



บทที่ 6

สรุปและข้อเสนอแนะ

การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาการดำเนินงานของกองทุนเงินทดแทนในระหว่างปี พ.ศ. 2517 - 2521 ว่าเป็นอย่างไรมาก่อน โดยศึกษาถึงจำนวนเงินสมทบที่ได้รับจากนายจ้าง จำนวนการรับแจ้งการประสบอันตราย จำนวนเงินทดแทนที่จ่ายแก่ลูกจ้างตลอดจนการดำเนินงานอื่น ๆ ทั้งในกรุงเทพฯ และต่างจังหวัด ทั้งนี้เพื่อประเมินประสิทธิภาพในการดำเนินงาน นอกจากนี้ยังมีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาทัศนคติของนายจ้างและลูกจ้างที่มีต่อการดำเนินงานของกองทุนเงินทดแทน เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงวิธีการดำเนินงานให้สอดคล้องกับความต้องการของนายจ้างและลูกจ้าง และวัตถุประสงค์สุดท้ายเพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานว่ามีมากน้อยเพียงไร ทั้งนี้เพื่อเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงวิธีการดำเนินงาน และการขยายงานต่อไปในอนาคต

สรุป

การศึกษาครั้งนี้พบว่า การดำเนินงานของกองทุนเงินทดแทนตลอดระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา (พ.ศ. 2517 - 2521) ยังไม่ล้ามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่สำคัญ 4 ประการของรัฐบาลที่ให้จัดตั้งกองทุนเงินทดแทนขึ้น กล่าวคือ ยังไม่มีการดำเนินงานเกี่ยวกับการฟื้นฟูอาชีพแก่ลูกจ้างที่ประสบอันตรายจนไม่สามารถกลับเข้าทำงานเดิมได้ เพื่อให้มีความรู้ในการประกอบอาชีพอื่น ลูกจ้างที่พิการเหล่านี้ ส่วนใหญ่ต้องลาออกจากงานกลับไปอยู่ภูมิลำเนาเดิม นอกจากนี้วัตถุประสงค์ที่จะส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง โดยเก็บเงินสมทบตามอัตราเงินสมทบหลักประกอบกับอัตราเงินสมทบตามประเภทการล้นั้น จากการศึกษาพบว่านายจ้างส่วนใหญ่จะได้รับการลดอัตราเงินสมทบ ซึ่งทางกองทุนเงินทดแทนไม่สามารถทราบได้แน่ชัดว่าเป็นเพราะนายจ้างพยายามรักษาอัตราส่วนการสูญเสียไว้โดยไม่แจ้งการประสบอันตรายให้ทางกองทุนเงินทดแทนทราบ หรือว่านายจ้างได้จัดระบบความปลอดภัยในการทำงานให้แก่ลูกจ้างเป็นอย่างดี ทั้งนี้เพราะกองทุนเงินทดแทนไม่มีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยโดยเฉพาะ เมื่อต้องการทราบความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบการใด ต้องขอความร่วมมือไปยังกองมาตรฐานแรงงาน

กรมแรงงาน ส่วนการดำเนินงานของกองทุนเงินทดแทนที่นับว่าประสบความสำเร็จ และบรรลุวัตถุประสงค์ของรัฐบาลในการจัดตั้งกองทุนเงินทดแทน ก็คือความแน่นอนและความรวดเร็วในการจ่ายเงินทดแทนแก่ลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเป็นโรคเนื่องจากการทำงาน ลูกจ้างจะได้รับเงินทดแทนในจำนวนที่แน่นอนและเป็นประจำทุกเดือนตลอดระยะเวลาที่ตนมีสิทธิ์

การดำเนินงานโดยทั่วไปของกองทุนเงินทดแทนนั้น ถึงแม้ว่าจะไม่เป็นไปตามเป้าหมายและแผนงานที่วางไว้ เนื่องจากประสบกับปัญหาต่าง ๆ และติดขัดด้วยงบประมาณที่จะใช้จ่ายในการดำเนินงาน แต่ก็อาจจะกล่าวได้ว่ากองทุนเงินทดแทนมีความก้าวหน้ามากมีการขยายงานไปในจังหวัดต่าง ๆ เพื่อให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้าง การดำเนินงานของกองทุนเงินทดแทนนับได้ว่ามีประสิทธิภาพและอยู่ในฐานะที่มั่นคงสามารถที่จะจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเป็นโรคเนื่องจากการทำงานจากเงินสมทบที่เรียกเก็บจากนายจ้างเพียงอย่างเดียว โดยไม่ต้องขอเงินอุดหนุนจากรัฐบาลเพิ่มขึ้นเลย

การศึกษาที่ค้นคิดของนายจ้างและลูกจ้างที่มีต่อการดำเนินงานของกองทุนเงินทดแทนพบว่า ประชากรตัวอย่างนายจ้างส่วนใหญ่เห็นว่าอัตราเงินสมทบที่ตนจ่ายอยู่เหมาะสม แต่ก็เห็นด้วยกับกองทุนเงินทดแทนที่จะทำการปรับปรุงอัตราเงินสมทบใหม่ ทางด้านการรักษาพยาบาลหลังจากลูกจ้างประสบอันตรายหรือเป็นโรคเนื่องจากการทำงาน ประชากรตัวอย่างลูกจ้างทำการรักษาทั้งโรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน แต่อย่างไรก็ดีประชากรตัวอย่างนายจ้างมีความเห็นว่า บริการที่ได้รับจากโรงพยาบาลเอกชนจะดีกว่าบริการที่ได้รับจากโรงพยาบาลรัฐบาล และเห็นด้วยอย่างยิ่งกับการที่กองทุนเงินทดแทนจะจัดตั้งโรงพยาบาลของกองทุนเงินทดแทนขึ้น ส่วนการปรับปรุงเงินทดแทนนั้น ประชากรตัวอย่างนายจ้างมีความเห็นว่า ค่ารักษาพยาบาลควรจะปรับปรุงใหม่ เป็นจ่ายค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็นแต่ไม่เกิน 30,000.- บาท ให้ปรับปรุงค่าทดแทนโดยให้จ่ายในอัตราร้อยละ 60 ของเงินเดือนเฉลี่ย 6 เดือนแต่ไม่ต่ำกว่าเดือนละ 500.- บาทและไม่เกินเดือนละ 5,000.- บาท และให้จ่ายค่าทดแทนในระหว่างที่หยุดพักรักษาตัวไม่เกิน 7 วัน (Waiting Period) ด้วย และให้ปรับปรุงค่าทำศพโดยจ่าย 3 เท่าของเงินเดือนเฉลี่ย 6 เดือนแต่ไม่ต่ำกว่า 3,000.- บาทและไม่เกิน 10,000.- บาท ส่วนประชากรตัวอย่างลูกจ้างมีความเห็นให้ปรับปรุงเฉพาะค่าทำศพเท่านั้น โดยให้จ่ายค่าทำศพในอัตราเดียวกับประชากรตัวอย่างนายจ้าง นอกจากนี้ประชากรตัวอย่างนายจ้างมีความเห็นว่า เป็นการไม่ยุติธรรมสำหรับกิจการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า 20 คนที่ไม่มีหน้าที่จ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน

และเห็นด้วยกับกองทุนเงินทดแทนที่จะขยายขอบเขตความคุ้มครองไปในกิจการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า 20 คน โดยให้คุ้มครองกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป

การศึกษาความคิดเห็นของนายจ้างและลูกจ้างที่มีต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กองทุนเงินทดแทนนั้น พบว่าประชากรตัวอย่างนายจ้างและลูกจ้างส่วนใหญ่มีความพอใจการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ และการมีกองทุนเงินทดแทนช่วยให้นายจ้างกับลูกจ้างมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สามารถลดข้อขัดแย้งเกี่ยวกับการเรียกร้องเงินทดแทนระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างลงได้ นับว่ากองทุนเงินทดแทนมีประโยชน์ ยังไม่ควรจะล้มเลิกไป และท้ายที่สุดของการศึกษานี้ ทั้งประชากรตัวอย่างนายจ้างและลูกจ้างมีความต้องการกองทุนเงินทดแทนจัดโครงการฟื้นฟูอาชีพแก่ลูกจ้างที่พิการ และมีความต้องการให้รัฐบาลจัดตั้งการประกันสังคมขึ้นในประเทศไทย

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาการดำเนินงานที่ผ่านมาของกองทุนเงินทดแทน การพิจารณาถึงปัญหาต่าง ๆ ตลอดจนความคิดเห็นที่ได้รับจากนายจ้างและลูกจ้าง ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะบางประการเกี่ยวกับการดำเนินงานของกองทุนเงินทดแทน ดังนี้

1. การส่งต่อคดีการ

1.1 ควรแยกสำนักงานกองทุนเงินทดแทนออกมาเป็นหน่วยงานอิสระอันมีกรรมการบริหารซึ่งประกอบด้วยตัวแทนจาก ฝ่ายนายจ้าง ลูกจ้าง และผู้มีความรู้ความชำนาญในด้านใดด้านหนึ่งซึ่งจะเป็นตัวแทนของฝ่ายรัฐบาล ทั้งนี้เพราะว่าระบบการดำเนินงานของกองทุนเงินทดแทนแตกต่างไปจากการบริหารงานส่วนราชการโดยทั่วไป การแยกออกมาเป็นหน่วยงานอิสระย่อมจะทำให้เกิดความคล่องตัวในการดำเนินงาน การให้บริการแก่นายจ้างและลูกจ้างย่อมจะเป็นไปโดยรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้ยังจะช่วยลดปัญหาในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่งานกองทุนเงินทดแทนในส่วนภูมิภาค ซึ่งจะมีผู้บังคับบัญชาโดยตรง คือผู้อำนวยการสำนักงานกองทุนเงินทดแทน ไม่ใช่แรงงานจังหวัดหรือผู้ว่าราชการจังหวัด ดังเช่นที่เป็นอยู่ในปัจจุบันนี้

1.2 การส่งต่อคดีการในส่วนกลาง เพื่อให้หน้าทำงานในฝ่ายต่าง ๆ ตรงกับชื่อฝ่าย อันจะช่วยลดความสับสนและความเข้าใจผิดในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ สำนักงานกอง

ทุนเงินทดแทนควรจะทำกาปรับเปลี่ยนแปลงชื่อฝ่ายการเงิน ฝ่ายบัญชีเงินกองทุน และฝ่ายกำหนดอัตราเงินสมทบเสียใหม่ โดยฝ่ายการเงิน ให้เปลี่ยนชื่อเป็นฝ่ายเงินสมทบ ซึ่งจะมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการกำหนดรหัสประเภทกิจการ และอัตราเงินสมทบที่นายจ้างแต่ละรายจะต้องจ่าย ฝ่ายบัญชี ให้เปลี่ยนชื่อเป็นฝ่ายการเงินและบัญชี มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการรับเงิน การจ่ายเงิน การควบคุมและการเก็บรักษาเงิน การบันทึกทางบัญชีตลอดจนการจัดทำรายงานการเงินต่าง ๆ และฝ่ายกำหนดอัตราเงินสมทบ ให้เปลี่ยนชื่อเป็นฝ่ายสถิติ ซึ่งมีหน้าที่เก็บรวบรวมสถิติ ข้อมูลและตัวเลขต่าง ๆ ในการปรับปรุงอัตราเงินสมทบ

นอกจากนี้แล้วสำนักงานกองทุนเงินทดแทนควรพิจารณาจัดตั้งหน่วยงาน หรือเจ้าหน้าที่เพิ่มขึ้นจากที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) กำหนดไว้ เพื่อให้บริการต่าง ๆ ดังนี้

1.2.1 ฝ่ายกรรมการกองทุนเงินทดแทน เนื่องจากในปัจจุบันนี้สำนักงานกองทุนเงินทดแทนมีคณะกรรมการและคณะอนุกรรมการกองทุนเงินทดแทนหลายคณะ จึงควรจะมีเจ้าหน้าที่เพื่อรับผิดชอบจัดเตรียมการประชุมโดยตรง และเพื่อทำหน้าที่รับเรื่องอุทธรณ์เงินสมทบหรือเงินทดแทนจากนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งเรื่องอุทธรณ์เหล่านี้นับวันจะมีเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ตามที่ปรากฏในตารางที่ 16 และ 17 นอกจากนี้ยังทำหน้าที่ลอบข้อเท็จจริง รวบรวมพยานหลักฐานเพิ่มเติมตามที่คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนต้องการเพื่อประกอบการพิจารณาวินิจฉัยของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนด้วย

1.2.2 เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ เพื่อให้ความรู้ ข่าวสารหรือรายละเอียดเกี่ยวกับกองทุนเงินทดแทนแก่นายจ้าง ลูกจ้างและประชาชนโดยทั่วไป ในปัจจุบันยังมีนายจ้างลูกจ้างบางคนไม่ทราบว่ากองทุนเงินทดแทนคืออะไร มีประโยชน์อย่างไรบ้าง ซึ่งเจ้าหน้าที่ดังกล่าวนี้ควรจะให้อยู่ในความดูแลของฝ่ายธุรการกองได้

ในอนาคตเมื่อสำนักงานกองทุนเงินทดแทนสามารถแยกเป็นหน่วยงานอิสระได้ ควรพิจารณาจัดตั้งหน่วยงานอื่น ๆ เพิ่มขึ้น ดังนี้

ฝ่ายกฎหมาย เพื่อทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาปัญหาทางกฎหมาย ตลอดจนการดำเนินการทางด้านกฎหมายของกองทุนเงินทดแทน เช่น การดำเนินคดีต่าง ๆ

ฝ่ายป้องกันอุบัติเหตุจากการทำงาน เพื่อคอยประสานงานกับนายจ้างและลูกจ้างใน

การให้ความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน อันจะช่วยลดอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นจากการทำงาน ให้น้อยลง นอกจากนี้ยังช่วยให้สำนักงานกองทุนเงินทดแทนทราบว่านายจ้างที่ได้รับการลดอัตราเงินสมทบลงนั้นเป็นเพราะสถานที่ทำงานหรือโรงงานมีความปลอดภัย หรือเป็นเพราะว่านายจ้างไม่แจ้งการประสับอันตรายให้ทางกองทุนเงินทดแทนทราบ

นอกจากนั้นควรจัดตั้งคณะกรรมการแพทย์ขึ้นเพื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล และคำแนะนำแก่ลูกจ้างที่ประสับอันตรายหรือเจ็บป่วยด้วยโรคเนื่องจากการทำงาน การประเมินการสูญเสียต่าง ๆ ตลอดจนการกำหนดมาตรฐานการรักษาพยาบาลและค่ารักษาพยาบาล

2. การเจ้าหน้าที่

2.1 เพิ่มเจ้าหน้าที่ให้มากขึ้นทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เพื่อให้ได้ส่วนสัดกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น นอกจากนี้จะช่วยลดค่าใช้จ่ายในการให้เจ้าหน้าที่ทำล่วงเวลาหรือส่งเจ้าหน้าที่ไปช่วยงานในส่วนภูมิภาคแล้ว ยังช่วยให้เจ้าหน้าที่ได้มีเวลาศึกษาปัญหาและแก้ไข ตลอดจนการกำหนดแผนงานต่าง ๆ

2.2 ในกรณีที่สำนักงานกองทุนเงินทดแทนสามารถที่จะแยกออกมาเป็นหน่วยงานอิสระได้ ควรจะพิจารณาเพิ่มเงินเดือนของเจ้าหน้าที่ให้สูงขึ้นกว่าอัตราเงินเดือนของทางราชการ ทั้งนี้เพื่อเป็นสิ่งจูงใจในการที่จะร่วมงานกับกองทุนเงินทดแทน ซึ่งจะช่วยแก้ปัญหาเจ้าหน้าที่ลาออกต้องเปลี่ยนตัวเจ้าหน้าที่บ่อย อันจะมีผลเสียต่อการดำเนินงานของกองทุนเงินทดแทน นอกจากนี้แล้วเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในส่วนภูมิภาคที่ไม่มียุทธศาสตร์อยู่ในจังหวัดนั้น ควรจะมีสิทธิ์เบิกค่าเช่าบ้านได้ เพื่อช่วยลดรายจ่ายของเจ้าหน้าที่ที่ยินยอมไปปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาค

2.3 ในปัจจุบันการบรรจุเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในส่วนภูมิกาคนั้นมีแต่ข้าราชการระดับ 1 เท่านั้นที่สามารถทำการสอบคัดเลือกที่จังหวัดได้ ส่วนข้าราชการในระดับอื่นต้องให้ทางสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) หรือทางกรมแรงงานเป็นผู้ทำการสอบคัดเลือก ซึ่งทำให้เกิดปัญหาการสละสิทธิ์ของเจ้าหน้าที่ ปัญหาดังกล่าวนี้ไม่สามารถที่จะแก้ไขได้ แต่อย่างไรก็ตามภายหลังจากที่สำนักงานกองทุนเงินทดแทนสามารถแยกเป็นหน่วยงานอิสระได้ ควรจะเปลี่ยนแปลงวิธีการรับสมัครและการสอบคัดเลือกเจ้าหน้าที่ที่จะปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาคเสียใหม่ โดยให้เปิดรับสมัครและสอบคัดเลือกที่จังหวัดนั้นด้วย ซึ่งนอกจากจะแก้ปัญหาการสละสิทธิ์ของเจ้าหน้าที่แล้ว ยังช่วยลดค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับค่าเช่าบ้านได้อีกด้วย

2.4 สดีให้มีการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานกองทุนเงินทดแทนทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค หรือจัดส่งเจ้าหน้าที่ไปอบรม หรือศึกษางานในหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกองทุนเงินทดแทน เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของเจ้าหน้าที่

3. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

ปัญหาเงินงบประมาณไม่เพียงพอว่าเป็นปัญหาที่สำคัญที่สุดของกองทุนเงินทดแทน ซึ่งทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัวและไม่สามารถบรรลุตามแผนงานที่กำหนดไว้ ทางรัฐบาลหรือสำนักงานประมาณควรจะได้พิจารณาการจัดสรรเงินงบประมาณให้แก่กองทุนเงินทดแทนเสียใหม่ โดยเปลี่ยนจากการที่กำหนดให้เพิ่มเงินงบประมาณในแต่ละปีเป็นร้อยละของเงินงบประมาณในปีก่อน ๆ มาเป็นการพิจารณาว่าในแต่ละปีจะมีการขยายงานไปในส่วนภูมิภาคจังหวัดใดบ้าง แต่ละจังหวัดต้องใช้จ่ายเงินประมาณเท่าใด ซึ่งงบประมาณจำนวนนี้จะต้องจัดสรรเพิ่มขึ้นทั้งจำนวนแล้วบวกด้วยงบประมาณของสำนักงานกองทุนเงินทดแทนหรืองานกองทุนเงินทดแทนในส่วนภูมิภาคสำหรับงานที่มีอยู่เดิม สำหรับเงินงบประมาณของสำนักงานกองทุนเงินทดแทนหรืองานกองทุนเงินทดแทนในส่วนภูมิภาคสำหรับงานที่มีอยู่เดิมนั้นก็อาจจะใช้วิธีการเดิมก็ได้

สำนักงานกองทุนเงินทดแทนควรจะได้ศึกษาว่า งบประมาณหรือต้นทุนที่จะต้องใช้ในการดำเนินงานกองทุนเงินทดแทนในทุกจังหวัดเป็นเงินจำนวนเท่าใด เพื่อเป็นแนวทางในการขอประมาณต่อไป ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและประมาณยอดค่าใช้จ่ายที่จะต้องใช้ในการดำเนินงานในแต่ละจังหวัดในปีแรกที่เริ่มดำเนินงานต้องใช้จ่ายเงินงบประมาณ 323,600.- บาท ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

<u>หมวดเงินเดือน</u>	เจ้าหน้าที่ 3 อัตรา	เป็นเงิน	<u>78,660.-</u> บาท
	นักวิชาการแรงงานระดับ 3	$2,385 \times 12 =$	28,620.-
	นักวิชาการเงินและบัญชีระดับ 3	$2,385 \times 12 =$	28,620.-
	เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีระดับ 1	$1,785 \times 12 =$	21,420.-
<u>หมวดค่าจ้างประจำ</u>	พนักงานขับรถยนต์ 1 คน	เป็นเงิน	<u>12,960.-</u> บาท
		$1,080 \times 12 =$	12,960.-

หมวดค่าตอบแทน เป็นเงิน 15,000.- บาท

ค่าอาหารทำอาหารล่วงหน้า 36 วัน

ระดับ 3 2 คน $36 \neq 35 \neq 2 = 2,520.-$

ระดับ 1 1 คน $36 \neq 30 = \underline{1,080.-} = 3,600.-$

ค่าเช่าบ้าน 2 คน $475 \neq 12 \neq 2 = 11,400.-$

หมวดค่าใช้สอย เป็นเงิน 37,700.- บาท

ค่าเบี้ยเลี้ยง 90 วันต่อปี $(50 \neq 90 \neq 2) + (30 \neq 90 \neq 1) = 11,700.-$

ค่าเช่าที่พัก 90 วันต่อปี $(80 \neq 90 \neq 2) + (60 \neq 90 \neq 1) = 19,800.-$

ค่ายานพาหนะเฉลี่ยวันละ 10.- บาท/วัน 90 วัน

$(10 \neq 90 \neq 3) = 2,700.-$

ค่าซ่อมแซมยานพาหนะ = 2,500.-

ค่าซ่อมแซมครุภัณฑ์สำนักงาน = 1,000.-

หมวดค่าสาธารณูปโภค เป็นเงิน 9,600.- บาท

ค่าไปรษณีย์เดือนละ 500.- บาท 12 เดือน = 6,000.-

ค่าโทรศัพท์เดือนละ 300.- บาท 12 เดือน = 3,600.-

หมวดค่าวัสดุ เป็นเงิน 21,500.- บาท

ค่าวัสดุสำนักงาน 5,000.-

ค่าวัสดุเชื้อเพลิงและหล่อลื่น 9,000.-

ค่าวัสดุยานพาหนะ 1,000.-

ค่าพิมพ์เอกสาร รายงาน และแบบพิมพ์ต่าง ๆ 6,500.-

หมวดค่าครุภัณฑ์ เป็นเงิน 148,180.- บาท

รถยนต์ปีคอป-บรรทุก 103,500.-

ตู้ฉีกร่ม 12,000.-

เครื่องพิมพ์ดีดไทย 9,500.-

เครื่องคำนวณเลข 6,000.-

โต๊ะทำงานเจ้าหน้าที่ 3 คน 5,000.-

ชั้นเหล็กเก็บเอกสาร	2,500.-
ตู้ชั้นเก็บบัตร 8" x 9"	2,200.-
ตู้เหล็กเก็บเอกสาร 4 ลั่นชัก	1,300.-
ตู้ชั้นเก็บบัตร 3" x 5"	1,200.-
พัดลมตั้งโต๊ะขนาด 16 "	1,500.-
ตู้เหล็กเก็บเอกสาร 2 บาน	1,300.-
โต๊ะพิมพ์ดีดพร้อมเก้าอี้	1,200.-
หีบใส่เงิน	800.-
เก้าอี้โครงเหล็กที่นั่งพนักพิงไม้อัด	180.-

อึ้งการที่สำนักงานกองทุนเงินทดแทนมีโครงการจะปรับปรุงแก้ไขกฎหมายในส่วนที่เกี่ยวข้องกับกองทุนเงินทดแทนที่ใช้อยู่ในปัจจุบันเสียใหม่ เพื่อที่จะให้กองทุนเงินทดแทนสามารถนำเงินกองทุนนี้ไปใช้ประโยชน์ทางอื่นได้นอกเหนือจากการจ่ายเป็นเงินทดแทนเพียงอย่างเดียว เช่น การเพิ่มจำนวนเงินทดแทนให้มากขึ้น การนำเงินมาใช้จ่ายในการศึกษาวิจัยเพื่อหารื้อป้องกันอันตรายในการทำงาน การฟื้นฟูสมรรถภาพของลูกจ้าง การติดตั้งสถานพยาบาล ฯลฯ ซึ่งได้กล่าวไว้โดยละเอียดแล้วในตอนท้ายของบทที่ 3 ผู้ทำการศึกษาวิจัยมีความเห็นว่า ควรจะแก้ไขกฎหมายเพิ่มขึ้นจากเดิมอีก คือ สำนักงานกองทุนเงินทดแทนสามารถนำเงินลุ่มทบที่ได้รับจากนายจ้างจำนวนหนึ่งมาเป็นค่าใช้จ่ายในการบริหารงานได้ ซึ่งอาจจะกำหนดไว้เป็นอัตราร้อยละของเงินลุ่มทบที่ได้รับจากนายจ้าง ดังเช่นกองทุนเงินทดแทนของต่างประเทศปฏิบัติกัน เป็นต้นว่า ประเทศฟิลิปปินส์ สามารถหักเงินลุ่มทบมาเป็นค่าใช้จ่ายในการบริหารงานได้ไม่เกินร้อยละ 12¹ ประเทศสหรัฐอเมริกาในแต่ละรัฐ นอกจากจะได้รับเงินงบประมาณมาใช้จ่ายในการบริหารงานแล้ว ยังสามารถนำดอกเบียจากเงินลงทุน เงินลุ่มทบที่ได้รับจากนายจ้างมาใช้จ่ายในการบริหารงานได้อีกด้วย อัตราร้อยละของเงินลุ่มทบที่จะนำมาเป็นค่าใช้จ่ายในแต่ละรัฐก็แตกต่างกันไป

¹ อึ้งพร จุณฆานนท์, "รายงานการตุงาน ณ ประเทศฟิลิปปินส์ และประเทศอ่องกง, ระหว่าง 15 - 27 กุมภาพันธ์ 2524", สำนักงานกองทุนเงินทดแทน (ฮัดสำเนา), หน้า 4.

การแก้ไขกฎหมายดังกล่าวนอกจากจะช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐบาลในการจัดสรรเงินงบประมาณมาให้แก่กองทุนเงินทดแทนแล้ว ยังช่วยให้การดำเนินงานของกองทุนเงินทดแทนเป็นไปอย่างคล่องตัว รวดเร็ว สามารถให้บริการแก่นายจ้างและลูกจ้างได้อย่างทั่วถึง ตามความเห็นของผู้ทำการศึกษาวิจัยมีความเห็นว่า กองทุนเงินทดแทนควรจะหักเงินสมทบมาเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานบ้าง โดยอาจจะหักไว้ไม่เกินร้อยละ 10 ของเงินสมทบที่ได้รับจากนายจ้างในแต่ละปี

4. การปฏิบัติงาน

4.1 ในการตรวจบัญชีนายจ้าง นอกจากจะตรวจบัญชีนายจ้างรายที่แจ้งยอดค่าจ้างที่แท้จริงในตอนปลายปีต่ำกว่า เมื่อตอนต้นปีแล้ว สำนักงานกองทุนเงินทดแทนควรจะทำการตรวจบัญชีนายจ้างที่รายงานยอดค่าจ้างในตอนปลายปีสูงกว่า เมื่อตอนต้นปีด้วย จริงอยู่ทางสำนักงานกองทุนเงินทดแทนไม่สามารถที่จะทำการตรวจสอบทุกกิจการได้ ก็จะทำการตรวจสอบโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างนายจ้าง วิธีการเช่นนี้นอกจากจะช่วยลดข้อเพ่งเล็งของนายจ้างแล้ว ยังทำให้สำนักงานกองทุนเงินทดแทนได้ทราบว่านายจ้างรายงานยอดค่าจ้างถูกต้องหรือไม่อีกด้วย

4.2 เมื่อสิ้นปีแต่ละปี สำนักงานกองทุนเงินทดแทนควรมีหนังสือแจ้งให้นายจ้างแต่ละรายทราบว่า อัตราส่วนการสูญเสียของนายจ้างในช่วง 3 ปีที่ผ่านมาเป็นเท่าใด อัตราเงินสมทบที่นายจ้างจะต้องจ่ายเท่ากับเท่าใด ซึ่งจะช่วยให้นายจ้างลดข้อสงสัย และเข้าใจวิธีการดำเนินงานของกองทุนเงินทดแทนมากขึ้น

4.3 กองทุนเงินทดแทนควรจัดส่งเจ้าหน้าที่ออกไปสอบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการประสับอันตรายของลูกจ้างยังสถานที่เกิดเหตุหรือสถานประกอบการของนายจ้าง ซึ่งนอกจากจะอำนวยความสะดวกแก่ลูกจ้างหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องไม่ต้องกลางงานแล้ว ยังช่วยให้เจ้าหน้าที่ได้มีโอกาสตรวจสอบดูสถานที่เกิดเหตุ สภาพของสถานประกอบการต่าง ๆ ว่ามีความปลอดภัยในการทำ งานหรือไม่ นอกจากนี้แล้วควรมีเจ้าหน้าที่ออกไปเยี่ยมลูกจ้างที่รักษาตัวอยู่ตามโรงพยาบาลต่าง ๆ เพื่อเป็นการสร้างขวัญหรือกำลังใจแก่ลูกจ้าง และเป็นอีกหนทางหนึ่งในการควบคุมการรักษาพยาบาลของกองทุนเงินทดแทน โดยพิจารณาว่าลูกจ้างได้ทำการรักษาพยาบาลในโรงพยาบาลจริง ตามสมควรและตามความจำเป็นหรือไม่

4.4 ควรจะปรับปรุงประโยชน์เงินทดแทนที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเป็นโรคเนื่องจากการทำงานเสียใหม่ เพื่อให้เหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน และสอดคล้องกับความต้องการของนายจ้างและลูกจ้าง

4.5 สำนักงานกองทุนเงินทดแทนควรแก้ไขระเบียบและวิธีปฏิบัติงานระหว่างสำนักงานกองทุนเงินทดแทนกับงานกองทุนเงินทดแทนในส่วนภูมิภาคเสียใหม่ โดยเฉพาะงานบัญชีและงานกำหนดอัตราเงินสมทบ

งานบัญชี

สำนักงานกองทุนเงินทดแทนควรแก้ไขระเบียบเกี่ยวกับจำนวนเงินที่กำหนดให้มีในบัญชีเงินฝากธนาคาร "บัญชีเงินกองทุนเงินทดแทนจังหวัด...." ของส่วนภูมิภาคใหม่ โดยการขยายจำนวนเงินที่จะมีอยู่ในบัญชีนี้ได้ จากจำนวนเงินไม่เกิน 500,000.- บาทเป็นไม่เกิน 1,000,000.- บาท หรือ 2,000,000.- บาท สำหรับจังหวัดที่มีการประสบอันตรายและจ่ายเงินทดแทนสูง เช่น จังหวัดสมุทรปราการ เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อแก้ปัญหาการโอนเงินบ่อยครั้ง

การจัดทำรายงานการรับ - จ่ายเงิน งบการเงิน รายละเอียดประกอบงบการเงิน ตลอดจนการนำส่งเอกสารต่าง ๆ เช่น สำเนาใบเสร็จรับเงิน ใบสำคัญรับเงิน ใบนำเงินฝากธนาคาร เป็นต้น งานกองทุนเงินทดแทนในส่วนภูมิภาคจะต้องนำส่งสำนักงานกองทุนเงินทดแทนเป็นประจำทุกเดือนตามที่เคยปฏิบัติมา

สำนักงานกองทุนเงินทดแทนควรส่งเจ้าหน้าที่ไปตรวจสอบบัญชีภายในของงานกองทุนเงินทดแทนในส่วนภูมิภาคเป็นประจำและสม่ำเสมอทุก ๆ ปี ทั้งนี้เนื่องจากมีการเปลี่ยนเจ้าหน้าที่งานกองทุนเงินทดแทนในส่วนภูมิภาคบ่อยครั้ง ซึ่งเจ้าหน้าที่ใหม่อาจจะไม่ทราบข้อเท็จจริงของปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ก็อาจจะปฏิบัติงานผิดพลาดได้ นอกจากนี้การตรวจสอบบัญชีของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินถึงแม้ว่าจะทำการตรวจสอบงานกองทุนเงินทดแทนในส่วนกลางเป็นประจำทุกปี แต่สำหรับงานกองทุนเงินทดแทนในส่วนภูมิภาคนั้น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินไม่ได้ตรวจสอบทุกปีและทุกจังหวัดที่สำนักงานกองทุนเงินทดแทน นับตั้งแต่มีการขยายงานกองทุนเงินทดแทนไปในส่วนภูมิภาคเมื่อปี 2519 สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินได้ตรวจบัญชีงานกองทุนเงินทดแทนในส่วนภูมิภาค ดังนี้

- ปี 2520 ตรวจบัญชีจังหวัดสมุทรปราการ สมุทรสาคร นครปฐม นนทบุรี และปทุมธานี
- ปี 2521 ตรวจบัญชีจังหวัดชลบุรี และสระบุรี

การตรวจสอบบัญชีภายในจะช่วยให้ทราบว่าการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่งานกองทุนเงินทดแทนในส่วนภูมิภาคมีข้อบกพร่อง ผิดพลาดที่จะต้องแก้ไขหรือไม่ นอกจากนี้ยังช่วยให้สำนักงานกองทุนเงินทดแทนมั่นใจได้ว่าฐานะการเงินและผลการดำเนินงานของงานกองทุนเงินทดแทนในแต่ละจังหวัดถูกต้องตามที่ควรจะเป็น

กองทุนเงินทดแทนควรจะต้องชำระหนี้เกี่ยวกับเงินทดแทนที่ผู้มีสิทธิไม่มารับเงิน ทั้งนี้เมื่อครบกำหนด 10 ปีตามที่กฎหมายกำหนด กองทุนเงินทดแทนจะได้โอนเข้าเป็นรายได้ของกองทุนเงินทดแทนได้ทันทีโดยไม่ต้องใช้เวลาในการค้นหา ก่อนที่เจ้าหน้าที่จะปิดเรื่องการประลักษ์อันตรายของลูกจ้างรายที่ยังไม่มีผู้ใดมารับเงินทดแทน ให้ทำเรื่องให้ฝ่ายบัญชีทราบด้วย เพื่อที่ฝ่ายบัญชีจะได้บันทึกรายละเอียดยุติ และสามารถโอนเป็นรายได้เมื่อครบกำหนด 10 ปีแล้ว ดังตัวอย่างสมุดทะเบียนเงินทดแทนที่ผู้มีสิทธิไม่มารับเงิน ดังต่อไปนี้

สมุดบันทึกเงินทดแทนที่ผู้มีสิทธิไม่มารับเงิน

เลขที่ประลักษ์อันตราย	ชื่อลูกจ้าง	วัน เดือน ปีที่วินิจฉัยสิทธิ	จำนวนเงินทดแทนที่ได้รับ			วัน เดือน ปีที่ปิดเรื่อง	วันครบกำหนด 10 ปี
			ค่าทดแทน	ค่ารักษา	ค่าทำศพ		
17/121	นาย ก.	20 เม.ย. 17	450.-			30 ส.ค. 17	19 เม.ย. 27

งานกำหนดอัตราเงินล่่มทบ

สำนักงานกองทุนเงินทดแทนควรจะให้เจ้าหน้าที่งานกองทุนเงินทดแทนในส่วนภูมิภาคทำการคำนวณอัตราส่วนการสูญเสียของนายจ้างแต่ละรายในสังกัดของตนเอง ยกเว้นเฉพาะนายจ้างที่ได้ลงทะเบียนที่ส่วนกลาง หรือที่จังหวัดอื่นที่เป็นที่ตั้งสำนักงานใหญ่ของนายจ้างก็ให้เจ้าหน้าที่รายงานข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับนายจ้างรายนั้นให้ส่วนกลางหรือจังหวัดที่สำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ เพื่อให้ทำการคำนวณอัตราส่วนการสูญเสียของนายจ้างรายนั้น เมื่อคำนวณเสร็จได้ผลประการใดให้แจ้งให้ส่วนภูมิภาคทราบด้วย วิธีการดังกล่าวจะช่วยลดปริมาณงานของเจ้าหน้าที่ในส่วนกลางให้น้อยลง สามารถคำนวณหาอัตราส่วนการสูญเสียของนายจ้างในส่วนกลางได้ทันกำหนดเวลา

4.6 กองทุนเงินทดแทนควรจะแก้ไขกฎหมายในส่วนที่เกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาลเสียใหม่ ทั้งนี้เพราะการดำเนินงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันกองทุนเงินทดแทนไม่สามารถควบคุมค่ารักษาพยาบาลได้ และอัตราค่ารักษาพยาบาลของสถานพยาบาลแต่ละแห่งก็แตกต่างกัน ผู้วิจัยมีความเห็นว่าค่ารักษาพยาบาลควรจะจ่ายตามความร้ายแรงของการประสบอันตรายที่ได้รับไม่ควรจะกำหนดจำนวนเงินขั้นสูงไว้ดัง เช่นที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ทั้งนี้เพราะไม่เป็นธรรมแก่ลูกจ้างที่ประสบอันตรายร้ายแรง ค่ารักษาพยาบาล 20,000.- บาท อาจจะไม่เพียงพอ ส่วนอัตราค่ารักษาพยาบาลที่จะกำหนดใหม่นั้นให้ทำเป็นตาราง เรียกว่าตารางค่ารักษาพยาบาล (Schedule of Medical expenses) ตารางนี้ได้จัดทำขึ้นโดยคณะกรรมการที่ปรึกษาพนักงานเงินทดแทน หรือคณะกรรมการแพทย์ของกองทุนเงินทดแทน ในตารางดังกล่าวก็จะกำหนดอัตราค่ารักษาพยาบาลที่ทางกองทุนเงินทดแทนจะจ่ายให้ตามผลของการประสบอันตราย เช่นประสบอันตรายหยุดงานไม่เกิน 7 วัน จ่ายค่ารักษาพยาบาลไม่เกิน 5,000.- บาท หรือประสบอันตรายขาขาด 1 ข้าง จ่ายค่ารักษาพยาบาลไม่เกิน 30,000.- บาท เป็นต้น

4.7 เพื่อให้การดำเนินงานของกองทุนเงินทดแทนบรรลุถึงวัตถุประสงค์ของรัฐบาลในอันที่จะส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงาน กองทุนเงินทดแทนควรจะทำสถิติการประสบอันตรายโดยรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนการประสบอันตราย ลักษณะการประสบอันตราย สาเหตุการประสบอันตราย สิ่งทำให้เกิดการประสบอันตราย ส่วนของร่างกายที่ประสบอันตราย ฯลฯ ข้อมูลดังกล่าวจะมีประโยชน์ ดังต่อไปนี้

- เพื่อหาวิธีป้องกันอุบัติเหตุในอุตสาหกรรม ทำการปรับปรุงแก้ไขเครื่องจักร วิธีการทำงาน สภาพการทำงานไม่ให้เกิดอุบัติเหตุขึ้นอีก หรือลดการประสับอันตรายที่จะเกิดขึ้น

- เพื่อทราบถึงความเสียหายที่เกิดขึ้นต่อนายจ้างและลูกจ้างในกรณีที่มีการประสับอันตราย ชี้ให้นายจ้างและลูกจ้างเห็นถึงผลเสียนั้น เพื่อนายจ้างจะได้พยายามปรับปรุงเครื่องจักร วิธีการทำงาน สภาพการทำงานให้ดีขึ้น ลูกจ้างก็จะใช้ความระมัดระวังในการทำงานให้มากขึ้น อันจะส่งผลทำให้จำนวนการประสับอันตรายลดลง ในด้านการผลิตก็จะทำให้ต้นทุนการผลิตลดลง ผลผลิตเพิ่มขึ้น

- เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพิจารณาจ่ายเงินทดแทนแก่ผู้ประสับอันตรายโดยถูกต้องและเป็นธรรมแก่นายจ้างและลูกจ้าง

- เพื่อทราบถึงจำนวนเฉลี่ยของวันและเวลาทำงานที่สูญเสียไปในการประสับอันตรายแต่ละครั้ง อัตราความร้ายแรง และอัตราความถี่ของการประสับอันตราย เพื่อที่จะเปรียบเทียบและประเมินผลการป้องกันการประสับอันตราย

ตัวอย่างการคำนวณเวลาที่สูญเสียไป

ก. การคำนวณหาจำนวนปีที่สูญเสียไป (Man Years Lost) ประมาณว่าปีหนึ่งลูกจ้างคนหนึ่งทำงานได้ 300 วัน ดังนั้นจำนวนปีที่สูญเสียไป จะเท่ากับ จำนวนวันทำงานที่สูญเสียไป (Man days Lost) หารด้วย 300

$$\text{จำนวนปีที่สูญเสียไป} = \frac{\text{วันทำงานที่สูญเสียไป}}{300}$$

ข. การคำนวณหาจำนวนชั่วโมงที่สูญเสียไป (Man hours Lost) ประมาณว่าปีหนึ่งลูกจ้างคนหนึ่งทำงานได้ 50 สัปดาห์ สัปดาห์หนึ่งทำงาน 48 ชั่วโมง ปีหนึ่งจะมีชั่วโมงทำงาน 2,400 ชั่วโมง ดังนั้นจึงสามารถหาชั่วโมงที่สูญเสียไปโดยเอา Man Years Lost คูณด้วย 2,400

$$\text{จำนวนชั่วโมงทำงานที่สูญเสียไป} = \text{ปีที่สูญเสียไป} \times 2,400$$

$$\text{หรือ จำนวนชั่วโมงทำงานที่สูญเสียไป} = \text{จำนวนสัปดาห์ที่สูญเสียไป} \times 48$$

ค. การคำนวณหาจำนวนสัปดาห์ที่สูญเสียไป (Week lost or Charged) ในกรณีที่ลูกจ้างตายหรือทุพพลภาพ จะคิดวันทำงานที่สูญเสียไปสัปดาห์ละ 6 วัน ส่วนกรณีบาดเจ็บอื่น ๆ จะ

คิดวันทำงานที่เสียไปสัปดาห์ละ 7 วัน ดังนั้นในปีหนึ่งจะเสียสัปดาห์ทำงานไป ซึ่งจะคำนวณได้ โดยเอา Man days lostหารด้วย 6 หรือ 7 แล้วแต่กรณี

ง. การคำนวณหาจำนวนเฉลี่ยของความร้ายแรง (Average Severity) คือ การคำนวณหาจำนวนเฉลี่ยของวันทำงานที่เสียไปในการประสบอันตรายแต่ละครั้ง เพื่อนำไปเปรียบเทียบกับความร้ายแรง ซึ่งคำนวณได้ดังนี้

$$\text{จำนวนเฉลี่ยของความร้ายแรง} = \frac{\text{วันทำงานที่เสียไป}}{\text{จำนวนการประสบอันตรายทั้งสิ้น}}$$

ตัวอย่างการคำนวณความถี่ของการประสบอันตราย (Frequency Rate)

คือ การคำนวณหาจำนวนถี่ของการประสบอันตรายต่อชั่วโมงทำงาน 1,000,000 ชั่วโมงในระยะเวลานี้

$$\text{อัตราความถี่ของการประสบอันตราย} = \frac{\text{จำนวนการประสบอันตราย} \times 1,000,000}{\text{จำนวนชั่วโมงการทำงานของลูกจ้างทั้งสิ้น}}$$

สถานประกอบการ 2 แห่ง คือ ก. และ ข. ในปีที่แล้วสถานประกอบการ ก. ซึ่งมีลูกจ้าง 100 คน มีการประสบอันตรายเกิดขึ้น 10 ราย ส่วนสถานประกอบการ ข. มีลูกจ้าง 200 คน มีการประสบอันตราย 20 ราย เมื่อพิจารณาเฉพาะจำนวนการประสบอันตราย สถานประกอบการข. มีการประสบอันตรายมากกว่า ก. แต่ถ้าพิจารณาการประสบอันตรายต่อคนทำงาน 100 คน จะมีร้อยละของการประสบอันตรายเท่า ๆ กัน

สมมติว่าสถานประกอบการ ก. ทำงานสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง และสถานประกอบการ ข. ทำงานสัปดาห์ละ 44 ชั่วโมง ดังนั้นเมื่อคำนึงถึงชั่วโมงทำงานด้วย สถานประกอบการ ข. จะมีอัตราการประสบอันตรายน้อยกว่าสถานประกอบการ ก.

$$\begin{aligned} \text{สถานประกอบการ ก. มีชั่วโมงทำงาน} &= 40 \times 50 \times 100 \\ &= 200,000.- \quad \text{ชั่วโมง} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{สถานประกอบการ ข. มีชั่วโมงทำงาน} &= 44 \times 50 \times 200 \\ &= 440,000 \quad \text{ชั่วโมง} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{ความถี่ของการประสบอันตรายสถานประกอบการ ก.} &= \frac{10 \times 1,000,000}{200,000} \\ &= 50 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{ค่าความถี่ของการประลပ်อันตรายสถานประกอบการ ข.} &= \frac{20 \times 1,000,000}{440,000} \\ &= 45.45 \end{aligned}$$

หมายความว่า ในปีที่แล้ว สถานประกอบการ ก. มีเวลาการประลပ်อันตรายในอัตรา 50 ชั่วโมงต่อทุก ๆ 1,000,000 ชั่วโมงทำงาน และสถานประกอบการ ข. 45.45 ชั่วโมงต่อทุก ๆ 1,000,000 ชั่วโมงทำงาน การเปรียบเทียบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า สถานประกอบการ ก. ถึงแม้ว่าจะมีจำนวนการประลပ်อันตรายน้อยกว่าสถานประกอบการ ข. แต่เมื่อเปรียบเทียบอัตราความถี่ของการประลပ်อันตรายแล้วกลับสูงกว่า

ตัวอย่างการคำนวณอัตราความร้ายแรงของการประลပ်อันตราย

คือ การคำนวณหาจำนวนความร้ายแรงของการประลပ်อันตรายโดยวัดจากเวลาทำงานที่เสียไปเนื่องจากการประลပ်อันตรายต่อชั่วโมงทำงาน 1,000,000 ชั่วโมง

$$\text{อัตราความร้ายแรงของการประลပ်อันตราย} = \frac{\text{จำนวนวันทำงานที่เสียไป} \times 1,000,000}{\text{จำนวนชั่วโมงการทำงานของลูกจ้างทั้งหมด}}$$

จากตัวอย่างที่แล้ว สันนิษฐานว่าสถานประกอบการ ก. ต้องสูญเสียวันทำงานไป 200 วัน

การคำนวณเป็นดังนี้

$$\begin{aligned} \text{อัตราความร้ายแรงของการประลပ်อันตราย} &= \frac{200 \times 1,000,000}{200,000} \\ &= 1,000 \end{aligned}$$

หมายความว่า สถานประกอบการ ก. สูญเสียเวลาทำงาน 1,000 ชั่วโมงต่อทุก ๆ 1,000,000 ชั่วโมงทำงาน¹

4.8 กองทุนเงินทดแทนควรจะเร่งรัดให้มีการฟื้นฟูลูกจ้างที่พิการเนื่องจากการทำงานตามแผนที่วางไว้ ลูกจ้างที่พิการเนื่องจากการทำงานจะมีปัญหามากกว่าผู้ที่พิการมาแต่กำเนิด ทั้งนี้เพราะลูกจ้างเหล่านี้เดิมเคยเป็นผู้ที่มีร่างกายสมบูรณ์ และ

¹ กรมประชาสัมพันธ์ กระทรวงมหาดไทย "การประลပ်อันตรายในอุตสาหกรรม", (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ กรมทหารสื่อสาร), หน้า 49 - 53.

แข็งแรง บางคนมีความสามารถสูง เป็นประโยชน์ต่อสังคม เมื่อประสบอันตรายจากการทำงาน ทันทีทันใด เป็นเหตุให้ต้องสูญเสียอวัยวะหรือสมรรถภาพในการทำงานของร่างกายไป ถึงแม้ว่า ในบางครั้งอาจจะไม่สูญเสียโดยสิ้นเชิงก็ตาม แต่ก็ทำให้ลูกจ้างได้รับความยากลำบากในการดำเนินชีวิตเพราะอวัยวะที่สูญเสียไปแล้วนั้นไม่มีสิ่งใดจะมาทดแทนได้อีกเลย นอกจากความยากลำบากทางร่างกายที่ลูกจ้างได้รับแล้ว การประสบอันตรายที่เกิดขึ้นยังส่งผลต่อลูกจ้างทางด้านจิตใจอีกด้วย เพราะการที่ลูกจ้างที่มีร่างกายปกติต้องกลายเป็นคนพิการหรือทุพพลภาพไปนั้น ย่อมกระทบกระเทือนจิตใจของลูกจ้างเป็นอย่างมาก¹ ลูกจ้างจะรู้สึกว่า การที่เขาต้องพิการนั้นเป็นสิ่งที่น่าอาย รู้สึกต่ำต้อยและสิ้นหวัง² ในทางด้านการเงินนั้นการประสบอันตรายครั้งหนึ่งย่อมหมายถึง การสูญเสียค่ารักษาพยาบาล รายได้ที่ควรจะได้รับในระหว่างทำการรักษาตลอดจนรายได้ในอนาคตที่ลดลง เนื่องจากสมรรถภาพในการทำงานลดลง ดังนั้นสำนักงานกองทุนเงินทดแทนควรจะให้ความช่วยเหลือแก่ลูกจ้างที่พิการเหล่านี้ด้วยการฟื้นฟูด้านต่าง ๆ ดังนี้

- การรักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสภาพทางการแพทย์ (Medical Treatment and Medical Rehabilitation) เป็นสิ่งแรกที่ลูกจ้างที่ประสบอันตรายต้องการ ผู้ประสบอันตรายต้องการรักษาพยาบาลเพื่อให้กลับสู่สภาพปกติเท่าที่จะทำได้ นอกจากนั้นในกรณีที่มีการพิการ สิ่งที่สำคัญก็คือ การกายภาพบำบัด เพื่อช่วยให้อวัยวะส่วนนั้น ๆ สามารถทำงานได้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ และเพื่อที่จะทำให้ผู้ได้รับบาดเจ็บเกิดความมั่นใจในตัวเองมากขึ้น ควรจะมีการฟื้นฟูสภาพทางจิตใจของผู้บาดเจ็บด้วย โดยเฉพาะในกรณีที่มีการรุนแรง สภาพทางด้านจิตใจควรจะได้รับ การฟื้นฟูเป็นอย่างมาก

- การฟื้นฟูด้านอาชีพ (Vocational Rehabilitation) สำหรับบุคคลที่เคยทำงานแล้วประสบอันตรายจนกระทั่งไม่สามารถทำงานได้นั้น เป็นสิ่งที่ทำให้รู้สึกหดหู่ใจเป็นอย่างมาก จึงควรมีการฟื้นฟูความสามารถในการทำงานของเขา เพราะการที่ลูกจ้างบาดเจ็บจนพิการนั้น มิใช่

¹ ลูตาศิริ มัทวพันธุ์, "เงินทดแทนในกฎหมายแรงงาน", (วิทยานิพนธ์นิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ แผนกวิชานิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2519), หน้า 17.

² Theodor J. Litman, "The Sociology and Social Psychology of Disability and Rehabilitation", (New York : Random House, Inc, 1970), P. VIII - IX

ว่าจะสูญเสียความสามารถในการทำงานอย่างสิ้นเชิง ลูกจ้างยังคงสามารถทำงานได้ถ้าได้รับการฝึกอบรมอาชีพใหม่ให้เหมาะสมกับสภาพความพิการ และแนวหน้าของเธอ ซึ่งจะเป็นผลให้ลูกจ้างรู้สึกว่าตนเองยังมีค่า มีประโยชน์ และเป็นการช่วยให้เขามีงานทำ มีรายได้ไม่น้อยกว่าที่เคยได้รับอยู่ก่อน เพื่อให้เขาและครอบครัวดำรงชีพอย่างปกติต่อไปได้

- การฟื้นฟูทางสังคม (Social Rehabilitation) สังคมที่แวดล้อมลูกจ้างควรที่จะยอมรับสภาพความพิการของลูกจ้าง และช่วยเหลือเขาเท่าที่จะทำได้ เพราะการพิการจากการทำงานนั้นไม่ใช่ความผิด แต่เป็นสิ่งที่อาจเกิดขึ้นได้ทุกขณะในการปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรม

- การฟื้นฟูด้านการเงิน (Financial Rehabilitation) โดยทั่วไปเป็นที่ยอมรับกันว่า ลูกจ้างที่พิการนั้นความสามารถในการหารายได้จะถูกจำกัดลง ดังนั้นควรที่จะได้รับการทดแทนรายได้และสิ่งที่จะมีผลดีกับลูกจ้างและประเทศ ก็คือ พยายามที่จะทำให้คนงานสามารถทำงานหารายได้เท่าที่ความสามารถของเขาจะทำได้ ¹

4.9 สำนักงานกองทุนเงินทดแทนควรจะพิจารณาการตั้งสำรองสำหรับการประสับอันตรายหมู่ที่อาจเกิดขึ้นได้ เพื่อจะได้มีเงินไว้ใช้จ่ายในการช่วยเหลือผู้ประสับอันตรายเหล่านี้ได้อย่างเพียงพอและทันทั่วๆไป ทั้งนี้เนื่องจากในบัญชีของกองทุนเงินทดแทนมีการตั้งสำรองเฉพาะการประสับอันตรายที่เกิดขึ้นแล้วเท่านั้น มิได้คำนึงถึงการประสับอันตรายหมู่ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งถ้ามีการประสับอันตรายนี้เกิดขึ้น กองทุนเงินทดแทนจะต้องใช้เงินในการช่วยเหลือผู้ประสับอันตรายเป็นจำนวนไม่น้อย ผู้ทำการศึกษาวิจัยมีความเห็นว่ากองทุนเงินทดแทนควรจะต้องตั้งสำรองสำหรับการประสับอันตรายหมู่ที่อาจเกิดขึ้นเป็นประจำทุกปีโดยคำนวณเป็นอัตราร้อยละของรายได้หลังจากหักค่าใช้จ่ายแล้ว

4.10 สำนักงานกองทุนเงินทดแทนควรจะศึกษาการนำเอาเครื่องมือทางอิเล็กทรอนิกส์มาใช้ในการดำเนินงาน เครื่องมือเหล่านี้ได้แก่ เครื่องจักรลงบัญชี เป็นต้น เพื่อให้การออกใบแจ้งหนี้เงินสมทบ และการบันทึกบัตรนายจ้างในช่วงปลายปีกับต้นปี กระทำได้ทันเวลาและมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้นน้อยที่สุด นอกจากนี้ยังช่วยให้การเก็บตัวเลข สถิติต่าง ๆ เป็นไปอย่างรวดเร็ว

¹ J.L.Fahy, "The Integration of Disabled Persons into Community," Sixth Pan Pacific Conference of Rehabilitation International, (Seoul, Korea, 1979) P. 1 - 15.

ท้ายที่สุดของการศึกษานี้ ผู้ทำการศึกษาวิจัยมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการที่รัฐบาลได้มีนโยบายที่จะสดุดั้งการประกันสังคมขึ้นในประเทศไทย โดยในระยะแรกจะเริ่มงานทางด้าน การเจ็บป่วยนอกเวลาทำงาน การประกันการคลอดบุตร และการประกันความพิการและทุพพลภาพ อันก่อน ซึ่งในการสดุดั้งการประกันสังคมนี้มีปัญหาที่หน่วยราชการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องจะต้องพิจารณาคือ จะกำหนดนโยบายการบริหารงานการประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทนอย่างไร จะแยกการบริหารงานออกจากกันเป็นคนละหน่วยงาน หรือจะรวมเป็นหน่วยงานเดียวกัน ผู้ทำการศึกษาวิจัยมีความเห็นว่า ควรที่จะรวมกองทุนเงินทดแทนเข้ากับการประกันสังคม ไม่ควรที่จะแยกการบริหารออกจากกัน หรืออยู่ภายใต้การบริหารงานของหน่วยงานหลาย ๆ หน่วย ทั้งนี้เพราะว่ากองทุนเงินทดแทนเป็นการประกันสังคมแขนงหนึ่ง โดยประกันการเจ็บป่วยในเวลาทำงาน ซึ่งกำลังดำเนินงานอยู่แล้วในปัจจุบัน เมื่อมีการสดุดั้งการประกันสังคมแขนงอื่น ๆ ขึ้น ก็ควรที่จะขยายจากกองทุนเงินทดแทนออกไป หรือรวมกองทุนเงินทดแทนเข้ากับการประกันสังคม นอกจากนี้ในการบริหารงานที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันออกเป็นหน่วยงานหลาย ๆ หน่วย ก็อาจจะประสบกับปัญหาต่าง ๆ ทำให้ขาดความร่วมมือและการประสานงานกัน การจ่ายประโยชน์ทดแทนแก่ลูกจ้างก็มีโอกาสที่จะซ้ำซ้อนกัน และไม่มีทางที่จะตรวจสอบได้ทันที อีกทั้งยังสิ้นเปลืองงบประมาณในการบริหารงานที่คล้ายคลึงกัน ดังเช่นประเทศฟิลิปปินส์ ที่มีการบริหารงานด้านการประกันสังคมและการจ่ายเงินทดแทนออก เป็นหน่วยงานหลายหน่วยงาน และกำลังประสบกับปัญหาเหล่านี้

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย