HR-LAB · วันหยุดและการลา

การลาเพื่อฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้

ลาเพื่อฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ใช้ได้เมื่อไร ต้องแจ้งล่วงหน้ากี่วัน นายจ้างปฏิเสธได้เมื่อไร ได้ค่าจ้างหรือไม่ และต่างจากการที่บริษัทส่งไปอบรมอย่างไร

ชื่อ _____ หน่วยงาน _____ วันที่ _____

คำถามหลัก

พนักงานขอลาไปอบรมหรือสอบ บริษัทต้องอนุญาตหรือไม่ และต้องจ่ายค่าจ้างหรือไม่

คำตอบสั้น

ลูกจ้างลาเพื่อฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถได้ตามหลักเกณฑ์ในกฎกระทรวง โดยแจ้งเหตุพร้อมหลักฐานล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 7 วัน นายจ้างไม่อนุญาตได้ถ้าปีนั้นลาไปแล้วตั้งแต่ 30 วันหรือ 3 ครั้ง หรือการลาอาจกระทบงานอย่างร้ายแรง กฎหมายไม่ได้บังคับจ่ายค่าจ้าง เว้นแต่นโยบายให้ ส่วนการอบรมที่บริษัทสั่งเป็นการทำงาน ไม่ใช่การใช้สิทธินี้

7	30	3	ไม่บังคับ
วันล่วงหน้า	**วัน/ปี**	**ครั้ง/ปี**	**ค่าจ้าง**
แจ้งเหตุพร้อมหลักฐานก่อนลา	ลาครบแล้ว นายจ้างปฏิเสธได้	ลาครบแล้ว นายจ้างปฏิเสธได้	กฎหมายไม่บังคับจ่าย เว้นแต่นโยบายให้
กฎกระทรวง	กฎกระทรวง	กฎกระทรวง	ม.36

01 ขอบเขตของเรื่องนี้

หลักสูตรและการสอบที่เข้าข่าย | แจ้งล่วงหน้า 7 วัน | เหตุที่นายจ้างปฏิเสธได้ | ค่าจ้างระหว่างลา | แยกจากการที่บริษัทส่งอบรม

ฐานกฎหมาย: พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน + กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์การลาเพื่อฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ

สิ่งที่อยากรู้หรือคำถามจากหน้างาน

01 หลักตัดสินที่ต้องใช้

1. ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถตามหลักเกณฑ์และวิธีการในกฎกระทรวง (ม.36)
2. ต้องเป็นการฝึกอบรมที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน หรือการสอบวัดผลทางการศึกษาที่ทางราชการรับรอง
3. แจ้งเหตุพร้อมแสดงหลักฐานต่อนายจ้างล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 7 วัน
4. นายจ้างไม่อนุญาตได้ถ้าปีนั้นลาแล้วไม่น้อยกว่า 30 วันหรือ 3 ครั้ง หรือการลาจะทำให้งานเสียหายหรือกระทบธุรกิจ
5. กฎหมายไม่ได้กำหนดให้จ่ายค่าจ้างวันลานี้ บริษัทจะให้มากกว่าก็ได้

02 ตัดสินใจทีละขั้น — ไล่จากบนลงล่าง หยุดเมื่อเจอผลลัพธ์

#	คำถาม	ใช่	ไม่ใช่
1	**บริษัทเป็นผู้สั่งหรือส่งไปอบรมหรือไม่**	เป็นการทำงาน จ่ายค่าจ้างตามปกติ ไม่ใช่การใช้สิทธิลา	→ ข้อถัดไป
2	**หลักสูตรหรือการสอบเข้าเงื่อนไข และแจ้งพร้อมหลักฐานล่วงหน้า 7 วันหรือไม่**	→ ข้อถัดไป	ไม่เข้าเงื่อนไขสิทธิลา อาจใช้ลาพักผ่อนหรือลาไม่รับค่าจ้าง
3	**ปีนี้ลาแล้วตั้งแต่ 30 วันหรือ 3 ครั้ง หรือการลาจะกระทบงานอย่างร้ายแรงหรือไม่**	นายจ้างไม่อนุญาตได้ โดยแจ้งเหตุเป็นลายลักษณ์อักษร	อนุญาตลา ค่าจ้างเป็นไปตามนโยบาย

ใช้กับกรณีของเรา: ข้อเท็จจริงที่ต้องตรวจเพิ่ม

01 ตัวอย่างกับกรณีจริง

กรณี 1: สอบใบประกอบวิชาชีพบัญชี

พนักงานบัญชีขอลา 1 วันเพื่อสอบใบอนุญาตที่เกี่ยวกับงาน ยื่นคำขอพร้อมใบนัดสอบล่วงหน้า 14 วัน ปีนี้ยังไม่เคยลาประเภทนี้

เกี่ยวกับงานและมีหลักฐาน	**ใช่**
แจ้งล่วงหน้า	**14 วัน ≥ 7**
ยอดที่ใช้ในปี	**0 วัน / 0 ครั้ง**

ผล: ต้องอนุญาตให้ลา ส่วนค่าจ้างวันนั้นเป็นไปตามนโยบายบริษัท

กรณี 2: บริษัทส่งไปอบรม ISO

ผู้จัดการสั่งให้พนักงานไปอบรมหลักสูตร ISO 2 วันเพื่อเตรียมการตรวจประเมิน

ใครเป็นผู้สั่ง	**นายจ้าง**
หักสิทธิลาเพื่อฝึกอบรม	**ไม่หัก**
ค่าจ้าง 2 วัน	**จ่ายตามปกติ**

ผล: ถือเป็นวันทำงาน จ่ายค่าจ้างตามปกติ และไม่นับเป็นการลาเพื่อฝึกอบรม

02 ลำดับเวลาและกำหนดที่ต้องไม่พลาด

อย่างน้อย 7 วันก่อน
ลูกจ้างแจ้งเหตุพร้อมหลักฐานหลักสูตรหรือการสอบ

เมื่อได้รับคำขอ
ตรวจเงื่อนไขและยอดที่ใช้ในปี

ถ้าปฏิเสธ
แจ้งเหตุตามกฎกระทรวงเป็นลายลักษณ์อักษร

หลังกลับมา
บันทึกจำนวนวันและครั้งเพื่อนับเพดาน

ลองคำนวณกรณีของคุณ

01 ความเข้าใจผิดที่พบบ่อย

เข้าใจผิด	ที่ถูกต้อง
คอร์สใดก็ลาได้	ต้องเป็นหลักสูตรที่เป็นประโยชน์ต่องานหรือการสอบที่ทางราชการรับรอง
ลาเพื่อฝึกอบรมได้ค่าจ้างเสมอ	กฎหมายไม่บังคับจ่าย เว้นแต่นโยบายให้
บริษัทส่งไปอบรมก็หักสิทธิลานี้	การอบรมที่บริษัทสั่งเป็นการทำงาน ไม่หักสิทธิลา

02 รายการตรวจสองฝ่าย

บริษัทและฝ่าย HR

- ☐ แยกประเภทลาเพื่อฝึกอบรมกับการอบรมตามคำสั่งบริษัท
- ☐ ตั้งระบบนับวันและจำนวนครั้งต่อปี
- ☐ ระบุนโยบายค่าจ้างของวันลานี้ให้ชัด
- ☐ บันทึกเหตุผลเป็นหนังสือเมื่อไม่อนุญาต

ลูกจ้าง

- ☐ ตรวจว่าหลักสูตรหรือการสอบเข้าเงื่อนไข
- ☐ ยื่นคำขอพร้อมหลักฐานล่วงหน้าอย่างน้อย 7 วัน
- ☐ ถามนโยบายค่าจ้างก่อนลา

เอกสารและหลักฐานที่ต้องมี

- ☐ คำขอลาพร้อมรายละเอียดหลักสูตรหรือการสอบ
- ☐ บันทึกการอนุญาตหรือเหตุไม่อนุญาต
- ☐ หลักฐานการลงทะเบียนหรือใบนัดสอบ
- ☐ ยอดวันและครั้งที่ลาในปี

03 ทดสอบความเข้าใจ

1. ต้องแจ้งลาเพื่อฝึกอบรมล่วงหน้าอย่างน้อยกี่วัน

(ก) 3 วัน (ข) 7 วัน (ค) 30 วัน

2. ข้อใดเป็นเหตุให้นายจ้างไม่อนุญาตได้

(ก) ปีนี้ลาไปแล้ว 3 ครั้ง (ข) หัวหน้าไม่ชอบหลักสูตร (ค) เป็นการลาครั้งแรก

3. บริษัทสั่งให้ไปอบรม ถือเป็นอะไร

(ก) ลาเพื่อฝึกอบรม (ข) การทำงานที่ได้ค่าจ้าง (ค) ลาไม่รับค่าจ้าง

เฉลย: 1(ข) กฎกระทรวงกำหนดแจ้งพร้อมหลักฐานล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 7 วัน · 2(ก) ลาแล้วไม่น้อยกว่า 30 วันหรือ 3 ครั้งในปีนั้น เป็นเหตุตามกฎกระทรวง · 3(ข) เป็นงานตามคำสั่งนายจ้าง จึงจ่ายค่าจ้างตามปกติ

บันทึก

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