



## บทที่ 2

### ความเป็นมาของกองทุนเงินทดแทน

#### เหตุผลในการจัดตั้งกองทุนเงินทดแทน

ตามข้อ 3 ของประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 กำหนดให้มีกองทุนเงินทดแทน เพื่อเป็นทุนในการจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างแทนนายจ้างในกรณีที่ลูกจ้างประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย หรือถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงาน หรือเนื่องจากรโรคซึ่งเกิดขึ้นจากการทำงานให้แก่นายจ้าง และให้มีสำนักงานกองทุนเงินทดแทนในกรมแรงงาน เป็นผู้ดำเนินการเกี่ยวกับกองทุนเงินทดแทน เหตุผลที่ขอให้มีการจัดตั้งกองทุนเงินทดแทนขึ้น มีดังนี้

#### ปัญหาการประสบอันตรายในการทำงานของคนงาน

การประสบอันตรายในการทำงานของคนงาน นับได้ว่าเป็นปัญหาที่สำคัญอย่างหนึ่งอันมีผลกระทบต่อเศรษฐกิจของประเทศ เพราะแรงงานเป็นปัจจัยการผลิตที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เมื่อเกิดประสบอันตรายในการทำงานจนทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลงหรือไม่สามารถทำงานต่อไปได้ ผลผลิตของประเทศก็ย่อมจะลดลง นอกจากนั้นยังเป็นภาระต่อสังคมที่จะต้องให้ความช่วยเหลือ เลี้ยงดูบุคคลผู้ประสบอันตรายจนถึงแก่พิการ หรือทุพพลภาพทำงานไม่ได้ ตลอดถึงครอบครัวของบุคคลผู้ประสบอันตรายจนถึงแก่ชีวิตอีกด้วย

ในปัจจุบันประเทศไทย ได้พัฒนาอุตสาหกรรมต่าง ๆ ขึ้นอย่างมากมาย ได้มีการเปลี่ยนแปลงวิธีการผลิตจากระบบเก่า คือ ระบบครอบครัว (Family System) มาใช้เครื่องจักร เครื่องยนต์ และสารเคมีต่าง ๆ ปัญหาที่เกิดขึ้นตามมาก็คือ การประสบอันตรายในการทำงานมีมากขึ้น โดยจะเห็นได้จากสถิติที่ลูกจ้าง และนายจ้าง ซึ่งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครมาแจ้งการประสบอันตรายต่อกรมแรงงาน ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2500 - 2516 ดังนี้

ตารางที่ 1

จำนวนการประสับอันตรายเฉพาะในกรุงเทพมหานคร

ปี	จำนวนการประสับอันตรายแยกตามความรุนแรง				
	รวม	ตาย	ทำงานไม่ได้ชั่วคราว	พิการบางส่วน	พิการโดยสิ้นเชิง
2500	32	10	22	-	-
2501	49	7	32	10	-
2502	33	2	17	14	-
2503	51	6	20	24	1
2504	67	4	38	25	-
2505	45	7	23	15	-
2506	79	13	44	21	1
2507	120	8	65	45	2
2508	154	12	77	64	1
2509	139	32	52	54	1
2510	221	38	100	82	1
2511	314	73	123	107	11
2512	342	66	161	109	6
2513	361	57	184	113	7
2514	415	70	205	133	7
2515	524	58	268	191	7
2516	1,079	124	538	401	16

ที่มา : สถิติแรงงาน 2513 - 2514 กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย หน้า 11

สถิติแรงงาน 2519 กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย หน้า 73

ลากตารางที่ 1 ตัวเลขการประลပ်อันตรายของปี พ.ศ. 2516 เพิ่มขึ้นกว่าปี พ.ศ. 2515 มาก ทั้งนี้เนื่องมาจากกฎหมายแรงงานได้ให้สิทธิในการก่อตั้งสมาคมลูกจ้าง ตั้งแต่ พ.ศ. 2515 เป็นต้นมา ลูกจ้างจึงทราบสิทธิในเรื่องเงินทดแทนมากขึ้น

สาเหตุที่ทำให้การประลပ်อันตรายจากการทำงานมีมากขึ้น ก็เนื่องมาจากเครื่องจักร เครื่องยนต์ หรือสารเคมีเหล่านั้นเป็นของใหม่ คนงานยังไม่มีความรู้ ไม่ได้รับการฝึกอบรมที่ดีพอ และยังไม่คุ้นเคย ทางด้านนายจ้างหรือเจ้าของกิจการก็ละเลยในการที่จะหามาตรการเพื่อป้องกันอันตรายที่อาจจะเกิดขึ้น ส่วนสถานที่ทำงานก็ถูกล้ำขึ้นเพื่อให้ติดตั้งเครื่องจักร เครื่องยนต์เหล่านั้น ได้เท่านั้น ไม่ได้คำนึงถึงตัวคนงานเลย ซึ่งทำให้สถานที่ทำงานคับแคบขาดลู่สัถษณะ เสี่ยงต่อการประลပ်อันตราย หรือโรคซึ่งเกิดขึ้นจากการทำงาน แต่ปัญหาการประลပ်อันตรายจากการทำงานนี้ ไม่ได้เกิดขึ้นเฉพาะในประเทศด้อยพัฒนาเท่านั้น แม้แต่ประเทศที่เจริญทางด้านอุตสาหกรรมก็ยังคงประสบกับปัญหานี้เช่นเดียวกัน ทั้งนี้เพราะสาเหตุของการประลပ်อันตรายนั้นมีหลายสาเหตุด้วยกัน ประเทศต่าง ๆ จึงได้พยายามศึกษาและหาทางป้องกันเพื่อลดจำนวนการประลပ်อันตรายให้ให้น้อยลง

#### การช่วยเหลือผู้ประลပ်อันตรายในการทำงาน

แต่เดิมมานายจ้างไม่ต้องรับผิดชอบในการที่ลูกจ้างประลပ်อันตรายเนื่องจากการทำงาน เพราะยึดถือแนวความคิด Risk Doctrine กล่าวคือ เมื่อลูกจ้างรู้อยู่แล้วว่า การทำงานนั้นจะต้องเสี่ยงภัยหรืออาจจะได้รับอันตรายจากการทำงาน และลูกจ้างยังคงรับที่จะทำงานนั้นอีก ก็แสดงว่า ลูกจ้างพร้อมที่จะเสี่ยงภัยเอง เมื่อได้รับอันตรายก็จะมาเรียกร้องเอาจากนายจ้างไม่ได้ จนกระทั่งร้อยกว่าปีมานี้ ได้เกิดแนวความคิดใหม่ คือ Liability Without fault ตามแนวความคิดนี้ นายจ้างจะต้องรับผิดชอบต่อกรณีที่ลูกจ้างประลပ်อันตรายจากการทำงานให้แก่ นายจ้าง โดยไม่คำนึงว่า การประลပ်อันตรายที่เกิดขึ้นนั้นเป็นความผิดของนายจ้างหรือไม่ แนวความคิดนี้สืบเนื่องมาจากความรู้สึกที่ว่า ลูกจ้างเป็นปัจจัยการผลิตอย่างหนึ่งเช่นเดียวกับเครื่องมือ เครื่องจักร เมื่อเครื่องมือ เครื่องจักรชำรุด นายจ้างมีหน้าที่ซ่อมแซมบำรุงรักษา เช่นเดียวกันเมื่อลูกจ้างประลပ်อันตรายเนื่องจากการทำงาน นายจ้างก็ต้องมีหน้าที่ให้การรักษาพยาบาล และช่วยเหลือตามความจำเป็น ประเทศแรกที่ยอมรับแนวความคิดนี้ ก็คือ ประเทศเยอรมัน เมื่อ ค.ศ. 1838 ต่อมาใน ค.ศ. 1850 ประเทศอังกฤษก็ได้มีกฎหมายเกี่ยวกับเรื่องนี้ ส่วนประเทศสหรัฐอเมริกาได้เริ่มมีกฎหมายเกี่ยวกับเรื่อง

นี่เป็นครั้งแรกเมื่อ ค.ศ. 1851

ประเทศไทยก็ได้รับแนวความคิดให้นายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบในการที่ลูกจ้างประสบอันตรายจากการทำงานให้แก่ นายจ้าง ดังปรากฏในพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 ซึ่งกำหนดไว้ว่า นายจ้างจะต้องรับผิดชอบจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่อง จากการทำงาน โดยจ่ายเป็นจำนวนเงินตามที่กฎหมายกำหนดไว้และตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน หมวด 6 ว่าด้วยเงินทดแทน ได้กำหนดประเภทเงินทดแทนที่ลูกจ้างมี สิทธิจะได้รับ ซึ่งประกอบด้วย ค่ารักษาพยาบาล ค่าทำศพ และค่าทดแทนสำหรับเป็นค่าใช้จ่ายใน ระหว่างที่ลูกจ้างทำงานไม่ได้ เป็นค่าทดแทนสำหรับอวัยวะที่สูญเสียไป หรือเป็นเงินช่วยเหลือผู้ อยู่ ในความอุปการะของลูกจ้างผู้ประสบอันตรายถึงแก่ความตาย

#### ความยากลำบากของลูกจ้างในการขอรับเงินทดแทนจากนายจ้าง

ถึงแม้จะได้มีกฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่ของนายจ้างที่จะต้องจ่ายเงินทดแทนไว้แล้วก็ตาม ก็ยังปรากฏอยู่เสมอว่าลูกจ้างมิได้รับความคุ้มครองอย่างเพียงพอ เพราะนายจ้างยังคงพยายามหลีกเลี่ยงการจ่ายเงินทดแทนโดยวิธีการต่าง ๆ เป็นต้นว่า ไม่ยอมรับว่าลูกจ้างประสบอันตรายเนื่อง จากการทำงานบ้าง อ้างว่าลูกจ้างผู้ประสบอันตรายไม่ใช่ลูกจ้างของตนบ้าง นายจ้างบางรายก็หลบหนี ไปเนื่องจากมีฐานะการเงินไม่มั่นคง ซึ่งไม่สามารถที่จะจ่ายเงินค่าทดแทน ค่ารักษาพยาบาล หรือ ค่าทำศพแก่ลูกจ้างหรือผู้อยู่ในความอุปการะของลูกจ้างได้ ในกรณีที่นายจ้างเป็นผู้รับเหมาช่วง ก็ มักจะเกี่ยงหรือขัดทอดความรับผิดชอบ นายจ้างบางรายทำการตกลงกับลูกจ้างจ่ายเงินให้น้อยกว่าที่ ลูกจ้างมีสิทธิจะได้รับตามกฎหมาย ในบางครั้งลูกจ้างได้มาร้องเรียนต่อเจ้าหน้าที่ และเมื่อเจ้าหน้าที่ ได้พิจารณาวินิจฉัยไปแล้ว นายจ้างยังไม่ยอมจ่ายเงินทดแทนให้ทันที มักจะต่อรองหรือประวิงเวลาการ จ่ายเงิน ในบางรายก็ละเลยหาทางบิดพลิ้วไม่ปฏิบัติตามคำวินิจฉัย ลูกจ้างจะต้องฟ้องศาล เพื่อขอ อำนาจศาลบังคับให้นายจ้างปฏิบัติตาม แต่ลูกจ้างเหล่านี้มีรายได้น้อย ไม่มีทุนพอที่จะไปต่อสู้ทางคดี กับนายจ้างได้ และการพิจารณาฟ้องร้องกันถึงศาลนั้น ต้องใช้เวลานานกว่าศาลจะตัดสินชี้ขาด บาง รายอาจจะต้องใช้เวลานานถึง 5 ปี

วัตถุประสงค์ของการจัดตั้งกองทุนเงินทดแทน

ด้วยเหตุดังกล่าวข้างต้น รัฐบาลจึงเห็นสมควรให้มีการจัดตั้งกองทุนเงินทดแทนขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ 4 ประการ คือ <sup>1</sup>

1. เพื่อส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง ทั้งนี้เพราะทางราชการไม่ต้องการที่จะเห็นลูกจ้างต้องประสบอันตราย ซึ่งอาจจะถึงกับสูญเสียอวัยวะหรือกลายเป็นคนทุพพลภาพ อันจะเป็นปัญหาของสังคมสืบไป กองทุนเงินทดแทนที่จัดตั้งขึ้นจึงมีนโยบายสำคัญในประการแรกที่จะป้องกันอันตรายจากการทำงาน โดยหาวิธีการต่าง ๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อมที่จะกระตุ้นให้นายจ้างเพิ่มมาตรการในการป้องกันอันตรายให้ดียิ่งขึ้น และโดยวิธีการบริหารงานกองทุนเงินทดแทน ซึ่งจะกำหนดให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบหลัก (Basic Rate) และใช้อัตราเงินสมทบตามประสบการณ์ (Experience Rate) เข้ามาช่วยปรับ วิธีการดังกล่าวเป็นมาตรการให้รางวัลนายจ้างที่ทำการประสบอันตรายน้อย และลงโทษนายจ้างเลว ซึ่งจะมีส่วนช่วยให้นายจ้างป้องกันอันตรายให้ดียิ่งขึ้น

2. เพื่อเป็นหลักประกันความแน่นอนในการจ่ายเงิน เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายกองทุนเงินทดแทนจะเป็นผู้รับผิดชอบจ่ายเงินทดแทนให้ วิธีการดังกล่าวจะช่วยสร้างความมั่นใจให้แก่ลูกจ้างว่า เมื่อตนเองต้องประสบอันตรายจนทำงานไม่ได้ ขาดรายได้ จะมีรายได้จุนเจือเพื่อการยังชีพของตนและครอบครัวตามสมควรแน่นอน เพราะฐานะของกองทุนเงินทดแทนซึ่งรับประกันโดยรัฐย่อมมีความมั่นคงกว่าฐานะของนายจ้าง

3. เพื่อเป็นหลักประกันความรวดเร็วในการจ่ายเงินทดแทน เพราะจากประสบการณ์และข้อเท็จจริงปรากฏอยู่เสมอว่า นายจ้างมีวิธีการต่าง ๆ ในการหน่วงเหนี่ยวหรือประวิงการจ่ายเงินทดแทนหรืออดพรวัวไม่ยอมจ่ายเงินให้เต็มตามสิทธิที่พึงได้ ลูกจ้างมีฐานะยากจน จึงต้องตกอยู่ในภาวะจำยอมรับเงินน้อยกว่าที่กฎหมายกำหนด เพราะอยากได้เงินเร็ว

4. ฟื้นฟูอาชีพแก่ลูกจ้างซึ่งประสบอันตรายจนไม่สามารถกลับไปทำงานเดิมได้ ให้ ฝึมือ มีความรู้ที่จะประกอบอาชีพอื่นได้ตามความเหมาะสมของร่างกายและสติปัญญา เพื่อมิให้

<sup>1</sup>กรมแรงงาน, "เอกสารประกอบการอภิปรายเนื่องในวันแรงงานแห่งชาติ

เป็นภาระแก่ครอบครัว หรือสังคมที่จะต้องเลี้ยงดู เมื่อลูกจ้างเหล่านี้ได้รับเงินทดแทนไปจนหมดสิ้นแล้ว

### ประโยชน์ของกองทุนเงินทดแทน

ประโยชน์ของกองทุนเงินทดแทนนั้น จะสามารถส่งผลถึงลูกจ้าง นายจ้าง และรัฐบาล หรือประเทศชาติได้อย่างทั่วถึงกัน ดังนี้

#### ทางฝ่ายลูกจ้าง

ประโยชน์ทางตรงที่ลูกจ้างและครอบครัวจะได้รับจากกองทุนเงินทดแทน เมื่อยามประสบอันตรายจากการทำงาน ก็คือเงินทดแทนโดยรวดเร็วและเต็มตามสิทธิ ลูกจ้างจะได้รับการรักษาพยาบาล ซึ่งอาจจะได้รับในรูปของบริการหรือเป็นเงินเท่าที่จ่ายจริง และได้รับเงินค่าทดแทนในกรณีที่ไม่สามารถทำงานได้ชั่วคราว (Temporary Total Disability) ไม่สามารถทำงานได้ตลอดไป (Permanent Total Disability) หรือสูญเสียอวัยวะบางส่วนของร่างกาย (Permanent Partial Disability)

ส่วนประโยชน์ทางอ้อมของกองทุนเงินทดแทนที่มีต่อลูกจ้าง คือ

1. ตามวิธีการบริหารงานของกองทุนเงินทดแทน ซึ่งกำหนดให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบหลัก (Basic Rate) และใช้อัตราเงินสมทบตามประสบการณ์ (Experience Rate) เข้ามาช่วยปรับนั้น ทำให้นายจ้างมีความกระตือรือร้นที่จะหามาตรการในการป้องกันอันตรายที่จะเกิดขึ้นจากการทำงาน ลูกจ้างได้รับการดูแลเอาใจใส่จากนายจ้างมากขึ้น ได้สัติให้มีการแนะนำวิธีการใช้เครื่องจักรเครื่องมือต่าง ๆ ตลอดจนการให้คำแนะนำวิธีการป้องกันอุบัติเหตุ ซึ่งนับว่าเป็นผลดีแก่ลูกจ้าง
2. เมื่อลูกจ้างได้รับความคุ้มครอง มีหลักประกันที่มั่นคงในการทำงานแล้ว ลูกจ้างก็จะหมดกังวล และตั้งใจประกอบกิจการงานด้วยความขยันหมั่นเพียรอย่างเต็มกำลังความสามารถ ผลงานของลูกจ้างก็จะมีประสิทธิภาพ และสามารถกระทำให้ได้รับผลผลิตสูงขึ้น และจากผลการปฏิบัติงานดังกล่าว ย่อมจะทำให้ให้นายจ้างได้รับประโยชน์เพิ่มขึ้น เมื่อนายจ้างเห็นความสามารถของลูกจ้าง ก็อาจจะขึ้นเงินเดือนหรือค่าจ้าง หรือเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้น ซึ่งทำให้

ลูกจ้าง เจริญก้าวหน้าขึ้น มีฐานะความเป็นอยู่ดีขึ้น

### ทางฝ่ายนายจ้าง

ประโยชน์ของกองทุนเงินทดแทนที่มีต่อนายจ้าง มีดังนี้ : -

1. กองทุนเงินทดแทนช่วยลดค่าใช้จ่ายในการบริหารงานด้านการประสับอันตรายของลูกจ้างลงได้อย่างมาก ซึ่งถ้าหากว่าไม่มีกองทุนเงินทดแทนแล้ว นายจ้างจะต้องกั้นเงินจำนวนหนึ่งไว้เพื่อจ่ายเป็นเงินทดแทนแก่ลูกจ้างที่ประสับอันตรายจากการทำงาน ซึ่งเงินจำนวนนี้นายจ้างไม่อาจจะทราบได้แน่นอนว่าเป็นจำนวนเท่าใด ในบางปีอาจจะกั้นน้อยเกินไป เนื่องจากเกิดอุบัติเหตุหรือรับสั่งคนงานคว่า เกิดการตายหมู่ขึ้น หรือบางปีอาจจะกั้นมากเกินไป เนื่องจากไม่มีการประสับอันตรายจากการทำงานเกิดขึ้นเลย ซึ่งการกั้นเงินค่าใช้จ่ายไว้ไม่พอดีเยี่ยมจะเป็นผลเสียต่อกิจการ อาจจะทำให้เงินของกิจการมีไม่เพียงพอ หรือมีมากเกินไป เกิดความยุ่งยากทางการเงินได้ แต่เมื่อมีการจัดตั้งกองทุนเงินทดแทนขึ้นมา ปัญหาดังกล่าวจะหมดสิ้นไปทันที และยังได้รับการยกย่องอีกว่าเป็นผู้ที่ปฏิบัติตามกฎหมายโดยเคร่งครัดอีกด้วย

2. ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง แต่เดิมนั้น ถึงแม้ว่านายจ้างจะมีหน้าที่โดยตรงในการแจ้งการประสับอันตรายจากการทำงานของลูกจ้าง นายจ้างก็ไม่ได้ให้ความสนใจที่จะช่วยเหลือลูกจ้างเท่าที่ควร นอกจากนั้นลูกจ้างบางรายที่ได้รับอุบัติเหตุจากการทำงานจนถึงแก่พิการ นายจ้างก็มักจะให้ออกจากงาน ซึ่งจะมีผลทำให้ขวัญหรือกำลังใจในการทำงานของลูกจ้างคนอื่น ๆ หมดไป เมื่อมีการจัดตั้งกองทุนเงินทดแทนขึ้น นายจ้างส่วนใหญ่ได้เสียเงินสมทบกองทุนเงินทดแทนแล้ว เมื่อลูกจ้างได้รับอันตรายจากการทำงาน ก็จะทำให้ความช่วยเหลืออย่างเต็มที่นับตั้งแต่การนำลูกจ้างเข้ารับการรักษายาบาล การแจ้งการประสับอันตรายต่อกองทุนเงินทดแทน ตลอดจนการอำนวยความสะดวกทางด้านอื่น ๆ ให้แก่ลูกจ้างในการมาติดต่อกับกองทุนเงินทดแทนเพื่อขอรับเงินค่ารักษาพยาบาล และเงินค่าทดแทน จึงทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างดำเนินไปด้วยดี

3. กองทุนเงินทดแทนมีส่วนช่วยให้ลูกจ้างเกิดความมั่นใจในการทำงาน ทั้งนี้เนื่องมาจากความรู้สึกที่ว่า เมื่อตนประสับอันตรายจากการทำงาน ก็จะได้รับความช่วยเหลืออย่างเต็มที่ จึงทำให้ลูกจ้างหมดกังวล ตั้งใจทำงานที่อยู่ในความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลดี

ไปถึงนายจ้าง ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น มีกำไรจากการดำเนินงานธุรกิจ สามารถนำเงินกำไรนี้ไปลงทุน  
ทางด้านอื่น ๆ อีกได้

### ทางฝ่ายรัฐบาลหรือประเทศชาติ

ประโยชน์ของกองทุนเงินทดแทนที่มีต่อรัฐบาลหรือประเทศชาติ มีดังนี้ :-

1. ในปัจจุบันนี้ รัฐบาลไม่สามารถสวัสดิการให้แก่ประชาชนได้อย่างทั่วถึงกัน เนื่องจากมีภาระที่จะต้องใช้จ่ายเงินในการพัฒนาประเทศอย่างมาก การจัดตั้งกองทุนเงินทดแทนขึ้นมา ก็ช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐบาลในการสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างที่ประสบอันตรายจากการทำงานได้
2. ตามที่ได้กล่าวมาแล้วถึงผลดีของกองทุนเงินทดแทนที่มีต่อฝ่ายลูกจ้างและนายจ้างว่า ลูกจ้างจะทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น นายจ้างจะได้รับผลผลิตเพิ่มขึ้น ซึ่งผลดีอันนี้ย่อมจะสะท้อนไปถึงรัฐบาล กล่าวคือ ลูกจ้างจะได้รับค่าจ้างหรือรายได้สูงขึ้น ส่วนนายจ้างนั้นจะได้รับกำไรมากขึ้น ทั้งลูกจ้างและนายจ้างก็จะต้องเสียภาษีอากรให้แก่รัฐบาลเพิ่มขึ้น ซึ่งจะทำให้รัฐบาลมีเงินไปใช้จ่ายในการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าขึ้น
3. สามารถทราบแหล่งของอันตรายและโรคที่เกิดขึ้นอันเนื่องจากการทำงาน ทำให้ป้องกันได้ทันทั่วทั้งที่เป็นการลดอันตรายและโรคที่เกิดขึ้นอันเนื่องจากการทำงาน กล่าวคือเมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเป็นโรคอันเนื่องจากการทำงาน บุคคลที่ทราบก็ได้แก่ หัวหน้างาน ผู้บริหารที่อยู่เหนือขึ้นไปหรือนายจ้างมักจะไม่ได้รับรายงาน หรือได้รับรายงานแต่ไม่ได้ให้ความสนใจถึงสาเหตุว่าสืบเนื่องมาจากอะไร เมื่อกองทุนเงินทดแทนได้รับแจ้งการประสบอันตรายของลูกจ้างในกิจการนั้นบ่อยครั้ง และการประสบอันตรายที่เกิดขึ้นแต่ละครั้งมีลักษณะคล้ายคลึงหรือเป็นโรคเดียวกัน ทางกองทุนเงินทดแทนจึงได้ดำเนินการแจ้งให้นายจ้างรายนั้น และรายอื่น ๆ ที่ประกอบกิจการประเภทเดียวกันทราบ เป็นการทำให้รัฐได้สามารถเข้าไปแนะนำ ช่วยเหลือ หรือป้องกันอันตราย หรือโรคที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงานได้ทันทั่วทั้ง อันจะมีผลให้ผู้ไ้แรงงานของประเทศที่อาจละทิ้งการเนื่องจากการประสบอันตรายหรือโรคนั้นลดน้อยลง



ระบบการดำเนินงานของกองทุนเงินทดแทน

ขอบเขตการบังคับใช้

ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2517 - 2521 ใช้บังคับกับนายจ้างที่มีลูกจ้างทำงานอยู่ในกรุงเทพมหานคร<sup>1</sup> จังหวัดสมุทรปราการ จังหวัดนนทบุรี จังหวัดปทุมธานี จังหวัดสมุทรสาคร จังหวัดนครปฐม<sup>2</sup> จังหวัดชลบุรี จังหวัดราชบุรี จังหวัดสระบุรี จังหวัดสงขลา จังหวัดภูเก็ต อำเภอเมือง อำเภอไทรโยค อำเภอบ่อพลอย อำเภอท่ามะกา อำเภอท่าม่วง อำเภอพนมทวน อำเภอเลาขวัญ จังหวัดกาญจนบุรี<sup>3</sup> จังหวัดเชียงใหม่ จังหวัดลำปาง จังหวัดขอนแก่น จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดนครราชสีมา<sup>4</sup> ตั้งแต่ 20 คนขึ้นไป มีหน้าที่ต้องจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน ไม่ว่า นายจ้างจะประกอบกิจการประเภทใด ยกเว้นนายจ้างซึ่งประกอบกิจการเพาะปลูกหรือประมง และไม่มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย รวมทั้งรัฐวิสาหกิจที่ดำเนินการเกี่ยวกับสาธารณูปโภคหรือสาธารณูปการอย่างใดอย่างหนึ่ง อันได้แก่ การรถไฟ การท่าเรือ การโทรศัพท์ หรือโทรคมนาคม การผลิตหรือการจำหน่ายพลังงานหรือกระแสไฟฟ้าแก่ประชาชน การประปา การผลิตหรือการกลั่น

1 " ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ประเภท ขนาดกิจการ และท้องที่ที่ให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน," ราชกิจจานุเบกษา 90 (11 มิถุนายน 2616) : 15 - 16.

2 " ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ประเภท ขนาดกิจการ และท้องที่ที่ให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน (ฉบับที่ 2), " ราชกิจจานุเบกษา 92 (13 พฤษภาคม 2518) : 1193 - 1195.

3 " ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ประเภท ขนาดกิจการ และท้องที่ที่ให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน (ฉบับที่ 3 และฉบับที่ 4), " ราชกิจจานุเบกษา 93 และ 94 (7 กันยายน 2519 และ 13 ธันวาคม 2520) : 360 - 363 และ 865 - 866.

4 " ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ประเภท ขนาดกิจการ และท้องที่ที่ให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน (ฉบับที่ 5), " ราชกิจจานุเบกษา 94 (22 ธันวาคม 2520) : 3 - 5.

น้ำมันเชื้อเพลิง โดยที่กิจการเหล่านี้จะต้องมีการจัดตั้งกองทุนสงเคราะห์ และสวัสดิการอื่น ๆ แก่พนักงาน<sup>1</sup>

ต่อมาทางสำนักงานกองทุนเงินทดแทนได้รับการร้องเรียนจากโรงเรียนราษฎร์ว่าทางกระทรวงศึกษาธิการได้ออกพระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2518 กำหนดให้มีการจัดตั้งกองทุนสงเคราะห์ขึ้น เพื่อเป็นการสงเคราะห์ครูใหญ่และครู ซึ่งทำให้บรรดาโรงเรียนราษฎร์ต้องจ่ายเงินสมทบถึง 2 ฝ่าย ดังนั้น เพื่อให้เป็นการเรียกเก็บเข้าซ้อนกัน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ จึงได้ออกระเบียบว่าด้วยการสงเคราะห์ครูใหญ่และครู เพื่อให้ความคุ้มครองการทำงานของครู ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่ 1 มกราคม 2519<sup>2</sup> ภาระเบียดบังกล่าว กระทรวงมหาดไทยจึงได้ออกประกาศยกเว้นโรงเรียนราษฎร์ ไม่ต้องจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน ตั้งแต่ 1 มกราคม 2519 เป็นต้นไป<sup>3</sup>

#### ที่มาของกองทุนเงินทดแทน

เงินทุนของกองทุนเงินทดแทน ประกอบด้วย : -<sup>4</sup>

1. เงินสมทบจากนายจ้าง
2. เงินอุดหนุนจากรัฐบาล

<sup>1</sup> "ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง กำหนดกิจการที่มีให้ใช้บังคับตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ประเภท ขนาดกิจการ และท้องที่ให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน," ราชกิจจานุเบกษา 91 (19 กุมภาพันธ์ 2517) : 451 - 452.

<sup>2</sup> "ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการสงเคราะห์ครูใหญ่และครูโรงเรียนราษฎร์เป็นเงินทดแทน พ.ศ. 2519, " ราชกิจจานุเบกษา 93 (14 ธันวาคม 2519) : 626 - 632.

<sup>3</sup> "ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง กำหนดกิจการที่มีให้ใช้บังคับประกาศกระทรวงมหาดไทย ซึ่งออกตามความในข้อ 3 แห่งประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515, " ราชกิจจานุเบกษา 94 (18 มกราคม 2520) : 18.

<sup>4</sup> "ประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ข้อ 3, " ราชกิจจานุเบกษา 89 (16 มีนาคม 2515) : 3.

3. เงินหรือทรัพย์สินที่มีมูลค่าให้

4. รายได้อื่น ๆ

1. เงินล่่มทบจากนายจ้าง เงินทุนส่วนใหญ่ของกองทุนเงินทดแทนจะได้จากเงินที่นายจ้างจ่ายล่่มทบ โดยเงินทุนจำนวนนี้ ทางกองทุนเงินทดแทนจะนำมาใช้จ่ายในการจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างแทน นายจ้าง ตามกฎหมายกำหนดให้นายจ้างเป็นผู้มีหน้าที่จ่ายเงินล่่มทบแต่เพียงผู้เดียวเท่านั้น ทั้งนี้ เพราะถือว่า การที่ลูกจ้างประสบอันตรายหรือเป็นโรค ก็เนื่องมาจากการทำงานให้แก่นายจ้าง ดังนั้น นายจ้างจึงต้องเป็นผู้รับผิดชอบโดยตรงในการจ่ายเงินล่่มทบเข้ากองทุนเงินทดแทน และจะ นำมาหักจากเงินของลูกจ้างไม่ได้

นายจ้างที่มีหน้าที่จ่ายเงินล่่มทบ ก็คือ นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 20 คนขึ้นไป ซึ่งทำงาน อยู่ในสถานประกอบการที่ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร หรือจังหวัดอื่นที่กองทุนเงินทดแทนขยายขอบเขต การคุ้มครองไปถึง โดยจ่ายตามอัตราเงินล่่มทบของประเภทกิจการของนายจ้างและตามเงินค่าจ้าง ที่จ่ายแก่ลูกจ้างทั้งสิ้น นายจ้างผู้ใดมีหน้าที่จ่ายเงินล่่มทบกองทุนเงินทดแทนอยู่แล้ว ก็ให้จ่ายเงิน ล่่มทบกองทุนเงินทดแทนต่อไป ถึงแม้ว่าในภายหลังจะมีลูกจ้างไม่ถึง 20 คน ก็ตาม

อัตราเงินล่่มทบที่จะเรียกเก็บจากนายจ้างนั้น กฎหมายกำหนดใจไม่เกินร้อยละ 10 ของ ค่าจ้างที่นายจ้างจ่ายแต่ละปี และตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง อัตราและวิธีเรียกเก็บ เงินล่่มทบ การจ่ายเงินทดแทนของสำนักงานกองทุนเงินทดแทน และการอุทธรณ์<sup>1</sup> ได้กำหนด อัตราเงินล่่มทบไว้ 2 ประเภท คือ อัตราเงินล่่มทบหลัก (Basic Rate) และอัตราเงินล่่มทบ ตามประสบการณ์ (Experience Rate) ตามตารางที่ 2 และตารางที่ 3

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

<sup>1</sup> ราชกิจจานุเบกษา 90 (11 มิถุนายน 2516) : 17 - 30.

ตารางที่ 2

ตารางอัตราเงินสมทบ

รหัส	รายการประเภทกิจการ	อัตราเงินสมทบ ร้อยละของค่าจ้าง
<b>หมวด ๐๑๐๐</b>		
การทำเหมืองแร่ และการประกอบกิจการ เกี่ยวกับ หิน กรวด ทราย หรือดินเหนียว		
๐๑๐๑	การทำเหมืองแร่บนดิน	๑.๖
๐๑๐๒	การทำเหมืองแร่ใต้ผืนดิน	๔.๕
๐๑๐๓	การสำรวจ การขุดเจาะ การผลิตน้ำมันปิโตรเลียมดิบ หรือก๊าซธรรมชาติ	๒.๒
๐๑๐๔	การขุด ระเบิด หรือย่อยหิน	๓.๐
๐๑๐๕	การขุดดิน กรวด ทราย การขุดหาเพชรพลอย	๐.๘
๐๑๐๖	การผลิตเกลือ	๐.๓
<b>หมวด ๐๒๐๐</b>		
การผลิตอาหาร เครื่องดื่ม และยาสูบ		
๐๒๐๑	การฆ่าสัตว์	๐.๕
๐๒๐๒	การผลิตผงชูรส	๐.๕
๐๒๐๓	การผลิตอาหารกระป๋อง	๐.๕
๐๒๐๔	การผลิตน้ำตาล	๑.๐
๐๒๐๕	การผลิตน้ำตาล หรือการทำน้ำตาลให้บริสุทธิ์	๑.๐
๐๒๐๖	การอบข้าวโพด หรือเมล็ดธัญพืชอื่น	๑.๐
๐๒๐๗	การสีข้าว หรือเมล็ดพืชอื่น ๆ รวมทั้งการทำให้แป้งจากพืช	๑.๐
๐๒๐๘	การผลิต การถนอมอาหารซึ่งมิได้จัดประเภทไว้ในที่อื่น	๐.๕
๐๒๐๙	การผลิตน้ำตาลมบรรจุภาชนะ หรือเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ หรือไม่มีแอลกอฮอล์	๐.๘
๐๒๑๐	การบ่ม การอบใบยาสูบ และการผลิตยาสูบ รวมทั้งการผลิตยาสูบ	๐.๕

รหัส	รายการประเภทกิจการ	อัตราเงินสมทบ ร้อยละของค่าจ้าง
<b>หมวด ๐๓๐๐</b>		
การผลิตสิ่งทอสิ่งถัก เครื่องแต่งกาย หนังสั้ว และผลิตภัณฑ์จากหนังสั้ว		
๐๓๐๑	การปั่นด้ายหรือปอ การทำเชือก การทอผ้า พรหม หรือกระสอบ การย้อม การพิมพ์ หรือแต่งสำเร็จ สิ่งทอสิ่งถัก รวมทั้งการผลิตตาข่าย แห อวน และ สิ่งทอสิ่งถักสำเร็จรูปต่าง ๆ ซึ่งใช้เครื่องจักร	๐.๕
๐๓๐๒	การปั่นด้ายหรือปอ การทำเชือก การทอผ้า พรหม หรือกระสอบ การย้อม การพิมพ์ หรือแต่งสำเร็จ สิ่งทอสิ่งถัก รวมทั้งการผลิตตาข่าย แห อวน และ สิ่งทอสิ่งถักสำเร็จรูปต่าง ๆ ซึ่งไม่ใช้เครื่องจักร	๐.๒
๐๓๐๓	การอัดปอ	๐.๕
๐๓๐๔	การตัดเย็บเครื่องแต่งกาย หรือเครื่องประกอบ เครื่องแต่งกายซึ่งทำจากผ้า (ยกเว้นรองเท้า)	๐.๓
๐๓๐๕	การฟอกหนังสั้ว การแต่งสำเร็จหนังสั้ว การตกแต่ง ขนสัตว์	๑.๐
๐๓๐๖	การผลิตผลิตภัณฑ์จากหนังสั้ว หนังเทียม การทำ รองเท้า	๐.๕
<b>หมวด ๐๔๐๐</b>		
การแปรรูปไม้ และการผลิตผลิตภัณฑ์จากไม้		
๐๔๐๑	การเลื่อยไม้ด้วยเครื่องจักร	๒.๕
๐๔๐๒	การไส การอบ การอบนํายาไม้	๐.๖
๐๔๐๓	การผลิตไม้บาง (วีเนียร์) ไม้อัด (พลาสติก) สังกะสี และแผ่นไม้บาง	๑.๒
๐๔๐๔	การผลิตเครื่องเรือน ผลิตภัณฑ์จากไม้ ไม้กอก หรือหวาย	๐.๘

รหัส	รายการประเภทกิจการ	อัตราเงินสมทบ ร้อยละของค่าจ้าง
<b>หมวด ๐๕๐๐</b>		
การผลิตกระดาษ และผลิตภัณฑ์จากกระดาษ		
การพิมพ์ และการพิมพ์โฆษณา		
๐๕๐๑	การผลิตเยื่อกระดาษ กระดาษ กระดาษไฟเบอร์	๑.๐
๐๕๐๒	การผลิตภาชนะ ถ้วย สิ่งของจากกระดาษ	๐.๖
๐๕๐๓	การประกอบกิจการหนังสือพิมพ์รายวัน	๐.๕
๐๕๐๔	การพิมพ์และการประกอบกิจการสิ่งพิมพ์อื่น	๐.๓
<b>หมวด ๐๖๐๐</b>		
การผลิตเคมีภัณฑ์ และผลิตภัณฑ์เคมี น้ำมันปิ-		
โตรเลียม ก๊าซ ยาง และพลาสติก		
๐๖๐๑	การผลิตสีทา สีย้อม สีเคลือบ น้ำมันชักเงา แล็กเกอร์ หรือผลิตภัณฑ์ที่เกี่ยวข้อง	๐.๘
๐๖๐๒	การผลิตยารักษาโรค	๐.๓
๐๖๐๓	การผลิตวัตถุระเบิด กระสุนปืน รวมทั้งดอกไม้เพลิง	๑.๕
๐๖๐๔	การผลิตไม้ขีดไฟ	๑.๕
๐๖๐๕	การผลิตสบู่ ผงซักฟอก แชมพู ยาสีฟัน เคมีภัณฑ์ที่ ใช้รักษาความสะอาด น้ำหอม เครื่องสำอาง เครื่อง หอม ของหอมอื่น ๆ รวมทั้งยาดับกลิ่น เทียนไข หมึก ผลิตภัณฑ์ช่วยทำความสะอาดผิวหนัง	๐.๖
๐๖๐๖	การผลิตกาว	๐.๕
๐๖๐๗	การกลั่นน้ำมันเชื้อเพลิง น้ำมันหล่อลื่นรวมทั้งผลิตภัณฑ์ อื่น ๆ ที่ได้จากการกลั่นน้ำมัน	๑.๕
๐๖๐๘	การผลิตจารบี	๐.๖
๐๖๐๙	การบรรจุก๊าซไฮโดรคาร์บอน	๑.๐
๐๖๑๐	การผลิตยางรถยนต์ หรือยานพาหนะอื่น รวมทั้ง การหล่อตอกยาง	๑.๒

รหัส	รายการประเภทกิจการ	อัตราเงินสมทบ ร้อยละของค่าจ้าง
๐๖๑๑	การผลิตยางแผ่นเครป และยางก้อนจากน้ำยางหรือ เศษยางอื่น ๆ	๑.๐
๐๖๑๒	การผลิตผลิตภัณฑ์จากยาง (ยกเว้นรองเท้า)	๐.๔
๐๖๑๓	การผลิตผลิตภัณฑ์จากพลาสติก (ยกเว้นรองเท้า)	๐.๔
๐๖๑๔	การผลิตกระทูกลบ ออสซีนิ เจลาติน ไบมันและ ถั่วกระทูกลบ	๐.๖
๐๖๑๕	การผลิตเครื่องประดับ เครื่องใช้จากกระทูกลบซึ่งมีได้ จัดประเภทไว้ในที่อื่น	๐.๔
๐๖๑๖	การผลิตปุ๋ยประเภทที่มีไนโตรเจน ฟอสเฟต และ โปแตสเซียม เป็นองค์ประกอบ	๑.๕
๐๖๑๗	การผลิตปุ๋ยอินทรีย์	๑.๐
๐๖๑๘	การผลิตยาปราบศัตรูพืช	๑.๕
๐๖๑๙	การผลิตยางสนสังเคราะห์ พลาสติก เส้นใยประดิษฐ์	๑.๕
๐๖๒๐	การผลิตก๊าซ กรด หรือเคมีภัณฑ์บนมูลฐาน ซึ่งมีได้ จัดประเภทไว้ในที่อื่น	๑.๕
<b>หมวด ๐๗๐๐</b>		
<b>การผลิตผลิตภัณฑ์จากแร่โลหะ</b>		
๐๗๐๑	การผลิตเครื่องปั้นดินเผา เครื่องฉนวนไฟฟ้า ผลิตภัณฑ์จากดินซึ่งใช้ในการก่อสร้างรวมทั้งเครื่อง สุขภัณฑ์	๐.๕
๐๗๐๒	การผลิตซีเมนต์	๑.๕
๐๗๐๓	การผลิตผลิตภัณฑ์คอนกรีตอัดแรง	๑.๒
๐๗๐๔	การผลิตผลิตภัณฑ์คอนกรีต ซีเมนต์แอสเบสทอส ปูนปลาสเตอร์ เซลโลกรีต รวมทั้งผลิตภัณฑ์จากแร่ อโลหะ ซึ่งมีได้จัดประเภทไว้ในที่อื่น	๐.๔
๐๗๐๕	การผลิตกระจก เครื่องแก้ว หลอดไฟฟ้า โคมไฟฟ้า	๑.๐

รหัส	รายการประเภทกิจการ	อัตราเงินสมทบ ร้อยละของค่าจ้าง
<b>หมวด ๐๘๐๐</b>		
	การผลิตโลหะขั้นมูลฐาน	
๐๘๐๑	การผลิตเหล็ก เหล็กกล้า การรีดเหล็ก	๓.๐
๐๘๐๒	การหล่อหลอมโลหะ	๑.๖
๐๘๐๓	การกลึงโลหะ	๑.๒
<b>หมวด ๐๙๐๐</b>		
การผลิตผลิตภัณฑ์จากโลหะ เครื่องจักร และอุปกรณ์		
๐๙๐๑	การผลิต การซ่อม การติดตั้งเครื่องเรือนที่ทำด้วยโลหะ เป็นส่วนใหญ่	๑.๐
๐๙๐๒	การผลิตส่วนประกอบด้วย โลหะเพื่อใช้ในการก่อสร้าง	๑.๕
๐๙๐๓	การผลิต การประกอบ เครื่องมือ เครื่องใช้ ภาชนะ บรรจุสิ่งของ หรือผลิตภัณฑ์จากโลหะ ซึ่งมีได้จัด ประเภทไว้ในที่อื่น	๐.๘
๐๙๐๔	การผลิตลวด สายเคเบิล สายไฟฟ้า ตะปู ผลิตภัณฑ์ จากลวด	๑.๐
๐๙๐๕	การเคลือบ ขูบ อบ บัด หรือแต่งสำเร็จโลหะการผลิต แผ่นเหล็กอาบสังกะสี	๑.๒
๐๙๐๖	การผลิต การประกอบ เครื่องจักร เครื่องยนต์เครื่อง กังหัน เครื่องกำเนิดไฟฟ้า หม้อแปลงไฟรวมทังเครื่อง จักรซึ่งมิได้จัดประเภทไว้ในที่อื่น	๑.๐
๐๙๐๗	การผลิต การประกอบ การซ่อม เครื่องจักร เครื่องใช้ ในสำนักงาน เครื่องมือทางการแพทย์ เครื่องมือหรือ เครื่องใช้เกี่ยวกับการถ่ายภาพ	๐.๖
๐๙๐๘	การผลิต การประกอบ การซ่อม การติดตั้งเครื่องปรับ อากาศ หรือระบบระบายอากาศ	๐.๖
๐๙๐๙	การผลิตแบตเตอรี่ หรือถ่านไฟฉาย	๑.๐



รหัส	รายการประเภทกิจการ	อัตราเงินสมทบ ร้อยละของค่าจ้าง
๐๙๑๐	การผลิต การประกอบ การซ่อมเครื่องมือ อุปกรณ์ทาง วิทยุหรือโทรทัศน์ หรือการสื่อสาร ชิ้นส่วนหรืออุปกรณ์ สำหรับใช้กับเครื่องอิเล็กทรอนิกส์	๐.๖
<b>หมวด ๑๐๐๐</b>		
การผลิต และการซ่อมอุปกรณ์การขนส่ง		
๑๐๐๑	การต่อ การซ่อม เรือที่ทำด้วยโลหะเป็นส่วนใหญ่	๑.๕
๑๐๐๒	การต่อ การซ่อม เรือประเภทอื่น	๐.๕
๑๐๐๓	การรื้อทำลายเรือโลหะ	๓.๐
๑๐๐๔	การผลิต การซ่อม รถจักร รถพ่วง หรืออุปกรณ์รถไฟ	๑.๐
๑๐๐๕	การผลิตชิ้นส่วนหรืออุปกรณ์ของยานยนต์ ยกเว้นเบา รถยนต์	๑.๐
๑๐๐๖	การประกอบรถยนต์ รถแทรกเตอร์ การผลิตตัวถัง รถยนต์	๑.๐
๑๐๐๗	การประกอบ การซ่อมจักรยานยนต์ จักรยานสามล้อ จักรยานสองล้อ	๐.๖
๑๐๐๘	การผลิตรถชนิดลากจูงด้วยแรงสัตว์ รถเข็น	๐.๘
<b>หมวด ๑๑๐๐</b>		
อุตสาหกรรมการผลิตอื่น ๆ		
๑๑๐๑	การผลิต การซ่อมเครื่องประดับเพชรพลอย ไข่มุก โลหะมีค่า การเจียรไน หรือการขัดเพชรพลอย	๐.๒
๑๑๐๒	การผลิตเครื่องเงิน เครื่องถม เหมียญตรา	๐.๓
๑๑๐๓	การผลิตเครื่องดนตรี เครื่องกีฬา รวมทั้งผลิตภัณฑ์ เบ็ดเตล็ดขงม ไม้จืดประเภทไว้ในทอน	๐.๕
<b>หมวด ๑๒๐๐</b>		
กิจการสาธารณูปโภค		
๑๒๐๑	การไฟฟ้า	๑.๐

รหัส	รายการประเภทกิจการ	อัตราเงินสมทบ ร้อยละของค่าจ้าง
๑๒๐๒	การประปา	๐.๕
๑๒๐๓	บริการโทรศัพท์	๐.๕
<b>หมวด ๑๓๐๐</b>		
การก่อสร้าง		
๑๓๐๑	การก่อสร้าง	๓.๐
๑๓๐๒	การปูพื้นด้วยวัสดุทุกชนิด หรือการตักแต่ง และการขุด ให้เรียบ	๐.๖
๑๓๐๓	การเจาะบ่อน้ำ	๐.๘
<b>หมวด ๑๔๐๐</b>		
การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้า และการคมนาคม		
๑๔๐๑	การขนส่งทางรถไฟ	๑.๐
๑๔๐๒	การขนส่งสินค้าทางรถยนต์ บริการให้เช่ารถบรรทุก ซึ่งมีพนักงานขับรถให้	๑.๒
๑๔๐๓	การขนส่งผู้โดยสารทางรถยนต์	๑.๐
๑๔๐๔	การให้เช่ารถยนต์ รถบรรทุกโดยไม่มีพนักงานขับรถ	๐.๘
๑๔๐๕	การขนส่งทางทะเล	๒.๒
๑๔๐๖	การขนส่งสินค้าทางน้ำภายในประเทศ รวมถึงเรือลากจูง	๑.๐
๑๔๐๗	การขนส่งผู้โดยสารทางน้ำภายในประเทศ	๐.๖
๑๔๐๘	การทำเรือ การบำรุงรักษา และการปฏิบัติงานเกี่ยวกับ สะพานเทียบเรือ ประภาคาร	๐.๘
๑๔๐๙	การขนถ่ายสินค้าทางเรือ	๓.๐
๑๔๑๐	การขนส่งทางอากาศหรือการจ้างเหมาทำการบินเป็น ครั้งคราว	๑.๐
๑๔๑๑	การดำเนินงานเกี่ยวกับท่าอากาศยาน บริการภาคพื้นดิน รวมทั้งตัวแทนสายการบินซึ่งไม่มีพนักงานปฏิบัติการบน อากาศ	๐.๖

รหัส	รายงานประเภทกิจการ	อัตราเงินสมทบ ร้อยละของค่าจ้าง
๑๔๑๒	การบรรจุหีบห่อ ลัง นายหน้าขนส่ง การตรวจสอบ สินค้า การชั่งตวงอย่าง การชั่งน้ำหนักของรวมถึงบริการ อื่น ๆ ซึ่งเกี่ยวกับการขนส่ง	๐.๖
๑๔๑๓	สำนักงานจัดการเดินทาง	๐.๖
๑๔๑๔	สถานที่เก็บสินค้า หรือคลังสินค้า การรับฝากรถยนต์	๐.๖
<b>หมวด ๑๕๐๐</b>		
<b>การค้า ภัตตาคาร โรงแรม</b>		
๑๕๐๑	การค้าวัตถุดิบเกษตรกรรม การค้าสัตว์ผสมเลือด หนังสือ หรือวัตถุทมาจากสัตว์	๐.๖
๑๕๐๒	การค้าแร่ โลหะ เคมีภัณฑ์ ครึ่ง ป้าย ยาปราบศัตรูพืช เส้นใยสังเคราะห์ เม็ดพลาสติก โยไนลอน น้ำมัน เชือกหนัง ก๊าซเชื้อเพลิง รวมทั้งสถานบริการปัมน้ำมัน	๐.๖
๑๕๐๓	การค้าไม้ วัสดุก่อสร้าง เครื่องมือ เครื่องเหล็ก เครื่อง ก่อสร้าง เครื่องประปา	๐.๖
๑๕๐๔	การค้าเครื่องจักร เครื่องไฟฟ้า ยานพาหนะรวมทั้ง อุปกรณ์	๐.๖
๑๕๐๕	การค้าเครื่องเรือน เครื่องตกแต่งอาคาร และเครื่องใช้ ในบ้านซึ่งไม่รวมเครื่องไฟฟ้า	๐.๖
๑๕๐๖	การค้าสิ่งทอสิ่งถัก เครื่องนุ่งห่มแต่งกาย รวมทั้ง เครื่องหนัง	๐.๒
๑๕๐๗	การค้าอาหาร เครื่องดื่ม และยาสูบ	๐.๒
๑๕๐๘	ร้านสรรพสินค้า การค้าสินค้าเบ็ดเตล็ดซึ่งมิได้จัด ประเภทไว้ในที่อื่น	๐.๒
๑๕๐๙	ภัตตาคาร ร้านอาหาร โรงแรมหรือห้องเช่า	๐.๖

รหัส	รายการประเภทกิจการ	อัตราเงินสมทบ ร้อยละของค่าจ้าง
	<b>หมวด ๑๖๐๐</b> <b>งานอาชีพอื่น ๆ</b>	
๑๖๐๑	สถาบันทางการเงิน	๐.๒
๑๖๐๒	การประกันภัย	๐.๒
๑๖๐๓	การให้เช่า ตัวแทน นายหน้าซื้อขายอสังหาริมทรัพย์ รวมทั้งการจัดสรรที่ดิน	๐.๓
๑๖๐๔	บริการทางกฎหมาย การบัญชี หรือการบริการด้าน ธุรกิจซึ่งมิได้จัดประเภทไว้ในที่อื่น	๐.๒
๑๖๐๕	บริการวิศวกรรม เทคนิค และสถาปัตยกรรม	๐.๕
๑๖๐๖	บริการโฆษณา การตกแต่งหน้าร้าน และงานพาณิชย์- ศิลป์	๐.๔
๑๖๐๗	บริการให้เช่าเครื่องจักรและอุปกรณ์ (ยกเว้นการให้ เช่าเครื่องใช้เครื่องจักรสำนักงาน เครื่องจักรลงบัญชี)	๐.๖
๑๖๐๘	บริการให้เช่า เครื่องใช้เครื่องจักรสำนักงานเครื่องจักร ลงบัญชี	๐.๒
๑๖๐๙	สถาบันการศึกษา ทั้งนี้ ไม่รวมถึงโรงเรียนสอนขับ รถยนต์	๐.๒
๑๖๑๐	โรงเรียนสอนขับรถยนต์	๐.๖
๑๖๑๑	ห้องสมุด หอจดหมายเหตุ พิพิธภัณฑ์สถาน สวนพฤกษชาติ บริการทางวัฒนธรรม	๐.๒
๑๖๑๒	สถาบันวิจัย	๐.๓
๑๖๑๓	โรงพยาบาล สถานพยาบาล บริการรักษาสัตว์หรือ สวนสัตว์	๐.๓
๑๖๑๔	บริการบันเทิงและการกีฬา สนามกีฬา สโมสรลีลาศ โรงโบว์ลิ่ง	๐.๓

รหัส	รายการประเภทกิจการ	อัตราเงินสมทบ ร้อยละของค่าจ้าง
๑๖๑๕	บริการจำหน่ายและฉายภาพยนตร์ การส่งวิทยุกระจายเสียงหรือโทรทัศน์ บริการด้านมหรสพอื่น (ยกเว้นการสร้างภาพยนตร์)	๐.๓
๑๖๑๖	การสร้างภาพยนตร์	๐.๘
๑๖๑๗	บริการเดินสายไฟฟ้า	๐.๖
๑๖๑๘	บริการซ่อมรถยนต์ เครื่องจักร เครื่องยนต์ ซงมได้จัดประเภทไว้ในตอน	๐.๘
๑๖๑๙	การซ่อมและบำรุงรักษาอากาศยาน	๐.๘
๑๖๒๐	การซ่อมนาฬิกา	๐.๒
๑๖๒๑	บริการซักรีด	๐.๔
๑๖๒๒	บริการรักษาความปลอดภัย หรือสำนักงานนักสืบ	๐.๖
๑๖๒๓	บริการสุขาภิบาล หรือการทำความสะอาด และบำรุงรักษาสถานที่	๐.๕
๑๖๒๔	การบำรุงรักษาอนามัย อาบ อบ นวด	๐.๓
๑๖๒๕	การถ่าย การล้าง และการอัดภาพ	๐.๒
๑๖๒๖	บริการตัดเสื้อ ตัดแต่งผมหรือบริการเสริมสวยรวมทั้งบริการส่วนบุคคล ซงมได้จัดประเภทไว้ในตอน	๐.๒
๑๖๒๗	การเลี้ยงสัตว์สเทา หรือสัตว์เลื้อยคลาน	๐.๕
๑๖๒๘	การเลี้ยงสัตว์อื่น ๆ	๐.๓

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 3

ตารางแสดงการลด - เพิ่มอัตราเงินสมทบ

อัตราส่วนการสูญเสีย	ลด / เพิ่ม	ร้อยละของอัตราเงินสมทบ
ไม่เกิน 10.-	ลด	50
10.01 - 20.-	ลด	40
20.01 - 30.-	ลด	30
30.01 - 40.-	ลด	20
40.01 - 50.-	ลด	10
50.01 - 60.-	ลด	5
60.01 - 70.-	-	-
70.01 - 80.-	เพิ่ม	10
80.01 - 90.-	เพิ่ม	20
90.01 - 100.-	เพิ่ม	30
100.01 - 110.-	เพิ่ม	40
110.01 - 120.-	เพิ่ม	50
120.01 - 130.-	เพิ่ม	60
130.01 - 150.-	เพิ่ม	70
150 ขึ้นไป	เพิ่ม	100

อัตราเงินล่่มทบหลัก (Basic Rate) คือ อัตราที่กำหนดขึ้นตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เพื่อให้ นายจ้างจ่ายเงินล่่มทบกองทุนเงินทดแทน โดยกำหนดตามประเภทกิจการ กฎหมายได้กำหนด อัตราเงินล่่มทบไว้ 136 อัตรา แตกต่างกันตามสภาพเสี่ยงภัยในการทำงานของกิจการ โดยเริ่มจาก 0.2 % ถึง 4.5 % กิจการที่มีความเสี่ยงภัยในการทำงานมากอัตราเงินล่่มทบจะสูง กิจการที่มีความเสี่ยงภัยน้อย อัตราเงินล่่มทบจะต่ำ และอัตราเงินล่่มทบที่กำหนดไว้นั้น ได้กำหนดตามลักษณะของกิจการโดยไมแ่แยกอาชีพ

การจ่ายเงินล่่มทบตามอัตราหลักนี้ จะใช้บังคับกับนายจ้างที่มีหน้าที่จ่ายเงินล่่มทบเป็นเวลา 4 ปีติดต่อกัน ตั้งแต่ปีที่ 5 เป็นต้นไป นายจ้างจะต้องจ่ายเงินล่่มทบตามอัตราหลักประกอบกับอัตราเงินล่่มทบตามประล่บการณ้

อัตราเงินล่่มทบตามประล่บการณ้ (Experience Rate) คือ อัตราเงินล่่มทบที่เพิ่มขึ้นหรือลดลงจากอัตราเงินล่่มทบหลักตามอัตราส่วนการล่สูญเสีโดยเฉลี่ยของนายจ้างแต่ละรายเป็นเวลา 3 ปี อัตราเงินล่่มทบตามประล่บการณ้ นี้ จะสูงหรือต่ำขึ้นอยู่กับ การประล่บอันตรายของลูกจ้างในแต่ละสถานประกอบการ หากมีการประล่บอันตรายมาก อัตราเงินล่่มทบก็อาจจะสูง หากมีการประล่บอันตรายน้อยหรือไม่มีเลย อัตราเงินล่่มทบก็จะต่ำ ซึ่งตามกฎหมายกำหนดไว้ว่า อย่างมากที่สุด อัตราเงินล่่มทบตามประล่บการณ้ นี้ จะลดลงไม่ต่ำกว่าร้อยละ 50

ทางสำนักงานกองทุนเงินทดแทน จะทำการคำนวณอัตราส่วนการล่สูญเสีนี้ในปีที่ 4 และจะใช้อัตราเงินล่่มทบตามประล่บการณ้ในปีที่ 5

อัตราส่วนการล่สูญเสี (Loss Rate) คำนวณได้จากจำนวนเงินทดแทนที่กองทุนเงินทดแทนจ่ายแก่ลูกจ้างของนายจ้างผู้นั้นหารด้วย เงินล่่มทบที่เรียกเก็บจากนายจ้างผู้นั้นในปีเดียวกัน คูณด้วย 100

$$\text{อัตราส่วนการล่สูญเสี} = \frac{\text{เงินทดแทน}}{\text{เงินล่่มทบ}} \times 100$$

2. เงินอุดหนุนจากรัฐบาล เป็นเงินที่รัฐบาลให้อุดหนุนแก่กองทุนเงินทดแทนเป็นครั้งคราวตามความจำเป็น มีลักษณะเป็นทุนเริ่มดำเนิการ โดยในระยะแรก สำนักงานประมาณได้สั่งสรรเงินงบประมาณเพื่อเป็นเงินอุดหนุนแก่กองทุนเงินทดแทน เป็นจำนวนเงิน 1,740,000.- บาท

3. เงินหรือทรัพย์สินที่มีมูลค่าให้ ได้แก่ ทรัพย์สินที่มีผู้บริจาคให้แก่กองทุนเงินทดแทน ซึ่งตามกฎหมายกำหนดให้เข้าเป็นส่วนหนึ่งของกองทุนเงินทดแทนด้วย
4. รายได้อื่น ๆ ได้แก่ รายได้ที่ได้จากการนำเงินของกองทุนเงินทดแทนที่ยังไม่จำเป็นต้องจ่ายเป็นเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างไปลงทุน เช่น การนำฝากประจำกับธนาคาร การซื้อพันธบัตรรัฐบาล เป็นต้น นอกจากนี้ยังอาจจะได้มาจากเงินส่วนลด ในกรณีที่จ่ายเงินค่าทดแทนเป็นเงินก้อนในคราวเดียว เงินทดแทนที่ไม่มีผู้รับ หรือเงินเพิ่มตามกฎหมาย ในกรณีที่นายจ้างชำระเงินล้มทบช้ากว่ากำหนด

เงินดังกล่าวมาทั้งหมดนี้ ถือเป็นกรรมสิทธิ์ของกรมแรงงาน ไม่ต้องนำส่งกระทรวงการคลัง ดังนั้น กองทุนเงินทดแทนจึงมีหน้าที่ที่จะต้องรับผิดชอบในการดูแลเก็บรักษา ตลอดจนพิจารณาการรับ - จ่ายเงิน ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการรับ - จ่าย การเก็บรักษาเงิน การบัญชี และการลงทุนของกองทุนเงินทดแทน พ.ศ. 2521 ลงวันที่ 2 มิถุนายน 2522 เพื่อให้การปฏิบัติงานต่าง ๆ เป็นไปโดยถูกต้อง และรัดกุม

#### การเรียกเก็บเงินล้มทบ

1. การกำหนดประเภทหลักกิจการ นายจ้างจะต้องมาลงทะเบียนต่อสำนักงานกองทุนเงินทดแทน หรือสำนักงานแรงงานจังหวัด โดยแจ้งประเภทกิจการ รายการค่าจ้างที่จ่ายแต่ละปี และจำนวนลูกจ้างทั้งหมด สำนักงานกองทุนเงินทดแทน หรือสำนักงานแรงงานจังหวัด จะเป็นผู้พิจารณาว่า นายจ้างรายใดควรจัดอยู่ในรหัสประเภทกิจการใด โดยพิจารณาจากกิจการหลักที่นายจ้างดำเนินการอยู่ และจะกำหนดอัตราเงินล้มทบอัตราเดียวเท่านั้นสำหรับนายจ้างรายหนึ่ง ๆ ในกรณีที่ไม่สามารถพิจารณาได้ว่าอะไรเป็นกิจการหลัก การกำหนดประเภทกิจการ จะยึดหลัก ดังนี้ :-

- ก. พิจารณาจากบริการ หรือผลผลิตสุดท้ายของนายจ้างผู้นั้น แล้วกำหนดรหัสตามนั้น
- ข. ถ้ายังไม่สามารถแยกได้ว่า อะไรเป็นบริการหรือผลผลิตสุดท้าย เนื่องจากมีบริการ หรือผลผลิตสุดท้ายหลายอย่าง ก็ให้กำหนดรหัสประเภทกิจการของกิจการที่มีลูกจ้างมากที่สุด
- ค. ในกรณีที่ไม่สามารถทราบได้ว่ากิจการใดใช้ลูกจ้างมากน้อยกว่ากัน เนื่องจากไม่ได้แยกลูกจ้างออกจากกันโดยเด็ดขาด ใช้ลูกจ้างปะปนกัน หรือมีจำนวนลูกจ้างเท่า ๆ กันเช่นนี้



ที่จะต้องกำหนดรหัสประเภทกิจการของกิจการที่มีอัตราเงินสมทบสูงที่สุด

การกำหนดอัตราเงินสมทบดังกล่าวข้างต้น มีข้อยกเว้น 2 กรณี คือ ถ้านายจ้าง ประกอบกิจการหลายอย่างที่ไม่เกี่ยวเนื่องกัน หรือไม่เกี่ยวข้องกัน ก็ให้กำหนดอัตราเงินสมทบหลายอัตราได้ เช่น บริษัท ก. ประกอบกิจการรับโฆษณาสินค้า และกิจการโรงแรมจะเห็นได้ว่า กิจการ ทั้ง 2 อย่างไม่เกี่ยวเนื่องกัน เช่นนี้ก็ให้กำหนดอัตราเงินสมทบของกิจการรับโฆษณาสินค้า เท่ากับ 0.4 % และกิจการโรงแรม เท่ากับ 0.3 % ข้อยกเว้นอีกกรณีหนึ่ง คือ ในกรณีที่นายจ้าง ประกอบกิจการการผลิตหรือประกอบ และจำหน่าย ให้กำหนดรหัสประเภทกิจการการผลิตหรือ ประกอบ เช่น บริษัท ก. ประกอบกิจการผลิตรถยนต์และจำหน่ายรถยนต์ จะต้องกำหนดอัตราเงิน สมทบของบริษัท ก. ตามรหัสประเภทกิจการการผลิตหรือประกอบรถยนต์

2. วิธีการจ่ายเงินสมทบ นายจ้างจะเลือกจ่ายเงินสมทบได้ 2 แบบ คือ : -

ก. การชำระคร่าวเดียวทั้งปี

ข. การผ่อนชำระเป็นงวด

ก. การชำระคร่าวเดียวทั้งปี โดยปกตินายจ้างจะต้องจ่ายเงินสมทบปีละครั้งทุกปีไป และจะต้อง ชำระเงินสมทบภายใน 30 วัน นับแต่วันที่พ้นหน้าที่จ่ายเงินสมทบ และภายในเดือนมกราคมในปีต่อไป เนื่องจากเงินสมทบที่นายจ้างจ่ายเมื่อตอนต้นปีนั้น เป็นเงินสมทบที่คำนวณจากยอดค่าจ้างที่ ประมาณ ยังไม่สามารถทราบยอดค่าจ้างที่แท้จริงได้จนกว่าจะสิ้นปี ดังนั้นเมื่อสิ้นปีนายจ้างจะต้อง รายงานยอดค่าจ้างที่จ่ายจริงในปีนั้น เพื่อที่จะนำมาคำนวณเงินสมทบใหม่ และปรับปรุงกับเงินสมทบ ที่ได้ชำระไว้เมื่อตอนต้นปี สำนักงานกองทุนเงินทดแทน หรือสำนักงานแรงงานจังหวัด อาจเรียก เก็บเงินสมทบเพิ่ม เนื่องจากยอดค่าจ้างที่จ่ายจริง สูงกว่ายอดค่าจ้างที่ประมาณไว้เมื่อตอนต้นปี หรืออาจจะจ่ายเงินสมทบคืน ถ้ายอดค่าจ้างที่จ่ายจริง ต่ำกว่ายอดค่าจ้างที่ประมาณไว้เมื่อตอนต้นปี

ข. การผ่อนชำระเป็นงวด นายจ้างที่มีหน้าที่ชำระเงินสมทบเมื่อตอนต้นปี อาจขอผ่อนชำระเงิน สมทบเป็นงวดก็ได้ เมื่อได้ยื่นคำร้องต่อสำนักงานกองทุนเงินทดแทน หรือสำนักงานแรงงานจังหวัด และ ยินยอมฝากเงินไว้กับสำนักงานกองทุนเงินทดแทนหรือสำนักงานแรงงานจังหวัดเป็นจำนวนร้อยละ 25 ของเงินสมทบโดยประมาณที่จะต้องจ่ายในปีนั้น ภายในเดือน มกราคมของทุก ๆ ปี นายจ้าง รายใดที่ไม่ชำระเงินฝากหรือเงินสมทบประจำงวดภายในกำหนดเวลาจะไม่ได้รับอนุญาตให้ชำระเงิน สมทบเป็นงวดอีกต่อไป จะต้องชำระเงินสมทบคร่าวเดียวทั้งปีและจ่ายเงินเพิ่มในกรณีที่ชำระเงินจำ

กว่ากำหนดในอัตราร้อยละ 5 ต่อเดือน ยอดเงินฝากนี้จะจ่ายคืนให้แก่ นายจ้าง เมื่อ นายจ้างไม่มี  
หน้าที่จ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน หรือขอเปลี่ยนแปลงเป็นข้าราชการเดี๋ยวจ้าง

กำหนดเวลาในการชำระเงินสมทบเป็นงวด มีดังนี้ : -

งวดที่ 1 ให้รายงานยอดค่าจ้างของเดือนมกราคม - เดือนมีนาคม ภายในวันที่ 10  
เมษายน และชำระเงินสมทบภายในวันที่ 30 เมษายน

งวดที่ 2 ให้รายงานยอดค่าจ้างของเดือนเมษายน - เดือนมิถุนายน ภายในวันที่ 10  
กรกฎาคม และชำระเงินสมทบภายในวันที่ 30 กรกฎาคม

งวดที่ 3 ให้รายงานยอดค่าจ้างของเดือนกรกฎาคม - เดือนกันยายน ภายในวันที่ 10  
ตุลาคม และชำระเงินสมทบภายในวันที่ 30 ตุลาคม

งวดที่ 4 ให้รายงานยอดค่าจ้างของเดือนตุลาคม - เดือนธันวาคม ภายในวันที่ 10  
มกราคม และชำระเงินสมทบภายในวันที่ 30 มกราคมของปีต่อไป

ในการจ่ายเงินสมทบนั้น นายจ้างสามารถชำระได้ 2 วิธี คือ

1. ชำระเป็นเงินสด หรือ เช็ค หรือธนาคัต ไปยังสำนักงานกองทุนเงินทดแทน  
สำหรับนายจ้างที่อยู่ในกรุงเทพมหานคร หรือไปยังสำนักงานแรงงานจังหวัด สำหรับนายจ้างที่อยู่ใน  
จังหวัดนั้น ที่อยู่ในข่ายคุ้มครองของกองทุนเงินทดแทน
2. ชำระเงินผ่านธนาคารกรุงไทย จำกัด สาขาใดสาขาหนึ่งก็ได้ในเขตกรุงเทพมหานคร  
สำหรับนายจ้างที่อยู่ในกรุงเทพมหานคร ส่วนนายจ้างที่อยู่ในจังหวัดอื่น ที่อยู่ในข่ายคุ้มครองของกอง  
ทุนเงินทดแทน ให้ชำระผ่านธนาคารกรุงไทย จำกัด ณ สาขาจังหวัดที่สถานประกอบการตั้งอยู่ โดย  
นำเงินสดหรือเช็ค พร้อมทั้งสำเนาใบแจ้งหนี้ ฝากเข้าบัญชีเงินฝากกระแสรายวัน "บัญชีเงินกองทุน  
เงินทดแทนบัญชีที่ 1"

ในทางปฏิบัติทางสำนักงานกองทุนเงินทดแทน ได้ติดต่อไปยังธนาคารกรุงไทย จำกัด  
ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคให้ทราบว่า ธนาคารจะรับชำระเงินสมทบจากนายจ้างภายในระยะ  
เวลาที่กฎหมายกำหนดไว้เท่านั้น หลังจากระยะเวลาดังกล่าวแล้ว ห้ามมิให้รับชำระจากนายจ้าง  
รายใดอีก นายจ้างจะต้องมาชำระที่สำนักงานกองทุนเงินทดแทน หรือสำนักงานแรงงานจังหวัดเอง

ทั้งนี้ เพราะนายจ้างจะต้องเสียเงินเพิ่มในกรณีที่ชำระเงินช้ากว่ากำหนด

การคิดเงินเพิ่มตามกฎหมาย นายจ้างที่ชำระเงินล่าช้ากว่าระยะเวลาที่กฎหมายกำหนดไว้ จะต้องเสียเงินเพิ่มในอัตราร้อยละ 5 ต่อเดือน ซึ่งสูงกว่าอัตราดอกเบี้ยตามกฎหมาย ทั้งนี้ เพื่อลงโทษนายจ้างที่มาชำระเงินช้ากว่ากำหนด และเพื่อที่จะกระตุ้นให้นายจ้างที่ชำระเงินช้ากว่ากำหนดรีบชำระเงินเร็วขึ้น ทางสำนักงานกองทุนเงินทดแทน หรือสำนักงานแรงงานจังหวัดจะคิดเงินเพิ่มเป็นวัน ตัวอย่างเช่น นายจ้างรายหนึ่งจะต้องชำระเงินสมทบประจำปีเป็นเงิน 5,000.- บาท ภายในเดือนมกราคม แต่นายจ้างมาชำระเงินเมื่อวันที่ 5 กุมภาพันธ์ เช่นนี้ นายจ้างจะต้องเสียเงินเพิ่ม  $41.70$  บาท  $(5,000 \times \frac{5}{100} \times \frac{5}{30})$  หรือนายจ้างมาชำระเงินเมื่อ 31 มีนาคม นายจ้างก็จะต้องเสียเงินเพิ่ม 500.- บาท  $(5,000 \times \frac{5}{100} \times \frac{60}{30})$

#### การตรวจสอบบัญชีนายจ้าง

ตามที่ได้กล่าวมาแล้วว่า ในกรณีที่นายจ้างเลือกชำระเงินสมทบคราวเดียวทั้งปี จะต้องจ่ายเงินสมทบจากค่าจ้างที่ประมาณเมื่อตอนต้นปี และเมื่อสิ้นปี จึงจะรายงานยอดค่าจ้างที่แท้จริง ซึ่งนายจ้างอาจจะต้องจ่ายเงินสมทบเพิ่ม หรืออาจจะได้รับคืนเงินสมทบส่วนที่จ่ายเกินจากสำนักงานกองทุนเงินทดแทน หรือสำนักงานแรงงานจังหวัดก็ได้ เนื่องจากอาจจะมียาจ้างบางราย รายงานยอดค่าจ้างต่ำกว่าความเป็นจริงเพื่อที่จะเสียเงินสมทบน้อย เพื่อที่จะให้การเก็บเงินสมทบได้ผลเต็มที่ ในทางปฏิบัติทางสำนักงานกองทุนเงินทดแทนหรือสำนักงานแรงงานจังหวัดมักจะให้นายจ้างนำสมุดบัญชี งบดุล งบกำไรขาดทุน หลักฐานการจ่ายเงินเดือนและค่าแรง หลักฐานการเสียภาษีเงินได้ของพนักงาน และหลักฐานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องมาให้เจ้าหน้าที่ตรวจสอบหรือในบางครั้งก็อาจจะไปตรวจสอบ ณ สถานที่ประกอบการของนายจ้างเลย ซึ่งนอกจากจะได้ทราบยอดค่าจ้างที่แท้จริงและถูกต้องแล้ว ยังได้เห็นสภาพการผลิต การทำงานของนายจ้างรายนั้น อันจะช่วยให้แน่ใจได้ว่าอัตราเงินสมทบที่เรียกเก็บนั้นถูกต้องตามลักษณะของกิจการที่ได้พบเห็นมา

#### ขั้นตอนในการจ่ายเงินทดแทน

1. การแจ้งการประสบอันตราย เมื่อมีลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือถึงแก่

ความตายเนื่องมาจากการทำงาน หรือเป็นโรคซึ่งเกิดขึ้นจากการทำงาน นายจ้างจะต้องแจ้งการประสูติอันตรายต่อสำนักงานกองทุนเงินทดแทน หรือสำนักงานแรงงานจังหวัดตามแบบฟอร์มที่กำหนดไว้ (กท.16ก) ภายใน 15 วันนับแต่วันที่นายจ้างทราบ และลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิรับเงินทดแทนจะต้องยื่นคำร้องต่อสำนักงานกองทุนเงินทดแทน หรือสำนักงานแรงงานจังหวัด ตามแบบฟอร์มที่กำหนดไว้ (กท.16 ค.) ภายใน 90 วันนับแต่วันที่ลูกจ้างประสูติอันตรายหรือเจ็บป่วย หรือนับแต่วันที่ผู้มีสิทธิทราบว่าลูกจ้างถึงแก่ความตาย ในการแจ้งการประสูติอันตรายของนายจ้าง และลูกจ้างนั้น จะต้องให้แพทย์ที่ทำการรักษาลูกจ้าง กรอกข้อความลงในแบบฟอร์มที่กำหนดไว้ (กท.16ข.) นอกจากนี้ถ้าลูกจ้างประสูติอันตรายจนถึงแก่ความตาย หรือประสูติอันตรายอื่น ๆ เช่น อุบัติเหตุทางรถยนต์ เป็นต้น ทางสำนักงานกองทุนเงินทดแทน หรือสำนักงานแรงงานจังหวัด จำเป็นที่จะต้องขอหลักฐานอื่น ๆ เพิ่มเติม เช่นได้แก่ :-

- (1) ใบมรณสัตรา
- (2) สำเนาทะเบียนบ้านของลูกจ้างที่ตาย
- (3) ทะเบียนสมรสของลูกจ้างที่ตาย
- (4) สูติบัตรของบุตรผู้ตาย
- (5) ใบชันสูตรศพ
- (6) สำเนาบันทึกประจำวัน หรือสำเนาบันทึกการรายงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ
- (7) หลักฐานแสดงค่าจ้าง รายได้ที่ลูกจ้างได้รับสำหรับการทำงานใน 6 เดือน
- (8) หลักฐานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

สุดท้าย

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า การแจ้งการประสูติอันตรายต่อสำนักงานกองทุนเงินทดแทนหรือสำนักงานแรงงานจังหวัดจะสมบูรณ์ได้ และการวินิจฉัยของเจ้าหน้าที่จะเป็นไปอย่างรวดเร็วก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งการประสูติอันตรายจากนายจ้าง ลูกจ้าง และความเห็นของแพทย์ผู้ทำการรักษาเป็นอันดับแรก

2. การวินิจฉัย เมื่อเจ้าหน้าที่ของสำนักงานกองทุนเงินทดแทน หรือสำนักงานแรงงานจังหวัดได้รับแจ้งการประสูติอันตรายแล้ว ก็จะทำการวินิจฉัยว่าลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงิน

ทดแทนหรือไม่ หลักในการพิจารณาริฉนัย มีดังนี้

(1) พิจารณาว่าลูกจ้างผู้นั้นเป็นลูกจ้างของนายจ้างที่มีหน้าที่จ่ายเงินล่ทบหรือไม่ การที่นายจ้างแจ้งการประล่บอันตรายของลูกจ้าง ก็เท่ากับว่านายจ้างยอมรับว่าลูกจ้างผู้นั้นเป็นลูกจ้างของตนจริง ดังนั้นในการพิจารณาของเจ้าหน้าที่ก็จะดูว่า นายจ้างได้แจ้งการประล่บอันตรายหรือไม่

(2) พิจารณาว่าลูกจ้างประล่บอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือถึงแก่ความตาย หรือเป็นโรคอันเนื่องมาจากการทำงานให้แก่นายจ้าง การประล่บอันตรายนั้นไม่ได้เกิดขึ้นเพราะลูกจ้างเสทของมีนเมาจนไม่สามารถครองสติได้ หรือจงใจทำร้ายตนหรือผู้อื่นประล่บอันตรายหรือยอมให้ผู้อื่นทำร้ายตนประล่บอันตราย และจะต้องเป็นลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการที่กฎหมายกำหนดให้อยู่ในข่ายคุ้มครองของกองทุนเงินทดแทน

สำหรับโรคที่เกิดขึ้นอันเนื่องมาจากการทำงาน ได้แก่โรคดังต่อไปนี้<sup>1</sup>

- (1) โรคเกิดจากสำรหนู หรือสำรประกอบเป็นพิษของสำรหนู
- (2) โรคเกิดจากตะกั่ว หรือสำรประกอบเป็นพิษของตะกั่ว
- (3) โรคเกิดจากแมงกานีส หรือสำรประกอบเป็นพิษของแมงกานีส
- (4) โรคเกิดจากฟอสฟอรัส หรือสำรประกอบเป็นพิษของฟอสฟอรัส
- (5) โรคเกิดจากฮาโลเจนที่เป็นพิษ ซึ่งเป็นอนุพันธ์ของไฮโดรเจน
- (6) โรคเกิดจากเบนซีน (Benzene) หรือสำรคล้ายคลึงที่เป็นพิษ
- (7) โรคเกิดจากอนุพันธ์ไนโตร และอนุพันธ์อมิโนซึ่งเป็นพิษของเบนซีน (Benzene)

และสำรคล้ายคลึง

- (8) โรคเกิดจากปรอท หรือสำรประกอบเป็นพิษของปรอท
- (9) โรคเกิดจากโครเมียม หรือสำรประกอบเป็นพิษของโครเมียม
- (10) โรคเกิดจากคาร์บอนไดซัลไฟด์

<sup>1</sup> "ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง โรคซึ่งเกิดขึ้นเกี่ยวเนื่องกับการทำงาน,"

- (11) โรคแอมแทรกซ์
- (12) โรคแอลเบลโตซิส
- (13) โรคนิวโมโคคิไอซิส
- (14) โรคปัสซิโนซิส
- (15) โรคเกิดจากแบริลเลียม หรือสารประกอบเป็นพิษของแบริลเลียม
- (16) โรคเกิดจากกัมมันตรังสี
- (17) โรคเกิดจากฮัลกอกซอลิกส์จากไม้
- (18) โรคเกิดจากคาร์บอนเตตราคลอไรด์ หรือสารประกอบเป็นพิษของคาร์บอนเตตราคลอไรด์
- (19) โรคเกิดจากสารเคมีอื่น หรือสารประกอบเป็นพิษของสารเคมีอื่น
- (20) โรคผิวหนัง เกิดจากการสัมผัสสารเนื่องจากการทำงาน
- (21) โรคหรือการเจ็บป่วยอื่นเป็นผลจากความร้อน ความเย็น เสียง แสง ความสั่นสะเทือน ความเปลี่ยนแปลงของความกดดันของอากาศเนื่องจากการทำงาน
- (22) โรคหรือการเจ็บป่วยอย่างอื่น ซึ่งเป็นผลเนื่องจากการทำงาน

3. การจ่ายเงินทดแทน "เงินทดแทน" หมายถึง เงินที่จ่ายให้เป็นค่ารักษาพยาบาลค่าทดแทน และค่าทำศพ เมื่อเจ้าหน้าที่ได้พิจารณาวินิจฉัยแล้ว เห็นว่าลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินทดแทน ก็จะดำเนินการคำนวณเงินทดแทน และแจ้งให้นายจ้างและลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิทราบ ในกรณีที่วินิจฉัยแล้ว เห็นว่า ลูกจ้างไม่มีสิทธิรับเงินทดแทน ก็จะต้องแจ้งให้นายจ้างและลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิทราบเช่นเดียวกัน

ก. ค่ารักษาพยาบาล หมายความว่า ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการตรวจ การรักษา การพยาบาล และการอื่นที่จำเป็น เพื่อให้ผลของการประคับประคองหรือการเจ็บป่วยบรรเทาหรือหมดสิ้นไป และหมายความรวมถึง ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับอุปกรณ์ เครื่องใช้ หรือวัสดุที่ใช้ทำหน้าที่แทน หรือช่วยอวัยวะที่ประคับประคอง ตามกฎหมายลูกจ้างที่ประคับประคองหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตาย มีสิทธิได้รับค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็นไม่เกิน 20,000.- บาท ถ้านายจ้างหรือลูกจ้างได้ตรองจ่ายค่ารักษาพยาบาลไปก่อนแล้ว ก็ให้นำใบเสร็จค่ารักษา

พยาบาลมาขอเบิกคืนจากสำนักงานกองทุนเงินทดแทน หรือสำนักงานแรงงานจังหวัดได้

สำนักงานกองทุนเงินทดแทน และสำนักงานแรงงานจังหวัดได้พยายามทุกวิถีทาง ในอันที่จะอำนวยความสะดวกให้แก่ลูกจ้างและนายจ้างในการรักษาพยาบาล โดยทำความตกลงกับสถานพยาบาลทั้งของรัฐบาลและเอกชน ทั้งในกรุงเทพฯ และต่างจังหวัด ขอให้รับลูกจ้างของนายจ้างที่มีหน้าที่จ่ายเงินสมทบ และได้ประสพอันตรายจากการทำงาน เข้ารับการรักษาพยาบาลโดยนายจ้างและลูกจ้างไม่ต้องจ่ายค่ารักษาพยาบาลแต่อย่างใด ให้สถานพยาบาลเหล่านั้นมาเก็บเงินค่ารักษาพยาบาลกับสำนักงานกองทุนเงินทดแทน หรือสำนักงานแรงงานจังหวัดโดยตรง ยกเว้นในกรณีที่สถานพยาบาลของรัฐบาล เจ้าหน้าที่ของกองทุนเงินทดแทน จะต้องเป็นผู้นำเงินไปจ่าย ณ สถานพยาบาลของรัฐบาลเอง

ในปัจจุบัน สถานพยาบาลที่ทำความตกลงกับกองทุนเงินทดแทนในเขตกรุงเทพมหานคร มีดังนี้

สถานพยาบาลของรัฐบาล มี 5 แห่ง คือ โรงพยาบาลศิริราช โรงพยาบาลวชิระ  
โรงพยาบาลเลิดสิน โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช และโรงพยาบาลกลาง

สถานพยาบาลของเอกชน มี 27 แห่ง คือ โรงพยาบาลกรุงเทพคริสเตียน  
โรงพยาบาลกล้วยน้ำไท โรงพยาบาลมิชชั่น โรงพยาบาลสยาม โรงพยาบาลกรุงเทพ  
โรงพยาบาลเซ็นต์หลุยส์ โรงพยาบาลจงดลันต์ (สินเคอะมูลนิธิ) โรงพยาบาลสีพระยา โรง  
พยาบาลกว่องลีวมูลนิธิ โรงพยาบาลบางไผ่ โรงพยาบาลพญาไท โรงพยาบาลสุ่มวิท  
โรงพยาบาลหัวหมาก โรงพยาบาลมहेสกี๋ โรงพยาบาลเดชา โรงพยาบาลเพชรบุรี  
โรงพยาบาลแพทย์ปัญญา โรงพยาบาลเพชรเกษม-บางแค โรงพยาบาลมหานคร โรงพยาบาล  
ธนบุรี โรงพยาบาลพลโยธิน โรงพยาบาลพระนคร สถานพยาบาลบางชัน โรงพยาบาล  
เพชรเวช โรงพยาบาลหัวเดียว, โรงพยาบาลกรุงธน และโรงพยาบาลบางกะปิ

ส่วนสถานพยาบาลที่ทำความตกลงกับกองทุนเงินทดแทน ในจังหวัดที่กองทุนเงินทดแทน ได้ขยายความคุ้มครองไปถึง มีดังนี้ :-

จังหวัดสมุทรปราการ ได้แก่ โรงพยาบาลสมุทรปราการ

จังหวัดสมุทรสาคร มี 2 แห่ง คือ โรงพยาบาลสมุทรสาคร และ โรงพยาบาล

จังหวัดนครปฐม ได้แก่ โรงพยาบาลนครปฐม

จังหวัดชลบุรี มี 11 แห่ง คือ โรงพยาบาลชลบุรี โรงพยาบาลบ้านโป่ง โรงพยาบาลพหลโยธิน โรงพยาบาลบางละมุง โรงพยาบาลพานทอง โรงพยาบาลอภาภรณ์-เกียรติวงศ์ โรงพยาบาลสมเด็จพระศรีราชา สำนักงานแพทย์สิทธิ์ ส้มศรี-โสภณภรณ์คลินิก คลินิกหมอกมล และสหแพทย์ศรีราชา

จังหวัดราชบุรี มี 4 แห่ง คือ โรงพยาบาลชานคาวิลโล โรงพยาบาลอินทร โรงพยาบาลบ้านโป่ง และโรงพยาบาลเลาหศิริ

จังหวัดกาญจนบุรี มี 4 แห่ง คือ โรงพยาบาลพหลโยธินเลา โรงพยาบาลท่าเรือ โรงพยาบาลมะการักษ์ และโรงพยาบาลแม่น้ำแคว

จังหวัดสระบุรี ได้แก่ โรงพยาบาลสระบุรี

จังหวัดสงขลา มี 2 แห่ง คือ โรงพยาบาลหาดใหญ่ และโรงพยาบาลหาดใหญ่  
รวมแพทย์

- จังหวัดอุดรธานี มี 4 แห่ง คือ โรงพยาบาลอุดรธานี โรงพยาบาลกุมภวาปี  
โรงพยาบาลค่ายประจักษ์ศิลปาคม และโรงพยาบาลเอราวัณ

จังหวัดนครราชสีมา มี 5 แห่ง คือ โรงพยาบาลนครราชสีมา โรงพยาบาลปากช่อง โรงพยาบาลสีคิ้ว โรงพยาบาลเซนต์แมรี และสถานพยาบาลเฉลิมชัย

จังหวัดขอนแก่น มี 9 แห่ง คือ โรงพยาบาลขอนแก่น โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยขอนแก่น โรงพยาบาลเอราวัณ โรงพยาบาลชุมแพ โรงพยาบาลปัญจาศรี โรงพยาบาลน้ำพอง โรงพยาบาลสมเด็จพระพุทธราช โรงพยาบาลบ้านไผ่ และสถานอนามัยประจำอำเภอทุกแห่งที่มีแพทย์แผนปัจจุบันขึ้นหนึ่ง

จังหวัดเชียงใหม่ มี 4 แห่ง คือ โรงพยาบาลเสียมภักดี โรงพยาบาลจินดาสิงหนะตร โรงพยาบาลลานนา และโรงพยาบาลรวมแพทย์

จังหวัดลำปาง มี 2 แห่ง คือ โรงพยาบาลเมืองลำปาง และโรงพยาบาล



แนวแผนตัวรอด<sup>1</sup>

ข. ค่าทดแทน หมายความว่าถึง เงินที่จ่ายให้แก่ลูกจ้าง หรือผู้มีสิทธิ สำหรับการประสบอันตราย หรือการเจ็บป่วย หรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตายของลูกจ้าง สำหรับผู้มีสิทธินั้น ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน<sup>2</sup> ได้แก่ บุคคลเหล่านี้

(1) บิดามารดา

(2) สามีภรรยา

(3) บุตรซึ่งมีอายุต่ำกว่า 18 ปี เว้นแต่เมื่อมีอายุ 18 ปี กำลังศึกษาอยู่ให้ได้รับส่วนแบ่งต่อไปตลอดระยะเวลาศึกษาอยู่

(4) บุตรซึ่งมีอายุ 18 ปี แต่ทุพพลภาพ หรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบอยู่ในความอุปการะของลูกจ้างก่อนประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตาย

ในกรณีที่ไม่มีผู้มีสิทธิตามข้อ (1) - (4) ให้จ่ายเงินทดแทนแก่ผู้อยู่ในความอุปการะของลูกจ้างที่ตายก่อนประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตาย แต่ผู้อยู่ในความอุปการะต้องได้รับความเดือดร้อน เพราะขาดความอุปการะจากลูกจ้างที่ตายด้วย

ถ้าผู้มีสิทธิผู้ใดตาย หรือสามีหรือภริยาสมรสใหม่ หรือไม่ได้สมรสแต่มีพฤติการณ์แสดงให้เห็นว่าอยู่กินสนสามีภริยากับชายหรือหญิงอื่น ส่วนแบ่งของผู้นั้นเป็นอันหมดไป

ค่าทดแทนที่จะจ่ายให้แก่ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิ แยกได้ดังนี้

1. ค่าทดแทนกรณีลูกจ้างไม่สามารทำงานได้ชั่วคราว โดยที่ลูกจ้างอาจจะเจ็บป่วยเพียงเล็กน้อย หรืออาจจะสูญเสียอวัยวะบางส่วนส่วนหนึ่งของร่างกาย และไม่สามารทำงานติดต่อกันได้เกิน 7 วัน ตามกฎหมายกำหนดให้จ่ายร้อยละ 50 ของค่าจ้างรายเดือน โดยเฉลี่ยตลอดระยะเวลาที่ไม่สามารทำงานได้ แต่ต้องไม่เกิน 1 ปี

<sup>1</sup> เป็นรายละเอียดที่รวบรวมได้ในเดือนธันวาคม 2522 แต่ไม่ได้รวมสถานพยาบาลที่ได้ทำความตกลงกับกองทุนเงินทดแทน เมื่อมีการขยายงานในปี 2522

<sup>2</sup> ราชกิจจานุเบกษา 89 (16 เมษายน 2515) : 25.

2. ค่าทดแทนกรณีสูญเสียอวัยวะบางส่วนของร่างกาย ตามกฎหมายกำหนดให้จ่ายร้อยละ 50 ของค่าจ้างรายเดือนโดยเฉลี่ย เป็นระยะเวลาไม่น้อยตามประเภทของอวัยวะที่สูญเสียไป และถ้าสูญเสียอวัยวะหลายส่วน ก็ให้คำนวณค่าทดแทนตามระยะเวลาของแต่ละส่วน แต่รวมกันแล้วต้องไม่เกิน 5 ปี

3. ค่าทดแทนกรณีภาพพลภาพ ตามกฎหมายกำหนดให้จ่ายร้อยละ 60 ของค่าจ้างรายเดือนโดยเฉลี่ย เป็นเวลา 10 ปี

4. ค่าทดแทนกรณีลูกจ้างถึงแก่ความตาย ตามกฎหมายกำหนดให้จ่ายร้อยละ 60 ของค่าจ้างรายเดือนโดยเฉลี่ย เป็นเวลา 5 ปี

การคำนวณค่าจ้างรายเดือนโดยเฉลี่ย ให้คำนวณโดยเฉลี่ยจากค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับในช่วง 6 เดือนสุดท้ายก่อนการประสบอันตราย ตัวอย่างเช่น ลูกจ้างประสบอันตรายวันที่ 6 ธันวาคม 2522 ค่าจ้าง 6 เดือนสุดท้ายที่จะนำมาคำนวณเงินค่าทดแทน คือ เดือนมิถุนายนถึงเดือนพฤศจิกายน ถ้าลูกจ้างทำงานไม่ครบ 6 เดือน ให้คำนวณโดยเฉลี่ยจากเงินค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับสำหรับระยะเวลาที่ได้ทำงานมาแล้ว เช่น ลูกจ้างเข้าทำงาน 16 กรกฎาคม 2522 และประสบอันตรายวันที่ 6 ธันวาคม 2522 ค่าจ้างที่จะนำมาคำนวณค่าทดแทน ได้แก่ ค่าจ้างเดือนสิงหาคม - เดือนพฤศจิกายน 2522 ค่าจ้างในเดือนที่เพิ่งเข้าทำงาน และเดือนที่ประสบอันตรายไม่นำมารวมคำนวณเป็นค่าทดแทน แต่ถ้าลูกจ้างทำงานไม่ครบเดือน เช่น เข้าทำงานวันที่ 1 ธันวาคม 2522 ได้รับค่าแรงวันละ 45.- บาท พอวันที่ 6 ธันวาคม 2522 ลูกจ้างได้รับอุบัติเหตุจากการทำงาน ค่าจ้างรายเดือนโดยเฉลี่ยที่จะนำมาคำนวณค่าทดแทน จะเท่ากับ  $45 \times 26 = 1,170.-$  บาท

ค่าทดแทนรายเดือนที่คำนวณออกมาได้ กฎหมายกำหนดไว้ว่าจะต้องไม่ต่ำกว่าเดือนละ 250.- บาท และไม่เกินเดือนละ 3,000.- บาท กล่าวคือ ถ้าค่าทดแทนที่คำนวณได้เท่ากับ 200.- บาท ก็ให้ปรับเป็นเดือนละ 250.- บาท ซึ่งในทางปฏิบัติแทบจะไม่พบกรณีเช่นนี้เกิดขึ้นเลย เพราะร้อยละ 50 ของค่าแรงขั้นต่ำ เท่ากับ 585.- บาท แล้ว ในทำนองเดียวกัน ถ้าค่าทดแทนคำนวณได้เดือนละ 5,000.- บาท ก็จะจ่ายเพียงเดือนละ 3,000.- บาทเท่านั้น

ทพพลาภาพ หมายถึง การสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานโดยสิ้นเชิง กรณีที่กฎหมาย  
ถือว่าเป็นทพพลาภาพ มีดังนี้ : - 1

1. มือทั้งสองข้างขาด
2. แขนทั้งสองข้างขาด
3. มือข้างหนึ่งกับแขนอีกข้างหนึ่ง
4. เท้าทั้งสองข้างขาด
5. ขาทั้งสองข้างขาด
6. เท้าข้างหนึ่งกับขาอีกข้างหนึ่งขาด
7. มือหรือแขนข้างหนึ่งกับเท้าหรือขาข้างหนึ่งขาด
8. สูญเสียลูกตาทั้งสองข้าง หรือสูญเสียลูกตาข้างหนึ่งกับสูญเสียสมรรถภาพในการมองเห็นร้อยละ 90 ขึ้นไป หรือเสียความสามารถในการมองเห็นตั้งแต่ 3/60 หรือมากกว่าของตาอีกข้างหนึ่ง หรือสูญเสียสมรรถภาพในการมองเห็นร้อยละ 90 ขึ้นไป หรือเสียความสามารถในการมองเห็นตั้งแต่ 3/60 หรือมากกว่าของตาทั้งสองข้าง
9. บาดเจ็บที่กระดูกสันหลังเป็นเหตุให้มือหรือแขนทั้งสองข้าง มือข้างหนึ่งกับแขนข้างหนึ่ง เท้าหรือขาทั้งสองข้าง เท้าข้างหนึ่งกับขาอีกข้างหนึ่ง มือหรือแขนข้างหนึ่งกับเท้าหรือขาอีกข้างหนึ่งสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานโดยสิ้นเชิง
10. บาดเจ็บที่ศีรษะ เป็นเหตุให้จิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ ซึ่งไม่สามารถจะรักษาให้หายได้ หรือวิกลจริต

ในการจ่ายค่าทดแทน ตามกฎหมายกำหนดให้จ่ายเป็นรายเดือนทุกเดือนไป ตลอดระยะเวลาที่ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิมีสิทธิจะได้รับ แต่ถ้าลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิเดือดร้อนทางการเงินจำเป็นจะต้องใช้เงินเป็นจำนวนมาก จะขอรับเงินคราวเดียวทั้งจำนวนก็ย่อมจะทำได้ โดยจะต้องยื่นคำร้องชี้แจงเหตุผลในการขอรับเงินคราวเดียวทั้งจำนวน ทั้งนี้เพราะจุดประสงค์ของการจ่ายเงินค่าทดแทนเป็นรายเดือนทุกเดือนไปนั้น ก็เพื่อให้ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิมีเงินไว้ใช้จ่ายใน

<sup>1</sup> "ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง กำหนดการจ่ายค่าทดแทน,"

อนาคต ในระหว่างที่ยังไม่สามารถทำงานได้หรือไม่มีรายได้มาจนเสียครอบครัว เพื่อที่จะไม่ให้ เป็นภาระต่อสังคม ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิจะได้รับเงินค่าทดแทนคราวเดียวทั้งจำนวนก็ต่อเมื่อได้รับ อนุมัติจากอริบตี หรือผู้ว่าราชการจังหวัดและจะต้องยินยอมให้หักส่วนลดในอัตราร้อยละ 4 ตาม กฎหมาย

การคำนวณส่วนลดรับ ในระยะแรกที่ดำเนินงาน ทางสำนักงานกองทุนเงินทดแทน ได้คำนวณส่วนลดรับโดยเอาค่าทดแทนรายเดือน คูณกับระยะเวลาที่จะขอรับล่วงหน้า ซึ่งจะได้ เป็นค่าทดแทนที่จะขอรับล่วงหน้าทั้งจำนวน แล้วนำมาคูณกับระยะเวลาที่ขอรับล่วงหน้าและอัตรา ร้อยละ 4 ตัวอย่างเช่น ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าทดแทนเดือนละ 900.- บาท เป็นเวลา 8 เดือน สำหรับกรณีสูญเสียนิ้วชี้ไป 1 ข้อ การคำนวณส่วนลดของลูกจ้างรายนี้ตามที่เคยปฏิบัติ อยู่เดิม คือ

$$(900 \times 8) \times \frac{4}{100} \times \frac{8}{12} = 192.- \text{ บาท}$$

แต่การคำนวณตามวิธีดังกล่าวข้างต้น มีข้อบกพร่องตรงที่ว่า สิทธิในการรับค่าทดแทน ของลูกจ้างนั้น กฎหมายกำหนดไว้เป็นรายเดือน ซึ่งสิทธิในแต่ละเดือนจะเกิดขึ้นไม่พร้อมกัน กล่าวคือ จะเกิดสิทธิในค่าทดแทน ก็ต่อเมื่อครบเงื่อนไขเวลาแต่ละเดือนเป็นลำดับไป<sup>1</sup> ดังนั้น สิทธิในการหักส่วนลดจะเกิดขึ้นต่อเมื่อมีการจ่ายเงินค่าทดแทนก่อนถึงกำหนดที่จ่าย เมื่อเงินค่า ทดแทนแต่ละเดือนมีกำหนดเวลาไม่เท่ากัน ก็ต้องคิดส่วนลดของแต่ละเดือนตามระยะเวลาต่าง กัน ไม่ใช่คิดส่วนลดจากเงินค่าทดแทนทั้งหมด โดยใช้ระยะเวลาเท่า ๆ กัน การคำนวณส่วนลดในกรณีนี้ จะเป็นดังนี้

เดือนที่ 1 จะหักส่วนลดไม่ได้ เพราะถึงกำหนดจ่ายเงินทดแทนแล้ว

เดือนที่ 2 จ่ายก่อนกำหนด 1 เดือน ส่วนลด =  $900 \times \frac{4}{100} \times \frac{1}{12}$

<sup>1</sup> ฝ่ายวิชาการ, กองนิติการ, กรมแรงงาน. แนวปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน.

$$\text{เดือนที่ 3} \quad \text{จ่ายก่อนกำหนด 2 เดือน ส่วนลด} = 900 \neq \frac{4}{100} \neq \frac{2}{12}$$

$$\text{เดือนที่ 8} \quad \text{จ่ายก่อนกำหนด 7 เดือน ส่วนลด} = 900 \neq \frac{4}{100} \neq \frac{7}{12}$$

$$\begin{aligned} \text{ดังนั้นส่วนลดทั้งหมด} &= \left[ 900 \neq \frac{4}{12} \neq \frac{1}{12} \right] + \left[ 900 \neq \frac{4}{12} \neq \frac{2}{12} \right] + \dots \\ &\quad + \left[ 900 \neq \frac{4}{12} \neq \frac{7}{12} \right] \quad \vdots \\ &= 84.- \text{ บาท} \end{aligned}$$

จะเห็นว่าตามวิธีหานี้ถูกต้องกว่า และยังได้คำนวณตามหลักการหาค่าปลงรูป (present Value) ซึ่งทางสำนักงานกองทุนเงินทดแทน ได้เปลี่ยนมาใช้วิธีนี้ตั้งแต่ปี 2518

ในทำนองเดียวกับการจ่ายค่ารักษาพยาบาล ทางสำนักงานกองทุนเงินทดแทนหรือสำนักงานแรงงานจังหวัด ได้พยายามอำนวยความสะดวกแก่ลูกจ้างในการมารับเงินค่าทดแทน โดยลูกจ้างอาจขอรับค่าทดแทนจากรณาการกรุงไทย จำกัด สาขาต่าง ๆ ที่วราชอาณาจักร ในแต่ละเดือนทางสำนักงานกองทุนเงินทดแทน หรือสำนักงานแรงงานจังหวัด จะส่งรายชื่อลูกจ้าง เลขที่ประลัษณตราจ่ยจำนวนเงินค่าทดแทนรายเดือน จ่ายผ่านรณาการกรุงไทยจำกัด สาขาใด พร้อมกับจำนวนเงินที่จะต้องจ่ายทั้งสิ้นไปยังรณาการกรุงไทย จำกัด สาขาสำนักงานใหญ่ หรือสาขาจังหวัดอื่นที่กฎหมายกองทุนเงินทดแทนคุ้มครองไปถึง

ค. ค่าทำศพ หมายความว่า ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการทำศพตามประเพณีของลูกจ้าง ซึ่งถึงแก่ความตาย หรือตามประเพณีแห่งท้องถิ่น ตามกฎหมายจะจ่ายให้ 3 เท่าของค่าจ้างรายเดือนโดยเฉลี่ย แต่ต้องไม่น้อยกว่า 1,500.- บาท และไม่เกิน 5,000.- บาท

ในกรณีที่ลูกจ้างประลัษณตราจ่ยถึงแก่ความตาย แล้วยังไม่มียุี่มึสิทธิขอจัดการศพ ให้นายจ้างจัดการศพของลูกจ้างไปก่อน แต่ห้ามมิให้จ่ายเงินเกิน 1 ใน 3 ของค่าทำศพที่จะได้รับ ถ้าลูกจ้างตายไปครบ 48 ชั่วโมง แล้วยังไม่มียุี่มึสิทธิมาจัดการศพ ให้นายจ้างจัดการศพตามประเพณีของลูกจ้างที่ถึง

แก่ความตาย หรือตามประเพณีแห่งท้องถิ่น โดยนายจ้างจะต้องคำนึงถึงฐานะทางสังคมของลูกจ้างผู้ตายด้วย

ในกรณีที่นายจ้าง เป็นผู้จัดการศพของลูกจ้าง ก็ให้นายจ้างนำหลักฐานที่ได้ใช้จ่ายไปในการจัดงานศพมาแสดงต่อสำนักงานกองทุนเงินทดแทน หรือสำนักงานแรงงานจังหวัดเพื่อขอรับเงินค่าทำศพได้

### การอุทธรณ์

ในกรณีที่นายจ้างและลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิไม่พอใจคำสั่ง คำวินิจฉัย หรือการประเมินเงินสมทบของสำนักงานกองทุนเงินทดแทน หรือสำนักงานแรงงานจังหวัด ให้อุทธรณ์คำสั่ง คำวินิจฉัย หรือการประเมินเงินสมทบนั้นต่อคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนได้ ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ทราบคำสั่ง คำวินิจฉัย หรือการประเมินเงินสมทบ

เมื่อคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนได้รับอุทธรณ์แล้ว จะต้องดำเนินการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์นั้นโดยไม่ชักช้า และจะแจ้งให้ผู้อุทธรณ์ทราบภายใน 15 วัน นับแต่วันที่ม่คำสั่ง คำวินิจฉัยอุทธรณ์ ถ้าผู้อุทธรณ์ไม่พอใจคำสั่ง คำวินิจฉัยอุทธรณ์ ก็ให้ยื่นฟ้องต่อศาลภายใน 30 วันนับแต่วันที่ทราบคำสั่ง คำวินิจฉัยอุทธรณ์

ในการยื่นอุทธรณ์ ทั้งนายจ้างและลูกจ้าง จะต้องยื่นตามแบบฟอร์มที่กำหนด (กท.45) และในการอุทธรณ์คำสั่ง คำวินิจฉัย หรือการประเมินเงินสมทบ ย่อมไม่เป็นการทุเลาการจ่ายเงินสมทบ หรือการจ่ายเงินทดแทนตามคำสั่ง คำวินิจฉัย หรือการประเมินเงินสมทบของสำนักงานกองทุนเงินทดแทน สำนักงานแรงงานจังหวัด หรือของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน แล้วแต่กรณี

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย