



e-Book

นักวิชาการเตรียมสอบราชการ

จัดทำโดย นักวิชาการเตรียมสอบข้าราชการ

เจ้านาย

คู่มือเตรียมสอบ



บริหารงานทั่วไป

(กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)

เนื้อหาประกอบด้วย

2560

- ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
- ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับ เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป
- ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง
- แนวข้อสอบ



จำหน่าย e-book, mp3 , video

คู่มือเตรียมสอบราชการ คู่มือสอบท้องถิ่น นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชุมชน และเมือง นักพัฒนาชุมชน ปลัดอำเภอ กำนันตำบล นักวิชาการ หน่วยงานรัฐต่างๆ

e-Book

259.-

ขอบเขตเนื้อหา

ส่วนที่ 1 ความเป็นมาของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ประวัติความเป็นมา	5
สัญลักษณ์	6
โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ	7
วิสัยทัศน์	7
พันธกิจ	8
ยุทธศาสตร์	8
กลยุทธ์	8
วัฒนธรรมขององค์กร	9
ค่านิยม	10
ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	10

ส่วนที่ 2 กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2560	14
พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2544	64
ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. 2547	105
นโยบายรัฐบาล และนโยบายกระทรวงแรงงาน	117
นโยบายและแนวทางการปฏิบัติราชการของกระทรวงแรงงาน	120

ส่วนที่ 4 ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับ แรงงาน

อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 2560	129
สิทธิหน้าที่นายจ้าง และลูกจ้าง	130
ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด	133
ค่าชดเชย	133
สวัสดิการแรงงาน	136
สิทธิการลาพักผ่อนประจำปีของลูกจ้างในประเทศสมาชิกอาเซียนและกลุ่ม G7	143

ส่วนที่ 5 ความรู้เกี่ยวกับคอมพิวเตอร์

ส่วนประกอบคอมพิวเตอร์	148
อุปกรณ์คอมพิวเตอร์	151
ระบบเครือข่าย	163
อินเทอร์เน็ต	166
โปรแกรมประยุกต์ใช้งานประเภทต่างๆ	168
การละเมิดสิทธิซอฟต์แวร์	172
ไวรัสคอมพิวเตอร์	173

ส่วนที่ 6 ความรู้เฉพาะตำแหน่งบริหารงาน

การบริหารงานทั่วไป	174
หน้าที่ของผู้บริหาร	174
บทบาททางการบริหาร	176
หลักการบริหารจัดการ	177
ระบบการบริหาร	178
พฤติกรรมองค์การ	183

การจัดการในยุคโลกาภิวัตน์	191
การร่างหนังสือราชการ	194
การบริหารสำนักงานสมัยใหม่	200
การบริหารงานจัดการทั่วไป	208
การจัดการทรัพยากรมนุษย์	219
เทคนิคในการบริหารการเปลี่ยนแปลง	226
การบริหารงานผลิต	233
สรุประเบียบงานสารบรรณ พ.ศ. 2526 และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2548	235
ระเบียบฯ ว่าด้วยการพัสดุ	250
ระเบียบฯ ว่าด้วยพัสดด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์	323

ส่วนที่ 7 แนวข้อสอบ

แนวข้อสอบ บริหารงานทั่วไป	332
แนวข้อสอบ ระเบียบฯ ว่าด้วยพัสดด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์	374
แนวข้อสอบ ระเบียบฯ ว่าด้วยพัสดุ	385
แนวข้อสอบ คอมพิวเตอร์ ชุดที่ 1	435
แนวข้อสอบ คอมพิวเตอร์ ชุดที่ 2	456
แนวข้อสอบ พนักงานราชการ	475
แนวข้อสอบ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แก้ไข (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2560	487
แนวข้อสอบ กฎหมายแรงงานสัมพันธ์	498
แนวข้อสอบ ระเบียบฯ งานสารบรรณ พ.ศ. 2526 แก้ไขถึง (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2548	509

