



บทที่ 5

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

ความสำคัญของโครงการและวัตถุประสงค์ในการวิจัย

ตามที่รัฐบาลได้จัดตั้งกองทุนเงินทดแทนขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง เพื่อเป็นหลักประกันความแน่นอนและความรวดเร็วในการจ่ายเงินทดแทน และเพื่อฟื้นฟูอาชีพแก่ลูกจ้างที่ประสบอันตรายตามที่ได้กล่าวโดยละเอียดในบทที่ 2 แล้วนั้น เนื่องจากกองทุนเงินทดแทนได้ดำเนินงานผ่านมาเป็นเวลาหลายปีแล้ว ทั้งนายจ้างและลูกจ้างมีความคิดเห็นหรือที่คัดค้านต่อการดำเนินงานของกองทุนเงินทดแทนอย่างไร นั้น ยังไม่มีผู้ใดทำการศึกษา ผู้ทำการวิจัยจึงได้ทำแบบสอบถามนายจ้างและลูกจ้างโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาว่า นายจ้างมีความคิดเห็นอย่างไรต่ออัตราเงินสมทบที่จ่าย จำนวนเงินทดแทนที่กองทุนเงินทดแทนจ่ายเหมาะสมหรือไม่อย่างไร บริการต่าง ๆ ที่ได้รับจากกองทุนเงินทดแทนทั้งทางด้านการจ่ายเงินสมทบ การรับเงินทดแทน หรือบริการที่ได้รับจากโรงพยาบาลเป็นอย่างไร ตลอดจนความคิดเห็นอื่น ๆ เกี่ยวกับบริการดำเนินงานของกองทุนเงินทดแทนทางด้านลูกจ้างต้องการศึกษาว่า การประสบอันตรายของลูกจ้างเกิดขึ้นได้เนื่องจากสาเหตุใด หลังจากการประสบอันตรายนายจ้างได้ให้ความช่วยเหลืออย่างไรบ้าง บริการที่ได้รับจากโรงพยาบาลเป็นอย่างไร จำนวนเงินทดแทนที่ได้รับจากกองทุนเงินทดแทนเพียงพอหรือไม่ และความคิดเห็นอื่น ๆ ที่มีต่อการดำเนินงานของกองทุนเงินทดแทน

การศึกษาดังกล่าวมีความสำคัญเพราะมีประโยชน์เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนและปรับปรุงวิธีการดำเนินงานของกองทุนเงินทดแทน การทราบถึงความต้องการหรือความคิดเห็นทั้งของนายจ้างและลูกจ้างย่อมจะช่วยให้กองทุนเงินทดแทนกำหนดแนวทางในการปรับปรุงงานได้ง่ายขึ้น อันจะมีผลทำให้นายจ้างมีความพอใจกองทุนเงินทดแทนมากขึ้น ลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเป็นโรคเนื่องจากการทำงานจะได้รับความช่วยเหลือมากขึ้น ความขัดแย้งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างเจ้าหน้าที่ นายจ้าง หรือลูกจ้างอาจจะลดน้อยลง นอกจากนั้นยังจะได้ข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อรัฐบาล และกรมประชาสัมพันธ์ในการที่จะพิจารณาจัดตั้งการประกันสังคม



ชั้นใน ประเทศไทยในขนาดอันใกล้

ที่มาของข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ ได้ศึกษาจากนายจ้างที่ลงทะเบียนจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน และจากลูกจ้างที่ได้แจ้งการประลอบอันตรายต่อกองทุนเงินทดแทนในระหว่างปี พ.ศ. 2517 - 2522 ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เมื่อสิ้นปี พ.ศ. 2521 จำนวนนายจ้างที่ลงทะเบียนจ่ายเงินสมทบทั้งสิ้น 5,403 ราย แต่มีนายจ้างที่ได้เลิกกิจการหรือไม่หน้าที่จ่ายเงินสมทบรวม 383 ราย จำนวนนายจ้างคงเหลือ 5,020 ราย โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบมีระบบ (Systematic Sampling) ได้ตัวอย่าง 400 ราย ทางด้านลูกจ้างได้ศึกษาจากจำนวนลูกจ้างที่ได้แจ้งการประลอบอันตรายในปีต่าง ๆ นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2517 เป็นต้นมา โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random Sampling) ได้ตัวอย่าง 400 รายเช่นเดียวกัน

ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้จากการให้นายจ้างกรอกแบบสอบถามที่ได้จัดส่งให้ทางไปรษณีย์หรือยื่นให้ด้วยตนเอง ส่วนทางด้านลูกจ้างได้จากการสัมภาษณ์ลูกจ้างที่ได้แจ้งการประลอบอันตรายและมีสิทธิได้รับเงินทดแทนจากกองทุนเงินทดแทนโดยใช้แบบสอบถามส่วนหนึ่ง และอีกส่วนหนึ่งได้จากการให้ลูกจ้างกรอกแบบสอบถามที่ได้จัดส่งให้ทางไปรษณีย์ด้วยตนเอง นอกจากนี้ยังได้อาศัยข้อมูลเบื้องต้นจากสำนักงานกองทุนเงินทดแทนหรือสำนักงานแรงงานจังหวัด ซึ่งทำให้ทราบชื่อและที่อยู่ของนายจ้างและลูกจ้าง จำนวนเงินทดแทนที่ลูกจ้างได้รับ จำนวนเงินค่ารักษาพยาบาล ตลอดจนระยะเวลาที่ลูกจ้างหยุดพักรักษาตัว เป็นต้น

การศึกษาครั้งนี้ได้เริ่มดำเนินการตั้งแต่วันที่ 16 มกราคม ถึง 15 กุมภาพันธ์ 2523 รวมระยะเวลา 1 เดือน จำนวนแบบสอบถามนายจ้างและลูกจ้างที่ได้รับกลับคืนมาเท่ากับ 211 ราย และ 234 ราย หรือเท่ากับร้อยละ 52.75 และ 58.50 ตามลำดับ จำนวนแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาไม่ครบ ทั้งนี้สืบเนื่องมาจากระบบการสื่อสารในประเทศทำให้ผู้ส่งและผู้รับไม่ได้รับแบบสอบถาม และอีกสาเหตุหนึ่งอาจจะเนื่องมาจากนายจ้างและลูกจ้างไม่ให้ความร่วมมือในการกรอกแบบสอบถามดังกล่าว

การพรรณนาและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ลักษณะทั่วไปของประชากรตัวอย่าง

1.1 ลูกจ้าง ประชากรตัวอย่างเป็นลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเป็นโรคเนื่องจากการทำงานในอุตสาหกรรมประเภทต่าง ๆ รวม 234 ราย โดยแยกเป็นชาย 183 ราย หรือร้อยละ 78.21 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 21.79 นั้นเป็นหญิง

เมื่อพิจารณาคู่สมรสอื่น ๆ ของประชากรตัวอย่างพบว่า ลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเป็นโรคเนื่องจากการทำงานที่มีอายุระหว่าง 12 - 25 ปี มีถึงร้อยละ 51.28 รองลงมาได้แก่ลูกจ้างที่มีอายุระหว่าง 26 - 45 ปี ร้อยละ 40.17 ส่วนที่เหลือเป็นลูกจ้างที่มีอายุเกิน 45 ปี จากการศึกษาครั้งนี้จะเห็นได้ว่า ลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเป็นโรคเนื่องจากการทำงานส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีอายุน้อย และถ้ายังคงมีลักษณะเช่นนี้เรื่อย ๆ ไปแล้วจะเป็นสิ่งที่น่าวิตก เพราะลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเป็นโรคเนื่องจากการทำงานจนเป็นเหตุให้พิการ ทุพพลภาพหรือตาย ย่อมจะเป็นปัญหาและภาระแก่สังคมในอันที่จะต้องเลี้ยงดูลูกจ้างที่พิการ ทุพพลภาพ ตลอดจนการให้ความช่วยเหลือแก่บุคคล ซึ่งอยู่ในความอุปการะของลูกจ้างที่ถึงแก่ความตาย

ลูกจ้างที่ทำงานอยู่ในอุตสาหกรรมต่าง ๆ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคนั้นพบว่า ลูกจ้างมิได้มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดเดียวกับที่ทำงานร้อยละ 57.69 ที่เหลืออยู่ในจังหวัดเดียวกับสถานที่ทำงาน สำหรับระดับการศึกษาพบว่า ลูกจ้างส่วนใหญ่มีการศึกษาต่ำกว่าชั้นประถมศึกษาปีที่ 7 (หลักสูตรเดิม) ประมาณร้อยละ 61.54 และที่มีการศึกษาสูงกว่าแต่ไม่เกินชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ประมาณร้อยละ 26.07

ส่วนรายได้ที่ลูกจ้างได้รับพบว่า ลูกจ้างส่วนใหญ่มีรายได้ในระดับปานกลาง คือ มีรายได้ระหว่าง 1,000 - 2,000 บาท ซึ่งมีประมาณร้อยละ 58.12 รองลงมาได้แก่ ผู้ที่มีรายได้เกิน 2,000 บาท ซึ่งมีประมาณร้อยละ 22.65 ส่วนที่เหลือมีรายได้ต่ำกว่า 1,000 บาท

ลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเป็นโรคเนื่องจากการทำงานที่เป็นประชากรตัวอย่างในการศึกษานี้ ส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างในอุตสาหกรรมการผลิตผลิตภัณฑ์จากโลหะ เครื่องจักรและอุปกรณ์ คือมีประมาณร้อยละ 27.35 รองลงมาได้แก่ลูกจ้างในอุตสาหกรรมการผลิตสิ่งทอ สิ่งถัก เครื่องแต่งกาย หนังสือพิมพ์ และผลิตภัณฑ์จากหนังสือพิมพ์ร้อยละ 12.82 ที่เหลือเป็นลูกจ้างที่ทำงานอยู่ในอุตสาหกรรมอื่น ๆ นอกจากนี้ยังพบว่าลูกจ้างที่เป็นประชากรตัวอย่างนั้นได้ทำงานอยู่ในอุตสาหกรรม

ต่าง ๆ ก่อนที่จะประสพอันตรายภายใน 1 ปี มีประมาณร้อยละ 65.81 และเกิน 1 เดือนแต่ไม่ถึง 1 ปีร้อยละ 30.34 ผลจากการศึกษาครั้งนี้ย่อมจะแสดงให้เห็นว่า อุบัติเหตุจากการทำงานสามารถเกิดขึ้นได้ตลอดเวลาถึงแม้ว่าลูกจ้างจะมีความสามารถและความชำนาญงานในหน้าที่ที่ตนทำอยู่ ไม่เฉพาะจะเกิดขึ้นแก่บุคคลที่เพิ่งเข้าทำงานเท่านั้น



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 24

ลักษณะทั่วไปของประชากรตัวอย่าง : ลูกจ้าง

ลักษณะทั่วไป	จำนวน	อัตราส่วนร้อยละ
เพศ		
หญิง	51	21.79
ชาย	183	78.21
รวม	234	100.-
อายุ (ปี)		
ต่ำกว่า 12	-	-
12 - 25	120	51.28
26 - 45	94	40.17
เกิน 45	20	8.55
รวม	234	100.-
ภูมิลำเนาเดิม		
อยู่จังหวัดเดียวกับสถานที่ทำงาน	99	42.31
มิได้อยู่ในจังหวัดเดียวกับสถานที่ทำงาน	135	57.69
รวม	234	100.-
ระดับการศึกษา		
ไม่ได้เรียนหนังสือเลย	6	2.56
ต่ำกว่าชั้นประถมศึกษาปีที่ 7	144	61.54
ต่ำกว่าชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5	61	26.07
สูงกว่าชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5	23	9.83
รวม	234	100.-

ลักษณะทั่วไปของประชากรตัวอย่าง : ลูกจ้าง (ต่อ)

ลักษณะทั่วไป	จำนวน	อัตราส่วนร้อยละ
ค่าจ้างที่ได้รับ (บาท)		
ต่ำกว่า 1,000	45	19.23
1,000 - 2,000	136	58.12
มากกว่า 2,000	53	22.65
รวม	234	100.-
ประเภทอุตสาหกรรม		
การทำเหมืองแร่และการประกอบกิจการ เกี่ยวกับดิน กรวด ทราย หรือดินเหนียว	24	10.26
การผลิตอาหาร เครื่องดื่ม ยาสูบ	25	10.68
การผลิตสิ่งทอ สิ่งถัก เครื่องแต่งกาย		
หนังสือพิมพ์ และผลิตภัณฑ์จากหนังสือพิมพ์	30	12.82
การแปรรูปไม้และผลิตภัณฑ์จากไม้	24	10.26
การผลิตกระดาษ และผลิตภัณฑ์จากกระดาษ		
การพิมพ์และการพิมพ์โฆษณา	15	6.41
การผลิตเคมีภัณฑ์ และผลิตภัณฑ์เคมี		
น้ำมันปิโตรเลียม ก๊าซ ยาง และพลาสติก	3	1.28
การผลิตผลิตภัณฑ์จากโลหะ เครื่องจักร		
อุปกรณ์	64	27.35
การก่อสร้าง	18	7.69
การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้า และการ คมนาคม	10	4.27
การค้า ภัตตาคาร โรงแรม	2	0.86
อื่น ๆ	19	8.12
รวม	234	100.-

ลักษณะทั่วไปของประชากรตัวอย่าง : ลูกจ้าง (ต่อ)

ลักษณะทั่วไป	จำนวน	อัตราส่วนร้อยละ
ระยะเวลาที่ทำงานอยู่ก่อนประลပ်อันตราย		
ไม่ถึง 1 เดือน	9	3.85
เกิน 1 เดือนแต่ไม่ถึง 1 ปี	71	30.34
เกิน 1 ปี	154	65.81
รวม	234	100.-

1.2 นายจ้าง ประชากรตัวอย่างเป็นนายจ้างที่ประกอบกิจการในลักษณะบริษัท จำกัด ประมาณร้อยละ 79.15 รองลงมาได้แก่นายจ้างที่เป็นห้างหุ้นส่วนจำกัดร้อยละ 14.69 ส่วนที่เหลือเป็นกิจการเจ้าของคนเดียวและกิจการอื่น ๆ เช่น รัฐวิสาหกิจ เป็นต้น และประชากรตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้ศึกษาจากขนาดกิจการของนายจ้างที่มีลูกจ้างเกิน 200 คน ร้อยละ 34.60 ขนาดกิจการที่มีลูกจ้าง 20 - 50 คน ร้อยละ 27.49 ส่วนที่เหลือเป็นขนาดกิจการที่มีลูกจ้าง 51 - 100 คน และ 101 - 200 คนตามลำดับ

สำหรับการลงทะเบียนชำระเงินสมทบของนายจ้างที่เป็นประชากรตัวอย่างพบว่าร้อยละ 35.07 เป็นนายจ้างที่ลงทะเบียนชำระเงินสมทบตั้งแต่ปี 2517 ซึ่งเป็นนายจ้างในเขตกรุงเทพฯ ทั้งหมด รองลงมาเป็นนายจ้างที่ลงทะเบียนชำระเงินสมทบตั้งแต่ปี 2521 ร้อยละ 26.56 ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค นอกนั้นเป็นนายจ้างที่ได้ลงทะเบียนชำระเงินสมทบในปีต่าง ๆ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 25

ลักษณะทั่วไปของประชากรตัวอย่าง : นายจ้าง

ลักษณะทั่วไป	จำนวน	อัตราส่วนร้อยละ
ลักษณะของกิจการ		
เจ้าของคนเดียว	7	3.32
ห้างหุ้นส่วนจำกัด	31	14.69
บริษัทจำกัด	167	79.15
อื่น ๆ	6	2.84
รวม	211	100.-
ขนาดของกิจการ (คน)		
จำนวนลูกจ้าง 20 - 50	58	27.94
จำนวนลูกจ้าง 51 - 100	46	21.80
จำนวนลูกจ้าง 101 - 200	34	16.11
จำนวนลูกจ้าง เกิน 200	73	34.60
รวม	211	100.-
นายจ้างลงทะเบียนและชำระเงินสมทบตั้งแต่ปี		
พ.ศ. 2517	74	35.07
พ.ศ. 2518	14	6.63
พ.ศ. 2519	32	15.17
พ.ศ. 2520	35	16.59
พ.ศ. 2521	56	26.54
รวม	211	100.-

2. การจ่ายเงินลุ่มทบของนายจ้าง โดยที่ประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ข้อ 3

กำหนดให้นายจ้างแต่ผู้เดียวเท่านั้นที่มีหน้าที่ต้องจ่ายเงินลุ่มทบกองทุนเงินทดแทน อัตราเงินลุ่มทบที่เรียกเก็บนั้นจะแตกต่างกันตามความเสี่ยงภัยของแต่ละกิจการ นายจ้างมีความคิดเห็นอย่างไรต่อการจ่ายเงินลุ่มทบนั้น จากการศึกษาพบว่า ประชากรตัวอย่างนายจ้าง 211 ราย มีความเห็นว่า อัตราเงินลุ่มทบที่ตนจ่ายเหมาะสมลุ่มถึงร้อยละ 67.30 ส่วนนายจ้างที่เห็นว่าอัตราเงินลุ่มทบไม่เหมาะสมลุ่ม เสียมากไปมีประมาณร้อยละ 27.96 ที่เหลืออีกร้อยละ 4.74 ไม่แสดงความเห็น

สำหรับความเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงอัตราเงินลุ่มทบพบว่า นายจ้างประมาณร้อยละ 54.98 เห็นด้วยกับการปรับปรุงอัตราเงินลุ่มทบ ส่วนนายจ้างที่ไม่เห็นด้วยกับการปรับปรุงมีประมาณร้อยละ 34.12 และที่เหลืออีกร้อยละ 10.90 ไม่แสดงความเห็น

อนึ่งมีข้อที่น่าสังเกตว่า ประชากรตัวอย่างนายจ้างส่วนใหญ่เห็นว่าอัตราเงินลุ่มทบที่ตนจ่ายเหมาะสมแล้ว แต่ผลจากการศึกษาข้างปรากฏว่าประชากรตัวอย่างนายจ้างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการปรับปรุงอัตราเงินลุ่มทบ ผู้วิจัยมีความเห็นว่าอาจจะมีสาเหตุมาจากประชากรตัวอย่างนายจ้างมีความคิดว่าการปรับปรุงอัตราเงินลุ่มทบนั้นจะเป็นไปในทางที่เป็นประโยชน์ต่อตน จึงเห็นด้วยกับการปรับปรุงอัตราเงินลุ่มทบ

เนื่องจากกองทุนเงินทดแทนจะเปลี่ยนแปลงเพิ่มหรือลดอัตราเงินลุ่มทบหลักของนายจ้างแต่ละรายตามอัตราเงินลุ่มทบตามประกาศการัน ในการศึกษาคั้งนี้พบว่า ประชากรตัวอย่างนายจ้างที่ไม่เคยได้รับการเพิ่มหรือลดอัตราเงินลุ่มทบมีร้อยละ 54.98 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 45.02 เป็นนายจ้างที่เคยได้รับการเพิ่มหรือลดอัตราเงินลุ่มทบมาแล้ว

ในทางปฏิบัติเกี่ยวกับการชำระเงินลุ่มทบ นายจ้างอาจจะมาชำระที่สำนักงานกองทุนเงินทดแทน หรือสำนักงานแรงงานจังหวัด อาจจะส่งทางไปรษณีย์ หรือชำระผ่านธนาคารกรุงไทย จำกัด ก็ได้แล้วแต่สะดวก ในการศึกษาคั้งนี้พบว่า ประชากรตัวอย่างนายจ้างส่วนใหญ่มาชำระเงินที่สำนักงานกองทุนเงินทดแทน หรือสำนักงานแรงงานจังหวัดถึงร้อยละ 91. - ที่เหลือเป็นนายจ้างที่ชำระเงินลุ่มทบผ่านธนาคารกรุงไทย จำกัด และส่งทางไปรษณีย์ ผลที่ได้จากการศึกษาคั้งนี้ แสดงให้เห็นว่านายจ้างไม่นิยมใช้บริการต่าง ๆ ที่ทางกองทุนเงินทดแทนได้จัดให้ โดยเฉพาะงานกองทุนเงินทดแทนในส่วนภูมิภาค นายจ้างแทบจะไม่ใช้บริการเหล่านี้เลย

ตารางที่ 26

การจ่ายเงินสมทบของนายจ้าง

การจ่ายเงินสมทบของนายจ้าง	จำนวน	อัตราส่วนร้อยละ
อัตราเงินสมทบที่ท่านจ่ายสมทบกองทุนเงินทดแทน เหมาะหรือไม่		
เหมาะ	142	67.30
ไม่เหมาะ เสียมากไป	59	27.96
ไม่เหมาะ เสียน้อยไป	-	-
ไม่แสดงความเห็น	10	4.74
รวม	211	100.-
ถ้าจะมีการปรับปรุงอัตราเงินสมทบหลัก หรือไม่		
เห็นด้วย	116	54.98
ไม่เห็นด้วย	72	34.12
ไม่แสดงความเห็น	23	10.90
รวม	211	100.-
ท่านเคยได้รับการเพิ่มหรือลดอัตราเงินสมทบหรือไม่		
เคย	95	45.02
ไม่เคย	116	54.98
รวม	211	100.-
ในการชำระเงินสมทบ ชำระโดยวิธีใด		
มาชำระที่สำนักงานกองทุนเงินทดแทน หรือสำนักงานแรงงานจังหวัด	192	91.-
ส่งทางไปรษณีย์	16	7.58
ผ่านธนาคารกรุงไทย จำกัด	3	1.42
รวม	211	100.-

3. การประสับอันตรายและการแจ้งการประสับอันตราย จากการศึกษาประชากร ตัวอย่างนายจ้างพบว่า ลูกจ้างของกิจการประสับอันตรายจากการทำงานนาน ๆ ครั้ง มีประมาณร้อยละ 87.20 ส่วนกิจการที่ลูกจ้างประสับอันตรายบ่อยครั้งมีร้อยละ 9.48 และที่เหลืออีกร้อยละ 3.32 เป็นกิจการที่ไม่เคยมีลูกจ้างประสับอันตรายเลย นอกจากนี้ผลที่ได้จากการศึกษา ประชากรตัวอย่างทั้งนายจ้างและลูกจ้างพบว่า การประสับอันตรายที่เกิดขึ้นสืบเนื่องมาจากความประมาทหรือความเผลอเผลอของลูกจ้างเอง

สำหรับการแจ้งการประสับอันตรายต่อกองทุนเงินทดแทน จากการศึกษาพบว่าในระยะแรก ๆ ที่มีกองทุนเงินทดแทนนั้น นายจ้างแจ้งการประสับอันตรายประมาณร้อยละ 75 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 25 ไม่แจ้งการประสับอันตรายต่อกองทุนเงินทดแทน และในปัจจุบันประชากร ตัวอย่างนายจ้างร้อยละ 25 นี้ เมื่อมีการประสับอันตรายหรือเป็นโรคเนื่องจากการทำงานของลูกจ้างเกิดขึ้น ก็ยังคงไม่แจ้งการประสับอันตรายอีกประมาณ 56.86 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 43.14 ได้กลับใจแจ้งการประสับอันตรายต่อกองทุนเงินทดแทน สาเหตุที่ประชากรตัวอย่าง นายจ้างเปลี่ยนใจแจ้งการประสับอันตรายต่อกองทุนเงินทดแทน ก็เพื่อปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน และข้อสำคัญอีกประการหนึ่ง คือ นายจ้างมีความเข้าใจและทราบขั้นตอนการปฏิบัติงานของกองทุนเงินทดแทนมากขึ้น ทั้งนี้เพราะในระยะแรก ๆ ที่มาติดต่อกับกองทุนเงินทดแทน ยังปฏิบัติไม่ถูกต้อง จึงทำให้การติดต่อเป็นไปด้วยความยุ่งยาก เมื่อมีการประสับอันตรายเกิดขึ้นจึงไม่แจ้งการประสับอันตรายต่อกองทุนเงินทดแทน ส่วนเหตุผลที่ประชากรตัวอย่างนายจ้างร้อยละ 56.86 ที่ไม่แจ้งการประสับอันตรายในปัจจุบันนี้ คือ เป็นการประสับอันตรายเพียงเล็กน้อย ๆ ไม่คุ้มกับการที่จะต้องเสียเวลามาติดต่อกับกองทุนเงินทดแทนโดยเฉพาะงานกองทุนเงินทดแทนในลุ่มภูมิภาค สถานประกอบการแต่ละแห่งอยู่ห่างไกลจากสำนักงานแรงงานจังหวัด ดังนั้นเมื่อมีการประสับอันตรายจากการทำงานของลูกจ้าง เกิดขึ้นก็จะให้การรักษาพยาบาลแก่ลูกจ้างเอง

ภายหลังจากการประสับอันตรายแล้ว ผลที่ได้จากการศึกษาพบว่า ประชากรตัวอย่าง ลูกจ้างได้รับการรักษาพยาบาลจากโรงพยาบาลเอกชน ประมาณร้อยละ 46.15 รองลงมาได้แก่ การเข้ารับการรักษาจากโรงพยาบาลรัฐบาลประมาณร้อยละ 38.89 ที่เหลือเป็นการรักษาตามคลินิก สถานีอนามัย หรือสถานพยาบาลของกิจการ เป็นต้น ส่วนผลการประสับอันตรายของประชากรตัวอย่างลูกจ้างพบว่า ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้ชั่วคราวร้อยละ 48.72

สูญเสียอวัยวะหรือล้มรรถภาพของอวัยวะร้อยละ 37.18 ตายร้อยละ 13.67 และทุพพลภาพ
ร้อยละ 0.43 อวัยวะที่สูญเสียส่วนใหญ่เป็นมือและนิ้วมือ รองลงมาได้แก่เท้าและนิ้วเท้า
และตาตามลำดับ



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 27

การประล๑ษณ๑ตรายและการแล๑งการประล๑ษณ๑ตราย

การประล๑ษณ๑ตรายและการแล๑งการ ประล๑ษณ๑ตราย	นายจ๑ง		ลูกจ๑ง	
	จ๑นวน	อ๑ตราล๑นร๑ย	จ๑นวน	อ๑ตราล๑นร๑ย
ลูกจ๑งประล๑ษณ๑ตรายบ๑ยคร๑งหรือไม๑				
นาน ๆ คร๑ง	184	87.20		
บ๑ยคร๑ง	20	9.48		
ไม๑เคย	7	3.32		
รวม	211	100.-		
ในระยะแรก ๆ ที่ล๑งทะเบียนช๑ระ เงินล๑มท๑บกับกองทุนเงินทดแทน ท๑น ได๑แล๑งการประล๑ษณ๑ตรายจากการ ท๑งงานของลูกจ๑งหรือไม๑				
แล๑ง	153	75.-		
ไม๑แล๑ง	51	25.-		
รวม	204	100.-		
<u>ถ้าไม๑แล๑ง</u> ในป๑จล๑ปนเม๑อมีการประล๑ษ อ๑ตรายจากการท๑งงานของลูกจ๑ง เกิดขึ้น ท๑นแล๑งการประล๑ษณ๑ตราย ต๑อกองทุนเงินทดแทนหรือไม๑				
แล๑ง	22	43.14		
ไม๑แล๑ง	29	56.86		
รวม	51	100.-		

การประสับอันตรายและการแจ้งการประสับอันตราย (ต่อ)

การประสับอันตรายและการแจ้งการ ประสับอันตราย	นายจ้าง		ลูกจ้าง	
	จำนวน	อัตราส่วนร้อย	จำนวน	อัตราส่วนร้อย
ได้ทำการรักษาพยาบาลที่ใด				
โรงพยาบาลรัฐบาล			91	33.89
โรงพยาบาลเอกชน			108	46.15
คลินิก			16	6.84
สถานอนามัย			4	1.71
อื่น ๆ			15	6.91
รวม			234	100.-
ผลการประสับอันตราย				
ไม่สามารถทำงานได้ชั่วคราว			114	48.72
สูญเสียอวัยวะและสมรรถภาพของอวัยวะ			87	37.18
ทุพพลภาพ			1	0.43
ตาย			32	13.67
รวม			234	100.-

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

4. การปรับปรุงเงินทดแทน ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ได้กำหนดจำนวนเงินทดแทนที่จะจ่ายให้แก่ลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเป็นโรคเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้างไว้ ดังนี้

ค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็นแต่ไม่เกิน 20,000.- บาท

ค่าทดแทนกรณีที่ไม่สามารถทำงานติดต่อกันได้เกิน 7 วัน กรณีที่ลูกจ้างสูญเสียอวัยวะ บางส่วนของร่างกาย หรือทุพพลภาพ หรือประสบอันตรายจนถึงแก่ความตาย โดยจ่ายตาม อัตราที่กำหนด แต่จะต้องไม่ต่ำกว่าเดือนละ 250.- บาท และไม่เกินเดือนละ 3,000.- บาท

ค่าทำศพ 3 เท่าของเงินเดือนเฉลี่ย แต่ไม่ต่ำกว่า 1,500.- บาท และไม่เกิน 5,000.- บาท

จากการศึกษาประชากรตัวอย่างนายจ้างพบว่า นายจ้างที่มีความเห็นว่าการจะมีการปรับปรุงจำนวนเงินทดแทนใหม่ 167 ราย หรือร้อยละ 79.15 ส่วนนายจ้างที่มีความเห็นไม่ปรับปรุงมีร้อยละ 19.91 และอีกประมาณร้อยละ 1 เป็นนายจ้างที่ไม่แสดงความเห็น

4.1 การปรับปรุงค่ารักษาพยาบาล จากการศึกษเกี่ยวกับการปรับปรุงเงินทดแทนพบว่า จำนวนประชากรตัวอย่างนายจ้าง 167 รายที่เห็นว่าควรจะมีการปรับปรุงเงินทดแทนใหม่ มีความเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงค่ารักษาพยาบาล ดังนี้คือ เห็นว่าค่ารักษาพยาบาลตามที่กฎหมายกำหนดไว้น้อยเกินไป ซึ่งมีประมาณร้อยละ 71.26 รองลงมาคือนายจ้างที่ไม่แสดงความเห็นเกี่ยวกับนายจ้างที่เห็นว่าเหมาะสมแล้วร้อยละ 14.97 และ 11.38 ตามลำดับ ส่วนนายจ้างที่เห็นว่าค่ารักษาพยาบาลมากเกินไปมีร้อยละ 2 เท่านั้น สำหรับความเห็นเกี่ยวกับจำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลที่นายจ้างเห็นว่าน้อยเกินไปควรจะเป็นจำนวนเท่าไรนั้น จากการศึกษพบว่า จำนวนประชากรตัวอย่างนายจ้างที่มีความเห็นว่าค่ารักษาพยาบาลควรจะเป็นไม่เกิน 30,000.- บาท มีร้อยละ 45.38 รองลงมาได้แก่นายจ้างที่มีความเห็นว่าค่ารักษาพยาบาลควรจะเป็นไม่เกิน 50,000.- บาท มีร้อยละ 21.01 เพิ่มขึ้นเป็นไม่เกิน 40,000.- บาท มีร้อยละ 18.49 และมีความเห็นให้จ่ายค่ารักษาพยาบาลตามที่จ่ายจริงร้อยละ 15.12

ทางด้านประชากรตัวอย่างลูกจ้าง จากการศึกษพบว่า เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเป็นโรคเนื่องจากการทำงาน นายจ้างจะส่งตัวลูกจ้างเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาลที่อยู่ในความ

ตกลงกับกองทุนเงินทดแทน หรือสถานพยาบาลที่นายจ้างได้ทำความตกลงไว้เป็นส่วนตัว ดังนั้น ลูกจ้างจึงไม่ทราบค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลของตนว่าเป็นเท่าใด เมื่อเป็นเช่นนี้ ประชากรตัวอย่างลูกจ้างส่วนใหญ่จึงเห็นว่าค่ารักษาพยาบาลตามที่กฎหมายกำหนดไว้ไม่เกิน 20,000.- บาทนั้นเหมาะสมแล้ว คิดเป็นร้อยละ 64.53 รองลงมาเป็นลูกจ้างที่เห็นว่าค่ารักษาพยาบาลน้อยไป ซึ่งมีประมาณร้อยละ 32.48 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 3 เห็นว่าค่ารักษาพยาบาลตามที่กำหนดไว้นั้นมากเกินไป และจากการศึกษาว่าค่ารักษาพยาบาลควรจะเพิ่มเป็นจำนวนเท่าใดนั้นพบว่า ประชากรตัวอย่างลูกจ้างที่มีความเห็นให้เพิ่มค่ารักษาพยาบาลเป็น 30,000.- บาท มีร้อยละ 56.58 เพิ่มเป็น 50,000.- บาท มีร้อยละ 25.- เพิ่มเป็น 40,000.- บาท มีร้อยละ 14.47 และความเห็นให้จ่ายค่ารักษาพยาบาลตามที่จ่ายจริงร้อยละ 3.95

4.2 การปรับปรุงค่าทดแทน จากการศึกษาความเห็นเกี่ยวกับจำนวนเงินค่าทดแทนว่า เหมาะสมหรือไม่กับสภาพการณ์ในปัจจุบันพบว่า จำนวนประชากรตัวอย่างนายจ้าง 167 รายมีความเห็นว่า ค่าทดแทนตามที่กฎหมายกำหนดไว้น้อยเกินไป สมควรที่จะทำการแก้ไขจำนวนเงินเสียใหม่ นายจ้างที่มีความเห็นดังกล่าวมีประมาณร้อยละ 80.84 ส่วนที่เหลือเป็นประชากรตัวอย่างนายจ้างที่ไม่แสดงความเห็นร้อยละ 12.57 ที่เห็นว่าเหมาะสมแล้ว 5.39 และที่เห็นว่ามากเกินไปร้อยละ 1.20 ส่วนจำนวนเงินค่าทดแทนควรจะแก้ไขเป็นจำนวนเท่าใดนั้น จากการศึกษพบว่า จำนวนประชากรตัวอย่างนายจ้างที่เห็นว่าควรจะแก้ไขค่าทดแทนเสียใหม่ โดยให้จ่ายร้อยละ 60 ของเงินเดือนเฉลี่ยมีร้อยละ 40.74 จ่ายร้อยละ 75 ของเงินเดือนเฉลี่ยมีร้อยละ 34.81 และที่เหลือเป็นประชากรตัวอย่างนายจ้างที่ต้องการให้จ่ายค่าทดแทนสูงกว่าร้อยละ 75 นอกจากนี้นายจ้างยังแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าทดแทนขั้นสูงสุดและขั้นต่ำสุดตามที่กฎหมายกำหนดไว้ต่าง ๆ กัน คือ ให้จ่ายค่าทดแทนไม่น้อยกว่าเดือนละ 500.- บาท และไม่เกินเดือนละ 5,000.- บาท มีประมาณร้อยละ 68.89 ของจำนวนประชากร ให้จ่ายค่าทดแทนไม่น้อยกว่าเดือนละ 1,000.- บาท และไม่เกินเดือนละ 5,000.- บาท มีร้อยละ 17.78 และให้จ่ายค่าทดแทนไม่น้อยกว่าเดือนละ 1,000.- บาท และไม่เกินเดือนละ 10,000.- บาท มีร้อยละ 13.33

นอกจากความเห็นเกี่ยวกับการแก้ไขจำนวนเงินค่าทดแทนแล้ว ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา

ความเห็นเกี่ยวกับการจ่ายค่าทดแทนในระหว่างหยุดพักรักษาตัว ซึ่งตามกฎหมายได้กำหนดระยะเวลา รอ (Waiting Period) ไว้ 7 วัน กล่าวคือ ถ้าลูกจ้างหยุดพักรักษาตัวไม่เกิน 7 วัน ตามกฎหมายจะไม่จ่ายค่าทดแทนให้แก่ลูกจ้าง จากการศึกษาพบว่า ประชากรตัวอย่างนายจ้าง ที่เห็นว่าควรจ่ายค่าทดแทนให้แก่ลูกจ้างที่หยุดพักรักษาตัวไม่เกิน 7 วัน ด้วยมีร้อยละ 76.65 นายจ้างที่เห็นว่าไม่ควรจ่ายมีร้อยละ 22.15 ส่วนที่เหลือเป็นนายจ้างที่ไม่แสดงความคิดเห็น ส่วนระยะเวลาการจ่ายค่าทดแทนกรณีการสูญเสียอวัยวะ หรือตายควรจะมีการปรับปรุงหรือไม่ นั้น จากการศึกษาพบว่า ประชากรตัวอย่างนายจ้างที่เห็นว่า ควรจะปรับปรุงเพิ่มขึ้นบางกรณี มีร้อยละ 70.66 ให้ปรับปรุงเพิ่มขึ้นทุกกรณี มีร้อยละ 23.35 และที่เหลืออีกร้อยละ 5.99 เห็นว่าไม่ควรจะปรับปรุง

ทางด้านประชากรตัวอย่างลูกจ้าง หลังจากที่ได้รับอันตรายหรือเป็นโรคเนื่องจากการทำงานแล้ว ต้องหยุดพักรักษาตัวระยะเวลาต่าง ๆ กัน ส่วนใหญ่ต้องใช้เวลาในการรักษาตัวนาน 8 - 30 วันมีร้อยละ 44.44 รองลงมาได้แก่ ลูกจ้างที่ต้องหยุดพักรักษาตัวนาน 1 - 3 เดือนร้อยละ 24.79 และในระหว่างหยุดพักรักษาตัวนายจ้างได้จ่ายค่าจ้างให้ด้วย นายจ้างบางแห่งได้จ่ายค่าจ้างให้เต็ม และเมื่อลูกจ้างมารับเงินค่าทดแทนจากกองทุนเงินทดแทน ก็ได้เรียกเงินคืนจากลูกจ้าง ซึ่งเท่ากับว่าลูกจ้างได้รับรายได้ในระหว่างเจ็บป่วยสูงกว่าใน ขณะที่เขาทำงานตามปกติร้อยละ 50 แต่นายจ้างบางแห่งจ่ายค่าจ้างให้เต็ม แล้วเรียกเงินค่าทดแทนที่ทางกองทุนเงินทดแทนจ่ายให้แก่ลูกจ้างคืน หรือบางแห่งจะจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเพียงครึ่งเดียวหรือร้อยละ 50 เท่านั้น

ความคิดเห็นของประชากรตัวอย่างลูกจ้าง เกี่ยวกับจำนวนเงินค่าทดแทนว่าเหมาะสมหรือไม่ เพียงไร ควรจะมีการปรับปรุงหรือไม่นั้น จากการศึกษาพบว่า ประชากรตัวอย่างลูกจ้าง ประมาณร้อยละ 50 เห็นว่าค่าทดแทนตามที่กฎหมายกำหนดไว้นั้นเหมาะสมแล้ว ร้อยละ 44.87 เห็นว่าค่าทดแทนที่กำหนดไว้น้อยไป โดยเห็นสมควรแก้ไขใหม่ให้จ่ายเพิ่มขึ้นเป็นอัตราร้อยละ 60 มีประมาณร้อยละ 27.62 จ่ายร้อยละ 75 มี 18.10 และเกินกว่าร้อยละ 75 มี 54.28 ของประชากรตัวอย่างลูกจ้าง ส่วนอัตราค่าทดแทนขั้นต่ำสุดและขั้นสูงสุดที่กฎหมายกำหนดไว้ จากการศึกษาพบว่า ประชากรตัวอย่างลูกจ้างมีความเห็นให้เปลี่ยนค่าทดแทนเป็นจ่ายไม่น้อยกว่าเดือนละ 500.- บาทและไม่เกินเดือนละ 5,000.- บาท ประมาณร้อยละ

87.62 ให้จ่ายไม่น้อยกว่าเดือนละ 1,000.- บาท และไม่เกินเดือนละ 5,000.- บาท ร้อยละ 7.62 และให้จ่ายไม่น้อยกว่าเดือนละ 1,000.- บาท และไม่เกินเดือนละ 10,000.- บาท มีร้อยละ 4.76

4.3 การปรับปรุงค่าทำศพ จากการศึกษาความคิดเห็นของประชากรตัวอย่าง นายจ้าง เกี่ยวกับจำนวนเงินค่าทำศพว่าเพียงพอหรือไม่นั้นพบว่า ประชากรตัวอย่างนายจ้างส่วนใหญ่มีความเห็นว่าค่าทำศพตามที่กฎหมายกำหนดไว้ให้จ่าย 3 เท่าของเงินเดือนเฉลี่ยแต่ไม่น้อยกว่า 1,500.- บาท และไม่เกิน 5,000.- บาทนั้นไม่เพียงพอ ซึ่งมีร้อยละ 82.64 ของจำนวนประชากรตัวอย่างนายจ้าง โดยให้ความเห็นว่าจำนวนเงินค่าทำศพควรจะเป็นไม่ต่ำกว่า 3,000.- บาท และไม่เกิน 10,000.- บาท มีถึงร้อยละ 73.19 ความเห็นให้จ่ายค่าทำศพไม่ต่ำกว่า 5,000.- บาทและไม่เกิน 10,000.- บาท มีร้อยละ 11.59 และที่เหลืออีกร้อยละ 15.82 ให้จ่ายค่าทำศพตั้งแต่ 10,000.- บาทขึ้นไป

ส่วนความคิดเห็นของประชากรตัวอย่างลูกจ้าง จากการศึกษาพบว่า จำนวนประชากรตัวอย่างลูกจ้างที่มีความเห็นว่าค่าทำศพดังกล่าวไม่เพียงพอมีประมาณร้อยละ 56.41 ที่เหลืออีกร้อยละ 31.20 มีความเห็นว่าค่าทำศพเพียงพอ และอีกร้อยละ 12.39 เป็นประชากรตัวอย่างลูกจ้างที่ไม่แสดงความเห็น ประชากรตัวอย่างลูกจ้างที่เห็นว่าค่าทำศพไม่เพียงพอ มีความเห็นให้เพิ่มค่าทำศพเป็นไม่น้อยกว่า 3,000.- บาท และไม่เกิน 10,000.- บาท ร้อยละ 28.79 ความเห็นให้เพิ่มค่าทำศพไม่น้อยกว่า 5,000.- บาท และไม่เกิน 10,000.- บาท มีร้อยละ 45.45 และให้จ่ายค่าทำศพตั้งแต่ 10,000.- บาทขึ้นไปร้อยละ 25.76

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 28

การปรับปรุงเงินทดแทน

การปรับปรุงเงินทดแทน	นายจ้าง		ลูกจ้าง	
	จำนวน	อัตราส่วนร้อยละ	จำนวน	อัตราส่วนร้อยละ
ควรจะมีการปรับปรุงจำนวนเงินทดแทนตามกฎหมายหรือไม่				
ปรับปรุง	167	79.15		
ไม่ปรับปรุง	42	19.91		
ไม่แสดงความเห็น	2	0.94		
รวม	211	100.-		
ค่ารักษาพยาบาลตามกฎหมายไม่เกิน 20,000.- บาท เหมาะสมหรือไม่				
น้อยไป	119	71.26	76	32.48
มากไป	4	2.39	7	2.99
พอดีแล้ว	19	11.38	151	64.53
ไม่แสดงความเห็น	25	14.97	-	-
รวม	167	100.-	234	100.-
ค่าทดแทนตามกฎหมายจ่ายร้อยละ 50 ของเงินเดือนเฉลี่ย 6 เดือนแต่ไม่ต่ำกว่าเดือนละ 250.- บาท และไม่เกินเดือนละ 3,000.- บาท เหมาะสมหรือไม่				
น้อยไป	135	80.84	105	44.87
มากไป	2	1.20	2	0.86
เหมาะสม	9	5.39	117	50.-

การปรับปรุงเงินทดแทน (ต่อ)

การปรับปรุงเงินทดแทน	นายจ้าง		ลูกจ้าง	
	จำนวน	อัตราส่วนร้อยละ	จำนวน	อัตราส่วนร้อยละ
ไม่แสดงความเห็น	21	12.57	10	4.27
รวม	167	100.-	234	100.-
ในกรณีที่ลูกจ้างหยุดพักรักษาตัวไม่เกิน 7 วัน ควรจะจ่ายค่าทดแทนด้วยหรือไม่				
จ่าย	128	76.65		
ไม่จ่าย	37	22.15		
ไม่แสดงความเห็น	2	1.20		
รวม	167	100.-		
ระยะเวลาในการจ่ายค่าทดแทนในกรณีที่สูญเสียอวัยวะ หรือตาย ควรจะมีการปรับปรุงเพิ่มขึ้นหรือไม่				
ปรับปรุงเพิ่มขึ้นบางกรณี	118	70.66		
ปรับปรุงเพิ่มขึ้นทุกกรณี	39	23.35		
ไม่ต้องปรับปรุง	10	5.99		
รวม	167	100.-		
ค่าทำศพซึ่งจ่ายเพียง 3 เท่าของเงินเดือนเฉลี่ย 6 เดือน แต่ไม่ต่ำกว่า 1,500.- บาท และไม่เกิน 5,000.- บาท				
เพียงพอ	29	17.36	73	31.20
ไม่เพียงพอ	138	82.64	132	56.41
ไม่แสดงความเห็น	-	-	29	12.39
รวม	167	100.-	234	100.-

จากการศึกษาประชากรตัวอย่างนายจ้างอาจกล่าวสรุปได้ว่า นายจ้างมีความเห็นว่าจำนวนเงินทดแทน ไม่ว่าจะเป็นค่าทดแทน ค่ารักษาพยาบาล และค่าทำศพตามที่กฎหมายกำหนดไว้นั้นน้อยไป ไม่เพียงพอสมควรที่จะมีการพิจารณาปรับปรุง โดยให้จ่ายค่ารักษาพยาบาลเพิ่มขึ้นอีก 10,000.- บาท เป็นจ่ายค่ารักษาพยาบาลไม่เกิน 30,000.- บาท ให้ปรับปรุงค่าทดแทนใหม่ โดยจ่ายค่าทดแทนในอัตราร้อยละ 60 ของเงินเดือนเฉลี่ย 6 เดือน แต่ไม่ต่ำกว่าเดือนละ 500.- บาทและไม่เกินเดือนละ 5,000.- บาท และให้จ่ายค่าทดแทนแก่ลูกจ้างที่หยุดพักรักษาตัวไม่เกิน 7 วัน (Waiting Period) ด้วย ส่วนค่าทำศพให้จ่าย 3 เท่าของเงินเดือนเฉลี่ย 6 เดือน แต่ไม่ต่ำกว่า 3,000.- บาทและไม่เกิน 10,000.- บาท ส่วนความเห็นโดยสรุปของประชากรตัวอย่างลูกจ้างนั้นพบว่า ลูกจ้างเห็นว่าจำนวนเงินค่าทดแทนและค่ารักษาพยาบาลเหมาะสมแล้ว มีเฉพาะค่าทำศพเท่านั้นที่เห็นว่าไม่เพียงพอให้เพิ่มค่าทำศพเป็นจ่ายค่าทำศพ 3 เท่าของเงินเดือนเฉลี่ย 6 เดือนแต่ไม่ต่ำกว่า 5,000.- บาทและไม่เกิน 10,000.- บาท

5. โรงพยาบาลและการติดตั้งโรงพยาบาล จากการศึกษาค้นคว้าความคิดเห็นของนายจ้างเกี่ยวกับโรงพยาบาลที่ให้การรักษายาบาลแก่ลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย เนื่องจากการทำงานพบว่า ประชากรตัวอย่างนายจ้างมีความเห็นว่าบริการที่ได้รับจากโรงพยาบาลรัฐบาลไม่ดีร้อยละ 69.20 เนื่องจากความล่าช้า ประชากรตัวอย่างนายจ้างที่มีความเห็นว่าบริการที่ได้รับจากโรงพยาบาลรัฐบาลดีมีร้อยละ 23.22 เท่านั้น ส่วนความเห็นเกี่ยวกับบริการที่ได้รับจากโรงพยาบาลเอกชนนั้นจากการศึกษาพบว่า ประชากรตัวอย่างนายจ้างมีความเห็นว่าดีประมาณร้อยละ 75.36 ที่มีความเห็นไม่ดีมีร้อยละ 16.11 เนื่องจากค่ารักษาพยาบาลสูงมาก และอุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ ที่ใช้ในการรักษายาบาล โรงพยาบาลบางแห่งมีไม่ครบ

เนื่องจากกองทุนเงินทดแทนโดยคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน ได้มีความคิดริเริ่มที่จะติดตั้งโรงพยาบาลของกองทุนเงินทดแทนขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ตามที่ได้กล่าวโดยละเอียดในบทที่ 3 แล้วนั้น และด้วยเหตุที่ค่าใช้จ่ายในการติดตั้งโรงพยาบาลอาจมาจากเงินของนายจ้างที่ได้จ่ายสมทบกองทุนเงินทดแทน ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาค้นคว้าความคิดเห็นของนายจ้างว่ามีความเห็นอย่างไรบ้าง ซึ่งข้อมูลที่ได้ อาจจะเป็นประโยชน์ต่อคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนบ้าง จากการศึกษาค้นคว้าประชากรตัวอย่างนายจ้าง 211 ราย เห็นด้วยกับการที่กองทุนเงินทดแทนจะติดตั้งโรงพยาบาล 62.56 ประชากรตัวอย่างนายจ้างที่ไม่เห็นด้วยมีร้อยละ 34.60 ที่เหลืออีก

ร้อยละ 2.84 ไม่แสดงความเห็น ประชากรตัวอย่างนายจ้างที่ไม่เห็นด้วยกับการจัดตั้งโรงพยาบาล เพราะเกรงว่าการจัดตั้งโรงพยาบาลต้องใช้เงินทุนเป็นจำนวนมาก เมื่อตั้งขึ้นมาแล้วก็จะเหมือนกับโรงพยาบาลรัฐบาลแห่งอื่น ๆ ที่บกพร่องทางด้านบริการให้บริการ นอกจากนี้โรงพยาบาลที่จะจัดตั้งขึ้นมาจะมีเพียงแห่งเดียวเท่านั้นไม่กระจายไปทุกจังหวัด

ตารางที่ 29

โรงพยาบาลและการจัดตั้งโรงพยาบาล

โรงพยาบาลและการจัดตั้งโรงพยาบาล	จำนวน	อัตราล้วนร้อยละ
บริการที่ได้รับจากโรงพยาบาลรัฐบาล		
ดี	49	23.22
ไม่ดี	146	69.20
ไม่แสดงความเห็น	16	7.58
รวม	211	100.-
บริการที่ได้รับจากโรงพยาบาลเอกชน		
ดี	159	75.36
ไม่ดี	34	16.11
ไม่แสดงความเห็น	18	8.53
รวม	211	100.-
กองทุนเงินทดแทนควรมีโรงพยาบาลของกองทุนเงิน ทดแทนหรือไม่		
ควรมี	132	62.56
ไม่ควรมี	73	34.60
ไม่แสดงความเห็น	6	2.84
รวม	211	100.-

6. การขยายงานและขอบเขตความคุ้มครอง ในปัจจุบันกองทุนเงินทดแทนใช้บังคับ เฉพาะสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 20 คนขึ้นไป และในท้องที่ที่กฎหมายกำหนดไว้เท่านั้น สถานประกอบการใดที่มีลูกจ้างไม่ถึง 20 คน ไม่มีหน้าที่ต้องจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทนแต่อย่างใด เป็นเหตุให้นายจ้างเห็นว่าเป็นการไม่ยุติธรรม ทั้งนี้เพราะสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 18 หรือ 19 คน ซึ่งไม่มีหน้าที่ต้องจ่ายเงินสมทบ จะมีขนาดกิจการไม่แตกต่างกับสถานประกอบการที่มีลูกจ้างครบ 20 คน แต่มีหน้าที่ต้องจ่ายเงินสมทบ จากการศึกษาพบว่า ประชากรตัวอย่าง นายจ้าง 211 ราย มีความเห็นว่าเป็นการไม่ยุติธรรมร้อยละ 65.40 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 34.60 เป็นประชากรตัวอย่างนายจ้างที่มีความเห็นว่ายุติธรรมแล้ว

ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมฉบับที่ 4 ได้กำหนดแผนงานเกี่ยวกับการขยายขอบเขตการคุ้มครองไปในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า 20 คน จากการศึกษาความคิดเห็นของประชากรตัวอย่างนายจ้างว่า เห็นด้วยหรือไม่ ถ้าจะมีการขยายขอบเขตความคุ้มครองของกองทุนเงินทดแทนไปในกิจการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า 20 คน พบว่าร้อยละ 69.67 ของประชากรตัวอย่างนายจ้างเห็นด้วยกับการขยายขอบเขตความคุ้มครองดังกล่าว และจากการสอบถามความเห็นว่าจะขยายขอบเขตความคุ้มครองไปในกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่กี่คน จากการศึกษาพบว่า ประชากรตัวอย่างนายจ้างที่เห็นด้วยกับการขยายขอบเขตความคุ้มครองไปในกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป มีร้อยละ 20.41 ตั้งแต่ 5 คนขึ้นไป ร้อยละ 31.29 และตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป มีร้อยละ 48.30

ศูนย์วิจัยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 30

การขยายงานและขอบเขตความคุ้มครอง

การขยายงานและขอบเขตความคุ้มครอง	จำนวน	อัตราส่วนร้อยละ
เป็นการยุติธรรมหรือไม่ สำหรับกิจการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า 20 คน ไม่มีหน้าที่ต้องจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน		
ยุติธรรม	73	34.60
ไม่ยุติธรรม	138	65.40
รวม	211	100.-
ถ้าจะมีการขยายขอบเขตการคุ้มครองของกองทุนเงินทดแทนไปในกิจการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า 20 คน เห็นด้วยหรือไม่		
เห็นด้วย	147	69.67
ไม่เห็นด้วย	64	30.33
รวม	211	100.-
ท่านคิดว่าควรระงับคุ้มครองกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่		
1 คนขึ้นไป	30	20.41
5 คนขึ้นไป	46	31.29
10 คนขึ้นไป	71	48.30
รวม	147	100.-

7. ประสิทธิภาพในการดำเนินงานของกองทุนเงินทดแทน นับแต่วันที่ 16 มีนาคม 2515 ซึ่งเป็นวันที่ประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ประกาศใช้บังคับ กำหนดให้สำนักงานกองทุนเงินทดแทน มีนายจ้างจำนวนไม่น้อยที่แสดงความไม่พอใจและทำการคัดค้าน โดยอ้างว่ากิจการของตนได้จัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างที่อยู่แล้ว ทำไมจึงต้องจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทนอีก นายจ้างบางรายก็เกรงว่า ตนจะต้องจ่ายเงินสมทบสูงๆ ที่ลูกจ้างของตนไม่ได้รับอันตรายเกรงว่าจะต้องรับภาระของนายจ้างที่ไม่ดี มีอุบัติเหตุสูง หรือเกรงว่าจะไม่ได้รับความสะดวกในการมาติดต่อขอรับเงินทดแทน ซึ่งล่าเหตุเหล่านี้สืบเนื่องมาจากนายจ้างยังไม่เข้าใจกฎหมายเกี่ยวกับกองทุนเงินทดแทนดีพอ และไม่แน่ใจว่ากองทุนเงินทดแทนจะมีประโยชน์ต่อนายจ้างและลูกจ้างจริง ด้วยเหตุที่กองทุนเงินทดแทนได้ดำเนินงานมาเป็นเวลาหลายปีแล้ว ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาความคิดเห็นของนายจ้างและลูกจ้างที่มีต่อการดำเนินงานของกองทุนเงินทดแทนอันอาจจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานและการปรับปรุงงานของกองทุนเงินทดแทน

7.1 นายจ้าง ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาถึงการแจ้งการประลပ်อันตรายของลูกจ้างต่อกองทุนเงินทดแทน นายจ้างจะต้องใช้เวลาานเท่าใดจึงจะทราบผลการวินิจฉัย จากการศึกษาพบว่า ประชากรตัวอย่างนายจ้างที่แจ้งการประลပ်อันตราย 175 รายนั้น มีร้อยละ 37.72 ใช้ระยะเวลาไม่เกิน 15 วันในการทราบผล ร้อยละ 45.14 ใช้ระยะเวลาเกิน 15 วันแต่ไม่ถึงเดือนในการทราบผล และอีกร้อยละ 17.14 ต้องใช้เวลาเกินหนึ่งเดือนจึงจะทราบผลการวินิจฉัย และจากการสอบถามความคิดเห็นของนายจ้างเกี่ยวกับการทำงานของเจ้าหน้าที่งานกองทุนเงินทดแทนว่าเป็นอย่างไร ผลการศึกษาพบว่า จำนวนประชากรตัวอย่างนายจ้างร้อยละ 16.59 เห็นว่าเจ้าหน้าที่ทำงานล่าช้า ต้องคอยนาน ร้อยละ 15.64 เห็นว่าเจ้าหน้าที่ทำงานรวดเร็วดี ร้อยละ 56.87 เห็นว่าเจ้าหน้าที่ทำงานไม่เร็วและไม่ช้าเกินไป ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 10.90 ไม่แสดงความคิดเห็น นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้ศึกษาถึงความรู้สึกของนายจ้างว่า การดำเนินงานของกองทุนเงินทดแทนมีผลดีและมีประสิทธิภาพกว่าที่คาดคิดไว้แต่แรกหรือไม่ จากการศึกษาพบว่า ร้อยละ 48.34 ของประชากรตัวอย่างนายจ้าง เห็นว่าการดำเนินงานของกองทุนเงินทดแทนมีผลดี และมีประสิทธิภาพกว่าที่คาดคิดไว้ ร้อยละ 38.86 เห็นว่าไม่ดีกว่า และที่เหลืออีกร้อยละ 12.80 ไม่แสดงความคิดเห็น จากตัวเลขดังกล่าวชี้ให้เห็นว่ามีนายจ้างเพียงครึ่งหนึ่งเท่านั้นที่พอใจการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่

เนื่องจากกองทุนเงินทดแทนได้ดำเนินงานมาเป็นเวลานานพอสมควรแล้ว นายจ้าง เห็นว่ากองทุนเงินทดแทนมีประโยชน์หรือไม่ จากการศึกษาพบว่า จำนวนประชากรตัวอย่าง นายจ้างร้อยละ 84.84 เห็นว่ากองทุนเงินทดแทนมีประโยชน์ ร้อยละ 12.32 เห็นว่าไม่มี ประโยชน์ ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 2.84 ไม่แสดงความคิดเห็น และจากการศึกษาว่ากองทุน เงินทดแทนทำให้นายจ้างมีความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกจ้างได้หรือไม่ พบว่าร้อยละ 72.04 ของ ประชากรตัวอย่างนายจ้าง เห็นว่ากองทุนเงินทดแทนทำให้นายจ้างมีความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกจ้าง ร้อยละ 22.75 เห็นว่ากองทุนเงินทดแทนไม่ทำให้นายจ้างมีความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกจ้าง และ ร้อยละ 5.21 ไม่แสดงความคิดเห็น และท้ายสุดได้ศึกษาว่า ถ้าจะยกเลิกกองทุนเงินทดแทน นายจ้างจะเห็นด้วยหรือไม่ จากการศึกษาพบว่า ประชากรตัวอย่างนายจ้างร้อยละ 80.10 ไม่เห็นด้วย ร้อยละ 17.06 เห็นด้วย และที่เหลืออีกร้อยละ 2.84 ไม่แสดงความคิดเห็น

7.2 ลูกจ้าง ทางด้านลูกจ้าง ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาถึงการมาติดต่อขอรับเงิน ทดแทนจากกองทุนเงินทดแทน ต้องใช้เวลานานเท่าใด ถ้าให้ลูกจ้างเลือกระหว่างการให้นายจ้าง จ่ายเงินทดแทนกับการให้กองทุนเงินทดแทนเป็นผู้จ่าย ลูกจ้างจะเลือกใคร และถ้าจะมีการยกเลิกกองทุนเงินทดแทน ลูกจ้างเห็นด้วยหรือไม่ จากการศึกษาพบว่า ประชากรตัวอย่างลูกจ้าง ร้อยละ 25.64 ใช้เวลาต่ำกว่า 15 นาทีในการมาติดต่อขอรับเงิน ร้อยละ 44.44 ใช้เวลา 15 - 30 นาทีในการมาติดต่อขอรับเงิน ร้อยละ 19.23 ใช้เวลาไม่เกินหนึ่งชั่วโมง ร้อยละ 8.12 ใช้เวลาเกินหนึ่งชั่วโมง และที่เหลืออีกร้อยละ 2.57 ไม่แสดงความคิดเห็น เนื่องจาก ไม่เคยมาติดต่อรับเงิน

ปัญหาที่ให้ลูกจ้างเลือกระหว่างการให้นายจ้างกับการให้กองทุนเงินทดแทนเป็นผู้จ่าย เงินทดแทน ลูกจ้างจะเลือกใคร จากการศึกษาพบว่า ประชากรตัวอย่างลูกจ้างร้อยละ 82.48 เลือกกองทุนเงินทดแทนเป็นผู้จ่ายเงิน ร้อยละ 16.24 เลือกนายจ้างเป็นผู้จ่ายเงิน ทดแทน และอีกร้อยละ 1.28 ไม่แสดงความคิดเห็น และถ้าจะยกเลิกกองทุนเงินทดแทน ประชากรตัวอย่างลูกจ้างร้อยละ 88.03 ไม่เห็นด้วย ร้อยละ 10.69 เห็นด้วย โดยให้ เหตุผลว่าไม่สะดวกในการมารับเงิน ถ้ารับเงินจากนายจ้างคงจะสะดวกกว่าไม่ต้องมางาน เป็นต้น ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 1.28 ไม่แสดงความคิดเห็น

หลังจากที่ลูกจ้างประสบอันตรายจากการทำงานแล้ว พบว่ามีลูกจ้างจำนวนไม่น้อยที่ต้องสูญเสียอวัยวะไป ทำให้กลายเป็นคนพิการหรือทุพพลภาพ ลูกจ้างบางรายไม่สามารถทำงานในหน้าที่เดิมได้ ต้องเปลี่ยนหน้าที่งานใหม่ หรือลาออกจากงานกลับภูมิลำเนาเดิม เป็นต้น ซึ่งทางกองทุนเงินทดแทนมีความคิดที่จะช่วยเหลือลูกจ้างเหล่านี้โดยจะจัดตั้งโครงการฟื้นฟูอาชีพแก่คนพิการขึ้น เพื่อจะฝึกอาชีพใหม่แก่ลูกจ้างที่พิการตามความรู้ความสามารถของแต่ละคน ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาความคิดเห็นของนายจ้างและลูกจ้างว่า เห็นด้วยหรือไม่กับการจัดตั้งโครงการนี้ ผลการศึกษาพบว่า ประชากรตัวอย่างนายจ้างและลูกจ้างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการจัดตั้งโครงการฟื้นฟูอาชีพแก่คนพิการ เมื่อคิดเป็นร้อยละแล้วเท่ากับ 92.42 และ 96.54 ของประชากรตัวอย่างนายจ้างและลูกจ้างที่ทำการศึกษา

นอกจากนั้นผู้วิจัยได้ทำการศึกษาความคิดเห็นของนายจ้างและลูกจ้างเกี่ยวกับการจัดตั้งการประกันสังคมขึ้นในอนาคตอันใกล้นี้ตามนโยบายของรัฐบาล จากการศึกษาพบว่า ประชากรตัวอย่างนายจ้างและลูกจ้างร้อยละ 75.36 และ 91.45 เห็นด้วยกับการจัดตั้งการประกันสังคมนี้ จากตัวเลขดังกล่าวช่วยยืนยันให้เห็นว่า เมื่อใดก็ตามที่รัฐบาลได้จัดตั้งการประกันสังคมขึ้นเป็นการแน่นอน คงจะเป็นที่ยินดีแก่นายจ้างและลูกจ้าง

ศูนย์วิทยพัชกร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 31

ประสิทธิภาพในการดำเนินงานของกองทุนเงินทดแทน

ประสิทธิภาพในการดำเนินงาน	นายจ้าง		ลูกจ้าง	
	จำนวน	อัตราส่วนร้อย	จำนวน	อัตราส่วนร้อย
ในการแจ้งการประสับอันตรายของ ลูกจ้างต่อกองทุนเงินทดแทน ต้องใช้ ระยะเวลาที่วันจึงจะทราบผล				
ไม่เกิน 15 วัน	66	37.72		
เกิน 15 วันแต่ไม่ถึงเดือน	79	45.14		
เกิน 1 เดือน	30	17.14		
รวม	175	100.-		
ในการมาติดต่อขอรับเงินทดแทน ลูกจ้างต้องใช้เวลานานเท่าไร				
ต่ำกว่า 15 นาที			60	25.64
15 - 30 นาที			104	44.44
ไม่เกิน 1 ชั่วโมง			45	19.23
เกิน 1 ชั่วโมง			19	8.12
ไม่แสดงความเห็น			6	2.57
รวม			234	100.-
เจ้าหน้าที่กองทุนเงินทดแทน ทำงาน				
ล่าช้า ทำให้ต้องคอยนาน	35	16.59		
รวดเร็ว	33	15.64		
ไม่เร็วและไม่ช้าเกินไป	120	56.87		
ไม่แสดงความเห็น	23	10.90		
รวม	211	100.-		

ประสิทธิภาพในการดำเนินงานของกองทุนเงินทดแทน (ต่อ)

ประสิทธิภาพในการดำเนินงาน	นายจ้าง		ลูกจ้าง	
	จำนวน	อัตราส่วนร้อยละ	จำนวน	อัตราส่วนร้อยละ
การดำเนินงานของกองทุนเงินทดแทน ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพกว่าที่คาดคิด ไว้แต่แรกหรือไม่				
ดีกว่า	102	48.34		
ไม่ดีกว่า	82	38.86		
ไม่แสดงความคิดเห็น	27	12.80		
รวม	211	100.-		
การมีกองทุนเงินทดแทน ทำให้มีความ สัมพันธ์ที่ดีกับลูกจ้างได้ทางหนึ่งหรือไม่				
ได้	152	72.04		
ไม่ได้	48	22.75		
ไม่แสดงความคิดเห็น	11	5.21		
รวม	211	100.-		
กองทุนเงินทดแทนมีประโยชน์หรือไม่				
มี	179	84.84		
ไม่มี	26	12.32		
ไม่แสดงความคิดเห็น	6	2.84		
รวม	211	100.-		
ถ้าให้เลือกระหว่าง การให้นายจ้าง เป็นผู้จ่ายเงินทดแทนกับการให้กองทุน เงินทดแทนเป็นผู้จ่าย ลูกจ้างจะเลือก ให้นายจ้างเป็นผู้จ่ายเงินทดแทน ให้กองทุนเงินทดแทนเป็นผู้จ่าย เงินทดแทน			38	16.24
			193	82.48

ประสิทธิภาพในการดำเนินงานของกองทุนเงินทดแทน (ต่อ)

ประสิทธิภาพในการดำเนินงาน	นายจ้าง		ลูกจ้าง	
	จำนวน	อัตราส่วนร้อยละ	จำนวน	อัตราส่วนร้อยละ
ไม่แสดงความเห็น			3	1.28
รวม			234	100.-
ถ้าจะยกเลิกกองทุนเงินทดแทน				
เห็นด้วยหรือไม่				
เห็นด้วย	36	17.06	25	10.69
ไม่เห็นด้วย	169	80.10	206	88.03
ไม่แสดงความเห็น	6	2.84	3	1.28
รวม	211	100.-	234	100.-
ถ้ากองทุนเงินทดแทน จะจัดให้สิทธิโครงการฟื้นฟูอาชีพแก่คนพิการ เห็นด้วยหรือไม่				
เห็นด้วย	195	92.42	195	96.54
ไม่เห็นด้วย	10	4.74	7	3.46
ไม่แสดงความเห็น	6	2.84	-	-
รวม	211	100.-	202*	100.-
ท่านต้องการให้มีการจัดตั้งการประกันสังคมหรือไม่				
ต้องการ	159	75.36	214	91.45
ไม่ต้องการ	38	18.01	14	5.98
ไม่แสดงความเห็น	14	6.63	6	2.57
รวม	211	100.-	234	100.-

* ไม่รวมประชากรตัวอย่างลูกจ้างที่ประสบอันตรายจนถึงแก่ความตาย 32 ราย

นอกจากข้อมูลในแบบสอบถามแล้ว ทั้งนายจ้างและลูกจ้างที่เป็นประชากรตัวอย่าง ยังได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ดังนี้

1. แบบฟอร์มการแจ้งการประสบอันตราย (กท.16) มีรายละเอียดที่จะต้องกรอก มากเกินไป ลูกจ้างส่วนใหญ่ไม่เข้าใจและไม่สามารถกรอกด้วยตนเองได้ นายจ้างต้อง เป็นผู้กรอก แบบฟอร์มเอง ลูกจ้างเพียงแต่ลงลายมือชื่อในแบบฟอร์มเท่านั้น
2. ควรจะขยายเวลาการแจ้งการประสบอันตรายให้มากกว่า 15 วัน ทั้งนี้เนื่องจาก ในบางครั้งบุคคลที่จะเป็นผู้ลงลายมือชื่อในแบบฟอร์มการแจ้งการประสบอันตรายไม่อยู่ หรือยังขาด ความเห็นของแพทย์ที่รักษาพยาบาลลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเป็นโรคเนื่องจากการทำงาน
3. การวินิจฉัยว่าลูกจ้างประสบอันตรายหรือเป็นโรคเนื่องจากการทำงานหรือไม่นั้น ยังขาดรายละเอียดและหลักเกณฑ์ในการพิจารณา อีกทั้งความเห็นของแพทย์ผู้ทำการรักษาพยาบาล กับความเห็นของแพทย์ในคณะกรรมการที่ปรึกษาพนักงานเงินทดแทน หรือคณะกรรมการกองทุนเงิน ทดแทนยังแตกต่างกัน ควรที่จะได้มีการพิจารณาคำแนะนำของคณะกรรมการให้เป็นไปในแนวเดียวกัน
4. การส่งตัวลูกจ้างที่ประสบอันตรายเข้ารับการรักษาพยาบาลกับโรงพยาบาลที่ค่า ความตกลงกับกองทุนเงินทดแทน ยังไม่ได้รับความร่วมมือจากแพทย์และโรงพยาบาลเท่าที่ควร เช่น มีการเรียกเก็บเงินล่วงหน้า โรงพยาบาลคิดค่ารักษาพยาบาลสูงมาก เป็นต้น
5. การสอบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการประสบอันตรายควรจะต้องส่งเจ้าหน้าที่ไปสอบ ณ สถานที่เกิดเหตุ หรือสถานที่ประกอบกิจการ ไม่ควรที่จะต้องให้นายจ้างและลูกจ้างมาให้ถ้อยคำที่สำนักงานกองทุนเงินทดแทนหรือสำนักงานแรงงานจังหวัด
6. กองทุนเงินทดแทนควรจะต้องแจ้งยอดค่ารักษาพยาบาลของลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือ เป็นโรคเนื่องจากการทำงานให้นายจ้างได้ทราบเป็นราย ๆ ไป ทั้งนี้เนื่องจากนายจ้างที่ส่งตัว ลูกจ้างเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาลที่ค่าความตกลงกับกองทุนเงินทดแทนจะไม่ทราบค่าใช้จ่าย เกี่ยวกับการรักษาพยาบาลของลูกจ้างเลย
7. ในการจ่ายค่าทดแทนแก่ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิ ควรจะพิจารณาให้จ่ายทั้งหมดในครั้ง เดียว ทั้งนี้เพราะลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิไม่สะดวกในการที่จะต้องมาติดต่อขอรับเงินเป็นประจำทุก เดือน ในบางครั้งลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิมีหนี้สินอยู่ ก็หวังที่จะได้เงินจำนวนนี้ไปชำระหนี้
8. นายจ้างบางรายเข้าใจว่า เพราะเหตุใดกองทุนเงินทดแทนจึงทำการตรวจบัญชี

นายจ้าง เฉพาะรายที่รายงานยอดค่าจ้างที่แท้จริงต่ำกว่าที่ประเมินไว้เมื่อตอนต้นปี แต่ถ้ายอดค่าจ้างที่แท้จริงสูงกว่ายอดค่าจ้างที่ประเมินไว้ ทางกองทุนเงินทดแทนจะไม่เรียกตรวจบัญชีนายจ้างแต่อย่างใด

9. การเปลี่ยนแปลงอัตราเงินสมทบของนายจ้างแต่ละราย ทางกองทุนเงินทดแทน ควรจะแจ้งให้นายจ้างทราบล่วงหน้าด้วยว่าอัตราเงินสมทบในปีต่อไปเป็นเท่าไร เพราะเหตุใด อัตราเงินสมทบจึงเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ทั้งนี้เพราะที่เป็นอยู่ในปัจจุบันนี้ทางนายจ้างจะไม่ทราบอัตราเงินสมทบใหม่เลย จนกว่าจะได้รับใบแจ้งหนี้ให้ชำระเงินสมทบของปีใหม่

10. นายจ้างส่วนใหญ่ยังไม่ทราบฐานะการเงินและผลการดำเนินงานที่ผ่านมาของกองทุนเงินทดแทน จึงมีความขังใจว่าเงินที่เหลือจากการจ่ายเป็นเงินทดแทนแล้วอยู่ที่ใด นำไปทำอะไรบ้าง

11. ข้อเสนอแนะสุดท้ายคือ ทั้งนายจ้างและลูกจ้างมีความต้องการให้เจ้าหน้าที่กองทุนเงินทดแทนทำงานให้รวดเร็วมากขึ้นกว่าเดิม ปรับปรุงการทำงานของเจ้าหน้าที่บางคนให้มีประสิทธิภาพและมนุษยสัมพันธ์มากขึ้นกว่าเดิม

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย