตกลงจ่ายโดนคำนึงถึงสภาพเศรษฐกิจ
 13. ค่าล่วงเวลาในวันหยุดได้รับในอัตราใด
 - ก. 2 เท่าอัตราจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงาน ข. 2.5 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงาน
 - ค. 3 เท่าของอัตราจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงาน ง. 3.5 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงาน
 - จ. 4 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงาน
 14. ลูกจ้างซึ่งมีหน้าที่อย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา
 - ก. งานที่เกี่ยวข้องกับการจัดขบวนรถไฟ ข. ลูกจ้างประจำบริษัท
 - ค. วิศวกรของ บริษัทนำชัยจำกัด ง. ลูกจ้างขายอาหารตามสั่ง

จ. ทุกข้อที่กล่าวมา

15. กรณีนายจ้างหยุดกิจการเพราะย้ายสถานประกอบกิจการใหม่ หากลูกจ้างไม่สามารถย้ายตามได้ลูกจ้างมีสิทธิได้เงินใดเป็นการชดเชย

ก. ค่าชดเชยพิเศษ

ข. ค่าล่วงเวลา

ค. ค่าทำงานในวันหยุด

ง. เงินประจำตำแหน่ง

จ. ถูกทุกข้อ

16. อัตราค่าจ้างขั้นต่ำปัจจุบันวันละต้องไม่ต่ำกว่าเท่าใด

ก. 250 บาท

ข. 300 บาท

ค. 400 บาท

ง. 500 บาท

จ. 450 บาท

17. การจ้างแรงงานเด็กมาทำงานในภาคการเกษตร ตามกฎหมายฉบับใหม่ อนุญาตให้เด็กทำงานได้ เมื่ออายุกี่ปีขึ้นไป

ก. 13 ปี

ข. 14 ปี

ค. 15 ปี

ง. 16 ปี

จ. 18 ปี

18. นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยแก่ลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันครบ 120 วัน แต่ไม่ครบ 1 ปี ให้จ่ายอัตราค่าจ้างสุดท้ายไม่น้อยกว่ากี่วัน

ก. 30 วัน

ข. 90 วัน

ค. 180 วัน

ง. 240 วัน

จ. 60 วัน

19. ข้อใดต่อไปนี้เป็นนายจ้างสามารถไล่ลูกจ้างออกได้ทันที

ก. ลูกจ้างลักทรัพย์ของนายจ้าง

ข. ลูกจ้างละทิ้งหน้าที่เกิน 2 วัน

ค. ลูกจ้างตั้งใจทำให้งานของนายจ้างสำเร็จ

ง. ลูกจ้างครบกำหนดสัญญาทำงาน

จ. ลูกจ้างที่ได้เงินเดือนสูงๆ

20. กรณีนายจ้างย้ายสถานประกอบการไปที่อื่นลูกจ้างไม่ประสงค์ย้ายตามลูกจ้างจะได้ค่าชดเชยอะไรบ้าง

ก. เพิ่มค่าชดเชย ร้อยละ 50 นอกเหนือจากค่าชดเชยปกติ

ข. ค่าชดเชยพิเศษ ไม่น้อยกว่าค่าชดเชยปกติ

ค. ค่าชดเชยพิเศษ เพิ่มอีก 50 วัน ตามสิทธิ

ง. ค่าชดเชยพิเศษ เพิ่มอีก 60 วัน ตามสิทธิ

จ. ค่าชดเชยพิเศษ เพิ่มอีก 40 วันตามสิทธิ

7. เฉลยแบบทดสอบ

เฉลยแบบทดสอบหน่วยที่ 2 (พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541)

1. จ. ถูกทุกข้อ

2. จ. ถูกทุกข้อ

3. ก. 1 วัน

4. ข. งานเหมืองแร่ที่ต้องทำไต่ดิน
5. ง. 90 วัน
6. ข. 1 ชั่วโมงติดต่อกัน
7. จ. ทุกข้อที่กล่าวมา
8. ก. การลาคลอด
9. ก. เงินไทยหรือสกุลอื่นตามที่ตกลงกัน
10. ข. 30 วัน
11. ค. 45 วัน
12. ก. 1.5 เท่าต่อชั่วโมงโดยเฉลี่ย
13. ค. 3 เท่าของอัตราจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงาน
14. ก. งานที่เกี่ยวข้องกับการจัดขบวนรถไฟ
15. ก. ค่าชดเชยพิเศษ
16. ข. 300 บาท
17. ค. 15 ปี
18. ก. 30 วัน
19. ก. ลูกจ้างหลักทรัพย์ของนายจ้าง
20. ก. เพิ่มค่าชดเชย ร้อยละ 50 นอกเหนือจากค่าชดเชยปกติ

8. เอกสารอ้างอิง

หนังสือเรียน วิชากฎหมายในงานอาชีพอุตสาหกรรมการผลิต ศูนย์หนังสือเมืองไทย จำกัด กิตติพงษ์ สิทธิ
เชิงคำ นบ. (นิติศาสตร์)

	ใบกิจกรรมที่ 2		หน่วยที่.....2
	รหัสวิชา	30100-1002	สอนครั้งที่.....2-3
	ชื่อวิชา	กฎหมายในงานอาชีพอุตสาหกรรมการผลิต	
	ชื่อหน่วยการเรียนรู้	งานพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	ทฤษฎี 2...ชม. ปฏิบัติ....ชม.
ชื่อเรื่อง งานพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541			

1.ผลลัพธ์การเรียนรู้ระดับหน่วยการเรียนรู้

ประมวลความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541เพื่อใช้สำหรับการประกอบอาชีพอย่างมีความรับผิดชอบและมีจรรยาบรรณ

2.อ้างอิงมาตรฐาน/เชื่อมโยงกลุ่มอาชีพ

2.1 มาตรฐานอาชีพ.....-.....สมรรถนะย่อย.....

- 1) เกณฑ์การปฏิบัติงาน.....
- 2) วิธีประเมิน.....
- 3) หลักฐานการปฏิบัติงาน (Performance Evidence)
- 4) หลักฐานความรู้ (Knowledge Evidence)

2.2 บุคลากรกลุ่มอาชีพ.....

3.สมรรถนะประจำหน่วย

- 3.1. อธิบาย นิยามศัพท์ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
- 3.2. อธิบาย บททั่วไปได้
- 3.3. อธิบายการใช้แรงงานทั่วไป การใช้แรงงานหญิง เด็ก
- 3.4. อธิบาย กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ.2557ได้
- 3.5. อธิบายค่าตอบแทนการทำงาน ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุดได้
- 3.6. อธิบายคณะกรรมการการค่าจ้างได้
- 3.7. อธิบายสวัสดิการได้
- 3.8. อธิบายการพักงาน ได้
- 3.9. อธิบายค่าชดเชยและค่าชดเชยพิเศษ ได้
- 3.10. อธิบาย การเรียกร้องสิทธิของลูกจ้างกรณี ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงาน ค่าชดเชยฯ
- 3.11. อธิบายกองทุนสงเคราะห์ได้
- 3.12. อธิบาย พนักงานตรวจแรงงาน บทลงโทษได้

4.จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม (เขียนให้ครบด้าน พุทธิพิสัย ทักษะพิสัย จิตพิสัย และ ประยุกต์ใช้ฯ)

4.1 ด้านความรู้ ผู้เรียนสามารถ

- 4.1.1. อธิบายการใช้แรงงานทั่วไป แรงงานเด็ก แรงงานผู้หญิงได้
- 4.1.2. อธิบายกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ.2557 ได้พอสังเขป
- 4.1.3. อธิบายค่าตอบแทนการทำงาน ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาใน

วันหยุดได้

4.1.4. อธิบายค่าเซย์ ค่าชดเชยพิเศษได้

4.2 ด้านทักษะ ผู้เรียนสามารถ

4.2.1. สามารถ คิดคำตอบแทนการทำงาน ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุดได้

4.3 ด้านการประยุกต์ใช้ ผู้เรียนสามารถ

4.3.1 นำความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปประยุกต์ใช้ได้

4.4 ด้านเจตคติ กิจนิสัย และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ผู้เรียนสามารถ

4.4.1 มีความรับผิดชอบ

4.4.2 มีวินัย

4.4.3 มีความสนใจใฝ่เรียนรู้

4.4.4 แสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเอง

4.4.5 ปฏิบัติตนตามกฎหมาย

5.เครื่องมือ วัสดุ และอุปกรณ์

5.เครื่องมือ วัสดุ และอุปกรณ์

5.1.....สมุดรายงาน/กระดาษรายงาน/สมุดเรียน.....

5.2.....หนังสือประกอบการเรียน.....

5.3.....ไม้บรรทัด ปากกา.....

5.4.....อินเตอร์เน็ต.....

6.ขั้นตอนการทำกิจกรรม

1. ชี้แจงให้ผู้เรียนแบ่งกลุ่มเขียนข้อกำหนดการปฏิบัติระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง พร้อมอธิบายและนำเสนอ

คำสั่ง ให้นักศึกษาเติมข้อความลงในข้อความที่กำหนดให้และนำเสนอหน้าชั้นเรียน

1. เวลาทำงาน

งานทั่วไป

งานด้านอุตสาหกรรมที่อันตรายต่อสุขภาพ.

2. เวลาพัก

ผู้ใช้แรงงานปกติวันละ

3. วันหยุด

วันหยุด ประจำสัปดาห์คือ.

งานที่นายจ้างให้มาทำในวันหยุดได้

ประเภทค่าจ้างวันหยุดคือ

4. ประเภทของวันหยุด

วันหยุดประจำสัปดาห์ไม่ต่ำกว่า

วันหยุดตามประเพณีไม่น้อยกว่า

วันหยุดพักผ่อนปีละ

2. ให้ผู้เรียนสืบค้นข้อมูลและนำเสนอหน้าชั้นเรียน

7.สรุปและอภิปราย

7.1. ผู้เรียนกลุ่มอื่นๆ ร่วมกันแสดงความคิดเห็น

7.2. ครูผู้สอนให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

8.การประเมินผล

ความรู้	ทักษะ	คุณลักษณะ	เกณฑ์การประเมิน
☐ ความรู้ ความเข้าใจ	☐ การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามเวลาที่กำหนด	☐ การมีมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานกิจกรรม	☐ เกณฑ์การประเมินทำเครื่องหมาย ✓ ในแต่ละตอน 3 ข้อ
☐ การนำไปใช้ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ การประเมินค่า	☐ การปฏิบัติงานด้วยความละเอียด รอบคอบ ปลอดภัย เรียบร้อย สวยงาม	☐ ความมีวินัย ตรงต่อเวลา ซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติงาน	☐ คือผ่านการประเมิน 1.ด้านความรู้ (K) ☐ ผ่าน ☐ ไม่ผ่าน
☐ การศึกษาค้นคว้า การแสวงหาแหล่งข้อมูล	☐ การปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดสมรรถนะแก่ผู้เรียน	☐ การประพฤติตนตามระเบียบของสถานศึกษา	☐ 2.ด้านทักษะ (P) ☐ ผ่าน ☐ ไม่ผ่าน
☐ การแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผล	☐ ทักษะการวางแผน การคิดสร้างสรรค์ การออกแบบการผลิต	☐ มีเจตคติที่ดีในการปฏิบัติกิจกรรม	☐ 3.ด้านทักษะ (A) ☐ ผ่าน ☐ ไม่ผ่าน
☐ การหาประสบการณ์ความรู้ใหม่	☐ การตัดสินใจแก้ไขปัญหา	☐ ความพอเพียงพอประมาณ	

ผ่านเกณฑ์การประเมินผลไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60

9.เอกสารอ้างอิง/เอกสารค้นคว้าเพิ่มเติม

หนังสือเรียน วิชากฎหมายในงานอาชีพอุตสาหกรรมการผลิต ศูนย์หนังสือเมืองไทย จำกัด กิตติพงษ์ สิทธิ
 เชิงคำ นบ. (นิติศาสตร์)

	แผนการจัดการเรียนรู้	หน่วยที่...3
	รหัสวิชา 30100-1002	สอนครั้งที่
	ชื่อวิชา กฎหมายในงานอาชีพอุตสาหกรรมการผลิต	4-5
	ชื่อหน่วยการเรียนรู้ งานพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518	ทฤษฎี 2.ชม. ปฏิบัติ....ชม.
ชื่อเรื่อง งานพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518		

1.ผลลัพธ์การเรียนรู้ระดับหน่วยการเรียนรู้

ประมวลความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เพื่อใช้สำหรับการประกอบอาชีพอย่างมีความรับผิดชอบและมีจรรยาบรรณ

2.อ้างอิงมาตรฐาน/เชื่อมโยงกลุ่มอาชีพ

2.1 มาตรฐานอาชีพ.....-.....สมรรถนะย่อย.....

- 1) เกณฑ์การปฏิบัติงาน.....
- 2) วิธีประเมิน.....
- 3) หลักฐานการปฏิบัติงาน (Performance Evidence)
- 4) หลักฐานความรู้ (Knowledge Evidence)

2.2 บุคลากรกลุ่มอาชีพ.....

3.สมรรถนะประจำหน่วย

- 3.1. อธิบายคำนิยามได้
- 3.2. อธิบายข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างได้
- 3.3. อธิบายวิธีการยื่นข้อเรียกร้อง เสร็จข้อเรียกร้องของลูกจ้างได้
- 3.4. รู้วิธีการจัดทำและผลบังคับของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง
- 3.5. ทราบองค์กรนายจ้างลูกจ้าง
- 3.6. อธิบายทราบวิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน
- 3.7. อธิบายขั้นตอนการดำเนินคดีในศาลแรงงาน

4.จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม (เขียนให้ครบด้าน พุทธิพิสัย ทักษะพิสัย จิตพิสัย และ ประยุกต์ใช้ฯ)

4.1 ด้านความรู้ ผู้เรียนสามารถ

- 4.1.1. บอกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างงานได้
- 4.1.2. อธิบายวิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน การปิดงาน และการนัดหยุดงานได้
- 4.1.3. อธิบายเกี่ยวกับสหภาพแรงงานได้

4.2 ด้านทักษะ ผู้เรียนสามารถ

- 4.2.1. เขียนข้อเรียกร้องของลูกจ้างต่อนายจ้างได้

4.3 ด้านการประยุกต์ใช้ ผู้เรียนสามารถ

- 4.3.1 นำความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518ไปประยุกต์ใช้ได้

4.4 ด้านเจตคติ กิณิสัย และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ผู้เรียนสามารถ

- 4.4.1 มีความรับผิดชอบ
- 4.4.2 มีวินัย

- 4.4.3 มีความสนใจใฝ่เรียนรู้
- 4.4.4 แสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเอง
- 4.4.5 ปฏิบัติตนตามกฎหมาย

5.สาระการเรียนรู้

- 5.1. คำนิยาม
 - 5.1.1. ตามมาตรา 4, มาตรา 5.
- 5.2. สภาพการจ้าง
- 5.3. การยื่นข้อเรียกร้อง เปรียบเทียบข้อเรียกร้องของลูกจ้าง
- 5.4. ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง
 - 5.4.1. กำหนดขนาดกิจการที่ต้องจัดให้มีการกำหนดสภาพการจ้างฯ.
- 5.5. องค์การนายจ้างลูกจ้าง
- 5.6. วิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน
- 5.7. รู้ขั้นตอนการดำเนินคดีในศาลแรงงาน
 - 5.7.1. ดำเนินการเองที่ศาลแรงงาน
 - 5.7.2. แจ้งไปยังเจ้าพนักงานหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง

6.กิจกรรมการเรียนรู้

6.1. การนำเข้าสู่บทเรียน

ครู พูดคุยข่าวสารประจำวัน เรื่องที่เคยเป็นที่กล่าวถึง เช่น การปิดงานของนายจ้าง การลอยแพคนงาน ลูกจ้างปิดถนน กับคำว่า สไตรค์ การนัดหยุดงาน

6.2. การเรียนรู้

ครูอธิบายความเป็นมาของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์นิยามศัพท์เฉพาะ ขอบเขตการใช้บังคับ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หรืออัดคลิปวิดีโอครูผู้สอนอธิบายลง line กลุ่ม

ให้นักเรียน ทุกคน ร่วมกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและจำลองเหตุการณ์สมมติ โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่มใหญ่ ฝั่งหนึ่งเป็น นายจ้าง อีกฝั่งหนึ่งเป็นลูกจ้าง โดย ให้ฝั่งลูกจ้างจำลองเหตุการณ์การนัดหยุดงาน แล้วทำข้อเรียกร้อง ต่อนายจ้างถึงสาเหตุการประท้วงการนัดหยุดงานของลูกจ้าง หรืออัดคลิปวิดีโอนำเสนอส่งมาใน line กลุ่ม

6.3. การสรุป

ครูให้คำแนะนำ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ฉบับนี้เป็นเรื่องสำคัญ เพราะเป็นเรื่องประสานรอยร้าว ระหว่าง นายจ้าง ลูกจ้าง เป็นศิลป์ในการเจรจาไกล่เกลี่ย เป็นเรื่องที่ทำให้ ธุรกิจงานดำเนินต่อไปได้อย่างราบรื่น โดยไม่กินแหนงแคลงใจกัน ให้ใช้ความเข้าใจทั้งผู้ให้และผู้รับ การครองตน ครองคน ครองงาน อย่างไรให้ราบรื่น

ครูอธิบายการระงับข้อพิพาทแรงงาน การปิดงาน การนัดหยุดงาน ข้อห้ามของนายจ้าง คณะกรรมการ ลูกจ้าง สมาคมนายจ้าง สหภาพนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง สหพันธ์แรงงาน เพิ่มเติม

7.สื่อและแหล่งการเรียนรู้

- 7.1 หนังสือเรียนวิชา กฎหมายในงานอาชีพอุตสาหกรรมการผลิต
- 7.2 สื่อนำเสนอ Power Point เรื่องพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

8. หลักฐานการเรียนรู้

8.1 หลักฐานความรู้

- คะแนนแบบฝึกหัดและคะแนนใบงาน
- คะแนนสอบ ก่อนเรียน - หลังเรียน

8.2 หลักฐานการปฏิบัติงาน

- คะแนนใบงาน
- คะแนนพฤติกรรม ด้านเจตคติ กิจนิสัย และคุณลักษณะที่พึงประสงค์

9. การวัดและประเมินผล

9.1 เกณฑ์การปฏิบัติงาน

ผลรวมของคะแนนจากเครื่องมือประเมินทุกประเภทไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 ถือว่าผ่านเกณฑ์

ประเมินผล

9.2 วิธีการประเมิน

การสังเกตพฤติกรรมกลุ่ม ผลงานที่จัดทำ คะแนนจากการทดสอบ

9.3 เครื่องมือประเมิน

- แบบฝึกหัดประจำหน่วยการเรียนรู้ที่ 3
- ใบงานประจำหน่วยการเรียนรู้ที่ 3

	ใบความรู้ที่ 3		หน่วยที่...3
	รหัสวิชา 30100-1002		สอนครั้งที่
	ชื่อวิชา กฎหมายในงานอาชีพอุตสาหกรรมการผลิต		4-5
	ชื่อหน่วยการเรียนรู้ งานพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518		ทฤษฎี 2..ชม. ปฏิบัติ....ชม.
ชื่อเรื่อง งานพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518			

1.ผลลัพธ์การเรียนรู้ระดับหน่วยการเรียนรู้

ประมวลความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เพื่อใช้สำหรับการประกอบอาชีพอย่างมีความรับผิดชอบและมีจรรยาบรรณ

2.อ้างอิงมาตรฐาน/เชื่อมโยงกลุ่มอาชีพ

2.1 มาตรฐานอาชีพ.....-.....สมรรถนะย่อย.....

- 1) เกณฑ์การปฏิบัติงาน.....
- 2) วิธีประเมิน.....
- 3) หลักฐานการปฏิบัติงาน (Performance Evidence)
- 4) หลักฐานความรู้ (Knowledge Evidence)

2.2 บุคลากรกลุ่มอาชีพ.....

3.สมรรถนะประจำหน่วย

- 3.1. อธิบายคำนิยามได้
- 3.2. อธิบายข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างได้
- 3.3. อธิบายวิธีการยื่นข้อเรียกร้อง เสร็จข้อเรียกร้องของลูกจ้างได้
- 3.4. รู้วิธีการจัดทำและผลบังคับของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง
- 3.5. ทราบองค์กรนายจ้างลูกจ้าง
- 3.6. อธิบายทราบวิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน
- 3.7. อธิบายขั้นตอนการดำเนินคดีในศาลแรงงาน

4.จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม (เขียนให้ครบด้าน พุทธิพิสัย ทักษะพิสัย จิตพิสัย และ ประยุกต์ใช้)

4.1 ด้านความรู้ ผู้เรียนสามารถ

- 4.1.1. บอกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างงานได้
- 4.1.2. อธิบายวิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน การปิดงาน และการนัดหยุดงานได้
- 4.1.3. อธิบายเกี่ยวกับสหภาพแรงงานได้

4.2 ด้านทักษะ ผู้เรียนสามารถ

- 4.2.1. เขียนข้อเรียกร้องของลูกจ้างต่อนายจ้างได้

4.3 ด้านการประยุกต์ใช้ ผู้เรียนสามารถ

- 4.3.1 นำความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518ไปประยุกต์ใช้ได้

4.4 ด้านเจตคติ กิจนิสัย และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ผู้เรียนสามารถ

- 4.4.1 มีความรับผิดชอบ

4.4.2 มีวินัย

4.4.3 มีความสนใจใฝ่เรียนรู้

4.4.4 แสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเอง

4.4.5 ปฏิบัติตนตามกฎหมาย

5.สาระการเรียนรู้

5.1. พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

ในปี ค.ศ. 1919 ได้มีการจัดตั้ง "องค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (International Labor Organization; ILO)" ขึ้นโดยมีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ที่กรุงเจนีวา ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ มีสมาชิกอยู่ 158 ประเทศ แนวคิดและทฤษฎีว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งประกอบด้วยความหลากหลายของแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ กันซึ่งแรงงานสัมพันธ์จะเกิดขึ้นเมื่อมีการว่าจ้างงานกันและมีสถานายจ้างและลูกจ้างเกิดขึ้น ที่จะเห็นได้อย่าง ชัดเจนก็เป็นยุคปฏิวัติอุตสาหกรรมในยุโรป อย่างเช่นของ

Adam Smith นักเศรษฐศาสตร์ชาวอังกฤษ มีความเห็นว่า "ลูกจ้างและนายจ้างมีความต้องการที่แตกต่างกัน ทำให้ต่างฝ่ายต่างรวมกลุ่มกันเพื่อรักษาผลประโยชน์ของตนเอง" ในศตวรรษที่ 18 นายจ้างได้เริ่มมีการรวมตัวกันตั้งเป็นสมาคมก่อน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการลดค่าจ้างแรงงานให้ต่ำลงในทุกวิถีทาง ดังนั้นในส่วนของลูกจ้างก็มีการรวมตัวกันตั้งเป็นสหภาพแรงงานขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะคุ้มครองในเรื่องของค่าจ้างแรงงาน

ในส่วนของประเทศไทยได้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแก้ไขในส่วนที่เกี่ยวกับพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์นี้หลายครั้งอันเกิดจากความไม่เข้าใจกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในสถานประกอบการมักเป็นสาเหตุของความขัดแย้ง หรือเกิดข้อบาดหมางขึ้น ส่งผลให้มีการหยุดงานของฝ่ายลูกจ้างไปจนถึงขั้นร้ายแรงคือการปิดงานของฝ่ายนายจ้างซึ่งส่งผลกระทบต่อประเทศชาติทั้งทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม ประกอบกับประเทศไทยมีการส่งเสริมการลงทุนและเศรษฐกิจของประเทศจะต้องอาศัยการลงทุนจากต่างชาตินับเป็นปัจจัย ที่สำคัญอย่างหนึ่งที่นักลงทุนจะนำไปประกอบการพิจารณาลงทุนคือ เรื่องแรงงานของลูกจ้าง เรื่องนโยบาย ค่าแรงหากมีค่าแรงที่ไม่สูงยังส่งผลให้ต้นทุนของนายจ้างด้วย สถานการณ์ทางด้านแรงงานและนโยบายรัฐ ที่มีต่อนโยบายด้านแรงงานหากประเทศใดมีการประท้วงจากคนงานตลอดเวลา โอกาสที่นักลงทุนจะเข้ามาลงทุนก็น้อยลง

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ประกอบไปด้วย 3 ฝ่าย คือ ฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายรัฐบาลโดยเนื้อความที่แท้จริงของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์นั้น ต้องการให้ทั้งสองฝ่ายคือ นายจ้างและลูกจ้างได้อยู่กันอย่างเข้าใจกันดีมีความสุข โดยใช้ระบบสามฝ่าย มีการพูดคุยกัน มีความเข้าใจกันและยอมรับในเหตุผล ซึ่งกันและกันตราบใดที่ทั้งสองฝ่ายสามารถตกลงกันได้ส่วนฝ่ายที่สามหรือรัฐบาลจะไม่เข้าไปมีบทบาทในฐานะเป็นผู้ไกล่เกลี่ย ประนีประนอมเพื่อให้เรื่องยุติลง แรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทยเริ่มมีแนวโน้มที่ดีขึ้นเรื่อยๆ จากปัญหาทางด้านแรงงานสัมพันธ์และความไม่เข้าใจกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ส่งผลให้เกิดกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ซึ่งกฎหมายดังกล่าวนี้มีเรื่องของการให้สิทธิเสรีภาพในการรวมกลุ่มเพื่อก่อตั้งเป็นสหภาพแรงงาน เพื่อทำการเจรจาต่อรองกับนายจ้างในเรื่องต่างๆ เช่น ค่าจ้าง สวัสดิการ ฯลฯ

5.2. วัตถุประสงค์ของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

- เพื่อให้คุ้มครองแรงงานทุกภาคส่วน ทั้งลูกจ้างภาคเอกชน ภาคอุตสาหกรรม ภาคเกษตรกรรม
- เพื่อให้มีการเปลี่ยนแนวความคิด จาก นายกับผู้ใช้แรงงาน ให้ไปเป็น ผู้ร่วมธุรกิจ
- เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง ในกระบวนการแรงงานสัมพันธ์

5.3. นิยามศัพท์ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

"นายจ้าง" หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ และ หมายความว่ารวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากนายจ้างให้ทำการแทน ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคล หมายความว่า ผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลนั้น และหมายความว่ารวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมาย จากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทน

"ลูกจ้าง" หมายความว่าผู้ซึ่งตกลงทำงานให้แก่นายจ้างเพื่อรับค่าจ้าง

"สภาพการจ้าง" หมายความว่า เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้างอันเกี่ยวกับ การจ้างหรือการทำงาน

"ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง" หมายความว่า ข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง หรือระหว่างนายจ้าง หรือสมาคมนายจ้างกับสหภาพแรงงานเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

"ข้อพิพาทแรงงาน" หมายความว่า ข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเกี่ยวกับ สภาพการจ้าง

"การปิดงาน" หมายความว่า การที่นายจ้างปฏิเสธไม่ยอมให้ลูกจ้างทำงานชั่วคราว เนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน

"การนัดหยุดงาน" หมายความว่า การที่ลูกจ้างร่วมกันไม่ทำงานชั่วคราวเนื่องจาก ข้อพิพาทแรงงาน

"สมาคมนายจ้าง" หมายความว่าองค์การของนายจ้างที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้

"สหภาพแรงงาน" หมายความว่าองค์การของลูกจ้างที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้

"สหพันธ์นายจ้าง" หมายความว่า องค์การของสมาคมนายจ้างตั้งแต่สองสมาคมขึ้นไป ที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้

"นายทะเบียน" หมายความว่าผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

"พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงาน" หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

"อธิบดี" หมายความว่าอธิบดีกรมแรงงาน

"รัฐมนตรี" หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

5.4. ขอบเขตการบังคับใช้และหน่วยงานที่มีให้ใช้บังคับ

มาตรา 4 พระราชบัญญัตินี้มีให้ใช้บังคับแก่

1. ราชการส่วนกลาง
2. ราชการส่วนภูมิภาค
3. ราชการส่วนท้องถิ่น รวมทั้งราชการของกรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา
4. กิจการรัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์
5. กิจการอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา
6. กิจการอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา(ปัจจุบันธนาคารแห่งประเทศไทยเป็นกิจการที่อยู่นอก ข่ายบังคับของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ โดยได้มีการตราพระราชกฤษฎีกากำหนดกิจการที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518ไม่ให้ใช้บังคับ พ.ศ. 2523 ขึ้น)

7. หน่วยงานที่กฎหมายอื่นยกเว้นเอาไว้ไม่ให้อยู่ในบังคับของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์เช่น พ.ร.บ. การทำอากาศยานแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2522 มาตรา 6

5.5. ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างงาน

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 5 วรรค 3 บัญญัติไว้ว่า "สภาพการจ้าง หมายถึง เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของ นายจ้าง หรือลูกจ้าง อันเกี่ยวกับการจ้าง หรือการทำงาน"

มาตรา 10 บัญญัติไว้ว่า ให้สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ยี่สิบคนขึ้นไป จัดให้มีข้อตกลงเกี่ยวกับ สภาพการจ้างตามความในหมวดนี้

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างให้ทำเป็นหนังสือ

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างอย่างน้อยต้องมีข้อความดังต่อไปนี้

1. เงื่อนไขการจ้าง หรือ การทำงาน
2. กำหนดวันและเวลาการทำงาน
3. ค่าจ้าง
4. สวัสดิการ
5. การเลิกจ้าง
6. การยื่นเรื่องราวร้องทุกข์ของลูกจ้าง

7. การแก้ไขเพิ่มเติมหรือการต่ออายุข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างจากบทบัญญัติข้างต้น จะเห็นได้ว่าข้อตกลงที่จะมีฐานะเป็นสภาพการจ้างนั้นจะต้องประกอบไปด้วยสาระสำคัญดังนี้

1. เป็นข้อตกลง

หมายถึง การแสดงเจตนาของบุคคล 2 ฝ่าย กล่าวคือ ฝ่ายนายจ้าง หรือองค์การ ฝ่ายนายจ้างฝ่ายหนึ่ง กับ ลูกจ้างหรือองค์การฝ่ายลูกจ้างฝ่ายหนึ่ง หากเป็นการตกลงระหว่างนายจ้างด้วยกันเอง หรือฝ่ายลูกจ้าง ด้วยกันเอง ไม่ถือว่าเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง และจะต้องมีการแสดงเจตนาเพื่อให้มีผลผูกพันต่อกันในลักษณะที่เป็น การทั่วไป ไม่ใช่ใช้บังคับเพียงชั่วระยะเวลาหนึ่ง

2. ระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างจะต้องเป็นการตกลงระหว่างฝ่ายนายจ้างกับฝ่ายลูกจ้างเท่านั้น หากเป็นการตกลง กับบุคคลภายนอกแล้วย่อมไม่ใช่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

3. เกี่ยวกับสภาพการจ้าง

จากบทนิยาม สภาพการจ้างจึงเป็นเงื่อนไขการจ้างหรือการทำงานอันนายจ้างและลูกจ้าง พึงปฏิบัติ ซึ่งสามารถสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

- (1) เงื่อนไขหรือประโยชน์เกี่ยวกับการจ้าง หรือการทำงานเท่านั้น
- (2) เป็นเงื่อนไขหรือประโยชน์เกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง

5.6. วิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน การปิดงาน และการนัดหยุดงาน

5.6.1 การทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างภายหลังมีการเจรจา

ภายหลังที่มีการเจรจาตกลงกันได้แล้วก็ต้องนำข้อตกลงนั้นมาเขียนเอาไว้เป็นลายลักษณ์อักษรอันจะ เป็นการนำข้อตกลงกันได้แล้วนั้นไปปฏิบัติแล้วปิดประกาศให้ลูกจ้างได้ทราบ

5.6.2 รายละเอียดและรายการในข้อตกลง

1. รูปแบบของข้อตกลง ควรระบุวัน เวลา และสถานที่ทำข้อตกลง ชื่อตัวแทนแต่ละฝ่ายที่เข้าร่วมตกลง รวมทั้งเจ้าหน้าที่ที่ดำเนินการไกล่เกลี่ย

2. ทำความเข้าใจเนื้อหาอ่านรายละเอียดของข้อตกลง ก่อนดำเนินการเขียนข้อตกลงว่ามีรายละเอียด และเงื่อนไขปลีกย่อยหรือไม่

3. ควรสังเกตว่ามีข้อตกลงกันได้หลักการหรือรายละเอียด

4. ถ้อยคำควรเขียนให้ชัดเจนเข้าใจง่าย

5. หากมีข้อผิดพลาดในการเขียนหรือจะแก้ไขข้อความ ควรใช้วิธีการขีดออก และผู้แก้ไขลงลายมือชื่อกำกับเอาไว้ทุกครั้ง

6. ควรทำข้อตกลงที่เป็นเงื่อนไขอันจำเป็นบางข้อต่อแนวทางปฏิบัติในโอกาสต่อไป

7. ในข้อตกลงควรระบุระยะเวลาของการเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างในต่อไปได้ด้วยว่าจะยื่นข้อเรียกร้องได้ในช่วงใด

8. ในตอนท้ายของข้อตกลงควรให้ผู้แทนที่ได้รับการแต่งตั้งลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐานเมื่อรับข้อเรียกร้องแล้ว ฝ่ายที่รับข้อเรียกร้องต้อง

- นัดเจรจาภายใน 3 วัน นับแต่วันที่รับข้อเรียกร้อง

- แจ้งชื่อตนเองหรือผู้แทนในการเจรจาเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ (ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 16)

- ทั้งนายจ้างและลูกจ้างสามารถแต่งตั้งที่ปรึกษาในการเจรจาได้ ไม่เกินฝ่ายละ 2 คนที่ปรึกษาต้องมีคุณสมบัติตามที่อธิบดีกำหนด และ ได้รับการจดทะเบียนเป็นที่ปรึกษา (ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 17)

- กรณีไม่มีการเจรจากันภายใน 3 วัน หรือเจรจากันแล้วแต่ไม่สามารถตกลงกันได้ ให้ถือว่าข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้น

- ฝ่ายที่ยื่นข้อเรียกร้อง มีหน้าที่ แจ้งพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทราบ เป็นหนังสือภายใน 24 ชั่วโมง นับแต่เวลาพ้นกำหนด 3 วัน หรือนับแต่วันที่ตกลงกันไม่ได้ (ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 21)

- พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานมีหน้าที่ดำเนินการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท เพื่อให้ตกลงกันภายใน 5 วัน นับแต่วันรับหนังสือแจ้ง

(ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 22 วรรคหนึ่ง)

5.6.3 กรณีสามารถตกลงกันได้

- ให้ทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้

- ประกาศโดยเปิดเผยไว้ ณ ที่ทำงาน ไม่น้อยกว่า 30 วัน นับแต่วันที่ได้ตกลงกัน

- นายจ้างนำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไปจดทะเบียน ภายใน 15 วัน นับแต่วันที่ได้ตกลงกัน

5.6.4 กรณีไม่สามารถตกลงกันได้

- ถือว่าข้อพิพาทแรงงานนั้น เป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้

- นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานคนหนึ่งหรือหลายคนได้ ตามมาตรา 26

- นายจ้างใช้สิทธิปิดงานหรือลูกจ้างใช้สิทธิหยุดงานได้ (ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์พ.ศ. 2518 มาตรา 22 วรรคสาม)

- ก่อนการใช้สิทธิปิดงานหรือหยุดงาน ต้องแจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานและอีกฝ่ายหนึ่งทราบล่วงหน้าอย่างน้อย 24 ชั่วโมง นับแต่เวลาที่รับแจ้ง (ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์พ.ศ. 2518 มาตรา 34 วรรคท้าย)

การใช้สิทธิปิดงาน หรือหยุดงาน กฎหมายไม่ได้กำหนดระยะเวลาการใช้สิทธิไว้ ดังนั้นจึงถือเป็นสิทธิของและฝ่ายในการใช้สิทธิ ตราบใดที่ข้อพิพาทแรงงานยังไม่สามารถตกลงกันได้

ในทางปฏิบัติพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน ไม่ว่าจะเป็นแรงงานพื้นที่เขต แรงงานจังหวัดหรือสำนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานประจำกระทรวงแรงงาน ๆ แล้วแต่กรณี จะเป็นหน่วยงานหลักในการเจรจาไกล่เกลี่ยไม่ว่าจะด้วยวิธีการใดวิธีการหนึ่ง เพื่อให้ข้อพิพาทยุติโดยเร็ว

ถึงที่สุดแล้ว หากข้อพิพาทแรงงานไม่สามารถหาข้อยุติ ไม่สามารถตกลงกันได้ พนักงานประนอม ข้อพิพาทแรงงานจะเสนอเรื่องต่อรัฐมนตรี เพื่อพิจารณาออกคำสั่งอย่างหนึ่งอย่างใดหรือหลายอย่าง หากเห็นว่าการปิดงานหรือการนัดหยุดงานนั้น

- อาจทำให้เกิดความเสียหายแก่เศรษฐกิจของประเทศ หรือ
- อาจก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ประชาชน หรือ
- อาจเป็นอันตรายต่อความมั่นคงของประเทศ หรือ
- อาจขัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชนคำสั่งอาจเลือกข้อหนึ่งข้อใดหรือหลายข้อรวมกันได้ตามแต่

จะเห็นสมควร คือ

- สั่งให้นายจ้างซึ่งปิดงานรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานและจ่ายค่าจ้างตามอัตราที่เคยจ่ายให้แก่ลูกจ้างนั้น
- สั่งให้ลูกจ้างซึ่งนัดหยุดงานกลับเข้าทำงานตามปกติ
- จัดให้บุคคลเข้าทำงานแทนที่ลูกจ้างซึ่งมิได้ทำงานเพราะการปิดงานหรือการนัดหยุดงานนายจ้างต้องยอมให้บุคคลเหล่านั้นเข้าทำงาน และห้ามมิให้ลูกจ้างขัดขวางให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างแก่บุคคลเหล่านั้นตามอัตราที่เคยจ่ายให้แก่ลูกจ้าง

- สั่งให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ดำเนินการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน (ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 35)

5.7. ข้อห้ามสำหรับนายจ้าง

ในระหว่างที่มีการเจรจากันระหว่างนายจ้างลูกจ้าง ในเรื่องสภาพการจ้างที่มีปัญหากันอยู่ หรืออยู่ในระหว่างการไกล่เกลี่ย การเจรจาห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง (มาตรา 31) เว้นแต่ลูกจ้างกระทำการต่อไปนี้

- ทุจริตต่อหน้าทำงาน
- จงใจทำให้นายจ้างเสียหาย
- ฝ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบ ของนายจ้าง โดยได้มีการตักเตือนจากนายจ้างเป็นลายลักษณ์อักษร
- ละทิ้งงานเป็นเวลา 3 วันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร

ตัวอย่าง

แดงลูกจ้างมีข้อพิพาทกับบริษัทอยู่ในเรื่องสภาพการจ้าง แดง ป่วยเป็นไข้หวัดใหญ่สายพันธุ์ใหม่แพทย์ลงความเห็นว่าพักรักษาตัวที่โรงพยาบาลเป็นเวลา 5 วัน เมื่อแดงหาย กลับมาทำงานนายจ้างให้แดงออกจากงานโดยอ้างว่าแดงละทิ้งหน้าที่งาน เป็นเวลาเกิน 3 วัน ถือว่าไม่มีเหตุอันสมควร

5.8 คณะกรรมการลูกจ้าง

กรรมการลูกจ้าง

กรรมการลูกจ้าง มีที่มาจาก พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 45 กำหนดไว้ว่า "ในสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ห้าสิบคนขึ้นไป ลูกจ้างอาจจัดตั้ง คณะกรรมการลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้นได้ ในกรณีที่ลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้นเกินหนึ่งในห้าของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานให้คณะกรรมการลูกจ้างประกอบด้วย ลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้น ที่สหภาพแรงงานแต่งตั้ง มีจำนวนมากกว่ากรรมการอื่นที่มีได้เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานหนึ่งคน ถ้าลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้นเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน อาจแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างทั้งคณะก็ได้ให้นำมาตรา 15 วรรคสาม และวรรคสี่ มาใช้บังคับแก่การแต่งตั้ง สหภาพแรงงานกรรมการลูกจ้าง ตามวรรคสองโดยอนุโลม"องค์ประกอบคือ

1. สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คน ขึ้นไป
2. หากมีสหภาพแรงงาน ที่มีสมาชิกเกิน หนึ่งในห้า ของลูกจ้างทั้งหมด สหภาพแรงงานแต่งตั้ง กรรมการลูกจ้างได้เกินกึ่ง (ครึ่งหนึ่ง) ของคณะกรรมการลูกจ้างทั้งหมด 1 คน
3. หากสหภาพแรงงานมีสมาชิกเกินครึ่งหนึ่งของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด สหภาพแรงงานแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างได้ทั้งหมด

จำนวนกรรมการลูกจ้าง มีได้กี่คนในสถานประกอบการ พิจารณาจาก จำนวนลูกจ้างที่มีอยู่ ณ.ขณะแต่งตั้งหรือเลือกตั้งแล้วแต่กรณี ตามมาตรา 46 สรุปได้ คือ

- ลูกจ้าง 50 ถึง 100 มีกรรมการลูกจ้างได้ 5 คน
- ลูกจ้าง 101 ถึง 200 มีกรรมการลูกจ้างได้ 7 คน
- ลูกจ้าง 201 ถึง 400 มีกรรมการลูกจ้างได้ 9 คน
- ลูกจ้าง 401 ถึง 800 มีกรรมการลูกจ้างได้ 11 คน
- ลูกจ้าง 801 ถึง 1,500 มีกรรมการลูกจ้างได้ 13 คน
- ลูกจ้าง 1,501 ถึง 2,500 มีกรรมการลูกจ้างได้ 15 คน
- ลูกจ้างเกิน 2,500 คนขึ้นไป มีกรรมการลูกจ้างได้ 17 ถึง 21

คณะกรรมการลูกจ้าง มีบทบาท หน้าที่อย่างไร

เป็นไปตาม พรบ.แรงงานสัมพันธ์ มาตรา 50 สรุปได้ คือ ประชุมหารือกับนายจ้างอย่างน้อย สามเดือนต่อหนึ่งครั้ง เพื่อ

1. จัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง
2. ปรีกษาหารือเพื่อกำหนดข้อบังคับในการทำงานอันจะเป็นประโยชน์ต่อนายจ้างและ ลูกจ้าง
3. พิจารณาคำร้องทุกข์ของลูกจ้าง
4. หาทางปรองดองและระงับข้อขัดแย้งในสถานประกอบกิจการ

5. ร้องขอต่อศาลแรงงานให้วินิจฉัย กรณี เห็นว่านายจ้างการกระทำการใด ๆ อันทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือได้รับความเดือดร้อนเกินสมควร

กรรมการลูกจ้างกระทำความผิด ลงโทษได้หรือไม่

กรรมการลูกจ้างได้รับความคุ้มครอง ตาม พรบ.แรงงานสัมพันธ์ มาตรา 52 "ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลดค่าจ้างลงโทษ ขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการลูกจ้าง หรือกระทำการใดๆ อันอาจเป็นผลให้กรรมการลูกจ้างไม่สามารถทำงานอยู่ต่อไปได้ เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากศาลแรงงาน" ดังนั้น หากจะลงโทษกรรมการลูกจ้าง ไม่ว่าจะตักเตือนเป็นหนังสือ พักงาน หรือเลิกจ้าง ต้องรับอนุญาตจากศาลก่อน ในทางปฏิบัติต้องยื่นคำร้องขอต่อศาลแรงงาน ขอให้ศาลอนุญาตเสียก่อนจึงจะสามารถลงโทษได้

5.9. สมาคมนายจ้าง

5.9.1 ความหมายของสมาคมนายจ้าง

สมาคมนายจ้าง เป็นองค์กรของนายจ้างที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์พ.ศ.2518 ผู้มีสิทธิจัดตั้งสมาคมนายจ้างต้องเป็นนายจ้างที่ประกอบกิจการประเภทเดียวกัน มีวัตถุประสงค์ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 กำหนดดังนี้

1. แสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง เช่น เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงานกำหนดวันเวลา ทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้างอันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน

2. ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และระหว่างนายจ้างด้วยกัน

การจดทะเบียนสมาคมนายจ้างนั้นให้นายจ้างผู้มีสิทธิจัดตั้งสมาคมนายจ้างจำนวนไม่น้อยกว่าสามคนเป็นผู้เริ่มก่อการ ยื่นคำขอเป็นหนังสือต่อนายทะเบียนพร้อมด้วยร่างข้อบังคับของสมาคมนายจ้างอย่างน้อยสามฉบับ คำขอนั้นต้องระบุชื่อ อายุ อาชีพ หรือวิชาชีพ และที่อยู่ของผู้เริ่มก่อการทุกคน

สมาคมนายจ้างต้องมีข้อบังคับ กรรมการบริหาร และต้องจดทะเบียนต่อนายทะเบียน เมื่อได้รับการจดทะเบียนแล้วมีฐานะเป็นนิติบุคคล

คุณสมบัติของผู้เริ่มก่อการ

1. เป็นผู้ที่มีอำนาจกระทำการแทนบริษัทจำกัด/ห้างหุ้นส่วนจำกัด/ห้างหุ้นส่วนสามัญนิติบุคคล
2. บรรลุนิติภาวะ
3. มีสัญชาติไทย

อำนาจหน้าที่ของสมาคมนายจ้าง

1. เรียกร้อง เจรจา ทำความตกลงและรับทราบคำชี้ขาด หรือทำข้อตกลงกับสหภาพแรงงานหรือลูกจ้างในกิจการของสมาชิกได้

2. จัดการและดำเนินการเพื่อให้สมาชิกได้รับประโยชน์ ทั้งนี้ภายใต้บังคับของวัตถุประสงค์ของสมาคมนายจ้าง

3. จัดให้มีบริการสนเทศเพื่อให้สมาชิกมาติดต่อเกี่ยวกับการดำเนินธุรกิจ

4. จัดให้มีบริการการให้คำปรึกษาเพื่อแก้ไขปัญหา หรือข้อขัดข้องขัดแย้งเกี่ยวกับการบริหารงานและการทำงาน

5. จัดให้มีการให้บริการเกี่ยวกับการจัดสรรเงิน หรือทรัพย์สินเพื่อสวัสดิการของสมาชิก หรือเพื่อสาธารณประโยชน์ ทั้งนี้ตามที่ที่ประชุมใหญ่เห็นสมควร

6. เรียกเก็บเงินค่าสมัครเป็นสมาชิก และเงินค่าบำรุงตามอัตราที่กำหนดในข้อบังคับของสมาคมนายจ้าง

5.9.2 บทบาทของสมาคมนายจ้างต่อสมาชิก

1. เป็นตัวแทน เจรจา ทำความตกลง รับทราบคำชี้ขาดและดำเนินการใด ๆ เพื่อให้สมาชิกได้รับประโยชน์
2. เป็นผู้แทนที่ดี มีความซื่อสัตย์ต่อสมาชิก
3. ให้สมาชิกได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมของสมาคมนายจ้างและให้คำแนะนำแก่สมาชิกในแนวทางที่ถูกต้อง
4. คำนึงผลประโยชน์ของสมาชิก และดำเนินการตามขั้นตอนของกฎหมาย

5.10 สหภาพแรงงาน

ในสถานประกอบการใด ๆ รวมกันไม่น้อยกว่าสิบคน อาจเข้าชื่อร่วมกันจัดตั้งสหภาพแรงงานได้โดยยื่นขอจดทะเบียนต่อนายทะเบียน ตามขั้นตอนที่กำหนด

5.10.1 วัตถุประสงค์ การตั้งสหภาพแรงงาน ฯ

แสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง และส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และระหว่างลูกจ้างด้วยกันเอง ตามพ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ ม.86

5.10.2 หน้าที่ของสหภาพแรงงาน ฯ หรือคณะกรรมการสหภาพแรงงาน ฯ

- เรียกร้อง เจรจา ทำความตกลง และรับทราบคำชี้ขาดหรือทำข้อตกลงกับนายจ้าง หรือสมาคมนายจ้าง ในกิจการของสมาชิกได้

- จัดการและดำเนินการเพื่อให้สมาชิกได้รับประโยชน์ ภายใต้วัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงาน
- จัดให้บริการสารสนเทศให้สมาชิก เกี่ยวกับการจัดหางาน
- ให้คำปรึกษา เพื่อแก้ไขปัญหาหรือข้อขัดแย้งเกี่ยวกับการบริหารและการทำงาน
- ให้บริการเกี่ยวกับการจัดสรรเงินหรือทรัพย์สินเพื่อสวัสดิการของสมาชิก
- เรียกเก็บค่าสมัครสมาชิกและเงินค่าบำรุง ตามข้อบังคับสหภาพแรงงาน

5.10.3 สิทธิการลากรรมการสหภาพแรงงาน ฯ

- ลาเพื่อไปดำเนินการสหภาพแรงงานในฐานะผู้แทนลูกจ้างในการเจรจา
- การไกล่เกลี่ย และการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน
- ลาเพื่อไปร่วมประชุมตามที่ทางราชการกำหนด
- แจ้งให้นายจ้างทราบล่วงหน้าถึงสาเหตุที่ลาโดยชัดแจ้ง พร้อมแสดงหลักฐานที่เกี่ยวข้อง
- ถือว่าเป็นวันทำงาน

5.10.4 หน้าที่ของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ

- ประชุมหารือกับนายจ้างอย่างน้อย สามเดือนต่อครั้ง
- ร่วมหารือกับนายจ้างเพื่อจัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง
- ให้คำปรึกษา เสนอแนะความเห็นแก่นายจ้างในการจัดสวัสดิการสำหรับลูกจ้าง
- ตรวจตรา ควบคุม ดูแล การจัดสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้
- เสนอข้อคิดเห็น และแนวทางในการจัดสวัสดิการ

5.10.5 บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้าง

- ประชุมหารือกับนายจ้างอย่างน้อย สามเดือนต่อครั้งหรือเมื่อคณะกรรมการลูกจ้างเกินกึ่งหนึ่งร้องขอ
- จัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง
- ปกป้องหารือเพื่อกำหนดข้อบังคับในการทำงาน เป็นประโยชน์ต่อนายจ้างและลูกจ้าง
- พิจารณาคำร้องทุกข์ของลูกจ้าง
- หาทางปรองดอง ระวังข้อขัดแย้งในสถานประกอบการ

5.11 สหพันธ์นายจ้างและสหพันธ์แรงงาน

สหพันธ์นายจ้าง คือ สมาคมนายจ้างตั้งแต่สองสมาคมขึ้นไปรวมตัวกันจัดตั้งเป็นสหพันธ์นายจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาคมนายจ้าง
2. คุ้มครองผลประโยชน์ของสมาคมนายจ้างและนายจ้าง

สมาคมนายจ้างที่มีสิทธิ์จัดตั้งสหพันธ์นายจ้าง ยื่นคำขอตามแบบที่กำหนด (แบบร.ส.(สทก.) 1.3 ต่อนายทะเบียนพร้อมเอกสาร

สหพันธ์นายจ้างที่ได้จดทะเบียนแล้วมีสถานเป็นนิติบุคคล (มาตรา 115)

สหพันธ์แรงงาน คือ องค์กรของลูกจ้างที่เกิดจากสหภาพแรงงานตั้งแต่สองสหภาพแรงงานขึ้นไปรวมตัวกัน จัดตั้งและนำมาจดทะเบียนต่อนายทะเบียน เมื่อได้รับจดทะเบียนแล้วมีฐานเป็นนิติบุคคล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ (มาตรา 112)

1. ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างสหภาพแรงงาน
2. คุ้มครองผลประโยชน์ของสหภาพแรงงานและลูกจ้างต้องเป็นสหภาพแรงงานประเภทเดียวกัน (มาตรา 113)

2.1 สหภาพแรงงานประเภทนายจ้างคนเดียวกัน หรือ

2.2 สหภาพแรงงานประเภทกิจการเดียวกัน

5.12 สภาองค์กรนายจ้างและสภาองค์กรลูกจ้าง

สภาองค์กรนายจ้าง คือ สมาคมนายจ้างหรือสหพันธ์นายจ้างไม่น้อยกว่าห้าแห่งรวมตัวกันจัดตั้งเป็นสภาองค์กรนายจ้าง ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. ส่งเสริมการศึกษา
2. ส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์

สภาองค์กรลูกจ้าง คือ องค์กรของลูกจ้างที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518โดยสหภาพแรงงาน หรือสหพันธ์แรงงานไม่น้อยกว่าสิบห้าแห่งรวมกันจัดตั้งขึ้นและเมื่อได้รับจดทะเบียนแล้วสภาองค์กรลูกจ้างมีฐานเป็นนิติบุคคล (มาตรา 120)

วัตถุประสงค์ของสภาองค์กรลูกจ้าง

1. เพื่อส่งเสริมการศึกษา
2. เพื่อส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์

5.13 การกระทำความไม่เป็นธรรม

ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518(มาตรา 121,123)

นายจ้างได้เลิกจ้างหรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการสหภาพแรงงาน หรือกรรมการสหพันธ์แรงงานไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ เพราะเหตุที่ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานได้นัดชุมนุม ทำการร้อง ยื่นข้อเรียกร้อง เกรงใจ หรือดำเนินการฟ้องร้อง หรือเป็นพยาน หรือให้หลักฐานต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน หรือนายทะเบียนพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงาน ผู้พิพาทแรงงาน หรือกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ตามพระราชบัญญัตินี้หรือ ต่อศาลแรงงาน หรือเพราะเหตุที่ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานกำลังจะทำการดังกล่าว

นายจ้างได้เลิกจ้างหรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้เพราะเหตุที่ลูกจ้างนั้น เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน

นายจ้างได้ขัดขวางในการที่ลูกจ้างนั้นเป็นสมาชิกหรือให้ลูกจ้างออกจากการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานหรือให้หรือตกลงจะให้เงินหรือทรัพย์สินแก่ลูกจ้างหรือเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงาน เพื่อให้สมัครหรือรับสมัครลูกจ้างเป็นสมาชิก หรือเพื่อให้ออกจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานนายจ้างได้ขัดขวางการดำเนินการของสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงานหรือขัดขวางการใช้สิทธิของลูกจ้างในการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือ

นายจ้างเข้าแทรกแซง ในการดำเนินการของสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงานโดยไม่มีอำนาจโดยชอบด้วยกฎหมาย

ผู้ใดบังคับหรือขู่เข็ญ โดยทางตรงหรือทางอ้อมให้ลูกจ้างต้องเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานหรือต้องออกจากการเป็นสหภาพแรงงานหรือ

ผู้ใดกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้นายจ้างฝ่าฝืนมาตรา 121

นายจ้างได้เลิกจ้างลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการ อนุกรรมการ หรือสมาชิกสหภาพแรงงานหรือกรรมการ อนุกรรมการ สหพันธ์แรงงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เว้นแต่บุคคลดังกล่าวได้กระทำการดังต่อไปนี้ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง

จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

ฝ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งอันชอบธรรมด้วยกฎหมายของนายจ้างโดยนายจ้างว่ากล่าวและตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ย้ายแรงงานจ้างไม่จำต้องว่ากล่าวตักเตือนทั้งนี้ ข้อบังคับ ระเบียบคำสั่งนั้นต้องมีได้ออกเพื่อขัดขวางมิให้บุคคลดังกล่าว ดำเนินการเกี่ยวกับข้อเรียกร้องหรือ

ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวัน ทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

กระทำการใด ๆ เป็นการยุยง สนับสนุน หรือชักชวนให้มีการฝ่าฝืนข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือคำชี้ขาด

10.14 บทกำหนดโทษ

บทกำหนดโทษ (มาตรา 128-159) พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้ กำหนดโทษทั้งจำคุกและปรับ หรือทั้งจำทั้งปรับ สำหรับนายจ้าง ลูกจ้าง สหภาพแรงงาน หรือสหพันธ์แรงงานใด ๆ ก็ตามที่ปฏิบัติไม่

6. แบบฝึกหัด/แบบทดสอบ

แบบทดสอบหน่วยที่ 3 (พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518)

วัตถุประสงค์ เพื่อทดสอบความรู้ของนักเรียนเกี่ยวกับพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์

คำแนะนำ ให้นักเรียนอ่านแบบทดสอบ แล้วเขียนเครื่องหมาย x ลงในกระดาษคำตอบให้ถูกต้อง

1. ข้อใดคือวัตถุประสงค์ของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ในหลักใหญ่

ก. กำหนดหลักเกณฑ์และขั้นตอนเกี่ยวกับการแจ้งข้อเรียกร้องและการระงับข้อพิพาทแรงงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

ข. ให้สิทธิแก่นายจ้างและลูกจ้างในการจัดตั้งองค์กรของตนเพื่อแสวงหาและคุ้มครองประโยชน์เกี่ยวกับการจ้างและการทำงานและส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างสองฝ่าย

ค. ให้ความคุ้มครองแก่นายจ้างและลูกจ้างที่ดำเนินกิจกรรม

ง. หาข้อยุติ กรณีแรงงานมีปัญหา

จ. ถูกทุกข้อ

2. สภาพการจ้างหมายถึงข้อใด

ก. ข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง

ข. เงื่อนไขในการจ้างงาน

ค. ข้อขัดแย้งในการทำงาน

ง. การสร้างข้อตกลงตามสภาพงาน

จ. ทุกข้อที่กล่าวมา

3. สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่จำนวนเท่าใด ต้องจัดให้มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้เป็นหนังสือ

ก. 50 คนขึ้นไป

ข. 30 คนขึ้นไป

ค. 20 คนขึ้นไป

ง. 60 คนขึ้นไป

จ. 10 คนขึ้นไป

4. จากข้อ 3 อายุของข้อตกลงมีผลบังคับใช้ภายในระยะเวลาใด

ก. ภายในระยะเวลาที่ทั้งสองฝ่ายตกลงกันแต่ไม่เกิน 1 ปี

ข. ภายในระยะเวลาที่ทั้งสองฝ่ายตกลงกันแต่ไม่เกิน 2 ปี

ค. ภายในระยะเวลาที่ทั้งสองฝ่ายตกลงกันแต่ไม่เกิน 3 ปี

ง. ภายในระยะเวลาที่ทั้งสองฝ่ายตกลงกันแต่ไม่เกิน 4 ปี

จ. ภายในระยะเวลาที่ทั้งสองฝ่ายตกลงกันแต่ไม่เกิน 5 ปี

5. การนัดหยุดงานหมายถึงข้อใด

ก. การที่ลูกจ้างไม่ได้รับความยุติธรรม

ข. ข้อขัดแย้งที่นายจ้างไม่พึงพอใจลูกจ้าง

ค. การที่นายจ้างไม่จ่ายค่าจ้าง

ง. การที่ลูกจ้างร่วมกันไม่ทำงานชั่วคราว

จ. การที่ลูกจ้าง หรือนายจ้าง หยุดงาน

6. ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ นายจ้างปิดงานได้ แต่ต้องแจ้งลูกจ้างอย่างน้อยเป็นเวลาเท่าใด

ก. ล่วงหน้าอย่างน้อย 24 ชั่วโมง

ข. ล่วงหน้าอย่างน้อย 5 วัน

ค. ล่วงหน้าอย่างน้อย 15 วัน

ง. ล่วงหน้า 3 วัน

จ. ล่วงหน้า 2 วัน

7. ข้อพิพาทแรงงาน ชนิดใด ที่ไม่ขึ้นโดยตรงกับคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
- | | |
|--------------------|-------------------------|
| ก. การทำเรื่อ | ข. บริษัท พรหมไทย จำกัด |
| ค. การรถไฟ | ง. กิจการสหกรณ์ |
| จ.ทุกข้อที่กล่าวมา | |
8. วัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงานได้แก่ข้อใด
- ก. แสวงหาผลประโยชน์ให้สมาชิก
- ข. แสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างงาน
- ค. แสวงหาผลประโยชน์เกี่ยวกับการจ้างงาน
- ง. ระวังข้อพิพาทแรงงาน
- จ.ทุกข้อที่กล่าวมา
9. ข้อใด **มิได้** เป็นข้อกำหนดของสหพันธ์นายจ้าง
- ก. ส่งเสริมความสัมพันธ์ของสมาคมคุ้มครองผลประโยชน์
- ข. ไม่ต้องจดทะเบียนแต่แจ้งสมาชิกให้ทราบทั่วกัน
- ค. สมาคมนายจ้าง 2 สมาคมขึ้นไปรวมตัวกัน
- ง. สมาชิกของสมาคมนายจ้างประกอบกิจการประเภทเดียวกัน
- จ. ทุกข้อที่กล่าวมา
10. ข้อใดคือวัตถุประสงค์ของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์
- | | |
|---|---------------------------------------|
| ก. แจ้งข้อเรียกร้องและระวังข้อพิพาทแรงงาน | ข. ให้ความคุ้มครองในกิจการที่กำหนดไว้ |
| ค. กิจการประกอบอาชีพเดียวกัน | ง. กิจการที่ตราขึ้นตามพระราชกฤษฎีกา |
| จ. ระวังข้อพิพาทของนายจ้าง | |

7. เฉลยแบบทดสอบ

เฉลยแบบทดสอบหน่วยที่ 3 (พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518)

1. จ. ถูกทุกข้อ
2. ก. ข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง
3. ค. 20 คนขึ้นไป
4. ค. ภายในระยะเวลาที่ทั้งสองฝ่ายตกลงกันแต่ไม่เกิน 3 ปี
5. ง. การที่ลูกจ้างร่วมกันไม่ทำงานชั่วคราว
6. ก. ล่วงหน้าอย่างน้อย 24 ชั่วโมง
7. ค. การรถไฟ
8. ข. แสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างงาน
9. ค. สมาคมนายจ้าง 2 สมาคมขึ้นไปรวมตัวกัน
10. ก. แจ้งข้อเรียกร้องและระวังข้อพิพาทแรงงาน

8. เอกสารอ้างอิง

หนังสือเรียน วิชากฎหมายในงานอาชีพอุตสาหกรรมการผลิต ศูนย์หนังสือเมืองไทย จำกัด กิตติพงษ์ สิทธิ
เชิงคำ นบ. (นิติศาสตร์)

	ใบกิจกรรมที่ 3		หน่วยที่.....3
	รหัสวิชา	30100-1002	สอนครั้งที่.....4-5
	ชื่อวิชา	กฎหมายในงานอาชีพอุตสาหกรรมการผลิต	
	ชื่อหน่วยการเรียนรู้	งานพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518	ทฤษฎี 2...ชม. ปฏิบัติ....ชม.
ชื่อเรื่อง งานพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518			

1.ผลลัพธ์การเรียนรู้ระดับหน่วยการเรียนรู้

ประมวลความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เพื่อใช้สำหรับการประกอบอาชีพอย่างมีความรับผิดชอบและมีจรรยาบรรณ

2.อ้างอิงมาตรฐาน/เชื่อมโยงกลุ่มอาชีพ

2.1 มาตรฐานอาชีพ.....-.....สมรรถนะย่อย.....

- 1) เกณฑ์การปฏิบัติงาน.....
- 2) วิธีประเมิน.....
- 3) หลักฐานการปฏิบัติงาน (Performance Evidence)
- 4) หลักฐานความรู้ (Knowledge Evidence)

2.2 บุคลากรกลุ่มอาชีพ.....

3.สมรรถนะประจำหน่วย

- 3.1. อธิบายคำนิยามได้
- 3.2. อธิบายข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างได้
- 3.3. อธิบายวิธีการยื่นข้อเรียกร้อง เสร็จจากข้อเรียกร้องของลูกจ้างได้
- 3.4. รู้วิธีการจัดทำและผลบังคับของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง
- 3.5. ทราบองค์กณายจ้างลูกจ้าง
- 3.6. อธิบายทราบวิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน
- 3.7. อธิบายขั้นตอนการดำเนินคดีในศาลแรงงาน

4.จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม (เขียนให้ครบด้าน พุทธิพิสัย ทักษะพิสัย จิตพิสัย และ ประยุกต์ใช้)

4.1 ด้านความรู้ ผู้เรียนสามารถ

- 4.1.1. บอกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างงานได้
- 4.1.2. อธิบายวิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน การปิดงาน และการนัดหยุดงานได้
- 4.1.3. อธิบายเกี่ยวกับสหภาพแรงงานได้

4.2 ด้านทักษะ ผู้เรียนสามารถ

- 4.2.1. เขียนข้อเรียกร้องของลูกจ้างต่อนายจ้างได้

4.3 ด้านการประยุกต์ใช้ ผู้เรียนสามารถ

- 4.3.1 นำความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518ไปประยุกต์ใช้ได้

4.4 ด้านเจตคติ กิณนิสัย และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ผู้เรียนสามารถ

- 4.4.1 มีความรับผิดชอบ

- 4.4.2 มีวินัย
- 4.4.3 มีความสนใจใฝ่เรียนรู้
- 4.4.4 แสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเอง
- 4.4.5 ปฏิบัติตนตามกฎหมาย

5.เครื่องมือ วัสดุ และอุปกรณ์

5.เครื่องมือ วัสดุ และอุปกรณ์

- 5.1.....สมุดรายงาน/กระดานรายงาน/สมุดเรียน.....
- 5.2.....หนังสือประกอบการเรียน.....
- 5.3.....ไม้บรรทัด ปากกา.....
- 5.4.....อินเตอร์เน็ต.....

6.ขั้นตอนการทำกิจกรรม

1. ชี้แจงให้ผู้เรียนแบ่งกลุ่มเขียนข้อพิพาทระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง พร้อมอธิบายและนำเสนอ
- คำสั่ง ให้นักศึกษาเขียนข้อพิพาทและนำเสนอหน้าชั้นเรียน

กรณีพิพาท

1. ยื่นข้อร้องร้อง
 2. การเจรจา.....
 3. ข้อตกลง.....
 4. จดทะเบียน.....
 5. ระวังข้อพิพาท.....
2. ให้ผู้เรียนสืบค้นข้อมูลและนำเสนอหน้าชั้นเรียน

7.สรุปและอภิปราย

- 7.1. ผู้เรียนกลุ่มอื่นๆ ร่วมกันแสดงความคิดเห็น
- 7.2. ครูผู้สอนให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

8.การประเมินผล

ความรู้	ทักษะ	คุณลักษณะ	เกณฑ์การประเมิน
☐ ความรู้ ความเข้าใจ	☐ การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามเวลาที่กำหนด	☐ การมีมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติกิจกรรม	☐ เกณฑ์การประเมิน ทำเครื่องหมาย ✓ ในแต่ละตอน 3 ข้อ
☐ การนำไปใช้ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ การประเมินค่า	☐ การปฏิบัติงานด้วยความละเอียด รอบคอบ ปลอดภัย เรียบร้อย สวยงาม	☐ ความมีวินัย ตรงต่อเวลา ซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติงาน	☐ คือผ่านการประเมิน 1.ด้านความรู้ (K) ☐ ผ่าน ☐ ไม่ผ่าน
☐ การศึกษาค้นคว้า การแสวงหาแหล่งข้อมูล	☐ การปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดสมรรถนะแก่ผู้เรียน	☐ การประพฤติตนตามระเบียบของสถานศึกษา	2.ด้านทักษะ (P) ☐ ผ่าน ☐ ไม่ผ่าน
☐ การแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผล	☐ ทักษะการวางแผน การคิดสร้างสรรค์ การออกแบบการผลิต	☐ มีเจตคติที่ดีในการปฏิบัติกิจกรรม	3.ด้านทักษะ (A) ☐ ผ่าน ☐ ไม่ผ่าน
☐ การหาประสบการณ์ความรู้ใหม่	☐ การตัดสินใจแก้ไขปัญหา	☐ ความพอเพียง พอประมาณ	

ผ่านเกณฑ์การประเมินผลไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60

9.เอกสารอ้างอิง/เอกสารค้นคว้าเพิ่มเติม

หนังสือเรียน วิชากฎหมายในงานอาชีพอุตสาหกรรมการผลิต ศูนย์หนังสือเมืองไทย จำกัด กิตติพงษ์ สิทธิ
เชิงคำ นบ. (นิติศาสตร์)

	แผนการจัดการเรียนรู้		หน่วยที่...4
	รหัสวิชา	30100-1002	สอนครั้งที่
	ชื่อวิชา	กฎหมายในงานอาชีพอุตสาหกรรมการผลิต	6-7
	ชื่อหน่วยการเรียนรู้	งานพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537	ทฤษฎี 2.ชม. ปฏิบัติ....ชม.
ชื่อเรื่อง งานพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537			

1.ผลลัพธ์การเรียนรู้ระดับหน่วยการเรียนรู้

ประมวลความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537เพื่อใช้สำหรับการประกอบอาชีพอย่างมีความรับผิดชอบและมีจรรยาบรรณ

2.อ้างอิงมาตรฐาน/เชื่อมโยงกลุ่มอาชีพ

2.1 มาตรฐานอาชีพ.....-.....สมรรถนะย่อย.....

- 1) เกณฑ์การปฏิบัติงาน.....
- 2) วิธีประเมิน.....
- 3) หลักฐานการปฏิบัติงาน (Performance Evidence)
- 4) หลักฐานความรู้ (Knowledge Evidence)

2.2 บุคลากรกลุ่มอาชีพ.....

3.สมรรถนะประจำหน่วย

3.1. บอก ความหมาย นิยามศัพท์ และความสำคัญของพระราชบัญญัติเงินทดแทน(ฉบับที่ 1) พ.ศ. 2537 และพระราชบัญญัติเงินทดแทน(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561

- 3.2. บอก การดำเนินงานของกองทุนเงินทดแทน ได้
- 3.3. อธิบายขอบเขตการใช้บังคับพระราชบัญญัติเงินทดแทน และการมีบังคับใช้ได้
- 3.4. อธิบายสิทธิประโยชน์ของกองทุนเงินทดแทนได้
- 3.5. อธิบายขั้นตอนการขอรับประโยชน์ทดแทนกองทุนเงินทดแทนได้
- 3.6. บอกบทกำหนดโทษได้
- 3.7. อธิบายขั้นตอนการอุทธรณ์ ได้

4.จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม (เขียนให้ครบด้าน พุทธิพิสัย ทักษะพิสัย จิตพิสัย และ ประยุกต์ใช้ฯ)

4.1 ด้านความรู้ ผู้เรียนสามารถ

4.1.1 บอกความหมายและความสำคัญของพระราชบัญญัติเงินทดแทน(ฉบับที่ 1) พ.ศ. 2537 และ
4 พระราชบัญญัติเงินทดแทน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561

- 4.1.2 อธิบายขอบเขตการใช้บังคับพระราชบัญญัติเงินทดแทน และการมีบังคับใช้ได้
- 4.1.3 บอกสิทธิประโยชน์ของกองทุนเงินทดแทนได้

4.2 ด้านทักษะ ผู้เรียนสามารถ

4.2.1 รู้วิธีเรียกร้องสิทธิ จากนายจ้าง หรือจากสำนักงานประกันสังคมการรักษา และเยียวยา
การเจ็บป่วย ตัวลูกจ้าง จากการทำงานให้นายจ้างได้

4.3 ด้านการประยุกต์ใช้ ผู้เรียนสามารถ

4.3.1 นำความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ไปประยุกต์ใช้ได้

4.4 ด้านเจตคติ กิจนิสัย และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ผู้เรียนสามารถ

4.4.1 มีความรับผิดชอบ

4.4.2 มีวินัย

4.4.3 มีความสนใจใฝ่เรียนรู้

4.4.4 แสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเอง

4.4.5 ปฏิบัติตนตามกฎหมาย

5.สาระการเรียนรู้

5.1 ความหมายและความสำคัญของพระราชบัญญัติเงินทดแทน(ฉบับที่ 1) พ.ศ. 2537 และพระราชบัญญัติเงินทดแทน(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561

5.2 การดำเนินงานของกองทุนเงินทดแทน

5.3 อธิบายกองทุนเงินทดแทนได้

5.4 อธิบายขอบเขตการใช้บังคับพระราชบัญญัติเงินทดแทน และการมีบังคับใช้ได้

5.5 บอกนิยามศัพท์ในพระราชบัญญัติเงินทดแทนได้

5.6 บอกสิทธิประโยชน์ของกองทุนเงินทดแทนได้

5.7 อธิบายขั้นตอนการขอรับประโยชน์ทดแทนได้

5.8 อธิบายผู้รับสิทธิประโยชน์กรณีลูกจ้างสูญหายหรือตายได้

5.9 บอกบทกำหนดโทษได้

5.10 อธิบายขั้นตอนการอุทธรณ์ได้

6.กิจกรรมการเรียนรู้

6.1. การนำเข้าสู่บทเรียน

- ครูอธิบายประวัติความเป็นมา ของ พ.ร.บ.เงินทดแทน ส่วนประกอบของ พ.ร.บ.เงินทดแทน อธิบายความเด่นชัดของงานในส่วนพระราชบัญญัติเงินทดแทน คำนิยาม ขอบเขตการใช้บังคับ และมีใช้บังคับ กองทุนเงินทดแทน คำนิยามขอบเขตการใช้บังคับ และมีใช้บังคับ กองทุนเงินทดแทน

- นักเรียนอ่านข่าวเกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน หน้าชั้นเรียน 3-4 คน

6.2. การเรียนรู้

- ครู นักเรียน ยกตัวอย่าง กับคำถามการประกันสังคม ให้นักเรียนยกตัวอย่างคนที่รู้จักและมีบัตรประกันสังคม เพราะไปทำงานอะไร ที่ไหน อย่างไร หรือถามจากนักเรียนว่ามีใครทำงานพิเศษ แล้วมีประกันสังคมไหม แล้วให้นักเรียนเล่าประสบการณ์ให้ฟังว่าเคยใช้สิทธิประโยชน์จาก พ.ร.บ.เงินทดแทนไหม

6.3. การสรุป

- พูดคุยทบทวนเกี่ยวกับ กองทุนเงินทดแทน สิทธิประโยชน์ที่ลูกจ้าง จะได้จากกองทุนเงินทดแทน ตามกฎหมาย พ.ร.บ. ฉบับปัจจุบัน

7.สื่อและแหล่งการเรียนรู้

- 7.1 หนังสือเรียนวิชา กฎหมายในงานอาชีพอุตสาหกรรมการผลิต
- 7.2 สื่อนำเสนอ Power Point เรื่องพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537

8.หลักฐานการเรียนรู้

8.1 หลักฐานความรู้

- คะแนนแบบฝึกหัดและคะแนนใบงาน
- คะแนนสอบ ก่อนเรียน - หลังเรียน

8.2 หลักฐานการปฏิบัติงาน

- คะแนนใบงาน
- คะแนนพฤติกรรม ด้านเจตคติ กิจนิสัย และคุณลักษณะที่พึงประสงค์

9.การวัดและประเมินผล

9.1 เกณฑ์การปฏิบัติงาน

ผลรวมของคะแนนจากเครื่องมือประเมินทุกประเภทไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 ถือว่าผ่านเกณฑ์

ประเมินผล

9.2 วิธีการประเมิน

การสังเกตพฤติกรรมกลุ่ม ผลงานที่จัดทำ คะแนนจากการทดสอบ

9.3 เครื่องมือประเมิน

- แบบฝึกหัดประจำหน่วยการเรียนรู้ที่ 4
- ใบงานประจำหน่วยการเรียนรู้ที่ 4

	ใบความรู้ที่ 4		หน่วยที่...4
	รหัสวิชา	30100-1002	สอนครั้งที่
	ชื่อวิชา	กฎหมายในงานอาชีพอุตสาหกรรมการผลิต	6-7
	ชื่อหน่วยการเรียนรู้	งานพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537	ทฤษฎี 2.ชม. ปฏิบัติ....ชม.
ชื่อเรื่อง งานพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537			

1.ผลลัพธ์การเรียนรู้ระดับหน่วยการเรียนรู้

ประมวลความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537เพื่อใช้สำหรับการประกอบอาชีพอย่างมีความรับผิดชอบและมีจรรยาบรรณ

2.อ้างอิงมาตรฐาน/เชื่อมโยงกลุ่มอาชีพ

2.1 มาตรฐานอาชีพ.....-.....สมรรถนะย่อย.....

- 1) เกณฑ์การปฏิบัติงาน.....
- 2) วิธีประเมิน.....
- 3) หลักฐานการปฏิบัติงาน (Performance Evidence)
- 4) หลักฐานความรู้ (Knowledge Evidence)

2.2 บุคลากรกลุ่มอาชีพ.....

3.สมรรถนะประจำหน่วย

3.1. บอก ความหมาย นิยามศัพท์ และความสำคัญของพระราชบัญญัติเงินทดแทน(ฉบับที่ 1) พ.ศ. 2537 และพระราชบัญญัติเงินทดแทน(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561

- 3.2. บอก การดำเนินงานของกองทุนเงินทดแทน ได้
- 3.3. อธิบายขอบเขตการใช้บังคับพระราชบัญญัติเงินทดแทน และการมีบังคับใช้ได้
- 3.4. อธิบายสิทธิประโยชน์ของกองทุนเงินทดแทนได้
- 3.5. อธิบายขั้นตอนการขอรับประโยชน์ทดแทนกองทุนเงินทดแทนได้
- 3.6. บอกบทกำหนดโทษได้
- 3.7. อธิบายขั้นตอนการอุทธรณ์ ได้

4.จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม (เขียนให้ครบด้าน พุทธิพิสัย ทักษะพิสัย จิตพิสัย และ ประยุกต์ใช้ฯ)

4.1 ด้านความรู้ ผู้เรียนสามารถ

4.1.1 บอกความหมายและความสำคัญของพระราชบัญญัติเงินทดแทน(ฉบับที่ 1) พ.ศ. 2537 และ
4 พระราชบัญญัติเงินทดแทน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561

- 4.1.2 อธิบายขอบเขตการใช้บังคับพระราชบัญญัติเงินทดแทน และการมีบังคับใช้ได้
- 4.1.3 บอกสิทธิประโยชน์ของกองทุนเงินทดแทนได้

4.2 ด้านทักษะ ผู้เรียนสามารถ

4.2.1 รู้วิธีเรียกร้องสิทธิ จากนายจ้าง หรือจากสำนักงานประกันสังคมการรักษา และเยียวยา
การเจ็บป่วย ตัวลูกจ้าง จากการทำงานให้นายจ้างได้

4.3 ด้านการประยุกต์ใช้ ผู้เรียนสามารถ

4.3.1 นำความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ไปประยุกต์ใช้ได้

4.4 ด้านเจตคติ กิจนิสัย และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ผู้เรียนสามารถ

4.4.1 มีความรับผิดชอบ

4.4.2 มีวินัย

4.4.3 มีความสนใจใฝ่เรียนรู้

4.4.4 แสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเอง

4.4.5 ปฏิบัติตนตามกฎหมาย

5.สาระการเรียนรู้

5.1 ความหมายและความสำคัญของพระราชบัญญัติเงินทดแทน (ฉบับที่ 1) พ.ศ. 2537 และพระราชบัญญัติเงินทดแทน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561

กองทุนเงินทดแทน เกิดขึ้นตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ปี พ.ศ. 2515 ข้อ 2(6)เพื่อตอบสนองต่อการให้แรงงานให้เหมาะสม และเพื่อแก้ไขข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างได้เป็นไปโดยวิธีปรองดองและเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย และกำหนดให้นายจ้างต้องรับผิดชอบโดยไม่ต้องมีความผิด หรือเรียกว่า"Liability without Fault" โดยให้นายจ้างเป็นผู้จ่ายเงินสมทบแต่ฝ่ายเดียวให้กองทุนเงินทดแทนเพื่อเป็นหลักประกันแก่ลูกจ้างว่า จะต้องได้รับเงินทดแทน เมื่อประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงาน โดยมีหน่วยงานที่ปฏิบัติการกิจ ตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ปี พ.ศ. 2515 ข้อ 3 คือ สำนักงานกองทุนเงินทดแทน เริ่มต้นสังกัดกรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย เพื่อทำหน้าที่จ่ายเงินทดแทนแก่ลูกจ้างแทนนายจ้าง เงินทดแทนประกอบด้วย ค่ารักษาพยาบาลตามความเหมาะสม ค่าทดแทนรายเดือนกรณีไม่สามารถทำงานได้ เพื่อเลี้ยงดูตนเองและครอบครัวในขณะที่ขาดรายได้ประจำกรณีสูญเสียอวัยวะ ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน กรณีทุพพลภาพ กรณีถึงแก่ความตาย และค่าทำศพกองทุนเงินทดแทน เริ่มดำเนินการตั้งแต่ปี พ.ศ. 2517

ในปี พ.ศ.2533 ได้มีการตราพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103ลงวันที่ 16 มีนาคมพ.ศ. 2515 (ฉบับที่ 1) พ.ศ. 2533 บัญญัติให้ออนกองทุนเงินทดแทนและบรรดาอำนาจหน้าที่ของกรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทยและของเจ้าหน้าที่กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับสำนักงานกองทุนเงินทดแทนและงานกองทุนเงินทดแทนในสำนักงานแรงงานจังหวัดไปเป็นของสำนักงานประกันสังคม กระทรวงมหาดไทยหรือของเจ้าหน้าที่ของสำนักงานประกันสังคม กระทรวงมหาดไทย ต่อมาในวันที่ 3 กันยายน พ.ศ. 2533 เมื่อมีการจัดตั้งสำนักงานประกันสังคม ตามพระราชบัญญัติประกันสังคมพ.ศ. 2533 จึงมีการโอนย้ายกองทุนเงินทดแทนให้มาสังกัดกับสำนักงานประกันสังคม ในปี พ.ศ. 2537 มีการปรับปรุงกฎหมายของเงินทดแทนใหม่ จึงยกเลิกประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ปี พ.ศ. 2515และประกาศใช้พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 แทน เพื่อให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองให้มากที่สุดในวันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2545 จึงมีการขยายความคุ้มครองลูกจ้างของสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป จนถึงในปี พ.ศ. 2554 มีลูกจ้างและสถานประกอบการในระบบกองทุนเงินทดแทนรวม 8,222,960 คน และ 338,270 แห่ง ตามลำดับ และได้มีการประกาศใช้ พระราชบัญญัติเงินทดแทน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้ว เมื่อวันที่ 10 ตุลาคม 2561 โดยมีผลบังคับใช้เมื่อพ้นกำหนด 60วัน นับแต่วันที่ประกาศเป็นต้นไป เป็นฉบับปัจจุบัน พ.ร.บ.เงินทดแทน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 จะมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 9 ธันวาคม 2561 เป็นต้นไป

5.2 การดำเนินงานของกองทุนเงินทดแทน

การประกันสังคมจะมีหน่วยงานของรัฐ คือ สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน เป็นหน่วยงาน ที่เข้ามาดูแลหลักประกันในการดำเนินชีวิตของลูกจ้าง ให้ความคุ้มครองตลอดระยะเวลาตามกฎหมายโดยจะมีกองทุนหลักอยู่ 2 กองทุนคือ

1. กองทุนเงินทดแทนให้ความคุ้มครองลูกจ้างที่ประสบอันตราย เจ็บป่วย ทุพพลภาพ ตาย หรือสูญหาย อันเนื่องมาจากการทำงานให้นายจ้างโดยอิง พระราชบัญญัติเงินทดแทน(ฉบับที่ 1) พ.ศ.2537 และพระราชบัญญัติเงินทดแทน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 มีสาระ สำคัญเพิ่มเติม คือ ได้มีการขยายความคุ้มครองแก่ลูกจ้างของส่วนราชการ ขยายความคุ้มครอง ให้ครอบคลุมไปถึงลูกจ้างซึ่งทำงานในองค์กรของนายจ้างที่มีได้มีวัตถุประสงค์ เพื่อแสวงหากำไรทางเศรษฐกิจ รวมถึงการออกกฎหมายบังคับใช้เกี่ยวกับขอบเขตการคุ้มครองลูกจ้างซึ่งได้รับการจ้างงานในประเทศ (Local staff) ของสถานเอกอัครราชทูตและองค์การระหว่างประเทศ

2. กองทุนประกันสังคม ให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างที่ประสบอันตราย เจ็บป่วย ทุพพลภาพ ตาย ซึ่งมีใช้จากการทำงานให้นายจ้าง คุ้มครองถึงกรณีคลอดบุตร สงเคราะห์บุตร ชราภาพ และการว่างงานโดยอิงจากพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 4) พ

5.3 กองทุนเงินทดแทน

กองทุนเงินทดแทน เป็นกองทุนที่จัดตั้งขึ้นเพื่อเป็นทุนในการจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างเมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย หรือถึงแก่ความตาย หรือสูญหาย เนื่องจากการทำงานให้นายจ้าง โดยนายจ้างเป็นผู้มีหน้าที่จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเพียงฝ่ายเดียว และต้องขึ้นทะเบียนนายจ้าง ภายใน 30 วัน นับแต่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป

พ.ร.บ.เงินทดแทน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 จะมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 9 ธันวาคม 2561 เป็นต้นไป

พ.ร.บ.เงินทดแทน ฉบับใหม่ ใครมีสิทธิขึ้นบ้าง

กฎหมายกองทุนเงินทดแทนฉบับนี้ จะคุ้มครองลูกจ้างในองค์กร ดังต่อไปนี้

1. ลูกจ้างในองค์กรเอกชน
2. ลูกจ้างราชการ (ไม่รวมข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ)
3. ลูกจ้างในองค์กรที่ไม่ได้แสวงหากำไรทางเศรษฐกิจ
4. ลูกจ้างที่ได้รับการจ้างงานในต่างประเทศ (Local staff) ของสถานเอกอัครราชทูตและองค์การระหว่างประเทศ

การจ่ายเงินสมทบนายจ้างมีหน้าที่จ่ายเงินสมทบเป็นรายปี โดยสำนักงานจะเป็นผู้แจ้งยอดเงินสมทบ ที่นายจ้างต้องจ่ายให้ทราบล่วงหน้า อัตราเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน ที่จัดเก็บจากนายจ้างแต่ละรายจะแตกต่างกันตามลักษณะความเสี่ยงภัยในการทำงานของแต่ละกิจการ ซึ่งปัจจุบันกำหนดไว้ 131 ประเภท กิจการ อัตราเงินสมทบระหว่าง 0.2% - 1.0% ของค่าจ้าง เช่น กิจการขายอาหารจ่ายเงินสมทบ 0.2% ของ ค่าจ้าง ถ้าเป็นกิจการก่อสร้างจ่ายเงินสมทบ 1.0% ของค่าจ้าง เป็นต้น

เงินสมทบจะคำนวณจากค่าจ้างที่นายจ้างจ่ายให้กับลูกจ้างทุกคนรวมทั้งปี $\times$ อัตราเงินสมทบของกิจการ นั้น ลูกจ้างคนใด ได้รับค่าจ้างเกินกว่า 240,000 บาทต่อปี ให้นำมาคำนวณเพียง 240,000 บาท

เมื่อนายจ้างจ่ายเงินสมทบครบ 4 ปี ปฏิทินแล้ว ตั้งแต่ปีที่ 5 เป็นต้นไป อัตราเงินสมทบอาจจะลด หรือ เพิ่มขึ้นจากเดิมทั้งนี้ขึ้นอยู่กับอัตราการเบิกค่าเสียหายรักษาที่เกิดขึ้นกับลูกจ้างในปีก่อนๆ

5.4 ขอบเขตการใช้บังคับพระราชบัญญัติเงินทดแทนและการมีบังคับใช้

ขอบเขตการบังคับใช้ พระราชบัญญัติเงินทดแทนใช้บังคับกับสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คน ขึ้นไป นายจ้างต้องขึ้นทะเบียนลูกจ้าง ณ สำนักงานประกันสังคมท้องที่ลูกจ้างทำงานอยู่ หรือท้องที่นายจ้างมีภูมิลำเนา
กิจการที่นายจ้างได้รับการยกเว้นพระราชบัญญัติเงินทดแทน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 (มาตรา 4)

"มาตรา 4 พระราชบัญญัตินี้ไม่ใช้บังคับแก่"

1. ราชการส่วนกลาง, ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น
2. รัฐวิสาหกิจ
3. กิจการเพาะปลูก ประมง ป่าไม้ และเลี้ยงสัตว์ ซึ่งไม่ใช่ลูกจ้างตลอดปี และไม่มีงานในลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย
4. ครู หรือ ครูใหญ่ของโรงเรียนเอกชน
5. ลูกจ้างของนายจ้างที่เป็นบุคคลธรรมดา ซึ่งงานที่ลูกจ้างทำนั้นมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย
6. ลูกจ้างของนายจ้างซึ่งประกอบการค้าหรือการค้าแพลงลอย

5.5 นิยามศัพท์ในพระราชบัญญัติเงินทดแทน (ฉบับที่ 1) พ.ศ. 2537 และพระราชบัญญัติเงินทดแทน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561

มาตรา 5 ในพระราชบัญญัตินี้

"นายจ้าง" หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ และหมายความรวมถึง ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคล ให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล และผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจ กระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย

"ลูกจ้าง" หมายความว่า ผู้ซึ่งทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร แต่ไม่รวมถึงลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการ ประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย

"ค่าจ้าง" หมายความว่า เงินทุกประเภทที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้าง เป็นค่าตอบแทนการทำงานในวันและเวลาทำงานปกติไม่ว่าจะคำนวณตามระยะเวลา หรือคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ และให้หมายความรวมถึง เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุด และวันลาซึ่งลูกจ้างไม่ได้ทำงานด้วย ทั้งนี้ ไม่ว่าจะกำหนดคำนวณ หรือจ่ายในลักษณะใด หรือโดยวิธีการใด และไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร

"ประสบอันตราย" หมายความว่า การที่ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กาย หรือผลกระทบแก่จิตใจ หรือ ถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงาน หรือป้องกันรักษาประโยชน์ให้แก่นายจ้าง หรือตามคำสั่งของนายจ้าง

"เจ็บป่วย" หมายความว่า การที่ลูกจ้างเจ็บป่วย หรือถึงแก่ความตายด้วยโรค ซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงาน หรือเนื่องจากการทำงาน

"สูญหาย" หมายความว่า การที่ลูกจ้างหายไปในช่วงทำงาน หรือปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้าง ซึ่งมีเหตุอันควรเชื่อว่าลูกจ้างถึงแก่ความตาย เพราะประสบเหตุอันตรายที่เกิดขึ้นในช่วงทำงานหรือปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้างนั้น รวมตลอดถึงการที่ลูกจ้างหายไปในช่วงเดินทาง โดยพาหนะทางบก ทางอากาศ หรือทางน้ำ เพื่อไปทำงานให้นายจ้างซึ่งมีเหตุอันควรเชื่อว่าพาหนะนั้นได้ประสบเหตุอันตรายและลูกจ้างถึงแก่ความตาย ทั้งนี้ เป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่าหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันที่เกิดเหตุ

"สูญเสียสมรรถภาพ" หมายความว่า การสูญเสียอวัยวะ หรือการสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานของร่างกาย หรือจิตใจ ภายหลังการรักษาด้วยวิธีทางการแพทย์สิ้นสุดแล้ว

"**ทุพพลภาพ**" หมายความว่า การสูญเสียสมรรถภาพ ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการการแพทย์ประกาศกำหนด

"**เงินทดแทน**" หมายความว่า เงินที่จ่ายเป็นค่าทดแทน ค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน และค่าทำศพ

"**ค่าทดแทน**" หมายความว่า เงินที่จ่ายให้ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิตาม มาตรา 20 สำหรับการประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย หรือสูญหายของลูกจ้าง ตามพระราชบัญญัตินี้

"**ค่ารักษาพยาบาล**" หมายความว่า ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการตรวจการรักษา การพยาบาล และค่าใช้จ่าย อื่นที่จำเป็น เพื่อให้ผลของการประสบอันตรายหรือการเจ็บป่วยบรรเทาหรือหมดสิ้นไป และหมายความรวมถึง ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับอุปกรณ์ เครื่องใช้ หรือวัตถุที่ใช้แทน หรือทำหน้าที่แทน หรือช่วยอวัยวะที่ประสบอันตรายด้วย

"**ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน**" หมายความว่า ค่าใช้จ่ายที่จำเป็นเกี่ยวกับการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน

"**การฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน**" หมายความว่า การจัดให้ลูกจ้างซึ่งประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยและสูญเสียสมรรถภาพในการทำงาน ได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพของร่างกาย หรือจิตใจ หรือการฟื้นฟูอาชีพเพื่อให้สามารถประกอบอาชีพที่เหมาะสมตามสภาพของร่างกาย

"**ค่าทำศพ**" หมายความว่า ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการจัดการศพของลูกจ้างตามประเพณีทางศาสนาของลูกจ้าง หรือตามประเพณีแห่งท้องถิ่น ในกรณีที่ลูกจ้างถึงแก่ความตายเนื่องจากประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย หรือสูญหาย

"**เงินสมทบ**" หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทน เพื่อใช้เป็นเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้าง

"**ภัยพิบัติ**" หมายความว่า อัคคีภัย วาตภัย อุทกภัย หรือธรณีพิบัติภัย ตลอดจนภัยอื่น ๆ ไม่ว่าเกิดจากธรรมชาติ หรือมีผู้ทำให้เกิดขึ้น ซึ่งก่อให้เกิดอันตรายแก่ชีวิต หรือร่างกายของประชาชน หรือความเสียหายแก่ทรัพย์สินของประชาชน หรือของรัฐ

"**กองทุน**" หมายความว่า กองทุนเงินทดแทน

5.6 สิทธิประโยชน์ของกองทุนเงินทดแทน

การให้ความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน (ฉบับที่ 1) พ.ศ. 2537 และพระราชบัญญัติเงินทดแทน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 เป็นระบบที่ดูแลลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยด้วยโรคเนื่องจากการทำงาน เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานให้นายจ้าง นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างได้รับการรักษาพยาบาลทันที และแจ้งสำนักงานประกันสังคม ภายใน 15 วันนับแต่วันที่ทราบ โดยใช้แบบแจ้งการประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยฯ (กท 16) ลูกจ้างสามารถเข้ารับการรักษาพยาบาลในสถานพยาบาลใดก็ได้โดยทรงจ่ายค่ารักษาพยาบาลไปก่อน หรือใช้แบบ กท.44 ส่งตัวลูกจ้างเข้ารับการรักษาหากโรงพยาบาลนั้นเป็นโรงพยาบาลในความตกลงกับกองทุนเงินทดแทน โดยโรงพยาบาลจะเรียกเก็บเงินค่ารักษาพยาบาลจากสำนักงานฯ โดยตรง (มาตรา 48 พ.ร.บ.เงินทดแทน พ.ศ.2537)

5.6.1 ค่ารักษาพยาบาล

ให้ลูกจ้างได้รับการรักษาพยาบาลทันที ค่ารักษาพยาบาลเป็นดังนี้

1. กรณีลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ให้นายจ้างจ่ายค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็นไม่เกิน 50,000 บาท

2. กรณีที่ค่ารักษาพยาบาล 50,000 บาท ไม่เพียงพอให้นายจ้างจ่ายค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็นเพิ่มอีกไม่เกิน 100,000 บาท สำหรับการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยของลูกจ้าง ที่มีลักษณะดังต่อไปนี้

- 2.1 บาดเจ็บอย่างรุนแรงของอวัยวะภายในหลายส่วนและต้องได้รับการผ่าตัดแก้ไข
- 2.2 บาดเจ็บอย่างรุนแรงของกระดูกหลายแห่งและต้องได้รับการผ่าตัดแก้ไข
- 2.3 บาดเจ็บอย่างรุนแรงของศีรษะและต้องได้รับการผ่าตัดเปิดกะโหลกศีรษะ
- 2.4 บาดเจ็บอย่างรุนแรงของกระดูกสันหลัง ไชสันหลัง หรือรากประสาท
- 2.5 ประสพภาวะที่ต้องผ่าตัดต่ออวัยวะที่ยู้งยากซึ่งต้องใช้วิธีจุลศัลยกรรม
- 2.6 ประสพอันตรายจากไฟไหม้ น้ำร้อนลวก ความร้อน ความเย็น สารเคมี รังสีไฟฟ้า หรือระเบิด จนถึงขั้นสูญเสียผิวหนังลึกถึงหนังแท้ตั้งแต่ร้อยละ 25 ของพื้นที่ผิวของร่างกาย

2.7 ประสพอันตรายหรือเจ็บป่วยอย่างอื่นซึ่งรุนแรงหรือเรื้อรัง ตามที่รัฐมนตรี ประกาศกำหนด

3. กรณีค่ารักษาพยาบาลที่จ่ายเพิ่มอีกตามข้อ 2. ไม่เพียงพอให้นายจ้างจ่ายค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็นเพิ่มขึ้นอีก ทั้งนี้ โดยรวมค่ารักษาพยาบาลทั้ง ข้อ 1. และ 2. แล้วต้องไม่เกิน 300,000 บาท สำหรับการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยของลูกจ้างที่มีลักษณะดังต่อไปนี้

- 3.1 ประสพอันตรายหรือเจ็บป่วยตามข้อ 2.1 ถึง 2.6 ตั้งแต่สองรายการขึ้นไป
- 3.2 ประสพอันตรายหรือเจ็บป่วยตามข้อ 2.1 ถึง 2.6 ที่จำเป็นต้องใช้เครื่องช่วยหายใจ หรือ ต้องพักรักษาตัวอยู่ในหอผู้ป่วยหนัก หอผู้ป่วยวิกฤต หรือหอผู้ป่วยไฟไหม้ น้ำร้อนลวก ตั้งแต่ 20 วันขึ้นไป
- 3.3 บาดเจ็บอย่างรุนแรงของระบบสมองหรือไขสันหลังที่จำเป็นต้องรักษาตั้งแต่ 30 วันติดต่อกัน
- 3.4 การประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอย่างอื่นซึ่งรุนแรงหรือเรื้อรังตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

(ก) เป็นผลให้อวัยวะสำคัญล้มเหลว

(ข) กรณีอื่นนอกจาก (ก) ให้เป็นไปตามความเห็นของคณะกรรมการการแพทย์

4. กรณีค่ารักษาพยาบาลตามข้อ 1. - 3. ไม่เพียงพอให้นายจ้างจ่ายค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็นเพิ่มขึ้นตามความเห็นของคณะกรรมการการแพทย์ แต่รวมกันแล้วไม่เกิน 500,000 บาท

5. กรณีค่ารักษาพยาบาลทุกกรณีไม่เพียงพอให้นายจ้างจ่ายค่ารักษาพยาบาลดังกล่าวเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็นเพิ่มขึ้น โดยเมื่อรวมกับค่ารักษาพยาบาลดังกล่าวข้างต้นแล้ว ต้องไม่เกิน 1,000,000 บาทเว้นแต่ในกรณีดังต่อไปนี้ให้นายจ้างจ่ายค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็นที่เพิ่มขึ้นจนสิ้นสุดการรักษาแต่ไม่เกิน 2,000,000 บาท

- 5.1 ลูกจ้างเข้ารับการรักษาพยาบาลในสถานพยาบาลของรัฐตั้งแต่เริ่มแรกจนสิ้นสุดการรักษา
- 5.2 ลูกจ้างมีความจำเป็นหรือมีเหตุสมควรที่ไม่สามารถเข้ารับการรักษาพยาบาลในสถานพยาบาลของรัฐตั้งแต่เริ่มแรก แต่ภายหลังได้เข้ารับการรักษาพยาบาลในสถานพยาบาลของรัฐ

การจ่ายค่ารักษาพยาบาล ให้เป็นไปตามความเห็นของคณะกรรมการการแพทย์ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน

6. ในกรณีลูกจ้างเป็นผู้ป่วยในมีค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับค่าห้อง ค่าอาหาร ค่าบริการพยาบาล และค่าบริการทั่วไปให้นายจ้างจ่ายค่าใช้จ่ายดังกล่าว เท่าที่จ่ายจริงแต่ไม่เกินวันละ 1,300 บาท

โดยในปัจจุบัน ใช้กฎกระทรวง ดังนี้

1. กฎกระทรวงกำหนดอัตราค่ารักษาพยาบาลที่ให้นายจ้างจ่าย พ.ศ. 2558 ฉบับลงวันที่ 30 มกราคม 2558 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2558

2. กฎกระทรวงกำหนดอัตราค่ารักษาพยาบาลที่ให้นายจ้างจ่าย (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2560 ฉบับลงวันที่ 17 กรกฎาคม 2560 มีผลใช้บังคับกรณีไม่เกิน 2,000,000 บาท ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2559

5.6.2 ค่าทดแทนกรณีลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้

ตั้งแต่วันที่แรกที่ไม่สามารถทำงานได้ (พระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2558ปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติเงินทดแทน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561)

หลักเกณฑ์และเงื่อนไข

1. จ่ายร้อยละ 70 ของค่าจ้างรายเดือน ฐานเงินเดือนไม่เกิน 20,000 บาท
2. ลูกจ้างมีการหยุดพักรักษาอาการติดต่อกันเกิน 1 วันขึ้นไป รวมกันไม่เกิน 1 ปี
3. มีใบรับรองแพทย์ระบุหยุดพักรักษาตั้งแต่ 1 วันขึ้นไป
4. ลูกจ้างหยุดพักรักษาตัวจริงตามใบรับรองแพทย์
5. ค่าทดแทนรายเดือนสูงสุดในปัจจุบัน = $20,000 \times 70\% = 14,000$ บาท ตัวอย่างการจ่ายค่า

ทดแทน

ตัวอย่าง

ลูกจ้างได้รับเงินเดือน เดือนละ 10,000 บาท ใบรับรองแพทย์ให้หยุดพักรักษาตัว เป็นระยะเวลา 2 เดือน

ลูกจ้างหยุดงาน 2 เดือน

การคำนวณ	$10,000 \times 70\%$	= 7,000 บาท
	ลูกจ้างหยุดงาน 2 เดือน	= $7,000 \times 2$
	ลูกจ้างได้รับค่าทดแทนกรณีหยุดพักรักษาตัว 2 เดือน	= 14,000 บาท

ตัวอย่าง

ลูกจ้างได้รับเงินเดือน เดือนละ 10,000 บาท ใบรับรองแพทย์ให้หยุดพักรักษาตัวเป็นระยะเวลา 10 วัน

ลูกจ้างหยุดงาน 10 วัน

การคำนวณ	$10,000 \times 70\%$	= 7,000 บาท
	ลูกจ้างหยุดงาน 10 วัน	$7,000 \times 10$
		30
	ลูกจ้างได้รับค่าทดแทนกรณีหยุดพักรักษาตัว 10 วัน	= 2,333 บาท

5.6.3 ค่าทดแทนกรณีลูกจ้างสูญเสียอวัยวะบางส่วนของร่างกาย

มีสิทธิได้รับค่าทดแทนร้อยละ 70 ของค่าจ้างรายเดือน เป็นระยะเวลาไม่เกิน 10 ปี (พระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2558 ปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติเงินทดแทน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561)

หลักเกณฑ์และเงื่อนไข

- มีสิทธิได้รับค่าทดแทนร้อยละ 70 ของค่าจ้างรายเดือน เป็นระยะเวลาไม่เกิน 10 ปี

- การประเมินการสูญเสียอวัยวะลูกจ้างต้องได้รับการรักษาพยาบาลจนสิ้นสุดการรักษา และอวัยวะคงที่ไม่มีการเปลี่ยนแปลงหรือเมื่อพ้นกำหนดระยะเวลา 1 ปี นับแต่วันที่ลูกจ้างประสบอันตราย เช่น ลูกจ้างแขนขาดระดับข้อศอกจะได้รับค่าทดแทนกรณีสูญเสียอวัยวะ = 120 เดือน หรือลูกจ้าง มือขาดโดยนิ้วมือ ทั้ง 4 นิ้วขาดตั้งแต่ระดับโคนนิ้วของทุกนิ้วขึ้นไปถึงข้อมือ จะได้รับค่าทดแทนกรณีสูญเสียอวัยวะ = 108 เดือน

- ทั้งนี้ หากลูกจ้างมีการสูญเสียอวัยวะบางส่วนของร่างกาย เมื่อสิ้นสุดการรักษาสามารถติดต่อเพื่อเข้ารับการประเมินการสูญเสียอวัยวะได้ที่สำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่/จังหวัด/สาขา ที่นายจ้างมีภูมิลำเนาหรือลูกจ้างทำงานอยู่

5.6.4 ค่าทดแทนกรณีลูกจ้างทุพพลภาพ (พระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2558ปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติเงินทดแทน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561)

หลักเกณฑ์และเงื่อนไข

- มีสิทธิได้รับค่าทดแทนร้อยละ 70 ของค่าจ้างรายเดือน เป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 15 ปี
- การประเมินการสูญเสียอวัยวะลูกจ้างต้องได้รับการรักษาพยาบาลจนสิ้นสุดการรักษา และอวัยวะคงที่ไม่มีการเปลี่ยนแปลงหรือเมื่อพ้นกำหนดระยะเวลา 1 ปี นับแต่วันที่ลูกจ้างประสบอันตราย
- ซึ่งกรณีทุพพลภาพเนื่องจากการทำงานจะต้องเป็นไปตามประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่องกำหนดระยะเวลาการจ่ายค่าทดแทน และหลักเกณฑ์ และวิธีการคำนวณค่าจ้างรายเดือน ฉบับลงวันที่ 25 พฤศจิกายน 2547 ข้อ 5 มีการสูญเสียสมรรถภาพของอวัยวะเกินกว่าร้อยละ 60 ของสมรรถภาพทั้งร่างกายหรือมีการสูญเสียตามตารางที่ 2 ท้ายประกาศ เช่น ขาทั้งสองข้างขาด มือทั้งสองข้างขาด
- ทั้งนี้ เมื่อสิ้นสุดการรักษาสามารถติดต่อเพื่อเข้ารับการประเมินการสูญเสียอวัยวะได้ที่สำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่/จังหวัด/สาขา ที่นายจ้างมีภูมิลำเนาหรือลูกจ้างทำงานอยู่

5.6.5 ค่าทดแทนกรณีลูกจ้างตาย หรือสูญหาย (พระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2558 ปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติเงินทดแทน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561)

หลักเกณฑ์และเงื่อนไข

หมายความว่า การที่ลูกจ้างตาย หรือสูญหายไปในช่วงการทำงานหรือปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้าง ซึ่งมิเหตุอันควรเชื่อว่าลูกจ้างถึงแก่ความตาย เพราะประสบเหตุอันตรายที่เกิดขึ้นในช่วงการทำงานหรือปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้างนั้น รวมตลอดถึงการที่ลูกจ้างหายไปในช่วงเดินทางโดยพาหนะนั้นได้ประสบเหตุอันตรายและลูกจ้างถึงแก่ความตาย ทั้งนี้ เป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 120 วันนับแต่วันที่เกิดเหตุ

มีสิทธิได้รับค่าทดแทนร้อยละ 70 ของค่าจ้างรายเดือน เป็นระยะเวลา 10 ปี จ่ายให้กับผู้มีสิทธิตามกฎหมาย ค่าทำศพได้รับค่าทำศพเป็นจำนวน ไม่น้อยกว่า 100 เท่าของค่าจ้างขั้นต่ำรายวันสูงสุดตามประกาศกระทรวงแรงงาน

ผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทน ได้แก่(มาตรา 20 พ.ร.บ.เงินทดแทน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561)

- มารดา บิดาที่ชอด้วยกฎหมาย
- สามีหรือภรรยาที่ชอด้วยกฎหมาย
- บุตรที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปีให้มีสิทธิได้รับเงินทดแทนต่อไปจนกว่าจะจบการศึกษา ในระดับปริญญาตรี
- บุตรที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไป ที่ยังศึกษาอยู่ในระดับที่ไม่สูงกว่าปริญญาตรี ให้มีสิทธิได้รับ เงินทดแทนจนกว่าจะจบการศึกษาในระดับปริญญาตรี

- บุตรที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปี และทุพพลภาพหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ ซึ่งอยู่ในอุปการะของลูกจ้าง ก่อนลูกจ้างถึงแก่ความตายหรือสูญหาย

- บุตรของลูกจ้างซึ่งเกิดภายใน 310 วัน นับแต่วันที่ลูกจ้างถึงแก่ความตาย หรือวันที่เกิดเหตุสูญหาย มีสิทธิรับเงินทดแทนนับแต่วันคลอด

- หากไม่มีบุคคลดังกล่าวข้างต้น ให้ผู้อยู่ในอุปการะของลูกจ้างก่อนลูกจ้างถึงแก่ความตาย หรือ สูญหาย เป็นผู้มียสิทธิ แต่ผู้อยู่ในอุปการะดังกล่าวจะต้องได้รับความเดือดร้อนเพราะขาดอุปการะจากลูกจ้างที่ตายหรือสูญหาย

5.6.6 กรณี ลูกจ้างฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน

หลักเกณฑ์และเงื่อนไข

กรณีฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานภายหลังการประสบอันตรายสำหรับลูกจ้างที่จำเป็นต้องได้รับการฟื้นฟู ได้รับตามอัตราดังนี้

1. ค่าใช้จ่ายในการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานด้านอาชีพ โดยให้จ่ายได้เฉพาะที่เป็นการฝึกตามหลักสูตรที่หน่วยงานของสำนักงานประกันสังคมเป็นผู้ดำเนินการ ไม่เกิน 24,000 บาท

2. ค่าใช้จ่ายในกระบวนการเวชศาสตร์ฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานด้านการแพทย์ โดยเป็นค่าใช้จ่ายทางกายภาพบำบัดไม่เกินวันละ 200 บาท และค่าใช้จ่ายทางกิจกรรมบำบัดไม่เกินวันละ 100 บาทแต่รวมแล้วไม่เกิน 24,000 บาท

3. ค่าใช้จ่ายในกระบวนการบำบัดรักษาและการผ่าตัดเพื่อประโยชน์ในการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน ไม่เกิน 40,000 บาท หากมีความจำเป็นให้จ่ายเพิ่มได้อีกไม่เกิน 110,000 บาท โดยคณะกรรมการการแพทย์พิจารณา และคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนเห็นชอบ

4. ค่าวัสดุและอุปกรณ์ด้านเวชศาสตร์ฟื้นฟู หน่วยละไม่เกินอัตราตามที่กระทรวงการคลังกำหนด แต่รวมแล้วไม่เกิน 160,000 บาท

5. โดยกฎกระทรวงกำหนดการจ่ายค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานที่ให้นายจ้างจ่าย พ.ศ.2558 มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 16 มีนาคม 2558 และใช้บังคับรวมถึงลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ซึ่งอยู่ระหว่างเข้ารับการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานอยู่ในวันก่อนที่กฎกระทรวงนี้ใช้บังคับ โดยให้ใช้อัตรา ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานตามกฎกระทรวงนี้ นับแต่วันที่กฎกระทรวงนี้มีผลใช้บังคับเป็นต้นไป

*****กรณีนายจ้างไม่ต้องจ่ายเงินทดแทนให้ลูกจ้าง หากการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยของ ลูกจ้างเกิดขึ้น เพราะ(มาตรา 22,25 พ.ร.บ.เงินทดแทน พ.ศ.2537)**

1. ลูกจ้างเสพของมึนเมาหรือสิ่งเสพติด จนไม่สามารถครองสติได้

2. ลูกจ้างจงใจให้ตนเองประสบอันตราย หรือยอมให้ผู้อื่นทำให้ตนประสบอันตราย

5.7 ขั้นตอนการขอรับประโยชน์ทดแทนกองทุนเงินทดแทน

1. ยื่นแบบคำขอรับประโยชน์ทดแทนฯ (สปส. 2-01/ม.40) พร้อมหลักฐานประกอบการยื่นคำขอฯ ได้ที่สำนักงานประกันสังคมทั่วประเทศหรือสำนักงานประกันสังคมท้องถิ่นที่ลูกจ้างทำงานอยู่

2. ยื่นคำขอรับประโยชน์ทดแทนภายใน 2 ปี นับแต่วันที่มียสิทธิ

3. เมื่อผู้ประกันตนได้รับแจ้งจากสำนักงานประกันสังคมให้รับเงินประโยชน์ทดแทน ผู้ประกันตนจะต้องรับเงินภายใน 2 ปีนับแต่วันที่ได้รับแจ้ง หากไม่รับภายในกำหนด ให้เงินนั้นตกเป็นของกองทุน

5.8 บทกำหนดโทษ

- สำหรับนายจ้างที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายในเรื่องของเงินทดแทนในส่วนของการไม่จัดลูกจ้างให้ได้รับการรักษา มาตรา 13 ,ไม่จัดการศพของลูกจ้าง มาตรา 17 ไม่ยื่นแบบลงทะเบียนลูกจ้าง มาตรา 44 ,ไม่แจ้งการประสบอันตรายของลูกจ้าง มาตรา 48 มีโทษจำคุกไม่เกินหกเดือนหรือปรับไม่เกิน 20,000 บาท หรือ ทั้งจำทั้งปรับ

- ผู้ที่ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายนี้,มีโทษจำคุก 1 เดือน ปรับไม่เกิน 2,000 บาทหรือทั้งจำทั้งปรับ

- นายจ้างที่ไม่จ่ายเงินทดแทนตามคำสั่งของเจ้าหน้าที่มีโทษจำคุก 1 ปี ปรับไม่เกิน 40,000 บาทหรือทั้งจำทั้งปรับ

- ผู้ที่เปิดเผยข้อเท็จจริงเกี่ยวกับกิจการของนายจ้างที่ตนล่วงรู้ มาจากการปฏิบัติตาม กฎหมายนี้มีโทษจำคุก 1 เดือน ปรับไม่เกิน 2,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

5.9 การอุทธรณ์

นายจ้าง ลูกจ้าง หรือผู้มีสิทธิไม่พอใจคำสั่ง คำวินิจฉัย หรือการประเมินเงินสมทบของเจ้าหน้าที่ให้มีสิทธิอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนภายใน 30 วันนับแต่วันที่รับแจ้งคำสั่ง คำวินิจฉัย หรือการประเมินเงินสมทบ ยกเว้น คำสั่งกรณียัด อายุต และขาดทอดตลาดทรัพย์สินของนายจ้าง

ผู้อุทธรณ์ที่ไม่พอใจคำวินิจฉัยของคณะกรรมการกองทุนฯ ให้มีสิทธินำคดีไปสู่ศาลแรงงานภายใน 30 วัน นับแต่วันที่รับแจ้งคำวินิจฉัย ถ้าไม่นำคดีไปสู่ศาลภายในกำหนดเวลา ให้คำวินิจฉัยของคณะกรรมการกองทุนฯ เป็นที่สุด

ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิหรือนายจ้างยื่นอุทธรณ์หรือนำคดีไปสู่ศาลไม่เป็นการทุเลาการปฏิบัติตามคำสั่ง หรือคำวินิจฉัยของเจ้าหน้าที่หรือคณะกรรมการกองทุนฯ

6. แบบฝึกหัด/แบบทดสอบ

แบบทดสอบหน่วยที่ 4 (พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537)

วัตถุประสงค์ เพื่อทดสอบความรู้ของนักเรียนเกี่ยวกับพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537

คำสั่ง จงอ่านคำถามแล้วเลือกคำตอบข้อที่ถูกที่สุดเพียงข้อเดียว

1. อัตราเงินสมทบกองทุนเงินทดแทนของสถานประกอบการแต่ละประเภทแตกต่างกันเพราะเหตุใด

- | | |
|-------------------------------|------------------------------|
| ก. จำนวนพนักงาน | ข. ความเสี่ยงภัยตามลักษณะงาน |
| ค. จำนวนค่าจ้างรวมกัน | ง. จำนวนหุ้นส่วน |
| จ. จำนวนลูกจ้างที่เป็นผู้หญิง | |

2. กองทุนเงินทดแทนเป็นกองทุนที่จ่ายเงินทดแทนให้ลูกจ้างเนื่องจากสาเหตุใด

- | | |
|------------------------------------|-------------------------------|
| ก. ทำงานตามคำสั่งนายจ้าง | ข. ประสบอุบัติเหตุหลังเลิกงาน |
| ค. ทำงานให้เพื่อน | ง. ทำงานของญาติที่โรงเรียน |
| จ. เกิด อุบัติเหตุ ขณะอาศัยที่บ้าน | |

3. ใครเป็นผู้จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทน

ก. นายจ้าง	ข. ลูกจ้าง
ค. รัฐบาล	ง. นายจ้าง ลูกจ้าง
จ. ทุกข้อที่กล่าวมา	
4. กรณีลูกจ้าง สูญหาย รวมตลอดเวลาที่หายไปไม่ต่ำกว่ากี่วัน

ก. 3 ปี	ข. 10 ปี
ค. 120 วัน	ง. 300 วัน
จ. 90 วัน	
5. ลูกจ้างที่สูญเสียอวัยวะได้รับค่าทดแทนการสูญเสียอวัยวะไม่เกินกี่ปี

ก. 5 ปี	ข. 10 ปี
ค. 15 ปี	ง. 20 ปี
จ. 12 ปี	
6. ขอบเขต การบังคับใช้สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่กี่คนขึ้นไป

ก. 1 คน	ข. 10 คน
ค. 20 คน	ง. 50 คน
จ. 5 คน	
7. กรณีทุพพลภาพได้รับค่ารักษาพยาบาล ประโยชน์ทดแทน ในข้อใดไม่ถูกต้อง

ก. ค่าทดแทน 60 % ของค่าจ้างรายเดือน	ข. ได้ค่าทดแทนไม่เกิน 15 ปี
ค. ได้ค่ารักษาพยาบาลตามสิทธิ	ง. ทุพพลภาพต้องเป็นอย่างถาวร
จ. ไม่สามารถใช้ชีวิตปกติได้	
8. ข้อใด **มิใช่** สิทธิประโยชน์ของกองทุนเงินทดแทน

ก. ประสบอันตราย	ข. สูญหาย
ค. คลอดบุตร	ง. ตาย
จ. อุบัติเหตุขณะทำงาน	
9. กรณีลูกจ้างถึงแก่ความตายสูญหายจะได้ประโยชน์อะไรบ้าง

ก. ได้ค่าทำศพ 100 เท่าของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่สถานประกอบการตั้งอยู่	
ข. ค่าทดแทน 60 % ของค่าจ้างเป็นเวลา 8 ปี	
ค. ค่าทดแทน 60 % 1 ของค่าจ้างเป็นเวลา 5 ปี	
ง. ได้ค่าทำศพ 100 เท่าของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ค่าทดแทนร้อยละ 60 เป็นเวลา 8 ปี	
จ. ได้ค่าทำศพ จำนวน 50000 บาท	
10. เงินที่จ่ายเป็นค่าทดแทน ค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพ ค่าทำศพ เรียกว่า

ก. เงินทดแทน	ข. ค่าทดแทน
ค. ค่ารักษาพยาบาล	ง. ค่าสูญหาย
จ. ค่าเจ็บป่วย	

11. ข้อใดมิใช่เป็นเงินค่ารักษาพยาบาล
 - ก. ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการตรวจ
 - ข. ค่าใช้จ่ายที่จำเป็นให้อาการป่วยหาย
 - ค. ค่าใช้จ่ายซื้ออุปกรณ์ที่ใช้แทนอวัยวะ
 - ง. ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพ
 - จ. ทุกข้อที่กล่าวมา
12. ค่าทดแทนสิทธิประโยชน์เนื่องจากขาดรายได้ของกองทุนเงินทดแทนใช้อัตราใด
 - ก. ร้อยละ 30
 - ข. ร้อยละ 50
 - ค. ร้อยละ 60
 - ง. ร้อยละ 70
 - จ. ร้อยละ 40
13. การแจ้งการประสบอันตรายของลูกจ้างต้องแจ้งภายในกี่วัน
 - ก. 7 วัน
 - ข. 15 วัน
 - ค. 30 วัน
 - ง. 60 วัน
 - จ. 45 วัน
14. . พระราชบัญญัติเงินทดแทน(ฉบับที่ 2) พ.ศ.2561 ฉบับปัจจุบันมีผลบังคับใช้ตั้งแต่เมื่อไหร่
 - ก. 1 กรกฎาคม 2561
 - ข. 5 กรกฎาคม 2561
 - ค. 9 ธันวาคม 2561
 - ง. 9 มกราคม 2561
 - จ. 8 มกราคม 2561
15. สถานประกอบการแบบใดที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน
 - ก. ราชการส่วนกลาง
 - ข. รัฐวิสาหกิจ
 - ค. มูลนิธิหรือสมาคมที่ไม่ได้แสวงหากำไร
 - ง. ราชการส่วนภูมิภาค
 - จ. ถูกทุกข้อ

7. เฉลยแบบทดสอบ

เฉลยแบบทดสอบหน่วยที่ 4 (พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537)

1. ข. ความเสี่ยงภัยตามลักษณะงาน
2. ก. ทำงานตามคำสั่งนายจ้าง
3. ก. นายจ้าง
4. ค. 120 วัน
5. ข. 10 ปี
6. ก. 1 คน
7. ก. ค่าทดแทน 60 % ของค่าจ้างรายเดือน
8. ค. คลอดบุตร
9. จ. ได้ค่าทำศพ จำนวน 50000 บาท
10. ก. เงินทดแทน
11. ง. ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพ

12. ง. ร้อยละ 70
13. ข. 15 วัน
14. ค. 9 ธันวาคม 2561
15. จ. ถูกทุกข้อ

8. เอกสารอ้างอิง

หนังสือเรียน วิชากฎหมายในงานอาชีพอุตสาหกรรมการผลิต ศูนย์หนังสือเมืองไทย จำกัด กิตติพงษ์ สิทธิ
เชิงคำ นบ. (นิติศาสตร์)

	ใบกิจกรรมที่ 4		หน่วยที่...4
	รหัสวิชา	30100-1002	สอนครั้งที่
	ชื่อวิชา	กฎหมายในงานอาชีพอุตสาหกรรมการผลิต	6-7
	ชื่อหน่วยการเรียนรู้	งานพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537	ทฤษฎี 2.ชม. ปฏิบัติ....ชม.
ชื่อเรื่อง งานพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537			

1.ผลลัพธ์การเรียนรู้ระดับหน่วยการเรียนรู้

ประมวลความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537เพื่อใช้สำหรับการประกอบอาชีพอย่างมีความรับผิดชอบและมีจรรยาบรรณ

2.อ้างอิงมาตรฐาน/เชื่อมโยงกลุ่มอาชีพ

2.1 มาตรฐานอาชีพ.....-.....สมรรถนะย่อย.....