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

นโยบายรัฐบาล และนโยบายกระทรวงแรงงาน

นโยบายรัฐบาล

คณะรัฐมนตรี พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา แถลงนโยบายเมื่อวันที่ 12 กันยายน 2557 นโยบายที่ได้แถลงต้องการสร้างความเข้มแข็งแก่องค์การปกครองทุกระดับตั้งแต่ท้องถิ่นจนถึงประเทศ ต้องการเสนอยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ยั่งยืนครอบคลุมปัญหาทั้งระยะเฉพาะหน้าที่ต้องทำทันที ระยะกลางที่จะทำต่อไปหรือต้องรอการบังคับใช้กฎหมาย และระยะยาว ซึ่งแม้ไม่เห็นผลสำเร็จในระยะเวลานี้ แต่รัฐบาลก็ต้องวางรากฐานเพื่อให้รัฐบาลหน้าเข้ามาพิจารณารับช่วงได้อย่างต่อเนื่อง ประการสำคัญคือต้องการให้ประชาชนเกิดความชัดเจนว่าประเทศเราจะก้าวไปทางไหนโดยมีนโยบายที่เกี่ยวข้องกับภารกิจกรมโดยสรุป ดังนี้

1. การปกป้องและเชิดชูสถาบันพระมหากษัตริย์

สถาบันพระมหากษัตริย์เป็นองค์ประกอบสำคัญของการปกครองในระบอบประชาธิปไตยตามประเพณีการปกครองของไทย รัฐบาลจึงถือเป็นหน้าที่สำคัญยิ่งยวด ในอันที่จะเชิดชูสถาบันนี้ไว้ด้วยความจงรักภักดีและปกป้องรักษาพระบรมราชานุภาพส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่และหน่วยงานของรัฐเรียนรู้ เข้าใจหลักการทรงงาน สามารถนำหลักดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการและพัฒนา ตลอดจนแรงขยายผลตามโครงการและแบบอย่างที่ทรงวางรากฐานไว้ให้แพร่หลายเป็นที่ประจักษ์และเกิดประโยชน์ในวงกว้างอันจะช่วยสร้างความสมบูรณ์พูนสุขแก่ประชาชนในที่สุด

2. การรักษาความมั่นคงของรัฐและการต่างประเทศ

2.1 ในระยะเร่งด่วน รัฐบาลให้ความสำคัญต่อการเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน โดยจัดระเบียบการพัฒนาตามกรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนและการบริหารจัดการพื้นที่ชายแดนทั้งทางบกและทางทะเลรองรับการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษตามแนวชายแดน กำหนดให้ปัญหาเสถียรภาพ การค้ามนุษย์ เป็นปัญหาเฉพาะหน้าที่ต้องได้รับการป้องกันและแก้ไข โดยการบังคับใช้กฎหมายที่เข้มงวดและจัดการกับปัญหาอื่น ๆ ที่เชื่อมโยงต่อเนื่องให้เบ็ดเสร็จ เช่น ปัญหาสถานะและสิทธิของบุคคล การปรับปรุงระบบการเข้าเมือง การจัดระเบียบแรงงานต่างด้าว เป็นต้น

3. การลดความเหลื่อมล้ำของสังคม และการสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการของรัฐ

3.1 ในระยะเฉพาะหน้าจะเร่งสร้างโอกาส อาชีพ และการมีรายได้ที่มั่นคงแก่ผู้ที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน รวมทั้ง สตรี ผู้ด้อยโอกาส และแรงงานข้ามชาติที่ถูกกฎหมาย พร้อมทั้ง

ยกระดับคุณภาพแรงงานนอกจากนี้ จะส่งเสริมให้แรงงานนอกระบบเข้าสู่ระบบที่ถูกกฎหมายมากขึ้น

3.2 ป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ รวมถึงปัญหาหลบหนีเข้าเมือง การทารุณกรรมต่อแรงงานข้ามชาติ การท่องเที่ยวที่เน้นบริการทางเพศและเด็ก และปัญหาคนขอทาน โดยการปรับปรุงกฎหมายข้อบังคับ ที่จำเป็นและเพิ่มความเข้มงวดในการระงับตรวจสอบ

3.3 เตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการมีงานหรือกิจกรรมที่เหมาะสม เพื่อสร้างสรรค์และไม่ก่อภาระต่อสังคมในอนาคต

3.5 เตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมที่มีความหลากหลายเนื่องจากการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนโดยสร้างความเข้มแข็งและความพร้อมแก่แรงงานไทยและร่วมพัฒนาระบบความคุ้มครองทางสังคมของแรงงานอาเซียน

3.6 จัดระเบียบสังคม สร้างมาตรฐานด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลให้แก่เจ้าหน้าที่ของรัฐและประชาชนทั่วไป โดยใช้ค่านิยมหลัก 12 ประการ ตามนโยบายของคณะรักษาความสงบแห่งชาติที่ได้ประกาศไว้แล้ว

4. การศึกษาและเรียนรู้ การทะนุบำรุงศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม

รัฐบาลจะนำการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ความภูมิใจในประวัติศาสตร์ และความ เป็นไทยมาสร้างสังคมให้เข้มแข็งอย่างมีคุณภาพและคุณธรรมควบคู่กัน

4.7 ทะนุบำรุงและอุปถัมภ์พระพุทธศาสนาและศาสนาอื่น ๆ สนับสนุนให้องค์กรทางศาสนามีบทบาทสำคัญในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนพัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างสันติสุขและความปรองดองสมานฉันท์ในสังคมไทยอย่างยั่งยืน และมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมตามความพร้อม

7. การส่งเสริมบทบาทและการใช้โอกาสในประชาคมอาเซียน

การรวมตัวเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนซึ่งจะมีผลบังคับใช้อย่างเต็มที่ ณ สิ้นปี 2558 จะเกิดประโยชน์แก่ประเทศไทยเป็นอย่างมาก หากประเทศไทยเตรียมการในเรื่องต่างๆ ให้พร้อม การเร่งดำเนินการเตรียมความพร้อมทั้งในเรื่องความเชื่อมโยงด้านระบบโลจิสติกส์ ด้านกฎระเบียบ การอำนวยความสะดวกทางการค้า การพัฒนาด้านชายแดน และการเตรียมการด้านทรัพยากรมนุษย์ จะส่งเสริมบทบาทและการใช้โอกาสของประเทศไทย ในประชาคมอาเซียนให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการยกระดับคุณภาพชีวิตประชาชนชาวไทยร่วมกับประชาคมอาเซียน

101. การจ้างออกแบบและควบคุมงานในกรณีที่มีความจำเป็นเร่งด่วนและความมั่นคงของชาติ ต้องใช้การจ้างแบบใด

- | | |
|------------------------|-----------------|
| ก. วิธีเลือกจ้าง | ข. วิธีคัดเลือก |
| ค. วิธีการประกวดออกแบบ | ง. วิธีเสนอราคา |

ตอบ ก. วิธีเลือกจ้าง

102. ในการจ้างออกแบบและควบคุมงานนั้นผู้มีอำนาจตกลงจ้างผู้ให้บริการรายใดรายหนึ่งคือผู้ใด

- | | |
|-----------------------|----------------------|
| ก. ปลัดกระทรวง | ข. กวพ. |
| ค. รัฐมนตรีเจ้าสังกัด | ง. หัวหน้าส่วนราชการ |

ตอบ ก. ปลัดกระทรวง

วิธีเลือกจ้าง ได้แก่ การจ้างออกแบบและควบคุมงานในกรณีที่มีความจำเป็นเร่งด่วนและความมั่นคงของชาติ หากจะดำเนินการว่าจ้างตามวิธีอื่นดังกล่าวมาแล้ว จะทำให้เกิดการล่าช้า เกิดความเสียหายแก่ทางราชการและความมั่นคงของประเทศชาติ ให้ปลัดกระทรวงมีอำนาจตกลงจ้างผู้ให้บริการรายหนึ่งรายใดตามที่พิจารณาเห็นสมควร

103. การว่าจ้างออกแบบอาคารที่มีลักษณะพิเศษ เป็นที่เชิดชูคุณค่าทางด้านศิลปกรรมหรือสถาปัตยกรรมของชาติ เป็นการจ้างแบบใด

- | | |
|------------------------|-----------------|
| ก. วิธีเลือกจ้าง | ข. วิธีคัดเลือก |
| ค. วิธีการประกวดออกแบบ | ง. วิธีเสนอราคา |

ตอบ ค. วิธีการประกวดออกแบบ

104. ข้อใดเป็นการจ้างโดยการประกวดแบบ

- | | |
|--------------------|---------------------|
| ก. โรงละครแห่งชาติ | ข. สนามกีฬาแห่งชาติ |
| ค. สนามบิน | ง. ถูกทุกข้อ |

ตอบ ง. ถูกทุกข้อ

105. การว่าจ้างโดยการประกวดแบบ ให้ผู้ว่าจ้างเสนอรายละเอียดเรื่องการจ้างออกแบบโดยวิธีประกวดแบบต่อผู้ใด

10.งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามที่กฎหมายกำหนดต้องมีเวลาทำงานปกติวันหนึ่งไม่เกินกี่ชั่วโมง

ก. ห้าชั่วโมง

ข. หกชั่วโมง

ค. เจ็ดชั่วโมง

ง. แปดชั่วโมง

ตอบ ค. เจ็ดชั่วโมง

ให้นายจ้างประกาศเวลาทำงานปกติให้ลูกจ้างทราบ โดยกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันของลูกจ้างได้ไม่เกินเวลาทำงานของแต่ละประเภทงานตามที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่วันหนึ่งต้องไม่เกินแปดชั่วโมง ในกรณีที่เวลาทำงานวันใดน้อยกว่าแปดชั่วโมง นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันให้นำเวลาทำงานส่วนที่เหลือนั้นไปรวมกับเวลาทำงานในวันทำงานปกติอื่นก็ได้ แต่ต้องไม่เกินวันละเก้าชั่วโมงและเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้ว สัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง เว้นแต่งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามที่กำหนดในกฎกระทรวงต้องมีเวลาทำงานปกติวันหนึ่งไม่เกินเจ็ดชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบสองชั่วโมง

11.ในกรณีที่มีการทำงานล่วงเวลาต่อจากเวลาทำงานปกติไม่น้อยกว่าสองชั่วโมง นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักไม่น้อยกว่ากี่นาทีก่อนที่ลูกจ้างจะเริ่มทำงานล่วงเวลา

ก. สิบนาที

ข. สิบห้านาที

ค. ยี่สิบนาที

ง. ยี่สิบห้านาที

ตอบ ค. ยี่สิบนาที

ในกรณีที่มีการทำงานล่วงเวลาต่อจากเวลาทำงานปกติไม่น้อยกว่าสองชั่วโมง นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักไม่น้อยกว่ายี่สิบนาทีก่อนที่ลูกจ้างจะเริ่มทำงานล่วงเวลา

12. ห้ามมิให้นายจ้างใช้แรงงานหญิงในข้อใด

ก. งานเหมืองแร่

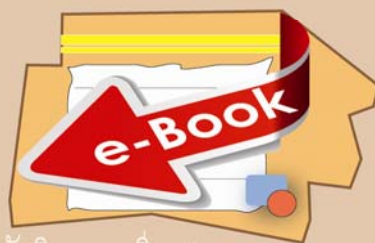
ข. งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูง

ค. งานขนส่งวัตถุระเบิด

ง. ถูกทุกข้อ

ตอบ ง. ถูกทุกข้อ

ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้



นักวิชาการเตรียมสอบราชการ

นักวิชาการเตรียมสอบราชการ