



แผนการจัดการเรียนรู้

หลักสูตร ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) พุทธศักราช 2567

สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม

กลุ่มอาชีพ ช่างเชื่อมโลหะ และช่างยนต์

ประเภทวิชา ช่างอุตสาหกรรม

รหัสวิชา 20001-1004 วิชา กฎหมายแรงงาน

วิทยาลัยเทคนิคบางสะพาน

คำนำ

แผนการจัดการเรียนรู้ วิชา กฎหมายแรงงาน รหัสวิชา 20001-1004 ท-ป-น 1-0-1 นี้ มุ่งเน้นสมรรถนะอาชีพ ได้จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นคู่มือประกอบการจัดการเรียนการสอนในรายวิชาเพื่อพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ ตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2567 ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

การจัดทำได้มีการพัฒนาเพื่อให้เหมาะสมกับผู้เรียน โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 7 หน่วยการเรียนรู้ ประกอบด้วย

1. หลักกฎหมายแรงงาน
2. กฎหมายคุ้มครองแรงงาน
3. ค่าตอบแทนตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน
4. กฎหมายแรงงานสัมพันธ์
5. กฎหมายประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทน
6. สัญญาจ้างแรงงาน
7. กฎหมายทรัพย์สินทางปัญญาเบื้องต้น

พร้อมทั้ง แบบฝึกหัด ใบงาน แบบทดสอบพร้อมเฉลย และสื่อการเรียนการสอนต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนได้ฝึกทักษะในสถานการณ์ต่าง ๆ มีทักษะการคิดและแก้ปัญหา และบูรณาการกับการทำงานตามสาขาอาชีพต่าง ๆ ต่อไป

ผู้จัดทำหวังว่าแผนการจัดการเรียนรู้เล่มนี้คงจะเป็นแนวทางและเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียน และผู้สนใจทั่วไป หากมีข้อเสนอแนะประการใด ผู้จัดทำยินดีน้อมรับไว้เพื่อปรับปรุงในโอกาสต่อไป

วีณา ใจเพชร

คำนำ

สารบัญ

หลักสูตรรายวิชา

มาตรฐานอาชีพ (ถ้ามี)

ตารางวิเคราะห์หน่วยการเรียนรู้

หน่วยการเรียนรู้

ตารางวิเคราะห์พฤติกรรมการเรียนรู้

หน่วยที่ 1 เรื่อง/งาน หลักกฎหมายแรงงาน

แผนการจัดการเรียนรู้

ใบความรู้

ใบงาน

หน่วยที่ 2 เรื่อง/งาน กฎหมายคุ้มครองแรงงาน

แผนการจัดการเรียนรู้

ใบความรู้

ใบงาน

หน่วยที่ 3 เรื่อง/งาน ค่าตอบแทนตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

แผนการจัดการเรียนรู้

ใบความรู้

ใบงาน

หน่วยที่ 4 เรื่อง/งาน กฎหมายแรงงานสัมพันธ์

แผนการจัดการเรียนรู้

ใบความรู้

ใบงาน

หน่วยที่ 5 เรื่อง/งาน กฎหมายประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทน

แผนการจัดการเรียนรู้

ใบความรู้

ใบงาน

หน่วยที่ 6 เรื่อง/งาน สัญญาจ้างแรงงาน

แผนการจัดการเรียนรู้

ใบความรู้

ใบงาน

หน่วยที่ 7 เรื่อง/งาน กฎหมายทรัพย์สินทางปัญญาเบื้องต้น
แผนการจัดการเรียนรู้
ใบความรู้
ใบงาน

บรรณานุกรม
ภาคผนวก



หลักสูตรรายวิชา

หลักสูตร...ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) พุทธศักราช 2567

ประเภทวิชา...ช่างอุตสาหกรรม...กลุ่มอาชีพ...ช่างเชื่อม...ช่างยนต์...สาขาวิชา...ช่างเชื่อมโลหะการ...และช่างยนต์...

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

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

อ้างอิงมาตรฐาน

-

ผลลัพธ์การเรียนรู้ระดับรายวิชา

วิเคราะห์ ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน และประยุกต์ใช้หลักกฎหมายแรงงานในการประกอบอาชีพ

จุดประสงค์รายวิชา เพื่อให้

1. เข้าใจหลักกฎหมายแรงงาน และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับงานอาชีพ
2. วิเคราะห์แนวทางปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน
3. สามารถประยุกต์ใช้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงานในการประกอบอาชีพ
4. มีเจตคติและกิจนิสัยที่ดีในการใฝ่เรียนรู้ มีความรับผิดชอบ มีวินัย และปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน

สมรรถนะรายวิชา

1. แสดงความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับงานอาชีพ
2. เลือกใช้สิทธิประโยชน์ของแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด
3. วิเคราะห์หลักปฏิบัติของกฎหมายแรงงานให้สอดคล้องกับการประกอบอาชีพ
4. ประยุกต์หลักปฏิบัติของกฎหมายแรงงานในการประกอบอาชีพ

คำอธิบายรายวิชา

ศึกษาเกี่ยวกับหลักกฎหมายแรงงาน การคุ้มครองแรงงาน แรงงานสัมพันธ์ การประกันสังคมและเงินทดแทน กฎหมายทรัพย์สินทางปัญญาเบื้องต้น สัญญาจ้างแรงงานในงานอาชีพ และแนวทางปฏิบัติตามหลักกฎหมายแรงงานในการประกอบอาชีพ

ตารางวิเคราะห์หน่วยการเรียนรู้

ผลลัพธ์การเรียนรู้ระดับรายวิชา (Job) กฎหมายแรงงาน				
งานหลัก (Duty)	งานย่อย (Task)	สมรรถนะย่อย (มาตรฐานอาชีพ)	ความรู้ ในการปฏิบัติงาน	ทักษะ ในการปฏิบัติงาน
งานหลัก 1 หลักกฎหมาย แรงงาน	1. ความหมายของ แรงงาน 2. แนวคิด และ พัฒนาการของ กฎหมายแรงงาน 3. ลักษณะเฉพาะ ของกฎหมาย แรงงาน 4. กฎหมายที่ เกี่ยวข้องกับแรงงาน ในประเทศไทย 5. องค์การที่ เกี่ยวข้องกับแรงงาน ในประเทศไทย	1. แสดงความรู้ เกี่ยวกับความหมาย แนวคิด และ พัฒนาการของ กฎหมายแรงงาน 2. วิเคราะห์ ความสัมพันธ์ ระหว่างกฎหมาย และองค์กรที่ เกี่ยวข้องกับแรงงาน ในประเทศ	1. อธิบาย ความหมายของ แรงงานได้ 2. อธิบายแนวคิด และพัฒนาการของ กฎหมายแรงงานได้ 3. อธิบาย ลักษณะเฉพาะของ กฎหมายแรงงานได้	1. วิเคราะห์แนวทาง ปฏิบัติตามหลัก กฎหมายแรงงานได้ 2. เขียนแผนที่ ความคิดองค์กรที่ เกี่ยวข้องกับแรงงานใน ประเทศไทย
งานหลัก 2 กฎหมาย คุ้มครอง แรงงาน	1. ความหมาย และ เจตนารมณ์ของ กฎหมาย 2. ที่มา และ พัฒนาการของ กฎหมาย คุ้มครองแรงงาน ของไทย 3. ขอบเขตของการ ใช้กฎหมาย 4. โครงสร้างของ พระราชบัญญัติ	แสดงความรู้เกี่ยวกับ กฎหมายคุ้มครอง แรงงาน	1. อธิบาย ความหมาย และ หลักการของ กฎหมายคุ้มครอง แรงงานได้ 2. อธิบาย ความหมาย และ หลักการของ กฎหมายคุ้มครอง แรงงานได้ 3. อธิบาย ความหมาย และ หลักการของ	1. วิเคราะห์ ความสำคัญและแนว ทางการปฏิบัติตาม กฎหมายคุ้มครอง แรงงานได้ 2. วิเคราะห์ ความสำคัญและแนว ทางการปฏิบัติตาม กฎหมายคุ้มครอง แรงงานได้ 3. วิเคราะห์ ความสำคัญและแนว ทางการปฏิบัติตาม

	คุ้มครอง แรงงาน พ.ศ. 2541 5. การใช้แรงงานทั่วไป 6. การใช้แรงงานหญิง 7. การใช้แรงงานเด็ก 8. การจ้างแรงงานผู้สูงอายุและผู้พิการ		กฎหมายคุ้มครองแรงงานได้	กฎหมายคุ้มครองแรงงานได้
งานหลัก 3 ค่าตอบแทนตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน	1. ค่าตอบแทนตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน 1.1 ค่าจ้าง 1.2 ค่าล่วงเวลา 1.3 ค่าทำงานในวันหยุด 2. วิธีการคำนวณค่าตอบแทนในการทำงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน 3. ลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาและ ค่าทำงานในวันหยุด 4. การหักค่าจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน 5. ผลประโยชน์ตอบแทนอื่น	แสดงความรู้เกี่ยวกับค่าตอบแทนตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน	1. อธิบายความหมายของค่าตอบแทนตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานและผลประโยชน์ตอบแทนอื่นได้ 2. อธิบายความหมายของค่าตอบแทนตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานและผลประโยชน์ตอบแทนอื่นได้ 3. อธิบายความหมายของค่าตอบแทนตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานและผลประโยชน์ตอบแทนอื่นได้	1. วิเคราะห์ความสำคัญและคำนวณค่าตอบแทนในการทำงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานได้ 2. วิเคราะห์ความสำคัญและคำนวณค่าตอบแทนในการทำงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานได้ 3. วิเคราะห์ความสำคัญและคำนวณค่าตอบแทนในการทำงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานได้

งานหลัก 4 กฎหมาย แรงงาน สัมพันธ์	1. ความหมายของ กฎหมาย 2. เจตนารมณ์ของ กฎหมาย 3. ที่มา และ พัฒนาการของ กฎหมาย แรงงาน สัมพันธ์ 4. ขอบเขตของการ ใช้กฎหมาย 5. โครงสร้างของ พระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 6. องค์การแรงงาน ตามกฎหมาย แรงงานสัมพันธ์ 7. การระงับข้อ พิพาทแรงงาน 8. การสร้างความ ร่วมมือด้านแรงงาน สัมพันธ์	แสดงความรู้เกี่ยวกับ กฎหมายแรงงาน สัมพันธ์	1. อธิบาย ความหมาย ที่มา และเจตนารมณ์ ของ กฎหมายแรงงาน สัมพันธ์ได้ 2. เข้าใจหลัก กฎหมายแรงงาน และกฎหมายอื่นที่ เกี่ยวข้องกับงาน อาชีพ	1. วิเคราะห์บทบาท และความสัมพันธ์ของ องค์กรแรงงานตาม กฎหมายได้ 2. วิเคราะห์แนวทาง ปฏิบัติตามกฎหมาย แรงงาน
งานหลัก 5 กฎหมาย ประกันสังคม และกองทุน เงินทดแทน	1. กฎหมาย ประกันสังคม 2. กองทุนเงิน ทดแทน	แสดงความรู้เกี่ยวกับ กฎหมาย ประกันสังคมและ กองทุนเงินทดแทน	1. อธิบาย ความหมายและ ความสำคัญของ กฎหมาย ประกันสังคมและ กองทุนเงินทดแทน ได้ 2. อธิบาย ความหมายและ ความสำคัญของ กฎหมาย ประกันสังคมและ	1. วิเคราะห์และ เปรียบเทียบประโยชน์ ทดแทนจากกองทุน ประกันสังคม และ กองทุนเงินทดแทนได้ 2. วิเคราะห์และ เปรียบเทียบประโยชน์ ทดแทนจากกองทุน ประกันสังคม และ กองทุนเงินทดแทนได้ 3. วิเคราะห์และ เปรียบเทียบประโยชน์

			กองทุนเงินทดแทนได้ 3. อธิบายความหมายและความสำคัญของกฎหมายประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทนได้ 4. อธิบายความหมายและความสำคัญของกฎหมายประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทนได้	ทดแทนจากกองทุนประกันสังคม และกองทุนเงินทดแทนได้ 4. วิเคราะห์และเปรียบเทียบประโยชน์ทดแทนจากกองทุนประกันสังคม และกองทุนเงินทดแทนได้
งานหลัก 6 สัญญาจ้างแรงงาน	1. ความหมาย ลักษณะสำคัญขององค์ประกอบของสัญญาจ้างแรงงาน 2. การทำสัญญาจ้างแรงงาน 3. สิทธิ หน้าที่ของลูกจ้าง และนายจ้าง 4. การเลิกจ้าง ค่าชดเชย และค่าชดเชยพิเศษ	แสดงความรู้เกี่ยวกับสัญญาจ้างแรงงาน	1. อธิบายความหมาย ลักษณะสำคัญขององค์ประกอบของสัญญาจ้างแรงงานได้ 2. อธิบายความหมาย ลักษณะสำคัญขององค์ประกอบของสัญญาจ้างแรงงานได้	1. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของสิทธิหน้าที่ของลูกจ้างและนายจ้างได้ 2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของสิทธิหน้าที่ของลูกจ้างและนายจ้างได้
งานหลัก 7 กฎหมายทรัพย์สินทางปัญญาเบื้องต้น	1. ความหมายของทรัพย์สินทางปัญญา 2. ประเภทของทรัพย์สินทางปัญญา 3. การคุ้มครอง และระบบการคุ้มครอง	แสดงความรู้เกี่ยวกับกฎหมายทรัพย์สินทางปัญญาเบื้องต้น	1. อธิบายความหมาย ประเภทของทรัพย์สินทางปัญญาได้ 2. อธิบายความหมาย ประเภท	1. วิเคราะห์หลักการคุ้มครอง และพฤติกรรมกรรมการละเมิดทรัพย์สินทางปัญญาได้ถูกต้อง 2. วิเคราะห์หลักการคุ้มครอง และ

	ทรัพย์สินทาง ปัญญา 4. กฎหมาย ทรัพย์สินทางปัญญา ในประเทศไทย		ของทรัพย์สินทาง ปัญญาได้ 3. เข้าใจหลัก กฎหมายแรงงาน และกฎหมายอื่นที่ เกี่ยวข้องกับงาน อาชีพ	พฤติกรรมการละเมิด ทรัพย์สินทางปัญญาได้ ถูกต้อง 3. วิเคราะห์แนวทาง ปฏิบัติตามกฎหมาย แรงงาน
--	--	--	---	---



ตารางวิเคราะห์พฤติกรรมการเรียนรู้ (แบบ 1)

รหัสชื่อวิ 20001- 1004 วิชา กฎหมายแรงงาน

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

หน่วยการเรียนรู้	ความสามารถที่คาดหวัง									รวม	จำนวน ชั่วโมง ท/ป
	พุทธิพิสัย						ทักษะ พิสัย	จิต พิสัย	ประยุกต์ ใช้		
	ความรู้	ความเข้าใจ	การนำไปใช้	การวิเคราะห์	การประเมินค่า	การสร้างสรรค์					
1. หลักกฎหมายแรงงาน	2	2	1	-	-	-	2	1	1	9	1
2. กฎหมายคุ้มครองแรงงาน	2	2	2	2	-	-	3	2	2	15	3
3. คำตอบแทนตามกฎหมาย คุ้มครองแรงงาน	2	2	2	2	1	1	3	2	2	17	3
4. กฎหมายแรงงานสัมพันธ์	2	2	1	-	-	-	2	1	1	9	2
5. กฎหมายประกันสังคม และกองทุนเงินทดแทน	2	2	2	2	2	-	3	1	2	16	4
6. สัญญาจ้างแรงงาน	2	2	2	1	1	-	3	1	1	13	2
7. กฎหมายทรัพย์สินทาง ปัญญาเบื้องต้น	2	2	1	1	-	-	2	1	1	10	2
ปลายภาค											1
รวม										100	18
ประเมินผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ระดับรายวิชา (เมื่อเรียนรายวิชานี้สำเร็จแล้วทำอะไรได้)											
รวมทั้งรายวิชา										100	18

หน่วยการเรียนรู้

รหัส 20001- 1004 ชื่อวิชา กฎหมายแรงงาน

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

หน่วย ที่	หน่วยการเรียนรู้	เวลาเรียน (ชม.)		
		ทฤษฎี	ปฏิบัติ	รวม
1	หลักกฎหมายแรงงาน	1	0	1
2	กฎหมายคุ้มครองแรงงาน	3	0	3
3	ค่าตอบแทนตามกฎหมาย คุ้มครองแรงงาน	3	0	3
4	กฎหมายแรงงานสัมพันธ์	2	0	2
5	กฎหมายประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทน	4	0	4
6	สัญญาจ้างแรงงาน	2	0	2
7	กฎหมายทรัพย์สินทาง ปัญญาเบื้องต้น	3	0	2
	สอบปลายภาค	1	0	1
	ประเมินผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ระดับรายวิชา	18	0	18
	รวม	18	0	18

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

1. ผลลัพธ์การเรียนรู้ระดับหน่วยการเรียนรู้

วิเคราะห์ ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน และประยุกต์ใช้หลักกฎหมายแรงงานในการประกอบอาชีพ

2. อ้างอิงมาตรฐาน/เชื่อมโยงกลุ่มอาชีพ

2.1 มาตรฐานอาชีพ.....-.....

สมรรถนะย่อย -

1) เกณฑ์การปฏิบัติงาน

1.1 ประยุกต์ใช้ความรู้ของหลักกฎหมายแรงงานในการประกอบอาชีพได้

2) วิธีประเมิน

2.1 ข้อสอบข้อเขียน

2.2 การสัมภาษณ์

2.3 การสาธิตการปฏิบัติงาน

3) หลักฐานการปฏิบัติงาน (Performance Evidence)

- ใบมอบหมายงาน/ใบงาน

4) หลักฐานความรู้ (Knowledge Evidence)

- ใบความรู้

2.2 บุคลากรกลุ่มอาชีพ.....-.....

3. สมรรถนะประจำหน่วย

3.1 แสดงความรู้เกี่ยวกับความหมาย แนวคิด และพัฒนาการของกฎหมายแรงงาน

3.2 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างกฎหมาย และองค์กรที่เกี่ยวข้องกับแรงงานในประเทศ

4. จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม

4.1 อธิบายความหมายของแรงงานได้

4.2 อธิบายแนวคิด และพัฒนาการของกฎหมายแรงงานได้

4.3 อธิบายลักษณะเฉพาะของกฎหมายแรงงานได้

4.4 วิเคราะห์แนวทางปฏิบัติตามหลักกฎหมายแรงงานได้

4.5 เขียนแผนที่ความคิดองค์กรที่เกี่ยวข้องกับแรงงานในประเทศไทย

4.6 มีเจตคติและกิจนิสัยที่ดีต่อหลักกฎหมายแรงงาน

5. สารการเรียนรู้

- 5.1 ความหมายของแรงงาน
- 5.2 แนวคิด และพัฒนาการของกฎหมายแรงงาน
- 5.3 ลักษณะเฉพาะของกฎหมายแรงงาน
- 5.4 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานในประเทศไทย
- 5.5 องค์กรที่เกี่ยวข้องกับแรงงานในประเทศไทย

6. กิจกรรมการเรียนรู้

6.1 ขั้นนำเข้าสู่บทเรียน

1. ผู้สอนบอกจุดประสงค์ สารการเรียนรู้ และสมรรถนะประจำหน่วยการเรียนรู้ที่ 1
2. ผู้สอนบอกแนวทางวัดผลและการประเมินผลการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ที่ 1
3. ผู้สอนให้ผู้เรียนทำแบบทดสอบก่อนเรียน หน่วยการเรียนรู้ที่ 1

6.2 การเรียนรู้

1. ผู้สอนสนทนากับผู้เรียน เรื่อง ความหมายของแรงงาน
2. ผู้สอนอธิบายเรื่องประเภทของแรงงาน แนวคิด และพัฒนาการของกฎหมายแรงงานในประเทศไทย
3. ผู้สอนอธิบายเรื่องลักษณะเฉพาะของกฎหมายแรงงาน
4. ผู้สอนอธิบายพร้อมยกตัวอย่างเกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานในประเทศไทย
5. ผู้สอนให้ผู้เรียนนำความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้และสืบค้นข้อมูลเพิ่มเติมจากInternet โดยให้ผู้เรียนแบ่งกลุ่ม แล้วทำใบงานที่ 1.1 หนังสือเรียนวิชากฎหมายแรงงาน (Labour Law) หน่วยการเรียนรู้ที่1 เรื่อง หลักกฎหมายแรงงาน
6. ผู้สอนสุ่มผู้เรียนแต่ละกลุ่มออกมานำเสนอผลงาน จากการทำใบงานที่ 1.1 พร้อมกับให้ผู้เรียนกลุ่มอื่นร่วมกันแสดงความคิดเห็นได้ โดยมีผู้สอนช่วยให้คำแนะนำ

6.3 การสรุป

1. ผู้สอนและผู้เรียนร่วมกันสรุปเนื้อหา หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 เรื่องหลักกฎหมายแรงงาน
2. ผู้สอนให้ผู้เรียนทำแบบทดสอบหลังเรียน หน่วยที่ 1 พร้อมทำการเฉลย และบันทึกคะแนน
3. ผู้สอนให้ผู้เรียนศึกษาและตอบคำถามในคำถามท้ายหน่วยที่ 1 เรื่องหลักกฎหมายแรงงาน หน้า 13 โดยให้ทำเป็นงานมอบหมาย และมาส่งในสัปดาห์ถัดไป

7. สื่อและแหล่งการเรียนรู้

1. หนังสือเรียน รหัส 20001-1004 กฎหมายแรงงาน
2. สื่อ PowerPoint
3. เว็บไซต์เกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน
4. ภาพประกอบ
5. แบบทดสอบก่อนเรียนและหลังเรียน
6. กรณีศึกษา

8. หลักฐานการเรียนรู้

8.1 หลักฐานความรู้

1. บันทึกการสอน
2. ใบแสดงผลการปฏิบัติงาน
3. แบบทดสอบก่อนเรียนและหลังเรียน

8.2 หลักฐานการปฏิบัติงาน

1. แผนจัดการเรียนรู้
2. ใบงาน
3. การตรวจประเมินผลงาน

9. การวัดและประเมินผล

วิธีวัดผล

1. สังเกตพฤติกรรมรายบุคคล
2. ตรวจใบงาน
3. ตรวจแบบประเมินผลการเรียนรู้ก่อนเรียนและหลังเรียน
4. ประเมินกิจกรรมเสนอแนะผู้เรียนเป็นสำคัญ และส่งเสริมคุณธรรมนำความรู้
5. ประเมินพฤติกรรมการเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่ม
6. สังเกตพฤติกรรมการเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่ม
7. การสังเกตและประเมินพฤติกรรมด้านคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์

เครื่องมือวัดผล

1. แบบสังเกตพฤติกรรมรายบุคคล
2. แบบประเมินพฤติกรรมการเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่ม (โดยครู)
3. แบบสังเกตพฤติกรรมการเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่ม (โดยผู้เรียน)
4. แบบประเมินกิจกรรมใบงาน
5. แบบประเมินผลการเรียนรู้ก่อนเรียนและหลังเรียน
6. แบบประเมินกิจกรรมเสนอแนะผู้เรียนเป็นสำคัญ และส่งเสริมคุณธรรมนำความรู้
7. แบบประเมินคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ โดยครูและผู้เรียน ร่วมกัน

ประเมิน

เกณฑ์การประเมินผล

1. เกณฑ์ผ่านการสังเกตพฤติกรรมรายบุคคล ต้องไม่มีช่องปรับปรุง
2. เกณฑ์ผ่านการประเมินพฤติกรรมการเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่ม คือ ปานกลาง (50 % ขึ้นไป)
3. เกณฑ์ผ่านการสังเกตพฤติกรรมการเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่ม คือ ปานกลาง (50% ขึ้นไป)
4. กิจกรรมใบงาน เกณฑ์ผ่าน คือ 50%
5. แบบประเมินผลการเรียนรู้มีเกณฑ์ผ่าน 50%

6. แบบประเมินกิจกรรมเสนอแนะผู้เรียนเป็นสำคัญและส่งเสริมคุณธรรมนำความรู้ผ่าน 50%

7. แบบประเมินคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ คะแนนขึ้นอยู่กับ การ ประเมินตามสภาพจริง

10. บันทึกผลหลังการจัดการเรียนรู้

10.1 ผลการจัดการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน

.....

.....

.....

10.2 ปัญหา อุปสรรคที่พบ

.....

.....

.....

10.3 การแก้ไขปัญหา

1) ผลการแก้ไขปัญหาคือส่งผลลัพธ์ที่ดีต่อผู้เรียน

.....

.....

2) แนวทางแก้ปัญหาในครั้งต่อไป

.....

.....



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

1. ผลลัพธ์การเรียนรู้ระดับหน่วยการเรียนรู้

วิเคราะห์ ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน และประยุกต์ใช้หลักกฎหมายแรงงานในการประกอบอาชีพ

2. อ้างอิงมาตรฐาน/เชื่อมโยงกลุ่มอาชีพ

-

3. สมรรถนะประจำหน่วย

- 3.1 แสดงความรู้เกี่ยวกับความหมาย แนวคิด และพัฒนาการของกฎหมายแรงงาน
- 3.2 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างกฎหมาย และองค์กรที่เกี่ยวข้องกับแรงงานในประเทศไทย

4. จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม

- 4.1 อธิบายความหมายของแรงงานได้
- 4.2 อธิบายแนวคิด และพัฒนาการของกฎหมายแรงงานได้
- 4.3 อธิบายลักษณะเฉพาะของกฎหมายแรงงานได้
- 4.4 วิเคราะห์แนวทางปฏิบัติตามหลักกฎหมายแรงงานได้
- 4.5 เขียนแผนที่ความคิดองค์กรที่เกี่ยวข้องกับแรงงานในประเทศไทย
- 4.6 มีเจตคติและกิจนิสัยที่ดีต่อหลักกฎหมายแรงงาน

5. เนื้อหาสาระ

5.1 ความหมายของแรงงาน

แรงงาน หมายถึง การใช้ความพยายามหรือทักษะในการทำงานเพื่อผลิตสินค้า หรือให้บริการ โดยสามารถเป็นการทำงานทางกายภาพหรือทางสติปัญญาก็ได้ แรงงานเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ใช้ในการผลิตในเศรษฐกิจ ทั้งนี้แรงงานสามารถแบ่งออกได้เป็นหลายประเภท เช่น แรงงานที่ใช้ทักษะเฉพาะทาง (แรงงานที่มีความรู้หรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน) และแรงงานที่ไม่มีทักษะหรือความเชี่ยวชาญ (แรงงานที่ทำงานในตำแหน่งที่ไม่ต้องการทักษะพิเศษ)

5.2 แนวคิด และพัฒนาการของกฎหมายแรงงาน

5.3 ลักษณะเฉพาะของกฎหมายแรงงาน

5.4 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานในประเทศไทย

5.5 องค์กรที่เกี่ยวข้องกับแรงงานในประเทศไทย

6. แบบฝึกหัด/แบบทดสอบ

แบบฝึกหัด

1. เพราะเหตุใดในสังคมจึงต้องมีกฎหมายแรงงาน
2. องค์การแรงงานระหว่างประเทศมีผลดีต่อแรงงานของไทยอย่างไร
3. หน่วยงานของรัฐมีส่วนช่วยอย่างไรเกี่ยวกับแรงงาน
4. กฎหมายแรงงานฉบับใดที่ดูแลเกี่ยวกับความปลอดภัยของแรงงานจากการท างาน และมีสาระสำคัญอย่างไร
5. จงอธิบายหลักการเฉพาะในประเด็นของกฎหมายแรงงานที่เป็นกฎหมายเอกชนผสมกับกฎหมายมหาชน

แบบทดสอบ

1. กฎหมายแรงงานที่มีผลบังคับใช้ในประเทศไทยคือกฎหมายใด
 - ก. กฎหมายแพ่งและพาณิชย์
 - ข. พระราชบัญญัติการจ้างงาน
 - ค. พระราชบัญญัติแรงงาน
 - ง. พระราชบัญญัติการคุ้มครองผู้บริโภค
2. การเลิกจ้างที่นายจ้างสามารถทำได้ตามกฎหมายแรงงานคือกรณีใด
 - ก. พนักงานลาป่วยเกิน 30 วัน
 - ข. พนักงานไม่สามารถทำงานได้ตามที่กำหนด
 - ค. นายจ้างต้องการลดต้นทุนการดำเนินงาน
 - ง. ทั้ง ก และ ข
3. กฎหมายแรงงานให้ความคุ้มครองต่อผู้ทำงานที่มีอายุเกินกี่ปีขึ้นไป
 - ก. 55 ปี
 - ข. 60 ปี
 - ค. 65 ปี
 - ง. 70 ปี
4. อะไรคือการให้ประโยชน์สูงสุดแก่พนักงานตามกฎหมายแรงงาน
 - ก. ค่าจ้างสูงสุด
 - ข. การประกันสุขภาพ
 - ค. วันหยุดพักร้อน
 - ง. ค่าจ้างและสวัสดิการที่เหมาะสม
5. การหยุดงานที่เกิดจากสาเหตุที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพจะได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานหรือไม่
 - ก. ได้รับการคุ้มครอง
 - ข. ไม่ได้รับการคุ้มครอง
 - ค. คุ้มครองเฉพาะในบางกรณี
 - ง. ขึ้นอยู่กับการตกลงกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

6. สิทธิในการลาเพื่อดูแลบุตรของพนักงานที่เป็นมารดา มีระยะเวลาเท่าใดตามกฎหมายแรงงาน
- ก. 30 วัน
 - ข. 60 วัน
 - ค. 90 วัน
 - ง. 120 วัน
7. อะไรคือข้อกำหนดในการกำหนดจำนวนชั่วโมงการทำงานตามกฎหมายแรงงาน
- ก. ต้องไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน
 - ข. ต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์
 - ค. สามารถทำงานวันละ 12 ชั่วโมง
 - ง. ทั้ง ก และ ข
8. การจ่ายค่าชดเชยให้แก่พนักงานที่ถูกเลิกจ้างมีหลักเกณฑ์อย่างไร
- ก. ขึ้นอยู่กับระยะเวลาการทำงาน
 - ข. นายจ้างสามารถกำหนดเองได้
 - ค. ไม่มีค่าชดเชย
 - ง. ขึ้นอยู่กับชนิดของการเลิกจ้าง
9. การบังคับใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานเริ่มมีผลตั้งแต่ปีใด
- ก. 2541
 - ข. 2542
 - ค. 2543
 - ง. 2544
10. การกำหนดวันหยุดประจำปีของพนักงานในบริษัทตามกฎหมายแรงงานคือจำนวนวันใด
- ก. 7 วัน
 - ข. 10 วัน
 - ค. 15 วัน
 - ง. 20 วัน

7. เอกสารอ้างอิง (ขึ้นหน้าใหม่)

- เอกสารประกอบการเรียนวิชากฎหมายแรงงาน

8. ภาคผนวก (เฉลยแบบฝึกหัด เฉลยแบบทดสอบ ฯ)

เฉลยแบบฝึกหัด

1. เนื่องจากกฎหมายแรงงานมีความสำคัญในการสร้างความเป็นธรรมและปกป้องสิทธิของแรงงาน โดยมีวัตถุประสงค์หลักในการควบคุมความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง เพื่อให้เกิดความปลอดภัยในการทำงาน สวัสดิการที่เหมาะสม และการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างจากการถูกเอารัดเอาเปรียบ เช่น การกำหนดชั่วโมงทำงานขั้นต่ำ ค่าจ้างขั้นต่ำ และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย

2. องค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือ ILO มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมสิทธิของแรงงานในประเทศไทย โดยการให้คำแนะนำและสนับสนุนการพัฒนา นโยบายแรงงานที่ยั่งยืน รวมถึงการส่งเสริมมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งช่วยให้ประเทศไทยสามารถปรับปรุงกฎหมายแรงงานและสวัสดิการให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล
3. หน่วยงานของรัฐมีหน้าที่ในการกำกับดูแลและบังคับใช้กฎหมายแรงงาน เช่น การตรวจสอบสถานประกอบการ เพื่อให้แน่ใจว่ามีการปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน นอกจากนี้ยังมีการจัดตั้งโครงการอบรมและให้ข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของลูกจ้าง
4. พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 เป็นกฎหมายหลักที่ดูแลด้านความปลอดภัยของแรงงาน โดยกำหนดให้มีมาตรการต่างๆ เช่น การจัดให้มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน การฝึกอบรมด้านความปลอดภัย และการตรวจสอบสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อป้องกันอุบัติเหตุและอันตรายที่อาจเกิดขึ้นกับลูกจ้าง
5. พระราชบัญญัติความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 สำคัญ เป็นกฎหมายที่วางมาตรการควบคุม กำกับ ดูแล และบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้แก่ลูกจ้าง ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความปลอดภัยในการทำงาน ไม่ก่อให้เกิดอันตรายจากการทำงาน อันนำไปสู่การบาดเจ็บ พุพพลภาพ พิการ เสียชีวิต หรือเกิดโรคอันเนื่องมาจากการทำงาน ซึ่งนับวันมีอันตรายเพิ่มสูงขึ้นและมีความรุนแรงขึ้น

เฉลยแบบทดสอบ

- | | | |
|-------------------------------------|-----------------------------------|--------------|
| 1. ค. พระราชบัญญัติแรงงาน | 2. ง. ทั้ง ก และ ข | 3. ข. 60 ปี |
| 4. ง. ค่าจ้างและสวัสดิการที่เหมาะสม | 5. ก. ได้รับการคุ้มครอง | 6. ข. 60 วัน |
| 7. ง. ทั้ง ก และ ข | 8. ก. ขึ้นอยู่กับระยะเวลาการทำงาน | |
| 9. ข. 2542 | 10. ค. 15 วัน | |

	ใบงาน ที่ 1	หน่วยที่ 1
	รหัสวิชา 20001-1004 ชื่อวิชา กฎหมายแรงงาน	สอนครั้งที่ 1
	ชื่อหน่วยการเรียนรู้ หลักกฎหมายแรงงาน	ทฤษฎี 1 ชม. ปฏิบัติ 0 ชม.
ชื่องาน หลักกฎหมายแรงงาน		

1. ผลลัพธ์การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน

วิเคราะห์ ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน และประยุกต์ใช้หลักกฎหมายแรงงานในการประกอบอาชีพ

2. อ้างอิงมาตรฐาน/เชื่อมโยงกลุ่มอาชีพ

-

3. สมรรถนะการปฏิบัติงาน

3.1 ประยุกต์ใช้ความรู้ของหลักกฎหมายแรงงานในการประกอบอาชีพได้

4. จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม

4.1 อธิบายความหมายของแรงงานได้

4.2 อธิบายแนวคิด และพัฒนาการของกฎหมายแรงงานได้

4.3 อธิบายลักษณะเฉพาะของกฎหมายแรงงานได้

4.4 วิเคราะห์แนวทางปฏิบัติตามหลักกฎหมายแรงงานได้

4.5 เขียนแผนที่ความคิดองค์กรที่เกี่ยวข้องกับแรงงานในประเทศไทย

4.6 มีเจตคติและกิจนิสัยที่ดีต่อหลักกฎหมายแรงงาน

5. เครื่องมือ วัสดุ และอุปกรณ์

5.1 กระดาษร้อยปอนด์

5.2 สีไม้

5.3 กรรไกร

6. คำแนะนำ/ข้อควรระวัง

-

7. ขั้นตอนการปฏิบัติงาน

1. เตรียมความพร้อม (Warm-up, Setting Questions)
2. เรียนรู้เนื้อหาหลัก (Core Content Learning)
3. ศึกษาและทำความเข้าใจ (Study and Understanding)
4. ปฏิบัติและประยุกต์ใช้ (Practice and Application)
5. สะท้อนผลและอภิปราย (Reflection and Discussion)
6. ประเมินและสรุป (Assessment and Summary)
7. ติดตามผลการเรียนรู้ (Follow-up)

8. สรุปและวิจารณ์ผล

1. นักเรียนออกนำเสนอหน้าชั้นเรียน
2. ครูและนักเรียนสรุปร่วมกัน

9. การประเมินผล

1. การนำเสนอหน้าชั้นเรียน
2. ใบงานที่มอบหมาย
3. แบบประเมินด้านคุณธรรม จริยธรรมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์

10. เอกสารอ้างอิง /เอกสารค้นคว้าเพิ่มเติม

- แชท gpt
- Internet



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

1. ผลลัพธ์การเรียนรู้ระดับหน่วยการเรียนรู้

ใช้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานในการประกอบอาชีพ

2. อ้างอิงมาตรฐาน/เชื่อมโยงกลุ่มอาชีพ

2.1 มาตรฐานอาชีพ.....-

สมรรถนะย่อย -

1) เกณฑ์การปฏิบัติงาน

1.1 ประยุกต์ใช้หลักกฎหมายคุ้มครองแรงงานในการประกอบอาชีพได้

2) วิธีประเมิน

2.1 ข้อสอบข้อเขียน

2.2 การสัมภาษณ์

2.3 การสาธิตการปฏิบัติงาน

3) หลักฐานการปฏิบัติงาน (Performance Evidence)

- ใบมอบหมายงาน/ใบงาน

4) หลักฐานความรู้ (Knowledge Evidence)

- ใบความรู้

2.2 บุคลากรกลุ่มอาชีพ.....-

3. สมรรถนะประจำหน่วย

3.1 แสดงความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

3.2 วิเคราะห์ลักษณะการบังคับใช้กฎหมายของการใช้แรงงานทั่วไป การใช้แรงงานหญิง และการใช้แรงงานเด็ก

4. จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม

4.1 อธิบายความหมาย และหลักการของกฎหมายคุ้มครองแรงงานได้

4.2 วิเคราะห์ความสำคัญและแนวทางการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานได้

4.3 มีเจตคติที่ดีต่อกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

4.4 ประยุกต์ใช้หลักกฎหมายคุ้มครองแรงงานในการประกอบอาชีพได้

5. สารการเรียนรู้

5.1 ความหมาย และเจตนารมณ์ของกฎหมาย

5.2 ที่มา และพัฒนาการของกฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทย

- 5.3 ขอบเขตของการใช้กฎหมาย
- 5.4 โครงสร้างของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
- 5.5 การใช้แรงงานทั่วไป
- 5.6 การใช้แรงงานหญิง
- 5.7 การใช้แรงงานเด็ก
- 5.8 การจ้างแรงงานผู้สูงอายุและผู้พิการ

6. กิจกรรมการเรียนรู้

6.1 ขั้นนำเข้าสู่บทเรียน

- 1. ผู้สอนตั้งคำถาม“แรงงานหมายถึงใครได้บ้าง” ให้ผู้เรียนร่วมตอบคำถาม
- 2. ผู้สอนสอบถามผู้เรียนว่า “กฎหมายคุ้มครองแรงงาน ทำหน้าที่อะไรต่อสังคม”

6.2 การเรียนรู้

- 1. ผู้สอนอธิบายเรื่อง ความหมาย และเจตนารมณ์ของกฎหมาย พร้อมยกตัวอย่างประกอบ
- 2. ผู้สอนอธิบายเรื่อง ที่มา และพัฒนาการของกฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทย พร้อมยกตัวอย่างประกอบ
- 3. ผู้สอนอธิบายเรื่อง เวลาทำงานปกติ ประกอบด้วย
 - 1. งานทั่วไป
 - 2. งานทางด้านพาณิชยกรรม
 - 3. งานประเภทอื่น ๆ
- 4. ผู้สอนอธิบายเรื่อง เวลาพัก การทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุด พร้อมยกตัวอย่างประกอบ
- 5. ผู้สอนให้ผู้เรียนทำกิจกรรมเรื่อง “โครงสร้างของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541” โดยผู้สอนแบ่งหมวดในโครงสร้างของกฎหมาย จากหนังสือเรียนรายวิชากฎหมายแรงงาน หน้า 23 ตามความเหมาะสมกับจำนวนผู้เรียน เพื่อให้ไปศึกษารายละเอียดจากแหล่งสื่อที่ผู้สอนกำหนด โดยมีประเด็นที่ต้องศึกษา ดังนี้
 - 1. หมวดดังกล่าว ประกอบด้วยมาตราใดบ้าง
 - 2. หมวดดังกล่าว มีมาตราใดที่สำคัญ หรือน่าสนใจบ้าง และมีรายละเอียดอย่างไร
- 6. ผู้สอนอธิบายเรื่อง 1. งานที่ห้ามแรงงานหญิงทำ 2. งานที่ห้ามมิให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำ
- 3. สิทธิของแรงงานหญิงมีครรภ์ พร้อมยกตัวอย่างประกอบ

6.3 การสรุป

- 1. ผู้สอนและผู้เรียนสรุปเนื้อหาของหน่วยการเรียนรู้
- 2. ผู้สอนมอบหมายให้ผู้เรียนทำใบงาน
- 3. ผู้สอนให้ผู้เรียนทำแบบทดสอบหลังเรียน พร้อมเฉลย และบันทึกคะแนน

7. สื่อและแหล่งการเรียนรู้

- 1. หนังสือเรียน รหัส 20001-1004 กฎหมายแรงงาน
- 2. สื่อ PowerPoint
- 3. เว็บไซต์เกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน

4. ภาพประกอบ
5. แบบทดสอบก่อนเรียนและหลังเรียน
6. กรณีศึกษา

8. หลักฐานการเรียนรู้

8.1 หลักฐานความรู้

1. บันทึกการสอน
2. ใบแสดงผลการปฏิบัติงาน
3. แบบทดสอบก่อนเรียนและหลังเรียน

8.2 หลักฐานการปฏิบัติงาน

1. แผนจัดการเรียนรู้
2. ใบงาน
3. การตรวจประเมินผลงาน

9. การวัดและประเมินผล

วิธีวัดผล

1. สังเกตพฤติกรรมรายบุคคล
2. ตรวจใบงาน
3. ตรวจแบบประเมินผลการเรียนรู้ก่อนเรียนและหลังเรียน
4. ประเมินกิจกรรมเสนอแนะผู้เรียนเป็นสำคัญ และส่งเสริมคุณธรรมนำความรู้
5. ประเมินพฤติกรรมการเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่ม
6. สังเกตพฤติกรรมการเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่ม
7. การสังเกตและประเมินพฤติกรรมด้านคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์

เครื่องมือวัดผล

1. แบบสังเกตพฤติกรรมรายบุคคล
2. แบบประเมินพฤติกรรมการเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่ม (โดยครู)
3. แบบสังเกตพฤติกรรมการเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่ม (โดยผู้เรียน)
4. แบบประเมินกิจกรรมใบงาน
5. แบบประเมินผลการเรียนรู้ก่อนเรียนและหลังเรียน
6. แบบประเมินกิจกรรมเสนอแนะผู้เรียนเป็นสำคัญ และส่งเสริมคุณธรรมนำความรู้
7. แบบประเมินคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ โดยครูและผู้เรียน ร่วมกัน

ประเมิน

เกณฑ์การประเมินผล

1. เกณฑ์ผ่านการสังเกตพฤติกรรมรายบุคคล ต้องไม่มีช่องปรับปรุง
2. เกณฑ์ผ่านการประเมินพฤติกรรมการเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่ม คือ ปานกลาง (50 % ขึ้นไป)

3. เกณฑ์ผ่านการสังเกตพฤติกรรมการเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่ม คือ ปานกลาง (50% ขึ้นไป)
4. กิจกรรมใบงาน เกณฑ์ผ่าน คือ 50%
5. แบบประเมินผลการเรียนรู้มีเกณฑ์ผ่าน 50%
6. แบบประเมินกิจกรรมเสนอแนะผู้เรียนเป็นสำคัญและส่งเสริมคุณธรรมนำความรู้ผ่าน 50%
7. แบบประเมินคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ คะแนนขึ้นอยู่กับการ ประเมินตามสภาพจริง

10. บันทึกผลหลังการจัดการเรียนรู้

10.1 ผลการจัดการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน

10.2 ปัญหา อุปสรรคที่พบ

10.3 การแก้ไข้ปัญหา

1) ผลการแก้ไข้ปัญหาที่ส่งผลพ้ที่ดีต่อผู้เรียน

2) แนวทางแก้้ปัญหาในครั้งต่อไป

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

1. ผลลัพธ์การเรียนรู้ระดับหน่วยการเรียนรู้

ใช้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานในการประกอบอาชีพ

2. อ้างอิงมาตรฐาน/เชื่อมโยงกลุ่มอาชีพ

-

3. สมรรถนะประจำหน่วย

3.1 แสดงความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

3.2 วิเคราะห์ลักษณะการบังคับใช้กฎหมายของการใช้แรงงานทั่วไป การใช้แรงงานหญิง และการใช้แรงงานเด็ก

4. จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม

4.1 อธิบายความหมาย และหลักการของกฎหมายคุ้มครองแรงงานได้

4.2 วิเคราะห์ความสำคัญและแนวทางการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานได้

4.3 มีเจตคติที่ดีต่อกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

4.4 ประยุกต์ใช้หลักกฎหมายคุ้มครองแรงงานในการประกอบอาชีพได้

5. เนื้อหาสาระ

5.1 ความหมาย และเจตนารมณ์ของกฎหมาย

5.2 ที่มา และพัฒนาการของกฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทย

5.3 ขอบเขตของการใช้กฎหมาย

5.4 โครงสร้างของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

5.5 การใช้แรงงานทั่วไป

5.6 การใช้แรงงานหญิง

5.7 การใช้แรงงานเด็ก

5.8 การจ้างแรงงานผู้สูงอายุและผู้พิการ

6. แบบฝึกหัด/แบบทดสอบ

1. งานอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยมีอะไรบ้าง และมีหลักเกณฑ์ในการใช้สิทธิอย่างไร

2. หากผู้เรียนต้องการทำงานในระหว่างเรียน ผู้เรียนต้องรู้เรื่องอะไรบ้าง เกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็กจงเขียนอธิบายถึงข้อห้าม ข้อปฏิบัติ และสิทธิให้ถูกต้อง

3. การลาป่วยมีหลักเกณฑ์และสิทธิอะไรบ้าง

4. วันหยุดตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานคืออะไร

5. เพราะเหตุใดจึงต้องมีการสนับสนุนให้มีการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ

แบบทดสอบ

1. กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดให้ลูกจ้างทำงานวันปกติได้ไม่เกินกี่ชั่วโมง
 - ก. 7 ชั่วโมง/วัน
 - ข. 8 ชั่วโมง/วัน
 - ค. 9 ชั่วโมง/วัน
 - ง. 12 ชั่วโมง/วัน
2. นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักอย่างไรในวันทำงานปกติ
 - ก. ไม่เกิน 1 ชั่วโมง
 - ข. ไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง
 - ค. 1 ชั่วโมง
 - ง. แล้วแต่นายจ้าง
3. หากนายจ้างต้องการให้ลูกจ้างทำงานเกินกว่าที่กฎหมายกำหนดจะต้องมีเงื่อนไขอย่างไร
 - ก. ให้ลูกจ้างยินยอมเป็นคราวๆ ไป
 - ข. ต้องมีเหตุจำเป็น
 - ค. รวมแล้วต้องไม่เกิน 36 ชั่วโมง
 - ง. ถูกทุกข้อ
4. ข้อใดทำได้ถูกต้องเกี่ยวกับการจัดเวลาพัก
 - ก. พัก 3 ช่วง ช่วงที่ 1 ใช้เวลา 15 นาที ช่วงที่ 2 ใช้เวลา 30 นาที และช่วงที่ 3 ใช้เวลา 15 นาที
 - ข. พัก 1 ช่วง ใช้เวลา 60 นาที
 - ค. พัก 2 ช่วง ช่วงที่ 1 ใช้เวลา 30 นาที และช่วงที่ 2 ใช้เวลา 30 นาที
 - ง. ถูกทุกข้อ
5. งานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัย ถูกกำหนดไว้อย่างไร
 - ก. ทำงานไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง หรือไม่เกิน 48 ชั่วโมง ต่อสัปดาห์
 - ข. ทำงานไม่เกินวันละ 9 ชั่วโมง หรือไม่เกิน 52 ชั่วโมง ต่อสัปดาห์
 - ค. ทำงานไม่เกินวันละ 7 ชั่วโมง หรือไม่เกิน 42 ชั่วโมง ต่อสัปดาห์
 - ง. ทำงานไม่เกินวันละ 6 ชั่วโมง หรือไม่เกิน 40 ชั่วโมง ต่อสัปดาห์
6. งานชนิดใดที่ห้ามแรงงานเด็กทำโดยเด็ดขาด
 - ก. งานหลอม หล่อ หรือเป่าโลหะ
 - ข. งานที่ต้องทำได้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ
 - ค. งานที่เกี่ยวกับความร้อน ความเย็น
 - ง. ถูกทุกข้อ

7. ลูกจ้างหญิงมีครรภ์สิทธิลาคลอดโดยได้รับค่าจ้างได้ไม่เกินกี่วัน

- ก. 30 วัน
- ข. 45 วัน
- ค. 90 วัน
- ง. 120 วัน

8. ลูกจ้างมีสิทธิลาพักผ่อนประจำปีได้ไม่น้อยกว่ากี่วัน

- ก. 6 วัน
- ข. 10 วัน
- ค. 12 วัน
- ง. 15 วัน

9. ลูกจ้างลาป่วยได้กี่วันต่อปี

- ก. ลาป่วยได้ไม่เกิน 15 วัน
- ข. ลาป่วยได้ไม่เกิน 30 วัน
- ค. ลาป่วยได้ตามที่ป่วยจริง
- ง. แล้วแต่นายจ้างกำหนด

10. เมื่อลูกจ้างเริ่มทำงานต่อเนื่องไม่เกินกี่ชั่วโมงหยุดพัก

- ก. ไม่เกิน 4 ชั่วโมง
- ข. ไม่เกิน 5 ชั่วโมง
- ค. ไม่เกิน 6 ชั่วโมง
- ง. ไม่เกิน 7 ชั่วโมง

7. เอกสารอ้างอิง (ขึ้นหน้าใหม่)

- เอกสารประกอบการเรียนวิชากฎหมายแรงงาน

8. ภาคผนวก (เฉลยแบบฝึกหัด เฉลยแบบทดสอบ ฯ)

เฉลยแบบฝึกหัด

1. งานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัย

สำหรับงานอันตรายที่มีผลต่อสุขภาพ หรือความปลอดภัยจะต้องทำงานวันหนึ่งไม่เกิน 7 ชั่วโมงหรือไม่เกิน 42 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ได้แก่

- 1) งานที่ต้องทำใต้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์
- 2) งานเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสี
- 3) งานเชื่อมโลหะ
- 4) งานขนส่งวัสดุอันตราย
- 5) งานผลิตสารเคมีอันตราย
- 6) งานที่ต้องทำด้วยเครื่องมือหรือเครื่องจักร

7) งานที่ต้องทำเกี่ยวกับความร้อนจัดหรือความเย็นจัด2. องค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือ ILO มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมสิทธิของแรงงานในประเทศไทย โดยการให้คำแนะนำและสนับสนุนการพัฒนานโยบาย 2.2.แรงงานเด็กคือบุคคลที่อยู่ในช่วงอายุไม่ต่ำกว่า 15 ปี แต่ไม่เกิน 18 ปีเมื่อแรงงานเด็กนั้นอายุเกิน 18 ปีก็จะถือบังคับตามบทบัญญัติว่าด้วยการใช้แรงงานทั่วไปโดยมีข้อกำหนด และข้อห้ามดังนี้

ช่วงเวลาที่แม่ให้แรงงานเด็กทำงาน คือช่วงระหว่าง 22.00น.-06.00น.ยกเว้นเกี่ยวกับงานแสดงภาพยนตร์ละคร หรืองานด้านบันเทิงอื่นๆ กรณีที่มีการจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีเป็นลูกจ้าง นายจ้างต้องแจ้งต่อพนักงานตรวจแรงงาน ภายใน 15 วัน นับตั้งแต่วันที่เด็กเข้าทำงาน

งานที่มีให้แรงงานเด็กทำ ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปีทำงาน

1) งานหลอม เป่า หล่อ หรือรีดโลหะ

2) งานปั๊มโลหะ

3. ลาป่วยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 5 วรรคเก้า เมื่อลูกจ้างป่วยหรือประสบอันตรายจนไม่สามารถไปทำงานได้ตามปกติสามารถลาป่วยได้โดยมีเงื่อนไขคือลาป่วยจริง (หากลาป่วยเท็จอาจถูกเลิกจ้างได้ในหนึ่งปี) ปฏิทินสามารถลาได้ตามที่ป่วยจริงโดยนายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างเมื่อลาป่วยแต่ไม่เกิน 30 วันต่อปีหากลูกจ้างลาป่วยครบสามวันแล้วและเกิดการป่วยสามารถลาได้แต่นายจ้างต้องไม่จ่ายค่าจ้างเมื่อลูกจ้างลาป่วยตั้งแต่สามวันขึ้นไปนายจ้างอาจขอให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองแพทย์ได้

4. จากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5 วรรคแปด บัญญัติว่า วันหยุดหมายความว่า วันที่กำหนดให้ลูกจ้างหยุดประจำสัปดาห์ หยุดตามประเพณี หรือหยุดตามพักผ่อนประจำปี

5. เนื่องจากปัจจุบันในสังคมไทย พบว่าคนมีอายุขัยที่ยืนยาวขึ้น ซึ่งโดยถือเอาบุคคลที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไปเรียกว่า ผู้สูงอายุ มีจำนวนเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ประเทศไทยจึงเริ่มมีนโยบายเพิ่มระยะเวลาการเกษียณอายุ คนทำงานแต่ก็มีข้อพิจารณาที่แตกต่างจากกลุ่มหนุ่มสาวหลายประการ เป็นทั้งข้อดีและข้อเสียแต่ต้องยอมรับว่าผู้สูงอายุมีความสามารถในการเรียนรู้สิ่งใหม่ได้เช่นเดียวกับกลุ่มวัยทำงานและยังสามารถพัฒนาตัวเองให้เชี่ยวชาญได้

เฉลยแบบทดสอบ

1. ข. 8 ชั่วโมง/วัน

2. ข. ไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง

3. ง. ถูกทุกข้อ

4. ง. ถูกทุกข้อ

5. ค. ทำงานไม่เกินวันละ 7 ชั่วโมง หรือไม่เกิน 42 ชั่วโมง ต่อสัปดาห์

6. ง. ถูกทุกข้อ

7. ข. 45 วัน

8. ก. 6 วัน

9. ค. ลาป่วยได้ตามที่ป่วยจริง

10. ข. ไม่เกิน 5 ชั่วโมง

	ใบงาน ที่ 1	หน่วยที่ 2
	รหัสวิชา 20001-1004 ชื่อวิชา กฎหมายแรงงาน	สอนครั้งที่ 2-4
	ชื่อหน่วยการเรียนรู้ กฎหมายคุ้มครองแรงงาน	ทฤษฎี 3 ชม. ปฏิบัติ 0 ชม.
ชื่องาน กฎหมายคุ้มครองแรงงาน		

1. ผลลัพธ์การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน

ใช้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานในการประกอบอาชีพ

2. อ้างอิงมาตรฐาน/เชื่อมโยงกลุ่มอาชีพ

-

3. สมรรถนะการปฏิบัติงาน

3.1 แสดงความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

3.2 วิเคราะห์ลักษณะการบังคับใช้กฎหมายของการใช้แรงงานทั่วไป การใช้แรงงานหญิง และการใช้แรงงานเด็ก

4. จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม

4.1 อธิบายความหมาย และหลักการของกฎหมายคุ้มครองแรงงานได้

4.2 วิเคราะห์ความสำคัญและแนวทางการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานได้

4.3 มีเจตคติที่ดีต่อกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

5. เครื่องมือ วัสดุ และอุปกรณ์

5.1 กระดาษร้อยปอนด์

5.2 สีไม้

5.3 กรรไกร

6. คำแนะนำ/ข้อควรระวัง

-

7. ขั้นตอนการปฏิบัติงาน

1. เตรียมความพร้อม (Warm-up, Setting Questions)

2. เรียนรู้เนื้อหาหลัก (Core Content Learning)

3. ศึกษาและทำความเข้าใจ (Study and Understanding)

4. ปฏิบัติและประยุกต์ใช้ (Practice and Application)

5. สะท้อนผลและอภิปราย (Reflection and Discussion)

6. ประเมินและสรุป (Assessment and Summary)

7. ติดตามผลการเรียนรู้ (Follow-up)

8. สรุปและวิจารณ์ผล

1. นักเรียนออกนำเสนอหน้าชั้นเรียน

2. ครูและนักเรียนสรุปร่วมกัน

9. การประเมินผล

1. การนำเสนอหน้าชั้นเรียน
2. ใบงานที่มอบหมาย
3. แบบประเมินด้านคุณธรรม จริยธรรมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์

10. เอกสารอ้างอิง /เอกสารค้นคว้าเพิ่มเติม

- แชท gpt
- Internet



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

1. ผลลัพธ์การเรียนรู้ระดับหน่วยการเรียนรู้

ใช้ความรู้เกี่ยวกับการคำนวณค่าตอบแทนตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานในการประกอบอาชีพ

2. อ้างอิงมาตรฐาน/เชื่อมโยงกลุ่มอาชีพ

2.1 มาตรฐานอาชีพ.....-

สมรรถนะย่อย -

1) เกณฑ์การปฏิบัติงาน

1.1 ประยุกต์ใช้ความรู้เกี่ยวกับการคำนวณค่าตอบแทนตามกฎหมายในการประกอบอาชีพของตนเองได้

2) วิธีประเมิน

2.1 ข้อสอบข้อเขียน

2.2 การสัมภาษณ์

2.3 การสังเกตการปฏิบัติงาน

3) หลักฐานการปฏิบัติงาน (Performance Evidence)

- ใบมอบหมายงาน/ใบงาน

4) หลักฐานความรู้ (Knowledge Evidence)

- ใบความรู้

2.2 บุคลากรกลุ่มอาชีพ.....-

3. สมรรถนะประจำหน่วย

3.1 แสดงความรู้เกี่ยวกับความหมาย สาระสำคัญของค่าตอบแทนตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน หลักการหักค่าจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และผลประโยชน์ตอบแทนอื่น

3.2 คำนวณค่าตอบแทนในการทำงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

4. จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม

4.1 อธิบายความหมายของค่าตอบแทนตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานและผลประโยชน์ตอบแทนอื่นได้

4.2 วิเคราะห์ความสำคัญและคำนวณค่าตอบแทนในการทำงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

4.3 มีเจตคติและกิจนิสัยที่ดีในการเคารพ และเห็นความสำคัญของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

4. ประยุกต์ใช้ความรู้เกี่ยวกับการคำนวณค่าตอบแทนตามกฎหมายในการประกอบอาชีพของตนเองได้

5. สารการเรียนรู้

5.1 ค่าตอบแทนตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

1. ค่าจ้าง
2. ค่าล่วงเวลา
3. ค่าทำงานในวันหยุด

5.2 วิธีการคำนวณค่าตอบแทนในการทำงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

5.3 ลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด

5.4 ลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด

5.5 การหักค่าจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

5.6 ผลประโยชน์ตอบแทนอื่น

6. กิจกรรมการเรียนรู้

6.1 ขั้นนำเข้าสู่บทเรียน

1. ผู้สอนให้ผู้เรียนทำแบบทดสอบก่อนเรียน พร้อมตรวจคำตอบแบบไม่ต้องเฉลยข้อถูก
2. ผู้สอนสอบถามผู้เรียนว่า “ค่าจ้าง คืออะไร”
3. ผู้สอนถามผู้เรียนว่า “ค่าตอบแทนที่ดีที่ลูกจ้างควรได้รับ คืออะไร”
4. ผู้สอนตั้งคำถาม “นอกจากค่าตอบแทนตามกฎหมายแล้ว ลูกจ้างยังอาจได้รับประโยชน์ได้อีกจากการทำงาน” ให้ผู้เรียนร่วมตอบคำถาม

6.2 การเรียนรู้

1. ผู้สอนอธิบายเรื่อง
 1. ค่าจ้าง
 2. ค่าล่วงเวลา
 3. ค่าทำงานในวันหยุด
 4. การคำนวณค่าล่วงเวลา
 5. ลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาและ ค่าทำงานในวันหยุด
 6. การหักค่าจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน
 7. ผลประโยชน์ตอบแทนอื่น พร้อมยกตัวอย่างประกอบ
2. ผู้สอนให้ผู้เรียนแบ่งกลุ่มเท่า ๆ กัน กลุ่มละ 4-5 คนหรือตามความเหมาะสม แล้วให้แต่ละกลุ่มศึกษาประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 12) แล้วร่วมกันอภิปราย และเขียนสรุปประเด็นในกระดาษฟลิปชาร์ต โดยมีประเด็น ดังนี้
 1. จังหวัดใดที่มีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสูงที่สุด
 2. จังหวัดใดที่มีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำต่ำที่สุด
 3. จังหวัดของตนเองมีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเท่าไร และหาข้อสรุปว่า เหตุใด จังหวัดดังกล่าวจึงมีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไม่เท่ากัน
3. ผู้สอนสุ่มผู้เรียนออกมานำเสนอ 2-3 กลุ่ม

6.3 การสรุป

1. ผู้สอนและผู้เรียนสรุปเนื้อหา หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 เรื่อง ค่าตอบแทนตามกฎหมาย

7. สื่อและแหล่งการเรียนรู้

1. หนังสือเรียน รหัส 20001-1004 กฎหมายแรงงาน
2. สื่อ PowerPoint
3. เว็บไซต์เกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน
4. ภาพประกอบ
5. แบบทดสอบก่อนเรียนและหลังเรียน
6. กรณีศึกษา

8. หลักฐานการเรียนรู้

8.1 หลักฐานความรู้

1. บันทึกการสอน
2. ใบแสดงผลการปฏิบัติงาน
3. แบบทดสอบก่อนเรียนและหลังเรียน

8.2 หลักฐานการปฏิบัติงาน

1. แผนจัดการเรียนรู้
2. ใบงาน
3. การตรวจประเมินผลงาน

9. การวัดและประเมินผล

วิธีวัดผล

1. สังเกตพฤติกรรมรายบุคคล
2. ตรวจใบงาน
3. ตรวจแบบประเมินผลการเรียนรู้ก่อนเรียนและหลังเรียน
4. ประเมินกิจกรรมเสนอแนะผู้เรียนเป็นสำคัญ และส่งเสริมคุณธรรมนำความรู้
5. ประเมินพฤติกรรมการเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่ม
6. สังเกตพฤติกรรมการเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่ม
7. การสังเกตและประเมินพฤติกรรมด้านคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์

เครื่องมือวัดผล

1. แบบสังเกตพฤติกรรมรายบุคคล
2. แบบประเมินพฤติกรรมการเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่ม (โดยครู)
3. แบบสังเกตพฤติกรรมการเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่ม (โดยผู้เรียน)
4. แบบประเมินกิจกรรมใบงาน
5. แบบประเมินผลการเรียนรู้ก่อนเรียนและหลังเรียน

6. แบบประเมินกิจกรรมเสนอแนะผู้เรียนเป็นสำคัญ และส่งเสริมคุณธรรมนำความรู้
7. แบบประเมินคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ โดยครูและผู้เรียน ร่วมกันประเมิน

เกณฑ์การประเมินผล

1. เกณฑ์ผ่านการสังเกตพฤติกรรมรายบุคคล ต้องไม่มีช่องปรับปรุง
2. เกณฑ์ผ่านการประเมินพฤติกรรมการเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่ม คือ ปานกลาง (50 % ขึ้นไป)
3. เกณฑ์ผ่านการสังเกตพฤติกรรมการเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่ม คือ ปานกลาง (50% ขึ้นไป)
4. กิจกรรมใบงาน เกณฑ์ผ่าน คือ 50%
5. แบบประเมินผลการเรียนรู้มีเกณฑ์ผ่าน 50%
6. แบบประเมินกิจกรรมเสนอแนะผู้เรียนเป็นสำคัญและส่งเสริมคุณธรรมนำความรู้ผ่าน 50%
7. แบบประเมินคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ คะแนนขึ้นอยู่กับการ ประเมินตามสภาพจริง

10. บันทึกผลหลังการจัดการเรียนรู้

10.1 ผลการจัดการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน

10.2 ปัญหา อุปสรรคที่พบ

10.3 การแก้ไขปัญหา

1) ผลการแก้ไขปัญหาที่ส่งผลลัพธ์ที่ดีต่อผู้เรียน

2) แนวทางแก้ปัญหาในครั้งต่อไป

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

1. ผลลัพธ์การเรียนรู้ระดับหน่วยการเรียนรู้

ใช้ความรู้เกี่ยวกับการคำนวณค่าตอบแทนตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานในการประกอบอาชีพ

2. อ้างอิงมาตรฐาน/เชื่อมโยงกลุ่มอาชีพ

-

3. สมรรถนะประจำหน่วย

- 3.1 แสดงความรู้เกี่ยวกับความหมาย สาระสำคัญของค่าตอบแทนตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน
หลักการหักค่าจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และผลประโยชน์ตอบแทนอื่น
- 3.2 คำนวณค่าตอบแทนในการทำงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

4. จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม

- 4.1 อธิบายความหมายของค่าตอบแทนตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานและผลประโยชน์ตอบแทนอื่นได้
 - 4.2 วิเคราะห์ความสำคัญและคำนวณค่าตอบแทนในการทำงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน
 - 4.3 มีเจตคติและกิจนิสัยที่ดีในการเคารพ และเห็นความสำคัญของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน
4. ประยุกต์ใช้ความรู้เกี่ยวกับการคำนวณค่าตอบแทนตามกฎหมายในการประกอบอาชีพของตนเองได้

5. เนื้อหาสาระ

- 5.1 ค่าตอบแทนตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน
 1. ค่าจ้าง
 2. ค่าล่วงเวลา
 3. ค่าทำงานในวันหยุด
- 5.2 วิธีการคำนวณค่าตอบแทนในการทำงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน
- 5.3 ลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด
- 5.4 ลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด
- 5.5 การหักค่าจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน
- 5.6 ผลประโยชน์ตอบแทนอื่น

6. แบบฝึกหัด/แบบทดสอบ

แบบฝึกหัด

1. ค่าจ้างขั้นต่ำหมายถึงอะไร และมีเกณฑ์ในการกำหนดอย่างไร
2. การจ่ายค่าจ้างตามผลงาน หมายความว่าอย่างไร จงอธิบายพร้อมยกตัวอย่างประกอบ
3. จงอธิบายความแตกต่างของการจ่ายค่าทำงานในวันหยุด
4. เพราะเหตุใดงานตามมาตรา 65 จึงไม่มีสิทธิรับค่าล่วงหน้า
5. หากนายจ้างประสงค์จะจ่ายโบนัสให้ลูกจ้าง ผู้เรียนคิดว่านายจ้างจ่ายเพื่อจุดประสงค์ใด

แบบทดสอบ

1. ข้อใดไม่ใช่คำตอบแทนตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน
 - ก. ค่าจ้าง
 - ข. ค่าล่วงเวลา
 - ค. ค่าทำงานในวันหยุด
 - ง. ค่าครองชีพ
2. นายจ้างจ่ายในอัตราไม่น้อยกว่า 1.5 เท่า ของค่าจ้างรายชั่วโมง เป็นอัตราในการจ่ายค่าตอบแทนตามกฎหมายในข้อใด
 - ก. ค่าจ้าง
 - ข. ค่าล่วงเวลา
 - ค. ค่าล่วงเวลาในวันหยุด
 - ง. ค่าทำงานในวันหยุด
3. ข้อใดคืออัตราที่กฎหมายกำหนดให้จ่ายเป็นค่าล่วงเวลาในวันหยุด
 - ก. นายจ้างไม่น้อยกว่า 1.5 เท่า ของค่าจ้างรายวัน
 - ข. นายจ้างจ่ายไม่เกิน 3 เท่า ของค่าจ้างรายชั่วโมง
 - ค. นายจ้างจ่ายไม่น้อย 3 เท่า ของค่าจ้างรายชั่วโมง
 - ง. นายจ้างจ่ายไม่เกิน 3 เท่า ของค่าจ้างรายวัน
4. หากทราบเงินเดือนแล้ว ลูกจ้างต้องการทราบค่าจ้าง รายวัน จะต้องคำนวณอย่างไร
 - ก. นำเงินเดือนหารด้วย จำนวนวันของเดือนนั้น ๆ
 - ข. นำเงินเดือนหารด้วย 31
 - ค. นำเงินเดือนหารด้วย 30
 - ง. นำเงินเดือนหารด้วย 15
5. บุคคลใดมีสิทธิได้รับสิทธิรับค่าจ้างในวันหยุดไม่น้อยกว่า 2 เท่า ของค่าจ้างรายวัน
 - ก. นายแดงได้รับเงินเดือน
 - ข. นายเขียวได้รับค่าจ้างรายวัน
 - ค. นายดำได้รับค่าจ้างในวันหยุด
 - ง. ถูกทุกข้อ
6. ข้อใดกล่าวถูกต้อง

ก. นางสมศรีทำงานล่วงเวลาในวันหยุดโดยจ้างจ่ายในอัตราไม่น้อยกว่า 3 เท่า ของค่าจ้างรายชั่วโมง
ข. นายสมยศทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติโดยจ้างจ่ายในอัตราไม่น้อยกว่า 1.5 เท่า ของค่าจ้างรายชั่วโมง

ค. นางวันเพ็ญรับเงินเดือน และทำงานในวันหยุดโดยนายจ้างจ่ายค่าจ้างค่าทำงานในวันหยุดโดยนายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุดในอัตราไม่น้อยกว่า 1 เท่า ของค่าจ้างรายวัน

ง. ถูกทุกข้อ

7. ข้อใดกล่าวถูกต้องเกี่ยวกับคณะกรรมการค่าจ้าง

ก. มีกรรมการฝ่ายนายจ้าง 5 คน

ข. มีกรรมการฝ่ายลูกจ้าง 5 คน

ค. มีกรรมการเป็นตัวแทนรัฐบาล 4 คน

ง. ถูกทุกข้อ

8. การพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นอำนาจหน้าที่ของใคร

ก. รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

ข. ปลัดกระทรวงแรงงาน

ค. คณะกรรมการค่าจ้าง

ง. สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง

9. ข้อใดต่อไปนี้ นายจ้างต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างตามกฎหมาย

ก. Incentive

ข. Commission

ค. Wages

ง. Bonus

10. ข้อใด**ไม่**ถือเป็นประโยชน์อื่นที่ไม่ใช่เงิน หรือ จ่ายเงินทางอ้อมของนายจ้าง

ก. เบี้ยขยัน

ข. รถรับ-ส่งพนักงาน

ค. ทุนการศึกษาบุตรของลูกจ้าง

ง. ง. ไม่ใช่ทุกข้อ

7. เอกสารอ้างอิง (ขึ้นหน้าใหม่)

- เอกสารประกอบการเรียนวิชากฎหมายแรงงาน

8. ภาคผนวก (เฉลยแบบฝึกหัด เฉลยแบบทดสอบ ฯ)

เฉลยแบบฝึกหัด

1. ค่าจ้างขั้นต่ำ ความหมายของค่าจ้างขั้นต่ำหรือค่าแรงขั้นต่ำ หมายถึง อัตราค่าจ้างที่เพียงพอสำหรับแรงงานทั่วไป แรกเข้าทำงาน 1คน ให้สามารถดำรงชีพอยู่ได้ตามสมควรแก่มาตรฐานของชีพ สภาพเศรษฐกิจและสังคม รวมถึงสมตามความสามารถของธุรกิจในพื้นที่นั้นๆ โดยในแต่ละ จังหวัด จะมีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไม่เท่ากัน เพราะมีปัจจัยสนับสนุนที่แตกต่างกัน

2. การจ่ายค่าจ้างโดยนำคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ หมายถึง การจ่ายค่าจ้างโดยยึดความสำเร็จของผลงาน ชิ้นงาน หรือผลผลิตเป็นสำคัญ แม้ว่าลูกจ้างนั้นจะต้องใช้เวลาเท่าใดในการทำงานก็ตามแต่ถ้าหากใช้เวลาทำงานเท่ากัน แต่ลูกจ้างคนใดทำได้ชิ้นงานมากกว่าก็จะมีสิทธิที่จะได้รับ ค่าจ้างที่มากกว่าตามไปด้วยนิยมเรียกโดยทั่วไปว่างานเหมา

ตัวอย่างเช่น งานผลิตสินค้า หากลูกจ้างทำงานในโรงงานผลิตเสื้อผ้า และสามารถผลิตเสื้อได้ 100 ตัวในหนึ่งวันนายจ้างอาจกำหนดให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้าง 50 บาทต่อเสื้อ ดังนั้น ลูกจ้างจะได้รับค่าจ้างรวม 5,000 บาท (100ตัว x 50บาท) สำหรับวันนั้น

3. ค่าทำงานในวันหยุด

-กรณีได้สิทธิค่าจ้างในวันหยุดหรือได้รับเงินเดือน ค่าทำงานในวันหยุด=ค่าจ้างรายวันX 1

-กรณีไม่ได้สิทธิรับค่าจ้างวันหยุด หรือได้รับค่าจ้างรายวัน ค่าทำงานในวันหยุด = ค่าจ้างรายวัน X2

4. ลูกจ้างที่ทำงานตามสัญญาจ้างจะต้องได้รับค่าจ้างจากนายจ้างตามที่ตกลงกันไว้" แต่หากพิจารณาในกรณีของงานบางประเภทที่ไม่สามารถรับค่าจ้างล่วงหน้าได้ อาจเป็นเพราะลักษณะงานที่มีเงื่อนไขพิเศษ เช่น การจ้างงานที่เป็นลักษณะของสัญญาที่มีเงื่อนไขหรือข้อตกลงที่ไม่เหมาะสมกับการจ่ายล่วงหน้า หรือเพื่อป้องกันการไม่สามารถรับค่าจ้างได้ในภายหลัง เช่น งานที่ไม่มั่นคงหรือไม่ชัดเจนในระยะเวลาการทำงาน

โดยทั่วไป การจ่ายค่าจ้างล่วงหน้าจะเกิดขึ้นในกรณีที่มีการตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้างโดยตรงหรือในกรณีที่ทำงานบางประเภทที่มีความต่อเนื่อง เช่น งานที่ต้องการการกำกับจากนายจ้าง แต่การทำงานตามมาตรา 65 มักจะมีการกำหนดค่าจ้างหลังจากการทำงานเสร็จสิ้นหรือหลังการทำงานตามสัญญาที่กำหนดไว้แล้ว

5. การจ่ายโบนัสเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งไม่เพียงแต่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานแต่ยังสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ทำให้สองฝ่ายได้ประโยชน์จากการทำงานร่วมกัน

เฉลยแบบทดสอบ

1. ง. ค่าครองชีพ
2. ค. ค่าทำงานในวันหยุด
3. ค. นายจ้างจ่ายไม่น้อย 3 เท่า ของค่าจ้างรายชั่วโมง
4. ค. นำเงินเดือนหารด้วย 30
5. ข. นายเขียวได้รับค่าจ้างรายวัน
6. ง. ถูกทุกข้อ
7. ง. ถูกทุกข้อ
8. ค. คณะกรรมการค่าจ้าง
9. ค. Wages
10. ก. เบี้ยขยัน



	ใบงาน ที่ 1	หน่วยที่ 3
	รหัสวิชา 20001-1004 ชื่อวิชา กฎหมายแรงงาน	สอนครั้งที่5-7.
	ชื่อหน่วยการเรียนรู้ ค่าตอบแทนตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน	ทฤษฎี 3 ชม. ปฏิบัติ 0 ชม.
ชื่องาน ค่าตอบแทนตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน		

1. ผลลัพธ์การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน

ใช้ความรู้เกี่ยวกับการคำนวณค่าตอบแทนตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานในการประกอบอาชีพ

2. อ้างอิงมาตรฐาน/เชื่อมโยงกลุ่มอาชีพ

-

3. สมรรถนะการปฏิบัติงาน

3.1 แสดงความรูเกี่ยวกับความหมาย สาระสำคัญของค่าตอบแทนตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน
หลักการหักค่า จ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และผลประโยชน์ตอบแทนอื่น

3.2 คำนวณค่าตอบแทนในการทำงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

4. จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม

4.1 อธิบายความหมายของค่าตอบแทนตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น
ได้

4.2 วิเคราะห์ความสำคัญและคำนวณค่าตอบแทนในการทำงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

4.3 มีเจตคติและกิจนิสัยที่ดีในการเคารพ และเห็นความสำคัญของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

4. ประยุกต์ใช้ความรู้เกี่ยวกับการคำนวณค่าตอบแทนตามกฎหมายในการประกอบอาชีพของตนเองได้

5. เครื่องมือ วัสดุ และอุปกรณ์

5.1 กระดาษร้อยปอนด์

5.2 สีไม้

5.3 กรรไกร

6. คำแนะนำ/ข้อควรระวัง

-

7. ขั้นตอนการปฏิบัติงาน

1. เตรียมความพร้อม (Warm-up, Setting Questions)
2. เรียนรู้เนื้อหาหลัก (Core Content Learning)
3. ศึกษาและทำความเข้าใจ (Study and Understanding)
4. ปฏิบัติและประยุกต์ใช้ (Practice and Application)
5. สะท้อนผลและอภิปราย (Reflection and Discussion)
6. ประเมินและสรุป (Assessment and Summary)
7. ติดตามผลการเรียนรู้ (Follow-up)

8. สรุปและวิจารณ์ผล

1. นักเรียนออกนำเสนอหน้าชั้นเรียน
2. ครูและนักเรียนสรุปร่วมกัน

9. การประเมินผล

1. การนำเสนอหน้าชั้นเรียน
2. ใบงานที่มอบหมาย
3. แบบประเมินด้านคุณธรรม จริยธรรมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์

10. เอกสารอ้างอิง /เอกสารค้นคว้าเพิ่มเติม

- แชท gpt
- Internet



	แผนการจัดการเรียนรู้	หน่วยที่ 4
	รหัสวิชา 20001- 1004 ชื่อวิชา กฎหมายแรงงาน	สอนครั้งที่ ..8..9
	ชื่อหน่วยการเรียนรู้ กฎหมายแรงงานสัมพันธ์	ทฤษฎี 2 ชม. ปฏิบัติ 0 ชม.
ชื่อเรื่อง/งาน กฎหมายแรงงานสัมพันธ์		

1. ผลลัพธ์การเรียนรู้ระดับหน่วยการเรียนรู้

ใช้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ในการประกอบอาชีพ

2. อ้างอิงมาตรฐาน/เชื่อมโยงกลุ่มอาชีพ

2.1 มาตรฐานอาชีพ.....

สมรรถนะย่อย -

1) เกณฑ์การปฏิบัติงาน

1.1 ประยุกต์ใช้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ในการประกอบอาชีพได้

2) วิธีประเมิน

2.1 ข้อสอบข้อเขียน

2.2 การสัมภาษณ์

2.3 การสังเกตการปฏิบัติงาน

3) หลักฐานการปฏิบัติงาน (Performance Evidence)

- ใบมอบหมายงาน/ใบงาน

4) หลักฐานความรู้ (Knowledge Evidence)

- ใบความรู้

2.2 บุคลากรกลุ่มอาชีพ.....

3. สมรรถนะประจำหน่วย

3.1 แสดงความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

3.2 วิเคราะห์บทบาท ความสัมพันธ์ขององค์กรแรงงาน และวิธีการการระงับข้อพิพาทแรงงาน

4. จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม

4.1 อธิบายความหมาย ที่มา และเจตนารมณ์ ของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ได้

4.2 วิเคราะห์บทบาท และความสัมพันธ์ขององค์กรแรงงานตามกฎหมายได้

4.3 มีเจตคติที่ดีต่อองค์กรแรงงาน และเห็นความสำคัญของการสร้างความร่วมมือด้านแรงงานสัมพันธ์

4.4 ประยุกต์ใช้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ในการประกอบอาชีพได้

5. สารการเรียนรู้

5.1 ความหมายของกฎหมาย

5.2 เจตนารมณ์ของกฎหมาย

5.3 ที่มา และพัฒนาการของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์

- 5.4 ขอบเขตของการใช้กฎหมาย
- 5.5 โครงสร้างของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518
- 5.6 องค์การแรงงานตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์
- 5.7 การระงับข้อพิพาทแรงงาน
- 5.8 การสร้างความร่วมมือด้านแรงงานสัมพันธ์

6. กิจกรรมการเรียนรู้

6.1 ขั้นนำเข้าสู่บทเรียน

- 1. ผู้สอนให้ผู้เรียนทำแบบทดสอบก่อนเรียน พร้อมตรวจคำตอบแบบไม่ต้องเฉลยข้อถูก

6.2 การเรียนรู้

- 1. ผู้สอนอธิบายเรื่อง
 - 1. ความหมายของกฎหมาย
 - 2. เจตนารมณ์ของกฎหมาย
 - 3. ที่มา และพัฒนาการของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์
 - 4. ขอบเขตของการใช้กฎหมาย
 - 5. โครงสร้างของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518
- 2. ผู้สอนให้ผู้เรียนเลือกองค์กรแรงงานตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ตามที่สนใจ ที่ปรากฏในหนังสือเรียนรายวิชากฎหมายแรงงาน ประกอบด้วย 1. สหภาพแรงงาน 2. สหพันธ์แรงงาน 3. สมาคมนายจ้าง 4. สหพันธ์นายจ้าง โดยให้ผู้เรียนศึกษา และเขียนลงในสมุดของตนเอง ให้ครอบคลุมประเด็น ดังนี้
 - 1. วิธีการจัดตั้งองค์กร
 - 2. วิธีการดำเนินการที่สำคัญ

6.3 การสรุป

- 1. ผู้สอนและผู้เรียนสรุปเนื้อหา หน่วยการเรียนรู้ที่ 4 เรื่อง กฎหมายแรงงานสัมพันธ์
- 2. ผู้สอนมอบหมายให้ผู้เรียนทำใบงานที่ 4.1 เรื่อง คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ โดยใช้เวลาว่างหลังเลิกเรียน และนำมาส่งผู้สอนในสัปดาห์ถัดไป

7. สื่อและแหล่งการเรียนรู้

- 1. หนังสือเรียน รหัส 20001-1004 กฎหมายแรงงาน
- 2. สื่อ PowerPoint
- 3. เว็บไซต์เกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน
- 4. ภาพประกอบ
- 5. แบบทดสอบก่อนเรียนและหลังเรียน
- 6. กรณีศึกษา

8. หลักฐานการเรียนรู้

8.1 หลักฐานความรู้

- 1. บันทึกการสอน

2. ใบแสดงผลการปฏิบัติงาน
3. แบบทดสอบก่อนเรียนและหลังเรียน

8.2 หลักฐานการปฏิบัติงาน

1. แผนจัดการเรียนรู้
2. ใบงาน
3. การตรวจประเมินผลงาน

9. การวัดและประเมินผล

วิธีวัดผล

1. สังเกตพฤติกรรมรายบุคคล
2. ตรวจใบงาน
3. ตรวจแบบประเมินผลการเรียนรู้ก่อนเรียนและหลังเรียน
4. ประเมินกิจกรรมเสนอแนะผู้เรียนเป็นสำคัญ และส่งเสริมคุณธรรมนำความรู้
5. ประเมินพฤติกรรมการเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่ม
6. สังเกตพฤติกรรมการเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่ม
7. การสังเกตและประเมินพฤติกรรมด้านคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์

เครื่องมือวัดผล

1. แบบสังเกตพฤติกรรมรายบุคคล
2. แบบประเมินพฤติกรรมการเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่ม (โดยครู)
3. แบบสังเกตพฤติกรรมการเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่ม (โดยผู้เรียน)
4. แบบประเมินกิจกรรมใบงาน
5. แบบประเมินผลการเรียนรู้ก่อนเรียนและหลังเรียน
6. แบบประเมินกิจกรรมเสนอแนะผู้เรียนเป็นสำคัญ และส่งเสริมคุณธรรมนำความรู้
7. แบบประเมินคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ โดยครูและผู้เรียน ร่วมกัน

ประเมิน

เกณฑ์การประเมินผล

1. เกณฑ์ผ่านการสังเกตพฤติกรรมรายบุคคล ต้องไม่มีช่องปรับปรุง
2. เกณฑ์ผ่านการประเมินพฤติกรรมการเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่ม คือ ปานกลาง (50 % ขึ้นไป)
3. เกณฑ์ผ่านการสังเกตพฤติกรรมการเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่ม คือ ปานกลาง (50% ขึ้นไป)
4. กิจกรรมใบงาน เกณฑ์ผ่าน คือ 50%
5. แบบประเมินผลการเรียนรู้มีเกณฑ์ผ่าน 50%
6. แบบประเมินกิจกรรมเสนอแนะผู้เรียนเป็นสำคัญและส่งเสริมคุณธรรมนำความรู้ผ่าน 50%
7. แบบประเมินคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ คะแนนขึ้นอยู่กับการ ประเมิน

ตามสภาพจริง

10. บันทึกผลหลังการจัดการเรียนรู้

10.1 ผลการจัดการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน

10.2 ปัญหา อุปสรรคที่พบ

10.3 การแก้ไข้ปัญหา

1) ผลการแก้ไข้ปัญหาที่ส่งผลลัพธ์ที่ดีต่อผู้เรียน

2) แนวทางแก้ไข้ปัญหาในครั้งต่อไป



	ใบความรู้ ที่ 1	หน่วยที่ 4
	รหัสวิชา 20001- 1004 ชื่อวิชา กฎหมายแรงงาน	สอนครั้งที่8-9
	ชื่อหน่วยการเรียนรู้ กฎหมายแรงงานสัมพันธ์	ทฤษฎี 2 ชม. ปฏิบัติ 0 ชม.
ชื่อเรื่อง กฎหมายแรงงานสัมพันธ์		

1. ผลลัพธ์การเรียนรู้ระดับหน่วยการเรียนรู้

ใช้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ในการประกอบอาชีพ

2. อ้างอิงมาตรฐาน/เชื่อมโยงกลุ่มอาชีพ

-

3. สมรรถนะประจำหน่วย

3.1 แสดงความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

3.2 วิเคราะห์บทบาท ความสัมพันธ์ขององค์กรแรงงาน และวิธีการการระงับข้อพิพาทแรงงาน

4. จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม

4.1 อธิบายความหมาย ที่มา และเจตนารมณ์ ของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ได้

4.2 วิเคราะห์บทบาท และความสัมพันธ์ขององค์กรแรงงานตามกฎหมายได้

4.3 มีเจตคติที่ดีต่อองค์กรแรงงาน และเห็นความสำคัญของการสร้างความร่วมมือด้านแรงงานสัมพันธ์

4.4 ประยุกต์ใช้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ในการประกอบอาชีพได้

5. เนื้อหาสาระ

5.1 ความหมายของกฎหมาย

5.2 เจตนารมณ์ของกฎหมาย

5.3 ที่มา และพัฒนาการของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์

5.4 ขอบเขตของการใช้กฎหมาย

5.5 โครงสร้างของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

5.6 องค์กรแรงงานตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์

5.7 การระงับข้อพิพาทแรงงาน

5.8 การสร้างความร่วมมือด้านแรงงานสัมพันธ์

6. แบบฝึกหัด/แบบทดสอบ

แบบฝึกหัด

1. หากผู้เรียนเป็นลูกจ้างในบริษัทแห่งหนึ่งแล้วผู้เรียนต้องการให้มีการจัดตั้งสหภาพแรงงาน ผู้เรียนต้องทำอะไร

2. หากผู้เรียนเป็นคณะกรรมการลูกจ้างในสถานประกอบการแห่งหนึ่ง ผู้เรียนมีหน้าที่ต้องทำอะไรบ้าง

3. การกระทำที่ไม่เป็นธรรม หมายถึงอะไร

4.เมื่อมีการกระทำที่ไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง ผู้เรียนมีแนวทางอย่างไรในการปกป้องสิทธิประโยชน์ของลูกจ้าง

5.มีหน่วยงานในระดับใดบ้างที่มีส่วนช่วยในการสร้างความร่วมมือด้านแรงงานสัมพันธ์

แบบทดสอบ

1.ข้อใดไม่ได้ อยู่ภายใต้ขอบเขตของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

- ก.กระทรวงแรงงาน
- ข.การทำอาภาศยานแห่งประเทศไทย
- ค.อำเภอ
- ง.กรมคุ้มครองแรงงาน

2.หน่วยงานข้อใดอยู่ภายใต้ขอบเขตของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518

- ก. องค์การบริหารส่วนตำบล
- ข. เมืองพัทยา
- ค. เทศบาล
- ง. ถูกทุกข้อ

3.คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะต้องมีตัวแทนจากฝ่ายนายจ้าง และลูกจ้างอย่างละกี่คน

- ก.3คน
- ข.5คน
- ค.7คน
- ง.9คน

4.กรณีใดที่ถือว่าเข้าข่ายการกระทำ ที่ไม่เป็นธรรม

- ก. นายจ้างขัดขวางไม่ให้ลูกจ้างไปร่วมกิจกรรม
- ข. นายจ้างให้ของรางวัลเพื่อจูงใจลูกจ้างไม่ให้ดำเนินการด้านกิจกรรมที่เกี่ยวกับแรงงานสัมพันธ์
- ค. นายจ้างออกคำสั่งไม่ให้ลูกจ้างไปประชุมคณะกรรมการองค์กรฝ่ายลูกจ้าง
- ง. ถูกทุกข้อ

5.องค์กรฝ่ายลูกจ้างใดที่อยู่ในระดับต้น

- ก. สมาคมนายจ้าง
- ข. สหภาพแรงงาน
- ค. สหพันธ์แรงงาน
- ง. สหพันธ์นายจ้าง

6.ข้อใดถูกต้อง

- ก. นายจ้างไม่น้อยกว่า5 คนรวมการจัดตั้งสมาคมนายจ้าง
- ข. ลูกจ้างตั้งแต่5คนขึ้นไปรวมกันจัดตั้งสหภาพแรงงานได้

- ค. สหพันธ์แรงงานตั้งแต่ 15 แห่งขึ้นไปรวมกันจัดตั้งสภาองค์กรลูกจ้างได้
ง. สหพันธ์นายจ้างตั้งแต่ 12 แห่งขึ้นไปรวมกันจัดตั้งสภาองค์กรนายจ้างได้
7. ลูกจ้างที่จะเข้ามาเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานจะต้องมีอายุเท่าใดจึงจะสมัครได้

ก. 15 ปี

ข. 18 ปี

ค. 20 ปี

ง. 21 ปี

8. ข้อใดถูกต้องเกี่ยวกับสัดส่วนคณะกรรมการลูกจ้าง

ก. สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นไปแต่ไม่เกิน 200 คน 5 คน

ข. สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 400 คนขึ้นไปแต่ไม่เกิน 800 คน 11 คน

ค. ประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 800 คนขึ้นไปแต่ไม่เกิน 1500 คน 15 คน

ง. สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1500 คนขึ้นไปแต่ไม่เกิน 2500 คน 17 คน

9. เมื่อเกิดข้อพิพาทแรงงาน และไม่สามารถเจรจาข้อยุติได้จะต้องให้พนักงานประนีประนอมพิพาทแรงงานดำเนินการไกล่เกลี่ยภายในระยะเวลาเท่าใด

ก. 3 วัน

ข. 5 วัน

ค. 7 วัน

ง. 15 วัน

10. การปิดงานเป็นสิทธิของใคร

ก. สหภาพแรงงาน

ข. สหพันธ์แรงงาน

ค. สมาคมนายจ้าง

ง. สภาองค์กรลูกจ้าง

7. เอกสารอ้างอิง (ขึ้นหน้าใหม่)

- เอกสารประกอบการเรียนวิชากฎหมายแรงงาน

8. ภาคผนวก (เฉลยแบบฝึกหัด เฉลยแบบทดสอบ ฯ)

เฉลยแบบฝึกหัด

1. การจัดตั้งสหภาพแรงงานต้องเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกันหรือเป็นลูกจ้างที่ทำงานในกิจการประเภทเดียวกันบรรลุนิติภาวะและมีสัญชาติไทยจำนวนไม่น้อยกว่า 10 คนเป็นผู้เริ่มก่อตั้งและต้องจดทะเบียนต่อนายทะเบียนมีฐานะเป็นนิติบุคคลและต้องมีการกำหนดข้อบังคับของสหภาพแรงงานอย่างน้อย 3 ฉบับ

2. อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้าง

1) จัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง

- 2) ปรึกษาหารือเพื่อกำหนดข้อบังคับในการทำงานอันจะเป็นประโยชน์ต่อนายจ้างและลูกจ้าง
 - 3) พิจารณาคำร้องทุกข์ของลูกจ้าง
 - 4) หาทางปองตองและระงับข้อขัดแย้งในสถานประกอบกิจการ
3. ลักษณะที่เรียกว่าการกระทำอันไม่เป็นธรรมได้แก่
- 1) การที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง หรือนายจ้างกระทำการอันอาจเป็นผลให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานต่อไปได้ เพราะเหตุที่ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานนัดชุมนุมทำคำร้องแจ้งข้อเรียกร้อง เจรจา ดำเนินการฟ้องร้อง เป็นพยาน หรือให้หลักฐานต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ หรือต่อศาลแรงงาน
 - 2) นายจ้างขัดขวางการเป็นสมาชิกใช้สิทธิของสมาชิกหรือให้ลูกจ้างออกจากการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน
4. กรณีเมื่อผู้เสียหายอาเจียนคำร้องกล่าวหาต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ภายใน 60 วันนับแต่วันที่มีการฝ่าฝืน คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะพิจารณาออกคำสั่งภายใน 90 วัน ถ้ามีการปฏิบัติตามคำสั่ง คดีอาญาให้ระงับไป ถ้าไม่มีการปฏิบัติตามคำสั่งสามารถดำเนินคดีอาญาได้
5. 1) องค์กรกลาง ได้แก่ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
- 2) องค์กรฝ่ายนายจ้าง ได้แก่ สหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน สภาองค์กรนายจ้าง
 - 3) องค์กรฝ่ายลูกจ้าง ได้แก่ สหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน สภาองค์กรลูกจ้าง

เฉลยแบบทดสอบ

1. ข. การทำอากาศยานแห่งประเทศไทย
2. ง. ถูกทุกข้อ
3. ก. 3 คน
4. ง. ถูกทุกข้อ
5. ค. สหพันธ์แรงงาน
6. ค. สหพันธ์แรงงานตั้งแต่ 15 แห่งขึ้นไปรวมกันจัดตั้งสภาองค์กรลูกจ้างได้
7. ก. 15 ปี
8. ข. สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 400 คนขึ้นไปแต่ไม่เกิน 800 คน 11 คน
9. ข. 5 วัน
10. ค. สมาคมนายจ้าง

	ใบงาน ที่ 1	หน่วยที่ 4
	รหัสวิชา 20001-1004 ชื่อวิชา กฎหมายแรงงาน	สอนครั้งที่8-9
	ชื่อหน่วยการเรียนรู้ กฎหมายแรงงานสัมพันธ์	ทฤษฎี 2 ชม. ปฏิบัติ 0 ชม.
ชื่องาน กฎหมายแรงงานสัมพันธ์		

1. ผลลัพธ์การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน

ใช้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ในการประกอบอาชีพ

2. อ้างอิงมาตรฐาน/เชื่อมโยงกลุ่มอาชีพ

-

3. สมรรถนะการปฏิบัติงาน

3.1 แสดงความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

3.2 วิเคราะห์บทบาท ความสัมพันธ์ขององค์กรแรงงาน และวิธีการการระงับข้อพิพาทแรงงาน

4. จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม

4.1 อธิบายความหมาย ที่มา และเจตนารมณ์ ของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ได้

4.2 วิเคราะห์บทบาท และความสัมพันธ์ขององค์กรแรงงานตามกฎหมายได้

4.3 มีเจตคติที่ดีต่อองค์กรแรงงาน และเห็นความสำคัญของการสร้างความร่วมมือด้านแรงงานสัมพันธ์

4.4 ประยุกต์ใช้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ในการประกอบอาชีพได้

5. เครื่องมือ วัสดุ และอุปกรณ์

5.1 กระดาษร้อยปอนด์

5.2 สีไม้

5.3 กรรไกร

6. คำแนะนำ/ข้อควรระวัง

-

7. ขั้นตอนการปฏิบัติงาน

1. เตรียมความพร้อม (Warm-up, Setting Questions)

2. เรียนรู้เนื้อหาหลัก (Core Content Learning)

3. ศึกษาและทำความเข้าใจ (Study and Understanding)

4. ปฏิบัติและประยุกต์ใช้ (Practice and Application)

5. สะท้อนผลและอภิปราย (Reflection and Discussion)

6. ประเมินและสรุป (Assessment and Summary)

7. ติดตามผลการเรียนรู้ (Follow-up)

8. สรุปและวิจารณ์ผล

1. นักเรียนออกนำเสนอหน้าชั้นเรียน

2. ครูและนักเรียนสรุปร่วมกัน

9. การประเมินผล

1. การนำเสนอหน้าชั้นเรียน
2. ใบงานที่มอบหมาย
3. แบบประเมินด้านคุณธรรม จริยธรรมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์

10. เอกสารอ้างอิง /เอกสารค้นคว้าเพิ่มเติม

- แชท gpt
- Internet



	แผนการจัดการเรียนรู้	หน่วยที่ 5
	รหัสวิชา 20001- 1004 ชื่อวิชา กฎหมายแรงงาน	สอนครั้งที่ ..10-13
	ชื่อหน่วยการเรียนรู้ กฎหมายประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทน	ทฤษฎี 4 ชม. ปฏิบัติ 0 ชม.
ชื่อเรื่อง/งาน กฎหมายประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทน		

1. ผลลัพธ์การเรียนรู้ระดับหน่วยการเรียนรู้

ใช้ความรู้เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์จากกองทุนประกันสังคมและประยุกต์ใช้ความรู้ในการประกอบอาชีพได้

2. อ้างอิงมาตรฐาน/เชื่อมโยงกลุ่มอาชีพ

2.1 มาตรฐานอาชีพ.....-

สมรรถนะย่อย -

1) เกณฑ์การปฏิบัติงาน

1.1 ประยุกต์ใช้หลักกฎหมายประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทนในการประกอบอาชีพได้

2) วิธีประเมิน

2.1 ข้อสอบข้อเขียน

2.2 การสัมภาษณ์

2.3 การสาธิตการปฏิบัติงาน

3) หลักฐานการปฏิบัติงาน (Performance Evidence)

- ใบมอบหมายงาน/ใบงาน

4) หลักฐานความรู้ (Knowledge Evidence)

- ใบความรู้

2.2 บุคลากรกลุ่มอาชีพ.....-

3. สมรรถนะประจำหน่วย

3.1 แสดงความรู้เกี่ยวกับกฎหมายประกันสังคม และกองทุนเงินทดแทน

3.2 เลือกใช้สิทธิประโยชน์จากกองทุนประกันสังคม และกองทุนเงินทดแทนได้ถูกต้อง

3.3 ประยุกต์หลักปฏิบัติของกฎหมายประกันสังคม และกองทุนเงินทดแทนในการประกอบอาชีพ

4. จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม

4.1 อธิบายความหมายและความสำคัญของกฎหมายประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทนได้

4.2 วิเคราะห์และเปรียบเทียบประโยชน์ทดแทนจากกองทุนประกันสังคม และกองทุนเงิน

4.3 มีเจตคติที่ดีและกิจนิสัยที่ดีในการรับรู้สิทธิด้วยความรับผิดชอบ

4.4 ประยุกต์ใช้หลักกฎหมายประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทนในการประกอบอาชีพได้

5. สารการเรียนรู้

1 กฎหมายประกันสังคม

1.1 ความหมายของการประกันสังคม

- 1.2 เจตนารมณ์ของกฎหมายประกันสังคม
- 1.3 ที่มา และพัฒนาการของกฎหมายประกันสังคมของไทย
- 1.4 ขอบเขตของการใช้กฎหมาย และโครงสร้างของกฎหมายประกันสังคม
2. กองทุนประกันสังคมผู้ประกันตน และประโยชน์ทดแทนจากกองทุนประกันสังคม
 - 2.1 ผู้ประกันตนภาคบังคับ มาตรา 33
 - 2.2 ผู้ประกันตนภาคสมัครใจ มาตรา 33
 - 2.3 ผู้ประกันตนภาคสมัครใจ มาตรา 40
3. กองทุนเงินทดแทน
4. คลินิกโรคจากการทำงาน

6. กิจกรรมการเรียนรู้

6.1 ขั้นนำเข้าสู่บทเรียน

1. ผู้สอนให้ผู้เรียนทำแบบทดสอบก่อนเรียน พร้อมตรวจคำตอบแบบไม่ต้องเฉลยข้อถูก
2. ผู้สอนสอบถามผู้เรียนว่า “ปัจจุบัน ประชาชนได้รับสวัสดิการจากรัฐ อะไรบ้าง”

6.2 การเรียนรู้

1. ผู้สอนอธิบายเรื่อง

- 1 ความหมายของการประกันสังคม
- 2 เจตนารมณ์ของกฎหมายประกันสังคม
- 3 ที่มา และพัฒนาการของกฎหมายประกันสังคมของไทย
- 4 ขอบเขตของการใช้กฎหมาย และโครงสร้างของกฎหมายประกันสังคม

2. ผู้สอนให้ผู้เรียนศึกษาประเด็นที่สำคัญของโครงสร้างของพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 โดยกำหนดให้มีการร่วมกันอภิปรายในชั้นเรียน โดยมีประเด็น ดังนี้

1. กฎหมายแต่ละลักษณะมีเรื่องใดสำคัญบ้าง

6.3 การสรุป

1. ผู้สอนและผู้เรียนสรุปเนื้อหา หน่วยการเรียนรู้ที่ 5 เรื่อง กฎหมายประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทน หัวข้อ

- 1 ความหมายของการประกันสังคม
- 2 เจตนารมณ์ของกฎหมายประกันสังคม
- 3 ที่มา และพัฒนาการของกฎหมายประกันสังคมของไทย
- 4 ขอบเขตของการใช้กฎหมาย และโครงสร้างของกฎหมายประกันสังคม

7. สื่อและแหล่งการเรียนรู้

1. หนังสือเรียน รหัส 20001-1004 กฎหมายแรงงาน
2. สื่อ PowerPoint
3. เว็บไซต์เกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน
4. ภาพประกอบ

5. แบบทดสอบก่อนเรียนและหลังเรียน

6. กรณีศึกษา

8. หลักฐานการเรียนรู้

8.1 หลักฐานความรู้

1. บันทึกการสอน
2. ใบแสดงผลการปฏิบัติงาน
3. แบบทดสอบก่อนเรียนและหลังเรียน

8.2 หลักฐานการปฏิบัติงาน

1. แผนจัดการเรียนรู้
2. ใบงาน
3. การตรวจประเมินผลงาน

9. การวัดและประเมินผล

วิธีวัดผล

1. สังเกตพฤติกรรมรายบุคคล
2. ตรวจใบงาน
3. ตรวจแบบประเมินผลการเรียนรู้ก่อนเรียนและหลังเรียน
4. ประเมินกิจกรรมเสนอแนะผู้เรียนเป็นสำคัญ และส่งเสริมคุณธรรมนำความรู้
5. ประเมินพฤติกรรมการเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่ม
6. สังเกตพฤติกรรมการเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่ม
7. การสังเกตและประเมินพฤติกรรมด้านคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์

เครื่องมือวัดผล

1. แบบสังเกตพฤติกรรมรายบุคคล
2. แบบประเมินพฤติกรรมการเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่ม (โดยครู)
3. แบบสังเกตพฤติกรรมการเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่ม (โดยผู้เรียน)
4. แบบประเมินกิจกรรมใบงาน
5. แบบประเมินผลการเรียนรู้ก่อนเรียนและหลังเรียน
6. แบบประเมินกิจกรรมเสนอแนะผู้เรียนเป็นสำคัญ และส่งเสริมคุณธรรมนำความรู้
7. แบบประเมินคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ โดยครูและผู้เรียน ร่วมกัน

ประเมิน

เกณฑ์การประเมินผล

1. เกณฑ์ผ่านการสังเกตพฤติกรรมรายบุคคล ต้องไม่มีข้อปรับปรุง
2. เกณฑ์ผ่านการประเมินพฤติกรรมการเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่ม คือ ปานกลาง (50 % ขึ้นไป)
3. เกณฑ์ผ่านการสังเกตพฤติกรรมการเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่ม คือ ปานกลาง (50% ขึ้นไป)

4. กิจกรรมใบงาน เกณฑ์ผ่าน คือ 50%

5. แบบประเมินผลการเรียนรู้มีเกณฑ์ผ่าน 50%

6. แบบประเมินกิจกรรมเสนอแนะผู้เรียนเป็นสำคัญและส่งเสริมคุณธรรมนำความรู้ผ่าน 50%

7. แบบประเมินคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ คะแนนขึ้นอยู่กับการ ประเมินตามสภาพจริง

10. บันทึกผลหลังการจัดการเรียนรู้

10.1 ผลการจัดการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน

10.2 ปัญหา อุปสรรคที่พบ

10.3 การแก้ไขปัญหา

1) ผลการแก้ไขปัญหาค่าส่งผลลัพธ์ที่ดีต่อผู้เรียน

2) แนวทางแก้ปัญหาในครั้งต่อไป



	ใบความรู้ ที่ 1	หน่วยที่ 5
	รหัสวิชา 20001- 1004 ชื่อวิชา กฎหมายแรงงาน	สอนครั้งที่ ..10-13
	ชื่อหน่วยการเรียนรู้ กฎหมายประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทน	ทฤษฎี 4 ชม. ปฏิบัติ 0 ชม.
ชื่อเรื่อง กฎหมายประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทน		

1. ผลลัพธ์การเรียนรู้ระดับหน่วยการเรียนรู้

ใช้ความรู้เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์จากกองทุนประกันสังคมและประยุกต์ใช้ความรู้ในการประกอบอาชีพได้

2. อ้างอิงมาตรฐาน/เชื่อมโยงกลุ่มอาชีพ

-

3. สมรรถนะประจำหน่วย

- 3.1 แสดงความรู้เกี่ยวกับกฎหมายประกันสังคม และกองทุนเงินทดแทน
- 3.2 เลือกใช้สิทธิประโยชน์จากกองทุนประกันสังคม และกองทุนเงินทดแทนได้ถูกต้อง
- 3.3 ประยุกต์หลักปฏิบัติของกฎหมายประกันสังคม และกองทุนเงินทดแทนในการประกอบอาชีพ

4. จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม

- 4.1 อธิบายความหมายและความสำคัญของกฎหมายประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทนได้
- 4.2 วิเคราะห์และเปรียบเทียบประโยชน์ทดแทนจากกองทุนประกันสังคม และกองทุนเงิน
- 4.3 มีเจตคติที่ดีและกิจนิสัยที่ดีในการรับรู้สิทธิด้วยความรับผิดชอบ
- 4.4 ประยุกต์ใช้หลักกฎหมายประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทนในการประกอบอาชีพได้

5. เนื้อหาสาระ

1 กฎหมายประกันสังคม

- 1.1 ความหมายของการประกันสังคม
- 1.2 เจตนารมณ์ของกฎหมายประกันสังคม
- 1.3 ที่มา และพัฒนาการของกฎหมายประกันสังคมของไทย
- 1.4 ขอบเขตของการใช้กฎหมาย และโครงสร้างของกฎหมายประกันสังคม

2. กองทุนประกันสังคมผู้ประกันตน และประโยชน์ทดแทนจากกองทุนประกันสังคม

- 2.1 ผู้ประกันตนภาคบังคับ มาตรา 33
- 2.2 ผู้ประกันตนภาคสมัครใจ มาตรา 33
- 2.3 ผู้ประกันตนภาคสมัครใจ มาตรา 40

3. กองทุนเงินทดแทน

4. คลินิกโรคจากการทำงาน

6. แบบฝึกหัด/แบบทดสอบ

แบบฝึกหัด

- 1.จงอธิบายสิทธิประโยชน์ของการเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33
- 2.จงอธิบายความแตกต่างระหว่างผู้ประกันตนมาตรา 33 กับผู้ประกันตนมาตรา 39
- 3.กองทุนประกันสังคมกับกองทุนเงินทดแทนใช้ต่างกันอย่างไร
- 4.หากผู้เรียนมีคนรู้จักเป็นหญิงตั้งครรภ์ซึ่งเป็นผู้ประกันตนมาตรา 33 ผู้เรียนมีข้อเสนอแนะอย่างไรบ้าง
- 5.จงบอกวิธีการเกิดสิทธิ กรณีการว่างงาน

แบบทดสอบ

- 1.ข้อใดไม่ใช่ผู้ประกันตนที่อยู่ในกองทุนประกันสังคม
 - ก. ผู้ประกันตนมาตรา 33
 - ข. ผู้ประกันตนมาตรา 36
 - ค. ผู้ประกันตนมาตรา 39
 - ง. ผู้ประกันตนมาตรา 40
- 2.ประโยชน์ทดแทนใดของกองทุนประกันสังคมที่ผู้ประกันตนใช้สิทธิได้ เมื่อไม่มีสาเหตุเกิดจากการทำงาน
 - ก. ทูพพลภาพ
 - ข. ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยป่วย
 - ค. เสียชีวิต
 - ง. ถูกทุกข้อ
- 3.ผู้ประกันตนมาตรา 33 จะต้องส่งเงินสมทบเป็นจำนวนเท่าใด
 - ก.ร้อยละ 5 ของค่าจ้างรายวัน
 - ข.ร้อยละ 5 ของค่าจ้างรายเดือน(เงินเดือน)
 - ค.ร้อยละ 5 ของค่าจ้างรายปี
 - ง.ร้อยละ 5 ของค่าจ้างรายวัน
4. มาตรา 33 กำหนดให้ฝ่ายใดต้องจ่ายเงินสมทบ
 - ก. ผู้ประกันตน
 - ข. นายจ้าง
 - ค. รัฐบาล
 - ง. ทุกข้อที่กล่าวมา
- 5.มาตรา 33 กำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายเงินสมทบในอัตราเท่าใด
 - ก.750 บาท/เดือน
 - ข.1,000 บาท/เดือน

ค.ร้อยละ 5 ของเงินเดือนนายจ้าง

ง.จ่ายเท่าอัตราที่ลูกจ้างจ่ายเงินสมทบ

6.ข้อใดไม่ใช่คุณสมบัติของผู้ประกันตนตามมาตรา 39

ก. พ้นสภาพการจ้างงานมาแล้วเกิน 6 เดือน

ข. เคยเป็นผู้ประกันตนมาตรา 33 มาก่อน

ค. ผลสภาพจากการจ้างงานมาแล้วไม่ 6 เดือน

ง. ประสงค์จะสมัครตนเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 39

7.ผู้ประกันตนตามมาตรา 40 มีทางเลือกในการส่งเงินสมทบได้กี่ทางเลือก

ก. 2ทางเลือก

ข. 3 ทางเลือก

ค. 4 ทางเลือก

ง. 5 ทางเลือก

8.สิทธิประโยชน์กรณีชราภาพข้อใดได้รับเป็นรายเดือนตลอดชีวิต

ก.เงินบำเหน็จ

ข.เงินบำนาญ

ค.เงินทดแทน

ง.เงินชดเชย

9.เพดานการจ่ายเงินสมทบของผู้ประกันตนมาตรา 33 สูงสุดอยู่ที่กี่บาท

ก.500 บาท

ข.750 บาท

ค.800 บาท

ง.1,000 บาท

10.เพดานเงินเดือนสูงสุดที่ใช้ในการคำนวณอัตราจ่ายเงินสมทบของผู้ประกันตนมาตรา 33 อยู่ที่อัตราเท่าใด

ก.10,000

ข.12,000

ค.15,000

ง.20,000

7. เอกสารอ้างอิง (ชั้นหน้าใหม่)

- เอกสารประกอบการเรียนวิชากฎหมายแรงงาน

8. ภาคผนวก (เฉลยแบบฝึกหัด เฉลยแบบทดสอบ ฯ)

เฉลยแบบฝึกหัด

1. การเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 ของประกันสังคม จะมีสิทธิประโยชน์หลายประการที่ช่วยสนับสนุนและคุ้มครองชีวิตและสุขภาพของผู้ประกันตน รวมถึงครอบครัวในบางกรณี โดยสิทธิประโยชน์หลักๆ ได้แก่:

สิทธิในการรักษาพยาบาล: ผู้ประกันตนจะได้รับการรักษาพยาบาลที่โรงพยาบาลที่มีสัญญาประกันกับสำนักงานประกันสังคม ทั้งในกรณีเจ็บป่วยและการรักษาที่จำเป็นอื่นๆ โดยไม่ต้องสำรองจ่ายหรือจ่ายตามอัตราที่กำหนด

สิทธิประโยชน์กรณีทุพพลภาพ: หากผู้ประกันตนเกิดทุพพลภาพ (หรือล้มป่วยจนไม่สามารถทำงานได้) จะได้รับเงินทดแทนรายได้ในระยะยาว เพื่อความอยู่รอดและการดูแลตัวเอง

สิทธิประโยชน์กรณีชราภาพ: ผู้ประกันตนจะได้รับเงินบำนาญเมื่อถึงอายุ 60 ปี เพื่อเป็นการสนับสนุนรายได้ในช่วงที่ไม่สามารถทำงานได้

สิทธิประโยชน์กรณีเสียชีวิต: หากผู้ประกันตนเสียชีวิต ครอบครัวหรือผู้รับผลประโยชน์ที่ผู้ประกันตนกำหนดจะได้รับเงินชดเชย

สิทธิประโยชน์กรณีคลอดบุตร: ผู้ประกันตนหญิงที่มีการคลอดบุตรจะได้รับสิทธิประโยชน์ในรูปแบบเงินช่วยเหลือในการคลอดบุตร

สิทธิประโยชน์กรณีทุพพลภาพชั่วคราว: หากผู้ประกันตนได้รับอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วยที่ทำให้ไม่สามารถทำงานได้ชั่วคราว จะได้รับเงินทดแทนรายได้

2. ผู้ประกันตนมาตรา 33: เป็นกลุ่มคนที่ทำงานในภาคเอกชนหรือรัฐวิสาหกิจที่มีนายจ้าง นายจ้างต้องร่วมสมทบในส่วนของเงินประกันสังคม

สิทธิประโยชน์: คุ้มครองในกรณีของการเจ็บป่วย ทุพพลภาพ เกิดอุบัติเหตุ เสียชีวิต และกรณีเงินบำนาญบำนาญ ต้องจ่ายเงินสมทบทุกเดือนตามอัตราที่กำหนด

เมื่อออกจากการเป็นผู้ประกันตนมาตรา 33 สามารถเลือกเปลี่ยนไปเป็นผู้ประกันตนมาตรา 39 ได้

ผู้ประกันตนมาตรา 39: เป็นผู้ที่เคยเป็นผู้ประกันตนมาตรา 33 และออกจากการเป็นผู้ประกันตนในภาคแรงงานแล้ว ไม่มีนายจ้าง จึงต้องสมทบเงินประกันสังคมเอง

สิทธิประโยชน์: คุ้มครองในกรณีของการเจ็บป่วย ทุพพลภาพ เสียชีวิต และกรณีการรับเงินบำนาญบำนาญ แต่จะไม่มีสิทธิได้รับเงินทดแทนกรณีว่างงาน

การสมัครเป็นผู้ประกันตนมาตรา 39 ต้องเป็นไปตามเงื่อนไขที่กำหนด เช่น ต้องสมัครภายใน 6 เดือนหลังจากออกจากมาตรา 33

3. กองทุนประกันสังคมจัดตั้งขึ้นเพื่อให้ความคุ้มครองด้านสุขภาพการเจ็บป่วยการคลอดบุตรและการชราภาพ มีผู้ประกันตนเป็นกลุ่มลูกจ้างและนายจ้าง

กองทุนทดแทน จัดตั้งขึ้นเพื่อให้ความคุ้มครองในกรณีที่ผู้ประกันตนประสบอันตรายจากการทำงาน เช่น อุบัติเหตุหรือโรคจากการทำงาน โดยเฉพาะเจาะจงกับความเสียหายจากการทำงาน

4. ควรตรวจสอบสิทธิในการเบิกค่าคลอดบุตรโดยต้องส่งเงินสมทบครบ 5 เดือนภายใน 15 เดือน ก่อนที่จะคลอด

- แนะนำให้เข้ารับการตรวจสุขภาพและฝากครรภ์อย่างสม่ำเสมอ เพื่อดูแลสุขภาพของแม่และเด็ก
 - หากมีปัญหาหรือข้อสงสัยเกี่ยวกับสิทธิสามารถสอบถามข้อมูลจากสำนักงานประกันสังคมได้โดยตรง
5. ส่งเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 เดือน ภายในระยะเวลา 15 เดือนก่อนการว่างงาน และต้องลงทะเบียนเป็นผู้ว่างงานกับสำนักงานจัดหางานและต้องไม่มีรายได้จากการทำงานช่วงเวลาที่ว่าง

เฉลยแบบทดสอบ

1. ข. ผู้ประกันตนมาตรา 36
2. ง. ถูกทุกข้อ
3. ข. ร้อยละ 5 ของค่าจ้างรายเดือน(เงินเดือน)
4. ง. ถูกทุกข้อ
5. ค. ร้อยละ 5 ของเงินเดือนนายจ้าง
6. ก. พ้นสภาพการจ้างงานมาแล้วเกิน 6 เดือน
7. ข. 3 ทางเลือก
8. ข. เงินบำนาญ
9. ข. 750 บาท
10. ค. 15,000 บาท



	ใบงาน ที่ 1	หน่วยที่ 5
	รหัสวิชา 20001-1004 ชื่อวิชา กฎหมายแรงงาน	สอนครั้งที่10-13
	ชื่อหน่วยการเรียนรู้ กฎหมายประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทน	ทฤษฎี 4 ชม. ปฏิบัติ 0 ชม.
ชื่องาน กฎหมายประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทน		

1. ผลลัพธ์การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน

ใช้ความรู้เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์จากกองทุนประกันสังคมและประยุกต์ใช้ความรู้ในการประกอบอาชีพได้

2. อ้างอิงมาตรฐาน/เชื่อมโยงกลุ่มอาชีพ

-

3. สมรรถนะการปฏิบัติงาน

- 3.1 แสดงความรู้เกี่ยวกับกฎหมายประกันสังคม และกองทุนเงินทดแทน
- 3.2 เลือกใช้สิทธิประโยชน์จากกองทุนประกันสังคม และกองทุนเงินทดแทนได้ถูกต้อง
- 3.3 ประยุกต์หลักปฏิบัติของกฎหมายประกันสังคม และกองทุนเงินทดแทนในการประกอบอาชีพ

4. จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม

- 4.1 อธิบายความหมายและความสำคัญของกฎหมายประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทนได้
- 4.2 วิเคราะห์และเปรียบเทียบประโยชน์ทดแทนจากกองทุนประกันสังคม และกองทุนเงิน
- 4.3 มีเจตคติที่ดีและกิจนิสัยที่ดีในการรับรู้สิทธิด้วยความรับผิดชอบ
- 4.4 ประยุกต์ใช้หลักกฎหมายประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทนในการประกอบอาชีพได้

5. เครื่องมือ วัสดุ และอุปกรณ์

- 5.1 กระดาษร้อยปอนด์
- 5.2 สีไม้
- 5.3 กรรไกร

6. คำแนะนำ/ข้อควรระวัง

-

7. ขั้นตอนการปฏิบัติงาน

1. เตรียมความพร้อม (Warm-up, Setting Questions)
2. เรียนรู้เนื้อหาหลัก (Core Content Learning)
3. ศึกษาและทำความเข้าใจ (Study and Understanding)
4. ปฏิบัติและประยุกต์ใช้ (Practice and Application)
5. สะท้อนผลและอภิปราย (Reflection and Discussion)
6. ประเมินและสรุป (Assessment and Summary)
7. ติดตามผลการเรียนรู้ (Follow-up)

8. สรุปและวิจารณ์ผล

1. นักเรียนออกนำเสนอหน้าชั้นเรียน
2. ครูและนักเรียนสรุปร่วมกัน

9. การประเมินผล

1. การนำเสนอหน้าชั้นเรียน
2. ใบงานที่มอบหมาย
3. แบบประเมินด้านคุณธรรม จริยธรรมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์

10. เอกสารอ้างอิง /เอกสารค้นคว้าเพิ่มเติม

- แชท gpt
- Internet



	แผนการจัดการเรียนรู้	หน่วยที่ 6
	รหัสวิชา 20001- 1004 ชื่อวิชา กฎหมายแรงงาน	สอนครั้งที่ ...14-15
	ชื่อหน่วยการเรียนรู้ สัญญาจ้างแรงงาน	ทฤษฎี 2 ชม. ปฏิบัติ 0 ชม.
ชื่อเรื่อง/งาน สัญญาจ้างแรงงาน		

1. ผลลัพธ์การเรียนรู้ระดับหน่วยการเรียนรู้

ใช้ความรู้เกี่ยวกับหลักการของสัญญาจ้างแรงงาน สิทธิ หน้าที่ของลูกจ้างและนายจ้างในการประกอบอาชีพ

2. อ้างอิงมาตรฐาน/เชื่อมโยงกลุ่มอาชีพ

2.1 มาตรฐานอาชีพ.....-

สมรรถนะย่อย -

1) เกณฑ์การปฏิบัติงาน

1.1 ประยุกต์ใช้ความรู้เกี่ยวกับสัญญาจ้างแรงงานในการประกอบอาชีพได้

2) วิธีประเมิน

2.1 ข้อสอบข้อเขียน

2.2 การสัมภาษณ์

2.3 การสังเกตการปฏิบัติงาน

3) หลักฐานการปฏิบัติงาน (Performance Evidence)

- ใบมอบหมายงาน/ใบงาน

4) หลักฐานความรู้ (Knowledge Evidence)

- ใบความรู้

2.2 บุคลากรกลุ่มอาชีพ.....-

3. สมรรถนะประจำหน่วย

3.1 แสดงความรู้เกี่ยวกับสัญญาจ้างแรงงาน

3.2 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของสิทธิ หน้าที่ของลูกจ้าง และนายจ้างตามกฎหมาย

3.3 ประยุกต์หลักกฎหมายแรงงาน เพื่อใช้ทำสัญญาจ้างแรงงานในการประกอบอาชีพ

4. จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม

4.1 อธิบายความหมาย ลักษณะสำคัญ และองค์ประกอบของสัญญาจ้างแรงงานได้

4.2 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของสิทธิ หน้าที่ของลูกจ้างและนายจ้างได้

4.3 มีเจตคติและกิจนิสัยที่ดีในการรับรู้สิทธิในทางกฎหมายด้วยความรับผิดชอบ

4.4 ประยุกต์ใช้ความรู้เกี่ยวกับสัญญาจ้างแรงงานในการประกอบอาชีพได้

5. สารการเรียนรู้

5.1 ความหมาย ลักษณะสำคัญ องค์ประกอบของสัญญาจ้างแรงงาน

5.2 การทำสัญญาจ้างแรงงาน

5.3 สิทธิหน้าที่ของลูกจ้าง และนายจ้าง

5.4 การเลิกจ้าง ค่าชดเชย และค่าชดเชยพิเศษ

6. กิจกรรมการเรียนรู้

6.1 ขั้นนำเข้าสู่บทเรียน

1. ผู้สอนสอบถามผู้เรียนว่า “การทำสัญญาจ้างแรงงาน มีประโยชน์อย่างไรต่อลูกจ้าง”

6.2 การเรียนรู้

1. ผู้สอนอธิบายเรื่อง

1. ความหมาย ลักษณะสำคัญ และองค์ประกอบของสัญญาจ้างแรงงาน
2. การทำสัญญาจ้างแรงงาน
3. การเลิกจ้าง ค่าชดเชย และ
4. ค่าชดเชยพิเศษ

2. ผู้สอนให้ผู้เรียนทำใบงานที่ 6.2 เรื่อง ค่าชดเชยตามกฎหมาย

6.3 การสรุป

1. ผู้สอนและผู้เรียนสรุปเนื้อหา หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 เรื่อง สัญญาจ้างแรงงาน หัวข้อ การทำสัญญาจ้างแรงงาน
2. ผู้สอนให้ผู้เรียนทำแบบทดสอบหลังเรียน หน่วยที่ 6 เรื่อง สัญญาจ้างแรงงาน พร้อมเฉลย

7. สื่อและแหล่งการเรียนรู้

1. หนังสือเรียน รหัส 20001-1004 กฎหมายแรงงาน
2. สื่อ PowerPoint
3. เว็บไซต์เกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน
4. ภาพประกอบ
5. แบบทดสอบก่อนเรียนและหลังเรียน
6. กรณศึกษา

8. หลักฐานการเรียนรู้

8.1 หลักฐานความรู้

1. บันทึกการสอน
2. ใบแสดงผลการปฏิบัติงาน
3. แบบทดสอบก่อนเรียนและหลังเรียน

8.2 หลักฐานการปฏิบัติงาน

1. แผนจัดการเรียนรู้
2. ใบงาน
3. การตรวจประเมินผลงาน

9. การวัดและประเมินผล

วิธีวัดผล

1. สังเกตพฤติกรรมรายบุคคล
2. ตรวจใบงาน
3. ตรวจสอบประเมินผลการเรียนรู้ก่อนเรียนและหลังเรียน
4. ประเมินกิจกรรมเสนอแนะผู้เรียนเป็นสำคัญ และส่งเสริมคุณธรรมนำความรู้
5. ประเมินพฤติกรรมการเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่ม
6. สังเกตพฤติกรรมการเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่ม
7. การสังเกตและประเมินพฤติกรรมด้านคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์

เครื่องมือวัดผล

1. แบบสังเกตพฤติกรรมรายบุคคล
2. แบบประเมินพฤติกรรมการเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่ม (โดยครู)
3. แบบสังเกตพฤติกรรมการเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่ม (โดยผู้เรียน)
4. แบบประเมินกิจกรรมใบงาน
5. แบบประเมินผลการเรียนรู้ก่อนเรียนและหลังเรียน
6. แบบประเมินกิจกรรมเสนอแนะผู้เรียนเป็นสำคัญ และส่งเสริมคุณธรรมนำความรู้
7. แบบประเมินคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ โดยครูและผู้เรียน ร่วมกัน

ประเมิน

เกณฑ์การประเมินผล

1. เกณฑ์ผ่านการสังเกตพฤติกรรมรายบุคคล ต้องไม่มีข้อปรับปรุง
2. เกณฑ์ผ่านการประเมินพฤติกรรมการเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่ม คือ ปานกลาง (50 % ขึ้นไป)
3. เกณฑ์ผ่านการสังเกตพฤติกรรมการเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่ม คือ ปานกลาง (50% ขึ้นไป)
4. กิจกรรมใบงาน เกณฑ์ผ่าน คือ 50%
5. แบบประเมินผลการเรียนรู้มีเกณฑ์ผ่าน 50%
6. แบบประเมินกิจกรรมเสนอแนะผู้เรียนเป็นสำคัญและส่งเสริมคุณธรรมนำความรู้ผ่าน 50%
7. แบบประเมินคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ คะแนนขึ้นอยู่กับการ ประเมิน

ตามสภาพจริง

10. บันทึกผลหลังการจัดการเรียนรู้

10.1 ผลการจัดการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน

10.2 ปัญหา อุปสรรคที่พบ

10.3 การแก้ไข้ปัญหา

1) ผลการแก้ไข้ปัญหาที่ส่งผลลัพธ์ที่ดีต่อผู้เรียน

2) แนวทางแก้ไข้ปัญหาในครั้งต่อไป



	ใบความรู้ ที่ 1	หน่วยที่ 6
	รหัสวิชา 20001- 1004 ชื่อวิชา กฎหมายแรงงาน	สอนครั้งที่ 14-15
	ชื่อหน่วยการเรียนรู้ สัญญาจ้างแรงงาน	ทฤษฎี 2 ชม. ปฏิบัติ 0 ชม.
ชื่อเรื่อง สัญญาจ้างแรงงาน		

1. ผลลัพธ์การเรียนรู้ระดับหน่วยการเรียนรู้

ใช้ความรู้เกี่ยวกับหลักการของสัญญาจ้างแรงงาน สิทธิ หน้าที่ของลูกจ้างและนายจ้างในการประกอบอาชีพ

2. อ้างอิงมาตรฐาน/เชื่อมโยงกลุ่มอาชีพ

-

3. สมรรถนะประจำหน่วย

- 3.1 แสดงความรู้เกี่ยวกับสัญญาจ้างแรงงาน
- 3.2 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของสิทธิ หน้าที่ของลูกจ้าง และนายจ้างตามกฎหมาย
- 3.3 ประยุกต์หลักกฎหมายแรงงาน เพื่อใช้ทำสัญญาจ้างแรงงานในการประกอบอาชีพ

4. จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม

- 4.1 อธิบายความหมาย ลักษณะสำคัญ และองค์ประกอบของสัญญาจ้างแรงงานได้
- 4.2 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของสิทธิ หน้าที่ของลูกจ้างและนายจ้างได้
- 4.3 มีเจตคติและกิจนิสัยที่ดีในการรับรู้สิทธิในทางกฎหมายด้วยความรับผิดชอบ
- 4.4 ประยุกต์ใช้ความรู้เกี่ยวกับสัญญาจ้างแรงงานในการประกอบอาชีพได้

5. เนื้อหาสาระ

- 5.1 ความหมาย ลักษณะสำคัญ องค์ประกอบของสัญญาจ้างแรงงาน
- 5.2 การทำสัญญาจ้างแรงงาน
- 5.3 สิทธิ หน้าที่ของลูกจ้าง และนายจ้าง
- 5.4 การเลิกจ้าง ค่าชดเชย และค่าชดเชยพิเศษ

6. แบบฝึกหัด/แบบทดสอบ

แบบฝึกหัด

1. เพราะเหตุใดจึงต้องมีสัญญาจ้างแรงงาน
2. ลูกจ้างมีหน้าที่อย่างไรตามกฎหมายต่อนายจ้างบ้าง
3. จงอธิบายหลักเกณฑ์การได้ค่าชดเชยของลูกจ้างให้ครบถ้วน
4. กรณีใดบ้างที่ลูกจ้างจะไม่รับค่าชดเชย
5. ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า คืออะไร

แบบทดสอบ

1.หลักสัญญาจ้างแรงงาน ยึดถือกฎหมายฉบับใด

- ก. ประมวลกฎหมายรัชฎากร
- ข. ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์
- ค. ประมวลกฎหมายอาญา
- ง. กฎหมายปกครอง

2.กฎหมายใดต้องนำมาประกอบในการทำสัญญาจ้างแรงงาน

- ก. กฎหมายเงินทดแทน
- ข. กฎหมายแรงงานสัมพันธ์
- ค. กฎหมายประกันสังคม
- ง. ทุกข้อที่กล่าวมา

3.สัญญาจ้างแรงงานเรียกคู่สัญญาว่าอย่างไร

- ก. ผู้ว่าจ้าง-ผู้รับจ้าง
- ข. ผู้ว่าจ้าง-ลูกจ้าง
- ค. นายจ้าง-ลูกจ้าง
- ง. ผู้สั่งการ-ผู้ปฏิบัติ

4.ข้อใดคือหน้าที่ของลูกจ้าง

- ก. ปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้าง
- ข. ได้รับสินจ้าง
- ค. จ่ายสินจ้าง
- ง. ออกใบผ่านงาน

5.ข้อใดกล่าวถูกต้องเกี่ยวกับ การจ่ายสินจ้าง

- ก. เป็นหน้าที่ของลูกจ้าง
- ข. เป็นสิทธิของลูกจ้าง
- ค. เป็นหน้าที่ของนายจ้าง
- ง. เป็นสิทธิของนายจ้าง

6.การลงลายมือชื่อของนายจ้างและลูกจ้างต้องเขียนไว้ในสัญญาส่วนใด

- ก. ส่วนหัวสัญญา
- ข. ส่วนเนื้อหาสัญญา
- ค. ส่วนท้ายสัญญา
- ง. แล้วแต่นายจ้างจะกำหนด

7.กรณีใดที่เมื่อลูกจ้างถูกเลิกจ้างจะได้รับค่าชดเชย

- ก. ลูกจ้างลาออกเอง

- ข. ลูกจ้างทำผิดระเบียบของนายจ้าง
- ค. ลูกจ้างถูกปิดกิจการ
- ง. ลูกจ้างขาดประสิทธิภาพเป็นไปตามที่ตกลง

8.กรณีใดที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ลูกจ้างจะได้รับค่าชดเชย

- ก. นายจ้างปิดกิจการเพราะขาดทุน
- ข. ลูกจ้างจ้างงานตามฤดูกาลเกษตร
- ค. นายจ้างสิ้นสุดโครงการตามสัญญา
- ง. ถูกทุกข้อ

9.นายแดงได้ค่าจ้างวันละ 400 บาทและทำงานมา 10 ปีหากนายแดงถูกเลิกจ้างจะได้รับค่าชดเชยเท่าใด

- ก. 36,000บาท
- ข. 72,000 บาท
- ค. 96,000 บาท
- ง. 120,000 บาท

10.การเลิกจ้างกรณีใดที่ลูกจ้างได้ค่าชดเชย พิเศษ

- ก. นายจ้างย้ายสถานประกอบการ
- ข. นายจ้างปิดกิจการ
- ค. นายจ้างถูกเพิกถอนใบอนุญาตเปิดกิจการ
- ง. ถูกข้อใดรับค่าชดเชยพิเศษ

7. เอกสารอ้างอิง (ขึ้นหน้าใหม่)

- เอกสารประกอบการเรียนวิชากฎหมายแรงงาน

8. ภาคผนวก (เฉลยแบบฝึกหัด เฉลยแบบทดสอบ ฯ)

เฉลยแบบฝึกหัด

1. สัญญาจ้างแรงงานมีความสำคัญต่อการจ้างแรงงานมาก เพราะถือเป็นข้อตกลงที่เป็นการยอมรับของทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง อีกทั้งยังเป็นการกำหนดเงื่อนไขข้อกำหนดข้อปฏิบัติต่างๆ ที่จะต้องรับผิดชอบต่อกันทั้งสองฝ่าย และหากมีการผิดสัญญาก็สามารถให้ฝ่ายที่ได้รับความเสียหายสามารถเรียกร้องหรือฟ้องร้องทางคดีได้เช่นกัน

2.ทำงานตามที่ตกลงในสัญญาจ้าง: ลูกจ้างต้องทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากนายจ้าง ภายใต้เงื่อนไขที่ตกลงกันในสัญญาจ้างหรือตามลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย

ปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้าง: ลูกจ้างต้องทำงานตามคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง トラบใดที่คำสั่งนั้นไม่ขัดต่อกฎหมาย รักษาความลับของนายจ้าง: ลูกจ้างต้องรักษาความลับเกี่ยวกับข้อมูลทางธุรกิจและข้อมูลที่นายจ้างถือเป็นความลับ เช่น ข้อมูลทางการเงิน หรือกลยุทธ์ทางธุรกิจ

ดูแลทรัพย์สินของนายจ้าง: ลูกจ้างต้องระมัดระวังและรักษาทรัพย์สินของนายจ้างอย่างดี หากเกิดความเสียหายหรือสูญหายจากการใช้ทรัพย์สินของนายจ้าง ลูกจ้างอาจต้องรับผิดชอบตามที่กำหนดในกฎหมาย

ปฏิบัติตามระเบียบและข้อบังคับของสถานประกอบการ: ลูกจ้างต้องปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับ หรือ คำแนะนำที่นายจ้างกำหนดขึ้น ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การทำงานเป็นไปตามหลักการและกฎหมาย ปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัยและสุขภาพ: ลูกจ้างต้องปฏิบัติตามมาตรการความปลอดภัยในการทำงาน เช่น การใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ที่เหมาะสม ตลอดจนการปฏิบัติตามมาตรฐานด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ไม่ทำการกระทำที่ทาลายความน่าเชื่อถือของนายจ้าง: ลูกจ้างต้องไม่ทำการกระทำใด ๆ ที่ทำให้เสื่อมเสียชื่อเสียงหรือลดความน่าเชื่อถือของนายจ้าง

3.กรณีการเลิกจ้างที่นายจ้างเป็นผู้กระทำ (เช่น เลิกจ้างเนื่องจากปัญหาทางเศรษฐกิจ หรือการปรับโครงสร้างของบริษัท) ลูกจ้างจะได้รับค่าชดเชยตามระยะเวลาที่ทำงาน ดังนี้:

ระยะเวลาการทำงาน ค่าชดเชยที่ลูกจ้างจะได้รับ

น้อยกว่า 120 วัน ไม่มีค่าชดเชย

120 วัน – 1 ปี เท่ากับค่าจ้าง 30 วัน

มากกว่า 1 ปี – 3 ปี เท่ากับค่าจ้าง 90 วัน

มากกว่า 3 ปี – 6 ปี เท่ากับค่าจ้าง 180 วัน

มากกว่า 6 ปี – 10 ปี เท่ากับค่าจ้าง 240 วัน

มากกว่า 10 ปี เท่ากับค่าจ้าง 300 วัน

-กรณีที่ลูกจ้างถูกเลิกจ้างในกรณีที่ไม่ใช่ความผิดของตนเอง

ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างในกรณีที่ไม่ใช่ความผิดของตนเอง เช่น การถูกเลิกจ้างเนื่องจากการปิดกิจการ การปรับโครงสร้างองค์กร หรือการลดจำนวนพนักงาน จะได้รับค่าชดเชยตามตารางที่ระบุข้างต้น

-กรณีที่ลูกจ้างลาออกเอง

หากลูกจ้างลาออกเองโดยไม่ถูกบังคับจากนายจ้าง จะไม่ได้รับค่าชดเชย

แต่หากลูกจ้างลาออกในกรณีที่นายจ้างกระทำการไม่เหมาะสม (เช่น การละเมิดสิทธิของลูกจ้าง หรือการบังคับให้ลูกจ้างทำงานในสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมาะสม) ลูกจ้างอาจมีสิทธิได้รับค่าชดเชยตามกฎหมาย

-กรณีที่ลูกจ้างมีอายุงานน้อยกว่า 120 วัน

ลูกจ้างที่มีอายุงานน้อยกว่า 120 วัน จะไม่ได้รับค่าชดเชยตามกฎหมาย หากเลิกจ้างจากการกระทำของนายจ้าง

4. กรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่ใช่ความผิดของลูกจ้าง

การเลิกจ้างเนื่องจากการลดขนาดองค์กร: เช่น ปิดกิจการ, ลดจำนวนพนักงาน, การปรับโครงสร้างบริษัท

การเลิกจ้างเนื่องจากเหตุผลทางเศรษฐกิจ: เช่น ปัญหาการขาดทุน, รายได้ไม่เพียงพอในการจ่ายค่าจ้าง

การเลิกจ้างโดยที่ลูกจ้างไม่ได้ทำความผิด: เช่น ถูกย้ายงานในลักษณะที่ไม่เหมาะสมหรือไม่เหมาะสมกับทักษะของลูกจ้าง

-กรณีที่นายจ้างไม่สามารถให้ทำงานได้ตามสัญญา

การเลิกจ้างเนื่องจากนายจ้างผิดสัญญาจ้าง: เช่น นายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างตามที่ตกลง หรือละเมิดเงื่อนไขที่ตกลงไว้ในสัญญา

การเลิกจ้างเพราะสถานที่ทำงานไม่เหมาะสมหรือไม่มีความปลอดภัย: เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ตรงตามมาตรฐานที่กฎหมายกำหนด

-กรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ทำความผิดหรือไม่ลาออกเอง

ลูกจ้างไม่ได้กระทำความผิดอย่างร้ายแรง: ถ้าลูกจ้างไม่ได้ทำความผิดที่ร้ายแรง เช่น ขโมยทรัพย์สินของนายจ้าง หรือทำลายทรัพย์สินของนายจ้าง

ลูกจ้างไม่ได้ลาออกจากการงานด้วยตัวเอง: ถ้าลูกจ้างไม่ได้ลาออกหรือยกเลิกสัญญาจ้างด้วยตนเอง

5. ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าคือ เงินนายจ้างต้องจ่ายให้ลูกจ้างในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างและให้ลูกจ้างออกจากงานในทันที หรือให้ลูกจ้างออกงานก่อนที่ถึงกำหนดวันจ่ายค่าจ้างครั้งสุดท้าย ไม่ว่าลูกจ้างคนนั้นจะเป็นลูกจ้างทดลองงาน ลูกจ้างรายชั่วโมง ลูกจ้างรายวัน หรือลูกจ้างรายสัปดาห์ คำนวณค่าจ้างตามผลงาน เป็นลูกจ้างรายเดือนก็ได้ ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้านี้อาจเรียกว่า ค่าบอกกล่าวล่วงหน้า หรือในภาษาพูดที่ไม่เป็นทางการนิยมใช้เรียกกันคือ ค่าตกใจ

เฉลยแบบทดสอบ

1. ข. ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์
2. ง. ถูกทุกข้อ
3. ค. นายจ้าง-ลูกจ้าง
4. ก. ปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้าง
5. ค. เป็นหน้าที่ของนายจ้าง
6. ค. ส่วนท้ายสัญญา
7. ค. ลูกจ้างถูกปิดกิจการ
8. ง. ถูกทุกข้อ
9. ง. 120,000 บาท
10. ก. นายจ้างย้ายสถานประกอบการ

	ใบงาน ที่ 1	หน่วยที่ 6
	รหัสวิชา 20001-1004 ชื่อวิชา กฎหมายแรงงาน	สอนครั้งที่ .14-15
	ชื่อหน่วยการเรียนรู้ สัญญาจ้างแรงงาน	ทฤษฎี 2 ชม. ปฏิบัติ 0 ชม.
ชื่องาน สัญญาจ้างแรงงาน		

1. ผลลัพธ์การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน

ใช้ความรู้เกี่ยวกับหลักการของสัญญาจ้างแรงงาน สิทธิ หน้าที่ของลูกจ้างและนายจ้างในการประกอบอาชีพ

2. อ้างอิงมาตรฐาน/เชื่อมโยงกลุ่มอาชีพ

-

3. สมรรถนะการปฏิบัติงาน

3.1 แสดงความรู้เกี่ยวกับสัญญาจ้างแรงงาน

3.2 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของสิทธิ หน้าที่ของลูกจ้าง และนายจ้างตามกฎหมาย

3.3 ประยุกต์หลักกฎหมายแรงงาน เพื่อใช้ทำสัญญาจ้างแรงงานในการประกอบอาชีพ

4. จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม

4.1 อธิบายความหมาย ลักษณะสำคัญ และองค์ประกอบของสัญญาจ้างแรงงานได้

4.2 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของสิทธิ หน้าที่ของลูกจ้างและนายจ้างได้

4.3 มีเจตคติและกิจนิสัยที่ดีในการรับรู้สิทธิในทางกฎหมายด้วยความรับผิดชอบ

4.4 ประยุกต์ใช้ความรู้เกี่ยวกับสัญญาจ้างแรงงานในการประกอบอาชีพได้

5. เครื่องมือ วัสดุ และอุปกรณ์

5.1 กระดาษร้อยปอนด์

5.2 สีไม้

5.3 กรรไกร

6. คำแนะนำ/ข้อควรระวัง

-

7. ขั้นตอนการปฏิบัติงาน

1. เตรียมความพร้อม (Warm-up, Setting Questions)
2. เรียนรู้เนื้อหาหลัก (Core Content Learning)
3. ศึกษาและทำความเข้าใจ (Study and Understanding)
4. ปฏิบัติและประยุกต์ใช้ (Practice and Application)
5. สะท้อนผลและอภิปราย (Reflection and Discussion)
6. ประเมินและสรุป (Assessment and Summary)
7. ติดตามผลการเรียนรู้ (Follow-up)

8. สรุปและวิจารณ์ผล

1. นักเรียนออกนำเสนอหน้าชั้นเรียน
2. ครูและนักเรียนสรุปร่วมกัน

9. การประเมินผล

1. การนำเสนอหน้าชั้นเรียน
2. ใบงานที่มอบหมาย
3. แบบประเมินด้านคุณธรรม จริยธรรมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์

10. เอกสารอ้างอิง /เอกสารค้นคว้าเพิ่มเติม

- แชท gpt
- Internet



	แผนการจัดการเรียนรู้	หน่วยที่ 7
	รหัสวิชา 20001- 1004 ชื่อวิชา กฎหมายแรงงาน	สอนครั้งที่ 16-18.
	ชื่อหน่วยการเรียนรู้ กฎหมายทรัพย์สินทางปัญญาเบื้องต้น	ทฤษฎี 3 ชม. ปฏิบัติ 0 ชม.
ชื่อเรื่อง/งาน กฎหมายทรัพย์สินทางปัญญาเบื้องต้น		

1. ผลลัพธ์การเรียนรู้ระดับหน่วยการเรียนรู้

ใช้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายทรัพย์สินทางปัญญาในการประกอบอาชีพ

2. อ้างอิงมาตรฐาน/เชื่อมโยงกลุ่มอาชีพ

2.1 มาตรฐานอาชีพ.....-

สมรรถนะย่อย -

1) เกณฑ์การปฏิบัติงาน

1.1 ประยุกต์ใช้หลักกฎหมายทรัพย์สินทางปัญญาในการประกอบอาชีพได้

2) วิธีประเมิน

2.1 ข้อสอบข้อเขียน

2.2 การสัมภาษณ์

2.3 การสังเกตการปฏิบัติงาน

3) หลักฐานการปฏิบัติงาน (Performance Evidence)

- ใบมอบหมายงาน/ใบงาน

4) หลักฐานความรู้ (Knowledge Evidence)

- ใบความรู้

2.2 บุคลากรกลุ่มอาชีพ.....-

3. สมรรถนะประจำหน่วย

3.1 แสดงความรู้เกี่ยวกับทรัพย์สินทางปัญญา

3.2 วิเคราะห์ลักษณะพฤติกรรมกรรมการละเมิดทรัพย์สินทางปัญญา

3.3 ประยุกต์หลักกฎหมายทรัพย์สินทางปัญญา เพื่อใช้ในการประกอบอาชีพ

4. จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม

4.1 อธิบายความหมาย ประเภทของทรัพย์สินทางปัญญาได้

4.2 วิเคราะห์หลักการคุ้มครอง และพฤติกรรมกรรมการละเมิดทรัพย์สินทางปัญญาได้ถูกต้อง

4.3 มีเจตคติที่ดีต่อกฎหมายทรัพย์สินทางปัญญาที่ช่วยคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญาต่าง ๆ

4.4 ประยุกต์ใช้หลักกฎหมายทรัพย์สินทางปัญญาในการประกอบอาชีพได้

5. สารการเรียนรู้

5.1 ความหมายของทรัพย์สินทางปัญญา

5.2 ประเภทของทรัพย์สินทางปัญญา

5.3 การคุ้มครอง และระบบการคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญา

6. กิจกรรมการเรียนรู้

6.1 ขั้นนำเข้าสู่บทเรียน

1. ผู้สอนให้ผู้เรียนทำแบบทดสอบก่อนเรียน พร้อมตรวจคำตอบแบบไม่ต้องเฉลยข้อถูก
2. ผู้สอนสอบถามผู้เรียนว่า “ทรัพย์สินทางปัญญาคืออะไร”

6.2 การเรียนรู้

1. ผู้สอนอธิบายเรื่อง

1. ความหมายของทรัพย์สินทางปัญญา
2. ประเภทของทรัพย์สินทางปัญญา
3. การคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญา
4. การละเมิดทรัพย์สินทางปัญญา

2. ผู้สอนให้ผู้เรียนเขียน

1. ประเภทของ “ลิขสิทธิ์” ทั้ง 9 ประเภทลงในสมุด แล้วสืบค้นจากหนังสือเรียนรายวิชา กฎหมายแรงงาน หรือจาก Internet เพื่อหาตัวอย่างของลิขสิทธิ์แต่ละประเภทอย่างน้อย ประเภทละ 3 ตัวอย่าง
2. พฤติกรรมที่เข้าข่ายการละเมิดทรัพย์สินทางปัญญาลงในสมุด แล้วสืบค้นจากหนังสือเรียน รายวิชากฎหมายแรงงาน หรือจาก Internet เพื่อหาตัวอย่างของพฤติกรรมที่เข้าข่ายละเมิดทรัพย์สินทางปัญญาอย่างน้อย 2 พฤติกรรม

6.3 การสรุป

1. ผู้สอนและผู้เรียนสรุปเนื้อหา หน่วยการเรียนรู้ที่ 7 เรื่อง กฎหมายทรัพย์สินทางปัญญา หัวข้อ
 1. ความหมายของทรัพย์สินทางปัญญา
 2. ประเภทของทรัพย์สินทางปัญญา
 3. การคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญา
 4. การละเมิดทรัพย์สินทางปัญญา
2. ผู้สอนมอบหมายให้ผู้เรียนทำใบงานที่ 7.1 เรื่อง สิ่งบ่งชี้ทางภูมิศาสตร์ (GI)

7. สื่อและแหล่งการเรียนรู้

1. หนังสือเรียน รหัส 20001-1004 กฎหมายแรงงาน
2. สื่อ PowerPoint
3. เว็บไซต์เกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน
4. ภาพประกอบ
5. แบบทดสอบก่อนเรียนและหลังเรียน
6. กรณีศึกษา

8. หลักฐานการเรียนรู้

8.1 หลักฐานความรู้

1. บันทึกการสอน

2. ใบแสดงผลการปฏิบัติงาน
3. แบบทดสอบก่อนเรียนและหลังเรียน

8.2 หลักฐานการปฏิบัติงาน

1. แผนจัดการเรียนรู้
2. ใบงาน
3. การตรวจประเมินผลงาน

9. การวัดและประเมินผล

วิธีวัดผล

1. สังเกตพฤติกรรมรายบุคคล
2. ตรวจใบงาน
3. ตรวจแบบประเมินผลการเรียนรู้ก่อนเรียนและหลังเรียน
4. ประเมินกิจกรรมเสนอแนะผู้เรียนเป็นสำคัญ และส่งเสริมคุณธรรมนำความรู้
5. ประเมินพฤติกรรมการเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่ม
6. สังเกตพฤติกรรมการเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่ม
7. การสังเกตและประเมินพฤติกรรมด้านคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์

เครื่องมือวัดผล

1. แบบสังเกตพฤติกรรมรายบุคคล
2. แบบประเมินพฤติกรรมการเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่ม (โดยครู)
3. แบบสังเกตพฤติกรรมการเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่ม (โดยผู้เรียน)
4. แบบประเมินกิจกรรมใบงาน
5. แบบประเมินผลการเรียนรู้ก่อนเรียนและหลังเรียน
6. แบบประเมินกิจกรรมเสนอแนะผู้เรียนเป็นสำคัญ และส่งเสริมคุณธรรมนำความรู้
7. แบบประเมินคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ โดยครูและผู้เรียน ร่วมกัน

ประเมิน

เกณฑ์การประเมินผล

1. เกณฑ์ผ่านการสังเกตพฤติกรรมรายบุคคล ต้องไม่มีช่องปรับปรุง
2. เกณฑ์ผ่านการประเมินพฤติกรรมการเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่ม คือ ปานกลาง (50 % ขึ้นไป)
3. เกณฑ์ผ่านการสังเกตพฤติกรรมการเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่ม คือ ปานกลาง (50% ขึ้นไป)
4. กิจกรรมใบงาน เกณฑ์ผ่าน คือ 50%
5. แบบประเมินผลการเรียนรู้มีเกณฑ์ผ่าน 50%
6. แบบประเมินกิจกรรมเสนอแนะผู้เรียนเป็นสำคัญและส่งเสริมคุณธรรมนำความรู้ผ่าน 50%
7. แบบประเมินคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ คะแนนขึ้นอยู่กับการ ประเมิน

ตามสภาพจริง

10. บันทึกผลหลังการจัดการเรียนรู้

10.1 ผลการจัดการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน

10.2 ปัญหา อุปสรรคที่พบ

10.3 การแก้ไข้ปัญหา

1) ผลการแก้ไข้ปัญหาที่ส่งผลลัพธ์ที่ดีต่อผู้เรียน

2) แนวทางแก้ไข้ปัญหาในครั้งต่อไป



	ใบความรู้ ที่ 1	หน่วยที่ 7
	รหัสวิชา 20001- 1004 ชื่อวิชา กฎหมายแรงงาน	สอนครั้งที่ ..16-18
	ชื่อหน่วยการเรียนรู้ กฎหมายทรัพย์สินทางปัญญาเบื้องต้น	ทฤษฎี 3 ชม. ปฏิบัติ 0 ชม.
ชื่อเรื่อง กฎหมายทรัพย์สินทางปัญญาเบื้องต้น		

1. ผลลัพธ์การเรียนรู้ระดับหน่วยการเรียนรู้

ใช้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายทรัพย์สินทางปัญญาในการประกอบอาชีพ

2. อ้างอิงมาตรฐาน/เชื่อมโยงกลุ่มอาชีพ

-

3. สมรรถนะประจำหน่วย

- 3.1 แสดงความรู้เกี่ยวกับทรัพย์สินทางปัญญา
- 3.2 วิเคราะห์ลักษณะพฤติกรรมการละเมิดทรัพย์สินทางปัญญา
- 3.3 ประยุกต์หลักกฎหมายทรัพย์สินทางปัญญา เพื่อใช้ในการประกอบอาชีพ

4. จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม

- 4.1 อธิบายความหมาย ประเภทของทรัพย์สินทางปัญญาได้
- 4.2 วิเคราะห์หลักการคุ้มครอง และพฤติกรรมการละเมิดทรัพย์สินทางปัญญาได้ถูกต้อง
- 4.3 มีเจตคติที่ดีต่อกฎหมายทรัพย์สินทางปัญญาที่ช่วยคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญาต่าง ๆ
- 4.4 ประยุกต์ใช้หลักกฎหมายทรัพย์สินทางปัญญาในการประกอบอาชีพได้

5. เนื้อหาสาระ

- 5.1 ความหมายของทรัพย์สินทางปัญญา
- 5.2 ประเภทของทรัพย์สินทางปัญญา
- 5.3 การคุ้มครอง และระบบการคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญา

6. แบบฝึกหัด/แบบทดสอบ

แบบฝึกหัด

- 1.ทรัพย์สินทางปัญญาหมายถึงอะไร
- 2.เครื่องหมายการค้าคืออะไรมีกี่ประเภทอะไรบ้าง
- 3.สิ่งบ่งชี้ทางภูมิศาสตร์ คืออะไร
- 4.ในฐานะผู้เรียนจะมีวิธีการแก้ไขปัญหการละเมิดลิขสิทธิ์ได้อย่างไรบ้าง
- 5.จงอธิบายประโยชน์ของการความคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญา

แบบทดสอบ

- 1.ข้อใดไม่ได้อยู่ในประเภทของทรัพย์สินทางอุตสาหกรรม

- ก. สิทธิบัตร
- ข. ประติมากรรม

- ค. เครื่องหมายการค้า
- ง. ความลับทางการค้า
2. ข้อใดอยู่ในประเภทของเครื่องหมายการค้า
- ก. Service Mark
- ข. Patent
- ค. license
- ง. Industrial Proprety
3. ข้อใดไม่จัดอยู่ในลิขสิทธิ์
- ก. ภาพยนตร์
- ข. เครื่องหมายการค้า
- ค. ประติมากรรม
- ง. โสตทัศนวัสดุ
4. ข้อใดไม่สามารถจดทะเบียน สิทธิบัตรได้
- ก. จุลชีพและส่วนประกอบส่วนใดส่วนหนึ่งของจุลชีพที่มีอยู่ตามธรรมชาติ
- ข. กฎเกณฑ์และทฤษฎีทางวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์
- ค. วิธีการวินิจฉัย บำบัด หรือรักษาโรคมมนุษย์หรือสัตว์
- ง. ทุกข้อที่กล่าวมา
5. ข้อใดที่เมื่อคิดค้นสร้างสรรค์ขึ้นมาใหม่ ถือเป็นลิขสิทธิ์แต่ต้น
- ก. บทความ
- ข. สูตรทางวิทยาศาสตร์
- ค. ทำนองเพลง
- ง. ร่ายรำ
6. ผลงานในข้อใดที่ไม่ถือว่าเป็นลิขสิทธิ์
- ก. คำพิพากษา
- ข. งานจิตรกรรม
- ค. งานประติมากรรม
- ง. งานศิลปะ
7. เมื่อเจ้าของลิขสิทธิ์เสียชีวิตกฎหมายกำหนดเรื่องอายุการคุ้มครองลิขสิทธิ์ไว้อย่างไร
- ก. สิ้นสุดเมื่อเจ้าของลิขสิทธิ์เสียชีวิต
- ข. นับต่อไปหลังจากเจ้าของลิขสิทธิ์เสียชีวิตอีก 25 ปี
- ค. นับต่อไปหลังจากเจ้าของลิขสิทธิ์เสียชีวิตอีก 50 ปี
- ง. สิ้นสุดเมื่อหมดทายาทของเจ้าของลิขสิทธิ์
8. ข้อใดที่กฎหมายให้การคุ้มครอง โดยอัตโนมัติ

- ก. สิทธิบัตร
- ข. อนุสิทธิบัตร
- ค. เครื่องหมายการค้า
- ง. ลิขสิทธิ์

9.การละเมิดในข้อใดที่มีอัตราปรับสูงที่สุด

- ก. การทำซ้ำ คัดลอก
- ข. คัดลอกแล้วนำไปผลิตเพื่อการค้า
- ค. จำหน่ายสินค้าที่ละเมิดลิขสิทธิ์
- ง. อัตราโทษปรับเท่ากัน

10ข้อใดเป็นการยกเว้น ไม่ถือเป็นการละเมิดสิทธิบัตร

- ก. การศึกษา ค้นคว้า ทดลอง หรือวิจัยเพื่อประโยชน์แก่สาธารณะ
- ข. การเตรียมยาเฉพาะรายการตามใบสั่งแพทย์โดยผู้ประกอบวิชาชีพเวชกรรม
- ค. การผลิตผลิตภัณฑ์หรือใช้กรรมวิธีที่ได้กระทำไปโดยสุจริตก่อนวันที่มีผู้จดทะเบียนสิทธิบัตร
- ง. ถูกทุกข้อ

7. เอกสารอ้างอิง (ขึ้นหน้าใหม่)

- เอกสารประกอบการเรียนวิชากฎหมายแรงงาน

8. ภาคผนวก (เฉลยแบบฝึกหัด เฉลยแบบทดสอบ ฯ)

เฉลยแบบฝึกหัด

1. ทรัพย์สินทางปัญญา หมายถึง ผลงานอันเกิดจากการประดิษฐ์ คิดค้น หรือสร้างสรรค์ของมนุษย์ ซึ่งเน้นที่ผลผลิตของสติปัญญาและความชำนาญ โดยไม่คำนึงถึงชนิดของการสร้างสรรค์ หรือวิธีในการแสดง เช่น สินค้าต่างๆ การบริการ กรรมวิธีการผลิตทางอุตสาหกรรม
2. เครื่องหมายการค้าหมายถึง เครื่องหมาย สัญลักษณ์ หรือตรา ที่ใช้กับสินค้าหรือบริการ สัญลักษณ์อาจจะประกอบไปด้วย ชื่อ ข้อความ วลี ภาพ การออกแบบ ทั้งบางส่วนหรือหลายส่วนรวมกัน เครื่องหมายที่จะได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติเครื่องหมายการค้าพ.ศ. 2534 และแก้ไขเพิ่มเติมแบ่งเครื่องหมายการค้าออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่ เครื่องหมายการค้า เครื่องหมายบริการ เครื่องหมายรับรอง และเครื่องหมายร่วม
3. สัญญาณหรือชื่อที่ใช้ระบุสินค้าหรือผลิตภัณฑ์ที่มีลักษณะเฉพาะและมีคุณภาพจากภูมิภาคหรือพื้นที่เฉพาะ ซึ่งลักษณะเหล่านี้เกิดขึ้นจากปัจจัยทางภูมิศาสตร์ เช่น สภาพอากาศ ดิน หรือวัฒนธรรมท้องถิ่น ที่มีอิทธิพลต่อการผลิตสินค้านั้นๆ
- 4.

1) การให้ความรู้และการส่งเสริมการเคารพสิทธิของเจ้าของลิขสิทธิ์

การรณรงค์ให้ความรู้: ให้ความรู้แก่ประชาชนและผู้ประกอบการเกี่ยวกับลิขสิทธิ์และผลกระทบจากการละเมิดลิขสิทธิ์ เช่น การเผยแพร่ข้อมูลในเรื่องของการละเมิดลิขสิทธิ์และผลกระทบต่อเศรษฐกิจและการสร้างสรรค์ผลงาน

การจัดฝึกอบรม: จัดอบรมให้กับผู้สร้างสรรค์ผลงาน นักศึกษา และบุคคลทั่วไป เกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมายลิขสิทธิ์ เพื่อให้เกิดการเข้าใจที่ถูกต้องและตระหนักถึงความสำคัญ

2) การบังคับใช้กฎหมาย

การดำเนินคดีทางกฎหมาย: เจ้าของลิขสิทธิ์สามารถฟ้องร้องผู้ละเมิดลิขสิทธิ์ในศาล ซึ่งสามารถขอให้ศาลสั่งห้ามการละเมิด, การชดเชยค่าเสียหาย, และการดำเนินการทางอาญาได้

การดำเนินการกับสินค้าละเมิดลิขสิทธิ์: เจ้าหน้าที่สามารถยึดหรือทำลายสินค้าที่ละเมิดลิขสิทธิ์ และดำเนินการกับผู้ผลิตหรือจำหน่ายสินค้าละเมิด

3) การใช้เทคโนโลยีป้องกันการละเมิดลิขสิทธิ์

ระบบการป้องกันการคัดลอก (DRM - Digital Rights Management): ใช้เทคโนโลยีในการป้องกันการคัดลอกเนื้อหาหรือการเข้าถึงที่ไม่ได้รับอนุญาต เช่น ระบบการเข้ารหัส (Encryption) หรือการล็อกเนื้อหาบางอย่าง

5. 1) รับรองสิทธิ์ในการเป็นเจ้าของ

- 2) แรงจูงใจในการสร้างสรรค์
- 3) สร้างวัฒนธรรมการสร้างสรรค์
- 4) สนับสนุนเศรษฐกิจ
- 5) ป้องกันการแข่งขันที่ไม่เป็นธรรม

เฉลยแบบทดสอบ

1. ข. ประติมากรรม
2. ก. Service Mark
3. ข. เครื่องหมายการค้า
4. ง. ถูกทุกข้อ
5. ข. สูตรทางวิทยาศาสตร์
6. ก. คำพิพากษา
7. ค. นับต่อไปหลังจากเจ้าของลิขสิทธิ์เสียชีวิตอีก 50 ปี
8. ง. ลิขสิทธิ์
9. ข. คัดลอกแล้วนำไปผลิตเพื่อการค้า
10. ง. ถูกทุกข้อ

	ใบงาน ที่ 1	หน่วยที่ 7
	รหัสวิชา 20001-1004 ชื่อวิชา กฎหมายแรงงาน	สอนครั้งที่ ...16-18
	ชื่อหน่วยการเรียนรู้ กฎหมายทรัพย์สินทางปัญญาเบื้องต้น	ทฤษฎี 3 ชม. ปฏิบัติ 0 ชม.
ชื่องาน กฎหมายทรัพย์สินทางปัญญาเบื้องต้น		

1. ผลลัพธ์การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน

ใช้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายทรัพย์สินทางปัญญาในการประกอบอาชีพ

2. อ้างอิงมาตรฐาน/เชื่อมโยงกลุ่มอาชีพ

-

3. สมรรถนะการปฏิบัติงาน

3.1 แสดงความรู้เกี่ยวกับทรัพย์สินทางปัญญา

3.2 วิเคราะห์ลักษณะพฤติกรรมกรรมการละเมิดทรัพย์สินทางปัญญา

3.3 ประยุกต์หลักกฎหมายทรัพย์สินทางปัญญา เพื่อใช้ในการประกอบอาชีพ

4. จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม

4.1 อธิบายความหมาย ประเภทของทรัพย์สินทางปัญญาได้

4.2 วิเคราะห์หลักการคุ้มครอง และพฤติกรรมกรรมการละเมิดทรัพย์สินทางปัญญาได้ถูกต้อง

4.3 มีเจตคติที่ดีต่อกฎหมายทรัพย์สินทางปัญญาที่ช่วยคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญาต่าง ๆ

4.4 ประยุกต์ใช้หลักกฎหมายทรัพย์สินทางปัญญาในการประกอบอาชีพได้

5. เครื่องมือ วัสดุ และอุปกรณ์

5.1 กระดาษร้อยปอนด์

5.2 สีไม้

5.3 กรรไกร

6. คำแนะนำ/ข้อควรระวัง

-

7. ขั้นตอนการปฏิบัติงาน

1. เตรียมความพร้อม (Warm-up, Setting Questions)
2. เรียนรู้เนื้อหาหลัก (Core Content Learning)
3. ศึกษาและทำความเข้าใจ (Study and Understanding)
4. ปฏิบัติและประยุกต์ใช้ (Practice and Application)
5. สะท้อนผลและอภิปราย (Reflection and Discussion)
6. ประเมินและสรุป (Assessment and Summary)
7. ติดตามผลการเรียนรู้ (Follow-up)

8. สรุปและวิจารณ์ผล

1. นักเรียนออกนำเสนอหน้าชั้นเรียน
2. ครูและนักเรียนสรุปร่วมกัน

9. การประเมินผล

1. การนำเสนอหน้าชั้นเรียน
2. ใบงานที่มอบหมาย
3. แบบประเมินด้านคุณธรรม จริยธรรมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์

10. เอกสารอ้างอิง /เอกสารค้นคว้าเพิ่มเติม

- แชท gpt
- Internet

