HR-LAB · ค่าจ้างและเวลาทำงาน

การทำงานล่วงเวลา (OT)

เวลาใดเป็นงานล่วงเวลา อัตรา 1.5 เท่า 1 หรือ 2 เท่า และ 3 เท่าใช้เมื่อไร คิดฐานต่อชั่วโมงอย่างไร และบริษัทกับลูกจ้างตรวจยอดในสลิปให้ตรงกันได้อย่างไร

ชื่อ _____ หน่วยงาน _____ วันที่ _____

คำถามหลัก

ลูกจ้างรายเดือนเงินเดือน 24,000 บาท ทำ OT วันทำงาน 2 ชั่วโมง และทำงานวันหยุด 6 ชั่วโมง ต้องได้เท่าไร

คำตอบสั้น

คิดอัตราต่อชั่วโมงก่อน: 24,000 ÷ (30 × 8) = 100 บาท OT วันทำงาน 2 ชั่วโมงได้ 100 × 1.5 × 2 = 300 บาท ทำงานวันหยุดภายในเวลาปกติ 6 ชั่วโมง ลูกจ้างรายเดือนได้ค่าจ้างวันหยุดอยู่แล้ว จึงจ่ายเพิ่มอีก 1 เท่า = 600 บาท ถ้าทำเกินเวลาปกติในวันหยุดอีก ชั่วโมงที่เกินคิด 3 เท่า

1.5×	**1× / 2×**	**3×**	**36**
วันทำงาน	**วันหยุด**	**OT วันหยุด**	**ชม./สัปดาห์**
ค่าล่วงเวลาในวันทำงาน	ทำงานในวันหยุดภายในเวลาปกติ	ชั่วโมงที่เกินเวลาปกติในวันหยุด	เพดาน OT + งานวันหยุด + OT วันหยุด
ม.61	ม.62	ม.63	กฎกระทรวง

01 ขอบเขตของเรื่องนี้

เวลาปกติและ OT · ความยินยอมรายครั้ง · อัตรา 1.5 / 1–2 / 3 เท่า · ฐานต่อชั่วโมง · เพดาน 36 ชั่วโมง · ข้อยกเว้นมาตรา 65 · กลุ่มที่ห้ามทำ OT

ฐานกฎหมาย: พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน มาตรา 23–25, 61–66; กฎกระทรวงชั่วโมง OT/วันหยุด; กฎเฉพาะงานเฝ้าดูแลสถานที่/ทรัพย์สิน พ.ศ. 2568; แนว DLPW/ฎีกา

สิ่งที่อยากรู้หรือคำถามจากหน้างาน

01 หลักตัดสินที่ต้องใช้

1. งานล่วงเวลาคือการทำงานนอกหรือเกินเวลาทำงานปกติที่กำหนดตามมาตรา 23 ไม่ได้เริ่มเมื่อครบ 8 ชั่วโมงเสมอไป
2. โดยหลักต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างเป็นคราว ๆ เว้นแต่งานต่อเนื่อง งานฉุกเฉิน หรือกรณีที่กฎหมายกำหนด
3. OT วันทำงานอย่างน้อย 1.5 เท่า ทำงานวันหยุดเพิ่ม 1 เท่าหรือ 2 เท่าตามสิทธิค่าจ้างวันหยุด OT วันหยุด 3 เท่า
4. OT ทำงานวันหยุด และ OT วันหยุด รวมกันไม่เกิน 36 ชั่วโมงต่อสัปดาห์
5. ทำ OT ต่อจากเวลาปกติตั้งแต่ 2 ชั่วโมง ต้องพักอย่างน้อย 20 นาทีก่อนเริ่ม
6. งานเฝ้าดูแลสถานที่ที่เป็นหน้าที่ปกติมีกฎเฉพาะ 1.25 เท่าและ 2.5 เท่า ตั้งแต่ 24 เม.ย. 2569

02 อัตราขั้นต่ำและตัวอย่าง (ฐาน 100 บาท/ชม.)

กรณี	อัตรา	ตัวอย่าง
OT วันทำงาน 2 ชม.	**1.5×**	**300 บาท**
ทำงานวันหยุด 6 ชม. · มีสิทธิค่าจ้างวันหยุด	**+1×**	**600 บาท**
ทำงานวันหยุด 6 ชม. · ไม่มีสิทธิค่าจ้างวันหยุด	**2×**	**1,200 บาท**
OT วันหยุด 2 ชม.	**3×**	**600 บาท**

ฐานรายเดือน = ค่าจ้างรายเดือน ÷ (30 × ชั่วโมงทำงานปกติเฉลี่ยต่อวัน) · ฐานค่าจ้างดูจากลักษณะการจ่ายจริง ไม่ใช่ชื่อรายการ

03 ตัดสินใจทีละขั้น — ไล่จากบนลงล่าง หยุดเมื่อเจอผลลัพธ์

#	คำถาม	ใช่	ไม่ใช่
1	**ทำงานนอกหรือเกินเวลาปกติที่กำหนด และนายจ้างสั่งหรือรับรู้หรือไม่**	→ ข้อถัดไป	ยังไม่ใช่ OT ตรวจเวลาปกติและหลักฐานคำสั่ง
2	**ลูกจ้างอยู่ในข้อยกเว้นมาตรา 65 หรือกลุ่มที่กฎหมายห้ามทำ OT หรือไม่**	ใช้กฎเฉพาะของกลุ่มนั้น และตรวจสิทธิค่าตอบแทนที่ยังเหลือ	→ ข้อถัดไป
3	**ทำในวันหยุดหรือไม่**	→ ข้อถัดไป	OT วันทำงาน 1.5 เท่า
4	**ชั่วโมงนั้นอยู่ภายในเวลาปกติของวันหยุดหรือไม่**	เพิ่ม 1 เท่าถ้ามีสิทธิค่าจ้างวันหยุด หรือ 2 เท่าถ้าไม่มี	OT วันหยุด 3 เท่า

ใช้กับกรณีของเรา: ข้อเท็จจริงที่ต้องตรวจเพิ่ม

01 ตัวอย่างกับกรณีจริง

กรณี 1: รายเดือน: OT วันทำงานและทำงานวันหยุด

เงินเดือน 24,000 บาท เวลาปกติวันละ 8 ชั่วโมง ทำ OT วันทำงาน 2 ชั่วโมง และทำงานวันหยุดภายในเวลาปกติ 6 ชั่วโมง

อัตราต่อชั่วโมง 24,000 ÷ 240	**100.00**
OT วันทำงาน 100 × 1.5 × 2	**300.00**
วันหยุด 100 × 1 × 6 (จ่ายเพิ่ม)	**600.00**

ผล: ต้องได้เพิ่มจากเงินเดือนอย่างน้อย 900 บาท

กรณี 2: รายวัน: ทำงานวันหยุดประจำสัปดาห์

ลูกจ้างรายวันที่ไม่มีสิทธิค่าจ้างวันหยุดประจำสัปดาห์ อัตราชั่วโมงละ 100 บาท ทำงานวันหยุด 6 ชั่วโมง แล้วทำต่อหลังเวลาปกติอีก 2 ชั่วโมง

ในเวลาปกติ 100 × 2 × 6	**1,200.00**
เกินเวลาปกติ 100 × 3 × 2	**600.00**

ผล: รวมอย่างน้อย 1,800 บาทสำหรับวันนั้น

02 ลำดับเวลาและกำหนดที่ต้องไม่พลาด

ก่อนทำ OT คำขอหรือคำสั่งรายครั้ง และความยินยอมของลูกจ้าง	**ก่อนเริ่ม OT ≥ 2 ชม.** พักอย่างน้อย 20 นาที	**ทุกสัปดาห์** ตรวจชั่วโมงรวมไม่เกิน 36 ชั่วโมง	**ก่อนปิด Payroll** กระทบคำขอ เวลา กะ และยอดจ่าย	**อย่างน้อย 2 ปี** เก็บเอกสารเวลาและการจ่าย และเก็บต่อถ้ามีข้อพิพาท

ลองคำนวณกรณีของคุณ

01 ความเข้าใจผิดที่พบบ่อย

เข้าใจผิด	ที่ถูกต้อง
OT เริ่มหลังทำครบ 8 ชั่วโมงเสมอ	ดูจากเวลาปกติที่กำหนดตามมาตรา 23
Manager เงินเดือนสูงไม่ได้ OT	ต้องมีอำนาจจ้าง ให้บำเหน็จ หรือเลิกจ้างจริง
ไม่มีแบบฟอร์ม OT ก็ไม่ต้องจ่าย	ถ้านายจ้างสั่งหรือรับรู้ ยังต้องพิจารณาจ่าย
ทำงานที่บ้านไม่มี OT	สิทธิไม่หายเพราะสถานที่ทำงาน

02 รายการตรวจสองฝ่าย

บริษัทและฝ่าย HR

- ☐ ใช้คำขอ OT รายครั้งพร้อมผู้อนุมัติ
- ☐ แยกประเภทวันและสิทธิค่าจ้างวันหยุดก่อนเลือกตัวคูณ
- ☐ ตรวจเพดาน 36 ชั่วโมงและเวลาพัก 20 นาที
- ☐ ให้สลิปแสดงวัน ชั่วโมง อัตรา และจำนวนเงิน

ลูกจ้าง

- ☐ เก็บตารางกะ เวลาเข้าออก และคำสั่ง
- ☐ ตรวจฐานต่อชั่วโมงและตัวคูณ
- ☐ ทักท้วงเป็นลายลักษณ์อักษรพร้อมตารางคำนวณ
- ☐ ปรึกษาสายด่วน 1506 กด 3 หรือ 1546 ถ้ายังไม่ได้สิทธิ

เอกสารและหลักฐานที่ต้องมี

- ☐ ข้อบังคับและตารางเวลาทำงาน
- ☐ บันทึกเวลาเข้าออก
- ☐ สลิปหรือหลักฐานการจ่าย
- ☐ คำขอหรือคำสั่ง OT รายครั้ง
- ☐ ตารางคำนวณฐานและตัวคูณ

03 ทดสอบความเข้าใจ

1. เงินเดือน 24,000 บาท เวลาปกติวันละ 8 ชั่วโมง อัตราต่อชั่วโมงเท่าไร

(ก) 80 บาท (ข) 100 บาท (ค) 120 บาท

2. ลูกจ้างรายเดือนทำงานวันหยุดภายในเวลาปกติ จ่ายเพิ่มอย่างน้อยกี่เท่า

(ก) 1 เท่า (ข) 2 เท่า (ค) 3 เท่า

3. OT งานวันหยุด และ OT วันหยุด รวมกันได้ไม่เกินกี่ชั่วโมงต่อสัปดาห์

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

เฉลย: 1(ข) 24,000 ÷ (30 × 8) = 100 บาท · 2(ก) ได้ค่าจ้างวันหยุดอยู่แล้ว จึงจ่ายเพิ่มอีก 1 เท่า · 3(ข) เพดานรวม 36 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

บันทึก

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