



e-Book

นักวิชาการเตรียมสอบราชการ

จัดทำโดย นักวิชาการเตรียมสอบข้าราชการ



นักวิชาการ

คู่มือเตรียมสอบ

การเงินและบัญชี

(กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)

เนื้อหาประกอบด้วย

2560

- ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
- ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับ นักวิชาการเงินและบัญชี
- ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง
- แนวข้อสอบ



จำหน่าย e-book, mp3 , video

คู่มือเตรียมสอบราชการ คู่มือสอบท้องถิ่น นักวิเคราะห์นโยบายและแผน อธิการ นักพัฒนชุมชน ปลัดอำเภอ ทาราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ

e-Book

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
นโยบายรัฐบาล และนโยบายกระทรวงแรงงาน	118
นโยบายและแนวทางการปฏิบัติราชการของกระทรวงแรงงาน	121

ส่วนที่ 4 ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับ แรงงาน

อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 2560	130
สิทธิหน้าที่นายจ้าง และลูกจ้าง	131
ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด	134
ค่าชดเชย	134
สวัสดิการแรงงาน	137
สิทธิการลาพักผ่อนประจำปีของลูกจ้างในประเทศสมาชิกอาเซียนและกลุ่ม G7	144

ส่วนที่ 5 ความรู้เกี่ยวกับคอมพิวเตอร์

ส่วนประกอบคอมพิวเตอร์	149
อุปกรณ์คอมพิวเตอร์	152
ระบบเครือข่าย	164
อินเทอร์เน็ต	167
โปรแกรมประยุกต์ใช้งานประเภทต่างๆ	169
การละเมิดสิทธิซอฟต์แวร์	173
ไวรัสคอมพิวเตอร์	174

ส่วนที่ 6 ความรู้เฉพาะตำแหน่งบัญชีและการเงิน

ความรู้เกี่ยวกับการบัญชีเบื้องต้น	175
ข้อสมมติฐานทางการบัญชี	179
งบการเงิน	181
สมการบัญชี	184
การวิเคราะห์รายการค้า	193
ผังบัญชี	197

สมุดรายวันขั้นต้น	204
กระดาษทำการ	230
สมุดรายวันเฉพาะ	240
การบริหารการเงิน	255
การวิเคราะห์อัตราส่วนทางการเงิน	258
การวิเคราะห์งบกระแสเงินทุนและงบประมาณ	268
การวิเคราะห์การใช้สินทรัพย์และเงินทุนในการดำเนินงาน	275
การบริหารการเงินหมุนเวียน	281
การบริหารลูกหนี้	283
การบริหารสินค้าคงคลัง	287
งบประมาณการลงทุน	298
การคลังภาครัฐ	314

ส่วนที่ 7 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการเงินและบัญชี

ระเบียบฯ ว่าด้วยการพัสดุ	359
ระเบียบฯ ว่าด้วยพัสดุด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์	432
ระเบียบการเบิกจ่ายเงินจากคลัง การเก็บรักษาเงินและการนำเงินส่งคลัง พ.ศ. 2551	441
ระเบียบว่าด้วยการบริหารงบประมาณ พ.ศ. 2548 และที่แก้ไขเพิ่มเติม	462

ส่วนที่ 8 แนวข้อสอบ

แนวข้อสอบ บัญชีและการเงิน	479
แนวข้อสอบ ระเบียบฯ ว่าด้วยพัสดุด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์	487
แนวข้อสอบ ระเบียบฯ ว่าด้วยพัสดุ	498
แนวข้อสอบ ระเบียบการเบิกจ่ายเงินจากคลัง การเก็บรักษาเงินและการนำเงินส่งคลัง	548
แนวข้อสอบ ระเบียบว่าด้วยการบริหารงบประมาณ พ.ศ. 2548 และที่แก้ไขเพิ่มเติม	558
แนวข้อสอบ คอมพิวเตอร์ ชุดที่ 1	560
แนวข้อสอบ คอมพิวเตอร์ ชุดที่ 2	581
แนวข้อสอบ พนักงานราชการ	600
แนวข้อสอบ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	
แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2560	612
แนวข้อสอบ กฎหมายแรงงานสัมพันธ์	623

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 โดยแผนกจัดหา 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

เป็นองค์กรหลักมีอาชีพในการคุ้มครองแรงงาน พัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานอย่าง เป็นมาตรฐาน และสร้างสันติสุขในวงการแรงงานด้วยความเป็นธรรม

มีอาชีพ (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
4. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ บริการกลุ่มเป้าหมายอย่างทั่วถึง
5. ศึกษา วิเคราะห์วิจัย เพื่อพัฒนาการคุ้มครองแรงงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : การพัฒนาการคุ้มครองแรงงานเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน และเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ

กลยุทธ์

1. พัฒนามาตรฐานการจัดการด้านแรงงาน
2. เสริมสร้างกลไกการมีส่วนร่วมและพัฒนาความเข้มแข็งภาคีเครือข่ายและภาคประชาสังคม
3. พัฒนาองค์ความรู้ด้านการจัดการแรงงานของประชาคมอาเซียนและเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : การเสริมสร้างและพัฒนาความรับผิดชอบต่อสังคมเพื่อให้เกิดสันติสุขในวงการแรงงาน

กลยุทธ์

1. ส่งเสริมและพัฒนาให้สถานประกอบกิจการมีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน
2. ส่งเสริมความร่วมมือในระบบทวิภาคีในการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านแรงงานโดยหลักสุจริตใจ
3. พัฒนากลไกการสร้างความร่วมมือระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และภาคีเครือข่าย
4. ส่งเสริมสวัสดิการเพื่อแรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 : การพัฒนาการบริหารจัดการอย่างมีธรรมาภิบาล

กลยุทธ์

1. ปลุกจิตสำนึกบุคลากรให้ปฏิบัติราชการอย่างมีธรรมาภิบาล
2. พัฒนาระบบบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส เป็นธรรม ถูกต้อง
3. เสริมสร้างการสื่อสารภาพลักษณ์องค์กร
4. พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล

วัฒนธรรมขององค์กร

ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด

1. ถ้าทำงานเกินเวลาทำงานปกติของวันทำงาน นายจ้างต้องจ่ายค่าล่วงเวลาไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวน ชั่วโมงที่ทำหรือไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อหน่วย ในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามผลงาน

2. ถ้าทำงานในวันหยุดเกินเวลาทำงานปกติของวันทำงาน นายจ้างต้องจ่ายค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างในอัตราสามเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมง ในวันทำงานตามจำนวน ชั่วโมงที่ทำหรือตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

3. ถ้าทำงานในวันหยุดในเวลาทำงานปกติ นายจ้างต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดเพิ่มขึ้นอีก 1 เท่าของค่าจ้าง ในวันทำงานตามชั่วโมงที่ทำงานในวันหยุด หรือตามจำนวนผลงานที่ทำได้ สำหรับลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย สำหรับลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดต้องจ่ายไม่น้อยกว่า 2 เท่า ของค่าจ้างในวันทำงานตามชั่วโมงที่ทำงานในวันหยุดหรือตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

ค่าชดเชย

1. ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชย หากนายจ้างเลิกจ้างโดยลูกจ้างไม่มีความผิด ดังนี้

1.1 ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 120 วัน แต่ไม่ครบ 1 ปี มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 30 วัน

1.2 ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 1 ปี แต่ไม่ครบ 3 ปี มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 90 วัน

1.3 ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 3 ปีแต่ไม่ครบ 6 ปี มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 180 วัน

1.4 ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 6 ปี แต่ไม่ครบ 10 ปี มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับอัตราค่าจ้างสุดท้าย 240 วัน

1.5 ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 10 ปีขึ้นไป มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 300 วัน

2. ในกรณีที่นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต การจำหน่าย หรือการบริการอันเนื่องมาจากการนำเครื่องจักรมาใช้หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยี ซึ่งเป็นเหตุให้ต้องลดจำนวนลูกจ้างลง นายจ้างต้องปฏิบัติดังนี้

2.1 แจ้งวันที่จะเลิกจ้าง เหตุผลของการเลิกจ้าง และรายชื่อลูกจ้างที่จะถูกเลิกจ้าง ให้ลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงาน ทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าหกสัปดาห์ก่อนวันที่จะเลิกจ้าง

2.2 ถ้าไม่แจ้งแก่ลูกจ้างที่จะเลิกจ้างทราบล่วงหน้า หรือแจ้งล่วงหน้าน้อยกว่าระยะเวลาหกสัปดาห์ นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายหกสัปดาห์ หรือเท่ากับค่าจ้างของการทำงานหกสัปดาห์สุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

ค่าชดเชยแทนการบอกกล่าวล่วงหน้านี้ ให้ถือว่านายจ้างได้จ่ายค่าสินจ้างแทน การบอกกล่าวล่วงหน้าตามกฎหมายด้วยนายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษเพิ่มขึ้นจากค่าชดเชยปกติดังต่อไปนี้

1. ลูกจ้าง ทำงานติดต่อกันครบหกปีขึ้นไป นายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชย พิเศษเพิ่มขึ้นจากค่าชดเชยปกติซึ่งลูกจ้างนั้นมีสิทธิได้รับอยู่แล้ว ไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสิบห้าวันต่อการทำงานครบหนึ่งปี หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสิบห้าวันสุดท้ายต่อการทำงาน ครบหนึ่งปี สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

2. ค่าชดเชยพิเศษนี้รวมแล้วต้องไม่เกินค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อย หกสัปดาห์ หรือไม่เกินค่าจ้างของการทำงานสามร้อยหกสัปดาห์สุดท้าย สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย แต่รวมแล้วต้องไม่เกินค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยหกสัปดาห์

3. เพื่อประโยชน์ในการคำนวณค่าชดเชยพิเศษ เศษของระยะเวลาทำงานที่มากกว่าหนึ่งร้อยแปดสิบวัน ให้นับเป็นการทำงานครบหนึ่งปี

3. ในกรณีที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการไปตั้ง ณ สถานที่อื่นอันมีผลกระทบ สำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัว

1. นายจ้างต้องแจ้งล่วงหน้าให้แก่ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามสัปดาห์ก่อนย้าย ถ้าลูกจ้างไม่ประสงค์จะไปทำงานด้วย ลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างได้โดยได้รับค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของอัตราค่าชดเชยปกติที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับ

2. ถ้านายจ้างไม่แจ้งให้ลูกจ้างทราบการย้ายสถานประกอบกิจการล่วงหน้า นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษ แทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน

ข้อยกเว้นที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย : ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยในกรณีใดกรณีหนึ่ง ดังนี้

1. ลูกจ้างลาออกเอง
2. ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง
3. จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
4. ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
5. ผ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และนายจ้างได้ตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรง นายจ้างไม่จำเป็นต้องตักเตือน ซึ่งหนังสือเตือนนั้นให้มีผลบังคับได้ไม่เกิน 1 ปี นับแต่วันที่ลูกจ้างได้กระทำความผิด
6. ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 3 วันทำงานติดต่อกัน ไม่ว่าจะมียวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตาม โดยไม่มีเหตุอันสมควร

7. ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

8. กรณีการจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน และนายจ้างเลิกจ้าง ตามกำหนดระยะเวลานั้น ได้แก่งานดังนี้

8.1 การจ้างงานในโครงการ เฉพาะที่มีใช้งานปกติของธุรกิจหรือ การค้าของ นายจ้างซึ่งต้องมีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของงานที่แน่นอน

8.2 งานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราว ที่มีกำหนดงานสิ้นสุดหรือความสำเร็จของงาน

8.3 งานที่เป็นไปตามฤดูกาล และได้จ้างในช่วงเวลาของฤดูกาลนั้นซึ่งจะต้องแล้วเสร็จภายในเวลาไม่เกิน 2 ปี โดยนายจ้างได้ทำสัญญาเป็นหนังสือไว้ตั้งแต่เมื่อเริ่มจ้าง

สวัสดิการแรงงาน

สวัสดิการแรงงาน คือ การดำเนินการใดๆ ไม่ว่าจะโดยนายจ้าง สหภาพแรงงาน (ลูกจ้าง) หรือรัฐบาลที่มีความมุ่งหมายเพื่อให้ลูกจ้างสามารถมีระดับความเป็นอยู่ที่ดีพอสมควร มีความผาสุกทั้งกายและใจ มีสุขภาพอนามัยที่ดี มีความปลอดภัยในการทำงาน มีความเจริญก้าวหน้า มีความมั่นคงในการดำเนินชีวิตไม่เฉพาะแต่ตัวลูกจ้างเท่านั้น แต่รวมถึงครอบครัวของลูกจ้างด้วย

105. การว่าจ้างโดยการประกวดแบบ ให้ผู้ว่าจ้างเสนอรายละเอียดเรื่องการจ้างออกแบบโดยวิธีประกวดแบบต่อผู้ใด

ก. ปลัดกระทรวง

ข. กวพ.

ค. กรมบัญชีกลาง

ง. หัวหน้าส่วนราชการ

ตอบ ข. กวพ.

การว่าจ้างโดยการประกวดแบบ ได้แก่ การว่าจ้างออกแบบอาคารที่มีลักษณะพิเศษ เป็นที่เชิดชูคุณค่าทางด้านศิลปกรรมหรือสถาปัตยกรรมของชาติ เช่น อนุสาวรีย์ รัฐสภา พิพิธภัณฑ์สถานแห่งชาติ โรงละครแห่งชาติ หรืองานออกแบบอาคารที่มีโครงสร้างขนาดใหญ่ เช่น สนามกีฬาแห่งชาติ สนามบิน ให้ผู้ว่าจ้างเสนอรายละเอียดเรื่องการจ้างออกแบบโดยวิธีประกวดแบบต่อ กวพ.

106. ผู้ว่าจ้างมีสิทธิ์บอกเลิกการคัดเลือกผู้ให้บริการได้ ในกรณีใด

ก. มีผู้ยื่นเสนองานน้อยกว่า 2 ราย

ข. ผู้ให้บริการยื่นเสนองานไม่ถูกต้องตามวัตถุประสงค์ของผู้ว่าจ้าง

ค. ถูกทั้งข้อ ก. และ ข.

ง. ไม่มีข้อใดกล่าวถูกต้อง

ตอบ ค. ถูกทั้งข้อ ก. และ ข.

ผู้ว่าจ้างมีสิทธิ์บอกเลิกการคัดเลือกผู้ให้บริการได้ ในกรณีต่อไปนี้

(1) มีผู้ยื่นเสนองานน้อยกว่า 2 ราย

(2) ผู้ให้บริการยื่นเสนองานไม่ถูกต้องตามวัตถุประสงค์ของผู้ว่าจ้าง

107. การประกาศเชิญชวนการว่าจ้างกระทำได้ที่วิธี

ก. 2 วิธี

ข. 3 วิธี

ค. 4 วิธี

ง. 5 วิธี

ตอบ ข. 3 วิธี

การประกาศเชิญชวนการว่าจ้างกระทำได้ 3 วิธี คือ

(1) ปิดประกาศไว้ในที่เปิดเผย

(2) ประกาศทางสื่อสารมวลชน เช่น ลงประกาศในหนังสือพิมพ์ หรือประกาศทางวิทยุกระจายเสียง

(3) ส่งประกาศไปยังสมาคมวิชาชีพสถาปัตยกรรมและวิศวกรรม หรือสำนักงานที่ประกอบธุรกิจดังกล่าว

108. สำหรับงานว่าจ้าง ผู้ให้บริการที่เป็นนิติบุคคล กรรมการผู้จัดการหรือหุ้นส่วนผู้จัดการของนิติบุคคลนั้น จะต้องเป็นคนไทย เกินกว่าร้อยละเท่าใด

ก. ร้อยละยี่สิบห้า

ข. ร้อยละสามสิบ

ค. ร้อยละสี่สิบเก้า

ง. ร้อยละห้าสิบ

ตอบ ง. ร้อยละห้าสิบ

ผู้ให้บริการที่เป็นบุคคลธรรมดาจะต้องมีสัญชาติไทยและเป็นผู้ที่ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพสถาปัตยกรรมและหรือวิศวกรรม สำหรับงานว่าจ้างตามที่กำหนด โดยกฎหมายว่าด้วยวิชาชีพสถาปัตยกรรมและหรือวิศวกรรม แล้วแต่กรณี และไม่เป็นข้าราชการประจำหรือลูกจ้างของส่วนราชการ หรือพนักงานเทศบาล รัฐวิสาหกิจ หรือพนักงานขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่น ผู้ให้บริการที่เป็นนิติบุคคล กรรมการผู้จัดการหรือหุ้นส่วนผู้จัดการของนิติบุคคลนั้น จะต้องเป็นคนไทย และเป็นนิติบุคคลที่มีผู้ถือหุ้นเป็นคนไทยเกินร้อยละห้าสิบของทุนการจัดตั้งนิติบุคคลนั้น

109. การสั่งจ้างออกแบบและควบคุมงานครั้งหนึ่ง ให้เป็นอำนาจของหัวหน้าส่วนราชการภายในวงเงินเท่าใด

ก. ไม่เกิน 10,000,000 บาท

ข. เกิน 10,000,000 บาท

ค. ไม่เกิน 50,000,000 บาท

ง. เกิน 50,000,000 บาท

ตอบ ก. ไม่เกิน 10,000,000 บาท

110. การสั่งจ้างออกแบบและควบคุมงานครั้งหนึ่ง ให้เป็นอำนาจของปลัดกระทรวงภายในวงเงินเท่าใด

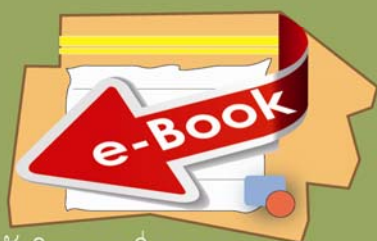
ก. ไม่เกิน 10,000,000 บาท

ข. เกิน 10,000,000 บาท

ค. ไม่เกิน 50,000,000 บาท

ง. เกิน 50,000,000 บาท

ตอบ ข. เกิน 10,000,000 บาท



นักวิชาการเตรียมสอบราชการ

นักวิชาการเตรียมสอบราชการ