HR-LAB · ค่าจ้างและเวลาทำงาน

ค่าจ้างขั้นต่ำ

ใช้อัตราของพื้นที่ไหน ฉบับใด เทียบอย่างไรสำหรับรายเดือนและรายวัน และตั้งระบบเงินเดือนไม่ให้อัตราเก่าค้างอยู่

ชื่อ _____ หน่วยงาน _____ วันที่ _____

คำถามหลัก

ค่าจ้างที่จ่ายอยู่ไม่ต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำหรือไม่ และต้องใช้อัตราใด

คำตอบสั้น

ใช้อัตราตามประกาศคณะกรรมการค่าจ้างฉบับที่มีผลในวันทำงาน ของพื้นที่สถานที่ทำงานจริงและประเภทกิจการ แปลงค่าจ้างเป็นรายวันก่อนเทียบ ห้ามจ่ายต่ำกว่า และตั้งวันที่มีผลในระบบเงินเดือนให้ตรง

พื้นที่	วันที่มีผล	÷ 30	ทุกคน
ที่ทำงานจริง	**ตามประกาศ**	**รายเดือน → รายวัน**	**ที่อยู่ในบังคับ**
ใช้อัตราของสถานที่ทำงาน ไม่ใช่ที่ตั้งสำนักงานใหญ่	ต้องตั้งในระบบเงินเดือนก่อนถึงวันมีผล	แปลงเงินเดือนเป็นรายวันก่อนเทียบขั้นต่ำ	รวมพนักงานทดลองงานและแรงงานต่างด้าว

01 ขอบเขตของเรื่องนี้

อัตราตามพื้นที่และประเภทกิจการ | วันที่ประกาศมีผล | การเทียบรายเดือนและรายวัน | พนักงานทดลองงานและแรงงานต่างด้าว | บริษัทที่มีหลายสาขา

ฐานกฎหมาย: พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน หมวดคณะกรรมการค่าจ้าง + ประกาศคณะกรรมการค่าจ้างฉบับล่าสุด

สิ่งที่อยากรู้หรือคำถามจากหน้างาน

01 หลักตัดสินที่ต้องใช้

1. นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างไม่ต่ำกว่าอัตราที่คณะกรรมการค่าจ้างประกาศ
2. อัตราขึ้นกับพื้นที่ของสถานที่ทำงานจริง และบางประกาศแยกตามประเภทกิจการ
3. ใช้ประกาศฉบับที่มีผลในวันทำงานนั้น ไม่ใช้ตัวเลขที่แชร์ในสื่อ
4. ลูกจ้างรายเดือนให้แปลงเป็นรายวัน (เงินเดือน ÷ 30) ก่อนเทียบ
5. ใช้กับลูกจ้างที่อยู่ในบังคับกฎหมาย รวมพนักงานทดลองงานและแรงงานต่างด้าว

02 ตัดสินใจทีละขั้น — ไล่จากบนลงล่าง หยุดเมื่อเจอผลลัพธ์

#	คำถาม	ใช่	ไม่ใช่
1	**รู้จังหวัดหรือพื้นที่ของสถานที่ทำงานจริงและประเภทกิจการแล้วหรือยัง**	→ ข้อถัดไป	ระบุก่อน เพราะอัตราต่างกันตามพื้นที่และบางประเภทกิจการ
2	**ใช้ประกาศฉบับที่มีผลในวันทำงานนั้นหรือไม่**	→ ข้อถัดไป	อัปเดตอัตราตามวันที่มีผล ห้ามใช้ตารางเก่า
3	**ค่าจ้างต่อวัน (รายเดือน ÷ 30) ไม่ต่ำกว่าอัตราขั้นต่ำหรือไม่**	ผ่านเกณฑ์ค่าจ้างขั้นต่ำ	ปรับค่าจ้างและจ่ายส่วนต่างย้อนหลังตั้งแต่วันที่มีผล

ใช้กับกรณีของเรา: ข้อเท็จจริงที่ต้องตรวจเพิ่ม

01 ตัวอย่างกับกรณีจริง

กรณี 1: พนักงานรายเดือนเทียบค่าจ้างขั้นต่ำ

ตัวอย่างสมมติ: อัตราขั้นต่ำของพื้นที่วันละ 400 บาท พนักงานได้เงินเดือน 11,500 บาท

ค่าจ้างต่อวัน = 11,500 ÷ 30	**383.33**
อัตราขั้นต่ำของพื้นที่	**400.00**
ขาดวันละ	**16.67**
เงินเดือนขั้นต่ำ = 400 × 30	**12,000**

ผล: ปรับเงินเดือนเป็นอย่างน้อย 12,000 บาท และจ่ายส่วนต่างย้อนหลังนับแต่วันที่มีผล

กรณี 2: บริษัทที่มีหลายสาขา

สำนักงานใหญ่อยู่กรุงเทพฯ แต่พนักงานประจำคลังสินค้าในจังหวัดอื่น และบางคนย้ายสาขากลางเดือน

อัตราที่ใช้	**จังหวัดที่ทำงานจริง**
ย้ายสาขากลางเดือน	**แยกช่วงวันตามพื้นที่**
ตั้งค่าในระบบเงินเดือน	**อัตรา + วันมีผล ต่อพื้นที่**

ผล: ใช้อัตราตามสถานที่ทำงานจริงในแต่ละช่วง ไม่ใช่อัตราของสำนักงานใหญ่

02 ลำดับเวลาและกำหนดที่ต้องไม่พลาด

ประกาศใหม่ออก	ก่อนวันมีผล	งวดแรกหลังมีผล	ทุกครั้งที่ย้ายสาขา
ตรวจพื้นที่และประเภทกิจการที่ได้รับผล พร้อมวันที่มีผล	ปรับอัตราในระบบเงินเดือนและแจ้งผู้เกี่ยวข้อง	รันรายงานหาคนที่ค่าจ้างต่อวันต่ำกว่าเกณฑ์	ตรวจอัตราของพื้นที่ใหม่ก่อนจ่ายงวดถัดไป

ลองคำนวณกรณีของคุณ

01 ความเข้าใจผิดที่พบบ่อย

เข้าใจผิด	ที่ถูกต้อง
ระหว่างทดลองงานจ่ายต่ำกว่าขั้นต่ำได้	ค่าจ้างขั้นต่ำใช้กับพนักงานทดลองงานด้วย
ใช้อัตราตามที่ตั้งสำนักงานใหญ่	ใช้อัตราตามสถานที่ทำงานจริงของลูกจ้าง
นำสวัสดิการหรือค่าน้ำมันมารวมเทียบขั้นต่ำได้	เทียบจากค่าจ้าง ไม่รวมเงินที่ไม่ใช่ค่าจ้าง

02 รายการตรวจสองฝ่าย

บริษัทและฝ่าย HR

- ☐ ทำตารางอัตราขั้นต่ำต่อพื้นที่พร้อมเลขประกาศและวันที่มีผล
- ☐ ผูกอัตรากับสถานที่ทำงานจริงของพนักงานแต่ละคน
- ☐ รันรายงานตรวจคนที่ต่ำกว่าเกณฑ์ทุกครั้งที่มีประกาศใหม่
- ☐ จ่ายส่วนต่างย้อนหลังทันทีเมื่อพบ

ลูกจ้าง

- ☐ ตรวจอัตราของพื้นที่ที่ทำงานจริงจากประกาศฉบับล่าสุด
- ☐ แปลงเงินเดือนเป็นรายวันก่อนเทียบ
- ☐ เก็บสลิปไว้เทียบย้อนหลังเมื่อมีการปรับอัตรา

เอกสารและหลักฐานที่ต้องมี

- ☐ ประกาศคณะกรรมการค่าจ้างฉบับที่ใช้ พร้อมวันที่มีผล
- ☐ ตารางอัตราในระบบเงินเดือนและประวัติการแก้ไข
- ☐ หลักฐานการจ่ายส่วนต่างย้อนหลัง
- ☐ ทะเบียนสถานที่ทำงานของพนักงานแต่ละคน
- ☐ รายงานตรวจค่าจ้างต่ำกว่าเกณฑ์

03 ทดสอบความเข้าใจ

1. พนักงานทดลองงานจ่ายต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำได้หรือไม่

(ก) ได้ ระหว่างทดลองงาน (ข) ไม่ได้ (ค) ได้ ถ้าลูกจ้างยินยอม

2. สำนักงานใหญ่อยู่กรุงเทพฯ พนักงานประจำที่ระยอง ใช้อัตราใด

(ก) กรุงเทพฯ (ข) ระยอง (ค) อัตราต่ำสุดของประเทศ

3. เงินเดือน 11,500 บาท อัตราพื้นที่วันละ 400 บาท ผ่านเกณฑ์หรือไม่

(ก) ผ่าน (ข) ไม่ผ่าน ขาดวันละ 16.67 บาท (ค) ผ่าน ถ้ารวมสวัสดิการ

เฉลย: 1(ข) ค่าจ้างขั้นต่ำใช้กับลูกจ้างทุกคนที่อยู่ในบังคับ รวมช่วงทดลองงาน และความยินยอมไม่ทำให้จ่ายต่ำกว่าได้ · 2(ข) ใช้อัตราของสถานที่ทำงานจริงของลูกจ้าง · 3(ข) 11,500 ÷ 30 = 383.33 บาท ต่ำกว่า 400 บาท และสวัสดิการไม่นำมารวมเทียบ

บันทึก

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