

เงินทดแทนในกฎหมายแรงงาน



นางสาวสุภาศิริ มัทวันธุ์

005746

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาด้านหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
แผนกวิชานิติศาสตร์  
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พ.ศ. ๒๕๑๘

Workmen's Compensation in Labour Law

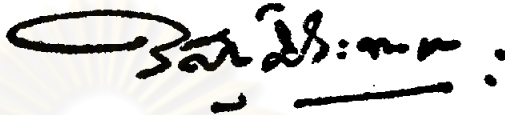


Miss Sudasiri Mathavabhandhu

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Degree of Master of Laws  
Department of Law  
Graduate School  
Chulalongkorn University  
1976

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้นักศึกษานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการ  
ศึกษาค้นคว้าหลักสูตรปริญญาโทบัณฑิต.

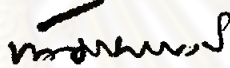


คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการตรวจวิทยานิพนธ์



ประธานกรรมการ



กรรมการ



กรรมการ

อาจารย์ผู้ควบคุมการวิจัย

อาจารย์เจริญ ศิริพันธ์

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ศูนย์วิทยานิพนธ์  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

หัวข้อวิทยานิพนธ์

เงินทดแทนในกฎหมายแรงงาน

ชื่อ

นางสาวสุภาศิริ มีทพันธ์

แผนกวิชา นิติศาสตร์

ปีการศึกษา

๒๕๑๘



บทคัดย่อ

แม้ว่าในปัจจุบันนี้จะได้มีการกำหนดการจ่าย เงินค่าทดแทนจากการประสบอันตราย และการเจ็บป่วยในการทำงานแล้วก็ตาม ก็ยัง เป็นที่ยอมรับกันว่า อุบัติเหตุหรือการประสบอันตรายนั้น ก็ไม่สามารถที่จะขจัดให้หมดสิ้นไปได้ ผู้ใช้แรงงานยังต้องประสบอันตรายอยู่เป็นประจำ วิธีการดังกล่าว เป็นการแก้ปัญหาที่ปลายเหตุในการที่จะลดอุบัติเหตุอันตรายต่าง ๆ จำเป็นต้องกำหนดมาตรการในการป้องกันขั้นต้นทั้งตัวบุคคล เครื่องจักร และสภาพแวดล้อม ซึ่งกรมแรงงานกำลังดำเนินการ กำหนดมาตรฐานอย่าง เร่งรีบอยู่ และคงจะประกาศออกใช้ในเร็ววันนี อย่างไรก็ตามการให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ใช้แรงงาน จึงยังมีความจำเป็นที่จะต้องกำหนดให้ผู้ประสบอันตรายได้รับความช่วยเหลือในเรื่องค่าทดแทน และค่ารักษาพยาบาลอยู่เอง ซึ่งทุกประเทศในโลกต่างก็เห็นพ้องต้องกัน ว่าการให้ความสงเคราะห์ในเรื่องนี้เป็นเรื่องสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องกำหนดให้มีขึ้น จึงได้ตรากฎหมายเกี่ยวกับ เงินทดแทนของผู้ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย เนื่องจากการทำงานไว้และในขณะเดียวกันก็หาวิธีการอื่น ๆ เพื่อความมั่นคงทางสังคมเกี่ยวกับเรื่องนี้ต่อไปด้วย

ถึงแม้กฎหมายจะได้กำหนดให้นายจ้างจ่าย เงินค่าทดแทน ค่ารักษาพยาบาล และหรือค่าทำศพให้แก่ลูกจ้าง หรือผู้อยู่ในความอุปการะของลูกจ้างที่ได้รับอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงานให้แก่ นายจ้างแล้วก็ตาม แต่ก็ปรากฏว่าลูกจ้างหรือผู้อยู่ในความอุปการะยังไม่สามารถที่จะได้รับเงินทดแทนโดยรวดเร็วหรือถูกต้องตามกฎหมาย เพราะมีปัญหาและอุปสรรคอยู่มากทั้งในบทบัญญัติอันเป็น เนื้อหาสาระสำคัญของกฎหมายที่ยังมีความบกพร่องอยู่ ตลอดจนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และการให้ความร่วมมือของผู้ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจำเป็นที่จะต้องได้รับการปรับปรุง และแก้ไขในก้นต่าง ๆ ให้ดีขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งบทบัญญัติของกฎหมายเป็นสิ่งสำคัญประการแรกที่จะต้องได้รับการแก้ไข จึงได้จัดทำวิทยานิพนธ์เล่มนี้ขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะพิจารณาหา ขอบบกพร่องของกฎหมายค่าทดแทนฉบับปัจจุบันโดยละเอียด เพื่อนำเสนอปรับปรุงแก้ไขกฎหมายค่าทดแทนต่อไป

ในการพิจารณาหาข้อบกพร่องนี้ได้ดำเนินการวิเคราะห์สัมพันธภาพของกฎหมาย เงินทดแทน และปัญหาในด้านการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในปัจจุบัน โดยศึกษาเปรียบเทียบกับหลักสากลขององค์การการกรรมากรระหว่างประเทศ (ILO.) และกฎหมายของประเทศอินเดีย, ญี่ปุ่น และสิงคโปร์ รวมทั้งได้จัดทำแบบสอบถาม (Questionnaire) สํารวจความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้อง คือ นายจ้าง, ลูกจ้างในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม และขนส่งขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ในกรุงเทพมหานคร รวมทั้งความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิในด้านการทดแทน เพื่อพิจารณาทามาตรการและแนวคิดที่ดีในเรื่องค่าทดแทนที่เหมาะสมกับประเทศไทย มาปรับปรุงกฎหมายค่าทดแทนฉบับปัจจุบันให้ดียิ่งขึ้น

ซึ่งปรากฏผลว่ากฎหมายเงินทดแทนฉบับปัจจุบันของประเทศไทย รวมทั้งการดำเนินงาน คำนาคาทดแทนในปัจจุบันนี้ยังมีปัญหาและข้อบกพร่องอยู่มาก เป็นต้นว่า เรื่องเกี่ยวกับขอบเขตการ บังคับใช้ของกฎหมายในส่วนที่เกี่ยวข้องกับประเภท, ขนาดของกิจการ, ประเภทนายจ้าง, ประเภท ลูกจ้างที่อยู่ในข่ายบังคับของกฎหมาย, ลักษณะของการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยที่มีสิทธิได้รับ ค่าทดแทน, ผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน, ชนิด, อัตราของประโยชน์ทดแทนที่ลูกจ้างจะได้รับ, การพิจารณาเงินทดแทนของเจ้าหน้าที่, การดำเนินงานกองทุนเงินทดแทน ตลอดจนสภาพบังคับ ของกฎหมายที่จะต้องแก้ไขและปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น โดยพิจารณานำบทบัญญัติที่เหมาะสมของประเทศ อินเดีย, ญี่ปุ่น และสิงคโปร์ ในเรื่องต่าง ๆ ที่ของประเทศไทยยังบกพร่องอยู่มาปรับใช้ เพื่อให้ ประเทศไทยจะได้มีมาตรการที่ดีและเหมาะสมสำหรับดำเนินงานคําคาทดแทน เมื่อลูกจ้างประสบ ันตรายหรือเจ็บป่วยในการทำงานให้แก่ นายจ้างอย่างสมบูรณ์และไ้ผลดีที่สุด.

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Thesis Subject : Workmen's Compensation in Labour Law.

Name : Miss Sudasiri Mathavabhandhu

Academic Year 2518



Abstract

Indemnification is not an appropriate way to solve the problem of industrial injuries. It only has a remedial effect and does not attack the causes. Reduction in injuries can only be achieved by establishing precautionary measures regarding personnel, machinery and working conditions. Laws designed to introduce such precautionary measures are now being created by the Labour Department of Thailand which laws shall be coming into force in the foreseeable future. However, it is nonetheless necessary to indemnify workers who sustain injuries, with compensation as well as against medical care expenses. This principle is internationally accepted as being very important and laws governing indemnity against injuries and illness are thus enacted worldwide. At the same time, means to achieve social security in this respect are continuously being sought.

It is required by statute for an employer to compensate workers and their dependants and satisfy their medical care and/or funeral expenses. Yet in practice, such compensation is often not properly and promptly paid to the persons entitled to it due to the fact that there are problems and obstacles in the statutes themselves, problems regarding official enforcement of those.

statutes, as well as problems obtaining cooperation from all concerned. Improvement is needed in various aspects, therefore it is considered essential for certain provisions of the law to be amended accordingly. This thesis is presented with an aim to point out defects in the present laws governing compensation for Thailand's labour force and to be a guide for amendments thereof.

Thailand's labour law has been analyzed in comparison with the general principles of the ILO., as well as the laws of The Republic of Singapore, Japan and India. Interview questionnaires have been distributed among the local parties concerned namely the employers and the employees in the large, medium and small, industrial, commercial and transportation businesses in Bangkok. Their views and those of Labour experts are also taken into consideration in order to establish new principles and approaches for suitable amendments to Thailand's present law on workmen's compensation.

From the study of Thailand's existing law on compensation and an analysis of its practical application, we see drawbacks and problems such as the scope of its enforcement concerning the classification and size of the businesses concerned, and regarding categorization of the employers and of the employees intended to be affected by the law, the nature of the injuries or illness cognizable under the law, the persons entitled

to indemnification, the type amount of the compensation to be received by the employee the official consideration of the indemnification, the operation of the indemnity fund, including the general enforceability of the laws themselves. By comparison, the labour laws of India, Singapore and Japan are adapted to be applicable to Thailand. This is done with a view toward establishing better and proper measures to insure that the compensation will benefit the workers who sustain injuries or illness in the performance of work for their employers.



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย






## คำนำ

การคุ้มครองลูกจ้าง เมื่อประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย เนื่องจากการทำงานให้แก่ นายจ้าง โดยกำหนดให้นายจ้าง เป็นผู้รับผิดชอบในการจ่ายค่าทดแทน, การรักษาพยาบาล และค่าทำศพให้แก่ลูกจ้างผู้ประสบเคราะห์กรรมนั้น ได้ดำเนินการมาตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๐๐ โดยการกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ จนกระทั่งปัจจุบันนี้เป็นระยะเวลาเกือบ ๒๐ ปีแล้ว ในช่วงเวลาเกือบ ๒๐ ปีที่ผ่านมาซึ่งได้ดำเนินการแก้ไขกฎหมายในเรื่องนี้แล้วถึง ๓ ครั้ง แต่กระนั้นการคุ้มครองแรงงานในส่วนนี้ก็ยังไม่เพียงพอที่จะให้การคุ้มครองแก่ลูกจ้างได้เต็มที่ เพราะปรากฏว่ามีข้อบกพร่องอยู่หลายประการทั้งตัวบทกฎหมาย การดำเนินการของรัฐ ท่าทีแนวคิดของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเผยแพร่ความรู้ในเรื่องค่าทดแทนไปยังบุคคลต่าง ๆ ทั้งที่เกี่ยวข้องและบุคคลทั่วไป ยังไม่กว้างขวางเท่าที่ควร ผู้เขียนเห็นว่าหากรัฐมีกฎหมายที่สมบูรณ์โดยกำหนดมาตรการต่าง ๆ ที่จะให้การบริหารงานค่าทดแทนได้เป็นไปโดยมีประสิทธิภาพก็จะทำให้เป้าหมายในการคุ้มครองแรงงานของประเทศได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อนายจ้าง ลูกจ้าง ผู้รับเคราะห์กรรม รวมทั้งผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายด้วย จึงได้เรียบเรียงวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะเสนอข้อเท็จจริง ข้อกฎหมาย และแนวคิดต่าง ๆ เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขกฎหมายค่าทดแทนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

การเรียบเรียงวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความอนุเคราะห์จากบรรดาท่านผู้มีพระคุณต่อไปนี้ คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อุดมบุญ มงคลนาวัน คณบดีคณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ศาสตราจารย์นิคม จันทรวิทุร อาจารย์พร อุดมพงษ์ อาจารย์เจริญ ศิริพันธ์ แห่งกรมแรงงาน ที่ได้กรุณาตรวจทานแก้ไขและให้คำแนะนำในการเรียบเรียง อาจารย์ธรรพล ชันชัชย แห่งสำนักวิจัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำและตรวจแก้ในด้านการวิจัย คุณเกษมสันต์ วิลาวรรณ แห่งกรมแรงงาน ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำตรวจแก้และมอบเอกสารบางประการที่เกี่ยวกับกฎหมายค่าทดแทน โดยเฉพาะอย่างยิ่งอาจารย์เชชา แก้วชาญศิลป์ แห่งสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำอันมีค่ายิ่งแก่ผู้เขียนในการวางเค้าโครง เรื่องและ

ตรวจทานแก้ไขตั้งแต่เริ่มแรกจนเสร็จสมบูรณ์ ผู้เขียนซาบซึ้งในพระคุณของท่านที่ได้กล่าวนาม  
มาแล้ว เป็นอย่างยิ่งที่ได้กรุณาสละเวลาอันมีค่าของทานให้ความอนุเคราะห์ในการเรียบเรียง  
วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ จึงขอถือโอกาสกราบขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้ และขอขอบคุณทุก  
ท่านที่ได้กรุณาให้ความร่วมมือและให้ความช่วยเหลือในการเรียบเรียงวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จนสำเร็จ  
เรียบร้อยลงได้.



นางสาวสุภาศิริ มัทพันธุ์

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย .....	๖
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	๗
คำนำ .....	๘
รายการตารางประกอบ .....	๙



บท

บทนำ .....	๑
๑. การประสมอันตรายจากการปฏิบัติงาน .....	๓
๑. ลักษณะอันตรายจากการทำงาน .....	๓
๑.๑ อันตรายที่เกิดจากอุบัติเหตุในการทำงาน .....	๓
๑.๒ อันตรายที่เนื่องมาจากโรคร้ายไข้เจ็บที่เกิดจากการทำงาน .....	๑๑
๒. สาเหตุของการประสมอันตราย .....	๑๒
๒.๑ การกระทำที่ไม่ปลอดภัย .....	๑๒
ก. ดูถูกจ้าง .....	๑๓
ข. นายจ้าง .....	๑๓
ค. ผู้อื่น .....	๑๔
๒.๒ อุปสรรคในการทำงาน .....	๑๔
๒.๓ สภาพของการทำงาน .....	๑๕
๓. ความเสียหายที่เกิดขึ้น .....	๑๕
๓.๑ ความเสียหายที่เกิดขึ้นแก่ฝ่ายนายจ้าง .....	๑๖
ก. ความสูญเสียทางตรง .....	๑๖
ข. ความสูญเสียทางอ้อม .....	๑๖

๓.๒ ความเสียหายที่เกิดขึ้นแก่ตัวลูกจ้าง .....	๑๗
๓.๓ ความเสียหายที่เกิดขึ้นแก่บุคคลอื่น .....	๑๘
๓.๔ ความเสียหายที่เกิดขึ้นแก่ประเทศชาติ .....	๑๘
๔. การทดแทนการประสูติอันคว่ำ .....	๒๐
๔.๑ หลักการของกฎหมายเงินทดแทน .....	๒๑
๔.๒ วิธีการทดแทนการประสูติอันคว่ำ .....	๒๓
๔.๓ การฟื้นฟูสมรรถภาพ .....	๒๔
๕. การดำเนินการของรัฐบาลไทย เรื่องการขาดทดแทน .....	๒๔
๕.๑ กำหนดกฎหมายเกี่ยวกับเงินทดแทน .....	๒๗
๕.๑.๑ กฎหมายขาดทดแทนระยะแรก .....	๒๗
— พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. ๒๔๕๕ .....	๒๗
๕.๑.๒ กฎหมายค่า ทดแทนระยะที่ ๒ .....	๓๐
— ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องหลักเกณฑ์ และวิธีการจ่ายเงินค่าทดแทน ตลอดจนจำนวน เงินทดแทน ฉบับลงวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๐๑ .....	๓๐
๕.๑.๓ กฎหมายขาดทดแทนระยะที่ ๓ .....	๓๔
๕.๒ หน่วยงานในการดำเนินการเรื่องเงินทดแทน .....	๓๔
๕.๒.๑ ฝ่ายขาดทดแทน กองคุ้มครองแรงงาน .....	๓๔
๕.๒.๒ สำนักงานกองทุนเงินทดแทน .....	๒๕
๕.๒.๓ สำนักงานแรงงานจังหวัด .....	๓๖
สรุป .....	๓๖

๒.	วิเคราะห์กฎหมายและการดำเนินงานทดแทนของประเทศไทยในปัจจุบัน	
ตอนที่ ๑	กฎหมายเงินทดแทนในปัจจุบัน	๓๓
ส่วนที่ ๑	กฎหมายคุ้มครองแรงงานเฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายเงินทดแทน	๓๘
๑.๑	ขอบเขตการบังคับใช้ของกฎหมาย	๓๘
๑.๑.๑	ประเภทกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับ	๓๙
๑.๑.๒	ขนาดของสถานประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับ	๔๑
๑.๑.๓	ลูกจ้างที่อยู่ในข่ายบังคับ	๔๑
๑.๑.๔	นายจ้างผู้จะต้องรับผิดชอบ	๔๒
๑.๑.๕	ลักษณะการประสบอันตรายที่อยู่ในข่ายบังคับ	๔๕
๑.๑.๖	ลักษณะการเจ็บป่วยที่จะมีสิทธิได้รับค่าทดแทน	๔๘
๑.๒	ประโยชน์ทดแทนตามกฎหมาย	๕๐
๑.๒.๑	ค่าทดแทน	๕๑
๑.๒.๒	การรักษาพยาบาล	๕๘
๑.๒.๓	ค่าทำศพ	๕๘
๑.๓	ผู้ได้รับประโยชน์ทดแทน	๖๑
๑.๓.๑	ลูกจ้างผู้ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย	๖๑
๑.๓.๒	ผู้มีสิทธิตามกฎหมายกำหนด	๖๒
๑.๔	การพิจารณาออกคำสั่ง	๖๖
ส่วนที่ ๒	กฎหมายเกี่ยวกับกองทุนเงินทดแทน	๓๑
๑.	หลักการและวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งสำนักงานกองทุนเงินทดแทน	๓๕
๒.	ขอบเขตการบังคับใช้	๓๗

๓.	ที่มาของกองทุนเงินทดแทน .....	๘๐
๓.๑	เงินสมทบจากนายจ้าง .....	๘๐
๓.๒	เงินอุดหนุนจากรัฐบาล .....	๘๕
๓.๓	เงินหรือทรัพย์สินที่มีผู้ทูลเกล้า .....	๘๕
๓.๔	รายได้อื่น ๆ .....	๘๕
ตอนที่ ๒	การดำเนินงานเงินทดแทนในปัจจุบัน .....	๘๖
๑.	ฝ่ายกาทดแทนกองทุนแรงงาน .....	๘๖
๒.	สำนักงานกองทุนเงินทดแทน .....	๘๗
	สรุป .....	๘๘
๓	ความคิดเห็นเกี่ยวกับกฎหมายเงินทดแทน .....	๘๑
ตอนที่ ๑	ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม .....	๘๒
ตอนที่ ๒	ความเห็นเกี่ยวกับกฎหมายเงินทดแทน .....	๘๘
๑.	ขอขยายการบังคับใช้ของกฎหมาย .....	๘๘
๑.๑	กิจการที่สมควรจะใช้กฎหมายเงินทดแทนบังคับใช้ .....	๘๘
๑.๒	บุคคลผู้ควรมีสิทธิได้รับเงินทดแทน .....	๘๘
๑.๒.๑	กรณีประสบอันตรายได้รับบาดเจ็บไม่สามารถทำงานได้เกิน ๗ วันขึ้นไป .....	๘๘
๑.๒.๒	กรณีถูกจ้างถึงแก่ความตาย .....	๘๘
๒.	บทบัญญัติของกฎหมาย .....	๑๐๒
๒.๑	วิธีการจ่ายประโยชน์ทดแทน .....	๑๐๒
๒.๒	อัตราของประโยชน์ทดแทน .....	๑๐๓

๒.๓ ประเภทของประโยชน์ทดแทน ..... ๑๐๕

    ๒.๓.๑ ประเภทของประโยชน์ทดแทนที่ลูกจ้าง  
        ควรจะได้รับเมื่อลูกจ้างประสบอันตราย  
        ไม่สามารถทำงานได้ชั่วคราว..... ๑๐๕

    ๒.๓.๒ ประเภทของประโยชน์ทดแทนที่ลูกจ้าง  
        ควรจะได้รับเมื่อบาดเจ็บหรือเจ็บป่วย  
        เนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้างจน  
        สูญเสียอวัยวะบางส่วนและไม่สามารถ  
        ทำงานได้ ..... ๑๐๗

    ๒.๓.๓ ประโยชน์ทดแทนที่ควรได้รับกรณีถึงแก่  
        ความตาย ..... ๑๐๘

    ๒.๓.๔ ประโยชน์ทดแทนที่ควรได้รับกรณีทุพพล-  
        ภาพ ..... ๑๑๐

๒.๔ กำหนดระยะเวลาการจ่ายประโยชน์ทดแทน.. ๑๑๒

๒.๕ การกำหนดอัตราค่าทดแทน ..... ๑๑๓

๒.๖ การให้ความช่วยเหลือในด้านการรักษาพยาบาล ๑๑๖

๒.๗ ขอยกเว้นไม่ต้องรับผิดชอบจ่ายเงินทดแทน .. ๑๑๘

๒.๘ ระยะเวลาที่ลูกจ้างจะได้รับเงินทดแทน .... ๑๒๐

ตอนที่ ๓ ความเห็นเกี่ยวกับการพิจารณาเงินทดแทน ..... ๑๒๒

    ๑. การพิจารณาเงินทดแทน ..... ๑๒๒

        ๑.๑ การดำเนินการออกคำสั่ง ..... ๑๒๒

        ๑.๒ ระยะเวลาในการดำเนินการของเจ้าหน้าที่. ๑๒๔

    ๒. การอุทธรณ์คำสั่งเงินทดแทน ..... ๑๒๗

บทที่

หน้า

๒.๑	ควรอุทธรณ์คำสั่ง เงินทดแทนหรือไม่	๑๒๗
๒.๒	ควรอุทธรณ์คำสั่ง เงินทดแทนต่อใคร	๑๒๘
๒.๓	ควรดำเนินการอุทธรณ์อย่างไร	๑๓๐
๓.	กองทุนเงินทดแทน	๑๓๑
๓.๑	ความเห็นในการ จัดตั้งสำนักงานกองทุนเงิน- ทดแทน	๑๓๑
๓.๒	ความเห็นเกี่ยวกับสถาบันที่จะ ให้นำจ่าย เงินสมทบ	๑๓๓
๓.๓	กิจการที่ควร จะอยู่ภายใต้บังคับของกฎหมาย- กองทุนเงินทดแทน	๑๓๕
๓.๔	ขนาดของกิจการที่ควร จะทองบังคับให้จ่ายเงิน สมทบ	๑๓๖
	สรุป	๑๓๘
๔	กฎหมายค่าทดแทนเปรียบเทียบ	๑๔๑
	๑. ขอบข่ายการคุ้มครองตามหลักสากล	๑๔๑
	๑.๑ ประเภทกิจการ	๑๔๑
	๑.๒ ผู้ได้รับประโยชน์ทดแทน	๑๔๒
	๑.๒.๑ อื่นเคีย	๑๔๓
	๑.๒.๒ ทุพพ	๑๔๔
	๑.๒.๓ สิ่งค้ไปร์	๑๔๕



๑.๓	ลักษณะของอินทราय .....	๑๕๖
๑.๓.๑	อินเคีย .....	๑๕๗
๑.๓.๒	ญูเน .....	๑๕๘
๑.๓.๓	สิงคิปร์ .....	๑๕๙
๒.	ประโยชน์ทดแทนตามหลักสากล .....	๑๕๒
๒.๑	ญูเน .....	๑๕๕
๒.๑.๑	การรักษายามบาล .....	๑๕๕
๒.๑.๒	การทดแทนกรณีไม่สามารถทำงานได้ชั่วคราว .....	๑๕๖
๒.๑.๓	การทดแทนกรณีสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานอย่างถาวร .....	๑๕๖
๒.๑.๔	การทดแทนกรณีถึงแก่ความตาย .....	๑๕๗
๒.๑.๕	ค่าใช้จ่ายในการจัดการศพ .....	๑๕๘
๒.๒	อินเคีย .....	๑๕๘
๒.๒.๑	การทดแทนสำหรับกรณีสูญเสียความสามารถ ชั่วคราว .....	๑๕๘
๒.๒.๒	การทดแทนกรณีทุพพลภาพ .....	๑๖๐
๒.๒.๓	การทดแทนกรณีถึงแก่ความตาย .....	๑๖๐
๒.๒.๔	การรักษายามบาล .....	๑๖๐
๒.๓	สิงคิปร์ .....	๑๖๑
๒.๓.๑	ประโยชน์ทดแทนกรณีถูกจ้างไม่สามารถ ทำงานได้ชั่วคราว .....	๑๖๑

๒.๓.๒	ประโยชน์ทดแทนกรณีสูญเสียชีวิต	๑๕๒
	ในการทำงานของอวัยวะบางส่วน ....	
๒.๓.๓	ประโยชน์ทดแทนสำหรับกรณีทุพพลภาพ..	๑๖๒
๒.๓.๔	ประโยชน์ทดแทนกรณีถึงแก่ความตายเนื่อง	
	มาจากอุบัติเหตุในขณะปฏิบัติงานทดแทน	๑๖๓
๓.	การบริหารงานค่าทดแทน .....	๑๖๔
๓.๑	อินเดีย .....	๑๖๕
	การมอบให้ศาลพิจารณาก่อนการพิจารณาของเจ้า	
	หน้าที่ .....	๑๖๕
	การโอนเรื่อง .....	๑๖๕
	การทำความตกลงกันเอง .....	๑๖๖
	การจ่ายเงินค่าทดแทนเป็นเงินก่อน .....	๑๖๖
	การพิจารณาใหม่ - การอุทธรณ์ .....	๑๖๗
๓.๒	ญี่ปุ่น .....	๑๖๗
	การทำความตกลงกันเอง .....	๑๖๘
	การพิจารณาใหม่ - การอุทธรณ์ .....	๑๖๘
๓.๓	สิงคโปร์ .....	๑๗๐
๓.๓.๑	การตกลงกันระหว่างคณะกรรมการ คณะ	
	งาน และนายจ้าง .....	๑๗๐
๓.๓.๒	ปัญหาเกี่ยวกับพระราชบัญญัติ	
	การตกลงกันเพื่อจ่ายเป็นเงินก่อน .....	๑๗๑
	การโอนเรื่อง .....	๑๗๒

การเสนอให้ศาลพิจารณา .....	๑๗๒
การอุทธรณ์ .....	๑๗๓
๔. สภาพบังคับของกฎหมายกำหนดแทน .....	๑๗๓
๕. หลักประกันความมั่นคงกำหนดแทน .....	๑๗๖
สรุป .....	๑๗๗
๕ สรุปและเสนอแนะ .....	๑๗๘
หนังสืออ้างอิง .....	๒๐๖
ภาคผนวก .....	๒๑๒
ประวัติ .....	๒๓๖

รายการตารางประกอบ

ตารางที่

หน้า

ตารางสถิติที่ ๑	สถิติการประสบอันตรายของลูกจ้างในเขตกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๐๔ - ๒๕๑๔ .....	๔
ตารางสถิติที่ ๒	สถิติสาเหตุที่ทำให้ประสบอันตราย ๒๕๑๔ .....	๑๐
๑	คำตอบของนายจ้าง เกี่ยวกับการ เคยมีลูกจ้างประสบอันตราย .....	๑๒
๒	คำตอบของลูกจ้าง เกี่ยวกับการประสบอันตรายของลูกจ้าง .....	๑๓
๓	ความคิดเห็น เกี่ยวกับกิจการที่ควรบังคับโดย ใกฎหมาย เงินทดแทนจำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบ .....	๑๕
๔	ความคิดเห็น เกี่ยวกับกิจการที่กฎหมาย เงินทดแทนไม่ควรมีบังคับ จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบ .....	๑๖
๕	ความคิดเห็น เกี่ยวกับประเภทลูกจ้างที่ควรมีสวัสดิการ ได้รับ เงินทดแทน จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบ .....	๑๗
๖	ความคิดเห็น เกี่ยวกับผู้ที่สมควรได้รับ เงินทดแทนกรณีลูกจ้างถึงแก่ความตาย จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบ .....	๑๐๐
๗	ความคิดเห็น เกี่ยวกับวิธีการจ่ายเงินทดแทน จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบ .....	๑๐๒
๘	ความคิดเห็น เกี่ยวกับอัตราเงินค่าทดแทนที่สมควรจะจ่ายให้แก่ลูกจ้าง จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบ .....	๑๐๔
๙	ความคิดเห็น เกี่ยวกับประเภทของประโยชน์ทดแทนที่ลูกจ้างสมควรจะได้รับ กรณีที่ไม่สามารถทำงานได้ชั่วคราว จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบ .....	๑๐๖
๑๐	ความคิดเห็น เกี่ยวกับประเภทของประโยชน์ทดแทนที่ควรจะได้รับกรณีสูญเสียอวัยวะ จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบ .....	๑๐๘

ตารางที่

หน้า

๑๑ ความคิดเห็นเกี่ยวกับประเภทของประโยชน์ทดแทนที่สมควรจะได้รับกรณีถึงแก่ความตาย (ไม่ตายทันที) จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบ . . . . ๑๐๘

๑๒ ความคิดเห็นเกี่ยวกับประเภทของประโยชน์ทดแทนที่ควรจะได้รับกรณีทุพพลภาพ จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบ . . . . . ๑๑๐

๑๓ ความคิดเห็นเกี่ยวกับจำนวนระยะเวลาการจ่ายค่าทดแทนอวัยวะที่สูญเสีย จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบ . . . . . ๑๑๓

๑๔ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำหนดอัตราค่าทดแทน จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบ . . . . . ๑๑๕

๑๕ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินการรักษาพยาบาลลูกจ้างผู้ได้รับอันตราย จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบ . . . . . ๑๑๗

๑๖ ความคิดเห็นเกี่ยวกับเงื่อนไขที่นายจ้างจะไม่ต้องรับผิดชอบจ่ายค่าทดแทน จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบ . . . . . ๑๑๘

๑๗ ความคิดเห็นเกี่ยวกับระยะเวลาที่ลูกจ้างได้รับค่าทดแทนเมื่อประสบอันตรายแล้ว จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบ . . . . . ๑๒๐

๑๘ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินการแก้ไขกรณีที่ลูกจ้างได้รับเงินทดแทนล่าช้าไป จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบ . . . . . ๑๒๒

๑๙ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพิจารณาทำคำสั่งเงินทดแทน จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบ . . . . . ๑๒๓

๒๐ ความคิดเห็นเกี่ยวกับระยะเวลาในการดำเนินการของเจ้าหน้าที่ จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบ . . . . . ๑๒๕

๒๑ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้สิทธิขอทบทวนคำสั่งเงินทดแทน จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบ . . . . . ๑๒๗

ตารางที่

หน้า

๒๒ ความคิดเห็นเกี่ยวกับสถาบันและบุคคลที่สมควรจะพิจารณาอนุมัติคำสั่ง เงิน  
ทดแทน จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบ ..... ๑๒๕

๒๓ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินการอนุมัติคำสั่ง เงินทดแทน จำแนกตาม  
สถานภาพของผู้ตอบ ..... ๑๓๐

๒๔ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดตั้งสำนักงานกองทุนเงินทดแทน จำแนกตาม-  
สถานภาพของผู้ตอบ ..... ๑๓๑

๒๕ ความคิดเห็นเกี่ยวกับสถาบันที่สมควรจะบังคับให้นายจ้างประกัน (จ่าย เงิน  
สมทบ) จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบ ..... ๑๓๔

๒๖ ความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจการที่ควรบังคับให้ประกันกับสำนักงานกองทุน เงิน  
ทดแทน จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบ ..... ๑๓๕

๒๗ ความคิดเห็นเกี่ยวกับขนาดของกิจการที่ควรบังคับให้ประกันกับสำนักงาน-  
กองทุนเงินทดแทน จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบ ..... ๑๓๗

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## บทนำ

### ความสำคัญของ เรื่อง

ประเทศไทยเป็นประเทศเกษตรกรรมมาแต่โบราณกาล ระบบการใช้แรงงานในงานเกษตรกรรมเป็นไปอย่างง่าย ๆ ไม่มีระเบียบแบบแผนและกฎหมายใด ๆ ส่วนใหญ่เป็นการใช้แรงงานกันในครัวเรือน (Family System) หรือการ "ขอแรง" แลกเปลี่ยนกันระหว่างเพื่อนบ้าน การจ้างแรงงานยังไม่แพร่หลาย ปัญหาแรงงานระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง หรือระหว่างลูกจ้างด้วยกันเองจึงไม่มีความสำคัญมากนัก ต่อมาในราวปี พ.ศ. ๒๔๙๕ ประเทศไทยได้ส่งเสริมให้มีการประกอบอุตสาหกรรมเพิ่มขึ้น ระบบการใช้แรงงานเปลี่ยนแปลงไป แรงงานจากบุคคลภายในครอบครัวอย่างเฉียวไม่พอ จำเป็นต้องจ้างบุคคลอื่นเข้ามา ความสัมพันธ์ของบุคคล ๒ กลุ่มนี้จึงมีลักษณะ เป็นความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง แต่ความเคยชินกับการใช้แรงงานในงานเกษตรกรรมมาหลายร้อยปีทำให้ผู้ใช้แรงงานทั้งหลายไม่อาจปรับตัวให้เข้ากับระบบอุตสาหกรรมได้อย่างแท้จริง นายจ้างเองก็เคยชินกับการใช้แรงงานจากบุคคลในครอบครัวจึงทำให้เกิดปัญหาในการทำงานขึ้น ปัญหาเหล่านี้เพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ จากการพัฒนาอุตสาหกรรม ปัญหาแรงงานส่วนใหญ่ที่เกิดขึ้นนั้นมักจะเกิดขึ้นในส่วนที่เกี่ยวกับการใช้แรงงาน เช่น ชั่วโมงการทำงาน, วันหยุด, การจ่ายค่าจ้าง ซึ่งเป็นปัญหาที่รัฐต้องให้ความเอาใจใส่ดูแลในแง่ของการคุ้มครองแรงงาน รวมทั้งปัญหาที่เกิดขึ้นในส่วนที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างลูกจ้างและที่ใช้แรงงานด้วยกัน ซึ่งจำเป็นจะต้องส่งเสริมแนะนำให้ทั้งสองฝ่ายมีความเข้าใจอันดีต่อกัน เพื่อความสงบสุขในอุตสาหกรรม ซึ่งเรียกว่าปัญหาคานแรงงาน

การคุ้มครองแรงงานเป็นสิ่งที่จำเป็นยิ่งในระบบการใช้แรงงานแบบนายจ้าง - ลูกจ้าง ยิ่งในปัจจุบันนี้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นนั้นมักจะมีสาเหตุเกี่ยวเนื่องมาจากมาตรการในการคุ้มครอง

แรงงานของรัฐไม่ได้เดิมนั้นที่ จากการศึกษาร้องเรียนต่าง ๆ ที่มีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้น ปรากฏว่ามีข้อเรียกร้องที่ลูกจ้างยื่นต่อนายจ้างขอให้ปรับปรุงแก้ไขสภาพการทำงานต่างๆ นั้น เป็นเรื่องที่อยู่ในขอบข่ายของกฎหมายคุ้มครองแรงงานอยู่เป็นจำนวนมาก เช่น เรื่องชั่วโมงทำงาน ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา การเลิกจ้าง การจ่ายค่าชดเชย การจ่ายค่าทดแทน ฯลฯ เป็นอันดับแรก และเรื่องสวัสดิการเป็นอันดับรอง ถ้าทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้ร่วมมือกันขจัดปัญหาต่างๆ ในด้านคุ้มครองแรงงานให้หมดสิ้นไปแล้ว ปัญหาข้อขัดแย้งต่าง ๆ ที่จะก่อให้เกิดเป็นปัญหาข้อพิพาทแรงงานก็ย่อมจะลดน้อยลงไปด้วย การดำเนินกิจการต่าง ๆ ก็จะสามารรถดำเนินไปได้ อย่างราบรื่น มีเวลาที่จะคิดพิจารณาปรับปรุงให้กิจการงานที่ดำเนินอยู่นั้นเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป ซึ่งย่อมจะก่อให้เกิดผลดีแก่ทุกฝ่าย โดยเฉพาะอย่างยิ่งประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวม

ผู้เขียนเห็นว่าปัญหาคุ้มครองแรงงานเกี่ยวกับการจ่ายค่าทดแทนเมื่อลูกจ้างหรือผู้ใช้แรงงานไ้รับอันตรายอันมีสาเหตุมาจากการทำงานให้แก่นายจ้าง เป็นปัญหาที่สำคัญและเกิดขึ้นเป็นประจำ เนื่องจากเครื่องจักร เครื่องมือ และกลไก ตลอดจนสารเคมีต่างๆ ที่นำเข้ามาใช้ในการดำเนินงานนั้นเป็นของใหม่ และมีวิธีการใช้ที่ซับซ้อนซับซ้อนอยู่มาก การนำเข้ามาใหม่ก็จะนำเข้ามาแต่เครื่องจักร เครื่องมือ และสารนั้น ๆ เท่านั้น มิได้ศึกษาหรือนำวิธีการที่จะป้องกันอันตรายหรือวิธีการเพื่อความปลอดภัยในการทำงานกับเครื่องจักร เครื่องมือ หรือสารเคมีดังกล่าวนั้น ๆ เข้ามาใช้ด้วย จึงปรากฏว่าลูกจ้างที่ทำงานทั้งในงานอุตสาหกรรม, พาณิชยกรรมขนส่ง ฯลฯ ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย หรือถึงแก่ความตาย เนื่องจากการปฏิบัติงานนั้น ๆ อยู่เป็นประจำ และนับวันสถิติการประสบอันตรายก็จะเพิ่มมากขึ้นพร้อม ๆ กับการขยายตัวของอุตสาหกรรม เมื่อมีการประสบอันตรายหรือการเจ็บป่วยเกิดขึ้นแต่ละครั้งนั้น ความเดือดร้อนเสียหายมิได้เกิดขึ้นเฉพาะกับลูกจ้างและครอบครัวของลูกจ้างเท่านั้น แต่ความเดือดร้อนและเสียหายนั้นยังเกิดขึ้นกับผู้ที่เกี่ยวข้องในเรื่องนี้ด้วย เป็นคนว่า นายจ้าง เพื่อนร่วมงาน และโดย โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศชาติต้องเสียกำลังในการผลิตไป



ดังนั้นจึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่ผู้เกี่ยวข้องจะต้องร่วมมือกันหาทางลดอุบัติเหตุในการทำงาน และป้องกันอันตรายในการทำงาน เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจของชาติ เพราะแรงงานเป็นทรัพยากรที่สำคัญยิ่งของประเทศที่จำเป็นต้องสงวนและบำรุงรักษาไว้ แต่จากสถิติที่รวบรวมได้ปรากฏว่าลูกจ้างประสบอันตรายเพิ่มขึ้นทุกปี และมีแนวโน้มว่าจะเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ

การพิจารณาให้ความช่วยเหลือลูกจ้างและครอบครัวของลูกจ้างเมื่อประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง เป็นเรื่องที่จำเป็นต้องอย่างยิ่ง นายจ้างควรมีส่วนรับผิดชอบช่วยบรรเทาความเดือดร้อนทุกข์ยากของลูกจ้างด้วย

ประเทศไทยได้มีมาตรการในการดำเนินการเรื่องเงินทดแทนมาตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๐๐ (พ.ร.บ. แรงงาน ๒๕๕๕) แต่ก็ยังได้ผลไม่สมบูรณ์แม้จะดำเนินการมาแล้วถึง ๖ ปี ทั้งนี้เนื่องมาจากสาเหตุหลายประการ คือ

- ๑. กฎหมายและระเบียบเกี่ยวกับการพิจารณาเงินทดแทนยังไม่สมบูรณ์
- ๒. ขาดความร่วมมือเอาใจใส่จากผู้ที่เกี่ยวข้อง
- ๓. นายจ้าง ลูกจ้าง และผู้เกี่ยวข้องส่วนใหญ่ไม่มีความรู้และความเข้าใจในเรื่อง

เงินทดแทน

ผู้เขียนมีความเห็นว่าเป็นหน้าที่โดยตรงของรัฐบาลที่จะวางมาตรการให้เหมาะสมและรัดกุมยิ่งขึ้นในการดำเนินการเรื่องเงินทดแทน และสามารถดำเนินการตามมาตรการที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งผู้ที่เกี่ยวข้องจะต้องให้ความร่วมมือในการดำเนินการด้านงานทดแทนอย่างเต็มที่ เพื่อช่วยเหลือให้การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมได้ผลสมบูรณ์

## ความมุ่งหมายและขอบเขตของการศึกษา

วิทยานิพนธ์นี้มุ่งที่จะทำการศึกษาและวิจัย เฉพาะ เรื่อง เงินทดแทนในกฎหมายแรงงาน เท่านั้น มิได้ศึกษากว้างถึง เงินทดแทนหรือประโยชน์ทดแทนอื่นๆ ที่กำหนดไว้ เป็นพิเศษจากกฎหมายแรงงาน เช่นระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยเงินทำขวัญข้าราชการและลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๑๖ และระเบียบเกี่ยวกับข้าราชการพยาบาลที่ข้าราชการได้รับอันตรายเพราะ เหตุปฏิบัติราชการ พ.ศ. ๒๕๑๕ เป็นต้น โดยมุ่งหมายที่จะศึกษาดังนี้ คือ

๑. กฎหมาย เงินทดแทนที่ใช้อยู่ในปัจจุบันนี้สามารถที่จะให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างได้อย่างแท้จริงและเหมาะสมกับภาวะการณ์ในทาง เศรษฐกิจและสภาพของประเทศไทยในปัจจุบันนี้หรือไม่เพียงใด โดยจะนำประกาศกระทรวงมหาดไทย หมวด ๖ เรื่องเงินทดแทน ซึ่งออกตามความในประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๑๓ รวมทั้งประกาศกระทรวงมหาดไทยที่เกี่ยวข้องซึ่งออกมากายหลังอีกหลายฉบับมาศึกษาหาข้อบกพร่องที่ควรจะได้พิจารณาปรับปรุงให้ดีขึ้น เพื่อเป็นมาตรการของรัฐในการคุ้มครองแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

๒. ศึกษากฎหมายเงินทดแทนของประเทศต่าง ๆ ในแถบเอเชีย ที่มีลักษณะภูมิประเทศ ดินฟ้าอากาศและสภาพทาง เศรษฐกิจ สังคมที่ใกล้เคียงกับประเทศไทย เพื่อนำข้อดีของกฎหมายของประเทศนั้น ๆ มาพิจารณาปรับปรุงแก้ไขกฎหมายเงินทดแทนของประเทศไทยต่อไป

๓. ศึกษาถึงท่าทีและความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายเงินทดแทนว่าอย่างไรบ้าง

๔. ศึกษาปัญหาข้อขัดข้องต่าง ๆ ที่ทำให้การดำเนินงานเงินทดแทนไม่ได้ผลดีเท่าที่ควร

เมื่อได้ศึกษาตามความมุ่งหมายที่กำหนดนี้ไว้เรียบร้อยแล้ว และได้ทราบว่าจะอะไรเป็นปัญหาข้อบกพร่องที่จะต้องปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้การดำเนินงานเงินทดแทนมีประสิทธิภาพมากขึ้นแล้วจะได้เสนอต่อรัฐบาลหรือผู้เกี่ยวข้องดำเนินการต่อไป

## วิธีการศึกษาและวิจัย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นแบบการวิจัยทางกฎหมาย (Legal Research) มีวิธีการศึกษา  
ใช้วิธีศึกษาแบบวิจัยเอกสาร (Documentary Research) และวิธีการสำรวจความคิดเห็น  
(Survey Research) เป็นวิธีหลัก โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑. วิธีการค้นคว้าจากเอกสาร ได้แก่ คัมภีร์กฎหมายและระเบียบเกี่ยวกับแรงงานในเรื่อง  
เงินทดแทนของประเทศไทยและต่างประเทศ รวมทั้งอนุสัญญาและขอแนะขององค์การการกรรรมการ  
ระหว่างประเทศ

เอกสารที่จะนำมาศึกษานั้นนอกจากคัมภีร์กฎหมายต่าง ๆ แล้ว ยังจะใช้หลักฐานเอกสาร  
ผลการศึกษาต่าง ๆ ของทางราชการ ตลอดจนคำราและบทความต่าง ๆ ซึ่งมีผู้รู้บางท่านได้เขียน  
ไว้ในหนังสือต่าง ๆ

๒. วิธีการสำรวจความคิดเห็น ได้จัดทำแบบสอบถามขอทราบความคิดเห็นเกี่ยวกับกฎหมาย  
เงินทดแทนในส่วนที่เกี่ยวกับบทบัญญัติของกฎหมายและการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ใหม่บุคคลที่เกี่ยวข้อง  
กับการดำเนินงานค่าทดแทนซึ่งนายจ้าง ลูกจ้าง และผู้ทรงคุณวุฒิเป็นผู้ตอบ โดยกำหนดขอชมเชยการ  
สำรวจเฉพาะการประกอบกิจการประเภทพาณิชย์กรรม, อุตสาหกรรม และขนส่ง ภายในเขตกรุง-  
เทพมหานครเท่านั้น การรวบรวมข้อมูลความคิดเห็นในการสำรวจนี้ทำโดยใช้วิธีนำส่งด้วยตัวเอง  
(Self delivered questionnaire) ประกอบกับการส่งแบบสอบถามไปทางไปรษณีย์ (Mailed  
Questionnaire) สำหรับรายชื่ออยู่ไกลไม่อาจไปด้วยตนเองได้

ผู้เขียนจะได้เขียนวิทยานิพนธ์นี้โดยใช้วิธีการวิจัยแบบพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive  
Analysis) และเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อหาข้อยุติเป็นข้อเสนอแนะ  
ต่อไป

### การเสนอเรื่อง

ในการศึกษาค้นคว้าและเรียบเรียงวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ ผู้เขียนได้จัดเรื่องต่าง ๆ ไว้เป็นบท รวม ๕ บทด้วยกัน ดังนี้คือ

#### บทนำ

บทที่ ๑ ในบทที่ ๑ นี้จะไ้ทำการศึกษาดังสาเหตุและลักษณะการประสบอันตรายของลูกจ้างในขณะปฏิบัติงานใ้หน้าย้ง ความเสียหายที่เกิดขึ้นจากการประสบอันตราย ตลอดจนศึกษาดังหลักการของกฎหมาย เงินทดแทนและวิธีการทดแทนการประสบอันตราย รวมทั้งศึกษามาตรการเกี่ยวกับเรื่อง เงินทดแทนที่ไ้ดำเนินการอยู่ในประเทศไทยในปัจจุบัน

บทที่ ๒ จะไ้ศึกษาวิเคราะห์กฎหมายเงินทดแทนในประเทศไทยที่ไ้ดำเนินการอยู่ในปัจจุบันนี้โดยละเอียด นับตั้งแต่ขอบข่าย วัตถุประสงค์ของกฎหมาย การจ่ายประโยชน์ทดแทน ตลอดจนการดำเนินการพิจารณาเรื่อง เงินทดแทนโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐ รวมทั้งศึกษาเรื่องที่เกี่ยวข้องกับกองทุนเงินทดแทนด้วย

บทที่ ๓ ในบทนี้จะไ้ศึกษาดังความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องกับงานค่าทดแทน คือฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้าง และผู้ทรงคุณวุฒิในค่านกฎหมายเงินค่าทดแทน โดยวิธีสำรวจ (Survey) ว่ามีความคิดเห็นอย่างไรบางตอกกฎหมายเงินทดแทนและการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ในปัจจุบันว่าเหมาะสมกับสภาพแรงงานในประเทศไทยในปัจจุบันหรือไม่ สมควรจะปรับปรุงอย่างไรบาง

บทที่ ๔ จะศึกษาเปรียบเทียบกฎหมายเงินทดแทนในประเทศไทยกับมาตรฐานสากลเกี่ยวกับเรื่อง เงินทดแทนและกฎหมายเงินทดแทนของประเทศในแถบเอเชีย โดยจะนำอนุสัญญาและขอแนะขององค์การการกรรมากรระหว่างประเทศ (I.L.O.) และกฎหมายเงินทดแทนของประเทศญี่ปุ่น, อินเีย และสิงคโปร์ มาศึกษาพิจารณาข้อดีของกฎหมายของประเทศต่าง ๆ ที่ประเทศไทย ไม่มีและเหมาะสมที่จะนำมาใช้กับประเทศไทยไ้

บทที่ ๕ สรุปผลการศึกษาจากที่ได้ศึกษามาแล้วทั้งหมดและ เสนอแนะวิธีแก้ปัญหาต่าง ๆ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา

การที่ผู้เขียนเลือกศึกษาเรื่องนี้เพราะได้พิจารณาเห็นว่าทำให้การช่วยเหลือผู้ประสบอันตรายที่ได้รับทุกขุทรมาน เนื่องมาจากการทำงานในนายจ้างนั้น เป็นปัญหาที่สำคัญที่ควรจะได้รับการหยิบยกขึ้นมาพิจารณาเพื่อทราบถึงความเดือดร้อนทุกข์ยากของผู้ที่ประสบอันตรายและครอบครัว รัฐบาลและผู้ที่เกี่ยวข้องจะได้ดำเนินการให้ความช่วยเหลือโดยถูกต้องและ เกิดผลประโยชน์ที่สมบูรณอย่างแท้จริงต่อผู้รับเคราะห์กรรม

ประโยชน์สำคัญที่ผู้เขียนมุ่งหวังในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือวิทยานิพนธ์นี้จะ เป็นแนวทางที่จะให้รัฐบาลได้เห็นข้อบกพร่องต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ในกฎหมายและวิธีดำเนินการในปัจจุบันที่สมควร จะได้รับการแก้ไขปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพขึ้น เพื่อเป็นมาตรการที่ดีในการให้ความช่วยเหลือผู้จ้างเมื่อประสบอันตราย เมื่อได้กำหนดมาตรการในการจ่ายประโยชน์ทดแทนไว้โดยรัดกุมเช่นนี้แล้วย่อมจะเป็นประโยชน์ในทางอ้อมในการป้องกันอันตรายในการปฏิบัติงานของนายจ้างโดย นายจ้างจะต้องพยายามหาวิธีการป้องกัน เพื่อก่อให้เกิดความปลอดภัยในการทำงานจะได้ไม่ต้อง จ่ายเงินไปเป็นค่าทดแทนและช่วยสงวนรักษากำลังแรงงานของประเทศไว้ไม่ให้พิการหรืออ่อนแอ อันจะเป็นผลดีต่อการพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมของชาติเป็นอย่างมาก ผู้เขียนมีความหวังอย่าง เต็มเปี่ยมที่จะเห็นผู้ใช้แรงงานทั้งหลายมีความปลอดภัยและมีความมั่นใจในการปฏิบัติงาน.

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ ๑ สถิติการประสมอันตรายของลูกจ้างในเขตกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๐๙-๒๕๑๘

พ.ศ.	จำนวนการประสม อันตราย	จำนวนเงินทดแทน	หมายเหตุ
๒๕๐๙	๓๓๘	๑, ๓๖๘, ๒๙๓. ๓๓	
๒๕๑๐	๓๘๔	๒, ๔๘๘, ๘๑๖. ๓๓	
๒๕๑๑	๕๘๖	๔, ๔๓๓, ๘๖๑. ๑๐	
๒๕๑๒	๖๒๔	๓, ๓๖๒, ๖๑๔. ๑๖	
๒๕๑๓	๖๘๘	๓, ๘๖๙, ๔๙๙. ๓๕	
๒๕๑๔	๖๕๕	๓, ๖๑๑, ๒๖๑. ๓๖	
๒๕๑๕	๑, ๓๖๑	๔, ๕๖๘, ๔๕๕. ๐๘	เริ่มใช้ประกาศกระทรวง- มหาดไทย เรื่องการคุ้มครอง แรงงาน ฉบับลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕
๒๕๑๖	๒, ๐๑๐	๑๑, ๓๓๙, ๘๓๘. ๐๕	
๒๕๑๗	๔, ๔๓๖	๒๐, ๒๕๕, ๑๘๙. ๘๘	เป็นสถิติเฉพาะที่เข้ามาสู่การ พิจารณาของฝ่ายคานาคัดแทน กองคุ้มครองแรงงานและสำนัก งานกองทุนเงินทดแทน กรม แรงงาน
๒๕๑๘	๓, ๓๙๔	๑๓, ๕๖๔, ๙๕๓. ๑๒	

ที่มา ฝ่ายคานาคัดแทน กองคุ้มครองแรงงาน กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย

สำนักงานกองทุนเงินทดแทน กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย