



บทที่ 4

ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน

การดำเนินงานของกองทุนเงินทดแทนในรอบ 5 ปีที่ผ่านมา (พ.ศ. 2517 - 2521) ถึงแม้ว่าจะเจริญก้าวหน้าปรากฏผลงานมากขึ้นตามลำดับ แต่การดำเนินงานภายในยังประสบปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ดังนั้นในบทนี้จะศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานของกองทุนเงินทดแทน เพื่อจะได้เป็นแนวทางในการแก้ไขและปรับปรุงงานต่อไป

ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน มีดังนี้ : -

1. ปัญหาในการบริหารงาน
2. ปัญหาทางด้านกฎหมาย
3. ปัญหาในการปฏิบัติงาน

ปัญหาในการบริหารงาน

ตามที่ได้กล่าวมาแล้วในบทที่ 3 ว่า กองทุนเงินทดแทนอยู่ภายใต้การบริหารงานของสำนักงานกองทุนเงินทดแทน โดยมีคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนเป็นผู้ให้คำปรึกษาและคำแนะนำต่าง ๆ สำนักงานกองทุนเงินทดแทนมีฐานะเทียบเท่ากอง ๆ หนึ่งในกรมแรงงาน ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานได้ใช้จ่ายจากงบประมาณแผ่นดิน ด้วยเหตุดังกล่าวจึงทำให้การบริหารงานไม่คล่องตัวเท่าที่ควร ปัญหาในการบริหารงานมีดังนี้

1. การสต็อกกิจการ ในการพิจารณาปัญหาการสต็อกกิจการจะแยกพิจารณาออกเป็น 2 ส่วน คือ การสต็อกกิจการในส่วนกลาง และการสต็อกกิจการในส่วนภูมิภาค

1.1 การสต็อกกิจการในส่วนกลาง การแบ่งสายงานตามที่ ก.พ. กำหนดซึ่งได้แยกออกเป็นฝ่ายการเงิน ฝ่ายวินิจฉัยเงินกองทุน ฝ่ายบัญชีเงินกองทุน ฝ่ายกำหนดอัตราเงินสมทบ ฝ่ายตรวจสอบและประสานงานกองทุน และฝ่ายธุรการ เมื่อนำมาพิจารณาประกอบกับหน้าที่และความรับผิดชอบในหน่วยงานต่าง ๆ ตามที่ได้กล่าวมาแล้วโดยละเอียดในบทที่ 3 นั้น จะ

เห็นได้ว่า ฝ่ายการเงิน ฝ่ายบัญชีเงินกองทุน และฝ่ายกำหนดอัตราเงินล้มทบ ทางก.พ.ยัง กำหนดชื่อฝ่ายไม่ตรงกับงานที่ปฏิบัติจริง กล่าวคือ ฝ่ายการเงินถ้าพิจารณาตามชื่อที่กำหนดไว้ ควรจะมีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการรับเงิน การจ่ายเงิน การควบคุม และการเก็บรักษาเงิน การโอนเงินตลอดจนการจัดทำรายงานทางการเงินต่าง ๆ ฝ่ายบัญชีเงินกองทุนควรมีหน้าที่และความรับผิดชอบทางด้านการบันทึกรายการทางบัญชีและจัดทำงบการเงินต่าง ๆ และฝ่ายกำหนดอัตราเงินล้มทบ ก็ควรมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการกำหนดรหัสประเภทกิจการ และอัตราเงินล้มทบที่นายจ้างแต่ละรายจะต้องจ่าย แต่ในทางปฏิบัติจริงปรากฏว่า ฝ่ายการเงินต้องทำหน้าที่และความรับผิดชอบในงานของฝ่ายกำหนดอัตราเงินล้มทบฝ่ายบัญชีมีหน้าที่และความรับผิดชอบทั้งทางด้านการเงินและบัญชี และฝ่ายกำหนดอัตราเงินล้มทบมีหน้าที่และความรับผิดชอบงานทางด้านสถิติ ข้อมูล และตัวเลขต่าง ๆ ในการจะปรับปรุงอัตราเงินล้มทบ เมื่อเป็นเช่นนี้จึงทำให้เกิดความสับสนในการปฏิบัติงานขึ้น

จากการศึกษาถึงการเตรียมงานจัดตั้งกองทุนเงินทดแทนในระยะแรก ๆ นั้น พบว่าผู้เชี่ยวชาญชาวต่างประเทศได้วางระบบการเลือกตั้งการไว้โดยแยกออกเป็น 5 งานด้วยกัน คือ

Underwriting มีหน้าที่หาลูกค้า พิจารณาคัดเลือกลูกค้าที่จะรับประกัน การทำสัญญาประกันภัย ตลอดจนการเรียกเก็บเงินเบี้ยประกัน สำหรับสำนักงานกองทุนเงินทดแทนซึ่งเป็นหน่วยงานของรัฐนี้แตกต่างไปจากบริษัทประกันภัยเอกชน คือ เป็นกองทุนที่ไม่ได้หวังกำไร และจะต้องยอมรับการเสี่ยงภัยทุกอย่าง ดังนั้นหน่วยงานนี้จึงมีหน้าที่ติดตามสถานการณ์ทุกแห่งที่มีลูกจ้างถึง 20 คนให้มาลงทะเบียนเพื่อจ่ายเงินล้มทบกองทุนเงินทดแทน พิจารณาลักษณะประเภทกิจการ เพื่อกำหนดรหัส และอัตราเงินล้มทบที่นายจ้างจะต้องจ่าย ตลอดจนการออกใบแจ้งหนี้และการเรียกเก็บเงินจากนายจ้าง หน้าที่งานต่าง ๆ ของแผนก Underwriting ที่ผู้เชี่ยวชาญต่างประเทศได้วางไว้วันนั้น คือ หน้าที่งานที่ฝ่ายการเงินปฏิบัติอยู่ทุกวันนี้

Claims เป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่พิจารณาให้ลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยด้วยโรคเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้างที่ได้จ่ายเงินล้มทบกองทุนเงินทดแทน ให้ได้รับเงินค่ารักษาพยาบาล ค่าทดแทน หรือค่าทำศพ หน้าที่ของแผนก Claims นี้ก็ตรงกับหน้าที่งานของฝ่ายวิจัยวิจัยเงินกองทุน

Accounting เป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่ทั้งทางด้านการเงินและบัญชี โดยจะรับผิดชอบ

การรับเงิน การจ่ายเงิน การบันทึกรายการทางบัญชีในสมุดลงรายการเบื้องต้นและสมุดลงรายการขึ้นปลาย ตลอดจนการตั้งสำรองเงินทดแทนสำหรับการประลပ်อันตรายที่เกิดขึ้นแล้ว หน้าที่งานของแผนก Accounting ที่ผู้เชี่ยวชาญต่างประเทศกำหนดไว้เป็นงานที่ฝ่ายบัญชี เงินกองทุนปฏิบัติอยู่

Statistics เป็นหน่วยงานที่เก็บรวบรวมข้อมูล สถิติเกี่ยวกับเงินล้มทบและเงินทดแทน เพื่อทำการปรับปรุงอัตราเงินล้มทบหลัก (Basic Rate) ของกิจการแต่ละประเภท ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น และทำการคำนวณอัตราส่วนการสูญเสียของนายจ้างแต่ละรายเพื่อเพิ่มหรือลดอัตราเงินล้มทบหลักตามอัตราเงินล้มทบตามประลပ်การณ์ (Experience Rate) หน้าที่งานของแผนกนี้ตามที่ผู้เชี่ยวชาญกำหนดไว้ นั้นเป็นงานที่ฝ่ายกำหนดอัตราเงินล้มทบปฏิบัติอยู่

Auditing เป็นหน่วยงานที่ทำการตรวจสอบบัญชีค่าแรงของนายจ้างที่จ่ายเงินล้มทบกองทุนเงินทดแทน เพื่อให้แน่ใจว่านายจ้างเหล่านั้นได้จ่ายเงินล้มทบโดยถูกต้อง ทั้งนี้เพราะว่า เงินล้มทบที่นายจ้างจ่ายนั้นได้จ่ายจากยอดค่าจ้างโดยประมาณ อาจจะจ่ายเงินล้มทบมากไปหรือน้อยไปก็ได้ จึงต้องทำการตรวจสอบบัญชีใหม่อีกครั้งหนึ่ง เติมงานของแผนกนี้อยู่ในความรับผิดชอบของฝ่ายการเงิน เพิ่งจะแยกออกเป็นฝ่ายตรวจสอบและประสานงานกองทุน เมื่อปี 2522

นอกจากความสัมพันธ์ระหว่างชื่อฝ่ายและหน้าที่งานต่าง ๆ ซึ่งทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานแล้ว ความไม่สมบูรณ์ของการสตงอค์การก็นับเป็นอุปสรรคในการดำเนินงานอย่างหนึ่ง จะเห็นได้ว่าในช่วง 5 ปีแรกที่เริ่มงานกองทุนเงินทดแทน ทางก.พ. ได้แบ่งแยกงานออกเป็น 4 ฝ่ายเท่านั้น คือ ฝ่ายการเงิน ฝ่ายวิฉฉัยเงินกองทุน ฝ่ายบัญชีเงินกองทุน และฝ่ายกำหนดอัตราเงินล้มทบ ซึ่งแต่ละฝ่ายที่ ก.พ. กำหนดให้นี้จะรับผิดชอบเกี่ยวกับงานที่เป็นงานหลักและตรงกับวัตถุประสงค์ของกองทุนเงินทดแทน แต่ยังไม่มียหน่วยงานที่คอยให้คำแนะนำหรือคำปรึกษาทางวิชาการ ตลอดจนหน่วยงานที่ให้บริการต่าง ๆ เพื่อให้งานดำเนินไปอย่างคล่องตัว

1.2 การสตงอค์การในส่วนภูมิภาค เนื่องจากสำนักงานกองทุนเงินทดแทนมีฐานะเทียบเท่ากอง ๆ หนึ่งในกรมแรงงาน ยังไม่ล้ามารถแยกออกเป็นหน่วยงานอิสระได้ ดังนั้นในการขยายงานกองทุนเงินทดแทนไปในส่วนภูมิภาคปี พ.ศ. 2519 นั้นจึงต้องขึ้นอยู่กับ

สำนักงานแรงงานจังหวัด โดยมีแรงงานจังหวัดเป็นผู้บริหารงานและรับผิดชอบโดยตรง เช่นเดียวกับหน่วยงานอื่น ๆ ของกรมแรงงาน

จากการศึกษาถึงความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญชาวต่างประเทศซึ่งมาวางรูปงานกองทุนเงินทดแทนได้ให้ข้อเสนอแนะไว้เกี่ยวกับการขยายงานกองทุนเงินทดแทนไปในส่วนภูมิภาค โดยให้ขึ้นกับแรงงานจังหวัดและผู้ว่าราชการจังหวัดนั้นว่าจะเป็นผลเสียต่อการดำเนินงานของกองทุนเงินทดแทน ดังนี้ : -

แรงงานจังหวัดมีงานประจำที่ต้องรับภาระมากอยู่แล้ว

แรงงานจังหวัดไม่มีพื้นความรู้และไม่ได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับวิธีการที่สำนักงานกองทุนเงินทดแทนใช้อยู่ในปัจจุบัน

แม้ว่าสำนักงานกองทุนเงินทดแทนได้สั่งให้มีการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานแรงงานจังหวัดต่าง ๆ แต่เจ้าหน้าที่เหล่านั้นเป็นเจ้าหน้าที่ระดับต่ำ ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันในทางปฏิบัติว่า เจ้าหน้าที่ระดับสูง (แรงงานจังหวัด) มักจะไม่ยอมรับหรือขอคำแนะนำจากผู้ใต้บังคับบัญชา

การวินิจฉัยข้อเรียกร้องกรณีประสบอันตรายของบางจังหวัดแตกต่างจากวิธีการในปัจจุบันที่ใช้อยู่ในกรุงเทพฯ (สำนักงานกองทุนเงินทดแทน)

การกำหนดให้เงินที่รับจากนายจ้างทุกบาทจะต้องโอนเข้าบัญชีสำนักงานใหญ่ทำให้เกิดความไม่พอใจแก่จังหวัดต่าง ๆ แต่ถ้ายินยอมให้มีเงินคงเหลืออยู่ในบัญชีของแต่ละจังหวัด ก็จะทำให้เกิดกองทุนย่อย ๆ ขึ้นมา โอกาสที่กองทุนเงินทดแทนจะล้มละลายก็ย่อมจะมี

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้นนับว่าเป็นข้อจำกัดต่อกองทุนเงินทดแทน จุดอ่อนใด ๆ ในการควบคุมโดยส่วนกลางซึ่งเป็นที่คาดหวังว่าจะเกิดขึ้นหากไม่ควบคุมให้เข้มงวด รัดกุมตามแนวหรือระบบงานที่วางไว้ ก็เป็นเหตุให้เกิดความสับสนและการคอร์รัปชันอาจจะติดตามมา

ส่วนปัญหาที่เกิดขึ้นจริงจากการให้งานกองทุนเงินทดแทนในส่วนภูมิภาคขึ้นอยู่กับแรงงานจังหวัด มีดังนี้ : -

ปัญหาที่เกิดขึ้นจริง ตรงกับความคิดเห็นที่ผู้เชี่ยวชาญชาวต่างประเทศได้ให้ไว้เกี่ยวกับ

หน้าที่และความรับผิดชอบของแรงงานจังหวัดซึ่งมีอยู่มากมาย สิ่งเป็นเหตุให้ไม่มีเวลาพอที่จะคอยควบคุมและบริหารงานกองทุนเงินทดแทนได้อย่างเต็มที่ ในบางครั้งเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานต้องแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ด้วยตนเอง ทำให้การให้บริการแก่นายจ้าง ลูกจ้างไม่คล่องตัวและรวดเร็วเท่าที่ควร

แรงงานจังหวัดมีความรู้และความเข้าใจในระบบการดำเนินงานกองทุนเงินทดแทนไม่เท่าเทียมกัน ถึงแม้ว่าจะสั่งให้มีการประชุมแรงงานจังหวัดเหล่านั้นเพื่อให้ทราบระบบการดำเนินงานของกองทุนเงินทดแทน แต่ระยะเวลาในการประชุมนั้นสั้นจึงไม่สามารถเข้าใจได้อย่างถ่องแท้ ดังนั้น ดังนั้นการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ บางครั้งจึงไม่เป็นไปตามระบบงานและแนวทางที่วางไว้ นอกจากนี้มีการโยกย้ายแรงงานจังหวัดอยู่เสมอ แรงงานจังหวัดบางจังหวัดไม่เคยรับการอบรมชี้แจงงานกองทุนเงินทดแทนเลย

เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานกองทุนเงินทดแทนในส่วนภูมิภาค ผู้บังคับบัญชาโดยตรง คือ แรงงานจังหวัดและผู้ว่าราชการจังหวัด การปฏิบัติงานต่าง ๆ จะต้องปฏิบัติตามคำแนะนำหรือความเห็นชอบของแรงงานจังหวัด ซึ่งในบางครั้งไม่เป็นไปตามระบบงานและนโยบายของงานกองทุนเงินทดแทนที่วางไว้

การที่กำหนดให้เงินที่รับจากนายจ้าง จะต้องโอนเข้าบัญชีเงินกองทุนเงินทดแทนบัญชีที่ 1 ของสำนักงานกองทุนเงินทดแทน จะค้างอยู่ในบัญชีของจังหวัดไม่ได้ เมื่อทางจังหวัดต้องการใช้เงินเพื่อจ่ายเป็นเงินทดแทน ทางส่วนกลางก็จะโอนให้เป็นครั้งคราว ได้สร้างควมไม่พอใจแก่แรงงานจังหวัดหลายแห่งที่ต้องการบริหารเงินเองทั้งหมด

ลักษณะการดำเนินงานกองทุนเงินทดแทน เป็นงานที่ได้วางระบบไว้แล้วและจะต้องมีการติดต่อประสานกันระหว่างส่วนกลางและส่วนภูมิภาคอยู่ตลอดเวลา และจะต้องจัดทำรายงานส่งส่วนกลางเป็นประจำทุกเดือน ซึ่งต่างกับงานบริหารแรงงานด้านอื่น ๆ ที่มีการรายงานเป็นงวด ๆ ละ 3 เดือน หรือ 6 เดือน สิ่งเป็นเหตุให้บางจังหวัดไม่พอใจ เข้าใจว่าทางส่วนกลางเข้าไปควบคุมหรือก้าวก่ายในการบริหารงานของจังหวัด

แรงงานจังหวัดบางจังหวัดยังให้ความสนใจในงานของกองทุนเงินทดแทนไม่มากนัก เนื่องจากงานกองทุนเงินทดแทนเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการเงินและลักษณะของงานไม่เกี่ยวข้องกับ

ปัญหาแรงงานโดยตรง ดังนั้นจึงให้ความสำคัญในงานด้านอื่น ๆ มากกว่า เช่น งานด้านแรงงานสัมพันธ์ คุ้มครองแรงงาน หรือสหภาพงาน ทำให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานกองทุนเงินทดแทนท้อแท้ใจในการทำงาน นอกจากนี้การพิจารณาความดีความชอบ แรงงานจังหวัดบางจังหวัดมักจะมีเลยเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานกองทุนเงินทดแทน

นอกจากปัญหาดังกล่าวข้างต้นแล้ว ทางด้านเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาคนั้น จะต้องปฏิบัติงานทุกอย่างเหมือนกับส่วนกลาง ยกเว้นงานกำหนดอัตราเงินลุ่มทบและงานวินิจฉัยอุทธรณ์ แต่มีเจ้าหน้าที่เพียง 3 คนเท่านั้น ในบางจังหวัดมีเพียง 2 คน ยกเว้นจังหวัดสมุทรปราการ เจ้าหน้าที่ที่มีแยกเป็นเจ้าหน้าที่ระดับ 3 สองคน คือ นักวิชาการแรงงานและนักวิชาการเงินและบัญชี ทำหน้าที่วินิจฉัยการประลัษณ์ตรายของลูกจ้าง และทำหน้าที่รับจ่ายเงิน ตลอดจนการบันทึกรายการทางบัญชี และจัดทำรายงานการเงินต่าง ๆ ส่วนจังหวัดที่มีเจ้าหน้าที่ 3 คน ก็จะมีเจ้าหน้าที่ระดับ 1 ซึ่งทำหน้าที่ธุรการ การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เหล่านี้ เมื่อนำมาพิจารณาประกอบกับระบบการควบคุมแล้ว จะชี้ให้เห็นถึงการขาดการควบคุมโดยเฉพาะงานทางด้านรับเงิน จ่ายเงิน และบันทึกบัญชี ตามแนวการปฏิบัติงานโดยทั่วไปแล้วเจ้าหน้าที่ผู้รับเงิน จ่ายเงิน และลงบัญชี ไม่ควรเป็นบุคคลคนเดียวกัน เพราะจะทำให้เกิดการทุจริตขึ้นได้

2. การขาดแคลนเจ้าหน้าที่ นับว่าเป็นปัญหาหนึ่งที่ทางกองทุนเงินทดแทนกำลังประสบปัญหาอยู่ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ทั้งนี้สืบเนื่องมาจากสาเหตุดังต่อไปนี้

2.1 การเพิ่มขึ้นของอัตราค่าส่งไม่ได้สัดส่วนกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น กล่าวคือ ในปี 2517 ส่วนกลางมีเจ้าหน้าที่ 38 คน ได้เพิ่มเป็น 69 คน ในปี 2521 เพิ่มขึ้น 31 คน แต่จำนวนนายจ้างที่มาลงทะเบียนในส่วนกลางเพิ่มขึ้นถึง 1,179 ราย และจำนวนการรับแจ้งการประลัษณ์ตรายเพิ่มขึ้น 5,163 ราย นอกจากนี้ยังมีลูกจ้างที่ประลัษณ์ตรายในปีก่อน ๆ ที่ทางสำนักงานกองทุนเงินทดแทนมีภาระผูกพันที่จะต้องจ่ายให้ทุก ๆ เดือนจนกว่าจะครบ ซึ่งเจ้าหน้าที่จะต้องคอยติดตามอยู่ตลอดเวลา

สำหรับส่วนภูมิภาคนั้นมีเจ้าหน้าที่เพียง 2 - 3 คนเท่านั้น แต่ต้องปฏิบัติงานทุกอย่างเช่นเดียวกับส่วนกลาง จังหวัดใดถ้ามีการประลัษณ์ตรายมาก ก้่าส่งเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่จะไม่เพียงพอ เช่น จังหวัดสมุทรปราการ กาญจนบุรี สงขลา ราชบุรี เป็นต้น โดยเฉพาะจังหวัดสมุทรปราการ เป็น

จังหวัดที่มีโรงงานอุตสาหกรรมมาก ทางสำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ ได้รับแจ้งการประลပ်
อันตรายในแต่ละปีมากเป็นอันดับสองรองจากกรุงเทพฯ แต่จำนวนเจ้าหน้าที่มีเพียงสิบกว่าคนเท่านั้น

2.2 อัตราค่าส่งที่ได้รับจาก ก.พ. ไม่ว่าจะ เป็นอัตราค่าส่งที่ได้รับเพิ่มขึ้นหรือ
อัตราค่าส่งของจังหวัดที่มีการขยายงานใหม่ ทางสำนักงานประมาณมักจะอนุมัติเงินให้ในเดือนมกราคม
ดังนั้นสำนักงานกองทุนเงินทดแทนจึงไม่สามารถบรรลุเจ้าหน้าที่ได้จนกว่าจะถึงเดือนมกราคม ใน
กรณีที่เป็นอัตราค่าส่งที่ได้รับเพิ่มขึ้น ทางสำนักงานกองทุนเงินทดแทนก็สามารถรองจนกว่าจะถึงเดือน
มกราคมได้ แต่ถ้าเป็นจังหวัดที่มีการขยายงานใหม่ ซึ่งจะต้องเริ่มดำเนินการในเดือนมกราคม
เจ้าหน้าที่ที่ได้รับการบรรจุใหม่ และยังไม่ได้รับการอบรม ย่อมจะไม่สามารถปฏิบัติงานได้ ทาง
สำนักงานกองทุนเงินทดแทนต้องแก้ปัญหาโดยการส่งเจ้าหน้าที่จากส่วนกลางไปปฏิบัติงานชั่วคราว
ซึ่งทำให้ทางส่วนกลางต้องขาดค่าส่งเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงาน

2.3 การขยายงานกองทุนเงินทดแทนไปในส่วนภูมิภาค ทาง ก.พ. ไม่สามารถ
บรรลุเจ้าหน้าที่ให้ได้ เนื่องจากเจ้าหน้าที่ในระดับ 3 ซึ่งทาง ก.พ. จะเป็นผู้จัดสอบเองนั้นส่วน
ใหญ่จะมีภูมิลำเนาอยู่ในกรุงเทพฯ เมื่อทราบว่าต้องไปทำงานในต่างจังหวัดก็พากันลี้ภัย

2.4 การขออัตราค่าส่งเพิ่มเติมเป็นไปด้วยความยากลำบาก ต้องผ่านขั้นตอน
ต่าง ๆ นอกจากนี้ในการพิจารณาให้อัตราค่าส่งก็มักจะเพ่งเล็งแต่เฉพาะจำนวนนายจ้างที่มาลง
ทะเบียนจ่ายเงินสมทบเท่านั้น ไม่ได้พิจารณาว่าจำนวนการประลပ်อันตรายที่ได้รับแจ้งจะมีมากน้อย
เพียงไร

3. การโยกย้ายหรือการลาออกของเจ้าหน้าที่ ปัญหานี้จะเกิดขึ้นกับเจ้าหน้าที่งานกอง
ทุนเงินทดแทนในส่วนภูมิภาค เนื่องจากเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มักได้รับการบรรจุภูมิลำเนาอยู่ในกรุงเทพฯ
หรือจังหวัดอื่นที่ไม่ใช่จังหวัดที่ตนไปอยู่ และเป็นหญิง ก็พยายามย้ายตัวเองกลับภูมิลำเนาเดิมด้วยการ
หางานใหม่ ในบางครั้งเจ้าหน้าที่อาจจะประลပ်กับปัญหาต่าง ๆ เช่น บอกรายค่าเช่าบ้าน โดยที่ตน
ไม่ผลิทธิเบิก เนื่องจากบรรจุครั้งแรกในต่างจังหวัด บางจังหวัดค่าเช่าบ้าน ค่าครองชีพสูงมาก
เงินเดือนที่ได้รับย่อมจะไม่เพียงพอกับรายจ่าย หรือในบางครั้งประลပ်กับปัญหาในการปฏิบัติงาน จึง
เป็นเหตุให้เจ้าหน้าที่ดิ้นรนหาทางโยกย้ายไปยังส่วนราชการอื่นเพื่อให้ได้รับค่าเช่าบ้าน หรือหลีกเลี่ยง
ปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้

ผลที่ตามมาจากการลาออกหรือการโยกย้ายของเจ้าหน้าที่ ก็คือ สำนักงานกองทุนเงินทดแทนต้องรับและทำการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ใหม่อีก ทำให้สิ้นเปลืองเวลาทำงานของเจ้าหน้าที่ผู้ทำการฝึกอบรมเป็นอย่างมาก ทั้งนี้เพราะสำนักงานกองทุนเงินทดแทนไม่มีฝ่ายที่ทำการฝึกอบรมโดยเฉพาะ แต่จะส่งเจ้าหน้าที่ใหม่ไปฝึกและเรียนรู้งานตามฝ่ายต่าง ๆ (On the Job Training)

4. การเลื่อนตำแหน่ง ในการเลื่อนตำแหน่งของเจ้าหน้าที่เป็นไปด้วยความยากลำบาก เนื่องจากไม่มีตำแหน่งว่าง หรือมีไม่เพียงพอกับจำนวนเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการพิจารณา และนอกจากนี้ ทางกรมยังมีความเห็นว่า งานกองทุนเงินทดแทนมีลักษณะเป็นงานประจำ (Routine) ไม่ต้องอาศัยความสามารถหรือความรับผิดชอบสูงขึ้นไปอย่างใด แต่ถ้าจะโยกย้ายเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นไปอยู่กองอื่น เจ้าหน้าที่เหล่านั้นก็รู้เฉพาะงานกองทุนเงินทดแทนเท่านั้น ไม่สามารถปฏิบัติงานอื่นได้ ซึ่งเป็นการประเมินความรู้ความสามารถของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติอย่างไม่ถูกต้อง

5. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ในบทที่ 3 ได้แสดงให้เห็นถึงความไม่เพียงพอของงบประมาณที่ได้รับ ซึ่งนับว่าเป็นอุปสรรคอย่างหนึ่งต่อการดำเนินงานและการขยายงานของกองทุนเงินทดแทน จากการศึกษาพบว่า งบประมาณที่ได้รับในแต่ละปีไม่เพียงพอ สืบเนื่องมาจาก

5.1 งบประมาณที่ได้รับในแต่ละปีจะได้รับเพียงส่วนน้อยจากที่ขอไป เนื่องจากงบประมาณของงานกองทุนเงินทดแทนไม่ใช่งบประมาณ ดังนั้นการเพิ่มขึ้นของงบประมาณที่ได้รับในแต่ละปีจึงเพิ่มขึ้นตามอัตราร้อยละที่กำหนดไว้ โดยไม่ได้รับการพิจารณาว่าการขยายงานกองทุนเงินทดแทนไปในส่วนภูมิภาคย่อมจะต้องใช้งบประมาณเป็นจำนวนมาก นอกจากนั้นงบประมาณที่ได้รับมาไม่ได้แยกให้เห็นว่าเป็นของส่วนกลางเท่าใด และส่วนภูมิภาคเท่าใด

5.2 การขาดแคลนเจ้าหน้าที่ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ซึ่งทำให้ปริมาณงานค้างมาก ต้องแก้ไขด้วยการทำล่วงเวลา หรือการส่งเจ้าหน้าที่จากส่วนกลางไปปฏิบัติราชการในส่วนภูมิภาคในระหว่างที่ยังไม่มีเจ้าหน้าที่ประจำ ในบางครั้งเจ้าหน้าที่อาจจะต้องอยู่เป็นระยะเวลานานถึง 3 - 6 เดือน ซึ่งทางสำนักงานกองทุนเงินทดแทนจะต้องจ่ายค่าเบี้ยเลี้ยงค่าเช่าที่พัก และค่าพาหนะให้แก่เจ้าหน้าที่เหล่านี้ ด้วยเหตุดังกล่าวจึงทำให้ค่าอาหารทำการ

ล่วง เวลาในหมวดค่าตอบแทน และค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าเช่าที่พัก และค่าพาหนะในหมวดค่าใช้จ่ายมี ยอดสูงมาก เกินกว่างบประมาณที่ได้รับ ปัญหางบประมาณไม่เพียงพอนี้จะเป็นปัญหาของกองทุน เงินทดแทนตลอดไป ตราบใดที่ยังแก้ปัญหาคารขาดแคลนเจ้าหน้าที่ไม่ได้

เนื่องจากงบประมาณของงานกองทุนเงินทดแทนในส่วนภูมิภาคนั้น รวมอยู่กับงบประมาณ งานกองทุนเงินทดแทนในส่วนกลาง และไม่ได้แยกเป็นจำนวนแน่นอนไว้ว่าจังหวัดไหนได้เท่าใด ทางส่วนกลางจะเป็นผู้จัดสรรให้แต่ละจังหวัดเอง ปัญหาที่ทางจังหวัดประสบมีดังนี้ : -

สำนักงานกองทุนเงินทดแทนจัดสรรเงินในแต่ละงวดให้ทางจังหวัดล่าช้า ในบางครั้ง ทางจังหวัดต้องนำ เงินงบประมาณของฝ่ายบริหารไปใช้จ่ายก่อน

งบประมาณงานกองทุนเงินทดแทนที่แต่ละจังหวัดได้รับนั้นไม่เพียงพอ และจะได้รับแต่ เฉพาะค่าใช้จ่ายหมวดค่าวัสดุและค่าใช้จ่ายเท่านั้น ค่าใช้จ่ายหมวดอื่นจะไม่ได้ ยกเว้นงานกองทุนเงินทดแทนจังหวัดสมุทรปราการจะได้รับค่าอาหารพักการล่วง เวลาในหมวดค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น จากจังหวัดอื่น

เจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารของสำนักงานแรงงานจังหวัดจะได้รับค่า เบี้ยเลี้ยงในการออกตรวจ แรงงานตามท้องที่ต่าง ๆ แต่เจ้าหน้าที่ของงานกองทุนเงินทดแทนไม่ได้รับ ยกเว้นแรงงาน จังหวัดบางจังหวัดยินยอมให้เจ้าหน้าที่งานกองทุนเงินทดแทนเบิกจ่ายได้ด้วย แต่บางจังหวัดแรงงาน จังหวัดไม่ยินยอมให้เบิก นับว่าเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เจ้าหน้าที่งานกองทุนเงินทดแทนเกิดความ ท้อแท้ใจในการทำงาน

ปัญหาทางด้านกฎหมาย

กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับกองทุนเงินทดแทนมีอยู่หลายฉบับ คือ : -

ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน 2515

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง อัตราและวิธี เรียกเก็บเงินสมทบการจ่ายเงินทดแทน ของสำนักงานกองทุนเงินทดแทน และการอุทธรณ์

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ประเภท ขนาดของกิจการ และท้องที่ที่ให้นายจ้าง

จ่ายเงินล่่มทบกกองทุนเงินทดแทน (ฉบับที่ 1 - 5)

ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการรับ-จ่าย การเก็บรักษาเงิน การบัญชี และการลงทุนของกองทุนเงินทดแทน พ.ศ. 2521

ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการรับเงินฝาก เงินล่่มทบ และการจ่ายเงินค่าทดแทนของกองทุนเงินทดแทนทางธนาคาร พ.ศ. 2518

จากการดำเนินงานที่ผ่านมาได้พบข้องโหวหรือข้อบกพร่องของกฎหมาย ซึ่งทำให้เกิดปัญหาในการตีความระหว่างเจ้าหน้าที่ นายจ้าง ลูกจ้าง และผู้ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีสำระสำคญดังนี้

1. "ค่าจ้าง" ที่จะนำมาคำนวณเงินล่่มทบและเงินทดแทน ปัญหาหนึ่งที่เกิดขึ้นตลอดระยะเวลาการดำเนินงานที่ผ่านมา คือ คำถามของนายจ้างเกี่ยวกับค่าจ้างที่จะนำมาคำนวณเงินล่่มทบและเงินทดแทน ทั้งนี้เพราะไม่มี กฎหมายข้อใดหรือบทใด ที่ได้ให้หนยามหรือรายละเอียดเกี่ยวกับค่าจ้างไว้โดยชัดเจน

ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง อัตราและวิธีเรียกเก็บเงินล่่มทบ การจ่ายเงินทดแทนของสำนักงานกองทุนเงินทดแทน และการอุทธรณ์ กำหนดไว้แต่เพียงว่า เงินล่่มทบที่กองทุนเงินทดแทนเรียกเก็บนั้นให้คำนวณจากค่าจ้างที่นายจ้างจะต้องจ่าย และตามอัตราเงินล่่มทบของประเภทกิจการของนายจ้าง ในทำนองเดียวกันเงินทดแทนที่กองทุนเงินทดแทนจะต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเป็นโรคเนื่องจากการทำงาน ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ระบุไว้แต่เพียงว่า ให้จ่ายค่าทดแทนร้อยละ 50 หรือร้อยละ 60 ของค่าจ้างรายเดือนโดยเฉลี่ย หรือจ่ายค่าทำศพเป็นจำนวนเงินล่่มทบเท่าของค่าจ้างรายเดือนโดยเฉลี่ย ส่วนการคำนวณค่าจ้างรายเดือนโดยเฉลี่ยนั้น กฎหมายกำหนดให้คำนวณโดยเฉลี่ยจากเงินค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับสำหรับระยะเวลา 6 เดือนสุดท้าย

ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ได้ให้หนยามของค่าจ้างไว้ว่า "ค่าจ้าง" หมายถึง เงินหรือเงินและสิ่งของที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ และหมายความรวมถึง เงินหรือเงินและสิ่งของที่จ่ายให้ในวันหยุดซึ่งลูกจ้างไม่ได้ทำงานและร่นลาด้วย ทั้งนี้ไม่ว่าจะกำหนดคำนวณหรือจ่ายเป็นการตอบแทนในวิธีอย่างใด และไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร

เนื่องจากบทนิยามดังกล่าวข้างต้นได้กำหนดไว้กว้าง ๆ ก่อให้เกิดปัญหาในการตีความขึ้น โดยเฉพาะที่เกิดขึ้นกับนายจ้างเท่านั้น ภายในกรมแรงงานเอง กองคุ้มครองแรงงานและสำนักงานกองทุนเงินทดแทนยังตีความต่างกัน ค่าจ้างตามที่กองคุ้มครองแรงงานยึดถือปฏิบัติจะไม่รวมเงินรางวัลประจำปีหรือโบนัส ผลประโยชน์อย่างอื่นที่มีลักษณะเป็นการส่งเคราะห์ลูกจ้าง เช่น ค่าครองชีพ เป็นต้น ซึ่งนายจ้างก็ได้ตีความตามแนวของกองคุ้มครองแรงงาน แต่ค่าจ้างตามที่สำนักงานกองทุนเงินทดแทนได้ยึดถือปฏิบัติจะรวมเงินรางวัลประจำปีหรือโบนัสและค่าครองชีพด้วย และจะพิจารณาเฉพาะที่นายจ้างจ่ายเป็นเงินเท่านั้น ถ้าให้เป็นสิ่งของจะไม่นำมารวมเป็นค่าจ้าง ทั้งนี้เพื่อตัดปัญหายุ่งยากในการกำหนดมูลค่าของสิ่งของ ซึ่งจะหามาตรฐานกำหนดได้ยาก ดังนั้นปัญหาที่เกิดขึ้นก็คือ เงินรางวัลประจำปีหรือโบนัส และเงินค่าครองชีพนี้ถือเป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้างตามความหมายในกฎหมายคุ้มครองแรงงานหรือไม่ คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนได้พิจารณาแล้ว เห็นด้วยกับสำนักงานกองทุนเงินทดแทนสำหรับเหตุผลในการถือว่าค่าครองชีพเป็นค่าจ้าง มีดังนี้

(1) ถ้านายจ้างมีวิธีการจ่ายค่าครองชีพที่สม่ำเสมอ และจ่ายตลอดช่วงระยะเวลาทำงานและไม่ได้ทำงาน ไม่ได้จ่ายเป็นการชั่วคราว หรือมีการยกเลิกแต่อย่างไร มีแต่จะเพิ่มค่าครองชีพให้แก่ลูกจ้างสูงขึ้นทุกปี เช่นนี้ถือว่าค่าครองชีพเป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้าง

(2) พิจารณาจากนิยามศัพท์ของคำว่า "ค่าจ้าง" ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ซึ่งระบุไว้ชัดเจนว่า ค่าจ้าง คือ เงินหรือเงินและสิ่งของที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้าง ฯลฯ

(3) พิจารณาจากเจตนารมณ์ของการจ่ายเงินทดแทน ก็เพื่อให้ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทนส่วนหนึ่ง เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนในขณะที่ป่วยหรือเมื่อลูกจ้างเสียชีวิต ซึ่งเงินจำนวนนั้นได้กำหนดไว้ให้จ่ายร้อยละ 50 หรือ 60 ของค่าจ้างแล้วแต่กรณี ฉะนั้นหากนำเฉพาะค่าจ้างพื้นฐาน (Basic wage) มาคำนวณเงินทดแทนก็จะไม่ถูกต้องกับความเป็นจริงที่ลูกจ้างได้รับเงินในแต่ละเดือน

(4) ในการแจ้งการประสูติอันตราย และในการเบิกเงินทดแทนจากกองทุนเงินทดแทน นายจ้างก็แจ้งค่าครองชีพ และกองทุนเงินทดแทนก็ได้นำเงินค่าครองชีพมาคำนวณเงินทดแทนด้วย

เงินรางวัลประจำปีหรือโบนัส คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนพิจารณาแล้วมีความเห็นว่า เงินรางวัลประจำปีหรือโบนัส มีลักษณะเป็นเงินรายได้ส่วนหนึ่ง หากมีข้อตกลงหรือระเบียบระบุไว้ชัดเจนถึงวิธีการจ่าย กำหนดการจ่ายก็ให้ถือเป็นค่าจ้างด้วย

นอกจากนี้คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน ได้ให้ข้อสังเกตสำหรับการนำเอาเงินผลประโยชน์ตอบแทนต่าง ๆ ที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้าง นอกเหนือจากค่าจ้างนำมาคำนวณเงินสมทบโดยคณะกรรมการให้ถือหลักเกณฑ์ ดังนี้

- (1) หลักการจ่ายประจำปีแน่นอน พิจารณาว่าเงินผลประโยชน์ตอบแทนนั้นนายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการประจำ และทางด้านลูกจ้างก็ได้รับเงินนั้นเป็นการประจำด้วย
- (2) ได้กำหนดระเบียบไว้แน่นอนว่าจะมีการจ่ายเงินนั้น หรือตกลงเป็นเงื่อนไขการจ้าง
- (3) เป็นรายจ่ายของนายจ้าง โดยดูจากบัญชีรายจ่ายว่านายจ้างถือเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน หรือจ่ายจากผลกำไรหลังจากเสียภาษีนิติบุคคลก่อนแล้ว ถ้าเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานถือเป็นค่าจ้างด้วย¹

บทนิยามค่าจ้างตามกฎหมายแรงงานของไทย เมื่อนำมาเปรียบเทียบกับกฎหมายแรงงานของต่างประเทศ โดยเฉพาะประเทศสหรัฐอเมริกาได้ให้บทนิยามของค่าจ้าง (Wages) ไว้ว่า "ค่าจ้าง แตกต่างไปจากคำว่า เงินที่หามาได้ ค่าจ้างโดยปกติหมายถึง อัตราค่าจ้างตามปกติหรือเงินตอบแทนสำหรับการปฏิบัติงานภายใต้สภาวะอันเป็นปกติ กล่าวคือ ไม่รวมถึงเงินค่าล่วงเวลาและการทำงานวันหยุด หรือการปฏิบัติงานที่อยู่ในสภาพแวดล้อมเป็นพิเศษอื่น ๆ" (As distinct from "earnings" wages, usually refer to regular wage rates or remuneration for work performed under normal conditions, that is exclusive of overtime and holiday work or work performed under other special circumstance.)²

¹ กระทรวงมหาดไทย, กรมแรงงาน, สำนักงานกองทุนเงินทดแทน, มติคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนประจำปี 2521 (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานกองทุนเงินทดแทน, กรมแรงงาน, กระทรวงมหาดไทย), หน้า 3 - 4.

² สถาบันการศึกษาแรงงานเสรีเอเซียอเมริกัน, คู่มือศัพท์แรงงาน (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คูณิช, 2520), หน้า 45 - 46.

นอกจากนี้กฎหมายแรงงานของประเทศสหรัฐอเมริกาายังได้ให้บทนิยามของคำว่า "เงินที่หามาได้" หรือ "รายได้" (earnings) ไว้คือว่า "เป็นเงินตอบแทนทั้งหมดที่ได้รับมาเป็นการแลกเปลี่ยนกับบริการ หรือเวลาที่ทำงานให้ รวมทั้งเงินล่วงเวลา เงินโบนัส เงินค่านายหน้า และเงินพิเศษอื่น ๆ "(Total remuneration for services rendered or time worked, including overtime, bonuses and commissions, and other premium pay.)¹ ส่วนกฎหมายแรงงานของไทยไม่มีบทนิยามของคำว่า "เงินที่หามาได้" หรือ "รายได้" (earnings) มีแต่บทนิยามของ "ค่าจ้าง" (wages) เท่านั้น เมื่อพิจารณาแล้วจะเห็นได้ แนวการตีความค่าจ้างขององค์การแรงงานเป็นไปในแนวเดียวกับบทนิยามค่าจ้างตามกฎหมายแรงงานของประเทศสหรัฐอเมริกา ส่วนสำนักงานกองทุนเงินทดแทนได้ตีความค่าจ้างตามความหมายของเงินที่หามาได้หรือรายได้ (earnings) ที่ลูกจ้างได้รับ ต่างกันเฉพาะเงินค่าล่วงเวลา ที่สำนักงานกองทุนเงินทดแทน ไม่นำมารวมคำนวณด้วย

ปัญหาในการพิจารณาว่า เงินค่าครองชีพ และเงินรางวัลประจำปีหรือโบนัสเป็นค่าจ้างหรือไม่นั้นได้ยุติลงด้วยคำพิพากษาของศาลฎีกา ตามคดีแพ่งหมายเลขดำที่ 13249/2521 เป็นคดีที่บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัสดุก่อสร้าง จำกัด ได้ร้องต่อศาลขอให้พิพากษาว่า เงินค่าครองชีพและเงินรางวัลประจำปีหรือโบนัส ไม่ใช่ค่าจ้างที่จะต้องนำมารวมคำนวณเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน ซึ่งศาลฎีกาได้วินิจฉัยแล้วว่า เงินค่าครองชีพเป็นค่าจ้างที่จะต้องนำมารวมคำนวณเงินสมทบ ส่วนเงินรางวัลประจำปีหรือโบนัสนั้น ถ้าระเบียบของบริษัทได้กำหนดไว้ว่า เงินรางวัลประจำปีหรือโบนัสจะอนุมัติจ่ายเป็นปี ๆ ไป ในบางปีอาจจะไม่อนุมัติให้จ่ายก็ได้ เงินรางวัลประจำปีหรือโบนัสจึงไม่ใช่ค่าจ้างที่จะต้องนำมารวมคำนวณเงินสมทบ

จากคำพิพากษาดังกล่าวข้างต้น ถ้ากิจการใดได้กำหนดหลักเกณฑ์ว่าจะต้องจ่ายเงินรางวัลประจำปี หรือโบนัสเป็นประจำทุก ๆ ปีแล้ว ก็ยังคงต้องถือว่า เงินรางวัลประจำปีหรือโบนัสเป็นค่าจ้างที่จะต้องนำมารวมคำนวณเงินสมทบด้วย

¹ เรื่องเดียวกัน, หน้า 17 - 18.

ปัญหาการตีความค่าจ้างนี้ทางกรมแรงงานควรจะได้พิจารณาแก้กฎหมายแรงงานของ ไทยกำหนดบทนิยามค่าจ้างใหม่ และควรจะมีบทนิยามเงินที่หามาได้หรือรายได้เพิ่มเติมด้วย เพื่อ สำเนาโรงงานกองทุนเงินทดแทนจะได้ถือเป็นแนวปฏิบัติในการเก็บเงินสมทบ หรือจ่ายเงินทดแทน จากรายได้

2. สิทธิในการรับเงินทดแทนกรณีตาย ลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึง แก่ความตาย ตามกฎหมายกำหนดให้จ่ายเงินทดแทนแก่บิดามารดา ลำมีหรือภรรยา บุตร ซึ่งมี อายุต่ำกว่า 18 ปี หรือมีอายุเกิน 18 ปีแล้ว แต่กำลังศึกษาอยู่ ก็ให้ได้รับส่วนแบ่งต่อไป ตลอดระยะเวลาที่กำลังศึกษาอยู่ และบุตรซึ่งมีอายุตั้งแต่ 18 ปี แต่ทุพพลภาพหรือจิตฟั่นเฟือน ไม่สมประกอบซึ่งอยู่ในความอุปการะของลูกจ้างก่อนประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตาย ถ้าไม่มี ผู้มีสิทธิ์ดังกล่าวข้างต้น กฎหมายกำหนดให้จ่ายเงินทดแทนแก่ผู้ซึ่งอยู่ในอุปการะของลูก จ้างที่ตายก่อนการประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตาย แต่มีข้อแม้ว่าผู้ซึ่งอยู่ในความ อุปการะจะต้องได้รับความเดือดร้อน เพราะขาดความอุปการะจากลูกจ้างผู้ตาย นอกจากนี้ กฎหมายยังกำหนดไว้ว่า ผู้มีสิทธิ์ทุกคนจะได้รับส่วนแบ่งเท่ากัน ถ้าผู้ได้รับส่วนแบ่งผู้ใดตาย ลำมีหรือภรรยาสมรสใหม่ หรือมีได้สมรส แต่มีพฤติการณ์แสดงให้เห็นว่าอยู่กินฉันท์ลำมีหรือภรรยา กับชายหรือหญิงอื่น ส่วนแบ่งของผู้นั้นเป็นอันยุติ

ปัญหาที่เกิดขึ้นจากข้อกำหนดของกฎหมายดังกล่าวข้างต้น คือ

2.1 บุตรที่เกิดภายหลังจากที่ลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความ ตาย มีสิทธิ์จะได้รับเงินทดแทนด้วยหรือไม่ และถ้ามี สิทธิ์นั้นจะเริ่มเมื่อใด สำหรับปัญหานี้เมื่อ หน้าที่ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 15 วรรค 2 ซึ่งบัญญัติว่า "ทารกในครรภ์มารดา ก็สามารณมีสิทธิ์ต่าง ๆ ได้หากว่าภายหลังเกิดมารอดอยู่ " มาพิจารณาประกอบกับมาตรา 1604 ซึ่งบัญญัติว่า "บุคคลธรรมดาจะเป็นทายาทได้ก็ต่อเมื่อมีสภาพบุคคล หรือ สามารณมีสิทธิ์ได้ตาม มาตรา 15 แห่งประมวลกฎหมายนี้ในเวลาที่เขาบรรดถึงแก่ความตาย เพื่อประโยชน์แห่งมาตรานี้ นี้ ให้ถือว่า เด็กที่เกิดมารอดอยู่ภายใน 310 วันนับแต่เวลาที่เจ้าบรรดถึงแก่ความตาย เป็น ทารกในครรภ์มารดาอยู่ในเวลาที่เจ้าบรรดถึงแก่ความตาย" นั่นก็คือ ถ้ามีหลักฐานแสดงให้เห็นว่า เด็กเกิดภายใน 310 วันหลังจากที่ลูกจ้างถึงแก่ความตาย ให้ถือว่า เด็กคนนั้นเป็นบุตรของลูกจ้าง

ที่ตาย และถ้าเด็กเกิดมาแล้วมีชีวิตอยู่ ก็ย่อมจะได้รับสิทธิต่าง ๆ รวมทั้งสิทธิในการรับเงินทดแทนด้วย แต่ถ้าพิจารณาให้บุตรที่เกิดภายหลังจากลูกจ้างตายมีสิทธิได้รับเงินทดแทนนับแต่วันที่คลอดแล้ว เจ้าหน้าที่จะได้รับคำร้องขอเพิ่มผู้มีสิทธิหลังจากที่ได้จ่ายเงินทดแทนไปหลายเดือนหลังจากคลอด เมื่อเป็นเช่นนี้จะทำกาแบ่งส่วนแบ่งให้แก่บุตรที่เกิดใหม่อย่างไร เพื่อแก้ปัญหาดังกล่าว ควรจะมีข้อความกำหนดเพิ่มเติมว่า "บุตรที่เกิดภายหลังจากมีสิทธิได้รับเงินทดแทนนับแต่วันที่คลอด หรือนับแต่วันที่ได้รับความคุ้มครองแล้วแต่กรณี"

2.2 บุตรบุญธรรมมีสิทธิจะได้รับเงินทดแทนด้วยหรือไม่ กฎหมายไม่ได้กำหนดไว้แต่อย่างใด เมื่อพิจารณาประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 1598 ซึ่งบัญญัติว่า "การรับบุตรบุญธรรมจะสมบูรณ์ต่อเมื่อได้จดทะเบียนตามกฎหมายแล้ว" ดังนั้นเมื่อมีหลักฐานแสดงให้เห็นว่าลูกจ้างผู้ตายได้จดทะเบียนรับบุตรบุญธรรมโดยถูกต้องตามกฎหมาย ก็ย่อมจะได้รับสิทธิต่าง ๆ เช่นเดียวกับบุตรแท้จริง

2.3 ลูกจ้างผู้ตายมีบิดามารดาที่ไม่ได้จดทะเบียนสมรสกัน หรือมีภรรยาหรือสามีที่ไม่ได้จดทะเบียนสมรสกัน เพียงแต่อยู่กินกันฉันท์สามีภรรยาเท่านั้น กองทุนเงินทดแทนโดยมติของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน จะไม่ให้บิดาที่ไม่ได้จดทะเบียนสมรสกับมารดา หรือภรรยาหรือสามีที่ไม่ได้จดทะเบียนสมรสกันนั้นสิทธิได้รับเงินทดแทนแต่อย่างใด เว้นแต่การอยู่กินกันฉันท์สามีภรณานั้นได้เกิดขึ้นก่อนที่ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 5 ว่าด้วยครอบครัวประกาศใช้ คือ ก่อนวันที่ 1 ตุลาคม 2478 ซึ่งจะถือว่าเป็นสามีภรณิกันถูกต้องตามกฎหมายและมีสิทธิได้รับเงินทดแทน ซึ่งแนวการปฏิบัติเช่นนี้ทำให้บุคคลดังกล่าวต้องได้รับความเดือดร้อน และเป็นภาระไม่ยุติธรรมอีกด้วย เช่น ลูกจ้างผู้ตายมีบิดามารดา ซึ่งมีได้จดทะเบียนสมรสกัน แต่มารดาเสียชีวิตไปแล้ว มีภรรยาซึ่งได้จดทะเบียนสมรสถูกต้องตามกฎหมาย เช่นนี้สิทธิในการรับเงินทดแทนจะตกแก่ภรรยาแต่เพียงผู้เดียว บิดาไม่มีสิทธิได้รับแต่อย่างใด เป็นต้น ส่วนแนวการปฏิบัติของฝ่ายค่าทดแทน กองคุ้มครองแรงงาน กรมแรงงาน แตกต่างไปจากแนวการปฏิบัติของกองทุนเงินทดแทน กล่าวคือถ้ามีพฤติการณ์แสดงให้เห็นหรือเข้าใจว่าเป็นบิดามารดา สามีหรือภรรยาแล้ว มีสิทธิได้รับเงินทดแทน

2.4 ปัญหาสุดท้ายที่เกิดขึ้นและควรจะมีการแก้ไขก็คือ เมื่อผู้มีสิทธิผู้ใดตาย สามี

หรือภรรยาสามีใหม่ หรือมิได้ล้มรสใหม่ แต่มีพฤติการณ์แสดงให้เห็นว่าอยู่กินกันฉันท์สามีหรือภรรยา กับชายหรือหญิงอื่น กับบุตรซึ่งมีอายุเกิน 18 ปี แต่ไม่ได้ศึกษาแต่อย่างใด ส่วนแบ่งของบุคคลดังกล่าวจะหมดไป การที่ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้นำของครอบครัวต้องถึงแก่ความตายเนื่องมาจากการทำงาน ทำให้ต้องขาดรายได้ที่จะนำมาใช้จ่ายในครอบครัว เงินทดแทนที่ได้รับมานั้นก็น้อยกว่ารายได้ปกติที่เคยได้รับแล้ว เมื่อผู้มีสิทธิคนใดคนหนึ่งต้องถูกตัดสิทธิลงไปอีกเนื่องจากสาเหตุดังกล่าว ทำให้เงินทดแทนที่จะได้รับน้อยลงไปอีก ไม่เป็นการบรรเทาความเดือดร้อนของครอบครัวลูกจ้างผู้ถึงแก่ความตายแต่อย่างใด เพื่อที่จะให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมายในชั้นที่จะบรรเทาความเดือดร้อนของครอบครัวลูกจ้างที่ถึงแก่ความตาย ควรจะเพิ่มข้อความในกฎหมายว่า "...ให้นำส่วนแบ่งดังกล่าวไปเฉลี่ยให้แก่ผู้มีสิทธิผู้อื่น"

นั่นคือ กฎหมายในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสิทธิในการรับเงินทดแทนกรณีลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตาย หลังจากที่ได้แก้ไขและเพิ่มเติมข้อความต่าง ๆ แล้วจะเป็นดังนี้

เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตาย ให้บุคคลต่อไปนี้มีสิทธิได้รับเงินทดแทน คือ : -

บิดามารดา

สามีหรือภรรยา

บุตรหรือบุตรบุญธรรม ซึ่งมีอายุต่ำกว่า 18 ปี เว้นแต่เมื่อมีอายุครบ 18 ปีแล้วกำลังศึกษาอยู่ ให้ได้รับส่วนแบ่งต่อไปตลอดระยะเวลาที่ศึกษาอยู่

บุตรหรือบุตรบุญธรรมซึ่งมีอายุตั้งแต่ 18 ปี แต่ทุพพลภาพหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ ซึ่งอยู่ในอุปการะของลูกจ้างก่อนประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตาย

เพื่อประโยชน์แห่งมาตรานี้ ผู้ใดพิสูจน์ได้ว่าเป็นผู้ซึ่งมีพฤติการณ์แสดงให้เห็นหรือเข้าใจว่าเป็นบิดา มารดา สามี ภรรยา หรือบุตรของลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตาย ก็ให้มีสิทธิได้รับเงินทดแทนด้วย

ถ้าไม่มีผู้มีสิทธิดังกล่าวข้างต้น ให้นายจ้างจ่ายเงินทดแทนแก่ผู้ซึ่งอยู่ในอุปการะของลูกจ้างที่ตายก่อนประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตาย แต่ผู้ซึ่งอยู่ในอุปการะดังกล่าวจะต้องได้รับความเดือดร้อน เพราะขาดความอุปการะจากลูกจ้างที่ตายด้วย

ให้ผู้มีสิทธิดังกล่าวได้รับส่วนแบ่งเท่ากัน ถ้าผู้ได้รับส่วนแบ่งผู้ใดตายหรือล้มหรือ
ภรรยาสมรสใหม่ หรือมิได้สมรส แต่มีพฤติการณ์แสดงให้เห็นว่าอุยงกันสนิทล้มหรือภรรยา
ชายหรือหญิงอื่น ให้ส่วนแบ่งของบุคคลดังกล่าวเป็นอันยุติ และให้นำส่วนแบ่งดังกล่าวไปเฉลี่ย
ให้ผู้มีสิทธิอื่น

ในกรณีที่มีผู้มีสิทธิเพิ่มขึ้นเนื่องจากมีบุตร เกิดขึ้นภายหลังที่ลูกจ้างประสบอันตรายหรือ
เจ็บป่วยจนถึงแก่ความตาย และบุตรนั้นเกิดภายใน 310 วันนับแต่วันที่ลูกจ้างถึงแก่ความตาย
หรือผู้มีสิทธิยื่นคำร้องเพิ่มเติม ให้ผู้มีสิทธินั้นได้รับส่วนแบ่งนับแต่วันที่เกิด หรือวันที่ยื่นคำร้องแล้ว
แต่กรณี

3. . การจ่ายค่าทดแทนกรณีสูญเสียความสามารถในการทำงานของร่างกาย เมื่อ
ลูกจ้างประสบอันตรายจากการทำงาน เป็นเหตุให้ต้องสูญเสียอวัยวะบางส่วนในร่างกายไป
ก็ย่อมจะได้รับค่าทดแทนตามประเภทของอวัยวะที่สูญเสีย และตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ใน
ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง กำหนดการจ่ายค่าทดแทน ลงวันที่ 16 เมษายน 2515
ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

(1) แขนขาดข้างหนึ่ง	4 ปี 6 เดือน
(2) ขาขาดข้างหนึ่ง	4 ปี
(3) มือขาดข้างหนึ่ง	3 ปี 5 เดือน
(4) เท้าขาดข้างหนึ่ง	2 ปี 9 เดือน
(5) หูหนวกทั้ง 2 ข้าง	2 ปี
(6) หูหนวกข้างหนึ่ง	10 เดือน
(7) นิ้วหัวแม่มือขาดหนึ่งนิ้ว	10 เดือน
(8) นิ้วชี้ขาดนิ้วหนึ่ง	8 เดือน
(9) นิ้วกลางขาดนิ้วหนึ่ง	7 เดือน
(10) นิ้วหัวแม่มือเท้าขาดนิ้วหนึ่ง	7 เดือน
(11) นิ้วนางขาดนิ้วหนึ่ง	6 เดือน
(12) นิ้วก้อยขาดนิ้วหนึ่ง	3 เดือน

- (13) นิ้วเท้าเอ็นขาดนิ้วหนึ่ง 3 เดือน
- (14) สูญเสียลูกตาข้างหนึ่ง 2 ปี 5 เดือน
- (15) สูญเสียสมรรถภาพในการมองเห็นร้อยละ 90 ขึ้นไป หรือเสียความสามารถในการมองเห็นตั้งแต่ 3/60 หรือมากกว่าของตาข้างหนึ่ง หรือสูญเสียความสามารถในการใช้สายตาส่องข้างรวมกัน (Binocular Vision) 2 ปี 1 เดือน
- (16) สูญเสียอวัยวะส่วนอื่นนอกจากที่ระบุไว้ใน (1) ถึง (15) ให้มีระยะเวลาจ่ายตลอดเวลาที่ต้องพักรักษาพยาบาล แต่ไม่เกิน 1 ปี

ถ้าลูกจ้างประสบอันตรายต้องสูญเสียอวัยวะหลายส่วนของร่างกายตามที่ระบุไว้ใน (1) ถึง (16) ให้คำนวณระยะเวลา รวมกัน แต่ไม่เกิน 5 ปี

ในกรณีที่ลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานเป็นเหตุให้ต้องสูญเสียอวัยวะบางส่วนจากร่างกายไป ถ้าการสูญเสียอวัยวะนั้นมองเห็นได้ชัดเจนและตรงกับที่กฎหมายแรงงานกำหนดไว้ในข้อ (1) ถึง (16) แล้ว เจ้าหน้าที่จะประเมินการสูญเสียความสามารถในการทำงานอย่างถาวร (Permanent disability) ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย เช่น ลูกจ้างถูกเครื่องปั้นกระแทกนิ้วชี้ขาดเกินกว่า 1 ข้อ เจ้าหน้าที่จะประเมินการสูญเสียความสามารถในการทำงานอย่างถาวรของนิ้วชี้ โดยวินิจฉัยจ่ายค่าทดแทนเป็นระยะเวลา 8 เดือน แต่ถ้าการสูญเสียอวัยวะของลูกจ้างรายใดเห็นได้ไม่ชัดเจนและไม่เข้ากับกฎหมายแรงงาน เช่น ลูกจ้างนิ้วขาดไม่ถึงข้อ หรือนิ้วไม่ขาดแต่เหยียดนิ้วหรืองอนิ้วไม่ได้ เจ้าหน้าที่ต้องอาศัยความเห็นของแพทย์ผู้ทำการรักษาพยาบาลลูกจ้างที่ประสบอันตราย ในการประเมินการสูญเสียสมรรถภาพอย่างถาวรของร่างกาย (Permanent Impairment)

ปัญหาที่เกิดขึ้นก็คือ การประเมินการสูญเสียทางการแพทย์และกฎหมายแรงงานแตกต่างกัน ในทางการแพทย์จะประเมินการสูญเสียโดยถือว่า คนที่สูญเสียสมรรถภาพของร่างกายทั้งหมด (The whole man impairment) เท่ากับ 100 % ดังนั้นถ้าคน ๆ หนึ่งสูญเสียสมรรถภาพของร่างกายส่วนใดก็จะประเมินการสูญเสียออกมาเป็นอัตราส่วนร้อยละของร่างกายทั้งหมด ตารางที่ 23 เป็นตารางแสดงการสูญเสียสมรรถภาพอย่างถาวรของแขนและมือเนื่องจากการถูกตัดขาด โดยแสดงเป็นอัตราส่วนร้อยละของการสูญเสียสมรรถภาพอย่างถาวรของนิ้ว ของมือ ของแขน และของร่างกาย

ตารางที่ 23

การสูญเสียสมรรถภาพอย่างถาวรของแขนและมือเนื่องจากการถูกตัดขาด

อัตราการร้อยละของการสูญเสียสมรรถภาพอย่างถาวร

	ของนิ้ว	ของมือ	ของแขน	ของร่างกาย
ขาดระดับไหล่	-	-	100	60
ขาดระดับข้อศอก	-	-	95	57
ขาดระดับข้อมือ	-	100	90	54
ขาดระดับโคนนิ้วของทุกนิ้วนอกจากนิ้วหัวแม่มือ	-	60	54	32
ขาดระดับโคนนิ้วของนิ้วหัวแม่มือ	100	40	36	22
ขาดระดับข้อปลายของนิ้วหัวแม่มือ	75	30	27	16
นิ้วชี้ขาดระดับข้อโคนนิ้ว	100	25	23	14
นิ้วชี้ขาดระดับข้อต้น	80	20	18	11
นิ้วชี้ขาดระดับข้อปลาย	45	11	10	6
นิ้วกลางขาดระดับข้อโคนนิ้ว	100	20	18	11
นิ้วกลางขาดระดับข้อต้น	80	16	14	8
นิ้วกลางขาดระดับข้อปลาย	45	9	8	5
นิ้วนางขาดระดับข้อโคนนิ้ว	100	10	9	5
นิ้วนางขาดระดับข้อต้น	80	8	7	4
นิ้วนางขาดระดับข้อปลาย	45	5	5	3
นิ้วก้อยขาดระดับข้อโคนนิ้ว	100	5	5	3
นิ้วก้อยขาดระดับข้อต้น	80	4	4	2
นิ้วก้อยขาดระดับข้อปลาย	45	2	2	1

ที่มา : กระทรวงมหาดไทย, กรมแรงงาน, ความรู้เกี่ยวกับอุบัติเหตุและโรคที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงาน (กรุงเทพมหานคร : กรมแรงงาน, กระทรวงมหาดไทย,

2522), หน้า 42.

ถ้าลูกจ้างประสบอันตรายเป็นเหตุให้แขนขาในระดับข้อศอก แพทย์จะประเมินการสูญเสียสมรรถภาพอย่างถาวรของแขนเท่ากับร้อยละ 95 หรือร้อยละ 57 ของร่างกายทั้งหมด แต่ตามกฎหมายแรงงาน ลูกจ้างจะสูญเสียความสามารถในการทำงานอย่างถาวรของแขนเท่ากับร้อยละ 100. และจะได้รับเงินค่าทดแทนเป็นเวลา 4 ปี 6 เดือน หรือลูกจ้างประสบอันตรายนิ้วชี้ขาดข้อปลาย 1 ข้อ แพทย์จะประเมินการสูญเสียสมรรถภาพอย่างถาวรของนิ้วชี้ร้อยละ 45 หรือร้อยละ 6 ของร่างกาย แต่ตามกฎหมายแรงงาน ลูกจ้างจะสูญเสียความสามารถในการทำงานอย่างถาวรของนิ้วชี้ร้อยละ 100 และจะได้รับเงินค่าทดแทนเป็นเวลา 8 เดือน จะเห็นได้ว่าการประเมินการสูญเสียทางแพทย์และกฎหมายแรงงานต่างกัน ถ้าแพทย์ไม่เคยมีความรู้หรือความเข้าใจในกฎหมายแรงงานมาก่อน ก็อาจจะประเมินการสูญเสียผิดพลาดอันจะผลทำให้เจ้าหน้าที่ประเมินการสูญเสียความสามารถในการทำงานอย่างถาวรผิดไปด้วย

นอกจากนี้การประเมินการสูญเสียทั้ง ทางแพทย์และกฎหมายแรงงานไม่ได้คำนึงถึงอายุ เพศ อาชีพ การศึกษา ฯลฯ ของลูกจ้าง ซึ่งสถานะภาพเหล่านี้ย่อมจะทำให้การประเมินการสูญเสียความสามารถในการทำงานของลูกจ้างแต่ละรายไม่เท่ากัน เช่น พนักงานพิมพ์ติดกับกรรมกรแบกหาม สูญเสียนิ้วชี้ไปในระดับเดียวกัน พนักงานพิมพ์ติดจะไม่สามารถพิมพ์ได้ดีและเร็วเท่าเต็ม แต่กรรมกรแบกหามอาจไม่มีอุปสรรคในการประกอบอาชีพแบกหามเลยก็ได้ การสูญเสียความสามารถในการทำงานของพนักงานพิมพ์ติดควรจะมากกว่าการสูญเสียความสามารถในการทำงานของกรรมกรแบกหาม แต่ในทางปฏิบัติกฎหมายแรงงานให้ประเมินการสูญเสียของลูกจ้างทั้งสองรายเท่ากัน โดยไม่ได้พิจารณาถึงอาชีพเลย

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ควรจะจัดให้มีความร่วมมือกันระหว่างหน่วยงานทางแพทย์และกรมแรงงานในอันที่จะร่วมกันพิจารณหาแนวทางการประเมินการสูญเสียให้เป็นไปในมาตรฐานเดียวกัน จัดให้มีหลักสูตรเกี่ยวกับการประเมินการสูญเสียอวัยวะของลูกจ้างที่ประสบอันตรายจากการทำงานขึ้นในมหาวิทยาลัยแพทย์ หรืออบรมแพทย์ พยาบาล ให้มีความรู้ในเรื่องนี้

ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง กำหนดการจ่ายค่าทดแทน ยังมีอวัยวะอีกหลายส่วนที่ไม่ได้ระบุการสูญเสียไว้ อวัยวะเหล่านี้ได้แก่ อวัยวะภายในที่มองไม่เห็น เช่น ตับ ไต สัน ปอด ฯลฯ หรือการสูญเสียสมรรถภาพทางเพศ หรือการเสียโฉมมีรอยแผลเป็นอันเป็นผล

เนื่องมาจากการประสับอันตรายจากการทำงาน ทั้งนี้เพราะในระยะแรกที่ใช้กฎหมายนี้ มุ่งพิจารณาแต่เฉพาะอวัยวะภายนอกที่มองเห็นเท่านั้น แต่เมื่อได้รับแจ้งการประสับอันตรายมากขึ้น และมีการประสับอันตรายอวัยวะอื่น ๆ ดังกล่าวด้วย การจ่ายค่าทดแทนสำหรับการสูญเสียอวัยวะอื่น ๆ ยังไม่ยุติธรรมต่อลูกจ้าง ทั้งนี้เพราะกฎหมายกำหนดให้จ่ายค่าทดแทนสำหรับอวัยวะที่สูญเสียเท่ากับระยะเวลาที่หยุดพักรักษาตัว แต่ไม่เกิน 1 ปี เช่น ลูกจ้างถูกไฟลวก ต้องหยุดพักรักษาตัวเป็นเวลา 2 เดือน หลังจากรักษาตัวหายแล้วมีรอยไหม้และแผลเป็นบริเวณใบหน้าและลำตัว ลูกจ้างจะได้รับค่าทดแทนกรณีการสูญเสียนี้เป็นเวลา 2 เดือนเท่านั้น ซึ่งเป็นการไม่ยุติธรรมต่อลูกจ้างที่ต้องมีแผลเป็นไปตลอดชีวิต

4. การพิจารณาโรคที่เกิดขึ้นจากการทำงาน การพิจารณาว่าลูกจ้างรายใดเจ็บป่วยหรือเป็นโรคเนื่องจากการทำงาน หรือผลจากการทำงานเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดโรคแทรกซ้อนนั้นพิจารณาได้ยากกว่าการประสับอันตรายจากการทำงาน ทั้งนี้เพราะการประสับอันตรายจากการทำงานสาเหตุเห็นได้ชัดแจ้งกว่า ยิ่งกว่านั้นในแต่ละวันลูกจ้างก็มีได้อยู่แต่ในที่ทำงานเพียงแห่งเดียว จึงทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างโรคที่เกิดขึ้นกับสภาพการทำงานที่ก่อให้เกิดโรคไม่ชัดแจ้ง และโรคจากการทำงานส่วนมากเกิดขึ้นอย่างช้า ๆ บางครั้งก็อาจจะเป็นผลสืบเนื่องมาจากการทำงานอื่นมาก่อน จึงเป็นเหตุให้การพิจารณาวินิจฉัยของเจ้าหน้าที่ประสบปัญหาต่าง ๆ นอกจากนี้ทางด้านกฎหมายเองก็เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้การพิจารณายากขึ้น กล่าวคือ ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง โรคซึ่งเกิดขึ้นเกี่ยวเนื่องกับการทำงาน ได้กำหนดโรคไว้ 22 โรค ซึ่งได้กล่าวโดยละเอียดในบทที่ 2 แล้วนั้น โดยเฉพาะโรคที่ 19, 21 และ 22 ซึ่งกฎหมายได้กำหนดไว้ว่า

"... (19) โรคเกิดจากสารเคมีอื่น หรือสารประกอบเป็นพิษของสารเคมีอื่น

(21) โรคหรือการเจ็บป่วยอันเป็นผลจากความร้อน ความเย็น เสียง แสง ความสั่นสะเทือน ความเปลี่ยนแปลงของความกดดันของอากาศเนื่องจากการทำงาน

(22) โรคหรือการเจ็บป่วยอย่างอื่น อันเป็นผลเนื่องจากการทำงาน"

เมื่อพิจารณาแล้วจะเห็นได้ว่าโรคที่ 19, 21 และ 22 นี้กฎหมายกำหนดไว้กว้างมาก ซึ่งเป็นเหตุให้เกิดการอุทธรณ์เรื่อง การเจ็บป่วยด้วยโรคซึ่งเกิดขึ้นเนื่องจากการทำงานได้บ่อย ๆ

เช่น โรคไขหวัดใหญ่ โรคความดันโลหิตสูง โรคลมชัก โรคไส้เลื่อน เป็นต้น จากการดำเนินงานที่ผ่านมาพบว่า เรื่อง อุทธรณ์ที่คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนได้รับในแต่ละปี มีจำนวนไม่น้อยที่ขอให้คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนพิจารณาว่า ลูกจ้างเจ็บป่วยด้วยโรคซึ่งเกิดขึ้นเนื่องจากการทำงาน และนับวันจะมีเพิ่มมากขึ้น กล่าวคือในปี 2517 มีเรื่องอุทธรณ์ในกรณีดังกล่าว 7 รายจากเรื่องอุทธรณ์ทั้งหมด 32 ราย เมื่อคิดเป็นร้อยละแล้วเท่ากับ 21.88 ในปี 2521 ได้รับการอุทธรณ์ 25 รายจากเรื่องอุทธรณ์ทั้งหมด 72 ราย หรือเท่ากับร้อยละ 34.72 ซึ่งเพิ่มจากปี 2517 ร้อยละ 12.84

ดังนั้นเพื่อมิให้เกิดปัญหาดังกล่าวข้างต้น จึงเห็นควรให้มีการแก้ไขกฎหมายข้อ 19, 21 และ 22 ให้รัดกุมยิ่งขึ้นโดยการกำหนดโรคเป็นการเฉพาะเช่นเดียวกับข้ออื่น ๆ หรืออาจจะตัดโรคทั้ง 3 นี้ทิ้งไป เมื่อเจ้าหน้าที่มีปัญหาว่า ลูกจ้างเจ็บป่วยด้วยโรคเนื่องจากการทำงานหรือไม่ ก็ให้นำตัวลูกจ้างให้คณะกรรมการที่ปรึกษาพนักงานเงินทดแทนพิจารณา ประกอบกับความเห็นของแพทย์ผู้ทำการรักษาลูกจ้างโดยตรง

5. กำหนดเวลาการชำระเงินลំทบ เนื่องจากการชำระเงินลំทบของนายจ้าง อาจจะชำระคราวเดียวทั้งปี หรือขอผ่อนชำระเป็นงวดก็ได้ สำหรับนายจ้างที่ชำระคราวเดียวทั้งปี จะต้องชำระเงินลំทบภายใน 30 วันนับแต่วันที่มีหน้าที่จ่ายเงินลំทบ และภายในเดือนมกราคมในปีต่อ ๆ ไป ส่วนนายจ้างที่ขอผ่อนชำระเป็นงวด จะต้องชำระภายใน 30 วันนับแต่วันสุดท้ายของแต่ละงวด คือจะต้องชำระเงินลំทบประจำงวดที่ 1, 2, 3 และ 4 ภายในวันที่ 30 เมษายน 30 กรกฎาคม 30 ตุลาคม และ 30 มกราคมของปีถัดไปตามลำดับ จะเห็นได้ว่าการชำระเงินลំทบในเดือนมกราคมนั้น ระยะเวลาครบกำหนดการชำระเงินจะต่างกัน 1 วัน ระหว่างการชำระเงินลំทบคราวเดียวทั้งปีและการชำระเงินลំทบเป็นงวด ซึ่งเป็นเหตุให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเกิดความสับสนในการคิดเงินเพิ่มจากนายจ้างที่ชำระเงินลំทบประจำงวดช้ากว่ากำหนด ตามแนวการปฏิบัติงานของสำนักงานกองทุนเงินทดแทนจะอนุโลมไม่คิดเงินเพิ่มจากนายจ้างที่มาชำระเงินลំทบประจำงวดที่ 4 ในวันที่ 31 มกราคม และในทำนองเดียวกัน จะไม่คิดเงินเพิ่มจากนายจ้างที่ชำระเงินลំทบงวดที่ 2 และงวดที่ 3 ในวันที่ 31 กรกฎาคม และ 31 ตุลาคม ซึ่งแนวการปฏิบัติดังกล่าวจะขัดกับกฎหมายที่กำหนดไว้ ส่วนแนวการปฏิบัติของงานกองทุนเงินทดแทนในลัทธิภูมิกานั้น บางจังหวัดจะปฏิบัติตามแนวของสำนักงานกองทุนเงินทดแทน

แต่บางจังหวัดจะคิดเงินเพิ่มจากนายจ้างที่ชำระเงินช้ากว่ากำหนดเวลาที่กฎหมายกำหนดไว้

ดังนั้นเพื่อให้การปฏิบัติงานขัดกับกฎหมายที่กำหนดไว้ และเพื่อความสะดวกในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ เห็นควรให้มีการแก้ไขกฎหมายในส่วนที่เกี่ยวข้องกับกำหนดเวลาในการชำระเงินสมทบประจำงวดเสียใหม่ ดังนี้

การจ่ายเงินสมทบของนายจ้างซึ่งได้รับอนุญาตให้ผ่อนชำระเงินสมทบเป็นงวด ให้แบ่งจ่ายเป็นงวดตามปีปฏิทิน และจะต้องจ่ายภายในเดือนที่ถัดจากเดือนสุดท้ายของแต่ละงวดพร้อมทั้งแจ้งค่าจ้างทั้งสิ้นของแต่ละงวดตามแบบที่สำนักงานกองทุนเงินทดแทนกำหนด

6. การจำแนกประเภทกิจการและอัตราเงินสมทบ ตารางอัตราเงินสมทบที่กำหนดไว้ในตารางที่ 2 นั้น ได้ถูกกำหนดขึ้นก่อนที่กฎหมายกองทุนเงินทดแทนจะประกาศใช้ คือก่อนปี พ.ศ. 2517 และได้ใช้ตารางนี้ในการกำหนดอัตราเงินสมทบของนายจ้างตลอดมาจนถึงปัจจุบัน ยังไม่มีการปรับปรุงแก้ไขแต่อย่างใด เนื่องจากงานกองทุนเงินทดแทนเป็นงานประกันสังคมประเภทแรกที่ได้จัดตั้งขึ้นในประเทศไทย เจ้าหน้าที่กรมแรงงานซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบงานนี้โดยตรงยังไม่เคยมีประสบการณ์มาก่อนเลย ถึงแม้ว่าตารางนี้จะถูกกำหนดขึ้นโดยที่ได้มีการศึกษาถึงอัตราเงินสมทบของต่างประเทศและของกิจการประกันภัยภายในประเทศ ศึกษาถึงตัวเลขเงินเดือนและค่าจ้างที่สถานประกอบการต่าง ๆ ได้จ่ายในแต่ละปี ตลอดจนภาวะเศรษฐกิจที่เป็นอยู่ในขณะนั้น แต่ก็ยังขาดข้อมูลเกี่ยวกับการประสับอันตรายจากการทำงานของลูกจ้าง ทั้งนี้เพราะนายจ้างมักจะไม่แจ้งการประสับอันตรายของลูกจ้างให้ทางกรมแรงงานทราบ ตัวเลขการประสับอันตรายที่กรมแรงงานรวบรวมได้จึงยังไม่ถูกต้องนัก และจากการดำเนินงานที่ผ่านมาจะมีปัญหาเกี่ยวกับการกำหนดรหัส ทั้งนี้เพราะการสัดประเภทกิจการที่ปรากฏในตารางนั้นยังไม่ครบถ้วนและไม่ละเอียดชัดเจน กิจการบางประเภท ไม่อาจกำหนดรหัสประเภทกิจการได้ต้องใช้อัตราใกล้เคียงกัน ความคิดเห็นระหว่างเจ้าหน้าที่ผู้กำหนดรหัสกับนายจ้างไม่ตรงกัน สิ่งทำให้นายจ้างข้องใจ และทำการอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน นอกจากนี้อัตราเงินสมทบของกิจการที่มีลักษณะการดำเนินงานใกล้เคียงกัน เมื่อนำอัตราเงินสมทบมาเปรียบเทียบกับ กิจการหนึ่งอาจจะกำหนดอัตราเงินสมทบไว้สูงเกินไปหรือต่ำเกินไป อันก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมต่อนายจ้าง

จากการศึกษาของคณะกรรมการอัตราเงินสมทบ และการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
ที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดรหัสประเภทกิจการ เห็นว่า รหัสประเภทกิจการบางประเภทควรจะ
ได้รับการแก้ไขหรือเพิ่มเติม ดังนี้



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

การปรับปรุงประเภทกิจการ

ประเภทกิจการใหม่หรือควรแก้ไข	เหตุผล
<p style="text-align: center;"><u>หมวด 0100</u></p> <p><u>การทำเหมืองแร่และการประกอบกิจการ</u> <u>เกี่ยวกับหิน กรวด ทราย หรือดินเหนียว</u></p> <p>การทำเหมืองแร่ในทะเล</p> <p>การขุดดิน กรวด ทราย</p> <p>การขุดหาเพชรพลอย</p>	<p>ควรเพิ่มอีกรหัสหนึ่ง เพราะเดิมมีแต่การทำเหมืองแร่บนดิน และใต้พื้นดินเท่านั้น</p> <p>} เดิมอยู่ในรหัส 0105 ควรจะแยกเป็น 2 ประเภทกิจการ</p>
<p style="text-align: center;"><u>หมวด 0200</u></p> <p><u>การผลิตอาหาร เครื่องดื่ม ยาสูบ</u></p> <p>การฆ่าสัตว์</p> <p>การผลิตอาหารกระป๋อง</p> <p>การสีข้าว หรือเมล็ดพืชอื่น ๆ</p> <p>การทำแป้งจากพืช</p> <p>การผลิตอาหารสัตว์</p> <p>การถนอมอาหาร</p> <p>การผลิตอาหารซึ่งมีได้จัดประเภทไว้นอื่น</p>	<p>อัตราเงินล่ทบเท่ากับ 0.5 % ต่ำไปเมื่อเทียบกับอัตราเงินล่ทบของรหัส 1501 การค้าสัตว์ปีก ซึ่งเท่ากับ 0.6 %</p> <p>อัตราเงินล่ทบเท่ากับ 0.5 % ควรจะสูงกว่าอัตราเงินล่ทบของรหัส 0208</p> <p>การผลิต การถนอมอาหาร ซึ่งมีได้จัดประเภทไว้นอื่น เพราะล่ถานประกอบ การล่่วนใหญ่จะผลิตกระป๋องเองด้วย</p> <p>} เดิมอยู่ในรหัส 0207 ควรแยกเป็น 2 ประเภทกิจการ</p> <p>} เดิมอยู่ในรหัส 0208 ควรแยกใหม่เป็น 3 ประเภทกิจการ</p>

การปรับปรุงประเภทกิจการ (ต่อ)

ประเภทกิจการใหม่หรือควรแก้ไข	เหตุผล
<p>การผลิตน้ำดื่มบรรจุภาชนะ หรือเครื่องดื่ม ที่ไม่มีแอลกอฮอล์</p> <p>การผลิตเบียร์ หรือสุราผลไม้</p> <p>การต้ม กั่นสุรา</p> <p>การบ่ม การอบใบยาสูบ</p> <p>การผลิตยาสูบ ยานัตถ์</p>	<p>เดิมอยู่ในรหัส 0209 ควรจะแยกใหม่ เป็น 3 ประเภทกิจการ</p> <p>เดิมอยู่ในรหัส 0210 ควรจะแยกใหม่ เป็น 2 ประเภทกิจการ</p>
<p><u>หมวด 0300</u></p>	
<p><u>การผลิตสิ่งทอ สิ่งถัก เครื่องแต่งกาย</u></p> <p><u>หนังสือพิมพ์ และผลิตภัณฑ์จากหนังสือพิมพ์</u></p> <p>การปั่นด้าย หรือปอ การฟอก การย้อม</p> <p>การพิมพ์ การแต่งสำเร็จสิ่งทอ สิ่ง ถักซึ่งใช้เครื่องจักร</p> <p>การปั่นด้าย หรือปอ การฟอก การย้อม</p> <p>การพิมพ์ การแต่งสำเร็จสิ่งทอ สิ่ง ถักที่ไม่ใช่เครื่องจักร</p> <p>การทอผ้าซึ่งใช้เครื่องจักร</p> <p>การทอผ้าซึ่งไม่ใช่เครื่องจักร</p> <p>การหีบฝ้าย</p> <p>การผลิตเส้นไหม</p> <p>การทอกระสอบ</p> <p>การผลิตพรม หรือเครื่องปูลาด</p> <p>การผลิตตาข่าย แห อวน เชือก</p> <p>สายระโยงระยาง</p> <p>การผลิตสิ่งทอ สิ่งถักสำเร็จรูปต่าง ๆ ซึ่งมิได้ จัดประเภทไว้ในที่อื่น</p>	<p>เดิมอยู่ในรหัส 0301, 0302 ควรจะ แยกใหม่เป็น 10 ประเภทกิจการ</p>

การปรับปรุงประเภทกิจการ (ต่อ)

ประเภทกิจการใหม่หรือควรจะแก้ไข	เหตุผล
<p style="text-align: center;"><u>หมวด 0400</u></p> <p><u>การแปรรูปไม้ การผลิตผลิตภัณฑ์จากไม้</u> <u>และ เครื่อง เรือน</u></p> <p>การผลิต เครื่อง เรือน หรือผลิตภัณฑ์จากไม้ การผลิตผลิตภัณฑ์จากหวาย ไม้ไผ่ กก อ้อ ฟาง การเผาถ่าน</p>	<p>เดิมอยู่ในรหัส 0404 ควรจะแยกใหม่ เป็น 3 ประเภทกิจการ</p>
<p style="text-align: center;"><u>หมวด 0500</u></p> <p><u>การผลิตกระดาษ และการผลิตผลิตภัณฑ์</u> <u>จากกระดาษ การพิมพ์และการพิมพ์โฆษณา</u></p> <p>การผลิตกระดาษซึ่งใช้เครื่องจักร รวมถึง การผลิตผลิตภัณฑ์จากกระดาษ การผลิตกระดาษซึ่งไม่ใช่เครื่องจักร รวมถึง ถึงการผลิตผลิตภัณฑ์จากกระดาษ การผลิตผลิตภัณฑ์จากกระดาษ</p>	<p>เดิมอยู่ในรหัส 0501, 0502 ควรจะ แยกใหม่เป็น 3 ประเภทกิจการ</p>
<p style="text-align: center;"><u>หมวด 0600</u></p> <p><u>การผลิตเคมีภัณฑ์และผลิตภัณฑ์เคมี น้ำมัน</u> <u>ปิโตรเลียม ก๊าซ ยางและพลาสติก</u></p> <p>การผลิตสีย้อมจากสารอินทรีย์ การผลิต สีทา สีเคลือบ น้ำมันชักเงาแล็กเกอร์ หรือผลิตภัณฑ์ที่เกี่ยวข้อง การผลิตสีย้อมจากสารเคมี</p>	<p>เดิมอยู่ในรหัส 0601 ควรแยกใหม่เป็น 2 ประเภทกิจการ</p>

การปรับปรุงประเภทกิจการ (ต่อ)

ประเภทกิจการใหม่หรือควรละแก้ไข	เหตุผล
การผลิตวัตถุระเบิด กระสุนปืน การผลิตดอกไม้เพลิง	} เดิมอยู่ในรหัส 0603 ควรแยกใหม่เป็น 2 ประเภทกิจการ
การผลิตลู่ ผงซักฟอก แชมพู ยาสีฟัน หรือเคมีภัณฑ์ที่ใช้รักษาความสะอาด การผลิตน้ำหอม เครื่องสำอางค์อื่น ๆ การผลิตรูป ของหอมอื่น ๆ การผลิตยาดับกลิ่น ยากันยุง การผลิตหมึก กระดาษคาร์บอน ยาขัดเงา หรือผลิตภัณฑ์เคมี ซึ่งมิได้จัดประเภทไว้ ในที่อื่น	} เดิมอยู่ในรหัส 0605 แยกใหม่เป็น 5 ประเภทกิจการ
การกลั่นน้ำมันปิโตรเลียม การผลิตจาระบี น้ำมันหล่อลื่น ยางมะตอย หรือผลิตภัณฑ์อื่น ๆ จากน้ำมันปิโตรเลียม	} เดิมอยู่ในรหัส 0607, 0608 จัดประเภทกิจการใหม่
หมวด 0700	
<u>การผลิตผลิตภัณฑ์จากแร่โลหะ</u>	
การผลิตเครื่องปั้นดินเผา ผลิตภัณฑ์จากดิน ที่ใช้ในการก่อสร้าง การผลิตเครื่องฉนวนไฟฟ้า เครื่องลู่ยัดยัด	} เดิมอยู่ในรหัส 0701 แยกใหม่เป็น 2 ประเภทกิจการ
การผลิตกระจก	
การผลิตเครื่องแก้ว	} เดิมอยู่ในรหัส 0705 แยกใหม่เป็น
การผลิตหลอดไฟฟ้า	} 3 ประเภทกิจการ

การปรับปรุงประเภทกิจการ (ต่อ)

ประเภทกิจการใหม่หรือควรแก้ไข	เหตุผล
<p style="text-align: center;"><u>หมวด 0800</u></p> <p style="text-align: center;"><u>การผลิตโลหะขั้นมูลฐาน</u></p> <p>การถลุงเหล็ก รวมถึงการถลุงเหล็กจาก เศษเหล็ก การรีดเหล็ก การถลุงโลหะอื่น ๆ</p>	<p>เดิมอยู่ในรหัส 0801 แยกใหม่เป็น 2 ประเภทกิจการ</p>
<p style="text-align: center;"><u>หมวด 0900</u></p> <p style="text-align: center;"><u>การผลิตผลิตภัณฑ์จากโลหะ เครื่องไฟฟ้า เครื่องจักร และอุปกรณ์</u></p> <p>การผลิต หรือการประกอบโครงสร้างด้วย โลหะ</p> <p>การผลิต การซ่อม การติดตั้งถังไอน้ำ แท็งก์น้ำ และผลิตภัณฑ์อื่น ๆ ที่คล้าย คลึงกัน</p> <p>การผลิต การประกอบเครื่องมือ เครื่องใช้ ภาชนะบรรจุสิ่งของทำด้วยโลหะ หรือ ผลิตภัณฑ์จากโลหะ ซึ่งมิได้จัดประเภท ไว้ในที่อื่น</p>	<p>เดิมอยู่รหัส 0902 แยกใหม่เป็น 2 ประเภทกิจการ</p>
<p>การผลิต การประกอบ การซ่อมจักร เย็บผ้า</p>	<p>เดิมอยู่ในรหัส 0903 แยกใหม่เป็น 2 ประเภทกิจการ</p>
<p>การผลิตตะปู หรือผลิตภัณฑ์จากลวด</p> <p>การผลิตสายเคเบิล สายไฟฟ้า</p>	<p>เดิมอยู่ในรหัส 0904 แยกใหม่เป็น 2 ประเภทกิจการ</p>

การปรับปรุงประเภทกิจการ (ต่อ)

ประเภทกิจการใหม่หรือควรจะแก้ไข	เหตุผล
<p>การผลิต การประกอบเครื่องจักร เครื่องกล เครื่องยนต์ เครื่องกังหัน เครื่องกำเนิดไฟฟ้า หม้อแปลงไฟ รวมทั้งเครื่องจักรซึ่งมิได้จัดประเภทไว้ในที่อื่น</p> <p>การผลิต การประกอบ การซ่อม เครื่องมือ เครื่องใช้ที่ใช้ไฟฟ้าต่าง ๆ ซึ่งมิได้จัดประเภทไว้ในที่อื่น</p>	<p>เดิมอยู่ในรหัส 0906 แยกใหม่เป็น 2 ประเภทกิจการ</p>
<p>การผลิตแบตเตอรี่แห้งหรือถ่านไฟฉาย</p> <p>การผลิตแบตเตอรี่น้ำ</p>	<p>เดิมอยู่ในรหัส 0909 แยกใหม่เป็น 2 ประเภทกิจการ</p>
<p>การผลิต การประกอบ การซ่อมวิทยุโทรทัศน์ ชิ้นส่วนหรืออุปกรณ์สำหรับใช้กับเครื่องวิทยุโทรทัศน์ เครื่องอิเล็กทรอนิกส์ โทรนิคหรือการสื่อสาร</p>	<p>อัตราเงินล้มทบเท่ากับ 0.6 % เมื่อนำมาเทียบกับรหัส 1504 การค้าเครื่องจักร เครื่องไฟฟ้า ยานพาหนะ รวมทั้งอุปกรณ์ ซึ่งมีอัตราเงินล้มทบเท่ากัน ควรจะปรับปรุงอัตราเงินล้มทบให้สูงขึ้น เพราะการผลิตย่อมเสี่ยงภัยกว่าการค้า</p>
<p style="text-align: center;"><u>หมวด 1000</u></p> <p><u>การผลิต และซ่อมอุปกรณ์การขนส่ง</u></p>	
<p>การต่อ การซ่อม การรื้อเรือที่ท่าด้วยโลหะเป็นส่วนใหญ่</p> <p>การต่อ การซ่อม การรื้อเรือประเภทอื่น</p>	<p>เดิมอยู่ในรหัส 1001, 1002 และ 1003 แยกใหม่เป็น 2 ประเภทกิจการ</p>
<p>การผลิตชิ้นส่วน หรืออุปกรณ์ของยานยนต์ ซึ่งมิได้จัดประเภทไว้ในที่อื่น</p> <p>การผลิตชิ้นส่วน หรืออุปกรณ์ของจักรยานและล้อเลื่อนอื่น ๆ ซึ่งมิได้จัดประเภทไว้ในที่อื่น</p>	<p>เดิมอยู่ในรหัส 1005 แยกใหม่เป็น 2 ประเภทกิจการ</p>

การปรับปรุงประเภทกิจการ (ต่อ)

ประเภทกิจการใหม่หรือควรละแก้ไข	เหตุผล
การผลิต การประกอบจักรยานยนต์ การผลิต การประกอบจักรยานและล้อเลื่อน อื่น ๆ <u>หมวด 1100</u> <u>การผลิตอื่น ๆ</u>	} เดิมอยู่ในรหัส 1007 และ 1008 จัดประเภทใหม่
การผลิต การซ่อมเครื่องประดับที่ทำจาก เพชรพลอย ไข่มุก โลหะมีค่า การผลิตเครื่องประดับอื่น ๆ	} เดิมอยู่ในรหัส 1101 แยกใหม่เป็น 2 ประเภทกิจการ
การผลิตเครื่องดนตรี เครื่องกีฬา การผลิตเครื่องเขียน การผลิตแว่นตา การผลิตเบาะหรือที่นอนสปริง การผลิตผลิตภัณฑ์เบ็ดเตล็ด ซึ่งมีได้จัด ประเภทไว้ในที่อื่น <u>หมวด 1300</u> <u>การก่อสร้าง</u>	} เดิมอยู่ในรหัส 1103 แยกใหม่เป็น 5 ประเภทกิจการ
การก่อสร้าง การวางรากฐานอาคาร	} เดิมอยู่ในรหัส 1301 แยกใหม่เป็น 2 ประเภทกิจการ

การปรับปรุงประเภทกิจการ (ต่อ)

ประเภทกิจการใหม่หรือควรจะแก้ไข	เหตุผล
<p style="text-align: center;"><u>หมวด 1400</u></p> <p><u>การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม</u></p> <p>การขนส่งสินค้าทางรถยนต์ การให้เข้า รถยนต์ หรือรถบรรทุก ซึ่งมีพนักงาน ขับรถ</p> <p>การขนส่งผู้โดยสารทางรถยนต์</p> <p>การขนถ่ายสินค้าทางเรือ</p> <p>การขนถ่ายสินค้าทางบก</p> <p>สำนักงานจัดการเดินทางที่ไม่รวมบริการ นำเที่ยว</p> <p>สำนักงานจัดการเดินทางรวมบริการนำเที่ยว บริการนำเที่ยว</p>	<p>อยู่ในรหัส 1402 เพิ่ม "การให้เข้ารถยนต์" เพื่อจะได้สอดคล้องกับรหัส 1404 ซึ่งเป็น การให้เข้ารถยนต์ รถบรรทุก โดยไม่มี พนักงานขับรถ และควรจะเพิ่มอัตราเงิน สมทบให้สูงขึ้น เพราะเมื่อมีการประลပ် อันตราย ลูกจ้างมักจะถึงแก่ความตาย อัตราเงินสมทบควรจะสูงกว่าเดิม เพราะ เมื่อมีการประลပ်อันตราย ลูกจ้างมักจะถึง แก่ความตาย</p> <p>เดิมอยู่ในรหัส 1409 แยกใหม่เป็น 2 ประเภทกิจการ</p> <p>เดิมอยู่ในรหัส 1413 แยกใหม่เป็น 3 ประเภทกิจการ</p>
<p style="text-align: center;"><u>หมวด 1500</u></p> <p><u>การค้า ภัตตาคาร โรงแรม</u></p> <p>การค้าไม้ วัสดุก่อสร้าง เครื่องมือเครื่อง เหล็ก เครื่องก่อสร้าง เครื่องประปา</p> <p>การค้าเครื่องเรือน เครื่องตกแต่งอาคารและ เครื่องใช้ในบ้าน ซึ่งไม่รวมเครื่องไฟฟ้า</p>	<p>อยู่รหัส 1503 กับ 1505 ควรจะระบุให้ ทราบด้วยว่า อย่างไรจึงจะเป็นวัสดุก่อสร้าง หรือเครื่องตกแต่งอาคาร เพื่อไม่ให้เกิดปัญหา ในการกำหนดรหัส เนื่องจากอัตราเงินสมทบ ทั้ง 2 รหัสไม่เท่ากัน</p>

การปรับปรุงประเภทกิจการ (ต่อ)

ประเภทกิจการใหม่หรือควรจะแก้ไข	เหตุผล
การค้าเครื่องจักรกล เครื่องไฟฟ้า ยานพาหนะ รวมทั้งอุปกรณ์ การค้าเครื่องมือทางวิทยาศาสตร์ เครื่องมือทางการแพทย์ รวมทั้งอุปกรณ์	เดิมอยู่รหัส 1504 แยกใหม่เป็น 2 ประเภทกิจการ
การค้ายารักษาโรค ร้านสรรพสินค้า การค้าสินค้าเบ็ดเตล็ด ซึ่งมีได้สัดส่วนประเภทไว้นที่อื่น หมวด 1600 งานอาชีพอื่น ๆ	เดิมอยู่รหัส 1508 แยกใหม่เป็น 2 ประเภทกิจการ และอัตราเงินสมทบของรหัสนี้เท่ากับ 0.2 % เมื่อนำมาเทียบกับการค้าอื่น ๆ ในหมวดเดียวกัน อัตราเงินสมทบต่างกันมาก เช่น รหัส 1504 อัตราเงินสมทบเท่ากับ 0.6 % ควรจะมีการแก้ไข
การประกันภัย ตัวแทน นายหน้าประกัน บริการโฆษณา การตกแต่งภายในอาคาร และงานพาณิชย์ศิลป์ บริการโฆษณาที่มีการติดตั้ง	เดิมอยู่รหัส 1602 แยกใหม่เป็น 2 ประเภทกิจการ เดิมอยู่รหัส 1606 แยกใหม่เป็น 2 ประเภทกิจการ
โรงพยาบาล สถานพยาบาล บริการรักษาสัตว์ ล้วนสัตว์	เดิมอยู่รหัส 1613 แยกเป็น 3 ประเภทกิจการ
การให้เช่า ตัวแทน นายหน้าซื้อขาย อสังหาริมทรัพย์ รวมทั้งการจัดสรรบ้าน ที่ดิน	รหัส 1603 เพิ่ม "การจัดสรรบ้าน" นอกจากนี้อัตราเงินสมทบของรหัสนี้ควรจะสูงกว่า 0.3 % เพราะหมู่บ้านแต่ละแห่งมียามรักษาการณ์

การปรับปรุงประเภทกิจการ (ต่อ)

ประเภทกิจการใหม่หรือควรจะแก้ไข	เหตุผล
บริการจำหน่าย ให้เช่า หรือฉายภาพยนตร์ สถานีวิทยุ กระจายเสียง บริการด้าน มหรสพอื่น ๆ (ยกเว้นการสร้างภาพยนตร์) บริการจำหน่าย ให้เช่า หรือฉายภาพยนตร์ เคลื่อนที่ สถานีโทรทัศน์	ทั้งนี้เนื่องจากอัตราเงินล้มทบต่างกันมากเมื่อนำมาเทียบกับรหัส 1622 บริการรักษาความปลอดภัย หรือสำนักงานนักสืบ อัตราเงินล้มทบเท่ากับ 0.6 % เดิมอยู่รหัส 1615 แยกใหม่เป็น 3 ประเภทกิจการ

7. การเปลี่ยนแปลงชื่อกิจการ ในปี พ.ศ. 2522 นายจ้างที่ได้ลงทะเบียนจ่ายเงินล้มทบกับกองทุนเงินทดแทนติดต่อกันเป็นเวลา 4 ปี นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2517 เป็นต้นมา จะได้รับการเปลี่ยนแปลงอัตราเงินล้มทบจากอัตราเงินล้มทบหลัก เป็นอัตราเงินล้มทบตามประสพการณ์ ปรากฏว่านายจ้างบางรายที่มีอัตราส่วนการสูญเสียสูง ทำให้ต้องเสียเงินล้มทบในอัตราที่เพิ่มขึ้น ได้พยายามหาทางเลี่ยงกฎหมายด้วยการเปลี่ยนแปลงชื่อกิจการ หรือเลิกกิจการเดิมแล้วตั้งกิจการใหม่ขึ้นมา โดยประกอบกิจการประเภทเดียวกัน แต่บางรายได้ตั้งกิจการขึ้นมาใหม่ซึ่งประกอบกิจการประเภทเดียวกัน แล้วโอนลูกจ้างจำนวนหนึ่งจากกิจการเดิมมายังกิจการใหม่ โดยหวังว่ากิจการที่ตั้งขึ้นใหม่จะเสียเงินล้มทบตามอัตราหลัก ในกรณีดังกล่าวนี้ถ้าเจ้าหน้าที่ตรวจสอบว่ากิจการเดิมและกิจการใหม่เป็นของเจ้าของหรือผู้ถือหุ้นเดิม มีเจตนาที่จะเลี่ยงกฎหมาย ก็จะกำหนดอัตราเงินล้มทบของกิจการใหม่เป็นอัตราเงินล้มทบตามประสพการณ์ที่กิจการเดิมต้องจ่าย

ดังนั้น เพื่อมิให้กฎหมายมีช่องทางที่นายจ้างจะหลีกเลี่ยงได้ ควรที่จะระบุดังข้อความเพิ่มเติมในกฎหมายว่า "นายจ้างรายใดที่เจตนาเปลี่ยนชื่อสถานประกอบการ หรือเปลี่ยนแปลงผู้เป็นเจ้าของ ผู้ถือหุ้นส่วน หรือผู้ถือหุ้นใหม่ ย่อมไม่เป็นการปลดปล่อยความรับผิดชอบในการใช้อัตราเงินล้มทบตามประสพการณ์ของสถานประกอบการเดิมแต่อย่างใด".

ปัญหาในการปฏิบัติงาน

นอกจากปัญหาที่เกิดขึ้นอันเป็นผลเนื่องมาจากกฎหมายและการบริหารงานแล้ว เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานตามฝ่ายต่าง ๆ ยังประสบกับปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ปัญหาฝ่ายวินิจฉัยเงินกองทุน

1.1 ในระยะแรกที่เริ่มงานกองทุนเงินทดแทนไม่ว่าจะเป็นส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาค มักจะพบว่าแพทย์ซึ่งเป็นผู้คนคนหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับงานกองทุนเงินทดแทน โดยจะให้การรักษาพยาบาลแก่ลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงานนั้นไม่รู้จักกองทุนเงินทดแทน ไม่มีความรู้หรือความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุนเงินทดแทนหรือกฎหมายแรงงานเลย แต่เมื่อได้ให้การรักษาพยาบาลแก่ลูกจ้างมากขึ้น ประกอบกับคำสั่งแจงของเจ้าหน้าที่ ทำให้แพทย์เริ่มเข้าใจงานกองทุนเงินทดแทน

1.2 ปัญหาใบเสริ้รับเงินค่ารักษาพยาบาล กองทุนเงินทดแทนมักจะพบเสมอโดยเฉพาะงานกองทุนเงินทดแทนในส่วนภูมิภาคว่า ลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงานแล้ว เข้ารับการรักษาตัวตามคลินิกต่าง ๆ ลูกจ้างหรือนายจ้างที่ส่งตัวลูกจ้างไปรักษาที่คลินิกจะต้องจ่ายเงินค่ารักษาพยาบาลไปก่อน แล้วจึงนำใบเสริ้รับเงินค่ารักษาพยาบาลไปเบิกคืนจากกองทุนเงินทดแทนในภายหลัง โดยทั่วไปคลินิกเหล่านี้จะไม่ออกใบเสริ้รับเงินค่ารักษาพยาบาลแก่ผู้ป่วย เมื่อลูกจ้างหรือนายจ้างขอใบเสริ้รับเงินค่ารักษาพยาบาลด้วย แพทย์หรือเจ้าของคลินิกมักจะไม่พอใจด้วยเกรงว่าจะมีปัญหาเกี่ยวกับการเสียภาษีแก่กรมสรรพากรในภายหลัง นอกจากนี้ใบเสริ้รับเงินค่ารักษาพยาบาลที่คลินิกออกให้ จะเป็นใบเสริ้รับเงินที่มีจำนวนทั่วไปเป็นเล่ม ๆ ไม่แสดงรายละเอียดค่ารักษาไว้ ซึ่งในการเบิกจ่ายและการควบคุมการเบิกจ่ายจำเป็นจะต้องระบุรายการค่ารักษาพยาบาลแต่ละรายการ เช่น ค่ายา ค่าทำแผลเย็บแผล ค่าเอ็กซเรย์ เป็นต้น กองทุนเงินทดแทนได้แก้ปัญหานี้โดยการทำให้ใบรับรองแนบใบเสริ้รับเงินค่ารักษาพยาบาลเพื่อแจกให้นายจ้างหรือลูกจ้างนำไปให้แพทย์กรอก ซึ่งสร้างความยุ่งยากให้แก่ นายจ้าง ลูกจ้าง และแพทย์ผู้ทำการรักษา แต่ก็จำเป็นจะต้องทำเช่นนี้เพราะมิฉะนั้นจะไม่สามารถควบคุมค่ารักษาพยาบาลได้

1.3 ปัญหาการแจ้งการประสบอันตราย ตามกฎหมายกำหนดไว้ว่านายจ้างจะต้องแจ้งการประสบอันตรายหรือการเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงานของลูกจ้างภายใน 15 วัน นับจากวันที่ทราบ แต่กองทุนเงินทดแทนมักจะพบเสมอว่า นายจ้างรวบรวมการแจ้งการประสบอันตรายหลาย ๆ เรื่องไว้คร่าวเตียวกัน ซึ่งบางเรื่องอาจจะเลยกำหนดที่ต้องแจ้ง แต่เนื่องจาก

เป็นสิทธิตามกฎหมายของลูกจ้าง ทางกองทุนเงินทดแทนสิ่งต้องรับแจ้งการประลပ်อันตรายและ
จ่ายเงินทดแทนแก่ลูกจ้าง นอกจากนี้ยังก่อให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับการเบิกค่ารักษาพยาบาลของ
โรงพยาบาลเอกชนที่อยู่ในความตกลงกับกองทุนเงินทดแทน ทำให้โรงพยาบาลได้รับเงินค่ารักษา
พยาบาลล่าช้า เป็นต้น

1.4 ปัญหา นายจ้างไม่ให้ความร่วมมือในการที่จะให้ลูกจ้างมาพบเจ้าหน้าที่เพื่อ
สอบถามรายละเอียดเพิ่มเติม โดยอ้างว่าลูกจ้างจะเสียเวลาทำงาน หรือลูกจ้างมาพบเจ้า
หน้าที่แล้วจะไม่ได้รับค่าแรง เป็นต้น

2. ปัญหาฝ่ายการเงิน

2.1 กิจการที่มีปัญหาในการลงทะเบียนจ่ายเงินสมทบ ได้แก่ กิจการก่อสร้าง
ที่มีผู้รับเหมาช่วง และกิจการเดินรถซึ่งมีเจ้าของรถหลาย ๆ รายนำรถมารวมกัน ทั้งผู้รับเหมา
ขั้นต้น ผู้รับเหมาช่วง หรือเจ้าของรถมักจะไม่ยอมรับว่าเป็นลูกจ้างของตน หรือตนไม่มีหน้าที่
ต้องจ่ายเงินสมทบ

2.2 งานกองทุนเงินทดแทนในส่วนภูมิภาคประสบกับปัญหาการส่ง เอกสารหรือ
หนังสือต่าง ๆ ไปยังนายจ้าง เนื่องจากสถานประกอบการบางแห่งตั้งอยู่ในท้องที่ที่การคมนาคม
ไม่สะดวก หนังสือที่ส่งไปถึงนายจ้างล่าช้า หรือไปตกค้างอยู่ที่ใดที่หนึ่ง ทำให้นายจ้างไม่ได้
รับหนังสือฉบับนั้น ซึ่งอาจจะเป็นเหตุให้นายจ้างชำระเงินช้ากว่ากำหนด ต้องเสียเงินเพิ่มขึ้น

2.3 การตรวจสอบบัญชีค่าจ้าง เจ้าหน้าที่มักจะมีข้อสงสัยว่า นายจ้างบางราย
ไม่ให้ความร่วมมือในการตรวจสอบ เนื่องจากเกรงว่าจะมีปัญหาถึงการเสียภาษีเงินได้นิติบุคคล
เอกสารการจ่ายค่าแรงของกิจการบางแห่งทำไม่เรียบร้อยหรือไม่จัดทำ ทำให้การตรวจสอบของ
เจ้าหน้าที่เป็นไปด้วยความยากลำบากและอาจจะผิดพลาดได้

2.4 นายจ้างที่ได้ชำระเงินสมทบติดต่อกันเป็นเวลา 4 ปี ซึ่งจะต้องมีการ
คำนวณหาอัตราส่วนการสูญเสียและเปลี่ยนแปลงอัตราเงินสมทบในปีที่ 5 นั้น ฝ่ายกำหนดอัตรา
เงินสมทบไม่สามารถรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับอัตราเงินสมทบใหม่ของนายจ้างแต่ละรายได้ภายใน
กำหนด จึงเป็นเหตุให้การออกใบแจ้งหนี้เงินสมทบประจำปีต้องกระทำอย่างเร่งด่วน เนื่องจาก
มีนายจ้างมากถึง 4,000 ราย ผลที่ตามมาคือ มีข้อผิดพลาดเกิดขึ้นเสมอในใบแจ้งหนี้ที่ออกให้
แก่นายจ้าง

3. ปัญหาฝ่ายบัญชีเงินกองทุน

3.1 ปัญหาการบันทึกบัญชีรายจ่าย บัตรนายจ้าง เป็นบัญชีลูกหนี้รายตัวที่แสดงให้ทราบว่านายจ้างรายใดได้ชำระ เงิน เรียบร้อยแล้วหรือค้างชำระอย่างไร โดยปกติการบันทึกบัตรนายจ้างตามสำเนาใบแจ้งหนี้และสำเนาใบเสร็จรับเงิน จะทำการบันทึกภายหลังจากผ่านพ้นช่วงการรับเงินไปแล้ว และจากการดำเนินงานที่ผ่านมาพบว่า รายละเอียดยอดลูกหนี้จะไม่เท่ากับบัญชีคุมยอดลูกหนี้เป็นประจำทุกปี ต้องทำการหาข้อผิดพลาดด้วยการตรวจสอบบัตรที่ลงไว้ใหม่ตั้งแต่ต้นปี เรื่อยมา ความผิดพลาดที่เกิดขึ้นสืบเนื่องมาจากสาเหตุหลายประการด้วยกัน คือ การบันทึกรายการในบัตรนายจ้างด้วยมือ ความผิดพลาดในการบวกลบตัวเลข การลงบัตรผิด หรือการเขียนตัวเลขไม่ชัดเจนก็ย่อมจะเกิดขึ้นได้ การออกใบแจ้งหนี้หรือใบเสร็จรับเงินผิดก็ย่อมจะทำให้การบันทึกบัตรผิดไปด้วย

3.2 ปัญหาเกี่ยวกับการรับเงินทดแทน ในการรับเงินทดแทน ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิไม่มีหลักฐานมาแสดง เช่น บัตรประจำตัวประชาชน หนังสือสำคัญประจำตัวคนต่างด้าว เป็นต้น ทำให้เจ้าหน้าที่ไม่สามารถจ่ายเงินได้เนื่องจากไม่มีหลักฐานยืนยันว่าผู้รับเงินเป็นผู้มีสิทธิจริง อีกประการหนึ่ง คือ การมอบสิทธิ ผู้มีสิทธิมักจะมอบสิทธิให้ผู้อื่นมารับเงินแทนโดยเฉพาะเงินค่าทดแทนกรณีตาย การมอบสิทธิจะมอบเป็นช่วง ๆ เช่น ระยะเวลา 6 เดือน หรือ 1 ปี ซึ่งในช่วงเวลาดังกล่าวนี้ผู้มีสิทธิอาจจะหมดสิทธิไป เนื่องจากถึงแก่ความตายหรือได้ทำการสมรสใหม่ เป็นต้น

3.3 ปัญหาเกี่ยวกับการควบคุมค่ารักษาพยาบาล รายจ่ายที่กองทุนเงินทดแทนไม่สามารถควบคุมได้ คือ ค่ารักษาพยาบาล โดยเฉพาะค่ารักษาพยาบาลของโรงพยาบาลเอกชน ถึงแม้ว่าทางสำนักงานกองทุนเงินทดแทนโดยมติของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนจะได้กำหนดอัตราค่ารักษาพยาบาลบางอย่างไว้ เช่น ถ้าลูกจ้างจำเป็นต้องรักษาตัวอยู่ในโรงพยาบาล จะต้องอยู่ห้องที่มีอัตราต่ำสุด ถ้าไม่มีก็อยู่ห้องที่มีอัตราสูงขึ้นมาได้ แต่ทั้งนี้ค่าห้องจะต้องไม่เกินวันละ 125.- บาท และค่าอาหารไม่เกินวันละ 50.- บาท หรือค่าห้องค่าอาหารรวมกันไม่เกินวันละ 175.- บาท ค่าเอ็กซ์เรย์ภาพละ 80.- บาท โรงพยาบาลเอกชนที่อยู่ในความตกลงกับกองทุนเงินทดแทนจะต้องลดอัตราค่ารักษาพยาบาล 10% เป็นต้น ซึ่งโรงพยาบาลเอกชนที่อยู่ในความตกลงกับกองทุนเงินทดแทนบางแห่งไม่สามารถปฏิบัติตามได้ อัตราค่ารักษาพยาบาลอื่น ๆ นอกจาก

ค่าห้อง ค่าอาหารจะแตกต่างกันมากระหว่างโรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน เช่น ค่ารักษา ค่ายา ค่าผ่าตัด ค่าธรรมเนียมแพทย์ เป็นต้น ทั้งนี้เนื่องจากโรงพยาบาลเอกชนมีจุดมุ่งหมายในการแสวงหากำไร จึงพยายามหาวิธีการต่าง ๆ เพื่อหารายได้ให้แก่โรงพยาบาลให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ในบางครั้งการรักษาพยาบาลบางอย่างทางกองทุนเงินทดแทนได้พิจารณาแล้วเห็นว่าเกินความจำเป็น แต่แพทย์ผู้ทำการรักษาได้ให้คำรับรองว่าจำเป็น ทางกองทุนเงินทดแทนก็ไม่สามารถปฏิเสธค่ารักษาพยาบาลนี้ได้ตราบิตที่ค่ารักษาพยาบาลยังไม่เกิน 20,000.- บาท ปัญหาการควบคุมค่ารักษาพยาบาลนี้ มีเฉพาะประเทศไทยเท่านั้นที่ประสบในประเทศอื่น ๆ ที่มีการประกันการเจ็บป่วยจากการทำงานก็ประสบกับปัญหานี้เช่นเดียวกัน และค่ารักษาพยาบาลมีแนวโน้มที่จะสูงขึ้นทุก ๆ ปี ทางด้านนายจ้างก็ไม่ให้ความร่วมมือในการควบคุมค่ารักษาพยาบาล หลังจากที่ได้นำตัวลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาลที่ค่าความตกลงกับกองทุนเงินทดแทนแล้ว นายจ้างไม่ได้ให้ความสนใจเลยว่าลูกจ้างได้รับการรักษาอย่างไรบ้าง

3.4 ปัญหาเกี่ยวกับบัญชีเงินฝากธนาคารกระแสรายวัน งานกองทุนเงินทดแทนทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคจะต้องเปิดบัญชีเงินฝากธนาคาร 2 บัญชี เสมอ โดยบัญชีหนึ่งมีไว้สำหรับรับเงิน และอีกบัญชีหนึ่งมีไว้สำหรับจ่ายเงิน จุดมุ่งหมายของการแยกบัญชีเงินฝากธนาคารไว้เช่นนี้เพื่อป้องกันการทุจริตเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงิน แต่จากการดำเนินงานที่ผ่านมาพบว่าวิธีการเช่นนี้ก่อให้เกิดความยุ่งยากในการโอนเงินเมื่อบัญชีเงินฝากธนาคารที่มีไว้สำหรับจ่ายหมด จะต้องทำการโอนเงินจากบัญชีเงินฝากธนาคารที่รับเงินมาเข้าบัญชีเงินฝากธนาคารที่มีไว้เพื่อจ่ายเงิน นอกจากนี้บัญชีเงินฝากธนาคารที่มีไว้สำหรับรับเงินของงานกองทุนเงินทดแทนในส่วนภูมิภาคนั้น เงินที่รับจากนายจ้างทั้งหมดจะต้องโอนเข้าบัญชีเงินฝากธนาคารของสำนักงานกองทุนเงินทดแทนในส่วนกลาง จะมีค้างอยู่ในบัญชีไม่ได้ เมื่อบัญชีเงินฝากธนาคารที่มีไว้เพื่อจ่ายหมด จะต้องขอให้ทางส่วนกลางโอนเงินไปให้ ทางส่วนกลางจะต้องมีเจ้าหน้าที่คอยรับผิดชอบการโอนเงินให้จังหวัดต่าง ๆ อยู่ตลอดเวลา บางครั้งการโอนเงินอาจจะล่าช้าไปทำให้ไม่มีเงินจ่ายให้แก่ลูกจ้าง นอกจากจะเกิดผลเสียแก่ลูกจ้างแล้ว ยังทำให้เสียเวลาและเสียค่าใช้จ่ายในการติดตามการโอนเงินอีกด้วย

3.5 ปัญหาเกี่ยวกับการจัดทำงบการเงินรวม สำนักงานกองทุนเงินทดแทนโดยฝ่ายบัญชีมีหน้าที่จัดทำงบแสดงผลการดำเนินงานรวมและงบแสดงฐานะการเงินรวมของกองทุนเงิน

ทดแทน ซึ่งงบการเงินรวมดังกล่าวจะต้องส่งให้สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินตรวจสอบภายใน 90 วันนับแต่วันสิ้นงวดบัญชี จากการดำเนินงานที่ผ่านมาพบว่า จังหวัดต่าง ๆ จัดส่งรายงานการเงินให้สำนักงานกองทุนเงินทดแทนล่าช้ามาก นอกจากนั้นงบการเงินที่ส่งมายังไม่ถูกต้อง ผิดที่ผิดมาก ทั้งนี้เนื่องจากเจ้าหน้าที่บัญชีในส่วนภูมิภาคเปลี่ยนตัวบ่อย เจ้าหน้าที่ใหม่ยังไม่มี ความสามารถและประสบการณ์ ทางส่วนกลางต้องตรวจสอบหาข้อผิดพลาด เนื่องจากการทำ งบการเงินรวมของกองทุนเงินทดแทนมีลักษณะ เช่นเดียวกับระบบบัญชีสำนักงานใหญ่และสาขา จะต้องมีการตัดบัญชีที่เกี่ยวข้องกันออก เช่น บัญชีเดินสะพัดสำนักงานใหญ่ บัญชีเดินสะพัด จังหวัด บัญชีเงินฝากธนาคาร เป็นต้น การตัดบัญชีระหว่างกันนี้ถ้ามีสาขาเพียงแห่ง เดียวหรือสองแห่ง ความยุ่งยากย่อมจะไม่เกิดขึ้น แต่กองทุนเงินทดแทนมีการขยายงานไปยัง จังหวัดต่าง ๆ เพิ่มขึ้นทุกปี การตัดบัญชีที่เกี่ยวข้องทั้งหมดย่อมจะยุ่งยากและต้องใช้เวลา มาก ซึ่งอาจจะทำให้ไม่สามารถส่งงบการเงินดังกล่าวให้สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินตรวจสอบได้ ภายใน 90 วันนับแต่วันสิ้นงวดบัญชี

4. ปัญหาฝ่ายกำหนดอัตราเงินสมทบ

ปัญหาที่ฝ่ายกำหนดอัตราเงินสมทบประสบ คือ ไม่สามารถคำนวณหาอัตราส่วนการสูญเสีย (Loss Ratio) ของนายจ้างแต่ละราย และคำนวณหาค่าเฉลี่ยเงินทดแทนต่อราย (Average Cost per Accident) ให้เสร็จสิ้นก่อนกำหนดเวลาได้ สาเหตุแห่งความล่าช้า สืบเนื่องมาจากฝ่ายกำหนดอัตราเงินสมทบบังคับให้เจ้าหน้าที่ไม่เก็บอัตรา แต่ต้องทำการ คำนวณทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค การคำนวณก็ทำด้วยมือทั้งสิ้น อีกทั้งข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้รับ จากส่วนภูมิภาคล่าช้า จึงเป็นเหตุให้การแจ้งผลอัตราเงินสมทบใหม่ของนายจ้างที่ได้ชำระเงิน สมทบเป็นเวลา 4 ปีติดต่อกัน ให้แก่ฝ่ายการเงินและงานกองทุนเงินทดแทนในส่วนภูมิภาคล่าช้า ด้วยเหตุผลเดียวกันการคำนวณหาค่าเฉลี่ยเงินทดแทนต่อรายก็ไม่สามารถคำนวณให้เสร็จก่อนสิ้น ๒ เพื่อจะได้ประกาศใช้ในตอนต้นปีได้ ส่วนมากจะประกาศใช้เมื่อเลยต้นปีไปแล้ว ทำให้ต้อง มีการปรับปรุงทางบัญชีเกี่ยวกับการสำรองเงินทดแทนสำหรับการประลักษ์อันตรายที่เกิดขึ้นแล้ว

5. ปัญหาฝ่ายโรงพยาบาลเอกชนที่อยู่ในความตกลง

นอกจากปัญหาของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานแล้ว โรงพยาบาลเอกชนที่อยู่ในความตกลง กับกองทุนเงินทดแทนก็ประสบกับปัญหาต่าง ๆ ในการให้การรักษาพยาบาลแก่ลูกจ้างที่ประสบ

อันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงาน ดังนี้

5.1 โรงพยาบาลประสบกับปัญหาในการเรียกเก็บเงินค่ารักษาพยาบาลจากนายจ้างและลูกจ้าง เมื่อกองทุนเงินทดแทนปฏิเสธว่าลูกจ้างไม่ได้ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยด้วยโรคอันเนื่องมาจากการทำงาน หรือเมื่อค่ารักษาพยาบาลเกิน 20,000.- บาท ทั้งนี้ นายจ้างและลูกจ้างมักจะปฏิเสธไม่ยอมจ่ายเงินโดยอ้างว่า ให้เก็บเงินค่ารักษาพยาบาลกับกองทุนเงินทดแทน ปัญหาดังกล่าวย่อมชี้ให้เห็นว่าทั้งนายจ้างและลูกจ้างยังไม่เข้าใจกฎหมาย

5.2 นายจ้างส่งตัวลูกจ้างเข้ารับการรักษาพยาบาลในโรงพยาบาลโดยไม่ได้ส่งแบบใบส่งตัวเข้ารับรักษาพยาบาลกับโรงพยาบาล (กท.44) และหลังจากส่งตัวลูกจ้างแล้วนายจ้างก็ไม่ติดต่อกับโรงพยาบาลอีกเลย ทำให้โรงพยาบาลไม่สามารถเรียกเก็บเงินจากผู้ใดได้ ปัญหาชี้ให้เห็นว่านายจ้างยังไม่เข้าใจแนวการปฏิบัติในการส่งตัวลูกจ้างเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาล ที่ทำความตกลงกับกองทุนเงินทดแทน

5.3 ปัญหาเกี่ยวกับการกำหนดอัตราค่ารักษาพยาบาลของกองทุนเงินทดแทน เช่น การกำหนดค่าห้อง ค่าอาหาร ค่าเอ็กซเรย์ เป็นต้น กองทุนเงินทดแทนควรจะได้พิจารณาถึงภาวะเศรษฐกิจที่เป็นอยู่ขณะนั้นประกอบด้วย เพื่อจะได้มีการเปลี่ยนแปลงอัตราค่ารักษาพยาบาลใหม่ให้เหมาะสมเป็นประจำปี

