



แผนการเรียนรู้

หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) พุทธศักราช 2567

สาขาวิชาการบัญชี
กลุ่มอาชีพ การบัญชี
ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ

รหัสวิชา 20001-1004 วิชา กฎหมายแรงงาน
ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2567

จัดทำโดย

นางสาววิณา ใจเพชร
แผนกวิชาการบัญชี

วิทยาลัยการอาชีพบางสะพาน

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

อาชีวศึกษาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

กระทรวงศึกษาธิการ

คำนำ

แผนการสอนรายวิชา กฎหมายแรงงาน 20001-1004 เล่มนี้ จัดทำขึ้นเพื่อให้ครู - อาจารย์ผู้สอน ได้มี เอกสาร แนวทาง ในการเรียนการสอน ที่เป็นระบบสอดคล้อง สัมพันธ์กับทุกเรื่อง รวมทั้งแสดงขั้นตอน กระบวนการเรียน การสอนที่ก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ที่มีแก่นักเรียนและผู้สอน

แผนการสอนเล่มนี้มีทั้งหมด 8 หน่วย ใช้เวลาในการสอน 18 สัปดาห์ มีการวัดผลเน้น ด้านความรู้ ด้าน ทักษะ ด้านเจตคติ ด้านบูรณาการต่างๆ เศรษฐกิจพอเพียง บูรณาการแบบ 3D สำหรับเอกสารประกอบการสอน เล่มนี้ จะได้สมบูรณ์ที่สุด ผู้ใช้ต้องเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถพอสมควร จึงจะทำให้เอกสารประกอบการสอน เล่มนี้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ขอขอบคุณผู้ที่มีส่วนร่วม และเกี่ยวข้องกับงาน ทุกอย่าง ที่ทำให้เอกสารประกอบการสอนเล่มนี้สมบูรณ์

วีณา ใจเพชร

คำนำ

สารบัญ

ลักษณะรายวิชา

มาตรฐานอาชีพ (ถ้ามี)

หน่วยการเรียนรู้

การวางแผนการจัดการเรียนรู้

หน่วยที่ 1 สัญญาจ้างแรงงาน

แผนการจัดการเรียนรู้

ใบความรู้

แบบประเมินความสามารถในการปฏิบัติงาน/ผลลัพธ์การเรียนรู้/สมรรถนะ

หน่วยที่ 2 หลักกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

แผนการจัดการเรียนรู้

ใบความรู้

แบบประเมินความสามารถในการปฏิบัติงาน/ผลลัพธ์การเรียนรู้/สมรรถนะ

หน่วยที่ 3 การคุ้มครองแรงงานหญิงและแรงงานเด็ก

แผนการจัดการเรียนรู้

ใบความรู้

แบบประเมินความสามารถในการปฏิบัติงาน/ผลลัพธ์การเรียนรู้/สมรรถนะ

หน่วยที่ 4 วันหยุด และวันลา ของลูกจ้าง

แผนการจัดการเรียนรู้

ใบความรู้

แบบประเมินความสามารถในการปฏิบัติงาน/ผลลัพธ์การเรียนรู้/สมรรถนะ

หน่วยที่ 5 ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าชดเชย

แผนการจัดการเรียนรู้

ใบความรู้

แบบประเมินความสามารถในการปฏิบัติงาน/ผลลัพธ์การเรียนรู้/สมรรถนะ

หน่วยที่ 6 หลักกฎหมายแรงงานสัมพันธ์

แผนการจัดการเรียนรู้

ใบความรู้

แบบประเมินความสามารถในการปฏิบัติงาน/ผลลัพธ์การเรียนรู้/สมรรถนะ

หน่วยที่ 7 หลักกฎหมายประกันสังคม

แผนการจัดการเรียนรู้

ใบความรู้

แบบประเมินความสามารถในการปฏิบัติงาน/ผลลัพธ์การเรียนรู้/สมรรถนะ

หน่วยที่ 8 กฎหมายอุตสาหกรรมด้านการผลิตและบริการ

แผนการจัดการเรียนรู้

ใบความรู้

แบบประเมินความสามารถในการปฏิบัติงาน/ผลลัพธ์การเรียนรู้/สมรรถนะ

บรรณานุกรม

ภาคผนวก

ลักษณะรายวิชา

หลักสูตร...ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) พุทธศักราช 2567

ประเภทวิชา...บริหารธุรกิจ...กลุ่มอาชีพ...การบัญชี...สาขาวิชา...การบัญชี

รหัส...20001-1004...ชื่อวิชา...กฎหมายแรงงาน

ทฤษฎี...1...ชั่วโมง/สัปดาห์ ปฏิบัติ...0...ชั่วโมง/สัปดาห์ จำนวน...1...หน่วยกิต

อ้างอิงมาตรฐาน

-

ผลลัพธ์การเรียนรู้ระดับรายวิชา

วิเคราะห์ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน และประยุกต์ใช้หลักกฎหมายแรงงานในการประกอบอาชีพ

จุดประสงค์รายวิชา เพื่อให้

1. เข้าใจหลักกฎหมายแรงงาน และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับงานอาชีพ
2. วิเคราะห์แนวทางปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน
3. สามารถประยุกต์ใช้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงานในการประกอบอาชีพ
4. มีเจตคติและกิริยาสำนึกที่ดีในการใฝ่เรียนรู้ มีความรับผิดชอบ มีวินัย และปฏิบัติตนตามกฎหมายแรงงาน

สมรรถนะรายวิชา

1. แสดงความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับการงานอาชีพ
2. เลือกใช้สิทธิประโยชน์ของแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด
3. วิเคราะห์หลักปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานให้สอดคล้องกับการประกอบอาชีพ
4. ประยุกต์หลักปฏิบัติของกฎหมายแรงงานในการประกอบอาชีพ

คำอธิบายรายวิชา

ศึกษาเกี่ยวกับหลักกฎหมายแรงงาน การคุ้มครองแรงงาน แรงงานสัมพันธ์ การประกันสังคม และเงินทดแทน กฎหมายทรัพย์สินทางปัญญาเบื้องต้น สัญญาจ้างแรงงานในงานอาชีพ และแนวทางปฏิบัติ ตามหลักกฎหมายแรงงานในการประกอบอาชีพ

มาตรฐานอาชีพ (ถ้ามี)

หน่วยงานรับรองมาตรฐานอาชีพ.....-

มาตรฐานอาชีพ สาขาวิชาชีพ.....-

อาชีพ.....-ระดับ.....

หน่วยสมรรถนะ		สมรรถนะย่อย		เกณฑ์การปฏิบัติงาน	วิธีประเมิน
รหัส	คำอธิบาย	รหัส	คำอธิบาย		
			-		

ตารางวิเคราะห์หน่วยการเรียนรู้

ผลลัพธ์การเรียนรู้ระดับรายวิชา กฎหมายแรงงาน				
งานหลัก	งานย่อย	สมรรถนะย่อย (มาตรฐานอาชีพ)	ความรู้ ในการปฏิบัติงาน	ทักษะ ในการปฏิบัติงาน
งานหลัก 1 สัญญาจ้าง แรงงาน	1. ลักษณะสำคัญของสัญญาจ้าง แรงงาน 2. แบบของสัญญาจ้างแรงงาน 3. สิทธิ หน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้าง 4. ความระงับแห่งสัญญาจ้างแรงงาน 5. พฤติกรรมลักษณะนิสัย คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติที่ดีต่อ งานด้านวิชาชีพ	-	1. แสดงความรู้เรื่องลักษณะสำคัญของสัญญาจ้างแรงงาน 2. แสดงความรู้เรื่องแบบของสัญญาจ้างแรงงาน 3. แสดงความรู้เรื่องสิทธิ หน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้าง 4. แสดงความรู้เรื่องความระงับแห่งสัญญาจ้างแรงงาน	1. อธิบายลักษณะสำคัญของสัญญาจ้างแรงงานได้ 2. อธิบายได้ว่าสัญญาจ้างแรงงานต้องทำตามแบบเสมอหรือไม่ 3. อธิบายถึงสิทธิและหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้างได้ 4. อธิบายถึงการระงับและเลิกสัญญาจ้างแรงงานได้ 5. ทำสัญญาจ้างแรงงาน และนำความรู้ที่ศึกษาเกี่ยวกับสัญญาจ้างแรงงานไปแก้ปัญหาในการดำรงชีวิตประจำวันและในงานอาชีพธุรกิจได้ 6. มีเจตคติและกิริยานิสัยที่ดีในการปฏิบัติงานด้วยความละเอียด รอบคอบ

งานหลัก 2 หลักกฎหมาย คุ้มครอง แรงงาน	1. แรงงานและ หลักกฎหมาย คุ้มครองแรงงาน 2. วัตถุประสงค์ กฎหมายคุ้มครอง แรงงาน 3. นายจ้างและ ลูกจ้างตาม กฎหมายแรงงาน 4. ข้อห้ามและข้อ ปฏิบัติของนายจ้าง ที่มีต่อลูกจ้าง การ ใช้แรงงานทั่วไป และการจัดให้มี สวัสดิการแรงงาน	-	1. แสดงความรู้เรื่อง แรงงานและหลัก กฎหมายคุ้มครอง แรงงาน 2. แสดงความรู้ เกี่ยวกับวัตถุประสงค์ กฎหมายคุ้มครอง แรงงาน 3. แสดงความรู้ เกี่ยวกับนายจ้างและ ลูกจ้างตามกฎหมาย แรงงาน 4. แสดงความรู้เรื่อง ข้อห้ามและข้อ ปฏิบัติของนายจ้างที่ มีต่อลูกจ้าง การใช้ แรงงานทั่วไปและ การจัดให้มีสวัสดิการ แรงงาน	1. อธิบายความหมาย ของคำว่าแรงงานและ หลักกฎหมาย คุ้มครองแรงงานได้ 2. อธิบายวัตถุประสงค์ กฎหมายคุ้มครอง แรงงานได้ 3. อธิบายความหมาย ของคำว่านายจ้างและ ลูกจ้างตามกฎหมาย แรงงานนี้ได้ 4. เข้าใจและอธิบาย ข้อห้ามและข้อปฏิบัติ ของนายจ้างที่มีต่อ ลูกจ้าง การใช้แรงงาน ทั่วไปและการจัดให้มี สวัสดิการแรงงานได้ 5. มีเจตคติและกิจ นิสัยที่ดีในการ ปฏิบัติงานด้วยความ ละเอียด รอบคอบ
งานหลัก 3 การคุ้มครอง แรงงานหญิง และแรงงาน เด็ก	1. สภาพทั่วไปการ ใช้แรงงานหญิง 2. แรงงานเด็กและ ข้อจำกัดในการใช้ แรงงานเด็ก 3. งานที่อาจเป็น อันตรายต่อ แรงงานหญิงและ แรงงานเด็ก	-	1. แสดงความรู้เรื่อง สภาพทั่วไปการใช้ แรงงานหญิง 2. แสดงความรู้เรื่อง แรงงานเด็กและ ข้อจำกัดในการใช้ แรงงานเด็ก 3. แสดงความรู้เรื่อง งานที่อาจเป็น อันตรายต่อแรงงาน หญิงและแรงงานเด็ก	1. อธิบายสภาพทั่วไป การใช้แรงงานหญิงได้ 2. อธิบายคำว่า แรงงานเด็กและ ข้อจำกัดในการใช้ แรงงานเด็กได้ 3. อธิบายงานที่อาจ เป็นอันตรายต่อ แรงงานหญิงและ แรงงานเด็กได้

	4. สิทธิของหญิงมีครรภ์และสิทธิของแรงงานเด็ก		4. แสดงความรู้เรื่องสิทธิของหญิงมีครรภ์และสิทธิของแรงงานเด็ก	4. อธิบายสิทธิของหญิงมีครรภ์และสิทธิของแรงงานเด็กได้ 5. มีเจตคติและกิริยาที่ดีในการปฏิบัติงานด้วยความละเอียด รอบคอบ
งานหลัก 4 วันหยุด และวันลา ของลูกจ้าง	1. วันหยุดของลูกจ้างได้ว่า มีกี่ประเภท แต่ละประเภทมีหลักเกณฑ์อย่างไร 2. วันลาของลูกจ้างได้ว่า มีวันลาอะไรบ้าง สามารถอธิบายวันลาแต่ละอย่าง	-	1. แสดงความรู้เรื่องวันหยุดของลูกจ้างได้ว่า มีกี่ประเภท แต่ละประเภทมีหลักเกณฑ์อย่างไร 2. แสดงความรู้เรื่องวันลาของลูกจ้างได้ว่า มีวันลาอะไรบ้าง สามารถอธิบายวันลาแต่ละอย่าง	1. เข้าใจและอธิบายเรื่องวันหยุดของลูกจ้างได้ว่า มีกี่ประเภท แต่ละประเภทมีหลักเกณฑ์อย่างไรบ้าง 2. เข้าใจเรื่องวันลาของลูกจ้างได้ว่า มีวันลาอะไรบ้าง สามารถอธิบายวันลาแต่ละอย่างได้
งานหลัก 5 ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าชดเชย	1. ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าชดเชย 2. อัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ลูกจ้างควรได้รับใครเป็นผู้กำหนดและยึดหลักข้อเท็จจริงใดเข้ามาพิจารณา กำหนด 3. ค่าจ้างทำงานปกติ ค่าจ้างทำงาน	-	1. แสดงความรู้เรื่องค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าชดเชย 2. แสดงความรู้เรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ลูกจ้างควรได้รับใครเป็นผู้กำหนดและยึดหลักข้อเท็จจริงใดเข้ามาพิจารณา กำหนด 3. แสดงความรู้เรื่องค่าจ้างทำงานปกติ ค่าจ้างทำงานวันหยุด	1. เข้าใจและสามารถอธิบาย ความหมายคำว่า ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าชดเชยได้ 2. อธิบายได้ว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ลูกจ้างควรได้รับใครเป็นผู้กำหนดและยึดหลักข้อเท็จจริงใดเข้ามาพิจารณากำหนด 3. อธิบายค่าจ้างทำงานปกติ ค่าจ้าง

	วันหยุด ค่าจ้าง ทำงานล่วงเวลา 4. การจ่าย ค่าชดเชย การจ่าย ค่าชดเชยพิเศษ และสาเหตุที่ นายจ้างไม่ต้องจ่าย ค่าชดเชย		ค่าจ้างทำงาน ล่วงเวลา 4. แสดงความรู้เรื่อง การจ่ายค่าชดเชย การจ่ายค่าชดเชย พิเศษและสาเหตุที่ นายจ้างไม่ต้องจ่าย ค่าชดเชย	ทำงานวันหยุด ค่าจ้าง ทำงานล่วงเวลาได้ 4. อธิบายการจ่าย ค่าชดเชย การจ่าย ค่าชดเชยพิเศษและ สาเหตุที่นายจ้างไม่ ต้องจ่ายค่าชดเชยได้
งานหลัก 6 หลักกฎหมาย แรงงานสัมพันธ์	1. หลักกฎหมาย แรงงานสัมพันธ์ และขอบเขตการใช้ กฎหมายแรงงาน สัมพันธ์ 2. สภาพการจ้าง และข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการ จ้าง 3. การจัดตั้ง องค์การฝ่าย นายจ้างและฝ่าย ลูกจ้าง 4. หน้าที่ของ องค์การฝ่าย นายจ้างและ องค์การฝ่ายลูกจ้าง แต่ละระดับ	-	1. แสดงความรู้เรื่อง หลักกฎหมาย แรงงานสัมพันธ์ และ ขอบเขตการใช้ กฎหมายแรงงาน สัมพันธ์ 2. แสดงความรู้เรื่อง สภาพการจ้างและ ข้อตกลงเกี่ยวกับ สภาพการจ้าง 3. แสดงความรู้เรื่อง การจัดตั้งองค์การ ฝ่ายนายจ้างและฝ่าย ลูกจ้าง 4. แสดงความรู้เรื่อง หน้าที่ขององค์การ ฝ่ายนายจ้างและ องค์การฝ่ายลูกจ้าง แต่ละระดับ	1. อธิบายหลัก กฎหมายแรงงาน สัมพันธ์ และขอบเขต การใช้กฎหมาย แรงงานสัมพันธ์ได้ 2. เข้าใจคำว่าสภาพ การจ้างและข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้าง ได้ 3. อธิบายเหตุผล ความสำคัญในการ จัดตั้งองค์การฝ่าย นายจ้างและฝ่าย ลูกจ้างได้ 4. อธิบายหน้าที่ของ องค์การฝ่ายนายจ้าง และองค์การฝ่าย ลูกจ้าง แต่ละระดับได้
งานหลัก 7 หลักกฎหมาย ประกันสังคม	1. วัตถุประสงค์ ของหลักกฎหมาย ประกันสังคม และ	-	1. แสดงความรู้เรื่อง วัตถุประสงค์ของ หลักกฎหมาย	1. อธิบายวัตถุประสงค์ ของหลักกฎหมาย ประกันสังคม และ

	ขอบเขตการใช้ พ.ร.บ. ประกันสังคม พ.ศ. 2533 2. สำนักงาน ประกันสังคม และ กองทุน ประกันสังคม 3. ผู้ประกันตน ประเภท ผู้ประกันตน และ การนำเงินสมทบ ผู้ประกันตนเข้า กองทุน ประกันสังคม 4. การขึ้นทะเบียน ประกันตน และ หน้าที่ของ ผู้ประกันตน		ประกันสังคม และ ขอบเขตการใช้ พ.ร.บ.ประกันสังคม พ.ศ. 2533 2. แสดงความรู้เรื่อง สำนักงาน ประกันสังคม และ กองทุนประกันสังคม 3. แสดงความรู้เรื่อง ผู้ประกันตน ประเภทผู้ประกันตน และการนำเงินสมทบ ผู้ประกันตนเข้า กองทุนประกันสังคม 4. แสดงความรู้เรื่อง การขึ้นทะเบียน ประกันตน และ หน้าที่ของ ผู้ประกันตน	ขอบเขตการใช้ พ.ร.บ. ประกันสังคม พ.ศ. 2533 ได้ 2. อธิบายสำนักงาน ประกันสังคม และ กองทุนประกันสังคม ได้ 3. อธิบายความหมาย คำว่า ผู้ประกันตน ประเภทผู้ประกันตน และการนำเงินสมทบ ผู้ประกันตนเข้า กองทุนประกันสังคม ได้ 4. อธิบายการขึ้น ทะเบียนประกันตน และหน้าที่ของ ผู้ประกันตนได้
งานหลัก 8 กฎหมาย อุตสาหกรรม ด้านการผลิต และบริการ	1. ลักษณะของ กิจกรรม อุตสาหกรรม 2. กฎหมายที่ เกี่ยวกับการ ควบคุม อุตสาหกรรมด้าน การผลิตและ บริการ 3. การควบคุม อุตสาหกรรมด้าน การผลิตและ บริการ	-	1. แสดงความรู้เรื่อง ลักษณะของกิจกรรม อุตสาหกรรม 2. แสดงความรู้เรื่อง ของกฎหมายที่ เกี่ยวกับการควบคุม อุตสาหกรรมด้าน การผลิตและบริการ 3. แสดงความรู้เรื่อง การควบคุม อุตสาหกรรมด้าน การผลิตและบริการ	1. เข้าใจลักษณะของ กิจกรรมอุตสาหกรรม 2. อธิบายความสำคัญ ของกฎหมายที่ เกี่ยวกับการควบคุม อุตสาหกรรมด้านการ ผลิตและบริการได้ 3. ยกตัวอย่าง กฎหมายที่เกี่ยวกับ การควบคุม อุตสาหกรรมด้านการ ผลิตและบริการได้

ตารางวิเคราะห์พฤติกรรมการเรียนรู้ (แบบ 2)

หน่วยการเรียนรู้	ความสามารถที่คาดหวัง									รวม	จำนวน ชั่วโมง ท/ป	
	พุทธิพิสัย						ทักษะ พิสัย	จิต พิสัย	ประยุกต์ ใช้			
	ความรู้	ความเข้าใจ	การนำไปใช้	การวิเคราะห์	การประเมินค่า	การสร้างสรรค์						
1. สัญญาจ้างแรงงาน	1.5	2	2.5				4.5	4.5		15	3	
2. หลักกฎหมายคุ้มครอง แรงงาน	1	2	3				4.5	4.5		15	2	
3. การคุ้มครองแรงงานหญิง และแรงงานเด็ก	1	1.5	1.5				3	3		10	2	
4. วันหยุด และวันลา ของ ลูกจ้าง	1	1	2				3	3		10	2	
5. ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าชดเชย	1	1	2				3	3		10	2	
6. หลักกฎหมายแรงงาน สัมพันธ์	1.5	2.5	2				4.5	4.5		15	2	
7. หลักกฎหมาย ประกันสังคม	1	1	2				3	3		10	2	
8. กฎหมายอุตสาหกรรม ด้านการผลิตและบริการ	1.5	2	2.5				4.5	4.5		15	2	
สอบปลายภาค											1	
รวม	9.5	13	17.5				30	30		100	18	
ประเมินผลลัพธ์การเรียนรู้ระดับรายวิชา											-	
รวมทั้งรายวิชา											100	18

หน่วยการเรียนรู้

หน่วย ที่	หน่วยการเรียนรู้	เวลาเรียน (ชม.)		
		ทฤษฎี	ปฏิบัติ	รวม
1	สัญญาจ้างแรงงาน	3	0	3
2	หลักกฎหมายคุ้มครองแรงงาน	2	0	2
3	การคุ้มครองแรงงานหญิงและแรงงานเด็ก	2	0	2
4	วันหยุด และวันลา ของลูกจ้าง	2	0	2
5	ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าชดเชย	2	0	2
6	หลักกฎหมายแรงงานสัมพันธ์	2	0	2
7	หลักกฎหมายประกันสังคม	2	0	2
8	กฎหมายอุตสาหกรรมด้านการผลิตและบริการ	3	0	2
	ประเมินผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ระดับรายวิชา	18	0	18
รวม		18	0	18

การประเมินผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ระดับรายวิชา : หลักสูตร ปวช. สัปดาห์ที่ 18, หลักสูตร ปวส. สัปดาห์ที่ 15

	แผนการจัดการเรียนรู้	หน่วยที่ 1
	รหัสวิชา 20001-1004 ชื่อวิชา กฎหมายแรงงาน	สอนครั้งที่ 1-2
	ชื่อหน่วยการเรียนรู้ สัญญาจ้างแรงงาน	ทฤษฎี 2 ชม. ปฏิบัติ 0 ชม.
ชื่อเรื่อง/งาน สัญญาจ้างแรงงาน		

1. ผลลัพธ์การเรียนรู้ระดับหน่วยการเรียนรู้

วิเคราะห์และปฏิบัติตามสัญญาจ้างแรงงาน

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 แสดงความรู้เกี่ยวกับลักษณะสำคัญของสัญญาจ้างแรงงาน

3.2 แสดงความรู้เกี่ยวกับการทำสัญญาจ้างแรงงาน

4. จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม

4.1 บอกและอธิบายลักษณะสำคัญของสัญญาจ้างแรงงานได้

4.2 บอกและอธิบายได้ว่าสัญญาจ้างแรงงานต้องทำตามแบบเสมอหรือไม่

4.3 บอกและอธิบายถึงสิทธิและหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้างได้

4.4 บอกและอธิบายถึงการระงับและเลิกสัญญาจ้างแรงงานได้

4.5 บอกและอธิบายการทำสัญญาจ้างแรงงาน และนำความรู้ที่ศึกษาเกี่ยวกับสัญญาจ้างแรงงานไปแก้ปัญหา

ในการดำรงชีวิตประจำวัน และในงานอาชีพธุรกิจได้

5. สารการเรียนรู้

1. ลักษณะสำคัญของสัญญาจ้างแรงงาน

การจ้างแรงงาน เป็นสัญญาชนิดหนึ่ง และเป็นเอกเทศสัญญาลักษณะจ้างแรงงาน ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เป็นสัญญาที่นายจ้างและลูกจ้างต่างตอบแทนให้กันและกัน โดยลูกจ้างตอบแทนให้นายจ้างด้วยการทำงานให้นายจ้าง และนายจ้างตอบแทนด้วยการให้ค่าจ้าง

2. แบบของสัญญาจ้างแรงงาน

3. สิทธิ หน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้าง

1. เวลาทำงานปกติ

2. เวลาพัก
3. วันหยุด
4. การทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุด
5. วันลา
6. ค่าตอบแทนในการทำงาน

4. ความระงับแห่งสัญญาจ้างแรงงาน

1. ระยะเวลา
2. ตัวคู่สัญญา
3. การบอกเลิกสัญญา

6. กิจกรรมการเรียนรู้

6.1 การนำเข้าสู่บทเรียน

1. ครูทักทายและตรวจสอบรายชื่อนักศึกษา แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารของวิทยาลัยฯ
2. ครูชี้แจง คำอธิบายรายวิชา จุดประสงค์ของรายวิชา และสมรรถนะรายวิชา
3. ครูแนะนำเกณฑ์การให้คะแนน การวัดประเมินผล และจำนวนคาบที่เรียน
4. ครูชี้แจงจุดประสงค์ของการเรียนรู้หน่วยที่ 1 และแนวทางการเรียนการสอน
5. ครูสำรวจความพร้อมของนักเรียน
6. ครูเขียนคำว่า “ลูกจ้าง” ไว้บนกระดาน
7. ครูสุ่มถามนักเรียนว่าเมื่อเห็นคำว่าลูกจ้างนักเรียนนึกถึงสิ่งใด จากนั้นให้นักเรียนยกตัวอย่างอาชีพที่นักเรียนคิดว่าเป็น “ลูกจ้าง” จากนั้นครูให้นักเรียนดูภาพต่างๆแล้วถามว่าเป็นลูกจ้างหรือไม่

6.2 การเรียนรู้

1. ครูอธิบายลักษณะสำคัญของสัญญาจ้างแรงงาน
2. ครูสนทนากับนักเรียนเรื่ององค์ประกอบของสัญญาจ้างแรงงานและเขียนองค์ประกอบของสัญญาจ้างแรงงานไว้บนกระดาน
3. ครูเขียนคำว่า “ผู้ว่าจ้าง” กับ “นายจ้าง” ไว้บนกระดาน จากนั้นถามนักเรียนถึงความแตกต่างของสัญญาจ้างแรงงานและจ้างทำของ
4. ครูยกตัวอย่างเหตุการณ์แล้วให้นักเรียนลองทายว่าเป็นการจ้างแรงงานหรือจ้างทำของ จากนั้นครูเล่าประสบการณ์ การจ้างทำของให้นักเรียนฟัง เช่น การว่าจ้างมาสร้างบ้าน ซ่อมรถ เป็นต้น
5. ครูอธิบายเรื่องแบบของสัญญาจ้างแรงงาน และชี้ให้เห็นว่าสัญญาจ้างแรงงานงานเป็นสัญญาที่ไม่มีแบบ
6. ครูอธิบายเรื่องสิทธิหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้าง จากนั้นครูแบ่งกลุ่มนักเรียนกลุ่มละ 4 คนให้ช่วยกันอภิปรายเรื่องสิทธิหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้าง และครูเขียนตารางไว้บนกระดาน สุ่มเลือกนักเรียนแต่ละกลุ่มตอบ และครูเขียนลงบนกระดาน ให้นักเรียนลอกตาม
7. ครูเขียนคำว่า “ตงงาน” ไว้บนกระดาน แล้วถามว่า คำว่าตงงาน หมายถึงกรณีใดบ้าง จากนั้นครูอธิบายเรื่องความระงับแห่งสัญญาจ้างแรงงาน

6.3 การสรุป

- 1.ครูให้นักเรียนจับกลุ่ม กลุ่มละ 4 คน อภิปรายกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมนำความรู้ จากนั้นครูสุ่มถามให้นักเรียนแสดงความคิดเห็น
- 2.ครูให้นักเรียนทำแบบประเมินผลการเรียนรู้หน่วยที่ 1
- 3.ครูให้นักเรียนจับคู่กันเปรียบเทียบคำตอบ
4. ครูเฉลยพร้อมนักเรียนทั้งชั้น

6.4 การวัดและประเมินผล

1. นักเรียนทำแบบทดสอบหน่วยที่ 1 ในระบบ GOOGLE CLASSROOM
2. นักเรียนรับฟังคำเฉลยแบบทดสอบ หน่วยที่ 1 จากครูและแลกเปลี่ยนเหตุผลระหว่างกัน
3. ครูบันทึกผลการประเมิน

7. สื่อและแหล่งการเรียนรู้

7.1 สื่อสิ่งพิมพ์

1. เอกสารประกอบการเรียนวิชากฎหมายแรงงาน
2. รูปภาพ

7.2 สื่อโสตทัศน์ (ถ้ามี)

1. สื่อ Power point
2. เครื่องคอมพิวเตอร์พกพา หรือแท็บเล็ต หรือ สมาร์ทโฟน
3. ระบบ Google Classroom

8. หลักฐานการเรียนรู้

8.1 หลักฐานความรู้

1. ใบความรู้
2. แบบทดสอบ

8.2 หลักฐานการปฏิบัติงาน

1. ใบงาน
2. แบบฝึกหัด

9. การวัดและประเมินผล

9.1 เกณฑ์การปฏิบัติงาน

สมรรถนะ	เกณฑ์ปฏิบัติ (performance criteria)
1. อธิบายความหมายของคำว่าแรงงานและหลักกฎหมายคุ้มครองแรงงานได้	สามารถอธิบายความหมายของคำว่าแรงงานและหลักกฎหมายคุ้มครองแรงงานได้
2. อธิบายวัตถุประสงค์กฎหมายคุ้มครองแรงงานได้	สามารถอธิบายวัตถุประสงค์กฎหมายคุ้มครองแรงงานได้

3. อธิบายความหมายของคำว่านายจ้างและลูกจ้างตามกฎหมายแรงงานนี้ได้	สามารถอธิบายความหมายของคำว่านายจ้างและลูกจ้างตามกฎหมายแรงงานนี้ได้
4. เข้าใจและอธิบายข้อห้ามและข้อปฏิบัติของนายจ้างที่มีต่อลูกจ้าง การใช้แรงงานทั่วไปและการจัดให้มีสวัสดิการแรงงานได้	สามารถเข้าใจและอธิบายข้อห้ามและข้อปฏิบัติของนายจ้างที่มีต่อลูกจ้าง การใช้แรงงานทั่วไปและการจัดให้มีสวัสดิการแรงงานได้
5. สามารถนำความรู้ที่ได้ศึกษาไปแก้ปัญหาในการดำรงชีพประจำวันและในงานอาชีพธุรกิจได้	สามารถนำความรู้ที่ได้ศึกษาไปแก้ปัญหาในการดำรงชีพประจำวันและในงานอาชีพธุรกิจได้

9.2 วิธีการประเมิน

1. การแบ่งคะแนน

ความรู้	6	คะแนน
ทักษะ	4.5	คะแนน
จิตพิสัย	4.5	คะแนน
รวม	15	คะแนน

2. ผลการประเมินการเรียนรู้

การวัดผลประเมินผลของหน่วยการเรียนรู้ต้องผ่านมากกว่าร้อยละ 50 ของคะแนนประจำหน่วยการเรียนรู้แล้วนำคะแนนประเมินผลในหน่วยการเรียนรู้ดังนี้

คะแนนผลการประเมินร้อยละ 80 ขึ้นไป	ระดับผลการเรียนอยู่ในเกณฑ์ดีเยี่ยม
คะแนนผลการประเมินร้อยละ 75-79	ระดับผลการเรียนอยู่ในเกณฑ์ดีมาก
คะแนนผลการประเมินร้อยละ 70-74	ระดับผลการเรียนอยู่ในเกณฑ์ดี
คะแนนผลการประเมินร้อยละ 65-69	ระดับผลการเรียนอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างดี
คะแนนผลการประเมินร้อยละ 60-64	ระดับผลการเรียนอยู่ในเกณฑ์พอใช้
คะแนนผลการประเมินร้อยละ 55-59	ระดับผลการเรียนอยู่ในเกณฑ์อ่อน
คะแนนผลการประเมินร้อยละ 50-54	ระดับผลการเรียนอยู่ในเกณฑ์อ่อนมาก
คะแนนผลการประเมินต่ำกว่าร้อยละ 50	ระดับผลการเรียนอยู่ในไม่ผ่านเกณฑ์

9.3 เครื่องมือประเมิน

1. ใบงาน
2. แบบฝึกหัด
3. แบบทดสอบหลังเรียน
4. แบบประเมินด้านคุณธรรม จริยธรรมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์

10. บันทึกผลหลังการจัดการเรียนรู้

10.1 ข้อสรุปหลังการจัดการเรียนรู้

10.2 ปัญหาที่พบ

10.3 แนวทางแก้ปัญหา

	ใบความรู้ ที่ 1		หน่วยที่ 1	
	รหัสวิชา 20001-1004	ชื่อวิชา กฎหมายแรงงาน	สอนครั้งที่ 1-2	
	ชื่อหน่วยการเรียนรู้ สัญญาจ้างแรงงาน		ทฤษฎี 2 ชม.	ปฏิบัติ 0 ชม.
ชื่อเรื่อง สัญญาจ้างแรงงาน				

1. ผลลัพธ์การเรียนรู้ระดับหน่วยการเรียนรู้

วิเคราะห์และปฏิบัติตามสัญญาจ้างแรงงาน

2. อ้างอิงมาตรฐาน/เชื่อมโยงกลุ่มอาชีพ

-

3. สมรรถนะประจำหน่วย

3.1 แสดงความรู้เกี่ยวกับลักษณะสำคัญของสัญญาจ้างแรงงาน

3.2 แสดงความรู้เกี่ยวกับการทำสัญญาจ้างแรงงาน

4. จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม

4.1 บอกและอธิบายลักษณะสำคัญของสัญญาจ้างแรงงานได้

4.2 บอกและอธิบายได้ว่าสัญญาจ้างแรงงานต้องทำตามแบบเสมอหรือไม่

4.3 บอกและอธิบายถึงสิทธิและหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้างได้

4.4 บอกและอธิบายถึงการระงับและเลิกสัญญาจ้างแรงงานได้

4.5 บอกและอธิบายการทำสัญญาจ้างแรงงาน และนำความรู้ที่ศึกษาเกี่ยวกับสัญญาจ้างแรงงานไปแก้ปัญหา

ในการดำรงชีวิตประจำวัน และในงานอาชีพธุรกิจได้

5. เนื้อหาสาระ

1. ลักษณะสำคัญของสัญญาจ้างแรงงาน

การจ้างแรงงาน เป็นสัญญาชนิดหนึ่ง และเป็นเอกเทศสัญญาลักษณะจ้างแรงงาน ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เป็นสัญญาที่นายจ้างและลูกจ้างต่างตอบแทนให้กันและกัน โดยลูกจ้างตอบแทนให้นายจ้างด้วยการทำงานให้นายจ้าง และนายจ้างตอบแทนด้วยการให้ค่าจ้าง

2. แบบของสัญญาจ้างแรงงาน

3. สิทธิ หน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้าง

1. เวลาทำงานปกติ

2. เวลาพัก

3. วันหยุด

4. การทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุด

5. วันลา

6. ค่าตอบแทนในการทำงาน

4. ความระบับแห่งสัญญาจ้างแรงงาน

1. ระยะเวลา
2. ตัวคู่สัญญา
3. การบอกเลิกสัญญา

6. แบบฝึกหัด/แบบทดสอบ

แบบฝึกหัด

1. การจ้างแรงงานมีคู่สัญญา 2 ฝ่าย คือนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งถือว่าเป็นสัญญาต่างตอบแทน จงอธิบาย คำว่าสัญญาต่างตอบแทนในสัญญาจ้างแรงงานมาพอเข้าใจ

.....

.....

2. สัญญาจ้างแรงงานกับสัญญาจ้างทำของ ลักษณะใกล้เคียงกันมาก หลักการพิจารณาว่างานใดเป็นจ้างแรงงานหรือจ้างทำของนั้นมียังไงบ้าง

.....

.....

3. หน้าที่ประการหนึ่งของนายจ้าง คือต้องร่วมรับผิดชอบกับลูกจ้าง ในกรณีที่ลูกจ้างไปกระทำละเมิดให้เกิดความเสียหายแก่บุคคลภายนอกนั้น ท่านเข้าใจว่าอย่างไร

.....

.....

แบบทดสอบ

คำชี้แจง ให้นักเรียนทำเครื่องหมาย × ข้อที่ถูกต้องที่สุดลงในกระดานคำตอบ

1. การจ้างแรงงานต้องทำอย่างไรอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้ จึงจะเป็นสัญญาจ้างแรงงานที่สมบูรณ์
 - ก. ต้องทำเป็นหนังสือสัญญาต่อกัน
 - ข. ต้องมีข้อตกลงกันด้วยวาจา
 - ค. ต้องทำเป็นหนังสือสัญญา และมีรับรองท้ายสัญญา
 - ง. จะตกลงกันด้วยวาจาหรือทำเป็นหนังสือสัญญาก็ใช้ได้
2. ลักษณะสำคัญประการหนึ่งของสัญญาจ้างแรงงาน คือข้อใด
 - ก. งานที่ต้องสำเร็จออกมาเป็นผลงาน
 - ข. ลูกจ้างมีอิสระในการทำงาน
 - ค. ลูกจ้างต้องฟังคำสั่ง คำแนะนำจากนายจ้าง
 - ง. วัตถุประสงค์แห่งสัญญา คือ การส่งมอบงานที่ทำให้นายจ้าง
3. งานที่ลูกจ้างทำอันถือได้ว่าเป็นการจ้างแรงงานนั้นมีลักษณะในข้อใด
 - ก. ต้องใช้แรงงานมองเห็นเป็นวัตถุหรือรูปร่าง เช่น สร้างบ้าน
 - ข. ต้องใช้แรงงานมองเห็นเป็นผลงานออกมา เช่น การขับรถ
 - ค. ต้องใช้สมองให้เห็นผลงานออกมา เช่น สืบหาของหาย
 - ง. การใช้แรงงานหรือใช้สมองเป็นผลงานออกมา ก็เป็นการจ้างแรงงานได้
4. หลักกฎหมายคุ้มครองแรงงานมีไว้เพื่อ
 - ก. จัดระเบียบของสังคม ในการจ้างงานและใช้แรงงาน

- ข. จัดระเบียบของสังคม ในการควบคุมนายจ้าง
ค. จัดระเบียบสังคม ในการควบคุมลูกจ้าง
ง. ถูกทุกข้อ
5. ขอบเขตของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ไม่ครอบคลุมหรือใช้บังคับไปถึงในข้อใด
ก. ไม่ครอบคลุมถึงลูกจ้างทำงานบ้าน ข. ไม่ครอบคลุมถึงลูกจ้างในห้างสรรพสินค้า
ค. ไม่ครอบคลุมถึงลูกจ้างในโรงพยาบาลเอกชน ง. ถูกทุกข้อ
6. งานใดต่อไปนี้อาจเป็นงานอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ และความปลอดภัยของลูกจ้างตามที่กฎหมายกำหนด
ก. งานประกอบอะไหล่วิทยุ
ข. งานเย็บปักชำเล่มหนังสือ
ค. งานเชื่อมผ้าหมอนสนามเด็กเล่น
ง. งานขุดดินวางท่อระบายน้ำ
7. การที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงหน้าเวลาหลังเลิกงานปกติ โดยหลักทั่วไปแล้วนายจ้างควรปฏิบัติให้ถูกต้องในข้อใด
ก. วางระเบียบล่วงหน้า ประกาศกำหนดให้ลูกจ้างทราบ
ข. นายจ้างสามารถกำหนดให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้เสมอ
ค. สอบถามลูกจ้างก่อนว่ามีงานปกติค้างอยู่หรือไม่
ง. สอบถามลูกจ้างก่อนว่าตกลงทำงานล่วงเวลาในครั้งนั้น
8. ในเวลาทำงานปกติ วันหนึ่งลูกจ้างมีสิทธิพักระหว่างทำงานดังนี้
ก. ทำงานหนึ่งชั่วโมง พักได้ 10 นาที
ข. ทำงานมาแล้วจำนวน 4 ชั่วโมง ต้องได้พัก 1 ชั่วโมง
ค. มีเวลาพักระหว่างทำงานวันหนึ่งไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง หลังจากทำงานมาแล้วไม่เกิน 5 ชั่วโมง
ง. ถูกทุกข้อ
9. ลักษณะของงานที่ถือว่าหากใช้แรงงานหญิงทำงานแล้วน่าจะเกิดอันตรายต่อร่างกายได้ คือข้อใด
ก. งานผลิตอุปกรณ์เครื่องคอมพิวเตอร์ ข. งานผลิตอุปกรณ์ไฟฟ้า
ค. งานผลิตอุปกรณ์เครื่องเงิน ง. งานผลิตดอกไม้ไฟ
10. กฎหมายห้ามมิให้หญิงมีครรภ์ ยก แบก หาม โน้ต ลาก ของหนักเกินกว่าดังนี้
ก. มีให้น้ำหนักเกิน 10 กิโลกรัม ข. มีให้น้ำหนักเกิน 15 กิโลกรัม
ค. มีให้น้ำหนักเกิน 20 กิโลกรัม ง. มีให้น้ำหนักเกิน 25 กิโลกรัม

7. เอกสารอ้างอิง (ขึ้นหน้าใหม่)

1. หนังสือเรียนวิชากฎหมายแรงงาน

8. ภาคผนวก (เฉลยแบบฝึกหัด เฉลยแบบทดสอบ ฯ)

แบบฝึกหัด

1. ตอบ วัตถุประสงค์หรือสาระหลักใหญ่ของสัญญาจ้างแรงงาน คือ งานที่นายจ้างมอบให้ลูกจ้างทำ หรือเรียกตามหลักกฎหมายว่า วัตถุประสงค์แห่งสัญญา เมื่อสัญญาจ้างแรงงานเกิดขึ้น นายจ้างและลูกจ้างต่างมีหน้าที่จะต้องทำให้ต่อกัน หรือตอบแทนให้แก่กัน คือ ลูกจ้างมีหน้าที่ต้องตอบแทนนายจ้างด้วยการทำงาน ที่ว่าจ้างให้ทำตามสัญญา และนายจ้างมีหน้าที่ต้องตอบแทนให้ลูกจ้าง ได้แก่ ต้องให้สินจ้างหรือค่าจ้างแก่ ลูกจ้าง จึงเรียกสัญญาจ้างแรงงานว่า เป็นสัญญาต่างตอบแทนให้กันและกัน
2. ตอบ หลักพิจารณาว่างานใดหรือสัญญาใดเป็นการจ้างแรงงานหรือจ้างทำของ มีหลักพิจารณา 2 ประการ คือ
 1. อำนาจการควบคุมบังคับบัญชา ถ้าเป็นการจ้างแรงงาน อำนาจการควบคุมบังคับบัญชาใน การทำงานจะอยู่ที่ตัวนายจ้าง ว่าต้องการให้งานมีลักษณะอย่างไร เช่น จ้างขับรถยนต์ไปส่งที่แห่งหนึ่ง จ้างพิมพ์งานตามที่มอบให้ เป็นต้น ส่วนการจ้างทำของ อำนาจการควบคุมบังคับบัญชา ไม่ได้อยู่กับผู้ว่าจ้าง จะขึ้นอยู่กับผู้รับจ้าง เช่น จ้างสร้างบ้านหลัง จ้างว่าความ คือ เป็นทนายความให้ หรือจ้างให้มาเล่นดนตรี อำนาจการตัดสินใจและการควบคุมการทำงานอยู่ที่ตัวผู้รับจ้างทั้งสิ้น เป็นต้น
 2. ผลของงานที่ทำถ้าเป็นการจ้างแรงงาน ผลของงานที่ทำจะสำเร็จหรือไม่สำเร็จขึ้นอยู่กับนายจ้าง เพราะนายจ้างเป็นผู้ควบคุมกำกับดูแลและบังคับบัญชา คือ ลูกจ้างทำตามคำสั่งนายจ้าง แต่ถ้าเป็นจ้างทำของ ผลของงานที่ทำจะต้องเสร็จตามที่กำหนดไว้ในสัญญา หรือตามที่ตกลงกัน เพราะความรับผิดชอบทั้งหมดตกอยู่กับผู้รับจ้างทำของ โดยผู้ว่าจ้างไม่ต้องควบคุมบังคับบัญชา
3. ตอบ การที่นายจ้างจะต้องร่วมรับผิดชอบในผลแห่งการละเมิดของลูกจ้างที่กระทำต่อบุคคลภายนอกนั้น ต้องมีลักษณะดังนี้
 1. เป็นการกระทำละเมิดต่อบุคคลภายนอก หมายความว่า ลูกจ้างได้กระทำความผิดก่อให้เกิดความเสียหาย จะด้วยเป็นทรัพย์สินก็ดี หรือทำให้ร่างกายได้รับความบาดเจ็บ หรือถึงแก่ชีวิต
 2. ขณะกระทำละเมิดต่อบุคคลภายนอก ต้องเป็นการกระทำที่กำลังปฏิบัติหรือทำงานในทาง ที่จ้าง เช่น รับจ้างขับรถให้นายจ้าง ขณะขับรถได้ขับไปเฉี่ยวชนกับบุคคลอื่น อันเป็นความผิดของลูกจ้าง ทำให้บุคคลอื่นบาดเจ็บ หรือสิ่งของได้รับความเสียหายกรณีเช่นนี้ นอกจากลูกจ้างต้องรับผิดชอบต่อบุคคล ภายนอกผู้เสียหายแล้ว นายจ้างก็มีส่วนต้องรับผิดชอบร่วมกับลูกจ้างด้วย

แบบทดสอบ

1. ง. ถูกทุกข้อ
2. ก. จัดระเบียบของสังคม ในการจ้างงานและใช้แรงงาน
3. ข. ใช้บังคับให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายเป็นหลัก
4. ค. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
5. ง. ถูกทุกข้อ
6. ก. ไม่ครอบคลุมถึงลูกจ้างทำงานบ้าน
7. ข. วันหนึ่งทำงานไม่เกิน 8 ชั่วโมง
8. ค. งานเชื่อมฆ่าหมู่นสนามเด็กเล่น
9. ง. สอบถามลูกจ้างก่อนว่าตกลงทำงานล่วงเวลาในครั้งนั้น
10. ค. มีเวลาพักระหว่างทำงานวันหนึ่งไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง หลังจากทำงานมาแล้วไม่เกิน 5 ชั่วโมง

	แผนการจัดการเรียนรู้		หน่วยที่ 2	
	รหัสวิชา 20001-1004	ชื่อวิชา กฎหมายแรงงาน	สอนครั้งที่ 3-4	
	ชื่อหน่วยการเรียนรู้ หลักกฎหมายคุ้มครองแรงงาน		ทฤษฎี 2 ชม.	ปฏิบัติ 0 ชม.
ชื่อเรื่อง/งาน หลักกฎหมายคุ้มครองแรงงาน				

1. ผลลัพธ์การเรียนรู้ระดับหน่วยการเรียนรู้

วิเคราะห์และปฏิบัติตามหลักกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

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 แสดงความรู้เกี่ยวกับหลักกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

3.2 แสดงความรู้เกี่ยวกับข้อห้ามและข้อปฏิบัติของนายจ้างที่มีต่อลูกจ้าง การใช้แรงงานทั่วไป และการจัดให้มีสวัสดิการแรงงาน

4. จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม

4.1 เพื่อให้รู้และอธิบายความหมายของคำว่าแรงงานและหลักกฎหมายคุ้มครองแรงงานได้

4.2 เพื่อให้รู้และอธิบายวัตถุประสงค์กฎหมายคุ้มครองแรงงานได้

4.3 เพื่อให้รู้และอธิบายความหมายของคำว่านายจ้างและลูกจ้างตามกฎหมายแรงงานนี้ได้

4.4 เข้าใจและอธิบายข้อห้ามและข้อปฏิบัติของนายจ้างที่มีต่อลูกจ้าง การใช้แรงงานทั่วไปและการจัดให้มีสวัสดิการแรงงานได้

4.5 แสดงพฤติกรรมที่ดีต่อวิชาชีพ มีกิจ นิยในการค้นคว้าเพิ่มเติม ปฏิบัติงานด้วยความละเอียดรอบคอบ คำนึงถึงความถูกต้อง และปลอดภัย บุคลากรหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

4.6 คุณธรรม จริยธรรมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่สถานศึกษากำหนด

5. สารการเรียนรู้

1. หลักกฎหมายและวัตถุประสงค์การคุ้มครองแรงงาน

คือ การจัดระเบียบของสังคมการจ้างแรงงานและใช้แรงงาน มุ่งเน้นให้นายจ้างต้องปฏิบัติตามหลักกฎหมายที่บัญญัติไว้ การไม่ปฏิบัติหรือฝ่าฝืนอาจได้รับโทษ โดยมีเจ้าหน้าที่ของ รัฐทำหน้าที่ในการควบคุมกำกับ ดูแล แม้ลูกจ้างจะไม่ร้องทุกข์กล่าวโทษพนักงานเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีอำนาจตาม กฎหมาย สามารถเข้าไป

ควบคุม ดำเนินการให้นายจ้างปฏิบัติตามระเบียบและหลักกฎหมายได้ การจะทำให้สังคมในองค์กรนายจ้างลูกจ้างมีความเป็น ธรรมและสงบสุข งานดำเนินไปด้วยความราบรื่น รัฐได้วาง หลักไว้ในกฎหมายเพื่อกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำการใช้ แรงงาน ด้วยการตรากฎหมายเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ เพื่อให้สังคมใช้เป็นคำถาม คำตอบได้ เช่น ความเหมาะสม ของงานกับเพศและวัยของลูกจ้าง ระยะเวลาการทำงานใน แต่ละวันหรือรอบสัปดาห์ สวัสดิการ ค่าชดเชย เป็นต้น

2. ความหมายของคำว่านายจ้างและลูกจ้าง

นายจ้าง หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้และหมายความรวมถึง

1. ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง
2. ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล และผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย

3. ขอบเขตการใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน

4. ข้อห้ามและข้อปฏิบัติของนายจ้างที่มีต่อลูกจ้าง

5. การใช้แรงงานทั่วไป

6. สวัสดิการแรงงาน

6. กิจกรรมการเรียนรู้

6.1 การนำเข้าสู่บทเรียน

1. ครูสุ่มถามนักเรียนว่าในอนาคต นักเรียนสนใจจะประกอบอาชีพใด ครูเขียนไว้บนกระดาน ครูให้นักเรียนช่วยกันจัดกลุ่มอาชีพบนกระดานออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ กิจการส่วนตัว ข้าราชการ รับจ้าง และเพราะเหตุใดต้องมีการคุ้มครองแรงงาน

2. ครูให้นักเรียนลองจับคู่กัน ฝ่ายหนึ่งเป็นนายจ้าง อีกฝ่ายหนึ่งเป็นลูกจ้าง จากนั้นให้นักเรียนสนทนากันต่อเรื่องเงินเดือน

3. ครูให้นักเรียนที่เป็นลูกจ้างว่า ในการต่อเรื่องเงินเดือน ลูกจ้างต้องการอะไร ในขณะที่เดียวกันก็ถามนายจ้างว่า นายจ้างต้องการอะไร ให้นักเรียนแสดงความคิดเห็น จากนั้นครูเสริมว่า เป็นปกติที่ในการทำงาน อำนาจต่อรองจะอยู่ที่นายจ้าง ลูกจ้างมักจะยอมดำเนินการต่างๆที่นายจ้างวางกรอบไว้ ด้วยเพราะต้องการงาน ฉะนั้น เพื่อป้องกันการเอารัดเอาเปรียบ จึงจำเป็นต้องมีกฎหมายมาคุ้มครองแรงงาน

6.2 การเรียนรู้

1. ครูอธิบายหลักกฎหมายและวัตถุประสงค์การคุ้มครองแรงงาน จากนั้นครูให้นักเรียนร่วมกันอภิปรายร่วมกันเกี่ยวกับความสำคัญของการคุ้มครอง

2. ครูอธิบายความหมายของคำว่านายจ้างที่เป็นบุคคลธรรมดา และนิติบุคคล จากนั้นให้นักเรียนยกตัวอย่างประกอบ

3. ครูอธิบายความหมายของคำว่าลูกจ้างและยกตัวอย่างประกอบ จากนั้นอธิบายเกี่ยวกับสัญญาจ้างแรงงาน ที่ตกลงจ้างบุคคลเป็นลูกจ้างทั้งแบบลายลักษณ์อักษร และโดยปริยาย

4. ครูอธิบายหลักกฎหมายและวัตถุประสงค์การคุ้มครองแรงงาน จากนั้นครูให้นักเรียนร่วมกันอภิปรายร่วมกันเกี่ยวกับความสำคัญของการคุ้มครองแรงงาน
5. ครูอธิบายความหมายของคำว่านายจ้างที่เป็นบุคคลธรรมดา และนิติบุคคล จากนั้นให้นักเรียนยกตัวอย่างประกอบ
6. ครูอธิบายความหมายของคำว่าลูกจ้างและยกตัวอย่างประกอบ
7. ครูถามนักเรียนว่า โดยปกติในวันหนึ่งๆ เวลาเข้า-ออกงานน่าจะเป็นเวลาใด ให้นักเรียนช่วยกันแสดงความคิดเห็น จากนั้นครูอธิบายเรื่องเวลาทำงาน
8. ครูเขียนคำว่า O.T. ไว้บนกระดาน แล้วถามนักเรียนว่า คำว่า ทำงานโอที หมายถึงอะไร (ทำงานล่วงเวลา) จากนั้นครูอธิบายเรื่องการทำงานล่วงเวลา
9. ครูถามนักเรียนว่า ปัจจัยใดบ้างที่ทำให้เราตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในที่ใดที่หนึ่ง ครูเขียนคำว่า “สวัสดิการ” ไว้บนกระดาน จากนั้นครูอธิบายแล้วให้นักเรียนช่วยกันยกตัวอย่าง

