

ความคิดเห็นเกี่ยวกับกฎหมายเงินทดแทน

ในบทนี้ผู้เขียนจะได้เสนอข้อมูลจากการสำรวจความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายเงินทดแทน คือนายจ้าง, ลูกจ้าง และผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อจะได้ทราบแนวคิดและท่าทีที่บุคคลผู้เกี่ยวข้องมีต่อบทบัญญัติกฎหมายเงินทดแทน และการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในค้ำเงินทดแทนโดยได้จัดการสำรวจจากนายจ้างและลูกจ้างในสถานประกอบการต่าง ๆ ที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แบ่งประเภทสถานประกอบการที่เป็นตัวอย่างในการสำรวจออกเป็น ๓ ประเภท คือ กิจการอุตสาหกรรม, กิจการพาณิชย์กรรม และกิจการขนส่ง รวม ๓ ขนาด คือ ขนาดใหญ่, กลาง และเล็ก ในวิทยานิพนธ์เล่มนี้จะจัดแบ่งขนาดของสถานประกอบการที่เกี่ยวข้องไว้ดังนี้ คือ

สถานประกอบการขนาดใหญ่ หมายถึงสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๑๐๐ คนขึ้นไป  
 สถานประกอบการขนาดกลาง หมายถึงสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๒๐ คนขึ้นไป  
 ถึง ๙๙ คน

สถานประกอบการขนาดเล็ก หมายถึงสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๑ คนขึ้นไปถึง ๑๙ คน

ในการสำรวจข้อมูลนี้ได้ทำการสำรวจตัวอย่างจากนายจ้าง ๑ รายต่อลูกจ้าง ๓ ราย ในแต่ละสถานประกอบการ เพื่อจะได้ทราบความคิดเห็นที่แตกต่างกันออกไปของลูกจ้างที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการเดียวกัน โดยได้จัดการสำรวจสถานประกอบการในกรุงเทพมหานครประเภทอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ ๕ ราย ขนาดกลาง ๕ ราย ขนาดเล็ก ๕ ราย สถานประกอบการประเภทพาณิชย์กรรมขนาดใหญ่ ๕ ราย ขนาดกลาง ๕ ราย ขนาดเล็ก ๕ ราย และสถานประกอบการประเภทกิจการขนส่งขนาดใหญ่ ๕ ราย ขนาดกลาง ๕ ราย ขนาดเล็ก ๕ ราย รวมเป็นนายจ้างที่ได้ทำการสอบถาม ๔๕ ราย ลูกจ้าง ๑๓๕ ราย ทั้งนี้ได้กำหนดตัวอย่างในการสำรวจโดยคำนึงถึงหลักความสามารถในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นสำคัญ นอกจากนี้ยังได้สอบถามผู้ทรงคุณวุฒิในค้ำกาทดแทน ซึ่งได้พิจารณาแล้วว่าเป็นผู้ที่มีความรู้และมีประสบการณ์ในค้ำกาทดแทนเป็นอย่างดี รวม ๑๐ ราย รวมเป็นตัวอย่างในการสำรวจทั้งสิ้น ๑๕๐ ราย โดยได้จัดทำแบบสอบถามเพื่อขอทราบความคิดเห็นขึ้นดังที่แสดงไว้ในภาคผนวก

ทั้งนี้ผู้เขียนจะได้เสนอรายละเอียดและข้อมูลที่ไ้จากการสำรวจ โดยจัดแบ่งเป็น ๓ ตอน ดังนี้ คือ

ตอนที่ ๑ ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ในการสำรวจความคิดเห็นในครั้งนี้จากจำนวนนายจ้าง ๕๕ ราย (สถานประกอบการ ๕๕ แห่ง) ปรากฏว่าเป็นนายจ้างที่เคยมีลูกจ้างประสบันตรายถึง ๖๐.๐๐ % (ตามตารางที่ ๑)

ตารางที่ ๑ คำตอบของนายจ้างเกี่ยวกับการ เคยมีลูกจ้างประสบันตราย

การประสบันตราย	เปอร์เซ็นต์ความถี่ (N = 45)
เคยมีลูกจ้างประสบันตราย	๖๐.๐๐
ไม่เคยมีลูกจ้างประสบันตราย	๔๐.๐๐
รวม	๑๐๐.๐๐

ลูกจ้างที่ทำการสำรวจความคิดเห็นจากจำนวน ๑๓๕ ราย ปรากฏว่าเป็นลูกจ้างที่เคยประสบันตรายจากการทำงานให้นายจ้างมาแล้ว เป็นจำนวน ๗๕.๐๐ % และอีก ๖๕.๐๐ % เป็นลูกจ้างที่ไม่เคยประสบันตรายในการทำงานมาก่อนเลย ดังที่ปรากฏในตารางที่ ๒

ตารางที่ ๒ คำตอบของลูกจ้าง เกี่ยวกับการประสมอันตรายของลูกจ้าง

การประสมอันตรายของลูกจ้าง	เปอร์เซ็นต์ความถี่ N = 135
เคยประสมอันตราย	๓๕.๐๐
ไม่เคยประสมอันตราย	๖๕.๐๐
รวม	๑๐๐.๐๐

กล่าวโดยสรุปแล้วจะเห็นได้ว่าทั้งนายจ้างและลูกจ้างส่วนใหญ่เคยมีลูกจ้างประสมอันตรายหรือเคยประสมอันตรายมาแล้ว ข้อมูลที่จะปรากฏต่อไปในส่วนใหญ่อิง เป็นข้อมูลที่ได้อมาจากผู้ที่เคยมีประสบการณ์ในสถานภาพทดแทนมาแล้ว

สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถามนั้นส่วนใหญ่เป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับงานค่าทดแทนมาแล้วทั้งสิ้น เช่น เป็นผู้ร่างกฎหมายบาง เป็นเจ้าหน้าที่ผู้เคยบริหารงานในสถานเงินทดแทนมาแล้วบ้าง จึงนับได้ว่าข้อมูลเกี่ยวกับกฎหมาย เงินทดแทนและการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานค่าทดแทนนี้เป็นข้อมูลที่นับได้ว่ามีความรู้และเชื่อถือได้

ในลำดับต่อไปผู้เขียนจะได้เสนอข้อมูลที่ไต่ถามการสำรวจจากบุคคลดังกล่าวมาแล้วในเรื่องเกี่ยวกับกฎหมาย เงินทดแทนและการดำเนินการของเจ้าหน้าที่ดังนี้ คือ

## ตอนที่ ๒ ความเห็นเกี่ยวกับกฎหมาย เงินทดแทน

### ๑. ขอบข่ายการบังคับใช้ของกฎหมาย

เรื่องการบังคับใช้กฎหมาย เงินทดแทนนี้ ได้มีปัญหาดกเถียงกันมากกว่าควร จะบังคับกิจการประเภทใดบ้าง นายจ้างบางราย เมื่อมีลูกจ้างประสบอันตรายก็มีใจคำ เป็นการแจ้งให้เจ้าหน้าที่ทราบ เมื่อความปรากฏต่อเจ้าหน้าที่นายจ้าง เหล่านี้ก็นักจะอ้างว่า เข้าใจว่ากิจการเล็ก ๆ ที่ทำกันในลักษณะครอบครัว ไม่ต้องแจ้งการประสบอันตราย เพราะได้ให้การรักษายาบาลแล้วก็เป็น การเพียงพอแล้ว ไม่ควรต้องถูกบังคับโดยกฎหมาย บางรายก็มีความเห็นว่า ลูกจ้างที่นายจ้างจะ ต้องรับผิดชอบนั้นควรจะเป็นลูกจ้างประจำเท่านั้น ลูกจ้างชั่วคราวไม่ ควรจะ ต้องรับผิดชอบ หรือ อย่างน้อยก็ควรจะเป็นลูกจ้างที่ทำงานมาไม่น้อยกว่า ๑๕ วัน หรือ ๑ เดือน ฯลฯ ผู้เขียนจึงได้ จัดทำแบบสอบถาม เพื่อขอทราบความคิดเห็นของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับกฎหมาย เงินทดแทนถึงขอบเขต ที่กฎหมายเงินทดแทนควรจะบังคับใช้ ออกเป็นดังนี้

๑.๑ ในเรื่องกิจการที่สมควรจะใช้กฎหมาย เงินทดแทนบังคับกับกิจการใ้ช้ข้างนั้น จะเห็นได้จาก ข้อมูลในตารางที่ ๓

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ ๓ ความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจการที่ควรบังคับใช้กฎหมายเงินทดแทน  
จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบ

กิจการที่ควรใช้กฎหมายบังคับ	สถานภาพของผู้ตอบ			รวม %(N=190)
	นายจ้าง %(N=45)	ลูกจ้าง %(N=135)	ผู้ทรงคุณวุฒิ %(N=10)	
ทุกประเภทกิจการ (ยกเว้นงาน- ราชการ)	๔๔.๔๔	๓๔.๐๗	๕๐.๐๐	๖๕.๓๕
เฉพาะงานที่เป็นอันตรายเท่านั้น	๕๐.๐๐	๑๙.๒๖	๐.๐๐	๒๓.๑๖
นอกจากราชการแล้วควรมีข้อยก- เว้นในกิจการอื่นอีกบางประเภท	๑๕.๕๖	๑๖.๖๗	๕๐.๐๐	๑๑.๐๕
รวม	๑๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐

ซึ่งปรากฏว่าผู้ตอบคำถามในฐานะนายจ้าง, ลูกจ้าง และผู้ทรงคุณวุฒิ ส่วนใหญ่คือ ๖๕.๓๕% เห็นว่าควรจะบังคับใช้กฎหมายนี้โดยมีข้อยกเว้นในบางกิจการ แต่เมื่อพิจารณาความเห็นจำแนกไป ตามสถานภาพของผู้ตอบแล้วปรากฏว่า นายจ้าง ๔๔.๔๔% มีความเห็นว่าการเงินทดแทนควร บังคับใช้กับกิจการทุกประเภท ยกเว้นงานราชการ เท่านั้นที่ไม่ต้องบังคับใช้ เพราะมีกฎหมายอื่นอยู่ แล้ว แต่อีก ๕๐.๐๐% มีความเห็นว่าการบังคับใช้เฉพาะงานที่เป็นอันตรายเท่านั้น ความเห็นของ นายจ้างเกี่ยวกับเรื่องนี้จึงแบ่งเป็น ๒ พวกใหญ่ ๆ ดังกล่าวมาแล้ว ส่วนนายจ้างที่มีความเห็นว่า นอกจากงานราชการแล้วควรมีข้อยกเว้นในกิจการบางอย่างอีกควยก็มีบ้างแต่เป็นจำนวนน้อย คือ มีเพียง ๑๕.๕๖% เท่านั้น

สำหรับผู้ตอบที่เป็นลูกจ้าง ความเห็นส่วนใหญ่ คือ ๓๔.๐๗ % เห็นว่ากฎหมายนี้ควรบังคับใช้กับทุกประเภทกิจการ ยกเว้นงานราชการ เท่านั้นที่ไม่ต้องบังคับใช้ ความเห็นของลูกจ้างเป็นความเห็นส่วนใหญ่โดยชัดเจน เพราะความเห็นของลูกจ้างที่สมควรให้ใช้เฉพาะงานที่เป็นอันตรายเท่านั้น มีเพียง ๑๕.๒๖ % และเห็นว่านอกจากงานราชการแล้วยังควรมีข้อยกเว้นในกิจการบางอย่างอีกด้วย มีเพียง ๖.๒๗ % เท่านั้น

สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นในเรื่องนี้แตกออกเป็น ๒ กลุ่มเท่า ๆ กัน คือ ๕๐.๐๐% เห็นว่าควรบังคับใช้กฎหมายเงินทดแทนกับกิจการทุกประเภท ยกเว้นงานราชการ เท่านั้นที่ไม่ต้องบังคับใช้ ส่วนอีก ๕๐.๐๐ % มีความเห็นว่าจะไม่ควรมีบังคับใช้ในกิจการที่เดียว แต่ควรมีข้อยกเว้นในกิจการอีกบางประเภทนอกเหนือจากงานราชการที่ควรได้รับการยกเว้นไม่บังคับใช้ อยู่แล้ว

โดยสรุปข้อมูลในตารางที่ ๑ นี้ ผู้ตอบในฐานะต่าง ๆ กัน ต่างก็มีความเห็นตรงกันว่าควรบังคับใช้กฎหมายเงินทดแทนนี้กับทุกประเภทกิจการยกเว้นงานราชการ เพราะเป็นคำตอบที่สูงที่สุด คือ ๖๕.๓๕ % ถ้าพิจารณาต่อไปคือเห็นว่า ควรบังคับใช้เฉพาะงานที่เป็นอันตรายเท่านั้นคือ ๒๓.๑๖ % และความเห็นว่าจะยกเว้นไม่ใช้บังคับกับงานราชการแล้วยังควรยกเว้นกับกิจการอื่น ๆ อีกบางประเภทด้วย น้อยที่สุด คือ มีเพียง ๑๑.๐๕ % หากมองในแง่ลูกจ้างแล้ว ลูกจ้างส่วนใหญ่หรือประมาณ ๓ ใน ๔ ต้องการให้ใช้กฎหมายเงินทดแทนบังคับกับกิจการทุกประเภทกิจการ คือการยกเว้นงานราชการ เนื่องจากลูกจ้างเองจะเป็นผู้ได้รับประโยชน์จากกฎหมายนี้โดยตรง

สำหรับผู้ตอบซึ่งตอบว่าควรมีข้อยกเว้นในการบังคับใช้กฎหมายเงินทดแทนนั้นก็จะได้เห็นว่าส่วนใหญ่เห็นว่าควรยกเว้นในกิจการบางอย่างนั้นได้แก่ ลูกจ้างรับใช้ในบ้าน, งานเกษตรกรรม การจ้างงานส่วนบุคคลที่ไม่เป็นธุรกิจ, กิจการมูลนิธิ, สมาคม และสถาบันที่มีสวัสดิการคืออยู่แล้ว รัฐวิสาหกิจก็ไม่ควรนำกฎหมายเงินทดแทนมาใช้

แต่อย่างไรก็ดีผู้ตอบ ๑๖.๖๓ % เห็นว่าลูกจ้างรับใช้ในบ้านไม่ควรจะถูกบังคับใช้โดยกฎหมายเงินทดแทน และ ๐๘.๕๕ % มีความเห็นว่าการจ้างงานส่วนบุคคลที่ไม่เป็นธุรกิจก็ไม่ควร จะได้รับการยกเว้น

โดยสรุปแล้วไม่ว่าจะเป็นนายจ้าง ลูกจ้าง หรือผู้ทรงคุณวุฒิก็มีความเห็นสอดคล้องกันว่า ลูกจ้างรับใช้ในบ้านไม่ควรจะอยู่ในข่ายบังคับใช้กฎหมายเงินทดแทน และการจ้างงานส่วนบุคคลที่ไม่เป็นธุรกิจ นายจ้างและผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่มีความเห็นว่าไม่ควรจะนำกฎหมายเงินทดแทนนี้มาบังคับใช้ ดังปรากฏในตารางที่ ๔

ตารางที่ ๔ ความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจการที่กฎหมายเงินทดแทนไม่ควรใช้บังคับ  
จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบ

กิจการที่ไม่ควรใช้กฎหมายบังคับ	สถานภาพของผู้ตอบ			รวม %(N=190)
	นายจ้าง %(N=45)	ลูกจ้าง %(N=135)	ผู้ทรงคุณวุฒิ %(N=10)	
ยกเว้นลูกจ้างรับใช้ในบ้าน	๑๓.๓๓	๑๐.๓๗	๕๐.๐๐	๑๖.๖๓
ยกเว้นงานเกษตรกรรม	๑๖.๖๖	๑๖.๖๖	๖๐.๐๐	๑๓.๑๖
ยกเว้นการจ้างงานส่วนบุคคลที่ ไม่เป็นธุรกิจ	๑๕.๕๖	๑๕.๕๕	๕๐.๐๐	๑๕.๕๕
ยกเว้นมูลนิธิ, สมาคม อื่น ๆ	๑๖.๖๖	๑๓.๓๓	๖๐.๐๐	๑๕.๖๖
ไม่ตอบ	๖.๕๕	๗.๗๗	๐.๐๐	๖.๕๖
รวม	๑๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐

หมายเหตุ ผู้ตอบรายหนึ่งมีสิทธิเลือกคำตอบได้มากกว่า ๑ คำตอบขึ้นไป



๑.๒ บุคคลที่ควรมีสวัสดิการได้รับเงินทดแทน

เรื่องบุคคลผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทนนี้ผู้เขียนได้แยกศึกษาออกเป็น ๒ กรณี คือกรณีลูกจ้าง ประสบอันตรายได้รับบาดเจ็บไม่สามารถทำงานได้เกิน ๗ วันขึ้นไป สูญเสียอวัยวะและทุพพลภาพ กับกรณีลูกจ้างถึงแก่ความตายดังนี้ คือ

๑.๒.๑ กรณีลูกจ้างประสบอันตรายได้รับบาดเจ็บไม่สามารถทำงานได้เกิน ๗ วันขึ้นไป สูญเสียอวัยวะและทุพพลภาพนั้น จากการศึกษาข้อมูลที่ได้รับในตารางที่ ๕

ตารางที่ ๕ ความคิดเห็นเกี่ยวกับประเภทลูกจ้างที่ควรมีสวัสดิการได้รับเงินทดแทน จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบ

ประเภทลูกจ้างผู้มีสิทธิได้รับเงิน ทดแทน	สถานภาพของผู้ตอบ			รวม %(N=190)
	นายจ้าง %(N=45)	ลูกจ้าง %(N=135)	บุตรภรรยา %(N=10)	
ลูกจ้างประจำเท่านั้น	๒๒.๒๒	๑๕.๑๙	๒๐.๐๐	๑๑.๓๓
ลูกจ้างชั่วคราวและลูกจ้างประจำ	๕๑.๑๑	๒๓.๖๓	๒๐.๐๐	๒๓.๑๖
ลูกจ้างไม่ประจำหรือชั่วคราว ที่ทำงาน	๒๖.๖๗	๒๓.๖๓	๒๐.๐๐	๒๕.๓๓
เกิน ๑ วัน	๑๐.๔๔	๑๓.๓๓	๐.๐๐	๑๔.๓๓
" ๑๑ "	๑๖.๖๖	๑๑.๕๕	๐.๐๐	๑๑.๕๕
" ๑๕ "	๐.๐๐	๑.๕๕	๐.๐๐	๑.๕๕
" ๓๐ "	๐.๐๐	๑๓.๓๓	๑๐.๐๐	๑๕.๖๖
" ๖๐ "	๐.๐๐	๑๖.๖๖	๐.๐๐	๑๖.๖๖
" ๙๐ "	๑๖.๖๗	๑.๕๕	๐.๐๐	๑๖.๖๖
" ๑๒๐ "	๑๑.๑๑	๑๓.๓๓	๑๐.๐๐	๑๓.๓๓
" ๑๕๐ "	๑๖.๖๖	๑๖.๖๖	๐.๐๐	๑๖.๖๖
" ๓๖๕ "	๑๖.๖๖	๑๓.๓๓	๐.๐๐	๑๓.๓๓
รวม	๑๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐



จะเห็นไ้ความเห็นส่วนใหญ่ของผู้ตอบ คือ ๖๓.๑๖ % มีความเห็นว่าทั้งลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวสมควรจะ เป็นผู้ที่มีสิทธิได้รับ เงินทดแทน โดยไม่ต้องคำนึงว่าลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวนั้นจะทำงานมาเป็นระยะเวลาเท่าไร ซึ่งความเห็นนี้สอดคล้องต่องันกับผู้ตอบในสถานภาพต่าง ๆ กัน กล่าวคือ นายจ้างส่วนใหญ่ ๕๑.๑๑ % ลูกจ้างส่วนใหญ่ ๖๗.๕๑ % และผู้ทรงคุณวุฒิ ๖๐.๐๐ % ต่างก็มีความเห็นว่าลูกจ้างชั่วคราวและลูกจ้างประจำต่างก็สมควรจะได้รับความคุ้มครองโดยกฎหมาย เงินทดแทนนี้ให้เป็นผู้มีสิทธิได้รับ เงินทดแทน เมื่อประสบอันตราย

อย่างไรก็ตามถึงแมผู้ตอบส่วนหนึ่งจะมีความเห็นแตกออกไปบ้าง ความเห็นลำคัยรองลงมา ก็ยังคง เป็นความเห็น เช่นเดียวกับคำตอบส่วนใหญ่ดังกล่าวมาแล้ว คือ ๒๕.๗๗ % เห็นว่าลูกจ้างไม่ว่าประจำหรือชั่วคราวที่ทำงานเกิน ๑ วันขึ้นไปสมควรที่จะ เป็นผู้ที่มีสิทธิได้รับ เงินทดแทน เช่นเดียวกัน ซึ่งความเห็นนี้ก็ เป็นความเห็นที่สอดคล้องต่องันทั้งนายจ้าง ลูกจ้าง และผู้ทรงคุณวุฒิ โดยเฉพาะอย่างยิ่งลูกจ้างส่วนใหญ่แล้วจะมีความเห็นอย่าง เด่นชัดว่าทั้งลูกจ้างชั่วคราวและลูกจ้างประจำไม่ว่า จะทำงานเกิน ๑ วันหรือไม่ สมควรที่จะมีสิทธิได้รับเงินทดแทน ทั้งนี้ก็เป็นเพราะลูกจ้างเองจะเป็น ผู้ได้รับประโยชน์โดยตรง ซึ่งนายจ้างส่วนใหญ่ก็มีความเห็น เช่นเดียวกัน สำหรับความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒินั้นยังไม่สู้เด่นชัดนัก

๑.๒.๒ กรณีลูกจ้างถึงแก่ความตาย ในกรณีลูกจ้างถึงแก่ความตายนั้น ความเห็นส่วนใหญ่ของผู้ตอบที่ปรากฏอยู่ในตารางที่ ๖

ศูนย์วิจัยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ ๖ ความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้ที่สมควรได้รับเงินทดแทนกรณีลูกจ้างถึงแก่ความตาย  
จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบ

ผู้มีสิทธิได้รับค่าทดแทน (กรณีตาย)	สถานภาพของผู้ตอบ			รวม %(N=190)
	นายจ้าง %(N=45)	ลูกจ้าง %(N=135)	บุตรภรรยา %(N=10)	
บุตรตามกฎหมาย	๗๗.๗๘	๗๒.๕๙	๕๐.๐๐	๗๒.๖๓
บุตรตามพฤติการณ์ที่ปรากฏชัด	๖๘.๘๙	๖๙.๖๓	๖๐.๐๐	๖๘.๙๕
ภริยาหรือสามีตามกฎหมาย	๗๗.๗๘	๖๖.๙๖	๕๐.๐๐	๖๗.๘๙
ภริยาหรือสามีตามพฤติการณ์ที่ปรากฏชัด	๖๖.๖๗	๖๙.๖๖	๗๐.๐๐	๖๓.๖๘
บิดา, มารดา	๓๑.๑๑	๖๙.๖๓	๖๐.๐๐	๓๑.๕๘
บุคคลอื่นที่อุปการะเลี้ยงดูลูกจ้างมาก่อน	๐๘.๘๙	๐๗.๕๑	๕๐.๐๐	๐๙.๕๗
รวม	๖๕๑.๑๒	๖๖๑.๕๘	๓๓๐.๐๐	๖๓๕.๒๐

หมายเหตุ ผู้ตอบรายหนึ่งมีสิทธิเลือกคำตอบได้มากกว่า ๑ คำตอบขึ้นไป

เห็นได้ว่าสมควรให้บุตรตามกฎหมาย เป็นผู้มีสิทธิได้รับค่าทดแทนมากที่สุด คือ ๗๒.๖๓ % และผู้ที่เห็นสมควรมีสิทธิได้รับค่าทดแทนมากที่สุดคือบุตรตามพฤติการณ์ที่ปรากฏชัดเป็นจำนวน ๖๘.๙๕ % พิจารณาแล้วเห็นว่าทั้งบุตรตามกฎหมายและตามพฤติการณ์ที่ปรากฏชัดอยู่ในอัตราที่ใกล้เคียงกัน จึงพอจะสรุปได้ว่าความคิดเห็นของบุคคลส่วนใหญ่เห็นว่า "บุตร" ควรจะเป็นผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทน โดยบุตรตามกฎหมายควรจะมีสิทธิก่อน และรองลงมาคือบุตรตามพฤติการณ์ต่อจากบุตรที่ควรจะเป็นบิดามารดา

ซึ่งมีความเห็นว่าบิตามารคาคกร เป็นผู้มีสิทธิได้รับมีจำนวน ๓๑.๕๔ % ส่วนภรรยาหรือสามีนั้นจึงควรจะได้รับ เป็นลำดับต่อมาจากบิตามารคา และยังมีความเห็นแตกย่อยลงไปอีกว่าสำหรับภริยาหรือสามีตามกฎหมายควรจะเป็นผู้มีสิทธิได้รับก่อนภรรยาหรือสามีตามพฤติการณ์ที่ปรากฏชัด

สำหรับความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิในเรื่อง เกี่ยวกับบุคคลผู้สมควรมีสิทธิได้รับเงินทดแทนนั้นไม่สู้ชัดเจน เช่นความคิดเห็นของนายจางและลูกจาง เพราะผู้ตอบแบบสอบถามเลือกคำตอบมากกว่า ๑ คำตอบขึ้นไป จึงทำให้ความเห็นกระจายไป แต่ก็พอสรุปได้ว่า ผู้ตอบในสถานภาพต่าง ๆ กันต่างก็มีความเห็นว่าบุตรตามกฎหมายควรจะมีสิทธิได้รับก่อน รองลงมาคือบุตรตามพฤติการณ์ บิตามารคา, สามีหรือภริยาตามกฎหมาย, สามีหรือภริยาตามพฤติการณ์ และบุคคลที่อุปการะเลี้ยงดูลูกจางมาก่อนเป็นลำดับต่ำสุด แต่ส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถามในข้อนี้จะ เลือกคำตอบมากกว่าหนึ่งคำตอบขึ้นไป คือมีความเห็นว่าบุคคลผู้มิใช่สิทธิควรจะเป็นบุตร, บิตามารคา, ภริยาหรือสามี ทั้งตามกฎหมายและตามพฤติการณ์

นอกจากนี้ยังมีความคิดเห็นเพิ่มเติมของทั้งนายจาง, ลูกจาง และผู้ทรงคุณวุฒิอีกบางประการที่ได้ให้ความเห็นเพิ่มเติมไว้อย่างชัดเจนว่า บุตร, ภริยาหรือสามีตามพฤติการณ์ควรจะได้รับต่อเมื่อไม่มีบุตร, ภริยาหรือสามีตามกฎหมายแล้ว และถ้าไม่มีบุตรและภริยาจึงควรให้แก่บิตามารคา ต่อเมื่อไม่มีบุตร ภริยาหรือสามี บิตามารคาแล้วจึงควรพิจารณาให้แก่บุคคลอื่นที่ได้อุปการะเลี้ยงดูลูกจางมาก่อน แต่ก็ยังมีผู้ทรงคุณวุฒิบางท่านมีความเห็นว่ากรณีไม่มีบิตามารคา, บุตร ภริยาหรือสามีแล้วก็ควรจ่ายให้แก่พี่น้อง ซึ่งรวมทั้งลูกพี่ลูกน้องชาย และลูกจางบางรายยังมีความเห็นแตกออกไปว่าควรให้ลูกจางทำพันธกรรมไว่ว่าจะให้เงินทดแทนนี้แก่ผู้ใด แต่ผู้ทรงคุณวุฒิกลับเห็นว่าถ้าไม่มีบุคคลผู้มีสิทธิได้รับค่าทดแทนตามที่กฎหมายกำหนดไว้แล้วก็ควรจะนำเงินทดแทนนี้จ่ายสมทบกับโครงการฟื้นฟูปรับสภาพ (Rehabilitation)

## ๒. บทบัญญัติของกฎหมาย

๒.๑ วิธีการจ่ายประโยชน์ทดแทน เรื่องวิธีการจ่ายประโยชน์ทดแทนให้แก่ผู้มีสิทธิ บัญชีนี้เป็นบัญชีที่ตกเตียงกันมากกว่าควรจะให้ในลักษณะใด ควรจะจ่ายเป็นเงินก้อนครั้งเดียวหรือจ่ายเป็นงวด ๆ หรือปล่อยให้เป็นไปตามความตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเอง หรือจ่ายเป็นรายเดือนอย่าง เช่นกฎหมายปัจจุบันนี้ จากข้อมูลตามตารางที่ ๗

ตารางที่ ๗ ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการจ่ายเงินทดแทน จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบ

วิธีการจ่ายเงินทดแทน	สถานภาพของผู้ตอบ			รวม %(N=190)
	นายจ้าง %(N=45)	ลูกจ้าง %(N=135)	แพรร่งคนงาน %(N=10)	
ควรจ่ายเป็นเงินก้อน	๒๐.๐๐	๔๓.๓๐	๐.๐๐	๓๖.๓๖
ควรจ่ายเป็นงวด ๆ	๐๖.๒๒	๐๖.๒๒	๐.๐๐	๐๖.๑๑
ควรให้เป็นไปตามความตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง	๔๔.๔๔	๓๖.๕๕	๒๐.๐๐	๓๔.๓๔
จ่ายเป็นรายเดือนอย่างปัจจุบัน ที่อยู่แล้ว	๒๖.๖๗	๒๐.๐๐	๕๐.๐๐	๒๓.๑๖
ขอเสนออื่น ๆ	๐๖.๖๖	๐.๗๔	๓๐.๐๐	๐๖.๖๓
ไม่ตอบ	๐๔.๔๔	๐.๗๕	๐.๐๐	๐๑.๐๔
รวม	๑๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐

หมายเหตุ ผู้ตอบมีสิทธิเลือกคำตอบมากกว่า ๑ คำตอบ

จะเห็นได้ว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการจ่ายประโยชน์ทดแทนนี้ไม่สู้เด่นชัดนัก เป็นลักษณะความคิดเห็นกระจายไป แต่ก็พอจะทราบได้ว่าความคิดเห็นส่วนใหญ่เห็นว่าควรจ่ายเป็นเงินก้อน ๓๖.๓๒% ซึ่งส่วนใหญ่เป็นความเห็นของผู้จ้าง คือ ๔๓.๗๐% ของผู้ตอบในฐานะลูกจ้างต้องการให้จ่ายเงินค่าทดแทนเป็นเงินก้อน เพราะลูกจ้างเป็นผู้ได้รับประโยชน์ ซึ่งตรงกันข้ามกับฝ่ายนายจ้างมีความเห็นสูงส่งว่าควรปล่อยให้ เป็นไปตามความตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ๔๔.๔๔% แต่ผู้ทรงคุณวุฒิแล้วมีความเห็นว่าจ่ายเป็นรายเดือนอย่างปัจจุบันที่อยู่แล้ว ซึ่งนายจ้างบางส่วน (ประมาณ ๒๖.๖๗%) ก็มีความเห็นสนับสนุนความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้จ่ายค่าทดแทนเป็นรายเดือนอย่างปัจจุบัน ลูกจ้างบางส่วนก็มีความเห็นว่าควรจะให้เปิดโอกาสให้นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกันเองประมาณ ๓๖.๕๕% สำหรับความเห็นที่ให้จ่ายเป็นงวด ๆ นั้นมีจำนวนน้อยมาก คือเพียง ๒.๖๒% เท่ากันทั้งลูกจ้างและนายจ้าง

โดยสรุปแล้วมีความเห็นว่าควรจ่ายเป็นเงินก้อน ๓๖.๓๒% เป็นอันดับแรก และให้เป็นไปตามความตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเอง เป็นอันดับรองลงมา ถัดไปจึงเป็นความเห็นที่ควรให้จ่ายเป็นรายเดือนอย่างปัจจุบัน และจ่ายเป็นงวด ๆ เป็นลำดับสุดท้าย

นอกจากนี้ยังมีข้อเสนอเพิ่มเติมในการจ่ายเงินก้อนทั้งของฝ่ายนายจ้าง ลูกจ้าง และผู้ทรงคุณวุฒิว่า ในกรณีที่พหุผลภาพจึงควรจ่ายเป็นเงินก้อน แต่ถ้านายจ้างไม่สามารถทำงานได้ชั่วคราวควรจ่ายเป็นรายเดือนอย่างปัจจุบัน และกรณีที่ลูกจ้างมีความจำเป็นควรจะให้ เป็นอำนาจของเจ้าหน้าที่ที่จะพิจารณาจ่ายเงินก้อนใด ผู้ทรงคุณวุฒิบางรายก็มีความเห็นว่าถ้าจำนวนเงินไม่มากควรให้จ่ายเป็นเงินก้อน แต่ถ้าเงินมากให้จ่ายเป็นรายเดือนหรือจ่ายเป็นงวด ๆ

๒.๒ อัตรารายของประโยชน์ทดแทน ความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำหนดอัตราของประโยชน์ทดแทนที่สมควรกำหนดให้จ่ายแก่ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิเป็นรายเดือนนั้น ได้ปรากฏอยู่ในตารางที่ ๔

ตารางที่ ๔ ความคิดเห็นเกี่ยวกับอัตราเงินค่าทดแทนที่สมควรจะจ่ายให้แก่ลูกจ้าง  
จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบ

อัตราค่าทดแทน	สถานภาพของผู้ตอบ			รวม %(N=190)
	นายจ้าง %(N = 45)	ลูกจ้าง %(N=135)	ผู้ทรงคุณวุฒิ %(N=10)	
ควรจ่ายเท่ากับค่าจ้างที่ได้รับอยู่	๐๘.๘๘	๑๘.๕๒	๑๐.๐๐	๑๔.๗๘
ควรจ่ายเท่ากับ ๕๐ - ๖๐ % ของ ค่าจ้างอย่างเช่นปัจจุบันนี้คืออยู่แล้ว	๕๓.๓๓	๕๒.๖๖	๖๐.๐๐	๕๖.๘๔
ควรพิจารณาจากความร้ายแรงของ การประสูติอันตรายหรือความ- เดือดร้อนของลูกจ้างประกอบ- คียบ	๒๖.๖๗	๓๘.๕๒	๑๐.๐๐	๓๘.๒๑
ควรพิจารณาจากการที่ลูกจ้างหรือ หรือนายจ้างมีส่วนผิดคียบ	๒๐.๐๐	๐๓.๘๑	๑๐.๐๐	๑๐.๕๓
ขอเสนออื่น ๆ	๐.๐๐	๐.๐๐	๑๐.๐๐	๐.๕๓
รวม	๑๐๘.๘๘	๑๐๖.๖๗	๑๐๐.๐๐	๑๐๖.๘๕

หมายเหตุ ผู้ตอบมีสิทธิเลือกคำตอบมากกว่า ๑ คำตอบขึ้นไป

ซึ่งแสดงให้เห็นว่าความเห็นส่วนใหญ่ของผู้ตอบต่างก็เห็นด้วยกับอัตราการจ่ายค่าทดแทน  
เดือนละ ๕๐ - ๖๐ % ของค่าจ้าง อย่างเช่น กฎหมายปัจจุบันนี้เป็นจำนวนถึง ๕๖.๘๔ % ซึ่งเป็น  
ความเห็นที่สอดคล้องต่อกันหมดทั้งฝ่ายนายจ้าง (ซึ่งมีความเห็นสนับสนุน ๕๓.๓๓ %) ฝ่ายลูกจ้าง

(มีความเห็นสนับสนุน ๘๖.๖๖ %) โดยเฉพาะอย่างยิ่งความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเป็นความเห็นที่เด่นชัดอย่างยิ่ง เพราะมีจำนวนถึง ๖๐.๐๐ % ที่เห็นด้วยกับอัตราการจ่ายค่าทดแทน เดือนละ ๕๐ - ๖๐ % ของค่าจ้าง นอกจากนี้ผู้ตอบอีกส่วนหนึ่งประมาณ ๓๔.๖๑ % ได้มีความคิดเห็นแตกออกไปว่า การกำหนดอัตราค่าทดแทนราย เดือนนั้นควรที่จะคำนึงถึงความร้ายแรงของการประทุษร้ายหรือความเดือดร้อนทุกข์ยากของลูกจ้างประกอบควมว่ามีความร้ายแรงมากน้อยเพียงไร ซึ่งเป็นความเห็นสอดคล้องตรงกันทั้งนายจ้าง ลูกจ้าง และผู้ทรงคุณวุฒิและยังมิได้มีผู้ตอบอีกจำนวนไม่มากนักประมาณ ๑๔.๗๔ % มีความเห็นว่าควรจ่ายค่าทดแทนราย เดือนนี้ให้อัตรา เท่ากับค่าจ้างที่ไ้ได้รับอยู่ ซึ่งแน่นอนที่สุดสำหรับความเห็นในข้อนี้ เมื่อจำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแล้วปรากฏว่าความเห็นสูงสุดในข้อนี้จะคงมาจากลูกจ้าง คือ ๑๘.๕๖ % ทั้งนี้เพราะข้อนี้เป็นข้อที่จะทำให้ลูกจ้างได้รับผลประโยชน์โดยตรงและเป็นจำนวนมากเช่นเดียวกับคำตอบที่ได้จากพวกหนึ่งประมาณ ๑๐.๕๓ % ของผู้ตอบทั้งหมดมีความเห็นว่าควรพิจารณาจากการที่ลูกจ้างหรือนายจ้างมีส่วนผิดด้วยกัน คำตอบสูงสุดเมื่อจำแนกออกตามสถานภาพของผู้ตอบแล้วปรากฏว่าเป็นคำตอบของนายจ้างที่จะสนับสนุนความเห็นนี้ คือประมาณ ๖๐.๐๐ %

ผู้ทรงคุณวุฒิบางรายได้ให้ความเห็นเพิ่มเติมจากความเห็นดังกล่าวแล้ว คือเห็นว่าควรที่จะจ่ายเงินค่าทดแทนกรณีสูญเสียเวลาทำงานให้ เท่ากับค่าจ้างที่ไ้ได้รับอยู่ และควรที่จะจ่ายค่าทดแทนให้อัตรา ๕๐ - ๖๐ % ของค่าจ้างอย่างเช่นปัจจุบันนี้ควยในกรณีสูญเสียอวัยวะ

๒.๓ ประเภทของประโยชน์ทดแทน ที่ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิได้รับค่าทดแทนสมควรจะไ้รับควรจะเป็นประโยชน์ทดแทนประเภทใดบ้าง ไ้แบ่งศึกษาดังนี้ คือ

๒.๓.๑ ประเภทของประโยชน์ทดแทนที่ลูกจ้างควรจะไ้รับ เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายไม่สามารถทำงานไ้ชั่วคราว

เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายจากการทำงานให้นายจ้างไม่ถึงกับสูญเสียอวัยวะ แต่เป็นเหตุให้ไม่สามารถทำงานไ้ได้นั้น ลูกจ้างควรจะไ้รับประโยชน์ทดแทนอย่างไรบ้าง ไ้ปรากฏความเห็นที่แตกต่างกันออกไปบางรายก็เห็นว่าลูกจ้างควรจะไ้รับค่าจ้างเต็มในระหว่างที่ไม่สามารถทำงานไ้

บางรายก็มีความเห็นว่าควรจะได้รับค่าทดแทนเท่ากับครึ่งหนึ่งของค่าจ้างหรือเท่ากับค่าจ้างและ  
บางรายก็มีความเห็นว่าควรจะได้รับทั้งค่าจ้างเต็ม และค่าทดแทนครึ่งหนึ่งของค่าจ้างควบ แต่จะ  
เห็นได้จากตารางที่ ๕ ว่า

ตารางที่ ๕ ความคิดเห็นเกี่ยวกับประเภทของประโยชน์ทดแทนที่ลูกจ้างสมควรจะได้รับ  
กรณีที่ไม่สามารถทำงานได้ชั่วคราว จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบ

ประโยชน์ทดแทนกรณีบาดเจ็บไม่ ไม่ถึงกับสูญเสียอวัยวะแต่ทำงาน ไม่ได้ชั่วคราว	สถานภาพของผู้ตอบ			รวม %(N=190)
	นายจ้าง %(N=45)	ลูกจ้าง %(N=135)	บุตรungskุมชิต %(N=10)	
ได้รับค่าจ้างเต็ม	๖๖.๖๗	๓๘.๖๖	๑๐.๐๐	๓๘.๙๘
ควรได้รับค่าทดแทนเท่ากับครึ่ง- หนึ่งของค่าจ้าง เช่นปัจจุบัน อย่างเดียว	๕๑.๑๑	๓๗.๗๘	๕๐.๐๐	๔๑.๐๕
ควรได้รับค่าทดแทนเท่ากับค่าจ้าง เต็ม	๖๖.๖๖	๖๘.๘๘	๓๐.๐๐	๖๘.๖๑
ไม่ควรได้รับอะไรเลย	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐
ขอเสนออื่น ๆ	๐๘.๘๘	๖๘.๖๖	๖๐.๐๐	๐๘.๖๑
รวม	๑๐๘.๘๘	๑๓๑.๑๑	๑๐๐.๐๐	๑๐๘.๖๑

หมายเหตุ ผู้ตอบมีสิทธิเลือกคำตอบมากกว่า ๑ คำตอบ



ส่วนใหญ่ของผู้ตอบทั้งหมดเห็นว่าควรจะให้ลูกจ้างได้รับค่าทดแทนเท่ากับครึ่งของค่าจ้าง เช่นปัจจุบันอย่าง เดียว ซึ่งมีจำนวนมากถึง ๔๑.๐๕ % โดยเฉพาะอย่างยิ่งนายจ้าง เห็นด้วยเป็น อย่างมากที่จะให้จ่ายค่าทดแทนเท่ากับครึ่งหนึ่ง ของค่าจ้าง เช่นปัจจุบันอย่าง เดียว ทั้งนี้เพราะ เป็น เรื่อง เกี่ยวกับประโยชน์ได้เสียของนายจ้าง เป็นสำคัญ ซึ่งตรงกันข้ามกับความคิดเห็นของลูกจ้าง ซึ่งมีความคิดเห็นสูงสุดว่าสมควรที่จะให้ได้รับค่าจ้าง เต็มในระหว่างที่ไม่สามารถทำงานได้ และ ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งถือ ใ้ค่า เป็นผู้วางตัว เป็นกลางก็มีความเห็นส่วนใหญ่ว่าควรจะให้ลูกจ้าง ได้รับค่า ทดแทน เท่ากับครึ่งหนึ่ง ของค่าจ้าง เช่นปัจจุบันอย่าง เดียว เป็นจำนวนถึง ๔๐.๐๐ %

นอกจากนี้ผู้ตอบในฐานะนายจ้างบาง รายยังมีความคิดเห็นแตกแยกออกไปอีกทางประการ หนึ่งว่า ถ้าหน่วยงานใดให้จ่ายค่าจ้างให้ อยู่แล้วในระหว่างที่ลูกจ้าง ได้รับบาดเจ็บ หรือเจ็บป่วยจน ไม่ สามารถทำงานได้ ลูกจ้างผู้นั้นก็ไม่สมควรที่จะ ได้รับค่าทดแทนอื่นใดอีก บางรายก็มีความเห็นว่าควร จะพิจารณาผู้ควยว่าเป็นความผิดหรือความประมาทของลูกจ้างหรือไม่ เพราะถ้า เป็นความผิดหรือ ความประมาทของลูกจ้างผู้นั้นแล้วก็ไม่สมควรจะ ได้รับค่าทดแทนอะไรเลย แต่ก็ยังมีนายจ้างบางราย ยัง เห็นว่าอัตราค่าทดแทนที่กำหนดเอาไว้สำหรับกรณีนี้ยังน้อยไป สมควรที่จะ เพิ่มขึ้นอีกโดยให้ได้รับ ค่าทดแทน เท่ากับ ๑/๔ ของค่าจ้าง

ส่วนผู้ที่ตอบในฐานะลูกจ้างนั้นก็มีความเห็นที่จะก่อให้เกิดผลประโยชน์ต่อตนมากที่สุด คือ มีความเห็นว่าลูกจ้างในกรณีนี้ควรจะได้รับค่าจ้าง เต็มและได้รับค่าทดแทน เท่ากับครึ่งหนึ่ง ของค่า จ้าง เช่นปัจจุบันซึ่ง เป็นความเห็น เดียวกับความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ แต่ลูกจ้างยังมีความเห็น เพิ่ม เต็มต่อไปอีกว่าสมควรที่จะ เพิ่มอัตราค่าทดแทนขึ้น เป็น ๖๐ - ๗๐ % ของค่าจ้าง แต่อย่างไรก็ดี เรื่องนี้หากคำนึงถึง ความเห็นของผู้ตอบทุกประเภท โดยส่วนรวมก็อาจกำหนดเป็นข้อยู้ใ้ค่าลูก-จ้างในกรณีนี้ควรจะได้รับค่าทดแทน เท่ากับครึ่งหนึ่ง ของค่าจ้าง เช่นปัจจุบันอย่าง เดียว

๒.๓.๒ ประเภทของประโยชน์ทดแทนที่ลูกจ้างควรจะได้รับ เมื่อได้รับบาดเจ็บหรือเจ็บ ป่วย เนื่องจากการทำงานให้แก่ นายจ้างจนสูญเสียอวัยวะบางส่วน ของร่างกายไป และเป็นเหตุให้ ต้องหยุดพักรักษาพยาบาล ไม่สามารถทำงานได้ควย

ตารางที่ ๑๐ ความคิดเห็น เกี่ยวกับประเภทของประโยชน์ทดแทนที่ควรจะได้รับกรณี  
สูญเสียอวัยวะ จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบ

ประโยชน์ทดแทนกรณีสูญเสียอวัยวะ และไม่สามารถทำงานได้	สถานภาพของผู้ตอบ			รวม %(N=190)
	นายจ้าง %(N=45)	ลูกจ้าง %(N=135)	ผู้ทรงคุณวุฒิ %(N=10)	
ค่าทดแทนที่สูญเสียอวัยวะอย่างเกี่ยว	๔๔.๔๔	๐๖.๖๗	๐.๐๐	๑๕.๒๖
ทั้งค่าทดแทนที่สูญเสียอวัยวะและค่า	๕๑.๑๑	๕๒.๕๙	๘๐.๐๐	๘๒.๑๑
ทดแทนที่ไม่ได้ทำงานและไม่ได้				
รับค่าจ้างในระหว่างนั้นด้วย				
ขอเสนออื่น ๆ	๐๔.๔๔	๐.๐๐	๒๐.๐๐	๐๖.๑๑
ไม่ตอบ	๐.๐๑	๐.๗๔	๐.๐๐	๐.๕๒
รวม	๑๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐

ปรากฏว่าความเห็นส่วนใหญ่ ๘๒.๑๑ % เห็นว่าควรที่จะให้ลูกจ้างได้รับทั้งค่าทดแทนที่  
สูญเสียอวัยวะและค่าทดแทนที่ไม่สามารถทำงานได้ (และไม่ได้รับค่าจ้างในระหว่างนั้นด้วย) ซึ่ง  
เป็นความเห็นที่สอดคล้องกันทั้ง ๓ ฝ่าย กล่าวคือ ความเห็นสูงสุดของผู้ตอบในฐานะนายจ้าง คือ  
ประมาณ ๕๑.๑๑ % ต่างก็เห็นว่าควรที่จะให้ได้รับทั้งค่าทดแทนที่สูญเสียอวัยวะและค่าทดแทนที่ไม่  
สามารถทำงานได้ เช่นเดียวกับคำตอบของฝ่ายลูกจ้างซึ่งมีจำนวนถึง ๕๒.๕๙ % และผู้ทรงคุณวุฒิ  
ก็เห็นด้วยกับคำตอบเดียวกันนี้ถึง ๘๐.๐๐ %

สำหรับนายจ้างบางรายที่มีความเห็นว่าควรจะให้เฉพาะค่าทดแทนที่สูญเสียอวัยวะ  
อย่างเดียวนั้นได้ให้เหตุผลว่าสำหรับสถานประกอบการที่ใช้จ่ายค่าแรงให้อยู่แล้วก็ควรที่จะจ่ายค่า  
ทดแทนให้อย่างเดียว เพราะมิฉะนั้นจะกลายเป็นว่าลูกจ้างได้รับค่าแรงถึง ๑ ๒ เท่า และ -

ผู้ทรงคุณวุฒิบางท่านยังได้มีความเห็นเพิ่มเติมอีกว่า ในกรณีที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้ไม่ครบกำหนด ๗ วันตามที่กฎหมายกำหนดไว้ก็ควรที่จะให้ได้รับค่าทดแทนกรณีไม่สามารถทำงานได้โดย

๒.๓.๓ ประโยชน์ทดแทนที่สมควรจะได้รับกรณีลูกจ้างถึงแก่ความตาย แต่ไม่ได้ตายทันทีอาจได้รับการรักษาพยาบาลระยะหนึ่งก่อน (เกิน ๗ วัน) ได้ปรากฏความคิดเห็นตาม - ตารางที่ ๑๑

ตารางที่ ๑๑ ความคิดเห็นเกี่ยวกับประเภทของประโยชน์ทดแทนที่สมควรจะได้รับกรณีถึงแก่ความตาย (ไม่ตายทันที) จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบ

ประโยชน์ทดแทนกรณีลูกจ้างไม่ได้ตายทันที (รักษาเกิน ๗ วัน)	สถานภาพของผู้ตอบ			รวม %(N=190)
	นายจ้าง %(N=45)	ลูกจ้าง %(N=135)	ผู้ทรงคุณวุฒิ %(N=10)	
เฉพาะค่าทดแทนกรณีถึงแก่ความตายอย่างที่เป็นอยู่น้อยๆ เกี่ยว	๕๓.๓๔	๑๔.๘๑	๖๐.๐๐	๖๓.๓๓
ทั้งค่าทดแทนกรณีถึงแก่ความตายและค่าทดแทนที่ไม่สามารถทำงานได้	๔๐.๐๐	๘๖.๖๖	๔๐.๐๐	๗๐.๐๐
ไม่ตอบ	๐๖.๖๖	๐๘.๕๓	๐.๐๐	๐๖.๖๓
รวม	๑๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐

ซึ่งสรุปแล้วความเห็นส่วนใหญ่ประมาณ ๗๐.๐๐% เห็นว่าควรจะให้ได้รับทั้งค่าทดแทนกรณีถึงแก่ความตาย และค่าทดแทนที่ไม่สามารถทำงานได้ แต่อย่างไรก็ตามความเห็นนี้ก็ยังไม่ใช่ความเห็นส่วนใหญ่โดยเด็ดขาด เพราะความเห็นสูงสุดของผู้ตอบในฐานะนายจ้าง (๕๓.๓๔%)

และผู้ทรงคุณวุฒิ (๒๐.๐๐ %) ต่างก็เห็นว่าควรจะได้รับเฉพาะค่าทดแทนกรณีถึงแก่ความตายอย่าง  
ที่กำหนดไว้ในปัจจุบันนี้ทีเดียว แต่อย่างไรก็ดีถ้าพิจารณาจากผู้จะได้รับผลประโยชน์คือฝ่ายลูก  
จ้างก็จะเห็นได้อย่างชัดเจนว่าควรจะให้ได้รับทั้งค่าทดแทนกรณีถึงแก่ความตายและค่าทดแทนที่ไม่  
สามารถทำงานได้

๒.๓.๔ ประโยชน์ทดแทนกรณีลูกจ้างได้รับบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานให้  
นายจ้างจนถึงแก่ทุพพลภาพ ควรจะได้รับอย่างไรนั้นปรากฏอยู่ในตารางที่ ๑๒

ตารางที่ ๑๒ ความคิดเห็นเกี่ยวกับประเภทของประโยชน์ทดแทนที่ควรจะได้รับกรณี  
ทุพพลภาพ จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบ

ประโยชน์ทดแทนกรณีทุพพลภาพ	สถานภาพของผู้ตอบ			รวม %(N=190)
	นายจ้าง %(N=45)	ลูกจ้าง %(N=135)	ผู้ทรงคุณวุฒิ %(N=10)	
เฉพาะค่าทดแทนกรณีทุพพลภาพ	๖๘.๘๘	๑๑.๐๐	๘๐.๐๐	๒๘.๐๐
ทั้งค่าทดแทนกรณีทุพพลภาพและ ค่าทดแทนกรณีที่ไม่สามารถทำ งานได้	๓๑.๑๑	๘๘.๐๐	๒๐.๐๐	๗๒.๐๐
รวม	๑๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐

ความเห็นส่วนใหญ่ของผู้ตอบในฐานะนายจ้าง, ลูกจ้าง และผู้ทรงคุณวุฒิ ๗๒.๐๐ % เห็น  
ว่าควรจะให้ได้รับทั้งค่าทดแทนกรณีทุพพลภาพและค่าทดแทนกรณีที่ไม่สามารถทำงานได้ด้วย ซึ่งคำ  
ตอบนี้ส่วนใหญ่แล้ว เป็นคำตอบที่มาจากผู้ตอบฝ่ายลูกจ้างซึ่ง ไม่สอดคล้องกับความเห็นของนายจ้าง และ  
ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งผู้ตอบทั้ง ๒ ฐานะนี้ต่างก็มีความเห็นตรงกันว่าควรจะให้ได้รับเฉพาะค่าทดแทนกรณี

ทุพพลภาพอย่าง เดียว เท่านั้น

การที่ผู้ทรงคุณวุฒิและนายจ้างต่างก็เห็นว่าควรจะได้รับเฉพาะค่าทดแทนกรณีทุพพลภาพ แต่อย่าง เดียว เท่านั้นก็ เป็น เพราะ ว่า แนวคิด เกี่ยว กับ กฎหมาย เงิน ทดแทน ของ ไทย นั้น ได้ แบ่ง ค่า ทดแทน ออก เป็น ๓ ประเภท คือ

๑) เป็นเงินที่ให้แก่มูลจ้าง เพื่อทดแทนค่าจ้างที่สูญเสียไปเนื่องจากลูกจ้างไม่ได้ทำงาน เพราะเหตุที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนไม่สามารถทำงานได้ และไม่ได้รับค่าจ้างตลอดเวลาที่ไม่สามารถทำงานได้ (Time Loss) ซึ่งอาจ เป็นการชั่วคราวตลอดระยะเวลาที่รักษาตัว ซึ่งกฎหมายค่าทดแทนปัจจุบันกำหนดไว้ให้ลูกจ้างได้ค่าทดแทนในกรณีนี้เป็นเวลาไม่เกิน ๑ ปี หรือเป็นการถาวรตลอดไปชั่วชีวิต ซึ่งเรียกว่าทุพพลภาพโดยกำหนดระยะเวลาสำหรับกรณีทุพพลภาพไว้โดยให้ถือว่าลูกจ้างนั้นควรจะทำงานอยู่ต่อไปอีกชั่วระยะเวลาหนึ่งไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะมีอายุขณะประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเท่าใดก็ตาม ซึ่งกฎหมายค่าทดแทนปัจจุบันได้กำหนดไว้ในกรณีนี้เป็นเวลา ๑๐ ปี<sup>๖</sup>

๒) เป็นเงินที่ให้แก่มูลจ้าง เพื่อทดแทนอวัยวะในส่วนที่ใช้ทำงานซึ่งสูญเสียไปทำนองเงินค่าเสียหายหรือค่าทำขวัญ เพราะเขาไม่สามารถใช้อวัยวะนั้นทำงานได้เต็มที่หรือทำงานตามเดิมได้

๓) เป็นเงินที่ให้แก่มูลอยู่ในอุปการะ เพื่อทดแทนการขาดไร้อุปการะ ซึ่งผู้อยู่ในอุปการะควรจะได้รับหากลูกจ้างไม่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตาย ซึ่งกฎหมายค่าทดแทนปัจจุบันกำหนดระยะเวลาไว้เป็นเวลา ๕ ปี<sup>๗</sup>

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน หมวด ๖ เงินทดแทน ข้อ ๕๔

(๑) ราชกิจจานุเบกษา, ฉบับพิเศษ เล่ม ๔๔ ตอนที่ ๖๑, วันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕.

<sup>๖</sup> Ibid., ข้อ ๕๔ (๓)

<sup>๗</sup> Ibid., ข้อ ๕๔ (๔)

จากการแยกประเภทค่าทดแทนนี้จะเห็นว่าค่าทดแทนที่จ่ายให้เพื่อทดแทนค่าจ้างที่สูญเสียไปตลอดเวลาที่ไม่สามารถทำงานได้กับค่าทดแทนกรณีที่ถูกจ้างประสมอันตรายหรือ เจ็บป่วยจนถึงแก่ทุพพลภาพเป็นค่าทดแทนประเภทเดียวกัน เมื่อถูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าทดแทนกรณีทุพพลภาพซึ่งเป็นจำนวนที่กฎหมายกำหนดครอบคลุมเป็นอัตราอย่างสูงสุดสำหรับค่าทดแทนกรณีสูญเสีย เวลาทำงานอยู่แล้ว ก็ควรจะได้รับเพียงกรณีเดียวเท่านั้น ไม่ควรต้องได้รับค่าทดแทนกรณีสูญเสีย เวลาทำงานอีก มิฉะนั้นจะเป็นการได้รับค่าทดแทนที่ซ้ำซ้อนกัน

๒.๔ กำหนดระยะเวลาการจ่ายประโยชน์ทดแทน เพื่อเป็นการทดแทนอวัยวะที่สูญเสียไปเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง

การสูญเสียอวัยวะของลูกจ้าง เมื่อประสมอันตรายหรือ เจ็บป่วย เนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้างนั้นในปัจจุบันนี้ได้กำหนดไว้ในอัตราที่แตกต่างกันตามความสำคัญของอวัยวะต่างๆ เช่น ถ้าถูกจ้างเสียแขนข้างหนึ่ง นายจ้างจะต้องจ่ายค่าทดแทนในอัตรา ๕๐.๐๐ % ของค่าจ้างรายเดือนโดยเฉลี่ยมีกำหนดเวลา ๔ ปี ถ้าถูกจ้างเสียมือข้างหนึ่ง นายจ้างจะต้องจ่ายค่าทดแทนในอัตรา ๕๐.๐๐ % ของค่าจ้างภายในระยะเวลา ๓ ปี ๕ เดือน ฯลฯ จากจำนวนระยะเวลาที่กฎหมายกำหนดไว้ในปัจจุบันนี้ปรากฏว่ายังไม่เป็นที่พอใจของผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยเห็นว่าน้อยเกินไป ไม่คุ้มค่ากับอวัยวะที่สูญเสียไปตลอดชีวิต แต่ได้รับเงินทดแทนเพียงระยะเวลาหนึ่งเท่านั้น ผู้เขียนได้ขอทราบความคิดเห็นเรื่องนี้จากบุคคลที่เกี่ยวข้องซึ่งปรากฏผลตามตารางที่ ๑๓

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องกำหนดการจ่ายค่าทดแทน ฉบับลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕, ราชกิจจานุเบกษา, ฉบับพิเศษ เล่ม ๔๔ ตอนที่ ๖๑, ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕.

ตารางที่ ๑๓ ความคิดเห็นเกี่ยวกับจำนวนระยะเวลาการจ่ายค่าทดแทนอวัยวะที่  
สูญเสีย จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบ

อัตราค่าทดแทนอวัยวะในปัจจุบันนี้ เหมาะสมหรือไม่	สถานภาพของผู้ตอบ			รวม %(N=190)
	นายจ้าง %(N=45)	ลูกจ้าง %(N=135)	ผู้ทรงคุณวุฒิ %(N=10)	
มากหรือสูงเกินไป	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐
น้อยเกินไปควรแก้ไขในเรื่อง ที่อยู่แล้ว	๘๘.๘๘	๖๙.๖๓	๗๐.๐๐	๖๖.๘๔
ไม่ตอบ	๘๘.๘๘	๖๘.๑๕	๓๐.๐๐	๗๑.๐๕
	๑๒.๒๒	๐๖.๒๒	๐.๐๐	๑๖.๑๑
รวม	๑๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐

ส่วนใหญ่ของผู้ตอบทั้งหมด (๗๑.๐๕ %) ต่างมีความเห็นว่าระยะเวลาตามที่กำหนดไว้ในปัจจุบันนี้คืออยู่แล้ว ซึ่งทั้งความเห็นของนายจ้างและลูกจ้างสอดคล้องกัน คืออัตราสูงสุดของผู้ตอบในฐานนายจ้างประมาณ ๘๘.๘๘ % และผู้ตอบในฐานะลูกจ้างประมาณ ๖๘.๑๕ % ต่างก็มีความเห็นว่าอัตราค่าทดแทนอวัยวะที่กำหนดไว้ในปัจจุบันนี้คืออยู่แล้ว ส่วนความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิก็แยกออกไปคือผู้ทรงคุณวุฒิประมาณ ๗๐.๐๐ % มีความเห็นว่าระยะเวลาที่กำหนดไว้ในปัจจุบันนี้น้อยเกินไปสมควรที่จะแก้ไขในเรื่องต่าง ๆ เป็นต้นว่า ควรเพิ่มระยะเวลาการจ่ายค่าทดแทนสำหรับอวัยวะที่สำคัญที่เป็นอุปสรรคในการเลี้ยงชีพ

๒.๕ การกำหนดอัตราค่าทดแทนประเภทต่าง ๆ นั้นควรจะใช้หลักการใดเป็นมาตรฐานในการกำหนด เป็นที่น่าจะใช้พิจารณากำหนดตามรายได้ของลูกจ้าง คือกำหนดอัตราค่าทดแทนเป็นร้อยละ เช่น ๕๐ %, ๖๐ %, ๗๐ % ของค่าจ้าง หรือ ๓/๔ ของค่าจ้าง ฯลฯ หรือจะใช้วิธีพิจารณาจากจำนวน

บุคคลในครอบครัวลูกจ้างที่ได้รับความเดือดร้อนเพราะการขาดรายได้จากการขาดลูกจ้าง เช่น ถ้าจำนวนบุคคลที่สมควรจะเป็นผู้มีสิทธิได้รับค่าทดแทนเป็นจำนวนมาก อัตราค่าทดแทนก็ควรจะถูกกำหนดไว้ในอัตราที่สูงกว่า เช่น ลูกจ้างรายหนึ่งประสบอันตรายได้รับบาดเจ็บจนถึงแก่ความตาย ลูกจ้างรายนี้มีบิดามารดา, ภริยา ๑ คน บุตร ๕ คน รวม ๘ คนที่ลูกจ้างได้ให้การอุปการะเลี้ยงดูเมื่อมีชีวิตอยู่ กับลูกจ้างอีกรายหนึ่งมีแต่บิดามารดา (ยังเป็นโสด) มีผู้อยู่ในความอุปการะรวม ๒ คน ควรที่จะกำหนดค่าทดแทนไว้ในอัตราที่ลดหลั่นกันหรือไม่ เป็นต้นว่า ๔๐% สำหรับกรณีที่มีผู้อยู่ในความอุปการะตั้งแต่ ๑ คนขึ้นไป, ๕๐% สำหรับกรณีที่มีผู้อยู่ในความอุปการะตั้งแต่ ๓ คน และ ๖๐% สำหรับกรณีที่มีผู้อยู่ในความอุปการะตั้งแต่ ๕ คน หรือจะพิจารณากำหนดอัตราค่าทดแทนจากความสำคัญของอวัยวะที่ลูกจ้างผู้นั้นสูญเสียไปว่ามีความสำคัญและจำเป็นต่อการประกอบอาชีพของลูกจ้างผู้นั้นมากน้อยเพียงใด เช่น นาย ก. เป็นนักเขียนโนประจำห้องอาหาร ณ โรงแรมแห่งหนึ่งได้รับอุบัติเหตุเขียนโนทั้งนิ้วชี้และนิ้วกลางขาดไปนิ้วละ ๒ ข้อ ขณะช่วยทำการเคลื่อนย้ายเขียนโน เช่นนี้สมควรที่จะกำหนดอัตราค่าทดแทนให้เพิ่มมากขึ้นกว่าปกติหรือไม่ เช่นควรที่จะกำหนดให้ได้รับ ๗๐% ของค่าจ้าง แต่ถ้าเป็นบุคคลอื่นที่มีใ้มืออาชีพที่จะต้องใช้นิ้วมือเป็นสำคัญแล้วให้ได้รับ ๕๐%

จากการสำรวจความคิดเห็นในเรื่องนี้ได้ปรากฏผลอยู่ในตารางที่ ๑๔

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ตารางที่ ๑๔ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำหนดอัตราค่าทดแทน จำแนกตามสถานภาพ  
ของผู้ตอบ

อัตราค่าทดแทน	สถานภาพของผู้ตอบ			รวม %(N=190)
	นายจ้าง %(N=45)	ลูกจ้าง %(N=135)	ผู้ทรงคุณวุฒิ %(N=10)	
มากน้อยตามรายได้ของลูกจ้าง- เช่นกฎหมายปัจจุบัน	๖๔.๔๔	๓๖.๓๓	๖๐.๐๐	๔๔.๒๑
มากน้อยตามจำนวนบุคคลใน- ครอบครัวที่ได้รับความเดือด ร้อน	๑๓.๓๓	๔๑.๑๑	๑๐.๐๐	๓๑.๕๘
มากน้อยตามประ เภทของอวัยวะ ที่มีความสำคัญต่ออาชีพที่ลูกจ้าง นั้นทำ	๑๓.๓๓	๒๔.๖๓	๓๐.๐๐	๒๓.๓๖
ขอเสนออื่น ๆ	๑.๑๑	๑.๑๑	๑๐.๐๐	๑.๑๑
ไม่ตอบ	๑๔.๔๔	๑๕.๕๓	๑.๐๐	๑๓.๑๕
รวม	๑๐๐.๐๐	๑๑๑.๘๖	๑๐๐.๐๐	๑๑๖.๓๑

หมายเหตุ ผู้ตอบมีสิทธิเลือกคำตอบมากกว่า ๑ ข้อ

ส่วนใหญ่ของผู้ตอบทั้งหมด คือ ๔๔.๒๑ % มีความเห็นว่าควรที่จะกำหนดอัตราค่าทดแทนมาก น้อยตามอัตราค่าจ้างอย่าง เช่นปัจจุบันก็อยู่แล้ว และอีก ๓๑.๕๔ % มีความเห็นว่าควรที่จะกำหนดอัตรา ค่าทดแทนมากน้อยตามจำนวนของบุคคลในครอบครัวที่ได้รับการเดือดร้อน (ผู้มีสิทธิ) ส่วนความเห็น ที่ว่าควรที่จะพิจารณากำหนดอัตราค่าทดแทนมากน้อยตามประ เภทของอวัยวะที่มีความสำคัญต่ออาชีพที่ ลูกจ้างนั้นทำมีเพียง ๒๗.๓๖ % นอกจากนี้ผู้ทรงคุณวุฒิบางรายยังมีความเห็นเพิ่มเติมว่าควรที่จะกำหนด อัตราค่าทดแทนโดยคำนึงถึงระยะเวลาที่ลูกจ้างคนนั้นจะมีโอกาสทำงานได้อีก (ถ้าไม่ประสบอันตราย เจ็บป่วยถึงพิการหรือถึงแก่ความตาย) อย่างไรก็ตามเมื่อคำนึงถึงความเห็นของบุคคลทุกฝ่ายเป็นส่วน ใหญ่ ก็อาจสรุปได้ว่าอัตราค่าทดแทนควรมากน้อยตามรายได้ของลูกจ้าง เช่นกฎหมายปัจจุบัน

#### ๒.๖ การให้ความช่วยเหลือในด้านการรักษาพยาบาล

ในปัจจุบันนี้ถึงแม้กฎหมายจะได้กำหนดว่า เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยนายจ้าง จะต้องจัดให้ลูกจ้างได้รับการรักษาพยาบาลเท่าที่จำเป็นในทันที และนายจ้างจะต้องรับผิดชอบจ่าย ค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จำเป็นให้แก่ลูกจ้างภายในอัตราไม่เกิน ๒ หมื่นบาท แต่ก็ปรากฏว่ายังคงมีลูก- จ้างอีกไม่น้อยที่ไม่ได้รับการช่วยเหลือในเรื่องการรักษาพยาบาลจากนายจ้าง เมื่อประสบอันตรายหรือ เจ็บป่วย ต้องได้รับความลำบากและทุกขุทรมาน จึงเห็นได้ว่าตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย เช่นนี้ยังไม่ ก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์เท่าที่ควร คือให้ลูกจ้างผู้ได้รับบาดเจ็บได้รับการรักษาพยาบาลทันเวลาที่ จากการรับ ฟังความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องในเรื่องนี้ มีความคิดเห็นแตกต่างกันออกไป บางส่วนก็มีความเห็นว่า ควรที่จะมีกฎหมายบังคับให้นายจ้างจัดส่งลูกจ้างไปรักษาพยาบาลและให้โรงพยาบาล เก็บเงินจากนาย- จ้างโดยตรง หรือควรที่จะให้ลูกจ้างไปรักษาเองก่อนโดยออกเงินไปแล้วเรียกเก็บเอาจากนายจ้าง หรือให้นายจ้างจ่ายเงินให้ลูกจ้างไปรักษาเอง สำหรับปัญหาที่ผู้เขียนได้รวบรวมข้อมูลตามที่ได้เสนอ ไว้ในตารางที่ ๑๕

ตารางที่ ๑๕ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินการรักษาพยาบาลลูกจ้างผู้ได้รับอันตราย  
จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบ

การดำเนินการให้การรักษาพยาบาล	สถานภาพของผู้ตอบ			รวม %(N=190)
	นายจ้าง %(N = 45)	ลูกจ้าง %(N=135)	ผู้ทรงคุณวุฒิ %(N=10)	
ควรมีกฎหมายบังคับให้นายจ้างจัด ส่งและให้โรงพยาบาลเก็บเงิน จากนายจ้างโดยตรง	๔๔.๔๔	๕๑.๑๑	๘๐.๐๐	๔๓.๕๓
ควรถูกจ้างไปรักษาเองและ ออกเงินไปก่อน	๑๕.๕๖	๐.๐๐	๐.๐๐	๓.๖๘
ให้นายจ้างจ่ายเงินให้ลูกจ้างไป รักษาเอง	๒๔.๔๔	๔๘.๘๘	๐.๐๐	๑๖.๑๑
ขอเสนออื่น ๆ	๐๖.๖๗	๐.๐๐	๒๐.๐๐	๖.๖๓
ไม่ตอบ	๐๘.๘๘	๐.๐๐	๐.๐๐	๑.๐๕
รวม	๑๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐

ซึ่งปรากฏว่าความเห็นของผู้ตอบส่วนใหญ่ ๔๓.๕๓% ต่างก็มีความเห็นตรงกันทั้งนายจ้าง  
ลูกจ้าง และผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งต่างก็มีความเห็นว่าสมควรที่จะมีกฎหมายกำหนดให้ เป็นหน้าที่ของนาย-  
จ้างที่จะต้องจัดส่งลูกจ้างไปรับการรักษาในสถานพยาบาลทันที และให้สถานพยาบาลนั้น ๆ เรียก  
เก็บเงินจากนายจ้างโดยตรง คาดว่าวิธีนี้ น่าจะเป็นวิธีที่จะช่วยให้ลูกจ้างได้รับการรักษาพยาบาล  
อย่างได้ผลมากที่สุด นอกจากขอเสนออื่นแล้วผู้ตอบอีกส่วนหนึ่งประมาณ ๑๖.๑๑% มีความเห็นว่าให้

นายจ้างจ่ายเงินให้ลูกจ้างไปรักษาเอง ซึ่งปรากฏว่านายจ้างเป็นจำนวนมาก คือประมาณ ๕๔. ๕๕% ก็เห็นด้วยกับข้อเสนอนี้ และยังมีข้อเสนออื่น ๆ ที่แตกต่างกันไปอีกบางประการ เป็นต้นว่า ให้กรมแรงงานจัดตั้งเงินทุนไว้จำนวนหนึ่ง เพื่อที่จะจ่ายช่วยเหลือลูกจ้าง เป็นการรักษาพยาบาลไปก่อนในระหว่างที่ยังไม่พบตัวนายจ้างหรือยังไม่มีนายจ้างผู้ใดรับผิดชอบในการรักษาพยาบาล หรือใช้วิธีทำความตกลงกับโรงพยาบาล เพื่อจัดให้ลูกจ้างได้รับการรักษาได้ทันที และผู้ทรงคุณวุฒิบางท่านยังมีความเห็นว่า ถ้าเป็นกรณีลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานให้นายจ้าง นายจ้างเป็นผู้ออกค่าใช้จ่าย แต่ถ้านายจ้างปฏิเสธว่าไม่ได้เนื่องจากการทำงานให้นายจ้าง ลูกจ้างต้องเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายไปก่อน ถ้าต่อมาภายหลังปรากฏแน่ชัดว่าเป็นการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานให้นายจ้าง จึงให้นายจ้างเป็นผู้จ่ายพร้อมทั้งดอกเบี้ย และมีความคิดเห็นสนับสนุนการดำเนินงานตั้งที่สำนักงานกองทุนเงินทดแทนได้ดำเนินการอยู่แล้ว คือการทำความตกลงเอาไว้กับสถานพยาบาลให้ยินยอมให้ลูกจ้างได้เข้ารับการรักษาแล้วให้สถานพยาบาลนั้น ๆ เก็บเงินจากสำนักงานกองทุนฯ โดยตรง

๒.๗ ขอยกเว้นไม่ต้องรับผิดชอบจ่ายเงินทดแทน โดยปกติแล้ว เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานให้นายจ้าง เป็นหน้าที่ของนายจ้างที่จะต้องจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้าง โดยไม่คำนึงว่าลูกจ้างผู้นั้นจะประมาณเงิน เลือดหรือไม่ แต่ก็ยังมีขอยกเว้นอยู่บางประการที่นายจ้างอาจไม่ต้องรับผิดชอบในการจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้าง คือเมื่อลูกจ้าง เสพเครื่องของของเมฆจนไม่สามารถครองสติได้ ก็จงใจให้ตนเองหรือผู้อื่นประสบอันตราย หรือยอมให้ผู้อื่นทำให้ตนประสบอันตราย ขอยกเว้นที่นายจ้างจะไม่ต้องรับผิดชอบนี้ปรากฏว่าได้รับการวิพากษ์วิจารณ์กันมากกว่าเป็นขอยกเว้นที่ไม่สามารถจะเกิดขึ้นได้ บางเป็นการยากที่จะพิสูจน์ได้ว่าลูกจ้างเมฆจนไม่สามารถครองสติได้หรือไม่ บางทำให้ขอยกเว้นเหล่านี้แทบจะไม่ก่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติเลย เพราะไม่เคยได้ใช้ขอยกเว้นเหล่านี้ จึงเกิดปัญหาว่าสมควรที่จะมีการแก้ไขขอยกเว้นนี้หรือไม่ ผู้เขียนได้จัดสำรวจความคิดเห็นและรวบรวมข้อมูลเสนอไว้ในตารางที่ ๑๖

ตารางที่ ๑๖ ความคิดเห็นเกี่ยวกับเงื่อนไขที่นายจ้างจะไม่ต้องรับผิดชอบจ่ายค่าทดแทน  
จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบ

ควรมีขอยกเว้นไม่ต้องรับผิดชอบ จ่ายเงินทดแทนหรือไม่	สถานภาพของผู้ตอบ			รวม %(N=190)
	นายจ้าง %(N=45)	ลูกจ้าง %(N=135)	ผู้ทรงคุณวุฒิ %(N=10)	
ขอยกเว้นนี้ดีแล้ว	๘๑.๓๓	๘๗.๔๑	๘๐.๐๐	๘๘.๘๕
ไม่ควรมีขอยกเว้นเลย	๘.๘๘	๑๐.๓๗	๐.๐๐	๘.๘๖
ควรเพิ่มขอยกเว้นอีก ๑ ข้อ	๒.๒๒	๑.๔๘	๑.๐๐	๒.๖๓
" " ๒ "	๑.๐๐	๐.๗๔	๑๐.๐๐	๑.๐๕
ไม่ตอบ	๑.๐๑	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๑
รวม	๑๐๐.๐๐	๑๐๐.๔๐	๑๐๐.๐๐	๑๐๑.๐๖

ได้ผลดังนี้คือ ส่วนใหญ่ของผู้ตอบ ๘๘.๘๕ % ต่างก็มีความเห็นสอดคล้องทงกันทั้งนายจ้าง ลูกจ้าง และผู้ทรงคุณวุฒิว่า ขอยกเว้นนี้ดีแล้ว และมีบางรายที่มีความเห็นว่าไม่ควรมีการยกเว้นเลย แมนอนาคตที่ค่าตอบแทนนี้ยอมรับการสนับสนุนและเห็นชอบด้วย เป็นอย่างมากจากฝ่ายลูกจ้าง ผู้ตอบอีกส่วนหนึ่งยังมีความเห็นต่อไปว่า สมควรที่จะเพิ่มขอยกเว้นขึ้นอีก ๑ หรือ ๒ ข้อ ซึ่งแสดงความเห็นต่อไปว่าสมควรที่จะเพิ่มในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้เป็นตัวว่า ในกรณีลูกจ้างประเภทเดินเลื้อยอัน เป็นเหตุโดยตรงของอุบัติเหตุหรือฝ่าฝืนกฎข้อบังคับและระเบียบของโรงงานหรือคำสั่งของนายจ้าง เฉพาะส่วนที่เกี่ยวกับการป้องกันอันตรายในระหว่างการทำงาน (Safety Rules) เช่น นายจ้างจัดเครื่องป้องกันให้แล้วลูกจ้างไม่ใช้ อย่างนี้สมควรที่จะไม่ต้องจ่ายเงินทดแทน

๖.๒ ระยะเวลาที่ลูกจ้างจะได้รับเงินทดแทน ในปัจจุบันนี้เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ตามกฎหมายแล้ว ลูกจ้างจะได้รับค่าทดแทนเมื่อเจ้าหน้าที่ (พนักงานเงินทดแทน) ได้พิจารณาแล้ว เห็นว่าการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยในครั้งนี้เนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้างจริง (ซึ่งกล่าว มาแล้วในบทที่ ๒) จึงจะมีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินค่าทดแทน ซึ่งบางรายก็ต้องใช้เวลานาน บาง รายก็ใช้เวลาน้อย ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ การพิจารณาและรวบรวมพยานหลักฐาน เรื่องนี้เป็นเรื่องที่ถูกวิพากษ์ วิเคราะห์จากผู้ที่เกี่ยวข้องมากไม่น้อยกว่าปัญหาอื่น ๆ เหมือนกันว่าล่าช้าเกินไปบ้าง ผู้เขียนจึงได้ ทำเนิการสำรวจความคิดเห็นในเรื่องนี้ ปรากฏผลอยู่ในตารางที่ ๑๗

ตารางที่ ๑๗ ความคิดเห็นเกี่ยวกับระยะเวลาที่ลูกจ้างได้รับค่าทดแทนเมื่อประสบอันตราย แล้ว จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบ

ระยะเวลาที่ลูกจ้างจะได้รับเงิน ทดแทนเมื่อประสบอันตรายแล้ว	สถานภาพของผู้ตอบ			รวม %(N=190)
	นายจ้าง %(N=45)	ลูกจ้าง %(N=135)	ผู้ทรงคุณวุฒิ %(N=10)	
เข้าไป	๓๑.๑๑	๔๓.๓๐	๓๐.๐๐	๔๖.๑๑
เร็วไป	๓.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐
ไม่ช้าไม่เร็ว	๕๐.๐๐	๕๖.๒๗	๓๐.๐๐	๕๓.๖๘
ไม่ตอบ	๒๕.๘๘	๑๔.๒๓	๑๐.๐๐	๑๕.๒๑
รวม	๑๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐

ส่วนใหญ่ของผู้ตอบทั้งหมด ๔๓.๖๘ % มีความเห็นว่าดีแล้ว คือไม่ช้าไม่เร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่ง คำตอบสูงสุดเป็นคำตอบของฝ่ายลูกจ้าง ซึ่งจะเป็นผู้ได้รับผลประโยชน์โดยตรงในเรื่องนี้จึงน่าจะเชื่อถือได้ การได้รับเงินทดแทนของลูกจ้างในปัจจุบันนี้ไม่ช้าไม่เร็ว อยู่ในระยะเวลาที่พอดี แต่อย่างไรก็ตามยังมีผู้ตอบอีกประมาณ ๕๖.๑๑ % ซึ่งส่วนใหญ่เป็นความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิประมาณ ๓๐.๐๐% ที่เห็นว่าในขณะนี้ลูกจ้างได้รับเงินทดแทนล่าช้าไป และส่วนใหญ่ประมาณ ๒๗.๔๕ % ได้เสนอทางแก้ไข เมื่อลูกจ้างได้รับเงินทดแทนช้าไปภาครัฐจะให้รัฐบาลหรือกรมแรงงานจ่ายเงินทดแทนให้ลูกจ้างก่อนแล้วเรียกจากนายจ้างภายหลัง (ดูตารางที่ ๑๔) ซึ่งเป็นความเห็นที่สอดคล้องกันหมดทั้งฝ่ายนายจ้าง ลูกจ้าง และผู้ทรงคุณวุฒิ แต่บางส่วนก็มีความเห็นว่าควรจะต้องบังคับให้นายจ้างจ่ายทันทีไปก่อน โดยไม่ต้องรอคำสั่ง นอกจากนี้ยังได้เสนอความคิดเห็นเพิ่มเติมอีกเป็นต้นว่า

๑) เมื่อประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ให้นายจ้างจ่ายให้ครั้งหนึ่งก่อนทันทีนอกจากนั้นให้จ่ายไปตามระเบียบ

๒) ให้นายจ้างจัดตั้งเงินจำนวนหนึ่งไว้โดยเฉพาะ เมื่อมีเหตุที่จะต้องใช้จ่ายจะได้ใช้ได้ทันที

แต่ก็มีผู้ตอบอีกเป็นจำนวนมากที่มีความเห็นว่าควรที่รัฐบาล (กรมแรงงาน) จัดตั้งเงินทุนสำรองจ่ายการรักษาพยาบาลไว้ก่อน กับทั้งสนับสนุนให้จัดตั้งกองทุนเงินทดแทนขึ้น หรือจัดตั้งระบบประกันสังคม (Social Security System) ขึ้นพร้อมทั้งลดระเบียบวิธีปฏิบัติและปรับปรุงการออกคำสั่งให้รวดเร็วยิ่งขึ้น

ศูนย์วิจัยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ ๑๔ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินการแก้ไขกรณีที่ลูกจ้างได้รับเงินทดแทน  
ลาซาไป จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบ

ทางแก้ไขเมื่อลูกจ้างได้รับเงิน ทดแทนลาซาไป	สถานภาพของผู้ตอบ			รวม %(N=190)
	นายจ้าง %(N=45)	ลูกจ้าง %(N=135)	ผู้ทรงคุณวุฒิ %(N=10)	
ให้รัฐบาลหรือกรมแรงงานจ่าย เงินทดแทนให้ลูกจ้างก่อนแล้ว เรียกจากนายจ้าง	๒๔.๔๔	๒๘.๘๘	๓๐.๐๐	๒๗.๘๘
บังคับให้นายจ้างจ่ายทันทีไปก่อน ไม่ต้องรอคำสั่ง	๐.๐๐	๒๒.๒๒	๓๐.๐๐	๑๗.๓๓
ขอเสนออื่น ๆ	๔.๔๔	๑.๔๘	๐.๐๐	๔.๒๑
ไม่ตอบ	๗๑.๑๒	๔๗.๔๑	๐.๐๐	๕๐.๕๓
รวม	๑๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐

ตอนที่ ๓ ความเห็นเกี่ยวกับการพิจารณาเงินทดแทน

๑. การพิจารณาเงินทดแทน

๑.๑ การดำเนินการออกคำสั่ง ดังที่กล่าวมาแล้วในตอนก่อน ๆ ว่าเป็นหน้าที่พนักงาน เงินทดแทนจะต้องพิจารณาทำคำสั่ง เงินทดแทนสั่งให้นายจ้างจ่าย เงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างผู้ประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานให้แก่ นายจ้างไม่ว่าลูกจ้างจะยื่นคำร้อง เรียกเงินทดแทนหรือไม่ก็ตาม ถ้าเจ้าหน้าที่ทราบเรื่องการประสบอันตรายในครั้งนั้นแล้วก็เป็นหน้าที่ของพนักงาน เงินทดแทน



ที่จะดำเนินการสอบสวนรวบรวมพยานหลักฐานให้ได้เพียงพอที่จะทำคำสั่งเงินทดแทนได้ แต่จากกฎหมายและระเบียบวิธีปฏิบัติซึ่งที่กำหนดไว้หลายฝ่ายทางก็มีความเห็นว่ายากลำบาก ทำให้เสียเวลาโดยใช่เหตุ ไม่สมควรที่จะต้องออกคำสั่ง ถ้าลูกจ้างไม่ได้มายื่นคำร้องแ่ขางฝ่ายก็มีความเห็นว่าน่าจะถามคุณกรณีก่อนว่าได้จ่ายเงินทดแทนแล้วหรือยัง ผู้เขียนได้รับคำตอบดังปรากฏอยู่ในตารางที่ ๑๘

ตารางที่ ๑๘ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพิจารณาทำคำสั่งเงินทดแทน จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบ

ควรรอกคำสั่งเงินทดแทนหรือไม่	สถานภาพของผู้ตอบ			รวม %(N=190)
	นายจ้าง %(N=45)	ลูกจ้าง %(N=135)	ผู้ทรงคุณวุฒิ %(N=10)	
ควรรอกคำสั่ง	๒๐.๐๐	๕๓.๓๓	๗๑.๐๐	๕๖.๓๓
ไม่ควรรอกคำสั่ง	๑๗.๗๘	๒.๒๒	๑๐.๐๐	๖.๓๓
ควรรวมกรณีว่าจ่ายเงินทดแทนแล้วหรือยัง	๕๕.๕๖	๓๘.๒๒	๒๐.๐๐	๔๓.๑๖
<u>ถ้าจ่ายแล้ว</u> ควรรอกคำสั่งหรือ	๐.๐๐	๑.๕๕	๑.๐๐	๑.๐๕
ไม่ควรรอกคำสั่ง	๕๕.๕๖	๓๘.๒๒	๒๐.๐๐	๕๒.๑๑
<u>ถ้ายังไม่จ่าย</u> ควรรอกคำสั่งหรือ	๕๕.๕๖	๓๘.๕๖	๒๐.๐๐	๔๑.๕๘
ไม่ควรรอกคำสั่ง	๐.๐๐	๐.๗๕	๐.๐๐	๑.๕๓
ไม่ตอบ	๑๖.๖๖	๑๕.๑๘	๐.๐๐	๑๕.๒๐
รวม	๑๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐

ปรากฏว่าส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดประมาณ ๔๖.๓๖ % ต่างก็มีความเห็นว่า  
 ครัวที่จะออกคำสั่ง เงินทดแทน ๗๑.๐๐ % ของผู้ทรงคุณวุฒิที่เห็นควยว่าสมควรที่จะออกคำสั่ง เงินทด  
 แทน รองลงมาคือลูกจ้างประมาณ ๕๓.๓๓ % เห็นสมควรออกคำสั่ง แทนายจ้างเพียง ๒๐.๐๐ %  
 เท่านั้นที่เห็นควรออกคำสั่งและประมาณ ๔๓.๑๖ % มีความเห็นว่าครัวที่จะถามคู่กรณีว่าไปจ่ายเงิน  
 ทดแทนกันแล้วหรือยัง ถ้าจ่ายเงินทดแทนกันแล้วส่วนใหญ่ของผู้ตอบคำถามนี้คือ ๘๖.๑๑ % ต่างก็มี  
 ความเห็นว่าเมื่อจ่าย เงินทดแทนกันแล้วก็ไมควรที่จะออกคำสั่งอีก ซึ่งส่วนใหญ่ของผู้ที่มีความเห็น เช่น  
 นี้คือผู้ตอบในฐานะนายจ้างประมาณ ๕๕.๕๖ % และมีความเห็นสนับสนุนว่าไม่สมควรที่จะออกคำสั่ง  
 อีกดังนี้ คือ

๑) นายจ้างอาจจะให้บริกาที่ดียิ่งกว่าอยู่แล้ว ถ้าออกคำสั่งทำให้ของหาหลักฐานต่าง ๆ  
 ส่งให้เจ้าหน้าที่ทำให้รำคาญ

๒) การที่ลูกจ้างไม่ยื่นคำร้อง เรียกเงินทดแทน เป็นสิทธิเฉพาะตัวของลูกจ้างและลูกจ้าง  
 กับนายจ้างอาจจะประนีประนอมกัน ลูกจ้างรับเงินไปมากพอแล้วจึงไม่ต้องการยื่นคำร้องอีก เพราะ  
 จะทำให้นายจ้างต้องจ่ายเงินเพิ่มอีก

๓) เมื่อลูกจ้างไม่สนใจจะเรียกร้อง เพราะได้รับการดูแลจากนายจ้างแล้วก็ไมควรออก  
 คำสั่งให้เสียเวลา

๔) เมื่อจะออกคำสั่งจะต้องถามลูกจ้างทำให้เรื่องไม่เสร็จและเขาอาจจ่ายกันแล้วก็ได้  
 บางทีลูกจ้างก็คิดว่า เป็นคราวเคราะห์ของตัวเองและไม่ประสงค์จะเรียกร้องอะไรอีก

๕) เมื่อลูกจ้างไม่ประสงค์จะใช้สิทธิเองทั้ง ๆ ที่กฎหมายได้คุ้มครองเอาไว้แล้วพอควร  
 ก็ไมควรออกคำสั่งอีก

๖) คู่กรณีตกลงกันแล้วแสดงว่าไม่คิดใจ

๗) ลูกจ้างผู้สูญเสียผลประโยชน์ไม่ได้เรียกร้องและไม่ได้ยื่นคำร้อง

๘) เป็นการเสียเวลาเมื่อนายจ้างจ่ายเงินให้แล้วก็แล้วกัน เพราะถือว่านายจ้างได้ปฏิบัติ

ถูกต้องตามกฎหมายแล้ว

และอีก ๔๑.๕๔ % เห็นว่าถ้ายังไม่จ่ายเงินทดแทนจึงควรที่จะออกคำสั่งโดยมีความเห็น  
สนับสนุนดังนี้ คือ

- ๑) เพื่อเป็นการรักษาผลประโยชน์ของลูกจ้าง เพราะลูกจ้างไม่ปฏิบัติตาม และนายจ้าง  
มักหลีกเลี่ยง
- ๒) เพื่อเป็นหลักฐานแน่นอนว่าจะต้องจ่ายเท่าไร, อย่างไร, ตามที่กฎหมายกำหนด
- ๓) เป็นการบังคับนายจ้างเพราะถ้าไม่ออกคำสั่งนายจ้างอาจไม่จ่าย
- ๔) นายจ้างส่วนใหญ่มักจะเฉยเมย ถ้าลูกจ้างไม่ปฏิบัติตามการออกคำสั่งจะทำให้ลูกจ้าง  
รู้และเข้าใจกฎหมายที่บาง
- ๕) การที่ลูกจ้างไม่แจ้ง เป็นเพราะกลัวนายจ้างไม่จ้างลูกจ้างขึ้นอีก หรือไม่ปฏิบัติตาม  
และนิสัยของนายจ้างขอมไม่ชอบเสียเงินอยู่แล้ว ลูกจ้างอาจไม่ได้รับเงินและการช่วยเหลือเลย
- ๖) เพื่อให้เกิดความยุติธรรมและเป็นธรรม
- ๗) เพื่อเป็นการ แสดงสิทธิของลูกจ้าง เพราะว่าลูกจ้างไม่ทราบสิทธิและถูกนายจ้างหลอก  
ประวิงเวลาจนหมดอายุความ

๑.๒ ระยะเวลาในการดำเนินการของเจ้าหน้าที่ ผู้เขียนได้เสนอความคิดเห็นและทำที่ของผู้ที่  
เกี่ยวข้องที่มีต่อการดำเนินการของเจ้าหน้าที่ในเรื่องเงินทดแทนไว้ในตารางที่ ๒๐

ตารางที่ ๒๐ ความคิดเห็นเกี่ยวกับระยะเวลาในการดำเนินการของเจ้าหน้าที่  
จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบ

ระยะเวลาในการดำเนินการ	สถานภาพของผู้ตอบ			รวม %(N=190)
	นายจ้าง %(N=45)	ลูกจ้าง %(N=135)	ผู้ทรงคุณวุฒิ %(N=10)	
ไม่ช้าไม่เร็ว	๒๒.๒๒	๕๕.๕๖	๕๐.๐๐	๕๖.๘๔
ช้าเกินไป	๑๓.๓๓	๓๑.๘๕	๕๐.๐๐	๒๘.๔๓
ไม่ตอบ	๖๐.๐๐	๑๒.๕๘	๐.๐๐	๑๓.๖๘
รวม	๑๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐

ซึ่งส่วนใหญ่แล้วมีความเห็นว่าการดำเนินการของเจ้าหน้าที่ในเรื่องนี้แล้ว คือไม่ช้าไม่เร็วเกินไป คือประมาณ ๕๖.๔๔ % ของผู้ตอบทั้งหมด ซึ่งเป็นความคิดเห็นที่สอดคล้องตอกันทั้ง ๓ ฝ่าย และมีผู้ตอบประมาณ ๔๔.๕๖ % ที่เห็นว่าการดำเนินการของเจ้าหน้าที่ในขณะนี้ล่าช้าไป ทั้งนี้เนื่องมาจากสาเหตุดังนี้ คือ

- ก. ระบบงานมีขั้นตอนมาก การพิจารณาใช้เวลานาน, ล่าช้าบางครั้งอาจต้องรอคนๆ เดียว เพื่ออนุมัติ มีระเบียบ ล่าช้าขึ้นมาก
- ข. เจ้าหน้าที่น้อย
- ค. เจ้าหน้าที่ไม่สนใจงาน, ไม่สนใจความทุกข์ยากของลูกจ้าง, ทำงานล่าช้าไม่ทันการ
- ง. ต้องรอหลักฐานหลายอย่าง, รอให้ลูกจ้างมาแจ้ง
- จ. การติดต่อกองการลำบากล่าช้า บางครั้งมาแล้วไม่พบเจ้าหน้าที่
- ฉ. เจ้าหน้าที่หาประโยชน์ใส่ตนก่อน

พร้อมนี้ได้เสนอวิธีการที่สมควรจะปรับปรุงแก้ไขด้วยดังนี้ คือ

- ก. ควรจะแก้ไขปรับปรุงระบบงานโดยตัดรายงานที่ถืออาคาล่าช้า, ขั้นตอนการดำเนินงานต่าง ๆ ให้ลดน้อยลง มอบอำนาจให้เจ้าหน้าที่ที่จะตัดสินใจ (อนุมัติ) ได้หลาย ๆ คน โดยไม่ต้องคอยคน ๆ เดียว ให้มีอำนาจสั่งได้โดยตรง
- ข. ปรับปรุงตัวบุคคลผู้ปฏิบัติงานให้อำนวยความสะดวกรวดเร็วในการติดต่อ จัดให้เจ้าหน้าที่ที่อยู่ประจำ
  - ค. เพิ่มจำนวนเจ้าหน้าที่ให้มากขึ้น
  - ง. ไม่ต้องรอหลักฐานให้ออกคำสั่งไปเลยโดยสั่งเป็นระยะ ๆ เป็นคนๆ ให้แพทย์เป็นผู้กะวันรักษาพยาบาล โดยไม่ต้องรอวันกลับเข้าทำงาน
  - จ. เจ้าหน้าที่ควรจะไปออกตรวจโรงงานและรวบรวมพยานหลักฐานต่าง ๆ
  - ฉ. ควรตั้งและมอบอำนาจให้คณะกรรมการพิจารณาเงินทดแทนพิจารณา

## ๒. การอุทธรณ์คำสั่งเงินทดแทน

ผู้เขียนได้จัดสำรวจความคิดเห็น เกี่ยวกับการอุทธรณ์คำสั่งเงินทดแทนไว้ดังนี้ คือ

### ๒.๑ สมควรที่จะมีการอุทธรณ์คำสั่งเงินทดแทนหรือไม่

ปัญหาว่าเมื่อเจ้าหน้าที่ได้พิจารณาทำคำสั่งเงินทดแทนแล้วสมควรหรือไม่ที่จะให้มีการอุทธรณ์คำสั่งเงินทดแทน ผู้เขียนได้เสนอผลการสำรวจปัญหาไว้ในการางที่ ๒๑

ตารางที่ ๒๑ ความคิดเห็น เกี่ยวกับการใช้สิทธิอุทธรณ์คำสั่งเงินทดแทน จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบ

การอุทธรณ์คำสั่งเงินทดแทนหรือไม่	สถานภาพของผู้ตอบ			รวม %(N=190)
	นายจ้าง %(N=45)	ลูกจ้าง %(N=135)	ผู้ทรงคุณวุฒิ %(N=10)	
ควรให้อุทธรณ์	๘๖.๖๖	๙๐.๓๗	๑๐๐.๐๐	๙๔.๗๔
ไม่ควรให้อุทธรณ์	๑๔.๕๖	๖.๕๙	๐.๐๐	๖.๑๑
ไม่ตอบ	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๑๕
รวม	๑๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐

ซึ่งปรากฏว่าส่วนใหญ่ของผู้ตอบทั้งหมดประมาณ ๙๔.๗๔ % ต่างก็มีความเห็นสอดคล้องกันว่าควรที่จะให้มีการอุทธรณ์คำสั่งเงินทดแทน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็น ๑๐๐.๐๐ % ว่าสมควรที่จะให้อุทธรณ์ ทั้งนี้มีความคิดเห็นและเหตุผลต่าง ๆ กันดังนี้ คือ

- ก. เพื่อความถูกต้อง เพราะเจ้าหน้าที่อาจผิดพลาดได้
- ข. เพื่อความยุติธรรม เงินค่าทดแทนควรจะเหมาะสมกับอุบัติเหตุ
- ค. เพื่อความพอใจของทั้ง ๒ ฝ่ายยิ่งขึ้น

- ง. ทั้ง ๒ ฝ่ายจะได้มีโอกาสโต้แย้งสิทธิ
- จ. เพื่อกลับกรองอีกครั้งหนึ่ง
- ฉ. เป็นการลดภาระของศาล
- ช. เป็นการประหยัดค่าใช้จ่าย
- ซ. เป็นการพิสูจน์ข้อเท็จจริง

สำหรับผู้ที่ตอบที่เห็นว่าไม่สมควรที่จะอนุญาตให้มีการอุทธรณ์ประมาณ ๒๖.๑๑% ได้ให้เหตุผลของความเห็นที่ไม่สมควรให้อุทธรณ์คำสั่งเงินทดแทนไว้ดังนี้ คือ

- ก. ได้มีการออกคำสั่งแล้ว
- ข. เรื่องยืดเยื้อเสียเวลาทั้ง ๒ ฝ่ายยิ่งขึ้น
- ค. น่าจะเชื่อว่ายุติธรรมพอแล้ว
- ง. เจาหน้าที่คงตัดสินใจแล้ว
- จ. เป็นการยุ่งยากยิ่งขึ้น
- ฉ. เป็นสิทธิที่ถูกจ้างควรจะได้รับอยู่แล้ว
- ช. เรื่องจะยุ่งยากมากขึ้น

#### ๒.๒ ควรอุทธรณ์คำสั่งเงินทดแทนต่อใคร

เมื่อได้คำตอบส่วนใหญ่ว่าสมควรที่จะให้มีการอุทธรณ์คำสั่งเงินทดแทนได้ ปัญหาต่อมาก็คือควรที่จะอุทธรณ์คำสั่งนี้ต่อสถาบันใดหรือบุคคลใด จากผลที่ปรากฏในตารางที่ ๒๖

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ ๒๒ ความคิดเห็นเกี่ยวกับสถาบันและบุคคลที่สมควรจะพิจารณาอุทธรณ์คำสั่ง  
เงินทดแทน จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบ

บุคคล-สถาบันที่ควรอุทธรณ์คำสั่ง เงินทดแทน	สถานภาพของผู้ตอบ			รวม %(N=190)
	นายจ้าง %(N=45)	ลูกจ้าง %(N=135)	ผู้ทรงคุณวุฒิ %(N=10)	
อธิบดีกรมแรงงานอย่าง กฎหมายปัจจุบันก่อน ศาล	๕๗.๗๘	๕๔.๘๑	๕๐.๐๐	๕๕.๒๖
บุคคลซึ่งคุณวุฒิตั้งขึ้นมาเป็นผู้ชี้ขาด หรืออนุญาโตตุลาการ ขอเสนออื่น ๆ	๑๕.๕๖	๑๔.๐๗	๑๐.๐๐	๑๔.๒๑
ไม่ตอบ	๘.๘๘	๖.๒๗	๐.๐๐	๖.๘๔
	๒.๖๒	๐.๗๔	๕๐.๐๐	๓.๑๖
	๑๕.๕๕	๒๓.๗๑	๐.๐๐	๒๐.๕๓
รวม	๑๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐

ได้ทราบว่าคำตอบส่วนใหญ่ประมาณ ๕๕.๒๖ % ต่างก็มีความเห็นว่าควรที่จะอุทธรณ์ต่ออธิบดีกรม-  
แรงงานอย่าง เชนกฎหมายปัจจุบันก่อน ซึ่ง เป็นความเห็นที่สอดคล้องต่อกันทั้งจากนายจ้าง ลูกจ้าง  
และผู้ทรงคุณวุฒิลำดับรองลงมาประมาณ ๑๔.๒๑ % เห็นว่าควรที่จะอุทธรณ์คำสั่ง เงินทดแทนต่อศาล  
และอีก ๖.๘๔ % เห็นว่าสมควรที่จะอุทธรณ์ต่อบุคคลซึ่ง คุณวุฒิตั้งขึ้นมาเป็นผู้ชี้ขาดหรืออนุญาโตตุลาการ  
นอกจากนี้ยังมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอีกบางประการ เป็นที่น่าให้คณะกรรมการจาก ๓ ฝ่าย คือ  
ฝ่ายนายจ้าง, ลูกจ้าง และรัฐบาล เป็นผู้พิจารณา

### ๒.๓ การดำเนินการอุทธรณ์อย่างไร

การอุทธรณ์คำสั่ง เงินทดแทนการดำเนินการอย่างการดำเนินคดีแพ่งธรรมดาในศาลใหม่ การอุทธรณ์ และฎีกาได้ หรือควรที่จะให้มีการดำเนินคดีในศาลแรงงานโดยเฉพาะ ความเห็นนี้ได้ แสดงไว้ในตารางที่ ๒๓

ตารางที่ ๒๓ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินการอุทธรณ์คำสั่ง เงินทดแทน จำแนกตาม สถานภาพของผู้ตอบ

วิธีการอุทธรณ์	สถานภาพของผู้ตอบ			รวม %(N=190)
	นายจ้าง %(N=45)	ลูกจ้าง %(N=135)	ผู้ทรงคุณวุฒิ %(N=10)	
ดำเนินอย่างคดีแพ่งมีอุทธรณ์- ฎีกา	๘.๘๘	๑.๔๘	๐.๐๐	๓.๑๖
ควรมีสศาลแรงงานโดยเฉพาะ ในเรื่องนี้	๒๘.๘๘	๓๑.๘๕	๕๐.๐๐	๓๖.๑๑
ข้อเสนออื่น ๆ	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐
ไม่ตอบ	๒๒.๖๖	๖๖.๖๗	๕๐.๐๐	๖๘.๙๓
รวม	๑๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐

ซึ่งปรากฏว่าความเห็นส่วนใหญ่เห็นว่าควรมีสศาลแรงงานที่จะดำเนินการโดยเฉพาะในเรื่องนี้ ซึ่งเป็นความเห็นส่วนใหญ่โดยแท้จริง เพราะทั้งฝ่ายนายจ้าง, ลูกจ้าง และผู้ทรงคุณวุฒิต่างก็เห็นว่าสมควรที่จะให้มีศาลแรงงานเพื่อดำเนินการในเรื่องนี้โดยเฉพาะ ทั้งนี้พอจะเห็นได้ว่าทุกฝ่ายต่างก็เห็นว่าการจัดตั้งศาลแรงงานขึ้นนั้นจะทำให้การดำเนินการในเรื่องนี้สะดวกรวดเร็ว และยุติธรรมมากกว่า



### ๓. กองทุนเงินทดแทน

#### ๓.๑ ความเห็นในการจัดตั้งสำนักงานกองทุนเงินทดแทน

การจัดตั้งสำนักงานกองทุนเงินทดแทนซึ่งทำหน้าที่รับผิดชอบ เรื่อง เงินทดแทนตามกฎหมายข้างนั้น ได้มีผู้วิพากษ์วิจารณ์กันมาก บางรายก็เห็นว่าไม่คุ้มค่าจะให้ นายจ้างดำเนินการเองมากกว่า เพราะ การดำเนินการโดยทางราชการล่าช้ามีระเบียบมาก แคมบางฝ่ายก็เห็นว่าดี เพราะทำให้ลูกจ้างได้ รับเงินทดแทนอย่างแน่นอน ผู้เขียนได้เสนอผลจากการสำรวจความคิดเห็นในเรื่องนี้ในตารางที่ ๒๔

ตารางที่ ๒๔ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดตั้งสำนักงานกองทุนเงินทดแทน จำแนกตาม สถานภาพของผู้ตอบ

ความเห็นในการจัดตั้งกองทุนฯ	สถานภาพของผู้ตอบ			รวม %(N=190)
	นายจ้าง %(N=45)	ลูกจ้าง %(N=135)	บุตรungskฎ %(N=10)	
ดี	๕๕.๕๖	๕๐.๓๗	๕๐.๐๐	๕๒.๑๑
ไม่ดี	๔๔.๔๔	๔๙.๖๓	๕๐.๐๐	๔๗.๘๙
ไม่ตอบ	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐
รวม	๑๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐

ซึ่งปรากฏว่าความเห็นของผู้ตอบส่วนใหญ่ ๕๒.๑๑ % เห็นว่าการจัดตั้งสำนักงานกองทุนฯ นั้นดี โดยมีเหตุผลต่าง ๆ กันดังนี้ คือ

- ก. เป็นการประกันสังคม
- ข. เป็นการสะดวกแก่ทั้ง ๒ ฝ่าย
- ค. เป็นการช่วยเหลือลูกจ้าง

- ง. ซักขัณฑ์หาต่าง ๆ
- จ. เป็นหลักประกันที่มั่นคงสำหรับลูกจ้าง
- ฉ. นายจ้างไม่กล้าหลีกเลี่ยง
- ช. ลูกจ้างได้รับเงินทดแทนที่ถูกต้อง
- ซ. ลูกจ้างได้รับเงินทดแทนโดยรวดเร็ว
- ด. เป็นการลดภาระของนายจ้าง
- ฎ. ทำให้เกิดความยุติธรรม
- ค. นายจ้างจะได้มีส่วนรับผิดชอบด้วย

และความคิดเห็นอีกส่วนหนึ่งประมาณ ๑๖.๗๖ % มีความเห็นว่าการจัดตั้งสำนักงานกองทุนฯ นั้นไม่ดี โดยมีเหตุผลต่าง ๆ กันดังนี้ คือ

- ก. งานบางอย่างไม่มีอันตรายเลย แต่ต้องถูกบังคับให้จ่ายเงิน
- ข. กรมแรงงานเอาเปรียบนายจ้างมากเกินไป
- ค. บางครั้งไม่ยุติธรรม
- ง. เป็นภาระแก่นายจ้างมากขึ้นและไม่เป็นผลดีเท่าที่ควร
- จ. เบี้ยประกันสูงเกินกว่าที่เคยทำกับเอกชน ไม่มีการลดมูลค่าจ่ายกรณีที่หยุดงานไม่ถึง ๗ วัน ค่าใช้จ่ายบางอย่างเบิกไม่ได้
- ฉ. ระเบียบยุ่งยากไม่สะดวก
- ช. นโยบายกรมแรงงานไม่แน่นอน
- ซ. นำเงินที่ได้รับไปใช้ไม่ได้ผลอย่างเพียงพอ, เงินไปนอนอยู่ไม่มีการหมุนเวียน
- ด. ดิ้นเปลือง, เกิดความเหลื่อมล้ำกับธุรกิจบางประเภท
- ฎ. นายจ้างเสียภาษีหลายประเภทอยู่แล้วไม่ควรต้องจ่ายเงินสมทบฯ อีก
- ค. ควรบังคับเฉพาะกรณีนายจ้างไม่ยอมจ่าย
- ค. การติดคอราชการล่าช้า เพราะระบบราชการ
- ด. นายจ้างบางรายอาจทำ Self Insurance ไว้แล้ว จึงไม่ควรบังคับอีก

### ๓.๒ ความเห็นเกี่ยวกับสถาบันที่จะให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบ

การจ่ายเงินสมทบของนายจ้างนั้นควรจะให้จ่ายกับสถาบันใด บางฝ่ายมีความเห็นว่าสมควรที่จะให้นายจ้างเลือกเอาเองว่าจะจ่ายเงินสมทบกับรัฐบาลหรือเอกชน ซึ่งหมายถึงบริษัทประกันภัย หรือสถาบันทางบ้านประกันภัยก็ได้ ไม่ควรจะบังคับเป็นการเฉพาะเจาะจงลงไปว่าให้จ่ายเงินสมทบหรือทำสัญญาประกันไว้กับรัฐบาลเท่านั้น เพราะอาจจะเกิดความไม่สะดวกขึ้นก็ได้ แต่ความเห็นอีกส่วนหนึ่งก็เห็นว่าการบังคับให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบหรือประกันกับรัฐบาลแต่เพียงแห่งเดียวเท่านั้นเป็นการดี เพราะนายจ้างไม่มีโอกาสที่จะบิดพลิ้วหรือหลีกเลี่ยงได้ รัฐบาลย่อมเป็นหลักประกันที่ให้ความมั่นใจแก่ลูกจ้างได้เต็มที่ว่าลูกจ้างจะได้รับค่าทดแทนอย่างแน่นอนไม่มีการบิดพลิ้ว เพราะได้ปรากฏอยู่เสมอว่าถึงแม้นายจ้างจะได้มีประกันภัยไว้กับบริษัทประกันภัย เอกชนแล้ว แต่ลูกจ้างก็ยังถูกปฏิเสธการจ่ายเงินทดแทนอยู่บ่อย ๆ หรือบางครั้งก็ได้รับล่าช้า ทั้งนี้เป็นเพราะบริษัทประกันภัยพยายามที่จะหาทางหลีกเลี่ยงในการจ่ายเงินให้กับนายจ้างด้วยเหตุผลต่าง ๆ เมื่อนายจ้างไม่ได้รับเงินจากบริษัทประกันภัยก็พลอยไม่จ่ายเงินให้กับลูกจ้างไปด้วย ทั้ง ๆ ที่ลูกจ้างไม่เกี่ยวข้องกับบริษัทประกันภัยเลย การประกันของนายจ้างเป็นการแบ่งเบาภาระของนายจ้างเท่านั้น ผู้เขียนขอเสนอความคิดเห็นในเรื่องนี้ในตารางที่ ๒๕

ศูนย์วิจัยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ ๒๕ ความคิดเห็นเกี่ยวกับสถาบันที่สมควรจะบังคับให้นายจ้างประกัน (จ่ายเงินสมทบ) จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบ

สถาบันที่ควรจะให้รับเงินสมทบ	สถานภาพของผู้ตอบ			รวม %(N=190)
	นายจ้าง %(N=45)	ลูกจ้าง %(N=135)	ผู้ทรงคุณวุฒิ %(N=10)	
ให้นายจ้างเลือกว่าจะจ่ายเงินสมทบกับรัฐบาลหรือเอกชน	๑๓.๓๔	๑๑.๘๕	๑๐.๐๐	๑๓.๑๖
บังคับให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบกับรัฐบาลเท่านั้น	๔๖.๖๓	๔๖.๘๖	๔๐.๐๐	๔๕.๒๑
ขอเสนออื่น ๆ	๓๓.๓๓	๓.๓๐	๑๐.๐๐	๑๑.๐๕
ไม่ตอบ	๑๖.๖๖	๐๑.๕๔	๐.๐๐	๐๑.๕๘
รวม	๑๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐

ซึ่งปรากฏว่าความเห็นของผู้ตอบส่วนใหญ่ประมาณ ๔๕.๒๑ % ต่างก็มีความเห็นสอดคล้องต่องัน ทั้ง ๓ ฝ่ายว่าควรที่จะบังคับให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบกับรัฐบาลเท่านั้น และอีก ๑๓.๑๖ % มีความเห็นว่าควรที่จะให้นายจ้างเลือกว่าจะจ่ายเงินสมทบกับรัฐบาลหรือเอกชน นอกจากนี้ผู้ตอบอีก ๑๑.๐๕ % ได้เสนอความเห็นเพิ่มเติมอีกบางประการดังนี้ คือ

- ก. ไม่ควรบังคับให้เลือกส่งเองตามความสมัครใจ
- ข. ควรให้จัดการรักษากันเอง จ่ายค่าทดแทนกันเอง
- ค. ไม่ควรมีการจ่ายเงินสมทบ
- ง. ควรให้จ่ายเฉพาะบางกิจการเท่านั้น
- จ. ควรพิจารณาเป็นราย ๆ ไป รายไหนสวัสดิการที่อยู่แล้วไม่ควรบังคับ

- ฉ. รัฐวิสาหกิจควรให้นายจ้างจ่ายเอง  
 ช. ให้รัฐจัดแบบเอกชนจะได้ไม่ชักช้า  
 ซ. ให้จ่ายกับองค์การที่รัฐจัดตั้งขึ้น ไม่ใช่กรมแรงงาน

๓.๓ กิจการที่ควรจะอยู่ภายใต้การบังคับของกฎหมายกองทุนเงินทดแทน

การดำเนินการบังคับให้นายจ้างส่งเงินสมทบกองทุนฯ นั้นเป็นการสมควรหรือไม่ที่จะบังคับให้นายจ้างทุกประเภทกิจการ (นอกจากราชการ) ต้องส่งเงินสมทบกองทุนฯ เพราะกิจการบางประเภทก็ไม่เคยมีลูกจ้างประสบอันตรายเลยตลอดทั้งปี แต่ก็ต้องจ่ายเงินสมทบ (เบี้ยประกัน) ทุกปี โดยที่ไม่เคยได้เรียกร้องให้จ่ายเงินค่าทดแทนให้แก่ลูกจ้างของเขาเลย เป็นการไม่ยุติธรรมต่อนายจ้างประเภทนี้ ควรที่จะบังคับเฉพาะประเภทกิจการที่มีการประสบอันตรายเกิดขึ้นบ่อย ๆ เท่านั้น แต่บางรายก็มีความเห็นว่าควรที่จะมีข้อยกเว้นในกิจการบางประเภท จากปัญหาที่ผู้เขียนได้สำรวจความคิดเห็นและปรากฏคำตอบอยู่ในตารางที่ ๒๖ ดังนี้

ตารางที่ ๒๖ ความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจการที่ควรบังคับให้ประกัน กับ สำนักงานกองทุนเงินทดแทน จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบ

กิจการที่ควรอยู่ในข่ายบังคับ กองทุนฯ	สถานภาพของผู้ตอบ			รวม %(N=190)
	นายจ้าง %(N=45)	ลูกจ้าง %(N=135)	ผู้ทรงคุณวุฒิ %(N=10)	
ทุกประเภทกิจการ (นอกจาก- ราชการ)	๓๑.๑๑	๓๓.๓๓	๓๐.๐๐	๒๓.๑๖
เฉพาะงานที่เป็นอันตรายเท่านั้น	๔๔.๔๔	๓๓.๐๓	๑๐.๐๐	๒๓.๑๖
ควรมีข้อยกเว้นในกิจการบาง- อย่าง (นอกจากงานราชการ)	๔.๔๔	๖.๖๓	๒๐.๐๐	๖.๔๔
ไม่ตอบ	๒๐.๐๑	๑๒.๕๓	๐.๐๐	๐๖.๔๔
รวม	๑๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐

ผู้ตอบส่วนใหญ่ประมาณ ๖๓.๑๖ % มีความเห็นว่าควรบังคับให้นายจ้างของทุกประเภทกิจการ (นอกจากราชการ) จ่ายเงินสมทบกองทุนฯ ความเห็นนี้ได้รับการสนับสนุนอย่างมากจากลูกจ้างและผู้ทรงคุณวุฒิ คือลูกจ้างประมาณ ๗๓.๓๓ % และผู้ทรงคุณวุฒิ ๗๐.๐๐ % ต่างก็เห็นด้วย แต่คำตอบของผู้ที่อยู่ในฐานะนายจ้างแตกออกไปไม่เห็นด้วย เพราะความเห็นของนายจ้างส่วนใหญ่เห็นว่าสมควรที่จะบังคับให้นายจ้างที่ประกอบกิจการประเภทงานที่เป็นอันตราย เท่านั้นที่จะต้องส่งเงินสมทบฯ กิจการอื่น ๆ ไม่ต้องจ่ายเงินสมทบ ซึ่งมีจำนวนถึง ๔๔.๔๔ % ทั้งนี้เพราะเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ได้เสียของนายจ้างเองโดยตรง

นอกจากนี้ยังมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอีกบางประการดังต่อไปนี้ คือ

- ก. ไม่ควรมีการยกเว้นกิจการใดเลยแม้แต่ราชการ
- ข. ควรยกเว้นรัฐวิสาหกิจ และงานรับใช้ในบ้านเรือน, งานเกษตรกรรม, การจ้างงานส่วนบุคคลที่ไม่เป็นธุรกิจ, มูลนิธิ, สมาคม
- ค. ควรบังคับเฉพาะนายจ้างที่มีฐานะมั่นคงเท่านั้น
- ง. ควรยกเว้นกิจการที่ไม่เป็นอันตราย
- จ. กิจการที่มีการส่งเคราะห์ลูกจ้างอยู่แล้ว เท่ากันหรือดีกว่ากฎหมาย

### ๓.๔ ขนาดของกิจการที่ควรจะต้องบังคับให้จ่ายเงินสมทบ

ขนาดของกิจการเท่าใดที่สมควรจะต้องถูกบังคับให้จ่ายเงินสมทบฯ ควรจะเป็นกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่หนึ่งคนขึ้นไป หรือสิบคนขึ้นไป หรือยี่สิบคนขึ้นไป ความคิดเห็นได้แยกออกไปต่าง ๆ กัน ไม่เค็ดขาดลงไปทีเดียว แต่ักพอจะจัดระดับความคิดเห็นได้ตามที่ปรากฏในตารางที่ ๒๗ ดังนี้ คือ

ตารางที่ ๒๗ ความคิดเห็นเกี่ยวกับขนาดของกิจการที่ควรบังคับให้ประกันกับสำนักงาน  
กองทุนฯ จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบ

ขนาดของกิจการที่ควรอยู่ในข่าย บังคับ	สถานภาพของผู้ตอบ			รวม %(N=190)
	นายจ้าง %(N=45)	ลูกจ้าง %(N=135)	ผู้ทรงคุณวุฒิ %(N=10)	
ตั้งแต่ ๑ คนขึ้นไป	๑๓.๓๓	๓๓.๓๓	๓๐.๐๐	๒๘.๔๒
ตั้งแต่ ๑๐ คนขึ้นไป	๒๔.๔๔	๓๖.๓๐	๖๐.๐๐	๓๙.๓๔
ตั้งแต่ ๒๐ คนขึ้นไป	๒๘.๘๘	๒๕.๑๙	๑๐.๐๐	๒๕.๒๖
อื่น ๆ	๒๔.๔๔	๓.๓๐	๐.๐๐	๘.๔๒
ไม่ตอบ	๑๔.๘๐	๐๑.๔๘	๐.๐๐	๐๓.๑๖
รวม	๑๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐

ความเห็นที่ว่าควระบังคับนายจ้างของสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๑๐ คนขึ้นไปให้ส่งเงินสมทบกองทุนฯ เป็นคำตอบที่สูงที่สุดจากคำตอบทั้งหมด คือประมาณ ๓๙.๓๔ % ผู้ตอบในฐานะลูกจ้างและผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่มีความเห็นสนับสนุนว่าควระบังคับกับกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๑๐ คนขึ้นไป แต่ความคิดเห็นของนายจ้างแตกออกไปไม่สนับสนุนให้บังคับกับสถานประกอบการประเภทนี้ โดยความเห็นส่วนใหญ่ของนายจ้างเห็นว่าควระบังคับกับสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๒๐ คนขึ้นไป ให้ส่งเงินสมทบฯ ความเห็นลำดับรองลงมา คือ ๒๕.๒๖ % เห็นว่าควระบังคับกับสถานประกอบการขนาดที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๑ คนขึ้นไป และลำดับรองลงมาคือ ๒๘.๔๒ % มีความเห็นว่าควระบังคับกับสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๒๐ คนขึ้นไป ให้ส่งเงินสมทบกองทุนฯ

นอกจากนี้ยังมีความเห็นเพิ่มเติมอีกบางรายว่า ควรจะบังคับกับสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๑๐๐ คนขึ้นไปให้ส่งเงินสมทบฯ แต่ก็ยังมีบางรายที่มีความเห็นว่าไม่ควรมีการบังคับให้ส่งเงินสมทบฯ และไม่ควรมีกองทุนฯ

## สรุป

จากการที่ไต่สอบถามความคิดเห็นของบุคคลที่มีสถานภาพต่างกันในการคิดเห็นที่เกี่ยวกับกฎหมายเงินทดแทนแล้ว ได้รับทราบความคิดเห็นดังต่อไปนี้ คือ

๑. ความคิดเห็นเกี่ยวกับประเภทของกิจการที่ควรจะถูกบังคับโดยกฎหมายนี้มีความเห็นว่าควรจะถูกบังคับกับกิจการทุกประเภท (นอกจากราชการ) และเป็นความคิดเห็นที่สอดคล้องของกันทั้ง ๓ ฝ่าย และถ้าจะมีข้อยกเว้นอยู่บ้างแล้วต่างก็มีความเห็นว่าสมควรที่จะยกเว้นลูกจ้างรับใช้ในบ้านไม่ให้อยู่ในข่ายบังคับของกฎหมายนี้

๒. บุคคลผู้สมควรที่จะมีสิทธิได้รับค่าทดแทนนั้นความเห็นส่วนใหญ่ซึ่งถือว่าเป็นความเห็นที่เด็ดขาด เพราะเป็นความเห็นที่สอดคล้องของกันทั้ง ๓ ฝ่าย ซึ่งมีจำนวนถึง ๖๓.๑๖ % มีความเห็นว่าทั้งลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวควรจะมีสิทธิในเงินทดแทนเหมือนกัน เพราะต่างก็ได้ทำงานในหน้าที่งาน เช่นกัน

นอกจากลูกจ้างแล้วผู้ที่จะมีสิทธิได้รับค่าทดแทนกรณีลูกจ้างถึงแก่ความตายก็ควรจะเป็นบุตรตามกฎหมาย บุตรตามพฤติการณ์ที่ปรากฏชัด บิดามารดา ภริยาหรือสามีตามกฎหมาย ภริยาหรือสามีตามพฤติการณ์ที่ปรากฏชัดและบุคคลอื่นที่ไต่สอบถามแล้วเรียงลำดับลูกจ้างมาก่อนตามลำดับ

๓. วิธีการจ่ายเงินทดแทนความเห็นส่วนใหญ่ (ซึ่งเป็นความเห็นสูงสุดของลูกจ้าง) เห็นควรให้จ่ายเป็นเงินก้อน ทั้งนี้เพราะเป็นปัญหาที่เกี่ยวกับผลประโยชน์ได้เสียโดยตรงของลูกจ้าง

๔. อัตราเงินทดแทนที่ควรพิจารณาจ่ายให้แก่ลูกจ้างและผู้มีสิทธินั้นความเห็นส่วนใหญ่ต่างก็เห็นสอดคล้องของกันว่าให้จ่ายในอัตรา ๕๐ - ๖๐ % ของค่าจ้างอย่าง เช่นกฎหมายปัจจุบันนี้ก็ได้แล้ว





๑๓. ความคิดเห็นในด้านการอุทธรณ์นั้นส่วนใหญ่แล้วต่างก็มีความเห็นว่าสมควรที่จะให้มีการอุทธรณ์ได้และก็ควรที่จะอุทธรณ์ต่ออธิบดีกรมแรงงานก่อนอย่าง เช่นในกฎหมายปัจจุบันนี้ และสมควรอย่างยิ่งที่จะจัดตั้งศาลแรงงานขึ้นดำเนินการพิจารณาในเรื่องนี้โดยเฉพาะ

๑๔. ความคิดเห็นของคนส่วนมากสนับสนุนการจัดตั้งสำนักงานกองทุนฯ ขึ้น เพื่อดำเนินการในค่านี้นี้ และมีความเห็นต่อไปว่าการเรียกเก็บเงินสมทบนั้นควรจะเป็นลักษณะบังคับให้จ่ายให้กับรัฐบาลเท่านั้น เพื่อความมั่นคงและเป็นหลักประกันสำหรับลูกจ้างและควรที่จะบังคับให้นายจ้างของกิจการทุกประเภทกิจการ (นอกจากราชการ) ที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๑๐ คนขึ้นไปส่งเงินสมทบตอกองทุนเงินทดแทน

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย