

ห้องสมุดงานวิจัย สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ



249099



ปัญหาการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด
ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

PROBLEM RELATED TO THE PAYMENT ON WAGES-OVERTIME AND HOLIDAY PAY
ALONG WITH THE LABOUR PROTECTION LAW

ชลนิมิตร มหาวีระ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต
สาขานิติศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

พ.ศ. 2553



249099

600254392

ปัญหาการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด
ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน



ดลนิมิตร มหาวีระ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต
สาขานิติศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

พ.ศ. 2553

**Problem Related to The Payment on Wages-Overtime and Holiday Pay
Along with The Labour Protection Law**

DOLNIMIT MAHAVEERA

**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Laws**

Department of Law

Graduate School, Dhurakij Pundit University

2010



ใบรับรองวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

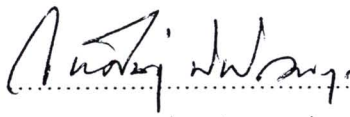
หัวข้อวิทยานิพนธ์ ปัญหาการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด
ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

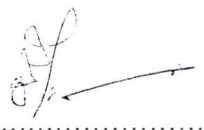
เสนอโดย คลนิมิตร มหาวีระ

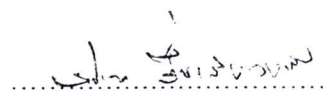
สาขาวิชา นิติศาสตร์ หมวดวิชา กฎหมายเอกชนและกฎหมายธุรกิจ

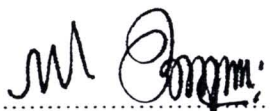
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ศาสตราจารย์ ดร.ธีระ ศรีธรรมรักษ์

ได้พิจารณาเห็นชอบโดยคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์แล้ว

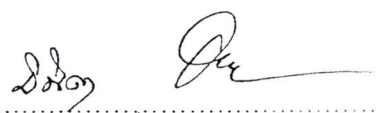
 ประธานกรรมการ
(ศาสตราจารย์ ดร.ไพศิษฐ์ พิพัฒนกุล)


กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(ศาสตราจารย์ ดร.ธีระ ศรีธรรมรักษ์)


กรรมการ
(อาจารย์รุ่งโรจน์ รื่นเรืองวงศ์)


กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ภูมิ โชคเหมาะ)

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว


คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.ชนิดา จิตรน้อมรัตน์)

วันที่ 30 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2553

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ปัญหาการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด
	ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน
ชื่อผู้เขียน	คลนิมิตร มหาวีระ
อาจารย์ที่ปรึกษา	ศาสตราจารย์ ดร.ธีระ ศรีธรรมรักษ์
สาขาวิชา	นิติศาสตร์
ปีการศึกษา	2553

บทคัดย่อ

249093

โดยปกติลูกจ้างเมื่อได้ทำงานให้กับนายจ้างแล้วย่อมหวังที่จะได้รับค่าตอบแทนอย่างเหมาะสมกับงานที่ทำ นั่นก็คือ ค่าจ้าง ซึ่งค่าจ้างถือเป็นสิ่งสำคัญต่อสังคมแรงงานของประเทศไทย เพราะลูกจ้างจะนำค่าจ้างที่ได้รับไปใช้ในการดำรงชีวิตประจำวันของตนเอง เช่น นำมาเลี้ยงชีพของตนและครอบครัว อีกทั้งค่าจ้างยังเป็นเครื่องชี้วัดถึงฐานะความเป็นอยู่ และการเป็นที่ยอมรับของสังคม แต่สำหรับนายจ้างแล้ว ค่าจ้างถือเป็นต้นทุนที่ใช้ในการดำเนินธุรกิจ ดังนั้นหากมีการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้าง อาจส่งผลให้ต้นทุนที่ใช้ในการผลิต และราคาสินค้ามีการเปลี่ยนแปลงไปด้วยนายจ้างจึงพยายามที่จะประหยัดและจำกัดค่าจ้างให้ได้มากที่สุด ดังนั้นในการจ่ายค่าจ้าง หากไม่มีกฎหมายควบคุมนายจ้างสามารถเอาเปรียบลูกจ้างได้ ซึ่งการจ่ายค่าจ้างถือเป็นปัญหาสำคัญที่มักมีข้อพิพาทขึ้นสู่ศาลอยู่บ่อยครั้ง เนื่องจากค่าจ้างจะเป็นฐานในการคำนวณค่าตอบแทนอย่างอื่นด้วย เช่น ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด เป็นต้น อีกทั้งยังเกิดปัญหาในการเรียกร้องค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด เพราะลูกจ้างต้องการให้ฐานค่าจ้างมีจำนวนมากๆ เพื่อให้ได้รับค่าตอบแทนในอัตราที่สูง ส่วนนายจ้างต้องการให้ฐานค่าจ้างมีจำนวนน้อย เพราะยิ่งฐานค่าจ้างสูงนายจ้างก็ต้องจ่ายค่าตอบแทนในอัตราที่สูงขึ้นด้วย แม้ว่ากฎหมายคุ้มครองแรงงานจะบัญญัติเรื่องค่าจ้างไว้เพื่อเป็นการคุ้มครองลูกจ้าง และเป็นแนวทางป้องกันไม่ให้นายจ้างได้ประโยชน์จากลูกจ้างมากเกินไป แต่ลูกจ้างก็ยังตกอยู่ในฐานะที่ต้องเสียเปรียบนายจ้างอยู่เสมอมา เช่น ในเรื่องของการคำนวณค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และการกำหนดชั่วโมงทำงานในแต่ละวัน

จากการศึกษาพบว่า มีความจำเป็นต้องมีการกำหนดหลักเกณฑ์การทำงาน การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดของประเทศไทย ทั้งนี้เพื่อนำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบกับ การกำหนดหลักเกณฑ์การทำงาน การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดของต่างประเทศ ได้แก่ ประเทศแคนาดา ประเทศอังกฤษ และประเทศญี่ปุ่น แต่อย่างไรก็ดีกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทย อันได้แก่ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แก้ไข

เพิ่มเติม ฉบับที่ 2 และ ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2551 ยังมีช่องว่างในการบัญญัติกฎหมาย และการบังคับใช้กฎหมายยังมีผลไม่เต็มประสิทธิภาพเท่าที่ควร ประกอบกับขาดมาตรการในการคุ้มครองแรงงานที่ถูกต้องเหมาะสม ส่งผลให้มาตรการทางกฎหมายดังกล่าวขาดประสิทธิภาพ ทำให้เกิดปัญหาต่างๆ เช่น ปัญหาการคำนวณจ่ายค่าจ้าง ปัญหาการกำหนดชั่วโมงทำงานล่วงเวลา และทำงานในวันหยุด ปัญหาการหยุดงานแทนการจ่ายค่าล่วงเวลา และปัญหาการเรียกร้องขอปรับค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด เป็นต้น

ดังนั้น ผู้เขียนจึงขอเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาดังนี้ (1) ควรบัญญัติเพิ่มเติมมาตรการในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ในการให้ความคุ้มครองลูกจ้างที่ไม่มีงานทำ และลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย (2) ควรบัญญัติเพิ่มเติมกฎหมายในเรื่องของการกำหนดชั่วโมงทำงานล่วงเวลา และทำงานในวันหยุดในแต่ละวัน เพื่อให้ลูกจ้างได้รับเวลาทำงานที่เหมาะสม ไม่ต้องทำงานหนักจนเกินไป (3) ควรบัญญัติเพิ่มเติมกฎหมายในกรณีที่ลูกจ้างทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุด ให้มีสิทธิหยุดงานแทนการได้รับค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด โดยไม่ถือว่าลูกจ้างขาดงาน (4) ควรแก้ไขกฎหมายคุ้มครองแรงงานให้มีความชัดเจนสำหรับค่าตอบแทนที่จะใช้เป็นฐานในการคำนวณ ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด และ (5) ควรกำหนดให้มีการบังคับใช้กฎหมายให้เต็มประสิทธิภาพเพื่อลดปัญหาการเรียกร้องของลูกจ้างในปัจจุบัน

นอกจากนี้ ผู้เขียนขอเสนอแนะเพิ่มเติมว่า ทุกหน่วยงาน ทุกภาคส่วน ต้องร่วมมือกันไม่ว่าจะเป็นรัฐบาล นายจ้าง และลูกจ้าง ในการกำหนดมาตรการทางกฎหมายให้ทันสมัย ทันต่อสถานการณ์ และให้มีการบังคับใช้กฎหมายให้เกิดความเป็นธรรมกับทุกฝ่าย เพื่อลดปัญหาการเอารัดเอาเปรียบ และเพื่อให้กฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

Thesis Title	Problem Related to The Payment on Wages-Overtime and Holiday Pay Along with The Labour Protection Law
Author	Dolnimit Mahaveera
Thesis Advisor	Professor Dr.Thira Srithamaraks
Department	Law
Academic Year	2010

ABSTRACT

249039

Normally, the employee agreed to work with the employer will expect remuneration in proportion to the works done that is the wage. The wage is crucial to labour society in Thailand as the employee will expend wages in his/her daily life e.g. to support oneself and family. Wage is also an index for living status and social acceptability. The employer, on the contrary, considers wage as a business operation cost and therefore change in wage rate may result in change in cost of production and product price. The employer hence tries to save or minimize wage cost as much as possible. Therefore, if there has none of the statutory provision to deal with wage payment, the employer may take advantages from the employee. Notwithstanding of such provision, wage payment is still one of the most frequent conflicts before the labour court as wage will be the basis for calculating other remuneration e.g. overtime pay and holiday pay etc. Wage has always been the issue of labour dispute demanding for higher rate of wage, overtime pay and holiday pay while the employer wants to keep the existing wage base as narrow as possible in order to avoid paying higher remuneration rate. Although labour protection laws provide the provision on wage to protect the employee and to prevent the employer from taking advantage on the employee, the latter has always been disadvantageous as opposed to the employer e.g. calculation of wage and overtime pay and fixing working hours in each day.

Findings from the study indicate that it is necessary to determine working requirements, payment of wage, overtime pay and holiday pay in Thailand in order to compare with the same in other jurisdictions such as Canada, the UK and Japan. However, labour protection laws of Thailand including the Labour Protection Act B.E.2541 as amended by No.2 and No.3 in 2008, still have some loophole in the text. Consequently, its enforcement can not be

249099

effectively done. Without appropriate labour protection measures, the overall legal measures appear to be inefficient to deal with some challenges e.g. problems from wage calculation, fixing working hours for overtime work and holiday work, problems relating to holiday option in lieu of paying overtime pay and demand for increasing overtime pay and holiday pay etc.

Therefore, the author has suggested the approaches for those problems as follows: (1) certain measures should be added to labour protection laws to cover the employee during unemployed period and the employee entitled to wage by unit work. (2) provision on determining working hour for overtime work and holiday work should be added in order to allow the employee to work on reasonable length of time and not overload. (3) there should have provisions that allow the employee working overtime or on holiday to choose to take holiday in lieu of overtime pay or holiday pay without deeming that such employee has been absent from work. (4) labour protection laws should be amended to clearly set forth the amount of remuneration to be used as a basis for calculation of overtime pay and holiday pay and (5) effective enforcement of labour protection laws should be focused more to reduce labour dispute raised by the employee.

The author has further suggested that all agencies and sectors including government, the employer and the employee have to closely cooperate together in order to determine legal measures which are updated and responsive to the circumstances and to enforce the laws to create fairness for all parties in order to minimize exploitation and to enhance efficiency of the Thai labour protection laws.

กิตติกรรมประกาศ

ความสำเร็จของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จะเกิดขึ้นไม่ได้เลย หากขาดความเมตตาและเอาใจใส่จากท่านอาจารย์ทุกท่านที่ให้ความกรุณาต่อผู้เขียน โดยขอกล่าวานามเพื่อเป็นการประกาศเกียรติคุณ ดังนี้ ท่านศาสตราจารย์ ดร.ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล ที่ท่านได้ให้ความกรุณารับเป็นประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ท่านรองศาสตราจารย์ ดร.ภูมิ โชคเหมาะ และท่านอาจารย์รุ่งโรจน์ รื่นเรืองวงศ์ ที่ได้ให้ความกรุณาร่วมแนะนำให้คำปรึกษาเพื่อความถูกต้องและสมบูรณ์ของเนื้อหาวิทยานิพนธ์นี้ ขอกราบขอบพระคุณท่านอาจารย์ทุกท่าน ณ โอกาสนี้

ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณท่านศาสตราจารย์ ดร.ธีระ ศรีธรรมรักษ์ ที่ท่านให้ความเมตตาและกรุณารับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ โดยท่านได้เอาใจใส่และกรุณาตลอดเวลา ชี้แนะ สอบถาม ให้แนวคิดต่างๆ สำหรับการศึกษาวิทยานิพนธ์อย่างใกล้ชิด ทำให้วิทยานิพนธ์นี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณนางอากาศเอก(พ)สุชสร และนางแสงหล้า มหาวิระ บิดาและมารดาที่ผู้เขียนเคารพรัก ซึ่งได้ให้การสนับสนุนช่วยเหลือทุกด้าน รวมทั้งให้กำลังใจผู้เขียนตลอดมาจนวิทยานิพนธ์นี้เสร็จสมบูรณ์ และขอขอบคุณ คุณดวงกมล (พลัมแมนด์) มหาวิระ พี่สาวของผู้เขียน ที่ได้ให้กำลังใจผู้เขียนตลอดมา

ขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่กรมการสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ที่ได้สละเวลาให้ข้อมูลที่ประ โยชน์ในการทำวิทยานิพนธ์ ขอขอบคุณท่านอาจารย์ทุกท่าน ขอขอบคุณบัณฑิตศึกษา สาขานิติศาสตร์และเจ้าหน้าที่สาขานิติศาสตร์ทุกท่านที่ให้คำแนะนำและช่วยเหลือผู้เขียน ขอขอบคุณพี่น้องและเพื่อนๆ นักศึกษา รุ่น 50 และเพื่อนๆ หอการค้าไทย รุ่น 4 ที่เป็นกำลังสำคัญช่วยผลักดันและมอบสิ่งที่ดีแก่ผู้เขียนตลอดมา

หากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สามารถให้ความรู้และข้อคิดที่เป็นประโยชน์แก่การศึกษาหรือภาคปฏิบัติ ขอมอบความดีเหล่านี้ด้วยความระลึกถึงแด่พระคุณครูอาจารย์ทุกท่าน ตลอดจนผู้แต่งตำรา หนังสือ และข้อมูลจากทุกท่านที่ผู้เขียนได้ใช้อย่างอิงในวิทยานิพนธ์นี้ ทั้งผู้มีพระคุณของผู้เขียนทุกท่าน แต่หากมีข้อผิดพลาดหรือข้อบกพร่องของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้เขียนขอน้อมรับไว้แต่เพียงผู้เดียว

ดลนิมิตร มหาวิระ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ฅ
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	๗
สารบัญภาพ.....	ฅ
บทที่	
1. บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	5
1.3 สมมติฐานของการศึกษา.....	5
1.4 ขอบเขตของการศึกษา.....	6
1.5 วิธีดำเนินการศึกษา.....	6
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	7
2. ทฤษฎี วรรณการ ความหมาย และประเภทของค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา	
ค่าทำงานในวันหยุด.....	8
2.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับค่าจ้าง.....	9
2.1.1 ทฤษฎีค่าจ้างยุติธรรม.....	9
2.1.2 ทฤษฎีค่าจ้างระดับพอประทังชีพ.....	10
2.1.3 ทฤษฎีกองทุนค่าจ้าง.....	12
2.1.4 ทฤษฎีค่าจ้างตามผลผลิต.....	13
2.1.5 ทฤษฎีค่าจ้างจากการผลเจรจาต่อรอง.....	14
2.1.6 ทฤษฎีค่าจ้างอื่นๆ.....	17
2.2 วรรณการของการกำหนดค่าจ้าง.....	19
2.2.1 ยุคก่อนใช้ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์.....	19
2.2.2 ยุคใช้ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์.....	20
2.2.3 ยุคใช้กฎหมายแรงงาน.....	20
2.3 ความหมายของคำว่าค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด.....	21
2.3.1 ความหมายของคำว่า “ค่าจ้าง”.....	21

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
2.3.1.1 ความหมายทั่วไป.....	22
2.3.2 ความหมายของคำว่า “ค่าล่วงเวลา”.....	23
2.3.2.1 ความหมายทั่วไป.....	23
2.3.3 ความหมายของคำว่า “ค่าทำงานในวันหยุด”.....	23
2.3.3.1 ความหมายทั่วไป.....	24
2.4 ประเภทของค่าจ้างที่จ่ายให้เพื่อเป็นการตอบแทนการทำงาน.....	24
2.4.1 การจ่ายเพื่อจูงใจให้ลูกจ้างมาทำงาน.....	24
2.4.2 การจ่ายเพื่อจูงใจให้ลูกจ้างขยันทำงาน.....	25
2.4.3 การจ่ายเพื่อให้ลูกจ้างทำงานพิเศษ.....	27
2.4.4 การจ่ายเพื่อให้ลูกจ้างทำงานมากขึ้น.....	27
2.4.5 การจ่ายค่าจ้างในลักษณะอื่นๆ.....	28
2.5 โครงสร้างวิธีการจ่ายค่าจ้าง.....	28
2.5.1 การจ่ายค่าจ้างตามระยะเวลาของการทำงาน.....	29
2.5.2 การจ่ายค่าจ้างตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้.....	29
2.5.3 การจ่ายค่าจ้างแบบผสม.....	29
2.6 ค่าจ้างขั้นต่ำ.....	30
2.6.1 หลักการของค่าจ้างขั้นต่ำ.....	31
2.6.2 การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ.....	32
2.6.3 รูปแบบในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ.....	34
3. มาตรการทางกฎหมายในการกำหนดหลักเกณฑ์การทำงาน การจ่ายค่าจ้าง	
ค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุดตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน	
ของประเทศไทยเปรียบเทียบกับต่างประเทศ.....	38
3.1 มาตรการทางกฎหมายในการทำงานตามเวลาปกติ และการจ่ายค่าจ้าง	
ตามเวลาปกติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน.....	38
3.1.1 การทำงานตามเวลาปกติ.....	39
3.1.1.1 ลักษณะการทำงานตามเวลาปกติ.....	39
3.1.2 การจ่ายค่าจ้างตามเวลาปกติ ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน.....	44

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.1.2.1 ความหมายของค่าจ้าง.....	44
3.1.2.2 วิธีการจ่ายค่าจ้าง.....	50
3.1.2.3 ระยะเวลาและสถานที่จ่ายค่าจ้าง.....	54
3.1.2.4 ความรับผิดชอบและอายุความค่าจ้าง.....	55
3.2 มาตรการทางกฎหมายในการทำงานล่วงเวลา และการจ่ายค่าล่วงเวลา	
ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน.....	57
3.2.1 ลักษณะการทำงานล่วงเวลา.....	57
3.2.2 หลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลา.....	58
3.2.3 การจ่ายค่าล่วงเวลาตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน.....	60
3.2.3.1 ความหมายของค่าล่วงเวลา.....	61
3.2.3.2 วิธีการจ่ายค่าล่วงเวลา.....	61
3.2.3.3 อัตราค่าล่วงเวลาในวันทำงาน และในวันหยุด.....	64
3.3 มาตรการทางกฎหมายในการทำงานในวันหยุด และการจ่ายค่าทำงาน	
ในวันหยุด ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน.....	67
3.3.1 ลักษณะการทำงานในวันหยุด.....	71
3.3.2 หลักเกณฑ์การทำงานในวันหยุด.....	72
3.3.3 การจ่ายค่าทำงานในวันหยุดตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน.....	72
3.3.3.1 ความหมายของค่าทำงานในวันหยุด.....	73
3.3.3.2 วิธีการจ่ายค่าทำงานในวันหยุด.....	73
3.3.3.3 อัตราค่าทำงานในวันหยุด.....	75
3.4 มาตรการทางกฎหมายในการกำหนดหลักเกณฑ์การทำงาน การจ่ายค่าจ้าง	
ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดตามกฎหมายแรงงานต่างประเทศ.....	77
3.4.1 ประเทศแคนาดา.....	77
3.4.2 ประเทศอังกฤษ.....	87
3.4.3 ประเทศญี่ปุ่น.....	98

สารบัญ(ต่อ)

หน้า

4. วิเคราะห์ปัญหาการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด	
ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน.....	111
4.1 วิเคราะห์ปัญหาการจ่ายค่าจ้าง.....	111
4.1.1 ปัญหาการคำนวณการจ่ายค่าจ้าง.....	111
4.2 วิเคราะห์ปัญหาค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด.....	114
4.2.1 ปัญหาการกำหนดชั่วโมงทำงานล่วงเวลา และทำงานในวันหยุด.....	114
4.2.2 ปัญหาการหยุดงานแทนการจ่ายค่าล่วงเวลา.....	115
4.2.3 ปัญหาการคำนวณจ่ายค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด.....	117
4.3 วิเคราะห์ปัญหาทางด้านการบังคับใช้กฎหมาย.....	120
4.3.1 การเรียกร้องขอปรับอัตราค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุด.....	120
5. บทสรุปและข้อเสนอแนะ.....	124
5.1 บทสรุป.....	125
5.2 ข้อเสนอแนะ.....	128
บรรณานุกรม.....	133
ประวัติผู้เขียน.....	141

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 การต่อรองค่าจ้างกรณีที่สามารถต่อรองได้สำเร็จ.....	15
2.2 การต่อรองค่าจ้างกรณีที่ต้องรองไม่สำเร็จ.....	15