- 1) เกณฑ์การปฏิบัติงาน.....
- 2) วิธีประเมิน.....
- 3) หลักฐานการปฏิบัติงาน (Performance Evidence)
- 4) หลักฐานความรู้ (Knowledge Evidence)

2.2 บุคลากรกลุ่มอาชีพ.....

3.สมรรถนะประจำหน่วย

3.1. บอก ความหมาย นิยามศัพท์ และความสำคัญของพระราชบัญญัติเงินทดแทน(ฉบับที่ 1) พ.ศ. 2537 และพระราชบัญญัติเงินทดแทน(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561

- 3.2. บอก การดำเนินงานของกองทุนเงินทดแทน ได้
- 3.3. อธิบายขอบเขตการใช้บังคับพระราชบัญญัติเงินทดแทน และการมีบังคับใช้ได้
- 3.4. อธิบายสิทธิประโยชน์ของกองทุนเงินทดแทนได้
- 3.5. อธิบายขั้นตอนการขอรับประโยชน์ทดแทนกองทุนเงินทดแทนได้
- 3.6. บอกบทกำหนดโทษได้
- 3.7. อธิบายขั้นตอนการอุทธรณ์ ได้

4.จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม (เขียนให้ครบด้าน พุทธิพิสัย ทักษะพิสัย จิตพิสัย และ ประยุกต์ใช้ฯ)

4.1 ด้านความรู้ ผู้เรียนสามารถ

4.1.1 บอกความหมายและความสำคัญของพระราชบัญญัติเงินทดแทน(ฉบับที่ 1) พ.ศ. 2537 และ
4 พระราชบัญญัติเงินทดแทน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561

4.1.2 อธิบายขอบเขตการใช้บังคับพระราชบัญญัติเงินทดแทน และการมีบังคับใช้ได้

4.1.3 บอกสิทธิประโยชน์ของกองทุนเงินทดแทนได้

4.2 ด้านทักษะ ผู้เรียนสามารถ

4.2.1 รู้วิธีเรียกร้องสิทธิ จากนายจ้าง หรือจากสำนักงานประกันสังคมการรักษา และเยียวยา
การเจ็บป่วย ตัวลูกจ้าง จากการทำงานให้นายจ้างได้

4.3 ด้านการประยุกต์ใช้ ผู้เรียนสามารถ

4.3.1 นำความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ไปประยุกต์ใช้ได้

4.4 ด้านเจตคติ กิจนิสัย และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ผู้เรียนสามารถ

4.4.1 มีความรับผิดชอบ

4.4.2 มีวินัย

4.4.3 มีความสนใจใฝ่เรียนรู้

4.4.4 แสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเอง

4.4.5 ปฏิบัติตนตามกฎหมาย

5.เครื่องมือ วัสดุ และอุปกรณ์

5.เครื่องมือ วัสดุ และอุปกรณ์

5.1 สมุดรายงาน/กระดาษรายงาน/สมุดเรียน

5.2 หนังสือประกอบการเรียน

5.3 ไม้บรรทัด ปากกา

5.4 อินเทอร์เน็ต

6.ขั้นตอนการทำกิจกรรม

1. ชี้แจงให้ผู้เรียนแบ่งกลุ่มและหาข้อมูล พร้อมอธิบายและนำเสนอ

คำสั่ง แบ่งนักเรียนเป็น 4 กลุ่มเท่า ๆ กันให้ตอบคำถามดังต่อไปนี้

กรณีปัญหา

สมบุรณ์ ทำงานบริษัท ปทุมทิพย์ จำกัด ผลิตมะขามหวานแปรรูปทุกชนิด อัตราเงินเดือน 9,000 บาท สมบุรณ์ เข้าทำงานได้ 2 เดือนสมบุรณ์ประสบอุบัติเหตุถูกล้อมมะขามหล่นทับขณะไปตรวจนับผลผลิต สมบุรณ์เข้ารับการรักษาตัวในโรงพยาบาลที่ขึ้นทะเบียนกับประกันสังคมจังหวัดเพชรบูรณ์ เข้ารับการพักรักษาตัวตามคำสั่งวินิจฉัยของแพทย์เป็นเวลา 6 วัน สมบุรณ์จะได้รับสิทธิอะไรบ้าง

คำอธิบาย

2. ให้ผู้เรียนสืบค้นข้อมูลและนำเสนอหน้าชั้นเรียน

7.สรุปและอภิปราย

- 7.1. ผู้เรียนกลุ่มอื่นๆ ร่วมกันแสดงความคิดเห็น
- 7.2. ครูผู้สอนให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

8.การประเมินผล

ความรู้	ทักษะ	คุณลักษณะ	เกณฑ์การประเมิน
☐ ความรู้ ความเข้าใจ	☐ การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามเวลาที่กำหนด	☐ การมีมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติกิจกรรม	☐ เกณฑ์การประเมิน ทำเครื่องหมาย ✓ ในแต่ละตอน 3 ข้อ
☐ การนำไปใช้ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ การประเมินค่า	☐ การปฏิบัติงานด้วยความละเอียด รอบคอบ ปลอดภัย เรียบร้อย สวยงาม	☐ ความมีวินัย ตรงต่อเวลา ซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติงาน	☐ คือผ่านการประเมิน 1.ด้านความรู้ (K) ☐ ผ่าน ☐ ไม่ผ่าน
☐ การศึกษาค้นคว้า การแสวงหาแหล่งข้อมูล	☐ การปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดสมรรถนะแก่ผู้เรียน	☐ การประพฤติตนตามระเบียบของสถานศึกษา	2.ด้านทักษะ (P) ☐ ผ่าน ☐ ไม่ผ่าน
☐ การแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผล	☐ ทักษะการวางแผน การคิดสร้างสรรค์ การออกแบบการผลิต	☐ มีเจตคติที่ดีในการปฏิบัติกิจกรรม	3.ด้านทักษะ (A) ☐ ผ่าน ☐ ไม่ผ่าน
☐ การหาประสบการณ์ความรู้ใหม่	☐ การตัดสินใจแก้ไขปัญหา	☐ ความพอเพียง พอประมาณ	

ผ่านเกณฑ์การประเมินผลไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60

9.เอกสารอ้างอิง/เอกสารค้นคว้าเพิ่มเติม

หนังสือเรียน วิชากฎหมายในงานอาชีพอุตสาหกรรมการผลิต ศูนย์หนังสือเมืองไทย จำกัด กิตติพงษ์ สิทธิ
เชิงคำ นบ. (นิติศาสตร์)

	แผนการจัดการเรียนรู้		หน่วยที่...5
	รหัสวิชา	30100-1002	สอนครั้งที่
	ชื่อวิชา	กฎหมายในงานอาชีพอุตสาหกรรมการผลิต	8-9
	ชื่อหน่วยการเรียนรู้ งานพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533		ทฤษฎี 2.ชม.
ชื่อเรื่อง งานพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533			ปฏิบัติ....ชม.

1.ผลลัพธ์การเรียนรู้ระดับหน่วยการเรียนรู้

ประมวลความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 เพื่อใช้สำหรับการประกอบอาชีพอย่างมีความรับผิดชอบและมีจรรยาบรรณ

2.อ้างอิงมาตรฐาน/เชื่อมโยงกลุ่มอาชีพ

2.1 มาตรฐานอาชีพ.....-.....สมรรถนะย่อย.....

- 1) เกณฑ์การปฏิบัติงาน.....
- 2) วิธีประเมิน.....
- 3) หลักฐานการปฏิบัติงาน (Performance Evidence)
- 4) หลักฐานความรู้ (Knowledge Evidence)

2.2 บุคลากรกลุ่มอาชีพ.....

3.สมรรถนะประจำหน่วย

- 3.1 รู้จักคำนิยาม
- 3.2 ทราบอำนาจหน้าที่คณะกรรมการการประกันสังคม
- 3.3 รู้วิธีการเข้าการประกันสังคม
- 3.4 ทราบสิทธิของผู้ประกันตน ทั้ง 7 กรณี
- 3.5 ทราบความคุ้มครองภายหลังสิ้นสุดสภาพการเป็นลูกจ้าง

4.จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม (เขียนให้ครบด้าน พุทธิพิสัย ทักษะพิสัย จิตพิสัย และ ประยุกต์ใช้ฯ)

4.1 ด้านความรู้ ผู้เรียนสามารถ

- 4.1.1 ขอบเขตการใช้บังคับพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 และการมิใช้บังคับ
- 4.1.2 สิทธิประโยชน์ตามกฎหมายประกันสังคม

4.2 ด้านทักษะ ผู้เรียนสามารถ

- 4.2.1 รู้ สิทธิประโยชน์ทั้ง 7 อย่าง ของลูกจ้าง ตาม พรบ.ประกันสังคม

4.3 ด้านการประยุกต์ใช้ ผู้เรียนสามารถ

- 4.3.1 นำความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ไปประยุกต์ใช้ได้

4.4 ด้านเจตคติ กิจนิสัย และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ผู้เรียนสามารถ

- 4.4.1 มีความรับผิดชอบ
- 4.4.2 มีวินัย
- 4.4.3 มีความสนใจใฝ่เรียนรู้
- 4.4.4 แสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเอง

4.4.5 ปฏิบัติตนตามกฎหมาย

5.สาระการเรียนรู้

5.1 คำนิยาม

5.1.1 ตามมาตรา 4.,มาตรา 5.

5.2 อำนาจหน้าที่คณะกรรมการการประกันสังคม

5.3 การประกันสังคม

5.4 สิทธิของผู้ประกันตน ทั้ง 7 กรณี

5.4.1 กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย

5.4.2 กรณีคลอดบุตร

5.4.3 กรณีทุพพลภาพ

5.4.4 กรณีตาย

5.4.5 กรณีสงเคราะห์บุตร

5.4.6 กรณีชราภาพ

5.4.7 กรณีว่างงาน

5.5 ความคุ้มครองภายหลังสิ้นสุดสภาพการเป็นลูกจ้าง

6.กิจกรรมการเรียนรู้

6.1 การนำเข้าสู่บทเรียน

ครูอธิบายประวัติความเป็นมา ของ พ.ร.บ.ประกันสังคม ส่วนประกอบของ พ.ร.บ.ประกันสังคม อธิบายความเด่นชัดของความรับผิดชอบในส่วนพระราชบัญญัติประกันสังคมที่ต่างจาก พ.ร.บ.เงินทดแทน คำนิยาม ขอบเขตการใช้บังคับ และมีใช้บังคับของ พ.ร.บ.ประกันสังคม คำนิยามขอบเขตการใช้บังคับ และมีใช้บังคับ ของ พ.ร.บ.ประกันสังคม หรืออัดคลิปวิดีโอครูผู้สอนอธิบายลงลายกลุ่ม

นักเรียนอ่านข่าวเกี่ยวกับกฎหมายแรงงานหน้าชั้นเรียน 3-4 คนหรือ

6.2 การเรียนรู้

ครู - นักเรียน ยกตัวอย่าง กับคำว่าประกันสังคม ให้นักเรียนยกตัวอย่างคนที่รู้จักและมีบัตรประกันสังคม เพราะไปทำงานอะไร ที่ไหน อย่างไร หรือถามจากนักเรียนว่ามีใครทำงานพิเศษ แล้วมีประกันสังคมไหม แล้วให้นักเรียนเล่าประสบการณ์ให้ฟังว่าเคยใช้สิทธิประโยชน์จาก พ.ร.บ.ประกันสังคมไหม

แบ่งกลุ่มย่อย 7 กลุ่มให้นักเรียนหาข้อมูลมานำเสนอประกันสังคม สิทธิประโยชน์ที่ลูกจ้าง จะได้ 7 กรณี พ.ร.บ. ฉบับปัจจุบัน

5.3 การสรุป

พูดคุยทบทวนเกี่ยวกับ พ.ร.บ.ประกันสังคม สิทธิประโยชน์ที่ลูกจ้าง จะได้ 7 กรณี พ.ร.บ. ฉบับปัจจุบัน

7.สื่อและแหล่งการเรียนรู้

- 7.1 หนังสือเรียนวิชา กฎหมายในงานอาชีพอุตสาหกรรมการผลิต
- 7.2 สื่อนำเสนอ Power Point เรื่องพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533

8.หลักฐานการเรียนรู้

8.1 หลักฐานความรู้

- คะแนนแบบฝึกหัดและคะแนนใบงาน
- คะแนนสอบ ก่อนเรียน - หลังเรียน

8.2 หลักฐานการปฏิบัติงาน

- คะแนนใบงาน
- คะแนนพฤติกรรม ด้านเจตคติ กิจนิสัย และคุณลักษณะที่พึงประสงค์

9.การวัดและประเมินผล

9.1 เกณฑ์การปฏิบัติงาน

ผลรวมของคะแนนจากเครื่องมือประเมินทุกประเภทไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 ถือว่าผ่านเกณฑ์

ประเมินผล

9.2 วิธีการประเมิน

การสังเกตพฤติกรรมกลุ่ม ผลงานที่จัดทำ คะแนนจากการทดสอบ

9.3 เครื่องมือประเมิน

- แบบฝึกหัดประจำหน่วยการเรียนรู้ที่ 5
- ใบงานประจำหน่วยการเรียนรู้ที่ 5

	ใบความรู้ที่ 5		หน่วยที่...5
	รหัสวิชา	30100-1002	สอนครั้งที่
	ชื่อวิชา	กฎหมายในงานอาชีพอุตสาหกรรมการผลิต	8-9
	ชื่อหน่วยการเรียนรู้		งานพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533
ชื่อเรื่อง		งานพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533	ทฤษฎี 2.ชม. ปฏิบัติ...ชม.

1.ผลลัพธ์การเรียนรู้ระดับหน่วยการเรียนรู้

ประมวลความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533เพื่อใช้สำหรับการประกอบอาชีพอย่างมีความรับผิดชอบและมีจรรยาบรรณ

2.อ้างอิงมาตรฐาน/เชื่อมโยงกลุ่มอาชีพ

2.1 มาตรฐานอาชีพ.....-.....สมรรถนะย่อย.....

- 1) เกณฑ์การปฏิบัติงาน.....
- 2) วิธีประเมิน.....
- 3) หลักฐานการปฏิบัติงาน (Performance Evidence)
- 4) หลักฐานความรู้ (Knowledge Evidence)

2.2 บุคลากรกลุ่มอาชีพ.....

3.สมรรถนะประจำหน่วย

- 3.1 รู้จักคำนิยาม
- 3.2 ทราบอำนาจหน้าที่คณะกรรมการการประกันสังคม
- 3.3 รู้วิธีการเข้าการประกันสังคม
- 3.4 ทราบสิทธิของผู้ประกันตน ทั้ง 7 กรณี
- 3.5 ทราบความคุ้มครองภายหลังสิ้นสุดสภาพการเป็นลูกจ้าง

4.จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม (เขียนให้ครบด้าน พุทธิพิสัย ทักษะพิสัย จิตพิสัย และ ประยุกต์ใช้)

4.1 ด้านความรู้ ผู้เรียนสามารถ

- 4.1.1 ขอบเขตการใช้บังคับพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 และการมิใช้บังคับ
- 4.1.2 สิทธิประโยชน์ตามกฎหมายประกันสังคม

4.2 ด้านทักษะ ผู้เรียนสามารถ

- 4.2.1 รู้สิทธิประโยชน์ทั้ง 7 อย่าง ของลูกจ้าง ตาม พรบ.ประกันสังคม

4.3 ด้านการประยุกต์ใช้ ผู้เรียนสามารถ

- 4.3.1 นำความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533ไปประยุกต์ใช้ได้

4.4 ด้านเจตคติ กิจนิสัย และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ผู้เรียนสามารถ

- 4.4.1 มีความรับผิดชอบ
- 4.4.2 มีวินัย
- 4.4.3 มีความสนใจใฝ่เรียนรู้
- 4.4.4 แสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเอง
- 4.4.5 ปฏิบัติตนตามกฎหมาย

5.สาระการเรียนรู้

5.1 ความเป็นมาของกองทุนประกันสังคม

เมื่อวันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2497 ได้มีการตราพระราชบัญญัติประกันสังคมพ.ศ.2497 ขึ้นเป็นครั้งแรกในประเทศไทย สมัย จอมพลป.พิบูลสงครามเป็นนายกรัฐมนตรี สำคัญ คือเพื่อประโยชน์ ของลูกจ้างใน กรณีคลอดบุตร สงเคราะห์บุตร เพื่อการเจ็บป่วย ทูพพลภาพ เพื่อการชราภาพ และการชราภาพ และกิจการอื่น ๆ มาได้มีการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจเรื่อย ๆ ได้มีการพัฒนากฎหมายเพื่อให้ทันต่อยุคปัจจุบันพระราชบัญญัติประกันสังคมได้มีการเปลี่ยนแปลงแก้ไขเรื่อยมา หลายครั้งโดยครั้งที่สำคัญ มีดังนี้ งานประกัน สังคมดำเนินการตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2533 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2558 และพระราชกฤษฎีกากำหนดระยะเวลาเริ่มดำเนินการจัดเก็บเงินสมทบเพื่อการให้ประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงาน พ.ศ. 2546 และโดยตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 กำหนดให้มีการจัดตั้งกองทุนประกันสังคมขึ้นเพื่อสงเคราะห์ลูกจ้างและบุคคลอื่น เพื่อเป็นสวัสดิการแก่ลูกจ้างในการทำงานต่อไป

กองทุนประกันสังคม คือ กองทุนที่ให้หลักประกันแก่ผู้ที่อยู่ในระบบประกันสังคมให้ได้รับประโยชน์ทดแทน เมื่อประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ทูพพลภาพ หรือตาย ซึ่งไม่เกิดจากการทำงาน รวมทั้งกรณีคลอดบุตร สงเคราะห์บุตร ชราภาพและว่างงาน

5.2 นิยามศัพท์ในพระราชบัญญัติประกันสังคม

มาตรา 4 (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2558 ให้ยกเลิกความในบทนิยามคำว่า "ลูกจ้าง" ในมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติ ประกันสังคม พ.ศ. 2533 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

"ลูกจ้าง" หมายความว่า ผู้ซึ่งทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้าง

"นายจ้าง" หมายความว่า ผู้ซึ่งรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้าง และให้หมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคล ให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล และผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย

"ค่าจ้าง" หมายความว่า เงินทุกประเภทที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นค่าตอบแทนการทำงานในวันและเวลาทำงานปกติ ไม่ว่าจะคำนวณตามระยะเวลาหรือคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้ในวันหยุดและวันลาซึ่งลูกจ้างไม่ได้ทำงานด้วย ทั้งนี้ ไม่ว่าจะกำหนด คำนวณ หรือ จ่ายในลักษณะใดหรือ โดยวิธีการใด และไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร

"วันทำงาน" หมายความว่า วันที่กำหนดให้ลูกจ้างทำงานตามปกติ

"ผู้ประกันตน" หมายความว่า ผู้ซึ่งจ่ายเงินสมทบอันก่อให้เกิดสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนตามพระราชบัญญัตินี้

"การคลอดบุตร" หมายความว่า การที่ทารกออกจากครรภ์มารดา ซึ่งมีระยะเวลาตั้งครรภ์ไม่น้อยกว่ายี่สิบแปดสัปดาห์ไม่ว่าทารกจะมีชีวิตรอดอยู่หรือไม่

"ทูพพลภาพ" หมายความว่า การสูญเสียอวัยวะหรือสูญเสียสมรรถภาพของอวัยวะ หรือของร่างกายหรือสูญเสียสภาวะปกติของจิตใจ จนทำให้ความสามารถในการทำงานลดลงถึงขนาดไม่อาจประกอบการทำงานตามปกติได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่เลขาธิการประกาศกำหนดโดยคำแนะนำของ คณะกรรมการการแพทย์

"ว่างงาน" หมายความว่า การที่ผู้ประกันตนต้องหยุดงานเนื่องจากนิตสัมพันธระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ตามสัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดลง

"ภัยพิบัติ" หมายความว่า อัคคีภัย วาตภัย อุทกภัย หรือธรณีพิบัติภัย ตลอดจนภัยอื่น ๆ ไม่ว่าเกิดจาก ธรรมชาติหรือมีผู้ทำให้เกิดขึ้น ซึ่งก่อให้เกิดอันตรายแก่ชีวิตหรือร่างกายของประชาชน หรือความเสียหายแก่ ทรัพย์สินของประชาชนหรือของรัฐ

"กองทุน" หมายความว่า กองทุนประกันสังคม

"สำนักงาน" หมายความว่า สำนักงานประกันสังคม

"คณะกรรมการ" หมายความว่า คณะกรรมการประกันสังคม

"กรรมการ" หมายความว่า กรรมการประกันสังคม

"พนักงานเจ้าหน้าที่" หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

5.3 ขอบเขตการใช้บังคับพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 และการมิใช้บังคับ

พระราชบัญญัติ ประกันสังคม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2558 ได้ใช้บังคับกับสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป แต่ก็ยังมีลูกจ้างหรือผู้ที่ทำงานประจำที่ไม่ได้อยู่ภายใต้กฎหมายฉบับนี้ ดังนี้

มาตรา 4 พระราชบัญญัตินี้ไม่ใช้บังคับแก่

1. ข้าราชการและลูกจ้างประจำของราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการ ส่วนท้องถิ่น
2. นักเรียน นักเรียนพยาบาล นิสิตหรือนักศึกษา ซึ่งเป็นลูกจ้างของโรงเรียนสถานพยาบาล วิทยาลัยหรือ มหาวิทยาลัยนั้น
3. ลูกจ้างของรัฐบาลต่างประเทศหรือองค์การระหว่างประเทศ
4. กิจการหรือลูกจ้างอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา ลูกจ้างอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา มีดังนี้

- (1) ลูกจ้างของเนติบัณฑิตยสภา
- (2) ลูกจ้างของสถาบันวิจัยจุฬาภรณ์
- (3) ลูกจ้างของสภาอากาศไทย
- (4) ลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์
- (5) ลูกจ้างของกิจการเพาะปลูก ประมง ป่าไม้ และเลี้ยงสัตว์ ซึ่งมีได้ใช้ลูกจ้างตลอดปีและไม่มี งาน ลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย
- (6) ลูกจ้างของนายจ้างที่จ้างไว้เพื่อทำงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราว เป็นการจร หรือเป็นไปตามฤดูกาล
- (7) ลูกจ้างของนายจ้างที่เป็นบุคคลธรรมดา ซึ่งงานที่ลูกจ้างทำนั้นมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย (งานแม่บ้าน)

- (8) ลูกจ้างของนายจ้างซึ่งประกอบการค้าแร่หรือการค้าแฝงลอย

5.4 ประเภทของลูกจ้างผู้ประกันตน

กองทุนประกันสังคม มีผู้ประกันตนทั้งหมด 3 ประเภท ดังนี้

1. พนักงานเอกชนทั่วไป (มาตรา 33) ได้รับความคุ้มครอง 7 กรณี
2. เคยเป็นพนักงานแต่ลาออก (มาตรา 39) ได้รับความคุ้มครอง 6 กรณี

3. อาชีพอิสระ/แรงงานนอกระบบ (มาตรา 40) ได้รับความคุ้มครอง 3 หรือ 4 กรณีแม้ว่าผู้ประกันตนแต่ละประเภทจะได้รับความคุ้มครองด้วยสิทธิประโยชน์ที่แตกต่างกัน แต่มีหน้าที่ที่จะต้องส่งเงินเข้ากองทุนเหมือนกัน เพื่อเฉลี่ยความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้น ดังนั้น เพื่อให้เห็นความแตกต่างของ ผู้ประกันตนแต่ละประเภท คุณสมบัติของผู้ประกันตนว่ามีอะไรบ้าง

ผู้ประกันตนภาคบังคับ (มาตรา 33)

ผู้ประกันตนในกลุ่มนี้ คือ พนักงานบริษัทเอกชนทั่วไปหรือลูกจ้างทั่วไปในหน่วยงานราชการ ซึ่งมีสถานะเป็นลูกจ้างที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการที่มีพนักงานตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป อายุไม่ต่ำกว่า 15 ปี และไม่เกิน 60 ปี และจะเป็นผู้ประกันตนทันทีที่เข้าทำงานเป็นลูกจ้าง จนกว่าจะพ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง ซึ่งทั้งนายจ้างและลูกจ้างจะต้องขึ้นทะเบียนประกันสังคมด้วย โดยต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุน ได้รับความคุ้มครอง 7 กรณีดังนี้ กรณีเจ็บป่วย / อุบัติเหตุ กรณีทุพพลภาพ กรณีเสียชีวิต กรณีคลอดบุตร กรณีสงเคราะห์บุตรกรณีชราภาพ และกรณีว่างงาน

ผู้ประกันตนภาคสมัครใจ (มาตรา 39)

ผู้ประกันตนตามมาตรา 39 คือ บุคคลที่เคยทำงานอยู่ในบริษัทเอกชนในมาตรา 33 มาก่อนแล้วลาออกแต่ต้องการรักษาสิทธิประกันสังคมไว้ จึงสมัครเข้าใช้สิทธิประกันสังคมในมาตรา 39 แทน การสมัครประกันสังคมในกลุ่มนี้ มีเงื่อนไขว่าต้องเป็นผู้ประกันตนในมาตรา 33 มาแล้วไม่ต่ำกว่า 12 เดือน และลาออกมาแล้วไม่ต่ำกว่า 6 เดือน อีกทั้งต้องไม่เป็นผู้ทุพพลภาพ จะได้รับความคุ้มครอง 6 กรณี ดังนี้ กรณีเจ็บป่วย / อุบัติเหตุกรณีทุพพลภาพ กรณีเสียชีวิต กรณีคลอดบุตร กรณีสงเคราะห์บุตร และกรณีชราภาพ

ผู้ประกันตนภาคสมัครใจ (มาตรา 40)

ผู้ประกันตนในมาตรา 40 นี้ คือ บุคคลที่ไม่ได้เป็นลูกจ้างในบริษัทเอกชนตามมาตรา 33 และไม่เคยสมัครเป็นผู้ประกันตนในมาตรา 39 ผู้ที่จะสมัครประกันสังคมในมาตรา 40 ได้นั้น ต้องเป็นผู้ที่ประกอบอาชีพอิสระหรือแรงงานนอกระบบ มีอายุไม่ต่ำกว่า 15 ปี แต่ไม่เกิน 60 ปี ได้รับสิทธิประโยชน์พื้นฐานคุ้มครอง 5 กรณีคือ เงินทดแทนการขาดรายได้เมื่อเจ็บป่วย เงินทดแทนการขาดรายได้เมื่อทุพพลภาพ เงินค่าทำศพ เงินบำเหน็จชราภาพ และเงินสงเคราะห์บุตร

5.5 กองทุนประกันสังคม และการขึ้นทะเบียนกองทุนประกันสังคม

กองทุนประกันสังคม คือ กองทุนที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 เพื่อเป็นทุนใช้จ่ายแก่ผู้ที่อยู่ในระบบประกันสังคมให้ได้รับประโยชน์ทดแทน เมื่อประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ทุพพลภาพหรือตาย ซึ่งไม่เกิดจากการทำงาน รวมทั้งกรณีคลอดบุตร สงเคราะห์บุตร ชราภาพและว่างงาน (มาตรา 21และ มาตรา 24 วรรค 2)

นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป ต้องขึ้นทะเบียนนายจ้างพร้อมกับขึ้นทะเบียนลูกจ้าง เป็นผู้ประกันตนภายใน 30 วัน และเมื่อมีการรับลูกจ้างใหม่เพิ่มขึ้นต้องแจ้งขึ้นทะเบียนลูกจ้างใหม่ภายใน 30 วัน เช่นกัน

5.6 เงินสมทบกองทุนประกันสังคม

เงินสมทบ คือ เงินที่นายจ้าง ลูกจ้างจะต้องนำส่งเข้ากองทุนประกันสังคมทุกเดือน ฝ่ายละเท่าๆกัน โดยคำนวณจากค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับ ซึ่งกำหนดจากฐานค่าจ้างเป็นรายเดือนต่ำสุดเดือนละ 1,650 บาท สูงสุดเดือนละ 15,000 บาท ทั้งนี้รัฐบาลจะออกเงินสมทบเข้ากองทุนอีกส่วนหนึ่ง

โดยลูกจ้างจะถูกนายจ้างหักเงินเดือนในอัตราร้อยละ 5 ของค่าจ้าง นายจ้างจะร่วมจ่ายสมทบด้วยในอัตราที่เท่ากัน คือร้อยละ 5 และรัฐบาลร่วมจ่ายสมทบด้วยในอัตราร้อยละ 2.75

สิทธิประโยชน์	อัตราเงินสมทบ		
	ผู้ประกันตน	นายจ้าง	รัฐบาล
เจ็บป่วย ทูพพลภาพ ตาย คลอดบุตร	1.5%	1.5%	1.5%
สงเคราะห์บุตร ชราภาพ	3%	3%	1%
ว่างงาน	0.5%	0.5%	0.25%
รวม	5%	5%	2.75%

(ที่มา : <https://shorturl.asia/PZUYV>)

เงินสมทบ จากประกาศกฎกระทรวง สำนักงานประกันสังคม กำหนดอัตราเงินสมทบเงินประกันสังคม พ.ศ. 2555

ผู้ประกันตนตามมาตรา 33 ออกเงินสมทบเข้ากองทุนเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนได้รับความคุ้มครอง 7 กรณีคือ ในกรณีเจ็บป่วย / อุบัติเหตุ กรณีทุพพลภาพ กรณีเสียชีวิต กรณีคลอดบุตร กรณีสงเคราะห์บุตรกรณีชราภาพ และกรณีว่างงานฝ่ายละเท่ากันตามอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง กล่าวคือ ในปัจจุบัน โดยสรุปเงินสมทบมาจาก 3 ฝ่ายคือ นายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งจ่ายในอัตราร้อยละ 5 เท่ากัน และฝ่ายรัฐบาลจ่ายร้อยละ 2.75 ของเงินเดือนรวมทั้งหมด

ผู้ประกันตนตามมาตรา 39 เงินสมทบที่ต้องนำส่งสำนักงานประกันสังคมเดือนละ 432 บาทต่อเดือนเงินที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบ คือ เดือนละ 4,800 บาทเท่ากันทุกคน โดยคิดจากอัตราเงินสมทบ 9% ($4,800 \times 9\% = 432$ บาทต่อเดือน) ซึ่งผู้ประกันตนจะได้รับความคุ้มครอง 6 กรณี (กรณีเจ็บป่วยกรณีคลอดบุตรกรณีทุพพลภาพ กรณีตาย กรณีสงเคราะห์บุตรและกรณีชราภาพ) ต่อเนื่องจากการเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 **จะขึ้นทะเบียนกับกองทุนประกันสังคมอย่างไร**

นายจ้างจะต้องยื่นแบบ ดังนี้

1. แบบขึ้นทะเบียนนายจ้าง (สปส. 1-01)
2. แบบขึ้นทะเบียนผู้ประกันตน (สปส. 1-03) สำหรับผู้ที่ไม่เคยขึ้นทะเบียนผู้ประกันตนมาก่อนหรือแบบขึ้นทะเบียนผู้ประกันตน (สปส. 1-03/1) สำหรับผู้ที่เคยขึ้นทะเบียนผู้ประกันตนแล้วโดยนายจ้างที่มีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร ให้ยื่นแบบได้ที่ สำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่สำหรับนายจ้างที่มีสำนักงานใหญ่ในส่วนภูมิภาคให้ยื่นแบบขึ้นทะเบียนได้ที่ สำนักงานประกันสังคมจังหวัดที่สถานประกอบการตั้งอยู่

จะนำส่งเงินสมทบอย่างไร

นายจ้างจะต้องหักเงินสมทบในส่วน of ลูกจ้างทุกครั้งที่มีการจ่ายค่าจ้างและนำ ส่งเงินสมทบส่วนของนายจ้างในจำนวนเท่ากับที่ลูกจ้างทั้งหมดถูกหักรวมกัน พร้อมจัดทำเอกสารตามแบบ สปส. 1-10 ส่วนที่ 1 และ สปส. 1-10 ส่วนที่ 2 หรือจัดทำข้อมูลลงแผ่นดิสเก็ต หรือส่งทางอินเทอร์เน็ต โดย

1. นำส่งสำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่/จังหวัด ด้วยตนเอง หรือทางไปรษณีย์ เป็นเงินสดหรือเช็ค ภายในวันที่ 15 ของเดือนถัดไป หรือ

2. ชำระเงินผ่าน ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) หรือ ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ธนาคารธนชาต สาขาในจังหวัดที่สถานประกอบการตั้งอยู่

การนำส่งเงินสมทบมี 2 วิธี คือ

1. นำส่งเงินด้วยแบบ สปส. 1-10 (ส่วนที่ 1 และส่วนที่ 2)

- กรอกรายละเอียดในแบบ สปส.1-10 (ส่วนที่ 1) ให้ครบถ้วนถูกต้อง
- กรอกรายละเอียดในแบบ สปส.1-10 (ส่วนที่ 2) ประกอบด้วย
- เลขประจำตัวประชาชน ต้องกรอกให้ครบถ้วนทุกราย
- ชื่อ - ชื่อสกุลของผู้ประกันตนพร้อมคำนำหน้าชื่อที่ชัดเจน
- ค่าจ้างให้กรอกค่าจ้างตามที่ย่ำจริง
- กรอกรายงานเงินสมทบที่นำส่ง

โดยคำนวณเงินสมทบบ้างใน (3) หากได้รับค่าจ้างต่ำกว่า 1,650 บาท ให้คำนวณจาก 1,650 บาท แต่ถ้าได้รับค่าจ้างเกิน 15,000 บาท โดยคูณกับอัตราเงินสมทบที่ต้องนำส่ง สำหรับเศษของเงินสมทบที่มีจำนวนตั้งแต่ห้าสิบสตางค์ขึ้นไปให้ปัดเป็นหนึ่งบาท ถ้าน้อยกว่าให้ปัดทิ้ง

2. นำส่งเงินสมทบด้วยสื่อข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์

- กรอกรายละเอียดในแบบ สปส. 1-10 (ส่วนที่ 1) ให้ครบถ้วนถูกต้อง
- จัดทำข้อมูลตามแบบ สปส. 1-10 (ส่วนที่ 2) ในสื่อข้อมูล (Diskette) หรือส่งผ่านทาง Internet
- ขอรับโปรแกรมหรือ Format ข้อมูลเงินสมทบได้ที่สำนักงานประกันสังคมทุกแห่ง

5.7 บทกำหนดโทษ

กรณีนายจ้างกรอกแบบแสดงการส่งเงินสมทบ (สปส.1-10) ไม่ถูกต้องครบถ้วนพนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจสั่งให้นายจ้างกรอกแบบรายงานดัง กล่าวให้ถูกต้องครบถ้วน หากนายจ้างไม่ปฏิบัติตามมีความผิดฐาน ขัดคำสั่งของพนักงานเจ้าหน้าที่ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 1 เดือน หรือปรับไม่เกิน 10,000 บาท หรือทั้งจำ ทั้งปรับ

หากนำส่งเงินสมทบไม่ทันหรือส่งไม่ครบจะต้องทำอย่างไร

นายจ้างจะต้องรับผิดชอบจ่ายเงินเพิ่มในอัตราร้อยละ 2 ต่อเดือน ของจำนวนเงินที่ไม่ได้ส่งหรือจำนวนเงินที่ขาดอยู่ และจะต้องไปชำระที่สำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่หรือสำนักงาน ประกันสังคม จังหวัดเท่านั้น

5.8 เงื่อนไขการให้ความคุ้มครอง

เมื่อขึ้นทะเบียนแล้วผู้ประกันตนจะได้รับอะไรจากประกันสังคม

บัตรประกันสังคมผู้ประกันตนที่เป็นบุคคลต่างชาติดังกล่าวโดยมีใบอนุญาตทำงาน จะได้รับบัตรประกันสังคม และสำหรับผู้ประกันตนที่เป็นคนไทยจะใช้บัตรประจำตัวประชาชนเป็นบัตรประกันสังคม

การแจ้งการเปลี่ยนแปลงข้อเท็จจริงของนายจ้างและผู้ประกันตน

การแจ้งการสิ้นสุดความเป็นผู้ประกันตน

กรณีที่มีลูกจ้างลาออกจากการงานให้นายจ้างแจ้งการออกจากการงานโดยระบุสาเหตุการออกจากการงาน โดยใช้หนังสือแจ้งการสิ้นสุดความเป็นผู้ประกันตน (สปส. 6-09) ภายในวันที่ 15 ของเดือนถัดไป

การแจ้งเปลี่ยนแปลงข้อเท็จจริงผู้ประกันตน

กรณีที่ผู้ประกันตนเปลี่ยนแปลงชื่อ-ชื่อสกุลหรือข้อมูลสถานภาพครอบครัวและ ข้อมูลจำนวนบุตรให้ใช้ หนังสือแจ้งการเปลี่ยนแปลงข้อเท็จจริงผู้ประกันตน (สปส. 6-10) ภายในวันที่ 15 ของเดือนถัดไป

วิธีการยื่น นายจ้างสามารถส่งข้อมูลผู้ประกันตนได้ 3 วิธี

1. ยื่นตามแบบฟอร์มแบบขึ้นทะเบียนผู้ประกันตน (สปส.1-03) แบบขึ้นทะเบียนผู้ประกันตน สำหรับ ผู้ที่เคยยื่นแบบขึ้นทะเบียนผู้ประกันตน สปส. 1-03 (สปส. 1-03/1) หนังสือแจ้งการสิ้นสุดความเป็นผู้ประกันตน (สปส. 6-09) แบบแจ้งการเปลี่ยนแปลงข้อเท็จจริงผู้ประกันตน (สปส. 6-10) โดยกรอกรายละเอียดให้ครบถ้วนถูกต้อง
2. ยื่นข้อมูลด้วยสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Diskette) หรือยื่นผ่านระบบอินเทอร์เน็ต (Internet) www.s50.go.th/eservices

- หากประสงค์ส่งข้อมูลผ่านระบบอินเทอร์เน็ต (Internet)

5.9 สิทธิประโยชน์ตามกฎหมายประกันสังคม

สิทธิประโยชน์สำหรับผู้ประกันตนตามกฎหมายประกันสังคมมี 7 อย่างดังนี้

1. กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย (อันมิใช่เนื่องจากการทำงาน)
2. กรณีคลอดบุตร
3. กรณีทุพพลภาพ (อันมิใช่เนื่องจากการทำงาน)
4. กรณีตาย (อันมิใช่เนื่องจากการทำงาน)
5. กรณีสงเคราะห์บุตร
6. กรณีชราภาพ
7. กรณีว่างงาน

5.9.1. กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย (อันมิใช่เนื่องจากการทำงาน)

เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ที่ไม่ได้เกิดจากการทำงานให้นายจ้าง เมื่อจ่ายเงินสมทบครบ 3 เดือน ก่อนรับบริการทางการแพทย์และเลือกโรงพยาบาลแล้ว ผู้ประกันตนจะได้รับ "บัตรรับรอง สิทธิการรักษาพยาบาล" ซึ่งบัตรจะมีชื่อของผู้ประกันตนและชื่อสถานพยาบาลที่เลือกไว้แต่ไม่มีภาพถ่ายติด จึงต้องใช้ควบคู่กับบัตรประจำตัวประชาชนการเข้ารับการรักษาไม่ว่าจะเป็น "ผู้ป่วยนอก" คือ ผู้ป่วยไปพบแพทย์ฯตรวจรักษาจัดยาให้แล้วกลับบ้านหรือนอนรักษาเป็น "ผู้ป่วยใน" ค่ารักษาที่เกิดขึ้นทั้งหมดในโรงพยาบาลตามบัตรรับรองสิทธิการรักษาพยาบาล ผู้ประกันตนไม่ต้องจ่าย สถานพยาบาลที่ผู้ประกันตนเลือกถือเป็นสถานพยาบาลหลัก (MAIN CONTRACTOR) ซึ่งสถานพยาบาลหลักนั้น อาจมีสถานพยาบาลเครือข่าย (SUB CONTRACTOR) เช่น โรงพยาบาลเล็กๆ หรือคลินิกเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ประกันตนโดยผู้ประกันตนสามารถเข้าไปรักษาพยาบาลได้โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย ในขณะที่หากโรครุนแรงหรือโรคร้ายแรงตามบัตรรับรองสิทธิการรักษาพยาบาลรักษาไม่ได้ เช่น การผ่าตัดหัวใจ ผ่าตัดสมอง ผ่าตัดเปิดกระโหลกศีรษะโรงพยาบาลตามบัตรรับรองสิทธิการรักษาพยาบาลก็จะส่งตัวไปรักษากับโรงพยาบาลระดับสูง (SUPRA CONTRACTOR) (โรงพยาบาลที่มีศักยภาพในการให้บริการทางการแพทย์แก่ผู้ประกันตน ที่เกินขีดความสามารถของสถานพยาบาลตามบัตรรับรองสิทธิการรักษาพยาบาลจะให้บริการแก่ผู้ประกันตนได้) ที่สถานพยาบาลตาม บัตรรับรองสิทธิการรักษาพยาบาลนั้น ทำข้อตกลงไว้โดยค่ารักษาพยาบาลที่เกิดขึ้นจะอยู่ในความรับผิดชอบของโรงพยาบาลตามบัตรรับรองสิทธิการรักษาพยาบาล

ผู้ประกันตนจะได้รับบัตรรับรองสิทธิการรักษาพยาบาล เมื่อส่งเงินสมทบครบ 3 เดือนก่อนรับบริการทางการแพทย์ โรงพยาบาลตามบัตรรับรองสิทธิการรักษาพยาบาล คือ โรงพยาบาลที่ผู้ประกันตนเลือกเองสามารถเปลี่ยนแปลงได้ปีละ 1 ครั้ง ช่วงเดือนมกราคม - มีนาคมของทุกปี

กรณีเจ็บป่วยทั่วไป เจ็บป่วยต้องเข้ารับการรักษาที่สถานพยาบาลตามบัตรรับรองสิทธิการรักษาพยาบาล โดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย เว้นแต่ 14 โรคยกเว้นตามประกาศของสำนักงานประกันสังคมเท่านั้น ซึ่งส่วนใหญ่แล้วโรคที่ยกเว้นการให้สิทธิในการรักษาจะไม่ใช่ความจำเป็นพื้นฐานของชีวิต เช่น การเสริมสวยการรักษาการมีบุตรยาก ผสมเทียม แขนขา การใช้สารเสพติด การเปลี่ยนเพศ เป็นต้น รวมถึงการจงใจทำร้ายตนเองหรือยินยอมให้ผู้อื่นทำร้าย เช่น การฆ่าตัวตาย จะไม่สามารถใช้สิทธิกรณีเจ็บป่วย กรณีทุพพลภาพและกรณีตาย(ค่าทำศพ) ของกองทุนประกันสังคมได้

เข้ารับการรักษาพยาบาลในสถานพยาบาลของรัฐ ไม่ว่ากรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยฉุกเฉินสามารถเบิกได้ ดังนี้

ผู้ป่วยนอก

สามารถเบิกค่ารักษาพยาบาลได้เท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็น

ผู้ป่วยใน

สามารถเบิกค่ารักษาพยาบาลได้เท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็นภายในระยะเวลาไม่เกิน 72 ชั่วโมงยกเว้นค่าห้องและอาหารเบิกได้ไม่เกินวันละ 700 บาท

*** กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยฉุกเฉินผู้ประกันตนสามารถขอรับค่าบริการทางการแพทย์ได้โดยไม่จำกัดจำนวนครั้งเข้ารับการรักษาพยาบาลในสถานพยาบาลของเอกชน

กรณีผู้ป่วยนอก

- สามารถเบิกค่าบริการทางการแพทย์เท่าที่จ่ายจริงไม่เกินครั้งละ 1,000 บาท
- สามารถเบิกค่าบริการทางการแพทย์เท่าที่จ่ายจริงเกินครั้งละ 1,000 บาท ได้หากมีการตรวจรักษาตามรายการในประกาศ ดังนี้

- (1) การให้เลือดหรือส่วนประกอบของเลือด การฉีดสารต่อต้านพิษจากเชื้อบาดทะยัก
- (2) การฉีดวัคซีนหรือเซรุ่มป้องกันโรคพิษสุนัขบ้าเฉพาะเข็มแรก การตรวจอัลตราซาวด์
- (3) กรณีที่มีภาวะฉุกเฉินเฉียบพลันในช่องท้อง การตรวจด้วย CT - SCAN หรือ MRI จ่ายตามเงื่อนไขที่กำหนด การขูดมดลูก

- (4) กรณีตกเลือดหลังคลอดหรือตกเลือดจากการแท้งบุตร ค่าพินคินซีฟและกรณีที่มีการสังเกตอาการในห้องสังเกตอาการตั้งแต่ 3 ชั่วโมงขึ้นไป

กรณีผู้ป่วยใน

- ค่ารักษาพยาบาล กรณีที่ไม่ได้รักษาในห้อง ICU เบิกได้ไม่เกินวันละ 2,000 บาท
- ค่าห้องและค่าอาหารไม่เกินวันละ 700 บาท
- ค่าห้อง ค่าอาหาร ค่ารักษาพยาบาลกรณีการรักษาในห้อง ICU เบิกได้ไม่เกินวันละ 4,500 บาท
- กรณีที่มีความจำเป็นต้องผ่าตัดใหญ่ เบิกได้ไม่เกินครั้งละ 8,000 - 16,000 บาทตามระยะเวลาการผ่าตัด

- (1) การฟื้นคืนชีพรวมค่ายาและอุปกรณ์ไม่เกิน 4,000 บาท
- (2) ค่าตรวจทางห้องปฏิบัติการ และหรือเอกซเรย์ เบิกได้ในวงเงินไม่เกินรายละ 1,000 บาท

บาท

(3) กรณี มีความจำเป็นต้องตรวจวินิจฉัยพิเศษ ได้แก่ การตรวจคลื่นไฟฟ้าหัวใจ การตรวจหัวใจด้วยคลื่นเสียงสะท้อนความถี่สูง การตรวจคลื่นสมอง การตรวจอัลตราซาวด์ การสวนเส้นเลือดหัวใจและเอกซเรย์ การส่องกล้อง การตรวจด้วยการฉีดสี การตรวจด้วย CT - SCAN หรือ MRI จ่ายตามเงื่อนไข ที่กำหนด นอกจากนี้ผู้ประกันตนยังได้รับบริการทางการแพทย์ด้านอื่นๆอีกเช่น

กรณีทันตกรรม (ถอนฟัน อุดฟัน ขูดหินปูน ผ่าตัดฟันคุด และใส่ฟันเทียม)

หลักเกณฑ์และเงื่อนไข

- การถอนฟัน อุดฟัน ขูดหินปูน และผ่าตัดฟันคุด ให้ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับค่าบริการทางการแพทย์เท่าที่จ่ายจริง 900 บาท/ครั้ง/ปี

- กรณีใส่ฟันเทียมชนิดถอดได้บางส่วนให้ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับค่าบริการทางการแพทย์และค่าฟันเทียมเท่าที่จ่ายจริง ตามความจำเป็นในวงเงินไม่เกิน 1,500 บาท ภายในระยะเวลา 5 ปีนับแต่วันที่ใส่ฟันเทียมนั้น ตามหลักเกณฑ์ดังนี้

- (1) 1-5 ซี่ เท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็นในวงเงินไม่เกิน 1,300 บาท
- (2) มากกว่า 5 ซี่ เท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็นในวงเงินไม่เกิน 1,500 บาท

- กรณีใส่ฟันเทียมชนิดถอดได้ทั้งปาก ให้ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับค่าบริการทางการแพทย์และ ค่าฟันเทียมเท่าที่จ่ายจริง ตามความจำเป็นในวงเงินไม่เกิน 4,400 บาท ภายในระยะเวลา 5 ปีนับตั้งแต่วันที่ใส่ฟันเทียมนั้น ตามหลักเกณฑ์ดังนี้

- (1) ฟันเทียมชนิดถอดได้ทั้งปากบนหรือล่าง เท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็นในวงเงินไม่เกิน 2,400 บาท
- (2) ฟันเทียมชนิดถอดได้ทั้งปากบนและล่าง เท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็นในวงเงินไม่เกิน 4,400 บาท

กรณีขอรับเงินทดแทนการขาดรายได้

หลักเกณฑ์และเงื่อนไข

เงินทดแทนการขาดรายได้สำหรับการหยุดงาน เพื่อการรักษาพยาบาลตามคำสั่งแพทย์ในรอบปีปฏิทิน ถ้าผู้ประกันตนลาป่วยโดยได้รับค่าจ้างจากนายจ้างครบ 30 วัน ตามกฎหมายของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน แล้วต้องหยุดงานตามคำสั่งแพทย์ต่อไปอีก สำนักงานประกันสังคมจะจ่ายเงินเรียกว่า

"เงินทดแทนการขาดรายได้" ซึ่งผู้ประกันตนได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ร้อยละ 50 ของค่าจ้าง ครึ่งละไม่เกิน 90 วันในรอบปีหนึ่งๆ ก็จะจ่ายให้ปีละไม่เกิน 180 วัน เว้นแต่ เจ็บป่วยด้วยโรคเรื้อรังไม่เกิน 365 วันในกรณีที่ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับค่าจ้างจากนายจ้างในระหว่างหยุดงาน เพื่อการรักษาพยาบาลตามกฎหมายของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน หรือมีสิทธิตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานสัญญาจ้างแรงงานหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างแล้วแต่ กรณีผู้ประกันตนไม่มีสิทธิได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้จนกว่าสิทธิที่ได้รับเงินค่าจ้างนั้นได้สิ้นสุด จึงจะมีสิทธิได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ดังกล่าวเท่ากับระยะเวลาที่คงเหลือ

ปัจจุบันกำหนดโรคเรื้อรังไว้ 6 รายการ ดังนี้

1. โรคมะเร็ง
2. โรคไตวายเรื้อรัง

3. โรคเอดส์
4. โรคหรือการบาดเจ็บของสมอง เส้นเลือดสมองหรือกระดูกสันหลังอันเป็นเหตุให้เป็นอัมพาต
5. ความผิดปกติของกระดูกหักที่มีภาวะแทรกซ้อน
6. โรคหรือการเจ็บป่วยอื่น ๆ ที่ต้องรักษาตัวนานติดต่อกันเกินกว่า 180 วัน ระหว่างการรักษา

ทำงานไม่ได้ให้ยื่นเรื่องขอติดคณะกรรมการการแพทย์

5.9.2 กรณีคลอดบุตร

1. หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเกิดสิทธิ

1.1 จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 เดือน ก่อนวันคลอดบุตร

1.2 จ่ายค่าบริการทางการแพทย์เหมาจ่ายกรณีคลอดบุตรให้แก่ผู้ประกันตนในอัตรา 13,000 บาท ต่อการคลอดบุตรหนึ่งครั้ง สำหรับผู้ประกันตนหญิงมีสิทธิรับเงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรเหมาจ่ายในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้างเฉลี่ยเป็นระยะเวลา 90 วันสำหรับการใช้สิทธิบุตรคนที่ 3 จะไม่ได้รับสิทธิเงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรเหมาจ่ายในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้างเฉลี่ยเป็นระยะเวลา 90 วัน

1.3 กรณีสามีและภรรยาเป็นผู้ประกันตนทั้งคู่ให้ใช้สิทธิในการเบิกค่าคลอดบุตรฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่จำกัดจำนวนบุตร/ครั้ง

5.9.3 กรณีทุพพลภาพ (อันมิใช่เนื่องจากการทำงาน)

1. ผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบครบ 3 เดือน ก่อนวันที่สำนักงานประกันสังคมกำหนดให้เป็น ผู้ทุพพลภาพ และเจ็บป่วยหรือประสบอันตรายจนถึงขั้นทุพพลภาพ เช่น ป่วยเป็นโรคเบาหวานและมีภาวะแทรกซ้อนทำให้ตนบอดทั้ง 2 ข้าง หรือประสบอันตรายจนถึงขั้นทุพพลภาพและไม่สามารถทำงานได้

2. กรณีเข้ารับบริการทางการแพทย์ ณ สถานพยาบาลเอกชน ผู้ป่วยนอกจ่ายค่าบริการทางการแพทย์ เท่าที่จ่ายจริงไม่เกินเดือนละ 2,000 บาท ผู้ป่วยใน จ่ายค่าบริการทางการแพทย์ เท่าที่จ่ายจริงไม่เกินเดือนละ 4,000 บาท

3. ได้รับค่าทดแทนขาดรายได้ในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้างเป็นรายเดือนตลอดชีวิต ค่าอวัยวะเทียม/ อุปกรณ์/ อุปกรณ์ในการบำบัดรักษาโรค เช่น ค่าจ้างเฉลี่ย/เดือน 10,000 บาท ร้อยละ 50 ของค่าจ้างเฉลี่ย/เดือน 5,000 บาท

4. กรณีผู้ประกันตนที่ทุพพลภาพถึงแก่ความตาย ผู้จัดการศพมีสิทธิได้รับค่าทำศพ 40,000 บาท

5.9.4 กรณีตาย (อันมิใช่เนื่องจากการทำงาน)

กรณีผู้ประกันตนถึงแก่ความตายอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน เมื่อจ่ายเงินสมทบมาแล้ว 1 เดือนภายในระยะเวลา 6 เดือน ก่อนวันที่ถึงแก่ความตาย

ประโยชน์ทดแทนกรณีตาย ได้แก่

ค่าทำศพ 40,000 บาท โดยจ่ายให้แก่ผู้จัดการศพ

ใครคือผู้จัดการศพ

1. บุคคลซึ่งผู้ประกันตนทำหนังสือระบุให้เป็นผู้จัดการศพและได้เป็นผู้จัดการศพผู้ประกันตน
2. สามีภริยา บิดามารดา หรือบุตรของผู้ประกันตนซึ่งมีหลักฐานแสดงว่าเป็นผู้จัดการศพ

ผู้ประกันตน

3. บุคคลอื่นซึ่งมีหลักฐานแสดงว่าเป็นผู้จัดการศพผู้ประกันตน

เงินสงเคราะห์กรณีตาย

เงินสงเคราะห์กรณีที่ผู้ประกันตนถึงแก่ความตาย ให้จ่ายแก่บุคคลซึ่งผู้ประกันตนทำหนังสือระบุให้เป็นผู้มีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์นั้น แต่ถ้าผู้ประกันตนมิได้มีหนังสือระบุไว้ก็ให้นำมาเฉลี่ยจ่ายให้แก่สามีหรือภรรยา บิดา มารดา หรือบุตรของผู้ประกันตนในจำนวนที่เท่ากัน ดังนี้

1. ถ้าก่อนถึงแก่ความตาย ผู้ประกันตนได้ส่งเงินสมทบมาแล้วตั้งแต่ 36 เดือนขึ้นไป แต่ไม่ถึง 120 เดือน ให้จ่ายเงินสงเคราะห์เป็นจำนวนเท่ากับค่าจ้าง 2 เดือน

2. ถ้าก่อนถึงแก่ความตายผู้ประกันตนได้ส่งเงินสมทบมาแล้วตั้งแต่ 120 เดือนขึ้นไป ให้จ่ายเงินสงเคราะห์เท่ากับค่าจ้างเฉลี่ย 6 เดือน

5.9.5 กรณีสงเคราะห์บุตร

1. หลักเกณฑ์ที่จะทำให้ท่านมีสิทธิ คือ จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 12 เดือน ภายในระยะเวลา 36 เดือน ก่อนเดือนที่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน สิทธิที่ท่านจะได้รับเงินสงเคราะห์บุตรเหมาจ่ายเดือนละ 600 บาท ต่อบุตรหนึ่งคน

2. สำหรับบุตรชอบด้วยกฎหมาย ยกเว้น บุตรบุญธรรมหรือบุตรซึ่งยกให้เป็นบุตรบุญธรรมของบุคคลอื่น และบุตรมีอายุตั้งแต่แรกเกิดจนถึง 6 ปีบริบูรณ์ จำนวนคราวละไม่เกิน 3 คน

5.9.6 กรณีชราภาพ

เงื่อนไขการเกิดสิทธิกรณีบำนาญชราภาพ

1. จ่ายเงินสมทบไม่ครบ 180 เดือน

2. ความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลง

3. มีอายุครบ 55 ปีบริบูรณ์ หรือเป็นผู้ทุพพลภาพ หรือถึงแก่ความตาย ประโยชน์ทดแทนกรณีบำนาญชราภาพ

4. กรณีจ่ายเงินสมทบ มาแล้ว ไม่น้อยกว่า 180 เดือน มีสิทธิได้รับเงินบำนาญชราภาพเป็นรายเดือนในอัตราร้อยละ 20 ของค่าจ้างเฉลี่ย 60 เดือนสุดท้ายที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบ ก่อนความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลง

5. กรณีที่มีการจ่าย เงินสมทบเกิน 180 เดือน ให้ปรับเพิ่มอัตราบำนาญชราภาพตามข้อ 1 ขึ้นอีกในอัตราร้อยละ 1.5 ต่อ ระยะเวลาการจ่ายเงินสมทบทุก 12 เดือน สำหรับระยะเวลาที่จ่ายเงินสมทบเกินกว่า 180 เดือน

ประโยชน์ทดแทนกรณีบำนาญชราภาพ

1. กรณีที่มีการจ่าย เงินสมทบต่ำกว่า 12 เดือน ให้จ่ายเงินบำนาญชราภาพ มีจำนวนเท่ากับจำนวนเงินสมทบที่ผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบ เพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพ กรณีที่มีการจ่ายเงินสมทบตั้งแต่ 12 เดือนขึ้นไป ให้จ่ายเงินบำนาญชราภาพ มีจำนวนเท่ากับจำนวนเงินสมทบที่ผู้ประกันตนและนายจ้างจ่ายเงินสมทบ เพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพ พร้อมผลประโยชน์ตอบแทนตามที่สำนักงานประกันสังคมประกาศกำหนด

2. กรณีผู้รับเงิน บำนาญชราภาพถึงแก่ความตายภายใน 60 เดือน นับแต่เดือนที่มีสิทธิได้รับเงินบำนาญชราภาพให้จ่ายเงินบำนาญชราภาพจำนวน 10 เท่าของเงินบำนาญชราภาพรายเดือนที่ได้รับคราวสุดท้ายก่อนถึงแก่ความตาย

5.9.7 กรณีว่างงาน

หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเกิดสิทธิ

1. จ่ายเงินสมทบมาแล้ว 6 เดือน ภายในระยะเวลา 15 เดือน ก่อนการว่างงานกับนายจ้างรายสุดท้าย หรือกรณีผู้ประกันตนว่างงานเนื่องจากเหตุสุดวิสัย
2. มีระยะเวลาการว่างงานตั้งแต่ 8 วันขึ้นไป
3. ผู้ประกันตนต้องขึ้นทะเบียนผู้ว่างงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ต (www.empuidoc.go.th) ของสำนักงานจัดหางานของรัฐภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ลาออกหรือถูกเลิกจ้าง หรือสิ้นสุดสัญญาจ้างจึงจะมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานนับแต่วันที่ 8 ของการว่างงาน
4. ต้องรายงานตัวตามกำหนดนัดผ่านระบบอินเทอร์เน็ต (www.empui.doc.go.th) ของสำนักงานจัดหางานไม่น้อยกว่าเดือนละ 1 ครั้ง
5. เป็นผู้มีความสามารถในการทำงาน และพร้อมที่จะทำงานที่เหมาะสมตามที่จัดให้
6. ต้องไม่ปฏิเสธการฝึกงาน
7. ผู้ที่ว่างงานต้องไม่ถูกเลิกจ้างเนื่องจากกรณี มีดังนี้
 - ทุจริตต่อหน้าที่กระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง
 - จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
 - ฝ่าฝืนข้อบังคับ หรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงาน หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายในกรณีร้ายแรง
 - ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 7 วันทำงานติดต่อกัน โดยไม่มีเหตุอันควร
 - ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
 - ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษา
 - ต้องมิใช่ผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพ

สิทธิที่ท่านจะได้รับประโยชน์ทดแทน เงินทดแทนในระหว่างการว่างงาน ดังนี้

1. กรณีถูกเลิกจ้างได้รับเงินทดแทนระหว่างการว่างงานปีละไม่เกิน 180 วัน ในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้างเฉลี่ย โดยคำนวณจากฐานเงินสมทบขั้นต่ำเดือนละ 1,650 บาท และฐานเงินสมทบสูงสุดไม่เกิน 15,000 บาท ตัวอย่างเช่น ผู้ประกันตนมีเงินเดือนเฉลี่ย 10,000 บาท จะได้รับเดือนละ 5,000 บาท
2. กรณีลาออกหรือสิ้นสุดสัญญาจ้างตามกำหนดระยะเวลาได้รับเงินทดแทนระหว่างการว่างงาน ปีละไม่เกิน 90 วัน ในอัตราร้อยละ 30 ของค่าจ้างเฉลี่ย โดยคำนวณจากฐานเงินสมทบขั้นต่ำเดือนละ 1,650 บาท และฐานเงินสมทบสูงสุดไม่เกิน 15,000 บาท ตัวอย่างเช่น ผู้ประกันตนมีเงินเดือนเฉลี่ย 10,000 บาท จะได้รับเดือนละ 3,000 บาท
3. ในกรณียื่นคำขอรับเงินทดแทนกรณีว่างงานเพราะเหตุถูกเลิกจ้าง หรือเหตุถูกเลิกจ้างและลาออกหรือสิ้นสุดสัญญาจ้างเกินกว่า 1 ครั้ง ภายใน 1 ปีปฏิทิน ให้มีสิทธิได้รับเงินทดแทนทุกครั้ง รวมกันไม่เกิน 180 วัน แต่ในกรณียื่นขอรับประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงานเพราะเหตุลาออกหรือสิ้นสุดสัญญาจ้างเกินกว่า 1 ครั้ง ภายใน 1 ปีปฏิทิน ให้มีสิทธิได้รับเงินทดแทนรวมกันไม่เกิน 90 วัน

สิทธิประโยชน์ภายหลังการสิ้นสุดสภาพเป็นลูกจ้าง

สิ้นสุดสภาพความเป็นลูกจ้าง แต่ยังไม่สิ้นสุดความเป็นผู้ประกันตน(มาตรา 33)

สำนักงานประกันสังคม ให้ความคุ้มครองผู้ประกันตนหลังการสิ้นสภาพลูกจ้างโดย ยังได้รับความคุ้มครองประโยชน์ทดแทนกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตร ประโยชน์ทดแทนกรณีทุพพลภาพ และประโยชน์ทดแทนกรณีตาย ต่อไปอีก 6 เดือน

การอุทธรณ์

- นายจ้าง ผู้ประกันตน หรือผู้มีสิทธิไม่พอใจคำสั่ง คำวินิจฉัย หรือการประเมินเงินสมทบของเจ้าหน้าที่ให้มีสิทธิอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนภายใน 30 วันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง คำวินิจฉัย หรือการประเมินเงินสมทบ ยกเว้น คำสั่งกรณียัด आयัด และขาดทอดตลาดทรัพย์สินของนายจ้าง

- ผู้อุทธรณ์ที่ไม่พอใจคำวินิจฉัยของคณะกรรมการกองทุนฯ ให้มีสิทธินำคดีไปสู่ศาลแรงงานภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำวินิจฉัย ถ้าไม่นำคดีไปสู่ศาลภายในกำหนดเวลา ให้คำวินิจฉัยของคณะกรรมการกองทุนฯ เป็นที่สุด

- ผู้ประกันตนหรือผู้มีสิทธิหรือนายจ้างยื่นอุทธรณ์หรือนำคดีไปสู่ศาลไม่เป็นการทุเลาการปฏิบัติตามคำสั่ง หรือคำวินิจฉัยของเจ้าหน้าที่หรือคณะกรรมการกองทุนฯ

สรุปสาระสำคัญ

สิทธิประโยชน์ของผู้ประกันตนจะได้รับตามพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 4) พ.ศ.2558 มีสาระสำคัญในการเพิ่มสิทธิประโยชน์ให้กับผู้ประกันตนมากยิ่งขึ้น ดังนี้

กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย เพิ่ม : ค่าส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรคและค่าใช้จ่ายเป็นเงินช่วยเหลือเบื้องต้นให้แก่ผู้ประกันตน ในกรณีได้รับความเสียหายจากการรับบริการทางการแพทย์ (เดิม : มีสิทธิได้รับเฉพาะค่าตรวจวินิจฉัยโรค ค่าบำบัดทางการแพทย์ ค่ากินอยู่ และรักษาพยาบาลในสถานพยาบาล ค่ายา และ ค่าเวชภัณฑ์ ค่ารถพยาบาล หรือค่าพาหนะรับส่งผู้ป่วย)

กรณีคลอดบุตร มีสิทธิได้รับไม่จำกัดจำนวนครั้ง (เดิม : มีสิทธิได้รับไม่เกิน 2 ครั้ง เหม่าจ่าย ครั้งละ 13,000 บาท + เงินสงเคราะห์การหยุดงาน 90 วัน)

กรณีสงเคราะห์บุตร มีสิทธิได้รับคราวละไม่เกิน 3 คน (เดิม : ได้รับสำหรับบุตรอายุ 0 - 6 ปี คราวละไม่เกิน 2 คน เหม่าจ่ายรายเดือน เดือนละ 400 บาท ต่อคน)

กรณีว่างงาน เพิ่ม : ให้ความคุ้มครองสิทธิประโยชน์กรณีว่างงานแก่ผู้ประกันตน กรณีนายจ้างหยุดกิจการชั่วคราวเนื่องจากเหตุสุดวิสัยโดยยังไม่มีเลิกจ้าง เช่น กรณีสถานประกอบการถูกน้ำท่วม (เดิม : ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับเมื่อถูกเลิกจ้างหรือลาออก)

ผู้เจ็บป่วยเรื้อรัง หรือผู้ทุพพลภาพ เพิ่ม : สิทธิประโยชน์กรณีตายแก่ผู้เจ็บป่วยเรื้อรัง/ ผู้ทุพพลภาพแม้ส่งเงินสมทบไม่ครบตามสิทธิ (เดิม : ไม่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน กรณีตาย)

ผู้จูงใจให้ตนเองได้รับบาดเจ็บ ทุพพลภาพ และตาย เพิ่ม : สิทธิประโยชน์แก่ผู้ประกันตนที่จูงใจทำให้ตนเองบาดเจ็บ ทุพพลภาพ และตาย หรือยินยอมให้ผู้อื่นก่อให้เกิดขึ้น (เดิม : ไม่ได้ได้รับความคุ้มครอง)

กรณีทุพพลภาพ เพิ่ม : ผู้ประกันตนซึ่งสูญเสียสมรรถภาพ ไม่ถึงร้อยละ 50 ของร่างกายมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีทุพพลภาพ (เดิม : ผู้ประกันตนต้องสูญเสียสมรรถภาพของร่างกายร้อยละ 50 ถึงจะมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีทุพพลภาพ)

ผู้ทุพพลภาพอยู่ก่อนวันที่ 31 มีนาคม 2538 ได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ตลอดชีวิต (เดิม : ผู้ทุพพลภาพอยู่ก่อนวันที่ 31 มีนาคม 2538 ได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ 15 ปี)

กรณีตาย เงินสงเคราะห์กรณีที่ถูกประกันตนถึงแก่ความตาย

แก้ไข : ถ้าก่อนถึงแก่ความตาย ผู้ประกันตนได้ส่งเงินสมทบมาแล้วตั้งแต่สามสิบหกเดือนขึ้นไป แต่ไม่ถึงหนึ่งร้อยยี่สิบเดือน ให้จ่ายเงินสงเคราะห์เป็นจำนวนเท่ากับร้อยละห้าสิบของค่าจ้าง รายเดือน ที่คำนวณได้ตามมาตรา 57 คุณด้วยสี่

ถ้าก่อนถึงแก่ความตายผู้ประกันตนได้ส่งเงินสมทบมาแล้วตั้งแต่หนึ่งร้อยยี่สิบเดือนขึ้นไปให้จ่ายเงินสงเคราะห์เป็นจำนวนเท่ากับร้อยละห้าสิบของค่าจ้างรายเดือนที่คำนวณได้ตามมาตรา 57 คุณด้วยสิบสอง

ปรับปรุงหลักเกณฑ์การได้รับสิทธิประโยชน์ เพิ่ม : ผู้ประกันตนสามารถทำหนังสือระบุบุคคลผู้มีสิทธิรับเงินบำเหน็จชราภาพไว้ล่วงหน้าได้ โดยมีสิทธิได้รับร่วมกับทายาท หากไม่มีทายาท หรือไม่มีบุคคลที่ทำหนังสือระบุจะให้สิทธิแก่ พี่ น้อง ปู่ ย่า ตา ยาย ลุง ป้า น้า อา (เดิม : ผู้ประกันตนที่ไม่มีทายาท (บิดา มารดา บุตรและคู่สมรส) ไม่สามารถทำหนังสือระบุบุคคลผู้มีสิทธิรับเงินบำเหน็จชราภาพไว้ล่วงหน้าได้ โดยเงินบำเหน็จชราภาพจะตกเป็นของกองทุน)

- ขยายระยะเวลาการยื่นคำขอรับประโยชน์ทดแทนจาก 1 ปี เป็น 2 ปี (เดิม : ระยะเวลาการยื่นคำขอรับประโยชน์ทดแทนภายใน 1 ปี)

ขยายความคุ้มครอง

- ขยายความคุ้มครองลูกจ้างส่วนราชการ ขยายความคุ้มครองไปถึงลูกจ้างชั่วคราวทุกประเภทของส่วนราชการ (เดิม : คุ้มครองเฉพาะลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน)

- ขยายความคุ้มครองให้กับลูกจ้างของนายจ้างที่มีสำนักงานในประเทศ และไปประจำทำงานในต่างประเทศ (เดิม : ไม่คุ้มครอง)

เงินสมทบ

1. รัฐบาลสามารถออกประกาศลดหย่อนการออกเงินสมทบเพื่อช่วยเหลือผู้ประกันตน และนายจ้างให้ได้รับผ่อนปรนการเก็บเงินสมทบในท้องที่ที่เกิดภัยพิบัติ (เดิม : ไม่สามารถลดอัตราเงินสมทบเฉพาะพื้นที่ที่เกิดภัยพิบัติได้หากจะลดอัตราเงินสมทบ จะต้องประกาศลดอัตราเงินสมทบทั่วประเทศ)

2. กำหนดให้รัฐบาลร่วมจ่ายเงินสมทบให้กับผู้ประกันตนมาตรา 40 ไม่เกินกึ่งหนึ่งของเงินสมทบที่ได้รับจากผู้ประกันตน (เดิม : ไม่ได้กำหนดในกฎหมายให้รัฐบาลร่วมจ่ายเงินสมทบแต่ปัจจุบันรัฐบาลจัดสรรงบประมาณให้เป็นเงินอุดหนุนสำหรับจ่ายเป็นเงินสมทบให้กับผู้ประกันตนมาตรา 40)

6. แบบฝึกหัด/แบบทดสอบ

แบบทดสอบหน่วยที่ 5 (กองทุนประกันสังคม)

วัตถุประสงค์ เพื่อทดสอบความรู้ของนักเรียนเกี่ยวกับกองทุนประกันสังคม

คำสั่ง ให้นักเรียนกาเครื่องหมาย x หน้าข้อที่ถูกต้อง

1. ใครคือผู้จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม

ก. ลูกจ้าง นายจ้าง เจ้าของกิจการ

ข. นายจ้างแต่ผู้เดียว

ค. ลูกจ้างผู้ประกันตน รัฐบาล

ง. ลูกจ้างผู้ประกันตน นายจ้าง รัฐบาล

จ. ลูกจ้าง เพียงฝ่ายเดียว

2. กองทุนประกันสังคมไม่ต้องรับผิดชอบในการเฉลี่ยความเสี่ยงกรณีใดบ้าง

ก. ตาย สงเคราะห์บุตร	ข. เจ็บป่วย ทุพพลภาพ ว่างงาน
ค. สูญหายในเวลางาน	ง. คลอดบุตร
จ. ทุกข้อที่กล่าวมา	
3. ผู้ประกันตนเป็นผู้มีอายุกี่ปี

ก. 15 – 55 ปี	ข. 15 – 60 ปี
ค. 18 – 55 ปี	ง. 20 – 60 ปี
จ. 18 – 55 ปี	
4. ในกรณีที่ผู้ประกันตนสิ้นสภาพการเป็นลูกจ้างและได้ส่งเงินสมทบครบตามเงื่อนไขที่จะก่อให้เกิดสิทธิตาม บพัญญัติ จะสามารถใช้สิทธิในการรักษาพยาบาลได้อีกต่อไปกี่เดือน

ก. 3 เดือน	ข. 5 เดือน
ค. 4 เดือน	ง. 6 เดือน
จ. 7 เดือน	
5. นายจ้างต้องขึ้นทะเบียนลูกจ้างเป็นผู้ประกันตนภายในกี่วันที่รับลูกจ้าง

ก. 45 วัน	ข. 30 วัน
ค. 15 วัน	ง. 7 วัน
จ. 20 วัน	
6. ผู้ประกันตนใดที่ไม่ได้รับการคุ้มครองกรณีว่างงาน

ก. ลูกจ้างที่อยู่ในขอบข่ายบังคับตามกฎหมาย มาตรา 33	ข. ผู้ประกันตนตาม มาตรา 39
ค. ผู้ประกันตนตาม มาตรา 40	ง. ผู้ประกันตนตาม มาตรา 33
จ. ทุกข้อที่กล่าวมา	
7. ค่าทดแทนการขาดรายได้กรณีประกันสังคมจำนวนเท่าไรของค่าจ้างรายเดือน

ก. ร้อยละ 60	ข. ร้อยละ 50
ค. ร้อยละ 80	ง. ร้อยละ 10
จ. ร้อยละ 20	
8. กรณีตายจะได้รับเงินค่าทำศพเท่าไร

ก. 45,000 บาท	ข. 40,000 บาท
ค. 35,000 บาท	ง. 30,000 บาท
จ. 50,000 บาท	
9. ค่าเหมาคลอดบุตรกองทุนประกันสังคมได้ค่าทดแทนเป็นจำนวนเท่าใด

ก. 16,000 บาท	ข. 15,000 บาท
ค. 13,000 บาท	ง. 10,000 บาท
จ. 12,000 บาท	

10. ค่าสงเคราะห์บุตรกองทุนประกันสังคมได้เท่าไร
 ก. คนละ 350/คน ไม่เกิน 6 ปี ครั้งละไม่เกิน 2 คน
 ข. คนละ 350/คน ไม่เกิน 8 ปี ครั้งละไม่เกิน 3 คน
 ค. คนละ 600/คน ไม่เกิน 6 ปี ครั้งละไม่เกิน 2 คน
 ง. คนละ 350/คน ไม่เกิน 6 ปี ครั้งละไม่เกิน 2 คน
 จ. คนละ 800/คน ไม่เกิน 6 ปี ครั้งละไม่เกิน 3 คน
11. ข้อใดมิได้คุ้มครองลูกจ้างกรณีว่างงาน
 ก. ไล่ออก
 ข. สิ้นสุดสัญญาจ้าง
 ค. นายจ้างให้ออกจากงาน
 ง. ลาออก
 จ. หมดสัญญาจ้าง
12. สิทธิประโยชน์ใดที่คุ้มครองต่ออีก 6 เดือน หลังสิ้นสุดสภาพการเป็นลูกจ้าง
 ก. เจ็บป่วย ว่างงาน
 ข. การว่างงาน ชราภาพ
 ค. ว่างงาน สงเคราะห์บุตร
 ง. คลอดบุตร ประสบอันตราย
 จ. ทุกข้อที่กล่าวมา
13. พระราชบัญญัติประกันสังคมฉบับปัจจุบันมีผลใช้บังคับเมื่อใด
 ก. 1 มกราคม 2533
 ข. 1 เมษายน 2545
 ค. 1 มกราคม 2546
 ง. 1 เมษายน 2546
 จ. 12 เมษายน 2546
14. เงื่อนไขของสิทธิรับประโยชน์ทดแทนกรณีตายผู้เอาประกันตนต้องจ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่ากี่วัน
 ก. 210 วัน
 ข. 90 วัน
 ค. 60 วัน
 ง. 30 วัน
 จ. 40 วัน
15. ข้อใดมิใช่ค่านิยามของนายจ้าง
 ก. ผู้ซึ่งรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้าง
 ข. ผู้รับมอบหมายให้ทำงานแทน
 ค. ผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล
 ง. ผู้ทำการใด ๆ เป็นคำสั่ง
 จ. ผู้ที่ให้ เงินเป็นการตอบแทนการจ้าง

7. เฉลยแบบทดสอบ

เฉลยแบบทดสอบหน่วยที่ 5 (กองทุนประกันสังคม)

คำสั่ง ให้นักเรียนกาเครื่องหมาย x หน้าข้อที่ถูกต้อง

1. **ง. ลูกจ้างผู้ประกันตน นายจ้าง รัฐบาล**
2. **ค. สูญหายในเวลางาน**
3. **ข. 15 – 60 ปี**
4. **ง. 6 เดือน**
5. **ข. 30 วัน**

6. ค. ผู้ประกันตนตาม มาตรา 40
7. ข. ร้อยละ 50
8. ข. 40,000 บาท
9. ค. 13,000 บาท
10. จ. คนละ 800/คน ไม่เกิน 6 ปี ครั้งละไม่เกิน 3 คน
11. ก. ไล่ออก
12. ง. คลอดบุตร ประสบอันตราย
13. ก. 1 มกราคม 2533
14. ง. 30 วัน
15. ง. ผู้ทำการใด ๆ เป็นคำสั่ง

8. เอกสารอ้างอิง

หนังสือเรียน วิชากฎหมายในงานอาชีพอุตสาหกรรมการผลิต ศูนย์หนังสือเมืองไทย จำกัด กิตติพงษ์ สิทธิ
เชิงคำ นบ. (นิติศาสตร์)

	ใบกิจกรรมที่ 5		หน่วยที่...5
	รหัสวิชา	30100-1002	สอนครั้งที่
	ชื่อวิชา	กฎหมายในงานอาชีพอุตสาหกรรมการผลิต	8-9
	ชื่อหน่วยการเรียนรู้	งานพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533	ทฤษฎี 2.ชม. ปฏิบัติ....ชม.
ชื่อเรื่อง งานพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533			

1.ผลลัพธ์การเรียนรู้ระดับหน่วยการเรียนรู้

ประมวลความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533เพื่อใช้ในการประกอบอาชีพอย่างมีความรับผิดชอบและมีจรรยาบรรณ

2.อ้างอิงมาตรฐาน/เชื่อมโยงกลุ่มอาชีพ

2.1 มาตรฐานอาชีพ.....-.....สมรรถนะย่อย.....

- 1) เกณฑ์การปฏิบัติงาน.....
- 2) วิธีประเมิน.....
- 3) หลักฐานการปฏิบัติงาน (Performance Evidence)
- 4) หลักฐานความรู้ (Knowledge Evidence)

2.2 บุคลากรกลุ่มอาชีพ.....

3.สมรรถนะประจำหน่วย

- 3.1 รู้จักคำนิยาม
- 3.2 ทราบอำนาจหน้าที่คณะกรรมการการประกันสังคม
- 3.3 รู้วิธีการเข้าการประกันสังคม
- 3.4 ทราบสิทธิของผู้ประกันตน ทั้ง 7 กรณี
- 3.5 ทราบความคุ้มครองภายหลังสิ้นสุดสภาพการเป็นลูกจ้าง

4.จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม (เขียนให้ครบด้าน พุทธิพิสัย ทักษะพิสัย จิตพิสัย และ ประยุกต์ใช้)

4.1 ด้านความรู้ ผู้เรียนสามารถ

- 4.1.1 ขอบเขตการใช้บังคับพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 และการมิใช้บังคับ
- 4.1.2 สิทธิประโยชน์ตามกฎหมายประกันสังคม

4.2 ด้านทักษะ ผู้เรียนสามารถ

- 4.2.1 รู้สิทธิประโยชน์ทั้ง 7 อย่าง ของลูกจ้าง ตาม พรบ.ประกันสังคม

4.3 ด้านการประยุกต์ใช้ ผู้เรียนสามารถ

- 4.3.1 นำความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533ไปประยุกต์ใช้ได้

4.4 ด้านเจตคติ กิจนิสัย และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ผู้เรียนสามารถ

- 4.4.1 มีความรับผิดชอบ
- 4.4.2 มีวินัย
- 4.4.3 มีความสนใจใฝ่เรียนรู้
- 4.4.4 แสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเอง
- 4.4.5 ปฏิบัติตนตามกฎหมาย

7.สรุปและอภิปราย

- 7.1. ผู้เรียนกลุ่มอื่นๆ ร่วมกันแสดงความคิดเห็น
- 7.2. ครูผู้สอนให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

8.การประเมินผล

ความรู้	ทักษะ	คุณลักษณะ	เกณฑ์การประเมิน
☐ ความรู้ ความเข้าใจ	☐ การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามเวลาที่กำหนด	☐ การมีมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติกิจกรรม	☐ เกณฑ์การประเมิน ทำเครื่องหมาย ✓ ในแต่ละตอน 3 ข้อ
☐ การนำไปใช้ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ การประเมินค่า	☐ การปฏิบัติงานด้วยความละเอียด รอบคอบ ปลอดภัย เรียบร้อย สวยงาม	☐ ความมีวินัย ตรงต่อเวลา ซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติงาน	☐ คือผ่านการประเมิน 1.ด้านความรู้ (K) ☐ ผ่าน ☐ ไม่ผ่าน
☐ การศึกษาค้นคว้า การแสวงหาแหล่งข้อมูล	☐ การปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดสมรรถนะแก่ผู้เรียน	☐ การประพฤติตนตามระเบียบของสถานศึกษา	2.ด้านทักษะ (P) ☐ ผ่าน ☐ ไม่ผ่าน
☐ การแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผล	☐ ทักษะการวางแผน การคิดสร้างสรรค์ การออกแบบการผลิต	☐ มีเจตคติที่ดีในการปฏิบัติกิจกรรม	3.ด้านทักษะ (A) ☐ ผ่าน ☐ ไม่ผ่าน
☐ การหาประสบการณ์ความรู้ใหม่	☐ การตัดสินใจแก้ไขปัญหา	☐ ความพอเพียง พอประมาณ	

ผ่านเกณฑ์การประเมินผลไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60

9.เอกสารอ้างอิง/เอกสารค้นคว้าเพิ่มเติม

หนังสือเรียน วิชากฎหมายในงานอาชีพอุตสาหกรรมการผลิต ศูนย์หนังสือเมืองไทย จำกัด กิตติพงษ์ สิทธิ
เชิงคำ นบ. (นิติศาสตร์)

	แผนการจัดการเรียนรู้		หน่วยที่...6
	รหัสวิชา	30100-1002	สอนครั้งที่
	ชื่อวิชา	กฎหมายในงานอาชีพอุตสาหกรรมการผลิต	10-11
	ชื่อหน่วยการเรียนรู้	งานสัญญาจ้างแรงงานในงานอาชีพและแนวทางปฏิบัติตามของกฎหมายแรงงานในการประกอบอาชีพ	ทฤษฎี 2.ชม. ปฏิบัติ....ชม.
ชื่อเรื่อง งานสัญญาจ้างแรงงานในงานอาชีพและแนวทางปฏิบัติตามของกฎหมายแรงงานในการประกอบอาชีพ			

1.ผลลัพธ์การเรียนรู้ระดับหน่วยการเรียนรู้

ประมวลความรู้เกี่ยวกับงานสัญญาจ้างแรงงานในงานอาชีพและแนวทางปฏิบัติตามของกฎหมายแรงงานในการประกอบอาชีพเพื่อใช้สำหรับการประกอบอาชีพอย่างมีความรับผิดชอบและมีจรรยาบรรณ

2.อ้างอิงมาตรฐาน/เชื่อมโยงกลุ่มอาชีพ

2.1 มาตรฐานอาชีพ.....-.....สมรรถนะย่อย.....

- 1) เกณฑ์การปฏิบัติงาน.....
- 2) วิธีประเมิน.....
- 3) หลักฐานการปฏิบัติงาน (Performance Evidence)
- 4) หลักฐานความรู้ (Knowledge Evidence)

2.2 บูรณาการกลุ่มอาชีพ.....

3.สมรรถนะประจำหน่วย

- 3.1 อธิบายบททั่วไปของสัญญาจ้างแรงงานได้
- 3.2 บอกความต้องการอาชีพรุ่นใหม่ในตลาดแรงงานได้
- 3.3 บอกข้อควรรู้สำหรับนายจ้าง ลูกจ้างในการทำสัญญาจ้างแรงงานได้
- 3.4 วิเคราะห์แนวทางแนวโน้มอาชีพในตลาดแรงงาน
- 3.5 นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตรประจำวันได้

4.จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม (เขียนให้ครบด้าน พุทธิพิสัย ทักษะพิสัย จิตพิสัย และ ประยุกต์ใช้ฯ)

4.1 ด้านความรู้ ผู้เรียนสามารถ

- 4.1.1 อธิบายบททั่วไปของสัญญาจ้างแรงงานได้
- 4.1.2 บอกความต้องการอาชีพรุ่นใหม่ในตลาดแรงงานได้
- 4.1.3 บอกข้อควรรู้สำหรับนายจ้าง ลูกจ้างในการทำสัญญาจ้างแรงงานได้
- 4.1.4 วิเคราะห์แนวทางแนวโน้มอาชีพในตลาดแรงงาน

4.2 ด้านทักษะ ผู้เรียนสามารถ

4.2.1 อธิบายบททั่วไปของสัญญาจ้างแรงงานได้ บอกความต้องการอาชีพรุ่นใหม่ในตลาดแรงงานได้ บอกข้อควรรู้สำหรับนายจ้าง ลูกจ้างในการทำสัญญาจ้างแรงงานได้

4.3 ด้านการประยุกต์ใช้ ผู้เรียนสามารถ

4.3.1 นำความรู้เกี่ยวกับงานสัญญาจ้างแรงงานในงานอาชีพและแนวทางปฏิบัติตามของกฎหมายแรงงานในการประกอบอาชีพไปประยุกต์ใช้ได้

4.4 ด้านเจตคติ กิจนิสัย และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ผู้เรียนสามารถ

- 4.4.1 มีความรับผิดชอบ
- 4.4.2 มีวินัย
- 4.4.3 มีความสนใจใฝ่เรียนรู้
- 4.4.4 แสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเอง
- 4.4.5 ปฏิบัติตนตามกฎหมาย

5.สาระการเรียนรู้

- 5.1 อธิบายบทบาทของสัญญาจ้างแรงงานได้
- 5.2 บอกความต้องการอาชีพรุ่นใหม่ในตลาดแรงงานได้
- 5.3 บอกข้อควรรู้สำหรับนายจ้าง ลูกจ้างในการทำสัญญาจ้างแรงงานได้
- 5.4 วิเคราะห์แนวทางแนวโน้มอาชีพในตลาดแรงงาน

6.กิจกรรมการเรียนรู้

6.1. การนำเข้าสู่บทเรียน

พุดคุยนำเข้าสู่บทเรียน เพื่อสร้างบรรยากาศการเรียนรู้การสอน

6.2. การเรียนรู้

ให้นักเรียน สัก 3 คน ยกตัวอย่าง งานในตลาดแรงงานที่เรียนจบแล้ว อยากทำงานในอาชีพอะไร สาเหตุที่อยากทำงานด้านนั้นๆ

ให้ทุกคนระดมความคิดเห็น จากที่เพื่อนมาเล่าให้ฟัง แล้วสรุปข้อคิดเห็นในสมุดของตัวเอง

ครูอธิบายเพิ่มเกี่ยวกับงานในอนาคตที่ตลาดแรงงานต้องการ เป็นต้น

ให้นักเรียนหาข่าวที่เกี่ยวกับกฎหมายแรงงานมาอ่านในห้องเรียน 3 คน

6.3. การสรุป

ครูอธิบายเสริมเกี่ยวกับเนื้อหาในบทที่เรียน

7.สื่อและแหล่งการเรียนรู้

- 7.1 หนังสือเรียนวิชา กฎหมายในงานอาชีพอุตสาหกรรมการผลิต
- 7.2 สื่อนำเสนอ Power Point เรื่องสัญญาจ้างแรงงานในงานอาชีพและแนวทางปฏิบัติตามของกฎหมายแรงงานในการประกอบอาชีพ

8.หลักฐานการเรียนรู้

8.1 หลักฐานความรู้

- คะแนนแบบฝึกหัดและคะแนนใบงาน
- คะแนนสอบ ก่อนเรียน - หลังเรียน

8.2 หลักฐานการปฏิบัติงาน

- คะแนนใบงาน
- คะแนนพฤติกรรม ด้านเจตคติ กิจนิสัย และคุณลักษณะที่พึงประสงค์

9.การวัดและประเมินผล

9.1 เกณฑ์การปฏิบัติงาน

ผลรวมของคะแนนจากเครื่องมือประเมินทุกประเภทไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 ถือว่าผ่านเกณฑ์ประเมินผล

9.2 วิธีการประเมิน

การสังเกตพฤติกรรมกลุ่ม ผลงานที่จัดทำ คะแนนจากการทดสอบ

9.3 เครื่องมือประเมิน

- แบบฝึกหัดประจำหน่วยการเรียนรู้ที่ 6
- ใบงานประจำหน่วยการเรียนรู้ที่ 6

	ใบความรู้ที่ 6		หน่วยที่...6
	รหัสวิชา	30100-1002	สอนครั้งที่
	ชื่อวิชา	กฎหมายในงานอาชีพอุตสาหกรรมการผลิต	10-11
	ชื่อหน่วยการเรียนรู้	งานสัญญาจ้างแรงงานในงานอาชีพและแนวทางปฏิบัติตามของกฎหมายแรงงานในการประกอบอาชีพ	ทฤษฎี 2.ชม. ปฏิบัติ....ชม.
ชื่อเรื่อง งานสัญญาจ้างแรงงานในงานอาชีพและแนวทางปฏิบัติตามของกฎหมายแรงงานในการประกอบอาชีพ			

1.ผลลัพธ์การเรียนรู้ระดับหน่วยการเรียนรู้

ประมวลความรู้เกี่ยวกับงานสัญญาจ้างแรงงานในงานอาชีพและแนวทางปฏิบัติตามของกฎหมายแรงงานในการประกอบอาชีพเพื่อใช้สำหรับการประกอบอาชีพอย่างมีความรับผิดชอบและมีจรรยาบรรณ

2.อ้างอิงมาตรฐาน/เชื่อมโยงกลุ่มอาชีพ

2.1 มาตรฐานอาชีพ.....-.....สมรรถนะย่อย.....

- 1) เกณฑ์การปฏิบัติงาน.....
- 2) วิธีประเมิน.....
- 3) หลักฐานการปฏิบัติงาน (Performance Evidence)
- 4) หลักฐานความรู้ (Knowledge Evidence)

2.2 บูรณาการกลุ่มอาชีพ.....

3.สมรรถนะประจำหน่วย

- 3.1 อธิบายบททั่วไปของสัญญาจ้างแรงงานได้
- 3.2 บอกความต้องการอาชีพรุ่นใหม่ในตลาดแรงงานได้
- 3.3 บอกข้อควรรู้สำหรับนายจ้าง ลูกจ้างในการทำสัญญาจ้างแรงงานได้
- 3.4 วิเคราะห์แนวทางแนวโน้มอาชีพในตลาดแรงงาน
- 3.5 นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตรประจำวันได้

4.จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม (เขียนให้ครบด้าน พุทธิพิสัย ทักษะพิสัย จิตพิสัย และ ประยุกต์ใช้ฯ)

4.1 ด้านความรู้ ผู้เรียนสามารถ

- 4.1.1 อธิบายบททั่วไปของสัญญาจ้างแรงงานได้
- 4.1.2 บอกความต้องการอาชีพรุ่นใหม่ในตลาดแรงงานได้
- 4.1.3 บอกข้อควรรู้สำหรับนายจ้าง ลูกจ้างในการทำสัญญาจ้างแรงงานได้
- 4.1.4 วิเคราะห์แนวทางแนวโน้มอาชีพในตลาดแรงงาน

4.2 ด้านทักษะ ผู้เรียนสามารถ

4.2.1 อธิบายบททั่วไปของสัญญาจ้างแรงงานได้ บอกความต้องการอาชีพรุ่นใหม่ในตลาดแรงงานได้ บอกข้อควรรู้สำหรับนายจ้าง ลูกจ้างในการทำสัญญาจ้างแรงงานได้

4.3 ด้านการประยุกต์ใช้ ผู้เรียนสามารถ

4.3.1 นำความรู้เกี่ยวกับงานสัญญาจ้างแรงงานในงานอาชีพและแนวทางปฏิบัติตามของกฎหมายแรงงานในการประกอบอาชีพไปประยุกต์ใช้ได้

4.4 ด้านเจตคติ กิจนิสัย และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ผู้เรียนสามารถ

- 4.4.1 มีความรับผิดชอบ
- 4.4.2 มีวินัย
- 4.4.3 มีความสนใจใฝ่เรียนรู้
- 4.4.4 แสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเอง
- 4.4.5 ปฏิบัติตนตามกฎหมาย

5.สาระการเรียนรู้

5.1 บททั่วไปของสัญญาจ้างแรงงาน

เป็นขั้นตอนที่สำคัญ อย่างหนึ่งก่อนที่ลูกจ้างจะเข้าไปทำงานให้นายจ้าง หลังจาก ฝ่ายนายจ้างมีการสัมภาษณ์งานกับลูกจ้างเป็นที่เรียบร้อยแล้ว แล้วตกลงที่จะจ้างเราเป็นลูกจ้าง ในวันที่มาทำงานวันแรกฝ่ายบุคลากรหรือนายจ้างจะต้องเรียกเรามาทำสัญญาจ้างแรงงานเป็นลายลักษณ์อักษรให้ชัดเจน ในกรณีที่นายจ้างเป็น รูปแบบของบริษัทหรือ สถานที่ที่มีลูกจ้างหลาย ๆ คน

หนังสือสัญญาจ้างงาน ไม่ว่าจะทำในตำแหน่งอะไร หรือสาขาด้านใด ก่อนเซ็นต้องดูอะไรบ้าง เพื่อความเข้าใจถูกต้องตรงกันของทั้งนายจ้างและลูกจ้าง

สัญญาการจ้างงาน คือ สัญญาที่ทำขึ้นระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง เป็นการกำหนดหรือเป็นตกลงเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้าง

นายจ้าง = จะต้องจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างตลอดเวลาที่ลูกจ้างทำงานให้ จะได้มากน้อยแค่ไหนก็แล้วแต่จะตกลงกัน

ลูกจ้าง = จะทำงานให้แก่ นายจ้าง นอกจากนี้จะต้องซื่อสัตย์ เพื่อรักษาประโยชน์ของนายจ้าง นั่นคือไม่นำข้อมูลเกี่ยวกับงบดุล ลูกค้า หรือราคาของบริษัทไปเผยแพร่หรือทำงานในกิจการอย่างเดียวกันในสถานประกอบการที่เป็นคู่แข่ง

สัญญาจ้างแรงงานแม้จะไม่ได้มีการตกลงกันเป็นลายลักษณ์อักษร แต่นายจ้างให้ลูกจ้างมาช่วยทำงานแม้ไม่มีการทำเป็นหนังสือสัญญาจ้างแรงงาน ก็ถือว่ามี "สัญญาจ้างแรงงาน" เกิดขึ้นแล้ว นอกจากนั้นสัญญา จ้างแรงงานอาจเกิดขึ้นโดย "ปริยาย" ก็ได้ กล่าวคือ ไม่มีการพูดตกลง หรือเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรแต่อาจเกิดขึ้นโดยพฤติการณ์ว่านายจ้างตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานและพร้อมจะจ่ายค่าจ้างให้

หนังสือสัญญาจ้างงาน ก่อนเซ็นสัญญา ต้องดูอะไรบ้าง

1. อ่านสองรอบเป็นอย่างน้อย

อ่านรายละเอียด และทำความเข้าใจโดยละเอียด ทุกบรรทัด ห้ามอ่านข้ามเด็ดขาด เพราะสัญญา ที่เซ็นต์ไปแล้วนั้น จะมีผลกับเราตลอดระยะเวลาที่ทำงาน ทั้งเงื่อนไขสิทธิสวัสดิการต่างๆ ข้อห้าม ข้อความปฏิบัติ บทลงโทษต่างๆ

2. ตำแหน่งและความรับผิดชอบต้องชัดเจน

ดูว่าตำแหน่งและหน้าที่ความรับผิดชอบ ในสัญญาจ้าง ตรงกับรายละเอียดที่สมัครมาหรือไม่ หากมีปัญหาส่วนไหน ให้สอบถามฝ่ายบุคคลทันที เพื่อให้เคลียร์ในรายละเอียด รวมถึงเรื่องค่าตอบแทน ค่าล่วงเวลา ต่างๆด้วย

3. เงื่อนไขและกฎของบริษัท

อ่านรายละเอียดต่างๆให้ชัดเจน เงื่อนไขและกฎระเบียบที่ต้องปฏิบัติตาม ไม่ว่าจะเป็นเรื่องเวลาเข้า - เวลาออกงาน ระยะเวลาทดลองงาน หากมีส่วนไหนไม่เข้าใจ ให้ขอคำอธิบายจากฝ่ายบุคคลทันที

4. สวัสดิการต่าง ๆ

ไม่ว่าจะเป็นสวัสดิการในเรื่องของสุขภาพ การกู้ยืมสินเชื่อต่าง ๆ การลาคลอด การเดินทาง รวมไปถึงกิจกรรมต่าง ๆ อ่านให้ถี่ถ้วนเพื่อรักษาสิทธิของตัวเอง

5. วันแรกที่จะต้องเข้าทำงาน

การทำงานวันแรกมีความหมายอย่างมากต่อหน้าที่การงานและสภาพจิตใจ การเตรียมตัวให้พร้อมสำหรับวันแรกอย่างดี จะช่วยสร้างภาพลักษณ์ที่ดีในการทำงานให้ตัวเอง

6. เก็บสำเนาเอาไว้ด้วย

เมื่อเซ็นสัญญาแล้ว ควรเก็บเอกสารสำเนาไว้ด้วย และเอกสารสัญญาจ้างก็ไม่ควรเปิดเผยในที่สาธารณะ เพราะในเอกสารนั้นมีข้อมูล หรือความลับของบริษัทอยู่

7. เซ็นหนังสือสัญญาจ้างงานก่อนลาออกจากที่ทำงานเก่าเสมอ

หลายๆครั้งที่เกิดการตกลงจ้างงานแบบปากเปล่า แต่ต่อมาก่อนที่จะเริ่มงานกลับเกิดการยกเลิกการจ้างงานก็มี เพื่อเป็นการป้องกันตัวเอง ควรจะมีการเซ็นสัญญาที่ใหม่ก่อนทุกครั้ง เพื่อการันตีการเข้าทำงานอย่างแน่นอน ก่อนที่จะมาแจ้งลาออกจากที่เดิม

หนังสือสัญญาจ้างงาน

ก่อนเซ็นต้องดูอะไรบ้าง

สวัสดิการต่าง ๆ

เงื่อนไขและกฎของบริษัท

อ่านสองรอบเป็นอย่างน้อย

วันแรกที่จะต้องเข้าทำงาน

ตำแหน่งและความรับผิดชอบ

เซ็นหนังสือสัญญาจ้างงาน ก่อนลาออกจากที่ทำงานเก่าเสมอ

เก็บสำเนาเอาไว้ด้วย

ต้องชัดเจน

สัญญาจ้างแรงงาน

สัญญานี้ทำที่.....เมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....ระหว่าง

ก. นาย / นาง/ นางสาว.....อายุ.....ปี อยู่บ้านเลขที่ / สำนักงานเลขที่.....หมู่ที่....

ตรอก/ซอย.....ถนน.....แขวง/ตำบล.....เขต/อำเภอ.....

จังหวัด.....บัตรประจำตัวประชาชนเลขที่.....ออกให้โดย.....

ซึ่งต่อไปจะเรียกว่า "นายจ้าง" ฝ่ายหนึ่ง กับ

ข. นาย / นาง / นางสาว.....อายุ.....ปี/อยู่บ้านเลขที่.....หมู่ที่.....

.....ตรอก/ซอย.....ถนน.....แขวง/ตำบล.....เขต/

อำเภอ.....จังหวัด.....บัตรประจำตัวประชาชนเลขที่.....ออก

ให้โดย.....ซึ่งต่อไปจะเรียกว่า "ลูกจ้าง" อีกฝ่ายหนึ่ง

โดยที่นายจ้างเป็นผู้ประกอบธุรกิจเกี่ยวกับ.....มีความประสงค์จะว่าจ้าง

เข้ามาทำงานในตำแหน่ง.....และโดยที่ลูกจ้างเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญใน

ตำแหน่งดังกล่าวประสงค์จะรับจ้างเป็นลูกจ้างให้กับนายจ้าง

ดังนั้น ทั้งสองฝ่ายจึงตกลงทำสัญญากัน โดยมีข้อความดังต่อไปนี้

ข้อ 1. วัตถุประสงค์แห่งสัญญา

นายจ้างตกลงจ้าง และลูกจ้างตกลงรับจ้างทำงานใน ตำแหน่ง.....
แผนก.....โดยมีกำหนดระยะเวลาทดลองงาน.....วัน นับแต่วันทำสัญญานี้เป็นต้น
ไป โดยระหว่างระยะเวลาทดลองงาน หากนายจ้างพบว่าผลการปฏิบัติงาน หรือความประพฤติใด ๆ ไม่ว่าจะเป็น
เรื่องการพนัน ชู้สาว ยาเสพติดให้โทษ สุขภาพ หรือทัศนคติของลูกจ้างที่ไม่เหมาะสมกับการทำงานตามการ
พิจารณาของนายจ้าง ให้ถือว่าลูกจ้างขาดคุณสมบัติการเป็นลูกจ้างของนายจ้าง และให้นายจ้างมีสิทธิยุติการ
ทดลองงานได้ทันที โดยจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามกฎหมาย หรือบอกกล่าวล่วงหน้าให้ลูกจ้าง
ทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าหนึ่งงวดการจ่ายค่าจ้าง แต่หากลูกจ้างมีผลการปฏิบัติงานเป็นที่น่าพอใจ นายจ้างจะรับ
ลูกจ้างเข้าเป็นลูกจ้างประจำ โดยไม่มีกำหนดระยะเวลาการจ้าง และให้ขึ้นระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างนับแต่
วันที่เริ่มทดลองงานเป็นต้นไป

ข้อ 2. ค่าจ้างและการชำระ

ทั้งสองฝ่ายตกลงกำหนดค่าจ้างในอัตราวัน/เดือนละ.....บาท(.....)
โดยนายจ้างจะจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันที่.....ของทุกเดือน ณ ที่ทำการของนายจ้าง หรือจ่ายผ่านบัญชีเงินฝาก
ธนาคารของลูกจ้าง หรือตามที่นายจ้างเห็นสมควร

ข้อ 3. ข้อสัญญาของลูกจ้าง

ลูกจ้างสัญญาและทราบดีว่า

3.1 จะปฏิบัติตามคำรับรองของลูกจ้าง คำรับรองที่ปรากฏอยู่ในใบสมัครงาน (ถ้ามี) ข้อบังคับเกี่ยวกับการ
ทำงาน ระเบียบ ประกาศ และหรือคำสั่งของนายจ้างที่มีอยู่ในขณะทำสัญญา หรือที่จะมีขึ้นต่อไปในภายหน้า และ
ตกลงให้ถือว่า คำรับรอง ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ ประกาศ และหรือคำสั่งดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งของ
สัญญานี้ด้วย

3.2 นายจ้างมีสิทธิ ดังต่อไปนี้

3.2.1 กำหนด แก้ไขเปลี่ยนแปลง ยกเลิก หรือเพิ่มเติมวันและเวลาทำงานปกติ วันหยุด วันลา
เวลาพักและหรือสวัสดิการ

3.2.2 กำหนด หรือแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน สภาพการจ้าง รวมทั้งการ
โอนย้ายตำแหน่ง หรือหน้าที่การงานในบริษัท หรือบริษัทในเครือตามที่นายจ้างจะเห็นสมควร โดยลูกจ้างพร้อมที่
จะปฏิบัติงาน ทั้งในเขตกรุงเทพมหานครและต่างจังหวัด

3.3 การที่นายจ้างตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานกับบริษัทตามสัญญานี้ เนื่องจากลูกจ้างได้แจ้ง แสดง
หลักฐานหรือให้คำรับรองต่อนายจ้างว่า เป็นผู้มีความประพฤติดี และมีความสามารถตามที่นายจ้างกำหนดไว้ ซึ่งลูกจ้าง
ได้ทราบรายละเอียด ต่าง ๆ ดีแล้ว ดังนั้น หากปรากฏในภายหลังไม่ว่ากรณีใด ๆ ว่า ลูกจ้างมีความประพฤติ หรือ
ความสามารถไม่ตรง หรือ ไม่เหมาะสมกับที่ได้แจ้ง แสดงหลักฐาน หรือรับรองไว้ หรือแสดงหลักฐานอันเป็นเท็จ
หรือปกปิดข้อความจริงอันอาจทำให้นายจ้างไม่รับเข้าทำงานกับนายจ้าง ซึ่งเป็นการผิดสัญญา และจงใจทำให้นายจ้าง
ได้รับความเสียหาย ลูกจ้างยินยอมให้นายจ้างมีสิทธิเลิกจ้างลูกจ้างได้ทันทีโดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยและ
ค่าเสียหายใด ๆ ทั้งสิ้น

3.4 จะไม่แสวงหา หรือรับเอาไม่ว่าในทางตรง หรือทางอ้อมเพื่อตนเองหรือเพื่อผู้อื่นซึ่งทรัพย์สินหรือประโยชน์ใด ๆ ในการที่ลูกจ้างกระทำ หรือละเว้นการกระทำตามตำแหน่งหน้าที่ หรือกระทำการที่ได้รับมอบหมาย นอกจากนายจ้าง จ่ายให้ หรือพึงจ่ายให้ตามปกติตามระเบียบ หรือตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้าง

ข้อ 4. หลักประกันการปฏิบัติตามสัญญา

เพื่อเป็นหลักประกันการปฏิบัติตามสัญญาตลอดจนความรับผิดชอบและหนี้สินอื่นใดของลูกจ้าง ลูกจ้างตกลงว่าจะจัดให้ข้าราชการระดับ.....ขึ้นไป หรือบุคคลอื่นใดตามที่นายจ้างเห็นสมควรผูกพันตนเข้าค้ำประกันการปฏิบัติตามสัญญาของลูกจ้างให้กับนายจ้าง

หากสัญญานี้ยังไม่สิ้นสุดลง แต่ผู้ค้ำประกันหลุดพ้นความรับผิดชอบจากสัญญานี้ ไปไม่ว่าด้วยเหตุใด ลูกจ้างจะต้องจัดหาผู้ค้ำประกันใหม่ ซึ่งมีคุณสมบัติตรงตามหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขตามวรรคแรก ให้กับนายจ้างภายใน วัน นับแต่วันที่ลูกจ้างได้รับแจ้งจากนายจ้าง

ข้อ 5. การผิดนัดผิดสัญญา

หากลูกจ้างผิดนัดผิดสัญญานี้โดยจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง ทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย ลูกจ้างตกลงยินยอมให้นายจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญา และหรือ มีสิทธิเรียกค่าเสียหายจากลูกจ้าง โดยให้นายจ้างมีสิทธินำ ค่าเสียหายมาหักออกจากค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และหรือค่าล่วงเวลาในวันหยุดได้ และหากยังไม่เพียงพอ กับค่าเสียหายที่เกิดขึ้น นายจ้างมีสิทธิเรียกค่าเสียหายจากลูกจ้างได้อีก

สัญญานี้ทำขึ้นเป็นสองฉบับ มีข้อความถูกต้องตรงกัน ทั้งสองฝ่ายได้ทราบ และเข้าใจข้อความในสัญญานี้ โดยตลอดดีแล้ว เห็นว่าถูกต้องตรงตามเจตนาของตน จึงลงลายมือชื่อ และประทับตราบริษัท (ถ้ามี) ไว้เป็นสำคัญต่อหน้าพยาน และต่างยึดถือไว้ฝ่ายละฉบับ

ลงชื่อ.....นายจ้าง
()

ลงชื่อ.....ลูกจ้างจ้าง
()

ลงชื่อ.....พยาน
()

ลงชื่อ.....พยาน
()

ตัวอย่างงานทางด้านสายอาชีพ ที่กฎหมายต้องมีการควบคุมและออกกฎระเบียบของผู้ที่จะประกอบอาชีพทางด้านนี้ เพื่อความปลอดภัยของตัว นายจ้าง ลูกจ้าง และบุคคลภายนอกที่ไปติดต่อด้วย มีดังต่อไปนี้ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ได้กำหนดสาขาอาชีพช่างไฟฟ้าดังนี้ต้องอยู่ภายใต้กฎหมายสำหรับผู้ประกอบอาชีพ

1. สาขาอาชีพช่างไฟฟ้าภายในอาคาร
2. สาขาอาชีพช่างไฟฟ้าภายนอกอาคาร
3. สาขาอาชีพช่างไฟฟ้าอุตสาหกรรม
4. สาขาอาชีพช่างไฟฟ้าการควบคุมทางอุตสาหกรรม
5. สาขาช่างเครื่องปรับอากาศในบ้านและการพาณิชย์ขนาดเล็ก

ตามประกาศกระทรวงแรงงานเรื่อง กำหนดสาขาอาชีพ ที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะ ซึ่งต้องดำเนินการโดยผู้ได้รับหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ พ.ศ. 2558 ได้กำหนดให้สาขาอาชีพช่างไฟฟ้าภายในอาคารเป็นสาขาอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะซึ่งต้องดำเนินการโดยผู้ได้รับหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ นอกจากนี้ช่างไฟฟ้าในอาคารที่บังคับใช้แล้วสำหรับสาขาไฟฟ้าอื่นๆจะมีการประกาศกำหนด บังคับใช้ในอนาคตต่อไป

กระทรวงแรงงานประกาศกฎหมาย อาชีพช่างไฟ ต้องมีบัตรประจำตัว หลังยกเป็นอาชีพที่อาจก่อให้เกิดอันตรายในที่ ฝ่าฝืนมีโทษปรับ 5,000 บาท ให้มีผล 26 ตุลาคม 2559

เว็บไซต์ราชกิจจานุเบกษา ได้ออกประกาศกระทรวงแรงงานเรื่อง กำหนดสาขาอาชีพ ที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะ ซึ่งต้องดำเนินการโดยผู้ได้รับหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ โดยกำหนดให้ สาขาอาชีพ ช่างไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์ สาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคาร เป็นสาขาอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะ ซึ่งต้องดำเนินการโดยผู้ได้รับหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกาศกระทรวงแรงงานฉบับดังกล่าว กำหนดให้มีผลใช้บังคับ เมื่อพ้นกำหนด 365 วันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป จึงมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 26 ตุลาคม 2559 เป็นต้นไป

ทั้งนี้หากช่างไฟฟ้าฝ่าฝืนไม่มีบัตรประจำตัว จะมีความผิด ปรับไม่เกิน 5,000 บาท นายจ้างที่จ้างแรงงานที่ไม่มีบัตรประจำตัวช่างไฟฟ้า มีความผิดปรับไม่เกิน 30,000 บาท ซึ่งกฎหมายฉบับนี้ดังกล่าว ควบคุม ผู้ประกอบอาชีพช่างไฟฟ้าทุกคน (ยกเว้นผู้ที่จบวิศวะฯ และมีใบ กว. ช่างไฟฟ้ากำลัง)

นักศึกษาที่จบ ปวช. ปวส. ปริญญาตรี ช่างไฟฟ้า จะมีแค่คุณวุฒิทางการศึกษา รับรองว่าจบการศึกษา ระดับนั้นๆ เท่านั้น ไม่ได้มีเอกสารหลักฐานที่ยืนยันว่าบุคคลนั้นๆ สามารถปฏิบัติหน้าที่ช่างไฟฟ้าได้ถูกต้อง ดังนั้นเพื่อความปลอดภัยจึงได้ออกมากกฎหมายมาบังคับใช้ดังกล่าว

สำหรับการประกาศอาชีพช่างไฟฟ้าเป็นสาขาอาชีพควบคุม ต้องปฏิบัติโดยช่างที่มีหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ โดยมีขั้นตอนมีดังนี้

- ต้องผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคาร
 - ถ้ายังไม่ผ่านการสอบ ให้ติดต่อขอสอบได้ที่ ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด หรือสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค
 - ประเมินจากคุณวุฒิทางการศึกษา/ประสบการณ์การทำงาน/การอบรมสัมมนา
 - ประเมินจากการสอบสัมภาษณ์
- เกณฑ์การประเมิน ต้องได้คะแนนรวมไม่น้อยกว่า 85 คะแนนถึงจะได้หนังสือรับรองความรู้ความสามารถ คะแนนได้มาจาก
- ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคาร จะได้คะแนนทันที 50 คะแนน
 - คุณวุฒิทางการศึกษา/ประสบการณ์การทำงาน/การอบรมสัมมนา มีคะแนนประเมินรวมกันไม่เกิน 25 คะแนน
 - การสัมภาษณ์ มีคะแนนประเมินไม่เกิน 25 คะแนน

โดยหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ มีอายุ 3 ปี (เสียค่าธรรมเนียมในการประเมิน 1,000 บาท) ทั้งนี้สามารถศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมอื่นๆ ได้จาก <http://www.dsd.go.th/oloc>

5.2 อาชีพพรีเซ็นเตอร์ในตลาดแรงงาน

5.2.1 อาชีพ Influencer คอนเทนต์ครีเอเตอร์ (Content Creator)

สิ่งหนึ่งที่อินฟลูเอนเซอร์อาจเจอบ่อย ๆ คือ การที่มีคนพาดจาหรือคอมเมนต์เสีย ๆ หาย ๆ เกี่ยวกับเรา หรือบางทีการทำคอนเทนต์ต่างๆ ของเราอาจลั้งเผลอไปได้ แต่ประเทศไทยก็มีการคุ้มครอง สิทธิตรงนี้ด้วยกฎหมายที่ว่าด้วยการ "ดูหมิ่น" และ "หมิ่นประมาท" หากคุณต้องการเป็นอินฟลูเอนเซอร์นี่จึงเป็นกฎหมายที่คุณควรรู้ เป็นอย่างยิ่ง เพื่อให้การทำงาน ไม่สร้างปัญหาจากการถูกฟ้องร้องในอนาคตได้

การดูหมิ่น

ดูหมิ่น หมายถึง การดูถูกเหยียดหยาม ทำให้เสียหาย เป็นที่เกลียดชัง หรือด่า ซึ่งส่วนมากเรามักนึกถึงการดูหมิ่นด้วยวาจาเป็นหลัก แต่ความจริงแล้วการดูหมิ่นยังรวมถึงการกระทำบางอย่างด้วย

ตัวอย่างของการดูหมิ่น : "ไอ้ควา" "ไอ้เหิน" การชูนิ้วกลาง การยกเท้า

ดูหมิ่นซึ่งหน้า และดูหมิ่นด้วยการโฆษณา

การดูหมิ่นอาจแบ่งออกได้เป็น **การดูหมิ่นซึ่งหน้า** และ **การดูหมิ่นโดยโฆษณา**

คำว่า **ซึ่งหน้า** หมายถึง สามารถเข้าถึงตัวอีกฝ่ายได้ (เพราะกฎหมายนี้ใช้เพื่อป้องกันเหตุร้ายที่อาจถึงตัวเรา)

ตัวอย่างการดูหมิ่นซึ่งหน้า

- การด่าคู่กรณีที่อยู่ตรงหน้า (อยู่ระยะใกล้ สามารถเข้าถึงตัวได้เลย)
- การตะโกนด่าคนที่อยู่ห้องข้าง ๆ (แม้ไม่ได้เห็นหน้า แต่อยู่ข้างห้องถือว่าใกล้จนสามารถเข้า ถึง

ตัวบุคคลนั้นได้ในเวลาอันรวดเร็ว)

คำว่า **ด้วยการโฆษณา** หมายถึง การทำให้ทราบถึงผู้อื่น เป็นการทำให้แพร่หลายในลักษณะป่าวร้อง หรืออาจเข้าใจได้ง่าย ๆ ว่าบุคคลอื่นนอกจากคู่กรณีรับรู้ถึงการดูหมิ่นนั้นด้วย

ตัวอย่างการดูหมิ่นด้วยการโฆษณา

- การด่าคู่กรณีที่อยู่ตรงหน้า โดยที่บริเวณนั้นมีบุคคลอื่นอยู่ด้วย
- การด่าหรือโพสต์ภาพที่เป็นการดูหมิ่นบนโซเชียลมีเดีย

โทษของการดูหมิ่นซึ่งหน้า และ การดูหมิ่นด้วยการโฆษณา

การดูหมิ่นซึ่งหน้า และ การดูหมิ่นด้วยการโฆษณา มีโทษเท่ากัน คือ จำคุกไม่เกิน 1 เดือน หรือปรับไม่เกิน 10,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

หมิ่นประมาท คือ

หมิ่นประมาท หมายถึง การใส่ความผู้อื่นต่อบุคคลที่สาม โดยประการที่น่าจะทำให้ผู้อื่นนั้นเสียชื่อเสียง ถูกดูหมิ่น หรือถูกเกลียดชัง แม้ว่าเรื่องนั้นจะเป็นความจริงหรือไม่ก็ตาม

ตัวอย่างของการหมิ่นประมาท : "ไอ้ขี้โกง" "ไอ้โง่" "โสเภณี"

การหมิ่นประมาท' ต่างจาก 'การดูหมิ่น' อย่างไร

การหมิ่นประมาทจะมีคำจำกัดความที่แคบว่า

1. การหมิ่นประมาท ต้องมีบุคคลที่สามรับรู้ แต่การดูหมิ่นอาจไม่ต้องมีบุคคลที่สามก็ได้

2. คำที่ใช้หมิ่นประมาทต้องเป็นคำที่ใช้ ใสความ ซึ่งหมายความว่า คำพูดนั้นต้องมีความเป็นไปได้ที่จะเป็น เรื่องจริง เช่น "นาย A โกงเงินไปไม่รู้เท่าไรแล้ว" ส่วนคำพูดเช่น "ไอ้เที" เป็นการดูหมิ่น แต่ไม่นับว่าเป็นการหมิ่น ประมาท เพราะคนไม่สามารถกลายเป็นสัตว์จริง ๆ ได้

โทษของการหมิ่นประมาท

จำคุกไม่เกิน 1 ปี หรือปรับไม่เกิน 20,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

การหมิ่นประมาทด้วยการโฆษณา

การหมิ่นประมาทจะนับว่าเป็นการหมิ่นประมาทด้วยการโฆษณาเมื่อมีการทำให้กระจายเป็นวงกว้าง อาจผ่านคำพูด ภาพวาด บันทึกเสียง ภาพยนตร์ หรือการเผยแพร่ในสื่อต่าง ๆ เช่น วิทยุ โทรทัศน์โซเชียลมีเดีย

โทษของการหมิ่นประมาทด้วยการโฆษณา

จำคุกไม่เกิน 2 ปี หรือปรับไม่เกิน 200,000 บาท

5.3 แนวโน้มอาชีพในตลาดแรงงาน

เมื่อกาลเวลาเปลี่ยน รูปแบบของ งานต่างๆก็มีการเปลี่ยนไปตามกาลเวลา ในอดีตประชากรมีน้อยกว่าใน ปัจจุบันเป็นอย่างมากเมื่อเทียบกับปัจจุบัน ดังนั้นคนที่หาอาชีพทำงานในปัจจุบันจึงต้องมีการปรับให้ทันยุค ทันสมัย เพราะคู่แข่งมีมากขึ้นเราจะต้องมีแนวปฏิบัติตนเองให้ปรับตัวเข้ากับสภาพปัจจุบันให้มากที่สุดเพื่อความอยู่รอด

The Future of Work and Social Protection : รูปแบบการจ้างงานในอนาคตกับการคุ้มครองทาง สังคม รัฐต้องปรับตัว ปฏิรูปกฎหมายแรงงานใหม่ จัดระบบข้อมูลเพื่อการทันต่อสถานการณ์รูปแบบการ จ้างงาน การปลดออกเลิกจ้างคุ้มครองสัญญาจ้างและค่าจ้าง การจัดเก็บภาษี เพื่อความเป็นธรรม รวมถึงปฏิรูประบบ ประกันสังคม สร้างแรงจูงใจเพื่อดึงคนเข้าสู่ระบบ

หากย้อนอดีตธุรกรรมทางการเงินต่างๆต้องเดินทางไปที่ธนาคาร และสาขาต่างๆเพิ่มขึ้นทั่วประเทศ ต่อมา การทำธุรกรรม จ่ายธุรกรรมต่างๆผ่านระบบอินเทอร์เน็ต เมื่อมีสมาร์โฟนก็มีการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ด้านการทำ ธุรกรรมทางการเงิน โดยไม่ต้องไปที่ธนาคาร ทำให้มีการยุบสาขาธนาคารจำนวนมากและความจำเป็นของตู้ATMก็ น้อยลง เป็นการลดต้นทุนด้านค่าจ้าง การจ้างแรงงาน นี่คือการนำเทคโนโลยีมาทำงานแทนคน รวมถึงการขาย ประกันชีวิตประกันอุบัติเหตุ ลดการใช้ตัวแทนการขายประกัน ผู้ที่ต้องการทำประกันสามารถค้นหาบริษัทประกันที่ ตอบสนองความต้องการของผู้เอาประกันได้ทั้งแพคเกจประกันการส่งเบี้ยสามารถเปรียบเทียบได้ และหากต้องการ รายละเอียดค่อยสอบถามคนขายประกัน หรือคนขายประกันก็สามารถที่จะแพลตฟอร์มต่างๆในการสื่อสารหา ลูกค้าได้อีก

เรื่องการปรับตัวด้านเทคโนโลยีที่มีผลกระทบต่อการจ้างงาน แรงงานต้องมีการปรับตัว ประเทศไทย มี อาจารย์หรือผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีน้อยมาก น่าเป็นห่วงสุด คือผู้ใช้แรงงานที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป การปรับตัว เพื่อให้ทันต่อเทคโนโลยีค่อนข้างน้อยมาก เพราะอยู่กับเทคโนโลยีเก่ามานาน ทำให้สถานประกอบการต่าง ๆ มอง การพัฒนาด้านแรงงานไปที่แรงงานรุ่นใหม่อายุ 20 ปีเข้ากระบวนการเทรนนิ่งให้กับพนักงานโดยสภาพแรงงาน องค์กรแรงงานต้องเรียกร้องให้ภาครัฐ และนายจ้างมาพัฒนาทักษะฝีมือเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี ซึ่งทักษะที่สำคัญต้องเรียนรู้ในการเอาตัวรอดเมื่อมีเทคโนโลยีใหม่เข้ามาให้สามารถปรับตัวได้ ใช้เทคโนโลยี หรือว่า จะเดินหนีอนาคตเมื่อไลน์การผลิตจะปรับเป็นไฟฟ้าทั้งหมดเราปรับตัวการเทรนนิ่งใหม่ในมหาวิทยาลัยได้ หาก ปรับตัวได้ไม่มีปัญหาตอนนี้ตลาดก็เปลี่ยนวิธีการ พฤติกรรมของลูกค้าก็เปลี่ยนมีทั้งระบบออฟไลน์ และระบบ

ออนไลน์ เราตอบโจทย์ลูกค้าแบบครบวงจรไม่ว่าจะซื้อผ่านระบบไหน หรือว่าต้องการเดินตลาด ห้างสรรพสินค้า หรือโปรแกรมที่ใช้ผ่านแพลตฟอร์ม อาชีพใหม่เกิดขึ้น อาชีพเก่าหายไป อาชีพใหม่เข้ามา

อย่างกรณีธุรกิจการเงิน การใช้AI เข้ามาทำงานทำให้การจ้างงานลดลง แต่ว่าเราก็ไม่สามารถที่จะทำให้หยุดการพัฒนาด้านเทคโนโลยีได้ แต่ต้องมีการปรับตัว อย่างบางงานอาจใช้เทคโนโลยีใหม่ หรือบางงานอาจใช้เครื่องจักร ต้องทำให้ทุกคนยังมีงานทำ ต้องปรับเปลี่ยนด้านพฤติกรรมกรบริโภค การจ้างงาน ซึ่งการจ้างงานในระบบแพลตฟอร์มมีถึงราว 4 แสนคน การปรับตัวจะไม่ทำให้เราต้องสูญเสียไปอย่างยุคไดโนเสาร์อย่างแน่นอน

ตลาดแรงงานที่เปลี่ยนไป โดยเฉพาะ การสร้างอาชีพผ่านแอป ทำงานผ่านระบบออนไลน์ ระบบดิจิทัล ซึ่งไม่ใช่กระแสแค่ในประเทศไทย แต่เป็นกระแสโลกที่เปลี่ยนด้วย ซึ่งในภูมิภาคอาเซียน การศึกษาขั้นแรก คือ ต้องมีคำจำกัดความ ของคำว่า "Platform Worker" เพราะในกลุ่มนี้ มีทั้งงานขายของ ขายแรงงานทางออนไลน์ ซึ่งมาในรูปแบบงานที่ใหม่ไม่คุ้นเคย เป็นการทำงานชั่วคราว ที่ไม่ใช่ทำงานประจำ หรืองานอาชีพเสริมเป็นงานอิสระ หรือบางคนเรียกว่าเป็นนายตัวเอง เช่น ขับGrab ทั้งส่งคน ส่งอาหาร ส่งของ อยากทำตอนไหน ก็ได้มีอิสระ ผู้ว่าจ้างไม่ใช่ นายจ้าง

จากการจ้างงานแบบเดิมที่เรียกว่า แรงงานในระบบ 14 ล้านคน แรงงานนอกระบบ 24 ล้านคนรวมจากกำลังแรงงาน 38 ล้านคน คนทำงานที่บ้านที่เรียกว่าแม่บ้านทำงานแบบไหน อาชีพจะแบ่ง แยกอย่างไรตามอาชีพ หรือระบบรายได้ที่ได้รับเพื่อการคุ้มครองดูแลในระบบประกันสังคม ซึ่งประกันสังคมทั่วโลก ประสบ ปัญหา เพราะตอนแรกทำประกันสังคมเพื่อรองรับลูกจ้างที่อยู่ในระบบ แต่ปัจจุบัน มีลูกจ้างนอกระบบ ซึ่งมีจำนวนมากที่ยังไม่ได้เข้าสู่ระบบคุ้มครอง

Platform Worker มีรูปแบบทั้งงานประจำ งานเป็นครั้งคราว งานเป็นบางเวลา ซึ่งไม่ใช่รูปแบบการจ้างงานปกติในรั้วโรงงาน ที่มีลูกจ้าง นายจ้าง แบบเดียว แต่เป็นรูปแบบการจ้างแบบหลากหลายคนหนึ่งคนสามารถทำงานได้มากกว่า 1 หรือ 2 งาน

การปรับตัวของระบบประกันสังคม เพื่อจูงใจให้คนเข้าสู่ระบบกว้างขึ้น อย่างเรื่องรายได้อาจใช้ขั้นต่ำเพื่อให้คนทำงานนอกระบบเข้ามาสู่ระบบมากขึ้น รัฐบาลเพิ่มมากขึ้นเพื่อให้ระบบดูแล ระบบประกันสังคมไม่ใช่แค่ต้องให้นายจ้าง หรือPlatform ช่วยในเรื่องข้อมูล ในการจัดเก็บเงินเพื่อสมทบกองทุนประกันสังคมเป็นการนำคนเข้าสู่ระบบ ใช้รูปแบบดึงจากเงินจากการจ้างงานให้ทาง Grab ตัดเงินจ่ายสมทบเข้าระบบประกัน สังคมโดยอัตโนมัติ

ส่วนคนที่ทำงานแบบเป็นครั้งคราว รายได้ต่ำไม่สามารถเข้าสู่ระบบได้ แก้ปัญหา คือ ปรับเกณฑ์การเข้าสู่ระบบประกันสังคม การจ้างงานผ่านระบบ Platform คนที่ทำงานผ่าน Grab เป็นการจ้างงาน หรือว่าจะเป็นคนที่สั่งซื้อของผ่านการส่งอาหารซื้อของแบบนี้ ในชีวิตประจำวัน

โดยงานที่เปลี่ยนแปลงไปไม่ใช่โอกาสสำหรับทุกคน สุดท้ายงานที่ทำไม่มีอยู่แล้ว DIGITAL DISRUPTION การเปลี่ยนแปลงไปของประเภทของงาน/อาชีพ งานที่ถูกทดแทนอย่างเช่น ทำงานร่วมกับเครื่องจักร งานที่ทดแทนไม่ได้ด้วยเครื่องจักร และอาชีพสายงานใหม่ๆ ซึ่งทำให้ ค่าแรงชะงัก ส่วนแบ่งรายได้ของแรงงานลดลง อัตราการเข้าร่วมกำลังแรงงานลดลง โดยมองว่า อัตราการว่างงานที่ต่ำ ไม่ใช่เพราะมีงานใหม่เกิดขึ้น แต่เพราะแรงงานหมดกำลังใจ ออกจากกำลังแรงงานไปต่างหาก และงานใหม่เกิดขึ้นน้อยลง ภาวะเศรษฐกิจฟื้นตัวแบบไร้งานการว่างงานระยะยาว ความเหลื่อมล้ำทะยานสูง บัณฑิตจบใหม่ รายได้น้อยลง และเป็นงานpart time มากขึ้น

การทำงาน 89.3% เป็นกลุ่มทำงานไร้ฝีมือ ที่ไม่มีทางเลือกในงาน มีการรับงาน มากกว่า 1งานอยู่ที่ 10.7% เป็นการสำรวจจากผู้ทำงาน 4,300 คน ร้อยละ 67% เป็นการเปลี่ยนแปลงของรูปแบบงาน กลุ่มNEXT-GEN WORK อายุ 18-39 ปี โดย 70.4% ทำงานรูปแบบทั่วไป 29.6% ทำงานรูปแบบ NEXTGEN WORK คือทำงานมากกว่า 1 งาน/อาชีพ 36% รายได้ประมาณ 1,000-10,000 บาทต่อเดือน รับจ้างอิสระ 43% รายได้ประมาณ 1,100 - 300,000 บาทต่อเดือน ลูกจ้างสัญญาจ้าง 25% รายได้ประมาณ 1,500 - 260,000 บาท ต่อเดือน และค้าขายรายได้ประมาณ 6,000 - 30,000 บาท เป็นต้น

NEXTGEN WORK Definition กลุ่มรับจ้างอิสระ เป็นกลุ่มที่สามารถจัดสรรวิธีการ เวลาและสถานที่ทำงานได้ด้วยตัวเอง มักทำงานเป็นโปรเจกต์ มีสัญญาการทำงานเป็นลายลักษณ์อักษร หรือสัญญาปากเปล่าได้รับค่าจ้างตามงาน และต้องจัดการภาษีด้วยตัวเอง นอกจากนี้ยังมีกลุ่มที่ทำงานประจำแต่รับงานอิสระเพื่อหารายได้เสริม กลุ่มที่หารายได้จากแหล่ง และกลุ่มที่รับงานอิสระมา แต่กลับไปจ้างผู้รับจ้างอิสระคนอื่นๆมา ร่วมกัน

กลุ่มที่ทำงานคล้ายพนักงานประจำ แต่ไม่มีสวัสดิการรองรับ อาทิ ลูกจ้างชั่วคราวที่ทำงานกับผู้ว่าจ้างเจ้าเดียว ลูกจ้างสัญญาจ้าง ลูกจ้างที่ทำงานแบบไม่เต็มเวลา รวมทั้งผู้รับจ้างอิสระที่ผันตัวมาเป็นพนักงาน ที่สัญญาแน่นอน และทำงานเหมือนพนักงานประจำ แต่ไม่มีสวัสดิการ ซึ่งอยู่ภายใต้กฎระเบียบ การกำกับดูแลตลอดจนแนวทางปฏิบัติที่ผู้ว่าจ้างกำหนด

กลุ่มรับจ้างบนแพลตฟอร์มออนไลน์ ตามความต้องการของลูกค้า โดยมีเว็บไซต์ เป็นสื่อเชื่อมโยงกับผู้ที่ต้องการรับบริการ อาทิ การขนส่งบริการช่างซ่อม แม่บ้าน ฯลฯ

จากการสำรวจของFast work พบว่า แรงงานไทยมีลักษณะการทำงานแบบ NEXTGEN WORK ประมาณ 2 ล้านคน และมีแนวโน้มจะเพิ่มขึ้นในอนาคต

แนวโน้มของประเทศไทย คาดว่าในปี 2028 ระบบอัตโนมัติ และปัญญาประดิษฐ์จะถูกนำมาใช้ในการผลิต และกระบวนการทำงานมากขึ้น และแรงงานอายุ 40-59 ปี มีการศึกษาประถมศึกษา หรือต่ำกว่า ที่เป็นแรงงานที่มีทักษะต่ำ ทำงานในลักษณะ routine work จะถูกทดแทนด้วยระบบอัตโนมัติ และหุ่นยนต์ได้โดยง่าย และภายในปี 2573 งานที่หายไปมากที่สุดอยู่ใน 3 อุตสาหกรรม ได้แก่เกษตร 1.7 ล้านตำแหน่งในอุตสาหกรรม การผลิต 840,000 ตำแหน่ง การค้าส่ง และการค้าปลีกอีกด้วย

จึงควรมีการวิเคราะห์ และจัดทำภาพอนาคตจากการคาดการณ์แนวโน้มที่เกิดขึ้นในปัจจุบันความเป็นไปได้ที่จะเกิดขึ้นในทุกรูปแบบด้วย หาแนวทางตั้งรับไว้ตั้งแต่เนิ่นๆ และติดตาม เฝ้าระวังสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงอย่างใกล้ชิด การปรับปรุงแก้กฎหมายแรงงาน ในส่วนแรงงานนอกระบบมีข้อเรียกร้องไว้หลายประการ อาทิ การกำหนดมาตรฐาน ราคาของงานแต่ละประเภท การจัดทำระบบสัญญาจ้างในกลุ่มทำงานอาชีพอิสระ การกำหนดชั่วโมงการทำงาน การปรับเงินหรือให้ผู้ว่าจ้างจ่ายเงินชดเชยหากมีการจ้างงานที่ไม่เป็นธรรม หรือละเมิดสัญญาการว่าจ้างที่ไม่เป็นธรรม หรือการละเมิดสัญญา

การขึ้นทะเบียนผู้ประกอบการอาชีพอิสระ เพื่อควบคุมการทำงานของกลุ่มอาชีพอิสระ ให้อยู่ในกรอบกฎหมาย พร้อมมีระบบการจัดเก็บภาษีที่มีประสิทธิภาพและเป็นธรรมกับทุกภาคส่วน ด้านประกันสังคม ต้องสร้างรากฐานเป็นรับ ปรับปรุงเพื่อรองรับสิทธิและสวัสดิการสำหรับแรงงานระบบ หรือผู้ประกอบการอิสระ

สุดท้ายภาคธุรกิจไม่ได้บอกว่าจะมีการปลดออก เลิกจ้างเท่าไร รัฐต้องทำงานเชิงรุกด้านข้อมูลแล้วแจ้งว่า จะมีคนตกงานเท่าไร เพื่อจัดประกันสังคมรองรับ การปรับปรุง หรือปฏิรูปใหม่ หากกฎหมายยังคง รูปแบบเดิมอาจ

แก้ปัญหาในการรองรับอนาคตไม่ได้ ทำให้ต้องดิ้นรนใหม่ เพื่อให้ครอบคลุมทุกคนในสังคมเป็นการช่วยเหลือป้องกัน และส่งเสริม การจัดทำข้อมูลรายบุคคล เพื่อให้เกิดข้อมูลทั้งระบบ

ประเทศไทยที่ใช้ระบบประกันสังคม เป็นการประกันความเสี่ยงจากการขาดรายได้ ยามเจ็บป่วย ช่วงแรกมุ่งในการดูแลแรงงานในระบบตามกฎหมายประกันสังคม มาตรา 33 ซึ่งเป็นการจัดเก็บเงินสมทบ 3 ฝ่าย คือ ลูกจ้าง นายจ้าง และรัฐ ให้สิทธิในปี 2537 ซึ่งน้อยมาก ปี 2554 มีระบบประกันสังคมโดยสมัครใจ คือ ทุกคนไม่ว่าอาชีพใดสามารถสมัครเข้าสู่ระบบประกันสังคมได้โดยผ่านมาตรา 40 แต่การทำความเข้าใจ ค่อนข้างยาก จึงมีคนเข้าสู่ระบบน้อยตอนนี้มีเพียง 3 ล้านคน เป็นปัญหาด้านการประชาสัมพันธ์เพื่อให้เกิดความรับรู้ ต่อมาคือสิทธิประโยชน์ที่ตอบแทนอาจะยังไม่เพียงพอที่จะสร้างแรงจูงใจให้คนเข้าสู่ระบบหากจะดูจากกลุ่มอาชีพอย่าง การจ้างงานผ่านแพลตฟอร์มจะเข้าสู่ระบบประกันสังคมมาตรา 40 จะมี 3 ทางเลือก

ทางเลือกที่ 1 จ่ายสมทบเดือนละ 70 บาท รับสิทธิประโยชน์ 3 กรณี คือ เงินทดแทนการขาดรายได้กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย เงินทดแทนการขาดรายได้ กรณีทุพพลภาพ และตาย (ค่าทำศพ)

ทางเลือกที่ 2 จ่ายสมทบ 100 บาทต่อเดือน รับสิทธิประโยชน์เพิ่มเป็น 4 กรณี เงินทดแทนการขาดรายได้ กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย เงินทดแทนการขาดรายได้ กรณีทุพพลภาพ ตาย (ค่าทำศพ) ชราภาพ (รับบำเหน็จ)

ทางเลือกที่ 3 จ่าย 300 บาทต่อเดือน รับสิทธิประโยชน์ 5 กรณี เงินทดแทนการขาดรายได้กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเงินทดแทนการขาดรายได้ กรณีทุพพลภาพ ตาย (ค่าทำศพ) ชราภาพ (รับบำเหน็จ) สงเคราะห์บุตร

ซึ่งรัฐบาลจะจ่ายสมทบร่วมด้วย การจ่ายเงินสมทบสามารถจ่ายผ่านร้านสะดวกซื้อ ธนาคาร หรือว่าสำนักงานประกันสังคมในแต่ละพื้นที่ได้ หากเป็นแรงงานในระบบทางสำนักงานประกันสังคมจะเก็บจากรายได้ร้อยละ 5 โดยนายจ้างจะเป็นผู้หักและนำส่งเข้าสู่ระบบ ซึ่งตอนนี้มีการเพิ่มสิทธิประโยชน์กรณีเสียชีวิต 4หมื่นบาท เป็น 5 หมื่นบาท โดยมีการพัฒนาเพิ่มสิทธิประโยชน์ให้กับผู้ประกันตน ผ่านคณะกรรมการประกัน สังคม (บอร์ดสปส.) โดยมาจากผู้แทนทั้งสามฝ่าย นายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐ หากถามเรื่องข้อมูลของภาครัฐ ตัวเลขการปลดออกเลิกจ้าง ส่วนของสำนักงานประกันสังคม มีข้อมูลอยู่ เพราะนายจ้างจะแจ้งมาที่สำนักงานฯ

5.4 ข้อควรรู้สำหรับนายจ้าง ลูกจ้างในการทำสัญญาจ้างแรงงาน

กฎหมายคุ้มครองแรงงาน ผู้ประกอบการ ลูกจ้าง นายจ้างมือใหม่ต้องรู้ไว้

การเริ่มต้นธุรกิจใหม่ หรือผู้ประกอบการหน้าใหม่นั้น เกิดขึ้นมากมายในปัจจุบัน และนอกจากเรื่องการบริหารธุรกิจแล้ว สิ่งที่เราผู้ประกอบการมือใหม่ควรรู้ คือ กฎหมายคุ้มครองแรงงาน เพราะการรู้จักกฎหมายแรงงานหรือ พรบคุ้มครองแรงงาน จะช่วยให้ผู้ประกอบการปฏิบัติตามกฎหมายและสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีขึ้นสำหรับการทำงานที่เป็นประโยชน์ทั้งสองฝ่าย ซึ่งส่งผลให้เกิดความพึงพอใจและความเชื่อมั่นจากพนักงาน ต่อองค์กรด้วย โดยกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่ผู้ประกอบการควรรู้ไว้ มีดังนี้

5.4.1 การทำสัญญาจ้างงาน

เพราะสัญญาจ้างงาน คือการตกลงว่าจ้างงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง เพื่อกำหนดความรับผิดชอบและสิทธิของทั้งสองฝ่าย แม้เป็นการตกลงทางวาจา หากลูกจ้างลงมือทำงานแล้ว ก็ถือเป็น สัญญาจ้างงานสมบูรณ์ทันที แต่เพื่อป้องกันความยุ่งยากในภายหลัง นายจ้างควรทำสัญญาจ้างเป็นเอกสาร ที่ระบุถึงรายละเอียดการทำงาน กฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ในขณะปฏิบัติงานให้ชัดเจน ซึ่งจะต้องไม่ขัดกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน มิเช่นนั้นจะ

ถือว่าสัญญานั้นเป็นโมฆะ โดยสัญญาจ้างงาน จะมีผลตลอดอายุการทำงานของลูกค้า ยกเว้นกรณีที่สัญญาจ้างชั่วคราวที่ระบุระยะเวลาการทำงานที่แน่นอน จะมีผลสิ้นสุดตามระยะเวลาที่ระบุไว้

5.4.2 การกำหนดเวลาทำงานและเวลาพัก

กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดไว้ว่า

1. งานทั่วไป ระยะเวลาการทำงานไม่เกิน 8 ชม./วัน และไม่เกิน 48 ชม./สัปดาห์
2. งานอันตราย ระยะเวลาการทำงานไม่เกิน 7 ชม./วัน และ 42 ชม./สัปดาห์ เช่น งานใต้ดินใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์ ในที่อับอากาศ งานเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสี งานเชื่อมโลหะ งานขนส่งวัตถุอันตรายงานผลิตสารเคมี งานที่ต้องทำด้วยเครื่องมือ เครื่องจักรที่ได้รับความสั่นสะเทือนอาจเป็นอันตราย งานที่เกี่ยวกับความร้อนจัดเย็นจัด
3. ลูกจ้างต้องมีเวลาพัก 1 ชม. ระหว่างการทำงานปกติ หักจากทำงานมาแล้วไม่เกิน 5 ชม.ติดต่อกัน

5.4.3 การกำหนดวันหยุด

1. ใน 1 สัปดาห์ต้องมีวันหยุดอย่างน้อย 1 วัน โดยวันหยุดต้องห่างกันไม่เกิน 6 วัน
2. ใน 1 ปีลูกจ้างมีสิทธิหยุดตามประเพณีไม่น้อยกว่า 13 วัน
3. ลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันเป็นระยะเวลา 1 ปีมีสิทธิลาพักร้อนได้อย่างน้อย 6 วัน

5.4.4 การทำงานล่วงเวลา หรือ โอที

1. ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุด และการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด รวมแล้วต้องไม่เกิน 36 ชม./สัปดาห์
2. กรณีทำโอทีต่อจากเวลาทำงานปกติไม่น้อยกว่า 2 ชม. ลูกจ้างตัวเองมีเวลาพักไม่น้อยกว่า 20 นาทีก่อนเริ่มทำโอที
3. ค่าโอทีในวันทำงานปกติ นายจ้างต้องจ่ายไม่น้อยกว่า 1.5 เท่าของค่าจ้างรายชั่วโมง
4. ค่าจ้างในวันหยุด หรือวันหยุดนักขัตฤกษ์ 0 - 8 ชั่วโมงแรก (ไม่รวมเวลาพัก 1 ชม.) นายจ้างต้องจ่ายไม่น้อยกว่า 1 เท่าของค่าจ้างรายชั่วโมง
5. ค่าโอทีในวันหยุด หรือวันหยุดนักขัตฤกษ์ ตั้งแต่ชั่วโมงที่ 9 เป็นต้นไป (ไม่รวมเวลาพัก 1 ชม.)นายจ้างต้องจ่ายไม่น้อยกว่า 3 เท่าของค่าจ้างรายชั่วโมง

5.4.5 การกำหนดโควตาการลา

1. ให้ลูกจ้างลาป่วยได้ไม่เกิน 30 วัน โดยได้รับค่าจ้างตามปกติ หากติดต่อกันเกิน 3 วัน นายจ้างมีสิทธิขอดูใบรับรองแพทย์ได้
2. ให้ลูกจ้างลาคลอดได้ไม่เกิน 98 วัน ไม่ต้องมีใบรับรองแพทย์ นับรวมวันหยุด และนายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างปกติเป็นเวลา 45 วัน และอีก 45 วันลูกจ้างได้รับจากประกันสังคม
3. ให้ลูกจ้าง ลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถได้ โดยจ่ายค่าจ้างตามที่เงื่อนไขของบริษัทกำหนด
4. ให้ลูกจ้างลาเพื่อรับราชการทหาร ไม่เกินปีละ 60 วัน โดยได้รับค่าจ้างตามปกติ
5. ให้ลูกจ้างทำหมันและหยุดทำงานได้ตามคำวินิจฉัยของแพทย์ โดยได้รับค่าจ้างตามปกติ
6. ให้ลูกจ้างสามารถลากิจ เพื่อกิจธุระอันจำเป็น โดยได้รับค่าจ้างตามปกติ

5.4.6 การจ่ายเงินทดแทน

กฎหมายคุ้มครองแรงงานระบุถึงกรณีที่ลูกจ้างประสบอันตราย เจ็บป่วย ถึงแก่ความตาย หรือสูญหาย เนื่องจากการทำงานให้นายจ้าง นายจ้างจำเป็นต้องจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างดังนี้

1. กรณีลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานให้นายจ้างจ่ายค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็นไม่เกิน 50,000 บาท และถ้าในกรณีที่ลูกจ้างเป็นผู้ป่วยใน มีค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับ ค่าห้อง ค่าอาหาร ค่าบริการพยาบาลและค่าบริการทั่วไปให้นายจ้างจ่ายค่าใช้จ่ายดังกล่าว เท่าที่จ่ายจริงแต่ไม่เกินวันละ 1,300 บาท

2. กรณีทุพพลภาพเนื่องจากการทำงาน ลูกจ้างจะได้รับค่ารักษาพยาบาล ค่าทดแทนจำนวน 70% ของค่าจ้างรายเดือน ในกรณีไม่สามารถทำงานได้เกิน 3 วัน และค่าทดแทน 70% ของค่าจ้างรายเดือนกรณีทุพพลภาพเป็นเวลาไม่เกิน 15 ปี และหากจำเป็นต้องได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพ จะได้รับค่าฟื้นฟูสมรรถภาพด้วย

3. กรณีตายหรือสูญหายจากการทำงาน เป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 120 วันนับแต่วันที่เกิดเหตุสิทธิที่ลูกจ้างจะได้รับ คือ ค่าทำศพ จำนวน 100 เท่าของอัตราสูงสุดของค่าจ้างขึ้นตำรายวัน ค่าทดแทนของ ค่าจ้างรายเดือนในอัตรา 70% ของค่าจ้างรายเดือน มีกำหนด 10 ปี (จ่ายให้แก่ผู้มีสิทธิตามที่กฎหมายกำหนด)

กฎหมายคุ้มครองแรงงาน ผู้ประกอบการมือใหม่ต้องรู้ไว้

จากกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่กล่าวมา ถือได้ว่าเป็นกฎหมายสำคัญที่ผู้ประกอบการมือใหม่จะละเลยไม่ได้ เพราะเป็นสิทธิเบื้องต้นที่รัฐกำหนดไว้ให้ลูกจ้าง เพื่อการทำงานอย่างมีความสุข และสบายใจกัน ทั้งสองฝ่าย นอกจากนี้ยังมีรายละเอียดต่าง ๆ เกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็ก แรงงานสตรี เงินชดเชยเลิกจ้างกฎระเบียบบริษัท ข้อบังคับการทำงาน การร้องทุกข์ รวมไปถึงบทลงโทษหากนายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ซึ่งสามารถเข้าไปอ่านรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ การคุ้มครองแรงงานจากกระทรวงแรงงาน

แนวทางการเตรียมตัวในการเข้าไปสัมภาษณ์งาน

ก่อนไปสัมภาษณ์งาน

- หาข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งงานที่สมัคร, บริษัทที่สมัคร, ลักษณะธุรกิจ และแนวโน้มเศรษฐกิจ
- เตรียมอุปกรณ์ชาร์จแบตเตอรี่, ผลงานการทำงานเด่นๆ หรือ save ลง smart phone ที่เกี่ยวข้องที่ควรนำ ติดตัวไปด้วย และสามารถนำเสนอได้หากมีการถาม แต่ต้องระวังว่าไม่ใช่งานที่ต้องเป็นความลับของที่ทำงานเดิม
- หากคุณมีการใช้ Social media โพสต์ในเชิงลบ ควรเคลียร์หรือปิด
- ปิดโทรศัพท์ เครื่องมือสื่อสาร แบบสนิทเลยก่อนสัมภาษณ์ ถ้าเปิดสั่นแล้วยังมีเสียงก็ shut down ไปเลย
- ไปถึงสถานที่สัมภาษณ์ก่อนเวลาสัก 20 นาที เพราะบางบริษัทต้องมีการกรอกเอกสารเข้า หรือห้องที่สัมภาษณ์อาจจะต้องเดินทางไปอีกหลายตึก จะได้มีเวลาดูเสื้อผ้าหน้าผม ผู้หญิงอาจจะต้องดูเรื่องการแต่งหน้า เติมสีปาก หรือ เข้าห้องน้ำให้เรียบร้อยก่อนเข้าห้องน้ำ

ระหว่างการสัมภาษณ์

- first Impression สำคัญมาก การเดิน การพูด ความสะอาด ความมั่นใจ สุขภาพที่ดี ความอ่อนน้อม ถ่อมตน การสบตา การยิ้ม การไหว้
- วางแผนการนำเสนอตัวเอง แนวที่เรียกว่า Pitching คือ ขายตัวเองให้ได้ภายใน 1-2 นาทีไว้ด้วย

- พยายามหลีกเลี่ยงการตอบคำถามหรือถามคำถามเชิงลบไว้ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องที่ทำงานเก่า หรือเจ้านายเก่า งานเดิม พยายามนำเสนอในเชิงบวก เช่น งานหนักมากจนคุณทนไม่ไหว เวลาตอบ/นำเสนอในแนว "งานที่ได้รับผิดชอบมีความหลากหลายและจำนวนมาก ทำให้ได้เรียนรู้ และประสบการณ์ต่างๆ เช่น การคิดเป็นระบบ, การประสานงาน ๆ เป็นต้น"

- นำเสนอทักษะที่คุณสามารถนำไปลงมือทำได้ทันที เมื่อทำงาน และสัมพันธ์กับตำแหน่งงานที่ได้สมัคร
- เรื่องเงินเดือน ให้รอถึงช่วงสุดท้าย ของการสัมภาษณ์ หากทางผู้สัมภาษณ์ไม่ถาม เราอาจจะสามารถถามได้ แต่หลังจากที่เราถามคำถามอื่นแล้ว

หลังสัมภาษณ์เสร็จ

- อีเมลหรือโทรไปขอบคุณผู้สัมภาษณ์ หรือ HR ที่ติดต่อด้วยหลังสัมภาษณ์เสร็จ แม้ว่าตำแหน่งที่เราสมัครอาจจะไม่ได้ แต่หากผลการสัมภาษณ์เราดี เมื่อมีตำแหน่งอื่นๆที่เหมาะสมกับเรา เขาอาจจะคิดถึงเราได้

- หากสัมภาษณ์แล้วมีแนวโน้มเชิงบวก หลังจากนั้นโทรไปสอบถามผลอีกครั้งหลังจากสัมภาษณ์ 2-3 สัปดาห์ เพื่อสอบถามผลการสัมภาษณ์

- หลังสัมภาษณ์เสร็จไม่โพสต์ลง Social เด็ดขาด แม้ว่าบางครั้งคุณจะไม่โอเคกับการสัมภาษณ์แค่ไหน

แนวคำถามที่ควรเตรียมคำตอบไว้เบื้องต้น

- คุณหา หรือได้ข้อมูลงานนี้มาได้อย่างไร
- ทำไมคุณจึงลาออกจากงานเก่า
- ให้เล่าเรื่องราวเกี่ยวกับตัวคุณให้เราฟังหน่อยค่ะ
- จุดอ่อนและจุดแข็งของคุณคืออะไร
- หน้าที่การทำงานที่คุณทำสุดท้าย หรือปัจจุบันคืออะไร
- อะไรคือความรับผิดชอบของงานสุดท้ายที่ได้ทำ
- อะไรคือความท้าทายในการทำงานที่คุณได้เจอ และคุณผ่านมาได้อย่างไร
- คุณรู้จักบริษัทเราบ้างหรือไม่ อย่างไร
- อะไรที่จูงใจคุณให้มาสมัครงานในตำแหน่งนี้ และในบริษัทของเรา
- สไตล์การทำงาน หรือสไตล์การบริหารจัดการที่คุณชอบ
- อะไรที่คุณคิดว่า คุณเป็นคนที่เรากำลังหาในตำแหน่งนี้ หรือ ทำไมเราต้องจ้างคุณมาในตำแหน่งนี้
- อะไรคือแรงจูงใจของคุณ
- เงินเดือนที่คาดหวังคืออะไร
- คุณมีคำถามอะไรบ้างหรือไม่

คำถามในยุคปัจจุบัน

- ในสถานการณ์นี้มีวิกฤตโควิด คุณมีแนวคิดการบริหารจัดการ คนชีวิต| การทำงาน| ลูกน้องอย่างไร

- บริษัทควรปรับตัว | ธุรกิจ อย่างไรในสถานการณ์
- คุณมีแนวทางในการพัฒนาตัวเอง Up skill, Reskill อย่างไร มีวิธีการอะไรบ้าง
- คุณจะมีส่วนช่วยในการพัฒนาบริษัทอย่างไรบ้าง | คุณจะมีส่วนช่วยบริษัทเติบโตได้อย่างไรในยุคนี้
- บริษัทกำลังจะ Transform สู่ Digital คุณมีแนวทางหรือแนวคิดเกี่ยวกับเรื่องนี้อย่างไรบ้าง

- นวัตกรรมอะไร หรือเครื่องมือใหม่ๆอะไรที่ควรนำมาใช้ในบริษัท หรือการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

คำถามแนวสร้างสรรค์หรือทดสอบวิธีการคิด

- ถ้าให้เลือกเป็นสัตว์ได้ชนิดหนึ่ง คุณจะเลือกเป็นอะไร เพราะอะไร
- คุณให้คำจำกัดความตัวเองไว้ว่าอย่างไร
- Super Power ที่คุณอยากมีคืออะไร เพราะอะไร
- สถานที่ไหนที่คุณอยากไป หากมีเครื่องย้อนเวลา
- คุณใช้ลูกปิงปองทำอะไรได้บ้าง
- ทำไมท่อระบายน้ำถึงต้องกลม
- คุณคิดว่า ตึกนี้มีไฟกี่ดวง
- ทำไมลูกเทนนิสถึงต้องมีขนสั้นๆ

6. แบบฝึกหัด/แบบทดสอบ

แบบทดสอบหน่วยที่6

(สัญญาจ้างแรงงานในงานอาชีพและแนวทางปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานในการประกอบอาชีพ)

วัตถุประสงค์ทั่วไป เพื่อทบทวนความรู้เกี่ยวกับสัญญาจ้างแรงงานในงานอาชีพ

คำแนะนำ ให้นักเรียนอ่านแบบทดสอบและตอบคำถามให้ถูกต้อง

1.หนังสือสัญญาจ้างงาน ก่อนเซ็นสัญญา ลูกจ้างควรต้องดูอะไรบ้าง ตอบมาให้มากที่สุด

ตอบ

2.สำหรับการประกอบอาชีพช่างไฟฟ้าเป็นสาขาอาชีพควบคุม ต้องปฏิบัติโดยช่างที่มีหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ โดยมีขั้นตอนมีดังนี้

ตอบ

3.NEXTGEN WORK Definition ให้อธิบายความหมายมาพอสังเขป พร้อมยกตัวอย่างประกอบ

ตอบ

4.กฎหมายคุ้มครองแรงงาน ผู้ประกอบการ ลูกจ้าง นายจ้างมือใหม่ต้องรู้ธิบายมาพอสังเขป

ตอบ

5.เมื่อเราจะไปสัมภาษณ์งาน เราควรเตรียมตัว เตรียมข้อมูลอะไรบ้างก่อนจะไปสัมภาษณ์งาน

ตอบ

7. เฉลยแบบทดสอบ

เฉลยแบบทดสอบหน่วยที่ 6

(สัญญาจ้างแรงงานในงานอาชีพและแนวทางปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานในการประกอบอาชีพ)

วัตถุประสงค์ทั่วไป เพื่อทบทวนความรู้เกี่ยวกับสัญญาจ้างแรงงานในงานอาชีพ

คำแนะนำ ให้นักเรียนอ่านแบบทดสอบและตอบคำถามให้ถูกต้อง

1.หนังสือสัญญาจ้างงาน ก่อนเซ็นสัญญา ลูกจ้างควรต้องดูอะไรบ้าง ตอบมาให้มากที่สุด

ตอบ

-**อ่านสองรอบเป็นอย่างน้อย** อ่านรายละเอียด และทำความเข้าใจโดยละเอียด ทุกบรรทัด ห้ามอ่านข้ามเด็ดขาด เพราะสัญญาที่เซ็นต่อไปแล้วนั้น จะมีผลกับเราตลอดระยะเวลาที่ทำงาน ทั้งเงื่อนไขสิทธิสวัสดิการต่างๆ ข้อห้าม ข้อความปฏิบัติ บทลงโทษต่างๆ

-**ตำแหน่งและความรับผิดชอบต้องชัดเจน** ดูว่าตำแหน่งและหน้าที่ความรับผิดชอบ ในสัญญาจ้าง ตรงกับรายละเอียดที่สมัครมาหรือไม่ หากมีปัญหาส่วนไหน ให้สอบถามฝ่ายบุคคลทันที เพื่อให้เคลียร์ในรายละเอียด รวมถึงเรื่องค่าตอบแทน ค่าล่วงเวลาต่างๆด้วย เป็นต้น

2.สำหรับการประกอบอาชีพช่างไฟฟ้าเป็นสาขาอาชีพควบคุม ต้องปฏิบัติโดยช่างที่มีหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ โดยมีขั้นตอนมีดังนี้

ตอบ

- ต้องผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคาร ถ้ายังไม่ผ่านการสอบให้ติดต่อขอสอบได้ที่ ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด หรือสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค

- ประเมินจากคุณวุฒิทางการศึกษา/ประสบการณ์การทำงาน/การอบรมสัมมนา

- ประเมินจากการสอบสัมภาษณ์

เกณฑ์การประเมิน ต้องได้คะแนนรวมไม่น้อยกว่า 85 คะแนนถึงจะได้หนังสือรับรองความรู้ความสามารถ คะแนนได้มาจาก

- ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคาร จะได้คะแนนทันที 50 คะแนน

- คุณวุฒิทางการศึกษา/ประสบการณ์การทำงาน/การอบรมสัมมนา มีคะแนนประเมินรวมกันไม่เกิน 25 คะแนน

- การสัมภาษณ์ มีคะแนนประเมินไม่เกิน 25 คะแนน

****โดยหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ มีอายุ 3 ปี (เสียค่าธรรมเนียมในการประเมิน 1,000 บาท)**

3.NEXTGEN WORK Definition ให้อธิบายความหมายมาพอสังเขป พร้อมยกตัวอย่างประกอบ

ตอบ

NEXTGEN WORK Definition กลุ่มรับจ้างอิสระ เป็นกลุ่มที่สามารถจัดสรรวิธีการ เวลาและสถานที่ทำงานได้ด้วยตัวเอง มักทำงานเป็นโปรเจกต์ มีสัญญาการทำงานเป็นลายลักษณ์อักษร หรือสัญญาปากเปล่า ได้รับค่าจ้างตามงาน เช่น รับจ้างขับรถ grap car grap food อาชีพแม่บ้าน บริการช่างซ่อมต่างๆ

4.กฎหมายคุ้มครองแรงงาน ผู้ประกอบการ ลูกจ้าง นายจ้างมือใหม่ต้องรู้ธิบายมาพอสังเขป

ตอบ

-การทำสัญญาจ้างงาน

เพราะสัญญาจ้างงาน คือการตกลงว่างจ้างงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง เพื่อกำหนดความรับผิดชอบและสิทธิของทั้งสองฝ่าย แม้เป็นการตกลงทางวาจา หากลูกจ้างลงมือทำงานแล้ว ก็ถือเป็นสัญญาจ้างงานสมบูรณ์ทันที

5.เมื่อเราจะไปสัมภาษณ์งาน เราควรเตรียมตัว เตรียมข้อมูลอะไรบ้างก่อนจะไปสัมภาษณ์งาน

ตอบ

- หาข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งงานที่สมัคร, บริษัทที่สมัคร , ลักษณะธุรกิจ และแนวโน้มเศรษฐกิจ
- เตรียมอุปกรณ์ เรซูเม่ ผลงานการทำงานเด่นๆ หรือ save ลง smart phone ที่เกี่ยวข้องที่ควรนำติดตัวไปด้วย และสามารถนำเสนอได้หากมีการถาม แต่ต้องระวังว่าไม่ใช่งานที่ต้องเป็นความลับของที่ทำงานเดิม
- หากคุณมีการใช้ Social media โพสต์ในเชิงลบ ควรเคลียร์หรือปิด
- ปิดโทรศัพท์ เครื่องมือสื่อสาร แบบสนิทเลยก่อนสัมภาษณ์ ถ้าเปิดสั่นแล้วยังมีเสียงก็ shut down ไปเลยเป็นต้น

8. เอกสารอ้างอิง

หนังสือเรียน วิชากฎหมายในงานอาชีพอุตสาหกรรมการผลิต ศูนย์หนังสือเมืองไทย จำกัด กิตติพงษ์ สิทธิ
เชิงคำ นบ. (นิติศาสตร์)

	ใบกิจกรรมที่ 6		หน่วยที่...6
	รหัสวิชา	30100-1002	สอนครั้งที่
	ชื่อวิชา	กฎหมายในงานอาชีพอุตสาหกรรมการผลิต	10-11
	ชื่อหน่วยการเรียนรู้	งานสัญญาจ้างแรงงานในงานอาชีพและแนวทางปฏิบัติตามของกฎหมายแรงงานในการประกอบอาชีพ	ทฤษฎี 2.ชม. ปฏิบัติ....ชม.
ชื่อเรื่อง งานสัญญาจ้างแรงงานในงานอาชีพและแนวทางปฏิบัติตามของกฎหมายแรงงานในการประกอบอาชีพ			

1.ผลลัพธ์การเรียนรู้ระดับหน่วยการเรียนรู้

ประมวลความรู้เกี่ยวกับงานสัญญาจ้างแรงงานในงานอาชีพและแนวทางปฏิบัติตามของกฎหมายแรงงานในการประกอบอาชีพเพื่อใช้สำหรับการประกอบอาชีพอย่างมีความรับผิดชอบและมีจรรยาบรรณ

2.อ้างอิงมาตรฐาน/เชื่อมโยงกลุ่มอาชีพ

2.1 มาตรฐานอาชีพ.....-.....สมรรถนะย่อย.....

- 1) เกณฑ์การปฏิบัติงาน.....
- 2) วิธีประเมิน.....
- 3) หลักฐานการปฏิบัติงาน (Performance Evidence)
- 4) หลักฐานความรู้ (Knowledge Evidence)

2.2 บูรณาการกลุ่มอาชีพ.....

3.สมรรถนะประจำหน่วย

- 3.1 อธิบายบททั่วไปของสัญญาจ้างแรงงานได้
- 3.2 บอกความต้องการอาชีพรุ่นใหม่ในตลาดแรงงานได้
- 3.3 บอกข้อควรรู้สำหรับนายจ้าง ลูกจ้างในการทำสัญญาจ้างแรงงานได้
- 3.4 วิเคราะห์แนวทางแนวโน้มอาชีพในตลาดแรงงาน
- 3.5 นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตรประจำวันได้

4.จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม (เขียนให้ครบด้าน พุทธิพิสัย ทักษะพิสัย จิตพิสัย และ ประยุกต์ใช้ฯ)

4.1 ด้านความรู้ ผู้เรียนสามารถ

- 4.1.1 อธิบายบททั่วไปของสัญญาจ้างแรงงานได้
- 4.1.2 บอกความต้องการอาชีพรุ่นใหม่ในตลาดแรงงานได้
- 4.1.3 บอกข้อควรรู้สำหรับนายจ้าง ลูกจ้างในการทำสัญญาจ้างแรงงานได้
- 4.1.4 วิเคราะห์แนวทางแนวโน้มอาชีพในตลาดแรงงาน

4.2 ด้านทักษะ ผู้เรียนสามารถ

4.2.1 อธิบายบททั่วไปของสัญญาจ้างแรงงานได้ บอกความต้องการอาชีพรุ่นใหม่ในตลาดแรงงานได้ บอกข้อควรรู้สำหรับนายจ้าง ลูกจ้างในการทำสัญญาจ้างแรงงานได้

4.3 ด้านการประยุกต์ใช้ ผู้เรียนสามารถ

4.3.1 นำความรู้เกี่ยวกับงานสัญญาจ้างแรงงานในงานอาชีพและแนวทางปฏิบัติตามของกฎหมายแรงงานในการประกอบอาชีพไปประยุกต์ใช้ได้

4.4 ด้านเจตคติ กิณนิสัย และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ผู้เรียนสามารถ

- 4.4.1 มีความรับผิดชอบ
- 4.4.2 มีวินัย
- 4.4.3 มีความสนใจใฝ่เรียนรู้
- 4.4.4 แสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเอง
- 4.4.5 ปฏิบัติตนตามกฎหมาย

5.เครื่องมือ วัสดุ และอุปกรณ์

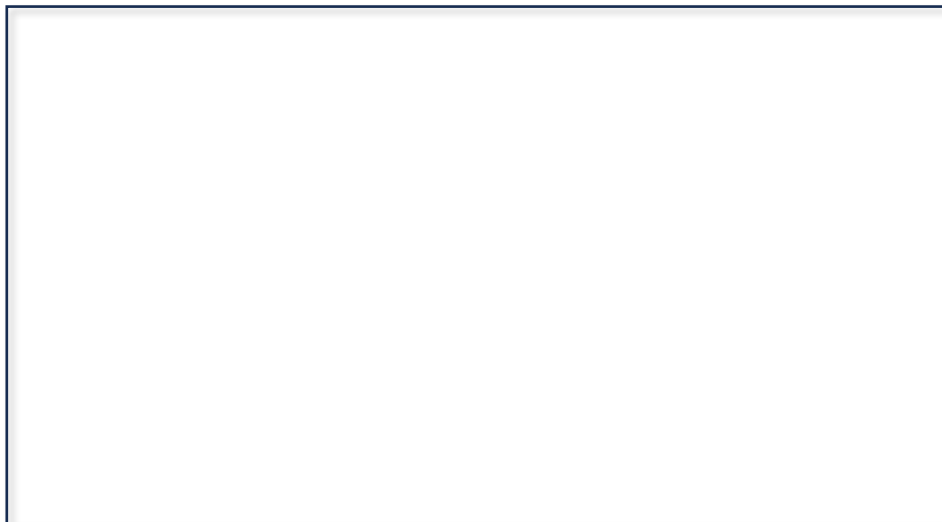
5.เครื่องมือ วัสดุ และอุปกรณ์

- 5.1 สมุดรายงาน/กระดาษรายงาน/สมุดเรียน
- 5.2 หนังสือประกอบการเรียน
- 5.3 ไม้บรรทัด ปากกา
- 5.4 อินเทอร์เน็ต

6.ขั้นตอนการทำกิจกรรม

1. ชี้แจงให้ผู้เรียนทำใบกิจกรรมตามที่กำหนดให้ พร้อมอธิบายและนำเสนอ

คำสั่ง ให้นักเรียนวาดภาพตนเองขณะประกอบอาชีพที่เราอยากทำงาน พร้อมให้อธิบายประกอบรูปภาพว่าทำไมเราถึงอยากประกอบอาชีพนี้



2. ให้ผู้เรียนสืบค้นข้อมูลและนำเสนอหน้าชั้นเรียน

7.สรุปและอภิปราย

- 7.1. ผู้เรียนกลุ่มอื่นๆ ร่วมกันแสดงความคิดเห็น
- 7.2. ครูผู้สอนให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

8.การประเมินผล

ความรู้	ทักษะ	คุณลักษณะ	เกณฑ์การประเมิน
☐ ความรู้ ความเข้าใจ	☐ การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามเวลาที่กำหนด	☐ การมีมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติกิจกรรม	☐ เกณฑ์การประเมินทำเครื่องหมาย ✓ ในแต่ละตอน 3 ข้อ
☐ การนำไปใช้ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ การประเมินค่า	☐ การปฏิบัติงานด้วยความละเอียด รอบคอบ ปลอดภัย เรียบร้อย สวยงาม	☐ ความมีวินัย ตรงต่อเวลา ซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติงาน	☐ คือผ่านการประเมิน 1.ด้านความรู้ (K) ☐ ผ่าน ☐ ไม่ผ่าน
☐ การศึกษาค้นคว้า การแสวงหาแหล่งข้อมูล	☐ การปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดสมรรถนะแก่ผู้เรียน	☐ การประพฤติตนตามระเบียบของสถานศึกษา	2.ด้านทักษะ (P) ☐ ผ่าน ☐ ไม่ผ่าน
☐ การแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผล	☐ ทักษะการวางแผน การคิดสร้างสรรค์ การออกแบบการผลิต	☐ มีเจตคติที่ดีในการปฏิบัติกิจกรรม	3.ด้านทักษะ (A) ☐ ผ่าน ☐ ไม่ผ่าน
☐ การหาประสบการณ์ความรู้ใหม่	☐ การตัดสินใจแก้ไขปัญหา	☐ ความพอเพียง พอประมาณ	

ผ่านเกณฑ์การประเมินผลไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60

9.เอกสารอ้างอิง/เอกสารค้นคว้าเพิ่มเติม

หนังสือเรียน วิชากฎหมายในงานอาชีพอุตสาหกรรมการผลิต ศูนย์หนังสือเมืองไทย จำกัด กิตติพงษ์ สิทธิเชิงคำ นบ. (นิติศาสตร์)

	แผนการจัดการเรียนรู้		หน่วยที่...7
	รหัสวิชา	30100-1002	สอนครั้งที่
	ชื่อวิชา	กฎหมายในงานอาชีพอุตสาหกรรมการผลิต	12-13
	ชื่อหน่วยการเรียนรู้	งานกฎหมายอุตสาหกรรมด้านการผลิตและบริการ	ทฤษฎี 2.ชม. ปฏิบัติ....ชม.
ชื่อเรื่อง งานกฎหมายอุตสาหกรรมด้านการผลิตและบริการ			

1.ผลลัพธ์การเรียนรู้ระดับหน่วยการเรียนรู้

ประมวลความรู้เกี่ยวกับกฎหมายอุตสาหกรรมด้านการผลิตและบริการเพื่อใช้ในการประกอบอาชีพอย่างมีความรับผิดชอบและมีจรรยาบรรณ

2.อ้างอิงมาตรฐาน/เชื่อมโยงกลุ่มอาชีพ

2.1 มาตรฐานอาชีพ.....-.....สมรรถนะย่อย.....

- 1) เกณฑ์การปฏิบัติงาน.....
- 2) วิธีประเมิน.....
- 3) หลักฐานการปฏิบัติงาน (Performance Evidence)
- 4) หลักฐานความรู้ (Knowledge Evidence)

2.2 บุคลากรกลุ่มอาชีพ.....

3.สมรรถนะประจำหน่วย

- 3.1 อธิบายความหมาย ความสำคัญ และประเภทอุตสาหกรรม
- 3.2 อธิบายกฎหมายที่ใช้ในการควบคุมดูแล และกำกับดูแล การประกอบกิจการโรงงานอุตสาหกรรมพระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ.2535
- 3.3 อธิบายเจตนาอาณัติในการตรากฎหมายว่าด้วยโรงงาน
- 3.4 บอกโรงงานที่อยู่ในบังคับแห่งพระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ. 2535
- 3.5 บอกการควบคุมดูแล และการกำกับดูแลการประกอบกิจการโรงงาน
- 3.6 บทกำหนดโทษและหลักเกณฑ์บางประการเกี่ยวกับการดำเนินคดีอาญาตาม พ.ร.บ.โรงงานฯ

4.จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม (เขียนให้ครบด้าน พุทธิพิสัย ทักษะพิสัย จิตพิสัย และ ประยุกต์ใช้ฯ)

4.1 ด้านความรู้ ผู้เรียนสามารถ

- 4.1.1 อธิบายความสำคัญของอุตสาหกรรมการผลิต และบริการ
- 4.1.2 อธิบายกฎหมายที่ใช้ในการควบคุมดูแล และกำกับดูแล การประกอบกิจการโรงงานอุตสาหกรรม พระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ.2535
- 4.1.3 บอกเจตนาอาณัติในการตรากฎหมาย พ.ร.บ.โรงงาน พ.ศ.2535

4.2 ด้านทักษะ ผู้เรียนสามารถ

4.2.1 อธิบายข้อแตกต่างของโรงงานทั้ง 3 ประเภทได้ และข้อห้ามต่างๆตามกฎหมายอุตสาหกรรมด้านการผลิตและบริการ

4.3 ด้านการประยุกต์ใช้ ผู้เรียนสามารถ

4.3.1 นำความรู้เกี่ยวกับกฎหมายอุตสาหกรรมด้านการผลิตและบริการในการประกอบอาชีพไปประยุกต์ใช้ได้

4.4 ด้านเจตคติ กิจนิสัย และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ผู้เรียนสามารถ

- 4.4.1 มีความรับผิดชอบ
- 4.4.2 มีวินัย
- 4.4.3 มีความสนใจใฝ่เรียนรู้
- 4.4.4 แสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเอง
- 4.4.5 ปฏิบัติตนตามกฎหมาย

5.สาระการเรียนรู้

- 5.1 ความหมาย ความสำคัญ และประเภทอุตสาหกรรมการผลิต และบริการ
- 5.2 กฎหมายที่ใช้ในการควบคุมดูแล และกำกับดูแล การประกอบกิจการโรงงานอุตสาหกรรม

พระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ.2535

- 5.3 เจตนาอาณานิในการตรากฎหมายว่าด้วยโรงงาน
- 5.4 โรงงานที่อยู่ในบังคับแห่งพระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ. 2535
- 5.5 การควบคุมดูแล และการกำกับดูแลการประกอบกิจการโรงงาน
- 5.6 บทกำหนดโทษและหลักเกณฑ์บางประการเกี่ยวกับการดำเนินคดีอาญาตาม พ.ร.บ.โรงงานฯ

6.กิจกรรมการเรียนรู้

6.1. การนำเข้าสู่บทเรียน

พุดคุยนำเข้าสู่บทเรียน เพื่อสร้างบรรยากาศการเรียนการสอน

6.2. การเรียนรู้

ให้นักเรียน สัก 3 คน ยกตัวอย่าง โรงงานหรือสถานที่ๆ มีผู้ทำงานหลายๆคน ในท้องที่ตนเองอาศัย หรือจากข่าวที่นักเรียนสนใจ มาเล่าให้เพื่อนๆฟัง ว่ามีลักษณะ หรือสภาพเป็นอย่างไร
ให้ทุกคนระดมความคิดเห็น จากที่เพื่อนมาเล่าให้ฟัง แล้วสรุปข้อคิดเห็นในสมุดของตนเอง
ครูอธิบายเพิ่มเติมเกี่ยวกับธุรกิจบริการที่ต้องอยู่ภายใต้การควบคุมกฎหมาย เช่น ธุรกิจนำเที่ยว ธุรกิจการประกอบโรงแรม เป็นต้น

ให้นักเรียนหาข่าวที่เกี่ยวกับกฎหมายแรงงานมาอ่านในห้องเรียน 3 คน

6.3. การสรุป

ครูอธิบายเสริมเกี่ยวกับเรื่อง พ.ร.บ.โรงงานฯ ว่ามีความสำคัญอย่างไร

7.สื่อและแหล่งการเรียนรู้

- 7.1 หนังสือเรียนวิชา กฎหมายในงานอาชีพอุตสาหกรรมการผลิต
- 7.2 สื่อนำเสนอ Power Point เรื่องกฎหมายอุตสาหกรรมด้านการผลิตและบริการ

8.หลักฐานการเรียนรู้

8.1 หลักฐานความรู้

- คะแนนแบบฝึกหัดและคะแนนใบงาน
- คะแนนสอบ ก่อนเรียน - หลังเรียน

8.2 หลักฐานการปฏิบัติงาน

- คะแนนใบงาน
- คะแนนพฤติกรรม ด้านเจตคติ กิจนิสัย และคุณลักษณะที่พึงประสงค์

9.การวัดและประเมินผล

9.1 เกณฑ์การปฏิบัติงาน

ผลรวมของคะแนนจากเครื่องมือประเมินทุกประเภทไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 ถือว่าผ่านเกณฑ์

ประเมินผล

9.2 วิธีการประเมิน

การสังเกตพฤติกรรมกลุ่ม ผลงานที่จัดทำ คะแนนจากการทดสอบ

9.3 เครื่องมือประเมิน

- แบบฝึกหัดประจำหน่วยการเรียนรู้ที่ 7
- ใบงานประจำหน่วยการเรียนรู้ที่ 7

	ใบความรู้ที่ 7		หน่วยที่...7
	รหัสวิชา	30100-1002	สอนครั้งที่
	ชื่อวิชา	กฎหมายในงานอาชีพอุตสาหกรรมการผลิต	12-13
	ชื่อหน่วยการเรียนรู้	งานกฎหมายอุตสาหกรรมด้านการผลิตและบริการ	ทฤษฎี 2.ชม. ปฏิบัติ....ชม.
ชื่อเรื่อง งานกฎหมายอุตสาหกรรมด้านการผลิตและบริการ			

1.ผลลัพธ์การเรียนรู้ระดับหน่วยการเรียนรู้

ประมวลความรู้เกี่ยวกับกฎหมายอุตสาหกรรมด้านการผลิตและบริการเพื่อใช้ในการประกอบอาชีพอย่างมีความรับผิดชอบและมีจรรยาบรรณ

2.อ้างอิงมาตรฐาน/เชื่อมโยงกลุ่มอาชีพ

2.1 มาตรฐานอาชีพ.....-.....สมรรถนะย่อย.....

- 1) เกณฑ์การปฏิบัติงาน.....
- 2) วิธีประเมิน.....
- 3) หลักฐานการปฏิบัติงาน (Performance Evidence)
- 4) หลักฐานความรู้ (Knowledge Evidence)

2.2 บุคลากรกลุ่มอาชีพ.....

3.สมรรถนะประจำหน่วย

- 3.1 อธิบายความหมาย ความสำคัญ และประเภทอุตสาหกรรม
- 3.2 อธิบายกฎหมายที่ใช้ในการควบคุมดูแล และกำกับดูแล การประกอบกิจการโรงงานอุตสาหกรรมพระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ.2535
- 3.3 อธิบายเจตนาอาณัติในการตรากฎหมายว่าด้วยโรงงาน
- 3.4 บอกโรงงานที่อยู่ในบังคับแห่งพระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ. 2535
- 3.5 บอกการควบคุมดูแล และการกำกับดูแลการประกอบกิจการโรงงาน
- 3.6 บทกำหนดโทษและหลักเกณฑ์บางประการเกี่ยวกับการดำเนินคดีอาญาตาม พ.ร.บ.โรงงานฯ

4.จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม (เขียนให้ครบด้าน พุทธิพิสัย ทักษะพิสัย จิตพิสัย และ ประยุกต์ใช้)

4.1 ด้านความรู้ ผู้เรียนสามารถ

- 4.1.1 อธิบายความสำคัญของอุตสาหกรรมการผลิต และบริการ
- 4.1.2 อธิบายกฎหมายที่ใช้ในการควบคุมดูแล และกำกับดูแล การประกอบกิจการโรงงานอุตสาหกรรม พระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ.2535
- 4.1.3 บอกเจตนาอาณัติในการตรากฎหมาย พ.ร.บ.โรงงาน พ.ศ.2535

4.2 ด้านทักษะ ผู้เรียนสามารถ

4.2.1 อธิบายข้อแตกต่างของโรงงานทั้ง 3 ประเภทได้ และข้อห้ามต่างๆตามกฎหมายอุตสาหกรรมด้านการผลิตและบริการ

4.3 ด้านการประยุกต์ใช้ ผู้เรียนสามารถ

4.3.1 นำความรู้เกี่ยวกับกฎหมายอุตสาหกรรมด้านการผลิตและบริการในการประกอบอาชีพไปประยุกต์ใช้ได้

4.4 ด้านเจตคติ กิจนิสัย และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ผู้เรียนสามารถ

- 4.4.1 มีความรับผิดชอบ
- 4.4.2 มีวินัย
- 4.4.3 มีความสนใจใฝ่เรียนรู้
- 4.4.4 แสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเอง
- 4.4.5 ปฏิบัติตนตามกฎหมาย

5.สาระการเรียนรู้

5.1 ความหมายและประเภทอุตสาหกรรม

5.1.1 ความหมายของอุตสาหกรรม

ในชีวิตประจำวัน เราได้เห็นและได้สัมผัสผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมเป็นประจำ เช่น เมื่อตื่นนอนในตอนเช้าเราก็ใช้แปรงสีฟันและยาสีฟัน ต้องแต่งกายด้วยเสื้อผ้า ต้องใช้ภาชนะต่าง ๆ ในการปรุงอาหารและใส่อาหารเพื่อรับประทาน ต้องเดินทางด้วยพาหนะ หรือเมื่อเราต้องการพักผ่อนหรือต้องการรื่นเริงใจเราก็อาจหาได้จากวิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์ ภาพยนตร์ ฯลฯ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนเป็นผลิตภัณฑ์อันเกิดจากอุตสาหกรรมทั้งสิ้น การทำให้เกิดผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ เหล่านี้แหละ คือ อุตสาหกรรม

คำว่า **"อุตสาหกรรม"** ตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า **"Industry"** ซึ่งมีความหมายกว้างขวางมากยากที่จะหาคำจำกัดความที่เหมาะสม

พระราชบัญญัติส่งเสริมการลงทุนเพื่อกิจการอุตสาหกรรม พ.ศ. 2505 มาตรา 4 บัญญัติความหมายของคำว่า "กิจการอุตสาหกรรม" ไว้ว่าหมายถึงการอุตสาหกรรม การเพาะปลูก การเลี้ยงสัตว์ การประมง การขนส่ง และการจัดให้ความสะดวกหรือการส่งเสริมการท่องเที่ยว ทั้งนี้ตามที่กำหนดในกฎกระทรวงหรือในประกาศของคณะกรรมการออกตามความในมาตรา 5 ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ประกาศ ณ วันที่ 16 เมษายน พุทธศักราช 2515 กำหนดความหมายไว้ว่าคำว่า "อุตสาหกรรม" หมายความว่า

- (1) การทำเหมืองแร่ เหมืองหิน หรือกิจการอื่นใดที่เกี่ยวข้องกับการขุดค้นแร่ธาตุหรือทรัพยากรธรณีอย่างอื่น
- (2) การทำ ผลิต ประกอบ บรรจุ ซ่อมบำรุง ปรับปรุง แปรสภาพหรือทำลายซึ่งวัตถุ
- (3) การก่อสร้าง ต่อเติม ติดตั้ง ซ่อม ซ่อมบำรุง ดัดแปลงหรือรื้อถอนอาคาร สนามบิน

ทางรถไฟ ทางรถราง ท่าเรือ อุโมงค์ สะพานเทียบเรือ ทางน้ำ ถนน อุโมงค์ สะพาน ท่อระบาย ท่อน้ำ โทรเลข โทรศัพท์ ไฟฟ้า ก๊าซหี้อุปโภค หรืองานก่อสร้างอื่นๆ รวมทั้งการเตรียมหรือวางรากฐานของงานก่อสร้างหรือโครงการสร้างนั้นๆ

- (4) กิจการอื่นตามที่กระทรวงมหาดไทยจะได้อำหนด

ศาสตราจารย์นิคม จันทรวิทุร อธิบายความหมายไว้ว่า คำว่า "อุตสาหกรรม" หมายถึงกิจกรรมทางเศรษฐกิจซึ่งเกี่ยวข้องกับกำลังคนเครื่องจักร ทำการเปลี่ยนแปลงหรือแปรสภาพของวัตถุดิบหรือวัสดุสำเร็จรูป ให้เป็นผลิตภัณฑ์สำหรับประชาชนไว้อุปโภคบริโภค รวมตลอดถึงกิจการซึ่งให้บริการความสะดวกสบายแก่ประชาชน

ดังนั้น จึงอาจสรุปความหมายของ "อุตสาหกรรม" ได้ว่าหมายถึง การนำเอาวัตถุดิบ (raw material) มาปรุงแต่งสภาพด้วยแรงมนุษย์หรือแรงเครื่องจักรกลเพื่อให้เกิดเป็นเครื่องอุปโภคบริโภค ที่เรียกกันว่า "สินค้า" หรือ "ผลิตภัณฑ์" (Product) และรวมถึงกิจการซึ่งให้บริการความสะดวกสบายแก่ประชาชนด้วย

ประเภทอุตสาหกรรม อาจจำแนกได้หลายแบบแล้วแต่จะพิจารณาในแง่ใด เช่น

การจำแนกประเภทของอุตสาหกรรมตามลักษณะและขนาดของการบริการจำแนกออกเป็น 5 ประเภท คือ

1. อุตสาหกรรมในครอบครัว ได้แก่อุตสาหกรรมที่ทำกันในครอบครัว เช่น การจักรสาร
2. อุตสาหกรรมหัตถกรรม ได้แก่อุตสาหกรรมที่ทำกันในโรงงานอาจะมีแรงงานเพียงคนเดียวหรือหรือลูกมือเพียง สองสามคน ไม่มีการใช้เครื่องจักร
3. อุตสาหกรรมขนาดย่อม ได้แก่ อุตสาหกรรมโรงงานที่มีการจ้างคนงานเพื่อทำการผลิตมากขึ้น มีการใช้เครื่องจักรแทนแรงงานคนบ้าง
4. อุตสาหกรรมขนาดกลาง ได้แก่ ใช้เครื่องจักรทำการผลิต แต่การลงทุนยังไม่มาก เช่น อุตสาหกรรม ผลิตเครื่องหนัง
5. อุตสาหกรรมขนาดใหญ่ ได้แก่ อุตสาหกรรมที่ลงทุนมาก คนงานในอุตสาหกรรมก็มีมาก บางที่มีการใช้เครื่องจักรอัตโนมัติในการทำงาน เช่น อุตสาหกรรม ประกอบรถยนต์ อุตสาหกรรมปิโตรเคมี

5.2 ความสำคัญของอุตสาหกรรม

อุตสาหกรรมทุกประเภทมีความสำคัญต่อประเทศทั้งนั้น ซึ่งเราอาจจำแนกความสำคัญของอุตสาหกรรมได้ดังต่อไปนี้

1. อุตสาหกรรมส่งเสริมให้มีการใช้ทรัพยากรภายในประเทศให้เป็นประโยชน์
2. อุตสาหกรรมช่วยให้ประชาชนมีงานทำและมีความเป็นอยู่ที่ดี
3. อุตสาหกรรมทำให้ระบบเศรษฐกิจของประเทศเจริญก้าวหน้าและมีเสถียรภาพ
4. อุตสาหกรรมส่งเสริมความมั่นคงของประเทศ

การมีกิจการอุตสาหกรรม จะช่วยให้มีการผลิตอาวุธยุทโธปกรณ์ตลอดจนเครื่องใช้ต่างๆ ที่จำเป็นสำหรับใช้ในกองทัพได้อย่างเพียงพอ ทั้งในยามสงบและในยามสงคราม

สภาพของอุตสาหกรรมในประเทศไทยในอดีต

อุตสาหกรรมในสมัยรัชการที่ 4 และรัชการที่ 5 แห่งกรุงรัตนโกสินทร์ อุตสาหกรรมประเภทโรงงาน (Manufacturing Industry) ได้เริ่มขึ้นในประเทศไทยในรัชสมัยแห่งพระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 4 แห่งกรุงรัตนโกสินทร์ (พ.ศ.2394 - 4211) ซึ่งในขณะนั้นได้มีผู้นำเครื่องไอน้ำเข้ามาสู่ประเทศไทยครั้งแรก โรงงานอุตสาหกรรมที่ใช้เครื่องจักรไอน้ำเท่าที่มีอยู่ในสมัยนั้น ได้แก่ โรงสีข้าว โรงเลื่อยจักร โรงพิมพ์

นายเอ. ซีซิล คาร์เตอร์ (A.Cecil Carter) ซึ่งรับราชการอยู่ในกรมศึกษาธิการในรัชสมัยแห่งพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชการที่ 5 แห่งกรุงรัตนโกสินทร์ ได้เขียนเมื่อปี พ.ศ.2445 นั้น ในเขตกรุงเทพ ฯ มีโรงสีข้าว 36 โรง และโรงเลื่อย 11 โรง นอกนั้นก็เป็นอุตสาหกรรมขนาดย่อม เช่น การทอผ้าการทำกระดาษข่อย การเลี้ยงไหม การทำเครื่องปั้นดินเผา การต่อเรือขนาดเล็ก และการหล่อพระพุทธรูป

5.3 กฎหมายที่ใช้ในการควบคุมดูแล และกำกับดูแลการประกอบกิจการโรงงานอุตสาหกรรมพระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ. 2535

เนื่องจากอุตสาหกรรมมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อประเทศ เพราะอุตสาหกรรมส่งเสริมให้ มีการนำทรัพยากรภายในประเทศมาใช้ประโยชน์ ช่วยให้ประชาชนมีงานทำและมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ทำให้เศรษฐกิจของประเทศเจริญก้าวหน้าและมีเสถียรภาพ ตลอดจนมีความสำคัญต่อความมั่นคงของประเทศ

โรงงานอุตสาหกรรมจึงเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อประเทศ แต่ถ้าปล่อยให้มีการตั้งโรงงานอุตสาหกรรมและการประกอบกิจการโรงงานอุตสาหกรรมโดยปราศจากมาตรการควบคุมดูแลแล้วแทนที่โรงงานอุตสาหกรรมจะเป็น

ประโยชน์ต่อประเทศ โรงงานอุตสาหกรรมที่ถูกตั้งขึ้นและประกอบกิจการโดยปราศจากมาตรการควบคุมดูแลนั้น อาจกลับกลายเป็นโทษต่อทั้งประเทศทั้งในด้านเศรษฐกิจของประเทศ ด้านความปลอดภัยและอนามัยของคนงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมและบุคคลภายนอก ตลอดจนด้านมลพิษที่เกิดแก่สภาวะแวดล้อม

ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ประเทศไทยมีกฎหมายว่าด้วยโรงงานอุตสาหกรรม ทั้งที่ถูกยกเลิกแล้วและ ที่ใช้ บังคับอยู่ในปัจจุบัน รวม 3 ฉบับ คือ พระราชบัญญัติโรงงาน พุทธศักราช 2482 พระราชบัญญัติโรงงานพุทธศักราช 2512 และพระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ.2535 กฎหมายว่าด้วยโรงงานอุตสาหกรรมฉบับปัจจุบัน คือพระราชบัญญัติ โรงงานพุทธศักราช 2535 จึงมีหลักในเรื่องการควบคุมและกำกับดูแลการประกอบกิจการโรงงานอุตสาหกรรม โดย กำหนดมาตรการที่แตกต่างกับสำหรับโรงงาน 3 จำพวก คือ

โรงงานจำพวกที่ 1 ผู้ประกอบกิจการโรงงานสามารถประกอบกิจการได้ทันที โดยไม่ต้องขออนุญาตใด ๆ เลย

โรงงานจำพวกที่ 2 ผู้ประกอบกิจการโรงงานตั้งโรงงานขึ้นได้โดยไม่ต้องขอใบอนุญาต แต่เมื่อจะประกอบ กิจการโรงงานต้องแจ้งให้ผู้อนุญาตทราบก่อน

โรงงานจำพวกที่ 3 ผู้ประกอบกิจการโรงงานต้องได้รับใบอนุญาตตั้งโรงงานและใบอนุญาตประกอบ กิจการโรงงานก่อน จึงจะตั้งโรงงานและประกอบกิจการโรงงานได้

กฎหมายฉบับปัจจุบันที่ใช้ในการควบคุมดูแลและกำกับดูแลการประกอบกิจการโรงงานอุตสาหกรรม

กฎหมายฉบับปัจจุบันที่ใช้ในการควบคุมดูแลและกำกับดูแลการประกอบกิจการโรงงานอุตสาหกรรม คือ พระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ.2535 โดยกำหนดไว้เฉพาะหลักเกณฑ์ใหญ่ ๆ ดังนี้

1. เจตนาอารมณในการตรากฎหมายว่าด้วยโรงงาน
2. หลักการและบทเฉพาะกาลของพระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ. 2535
3. โรงงานที่อยู่ในบังคับแห่งพระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ. 2535
4. การควบคุมดูแลการประกอบกิจการโรงงาน
5. การกำกับดูแลการประกอบกิจการโรงงาน

5.4 บทกำหนดโทษและหลักเกณฑ์บางประการเกี่ยวกับการดำเนินคดีอาญาตามพระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ. 2535

5.4.1 เจตนาธรรม ในการประกาศใช้พระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ. 2535

เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติโรงงานฉบับต่าง ๆ ดังกล่าวนี้นี้ ชี้ให้เห็นว่าเจตนาธรรมในการตรา กฎหมายว่าด้วยโรงงาน กล่าวโดยสรุปมีดังนี้

1. เพื่อส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียงของประเทศให้เจริญก้าวหน้าและมีเสถียรภาพ
2. เพื่อรักษาความปลอดภัยในการทำงานและอนามัยของคนงานในโรงงานอุตสาหกรรมและ บุคคลภายนอก

3. เพื่อป้องกันและขจัดมลพิษ (pollution) ที่เกิดแก่สภาวะแวดล้อม
4. เพื่อปรับปรุงระบบการควบคุมดูแลโรงงานให้สอดคล้องกับสภาพการประกอบกิจการของโรงงานแต่ละ ลักษณะ

5.4.2 หลักการและบทเฉพาะกาลของพระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ. 2535

พระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ.2535 มีหลักการดังนี้

1. ปรับปรุงการควบคุมดูแลโรงงานให้สอดคล้องกับการประกอบกิจการโรงงาน

2. ปรับปรุงวิธีอนุญาตให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

3. ลดขั้นตอนการดำเนินงานที่ซ้ำซ้อน

4. ปรับปรุงการควบคุมการประกอบกิจการโรงงานเพื่อให้ได้ผลดียิ่งขึ้น โดยออกกฎเพื่อกำหนดขอบเขตการประกอบกิจการโรงงานให้ชัดเจน, กำหนดขั้นตอนให้เจ้าพนักงานออกคำสั่งเพื่อบังคับให้โรงงานปฏิบัติตามกฎหมาย, ปรับปรุงอัตราโทษสำหรับความผิดต่าง ๆ

เพื่อป้องกันมิให้กิจการโรงงานต่าง ๆ ทั่วประเทศตลอดจนระเบียบต่างๆ ที่ใช้ในการควบคุมการตั้งและการประกอบกิจการโรงงานหยุดชะงักหรือขาดตอนไป ตามกฎหมายเก่าที่มีการยกเลิกไป พรบ. โรงงานพ.ศ. 2535 ฉบับใหม่ จึงได้บัญญัติบทเฉพาะกาลไว้ ดังนี้

- คำขออนุญาตและการอนุญาต มาตรา 66 คำขออนุญาตใด ๆ ที่ได้ยื่นไว้และการอนุญาตใดๆ ที่ได้ให้ไว้ และยังอยู่ในระหว่างการ พิจารณาของผู้อนุญาต หรือการปฏิบัติของผู้ขออนุญาตตามที่ได้รับอนุญาตแล้วแต่กรณี ให้ถือว่าเป็นคำขออนุญาต หรือการอนุญาตตามพระราชบัญญัตินี้โดยอนุโลม ในกรณีที่คำขออนุญาตหรือการอนุญาตดังกล่าว มีข้อแตกต่างไปจากคำขออนุญาต หรือการอนุญาตตามพระราชบัญญัตินี้ให้ผู้มีอำนาจอนุญาตมีอำนาจสั่งให้ แก้ไขเพิ่มเติมได้ตามความจำเป็น เพื่อให้การเป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้

-ใบอนุญาตประกอบกิจการโรงงานและใบอนุญาตตั้งโรงงาน มาตรา 67 ใบอนุญาตประกอบกิจการโรงงานที่ออกให้แก่บุคคลใด ๆ ตามกฎหมายว่าด้วยโรงงาน ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับให้คงใช้ได้ต่อไปจนสิ้นอายุที่กำหนดไว้ ให้ถือว่าใบอนุญาตตั้งโรงงานตามกฎหมายว่าด้วยโรงงานก่อนวันที่พระราช บัญญัตินี้ใช้บังคับเป็นใบอนุญาตประกอบกิจการโรงงานตามพระราชบัญญัตินี้และให้ผู้ได้รับใบอนุญาตตั้งโรงงานดังกล่าวมีหน้าที่ดำเนินการต่อไปตามพระราชบัญญัตินี้

5.4.3 โรงงานที่อยู่ในบังคับแห่งพระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ. 2535

ประกอบกับ พระราชบัญญัติโรงงานฉบับแก้ไขใหม่ ซึ่งมีผลบังคับใช้ เมื่อวันที่ 27 ตุลาคม 2562มีส่วนที่เพิ่มเติมในหลายส่วน เพื่อให้โรงงานขนาดเล็กดำเนินการได้ง่ายขึ้น โรงงานขนาดใหญ่จะได้รับความสะดวกมากขึ้น และที่สำคัญการปรับปรุงแก้ไขนี้ ไม่ทำให้ การกำกับดูแล ผ่อนคลายลงแต่อย่างใดเพราะประชาชนก็ยังได้รับประโยชน์จากการกำกับดูแลที่จะไม่ทำให้เกิดปัญหาต่อสิ่งแวดล้อม หรือปัญหาความไม่ปลอดภัยต่อสิ่งใดๆ เช่นเดิมดังนี้

หลักทั่วไป ความหมาย คำนิยาม

โรงงานที่อยู่ในบังคับแห่งพระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ. 2535ประกอบกับ พระราชบัญญัติโรงงานฉบับแก้ไขใหม่ "กฎกระทรวงกำหนดประเภท ชนิดและขนาดของโรงงาน พ.ศ. 2563" ประกาศให้ในวันที่ 5 สิงหาคม 2563 คือ โรงงานตามคำนิยามในมาตรา 5 ซึ่งบัญญัติไว้ว่า

"โรงงาน" หมายความว่า อาคาร สถานที่ หรือยานพาหนะที่ใช้เครื่องจักรมีกำลังรวมตั้งแต่ห้าสิบแรงม้าหรือใช้คนงานตั้งแต่ห้าสิบคนขึ้นไปโดยใช้เครื่องจักรหรือไม่ก็ตาม สำหรับทำ ผลิต ประกอบ บรรจุซ่อม ซ่อมบำรุง ทดสอบ ปรับปรุง แปรสภาพ ลำเลียง เก็บรักษา หรือทำลายสิ่งใด ๆ ทั้งนี้ ตามประเภทหรือชนิดของโรงงานที่กำหนดในกฎกระทรวง"

แยกองค์ประกอบได้ดังนี้

1. อาคารหรือสถานที่หรือยานพาหนะ

- อาคาร หมายถึงโรงเรือน หรือสิ่งปลูกสร้างขึ้นเพื่อใช้สำหรับประกอบกิจการโรงงานอาจปลูก

สร้างด้วยไม้เหล็ก คอนกรีต หรือวัสดุอื่นใด

- สถานที่ หมายถึงบริเวณที่กำหนดขอบเขตได้แน่นอน จะมีรั้วหรือไม่ก็ตาม อาจเป็นที่ตั้งโรงงาน หรืออาจเป็นบริเวณที่กว้างโล่ง

- ยานพาหนะ โรงงานอาจเป็นยานพาหนะก็ได้ เช่น เรืออุตสาหกรรม

2. ใช้เครื่องจักรมีกำลังรวมตั้งแต่ห้าสิบกิโลวัตต์ หรือใช้คนงานตั้งแต่ห้าสิบคนขึ้นไปโดยใช้เครื่องจักรหรือไม่ก็ตาม พระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ. 2535 มาตรา 5 ได้กำหนดความหมายของคำว่า "คนงาน" และ "เครื่องจักร" ไว้ โดยเฉพาะ กล่าวคือ

- "คนงาน" หมายความว่า ผู้ซึ่งทำโรงงานทั้งนี้ ไม่รวมถึงผู้ซึ่งทำงานฝ่ายธุรการ

- "เครื่องจักร" หมายความว่า สิ่งประกอบด้วยชิ้นส่วนหลายชิ้นสำหรับใช้ก่อกำเนิดพลังงาน

เปลี่ยนหรือแปลงสภาพพลังงาน ทั้งนี้ ด้วยกำลังน้ำ ไอน้ำ เชื้อเพลิง ลม ก๊าซ ไฟฟ้า หรือพลังงานอย่างอื่นใด

ตัวอย่างเครื่องจักรทุกชนิดต่าง ๆ เช่น เครื่องเลื่อย ตัด กลึง ไสหรือเซาะโลหะหรือไม้ เครื่องสีข้าว เครื่องบดหรือปั่นเมล็ดพืชหรือหัวพืช

3. สำหรับทำ ผลิต ประกอบ บรรจุ ซ่อม ซ่อมบำรุง ทดสอบ ปรับปรุง แปรสภาพ ลำเลียงเก็บรักษาหรือทำลายสิ่งใด ๆ

กิจกรรมของโรงงานมิได้จำกัดเฉพาะการผลิตสินค้าเท่านั้น อาจจะทำ ผลิต ประกอบบรรจุ ซ่อม ซ่อมบำรุง ทดสอบ ปรับปรุง แปรสภาพ ลำเลียง เก็บรักษาหรือทำลายสิ่งใด ๆ ประการใดประการหนึ่งหรือหลายประการก็ได้

4. ตามประเภทหรือชนิดของโรงงานที่กำหนดในกระทรวง ในปัจจุบัน กำหนดโรงงานไว้ 107 ประเภท

โรงงานใดมีลักษณะครบถ้วนตามคำนิยามในพระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ. 2535 มาตรา 5 ย่อมเป็นโรงงานที่อยู่บังคับแห่งพระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ. 2535 ซึ่งพระราชบัญญัติฉบับนี้ได้กำหนดมาตรการควบคุมดูแลและมาตรการกำกับดูแลโรงงานในเรื่องต่าง ๆ ไว้หลายเรื่อง แตกต่างกันไปตามจำพวกของโรงงาน คือ โรงงานจำพวกที่ 1 โรงงานจำพวกที่ 2 และโรงงานจำพวกที่ 3

โดยยังแบ่งโรงงานเป็น 3 จำพวกเช่นเดิม แต่จะมีการปรับให้เหมาะสมขึ้นดังนี้

โรงงาน ประเภทที่ 1 คือ โรงงานที่มีเครื่องจักรรวมกันทั้งสิ้นไม่เกิน 20 แรงม้า (HP) หรือเทียบเท่า และมีพนักงาน หรือ คนงานไม่เกิน 20 คน ถูกถอดออกจากบัญชี ไม่เข้าข่ายการเป็นโรงงานตามกฎหมายอีกต่อไป

โรงงาน ประเภทที่ 2 คือ โรงงานที่มีเครื่องจักรรวมกันทั้งสิ้น ไม่เกิน 75 แรงม้า (HP) และมีพนักงาน หรือ คนงานไม่เกิน 75 คน หากเป็นโรงงานประเภทนี้ จะสามารถประกอบกิจการได้ทันทีไม่จำเป็นต้องขออนุญาตประกอบกิจการโรงงาน แต่ต้องมีการชำระค่าธรรมเนียมในแต่ละปี แต่ต้องไม่เข้าข่ายโรงงานที่ส่งผลกระทบต่อมลพิษและสิ่งแวดล้อม

โรงงาน ประเภทที่ 3 คือ โรงงานที่มีเครื่องจักรรวมกันทั้งสิ้น 75 แรงม้าขึ้นไป (HP) หรือเทียบเท่า และมีพนักงาน หรือ คนงานมากกว่า 75 คนขึ้นไป หากเป็นโรงงานประเภทนี้ต้องขออนุญาตตั้งโรงงานต่อกรมโรงงาน กระทรวงอุตสาหกรรมด้วยนศร.3 และเมื่อไปขอแล้วจะได้รับเอกสาร ร.ง.3 และต้องยื่นขอเอกสารอนุญาตประกอบกิจการโรงงานด้วย นั่นก็คือ ร.ง.4 และเมื่อได้รับเอกสารทั้งหมดนี้แล้ว จะสามารถเปิดใช้โรงงานของเราได้ครับ

ข้อยกเว้น

พระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ. 2535 ได้บัญญัติยกเว้นการใช้บังคับแก่โรงงานของทางราชการที่ดำเนินการโดยทางราชการเพื่อประโยชน์แห่งความมั่นคงและความปลอดภัยของประเทศ กล่าวคือ

พระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ. 2535 มาตรา 4 บัญญัติว่า

"พระราชบัญญัตินี้มิให้ใช้บังคับแก่โรงงานของทางราชการที่ดำเนินการโดยทางราชการเพื่อประโยชน์แห่งความมั่นคงและความปลอดภัยของประเทศ แต่ในการประกอบกิจการโรงงาน ดังกล่าว ให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการประกอบกิจการโรงงานตามพระราชบัญญัตินี้ไปเป็นแนวทางในการดำเนินงาน"

ลักษณะของโรงงานตามพระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ. 2535 มาตรา 4

แยกเป็นองค์ประกอบได้ 3 ข้อคือ

1. เป็นโรงงานของทางราชการ
2. ดำเนินการโดยเฉพาะทางราชการ และ
3. เพื่อประโยชน์แห่งความมั่นคงและความปลอดภัยของประเทศ

เนื่องจากมาตรา 4 นี้ เป็นบทบัญญัติยกเว้นจากหลักทั่วไป ดังนั้น การตีความบทบัญญัติมาตรา 4 จึงต้องตีความโดยเคร่งครัด

5.4.4 การกำหนดหลักเกณฑ์ ในการควบคุมดูแลประกอบกิจการโรงงานจำพวกต่าง ๆ

พรบ โรงงาน พ.ศ 2535 มาตรา 8 เพื่อประโยชน์ในการควบคุมการประกอบกิจการโรงงานให้รัฐมนตรีมีอำนาจออกกฎ กระทรวงเพื่อให้โรงงานจำพวกใดจำพวกหนึ่งหรือทุกจำพวกตามมาตรา 7 ต้องปฏิบัติตามในเรื่องดังต่อไปนี้

1. กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับที่ตั้งของโรงงาน สภาพแวดล้อมของโรงงาน ลักษณะอาคารของโรงงานหรือลักษณะภายในของโรงงาน
2. กำหนดลักษณะ ประเภทหรือชนิดของเครื่องจักรเครื่องอุปกรณ์หรือสิ่งที่ต้องนำมาใช้ในการ ประกอบกิจการโรงงาน
3. กำหนดให้มีคนงานซึ่งมีความรู้เฉพาะตามประเภท ชนิดหรือขนาดของโรงงานเพื่อปฏิบัติหน้าที่หนึ่งหน้าที่ใดประจำโรงงาน
4. กำหนดหลักเกณฑ์ที่ต้องปฏิบัติตามวิธีการผลิตและการจัดให้มีอุปกรณ์หรือเครื่องมืออื่นใด เพื่อป้องกันหรือระงับหรือบรรเทาอันตรายความเสียหายหรือความเดือดร้อนที่อาจเกิดแก่บุคคลหรือทรัพย์สินที่อยู่ในโรงงานหรือที่อยู่ใกล้เคียงกับโรงงาน
5. กำหนดมาตรฐานและวิธีการควบคุมการปล่อยของเสีย มลพิษหรือสิ่งใด ๆ ที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมซึ่งเกิดขึ้นจากการประกอบกิจการโรงงาน
6. กำหนดการจัดให้มีเอกสารที่จำเป็นประจำโรงงานเพื่อประโยชน์ในการควบคุมหรือตรวจสอบ การปฏิบัติตามกฎหมาย
7. กำหนดข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการประกอบกิจการโรงงานที่ผู้ประกอบการโรงงานต้องแจ้ง ให้ทราบเป็นครั้งคราวหรือตามระยะเวลาที่กำหนดไว้
8. กำหนดการอื่นใดเพื่อคุ้มครองความปลอดภัยในการดำเนินงานเพื่อป้องกันหรือระงับหรือ บรรเทาอันตรายหรือความเสียหายที่อาจเกิดจากการประกอบกิจการโรงงาน

กฎกระทรวงตามวรรคหนึ่งจะกำหนดให้ยกเว้นโรงงานประเภท ชนิด หรือขนาดใดจากการ ต้อง ปฏิบัติในเรื่องหนึ่งเรื่องใดก็ได้และกฎกระทรวงดังกล่าวจะสมควรกำหนดให้เรื่องที่เป็นรายละเอียดทาง ด้านเทคนิคหรือเป็นเรื่องที่ต้องเปลี่ยนแปลงรวดเร็วตามสภาพสังคม ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่รัฐมนตรีกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษาก็ได้

กฎกระทรวงที่ออก ตามมาตรา 8 ในส่วนที่ผู้ประกอบการกิจการโรงงาน จำพวกที่ 1 ต้องปฏิบัติตามได้แก่ กฎกระทรวงอุตสาหกรรม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2535 แก้ไขเพิ่มเติมโดยกฎกระทรวงอุตสาหกรรมฉบับที่ 11 พ.ศ. 2539 ซึ่งกำหนดเกี่ยวกับ

1. ที่ตั้ง สภาพแวดล้อม ลักษณะอาคารและลักษณะภายในของโรงงาน
2. เครื่องจักร เครื่องอุปกรณ์หรือสิ่งทีนำมาใช้ในโรงงาน
3. คนงานประจำโรงงาน
4. การควบคุมการปล่อยของเสีย มลพิษหรือสิ่งใดๆ ที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และ
5. ความปลอดภัยในการประกอบกิจการโรงงาน

ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 6 และมาตรา 8 (1) (2) (3) (4) (5) (6) และ (8) แห่งพระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ. 2535 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงอุตสาหกรรม ออกกฎกระทรวงไว้ดังต่อไปนี้

หมวด 1 ที่ตั้ง สภาพแวดล้อม ลักษณะอาคารและลักษณะ ภายในของโรงงาน

ข้อ 1 ห้ามตั้งโรงงานจำพวกที่ 1 และโรงงานจำพวกที่ 2 ในบริเวณดังต่อไปนี้

(1) บ้านจัดสรรเพื่อการพักอาศัย อาคารชุดพักอาศัย และบ้านแถวเพื่อการพักอาศัย

(2) ภายในระยะ 50 เมตร จากเขตติดต่อสาธารณสถาน ได้แก่ โรงเรียนหรือสถาบันการศึกษา วัด หรือศาสนสถาน โรงพยาบาล โบราณสถาน และสถานที่ทำการงานของหน่วย งานของรัฐ และให้หมายความรวมถึงแหล่งอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ตามที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

ข้อ 2 ห้ามตั้งโรงงานจำพวกที่ 3 ในบริเวณดังต่อไปนี้กำหนด

(1) บ้านจัดสรรเพื่อการพักอาศัยอาคารชุดพักอาศัย และบ้านแถวเพื่อการพักอาศัย

(2) ภายในระยะ 100 เมตร จากเขตติดต่อสาธารณสถานได้แก่ โรงเรียนหรือสถาบันการศึกษา วัด หรือศาสนสถาน โรงพยาบาล โบราณสถาน และสถานที่ทำการงานของหน่วย งานของรัฐและให้หมายความรวมถึงแหล่งอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ตามที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

ข้อ 3 สถานที่ทำการงานของหน่วยงานของรัฐตามข้อ 1 (2) หรือ ข้อ 2 (2) ไม่ให้หมายความรวมถึงสถานที่ทำการงานโดยเฉพาะเพื่อการควบคุมกำกับดูแล อำนาจความสะดวก หรือให้บริการ แก่การประกอบ กิจการของโรงงานแห่งนั้นๆ ในกรณีมีเหตุอันสมควร รัฐมนตรีจะกำหนด โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษาให้ร่นหรือขยายระยะทางที่กำหนดในข้อ 1 (2) หรือข้อ 2 (2) หรือมิให้ใช้บังคับข้อ 1 (2) แก่โรงงานประเภทใดตามเงื่อนไขที่กำหนดก็ได้

ข้อ 4 โรงงานจำพวกที่ 3 นอกจากห้ามตั้งในบริเวณตามข้อ 2 แล้วต้องตั้งอยู่ในทำเลและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมมีบริเวณเพียงพอที่จะประกอบกิจการอุตสาหกรรมตามขนาดและ ประเภทหรือชนิดของโรงงานโดยไม่อาจก่อให้เกิดอันตรายเหตุรำคาญหรือความเสียหาย ต่อบุคคลหรือทรัพย์สินของผู้อื่นด้วย

ข้อ 5 อาคารโรงงานต้องมีลักษณะดังต่อไปนี้

(1) มั่นคง แข็งแรง เหมาะสมและมีบริเวณเพียงพอที่จะประกอบกิจการอุตสาหกรรมนั้น ๆ โดยมีคำรับรองของผู้ประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุม หรือบุคคลอื่นที่รัฐมนตรีกำหนด โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

(2) มีการระบายอากาศที่เหมาะสม โดยให้มีพื้นที่ประตู หน้าต่าง และช่องลมรวมกันโดย ไม่นับที่ติดต่อระหว่างห้องไม่น้อยกว่า 1 ใน 10 ส่วนของพื้นที่ของห้อง หรือมีการระบายอากาศไม่น้อยกว่า 0.5 ลูกบาศก์เมตรต่อนาที ต่อคนงานหนึ่งคน

(3) มีประตูหรือทางออกให้พอเหมาะกับจำนวนคนในโรงงานที่จะหลบหนีภัยออกไปได้ทันทั่วๆไปเมื่อมีเหตุฉุกเฉินขึ้นอย่างน้อยสองแห่งอยู่ห่างกันพอสมควรบานประตูเปิดออกได้ง่ายมี ขนาดกว้างไม่น้อยกว่า 110 เซนติเมตร และสูงไม่น้อยกว่า 200 เซนติเมตร แต่ถ้ามี คนในโรงงานที่จะต้องออกตามทางนี้มากกว่า 50 คน ต้องมีขนาดกว้างเพิ่มขึ้นในอัตรา ส่วนไม่น้อยกว่า 2 เซนติเมตรต่อหนึ่งคน และมีบันไดระหว่างชั้นอย่างน้อยสองแห่งอยู่ห่างกันพอสมควร

(4) บันไดต้องมั่นคงแข็งแรง มีลักษณะ ขนาด และจำนวนที่เหมาะสมกับอาคารโรงงานและการประกอบกิจการอุตสาหกรรมนั้น ๆ ชั้นบันไดต้องไม่ลื่นและมีช่วงระยะเท่ากันโดยตลอด บันไดและ พื้นทางเดินที่อยู่สูงจากระดับพื้นตั้งแต่ 1.50 เมตรขึ้นไปอย่างน้อยมีราว ที่มั่นคง แข็งแรงและเหมาะสม ทั้งนี้รัฐมนตรีอาจกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา ให้มีส่วนประกอบอื่นเพื่อป้องกันอันตรายหรือยกเว้นการจัดให้มีราวดังกล่าวได้

(5) ระยะดิ่งระหว่างพื้นถึงเพดานโดยเฉลี่ยต้องไม่น้อยกว่า 3.00 เมตร เว้นแต่จะมีการจัดระบบปรับอากาศหรือมีการระบายอากาศที่เหมาะสมแต่ระยะดิ่งดังกล่าวต้องไม่น้อยกว่า 2.30 เมตร

(6) พื้นต้องมั่นคง แข็งแรงไม่มีน้ำขังหรือลื่น อันอาจก่อให้เกิดอุบัติเหตุได้ง่าย

(7) บริเวณหรือห้องทำงานต้องมีพื้นที่ปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 3 ตารางเมตรต่อคนงานหนึ่งคน โดยการคำนวณพื้นที่ให้นับรวมพื้นที่ที่ใช้วางโต๊ะปฏิบัติงานเครื่องจักร ผลิตภัณฑ์ หรือวัสดุที่เคลื่อนไปตามกระบวนการผลิตด้วย

(8) วัสดุที่ใช้ในการก่อสร้างต้องเหมาะสมกับการประกอบกิจการอุตสาหกรรมตามขนาดประเภท หรือชนิดของโรงงานรวมทั้งที่ไม่ก่อให้เกิดการลุกลามของอัคคีภัย

(9) จัดให้มีสายล่อฟ้าตามความจำเป็นและเหมาะสม

(10) จัดให้มีที่เก็บรักษาวัตถุหรือสิ่งของที่อาจก่อให้เกิดอันตรายหรืออัคคีภัยได้ง่ายไว้ในที่ปลอดภัย

(11) ในกรณีมีลิฟต์ ลิฟต์ต้องมีส่วนปลอดภัยไม่น้อยกว่าสี่เท่าของน้ำหนักที่กำหนดให้ใช้ ทั้งนี้ โดยถือว่าคนที่บรรทุกมีน้ำหนัก 70 กิโลกรัมต่อหนึ่งคน และต้องเป็นแบบที่จะเคลื่อน ที่ได้ก็ต่อเมื่อประตูได้ปิดแล้ว รวมทั้งต้องมีระบบส่งสัญญาณเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉินด้วยลิฟต์ ต้องมีป้ายระบุจำนวนคนหรือ น้ำหนักที่จะบรรทุกได้ให้เห็นได้ง่ายและชัดเจน

(12) มีห้องส้วม ที่ปัสสาวะ และสถานที่ทำความสะอาดร่างกายดังต่อไปนี้

(ก) มีห้องส้วม อย่างน้อยในอัตราคนงานไม่เกิน 15 คน 1 ที่นั่งคนงานไม่เกิน 40 คน 2 ที่นั่ง คนงานไม่เกิน 80 คน 3 ที่นั่ง และเพิ่มขึ้นต่อจากนี้ในอัตราส่วน 1 ที่นั่งต่อจำนวน คนงานไม่เกิน 50 คน สำหรับโรงงานที่มีคนงานชายและคนงานหญิงรวมกันมากกว่า 15 คน ให้จัดส้วมแยกไว้สำหรับคนงานหญิงตามอัตราส่วนที่กำหนดข้างต้นด้วย

(ข) อาคารโรงงานที่มีคนทำงานอยู่หลายชั้น ต้องจัดให้มีห้องส้วมและที่ปัสสาวะในชั้นต่าง ๆ ตามความจำเป็นและเหมาะสม

(ค) ห้องส้วมต้องมีพื้นที่ไม่น้อยกว่า 0.9 ตารางเมตรต่อ 1 ที่นั่ง (ง) ห้องส้วมที่มีที่ปัสสาวะต้องเป็นแบบใช้น้ำชำระลงบ่อซึม พื้นห้องต้องเป็นแบบไม่ดูดน้ำ

(จ) จัดให้มีกระดาดชำระหรือน้ำสำหรับชำระให้เพียงพอสำหรับห้องส้วมทุกห้อง (ฉ) จัดให้มีสถานที่ทำความสะอาดร่างกาย พร้อมทั้งวัสดุและอุปกรณ์สำหรับคนงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสม

(ช) จัดให้มีการระบายถ่ายเทอากาศให้เพียงพอสำหรับห้องส้วม ห้องปัสสาวะ และสถานที่ทำความสะอาดร่างกายทุกห้อง

(ซ) จัดให้มีการทำความสะอาดห้องส้วม ที่ปัสสาวะ และสถานที่ทำความสะอาดร่างกายให้อยู่ในสภาพที่ถูกสุขลักษณะเป็นประจำทุกวัน

(ณ) ในโรงงานที่มีการผลิตสิ่งที่ใช้บริโภค ต้องจัดให้มีที่ล้างมือ ยาฆ่าเชื้อหรือสบู่อันได้สุลักษณะและตั้งอยู่ในที่ที่เหมาะสมอย่างน้อยในอัตราคนงานไม่เกิน 15 คน 1 ที่ คนงานไม่เกิน 40 คน 2 ที่ คนงานไม่เกิน 80 คน 3 ที่ และเพิ่มขึ้นต่อจากนั้นใน อัตราส่วน 1 ต่อจำนวนคนงานไม่เกิน 50 คน

หมวด 2 เครื่องจักร เครื่องอุปกรณ์ หรือสิ่งทีนำมาใช้ในโรงงาน

ข้อ 6 เครื่องจักร เครื่องอุปกรณ์ หรือสิ่งทีนำมาใช้ในโรงงานต้องเป็นดังต่อไปนี้

(1) มั่นคง แข็งแรง และเหมาะสม และในกรณีมีเหตุอันควรรัฐมนตรีจะกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษาให้การนำเครื่องจักรเครื่องอุปกรณ์ หรือสิ่งทีนำมาใช้ในโรงงานชนิดใดต้องมีค่ารับรองของผู้ประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมหรือบุคคลอื่นที่รัฐมนตรีกำหนด โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษาก็ได้

(2) ใช้เครื่องจักรที่มีความปลอดภัยและไม่ก่อให้เกิดความสั่นสะเทือนเสียง หรือคลื่นวิทยุรบกวนผู้อยู่อาศัยใกล้เคียง

(3) มีเครื่องป้องกันอันตรายอันอาจเกิดจากส่วนที่เคลื่อนไหวของเครื่องจักรตามความจำเป็นและเหมาะสม

(4) บ่อหรือถังเปิดที่ทำงานสนองกันกับเครื่องจักรที่อาจเป็นอันตรายในการปฏิบัติงานของคนงานต้องมีขอบหรือราวกันแข็งแรงและปลอดภัยทางด้านที่คนเข้าถึงได้สูงไม่น้อยกว่า 100 เซนติเมตรจากระดับพื้นที่ติดกับบ่อหรือถังนั้น

(5) หม้อไอน้ำ (boiler) หม้อต้มที่ใช้ของเหลวหรือก๊าซเป็นสื่อทำความร้อน เครื่องอัดก๊าซ (compressor) หรือถังปฏิกิริยา (reactor) และระบบท่อ เครื่องจักรหรือภาชนะที่ทำงาน สนองกันโดยมีความกดดันแตกต่างจากบรรยากาศ ซึ่งใช้กับหม้อไอน้ำ หม้อต้มที่ใช้ของเหลวหรือก๊าซเป็นสื่อทำความร้อนเครื่องอัดก๊าซหรือถังปฏิกิริยาดังกล่าวต้องได้รับการ ออกแบบ คำนวณ และสร้างตามมาตรฐานที่ยอมรับหรือผ่านการทดสอบความปลอดภัย ในการใช้งานโดยมีค่ารับรองของผู้ประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมหรือบุคคลอื่นที่ รัฐมนตรีกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษาการติดตั้งมั่งคั่งแข็งแรงปลอดภัยในการใช้งาน มีอุปกรณ์ความปลอดภัย และมีส่วนประกอบที่จำเป็นตามหลักวิชาการโดย มีค่ารับรองของ ผู้ประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมหรือบุคคลอื่นที่รัฐมนตรีกำหนดโดย ประกาศในราชกิจจานุเบกษา

(6) ภาชนะบรรจุที่มีความกดดันต่างจากบรรยากาศ (pressure vessel) ต้องเป็นไปตาม

มาตรฐานที่ยอมรับที่อุปกรณ์ความปลอดภัยและส่วนประกอบที่จำเป็นตามหลักวิชาการ โดยมีคำรับรองของผู้ประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมหรือบุคคลอื่นที่รัฐมนตรีกำหนด โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

(7) ภาชนะบรรจุวัตถุอันตราย เช่น วัตถุไวไฟ วัตถุระเบิด วัตถุเคมี หรือของเหลวอื่นใดที่อาจทำให้เกิดอันตรายแก่บุคคลสัตว์ พืช ทรัพย์สิน หรือสิ่งแวดล้อมที่มีขนาดของภาชนะบรรจุ ตั้งแต่ 25,000 ลิตร ขึ้นไปต้องมั่นคงแข็งแรง เป็นไปตามมาตรฐานที่ยอมรับ โดยมีคำรับรอง ของผู้ประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมหรือบุคคลอื่นที่รัฐมนตรีกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษาและต้องสร้างเขื่อน หรือกำแพงคอนกรีตโดยรอบให้มีขนาดที่สามารถ จะกัก เก็บปริมาณของวัตถุดังกล่าวได้ทั้งหมดเว้นแต่กรณีที่มีภาชนะบรรจุมากกว่าหนึ่งถึงให้สร้าง เขื่อนที่สามารถ เก็บกักวัตถุอันตรายนั้นเท่ากับปริมาตรของถังเก็บขนาดใหญ่ที่สุดเพื่อป้องกันการแพร่กระจายของวัตถุที่บรรจุได้ อย่างมีประสิทธิภาพในกรณีเมื่อเกิดอุบัติเหตุแก่ภาชนะ ดังกล่าวและต้องจัดให้มีวัตถุหรือเคมีภัณฑ์ที่มีคุณสมบัติเหมาะสม ในการระงับหรือลด ความรุนแรงของการแพร่กระจายได้อย่างเหมาะสมและเพียงพอในกรณีที่ภาชนะบรรจุนั้น ตั้งอยู่ในที่โล่งแจ้ง ต้องมีสายล่อฟ้าให้เป็นไปตามหลัก วิชาการและ ภาชนะบรรจุที่อาจเกิด ประจุไฟฟ้าสถิตย์ได้ในตัวต้องต่อสายดิน

(8) เครื่องยก(crane and hoist) และส่วนที่รับ น้ำหนักต่อเนื่องกันต้องมั่นคงและแข็งแรงมี ลักษณะ ขนาด และจำนวนที่เหมาะสม และต้อง มีป้ายระบุน้ำหนักปลอดภัยสูงสุดที่จะใช้ยกของได้ให้เห็นได้ง่าย และชัดเจน กับต้องมีที่ห้าม ล้อซึ่งสามารถจะหยุดน้ำหนักได้ไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของน้ำหนักปลอดภัย สูงสุดและถ้า เป็น เครื่องยกที่ใช้ไฟฟ้าต้องมีอุปกรณ์สำหรับหยุด ยก และตัดกระแสไฟฟ้าเมื่อยกน้ำหนักถึงตำแหน่งสูงสุดที่กำหนด

(9) เครื่องลำเลียงขนส่ง (conveyer) ซึ่งมีสายลำเลียงผ่านเหนือบริเวณซึ่งมีคนปฏิบัติงานหรือทางเดิน ต้องมีเครื่องป้องกันของตกแบบแผ่นหรือตะแกรงกันด้านข้างและรองรับของตกตลอดได้สายลำเลียงนั้น โดยให้อยู่ในลักษณะที่จะทำให้เกิดความปลอดภัยในการ ปฏิบัติงานสำหรับเครื่องลำเลียงขนส่ง ที่มีสายลำเลียงต่างไปจากแนวระดับ ต้องมีเครื่อง บังคับที่ทำให้สายลำเลียงหยุดได้เองเมื่อเครื่องหยุดปฏิบัติงาน

(10) การติดตั้งท่อและอุปกรณ์สำหรับส่งวัตถุทางท่อต้องเป็นไปตามหลักวิชาการที่ยอมรับกัน

(11) ระบบไฟฟ้า การเดินสายไฟฟ้า และการติดตั้งเครื่องยนต์ไฟฟ้า สวิตช์ไฟฟ้าและ อุปกรณ์ เครื่องไฟฟ้าอื่น ต้องเป็นไปตามหลักวิชาการที่ยอมรับกัน โดยมีคำรับรองของ ผู้ประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมหรือบุคคลอื่นที่รัฐมนตรีกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

ข้อ 7 ในกรณีมีเหตุอันควรรัฐมนตรีจะประกาศในราชกิจจานุเบกษากำหนดหลักเกณฑ์และ วิธีการทดสอบ ความปลอดภัยของเครื่องจักร เครื่องอุปกรณ์หรือสิ่งที้นำมาใช้ใน โรงงานตามข้อ 6 (2) (3) (5) (6) (7) (8) (9) (10) หรือ (11) ก็ได้

หมวด 3 คนงานประจำโรงงาน

ข้อ 8 โรงงานที่มีการใช้หม้อไอน้ำ (boiler) หรือหม้อต้มที่ใช้ของเหลวหรือก๊าซเป็นสื่อนำความร้อนที่มีความกดดันต่างจากบรรยากาศผู้ประกอบกิจการต้องจัดให้มีผู้ควบคุม (operator) ประจำหม้อไอน้ำ (boiler) หรือหม้อต้มที่ใช้ของเหลวหรือก๊าซเป็นสื่อนำ ความร้อน ทั้งนี้ โดยผู้ควบคุมดังกล่าวต้องมีคุณสมบัติได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้น สูงสาขาช่างกลโรงงานหรือช่างยนต์ หรือช่างผู้ชำนาญงานที่ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตร ผู้ควบคุมหม้อไอน้ำ (boiler) จากกระทรวงอุตสาหกรรมหรือสถาบันอื่นที่กระทรวง อุตสาหกรรมรับรองโรงงานที่มีการใช้หม้อไอน้ำ (boiler) ขนาดกำลังผลิตตั้งแต่ 20 ตันต่อชั่วโมง ขึ้นไป นอกจาก ต้องดำเนินการจัดให้มีผู้ควบคุมดังกล่าวแล้วผู้

ประกอบกิจการต้องจัด ให้มีผู้ประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมหรือบุคคลอื่นที่รัฐมนตรีกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นวิศวกรผู้ควบคุมและอำนวยความสะดวกการใช้หม้อไอน้ำ (boiler) ด้วย

ข้อ 9 โรงงานที่ประกอบกิจการสร้างหรือซ่อมหม้อไอน้ำ (boiler) หรือหม้อต้มที่ใช้ของเหลวหรือก๊าซเป็นสื่อทำความร้อน ผู้ประกอบกิจการต้องจัดให้มีผู้ประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมหรือบุคคลอื่น ที่รัฐมนตรีกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นผู้ควบคุมการสร้างหรือซ่อม

ข้อ 10 โรงงานต้องมีวิธีการควบคุมการปล่อยของเสียมลพิษหรือสิ่งใด ๆ ที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมตามที่รัฐมนตรีกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษาและต้องจัดให้มีผู้ ควบคุมดูแลและปฏิบัติงานประจำสำหรับระบบป้องกันสิ่งแวดล้อมเป็นพิษซึ่งมีคุณสมบัติตามที่รัฐมนตรีกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

ข้อ 11 โรงงานที่มีการใช้สารกัมมันตรังสีต้องจัดให้มีเจ้าหน้าที่ที่มีคุณสมบัติที่รัฐมนตรีกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษาสำหรับดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องนี้โดยเฉพาะ

ข้อ 12 คนงานประจำโรงงานตามที่กำหนดในหมวดนี้ จะต้องไม่เป็นผู้ที่เคยกระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยโรงงานเว้นแต่เป็นกรณีที่รัฐมนตรีกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

หมวด 4 การควบคุมการปล่อยของเสีย มลพิษ หรือสิ่งใด ๆ ที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

ข้อ 13 การกำจัดขยะ สิ่งปฏิกูล และวัสดุที่ไม่ใช้

(1) ต้องรักษาโรงงานให้สะอาดปราศจากขยะและสิ่งปฏิกูลอยู่เสมอและจัดให้มีที่รองรับหรือที่กำจัดขยะและสิ่งปฏิกูลตามความจำเป็นและเหมาะสม

(2) ต้องแยกเก็บสิ่งปฏิกูลหรือวัสดุที่ไม่ใช้แล้วซึ่งมีวัตถุมีพิษปนอยู่ด้วยหรือสาหร่าย หรือเศษด้ายที่เป็นอันตรายไวไฟ ไว้ในที่รองรับต่างหากที่เหมาะสมและมีฝาปิดมิดชิด และต้องจัดให้มีการกำจัดสิ่ง ดังกล่าวโดยเฉพาะด้วยวิธีการที่ปลอดภัยและไม่ก่อให้เกิด ความเดือดร้อนรำคาญ

(3) ผู้ประกอบกิจการโรงงานที่มีสิ่งปฏิกูลหรือวัสดุที่ไม่ใช้แล้ว ซึ่งมีลักษณะและ คุณสมบัติตามที่รัฐมนตรีกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษาดำเนินการ เกี่ยวกับการกำจัดสิ่งปฏิกูลหรือวัสดุที่ไม่ใช้แล้วดังต่อไปนี้

(ก) ห้ามมิให้นำสิ่งปฏิกูลหรือวัสดุที่ไม่ใช้แล้วออกนอกบริเวณโรงงาน เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากอธิบดีกรมโรงงานอุตสาหกรรมหรือผู้ซึ่งอธิบดีกรมโรงงาน อุตสาหกรรมมอบหมายให้นำออกไปเพื่อการทำลายฤทธิ์ กำจัด ทิ้งหรือฝังด้วยวิธี การและสถานที่ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่รัฐมนตรีกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

(ข) ต้องแจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับชนิด ปริมาณ ลักษณะคุณสมบัติและสถานที่เก็บสิ่งปฏิกูลหรือวัสดุที่ไม่ใช้แล้วนั้น ๆ พร้อมทั้งวิธีการเก็บทำลายฤทธิ์ กำจัด ทิ้ง ฝัง เคลื่อนย้าย และการขนส่งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่รัฐมนตรีกำหนดโดย ประกาศในราชกิจจานุเบกษา

ข้อ 14 ห้ามระบายน้ำทิ้งออกจากโรงงาน เว้นแต่ได้ทำการอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างจนน้ำทิ้งนั้นมีลักษณะเป็นไปตามที่รัฐมนตรีกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา แต่ทั้งนี้ต้องไม่ใช้วิธีทำให้เจือจาง (dilution)

ข้อ 15 ในกรณีที่มีระบบบำบัดน้ำเสียผู้ประกอบกิจการต้องปฏิบัติดังต่อไปนี้

(1) ต้องติดตั้งมาตรวัดปริมาณการใช้ไฟฟ้าสำหรับระบบบำบัดน้ำเสียโดยเฉพาะไว้ในที่ที่ง่ายต่อการตรวจสอบ และต้องมีการจดบันทึกเลขหน่วยและปริมาณการใช้ไฟฟ้า ประจำวันด้วย

(2) ในกรณีมีการใช้สารเคมีหรือสารชีวภาพในระบบบำบัดน้ำเสีย ต้องมีการบันทึกการใช้สารเคมีหรือสารชีวภาพในการบำบัดน้ำเสียประจำวันและมีหลักฐานในการจัดหา สารเคมี หรือสารชีวภาพ ดังกล่าวด้วย

ข้อ 16 ห้ามระบายอากาศเสียออกจากโรงงาน เว้นแต่ได้ทำการอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างจนอากาศที่ระบายออกนั้นมีปริมาณ ของสารเจือปนไม่เกินกว่าค่าที่รัฐมนตรีกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา แต่ ทั้งนี้ต้องไม่ใช่วิธีทำให้เจือจาง (dilution)

ข้อ 17 เสียงดังที่เกิดจากการประกอบกิจการต้องไม่เกินมาตรฐานที่รัฐมนตรีกำหนด โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

หมวด 5 ความปลอดภัยในการประกอบกิจการโรงงาน

ข้อ 18 โรงงานประเภทใดต้องมีมาตรการคุ้มครองความปลอดภัยในการดำเนินการอย่างไรให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่รัฐมนตรีกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

ข้อ 19 เครื่องจักร เครื่องอุปกรณ์ หรือสิ่งที้นำมาใช้ในโรงงานประเภทใด ต้องมีมาตรการ คุ้มครองความปลอดภัยอย่างไรให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่รัฐมนตรีกำหนด โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษาบทเฉพาะกาล

ข้อ 20 ความในข้อ 1 ข้อ 3 และข้อ 3 ของหมวด 1 มิให้นำมาใช้บังคับกับโรงงานที่ได้รับใบอนุญาตประกอบกิจการโรงงานอยู่แล้วก่อนวันที่กฎกระทรวงนี้ใช้บังคับ

5.4.5 การกำกับดูแลการประกอบกิจการโรงงาน จำพวกที่ 1 - 3 ตาม พรบ โรงงานพ.ศ. 2535

1. อำนาจของรัฐมนตรีในการกำหนดนโยบาย

มาตรา 32 เพื่อประโยชน์ในทางเศรษฐกิจการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมความมั่นคงความปลอดภัยของ ประเทศหรือของสาธารณชน ให้รัฐมนตรีโดยอนุมัติคณะรัฐมนตรีมีอำนาจกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษาในเรื่องดังต่อไปนี้

(1) กำหนดจำนวนและขนาดของโรงงานแต่ละประเภทหรือชนิดที่จะให้ตั้งหรือขยาย หรือที่จะไม่ให้ตั้งหรือขยายในท้องที่ใดท้องที่หนึ่ง

(2) กำหนดชนิดคุณภาพ อัตราส่วนของวัตถุดิบ แหล่งกำเนิดของวัตถุดิบและหรือปัจจัยหรือชนิดของพลังงานที่จะนำมาใช้หรือผลิตในโรงงาน

(3) กำหนดชนิดหรือคุณภาพของผลิตภัณฑ์ที่ผลิตในโรงงานที่จะให้ตั้งหรือขยาย

(4) กำหนดให้นำผลผลิตของโรงงานที่จะให้ตั้งหรือขยายไปใช้ในอุตสาหกรรมบางประเภทหรือให้ส่งผลผลิตออกนอกราชอาณาจักรทั้งหมดหรือบางส่วน

2. กำหนดหน้าที่ของผู้ประกอบกิจการโรงงาน กรณีมีอุบัติเหตุในโรงงาน และพนักงานเจ้าหน้าที่ยังมีอำนาจดำเนินการบางประการควบคู่ด้วย

มาตรา 34 ในกรณีมีอุบัติเหตุในโรงงานเนื่องจากโรงงานหรือเครื่องจักรของโรงงานไม่ว่าจะเป็นกรณีของโรงงานจำพวกใดถ้าอุบัติเหตุขึ้น

(1) เป็นเหตุให้บุคคลถึงแก่ความตายเจ็บป่วยหรือบาดเจ็บซึ่งภายหลังเจ็ดสิบสองชั่วโมงแล้วยังไม่สามารถทำงานในหน้าที่เดิมได้ให้ผู้ประกอบกิจการโรงงานแจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานเจ้าหน้าที่ทราบภายในสามวันนับแต่วันตาย หรือวันครบกำหนดเจ็ดสิบสองชั่วโมงแล้วแต่กรณี

(2) เป็นเหตุให้โรงงานต้องหยุดดำเนินงานเกินกว่าเจ็ดวันให้ผู้ประกอบกิจการโรงงานแจ้งเป็น

หนังสือให้พนักงานเจ้าหน้าที่ทราบภายในสิบวันนับแต่วันเกิดอุบัติเหตุ เมื่อเกิดอุบัติเหตุในโรงงานใดตามวรรคหนึ่ง ให้พนักงานเจ้าหน้าที่เข้าไปตรวจโรงงานและเครื่องจักรและพิจารณาดำเนินการตามมาตรา 37 หรือมาตรา 39 แล้วแต่กรณี

3. อำนาจและหน้าที่ของพนักงานเจ้าหน้าที่และปลัดกระทรวงอุตสาหกรรมหรือผู้ซึ่งปลัดกระทรวงอุตสาหกรรมมอบหมาย ตาม พรบ โรงงาน พ.ศ 2535 มาตรา 6 และประกาศกระทรวง อุตสาหกรรม ฉบับที่ 3 พ.ศ 2535 ดังต่อไปนี้

(1) อำนาจเกี่ยวกับการตรวจโรงงาน

- มาตรา 35 เพื่อปฏิบัติการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้ให้พนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจ

ดังต่อไปนี้

(ก) เข้าไปในโรงงานหรืออาคาร สถานที่หรือยานพาหนะที่มีเหตุควรสงสัยว่าจะประกอบกิจการโรงงานในเวลาระหว่างพระอาทิตย์ขึ้นถึงพระอาทิตย์ตกหรือในเวลาทำการของสถานที่ดังกล่าวเพื่อตรวจสภาพโรงงาน อาคาร สถานที่หรือยานพาหนะ สภาพเครื่องจักร หรือการกระทำใดที่อาจเป็นการฝ่าฝืนบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัตินี้

(ข) นำตัวอย่างผลิตภัณฑ์ที่สงสัยเกี่ยวกับคุณภาพในปริมาณพอสมควรเพื่อตรวจสอบคุณภาพพร้อม กับเอกสารที่เกี่ยวข้อง

(ค) ตรวจค้น กักยึดหรืออายัดผลิตภัณฑ์ภาชนะบรรจุสมุดบัญชีเอกสาร หรือสิ่งใด ๆ ที่เกี่ยวข้อง ในกรณีที่มีเหตุสงสัยว่าการประกอบกิจการของโรงงานอาจก่อให้เกิดอันตรายแก่บุคคลหรือทรัพย์สิน ที่อยู่ในโรงงานหรือที่อยู่ใกล้เคียงกับโรงงาน หรือมีการกระทำผิดต่อพระราชบัญญัตินี้

(ง) มีหนังสือเรียกบุคคลใดมาให้ถ้อยคำหรือให้ส่งเอกสารหรือวัตถุใดมาเพื่อประกอบการพิจารณาได้

(2) อำนาจจับผู้กระทำความผิดหรือมีเหตุอันควรสงสัยว่ากระทำความผิดตามพระราชบัญญัติโรงงาน

- มาตรา 36 เมื่อปรากฏว่าบุคคลใดกระทำความผิดตามพระราชบัญญัตินี้หรือมีเหตุอันควรสงสัยว่า กระทำการเช่นนั้น ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งแต่งตั้งจากข้าราชการไม่ต่ำกว่าระดับ 4 มีอำนาจจับกุมผู้นั้น เพื่อส่งพนักงานสอบสวนดำเนินการต่อไปตามกฎหมาย

5.4.6 บทกำหนดโทษและหลักเกณฑ์บางประการเกี่ยวกับการดำเนินคดีอาญาตามพรบ โรงงาน พ.ศ. 2535

พรบ โรงงาน พ.ศ. 2535 หมวด 3 ว่าด้วยบทกำหนดโทษ บัญญัติถึงความผิดและโทษอาญาสำหรับบุคคลต่างๆ ไว้หลายกรณี รวมทั้งเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการกระทำความผิดอาญาดังกล่าว พิจารณาได้ดังนี้

1. ความผิดที่กระทำโดยผู้ใดก็ตาม

มาตรา 45 ผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา 8(1) (2) (3)(4) (5)หรือ(8) หรือประกาศของรัฐมนตรียที่ออกตามกฎกระทรวงดังกล่าว ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองแสนบาท

มาตรา 46 ผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา 8 (6) หรือ(7) หรือประกาศของรัฐมนตรียที่ออกตามกฎกระทรวงดังกล่าว ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท

มาตรา 47 ผู้ใดจัดทำผลการตรวจสอบตามมาตรา 9 อันเป็นเท็จ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสองปี หรือปรับไม่เกินสองแสนบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ

2 ความผิดที่กระทำโดยผู้ประกอบการโรงงาน

มาตรา 48 ผู้ใดประกอบกิจการโรงงานจำพวกที่ 2 โดยไม่ได้แจ้งให้พนักงานเจ้าหน้าที่ทราบตามมาตรา 11 วรรคหนึ่ง ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินห้าหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 49 ผู้ประกอบกิจการโรงงานจำพวกที่ 2 ผู้ใดแจ้งการประกอบกิจการไม่ถูกต้องครบถ้วน ตามที่กำหนดในกฎกระทรวงตามมาตรา 11 วรรคสอง หรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 11 วรรคห้า หรือมาตรา 33 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท

มาตรา 50 ผู้ใดประกอบกิจการโรงงานจำพวกที่ 3 โดยไม่ได้รับใบอนุญาตตามมาตรา 12วรรคหนึ่ง หรือตั้งโรงงานโดยไม่ได้รับใบอนุญาตตามมาตรา 12 วรรคสอง ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสองปีหรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับในกรณีที่โรงงานตามวรรคหนึ่ง เป็นโรงงานประเภทหรือชนิด ที่กำหนดจำนวนหรือขนาดที่จะให้ ตั้งหรือไม่ให้ตั้งในท้องที่ใดตามประกาศที่ออกตามมาตรา 32 (1) ผู้กระทำ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสี่ปี หรือปรับไม่เกินสี่แสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 51 ผู้รับใบอนุญาตผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 13 วรรคหนึ่ง หรือวรรคสอง มาตรา 19 มาตรา 28 หรือมาตรา 33 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท

มาตรา 52 ผู้รับใบอนุญาตผู้ใดขยายโรงงานโดยไม่ได้รับใบอนุญาตขยายโรงงานตามมาตรา 18 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสองปีหรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ในกรณีที่โรงงานตามวรรคหนึ่งเป็นโรงงานประเภทหรือชนิดที่กำหนดจำนวนหรือขนาดที่จะให้ ขยายหรือไม่ให้ขยายในท้องที่ใดตามประกาศที่ออกตามมาตรา 32 (1) ผู้กระทำต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสี่ ปีหรือปรับไม่เกินสี่แสนบาท หรือ ทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 53 ผู้รับใบอนุญาตผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 23 มาตรา 24 หรือมาตรา 25ต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าพันบาท

มาตรา 54 ผู้ประกอบกิจการโรงงานผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 34 วรรคหนึ่ง ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท

มาตรา 55 ผู้ใดประกอบกิจการโรงงานในระหว่างที่มีคำสั่งให้หยุดประกอบกิจการโรงงานหรือ ภายหลังที่มีคำสั่งให้ปลดโรงงาน ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสองปีหรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือ ทั้งจำ ทั้งปรับ และให้ปรับอีกวันละห้าพันบาทจนกว่าจะหยุดประกอบกิจการ สถาปนิกหรือวิศวกรผู้ใดยังฝ่าฝืนทำงานในโรงงานเฉพาะส่วนที่มีคำสั่งให้หยุดประกอบกิจการ หรือยังฝ่าฝืนทำงานในโรงงานที่มีคำสั่งปลดโรงงานแล้วเพื่อให้โรงงานประกอบกิจการต่อไป ต้องระวางโทษเช่นเดียวกับผู้ประกอบการโรงงานตามวรรคหนึ่ง

ผู้ที่ทำงานในโรงงานหรือคนงานผู้ใดยังฝ่าฝืนทำงานในโรงงานเฉพาะส่วนที่มีคำสั่งให้หยุดประกอบกิจการ หรือยังฝ่าฝืนทำงานในโรงงานที่มีคำสั่งปลดโรงงานแล้วให้สันนิษฐานไว้ก่อนว่าเป็นผู้ร่วมกระทำหรือสนับสนุนการกระทำความผิดตามวรรคหนึ่งแล้วแต่กรณีแต่ศาลจะลงโทษน้อยเพียงใดก็ได้โดยคำนึงถึงฐานะความรับผิดชอบต่อการก่อความผิดฝ่าฝืนกฎหมายและความมีส่วนสำคัญในการกระทำ

6. แบบฝึกหัด/แบบทดสอบ

แบบทดสอบหน่วยที่ 7 (กฎหมายอุตสาหกรรมด้านการผลิตและบริการ)

วัตถุประสงค์ทั่วไป เพื่อทบทวนความรู้เพิ่มเติมของนักเรียนเกี่ยวกับกฎหมายอุตสาหกรรมด้านการผลิตและบริการ

คำแนะนำ ให้นักเรียนอ่านแบบประเมินผล แล้วเขียนเครื่องหมาย x ลงในกระดาษคำตอบให้ถูกต้อง

1. “พระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ. 2535” มีผลบังคับใช้เมื่อใด
 - ก. เมื่อพ้นกำหนดเก้าสิบวัน นับตั้งแต่วันประกาศราชกิจจานุเบกษา
 - ข. วันถัดไป นับตั้งแต่วันประกาศราชกิจจานุเบกษา
 - ค. เมื่อพ้นกำหนดสิบวัน นับตั้งแต่วันประกาศราชกิจจานุเบกษา
 - ง. เมื่อพ้นกำหนดสามสิบวัน นับตั้งแต่วันประกาศราชกิจจานุเบกษา
 - จ. เมื่อพ้นกำหนด หกสิบวัน นับตั้งแต่วันประกาศราชกิจจานุเบกษา
2. พระราชบัญญัติโรงงาน ฉบับ พ.ศ. 2535 มีผลให้ยกเลิกพระราชบัญญัติ ฉบับใดบ้าง
 - ก. พระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ. 2512
 - ข. พระราชบัญญัติโรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2511
 - ค. พระราชบัญญัติโรงงาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2518
 - ง. พระราชบัญญัติโรงงาน (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2522
 - จ. ทุกฉบับที่กล่าวมา
3. พระราชบัญญัตินี้ มิให้ ใช้กับโรงงานของทางราชการ เพื่อเหตุผลใด
 - ก. เพื่อเป็นการประหยัดค่าใช้จ่ายในประเทศ
 - ข. เพื่อประโยชน์แห่งความมั่นคงและความปลอดภัยของประเทศ
 - ค. เพื่ออำนวยความสะดวกแก่หน่วยงานราชการ
 - ง. เพื่ออำนวยความสะดวกแก่เอกชน
 - จ. ไม่มีข้อใดถูก
4. โรงงาน หมายความว่าอย่างไร
 - ก. อาคาร สถานที่ หรือยานพาหนะที่ใช้เครื่องจักรมีกำลังรวมห้าสิบกิโลวัตต์
 - ข. อาคาร สถานที่ หรือยานพาหนะที่ใช้เครื่องจักรมีกำลังรวมสิบสิบกิโลวัตต์
 - ค. อาคาร สถานที่ หรือยานพาหนะที่ใช้เครื่องจักรมีกำลังรวมสิบกิโลวัตต์
 - ง. อาคาร สถานที่ หรือยานพาหนะที่ใช้เครื่องจักรมีกำลังรวมยี่สิบกิโลวัตต์
 - จ. อาคาร สถานที่ หรือยานพาหนะที่ใช้เครื่องจักรมีกำลังรวมยี่สิบกิโลวัตต์
5. ในพระราชบัญญัตินี้ รัฐมนตรีหมายถึงบุคคลใด
 - ก. รัฐมนตรีว่าการกระทรวง กลาโหม
 - ข. รัฐมนตรีว่าการกระทรวง อุตสาหกรรม
 - ค. รัฐมนตรีว่าการกระทรวง มหาดไทย
 - ง. รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง
 - จ. รัฐมนตรีว่าการกระทรวงดิจิทัล

6. ผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎกระทรวงที่ออกตาม มาตรา 8(1) (2) (3) (4) (5) หรือ (8) หรือประกาศของรัฐมนตรีที่ออกตามกฎกระทรวงดังกล่าว ต้องระวางโทษตามข้อใด

- | | |
|---------------------------|-------------------------|
| ก. จำคุกไม่เกินห้าเดือน | ข. จำคุกไม่เกินหกเดือน |
| ค. ปรับไม่เกินสอง แสนบาท | ง. ปรับไม่เกินสามแสนบาท |
| จ. ปรับไม่เกินห้าหมื่นบาท | |

7. โรงงานจำพวกที่ 2 ได้แก่โรงงานประเภทใด

- ก. โรงงานที่สามารถประกอบกิจการโรงงานได้ทันทีตามความประสงค์
- ข. โรงงานที่เมื่อจะประกอบกิจการโรงงานต้อง แจ้งให้ผู้อนุญาตทราบก่อน
- ค. โรงงานที่การตั้งโรงงานจะต้องได้รับใบอนุญาตก่อนจึงจะดำเนินการได้
- ง. โรงงานที่จะเปิดต้องมีขนาดพื้นที่ 10ไร่ขึ้นไป
- จ. โรงงานที่จะเปิดต้องมี เงินทุนไม่น้อยกว่า 50 ล้านบาท

8. โรงงานมีกี่จำพวก

- | | |
|---------------------|---------------------|
| ก. โรงงานมีสองจำพวก | ข. โรงงานมีสามจำพวก |
| ค. โรงงานมีสี่จำพวก | ง. โรงงานมีห้าจำพวก |
| จ. โรงงานมีหกจำพวก | |

9. เพื่อประโยชน์ในการควบคุมการประกอบกิจการให้รัฐมนตรีออกกฎกระทรวงเพื่อให้โรงงานจำพวกใดจำพวกหนึ่งปฏิบัติตามข้อใด

- ก. กำหนดลักษณะ ประเภทหรือชนิดของเครื่องจักรที่นำมาใช้
- ข. กำหนดคุณสมบัติของผู้จะเข้ามาปฏิบัติงานในโรงงาน
- ค. กำหนดมาตรฐานและวิธีการควบคุมการปล่อยของเสีย
- ง. กำหนดเงินลงทุนเปิดโรงงาน
- จ. ถูกทั้งข้อ ก. และ ค.

10. รัฐมนตรีว่าการกระทรวงอุตสาหกรรมมีอำนาจตามข้อใด

- ก. กำหนดลักษณะ ประเภทหรือชนิดของเครื่องจักรที่นำมาใช้
- ข. กำหนดมาตรฐานและวิธีการควบคุมการปล่อยของเสีย
- ค. กำหนดข้อมูลที่เป็นในการแจ้งให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ
- ง. กำหนดให้นำผลผลิตของโรงงานที่จะให้ตั้งหรือขยายไปใช้ในอุตสาหกรรมบางประเภท
- จ. ถูกทุกข้อ

7. เฉลยแบบทดสอบ

เฉลยแบบทดสอบหน่วยที่ 7 เรื่อง (กฎหมายอุตสาหกรรมด้านการผลิตและบริการ)

1. ก. เมื่อพ้นกำหนดเก้าสิบวัน นับตั้งแต่วันประกาศราชกิจจานุเบกษา
2. ก. พระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ. 2512
3. ข. เพื่อประโยชน์แห่งความมั่นคงและความปลอดภัยของประเทศ
4. ก. อาคาร สถานที่ หรือยานพาหนะที่ใช้เครื่องจักรมีกำลังรวมห้าสิบกิโลวัตต์
5. ข. รัฐมนตรีว่าการกระทรวง อุตสาหกรรม
6. ค. ปรับไม่เกินสอง แสนบาท
7. ข. โรงงานที่เมื่อจะประกอบกิจการโรงงานต้อง แจ้งให้ผู้อนุญาตทราบก่อน
8. ข. โรงงานมีสามจำพวก
9. จ. ถูกทั้งข้อ ก. และ ค.
10. จ. ถูกทุกข้อ

8. เอกสารอ้างอิง

หนังสือเรียน วิชากฎหมายในงานอาชีพอุตสาหกรรมการผลิต ศูนย์หนังสือเมืองไทย จำกัด กิตติพงษ์ สิทธิ
เชิงคำ นบ. (นิติศาสตร์)

	ใบกิจกรรมที่ 7		หน่วยที่...7
	รหัสวิชา	30100-1002	สอนครั้งที่
	ชื่อวิชา	กฎหมายในงานอาชีพอุตสาหกรรมการผลิต	12-13
	ชื่อหน่วยการเรียนรู้	งานกฎหมายอุตสาหกรรมด้านการผลิตและบริการ	ทฤษฎี 2.ชม. ปฏิบัติ....ชม.
ชื่อเรื่อง งานกฎหมายอุตสาหกรรมด้านการผลิตและบริการ			

1.ผลลัพธ์การเรียนรู้ระดับหน่วยการเรียนรู้

ประมวลความรู้เกี่ยวกับกฎหมายอุตสาหกรรมด้านการผลิตและบริการเพื่อใช้ในการประกอบอาชีพอย่างมีความรับผิดชอบและมีจรรยาบรรณ

2.อ้างอิงมาตรฐาน/เชื่อมโยงกลุ่มอาชีพ

2.1 มาตรฐานอาชีพ.....-.....สมรรถนะย่อย.....

- 1) เกณฑ์การปฏิบัติงาน.....
- 2) วิธีประเมิน.....
- 3) หลักฐานการปฏิบัติงาน (Performance Evidence)
- 4) หลักฐานความรู้ (Knowledge Evidence)

2.2 บุคลากรกลุ่มอาชีพ.....

3.สมรรถนะประจำหน่วย

- 3.1 อธิบายความหมาย ความสำคัญ และประเภทอุตสาหกรรม
- 3.2 อธิบายกฎหมายที่ใช้ในการควบคุมดูแล และกำกับดูแล การประกอบกิจการโรงงานอุตสาหกรรมพระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ.2535
- 3.3 อธิบายเจตนาอาณัติในการตรากฎหมายว่าด้วยโรงงาน
- 3.4 บอกโรงงานที่อยู่ในบังคับแห่งพระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ. 2535
- 3.5 บอกการควบคุมดูแล และการกำกับดูแลการประกอบกิจการโรงงาน
- 3.6 บทกำหนดโทษและหลักเกณฑ์บางประการเกี่ยวกับการดำเนินคดีอาญาตาม พ.ร.บ.โรงงานฯ

4.จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม (เขียนให้ครบด้าน พุทธิพิสัย ทักษะพิสัย จิตพิสัย และ ประยุกต์ใช้ฯ)

4.1 ด้านความรู้ ผู้เรียนสามารถ

- 4.1.1 อธิบายความสำคัญของอุตสาหกรรมการผลิต และบริการ
- 4.1.2 อธิบายกฎหมายที่ใช้ในการควบคุมดูแล และกำกับดูแล การประกอบกิจการโรงงานอุตสาหกรรม พระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ.2535
- 4.1.3 บอกเจตนาอาณัติในการตรากฎหมาย พ.ร.บ.โรงงาน พ.ศ.2535

4.2 ด้านทักษะ ผู้เรียนสามารถ

4.2.1 อธิบายข้อแตกต่างของโรงงานทั้ง 3 ประเภทได้ และข้อห้ามต่างๆตามกฎหมายอุตสาหกรรมด้านการผลิตและบริการ

4.3 ด้านการประยุกต์ใช้ ผู้เรียนสามารถ

4.3.1 นำความรู้เกี่ยวกับกฎหมายอุตสาหกรรมด้านการผลิตและบริการในการประกอบอาชีพไปประยุกต์ใช้ได้

4.4 ด้านเจตคติ กิจนิสัย และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ผู้เรียนสามารถ

- 4.4.1 มีความรับผิดชอบ
- 4.4.2 มีวินัย
- 4.4.3 มีความสนใจใฝ่เรียนรู้
- 4.4.4 แสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเอง
- 4.4.5 ปฏิบัติตนตามกฎหมาย

5.เครื่องมือ วัสดุ และอุปกรณ์

- 5.เครื่องมือ วัสดุ และอุปกรณ์
- 5.1 สมุดรายงาน/กระต่ายรายงาน/สมุดเรียน
 - 5.2 หนังสือประกอบการเรียน
 - 5.3 ไม้บรรทัด ปากกา
 - 5.4 อินเทอร์เน็ต

6. ขั้นตอนการทำกิจกรรม

1. ชี้แจงให้ผู้เรียนแบ่งกลุ่มและหาข้อมูล พร้อมอธิบายและนำเสนอ
 - 1.1. ให้นักเรียนแบ่งกลุ่มให้ได้กลุ่ม 3 กลุ่ม กลุ่มละเท่า ๆ กัน สืบค้นข้อมูลจากหนังสือ จากอินเทอร์เน็ตเกี่ยวกับประเพณีของโรงงาน ดังนี้
 - 1.1.1 โรงงานจำพวกที่ 1
 - 1.1.2 โรงงานจำพวกที่ 2
 - 1.1.3 โรงงานจำพวกที่ 3

ใบกิจกรรมที่ 7

เรื่อง.....

2. ให้ผู้เรียนสืบค้นข้อมูลและนำเสนอหน้าชั้นเรียน

7.สรุปและอภิปราย

- 7.1. ผู้เรียนกลุ่มอื่นๆ ร่วมกันแสดงความคิดเห็น
- 7.2. ครูผู้สอนให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

8.การประเมินผล

ความรู้	ทักษะ	คุณลักษณะ	เกณฑ์การประเมิน
☐ ความรู้ ความเข้าใจ	☐ การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามเวลาที่กำหนด	☐ การมีมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานกิจกรรม	☐ เกณฑ์การประเมินทำเครื่องหมาย ✓ ในแต่ละตอน 3 ข้อ
☐ การนำไปใช้ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ การประเมินค่า	☐ การปฏิบัติงานด้วยความละเอียด รอบคอบ ปลอดภัย เรียบร้อย สวยงาม	☐ ความมีวินัย ตรงต่อเวลา ซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติงาน	☐ คือผ่านการประเมิน 1.ด้านความรู้ (K) ☐ ผ่าน ☐ ไม่ผ่าน
☐ การศึกษาค้นคว้า การแสวงหาแหล่งข้อมูล	☐ การปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดสมรรถนะแก่ผู้เรียน	☐ การประพฤติตนตามระเบียบของสถานศึกษา	2.ด้านทักษะ (P) ☐ ผ่าน ☐ ไม่ผ่าน
☐ การแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผล	☐ ทักษะการวางแผน การคิดสร้างสรรค์ การออกแบบการผลิต	☐ มีเจตคติที่ดีในการปฏิบัติกิจกรรม	3.ด้านทักษะ (A) ☐ ผ่าน ☐ ไม่ผ่าน
☐ การหาประสบการณ์ความรู้ใหม่	☐ การตัดสินใจแก้ไขปัญหา	☐ ความพอเพียงพอประมาณ	

ผ่านเกณฑ์การประเมินผลไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60

9.เอกสารอ้างอิง/เอกสารค้นคว้าเพิ่มเติม

หนังสือเรียน วิชากฎหมายในงานอาชีพอุตสาหกรรมการผลิต ศูนย์หนังสือเมืองไทย จำกัด กิตติพงษ์ สิทธิเชิงคำ นบ. (นิติศาสตร์)

	แผนการจัดการเรียนรู้		หน่วยที่...8
	รหัสวิชา	30100-1002	สอนครั้งที่
	ชื่อวิชา	กฎหมายในงานอาชีพอุตสาหกรรมการผลิต	14-15
	ชื่อหน่วยการเรียนรู้	งานกฎหมายทรัพย์สินทางปัญญา	ทฤษฎี 2.ชม. ปฏิบัติ....ชม.
ชื่อเรื่อง งานกฎหมายทรัพย์สินทางปัญญา			

1.ผลลัพธ์การเรียนรู้ระดับหน่วยการเรียนรู้

ประมวลความรู้เกี่ยวกับกฎหมายทรัพย์สินทางปัญญาเพื่อใช้ในการประกอบอาชีพอย่างมีความรับผิดชอบและมีจรรยาบรรณ

2.อ้างอิงมาตรฐาน/เชื่อมโยงกลุ่มอาชีพ

2.1 มาตรฐานอาชีพ.....-.....สมรรถนะย่อย.....

- 1) เกณฑ์การปฏิบัติงาน.....
- 2) วิธีประเมิน.....
- 3) หลักฐานการปฏิบัติงาน (Performance Evidence)
- 4) หลักฐานความรู้ (Knowledge Evidence)

2.2 บุคลากรกลุ่มอาชีพ.....

3.สมรรถนะประจำหน่วย

- 3.1 ความหมายทรัพย์สินทางปัญญา
- 3.2 อธิบายประเภทของทรัพย์สินทางปัญญา
- 3.3 อธิบายประเภทของทรัพย์สินทางอุตสาหกรรม
- 3.4 ทราบประเภทของลิขสิทธิ์ สิทธิบัตร เครื่องหมายการค้า ความลับทางการค้า สิ่งบ่งชี้ทางภูมิศาสตร์

4.จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม (เขียนให้ครบด้าน พุทธิพิสัย ทักษะพิสัย จิตพิสัย และ ประยุกต์ใช้)

4.1 ด้านความรู้ ผู้เรียนสามารถ

- 4.1.1 ความหมายทรัพย์สินทางปัญญา
- 4.1.2 ประเภทของทรัพย์สินทางปัญญา
- 4.1.3 ประเภทของทรัพย์สินทางอุตสาหกรรม
- 4.1.4 ประเภทของลิขสิทธิ์ สิทธิบัตร เครื่องหมายการค้า ความลับทางการค้า สิ่งบ่งชี้ทาง

ภูมิศาสตร์

4.2 ด้านทักษะ ผู้เรียนสามารถ

- 4.2.1 ออกแบบเครื่องหมายการค้าได้
- 4.2.2 ถ่ายภาพที่เป็นผลงานลิขสิทธิ์ของตนเองได้
- 4.2.3 สามารถแยกความแตกต่างของ ทรัพย์สินทางปัญญาแต่ละประเภทได้

4.3 ด้านการประยุกต์ใช้ ผู้เรียนสามารถ

- 4.3.1 นำความรู้เกี่ยวกับกฎหมายทรัพย์สินทางปัญญาในการประกอบอาชีพไปประยุกต์ใช้ได้

4.4 ด้านเจตคติ กิจนิสัย และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ผู้เรียนสามารถ

- 4.4.1 มีความรับผิดชอบ
- 4.4.2 มีวินัย
- 4.4.3 มีความสนใจใฝ่เรียนรู้
- 4.4.4 แสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเอง
- 4.4.5 ปฏิบัติตนตามกฎหมาย

5.สาระการเรียนรู้

- 5.1 ความหมาย ความสำคัญ และประเภทอุตสาหกรรมการผลิตและบริการ
- 5.2 กฎหมายที่ใช้ในการควบคุมดูแล และกำกับดูแล การประกอบกิจการโรงงานอุตสาหกรรมพระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ.2535
- 5.3 เจตนาอาณานิในการตรากฎหมายว่าด้วยโรงงาน
- 5.4 โรงงานที่อยู่ในบังคับแห่งพระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ. 2535
- 5.5 การควบคุมดูแล และการกำกับดูแลการประกอบกิจการโรงงาน
- 5.6 บทกำหนดโทษและหลักเกณฑ์บางประการเกี่ยวกับการดำเนินการคดีอาญาตาม พ.ร.บ.โรงงานฯ

6.กิจกรรมการเรียนรู้

6.1. การนำเข้าสู่บทเรียน

พุดคุยนำเข้าสู่บทเรียน เพื่อสร้างบรรยากาศการเรียนรู้การสอน

ผู้สอนให้ผู้เรียนทำแบบทดสอบก่อนเรียน พร้อมตรวจคำตอบแบบไม่ต้องเฉลยข้อถูก

6.2. การเรียนรู้

ครู - นักเรียน ยกตัวอย่าง กับคำว่า ทรัพย์สินทางปัญญาที่นักเรียน รู้จัก หรือเข้าใจ ให้นักเรียนยกตัวอย่างคนที่รู้จัก หรือมีประสบการณ์ที่เกี่ยวกับทรัพย์สินทางปัญญาโดยเฉพาะนักเรียน นักศึกษาสายอาชีพ อาจเคยประดิษฐ์ หรือคิดค้น สิ่งใหม่ๆที่ได้จากการแข่งขันประกวดต่างๆ เคยนำไปจดทะเบียนเกี่ยวกับทรัพย์สินทางปัญญามาก่อน ที่ไหน อย่างไร

ครูให้ นักเรียน นักศึกษา ทุกคน ลองออกแบบเครื่องหมายการค้า หรือเครื่องหมายบริการ โดยการวาดรูป แล้วระบายสี หรือออกแบบ มาในคอมพิวเตอร์ ตามความสามารถของนักเรียน พร้อมคำอธิบาย ของเครื่องหมายนั้นๆ ว่าใช้สื่อถึงการค้า หรือการบริการของอะไรมาพอสังเขป แล้วบันทึกให้คะแนนงาน ให้นักเรียนนำเสนอ หน้าชั้นเรียนรายบุคคล

6.3. การสรุป

พุดคุยทบทวนเกี่ยวกับ ทรัพย์สินทางปัญญา สิว่ในปัจจุบันมีความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจอย่างไร มีมูลค่าทางเศรษฐกิจขนาดไหน โดยมีกฎหมายเกี่ยวกับทรัพย์สินทางปัญญาเป็นกรรมการกลางไว้ใช้ตัดสิน

7.สื่อและแหล่งการเรียนรู้

- 7.1 หนังสือเรียนวิชา กฎหมายในงานอาชีพอุตสาหกรรมการผลิต
- 7.2 สื่อนำเสนอ Power Point เรื่องกฎหมายทรัพย์สินทางปัญญา

8.หลักฐานการเรียนรู้

8.1 หลักฐานความรู้

- คະแนนแบบฝึกหัดและคະแนนใบงาน
- คະแนนสอบ ก่อนเรียน - หลังเรียน

8.2 หลักฐานการปฏิบัติงาน

- คະแนนใบงาน
- คະแนนพฤติกรรม ด้านเจตคติ กิจนิสัย และคุณลักษณะที่พึงประสงค์

9.การวัดและประเมินผล

9.1 เกณฑ์การปฏิบัติงาน

ผลรวมของคະแนนจากเครื่องมือประเมินทุกประเภทไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 ถือว่าผ่านเกณฑ์ประเมินผล

9.2 วิธีการประเมิน

การสังเกตพฤติกรรมกลุ่ม ผลงานที่จัดทำ คະแนนจากการทดสอบ

9.3 เครื่องมือประเมิน

- แบบฝึกหัดประจำหน่วยการเรียนรู้ที่ 8
- ใบงานประจำหน่วยการเรียนรู้ที่ 8

	ใบความรู้ที่ 8		หน่วยที่...8
	รหัสวิชา	30100-1002	สอนครั้งที่
	ชื่อวิชา	กฎหมายในงานอาชีพอุตสาหกรรมการผลิต	14-15
	ชื่อหน่วยการเรียนรู้	งานกฎหมายทรัพย์สินทางปัญญา	ทฤษฎี 2.ชม. ปฏิบัติ....ชม.
ชื่อเรื่อง งานกฎหมายทรัพย์สินทางปัญญา			

1.ผลลัพธ์การเรียนรู้ระดับหน่วยการเรียนรู้

ประมวลความรู้เกี่ยวกับกฎหมายทรัพย์สินทางปัญญาเพื่อใช้ในการประกอบอาชีพอย่างมีความรับผิดชอบและมีจรรยาบรรณ

2.อ้างอิงมาตรฐาน/เชื่อมโยงกลุ่มอาชีพ

2.1 มาตรฐานอาชีพ.....-.....สมรรถนะย่อย.....

- 1) เกณฑ์การปฏิบัติงาน.....
- 2) วิธีประเมิน.....
- 3) หลักฐานการปฏิบัติงาน (Performance Evidence)
- 4) หลักฐานความรู้ (Knowledge Evidence)

2.2 บุคลากรกลุ่มอาชีพ.....

3.สมรรถนะประจำหน่วย

- 3.1 ความหมายทรัพย์สินทางปัญญา
- 3.2 อธิบายประเภทของทรัพย์สินทางปัญญา
- 3.3 อธิบายประเภทของทรัพย์สินทางอุตสาหกรรม
- 3.4 ทราบประเภทของลิขสิทธิ์ สิทธิบัตร เครื่องหมายการค้า ความลับทางการค้า สิ่งบ่งชี้ทางภูมิศาสตร์

4.จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม (เขียนให้ครบด้าน พุทธิพิสัย ทักษะพิสัย จิตพิสัย และ ประยุกต์ใช้)

4.1 ด้านความรู้ ผู้เรียนสามารถ

- 4.1.1 ความหมายทรัพย์สินทางปัญญา
- 4.1.2 ประเภทของทรัพย์สินทางปัญญา
- 4.1.3 ประเภทของทรัพย์สินทางอุตสาหกรรม
- 4.1.4 ประเภทของลิขสิทธิ์ สิทธิบัตร เครื่องหมายการค้า ความลับทางการค้า สิ่งบ่งชี้ทาง

ภูมิศาสตร์

4.2 ด้านทักษะ ผู้เรียนสามารถ

- 4.2.1 ออกแบบเครื่องหมายการค้าได้
- 4.2.2 ถ่ายภาพที่เป็นผลงานลิขสิทธิ์ของตนเองได้
- 4.2.3 สามารถแยกความแตกต่างของ ทรัพย์สินทางปัญญาแต่ละประเภทได้

4.3 ด้านการประยุกต์ใช้ ผู้เรียนสามารถ

- 4.3.1 นำความรู้เกี่ยวกับกฎหมายทรัพย์สินทางปัญญาในการประกอบอาชีพไปประยุกต์ใช้ได้

4.4 ด้านเจตคติ กิจนิสัย และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ผู้เรียนสามารถ

- 4.4.1 มีความรับผิดชอบ
- 4.4.2 มีวินัย
- 4.4.3 มีความสนใจใฝ่เรียนรู้
- 4.4.4 แสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเอง
- 4.4.5 ปฏิบัติตนตามกฎหมาย

5.สาระการเรียนรู้

5.1 ความหมายทรัพย์สินทางปัญญา

ทรัพย์สินทางปัญญา คือ "ทรัพย์สินที่ไม่ใช่วัตถุทางกายภาพ แต่เจ้าของมีสิทธิโดยชอบธรรม ที่จะให้, ให้เช่า, โอนมอบอำนาจ, หรือใช้เป็นสินจ้างนองได้"

คำว่า "ทรัพย์สินทางปัญญา" เป็นคำที่แปลมาจาก ภาษาอังกฤษคำว่า "intellectual property" แยกเป็นงาน 2 กลุ่มด้วยกันคือ ทรัพย์สินทางอุตสาหกรรม (industrial property) กับ เป็นลิขสิทธิ์ ซึ่งทรัพย์สินทางอุตสาหกรรมได้แก่ เครื่องหมายการค้า ชื่อทางการค้า สิ่งบ่งชี้ทางภูมิศาสตร์ที่แสดงถึงแหล่งกำเนิดของ สินค้า การออกแบบแผนผังภูมิของวงจรรวม ความลับทางการค้า สิทธิบัตร ไม่ว่าจะเป็นสิทธิบัตรการประดิษฐ์สิทธิบัตรการออกแบบผลิตภัณฑ์ หรืออนุสิทธิบัตรการประดิษฐ์

ส่วนเรื่องลิขสิทธิ์ก็คืองานวรรณกรรมกับงานศิลปกรรม ลิขสิทธิ์ก็เหมือนทรัพย์สินทางปัญญาประเภทอื่น นั่นคือ เป็นทรัพย์สินที่ไม่มีรูปร่าง สิ่งที่ถูกกฎหมายให้ความคุ้มครองก็คือ สิทธิ สิทธิหลักคือสิทธิที่จะทำซ้ำหรือทำสำเนา

ตามพระราชบัญญัติลิขสิทธิ์ พ.ศ. 2537 มาตรา 4 คำว่า "ลิขสิทธิ์" หมายความว่า สิทธิแต่ผู้เดียว ที่จะทำการใด ๆ ตามพระราชบัญญัตินี้เกี่ยวกับงานที่ผู้สร้างสรรค์ได้ทำขึ้นอันได้แก่ สิทธิตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 15 คือ สิทธิแต่ผู้เดียวที่จะทำซ้ำหรือดัดแปลง เผยแพร่ต่อสาธารณชน ให้เช่าต้นฉบับหรือสำเนางานโปรแกรมคอมพิวเตอร์ โสตทัศนวัสดุ ภาพยนตร์ และสิ่งบันทึกเสียง ให้ประโยชน์อันเกิดจากลิขสิทธิ์แก่ผู้อื่น และอนุญาตให้ผู้อื่นใช้สิทธิในลิขสิทธิ์

5.2 ประเภทของทรัพย์สินทางปัญญา

5.2.1 ลิขสิทธิ์ (Copyright)

ลิขสิทธิ์เป็นทรัพย์สินทางปัญญา (intellectual property) อย่างหนึ่ง มีลักษณะพิเศษแตกต่างไปจากทรัพย์สินที่บัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 4 อันได้แก่ อสังหาริมทรัพย์และ สงหาริมทรัพย์ กับสิทธิที่เกี่ยวกับทรัพย์สินดังกล่าว ลิขสิทธิ์เป็นสิทธิที่ไม่มีรูปร่าง กล่าวคือ เป็นสิทธิหวงกันของเจ้าของที่ได้รับ ความคุ้มครองตามกฎหมาย เป็นสิทธิที่จะห้ามไม่ให้ผู้อื่นนำงานของเจ้าของไปใช้โดยไม่ได้รับอนุญาต เช่น นายเอกซื้อหนังสือหรือ ภาพเขียนมา นายเอกก็มีเฉพาะกรรมสิทธิ์ในหนังสือหรือภาพเขียนนั้นโดยนายเอกมีสิทธิใช้สอยและจำหน่ายหนังสือ หรือภาพเขียนนั้นได้ ตลอดจนมีสิทธิให้เช่าติดตามและเอาคืนจากบุคคลผู้ไม่มีสิทธิจะยึดถือไว้และมีสิทธิขัดขวางมิให้ผู้อื่นสอดเข้าเกี่ยวข้องกับทรัพย์สินนั้นโดยมิชอบด้วยกฎหมายดังที่บัญญัติไว้ในมาตรา 1336 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ แต่นายเอกไม่มีสิทธิที่จะนำหนังสือนั้นไปพิมพ์ซ้ำแล้วขายต่อหรือนำภาพเขียนนั้นไปดัดแปลง แล้วผลิตออกจำหน่าย เพราะสิทธิดังกล่าวกฎหมายให้ไว้แก่ผู้สร้างสรรค์หรือผู้เป็นเจ้าของลิขสิทธิ์ในงานวรรณกรรม จิตรกรรมหรือศิลปกรรมเท่านั้นหากนายเอกก็กระทำเช่นนั้นย่อมเป็นการละเมิดลิขสิทธิ์ของผู้อื่นได้

ลิขสิทธิ์ หมายถึง สิทธิแต่เพียงผู้เดียวที่จะกระทำการใด ๆ เกี่ยวกับงานที่ผู้สร้างสรรค์ได้ทำขึ้นโดยการแสดงออกตามประเภทงานลิขสิทธิ์ต่าง ๆ

งานสร้างสรรค์ที่มีลิขสิทธิ์ ประกอบด้วยประเภทงานต่าง ๆ ดังนี้

- งานวรรณกรรม เช่น หนังสือ จุลสาร สิ่งเขียน สิ่งพิมพ์ โปรแกรมคอมพิวเตอร์
- งานนาฏกรรม เช่น งานเกี่ยวกับการรำ การเต้น การทำท่าหรือ การแสดงที่ประกอบขึ้นเป็นเรื่องราวการแสดงโดยวิธีใด

- งานศิลปกรรม เช่น งานทางด้านจิตรกรรม ประติมากรรม ภาพพิมพ์ สถาปัตยกรรมถ่ายภาพ ภาพประกอบแผนที่ โครงสร้าง ศิลปะประยุกต์ และรวมทั้งภาพถ่ายและแผนผังของงานดังกล่าวด้วย

- งานดนตรีกรรม เช่น ทำนองและเนื้อร้องหรือทำนองอย่างเดียว และรวมถึงโน้ตเพลงที่ได้แยกและเรียบเรียงเสียงประสานแล้ว

- งานโสตทัศนวัสดุ เช่น วีดิโอเทป แผ่นเลเซอร์ดิสก์ เป็นต้น

- งานภาพยนตร์

- งานสิ่งบันทึกเสียง เช่น เทปเพลง แผ่นคอมแพ็คดิสก์ เป็นต้น

- งานแพร่เสียงภาพ เช่น การนำออกเผยแพร่ทางสถานีวิทยุกระจายเสียงหรือโทรทัศน์

- งานอื่นใดอันเป็นงานในแผนกวรรณคดี แผนกวิทยาศาสตร์ หรือแผนกศิลปะ

ผลงานที่ไม่ถือว่าเป็นลิขสิทธิ์

ผลงานดังต่อไปนี้เป็นผลงานที่ไม่ถือว่าเป็นลิขสิทธิ์

- ข่าวประจำวัน และข้อเท็จจริง ที่มีลักษณะเป็นเพียงข่าวสาร อันมิใช่งานในแผนกวรรณคดีแผนกวิทยาศาสตร์ หรือแผนกศิลปะ

- รัฐธรรมนูญ และกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ คำสั่ง คำชี้แจง และหนังสือโต้ตอบของกระทรวง ทบวง กรม หรือหน่วยงานอื่นใดของรัฐหรือของท้องถิ่น

- คำพิพากษา คำสั่ง คำวินิจฉัย และรายงานของทางราชการ

การได้มาซึ่งลิขสิทธิ์

สิทธิในลิขสิทธิ์จะเกิดขึ้นโดยทันทีนับตั้งแต่ผู้สร้างสรรค์ได้สร้างสรรค์ผลงานโดยไม่ต้องจดทะเบียน ดังนั้น เจ้าของลิขสิทธิ์จึงควรที่จะปกป้องคุ้มครองสิทธิของตนเอง โดยการเก็บรวบรวมหลักฐานต่าง ๆ ที่ได้ทำการสร้างสรรค์ผลงานนั้นขึ้น เพื่อประโยชน์ในการพิสูจน์สิทธิ หรือความเป็นเจ้าของในโอกาสต่อไป

เจ้าของลิขสิทธิ์

เจ้าของลิขสิทธิ์นอกจากจะเป็นผู้สร้างสรรค์งานแล้ว บุคคลอื่นอาจจะมีลิขสิทธิ์ในงานที่สร้างสรรค์นั้นก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับข้อเท็จจริงต่าง ๆ ในการได้มาซึ่งลิขสิทธิ์ เช่น การสร้างสรรค์งานร่วมกัน การว่าจ้างให้สร้างสรรค์งาน การโอนสิทธิในลิขสิทธิ์ เป็นต้น ดังนั้น ผู้ที่มีลิขสิทธิ์จะเป็นบุคคลหรือกลุ่มบุคคลต่อไปนี้

- ผู้สร้างสรรค์งานชิ้นใหม่ที่สร้างสรรค์งานด้วยตนเองเพียงผู้เดียวหรือผู้สร้างสรรค์งานร่วมกัน ผู้สร้างสรรค์ในฐานะพนักงานหรือลูกจ้าง ผู้ว่าจ้าง ผู้รวบรวมหรือประกอบกันเข้า

- กระทรวง ทบวง กรม หรือหน่วยงานอื่นใดของรัฐหรือของท้องถิ่น

- ผู้รับโอนลิขสิทธิ์

- ผู้พิมพ์โฆษณางานที่ใช้นามแฝงหรือนามปากกาที่ไม่ปรากฏชื่อผู้สร้างสรรค์

การคุ้มครองลิขสิทธิ์

เจ้าของลิขสิทธิ์มีสิทธิแต่เพียงผู้เดียวที่จะกระทำการใด ๆ ต่องานอันมีลิขสิทธิ์ของตนดังนี้

- ทำซ้ำ หรือดัดแปลง
- การเผยแพร่ต่อสาธารณชน
- ให้เช่าต้นฉบับหรือสำเนางาน โปรแกรมคอมพิวเตอร์ โสตทัศนวัสดุ ภาพยนตร์ และสิ่งบันทึกเสียง
- ให้ประโยชน์อันเกิดจากลิขสิทธิ์แก่ผู้อื่น
- อนุญาตให้ผู้อื่นใช้สิทธิในการเช่าซื้อ ดัดแปลง เผยแพร่ต่อสาธารณชน และให้เช่าต้นฉบับ

อายุการคุ้มครอง

- ในงานทั่วไป ลิขสิทธิ์จะมีอยู่ตลอดอายุผู้สร้างสรรค์ และจะมีต่อไปอีก 50 ปี นับแต่ผู้สร้างสรรค์ถึงแก่ความตาย กรณีที่เป็นผู้สร้างสรรค์ร่วมให้นับจากผู้สร้างสรรค์ร่วมคนสุดท้ายถึงแก่ความตาย กรณีที่เป็น นิติบุคคล ลิขสิทธิ์จะมีอายุ 50 ปี นับแต่ได้สร้างสรรค์งานนั้นขึ้น กรณี ที่ผู้สร้างสรรค์ใช้นามแฝง หรือไม่ปรากฏ ชื่อผู้สร้างสรรค์ ลิขสิทธิ์มีอายุ 50 ปี นับแต่ได้สร้างสรรค์งานนั้นขึ้น

- งานถ่ายภาพ โสตทัศนวัสดุ ภาพยนตร์ หรืองานแพร่เสียงแพร่ภาพ ลิขสิทธิ์มีอายุ 50 ปี นับแต่ได้สร้างสรรค์นั้นขึ้น

- งานที่สร้างสรรค์โดยการจ้างหรือตามคำสั่ง ให้มีอายุ 50 ปี นับแต่ได้สร้างสรรค์งานนั้นขึ้น

- งานศิลปะประยุกต์(applied art) คือ งานที่คำนึงถึงการใช้สอย มากกว่าความสวยงามเป็นหลักเป็นศิลปะแขนงหนึ่งซึ่งรวมหลายสิ่งเข้าด้วยกัน ในปัจจุบัน ผู้ผลิตงานด้านศิลปะประยุกต์มีมากขึ้น เพราะเปิดกว้างทางด้านการแสดงออกของผลงาน อายุลิขสิทธิ์มีอายุ 25 ปี นับแต่ได้สร้างสรรค์งานนั้นขึ้น กรณีที่ได้มีการโฆษณางานเหล่านั้นในระหว่างระยะเวลาดังกล่าวให้ลิขสิทธิ์มีอยู่ต่อไปอีก 50 ปี นับแต่โฆษณาครั้งแรก

ประโยชน์ของลิขสิทธิ์

เจ้าของลิขสิทธิ์ย่อมได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายลิขสิทธิ์และมีสิทธิแต่เพียงผู้เดียวที่จะกระทำการใด ๆ เกี่ยวกับงานที่ผู้สร้างสรรค์ได้ทำขึ้น หรือผลงานตามข้อใดข้อหนึ่งตามที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น ดังนั้นเจ้าของลิขสิทธิ์จะมีสิทธิในการทำซ้ำดัดแปลง จำหน่าย ให้เช่า คัดลอก เลียนแบบ ทำสำเนา การทำให้ปรากฏต่อสาธารณชน หรืออนุญาตให้ผู้อื่นใช้ลิขสิทธิ์ของตนทั้งหมดหรือแต่บางส่วนก็ได้ โดยเจ้าของลิขสิทธิ์ย่อมได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม

การแจ้งข้อมูลลิขสิทธิ์

ลิขสิทธิ์ เป็นสิทธิที่เกิดขึ้นทันทีที่มีการสร้างสรรค์ผลงานโดยไม่ต้องจดทะเบียน อย่างไรก็ตาม กรมทรัพย์สินทางปัญญาได้ให้มีการแจ้งข้อมูลลิขสิทธิ์เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลและรวบรวมข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับลิขสิทธิ์ซึ่งจะเป็นองค์ประกอบหนึ่ง ในการพิทักษ์และคุ้มครองสิทธิของเจ้าของลิขสิทธิ์ นอกจากนี้แล้วยังเป็นแหล่งข้อมูลสำหรับผู้ต้องการขออนุญาตใช้ ลิขสิทธิ์สามารถตรวจค้นเพื่อประโยชน์ในการติดต่อ ธุรกิจกับเจ้าของลิขสิทธิ์ด้วย

การแจ้งข้อมูลลิขสิทธิ์ ไม่ได้หมายความว่าจะทำให้ผู้แจ้งได้รับสิทธิในผลงานนั้น หรือเป็นเจ้าของ ลิขสิทธิ์ ดังนั้นการแจ้งข้อมูลลิขสิทธิ์จะไม่ก่อให้เกิดสิทธิใด ๆ เพิ่มขึ้นจากสิทธิที่มีอยู่เดิมของเจ้าของลิขสิทธิ์ที่แท้จริง

ความเป็นมาของ พ.ร.บ. ลิขสิทธิ์

พระราชบัญญัติ (พ.ร.บ.) ลิขสิทธิ์ มีมาตั้งแต่ พ.ศ. 2521 แล้ว แต่ทว่า พ.ร.บ. ในสมัยนั้นไม่ได้รวมความคุ้มครองเรื่อง Software Computer เอาไว้ และได้เริ่มรวมคุ้มครองลิขสิทธิ์ Software Computer เข้ากับ พ.ร.บ.

นี้เมื่อวันที่ 21 มีนาคม พ.ศ. 2538 เป็นต้นมา ดังนั้นหาก Software Computer ได้กระทำการ ซ้ำ ดัดแปลง คัดลอก ก่อนหน้าวันที่ 21 มีนาคม 2538 ก็ถือว่ากระทำผิดต่อพระราชบัญญัตินี้

การกระทำอย่างไรถือว่าผิด พ.ร.บ. นี้

การทำซ้ำ คือ "การคัดลอกหรือทำสำเนาโปรแกรมคอมพิวเตอร์ จากสื่อบันทึกใด ไม่ว่าด้วยวิธีใดๆ ในส่วนอันเป็นสาระสำคัญ โดยไม่มีลักษณะเป็นการจัดทำขึ้นใหม่ ทั้งนี้ไม่ว่าทั้งหมดหรือบางส่วน"

การดัดแปลง คือ "ทำซ้ำโดยเปลี่ยนแปลงรูปแบบ ปรับปรุงแก้ไข เพิ่มเติม หรือจำลองงานต้นฉบับในส่วนอันเป็นสาระสำคัญ โดยไม่มีลักษณะเป็นการจัดทำขึ้นใหม่"

ข้อยกเว้นใน พ.ร.บ. นี้

1. วิจัยหรือศึกษาโปรแกรมคอมพิวเตอร์นั้น
2. ใช้เพื่อประโยชน์ของเจ้าของสำเนาโปรแกรม
3. ตีพิมพ์ วิจัย หรือแนะนำผลงาน โดยมีการรับรู้ถึงเจ้าของลิขสิทธิ์
4. เสนอรายงานข่าวทางสื่อสารมวลชน โดยมีการรับรู้ถึงเจ้าของลิขสิทธิ์
5. สำเนาโปรแกรมคอมพิวเตอร์ในจำนวนที่สมควร โดยบุคคลผู้ซึ่งได้ซื้อหรือได้รับสิทธิ์อย่าง

ถูกต้อง เพื่อเก็บไว้ใช้ประโยชน์ในการบำรุงรักษาหรือป้องกันการสูญหาย

6. ทำซ้ำ ดัดแปลง นำออกแสดง หรือทำให้ปรากฏเพื่อประโยชน์ในการพิจารณาของศาล หรือเจ้าพนักงานซึ่งมีอำนาจตามกฎหมาย หรือใช้รายงานผลการพิจารณาดังกล่าว

7. นำโปรแกรมคอมพิวเตอร์นั้นมาใช้เป็นส่วนหนึ่งในการถามและตอบในการสอบ
8. ดัดแปลงโปรแกรมคอมพิวเตอร์ในกรณีที่เป็นแก่การใช้
9. จัดทำสำเนาโปรแกรมคอมพิวเตอร์เพื่อเก็บรักษาไว้สำหรับอ้างอิงหรือค้นคว้าหรือประโยชน์

ของสาธารณชน

ระยะเวลาคุ้มครองตาม พ.ร.บ. นี้

บุคคลธรรมดา คุ้มครองตลอดชีวิตและอีก 50 ปีหลังจากที่เสียชีวิต

นิติบุคคล คุ้มครอง 50 ปี หรือตั้งแต่ที่เริ่มประกาศโฆษณา

โทษของการละเมิดลิขสิทธิ์

ในกรณีที่เราละเมิดลิขสิทธิ์ตาม พ.ร.บ. นี้ มีโทษปรับระหว่าง 20,000 - 200,000 บาท แต่ทว่าหากการละเมิดนั้นเป็นการกระทำเพื่อการค้า ปรับระหว่าง 100,000 - 800,000 บาท โทษจำคุกตั้งแต่ 6 เดือน ถึง 4 ปีหรือทั้งจำทั้งปรับ

ส่วนคำว่า **"ผู้สร้างสรรค์"** มีความหมายตามพระราชบัญญัติลิขสิทธิ์ พ.ศ. 2537 ให้ความหมายไว้เพียงว่าผู้ทำหรือผู้ก่อให้เกิดงานสร้างสรรค์อย่างใดอย่างหนึ่งที่เป็งานอันมีลิขสิทธิ์ตามพระราชบัญญัตินี้เท่านั้น

5.2.2 สิทธิบัตร

สิทธิบัตร (Patent) คือเอกสารทางกฎหมายที่ตราไว้เพื่อคุ้มครองสิ่งประดิษฐ์และการออกแบบผลิตภัณฑ์ สิทธิบัตรให้สิทธิแต่เพียงผู้เดียวแก่เจ้าของในการผลิต ขาย ให้เช่า หรือแจกจ่ายการประดิษฐ์ในประเทศ ที่ได้รับการคุ้มครอง เพราะฉะนั้นเจ้าของสิทธิสามารถกีดกันผู้อื่นจากการผลิต ขาย แจกจ่าย หรือนำเข้างานของเจ้าของสิทธิได้ ไม่ว่าจะเป็นสิ่งประดิษฐ์ที่มีประโยชน์ใช้สอย (functional products) หรือเป็นการออกแบบเพื่อตกแต่ง (ornamental designs) ซึ่งรวมไปถึงรูปร่าง ลวดลาย หรือสีของผลิตภัณฑ์ สิ่งเหล่านี้สามารถจดสิทธิบัตรได้ แต่

ผลการวิจัย หรือผลการสืบค้น prior arts และเพิ่มข้อมูลเหล่านี้ในส่วนรายละเอียดการประดิษฐ์หรือเอกสารประกอบการยื่นจดฯ เพื่อยืนยันว่าสิ่งที่ท่านพยายามยื่นจดฯ นั้นมีความแตกต่างและมีลักษณะทางเทคนิคที่สูงกว่างานประดิษฐ์ก่อนๆ

การประดิษฐ์ที่มีขั้นการประดิษฐ์สูงขึ้น (Inventive Step) ได้แก่

การประดิษฐ์ที่ไม่เป็นที่ประจักษ์โดยง่ายแก่บุคคลที่มีความชำนาญในระดับสามัญสำหรับงานประเภทนั้น (มาตรา 7) หมายความว่าต้องไม่เป็นที่สามารถคิดค้นได้โดยง่ายเกินไปสำหรับผู้ที่มีความสามารถ อยู่ในระดับปานกลาง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3523 / 2537

โจทก์ได้คิดค้นตะกร้อพลาสติกและเป็นเจ้าของสิทธิบัตรตะกร้อพลาสติกดังกล่าว ศาลฎีกา วินิจฉัยว่า ผลิตภัณฑ์ตะกร้อนี้นี้มีขั้นการประดิษฐ์สูงขึ้น เพราะผลที่ได้รับต่างจากตะกร้อหวายมาก อีกตัวอย่างหนึ่งคือเครื่องจักรผลิตกระดาษ ศาลสูงสหรัฐฯตัดสินว่าแม้เป็นเพียงการปรับมุมของเครื่องดึงแผ่นกระดาษให้สูงขึ้นก็ถือว่าเป็นขั้นประดิษฐ์สูงขึ้น เพราะการประดิษฐ์นั้นไม่เป็นที่ประจักษ์โดยง่ายสำหรับผู้มีความชำนาญในระดับปานกลาง

ข้อสังเกต ให้ดูที่ผล ไม่ใช่ดูว่าโครงสร้างต่างจากเดิมมากน้อยเพียงใด

3. สามารถใช้ในอุตสาหกรรมได้

การประดิษฐ์ต้องมีคุณค่าต่ออุตสาหกรรมด้านใดด้านหนึ่ง ในประเทศไทย การประดิษฐ์จะต้องไม่ก่อให้เกิดภัยคุกคามต่อความเป็นอยู่ของประชากรโดยรวมหรือประเทศชาติ ดังเช่นอาวุธชีวเคมีหรือ อุปกรณ์ในการขโมยข้อมูลจากบัตรเครดิต และขอเพิ่มเติมว่าแม้อุปกรณ์สิ่งประดิษฐ์ที่เกิดขึ้นไม่ก่อให้เกิดผลเสียต่อส่วนรวมและมีคุณค่าในทางอุตสาหกรรมสูง

สิ่งต่างๆดังต่อไปนี้เป็นตัวอย่งการประดิษฐ์ที่ไม่สามารถนำมายื่นจดสิทธิบัตรได้

- จุลชีพหรือส่วนใดส่วนหนึ่งของจุลชีพที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ ต้นไม้ สัตว์ หรือสิ่งที่สกัดออกมาจากต้นไม้หรือสัตว์
- ทฤษฎีหรือกฎวิทยาศาสตร์หรือคณิตศาสตร์
- ฐานข้อมูล โปรแกรมคอมพิวเตอร์
- วิธีการวินิจฉัยและการรักษาโรคให้กับมนุษย์และสัตว์ตัวอย่างของสิ่งประดิษฐ์ที่อาจได้รับความคุ้มครองด้วยสิทธิบัตรการประดิษฐ์ = กรรมวิธีผลิตผงซักฟอกใหม่ที่มีส่วนประกอบของสารสมุนไพรหลายชนิด (ไม่เป็นสารสกัดจากผลิตภัณฑ์น้ำมัน) เมื่อนำเอาสิ่งเหล่านี้มาผ่านกรรมวิธีผลิตนี้แล้วทำให้เกิดผลบวกต่อความเป็นอยู่ของมนุษย์ (ควรมีผลการทดลองเพื่อประกอบการยื่นจดด้วย) เช่นการฆ่าเชื้อโรคที่ติดอยู่บนผ้า การระงับการแพร่เชื้อโรค ขจัดคราบต่างๆ และไม่มีพิษต่อสิ่งแวดล้อม ซึ่งจะมีผลที่ดีเหนือกว่าผงซักฟอกแบบเดิม 189
- ระบบไฮบริดใหม่ (Hybrid) ที่ใช้พลังงานไฮโดรเจนในเครื่องยนต์และมีประสิทธิภาพ ปลอดภัย และประหยัดต้นทุน เหนือกว่าเครื่องยนต์ระบบไฮบริดแบบเดิมในตลาด

2. สิทธิบัตรการออกแบบผลิตภัณฑ์

คุ้มครองรูปลักษณ์ ลวดลาย หรือสีสันทองงานออกแบบผลิตภัณฑ์เท่านั้น (ไม่ปกป้องในแง่ของการใช้งานหรือประโยชน์ใช้สอย)

สิทธิบัตรการออกแบบมีอายุ 10 ปี นับตั้งแต่วันที่ยื่นจด และได้รับการคุ้มครองในประเทศที่ยื่นจดเท่านั้น

หลักเกณฑ์ในการขอรับสิทธิบัตรการออกแบบผลิตภัณฑ์

1. เป็นสิ่งประดิษฐ์ใหม่

สิ่งประดิษฐ์นี้ต้องเป็นสิ่งใหม่ในเวทีโลก ผู้ยื่นจดต้องตรวจสอบว่ามีความเหมือนกับการประดิษฐ์อื่นหรือไม่ ผ่านแหล่งข้อมูลต่างๆ ทั้งฐานข้อมูลสิทธิบัตร วารสาร นิตยสาร ข่าว หรือแหล่งข้อมูลอื่นๆ ที่มีการเผยแพร่ สิ่งประดิษฐ์ที่ใกล้เคียง นอกจากนี้ผู้ยื่นจดต้องไม่เผยแพร่สาระสำคัญของสิ่งประดิษฐ์เหล่านี้ก่อนวันที่ยื่นจดสิทธิบัตร ซึ่งอาจรวมถึงการเผยแพร่ในการประชุมสัมมนา การออกร้าน สื่อออนไลน์หรือสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ

การออกแบบผลิตภัณฑ์ที่ขอรับสิทธิบัตร ได้มีหลักเกณฑ์ตามมาตรา 56 ดังนี้

- ต้องเป็นการออกแบบผลิตภัณฑ์ใหม่
- ต้องเป็นการออกแบบผลิตภัณฑ์เพื่ออุตสาหกรรมหรือหัตถกรรมเท่านั้น

การทดลองแบบผลิตภัณฑ์แผงสายอากาศเครื่องรับโทรทัศน์และวิทยุว่าสามารถใช้รับสัญญาณโทรทัศน์และวิทยุได้หรือไม่ จึงเป็นการทดลองเพื่อดูว่าการออกแบบผลิตภัณฑ์นั้น

2. สามารถนำมาใช้ในอุตสาหกรรมหรืองานหัตถกรรมได้

การออกแบบผลิตภัณฑ์ต้องได้รับการยอมรับในอุตสาหกรรมใดอุตสาหกรรมหนึ่ง ในประเทศไทย นั้น การออกแบบจะต้องไม่ไปกระทบต่อความเชื่อที่เกี่ยวข้องกับศาสนาและไม่สื่อถึงสิ่งอบายมุขหรือลามกอนาจาร ตัวอย่างเช่นการออกแบบนาฬิกาที่มีรูปลักษณะเหมือนกับอวัยวะเพศ หรือคอมพิวเตอร์ที่มีลักษณะเหมือน กับเศียรพระพุทธรูป

ตัวอย่างการออกแบบที่อาจได้รับการคุ้มครองด้วยสิทธิบัตรการออกแบบผลิตภัณฑ์

- กระถางปลูกต้นไม้ที่มีกันเป็นรูปทรงกลมมน
- ตู้เย็นที่มีรูปร่างคล้ายนกเพนกวิน
- การออกแบบรถจักรยานยนต์ที่มีความหลากหลายดีไซน์แต่มีการใช้งานหรือมีประโยชน์ใช้สอย

คล้ายกัน

3. อนุสิทธิบัตร

ปกป้องการประดิษฐ์ที่มีการใช้งานหรือมีประโยชน์ใช้สอย การประดิษฐ์อาจรวมถึง ลักษณะองค์ประกอบ กลไก โครงสร้าง กระบวนการ หรือ กรรมวิธี

อนุสิทธิบัตรมีอายุ 6 ปี นับจากวันที่ยื่นจด และคุ้มครองในประเทศที่ยื่นจดเท่านั้น เจ้าของสิทธิสามารถยื่นต่ออายุได้ 2 ครั้ง ครั้งละ 2 ปี แต่ทั้งหมดไม่เกิน 10 ปี

หลักเกณฑ์ "ขั้นการประดิษฐ์ที่สูงขึ้น" จะไม่ถูกนำมาพิจารณาในการตรวจสอบคำขอรับอนุสิทธิบัตร เหมาะสมกับสิ่งประดิษฐ์ที่มีการพัฒนาหรือมีการปรับปรุงเล็กน้อย

หลักเกณฑ์ในการขอรับอนุสิทธิบัตร

1. เป็นสิ่งประดิษฐ์ใหม่

สิ่งประดิษฐ์นี้ต้องเป็นสิ่งใหม่ในเวทีโลก ผู้ยื่นจดต้องตรวจสอบว่ามีความเหมือนกับการประดิษฐ์อื่นหรือไม่ ผ่านฐานข้อมูลหลาย ๆ ทาง ทั้งฐานข้อมูลสิทธิบัตร วารสาร นิตยสาร ข่าว หรือแหล่งข้อมูลอื่น ๆ ที่มีการเผยแพร่ สิ่งประดิษฐ์ที่ใกล้เคียง นอกจากนี้ผู้ยื่นจดต้องไม่เผยแพร่สาระสำคัญของสิ่งประดิษฐ์เหล่านี้ก่อนวันที่ยื่นจดสิทธิบัตร ซึ่งอาจรวมถึงการเผยแพร่ในการประชุมสัมมนา การออกร้าน สื่อออนไลน์หรือ สิ่งพิมพ์ต่างๆ

2. สามารถใช้ในอุตสาหกรรมได้

เป็นสิ่งที่ต้องเข้าใจตรงกันว่าการประดิษฐ์อะไรก็ตามแต่ต้องมีคุณค่าต่ออุตสาหกรรมด้านใดด้านหนึ่งในประเทศไทย การประดิษฐ์จะต้องไม่ก่อให้เกิดภัยคุกคามต่อความเป็นอยู่ของประชากรโดยรวมหรือประเทศชาติ ดังเช่นอาวุธชีวเคมีหรืออุปกรณ์ในการขโมยข้อมูลจากบัตรเครดิต และขอเพิ่มเติมว่าแม้อุปกรณ์สิ่งประดิษฐ์ที่เกิดขึ้นไม่ก่อให้เกิดผลเสียต่อส่วนรวมและมีคุณค่าในทางอุตสาหกรรมสูง

สิ่งต่อไปนี้ที่ไม่สามารถนำมายื่นจดอนุสิทธิบัตรได้

- จุลชีพหรือส่วนใดส่วนหนึ่งของจุลชีพที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ ต้นไม้ สัตว์ หรือสิ่งที่สกัดออกมาจากต้นไม้หรือสัตว์

- ทฤษฎีหรือกฎวิทยาศาสตร์หรือคณิตศาสตร์
- ฐานข้อมูล โปรแกรมคอมพิวเตอร์
- วิธีการวินิจฉัยและการรักษาโรคให้กับมนุษย์และสัตว์

ตัวอย่างการประดิษฐ์ที่อาจได้รับความคุ้มครองด้วยอนุสิทธิบัตร

- การออกแบบถุงใส่ไม้กอล์ฟที่มีพื้นที่แบ่งเป็นสัดส่วน เหมาะกับการจัดเก็บไม้กอล์ฟไม่ให้หล่นหรือหลุดออกจากถุงได้ มีช่องสำหรับใส่อุปกรณ์อื่นๆ เช่น ถุงมือ ลูกกอล์ฟ หรือไม้สำหรับตั้งลูกกอล์ฟ (tee)
- หม้อต้มที่มีก้นหม้อเป็นพื้นผิวโค้งมน เพื่อกระจายความร้อนจากเตาให้หม้อต้มได้รับความร้อนที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นและหุงต้มได้รวดเร็วขึ้น

5.2.3 เครื่องหมายการค้า (Trade Mark)

เครื่องหมายการค้า หมายถึง เครื่องหมายที่ใช้กำกับสินค้าเพื่อแสดงว่าสินค้าที่ใช้เครื่องหมายนั้นเป็นของผู้ใดแตกต่างกับสินค้าของผู้อื่นอย่างไร เครื่องหมายการค้าอาจจะเป็นภาพ คำ ตัวอักษร ลายมือชื่อหรือตัวเลขอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างรวมกันก็ได้

ประเภทของเครื่องหมายการค้า แบ่งออกเป็น 4 ประเภท คือ

- เครื่องหมายการค้า เครื่องหมายที่ใช้กำกับสินค้า เพื่อให้ผู้ซื้อสินค้าหรือคนทั่วไปแยกแยะได้ว่าสินค้านั้นแตกต่างกับสินค้าของผู้อื่น เช่น โฉม ต่างแตกต่างจากเปปซี่
- เครื่องหมายบริการ เป็นเครื่องหมายที่ใช้กับธุรกิจบริการ เพื่อแยกแยะว่าธุรกิจบริการนั้นแตกต่างจากธุรกิจบริการที่ใช้เครื่องหมายบริการของผู้อื่น เช่น เครื่องหมายบริการรูปดอกจាំปีของสายการบินไทยแตกต่างกับสายการบินอื่น ๆ
- เครื่องหมายรับรอง เป็นเครื่องหมายที่เจ้าของเครื่องหมายใช้รับรองคุณภาพหรือบริการของผู้อื่นว่าคุณภาพหรือลักษณะของสินค้าหรือบริการนั้นมีคุณภาพอย่างไร เช่น เครื่องหมายรับรองรูปชามเซลล์ชวนชิม เครื่องหมายรับรองเปปปัสตาร์
- เครื่องหมายร่วม เป็นเครื่องหมายการค้าหรือบริการที่ใช้โดยบริษัทหรือรัฐวิสาหกิจในกลุ่มเดียวกันหรือโดยสมาชิกของสมาคม สหกรณ์ เป็นต้น เช่น รูปช้างในรูปตะกร้าของเครือปูนซีเมนต์ไทย

เครื่องหมายการค้าที่จดทะเบียนได้ต้องมีลักษณะดังนี้

1. มีลักษณะเป็นเครื่องหมาย เช่น อาจเป็นภาพ คำ ตัวอักษร ตัวเลข ลายมือชื่อ
2. มีลักษณะบ่งเฉพาะ ได้แก่ เครื่องหมายการค้าที่มีลักษณะที่ทำให้ผู้ซื้อสินค้าทราบและเข้าใจว่าสินค้านั้นใช้เครื่องหมายการค้าที่แตกต่างจากสินค้าเครื่องหมายการค้าของบุคคลอื่น มีลักษณะ 7 ลักษณะ ดังนี้

(1) ชื่อตัว ชื่อสกุล ต้องแสดงโดยลักษณะพิเศษและไม่เล็งถึงลักษณะหรือคุณสมบัติพิเศษของสินค้าโดยตรง

(2) คำหรือข้อความที่ไม่ได้เล็งถึงลักษณะหรือคุณสมบัติของสินค้าโดยตรง เช่น superclean

(3) ไม่เป็นชื่อทางภูมิศาสตร์ เช่น กทม. เกาะเสม็ด

(4) กลุ่มของสีที่แสดงโดยลักษณะพิเศษหรือตัวหนังสือ ตัวเลข หรือคำประดิษฐ์ขึ้น เช่น แกลบสีเขียว ส้ม แดง ของร้านเซเว่นอีเลฟเว่น

(5) ลายมือชื่อของผู้จดทะเบียนขอจดได้ แต่ของบุคคลอื่นต้องขออนุญาตจากบุคคลนั้นหรือบุคคลที่ตายไปแล้วต้องขออนุญาตจากบุพการี คู่สมรส ผู้สืบสันดาน (ถ้ามี)

(6) ภาพของผู้จดทะเบียนขอจดได้ แต่ถ้าเป็นภาพของบุคคลอื่นต้องขออนุญาตจากบุคคลนั้นหรือบุคคลที่ตายไปแล้วต้องขออนุญาตจากบุพการี คู่สมรส ผู้สืบสันดาน (ถ้ามี)

(7) ภาพที่ประดิษฐ์ขึ้น คือ ภาพที่คิดขึ้น ทำ แต่ง สร้าง จินตนาการ ดัดแปลงขึ้นและไม่เป็นภาพบรรยายสินค้า เช่น ภาพมิกกี้เมาส์

3. ไม่มีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมาย ได้แก่

- ตราแผ่นดิน พระราชสัญลักษณ์ ธงชาติของประเทศไทย
 - พระปรมาภิไธย พระบรมฉายาลักษณ์
 - ชื่อ คำ ข้อความหรือเครื่องหมายใดอันแสดงถึงพระมหากษัตริย์ หรือพระราชวงศ์
 - ธงชาติหรือเครื่องหมายประจำชาติของรัฐต่างประเทศเครื่องหมายราชการ เครื่องหมายกาชาด นามกาชาด หรือกาเจนีว
 - เครื่องหมายที่เหมือนหรือคล้ายกับเหรียญ ใบสำคัญ หนังสือรับรอง หรือเครื่องหมายอื่นใดอันได้รับเป็นรางวัลในการแสดงหรือประกวดสินค้าที่รัฐบาลไทย ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ
 - เครื่องหมายที่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชนหรือรัฐประศาสนโยบาย
 - เครื่องหมายที่เหมือนกับเครื่องหมายที่มีชื่อเสียงแพร่หลายทั่วไป ซึ่งอาจทำให้ประชาชนสับสน
 - สิ่งบ่งชี้ทางภูมิศาสตร์ที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น
 - เครื่องหมายอื่นที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด
4. ไม่เหมือนหรือคล้ายกับเครื่องหมายการค้าที่จดทะเบียนไว้แล้ว

อายุการคุ้มครอง

เครื่องหมายการค้าที่จดทะเบียนแล้วมีอายุความคุ้มครอง 10 ปี เมื่อครบกำหนดสามารถที่จะต่ออายุได้เป็นคราว ๆ ละ 10 ปี ผลกระทบของการละเมิดเครื่องหมายการค้าต่อเศรษฐกิจของประเทศ

5.2.4 ความลับทางการค้า (Trade Secrets)

ความลับทางการค้า คือ ข้อมูลการค้าซึ่งยังไม่รู้จักกันโดยทั่วไปหรือยังเข้าถึงไม่ได้ในหมู่บุคคล ซึ่งโดยปกติแล้วต้องเกี่ยวข้องกับข้อมูลดังกล่าว โดยเป็นข้อมูลที่น่าไปใช้ ประโยชน์ในทางการค้า เนื่องจากการเป็นความลับและเป็นข้อมูลที่เจ้าของหรือผู้มีหน้าที่ ควบคุมความลับทางการค้าได้ใช้วิธีการที่เหมาะสมรักษาไว้เป็นความลับ

ข้อมูลการค้า จะเป็น สิ่งที่สื่อความหมายให้รู้ถึง ข้อความ เรื่องราว ข้อเท็จจริงหรือสิ่งใด ไม่ว่าการสื่อความหมายนั้นจะผ่านวิธีการใด ๆ หรือจะจัดทำไว้ในรูปแบบใดก็ตาม นอกจากนี้ข้อมูลทางการค้ายังรวมถึง สูตรรูปแบบ งานที่ได้รวบรวมหรือประกอบขึ้น โปรแกรม วิธีการเทคนิค หรือกรรมวิธีต่าง ๆ เช่น สูตรยา สูตรอาหาร

สูตรเครื่องดื่ม สูตรเครื่องสำอาง กรรมวิธีการผลิต ข้อมูลการบริหารธุรกิจ รายละเอียดเกี่ยวกับราคาสินค้า กลยุทธ์การโฆษณาสินค้า หรือแม้กระทั่งบัญชีรายชื่อลูกค้าก็อาจเป็นข้อมูลทางการค้าได้เช่นกัน

ผู้ที่เป็นเจ้าของความลับทางการค้าจะต้องนำความลับทางการค้ามาจดทะเบียนหรือไม่

ตามปกติแล้วความลับทางการค้าจะได้รับความคุ้มครองอยู่ตราบเท่าที่ยังเป็นความลับอยู่ เพราะฉะนั้นสิทธิของเจ้าของความลับทางการค้าจึงมีอยู่ตลอดไปหากความลับทางการค่านั้นยังไม่มีเปิดเผย และความลับทางการค้าจะได้รับความคุ้มครองโดยไม่ต้องมีการจดทะเบียนแต่อย่างใด เจ้าของความลับทางการค้าสามารถเลือกที่จะแจ้งข้อมูลความลับทางการค้า คือเจ้าของความลับทางการค้าอาจนำความลับทางการค้าของตนมาเป็นหลักประกันในการกู้ยืมเงินกับธนาคารได้

ความลับทางการค้าเป็นทรัพย์สินที่สามารถโอนให้แก่กันได้โดยทางมรดกหรือทางนิติกรรมนอกจากนี้เจ้าของความลับทางการค้ามีสิทธิที่จะเปิดเผยเอาไปหรือใช้ความลับทางการค้า หรืออนุญาตให้คนอื่นเปิดเผยเอาไปหรือใช้ความลับทางการค้า โดยอาจจะกำหนดเงื่อนไขให้มีการรักษาความลับทางการค้า นั้นต่อไปก็ได้

การละเมิดสิทธิในความลับทางการค้า

การละเมิดสิทธิในความลับทางการค้า คือ การกระทำที่เป็นการเปิดเผยหรือใช้ความลับทางการค้าของผู้อื่นโดยไม่ได้รับความยินยอมจากเจ้าของความลับทางการค้า ซึ่งมีลักษณะที่ขัดต่อแนวปฏิบัติในทางการค้าโดยสุจริต และผู้ละเมิดต้องรู้หรือมีเหตุอันควรรู้ว่าการกระทำนั้นขัดต่อแนวปฏิบัติดังกล่าว เช่น ลูกจ้าง ผิดสัญญาว่าจะไม่เปิดเผยสูตรซึ่งเป็นความลับทางการค้าของนายจ้าง เป็นต้น

ข้อยกเว้นของการละเมิดสิทธิของเจ้าของความลับทางการค้า

1. การเปิดเผยหรือใช้ความลับทางการค้าโดยผู้ที่ได้รับความลับทางการค่านั้นมาทางนิติกรรมไม่ว่าคู่สัญญาได้ความลับทางการค่านั้นมาโดยทางละเมิดสิทธิในความลับทางการค้าของผู้อื่น
2. การเปิดเผยหรือใช้ความลับทางการค้าโดยหน่วยงานของรัฐที่ดูแลรักษาความลับทางการค้าเพื่อคุ้มครองสุขภาพอนามัยหรือความปลอดภัยของประชาชน
3. การค้นพบความลับทางการค้าของผู้อื่นด้วยความรู้ ความชำนาญ ของผู้ค้นพบเอง
4. การทำวิศวกรรมย้อนกลับ ซึ่งเป็นการค้นพบความลับทางการค้าของบุคคลอื่น โดยบุคคลนั้นได้นำผลิตภัณฑ์ซึ่งเป็นที่รู้จักกันทั่วไปมาศึกษา วิเคราะห์จนทราบวิธีการที่จะผลิต ผลิตภัณฑ์นั้นขึ้นมา

ในเรื่องของทรัพย์สินทางปัญญากับ Software computer เราจัดว่าอยู่ในกลุ่มของทรัพย์สินทางปัญญาประเภทลิขสิทธิ์ โดยผู้ที่ดูแลเรื่องทรัพย์สินทางปัญญาในประเทศไทย คือ สำนักงานสิทธิบัตรกรมทรัพย์สินทางปัญญาสังกัดกระทรวงพาณิชย์นั่นเอง

5.2.5 สิ่งบ่งชี้ทางภูมิศาสตร์

กฎหมายที่คุ้มครองสิ่งบ่งชี้ทางภูมิศาสตร์

พระราชบัญญัติคุ้มครองสิ่งบ่งชี้ทางภูมิศาสตร์ พ.ศ. 2546

สิ่งบ่งชี้ทางภูมิศาสตร์ (Geographical Indications) คือ

ชื่อ สัญลักษณ์ หรือสิ่งอื่นใดที่ใช้เรียกหรือใช้แทนแหล่งภูมิศาสตร์ และสามารถบ่งบอกว่า สินค้าที่เกิดจากแหล่งภูมิศาสตร์นั้น เป็นสินค้าที่มีคุณภาพ ชื่อเสียง หรือคุณลักษณะเฉพาะของแหล่งภูมิศาสตร์ดังกล่าว เช่น มีดอรัญญิก, ส้มบางมด, ผ้าไหมไทย, แชมเปญ, เหล้าคอนยัค เป็นต้น

ลักษณะของสิ่งบ่งชี้ทางภูมิศาสตร์ที่ขอรับความคุ้มครองได้

- เป็นชื่อ สัญลักษณ์ หรือสิ่งอื่นใดที่ใช้เรียกหรือใช้แทนแหล่งภูมิศาสตร์ และสามารถบ่งบอกว่าสินค้าที่เกิดจากแหล่งภูมิศาสตร์นั้นมีคุณภาพ ชื่อเสียง หรือคุณลักษณะเฉพาะ
- สินค้าสิ่งบ่งชี้ทางภูมิศาสตร์นั้นต้องมีความเชื่อมโยงกับแหล่งภูมิศาสตร์ คือ พื้นที่ของประเทศเขตภูมิภาคและท้องถิ่น และให้ความหมายรวมถึงทะเล ทะเลสาบ แม่น้ำ ลำน้ำ เกาะ ภูเขา หรือพื้นที่อื่นทำนองเดียวกัน
- ไม่เป็นชื่อสามัญที่รู้จักกันโดยทั่วไปว่าเป็นชื่อที่ใช้เรียกขานสินค้าชนิดใดชนิดหนึ่งที่จะใช้สิ่งบ่งชี้ทางภูมิศาสตร์นั้น
- ไม่เป็นสิ่งบ่งชี้ทางภูมิศาสตร์ที่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชนหรือนโยบายแห่งรัฐ

- กรณีเป็นสิ่งบ่งชี้ทางภูมิศาสตร์ของต่างประเทศต้องปรากฏหลักฐานชัดเจนว่าได้รับความคุ้มครองและมีการสืบเนื่องตลอดมาจนถึงวันที่ยื่นคำขอทะเบียนในประเทศ

ผู้มีสิทธิยื่นคำขอขึ้นทะเบียน

- ส่วนราชการหรือหน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือองค์กรอื่นของรัฐ ที่เป็นนิติบุคคลและมีเขตรับผิดชอบครอบคลุมบริเวณแหล่งภูมิศาสตร์ของสินค้า
- บุคคลธรรมดา กลุ่มบุคคล หรือนิติบุคคลซึ่งประกอบกิจการค้าเกี่ยวข้องกับสินค้าที่ใช้สิ่งบ่งชี้ทางภูมิศาสตร์ และมีถิ่นที่อยู่ในแหล่งภูมิศาสตร์ของสินค้า
- กลุ่มผู้บริโภคหรือองค์กรผู้บริโภคสินค้าที่ใช้สิ่งบ่งชี้ทางภูมิศาสตร์

ผู้มีสิทธิใช้สิ่งบ่งชี้ทางภูมิศาสตร์ภายหลังได้รับการขึ้นทะเบียน

- ผู้ผลิตสินค้าสิ่งบ่งชี้ทางภูมิศาสตร์ซึ่งอยู่ในแหล่งภูมิศาสตร์ของสินค้านั้น
- ผู้ประกอบการค้าเกี่ยวกับสินค้าสิ่งบ่งชี้ทางภูมิศาสตร์นั้น

อายุการคุ้มครอง

สิ่งบ่งชี้ทางภูมิศาสตร์ที่ขึ้นทะเบียนแล้วจะได้รับความคุ้มครองตลอดไปโดยไม่มีกำหนดระยะเวลาจนกว่าจะมีการเพิกถอนทะเบียน เช่น สภาพทางภูมิศาสตร์ หรือสถานการณ์เปลี่ยนแปลงไปภายหลังการ ขึ้นทะเบียน เป็นต้น

6. แบบฝึกหัด/แบบทดสอบ

แบบทดสอบหน่วยที่ 8 (กฎหมายทรัพย์สินทางปัญญาเบื้องต้น)

วัตถุประสงค์ทั่วไป เพื่อทบทวนความรู้เพิ่มเติมของนักเรียนเกี่ยวกับกฎหมายทรัพย์สินทางปัญญาเบื้องต้น

คำสั่ง ให้นักเรียนเลือกคำตอบที่ถูกต้องเพียงคำตอบเดียว

1. ทรัพย์สินทางปัญญาคืออะไร

- ก. การสนับสนุนให้เกิดการสร้างสรรคทรัพย์สินทางปัญญา
- ข. การะงาน, ชิ้นงาน
- ค. สิ่งของ สิ่งประดิษฐ์ เครื่องใช้ ผลงานต่างๆ
- ง. สิ่งที่เกิดค้นออกมาได้ จนเป็นสิ่งที่สามารถใช้งานได้
- จ. ถูกทุกข้อ

2. ลิขสิทธิ์ในผลงานที่ได้จากการที่ได้จากการสร้างสรรค์งานจำแนกได้กี่ประเภท

ก. 9 ประเภท	ข. 8 ประเภท
ค. 7 ประเภท	ง. 6 ประเภท
จ. 5 ประเภท	
3. service mark หมายถึงอะไร

ก. เครื่องหมายการค้า	ข. เครื่องหมายบริการ
ค. ทรัพย์สินทางปัญญา	ง. เครื่องหมายรับรอง
จ. ทุกข้อที่กล่าวมา	
4. กฎหมายใดที่สำคัญ ในการกำกับดูแลเกี่ยวกับการใช้เครื่องหมายการค้า

ก. พ.ร.บ.เครื่องหมายการค้า	ข. พ.ร.บ.ลิขสิทธิ์
ค. พ.ร.บ.สิทธิบัตร	ง. พ.ร.บ.อนุสิทธิบัตร
จ. ทุกข้อที่กล่าวมา	
5. หนังสือสำคัญที่รัฐออกให้เพื่อคุ้มครองการประดิษฐ์ เราเรียกว่าอะไร

ก. ลิขสิทธิ์	ข. หนังสือราชการ
ค. สิทธิบัตร	ง. เครื่องหมายการค้า
จ. หนังสือขอตกลง	
6. เครื่องหมายการค้าที่จดทะเบียนแล้วจะมีอายุการคุ้มครองกี่ปี

ก. 4 ปี	ข. 6 ปี
ค. 5 ปี	ง. 10 ปี
จ. 15ปี	
- 7.หน่วยงานแรกของรัฐบาลที่ดูแลเกี่ยวกับทรัพย์สินทางปัญญาที่เกิดขึ้นในปี พ.ศ.2453คือ

ก. หอทะเบียนเครื่องหมายการค้า	ข. หอทะเบียนเครื่องหมายบริการ
ค. หอทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญา	ง. หอการค้าไทย
จ. ไม่มีข้อใดถูก	
8. ทำซ้ำ หมายถึง

ก. การคัดลอกเพียงบางส่วนจากต้นฉบับ	ข. ทำซ้ำโดยเปลี่ยนรูปแบบ ปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม
ค. จำลองงานต้นฉบับในส่วนอันเป็นสาระสำคัญโดยไม่มีลักษณะเป็นการจัดทำงานขึ้นใหม่	
ง. คัดลอกไม่ว่าโดยวิธีใด ๆ เลียนแบบ ทำสำเนา ทำแม่พิมพ์ บันทึกเสียง บันทึกภาพ หรือบันทึกเสียงและภาพ จากต้นฉบับไม่ว่าทั้งหมดหรือบางส่วน	
จ. ทุกข้อที่กล่าวมา	
9. พระราชบัญญัติลิขสิทธิ์ พ.ศ. 2537 ให้ไว้ ณ วันที่

ก. 9 ธันวาคม พ.ศ. 2537	ข. 10 ธันวาคม พ.ศ. 2537
ค. 9 มีนาคม พ.ศ. 2537	ง. 10 มีนาคม พ.ศ. 2537
จ. 12 มีนาคม พ.ศ.2537	

10. “ลิขสิทธิ์” หมายความว่า
- ลิขสิทธิ์เกี่ยวกับงานที่ผู้สร้างสรรค์ได้ทำขึ้น
 - สิทธิแต่ผู้เดียวที่จะทำการใด ๆ เกี่ยวกับงานที่ผู้สร้างสรรค์ได้ทำขึ้น
 - สิทธิของผู้ใดก็ได้ที่จะทำการใด ๆ เกี่ยวกับงานที่ผู้สร้างสรรค์ได้ทำขึ้น
 - สิทธิแต่ผู้เดียวหรือหลายคนที่ทำการใด ๆ เกี่ยวกับงานที่ผู้สร้างสรรค์ได้ทำขึ้น
 - สิทธิในการ แจก ให้ยืมโดยต้อง ขออนุญาตจากส่วนราชการก่อน
11. ข้อใด ไม่ใช่ วรรณกรรมตามพระราชบัญญัติลิขสิทธิ์ พ.ศ. 2537
- จุลสาร
 - โปรแกรมคอมพิวเตอร์
 - ปาฐกถา
 - บทความ
 - เป็นวรรณกรรมทุกข้อ
12. ข้อใดคืองานศิลปกรรม
- นาฏกรรม จิตรกรรม
 - วรรณกรรม นาฏกรรม
 - ประติมากรรม ดนตรีกรรม
 - ภาพถ่าย สถาปัตยกรรม
 - ทุกข้อที่กล่าวมา
13. ข้อใดหนังสือสำคัญที่รัฐออกให้เพื่อคุ้มครองการประดิษฐ์คิดค้นหรือการออกแบบผลิตภัณฑ์ที่มีลักษณะตามที่กฎหมายกำหนด
- ลิขสิทธิ์
 - สิทธิบัตร
 - กรรมสิทธิ์
 - หนังสือสิทธิ
 - เครื่องหมายการค้า

7. เฉลยแบบทดสอบ

เฉลยแบบทดสอบหน่วยที่ 8 (กฎหมายทรัพย์สินทางปัญญาเบื้องต้น)

1. จ. ถูกทุกข้อ
2. ก. 9 ประเภท
3. ข. เครื่องหมายบริการ
4. ก. พ.ร.บ.เครื่องหมายการค้า
5. ค. สิทธิบัตร
6. ง. 10 ปี
7. ค. หอทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญา
8. ง. คัดลอกไม่ว่าโดยวิธีใด ๆ เลียนแบบ ทำสำเนา ทำแม่พิมพ์ บันทึกเสียง บันทึกภาพ หรือบันทึกเสียงและภาพจากต้นฉบับไม่ว่าทั้งหมดหรือบางส่วน
9. ก. 9 ธันวาคม พ.ศ. 2537
10. ข. สิทธิแต่ผู้เดียวที่จะทำการใด ๆ เกี่ยวกับงานที่ผู้สร้างสรรค์ได้ทำขึ้น

- 11.จ. เป็นวรรณกรรมทุกข้อ
12. จ. ทุกข้อที่กล่าวมา
13. ข. สิทธิบัตร

8. เอกสารอ้างอิง

หนังสือเรียน วิชากฎหมายในงานอาชีพอุตสาหกรรมการผลิต ศูนย์หนังสือเมืองไทย จำกัด กิตติพงษ์ สิทธิ
เชิงคำ นบ. (นิติศาสตร์)

	ใบความรู้ที่ 8		หน่วยที่...8
	รหัสวิชา	30100-1002	สอนครั้งที่
	ชื่อวิชา	กฎหมายในงานอาชีพอุตสาหกรรมการผลิต	14-15
	ชื่อหน่วยการเรียนรู้	งานกฎหมายทรัพย์สินทางปัญญา	ทฤษฎี 2.ชม. ปฏิบัติ....ชม.
ชื่อเรื่อง งานกฎหมายทรัพย์สินทางปัญญา			

1.ผลลัพธ์การเรียนรู้ระดับหน่วยการเรียนรู้

ประมวลความรู้เกี่ยวกับกฎหมายทรัพย์สินทางปัญญาเพื่อใช้ในการประกอบอาชีพอย่างมีความรับผิดชอบและมีจรรยาบรรณ

2.อ้างอิงมาตรฐาน/เชื่อมโยงกลุ่มอาชีพ

2.1 มาตรฐานอาชีพ.....-.....สมรรถนะย่อย.....

- 1) เกณฑ์การปฏิบัติงาน.....
- 2) วิธีประเมิน.....
- 3) หลักฐานการปฏิบัติงาน (Performance Evidence)
- 4) หลักฐานความรู้ (Knowledge Evidence)

2.2 บุคลากรกลุ่มอาชีพ.....

3.สมรรถนะประจำหน่วย

- 3.1 ความหมายทรัพย์สินทางปัญญา
- 3.2 อธิบายประเภทของทรัพย์สินทางปัญญา
- 3.3 อธิบายประเภทของทรัพย์สินทางอุตสาหกรรม
- 3.4 ทราบประเภทของลิขสิทธิ์ สิทธิบัตร เครื่องหมายการค้า ความลับทางการค้า สิ่งบ่งชี้ทางภูมิศาสตร์

4.จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม (เขียนให้ครบด้าน พุทธิพิสัย ทักษะพิสัย จิตพิสัย และ ประยุกต์ใช้)

4.1 ด้านความรู้ ผู้เรียนสามารถ

- 4.1.1 ความหมายทรัพย์สินทางปัญญา
- 4.1.2 ประเภทของทรัพย์สินทางปัญญา
- 4.1.3 ประเภทของทรัพย์สินทางอุตสาหกรรม
- 4.1.4 ประเภทของลิขสิทธิ์ สิทธิบัตร เครื่องหมายการค้า ความลับทางการค้า สิ่งบ่งชี้ทาง

ภูมิศาสตร์

4.2 ด้านทักษะ ผู้เรียนสามารถ

- 4.2.1 ออกแบบเครื่องหมายการค้าได้
- 4.2.2 ถ่ายภาพที่เป็นผลงานลิขสิทธิ์ของตนเองได้
- 4.2.3 สามารถแยกความแตกต่างของ ทรัพย์สินทางปัญญาแต่ละประเภทได้

4.3 ด้านการประยุกต์ใช้ ผู้เรียนสามารถ

- 4.3.1 นำความรู้เกี่ยวกับกฎหมายทรัพย์สินทางปัญญาในการประกอบอาชีพไปประยุกต์ใช้ได้

4.4 ด้านเจตคติ กิจนิสัย และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ผู้เรียนสามารถ

- 4.4.1 มีความรับผิดชอบ
- 4.4.2 มีวินัย
- 4.4.3 มีความสนใจใฝ่เรียนรู้
- 4.4.4 แสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเอง
- 4.4.5 ปฏิบัติตนตามกฎหมาย

5.เครื่องมือ วัสดุ และอุปกรณ์

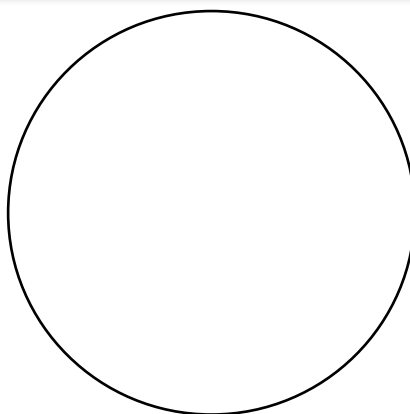
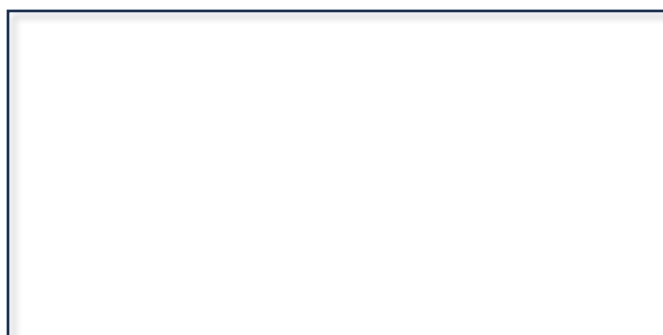
5.เครื่องมือ วัสดุ และอุปกรณ์

- 5.1 สมุดรายงาน/กระดาษรายงาน/สมุดเรียน
- 5.2 หนังสือประกอบการเรียน
- 5.3 ไม้บรรทัด ปากกา
- 5.4 อินเทอร์เน็ต

6.ขั้นตอนการทำกิจกรรม

1. ชี้แจงให้ผู้เรียนทำใบกิจกรรมตามที่กำหนดให้ พร้อมอธิบายและนำเสนอ

คำสั่ง ให้นักเรียนออกแบบเครื่องหมายการค้าภายในกรอบที่กำหนด เพียง 1 อัน พร้อมอธิบายพอสังเขป ถึงความหมายของเครื่องหมายการค้าที่ตนเองออกแบบมานี้



2. ให้ผู้เรียนสืบค้นข้อมูลและนำเสนอหน้าชั้นเรียน

7.สรุปและอภิปราย

- 7.1. ผู้เรียนกลุ่มอื่นๆ ร่วมกันแสดงความคิดเห็น
- 7.2. ครูผู้สอนให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

8.การประเมินผล

ความรู้	ทักษะ	คุณลักษณะ	เกณฑ์การประเมิน
☐ ความรู้ ความเข้าใจ	☐ การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามเวลาที่กำหนด	☐ การมีมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติกิจกรรม	☐ เกณฑ์การประเมินทำเครื่องหมาย ✓ ในแต่ละตอน 3 ข้อ
☐ การนำไปใช้ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ การประเมินค่า	☐ การปฏิบัติงานด้วยความละเอียด รอบคอบ ปลอดภัย เรียบร้อย สวยงาม	☐ ความมีวินัย ตรงต่อเวลา ซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติงาน	☐ คือผ่านการประเมิน 1.ด้านความรู้ (K) ☐ ผ่าน ☐ ไม่ผ่าน
☐ การศึกษาค้นคว้า การแสวงหาแหล่งข้อมูล	☐ การปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดสมรรถนะแก่ผู้เรียน	☐ การประพฤติตนตามระเบียบของสถานศึกษา	2.ด้านทักษะ (P) ☐ ผ่าน ☐ ไม่ผ่าน
☐ การแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผล	☐ ทักษะการวางแผน การคิดสร้างสรรค์ การออกแบบการผลิต	☐ มีเจตคติที่ดีในการปฏิบัติกิจกรรม	3.ด้านทักษะ (A) ☐ ผ่าน ☐ ไม่ผ่าน
☐ การหาประสบการณ์ความรู้ใหม่	☐ การตัดสินใจแก้ไขปัญหา	☐ ความพอเพียง พอประมาณ	

ผ่านเกณฑ์การประเมินผลไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60

9.เอกสารอ้างอิง/เอกสารค้นคว้าเพิ่มเติม

หนังสือเรียน วิชากฎหมายในงานอาชีพอุตสาหกรรมการผลิต ศูนย์หนังสือเมืองไทย จำกัด กิตติพงษ์ สิทธิเชิงคำ นบ. (นิติศาสตร์)



วิทยาลัยเทคนิคบ้านค่าย

ข้อสอบปลายภาคเรียน

ประจำปีการศึกษา 1/2569

วิชา กฎหมายในงานอาชีพอุตสาหกรรมการผลิต

รหัสวิชา 30100 – 1002

จำนวนข้อสอบ 30 ข้อ

เวลา 1 ชั่วโมง

คะแนนสอบปลายภาคเรียน 30 คะแนน

ผู้ออกข้อสอบครูสุรินทร์ กลั่นขาว

คำสั่ง ให้นักศึกษาเลือกคำตอบที่ถูกต้องที่สุดเพียงคำตอบเดียว

1. ข้อใดคือวัตถุประสงค์ของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์
 - ก. แจ่งข้อเรียกร้องและระงับข้อพิพาทแรงงาน
 - ข. ให้ความคุ้มครองในกิจการที่กำหนดไว้
 - ค. กิจการประกอบอาชีพเดียวกัน
 - ง. กิจการที่ตราขึ้นตามพระราชกฤษฎีกา
 - จ. ระงับข้อพิพาทของนายจ้าง
2. เงื่อนไขของสิทธิรับประโยชน์ทดแทนกรณีตายผู้เอาประกันตนต้องจ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่ากี่วัน
 - ก. 210 วัน
 - ข. 90 วัน
 - ค. 60 วัน
 - ง. 30 วัน
 - จ. 40 วัน
3. กรณีลูกจ้างถึงแก่ความตายสูญหายจะได้ประโยชน์อะไรบ้าง
 - ก. ได้ค่าทำศพ 100 เท่าของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่สถานประกอบการตั้งอยู่
 - ข. ค่าทดแทน 60 % ของค่าจ้างเป็นเวลา 8 ปี
 - ค. ค่าทดแทน 60 % 1 ของค่าจ้างเป็นเวลา 5 ปี
 - ง. ได้ค่าทำศพ 100 เท่าของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ค่าทดแทนร้อยละ 60 เป็นเวลา 8 ปี
 - จ. ได้ค่าทำศพ จำนวน 50000 บาท
4. ข้อใด **มิได้** เป็นข้อกำหนดของสหพันธ์นายจ้าง
 - ก. ส่งเสริมความสัมพันธ์ของสมาคมคุ้มครองผล ประโยชน์
 - ข. ไม่ต้องจดทะเบียนแต่แจ้งสมาชิกให้ทราบทั่วกัน
 - ค. สมาคมนายจ้าง 2 สมาคมขึ้นไปรวมตัวกัน
 - ง. สมาชิกของสมาคมนายจ้างประกอบกิจการประเภทเดียวกัน
 - จ. ทุกข้อที่กล่าวมา

5. กรณีทุพพลภาพได้รับคำรักษาพยาบาล ประโยชน์ทดแทน ในข้อใดไม่ถูกต้อง
 - ก. ค่าทดแทน 60 % ของค่าจ้างรายเดือน
 - ข. ได้ค่าทดแทนไม่เกิน 15 ปี
 - ค. ได้คำรักษาพยาบาลตามสิทธิ
 - ง. ทุพพลภาพต้องเป็นอย่างถาวร
 - จ. ไม่สามารถใช้ชีวิตปกติได้
6. ค่าสงเคราะห์บุตรกองทุนประกันสังคมได้เท่าไร
 - ก. คนละ 350/คน ไม่เกิน 6 ปี ครั้งละไม่เกิน 2 คน
 - ข. คนละ 350/คน ไม่เกิน 8 ปี ครั้งละไม่เกิน 3 คน
 - ค. คนละ 600/คน ไม่เกิน 6 ปี ครั้งละไม่เกิน 2 คน
 - ง. คนละ 350/คน ไม่เกิน 6 ปี ครั้งละไม่เกิน 2 คน
 - จ. คนละ 800/คน ไม่เกิน 6 ปี ครั้งละไม่เกิน 3 คน
7. ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ นายจ้างปิดงานได้ แต่ต้องแจ้งลูกจ้างอย่างน้อยเป็นเวลาเท่าใด
 - ก. ล่วงหน้าอย่างน้อย 24 ชั่วโมง
 - ข. ล่วงหน้าอย่างน้อย 5 วัน
 - ค. ล่วงหน้าอย่างน้อย 15 วัน
 - ง. ล่วงหน้า 3 วัน
 - จ. ล่วงหน้า 2 วัน
8. พุทธศักราชที่จ้างวัดทำงานในสำนักงาน สัญญาจ้างแรงงานจะระงับเมื่อใด
 - ก. วัด ลาป่วย 2 วัน
 - ข. วัด ขาดงานไปทำธุระโดยบอกกล่าวล่วงหน้า
 - ค. วัด ประสบอุบัติเหตุ
 - ง. วัด ตาย
 - จ. วัด ลาพักร้อน 5 วัน
9. ถ้าสัญญาจ้างแรงงานมิได้ระบุว่าจ้างกันนานเพียงใด หากจ่ายค่าจ้างเป็นรายเดือน และฝ่ายหนึ่งจะบอกเลิกสัญญาโดยที่อีกฝ่ายไม่ได้ผิดสัญญาจะต้องทำอย่างไร
 - ก. บอกเลิกสัญญาได้ทันที
 - ข. ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า 1 เดือน
 - ค. ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า 7 วัน
 - ง. ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า 15 วัน
 - จ. ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า 2 เดือน
10. ขนบเป็นพนักงานขับรถของ บริษัท ธนา จำกัด ข้อใดต่อไปนี้ นายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างได้
 - ก. ขนบขับรถบริษัท ขน 2 ครั้งโดยไม่ตั้งใจ
 - ข. ขนบไม่สวัสดี นายจ้าง
 - ค. ขนบล่าป่วย 2 วัน
 - ง. ขนบมาทำงานสาย 2 ครั้ง
 - จ. ขนบให้เพื่อนมาขับรถบริษัทแทนตน โดยนายจ้างไม่ยินยอม
11. ข้อใด มิใช่ สิทธิประโยชน์ของกองทุนเงินทดแทน
 - ก. ประสบอันตราย
 - ข. สูญหาย
 - ค. คลอดบุตร
 - ง. ตาย
 - จ. อุบัติเหตุขณะทำงาน

12. การแจ้งการประสบอันตรายของลูกจ้างต้องแจ้งภายในกี่วัน
 ก. 7 วัน
 ข. 15 วัน
 ค. 30 วัน
 ง. 60 วัน
 จ. 45 วัน
13. ใครเป็นผู้จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทน
 ก. นายจ้าง
 ข. ลูกจ้าง
 ค. รัฐบาล
 ง. นายจ้าง ลูกจ้าง
 จ. ทุกข้อที่กล่าวมา
14. ข้อใดไม่เป็นลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการจ้างแรงงาน
 ก. อาจารย์พิเศษ
 ข. ลูกจ้างชั่วคราวของส่วนราชการ
 ค. พนักงานของบริษัท
 ง. ข้าราชการ
 จ. ลูกจ้างทำงานร้านอาหาร
15. ฟ้า จ้าง ดาว ให้ดูแล เพชร (ผู้ป่วย) ข้อใดทำให้สัญญาจ้างระงับ
 ก. ฟ้าตาย
 ข. ดาวตาย
 ค. เพชรตาย
 ง. ข และ ค ถูก
 จ. ทุกข้อที่กล่าวมา
16. งานใดต่อไปนี้ ห้าม นายจ้างให้ลูกจ้างหญิงทำ
 ก. งานบนนั่งร้านสูงกว่า 5 เมตร
 ข. งานเหมืองแร่ที่ต้องทำใต้ดิน
 ค. งานผลิต ขนส่งวัตถุติดตา
 ง. พนักงานแคชเชียร์
 จ. ทุกข้อที่กล่าวมา
17. ลูกจ้างได้รับค่าจ้างกรณีลาป่วยตามที่ป่วยจริงกำหนดปีละไม่เกินกี่วัน
 ก. 20 วัน
 ข. 30 วัน
 ค. 45 วัน
 ง. 60 วัน
 จ. 35 วัน
18. ข้อใดหนังสือสำคัญที่รัฐออกให้เพื่อคุ้มครองการประดิษฐ์คิดค้นหรือการออกแบบผลิตภัณฑ์ที่มีลักษณะตามที่กฎหมายกำหนด
 ก. ลิขสิทธิ์
 ข. สิทธิบัตร
 ค. กรรมสิทธิ์
 ง. หนังสือสิทธิ
 จ. เครื่องหมายการค้า
19. พระราชบัญญัติลิขสิทธิ์ พ.ศ. 2537 ให้ไว้ ณ วันที่
 ก. 9 ธันวาคม พ.ศ. 2537
 ข. 10 ธันวาคม พ.ศ. 2537
 ค. 9 มีนาคม พ.ศ. 2537
 ง. 10 มีนาคม พ.ศ. 2537
 จ. 12 มีนาคม พ.ศ. 2537

20. พระราชบัญญัติโรงงาน ฉบับ พ.ศ. 2535 มีผลให้ยกเลิกพระราชบัญญัติ ฉบับใด
- พระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ. 2512
 - พระราชบัญญัติโรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2511
 - พระราชบัญญัติโรงงาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2518
 - พระราชบัญญัติโรงงาน (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2522
 - ทุกฉบับที่กล่าวมา
21. พระราชบัญญัตินี้ **มิให้** ใช้กับโรงงานของทางราชการ เพื่อเหตุผลใด
- เพื่อเป็นการประหยัดค่าใช้จ่ายในประเทศ
 - เพื่อประโยชน์แห่งความมั่นคงและความปลอดภัยของประเทศ
 - เพื่ออำนวยความสะดวกแก่หน่วยงานราชการ
 - เพื่ออำนวยความสะดวกแก่เอกชน
 - ไม่มีข้อใดถูก
22. “พระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ. 2535” มีผลบังคับใช้เมื่อใด
- เมื่อพ้นกำหนดเก้าสิบวัน นับตั้งแต่วันประกาศราชกิจจานุเบกษา
 - วันถัดไป นับตั้งแต่วันประกาศราชกิจจานุเบกษา
 - เมื่อพ้นกำหนดสิบวัน นับตั้งแต่วันประกาศราชกิจจานุเบกษา
 - เมื่อพ้นกำหนดสามสิบวัน นับตั้งแต่วันประกาศราชกิจจานุเบกษา
 - เมื่อพ้นกำหนด หกสิบวัน นับตั้งแต่วันประกาศราชกิจจานุเบกษา
23. กฎหมายใดที่สำคัญ ในการกำกับดูแลเกี่ยวกับการใช้เครื่องหมายการค้า
- | | |
|----------------------------|-----------------------|
| ก. พ.ร.บ.เครื่องหมายการค้า | ข. พ.ร.บ.ลิขสิทธิ์ |
| ค. พ.ร.บ.สิทธิบัตร | ง. พ.ร.บ.อนุสิทธิบัตร |
| จ. ทุกข้อที่กล่าวมา | |
24. ข้อใดมิใช่เป็นเงินค่ารักษาพยาบาล
- | | |
|---|---------------------------------------|
| ก. ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการตรวจ | ข. ค่าใช้จ่ายที่จำเป็นให้อาการป่วยหาย |
| ค. ค่าใช้จ่ายซื้ออุปกรณ์ที่ใช้แทนอวัยวะ | ง. ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพ |
| จ. ทุกข้อที่กล่าวมา | |
25. โรงงานจำพวกที่ 2 ได้แก่โรงงานประเภทใด
- โรงงานที่สามารถประกอบกิจการโรงงานได้ทันทีตามความประสงค์
 - โรงงานที่เมื่อจะประกอบกิจการโรงงานต้อง แจ้งให้ผู้อนุญาตทราบก่อน
 - โรงงานที่การตั้งโรงงานจะต้องได้รับใบอนุญาตก่อนจึงจะดำเนินการได้
 - โรงงานที่จะเปิดต้องมีขนาดพื้นที่ 10 ไร่ขึ้นไป
 - โรงงานที่จะเปิดต้องมี เงินทุนไม่น้อยกว่า 50 ล้านบาท
26. ค่าเหมาคลอดบุตรกองทุนประกันสังคมได้ค่าทดแทนเป็นจำนวนเท่าใด
- | | |
|---------------|---------------|
| ก. 16,000 บาท | ข. 15,000 บาท |
| ค. 13,000 บาท | ง. 10,000 บาท |

จ. 12,000 บาท

27. เครื่องหมายการค้าที่จดทะเบียนแล้วจะมีอายุการคุ้มครองกี่ปี

ก. 4 ปี

๖. 6 ปี

ค. 5 ปี

ง. 10 ปี

จ. 15ปี

28. ในกรณีที่ผู้ประกันตนสิ้นสภาพการเป็นลูกจ้างและได้ส่งเงินสมทบครบตามเงื่อนไขที่จะก่อให้เกิดสิทธิตาม
บทบัญญัติจะสามารถใช้สิทธิในการรักษาพยาบาลได้อีกต่อไปกี่เดือน

ก. 3 เดือน

ข. 5 เดือน

ค. 4 เดือน

ง. 6 เดือน

จ. 9 เดือน

29. เครื่องหมายการค้าที่จดทะเบียนแล้วจะมีอายุการคุ้มครองกี่ปี

ก. 4 ปี

๖. 6 ปี

ค. 5 ปี

ง. 10 ปี

จ. 15ปี

30. หนังสือสำคัญที่รัฐออกให้เพื่อคุ้มครองการประดิษฐ์ เราเรียกว่าอะไร

ก. ลิขสิทธิ์

ข. หนังสือราชการ

ค. สิทธิบัตร

ง. เครื่องหมายการค้า

จ. หนังสือข้อตกลง

เฉลยข้อสอบ

- | | | | | |
|--------|--------|--------|--------|--------|
| 1. ก. | 2. ง. | 3. จ. | 4. ค. | 5. ก. |
| 6. จ. | 7. ก. | 8. ง. | 9. ข. | 10. จ. |
| 11. ค. | 12. ข. | 13. ก. | 14. ง. | 15. ข. |
| 16. ข. | 17. ข. | 18. ข. | 19. ก. | 20. ก. |
| 21. ข. | 22. ก. | 23. ก. | 24. ง. | 25. ข. |
| 26. ค. | 27. ง. | 28. ง. | 29. ง. | 30. ค. |



วิทยาลัยเทคนิคบ้านค่าย
แผนวิชาเทคโนโลยีธุรกิจดิจิทัล
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ

