

e-Book

นักวิชาการเตรียมสอบราชการ

จัดทำโดย นักวิชาการเตรียมสอบข้าราชการ



คู่มือเตรียมสอบ

นักวิชาการแรงงาน (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)

เนื้อหาประกอบด้วย

2560

- ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
- ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับ นักวิชาการแรงงาน
- ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง
- แนวข้อสอบ



จำหน่าย e-book, mp3 , video

คู่มือเตรียมสอบราชการ คู่มือสอบท้องถิ่น นักวิเคราะห์นโยบายและแผน อธิการ นักพัฒนาชุมชน ปลัดอำเภอ ทาราชการ พนักงานรัฐต่างๆ



259.-

ขอบเขตเนื้อหา

ส่วนที่ 1 ความเป็นมาของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ประวัติความเป็นมา	6
สัญลักษณ์	7
โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ	8
วิสัยทัศน์	8
พันธกิจ	9
ยุทธศาสตร์	9
กลยุทธ์	9
วัฒนธรรมขององค์กร	10
ค่านิยม	11
ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	10

ส่วนที่ 2 กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2560	15
พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2544	65
ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. 2547	106

ส่วนที่ 3 ความรู้เฉพาะตำแหน่ง

นโยบายรัฐบาล และนโยบายกระทรวงแรงงาน	118
นโยบายและแนวทางการปฏิบัติราชการของกระทรวงแรงงาน	121
พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545	130
พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2558	
คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 21/2560	
เรื่อง การแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายเพื่ออำนวยความสะดวกในการประกอบธุรกิจ	146
พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537	189
พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522	
แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2558	208
พระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530 แก้ไขถึง (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2558	223

ส่วนที่ 4 ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับ แรงงาน

อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 2560	236
สิทธิหน้าที่นายจ้าง และลูกจ้าง	240
ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด	243
ค่าชดเชย	243
สวัสดิการแรงงาน	246
สิทธิการลาพักผ่อนประจำปีของลูกจ้างในประเทศสมาชิกอาเซียนและกลุ่ม G7	253

ส่วนที่ 5 ความรู้เกี่ยวกับคอมพิวเตอร์

ส่วนประกอบคอมพิวเตอร์	261
อุปกรณ์คอมพิวเตอร์	266
ระบบเครือข่าย	273
อินเทอร์เน็ต	276
โปรแกรมประยุกต์ใช้งานประเภทต่างๆ	278

การละเมิดสิทธิข้อฟแวร์	282
ไวรัสคอมพิวเตอร์	283

ส่วนที่ 6 ความรู้เกี่ยวกับสังคม เศรษฐกิจ การเมือง

ความรู้เกี่ยวกับสังคม	284
ความรู้เกี่ยวกับการเมือง	303
ความรู้เกี่ยวกับอาเซียน	311
แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564)	323
กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579)	327
นโยบายของรัฐบาล	330
ความรู้เกี่ยวกับเศรษฐกิจพอเพียง	351

ส่วนที่ 7 แนวข้อสอบ

แนวข้อสอบ คอมพิวเตอร์ ชุดที่ 1	358
แนวข้อสอบ คอมพิวเตอร์ ชุดที่ 2	379
แนวข้อสอบ พนักงานราชการ	398
แนวข้อสอบ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2560	410
แนวข้อสอบ กฎหมายแรงงานสัมพันธ์	421
แนวข้อสอบ นักวิชาการแรงงาน	432

ประวัติความเป็นมา

ภายหลังการเปลี่ยนแปลงการปกครองจากระบบ สมบูรณาญาสิทธิราชย์เป็นระบบ ประชาธิปไตย เมื่อวันที่ 24 มิถุนายน 2475 ประเทศไทยได้รับผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ ทั่วโลก ก่อให้เกิดภาวะการว่างงานเพิ่มมากขึ้น คณะผู้ก่อการเปลี่ยนแปลงการปกครองจึงกำหนด นโยบายหลักในการบำรุงความสุขของ ราษฎรในทางเศรษฐกิจและหางานให้ราษฎรทุกคน เพื่อ มุ่งเน้นขจัดปัญหาการว่างงาน ดังนั้น จึงมีการตราพระราชบัญญัติว่าด้วยสำนักจัดหางาน พ.ศ. 2475 และพระราชบัญญัติสำนักงานจัดหางานประจำท้องถิ่น พ.ศ. 2475 พร้อมกับการปรับปรุง กฎหมายด้านแรงงาน และจัดตั้งหน่วยงานขึ้นมาบริหารให้เกิดผลในทางปฏิบัติ โดยแผนกจัดหาว งาน กองทะเบียน กรมปลัดกระทรวงมหาดไทย นับเป็นหน่วยงานแรกที่มีบทบาทในการบริหาร แรงงานอย่างชัดเจน

นับแต่นั้นเป็นต้นมา หน่วยงานด้านบริหารแรงงานจึงได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ด้วย ปริมาณงานในด้านแรงงานที่ขยายตัวมาโดยตลอด เมื่อเริ่มแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2504 – 2509) หน่วยงานที่ทำหน้าที่ด้านบริหารแรงงานขณะนั้นคือ กองแรงงาน จึงได้รับการยกฐานะขึ้นเป็นส่วนแรงงานในปี พ.ศ. 2505 และในปี พ.ศ. 2508 ได้รับการยกฐานะ เป็นกรมแรงงานภายใต้สังกัดกระทรวงมหาดไทย ทำหน้าที่ในการบริหารแรงงาน การคุ้มครอง แรงงาน การแรงงานสัมพันธ์ การพัฒนาฝีมือแรงงาน การจัดหางาน และกองทุนเงินทดแทนต่อมา ในปีพ.ศ. 2533 รัฐบาลพิจารณาเห็นว่าแรงงานควรมีความมั่นคงในชีวิตด้วยระบบประกันสังคม จึง ได้จัดตั้งสำนักงานประกันสังคม และโอนภารกิจด้านกองทุนเงินทดแทนของกรมแรงงานให้กับ สำนักงานประกันสังคม

ภารกิจของกรมแรงงานได้ทวีความสำคัญมากขึ้น โดยลำดับ นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2525 เป็น ต้นมา รัฐบาลหลายสมัยได้พยายามยกฐานะกรมแรงงานขึ้นเป็นกระทรวงแรงงาน แต่ประสบกับ ปัญหาการเปลี่ยนแปลงรัฐบาลทุกครั้ง จนกระทั่งวันที่ 28 มกราคม 2535 คณะรัฐมนตรีมีมติ อนุมัติให้ยุบเลิกกรมแรงงานและจัดตั้งหน่วยงานในสังกัด กระทรวงมหาดไทยขึ้นใหม่ 2 หน่วยงาน คือ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ทำหน้าที่ดูแล รับผิดชอบ บริหารการคุ้มครองแรงงานและ การแรงงานสัมพันธ์ และกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ทำหน้าที่ดูแลรับผิดชอบ บริหารงานการส่งเสริม การมีงานทำ ได้แก่ การพัฒนาฝีมือแรงงาน และการจัดหางาน พร้อมทั้งอนุมัติในหลักการให้ เตรียมดำเนินการจัดตั้งกระทรวงแรงงานและ สวัสดิการสังคมต่อไป

วิสัยทัศน์

เป็นองค์กรหลักมีมืออาชีพในการคุ้มครองแรงงาน พัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานอย่าง เป็นมาตรฐาน และสร้างสันติสุขในวงการแรงงานด้วยความเป็นธรรม

มืออาชีพ (Professional) หมายถึง มีความสามารถ ความชำนาญ มีความรอบรู้ มีวิธีการ และหลักการที่ถูกต้อง

แรงงาน (Labour) หมายถึง นายจ้าง ลูกจ้าง รวมถึงผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้านใน งานที่รับไปทำที่บ้าน

คุณภาพชีวิต (Quality of life) หมายถึง มีความมั่นคงและมีความสุขในการทำงาน

มาตรฐาน (Standard) หมายถึง กฎหรือหลักเกณฑ์ที่สอดคล้องกับอนุสัญญาของ องค์กรแรงงานระหว่างประเทศและกฎหมายของประเทศ

สันติสุข (Peace) หมายถึง ความสัมพันธ์ที่ดีของแรงงานในการร่วมกันป้องกันและแก้ไข ปัญหาด้านแรงงานภายใต้การส่งเสริมของภาครัฐ

ความเป็นธรรม (Fairness) หมายถึง การกระทำที่ชอบด้วยเหตุผล

พันธกิจ

1. กำหนดและพัฒนามาตรฐานแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล
2. กำกับดูแลการคุ้มครองแรงงานให้เป็นไปตามกฎหมาย
3. ส่งเสริมและพัฒนาการคุ้มครองแรงงาน ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและ สภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงงานสัมพันธ์ สวัสดิการแรงงาน และมาตรฐานแรงงานไทย
4. พัฒนาระบบบริหารจัดการของกรม

ประเด็นยุทธศาสตร์และกลยุทธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : การพัฒนาการคุ้มครองแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล

กลยุทธ์

1. พัฒนาระบบการคุ้มครองแรงงาน
2. เพิ่มประสิทธิภาพและยกระดับการบังคับใช้กฎหมาย
3. พัฒนาองค์ความรู้ด้านแรงงาน

ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับ แรงงาน

ประกาศคณะกรรมการค่าจ้างเรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 8)

ด้วยคณะกรรมการค่าจ้างได้มีการประชุมศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ ประกอบกับข้อเท็จจริงอื่นตามที่กฎหมายกำหนด เมื่อวันที่ 19 ตุลาคม พ.ศ. 2559 และมีมติเห็นชอบให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเพื่อใช้บังคับแก่นายจ้างและลูกจ้างทุกคนอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 79 (3) และมาตรา 88 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2551 คณะกรรมการค่าจ้างจึงออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ให้ยกเลิกประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 6) ลงวันที่ 2 พฤศจิกายน พ.ศ. 2554 และประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 7) ลงวันที่ 10 ตุลาคม พ.ศ. 2555

ข้อ 2 ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละสามร้อยสิบบาท ในท้องที่กรุงเทพมหานคร จังหวัดนครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี ภูเก็ต สมุทรปราการ และสมุทรสาคร

ข้อ 3 ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละสามร้อยแปดบาท ในท้องที่จังหวัดกระบี่ ขอนแก่น ฉะเชิงเทรา ชลบุรี เชียงใหม่ นครราชสีมา ปราจีนบุรี พระนครศรีอยุธยา พังงา ระยอง สงขลา สระบุรี และสุราษฎร์ธานี

ข้อ 4 ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละสามร้อยห้าบาท ในท้องที่จังหวัด กาญจนบุรี กำแพงเพชร จันทบุรี ชัยนาท ชัยภูมิ เชียงราย ตราด ตาก นครนายก นครพนม นครสวรรค์ น่าน บึงกาฬ บุรีรัมย์ ประจวบคีรีขันธ์ พะเยา พัทลุง พิจิตร พิษณุโลก เพชรบุรี เพชรบูรณ์ แพร่ มหาสารคาม มุกดาหาร แม่ฮ่องสอน ยโสธร ร้อยเอ็ด ราชบุรี ลพบุรี ลำปาง ลำพูน เลย ศรีสะเกษ สกลนคร สตูล สมุทรสงคราม สระแก้ว สุโขทัย สุพรรณบุรี สุรินทร์ หนองคาย หนองบัวลำภู อ่างทอง อำนาจเจริญ อุตรดิตถ์ อุทัยธานี และอุบลราชธานี

ข้อ 5 ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละสามร้อยบาท ในท้องที่จังหวัดชุมพร ตรัง นครศรีธรรมราช นราธิวาส ปัตตานี ยะลา ระนอง และสิงห์บุรี

ข้อ 6 เพื่อประโยชน์ตามข้อ ๒ ถึงข้อ ๕ คำว่า “วัน” หมายถึง เวลาทำงานปกติของลูกจ้าง ซึ่งไม่เกินชั่วโมงทำงานดังต่อไปนี้ แม้นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานน้อยกว่าเวลาทำงานปกติเพียงใดก็ตาม

สิทธิหน้าที่นายจ้าง และลูกจ้าง

1. เวลาทำงานปกติ

งานทั่วไปไม่เกิน 8 ชม./วัน หรือตามที่นายจ้างลูกจ้างตกลงกัน และไม่เกิน 48 ชม./สัปดาห์ งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง ได้แก่ งานที่ต้องทำใต้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์ หรือในที่อับอากาศ งานเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสี งานเชื่อมโลหะ งานขนส่งวัตถุอันตราย งานผลิตสารเคมีอันตราย งานที่ต้องทำด้วยเครื่องมือ หรือเครื่องจักร ซึ่งผู้ทำได้รับความสั่นสะเทือนอันอาจเป็นอันตราย และงานที่ต้องทำเกี่ยวกับความร้อนจัดหรือความเย็นจัดอันอาจเป็นอันตราย ซึ่งโดยสภาพของงานมีความเสี่ยงอันตรายสูงหรือมีภาวะแวดล้อมในการทำงานเกิน มาตรฐานความปลอดภัยที่กำหนดไว้ซึ่งไม่สามารถปรับปรุงแก้ไขที่แหล่งกำเนิดได้ และต้องจัดให้มีการป้องกันที่ตัวบุคคล ให้มีเวลาทำงานปกติไม่เกิน 7 ชม./วัน และไม่เกิน 42 ชม./สัปดาห์

2. เวลาพัก

ระหว่างการทำงานปกติ ไม่น้อยกว่า 1 ชม./วัน หลังจากลูกจ้างทำงานมาแล้วไม่เกิน 5 ชม. ติดต่อกันหรืออาจตกลงกันพักเป็นช่วงๆ ก็ได้แต่รวมแล้วต้องไม่น้อยกว่า 1 ชม./วัน งานในร้านขายอาหารหรือร้านขายเครื่องดื่มซึ่งเปิดจำหน่ายหรือให้บริการในแต่ละวันไม่ติดต่อกันอาจพักเกิน 2 ชม./วันก็ได้ นายจ้างอาจจะไม่จัดเวลาพักได้กรณีเป็นงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไปโดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างหรือเป็นงานฉุกเฉิน ก่อนการทำงานล่วงเวลา กรณีให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาต่อจากเวลาทำงานปกติไม่น้อยกว่า 2 ชม. ต้องจัดให้ลูกจ้างพักก่อนเริ่มทำงานล่วงเวลาไม่น้อยกว่า 20 นาที

3. วันหยุด

วันหยุดประจำสัปดาห์ ไม่น้อยกว่า 1 วัน/สัปดาห์ โดยให้มีระยะห่างกันไม่เกิน 6 วัน สำหรับงานโรงแรม งานขนส่งงานในป่า งานในที่ทุรกันดาร หรืองานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวงอาจตกลงกันสะสมและเลื่อนวันหยุดประจำ สัปดาห์ไปหยุดเมื่อใดก็ได้ภายในระยะเวลา 4 สัปดาห์ติดต่อกัน

วันหยุดตามประเพณี ไม่น้อยกว่า 13 วัน/ปี โดยรวมวันแรงงานแห่งชาติ โดยพิจารณาจากวันหยุดราชการประจำปี วันหยุดทางศาสนา หรือขนบธรรมเนียมประเพณีแห่งท้องถิ่น ถ้าวันหยุดตามประเพณีตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ให้หยุดชดเชยวันหยุดตามประเพณีในวันทำงานถัดไป

สำหรับงานในกิจการโรงแรม สถานมหรสพ ร้านอาหาร ร้านขายเครื่องดื่ม ฯลฯ อาจตกลงกันหยุดวันอื่นชดเชยวันหยุดตามประเพณี หรือจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้ก็ได้

วันหยุดพักผ่อนประจำปี ไม่น้อยกว่า 6 วันทำงาน/ปี สำหรับลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาครบ 1 ปี อาจตกลงกันล่วงหน้าสะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปี ไปรวมหยุดในปีต่อๆ ไปได้

4. การทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุด

อาจให้ลูกจ้างทำได้โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราวๆ ไป

อาจให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลา และทำงานในวันหยุดได้เท่าที่จำเป็น ถ้าลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หรือเป็นงานฉุกเฉิน

อาจให้ทำงานในวันหยุด สำหรับกิจการโรงแรม สถานมหรสพ งานขนส่ง ร้านอาหาร ร้านขายเครื่องดื่ม สโมสร สมาคม และสถานพยาบาลได้ โดยไม่จำเป็นต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อน

ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุด และการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด รวมแล้วต้องไม่เกิน 36 ชม./สัปดาห์

5. วันลา

วันลาป่วย ลูกจ้างลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง การลาป่วยตั้งแต่ 3 วันทำงานขึ้นไปนายจ้างอาจให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือของสถานพยาบาลของทางราชการได้ หากลูกจ้างไม่อาจแสดงได้ให้ลูกจ้างชี้แจงให้นายจ้างทราบวันที่ลูกจ้างไม่อาจทำงานได้เนื่องจากประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยซึ่งเกิดจากการทำงานหรือวันลาเพื่อคลอดบุตรไม่ถือเป็นวันลาป่วย วันลากิจ ลูกจ้างลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน

วันลาทำหมัน ลูกจ้างลาเพื่อทำหมันและเนื่องจากการทำหมันได้ตามระยะเวลาที่แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งกำหนดและออกใบรับรอง

วันลาข้าราชการทหาร ลูกจ้างลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพล เพื่อตรวจสอบฝึกวิชาทหาร หรือทดลองความพร้อมตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหารได้

วันลาคลอดบุตร ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ลาเพื่อคลอดบุตรได้ครรภ์หนึ่งไม่เกิน 90 วัน โดยนับรวมวันหยุด

วันลาฝึกอบรม ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อประโยชน์ต่อการแรงงานและสวัสดิการสังคมหรือการเพิ่มทักษะความชำนาญเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างตามโครงการหรือหลักสูตร ซึ่งมีกำหนดเวลาที่แน่นอนและชัดเจน และเพื่อการสอบวัดผลทางการศึกษาที่ทางราชการจัดหรืออนุญาตให้จัดขึ้น ลูกจ้างต้องแจ้งเหตุในการลาโดยชัดแจ้ง พร้อมทั้งแสดงหลักฐานที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี) ให้นายจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 7 วันก่อนวันลา นายจ้างอาจไม่อนุญาตให้ลาหากในปีที่ลาลูกจ้างเคยได้รับอนุญาตให้ลามาแล้วไม่น้อยกว่า 30 วัน หรือ 3 ครั้งหรือแสดงได้ว่าการลาของลูกจ้างอาจก่อให้เกิดความเสียหายหรือกระทบต่อการประกอบธุรกิจของนายจ้าง

6. ค่าตอบแทนในการทำงาน

ค่าจ้าง จ่ายเป็นเงินเท่านั้น จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ถ้ากำหนดเวลาทำงานปกติเกิน 9 ชม./วัน ให้จ่ายค่าตอบแทนแก่ลูกจ้าง ซึ่งไม่ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือนสำหรับการทำงานที่เกิน 9 ชม. ขึ้นไป ไม่น้อยกว่า 1.5 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงหรือต่อหน่วยในวันทำงาน และในอัตราไม่น้อยกว่า 3 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงหรือต่อหน่วยในวันหยุด

ค่าจ้างในวันหยุด จ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปี ยกเว้นลูกจ้างรายวัน รายชั่วโมง หรือตามผลงาน ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์

ค่าจ้างในวันลา จ่ายค่าจ้างในวันลาป่วยไม่เกิน 30 วันทำงาน/ปี จ่ายค่าจ้างในวันลาเพื่อทำหมั้น จ่ายค่าจ้างในวันลาเพื่อรับราชการทหารไม่เกิน 60 วัน/ปี จ่ายค่าจ้างในวันลาเพื่อคลอดบุตรไม่เกิน 45 วัน/ครรภ์

ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด

1. ถ้าทำงานเกินเวลาทำงานปกติของวันทำงาน นายจ้างต้องจ่ายค่าล่วงเวลาไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวน ชั่วโมงที่ทำหรือไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อหน่วย ในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามผลงาน

8. ในกรณีที่นายจ้างจงใจไม่คืนหรือไม่จ่ายเงินค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด โดยปราศจากเหตุผลอันสมควร เมื่อพ้นกำหนดเวลากี่วันนับแต่วันที่ถึงกำหนดคืนหรือจ่าย ให้นายจ้างเสียเงินเพิ่มให้แก่ลูกจ้างทุกระยะเวลาที่วัน

ก.เจ็ดวัน

ข.สิบห้าวัน

ค.สามสิบวัน

ง.หกสิบวัน

ตอบ ก.เจ็ดวัน

ในกรณีที่นายจ้างจงใจไม่คืนหรือไม่จ่ายเงินตามวรรคหนึ่งโดยปราศจากเหตุผลอันสมควร เมื่อพ้นกำหนดเวลาเจ็ดวันนับแต่วันที่ถึงกำหนดคืนหรือจ่าย ให้นายจ้างเสียเงินเพิ่มให้แก่ลูกจ้างร้อยละสิบห้าของเงินที่ค้างจ่ายทุกระยะเวลาเจ็ดวัน

9. การใช้แรงงานทั่วไปในแต่ละวันลูกจ้างใช้แรงงานไม่เกินกี่ชั่วโมง

ก.หกชั่วโมง

ข.แปดชั่วโมง

ค.เก้าชั่วโมง

ง. สิบชั่วโมง

ตอบ ข. แปดชั่วโมง

ลูกจ้างได้ไม่เกินเวลาทำงานของแต่ละประเภทงานตามที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่วันหนึ่งต้องไม่เกินแปดชั่วโมง ในกรณีที่เวลาทำงานวันใดน้อยกว่าแปดชั่วโมง นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันให้นำเวลาทำงานส่วนที่เหลือนั้นไปรวมกับเวลาทำงานในวันทำงานปกติอื่นก็ได้ แต่ต้องไม่เกินวันละเก้าชั่วโมงและเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้ว สัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง เว้นแต่กรณีที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามที่กำหนดในกฎกระทรวงต้องมีเวลาทำงานปกติวันหนึ่งไม่เกินเจ็ดชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบสองชั่วโมง

10. งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามที่กฎหมายกำหนดต้องมีเวลาทำงานปกติวันหนึ่งไม่เกินกี่ชั่วโมง

ก. ห้าชั่วโมง

ข. หกชั่วโมง

ค.เจ็ดชั่วโมง

ง.แปดชั่วโมง

ตอบ ค.เจ็ดชั่วโมง

7. เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ในกิจการใด ให้พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานส่งข้อพิพาทแรงงานให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เพื่อพิจารณาวินิจฉัย

- ก. การรถไฟ
- ข. การโทรศัพท์หรือการโทรคมนาคม
- ค. กิจการโรงพยาบาลหรือกิจการสถานพยาบาล ง. ถูกทุกข้อ

ตอบ ง. ถูกทุกข้อ

เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ในกิจการดังต่อไปนี้

- (1) การรถไฟ
- (2) การท่าเรือ
- (3) การโทรศัพท์หรือการโทรคมนาคม
- (4) การผลิตหรือการจำหน่ายพลังงาน หรือกระแสไฟฟ้าแก่ประชาชน
- (5) การประปา
- (6) การผลิตหรือการกลั่นน้ำมันเชื้อเพลิง
- (7) กิจการโรงพยาบาลหรือกิจการสถานพยาบาล
- (8) กิจการอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

8. คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ มีจำนวนเท่าใด

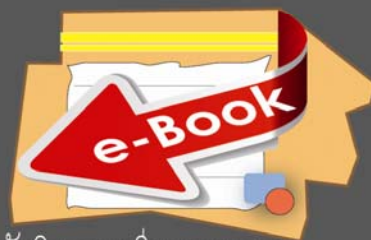
- ก. ประธานกรรมการหนึ่งคน และกรรมการอื่นอีกไม่น้อยกว่าสองคน แต่ไม่เกินสิบคน
- ข. ประธานกรรมการหนึ่งคน และกรรมการอื่นอีกไม่น้อยกว่าสี่คน แต่ไม่เกินสิบสองคน
- ค. ประธานกรรมการหนึ่งคน และกรรมการอื่นอีกไม่น้อยกว่าหกคน แต่ไม่เกินสิบสี่คน
- ง. ประธานกรรมการหนึ่งคน และกรรมการอื่นอีกไม่น้อยกว่าแปดคน แต่ไม่เกินสิบสี่คน

ตอบ ง. ประธานกรรมการหนึ่งคน และกรรมการอื่นอีกไม่น้อยกว่าแปดคน แต่ไม่เกินสิบสี่คน

คณะกรรมการคณะหนึ่ง เรียกว่า “คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์” ประกอบด้วยประธานกรรมการหนึ่งคน และกรรมการอื่นอีกไม่น้อยกว่าแปดคน แต่ไม่เกินสิบสี่คน ในจำนวนนั้นอย่างน้อยต้องมีกรรมการซึ่งเป็นฝ่ายนายจ้างสามคนและฝ่ายลูกจ้างสามคน

9. ในสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่กี่คนขึ้นไป ที่ ลูกจ้างอาจจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้นได้

- ก. ยี่สิบคนขึ้นไป
- ข. ยี่สิบห้าคนขึ้นไป
- ค. สามสิบคนขึ้นไป
- ง. ห้าสิบคนขึ้นไป



นักวิชาการเตรียมสอบราชการ

นักวิชาการเตรียมสอบราชการ