

**หมอลอดง  
ช่างตอบ**



# คำนวณพักร้อนตามปีงบประมาณ

## ถ้าจะกำหนดวันพักร้อนตามปีงบประมาณ ของบริษัท ต้องทำอย่างไร



**คุณลัดดา เตมีย์**

**ปัจจุบัน**  
- ที่ปรึกษาด้านการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์  
และกรรมการ บริษัท เอช อาร์ เซ็นเตอร์ จำกัด

**การศึกษา**  
- ปริญญาโท ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาการพัฒนาระบบการมนุษย์  
มหาวิทยาลัยรามคำแหง  
- ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต  
สาขาบรรณารักษศาสตร์  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

**ประสบการณ์การทำงาน**  
- ที่ปรึกษาระบบงานบุคคลให้บริษัทเอกชน  
- ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์  
บริษัท อัลฟ่า คอนเซก จำกัด (บริษัทในกลุ่มอัลฟ่าทกฯ)  
- Senior Personnel Officer ประจำโรงงานบางปู  
บริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด  
- หัวหน้าส่วนราชการและบริหารค่าจ้างเงินเดือน  
บริษัท เมโทรเบชันเนอร์ จำกัด

สำหรับการกำหนดวันพักร้อนตามปีงบประมาณของบริษัท ทำได้โดยใช้หลักคำนวณเหมือนกับการเริ่มจากมกราคม-ธันวาคมของทุกปีหรือตามปีปฏิทินนั่นเอง ค่ะ ขอนำตัวอย่างเกี่ยวกับการกำหนดวันพักร้อนตามปีปฏิทินจากในหนังสือถาม-ตอบปัญหาทาง HR เล่ม 1 ของหมอลอดงเองมาอธิบายวิธีคำนวณกันนะคะ (“การกำหนดวันพักร้อนตามปีปฏิทิน” หมายถึง การนับวันพักร้อนของพนักงานโดยเริ่มจาก 1 ม.ค. ถึง 31 ธ.ค. ของทุกปีเหมือนกันทุกคน)

สมมติพนักงานเข้าทำงาน 1 มิถุนายน 2555 หลาย ๆ องค์การกำหนดกันแบบนี้ค่ะ

$$\frac{\text{จำนวนเดือน} \times 6 \text{ วัน}}{12 \text{ เดือน}} = \frac{7 \times 6}{12} = 3.5 \text{ วัน}$$

สิทธิปีแรก เมื่อครบปี สิทธิพักร้อนจะได้ 6 วัน นับตั้งแต่ 1 มิ.ย. 56 และเพื่อให้สามารถตัดตามรอบปีปฏิทินสำหรับสิทธิในปีถัดไป เขาจึงมักจะทอนสิทธิพักร้อนตามส่วนและจัดให้พักเลย กล่าวคือ ตั้งแต่ 1 มิ.ย. 56 ถึง 31 ธ.ค. 56 (7 เดือน) จะได้วันพักร้อนดังนี้

ดังนั้นสิทธิพักร้อนปีแรกก็จะเท่ากับ 6 วัน (สิทธิที่ได้ทันที ณ 1 มิ.ย. 56) + 3.5 วัน (สิทธิที่คำนวณตามส่วนจาก 1 มิ.ย. 56 ถึง 31 ธ.ค. 56) ซึ่งทั้งสองช่วงรวมกันจะเท่ากับ 9.5 วัน

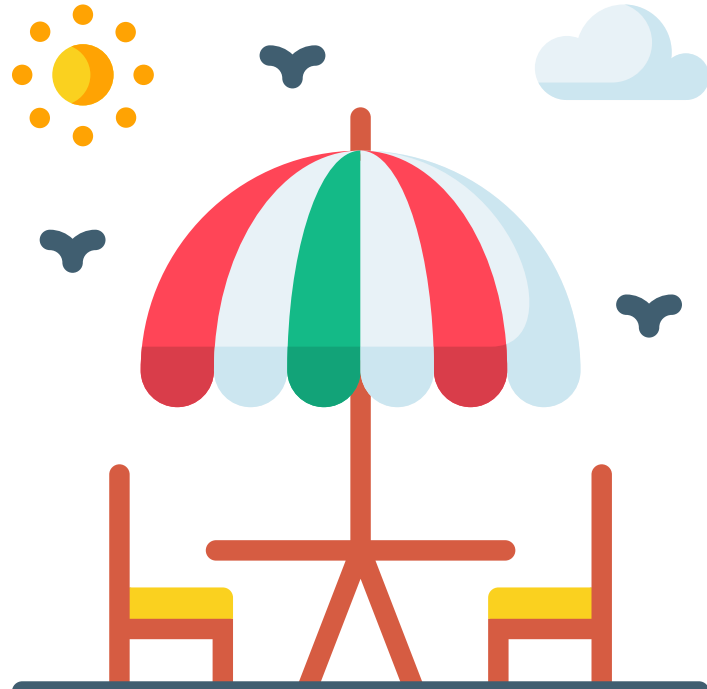
เพราะฉะนั้นหมายความว่า ตั้งแต่วันที่ 1 มิ.ย. 56 ถึง 31 ธ.ค. 56 พนักงานมีสิทธิพักร้อน = 9.5 วัน

สิทธิปีต่อ ๆ ไป จะเริ่มนับตั้งแต่ 1 ม.ค. ถึง 31 ธ.ค. ของทุกปีไปเรื่อย ๆ ทั้งนี้เพื่อให้ง่ายต่อการบริหารจัดการวันพักร้อนของพนักงาน ทั้งองค์กรคะ สำหรับสิทธิของปีต่อ ๆ ไปองค์กรสามารถเลือกกำหนดได้อย่างใดอย่างหนึ่งใน 2 แบบที่จะกล่าวถึงต่อไปนี้คือ

**แบบแรก** พอเริ่ม 1 ม.ค. ถึง 31 ธ.ค. 57 ก็จะได้ 6 วัน, 1 ม.ค. ถึง 31 ธ.ค. 58 ก็ได้ 6 วัน แบบนี้ไปเรื่อย ๆ ทุกปี

**แบบที่สอง** สิทธิพักร้อนของปีต่อ ๆ ไป กำหนดให้เกิดขึ้นทุก ๆ 2 เดือนจะเกิดขึ้น 1 วัน กล่าวคือครบ 2 เดือนได้พักร้อน 1 วัน ซึ่งก็เท่ากับเมื่อครบ 1 ปี จะเกิดสิทธิพักร้อนรวม 6 วันตามกฎหมายพอดี

เพราะฉะนั้นเมื่อพนักงานเข้างาน 1 มิ.ย. 55 พอครบ 1 มิ.ย. 56 สิทธิพักร้อนปีแรกเกิด 6 วัน ใช้ได้ทันที 6 วัน และพอถึง 1 ส.ค. 56 สิทธิพักร้อนจะเกิดขึ้นอีก 1 วัน, 1 ต.ค. 56 สิทธิจะเกิดอีก 1 วัน, 1 ธ.ค. สิทธิเกิดอีก 1 วัน และเพื่อให้ตัดสิทธิของปี 56 ให้จบไปสำหรับการนับสิทธิที่จะเกิดเนื่องจากการทำงานของเดือนธันวาคมปี 56 ซึ่งเหลือเพียงเดือนเดียว ก็นับสิทธิให้พนักงานอีกครั้งวันไปเลย เพื่อจะได้เริ่มคำนวณของปีถัด ๆ ไปทุก ๆ 2 เดือน กล่าวคือ ม.ค.-ก.พ., มี.ค.-เม.ย., พ.ค.-มิ.ย., ก.ค.-ส.ค., ก.ย.-ต.ค. และพ.ย.-ธ.ค. เหมือน ๆ กันทุกคน โดยสิทธิที่เกิดขึ้นทุก 2 เดือนนี้ถ้าพนักงานยังไม่ใช้ก็ให้สะสมไปเรื่อย ๆ ค่ะ



## ○ แบบที่ 1

เกิดสิทธิพักร้อน 6 วันตั้งแต่ต้นปี

## ○ แบบที่ 2

ค่อย ๆ เกิดสิทธิทีละ 2 เดือน

การจัดในลักษณะแบบที่สองนี้จะดีกว่าแบบแรกก็คือ กรณีแบบแรกพนักงานเกิดสิทธิพักร้อน 6 วันเลยตั้งแต่ต้นปี หากพนักงานลาออกช่วงต้น ๆ ปี และใช้สิทธิพักร้อนหมดเลย 6 วัน ก็จะเป็นการใช้สิทธิไปก่อนที่จะเกิดสิทธิตามกฎหมาย แต่ถ้าจัดแบบลักษณะค่อย ๆ เกิดสิทธิทีละ 2 เดือนตามแบบที่สอง ก็จะป้องกันปัญหาการใช้สิทธิพักร้อนก่อนคะ

อย่างไรก็ตาม ประเด็นการจัดวันพักร้อนโดยนับตามปีปฏิทินของหลาย ๆ องค์กรเท่าที่ได้รับความทราบมา มักจะมีการกำหนดไม่ถูกต้อง กล่าวคือไปตัดสิทธิปีแรกของพนักงานตามอายุงานที่เข้า เช่น เข้างาน 1 มิ.ย. 55 เหมือนตัวอย่างข้างต้น พอครบ 1 ปี คือ 1 มิ.ย. 56 ไปจนถึง 31 ธ.ค. 56 ให้พักร้อนแค่ 3.5 วัน พอถึงมกราคมปีถัดไปจึงให้พักร้อน 6 วันไปทุกปี ซึ่งถ้าให้แบบนี้ สิทธิพักร้อนปีแรกจะผิดกฎหมายทันที เพราะสิทธิ 6 วันเกิดขึ้นทันทีเมื่อพนักงานทำงานครบ 1 ปีในวันที่ 1 มิ.ย. 56 แล้ว ไม่ใช่แค่ 3.5 วัน