



## การดำเนินงานของกองทุนเงินทดแทน

### การบริหารงานกองทุนเงินทดแทน

ตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ข้อ 2 กำหนดให้สำนักงานกองทุนเงินทดแทน กรมแรงงาน เป็นผู้บริหารงานเกี่ยวกับกองทุนเงินทดแทน และกำหนดให้มีคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน เพื่อให้คำปรึกษาแก่กระทรวงมหาดไทยถึงประเภทกิจการที่ควรจะให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน และอัตราที่จะต้องจ่าย

#### คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน

คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน ประกอบด้วย อธิบดีกรมแรงงานเป็นประธาน และมีกรรมการอื่นซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยเป็นผู้แต่งตั้ง มีจำนวนไม่น้อยกว่า 4 คน และไม่เกิน 8 คน กรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งจะต้องเป็นผู้มีความรู้ ความสัจเจตนาอย่างหนึ่งอย่างใดด้านกฎหมาย การแพทย์ การแรงงาน การเงินทดแทน การเศรษฐกิจ การคลัง การธนาคาร การงบประมาณ หรือการประกันภัย นอกจากนั้นบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการจะต้องมีตัวแทนจากฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างรวมอยู่ด้วย

คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน นอกจากจะมีอำนาจหน้าที่ในการให้คำปรึกษาแก่กระทรวงมหาดไทยถึงประเภทกิจการที่ควรจะให้ นายจ้างจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน และอัตราที่ต้องจ่ายแล้ว ยังมีอำนาจหน้าที่อื่นอีก คือ

1. เสนอแนะนโยบายการดำเนินงานโดยทั่วไปของกองทุนเงินทดแทน
2. ให้คำปรึกษาแก่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยในการออกประกาศกระทรวงมหาดไทย
3. พิจารณาคำอุทธรณ์ของนายจ้าง ซึ่งอุทธรณ์คำสั่ง ค่าวินิจฉัย หรือการประเมินเงินสมทบของกองทุนเงินทดแทน
4. พิจารณาคำอุทธรณ์ของลูกจ้าง ซึ่งอุทธรณ์ค่าวินิจฉัยของกองทุนเงินทดแทน

5. แต่งตั้งอนุกรรมการ เพื่อปฏิบัติงานตามที่คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนมอบหมายเป็นการประจำหรือชั่วคราว

6. ปฏิบัติงานอื่นตามที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

กรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งจะอยู่ในตำแหน่งคราวละ 3 ปี แต่ถ้ามีตำแหน่งใดว่างก็เลือกบุคคลอื่นมาเป็นกรรมการแทน และให้อยู่ในตำแหน่งได้เพียงระยะเวลาที่เหลืออยู่ บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นกรรมการของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน นับตั้งแต่เริ่มงานการเลือกตั้งกองทุนเงินทดแทนมาจนถึงปัจจุบัน มีการเปลี่ยนแปลงและแต่งตั้งใหม่ถึง 3 ครั้ง คณะกรรมการแต่ละชุด ส่วนใหญ่ยังคงเป็นกรรมการท่านเดิมอยู่ มีการเปลี่ยนแปลงไม่กี่ท่านเท่านั้น คณะกรรมการชุดปัจจุบัน ซึ่งได้รับการแต่งตั้งเมื่อ 12 กรกฎาคม 2521<sup>1</sup> ประกอบด้วย :-

1. นายประสิทธิ์ อุไรรัตน์ ในฐานะผู้มีความรู้ ความสดเจนในด้านกฎหมาย เป็นกรรมการ
2. นายแพทย์รังสรรค์ มหาสันถนะ ในฐานะผู้มีความรู้ ความสดเจนในด้าน การแพทย์ เป็นกรรมการ
3. นายโพธิ์ จรรย์โกมล ในฐานะผู้มีความรู้ ความสดเจนในด้าน การประกันภัย เป็นกรรมการ
4. นายเฉลิมชัย วสินนท์ ในฐานะผู้มีความรู้ ความสดเจนในด้าน การคลัง เป็นกรรมการ
5. นายเส้นห์ นาคอยู่สูง ในฐานะผู้มีความรู้ ความสดเจนในด้าน การงบประมาณ เป็นกรรมการ
6. ร้อยโทชาญ มนุธรรม ในฐานะผู้แทนฝ่ายนายจ้าง เป็นกรรมการ
7. นายอารีย์ โภคทวี ในฐานะผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง เป็นกรรมการ
8. นางฮัมพร จุณณานนท์ ในฐานะผู้มีความรู้ ความสดเจนในด้าน การเงินทดแทน เป็นกรรมการและเลขานุการ

<sup>1</sup> ตามคำสั่งกระทรวงมหาดไทย ที่ 388/2521 เรื่อง การแต่งตั้งคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน สั่ง ณ วันที่ 26 กรกฎาคม 2521.

คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน

นอกจากจะมีคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนแล้ว ยังมีการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาปัญหาต่าง ๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการฯ คณะกรรมการที่ได้จัดตั้งขึ้น มีดังนี้

1. คณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์เงินสมทบ
2. คณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์เงินทดแทน
3. คณะกรรมการอัตราเงินสมทบ
4. คณะกรรมการพิจารณาเรื่องการติดตั้งโรงพยาบาลของกองทุนเงินทดแทน

คณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์เงินสมทบ

ในบางครั้งลักษณะกิจการของนายจ้างที่มาลงทะเบียนจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน อาจจะไม่ได้อำนาจให้ในกฎหมายโดยชัดแจ้ง เป็นการยากที่เจ้าหน้าที่จะพิจารณาประเมินได้ถูกต้อง เมื่อเจ้าหน้าที่ได้พิจารณาวินิจฉัยอัตราเงินสมทบ หรือประเมินยอดเงินสมทบแล้ว นายจ้างอาจจะไม่พอใจคำวินิจฉัยประเมินนั้น ก็มีสิทธิ์ที่จะยื่นอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน เพื่อให้การพิจารณาของคณะกรรมการฯ มีข้อมูลอย่างเพียงพอและเป็นไปได้ถูกต้อง จึงได้มีมติแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นมาชุดหนึ่ง เพื่อทบทวนความคิดเห็นครั้งหนึ่งก่อนที่จะมีมติออกไป คณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์เงินสมทบ มีหน้าที่พิจารณาอุทธรณ์คำสั่ง คำวินิจฉัย หรือการประเมินเงินสมทบของกองทุนเงินทดแทน เมื่อได้ทำการพิจารณาแล้วได้ผลอย่างไร ให้นำเสนอต่อคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน เพื่อรับความเห็นชอบทุกครั้ง

บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นอนุกรรมการในปัจจุบัน<sup>1</sup> มีดังนี้ :-

- |                         |                  |
|-------------------------|------------------|
| 1. นายพิสิษฐ์ คู่ชะวณิช | ประธานอนุกรรมการ |
| 2. นายจินดา อิมเรวัต    | อนุกรรมการ       |
| 3. นายลัม ทองดี         | อนุกรรมการ       |

<sup>1</sup> ตามคำสั่งคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน ที่ 511/2521 เรื่อง การแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์เงินสมทบ สั่ง ณ วันที่ 31 สิงหาคม 2521.

- 4. นายณรงค์ โฉวเจริญงาม อนุกรรมการ
- 5. นางสาวสุมิตรา วรกุลเฉลิม (ผู้แทนสำนักงานประกันภัย) อนุกรรมการ
- 6. นายธาดาพันธ์ อังกินันท์ (ผู้แทนกรมฮัยการ) อนุกรรมการ
- 7. นางอรพินทร์ นุตลาระ อนุกรรมการและเลขานุการ

คณะอนุกรรมการพิจารณาอุทธรณ์เงินทดแทน

ในทำนองเดียวกับคณะอนุกรรมการพิจารณาอุทธรณ์เงินล้มทบ ลูกจ้างผู้ประสบอันตราย หรือผู้มีสิทธิอาจจะไม่พอใจคำวินิจฉัยเงินทดแทนของเจ้าหน้าที่ ทั้งนี้ สืบเนื่องมาจากการประสบอันตรายหรือเป็นโรคของลูกจ้างผู้นั้น ไม่ปรากฏแน่ชัดว่าเนื่องจากการทำงานหรือไม่ ประกอบกับตัวเจ้าหน้าที่เองไม่มีความรู้ทางด้านแพทย์ อาจละวินิจฉัยไม่เป็นที่พอใจของลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิ ซึ่งทำการอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนจึงได้มีมติให้ตั้งคณะอนุกรรมการขึ้นมาชุดหนึ่ง เพื่อพิจารณาอุทธรณ์คำวินิจฉัยเงินทดแทนของกองทุนเงินทดแทนเป็นการกลั่นกรองความคิดเห็นครั้งหนึ่งก่อน เมื่อคณะอนุกรรมการพิจารณาอุทธรณ์เงินทดแทน ได้ผลเป็นประการใด ให้นำเสนอละคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนเพื่อรับความเห็นชอบทุกครั้งไป

คณะอนุกรรมการพิจารณาอุทธรณ์เงินทดแทนชุดปัจจุบัน ซึ่งได้รับการแต่งตั้ง เมื่อวันที่ 31 สิงหาคม 2521<sup>1</sup> ประกอบด้วย : -

- 1. นายแพทย์ชินโอสถ หักบำเรอ ประธานอนุกรรมการ
- 2. รองศาสตราจารย์แพทย์หญิง อนงค์ นนทลุต อนุกรรมการ
- 3. นายมนู ยูประพัฒน์ อนุกรรมการ
- 4. นางมณีนัย วุฒิธรเนตริรักษ์ อนุกรรมการ
- 5. นายธาดาพันธ์ อังกินันท์ อนุกรรมการ
- 6. นายรักษ์ เมฆะนันท์ อนุกรรมการ
- 7. นายวีระวุฒิ บุญมาคลี่ อนุกรรมการ

---

<sup>1</sup> ตามคำสั่งคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน ที่ 514/2521 เรื่อง แต่งตั้งคณะอนุกรรมการพิจารณาอุทธรณ์เงินทดแทน สั่ง ณ วันที่ 31 สิงหาคม 2521.

8. นายนาวิน	อยู่ดี	อนุกรรมการ
9. นายพรชัย	อยู่ประสังค์	(สิงหาคม 2521 - ตุลาคม 2521)
อนุกรรมการและเลขานุการ		
นายณรงค์	ฉิมรณ	(ตุลาคม 2521 - กรกฎาคม 2521)
อนุกรรมการและเลขานุการ		

#### คณะอนุกรรมการอัตราเงินล่่มทาบ

จากการดำเนินงานในด้านการเรียกเก็บเงินล่่มทาบของกองทุนเงินทดแทน มีปัญหาบางประการซึ่งนายจ้างข้องใจและล่อบถามมา ปัญหาเหล่านี้ ได้แก่

1. อัตราเงินล่่มทาบที่เรียกเก็บอยู่ในปล้ลจล้บ (Basic rate) 136 อัตรา นั้น นายจ้างมีความเห็นว่าการเรียกเก็บแบบอัตราเดี่ยว (Single rate) เป็นการไม่ยุติธรรมแก่นายจ้าง เพราะล่สถานประกอบการบางแห่งดำเนินกิจการหลายประเภท แต่ไม่ล่สามารถแยกจากกันได้โดยเด็ดขาด ซึ่งตามกฎหมายกำหนดให้เรียกเก็บเงินล่่มทาบตามกิจการหลัก กิจการล่ส่วนใหญ่มีทั้งการผลิตและการจำหน่าย ก็ต้องเสียเงินล่่มทาบตามการผลิต
2. อัตราเงินล่่มทาบที่เก็บอยู่ในปล้ลจล้บนี้ เป็นอัตราค่อนข้างสูง
3. หลักเกณฑ์การเพิ่มหรือลดอัตราเงินล่่มทาบตามรายล่ส่วนนายจ้างตามประสบการณ์ (Experience rate) นั้น ยังมีนายจ้างเป็นล่จำนวนมากที่ยังไม่เข้าใจวิธีการ
4. นายจ้างมีข้องใจถึงการกำหนดอัตราเงินล่่มทาบโดยกำหนดตามอัตราความเสี่ยงซึ่งเกิดขึ้นจากการทำงานที่กำหนดไว้ 136 อัตรานั้น เหมาะล่เพียงใด ควรล่จะได้มีการพิจารณาลดหรือเพิ่มอย่างใด นอกจากนั้นยังมีล่คิดเห็นว่าการล่จำแนกประเภทกิจการเพื่อกำหนดอัตราเงินล่่มทาบนั้น ล่จำแนกไว้ไม่ล่ละเอียดพอ เพราะบางประเภทกิจการมีการล่เสี่ยงล่ยน้อย แต่ถูกกำหนดอัตราเงินล่่มทาบในอัตราเดียวกับกิจการที่มีการล่เสี่ยงล่ยมาก
5. เงินล่่มทาบที่เก็บได้มีล่ล่ือมาก ถ้าล่จะไม่มีการลดอัตราลง ก็ควรล่จะได้ล่จ่ายล่ผลประโยชน์ให้แก่ล่ล่จ้างเพิ่มมากขึ้น
6. กิจการบางประเภทไม่มีการล่เสี่ยงล่ยเลย ก็ไม่ล่น่าที่จะต้องล่จ่ายเงินล่่มทาบเข้ากองทุนเงินทดแทน และในกิจการหนึ่งมีบุคคลทำงานในอาชีพต่าง ๆ ไม่ควรล่จะเก็บเงินล่่มทาบ

ในอัตราเดียวกัน

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนจึงได้มีมติให้ทบวงอัตราเงินสมทบที่เรียกเก็บอยู่ในปัจจุบันนี้ใหม่ โดยการแต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดอัตราเงินสมทบขึ้น คณะอนุกรรมการฯ ชุดปัจจุบัน ซึ่งได้รับการแต่งตั้งเมื่อวันที่ 31 สิงหาคม 2521<sup>1</sup>

ประกอบด้วย : -

1. นายโพธิ์ จรรย์โกมล ประธานอนุกรรมการ
2. ร้อยเอกศัตรา บุนนาค อนุกรรมการ
3. นายพยอม น้อมประคอง อนุกรรมการ
4. นายพิสิษฐ์ คู่ชะวณิช อนุกรรมการ
5. นายเดชา ตีผดุง อนุกรรมการ
6. นายสร้าวร คงศิริ (ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจ

และสังคมแห่งชาติ) อนุกรรมการ

7. นางสาวมิ่งพรรณ ประดิษฐ์ผลพานิช (ผู้แทนสำนักงานประกันภัย

อนุกรรมการ

8. นางสาววัชรีย์ ภูไชติ อนุกรรมการ
9. นายจิรธร ปุณญฤทธิ์ อนุกรรมการและเลขานุการ

คณะอนุกรรมการฯ ชุดนี้ มีหน้าที่พิจารณาทบวงอัตราเงินสมทบที่เรียกเก็บอยู่ในปัจจุบัน โดยเฉพาะในเรื่องต่อไปนี้

- (1) การแยกประเภทกิจการ เพื่อกำหนดอัตราเงินสมทบ
- (2) การปรับปรุงกำหนดอัตราเงินสมทบในแต่ละประเภทกิจการ
- (3) หลักเกณฑ์การเพิ่มลดอัตราเฉพาะราย
- (4) ผลประโยชน์ที่ลูกจ้างควรจะได้รับเพิ่มจากกองทุนเงินทดแทน

<sup>1</sup> ตามคำสั่งคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน ที่ 513/2521 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการอัตราเงินสมทบ สั่ง ณ วันที่ 31 สิงหาคม 2521.



ทั้งนี้ จะต้องคำนึงถึงแนวโน้มของค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล อัตราการประสลับอันตราย หรือเจ็บป่วยด้วยโรคเนื่องจากการทำงาน และพิจารณาเพิ่มประโยชน์ให้แก่ผู้ประสลับอันตราย หรือผู้มีสิทธิตามกฎหมาย ให้ได้รับประโยชน์มากขึ้น

คณะกรรมการพิจารณา เรื่องการจัดตั้งโรงพยาบาลของกองทุนเงินทดแทน

นับตั้งแต่กองทุนเงินทดแทนได้ดำเนินงานมาในปี พ.ศ. 2517 พบว่าค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลได้สูงขึ้น เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานไม่มีความรู้ทางการแพทย์ และไม่สามารถเข้าไปดูแลให้การรักษาพยาบาลแก่ลูกจ้างได้อย่างใกล้ชิด และทันต่อเหตุการณ์ นอกจากนี้ในปัจจุบันมีการนำสารเคมีต่าง ๆ เข้ามาใช้ในการผลิตมากขึ้น ซึ่งลูกจ้างได้รับพิษจากสารเคมีเหล่านั้นทีละน้อยโดยไม่รู้ตัว สารเคมีเหล่านี้จะแสดงก็ต่อเมื่อร่างกายของลูกจ้างอ่อนแอ สารเคมีเหล่านี้ได้แก่ ตะกั่ว แร่แมงกานีส เป็นต้น ทางสำนักงานกองทุนเงินทดแทนจึงได้เสนอต่อคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนว่า ควรจะจัดตั้งโรงพยาบาลของกองทุนเงินทดแทนขึ้น เพื่อประโยชน์

1. ในระยะยาวเมื่อสามารถลดค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลได้แล้ว ก็จะเป็นการลดค่าใช้จ่ายของนายจ้าง ในเรื่องการจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทน
  2. สามารถที่จะทราบแหล่งของอันตรายที่เกิดขึ้น และโรคที่เกิดขึ้นจากการทำงาน ได้ทันทั่วทั้ง เพื่อหาทางป้องกัน นอกจากนี้ยังอาจตั้งเป็นศูนย์วิจัยค้นคว้า เกี่ยวกับการป้องกัน และรักษาโรคอันเกิดเนื่องจากการทำงานได้ด้วย
  3. เพื่อบริการนายจ้างและลูกจ้างได้รวดเร็ว และสามารถดูแลได้อย่างทั่วถึง
- คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนเห็นด้วยกับข้อเสนอของสำนักงานกองทุนเงินทดแทน จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นมาชุดหนึ่ง เพื่อพิจารณา เสนอความเห็นเกี่ยวกับการจัดตั้งโรงพยาบาลของกองทุนเงินทดแทน คณะกรรมการชุดปัจจุบันที่ได้รับการแต่งตั้งเมื่อวันที่ 31 สิงหาคม 2521<sup>1</sup> ประกอบด้วย : -

<sup>1</sup> ตามคำสั่งคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนที่ 512/2521 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเรื่องการจัดตั้งโรงพยาบาลของกองทุนเงินทดแทน สั่ง ณ วันที่ 31 สิงหาคม

1. นายแพทย์ รังสรรค์ มหาสันทนะ ประธานอนุกรรมการ
2. นายแพทย์ชินโอสถ หักบัวเรอ อนุกรรมการ
3. รองศาสตราจารย์แพทย์หญิงอนงค์ นนทลุต อนุกรรมการ
4. นายโกเมน ภัทรภิรมย์ อนุกรรมการ
5. ผู้แทนจากสำนักงานงบประมาณ อนุกรรมการ
6. นายฮังคณิ วรทรัพย์ อนุกรรมการ
7. นายรัชต์ ณะ ล่งขลา อนุกรรมการ
8. นายอุดม วิทย์สิรินันท์ อนุกรรมการ
9. นายเกรียงศักดิ์ เพชรรมณีวิไล อนุกรรมการ
10. นางฮัมพร จุณยานนท์ อนุกรรมการ
11. นางนิรามัย บุณยะกาญจน อนุกรรมการและเลขานุการ

คณะอนุกรรมการฯ จะต้องร่วมกันศึกษา และพิจารณา เพื่อเสนอความเห็นต่อคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนว่า

- (1) สัมควรจะตั้งโรงพยาบาลหรือไม่
- (2) หากจะจัดตั้งแล้ว จะจัดตั้งอย่างไรในเชิงเทคนิค และข้อกฎหมาย โดยเปรียบเทียบผลดีผลเสีย เพื่อเปรียบเทียบกับการใช้บริการของโรงพยาบาลเอกชน
- (3) หากจะจัดตั้งแล้ว จะดำเนินการอย่างไร ขนาดเท่าไร ก้อนที่จะตั้ง ตลอดจนแหล่งที่มาของเงินที่จะมาจัดตั้ง และผู้บริหารงาน

บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นกรรมการในคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน หรือเป็นอนุกรรมการในคณะอนุกรรมการกองทุนเงินทดแทน ส่วนมากจะเป็นข้าราชการประจำ หรือมีหน้าที่การงานประจำอยู่แล้ว อาจจะไม่มีความพอในการพิจารณาปัญหาและรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ บางครั้งไม่สามารถมาร่วมประชุมได้ เนื่องจากติดราชการที่อื่น หรือการที่กองทุนเงินทดแทนจะจัดให้มีการประชุมบ่อยครั้งก็จะทำได้ยาก ซึ่งจะเป็นเหตุให้ปัญหาบางอย่างที่ต้องพิจารณาอย่างรีบด่วน ก็ไม่สามารถพิจารณาได้ทันที นอกจากนี้บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งในแต่ละครั้งในกรรมการชุดหนึ่ง ๆ มักจะได้แก่บุคคลเดิม ความคิดเห็นที่ได้จะจำกัดอยู่เฉพาะบุคคล



เหล่านี้ทำให้ไม่ได้รับความคิดเห็นใหม่ ๆ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานกองทุนเงินทดแทน

### การคัดองค์การ

ในการบริหารงานใด ๆ ไม่ว่าจะ เป็นหน่วยงานของรัฐหรือของเอกชน จะประสบผลสำเร็จ และมีประสิทธิภาพหรือไม่ การคัดองค์การภายในนับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้การดำเนินงานของหน่วยงานนั้นประสบผลสำเร็จ และมีประสิทธิภาพ ดังนั้นในบทนี้จะขอกล่าวถึงการคัดองค์การของกองทุนเงินทดแทนทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ก่อนที่จะศึกษาถึงการดำเนินงานของกองทุนเงินทดแทนว่าประสบผลสำเร็จ และมีประสิทธิภาพเพียงใดหรือไม่ต่อไป

### การแบ่งส่วนงานภายใน

สำนักงานกองทุนเงินทดแทน มีฐานะเทียบเท่ากอง ๆ หนึ่งในกรมแรงงาน ในปี 2517 ซึ่งเป็นปีแรกที่เริ่มดำเนินงานนั้น มีนายอำพล สิงห์โกวิท เป็นหัวหน้าสำนักงานกองทุนเงินทดแทนคนแรก และคนที่สอง คือ นางฮัมพร จุฒินานนท์ โดยมีเจ้าหน้าที่ร่วมงานเพียง 38 คนเท่านั้น นอกจากนี้ยังได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลือจากประเทศสหรัฐอเมริกาในการส่งผู้เชี่ยวชาญมากำหนดวิธีการปฏิบัติงานและคำแนะนำต่าง ๆ

การแบ่งส่วนงานตามที่ ก.พ. กำหนดไว้ แบ่งเป็น 4 งาน คือ :-

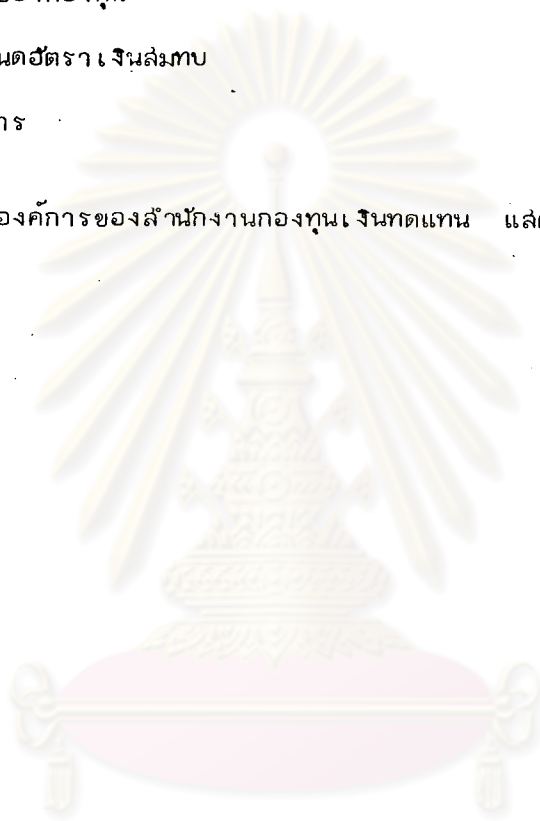
1. งานการเงิน
2. งานวินิจฉัยเงินกองทุน
3. งานบัญชีกองทุน
4. งานกำหนดอัตราเงินลัมทาบ

เนื่องจากการดำเนินงานของกองทุนเงินทดแทน จะต้องติดต่อกับนายจ้างและลูกจ้างอยู่ตลอดเวลา ไม่ว่าจะ เป็นงานด้านการรับชำระเงินลัมทาบหรือการจ่ายเงินทดแทน ทำให้งานลัมทบธรรม การรับส่งหนังสือมีปริมาณมาก แต่ทาง ก.พ. ก็ได้กำหนดหน่วยงานด้านธุรการให้ใหม่ทางปฏิบัติ ทางสำนักงานกองทุนเงินทดแทน ได้บรรจุเจ้าหน้าที่จากงานอื่น ๆ ให้มาปฏิบัติงานด้านนี้แทน ดังนั้นการแบ่งส่วนงานภายในของสำนักงานกองทุนเงินทดแทน จึงแยกออกเป็น

5 งาน คือ : -

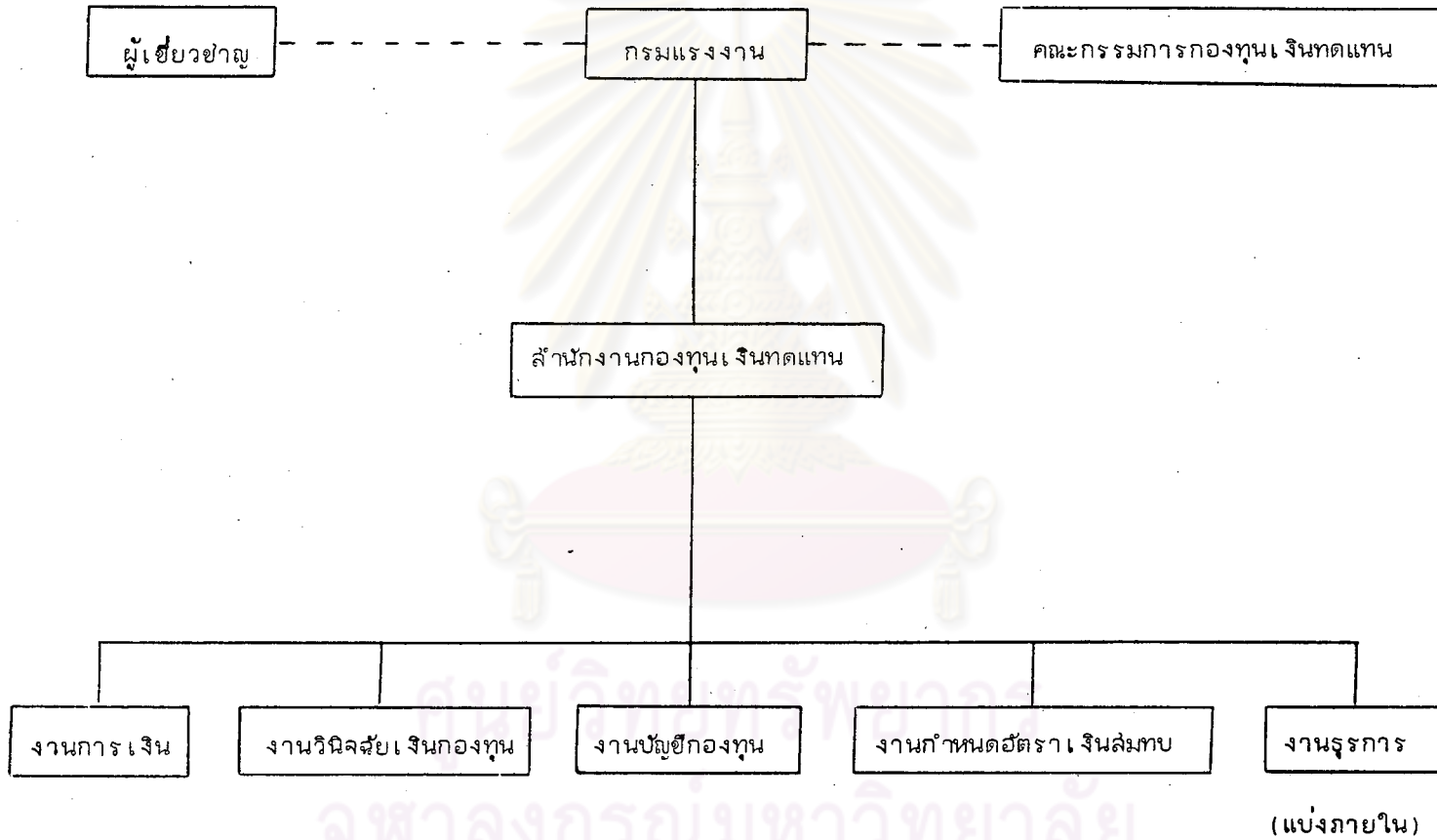
1. งานการเงิน
2. งานวินิจฉัยเงินกองทุน
3. งานบัญชีของกองทุน
4. งานกำหนดอัตราเงินสมทบ
5. งานธุรการ

แผนผังการติดต่อราชการของสำนักงานกองทุนเงินทดแทน แสดงได้ดังนี้



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แผนผังการติดต่อราชการ ปี 2517



ในช่วงระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา กองทุนเงินทดแทนได้ขยายขอบเขตการคุ้มครองออกไปในส่วนภูมิภาคเพิ่มขึ้นถึง 16 จังหวัด สำหรับการบริหารงานกองทุนเงินทดแทนในส่วนภูมิกาคนั้น มีนโยบายและหลักปฏิบัติงานเช่นเดียวกับกองทุนเงินทดแทนในส่วนกลาง จะมีการติดต่อประสานงานกันระหว่างส่วนกลางและส่วนภูมิภาคอยู่ตลอดเวลา เจ้าหน้าที่ที่ออกไปปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาคนั้น จะได้รับการฝึกอบรมจากส่วนกลางก่อน และในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เหล่านั้น จะขึ้นกับหัวหน้าสำนักงานแรงงานจังหวัด และผู้ว่าราชการจังหวัดตามลำดับ

สำหรับในส่วนกลางนั้น นอกจากจะมีงานด้านส่วนภูมิภาคเพิ่มขึ้นแล้ว จำนวนนายจ้างที่มาลงทะเบียนเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ จำนวนลูกจ้างที่อยู่ในความคุ้มครอง และจำนวนการแจ้งประสับอันตรายก็เพิ่มขึ้นตามลำดับ แต่เนื่องจากในบางครั้งลักษณะกิจการของนายจ้างที่มาลงทะเบียนไม่ตรงกับประเภทกิจการที่ - ทางกองทุนเงินทดแทนกำหนดไว้ อีกทั้งอุบัติเหตุหรือโรคที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงานของลูกจ้างมีสาเหตุต่าง ๆ กัน บางสาเหตุหรือบางโรคยากแก่การที่เจ้าหน้าที่จะวินิจฉัยได้ถูกต้อง เมื่อเจ้าหน้าที่ได้วินิจฉัยออกไป นายจ้างหรือลูกจ้างอาจจะไม่พอใจคำวินิจฉัยเงินสมทบ หรือเงินทดแทน ก็ทำการอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน จึงเป็นเหตุให้งานอุทธรณ์เพิ่มขึ้น ทางสำนักงานกองทุนเงินทดแทนจึงได้ทำการจัดแบ่งส่วนงานภายในเสียใหม่ โดยเพิ่มงานวินิจฉัยอุทธรณ์ขึ้นอีกงานหนึ่ง และเพิ่มงานติดต่อประสานงานกับส่วนภูมิภาคขึ้นในงานธุรการ แต่การแบ่งส่วนงานของ ก.พ. ยังคงเป็น 4 งานเช่นเดิม ไม่มีการเปลี่ยนแปลงจนกระทั่งเดือนพฤศจิกายน 2522 ทาง ก.พ. จึงได้อนุมัติเพิ่มงานขึ้นอีก 2 ฝ่าย รวมเป็น 6 ฝ่าย คือ

1. ฝ่ายการเงิน
2. ฝ่ายวินิจฉัยเงินกองทุน
3. ฝ่ายบัญชีของกองทุน
4. ฝ่ายกำหนดอัตราเงินสมทบ
5. ฝ่ายตรวจสอบและประสานงานกองทุน
6. ฝ่ายธุรการ

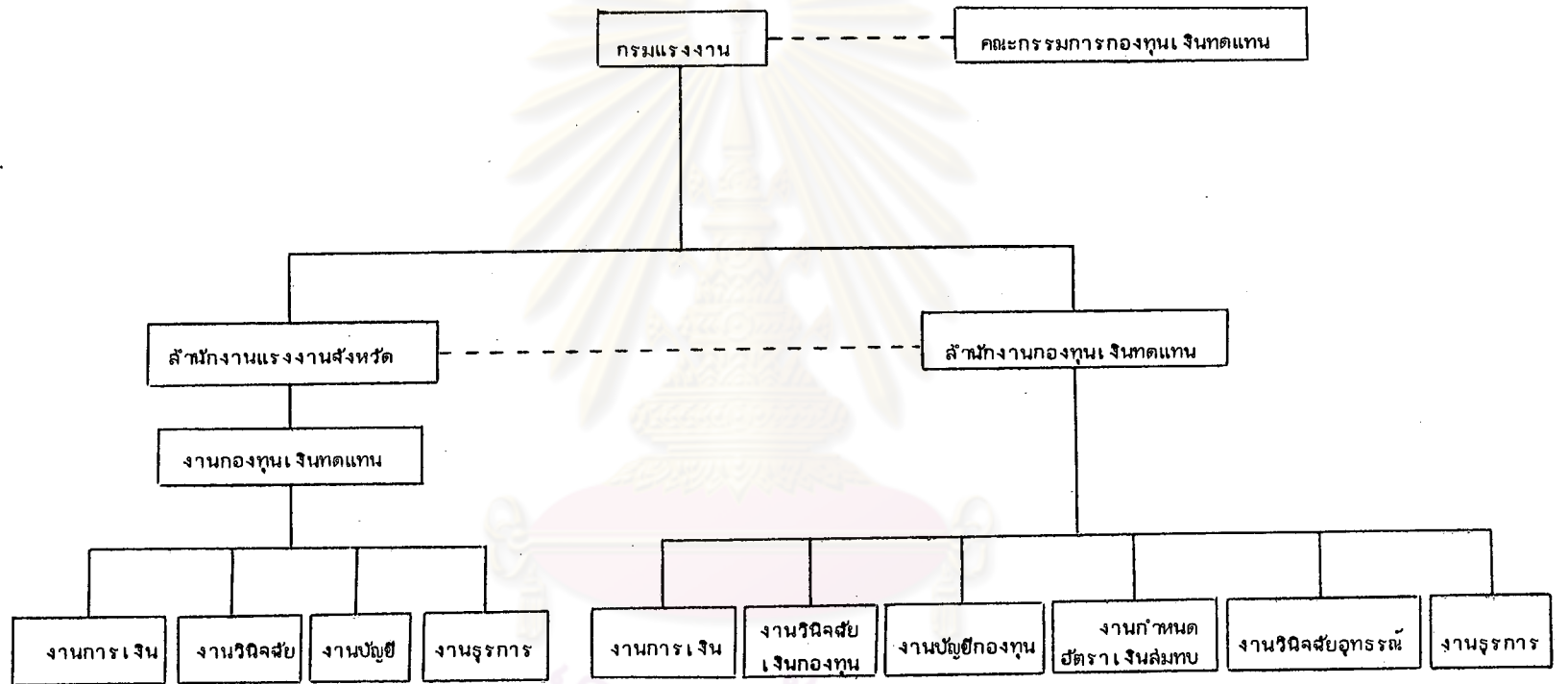


เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานกองทุนเงินทดแทนส่วนภูมิภาคนั้น จะปฏิบัติงานด้านการวินิจฉัยการเงิน การบัญชี และงานธุรการเท่านั้น งานด้านการกำหนดอัตราเงินสมทบ การตรวจสอบบัญชี การอุทธรณ์ ทางส่วนกลางจะเป็นผู้ดำเนินการเอง แผนผังการส่งองค์การเป็น การภายในของกองทุนเงินทดแทน ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ปี 2521 และปี 2522 แสดงได้ดังนี้ : -



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แผนผังการติดต่อการ ๕ 2521



ศูนย์วิทยทรัพยากร

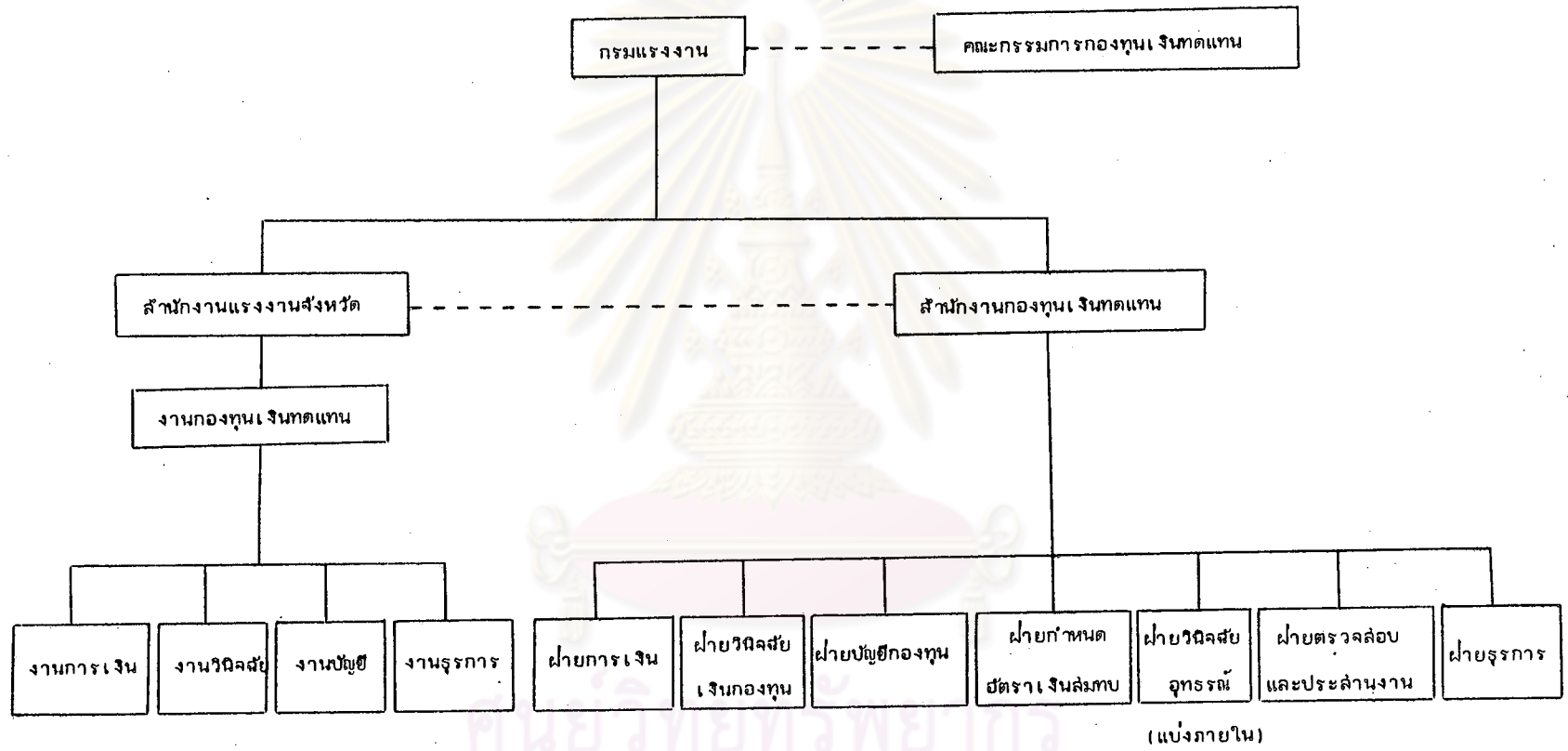
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

(แบ่งภายใน)

(แบ่งภายใน)



แผนผังการศึ่ตองค้การ ปี 2522



ศูนย์วิทยพัยการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ทางด้านอัตราค่าส่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน ทางก.พ. ได้อนุมัติเพิ่มขึ้นทุกปี ตั้งแต่  
ปี 2517 เป็นต้นมาทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ตามที่ปรากฏในตารางที่ 4, 5 และ 6  
ตามลำดับ.



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 4

อัตราค่าจ้างตามที่ ก.พ. กำหนดปี 2521 - 2522 (ในล่วนกลาง)

หน่วยงาน	ระดับมาตรฐานกลางที่							
	รวม	7	6	5	4	3	2	1
ผู้อำนวยการสำนักงาน	1	1	-	-	-	-	-	-
งานวินิจฉัยเงินกองทุน	27	-	1	1	13	4	4	4
งานการเงิน	20	-	1	3	3	2	8	3
งานบัญชีกองทุน	18	-	1	2	5	4	5	1
งานกำหนดอัตราเงินลุ่มทบ	7	-	1	-	1	4	-	1
รวม	73	1	4	6	22	14	17	9

ตารางที่ 5

อัตราค่าจ้างตามที่ปฏิบัติงานจริง ปี 2521 - 2522 (ในล่วนกลาง)

หน่วยงาน	ระดับมาตรฐานกลางที่							
	รวม	7	6	5	4	3	2	1
ผู้อำนวยการสำนักงาน	1	1	-	-	-	-	-	-
งานวินิจฉัยเงินกองทุน	18	-	1	4	5	5	3	-
งานการเงิน	15	-	1	2	2	6	3	1
งานบัญชีกองทุน	16	-	1	4	3	2	6	-
งานกำหนดอัตราเงินลุ่มทบ	10	-	1	3	2	-	2	2
งานวินิจฉัยข้อเท็จจริง	2	-	-	1	-	-	1	-
งานธุรการ	7	-	-	1	-	-	3	3
รวม	69	1	4	15	12	13	18	6

ตารางที่ 6

การเปรียบเทียบอัตราค่าส่งที่ ก.พ. กำหนดกับที่ปฏิบัติงานจริงปี 2521 - 2522 (ในลำนภูมิภาค)

จังหวัด	อัตราค่าส่งที่ ก.พ. กำหนด	อัตราค่าส่งที่ปฏิบัติงานจริง
สมุทรปราการ	13	10
สมุทรสาคร	4	3
นครปฐม	3	3
นนทบุรี	4	4
ปทุมธานี	5	3
ชลบุรี	8	3
ราชบุรี	6	4
สระบุรี	3	3
กาญจนบุรี	5	3
ภูเก็ต	6	3
สงขลา	3	3
เชียงใหม่	3	3
ลำปาง	4	3
นครราชสีมา	3	3
อุดรธานี	3	3
ขอนแก่น	3	3
อุบลราชธานี	3	-
นครสวรรค์	3	-
จันทบุรี	3	-
ตราด	3	-
สุราษฎร์ธานี	3	-
รวม	91	57

หน้าที่และความรับผิดชอบของหน่วยงานต่าง ๆ

ตามที่ได้อธิบายมาแล้วว่า งานกองทุนเงินทดแทนในส่วนภูมิภาคมีหลักและนโยบาย การปฏิบัติงานเช่นเดียวกับส่วนกลาง ดังนั้นหน้าที่งานต่าง ๆ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จะเหมือนกัน ดังนี้ คือ

1. ฝ่ายการเงิน หน้าที่โดยตรงของหน่วยงานนี้ คือ เรียกเก็บเงินส่งมอบจากนายจ้างที่อยู่ในขอบข่ายบังคับของกฎหมาย งานที่ต้องปฏิบัติมีดังนี้ : -

1.1 การติดตามนายจ้างที่มีหน้าที่จ่ายเงินส่งมอบให้มาลงทะเบียน สำหรับ ส่วนกลางเจ้าหน้าที่จะคอยตรวจสอบรายชื่อสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 20 คนขึ้นไป จาก กองวิชาการและวางแผน ซึ่งได้รวบรวมทำสถิติไว้ และจากเอกสารของกระทรวงพาณิชย์ที่ ประกาศรายชื่อสถานประกอบการที่ตั้งขึ้นใหม่ นอกจากนี้ยังได้รับความร่วมมือจากฝ่ายตรวจแรงงาน ของกองคุ้มครองแรงงาน ในการออกตรวจตามสถานประกอบการต่าง ๆ เมื่อพบว่าสถานประกอบการใดมีลูกจ้างถึง 20 คน ก็จะแจ้งให้ทางสำนักงานกองทุนเงินทดแทนทราบเพื่อดำเนิน การต่อไป สำหรับส่วนภูมิกาคนั้น เจ้าหน้าที่อาจจะไปตรวจแรงงานร่วมกับเจ้าหน้าที่ฝ่าย บริหาร เมื่อพบว่าสถานประกอบการใดมีลูกจ้างถึง 20 คน ก็จะแจ้งให้สถานประกอบการ ทราบถึงข้อกำหนดของกฎหมาย

1.2 การรับแบบลงทะเบียน เจ้าหน้าที่จะต้องตรวจดูว่าแบบลงทะเบียน (กท.35) ได้กรอกรายการครบถ้วนและถูกต้อง มีเอกสารหรือหลักฐานประกอบ เอกสาร เหล่านี้ได้แก่ สำเนาการจดทะเบียนพาณิชย์ หรือหนังสือรับรอง รายชื่อลูกจ้าง และจำนวน ค่าจ้าง สำหรับการพิจารณาค่าจ้างที่จะนำมาคำนวณเงินส่งมอบนั้น นอกจากเงินเดือนหรือค่าจ้าง แล้ว ยังรวมถึงรายจ่ายอื่น ๆ ที่ได้จ่ายเป็นเงินอีกด้วย เช่น ค่าอาหาร ค่าเสื้อผ้า โบนัส ค่า ครองชีพ เป็นต้น มีข้อสังเกตว่าจะต้องจ่ายเป็นตัวเงิน ถ้านายจ้างมิได้จ่ายเป็นตัวเงิน เช่น นายจ้างส่งเสื้อผ้าให้ปีละ 2 ชุด หรือส่งอาหารกลางวันให้ทาน เช่นนี้ ค่าเสื้อผ้า ค่าอาหาร ไม่ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้างที่จะนำมาคำนวณเงินส่งมอบ

นอกจากนี้เจ้าหน้าที่จะต้องดูว่าสถานประกอบการมีสำนักงานใหญ่อยู่ในเขตกรุงเทพฯ หรืออยู่ในส่วนภูมิภาค ถ้ามีสำนักงานใหญ่ในเขตกรุงเทพฯ จะต้องลงทะเบียนที่สำนักงาน

กองทุนเงินทดแทน ในกรณีที่สถานประกอบการมีโรงงานหรือสาขาในท้องถิ่นที่งานกองทุนเงินทดแทนขยายเขตคุ้มครองไปถึง ให้นายจ้างยื่นแบบแจ้งจำนวนลูกจ้างเพิ่มเติม (กท.35ค.) ณ สำนักงานกองทุนเงินทดแทน โดยไม่ต้องลงทะเบียนใหม่ เมื่อนายจ้างได้ลงทะเบียนตาม กท.35 ค. แล้ว ทางสำนักงานกองทุนเงินทดแทนจะส่งสำเนา กท.35 ค. ให้สำนักงานแรงงานจังหวัด

นายจ้างที่ลงทะเบียนในส่วนภูมิภาค เจ้าหน้าที่จะต้องให้นายจ้างทำแบบลงทะเบียน (กท.35) 2 ชุด และจะต้องส่งแบบลงทะเบียนที่กรอกเสร็จเรียบร้อยแล้วให้ทางสำนักงานกองทุนเงินทดแทน เพื่อกำหนดรหัส

1.3 การกำหนดรหัสประเภทกิจการ และการคำนวณเงินสมทบ เงินฝากที่นายจ้างจะต้องชำระ เจ้าหน้าที่ในส่วนกลางจะกำหนดรหัสประเภทกิจการตามตารางที่กำหนดไว้ หลังจากนั้นจะคำนวณเงินสมทบประจำปี ถ้านายจ้างขอชำระคราวเดียวทั้งปี หรือคำนวณเงินสมทบประจำงวด สำหรับนายจ้างที่ขอม่อนชำระเป็นงวด นอกจากนี้จะต้องคำนวณเงินฝากที่นายจ้างจะต้องฝากไว้กับกองทุนเงินทดแทน ในอัตราร้อยละ 25 ของเงินสมทบที่จะต้องชำระทั้งปี ถ้านายจ้างรายนั้นประสงค์จะขอม่อนชำระเป็นงวด

เมื่อเจ้าหน้าที่ได้กำหนดรหัสนายจ้างที่ลงทะเบียนในส่วนภูมิภาคเสร็จเรียบร้อยแล้ว จะต้องแจ้งผลการกำหนดรหัสให้สำนักงานแรงงานจังหวัดทราบ

1.4 การออกใบแจ้งหนี้เงินสมทบประจำปี (กท.26 ก.) ใบแจ้งหนี้เงินสมทบประจำงวด (กท.26ข.) หรือใบแจ้งหนี้เงินฝาก (กท.23) ใบแจ้งหนี้ชุดหนึ่งมี 4 ฉบับ ต้นฉบับและสำเนาฉบับแรกส่งไปให้นายจ้าง สำเนาฉบับนี้นายจ้างจะต้องนำมาเป็นหลักฐานในเวลาชำระเงิน ส่วนสำเนาฉบับที่ 2 จะส่งฝ่ายบัญชีเงินกองทุน และสำเนาฉบับที่ 3 จะเก็บเข้าแฟ้มนายจ้าง ในส่วนภูมิภาคจะมีสำเนาเพิ่มขึ้นอีก 1 ฉบับ เพื่อนำส่งสำนักงานกองทุนเงินทดแทน

1.5 การรับชำระเงินสมทบจากนายจ้าง เมื่อได้รับชำระเงินสมทบจากนายจ้าง ไม่ว่าจะนายจ้างจะมาชำระด้วยตนเอง หรือส่งทางไปรษณีย์ หรือชำระผ่านธนาคารกรุงไทย จำกัด จะต้องนำสำเนาใบแจ้งหนี้มาเป็นหลักฐาน เจ้าหน้าที่จะต้องตรวจสอบจำนวนเงินในใบแจ้งหนี้ถูกต้องตรงกับจำนวนเงินสด หรือเช็ค หรือเครดิตโน้ตที่ได้รับจากธนาคาร จากนั้นก็จะทำใบส่งเงินให้ฝ่ายบัญชีเงินกองทุน พร้อมกับเงินสด หรือเช็ค หรือเครดิตโน้ต เพื่อออกใบเสร็จรับเงินให้แก่



