HR-LAB · ค่าจ้างและเวลาทำงาน

เวลาพัก

ต้องพักเมื่อไร นานเท่าไร แบ่งพักได้แค่ไหน ต้องพักก่อน OT หรือไม่ และเมื่อไรเวลาพักกลายเป็นเวลาทำงาน

ชื่อ _____ หน่วยงาน _____ วันที่ _____

คำถามหลัก

ตารางพักของพนักงานกลุ่มนี้เป็นไปตามกฎหมายหรือไม่

คำตอบสั้น

ต้องจัดให้พักไม่น้อยกว่าวันละ 1 ชั่วโมงหลังทำงานติดต่อกันไม่เกิน 5 ชั่วโมง แบ่งพักเป็นช่วงได้เมื่อตกลงล่วงหน้าแต่รวมแล้วต้องไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง ถ้าทำ OT ต่อจากเวลาปกติตั้งแต่ 2 ชั่วโมง ต้องพักอย่างน้อย 20 นาทีก่อนเริ่ม และเวลาพักที่ตกลงเกินวันละ 2 ชั่วโมง ส่วนเกินนับเป็นเวลาทำงาน

5 **ชม.** ทำงานติดต่อกันได้สูงสุดก่อนต้องพัก ม.27	**1** **ชม./วัน** เวลาพักรวมขั้นต่ำต่อวัน ม.27	**20** **นาที** พักก่อน OT ที่ต่อจากเวลาปกติตั้งแต่ 2 ชม. ม.27	**2** **ชม./วัน** พักเกินกว่านี้ ส่วนเกินนับเป็นเวลาทำงาน ม.27

01 ขอบเขตของเรื่องนี้

พักหลังทำงานไม่เกิน 5 ชั่วโมง | พักรวม 1 ชั่วโมงต่อวัน | การแบ่งพักเป็นช่วง | พักก่อน OT | งานที่ต้องทำต่อเนื่อง | พักจริงหรือแค่ซื่อ

ฐานกฎหมาย: พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน มาตรา 27 และกฎ/ข้อยกเว้นที่เกี่ยวข้อง

สิ่งที่อยากรู้หรือคำถามจากหน้างาน

01 หลักตัดสินที่ต้องใช้

1. จัดให้พักไม่น้อยกว่าวันละ 1 ชั่วโมง หลังทำงานมาแล้วไม่เกิน 5 ชั่วโมงติดต่อกัน (ม.27)
2. ตกลงล่วงหน้าให้แบ่งพักครั้งละน้อยกว่า 1 ชั่วโมงได้ แต่รวมทั้งวันต้องไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง
3. เวลาพักที่ตกลงกันเกินวันละ 2 ชั่วโมง ส่วนที่เกินนับเป็นเวลาทำงานปกติ
4. OT ต่อจากเวลาปกติตั้งแต่ 2 ชั่วโมง ต้องพักไม่น้อยกว่า 20 นาทีก่อนเริ่ม OT
5. งานที่ต้องทำติดต่อกันโดยสภาพหรืองานฉุกเฉิน อาจจัดพักต่างไปได้ตามเงื่อนไขกฎหมาย

02 ตัดสินใจทีละขั้น — ไล่จากบนลงล่าง หยุดเมื่อเจอผลลัพธ์

#	คำถาม	ใช่	ไม่ใช่
1	**ทำงานติดต่อกันไม่เกิน 5 ชั่วโมงก่อนได้พักหรือไม่**	→ ข้อถัดไป	จัดเวลาพักใหม่ ไม่ให้ทำติดต่อกันเกิน 5 ชั่วโมง
2	**เวลาพักรวมทั้งวันไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมงหรือไม่**	→ ข้อถัดไป	เพิ่มเวลาพักให้ครบ แบ่งช่วงได้เมื่อตกลงล่วงหน้า
3	**มี OT ต่อจากเวลาปกติตั้งแต่ 2 ชั่วโมงขึ้นไปหรือไม่**	จัดพักไม่น้อยกว่า 20 นาทีก่อนเริ่ม OT	ตารางพักเป็นไปตามเกณฑ์ทั่วไป

ใช้กับกรณีของเรา: ข้อเท็จจริงที่ต้องตรวจเพิ่ม

01 ตัวอย่างกับกรณีจริง

กรณี 1: แบ่งพัก 30 + 30 นาที

โรงงานทำงาน 08:00–17:00 ตกลงล่วงหน้าเป็นหนังสือให้พัก 10:30–11:00 และ 13:00–13:30

ช่วงทำงานยาวที่สุด 13:30–17:00	**3.5 ชม.**
พักรวม 30 + 30	**60 นาที**
เวลาทำงานสุทธิ	**8 ชม.**

ผล: เป็นไปตามมาตรา 27 เพราะไม่มีช่วงใดเกิน 5 ชั่วโมงและพักรวมครบ 1 ชั่วโมง

กรณี 2: OT ต่อทันทีหลังเลิกงาน

เลิกงานปกติ 17:00 แล้วต้องทำ OT 3 ชั่วโมงต่อเนื่อง

OT ต่อจากเวลาปกติ	**3 ชม. ≥ 2**
พักก่อนเริ่ม OT	**17:00–17:20**
ช่วงทำ OT	**17:20–20:20**

ผล: ต้องพักอย่างน้อย 20 นาทีก่อนเริ่ม OT และเวลาพักนี้ไม่นับเป็นชั่วโมง OT

02 ลำดับเวลาและกำหนดที่ต้องไม่พลาด

ก่อนใช้ตาราง กำหนดเวลาพักในข้อบังคับและตารางกะ	**ถ้าจะแบ่งพัก** ทำข้อตกลงล่วงหน้าเป็นหนังสือ	**ทุกวัน** ตรวจว่าไม่มีช่วงทำงานเกิน 5 ชั่วโมงติดต่อกัน	**ก่อน OT ≥ 2 ชม.** จัดพัก 20 นาทีก่อนเริ่ม

ลองคำนวณกรณีของคุณ

01 ความเข้าใจผิดที่พบบ่อย

เข้าใจผิด	ที่ถูกต้อง
มีพักเที่ยง 1 ชั่วโมงก็พอเสมอ	ต้องดูด้วยว่าไม่มีช่วงทำงานติดต่อกันเกิน 5 ชั่วโมง
ให้รับโทรศัพท์ช่วงพัก ก็ถือว่าพักแล้ว	ถ้าต้องพร้อมทำงานหรือถูกเรียกเป็นประจำ อาจไม่ใช่เวลาพักจริง
พักนานเท่าไรก็ไม่นับเป็นเวลาทำงาน	ส่วนที่ตกลงพักเกินวันละ 2 ชั่วโมงนับเป็นเวลาทำงานปกติ

02 รายการตรวจสองฝ่าย

บริษัทและฝ่าย HR

- ☐ กำหนดเวลาพักในตารางกะทุกตำแหน่ง
- ☐ เก็บข้อตกลงแบ่งพักเป็นหนังสือ
- ☐ จัดคนสำรองให้ช่วงพักของงานที่ต้องรับสาย
- ☐ เพิ่มพัก 20 นาทีอัตโนมัติในแผน OT ที่ยาวตั้งแต่ 2 ชั่วโมง

ลูกจ้าง

- ☐ ดูตารางพักที่ประกาศไว้
- ☐ บันทึกครั้งที่ถูกเรียกทำงานระหว่างพัก
- ☐ แจ้งหัวหน้าหรือฝ่ายบุคคลเมื่อพักไม่ได้จริง

เอกสารและหลักฐานที่ต้องมี

- ☐ ข้อบังคับหรือประกาศเวลาพัก
- ☐ ตารางกะพร้อมช่วงพัก
- ☐ ข้อตกลงแบ่งเวลาพัก
- ☐ บันทึกเวลาจริงช่วงพักและ OT

03 ทดสอบความเข้าใจ

1. ทำงาน 08:00–14:00 ติดต่อกันโดยไม่พัก ผิดหรือไม่

(ก) ไม่ผิด (ข) ผิด เพราะเกิน 5 ชั่วโมงติดต่อกัน (ค) ผิดเฉพาะงานอันตราย

2. OT ต่อจากเวลาปกติ 3 ชั่วโมง ต้องพักก่อนอย่างน้อย

(ก) 10 นาที (ข) 20 นาที (ค) 1 ชั่วโมง

3. ตกลงให้พักวันละ 2.5 ชั่วโมง ส่วนใดเป็นเวลาทำงาน

(ก) ไม่มี (ข) 30 นาที (ค) 2.5 ชั่วโมง

เฉลย: 1(ข) ต้องได้พักหลังทำงานมาไม่เกิน 5 ชั่วโมงติดต่อกัน · 2(ข) OT ต่อจากเวลาปกติตั้งแต่ 2 ชั่วโมง ต้องพักไม่น้อยกว่า 20 นาทีก่อนเริ่ม · 3(ข) ส่วนที่เกินวันละ 2 ชั่วโมงนับเป็นเวลาทำงานปกติ

บันทึก

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