

ห้องสมุดงานวิจัย สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ



242415



**ปัญหาการใช้สิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปี ลาเพื่ออุปสมบท ศึกษาค้อ
ลาเพื่อคลอดบุตรและการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร
ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน**

**PROBLEMS OF USING THE RIGHT TO ANNUAL HOLIDAYS LEAVE, PRIESTHOOD, LEAVE,
EDUCATIONAL LEAVE, MATERNITY LEAVE AND CHILD CARE LEAVE
ACCORDING TO LABOUR PROTECTION LAW**

ชงยศ จารุเสาวภาคย์

**วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต
สาขานิติศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยวังจันทน์**

พ.ศ. 2554



ปัญหาการใช้สิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปี ลาเพื่ออุปสมบท ลาศึกษาต่อ
ลาเพื่อคลอดบุตรและการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร
ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน



ยงยศ จารุเสาวภาคย์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต
สาขานิติศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

พ.ศ. 2554

**Problems of using the Right to Annual Holidays Leave, Priesthood Leave,
Educational Leave, Maternity Leave and Child Care Leave
according to Labour Protection Law**

YONGYOT JARUSAOVAPARK

**A Thesis Submitted in Partial Fufillment of the Requirements
for the Degree of Master of Laws
Department of Law
Graduate School, Dhurakij Pundit University**

2011



ใบรับรองวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต

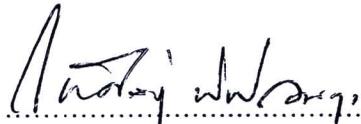
หัวข้อวิทยานิพนธ์ ปัญหาการใช้สิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปีลาเพื่ออุปสมบท ลาศึกษาต่อ
ลาเพื่อคลอดบุตร และการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

เสนอโดย ขงยศ จารุเสาวภาคย์

สาขาวิชา นิติศาสตร์ หมวดวิชา กฎหมายเอกชนและกฎหมายธุรกิจ

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ศาสตราจารย์ ดร.ธีระ ศรีธรรมรักษ์

ได้พิจารณาเห็นชอบโดยคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์แล้ว

 ประธานกรรมการ
(ศาสตราจารย์ ดร.ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล)

 กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(ศาสตราจารย์ ดร.ธีระ ศรีธรรมรักษ์)

 กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วิเชียรชม)

 กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.กুমิ โชคเหมาะ)

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

 คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.ชนิดา จิตร์น้อมรัตน์)

วันที่ 28 เดือน เมษายน พ.ศ. 2564

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ปัญหาการใช้สิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปี ลาเพื่ออุปสมบท ลาศึกษาต่อ
ชื่อผู้เขียน	ลาเพื่อคลอดบุตรและการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน
อาจารย์ที่ปรึกษา	ขงยศ จารุเสาวภาคย์
สาขาวิชา	ศาสตราจารย์ ดร.ธีระ ศรีธรรมรักษ์
ปีการศึกษา	นิติศาสตร์
	2553

บทคัดย่อ

242415

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาการใช้สิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปี ลาเพื่ออุปสมบท ลาศึกษาต่อ ลาเพื่อคลอดบุตรและการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานซึ่งยังคงเกิดปัญหาในกระบวนการทางกฎหมาย เนื่องจากปัญหาที่เกิดขึ้น ไม่มีกฎหมายรองรับและปัญหาบางประการ แม้ว่าจะมีกฎหมายรองรับไว้แล้วก็ตามแต่ยังคงเป็นปัญหาในทางปฏิบัติ การศึกษาวิจัยเรื่องนี้เป็นการศึกษาวิจัยทางเอกสาร โดยศึกษากฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้องกับสิทธิในการลาดังกล่าวของประเทศโมซัมบิก ประเทศซาอุดีอาระเบีย ประเทศอาเซอร์ไบจานและประเทศลิทัวเนีย มาใช้เป็นแนวทางในการวิเคราะห์ศึกษาเปรียบเทียบกับสิทธิในการลาดังกล่าวตามกฎหมายแรงงานของประเทศไทย

จากการวิเคราะห์ศึกษาพบว่า สิทธิในการลาดังกล่าวตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในเรื่องการลาหยุดพักผ่อนประจำปีกำหนดให้ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบ 1 ปีมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีไม่น้อยกว่า 6 วันทำงาน ซึ่งเป็นระยะเวลาที่ให้ลาหยุดพักผ่อนน้อยเกินไปไม่เพียงพอแก่ความต้องการของลูกจ้างซึ่งทำงานมาตลอด 1 ปีเต็ม ทำให้ลูกจ้างต้องไปใช้สิทธิในการลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นแทนซึ่งไม่เป็นไปตามความมุ่งหมายหรือเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่ต้องการให้ลูกจ้างลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นจริงๆ สำหรับกรณีการสะสมและการเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยังมิได้หยุดในปีนั้นรวมเข้ากับปีต่อๆ ไปได้เป็นเรื่องระหว่างนายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้สะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีนั้นรวมเข้ากับปีต่อๆ ไปได้ หากนายจ้างไม่ตกลงกับลูกจ้างให้สะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยังมิได้หยุดในปีนั้นรวมเข้ากับปีต่อๆ ไปได้ ลูกจ้างก็จะเสียสิทธิในการลาหยุดพักผ่อนประจำปีนั้นไป นอกจากนี้ลูกจ้างที่ทำงานกับนายจ้างมาเป็นเวลานานพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ก็ไม่ได้กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับวันหยุดพักผ่อนประจำปีเพิ่มเติมด้วย กรณีการลาเพื่ออุปสมบท การลาศึกษาต่อและการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน

พ.ศ. 2541 ไม่ได้กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิในการลาดังกล่าวเลยทำให้ลูกจ้างต้องไปใช้สิทธิในการลาหยุดพักผ่อนประจำปีและหรือลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นแทนซึ่งไม่เป็นไปตามความมุ่งหมาย หรือเจตนารมณ์ของการลานั้นๆ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 การกำหนดอัตราค่าจ้างในระหว่างลาเพื่อคลอดบุตรนั้น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครั้งหนึ่งได้ไม่เกิน 90 วัน และให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงในวันลาเพื่อคลอดบุตรเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกิน 45 วัน ทำให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงต้องลาเพื่อคลอดบุตรถึง 45 วัน ตามความจำเป็นและเป็นจริงซึ่งเป็นจำนวนน้อยเกินไป เมื่อได้ทำการวิเคราะห์ศึกษาเปรียบเทียบสิทธิในการลาดังกล่าวกับกฎหมายแรงงานต่างประเทศพบว่าในเรื่องการลาหยุดพักผ่อนประจำปีและการกำหนดอัตราค่าจ้างในระหว่างลาเพื่อคลอดบุตรนั้นกฎหมายแรงงานต่างประเทศจะกำหนดให้สิทธิไว้คล้ายๆ กันทุกประเทศ กรณีการลาเพื่ออุปสมบทนั้นพอเทียบเคียงได้กับประเทศซาอุดีอาระเบียที่กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาไปประกอบพิธีฮัจญ์ได้ สำหรับการลาศึกษาต่อในประเทศโมซัมบิก ประเทศซาอุดีอาระเบีย ประเทศอาเซอร์ไบจานและประเทศลิชัวเนียกำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาศึกษาต่อได้ นอกจากนี้การลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรนั้นประเทศโมซัมบิกและประเทศลิชัวเนียนั้นกำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรได้

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ จึงเสนอแนะให้มีการปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยมีการเพิ่มเติมในเรื่องการลาหยุดพักผ่อนประจำปี ลาเพื่ออุปสมบท ลาศึกษาต่อ การกำหนดอัตราค่าจ้างในระหว่างลาเพื่อคลอดบุตรและการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร ทั้งนี้เพื่อให้ลูกจ้างได้รับความเป็นธรรมมากขึ้น

Thesis Title Problems of using the Right to Annual Holidays Leave, Priesthood Leave,
Educational Leave, Maternity Leave and Child Care Leave according to
Labour Protection Law

Author Yongyot Jarusaovapark

Thesis Advisor Professor Dr.Thira Srithamaraks

Department Law

Academic Year 2010

ABSTRACT

242415

This thesis is exclusively aimed to study problems of using the right to annual holidays leave, priesthood leave, educational leave, maternity leave and child care leave according to labour protection law. There are some problems in terms of legal procedure caused by inestablished law. Others problems are caused by ineffective practice even though such laws are already established. The thesis is documentary research. By study of labour law to be related with the right to leave of Mozambique, Saudi Arabia, Azerbaijan and Lithuania. Are used to guide the analytic and comparative study of the right to leave following labour law of Thailand.

From analysis studying the right that such leave following The Labour Protection Act, B.E. 2541 In the annual holidays leave determine employee who has worked for an uninterrupted period of one year, is entitled to annual holidays of not less than six working day which periods for holiday leave too little is not sufficient for the needs of employee who worked throughout a full year result the employee must to used entitled necessary businee leave representatives to be not reach the aims or intention of The Labour Protection Act, B.E. 2541 required to employee for really necessary businee leave. For the case of accumulate and postpone any annual holiday that the has not yet been taken in a year to be included in the following years to be than between the employer and the employee may agree in advance to accumulate and postpone any annual holiday that has not yet been taken in a year to be included in the following years. If the employer not agree with employee to accumulate and postpone any annual holiday that has not yet been taken in a year to be included in the following years. Employee will lost the right to annual holidays it to rest. In addition, the employee working with the employer for a long

time The Labour Protection Act, B.E. 2541 did not determine employee is entitled to addition annual holiday. The case priesthood leave, educational leave and child care leave. The Labour Protection Act, B.E. 2541 do not determind employee is entitled to leave. The employee must it to the entitled to annual holidays leave and or necessary businee leave representatives to be not reach the aims or intention of that leave following The Labour Protection Act, B.E. 2541 The determination of the wages rate in between maternity leave The Labour Protection Act, B.E. 2541 determine a female employee who is pregnant shall be entitled to maternity leave of not more than ninety day for each pregnancy and employer shall pay wages to a female employee for maternity leave equivalent to wages of a working day throughout the leave period, but not exceeding forty five days. Female employee need maternity leave to forty five days necessary and ture, which is amount to few. When analytic and comparative study of the right to leave with the foreign labour laws it is found that the annual holidays leave and determination of the wages rate in between maternity leave. The foreign labour laws will determine the right to similar all countries. The case of priesthood leave that comparable to Saudi Arabia determine with employee is entitled to perform Haij leave. For the educational leave that Mozambique, Saudi Arabia, Azerbaijan and Lithuania are determine with employee is entitled to educational leave. In addition, child care leave than Mozambique and Lithuania are determine with employee is entitled to child care leave.

The thesis is proposes for improve and amendment The Labour Protection Act, B.E. 2541 By adding to annual holidays leave, priesthood leave, educational leave, the determine of the wages rate in between maternity leave and child care leave. So that to allow employees to be more fair.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ คงไม่อาจสำเร็จลงได้เป็นอย่างดีหากไม่ได้รับความกรุณาและความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจากท่านศาสตราจารย์ ดร.ธีระ ศรีธรรมรักษ์ ที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่ารับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ โดยให้ข้อมูลและดำเนินการช่วยเหลือต่างๆ พร้อมทั้งให้คำแนะนำตลอดจนตรวจแก้ไขวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จนเสร็จสมบูรณ์ ผู้เขียนรู้สึกซาบซึ้งและขอกราบขอบพระคุณท่านอาจารย์อย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ด้วย

ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงต่อท่านศาสตราจารย์ ดร.ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่ารับเป็นประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ท่านรองศาสตราจารย์ ดร.ภูมิ โชคเหมาะ และท่านรองศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา (ฟุ้งถักดา) วิเชียรชม ที่ให้ความเมตตาและกรุณารับเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ โดยให้คำแนะนำและแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี

ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงต่อบิดา มารดาที่ให้ความรักและความห่วงใยตลอดจนเป็นกำลังใจแก่ผู้เขียนเสมอมา นอกจากนี้ต้องขอขอบคุณน้องสาวของผู้เขียนที่ให้กำลังใจและช่วยเหลือผู้เขียนตลอดมาในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ รวมทั้งเพื่อนๆ และเจ้าหน้าที่บัณฑิตศึกษาสาขาวิชานิติศาสตร์ที่คอยช่วยเหลือและให้กำลังใจด้วยดีตลอดมา

อนึ่ง หากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีคุณค่าและมีประโยชน์ต่อการศึกษาค้นคว้าอยู่บ้าง ผู้เขียนขออุทิศให้แก่ บิดา มารดา ครูบาอาจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่าน หากมีข้อผิดพลาด หรือข้อบกพร่องประการใด ผู้เขียนขอน้อมรับไว้แต่เพียงผู้เดียว

ยงยศ จารุเสาวภาคย์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	๗
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	๘
กิตติกรรมประกาศ.....	๙
บทที่	
1. บทนำ.....	1
1.1' ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 สมมติฐานของการศึกษา.....	4
1.3 วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	5
1.4 ขอบเขตการศึกษา.....	6
1.5 วิธีการดำเนินการศึกษา.....	6
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา.....	6
2. วิวัฒนาการของกฎหมายแรงงานและความหมาย ความเป็นมา	
และรูปแบบของวันหยุด วันลาของลูกจ้าง.....	8
2.1 วิวัฒนาการของกฎหมายแรงงาน.....	8
2.1.1 วิวัฒนาการขององค์การแรงงานระหว่างต่างประเทศ.....	8
2.1.2 วิวัฒนาการของกฎหมายแรงงานในต่างประเทศ.....	16
2.1.3 วิวัฒนาการของกฎหมายแรงงานในประเทศไทย.....	18
2.1.3.1 ความเป็นมาของวันหยุดและวันลาของลูกจ้าง.....	19
2.1.3.2 รูปแบบของวันหยุดและวันลาของลูกจ้าง	
ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541.....	26
2.1.3.3 การใช้บังคับและสาเหตุของการเลิกประกาศของ	
คณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515.....	37
3. ปัญหาการใช้สิทธิในการลาหยุดพักผ่อนประจำปี ลาเพื่ออุปสมบท ลาศึกษาต่อ	
การกำหนดอัตราค่าจ้างในระหว่างลาเพื่อคลอดบุตรและการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร	
ตามอนุสัญญาและข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและกฎหมาย	
แรงงานต่างประเทศเปรียบเทียบกับประเทศไทย.....	40

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.1 สิทธิในการลาหยุดพักผ่อนประจำปี ลาเพื่ออุปสมบท ลาศึกษาต่อ การกำหนดอัตราค่าจ้างในระหว่างลาเพื่อคลอดบุตรและการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรตามอนุสัญญาและข้อเสนอแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ.....	40
1) อนุสัญญาฉบับที่ 52 ว่าด้วยวันหยุดพักผ่อนประจำปี โดยได้รับค่าจ้างปี ค.ศ. 1936.....	40
2) ข้อเสนอฉบับที่ 47 ว่าด้วยวันหยุดพักผ่อนประจำปี โดยได้รับค่าจ้าง ปี ค.ศ. 1936.....	41
3) อนุสัญญาฉบับที่ 132 ว่าด้วยวันหยุดพักผ่อนประจำปี โดยได้รับค่าจ้าง ปี ค.ศ. 1970.....	41
4) อนุสัญญาฉบับที่ 103 ว่าด้วยการคุ้มครองมารดา ปี ค.ศ. 1952.....	42
5) ข้อเสนอที่ 95 ว่าด้วยการคุ้มครองมารดา ปี ค.ศ. 1952.....	44
6) อนุสัญญาฉบับที่ 140 ว่าด้วยการลาศึกษาต่อ โดยได้รับค่าจ้าง ปี ค.ศ. 1970.....	44
7) ข้อเสนอฉบับที่ 148 ว่าด้วยการลาศึกษาต่อโดยได้รับค่าจ้าง ปี ค.ศ. 1974.....	45
8) อนุสัญญาฉบับที่ 183 ว่าด้วยการคุ้มครองมารดา ปี ค.ศ. 2000.....	45
9) ข้อเสนอฉบับที่ 191 ว่าด้วยการคุ้มครองมารดา ปี ค.ศ. 2000.....	47
3.2 สิทธิในการลาหยุดพักผ่อนประจำปี ลาเพื่ออุปสมบท ลาศึกษาต่อ การกำหนดอัตราค่าจ้างในระหว่างลาเพื่อคลอดบุตรและการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรตามกฎหมายแรงงานต่างประเทศ.....	49
3.2.1 ประเทศโมซัมบิก.....	49
1) การลาหยุดพักผ่อนประจำปี.....	49
2) การลาเพื่ออุปสมบท.....	49
3) การลาศึกษาต่อ.....	50
4) การกำหนดอัตราค่าจ้างในระหว่างลาเพื่อคลอดบุตร.....	50
5) การลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร.....	50
3.2.2 ประเทศซาอุดีอาระเบีย.....	50
1) การลาหยุดพักผ่อนประจำปี.....	50
2) การลาเพื่ออุปสมบท.....	51

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3) การลาศึกษาต่อ.....	51
4) การกำหนดอัตราค่าจ้างในระหว่างลาเพื่อคลอดบุตร.....	51
5) การลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร.....	51
3.2.3 ประเทศอาเซียน.....	52
1) การลาหยุดพักผ่อนประจำปี.....	52
2) การลาเพื่ออุปสมบท.....	55
3) การลาศึกษาต่อ.....	55
4) การกำหนดอัตราค่าจ้างในระหว่างลาเพื่อคลอดบุตร.....	56
5) การลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร.....	57
3.2.4 ประเทศลิทัวเนีย.....	57
1) การลาหยุดพักผ่อนประจำปี.....	57
2) การลาเพื่ออุปสมบท.....	59
3) การลาศึกษาต่อ.....	59
4) การกำหนดอัตราค่าจ้างในระหว่างลาเพื่อคลอดบุตร.....	59
5) การลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร.....	61
3.3 สิทธิในการลาหยุดพักผ่อนประจำปี ลาเพื่ออุปสมบท ลาศึกษาต่อ การกำหนดอัตราค่าจ้างในระหว่างลาเพื่อคลอดบุตรและการลา เพื่อเลี้ยงดูบุตรตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541.....	62
3.3.1 การลาหยุดพักผ่อนประจำปี.....	62
3.3.2 การลาเพื่ออุปสมบท.....	63
3.3.3 การลาศึกษาต่อ.....	63
3.3.4 การกำหนดอัตราค่าจ้างในระหว่างลาเพื่อคลอดบุตร.....	63
3.3.5 การลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร.....	64
3.4 สิทธิในการลาหยุดพักผ่อนประจำปี ลาเพื่ออุปสมบท ลาศึกษาต่อ การกำหนดอัตราค่าจ้างในระหว่างลาเพื่อคลอดบุตรและ การลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรตามกฎหมายอื่น.....	64
3.4.1 พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543.....	64

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
1) การลาหยุดพักผ่อนประจำปี.....	64
2) การลาเพื่ออุปสมบท.....	65
3) การลาศึกษาต่อ.....	65
4) การกำหนดอัตราค่าจ้างในระหว่างลาเพื่อคลอดบุตร.....	65
5) การลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร.....	65
3.4.2 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551.....	65
1) การลาหยุดพักผ่อนประจำปี.....	66
2) การลาเพื่ออุปสมบท.....	67
3) การลาศึกษาต่อ.....	69
4) การกำหนดอัตราค่าจ้างในระหว่างลาเพื่อคลอดบุตร.....	70
5) การลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร.....	70
3.4.3 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายอัยการ พ.ศ. 2521.....	70
4. ปัญหาและวิเคราะห์ปัญหาในการลาหยุดพักผ่อนประจำปี ลาเพื่ออุปสมบท	
ลาศึกษาต่อ การกำหนดอัตราค่าจ้างในระหว่างลาเพื่อคลอดบุตรและ	
การลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรตามกฎหมายแรงงานต่างประเทศกับประเทศไทย.....	83
4.1 การลาหยุดพักผ่อนประจำปี.....	83
4.2 การลาเพื่ออุปสมบท.....	89
4.3 การลาศึกษาต่อ.....	91
4.4 การกำหนดอัตราค่าจ้างในระหว่างลาเพื่อคลอดบุตร.....	93
4.5 การลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร.....	95
5. บทสรุปและข้อเสนอแนะ.....	97
5.1 บทสรุป.....	97
5.2 ข้อเสนอแนะ.....	103
บรรณานุกรม.....	106
ภาคผนวก.....	110
ภาคผนวก ก.....	111

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
1) ประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่องมาตรฐานขั้นต่ำ ของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2549.....	112
2) ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. 2535.....	113
ภาคผนวก ข.....	117
อนุสัญญาและข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ.....	118
ภาคผนวก ค.....	138
1) Labour Law 1 August 2007.....	139
2) Labour Law 27 September 2005.....	141
3) Labour Code 1 February 1999.....	143
4) Labour Code 4 June 2002.....	149
5) Law on Sickness And Maternity Social Insurance 2000.....	153
6) Law on State Social Insurance 1991.....	156
ประวัติผู้เขียน.....	157

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 ตารางเปรียบเทียบการใช้สิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปี ลาเพื่ออุปสมบท ลาศึกษาต่อ การกำหนดอัตราค่าจ้างในระหว่างลาคลอดบุตรและการลา เพื่อเลี้ยงดูบุตรตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานไทยกับต่างประเทศ.....	72