6.3 การสรุป

1. ครูและนักเรียนอภิปรายร่วมกันเกี่ยวกับความเป็นนายจ้างและลูกจ้าง และคุณธรรมของนายจ้างและลูกจ้าง
2. ครูให้นักเรียนอภิปรายเรื่อง “การคุ้มครองแรงงาน” ว่ามีอะไรบ้าง จากนั้นให้เขียนเป็นผังมโนทัศน์
3. ครูให้นักเรียนจับกลุ่ม กลุ่มละ 4 คน อภิปรายกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมนำความรู้ จากนั้นครูสุ่มถามให้นักเรียนแสดงความคิดเห็น
4. ครูให้นักเรียนทำแบบประเมินผลการเรียนรู้หน่วยที่ 2
5. ครูให้นักเรียนจับคู่กันเปรียบเทียบคำตอบ
6. ครูเฉลยพร้อมนักเรียนทั้งชั้น

6.4 การวัดและประเมินผล

1. นักเรียนทำแบบทดสอบหน่วยที่ 2 ในระบบ GOOGLE CLASSROOM
2. นักเรียนรับฟังคำเฉลยแบบทดสอบ หน่วยที่ 2 จากครูและแลกเปลี่ยนเหตุผลระหว่างกัน
3. ครูบันทึกผลการประเมิน

7. สื่อและแหล่งการเรียนรู้

7.1 สื่อสิ่งพิมพ์

1. เอกสารประกอบการเรียนวิชากฎหมายแรงงาน
2. รูปภาพ

7.2 สื่อโสตทัศน์ (ถ้ามี)

1. สื่อ Power point
2. เครื่องคอมพิวเตอร์พกพา หรือแท็บเล็ต หรือ สมาร์ทโฟน
3. ระบบ Google Classroom

8. หลักฐานการเรียนรู้

8.1 หลักฐานความรู้

1. ใบความรู้
2. แบบทดสอบ

8.2 หลักฐานการปฏิบัติงาน

1. ใบงาน
2. แบบฝึกหัด

9. การวัดและประเมินผล

9.1 เกณฑ์การปฏิบัติงาน

สมรรถนะ	เกณฑ์ปฏิบัติ (performance criteria)
1. อธิบายความหมายของคำว่าแรงงานและหลักกฎเกณฑ์คุ้มครองแรงงานได้	สามารถอธิบายความหมายของคำว่าแรงงานและหลักกฎเกณฑ์คุ้มครองแรงงานได้
2. อธิบายวัตถุประสงค์กฎหมายคุ้มครองแรงงานได้	สามารถอธิบายวัตถุประสงค์กฎหมายคุ้มครองแรงงานได้
3. อธิบายความหมายของคำว่านายจ้างและลูกจ้างตามกฎหมายแรงงานนี้ได้	สามารถอธิบายความหมายของคำว่านายจ้างและลูกจ้างตามกฎหมายแรงงานนี้ได้
4. เข้าใจและอธิบายข้อห้ามและข้อปฏิบัติของนายจ้างที่มีต่อลูกจ้าง การใช้แรงงานทั่วไปและการจัดให้มีสวัสดิการแรงงานได้	สามารถเข้าใจและอธิบายข้อห้ามและข้อปฏิบัติของนายจ้างที่มีต่อลูกจ้าง การใช้แรงงานทั่วไปและการจัดให้มีสวัสดิการแรงงานได้
5. สามารถนำความรู้ที่ได้ศึกษาไปแก้ปัญหาในการดำรงชีพประจำวันและในงานอาชีพธุรกิจได้	สามารถนำความรู้ที่ได้ศึกษาไปแก้ปัญหาในการดำรงชีพประจำวันและในงานอาชีพธุรกิจได้

9.2 วิธีการประเมิน

1. การแบ่งคะแนน

ความรู้	7	คะแนน
ทักษะ	1	คะแนน
จิตพิสัย	3	คะแนน
รวม	11	คะแนน

2. ผลการประเมินการเรียนรู้

การวัดผลประเมินผลของหน่วยการเรียนรู้ต้องผ่านมากกว่าร้อยละ 50 ของคะแนนประจำหน่วยการเรียนรู้
แล้วนำคะแนนประเมินผลในหน่วยการเรียนรู้ดังนี้

คะแนนผลการประเมินร้อยละ 80 ขึ้นไป

ระดับผลการเรียนอยู่ในเกณฑ์ดีเยี่ยม

คะแนนผลการประเมินร้อยละ 75-79

ระดับผลการเรียนอยู่ในเกณฑ์ดีมาก

คะแนนผลการประเมินร้อยละ 70-74
คะแนนผลการประเมินร้อยละ 65-69
คะแนนผลการประเมินร้อยละ 60-64
คะแนนผลการประเมินร้อยละ 55-59
คะแนนผลการประเมินร้อยละ 50-54
คะแนนผลการประเมินต่ำกว่าร้อยละ 50

ระดับผลการเรียนอยู่ในเกณฑ์ดี
ระดับผลการเรียนอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างดี
ระดับผลการเรียนอยู่ในเกณฑ์พอใช้
ระดับผลการเรียนอยู่ในเกณฑ์อ่อน
ระดับผลการเรียนอยู่ในเกณฑ์อ่อนมาก
ระดับผลการเรียนอยู่ในไม่ผ่านเกณฑ์

9.3 เครื่องมือประเมิน

1. ใบงาน
2. แบบฝึกหัด
3. แบบทดสอบหลังเรียน
4. แบบประเมินด้านคุณธรรม จริยธรรมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์

10. บันทึกผลหลังการจัดการเรียนรู้

10.1 ข้อสรุปหลังการจัดการเรียนรู้

10.2 ปัญหาที่พบ

10.3 แนวทางแก้ปัญหา

	ใบความรู้ ที่ 1		หน่วยที่ 2	
	รหัสวิชา 20001-1004	ชื่อวิชา กฎหมายแรงงาน	สอนครั้งที่ 3-4	
	ชื่อหน่วยการเรียนรู้ หลักกฎหมายคุ้มครองแรงงาน		ทฤษฎี	2 ชม.
			ปฏิบัติ	0 ชม.
ชื่อเรื่อง หลักกฎหมายคุ้มครองแรงงาน				

1. ผลลัพธ์การเรียนรู้ระดับหน่วยการเรียนรู้

- วิเคราะห์และปฏิบัติตามหลักกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

2. อ้างอิงมาตรฐาน/เชื่อมโยงกลุ่มอาชีพ

-

3. สมรรถนะประจำหน่วย

3.1 แสดงความรู้เกี่ยวกับหลักกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

3.2 แสดงความรู้เกี่ยวกับข้อห้ามและข้อปฏิบัติของนายจ้างที่มีต่อลูกจ้าง การใช้แรงงานทั่วไป และการจัด

4. จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม

4.1 เพื่อให้รู้และอธิบายความหมายของคำว่าแรงงานและหลักกฎหมายคุ้มครองแรงงานได้

4.2 เพื่อให้รู้และอธิบายวัตถุประสงค์กฎหมายคุ้มครองแรงงานได้

4.3 เพื่อให้รู้และอธิบายความหมายของคำว่านายจ้างและลูกจ้างตามกฎหมายแรงงานนี้ได้

4.4 เข้าใจและอธิบายข้อห้ามและข้อปฏิบัติของนายจ้างที่มีต่อลูกจ้าง การใช้แรงงานทั่วไปและการจัดให้มีสวัสดิการแรงงานได้

4.5 แสดงพฤติกรรมที่ดีต่อวิชาชีพ มีกิจ นิยในการค้นคว้าเพิ่มเติม ปฏิบัติงานด้วยความละเอียดรอบคอบ
คำนึงถึงความถูกต้อง และปลอดภัย บูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

4.6 คุณธรรม จริยธรรมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่สถานศึกษากำหนด

5. เนื้อหาสาระ

1. หลักกฎหมายและวัตถุประสงค์การคุ้มครองแรงงาน

คือ การจัดระเบียบของสังคมการจ้างแรงงานและใช้แรงงาน มุ่งเน้นให้นายจ้างต้องปฏิบัติตามหลักกฎหมายที่บัญญัติไว้ การไม่ปฏิบัติหรือฝ่าฝืนอาจได้รับโทษ โดยมีเจ้าหน้าที่ของ รัฐทำหน้าที่ในการควบคุมกำกับ ดูแล แม้ลูกจ้างจะไม่ร้องทุกข์กล่าวโทษพนักงานเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีอำนาจตามกฎหมาย สามารถเข้าไปควบคุม ดำเนินการให้นายจ้างปฏิบัติตามระเบียบและหลักกฎหมายได้ การจะทำให้สังคมในองค์กรนายจ้างลูกจ้างมีความเป็น ธรรมและสงบสุข งานดำเนินไปด้วยความราบรื่น รัฐได้วาง หลักไว้ในกฎหมายเพื่อกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำการใช้ แรงงาน ด้วยการตรากฎหมายเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ เพื่อให้สังคมใช้เป็นคำถาม คำตอบได้ เช่น ความเหมาะสม ของงานกับเพศและวัยของลูกจ้าง ระยะเวลาการทำงานใน แต่ละวันหรือรอบสัปดาห์ สวัสดิการ ค่าชดเชย เป็นต้น

2. ความหมายของคำว่านายจ้างและลูกจ้าง

นายจ้าง หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้และหมายความรวมถึง

1. ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง
2. ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล และผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย
3. ขอบเขตการใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน
4. ข้อห้ามและข้อปฏิบัติของนายจ้างที่มีต่อลูกจ้าง
5. การใช้แรงงานทั่วไป
6. สวัสดิการแรงงาน

6. แบบฝึกหัด/แบบทดสอบ

แบบฝึกหัด

1. หลักกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เป็นกฎหมายจัดระเบียบของสังคมในการจ้างงานและใช้แรงงาน
วัตถุประสงค์การออกกฎหมายคุ้มครองแรงงานของรัฐมีวัตถุประสงค์เพื่ออะไร
.....
.....
2. เวลาทำงานของลูกจ้างในสภาพงานปกติหรืองานทั่วไป กฎหมายวางหลักการทำงานใน 1 วัน ลูกจ้าง
ควรมีเวลาทำงานและเวลาพักไว้อย่างไร
.....
.....
3. การทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติของลูกจ้าง กฎหมายวางหลักการให้นายจ้างต้องปฏิบัติไว้
อย่างไร
.....
.....

แบบทดสอบ

1. กฎหมายคุ้มครองแรงงานที่สำคัญคือข้อใด
 - ก. พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533
 - ข. พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537
 - ค. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
 - ง. พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518
2. หลักกฎหมายคุ้มครองแรงงานมีไว้เพื่ออะไร
 - ก. จัดระเบียบของสังคม ในการจ้างงานและใช้แรงงาน
 - ข. จัดระเบียบของสังคมในการควบคุมนายจ้าง
 - ค. จัดระเบียบของสังคม ในการควบคุมลูกจ้าง

- ง. จัดระเบียบของสังคม ในการควบคุมผู้ประกอบการ
3. งานทั่วไป กฎหมายกำหนดให้ลูกจ้างทำงานตามข้อใด
- ก. วันหนึ่งทำงานไม่น้อยกว่า 8 ชั่วโมง
 - ข. วันหนึ่งทำงานไม่เกิน 8 ชั่วโมง
 - ค. วันหนึ่งทำงานไม่น้อยกว่า 9 ชั่วโมง
 - ง. วันหนึ่งทำงานไม่เกินกว่า 9 ชั่วโมง
4. งานใดต่อไปนี้เป็นงานอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ และความปลอดภัยของลูกจ้างตามที่กฎหมายกำหนด
- ก. งานประกอบอะไหล่วิทยุ
 - ข. งานเย็บปกเข้าเล่มหนังสือ
 - ค. งานเชื่อมผ้าห่มนวมสนามเด็กเล่น
 - ง. งานขุดดินวางท่อระบายน้ำ
5. การที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหลังเลิกงานปกติ โดยหลักทั่วไปแล้วนายจ้างควรปฏิบัติให้ถูกต้องในข้อใด
- ก. วางระเบียบล่วงหน้า ประกาศกำหนดให้ลูกจ้างทราบ
 - ข. นายจ้างสามารถกำหนดให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้เสมอ
 - ค. สอบถามลูกจ้างก่อนว่ามีงานปกติค้างอยู่หรือไม่
 - ง. สอบถามลูกจ้างก่อนว่าตกลงทำงานล่วงเวลาในครั้งนั้น

7. เอกสารอ้างอิง (ขึ้นหน้าใหม่)

1. หนังสือเรียนวิชากฎหมายแรงงาน

8. ภาคผนวก (เฉลยแบบฝึกหัด เฉลยแบบทดสอบ ฯ)

แบบฝึกหัด

1. ตอบ วัตถุประสงค์ของการออกกฎหมายคุ้มครองแรงงานของรัฐ ก็เพื่อประสงค์ให้นายจ้างปฏิบัติตาม กฎหมาย ซึ่ง เกี่ยวข้องกับสภาพการจ้างในเรื่องค่าจ้างในการทำงานของลูกจ้าง การใช้แรงงานลูกจ้างที่เป็น หญิงและเป็น เด็กวันหยุด วันลา และสวัสดิการสังคมที่มีต่อลูกจ้าง เป็นต้น อันจะมีผลให้ลูกจ้างสามารถ ปฏิบัติงานที่จ้างได้อย่าง มีประสิทธิภาพ มีความสุขในการทำงาน เกิดความสงบสุข และ เป็นธรรมในสังคม
2. ตอบ ลักษณะของงานทั่วไปในวันหนึ่ง กฎหมายวางหลักไว้ให้ทำงานไม่เกิน 8 ชั่วโมง แต่อาจให้ทำน้อยกว่า 8 ชั่วโมงได้ หรือสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมง การทำงานใน 1 วัน กฎหมายกำหนด ให้ลูกจ้างมีเวลาพักระหว่าง การทำงานไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง หลังจากทีลูกจ้างทำงานมาแล้วไม่เกิน 5 ชั่วโมง ดังนั้น ระเบียบของนายจ้างที่ให้ ลูกจ้างทำงานเพียง 4 ชั่วโมง คือ เริ่มงาน 08.00 นาฬิกา และพักเมื่อถึงเวลา 12.00 นาฬิกา จำนวน 1 ชั่วโมง จึง เป็นระเบียบที่ชอบด้วยกฎหมาย และเป็นหลักสากล
3. ตอบ กฎหมายวางหลักไว้ว่า ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างของตนทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติ เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราวๆ ไป จากหลักกฎหมายนี้ หมายความว่า การทำงานล่วงเวลา นายจ้างไม่ อาจบังคับลูกจ้างให้ทำงานได้ เว้นแต่ลูกจ้างยินยอมทำงานล่วงเวลาใน ครั้งนั้นๆ มีข้อยกเว้นที่นายจ้างอาจใช้

อำนาจหน้าที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้ ถ้างานล่วงเวลา นั้นเป็นงานต้องทำติดต่อกัน หากหยุดจะเสียหาย หรือเป็นงานฉุกเฉินเร่งด่วน แต่ก็ต้องให้ลูกจ้างยินยอมและ ทำเท่าที่จำเป็นเท่านั้น

แบบทดสอบ

1. ค. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
2. ก. จัดระเบียบของสังคม ในการจ้างงานและใช้แรงงาน
3. ข. วันหนึ่งทำงานไม่เกิน 8 ชั่วโมง
4. ค. งานเชื่อมฆ่าหมู่นสนามเด็กเล่น
5. ง. สอบถามลูกจ้างก่อนว่าตกลงทำงานล่วงเวลาในครั้งนั้น

	แผนการจัดการเรียนรู้		หน่วยที่ 3	
	รหัสวิชา 20001-1004	ชื่อวิชา กฎหมายแรงงาน	สอนครั้งที่ 5-7	
	ชื่อหน่วยการเรียนรู้ การคุ้มครองแรงงานหญิงและแรงงานเด็ก		ทฤษฎี 3 ชม.	ปฏิบัติ 0 ชม.
ชื่อเรื่อง/งาน การคุ้มครองแรงงานหญิงและแรงงานเด็ก				

1. ผลลัพธ์การเรียนรู้ระดับหน่วยการเรียนรู้

วิเคราะห์และปฏิบัติตามหลักการคุ้มครองแรงงานหญิงและแรงงานเด็ก

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 แสดงความรู้เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานหญิงและแรงงานเด็ก

4. จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม

- 4.1 เพื่อให้รู้และอธิบายสภาพทั่วไปการใช้แรงงานหญิงได้
- 4.2 เพื่อให้รู้หรืออธิบายคำว่าแรงงานเด็กและข้อจำกัดในการใช้แรงงานเด็กได้
- 4.3 เพื่อให้รู้หรืออธิบายงานที่อาจเป็นอันตรายต่อแรงงานหญิงและแรงงานเด็กได้
- 4.4 เพื่อให้รู้หรืออธิบายสิทธิของหญิงมีครรภ์และสิทธิของแรงงานเด็กได้
- 4.5 แสดงพฤติกรรมที่ดีต่อวิชาชีพ มีกิจ นิสัยในการค้นคว้าเพิ่มเติม ปฏิบัติงานด้วยความละเอียดรอบคอบ

คำนึงถึงความถูกต้อง และปลอดภัย บุคลากรหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

4.6 คุณธรรม จริยธรรมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่สถานศึกษากำหนด

5. สารการเรียนรู้

1. การคุ้มครองการใช้แรงงานหญิง

แรงงานที่เป็นลูกจ้างหญิง โดยสภาพสรีระทางร่างกายแล้ว ย่อมมีความอ่อนแอกว่าแรงงานที่เป็นชาย อย่างไรก็ตาม ความถนัดในการทำงานของแรงงานหญิงหรือลูกจ้างที่เป็นหญิง อาจมีความถนัดหรือความชำนาญ ที่แตกต่างหรือเหมาะสมกว่าแรงงานลูกจ้างที่เป็นชาย เกี่ยวกับงานประเภทงานพิมพ์ งานบัญชี งานด้านธุรการ และในทางตรงกันข้ามมีงานหลายประเภทไม่เหมาะสมกับแรงงานที่เป็นหญิง เช่น งานที่ต้องเดินทางไกลเพื่อติดต่อประสานงานต่างจังหวัด งานประเภทต้องใช้แรงยก แบกหาม เป็นต้น ในขณะเดียวกัน หญิงอาจต้องมีครรภ์และ

คลอดบุตร ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งอาจ เป็นปัญหาในห้วงเวลาที่มีงานเร่งด่วนตามที่ นายจ้างวางเป้าหมายไว้

การคุ้มครองแรงงานหญิงมีหลักใหญ่ๆ 2 ประการ ได้แก่

1. งานที่อาจเป็นอันตรายต่อแรงงานหญิง
2. การคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์

2. การคุ้มครองการใช้แรงงานเด็ก

คำว่า เด็ก ในความหมายของกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่กำลังศึกษานี้แตกต่างกับพระราชบัญญัติ จัดตั้งศาล เยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว ที่ให้นิยามคำว่าเด็ก หมายความว่า บุคคลที่มีอายุ เกินเจ็ดปีบริบูรณ์ แต่ไม่เกินสิบสี่ปีบริบูรณ์ และคำว่า เยาวชน หมายความว่าบุคคลที่มีอายุเกินสิบสี่ ปีบริบูรณ์ แต่ยัง ไม่ถึงสิบแปดปีบริบูรณ์ กฎหมายฉบับนี้มุ่งที่บุคคลมีอายุระหว่างเจ็ดปีถึงสิบแปดปีบริบูรณ์ ใน กฎหมายคุ้มครองแรงงาน หรือ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ค ว า ว่า เด็ก ที่สามารถใช้แรงงาน เป็น ลูกจ้างได้ต้องมีอายุไม่ต่ำกว่า 15 ปี และถ้าอายุยังต่ำกว่า 18 ปี กฎหมายคุ้มครองแรงงานจัดว่าเป็นแรงงานเด็ก หากอายุครบ 18 ปี บริบูรณ์ เมื่อใดกฎหมายจัดว่าบุคคลมิใช่แรงงานเด็ก คือเป็นแรงงานทั่วไปแล้ว ดังนั้น แรงงาน เด็ก คือแรงงานที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปี และยังไม่ถึง 18 ปี ซึ่งกฎหมายได้กำหนดเกี่ยวกับ การใช้แรงงานเด็กไว้ มี สาระสำคัญใน 3 ประเด็น ดังนี้

1. ข้อห้ามจ้างหรือใช้แรงงานเด็กโดยเด็ดขาด
2. ข้อจำกัดในการจ้างแรงงานเด็ก
3. สิทธิของแรงงานเด็ก

3. ข้อห้ามจ้างหรือใช้แรงงานเด็กโดยเด็ดขาด

กฎหมายบัญญัติไว้ว่า “ห้ามมิให้ นายจ้างจ้างเด็กอายุต่ำ กว่าสิบห้าปี เป็นลูก จ้าง” ข้อห้ามนี้ถือว่ ว่าเป็นการห้าม โดยเด็ดขาด นายจ้างใดฝ่าฝืนจ้างบุคคลอายุน้อยกว่าหรือไม่ถึง 15 ปีมาเป็นแรงงาน จัดเป็นการ กระทำที่ผิดกฎหมาย และต้องรับโทษทางอาญา เนื่องจากกฎหมายถือว่าเด็กที่อายุต่ำกว่า 15 ปียังไม่พร้อมเป็นผู้ใช้ แรงงาน ทั้งแรงงานเบา หรือแรงงานหนัก

4. ข้อจำกัดในการจ้างแรงงานเด็ก

1. เมื่อจ้างแรงงานเด็ก นายจ้างต้องปฏิบัติตามกฎหมายที่กำหนด
2. ข้อจำกัดของงานให้เด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงาน

5. สิทธิแรงงานเด็ก ดังนี้

1. นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างแรงงานเด็กมีเวลาพัก
2. ลูกจ้างแรงงานเด็กมีสิทธิได้รับค่าจ้างด้วยตนเอง
3. ลูกจ้างแรงงานเด็กมีสิทธิได้รับการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิต

6. กิจกรรมการเรียนรู้

6.1 การนำเข้าสู่บทเรียน

1. ครูเขียนคำว่า “ลูกจ้างหญิง” ไว้บนกระดาน
2. ครูสุ่มถามนักเรียนว่าลักษณะของลูกจ้างหญิงต่างจากลูกจ้างชายอย่างไร

6.2 การเรียนรู้

1. ครูให้นักเรียนดูภาพหญิงตั้งครรภ์ จากนั้นอภิปรายร่วมกันว่าหญิงตั้งครรภ์มีความแตกต่างจากหญิงปกติอย่างไรบ้าง เช่น สภาพร่างกาย อารมณ์ เรียวแรง ครูเขียนไว้บนกระดาน จากนั้นครูถามนักเรียนว่า เพราะเหตุใด “หญิงตั้งครรภ์” จึงต้องได้รับการดูแลเป็นพิเศษ จากนั้นเขียนเป็นผังมโนทัศน์
2. ครูอธิบายการคุ้มครองการใช้แรงงานหญิง
3. ครูอธิบายเรื่องงานที่เป็นอันตรายต่อแรงงานหญิง จากนั้นให้นักเรียนร่วมกันอภิปรายและยกตัวอย่างงานที่เป็นอันตรายต่อแรงงานหญิง
4. ครูอธิบายเรื่องการคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์
5. ครูอธิบายเรื่องการคุ้มครองการใช้แรงงานเด็ก จากนั้นให้นักเรียนอภิปรายถึงความสำคัญของการคุ้มครองแรงงานเด็ก
6. ข้อห้ามจ้างหรือใช้แรงงานเด็กโดยเด็ดขาด
7. ครูอธิบายเรื่องข้อจำกัดในการจ้างแรงงานเด็ก
8. ครูให้นักเรียนแบ่งออกเป็น 4 กลุ่มอภิปรายร่วมกันเกี่ยวกับสิทธิของแรงงานเด็ก จากนั้นให้ออกมาเขียนสรุปเป็นผังมโนทัศน์

6.3 การสรุป

1. ครูเขียนคำว่า “ลูกจ้างหญิง” ไว้บนกระดาน จากนั้นครูสุ่มถามนักเรียนถึงการคุ้มครองแรงงานหญิง และเขียนผังมโนทัศน์ไว้บนกระดาน
2. ครูให้นักเรียนอภิปรายเรื่อง “การคุ้มครองแรงงานหญิงและแรงงานเด็ก” ว่ามีอะไรบ้าง จากนั้นให้เขียนเป็นผังมโนทัศน์
3. ครูให้นักเรียนจับกลุ่ม กลุ่มละ 4 คน อภิปรายกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมนำความรู้ จากนั้นครูสุ่มถามให้นักเรียนแสดงความคิดเห็น
4. ครูให้นักเรียนทำแบบประเมินผลการเรียนรู้หน่วยที่ 3
5. ครูให้นักเรียนจับคู่กันเปรียบเทียบคำตอบ
6. ครูเฉลยพร้อมนักเรียนทั้งชั้น

6.4 การวัดและประเมินผล

1. นักเรียนทำแบบทดสอบหน่วยที่ 3 ในระบบ GOOGLE CLASSROOM
2. นักเรียนรับฟังคำเฉลยแบบทดสอบ หน่วยที่ 3 จากครูและแลกเปลี่ยนเหตุผลระหว่างกัน
3. ครูบันทึกผลการประเมิน

7. สื่อและแหล่งการเรียนรู้

7.1 สื่อสิ่งพิมพ์

1. เอกสารประกอบการเรียนวิชากฎหมายแรงงาน
2. รูปภาพ

7.2 สื่อโสตทัศน (ถ้ามี)

1. สื่อ Power point
2. เครื่องคอมพิวเตอร์พกพา หรือแท็บเล็ต หรือ สมาร์ทโฟน
3. ระบบ Google Classroom

8. หลักฐานการเรียนรู้

8.1 หลักฐานความรู้

1. ใบความรู้
2. แบบทดสอบ

8.2 หลักฐานการปฏิบัติงาน

1. ใบงาน
2. แบบฝึกหัด

9. การวัดและประเมินผล

9.1 เกณฑ์การปฏิบัติงาน

สมรรถนะ	เกณฑ์ปฏิบัติ (performance criteria)
1 อธิบายสภาพทั่วไปการใช้แรงงานหญิงได้	สามารถอธิบายสภาพทั่วไปการใช้แรงงานหญิงได้
2 อธิบายคำว่าแรงงานเด็กและข้อจำกัดในการใช้แรงงานเด็กได้	สามารถอธิบายคำว่าแรงงานเด็กและข้อจำกัดในการใช้แรงงานเด็กได้
3 อธิบายงานที่อาจเป็นอันตรายต่อแรงงานหญิงและแรงงานเด็กได้	สามารถอธิบายงานที่อาจเป็นอันตรายต่อแรงงานหญิงและแรงงานเด็กได้

9.2 วิธีการประเมิน

1. การแบ่งคะแนน

ความรู้	7	คะแนน
ทักษะ	1	คะแนน
จิตพิสัย	4	คะแนน
รวม	12	คะแนน

2. ผลการประเมินการเรียนรู้

การวัดผลประเมินผลของหน่วยการเรียนรู้ต้องผ่านมากกว่าร้อยละ 50 ของคะแนนประจำหน่วยการเรียนรู้
แล้วนำคะแนนประเมินผลในหน่วยการเรียนรู้ดังนี้

คะแนนผลการประเมินร้อยละ 80 ขึ้นไป

ระดับผลการเรียนอยู่ในเกณฑ์ดีเยี่ยม

คะแนนผลการประเมินร้อยละ 75-79
คะแนนผลการประเมินร้อยละ 70-74
คะแนนผลการประเมินร้อยละ 65-69
คะแนนผลการประเมินร้อยละ 60-64
คะแนนผลการประเมินร้อยละ 55-59
คะแนนผลการประเมินร้อยละ 50-54
คะแนนผลการประเมินต่ำกว่าร้อยละ 50

ระดับผลการเรียนอยู่ในเกณฑ์ดีมาก
ระดับผลการเรียนอยู่ในเกณฑ์ดี
ระดับผลการเรียนอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างดี
ระดับผลการเรียนอยู่ในเกณฑ์พอใช้
ระดับผลการเรียนอยู่ในเกณฑ์อ่อน
ระดับผลการเรียนอยู่ในเกณฑ์อ่อนมาก
ระดับผลการเรียนอยู่ในไม่ผ่านเกณฑ์

9.3 เครื่องมือประเมิน

1. ใบงาน
2. แบบฝึกหัด
3. แบบทดสอบหลังเรียน
4. แบบประเมินด้านคุณธรรม จริยธรรมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์

10. บันทึกผลหลังการจัดการเรียนรู้

10.1 ข้อสรุปหลังการจัดการเรียนรู้

.....

.....

.....

10.2 ปัญหาที่พบ

.....

.....

.....

10.3 แนวทางแก้ปัญหา

.....

.....

.....

	ใบความรู้ ที่ 1		หน่วยที่ 3	
	รหัสวิชา 20001-1004	ชื่อวิชา กฎหมายแรงงาน	สอนครั้งที่ 5-7	
	ชื่อหน่วยการเรียนรู้ การคุ้มครองแรงงานหญิงและแรงงานเด็ก		ทฤษฎี	3 ชม.
ปฏิบัติ			0 ชม.	
ชื่อเรื่อง การคุ้มครองแรงงานหญิงและแรงงานเด็ก				

1. ผลลัพธ์การเรียนรู้ระดับหน่วยการเรียนรู้

- วิเคราะห์และปฏิบัติตามการคุ้มครองแรงงานหญิงและแรงงานเด็ก

2. อ้างอิงมาตรฐาน/เชื่อมโยงกลุ่มอาชีพ

-

3. สมรรถนะประจำหน่วย

- 3.1 แสดงความรู้เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานหญิงและแรงงานเด็ก

4. จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม

- 4.1 เพื่อให้รู้และอธิบายสภาพทั่วไปการใช้แรงงานหญิงได้
- 4.2 เพื่อให้รู้และอธิบายคำว่าแรงงานเด็กและข้อจำกัดในการใช้แรงงานเด็กได้
- 4.3 เพื่อให้รู้และอธิบายงานที่อาจเป็นอันตรายต่อแรงงานหญิงและแรงงานเด็กได้
- 4.4 เพื่อให้รู้และอธิบายสิทธิของหญิงมีครรภ์และสิทธิของแรงงานเด็กได้
- 4.5 แสดงพฤติกรรมที่ดีต่อวิชาชีพ มีกิจ นิสัยในการค้นคว้าเพิ่มเติม ปฏิบัติงานด้วยความละเอียดรอบคอบ

คำนึงถึงความถูกต้อง และปลอดภัย บูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

- 4.6 คุณธรรม จริยธรรมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่สถานศึกษากำหนด

5. เนื้อหาสาระ

1. การคุ้มครองการใช้แรงงานหญิง

แรงงานที่เป็นลูกจ้างหญิง โดยสภาพสรีระทางร่างกายแล้ว ย่อมมีความอ่อนแอกว่าแรงงานที่เป็นชาย อย่างไรก็ตาม ความถนัดในการทำงานของแรงงานหญิงหรือลูกจ้างที่เป็นหญิง อาจมีความถนัดหรือความชำนาญ ที่แตกต่างหรือเหมาะสมกว่าแรงงานลูกจ้างที่เป็นชาย เกี่ยวกับงานประเภทงานพิมพ์ งานบัญชี งานด้านธุรการ และในทางตรงกันข้ามมีงานหลายประเภทไม่เหมาะสมกับแรงงานที่เป็นหญิง เช่น งานที่ต้องเดินทางไกลเพื่อติดต่อประสานงานต่างจังหวัด งานประเภทต้องใช้แรงยก แบกหาม เป็นต้น ในขณะเดียวกัน หญิงอาจต้องมีครรภ์และคลอดบุตร ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งอาจ เป็นปัญหาในห้วงเวลาที่มีงานเร่งด่วนตามที่นายจ้างวางเป้าหมายไว้

การคุ้มครองแรงงานหญิงมีหลักใหญ่ๆ 2 ประการ ได้แก่

1. งานที่อาจเป็นอันตรายต่อแรงงานหญิง
2. การคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์

2. การคุ้มครองการใช้แรงงานเด็ก

คำว่า เด็ก ในความหมายของกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่กำลังศึกษานี้แตกต่างกับพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว ที่ให้นิยามคำว่าเด็ก หมายความว่า บุคคลที่มีอายุ เกินเจ็ดปีบริบูรณ์ แต่ไม่เกินสิบสี่ปีบริบูรณ์ และคำว่า เยาวชน หมายความว่าบุคคลที่มีอายุเกินสิบสี่ปีบริบูรณ์ แต่ยัง ไม่ถึงสิบแปดปีบริบูรณ์ กฎหมายฉบับนี้มุ่งที่บุคคลมีอายุระหว่างเจ็ดปีถึงสิบแปดปีบริบูรณ์ ในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน หรือ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ค ว่า เด็ก ที่สามารถใช้แรงงาน เป็นลูกจ้างได้ต้องมีอายุไม่ต่ำกว่า 15 ปี และถ้าอายุยังต่ำกว่า 18 ปี กฎหมายคุ้มครองแรงงานจัดว่าเป็นแรงงานเด็ก หากอายุครบ 18 ปี บริบูรณ์ เมื่อใดกฎหมายจัดว่าบุคคลมีใช้แรงงานเด็ก คือเป็นแรงงานทั่วไปแล้ว ดังนั้น แรงงานเด็ก คือแรงงานที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปี และยังไม่ถึง 18 ปี ซึ่งกฎหมายได้กำหนดเกี่ยวกับ การใช้แรงงานเด็กไว้ มีสาระสำคัญใน 3 ประเด็น ดังนี้

1. ข้อห้ามจ้างหรือใช้แรงงานเด็กโดยเด็ดขาด
2. ข้อจำกัดในการจ้างแรงงานเด็ก
3. สิทธิของแรงงานเด็ก

3. ข้อห้ามจ้างหรือใช้แรงงานเด็กโดยเด็ดขาด

กฎหมายบัญญัติไว้ว่า “ห้ามมิให้ นายจ้างจ้างเด็กอายุต่ำกว่า สิบห้าปี เป็นลูก จ้าง” ข้อห้ามนี้ถือว่าเป็นการห้าม โดยเด็ดขาด นายจ้างใดฝ่าฝืนจ้างบุคคลอายุน้อยกว่าหรือไม่ถึง 15 ปีมาเป็นแรงงาน จัดเป็นการกระทำที่ผิดกฎหมาย และต้องรับโทษทางอาญา เนื่องจากกฎหมายถือว่าเด็กที่อายุต่ำกว่า 15 ปียังไม่พร้อมเป็นผู้ใช้แรงงาน ทั้งแรงงานเบา หรือแรงงานหนัก

4. ข้อจำกัดในการจ้างแรงงานเด็ก

1. เมื่อจ้างแรงงานเด็ก นายจ้างต้องปฏิบัติตามกฎหมายที่กำหนด
2. ข้อจำกัดของงานให้เด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงาน

5. สิทธิแรงงานเด็ก ดังนี้

1. นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างแรงงานเด็กมีเวลาพัก
2. ลูกจ้างแรงงานเด็กมีสิทธิได้รับค่าจ้างด้วยตนเอง
3. ลูกจ้างแรงงานเด็กมีสิทธิได้รับการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิต

6. แบบฝึกหัด/แบบทดสอบ

แบบฝึกหัด

1. ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 การจ้างแรงงานเด็ก หมายถึงเด็กที่มีอายุระหว่างกี่ปี พร้อมบอกเหตุผล

.....
.....

2. ข้อปฏิบัติของนายจ้างเมื่อทำการจ้างเด็กมาเป็นลูกจ้าง จะต้องปฏิบัติตามกฎหมายอย่างไร

.....
.....

3. นางสาวสมศรีเป็นพนักงานขายของหน้าร้านและมีกรรมสิทธิ์ตลอด มาขอคำแนะนำจากท่านว่าจะลา
ตลอดได้กี่วัน ระหว่างลามีสิทธิได้รับค่าจ้างที่ทำอยู่ในปัจจุบันหรือไม่ ท่านจะแนะนำนางสมศรี
อย่างไร

.....
.....

แบบทดสอบ

1. ลักษณะของงานที่ถือว่าหากใช้แรงงานหญิงทำงานแล้วน่าจะเกิดอันตรายต่อร่างกายได้
 - ก. งานผลิตอุปกรณ์เครื่องคอมพิวเตอร์
 - ข. งานผลิตอุปกรณ์เครื่องใช้ไฟฟ้า
 - ค. งานผลิตอุปกรณ์เครื่องเงิน
 - ง. งานผลิตดอกไม้ไฟ
2. งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูง สำหรับแรงงานหญิงกฎหมายวางหลักไว้ในข้อใด
 - ก. จะสูงกว่าพื้นดินเกิน 10 เมตร มิได้
 - ข. จะสูงกว่าพื้นดินเกิน 15 เมตร มิได้
 - ค. จะสูงกว่าพื้นดินเกิน 20 เมตร มิได้
 - ง. แรงงานหญิงจะทำงานบนนั่งร้านที่สูงมิได้เลย
3. คำว่าแรงงานเด็ก ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หมายถึงบุคคลที่มีอายุระหว่างในข้อใด
 - ก. อายุระหว่าง 7 ปี แต่ไม่ถึง 15 ปี
 - ข. อายุระหว่าง 7 ปี แต่ไม่ถึง 20 ปี
 - ค. อายุตั้งแต่ 15 ปี แต่ไม่ถึง 18 ปี
 - ง. อายุตั้งแต่ 15 ปี แต่ไม่ถึง 20 ปี
4. กฎหมายห้ามมิให้นายจ้างทำการจ้างเด็กอายุต่ำกว่ากี่ปีเป็นลูกจ้าง
 - ก. ต่ำกว่า 13 ปี
 - ข. ต่ำกว่า 15 ปี
 - ค. ต่ำกว่า 17 ปี
 - ง. ต่ำกว่า 18 ปี
5. หลักทั่วไปแล้วห้ามมิให้ใช้แรงงานเด็กทำงานระหว่างเวลาเท่าใด
 - ก. ระหว่างเวลา 18.00 นาฬิกา ถึง 22.00 นาฬิกา
 - ข. ระหว่างเวลา 22.00 นาฬิกา ถึง 24.00 นาฬิกา
 - ค. ระหว่างเวลา 22.00 นาฬิกา ถึง 06.00 นาฬิกา
 - ง. ระหว่างเวลา 24.00 นาฬิกา ถึง 06.00 นาฬิกา

7. เอกสารอ้างอิง (ขึ้นหน้าใหม่)

1. หนังสือเรียนวิชากฎหมายแรงงาน

8. ภาคผนวก (เฉลยแบบฝึกหัด เฉลยแบบทดสอบ ฯ)

แบบฝึกหัด

1. ตอบ แรงงานเด็กตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หมายถึง บุคคลหรือเด็กที่มีอายุ ไม่ต่ำกว่า 15 ปี และไม่ถึง 18 ปี คือ เด็กที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปี แต่ยังไม่ถึง 18 ปีนั่นเอง เหตุผลเพราะหากเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปี ถือว่าเด็กยังอยู่ในภาวะที่ไม่สามารถทำกิจการงาน ได้ โดยเฉพาะงานที่ต้องใช้กำลังและสมอง ต้องให้มีอายุครบ 15 ปีก่อน และเมื่อเด็กมีอายุครบ 18 ปีแล้ว กฎหมายถือว่าเริ่มมีวุฒิภาวะ รู้สึกผิดชอบชั่วดี สามารถตัดสินใจ และเป็นตัวของตัวเองได้ ดังนั้น หากอายุถึง 18 ปี ต้องถือว่ามิใช่แรงงานเด็ก
2. ตอบ นายจ้างมีหน้าที่ต้องปฏิบัติดังนี้ 1. แจ้งการจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก ต่อพนักงานตรวจแรงงาน ภายในสิบห้า วันนับแต่วันที่ได้รับเด็ก นั้นเข้ามาทำงาน 2. ต้องจัดทำบันทึกสภาพการจ้างเด็กนั้นไว้ รวมทั้งสภาพการเปลี่ยนแปลงที่จะมีในวันข้างหน้า ไว้ พร้อมทั้งจะให้พนักงานตรวจแรงงานขอดูได้ 3. เมื่อสิ้นสุดการจ้างหรือเลิกจ้างแรงงานเด็กแล้ว ต้องแจ้งให้พนักงานตรวจแรงงานทราบภายใน เจ็ดวัน นับแต่วันที่เด็กออกจากงาน
3. ตอบ ให้คำแนะนำนางสมศรี ดังนี้ 1. นางสมศรีมีสิทธิขอลาคลอดบุตรจากนายจ้างได้ 90 วัน หรือประมาณ 3 เดือน เพื่อคลอดบุตร และเลี้ยงดูบุตรของตน 2. ระหว่างลาคลอดบุตร จำนวน 90 วัน นางสมศรีมีสิทธิได้รับค่าจ้าง เท่ากับที่ทำงานปกติ จำนวน 45 วัน ส่วนที่เกินอีก 45 วัน จะไม่ได้รับค่าจ้าง หากนางสมศรีต้องการได้ค่าจ้างเต็มตามที่ลา ก็อาจไปใช้สิทธิตามกฎหมายประกันสังคมร่วมด้วย

แบบทดสอบ

1. ง. งานผลิตดอกไม้ไฟ
2. ก. จะสูงกว่าพื้นดินเกิน 10 เมตร มิได้
3. ค. อายุตั้งแต่ 15 ปี แต่ไม่ถึง 18 ปี
4. ข. ต่ำกว่า 15 ปี
5. ค. ระหว่างเวลา 22.00 นาฬิกา ถึง 06.00 นาฬิกา

	แผนการจัดการเรียนรู้		หน่วยที่ 4	
	รหัสวิชา 20001-1004	ชื่อวิชา กฎหมายแรงงาน	สอนครั้งที่ 8-10	
	ชื่อหน่วยการเรียนรู้ วันหยุด และวันลาของลูกจ้าง		ทฤษฎี 3 ชม.	ปฏิบัติ 0 ชม.
ชื่อเรื่อง/งาน วันหยุด และวันลาของลูกจ้าง				

1. ผลลัพธ์การเรียนรู้ระดับหน่วยการเรียนรู้

วิเคราะห์และปฏิบัติตามเกี่ยวกับวันหยุด และวันลาของลูกจ้าง

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 แสดงความรู้เกี่ยวกับวันหยุด และวันลา ของลูกจ้าง

4. จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม

4.1 เข้าใจและอธิบายเรื่องวันหยุดของลูกจ้างได้ว่า มีกี่ประเภท แต่ละประเภทมีหลักเกณฑ์อย่างไรบ้าง

4.2 เข้าใจเรื่องวันลาของลูกจ้างได้ว่า มีวันลาอะไรบ้าง สามารถอธิบายวันลาแต่ละอย่างได้

4.3 แสดงพฤติกรรมที่ดีต่อวิชาชีพ มีกิจ นิสัยในการค้นคว้าเพิ่มเติม ปฏิบัติงานด้วยความละเอียดรอบคอบ

คำนึงถึงความถูกต้อง และปลอดภัย บุคลากรหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

4.4 คุณธรรม จริยธรรมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่สถานศึกษากำหนด

5. สารการเรียนรู้

1. วันหยุดของลูกจ้าง

วันหยุด หมายความว่า วันที่กำหนดให้ลูกจ้างหยุดประจำสัปดาห์ หยุดตามประเพณี หรือหยุดพักผ่อน ประจำปี วันหยุดที่ก าหนดไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มี 3 ประเภท ได้แก่ วันหยุดประจำ สัปดาห์ วันหยุด ตามประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปี ทั้งนี้เพื่อให้ลูกจ้างได้มีโอกาสพักผ่อนหลังจากทำงาน ติดต่อกันมาเป็นเวลา พอสมควร รวมทั้งให้มีโอกาสปฏิบัติกิจตามประเพณีของท้องถิ่น และพักผ่อนหลังทำงานมา ครบปีด้วย

1.1 วันหยุดประจำสัปดาห์

1.2 วันหยุดตามประเพณี

1.3 วันหยุดพักผ่อนประจำปี

2. วันลาของลูกจ้าง

การทำงานโดยทั่วไป สถานที่ทำงานนั้นจะมีข้อบังคับเกี่ยวกับการลาไว้ในองค์กรนั้นๆ ว่าพนักงานเจ้าหน้าที่ และลูกจ้างในองค์กรนั้น ปีหนึ่งมีสิทธิลาป่วย ลากิจได้กี่วัน วันลาในกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับนี้มุ่งคุ้มครองให้กับลูกจ้างผู้ใช้แรงงานโดยเฉพาะ ประกอบด้วย

1. ลาป่วย
2. ลาเพื่อทำหมัน
3. ลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น
4. ลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพล
5. ลาเพื่อฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ
6. ลาคลอดบุตรของหญิงมีครรภ์

3. กฎกระทรวงคุ้มครอง

6. กิจกรรมการเรียนรู้

6.1 การนำเข้าสู่บทเรียน

1. ครูเขียนคำว่า “วันหยุด” ไว้บนกระดาน
2. ครูให้นักเรียนยกตัวอย่างวันหยุดที่นักเรียนรู้จัก จากนั้นเขียนไว้บนกระดาน
3. ครูสนทนากับนักเรียนเกี่ยวกับวันหยุด พร้อมสอดแทรกคุณธรรมเรื่องการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์

6.2 การเรียนรู้

1. ครูอธิบายว่านายจ้างควรต้องมีการกำหนดวันหยุดให้ลูกจ้างเพื่อป้องกันการงานที่เหนื่อยล้าสะสม
2. ครูอธิบายวันหยุดประจำสัปดาห์ จากนั้นให้นักเรียนบอกเล่าประสบการณ์วันหยุดประจำสัปดาห์ของผู้ปกครองที่เป็นลูกจ้าง
3. ครูอธิบายข้อยกเว้นของงานที่มีวันหยุดประจำสัปดาห์บางประเภทที่แตกต่างจากประเภทอื่นๆ เช่น
โรงแรม สถานพยาบาล
4. ครูอธิบายเรื่องวันหยุดตามประเพณี
5. ครูให้นักเรียนช่วยกันยกตัวอย่างวันหยุดตามประเพณี
6. ครูอธิบายเรื่องวันหยุดพักผ่อนประจำปี
7. ครูให้นักเรียนจับกลุ่มกันอภิปรายเกี่ยวกับความแตกต่างของวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปี
8. ครูอธิบายเรื่องการลาป่วย และทำผังความคิดที่สำคัญไว้บนกระดาน
9. ครูอธิบายเรื่องการลาทำหมัน
10. ครูอธิบายเรื่องการลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น ครูให้นักเรียนร่วมกันอภิปรายและยกตัวอย่างการลากิจธุระอันจำเป็น
11. ครูอธิบายแบ่งนักเรียนออกเป็น 3 กลุ่มอภิปรายในประเด็นต่อไปนี้
 - การลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพล

- การลาเพื่อฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ
- การลาเพื่อคลอดบุตรของหญิงมีครรภ์

12. ครูให้นักเรียนแต่ละกลุ่มออกมานำเสนอ

13. ครูให้เพื่อนกลุ่มอื่นๆให้ข้อคิดเห็น และครูสรุป

14. ครูแบ่งกลุ่มนักเรียนออกเป็น 6 กลุ่ม ทำโปสเตอร์ให้ความรู้เกี่ยวกับการลาทั้ง 6 ประเภทและติดไว้รอบห้องหรือที่บอร์ดหลังห้อง

6.3 การสรุป

1. ครูให้นักเรียนจับกลุ่ม กลุ่มละ 4 คน เขียนประโยชน์ของการจัดให้มีวันหยุดสำหรับลูกจ้าง
2. ครูให้นักเรียนออกมานำเสนอหน้าชั้น
3. ครูให้เพื่อนนักเรียนช่วยกันให้ข้อคิดเห็น
4. ครูให้นักเรียนจับกลุ่ม กลุ่มละ 4 คน อภิปรายกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมนำความรู้ จากนั้นครูสุ่มถามให้นักเรียนแสดงความคิดเห็น
5. ครูให้นักเรียนทำแบบประเมินผลการเรียนรู้หน่วยที่
6. ครูให้นักเรียนจับคู่กันเปรียบเทียบคำตอบ
7. ครูเฉลยพร้อมนักเรียนทั้งชั้น

6.4 การวัดและประเมินผล

1. นักเรียนทำแบบทดสอบหน่วยที่ 4 ในระบบ GOOGLE CLASSROOM
2. นักเรียนรับฟังคำเฉลยแบบทดสอบ หน่วยที่ 4 จากครูและแลกเปลี่ยนเหตุผลระหว่างกัน
3. ครูบันทึกผลการประเมิน

7. สื่อและแหล่งการเรียนรู้

7.1 สื่อสิ่งพิมพ์

1. เอกสารประกอบการเรียนวิชากฎหมายแรงงาน
2. รูปภาพ

7.2 สื่อโสตทัศน์ (ถ้ามี)

1. สื่อ Power point
2. เครื่องคอมพิวเตอร์พกพา หรือแท็บเล็ต หรือ สมาร์ทโฟน
3. ระบบ Google Classroom

8. หลักฐานการเรียนรู้

8.1 หลักฐานความรู้

1. ใบความรู้
2. แบบทดสอบ

8.2 หลักฐานการปฏิบัติงาน

1. ใบงาน

2. แบบฝึกหัด

9. การวัดและประเมินผล

9.1 เกณฑ์การปฏิบัติงาน

สมรรถนะ	เกณฑ์ปฏิบัติ (performance criteria)
1 เข้าใจและอธิบายเรื่องวันหยุดของลูกจ้างได้ว่า มีกี่ประเภท แต่ละประเภทมีหลักเกณฑ์อย่างไรบ้าง	สามารถเข้าใจและอธิบายเรื่องวันหยุดของลูกจ้างได้ว่า มีกี่ประเภท แต่ละประเภทมีหลักเกณฑ์อย่างไรบ้าง
2 เข้าใจเรื่องวันลาของลูกจ้างได้ว่า มีวันลาอะไรบ้าง สามารถอธิบายวันลาแต่ละอย่างได้	สามารถเข้าใจเรื่องวันลาของลูกจ้างได้ว่า มีวันลาอะไรบ้าง สามารถอธิบายวันลาแต่ละอย่างได้
3 สามารถนำความรู้ที่ศึกษาไปแก้ปัญหการดำรงชีวิตประจำวันและใช้ในงานอาชีพธุรกิจได้	สามารถนำความรู้ที่ศึกษาไปแก้ปัญหการดำรงชีวิตประจำวันและใช้ในงานอาชีพธุรกิจได้

9.2 วิธีการประเมิน

1. การแบ่งคะแนน

ความรู้	7	คะแนน
ทักษะ	4	คะแนน
จิตพิสัย	4	คะแนน
รวม	12	คะแนน

2. ผลการประเมินการเรียนรู้

การวัดผลประเมินผลของหน่วยการเรียนรู้ต้องผ่านมากกว่าร้อยละ 50 ของคะแนนประจำหน่วยการเรียนรู้
แล้วนำคะแนนประเมินผลในหน่วยการเรียนรู้ดังนี้

คะแนนผลการประเมินร้อยละ 80 ขึ้นไป	ระดับผลการเรียนอยู่ในเกณฑ์ดีเยี่ยม
คะแนนผลการประเมินร้อยละ 75-79	ระดับผลการเรียนอยู่ในเกณฑ์ดีมาก
คะแนนผลการประเมินร้อยละ 70-74	ระดับผลการเรียนอยู่ในเกณฑ์ดี
คะแนนผลการประเมินร้อยละ 65-69	ระดับผลการเรียนอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างดี
คะแนนผลการประเมินร้อยละ 60-64	ระดับผลการเรียนอยู่ในเกณฑ์พอใช้
คะแนนผลการประเมินร้อยละ 55-59	ระดับผลการเรียนอยู่ในเกณฑ์พออ่อน
คะแนนผลการประเมินร้อยละ 50-54	ระดับผลการเรียนอยู่ในเกณฑ์อ่อนมาก
คะแนนผลการประเมินต่ำกว่าร้อยละ 50	ระดับผลการเรียนอยู่ในไม่ผ่านเกณฑ์

9.3 เครื่องมือประเมิน

1. ใบงาน
2. แบบฝึกหัด
3. แบบทดสอบหลังเรียน
4. แบบประเมินด้านคุณธรรม จริยธรรมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์

10. บันทึกผลหลังการจัดการเรียนรู้

10.1 ข้อสรุปหลังการจัดการเรียนรู้

10.2 ปัญหาที่พบ

10.3 แนวทางแก้ปัญหา

	ใบความรู้ ที่ 1		หน่วยที่ 4	
	รหัสวิชา 20001-1004	ชื่อวิชา กฎหมายแรงงาน	สอนครั้งที่ 8-10	
	ชื่อหน่วยการเรียนรู้ วันหยุด และวันลาของลูกจ้าง		ทฤษฎี 3 ชม.	ปฏิบัติ 0 ชม.
ชื่อเรื่อง วันหยุด และวันลาของลูกจ้าง				

1. ผลลัพธ์การเรียนรู้ระดับหน่วยการเรียนรู้

- วิเคราะห์และปฏิบัติตามเกี่ยวกับวันหยุด และวันลาของลูกจ้าง

2. อ้างอิงมาตรฐาน/เชื่อมโยงกลุ่มอาชีพ

-

3. สมรรถนะประจำหน่วย

- 3.1 แสดงความรู้เกี่ยวกับวันหยุด และวันลา ของลูกจ้าง

4. จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม

- 4.1 เข้าใจและอธิบายเรื่องวันหยุดของลูกจ้างได้ว่า มีกี่ประเภท แต่ละประเภทมีหลักเกณฑ์อย่างไรบ้าง
- 4.2 เข้าใจเรื่องวันลาของลูกจ้างได้ว่า มีวันลาอะไรบ้าง สามารถอธิบายวันลาแต่ละอย่างได้
- 4.3 แสดงพฤติกรรมที่ดีต่อวิชาชีพ มีกิจ นิสัยในการค้นคว้าเพิ่มเติม ปฏิบัติงานด้วยความละเอียดรอบคอบ

คำนึงถึงความถูกต้อง และปลอดภัย บูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

- 4.4 คุณธรรม จริยธรรมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่สถานศึกษากำหนด

5. เนื้อหาสาระ

4. เนื้อหาสาระการเรียนรู้

1. วันหยุดของลูกจ้าง

วันหยุด หมายความว่า วันที่กำหนดให้ลูกจ้างหยุดประจำสัปดาห์ หยุดตามประเพณี หรือหยุดพักผ่อน ประจำปี วันหยุดที่ก าหนดไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มี 3 ประเภท ได้แก่ วันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุด ตามประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปี ทั้งนี้เพื่อให้ลูกจ้างได้มีโอกาสพักผ่อนหลังจากทำงานติดต่อกันมาเป็นเวลา พอสมควร รวมทั้งให้มีโอกาสปฏิบัติกิจตามประเพณีของท้องถิ่น และพักผ่อนหลังจากทำงานมาครบปีด้วย

- 1.1 วันหยุดประจำสัปดาห์
- 1.2 วันหยุดตามประเพณี
- 1.3 วันหยุดพักผ่อนประจำปี

2. วันลาของลูกจ้าง

การทำงานโดยทั่วไป สถานที่ทำงานนั้นจะมีข้อบังคับเกี่ยวกับการลาไว้ในองค์กรนั้นๆ ว่าพนักงานเจ้าหน้าที่ และลูกจ้างในองค์กรนั้น ปีหนึ่งมีสิทธิลาป่วย ลากิจได้กี่วัน วันลาในกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับนี้มุ่งคุ้มครองให้กับลูกจ้างผู้ใช้แรงงานโดยเฉพาะ ประกอบด้วย

1. ลาป่วย
2. ลาเพื่อทำหมัน
3. ลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น
4. ลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพล
5. ลาเพื่อฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ
6. ลาคลอดบุตรของหญิงมีครรภ์

3. กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงาน

6. แบบฝึกหัด/แบบทดสอบ

แบบฝึกหัด

1. การลาป่วยของลูกจ้างในปีหนึ่ง มีสิทธิลาป่วยได้กี่วัน และมีหลักเกณฑ์อย่างไรบ้าง
.....
.....
2. การลาภิกขของลูกจ้างในปีหนึ่ง มีสิทธิลาได้กี่วัน และมีหลักเกณฑ์อย่างไรบ้าง
.....
.....
3. วันหยุดตามประเพณี หมายถึงวันหยุดอย่างไร และกฎหมายกำหนดหลักเกณฑ์การหยุดตามประเพณี
ใช้บังคับระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างอย่างไรบ้าง
.....
.....

แบบทดสอบ

1. ลักษณะงานประเภทใดที่สามารถสะสมวันหยุดประจำปีได้ ให้สามารถเลือกพักในคราวเดียวได้
 - ก. ทำงานโรงเรียน
 - ข. ร้านเบเกอรี่
 - ค. งานบริษัท
 - ง. งานบริการในโรงแรม
2. ข้อใดไม่ใช่วันหยุดตามประเพณี
 - ก. วันออกพรรษา
 - ข. วันแรงงาน
 - ค. วันรัฐธรรมนูญ
 - ง. วันเข้าพรรษา
3. ลูกจ้างมีสิทธิลาพักผ่อนประจำปีเมื่อทำงานครบกี่ปี
 - ก. 6 เดือน

- ข. 1 ปี
- ค. 2 ปี
- ง. 3 ปี

4. ข้อใดไม่ใช่วันลาของลูกจ้างในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

- ก. ลาทำหมัน
- ข. ลากิจธุระ
- ค. ลารับราชการทหารในการเรียกพล
- ง. ลาอุปสมบท

5. การลาป่วยใน 1 ปี ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยและสามารถได้รับค่าจ้างได้ไม่เกินกี่วัน

- ก. 10 วัน
- ข. 15 วัน
- ค. 20 วัน
- ง. 30 วัน

7. เอกสารอ้างอิง (ขึ้นหน้าใหม่)

- 1. หนังสือเรียนวิชากฎหมายแรงงาน

8. ภาคผนวก (เฉลยแบบฝึกหัด เฉลยแบบทดสอบ ฯ)

แบบฝึกหัด

1. ตอบ การลาป่วยของลูกจ้าง กฎหมายไม่ได้กำหนดว่าปีหนึ่งมีสิทธิลาได้กี่วัน แต่กำหนดไว้ว่า ให้ลาป่วยได้ตามที่ป่วยจริง หมายความว่า ในปีหนึ่งจะลาป่วยกี่วันก็ได้ ถ้ามีอาการป่วยเกิดขึ้น หลักเกณฑ์การลาป่วย กฎหมายกำหนดไว้ว่า หากลาป่วยไม่เกิน 2 วัน สามารถลาป่วยได้ด้วย การเขียนใบลาป่วยส่งให้นายจ้าง แต่ถ้าลาป่วยตั้งแต่ 3 วันขึ้นไป การลาป่วยนั้นนอกจากเขียนใบลาป่วย แล้ว จะต้องมีการรับรองแพทย์ จากแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่ง หรือของสถานพยาบาลของทางราชการ มาประกอบด้วย วิธีการลาป่วยจะต้องทำหลักฐานอย่างไรบ้างคงเป็นไปตามระเบียบหรือข้อบังคับของ สถานประกอบกิจการของนายจ้างนั้นๆ และระหว่างลาป่วย นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเท่ากับ อัตราค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลาป่วย แต่ปีหนึ่งจะได้รับไม่เกิน 30 วันทำงาน คือจ่ายให้ไม่เกิน 30 วันต่อปี อนึ่ง การลาป่วยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานนี้ เป็นอาการเจ็บป่วยมีสาเหตุ มิใช่การ เจ็บป่วยเนื่องจากทำงานในหน้าที่ให้นายจ้าง หากเป็นการลาป่วยเนื่องจากเจ็บป่วยเพราะทำงานในหน้าที่ให้นายจ้าง ไม่ให้ถือว่าเป็นการลาป่วย และนายจ้างคงจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างเช่นเดิมแม้จะเกิน 30 วัน ต่อปี

2. ตอบ การลากิจ หรืออาจเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น กฎหมายมิได้กำหนดหรือให้ สิทธิแก่ลูกจ้างไว้ว่ามีสิทธิลาในปีหนึ่งได้กี่วัน กฎหมายกำหนดไว้แต่เพียงว่า ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระ อันจำเป็นตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หมายความว่า ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้าง มีไว้อย่างไร ก็คงมีสิทธิตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนั้นๆ

3. ตอบ วันหยุดตามประเพณี หมายถึง วันหยุดของทางราชการประจำปี วันหยุดทางศาสนาหรือ ขนบธรรมเนียมประเพณีแห่งท้องถิ่น โดยคณะรัฐมนตรีประกาศกำหนดให้เป็นวันหยุดประจำปี เพื่อให้โอกาสประชาชนโดยทั่วไป

โดยเฉพาะลูกจ้างมีโอกาสได้ไปปฏิบัติภารกิจทางศาสนาตามประเพณี หรือหยุดเนื่องจากเป็นวันสำคัญของชาติ กฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องให้ลูกจ้างได้หยุดงานในวันประเพณีหรือหยุดตามประเพณี ในปีหนึ่งไม่น้อยกว่า 13 วัน หมายความว่า มากกว่า 13 วันไม่เป็นไร แต่จะน้อยกว่า 13 วันไม่ได้ และใน จำนวนนี้บังคับว่าต้องมีวันหยุดที่เป็นวันแรงงานแห่งชาติ คือ วันที่ 1 พฤษภาคม รวมอยู่ด้วย ถ้ากรณี วันหยุดตามประเพณีที่ให้หยุดตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ที่ลูกจ้างเคยหยุดอยู่แล้วให้นายจ้างชดเชย โดยหยุดเพิ่มในวันทำงานให้อีก 1 วัน การกำหนดวันหยุดตามประเพณีนี้ นายจ้างต้องทำเป็นประกาศ แจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าก่อนด้วย

แบบทดสอบ

1. ง. งานบริการในโรงแรม
2. ก. วันออกพรรษา
3. ข. 1 ปี
4. ง. ลาอุปสมบท
5. ง. 30 วัน

	แผนการจัดการเรียนรู้	หน่วยที่ 5
	รหัสวิชา 20001-1004 ชื่อวิชา กฎหมายแรงงาน	สอนครั้งที่ 11-12
	ชื่อหน่วยการเรียนรู้ ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าชดเชย	ทฤษฎี 2 ชม. ปฏิบัติ 0 ชม.
ชื่อเรื่อง/งาน ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าชดเชย		

1. ผลลัพธ์การเรียนรู้ระดับหน่วยการเรียนรู้

วิเคราะห์และปฏิบัติตามค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าชดเชย

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 แสดงความรู้เกี่ยวกับค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าชดเชย

4. จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม

4.1 เข้าใจและสามารถอธิบาย ความหมาย คำว่า ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าชดเชยได้

4.2 เข้าใจและอธิบายได้ว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ลูกจ้างควรได้รับใครเป็นผู้กำหนดและยึดหลักข้อเท็จจริงใดเข้า

มาพิจารณากำหนด

4.3 เข้าใจและอธิบายค่าจ้างทำงานปกติ ค่าจ้างทำงานวันหยุด ค่าจ้างทำงานล่วงเวลาได้

4.4 เข้าใจและอธิบายการจ่ายค่าชดเชย การจ่ายค่าชดเชยพิเศษและสาเหตุที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยได้

4.5 แสดงพฤติกรรมที่ดีต่อวิชาชีพ มีกิจ นิสัยในการค้นคว้าเพิ่มเติม ปฏิบัติงานด้วยความละเอียดรอบคอบ

คำนึงถึงความถูกต้อง และปลอดภัย บุคลากรหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

4.6 คุณธรรม จริยธรรมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่สถานศึกษากำหนด

5. สารการเรียนรู้

4. เนื้อหาสาระการเรียนรู้

1. ค่าจ้าง

ค่าจ้าง หมายความว่า เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตาม สัญญาจ้าง สำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น หรือ จ่ายให้โดย คำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาปกติของวันทำงาน และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้าง

จ่ายให้แก่ลูกจ้าง ในวันหยุดและวันที่ลูกจ้างมิได้ทำงานแต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานนี้ด้วย

2. อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

3. ค่าจ้างทำงานวันหยุด

3.1 สำหรับลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด

3.2 สำหรับลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างวันหยุด

4. การทำงานล่วงเวลา

การทำงานล่วงเวลาหรือที่เรียกกันโดยทั่วไปว่าท โอที (Overtime) หมายความว่า “การทำงานนอกหรือเกิน กว่าเวลาทำงานปกติหรือเกินชั่วโมงทำงานในแต่ละวันที่นายจ้างลูกจ้างตกลงกัน การทำงานล่วงเวลามีได้ทั้งวันทำงานปกติและเวลาในวันหยุด การทำงานล่วงเวลานายจ้างและลูกจ้างจะต้องตกลงกัน และต้องได้รับความยินยอม จากลูกจ้างทุกครั้ง

5. ค่าชดเชย

ค่าชดเชย หมายถึง 1.1เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง 1.2การเลิกจ้าง มีสาเหตุมาจากนายจ้าง อันมิใช่สาเหตุมาจากลูกจ้าง ดังนั้น ลูกจ้างจึงมีสิทธิได้รับค่าชดเชย 1.3สาเหตุจากนายจ้าง เช่น งานหรือสัญญาของนายจ้างสิ้นสุดลงปิดโครงการเพื่อไปเริ่มกิจการใหม่ เหตุอื่นที่ นายจ้างต้องการเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่ใช้ความผิดของลูกจ้าง หรือกรณีนายจ้างไม่สามารถดำเนินงานกิจการต่อไปได้ต้อง ปิดกิจการ ปิดโรงงาน

6. กิจกรรมการเรียนรู้

6.1 การนำเข้าสู่บทเรียน

1. ครูถามนักเรียนว่ามีใครเคยทำงานเพื่อหารายได้พิเศษบ้าง และได้ค่าตอบแทนเท่าไร
2. ครูสุ่มให้นักเรียนบอกเล่าประสบการณ์ จากนั้นสอดแทรกคุณธรรมเรื่องการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์

6.2 การเรียนรู้

1. ครูอธิบายเรื่องค่าจ้าง จากนั้นครูยกกรณีเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างที่ละกรณีแล้วให้ร่วมกันพิจารณาว่าเป็นค่าจ้างหรือไม่ เพราะเหตุใด
2. ครูอธิบายเรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและให้นักเรียนร่วมกันอภิปราย จากนั้นครูมอบหมายให้นักเรียนไปสืบค้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในพื้นที่ต่างๆ
3. ครูถามนักเรียนถึงอาชีพที่มักไม่ค่อยมีวันหยุดงานเหมือนอาชีพอื่นๆ เช่น พนักงานรักษาความปลอดภัย แม่บ้านในโรงแรม เป็นต้น ให้นักเรียนยกตัวอย่างอื่นๆประกอบ
4. ครูอธิบายเรื่องค่าจ้างทำงานวันหยุดทั้ง 2 ประเภท
 - สำหรับลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับเงินวันหยุด
 - สำหรับลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิได้รับเงินวันหยุด
5. ครูยกตัวอย่างวิธีการคิดคำนวณให้นักเรียนดู

6. ครูอธิบายเรื่องการทำงานล่วงเวลา จากนั้นลองยกตัวอย่างแล้วให้นักเรียนช่วยกันคำนวณจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา
7. ครูยกตัวอย่างการคิดคำนวณค่าทำงานล่วงเวลาในวันปกติ
8. ครูยกตัวอย่างการคิดคำนวณค่าทำงานล่วงเวลาในวันหยุด
9. ครูอธิบายเรื่องค่าชดเชย และให้นักเรียนร่วมกันอภิปราย ความสำคัญและแนวคิดของค่าชดเชย
10. ครูลองยกตัวอย่างกรณีที่ลูกจ้างประพาศิชั่วแล้วนายจ้างไล่ออก จากนั้นครูถามว่ากรณีดังกล่าวนายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยหรือไม่ เพราะเหตุใด ให้นักเรียนแสดงความคิดเห็น
11. ครูอธิบายกรณีที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย
12. ครูให้นักเรียนช่วยกันอภิปราย
13. ครูอธิบายเรื่องการจ่ายค่าชดเชยพิเศษ
14. ครูอธิบายการคิดคำนวณกรณีนายจ้างจะย้ายสถานประกอบการไปตั้งยังที่อื่นๆ และกรณีนายจ้างจะปรับปรุงกระบวนการผลิตและใช้เครื่องจักรแทนแรงงานคน
15. ครูให้สถานการณ์แล้วให้นักเรียนลองคิดคำนวณ

6.3 การสรุป

1. ครูตั้งสถานการณ์สมมติ จากนั้นให้นักเรียนลองคิดคำนวณค่าจ้างการทำงานวันหยุด
2. ครูให้นักเรียนทำกิจกรรมเสริมประสบการณ์ และจับคู่กันเปรียบเทียบคำตอบ
3. ครูให้นักเรียนจับกลุ่ม กลุ่มละ 4 คน อภิปรายกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมนำความรู้
4. ครูให้นักเรียนทำแบบประเมินผลการเรียนรู้หน่วยที่ 5
5. ครูให้นักเรียนจับคู่กันเปรียบเทียบคำตอบ
6. ครูเฉลยพร้อมนักเรียนทั้งชั้น

6.4 การวัดและประเมินผล

1. นักเรียนทำแบบทดสอบหน่วยที่ 5 ในระบบ GOOGLE CLASSROOM
2. นักเรียนรับฟังคำเฉลยแบบทดสอบ หน่วยที่ 5 จากครูและแลกเปลี่ยนเหตุผลระหว่างกัน
3. ครูบันทึกผลการประเมิน

7. สื่อและแหล่งการเรียนรู้

7.1 สื่อสิ่งพิมพ์

1. เอกสารประกอบการเรียนวิชากฎหมายแรงงาน
2. รูปภาพ

7.2 สื่อโสตทัศน์ (ถ้ามี)

1. สื่อ Power point
2. เครื่องคอมพิวเตอร์พกพา หรือแท็บเล็ต หรือ สมาร์ทโฟน
3. ระบบ Google Classroom

8. หลักฐานการเรียนรู้

8.1 หลักฐานความรู้

1. ใบความรู้
2. แบบทดสอบ

8.2 หลักฐานการปฏิบัติงาน

1. ใบงาน
2. แบบฝึกหัด

9. การวัดและประเมินผล

9.1 เกณฑ์การปฏิบัติงาน

สมรรถนะ	เกณฑ์ปฏิบัติ (performance criteria)
1 เข้าใจและสามารถอธิบาย ความหมาย คำว่า ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าชดเชยได้	สามารถเข้าใจและสามารถอธิบาย ความหมาย คำว่า ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าชดเชยได้
2 อธิบายได้ว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ลูกจ้างควรได้รับใครเป็นผู้กำหนดและยึดหลักข้อเท็จจริงใด เข้ามาพิจารณากำหนด	สามารถอธิบายได้ว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ลูกจ้างควรได้รับใครเป็นผู้กำหนดและยึดหลักข้อเท็จจริงใด เข้ามาพิจารณากำหนด
3 อธิบายค่าจ้างทำงานปกติ ค่าจ้างทำงานวันหยุด ค่าจ้างทำงานล่วงเวลาได้	สามารถอธิบายค่าจ้างทำงานปกติ ค่าจ้างทำงานวันหยุด ค่าจ้างทำงานล่วงเวลาได้
4 อธิบายการจ่ายค่าชดเชย การจ่ายค่าชดเชยพิเศษ และสาเหตุที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยได้	สามารถอธิบายการจ่ายค่าชดเชย การจ่ายค่าชดเชยพิเศษและสาเหตุที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยได้
5 นำความรู้ที่ได้ศึกษาไปแก้ปัญหาค่าจ้างและอาชีวธุรกิจได้	สามารถนำความรู้ที่ได้ศึกษาไปแก้ปัญหาค่าจ้างและอาชีวธุรกิจได้

9.2 วิธีการประเมิน

1. การแบ่งคะแนน

ความรู้	8	คะแนน
ทักษะ	4	คะแนน
จิตพิสัย	4	คะแนน
รวม	13	คะแนน

2. ผลการประเมินการเรียนรู้

การวัดผลประเมินผลของหน่วยการเรียนรู้ต้องผ่านมากกว่าร้อยละ 50 ของคะแนนประจำหน่วยการเรียนรู้ แล้วนำคะแนนประเมินผลในหน่วยการเรียนรู้ดังนี้

คะแนนผลการประเมินร้อยละ 80 ขึ้นไป	ระดับผลการเรียนอยู่ในเกณฑ์ดีเยี่ยม
คะแนนผลการประเมินร้อยละ 75-79	ระดับผลการเรียนอยู่ในเกณฑ์ดีมาก
คะแนนผลการประเมินร้อยละ 70-74	ระดับผลการเรียนอยู่ในเกณฑ์ดี

คะแนนผลการประเมินร้อยละ 65-69
คะแนนผลการประเมินร้อยละ 60-64
คะแนนผลการประเมินร้อยละ 55-59
คะแนนผลการประเมินร้อยละ 50-54
คะแนนผลการประเมินต่ำกว่าร้อยละ 50

ระดับผลการเรียนอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างดี
ระดับผลการเรียนอยู่ในเกณฑ์พอใช้
ระดับผลการเรียนอยู่ในเกณฑ์อ่อน
ระดับผลการเรียนอยู่ในเกณฑ์อ่อนมาก
ระดับผลการเรียนอยู่ในไม่ผ่านเกณฑ์

9.3 เครื่องมือประเมิน

1. ใบงาน
2. แบบฝึกหัด
3. แบบทดสอบหลังเรียน
4. แบบประเมินด้านคุณธรรม จริยธรรมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์

10. บันทึกผลหลังการจัดการเรียนรู้

10.1 ข้อสรุปหลังการจัดการเรียนรู้

10.2 ปัญหาที่พบ

10.3 แนวทางแก้ปัญหา

	ใบความรู้ ที่ 1		หน่วยที่ 5	
	รหัสวิชา 20001-1004	ชื่อวิชา กฎหมายแรงงาน	สอนครั้งที่ 11-12	
	ชื่อหน่วยการเรียนรู้ ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าชดเชย		ทฤษฎี 2 ชม.	
			ปฏิบัติ 0 ชม.	
ชื่อเรื่อง ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าชดเชย				

1. ผลลัพธ์การเรียนรู้ระดับหน่วยการเรียนรู้

- วิเคราะห์และปฏิบัติตามค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าชดเชย

2. อ้างอิงมาตรฐาน/เชื่อมโยงกลุ่มอาชีพ

-

3. สมรรถนะประจำหน่วย

3.1 แสดงความรู้เกี่ยวกับค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าชดเชย

4. จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม

4.1 เข้าใจและสามารถอธิบาย ความหมาย คำว่า ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าชดเชยได้

4.2 เข้าใจและอธิบายได้ว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ลูกจ้างควรได้รับใครเป็นผู้กำหนดและยึดหลักข้อเท็จจริงใดเข้ามาพิจารณากำหนด

4.3 เข้าใจและอธิบายค่าจ้างทำงานปกติ ค่าจ้างทำงานวันหยุด ค่าจ้างทำงานล่วงเวลาได้

4.4 เข้าใจและอธิบายการจ่ายค่าชดเชย การจ่ายค่าชดเชยพิเศษและสาเหตุที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยได้

4.5 แสดงพฤติกรรมที่ดีต่อวิชาชีพ มีกิจนิสัยในการค้นคว้าเพิ่มเติม ปฏิบัติงานด้วยความละเอียดรอบคอบ

คำนึงถึงความถูกต้อง และปลอดภัย บูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

4.6 คุณธรรม จริยธรรมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่สถานศึกษากำหนด

5. เนื้อหาสาระ

1. ค่าจ้าง

ค่าจ้าง หมายความว่า เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้าง สำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดย คำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาปกติของวันทำงาน และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้าง ในวันหยุดและวันที่ลูกจ้างมิได้ทำงานแต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานนี้ด้วย

2. อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

3. ค่าจ้างทำงานวันหยุด

3.1 สำหรับลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด

3.2 สำหรับลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างวันหยุด

4. การทำงานล่วงเวลา

การทำงานล่วงเวลาหรือที่เรียกกันโดยทั่วไปว่าท ำโอที (Overtime) หมายความว่า “การทำงานนอก หรือเกิน กว่าเวลาท ำ งานปกติหรือเกินชั่วโมงทำงานในแต่ละวันที่นายจ้างลูกจ้างตกลงกัน การทำงานล่วงเวลามีได้ ทั้งวันทำงานปกติและเวลาในวันหยุด การทำงานล่วงเวลานายจ้างและลูกจ้างจะต้องตกลงกัน และต้องได้รับความ ยินยอม จากลูกจ้างทุกครั้ง

5. ค่าชดเชย

ค่าชดเชย หมายถึง 1.1เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง 1.2การเลิกจ้าง มีสาเหตุมาจากนายจ้าง อันมิใช่สาเหตุมาจากลูกจ้าง ดังนั้น ลูกจ้างจึงมีสิทธิได้รับค่าชดเชย 1.3สาเหตุจากนายจ้าง เช่น งานหรือสัญญาของ นายจ้างสิ้นสุดลงปิดโครงการเพื่อไปเริ่มกิจการใหม่ เหตุอื่นที่ นายจ้างต้องการเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่ใช่ความผิดของ ลูกจ้าง หรือกรณีนายจ้างไม่สามารถท ำเนนกิจการต่อไปได้ต้อง ปิดกิจการ ปิดโรงงาน

6. แบบฝึกหัด/แบบทดสอบ

แบบฝึกหัด

1.ค่าจ้างหมายถึง

.....

.....

2. ค่าล่วงเวลา

.....

.....

3. ค่าชดเชย

.....

.....

แบบทดสอบ

1. การทำงานล่วงเวลาในวันหยุด ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในอัตราเท่าใด

ก. 1 เท่า

ข. 1.5 เท่า

ค. 2 เท่า

ง. 3 เท่า

2. ข้อใดไม่ใช่ความหมายของค่าชดเชย

ก. ลูกจ้างลาออก

ข. เงินที่นายจ้างให้เมื่อเลิกจ้าง

ค. การเลิกจ้างมีสาเหตุมาจากนายจ้าง

ง. นายจ้างปิดโรงงาน

3. ลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันครบ 1 ปี แต่ทำงานไม่ครบ 3 ปี มีสิทธิได้รับเงินชดเชยในอัตราเท่าใด

- ก. จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 60 วัน
 - ข. จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 90 วัน
 - ค. จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 120 วัน
 - ง. จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 150 วัน
4. ลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันเกิน 20 ปีขึ้นไป มีสิทธิได้รับเงินชดเชยในอัตราเท่าใด
- ก. จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 250 วัน
 - ข. จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 300 วัน
 - ค. จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 350 วัน
 - ง. จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 400 วัน
5. นายจ้างไม่จำเป็นต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง ยกเว้นกรณีใด
- ก. ลูกจ้างทุจริตต่อหน้าที่
 - ข. จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
 - ค. นายจ้างปิดโรงงานเดิมเพื่อเริ่มทำธุรกิจใหม่
 - ง. ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างรุนแรง

7. เอกสารอ้างอิง (ขึ้นหน้าใหม่)

1. หนังสือเรียนวิชากฎหมายแรงงาน

8. ภาคผนวก (เฉลยแบบฝึกหัด เฉลยแบบทดสอบ ฯ)

แบบฝึกหัด

1. ตอบ เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็น ค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นราย ชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่นหรือจ่ายให้โดยคำนวณอัตราค่าตอบแทนของค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุดแต่ละประเภทจะแตกต่างกันออกไป ทั้งนี้หากลูกจ้างทำโอทีต่อจากเวลาทำงานปกติไม่น้อยกว่า 2 ชั่วโมง
2. ตอบ ค่าตอบแทนที่นายจ้างจ่ายให้กับพนักงานในกรณีที่พนักงานทำงานนอกหรือเกินเวลาทำงานปกติ โดยอัตราค่าตอบแทนของค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุดแต่ละประเภทจะแตกต่างกันออกไป ทั้งนี้หากลูกจ้างทำโอทีต่อจากเวลาทำงานปกติไม่น้อยกว่า 2 ชั่วโมง
3. ตอบ เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง นอกเหนือจากเงินประเภทอื่นซึ่งนายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง “ค่าชดเชยพิเศษ” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อสัญญาจ้าง สิ้นสุดลงเพราะมีเหตุกรณีพิเศษที่กำหนดในพระราชบัญญัตินี้

แบบทดสอบ

1. ง. 3 เท่า
2. ก. ลูกจ้างลาออก
3. ข. จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 90 วัน
4. ง. จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 400 วัน
5. ค. นายจ้างปิดโรงงานเดิมเพื่อเริ่มทำธุรกิจใหม่

	แผนการจัดการเรียนรู้		หน่วยที่ 6	
	รหัสวิชา 20001-1004	ชื่อวิชา กฎหมายแรงงาน	สอนครั้งที่ 13-14	
	ชื่อหน่วยการเรียนรู้ หลักกฎหมายแรงงานสัมพันธ์		ทฤษฎี 2 ชม.	ปฏิบัติ 0 ชม.
ชื่อเรื่อง/งาน หลักกฎหมายแรงงานสัมพันธ์				

1. ผลลัพธ์การเรียนรู้ระดับหน่วยการเรียนรู้

วิเคราะห์และปฏิบัติตามหลักกฎหมายแรงงานสัมพันธ์

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 แสดงความรู้เกี่ยวกับหลักกฎหมายแรงงานสัมพันธ์

3.2 แสดงความรู้เกี่ยวกับหน้าที่ขององค์การฝ่ายนายจ้างและองค์การฝ่ายลูกจ้าง

4. จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม

- 4.1 รู้และอธิบายหลักกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ และขอบเขตการใช้กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ได้
- 4.2 เข้าใจคำว่าสภาพการจ้างและข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างได้
- 4.3 รู้และอธิบายเหตุผลความสำคัญในการจัดตั้งองค์การฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างได้
- 4.4 รู้และอธิบายหน้าที่ขององค์การฝ่ายนายจ้างและองค์การฝ่ายลูกจ้าง แต่ละระดับได้
- 4.5 แสดงพฤติกรรมที่ดีต่อวิชาชีพ มีกิจ นิสัยในการค้นคว้าเพิ่มเติม ปฏิบัติงานด้วยความละเอียดรอบคอบ

คำนึงถึงความถูกต้อง และปลอดภัย บุคลากรหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

4.6 คุณธรรม จริยธรรมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่สถานศึกษากำหนด

5. สารการเรียนรู้

1. ลักษณะทั่วไปของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์

กฎหมายแรงงานสัมพันธ์เป็นกฎหมายแรงงานสาขาหนึ่ง ที่ใช้บังคับในกิจการทั่วไปที่มีการจ้างแรงงาน วัตถุประสงค์เพื่อกำหนดแนวทางปฏิบัติต่อกันระหว่างฝ่ายนายจ้างกับฝ่ายลูกจ้าง เพื่อให้มีความเข้าใจอันดีต่อกัน สามารถตกลงในเรื่องสิทธิหน้าที่ และผลประโยชน์ในการทำงานร่วมกันได้ รวมทั้งกำหนดวิธีการระงับข้อพิพาท แรงงานที่อาจเกิดขึ้นให้ยุติลงโดยเร็วด้วยความพอใจของทั้งสองฝ่าย เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์อย่างสร้างสรรค์ และก่อให้เกิดความสงบสุขในองค์การที่ทำงานร่วมกัน กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน คือ

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 กฎหมาย ฉบับนี้มีการแก้ไขเพิ่มเติมเพื่อให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา ด้วยการออกเป็นพระราชกฤษฎีกากฎกระทรวง และประกาศ กระทรวงแรงงานเพิ่มเติม ลักษณะทั่วไปของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ฉบับนี้ จะบัญญัติไว้เกี่ยวกับสภาพการจ้าง ข้อเสนอ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง วิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน การปิดงานและนัดหยุดงาน คณะกรรมการ แรงงานสัมพันธ์ องค์การฝ่ายนายจ้าง องค์การฝ่ายลูกจ้าง และข้อห้ามการกระทำการใดๆ อันไม่เป็นธรรมแก่ลูกจ้าง รวมทั้งมีบทกำหนดโทษไว้ด้วย

2. ขอบเขตการใช้ พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์และขอบข่ายใช้บังคับกับผู้ประกอบกิจการทั่วไป ที่มีการใช้แรงงานเพื่อให้ นายจ้างและลูกจ้างมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความกระทบกระทั่งและ ลูกลามบานปลาย อันส่งผลกระทบต่อกิจกรรมทางเศรษฐกิจเป็นวงกว้าง กฎหมายหรือพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ ฉบับนี้จึงมีบทบาทอย่างยิ่งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง อย่างไรก็ตาม พระราชบัญญัติฉบับนี้มีข้อยกเว้นไว้มิให้ใช้บังคับ เนื่องจากหน่วยงานนั้นมีกฎหมายใช้บังคับไว้โดยเฉพาะเป็นของหน่วยงานนั้นๆ อยู่แล้ว

3. สภาพการจ้าง

สภาพการจ้าง หมายความว่า เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวันและเวลาการทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ และการเลิกจ้าง หรือผลประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้าง อันเกี่ยวกับการจ้าง หรือการทำงาน จากความหมาย คำว่า สภาพการจ้าง หมายถึง เงื่อนไขการจ้างระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างที่มีข้อตกลงกันเกิดขึ้น ก่อนที่จะทำงานให้แก่กัน เมื่อมีข้อตกลงและเข้าใจเงื่อนไขในเรื่องการจ้างงานที่จะให้ลูกจ้างทำคืองานเกี่ยวกับอะไร กำหนดวันและเวลาทำงาน กำหนดค่าจ้างให้เป็นรายสัปดาห์ หรือรายเดือน สวัสดิการต่างๆ ที่ลูกจ้างควรได้รับจาก นายจ้าง และประโยชน์อื่นๆ ที่นายจ้างและลูกจ้างพึงมี พึงให้ต่อกันและกัน นี่คือ “สภาพการจ้าง” ที่นายจ้างและลูกจ้าง ได้กำหนดขึ้นและตกลงใช้ร่วมกันในครั้งนั้นๆ

4. องค์การฝ่ายนายจ้าง

- 4.1 สมาคมนายจ้าง
- 4.2 สหพันธ์นายจ้าง
- 4.3 สมาองค์การนายจ้าง

5. องค์การฝ่ายลูกจ้าง

- 5.1 สหภาพแรงงาน
- 5.2 สหพันธ์แรงงาน
- 5.3 สมาองค์การลูกจ้าง

6. การแจ้งข้อเรียกร้อง

สภาพการจ้าง ที่ใช้บังคับระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างนั้นเป็นข้อตกลงต่อกัน เมื่อฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งประสงค์จะให้มีการเปลี่ยนแปลงตามระยะเวลา หรือสถานการณ์ ทั้งนายจ้างและลูกจ้างต่างก็มีสิทธิที่จะบอกกล่าว หรือ

เรียกร้องต่อกัน เพื่อขอให้มีการเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นได้ การแจ้งข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างมี 2 ประการ ได้แก่

1. เรียกร้องการ “กำหนด” ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หมายถึง จากเดิมที่ไม่มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการ จ้างแล้ว ท าให้มีขึ้นมา

2. เรียกร้องให้ “แก้ไขเพิ่มเติม” ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หมายถึง จากเดิมมีข้อตกลงอยู่แล้ว แต่ต้องการ เปลี่ยนแปลงสาระของข้อตกลง ทั้ง 2 ข้อ ผู้เรียกร้องจะต้องทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายทราบเสมอ

7. องค์การเกี่ยวข้องการระงับข้อพิพาท

8. คณะกรรมการลูกจ้าง

คณะกรรมการลูกจ้าง เป็นกรณีที่สถานประกอบกิจการมีลูกจ้างจำนวนมากกว่า 50 คนขึ้นไป เป็นสิทธิของลูกจ้างในสหภาพแรงงานจะจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างได้ตามจำนวนที่กฎหมายกำหนด คณะกรรมการลูกจ้างนี้ กฎหมายมิได้บังคับว่าต้องมีการจัดตั้ง จะมีจะตั้งหรือไม่ก็ได้ และการที่กฎหมายกำหนดให้มีคณะกรรมการลูกจ้าง ทำเพื่อมุ่งหวังให้เกิดความเป็นธรรมขึ้นระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง

9. พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงาน

10. ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

11. คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

12. ขั้นตอนการระงับข้อพิพาทแรงงาน

12.1 การเจรจา

12.2 การไกล่เกลี่ย

12.3 การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

12.4 การใช้มาตรการทางแรงงานสัมพันธ์

6. กิจกรรมการเรียนรู้

6.1 การนำเข้าสู่บทเรียน

1. ครูสุ่มเลือกนักเรียน 2 คนออกมาที่หน้าชั้นเรียน และมอบบทบาทให้คนหนึ่งเป็นนายจ้างและอีกคนหนึ่งเป็นลูกจ้าง

2. ครูถามนักเรียนคนที่เป็นายจ้างว่า การประกอบธุรกิจของนักเรียน นักเรียนต้องการอะไรมากที่สุด

3. ครูถามนักเรียนที่เป็นลูกจ้างว่า ในการเป็นลูกจ้างของนักเรียน นักเรียนต้องการอะไรมากที่สุด

4. ครูเ็นนำให้เห็นว่า ความต้องการของทั้ง 2 ฝ่ายนั้นสวนทางกัน นายจ้างต้องการจ่ายให้น้อยที่สุด ส่วนลูกจ้างต้องการค่าจ้างให้มากที่สุด จึงการมีการหาข้อยุติร่วมกัน

6.2 การเรียนรู้

1. ครูอธิบายลักษณะทั่วไปของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์

2. ครูอธิบายของเขตการใช้พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์

3. ครูอธิบายคำว่าสภาพการจ้าง และเขียนรายละเอียดที่สำคัญเป็นผังมโนทัศน์ไว้

4. ครูแบ่งนักเรียนออกเป็น 6 กลุ่ม
5. ครูให้นักเรียน 3 กลุ่ม ให้อภิปรายเกี่ยวกับองค์กรฝ่ายนายจ้าง จากนั้นออกมานำเสนอหน้าชั้นเรียน
 - สมาคมนายจ้าง
 - สหพันธ์นายจ้าง
 - สภาองค์การนายจ้าง
6. ครูอธิบายเรื่องการแจ้งข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง
7. ครูอธิบายวิธีการแจ้งข้อเรียกร้องและผลตกลงเกี่ยวกับข้อเรียกร้อง
 - ฝ่ายนายจ้าง
 - ฝ่ายลูกจ้าง
8. ครูอธิบายเกี่ยวกับองค์กรเกี่ยวข้องกับการระงับข้อพิพาท
9. ครูแบ่งนักเรียนออกเป็น 4 กลุ่ม ให้อภิปรายบทบาทหน้าที่ขององค์กรต่อไปนี้
 - คณะกรรมการลูกจ้าง
 - พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน
 - ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน
 - คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
10. ครูให้นักเรียนออกมาอธิบายบทบาทหน้าที่
11. ครูอธิบายขั้นตอนการระงับข้อพิพาท
 - การเจรจา
 - การไกล่เกลี่ย
 - การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน
12. ครูให้นักเรียนช่วยกันอภิปรายความแตกต่างของทั้ง 3 วิธี จากนั้นครูเขียนคำว่า “Win-Win” ไว้บนกระดาน และถามนักเรียนว่า การระงับข้อพิพาทแบบใด ที่ได้ผลแบบ “Win-Win” ทั้งสองฝ่าย (เจรจา เนื่องจากเป็นการได้ข้อสรุปที่ทั้งสองฝ่ายยอมรับได้)

13. ครูอธิบายเรื่องการใช้มาตรการทางแรงงานสัมพันธ์

6.3 การสรุป

1. ครูให้นักเรียนร่วมกันสรุปเกี่ยวกับองค์กรฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง
2. ครูเขียนสรุปขั้นตอนการเรียกร้องและการระงับข้อพิพาทบนกระดาน
3. ครูให้นักเรียนทำกิจกรรมเสริมประสบการณ์ และจับคู่กันเปรียบเทียบคำตอบ
4. ครูให้นักเรียนจับกลุ่ม กลุ่มละ 4 คน อภิปรายกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมนำความรู้
5. ครูให้นักเรียนทำแบบประเมินผลการเรียนรู้หน่วยที่ 6
6. ครูให้นักเรียนจับคู่กันเปรียบเทียบคำตอบ
7. ครูเฉลยพร้อมนักเรียนทั้งชั้น

6.4 การวัดและประเมินผล

1. นักเรียนทำแบบทดสอบหน่วยที่ 6 ในระบบ GOOGLE CLASSROOM
2. นักเรียนรับฟังคำเฉลยแบบทดสอบ หน่วยที่ 6 จากครูและแลกเปลี่ยนเหตุผลระหว่างกัน
3. ครูบันทึกผลการประเมิน

7. สื่อและแหล่งการเรียนรู้

7.1 สื่อสิ่งพิมพ์

1. เอกสารประกอบการเรียนวิชากฎหมายแรงงาน
2. รูปภาพ

7.2 สื่อโสตทัศน์ (ถ้ามี)

1. สื่อ Power point
2. เครื่องคอมพิวเตอร์พกพา หรือแท็บเล็ต หรือ สมาร์ทโฟน
3. ระบบ Google Classroom

8. หลักฐานการเรียนรู้

8.1 หลักฐานความรู้

1. ใบความรู้
2. แบบทดสอบ

8.2 หลักฐานการปฏิบัติงาน

1. ใบงาน
2. แบบฝึกหัด

9. การวัดและประเมินผล

9.1 เกณฑ์การปฏิบัติงาน

สมรรถนะ	เกณฑ์ปฏิบัติ (performance criteria)
1 อธิบายหลักกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ และขอบเขตการใช้กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ได้	สามารถอธิบายหลักกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ และขอบเขตการใช้กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ได้
2 เข้าใจคำว่าสภาพการจ้างและข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างได้	สามารถเข้าใจคำว่าสภาพการจ้างและข้อตกลงเกี่ยวกับ สภาพการจ้างได้
3 อธิบายเหตุผลความสำคัญในการจัดตั้งองค์การฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างได้	สามารถอธิบายเหตุผลความสำคัญในการจัดตั้งองค์การฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างได้
4 อธิบายหน้าที่ขององค์การฝ่ายนายจ้างและองค์การฝ่ายลูกจ้าง แต่ละระดับได้	สามารถอธิบายหน้าที่ขององค์การฝ่ายนายจ้างและองค์การฝ่ายลูกจ้าง แต่ละระดับได้
5 สามารถนำความรู้ที่ได้ศึกษาไปแก้ไขปัญหาการดำรงชีพประจำวัน และในงานอาชีพธุรกิจได้	สามารถนำความรู้ที่ได้ศึกษาไปแก้ไขปัญหาการดำรงชีพประจำวัน และในงานอาชีพธุรกิจได้

9.2 วิธีการประเมิน

1. การแบ่งคะแนน

ความรู้	8	คะแนน
ทักษะ	1	คะแนน
จิตพิสัย	4	คะแนน
รวม	13	คะแนน

2. ผลการประเมินการเรียนรู้

การวัดผลประเมินผลของหน่วยการเรียนรู้ต้องผ่านมากกว่าร้อยละ 50 ของคะแนนประจำหน่วยการเรียนรู้
แล้วนำคะแนนประเมินผลในหน่วยการเรียนรู้ดังนี้

คะแนนผลการประเมินร้อยละ 80 ขึ้นไป	ระดับผลการเรียนอยู่ในเกณฑ์ดีเยี่ยม
คะแนนผลการประเมินร้อยละ 75-79	ระดับผลการเรียนอยู่ในเกณฑ์ดีมาก
คะแนนผลการประเมินร้อยละ 70-74	ระดับผลการเรียนอยู่ในเกณฑ์ดี
คะแนนผลการประเมินร้อยละ 65-69	ระดับผลการเรียนอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างดี
คะแนนผลการประเมินร้อยละ 60-64	ระดับผลการเรียนอยู่ในเกณฑ์พอใช้
คะแนนผลการประเมินร้อยละ 55-59	ระดับผลการเรียนอยู่ในเกณฑ์อ่อน
คะแนนผลการประเมินร้อยละ 50-54	ระดับผลการเรียนอยู่ในเกณฑ์อ่อนมาก
คะแนนผลการประเมินต่ำกว่าร้อยละ 50	ระดับผลการเรียนอยู่ในไม่ผ่านเกณฑ์

9.3 เครื่องมือประเมิน

1. ใบงาน
2. แบบฝึกหัด
3. แบบทดสอบหลังเรียน
4. แบบประเมินด้านคุณธรรม จริยธรรมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์

10. บันทึกผลหลังการจัดการเรียนรู้

10.1 ข้อสรุปหลังการจัดการเรียนรู้

.....

.....

.....

10.2 ปัญหาที่พบ

.....

.....

.....

10.3 แนวทางแก้ปัญหา

.....

	ใบความรู้ ที่ 1		หน่วยที่ 6	
	รหัสวิชา 20001-1004	ชื่อวิชา กฎหมายแรงงาน	สอนครั้งที่ 13-14	
	ชื่อหน่วยการเรียนรู้ หลักกฎหมายแรงงานสัมพันธ์		ทฤษฎี 2 ชม.	ปฏิบัติ 0 ชม.
ชื่อเรื่อง หลักกฎหมายแรงงานสัมพันธ์				

1. ผลลัพธ์การเรียนรู้ระดับหน่วยการเรียนรู้

- วิเคราะห์และปฏิบัติตามหลักกฎหมายแรงงานสัมพันธ์

2. อ้างอิงมาตรฐาน/เชื่อมโยงกลุ่มอาชีพ

-

3. สมรรถนะประจำหน่วย

- 3.1 แสดงความรู้เกี่ยวกับหลักกฎหมายแรงงานสัมพันธ์
- 3.2 แสดงความรู้เกี่ยวกับหน้าที่ขององค์การฝ่ายนายจ้างและองค์การฝ่ายลูกจ้าง

4. จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม

- 4.1 รู้และอธิบายหลักกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ และขอบเขตการใช้กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ได้
- 4.2 เข้าใจคำว่าสภาพการจ้างและข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างได้
- 4.3 รู้และอธิบายเหตุผลความสำคัญในการจัดตั้งองค์การฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างได้
- 4.4 รู้และอธิบายหน้าที่ขององค์การฝ่ายนายจ้างและองค์การฝ่ายลูกจ้าง แต่ละระดับได้
- 4.5 แสดงพฤติกรรมที่ดีต่อวิชาชีพ มีกิจ นิสสัยในการค้นคว้าเพิ่มเติม ปฏิบัติงานด้วยความละเอียดรอบคอบ

คำนึงถึงความถูกต้อง และปลอดภัย บูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

- 4.6 คุณธรรม จริยธรรมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่สถานศึกษากำหนด

5. เนื้อหาสาระ

1. ลักษณะทั่วไปของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์

กฎหมายแรงงานสัมพันธ์เป็นกฎหมายแรงงานสาขาหนึ่ง ที่ใช้บังคับในกิจการทั่วไปที่มีการจ้างแรงงาน วัตถุประสงค์ก็เพื่อกำหนดแนวทางปฏิบัติต่อกันระหว่างฝ่ายนายจ้างกับฝ่ายลูกจ้าง เพื่อให้มีความเข้าใจอันดีต่อกัน สามารถตกลงในเรื่องสิทธิหน้าที่ และผลประโยชน์ในการทำงานร่วมกันได้ รวมทั้งกำหนดวิธีการระงับข้อพิพาท แรงงานที่อาจเกิดขึ้นให้ยุติลงโดยเร็วด้วยความพอใจของทั้งสองฝ่าย เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์อย่างสร้างสรรค์ และก่อให้เกิดความสงบสุขในองค์การที่ทำงานร่วมกัน กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน คือ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 กฎหมาย ฉบับนี้มีการแก้ไขเพิ่มเติมเพื่อให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา ด้วยการออกเป็นพระราชกฤษฎีกากฎกระทรวง และประกาศ กระทรวงแรงงานเพิ่มเติม ลักษณะทั่วไปของ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ฉบับนี้ จะบัญญัติไว้เกี่ยวกับสภาพการจ้าง ข้อเสนอ ข้อตกลงเกี่ยวกับ สภาพการจ้าง วิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน การปิดงานและนัดหยุดงาน คณะกรรมการ แรงงานสัมพันธ์ องค์การฝ่าย

นายจ้าง องค์การฝ่ายลูกจ้าง และข้อห้ามการกระทำการใดๆ อันไม่เป็นธรรมแก่ลูกจ้าง รวมทั้งมีบทกำหนดโทษไว้ด้วย

2. ขอบเขตการใช้ พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์และขอบข่ายใช้บังคับกับผู้ประกอบกิจการทั่วไป ที่มีการใช้แรงงานเพื่อให้นายจ้างและลูกจ้างมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความกระทบกระทั่งและ ลูกลามาบานปลาย อันส่งผลกระทบต่อกิจกรรมทางเศรษฐกิจเป็นวงกว้าง กฎหมายหรือพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ ฉบับนี้จึงมีบทบาทอย่างยิ่งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง อย่างไรก็ตาม พระราชบัญญัติฉบับนี้มีข้อยกเว้นไว้มิให้ใช้บังคับ เนื่องจากหน่วยงานนั้นมีกฎหมายใช้บังคับไว้โดยเฉพาะเป็นของหน่วยงานนั้นๆ อยู่แล้ว

3. สภาพการจ้าง

สภาพการจ้าง หมายความว่า เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวันและเวลาการทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ และการเลิกจ้าง หรือผลประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้าง อันเกี่ยวกับการจ้าง หรือการทำงาน จากความหมาย คำว่า สภาพการจ้าง หมายถึง เงื่อนไขการจ้างระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างที่มีข้อตกลงกันเกิดขึ้น ก่อนที่จะทำงานให้แก่กัน เมื่อมีข้อตกลงและเข้าใจเงื่อนไขในเรื่องการจ้างงานที่จะให้ลูกจ้างทำคืองานเกี่ยวกับอะไร กำหนดวันและเวลาทำงาน กำหนดค่าจ้างให้เป็นรายสัปดาห์ หรือรายเดือน สวัสดิการต่างๆ ที่ลูกจ้างควรได้รับจาก นายจ้าง และประโยชน์อื่นๆ ที่นายจ้างและลูกจ้างพึงมี พึงให้ต่อกันและกัน นี่คือ “สภาพการจ้าง” ที่นายจ้างและลูกจ้าง ได้กำหนดขึ้นและตกลงใช้ร่วมกันในครั้งนั้นๆ

4. องค์การฝ่ายนายจ้าง

- 4.1 สมาคมนายจ้าง
- 4.2 สหพันธ์นายจ้าง
- 4.3 สภาองค์กรนายจ้าง

5. องค์การฝ่ายลูกจ้าง

- 5.1 สหภาพแรงงาน
- 5.2 สหพันธ์แรงงาน
- 5.3 สภาองค์กรลูกจ้าง

6. การแจ้งข้อเรียกร้อง

สภาพการจ้าง ที่ใช้บังคับระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างนั้นเป็นข้อตกลงต่อกัน เมื่อฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งประสงค์จะให้มีการเปลี่ยนแปลงตามระยะเวลา หรือสถานการณ์ ทั้งนายจ้างและลูกจ้างต่างก็มีสิทธิที่จะบอกกล่าว หรือเรียกร้องต่อกัน เพื่อขอให้มีการเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นได้ การแจ้งข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างมี 2 ประการ ได้แก่

1. เรียกร้องการ “กำหนด” ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หมายถึง จากเดิมที่ไม่มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการ จ้างแล้วท าให้มีขึ้นมา

2. เรียกร้องให้ “แก้ไขเพิ่มเติม” ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หมายถึง จากเดิมมีข้อตกลงอยู่แล้ว แต่ต้องการเปลี่ยนแปลงสาระของข้อตกลง ทั้ง 2 ข้อ ผู้เรียกร้องจะต้องทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายทราบเสมอ

7. องค์การเกี่ยวข้องการระงับข้อพิพาท

8. คณะกรรมการลูกจ้าง

คณะกรรมการลูกจ้าง เป็นกรณีที่สถานประกอบกิจการมีลูกจ้างจำนวนมากกว่า 50 คนขึ้นไป เป็นสิทธิของลูกจ้างในสหภาพแรงงานจะจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างได้ตามจำนวนที่กฎหมายกำหนด คณะกรรมการลูกจ้างนี้ กฎหมายมิได้บังคับว่าต้องมีการจัดตั้ง จะมีจะตั้งหรือไม่ก็ได้ และการที่กฎหมายกำหนดให้มีคณะกรรมการลูกจ้าง ทำเพื่อมุ่งหวังให้เกิดความเป็นธรรมขึ้นระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง

9. พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน

10. ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

11. คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

12. ขั้นตอนการระงับข้อพิพาทแรงงาน

12.1 การเจรจา

12.2 การไกล่เกลี่ย

12.3 การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

12.4 การใช้มาตรการทางแรงงานสัมพันธ์

6. แบบฝึกหัด/แบบทดสอบ

แบบฝึกหัด

1. ลักษณะทั่วไปของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ เป็นกฎหมายใช้บังคับกรณีการจ้างแรงงานทั่วไป
วัตถุประสงค์ของกฎหมายฉบับนี้มีขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์ใด

.....
.....

2. ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง อาจมีการเปลี่ยนแปลงไปตามเหตุการณ์ ระยะเวลา ตามหลัก
กฎหมายกำหนดอายุหรือระยะเวลาของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้อย่างไร

.....
.....

3. เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้น และพนักงานประนอมข้อพิพาทได้เข้ามาไกล่เกลี่ยจนเป็นผลให้ข้อ
พิพาทนั้นตกลงกันได้ ผลแห่งข้อตกลงในสภาพการจ้างนั้นจะต้องทำอย่างไรต่อไป

.....
.....

แบบทดสอบ

1. หน่วยงานใดมิสามารถนำพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์มาบังคับใช้ได้
 - ก. เทศบาล
 - ข. ท่าอากาศยาน
 - ค. ธนาคารแห่งประเทศไทย
 - ง. ถูกทุกข้อ
2. International Labour Organization หมายถึง
 - ก. สภาองค์กรนายจ้าง
 - ข. สหสัมพันธ์นายจ้าง
 - ค. องค์การแรงงานระหว่างประเทศ
 - ง. สมาคมนายจ้าง
3. กฎหมายกำหนดให้ผู้ที่จะขอจดทะเบียน สมาคมนายจ้างจำนวนไม่น้อยกว่ากี่คนสามารถขอจดทะเบียนได้
 - ก. 2 คน
 - ข. 3 คน
 - ค. 4 คน
 - ง. 5 คน
4. ข้อใดไม่ใช่อำนาจหน้าที่ของสมาคมนายจ้าง
 - ก. ดำเนินการเพื่อให้สมาชิกได้รับผลประโยชน์
 - ข. จัดให้มีบริการสนเทศ
 - ค. จัดให้มีการให้คำปรึกษา และแก้ไขปัญหาหรือจัดข้อขัดแย้ง
 - ง. จัดตั้งสหกรณ์เพื่อบริการสมาชิก
5. สมาคมในข้อใดไม่สามารถจัดตั้งสหพันธ์นายจ้างได้
 - ก. สมาคมวิทยุกระจายเสียง + สมาคมวิทยุโทรทัศน์
 - ข. สมาคมภาพยนตร์ + สมาคมแอนิเมชัน
 - ค. สมาคมไซไก่ + สมาคมกึ่งกุลา
 - ง. สมาคมอาหารสัตว์ + สมาคมศิลปิน

7. เอกสารอ้างอิง (ขึ้นหน้าใหม่)

1. หนังสือเรียนวิชากฎหมายแรงงาน

8. ภาคผนวก (เฉลยแบบฝึกหัด เฉลยแบบทดสอบ ฯ)

แบบฝึกหัด

1. ตอบ มีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดแนวทางปฏิบัติต่อกันระหว่างฝ่ายนายจ้างกับฝ่ายลูกจ้าง เพื่อให้ฝ่ายจ้างและลูกจ้างมีความเข้าใจอันดีต่อกัน สามารถทำข้อตกลงในเรื่องสิทธิ หน้าที่ ผลประโยชน์ในการทำงานร่วมกันได้ รวมทั้งกำหนดวิธีระงับข้อพิพาทแรงงานที่อาจเกิดขึ้นได้ให้ยุติลงโดยเร็ว และด้วยความพอใจ ของทั้งสองฝ่าย ก่อให้เกิดความสัมพันธ์อย่างสร้างสรรค์และมีความสุข
2. ตอบ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ต้องทำเป็นหนังสือ ให้มีผลใช้บังคับภายในระยะเวลาที่นายจ้าง และลูกจ้างตกลงกัน เช่น ตกลงให้สภาพการจ้างมีผลบังคับใช้ระยะเวลา 2 ปี ก็ให้เป็นไปตามนั้น แต่นายจ้าง และลูกจ้างจะตกลงให้มีอายุหรือระยะเวลาบังคับใช้เกินกว่า 3 ปีไม่ได้ และถ้านายจ้างและลูกจ้างได้มี ข้อตกลงกันในเรื่องสภาพการจ้างนี้ไว้แล้ว แต่ไม่ได้กำหนดอายุหรือระยะเวลาไว้ กฎหมายให้ถือว่า ข้อตกลงนั้นให้มีผลบังคับใช้ได้เพียง 1 ปี นับตั้งแต่วันที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกัน และเมื่อครบระยะเวลา 1 ปีแล้ว นายจ้างและลูกจ้างยังมิได้มีการเจรจากันอีก กฎหมายให้ถือว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง นั้นมีผลใช้บังคับต่อไปอีกคราวละ 1 ปี
3. ตอบ คู่กรณี คือ ฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง ต้องทำบันทึกข้อตกลงสภาพการจ้างที่ตกลงกันเป็นที่ยุตินั้น ทำเป็นหนังสือลงลายมือชื่อทั้งสองฝ่าย แล้วให้นายจ้างนำไปทำเป็นประกาศไว้ในที่เปิดเผย ณ ที่ทำงาน ของลูกจ้าง ซึ่งเกี่ยวข้องกับการเรียกร้องอย่างน้อย 30 วัน และให้นายจ้างนำข้อตกลงนั้นไปจดทะเบียน ต่ออธิบดีกรมแรงงาน และสวัสดิการสังคมภายใน 15 วัน นับแต่วันที่ได้มีการตกลงกันด้วย

แบบทดสอบ

1. ง. ถูกทุกข้อ
2. ค. องค์การแรงงานระหว่างประเทศ
3. ข. 3 คน
4. ง. จัดตั้งสหกรณ์เพื่อบริการสมาชิก
5. ง. สมาคมอาหารสัตว์ + สมาคมศิลปิน

	แผนการจัดการเรียนรู้		หน่วยที่ 7	
	รหัสวิชา 20001-1004	ชื่อวิชา กฎหมายแรงงาน	สอนครั้งที่ 15-16	
	ชื่อหน่วยการเรียนรู้ หลักกฎหมายประกันสังคม		ทฤษฎี 2	ชม.
			ปฏิบัติ 0	ชม.
ชื่อเรื่อง/งาน หลักกฎหมายประกันสังคม				

1. ผลลัพธ์การเรียนรู้ระดับหน่วยการเรียนรู้

วิเคราะห์และปฏิบัติตามหลักกฎหมายประกันสังคม

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 แสดงความรู้เกี่ยวกับหลักกฎหมายประกันสังคม

4. จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม

4.1 เข้าใจและสามารถอธิบาย ความหมาย คำว่า ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าชดเชยได้

4.2 เข้าใจและอธิบายได้ว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ลูกจ้างควรได้รับใครเป็นผู้กำหนดและยึดหลักข้อเท็จจริงใดเข้า

มาพิจารณากำหนด

4.3 เข้าใจและอธิบายค่าจ้างทำงานปกติ ค่าจ้างทำงานวันหยุด ค่าจ้างทำงานล่วงเวลาได้

4.4 เข้าใจและอธิบายการจ่ายค่าชดเชย การจ่ายค่าชดเชยพิเศษและสาเหตุที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยได้

4.5 แสดงพฤติกรรมที่ดีต่อวิชาชีพ มีกิจ นิสัยในการค้นคว้าเพิ่มเติม ปฏิบัติงานด้วยความละเอียดรอบคอบ

คำนึงถึงความถูกต้อง และปลอดภัย บุคลากรหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

4.6 คุณธรรม จริยธรรมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่สถานศึกษากำหนด

5. สารการเรียนรู้

1. วัตถุประสงค์ และขอบเขตการใช้ พ.ร.บ.ประกันสังคม

วัตถุประสงค์ของพระราชบัญญัติ

กฎหมายประกันสังคมที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน คือ พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533

วัตถุประสงค์ของ พระราชบัญญัติประกันสังคมฉบับนี้ก็คือ

1. จัดตั้งกองทุนประกันสังคมขึ้น โดยให้นายจ้าง พร้อมด้วยลูกจ้าง คือผู้ประกันตน

และรัฐบาล รวม 3 ฝ่าย ร่วมกันออกเงินสมทบเงินกองทุนประกันสังคม

2. เพื่อเป็นหลักประกันแก่บุคคลผู้เป็นลูกจ้าง (ผู้ประกันตน) เมื่อประสบเคราะห์ภัยมีปัญหาด้านการเงินจะได้รับการช่วยเหลือในลักษณะเฉลี่ยความเสี่ยงของประโยชน์ในสังคมด้วยการนำเงินกองทุนเรียกว่า “ประโยชน์ทดแทน” ช่วยเหลือแก่ผู้ประสบเคราะห์ภัย

3. ใช้กองทุนเป็นหลักประกันให้แก่ลูกจ้าง คือ ผู้ประกันตนได้รับประโยชน์ทดแทน

4. เหตุที่ลูกจ้างหรือผู้ประกันตนจะได้รับประโยชน์ทดแทนจากกองทุนก็ต่อเมื่อลูกจ้างหรือผู้ประกันตนประสบอันตรายเจ็บป่วย ทูพพลภาพ หรือตาย อันมิใช่เนื่องจากการทำงานให้นายจ้างรวมทั้งกรณีคลอดบุตร สงเคราะห์บุตร ชราภาพ และกรณีว่างงานด้วย

ขอบเขตการใช้พระราชบัญญัติประกันสังคม

พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ฉบับนี้ ได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบันเป็นฉบับที่ 4 พ.ศ. 2558 ให้ ทันสมัยและเหมาะสมกับสภาพสังคมเรื่อยมา ขอบเขตการใช้บังคับแก่ผู้ประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป โดยทั้งนายจ้างและลูกจ้างต้องขึ้นทะเบียนกับพนักงานประกันสังคม คำว่าลูกจ้าง มีความหมายเช่นเดียวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ที่ได้ศึกษามาแล้ว คือหมายความว่า ผู้ซึ่ง ทำงานให้นายจ้าง โดยได้รับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร แต่ไม่รวมถึงลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน อันมิได้มี การประกอบธุรกิจรวมอยู่ และลูกจ้างของทางราชการ จึงสรุปว่าลูกจ้าง คือ บุคคล ซึ่งทำงานให้นายจ้างที่ประกอบ ธุรกิจ เช่น ลูกจ้างทำงานให้นายจ้างที่เป็นบริษัท ห้างหุ้นส่วน ร้านค้า สถานประกอบกิจการทั่วไป ลูกจ้างที่ทำงานบ้าน มิได้ประกอบธุรกิจจึงมิใช่ลูกจ้างตามกฎหมายฉบับนี้ รวมทั้งลูกจ้างที่ทำงานทางราชการด้วย

2. สำนักงานประกันสังคม และกองทุนประกันสังคม

3. ผู้ประกันตน

ผู้ประกันตน คือ ลูกจ้างที่มีอายุไม่ต่ำกว่า 15 ปีที่จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมเพื่อก่อให้เกิดสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนตามพระราชบัญญัตินี้ ผู้ประกันตนประเภทนี้เป็นประเภทอยู่ในระบบ ซึ่งกฎหมายบังคับว่าต้องเป็นผู้ประกันตนจนกระทั่งมีอายุไม่เกิน 60 ปี ถ้าอายุ 60 ปีบริบูรณ์แล้ว กฎหมายไม่บังคับจะเป็นผู้ประกันตนหรือไม่ก็ได้ ผู้ประกันตนประเภทนี้อยู่ในบังคับของกฎหมายตามมาตรา 33 และยังมีผู้ประกันตนอีก 2 ประเภท หากเจ้าตัวประสงค์ จะเป็นผู้ประกันตน ได้แก่ ผู้ประกันตนตามมาตรา 39 และมาตรา 40

4. การขึ้นทะเบียนประกันตน

5. เงินสมทบ

เงินสมทบ คือ เงินที่ผู้ประกันตนต้องส่งเข้ากองทุนประกันสังคม เป็นประจำทุกเดือน ตามอัตราร้อยละจากฐานเงินเดือนของผู้ประกันตนซึ่งกำหนดจากฐานเงินเดือนขั้นต่ำและขั้นสูงเป็นฐานในการคำนวณ แต่ต้องไม่เกินอัตราเงินสมทบที่กำหนดไว้ท้ายพระราชบัญญัติประกันสังคมฉบับนี้

6. ประโยชน์ทดแทน

7. สิทธิของผู้ประกันตนในระบบ หลังสิ้นสุดสภาพการเป็นผู้ประกันตน

8. เงินทดแทน

6. กิจกรรมการเรียนรู้

6.1 การนำเข้าสู่บทเรียน

1. ครูเขียนคำว่า “ประกันสังคม” ไว้บนกระดาน และถามนักเรียนว่ามีใครเคยได้ยินคำนี้บ้าง คืออะไร
2. ครูสุ่มถามนักเรียนให้อธิบาย จากนั้นครูเปิดคลิปวิดีโอ สิทธิประกันสังคมที่ผู้ประกันตนต้องรู้ : รู้เท่ารู้ทัน

<https://www.youtube.com/watch?v=g-cQtxBsXXU> ให้นักเรียนดู

6.2 การเรียนรู้

1. ครูอธิบายลักษณะของประกันสังคม และวัตถุประสงค์ของพระราชบัญญัติประกันสังคม จากนั้นให้นักเรียนอภิปรายร่วมกันเกี่ยวกับความสำคัญของประกันสังคม
2. ครูอธิบายเรื่องขอบเขตการใช้พระราชบัญญัติประกันสังคม
3. ครูอธิบายเรื่องสำนักงานประกันสังคมและกองทุนประกันสังคม
4. ครูเขียนคำว่า “ผู้ประกันตน” ไว้บนกระดานและถามนักเรียนว่าหมายถึงใคร จากนั้นครูอธิบายเกี่ยวกับผู้ประกันตน
5. ครูอธิบายเรื่องการขึ้นทะเบียนประกันตน
6. ครูอธิบายเรื่องเงินสมทบ
7. ครูเขียน รูปสามเหลี่ยมไว้บนกระดาน และเขียน นายจ้าง รัฐบาล และผู้ประกันตน ไว้ที่ยอดของสามเหลี่ยม
8. ครูอธิบายเกี่ยวกับกระบวนการจ่ายเงินสมทบ
9. ครูแบ่งนักเรียนออกเป็น 7 กลุ่ม ดังนี้ จากนั้นอภิปรายร่วมกัน และนำเสนอเกี่ยวกับประโยชน์ทดแทนต่อไปนี้

- กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย อันมิใช่เนื่องจากการทำงาน
- กรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน
- กรณีตายอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน
- กรณีคลอดบุตร
- กรณีสงเคราะห์บุตร
- กรณีชราภาพ
- กรณีว่างงาน

10. ครูอธิบายเรื่องสิทธิของผู้ประกันตนในระบบหลังสิ้นสภาพการเป็นผู้ประกันตน

6.3 การสรุป

1. ครูเขียนสรุปขั้นตอนการประกันตนไว้บนกระดาน
2. ครูให้นักเรียนทำกิจกรรมเสริมประสบการณ์ และจับคู่กันเปรียบเทียบคำตอบ
3. ครูให้นักเรียนจับกลุ่ม กลุ่มละ 4 คน อภิปรายกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมนำความรู้
4. ครูให้นักเรียนทำแบบประเมินผลการเรียนรู้หน่วยที่ 7

5. ครูให้นักเรียนจับคู่กันเปรียบเทียบคำตอบ
6. ครูเฉลยพร้อมนักเรียนทั้งชั้น

6.4 การวัดและประเมินผล

1. นักเรียนทำแบบทดสอบหน่วยที่ 7 ในระบบ GOOGLE CLASSROOM
2. นักเรียนรับฟังคำเฉลยแบบทดสอบ หน่วยที่ 7 จากครูและแลกเปลี่ยนเหตุผลระหว่างกัน
3. ครูบันทึกผลการประเมิน

7. สื่อและแหล่งการเรียนรู้

7.1 สื่อสิ่งพิมพ์

1. เอกสารประกอบการเรียนวิชากฎหมายแรงงาน
2. รูปภาพ

7.2 สื่อโสตทัศน์ (ถ้ามี)

1. สื่อ Power point
2. เครื่องคอมพิวเตอร์พกพา หรือแท็บเล็ต หรือ สมาร์ทโฟน
3. ระบบ Google Classroom

8. หลักฐานการเรียนรู้

8.1 หลักฐานความรู้

1. ใบความรู้
2. แบบทดสอบ

8.2 หลักฐานการปฏิบัติงาน

1. ใบงาน
2. แบบฝึกหัด

9. การวัดและประเมินผล

9.1 เกณฑ์การปฏิบัติงาน

สมรรถนะ	เกณฑ์ปฏิบัติ (performance criteria)
1 อธิบายวัตถุประสงค์ของหลักกฎหมายประกันสังคม และขอบเขตการใช้ พ.ร.บ.ประกันสังคม พ.ศ. 2533 ได้	สามารถอธิบายวัตถุประสงค์ของหลักกฎหมายประกันสังคม และขอบเขตการใช้ พ.ร.บ.ประกันสังคม พ.ศ. 2533 ได้
2 อธิบายสำนักงานประกันสังคม และกองทุนประกันสังคมได้	สามารถอธิบายสำนักงานประกันสังคม และกองทุนประกันสังคมได้
3 อธิบายความหมายคำว่า ผู้ประกันตน ประเภทผู้ประกันตน และการนำเงินสมทบผู้ประกันตนเข้ากองทุนประกันสังคมได้	สามารถอธิบายความหมายคำว่า ผู้ประกันตน ประเภทผู้ประกันตน และการนำเงินสมทบผู้ประกันตนเข้ากองทุนประกันสังคมได้

4 อธิบายการขึ้นทะเบียนประกันตน และหน้าที่ของผู้ประกันตนได้	สามารถอธิบายการขึ้นทะเบียนประกันตน และหน้าที่ของผู้ประกันตนได้
5 สามารถนำความรู้ที่ศึกษาไปแล้ว แก้ปัญหาการดำรงชีวิตประจำวัน และงานอาชีพธุรกิจได้	สามารถนำความรู้ที่ศึกษาไปแล้ว แก้ปัญหาการดำรงชีวิตประจำวัน และงานอาชีพธุรกิจได้

9.2 วิธีการประเมิน

1. การแบ่งคะแนน

ความรู้	8	คะแนน
ทักษะ	2	คะแนน
จิตพิสัย	4	คะแนน
รวม	14	คะแนน

2. ผลการประเมินการเรียนรู้

การวัดผลประเมินผลของหน่วยการเรียนรู้ต้องผ่านมากกว่าร้อยละ 50 ของคะแนนประจำหน่วยการเรียนรู้ แล้วนำคะแนนประเมินผลในหน่วยการเรียนรู้ดังนี้

คะแนนผลการประเมินร้อยละ 80 ขึ้นไป	ระดับผลการเรียนอยู่ในเกณฑ์ดีเยี่ยม
คะแนนผลการประเมินร้อยละ 75-79	ระดับผลการเรียนอยู่ในเกณฑ์ดีมาก
คะแนนผลการประเมินร้อยละ 70-74	ระดับผลการเรียนอยู่ในเกณฑ์ดี
คะแนนผลการประเมินร้อยละ 65-69	ระดับผลการเรียนอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างดี
คะแนนผลการประเมินร้อยละ 60-64	ระดับผลการเรียนอยู่ในเกณฑ์พอใช้
คะแนนผลการประเมินร้อยละ 55-59	ระดับผลการเรียนอยู่ในเกณฑ์อ่อน
คะแนนผลการประเมินร้อยละ 50-54	ระดับผลการเรียนอยู่ในเกณฑ์อ่อนมาก
คะแนนผลการประเมินต่ำกว่าร้อยละ 50	ระดับผลการเรียนอยู่ในไม่ผ่านเกณฑ์

9.3 เครื่องมือประเมิน

1. ใบงาน
2. แบบฝึกหัด
3. แบบทดสอบหลังเรียน
4. แบบประเมินด้านคุณธรรม จริยธรรมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์

10. บันทึกผลหลังการจัดการเรียนรู้

10.1 ข้อสรุปหลังการจัดการเรียนรู้

10.2 ปัญหาที่พบ

10.3 แนวทางแก้ปัญหา

	ใบความรู้ ที่ 1		หน่วยที่ 7	
	รหัสวิชา 20001-1004	ชื่อวิชา กฎหมายแรงงาน	สอนครั้งที่ 15-16	
	ชื่อหน่วยการเรียนรู้ หลักกฎหมายประกันสังคม		ทฤษฎี 2 ชม.	ปฏิบัติ 0 ชม.
ชื่อเรื่อง หลักกฎหมายประกันสังคม				

1. ผลลัพธ์การเรียนรู้ระดับหน่วยการเรียนรู้

- วิเคราะห์และปฏิบัติตามหลักกฎหมายประกันสังคม

2. อ้างอิงมาตรฐาน/เชื่อมโยงกลุ่มอาชีพ

-

3. สมรรถนะประจำหน่วย

- 3.1 แสดงความรู้เกี่ยวกับหลักกฎหมายประกันสังคม

4. จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม

- 4.1 เข้าใจและสามารถอธิบาย ความหมาย คำว่า ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าชดเชยได้

4.2 เข้าใจและอธิบายได้ว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ลูกจ้างควรได้รับใครเป็นผู้กำหนดและยึดหลักข้อเท็จจริงใดเข้ามาพิจารณากำหนด

- 4.3 เข้าใจและอธิบายค่าจ้างทำงานปกติ ค่าจ้างทำงานวันหยุด ค่าจ้างทำงานล่วงเวลาได้

- 4.4 เข้าใจและอธิบายการจ่ายค่าชดเชย การจ่ายค่าชดเชยพิเศษและสาเหตุที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยได้

- 4.5 แสดงพฤติกรรมที่ดีต่อวิชาชีพ มีกิจ นิสัยในการค้นคว้าเพิ่มเติม ปฏิบัติงานด้วยความละเอียดรอบคอบ

คำนึงถึงความถูกต้อง และปลอดภัย บูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

- 4.6 คุณธรรม จริยธรรมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่สถานศึกษากำหนด

5. เนื้อหาสาระ

6. แบบฝึกหัด/แบบทดสอบ

แบบฝึกหัด

1. ผู้ประกันตนตามพระราชบัญญัติประกันสังคม กำหนดไว้ด้วยกัน 3 ประเภท หรือ 3 กลุ่ม มีที่มาและแตกต่างกันอย่างไร

.....

.....

2. ทั้งนายจ้างและลูกจ้างต่างก็มีหน้าที่ของตนเกี่ยวกับการประกันตน หน้าที่ของลูกจ้างในฐานะผู้ประกันตน มีหน้าที่อย่างไรบ้าง

.....

.....

3. เงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม ของผู้ประกันตนตามมาตรา 33 กฎหมายกำหนดไว้ให้คิดจาก
ฐานค่าจ้างรายเดือนของผู้ประกันตนอย่างไร

.....

.....

.....

แบบทดสอบ

1. บุคคลใดจะไม่ได้รับการคุ้มครองตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533
 - ก. พนักงาน KFC
 - ข. ลูกจ้างบริษัทยาม
 - ค. พนักงานบริษัทขายเสื้อผ้า
 - ง. แม่บ้านทำความสะอาดบ้าน
2. ข้อใดมิใช่หน้าที่ของสำนักงานประกันสังคม
 - ก. รวบรวมบุคคลเข้าร่วมกองทุนประกันสังคม
 - ข. เก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประกันสังคม
 - ค. จัดทำทะเบียนนายจ้าง
 - ง. ปฏิบัติงานด้านธุรการของคณะกรรมการ
3. การขึ้นทะเบียนผู้ประกันตนสามารถขึ้นทะเบียนได้ภายในระยะเวลาที่วันนับจากสถานะลูกจ้างได้เริ่มต้น
 - ก. 15 วัน
 - ข. 20 วัน
 - ค. 25 วัน
 - ง. 30 วัน
4. ข้อใดไม่ใช่ประโยชน์ทดแทนที่ลูกจ้างจะได้รับตามสิทธิผู้ประกันตนตามมาตรา 33
 - ก. คลอดบุตร
 - ข. ตาย
 - ค. เจ็บป่วย
 - ง. อุปสมบท
5. ข้อใดไม่ใช่ประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนตามมาตรา 39
 - ก. เจ็บป่วย
 - ข. คลอดบุตร
 - ค. ชราภาพ
 - ง. ว่างงาน

7. เอกสารอ้างอิง (ขึ้นหน้าใหม่)

1. หนังสือเรียนวิชากฎหมายแรงงาน

8. ภาคผนวก (เฉลยแบบฝึกหัด เฉลยแบบทดสอบ ฯ)

แบบฝึกหัด

1. ตอบ ผู้ประกันตนตามพระราชบัญญัติประกันสังคม กำหนดไว้มี 3 ประเภท หรือ 3 กลุ่ม คือ 1. ผู้ประกันตนตามมาตรา 33 คือ ผู้ประกันตนในระบบที่เป็นลูกจ้างมีอายุระหว่าง 15 ปี และไม่เกิน 60 ปีบริบูรณ์ นายจ้างมีหน้าที่ต้องยื่นแบบรายการแสดงรายชื่อลูกจ้างให้เป็นผู้ประกันต่อ พนักงานประกันสังคม ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ลูกจ้างเริ่มเป็นผู้ประกันตน 2. ผู้ประกันตนตามมาตรา 39 คือผู้ประกันตนที่เคยเป็นผู้ประกันตนในฐานะลูกจ้างมาก่อนตาม มาตรา 33 แล้ว ต่อมาสิ้นสภาพจากการเป็นลูกจ้าง ความเป็นผู้ประกันตนก็สิ้นสุดลง และได้แสดงความ จ้างขอเป็นผู้ประกันตนต่อไปโดยมิได้เป็นลูกจ้าง 3. ผู้ประกันตนตามมาตรา 40 คือบุคคลอื่นทั่วไป และมีได้เป็นลูกจ้างจากแห่งใด ได้เข้ามา สมัครเป็นผู้ประกันตนต่อสำนักงานประกันสังคมในฐานะมีคุณสมบัติครบ คือ มีอายุระหว่าง 15 ปี ถึง 60 ปี ไม่มีโรคตามที่กฎหมายระบุไว้ ย่อมมีสิทธิสมัครเป็นผู้ประกันตนประเภทนี้ได้ บางครั้งเรียกว่า ผู้ประกันตนนอกระบบ
2. ตอบ ลูกจ้างในฐานะเป็นผู้ประกันตน มีหน้าที่ดังนี้ 1. ต้องจ่ายเงินสมทบเป็นรายเดือน โดยนายจ้างจะหักจากค่าจ้างรายเดือนตามอัตราเงินสมทบ ที่กฎหมายกำหนด นำส่งให้สำนักงานประกันสังคม 2. ผู้ประกันตนต้องมีบัตรประกันสังคมประจำตัวไว้เพื่อแสดงต่อสถานพยาบาล เมื่อต้องการรักษาพยาบาล และต้องแสดงบัตรทุกครั้งที่ใช้บริการการประกันสังคม 3. ผู้ประกันตนหนังสือระบุชื่อบุคคลไว้ กรณีประสงค์จะให้ใครเป็นผู้รับเงิน เมื่อตนถึงแก่ความตาย เพื่อนำเงินนั้นเป็นเงินค่าทำศพ จัดการศพและอื่นๆ
3. ตอบ เงินสมทบเข้ากองทุนของผู้ประกันตนตามมาตรา 33 หรือผู้ประกันตนในระบบ มีผู้ออกเงินสมทบ 3 ฝ่าย คือ ฝ่ายผู้ประกันตน (ลูกจ้าง) ฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายรัฐบาล อัตราเงินสมทบคิดจากฐานค่าจ้างรายเดือนของลูกจ้าง คือ ผู้ประกันตน จากฐานขั้นต่ำสุดที่อัตรา 1,650 บาท และสูงสุดไม่เกินอัตรา 15,000 บาท เป็นฐานในการคำนวณ

แบบทดสอบ

- ง. แม่บ้านทำความสะอาดบ้าน
- ก. รวบรวมบุคคลเข้าร่วมกองทุนประกันสังคม
- ง. 30 วัน
- ง. อุปสมบท
- ง. ว่างงาน

	แผนการจัดการเรียนรู้	หน่วยที่ 8
	รหัสวิชา 20001-1004 ชื่อวิชา กฎหมายแรงงาน	สอนครั้งที่ 17-18
	ชื่อหน่วยการเรียนรู้ กฎหมายอุตสาหกรรมด้านการผลิตและบริการ	ทฤษฎี 2 ชม. ปฏิบัติ 0 ชม.
ชื่อเรื่อง/งาน กฎหมายอุตสาหกรรมด้านการผลิตและบริการ		

1. ผลลัพธ์การเรียนรู้ระดับหน่วยการเรียนรู้

วิเคราะห์และปฏิบัติตามหลักกฎหมายอุตสาหกรรมด้านการผลิตและบริการ

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 แสดงความรู้เกี่ยวกับกฎหมายอุตสาหกรรมด้านการผลิตและบริการ
- 3.2 แสดงความรู้เกี่ยวกับการควบคุมอุตสาหกรรมด้านการผลิตและบริการ

4. จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม

- 4.1 เข้าใจและอธิบายลักษณะของกิจกรรมอุตสาหกรรม
 - 4.2 เข้าใจและอธิบายความสำคัญของกฎหมายที่เกี่ยวกับการควบคุมอุตสาหกรรมด้านการผลิตและบริการได้
 - 4.3 ยกตัวอย่างกฎหมายที่เกี่ยวกับการควบคุมอุตสาหกรรมด้านการผลิตและบริการได้
 - 4.4 แสดงพฤติกรรมที่ดีต่อวิชาชีพ มีกิจ นิสัยในการค้นคว้าเพิ่มเติม ปฏิบัติงานด้วยความละเอียดรอบคอบ
- คำนึงถึงความถูกต้อง และปลอดภัย บุคลากรหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- 4.5 คุณธรรม จริยธรรมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่สถานศึกษากำหนด

5. สารการเรียนรู้

1. ลักษณะของกิจกรรมอุตสาหกรรม

มีการให้นิยามความหมายของคำว่าอุตสาหกรรมไว้ในหลายลักษณะด้วยกัน เช่น พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน ให้ความหมายของอุตสาหกรรมว่าหมายถึง “กิจกรรมที่ใช้ทุนและแรงงานเพื่อผลิตสิ่งของหรือจัดให้มีบริการ มักเป็นการประกอบธุรกิจขนาดใหญ่ที่ต้องใช้แรงงานและเงินทุนมาก ... หรือเป็นการผลิตสิ่งของจำนวนมาก เพื่อการค้าโดยทั่วไป ก็เรียกว่าอุตสาหกรรมได้ เช่น อุตสาหกรรมในครัวเรือน” ส่วนนิยามความหมายของคำว่า อุตสาหกรรมที่ปรากฏในทางกฎหมาย เช่น พระราชบัญญัติส่งเสริมอุตสาหกรรม พ.ศ. 2497 ให้ความหมายของ กิจกรรมอุตสาหกรรมไว้ว่า “การทำผลิตภัณฑ์ทุกชนิด ไม่ว่าจะใช้เครื่องจักรหรือแรงคนและให้

หมายความว่ารวมถึง อุตสาหกรรมเกษตร อุตสาหกรรมขนส่ง อุตสาหกรรมท่องเที่ยว ...” หรือในพระราชบัญญัติ ส่งเสริมการลงทุนเพื่อ กิจการอุตสาหกรรม พ.ศ. 2505 ให้ความหมายของคำว่า กิจการอุตสาหกรรม หมายถึง การ อุตสาหกรรม เพาะปลูก การเลี้ยงสัตว์ การประมง การขนส่ง และการจัดให้ความสะดวกหรือการส่งเสริมการ ท่องเที่ยว ทั้งนี้ตามที่ปรากฏใน กฎกระทรวง

2. กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมอุตสาหกรรมด้านการผลิตและบริการ

กิจกรรมอุตสาหกรรมมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศ หากไม่มีการกำกับดูแลการดำเนิน กิจกรรมที่ดีพอ อาจส่งผลกระทบต่อพัฒนาประเทศ ได้แก่ ผลกระทบต่อสวัสดิภาพของแรงงาน และ ปัญหามลภาวะ กฎหมายจึงเข้ามาควบคุมกิจกรรมอุตสาหกรรมด้านการผลิตและบริการเพื่อป้องกันผลกระทบทาง ลบด้านต่างๆ เช่น ด้านสวัสดิภาพแรงงานนั้น นอกจากกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองสวัสดิภาพของแรงงาน ตามที่ได้กล่าวมาในหน่วย ก่อนหน้านี้แล้ว กฎหมายยังกำหนดให้กิจกรรมอุตสาหกรรมจำเป็นต้องสร้าง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย ต่อแรงงาน ส่วนการควบคุมปัญหามลภาวะนั้น กฎหมายจะเข้ามาสร้าง มาตรการควบคุมการดำเนินกิจกรรม อุตสาหกรรมเพื่อลดการปล่อยมลภาวะในพื้นที่นั้นๆ รัฐจึงบัญญัติกฎหมาย เกี่ยวกับมาตรการควบคุมอุตสาหกรรมด้านการผลิตและบริการไว้เป็นภาพรวม

3. กฎหมายที่เกี่ยวข้องความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

4. กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมและกำกับดูแลโรงงานอุตสาหกรรม

โดยสรุปอุตสาหกรรมการผลิตและการบริการ เป็นกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่สร้างรายได้เป็นอันดับ ตันๆ ของประเทศ แต่ทั้งนี้ หากรัฐจำเป็นต้องเข้ามาควบคุมเพื่อให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยในการดำเนิน กิจกรรมทางอุตสาหกรรม ทั้งในด้านการทำให้เกิดความปลอดภัยหรือสวัสดิภาพของแรงงาน การป้องกันการเกิด มลภาวะต่อ สิ่งแวดล้อม การควบคุมมาตรฐานการประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมบริการบางประเภท จึงจำเป็น อย่างยิ่งที่รัฐบาลจะต้องมีมาตรการต่ออุตสาหกรรมโรงงานด้านการผลิตและบริการที่มั่นคง เพื่อให้การประกอบ ธุรกิจด้านโรงงานเกิด ความเรียบร้อยปลอดภัย อันจะทำให้ประเทศชาติมีรายได้เข้าประเทศอย่างต่อเนื่องและ ยั่งยืน

6. กิจกรรมการเรียนรู้

6.1 การนำเข้าสู่บทเรียน

1. ครูถามนักเรียนว่าเมื่อพูดถึงอุตสาหกรรม นักเรียนนึกถึงอะไรบ้าง
2. ครูสุ่มถามนักเรียน แล้วเขียนคำตอบของนักเรียนไว้บนกระดาน
3. ครูเปิดคลิปวิดีโอ เกี่ยวกับอุบัติเหตุในโรงงาน เช่น 24 ปีผ่านพ้น โศกนาฏกรรม “เคเดอร์” พบ ช่องว่าง

ควบคุมอาคารเพียบ – เข็มข้าวคำ <https://www.youtube.com/watch?v=NWDNxIFTEek>

6.2 การเรียนรู้

1. ลักษณะของกิจกรรมอุตสาหกรรม จากนั้นครูเขียนคำว่า “อุตสาหกรรมการผลิต” และ “อุตสาหกรรม บริการ” ไว้บนกระดาน และครูแบ่งนักเรียนออกเป็น 2 กลุ่มให้นักเรียนร่วมกันเสนอกิจกรรมอุตสาหกรรมที่เป็น “อุตสาหกรรมการผลิต” และ “อุตสาหกรรมบริการ” จากนั้นให้ออกมาเขียนที่หน้ากระดาน

2. ครูถามนักเรียนว่ากิจกรรมดังกล่าวส่งผลกระทบต่อทางบกและผลกระทบต่อทางลอบอย่างไร เราจะสามารถควบคุมผลกระทบต่อทางลอบนั้นได้อย่างไร

3. ครูสนทนากับนักเรียนเรื่องกฎหมายที่เกี่ยวกับการควบคุมอุตสาหกรรมการผลิตและบริการ
4. ครูให้นักเรียนร่วมกันอภิปรายเรื่องมาตรฐานในการบริหารจัดการเกี่ยวกับการป้องกันและระงับอัคคีภัย
5. ครูอธิบายเรื่องหน้าที่ของนายจ้าง เพื่อให้เกิดความปลอดภัยและให้นักเรียนร่วมกันอภิปราย
6. ครูอธิบายเรื่องพนักงานตรวจความปลอดภัย
7. ครูอธิบายเรื่องสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย

6.3 การสรุป

1. ครูให้นักเรียนอภิปรายร่วมกันเกี่ยวกับความสำคัญของกฎหมายที่เกี่ยวกับการควบคุมอุตสาหกรรมการผลิตและบริการ
2. ครูให้นักเรียนจับกลุ่ม กลุ่มละ 4 คนอภิปรายเกี่ยวกับพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2554 ว่ามีส่วนทำให้สภาพการทำงานดีขึ้นอย่างไร

6.4 การวัดและประเมินผล

1. นักเรียนทำแบบทดสอบหน่วยที่ 8 ในระบบ GOOGLE CLASSROOM
2. นักเรียนรับฟังคำเฉลยแบบทดสอบ หน่วยที่ 8 จากครูและแลกเปลี่ยนเหตุผลระหว่างกัน
3. ครูบันทึกผลการประเมิน

7. สื่อและแหล่งการเรียนรู้

7.1 สื่อสิ่งพิมพ์

1. เอกสารประกอบการเรียนวิชากฎหมายแรงงาน
2. รูปภาพ

7.2 สื่อโสตทัศน์ (ถ้ามี)

1. สื่อ Power point
2. เครื่องคอมพิวเตอร์พกพา หรือแท็บเล็ต หรือ สมาร์ทโฟน
3. ระบบ Google Classroom

8. หลักฐานการเรียนรู้

8.1 หลักฐานความรู้

1. ใบความรู้
2. แบบทดสอบ

8.2 หลักฐานการปฏิบัติงาน

1. ใบงาน
2. แบบฝึกหัด

9. การวัดและประเมินผล

9.1 เกณฑ์การปฏิบัติงาน

สมรรถนะ	เกณฑ์ปฏิบัติ (performance criteria)
1 อธิบายวัตถุประสงค์ของหลักกฎหมายประกันสังคม และขอบเขตการใช้ พ.ร.บ.ประกันสังคม พ.ศ. 2533 ได้	สามารถอธิบายวัตถุประสงค์ของหลักกฎหมายประกันสังคม และขอบเขตการใช้ พ.ร.บ.ประกันสังคม พ.ศ. 2533 ได้
2 อธิบายสำนักงานประกันสังคม และกองทุนประกันสังคมได้	สามารถอธิบายสำนักงานประกันสังคม และกองทุนประกันสังคมได้
3 อธิบายความหมายคำว่า ผู้ประกันตน ประเภทผู้ประกันตน และการนำเงินสมทบผู้ประกันตนเข้ากองทุนประกันสังคมได้	สามารถอธิบายความหมายคำว่า ผู้ประกันตน ประเภทผู้ประกันตน และการนำเงินสมทบผู้ประกันตนเข้ากองทุนประกันสังคมได้
4 อธิบายการขึ้นทะเบียนประกันตน และหน้าที่ของผู้ประกันตนได้	สามารถอธิบายการขึ้นทะเบียนประกันตน และหน้าที่ของผู้ประกันตนได้
5 สามารถนำความรู้ที่ศึกษาไปแล้ว แก้ปัญหาการดำรงชีวิตประจำวัน และงานอาชีพธุรกิจได้	สามารถนำความรู้ที่ศึกษาไปแล้ว แก้ปัญหาการดำรงชีวิตประจำวัน และงานอาชีพธุรกิจได้

9.2 วิธีการประเมิน

1. การแบ่งคะแนน

ความรู้	8	คะแนน
ทักษะ	2	คะแนน
จิตพิสัย	4	คะแนน
รวม	14	คะแนน

2. ผลการประเมินการเรียนรู้

การวัดผลประเมินผลของหน่วยการเรียนรู้ต้องผ่านมากกว่าร้อยละ 50 ของคะแนนประจำหน่วยการเรียนรู้ แล้วนำคะแนนประเมินผลในหน่วยการเรียนรู้ดังนี้

คะแนนผลการประเมินร้อยละ 80 ขึ้นไป	ระดับผลการเรียนอยู่ในเกณฑ์ดีเยี่ยม
คะแนนผลการประเมินร้อยละ 75-79	ระดับผลการเรียนอยู่ในเกณฑ์ดีมาก
คะแนนผลการประเมินร้อยละ 70-74	ระดับผลการเรียนอยู่ในเกณฑ์ดี
คะแนนผลการประเมินร้อยละ 65-69	ระดับผลการเรียนอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างดี
คะแนนผลการประเมินร้อยละ 60-64	ระดับผลการเรียนอยู่ในเกณฑ์พอใช้
คะแนนผลการประเมินร้อยละ 55-59	ระดับผลการเรียนอยู่ในเกณฑ์อ่อน
คะแนนผลการประเมินร้อยละ 50-54	ระดับผลการเรียนอยู่ในเกณฑ์อ่อนมาก
คะแนนผลการประเมินต่ำกว่าร้อยละ 50	ระดับผลการเรียนอยู่ในไม่ผ่านเกณฑ์

9.3 เครื่องมือประเมิน

1. ใบงาน
2. แบบฝึกหัด
3. แบบทดสอบหลังเรียน
4. แบบประเมินด้านคุณธรรม จริยธรรมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์

10. บันทึกผลหลังการจัดการเรียนรู้

10.1 ข้อสรุปหลังการจัดการเรียนรู้

10.2 ปัญหาที่พบ

10.3 แนวทางแก้ปัญหา

	ใบความรู้ ที่ 1		หน่วยที่ 8	
	รหัสวิชา 20001-1004	ชื่อวิชา กฎหมายแรงงาน	สอนครั้งที่ 17-18	
	ชื่อหน่วยการเรียนรู้ กฎหมายอุตสาหกรรมด้านการผลิตและบริการ		ทฤษฎี 2 ชม.	ปฏิบัติ 0 ชม.
ชื่อเรื่อง กฎหมายอุตสาหกรรมด้านการผลิตและบริการ				

1. ผลลัพธ์การเรียนรู้ระดับหน่วยการเรียนรู้

- วิเคราะห์และปฏิบัติตามหลักกฎหมายอุตสาหกรรมด้านการผลิตและบริการ

2. อ้างอิงมาตรฐาน/เชื่อมโยงกลุ่มอาชีพ

-

3. สมรรถนะประจำหน่วย

- 3.1 แสดงความรู้เกี่ยวกับกฎหมายอุตสาหกรรมด้านการผลิตและบริการ
- 3.2 แสดงความรู้เกี่ยวกับการควบคุมอุตสาหกรรมด้านการผลิตและบริการ

4. จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม

- 4.1 เข้าใจและอธิบายลักษณะของกิจกรรมอุตสาหกรรม
- 4.2 เข้าใจและอธิบายความสำคัญของกฎหมายที่เกี่ยวกับการควบคุมอุตสาหกรรมด้านการผลิตและบริการได้
- 4.3 ยกตัวอย่างกฎหมายที่เกี่ยวกับการควบคุมอุตสาหกรรมด้านการผลิตและบริการได้
- 4.4 แสดงพฤติกรรมที่ดีต่อวิชาชีพ มีกิจ นิสัยในการค้นคว้าเพิ่มเติม ปฏิบัติงานด้วยความละเอียดรอบคอบ

คำนึงถึงความถูกต้อง และปลอดภัย บูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

- 4.5 คุณธรรม จริยธรรมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่สถานศึกษากำหนด

5. เนื้อหาสาระ

1. ลักษณะของกิจกรรมอุตสาหกรรม

มีการให้นิยามความหมายของคำว่าอุตสาหกรรมไว้ในหลายลักษณะด้วยกัน เช่น พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน ให้ความหมายของอุตสาหกรรมว่าหมายถึง “กิจกรรมที่ใช้ทุนและแรงงานเพื่อผลิตสิ่งของหรือจัดให้มีบริการ มักเป็นการประกอบธุรกิจขนาดใหญ่ที่ต้องใช้แรงงานและเงินทุนมาก ... หรือเป็นการผลิตสิ่งของจำนวนมาก เพื่อการค้าโดยทั่วไป ก็เรียกว่าอุตสาหกรรมได้ เช่น อุตสาหกรรมในครัวเรือน” ส่วนนิยามความหมายของคำว่า อุตสาหกรรมที่ปรากฏในทางกฎหมาย เช่น พระราชบัญญัติส่งเสริมอุตสาหกรรม พ.ศ. 2497 ให้ความหมายของ กิจกรรมอุตสาหกรรมไว้ว่า “การทำผลิตภัณฑ์ทุกชนิด ไม่ว่าจะใช้เครื่องจักรหรือแรงคนและให้หมายรวมถึง อุตสาหกรรมเกษตร อุตสาหกรรมขนส่ง อุตสาหกรรมท่องเที่ยว ...” หรือในพระราชบัญญัติส่งเสริมการลงทุนเพื่อ กิจกรรมอุตสาหกรรม พ.ศ. 2505 ให้ความหมายของคำว่า กิจกรรมอุตสาหกรรม หมายถึง การอุตสาหกรรม เพาะปลูก การเลี้ยงสัตว์ การประมง การขนส่ง และการจัดให้ความสะดวกหรือการส่งเสริมการท่องเที่ยว ทั้งนี้ตามที่ปรากฏใน กฎกระทรวง

2. กฎหมายที่เกี่ยวกับการควบคุมอุตสาหกรรมด้านการผลิตและบริการ

กิจกรรมอุตสาหกรรมมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศ หากไม่มีการกำกับดูแลการดำเนินกิจกรรมที่ดีพอ อาจส่งผลกระทบต่อด้านลบต่อการพัฒนาประเทศ ได้แก่ ผลกระทบต่อสวัสดิภาพของแรงงาน และปัญหามลภาวะ กฎหมายจึงเข้ามาควบคุมกิจกรรมอุตสาหกรรมด้านการผลิตและบริการเพื่อป้องกันผลกระทบทางลบด้านต่างๆ เช่น ด้านสวัสดิภาพแรงงานนั้น นอกจากกฎหมายที่เกี่ยวกับการคุ้มครองสวัสดิภาพของแรงงานตามที่ได้กล่าวมาในหน่วย ก่อนหน้านี้นี้แล้ว กฎหมายยังกำหนดให้กิจกรรมอุตสาหกรรมจำเป็นต้องสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย ต่อแรงงาน ส่วนการควบคุมปัญหามลภาวะนั้น กฎหมายจะเข้ามาสร้างมาตรการควบคุมการดำเนินกิจกรรม อุตสาหกรรมเพื่อลดการปล่อยมลภาวะในพื้นที่นั้นๆ รัฐจึงบัญญัติกฎหมายเกี่ยวกับมาตรการควบคุมอุตสาหกรรมด้านการผลิตและบริการไว้เป็นภาพรวม

3. กฎหมายที่เกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

4. กฎหมายที่เกี่ยวกับการควบคุมและกำกับดูแลโรงงานอุตสาหกรรม

โดยสรุปอุตสาหกรรมการผลิตและการบริการ เป็นกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่สร้างรายได้เป็นอันดับต้นๆ ของประเทศ แต่ทั้งนี้ หากรัฐจำเป็นต้องเข้ามาควบคุมเพื่อให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยในการดำเนินกิจกรรมทางอุตสาหกรรม ทั้งในด้านการทำให้เกิดความปลอดภัยหรือสวัสดิภาพของแรงงาน การป้องกันการเกิดมลภาวะต่อ สิ่งแวดล้อม การควบคุมมาตรฐานการประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมบริการบางประเภท จึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่รัฐบาลจะต้องมีมาตรการต่ออุตสาหกรรมโรงงานด้านการผลิตและบริการที่มั่นคง เพื่อให้การประกอบธุรกิจด้านโรงงานเกิด ความเรียบร้อยปลอดภัย อันจะทำให้ประเทศชาติมีรายได้เข้าประเทศอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

6. แบบฝึกหัด/แบบทดสอบ

แบบฝึกหัด

1. คำว่านายจ้างตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 มีความหมายเช่นเดียวกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และให้หมายความรวมถึงบุคคลตามพระราชบัญญัตินี้กำหนด สรุปแล้วความหมายว่ามีใครบ้าง

.....
.....

2. กฎกระทรวงว่าด้วยกำหนดมาตรฐานในการบริหารจัดการ และดำเนินการด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับการป้องกันและระงับอัคคีภัย พ.ศ. 2555 กำหนดให้มีจำนวนหลายข้อ จงบอกมาเพียง 2 ข้อ

.....
.....

3. หน้าที่โดยทั่วไปของนายจ้างจะต้องดำเนินการเพื่อให้เกิดความปลอดภัยแก่สถานประกอบกิจการและลูกจ้างของตนอย่างไร บอกมา 3 ข้อ

.....
.....

4. กรณีลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน คือได้รับอันตรายหรือเจ็บป่วยเพราะทำงานให้นายจ้าง เมื่อนายจ้างแจ้งการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยต่อสำนักงานประกันสังคมตามกฎหมายเงินทดแทนแล้ว นายจ้างจะต้องปฏิบัติอย่างไรต่อไป

5. กรณีที่พนักงานตรวจความปลอดภัย พบว่านายจ้าง ลูกจ้าง หรือผู้เกี่ยวข้อง ผ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ หรือกฎกระทรวงที่ออกตามพระราชบัญญัตินี้ เช่น พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน อาคารสถานที่ เครื่องจักร หรืออุปกรณ์ที่ลูกจ้าง ใช้จะก่อให้เกิดความไม่ปลอดภัยแก่ลูกจ้างหรือผู้ปฏิบัติ พนักงานตรวจความปลอดภัยมีอำนาจอย่างไร

แบบทดสอบ
แบบทดสอบบทที่ 8

1. กิจกรรมอุตสาหกรรมแบ่งออกเป็นกี่ประเภท
 - ก. 1 ประเภท
 - ข. 2 ประเภท
 - ค. 3 ประเภท
 - ง. 4 ประเภท
2. ในปัจจุบันกฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมการทำงาน ใช้กฎหมายฉบับใด
 - ก. พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมการทำงาน พ.ศ.2551
 - ข. พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมการทำงาน พ.ศ.2552
 - ค. พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมการทำงาน พ.ศ.2553
 - ง. พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมการทำงาน พ.ศ.2554
3. ข้อใดไม่ใช่ความหมายของความปลอดภัยในอาชีวอนามัย
 - ก. ความปลอดภัยในด้านผลตอบแทน
 - ข. ความปลอดภัยเกี่ยวกับการประกอบอาชีพ
 - ค. ความปลอดภัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม
 - ง. ความปลอดภัยเกี่ยวกับเครื่องมือเครื่องจักร
4. ข้อใดไม่ใช่การป้องกันการระงับอัคคีภัย
 - ก. มีป้ายบอกข้อปฏิบัติเกี่ยวกับการอพยพอย่างชัดเจน
 - ข. มีการวางถังดับเพลิงไว้อย่างถูกต้องครบถ้วน
 - ค. มีการซักซ้อมการดับเพลิงทุก 3 ปี
 - ง. มีการซักซ้อมแผนอัคคีภัยอย่างสม่ำเสมอ

5. การควบคุม การกำกับดูแลงานของนายจ้างควรดำเนินงานตามข้อใด

- ก. การศึกษาผลกระทบของสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- ข. จัดทำแผนประเมินผลงานของลูกจ้าง
- ค. ใช้เครื่องจักรในการทำงานอย่างต่อเนื่อง
- ง. ประเมินผลกระทบของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อลูกจ้าง

7. เอกสารอ้างอิง (ขึ้นหน้าใหม่)

- 1. หนังสือเรียนวิชากฎหมายแรงงาน

8. ภาคผนวก (เฉลยแบบฝึกหัด เฉลยแบบทดสอบ ฯ)

แบบฝึกหัด

1. ตอบ นายจ้างตามพระราชบัญญัตินี้ นอกจากมีความหมายตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานแล้ว ให้หมายความรวมถึงบุคคลที่ประกอบกิจการแล้วยอมให้บุคคลใดมาทำงาน หรือทำประโยชน์ให้ สถานประกอบกิจการแม้ว่างานนั้นจะไม่ใช้กระบวนการผลิต บุคคลนั้นได้ชื่อว่าเป็นนายจ้างของผู้เข้ามา ทำประโยชน์ในสถานประกอบกิจการด้วย ดังนั้น คำว่านายจ้างตามกฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัย จึงหมายถึง 1. ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้ามาทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ 2. ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง 3. กรณีเป็นนิติบุคคลให้รวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลนั้น 4. ผู้ประกอบกิจการธุรกิจ ยอมให้บุคคลใดมาทำงาน หรือประโยชน์ให้แก่สถานประกอบ กิจการแม้จะไม่เกี่ยวข้องกับกระบวนการผลิต ให้ถือว่าผู้ประกอบกิจการนั้นเป็นนายจ้างของบุคคล ที่เข้ามาทำประโยชน์นั้นด้วย
2. ตอบ กฎกระทรวงกำหนดไว้หลายข้อ แสดงให้เห็นเพียง 2 ข้อ ดังนี้ 1. ในสถานประกอบกิจการทุกแห่ง ให้ นายจ้างจัดทำป้ายข้อปฏิบัติเกี่ยวกับการดับเพลิงและ การอพยพหนีไฟ และปิดประกาศให้เห็นได้อย่างชัดเจน 2. สถานประกอบกิจการมีลูกจ้างตั้งแต่สิบคนขึ้นไป นอกจากต้องปฏิบัติตามข้อ 1 แล้ว ให้นายจ้างจัดทำมีแผนป้องกัน และระงับอัคคีภัยไว้ด้วย พร้อมทั้งจะให้พนักงานตรวจความปลอดภัย ทำการตรวจสอบได้
3. ตอบ ตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 นายจ้างมีหน้าที่ดำเนินการให้เกิดความปลอดภัย ดังนี้ 1. จัดและดูแลสถานประกอบกิจการและสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ด้วยการให้ลูกจ้างมีสภาพ การทำงาน และมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ 17 2. ให้ นายจ้างรู้สภาพของงานที่จะทำล่วงหน้า ด้วยการแจ้งให้ลูกจ้างรู้ถึงอันตรายที่อาจเกิดขึ้น ขณะทำงาน และแจกคู่มือให้ลูกจ้างทุกคนก่อนทำงาน 3. ให้ลูกจ้างสวมใส่อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลที่ได้มาตรฐาน ถ้า ลูกจ้างไม่ยอม สวมใส่อุปกรณ์ดังกล่าว ให้นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างหยุดทำงาน
4. ตอบ เมื่อนายจ้างแจ้งการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยของลูกจ้างต่อสำนักงานประกันสังคม ตามกฎหมายเงินทดแทนแล้ว นายจ้างมีหน้าที่นำสำเนาหนังสือที่แจ้งนั้นส่งให้พนักงานตรวจความ ปลอดภัยภายในเจ็ดวัน เพื่อที่จะดำเนินการตรวจสอบและหามาตรการป้องกันอันตรายต่อไป
5. ตอบ พนักงานตรวจความปลอดภัยมีอำนาจสั่งให้ผู้นั้นหยุดการกระทำที่ฝ่าฝืน แก้ไข ปรับปรุง หรือปฏิบัติให้ ถูกต้อง หรือเหมาะสม ภายในเวลาสามสิบวัน ถ้ามีเหตุจำเป็นไม่อาจดำเนินการให้แล้วเสร็จ อาจขยายเวลาออกไปได้ไม่เกินสองครั้ง ครั้งละสามสิบวัน นับแต่วันที่ครบเวลาดังกล่าวได้

แบบทดสอบ

1. ข. 2 ประเภท
2. ง. พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2554
3. ก. ความปลอดภัยในด้านผลตอบแทน
4. ค. มีการชักซ้อมการดับเพลิงทุก 3 ปี
5. ง. ประเมินผลกระทบของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อลูกจ้าง

.