

การบริหารงานกองทุนเงินทดแทน

สำนักงานกองทุนเงินทดแทน ซึ่งมีฐานะเทียบเท่ากอง ๆ หนึ่งในกรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทยเป็นผู้บริหารงานกองทุนเงินทดแทน โดยมีคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน ซึ่งได้รับการแต่งตั้งตามกฎหมาย เป็นผู้พิจารณาที่กำหนดนโยบายในการดำเนินงาน

คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน

กฎหมายกำหนดให้มีคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน ซึ่งรัฐมนตรีกระทรวงมหาดไทยเป็นผู้แต่งตั้ง มีอธิบดีกรมแรงงานเป็นประธานโดยตำแหน่ง และมีผู้ทรงคุณวุฒิอื่น รวมทั้งผู้แทนนายจ้างและผู้แทนลูกจ้างไม่เกิน 8 คนเป็นกรรมการ กฎหมายได้กำหนดไว้ว่าผู้ทรงคุณวุฒิที่จะแต่งตั้งเป็นกรรมการกองทุนเงินทดแทน ต้องเป็นผู้มีความรู้ความจำเอนอย่างหนึ่งอย่างใด ในด้านกฎหมาย การแพทย์ การแรงงาน การเงินทดแทน การเศรษฐกิจ การคลัง การธนาคาร การงบประมาณ หรือการประกันภัย เว้นแต่ผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง

คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนอยู่ในตำแหน่งคราวละ 3 ปีและมีหน้าที่ ดังนี้

- 1) ให้คำปรึกษาแก่กระทรวงมหาดไทย ในการที่จะกำหนดประเภทของกิจการที่ควรให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน
- 2) ให้คำปรึกษาแก่กระทรวงมหาดไทย ในการกำหนดอัตราเงินสมทบที่นายจ้างต้องจ่ายสมทบกองทุนเงินทดแทน
- 3) พิจารณาคำอุทธรณ์ของนายจ้าง ซึ่งอุทธรณ์คำสั่ง คำวินิจฉัย หรือการประเมินเงินสมทบของสำนักงานกองทุนเงินทดแทน
- 4) พิจารณาคำอุทธรณ์ของลูกจ้าง ซึ่งอุทธรณ์คำวินิจฉัยของสำนักงานกองทุนเงินทดแทน
- 5) ให้คำปรึกษาแก่กระทรวงมหาดไทย ในการกำหนดนโยบายการดำเนินงานทั่ว ๆ ไปของสำนักงานกองทุนเงินทดแทน

กระทรวงมหาดไทยได้แต่งตั้งคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนชุดแรกเมื่อ 10 กรกฎาคม 2515 ซึ่งนอกจากจะมีอธิบดีกรมแรงงานเป็นประธานโดยตำแหน่งแล้ว คณะกรรมการชุดนี้ประกอบด้วย

นิตยประสิทธิ์	อุไรรัตน์	ในฐานะผู้มีความรู้ความจักเจนในค้ำนกฎหมาย	เป็นกรรมการ
นายรังสรรค์	มหาสันตะ	" "	ค้ำนกาชแพทย์ "
นายชูเกียรติ	ประมูณณ	" "	ค้ำนเศรษฐกิจ "
นายเฉลิมชัย	วสนนท์	" "	ค้ำนการคลัง "
นายบุญธรรม	ทองไข่มุกต์	" "	ค้ำนการงบประมาณ "
พดตรีประมาณ	อดิเรกสาร	ในฐานะผู้แทนฝ่ายนายจ้าง	"
นายสุวิทย์	ระวิวงศ์	" ฝ่ายลูกจ้าง	"
นายอำพล	สิงห์โกวิท	ในฐานะผู้มีความรู้ความจักเจนในค้ำนการเงินทดแทนเป็นกรรมการและเลขานุการ	

ต่อมาภายหลังวันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2517 มีคณะกรรมการบางท่านขอลาออกจากตำแหน่งเนื่องจากเหตุผลและความจำเป็นบางประการ กระทรวงมหาดไทยจึงแต่งตั้งบุคคลผู้มีความรู้ความจักเจนในงานเกี่ยวกับผู้ที่ขอลาออกเข้าแทน และให้ดำรงตำแหน่งจนถึงวันที่ 9 กรกฎาคม 2518 อันเป็นวันที่คณะกรรมการชุดแรกมีอายุครบ 3 ปี

บุคคลผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงค้ำตำแหน่งแทนในภายหลังได้แก่

นายเสน่ห์ นาคสุสุข	ได้รับแต่งตั้งเมื่อวันที่ 8 ส.ค. 2517	แทน นายบุญธรรม ทองไข่มุกต์
นายประพจน์ วัชรภักย์	" 25 ก.พ. 2517	แทน พดตรีประมาณ อดิเรกสาร
นางอัมพร จุฑานนท์	" 12 พ.ย. 2517	แทน นายอำพล สิงห์โกวิท

การที่รัฐบาลกำหนดให้มีคณะกรรมการขึ้นทำหน้าที่ ให้คำปรึกษาแนะนำในการบริหารงานกองทุนเงินทดแทน ก็ด้วยเจตนาที่จะให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความถูกต้องเหมาะสมได้รับความเห็นชอบจากบุคคลหลายฝ่ายที่มีความรู้ความจักเจนในค้ำนต่าง ๆ กัน อย่างไรก็ตามการมีคณะกรรมการก็เกิดผลเสียบางประการ กล่าวคือ งานบางอย่างต้องการความรีบค้ำว คณะกรรมการส่วนใหญ่เป็นบุคคลภายนอกที่มีงานในหน้าที่อื่นทำเป็นประจำอยู่แล้ว การประชุมบ่อยครั้งทำได้ยาก นอกจากนี้การพิจารณาบางเรื่อง

จำเป็นต้องอาศัยผู้ที่มีความรู้ความชัดเจนเรื่องนั้น ๆ โดยเฉพาะ คณะกรรมการบางท่านที่ไม่มีความรู้เกี่ยวกับเรื่องนั้นเลยก็ไม่สามารถออกความเห็นใด ๆ ได้ เช่น การพิจารณาคำอุทธรณ์ของลูกจ้าง ขอให้คณะกรรมการตัดสินใจว่า เจ็บป่วยด้วยโรคที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงาน การจะตัดสินใจว่าเจ็บป่วยด้วยโรคที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงานหรือไม่ จำเป็นต้องมีความรู้ทางการแพทย์ กรรมการผู้จะวินิจฉัยเรื่องนี้ได้โดยตรงก็คือ กรรมการที่มีความรู้ทางการแพทย์ท่านเกี่ยวข้องเท่านั้น กรรมการท่านอื่นเพียงแค่ฟังเหตุผลและโรคหลักสามัญสำนึกประกอบกับรายงานการแพทย์มาเป็นหลักในการตัดสินใจเท่านั้น

ปัญหาที่หยิบยกมากล่าวในที่นี้ก็เพื่อชี้ให้เห็นว่า การใช้คณะกรรมการผู้มีความรู้คณะเดียวมาพิจารณาคำอุทธรณ์เรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะย่อมไม่เกิดประโยชน์เท่าที่ควร

### การจัดองค์การ

การจัดองค์การเพื่อการบริหารงานนั้น นับว่าเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นมาก เพราะการจัดองค์การที่ดีและถูกต้องย่อมมีส่วนสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการบริหารงานโดยตรง ในที่นี้จึงจำเป็นต้องศึกษาถึงการจัดแบ่งส่วนงาน การบรรจุแต่งตั้งเจ้าหน้าที่เข้าดำรงตำแหน่ง ตลอดจนการปฏิบัติหน้าที่งานแต่ละแผนก ทั้งนี้เพื่อประเมินประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

### การแบ่งส่วนงาน

สำนักงาน ก.พ. ได้จัดแบ่งส่วนราชการสำนักงานกองทุนเงินทดแทนออกเป็น 4 งาน โดยให้อัตราทางด้านเจ้าหน้าที่ทั้งสิ้น 39 คน รวมทั้งหัวหน้าสำนักงาน การปฏิบัติงานแต่ละแผนกจะมีหัวหน้าแผนกรับผิดชอบงานขึ้นตรงต่อหัวหน้าสำนักงานผู้ซึ่งได้รับแต่งตั้งเป็นบุคคลหนึ่งในคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน

การจัดแบ่งงานของสำนักงาน ก.พ. แบ่งสายงานออกเป็น

- 1) งานการเงินกองทุนเงินทดแทน
- 2) งานวินิจจัยเงินทดแทน
- 3) งานบัญชีกองทุนเงินทดแทน
- 4) งานกำหนดอัตราเงินสมทบ

## ตารางที่ 13

อัตรากำลังที่สำนักงาน ก.ท. อนุมัติให้เมื่อเริ่มดำเนินการ

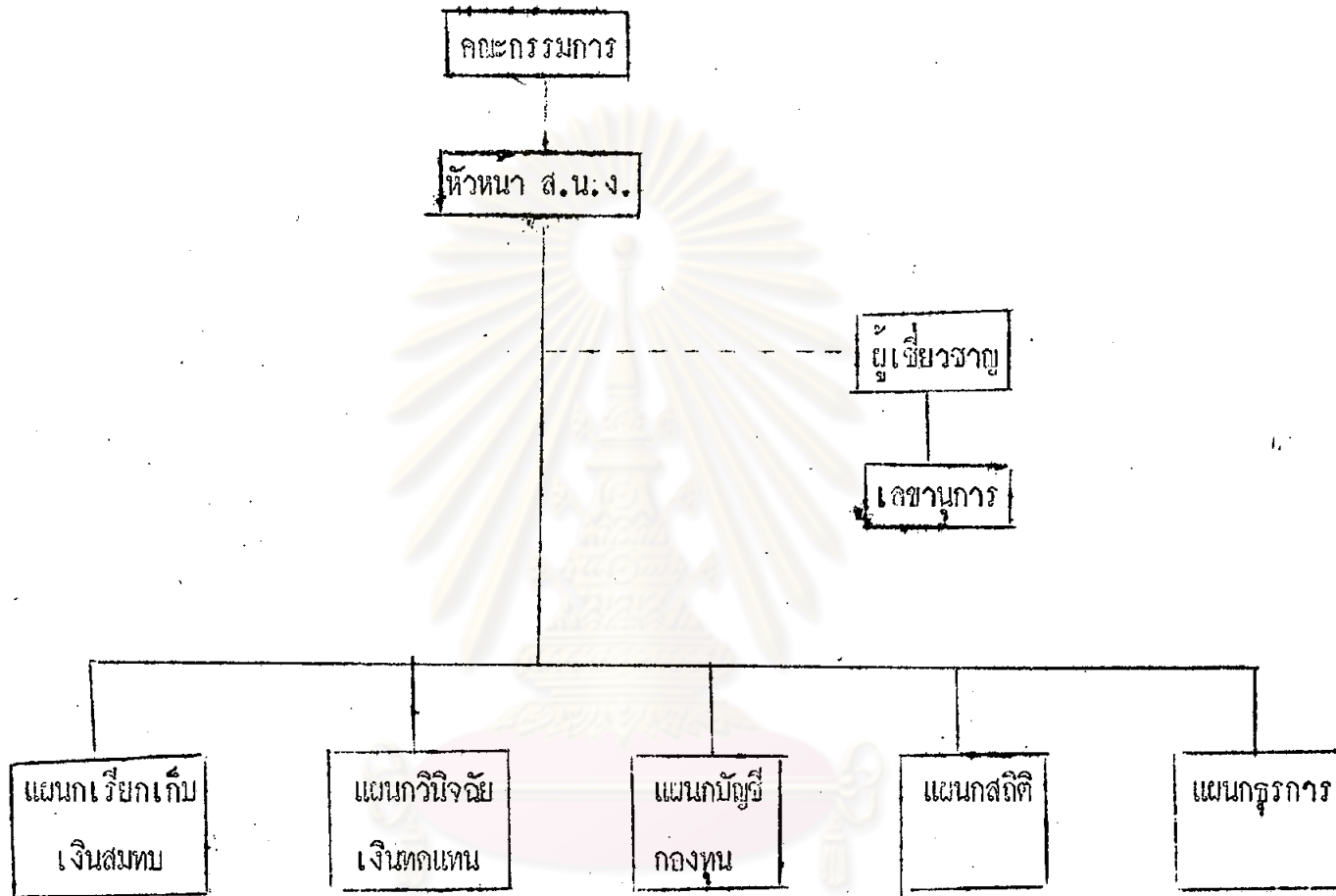
	รวม	ระดับมาตรฐานกลาง				
		ที่ 6	ที่ 4	ที่ 3	ที่ 2	ที่ 1
หัวหน้าสำนักงาน	1	1				
งานการเงินกองทุนเงินทดแทน	13		1	2	6	4
งานวินิจัยเงินทดแทน	10		1	6		3
งานบัญชีกองทุน	12		1	5	4	2
งานกำหนดอัตราเงินสมทบ	3		1	1		1
รวม	39	1	4	14	10	10

แต่เนื่องจากอัตรากำลังตามที่สำนักงาน ก.ท. กำหนดให้ 39 อัตราไม่เพียงพอกับปริมาณงานที่ต้องรับผิดชอบ ประกอบกับไม่มีการปฏิบัติกรณการซึ่งเป็นงานที่จำเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้นในการปฏิบัติภายในสำนักงานจึงทำการโอนเจ้าหน้าที่บางแผนกไปปฏิบัติงานในแผนกที่จำเป็นและรีบด่วนก่อน

ตามระเบียบปฏิบัติภายในสำนักงานกองทุนเงินทดแทนได้แบ่งงานออกเป็น 5 แผนกคือ

- 1) งานการเงินกองทุนเงินทดแทน
- 2) งานวินิจัยเงินทดแทน
- 3) งานบัญชีกองทุน
- 4) งานคำนวณรวมสถิติ
- 5) งานธุรการ

แผนผังการจัดองค์การของสำนักงานกองทุนเงินทดแทน



ศูนย์วิทยพัชการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## ตารางที่ 14

อัตรากำลังตามที่กำลังปฏิบัติงานจริงระหว่างปี 2517 - 2518

	รวม	ระดับมาตรฐานกลาง				
		ที่ 6	ที่ 4	ที่ 3	ที่ 2	ที่ 1
หัวหน้าสำนักงาน	1	1				
งานการเงินกองทุนเงินทดแทน	8		1	2	2	3
งานวิจัยเงินทดแทน	12		1	4	4	3
งานบัญชีกองทุน	10		1	4	4	1
งานค้ำประกันรวบรวมสถิติ	3		1	2		
งานธุรการ	4			1		3
รวม	38	1	4	13	10	10

สำหรับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเกือบทั้งหมดจะปฏิบัติงานไม่ตรงตามตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งตามระเบียบ ก.พ. ทั้งนี้เนื่องจาก

1) สำนักงาน ก.พ. บรรจุเจ้าหน้าที่เข้าดำรงตำแหน่งตามความสามารถในการสอบคัดเลือกหรือโยกย้ายเข้าดำรงตำแหน่งก่อนหลังตามตำแหน่งที่ว่าง โดยมีได้พิจารณาถึงความสามารถและความชำนาญงานที่ทำอยู่เดิม เช่น นาย ก. เคยดำรงตำแหน่งสารวัตรแรงงานกองคุ้มครองแรงงาน ได้รับคำสั่งให้มาช่วยปฏิบัติงานกองทุนเงินทดแทนในระยะแรกก่อนจะมีการแบ่งส่วนราชการสำนักงานกองทุนเงินทดแทน นาย ก. เข้ามาทำงานกองทุนในหน้าที่ธุรการตลอดมา ต่อเมื่อภายหลัง ก.พ. แบ่งส่วนราชการและกำหนดอัตรากำลังเรียบร้อยจึงขอโยกย้ายนาย ก. มาดำรงตำแหน่งของสำนักงานกองทุนเอง แต่เนื่องจาก ก.พ. ไม่ได้กำหนดงานธุรการไว้ซึ่งก็ไม่ได้หมายความว่า จะไม่มีการทำงานค้ำประกัน ดังนั้น นาย ก. อาจได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานการเงินและการบัญชีจัดว่า ทั้ง ๆ ที่ในการปฏิบัติงานจริง นาย ก. ก็ยังทำหน้าที่ธุรการต่อไป

2) งานบางอย่างต้องการความรีบด่วน จำเป็นต้องอาศัยพนักงานปฏิบัติงานมากเกินไป อัตรากำลังที่ได้มา สำนักงานกองทุน ฯ ได้หาทางแก้ปัญหานี้โดยการโยกย้ายพนักงานในหน้าที่อื่นมา ปฏิบัติงานไปพลางก่อนเพื่อแก้ปัญหาเฉพาะหน้า

วิธีการดังกล่าวย่อมแสดงให้เห็นว่า การพิจารณาแบ่งสายการดำเนินงานหรือการกำหนด อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ของสำนักงาน ก.พ. ไม่มีส่วนสัมพันธ์หรือสอดคล้องกับการปฏิบัติงานโดยแท้จริง ซึ่งอาจก่อให้เกิดปัญหาในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่งของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในอนาคตได้

สำนักงานกองทุนเงินทดแทนเริ่มดำเนินงานครั้งแรกเมื่อวันที่ 1 กรกฎาคม 2516 หลังจากได้เตรียมงานมาตั้งแต่ต้นปี 2514 ก่อนที่คณะปฏิวัติจะออกประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 กำหนดให้มีการจัดตั้งกองทุนเงินทดแทนในกรมแรงงาน ชั้นแรกที่เริ่มดำเนินการสำนักงานยังไม่มีอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ของตนเอง เนื่องจากขออนุมัติจากสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) จึงต้องใช้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานอื่นมาช่วยปฏิบัติงานกองทุนและจ้างลูกจ้างชั่วคราวเข้าปฏิบัติงานบางส่วน ซึ่งในขณะนั้นมีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการทั้งสิ้นประมาณ 17 - 20 คน หลังจากดำเนินงานมาถึงเดือนพฤษภาคม 2517 จึงเริ่มบรรจุเจ้าหน้าที่เข้ารับเป็นข้าราชการประจำสำนักงานตามอัตรากำลังที่ได้ 39 อัตรา แต่การบรรจุแต่งตั้งทำเป็นรุ่น ๆ เพิ่งบรรจุครบ 38 อัตรา ในเดือนกันยายน 2517 และคาดว่าจะได้รับอัตรากำลังเพิ่มอีก 21 อัตราหลังปี 2518 เมื่อสำนักงานมีโครงการขยายงานให้มากกว่าเดิม ทั้ง ๆ ที่อัตรากำลัง 21 อัตราที่สำนักงานกองทุนเคยขอไปเมื่อเริ่มดำเนินงาน คือ ขอไปทั้งสิ้น 60 อัตราแต่ได้รับมาเพียง 39 อัตรา

นอกเหนือจากข้าราชการที่บรรจุเข้าปฏิบัติงานตามปกติแล้ว สำนักงานกองทุนเงินทดแทนในประเทศไทยยังได้รับความช่วยเหลือจากรัฐบาลสหรัฐอเมริกา จัดส่งผู้เชี่ยวชาญการบริหารงานกองทุนเงินทดแทนในสหรัฐอเมริกาเข้ามาเป็นที่ปรึกษาทั่วไปในการบริหารงาน มีหน้าที่คอยให้คำแนะนำและช่วยแก้ไขปัญหาคอขวดต่าง ๆ ในการดำเนินงานตลอดจนให้ความเห็นเกี่ยวกับแบบฟอร์มต่าง ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

## หน้าที่การปฏิบัติงานในแผนกต่าง ๆ

1. แผนกการเงินกองทุนเงินทดแทน แผนกนี้เรียกเก็บเงินสมทบมีหน้าที่เรียกเก็บเงินสมทบจากนายจ้างที่อยู่ในข่ายบังคับกองทุน รวมทั้งการตรวจบัญชีค่าจ้าง เพื่อให้งานเรียกเก็บเงินมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

งานที่ต้องปฏิบัติในแผนกนี้ คือ

1.1 คิดต่อให้นายจ้างมาลงทะเบียนเพื่อจ่ายเงินสมทบ แผนกนี้ต้องรวบรวมรายชื่อ นายจ้างที่อยู่ในข่ายจ่ายเงินสมทบกองทุนทั้งหมด แล้วส่งจดหมายติดต่อก่อนแก่นายจ้างมาลงทะเบียน ตามกฎหมายรวมทั้งการประชาสัมพันธ์ทางกานอื่น เพื่อช่วยให้นายจ้างได้รู้ถึงหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมาย รายชื่อนายจ้างที่รวบรวมได้ ส่วนใหญ่มาจากฝ่ายสถิติแรงงาน กองวิชาการและ วางแผนกรมแรงงาน ที่ทำการสำรวจสถิติของนายจ้างทุก ๆ รอบ 3 เดือน

1.2 รับแบบลงทะเบียนเพื่อจ่ายเงินสมทบจากนายจ้าง ซึ่งอาจส่งมาทางไปรษณีย์หรือนายจ้างมาในแบบด้วยตนเอง หลังจากการรับแบบแล้วเจ้าหน้าที่ต้องดำเนินการดังนี้

1.2.1 ตรวจสอบความถูกต้องของแบบฟอร์มที่กรอกมา

1.2.2 กำหนดรหัสประเภทกิจการและอัตราเงินสมทบของนายจ้างตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนดไว้ ในกรณีที่ต้องสงสัยจะต้องออกไปตรวจลักษณะการประกอบกิจการนั้น ๆ ด้วยตนเอง

1.2.3 กำหนดเงินสมทบที่นายจ้างต้องชำระกองทุน โดยนำจำนวนค่าจ้างที่นายจ้างจะจ่ายให้แก่ลูกจ้างทั้งสิ้นมาคูณด้วยอัตราเงินสมทบ สิ่งที่เขาหน้าที่จะต้องระมัดระวังในการคำนวณเงินสมทบก็คือ จำนวนค่าจ้างที่จะนำมาคิดจะต้องเป็นค่าจ้างตามกฎหมายแรงงาน ที่นอกเหนือจากจะหมายถึง เงินเดือนและค่าแรงแล้วยังต้องรวมค่าอาหาร ค่าเสื้อผ้า ฯลฯ ซึ่งต้องตีราคาออกมาเป็นตัวเลขเงิน

1.2.4 กำหนดเงินฝากที่นายจ้างผู้ขอผ่อนชำระเงินสมทบเป็นงวดต้องฝากให้กับสำนักงานเป็นจำนวนร้อยละ 25 ของเงินสมทบโดยประมาณ

1.3 จัดทำใบแจ้งหนี้เงินฝากหรือใบแจ้งหนี้เงินสมทบเพื่อให้นายจ้างชำระเงินเมื่อถึงกำหนดทุกสิ้นปีหรือสิ้นงวด เมื่อได้รับรายงานค่าจ้าง เจ้าหน้าที่ต้องคำนวณเงินสมทบหรือเงินฝากที่นายจ้างต้องชำระ ต่อจากนั้นจึงออกใบแจ้งหนี้แจ้งให้นายจ้างทราบจำนวนเงินที่ต้องชำระ ใบแจ้งหนี้จะเพิ่มขึ้น 3 ใบสั่งให้ นายจ้าง 2 ใบที่เหลือเก็บไว้เป็นหลักฐานในการลงบัญชี



โดยปกติเมื่อนายจ้างรายงานค่าจ้างเพื่อมิให้เสียเวลา รอคอย ทางสำนักงาน ฯ จะให้ฝ่ายธุรการ  
จัดส่งใบแจ้งหนี้ไปทางไปรษณีย์ในภายหลัง ซึ่งอย่างช้าไม่เกิน 5 วัน นับแต่วันที่ได้รับรายงานค่าจ้าง

1.4 รับเงินฝากและเงินสมทบจากนายจ้าง ในกรณีที่นายจ้างชำระเงินช้ากว่าเวลาที่กำหนดไว้ ก็ต้องคำนวณเงินเพิ่มในอัตราร้อยละ 5 ต่อเดือนของเงินสมทบที่ค้างชำระด้วย

1.5 งานจัดส่งแบบฟอร์มรายงานให้นายจ้าง ทุกสิ้นงวดหรือสิ้นปีจะต้องจัดส่งแบบฟอร์ม  
รายงานเงินสมทบให้นายจ้างกรอกอ่วงหน้าทางไปรษณีย์ เพื่อให้นายจ้างรายงานค่าจ้างที่เป็นจริงสำหรับ  
ระยะเวลาที่ยานมา

1.6 งานก้านการติดตาม เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพจำเป็นต้องมีการติดตาม  
ทวงหนี้เมื่อนายจ้างไม่ชำระเงินภายในกำหนด ติดตามเร่งให้นายจ้างทำรายงานค่าจ้างให้ทันภายใน  
กำหนดเวลา รวมทั้งการติดตามนายจ้างที่หลีกเลี่ยงไม่จ่ายเงินสมทบ

วิธีการติดตามนั้น ถ้าเป็นเหตุการณ์เล็ก ๆ น้อย ๆ ก็มักใช้ทางติดต่อทางโทรศัพท์  
ถ้าการติดต่อทางโทรศัพท์ยังไม่ได้ผล ก็ส่งหนังสือเป็นลายลักษณ์อักษร ถ้ายังไม่ได้ผลอีกก็ต้องทำหนังสือ  
เชิญนายจ้างมาพบ ก่อนที่จะดำเนินการตามมาตรการลงโทษตามที่กฎหมายกำหนดไว้

1.7 การตรวจบัญชีค่าจ้าง แผนกเรียกเก็บเงินสมทบนอกจากจะมีหน้าที่ในการเรียกเก็บ  
เงินสมทบจากนายจ้างแล้ว เพื่อให้งานเรียกเก็บเงินได้ผลเต็มที่ จำเป็นต้องออกไปตรวจบัญชีค่าจ้าง  
เพื่อรู้ว่าแต่ละปีนายจ้างได้รายงานค่าจ้างถูกต้องตรงตามความเป็นจริงหรือไม่

1.8 จัดทำบัตรดัชนี และสมุดทะเบียนที่เกี่ยวข้องพร้อมทั้งเก็บรักษาถึงต่อไปนี้ คือ

ก. บัตรดัชนีนายจ้าง เป็นบัตรที่รวบรวมเรื่องราวต่าง ๆ ของนายจ้างแต่ละคน  
เข้าไว้ในบัตรนี้ โดยเก็บเรื่องตามลำดับอักษรชื่อของนายจ้าง เพื่อช่วยในการค้นหาเลขที่บัญชีหรือรหัส  
อุตสาหกรรม

ข. บัตรดัชนีรายงานประจำงวด บัตรนี้จัดทำเพื่อเป็นบัตรกรรมการรายงานและจ่ายเงิน  
สมทบของนายจ้างแต่ละคนเป็นงวด ๆ ซึ่งสามารถใช้เป็นเครื่องมือติดตามทวงถามนายจ้างให้แจ้งและจ่าย  
เงินสมทบของแต่ละงวด

ค. บัตรค้ำนี้ห้างร้าน บัตรนี้ทำขึ้นเพื่อใช้เป็นบัตรช่วยคุ้มครองทะเบียนนายจ้าง ในกรณีไม่ทราบชื่อนายจ้าง ไม่ทราบเลขทะเบียน แต่ทราบชื่อห้างร้าน ซึ่งจะอำนวยความสะดวกแก่ ลูกจ้างที่มาขอรับเงินทดแทนได้มาก เพราะมีบางคนไม่ทราบชื่อนายจ้าง ดังนั้นการตรวจสอบสิทธิของ ลูกจ้างจะกระทำได้ง่ายขึ้น

ง. บัตรค้ำนี้ตรวจค่าจ้าง จัดทำขึ้นเพื่อควบคุมการตรวจบัญชีค่าจ้างและสำหรับ พนักงานตรวจบัญชีจกบันทึกรายการตรวจบัญชี

จ. สมุดรับเงินชั่วคราว จัดทำขึ้นเพื่อใช้ลงรายชื่อของนายจ้างที่นำเงินมาชำระ เพื่อจะได้ตรวจสอบอ้างอิงกับงานบัญชีกองทุน ในกรณีที่เกิดความผิดพลาดขึ้น

ฉ. สมุดทะเบียนนายจ้าง สมุดนี้จัดทำขึ้นเพื่อรวบรวมนายจ้างซึ่งจ่ายเงินสมทบ ไว้กับสำนักงานกองทุนเงินทดแทน โดยเรียงตามลำดับเลขที่ วัตถุประสงค์ก็เพื่อใช้เป็นทะเบียนของ นายจ้าง ในบางกรณีที่ทราบเลขที่บัญชีแต่ไม่ทราบชื่อนายจ้าง ก็สามารถเปิดตรวจสอบคู่ได้

ช. แฟ้มประจำตัวนายจ้าง ฝ่ายเงินสมทบมีหน้าที่โดยตรงในการรวบรวมข้อมูล ต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับนายจ้างแต่ละคนเข้าแฟ้มนายจ้างผู้นั้น นายจ้างแต่ละคนจะมีแฟ้มประจำตัวคนละแฟ้ม ฉะนั้นแฟ้มประจำตัวนายจ้างแต่ละคนก็เปรียบเสมือนสมุดทะเบียนประวัติของนายจ้างผู้นั้น ซึ่งถ้าฝ่ายใด ต้องการทราบรายละเอียดในเรื่องต่าง ๆ จากนายจ้างผู้ใดก็เปิดคู่ได้จากแฟ้มนายจ้างผู้นั้น

ฉ. แบบฟอร์มอื่น ๆ แบบฟอร์มที่ฝ่ายเรียกเก็บเงินสมทบจัดทำขึ้นเพื่อสะดวกใน การดำเนินงานต่าง ๆ เช่น แบบสรุปเงินสมทบ ตัวส่งเงิน ใบสั่งจ่ายเงินให้นายจ้าง

ปริมาณงานของแผนกนี้จะไม่สม่ำเสมอตลอดปี เนื่องจากมีระยะเวลาที่ต้องเรียก เก็บเงินสมทบแน่นอน ระยะเวลาที่มากที่สุด คือ ระหว่างเดือนธันวาคมถึงเดือนกุมภาพันธ์ ซึ่งเป็นระยะ ที่นายจ้างทุกรายต้องรายงานค่าจ้างและจ่ายเงินสมทบงวดถัดไป กับระยะเวลาสั้นงวด 3 เดือน ซึ่งเป็นระยะที่ต้องเรียกเก็บเงินสมทบประจำงวดสำหรับพวกที่ขอผ่อนชำระ และเนื่องจากมีกำลังเจ้าหน้าที่ เพียง 8 คน ในระยะเวลาดังกล่าว จึงต้องระดมเจ้าหน้าที่ในแผนกอื่นมาช่วยงานเป็นประจำ และที่๑๐๖ มีการทำงานล่วงเวลาทุกวัน ปริมาณงานที่เกินกว่ากำลังคนและงานที่เร่งรัดในบางเรื่องจึงเป็นปัญหาหนึ่งของแผนกนี้

2. แผนกวินิจฉัยเงินทดแทน มีหน้าที่ในการวินิจฉัยการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยว่าลูกจ้างรายนั้นมีสิทธิได้รับเงินทดแทนหรือไม่ แผนกนี้มีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานทั้งสิ้น 12 คน รวมทั้งหัวหน้าแผนก

งานที่ต้องปฏิบัติเป็นประจำของแผนกวินิจฉัยเงินทดแทน คือ

2.1 รับเรื่องเมื่อลูกจ้างและนายจ้างรายงานการประสบอันตรายมายังสำนักงานกองทุน ฯ โดยบันทึกการรับเรื่องลงในสมุดบันทึกการประสบอันตราย เพื่อให้เลขที่การประสบอันตรายแก่ลูกจ้าง เลขที่การประสบอันตรายนี้ใช้เป็นเลขที่ประจำตัวลูกจ้างในการติดต่อกับสำนักงาน ต่อจากนั้นจึงส่งเรื่องให้พนักงานวินิจฉัยดำเนินการ

ในการรับเรื่องพนักงานรับเรื่องต้องตรวจสอบค้ำว่า รายงานการประสบอันตรายที่ได้รับนั้นเป็นเรื่องของนายจ้างที่อยู่ในข่ายบังคับกองทุน ในกรณีที่เป็นเรื่องของนายจ้างต่ำกว่า 20 คน หรือลูกจ้างนั้นอยู่นอกเขตกรุงเทพฯ ฯ จะต้องส่งเรื่องไปยังแผนกคุ้มครองแรงงาน แทน และในกรณีที่ลูกจ้างผู้ประสบอันตรายเป็นลูกจ้างของนายจ้างผู้หลีกเลี่ยงไม่จ่ายเงินสมทบก็ต้องแจ้งให้แผนกเรียกเก็บเงินสมทบทราบ

2.2 พิจารณาการวินิจฉัยการประสบอันตราย โดยตรวจสอบคุณสมบัติของลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิจะได้รับเงินทดแทน ตรวจสอบหลักฐานการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ติดต่อกหาข้อเท็จจริงเพิ่มเติมในกรณีที่สงสัยว่า รายงานการประสบอันตรายนั้นไม่ถูกต้อง นอกจากนี้ในกรณีที่ลูกจ้างตาย จำต้องสอบถามผู้มีสิทธิให้ครบถ้วน ต่อจากนั้นจึงทำคำวินิจฉัยเสนอต่อหัวหน้าสำนักงานกองทุน ฯ เพื่ออนุมัติ

2.3 จัดทำคำสั่งจ่ายเงินทดแทน เป็นหน้าที่ของพนักงานวินิจฉัยเจ้าของเรื่องต้องสั่งให้ฝ่ายบัญชีจ่ายเงินทดแทนซึ่งประกอบด้วย ค่าทดแทน ค่าทำศพ และค่ารักษาพยาบาล ให้แก่ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิซึ่งได้รับการวินิจฉัยแล้วว่ามีสิทธิได้รับเงิน

ค่าทดแทน พนักงานวินิจฉัยต้องทำคำสั่งจ่ายเป็นรายเดือน ทุกครั้งเมื่อผู้มีสิทธิมาขอรับเงินโดยดูจากบัตรสรุปเรื่องซึ่งเป็นบัตรบันทึกการจ่ายเงินทดแทน

ค่ารักษาพยาบาล ต้องระวังว่าจะจ่ายได้ไม่เกิน 20,000 บาท โดยจ่ายตามใบเสร็จที่นำมาขอเบิก

2.4 จัดทำบัตรและเอกสารที่จำเป็นในการจ่ายเงินทดแทน เนื่องจากกองทุน มีภาระผูกพันต้องจ่ายค่าทดแทนเป็นประจำทุกเดือน จึงต้องมีมาตรการควบคุมมิให้จ่ายเงินทดแทนแก่ ลูกจ้างเกินจำนวนที่มีสิทธิได้รับ และเพื่อป้องกันมิให้ลูกจ้างรายงานการประสบอันตรายซ้ำ และเพื่อ เก็บเรื่องราวหลักฐานประจำตัวลูกจ้างผู้ประสบอันตราย จึงต้องจัดทำบัตรและแฟ้มเหล่านี้คือ

ก. แฟ้มประจำตัวลูกจ้างผู้ประสบอันตราย เพื่อได้เรื่องราวเกี่ยวกับการประสบอันตรายของลูกจ้างผู้นั้น เช่น รายงานแพทย์ หลักฐานการสอบพยาน สำเนาเรื่องที่ คัดต่อกับลูกจ้าง ฯลฯ

ข. บัตรค้ำประกันการประสบอันตราย เป็นบัตรบันทึกชื่อ ที่อยู่ พร้อมทั้ง เลขที่การประสบอันตราย เก็บเรียงตามลำดับอักษร เพื่อประโยชน์ในการค้นหาแฟ้มลูกจ้างกรณีที่ถูก จ้างจำเลขที่การประสบอันตรายของตนเองไม่ได้ และเป็นบัตรที่ใช้ตรวจสอบว่าลูกจ้างผู้นั้นเคยได้รับ อันตรายคล้ายคลึงกันมาก่อนหรือไม่ และเพื่อป้องกันมิให้มีการจ่ายเงินทดแทนแก่ลูกจ้างซ้ำ

ค. บัตรสถิติการประสบอันตราย เป็นบัตรที่จัดทำขึ้นตามนายจ้างที่มี ลูกจ้างประสบอันตรายใช้บันทึกรายชื่อลูกจ้างของนายจ้างผู้นั้นที่มาเรียกเงินทดแทน วันที่ประสบ อันตราย ลักษณะของการประสบอันตรายที่ได้รับ ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการวิเคราะห์ลักษณะและ ปริมาณการประสบอันตรายในแต่ละสถานประกอบการ

ง. บัตรสรุปเรื่อง เป็นบัตรประจำตัวลูกจ้างผู้ประสบอันตราย เก็บ เรียงตามเลขที่การประสบอันตราย บัตรนี้จะใช้บันทึกจำนวนเงินทดแทนที่ต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้าง ระยะเวลาที่ต้องจ่าย เมื่อจะทำการจ่ายเงินทดแทน ต้องหยิบบัตรนี้ขึ้นมาตรวจสอบว่าได้จ่ายเงินเกินกว่า ที่มีสิทธิจะได้รับหรือไม่และเมื่อจ่ายเงินแต่ละครั้งให้ลูกจ้างต้องบันทึกการจ่ายเงินลงในบัตรนี้

ฉ. สมุดรับเงินทดแทน กรณีที่ลูกจ้างจะได้รับค่าทดแทนเป็นเวลานาน สำนักงานกองทุนฯ จะออกสมุดรับเงินทดแทนให้ผู้มีสิทธิรับเงิน มีรูปและลายเซ็นของผู้มีสิทธิรับเงิน ทั้งนี้เพื่อป้องกันการจ่ายเงินผิดพลาด และทุกครั้งที่จ่ายเงินผู้จ่ายเงินต้องบันทึกจำนวนเงินที่จ่ายในสมุดนี้ พร้อมทั้งเซ็นชื่อผู้จ่ายเงิน

3. แผนกบัญชีกองทุน แผนกนี้มีหน้าที่ค้ำประกันการลงบัญชี การเก็บรักษาเงิน ตลอดจนการนำเงินผลประโยชน์ต่าง ๆ ไปลงทุน ซึ่งต้องปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการรับจ่าย การเก็บรักษาเงิน การบัญชีและการลงทุนของสำนักงานกองทุนเงินทดแทน

ปัจจุบันมีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานทั้งสิ้น 10 คนรวมทั้งหัวหน้าแผนก งานที่ต้องปฏิบัติเป็นประจำคือ

3.1 งานจัดทำบัญชีกองทุนเงินทดแทน ซึ่งมีการจัดระบบบัญชีแบบเอกชนมิได้ใช้ระบบบัญชีราชการ งานด้านการบัญชี คือ การลงรายการในสมุดรายวันขั้นต้น โฉก่ สมุดรายวันทั่วไป สมุดรายวันรับเงิน สมุดรายวันจ่ายเงิน สมุดเงินสมทบประจำวัน ผ่านรายการจากสมุดรายวันไปยังแยกประเภทที่เกี่ยวข้อง ปรับปรุงบัญชีและตั้งสำรองต่าง ๆ เมื่อสิ้นงวด ท่างบทดลอง ทำรายงานสถานะทางการเงินเมื่อสิ้นงวด รวมทั้งการทำงบทะทบยอด

3.2 การเก็บรักษา เงินสมทบ เงินฝากและรายได้อื่น ๆ แผนกบัญชีจะเป็นผู้เก็บรักษาเงินสมทบที่รับมาจากนายจ้าง เงินฝากที่เรียกเก็บจากนายจ้างและเก็บรักษาเงินรายได้อื่น ๆ เช่น รายได้จากเงินอุดหนุนของรัฐบาล รายได้จากเงินลงทุน เงินที่รับเข้ามาในตามระเบียบปฏิบัติ กฎหมายให้เข้าฝากบัญชีสำนักงานกองทุนเงินทดแทนบัญชีที่ 1 ณ ธนาคารกรุงไทยทั้งหมด

3.3 การจ่ายเงิน รายการจ่ายเงินทุกประเภทของกองทุนเงินทดแทน จะจ่ายโดยแผนกบัญชีกองทุนตามคำสั่งจ่ายเงินที่ได้รับ แล้วแต่ประเภทของเงินที่จ่าย

ก. เงินทดแทน จ่ายตามคำสั่งของแผนกเงินทดแทน  
 ข. จ่ายเงินคืนนายจ้าง จ่ายตามคำสั่งของฝ่ายเรียกเก็บเงินสมทบ  
 ค. การจ่ายเงินลงทุน จ่ายตามคำอนุมัติของอัครกรมแรงงานที่อนุมัติให้นำเงินไปลงทุนหาผลประโยชน์ประเภทต่าง ๆ

ง. เบ็ดเตล็ด นอกจากการจ่ายเงิน 3 ประเภทข้างต้นแล้ว ก็อาจจะมีการจ่ายเงินเบ็ดเตล็ดอย่างอื่น ซึ่งได้แก่ เงินฝากที่ต้องจ่ายคืนเมื่อนายจ้างเลิกกิจการ ก็ดำเนินการจ่ายและลงรายการบัญชีตามหลักฐานที่คล้ายคลึงกับรายการข้างต้น

การจ่ายเงินทุกประเภทจะต้องจ่ายเงินจากบัญชี สำนักงานกองทุนเงินทดแทนบัญชีที่ 2 ณ ธนาคารกรุงไทย ซึ่งเป็นบัญชีที่เปิดไว้เพื่อการถอนเงินโดยเฉพาะ โดยโอนเงินเพื่อถอนมาจากบัญชีสำนักงานกองทุนเงินทดแทนบัญชีที่ 1

3.4 จักทำบัตรบัญชีนายจ้าง บัตรบัญชีนายจ้างนั้น เป็นเอกสารที่มีความสำคัญเพราะเหตุว่าจะรวมรายการที่เกี่ยวข้องกับนายจ้างไว้ เช่น จำนวนเงินสมทบที่เรียกเก็บจากนายจ้างจำนวนเงินฝากที่เรียกเก็บ เงินที่นายจ้างยังคงค้างชำระ บัตรนี้จึงเปรียบเสมือนเป็นบัญชีลูกหนี้รายค้าของกองทุนเงินทดแทน

3.5 จักทำและเก็บรักษาบัตรดัชนีและทะเบียนต่าง ๆ นอกจากฝ่ายบัญชีกองทุน จะมีหน้าที่เก็บรักษาสมุดบัญชีและเอกสารต่าง ๆ แล้ว ยังต้องจักทำบัตรดัชนีและทะเบียนต่าง ๆ และต้องเก็บรักษาไว้อย่างดี เพื่อใช้เป็นหลักฐานในการอ้างอิงและวิเคราะห์ต่อไป

4. แผนกรวบรวมสถิติ แผนกสถิติมีหน้าที่ในการเก็บรวบรวมสถิติเกี่ยวกับเงินสมทบเงินทดแทน เพื่อกำหนดหาอัตราส่วนการสูญเสียของนายจ้าง และเพื่อใช้เป็นหลักในการพิจารณาเปลี่ยนแปลงแก้ไขอัตราเงินสมทบหลัก และหาอัตราเงินสมทบตามประสบการณ์ซึ่งจำเป็นต้องดำเนินการดังนี้

4.1 รวบรวมสถิติเงินสมทบของนายจ้างแต่ละรายในแต่ละปี โดยรวบรวมจากบัตรบัญชีนายจ้างของแผนกบัญชี เงินสมทบที่แผนกสถิติรวบรวมมานี้ จะต้องเป็นเงินสมทบประจำปีที่เกิดขึ้นหลังจากปรับปรุงจำนวนค่าจ้างถูกต้องแล้ว

4.2 รวบรวมสถิติเงินทดแทนของนายจ้างแต่ละรายในแต่ละปี ในแต่ละปี เมื่อแผนกรวินิจฉัย ๆ จ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างรายใดจำนวนเท่าใดก็จะบันทึกไว้ในบัตรวิเคราะห์การประสบอันตราย เมื่อสิ้นปีแผนกสถิติต้องสรุปรายการจ่าย **เงิน** ทดแทนสำหรับนายจ้างแต่ละรายออกมา

4.3 กำหนดหาอัตราส่วนการสูญเสียของนายจ้างแต่ละคน เพื่อรอไว้คำนวณอัตราเงินสมทบตามประสบการณ์เมื่อสิ้น 3 ปี

$$\text{อัตราส่วนการสูญเสีย} = \frac{\text{จำนวนเงินทดแทน}}{\text{จำนวนเงินสมทบ}} \times 100$$

4.4 กำหนดอัตราส่วนการสูญเสียของนายจ้างทุกรายรวมกันในแต่ละประเภทกิจการ เพื่อเป็นสถิติในการพิจารณาเปลี่ยนแปลงอัตราเงินสมทบหลัก

4.5 แจงอัตราเงินสมทบตามประสบการณ์ตามที่คำนวณได้ ให้แผนกเรียกเก็บเงินสมทบทราบเพื่อใช้เป็นอัตราในการเรียกเก็บเงินสมทบจากนายจ้างในปีถัดไป

งานรองแผนกสถิติ อาจกล่าวได้ว่าต้องทำตามหลังงานในแผนกอื่น  
 ดังนั้นในช่วงระยะแรกนี้งานของแผนกนี้จึงยังไม่มากนัก เพราะการคำนวณอัตราเงินสมทบตามประสบการณ์  
 จะทำได้เมื่อสิ้นปีที่ 3 ในระยะนี้จึงเพียงแต่รวบรวมตัวเลขที่จะนำมาใช้ในการคำนวณเท่านั้น

5. แผนกธุรการ แผนกธุรการกองทุนทำหน้าที่เกี่ยวกับงานด้านสารบรรณ  
 กล่าวคือ จัดทำและเก็บเอกสารทุกชนิดของสำนักงาน การรับ - ส่งหนังสือราชการระหว่างหน่วยงาน  
 ต่าง ๆ รับ - ส่งจดหมายติดต่อกับนายจ้างและลูกจ้างทั้งหมด ซึ่งจดหมายติดต่อกับนายจ้างและลูกจ้าง  
 ส่วนใหญ่จะส่งเป็นจดหมายลงทะเบียน นอกจากนี้ยังต้องปฏิบัติงานด้านการเก็บรักษาและเบิกจ่ายวัสดุ  
 สำนักงานมาใช้ในราชการ จัดทำงบประมาณค่าใช้จ่ายของสำนักงานกองทุนแต่ละปีเพื่อเสนอของบ  
 งบประมาณแผ่นดิน รวมทั้งปฏิบัติงานทางด้านการเจ้าหน้าที่ต่าง ๆ

งานธุรการของสำนักงานกองทุน ฯ ถ้าเปรียบเทียบกับปริมาณงานของ  
 กอง อื่น ๆ ที่มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบเท่า ๆ กันแล้ว มีปริมาณงานมากกว่ามากเนื่องจากต้องทำการ  
 รับและส่งหนังสือติดต่อกับนายจ้างของลูกจ้างด้วย ในปี 2517 มีปริมาณหนังสือรับเข้าทางแผนกธุรการ  
 ถึง 4,067 เรื่อง และหนังสือส่งออกจากแผนกธุรการ 19,335 เรื่อง ทั้งนี้ไม่รวมเรื่องรับลงทะเบียน  
 จากนายจ้างซึ่งแผนกเรียกเก็บเงินสมทบเป็นผู้รับเอง กับรับรายงานการประสบอันตรายซึ่งรับเข้าทาง  
 แผนกเงินทดแทนโดยตรง

แผนกนี้มีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานทั้งสิ้นเพียง 4 คน และในระยะหลังเนื่อง  
 จากมีเรื่องอุทธรณ์ของลูกจ้างไปยังคณะกรรมการกองทุน ฯ เพิ่มมากขึ้น เจ้าหน้าที่คนหนึ่งจึงต้องรับ  
 รับผิดชอบเกี่ยวกับการเสนอเรื่องที่จะอุทธรณ์ไปยังคณะกรรมการ ฯ โดยเฉพาะ

เป็นที่น่าสังเกตว่าสำนักงานกองทุนเงินทดแทนไม่มีฝ่ายกฎหมายทำหน้าที่  
 ในการปฏิบัติการให้เป็นไปตามกฎหมายที่วางไว้ ดังนั้นเมื่อสำนักงานกองทุน ฯ มีปัญหาทางด้านกฎหมาย  
 จึงต้องอาศัยฝ่ายนิติกรของกรมแรงงานทำหน้าที่แทน

### ค่าใช้จ่ายในการบริหารงาน

ค่าใช้จ่ายในการบริหารงานกองทุนเงินทดแทนทั้งหมด อาทิเช่น เงินเดือนเจ้าหน้าที่  
 วัสดุครุภัณฑ์ รวมทั้งค่าใช้จ่ายในการติดต่อกับนายจ้างและลูกจ้างทั้งหมดมาจากงบประมาณแผ่นดิน จากถาวร

ดำเนินงานระหว่างปีงบประมาณ 2517 (ค.ค. 16 - ค.ค. 17) รัฐต้องจ่ายค่าใช้จ่ายในการบริหารงานทั้งสิ้นเป็นเงิน 702,501 บาท และในปีงบประมาณ 2518 สำนักงานกองทุน ฯ ได้รับอนุมัติเงินงบประมาณเป็นจำนวนทั้งสิ้น 881,300 บาท ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้<sup>1</sup>

	ค่าใช้จ่ายปีงบประมาณ 2517	งบประมาณค่าใช้จ่ายที่ได้ รับอนุมัติปี 2518
เงินเคื่อน	447,660	710,200
ค่าจ้างประจำ	17,400	22,300
ค่าจ้างชั่วคราว	53,250	-
ค่าตอบแทน	25,000	25,400
ค่าใช้จ่าย	35,000	25,000
ค่าวัสดุ	80,000	90,000
ค่าครุภัณฑ์	<u>44,200</u>	<u>8,400</u>
รวม	<u>702,510</u>	<u>881,300</u>

การผูกพันค่าใช้จ่ายทั้งหมดไว้กับเงินงบประมาณดังกล่าวย่อมไม่เกิดความคล่องตัวในการดำเนินงานเท่าที่ควร เพราะจะต้องทำการของงบประมาณค่าใช้จ่ายประจำปีล่วงหน้า โดยทำประเมินค่าใช้จ่ายเป็นระยะเวลาล่วงหน้าทั้งปี ดังนั้น ถ้าปรากฏว่าในระหว่างปีปริมาณงานของสำนักงานกองทุน ฯ มีมาก เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่ไม่เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน สำนักงานกองทุน ฯ ก็ไม่สามารถอนุมัติจ้าง ลูกจ้างชั่วคราวเข้าทำงานที่เพิ่มขึ้นได้ทันที่

<sup>1</sup> แห่งงบประมาณประจำปี 2517 - 2518 สำนักงานกองทุนเงินทดแทน กรมแรงงาน



## โครงการขยายงาน

กองทุนเงินทดแทนได้จัดวางโครงการขยายงานในระยะ 6 ปีดังนี้<sup>2</sup>

<u>ปี</u>	<u>ขนาดของนายจ้าง</u>	<u>ท้องที่ที่ครอบคลุม</u>
2516 - 18	ลูกจ้าง 20 คนขึ้นไป	กรุงเทพมหานคร
2519	ลูกจ้าง 20 คนขึ้นไป	นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ สมุทรสาคร นครปฐม
2520	ลูกจ้าง 20 คนขึ้นไป	ราชบุรี นครราชสีมา เชียงใหม่ ชลบุรี
2521	ลูกจ้าง 10 คนขึ้นไป ลูกจ้าง 20 คนขึ้นไป	กรุงเทพมหานคร ลำปาง สงขลา อุตร นครศรีธรรมราช นครสวรรค์ สุราษฎร์ธานี ลพบุรี สระบุรี อัญชยา
2522	ลูกจ้าง 10 คนขึ้นไป ลูกจ้าง 20 คนขึ้นไป	นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ สมุทรสาคร นครปฐม อุบลราชธานี ขอนแก่น พิษณุโลก ภูเก็ต ระยอง สกลนคร เชียงราย ลพบุรี ระนอง ตรัง นราธิวาส

การขยายงานในช่วงปี 2516 - 2520 เป็นการขยายอาณาเขตให้ครอบคลุมนายจ้างในพื้นที่ที่กว้างขวางยิ่งขึ้นโดยขนาดนายจ้างไว้ตามเดิม คือ นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 20 คนขึ้นไป ต่อจากนั้นในปี 2521 ก็จะลดขนาดของนายจ้างลงโดยเริ่มลดเฉพาะในเขตกรุงเทพมหานครก่อน แล้วจึงค่อย ๆ ขยายอาณาเขตออกไป

สรุป ตามแผนงานที่วางไว้ ถ้าไม่มีอุปสรรคข้อขัดข้องทางค้ำอื่น และการปฏิบัติงานเท่าที่นำมาเรียบร้อย ภายในปี 2522 สำนักงานกองทุนเงินทดแทน จะครอบคลุมนายจ้างในจังหวัด

<sup>2</sup> สำนักงานกองทุนเงินทดแทน กรมแรงงาน, "คำชี้แจงประกอบกรอพุทธรัตติกาลำดับเจ้าหน้าที่สำนักงานกองทุนเงินทดแทน"

ต่อไปนี้ นายจ้างที่มีลูกจ้าง 10 คนขึ้นไป ในท้องที่ กรุงเทพมหานคร นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ สมุทรสาคร นครปฐม นายจ้างที่มีลูกจ้าง 20 คนขึ้นไปในท้องที่ ราชบุรี นครราชสีมา เชียงใหม่ ชลบุรี ลำปาง สงขลา อุตร นครศรีธรรมราช นครสวรรค์ สุราษฎร์ธานี ลพบุรี สระบุรี อุบลราชธานี ขอนแก่น พิษณุโลก ภูเก็ต ระยอง สกลนคร เชียงราย ระนอง ตรัง นราธิวาส

ปัจจุบันสำนักงานกองทุนเงินทดแทนตั้งอยู่ ณ ดิถี่ทำการชั้น 2 ของกรมแรงงานมีเนื้อที่ปฏิบัติการประมาณ 400 ตารางเมตร ในปี 2519 เมื่อจะขยายงานออกไปสู่จังหวัดใกล้เคียง เพื่ออำนวยความสะดวกแก่นายจ้างและลูกจ้างจำเป็นต้องมีการขยายสำนักงานกองทุนออกไปปฏิบัติงานในท้องที่เหล่านั้นด้วย การขยายงานออกสู่ต่างจังหวัดอาจทำได้โดย

1. จัดตั้งสำนักงานกองทุนเงินทดแทนสาขาขึ้นในจังหวัดที่ให้ความคุ้มครอง โดยขึ้นตรงต่อสำนักงานกองทุนเงินทดแทน ณ สำนักงานใหญ่ ซึ่งยังคงรูปราชการบริหารส่วนกลาง
2. โอนงานกองทุนเงินทดแทนในต่างจังหวัดให้อยู่ภายใต้ความรับผิดชอบของสำนักงานแรงงานจังหวัด ซึ่งเป็นหน่วยงานของกรมแรงงานที่รับผิดชอบด้านแรงงานในแต่ละจังหวัดอยู่เดิม ซึ่งเป็นการดำเนินงานในรูปราชการบริหารส่วนภูมิภาค

การขยายงานตามแบบวิธีที่ 1 คือจัดตั้งสำนักงานกองทุนเงินทดแทนสาขาขึ้นดำเนินการย่อมก่อให้เกิดผลดีและผลเสียดังนี้

#### ผลดี

1. นายจ้างและลูกจ้างที่อยู่ในข่ายบังคับของกฎหมายกองทุน ได้รับการปฏิบัติเสมอเหมือนและเท่าเทียมกันหมด เนื่องจากการบริหารงานกองทุนดำเนินการโดยองค์การเดียวกัน การดำเนินงานในต่างจังหวัดจะอยู่ในการควบคุมดูแลของสำนักงานกองทุนเงินทดแทนสำนักงานใหญ่ ซึ่งมีสาขาออกไปช่วยอำนวยความสะดวกในการติดต่อเท่านั้น
2. เป็นที่ยอมรับกันว่าการประกันเรื่องกองทุนเงินทดแทน เป็นเรื่องของการร่วมรับผิดชอบในการเสี่ยงภัย การมีนายจ้างจำนวนมากรายเข้ามามีส่วนร่วมรับผิดชอบในการเสี่ยงภัยเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันย่อมเป็นการเสริมสร้างความมั่นคงให้แก่กองทุนเงินทดแทน ซึ่งจะมีผลทำให้กองทุนเงินทดแทนสามารถลดอัตราเบี้ยประกันให้ต่ำลงได้

3. โดยที่วัตถุประสงค์ประการหนึ่งของกองทุนเงินทดแทนก็เพื่อจะฟื้นฟูอาชีพผู้ประสบอันตราย แม้ว่าในขณะนั้นประกาศคณะปฏิวัติยังไม่เปิดช่องให้ดำเนินการในเรื่องนี้ได้ แต่โครงการนี้จำเป็นจะต้องจัดให้มีขึ้นในอนาคตเหมือนกับการปฏิบัติในนานาประเทศ การรวมงานกองทุนเงินทดแทนในต่างจังหวัดเข้าด้วยกันจะมีส่วนทำให้โครงการฟื้นฟูอาชีพผู้ประสบอันตรายจัดทำขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์ของกองทุนเงินทดแทนโดยเฉพาะ

4. เป็นประโยชน์ต่อการขยายงานประกันสังคมทางบ้านอื่น เพราะกองทุนเงินทดแทนเป็นเรื่องของการประกันสังคมมากกว่าเป็นเรื่องเกี่ยวกับปัญหาแรงงาน ดังนั้นในอนาคตถ้ารัฐบาลมีแผนจะขยายงานประกันสังคมออกไปให้เต็มรูป ก็สามารถอาศัยสำนักงานกองทุนเงินทดแทนเป็นแนวทางดำเนินงานร่วมได้

#### อย่างไรก็ตามวิธีนี้ก็มิใช่เสีย กล่าวคือ

1. ในกรณีที่มีการขยายงานเป็นไปโดยรีบด่วน เจ้าหน้าที่ที่จะออกไปปฏิบัติการ ๓ สาขา ยังไม่มีความรู้และประสบการณ์ดีพอจะทำให้การดำเนินงานกองทุนเงินทดแทนไม่มีประสิทธิภาพ

2. จำเป็นต้องใช้จำนวนเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงานมาก เนื่องจากสำนักงานสาขาแต่ละแห่งจะต้องมีเจ้าหน้าที่ชำนาญงานเฉพาะอย่างไว้ประจำ เช่น พนักงานเก็บเงินสมทบ พนักงานวินิจฉัยจ่ายเงินทดแทน พนักงานสถิติ พนักงานธุรการ ฯลฯ ซึ่งกรณีเช่นนี้จะไม่เกิดขึ้นถ้าจังหวัดนั้น ๆ มีนาช่างและลูกจ้างที่สำนักงาน - ต้องรับผิดชอบมากพอ ซึ่งผลเสียข้อนี้จะหาทางแก้ไขได้ด้วยการเลือกจัดตั้งสำนักงานสาขาเป็นเขต โดยพิจารณาถึงความสะดวกในการติดต่อของนายจ้างลูกจ้างประกอบด้วยปริมาณงานที่จะรับผิดชอบในแต่ละเขต

สำนักงานกองทุนเงินทดแทน อาจแก้ไขปัญหาคือขอกพร่อง 2 ประการดังกล่าวได้ด้วยการจัดตั้งสำนักงานสาขาขึ้นเพื่อดำเนินการควบคุมดูแลนายจ้างให้ปฏิบัติตามกฎหมายเงินทดแทน เช่น อาจช่วยรับแบบลงทะเบียนขั้นแรกจากนายจ้าง รับแจ้งการประสบอันตรายจากนายจ้างและลูกจ้าง แล้วส่งต่อไปแก่สำนักงานกองทุนเงินทดแทนสำนักงานใหญ่ โดยที่นายจ้างและลูกจ้างไม่ต้องเดินทางเข้ามาติดต่อด้วยตนเองเท่านั้น สำหรับการรับเงินสมทบและจ่ายเงินทดแทนก็ให้สำนักงานใหญ่เป็นผู้ดำเนินการโดยอาศัยบริการไปรษณีย์และธนาคารที่ใช้อยู่ในปัจจุบันให้เป็นประโยชน์มากขึ้น

การขยายงานตามแผนที่ 2 คือโอนงานกองทุนเงินทดแทนในต่างจังหวัดให้อยู่ภายใต้ความรับผิดชอบของสำนักงานแรงงานจังหวัด ย่อมก่อให้เกิดผลเสียถึงนี้

### ผลคือ

1. อาจจะไม่ต้องเพิ่มจำนวนเจ้าหน้าที่ให้มากขึ้น ในกรณีที่สำนักงานแรงงานจังหวัดปัจจุบันยังทำงานไม่เต็มตามประสิทธิภาพ

2. การควบคุมดูแลงานจะเป็นไปอย่างใกล้ชิด เพราะงานทุกชนิดจะอยู่ภายใต้ความรับผิดชอบของหัวหน้าสำนักงานแรงงานจังหวัด ซึ่งมีฐานะเป็นกรมการจังหวัดและผู้ว่าราชการจังหวัด ยังมีโอกาสที่จะเข้ามาควบคุมดูแลด้วย

อย่างไรก็ตามวิธีนี้ย่อมก่อให้เกิดผลเสียหลายประการคือ

1. สำนักงานแรงงานจังหวัดมีงานหลักที่รับผิดชอบโดยตรงอยู่คือ งานด้านการตรวจแรงงาน และงานแรงงานสัมพันธ์ การเพิ่มงานกองทุนเงินทดแทนเข้าไปจะทำให้ งานด้านกองทุนเงินทดแทนไม่ได้รับการเอาใจใส่เท่าที่ควร

2. อาจก่อให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติที่แตกต่างกันสำหรับนายจ้างในแต่ละจังหวัด เพราะสำนักงานแรงงานจังหวัดแต่ละจังหวัดเป็นราชการบริหารส่วนภูมิภาค สำนักงานกองทุนเงินทดแทนจะไม่มีอำนาจเข้าไปควบคุมการดำเนินงานได้ นอกจากจะทำหน้าที่เสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติเท่านั้น

3. จะเกิดปัญหายุ่งยากแก่นายจ้างและลูกจ้าง ที่มีกิจการสาขาคำเนินการอยู่ในจังหวัดที่ต่างกัน จะต้องขึ้นทะเบียนและจ่ายเงินสมทบตามแต่ละจังหวัดที่มีสำนักงานและลูกจ้างปฏิบัติการ ซึ่งจะมีผลเสียต่อเนื่องดังนี้

3.1. ยากแก่การติดตามว่าลูกจ้างผู้ประสมอันตรายเป็นลูกจ้างที่ทำงานในสาขาต่างจังหวัด ซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานแรงงานจังหวัด หรือ เป็นลูกจ้างทำงานในเขตกรุงเทพฯ. ซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานกองทุนเงินทดแทนฯ

3.2. ลูกจ้างในสถานประกอบการเดียวกันจะได้รับการคุ้มครองไม่เท่าเทียมกัน เช่น บริษัทแห่งหนึ่งมีลูกจ้างในเขตกรุงเทพฯ เพียง 15 คน แต่มีลูกจ้างในโรงงานที่สมุทรปราการ ถึง 1,000 คน เช่นนี้ ลูกจ้างในเขตกรุงเทพฯ จะไม่เข้าข่ายบังคับกองทุน และถ้ากฎหมายแก้ไขข้อบกพร่องประการนี้ด้วยการให้นับรวมลูกจ้างทั้งหมดเข้าด้วยกัน ก็จะมีปัญหาตามมาว่านายจ้างรายนี้ควรจะอยู่ในความดูแลของสำนักงานกองทุนเงินทดแทน หรือสำนักงานแรงงานจังหวัด

4. การพิจารณาวิจักษ์คำอุทธรณ์ของลูกจ้าง นายจ้าง ตามกฎหมายกำหนดให้เจ้าหน้าที่ของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนเป็นผู้พิจารณาตัดสินเพื่อความเป็นธรรม การแยกความรับผิดชอบงานกองทุนเงินทดแทนให้ขึ้นตรงกับจังหวัดเป็นผลให้งานล่าช้า กล่าวคือเมื่อเจ้าหน้าที่รับคำอุทธรณ์แล้วจะต้องรายงานตามสายงานถึงผู้ว่าราชการจังหวัดแล้วจึงเสนอเรื่องถึงกรมแรงงาน แทนที่จะรายงานถึงคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนโดยตรง

5. ย่อมไม่เกิดความเชี่ยวชาญและชำนาญการบริหารงานกองทุนเงินทดแทนอันจะส่งผลกระทบต่อกระบวนงานที่ขึ้นฐานการประกันสังคมแขนงอื่น ๆ

ดังนั้นการขยายงานกองทุนเงินทดแทนออกไปในรูปใดจึงควรที่รัฐบาลและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายจะต้องพิจารณาถึงผลดีและผลเสียในอนาคตทั้งในระยะสั้นและระยะยาวอย่างรอบคอบก่อนที่จะตัดสินใจดำเนินการ

#### การเงินและการบัญชี

การจัดการด้านการเงินและการบัญชีนับเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งของการบริหารงานกองทุนเงินทดแทน เพราะกองทุนเงินทดแทนเป็นเรื่องเกี่ยวกับการเรียกเก็บเงินสมทบจากนายจ้างและจ่ายเป็นเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้าง การบริหารงานการเงินที่ดีจะมีส่วนช่วยเสริมสร้างฐานะของกองทุนเงินทดแทนให้มีความมั่นคง เป็นหลักประกันความมั่นคงให้แก่ลูกจ้างได้แน่นอนตามวัตถุประสงค์ ในทางตรงกันข้าม ข้อบกพร่องของการบริหารงานการเงินกองทุนเงินทดแทนจะมีส่วนทำให้การดำเนินงานกองทุนฯ ในอนาคตประสบความล้มเหลวได้ ในที่นี้จึงจะได้นำการศึกษาถึงวิธีการจัดการด้านการเงินการเก็บรักษาเงิน การนำเงินไปลงทุนหาผลประโยชน์ ตลอดจนการจัดการด้านการบัญชี

#### การเก็บรักษาและการนำเงินไปลงทุน

เนื่องจากวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งกองทุนเงินทดแทนก็เพื่อดำเนินงานให้เป็นประโยชน์ต่อนายจ้างและลูกจ้างโดยตรง ดังนั้นประกาศคณะกรรมการปฏิวัติฉบับที่ 103 จึงกำหนดให้รายได้ของกองทุนเงินทดแทนเป็นกรรมสิทธิ์ของกรมแรงงานไม่ต้องนำส่งคลัง และคาบระเบียมกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการรับจ่าย การเก็บรักษาเงิน การบัญชีและการลงทุนของสำนักงานกองทุนเงินทดแทน ได้วางระเบียบเกี่ยวกับหลักประกันเงินและการนำเงินไปลงทุนไว้ดังนี้

1. รายรับทั้งปวงให้นำเข้าปากบัญชีเงินฝากกระแสรายวัน ณ ธนาคารพาณิชย์ซึ่ง เป็นรัฐวิสาหกิจ บัญชี " เงินกองทุนเงินทดแทนบัญชีที่ 1"
2. บรรดารายจ่ายทั้งปวงให้จ่ายออกจากบัญชีเงินฝากกระแสรายวัน " เงินกองทุนเงินทดแทน บัญชีที่ 2"
3. ให้มีเงินสกลไว้ ณ สำนักงานเพื่อเป็นเงินรองจ่าย ภายในวงเงินไม่เกินห้าพันบาท โดยเบิกจากบัญชี " เงินกองทุนเงินทดแทนบัญชีที่ 2"
4. การลงทุนให้สำนักงานกองทุนเงินทดแทนนำเงินไปลงทุนได้ 3 ทาง ซึ่งจะต้องได้รับอนุมัติ จากอธิบดีกรมแรงงาน ได้แก่
  - 4.1 ฝากประจำไว้กับธนาคารพาณิชย์ ซึ่งเป็นรัฐวิสาหกิจ
  - 4.2 ที่ อพันธบัตรรัฐบาล หรือตั๋วเงินคลัง
  - 4.3 หลักทรัพย์อื่น ตามที่ได้รับความเห็นชอบจากกระทรวงการคลัง

ในทางปฏิบัติสำนักงานกองทุนเงินทดแทนใช้บริการของธนาคารกรุงไทย ซึ่งเป็นธนาคาร แห่งเดียวที่เป็นรัฐวิสาหกิจตามที่กระทรวงกำหนดไว้ โดยทางธนาคารได้ให้ความช่วยเหลือทางด้านการรับเงินสมทบจากนายจ้างผ่านจากสาขาทุกแห่งที่อยู่ในเขตกรุงเทพฯ เข้าบัญชี " เงินกองทุนเงินทดแทน บัญชีที่ 1" ณ สำนักงานใหญ่โดยตรง แล้วส่งหลักฐานการรับเงินให้สำนักงานกองทุนทราบ ซึ่งโดยปกติ ประมาณ 7 - 10 วัน นับจากวันที่รับเงินเข้าบัญชี นอกจากนี้ยังใช้บริการจำเงินค่าทดแทนผ่านทาง ธนาคารโดยให้ลูกจ้างมีสิทธิแจ้งความจำนงไปขอรับเงินค่าทดแทน ณ ธนาคารกรุงไทยสาขาใดก็ได้ ที่วราชมอฉกร

การที่กำหนดให้เงินกองทุนเป็นกรรมสิทธิ์ของกรมแรงงานไม่ต้องนำส่งคลังนั้น วัตถุประสงค์ ประการแรกก็เพื่อให้การปฏิบัติเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินเป็นไปด้วยความรวดเร็ว ถ้านำส่งคลังแล้วการ เบิกเงินมาใช้จะต้องทำฎีกาเบิกจ่ายไปยังกรมบัญชีกลาง ซึ่งใช้เวลาประมาณ 5 - 10 วัน กว่า จะ ได้เงิน ประการที่สอง เพื่อให้ นายจ้างสบายใจได้ว่ารัฐจัดตั้งกองทุนขึ้นมิได้มีวัตถุประสงค์ในการแสวงหา รายได้เข้าประเทศเหมือนเช่น การเก็บภาษี แต่เพื่อประโยชน์ต่อ นายจ้างและลูกจ้างโดยตรง เงินที่ เรียกเก็บจากนายจ้างส่วนที่เหลือจากชำระจ่ายเป็นเงินทดแทน ก็จะนำไปลงทุนหาผลประโยชน์ให้แก่ นายจ้าง หรืออาจจะคืนให้นายจ้างได้ในอนาคต

อย่างไรก็ตามรัฐก็ยังตั้งข้อจำกัดในการนำเงินไปลงทุน โดยกำหนดให้ลงทุน  
 ข้อหลักทรัพย์ที่มีความเสี่ยงน้อยที่สุดและแน่นอนว่าผลตอบแทนที่ได้ก็จะต่ำกว่า การนำเงินไปฝากประจำ  
 ธนาคารพาณิชย์ไม่อาจกล่าวได้ว่าเป็นการลงทุนที่คุ้มค่า เพราะได้รับผลตอบแทนในปัจจุบันเพียง 8 %  
 โดยธนาคารพาณิชย์นำไปให้กู้ต่อในอัตราที่สูงกว่า ส่วนการซื้อพันธบัตรรัฐบาลนั้น แม้ว่าจะได้รับดอกเบี้ย  
 ไม่สูงนัก แต่ก็อาจกล่าวได้ว่าเป็นการช่วยเหลือเงินไปให้รัฐบาลกู้ยืม ซึ่งผลประโยชน์จะตกแก่มหาชน  
 ในที่สุด ข้อจำกัดของการนำเงินไปลงทุนดังกล่าวเป็นทางหนึ่งที่ทำให้การดำเนินงานกองทุนเงินทดแทน  
 ไม่สามารถแข่งขันกับบริษัทประกันภัยเอกชนได้ เพราะบริษัทประกันภัยเอกชนนอกจากจะมีรายได้จาก  
 ค่าเบี้ยประกันแล้ว รายได้ส่วนใหญ่อีกทางหนึ่งคือผลตอบแทนจากการนำเงินไปลงทุน และเมื่อมีรายได้  
 จากการลงทุนสูงบริษัทก็สามารถลดอัตราค่าเบี้ยประกันลง เพื่อดึงดูดลูกค้า

### การบัญชี

การบัญชีของกองทุนเงินทดแทน ตามที่กำหนดไว้ในระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วย  
 การรับจ่าย การเก็บรักษาเงิน การบัญชี และการลงทุนของสำนักงานกองทุนเงินทดแทน กำหนดให้จัด  
 ทำบัญชีตามระบบการบัญชีคู่ ซึ่งมีหลักการอยู่ว่ารายการทุกรายการที่เกิดขึ้นจะเป็นผลกระทบกระเทือน  
 ถึงบัญชีสองบัญชีเสมอ คือ เมื่อเกิดรายการหนึ่งขึ้น จะต้องลงบัญชีเดบิตบัญชีหนึ่งและเครดิตบัญชีหนึ่ง เสมอ  
 สำหรับรูปแบบของการบัญชีนั้นสำนักงานกองทุนสามารถกำหนดขึ้นได้เองตามความเหมาะสม ซึ่งสำนักงาน  
 กองทุนก็ได้จัดรูปแบบบัญชีตามหลักสากลที่นิยมใช้ทั่ว ๆ ไปคือ สมุดบัญชีของสำนักงานกองทุนประกอบด้วย

1. สมุดรายวันทั่วไป
2. สมุดรายวันเงินสมทบ
3. สมุดรายวันรับเงิน
4. สมุดรายวันจ่ายเงิน
5. สมุดบัญชีแยกประเภทต่าง ๆ

สมุดรายวันทั่วไป สมุดนี้มีไว้สำหรับลงรายการโอนบัญชีต่าง ๆ ยกเว้นการบันทึกเกี่ยวกับการเรียกเก็บ  
 เงินสมทบ ซึ่งใช้บันทึกในสมุดรายวันเงินสมทบ และ การรับ-จ่าย เงินซึ่งมีสมุดรายวันรับเงินและ  
 จ่ายเงินไว้โดยเฉพาะ นอกจากนี้ยังใช้บันทึกรายการเกี่ยวกับการปรับปรุง บิลบัญชี และแก้ไขบัญชีผิด  
 อีกด้วย

สมุดรายวันเงินสมทบ เป็นสมุดลงรายการขึ้นต้นเกี่ยวกับการบันทึกรายการออกใบแจ้งหนี้เรียกเก็บเงิน กล่าวคือ เมื่อออกใบแจ้งหนี้ ก็จะบันทึกรายการโดย

เดบิต กุมภาพันธ์

เครดิต เงินสมทบประจำปี หรือ

เงินสมทบรายรับประจำงวด หรือ

เงินฝากที่เรียกเก็บจากนายจ้าง

พร้อมกันนั้นก็บันทึกรายการเรียกเก็บเงินลงในบัตรบัญชีนายจ้าง ซึ่งใช้เป็นบัญชีคุมยอด ดูหน้ารายตัว

สมุดรายวันรับเงิน ใช้บันทึกรายการเกี่ยวกับการรับเงินทุกชนิด ไม่ว่าจะเป็นการรับเงินสดหรือรับเงินฝากธนาคาร เมื่อมีรายการเกี่ยวกับการรับเงินจะลงบัญชีโดย

เดบิต เงินสด หรือเงินฝากธนาคาร "กองทุนเงินทดแทนบัญชีที่ 1"

เครดิต กุมภาพันธ์ หรือบัญชีรายรับอื่น ๆ

สมุดรายวันจ่ายเงิน ใช้บันทึกรายการจ่ายเงินทุกชนิด เช่น เมื่อมีรายการเกี่ยวกับการจ่ายเงินทดแทน จะลงบัญชีโดย

เดบิต บัญชีค่าทดแทน

บัญชีการรักษาพยาบาล

บัญชีค่าทำศพ

บัญชีรายจ่ายอื่น ๆ

เครดิต เงินสด

สมุดบัญชีแยกประเภททั่วไป ประกอบด้วยบัญชีแยกประเภทต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน

ใช้บันทึกรายการที่เกิดขึ้นทั้งหมด โดยผ่านมาจากสมุดรายวันขึ้นต้น 4 เล่มที่กล่าวข้างต้น

นอกจากที่ได้จัดทำบัญชีต่าง ๆ ดังกล่าวแล้ว เมื่อสิ้นปีปฏิทิน สำนักงานกองทุนเงินทดแทน จะต้องจัดทำงบแสดงฐานะการเงิน และงบแสดงผลการดำเนินงานในรอบปีที่ผ่านมา เสนอต่อคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน หลังจากได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินภายใน 90 วัน นับจากวันสิ้นปี



เหตุผลที่กำหนดให้ปิดบัญชีเมื่อสิ้นปีปฏิทิน (31 ธันวาคม) แทนที่จะปิดตามปีงบประมาณ ก็เนื่องจากต้องการให้สอดคล้องกับการเรียกเก็บเงินสมทบ และการทำบัญชีของนายจ้างที่ปฏิบัติกันโดยทั่ว ๆ ไป

อย่างไรก็ตามการปิดบัญชีหามาผลการดำเนินงาน ณ. วันสิ้นปี เท่าที่ศึกษาครุปรากฎว่ากองทุนเงินทดแทนมิได้ใช้เกณฑ์ที่รับฟังจ่ายหรือเกณฑ์เงินผลอย่างใดอย่างหนึ่ง

1. รายการเกี่ยวกับรายได้ รายได้ของกองทุนส่วนใหญ่เกือบทั้งหมดเป็นรายได้จากเงินสมทบที่รับจากนายจ้าง ซึ่งการบันทึกในทางการบัญชีแยกเป็น 2 บัญชีคือ

- 1.1 เงินสมทบรับประจำปี ถือเป็นรายได้รับล่วงหน้า ซึ่งจะตัดเป็นรายไถ่ทุกๆ เดือน
- 1.2 เงินสมทบรับประจำงวด เป็นรายได้ที่เกิดขึ้นแล้ว

เมื่อทางสำนักงานออกใบแจ้งหนี้เรียกเก็บเงินจากนายจ้างจะลงบัญชีโดย  
เดบิต ลูกหนี้

เครดิต เงินสมทบรับประจำปี (งวด)

และเมื่อเรียกเก็บเงินจากนายจ้างก็ลงบัญชีโดย

เดบิต เงินสด (เงินฝากธนาคาร "กองทุนเงินทดแทนบัญชีที่ 1")

เครดิต ลูกหนี้

ในกรณีที่มีการเรียกเงินเพิ่มเนื่องจากนายจ้างชำระเงินล่าช้ากว่ากำหนดก็จะลงบัญชี

เดบิต เงินสด

เครดิต เงินที่เรียกเพิ่มจากนายจ้าง (รายได้)

เมื่อสิ้นปีจะปิดบัญชีเงินสมทบรับประจำปี บัญชีเงินสมทบรับประจำงวด บัญชีเงินเพิ่ม รวมทั้งบัญชีรายได้อื่น ๆ เช่น คอกเบี้ยรับจากการลงทุน ไปบัญชีสรุปยอดรายได้และค่าใช้จ่าย โดยมีการปรับปรุงเฉพาะบัญชีรายได้อื่น ๆ เท่านั้นให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่รับฟังจ่าย ส่วนสำหรับบัญชีเงินที่เรียกเพิ่มจากนายจ้างไม่มีการปรับปรุงแต่อย่างใด ถือเป็นรายได้เฉพาะจำนวนเงินที่เรียกเพิ่มแล้วเท่านั้น โดยไม่พิจารณาว่า ณ. วันปิดบัญชีมีลูกหนี้เงินสมทบค้างชำระอยู่เท่าไร กองทุนจะมีรายได้จากเงินที่สามารถเรียกเพิ่มจากลูกหนี้ค้างชำระเท่าใด

สำหรับบัญชีเงินสมทบประจำปี ถ้าพิจารณาให้ถี่ถ้วน เงินสมทบประจำปีมิใช่รายได้  
เงินสมทบที่แท้จริงของกองทุนเงินทดแทน เป็นแต่เพียงรายไถ่โดยประมาณซึ่งจะต้องมีการปรับปรุงเรียก  
เก็บเพิ่มเติมหรือจ่ายคืนให้แก่นายจ้างภายใน 30 วันนับจากวันสิ้นปี ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับว่านายจ้างได้ประมาณ  
จ่ายเงินสมทบมากหรือน้อยกว่าความเป็นจริง สำนักงานกองทุนไม่มีการปรับปรุงบัญชีเงินสมทบประจำปี  
ให้ใกล้เคียงกับจำนวนเงินที่คาดว่าจะจะเป็นเงินสมทบประจำปีจริง ๆ แต่อย่างไรก็ดี ถ้อยจำนวนเงินที่ปรากฏ  
เป็นรายไถ่ประจำปีที่ทั้งจำนวน

2. เกี่ยวกับค่าใช้จ่าย กฎหมายกำหนดให้กองทุน ฯ จ่ายค่าใช้จ่ายได้เฉพาะการจ่ายเป็น  
เงินทดแทนให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งได้แก่การจ่ายเป็นค่าทดแทน ค่าทำศพ และค่ารักษาพยาบาลเท่านั้น

ลักษณะของการจ่ายเงินค่าทดแทน กฎหมายให้จ่ายเป็นรายเดือนซึ่งอาจมีระยะเวลา  
ถึง 10 ปี ส่วนค่าทำศพจะจ่ายทันทีเมื่อวินิจฉัยเรื่องเสร็จและมีผู้มีสิทธิมาขอรับเงิน สำหรับการักษา  
พยาบาลจะจ่ายให้เมื่อผู้ป่วยไม่เสีจการรักษายพบาลมาเบิกซึ่งจะนำมาเบิกเมื่อไรก็ได้หลังจากที่วินิจฉัยว่า  
มีสิทธิได้รับการรักษาพยาบาล ซึ่งอาจจะเป็น 10 - 20 เดือนหลังการประสบอันตราย

การปฏิบัติทางการบัญชีจะบันทึกค่าใช้จ่ายเหล่านี้ก็ต่อเมื่อสำนักงานกองทุนได้จ่ายเงินไป เป็น  
ค่าทดแทนรายเดือน ค่าทำศพ ค่ารักษาพยาบาล ซึ่งจะลงบัญชีโดย

เดบิต            ค่าใช้จ่ายเงินทดแทน  
                  เครดิต    บัญชีเงินสดหรือเงินฝากธนาคาร "กองทุนเงินทดแทนบัญชีที่ 2"

ทุกสิ้นเดือนแผนกบัญชีจะปรับปรุงบัญชีค่าใช้จ่ายเงินทดแทน ให้มีจำนวนเท่ากับ ค่าใช้จ่าย  
ตามเกณฑ์มาตรฐานซึ่งกำหนดขึ้นเป็นจำนวน 5,135.15 ต่อการประสบอันตราย 1 ราย<sup>3</sup>

ค่าใช้จ่ายเงินทดแทนปี 2517 = จำนวนการประสบอันตรายที่ได้รับแจ้ง 15,135.15

ส่วนแตกต่างระหว่างเงินทดแทนที่จ่ายจริงกับค่าใช้จ่ายเงินทดแทนที่คำนวณตาม เกณฑ์ค่าเฉลี่ย  
มาตรฐานจะเป็น เงินทดแทนสำหรับการประสบอันตรายที่เกิดขึ้นแล้ว ซึ่งจะลงบัญชีปรับปรุงทุกสิ้นเดือนโดย

เดบิต            ค่าใช้จ่ายเงินทดแทน  
                  เครดิต    เงินทดแทนสำหรับการประสบอันตรายที่เกิดขึ้นแล้ว

3 คำสั่งสำนักงานกองทุนเงินทดแทนที่ 1/2517 เรื่องการกำหนดค่าเฉลี่ยเงินทดแทนลงวันที่ 10  
กันยายน 2517

ปี 2517	สำนักงานกองทุนเงินทดแทนได้รับแจ้งการประสบอันตราย	3,200 ราย	
	ค่าใช้จ่ายเงินทดแทนประจำปี	$3,200 \times 5,135.15$	= 16,432,480.-
	จำนวนเงินที่จ่ายในปี 2517		
	- ค่าทดแทน	1,886,117.92	
	- ค่ารักษาพยาบาล	1,834,788.85	
	- ค่าทำศพ	<u>193,273.15</u>	= <u>3,914,179.92</u>
	เงินทดแทนสำหรับการประสบอันตรายที่เกิดขึ้นแล้ว		= <u>12,518,300.08</u>

วิธีการคำนวณค่าเฉลี่ยเงินทดแทน (Average Cost per Accident)

ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยวิธีการคำนวณค่าเฉลี่ยเงินทดแทนของสำนักงานกองทุนเงินทดแทน พ.ศ. 2517 ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคำนวณค่าเฉลี่ยเงินทดแทนขึ้นไว้เพื่อความเหมาะสมแห่งการปฏิบัติงานทางบัญชี ซึ่งมีหลักเกณฑ์พอสรุปได้ดังนี้<sup>4</sup>

1. จำนวนหากจำนวนเงินที่สำนักงานกองทุนเงินทดแทนจะต้องจ่ายไปจริง สำหรับการรับแจ้งการประสบอันตรายภายในช่วงเวลาไม่น้อยกว่า 6 เดือน โดยแยกประเภทตามความรุนแรงของอันตรายที่ได้รับ
2. รวมจำนวนเงินทดแทนที่จะต้องจ่ายให้ผู้ประสบอันตรายตามที่ได้รับแจ้งทั้งสิ้น แล้วนำมาคำนวณค่าเฉลี่ยการจ่ายเงินทดแทนต่อการประสบอันตราย 1 ราย ผลที่ได้จะเป็นค่าเฉลี่ยเงินทดแทนเบื้องต้น
3. นำค่าเฉลี่ยเงินทดแทนเบื้องต้นมาบวกเพิ่มกับค่าเปลี่ยนแปลงซึ่งให้คิดเพิ่มอีกร้อยละ สิบห้าของค่าเฉลี่ยเงินทดแทนเบื้องต้น ผลที่ได้คือเป็นค่าเฉลี่ยเงินทดแทนของสำนักงานกองทุนเงินทดแทนที่จะนำมาคิดเป็นค่าใช้จ่ายต่อการประสบอันตรายที่ได้รับแจ้ง 1 ราย

เงินทดแทนโดยเฉลี่ยนี้กฎหมายกำหนดให้มีการคำนวณใหม่ทุกปีอย่างน้อยปีละครั้ง

<sup>4</sup> ระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยวิธีการคำนวณค่าเฉลี่ยเงินทดแทนของสำนักงานกองทุนเงินทดแทน พ.ศ. 2517 ลงวันที่ 23 สิงหาคม 2517

ตัวอย่างการคำนวณเงินทดแทนโดยเฉลี่ยปี 2517

1. ช่วงระยะเวลาตั้งแต่ มกราคม - มิถุนายน สำนักงานกองทุนได้รับแจ้งการประสบอันตรายและวินิจฉัยจ่ายเงินทดแทนแยกประเภทตามความรุนแรงของอันตรายที่ได้รับดังนี้

1.1 กรณีตายได้รับแจ้ง 36 ราย วินิจฉัยจ่ายเงินทดแทนจากเรื่องที่ยื่นแล้ว 21 ราย เป็นเงิน 1,010,388.50 บาท จำนวนเงินทดแทนที่ต้องจ่ายสำหรับ 36 ราย

$$= 1,010,388.50 \times \frac{36}{21} = 1,732,094.43 \text{ บาท}$$

1.2 กรณีทุพพลภาพได้รับแจ้ง 1 ราย แต่เรื่องกำลังอยู่ในระหว่างพิจารณาความเป็นการกรณีนี้จึงถือว่าต้องจ่ายค่ารักษาพยาบาลเต็มตามสิทธิ 20,000 บาท ค่าทดแทนจ่ายได้ในอัตราปานกลางระหว่าง 3,000 - 250 บาท คือ 1,625 บาท ต่อเดือนจ่ายเป็นระยะเวลา 120 เดือน คิดเป็นเงิน

$$1,625 \times 120 = 195,000 \text{ บาท เพราะฉะนั้นกรณีทุพพลภาพ 1 รายต้องจ่ายเงินทดแทน}$$

$$= 20,000 + 195,000 = 215,000 \text{ บาท}$$

1.3 กรณีสูญเสียอวัยวะได้รับแจ้ง 111 ราย จำนวนเงินที่ต้องจ่ายจากเรื่องที่ยื่นแล้ว และมีจำนวนเงินจ่ายที่แน่นอนรวม 57 ราย เป็นเงิน 327,640.95 บาท กรณีสูญเสียอวัยวะ 111

ต้องจ่ายเงินทดแทน

$$= 327,640.95 \times \frac{111}{57} = 637,090.27 \text{ บาท}$$

1.4 กรณีไม่สามารถทำงานได้ชั่วคราว ได้รับแจ้ง 414 ราย ปิดเรื่องแล้ว 172 ราย วินิจฉัยจ่ายเงินทดแทนจำนวน 320,129.50 บาท กรณีทำงานไม่ได้ชั่วคราว 414 รายต้องจ่ายเงิน

$$= 320,129.50 \times \frac{414}{172} = 794,614.04$$

1.5 กรณีที่ไม่มีค่าทดแทน ได้รับแจ้ง 631 ราย ปิดเรื่องแล้ว 138 ราย วินิจฉัยจ่ายเงินทดแทนจำนวน 48,149 บาท กรณีไม่มีค่าทดแทน 631 ราย ต้องจ่ายเงิน

$$= 48,149 \times \frac{631}{138} = 220,166.80 \text{ บาท}$$

2. รวมจำนวนเงินที่ต้องจ่ายใหญ่ประสมอันตรายทั้งสิ้น

ตาย	36 ราย	จ่ายเงินทดแทน	= 1,732,094.43
ทุพพลภาพ	1 ราย	"	= 215,000.00
สูญเสียอวัยวะ	111 ราย	"	= 637,090.27
ทำงานไม่ได้ชั่วคราว	414 ราย	"	= 794,614.04
กรณีไม่มีค่าทดแทน	631 ราย	"	= <u>220,166.80</u>
รวม	<u>1,193</u> ราย	"	= <u>3,501,465.56</u>

คำนวณหาจำนวนเงินทดแทนเฉลี่ยต่อราย =  $\frac{3,501,465.56}{1,193} = 4,465.35$

3. นำค่าเฉลี่ยเงินทดแทนเบื้องต้นรวมกับค่าเปลี่ยนแปลงร้อยละสิบห้าของค่าเฉลี่ยเงินทดแทนเบื้องต้น ร้อยละสิบห้าของ 4,465.35 = 669.80 ค่าเฉลี่ยเงินทดแทนของสำนักงานกองทุนเงินทดแทนจึงเท่ากับ  $4,465.35 + 669.80 = 5,135.45$

ผลดีและผลเสียของการใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยเงินทดแทนเป็นเกณฑ์ในการคำนวณค่าใช้จ่าย

วิธีการคำนวณค่าใช้จ่ายโดยใช้จำนวนค่าเฉลี่ยเงินทดแทน จึงเท่ากับเป็นการคิดค่าใช้จ่ายตามเกณฑ์มาตรฐาน ซึ่งมีข้อดี คือ

1. สะดวกในการคำนวณ เพราะไม่ต้องคำนวณหาจำนวนเงินทดแทนค้างจ่าย
2. ไม่จำเป็นต้องมีการตั้งสำรองค่าใช้จ่ายเพื่อการประสมอันตรายในอนาคตตาม

หลักประกันภัยที่ค้ำถึงปัจจัยในด้านความเสี่ยงภัย ทั้งนี้เพราะการใช้ค่าเฉลี่ยเงินทดแทนตามเกณฑ์มาตรฐานจะมีผลทำให้ จำนวนเงินสำรองสำหรับการประสมอันตรายในอนาคตแฝงอยู่ในบัญชีเงินทดแทนสำหรับการประสมอันตรายที่เกิดขึ้นแล้ว (ในกรณีที่เงินทดแทนค้างจ่ายจริงมีจำนวนน้อยกว่าในบัญชีเงินทดแทนสำหรับการประสมอันตรายที่เกิดขึ้นแล้ว)

สำหรับข้อเสียของการใช้วิธีนี้ คือ

1. สำนักงานกองทุนไม่ทราบค่าใช้จ่ายที่แท้จริงในช่วงระยะเวลาต่าง ๆ ดังนั้นถ้าต้องการหาค่าใช้จ่ายที่แท้จริงต้องค้นดูจากบัญชีสรุปเรื่องของลูกจ้างแต่ละรายที่แผนกวินิจฉัยเงินทดแทน

2. ไม่สามารถเปรียบเทียบจำนวนค่าใช้จ่ายในแต่ละช่วงเวลาได้ เนื่องจากกฎหมายกำหนดให้อำนาจหน้าที่ของอัยการโดยคำพิพากษาใหม่ทุกปีอย่างน้อยมีครั้ง อัตรามาตรฐานที่คงขึ้นจะสูงหรือต่ำย่อมขึ้นอยู่กับจำนวนและชนิดของการประสมอันตราที่ได้รับในแต่ละช่วงเวลา เช่น ถ้าปรากฏว่า รายงานการประสมอันตราภายในช่วง มกราคม – มิถุนายน 2517 เป็นช่วงที่มีการประสมอันตรารุนแรงมาก หรือผู้ประสมอันตราเป็นผู้ที่มีเงินเค็ดสูง เป็นเหตุให้ต้องจ่ายเงินทดแทนสูง จำนวนเงินทดแทนโดยเฉลี่ยก็จะสูงตาม

3. สำนักงานกองทุนไม่ทราบแน่นอนว่า จำนวนเงินทดแทนสำหรับการประสมอันตราที่เกิดขึ้นแล้ว กองทุนมีข้อผูกพันที่ต้องจ่ายจริงมากน้อยเท่าไร และต้องจ่ายในระยะเวลาไบบ้าง ซึ่งเป็นผลเสียต่อการพิจารณาจ่ายเงินไปลงทุนหาผลประโยชน์

4. สำนักงานกองทุนเงินทดแทนไม่ทราบผลการดำเนินงาน และฐานะการเงินที่แท้จริง ซึ่งผิดวัตถุประสงค์ในการจัดทำบัญชี

ศูนย์วิจัยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ฐานะการเงินและผลการดำเนินงาน ปี 2517

หลังจากเปิดดำเนินงานได้ 1 ปี ฐานะการเงินและผลการดำเนินงานกองทุนเฟรากฎบัตร  
ถึงรายงานงบการเงิน ดังนี้

สำนักงานกองทุนเงินทดแทน  
งบสรุปผลรายได้และค่าใช้จ่าย  
ประจำงวด 1 ปี สิ้นสุด 31 ธันวาคม 2517

รายได้

## รายได้เงินสมทบ

เงินสมทบประจำปี 13,722,730.61

เงินสมทบประจำงวด 10,485,491.61

25,208,222.22

หัก เงินสมทบจากการตรวจบัญชี 93,154.40 24,115,067.82

เงินเพิ่มตามกฎหมาย 101,364.55

ส่วนลดที่หักกรณีมีผู้ขอรับค่าทดแทน กราวเดียว 52,394.45

คอกเบี้ยรับ 110,240.68

รวมรายได้กองทุนเงินทดแทน 24,379,067.60

ค่าใช้จ่าย

## เงินทดแทน

ค่าทดแทน 1,886,117.92

ค่ารักษาพยาบาล 1,834,788.85

ค่าทำศพ 193,273.15 3,914,179.92เงินทดแทนสำหรับการประสมอันตราายที่เกิดขึ้นแล้ว 12,518,300.08ค่าใช้จ่ายของกองทุนเงินทดแทน 16,432,480.00รายได้สูงกว่าค่าใช้จ่ายประจำปี 2517 7,946,587.60

## สำนักงานกองทุนเงินทดแทน

งบดุล

31 ธันวาคม 2517

ทรัพย์สินทรัพย์สินหมุนเวียน

เงินสด	14,841.72	
เงินฝากธนาคารบัญชีที่ 1	46,168.27	
เงินฝากธนาคารบัญชีที่ 2	<u>41,899.74</u>	102,909.72
ลูกหนี้ค้างชำระเงินสมทบปี 2517		126,786.30

เงินลงทุน

ฝากประจำธนาคารกรุงไทย	24,738,000	
ตั๋วเงินคลัง	<u>300,000</u>	<u>25,038,000.00</u>
		<u>25,267,696.03</u>

หนี้สินและทุนหนี้สินและทุน

เงินรับฝากจากนายจ้าง	2,935,016.55	
คอกเบี้ยตั๋วเงินรับล่วงหน้า	952.40	
เงินสมทบรับปี 2518	<u>126,839.40</u>	3,062,808.35

เงินทดแทนสำหรับการประสบอันตรายที่เกิดขึ้นแล้ว 12,518,300.08

ทุนค่าเนนการ

เงินอุดหนุน	1,740,000.00	
รายได้สูงกว่าค่าใช้จ่ายประจำปี 2517	<u>7,946,587.60</u>	<u>9,686,587.60</u>
		<u>85,267,696.03</u>



ในปี 2517 กองทุนมีรายได้ส่วนใหญ่เกือบทั้งหมดจากการเรียกเก็บเงินสมทบจากนายจ้าง เป็นจำนวนเงิน 24.1 ล้าน<sup>บาท</sup> มีรายได้จากคอกเบี้ยรับจากเงินที่นำไปลงทุนจำนวน 25.3 ล้าน<sup>บาท</sup> ได้รับ คอกเบี้ยเพียง 110,240 บาท ซึ่งคิดเป็นร้อยละของเงินลงทุนแล้วประมาณ 0.5% เหตุที่อัตราผลตอบแทนของเงินลงทุนต่ำเนื่องมาจาก นำเงินไปลงทุนเฉพาะการฝากประจำซึ่งได้คอกเบี้ยร้อยละ 8 ต่อปี กับการซื้อตั๋วเงินคลังอีกเป็นจำนวนเล็กน้อย ซึ่งได้รับคอกเบี้ยในอัตราตัวเฉลี่ยประมาณร้อยละ 1 ต่อเดือน และการลงทุนที่มีได้เริ่มลงทุนตั้งแต่ต้นปี 2517 เพิ่งจะจัดสรรเงินไปลงทุนในระยะหลัง ๆ มากขึ้นตามลำดับ ผลการดำเนินงานประจำปีปรากฏว่ามีรายได้สูงกว่าค่าใช้จ่าย 7.9 ล้าน<sup>บาท</sup> โดยตั้งยอดค่าใช้จ่ายตามเกณฑ์ตัวเฉลี่ย คือ 5135.15 ล้านบาทและในปีนี้มีผู้ประสบอันตราย 3,200 ราย ค่าใช้จ่ายเงินทดแทนที่เกิดขึ้นคิดเป็นจำนวนเงิน 16.4 ล้าน<sup>บาท</sup> ได้จ่ายเป็นเงินไปแล้ว 3.9 ล้าน<sup>บาท</sup> ซึ่งแบ่งเป็นการจ่ายค่าทดแทน 1.9 ล้าน<sup>บาท</sup> ค่ารักษาพยาบาล 1.8 ล้าน<sup>บาท</sup> และจ่ายเป็นค่าทำศพ 0.19 ล้าน<sup>บาท</sup> และเนื่องจากสำนักงานคิดค่าใช้จ่ายตามอัตราตัวเฉลี่ย ซึ่งตั้งไว้เป็นมาตรฐาน จึงไม่มีการตั้งสำรองสำหรับการประสบอันตรายในอนาคต สำนักงานกองทุนได้รับฝากเงินจากนายจ้างตามเงื่อนไขของการขออนุญาตยืมเงินสมทบเป็นงวดในปีนี้เป็นเงินทั้งสิ้น 2.9 ล้าน<sup>บาท</sup> และเมื่อเริ่มดำเนินงานได้รับเงินอุดหนุนจากรัฐบาลซึ่งตัดขาดจากเงินงบประมาณแผ่นดินจำนวน 1,740,000 บาท

จากการพิจารณาของคณะกรรมการเงินและผลการดำเนินงานปี 2517 อาจกล่าวได้ว่าสำนักงานกองทุนมีกำไรเงินส่วนที่เหลือจากที่นำไว้ใช้จ่ายเป็นทุนหมุนเวียน ไปลงทุนหาผลประโยชน์อย่างแท้จริง การนำเงินจำนวนถึง 24.7 ล้าน<sup>บาท</sup> ไปฝากประจำได้รับคอกเบี้ยในอัตราร้อยละ 8 ต่อปี เป็นการลงทุนที่ไม่คุ้มค่า และไม่เกิดผลประโยชน์ต่อส่วนรวม จึงอยู่แม้รัฐบาลจะจำกัดวิธีการลงทุนไว้เพียง 3 วิธี กล่าวคือ ให้นำเงินไปลงทุนได้เฉพาะ

1. การฝากประจำกับธนาคารพาณิชย์
2. ซื้อพันธบัตรรัฐบาล
3. ลงทุนในหลักทรัพย์อื่น ตามที่ได้รับความเห็นชอบจากกระทรวงการคลัง

สำนักงานกองทุนนี้จะจัดสรรเงินจำนวนหนึ่งไปซื้อพันธบัตรรัฐบาลในระยะยาวได้ ซึ่งจะได้ออกเบี้ยอย่างน้อยที่สุดเท่ากับอัตราดอกเบี้ยเงินฝากประจำธนาคาร และได้ประโยชน์ต่อส่วนรวมเงินที่จะนำไปซื้อพันธบัตรได้ ที่เห็นได้ชัดที่สุดคือเงินรับฝากจากนายจ้างจำนวน 2.9 ล้านบาท ซึ่งจะทยอยคืนออกไปเป็นระยะเวลาานตราขายเท่าที่ยังมีนายจ้างส่วนหนึ่งผ่อนชำระเงินสมทบเป็นงวด นอกจากนี้จะนำเงินรายได้สูงกว่าค่าไว้อายประจำปีจำนวน 7.7 ล้านไปลงทุนในระยะยาวได้อีก

นอกเหนือจากการซื้อพันธบัตรรัฐบาลสำนักงานควรหาช่องทางนำเงินไปลงทุนในหลักทรัพย์อื่นตามที่กฎหมายเปิดโอกาสให้ โดยเลือกโครงการลงทุนที่น่าสนใจให้ผลตอบแทนสูงพอสมควรโดยมีความเสี่ยงภัยน้อยที่สุด เช่น การซื้อพันธบัตรของรัฐบาลของรัฐวิสาหกิจที่ต้องการเงินไปลงทุนในโครงการที่เกี่ยวกับสาธารณประโยชน์ ซึ่งแม้กฎหมายจะระบุว่าการลงทุนในหลักทรัพย์อื่นจะต้องได้รับความเห็นชอบจากกระทรวงการคลัง แต่ถาเป็นการลงทุนเพื่อผลประโยชน์ของประชาชาติโดยส่วนรวม คงไม่มีปัญหาในเรื่องการอนุมัติแต่อย่างใด

ศูนย์วิจัยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย