

บรรณานุกรม

หนังสือภาษาไทย

- กฎกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ฉบับที่ 7. (2541). กรุงเทพฯ : สำนักนิติธรรม.
 ----- ฉบับที่ 13. (2543). กรุงเทพฯ : สำนักนิติธรรม.
- กุลพล พลวัน. (2538). พัฒนาการสิทธิมนุษยชน. กรุงเทพฯ : วิทยุชน.
- เกษมสันต์ วิลาวรรณ. (2529). คำอธิบายกฎหมายแรงงาน. กรุงเทพฯ :
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา.
- (2535). กฎหมายแรงงานกับการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : วิทยุชน.
- คำชี้แจงกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเรื่องการบังคับใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน
 พ.ศ. 2541 ฉบับที่ 1. (2541). กรุงเทพฯ : กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม.
- จรัญ โงษณนนท์. (2531). นิติปรัชญา. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- โชคชัย สุทธาเวศ. (2539). แรงงานสัมพันธ์ไทย การสร้าง-พัฒนาทฤษฎีและการปฏิรูป.
 กรุงเทพฯ : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.).
- (2542). วิเคราะห์เปรียบเทียบร่างกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ไทยฉบับสุดท้ายครั้งที่ 21.
 วารสารแรงงานปริทัศน์. ปีที่ 13 ฉบับที่ 6 มิถุนายน 2542. กรุงเทพฯ : มูลนิธิอารมณ
 พงศ์พงษ์.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2535). การบริหารค่าจ้างและเงินเดือน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- นิคม จันทรวิฑูร. (2524). แรงงานไทย : การเดินทางที่ยาวนาน. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.
- บริษัทเอ็นแอนด์บี บีซิเนส (เนทเวค จำกัด. (2541). โครงการวิจัยแนวทางการคุ้มครองแรงงาน
ไทยในงานรับเหมาช่วง. กรุงเทพฯ : ม.ป.พ.
- บัณฑิตย์ ธนชัยเศรษฐวุฒิ. (2540). วิกฤตเล็กข้างว่างงานและทางออก. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ :
 มูลนิธิอารมณพงศ์พงษ์.
- (2541). เร่งรัฐสู่ประกันการว่างงาน. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : มูลนิธิอารมณพงศ์พงษ์.
- (2539). สิทธิแรงงานไทยในกระแสการค้าโลก. กรุงเทพฯ : มูลนิธิอารมณพงศ์พงษ์.
- บุญช่วย มณีสีจำ. (2535). รวมคำพิพากษาเรื่องเล็กจ้าง. กรุงเทพฯ : พิมพ์ที่บริษัทดวงตะวันพรินติ้ง.
- ประคนธ์ พันธุ์วิชาติกุล. (2536). กฎหมายคุ้มครองแรงงานประกอบด้วยคำพิพากษาฎีกาตั้งแต่
พ.ศ. 2529-2536. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์บริษัทประยูรวงศ์พรินติ้ง.
- ปรีดี เกษมทรัพย์. (2519). ความรู้พื้นฐานทางนิติศาสตร์หรือกฎหมายแพ่งพาณิชย์หลักทั่วไป.
 กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

บรรณานุกรม (ต่อ)

ฝ่ายการวิจัยทรัพยากรมนุษย์และพัฒนาสังคม สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (2540).

โครงการศึกษาแนวทางการพัฒนาและคุ้มครองแรงงานไทยตามกระแสการค้าโลก, บทสรุปสำหรับผู้บริหาร. เสนอกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. กรุงเทพฯ : ม.ป.พ.

ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล. (2522). คำอธิบายกฎหมายแรงงาน. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

มูลนิธิอารมณห์พงศ์พันธ์. (2532). ระบบไตรภาคีกับขบวนการแรงงานไทย. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : มูลนิธิอารมณห์พงศ์พันธ์.

เมธี คุณลจินดา. (2518). กฎหมายคุ้มครองแรงงาน. กรุงเทพฯ : ดวงกมล.

ราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ เล่ม 73 ตอนที่ 92. (2499). พระราชบัญญัติแรงงาน. พิมพ์ครั้งแรก

----- ฉบับกฤษฎีกา เล่ม 115 ตอนที่ 8 ก. (2541). พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน.

ส่วนงานราชกิจจานุเบกษา : สำนักนิติธรรม.

รุ่งโรจน์ รื่นเรืองวงศ์. (2536). กฎหมายคุ้มครองแรงงาน. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : วิญญูชน.

----- (2537). เกาะแรงงาน. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : วิญญูชน.

----- (2536). เกาะแรงงานเล่ม 2. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : วิญญูชน.

----- (2538). ทำสัญญาอย่างไรจึงไม่เสียเปรียบ. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : วิญญูชน.

----- (2537). วิเคราะห์แรงงานเล่ม 1, 2, 3 และ 4. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : วิญญูชน.

วารสารศาลแรงงาน. (2539). การเตรียมตัวเพื่อปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับใหม่.

ปีที่ 12 ฉบับที่ 1 : หน่วยสวัสดิการศาลแรงงานกลาง.

วิจิตรา (ฟูงส์ตัดดา) วิเชียรชม. (2540). กฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ :

วิญญูชน.

----- (2541). กฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับใหม่ 2541. กรุงเทพฯ : วิญญูชน.

----- (2539). กฎหมายแรงงานสำหรับผู้บริหาร. กรุงเทพฯ : นิติธรรม.

----- (2541). ย่อหลักกฎหมายแรงงาน. พิมพ์ครั้งที่ 13. กรุงเทพฯ : นิติธรรม.

----- (2540). รวมกฎหมายแรงงาน. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : วิญญูชน.

----- (2538). รวมกฎหมายรัฐวิสาหกิจ. กรุงเทพฯ : วิญญูชน.

----- (2538). หลักกฎหมายประกันสังคม. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : วิญญูชน.

ศาลแรงงานกลาง. (2541). การสัมมนาเชิงหวังผล สำหรับการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับใหม่. กรุงเทพฯ : หน่วยสวัสดิการศาลแรงงานกลาง.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สมยศ เชื้อไทย. (2541). นิติปรัชญาเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 4. (ปรับปรุงใหม่). กรุงเทพฯ : วิญญูชน.
- สมศักดิ์ สุนทรธรรารวงศ์. (2530). มาตรการคุ้มครองลูกจ้างในกรณีเลิกจ้าง. ศึกษาเปรียบเทียบ
กับกฎหมายต่างประเทศ. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สังคีต พิริยะรังสรรค์. (2540). การพัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการ. กรุงเทพฯ :
พี. เพรส.
- สุชาติ ศรีวรการ. (2531). อำนาจของฝ่ายปกครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานไทย วิทยานิพนธ์
มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- แสงรุ่ง ผ่องใสและชิลวี ฮอตสิงแก้ว. (2541). กว่าจะเป็นกฎหมาย. กรุงเทพฯ : ต้นอ้อ.



แบบคำสัมภาษณ์

เรียน

รายละเอียด และหัวข้อที่จะสัมภาษณ์

1. ชื่อ-สกุล – ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน
2. ตามที่รัฐออกพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มีผลกระทบต่อการจ้างงานหรือไม่อย่างไร ผลกระทบดังกล่าวเกิดขึ้นกับลูกจ้างและนายจ้างในส่วนใดบ้าง
3. ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 นั้น ลูกจ้างได้รับประโยชน์จากการคุ้มครองอย่างไร และนายจ้างได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติตามกฎหมายอย่างไร ทั้งในเรื่องทั่ว ๆ ไปและในเรื่องเกี่ยวกับค่าจ้าง การเลิกจ้างและค่าชดเชย
4. การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด มีความเหมาะสมหรือไม่อย่างไรในปัจจุบัน
5. การเลิกจ้างตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน 2541 ได้กำหนดอัตราค่าชดเชยตามอายุการทำงานไว้คือ ตั้งแต่การจ่ายค่าชดเชย 30 วัน 90 วัน 180 วัน 240 วัน และ 300 วัน มีความเหมาะสมเพียงใดในสภาพปัจจุบันนี้
6. ค่าชดเชยพิเศษกรณีย้ายสถานประกอบการหรือยุบหน่วยงานสมควรจะได้รับการปรับปรุงหรือยกเลิกแก้ไขอย่างไร
7. ปัญหา และอุปสรรคในการพัฒนาการคุ้มครองแรงงานไทย และการปฏิบัติตามกฎหมายมีอะไรบ้าง
8. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมาย การออกกฎหมายการบังคับใช้กฎหมาย และการปรับปรุงกฎหมายคุ้มครองแรงงานมีอะไรบ้าง เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและอนาคต

อนึ่ง ในการสัมภาษณ์ครั้งนี้ผู้สัมภาษณ์จะได้โทรศัพท์นัดวันเวลาในการสัมภาษณ์และผู้สัมภาษณ์ขอขอบพระคุณล่วงหน้ามา ณ ที่นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายประจักษ์ ดอกพุด)

ผู้สัมภาษณ์

โทรศัพท์ผู้สัมภาษณ์

ที่ทำงาน โทร.337-2900 ต่อ 516, 535 : โทรบ้าน 688-1373,291-6863 , มือถือ 01-485-5187

รายชื่อบุคคลและวันที่สัมภาษณ์

- เจริญเดช ศัลยพงษ์. สัมภาษณ์. 23 เมษายน 2542.
 เถลิ้มเกียรติ รัตนาฤทธิธินนท์. สัมภาษณ์. 12 พฤษภาคม 2542.
 เชิดศักดิ์ คำใจ. สัมภาษณ์. 30 เมษายน 2542.
 ธัชชัย อูราสุข. สัมภาษณ์. 16 เมษายน 2542.
 นคร สุทธิประวัติ. สัมภาษณ์. 1 เมษายน 2542.
 นำชัย เผื่อนพิพัฒน์. สัมภาษณ์. 29 พฤษภาคม 2542.
 นิกร แพงมา. สัมภาษณ์. 10 เมษายน 2542.
 นิคม ทองน้ำตะโก. สัมภาษณ์. 28 เมษายน 2542.
 นิพนธ์ นาคเปลี่ยว. สัมภาษณ์. 9 เมษายน 2542.
 บังอร แสงงาม. สัมภาษณ์. 22 เมษายน 2542.
 บัณฑิตย์ แก้วทอง. สัมภาษณ์. 7 เมษายน 2542.
 บัณฑิตย์ ธนชัยเศรษฐ์. สัมภาษณ์. 6 เมษายน 2542.
 บุญฤทธิ์ แสนพาน. สัมภาษณ์. 12 เมษายน 2542.
 ประพัฒน์ โพธิ์วรรณ. สัมภาษณ์. 11 เมษายน 2542.
 มนัส โกศล. สัมภาษณ์. 6 เมษายน 2542.
 วันชัย ศิริพงษ์. สัมภาษณ์. 26 เมษายน 2542.
 วันเพ็ญ เปรมแก้ว. ให้สัมภาษณ์. 19 เมษายน 2542.
 วิชัย ไธสุวรรณจินดา. สัมภาษณ์. 21 เมษายน 2542.
 ศรีโพธิ์ วายุพัทตร์. สัมภาษณ์. 13 เมษายน 2542.
 สถาพร จารุภา. สัมภาษณ์. 8 เมษายน 2542.
 สมบูรณ์ หอดระกูล. สัมภาษณ์. 21 เมษายน 2542.
 สมพงษ์ เหมวิมล. สัมภาษณ์. 7 เมษายน 2542.
 สมศักดิ์ โกศัยสุข. สัมภาษณ์. 19 เมษายน 2542.
 สมศักดิ์ อุดมทรัพย์. สัมภาษณ์. 1 เมษายน 2542.
 ศุภกิจ สันถวไมตรี. สัมภาษณ์. 25 เมษายน 2542.
 สุรชัย ปลั่งสมบัติ. สัมภาษณ์. 20 เมษายน 2542.
 สุวรรณ สุขประเสริฐ. สัมภาษณ์. 19 พฤษภาคม 2542.
 แสงชัย เอกพัฒนกิจ. สัมภาษณ์. 28 เมษายน 2542.
 อารณีย์ สังข์วัฒนะ. สัมภาษณ์. 13 เมษายน 2542.
 อำนวย งามเนตร์. สัมภาษณ์. 29 เมษายน 2542.



ภาคผนวก ก

แผนภูมิที่ 1 กระบวนการตราพระราชบัญญัติหรือ
พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญ

แผนภูมิที่ 2 กรณีวุฒิสภาไม่เห็นชอบด้วย

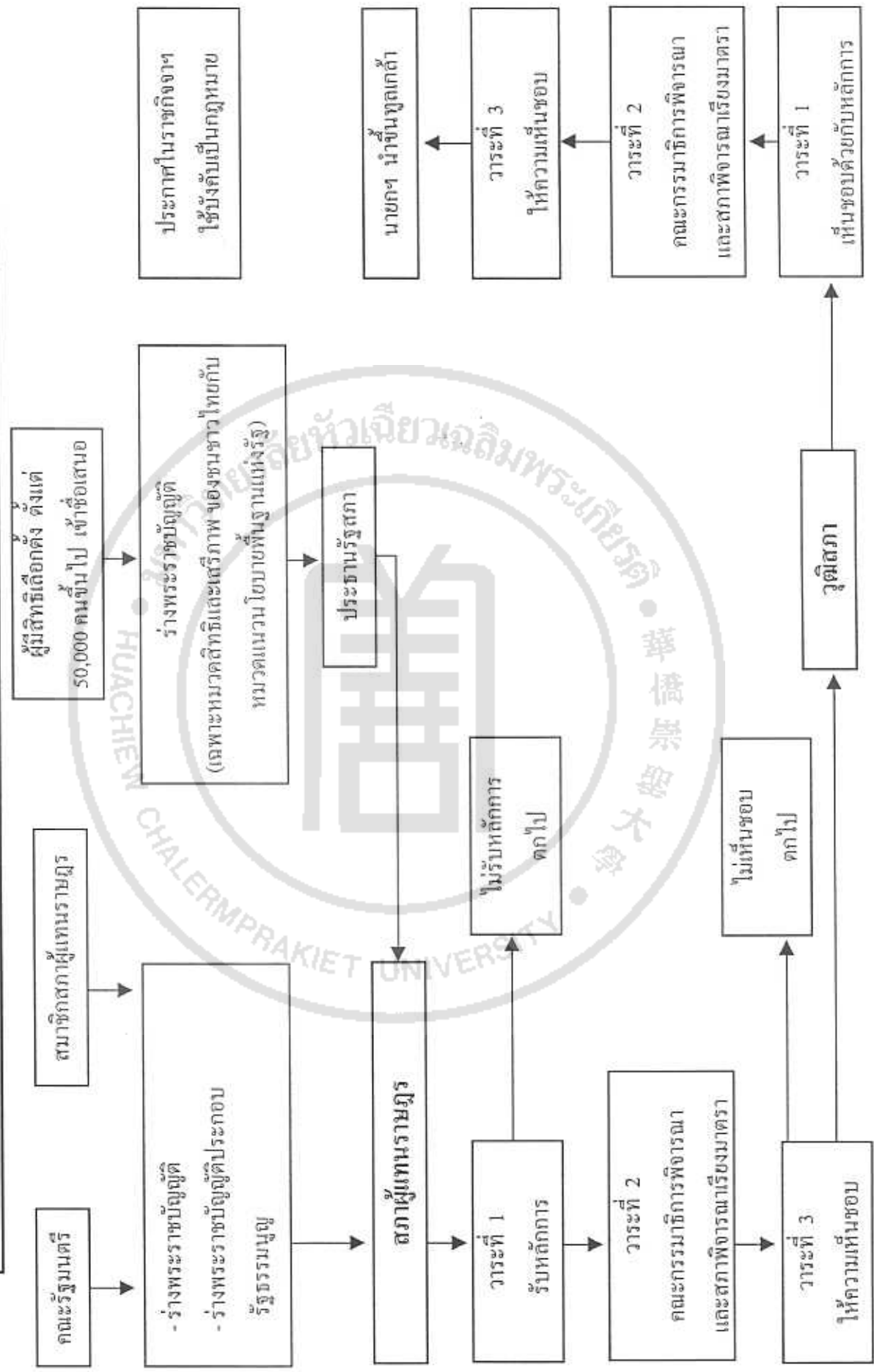
แผนภูมิที่ 3 กรณีวุฒิสภาแก้ไขเพิ่มเติม

แผนภูมิที่ 4 กรณีพระมหากษัตริย์ไม่เห็นชอบ

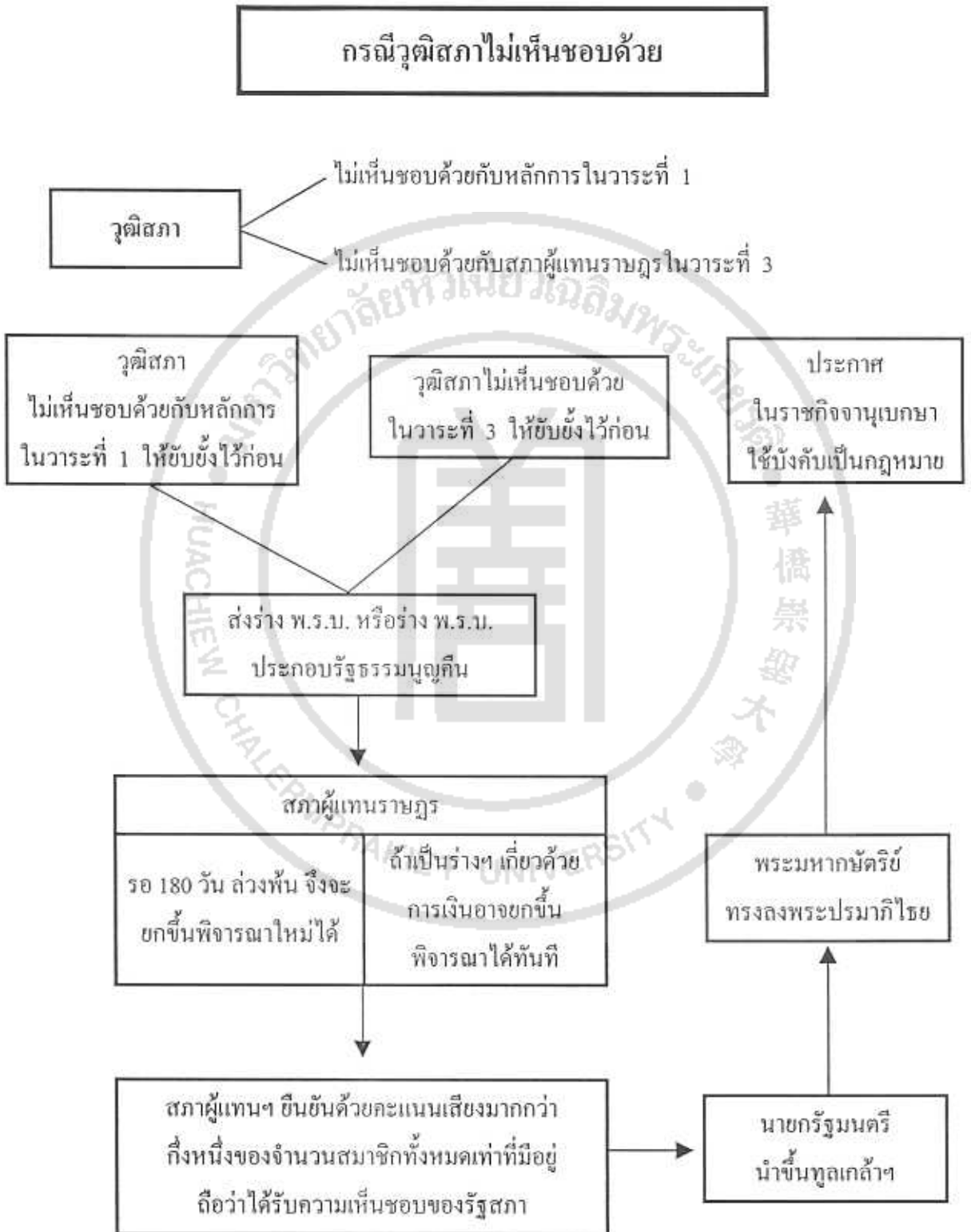
แผนภูมิที่ 5 ค่าตอบแทนในการทำงาน

แผนภูมิที่ 6 ค่าชดเชยและค่าชดเชยพิเศษ

กระบวนการตราพระราชบัญญัติหรือพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญ

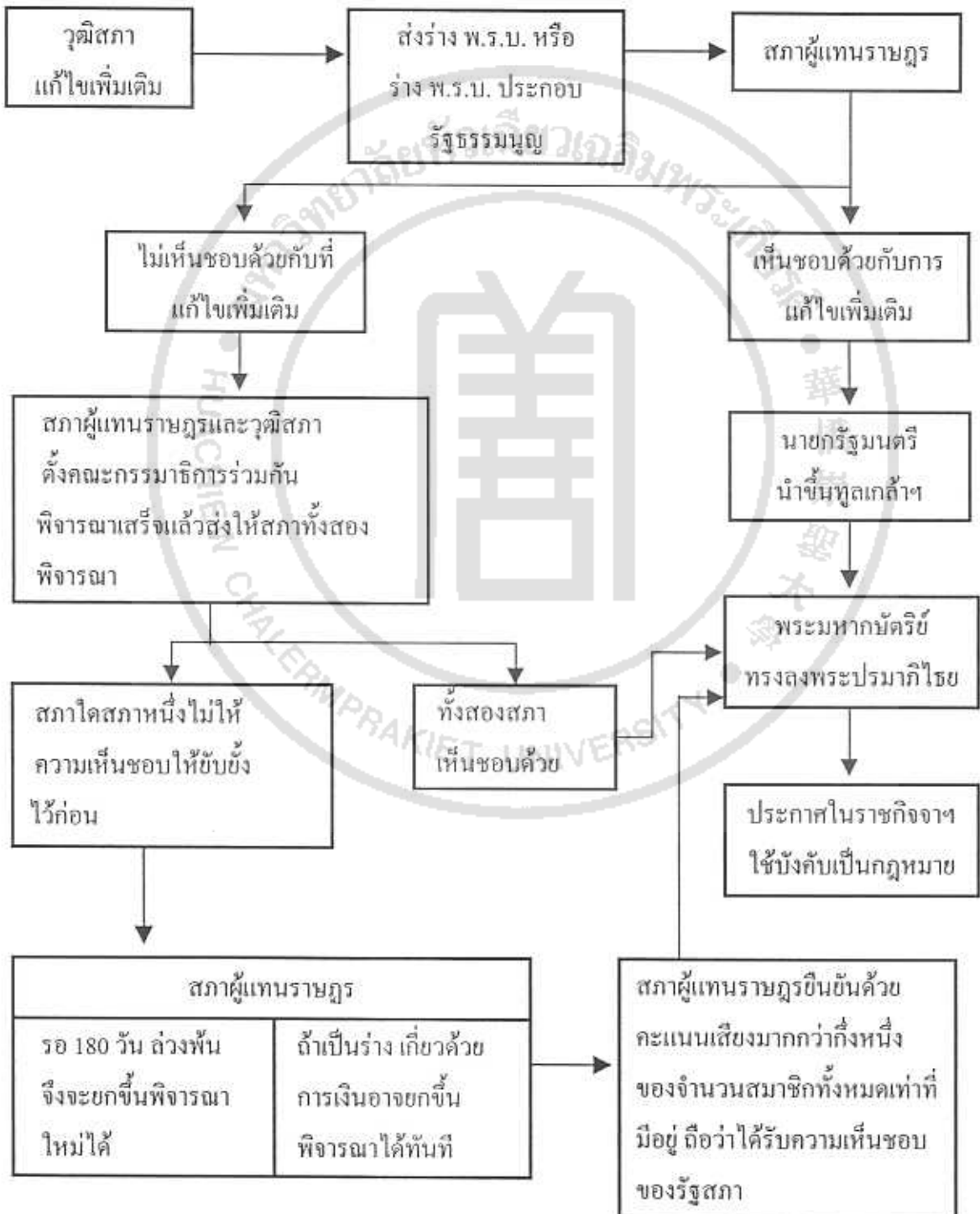


แผนภูมิที่ 2



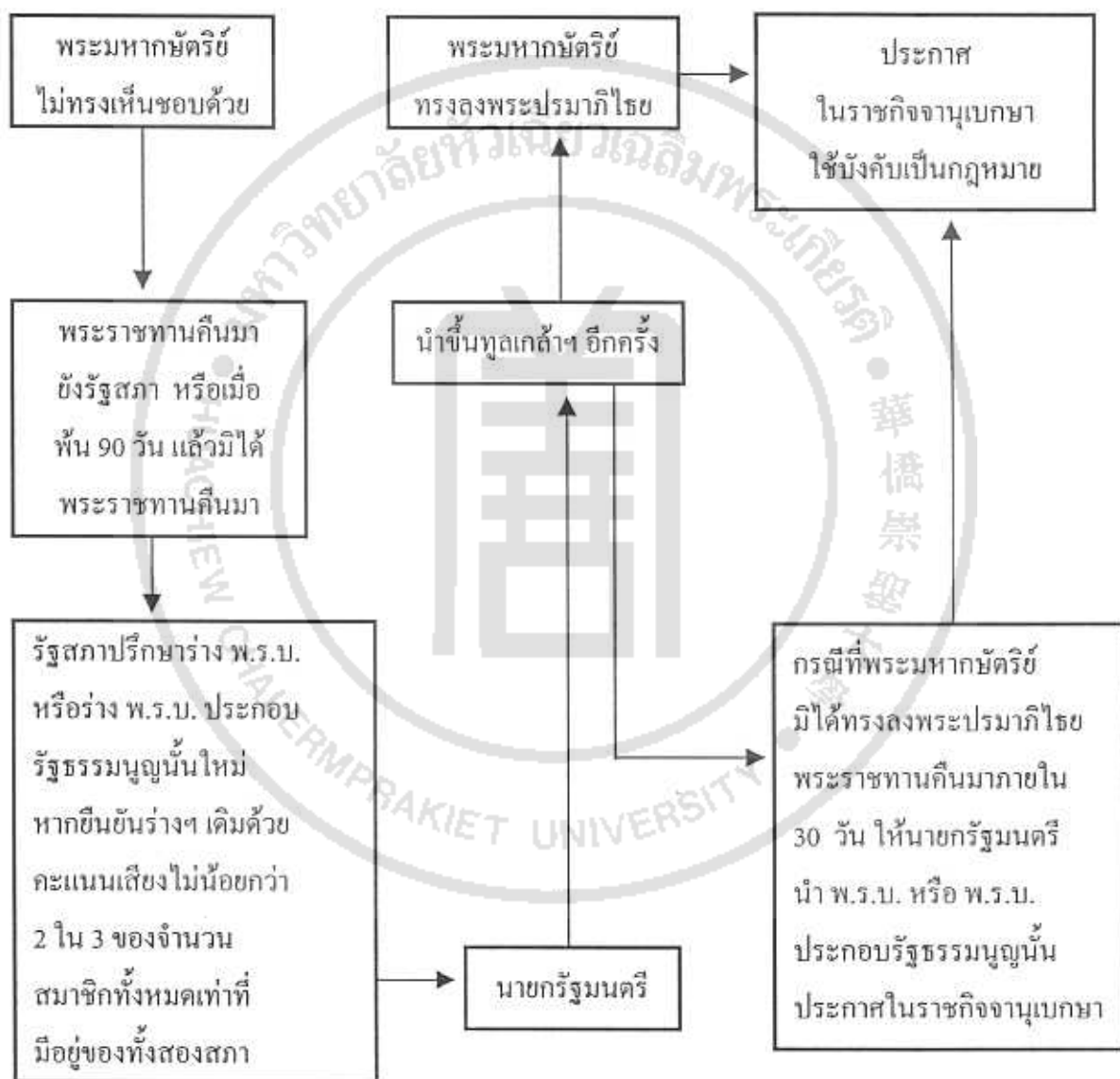
แผนภูมิที่ 3

กรณีวุฒิสภาแก้ไขเพิ่มเติม



แผนภูมิที่ 4

กรณีพระมหากษัตริย์ไม่ทรงเห็นชอบ



ภาคผนวก ข

เปรียบเทียบกฎหมายแรงงาน 3 ฉบับ

พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน

(อาศัยอำนาจตามประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 103)

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

เปรียบเทียบ พ.ร.บ. แรงงาน 3 ฉบับ

เรื่อง	พ.ร.บ. แรงงาน พ.ศ. 2499	ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน(ออกตาม ปว.103)	พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
1. ขอบเขตการใช้บังคับ	<p>สถานประกอบพาณิชย์กรรม อุตสาหกรรม ธุรกิจ ซึ่งมีขนาดที่นายจ้างใช้ลูกจ้างตั้งแต่ 30 คน รวมทั้งรัฐวิสาหกิจ ยกเว้นส่วนราชการ</p>	<p>ใช้บังคับกับกิจการที่แสวงกำไรไม่ว่า เศรษฐกิจ ยกเว้น ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือกิจการอื่นตามที่ประกาศกำหนด</p>	<p>คงหลักการเดิม (ม.4)</p>
2. นายจ้าง	<p>1. ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงาน โดยจ่ายค่าจ้าง ให้และให้หมายความรวมถึงผู้ให้บริการแทน นายจ้างด้วย</p>	<p>คือ 1. ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงาน โดยจ่ายค่าจ้าง ให้ 2. ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทน นายจ้าง 3. กรณีนิติบุคคล หมายความว่ารวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล และผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล ให้ทำการแทน</p>	<p>เพิ่มเติมกรณีเจ้าของกิจการ ได้จ้างเหมาค่าแรงให้ ถือว่าเจ้าของกิจการเป็นนายจ้างของลูกจ้างที่ผู้รับเหมาค่าแรงจัดหาด้วย (ม.5)</p>
3. ลูกจ้าง	<p>คือ ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้าง โดยรับค่าจ้าง แต่ไม่รวมถึงลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน</p>	<p>คือ ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้าง โดยรับค่าจ้าง แต่ไม่รวมถึงลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน</p>	<p>ตัดข้อยกเว้นให้ไม่รวมถึงลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน (ม.5) มีกฎกระทรวงออกมารับรองกรณีลูกจ้างทำงานบ้านเข้าบ้านที่มีการประกอบธุรกิจลูกจ้างนั้นก็ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน</p>

เรื่อง	พ.ร.บ. แรงงาน พ.ศ. 2499	ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน(ออกตาม ปว.103)	พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
หมวด 1 บททั่วไป 4. เงินประกัน	นายจ้างสามารถเรียกเงินประกันจากลูกจ้างได้	นายจ้างสามารถเรียกเงินประกันจากลูกจ้างได้	<p>1. ห้ามเรียกเงินประกันการทำงานหรือความเสียหายในการทำงานจากลูกจ้าง ยกเว้นลูกจ้างที่ทำงานเกี่ยวกับการเงินหรือทรัพย์สินของนายจ้าง ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด</p> <p>เมื่อนายจ้างเลิกจ้าง หรือลูกจ้างลาออก หรือสัญญาประกันสิ้นสุดให้นายจ้างคืนเงินประกันพร้อมดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้างภายใน 7 วัน (ม.10)</p> <p>2. ห้ามเรียกหรือรับเงินประกันจากลูกจ้างเด็ก (ม.49) ห้ามเงินทุกประเภทตาม พ.ร.บ. อยู่ในลำดับเดียวกับที่ท้ายอากร (ม.11)</p>
5. บุริมสิทธิในค่าจ้างและเงินต่างๆ	ไม่มีกำหนดไว้	<p>ป.พ.พ. ม.253, ม.257 บัญญัติเฉพาะหนี้ค่าจ้างเป็นหนี้บุริมสิทธิสามัญ ในลำดับ 4 ต่อจากค่าภาษีอากร ซึ่งอยู่ลำดับ 3</p>	
6. รับหมาช่วง	ไม่มีกำหนดไว้	ผู้รับหมาช่วงตั้งขึ้น ไปจากผู้รับหมาช่วงซึ่งเป็นนายจ้างตลอดสายจนถึงผู้รับหมาช่วงชั้นต้น ร่วมรับผิดชอบร่วมกับนายจ้างในหนี้ เงินค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและค่า	คงเดิม (ม.12)

เรื่อง	พ.ร.บ. แร้งงาน พ.ศ. 2499	ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการ คุ้มครองแรงงาน(ออกตาม ปว.103)	พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
7. การเปลี่ยนตัวนายจ้าง	ไม่มีกำหนดไว้	ชดเชยที่ต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้าง ในฐานะลูกหนี้ รวม ป.พ.พ. ม.577 บัญญัติว่า นายจ้าง โอนสิทธิ ของตนให้แก่บุคคลภายนอกก็ได้ เมื่อลูกจ้าง ยินยอมพร้อมใจด้วย	การเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้าง ไม่ว่าด้วยเหตุใด ลูกจ้างมีสิทธิต่อนายจ้างเดิมอย่างไร ให้ลูกจ้างมี สิทธิเช่นนั้นต่อไป โดยให้นายจ้างใหม่รับไปทั้ง สิทธิและหน้าที่อันเกี่ยวกับลูกจ้างนั้นทุกประการ (ม.13)
8. การบอกกล่าวล่วงหน้า	ไม่มีกำหนดไว้	ตาม ป.พ.พ. ม.581, ม.582 1. สัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างแน่ นอน สัญญาจะสิ้นสุดเมื่อครบกำหนดระยะเวลา เวลาในสัญญาจ้าง 2. สัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลา นายจ้าง หรือลูกจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างได้โดยบอก กล่าวล่วงหน้าต่ออีกฝ่ายหนึ่งอย่างน้อย 1 งวด การจ่ายค่าจ้าง สำหรับนายจ้างเมื่อบอกกล่าว ล่วงหน้าแล้วจะให้ออกจ้างออกจางานเลิกก็ได้ แต่ต้องจ่ายค่าจ้างครบจำนวนที่ต้องจ่ายจนถึง เวลาเลิกสัญญาตามกำหนดที่บอกกล่าวไว้	นำหลักการดังกล่าวมากำหนดใน ม. 17 และตาม มาตรา 14 กำหนดให้นายจ้างปฏิบัติต่อกฎจ้างให้ ถูกต้องตามสิทธิและหน้าที่ที่กำหนดใน ป.พ.พ. เว้นแต่ พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงานกำหนดไว้เป็น อย่างอื่น การบอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรา 17 ต้องทำ เป็นหนังสือแจ้งให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ ด้านนายจ้าง เป็นฝ่ายบอกกล่าวล่วงหน้าต้องระบุเหตุผลใน การเลิกจ้าง มิฉะนั้นจะยกเหตุผลกวันการจ่ายค่า ชดเชยตามมาตรา 119 ขึ้นอ้างในภายหลังไม่ได้
9. การปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน	ไม่มีกำหนดไว้	ไม่มีกำหนดไว้	ให้นายจ้างปฏิบัติต่อกฎจ้างชายและหญิงเท่า เทียมกันในการจ้างงานเว้นแต่ลักษณะหรือ สภาพของงาน ไม่อาจปฏิบัติเช่นนั้นได้ (ม.15)

เรื่อง	พ.ร.บ. แรงงาน พ.ศ. 2499	ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน(ออกตาม ปว.103)	พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
10. การล่วงเกินทางเพศ	ไม่มีกำหนดไว้	ไม่มีกำหนดไว้	ห้ามข่มขืน หรือหัวหม่างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงานล่วงเกินทางเพศต่อลูกจ้างหญิงหรือเด็ก (ม.16)
11. การคุ้มครองพิเศษในกิจการบางประเภท	ไม่มีกำหนดไว้	ไม่มีกำหนดไว้	กำหนดการคุ้มครองเป็นพิเศษแก่ลูกจ้างในกิจการบางประเภทที่มีสภาพการจ้าง สภาพการทำงานแตกต่างจากกิจการทั่วไป เช่น งานเกษตรกรรม กิจการประมงทะเล กิจการบรรทุกลูกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล งานที่รับไปทำที่บ้าน งานขนส่ง และงานอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา โดยให้อำนาจรัฐมนตรีออกกฎกระทรวง (ม.22)
หมวด 2 การใช้แรงงานทั่วไป 12. เวลาทำงานปกติ	ทำงานสัปดาห์หนึ่งไม่เกิน 48 ชั่วโมง ถ้าทำงานเกิน 48 ชั่วโมงต้องจ่ายค่าล่วงเวลา 1.5 เท่าของอัตราค่าจ้างที่ได้รับอยู่	กำหนดค่าจ้างประเภทงาน (งานอุตสาหกรรม) ไม่เกิน 48 ชั่วโมงสัปดาห์ งานขนส่งไม่เกิน 8 ชั่วโมง/วัน งานอื่นตราขไม่เกิน 42 ชั่วโมง/สัปดาห์ งานพิเศษกรรมหรืองานอื่นไม่เกิน 54 ชั่วโมง/สัปดาห์	ทุกประเภทงานไม่เกิน 8 ชั่วโมง/วัน และไม่เกิน 48 ชั่วโมง/สัปดาห์ เว้นงานอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยไม่เกิน 7 ชั่วโมง/วันและไม่เกิน 42 ชั่วโมง/สัปดาห์ (ม.23)
13. การทำงานล่วงเวลา	ทำให้ไม่มีกำหนดว่าจะทำกี่ชั่วโมง	ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง แต่ถ้าเป็นงานซึ่งต้องทำติดต่อกัน ไปได้หยุดจะเสียสุขภาพกายหรือเป็นงานฉุกเฉินนายจ้างให้ลูกจ้าง	คงเดิม (ม.24)

เรื่อง	พ.ร.บ. แรงงาน พ.ศ. 2499	ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน(ออกตาม ปว.103)	พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
14. การทำงานในวันหยุด	<p>ถ้านายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดงานประจำสัปดาห์ วันหยุดงานประจำปีหรือวันหยุดงานพักผ่อนประจำปี เพราะงานนั้นเป็นงานอันมีลักษณะที่จะต้องทำติดต่อกันไปหรือเป็นงานฉุกเฉิน นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างในอัตราไม่น้อยกว่าสองเท่าของค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่</p>	<p>ทำงานในวันหยุดได้เท่าที่จำเป็น</p> <p>ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง และชั่วโมงทำงานล่วงเวลา ชั่วโมงทำงานในวันหยุด รวมแล้วต้องไม่เกิน 24 ชั่วโมง/สัปดาห์ แต่ถ้าเป็นงานซึ่งต้องทำติดต่อกันไปเข้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หรือเป็นงานฉุกเฉิน หรือกิจการโรงแรม สถานมหรสพ งานขนส่ง ร้านอาหาร ร้านขายอาหาร ร้านขายเครื่องสำอาง สโมสร สนามสถานพยาบาล นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้เท่าที่จำเป็น</p>	<p>1. ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง เว้นงานซึ่งต้องทำติดต่อกันไปเข้าหยุดจะเสียหายแก่งานและงานฉุกเฉินนายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้เท่าที่จำเป็น (ม.25)</p> <p>2. ชั่วโมงทำงานล่วงเวลาและชั่วโมงทำงานในวันหยุดในงานทุกประเภทรวมแล้วไม่เกินที่กำหนดในกฎกระทรวง เว้นงานซึ่งต้องทำติดต่อกันไป และงานฉุกเฉิน นายจ้างสั่งให้ทำได้เท่าที่จำเป็น โดยไม่มีข้อจำกัดชั่วโมงทำงานชั้นสูงไว้ (ม.26)</p> <p>3. ห้ามทำงานล่วงเวลาและในวันหยุด ในงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง (ม. 31)</p>
15. เวลาพัก	<p>ให้กำหนดหลังจากทำงานมาแล้วไม่เกินห้าชั่วโมงและไม่ให้นับรวมเป็นเวลาทำงาน ถ้านายจ้างและลูกจ้างตกลงกันให้มีเวลาพักก่อนน้อยกว่าครึ่งละหนึ่งชั่วโมงก็ได้ แต่ต้องไม่น้อยกว่าครึ่งละสามสิบนาที และเมื่อรวมเวลาพักก่อนทั้งหมดแล้วต้องไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง</p>	<p>ไม่น้อยกว่าวันละ 1 ชั่วโมง แต่ถ้าทำงานล่วงเวลาต่อไม่น้อยกว่า 2 ชั่วโมง ต้องให้ลูกจ้างพักก่อนทำงานล่วงเวลาไม่น้อยกว่า 20 นาที เวลาพักไม่ให้นับรวมเป็นเวลาทำงาน แต่ถ้าพักเกินวันละ 2 ชั่วโมงให้นับเวลาพักส่วนที่เกิน 2 ชั่วโมงเป็นเวลาทำงานปกติ (ม.27)</p>	

เรื่อง	พ.ร.บ. แรงงาน พ.ศ. 2499	ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน(ออกตาม ปว.103)	พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
<p>16. วันหยุด</p> <p>(1) วันหยุดประจำสัปดาห์</p> <p>(2) วันหยุดตามประเพณี</p> <p>(3) วันหยุดพักผ่อนประจำปี</p>	<p>ไม่น้อยกว่า 24 ชั่วโมงติดต่อกัน</p> <p>- ในปีหนึ่งสุดจ้งมีสิทธิหยุดงาน ไม่น้อยกว่า 13 วัน โดยรวมวันรวมกรแห่งชาติ</p> <p>- ส่วนวันหยุดตามประเพณียอม ให้มาช้งและลูกจ้างตกลงกันเอง</p> <p>ลูกจ้างที่หยุดงานในวันหยุดงานประจำปีที่มีสิทธิได้รับค่าช้งเช่นเดียวกับวันทำงานปกติ</p> <p>เมื่อลูกจ้างทำงานติดต่อกันมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 1 ปี มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ไม่น้อยกว่าปีละหกวัน โดยเฉลี่ยได้เช่นกันหยุด</p>	<p>ไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ 1 วัน</p> <p>1. ไม่น้อยกว่าปีละ 13 วัน โดยรวมวันแรงงานแห่งชาติ</p> <p>2. ถ้าวันหยุดตามประเพณีตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ให้หยุดชดเชยตามประเพณีในวันทำงานถัดไป</p> <p>เมื่อลูกจ้างทำงานติดต่อกันมาแล้วครบ 1 ปี จะมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีไม่น้อยกว่า 6 วันทำงาน / ปี</p>	<p>คงเดิม (ม.28)</p> <p>1. ไม่น้อยกว่าปีละ 13 วัน โดยรวมวันแรงงานแห่งชาติ</p> <p>2. คงเดิม</p> <p>3. วันหยุดตามประเพณี ให้กำหนดจนกว่าวันหยุดราชการประจำปี วันหยุดทางศาสนาหรือชนบทหรือธรรมเนียมประเพณีแห่งท้องถิ่น</p> <p>4. ถ้าลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจให้ลูกจ้างหยุดตามประเพณีได้ ให้มาช้งตกลงกับลูกจ้างว่าจะหยุดในวันอื่นชดเชยหรือมาช้งช้งจะจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้ก็ได้ (ม.29)</p> <p>คงเดิม (ม.30)</p>
<p>17. วันลา</p> <p>(1) วันลาป่วย</p>	<p>หยุดพักรักษาตัวได้ไม่น้อยกว่าปีละ 30 วัน</p> <p>การหยุดรักษาตัวติดต่อกันตั้งแต่สามวันขึ้นไป ลูกจ้างต้องแสดงใบรับรองแพทย์ และลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าช้งตลอดเวลาที่หยุดนั้น</p>	<p>ลาป่วยโดยได้รับค่าช้งปีละ ไม่น้อยกว่า 30 วันทำงาน</p>	<p>1. ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง</p> <p>2. การหยุดงานเพราะประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานและวันลาเพื่อคลอดบุตร ไม่น้อยกว่าวันลาป่วย (ม.23)</p>

เรื่อง	พ.ร.บ. แรงงาน พ.ศ. 2499	ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน(ออกตาม ป.ว.103)	พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
(2) วันลาเพื่อทำนันทน	ไม่มีกำหนดไว้	ไม่มีกำหนด	3. ได้รับค่าจ้างไม่เกิน 30 วันทำงานปี (ม.58 วรรคหนึ่ง) ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อทำนันทนและหยุดงานได้ตามที่แพทย์กำหนดและออกใบรับรอง (ม.32) โดยได้รับค่าจ้างในวันลา (ม.57 วรรคสอง)
(3) วันลาถือ	ไม่มีกำหนดไว้	ไม่มีกำหนด	- มีสิทธิลาถือตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน (ม.34)
(4) วันลาเพื่อรับราชการทหาร	ไม่มีกำหนดไว้	ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกผลเพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหาร หรือเพื่อทดลองความพร้อม โดยได้รับค่าจ้างไม่เกิน 60 วัน/ปี	- ลงเดิม (ม.35 , ม.58)
(5) ลาอบรมหรือพัฒนาความรู้ ความสามารถ	ไม่มีกำหนดไว้	ไม่มีกำหนดไว้	- ลูกจ้างมีสิทธิลาฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ ความสามารถตามที่กำหนดในกฎกระทรวง (ม.36)
18. พักนำหนักการยกของ	ห้ามมิให้นำของใช้หิ้วงาน ยก แบก หาม ชูบ ลาก หรือ เป็นของหนักเกินอัตรา น้ำหนักที่กำหนดในกฎกระทรวง - คุ้มครองเฉพาะลูกจ้างหญิง	คุ้มครองเฉพาะลูกจ้างหญิงและเด็ก	- คุ้มครองลูกจ้างชายด้วย โดยกำหนดห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างทำงาน ยก แบก หาม ชูบ ลาก หรือเป็นของหนักเกินอัตราน้ำหนักที่กำหนดในกฎกระทรวง (ม. 37)

เรื่อง	พ.ร.บ. แรงงาน พ.ศ. 2499	ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน(ออกตาม ป.ว.103)	พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
หมวด 3 การใช้แรงงานเด็ก	ห้ามจ้างเด็กอายุตั้งแต่ 12 ปีแต่ยังไม่ถึง 14 ปี ไม่มีกำหนดไว้	ห้ามจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 13 ปี เข้าทำงาน ให้นายจ้างรายงานการจ้างลูกจ้างเด็กในรอบปี ต่อ พนักงานตรวจแรงงานภายในเดือน มกราคมของปีถัดไป	ห้ามจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี เข้าทำงาน (ม.44) การจ้างลูกจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี นายจ้างต้อง ปฏิบัติตามนี้ 1. แจ้งการจ้างเด็กต่อพนักงานตรวจแรงงานภายใน 15 วันนับแต่วันที่ได้เข้าทำงาน 2. ทำบันทึกสภาพการจ้างที่มีการเปลี่ยนแปลง ไปจากเดิม โดยเก็บไว้ ณ สถานที่ประกอบการหรือ สำนักงานของนางจ้างพร้อมให้พนักงานตรวจ แรงงานตรวจได้ในเวลาทำการ 3. แจ้งการสิ้นสุดการจ้างเด็กต่อพนักงานตรวจ แรงงานภายใน 7 วันนับแต่วันที่ได้เลิกออกจากงาน ทั้งนี้ ตามแบบที่อธิบดีกำหนด (ม.45)
21. เวลาพักของลูกจ้างเด็ก	ไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง	ใช้ตามข้อ 15	เมื่อเด็กทำงานมาแล้วไม่เกิน 4 ชั่วโมง ต้องพัก ไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมงและใน 4 ชั่วโมง ต้องจัด เวลาพักน้อยตามที่นายจ้างกำหนดอีกด้วย (ม.46)
22. งานห้ามเด็กทำ	ไม่อนุญาตให้เด็กอายุตั้งแต่ 14 ปีขึ้นไปแต่ยังไม่ถึง 16 ปี ทำงานต่อไป - งานคุ้มครองจักร - งานเครื่องมือปั้นขึ้น หรืองานของ	1. ห้ามให้เด็กอายุ 13 ปี แต่ไม่ถึง 15 ปี ทำงาน ในวันหยุด ทำงานช่วงเวลา หรือทำงาน ระหว่าง 22.00 -06.00 น. 2. ห้ามให้เด็กอายุ 13 ปีแต่ไม่ถึง 18 ปี ทำงาน	คงข้อห้ามเดิมแต่แก้ไขอายุเด็กโดยห้ามใช้ลูกจ้าง เด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ทั้ง 1 และ 2 (ม.47-ม.50)

เรื่อง	<p>พ.ร.บ. แรงงาน พ.ศ. 2499</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานดับเพลิง - งานทำความสะอาดเครื่องจักรซึ่งอาจเป็นอันตรายต่อผู้ทำได้ - งานซึ่งต้องทำใต้ดิน หรือใต้น้ำ - งานนั่งร้านในการก่อสร้าง - งานเกี่ยวกับวัตถุเคมีที่เป็นอันตราย หรือวัตถุมีพิษ - งานเกี่ยวกับคัมภีร์รังสี - งานเกี่ยวกับการทำ ไข่ หรือ ขนส่งวัตถุระเบิด หรือ - งานอื่นๆ ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง 	<p>ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน(ออกตาม ปว.103)</p> <p>บางประเภทที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัยของเค็ด รวมถึงจนถึงในบางสถานที่ซึ่งสื่อแหล่งต่อความเสื่อมหรือทางศีลธรรม</p>	<p>พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541</p>
23. การคุ้มครองค่าจ้างเด็ก	<p>อัตราค่าจ้างย่อมเป็นไปตามข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง แต่ต้องพิจารณาคุณภาพและปริมาณ ของงานเป็นเกณฑ์ งานอันมีลักษณะและสภาพอย่างเดียวกันให้กำหนดค่าจ้างเท่ากันไม่ว่าจะเป็นชายหรือหญิง</p> <p>ไม่มีกำหนดไว้</p>	<p>เข้ามาจ้างจ่ายเงินล่วงหน้าให้แก่ลูกจ้างเด็ก บิดา มารดา หรือผู้ปกครองของลูกจ้างเด็ก มิให้อำนาจเป็นการจ่ายหรือรับค่าจ้างสำหรับลูกจ้างเด็กนั้น และจะนำมาหักจากค่าจ้างที่ต้องจ่ายตามกำหนดเวลาไม่ได้</p>	<p>คงเดิม (ม.51)</p>
24. การพัฒนาเด็ก	<p>ไม่มีกำหนดไว้</p>	<p>ให้สิทธิลงเข้ารับการฝึกอบรมตามทบอิจบติกรมสวัสดิการฯ จัด โดยได้รับค่าจ้าง</p>	<p>ให้สิทธิลาเข้าร่วมประชุม สัมมนา อบรม ฯลฯ ซึ่งจัดโดยองค์กรของรัฐหรือเอกชนที่อธิบดีเห็นชอบ โดยได้รับค่าจ้างปีหนึ่งไม่เกิน 30 วัน (ม.52)</p>

เรื่อง	พ.ร.บ. แรงงาน พ.ศ. 2499	ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน(ออกตาม ปว.103)	พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
หมวด 4 ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด 25. การคุ้มครองค่าตอบแทนในการทำงาน	1. ทำงานอย่างเดียวกัน ได้รับค่าตอบแทนเท่ากัน 2. จ่ายเป็นเงินตราไทย	1. ทำงานอย่างเดียวกัน ได้รับค่าตอบแทนเท่ากัน 2. จ่ายเป็นเงินตราไทย	- ห้ามหักค่าจ้างเพื่อชดเชยหนี้เงินแต่หักค่าจ้างเพื่อชำระภาษี ค่าจ้างบำรุงสภาพและชำระหนี้สหกรณ์, เงินสะสมตามข้อตกลง คงเดิม (ม.53 – ม.55 , ม.70)
26. ค่าล่วงเวลาในวันทำงาน	1.5 เท่าของอัตราค่าจ้างที่ได้รับอยู่	1.5 เท่าของค่าจ้างปกติต่อชั่วโมง	คงเดิม (ม.61)
27. ค่าทำงานในวันหยุด	จ่ายไม่น้อยกว่า 2 เท่าของค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่	1. จ่ายเพิ่ม 1 เท่าของค่าจ้างสำหรับลูกจ้าง ซึ่งมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด 2. จ่ายไม่น้อยกว่า 2 เท่าของค่าจ้างสำหรับลูกจ้าง ซึ่งไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด 3. เท่าของค่าจ้างปกติต่อชั่วโมง	คงเดิม (ม.62)
28. ค่าล่วงเวลาในวันหยุด	ไม่มีกำหนดไว้	ไม่มีกำหนดไว้	คงเดิม (ม.63)
29. การจ่ายเงินทดแทนกรณีไม่จัดวันหยุด	นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานต้องจ่ายค่าจ้างในอัตราไม่น้อยกว่า 2 เท่าของค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่	ไม่มีกำหนด	นายจ้างไม่จัดวันหยุดประจําสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณีหรือวันหยุดพักผ่อนประจำปี ให้แก่ลูกจ้าง หรือจัดให้แต่ไม่ครบ ให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุดทดแทนให้แก่ลูกจ้าง (ม.64)

เรื่อง	พ.ร.บ. แรงงาน พ.ศ. 2499	ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน(ออกตาม ปว.103)	พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
30. การหยุดกิจการชั่วคราว	ไม่มีกำหนดไว้	ไม่มีกำหนดไว้	ด้านจ้างงานเป็นต้องหยุดกิจการชั่วคราว โดยเหตุซึ่งมิใช่เหตุสุดวิสัยให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้าง 50% ของค่าจ้างตลอดเวลาที่ไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงานและต้องแจ้งให้ลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าก่อนวันเริ่มหยุดกิจการ (ม.75)
31. การหักหนี้	ไม่มีกำหนดไว้	การจ่ายค่าตอบแทนในการทำงาน นายจ้างจะนำหนี้อื่นมาหักไม่ได้ 2. อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ มี ระดับ คือ ก. อัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน ซึ่งคณะกรรมการค่าจ้างกลางกำหนดเพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ข. อัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ลูกจ้างควรได้รับตามความเหมาะสมแก่สภาพทางเศรษฐกิจและสังคมในแต่ละท้องที่ โดยคณะกรรมการค่าจ้างจังหวัดกำหนดในเขตจังหวัดของตน โดยความเห็นชอบจากคณะกรรมการค่าจ้างกลาง และคณะกรรมการค่าจ้างกำหนดในเขต	ให้นายจ้างหักหนี้วันแต่เป็นการหักเงิน 5 กรณีที่กำหนดไว้ ซึ่งแต่ละกรณีจะหักได้ไม่เกิน 10% รวมทุกกรณีไม่เกิน ในรของเงินที่ลูกจ้างได้รับแต่ละงวดถ้าหักเกินกว่านี้ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างยกเว้นการหักหนี้ตาม(1)เช่นหนี้ภาษีอากร ไม่ได้กำหนดวงเงินไว้ (ม.76) อนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด(ม.78,ม.79, ม.84) 2. อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ มี 2 ระดับ คือ ก. อัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน ซึ่งคณะกรรมการค่าจ้างกำหนดเพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ข. อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งคณะกรรมการค่าจ้างกำหนดให้ใช้เฉพาะกิจการประเภทใดประเภทหนึ่งหรือทุกประเภทหรือในพื้นที่หนึ่ง

เรื่อง	พ.ร.บ. แรงงาน พ.ศ. 2499	ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน(ออกตาม ปว.103)	พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
	และคณะกรรมการค่าจ้างกำหนดในเขตกรุงเทพมหานครและจังหวัดอื่นที่รัฐมนตรีมอบหมายในฐานะคณะกรรมการค่าจ้างจังหวัด	ถ้าไม่มีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในจังหวัดใด ให้ถืออัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานเป็นค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดนั้น	ที่ได้ ซึ่งมีอัตราไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน ถ้าไม่มีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตาม ข. ในห้องที่ได้ให้ถืออัตราค่าจ้างพื้นฐานเป็นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ม.87)
หมวด 6 33. สวัสดิการ	กำหนดสวัสดิการซึ่งนายจ้างต้องจัดให้แก่ลูกจ้างดังต่อไปนี้ 1. เครื่องใช้จำเป็นจำเป็นสำหรับสุขภาพอนามัย นายจ้างต้องจัดให้มีน้ำสะอาดสำหรับดื่ม ห้องน้ำ และอยู่ในสภาพที่ใช้การได้	กำหนดให้นายจ้างจัดสวัสดิการเฉพาะปัจจัยพื้นฐาน เช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำ ห้องส้วม ปัจจัยปฐมพยาบาล และการรักษาพยาบาล	กำหนดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการ 2 ระดับคือ ก. คณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน ซึ่งเป็นองค์ระระดับชาติ ระบบไตรภาคี เพื่อกำหนดนโยบายสวัสดิการระดับชาติ และเสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีในการออกกฎกระทรวงกำหนด
หมวด 7 34. ความปลอดภัยในการทำงาน	ไม่มีกำหนดไว้	กำหนดมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้างตามสาขาอาชีพ โดยออกเป็นประกาศกระทรวงซึ่งว่าด้วยการจัดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยต่อการทำงานและการจัดอุปกรณ์ คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล	1. กำหนดให้บังคับคณะกรรมการความปลอดภัยระดับชาติเป็นองค์กร ไตรภาคี เพื่อกำหนดทิศทางการบริหารความปลอดภัย (ม.100.ม.101) 2. กำหนดมาตรฐานให้นายจ้างดำเนินการในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยออกเป็นกฎกระทรวง (ม.103)

เรื่อง	พ.ร.บ. แร่งงาน พ.ศ. 2499	ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการ คุ้มครองแรงงาน(ออกตาม ปว.103)	พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
			<p>3. ให้มีองค์กรเอกชนให้บริการด้านวิชาการและเทคนิคแก่นายจ้างภายใต้การควบคุมของรัฐ (ม.103 วรรคสอง)</p> <p>4. เพิ่มหลักการ ให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจสั่งให้นายจ้างปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน จัดหรือแก้ไขเครื่องจักรหรืออุปกรณ์ให้ถูกต้องตามมาตรฐานที่กำหนดและให้นายจ้างจ่ายเงินแก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงาน ขณะที่หยุดงาน (ม.104,ม.105,ม.106)</p> <p>5. การจัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพของลูกจ้างตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด ในกฎกระทรวง และส่งผลการตรวจต่อพนักงานตรวจแรงงาน (ม.107)</p>
หมวด 8 35. การควบคุม	<p>นายจ้างต้องจัดให้มีทะเบียนลูกจ้าง ทำเป็นเอกสารทำงาน ทะเบียนจ้างและชื่อบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการทำงานรวมตลอดถึงใบอนุญาตให้เด็กและหญิงทำงาน เก็บไว้ในสำนักงานพร้อมที่จะให้สารวัตรแรงงานตรวจได้ทุกโอกาส</p>	<p>ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่ 10 คนขึ้นไปจัดทำชื่อบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ทะเบียนลูกจ้าง และเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานเป็นภาษาไทย โดยมีรายการตามที่กฎหมายกำหนด</p>	<p>เพิ่มหลักการ โดยให้อธิบดีมีอำนาจสั่งให้นายจ้างแก้ไขชื่อบุคคลเกี่ยวกับการทำงานที่จัดทำต่อกฎหมายได้ (ม.108-ม.115)</p>

เรื่อง	พ.ร.บ. แรงงาน พ.ศ. 2499	ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน(ออกตาม ปว.103)	พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
หมวด 9	<p>- นายจ้างต้องติดประกาศข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานและข้อความอื่นๆ ที่เห็นได้ชัดแจ้งในสถานที่ทำงานนั้น</p> <p>- ทะเบียนลูกจ้าง ทะเบียนเวลาทำงาน และทะเบียนค่าจ้าง นายจ้างต้องเก็บรักษาไว้ไม่น้อยกว่าสามปี</p> <p>- นายจ้างต้องอำนวยความสะดวกและให้ค่าจ้างแก่สภาวัดแรงงานเมื่อเข้าไปตรวจตราในสถานที่ทำงานระหว่างเวลาทำงาน</p>	ไม่มีกำหนดไว้	1. ห้ามนายจ้างสั่งพักงานเพื่อสอบสวนความผิดของลูกจ้างเว้นแต่มีข้อบังคับหรือข้อตกลงกำหนดให้มีการพักงานได้ แต่นายจ้างจะสั่งพักงานได้ไม่เกิน 7 วัน และต้องจ่ายเงินในช่วงพักงานตามอัตราที่กำหนดซึ่งไม่ต่ำกว่า 50% ของค่าจ้าง (ม.116) (ม.117)
36. การพักงาน เพื่อสอบสวนความผิด	ไม่มีกำหนดไว้	ไม่มีกำหนดไว้	

<p>เรื่อง</p> <p>หมวด 10</p> <p>37. ค่าชดเชย</p> <p>(1) ค่าชดเชย</p>	<p>พ.ร.บ.แรงงาน พ.ศ. 2499</p> <p>อำนาจจ้างจะให้ถูกจ้างออกจากงานและถูกจ้างทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 เดือน นายจ้างต้องจ่ายเงินชดเชยให้เท่ากับค่าจ้างที่ได้รับอยู่ไม่น้อยกว่า 30 วันถูกจ้างที่ทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 เดือน แต่ไม่ถึง 6 เดือนนายจ้างต้องแจ้งให้ทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 30 วัน มิฉะนั้น นายจ้างต้องจ่ายเงินชดเชยให้แก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างที่ได้รับไม่น้อยกว่า 30 วัน</p> <p>ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างออกจากงานเพราะถูกจ้างกระทำความผิดอย่างร้ายแรงตามที่ได้กำหนดในกฎกระทรวง</p>	<p>ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน (ออกตาม ป.ว. 103)</p> <p>ให้นายจ้างซึ่งค้าขายแก่ลูกจ้าง ซึ่งถูกเลิกจ้างและมีอายุงานครบ 120 วันขึ้นไป ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. อายุงาน 120 วัน - ไม่ครบ 1 ปี จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 30 วัน 2. ครบ 1 ปี - ไม่ครบ 3 ปี จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 90 วัน 3. ครบ 3 ปีขึ้นไป จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 180 วัน <ol style="list-style-type: none"> 1. ลูกจ้างลาออกเองโดยสมัครใจ 2. ลูกจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาจ้างไว้แน่นอน และเลิกจ้างตามกำหนดเวลานั้น สำหรับงานที่ต้องแล้วเสร็จภายใน 2 ปี โดยนายจ้างและลูกจ้างได้ทำสัญญาเป็นหนังสือไว้ตั้งแต่เมื่อรับจ้าง และเป็นการทำงานใดงานหนึ่งซึ่งงานโครงการเฉพาะที่มีใช้งานปกติของธุรกิจหรือการค้าซึ่งต้องมีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของงานที่แน่นอน หรืองานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวที่กำหนดการสิ้นสุดหรือความ 	<p>พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541</p> <p>เพิ่มค่าชดเชยอีก 2 อัตรา คือ</p> <ul style="list-style-type: none"> - อายุงานครบ 6 ปี - ไม่ครบ 10 ปี จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 240 วัน - อายุงานครบ 10 ปีขึ้นไป จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 300 วัน(ม.118 วรรคหนึ่ง) <p>คงเดิมตามข้อ 1 ข้อ 2 (ม.118 วรรคสอง-วรรคสี่) ตามข้อ 3 ความผิด 6 ข้อ (ม.119) มีแก้ไข 2 เรื่อง คือ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. หนังสือเตือนให้มีผลบังคับไม่เกิน 1 ปี นับแต่วันที่ถูกจ้างได้กระทำความผิด (เดิมมีผล 1 ปี นับแต่วันที่ถูกจ้างทราบหนังสือเตือน) 2. (6) เพิ่มข้อยกเว้นกรณีได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก ถ้าเป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ หากนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างให้นายจ้าง
<p>(2) ข้อยกเว้นไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย</p>			

เรื่อง	พ.ร.บ. แรงงาน พ.ศ. 2499	ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน(ออกตาม ปว.103)	พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
(3) การหลีกเลี่ยงการจ่ายค่าชดเชย 38. ค่าชดเชยพิเศษ ก. เลิกจ้างลูกจ้างเนื่องจากใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่แทนการใช้แรงงานคน	ไม่มีกำหนดไว้ ไม่มีกำหนดไว้	<p>คำสั่งจ้าง หรืองานที่เป็นไปตามฤดูกาล และ ได้จ้างในช่วงเวลาของฤดูกาลนั้น</p> <p>3. ลูกจ้างที่ความคิดตามที่กฎหมายกำหนด</p> <p>คำสั่งจ้างซึ่งเป็นช่วง ๆ โดยนายจ้างมีเจตนาไม่ให้ลูกจ้างมีสิทธิใดตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ไม่ว่าจะเป็นนายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานหน้าทีใด จ้างแต่ละช่วงจะห่างกันเท่าใดก็ตามให้นับอายุงานทุกช่วงเข้าด้วยกัน เพื่อประโยชน์ในการรับสิทธิของลูกจ้างนั้น</p> <p>ถ้านายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุที่ปรับปรุงหน่วยงานกระบวนการผลิต จำหน่าย หรือการบริการ เนื่องจากนำเครื่องจักรมาใช้ เปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยีซึ่งเป็นเหตุให้ต้องลดจำนวนลูกจ้าง นายจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้า 60 วัน และถ้าลูกจ้างนั้นมีอายุงานเกิน 6 ปี ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษเพิ่มขึ้นจากค่าชดเชยตาม (1) ไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 15 วัน ต่อการทำงานครบ 1 ปี แต่รวมแล้วค่าชดเชยพิเศษอัตราสูงสุดต้องไม่เกินค่าจ้างอัตราสุดท้าย 360 วัน</p>	จ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างด้วย คงเดิม (ม.20)

<p>เรื่อง</p> <p>ข. การย้ายสถานประกอบการกิจการ</p>	<p>พ.ร.บ.แรงงาน พ.ศ. 2499</p> <p>ไม่มีกำหนดไว้</p>	<p>ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน (ออกตาม ป.ว.103)</p> <p>ไม่มีกำหนดไว้</p>	<p>พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541</p> <p>2. ถ้านายจ้างย้ายสถานประกอบการกิจการไปตั้งที่อื่น ซึ่งมีผลกระทบท่อการค้าหรือพิพาทปกติของลูกจ้างหรือครอบครัว นายจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้าและถ้าลูกจ้างไม่ประสงค์ไปทำงานด้วยก็มีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างได้โดยมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษ 50% ของอัตรา ค่าชดเชยปกติตามมาตรา 118 (ม.120)</p>
<p>หมวด 11</p> <p>39. การยื่นคำร้องและการพิจารณา คำร้อง</p>	<p>ไม่มีกำหนดไว้</p> <p>1. เมื่อนายจ้างหรือลูกจ้างไม่พอใจในคำสั่งของสภာสวัสดิการแรงงาน มีสิทธิที่จะอุทธรณ์คำสั่งของสภารัดรแรงงาน โดยทำหนังสือยื่นต่ออธิบดีกรมประชาสงเคราะห์ หรือพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งอธิบดีกรมประชาสงเคราะห์มอบหมายภายใน 7 วัน นับแต่วันทราบคำสั่ง</p> <p>2. อธิบดีกรมประชาสงเคราะห์จะวินิจฉัยอุทธรณ์และแจ้งให้ผู้อุทธรณ์ทราบภายใน 15 วัน นับแต่วันรับอุทธรณ์</p> <p>3. เมื่อไม่เห็นชอบกับคำวินิจฉัยของอธิบดีกรมประชาสงเคราะห์นายจ้างหรือลูกจ้างมีสิทธิขอให้ศาลพิจารณา</p>	<p>ไม่มีกำหนดไว้</p>	<p>เพิ่มหลักการ โดยกำหนด</p> <p>1. ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายที่มีความประสงค์ให้พนักงานตรวจแรงงานดำเนินการ ให้นำยื่นคำร้องเงินต่างๆ ที่ค้างจ่ายตาม พ.ร.บ. นี้ต้องยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานแห่งท้องที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่หรือที่นายจ้างมีภูมิลำเนาตามแบบที่อธิบดีกำหนด แต่ถ้าลูกจ้างหรือทายาท โดยธรรมของลูกจ้างประสงค์จะนำคดีไปฟ้องศาลแทนการยื่นคำร้องตามมาตรานี้ลูกจ้างก็ยังมีสิทธิที่จะกระทำได้</p> <p>2. เมื่อลูกจ้างยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน พนักงานตรวจแรงงานต้องสอบสวนข้อเท็จจริง</p>

เรื่อง	พ.ร.บ. แรงงาน พ.ศ. 2499	ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน (ออกตาม ปว. 103)	พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
<p>จึงและมีค่าส่งภายใน 60 วัน นับแต่วันรับค่า ร้อง แต่ขอขยายระยะเวลาต่ออธิบดีได้ไม่เกิน 30 วัน ถ้าไม่ออกคำสั่งได้ภายใน 60 วัน</p> <p>3. ถ้าเห็นว่าลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงิน พนักงาน ตรวจแรงงานจะมีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ ลูกจ้างหรือพินัยโดยธรรมชาติใน 15 วันโดย จะจ่าย ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง หรือจ่าย ณ สำนักงานของพนักงานตรวจแรงงานได้ในกรณี ที่ฉุกเฉิน</p> <p>4. แต่ถ้าพนักงานตรวจแรงงานเห็นว่าผู้ร้อง ไม่มี สิทธิได้รับเงินจะมีคำสั่งและแจ้งเป็นหนังสือให้ ผู้ร้องทราบ</p> <p>5. ถ้าผู้กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่พอใจคำสั่งของ พนักงานตรวจแรงงานย่อมมีสิทธิไปศาลได้ ภายใน 30 วันนับแต่ทราบคำสั่ง ถ้าไม่คัดค้านไป ศาลภายในกำหนดให้ถือว่าคำสั่งพนักงานตรวจ แรงงานเป็นที่สุด</p> <p>6. ถ้านายจ้างเป็นฝ่ายนำคดีไปศาล นายจ้างจะ ต้องวางเงินตามคำสั่งจึงจะฟ้องคดีได้</p>			

เรื่อง	พ.ร.บ. แรงงาน พ.ศ. 2499	ประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องการคุ้มครองแรงงาน (ออกตาม ปว. 103)	พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
	ไม่มีกำหนดไว้	ไม่ได้กำหนดไว้	<p>7. เมื่อคดีถึงที่สุดโดยฝ่ายนายจ้างจะต้องจ่ายเงินค่าสินไหมชดเชยค่าจ้างเงินที่นายจ้างได้วางไว้ต่อศาลให้แก่ลูกจ้างหรือทายาท โดยธรรม ได้(บ.123-125)</p>
หมวด 12 40. กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง	ไม่มีกำหนดไว้		<p>เพิ่มหลักการใหม่โดยให้จัดตั้งกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างขึ้น ซึ่งมีวัตถุประสงค์หลัก 2 ประการคือ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. เป็นกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างเพื่อช่วยบรรเทาความเดือดร้อนของลูกจ้าง ซึ่งที่มาของเงินจะประกอบด้วยเงินค่าปรับจากการลงโทษผู้กระทำความผิดตาม พ.ร.บ. มีเงินอุดหนุนจากรัฐบาลเงินหรือทรัพย์สินที่มีผู้บริจาคให้ เงินคอกผลเงินกองทุนส่วนนี้ให้หลักเกณฑ์การจ่ายตามที่กำหนดในระเบียบและเมื่อจ่ายให้แก่ลูกจ้างแล้วกองทุนจะรับช่วงสิทธิลูกจ้างที่ว่างไปแต่เพียงแต่นายจ้าง 2. เป็นกองทุนเงินสะสม แยกทั้งที่มาของเงินได้แก่ เงินสะสมซึ่งหักจากค่าจ้างของลูกจ้าง และเงินสมทบของนายจ้างในกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่

เรื่อง	พ.ร.บ. แรงงาน พ.ศ. 2499	ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน (ออกตาม ป.ว.103)	พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
หมวด 16 42. บทกำหนดโทษ	พ.ร.บ.แรงงาน พ.ศ. 2499 มีโทษกรณีฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามโทษจำคุกไม่เกินสามปี หรือปรับไม่เกิน 20,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ	พ.ว. 103 ข้อ 8 กำหนดโทษสำหรับนายจ้างและลูกจ้างที่ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดของประมวลกฎหมายไทยต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกิน 20,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ	10 คนขึ้นไป ซึ่งไม่ได้ตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพหรือจัดให้มีการสงเคราะห์แก่ลูกจ้างในการที่ลูกจ้างออกงานหรือตายซึ่งเป็นระบบบังคับและแยกบัญชีต่างหากจากบัญชีเงินค้ำประกัน โดยตนารมณ์เพื่อสร้างหลักประกันในการทำงานป้องกันมิให้มีการข้ายงานบ่อยครั้ง และเป็นการส่งเสริมระบบการออมทรัพย์ของลูกจ้างและกำหนดมาตรการการกรณีนายจ้างไม่นำส่งเงินสะสมและเงินสมทบโดยให้จ่ายเงินเพิ่ม และการยึดอายุทรัพย์สินของนายจ้าง (ม.126 – ม. 138)

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล นายประจักษ์ ดอกพุด
 วัน เดือน ปีเกิด 6 พฤศจิกายน พ.ศ. 2499 ณ จังหวัดอุบลราชธานี
 ที่อยู่ปัจจุบัน 55/135 ถนนเจริญกรุง 85 แขวงวัดพระยาไกร เขตบางคอแหลม
 กรุงเทพฯ 10120

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2527 ปริญญาตรี นิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
 พ.ศ. 2540 เข้าศึกษาต่อปริญญาโท สาขาการจัด โครงการสวัสดิการสังคม
 มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

การฝึกอบรมศึกษาดูงาน (ระดับวุฒิบัตร)

พ.ศ. 2530 ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรทนายความ รุ่น 1 สถาบันทนายความ
 พ.ศ. 2532 ผ่านการฝึกอบรมกฎหมายภาษีอากร รุ่น 4 สถาบันพัฒนาข้าราชการ
 ฝ่ายตุลาการ สำนักงานส่งเสริมงานตุลาการ
 พ.ศ. 2533 ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรกฎหมายแรงงานและการดำเนินคดีแรงงาน
 รุ่นที่ 4/2533 ศาลแรงงานกลาง
 พ.ศ. 2537 ผ่านการฝึกอบรม หลักสูตรกลยุทธ์การเป็นวิทยากรฝึกอบรม
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (หลักสูตร 48 ชั่วโมง)
 พ.ศ. 2539 ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรการบริหารงานบุคคล (P.M. 291)
 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม
 พ.ศ. 2539 ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรทำนองรบหลักรุ่นที่ 58 (คุณวุฒิชั้น 1)
 ศูนย์รักษาความปลอดภัย สังกัด กองทัพบก
 พ.ศ. 2539 ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรคอมพิวเตอร์ MICROSOFT EXCEL
 สถาบัน BRITISH AMERICAN
 พ.ศ. 2541 ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับบริหาร
 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม
 พ.ศ. 2541 ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตร EFFECTIVE MANAGEMENT
 สถาบัน ITMC

- พ.ศ. 2543 ผ่านการฝึกอบรม โครงการหลักสูตร “นักบริหาร 2000” รุ่นที่ 1
สำนักเสริมศึกษาและบริการทางสังคม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

การศึกษาดูงานต่างประเทศ

- พ.ศ. 2538 ศึกษาดูงานด้านบริหารงานบุคคล การฝึกอบรม การแรงงานสัมพันธ์ ณ
ประเทศญี่ปุ่น 1 เดือน
- พ.ศ. 2539 ศึกษาดูงานด้านความปลอดภัยฯ 7 วัน ณ ประเทศญี่ปุ่น
ศึกษาดูงานการดำเนินคดีแรงงาน 3 วัน ณ ประเทศญี่ปุ่น

ประสบการณ์การทำงาน

- พ.ศ. 2519 อดีตข้าราชการ สถาบันมะเร็งแห่งชาติ กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข
- พ.ศ. 2530 อดีตที่ปรึกษากฎหมาย สถาบันการศึกษาแรงงานเสรีเอเชียอเมริกัน
- พ.ศ. 2536 อดีตผู้จัดการแผนกธุรการ ผู้จัดการแผนกบริหารงานกลาง
บริษัท กันยงอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน)
- พ.ศ. 2542 อดีตผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ฝ่ายตรวจสอบภายในและกฎหมาย
บริษัท กันยงอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน)

ปัจจุบัน

ผู้เชี่ยวชาญพิเศษฝ่ายบริหารทั่วไป บริษัท กันยงอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน)
กรรมการผู้จัดการ บริษัท พีเอสวี ลีทิสแอนด์คอนซัลแทนด์ จำกัด
อาจารย์พิเศษมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต