HR-LAB · ค่าจ้างและเวลาทำงาน

การทำงานในวันหยุดและค่าทำงานในวันหยุด

ทำงานในวันหยุดต้องจ่ายกี่เท่า แยกอย่างไรระหว่างลูกจ้างรายเดือนกับรายวัน และชั่วโมงไหนเป็น “ค่าทำงานในวันหยุด” หรือ “OT ในวันหยุด”

ชื่อ _____ หน่วยงาน _____ วันที่ _____

คำถามหลัก

ลูกจ้างคนนี้ทำงานในวันหยุดแล้วต้องได้เงินเพิ่มเท่าไร

คำตอบสั้น

ชั่วโมงในเวลาทำงานปกติของวันหยุด ถ้าลูกจ้างมีสิทธิค่าจ้างวันหยุดนั้นอยู่แล้วจ่ายเพิ่มไม่น้อยกว่า 1 เท่า ถ้าไม่มีสิทธิจ่ายไม่น้อยกว่า 2 เท่า ส่วนชั่วโมงที่เกินเวลาปกติของวันหยุดเป็น OT วันหยุดไม่น้อยกว่า 3 เท่า และ OT กับงานวันหยุดรวมกันไม่เกิน 36 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

+1×	2×	3×	36
ในเวลาปกติ	**ในเวลาปกติ**	**เกินเวลาปกติ**	**ชม./สัปดาห์**
ได้ค่าจ้างวันหยุดนั้นอยู่แล้ว จ่ายเพิ่มอีก 1 เท่า ม.62	ไม่มีสิทธิค่าจ้างวันหยุดนั้น ม.62	OT ในวันหยุด ทุกประเภทลูกจ้าง ม.63	OT + งานวันหยุด + OT วันหยุด รวมกัน กฎกระทรวง

01 ขอบเขตของเรื่องนี้

วันหยุดประจำสัปดาห์ ตามประเพณี และพักผ่อน · ใครมีสิทธิค่าจ้างวันหยุด · ค่าทำงานในวันหยุด 1 เท่า / 2 เท่า · OT ในวันหยุด 3 เท่า · ความยินยอมและงานที่ยกเว้น · เพดาน 36 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

ฐานกฎหมาย: พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน มาตรา 25, 56–57, 62–66 และกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้อง

สิ่งที่อยากรู้หรือคำถามจากหน้างาน

01 หลักตัดสินที่ต้องใช้

1. ลูกจ้างรายเดือนมีสิทธิค่าจ้างวันหยุดประจำสัปดาห์ ส่วนรายวัน รายชั่วโมง และตามผลงานไม่มีสิทธิในวันหยุดประจำสัปดาห์ (ม.56)
2. วันหยุดตามประเพณีและวันหยุดพักผ่อนประจำปี ลูกจ้างทุกประเภทมีสิทธิได้รับค่าจ้าง
3. ทำงานในเวลาปกติของวันหยุด: มีสิทธิค่าจ้างวันหยุดอยู่แล้วจ่ายเพิ่มอย่างน้อย 1 เท่า ไม่มีสิทธิจ่ายอย่างน้อย 2 เท่า (ม.62)
4. ชั่วโมงที่เกินเวลาปกติของวันหยุด จ่าย OT วันหยุดไม่น้อยกว่า 3 เท่า (ม.63)
5. งานวันหยุดต้องได้ความยินยอมเป็นคราว ๆ เว้นแต่งานที่กฎหมายยกเว้น และรวมกับ OT ไม่เกิน 36 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

02 อัตราขั้นต่ำเมื่อทำงานในวันหยุด

กรณี	อัตราต่อชั่วโมง
รายเดือน · วันหยุดประจำสัปดาห์ · ในเวลาปกติ	**เพิ่ม 1 เท่า**
รายวัน · วันหยุดประจำสัปดาห์ · ในเวลาปกติ	**2 เท่า**
ทุกประเภท · วันหยุดตามประเพณี · ในเวลาปกติ	**เพิ่ม 1 เท่า**
ทุกประเภท · เกินเวลาปกติของวันหยุด	**3 เท่า**

"เพิ่ม 1 เท่า" หมายถึงจ่ายนอกเหนือจากค่าจ้างของวันหยุดที่ได้อยู่แล้ว

03 ตัดสินใจทีละขั้น — ไล่จากบนลงล่าง หยุดเมื่อเจอผลลัพธ์

#	คำถาม	ใช่	ไม่ใช่
1	**ลูกจ้างยินยอม หรือเป็นงานที่กฎหมายให้ทำในวันหยุดได้หรือไม่**	→ ข้อถัดไป	สั่งทำงานวันหยุดไม่ได้ ต้องขอความยินยอมเป็นคราว ๆ
2	**ชั่วโมงที่ทำอยู่ในเวลาทำงานปกติของวันนั้นหรือไม่**	→ ข้อถัดไป	ชั่วโมงที่เกินเวลาปกติเป็น OT วันหยุดอย่างน้อย 3 เท่า
3	**ลูกจ้างมีสิทธิค่าจ้างของวันหยุดนั้นอยู่แล้วหรือไม่**	จ่ายเพิ่มไม่น้อยกว่า 1 เท่าของค่าจ้างต่อชั่วโมง	จ่ายไม่น้อยกว่า 2 เท่าของค่าจ้างต่อชั่วโมง

ใช้กับกรณีของเรา: ข้อเท็จจริงที่ต้องตรวจเพิ่ม

01 ตัวอย่างกับกรณีจริง

กรณี 1: รายเดือนทำงานวันอาทิตย์ 10 ชั่วโมง

เงินเดือน 24,000 บาท เวลาปกติวันละ 8 ชั่วโมง ทำงานวันหยุดประจำสัปดาห์ 10 ชั่วโมง (ไม่รวมเวลาพัก) โดยยินยอม

ค่าจ้างต่อชั่วโมง = 24,000 ÷ 30 ÷ 8	**100**
8 ชม. ในเวลาปกติ × 1 เท่า	**800**
2 ชม. เกินเวลาปกติ × 3 เท่า	**600**
รวมจ่ายเพิ่ม	**1,400**

ผล: จ่ายเพิ่ม 1,400 บาท นอกจากเงินเดือนที่รวมค่าจ้างวันหยุดไว้แล้ว

กรณี 2: รายวันทำงานวันหยุดประจำสัปดาห์

ค่าจ้างวันละ 400 บาท (ชั่วโมงละ 50 บาท) ทำงานวันหยุดประจำสัปดาห์ 8 ชั่วโมงในเวลาปกติ

สิทธิค่าจ้างวันหยุดประจำสัปดาห์ของรายวัน	**ไม่มี**
ค่าทำงานในวันหยุด = 8 × 50 × 2	**800**

ผล: จ่าย 800 บาทสำหรับวันนั้น

ถ้าเป็นวันหยุดตามประเพณีซึ่งรายวันมีสิทธิค่าจ้าง จะได้ค่าจ้างวันหยุด 400 + ค่าทำงาน 1 เท่า 400 รวม 800 บาทเช่นกัน แต่ต้องบันทึกเป็นสองรายการ

02 ลำดับเวลาและกำหนดที่ต้องไม่พลาด

ก่อนวันหยุด	วันทำงานวันหยุด	ทุกสัปดาห์	ปิดงวด
ขอความยินยอมเป็นคราว ๆ และบันทึกไว้	บันทึกเวลาจริง แยกชั่วโมงในเวลาปกติกับเกินเวลา	ตรวจ OT + งานวันหยุด + OT วันหยุด รวมไม่เกิน 36 ชั่วโมง	จ่ายภายในรอบเดือน และแยกรหัสค่าทำงานวันหยุดกับ OT วันหยุด

ลองคำนวณกรณีของคุณ

01 ความเข้าใจผิดที่พบบ่อย

เข้าใจผิด	ที่ถูกต้อง
ทำงานวันหยุด = 3 เท่าเสมอ	3 เท่าเฉพาะชั่วโมงที่เกินเวลาปกติของวันหยุด
เข้าใจผิด รายเดือนทำงานวันหยุดได้ 2 เท่า	ที่ถูกต้อง รายเดือนได้ค่าจ้างวันหยุดในเงินเดือนแล้ว จึงจ่ายเพิ่ม 1 เท่า
เข้าใจผิด นายจ้างสั่งให้ทำงานวันหยุดได้เสมอ	ที่ถูกต้อง ต้องได้ความยินยอมเป็นคราว ๆ เว้นแต่งานที่กฎหมายยกเว้น

02 รายการตรวจสองฝ่าย

บริษัทและฝ่าย HR

- ☐ กำหนดประเภทวันหยุดในปฏิทินระบบให้ครบ
- ☐ ตั้งค่าสิทธิค่าจ้างวันหยุดตามประเภทการจ้าง
- ☐ แยกรหัสค่าทำงานในวันหยุดกับ OT วันหยุด
- ☐ เก็บความยินยอมและตรวจเพดาน 36 ชั่วโมง

ลูกจ้าง

- ☐ ตรวจว่าวันนั้นเป็นวันหยุดประเภทใด
- ☐ ตรวจว่ามีสิทธิค่าจ้างของวันหยุดนั้นหรือไม่
- ☐ นับชั่วโมงในเวลาปกติกับส่วนที่เกินแยกกัน

เอกสารและหลักฐานที่ต้องมี

- ☐ ปฏิทินวันหยุดที่ประกาศใช้
- ☐ บันทึกเวลาเข้า–ออกจริงของวันนั้น
- ☐ ความยินยอมทำงานในวันหยุด
- ☐ รายงานเงินเดือนที่แยกค่าทำงานวันหยุดและ OT วันหยุด

03 ทดสอบความเข้าใจ

1. รายเดือนทำงานวันหยุดประจำสัปดาห์ 8 ชั่วโมงในเวลาปกติ ได้เพิ่มกี่เท่า

(ก) 1 เท่า (ข) 2 เท่า (ค) 3 เท่า

2. ชั่วโมงที่เกินเวลาปกติในวันหยุด จ่ายอย่างน้อย

(ก) 1.5 เท่า (ข) 2 เท่า (ค) 3 เท่า

3. OT + งานวันหยุด + OT วันหยุด รวมกันต่อสัปดาห์ไม่เกิน

(ก) 24 ชั่วโมง (ข) 36 ชั่วโมง (ค) 48 ชั่วโมง

เฉลย: 1(ก) เงินเดือนรวมค่าจ้างวันหยุดแล้ว จึงจ่ายเพิ่มไม่น้อยกว่า 1 เท่า · 2(ค) เป็น OT ในวันหยุดตามมาตรา 63 · 3(ข) กฎกระทรวงกำหนดรวมไม่เกิน 36 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

บันทึก

ตรวจทานเนื้อหา 9 ตุลาคม 2569 · ใช้ประกอบการตัดสินใจร่วมกับตัวบทที่มีผลและข้อเท็จจริงของแต่ละกรณี · อ่านฉบับเต็มและภาษาอังกฤษได้ที่ www.hrlab-th.com