



บทที่ 4

## สวัสดิการของลูกจ้างในโรงพยาบาลของกรมการแพทย์

การจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างได้เริ่มมีแนวคิดในยุโรปตั้งแต่สมัยปฏิวัติอุตสาหกรรมในปลายศตวรรษที่ 18 และตอนต้นศตวรรษที่ 19 ภายหลังจากงานถูกใช้ให้ทำงานอย่างหนักและได้รับความทุกข์ยากมาแล้วเป็นเวลานาน และได้วิวัฒนาการมาโดยลำดับจนยอมรับกันในที่สุดว่ามีจุดมุ่งหมายทั้งในค่านเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองและกฎหมายของแต่ละประเทศ ในประเทศที่มีลูกจ้างคนงานจำนวนมาก จะปรากฏว่ามีนโยบายแผนงานตลอดจนกฎหมายและระเบียบการของรัฐในค่านสวัสดิการของลูกจ้าง ทั้งในรูปที่รัฐจัดให้ เช่น การประกันสังคม อาคารสงเคราะห์ หรือให้นายจ้างรับผิดชอบโดยถือเป็นค่าใช้จ่ายส่วนหนึ่งของต้นทุน สำหรับในประเทศไทยเดิมลูกจ้างส่วนใหญ่ไม่มีสวัสดิการที่ดีเท่าที่ควร แม้แต่สวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด สภาพการทำงานและสถานที่ทำงานไม่ถูกสุขลักษณะมีชั่วโมงทำงานมากกว่าที่กฎหมายกำหนด และไม่มีการพักผ่อนที่เพียงพอ ต่อมาได้มีประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 ให้ความคุ้มครองทางค่านแรงงานแก่ลูกจ้าง และให้ได้รับสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลและค่านต่าง ๆ เพิ่มขึ้น เช่น ให้จ่ายค่ารักษาพยาบาลแก่ลูกจ้างที่เจ็บป่วยและประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานให้นายจ้าง กำหนดให้มีวันหยุดพักผ่อนและวันลาป่วยประจำปี จ่ายเงินค่าล่วงเวลาเมื่อต้องทำงานในวันหยุดเป็นต้น แต่ลูกจ้างของทางราชการไม่ถือว่าเป็นลูกจ้างตามความหมายของประกาศของคณะปฏิวัติฉบับนี้ จึงไม่มีสิทธิได้รับการคุ้มครองจากประกาศคณะปฏิวัติฉบับนี้โดยอ้างว่าลูกจ้างของทางราชการได้รับสิทธิและสวัสดิการต่าง ๆ จากทางราชการตามระเบียบกระทรวงการคลังอยู่แล้ว เช่น สิทธิในการลาภัก ลาป่วย และลาพักผ่อนประจำปี โดยได้รับค่าจ้างระหว่างลา ได้รับเงินค่าช่วยเหลือบุตร เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร เงินช่วยเหลือการรักษาพยาบาล ฯลฯ

ในบทนี้จะพิจารณาถึงสิทธิและสวัสดิการต่าง ๆ ของลูกจ้างในโรงพยาบาลของกรมการแพทย์ว่าลูกจ้างทั้ง 2 ประเภท ดังที่ได้ระบุไว้ในบทที่ 3 นั้น ได้รับสิทธิและสวัสดิการต่าง ๆ จากทางราชการเท่าเทียมกันหรือแตกต่างกันอย่างไร โดยแยกเป็น 2 หัวข้อ คือ สิทธิต่าง ๆ อันได้แก่สิทธิในการลากิจและพักผ่อน การลาป่วย ลาคลอดบุตร ลาอุปสมบท ฯลฯ และอีกหัวข้อหนึ่ง คือ สวัสดิการหรือผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ อันได้แก่ เงินช่วยเหลือค่าครองชีพ เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการช่วยเหลือบุตร เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร เงินสวัสดิการเกี่ยวกับเบี้ยกันดาร ค่าอาหารทำการนอกเวลา ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ บำเหน็จบำนาญและเงินทำขวัญ เงินช่วยเหลือค่าทำศพ เป็นต้น

### สิทธิในการลาโดยได้รับค่าจ้างระหว่างลา

ประสิทธิภาพในการทำงานหรือการผลิตของคนนั้น นอกจากจะขึ้นอยู่กับค่าตอบแทนจากการทำงาน คือ เงินเดือนหรือค่าจ้างแล้ว ยังขึ้นอยู่กับระยะเวลาการทำงานที่เหมาะสมด้วย ระยะเวลาการทำงานที่เหมาะสม คือการทำงานโดยให้ร่างกายมีโอกาสพักผ่อนอย่างเพียงพอปกติไม่ควรเกินวันละ 8 ชั่วโมง เพราะการทำงานมากเกินไปโดยร่างกายไม่มีโอกาสพักผ่อนอย่างเพียงพอแล้ว จะทำให้เกิดความเหน็ดเหนื่อยเมื่อยล้า สุขภาพจิตทรุดโทรมซึ่งในที่สุดประสิทธิภาพหรือความสามารถในการทำงานก็จะลดลงด้วย ดังนั้นลูกจ้างทุกคนไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างของเอกชน รัฐวิสาหกิจ หรือลูกจ้างของส่วนราชการย่อมได้รับความคุ้มครองในค่านี้นี้ โดยมีวันหยุดพักผ่อน และวันลาป่วยตามสมควร ลูกจ้างของส่วนราชการ คือลูกจ้างเงินงบประมาณและลูกจ้างเงินนอกงบประมาณ นอกจากจะมีวันหยุดพักผ่อนและวันลาป่วยประจำปีแล้วยังมีสิทธิลาหยุดในกรณีต่าง ๆ ได้ดังนี้คือ

#### ลูกจ้างเงินงบประมาณ

1. ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างประจำมีสิทธิลาโดยได้รับค่าจ้างระหว่างลาในกรณีต่าง ๆ ดังนี้คือ<sup>1</sup>

<sup>1</sup>ระเบียบว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างของส่วนราชการ พ.ศ. 2512 และที่แก้ไข (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2513, (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2517 ข้อ 22 - 35.

การลากิจและพักผ่อน ในปีงบประมาณหนึ่งมีสิทธิลากิจและพักผ่อนโดยได้รับค่าจ้างไม่เกิน 30 วันทำการ ในกรณีที่เริ่มเข้าปฏิบัติงานในปีงบประมาณแรกมีสิทธิลากิจและพักผ่อนโดยได้รับค่าจ้างไม่เกิน 5 วันทำการ เว้นแต่ในกรณีที่เริ่มเข้าปฏิบัติงานในปีงบประมาณแรกหลังเดือนมีนาคมไม่อยู่ในข่ายได้รับสิทธิดังกล่าว

การลาป่วยธรรมดา ในปีงบประมาณหนึ่งมีสิทธิลาป่วยธรรมดาโดยได้รับค่าจ้างไม่เกิน 30 วันทำการ ในกรณีที่เริ่มเข้าปฏิบัติงานในปีงบประมาณแรกมีสิทธิลาป่วยธรรมดาโดยได้รับค่าจ้างไม่เกิน 15 วันทำการ เว้นแต่ในกรณีที่เริ่มเข้าปฏิบัติงานในปีงบประมาณแรกหลังเดือนมีนาคม ไม่อยู่ในข่ายได้รับสิทธิดังกล่าว

การลาป่วยเนื่องจากประสบอันตรายเพราะเหตุปฏิบัติงานในหน้าที่ ลูกจ้างเจ็บป่วยเพราะเหตุปฏิบัติงานในหน้าที่ หรือเนื่องจากออกไปปฏิบัติงานในหน้าที่นอกที่ตั้งสำนักงาน หรือถูกประทุษร้ายเพราะเหตุกระทำตามหน้าที่ ถ้าลาป่วยธรรมดาครบตามระเบียบนี้แล้วยังไม่หาย และแพทย์ของทางราชการลงความเห็นว่ามีทางที่จะรักษาพยาบาลให้หายและสามารถทำงานได้ ก็ให้ลาป่วยเพื่อรักษาพยาบาลเท่าที่ผู้มีอำนาจอนุญาตเห็นสมควรอนุญาตให้ลาโดยได้รับค่าจ้างอัตราปกติ แต่ถ้าแพทย์ลงความเห็นว่ามีทางที่จะรักษาพยาบาลให้หายได้ ก็ให้พิจารณาให้ออก

การอนุญาตให้ลูกจ้างลาป่วยตามนัยแห่งวรรคต้น ถ้าระยะเวลาไม่เกิน 6 เดือน เป็นอำนาจของหัวหน้าส่วนราชการชั้นกรมหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย ถ้าเกิน 6 เดือน เป็นอำนาจของกระทรวงเจ้าสังกัด

การลาคงคฤกษ์ ลูกจ้างประจำมีสิทธิลาคงคฤกษ์โดยนับรวมวันหยุดประจำสัปดาห์กับวันหยุดพิเศษในระหว่างลาสำหรับการลาคงคฤกษ์ครั้งหนึ่งไม่เกิน 42 วัน

การลาอุปสมบท ลูกจ้างประจำซึ่งได้ทำงานต่อเนื่องมาแล้ว 3 ปี บริบูรณ์และยังไม่เคยอุปสมบท มีสิทธิลาอุปสมบทได้โดยนับรวมวันหยุดประจำสัปดาห์กับวันหยุดพิเศษในระหว่างลามีกำหนดไม่เกิน 120 วัน

การลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ลูกจ้างประจำซึ่งนับถือศาสนาอิสลามและได้ทำงานต่อเนื่องมาแล้ว 3 ปีบริบูรณ์ และยังไม่เคยไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย มีสิทธิลาไปได้โดยนับรวมวันหยุดประจำสัปดาห์กับวันหยุดพิเศษในระหว่างลามีกำหนดไม่เกิน 120 วัน

การลาเพื่อตรวจคัดเลือกรับราชการทหาร ลูกจ้างประจำมีสิทธิลาเพื่อไปรับการตรวจคัดเลือกรับราชการทหาร ตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร และให้ได้รับค่าจ้างอัตราปกติในระหว่างลานั้น

การลาไปฝึกอบรมหรือฝึกกองอาสารักษาคืนแค้น ลูกจ้างประจำมีสิทธิลาไปอบรมหรือฝึกตามกฎหมายว่าด้วยกองอาสารักษาคืนแค้น โดยได้รับค่าจ้างอัตราปกติไม่เกิน 2 เดือน

การลาฝึกอบรมวิชาการทหารของกรมรักษาคืนแค้น ลูกจ้างประจำมีสิทธิลาไปฝึกอบรมวิชาการทหารของกรมการรักษาคืนแค้น ตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมวิชาการทหาร และอบรมเพื่อแต่งตั้งเป็นว่าที่ร้อยตรีโดยได้รับค่าจ้างอัตราปกติ

การลาโดยถูกเรียกพลระดมพลฝึกหรือทดลองความพร้อม ลูกจ้างประจำมีสิทธิลาเมื่อถูกเรียกพลเพื่อฝึกวิชาทหาร ระดมพลเรียกเข้ารับการฝึกหรือทดลองความพร้อมโดยได้รับค่าจ้างอัตราปกติในระหว่างลาเพื่อกรณีดังกล่าว

การลาตั้งกล่าวให้ดูลาแสดงหลักฐานของผู้นับตั้งบัญชีฝ่ายทหาร เพื่อประกอบการพิจารณาจ่ายค่าจ้างในระหว่างลา ลูกจ้างที่ได้รับเงินเดือนตามขั้นยศของตนทางกระทรวงกลาโหมแล้ว ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างทางหน่วยงานเดิม

การลาไปศึกษา ณ ต่างประเทศ ลูกจ้างประจำซึ่งได้ทำงานต่อเนื่องมาแล้ว 3 ปีบริบูรณ์ ประสงค์จะขอลาไปศึกษา ณ ต่างประเทศ ให้ยื่นใบลาต่อผู้นับตั้งบัญชีตามลำดับชั้นและให้อยู่ในดุลยพินิจของเจ้ากระทรวงที่จะพิจารณาถึงประโยชน์ที่ส่วนราชการนั้น ๆ

จะได้รับจากผลการศึกษานั้นและไม่เป็นเหตุให้เสียงาน และหรือต้องจ้างคนปฏิบัติงานแทนเพิ่มขึ้น หากเห็นควรอนุญาตให้ลาได้ให้ปฏิบัติดังนี้

1. ให้ได้รับค่าจ้างอัตราปกติตั้งแต่วันที่หยุดงานเพื่อเดินทางไปศึกษา ณ ต่างประเทศจนกว่าจะเสร็จการศึกษาตามนัยแห่งสัญญา กับระยะเวลาเดินทางจากสำนักศึกษา ณ ต่างประเทศ ถึงวันกลับเข้าปฏิบัติงานในสังกัดเดิม และจะเพิ่มค่าจ้างในระหว่างลานั้นไม่ได้

2. เสร็จการศึกษาแล้ว ลูกจ้างประจำผู้นั้นจะต้องกลับมาปฏิบัติงานในสังกัดเดิมเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสามเท่าของเวลาที่รับค่าจ้างระหว่างลาไปศึกษา ถ้ากลับมาไม่ปฏิบัติงานเลยหรือปฏิบัติงานไม่ครบกำหนดเวลาที่กล่าว ให้ชดใช้เงินค่าจ้างที่ได้รับในระหว่างลาตามหลักเกณฑ์ดังนี้

ถ้าเสร็จการศึกษาแล้วไม่ปฏิบัติงานเลย ให้ชดใช้คืนเงินค่าจ้างที่รับระหว่างลาเต็มจำนวน ถ้าปฏิบัติงานบ้างแล้วแต่ไม่ครบกำหนดให้ลดลงตามส่วน การส่งใช้เงินคืนให้ส่งใช้ทันทีเมื่อไม่ปฏิบัติงาน

ในกรณีที่ลูกจ้างประจำได้กลับมาปฏิบัติงานในสังกัดเดิมแล้ว และได้รับความยินยอมจากส่วนราชการสังกัดเดิมให้ลาออกไปเพื่อปฏิบัติงานในส่วนราชการอื่น ตามความจำเป็นที่ต้องใช้วุฒิความสามารถโดยเฉพาะแล้ว ให้ถือว่าเป็นการปฏิบัติงานต่อเนื่องจากสังกัดเดิม

ในกรณีที่ส่วนราชการใดมีความจำเป็นที่จะต้องส่งให้ลูกจ้างประจำไปฝึกอบรมหรือไปฝึกงานในต่างประเทศ เกี่ยวกับหน้าที่งานที่ลูกจ้างประจำผู้นั้นปฏิบัติอยู่ โดยให้ได้รับค่าจ้างอัตราปกติตลอดระยะเวลาที่ไป ให้กระทำได้โดยขอตกลงกับกระทรวงคลังก่อน

การฝึกอบรมหรือฝึกงานที่มีระยะเวลาเดินทางรวมกับระยะเวลาที่ไปฝึกอบรมหรือฝึกงานเกินกว่า 1 ปี ให้กระทรวงมหาดไทยเจ้าสังกัดทำสัญญา และสัญญาค้ำประกันทำนองเดียวกับลูกจ้างลาไปศึกษาวิชา ณ ต่างประเทศ โดยได้รับค่าจ้าง

2. ลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างชั่วคราวมีสิทธิลาโดยได้รับค่าจ้างระหว่างลาในกรณีต่าง ๆ ดังต่อไปนี้คือ<sup>1</sup>

การลาป่วยธรรมดา ในปีงบประมาณหนึ่งลูกจ้างชั่วคราวมีสิทธิลาป่วยธรรมดา โดยได้รับค่าจ้างไม่เกิน 15 วันทำการ ในกรณีเริ่มเข้าปฏิบัติงานในปีงบประมาณแรกมีสิทธิลาป่วยธรรมดาโดยได้รับค่าจ้างไม่เกิน 8 วันทำการ เว้นแต่ในกรณีที่เริ่มเข้าปฏิบัติงานในปีงบประมาณแรกหลังเดือนมีนาคม ไม่อยู่ในข่ายได้รับสิทธิดังกล่าว

การลาป่วยเนื่องจากประสบอันตรายเพราะเหตุปฏิบัติงานในหน้าที่ ลูกจ้างชั่วคราวที่เจ็บป่วยเพราะเหตุปฏิบัติงานในหน้าที่ และแพทย์ของทางราชการลงความเห็นว่ามีทางที่จะรักษาพยาบาลให้หายและสามารถทำงานได้ ก็ให้ลาป่วยเพื่อรักษาพยาบาลเท่าที่มีอำนาจอนุญาตเห็นสมควรอนุญาตให้ลาโดยได้รับการแจ้งอัตราปกติ โดยให้หัวหน้าส่วนราชการชั้นกรมหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย มีอำนาจอนุญาตให้ลาป่วยได้ตามที่เห็นสมควร แต่ต้องไม่เกิน 60 วัน

การลาเพื่อตรวจคัดเลือกเข้ารับราชการทหาร ลูกจ้างชั่วคราวมีสิทธิลาเพื่อไปรับการตรวจคัดเลือกเข้ารับราชการทหาร ตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร โดยได้รับค่าจ้างในอัตราปกติเช่นเดียวกับลูกจ้างประจำ

การลาไปฝึกอบรมหรือฝึกกองอาสารักษาดินแดน ลูกจ้างชั่วคราวมีสิทธิลาไปอบรมหรือฝึกตามกฎหมายว่าด้วยกองอาสารักษาดินแดน โดยได้รับค่าจ้างอัตราปกติไม่เกิน 2 เดือน เช่นเดียวกัน

การลาฝึกอบรมวิชาการทหารของกรมรักษาดินแดน ลูกจ้างชั่วคราวมีสิทธิลาไปฝึกอบรมวิชาการทหารของกรมการรักษาดินแดนตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมวิชาการทหาร และอบรมเพื่อแต่งตั้งยศเป็นว่าที่ร้อยตรีโดยได้รับค่าจ้างอัตราปกติ

<sup>1</sup>ระเบียบว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างลูกจ้างของส่วนราชการ พ.ศ. 2512 และที่แก้ไข (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2513, (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2517 ข้อ 24, 25, 29 - 32.

การลาโดยถูกเรียกพลระดมพลหรือทดลองความพร้อม ลูกจ้างชั่วคราว  
 ไม่มีสิทธิลาเมื่อถูกเรียกพลเพื่อฝึกวิชาทหาร ระดมพลเรียกเข้ารับการฝึกหรือทดลองความ  
 พร้อมโดยได้รับค่าจ้างอัตราปกติ เพื่อกรณีดังกล่าวได้ไม่เกิน 30 วัน

การลาดังกล่าว ให้ผู้ลาแสดงหลักฐานของผู้บังคับบัญชาฝ่ายทหารเพื่อประกอบ  
 การพิจารณาจ่ายค่าจ้างในระหว่างลา ในกรณีที่ลูกจ้างได้รับเงินเดือนตามขั้นยศของตน  
 ทางกระทรวงกลาโหมแล้ว ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างทางหน่วยงานเดิม

การลาในกรณีอื่น ๆ นอกเหนือจากที่กล่าวมานี้ เช่น การลากิจและพักผ่อน  
 การลาคลอดบุตร การลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ลูกจ้างชั่วคราวไม่มีสิทธิลา  
ลูกจ้างเงินนอกงบประมาณ (ลูกจ้างเงินบำรุง)

ถึงแม้ว่าการจ้างลูกจ้างด้วยเงินบำรุงโรงพยาบาลจะได้มีการจ้างมาเป็นเวลา  
 นานประมาณ 60 ปี มาแล้วก็ตาม แต่อาจกล่าวได้ว่า ยังมีได้มีกำหนดกฎเกณฑ์และวิธี  
 ปฏิบัติเกี่ยวกับลูกจ้างเงินบำรุงไว้เป็นลายลักษณ์อักษรแต่อย่างใด การปฏิบัติเกี่ยวกับ  
 ลูกจ้างเงินบำรุงทุกอย่างเกี่ยวกับการลากิจลาป่วยและอื่น ๆ ขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของนายแพทย์  
 ผู้อำนวยการโรงพยาบาลหรือหัวหน้าฝ่ายธุรการที่เรียกว่า "พอบานโรงพยาบาล" เท่านั้น  
 จนกระทั่งได้มีการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองเมื่อวันที่ 16 ตุลาคม 2516 บ้านเมืองมี  
 บรรยากาศที่เป็นประชาธิปไตยมากขึ้น ทำให้มีการเรียกร้องและต่อรองระหว่างกลุ่มชน  
 ต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง โดยเฉพาะกลุ่มคนที่ใช้แรงงาน ซึ่งเคยเป็นผู้เสียเปรียบบุคคล  
 กลุ่มอื่นมาโดยตลอดเป็นเวลานาน กลุ่มคนดังกล่าวนี้รวมถึงลูกจ้างเงินบำรุงในโรงพยาบาล  
 ต่าง ๆ ของกรมการแพทย์ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคด้วย<sup>1</sup> การเรียกร้องดังกล่าวนี้  
 ทำให้กรมการแพทย์ไครางระเบียบเกี่ยวกับการจ้างลูกจ้างเงินบำรุงเป็นครั้งแรกในปี พ.ศ.  
 2518 เรียกว่าระเบียบกรมการแพทย์ว่าด้วยลูกจ้างเงินบำรุง พ.ศ. 2518" ซึ่งได้กำหนด

<sup>1</sup>"โรงพยาบาล 6 แห่ง สไครค์", ข่าวไทย, (28 พฤศจิกายน 2516,) : 1

สิทธิเกี่ยวกับการลาของลูกจ้างเงินบำนาญ<sup>1</sup> ดังนี้คือ<sup>1</sup>

1. ลากิจ และพักผ่อนทั้งปีไม่เกิน 10 วันทำการ
2. ลาป่วยทั้งปีไม่เกิน 30 วันทำการ
3. ลาคลอดบุตรคราวละไม่เกิน 30 วัน

แต่ระเบียบการจ้างลูกจ้างเงินบำนาญถึงกล่าวไว้โดยละเอียดไปตามคำสั่งกรมการแพทย์ที่ 134/2518 ลงวันที่ 17 กรกฎาคม 2518 เรื่อง มอบอำนาจในการสั่งจ้าง หรือสั่งเลิกจ้างลูกจ้างชั่วคราวด้วยเงินบำนาญของสถานบริการสาธารณสุข ในสังกัดกรมการแพทย์ที่กล่าวไว้ว่า "การปฏิบัติข้างต้นให้ถือตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือตามที่กระทรวงการคลัง หรือสำนักงานงบประมาณกำหนด เช่นเดียวกับลูกจ้างชั่วคราวของทางราชการหรือตามที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนด"<sup>2</sup> เพื่อเป็นการปฏิบัติตามมติของกระทรวงการคลังที่กล่าวไว้ว่า "เพื่อมิให้เกิดความเหลื่อมล้ำกันระหว่างลูกจ้างของส่วนราชการกับลูกจ้างเงินบำนาญ จึงเห็นว่าลูกจ้างเงินบำนาญควรถือปฏิบัติตามระเบียบการจ้างลูกจ้างของส่วนราชการเช่นเดียวกัน"<sup>3</sup>

ดังนั้นในขณะนี้ลูกจ้างเงินบำนาญจึงมีสิทธิในการลาโดยได้รับค่าจ้างระหว่างลาเช่นเดียวกับลูกจ้างชั่วคราวของทางราชการที่จ้างด้วยเงินงบประมาณ คือ

การลาป่วยธรรมดา ในเงินงบประมาณหนึ่งลูกจ้างเงินบำนาญมีสิทธิลาป่วยธรรมดา โดยได้รับค่าจ้างไม่เกิน 15 วันทำการ

<sup>1</sup> ระเบียบกรมการแพทย์ว่าด้วยลูกจ้างเงินบำนาญ พ.ศ. 2518 ลงวันที่ 10 มค. 2518 ข้อ 6.3

<sup>2</sup> คำสั่งกรมการแพทย์ที่ 134/2518 เรื่อง มอบอำนาจในการสั่งจ้างหรือสั่งเลิกจ้างลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างด้วยเงินบำนาญ

<sup>3</sup> หนังสือกระทรวงการคลังที่ กค. 0502/24562 ลงวันที่ 4 กค. 2518 เรื่อง การจ้างลูกจ้างจากเงินบำนาญ



การลาป่วยเนื่องจากประสบอันตรายเพราะเหตุปฏิบัติงานในหน้าที่ ลูกจ้าง  
เงินบำนาญที่เจ็บป่วยเพราะเหตุปฏิบัติงานในหน้าที่ และแพทย์ของทางราชการลงความเห็นว่า  
ว่ามีทางที่จะรักษาพยาบาลให้หายและสามารถทำงานได้ ก็ให้ลาป่วยเพื่อรักษาพยาบาล  
เท่าที่ผู้มีอำนาจอนุญาตเห็นสมควรอนุญาตให้ลาโดยได้รับค่าจ้างอัตราปกติแต่ต้องไม่เกิน  
60 วัน

การลาเพื่อตรวจคัดเลือกลงเข้ารับราชการทหาร ลูกจ้างเงินบำนาญมีสิทธิลาเพื่อ  
ไปรับการตรวจคัดเลือกลงเข้ารับราชการทหาร ตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร  
โดยได้รับค่าจ้างในอัตราปกติ

การลาไปฝึกอบรมหรือฝึกกองอาสารักษาดินแดน ลูกจ้างเงินบำนาญมีสิทธิไปอบรม  
หรือฝึกตามกฎหมายว่าด้วยการกองอาสารักษาดินแดน โดยได้รับค่าจ้างอัตราปกติไม่เกิน 2 เดือน

การลาฝึกอบรมวิชาการทหารของกรมรักษาดินแดน ลูกจ้างเงินบำนาญมีสิทธิ  
ไปอบรมวิชาการทหารของกรมการรักษาดินแดนตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมวิชาการ  
ทหาร และอบรมเพื่อแต่งตั้งยศเป็นว่าที่ร้อยตรีโดยได้รับค่าจ้างอัตราปกติ

การลาโดยถูกเรียกพลระดมพลฝึกหรือทดลองความพร้อม ลูกจ้างเงินบำนาญ  
มีสิทธิลาเมื่อถูกเรียกพลเพื่อฝึกวิชาทหาร ระดมพลเรียกเข้ารับการฝึกหรือทดลองความ  
พร้อมโดยได้รับค่าจ้างอัตราปกติเพื่อกรณีดังกล่าวได้ไม่เกิน 30 วัน โดยให้แสดง  
หลักฐานของผู้บังคับบัญชาฝ่ายทหารเพื่อประกอบการพิจารณาจ่ายค่าจ้างระหว่างลา

สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ

โดยทั่วไป "สวัสดิการ" หมายถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้บุคคลมีสุขภาพ อนามัย  
ดี มีความผาสุกมั่นคงและสะดวกสบายในการดำรงชีวิตรวมถึงครอบครัวด้วย ในกิจการ  
ที่เอกชนเป็นเจ้าของผู้ดำเนินงาน การจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างยังมีความมุ่งหมายที่สำคัญอีก  
ประการหนึ่ง คือ เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้นับจ้างหรือพนักงานปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจที่จะให้

เกิดผลดีที่สุดแก่ผู้ว่าจ้าง สวัสดิการที่นายจ้างจัดให้มีขอบเขต แบบแผน และวิธีการมากมาย อาจแบ่งได้โดยสรุปดังนี้<sup>1</sup>

### 1. สวัสดิการที่กฎหมายกำหนด

1. สภาพการทำงาน กำหนดชั่วโมงทำงานปกติ และชั่วโมงทำงานชั้นสูง ในงานที่เป็นอันตราย วันหยุดงาน และเวลาพักของลูกจ้าง

2. ความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย เป็นการจัดสถานที่และเครื่องจักร ภายในโรงงาน มีเครื่องมือป้องกันอันตราย การถ่ายเทอากาศ การปรับอุณหภูมิในสถานที่ทำงาน บันไดหนีเพลิง ทางออกยามฉุกเฉิน มีแสงสว่างพอเพียง การจัดแพทย์และห้องปฐมพยาบาล มีเวชภัณฑ์จำเป็น ฯลฯ

3. ค่าทดแทนเมื่อประสบอันตราย และประกันสังคมรูปต่าง ๆ เช่น การว่างงาน และการชราอายุ เป็นต้น

4. สิ่งจำเป็นบางอย่างขณะทำงาน เช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำ ห้องส้วม ฯลฯ

2. สวัสดิการหรือประโยชน์ต่างเคราะห์อื่น ๆ ทางเศรษฐกิจ ซึ่งอาจเป็นเงินหรือสิ่งของ เช่น การจ่ายเงินโบนัส บำเหน็จบ้านอายุ จ่ายค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าเช่าบ้าน ให้บ้านพักหรือเสื้อผ้าชุดทำงาน จัดรถรับส่ง มีโครงการสะสมหรือออมทรัพย์ให้กู้ยืม ร้านจำหน่ายสินค้าในราคาถูก และเปิดโอกาสซื้อหุ้นของกิจการ ฯลฯ

การให้ประโยชน์ต่างเคราะห์อื่น ๆ ทางสังคม เช่น จัดบริการเกี่ยวกับโรงอาหาร กีฬา คนตรี สโมสร การพักผ่อนหย่อนใจ การจัดงานเลี้ยงรื่นเริง ห้องสมุด ให้การศึกษาอบรม ฯลฯ

<sup>1</sup>พร อุกุมพงษ์, "สวัสดิการสำหรับลูกจ้าง" ค่าจ้างและแรงงานสัมพันธ์ในอุตสาหกรรมไทย, (Wages and Labour Relations in Thai Industry) (พระนคร : สมาคมเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2515), หน้า 46-47.

ไม่ว่าจะกำหนดหรือจัดไว้ในแบบใด รูปใด เพียงใดก็ตาม เป็นที่ยอมรับกันแล้วว่า เหตุผลสำคัญในการที่นายจ้างจัดสวัสดิการเพื่อลูกจ้างนั้น ก็เพื่อให้ลูกจ้างและคนงานมีความรักและผูกพันอยู่กับงานและกิจการทั้งกายและใจ ไม่เบื่อหน่ายละทิ้งไปโดยง่าย ๆ ฉะนั้นกิจการใดก็ตามที่สนใจลูกจ้างดังกล่าว ก็ย่อมจะได้รับความร่วมมือในการผลิต

สำหรับในด้านของราชการ สวัสดิการหรือผลประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง ค่าตอบแทนจากการทำงานที่นอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ได้รับอยู่แล้วเป็นประจำจากการปฏิบัติหน้าที่ตามปกติ อาจจะเป็นค่าตอบแทนในรูปของเงินพิเศษพิเศษที่ได้จากการทำงานที่มีลักษณะเสี่ยงภัย การทำงานนอกเวลาราชการ ตลอดจนเงินที่ได้ในรูปของเบี้ยเลี้ยง เบี้ยกันดาร ค่าพาหนะ ค่าที่พัก ค่าเช่าบ้าน เงินการรักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือบุตร บำเหน็จบำนาญ และเงินประกันสังคมอื่น ๆ

ค่าตอบแทนของข้าราชการไทย ไม่น่าจะเป็นรูปของเงินเดือนหรือผลประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ อาจกล่าวได้ว่ายังไม่เหมาะสมและสอดคล้องกับระดับการครองชีพ เพราะจากการสำรวจของหน่วยวิจัยเงินเดือนและค่าตอบแทนของกองวิชาการเงินเดือนสำนักงาน ก.พ. ปรากฏว่า เงินเดือนโดยเฉลี่ยที่ข้าราชการแต่ละชั้นได้รับอยู่ต่ำกว่ารายจ่ายมาก กล่าวคือ ข้าราชการโศภนตรีจะมีรายจ่ายสูงกว่ารายได้อายุประมาณร้อยละ 19 ชั้นตรี ร้อยละ 25 ชั้นโท ร้อยละ 20.7 และชั้นเอก ร้อยละ 25 ถ้าข้าราชการมีครอบครัวแล้ว ส่วนใหญ่จะประสบปัญหาเพิ่มขึ้น คือ ชั้นตรีจะมีรายจ่ายสูงกว่ารายได้อายุประมาณร้อยละ 65.32 ชั้นโท ร้อยละ 42.21 ชั้นเอก ร้อยละ 10.25<sup>1</sup> เมื่อคำนึงถึงลูกจ้างซึ่งส่วนใหญ่มักจะได้รับค่าจ้างและผลประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ น้อยกว่าข้าราชการอยู่แล้ว จึงไม่ต้องสงสัยเลยว่าลูกจ้างที่ประสบปัญหารายจ่ายเกินรายรับจะคงมีเปอร์เซ็นต์สูงกว่าข้าราชการมาก การ

<sup>1</sup> อาทิตย์ อุไรรัตน์, "โครงสร้างและปัญหาเงินเดือนของข้าราชการพลเรือน" ค่าจ้างและแรงงานสัมพันธ์ในอุตสาหกรรมไทย (Wages and Labour Relations in Thai Industry) (พระนคร : สมาคมเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2515), หน้า 1 - 2.

มีรายได้ไม่เพียงพอค่าใช้จ่ายของข้าราชการนั้น แม้แต่รัฐบาลในปัจจุบันก็ทราบดี จึง  
 ใ้มีคำสั่งของหัวหน้าคณะปฏิบัติหน้าที่ให้เพิ่มเงินช่วยเหลือข้าราชการและลูกจ้างเป็นเงิน  
 สวัสดิการอีกคนละ 200 บาท ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2520 เป็นต้นไป<sup>1</sup>

สวัสดิการหรือผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ที่ลูกจ้างของทางราชการได้รับอยู่  
 ในเวลานี้อาจแยกพิจารณาตามประเภทของลูกจ้างในโรงพยาบาลของกรมการแพทย์  
 เป็น 2 ประเภทได้ดังนี้คือ

### ลูกจ้างเงินงบประมาณ

1. ลูกจ้างประจำ สวัสดิการประเภทต่าง ๆ ที่ลูกจ้างประจำได้รับจาก  
 ทางราชการมีดังนี้ คือ

เงินเพิ่มค่าครองชีพ ลูกจ้างประจำซึ่งได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างต่ำกว่า  
 อัตราเดือนละสี่พันแปดสิบบาท ให้ได้รับเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวเรียกว่า  
 "พ.ช.ค." ในอัตราเดือนละสองร้อยบาท<sup>2</sup>

ศูนย์วิทยทรัพยากร

<sup>1</sup> ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 7 ลงวันที่ 28 ตุลาคม พ.ศ. 2520.

<sup>2</sup> ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 7 ลงวันที่ 28 ตุลาคม พ.ศ. 2520 ข้อ 2.

เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล ลูกจ้างประจำมีสิทธิได้รับเงินสวัสดิการ  
เกี่ยวกับการรักษาพยาบาลตามหลักเกณฑ์ต่อไปนี้คือ<sup>1</sup>

1. ผู้เข้ารับการรักษาพยาบาลในสถานพยาบาลของทางราชการ ทั้งประเภท  
ผู้ป่วยในและผู้ป่วยนอก ให้เบิกค่ารักษาพยาบาลได้เต็มจำนวนที่ได้อาจจริง เว้นแต่ค่าห้อง  
และค่าอาหารให้เบิกรวมกันได้ไม่เกินวันละ 120 บาท

2. ผู้เข้ารับการรักษาพยาบาลในสถานพยาบาลเอกชน ประเภทผู้ป่วยภายในให้  
เบิกค่ารักษาพยาบาลได้ดังนี้

ก. ค่าอวัยวะเทียมรวมทั้งค่าซ่อมแซมอวัยวะเทียม และอุปกรณ์ในการบำบัด  
รักษาโรคให้เบิกได้ตามประเภทและอัตราที่กระทรวงการคลังกำหนด

ข. ค่าห้องและค่าอาหารให้เบิกรวมกันได้ไม่เกินวันละ 120 บาท

ค. ค่ารักษาพยาบาลประเภทอื่น ๆ ให้เบิกได้ครั้งหนึ่งของจำนวนที่ได้อาจ  
จริง แต่ทั้งนี้จะต้องไม่เกินสามวันมาตสำหรับระยะเวลาภายใน 30 วัน นับแต่วันที่เข้ารับ  
การรักษาพยาบาล ในกรณีที่เข้ารับการรักษาพยาบาลเกิน 30 วัน ให้เบิกได้ครั้งหนึ่งของ  
จำนวนที่ได้อาจจริง แต่ทั้งนี้จะต้องไม่เกินวันละ 100 บาท

ในกรณีที่เข้ารับการรักษาพยาบาลหลายครั้ง แต่ละครั้งในระยะเวลาห่างกันไม่  
เกิน 15 วัน ให้นับเวลาการเข้ารับการรักษาพยาบาลครั้งหลังติดต่อกับการเข้ารับการ  
รักษาพยาบาลในครั้งก่อน

<sup>1</sup>พระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล พ.ศ. 2521

การขอรับเงินการรักษาพยาบาลทำได้ดังนี้ คือ<sup>1</sup>

1. การเข้ารับการรักษาพยาบาลในสถานพยาบาลของทางราชการประเภทผู้ป่วย ใน นอกจากกรณีที่กำหนดไว้ในข้อ 7 ให้ผู้มีสิทธิยื่นคำขออนุญาตรับเงินการรักษาพยาบาลตามแบบ บก-ชด. 1 ต่อผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้รับรองการใช้สิทธิ เมื่อผู้บังคับบัญชาลงลายมือชื่อรับรองในคำขออนุญาตรับรอนั้นแล้ว ให้เสนอต่อผู้มีอำนาจอนุมัติการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลเป็นผู้ออกหนังสือรับรองการใช้สิทธิรับเงินรักษาพยาบาล

เมื่อสถานพยาบาลได้รับหนังสือรับรองแล้ว ให้เจ้าหน้าที่การเงินของสถานพยาบาลรวบรวมหลักฐานเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลของผู้เข้ารับการรักษาพยาบาลนั้นจัดทำใบแสดงค่ารักษาพยาบาล (แบบ บก-ชด 2) เสนอให้หัวหน้าสถานพยาบาลหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายรับรองค่ารักษาพยาบาลว่าถูกต้องตามที่เรียกเก็บ เพื่อวางฎีกาเบิกเงินกับกรมบัญชีกลาง สำนักงานคลังจังหวัดหรือสำนักงานคลังอำเภอที่ระบุไว้ในหนังสือรับรองหรือส่งให้ส่วนราชการเจ้าสังกัดผู้มีสิทธิเพื่อเบิกเงินชำระหนี้ต่อไป

กรณีที่ผู้มีสิทธิได้รับการช่วยเหลือ ไม่อาจยื่นหนังสือรับรองการใช้สิทธิรับเงินรักษาพยาบาลได้ทันก่อนออกจากสถานพยาบาล ให้สถานพยาบาลปฏิบัติดังนี้

เรียกเก็บเงินตามจำนวนที่ผู้มีสิทธิจะพึงได้รับตามพระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลเป็นเงินมัดจำก่อน โดยให้ออกใบเสร็จรับเงินเป็นหลักฐานแยกต่างหากจากส่วนที่ไม่มีสิทธิ

<sup>1</sup>ระเบียบการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล พ.ศ. 2521

ภายใน 90 วันนับจากวันที่รับเงินมัดจำ ให้สถานพยาบาลคืนเงินมัดจำให้แก่ผู้มีสิทธิ เมื่อผู้มีสิทธินำหนังสือรับรองการมีสิทธิรับเงินการรักษาพยาบาลมาแสดง และคืนใบเสร็จรับเงินมัดจำที่ผู้มีสิทธิได้แสดงหลังแสดงการรับคืน พร้อมทั้งโคลงลายมือชื่อและวันที่รับเงินคืนแล้วให้แก่สถานพยาบาล

ถ้าผู้มีสิทธิมิได้ทำใบรับรองการมีสิทธิขอรับเงินการรักษาพยาบาลมาขอรับคืนเงินมัดจำภายในระยะเวลาดังกล่าว ให้สถานพยาบาลโอนเงินมัดจำที่ได้รับไว้ นั้น เข้าเป็นรายได้ของสถานพยาบาลและให้ถือว่าผู้มีสิทธิหมดสิทธิในการขอรับเงินการรักษาพยาบาล สำหรับการรักษาพยาบาลที่ไต่จ่ายเงินมัดจำไว้ นั้น

2. การขอรับเงินการรักษาพยาบาล กรณีเข้ารับการรักษาพยาบาลจากสถานพยาบาลของทางราชการประเภทผู้ป่วยนอก กรณีเข้ารับการรักษาพยาบาลจากสถานพยาบาลของเอกชนประเภทผู้ป่วยในกรณีสิทธิเบิกเพิ่มเติมเฉพาะส่วนที่ยังขาดอยู่ และกรณีที่กำหนดไว้ตามข้อ 7 ให้ปฏิบัติดังนี้<sup>1</sup>

ให้ผู้มีสิทธิเป็นใบเบิกเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลตามแบบ บก.-ชด 3 ท้ายระเบียบนี้ พร้อมกับหลักฐานรับเงินของสถานพยาบาลต่อผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้รับรองการใช้สิทธิเมื่อผู้บังคับบัญชาได้ตรวจสอบแล้ว เห็นว่าผู้เบิกเป็นผู้มีสิทธิได้รับเงินรักษาพยาบาลตามพระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลตามระเบียบนี้แล้ว ให้ลงลายมือชื่อรับรอง เสนอผู้มีอำนาจอนุมัติตามข้อ 11 เพื่อพิจารณาอนุมัติต่อไป

<sup>1</sup>ระเบียบการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการ เกี่ยวกับการรักษาพยาบาล พ.ศ. 2521

ข้อ 8.

เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการช่วยเหลือบุตร ลูกจ้างประจำมีสิทธิได้รับเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการช่วยเหลือบุตรเป็นรายเดือนสำหรับบุตรคนที่หนึ่งถึงที่สาม โดยให้ได้รับเดือนละห้าสิบบาทต่อบุตรหนึ่งคน<sup>1</sup> แต่ไม่รวมถึงบุตรซึ่งเป็น

1. บุตรบุญธรรม
2. บุตรซึ่งมิได้อยู่ในอำนาจปกครองของตน
3. บุตรซึ่งมีอายุเกินสิบแปดปีบริบูรณ์หรือไม่ถึงสิบแปดปีบริบูรณ์แต่เป็นผู้บรรลุนิติ

ภาวะโดยการสมรส

4. บุตรซึ่งข้าราชการมีสิทธิได้รับเงินเพิ่มสำหรับบุตรคนนั้นอยู่แล้วตามระเบียบว่าด้วยการจ่ายเงินเพิ่มพิเศษสำหรับข้าราชการ ซึ่งมีตำแหน่งหน้าที่ประจำในต่างประเทศ

เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร ลูกจ้างประจำมีสิทธิได้รับเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร ตามหลักเกณฑ์และอัตราดังนี้<sup>2</sup>

1. บุตรที่ศึกษาในสถานศึกษาของทางราชการ ในหลักสูตรระดับไม่สูงกว่าอนุปริญญาหรือเทียบเท่า และหลักสูตรนั้นแตกต่างจากหลักสูตรปริญญาตรี ให้ได้รับเงินบำรุงการศึกษาเต็มจำนวนที่ได้จ่ายไปจริง แต่ทั้งนี้ต้องไม่เกินอัตราของแต่ละประเภทตามที่กระทรวงการคลังกำหนด

2. บุตรที่ศึกษาในสถานศึกษาของเอกชน ในหลักสูตรระดับไม่สูงกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า ให้ได้รับเงินค่าเล่าเรียนเต็มจำนวนที่ได้จ่ายไปจริง แต่ไม่เกินอัตราที่ได้รับอนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการ

<sup>1</sup>พระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการช่วยเหลือบุตร พ.ศ. 2521

มาตรา 5.

<sup>2</sup>พระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร พ.ศ. 2520

มาตรา 6.



บำเหน็จปกติ ลูกจ้างประจำได้รับบำเหน็จปกติ เมื่อเปลี่ยนสภาพไปเป็นข้าราชการ หรือต้องออกจากงานด้วยเหตุหนึ่งเหตุใดดังต่อไปนี้

1. ลาออกโดยไม่มีความผิด และได้รับอนุญาตจากผู้นับตั้งบัญชาแล้ว
2. มีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์แล้ว
3. ทางราชการยุบตำแหน่ง หรือทางราชการเลิกจ้างโดยไม่มีความผิด
4. หย่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่การงานของตน หรือประพฤติดนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่การงาน หรือบกพร่องในหน้าที่ด้วยเหตุใด ซึ่งได้มีการสอบสวนแล้ว
5. ท้องท้าวาผิดวินัยอย่างร้ายแรง และการสอบสวนไม่ได้ความเป็นสัตย์ว่ากระทำผิดที่ถูกต้องหรือปลดออก แต่มีผลสิ้นหรือมีวามมองในกรณีที่ถูกสอบสวนนั้น
6. เจ็บป่วยโดยมีใบตรวจแพทย์ซึ่งทางราชการรับรองว่าไม่สามารถหรือไม่สมควรทำงานต่อไป
7. ถึงแก่กรรม และการถึงแก่กรรมนั้นมิได้เกิดจากความประพฤติชั่วอย่างร้ายแรงของตนเอง

ในกรณี (1) ต้องทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่าห้าปีบริบูรณ์ ในกรณี (2) ถึง (7) หรือกรณีเปลี่ยนสภาพไปเป็นข้าราชการ ต้องทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งปีบริบูรณ์

บำเหน็จพิเศษ เป็นบำเหน็จหรือเงินทดแทนที่ให้แก่ลูกจ้างประจำที่ได้รับอันตรายหรือป่วยเจ็บเพราะเหตุปฏิบัติงานในหน้าที่ หรือถูกประทุษร้ายเพราะเหตุทำการตามหน้าที่ ซึ่งแพทย์ที่ทางราชการรับรองได้ตรวจและแสดงว่าไม่สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ต่อไปได้อีก นอกจากจะได้รับบำเหน็จปกติตามที่กำหนดไว้ในหมวด 2 แล้ว ให้ได้รับบำเหน็จพิเศษอีกด้วย ต้นแก่อันตรายที่ได้รับหรือการป่วยเจ็บนั้นเกิดจากความประมาทเดินเลออย่างร้ายแรงหรือจากความผิดของตนเอง

<sup>1</sup>ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยบำเหน็จลูกจ้าง พ.ศ. 2519 หมวดที่ 2 ข้อ 7.

การกำหนดอัตราบำเหน็จเงิน ให้เจ้าสังกัดเป็นผู้กำหนดตามสมควรแก่เหตุการณ์ ประกอบกับความดีการุณยผลภาพของผู้นั้น ตามอัตราดังต่อไปนี้<sup>1</sup>

1. ปฏิบัติหน้าที่ในเวลาปกติ ให้มีอัตราตั้งแต่หกถึงยี่สิบสี่เท่าของอัตราค่าจ้าง เดือนสุดท้าย

2. ปฏิบัติหน้าที่ตามที่กระทรวงกลาโหมกำหนดในระหว่าง เวลาที่มีการรบการ สงคราม หรือการปราบปรามการจลาจล หรือในระหว่างที่มีการประกาศใช้กฎอัยการศึก หรือประกาศสถานการณ์ฉุกเฉิน ให้มีอัตราตั้งแต่สามสิบหกถึงสี่สิบสอง เท่าของอัตราค่าจ้าง เดือนสุดท้าย

เงินช่วยเหลือค่าทำศพ ลูกจ้างประจำที่ตายในระหว่างรับราชการมีสิทธิได้รับ เงินช่วยเหลือค่าทำศพ เป็นจำนวน 2 เท่าของอัตราค่าจ้างปกติเดือนสุดท้ายก่อนถึงความ ตาย ถ้าหากลูกจ้างผู้นั้นมาทำงานเต็มตามกำหนดเป็นจำนวนเงินช่วยเหลือค่าทำศพ<sup>2</sup>

นอกจากเงินช่วยเหลือเกี่ยวกับสวัสดิการต่าง ๆ แล้วยังมีผลประโยชน์เกี่ยวกับ กูล อีก 2 ประเภท ซึ่งโดยลักษณะของเงินที่ได้รับแล้วน่าจะเป็นค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงาน มากกว่า แต่โดยจัดว่าเป็นการช่วยเหลืองานสวัสดิการหรือผลประโยชน์เกี่ยวกับ กูลเหมือนกันได้แก่ ค่าอาหารทำการนอกเวลา และค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ

ค่าอาหารทำการนอกเวลา ลูกจ้างประจำที่มาทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์ (วันอาทิตย์หรือวันอื่นที่กำหนดให้เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ ๆ ละ 1 วัน) วันหยุดพิเศษ หรือทำงานนอกเวลาปกติประจำวันแล้วแต่กรณีติดต่อกันตั้งแต่ 3 ชั่วโมงขึ้นไป มีสิทธิได้รับ

<sup>1</sup>ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยบำเหน็จลูกจ้าง พ.ศ. 2519 หมวด 3 ข้อ 12.

<sup>2</sup>ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างลูกจ้างของส่วนราชการ พ.ศ. 2513 และที่แก้ไขเพิ่มเติมข้อ 20.

เงินค่าอาหารทำการนอกเวลาครั้งนี้ คือ<sup>1</sup>

วันหยุดประจำสัปดาห์

ลูกจ้างรายเดือนจ่ายตามขอ 13 (ก) 3

ลูกจ้างรายวัน และรายชั่วโมงจ่ายค่าจ้างให้ 2 เท่าของค่าจ้างอัตราปกติ

ตลอดระยะเวลาทำงานในวันนั้น

วันหยุดพิเศษ

ลูกจ้างรายเดือนจ่ายตามขอ 13 (ก) 3

ลูกจ้างรายวันและรายชั่วโมง จ่ายค่าจ้างให้อีก 1 เท่าของค่าจ้างอัตราปกติ

ตลอดระยะเวลาทำงานในวันนั้น

การจ่ายค่าจ้างตามขอ 13 (ก) 3 หมายถึง การทำงานนอกเวลาปกติประจำวันหรือทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์หรือวันหยุดพิเศษแล้วแต่กรณี ติดต่อกันตั้งแต่ 3 ชั่วโมงขึ้นไปให้จ่ายค่าอาหารนอกเวลาได้แก่การจ่ายค่าอาหารทำการนอกเวลาของข้าราชการในกรณีและอัตราดังต่อไปนี้<sup>2</sup>

กรณีอยู่ปฏิบัติราชการนอกเวลาราชการปกติ หรือในวันหยุดราชการเป็นเวลาติดต่อกันไม่น้อยกว่า 3 ชั่วโมง

1. ลูกจ้างประจำที่ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างเทียบเงินเดือนข้าราชการตั้งแต่ระดับ 2 ขึ้นต่ำสุดขึ้นไปวันละ 25 บาท

<sup>1</sup>ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างลูกจ้างของส่วนราชการ พ.ศ. 2512 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ข้อ 16, 18.

<sup>2</sup>ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจ่ายเงินค่าอาหารทำการนอกเวลา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2519 ข้อ 7.

2. ลูกจ้างประจำที่ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างเทียบเงินเดือนข้าราชการต่ำกว่าระดับ 2 ขึ้นค่าสุควรวันละ 20 บาท

กรณีอยู่ปฏิบัติราชการในวันหยุดราชการเต็มวันเหมือนวันทำการปกติ

1. ลูกจ้างประจำที่ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างเทียบเงินเดือนข้าราชการตั้งแต่ระดับ 2 ขึ้นค่าสุคขึ้นไปวันละ 35 บาท

2. ลูกจ้างประจำที่ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างเทียบเท่าเงินเดือนข้าราชการต่ำกว่าระดับ 2 ขึ้นค่าสุคววันละ 30 บาท

ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ลูกจ้างประจำที่ต้องเดินทางไปราชการในราชอาณาจักรมีสิทธิเบิกค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ดังนี้ คือ<sup>1</sup>

ค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทาง

ลูกจ้างประจำซึ่งได้รับค่าจ้างไม่เกินเดือนละ 1,860 บาท วันละ 30 บาท

ลูกจ้างประจำซึ่งได้รับค่าจ้างเกินกว่าเดือนละ 1,860 บาท แต่ไม่เกินเดือนละ 2,370 บาท วันละ 40 บาท

ลูกจ้างประจำซึ่งได้รับค่าจ้างเกินกว่าเดือนละ 2,370 บาท ขึ้นไปวันละ 50 บาท

ค่าเช่าที่พัก

ลูกจ้างประจำซึ่งได้รับค่าจ้างไม่เกินเดือนละ 2,370 บาท (เทียบข้าราชการระดับ 1,2 เบิกค่าเช่าที่พักประเภท ก. ใต้ไม่เกินวันละ 60 บาท ประเภท ข. ไม่เกินวันละ 30 บาท

ลูกจ้างประจำซึ่งได้รับค่าจ้างเกินกว่าเดือนละ 2,370 บาท ขึ้นไป (เทียบข้าราชการระดับ 3,4) เบิกค่าเช่าที่พักประเภท ก. ใต้ไม่เกินวันละ 80 บาท ประเภท ข.

---

<sup>1</sup>พระราชกฤษฎีกาการเบิกค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ พ.ศ. 2518 ม.10, 13, 18 และ หนังสือกระทรวงการคลังที่ กค.0502/39549 ลงวันที่ 17 ตค. 2518 เรื่อง การเบิกค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการของลูกจ้าง

ไม่เกินวันละ 40 บาท

ค้ายานพาหนะ ในกรณีที่ยานพาหนะที่ใช้เดินทางมีอัตราหลายชั้นให้เบิกค่าพาหนะใดดังนี้

ชั้นหนึ่ง สำหรับลูกจ้างประจำซึ่งได้รับค่าจ้างเกินกว่าเดือนละ 2,370 บาทขึ้นไป (เทียบข้าราชการระดับ 3 ขึ้นไป)

ชั้นสอง สำหรับลูกจ้างประจำซึ่งได้รับค่าจ้างเกินกว่าเดือนละ 1,860 บาท แต่ไม่เกินเดือนละ 2,370 บาท (เทียบข้าราชการระดับ 2)

ชั้นสามหรือชั้นต่ำสุด สำหรับลูกจ้างประจำซึ่งได้รับค่าจ้างไม่เกินเดือนละ 1,860 บาท (เทียบข้าราชการระดับ 1)

2. ลูกจ้างชั่วคราว ถึงแม้ว่าลูกจ้างชั่วคราวในโรงพยาบาลของกรมการแพทย์เกือบทั้งหมดจะเป็นลูกจ้างเงินนอกงบประมาณหรือลูกจ้างเงินบำรุงก็ตาม แต่เนื่องจากลูกจ้างชั่วคราวเงินงบประมาณนี้ถือว่าเป็นลูกจ้างประเภทหนึ่งของลูกจ้างเงินงบประมาณ เช่นเดียวกับลูกจ้างประจำจึงใคร่ขอกล่าวไว้ ณ ที่นี้ด้วย นอกจากนี้การช่วยเหลือด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์แก่ลูกจ้างต่าง ๆ ที่ลูกจ้างเงินบำรุงได้รับจากทางราชการ ก็อนุโลมให้ปฏิบัติตามระเบียบการช่วยเหลือด้านสวัสดิการต่าง ๆ ของลูกจ้างชั่วคราวเงินงบประมาณอีกด้วย อย่างไรก็ตามเมื่อเทียบกับการช่วยเหลือด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์แก่ลูกจ้างต่าง ๆ ที่ลูกจ้างชั่วคราวได้รับกับที่ลูกจ้างประจำได้รับจากทางราชการแล้ว จะเห็นได้ถึงความแตกต่างกันมาก สวัสดิการต่าง ๆ ที่ลูกจ้างชั่วคราวได้รับจากทางราชการมีดังนี้คือ

เงินเพิ่มค่าครองชีพ ลูกจ้างชั่วคราวซึ่งได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างต่ำกว่าอัตราเดือนละสี่พันแปดสิบห้าบาท มีสิทธิได้รับเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวเรียกว่า "พ.ช.ค." ในอัตราเดือนละสองร้อยบาท<sup>1</sup> เช่นเดียวกับลูกจ้างประจำ

<sup>1</sup>ประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 7 ลงวันที่ 28 ตุลาคม 2520 ข้อ 2

เงินบำนาญพิเศษ ลูกจ้างชั่วคราวที่มีสิทธิได้รับเงินบำนาญพิเศษเมื่อได้รับอันตรายหรือป่วยเจ็บเพราะเหตุปฏิบัติงานในหน้าที่ หรือถูกประทุษร้ายเพราะเหตุทำการตามหน้าที่ ซึ่งแพทย์ที่ทางราชการรับรองได้ตรวจและแสดงว่า ไม่สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ต่อไปได้อีกเลย โดยให้ได้รับบำนาญพิเศษบางส่วนในสัดส่วนของลูกจ้างประจำ<sup>1</sup>

เงินช่วยเหลือค่าทำศพ ลูกจ้างชั่วคราวที่ตายในระหว่างรับราชการมีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือค่าทำศพ เป็นจำนวน 2 เท่าของอัตราค่าจ้างปกติเดือนสุดท้ายก่อนถึงความตาย ถ้าหากลูกจ้างผู้นั้นทำงานเต็มตามกำหนดเป็นเกณฑ์คำนวณเงินช่วยเหลือค่าทำศพเช่นเดียวกับลูกจ้างประจำ

ค่าอาหารทำการนอกเวลา ลูกจ้างชั่วคราวที่มาทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์ (วันอาทิตย์หรือวันอื่นที่กำหนดให้เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ ๆ ละ 1 วัน) วันหยุดพิเศษหรือทำงานนอกเวลาปกติประจำวันแล้วแต่กรณีติดต่อกันตั้งแต่ 3 ชั่วโมงขึ้นไป มีสิทธิได้รับเงินค่าอาหารทำการนอกเวลา ตามหลักเกณฑ์ในอัตราเกี่ยวกับลูกจ้างประจำ

### ลูกจ้างเงินนอกงบประมาณ (ลูกจ้างเงินบำรุง)

ดังที่เฝ้ากล่าวแล้วว่า ลูกจ้างเงินนอกงบประมาณหรือลูกจ้างเงินบำรุงของกรมการแพทย์นั้น กระทรวงการคลังถือว่าเป็นลูกจ้างชั่วคราวประเภทหนึ่ง แต่เป็นลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ ดังนั้นจึงได้รับการช่วยเหลือด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์ที่แตกต่าง ๆ จากทางราชการอย่างเกี่ยวกับที่ลูกจ้างชั่วคราวเงินงบประมาณได้รับ ซึ่งเมื่อเทียบสวัสดิการต่าง ๆ ที่ลูกจ้างประจำได้รับแล้วอาจกล่าวได้ว่า ลูกจ้างเงินบำรุงแทบจะไม่ได้มีการช่วยเหลืออะไรมากนัก ทั้ง ๆ ที่ตามข้อเท็จจริงแล้วลูกจ้างเงินบำรุงนี้ทำงานในลักษณะที่เป็นการทำงานประจำ และส่วนใหญ่มักจะทำงานในโรงพยาบาลเกินกว่า 1 ปีขึ้นไป ลูกจ้างเงินบำรุงจำนวนมากที่ทำงานมาเป็นเวลา 3-5 ปี การช่วยเหลือด้าน

<sup>1</sup>ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยบำนาญลูกจ้าง พ.ศ. 2517 หมวด 3 ข้อ 12.

สวัสดิการหรือผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ที่ลูกจ้างเงินบำรุงได้รับจากทางราชการมีดังนี้คือ

เงินเพิ่มค่าครองชีพ ลูกจ้างเงินบำรุงมีสิทธิได้รับเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว เดือนละ 200 บาท เช่นเดียวกับลูกจ้างเงินงบประมาณ โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเป็นผู้กำหนดอัตราการจ่ายเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว ตามกำลังเงินนอกงบประมาณที่มีอยู่ของส่วนราชการนั้น ๆ ให้แก่ลูกจ้างโดยอนุโลมจ่ายตามระเบียบการเบิกจ่ายเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว (พ.ช.ค.) พ.ศ. 2520 ในอัตราเดือนละไม่เกิน 200 บาท ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2520 เป็นต้นไป<sup>1</sup>

ส่วนการช่วยเหลือค่านสวัสดิการหรือผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ นอกจากนี้ทางกรมการแพทย์มิได้ออกเป็นคำสั่งให้ถือปฏิบัติโดยชัดเจนเหมือนเงินเพิ่มค่าครองชีพ และถ้าจะพิจารณาถึงคำสั่งกรมการแพทย์ที่ 134/2518 ลงวันที่ 17 กค. 2518 ก็จะทำให้เห็นว่าคำสั่งดังกล่าวเป็นเรื่องเกี่ยวกับการมอบอำนาจในการตั้งจ้างหรือสั่งเลิกจ้างลูกจ้างชั่วคราวควยเงินบำรุง ซึ่งการปฏิบัติในเรื่องดังกล่าวให้ถือตามกฎหมายข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีหรือตามที่กระทรวงการคลังหรือสำนักงานงบประมาณกำหนด เช่นเดียวกับลูกจ้างชั่วคราวของทางราชการ และมีได้กำหนดสิทธิและระเบียบเกี่ยวกับการช่วยเหลือค่านสวัสดิการต่าง ๆ ของลูกจ้างเงินบำรุงไว้ให้ชัดเจน แต่อย่างไรก็ดีในขั้นแรกนี้ผู้เขียนขออนุญาตขอความเห็นว่า "การปฏิบัติข้างต้นให้ถือตามกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือตามที่กระทรวงการคลัง หรือสำนักงานงบประมาณกำหนด เช่นเดียวกับลูกจ้างชั่วคราวของทางราชการ" นั้น คงจะหมายความรวมถึงการให้ลูกจ้างเงินบำรุงมีสิทธิได้รับการช่วยเหลือค่านสวัสดิการหรือผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ เช่นเดียวกับลูกจ้างชั่วคราวเงินงบประมาณ ผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ เหล่านี้ได้แก่ เงินบำเหน็จพิเศษ เงินช่วยเหลือค่าทำศพ ค่าอาหารทำการนอกเวลา และค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ

<sup>1</sup>บันทึกกรมการแพทย์ที่ สส.0302/275 ลงวันที่ 3 กพ. 2521 เรื่อง กำหนดอัตราการจ่ายเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวของลูกจ้างเงินนอกงบประมาณ

ซึ่งได้กล่าวไว้แล้วโดยละเอียดในเรื่องของการช่วยเหลือด้านสวัสดิการและผลประโยชน์  
 เกื้อกูลต่าง ๆ ของลูกจ้างชั่วคราวเงินงบประมาณ จึงขอละเว้นไม่กล่าวโดยละเอียดใน  
 ที่นี้เพราะเป็นเรื่องเดียวกัน

ที่กล่าวมาข้างต้นนี้เป็นการช่วยเหลือด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์ เกื้อกูลต่าง ๆ  
 ที่ลูกจ้างเงินบำรุงได้รับจากระเบียบและคำสั่งที่กำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษร แต่ในทาง  
 ปฏิบัติลูกจ้างเงินบำรุงที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลต่าง ๆ ในสังกัดกรมการแพทย์มีสิทธิได้  
 รับการช่วยเหลือด้านการรักษาพยาบาลจากโรงพยาบาลที่ตนปฏิบัติงานอยู่อีกด้วย การช่วยเหลือ  
 ดังกล่าวได้รวมถึงบุคคลในครอบครัวของลูกจ้างเงินบำรุงด้วย เช่นบิดามารดา ภรรยาหรือสามี  
 และบุตร การช่วยเหลือด้านการรักษาพยาบาลดังกล่าวนี้ดูเหมือนจะเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญประการ  
 หนึ่งที่ทำให้ลูกจ้างเงินบำรุงอยู่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเป็นเวลานาน ๆ ถึงแม้ว่าจะได้รับเงิน  
 เดือนหรือค่าจ้างน้อยกว่าที่อื่น ซึ่งจะเห็นได้จากระเบียบกรมการแพทย์ว่าด้วยลูกจ้างเงินบำรุง  
 พ.ศ. 2518 ข้อ 4.1.1 กำหนดให้อัตรารับคนของลูกจ้างเงินบำรุงเริ่มจากอัตราค่าจ้าง  
 เดือนละ 480 บาทเท่านั้น ซึ่งเป็นอัตราที่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างของลูกจ้างในส่วนราชการอื่น  
 (อัตราค่าจ้างดังกล่าวยกเว้นการจ้างในจังหวัดต่าง ๆ ที่พรบ. แรงงานกำหนดให้อัตรา  
 ค่าจ้างขั้นต่ำสุดไม่ต่ำกว่าเดือนละ 750 บาท) นอกจากนี้กรมการแพทย์ยังมีระเบียบเกี่ยวกับ  
 การให้การช่วยเหลือด้านสวัสดิการอีก 2 ประเภท คือ ระเบียบเงินทุนส่งเสริมสวัสดิการ  
 กรมการแพทย์ และระเบียบเกี่ยวกับการให้การช่วยเหลือด้านรักษาพยาบาลของกรมการแพทย์  
 แต่การช่วยเหลือด้านสวัสดิการทั้ง 2 ประเภทดังกล่าวนี้ เป็นการให้การช่วยเหลือเฉพาะ  
 ข้าราชการและลูกจ้างในสังกัดกรมการแพทย์ที่จ้างจากเงินงบประมาณรายจ่าย มิได้รวม  
 ถึงลูกจ้างเงินบำรุงในโรงพยาบาลต่าง ๆ ในสังกัดกรมการแพทย์ด้วย จึงมิได้กล่าวไว้โดย  
 ละเอียดในที่นี้เช่นเดียวกัน แต่ก็น่าจะระเบียบการดังกล่าวไปรวมไว้ในภาคของบรรณานุกรม  
 ของวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ สำหรับผู้ที่สนใจใคร่ศึกษาในรายละเอียดต่อไป