



การจ่ายค่าชดเชย : ศึกษาในหลักการ กระบวนการและการ
ปฏิบัติการทางสังคมสงเคราะห์

นางสาวภาวดี เกษมทรัพย์

006875

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาสังคมวิทยามหาบัณฑิต

ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พ.ศ. ๒๕๒๘

116845317

SEVERANCE PAY : A STUDY OF PRINCIPLE, PROCEDURE
AND PRACTICE IN SOCIAL WORK

Miss Pawadee Kasemsup

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of Requirements
for the Degree of Master of Sociology
Department of Sociology and Autropology
Graduate School
Chulalongkorn University

1981

หัวข้อวิทยานิพนธ์ การจ่ายค่าชดเชย : ศึกษาในหลักการ กระบวนการ และการปฏิบัติการ
 ทางสังคมสงเคราะห์

โดย นางสาวภาวดี เกษมทรัพย์

ภาควิชา สังคมวิทยาและมานุษยวิทยา

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ สุพัตรา สุภาพ

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้มหาวิทยาลัยฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่ง
 ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต

สุพัตรา สุภาพ
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
 (รองศาสตราจารย์ ดร.สุประคิษฐ์ บุณาค)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

วิหวัศ คงคากุล
ประธานกรรมการ
 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิหวัศ คงคากุล)

แนนน้อย นະมาตร์
กรรมการ
 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ แนนน้อย นະมาตร์)

สุพัตรา สุภาพ
กรรมการ
 (รองศาสตราจารย์ สุพัตรา สุภาพ)

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การจ่ายค่าชดเชย : ศึกษาในหลักการ กระบวนการ และการปฏิบัติการทางสังคมสงเคราะห์
ชื่อนิติ	นางสาวภาวดี เกษมทรัพย์
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ สุพิศรา สุภาพ
ภาควิชา	สังคมวิทยาและมานุษยวิทยา
ปีการศึกษา	๒๕๒๔



บทคัดย่อ

การจ่ายค่าชดเชยเป็นวิธีการหนึ่งที่ถูกกำหนดขึ้นเพื่อบรรเทาเยียวยาความเดือดร้อนของลูกจ้างเมื่อถูกเลิกจ้างโดยไม่มีความผิดในสังคมไทย

วิทยานิพนธ์นี้มุ่งที่จะศึกษาถึงผลการบังคับใช้ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน โดยเฉพาะหมวด ๕ เรื่องค่าชดเชย โดยมุ่งมองว่าผลของกฎหมายนี้จะเป็นเครื่องยับยั้งการบอกเลิกจ้างลูกจ้างตามอำเภอใจของนายจ้างหรือไม่ และลูกจ้างที่อยู่ในวงการแรงงานนั้นมีความรู้ความเข้าใจในบทกฎหมายดังกล่าวเพียงใด ตลอดจนอุปสรรคของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการ เพื่อให้การบังคับใช้กฎหมายเมื่อมีการฝ่าฝืนเกิดขึ้น

ข้อมูลที่ใช้ในวิทยานิพนธ์นี้ รวบรวมจากการสัมภาษณ์และร่วมสังเกตการณ์ผู้เข้ารับบริการในองค์การที่ให้การบริการดำเนินการคุ้มครองลูกจ้าง ซึ่งเป็นองค์การของรัฐบาล โดยเลือกศึกษาเฉพาะ ฝ่ายวินิจฉัยคุ้มครอง กองแรงงานสัมพันธ์ กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย

ผลการศึกษาดังกล่าวทางประชากรของลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างและเข้าร้องทุกข์เพื่อให้ นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมาย ต่อเจ้าหน้าที่ของรัฐของกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา จำนวน ๒๐๐ ราย พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง และจบการศึกษาในระดับประถมศึกษา โดยผู้มีอายุ ๒๐ - ๒๕ ปี เข้าร้องทุกข์มากกว่าผู้ที่มีอายุ ๑๑ - ๑๕ ปี ส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างที่มีภูมิลำเนาในกรุงเทพมหานคร

ผู้เช่ารื่องทุกซึกดังกล่าวส่วนใหญ่จะมีรายได้อ่ากว่า ๑,๓๕๐ บาท ไม่มีการ เก็บเงิน
สะสมหรือเงินเก็บออมไว้ เป็นการสำรอง เมื่อเลิกจ้างจึงได้รับความเดือดร้อน ลูกจ้างที่รื่องทุกซึก
ส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างที่ทำงานในกิจการประเภทอุตสาหกรรม

นอกจากนี้ได้สัมภาษณ์นายจ้างจำนวน ๓๐ ราย ส่วนใหญ่เป็นนายจ้างที่ดำเนินกิจการ
มาเป็นเวลา ๑ - ๕ ปี และมักจะอ้างสาเหตุการ เลิกจ้างลูกจ้างว่าฝ่ายระเบียบข้อบังคับ
เกี่ยวกับการทำงานหรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง แม้ว่า การจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้าง
ตามกฎหมายจะมีผลกระทบกระเทือนทางคานเศรษฐกิจของนายจ้างบางพอสมควร แต่การบังคับ
ใช้กฎหมายนี้ก็ไม่เป็นการยับยั้งการบอกเลิกจ้างของนายจ้างได้

สำหรับอุปสรรคในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ มีทั้งปัญหาภายนอกและภายใน
โดยเฉพาะการขอความร่วมมือจากหน่วยงานหรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง นับว่าเป็นอุปสรรคที่สำคัญ
ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ตั้งสมมติฐานในการศึกษาว่า

๑. การบังคับใช้ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน หมวด
ค่าชดเชย ไม่มีผลต่อการตัดสินใจในการบอกเลิกจ้างลูกจ้างของนายจ้าง
๒. การขาดความรู้ ความเข้าใจใน เรื่องสิทธิที่จะได้รับการสงเคราะห์ค่าชดเชย
ก่อให้เกิดความสับสนในการยื่นคำร้องทุกซึก

ผลการศึกษาปรากฏว่า การที่ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน
ได้กำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่สงเคราะห์ลูกจ้างโดยจ่ายค่าชดเชยให้เมื่อเลิกจ้างไม่เป็นการยับยั้ง
การว่างงานชั่วคราวได้ และลูกจ้างที่ยื่นคำร้องทุกซึกเพื่อขอรับการสงเคราะห์ค่าชดเชยไม่มีความรู้
ความเข้าใจในเรื่องสิทธิที่จะได้รับการสงเคราะห์เป็นอย่างดี คือผลการศึกษายอมรับสมมติฐาน
ทั้งสอง นอกจากนี้ผู้ศึกษาได้ขอเสนอแนะ ดังนี้

๑. ปรับปรุงระบบของค่าชดเชย โดยให้ใช้ระบบประกันการว่างงานควบคู่ไปกับ
วิธีการจ่ายค่าชดเชย

๒. ปรับปรุงแก้ไขระบบการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ โดยให้จัดตั้งคณะผู้ปฏิบัติงาน
นอกสถานที่เพื่ออำนวยความสะดวกและเพื่อความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน

๓. ปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย ในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

๓.๑ ขยายกฎหมาย โดยให้ขยายขยายให้กว้างขวางยิ่งขึ้นให้ครอบคลุม
ลูกจ้างในกิจการทุกประเภท ไม่ว่าจะแสวงหาผลกำไรทางเศรษฐกิจหรือไม่ก็ตาม

๓.๒ อัตราค่าชดเชย ให้เพิ่มอัตราค่าชดเชยของลูกจ้างที่ทำงานครบ ๕ ปีขึ้นไป
ให้ได้รับค่าชดเชยเพิ่มขึ้นจากกำหนดเดิมปีละสามสิบวัน

๓.๓ การอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าหน้าที่ โดยมีข้อเสนอแนะ ๒ ทางคือ

(๑) ให้มีบัญญัติไว้ในกฎหมายว่าให้มีการอุทธรณ์ และกำหนดระยะเวลา
พิจารณาอุทธรณ์ด้วย

(๒) ให้กำหนดเป็นขั้นตอนในกฎหมายว่าให้มีการดำเนินการเรื่อง
ค่าชดเชย ผ่านขั้นตอนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมแรงงานก่อน จึงจะนำผลการพิจารณา
นั้นอุทธรณ์ต่อศาลแรงงานต่อไป

๔. การเผยแพร่ความรู้กฎหมายแรงงาน ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะ
สหภาพแรงงาน ได้ทำการเผยแพร่ความรู้วิธีการจัดอบรมหรือพิมพ์เอกสารแจกจ่ายแก่ลูกจ้างและ
ประชาชนโดยทั่วไปได้ทราบและเข้าใจในกฎหมายแรงงานเป็นอย่างดี นอกจากนี้รัฐควรจะ
ได้ประชาสัมพันธ์ถึงหน่วยงานกรมแรงงานและวิธีการปฏิบัติงานเพื่อให้ประชาชนได้ทราบ
ตลอดจนศาลแรงงานให้มีการประชาสัมพันธ์ให้แพร่หลายมากยิ่งขึ้น

Thesis Title : Severance Pay : A Study of Principle,
Procedure and Practice in Social Work
Name : Miss Pawadee Kasemsup
Thesis Advisor : Associate Professor Supatra Supharb
Department : Sociology and Antropology
Academic Year : 1981

Abstract

Severance pay is a means to provide compensation to workers who have been dismissed from their jobs without any proof of wrong doing.

This thesis concentrates on the study of how labour protection law is being enforced to protect workers from unlawful dismissal as well as to learn how well the workers understand about their rights under this law.

Moreover, the auther intends to find out the difficulties face by government officials in making the employers comply with this law.

The information for the thesis is collected from personal interview as well as observation made in the Grievance Service Section, Labour Relation Division, Department of Labour, Ministry of Interior.

A sample size of 200 employees was taken from those whose complaints had been submitted. The majority are females between the age of 20 - 29, with primary education and residing in Bangkok.

They are from the low income group with an average earning of less than 1,350 bath per month, most of them have no saving and are being employed as industrial workers.

The majority of the 30 employers interviewed, claimed that the workers who had been dismissed from their jobs were those who had violated the rules and regulations. Although compensation, in term of severance pay, given to the dismissed workers is an added financial burden on the part of the employers, it still does not stop them from dismissing their employees who commit no wrong doing.

As for the government officials who must deal directly with this problem, it is rather discouraging for them to receive little or no cooperation from both government agencies and private individuals.

The findings from this study point to the fact that:

1. The government regulations in term of severance pay do not have any restraining influence on the employers when they decide to dismiss their employees.
2. The majority of the workers who apply for compensations after having been dismissed from their jobs have very little knowledge about what they are entitled to in receiving severance pay.
3. Several suggestions have been made on how to deal more effectively with the problem by applying the existing laws and regulations.

กิติกรรมประกาศ



วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้ศึกษาได้เขียนสำเร็จเป็นรูปเล่มได้โดยได้รับความแนะนำและคำปรึกษาจากหลายท่าน คือ รองศาสตราจารย์ สุพัตรา สุภาพ, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ แฉงน้อย นະมาตร์, คุณณรงค์ นิมิชฌู แรงงานจังหวัดสมุทรสาคร อธิการวิทยาลัยการอาชีพวิจิตร ไร่ทองทุกซ์ กองแรงงานสัมพันธ์, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วิจิตร ไร่ทอง, อาจารย์สุภชัย มนต์ไพบูลย์ ที่ได้สละเวลาเพื่อให้คำปรึกษาและคำแนะนำ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ คงคากุล ที่ได้สละเวลาเป็นประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ ตลอดจนเจ้าหน้าที่ฝ่ายวิจิตร ไร่ทองทุกซ์ กองแรงงานสัมพันธ์ กรมแรงงาน ทุกท่านที่ได้ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและร่วมสังเกตการณ์ อนึ่ง วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ได้รับการอนุเคราะห์ในการจัดพิมพ์จากคุณคุณ เกษมทรัพย์ ผู้ศึกษาจึงขอขอบพระคุณทุกท่านไว้ ณ ที่นี้ด้วย

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ข
กิตติกรรมประกาศ	ช
รายการตารางประกอบ	ญ
รายการรูปประกอบ	ฎ
บทที่	
บทนำ	๑
๑ ระเบียบวิธีการวิจัย	๑๐
๒ แนวความคิดและหลักการทั่วไปในการจ่ายค่าชดเชย	๒๖
๓ แนวการปฏิบัติการ เรียบรองค่าชดเชยในประเทศไทย	๔๘
๔ ผลการวิจัย	๙๗
๕ สรุปและขอเสนอแนะ	๑๔๕
บรรณานุกรม	๑๔๘
ภาคผนวก ก	๑๖๐
ภาคผนวก ข	๑๘๕
ภาคผนวก ค	๒๑๒
ประวัติ	๒๒๒



รายการตารางประกอบ

ตารางที่	หน้า
๑ จำนวนลูกจ้างที่เข้ารับการบริการกับองค์การของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร ระหว่างเดือนพฤษภาคม ๒๕๒๒ - พฤศจิกายน ๒๕๒๓.....	๕๗
๒ กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา : แสดงจำนวนและอัตราส่วนร้อยละ จำแนกตามประเภทกิจการ	๕๘
๓ กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา : แสดงจำนวนและอัตราส่วนร้อยละ จำแนกตามระดับการศึกษา	๑๐๓
๔ กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา : แสดงจำนวนและอัตราส่วนร้อยละ จำแนกตามเพศและประเภทของกิจการ	๑๐๖
๕ กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา : แสดงจำนวนและอัตราส่วนร้อยละ การศึกษาจำแนกตามประเภทกิจการ	๑๐๗
๖ กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา : แสดงจำนวนและอัตราส่วนร้อยละ ระดับอายุจำแนกตามประเภทกิจการ	๑๑๐
๗ กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา : แสดงจำนวนและอัตราส่วนร้อยละ รายได้ต่อเดือนจำแนกตามประเภทกิจการ	๑๑๒
๘ กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา : แสดงจำนวนและอัตราส่วนร้อยละ ระยะเวลาการจ้างงานของลูกจ้างจำแนกตามประเภทกิจการ	๑๑๓
๙ กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา : แสดงจำนวนและอัตราส่วนร้อยละ ประเภทค่าจ้างจำแนกตามประเภทกิจการ	๑๑๔
๑๐ กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา : แสดงจำนวนและอัตราส่วนร้อยละ การกระทำความผิดของลูกจ้างจำแนกตามประเภทกิจการ	๑๑๖

ตารางที่

- ๑๑ กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา : แสดงจำนวนและอัตราส่วนร้อยละ
ประวัติการถูกเลิกจ้างของลูกจ้างจำแนกตามประเภทกิจการ ๑๑๗
- ๑๒ กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา : แสดงจำนวนและอัตราส่วนร้อยละ
สาเหตุที่ลูกจ้างถูกเลิกจ้างจำแนกตามประเภทกิจการ ๑๑๘
- ๑๓ กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา : แสดงจำนวนและอัตราส่วนร้อยละ
สาเหตุที่ลูกจ้างไม่ได้รับค่าชดเชยจำแนกตามประเภทกิจการ ๑๑๙
- ๑๔ กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา : แสดงจำนวนและอัตราส่วนร้อยละ
การแจ้งการเลิกจ้างล่วงหน้าจำแนกตามประเภทกิจการ ๑๒๐
- ๑๕ กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา : แสดงจำนวนและอัตราส่วนร้อยละ
การเคยรับค่าชดเชยของลูกจ้างโดยไม่ต้องร้องทุกข์ในการเลิกจ้าง
แต่ละครั้งจำแนกตามประเภทกิจการ ๑๒๒
- ๑๖ กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา : แสดงจำนวนและอัตราส่วนร้อยละ
ความรู้ความเข้าใจในสิทธิที่จะได้รับค่าชดเชยตามกฎหมายแรงงาน
จำแนกตามประเภทกิจการ ๑๒๖
- ๑๗ กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา : แสดงจำนวนและอัตราส่วนร้อยละ
ความรู้สึกที่มีต่อเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ๑๒๙
- ๑๘ กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา (นายจ้าง) : แสดงจำนวนและอัตราส่วน
ร้อยละประเภทกิจการ ๑๓๐
- ๑๙ กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา (นายจ้าง) : แสดงจำนวนและอัตราส่วน
ร้อยละขนาดของสถานประกอบการสัมพันธ์กับการจัดทำหลักฐาน ๑๓๑

ตารางที่

ฉ
หน้า

- ๒๐ กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา (นายจ้าง) : แสดงจำนวนและอัตราส่วน
รอยละการกำหนดบทลงโทษลูกจ้าง ๑๓๓
- ๒๑ กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา (นายจ้าง) : แสดงจำนวนและอัตราส่วน
รอยละผลของกฎหมายคุ้มครองแรงงานต่อการตัดสินใจเลิกจ้างของ
นายจ้าง ๑๓๖
- ๒๒ กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา (นายจ้าง) : แสดงจำนวนและอัตราส่วน
รอยละความเห็นที่ขอขอกำหนดเรื่องค่าชดเชย ๑๓๗
- ๒๓ กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา (นายจ้าง) : แสดงจำนวนและอัตราส่วน
รอยละความเห็นต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ๑๓๘

รายการตารางประกอบ

รูปที่

หน้า

- โครงสร้างกำลังแรงงานไทยปัจจุบัน ๔๕