นายจ้างต่อไป

ในกรณีที่นายจ้างมาชำระเงินล่าช้ากว่ากำหนด เจ้าหน้าที่จะต้องคิดเงินเพิ่มตามกฎหมายในอัตราร้อยละ 5 ต่อเดือนด้วย

ใบแจ้งหนี้ที่ชำระเงินเรียบร้อยแล้ว เจ้าหน้าที่จะประทับตรา "จ่ายแล้ว" และวันที่ชำระลงในสำเนาใบแจ้งหนี้ฉบับแรกและฉบับที่สามก่อนที่จะเก็บในแฟ้มนายจ้าง

1.6 การออกใบแจ้งค่าจ้างประจำงวด (กท.20 ข.) หรือประจำปี (กท.20ก.) เมื่อสิ้นงวด ไม่ว่าจะเป็นววดที่ 1 งวดที่ 2 งวดที่ 3 งวดที่ 4 หรือสิ้นปี เจ้าหน้าที่จะออกใบแจ้งค่าจ้างส่งไปยังนายจ้าง เพื่อให้รายงานยอดค่าจ้างที่แท้จริง

1.7 การออกใบแจ้งหนี้เงินสมทบจากการตรวจบัญชี (กท.25ก.) หลังจากที่ได้รับรายงานค่าจ้างที่แท้จริงในปีที่ผ่านมา หรือออกไปตรวจบัญชีนายจ้างแล้ว เจ้าหน้าที่จะต้องคำนวณเงินสมทบประจำปีใหม่ว่าเป็นเท่าใด นำมาเปรียบเทียบกับเงินสมทบที่นายจ้างได้ชำระเมื่อตอนต้นปี ซึ่งนายจ้างอาจจะต้องชำระเงินสมทบเพิ่มขึ้น หรืออาจจะได้รับคืนเงินสมทบที่จ่ายเกินมา เจ้าหน้าที่จะออกใบแจ้งหนี้เงินสมทบจากการตรวจบัญชีให้นายจ้าง นายจ้างจะต้องชำระเงินสมทบส่วนที่ขาด จะต้องชำระภายใน 30 วันนับจากวันที่ได้ทำการตรวจบัญชีจริง หรือวันที่ได้รับรายงานค่าจ้าง เท่าที่ปฏิบัติกันมา จะให้นายจ้างรายงานค่าจ้างที่แท้จริงในปีที่ผ่านมาภายในเดือนมกราคม และจะต้องชำระเงินสมทบส่วนที่จ่ายขาดภายใน 31 มีนาคมของทุก ๆ ปี ถ้านายจ้างไม่มาชำระภายในกำหนดเวลา เจ้าหน้าที่จะต้องคิดเงินเพิ่มตามกฎหมายด้วย

1.8 การส่งจ่ายเงินคืนนายจ้าง ในกรณีที่กำหนดรหัสประเภทกิจการผิดพลาดทำให้นายจ้างต้องจ่ายเงินสมทบมากกว่าที่ควรจะจ่าย หรือนายจ้างเปลี่ยนแปลงกิจการใหม่ทำให้อัตราเงินสมทบลดลง หรือคำนวณเงินสมทบผิด เขียนใบแจ้งหนี้ผิด ทำให้นายจ้างต้องชำระเงินมากกว่าความเป็นจริง หรือนายจ้างเลิกกิจการระหว่างงวดหรือระหว่างปี กรณีต่าง ๆ เหล่านี้เป็นเหตุให้ต้องจ่ายเงินสมทบหรือเงินฝากคืน ถ้านายจ้างไม่ขอรับเงินคืน ก็จะตั้งเป็นยอดเครดิตในบัญชี แต่ถ้านายจ้างมีความประสงค์จะขอรับคืน เจ้าหน้าที่จะออกใบส่งจ่ายเงินคืนนายจ้าง (กท.27) ซึ่งมี 2 ฉบับ ต้นฉบับส่งให้ฝ่ายบัญชีเงินกองทุน สำเนาเก็บเข้าแฟ้มนายจ้างไว้เป็นหลักฐาน พร้อมกับแจ้งนายจ้างให้มารับเงินคืนโดยนำหลักฐานเหล่านี้มาแสดงด้วย คือใบเสร็จ

รับเงินของนายจ้าง หรือหนังสือสำคัญที่แสดงว่าได้รับเงินจากกองทุนเงินทดแทน บัตรประจำตัวประชาชน ใบมอบส่วนะหรือใบมอบอำนาจ

1.9 การจัดทำแบบสรุปและบัตรดัชนีต่าง ๆ นอกเหนือจากที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ได้แก่

1.9.1 แบบสรุปเงินสมทบ (กท.24) แบบฟอร์มนี้จะใช้กับนายจ้างที่ผ่อนชำระเป็นงวด เพื่อประโยชน์ในการคำนวณเงินฝากปีถัดไป และเพื่อใช้เป็นหลักฐานในการออกใบแจ้งหนี้เงินฝากของปีถัดไป

1.9.2 บัตรดัชนีการจ่ายเงินสมทบทั้งปี (กท.1) เพื่อควบคุมการชำระเงินสมทบประจำปี หรือเงินสมทบจากการตรวจบัญชีของนายจ้างที่ชำระคราวเดียวทั้งปี ทำให้ทราบว่ามีนายจ้างรายใดที่ค้างชำระเมื่อสิ้นระยะเวลาที่กำหนด

1.9.3 บัตรดัชนีตรวจบัญชีค่าจ้าง (กท.2) ใช้ควบคุมการตรวจบัญชีค่าจ้างของนายจ้างแต่ละราย ทำให้ทราบว่านายจ้างรายใดได้ทำการตรวจบัญชีเมื่อใด ผลของการตรวจบัญชีเป็นเช่นไร

1.9.4 บัตรดัชนีนายจ้างตามตัวอักษร (กท.4) บัตรนี้จะแสดงรายละเอียดเกี่ยวกับนายจ้าง เช่น เลขที่บัญชี ที่อยู่ วันเดือนปีที่มีหน้าที่จ่ายเงินสมทบ เป็นต้น มีประโยชน์ช่วยในการค้นหาเลขที่บัญชีของนายจ้าง ในกรณีที่ทราบแต่ชื่อของนายจ้างเท่านั้น

1.9.5 บัตรดัชนีจ่ายเงินสมทบประจำงวด (กท.6) เพื่อควบคุมการชำระเงินสมทบของนายจ้างที่ได้รับอนุญาตให้ผ่อนชำระเงินสมทบเป็นงวดได้ ทำให้ทราบว่านายจ้างรายใดยังค้างชำระเมื่อสิ้นระยะเวลาที่กำหนด

1.9.6 บัตรดัชนีนายจ้าง (กท.12) เพื่อควบคุมการชำระเงินฝากสำหรับนายจ้างที่ผ่อนชำระเป็นงวด

1.9.7 สมุดทะเบียนนายจ้าง สมุดเล่มนี้จะรวบรวมรายชื่อนายจ้างที่มาลงทะเบียนจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน นอกจากนี้ยังใช้ในการค้นหาเลขที่บัญชีของนายจ้างได้อีกด้วย

1.9.8 แฟ้มนายจ้าง เป็นแฟ้มประจำตัวนายจ้างแต่ละราย จะรวบรวมรายละเอียดเกี่ยวกับนายจ้าง นับตั้งแต่มาลงทะเบียนชำระเงินสมทบจนถึงปัจจุบัน สำเนาเอกสาร

ต่าง ๆ ที่ส่งถึงนายจ้าง หรือเอกสารที่ได้รับจากนายจ้าง จะเก็บรวบรวมไว้ในแฟ้มนี้เมื่อผู้ใดต้องการทราบรายละเอียดเกี่ยวกับนายจ้างรายใดรายหนึ่ง ก็สามารถค้นหาได้จากแฟ้มนี้

1.10 การดำเนินการคดีกับนายจ้างที่ไม่ยอมชำระเงินสมทบ นายจ้างที่ไม่ยอมชำระเงินสมทบอาจจะมิทั้งนายจ้างที่มีลูกจ้างถึง 20 คนแล้ว แต่ยังไม่ลงทะเบียนจ่ายเงินสมทบกับนายจ้างที่ได้ลงทะเบียนแล้วแต่ไม่ยอมชำระเงินสมทบ ขึ้นตอนในการดำเนินการกับนายจ้างเหล่านี้ มีดังนี้

1.10.1 ส่งหนังสือแจ้งให้นายจ้างทราบ กำหนดวัน เวลา และสถานที่ให้นายจ้างมาลงทะเบียนหรือชำระเงินสมทบ

1.10.2 ถ้าพ้นกำหนดเวลาแล้ว นายจ้างยังไม่มาติดต่อ จะส่งหนังสือเชิญพบถึงนายจ้าง กำหนดวัน เวลา และสถานที่เชิญพบ

1.10.3 ถ้านายจ้างยังไม่มาติดต่ออีก จะออกคำสั่งให้นายจ้างไปพบตามวัน เวลา และสถานที่ที่กำหนด

1.10.4 ถ้านายจ้างยังไม่ยอมมาลงทะเบียนหรือชำระเงินสมทบอีกจะดำเนินการฐานขัดคำสั่งเจ้าพนักงาน

1.10.5 เมื่อนายจ้างถูกปรับหลังจากดำเนินการฐานขัดคำสั่งเจ้าพนักงานแล้ว ยังไม่ยอมลงทะเบียนหรือชำระเงินสมทบอีก ก็จะดำเนินการใหม่ตั้งแต่ข้อ 1 ถึงข้อ 4

1.10.6 ถ้านายจ้างยังไม่ยอมลงทะเบียนหรือชำระเงินสมทบอีก จะส่งเรื่องให้กองนิติการ เพื่อดำเนินการยึดอายัดทรัพย์สินต่อไป

ในระยะแรกที่เริ่มดำเนินงานกองทุนเงินทดแทน ยังไม่มีการดำเนินการกับนายจ้างเหล่านี้โดยเด็ดขาด มีแต่เพียงโทษปรับฐานขัดคำสั่งเจ้าพนักงานและเสียเงินเพิ่มเท่านั้น ซึ่งเป็นเหตุให้นายจ้างไม่ยอมลงทะเบียนและจ่ายเงินสมทบมาก ในปัจจุบันเจ้าหน้าที่ได้กวัดขั้นนายจ้างเหล่านี้มากขึ้น มีการออกระเบียบว่าด้วยการยึดอายัด และขายทอดตลาดทรัพย์สินของผู้ไม่จ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทนหรือเงินเพิ่ม และได้รับความร่วมมือจากฝ่ายตรวจแรงงานกองนิติการ ทำให้นายจ้างยอมปฏิบัติตามกฎหมายเพิ่มขึ้น เนื่องจากเกรงว่าจะถูกยึดอายัดทรัพย์สิน

ในการติดตามนายจ้างให้มาลงทะเบียนจ่ายเงินสมทบ มักจะประสบกับปัญหาที่ว่านายจ้างที่ประกอบกิจการประเภทเดียวกันไม่ได้จ่ายเงินสมทบ ทำให้นายจ้างที่ปฏิบัติตามกฎหมายโดยเคร่งครัดต้องเสียเปรียบนายจ้างที่ผิดพร้าไม่ยอมปฏิบัติตามกฎหมาย และนายจ้างที่เพิ่งมาลงทะเบียนจ่ายเงินสมทบในปัจจุบัน แต่มีหน้าที่ต้องจ่ายเงินสมทบมาเป็นเวลานานแล้ว จะต้องลงทะเบียนจ่ายเงินสมทบย้อนหลังหรือไม่ สำหรับปัญหาประการหลังนี้ถ้าจะถือตามกฎหมายโดยเคร่งครัดแล้ว ก็ควรจะให้ นายจ้างลงทะเบียนย้อนหลังนับแต่วันที่มียุคลจ้างครบ 20 คน หรือนับแต่กระทรวงมหาดไทยประกาศขยายขอบเขตความคุ้มครอง แต่ก็ประสบปัญหาว่านายจ้างที่เพิ่งมาลงทะเบียนภายหลังมักจะเป็นเจ้าของสถานประกอบการขนาดเล็ก ไม่มีกำลังทรัพย์พอที่จะเสียเงินสมทบและเงินเพิ่มย้อนหลังเป็นเวลาหลายปีได้ แต่ถ้าอนุโลมให้ไม่ต้องลงทะเบียนย้อนหลัง ก็จะทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมแก่นายจ้างในกิจการประเภทเดียวกันที่ได้ปฏิบัติตามกฎหมายจ่ายเงินสมทบมาตั้งแต่ต้น นอกจากนี้อาจจะทำให้นายจ้างพากันบ่ายเบี่ยงไม่ยอมมาลงทะเบียนจ่ายเงินสมทบ トラบจนกระทั่งเจ้าหน้าที่ตรวจพบ จึงจะยินยอมปฏิบัติตามกฎหมายซึ่งปัญหานี้ทางกรมแรงงานและคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนยังมีความเห็นไม่ตรงกัน

2. ฝ่ายวินิจฉัยเงินกองทุน มีหน้าที่พิจารณาวินิจฉัยว่าลูกจ้างซึ่งประสบอันตรายหรือเป็นโรคมลิตธิธจะได้รับเงินทดแทนหรือไม่ งานที่ต้องปฏิบัติมีดังนี้ คือ

2.1 การรับแจ้งการประสบอันตราย เมื่อได้รับแจ้งการประสบอันตราย เจ้าหน้าที่จะต้องตรวจดูว่า สถานประกอบการนั้นได้จ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทนหรือไม่ ถ้าไม่ได้จ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน เนื่องจากมีลูกจ้างไม่ถึง 20 คน หรือไม่อยู่ในบังคับของกฎหมาย ก็จะส่ง เรื่องการประสบอันตรายนั้นให้กองคุ้มครองแรงงาน กรมแรงงาน หรือให้ฝ่ายบริหารของสำนักงานแรงงานจังหวัดดำเนินการต่อไป ถ้านายจ้างได้จ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทนแล้ว เจ้าหน้าที่จะต้องตรวจสอบว่าการประสบอันตรายนั้นอยู่ในเขตความรับผิดชอบของสำนักงานกองทุนเงินทดแทน หรือของจังหวัดของตนหรือไม่ ถ้าเป็นเรื่องที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบของตน ก็จะโอนเรื่องให้งานกองทุนเงินทดแทนที่มีหน้าที่และความรับผิดชอบดำเนินการต่อไป หรือแนะนำให้ไปแจ้งการประสบอันตรายที่หน่วยงานนั้นโดยตรง ถ้านายจ้างลูกจ้างมาแจ้งการประสบอันตรายด้วยตนเอง

เจ้าหน้าที่รับแจ้งการประสบอันตราย จะต้องลงทะเบียนในทะเบียนรับแจ้งการประสบอันตราย กำหนดเลขที่ประสบอันตราย บันทึกเลขที่บัญชี รหัส และวันเดือนปีที่รับแจ้งการประสบอันตรายในแบบแจ้งการประสบอันตราย (กท.16) และส่งเรื่องให้เจ้าหน้าที่วินิจฉัยดำเนินการต่อไป

2.2 การพิจารณาวินิจฉัย เจ้าหน้าที่วินิจฉัยจะต้องตรวจสอบดูว่า แบบแจ้งการประสบอันตราย (กท.16) ได้กรอกข้อความไว้เรียบร้อยและครบถ้วน ในบางครั้งเจ้าหน้าที่อาจจะต้องสอบถามรายละเอียด ข้อเท็จจริง หรือขอหลักฐานเพิ่มเติม เมื่อได้รายละเอียดและหลักฐานครบถ้วนแล้ว เจ้าหน้าที่จะออกคำวินิจฉัยมีสิทธิ (กท.46ก.) หรือคำวินิจฉัยไม่มีสิทธิ (กท.50) พร้อมทั้งมีหนังสือแจ้งให้ผู้มีสิทธิทราบผลการวินิจฉัย

2.3 การส่งจ่ายเงินทดแทน ทุกครั้งที่ผู้มีสิทธิมาติดต่อรับเงินทดแทน เจ้าหน้าที่จะต้องออกไปส่งจ่ายเงินทดแทน (กท.15) ให้งานบัญชีกองทุนเพื่อดำเนินการจ่ายเงินให้แก่ผู้มีสิทธิ

การส่งจ่ายค่ารักษาพยาบาล เจ้าหน้าที่จะต้องระมัดระวังค่ารักษาพยาบาลที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างรายหนึ่ง จะต้องไม่เกิน 20,000.- บาท

การส่งจ่ายเงินค่าทดแทน เจ้าหน้าที่จะส่งจ่ายเป็นรายเดือนตลอดระยะเวลาที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินค่าทดแทน

การส่งจ่ายค่าทำศพ เจ้าหน้าที่จะต้องส่งจ่ายให้แก่ทายาทหรือผู้มีสิทธิตามหลักฐานที่ปรากฏ

2.4 การเปลี่ยนแปลงคำวินิจฉัย ในบางครั้งอาจจะมีการเปลี่ยนแปลงคำวินิจฉัย เนื่องจากลูกจ้างต้องหยุดพักรักษาตัวเพิ่มเติมหรืออาจกลับเข้าทำงานก่อนระยะเวลาที่แพทย์กำหนด เป็นต้น เมื่อเจ้าหน้าที่ได้รับหลักฐาน เช่นใบรับรองแพทย์ รายงานการกลับเข้าทำงานหรือหลักฐานอื่น ๆ เจ้าหน้าที่จะออกคำวินิจฉัยเปลี่ยนแปลง (กท.47) และทำหนังสือแจ้งให้นายจ้างและลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิทราบผลการเปลี่ยนแปลงคำวินิจฉัย

2.5 การปิดเรื่อง เมื่อได้จ่ายเงินทดแทนให้แก่ผู้มีสิทธิหมดแล้ว เจ้าหน้าที่จะดำเนินการปิดเรื่อง จะสรุปยอดค่ารักษาพยาบาล ค่าทดแทน หรือค่าทำศพที่กองทุนเงินทดแทนจ่ายไป และยอดรวมของเงินทดแทนทั้งหมด พร้อมกับทำใบรายงานเรื่องเสร็จส่งให้งานกำหนดอัตราเงินสมทบทราบเพื่อจะได้ดำเนินการต่อไป สำหรับในส่วนภูมิภาค เจ้าหน้าที่วินิจฉัยจะทำใบ



รายงานเรื่อง เลรัจ 2 ฉบับ ฉบับหนึ่งให้เจ้าหน้าที่งานบัญชี เพื่อทำการรวมยอดเงินทดแทนที่จ่าย ตามที่บันทึกในบัตรบันทึกการจ่ายเงินทดแทน (กท.14) ส่วนอีกฉบับหนึ่งส่งให้สำนักงานกองทุนเงิน ทดแทน

2.6 การรื้อฟื้นเรื่อง ในบางครั้งเรื่องที่ปิดไปแล้วอาจจะต้องรื้อฟื้นอีกเนื่องจาก ลูกจ้างเจ็บป่วยจากการประสบอันตรายเดิมอีกหลังจากที่ได้กลับเข้าทำงานแล้ว เป็นต้น เจ้าหน้าที่ จะทำใบรื้อฟื้นส่งให้ฝ่ายกำหนดอัตราเงินสมทบทราบ สำหรับในส่วนภูมิภาค จะต้องทำ 2 ฉบับ ส่งให้เจ้าหน้าที่งานบัญชี และสำนักงานกองทุนเงินทดแทน

2.7 บัตร และเอกสารต่าง ๆ ที่ใช้ในฝ่ายวินิจฉัย นอกจากที่ได้กล่าวข้างต้นมี ดังนี้

2.7.1 บัตรสถิติการประสบอันตราย (กท.7) เป็นบัตรที่ทำขึ้นตามรายชื่อ นายจ้างที่มาลงทะเบียนจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน โดยเรียงตามเลขที่บัญชี ทำให้ทราบว่า นายจ้างรายนี้มีลูกจ้างประสบอันตรายมากน้อยเท่าใด เลขที่ประสบอันตราย ชื่อลูกจ้างที่ประสบ อันตราย และสาเหตุของการประสบอันตรายหรือเป็นโรค เพื่อจะนำไปใช้ในการวิเคราะห์การ ประสบอันตรายในแต่ละสถานประกอบการ

2.7.2 บัตรดัชนีการประสบอันตราย (กท.3) เป็นบัตรรายตัวลูกจ้างที่ทำ ขึ้นเพื่อบันทึกรายละเอียดเกี่ยวกับจำนวนครั้งที่ลูกจ้างประสบอันตราย ทำให้ทราบว่าลูกจ้างเคย ประสบอันตรายมาแล้วกี่ครั้ง เมื่อใดบ้าง เพื่อป้องกันการแจ้งประสบอันตรายซ้ำ

2.7.3 แฟ้มลูกจ้าง เป็นแฟ้มประจำตัวลูกจ้างแต่ละราย จะรวบรวมราย ละเอียดเกี่ยวกับการประสบอันตรายของลูกจ้าง นับตั้งแต่การแจ้งประสบอันตราย การวินิจฉัยจน ถึงการปิดเรื่อง สำเนาหนังสือส่งถึงนายจ้าง ลูกจ้าง หรือเอกสารหลักฐานที่ได้รับจากนายจ้าง ลูกจ้าง ตลอดจนสำเนาใบส่งจ่ายเงินทดแทน ใบสำคัญรับเงิน จะเก็บรวบรวมอยู่ในแฟ้มนี้

2.7.4 บัตรสรุปเรื่อง (กท.8) เป็นบัตรประจำลูกจ้างแต่ละรายโดยเรียง ตามเลขที่ประสบอันตราย จะบันทึกจำนวนเงินทดแทนที่ผู้มีสิทธิได้รับ จำนวนเงินที่ผู้มีสิทธิรับไป และ วันที่รับเงิน ก่อนออกไปส่งจ่ายเงินทดแทนแต่ละครั้ง เจ้าหน้าที่จะต้องตรวจสอบก่อนว่า ลูกจ้างผู้มี



สิทธิได้รับเงินทดแทนเท่าใด ได้รับไปแล้วเท่าใด มีสิทธิได้รับอีกหรือไม่และถึงกำหนดเวลาที่จะรับเงินหรือยัง เมื่อเวลาปิดเรื่อง บัตรนี้จะนำมาตรวจสอบกับบัตรบันทึกการจ่ายเงินทดแทน (กท.14) ของฝ่ายบัญชีกองทุนว่าจำนวนเงินทดแทนที่จ่ายตรงกันหรือไม่

2.7.5 ลุ่มตเงินทดแทน ลุ่มตนี้จะออกให้แก่ผู้มีสิทธิเพื่อใช้เป็นหลักฐานในการมาติดต่อขอรับเงินค่าทดแทน ในกรณีที่ต้องรับเงินเป็นระยะเวลาานาน

ในทางปฏิบัติ สำนักงานกองทุนเงินทดแทนมีเจ้าหน้าที่ทำการวินิจฉัย 10 คน โดยแต่ละคนจะรับผิดชอบคนละหมายเลขตัวท้ายของ เลขที่ประลัษณัศรราย 0 - 9 ตั้งแต่การพิจารณาวินิจฉัยจนกระทั่งปิดเรื่อง ส่วนเจ้าหน้าที่วินิจฉัยในส่วนภูมิภาคมีเพียงคนเดียว ยกเว้นจังหวัดสมุทรปราการมี 5 คน เรื่องที่เจ้าหน้าที่วินิจฉัยเสร็จจะผ่านการตรวจสอบของหัวหน้างาน หรือผู้ที่หัวหน้างานมอบหมาย หลังจากนั้นจะส่งให้เจ้าหน้าที่งานบัญชีตรวจสอบการคำนวณเงินทดแทนอีกครั้งหนึ่งก่อนที่จะเสนอให้ผู้อำนวยความสะดวกสำนักงาน หรือแรงงานจังหวัด หรือผู้ที่แรงงานจังหวัดมอบหมายเซ็นอนุมัติ

3. ฝ่ายบัญชีกองทุน มีหน้าที่ในการรับจ่ายเงิน การดูแลเก็บรักษาเงิน การนำเงินไปลงทุนหาผลประโยชน์ต่าง ๆ ตลอดจนการบัญชีของกองทุนเงินทดแทน เพื่อให้เป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการรับจ่าย การเก็บรักษาเงิน การบัญชี และการลงทุนของกองทุนเงินทดแทน พ.ศ. 2521 งานที่ต้องปฏิบัติมีดังนี้

3.1 การรับเงินและการเก็บรักษาเงิน เมื่อเจ้าหน้าที่ได้รับใบส่งเงิน พร้อมด้วยเงินสด หรือเช็ค หรือเครดิตโน้ต จากฝ่ายการเงิน จะตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้งหนึ่งก่อนออกใบเสร็จรับเงินให้แก่นายจ้าง

เงินที่ได้รับจากนายจ้างในแต่ละวัน ไม่ว่าจะเป็นเงินลุ่มตบ เงินฝาก เงินเพิ่มตามกฎหมาย หรือเงินรายได้อื่น ๆ เมื่อสิ้นวันทำการจะนำฝากธนาคารบัญชี "เงินกองทุนเงินทดแทนบัญชีที่ 1" ซึ่งเป็นบัญชีเงินฝากกระแสรายวันที่เปิดไว้สำหรับรับเงินอย่างเดี๋ยว ห้ามมิให้มีการเบิกจ่ายเงินจากบัญชีนี้โดยเด็ดขาด วันแต่จะจะมีการโอนเข้าบัญชี "เงินกองทุนเงินทดแทนบัญชีที่ 2" หรือบัญชี "เงินกองทุนเงินทดแทนจังหวัด....."

3.2 การจ่ายเงิน เงินที่ได้รับจากนายจ้างที่จ่ายส่งกลับมา จะนำไปจ่ายได้เฉพาะกรณีต่อไปนี้เท่านั้น คือ

3.2.1 จ่ายให้แก่ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิรับเงินทดแทน

3.2.2 จ่ายคืนเงินฝาก หรือ เงินส่งมอบแก่นายจ้าง เมื่อพบว่า เป็นเงิน

ไม่พึงชำระแก่กองทุนเงินทดแทน

3.2.3 จ่ายเพื่อเป็นเงินลงทุน ซึ่งจะทำได้เฉพาะในส่วนกลางเท่านั้น

ในการจ่ายเงินของกองทุนเงินทดแทนนั้น จะต้องจ่ายจากบัญชี "เงินกองทุนเงินทดแทนบัญชีที่ 2" หรือบัญชี "เงินกองทุนเงินทดแทนจังหวัด ....." ซึ่งเป็นบัญชีเงินฝากกระแสรายวันที่เปิดไว้สำหรับจ่ายเงินเพียงอย่างเดียวเท่านั้น

การจ่ายเงินทดแทนแก่ผู้มีสิทธิ เมื่อได้รับใบส่งจ่ายเงินทดแทน (กท.15) และหลักฐานอื่น ๆ เพื่อขอรับเงินทดแทน เจ้าหน้าที่จ่ายเงินจะตรวจสอบว่าใบส่งจ่ายเงินทดแทนนั้นได้ผ่านการตรวจสอบจากเจ้าหน้าที่ผู้ตรวจสอบ และอนุมัติให้จ่ายเงินหรือยัง ถ้ายังจะต้องตรวจสอบความถูกต้องก่อนที่จะจ่ายเงิน

ในการจ่ายเงินทดแทน ผู้มีสิทธิอาจมาติดต่อขอรับเงินค่าทดแทนด้วยตนเอง ณ สำนักงานกองทุนเงินทดแทน หรือสำนักงานแรงงานจังหวัด หรือจะขอรับที่ธนาคารกรุงไทย จำกัด สาขาใดก็ได้ โดยเจ้าหน้าที่จะจ่ายผ่านธนาคารให้ทุกเดือน

การจ่ายเงินฝากและเงินส่งมอบคืนนายจ้าง เมื่อได้รับใบส่งจ่ายเงินคืน (กท.27) จากฝ่ายการเงิน เจ้าหน้าที่จะตรวจสอบจำนวนเงินในใบส่งจ่ายเงินคืนว่าตรงกับจำนวนเงินที่ต้องจ่ายคืนตามบัตรนายจ้าง (กท.12) หรือไม่ ตรวจสอบหลักฐานต่าง ๆ ในการมาติดต่อรับเงินคืนของนายจ้าง เช่น ใบเสร็จรับเงิน บัตรประจำตัวประชาชน ใบมอบอำนาจหรือใบมอบอำนาจ เป็นต้น ก่อนที่จะทำการจ่ายเงินให้แก่นายจ้าง

การลงทุน จะทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับอนุมัติจากอธิบดีกรมแรงงาน และนำไปลงทุนเฉพาะกรณีต่อไปนี้ คือ

ก. ฝากไว้กับธนาคารพาณิชย์ ซึ่งเป็นรัฐวิสาหกิจ

ข. ซื้อพันธบัตรรัฐบาล หรือตั๋วเงินคลัง

ค. หลักทรัพย์อื่น ตามความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง

ฝ่ายบัญชีจะเป็นผู้ทำรายละเอียดการรับจ่ายเงินในแต่ละงวดว่าเป็นเท่าไร เงินที่เหลือจากการจ่ายเงินทดแทนซึ่งจะนำไปลงทุน ในปัจจุบันการลงทุนของกองทุนเงินทดแทนมีอย่างเดียวนั้น คือ การฝากประจำกับธนาคารกรุงไทย จำกัด ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

3.3 การตรวจสอบการวินิจฉัยจ่ายเงินทดแทนแก่ผู้มีสิทธิ หลังจากที่ได้รับหน้าฝ่ายวินิจฉัยได้ทำการตรวจสอบการพิจารณาวินิจฉัยของเจ้าหน้าที่แล้ว จะส่งแฟ้มลูกจ้างนั้นให้เจ้าหน้าที่ฝ่ายบัญชีทำการตรวจสอบการคำนวณเงินทดแทนรายเดือน การคำนวณเงินก้อน และส่วนลดรับในกรณีที่มีสิทธิขอรับเงินทดแทนคราวเดียว การคำนวณค่าทำศพ และการตรวจสอบหลักฐานค่ารักษาพยาบาลก่อนที่จะเสนอให้ผู้อำนวยความสะดวกพิจารณาอนุมัติต่อไป

3.4 การจัดทำบัญชีของกองทุนเงินทดแทน กองทุนเงินทดแทนได้จัดทำบัญชีโดยใช้ระบบบัญชีของเอกชน ไม่ได้ใช้ระบบของทางราชการ กล่าวคือ มีการลงรายการในสมุดรายวันขั้นต้น ได้แก่ สมุดรายวันรับเงิน สมุดรายวันจ่ายเงิน การจัดทำใบโอน จากสมุดรายวันขั้นต้นนี้ จะผ่านบัญชีไปยังบัญชีแยกประเภทที่เกี่ยวข้อง เมื่อสิ้นเดือนมีการปรับปรุงบัญชีและการตั้งสำรอง ตลอดจนการส่งทำงบทดลอง รายงานแสดงฐานะทางการเงิน และงบทดสอบยอดต่าง ๆ และทุก ๆ 3 เดือน ฝ่ายบัญชีของสำนักงานกองทุนเงินทดแทน จะจัดทำงบการเงินรวม ซึ่งจะขอกว่าโดยละเอียดในส่วนของการเงินและการบัญชีของกองทุนเงินทดแทนต่อไป

นอกจากนี้ยังจัดทำบัตร และทะเบียนคุมต่าง ๆ ได้แก่

3.4.1 บัตรบัญชีนายจ้าง (กท.12) จะรวบรวมรายละเอียดเกี่ยวกับนายจ้างแต่ละราย จำนวนเงินสมทบ เงินฝากที่เรียกเก็บจากนายจ้าง จำนวนเงินที่นายจ้างยังค้างชำระ บัตรนี้เปรียบเสมือนกับเป็นบัญชีลูกหนี้รายตัวของกองทุนเงินทดแทน

3.4.2 บัตรบันทึกการจ่ายเงินทดแทน (กท.14) เป็นบัตรประจำตัวลูกจ้างแต่ละราย ใช้บันทึกจำนวนเงินค่ารักษาพยาบาล ค่าทดแทน และค่าทำศพที่จ่าย มีประโยชน์เพื่อตรวจสอบกับบัตรสรุปเรื่อง (กท.8) ของฝ่ายวินิจฉัย

3.4.3 ทะเบียนคำวินิจฉัยเงินทดแทน ทะเบียนนี้จะเรียงตามเลขที่คำวินิจฉัย ทำให้ทราบว่าคำวินิจฉัยที่เท่าไร มีสิทธิได้รับเงินทดแทนหรือไม่ ในกรณีที่ไม่ทราบเลขที่ประสับอันตราาย ทราบแต่เลขที่วินิจฉัย ก็สามารถค้นหาจากทะเบียนนี้ได้

3.4.4 สุ่มคุมเงินฝากธนาคาร จะบันทึกรายละเอียดการรับจ่ายเงินฝากธนาคารบัญชี "เงินกองทุนเงินทดแทนบัญชีที่ 1" และบัญชี "เงินกองทุนเงินทดแทนบัญชีที่ 2" ในแต่ละวันและยอดคงเหลือในบัญชี เพื่อป้องกันมิให้การเบิกจ่ายเงินเกินบัญชี

#### การเงินและการบัญชี

##### การเงิน

ในปลุบลุบงทุนเงินทดแทนได้เปิดบัญชีเงินฝากกระแสรายวันไว้กับธนาคารกรุงไทย จำกัด ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค โดยเปิดบัญชีไว้แห่งละ 2 บัญชี คือ บัญชี "เงินกองทุนเงินทดแทนบัญชีที่ 1" กับบัญชี "เงินกองทุนเงินทดแทนบัญชีที่ 2" หรือบัญชี "เงินกองทุนเงินทดแทนจังหวัด....."

"บัญชีเงินกองทุนเงินทดแทนบัญชีที่ 1" เป็นบัญชีที่เปิดไว้เพื่อรับอย่างเดียวก่อนนั้น ในส่วนภูมิภาค เงินที่รับจากนายจ้างและนำฝากเข้าบัญชีนี้ เมื่อธนาคารได้ทำการ Clearing เรียบร้อยแล้ว จะต้องโอนเข้าบัญชี "เงินกองทุนเงินทดแทนบัญชีที่ 1" (เลขที่บัญชี 12263) ของส่วนกลางโดยทันที ดังนั้นบัญชี "เงินกองทุนเงินทดแทนบัญชีที่ 1" ในส่วนภูมิภาค จะมียอดเป็นศูนย์เสมอถ้าได้โอนเรียบร้อยแล้ว สำหรับส่วนกลางห้ามมิให้มีการจ่ายเงินจากบัญชีนี้ เว้นแต่จะโอนไปเข้าบัญชี "เงินกองทุนเงินทดแทนบัญชีที่ 2" หรือบัญชี "เงินกองทุนเงินทดแทนจังหวัด....."

"บัญชีเงินกองทุนเงินทดแทนบัญชีที่ 2" เป็นบัญชีที่ส่วนกลางเปิดไว้เพื่อจ่ายอย่างเดียวก่อนนั้น เมื่อเงินในบัญชีนี้หมด จะต้องโอนเงินจากบัญชี "เงินกองทุนเงินทดแทนบัญชีที่ 1" มาเข้าบัญชีนี้

"บัญชีเงินกองทุนเงินทดแทนจังหวัด....." เป็นบัญชีของส่วนภูมิภาคที่เปิด

ไว้เพื่อจ่ายอย่างเดียวก่อนหน้านั้น เมื่อเงินในบัญชีนี้หมด จะต้องแจ้งให้ทางส่วนกลางโอนเงินจากบัญชี "เงินกองทุนเงินทดแทนบัญชีที่ 1" หรือบัญชี "เงินกองทุนเงินทดแทนบัญชีที่ 2" ไปเข้า และห้ามมิให้มีเงินในบัญชีนี้เกินกว่า 500,000.- บาท

ในการส่งจ่ายเงินจากบัญชี จะต้องให้ผู้เซ็นเช็คร่วมกัน 2 คน และในกรณีจ่ายเงินจากบัญชีเงินกองทุนเงินทดแทนจังหวัด ..... เกินกว่า 10,000.- บาท จะต้องให้ผู้ว่าราชการจังหวัด หรือรองผู้ว่าราชการจังหวัด หรือปลัดจังหวัด เป็นผู้ลงลายมือชื่อในเช็คร่วมกับแรงงานจังหวัด หรือผู้อำนวยการสำนักงานกองทุนเงินทดแทน หรือผู้ที่อริบตีเห็นสมควร

นอกจากนี้ตามระเบียบยังกำหนดให้กองทุนเงินทดแทนทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคมีเงินไว้ ณ สำนักงาน เพื่อสำรองจ่ายเป็นเงินทดแทนภายในวงเงินไม่เกิน 10,000.- บาท และ 5,000.- บาท ตามลำดับ เงินที่เหลือในแต่ละวันจะต้องมีการตรวจนับเงิน และเก็บไว้ในเซฟโดยปลอดภัย

### การบัญชี

ตามที่ได้อธิบายมาแล้วว่า กองทุนเงินทดแทนใช้ระบบบัญชีของเอกชน มีการลงบัญชีในสมุดรายวันขั้นต้น ผ่านบัญชีไปยังบัญชีแยกประเภทที่เกี่ยวข้อง เมื่อสิ้นเดือนจะทำการปรับปรุงบัญชีและตั้งสำรอง ตลอดจนการทางการเงินและรายงานต่าง ๆ

สมุดรายวันขั้นต้นที่ใช้มี

1. ไบโอน
2. สมุดรายวันเงินรับ
3. สมุดรายวันเงินจ่าย

1. ไบโอน มีลักษณะเหมือนกับเป็นสมุดรายวันทั่วไป ใช้บันทึกรายการเปิดบัญชีเมื่อต้นต้นปี รายการปิดบัญชีเมื่อสิ้นปี รายการตั้งหนี้เงินสมทบตามสำเนาใบแจ้งหนี้เงินสมทบที่ได้รับจากฝ่ายการเงิน รายการดอกเบี้ยรับเงินฝากประจำ และรายการปรับปรุงบัญชีต่าง ๆ

รายการที่จะทำไบโอนส่วนใหญ่เป็นรายการตั้งหนี้เงินสมทบ สำเนาใบแจ้งหนี้ที่ออกให้

แก่นายจ้างในแต่ละวัน จะนำมาสดแยกเป็นเงินสมทบประจำรับล่วงหน้า (ถ้าเป็นเงินสมทบของปีปัจจุบัน) เงินสมทบประจำปี (ถ้าเป็นเงินสมทบของปีก่อน ๆ) เงินสมทบประจำงวด เงินสมทบจากการตรวจบัญชี หรือเงินฝาก จากนั้นจะทำใบโอนโดย

เดบิต บัญชีคุมยอดลูกหนี้

เครดิต	บัญชีเงินสมทบประจำรับล่วงหน้า	หรือ
	บัญชีเงินสมทบประจำปี	หรือ
	บัญชีเงินสมทบประจำงวด	หรือ
	บัญชีเงินสมทบจากการตรวจบัญชี	หรือ
	บัญชีเงินฝาก	

ในบางครั้งอาจจะมีการออกบันทึกเจ้าหนี้ (credit note) เนื่องจากความผิดพลาดในการออกใบแจ้งหนี้ ทำให้จำนวนเงินในใบแจ้งหนี้ไม่ถูกต้อง จึงจำเป็นต้องออกใบแจ้งหนี้ใหม่ โดยยกเลิกใบแจ้งหนี้เดิม หรือลดจำนวนเงินในใบแจ้งหนี้เดิมให้น้อยลง ด้วยการออกบันทึกเจ้าหนี้ การทำใบโอนและลงบัญชีก็จะตรงข้ามกับรายการแรก คือ

เดบิต	บัญชีเงินสมทบประจำรับล่วงหน้า	หรือ
	บัญชีเงินสมทบประจำปี	หรือ
	บัญชีเงินสมทบประจำงวด	หรือ
	บัญชีเงินสมทบจากการตรวจบัญชี	หรือ
	บัญชีเงินฝาก	
เครดิต	บัญชีคุมยอดลูกหนี้	

เมื่อมีการโอนบัญชีนายจ้างบัญชีหนึ่งมาบัญชีนายจ้างอีกบัญชีหนึ่ง จะต้องนำหลักฐานการโอนบัญชีมาทำใบโอนโดย

เดบิต บัญชีคุมยอดลูกหนี้ (บัญชีนายจ้างใหม่)

เครดิต บัญชีคุมยอดลูกหนี้ (บัญชีนายจ้างเดิม)



จากใบโอนจะผ่านบัญชีไปยังบัญชีแยกประเภท และรายการใดที่เป็นการตั้งหนี้หรือลดหนี้ จะต้องบันทึกรายการในบัตรบัญชีนายจ้างที่เกี่ยวข้องด้วย

2. สมุดรายวันเงินรับ เป็นสมุดที่บันทึกการรับเงินทุกประเภท ไม่ว่าจะเป็นการรับชำระเงินสมทบ และเงินรายได้อื่น ๆ จากนายจ้าง หรือการที่กองทุนเงินทดแทนในส่วนกลาง หรือส่วนภูมิภาคได้รับโอนเงินจากกองทุนเงินทดแทนส่วนภูมิภาคหรือส่วนกลางตามลำดับ

การรับชำระเงินสมทบ หรือเงินรายได้อื่น ๆ จากนายจ้าง จะลงบัญชีโดย

เดบิต เงินสด หรือ

บัญชีเงินกองทุนเงินทดแทนบัญชีที่ 1

เครดิต บัญชีคุมยอดลูกหนี้ หรือ

บัญชีเงินเพิ่มตามกฎหมาย หรือ

บัญชีรายได้เบ็ดเตล็ด

ในการบันทึกรายการดังกล่าวข้างต้นจะบันทึกตามสำเนาใบเสร็จรับเงินแต่ละฉบับที่ได้ออกให้แก่นายจ้างในวันหนึ่ง ๆ เมื่อได้ลงรายการเรียบร้อยแล้ว สำเนาใบเสร็จรับเงินนั้น จะต้องนำมาบันทึกในบัตรบัญชีนายจ้างที่เกี่ยวข้องด้วย

3. สมุดรายวันเงินจ่าย เป็นสมุดที่บันทึกการจ่ายเงินทุกประเภท ไม่ว่าจะเป็นการจ่ายเงินค่ารักษาพยาบาล ค่าทดแทน ค่าทำศพ การจ่ายเงินคืนนายจ้าง หรือการที่กองทุนเงินทดแทนในส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาคโอนเงินให้กองทุนเงินทดแทนส่วนภูมิภาคหรือส่วนกลางตามลำดับ

การจ่ายเงินเพื่อเป็นเงินทดแทน จะลงบัญชีโดย

เดบิต บัญชีค่ารักษาพยาบาล หรือ

บัญชีค่าทดแทน หรือ

บัญชีค่าทำศพ

เครดิต เงินสด หรือ

บัญชีเงินกองทุนเงินทดแทนบัญชีที่ 2 (ในส่วนกลาง)

บัญชีเงินกองทุนเงินทดแทนจังหวัด..... (ในส่วนภูมิภาค)

การจ่ายเงินคืนนายจ้าง ละลงบัญชีโดย

เดบิต บัญชีคุมยอดลูกหนี้

เครดิต บัญชีเงินกองทุนเงินทดแทนบัญชีที่ 2 (ในส่วนกลาง)

บัญชีเงินกองทุนเงินทดแทนจังหวัด..... (ในส่วนภูมิภาค)

รายการจ่ายเงินทดแทน หรือจ่ายเงินคืนนายจ้าง จะบันทึกในสมุดรายวันเงินจ่าย ตามใบสำคัญรับเงิน (กท.41) หรือใบสั่งจ่ายเงินคืนนายจ้าง (กท.27) เมื่อได้ลงรายการ เรียบร้อยแล้ว จะต้องบันทึกในบัตรการจ่ายเงินทดแทน (กท.14) หรือบัตรบัญชีนายจ้างที่เกี่ยวข้องด้วย

การโอนบัญชีระหว่างสำนักงาน ระบบบัญชีของกองทุนเงินทดแทน นอกจากจะใช้ระบบบัญชีของ เอกชนแล้ว วิธีการทางบัญชีเกี่ยวกับการบันทึกรายการระหว่างสำนักงานยังมีลักษณะเป็นบัญชีสำนักงานใหญ่และสาขา บัญชีที่แสดงรายการติดต่อกันระหว่างกองทุนเงินทดแทนส่วนกลางกับส่วนภูมิภาค คือ "บัญชีเดินสะพัด....." กล่าวคือ กองทุนเงินทดแทนในส่วนกลางจะมีบัญชี "เดินสะพัดจังหวัด....." ส่วนงานกองทุนเงินทดแทนในส่วนภูมิภาคจะมี "บัญชีเดินสะพัดสำนักงานใหญ่"

การลงบัญชีรายการรับโอนเงิน รายได้รายจ่ายระหว่างส่วนกลางและส่วนภูมิภาค แสดงได้ดังนี้ : -

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายการ	การบันทึกรายการของส่วนกลาง	การบันทึกรายการของส่วนภูมิภาค
1. กองทุนเงินทดแทนส่วนกลางโอนเงินให้งานกองทุนฯ ส่วนภูมิภาค	เดบิต บัญชีเดินสะพัดจังหวัด..... เครดิต บัญชีเงินกองทุนเงินทดแทนบัญชีที่ 1 หรือ บัญชีเงินกองทุนเงินทดแทนบัญชีที่ 2 บันทึกรายการในสมุดรายวันเงินจ่าย	เดบิต บัญชีเงินกองทุนเงินทดแทนจังหวัด..... เครดิต บัญชีเดินสะพัดสำนักงานใหญ่ บันทึกรายการในสมุดรายวันเงินรับ
2. กองทุนเงินทดแทนส่วนภูมิภาคโอนเงินจากบัญชีเงินกองทุนเงินทดแทนบัญชีที่ 1 เข้าบัญชีเงินกองทุนเงินทดแทนบัญชีที่ 1 ของส่วนกลาง	เดบิต บัญชีเงินกองทุนเงินทดแทนบัญชีที่ 1 เครดิต บัญชีเดินสะพัดจังหวัด..... บันทึกรายการในสมุดรายวันเงินรับ ตามหลักฐานใบแจ้งการเข้าบัญชี (Credit note) ที่ได้รับจากธนาคาร	เดบิต บัญชีเดินสะพัดสำนักงานใหญ่ เครดิต บัญชีเงินกองทุนเงินทดแทนบัญชีที่ 1 บันทึกรายการในสมุดรายวันเงินจ่ายตามหลักฐานใบแจ้งการหักบัญชี (Debit note) ที่ได้รับจากธนาคาร
3. การโอนรายได้ของกองทุนเงินทดแทนส่วนกลางไปให้งานกองทุนฯ ส่วนภูมิภาค เช่น นายจ้างที่ได้ลงทะเบียนชำระเงินสมทบกับส่วนกลางได้ย้ายสำนักงานใหญ่ไปอยู่ส่วนภูมิภาค เป็นต้น	เดบิต บัญชีเงินสมทบประจำปีรับล่วงหน้า เครดิต บัญชีเดินสะพัดจังหวัด..... บันทึกรายการในใบโอน	เดบิต บัญชีเดินสะพัดสำนักงานใหญ่ เครดิต บัญชีเงินสมทบประจำปีรับล่วงหน้า บันทึกรายการในใบโอน

จากสมุดรายวันเงินรับ และสมุดรายวันเงินจ่าย จะผ่านบัญชีไปยังบัญชีแยกประเภทที่เกี่ยวข้องทุกสิ้นวันทำการ และทุกสิ้นเดือน

รายการปรับปรุงบัญชี ทุกสิ้นเดือนจะต้องปรับปรุงรายการ 2 รายการก่อนที่จะทำรายงานแสดงผลการดำเนินงาน และฐานะการเงิน

(1) การโอนเงินสมทบประจำรับล่วงหน้า เป็นรายได้เงินสมทบประจำปี เนื่องจากเงินสมทบที่ได้รับมาเมื่อตอนต้นปีเป็นเงินสมทบของทั้งปี ซึ่งได้ตั้งไว้เป็นเงินสมทบประจำรับล่วงหน้า ดังนั้นเมื่อเวลาผ่านไปในแต่ละเดือน จะต้องโอนเงินสมทบประจำรับล่วงหน้าเป็นเงินสมทบประจำปีตามจำนวนเดือน ในทางปฏิบัติจะนำยอดเงินสมทบประจำรับล่วงหน้าที่มีอยู่ ณ วันสิ้นเดือน หาดด้วยจำนวนเดือนที่ยังไม่ถึงกำหนด

(2) การคำนวณหายอดสำรองเงินทดแทนสำหรับการประสบอันตรายที่เกิดขึ้นแล้วโดยนำค่าเงินทดแทนโดยเฉลี่ย (Average Cost per Accident) รายตัว ซึ่งเท่ากับ 3,087.69 บาท (ในปี 2517 ค่าเงินทดแทนโดยเฉลี่ย เท่ากับ 5,135.15 บาท) คูณกับจำนวนลูกจ้างที่แจ้งประสบอันตรายในแต่ละเดือน ผลลัพธ์ที่ได้ คือ เงินทดแทนตามวิธี A.C.P.A. นำเงินทดแทนตามบัญชีมาหักเงินทดแทนตามวิธี A.C.P.A. ผลต่างที่ได้ คือ

ก. เงินทดแทนตามวิธี A.C.P.A. มากกว่าเงินทดแทนตามบัญชี จะต้องปรับปรุงโดย

เดบิต เงินทดแทนสำหรับการประสบอันตรายที่เกิดขึ้นแล้ว

เครดิต สำรองเงินทดแทนสำหรับการประสบอันตรายที่เกิดขึ้นแล้ว

ข. เงินทดแทนตามวิธี A.C.P.A. น้อยกว่าเงินทดแทนตามบัญชี จะต้องปรับปรุงโดย

เดบิต สำรองเงินทดแทนสำหรับการประสบอันตรายที่เกิดขึ้นแล้ว

เครดิต เงินทดแทนสำหรับการประสบอันตรายที่เกิดขึ้นแล้ว

ทุกสิ้นเดือน ฝ่ายบัญชีจะต้องจัดทำรายงานต่าง ๆ ดังนี้ :-

1. งบทดลอง
2. รายงานแสดงฐานะการเงินและผลการดำเนินงาน

3. รายละเอียดยอดลูกหนี้และเจ้าหนี้
4. งบกระทบยอดเงินฝากธนาคาร
5. รายละเอียดการจ่ายเงินทดแทน และการคำนวณเงินทดแทนตามวิธี A.C.P.A.

นอกจากนี้งานกองทุนเงินทดแทนในส่วนภูมิภาคจะต้องทำรายงานการรับเงินประจำเดือน รายงานการจ่ายเงินประจำเดือน รายงานเงินรองจ่ายประจำเดือน ตลอดจนการนำส่งสำเนา เอกสารต่าง ๆ ให้แก่ สำนักงานกองทุนเงินทดแทน เอกสารเหล่านี้ ได้แก่ ใบแจ้งหนี้ ใบเสร็จรับเงิน ใบสำคัญรับเงิน ใบนำเงินฝากธนาคาร เป็นต้น

ทุกระยะ 3 เดือน สำนักงานกองทุนเงินทดแทนจะต้องส่งทบการเงินรวมของกองทุนเงินทดแทนทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค และทุกสิ้นปีตามปีปฏิทิน งบการเงินรวมในปีที่ผ่านมาจะต้องเสนอต่อคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน ภายหลังจากที่ได้ผ่านการตรวจสอบของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภายใน 90 วันนับแต่วันสิ้นปี

จากการศึกษาระบบการเงินและการบัญชีของกองทุนเงินทดแทน มีข้อคิดเห็นดังนี้

(1) การที่กำหนดให้เงินที่ได้รับมา จะต้องนำเข้าบัญชีเงินกองทุนเงินทดแทนบัญชีที่ 1 และการจ่ายเงินจะต้องจ่ายจากบัญชีเงินกองทุนเงินทดแทนบัญชีที่ 2 หรือบัญชีเงินกองทุนเงินทดแทนจังหวัด ..... นั้น และการทำงานของกองทุนเงินทดแทนในส่วนภูมิภาค จะมีเงินคงเหลืออยู่ในบัญชีเงินกองทุนเงินทดแทนบัญชีที่ 1 ไม่ได้ จะมีได้เฉพาะบัญชีเงินกองทุนเงินทดแทนจังหวัด ..... ภายใต้วงเงินไม่เกิน 500,000.- บาท เมื่อเงินในบัญชีนี้หมด จะต้องให้กองทุนเงินทดแทนในส่วนกลางโอนไปให้ ในทางปฏิบัติเป็นการยุ่งยากในการที่ต้องโอนเงินจากบัญชีหนึ่งไปเข้าอีกบัญชีหนึ่ง ซึ่งจะต้องใช้เวลาในการทำเรื่องโอนเงินและการอนุมัติต่าง ๆ โดยเฉพาะการโอนเงินระหว่างสำนักงาน ในบางครั้งอาจจะไม่ทันการเป็นที่เดือดร้อนแก่นายจ้างลูกจ้าง ตลอดจนทำให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ

(2) การบันทึกรายการทางบัญชี และบัตรต่าง ๆ กระทำโดยเจ้าหน้าที่ซึ่งจะบันทึกแต่ละรายการ หรือแต่ละบัตรตามสำเนาเอกสารต่าง ๆ และปริมาณงานที่จะบันทึกมีมากขึ้นทุกปี ๆ โดยเฉพาะในช่วงที่มีการรับเงินมาก คือ ระหว่างเดือนมกราคม ถึงเดือน เมษายน

กองทุนเงินทดแทนในส่วนกลางได้รับชำระเงินจากนายจ้างเป็นพัน ๆ ราย ทำให้การตัดท่างบ และรายงานต่าง ๆ ล่าช้ากว่ากำหนดมาก ตัวอย่างเช่น การปิดบัญชีและการจัดทำรายงานเดือน มกราคม กว่าที่จะเสร็จเรียบร้อยก็ล่วงมาถึงเดือนเมษายน ส่วนการบันทึกบัญชียังก็เช่นเดียวกันกว่าที่จะเสร็จเรียบร้อยก็เกือบสิ้นปี เนื่องจากบัญชียังรายหนึ่งจะต้องบันทึกรายการ 2 ครั้ง คือ ตั้งหนี้ และรับชำระเงิน และมักจะไม่ปรากฏเสมอว่ามีการลงบัญชีและบัตรผิดพลาด ต้องใช้เวลาในการค้นหาที่ผิดเพิ่มขึ้นอีก นับว่าเป็นปัญหาหนึ่งของฝ่ายบัญชีที่จะต้องหาทางแก้ไขและปรับปรุง

(3) เมื่อพิจารณากระบวนบัญชีของกองทุนเงินทดแทนแล้ว จะเห็นได้ว่า หลักเกณฑ์การถือเป็นรายได้รายจ่ายได้ใช้ระบบผลส้ม คือ มีทั้งเกณฑ์พึงรับพึงจ่าย (Accrual Basis) และ เกณฑ์เงินสด (Cash Basis) มิได้ถือหลักเกณฑ์ใดหลักเกณฑ์หนึ่งโดยเฉพาะ

ทางด้านรายได้ รายได้ประจำของกองทุนเงินทดแทน คือ เงินสมทบที่ได้รับจากนายจ้าง ซึ่งแยกเป็น 2 ประเภท คือ เงินสมทบประจำปี และเงินสมทบประจำงวด สำหรับเงินสมทบของปีปัจจุบัน จะตั้งไว้เป็นรายได้รับล่วงหน้า และจะโอนเป็นรายได้ทุก ๆ เดือน ส่วนเงินสมทบประจำงวด เป็นรายได้ที่เกิดขึ้นแล้ว ซึ่งได้ถือเป็นรายได้ทุก ๆ ช่วง 3 เดือน

นอกจากนี้รายได้อื่น ๆ เช่น ดอกเบี้ยรับ มีการคำนวณและปรับปรุงรายการดอกเบี้ยค้างรับเมื่อสิ้นปีปฏิทิน เงินเพิ่มตามกฎหมาย ที่เรียกเก็บจากนายจ้างที่ชำระเงินช้ากว่ากำหนดนั้น เมื่อสิ้นปีปฏิทิน มิได้มีการคำนวณหาเงินเพิ่มของยอดลูกหนี้ที่ค้างชำระเมื่อวันสิ้นปีว่าควรจะเป็นเท่าไร ส่วนลดรับ ซึ่งหักจากลูกจ้างที่ขอรับเงินค่าทดแทนล่วงหน้าเป็นเวลาหลายเดือน ได้ถือเป็นรายได้ในเดือนที่หักไว้ทั้งจำนวน มิได้มีการตัดโอนเป็นรายได้ในแต่ละเดือนที่ขอรับล่วงหน้า

ทางด้านรายจ่าย รายจ่ายของกองทุนเงินทดแทน มี 3 ประเภทเท่านั้น คือ ค่ารักษาพยาบาล ค่าทดแทน และค่าทำศพ ซึ่งรายจ่ายทั้ง 3 นี้ จะถือเป็นรายจ่ายก็ต่อเมื่อได้มีการจ่ายเงิน

ค่ารักษาพยาบาล จะจ่ายให้ตามหลักฐานที่ผู้มีสิทธิได้นำมาเบิก ซึ่งบางรายอาจจะรับนำมาเบิกทันที แต่บางรายอาจจะนานเป็นเดือน ๆ ก็ได้



ค่าทดแทน จะจ่ายเป็นรายเดือนทุกเดือนไป ในกรณีที่ผู้มีสิทธิขอรับเงินค่าทดแทน ล่วงหน้า หรือคร่าวเดียวทั้งจำนวน ก็จะถือเป็นรายจ่ายทั้งจำนวนในเดือนที่จ่าย ค่าทำศพ จะจ่ายเป็นเงินก้อนแก่ผู้มีสิทธิทันที

เมื่อสิ้นเดือนทางกองทุนเงินทดแทน มิได้มีการหยอดเงินทดแทนที่ค้างจ่ายจริง ๆ ว่าเป็นเท่าไร ทำให้ไม่ทราบยอดค่าใช้จ่ายจริง ถึงแม้ว่าจะมีการปรับปรุงโดยการคำนวณหาเงินทดแทนตามเกณฑ์มาตรฐาน เปรียบเทียบกับเงินทดแทนตามบัญชี ผลต่างจะตั้งสำรองไว้ ค่าใช้จ่ายที่ได้ออกมาก็เป็นค่าใช้จ่ายโดยประมาณเท่านั้น ยังมีค่าใช้จ่ายที่แท้จริงนั่นเอง

(4) เงินที่กองทุนเงินทดแทนจะต้องจ่ายตามข้อผูกพัน ถ้าไม่มีผู้มีสิทธิมาขอรับเงิน ภายในเวลา 10 ปี นับแต่วันที่ถึงกำหนดจ่าย ให้โอนเข้าเป็นรายได้ของกองทุนเงินทดแทน ตามที่กำหนดไว้ในระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการรับ - จ่าย การเก็บรักษาเงิน การบัญชี และการลงทุนของกองทุนเงินทดแทน พ.ศ. 2521 ระบบบัญชีที่ใช้อยู่ในปัจจุบันไม่ได้กำหนดวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับกรณีเช่นนี้ไว้เลย ซึ่งอาจจะเกิดปัญหาขึ้นได้ในอนาคต เมื่อครบกำหนด 10 ปี การที่จะค้นหาว่าเงินที่ผู้มีสิทธิไม่มารับมีกี่ราย เป็นจำนวนเงินเท่าใด คงจะค้นได้ยาก เพราะได้ทำการปิดเรื่องเหล่านั้นไปเรียบร้อยแล้ว

4. ฝ่ายกำหนดอัตราเงินสมทบ หน้าที่ของหน่วยงานนี้ คือ การเก็บรวบรวมสถิติ ข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับเงินสมทบที่ได้รับ การจ่ายเงินทดแทน เพื่อนำมาคำนวณอัตราส่วนการสูญเสียของนายจ้างแต่ละรายทุก ๆ ปี ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ตลอดจนการคำนวณค่าเฉลี่ยเงินทดแทนต่อราย (A.C.P.A.) งานที่ต้องปฏิบัติ มีดังนี้

4.1 สืบทำสถิติเงินสมทบที่ได้รับจากนายจ้างแต่ละรายทุก ๆ ปี โดยจะเก็บข้อมูลจากบัตรบัญชีนายจ้าง (กท.12) ของฝ่ายบัญชี เงินสมทบที่จะเก็บรายละเอียตนี้จะต้องเป็นเงินสมทบยอดที่ถูกตัดส่ง หลังจากที่ได้ปรับปรุงยอดค่าจ้างที่ถูกตัดส่งแล้ว

4.2 สืบทำสถิติเงินทดแทนของนายจ้างแต่ละรายทุก ๆ ปี โดยจะรวบรวมข้อมูลการจ่ายเงินทดแทนจากใบรายงานเรื่องเสิร์ฟที่ได้รับจากฝ่ายวินิจฉัย และบัตรบันทึกการ



จ่ายเงินทดแทน (กท.14) ของฝ่ายบัญชี เมื่อสิ้นปีแผนกนี้จะสรุปการจ่ายเงินทดแทนของนายจ้างแต่ละรายออกมา

4.3 คำนวณหาอัตราส่วนการสูญเสียของนายจ้างแต่ละราย เพื่อที่จะนำไปหาอัตราเงินสมทบตามประสัปกรณ์ของนายจ้างต่อไป

4.4 คำนวณหาอัตราส่วนการสูญเสียของนายจ้างทุกรายรวมกันในแต่ละประเภทกิจการ เพื่อเป็นสถิติข้อมูลในการเปลี่ยนแปลงอัตราเงินสมทบหลัก

4.5 แจ้งอัตราเงินสมทบตามประสัปกรณ์ที่คำนวณได้ให้ฝ่ายการเงินทราบเพื่อใช้เป็นอัตราในการเรียกเก็บเงินสมทบจากนายจ้างในปีต่อไป

4.6 คำนวณหาค่าเฉลี่ยเงินทดแทนต่อราย (A.C.P.A.) ซึ่งตามกฎหมายให้มีการคำนวณใหม่ทุก ๆ ปี อย่างน้อยปีละครั้ง ฝ่ายกำหนดอัตราเงินสมทบจะต้องคำนวณหาเงินที่กองทุนเงินทดแทนจะต้องจ่ายไปจริงสำหรับการรับแจ้งประสัปกรณ์รายภายในช่วงเวลาไม่น้อยกว่า 6 เดือน โดยแยกประเภทตามความรุนแรงของอันตรายที่ได้รับ จากนั้นจะคำนวณหาค่าเฉลี่ยการจ่ายเงินทดแทนต่อการประสัปกรณ์ราย 1 ราย ผลที่ได้จะเป็นค่าเฉลี่ยเงินทดแทนเบื้องต้น นำค่าเฉลี่ยเงินทดแทนเบื้องต้นนี้มาบวกเพิ่มกับค่าเปลี่ยนแปลงซึ่งให้คิดเพิ่มอีกร้อยละ 15 ของค่าเฉลี่ยเงินทดแทนเบื้องต้น จะได้ค่าเฉลี่ยเงินทดแทนต่อราย

งานกองทุนเงินทดแทนในลำนภูมิภาค ถึงแม้ว่าจะไม่ต้องทำงานด้านนี้โดยตรง แต่เจ้าหน้าที่จะต้องจัดทำรายงานต่าง ๆ ส่งให้สำนักงานกองทุนเงินทดแทนตามแบบฟอร์มที่กำหนดทุกเดือน แบบฟอร์มเหล่านี้ ประกอบด้วย

แบบสรุปการแจ้งการประสัปกรณ์รายประจำเดือน

รายงานการประสัปกรณ์รายประจำเดือน

ใบรายงานเรื่องเส้ร็จประจำเดือน

ใบแจ้งเรื่องรื้อฟื้น

แบบประมาณเงินทดแทน



5. ฝ่ายวิจัยสัปกรณ์ หน้าที่ของหน่วยงานนี้ คือ การรับแบบอูทรณ์ (กท.45)

เกี่ยวกับเงินล้มทบ หรือเงินทดแทนจากนายจ้างและลูกจ้าง ตลอดจนการคัดเตรียมการประชุม คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน และคณะอนุกรรมการกองทุนเงินทดแทน งานที่ต้องปฏิบัติมีดังนี้

5.1 คัดเตรียมระเบียบวาระการประชุม เอกสารประกอบการประชุม และการบันทึกรายงานการประชุมของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน และคณะอนุกรรมการกองทุนเงินทดแทน

5.2 สอบข้อเท็จจริงเพิ่มเติมกรณีให้นายจ้าง หรือลูกจ้างอุทธรณ์ เนื่องจากรายละเอียด หรือข้อเท็จจริงที่ได้มา ยังไม่ละเอียดชัดเจนเพียงพอต่อการพิจารณาวินิจฉัยของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน

5.3 ปฏิบัติหน้าที่ธุรการให้คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนในการแจ้งผลการพิจารณาอุทธรณ์ให้ผู้ร้อง หรือสำนักงานแรงงานจังหวัดทราบ

5.4 รวบรวมมติคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน เพื่อให้เป็นแนวทางการดำเนินงานของสำนักงานกองทุนเงินทดแทน และสำนักงานแรงงานจังหวัด

ถ้างานกองทุนเงินทดแทนในส่วนภูมิภาคได้รับคำร้องอุทธรณ์เงินล้มทบ หรือเงินทดแทนจากนายจ้างลูกจ้าง ให้เจ้าหน้าที่สอบข้อเท็จจริงเพิ่มเติม ดำเนินการคัดส่งคำร้องอุทธรณ์เงินล้มทบ หรือเงินทดแทน พร้อมทั้งข้อเท็จจริงที่สอบแล้วไว้ให้สำนักงานกองทุนเงินทดแทนเพื่อเสนอต่อคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน เมื่อคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนมีมติเกี่ยวกับการอุทธรณ์เช่นใด ก็จะแจ้งผลให้นายจ้างและลูกจ้างทราบ ตลอดจนการคัดส่งผลการอุทธรณ์ และมติให้สำนักงานแรงงานจังหวัดทราบ ถ้ามีการลงมติแตกต่างไปจากที่เจ้าหน้าที่ได้ดำเนินการไว้ ให้เจ้าหน้าที่งานกองทุนเงินทดแทนในส่วนภูมิภาคดำเนินการเปลี่ยนแปลง

6. ฝ่ายตรวจสอบและประสานงาน หน้าที่ของหน่วยงานนี้ คือ ทำการตรวจสอบบัญชีค่าจ้าง และสถานประกอบการต่าง ๆ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ตรวจสอบบัญชีภายในของงานกองทุนเงินทดแทนในส่วนภูมิภาค ตลอดจนการติดต่อประสานงานกับงานกองทุนเงินทดแทนในส่วนภูมิภาค งานที่ต้องปฏิบัติมีดังนี้ คือ

6.1 ตรวจสอบบัญชีค่าจ้างของนายจ้างที่จ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทนทั้งใน ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

6.2 ส่งผลการตรวจสอบบัญชี เพื่อดำเนินการเรียกเก็บเงินสมทบเพิ่ม หรือ จ่ายเงินคืนให้แก่ นายจ้างแล้วแต่กรณี

6.3 เป็นศูนย์ประสานงานของการดำเนินงานกองทุนเงินทดแทน เพื่อให้เป็น ไปตามแผนงาน และเป้าหมายที่กำหนดไว้

6.4 ดำเนินการฝึกอบรมแก่เจ้าหน้าที่ส่วนภูมิภาค เพื่อให้ทราบถึงความ เปลี่ยนแปลง หรือแนวทางการดำเนินงาน และระบบงานที่ถูกต้อง

6.5 ขยายขอบเขตการดำเนินงานกองทุนเงินทดแทนไปยังส่วนภูมิภาคเพิ่มขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2520 - 2524) ที่กำหนดให้ขยายงานกองทุนเงินทดแทนออกไปทั่วราชอาณาจักร

6.6 ทำการตรวจสอบการดำเนินงานด้านบัญชีและการเงินของงานกองทุนเงิน ทดแทนในส่วนภูมิภาค เพื่อจะได้ช่วยแนะนำ และแก้ไขงานที่ตรวจพบว่าบกพร่อง ไม่อยู่ใน ระบบบัญชี และระเบียบแบบแผนที่กำหนดไว้

เนื่องจากฝ่ายตรวจสอบและประสานงาน เพิ่งจะได้รับอนุมัติจาก ก.พ. ให้ตั้งเป็น ฝ่ายได้เมื่อเดือนพฤศจิกายน 2522 ดังนั้นก่อนหน้านี้การตรวจสอบบัญชีนายจ้างและสถาน ประกอบการต่าง ๆ หรือการดำเนินคดีกับนายจ้างที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย จะเป็นหน้าที่ของฝ่าย การเงิน ส่วนการตรวจสอบการดำเนินงานด้านบัญชีและการเงินของงานกองทุนเงินทดแทนใน ส่วนภูมิภาค จะเป็นหน้าที่ของฝ่ายบัญชี และการขยายงาน การติดต่อประสานงานกับส่วน ภูมิภาคนั้น ฝ่ายธุรการจะเป็นผู้ดำเนินการเอง

7. ฝ่ายธุรการ หน้าที่ของหน่วยงานนี้ คือ จัดการงานด้านสารบรรณ การเก็บ รักษาและการเบิกจ่ายวัสดุของสำนักงาน ตลอดจนการจัดทำงบประมาณค่าใช้จ่ายของกองทุน เงินทดแทน งานที่ต้องปฏิบัติมีดังนี้ คือ

7.1 สัตว์ทางงบประมาณของกองทุนเงินทดแทน การพิจารณาขอเงินงวด การควบคุมการเบิกจ่ายเงินงบประมาณทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค การพิจารณาจัดสรรเงินให้จังหวัดต่าง ๆ

7.2 สัตว์การเกี่ยวกับเรื่องอัตราค่าจ้างของกองทุนเงินทดแทนทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค การจัดฝึกอบรมแก่เจ้าหน้าที่ใหม่ โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่งานกองทุนเงินทดแทนในส่วนภูมิภาค เพื่อให้ทราบงานของหน่วยงานต่าง ๆ ในส่วนกลางก่อนที่จะออกไปปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาค

7.3 ควบคุมดูแลการเบิกจ่าย และจัดหาวัสดุแบบพิมพ์ ครุภัณฑ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ทั้งของส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

7.4 ดำเนินการเกี่ยวกับการรับส่งหนังสือที่มีถึงนายจ้าง ลูกจ้าง หรือส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง

การส่งต่อคดีการ และหน้าทำงานในหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เมื่อพิจารณาประกอบกับอัตราค่าจ้างของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานแล้ว จะชี้ให้เห็นถึงความไม่ถูกต้องของการส่งต่อคดีการ การขาดการกระจายอำนาจหน้าทำงาน และความไม่เพียงพอของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงาน ทำให้การดำเนินงานกองทุนเงินทดแทนประสบปัญหาต่าง ๆ และไม่คล่องตัวเท่าที่ควร ซึ่งจะได้ทำการวิเคราะห์ในบทต่อไป

#### ค่าใช้จ่ายในการบริหารงาน

รายจ่ายของกองทุนเงินทดแทน อาทิเช่น เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าวัสดุครุภัณฑ์ต่าง ๆ ใช้จ่ายจากงบประมาณแผ่นดินทั้งสิ้น ไม่ได้นำเงินที่ได้รับจากนายจ้างมาใช้จ่ายแต่อย่างใด งบประมาณที่ได้รับในแต่ละปี ตั้งแต่ปี 2517 - 2522 แสดงได้ดังนี้

ตารางที่ 7

รายละเอียดงบประมาณที่ได้รับอนุมัติปี พ.ศ. 2517 - 2522

หมวดรายจ่าย	ปี 2517	ปี 2518	ปี 2519	ปี 2520	ปี 2521	ปี 2522
เงินเดือน	-	710,200.-	1,042,100.-	2,176,500.-	2,268,500.-	2,937,200.-
ค่าจ้างประจำ	17,400.-	22,300.-	-	120,100.-	145,600.-	195,300.-
ค่าจ้างชั่วคราว	213,800.-	-	-	-	-	-
ค่าตอบแทน	25,000.-	25,400.-	30,000.-	97,300.-	171,600.-	190,000.-
ค่าใช้สอย	35,000.-	25,000.-	23,800.-	100,200.-	106,200.-	199,800.-
ค่าวัสดุ	80,000.-	90,000.-	107,600.-	281,500.-	313,000.-	417,500.-
ค่าครุภัณฑ์	16,500.-	8,400.-	7,600.-	644,000.-	560,800.-	207,000.-
รวม	387,700.-	881,300.-	1,211,100.-	3,419,100.-	3,565,700.-	4,146,800.-

ที่มา : งบประมาณปี 2517 - 2522, สำนักงานกองทุนเงินทดแทน กรมแรงงาน

หมายเหตุ : งบประมาณปี 2517 - 2519 ไม่ได้รวมงานกองทุนเงินทดแทนส่วนภูมิภาค

ในปี พ.ศ. 2519 ซึ่งเป็นปีแรกที่มีการขยายงานกองทุนเงินทดแทนไปส่วนภูมิภาค 5 จังหวัด คือ สมุทรปราการ สมุทรสาคร นครปฐม นนทบุรี และปทุมธานี งบประมาณของงานกองทุนเงินทดแทนใน 5 จังหวัดดังกล่าว ไม่ได้รวมกับงบประมาณของงานกองทุนเงินทดแทนในส่วนกลาง แต่ได้รวมกับงานบริหารแรงงานในส่วนภูมิภาค จากการดำเนินงานในปีแรกก็ประสบปัญหาเกี่ยวกับการสัทธิพ์แบบฟอร์ม และบัตรต่าง ๆ ที่ต้องใช้ เนื่องจากจะต้องเป็นไปตามแบบและมาตรฐานเดียวกับส่วนกลาง วัสดุครุภัณฑ์บางอย่างทางจังหวัดก็ไม่สามารถหาซื้อได้จากจังหวัด จะต้องหาซื้อในกรุงเทพฯ และเนื่องจากงานกองทุนเงินทดแทนเป็นงานที่มีลักษณะคล้ายกับบริษัทประกันภัยของเอกชน การโอนเงินงบประมาณไปไว้ส่วนภูมิภาค ทำให้ยากต่อการคำนวณหาต้นทุนของการดำเนินงาน ด้วยเหตุดังกล่าวจึงได้มีการขออนุมัติโอนเงินงบประมาณงานกองทุนเงินทดแทนส่วนภูมิภาค จากแผนงานบริหารทั่วไป มารวมไว้กับแผนงานบริหารแรงงานงานกองทุนเงินทดแทน นับแต่ปี พ.ศ. 2520 เป็นต้นมา

การที่ผูกพันค่าใช้จ่ายไว้กับงบประมาณแผ่นดิน ทำให้เกิดความไม่คล่องตัวในการดำเนินงาน เพราะการเบิกจ่ายจะต้องอนุมัติเบิกจากเงินประจำงวดแต่ละงวดที่ได้รับมา ถ้าเงินงวดใดหมด ก็จะต้องรอจนกว่าจะได้รับงวดใหม่มา และในการของบประมาณแต่ละปีจะไม่ได้รับตามที่ขอไป เป็นเหตุให้งบประมาณที่ได้รับมาไม่เพียงพอ ดังจะเห็นได้จากตารางที่ 8

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ตารางที่ 8

การเปรียบเทียบงบประมาณที่ได้รับกับรายจ่ายจริง ปี 2521 - 2522

หมวดรายจ่าย	ปี 2521			ปี 2522		
	งบประมาณ ที่ได้รับ	รายจ่ายจริง	รายจ่ายจริงสูง กว่า (ต่ำกว่า) งบประมาณ	งบประมาณ ที่ได้รับ	รายจ่ายจริง	รายจ่ายจริงสูง กว่า (ต่ำกว่า) งบประมาณ
เงินเดือน	2,268,500.-	2,347,900.-	79,400.-	2,937,200.-	2,937,200.-	-
ค่าจ้างประจำ	145,600.-	145,600.-	-	195,300.-	195,300.-	-
ค่าจ้างชั่วคราว	-	-	-	-	-	-
ค่าตอบแทน	171,600.-	200,790.-	29,190.-	190,000.-	227,000.-	37,000.-
ค่าใช้สอย	106,200.-	238,390.-	132,190.-	199,800.-	365,700.-	165,900.-
ค่าวัสดุ	313,000.-	348,150.-	35,150.-	417,500.-	457,500.-	40,000.-
ค่าครุภัณฑ์	560,800.-	628,734.-	67,934.-	207,000.-	207,000.-	-
รวม	3,565,700.-	3,909,564.-	343,864.-	4,146,800.-	4,389,700.-	242,900.-

ที่มา : แห่งงบประมาณปี 2521 - 2522, สำนักงานกองทุนเงินทดแทน กรมแรงงาน



เมื่อพิจารณาตารางที่ 8 แล้ว จะเห็นได้ว่ารายจ่ายจริงทุกหมวดสูงกว่างบประมาณที่ได้รับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งรายจ่ายในหมวดค่าตอบแทน ค่าใช้สอย และค่าวัสดุ ตารางที่ 9 - 11 เป็นตารางที่แสดงรายละเอียดของรายจ่ายในแต่ละหมวด โดยเปรียบเทียบระหว่างงบประมาณที่ได้รับกับรายจ่ายจริง แสดงผลต่างเป็นอัตราร้อยละ



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 9

การเปรียบเทียบงบประมาณที่ได้รับกับรายจ่ายจริง: -หมวดค่าตอบแทน

หมวดค่าตอบแทน	ปี 2521			ปี 2522		
	งบประมาณที่ได้รับ	รายจ่ายจริง	รายจ่ายจริงสูงกว่า (ต่ำกว่า) งบประมาณร้อยละ	งบประมาณที่ได้รับ	รายจ่ายจริง	รายจ่ายจริงสูงกว่า (ต่ำกว่า) งบประมาณร้อยละ
ค่าอาหารทำการล่วงเวลา	20,000.-	50,910.-	154.55	38,400.-	59,400.-	54.69
ค่าเช่าบ้าน	48,600.-	48,600.-	-	48,600.-	48,200.-	(0.82)
ค่าเบี้ยประชุม	96,900.-	93,200.-	(3.82)	96,900.-	109,900.-	13.42
ค่าตำราควบคุมกัน	6,100.-	6,100.-	-	6,100.-	6,100.-	-
ค่าพาหนะเหมาจ่าย	-	1,980.-	100.-	-	3,400.-	100.-
รวม	171,600.-	200,790.-	17.01	190,000.-	227,000.-	19.47

ที่มา : งบประมาณปี 2521 - 2522, สำนักงานกองทุนเงินทดแทน กรมแรงงาน

ตารางที่ 10

การเปรียบเทียบงบประมาณที่ได้รับกับรายจ่ายจริง : - หมวดค่าใช้จ่าย

หมวดค่าใช้จ่าย	ปี 2521			ปี 2522		
	งบประมาณที่ได้รับ	รายจ่ายจริง	รายจ่ายจริงสูงกว่า (ต่ำกว่า) งบประมาณร้อยละ	งบประมาณที่ได้รับ	รายจ่ายจริง	รายจ่ายจริงสูงกว่า (ต่ำกว่า) งบประมาณร้อยละ
ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าเช่าที่พัก ค่าพาหนะ	39,500.-	176,335.-	346.42	124,600.-	134,600.-	48.15
ค่าซ่อมแซมยานพาหนะ	45,000.-	42,077.-	(6.50)	54,000.-	64,000.-	18.52
ค่าซ่อมแซมครุภัณฑ์	10,000.-	4,009.-	(59.91)	10,000.-	15,200.-	52.-
ค่าธรรมเนียมศาล	6,000.-	6,000.-	-	6,000.-	6,000.-	-
ค่าเครื่องดื่ม	840.-	1,921.-	128.69	300.-	-	(100.-)
ค่าจ้างเหมาบริการ	-	2,416.-	100.-	-	-	-
ค่าไปรษณีย์ โทรเลข โทรศัพท์	4,860.-	5,632.-	15.88	4,900.-	95,900.-	1,857.14
รวม	106,200.-	238,390.-	124.47	199,800.-	365,700.-	83.03

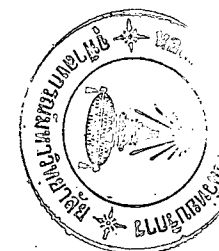
ที่มา : ใช้งบประมาณปี 2521 - 2522, สำนักงานกองทุนเงินทดแทน กรมแรงงาน

ตารางที่ 11

การเปรียบเทียบงบประมาณที่ได้รับกับรายจ่ายจริง : - หมวดค่าวัสดุ

หมวดค่าวัสดุ	ปี 2521			ปี 2522		
	งบประมาณที่ได้รับ	รายจ่ายจริง	รายจ่ายจริงสูงกว่า (ต่ำกว่า) งบประมาณ ร้อยละ	งบประมาณที่ได้รับ	รายจ่ายจริง	รายจ่ายจริงสูงกว่า (ต่ำกว่า) งบประมาณร้อยละ
ค่าน้ำมันเชื้อเพลิงและน้ำมันหล่อลื่น	121,500.-	115,160.-	(5.22)	191,000.-	191,000.-	-
ค่าพิมพ์แบบพิมพ์	105,000.-	158,002.-	50.48	155,000.-	185,000.-	19.36
ค่าวัสดุสำนักงาน	46,500.-	44,830.-	(3.59)	37,500.-	47,500.-	26.67
ค่าวัสดุยานพาหนะ	40,000.-	30,158.-	(24.60)	34,000.-	34,000.-	-
รวม	313,000.-	348,150.-	11.28	417,500.-	457,500.-	9.58

ที่มา : งบประมาณปี 2521 - 2522, สำนักงานกองทุนเงินทดแทน กรมแรงงาน



งบประมาณที่ได้รับในแต่ละปีไม่เพียงพอ นับว่าเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงานและการขยายงานของกองทุนเงินทดแทนอย่างยิ่ง เป็นปัญหาหนึ่งที่ทางสำนักงานกองทุนเงินทดแทนจะต้องหาทางแก้ไขและปรับปรุง

#### ผลการดำเนินงานของกองทุนเงินทดแทน

การดำเนินงานในรอบระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา (ปี 2517 - 2521) ได้ปรากฏผลงานเพิ่มมากขึ้นเป็นลำดับ ทั้งจำนวนนายจ้างที่อยู่ในขอบข่ายของกฎหมายและมาลงทะเบียนล้มทบกองทุนเงินทดแทน จำนวนลูกจ้างที่ได้รับความคุ้มครอง และจำนวนลูกจ้างที่แจ้งประสงค์ราย ทั้งนี้สืบเนื่องมาจากสาเหตุ 2 ประการ คือ งานกองทุนเงินทดแทนขยายขอบเขตการคุ้มครองเพิ่มมากขึ้นทุก ๆ ปี และตลอดระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา การดำเนินงานของกองทุนเงินทดแทน ได้เริ่มเป็นที่รู้จักของนายจ้างและลูกจ้างมากขึ้น ทำให้จำนวนผู้มาใช้บริการจากกองทุนเงินทดแทนเพิ่มมากขึ้น

#### การขยายงาน

ใน 2 ปีแรกที่เริ่มดำเนินการ (ปี 2517 - 2518) กองทุนเงินทดแทนให้ความคุ้มครองเฉพาะในกรุงเทพฯ เท่านั้น และเริ่มขยายขอบเขตการคุ้มครองไปในส่วนภูมิภาคในปี 2519 อีก 5 จังหวัด ในปี 2520 และ 2521 ได้ขยายงานออกไปในส่วนภูมิภาคเพิ่มขึ้นอีก 6 จังหวัด และ 5 จังหวัดตามลำดับ รวมทั้งสิ้นเป็น 17 จังหวัด ได้แก่ กรุงเทพฯ สมุทรปราการ นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรสาคร นครปฐม ชลบุรี ราชบุรี กาญจนบุรี ลีละบุรี ภูเก็ต สงขลา นครราชสีมา อุตรดิตถ์ ขอนแก่น ลำปาง และเชียงใหม่

ในปัจจุบัน (ปี 2523) กองทุนเงินทดแทนได้ขยายขอบเขตความคุ้มครองทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค รวม 25 จังหวัด กล่าวคือ ได้ขยายขอบเขตความคุ้มครองไปอีก 8 จังหวัด ได้แก่ อุดรธานี นครสวรรค์ อุบลราชธานี สุราษฎร์ธานี นครศรีธรรมราช ในปี 2522 และ พิษณุโลก ระนอง ยะลา ในปี 2523 ตามลำดับ

จำนวนนายจ้างลูกจ้างที่อยู่ในบังคับของกฎหมาย

ปี 2517 กองทุนเงินทดแทนให้ความคุ้มครองลูกจ้าง 272,848 คน จากสถานประกอบการของนายจ้างที่มาลงทะเบียนจ่ายเงินสมทบ 2,492 ราย โดยในปีนั้นได้รับแจ้งประสับอันตรายหรือเป็นโรคเนื่องจากการทำงานของลูกจ้าง 3,200 ราย จำนวนนายจ้างและลูกจ้างได้เพิ่มขึ้นทุก ๆ ปี โดยเฉพาะในกรุงเทพฯ จำนวนนายจ้างที่มาลงทะเบียนได้เพิ่มขึ้นจาก 2,492 ราย เป็น 3,671 ราย ในปี 2521 คิดเป็นร้อยละ 47.31 และจำนวนการประสับอันตรายที่ได้รับแจ้งเพิ่มขึ้นจาก 3,200 ราย เป็น 8,363 ราย ในปี 2521 คิดเป็นร้อยละ 161.34

ตารางที่ 12

จำนวนนายจ้างลูกจ้าง ปี 2517 - 2521

ปี	จำนวนท้องที่ (จังหวัด)	จำนวนนายจ้าง (ราย)	จำนวนลูกจ้างใน ความคุ้มครอง(คน)	จำนวนอันตรายที่ได้รับแจ้ง (ราย)
2517	เฉพาะกรุงเทพฯ	2,492	272,848	3,200
2518	เฉพาะกรุงเทพฯ	2,794	349,814	4,605
2519	6	3,605	496,700	10,136
2520	12	4,382	570,000	16,537
2521	17	5,403	590,640	20,135

ที่มา : รายงานการดำเนินงาน สำนักงานกองทุนเงินทดแทน 2521 กรมแรงงาน

จำนวนนายจ้างที่มาลงทะเบียนจ่ายเงินสมทบ ถึงแม้ว่าจะเพิ่มขึ้นถึงร้อยละ 47.31 ยังมียาจ้างอีกเป็นจำนวนมากที่หน้าที่จะต้องจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน แต่ยังไม่ได้มาลงทะเบียน ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่าไม่ทราบข้อกำหนดของกฎหมาย หรือทราบแต่ปิดพริ้วไม่ยอมมาลงทะเบียน ประกอบกับกองทุนเงินทดแทนไม่สามารถที่จะดูแลควบคุมได้อย่างทั่วถึง



เนื่องจากกำลังเจ้าหน้าที่มีไม่เพียงพอ และยังไม่มีการดำเนินคดีนายจ้างที่หลีกเลี่ยงอย่างจริงจัง  
เป็นเหตุให้นายจ้างเหล่านั้นพากันละเลยมากยิ่งขึ้น

ตารางที่ 13

จำนวนลูกจ้างที่อยู่ในความคุ้มครองจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม ปี 2517 - 2521

ประเภทอุตสาหกรรม	จำนวนลูกจ้างที่อยู่ในความคุ้มครอง				
	2517	2518	2519	2520	2521
การทำเหมืองแร่	24	24	709	8,726	8,949
การผลิต	116,351	163,190	267,223	314,458	333,196
สาธารณูปโภค*	39	122	138	270	244
ก่อสร้าง	4,639	5,459	7,327	9,580	13,321
ขนส่ง	26,548	31,192	43,431	45,604	45,803
การค้าภัตตาคาร โรงแรม	63,350	76,321	90,008	100,953	101,257
บริการ	61,897	73,506	87,864	90,409	87,870
รวม	272,848	349,814	496,700	570,000	590,640

\* หมายถึง สภานประกอบการเอกชนที่ดำเนินกิจการสาธารณูปโภค

ที่มา : ทะเบียนรายชื่อสถานประกอบการ สำนักงานกองทุนเงินทดแทน กรมแรงงาน

## ตารางที่ 14

การประลัษณัทรายจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรมปี 2517 - 2521

ประเภทอุตสาหกรรม	จำนวนการประลัษณัทราย					
	2517	2518	2519	2520	2521	รวม
การทำเหมืองแร่	3	-	-	93	139	235
การผลิต	1,995	3,265	8,411	12,650	15,497	41,818
สำธารณูปโภค	2	2	28	122	7	161
ก่อสร้าง	336	354	537	1,031	1,551	3,809
ขนส่ง	307	343	367	467	587	2,071
การค้าร้ตตาคาร โรงแรม	426	498	616	727	1,032	3,299
บริการ	131	143	177	245	321	1,017
รวม	3,200	4,605	10,136	15,335*	19,134*	52,410

\* เฉพาะจำนวนการประลัษณัทรายที่วินิจฉัยแล้ว

ที่มา : รายงานการดำเนินงาน สำนักงานกองทุนเงินทดแทน 2521 กรมแรงงาน

ทางด้านจำนวนการประลัษณัทรายของลูกจ้างที่ได้รับแล้จ พบว่า ในระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา (พ.ศ. 2517 - 2521) ลูกจ้างของกิจการประเภทการผลิตประลัษณัทรายจากการทำงานมากที่สุด ถึง 41,818 รายจากจำนวนการประลัษณัทรายที่ได้รับแล้จทั้งหมด 52,410 ราย แต่เมื่อเทียบจำนวนการประลัษณัทรายกับจำนวนลูกจ้างที่อยู่ในความคุ้มครองซึ่งจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรมแล้ว ปรากฏว่า กิจการการทำเหมืองแร่ มีอัตราการประลัษณัทรายร้อยละ 2.63 การผลิตร้อยละ 12.55 สำธารณูปโภคร้อยละ 65.98 ก่อสร้างร้อยละ 28.59 ขนส่งร้อยละ 4.52 ร้ตตาคารโรงแรมร้อยละ 3.26 และบริการร้อยละ 1.16 จากตัวเลข

ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า กิจกรรมสาธารณูปโภคมีอัตราการประลัยอันตรายสูงกว่ากิจกรรมประเภทอื่น ๆ และกิจกรรมบริการมีอัตราการประลัยอันตรายน้อยที่สุด

จำนวนการประลัยอันตรายที่ได้รับแจ้ง และผ่านการวินิจฉัยแล้ว เมื่อจำแนกผลของการประลัยอันตรายตามประเภทความร้ายแรงออกเป็นทำงานไม่ได้ชั่วคราว สูญเสียอวัยวะบางส่วน ตาย และทุพพลภาพ จากการดำเนินงานในระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมาพบว่าลูกจ้างที่ประลัยอันตรายจากการทำงานส่วนใหญ่จะทำงานไม่ได้ชั่วคราวเท่านั้น

#### ตารางที่ 15

การประลัยอันตรายจำแนกตามความร้ายแรง ปี 2517 - 2521

ปี	รวม	ประเภทความร้ายแรง			
		ทำงานไม่ได้ชั่วคราว	สูญเสียอวัยวะบางส่วน	ตาย	ทุพพลภาพ
2517	3,200	2,704	401	95	-
2518	4,605	3,937	535	132	1
2519	10,136	9,141	854	138	3
2520	15,335*	14,073	1,080	176	6
2521	19,134*	17,797	1,119	209	9

\* เฉพาะจำนวนการประลัยอันตรายที่วินิจฉัยแล้ว

ที่มา : รายงานการดำเนินงาน สำนักงานกองทุนเงินทดแทน 2521 กรมแรงงาน

#### การพิจารณาอุทธรณ์

ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง อัตราและวิธีเรียกเก็บเงินสมทบ การจ่ายเงินทดแทนของสำนักงานกองทุนเงินทดแทน และการอุทธรณ์ เปิดโอกาสให้นายจ้างลูกจ้างเห็นว่าคำสั่ง คำวินิจฉัย การประเมินเงินสมทบ หรือการประลัยอันตรายยังไม่ถูกต้อง มีสิทธิอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนได้ภายใน 30 วันนับแต่วันที่ทราบคำสั่งหรือคำวินิจฉัย

นั้น อย่างไรก็ตาม เรื่องที่อุทธรณ์ในแต่ละปี เมื่อนำมาเปรียบเทียบกับเรื่องที่ว่าผิดกฎหมายทั้งหมด  
จะมีอัตราส่วนน้อยมาก



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 16

จำนวนการอุทธรณ์ค่าส่งการประเมินเงินสมทบ

ปี	จำนวนนายจ้างที่ได้รับ การประเมินเงินสมทบ	จำนวนการอุทธรณ์	ร้อยละ
2517	2,492	3	0.1
2518	302	6	2.0
2519	811	7	0.9
2520	717	8	1.0
2521	1,021	29	2.8

ที่มา : รายงานการดำเนินงาน สำนักงานกองทุนเงินทดแทน 2521, กรมแรงงาน

ตารางที่ 17

จำนวนการอุทธรณ์ค่าวินิจฉัยการประลပ်อันตรายและเงินทดแทน

ปี	จำนวนการประลပ်อันตรายที่วินิจฉัย	จำนวนการอุทธรณ์	ร้อยละ
2517	3,200	32	1.0
2518	4,605	37	0.8
2519	10,136	49	0.5
2520	15,335	72	0.5
2521	19,134	72	0.4

ที่มา : รายงานการดำเนินงาน สำนักงานกองทุนเงินทดแทน 2521, กรมแรงงาน

### การตรวจบัญชีนายจ้าง

เนื่องจากนายจ้างที่ชำระเงินสมทบคราวเดียวทั้งปี ได้ชำระเงินสมทบจากยอดค่าจ้าง โดยประมาณ เมื่อสิ้นปีทางกองทุนเงินทดแทนจึงจะให้นายจ้างรายงานยอดค่าจ้างที่จ่ายจริง เพื่อคำนวณยอดเงินสมทบที่ถูกต้อง ผลต่างระหว่างเงินสมทบที่นายจ้างได้ชำระแล้วกับที่คำนวณใหม่ จะเป็นเงินที่นายจ้างต้องจ่ายเพิ่ม หรือได้รับคืน จากการดำเนินงานที่ผ่านมาถ้านายจ้างรายงานยอดค่าจ้างที่แท้จริงสูงกว่าที่ประมาณไว้เมื่อตอนต้นปี ทางกองทุนเงินทดแทนจะออกใบแจ้งหนี้เงินสมทบจากการตรวจบัญชีให้แก่นายจ้าง เพื่อแจ้งให้ทราบว่านายจ้างจะต้องชำระเงินสมทบเพิ่มอีกเป็นจำนวนเงินเท่าใด แต่ถ้านายจ้างรายใดแจ้งยอดค่าจ้างที่แท้จริงต่ำกว่าที่ประมาณไว้เมื่อตอนต้นปี ก่อนที่จะออกใบแจ้งหนี้เงินสมทบจากการตรวจบัญชีเพื่อที่จะจ่ายเงินคืนนายจ้าง ทางกองทุนเงินทดแทนจะขอล้มบัญชี และเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อขอตรวจดูยอดค่าจ้างที่แท้จริงว่าตรงกับที่นายจ้างรายงานหรือไม่ ในการตรวจบัญชีนั้นทางกองทุนเงินทดแทนจะส่งเจ้าหน้าที่ออกไปตรวจ ณ สถานที่ประกอบการ หรืออาจขอให้นายจ้างนำล้มบัญชีและเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องมาให้เจ้าหน้าที่ตรวจ ณ สำนักงานกองทุนเงินทดแทน หรือสำนักงานแรงงานจังหวัด ผลที่ได้จากการตรวจบัญชีนายจ้างมีทั้งเรียกเก็บเงินสมทบเพิ่ม จ่ายเงินสมทบคืน และประเมินเงินสมทบเท่าเดิม จากการตรวจบัญชีค่าจ้างปี 2519, 2520 และ 2521 ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค กองทุนเงินทดแทนได้รับเงินสมทบเพิ่มขึ้นอีก 9,554,741.55 บาท ตามที่ได้แสดงรายละเอียดในตารางที่ 18 และ 19

ศูนย์วิจัยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ตารางที่ 18

การตรวจบัญชีนายจ้างในกรุงเทพฯ

ปี	จำนวน ราย	เงินล้มทบเรียกเพิ่ม		เงินล้มทบลำยคืน		ประเมิน เท่าเดิม	ยอดสรุป เรียกเพิ่ม(ลำยคืน)
		จำนวนราย	จำนวนเงิน	จำนวนราย	จำนวนเงิน		
2519	1,020	582	2,891,006.60	421	468,287.18	17	2,422,719.42
2520	740	351	2,684,198.05	369	597,055.30	20	2,087,142.75
2521	993	540	4,250,812.79	417	718,752.51	36	3,532,060.28
รวม	2,753	1,473	9,826,017.44	1,207	1,784,094.99	73	8,041,922.45

ที่มา : ทะเบียนการตรวจบัญชีส่วนกลาง สำนักงานกองทุนเงินทดแทน กรมแรงงาน

ตารางที่ 19

การตรวจบัญชีนายจ้างในส่วนภูมิภาค

ปี	จำนวน ราย	เงินล้มทบเรียกเพิ่ม		เงินล้มทบลำยคืน		ประเมิน เท่าเดิม	ยอดสรุป เรียกเพิ่ม(ลำยคืน)
		จำนวนราย	จำนวนเงิน	จำนวนราย	จำนวนเงิน		
2519	74	21	166,549.25	41	85,573.15	12	80,976.10
2520	241	94	699,948.78	95	105,441.50	52	594,507.28
2521	574	256	1,198,916.81	196	361,581.09	122	837,335.72
รวม	889	371	2,065,414.84	332	552,595.74	186	1,512,819.10

ที่มา : แฟ้มการตรวจบัญชีส่วนภูมิภาค สำนักงานกองทุนเงินทดแทน กรมแรงงาน

จากการตรวจบัญชีนายจ้าง ปรากฏว่า

1. นายจ้างยังไม่เข้าใจความหมายของคำว่า "ค่าจ้าง" ที่จะนำมาคำนวณเงินสมทบ จึงเป็นเหตุให้ยอดค่าจ้างที่แจ้งมาในบางครั้งได้รวมค่าล่วงเวลา ค่าชดเชย เบี้ยขยัน ฯลฯ มาด้วย ยอดค่าจ้างจึงไม่ถูกต้อง ทำให้ต้องมีการคืนเงินสมทบ หรือเรียกเก็บเงินสมทบเพิ่ม
2. ระยะเวลาที่กองทุนเงินทดแทนตรวจบัญชีนายจ้าง จะเป็นช่วงเดียวกับที่กิจการต่าง ๆ กำลังสัปดาห์การเงิน เพื่อให้ผู้สอบบัญชีรับรองงบการเงิน และยื่นต่อกรมสรรพากรเพื่อเสียภาษีเงินได้นิติบุคคล หรือกรมสรรพากรกำลังตรวจสอบบัญชีของกิจการอยู่ เมื่อกองทุนเงินทดแทนขอตรวจบัญชีเพื่อตรวจสอบยอดค่าจ้าง นายจ้างก็ไม่สามารถนำมาแสดงได้ ขอเลื่อนวันนัดตรวจสอบใหม่ บางครั้งกองทุนเงินทดแทนก็ไม่สามารถจะรอได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการตรวจบัญชีนายจ้างในส่วนภูมิภาค จึงเป็นเหตุให้ต้องประเมินยอดค่าจ้างเท่าเดิม
3. การตรวจบัญชีนายจ้างบางแห่งพบว่า หลักฐานการจ่ายค่าจ้างยังไม่เรียบร้อยเท่าที่ควร บางแห่งไม่มีหลักฐานแสดงเลย นอกจากนี้กิจการส่วนใหญ่จะทำบัญชี 2 ชุด คือ ชุดที่แสดงผลการดำเนินงานจริง ๆ กับชุดที่ยื่นเสียภาษีเงินได้ต่อกรมสรรพากร ถ้าเจ้าหน้าที่ทราบก็จะตรวจสอบชุดที่แสดงผลการดำเนินงานจริง ซึ่งจะได้ยอดค่าจ้างที่ถูกต้องกว่า แต่สมุดบัญชีชุดนี้ไม่ได้ผ่านการตรวจสอบและรับรองจากผู้สอบบัญชี นำที่จะได้มีการร่วมมือกันระหว่างกรมแรงงานและกรมสรรพากร เพื่อให้การดำเนินงานของทั้ง 2 กรม ได้ผลดียิ่งขึ้น
4. นายจ้างบางรายได้ให้ข้อคิดเห็นว่า เพราะเหตุใดกองทุนเงินทดแทนจึงเลือกตรวจบัญชีนายจ้าง เฉพาะรายที่รายงานยอดค่าจ้างที่แท้จริงต่ำกว่าที่ประมาณไว้เมื่อตอนต้นปีเท่านั้น แต่ถ้านายจ้างรายงานยอดค่าจ้างที่แท้จริงสูงกว่าที่ประมาณไว้เมื่อตอนต้นปีแล้ว กองทุนเงินทดแทนจะไม่เรียกตรวจบัญชี
5. การตรวจบัญชีนายจ้างในส่วนภูมิกาคนั้น ดำเนินการตรวจสอบโดยเจ้าหน้าที่จากส่วนกลาง ซึ่งจะขัดกับหลักการบริหารงานโดยทั่วไปที่ควรกระจายอำนาจออกไป ไม่ใช่รวมอำนาจมาอยู่ที่ส่วนกลาง อันจะเป็นผลเสียต่อการดำเนินงาน ทำให้การตรวจบัญชีนายจ้างทำได้ไม่ทั่วถึง และไม่ละเอียดเท่าที่ควร เนื่องจากนายจ้างที่จะต้องทำการตรวจสอบมีมากมาย และระยะเวลาในการตรวจสอบบัญชีมีน้อย แต่การจะให้เจ้าหน้าที่ในส่วนภูมิภาคทำการตรวจสอบเองก็ไม่สามารถจะทำได้

เนื่องจากเจ้าหน้าที่มีน้อย และแต่ละคนมีงานประจำที่จะต้องทำอยู่แล้ว ส่วนการที่จะเพิ่มเจ้าหน้าที่ตรวจสอบขึ้นโดยเฉพาะ ซึ่งอย่างน้อยจะต้องเพิ่มขึ้นถึง 2 คน ในแต่ละจังหวัดนั้น เป็นการสิ้นเปลืองงบประมาณ และปริมาณงานก็มีไม่มากพอที่จะทำตลอดทั้งปี อีกทั้งงานตรวจสอบบัญชีจะต้องอาศัยความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการตรวจสอบเป็นอย่างมาก ซึ่งเจ้าหน้าที่ใหม่หรือเจ้าหน้าที่ของจังหวัดยังขาดคุณสมบัติเหล่านี้ ดังนั้นในปัจจุบันงานตรวจสอบบัญชีในส่วนภูมิภาคยังคงเป็นหน้าที่ของส่วนกลางอยู่

### การปรับปรุงอัตราเงินล่่มทบตามประสบการณ์ (Experience Rate)

ตามกฎหมายกำหนดให้สำนักงานกองทุนเงินทดแทนค้ำนวณหาอัตราส่วนการสูญเสียโดยเฉลี่ยของนายจ้างแต่ละรายย้อนหลัง 3 ปีติดต่อกัน โดยทำการค้ำนวณในปีที่ 4 และจะต้องนำผลที่ค้ำนวณได้มาใช้ในปีที่ 5 ดังนั้นนายจ้างที่ได้จ่ายเงินล่่มทบเป็นเวลา 4 ปีติดต่อกันตามอัตราเงินล่่มทบหลัก หรือตามตารางที่ 2 อาจจะได้รับเงินล่่มทบเพิ่มหรือลดตามอัตราส่วนการสูญเสียของนายจ้างตามที่ปรากฏในตารางที่ 3

ในปี 2520 เป็นปีแรกที่สำนักงานกองทุนเงินทดแทนได้ทำการค้ำนวณอัตราส่วนการสูญเสียของนายจ้างที่ได้ลงทะเบียนชำระเงินล่่มทบ ปี 2517 - 2519 และในปี 2521, 2522 ได้ทำการค้ำนวณอัตราส่วนการสูญเสียของนายจ้างที่ได้ลงทะเบียนชำระเงินล่่มทบปี 2518 - 2520 และปี 2519 - 2521 ตามลำดับ ผลการปรับปรุงอัตราเงินล่่มทบตามประสบการณ์ได้ประกาศใช้ในปี 2521, 2522 และ 2523 ตามลำดับ ตามที่ปรากฏในตารางที่ 20, 21 และ 22

ตารางที่ 20

ตารางแสดงผลการปรับปรุงอัตราเงินสมทบตามประกาศ (ปี 2517 - 2519)

อัตราส่วนการสูญเสีย	ลด/เพิ่ม	ร้อยละของ อัตราเงินสมทบ	จำนวนนายจ้าง		เงินสมทบที่คาดว่าจะได้รับ ลดลง/เพิ่มขึ้น (บาท)
			ราย	ร้อยละ	
รวม			2,195	100	- 9,971,975.-
ไม่เกิน 10	ลด	50	1,433	65.29	-10,243,040.75
10.01 - 20	ลด	40	138	6.29	- 1,881,995.95
20.01 - 30	ลด	30	79	3.60	- 358,961.20
30.01 - 40	ลด	20	69	3.14	- 433,606.80
40.01 - 50	ลด	10	42	1.91	- 227,689.85
50.01 - 60	ลด	5	36	1.64	- 78,838.70
60.01 - 70	-	-	31	1.41	-
70.01 - 80	เพิ่ม	10	31	1.41	/ 82,579.35
80.01 - 90	เพิ่ม	20	24	1.09	/ 83,768.05
90.01 - 100	เพิ่ม	30	15	0.68	/ 99,458.05
100.01 - 110	เพิ่ม	40	17	0.78	/ 104,100.40
110.01 - 120	เพิ่ม	50	13	0.59	/ 77,421.35
120.01 - 130	เพิ่ม	60	16	0.74	/ 208,716.90
130.01 - 150	เพิ่ม	70	15	0.68	/ 93,666.30
150 ขึ้นไป	เพิ่ม	100	236	10.75	/ 2,502,309.85

ตารางที่ 21

ตารางแสดงผลการปรับปรุงอัตราเงินล่บตามประล่บการล่บ (ปี 2518 - 2520)

อัตราส่วนการล่บ	ลด/เพิ่ม	ร้อยละของ อัตราเงินล่บ	จำนวนนายจ้าง		เงินล่บที่คาดว่าจะได้รับ ลดลง / เพิ่มขึ้น (บาท)
			ราย	ร้อยละ	
รวม			2,070	100.	-11,879,079.89
ไม่เกิน 10	ลด	50	1,285	62.08	-11,225,926.30
10.01 - 20	ลด	40	110	5.31	-1,918,455.62
20.01 - 30	ลด	30	82	3.96	-1,126,392.07
30.01 - 40	ลด	20	69	3.33	- 903,624.79
40.01 - 50	ลด	10	62	3.03	- 139,996.81
50.01 - 60	ลด	5	34	1.64	- 146,709.74
60.01 - 70	-	-	33	1.59	-
70.01 - 80	เพิ่ม	10	35	1.69	791,834.99
80.01 - 90	เพิ่ม	20	22	1.06	78,917.14
90.01 - 100	เพิ่ม	30	21	1.01	172,975.76
100.01 - 110	เพิ่ม	40	16	0.77	125,127.32
110.01 - 120	เพิ่ม	50	22	1.06	126,375.45
120.01 - 130	เพิ่ม	60	16	0.77	117,582.78
130.01 - 150	เพิ่ม	70	17	0.82	135,564.48
150 ขึ้นไป	เพิ่ม	100	246	11.88	2,733,647.52

ตารางแสดงผลการปรับปรุงอัตราเงินสัมทบตามประเภท ( 2519 - 2521 )

อัตราส่วนการสูญเสีย	ลด / เพิ่ม	ร้อยละของ อัตรา เงินสัมทบ	จำนวนนายจ้าง (ราย)				รวม	ร้อยละ	เงินสัมทบที่คาดว่าจะได้รับ ลดลง / เพิ่มขึ้น (บาท)		
			กรุงเทพฯ	สมุทรปราการ	นนทบุรี	ปทุมธานี				สาคร	นครปฐม
รวม			2,264	293	62	47	55	50	2,791	100	-10,678,831.71
ไม่เกิน 10	ลด	50	1,325	117	27	21	0	36	1,546	55.39	- 9,437,781.59
10.01 - 20	ลด	40	142	20	6	4	7	2	181	6.49	- 5,103,497.11
20.01 - 30	ลด	30	103	18	4	3	6	2	136	4.87	- 1,725,686.39
30.01 - 40	ลด	20	69	15	1	2	2	6	95	3.40	- 1,080,428.35
40.01 - 50	ลด	10	57	15	2	1	1	1	77	2.76	- 332,823.62
50.01 - 60	ลด	5	55	13	-	1	2	1	72	2.58	- 273,151.96
60.01 - 70	-	-	52	12	1	1	-	-	66	2.36	-
70.01 - 80	เพิ่ม	10	49	15	1	2	-	-	67	2.40	+ 187,352.55
80.01 - 90	เพิ่ม	20	33	7	3	1	1	2	47	1.68	+ 304,518.23
90.01 - 100	เพิ่ม	30	37	2	1	-	2	-	42	1.50	+ 368,826.58
100.01 - 110	เพิ่ม	40	22	2	-	1	2	-	27	0.97	+ 280,061.66
110.01 - 120	เพิ่ม	50	24	3	1	-	1	-	29	1.04	+ 358,203.61
120.01 - 130	เพิ่ม	60	14	5	1	1	2	1	24	0.86	+ 342,890.16
130.01 - 150	เพิ่ม	70	29	5	2	-	1	-	37	1.33	+ 689,739.04
150 ขึ้นไป	เพิ่ม	100	253	44	12	9	8	9	345	12.37	+4,742,945.48



ผลการปรับปรุงอัตราเงินสมทบตามประสัการณั 3 ครั้ง เป็นเหตุให้กองทุนเงินทดแทน คาดว่าจะได้รับเงินสมทบในปี 2521, 2522 และ 2523 ลดน้อยลงประมาณ 9,971,975.- 11,879,079.89 และ 10,678,831.71 บาทตามลำดับ นอกจากนี้ยังมีข้อสังเกตว่า นายจ้าง ที่มีอัตราส่วนการสูญเสียไม่เกินร้อยละ 10 ซึ่งจะได้รับการลดอัตราเงินสมทบร้อยละ 50 นั้น มีจำนวนเกินร้อยละ 50 และนายจ้างที่มีอัตราส่วนการสูญเสียเกินร้อยละ 150 ซึ่งจะต้องเสียเงินสมทบเพิ่มขึ้นเป็น 2 เท่า นั้น มีเกินร้อยละ 10 มากเป็นอันดับ 2 รองจากนายจ้างประเภทแรก ผลที่ได้จะเป็นเช่นนี้ทุกครั้งที่มีการปรับปรุงอัตราเงินสมทบตามประสัการณั และจากการรวบรวม ข้อมูลของสำนักงานกองทุนเงินทดแทนพบว่า นายจ้างที่จ่ายเงินสมทบตั้งแต่ปี 2517 ติดต่อกันมา จนถึงปี 2522 ไม่เคยรับเงินทดแทนจากกองทุนเงินทดแทนเลย มีจำนวนถึง 843 ราย แสดงให้เห็นว่า นายจ้างส่วนใหญ่พยายามรักษาอัตราส่วนการสูญเสียไว้ไม่ให้เกินร้อยละ 10 เพื่อที่จะ ได้รับการลดอัตราเงินสมทบลงในปีต่อไปนายจ้างเหล่านี้ ได้แก่ : -

1. กิจการที่มีการเสี่ยงภัยน้อย ไม่มีอันตรายเกิดขึ้น เช่น กิจการประเภทการค้า บริการ และกิจการไม่เกี่ยวกับการผลิต
2. กิจการที่มีอันตรายเกิดขึ้น แต่นายจ้างได้จัดให้มีระบบการบริหารงานที่ดี ทั้งนายจ้าง และลูกจ้างมีความเข้าใจเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน
3. กิจการที่มีอันตรายเกิดขึ้น แต่นายจ้างไม่แจ้งให้ทางกองทุนเงินทดแทนทราบ เพราะเกรงว่ากองทุนเงินทดแทนจะเก็บประวัติการสูญเสียของตนไปคำนวณอัตราเงินสมทบตาม ประสัการณัสูง ซึ่งทำให้ต้องจ่ายเงินสมทบเพิ่มขึ้น
4. กิจการที่มีอันตรายเกิดขึ้น แต่นายจ้างไม่แจ้งให้ทางกองทุนเงินทดแทนทราบ ให้ การรักษาพยาบาล และความช่วยเหลือแก่ลูกจ้างเอง เพื่อตัดปัญหาความยุ่งยากในการมาติดต่อกับกองทุนเงินทดแทน และจากการออกแบบสอบถามความคิดเห็นของนายจ้างที่มีต่อการดำเนินงาน ของกองทุนเงินทดแทนพบว่า มีนายจ้างจำนวนไม่น้อยที่มีความคิดเห็นเช่นนี้
5. กิจการที่มีอันตรายเกิดขึ้น แต่ไม่ทราบข้อกำหนดของกฎหมายถึงสิทธิที่จะได้รับเมื่อ ได้จ่ายเงินสมทบกับกองทุนเงินทดแทน นายจ้างเหล่านี้จะทราบแต่เพียงว่า กิจการของตนมีลูกจ้าง ถึง 20 คน มีหน้าที่ต้องจ่ายเงินสมทบตามกฎหมายแรงงาน และได้ปฏิบัติตามกฎหมายโดยเคร่งครัด



เท่านั้น แสดงให้เห็นถึงการประชาสัมพันธ์ของเจ้าหน้าที่ยังไม่ดี ทำให้นายจ้างไม่เข้าใจ

ผู้ทำการศึกษามีความเห็นว่า สำนักงานกองทุนเงินทดแทนควรจะได้ศึกษาหรือวิสัยนายจ้างที่มีอัตราส่วนการสูญเสียไม่เกินร้อยละ 10 นั้น ส่วนใหญ่เป็นนายจ้างประเภทใด ถ้าเป็นนายจ้างประเภทแรก และประเภทที่ 2 ก็จะแสดงให้เห็นถึงความสำเร็จของกองทุนเงินทดแทนในอันที่จะส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง แต่ถ้าส่วนใหญ่เป็นนายจ้างประเภทที่ 3 - 5 ก็จะชี้ให้เห็นว่าการดำเนินงานของกองทุนเงินทดแทนยังไม่บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ

ส่วนนายจ้างที่แจ้งการประสบอันตรายต่อกองทุนเงินทดแทน ก็มักจะแจ้งการประสบอันตรายทุกครั้ง ที่มีการประสบอันตรายของลูกจ้างเกิดขึ้น โดยไม่สนใจที่จะหาวิธีป้องกันอันตรายหรืออุบัติเหตุที่จะเกิดขึ้นจากการทำงาน จนอัตราส่วนการสูญเสียเกินร้อยละ 150 และต้องจ่ายเงินสมทบเพิ่มขึ้นเป็น 2 เท่าในที่สุด

#### ค่าเฉลี่ยเงินทดแทนต่อราย (Average Cost per Accident)

ค่าเฉลี่ยเงินทดแทนต่อราย คือ จำนวนเงินทดแทนโดยเฉลี่ยที่คาดว่าจะต้องจ่ายสำหรับการประสบอันตราย 1 ราย ค่าเฉลี่ยเงินทดแทนต่อรายนี้จะถือเป็นเกณฑ์มาตรฐานในการคำนวณค่าใช้จ่าย จะมีค่าเป็นจำนวนเท่าใดนั้น ทางสำนักงานกองทุนเงินทดแทนจะได้ประกาศไว้เป็นปี ๆ ไป วัตถุประสงค์ของการคำนวณค่าใช้จ่ายเงินทดแทนต่อราย คือ

1. เพื่อสำรวจค่าใช้จ่ายที่คาดว่าจะเกิดขึ้นสำหรับการประสบอันตรายแต่ละราย โดยการคำนวณเงินทดแทนตามเกณฑ์มาตรฐานนี้ เปรียบเทียบกับเงินทดแทนที่จ่ายไป ผลต่างคือจำนวนเงินทดแทนที่ต้องตั้งสำรองไว้
2. เพื่อที่กองทุนเงินทดแทนสามารถทราบได้ว่าการเก็บเงินสมทบนั้นเพียงพอหรือไม่ เมื่อเทียบกับค่าใช้จ่ายที่คาดว่าจะเกิดขึ้น ถึงแม้ว่าวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานของกองทุนเงินทดแทนจะต่างกับธุรกิจทั่วไป คือ ไม่ได้หวังกำไร แต่อย่างไรก็ดีเงินสมทบที่เก็บได้ควรจะไม่ต่ำกว่าค่าใช้จ่าย เพื่อที่กองทุนเงินทดแทนสามารถจะดำเนินการต่อไปได้

การใช้ค่าเฉลี่ยเงินทดแทนต่อรายเป็นเกณฑ์ในการคำนวณค่าใช้จ่ายนั้น นับว่าเป็นการสะดวกในทางการบัญชี ทำให้ประหยัดเวลาในการคำนวณหาจำนวนเงินทดแทนค้างจ่าย

วิธีคำนวณหาค่าเฉลี่ยเงินทดแทนต่อรายนั้น ระเบียบกระทรวงมหาดไทยได้กำหนดหลักเกณฑ์ไว้ดังนี้<sup>1</sup>

1. รวบรวมจำนวนการแจ้งการประลပ်อันตรายจากการทำงาน ซึ่งแจ้งไว้กับสำนักงานกองทุนเงินทดแทนในช่วงเวลาไม่น้อยกว่า 6 เดือน โดยแยกประเภทตามความรุนแรงของอันตรายที่ลูกจ้างได้รับ
2. หาค่าร้อยละจำแนกตามประเภทความรุนแรงของอันตรายที่ลูกจ้างได้รับ ซึ่งรวบรวมไว้ตามข้อ 1
3. คำนวณหาจำนวนเงินทดแทนโดยเฉลี่ยตามประเภทของการประลပ်อันตราย
4. นำค่าเฉลี่ยเงินทดแทนที่คำนวณได้ในข้อ 3 คูณด้วย Ratio ที่หาได้ในข้อ 2
5. นำผลจากข้อ 4 รวมเข้าด้วยกัน และหารด้วย 100 ผลที่ได้เป็นค่าเฉลี่ยเงินทดแทนเบื้องต้น
6. นำค่าเฉลี่ยเงินทดแทนเบื้องต้นบวกเพิ่มกับค่าเปลี่ยนแปลง ซึ่งให้คิดเพิ่มขึ้นร้อยละ 15 ของค่าเฉลี่ยเงินทดแทนเบื้องต้น ผลที่ได้เป็นค่าเฉลี่ยเงินทดแทนที่จะนำมาคิดเป็นค่าใช้จ่ายต่อการประลပ်อันตรายที่ได้รับแจ้ง 1 ราย

ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยฉบับนี้ กำหนดให้สำนักงานกองทุนเงินทดแทนคำนวณหาค่าเฉลี่ยเงินทดแทนอย่างน้อยปีละครั้ง แต่ตลอดระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา มีการเปลี่ยนแปลงค่าเฉลี่ยเงินทดแทนเพียง 2 ครั้ง เท่านั้น คือ ครั้งแรกค่าเฉลี่ยเงินทดแทนมีค่าเท่ากับ 5,135.15 บาท เริ่มใช้ในปี 2517<sup>2</sup> และครั้งที่ 2 ค่าเฉลี่ยเงินทดแทนมีค่าเท่ากับ 3,087.69 บาท เริ่มใช้ปี 2520<sup>3</sup>

<sup>1</sup> "ระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยวิธีการคำนวณค่าเฉลี่ยเงินทดแทนของสำนักงานกองทุนเงินทดแทน พ.ศ. 2517" ประกาศ ณ วันที่ 23 สิงหาคม 2517.

<sup>2</sup> คำสั่งสำนักงานกองทุนเงินทดแทนที่ 1/2517 เรื่อง การกำหนดค่าเฉลี่ยเงินทดแทน สั่ง ณ วันที่ 10 กันยายน 2517.

<sup>3</sup> คำสั่งกรมแรงงานที่ 526/2520 เรื่อง การกำหนดค่าเฉลี่ยเงินทดแทน สั่ง ณ วันที่ 21 พฤศจิกายน 2520.

การคำนวณค่าเฉลี่ยเงินทดแทน ปี 2517

1. สำนักงานกองทุนเงินทดแทนได้รวบรวมการแจ้งการประลပ်อันตรายจากการทำงาน ซึ่งแจ้งไว้กับสำนักงานกองทุนเงินทดแทน ตั้งแต่เดือน มกราคม - มิถุนายน 2517 ได้จำนวน 1,193 ราย โดยแยกประเภทตามความรุนแรงของอันตรายที่ลูกจ้างได้รับ ดังนี้

1.1	กรณีตาย	36	ราย
1.2	กรณีทุพพลภาพ	1	ราย
1.3	กรณีสูญเสียอวัยวะ	111	ราย
1.4	กรณีไม่สามารถทำงานได้ชั่วคราว	414	ราย
1.5	กรณีไม่มีค่าทดแทน	631	ราย

2. หาค่าร้อยละของการแจ้งการประลပ်อันตรายแยกตามประเภท

2.1	กรณีตายคิดเป็นร้อยละ	3.02
2.2	กรณีทุพพลภาพคิดเป็นร้อยละ	0.09
2.3	กรณีสูญเสียอวัยวะคิดเป็นร้อยละ	9.30
2.4	กรณีไม่สามารถทำงานได้ชั่วคราวคิดเป็นร้อยละ	34.70
2.5	กรณีไม่มีค่าทดแทนคิดเป็นร้อยละ	52.89

3. คำนวณหาจำนวนเงินทดแทนโดยเฉลี่ยตามประเภทของการประลပ်อันตราย

3.1 กรณีตาย ได้วินิจฉัยจ่ายเงินทดแทนเรื่องที่เปิดแล้ว 21 ราย เป็นเงิน 1,010,388.50 บาท เฉลี่ยได้รับเงินทดแทนรายละ 48,113.73 บาท

3.2 กรณีทุพพลภาพ ได้รับแจ้ง 1 ราย แต่ยังคงอยู่ในระหว่างการพิจารณา ในกรณีนี้ถือว่าลูกจ้างใช้สิทธิเบิกค่ารักษาพยาบาล 20,000.- บาท ค่าทดแทนได้รับในอัตราปานกลางระหว่าง 3,000.- - 250.- บาท คือ 1,625.- บาทต่อเดือน เป็นเวลา 120 เดือน คิดเป็นเงิน  $1,625 \times 120 = 195,000.-$  บาท เพราะฉะนั้นเงินทดแทนที่จะต้องจ่ายสำหรับกรณีทุพพลภาพ 1 ราย เท่ากับ 215,000.- บาท

3.3 กรณีสูญเสียอวัยวะ ได้วินิจฉัยจ่ายเงินทดแทนสำหรับเรื่องที่เปิดแล้ว 57 ราย เป็น 327,640.95 บาท เฉลี่ยได้รับเงินทดแทนรายละ 5,748.08 บาท

3.4 กรณีไม่สามารถทำงานได้ชั่วคราว ได้วินิจฉัยจ่ายเงินทดแทนสำหรับเรื่อง  
ที่ปิดแล้ว 172 ราย เป็นเงิน 330,129.50 บาท เหลือได้รับเงินทดแทนรายละ 1,919.35  
บาท

3.5 กรณีไม่มีค่าทดแทน ได้วินิจฉัยจ่ายเงินทดแทนสำหรับเรื่อง  
ที่ปิดแล้ว 138 ราย เป็นเงิน 48,149.- บาท เหลือได้รับเงินทดแทนรายละ 348.90 บาท

4. นำค่าเฉลี่ยเงินทดแทนที่คำนวณได้ตามข้อ 3 คูณด้วย Ratio ที่หาได้ตามข้อ 2

4.1 กรณีตาย  $48,113.73 \div 3.02 = 145,303.46$  บาท

4.2 กรณีทุพพลภาพ  $215,000.- \div 0.09 = 19,350.-$  บาท

4.3 กรณีสูญเสียอวัยวะ  $5,748.08 \div 9.30 = 196,827.23$  บาท

4.4 กรณีไม่สามารถทำงานได้ชั่วคราว

$1,919.35 \div 34.70 = 66,601.44$  บาท

4.5 กรณีไม่มีค่าทดแทน  $348.90 \div 52.89 = 18,453.32$  บาท

5. นำผลข้อ 4 รวมเข้าด้วยกันและหารด้วย 100 ผลที่ได้เป็นค่าเฉลี่ยเงินทดแทน  
เบื้องต้น

เงินทดแทนเบื้องต้น  $= 145,303.46 \div 19,350.- \div 196,827.23 \div$   
 $66,601.44 \div 18,453.32$   
 $= 446,533.45$

ค่าเฉลี่ยเงินทดแทนเบื้องต้น  $= \frac{446,533.45}{100} = 4,465.35$  บาท

6. นำค่าเฉลี่ยเงินทดแทนเบื้องต้นรวมกับค่าเปลี่ยนแปลงร้อยละ 15 ของค่าเฉลี่ย  
เงินทดแทนเบื้องต้น

ร้อยละ 15 ของ 4,465.35 = 669.80

ค่าเฉลี่ยเงินทดแทน  $4,465.35 + 669.80 = 5,135.15$  บาท

การคำนวณค่าเฉลี่ยเงินทดแทนปี 2520

1. สำนักงานกองทุนเงินทดแทนได้รวบรวมการแจ้งการประสบอันตรายจากการทำงาน

ซึ่งแจ้งไว้กับกองทุนเงินทดแทนทั้งในกรุงเทพฯ และต่างจังหวัดอีก 5 แห่ง คือ สุ่มทรปราการ  
 สุ่มทรล่าคร นครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี ตั้งแต่เดือน มกราคม - ธันวาคม 2519 ได้จำนวน  
 10,265 ราย โดยแยกประเภทตามความรุนแรงของอันตรายที่ลูกจ้างได้รับดังนี้ : -

1.1	กรณีตาย	149	ราย
1.2	กรณีทุพพลภาพ	6	ราย
1.3	กรณีสูญเสียอวัยวะ	1,002	ราย
1.4	กรณีไม่สามารถทำงานได้ชั่วคราว	3,322	ราย
1.5	กรณีไม่มีค่าทดแทน	5,786	ราย

2. หาค่าร้อยละของการแจ้งการประลပ်อันตรายแยกตามประเภท

2.1	กรณีตาย	1.45
2.2	กรณีทุพพลภาพ	0.06
2.3	กรณีสูญเสียอวัยวะ	9.76
2.4	กรณีไม่สามารถทำงานได้ชั่วคราว	32.36
2.5	กรณีไม่มีค่าทดแทน	56.37

3. คำนวณหาลำนวนเงินทดแทนโดยเฉลี่ยตามประเภทของการประลပ်อันตราย

3.1 กรณีตาย จำนวนลูกจ้างที่ประลပ်อันตราย 149 ราย จำนวนเงินทดแทน  
 ทั้งหมด 11,406,987.35 บาท ดังนั้นลูกจ้างได้รับเงินทดแทนเฉลี่ยรายละ 76,556.96 บาท

3.2 กรณีทุพพลภาพ จำนวนลูกจ้างที่ประลပ်อันตราย 6 ราย จำนวนเงิน  
 ทดแทนทั้งหมด 396,979.25 บาท ดังนั้นลูกจ้างได้รับเงินทดแทนเฉลี่ยรายละ 66,163.20 บาท

3.3 กรณีสูญเสียอวัยวะ จำนวนลูกจ้างที่ประลပ်อันตราย 1,002 ราย จำนวน  
 เงินทดแทนทั้งหมด 6,878,395.30 บาท ลูกจ้างได้รับเงินทดแทนเฉลี่ยรายละ 6,864.66 บาท

3.4 กรณีไม่สามารถทำงานได้ชั่วคราว จำนวนลูกจ้างที่ประลပ်อันตราย 3,322  
 ราย จำนวนเงินทดแทนทั้งหมด 7,655,482.80 บาท ลูกจ้างได้รับเงินทดแทนเฉลี่ยรายละ  
 2,304.48 บาท

3.5 กรณีไม่มีค่าทดแทน จำนวนลูกจ้างที่ประลပ်อันตราย 5,786 ราย จำนวน

เงินทดแทนทั้งหมด 1,226,244.40 บาท ลูกจ้างได้รับเงินทดแทนเฉลี่ยรายละ 211.93 บาท

4. นำค่าเฉลี่ยเงินทดแทนที่คำนวณได้ตามข้อ 3 คูณด้วย Ratio ที่หาได้ตามข้อ 2

$$4.1 \text{ กรณีตาย} \quad 76,556.96 \div 1.45 = 111,007.59$$

$$4.2 \text{ กรณีทุพพลภาพ} \quad 66,163.20 \div 0.06 = 3,969.79$$

$$4.3 \text{ กรณีสูญเสียอวัยวะ} \quad 6,864.66 \div 9.76 = 66,999.08$$

$$4.4 \text{ กรณีไม่สามารถทำงานได้ชั่วคราว} \quad 2,304.48 \div 32.36 = 74,572.97$$

$$4.5 \text{ กรณีไม่มีค่าทดแทน} \quad 211.93 \div 56.37 = 11,946.49$$

5. นำผลที่ได้จากข้อ 4 รวมเข้าด้วยกันแล้วหารด้วย 100 ผลที่ได้เป็นค่าเฉลี่ยเงินทดแทนเบื้องต้น

$$\begin{aligned} \text{ค่าเฉลี่ยเงินทดแทน} &= 111,007.59 \div 3,969.79 \div 66,999.08 \div \\ &74,572.97 \div 11,946.49 \\ &= 268,495.92 \end{aligned}$$

$$\text{ค่าเฉลี่ยเงินทดแทนเบื้องต้น} = \frac{268,495.92}{100} = 2,684.95$$

6. นำค่าเฉลี่ยเงินทดแทนเบื้องต้นรวมกับค่าเปลี่ยนแปลงร้อยละ 15 ของค่าเฉลี่ยเงินทดแทนเบื้องต้น

$$\text{ร้อยละ 15 ของ } 2,684.95 = 402.74 \text{ บาท}$$

$$\begin{aligned} \text{ค่าเฉลี่ยเงินทดแทน} &= 2,684.95 + 402.74 \\ &= 3,087.69 \text{ บาท} \end{aligned}$$

เมื่อเปรียบเทียบการคำนวณค่าเฉลี่ยเงินทดแทนปี 2517 และ 2520 มีข้อควรพิจารณา ดังนี้ : -

1. การคำนวณค่าเฉลี่ยเงินทดแทนปี 2517 ได้คำนวณจากจำนวนผู้ประสบอันตรายที่ได้รับแจ้งในช่วงเวลา 6 เดือน (มกราคม - มิถุนายน 2517) แต่การคำนวณค่าเฉลี่ยเงินทดแทนของปี 2520 ได้คำนวณจากจำนวนผู้ประสบอันตรายที่ได้รับแจ้งในปี 2519 (เดือนมกราคม - ธันวาคม 2519) จึงอยู่ถึงแม้ว่าจะไม่ขัดกับกฎหมายที่กำหนดให้คำนวณค่าเฉลี่ยเงินทดแทน



จากจำนวนผู้ประสบอันตรายที่ได้รับแจ้งภายในเวลาไม่น้อยกว่า 6 เดือน แต่สำนักงานกองทุนเงินทดแทนควรจะได้กำหนดแนวทางการปฏิบัติไว้ให้แน่นอนว่าจะคำนวณจากจำนวนการประสบอันตรายที่ได้รับแจ้งในช่วงระยะเวลาใด ซึ่งการกำหนดช่วงเวลาไว้แน่นอน จะทำให้ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเงินทดแทนที่คำนวณได้แต่ละค่านั้น ไม่ได้สืบเนื่องมาจากช่วงเวลาเป็นสาเหตุสำคัญ

2. เงินทดแทนที่จะต้องจ่ายนั้น สำหรับเรื่องที่ทำดำเนินการเสร็จแล้ว จะทราบจำนวนเงินทดแทนแน่นอนว่าเป็นเท่าไร ส่วนเรื่องที่อยู่ในระหว่างดำเนินการ ไม่ทราบจำนวนเงินทดแทนที่จะต้องจ่าย ต้องประมาณขึ้น ในการคำนวณค่าเฉลี่ยเงินทดแทนของปี 2517 ได้คำนวณโดยพิจารณาเรื่องที่เสร็จแล้วเท่านั้น แต่การคำนวณค่าเฉลี่ยเงินทดแทนปี 2520 ได้คำนวณโดยพิจารณาทั้งเรื่องที่เสร็จแล้วกับเรื่องที่ยังอยู่ในระหว่างดำเนินการ โดยประมาณเงินทดแทนเป็นราย ๆ แต่ละรายไป ซึ่งจะทำให้จำนวนเงินทดแทนที่จะต้องจ่ายถูกต้อง ใกล้เคียงกับความเป็นจริง ค่าเฉลี่ยเงินทดแทนที่ได้ย่อมจะน่าเชื่อถือกว่า อย่างไรก็ตาม เจ้าหน้าที่ผู้ทำการประมาณจำนวนเงินทดแทนนั้น ควรจะมีประสบการณ์มากพอที่จะทราบว่า การประสบอันตรายในลักษณะใดควรจะจ่ายเงินทดแทนเป็นจำนวนเงินเท่าใด

3. สาเหตุอีกประการหนึ่งที่ทำให้ค่าเฉลี่ยเงินทดแทนที่คำนวณได้ในปี 2517 และ 2520 แตกต่างกัน คือ ค่าเฉลี่ยเงินทดแทนปี 2517 คำนวณจากจำนวนการประสบอันตรายที่ได้รับแจ้งในกรุงเทพฯ เท่านั้น แต่ค่าเฉลี่ยเงินทดแทนปี 2520 คำนวณจากจำนวนการประสบอันตรายที่ได้รับแจ้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค รวม 6 จังหวัด ดังนั้นสิ่งหนึ่งที่สำนักงานกองทุนเงินทดแทนควรระวังคือ ค่าเฉลี่ยเงินทดแทนที่ประกาศใช้ จะต้องคำนวณจากจำนวนการประสบอันตรายที่ได้รับแจ้งในทุก ๆ ท้องที่ที่กองทุนเงินทดแทนได้ขยายขอบเขตความคุ้มครองไปถึง การใช้ค่าเฉลี่ยเงินทดแทนที่ผิดพลาด นอกจากจะมีผลกระทบกระเทือนไปถึงการตั้งสำรองเงินทดแทนสำหรับการประสบอันตรายที่เกิดขึ้นแล้ว ยังมีผลไปถึงการดำเนินงาน และฐานะการเงินของกองทุนเงินทดแทนอีกด้วย

#### ฐานะการเงินและผลการดำเนินงาน

ผลดาราดำเนินงานและฐานะการเงินของกองทุนเงินทดแทนระหว่างปี 2517 - 2521

แสดงได้ดังนี้ : -



กองทุนเงินทดแทน

การเปรียบเทียบรายได้รายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2517 - 2521

รายการ	ปี 2517		ปี 2518		ปี 2519		ปี 2520		ปี 2521	
<b>รายได้</b>										
เงินสมทบประจำงวด	10,485,491	61	15,626,075	11	23,329,500	73	33,919,482	50	38,333,063	67
เงินสมทบประจำปี	13,722,730	61	15,817,555	81	26,118,286	30	33,808,796	60	40,112,437	10
เงินสมทบจากการตรวจบัญชี	(93,154)	40	3,327,425	14	4,803,238	37	7,022,577	06	12,268,856	40
เงินเพิ่มตามกฎหมาย	101,364	55	278,546	38	1,018,909	12	1,289,101	69	1,703,607	40
ส่วนลดรับ	52,394	45	91,359	50	108,694	10	143,209	40	141,044	91
ดอกเบี้ยรับ	110,240	68	4,502,996	-	7,086,320	07	10,932,835	38	16,039,826	21
รายได้เบ็ดเตล็ด	-	10	5	73	10	89	272	39	242	97
รวมรายได้	24,379,067	60	39,643,963	67	62,464,959	58	87,116,275	02	108,599,114	66
<b>รายจ่าย</b>										
ค่าทดแทน	1,853,316	52	4,937,339	45	10,099,988	25	15,568,028	35	9,954,040	02
ค่ารักษาพยาบาล	1,834,788	85	3,549,772	10	7,487,475	45	11,213,991	15	15,527,383	44
ค่าทำศพ	193,273	15	335,494	40	481,175	40	647,826	05	775,008	15
เงินทดแทนสำหรับการประลบ										
อันตรายที่เกิดขึ้นแล้ว	12,518,300	08	14,682,877	70	33,981,251	30	23,612,757	84	35,923,469	61
รวมรายจ่าย	16,399,678	60	23,505,483	65	52,049,890	40	51,042,603	39	62,179,901	22
รายได้สูงกว่ารายจ่าย	7,979,389	-	16,138,480	02	10,415,069	18	36,073,671	63	46,419,213	44

กองทุนเงินทดแทน  
งบดุลเปรียบเทียบระหว่างปี พ.ศ. 2517 - 2521

รายการ	ปี 2517		ปี 2518		ปี 2519		ปี 2520		ปี 2521	
<b>สินทรัพย์</b>										
เงินสด	14,841	72	4,911	57	18,977	60	108,058	25	292,408	45
เงินฝากธนาคาร	88,068	01	603,748	83	2,053,995	92	5,876,483	96	3,584,390	16
ลูกหนี้	126,786	30	258,515	40	452,534	50	470,355	44	1,752,939	09
ดอกเบี้ยค้างรับ	-	-	2,330,524	20	5,095,916	04	8,322,779	45	12,154,490	17
ค่าทดแทนจ่ายผ่านธนาคาร	32,801	40	141,882	10	254,959	20	441,403	50	876,185	60
เงินลงทุนและหลักทรัพย์										
เงินฝากประจำธนาคาร	24,738,000	-	53,569,501	64	95,834,649	77	151,381,421	74	220,384,120	29
ตั๋วเงินคลัง	300,000	-	-	-	-	-	-	-	-	-
รวม	25,300,497	43	56,909,083	74	103,711,033	03	166,600,502	34	239,044,533	76
<b>หนี้สินและทุน</b>										
เงินฝากจากนายจ้าง	2,935,016	55	3,719,704	80	6,086,838	10	8,692,611	32	9,077,310	99
เงินสมทบรอจ่ายคืน	-	-	-	-	-	-	392,962	64	1,009	60
เงินสมทบรับล่วงหน้า	126,839	40	133,989	49	172,485	-	376,788	98	1,021,501	12
ดอกเบี้ยรับล่วงหน้า	952	40	-	-	-	-	-	-	-	-
เงินอุดหนุนจากรัฐบาล	1,740,000	-	1,740,000	-	1,740,000	-	1,740,000	-	1,740,000	-
สำรองเงินทดแทนสำหรับภาระ										
ประสับอันตรายที่เกิดขึ้นแล้ว	12,518,300	08	27,201,177	78	61,324,311	18	84,937,059	02	110,329,950	63
รายได้สูงกว่ารายจ่าย	7,979,389	-	24,114,211	67	34,387,398	75	70,461,080	38	116,881,761	42
รวม	25,300,497	43	56,909,083	74	103,711,033	03	166,600,502	34	239,044,533	76

รายได้ส่วนใหญ่ของกองทุนเงินทดแทน ได้แก่ รายได้เงินล้มทบ ในปี 2517 มีจำนวน 24.1 ล้านบาท ในปี 2521 มีรายได้เงินล้มทบ 90.7 ล้านบาท ส่วนรายได้อื่น ๆ ที่สำคัญ ได้แก่ ดอกเบี้ยรับ ในปี 2517 ได้รับดอกเบี้ย 110,240.68 บาท จากเงินที่นำไปลงทุน 25.0 ล้านบาท เมื่อคิดเป็นร้อยละของเงินลงทุนจะได้เท่ากับ 0.44 ส่วนดอกเบี้ยรับของปี 2521 เท่ากับ 16.0 ล้านบาท จากเงินที่นำไปลงทุน 220.4 ล้านบาท หรือคิดเป็นร้อยละ 7.27 ของเงินลงทุน ต่ำกว่าปี 2517 แต่อย่างไรก็ตามการลงทุนของกองทุนเงินทดแทนตลอดระยะเวลา 5 ปี ได้ทำเฉพาะการฝากประจำกับธนาคารเท่านั้น (ยกเว้น 2517 ซึ่งมีการซื้อตั๋วเงินคลังด้วย) ซึ่งจะได้รับดอกเบี้ยในอัตราร้อยละ 9 ต่อปี (ในปีปัจจุบันอัตราดอกเบี้ยได้เพิ่มเป็นร้อยละ 12 ต่อปี) นับว่าเป็นการลงทุนที่ไม่คุ้มค่า ตามกฎหมายอนุญาตให้กองทุนเงินทดแทนนำเงินไปลงทุนทางด้านอื่นได้อีก 2 ทางนอกเหนือจากการฝากประจำกับธนาคารพาณิชย์ คือ การซื้อพันธบัตรรัฐบาล และการลงทุนในหลักทรัพย์อื่นตามที่ได้รับความเห็นชอบจากกระทรวงการคลัง สำนักงานกองทุนเงินทดแทนควรพิจารณาการลงทุน 2 ประเภทนี้บ้าง ซึ่งอาจจะได้รับผลตอบแทนจากการลงทุนสูงกว่าดอกเบี้ยเงินฝากประจำ

รายจ่ายของกองทุนเงินทดแทนประกอบไปด้วย ค่าทดแทน ค่ารักษาพยาบาล ค่าทำศพ และเงินทดแทนสำหรับการประสูติอันตรายที่เกิดขึ้นแล้ว ปี 2517 มีรายจ่าย 16.4 ล้านบาท โดยได้จ่ายจริงไปเป็นเงิน 3.9 ล้านบาท ยอดรายจ่ายได้เพิ่มขึ้นทุก ๆ ปี ในปี 2521 มีรายจ่ายถึง 62.2 ล้านบาท โดยจ่ายจริงไปเป็นเงิน 26.3 ล้านบาท แต่เนื่องจากกองทุนเงินทดแทนมีการคิดค่าใช้จ่ายตามอัตราตัวเฉลี่ยซึ่งตั้งไว้เป็นมาตรฐาน สิ่งทำให้ยอดรายจ่ายตามที่ปรากฏในงบการเงินไม่ใช่ยอดรายจ่ายจริง ๆ กองทุนเงินทดแทนไม่สามารถทราบยอดรายจ่ายที่แท้จริงในแต่ละปีได้ นอกจากนี้ตามกฎหมายยังกำหนดให้สำนักงานกองทุนเงินทดแทนคำนวณค่าเฉลี่ยเงินทดแทนใหม่ทุก ๆ ปี อย่างน้อยปีละครั้ง ทำให้ไม่สามารถเปรียบเทียบค่าใช้จ่ายและผลการดำเนินงานในแต่ละปีได้ แต่จากการดำเนินงานใน 5 ปีที่ผ่านมา มีการเปลี่ยนแปลงค่าเฉลี่ยเงินทดแทนเพียง 2 ครั้งเท่านั้น คือ ปี 2517 และปี 2520 ดังนั้นจึงสามารถเปรียบเทียบค่าใช้จ่ายและผลการดำเนินงานปี 2517 - 2519 และปี 2520 - 2521 ได้ ปี 2517 กองทุนเงินทดแทนมีรายได้สูงกว่ารายจ่าย 8.0 ล้านบาท หรือคิดเป็นร้อยละ 32.6 ของรายได้ ปี 2518 และ 2519 มีรายได้สูงกว่ารายจ่ายคิดเป็นร้อยละ 40.70 และ 16.67 นับว่าผลการดำเนินงานปี

2518 ตกว่าปีอื่น ส่วนปี 2520 - 2521 มียอดรายได้สูงกว่ารายจ่ายคิดเป็นร้อยละ 41.40 และ 42.74 การดำเนินงานปี 2521 ตกว่าปี 2520

ในปี 2521 กองทุนเงินทดแทนมีสินทรัพย์รวม 239.0 ล้านบาท ซึ่งเป็นสินทรัพย์หมุนเวียนทั้งสิ้น ทางด้านหนี้สินและทุนมียอดเงินฝากจากนายจ้าง 9.1 ล้านบาท ซึ่งเงินจำนวนนี้จะต้องจ่ายคืนแก่นายจ้างไปเมื่อนายจ้างเหล่านั้นเลิกกิจการหรือขอเปลี่ยนแปลงเป็นข้าราชการเดี่ยวทั้งปี และยังได้รับเงินอุดหนุนจากรัฐบาลในระยะเวลาที่เริ่มดำเนินงาน เป็นเงิน 1,740,000.- บาท ทางด้านการตั้งสำรอง กองทุนเงินทดแทนมีสำรองเงินทดแทนสำหรับการประลပ်อันตรายที่เกิดขึ้นแล้ว 110.3 ล้านบาท ซึ่งนับว่ามีเงินสำรองเหลืออยู่เป็นเงินจำนวนมากพอที่กองทุนเงินทดแทนจะจ่ายเป็นเงินทดแทนได้ นอกจากนี้ยังมีเงินสะสม (รายได้สูงกว่ารายจ่าย) อีก 116.9 ล้านบาท ซึ่งนับว่าเป็นเงินจำนวนมากที่ทางกองทุนเงินทดแทนไม่สามารถนำไปใช้จ่ายทางใดที่จะเป็นประโยชน์แก่นายจ้างและลูกจ้างได้ เนื่องจากกฎหมายไม่อนุญาตให้นำไปใช้จ่ายทางอื่นนอกจากจ่ายเป็นเงินทดแทน ในอนาคตเมื่อมีการแก้ไขกฎหมายใหม่ เงินสะสมนี้คงจะได้รับการสัต์สรรไปใช้ในโครงการต่าง ๆ ในปัจจุบันทั้ง เงินสำรองและเงินสะสมได้ ก็ปรึกษาไว้โดยการฝากประจำกับธนาคาร

จากการพิจารณาผลการดำเนินงานและฐานะการเงินของกองทุนเงินทดแทน นับได้ว่ามีฐานะมั่นคงพอควร อย่างไรก็ตาม ถ้ามีการเปลี่ยนแปลงค่าเฉลี่ยเงินทดแทนทุกปีตามที่กฎหมายกำหนด ฐานะการเงินและผลการดำเนินงานอาจจะแตกต่างไปจากที่ปรากฏในงบการเงิน

#### โครงการในอนาคต

ในปัจจุบันสำนักงานกองทุนเงินทดแทน ได้กำหนดโครงการที่จะทำในอนาคตไว้หลายโครงการในอันที่จะเป็นประโยชน์แก่นายจ้างและลูกจ้างให้มากขึ้น โครงการเหล่านี้ ได้แก่

1. การขยายงานกองทุนเงินทดแทน ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2520 - 2524) รวมทั้งนโยบายของรัฐบาลได้กำหนดไว้ว่า ให้ขยายงานกองทุนเงินทดแทนออกไปทั่วราชอาณาจักร โดยบังคับเฉพาะสถานที่ประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 20 คนขึ้นไปในท้องที่ที่กำหนดไว้ตามกฎหมาย และจะขยายขอบเขตบังคับแก่สถานที่ประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไปในระยะต่อไป อย่างไรก็ตาม นโยบายการขยายงานนี้ไม่สามารถ

ดำเนินการได้ตามเป้าหมายแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 4 ด้วยสาเหตุเกี่ยวกับการอนุมัติเงินงบประมาณ ซึ่งเป็นอุปสรรคที่สำคัญต่อการขยายงาน

ในปี 2524 สำนักงานกองทุนเงินทดแทนได้วางแผนที่จะขยายงานกองทุนเงินทดแทนออกไปในส่วนภูมิภาคอีก 12 จังหวัด คือ สันทบุรี บุรีรัมย์ ประจวบคีรีขันธ์ ระยอง เชียงราย แพร่ ลำพูน ชุมพร ตรัง นราธิวาส ศรีสะเกษ สุรินทร์ ซึ่งจะให้ความคุ้มครองนายจ้าง 680 ราย และลูกจ้าง 50,000 คน

2. การปรับปรุงอัตราเงินสมทบหลัก จะดำเนินการเพื่อปรับปรุงอัตราเงินสมทบให้เหมาะสมและเป็นธรรม ต่อนายจ้างตามสภาพเศรษฐกิจที่แท้จริง ในขณะนี้คณะอนุกรรมการอัตราเงินสมทบ ซึ่งได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน กำลังศึกษาข้อมูลสถิติการประสบอันตราย และข้อมูลเงินสมทบในหลาย ๆ ปีที่ผ่านมา และเนื่องจากงานกองทุนเงินทดแทนมีการขยายออกไปในส่วนภูมิภาค จึงจำเป็นต้องนำข้อมูลและสถิติของจังหวัดต่าง ๆ เข้ามาประกอบการพิจารณาด้วย

3. การปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย จะมีการแก้ไขกฎหมายในส่วนที่เกี่ยวข้องกับกองทุนเงินทดแทนที่ใช้อยู่ในปัจจุบันเสียใหม่ เพื่อให้กองทุนเงินทดแทนสามารถบริการแก่นายจ้างและลูกจ้างได้มากยิ่งขึ้น ในการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายจะปรับปรุงทั้งทางตรง และทางอ้อม ดังนี้

ทางตรง ได้แก่การแก้ไขจำนวนเงินทดแทน อันประกอบด้วยค่าทดแทน ค่ารักษาพยาบาล และค่าทำศพ ให้มากขึ้นกว่าเดิม เพื่อให้สอดคล้องกับภาวะค่าครองชีพในปัจจุบัน

ทางอ้อม โดยการแก้ไขให้กองทุนเงินทดแทน นำเงินกองทุนไปใช้ประโยชน์ทางด้านอื่นนอกเหนือจากเงินทดแทนได้ เช่น :

1. การใช้จ่ายเพื่อการศึกษาวิจัย เพื่อหาวิธีป้องกันอันตรายที่จะเกิดขึ้นจากการทำงาน รวมทั้งการอบรมแนะนำแก่นายจ้าง ลูกจ้าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการอบรมบุคลากรรักษาความปลอดภัยในโรงงาน

2. การจ่ายเงินปันผลจากดอกผลของกองทุนให้นายจ้างตามสัดส่วนที่ได้จ่ายเงินสมทบไว้กับกองทุนเงินทดแทน และอัตราการประสบอันตรายที่เกิดขึ้น

3. การออกค่าใช้จ่ายเพื่อช่วยเหลือ และลดภาระของนายจ้างในการป้องกันอุบัติเหตุ และโรคที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงาน ทั้งในด้านการแพทย์ วิทยาศาสตร์ และวิศวกรรมศาสตร์ โดยการจัดหาตัวอย่างเครื่องมือเครื่องใช้ป้องกันอันตราย ซึ่งควรจะมีตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน
4. การฟื้นฟูสมรรถภาพของพนักงาน ซึ่งสูญเสียอวัยวะจากการทำงาน โดยการตัดฝีก อาชีพให้ เพื่อให้มีความชำนาญ และทำงานได้เหมือนเดิม หรือจัดหางานให้ทำ ถ้าลูกจ้างผู้นั้น ต้องการเปลี่ยนอาชีพใหม่
5. การร่วมลงทุนจัดตั้งสถานพยาบาลเพื่อรักษาลูกจ้างที่ประสบอันตรายจากการทำงาน



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย