



# รัฐสภาสาร

## เรื่องในเล่ม

ปัญหาอันเกิดจากพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533	7
<b>ธีระ ศิริธรรมรักษ์</b>	
การประกันสังคม : มุมมองด้านเศรษฐกิจการคลัง	13
<b>พงษ์ภาณุ เศวตรุนทร์</b>	
การบริหารแรงงานสัมพันธ์	27
<b>วิชัย โถสุวรรณจินดา</b>	
สรุปข่าวที่น่าสนใจ	41
พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533	61



# รัฐสภาสาร

## วัตถุประสงค์

เพื่อเผยแพร่การปกครองระบอบประชาธิปไตย และเพื่อเสนอ  
ข่าวสารวิชาการ ในวงงานรัฐสภา และอื่น ๆ ทั้งภายในและต่างประเทศ

## การส่งเรื่องลงรัฐสภาสาร

ส่งที่บรรณาธิการหนังสือรัฐสภาสาร กองการประชาสัมพันธ์  
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โทร. 2441070-2441071

## สำนักงานหนังสือพิมพ์รัฐสภาสาร

ฝ่ายผลิตเอกสารรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร  
ถนนอุ่งทองใน ดุสิต กรุงเทพฯ 10300 โทร. 2441323-2441324

## บอกรับเป็นสมาชิก

ส่งเงินล่วงหน้าในนามผู้จัดการไปยัง ฝ่ายผลิตเอกสารรัฐสภา  
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยส่งเช็คไปรษณีย์หรือนาณัติ  
สั่งจ่าย ณ ที่ทำการไปรษณีย์ดุสิต กรุงเทพฯ 10300 กำหนดออก  
เดือนละหนึ่งฉบับ อัตราค่าบำรุง ปีละหนึ่งร้อยแปดสิบบาท

ทัศนะและข้อคิดเห็นของบทความในหนังสือรัฐสภาสารฉบับนี้ เป็นของผู้เขียน  
แต่ละท่าน ไม่ถือเป็นทัศนะและความรับผิดชอบของ กองบรรณาธิการแต่อย่างใด

\*\*\*\*\*



LI RT



# รัฐสภาสาร

ปีที่ 42 ฉบับที่ 9 เดือน กันยายน 2537

ISSN 0125-0957



LIRT

Legislative Institutional Repository of Thailand

## **บทบรรณาธิการ**

ในขณะที่การพัฒนาประเทศด้านอุตสาหกรรมกำลังดำเนินไปอย่างต่อเนื่องนั้น แรงงานถือได้ว่าเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีส่วนร่วมที่สำคัญ และเพื่อเป็นการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของแรงงานไทยให้มีความมั่นคงในการดำรงชีวิตตลอดจนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น รัฐบาลจึงได้จัดให้มีระบบการประกันสังคมซึ่งประกาศใช้อย่างเป็นทางการ ในปี พ.ศ.2533 อันเป็นการสร้างความยุติธรรมให้เกิดในสังคม และกระจายความเจริญออกไปสู่ประชาชนผู้ใช้แรงงานในวงกว้าง แต่อย่างไรก็ตาม ช่วงระยะเวลาที่ประเทศไทยได้นำระบบประกันสังคมมาใช้ นั้น ได้มีปัญหา - อุปสรรค และผลกระทบต่าง ๆ ที่เกิดจากการใช้กฎหมายนี้อย่างมากมาย อาทิในด้านระบบการจ่ายเงินสมทบ การจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีต่าง ๆ และการให้บริการทางการแพทย์ และสาธารณสุข เป็นต้น

รัฐสภาสารฉบับนี้จึงได้นำเสนอบทความต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานไทย ได้แก่ ปัญหาอันเกิดจากพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533, การประกันสังคม : มุมมองด้านเศรษฐกิจการคลัง และการบริหารแรงงานสัมพันธ์ เพื่อให้ท่านผู้สนใจได้ศึกษาต่อไป

**บรรณาธิการ**



ปัญหาอันเกิดจากพระราชบัญญัติ  
ประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓

รศ.ดร.ธีระ ศรีธรรมรักษ์  
คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง



Legislative Institutional Repository of Thailand



Legislative Institutional Repository of Thailand

ในปัจจุบันมีประเทศต่าง ๆ ประมาณ ๑๔๐ ประเทศ ที่มีกฎหมายประกันสังคมใช้บังคับ โดยในเอเชียก็มีกฎหมายประกันสังคมใช้อยู่ใน ๑๗ ประเทศ โดยประเทศไทยเป็นประเทศที่ ๑๘ ในเอเชีย หรือประเทศที่ ๑๔๑ ของโลกที่นำเอากฎหมายประกันสังคมมาใช้อย่างจริงจัง

สำหรับกฎหมายประกันสังคมของประเทศไทยนั้นก็คือ พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ ซึ่งเป็นผลมาจากการเรียกร้องของผู้ใช้แรงงานที่พยายามผลักดันให้มีระบบประกันสังคมขึ้นในประเทศไทยหลายต่อหลายครั้ง นับแต่ปี พ.ศ.๒๕๔๗ ในสมัยรัฐบาลจอมพล ป.พิบูลสงคราม ได้มีการออกกฎหมายประกันสังคมฉบับแรก แต่ก็ไม่ได้นำออกใช้บังคับ เนื่องจากเหตุผลและความจำเป็นบางอย่าง ต่อมาในสมัยพลเอกเปรม ติณสูลานนท์ เป็นนายกรัฐมนตรี ผู้ใช้แรงงานและผู้ที่เกี่ยวข้องก็ได้พยายามที่จะผลักดันให้กฎหมายประกันสังคมออกมาใช้บังคับอีกครั้งหนึ่ง แต่ก็ยังไม่ประสบความสำเร็จเนื่องจากรัฐบาลไม่มีเงินพอที่จะสนับสนุนโครงการนี้ได้ จนมาถึงสมัยพลเอกชาติชาย ชุณหะวัณ เป็นนายกรัฐมนตรี จึงได้มีการนำร่างพระราชบัญญัติประกันสังคมเข้าสู่การพิจารณาของสภาผู้แทนราษฎรและวุฒิสภาอีกครั้งหนึ่ง ซึ่งในครั้งนี้นักกฎหมายประกันสังคมสามารถผ่านออกมามีผลใช้บังคับเพื่อเป็นประโยชน์และหลักประกันพื้นฐานต่อผู้ใช้แรงงานโดยทั่วไปได้ เมื่อวันที่ ๒ กันยายน พ.ศ. ๒๕๓๓

โดยในพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.๒๕๓๓ นี้ ได้กำหนดให้มีการจ่ายประโยชน์ทดแทนทั้งหมด ๗ กรณีด้วยกัน ได้แก่

๑. กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องมาจากการทำงาน
๒. กรณีคลอดบุตร
๓. กรณีทุพพลภาพ
๔. กรณีตาย
๕. กรณีสงเคราะห์บุตร
๖. กรณีชราภาพ
๗. กรณีว่างงาน

#### 4 รัฐสภาสาร

การจ่ายประโยชน์ทดแทนทั้ง ๗ กรณีนี้ ๔ กรณีแรกให้เริ่มดำเนินการทันที ส่วน  
ในกรณีการสงเคราะห์บุตร และการชราภาพให้ดำเนินการภายใน ๖ ปี และในกรณีว่างงาน  
ไม่ได้กำหนดระยะเวลา แต่ระบุไว้ว่าจะดำเนินการเมื่อใดให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกา โดยใน  
ช่วง ๔ ปีแรก จะเป็นไปในลักษณะบังคับ สำหรับกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๒๐ คนขึ้นไป และ  
๑๐ คนขึ้นไป เมื่อครบ ๓ ปี หลังจากนั้นจะเป็นการประกันแบบสมัครใจ หรือประกันแบบ  
อิสระ สำหรับผู้ประกอบการอาชีพส่วนตัว เกษตรกร และอื่น ๆ

ซึ่งในระยะเวลาที่ผ่านมากว่าสองปีที่ผ่านมาที่พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.๒๕๓๓ มี  
ผลใช้บังคับนั้น ได้ก่อให้เกิดปัญหาและอุปสรรคอย่างมากมายทั้งในด้านตัวบทกฎหมายและ  
ทางปฏิบัติ อันเป็นผลกระทบที่เกิดจากกฎหมายฉบับนี้ เนื่องจากการจัดรูปแบบการประกัน  
สังคม ซึ่งโดยทั่วไปแล้วรูปแบบของการประกันมีอยู่ ๒ รูปแบบ คือ ๑. การประกันโดยบังคับ  
(Compulsory Insurance) กับ ๒. การประกันโดยสมัครใจ (Voluntary Insurance)  
โดยรูปแบบของการประกันสังคมตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.๒๕๓๓ จะมี  
ลักษณะการประกันโดยบังคับใน ๔ ปีแรก สำหรับกลุ่มลูกจ้างที่อยู่ในภาคที่มีรายได้ประจำ  
สม่ำเสมอ ซึ่งในกลุ่มนี้แม้จะมีปัญหาในทางปฏิบัติอยู่บ้าง แต่ก็สามารถดำเนินการได้ง่าย  
เพราะมีการเก็บเงินค่าประกันได้ง่ายและแน่นอนกว่า ส่วนการประกันโดยสมัครใจสำหรับ  
บุคคลประเภทอื่น ๆ (นอกจากกลุ่มลูกจ้างที่อยู่ในภาคที่มีรายได้ประจำสม่ำเสมอ) ก็จะมี  
ตามมา ซึ่งถ้าพระราชบัญญัติประกันสังคมนี้ใช้บังคับครบ ๔ ปีแล้ว ก็จะมีลักษณะการ  
ดำเนินการประกันสังคม ๒ รูปแบบในคราวเดียวกัน ฉะนั้น ระบบการจ่ายเงินสมทบจะมี  
ความสำคัญที่สุดต่อรูปแบบและหลักการของการประกันสังคม ซึ่งโดยทั่วไปแล้วระบบจ่าย  
เงินสมทบนั้นจะมีอยู่ด้วยกัน ๓ วิธี ดังนี้คือ

๑. **วิธีกำหนดเป็นอัตราเสมอภาค** วิธีนี้กำหนดให้ลูกจ้างทุกคนออกเงินสมทบทุน  
เป็นอัตราเท่ากันหมด โดยไม่คำนึงถึงเงินรายได้ของลูกจ้างแต่ละคนที่แตกต่างกันวิธีนี้ต้อง  
คำนึงถึงความสามารถของลูกจ้างที่ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างในอัตราต่ำสุดมากำหนดอัตราเงินสมทบ  
ทำให้เงินสมทบที่ได้รับเข้ากองทุนตามวิธีนี้มีจำนวนไม่มาก รัฐบาลจึงต้องรับภาระออกเงิน  
สมทบในอัตราสูง เพื่อให้กองทุนประกันสังคมมีเงินมากขึ้นเพียงพอแก่การดำเนินงานได้  
และเป็นวิธีที่ไม่สอดคล้องกับหลักการเฉลี่ยทุกข์เฉลี่ยสุขต่อการประกันสังคมที่จะให้ผู้มีราย



LI RT

ได้มากกว่าช่วยเหลือผู้มีรายได้น้อย

๒. **วิธีกำหนดอัตราตามกลุ่มชั้นเงินรายได้** วิธีนี้กำหนดให้ลูกจ้างออกเงินสมทบในอัตราตามกลุ่มรายได้ของลูกจ้าง ซึ่งอาจแบ่งกลุ่มรายได้เป็น ๕ กลุ่ม หรือ ๑๐ กลุ่ม หรือมากน้อยกว่านี้ตามความเหมาะสม โดยจัดแบ่งเป็นกลุ่มเงินรายได้ของลูกจ้างไว้ เช่น ผู้มีรายได้เดือนละ ๕๐๐ บาทขึ้นไปถึงเดือนละ ๙๙๙ บาท เป็นกลุ่มที่ ๑ และเพิ่มขึ้นกลุ่มละ ๕๐๐ บาท เรื่อยไปจนถึงรายได้เดือนละ ๖,๐๐๐ บาทขึ้นไปเป็นกลุ่มที่ ๑๒ และการออกเงินสมทบในแต่ละกลุ่มจะกำหนดให้มีจำนวนเท่ากัน เช่นกลุ่มที่ ๑ ลูกจ้างออก ๒๕ บาท นายจ้างออก ๒๐ บาท รัฐบาลออก ๑๒.๕๐ บาท กลุ่มอื่นก็จะออกเงินสมทบเพิ่มขึ้นตามกลุ่มรายได้ที่เพิ่มขึ้น

๓. **วิธีกำหนดอัตราเป็นร้อยละของเงินรายได้** วิธีนี้กำหนดให้ลูกจ้างทุกคนออกเงินสมทบเป็นอัตราร้อยละของเงินรายได้ประจำของแต่ละคน ส่วนนายจ้างและรัฐบาลจะกำหนดให้ออกเป็นอัตราส่วนของเงินสมทบที่ลูกจ้างแต่ละคนต้องออก การกำหนดอัตราเงินสมทบวิธีนี้จึงเป็นวิธีที่ให้ความเป็นธรรมแก่สังคมดีที่สุดในที่นี้ กล่าวคือ ผู้มีรายได้มากก็ออกมาก ผู้มีรายได้น้อยก็ออกน้อย และยังเป็นวิธีที่สอดคล้องกับการเฉลี่ยความรับผิดชอบตามหลักการประกันสังคม ดังนั้นพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.๒๕๓๓ จึงได้นำวิธีกำหนดอัตราเงินสมทบเป็นร้อยละของเงินรายได้โดยกำหนดให้รัฐบาล นายจ้าง และลูกจ้างผู้ประกันสังคม ออกเงินสมทบฝ่ายละเท่า ๆ กัน

จากระบบการจ่ายเงินสมทบที่กล่าวมาก็จะทำให้เกิดปัญหาขึ้น คือผู้ประกันตนแบบสมัครใจซึ่งจะมีขึ้นในอนาคตนั้น จะใช้การกำหนดอัตราเงินสมทบวิธีใดที่จะก่อให้เกิดความเป็นธรรมมากที่สุดแก่ผู้ประกันตนแบบสมัครใจ เพราะผู้ที่ประกันตนแบบสมัครใจนี้จะมีจำนวนน้อย แต่มีอัตราความเสี่ยงภัยค่อนข้างสูง ซึ่งอาจจำเป็นต้องมีการเพิ่มค่าประกันให้สูงขึ้น อันจะเป็นผลให้ผู้ที่มีฐานะยากจน หรือรายได้ต่ำจะไม่เข้ามาในระบบเพราะไม่สามารถรับภาระค่าประกันได้ จะทำให้เกิดความไม่เท่าเทียมกันในสังคม และหากไม่มีการเพิ่มค่าประกันดังกล่าวก็จะทำให้การบริหารจัดการทางการเงินจะมีปัญหาตามมาอีกได้

ส่วนการให้บริการด้านการแพทย์และสาธารณสุขตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.๒๕๓๓ จะมีอยู่ด้วยกัน ๒ ระบบ คือ



## ๑. รัฐศาสตร์

๑. การจัดระบบโดยให้มีโครงสร้างการให้บริการของตนเอง (Direct System) กับ  
๒. การจัดระบบแบบใช้โครงสร้างการให้บริการภายในประเทศที่มีอยู่แล้ว (Indirect System) ซึ่งในระบบแรกนั้นจะมีปัญหาคือจะต้องเสียค่าใช้จ่ายอย่างมากในระยะเริ่มต้น เช่น การก่อสร้างโรงพยาบาลหรือสถานฟื้นฟูสมรรถภาพขึ้นมาเพื่อให้บริการทางด้านประกันสังคม โดยเฉพาะ และจะเกิดความไม่เท่าเทียมกันในสังคม เนื่องจากผู้ที่อยู่นอกระบบประกันสังคม จะไม่ได้รับการบริการทางการแพทย์และสาธารณสุขจากระบบบริการนี้ ทั้ง ๆ ที่เป็นระบบสวัสดิการสังคมของรัฐบาลอย่างหนึ่งเหมือนกัน สำหรับในระบบที่สองนั้น เป็นระบบที่ใช้อยู่ในปัจจุบันคือรัฐจะใช้ระบบบริการทางการแพทย์และสาธารณสุขที่มีอยู่แล้วทั้งในภาครัฐ และเอกชนในการให้บริการแก่ผู้ประกันตน ซึ่งปัญหาการควบคุมต้นทุนในการให้บริการในด้านนี้แม้จะไม่ค่อยมีปัญหาเท่าใดนัก เพราะว่าพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.๒๕๓๓ นั้น ได้กำหนดให้มีการจัดระบบการจ่ายเงินแก่สถานพยาบาลในรูปแบบการจ่ายเป็นรายหัวคือ ผู้ให้บริการ (สถานพยาบาล) จะได้รับค่าตอบแทนตามรายหัวของผู้รับบริการที่ตนเองรับผิดชอบในระยะเวลาหนึ่ง ๆ ตามที่ตกลงกันระหว่างผู้ให้บริการ (สถานพยาบาล) กับกองทุนประกันสังคมซึ่งจะทำให้มีการควบคุมทางด้านต้นทุนค่าใช้จ่ายทางด้านสุขภาพที่ดีกว่าอันเป็นการลดค่าใช้จ่ายลงไปได้ แต่ก็เกิดปัญหาในด้านคุณภาพของการให้บริการ เนื่องจากผู้ให้บริการจะมีแนวโน้มให้บริการน้อยที่สุด การรักษาพยาบาลจะทำไปตามอัตราที่มีอยู่ไม่มีการพัฒนาการบริการให้ดีขึ้นแต่อย่างใด ทั้งนี้เพราะความต้องการบริการทางการแพทย์และสาธารณสุข แพทย์หรือผู้ให้บริการนั้นจะมีจำนวนน้อยซึ่งเป็นข้อจำกัดของผู้รับบริการ (ผู้ประกันตน) ที่จะเข้ารับบริการนี้ แพทย์หรือผู้ให้บริการจะทำหน้าที่ในการเลือกบริการและการรักษาต่าง ๆ แทนผู้ป่วย ซึ่งโดยหลักแล้วผู้ให้บริการนั้นจะมีความต้องการรายได้จากการบริการต่าง ๆ ซึ่งเป็นผลประโยชน์ที่สูงกว่ารายได้จากการให้บริการแก่ผู้ประกันตนตามกฎหมายประกันสังคม ซึ่งเป็นผลประโยชน์ที่ค่อนข้างต่ำเนื่องจากผู้ให้บริการจะได้รับค่าบริการจากรัฐแบบเหมาจ่ายเป็นรายหัวดังที่กล่าวมาแล้ว ดังนั้นมาตรฐานในการให้บริการแก่ผู้รับบริการ (ผู้ประกันตน) ที่พบเห็นกันในปัจจุบันจึงเป็นมาตรฐานที่ค่อนข้างต่ำ ผู้ที่มารับบริการจึงไม่ได้รับการดูแลเอาใจใส่จากผู้ให้บริการเท่าที่ควรจะเป็น

ตามที่ได้กล่าวแล้วว่า ขณะนี้พระราชบัญญัติประกันสังคมมีผลใช้บังคับกับกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๒๐ คนขึ้นไป ตั้งแต่วันที่ ๒ กันยายน ๒๕๓๓ และบังคับใช้เฉพาะสิทธิ



LIERT

ประโยชน์ ๔ ใน ๗ ประเภท คือ กรณีเจ็บป่วยนอกงาน คลอดบุตร ทูพพลภาพ และตายเท่านั้น โดยกำหนดให้นายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาล จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมในอัตรา ๑.๕% เท่า ๆ กัน ของค่าจ้างโดยกำหนดฐานค่าจ้างสูงสุดที่ลูกจ้างผู้ประกันตนต้องจ่ายเงินสมทบไม่เกินวันละ ๕๐๐ บาท และเมื่อกรณีสงเคราะห์บุตร ชราภาพ มีผลใช้บังคับแล้ว จะต้องจ่ายเพิ่มอีกฝ่ายละ ๓% เท่า ๆ กัน รวมทั้งกรณีว่างงาน มีผลใช้บังคับจะต้องจ่ายเพิ่มอีกฝ่ายละ ๕% รวม ๗ ประเภท เต็มโครงการ แต่ละฝ่ายจะต้องจ่ายเงินสมทบรวมทั้งสิ้นฝ่ายละ ๘% ของค่าจ้างของผู้ประกันตน

ในการจ่ายเงินเข้ากองทุนนั้น พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ มาตรา ๕๕ กำหนดหลักเกณฑ์ไว้ว่า ในกรณีที่นายจ้างจัดสวัสดิการเกี่ยวกับกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยนอกงาน กรณีทูพพลภาพ กรณีคลอดบุตร หรือกรณีตาย ไว้แล้วทั้งหมดหรือบางกรณีก็ตามก่อนพระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ และสวัสดิการดังกล่าวดีกว่าประโยชน์ทดแทนที่ได้รับจากกองทุนประกันสังคม นายจ้างมีสิทธิยื่นคำร้องขอลดส่วนอัตราเงินที่ส่งเข้ากองทุนในส่วนที่ได้มีสวัสดิการที่ดีกว่าให้กับลูกจ้างไว้แล้วต่อคณะกรรมการประกันสังคม โดยนำสัญญาจ้างแรงงาน และเมื่อได้รับอนุมัติแล้วนายจ้างก็จะได้รับส่วนลดในส่วนนั้น ๆ หรือทั้งหมด หากมีสวัสดิการที่ดีกว่าทั้งหมดและส่งเงินสมทบเฉพาะส่วนที่ไม่ได้รับลดหย่อนเข้ากองทุนประกันสังคมต่อไป

สำหรับอัตราส่วนลดที่มีสิทธิได้รับลดหย่อนนั้นมีดังนี้

๑. กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยนอกงาน ได้รับส่วนลดร้อยละ ๑.๕๘
๒. กรณีทูพพลภาพ ได้รับส่วนลดร้อยละ ๐.๔๔
๓. กรณีคลอดบุตร ได้รับส่วนลดร้อยละ ๐.๑๒
๔. กรณีตาย ได้รับส่วนลดไม่ต้องส่งเงินเข้าสมทบกองทุนร้อยละ ๐.๑๖

**หมายเหตุ** เป็นที่น่าสังเกตว่า ส่วนลดกรณีทูพพลภาพมากถึง ๐.๔๔% ซึ่งกรณีที่จะเกิดขึ้นนั้นน้อยมาก และมีกิจการของนายจ้างที่จัดสวัสดิการในส่วนนี้น้อยมากเช่นกัน ดังนั้นนายจ้างเกือบทั้งหมดจะต้องจ่ายเงินส่วนนี้เข้ากองทุนประกันสังคมแน่นอน

ส่วนกรณีตายนั้น กิจการส่วนใหญ่ของนายจ้างได้จัดสวัสดิการในส่วนนี้ไว้แล้ว



## 8 รัฐสภา

กลับได้รับส่วนลดเพียง ๐.๐๖% ซึ่งน้อยมาก และขั้นตอนต่าง ๆ ในการขอหักส่วนลดค่อนข้างจะยุ่งยากมาก

ดังนั้นนายจ้างส่วนใหญ่จึงยกเลิกสวัสดิการของตนที่ให้กับลูกจ้างฟรี ๆ เหล่านี้ และจ่ายเพียง ๑.๕% เข้ากองทุนประกันสังคม โดยลูกจ้างเองก็ต้องจ่าย ๑.๕% ของค่าจ้างเอง เข้ากองทุนประกันสังคมด้วยเช่นกันไปแทน จึงไม่อาจเรียกได้ว่าเป็นการช่วยลูกจ้างให้ได้รับสวัสดิการที่ดีขึ้น

และหากนายจ้างได้รับส่วนลดหย่อนในสิทธิประโยชน์กรณีบางส่วนหรือทั้งหมดจริง ลูกจ้างที่อยู่ก่อนพระราชบัญญัติฉบับนี้เท่านั้นที่ได้รับสิทธิประโยชน์นี้ไป ส่วนลูกจ้างที่เข้ามาภายหลังวันที่ ๒ กันยายน ๒๕๓๓ ที่พระราชบัญญัติฉบับนี้มีผลใช้บังคับจะไม่มีสิทธิได้รับส่วนลดเลย ต้องจ่าย ๑.๕% เข้ากองทุนประกันสังคมทุกคน ซึ่งเป็นการไม่เป็นธรรมอย่างยิ่งต่อลูกจ้างที่เข้ามาภายหลัง ทำให้เกิดการได้สิทธิประโยชน์ที่ไม่เท่าเทียมกันระหว่างลูกจ้างเก่ากับลูกจ้างใหม่ที่เข้ามาภายหลัง อาจเป็นสาเหตุเกิดความขัดแย้งในการทำงานตามมาได้เช่นกัน

ถึงแม้ว่าจะมีการแก้ไขพระราชบัญญัติประกันสังคมใหม่ให้กิจการของนายจ้างได้รับส่วนลดหย่อน ทั้งกรณีจัดสวัสดิการไว้ก่อน และหลังพระราชบัญญัติฉบับนี้มีผลใช้บังคับก็ตาม แต่สิทธิลดหย่อนที่ไม่เป็นธรรมในอัตราส่วนบางกรณีดังกล่าวก็ยังก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมอีกเช่นกัน และโดยที่ตั้งแต่วันที่ ๒ กันยายน ๒๕๓๖ เป็นต้นไป พระราชบัญญัติประกันสังคมจะเริ่มมีผลใช้บังคับกับกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๑๐ คนขึ้นไป โดยนายจ้างจะต้องส่งรายชื่อลูกจ้างในกิจการของตนและขึ้นทะเบียนกับสำนักงานประกันสังคม ระหว่างวันที่ ๑-๓๐ มิถุนายน ๒๕๓๖ และให้นายจ้างส่งเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมงวดแรกภายใน ๓๐ กันยายน ๒๕๓๖ หากไม่ทันอาจขยายเวลาการส่งเงินไปได้อีก ๑๕ วันตามกฎหมาย ซึ่งลูกจ้างจะเริ่มได้ประโยชน์ทดแทนตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๓๖ เป็นต้นไป อันได้แก่ประโยชน์ทดแทนกรณีตาย

การส่งเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมคิดจาก ๑.๕% ของค่าจ้างรายวันของลูกจ้างแต่ละคน แต่สูงสุดไม่เกินกว่าค่าจ้างวันละ ๕๐๐ บาทของลูกจ้าง หรือเท่ากับวันละ ๗.๕๐



LI RT

บาท หากลูกจ้างมีรายได้เฉลี่ยเกินกว่า ๕๐๐ บาท ก็จะจ่ายสมทบเพียงในวงเงินไม่เกิน ๕๐๐ บาทเท่านั้น

**ข้อสังเกต** การส่งเงินสมทบในระบบนี้จะเห็นได้ว่า หากลูกจ้างมีรายได้หรือค่าจ้าง ยิ่งสูงมากขึ้นเท่าไร ก็จะจ่ายเงินสมทบน้อยลง คือถ้าสูงกว่าวันละ ๕๐๐ บาท ก็จะจ่ายไม่เกิน ๑.๕% ของวงเงิน ๕๐๐ บาทเท่านั้น ซึ่งผิดกับลูกจ้างระดับล่างที่มีรายได้ไม่เกินวันละ ๕๐๐ บาท จะต้องเสีย ๑.๕% เต็มตลอดไป ซึ่งน่าจะขัดต่อหลักการเฉลี่ยทุกข์เฉลี่ยสุข จากคนรวยไปสู่คนจน อันเป็นการขัดต่อหลักการประกันสังคมไป ดังนั้นจึงไม่ควรกำหนดรายละเอียดเป็นตัวเงินในดับทกกฎหมายและไม่ควรจำกัดอัตราการจ่ายเงินสมทบด้วยเช่นกัน เพื่อความเท่าเทียมกันของลูกจ้างทุกระดับ

สำหรับปัญหาทางด้านนายจ้างในการส่งเงินเข้าสมทบกองทุนประกันสังคมก็มีเช่นกัน คือกรณีนายจ้างที่มีลูกจ้างเข้า ๆ ออก ๆ ทุกวัน มีการเปลี่ยนแปลงลูกจ้างทุกเดือน จะต้องแจ้งรายชื่อลูกจ้างที่เปลี่ยนแปลงไปทุก ๑๕ วัน และการส่งเงินต้องเปลี่ยนแปลงไปทุก ๆ เดือน ทำให้นายจ้างมีความลำบากในการส่งเงินและหักเงินสมทบจากลูกจ้างเป็นอย่างมาก และลูกจ้างเองที่เข้ามาทำงานไม่ถึงเดือนหรือเพียง ๑ เดือนต้องถูกหักเงินเข้าสมทบกองทุน ๑.๕% แต่ไม่ได้รับประโยชน์ทดแทนอะไรเลย เพราะต้องออกจากงานไปก่อนถึงเกณฑ์ที่จะได้รับประโยชน์ทดแทนจากกองทุนประกันสังคม ทำให้ลูกจ้างประเภทนี้ซึ่งมีเป็นจำนวนมากไม่น้อยไม่ได้รับความเป็นธรรม หากเปลี่ยนแปลงงานอยู่เรื่อย ๆ เช่น งานจรหรืองานฤดูกาล ก็จะไม่ได้รับประโยชน์ทดแทนตามเกณฑ์การจ่ายประโยชน์ทดแทนของกองทุนประกันสังคมซึ่งกำหนดเกณฑ์ไว้ในกฎหมายประกันสังคม ดังนี้

๑. **ประโยชน์ทดแทนกรณีตาย** จ่ายให้ ๑๐๐ เท่าของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในขณะที่ยาย และจ่ายให้เท่ากันทุกคนทั่วทั้งประเทศ (ตามร่างพระราชบัญญัติฉบับใหม่) ภายหลังจากลูกจ้างส่งเงินเข้ากองทุนประกันสังคมมาแล้วไม่น้อยกว่า ๓๐ วันหรือ ๑ เดือน หรือจะจ่ายให้เมื่อลูกจ้างนั้นทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่า ๓๐ วันหรือ ๑ เดือน หากลูกจ้างเข้ามาทำงาน ๒๕ วันแล้วออก นายจ้างก็หัก ๑.๕% ของค่าจ้างไปแล้วโดยอัตโนมัติ ในวันที่ ๒๗ ลูกจ้างตายก็จะมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนการตายจากกองทุนประกันสังคม ซึ่งเป็นการไม่เป็น



## 10 รัฐสภาสาร

กรรมแก่ลูกจ้างอย่างยิ่ง อนึ่ง การจ่ายประโยชน์ทดแทนการตายนี้จะจ่ายให้กับผู้จัดการศพเท่านั้น ภรรยาหรือสามี ฯลฯ หากมิได้รับแต่งตั้งเป็นผู้จัดการศพก็จะมีสิทธิได้รับเงินจำนวนนี้เลย

**๒. ประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตร** ลูกจ้างต้องทำงานและส่งเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมมาแล้วไม่น้อยกว่า ๒๑๐ วัน หรือ ๗ เดือน จึงจะได้รับค่าคลอดบุตร ๕๐% เป็นเวลา ๙๐ วัน (ตามร่างพระราชบัญญัติฉบับใหม่) เป็นการเหมาจ่ายไปเลย โดยไม่คำนึงว่าลูกจ้างจะได้รับเงินค่าคลอดบุตรจากนายจ้างอีกหรือจากกองทุนเงินทดแทนอีกหรือไม่ก็ตาม และจ่ายค่าทำคลอดอีกครั้งละ ๓,๐๐๐ บาท ไม่เกิน ๒ ครั้ง ซึ่งเป็นการให้สิทธิประโยชน์แก่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์มากกว่าพระราชบัญญัติที่ใช้อยู่ขณะนี้ และนอกจากนี้ยังเอื้อสิทธิไปถึงภรรยาของลูกจ้างผู้ประกันตนในกรณีผู้ประกันตนเป็นชาย โดยจ่ายให้เฉพาะค่าคลอดเป็นเงิน ๓,๐๐๐ บาทในแต่ละครั้ง

การเหมาจ่ายตามร่างกฎหมายใหม่นี้ไม่คำนึงว่าลูกจ้างจะต้องหยุดงาน ๙๐ วันหรือไม่ หากมีการคลอดบุตรก็จะได้รับค่าคลอดและประโยชน์ทดแทนการคลอดไปเลย อาจหยุดงาน ๑๕๐ วันแล้วมาทำงานตามปกติ ก็จะได้รับค่าคลอดทั้งหมดไปคือ ๓,๐๐๐ บาท บวกค่าจ้างสุดท้ายก่อนคลอดอีก ๔๕ วันทุกครั้งที่คลอด แต่ไม่เกิน ๒ ครั้ง

ในทางกลับกันหากลูกจ้างทำงานและจ่ายเงินประกันสังคมไม่ครบ ๒๑๐ วัน คือจ่ายเงินมาเพียง ๑๕๐ วันแล้วคลอดบุตร ก็จะไม่ได้รับเงินดังกล่าวจากกองทุนประกันสังคมเลย ซึ่งน่าจะไม่ใช่กรรมแก่ลูกจ้างผู้นั้นอย่างยิ่ง หรือถูกออกจากงานไปก่อน ๒๑๐ วันแล้วคลอด ลูกจ้างผู้นั้นก็จะไม่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนการคลอดดังกล่าวอีกเช่นกัน

**๓. ประโยชน์ทดแทนกรณีทุพพลภาพ** ลูกจ้างต้องทำงานหรือจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมมาแล้วไม่น้อยกว่า ๙๐ วันหรือ ๓ เดือน จึงทุพพลภาพแล้วได้ประโยชน์ทดแทน แต่หากเกิดเหตุทุพพลภาพก่อน ๙๐ วันก็จะไม่ได้รับประโยชน์ทดแทนเลย ซึ่งไม่น่าจะเป็นกรรมแก่ลูกจ้างอย่างยิ่ง เพราะการทุพพลภาพอาจเกิดแก่ลูกจ้างในขณะเวลาใดก็ได้ทั้งในและนอกเวลาทำงาน



LI RT

๔. ประโยชน์ทดแทนกรณีเจ็บป่วยนอกงาน ลูกจ้างจะได้รับต่อเมื่อทำงานและส่งเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า ๕๐ วันติดต่อกัน หากถูกออกจางานไปก่อน ๕๐ วันก็ไม่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนค่ารักษาพยาบาลเลยเช่นกัน

#### หมายเหตุ

ประโยชน์ทดแทนค่ารักษาพยาบาลกรณีเจ็บป่วยนอกงานตามระเบียบกองทุนประกันสังคมในปัจจุบัน (๒๕๓๖) คือ

- ผู้ป่วยนอก จ่ายไม่เกิน ๒๐๐ บาทต่อครั้ง ไม่เกิน ๔๐๐ บาทต่อปี
- ผู้ป่วยในจ่ายไม่เกิน ๑,๖๐๐ บาทต่อครั้ง ไม่เกิน ๓,๒๐๐ บาทต่อปี
- ผู้ป่วยในและผ่าตัดใหญ่ ไม่เกิน ๑๐,๐๐๐ บาทต่อครั้ง

ดังนั้น หากรัฐมีเจตจำนงที่จะจัดสวัสดิการและช่วยเหลือลูกจ้างอย่างแท้จริงแล้ว กองทุนประกันสังคมน่าจะจ่ายประโยชน์ทดแทนในทุกกรณี ตั้งแต่วันแรกที่ลูกจ้างเข้าทำงาน หรือวันแรกที่ลูกจ้างถูกหักเงินเข้ากองทุนประกันสังคม ๑.๕% เป็นต้นไป ทั้งนี้เพราะกองทุนประกันสังคมในขณะนี้มีเงินสมทบที่ได้รับจากนายจ้างและลูกจ้างทั้งหมดถึง ๖,๒๗๓.๖๔ ล้านบาทในปี พ.ศ. ๒๕๓๕ โดยเฉลี่ยได้รับเงินสมทบถึงเดือนละ ๕๒๒.๘๐ ล้านบาท โดยมีจำนวนนายจ้างและผู้ประกันตน ๓๑,๑๑๔ ราย และ ๔.๑๒ ล้านรายในเดือนมีนาคม ๒๕๓๖ ซึ่งเป็นกรณีกฎหมายมีผลบังคับใช้กับกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๒๐ คนขึ้นไป และหากในวันที่ ๒ กันยายน ๒๕๓๖ เป็นต้นไป จะใช้ครอบคลุมกับกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๑๐ คนขึ้นไป ต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมทั้งหมด แล้วเงินกองทุนจะเพิ่มขึ้นอย่างมหาศาลมากมายแค่ไหน ซึ่งเมื่อเทียบกับการจ่ายประโยชน์ทดแทนในรอบปี พ.ศ.๒๕๓๕ ให้กับผู้ประกันตนทั้งหมดไปเพียง ๒,๐๕๖.๔๔ ล้านบาท ซึ่งเท่ากับ ๑ ใน ๓ ของเงินสมทบที่ได้รับมาเท่านั้น (เฉพาะในกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๒๐ คนขึ้นไปเท่านั้น)\*

---

\*อำพล สิงห์โกวิท : ผลการดำเนินงานของสำนักงานประกันสังคมในรอบ ๒ ปีที่ผ่านมา : เอกสารประกอบการสัมมนาของสำนักงานประกันสังคม



## 12 รัฐสภาสาร

ดังนั้น รัฐจึงควรนึกถึงสวัสดิภาพและความอยู่ดีกินดีของลูกจ้างมากกว่าที่จะคำนึงถึง “เงิน” เป็นสำคัญ



**การประกันสังคม : มุมมองด้าน  
เศรษฐกิจการคลัง**

**พงษ์ภาณุ เศวตรุนทร์**



Legislative Institutional Repository of Thailand



Legislative Institutional Repository of Thailand

## ๑. สภาพปัญหา

ประเทศที่พัฒนาแล้วส่วนใหญ่มีการให้ประกันสังคมกันอย่างแพร่หลาย กางเก็บเงินเข้ากองทุนประกันสังคมและการใช้จ่ายเงินจากกองทุนประกันสังคม คิดเป็นสัดส่วนที่สูงของรายได้และรายจ่ายของรัฐบาล จึงทำให้กองทุนประกันสังคมเป็นส่วนสำคัญ และมีผลกระทบต่อฐานะทางการคลังของรัฐบาลเป็นอย่างมาก ทั้งทางด้านรายได้และรายจ่าย ในบางประเทศกองทุนประกันสังคมมีการบริหารทางการเงินอย่างเป็นอิสระแยกออกจากงบประมาณของรัฐบาล แต่ก็มีอีกหลายประเทศซึ่งยังขาดความโปร่งใสในด้านการเงินของกองทุน ทำให้รัฐบาลสามารถนำเงินส่วนเกินของกองทุนไปชดเชยการขาดดุลงบประมาณ แต่ในขณะที่กองทุนขาดดุลงบประมาณต้องจัดสรรงบประมาณจำนวนมาก เพื่ออุดหนุนกองทุนประกันสังคม การขาดความโปร่งใสดังกล่าวทำให้เกิดปัญหาในด้านเสถียรภาพ และการขาดวินัยทางการเงินการคลัง นอกจากนี้แม้ว่าในบางประเทศกองทุนประกันสังคมจะมีการบริหารทางการเงิน ที่เป็นอิสระจากรัฐบาลแต่หากกองทุนประสบปัญหาทางการเงินแล้ว ก็ย่อมเป็นหน้าที่ของรัฐบาลที่จะให้ความช่วยเหลือและประคับประคองให้กองทุนอยู่รอดปลอดภัย

มีประเทศพัฒนาแล้วจำนวนไม่น้อยที่พยายามปฏิรูประบบประกันสังคมของตน เพื่อแก้ไขปัญหาทางการเงินที่เรื้อรังมาเป็นเวลานานอันเนื่องมาจากการวางระบบประกันสังคมที่ผิดพลาดในอดีต Bill Clinton ได้รับเลือกตั้งเป็นประธานาธิบดีสหรัฐฯ ก็ด้วยคำมั่นสัญญาที่จะเข้ามาปรับปรุงระบบประกันสังคมของสหรัฐฯ และเมื่อเขาเข้ารับตำแหน่งก็ได้แต่งตั้งภรรยา Mrs. Hillary Clinton เข้ามาดูแลการปฏิรูประบบประกันสุขภาพอย่างขนานใหญ่ ความพยายามเหล่านี้ยังไม่ปรากฏผลสำเร็จอย่างเด่นชัด และส่วนใหญ่ประสบอุปสรรคและความยากลำบาก เนื่องจากระบบประกันสังคมมีผลกระทบต่อประชาชนผู้ใช้แรงงานในวงกว้างและมักจะถูกขยายให้เป็นประเด็นทางการเมืองที่ต้องอาศัยความกล้าหาญอย่างมากของรัฐบาลในการแก้ปัญหา ดังนั้นการวางระบบประกันสังคมในระยะเริ่มต้นจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง และจำเป็นต้องได้รับการพิจารณาอย่างรอบคอบจากทุกแง่ทุกมุม ไม่ว่าจะเป็นในด้านสวัสดิการแรงงาน ด้านการสาธารณสุข หรือในด้านเศรษฐกิจการคลัง เพื่อให้ระบบประกันสังคมบรรลุเป้าหมายทั้งทางสังคมและเศรษฐกิจโดยปราศจากผลข้างเคียงที่ไม่พึงปรารถนา



ประเทศไทยได้เริ่มใช้ระบบประกันสังคมอย่างเป็นทางการ โดยได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติประกันสังคม ๒๕๓๓ ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๒ กันยายน ๒๕๓๓ เป็นต้นมา ซึ่งสาระสำคัญของกฎหมายเป็นการสร้างหลักประกันทางสังคมให้แก่ลูกจ้าง มีความมั่นคงในการดำรงชีวิต โดยคุ้มครองผู้ประกันตนในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๒๐ คนขึ้นไป ในกรณีที่ได้รับการเจ็บป่วย ตาย ทูพพลภาพ และคลอดบุตร โดยมีกองทุนประกันสังคมซึ่งฝ่ายนายจ้าง ลูกจ้างและรัฐบาลจ่ายเงินสมทบฝ่ายละ ๑.๕% ของค่าจ้าง

นอกจากกองทุนประกันสังคมแล้ว ในส่วนของกระทรวงการคลังเองก็ได้มีการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ซึ่งมีลักษณะเป็นการประกันสังคมอยู่ด้วย กล่าวคือ เป็นกองทุนที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ.๒๕๓๐ โดยที่ลูกจ้างและนายจ้างร่วมกันจัดตั้งขึ้นด้วยความสมัครใจ เพื่อเป็นสวัสดิการแก่ลูกจ้างและครอบครัวในกรณีที่ลูกจ้างตายหรือลาออกจากงานหรือเกษียณอายุ

นอกจากนี้กระทรวงการคลังก็กำลังพิจารณาจัดตั้งกองทุนบำเหน็จบำนาญกลางขึ้นมาทดแทนระบบการจ่ายบำเหน็จบำนาญในปัจจุบัน ซึ่งมีลักษณะเป็นการตั้งงบประมาณรายจ่ายเป็นปี ๆ ไป ระบบกองทุนบำเหน็จบำนาญนี้มีลักษณะของการประกันสังคมอยู่ด้วยเช่นกัน

กองทุนในระบบประกันสังคมทั้ง ๓ กองทุนที่กล่าวข้างต้นแม้จะยังมีเงินทุน (Reserves) ในระดับที่ไม่มากนัก กล่าวคือ มีจำนวนประมาณ ๗ พันล้านบาท สำหรับกองทุนประกันสังคม และประมาณ ๑๘ พันล้านบาท สำหรับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ส่วนกองทุนบำเหน็จบำนาญกลางยังไม่ได้จัดตั้ง แต่กองทุนทั้ง ๓ ก็มีแนวโน้มที่จะมี Reserves เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วในอนาคตอันใกล้ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องพิจารณาในรายละเอียดถึงผลกระทบทางการเงิน และทางเศรษฐกิจตลอดจนศึกษาแนวทางการบริหารการลงทุน Reserves ดังกล่าวอย่างเหมาะสม



## ๒. หลักการและเหตุผลของการประกันสังคม

การประกันสังคมเกิดขึ้นในประเทศตะวันตก ภายหลังจากการปฏิวัติอุตสาหกรรม (Industrial Revolution) ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคมอย่างกว้างขวาง เมื่อโครงสร้างครอบครัวเกษตรกรรมดั้งเดิมซึ่งมีลักษณะของการเกื้อหนุนและอยู่ร่วมกันเป็นครอบครัวใหญ่ (Extended Family) ถูกทำลายลง เนื่องจากเกษตรกรรมแปรสภาพเป็นกรรมกรตามโรงงานในตัวเมือง เมื่อวิถีการดำรงชีวิตเปลี่ยนไป กรรมกรผู้ใช้แรงงานกลับมีคุณภาพชีวิตเสื่อมทรามลงและขาดหลักประกันในด้านรายได้เมื่อเกิดการเจ็บไข้ได้ป่วยทุพพลภาพตายหรือต้องออกจากงาน จึงเป็นหน้าที่ของรัฐบาลที่จะต้องจัดให้มีการประกันสังคมอย่างเป็นทางการ เพื่อให้ความคุ้มครองและยกระดับการดำรงชีวิตของประชาชนโดยทั่วไป

ดังนั้น การประกันสังคมจึงมีจุดมุ่งหมายหลักเพื่อสร้างความยุติธรรมในสังคม และกระจายผลพวงของการพัฒนาเศรษฐกิจออกไปยังประชาชนโดยเฉพาะผู้ใช้แรงงานในวงกว้าง ในช่วง ๓๐ ปีที่ผ่านมา ประเทศไทยประสบความสำเร็จในการพัฒนาเศรษฐกิจเป็นอย่างมาก โดยสามารถยกระดับรายได้ต่อหัวของประชากรอย่างต่อเนื่อง การเติบโตทางเศรษฐกิจปรากฏเด่นชัดในช่วง ๕-๖ ปีที่ผ่านมา อันเนื่องมาจากนโยบายการเปิดเสรีทางการผลิตและการเงิน และความสามารถในการแข่งขันในตลาดโลกของไทย การพัฒนาในช่วงต่อไปจะต้องหันมาให้ความสำคัญกับการพัฒนาสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการกระจายความเจริญออกไปสู่ประชาชนในวงกว้าง ในรูปของการให้สวัสดิการของสังคม การประกันสังคม จัดเป็นเครื่องมือสำคัญของรัฐบาลในด้านนี้

นอกจากเป้าหมายทางสังคมซึ่งเป็นเป้าหมายหลักแล้ว ระบบประกันสังคมที่ดีจะต้องทำหน้าที่ส่งเสริมเป้าหมายทางเศรษฐกิจด้วย ประเทศไทยยังประสบปัญหาความไม่เพียงพอของเงินออมในประเทศที่จะนำมาใช้จ่ายในการลงทุนเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจ ทุกปีประเทศไทยประสบการขาดดุลบัญชีเดินสะพัดจำนวนมาก และจำเป็นต้องนำเข้าเงินทุนจากต่างประเทศ เพื่อชดเชยช่องว่างระหว่างเงินออม-เงินลงทุน การประกันสังคม โดยเฉพาะการให้ความคุ้มครองกรณีชราภาพมีลักษณะเป็นการระดมเงินออมระยะยาวในรูปของเงินสมทบ (Payroll Taxes)



ซึ่งสะสมเป็นทุนสำรอง (Reserves) ขนาดใหญ่และสามารถนำไปลงทุนให้เกิดดอกออกผล หรือลงทุนในโครงการเพื่อพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจของประเทศได้ นอกจากนี้ เงินออมระยะยาวดังกล่าว ยังเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตลาดเงินและตลาดทุนของประเทศอีกด้วย หากมีการวางระบบและการบริหารการเงินของกองทุนอย่างเหมาะสม

โดยทั่วไป การ Financing การประกันสังคม มี ๒ ประเภท

๑. ระบบ Pay As You Go เป็นระบบที่คนทำงานรุ่นปัจจุบัน Finance ผลประโยชน์ เพื่อพยุกรายได้ของผู้เกษียณอายุ ผลประโยชน์ที่จ่ายไม่มีความสัมพันธ์กับเงินที่นำส่งเข้าระบบซึ่งมีลักษณะเป็นการกระจายรายได้ระหว่างกลุ่มอายุของประชากร และมักจะมีประสบปัญหาทางการเงิน เมื่อประชากรสูงอายุมีสัดส่วนสูงขึ้น เช่น ระบบการจ่ายเงินบำเหน็จบำนาญแก่ข้าราชการเกษียณอายุในปัจจุบัน

๒. ระบบ Funded เป็นระบบที่มีการเก็บเงินสมทบเข้ากองทุนและมีการสะสม Reserves ของกองทุน เพื่อนำไปจัดหาผลประโยชน์ตอบแทนให้แก่ผู้ออมต่อไป ระบบนี้ผลประโยชน์ที่ได้รับมีความสัมพันธ์โดยตรงกับเงินที่นำส่งเข้ากองทุนและเป็นระบบที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของ Individual saving แต่ความเสี่ยงในด้านรายได้จะตกอยู่กับบุคคล เช่น ระบบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เป็นต้น

ในประเทศไทยนั้น ปัจจุบันมีกองทุนประกันสังคม กองทุนสำรองเลี้ยงชีพและกองทุนบำเหน็จบำนาญกลางที่กำลังจะจัดตั้งขึ้น อยู่ในข่ายของระบบประกันสังคมดังกล่าว ไม่ว่าจะป็นวิธีใดก็ตาม สิ่งสำคัญที่สุดคือระบบประกันสังคมจะต้องสามารถบรรลุเป้าหมายทางสังคมด้วยต้นทุนที่ต่ำสุด (Cost Effectiveness) กล่าวคือ การประกันสังคม จะต้องมีการระดมทุนและการบิดเบือนของเศรษฐกิจน้อยที่สุด ผลของการประกันสังคมในการบิดเบือนทางเศรษฐกิจ มีหลายรูปแบบด้วยกัน การกำหนดด้วยเกษียณอายุที่ต่ำเกินไป หรือการจ่ายบำเหน็จบำนาญในอัตราสูง อาจทำลายแรงจูงใจในการทำงานหรือการออมซึ่งมีความจำเป็นต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ การให้การรักษายาบาลฟรี กรณีเจ็บป่วยโดยไม่มีการควบคุมดูแลที่ดี อาจทำให้มีการใช้ทรัพยากรในด้านสาธารณสุขอย่างไม่มีประสิทธิภาพ เป็นต้น

ระบบประกันสังคมที่ดี จะต้องมีการวางแผนทางการเงินที่เหมาะสม โดยเฉพาะในการกำหนดอัตราเงินสมทบและผลประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันภัย และเนื่องจากระบบ



ประกันสังคมมีผลผูกพันในระยะยาว จึงจำเป็นต้องมีการพิจารณาทั้งตัวแปรทางเศรษฐกิจมหภาคและการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร (Demographic Trends) เพื่อให้กองทุนสามารถเลี้ยงตนเองทางการเงิน (Financially Self-sustaining) ได้ในระยะยาว

โครงสร้างการบริหารระบบประกันสังคมที่มีความสำคัญมากต่อต้นทุนของการประกันสังคม การจัดเก็บเงินสมทบ (Payroll Taxes) มีลักษณะคล้ายการจัดเก็บภาษีอากร และมีต้นทุนในการบริหารการจัดเก็บ ตลอดจนความพยายามในการหลีกเลี่ยงการชำระเงิน ดังนั้นจึงเป็นการสมควรอย่างยิ่ง ที่จะต้องมีการประสานงานอย่างใกล้ชิดระหว่างหน่วยงานจัดเก็บภาษีและองค์กรที่ทำหน้าที่เก็บเงินเข้ากองทุนประกันสังคม การบริหารการใช้จ่ายเงินจากกองทุนก็มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าการจัดเก็บ เนื่องจากต้องมีการจัดทำบัญชี การจัดทำประโยชน์เงินกองทุน ตลอดจนการจ่ายผลประโยชน์ทดแทนอย่างถูกต้องครบถ้วน หากต้องการให้กองทุนเป็นที่ยอมรับของประชาชนและสมาชิกผู้ประกันตนในระยะยาว

### ๓. กองทุนประกันสังคม

นับจากการประกาศใช้พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ เป็นต้นมา ได้มีความครอบคลุมถึงกรณีตาย เจ็บป่วย ทูพพลภาพและการคลอดบุตร โดยกำหนดให้นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๒๐ คนขึ้นไป จะต้องเข้ามาอยู่ในระบบประกันสังคม และจะครอบคลุมถึงกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๑๐ คนขึ้นไป ในปีงบประมาณ ๒๕๓๗ นอกจากนี้ในปี ๒๕๓๘ การประกันสังคมก็มีกำหนดขยายครอบคลุม ในกรณีสงเคราะห์บุตรและชราภาพ ซึ่งจะทำให้กองทุนมีสมาชิก รายได้ รายจ่าย และ Reserves มากขึ้นเป็นทวีคูณ

ในปี ๒๕๓๕ กองทุนประกันสังคม มีรายรับซึ่งประกอบด้วย เงินสมทบจากนายจ้างผู้ประกันตนและเงินสมทบจากรัฐบาล ดอกเบี้ยรับ เป็นจำนวนทั้งสิ้น ๖,๒๗๔ ล้านบาท มีรายจ่ายในรูปของประโยชน์ทดแทน และรายจ่ายในการบริหารงาน รวมทั้งสิ้น ๒,๑๕๓ ล้านบาท และสิ้นปี ๒๕๓๕ กองทุนประกันสังคมมีสมาชิก ๔.๔ ล้านคน และมีสินทรัพย์ทั้งสิ้น ๖,๓๗๔ ล้านบาท



จำนวนสมาชิกและจำนวนเงินของกองทุนดังกล่าวคาดว่าจะเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วเมื่อคำนึงถึงแผนการขยายขอบเขตของกองทุนในระยะต่อไป จากการศึกษาตัวเลขเงินกองทุนในประเทศที่พัฒนาแล้วหลายประเทศพบว่าเงินกองทุนคิดเป็นสัดส่วนสูงถึงร้อยละ ๑๐-๒๐ ของ GDP ดังนั้น ในกรณีของประเทศไทยเงินกองทุนก็อาจมีจำนวนสูงถึง ๓-๖ แสนล้านบาทได้ในอนาคต

#### ๔. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพมีลักษณะ Fully Funded จ่ายเงินสะสมพร้อมดอกเบี้ยเป็นเงินก้อนให้แก่ลูกจ้างเมื่อออกจากงาน ปัจจุบันมีกองทุนจำนวนทั้งสิ้น ๖๗๕ กองทุน ครอบคลุมสมาชิก จำนวน ๓๗๑,๕๑๕ คน และมีเงินสะสมจำนวน ๑๘,๐๐๐ ล้านบาท

หลักเกณฑ์การลงทุนกำหนดให้ผู้จัดการกองทุนนำเงินไปลงทุนในสินทรัพย์ปลอดภัย เช่น เงินฝากธนาคารพาณิชย์ พันธบัตรรัฐบาล ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ และลงทุนในสินทรัพย์เสี่ยง เช่น เงินฝากบริษัทเงินทุนหลักทรัพย์ หุ้น และหุ้นกู้ได้ไม่เกินร้อยละ ๔๐ โดยเฉพาะหุ้นและหุ้นกู้มีข้อกำหนดเฉพาะลงไปอีกว่าจะลงทุนได้ไม่เกินร้อยละ ๒๕ ของกองทุนทั้งสิ้น

จากฐานข้อมูลของสำนักงานเศรษฐกิจการคลังปรากฏว่า กองทุนสำรองเลี้ยงชีพในภาพรวมสามารถบริหารการลงทุนได้ดีพอสมควร โดยมีอัตราผลตอบแทนเฉลี่ยในปี ๒๕๓๕ ร้อยละ ๑๑.๖ เปรียบเทียบกับอัตราดอกเบี้ยเงินฝากประจำของธนาคารพาณิชย์ร้อยละ ๙.๑๕ การลงทุนของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสามารถจำแนกเป็นสัดส่วนได้ดังนี้

(๑) เงินสดและเงินฝากธนาคาร	๔๑.๕%
(๒) พันธบัตรรัฐบาล	๐.๔%
(๓) พันธบัตรรัฐวิสาหกิจ	๒.๒%
(๔) ตัวเงินที่ธนาคารรับรอง	๒.๕%
(๕) ตราสารที่ธนาคารเป็นผู้ออก	๑๗.๘%
(๖) ตราสารที่บริษัทเงินทุนเป็นผู้ออก	๒๖.๑%



(๗) หน่วยลงทุน	๐.๘%
(๘) หุ้น หุ้นกู้	๘.๕%

## ๕. กองทุนบำเหน็จบำนาญกลาง

การจ่ายบำเหน็จบำนาญให้กับข้าราชการเกษียณอายุในปัจจุบัน มีลักษณะเป็นการตั้งงบประมาณรายจ่ายปีต่อปี ซึ่งเป็นการจ่ายเงินจากเงินภาษีอากรของประชาชนหรือระบบที่เรียกว่า Pay As You Go จึงเป็นการระดมงบประมาณของรัฐบาลค่อนข้างมาก กระทรวงการคลัง จึงมีดำริที่จะเปลี่ยนเป็นกองทุนบำเหน็จบำนาญกลาง ซึ่งแม้จะไม่ใช่ Fully Funded แต่ก็จะเป็น Partially Funded กล่าวคือมีการเก็บเงินสมทบเข้ากองทุน ซึ่งจะทำให้มีการสะสม Reserves ต่อไป

แม้ว่าระบบใหม่นี้ จะไม่ใช่บังคับทันทีกับข้าราชการที่รับราชการอยู่ก่อนหน้า แต่ก็ทำให้สิทธิเข้าสู่ระบบได้ ส่วนข้าราชการใหม่จะบังคับให้เข้าสู่ระบบใหม่ทันที ประมาณว่า Reserves ของกองทุนจะมีจำนวนมหาศาล เนื่องจากจะมีการโอนสิทธิบำเหน็จของข้าราชการปัจจุบันทั้งหมดมาเข้ากองทุน สำหรับวิธีการบริหารการลงทุนได้กำหนดไว้ว่า เงินกองทุนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ให้ลงทุนตามหลักเกณฑ์ของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ส่วนที่เหลือให้นำไปลงทุนในกิจการที่เป็นประโยชน์ หรือสวัสดิการแก่ข้าราชการได้

## ๖. ตัวอย่างการประกันสังคมในต่างประเทศ

ในหลายประเทศกองทุนบำนาญ (Pension Fund) มีบทบาทสำคัญมากในตลาดเงินและตลาดทุน โดยเฉพาะเมื่อเงินกองทุนสะสมขึ้นมาถึงระดับหนึ่ง (คิดเป็นจำนวนเท่าของค่าใช้จ่ายในแต่ละปี) ก็จะได้รับอนุญาตให้นำเงินไปลงทุนในกิจการที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศได้ ในประเทศญี่ปุ่นเงินกองทุนบำนาญซึ่งบริหารโดยบริษัทประกันชีวิตและสถาบันการเงินที่เรียกว่า Trust Banks ได้นำไปลงทุนในหลักทรัพย์ ประเภทพันธบัตร หุ้นกู้ และหุ้น ในประเทศอินโดนีเซีย ซึ่งเพิ่งเริ่มใช้กฎหมายประกันสังคม



ภายหลังประเทศไทยได้ไม่นาน ได้มีข้อเสนอที่จะให้สามารถนำเงินกองทุนไปลงทุนใน พันธบัตรรัฐบาล พันธบัตรรัฐวิสาหกิจ ตลอดจนโครงการลงทุนใน Infrastructure ต่าง ๆ

ประสบการณ์ของประเทศฟิลิปปินส์ ซึ่งดำเนินการมา ๓๕ ปีแล้ว ใช้ระบบที่เรียกว่า Funded Scheme โดยตั้งกองทุนขึ้นมาจากการจ่ายเงินสมทบของนายจ้างและลูกจ้างด้วย อัตราสูงซึ่งอัตราจะขึ้นกับการคาดประมาณให้กองทุนสามารถจ่ายประโยชน์ทดแทนในอนาคต ได้ทั้งในระยะสั้น (เงินทดแทนรายวันเนื่องจากการเจ็บป่วยหรือคลอดบุตร) และระยะยาว (เงินทดแทนรายเดือนกรณีทุพพลภาพ หรือชราภาพ) ระบบประกันสังคมที่ใช้ดังกล่าวครอบคลุมผู้ประกันตนที่เป็นลูกจ้าง ประมาณ ๑๒.๖ ล้านคน ในปี ๒๕๓๔ หรือคิดเป็นร้อยละ ๕๐ ของกำลังแรงงานทั้งประเทศ ส่วนการนำเงินกองทุนไปลงทุนทำได้ในหลายรูปแบบ เช่น ซื้อ พันธบัตรรัฐบาล หุ้นของเอกชน การให้ผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมกู้ยืม การให้ สมาชิกกู้ยืมไปสร้างที่อยู่อาศัย โดยจ่ายคืนภายใน ๒๕ ปี และการนำเงินไปลงทุนในโครงการอสังหาริมทรัพย์อื่น ๆ เป็นต้น

กรณีประเทศเยอรมัน ใช้ระบบ Pay-as-you-go โดยผู้ประกันตนจะจ่ายเงินสมทบตามสัดส่วนของรายได้เป็นลักษณะเดียวกับ Payroll Taxes (รัฐบาลไม่ต้องจ่ายเงินสมทบ) เนื่องจากระบบประกันสังคมของเยอรมันได้ใช้มานานกว่า ๑๐๐ ปี มีความก้าวหน้ามาก การจ่ายเงินสมทบขึ้นกับโครงสร้างและเงื่อนไขของระบบประกันสังคมในอุตสาหกรรมนั้น ๆ จะวางไว้ แต่มีหลักการสำคัญว่ารายรับทั้งหมดที่ได้จากเงินสมทบของผู้ประกันตน จะสมดุลงบรายจ่าย เพื่อการให้การรักษายาบาลผู้ประกันตนในกองทุนนั้น ๆ โดยไม่คำนึงว่าปัจเจกเสี่ยงของแต่ละคนจะเป็นเช่นไร เช่น อายุ เพศ และภูมิหลังของการป่วยด้วยโรคต่างๆ นับเป็นจุดดีของระบบดังกล่าว เป็นการให้หลักประกันทางการรักษายาบาล และยังสามารถกระจายรายได้อีกทางหนึ่งด้วย เช่น คนมีรายได้สูงมีส่วนช่วยคนมีรายได้ต่ำกว่า หรือคนหนุ่มสาวที่มีสุขภาพดีจ่ายเงินสมทบซึ่งมีส่วนช่วยคนสูงอายุที่มีสุขภาพอ่อนแอกว่า เป็นต้น

## ๗. ผลกระทบทางเศรษฐกิจ

ดังได้กล่าวในตอนต้นแล้ว ระบบประกันสังคมมุ่งบรรลุเป้าหมายทางสังคมเป็นหลัก



LIART

แต่ระบบประกันสังคมที่ดี จะต้องก่อให้เกิดผลดีต่อการพัฒนาเศรษฐกิจด้วย ในส่วนนี้จะได้ทำการสำรวจผลกระทบทางเศรษฐกิจและการเงิน ที่อาจเกิดขึ้นจากการประกันสังคม

### ๗.๑ ผลต่อตลาดแรงงาน

การจัดเก็บเงินสมทบหรือ Payroll Taxes มีผลต่อค่าจ้างแรงงาน เช่นเดียวกับภาษีเงินได้ กล่าวคือ เงินได้สุทธิหลังภาษีที่คนงานได้รับจะลดลง ซึ่งจะมีผลต่ออุปทานของแรงงานในตลาดแรงงาน (Supply side effects) ส่วนผลกระทบจะมีทิศทางใดนั้นขึ้นอยู่กับขนาดของ Substitution effect และ Income effect Substitution effect เกิดจากการที่คนงานเลือกที่จะทดแทนเงินได้สุทธิจากการทำงานด้วยการพักผ่อนอยู่กับบ้าน (Leisure) และลดการทำงานลง ส่วน Income effect จะมีทิศทางตรงกันข้าม คือ คนงานจะทำงานเพิ่มขึ้นเพื่อรักษาระดับเงินได้สุทธิให้อยู่ในระดับเท่าเดิม อย่างไรก็ตาม ผลกระทบต่ออุปทานแรงงานดังกล่าวไม่น่าจะมีมากนักสำหรับประเทศไทย เมื่อคำนึงว่ายังมีแรงงานส่วนเกิน ในชนบทอีกเป็นจำนวนมากที่พร้อมจะเคลื่อนย้ายเข้าสู่ตัวเมือง และอัตราเงินสมทบปัจจุบันซึ่งอยู่ในระดับต่ำเพียง ๑.๕% ของค่าจ้าง แต่หากมีการเพิ่มอัตราดังกล่าวขึ้นไปถึง ๔.๕% หรือ ๙% สำหรับคุ้มครองกรณีชราภาพ หรือการว่างงานแล้วก็อาจเป็นภาระทางการเงิน และผลในทางลบต่ออุปทานแรงงาน โดยเฉพาะคนงานที่มีรายได้น้อย

ในแง่อุปสงค์แรงงานนั้น การเก็บเงินสมทบในส่วนของนายจ้างย่อมทำให้ต้นทุนการผลิตในส่วนการจ้างแรงงานสูงขึ้น ซึ่งจะทำให้อาจมีความพยายามที่จะผลักดันการะดังกล่าวมายังคนงานในรูปของการลดการจ้างงาน หรือการใช้เครื่องจักรและเทคโนโลยี ทดแทนการจ้างงาน

### ๗.๒ ผลต่อด้านทุนการผลิตและความสามารถในการแข่งขันของสินค้าไทย

การจ่ายเงินสมทบในส่วนของนายจ้างจะทำให้ต้นทุนการผลิตในส่วนของการจ้างแรงงานสูงขึ้น หากนายจ้างไม่สามารถผลักภาระดังกล่าวไปยังคนงานได้ ซึ่งจะทำให้นายจ้างต้องผลักภาระไปยังผู้บริโภคในรูปของราคาสินค้าที่สูงขึ้น ในแง่การส่งออก ต้นทุนการผลิตที่สูงขึ้นเป็นอันตรายต่อความสามารถในการแข่งขัน (Competitiveness) ของสินค้าไทยในตลาดโลก เพราะยังไม่มีระบบการคืนเงินสมทบแก่ผู้ส่งออก ดังเช่นปฏิบัติในกรณีของ



การคืนภาษีมูลค่าเพิ่มโดยใช้อัตราภาษีศูนย์ (Zero Rating) ดังนั้นรัฐบาลจะต้องระมัดระวังเป็นพิเศษในด้านการส่งออก โดยเฉพาะในภาวะตลาดโลกที่มีการกีดกันทางการค้า และการแข่งขันอย่างรุนแรง

### ๗.๓ ผลต่อการออมและการลงทุน

การสะสม Reserves ของกองทุนประกันสังคม เป็นแหล่งเงินออมที่สำคัญของประเทศและจะมีผลในการเพิ่มเงินออม แต่ประเด็นอยู่ที่ว่า เก็บเงินสมทบจากค่าจ้างจะทำให้ครัวเรือนออมเงินน้อยลงหรือไม่ ซึ่งขึ้นอยู่กับการวางระบบประกันสังคมเป็นสำคัญ หากระบบประกันสังคมมีลักษณะเป็นการโอนทรัพยากรจากกลุ่มคนทำงานไปยังกลุ่มคนว่างงานหรือคนเกษียณอายุ ก็ย่อมจะมีผลกระทบในแง่ลบต่อการออมของครัวเรือน เพราะคนกลุ่มหลังมีอัตราการบริโภคสูงกว่ากลุ่มแรก

ในด้านการลงทุนนั้น เมื่อเงินกองทุนสะสมสูงถึงระดับหนึ่งก็น่าจะสามารถนำไปลงทุนในโครงการเพื่อจัดสร้างโครงสร้างพื้นฐานเศรษฐกิจภาครัฐบาลและการลงทุนของภาคเอกชนได้ แต่ทั้งนี้ต้องมีการพัฒนาตลาดทุนและตราสารการเงินควบคู่ไปด้วย เพื่อให้สามารถจัดสรรเงินออมระยะยาวไปยังกิจกรรมการลงทุนต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ

### ๗.๔ ผลทางการเงินการคลัง

Reserves ของกองทุนประกันสังคม นอกจากจะสามารถนำไปลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศแล้วยังเป็นนักลงทุนประเภทสถาบัน (Institutional Investors) ที่สำคัญในตลาดเงินตลาดทุนของประเทศ ในการนี้จะต้องมีการพิจารณาอย่างระมัดระวัง เพราะสินทรัพย์ที่จะลงทุนนั้นจะต้องมีสภาพคล่องและความมั่นคงเพียงพอที่จะไม่ทำให้เป็นอุปสรรคในการจ่ายเงินตามข้อผูกพันของกองทุนได้

ในด้านการคลัง รัฐบาลควรที่จะสร้างความโปร่งใส ในการบริหารการเงินของกองทุนประกันสังคม โดยเฉพาะในด้านความสัมพันธ์กับงบประมาณของรัฐ กล่าวคือ จะต้องไม่มีการนำเงินกองทุนมาใช้ในการชดเชยการขาดดุลงบประมาณ หรือนำมาใช้จ่ายในโครงการของรัฐ โดยให้ผลตอบแทนแก่เงินกองทุน ในอัตราที่ต่ำกว่าอัตราตลาด นอกจากนี้แล้ว กองทุน



จะต้องเลี้ยงตัวเองได้ในระยะยาวจากการเก็บเงินสมทบเข้ากองทุนโดยไม่ต้องพึ่งเงินงบประมาณ

## ๘. บทสรุป

การประกันสังคมเป็นเครื่องมือของรัฐบาลในการสร้างความยุติธรรมทางสังคมโดยการกระจายผลประโยชน์ไปยังประชาชนผู้ใช้แรงงาน อย่างไรก็ตาม การวางระบบประกันสังคมที่ดีนั้น มีความจำเป็นต้องพิจารณาตัวแปรอื่น ๆ นอกเหนือจากตัวแปรทางสังคมด้วย เพราะกองทุนประกันสังคมมีผลกระทบอย่างกว้างขวางต่อภาวะเศรษฐกิจและการเงิน ดังนั้น นักการเงินการคลัง จึงไม่อาจละเลยผลกระทบของการประกันสังคมได้ และจะต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการวางระบบประกันสังคม เพื่อให้มีต้นทุนและความบิดเบือนทางเศรษฐกิจน้อยที่สุดเท่าที่จะทำได้





Legislative Institutional Repository of Thailand

# การบริหารแรงงานสัมพันธ์

วิชัย โถสุวรรณจินดา

รองผู้จัดการฝ่ายวิจัยธุรกิจ ธนาคารกรุงเทพ จำกัด



Legislative Institutional Repository of Thailand



Legislative Institutional Repository of Thailand

การบริหารแรงงานสัมพันธ์เป็นเรื่องที่กำลังได้รับความสนใจมากในปัจจุบัน โดยเฉพาะในยุคที่ลูกจ้างมีการตื่นตัวถึงสิทธิต่าง ๆ ตามกฎหมาย และมีการจัดตั้งสหภาพแรงงานขึ้นมาก ผู้บริหารองค์การที่สามารถบริหารแรงงานสัมพันธ์ได้ดี จะสามารถสร้างความสงบสุขในกิจการและสร้างความร่วมมือร่วมใจในการทำงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ร่วมกันทั้งสองฝ่าย

ความหมายของการบริหารแรงงานสัมพันธ์ คือการที่นายจ้างหรือผู้บริหารองค์การสามารถสร้างแรงงานสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์การ ขจัดข้อขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นและสร้างบรรยากาศของการทำงานร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างอย่างมีความสุข

## ผู้บริหารด้านแรงงานสัมพันธ์ : อำนาจในการบริหาร

ในการบริหารแรงงานสัมพันธ์ให้มีประสิทธิภาพนั้น องค์การควรได้มอบหมายให้มีผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจด้านแรงงานสัมพันธ์ เป็นผู้รับผิดชอบในการบริหารงานโดยเฉพาะ ซึ่งควรเป็นผู้รับมอบอำนาจจากนายจ้างหรือผู้บริหารองค์การให้ใช้อำนาจในการบริหารงานบุคคลด้วย

ในการบริหารงานบุคคลนั้น นายจ้างมีอำนาจ ดังนี้

๑. อำนาจในการว่าจ้าง นายจ้างมีอำนาจเต็มที่ในการเลือกจ้างบุคคลเข้าทำงานกับกิจการ เช่น อาจเลือกจ้างเฉพาะหญิง หรือชาย หรือผิวสีใดก็ได้เพียงแต่ต้องคำนึงถึงเงื่อนไขตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน คือ

- ก. จ้างเด็กอายุต่ำกว่า ๑๓ ปี เข้าทำงานไม่ได้
- ข. เด็กอายุ ๑๓ ปี แต่ไม่ถึง ๑๕ ปี จ้างให้ทำงานบางประเภทได้แต่งานบางประเภทต้องได้รับอนุญาตจากพนักงานตรวจแรงงานก่อน
- ค. เด็กอายุ ๑๓ ปี แต่ไม่ถึง ๑๘ ปี จ้างให้ทำงานอันน่าจะเป็นอันตรายตามที่กฎหมายกำหนดไม่ได้
- ง. ห้ามใช้หญิงทำงานในหน้าที่ที่อาจเป็นอันตรายหรือให้ทำงานเกี่ยวกับของหนักเกินอัตราที่กฎหมายกำหนด หรือห้ามทำงานในบางสถานที่ตามที่กฎหมายกำหนด เป็นต้น



อนึ่ง การจ้างบุคคลต่างด้าวเข้าทำงาน ยังต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยคนต่างด้าว กฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง กฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุนด้วย

**๒. อำนาจในการทำสัญญาว่าจ้าง** นายจ้างสามารถกำหนดเงื่อนไขในสัญญาจ้าง ตามที่ต้องการได้ แต่สัญญาจ้างอาจเป็นโมฆะได้ถ้ามีวัตถุประสงค์เป็นการต้องห้ามชัดแจ้ง โดยกฎหมาย หรือเป็นการพินวิสัย หรือเป็นการขัดขวางต่อความสงบเรียบร้อย หรือศีลธรรมอันดีของประชาชน

ในสัญญาจ้างแรงงานนั้น นายจ้างยังมีอำนาจในการกำหนดระยะเวลาว่าจ้างได้ตามที่ต้องการ แต่ถ้ามีการทำสัญญาจ้างหลายฉบับ และเป็นการจ้างงานระยะสั้นโดยไม่มีเหตุจำเป็น อาจถือว่าเป็นการทำสัญญาจ้างหลีกเลียงกฎหมาย ซึ่งอาจมีผลให้สัญญาจ้างเหล่านั้นไร้ผลไปได้

**๓. อำนาจในการกำหนดค่าจ้าง** นายจ้างมีอำนาจกำหนดจำนวนค่าตอบแทนในการทำงาน หรือค่าจ้างเงินเดือนที่จะจ่ายให้แก่ลูกจ้างแต่ละคนได้ตามที่นายจ้างเห็นว่าเหมาะสมแก่ความสามารถในการจ่ายของนายจ้าง เหมาะสมแก่ตลาดแรงงานและเหมาะสมแก่ความรู้ความสามารถของลูกจ้างนั้น แต่จะกำหนดค่าจ้างให้ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไม่ได้ นอกจากนี้ นายจ้างยังมีอำนาจที่จะปรับค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างหรือไม่ก็ได้โดยจะขึ้นมากหรือน้อยเท่าใดหรือไม่ขึ้นเลยก็ได้ แต่ไม่มีอำนาจลดค่าจ้างของลูกจ้าง ถ้าลูกจ้างไม่ยินยอม ไม่มีอำนาจหักค่าจ้างของลูกจ้างเพื่อชำระหนี้อื่นใด เว้นแต่หนี้ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามสัญญาจ้าง ไม่มีอำนาจงดจ่ายค่าจ้างของลูกจ้าง ถ้าลูกจ้างได้ทำงานให้แก่ นายจ้างหรือพร้อมที่จะทำงานให้แก่ นายจ้างแต่ นายจ้างไม่มีงานให้ทำ อย่างไรก็ตาม นายจ้างมีอำนาจเปลี่ยนวิธีคำนวณค่าจ้าง หรือเปลี่ยนโครงสร้างของค่าจ้าง รวมทั้งขึ้นหรือลงก็ได้ ถ้าไม่ได้ทำให้ลูกจ้างต้องเสียประโยชน์

**๔. อำนาจในการกำหนดตำแหน่ง** นายจ้างมีอำนาจกำหนดให้มีตำแหน่งหน้าที่การทำงานในจำนวนมากน้อยตามขนาดของสถานประกอบการได้ และจะให้ลูกจ้างดำรงตำแหน่งใดก็ได้ตามความเหมาะสม หรือตามข้อตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ทั้งยังมีอำนาจในการโยกย้ายลูกจ้าง เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานได้ ถ้ามิได้ทำให้สิทธิต่าง ๆ ของลูกจ้างลดน้อยลงไปกว่าเดิม



อย่างไรก็ดี ในระหว่างที่มีการแจ้งข้อเรียกร้องเพื่อขอแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง (ไม่ว่าลูกจ้างหรือนายจ้างจะเป็นฝ่ายยื่นข้อเรียกร้อง) ถ้ายังอยู่ในระหว่างการเจรจา การไกล่เกลี่ย หรือการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานอันเกิดจากข้อเรียกร้องนั้นแล้ว นายจ้างหรือผู้ทำการแทนจะโยกย้ายหน้าที่การงานของลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องไม่ได้ ทั้งนี้ เว้นแต่ลูกจ้างกระทำผิดตามที่กฎหมายกำหนด หรือเป็นการโยกย้ายที่เป็นการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานของลูกจ้าง

**๕. อำนาจในการให้ปฏิบัติงาน** นายจ้างมีอำนาจในการกำหนดหน้าที่การงานให้ลูกจ้างปฏิบัติให้เหมาะสมกับตำแหน่งและข้อตกลงในสัญญาจ้างได้ และมีอำนาจสั่งให้ลูกจ้างทำงานในขอบเขตของตำแหน่งหน้าที่ได้ แต่ถ้าสั่งนอกเหนือจากตำแหน่งหน้าที่ ลูกจ้างสามารถปฏิเสธได้โดยไม่ถือว่าเป็นการขัดคำสั่ง เช่น การที่ให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลา หรืองานในวันหยุดต้องเป็นไปตามความสมัครใจของลูกจ้างด้วย เมื่อลูกจ้างไม่สมัครใจมาทำงานจะถือว่าลูกจ้างฝ่าฝืนคำสั่งไม่ได้

แม้ผู้บริหารด้านแรงงานสัมพันธ์จะมีอำนาจในการบริหารงานบุคคลแทนนายจ้างดังกล่าวมาแล้ว แต่ในแง่ของแรงงานสัมพันธ์นั้น นายจ้างและลูกจ้างควรได้จัดให้มีข้อตกลงสภาพการจ้างขึ้น ซึ่งเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับเงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน การกำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง และประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้าง อันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน อย่างไรก็ตาม ถ้ายังไม่มีการจัดทำข้อตกลงสภาพการจ้างขึ้น ก็ให้ถือว่าข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานซึ่งนายจ้างต้องจัดทำให้มีขึ้นตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นข้อตกลงสภาพการจ้าง

ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานนั้น นายจ้างต้องจัดทำเป็นภาษาไทย และอย่างน้อยต้องมีรายการ ดังต่อไปนี้

๑. วันเวลา เวลาทำงานปกติ และเวลาพัก
๒. วันหยุดและหลักเกณฑ์การหยุด
๓. หลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุด
๔. วันและสถานที่ที่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด
๕. วันลาและหลักเกณฑ์การลา



๖. วินัยและโทษทางวินัย
๗. การยื่นคำร้องทุกข์
๘. การเลิกจ้าง

ข้อบังคับนี้ ผู้บริหารแรงงานสัมพันธ์ต้องประกาศโดยเปิดเผยให้ลูกจ้างได้ทราบ ณ สถานที่ทำงาน และต้องส่งสำเนาให้อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน รวมทั้งการแก้ไขเพิ่มเติม (ถ้ามี) ภายใน ๗ วันด้วย

โดยที่ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานถือเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างด้วย ดังนั้นการแก้ไขระเบียบข้อบังคับที่ทำให้ลูกจ้างเสียประโยชน์ จะต้องดำเนินการตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๑๘ คือมีการแจ้งข้อเรียกร้อง และเจรจาตกลงกับสหภาพแรงงานหรือผู้แทนลูกจ้างตามขั้นตอนของกฎหมาย

#### ข้อสังเกตเกี่ยวกับระเบียบข้อบังคับมีดังนี้

๑. นายจ้างและลูกจ้างอาจทำสัญญาจ้างแรงงานให้มีผลบังคับแตกต่างไปจากระเบียบข้อบังคับก็ได้
๒. ระเบียบที่นายจ้างประกาศใช้บังคับขึ้นเองโดยไม่ได้เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้องนั้น นายจ้างสามารถแก้ไขเพิ่มเติม และให้ใช้บังคับแก่ลูกจ้างใหม่ที่เข้าทำงานภายหลังได้
๓. การที่นายจ้างแก้ไขข้อบังคับเอง แล้วประกาศให้ลูกจ้างทราบ โดยไม่มีลูกจ้างคนใดทักท้วงหรือโต้แย้งทั้งกลับยอมรับผลจากการแก้ไขนั้นมาด้วยดีตลอด การแก้ไขข้อบังคับนั้นมีผลใช้ได้
๔. ข้อบังคับที่นายจ้างแก้ไขใหม่ทำให้สิทธิที่มีอยู่ตามข้อบังคับเดิมลดลงไป เมื่อ นายจ้างแก้ไขโดยลูกจ้างมิได้ยินยอมด้วย จึงไม่ผูกพันลูกจ้าง สิทธิของลูกจ้างจึงมีอยู่ตามข้อบังคับฉบับเดิม
๕. กรณีที่นายจ้างจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างนอกเหนือจากที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานบังคับไว้แล้ว นายจ้างมีอำนาจที่จะกำหนดเงื่อนไขในการให้สวัสดิการนั้นอย่างใดก็ได้ แต่การเปลี่ยนหรือลดสวัสดิการที่จัดไว้ั้นจะกระทำได้อีกต่อเมื่อมีการแจ้งข้อเรียกร้อง และมีการเจรจาตกลงกับสหภาพแรงงานหรือผู้แทนลูกจ้างแล้ว



๖. การลงโทษลูกจ้างที่ได้ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้างนั้น จะต้องลงโทษตามชนิดของโทษ และขั้นตอนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในข้อบังคับ ทั้งนี้ ต้องลงโทษให้เหมาะสมกับความผิดเท่านั้น ส่วนการพักงานลูกจ้างจะทำได้เฉพาะกรณีพักงานเพื่อสอบสวนความผิดของลูกจ้างและได้มีระเบียบข้อบังคับกำหนดไว้ ส่วนการพักงานในกรณีอื่น นายจ้างไม่มีอำนาจทำได้ เว้นแต่จะให้ลูกจ้างหยุดงานชั่วคราวโดยจ่ายค่าจ้างให้

ในสถานประกอบการที่ไม่มีสหภาพแรงงาน การบริหารแรงงานสัมพันธ์อาจไม่มีข้อยุ่งยากมากนัก เพราะผู้บริหารหรือนายจ้างสามารถปฏิบัติงานตามระเบียบข้อบังคับไปได้ โดยอาจใช้ดุลพินิจในการตีความได้ตามที่เห็นสมควร ทั้งอาจแก้ไขข้อบังคับได้เอง โดยลูกจ้างมักไม่ได้แย่ง แต่ในกิจการที่มีการจัดตั้งสหภาพแรงงานขึ้นนั้น สถานการณ์จะเปลี่ยนไป เพราะสหภาพแรงงานจะทำหน้าที่เป็นผู้แทนลูกจ้างในการตรวจสอบว่า ผู้บริหารได้ปฏิบัติถูกต้องตามข้อบังคับ และกฎหมายหรือไม่ และสหภาพแรงงานยังสามารถแจ้งข้อเรียกร้องเพื่อแก้ไขข้อบังคับ และจัดทำเป็นข้อตกลงสภาพการจ้างได้อีกด้วย

การจัดตั้งสหภาพแรงงานถือเป็นสิทธิของลูกจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๑๘ ลูกจ้างอาจจัดตั้งสหภาพแรงงานประเภทที่รับลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกันเป็นสมาชิก หรือประเภทที่รับลูกจ้างในกิจการประเภทเดียวกัน (แต่ของนายจ้างหลายคน) เข้าเป็นสมาชิกก็ได้ แต่ในการจัดตั้งนั้น ลูกจ้างต้องระบุว่าสหภาพแรงงานที่จัดตั้งนั้น เป็นสหภาพแรงงานของลูกจ้างที่ไม่มีอำนาจบังคับบัญชาหรือเป็นสหภาพแรงงานของลูกจ้างที่มีอำนาจบังคับบัญชา

ลูกจ้างที่มีอำนาจบังคับบัญชา คือ ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจในการจ้าง การลดค่าจ้าง การเลิกจ้าง การให้บำเหน็จ หรือการลงโทษในสถานประกอบการนั้น โดยลูกจ้างประเภทนี้จะไม่สิทธิเข้าเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานของลูกจ้างที่ไม่มีอำนาจบังคับบัญชา นอกจากจะจัดตั้งสหภาพแรงงานเฉพาะลูกจ้างที่มีอำนาจบังคับบัญชาขึ้นเอง

โดยที่การจัดตั้งสหภาพแรงงานเป็นสิทธิของลูกจ้าง ผู้บริหารองค์กรหรือนายจ้างจึงไม่มีสิทธิที่จะเข้าแทรกแซงขัดขวางในเรื่องต่าง ๆ ต่อไปนี้



๑. การเลิกจ้าง หรือกระทำใด ๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ เพราะลูกจ้างได้นัดชุมนุม ทำคำร้อง แจ้งข้อเรียกร้อง เจรจาต่อรอง ฟ้องร้อง เป็นพยาน หรือให้หลักฐานต่อผู้เกี่ยวข้องหรือศาลแรงงาน รวมทั้งเพราะลูกจ้างจะกระทำการดังกล่าวด้วย

๒. เลิกจ้างหรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ เพราะลูกจ้างเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

๓. ชัดขวางการที่ลูกจ้างเป็นสมาชิก หรือให้ลูกจ้างออกจากสมาชิกสหภาพแรงงาน และรวมถึงการให้หรือตกลงให้เงินทองหรือทรัพย์สินแก่ลูกจ้าง เพื่อมิให้สมัครเข้าเป็นสมาชิก

๔. ให้หรือตกลงให้เงินหรือทรัพย์สินแก่เจ้าหน้าที่สหภาพแรงงาน เพื่อมิให้รับสมัครลูกจ้างเข้าเป็นสมาชิกหรือให้ออกจากสมาชิก

๕. ชัดขวางการดำเนินการของสหภาพแรงงานและสหพันธ์แรงงานหรือชัดเจนการ ใช้สิทธิของลูกจ้างในการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

๖. เข้าแทรกแซงสหภาพแรงงาน และสหพันธ์แรงงานโดยไม่มีอำนาจตามกฎหมาย

กรณีดังกล่าวถือเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ซึ่งนายจ้างหรือผู้บริหารที่ทำการ แทนนายจ้างอาจต้องโทษจำคุกไม่เกิน ๓ เดือน หรือปรับไม่เกิน ๓๐,๐๐๐ บาท หรือทั้งจำ ทั้งปรับ

นายจ้างจึงควรยอมรับการมีอยู่และสิทธิของลูกจ้างในการจัดตั้งสหภาพแรงงาน และสนับสนุนสหภาพแรงงานในการฝึกอบรมให้สมาชิก นายจ้างตกลงให้การส่งเสริมในการ ก่อตั้งสหภาพแรงงาน รวมทั้งให้เวลาแก่ลูกจ้างในการบริหารสหภาพแรงงานบ้างตามสมควร

## การแก้ไขข้อตกลงสภาพการจ้าง

ปัญหาสำคัญของแรงงานสัมพันธ์ที่อาจนำไปสู่ข้อพิพาทแรงงาน และความไม่สงบ ด้านอุตสาหกรรมก็คือ การแจ้งข้อเรียกร้องของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ซึ่งนำไปสู่การเจรจาทันที การไกล่เกลี่ย การชี้ขาดหรือการนัดหยุดงาน หรือการปิดงานงดจ้าง ซึ่งอาจทำให้นายจ้างมีความสูญเสียอย่างมาก



การแจ้งข้อเรียกร้องจะเป็นขั้นตอนที่สำคัญในการแก้ไขสภาพการจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างได้ประโยชน์มากขึ้น โดยทั่วไปการที่ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานจะแจ้งข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างนั้น ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานจะต้องมั่นใจในพลังต่อรองของตนเอง มีข้อมูลสนับสนุนข้อเรียกร้องของตนอย่างพร้อมมูล ข้อเรียกร้องส่วนใหญ่มักเป็นเหตุผลทางเศรษฐกิจ การเพิ่มค่าจ้าง การปรับปรุงสวัสดิการ การลดชั่วโมงทำงาน นอกจากนี้ก็อาจมีเหตุผลทางความมั่นคง และการสร้างความเป็นธรรมในการทำงานด้วย เช่น การกำหนดเงื่อนไขการลงโทษทางวินัย หลักเกณฑ์การร้องทุกข์ ขั้นตอนการเลิกจ้าง เป็นต้น

สิทธิในการแจ้งข้อเรียกร้องนั้น ถ้าลูกจ้างแจ้งข้อเรียกร้องเองจะต้องมีลูกจ้างอื่นลงชื่อและลายมือชื่อสนับสนุนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๕ ของลูกจ้างที่เกี่ยวข้องทั้งหมด แต่ถ้าเป็นการแจ้งข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงาน สหภาพแรงงานนั้นต้องมีลูกจ้างเข้าเป็นสมาชิกไม่น้อยกว่าหนึ่งในห้าของลูกจ้างที่เกี่ยวข้องทั้งหมดในสถานประกอบการนั้น

เมื่อมีการแจ้งข้อเรียกร้องแล้วไม่ว่าจะมาจากฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายลูกจ้างก็ตาม ทั้งสองฝ่ายจะต้องแต่งตั้งผู้แทนในการเจรจาต่อรองเข้าร่วมเจรจาฝ่ายละไม่เกิน ๗ คน โดยผู้แทนฝ่ายนายจ้างต้องเป็นกรรมการผู้ถือหุ้น ผู้เป็นหุ้นส่วน ลูกจ้างประจำของนายจ้าง กรรมการสมาคมนายจ้างหรือกรรมการของสหพันธ์นายจ้าง ส่วนผู้แทนฝ่ายลูกจ้างก็ต้องเป็นลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนั้น กรรมการสหภาพแรงงานหรือกรรมการของสหพันธ์แรงงาน ทั้งนี้ แต่ละฝ่ายอาจตั้งที่ปรึกษาที่ได้จดทะเบียนต่อกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานแล้วเป็นที่ปรึกษาได้ฝ่ายละไม่เกิน ๒ คน

ผู้แทนของทั้งสองฝ่ายจะต้องเริ่มเจรจาต่อรองกันภายใน ๓ วัน และสามารถเจรจาต่อรองกันเองได้เรื่อยไปจนกว่าจะบรรลุข้อตกลงกันทุกข้อ ก็ให้นายจ้างนำข้อตกลงนั้นไปจดทะเบียนต่อกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานภายใน ๑๕ วันนับแต่วันที่ได้ตกลงกัน และปิดประกาศข้อตกลงนั้น โดยเปิดเผย ณ สถานที่ทำงานเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๓๐ วัน โดยเริ่มประกาศภายใน ๓ วัน

หากเจรจากันแล้วไม่สามารถตกลงกันได้ เรียกว่าเกิดข้อพิพาทแรงงานขึ้น ซึ่งฝ่าย



แจ้งข้อเรียกร้องต้องมีหนังสือแจ้งเจ้าพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานภายใน ๒๔ ชั่วโมง นับแต่เวลาที่ตกลงกันไม่ได้ เจ้าพนักงานประνομข้อพิพาทจะต้องไกล่เกลี่ยให้เสร็จภายใน ๕ วัน หากหลังจากนั้นแล้วยังไม่ตกลงกัน ถือว่าได้เกิดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ขึ้นแล้ว ซึ่งทั้งสองฝ่ายอาจตกลงตั้งผู้ชี้ขาด หรือนายจ้างอาจปิดงาน และสหภาพแรงงานอาจใช้สิทธินัดหยุดงานได้

ในกระบวนการเจรจาต่อรองเพื่อแก้ไขข้อตกลงสภาพการจ้างนั้น ผู้บริหารแรงงานสัมพันธ์ควรยอมรับฐานะของสหภาพแรงงานในการแจ้งข้อเรียกร้อง แต่หากมีข้อสงสัยเกี่ยวกับจำนวนสมาชิก ก็อาจขอให้เจ้าพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานตรวจสอบก่อนได้

**ผู้แทนที่เข้าร่วมการเจรจาต่อรองนั้นควรมีคุณสมบัติ ดังนี้**

๑. เป็นผู้ที่ทำงานในสถานประกอบการนั้นนานพอสมควรได้ทราบถึงระเบียบข้อบังคับและเงื่อนไขสภาพการจ้างในกิจการนั้น ตลอดจนสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ได้ดี
๒. มีความรู้เรื่องกฎหมายแรงงานอย่างดี
๓. เป็นที่รู้จักเชื่อถือทั้งทางฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้างส่วนใหญ่
๔. เป็นผู้ที่มีความสัมพันธ์อันดีกับลูกจ้าง มีความมั่นใจในตนเอง
๕. มีความหนักแน่น มีเหตุผล ไม่วู่วาม
๖. มีความซื่อสัตย์ จริงใจ และมีบุคลิกดีน่าเลื่อมใส
๗. มีความเฉลียวฉลาด รอบคอบ สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้
๘. มีศิลปะในการเจรจา และโน้มน้าวจิตใจคนได้อย่างดี

เมื่อการแก้ไขสภาพการจ้างได้เสร็จสิ้นลงแล้ว ไม่ว่าจะโดยการเจรจาต่อรองกันเอง การไกล่เกลี่ย การชี้ขาดหรือเป็นผลจากการนัดหยุดงาน ผู้บริหารแรงงานสัมพันธ์ควรได้ยอมรับผลของการแก้ไขนั้น และดำเนินการให้เป็นไปตามข้อตกลงอย่างดีที่สุด และในระหว่างที่ข้อตกลงหรือคำชี้ขาดมีผลใช้บังคับนั้น ห้ามนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง ทั้งนี้เว้นแต่ลูกจ้างนั้น

๑. ทุจริตต่อหน้าที่ หรือกระทำผิดทางอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง
๒. จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย



๓. ฝ่าฝืนระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง โดยได้รับการแจ้งเตือนเป็นหนังสือก่อนแล้ว เว้นแต่กรณีร้ายแรงซึ่งไม่ต้องแจ้งเตือน ทั้งนี้ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือคำสั่งนั้น ต้องมิได้ออกมาเพื่อขัดขวางการเรียกร้องของลูกจ้าง

๔. ละทิ้งหน้าที่ ๓ วันติดต่อกัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

๕. ยุยง สนับสนุน หรือชักชวนให้มีการฝ่าฝืนข้อตกลงหรือคำสั่งขาด

การฝ่าฝืนข้อห้ามนี้ถือเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ซึ่งนายจ้างอาจต้องโทษทั้งโทษจำคุก และโทษปรับได้

ข้อตกลงสภาพการจ้างที่มีลูกจ้างเข้าเกี่ยวข้องเกินกว่า ๒ ใน ๓ ของลูกจ้างทั้งหมด จะมีผลผูกพันต่อลูกจ้างทุกคน แต่ถ้ามีลูกจ้างเกี่ยวข้องน้อยกว่านั้น หรือสหภาพแรงงานมีสมาชิกร้อยกว่า ๒ ใน ๓ ของลูกจ้างทั้งหมดในสถานประกอบการนายจ้างอาจให้ประโยชน์ตามข้อตกลงเฉพาะลูกจ้างที่เกี่ยวข้องก็ได้

## การปรับปรุงกลไกแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการ

ในปัจจุบันนายจ้างและผู้บริหารแรงงานสัมพันธ์มีความเข้าใจในระบบแรงงานสัมพันธ์มากขึ้น และยอมรับว่าการจัดตั้งสหภาพแรงงาน และการเจรจาต่อรองเป็นเรื่องปกติ ผู้แทนฝ่ายนายจ้างจะเข้าร่วมในการเจรจาต่อรองด้วยเหตุผลและพยายามเข้าใจปัญหาของลูกจ้าง นายจ้างบางรายอาจรับฟังปัญหาของลูกจ้าง และพยายามแก้ไขปัญหานั้นก่อนที่จะมีการเรียกร้องขึ้น และพยายามปรับปรุงกลไกแรงงานสัมพันธ์ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

กลไกแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการที่มีส่วนเสริมสร้างแรงงานสัมพันธ์ที่ดีได้แก่

๑. การแลกเปลี่ยนข่าวสาร เป็นกลไกที่มุ่งสร้างความเข้าใจที่ดีต่อกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ข่าวสารจากฝ่ายนายจ้างจะเป็นเรื่องราวเกี่ยวกับกิจการ การรับพนักงานใหม่ นโยบายของบริษัท กิจกรรมของพนักงาน การจัดสวัสดิการ การออกข้อบังคับใหม่ การเพิ่มค่าจ้าง การโยกย้ายพนักงาน และอื่น ๆ โดยอาจใช้การปิดประกาศ การกระจายเสียงภายในบริษัท การออกข่าวสารหรือการประชุมเพื่อแจ้งข่าวสาร ทางฝ่ายลูกจ้างนั้นโดยเฉพาะ



สหภาพแรงงานก็มักออกข่าวสารเพื่อสะท้อนความต้องการของลูกจ้างด้วย ข่าวสารจากฝ่ายลูกจ้างมักเป็นการเสนอให้ปรับปรุงค่าจ้าง สวัสดิการแก้ไขข้อบังคับที่ไม่เป็นธรรม ปัญหาสภาพแวดล้อมในการทำงาน ข้อร้องทุกข์และกิจกรรมอื่น ๆ ของสหภาพแรงงาน การแลกเปลี่ยนข่าวสารนี้รวมกับการให้ข้อเสนอแนะ เพื่อปรับปรุงงานของลูกจ้างต่อนายจ้างด้วย

๒. การปรึกษาหารือ เป็นกลไกที่ผู้แทนฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างได้มีโอกาสร่วมประชุมกันเป็นประจำ เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าวที่เกิดขึ้นร่วมกัน ระบบการปรึกษาหารืออาจเป็นระบบที่นายจ้างจัดขึ้นเอง เช่น จัดตั้งคณะกรรมการปรึกษาหารือร่วม (Joint Consultation Committee - JCC) ที่ประกอบด้วยผู้แทนลูกจ้างหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อนำปัญหาและข้อเสนอแนะแจ้งให้ฝ่ายนายจ้างทราบเพื่อพิจารณา หรือเป็นกลไกที่ฝ่ายลูกจ้างจัดตั้งในรูปแบบของคณะกรรมการลูกจ้าง หรือมีข้อตกลงให้ผู้แทนสหภาพแรงงานเข้าพบปะปรึกษาหารือเพื่อแก้ไขปัญหาร่วมกันได้ กลไกการปรึกษาหารือทำให้ทั้งสองฝ่ายสามารถขัดข้อขัดแย้งเสียตั้งแต่ต้นมือ และลดปัญหาที่อาจเกิดเป็นข้อพิพาทแรงงานต่อไปได้ อย่างไรก็ตาม ระบบการปรึกษาหารือไม่มีสภาพบังคับให้นายจ้างต้องปฏิบัติ ความสำเร็จของระบบนี้จึงอยู่ที่ความจริงใจของนายจ้างที่จะรับพิจารณาข้อเสนอด้วยความเป็นธรรมและความมีเหตุมีผลของลูกจ้างในการนำข้อเสนอเพื่อพิจารณาร่วมกัน

๓. คณะกรรมการร่วม นายจ้างและลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานอาจร่วมกันจัดตั้งคณะกรรมการร่วมที่ประกอบด้วยผู้แทนจากทั้งสองฝ่าย เพื่อพิจารณาเรื่องที่เป็นประโยชน์ร่วมกันก็ได้ คณะกรรมการร่วมที่อาจจัดตั้งขึ้น ได้แก่ คณะกรรมการสวัสดิการ คณะกรรมการสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน คณะกรรมการพิจารณาข้อร้องทุกข์ คณะกรรมการวินัยและการลงโทษ เป็นต้น คณะกรรมการเหล่านี้เมื่อพิจารณาปัญหาหรือข้อเสนอดังกล่าวแล้ว จะนำข้อสรุปเสนอนายจ้างเพื่อออกคำสั่งต่อไป คำสั่งของนายจ้างในกรณีเช่นนี้จะเป็นที่ยอมรับของลูกจ้าง เพราะถือว่าได้ผ่านขั้นตอนการพิจารณาร่วมกันในคณะกรรมการร่วมมาแล้ว

๔. การเจรจาต่อรอง ถือเป็นกลไกของทวีภาคีแบบหนึ่งที่เกิดจากการเรียกร้องของลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานฝ่ายหนึ่ง หรือจากนายจ้างหรือสมาคมนายจ้างอีกฝ่ายหนึ่ง เมื่อมีการเรียกร้องแล้วก็จะมีการเจรจาต่อรอง เพื่อให้บรรลุข้อตกลงสภาพการจ้าง หากเจรจาต่อ



รองกันแล้วไม่อาจตกลงกันได้ก็อาจเข้าสู่การชี้ขาดหรือสหภาพแรงงานอาจใช้การนัดหยุดงาน และนายจ้างอาจใช้วิธีการปิดงานเพื่อบีบบังคับอีกฝ่ายหนึ่งให้ยินยอมตกลงตามข้อเรียกร้อง และการเจรจาต่อรองได้ กลไกการเจรจาต่อรองถือเป็นกลไกวิภาคที่สำคัญในปัจจุบันเพราะ มีพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๑๘ ให้การรับรองสิทธิของลูกจ้าง และสหภาพแรงงานในการเรียกร้องและเจรจาต่อรองไว้ ทั้งขั้นตอนที่กฎหมายกำหนดไว้จะทำให้ทั้งสองฝ่ายพยายามมุ่งให้บรรลุข้อตกลงร่วมกันมากกว่าจะนำไปสู่ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้

**๕. การเข้ามีส่วนร่วมการบริหารงาน** นายจ้างอาจเปิดโอกาสให้ลูกจ้างได้เข้ามีส่วนร่วมในการบริหารงานเพื่อลดปัญหาความขัดแย้งได้ โดยอาจแต่งตั้งผู้แทนลูกจ้างหรือผู้แทนสหภาพแรงงานเข้าเป็นคณะกรรมการของสถานประกอบการ เพื่อกำหนดนโยบายหรือเข้าเป็นผู้บริหารในด้านที่เกี่ยวข้องกับแรงงานสัมพันธ์หรือเป็นที่ปรึกษาในด้านที่ต้องปฏิบัติกับลูกจ้างได้ ในกิจการที่มีการขายหุ้นแก่บุคคลทั่วไป ลูกจ้างอาจเข้าถือหุ้นและรวมกลุ่มกันเป็นอำนาจต่อรองในการประชุมผู้ถือหุ้นจนสามารถมีผู้แทนในคณะกรรมการของบริษัทได้ การเข้ามีส่วนร่วมกับการบริหารงานอาจเกิดจากการเจรจาต่อรองหรือมีการออกกฎหมายบังคับได้โดยเฉพาะเช่นในบางประเทศก็ได้

กลไกแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการในปัจจุบันมีความสำคัญมากขึ้นทุกที เพราะเป็นกลไกที่สามารถจัดข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างอย่างได้ผล ช่วยลดความสูญเสียในการทำงานไม่ว่าเกิดจากการทำงานช้าลง การลาป่วย การทำงานตามกฎ หรือการนัดหยุดงานของฝ่ายลูกจ้าง และยังเป็นการส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือเพื่อเพิ่มผลผลิตในสถานประกอบการด้วย





Legislative Institutional Repository of Thailand

# สรุปข่าว



Legislative Institutional Repository of Thailand



Legislative Institutional Repository of Thailand

**ศาลนัดชี้คดีอดีต  
ส.ส.ปิยะพันธุ์ วัชรภรณ์  
ฟ้องพรรคกิจสังคม**

ตามที่ นายปิยะพันธุ์ วัชรภรณ์ อดีต ส.ส.ศรีสะเกษ พรรคกิจสังคม ได้ยื่นฟ้อง คณะกรรมการบริหารพรรคกิจสังคม จำนวน 31 คน ต่อศาลแพ่ง ชั้นละเมิด โดย เรียกค่าเสียหาย 500 ล้านบาท เนื่องจาก คณะกรรมการชุดดังกล่าว มีมติขับตน ออกจากการเป็นสมาชิกพรรค เมื่อวันที่ 8 มิถุนายน 2536 นั้น เป็นการกระทำโดยมี เจตนาให้ตนพ้นสภาพการเป็น ส.ส. โดย ข้ออ้างว่าตนขัดมติพรรคในเรื่องต่าง ๆ รวมทั้งกรณีไม่ถอนตัวจากการเป็น ทนายความให้กับ นายอภิชาติ อังศุรางกูร (เล็ก สตุล) จำเลยในคดีจำรวานฆ่า นาย ประมาณ ชันเชื้อ ประธานศาลฎีกา ทำให้ พรรคเสียหาย (ขณะนั้นพรรคกิจสังคม ร่วมอยู่ในคณะรัฐบาล) ซึ่งข้ออ้างนี้ไม่เป็น จริง ดังนั้น การพ้นสมาชิกภาพของ ส.ส. ทำให้ตนขาดรายได้จากการเป็น ส.ส. ขาดสิทธิทางการเมือง จึงต้องนำคดีมา ฟ้องร้อง เรียกค่าเสียหายจำนวนดังกล่าว

ต่อมาในวันที่ 2 สิงหาคม 2537 ที่ ห้องพิจารณาคดีของศาลแพ่ง มีการนัด

พร้อมคดี โดยคู่ความทั้งสองฝ่ายยังไม่ สามารถตกลงประเด็นข้อพิพาทกันได้ ศาลจึงมีคำสั่งนัดชี้สองสถาน เพื่อกำหนด ประเด็นข้อพิพาทต่อไปในวันที่ 14 ตุลาคม 2537 เวลา 13.30 น.

**กรรมาธิการวิสามัญฯ  
วุฒิสภา  
เห็นควรยกเลิกงบ ส.ส.**

เมื่อวันที่ 2 สิงหาคม 2537 ที่รัฐสภา มีการประชุมคณะกรรมการวิสามัญ ศึกษาคความพร้อมในการบังคับใช้กฎหมาย ของวุฒิสภา และได้นำเรื่องงบพัฒนา จังหวัดของสมาชิกสภาผู้แทนฯ เข้า พิจารณาในที่ประชุมด้วย

นายเผ่าเทพ อุปการนิติเกษตร โฆษกคณะกรรมการวิสามัญฯ ได้กล่าว ภายหลังการประชุมคณะกรรมการฯ ว่า ที่ประชุมมีข้อเสนอว่าควรจะมีการยกเลิก งบพัฒนาจังหวัดของสมาชิกสภาผู้แทน ราษฎร หรือถ้ายกเลิกไม่ได้ก็ควรปรับลด ลงมาให้เหลือเพียง 5 ล้านบาท เนื่องจาก คณะกรรมาธิการวิสามัญฯ เห็นว่างบดัง กล่าวนั้น ส่วนใหญ่ถูกนำไปใช้เพื่อการหา เสียง ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาสมาชิก



สภาผู้แทนราษฎร มักจะอ้างถึงความจำเป็นที่ต้องมีงบนี้ เนื่องจากมีความใกล้ชิดกับประชาชนโดยเชื่อมั่นว่าสามารถนำงบส่วนนี้ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ แต่คณะกรรมการฯ เห็นว่าการใช้งบส่วนนี้ของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ไม่ได้มีการประสานงานกับส่วนราชการต่าง ๆ รวมทั้งยังซ้ำซ้อนกับงบประมาณของหน่วยราชการอื่น ซึ่งทำให้ควบคุมได้ยาก

### รัฐมนตรีต่างประเทศ ถูกฟ้อง กรณีเปิดเผย เอกสารลับของทางราชการ

เมื่อวันที่ 5 สิงหาคม 2537 นายวัฒนา อัครเวท ส.ส.สมุทรปราการ รองหัวหน้าพรรคชาติไทย ได้ให้ทนายความยื่นฟ้อง น.ต.ประสงค์ สุนศิริ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการต่างประเทศโดยในคำฟ้องระบุว่า เมื่อวันที่ 28 กรกฎาคม 2537 น.ต.ประสงค์ สุนศิริ ได้นำเอกสารภาษาอังกฤษของสถานเอกอัครราชทูตสหรัฐอเมริกาประจำประเทศไทย ฉบับลงวันที่ 25 กรกฎาคม 2537 เป็นเอกสารคำร้องขอของกระทรวงการต่างประเทศ ที่ขอทราบ

ข้อมูลเกี่ยวกับประเทศสหรัฐอเมริกา ปฏิเสธการออกวีซ่าให้ นายวัฒนา โดยมีความตอนหนึ่งในเอกสารดังกล่าวระบุว่า รัฐบาลสหรัฐมีเอกสารมากพอที่เชื่อถือได้ว่า นายวัฒนา พัวพันการค้ายาเสพติดมากกว่า 20 ปี ซึ่งเอกสารดังกล่าวเป็นความลับในราชการต่างประเทศ ระหว่างสถานทูตสหรัฐกับกระทรวงการต่างประเทศของไทย และเป็นความลับเกี่ยวกับนายวัฒนาโดยเฉพาะ น.ต.ประสงค์ ในฐานะรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการต่างประเทศ ไม่มีหน้าที่ที่จะนำความลับดังกล่าวไปเปิดเผยให้ผู้อื่นล่วงรู้ แต่ได้นำไปเปิดเผยในที่ประชุมสภาผู้แทนราษฎรในวันดังกล่าวซึ่งเป็นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบมีเจตนาทำให้เกิดความเสียหายต่อนายวัฒนา โดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่ทางการเมือง นายวัฒนาจึงจำเป็นต้องฟ้องร้องต่อศาล เพื่อให้ลงโทษตามกฎหมาย

ศาลอาญาได้รับคำฟ้องแล้วและนัดไต่สวนมูลฟ้องคดีนี้ ในวันที่ 7 กันยายน 2537

### การเลือกตั้งซ่อม นครพนม

สืบเนื่องจาก กรณีถูกกล่าวหาว่า พัวพันการค้ายาเสพติด ทำให้นายทอง



ศิริปรีชาพงษ์ ส.ส.นครพนม พรรคชาติไทย ขอลาออกจากสมาชิกพรรคชาติไทย เมื่อวันที่ 21 พฤษภาคม 2537 เป็นเหตุให้สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรจังหวัดนครพนม เขตเลือกตั้งที่ 1 วางลง

วันอังคารที่ 31 พฤษภาคม 2537 ที่ประชุมคณะรัฐมนตรี ได้ให้ความเห็นชอบพระราชกฤษฎีกาให้เลือกตั้งซ่อม ส.ส.นครพนม เขตเลือกตั้งที่ 1 ตามที่กระทรวงมหาดไทยเสนอ ในวันอาทิตย์ที่ 7 สิงหาคม 2537 โดยกำหนดวันรับสมัครระหว่างวันที่ 27 มิถุนายน 2537 ถึงวันที่ 1 กรกฎาคม 2537

เขตเลือกตั้งที่ 1 ของจังหวัดนครพนมมีหน่วยเลือกตั้งทั้งหมด 357 หน่วย ประกอบด้วยพื้นที่ 6 อำเภอ 1 กิ่งอำเภอ ได้แก่ กิ่งอำเภอนาทม อำเภอรุ่งอุเทน อำเภอบ้านแพง อำเภอโพนสวรรค์ อำเภอศรีสงคราม อำเภอนาทวี อำเภอเมืองนครพนม (เฉพาะเขตเทศบาลเมืองนครพนม ต.อาจสามารถ ต.นาราชคาม ต.หนองญาติ ต.ท่าค้อ ต.ขามเฒ่า) รวม 45 ตำบล 433 หมู่บ้าน ผู้มีสิทธิจำนวน 159,031 คน

วันจันทร์ที่ 27 มิถุนายน 2537 จังหวัดนครพนม เปิดรับสมัครผู้สมัครรับเลือกตั้งซ่อม วันแรกของการรับสมัคร มี นายประสงค์ บุรณพงษ์ ผู้สมัครของ

พรรคความหวังใหม่ ได้มาถึงศาลากลางจังหวัดนครพนม พร้อมด้วย พล.อ.ชวลิต ยงใจยุทธ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย หัวหน้าพรรคความหวังใหม่ และ ส.ส.ของพรรคความหวังใหม่จำนวนหนึ่ง

นายสัมพันธ์ รื่นรมย์ ปลัดจังหวัดนครพนม รองผู้อำนวยการศูนย์การเลือกตั้งของจังหวัดนครพนม ได้กล่าวรายงานสรุปว่า นายทนง ศิริปรีชาพงษ์ ได้ลาออกจากการเป็นสมาชิกพรรคชาติไทย ทำให้สิ้นสุดสมาชิกภาพ ส.ส.นครพนม ตำแหน่งจึงว่างลง โดยมีการรับสมัครผู้สมัครรับเลือกตั้งซ่อมระหว่างวันที่ 27 มิถุนายน-1 กรกฎาคม 2537 และจะมีการเลือกตั้ง ในวันที่ 7 สิงหาคม 2537

จากนั้นเมื่อได้เวลาเปิดรับสมัคร นายประสงค์ บุรณพงษ์ผู้สมัครของพรรคความหวังใหม่ได้หมายเลข 1 เพราะเป็นผู้มาสมัครคนแรกและคนเดียวในวันนั้น

ส่วนวันที่สอง - สาม ของการรับสมัคร ไม่ปรากฏว่า มีผู้ใดมาสมัครเพิ่มเติม นายสุจริต ปัจฉิมพันธ์ ผู้ว่าราชการจังหวัดนครพนม กล่าวกับสื่อมวลชนว่า หากมีผู้สมัครคนเดียว กฎหมายให้ผู้สมัครคนนั้นเป็น ส.ส.โดยไม่ต้องมีการลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง แต่จะมีผลเป็น ส.ส.ในวันอาทิตย์ที่ 7 สิงหาคม 2537 ซึ่งเป็นวันเลือกตั้งซ่อม



วันที่ 30 มิถุนายน 2537 ได้มี นายศุภชัย โพธิ์สุ อดีตผู้สมัครรับเลือกตั้ง ส.ส.นครพนม เขต 1 เมื่อการเลือกตั้ง ครั้งที่ผ่านมาเป็นผู้สมัครในนามพรรคพลังธรรม และได้คะแนนเป็นอันดับ 4 ได้มาสมัครรับเลือกตั้ง สังกัดพรรคพระราชกร นายศุภชัย จึงได้หมายเลข 2

เมื่อสิ้นสุดการเปิดรับสมัครแล้ว ไม่มีผู้ใดสมัครเพิ่มเติมอีก ทำให้ผู้สมัครรับเลือกตั้งซ่อมครั้งนี้มีจำนวน 2 คน คือ นายประสงค์ บุรณ์พงศ์ หมายเลข 1 จากพรรคความหวังใหม่ และนายศุภชัย โพธิ์สุ หมายเลข 2 จากพรรคพระราชกร

วันที่ 7 สิงหาคม 2537 การลงคะแนนเสียงเลือกตั้งซ่อม ส.ส. นครพนม เขต 1 เริ่มขึ้นเมื่อเวลา 8.00 น. และสิ้นสุดเมื่อเวลา 15.00 น. ผลการเลือกตั้งซ่อมปรากฏว่า นายประสงค์ บุรณ์พงศ์ ผู้สมัครหมายเลข 1 พรรคความหวังใหม่ ได้รับการเลือกตั้งเป็น ส.ส.นครพนม ด้วยคะแนนเสียง 73,029 คะแนน ส่วน นายศุภชัย โพธิ์สุ ผู้สมัครหมายเลข 2 พรรคพระราชกร ได้คะแนนเสียง 42,081 คะแนน บัตรเสีย จำนวน 2,527 บัตร มีผู้มาใช้สิทธิ จำนวน 117,637 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 68.5

ประวัติ ส.ส.คนใหม่ ของจังหวัด นครพนม นายประสงค์ บุรณ์พงศ์ เกิด

เมื่อวันที่ 13 กรกฎาคม 2479 จบการศึกษา แพทย์ศาสตร์บัณฑิต (มหิดล) ปริญญา โทโรคเขตร้อน (มหิดล) เคยรับราชการ ในตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลนครพนม ลงสมัครรับเลือกตั้ง และเป็น ส.ส.นครพนมมาแล้ว 4 สมัย คือ เมื่อปี 2526, 2529, 2531, 2535/1 เมื่อรวมกับ ครั้งนี้นับเป็นส.ส. 5 สมัย เคยดำรง ตำแหน่งรัฐมนตรีมาแล้ว 2 ครั้ง คือ รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงสาธารณสุข, รัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี และ ก่อนได้รับการเลือกตั้งครั้งนี้ได้ดำรง ตำแหน่งที่ปรึกษารัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

### การใช้จ่ายเงิน ในปีงบประมาณ 2537 ของหน่วยราชการ

ในการประชุมคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 16 สิงหาคม 2537 นั้น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน ได้รายงาน การใช้จ่ายเงินงบประมาณในปีงบประมาณ 2537 เพียงวันที่ 30 มิถุนายน 2537 ที่ หน่วยราชการต่าง ๆ ได้เบิกจ่ายไปแล้ว ให้คณะรัฐมนตรีได้รับทราบ ดังนี้



**รายงานการใช้จ่ายเงินงบประมาณ  
ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2537  
เพียงวันที่ 30 มิถุนายน พ.ศ. 2537**

**ความเป็นมา**

พระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2537 ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 23 กันยายน พ.ศ. 2536 ให้ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2537 เป็นเงิน 625.000 ล้านบาท จำแนกเป็นรายจ่ายส่วนราชการ 535,919.3 ล้านบาท รายจ่ายรัฐวิสาหกิจ 17,990.4 ล้านบาท รายจ่ายกองทุนหมุนเวียน 9,909.3 ล้านบาท และรายจ่ายงบกลาง 61,180.9 ล้านบาท ซึ่งรองนายกรัฐมนตรี (นายบุญชู โรจนเสถียร) ได้สั่งการให้สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน รายงานผลการใช้จ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2537 และงบประมาณที่ค้างจ่ายจากปีก่อน ๆ เพื่อรายงานคณะรัฐมนตรีทุกเดือน

รายงานฉบับนี้ เป็นการรายงานผลการใช้จ่ายเงินในปีงบประมาณ พ.ศ. 2537 เพียงวันที่ 30 มิถุนายน พ.ศ.2537 ของส่วนราชการ และรัฐวิสาหกิจที่ได้รับเงินงบประมาณสมทบ หรือเงินทุนอุดหนุน เฉพาะเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบ

ประมาณ พ.ศ. 2537 เงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2536 ที่ขอเบิกไว้เบิกเหลือมปี และเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2535 ที่ขอขยายเวลาเบิกจ่ายเงิน

**สรุปผลการใช้จ่ายเงิน**

เพียงวันที่ 30 มิถุนายน พ.ศ. 2537 ส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจ ได้เบิกจ่ายเงินแล้วจำนวนทั้งสิ้น 415,965.1 ล้านบาท แยกได้ดังนี้

1. เงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2537 ได้เบิกจ่ายแล้วจำนวน 347,046.0 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 55.5 ของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2537 และได้รับอนุมัติเงินประจำงวดแล้วทั้งสิ้น 571,027.5 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 91.4 ของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2537 โดยมีกระทรวงที่ยังมีอัตราการเบิกจ่ายต่ำกว่าร้อยละ 50 จำนวน 4 กระทรวง คือ กระทรวงวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงคมนาคม และกระทรวงมหาดไทย

2. เงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2536 ที่ขอเบิกไว้เบิกเหลือมปีมาจ่ายในปีงบประมาณ 2537 ได้เบิกจ่ายแล้วเป็นเงิน 63,653.1 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 71.3 ของเงินที่ได้รับ



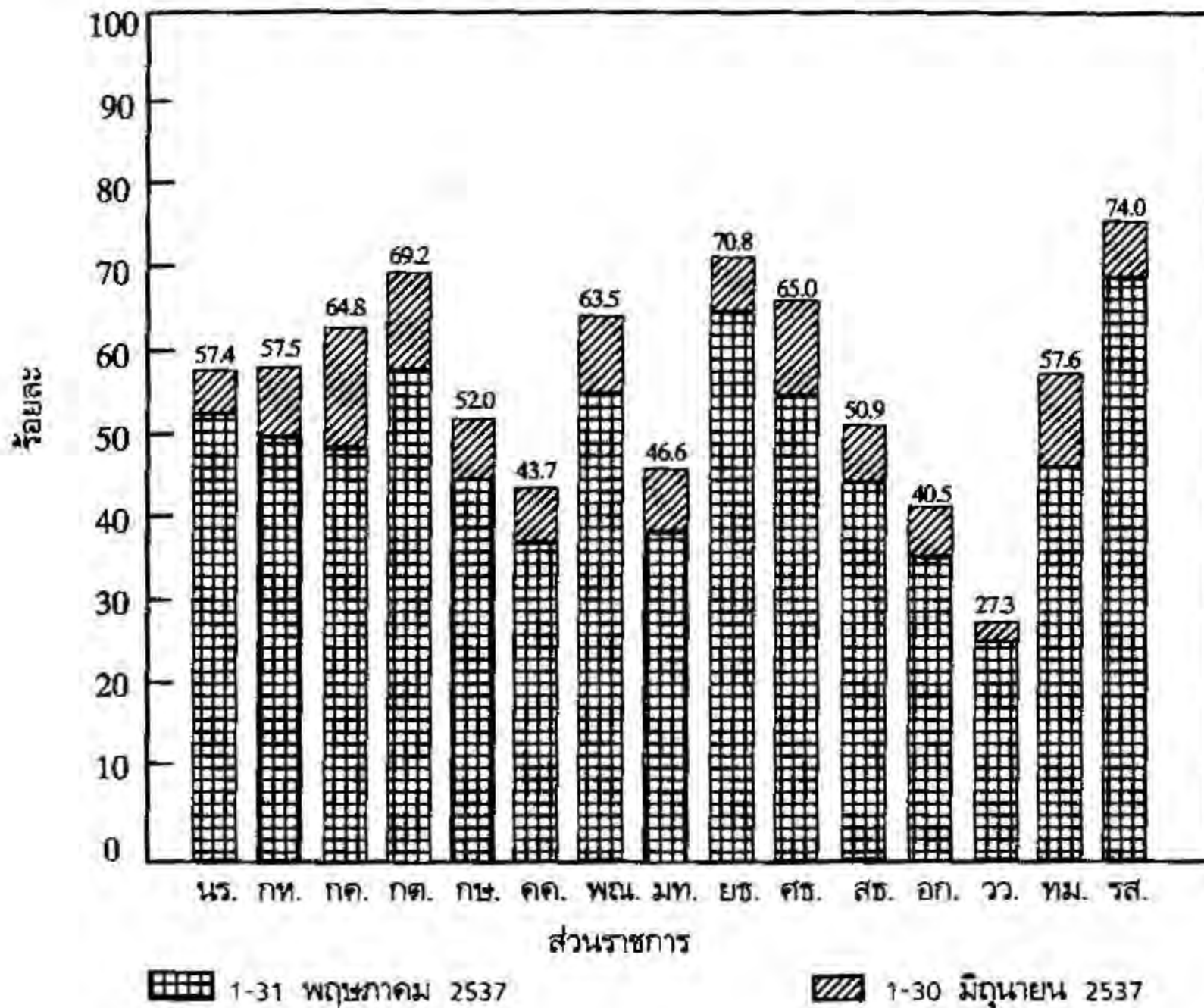
อนุมัติให้กันไว้เบิกเหลืออมปี โดยมี  
กระทรวงที่ยังมีอัตราเบิกจ่ายต่ำกว่าร้อยละ  
50 จำนวน 3 กระทรวง คือ กระทรวง  
การต่างประเทศ กระทรวงยุติธรรม และ  
กระทรวงวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและสิ่ง  
แวดล้อม

3. เงินงบประมาณรายจ่ายประจำปี  
งบประมาณ พ.ศ. 2535 ที่ขอขยายเวลา  
เบิกจ่ายมาจ่ายในงบประมาณ 2537 ได้  
เบิกจ่ายแล้ว เป็นเงิน 5,266.0 ล้านบาท

คิดเป็นร้อยละ 40.8 ของเงินที่ขอขยาย  
ระยะเวลาเบิกจ่ายเงิน โดยมีกระทรวงที่  
ยังมีอัตราการเบิกจ่ายต่ำกว่าร้อยละ 30  
จำนวน 10 กระทรวง คือ กระทรวงการ  
ต่างประเทศ กระทรวงอุตสาหกรรม  
กระทรวงวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและสิ่ง  
แวดล้อม กระทรวงพาณิชย์ กระทรวง  
ยุติธรรม กระทรวงการคลัง ทบวงมหา  
วิทยาลัย กระทรวงเกษตรและสหกรณ์  
กระทรวงคมนาคม และกระทรวงมหาดไทย



แผนภาพแสดงร้อยละการเบิกจ่ายเงินงบประมาณประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2537



- นร. สำนักงานนายกรัฐมนตรี
- กค. กระทรวงการคลัง
- กษ. กระทรวงเกษตรและสหกรณ์
- พณ. กระทรวงพาณิชย์
- ยธ. กระทรวงยุติธรรม
- สธ. กระทรวงสาธารณสุข
- ว. กระทรวงวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีฯ
- รส. กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

- กท. กระทรวงกลาโหม
- กต. กระทรวงการต่างประเทศ
- คค. กระทรวงคมนาคม
- มท. กระทรวงมหาดไทย
- ศธ. กระทรวงศึกษาธิการ
- อก. กระทรวงอุตสาหกรรม
- ทบ. ทบวงมหาวิทยาลัย

ผลการติดตามการใช้จ่ายเงินงบประมาณประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2537 จากข้อมูลการเบิกจ่ายเงินงบประมาณประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2537 เพียงวันที่ 30 มิถุนายน พ.ศ. 2537 มีการเบิกจ่ายงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2537 ไปแล้วทั้งสิ้น 347,046.0 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 55.5 ของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2537 เพิ่มขึ้นจากเดือนก่อน (พฤษภาคม 2537) จำนวน 49,193.5 ล้านบาท หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 7.8 และได้รับอนุมัติเงินประจำงวดแล้วทั้งสิ้น จำนวน 571,027.5 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 91.4 ของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2537

สำหรับในงวดนี้ได้วิเคราะห์งบประมาณของกระทรวงอุตสาหกรรม ซึ่งยังมีอัตราการเบิกจ่ายค่อนข้างต่ำ โดยกระทรวงอุตสาหกรรมได้รับงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2537 ทั้งสิ้น 3,712.8 ล้านบาท ได้รับอนุมัติเงินประจำงวดแล้ว จำนวน 2,727.1 ล้านบาท และมีการเบิกจ่ายเงินแล้ว จำนวน 1,505.5 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 40.5 ของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2537 กรมทรัพยากรธรณีได้รับจัดสรรงบประมาณมากที่สุด เป็นเงิน 1,620.9 ล้าน

บาท ได้รับอนุมัติเงินประจำงวดแล้วทั้งสิ้น 1,187.4 ล้านบาท และได้เงินเบิกจ่ายไปแล้ว เป็นเงิน 608.9 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 37.7 ของงบประมาณที่ได้รับ ส่วนกรณีที่มีอัตราการเบิกจ่ายต่ำคือ กรมโรงงานอุตสาหกรรม ได้รับจัดสรรงบประมาณ เป็นเงิน 525.7 ล้านบาท ได้รับอนุมัติเงินประจำงวดแล้วเป็นเงิน 309.5 ล้านบาท และได้เบิกจ่ายไปแล้วเป็นเงิน 128.7 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 24.5 ของงบประมาณที่ได้รับ

จากการวิเคราะห์ทั้งงบประมาณของกรมทรัพยากรธรณี พบว่างบประมาณที่ได้รับส่วนหนึ่งเป็นเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุน ทมวดค่าครุภัณฑ์ ที่ดิน และสิ่งก่อสร้าง จำนวนเงิน 921.4 ล้านบาท ส่วนใหญ่เป็นแผนงานพัฒนาชนบท จำนวนเงิน 852.8 ล้านบาท โดยเป็นงานสำรวจและพัฒนาน้ำบาดาล ซึ่งเป็นค่าครุภัณฑ์ จำนวน 57.4 ล้านบาท ส่วนมากอยู่ระหว่างการทำสัญญาซื้อขาย และการเบิกจ่ายเงิน เว้นแต่รายการเครื่องเจาะบ่อน้ำบาดาลแบบ ROTARY ติดตั้งบนรถยนต์พร้อมอุปกรณ์ครบชุด 4 ชุด เป็นเงิน 40.0 ล้านบาท ณ วันที่ 30 มิถุนายน 2537 กรมทรัพยากรธรณียังไม่ได้ขออนุมัติเงินประจำงวดเป็นค่าสิ่งก่อสร้าง จำนวน 515.7 ล้านบาท โดยเป็นค่าเจาะบ่อน้ำบาดาลที่



ล้านบาท โดยเป็นค่าเจาะบ่อน้ำบาดาลที่ดำเนินการเอง อยู่ระหว่างดำเนินการ และเบิกจ่ายเงินไปบางส่วนแล้ว และค่าจ้างเจาะบ่อน้ำบาดาล จำนวน 380 บ่อ อยู่ระหว่างการทำสัญญา และเป็นโครงการเร่งรัดการขยายระบบประปาชนบท จำนวนเงิน 280.0 ล้านบาทเป็นค่าจ้าง

เหมาะจัดทำระบบประปาชนบท อยู่ระหว่างเรียกผู้รับจ้างทำสัญญาจ้าง

สำหรับรัฐวิสาหกิจที่ได้รับเงินงบประมาณสมทบหรือเงินอุดหนุนที่ยังมีอัตราการเบิกจ่ายเงินงบประมาณต่ำกว่าร้อยละ 30 มีดังนี้

รัฐวิสาหกิจ	เงินงบประมาณที่ได้รับ (ล้านบาท)	เงินประจำงวดที่ได้รับอนุมัติ (ล้านบาท)	เงินงบประมาณที่เบิกจ่าย (ล้านบาท)	คิดเป็นร้อยละของงบประมาณที่ได้รับ
องค์การสวนพฤกษศาสตร์	60.0	60.0	7.0	11.7
การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค	487.2	487.2	65.3	13.4
การประปาส่วนภูมิภาค	1,502.3	1,007.7	253.4	16.9

ยังเหลือรัฐวิสาหกิจฯ ที่ยังไม่มีการเบิกจ่ายเงินงบประมาณปี 2537 เพียงแห่งเดียว คือ องค์การส่งเสริมกิจการโคนมแห่งประเทศไทย ได้รับงบประมาณอุดหนุน จำนวน 30 ล้านบาท เป็นค่าก่อสร้างโครงการและปัจจัยพื้นฐานโรงงานนมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เนื่องจากอยู่ระหว่างการออกแบบ

ผลการติดตามการใช้จ่ายเงินงบประมาณปี 2536 ที่ขอทันไว้เบิกเหลือมี

และเงินงบประมาณปี 2535 ที่ขอขยายระยะเวลาเบิกจ่ายเงิน

สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน ได้วิเคราะห์เงินงบประมาณปี 2536 ที่ขอทันไว้เบิกเหลือมีและเงินงบประมาณปี 2535 ที่ขอขยายระยะเวลาเบิกจ่ายเงินซึ่งเป็นโครงการที่ต่อเนื่องและมีการเบิกจ่ายค่อนข้างต่ำ ดังนี้

1. โครงการจัดตั้งพิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์ กระทรวงวิทยาศาสตร์



เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม เป็นโครงการที่ใช้จ่ายเงินงบประมาณปี 2535 ที่ขอขยายระยะเวลาเบิกจ่ายเงิน จำนวน 16.8 ล้านบาท ซึ่งเบิกจ่ายหมดแล้ว และใช้จ่ายจากเงินงบประมาณปี 2536 ที่ขอถอนไว้เบิกเหลือปีจำนวน 57.7 ล้านบาท มีการเบิกจ่ายแล้ว 27.1 ล้านบาท คงเหลือ 30.6 ล้านบาท สาเหตุที่เบิกจ่ายล่าช้า เนื่องจากทำสัญญาล่าช้า โดยมีการเปิดซองบประมาณราคาครั้งแรกเมื่อวันที่ 15 มีนาคม 2536 ซึ่งได้ราคาสูงกว่างบประมาณที่ได้รับและต้องดำเนินการประกวดราคาถึง 3 ครั้ง จึงได้มีการทำสัญญา เมื่อวันที่ 30 มีนาคม 2537

2. โครงการบำบัดน้ำเสียกรุงรัตนโกสินทร์ กรุงเทพมหานคร เป็นโครงการที่ใช้จ่ายจากเงินงบประมาณปี 2535 ที่ขอขยายระยะเวลาเบิกจ่ายเงินจำนวน 105.2 ล้านบาท และใช้จ่ายจากเงินงบประมาณปี 2536 ที่ขอถอนไว้เบิกเหลือปี จำนวน 61.5 ล้านบาท ได้มีการทำสัญญาแล้วเมื่อวันที่ 30 กันยายน 2536 แต่ยังไม่สามารถลงมือก่อสร้างได้ เนื่องจากมีปัญหาเรื่องกรรมสิทธิ์ที่ดินที่จะใช้ก่อสร้างโรงบำบัดน้ำเสีย จึงยังไม่มีการเบิกจ่ายเงิน

3. โครงการปรับปรุงศูนย์ปฏิบัติการกองบัญชาการตำรวจนครบาล กรมตำรวจ เป็นโครงการที่ใช้จ่ายจากเงินงบ

ประมาณปี 2535 ที่ขอขยายระยะเวลาเบิกจ่ายเงินจำนวน 20.0 ล้านบาท และใช้จ่ายจากเงินงบประมาณปี 2536 ที่ขอถอนไว้เบิกเหลือปี จำนวน 20.0 ล้านบาท เป็นค่าจัดซื้อระบบคอมพิวเตอร์และเครื่องคอมพิวเตอร์ ได้ดำเนินการจัดซื้อโดยวิธีพิเศษและยังมีได้ลงนามในสัญญาเนื่องจากคณะรัฐมนตรีได้มีมติแจ้งตามหนังสือด่วนที่สุด ที่ นร 0202/ว 170 ลงวันที่ 30 กันยายน 2536 ให้ส่วนราชการดำเนินการในเรื่องการซื้อ การจ้าง โดยวิธีตกลงราคา วิธีสอบราคาหรือวิธีประกวดราคาตามปกติในระยะเวลาใกล้สิ้นปีงบประมาณ เพราะคณะรัฐมนตรีได้ผ่อนผันให้มีระยะเวลาการกันเงินไว้เบิกเหลือปีกรณีไม่มีหนี้ผูกพันได้ไม่เกิน 6 เดือน กรมตำรวจจึงได้ยกเลิกการจัดซื้อโดยวิธีพิเศษ และดำเนินการจัดซื้อใหม่ โดยวิธีประกวดราคาตามมติคณะรัฐมนตรี ปัจจุบันอยู่ระหว่างดำเนินการประกวดราคา

4. โครงการก่อสร้างอาคารที่ทำการของกรมตำรวจ เป็นโครงการที่ใช้จ่ายจากเงินงบประมาณปี 2535 ที่ขอขยายระยะเวลาเบิกจ่ายเงิน จำนวน 4.0 ล้านบาท และใช้จ่ายจากเงินงบประมาณปี 2536 ที่ขอถอนไว้เบิกเหลือปี จำนวนเงิน 54.8 ล้านบาท จากยอดที่ขอถอนไว้ทั้งสิ้น 57.0 ล้านบาท ยังไม่มีการเบิกจ่าย เนื่องจากมี



การขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณค่าก่อสร้างอาคารที่ทำการกรมตำรวจเป็นค่าก่อสร้างที่พักอาศัยและคณะรัฐมนตรีได้อนุมัติให้เปลี่ยนแปลงงบประมาณได้ เมื่อวันที่ 29 มีนาคม 2537 กรมตำรวจได้มีหนังสือที่ มท 0524.122/8416 ลงวันที่ 10 มิถุนายน 2537 ขอตกลงในรายละเอียดงบประมาณที่เปลี่ยนแปลงกับสำนักงบประมาณ เพื่อเสนอคณะรัฐมนตรีขออนุมัติให้ผูกพันงบประมาณประจำปี 2538 ต่อไป

5. โครงการก่อสร้างอาคารที่ทำการศาลฎีกา กระทรวงยุติธรรม เป็นโครงการที่ใช้จ่ายจากเงินงบประมาณปี 2535 ที่ขอขยายระยะเวลาเบิกจ่ายเงินจำนวน 20.0 ล้านบาท โดยได้รับอนุมัติให้เปลี่ยนแปลงรายการเป็นค่าปรับปรุงอาคารศาลฎีกา จำนวนเงิน 16.8 ล้านบาท ซึ่งได้จัดทำสัญญาแล้วและใช้จ่ายเงินจากเงินงบประมาณปี 2536 ที่ขอเบิกไว้เบิกจ่ายเหลือมีจำนวนเงินทั้งสิ้น 64.0 ล้านบาท อยู่ระหว่างขออนุมัติสำนักงบประมาณเปลี่ยนแปลงรายการเป็นค่าปรับปรุงอาคารศาลฎีกา จำนวนเงิน 16.4 ล้านบาท และเป็นค่าก่อสร้างอาคารเนติบัณฑิตยสภา จำนวนเงิน 47.6 ล้านบาท ซึ่งได้มีการทำสัญญาจ้างเมื่อวันที่ 29 มีนาคม 2537 ขณะนี้อยู่ระหว่างการก่อสร้างตามสัญญาสาเหตุที่การทำสัญญาจ้างล่าช้าเนื่องจาก

พื้นที่ที่ใช้ก่อสร้าง มีเนื้อที่ตามโฉนดไม่ตรงกับเนื้อที่ที่มีการรังวัด ทำให้เกิดความล่าช้าในการส่งมอบที่ดินที่ใช้ในการก่อสร้าง

### คณะทำงาน สอบสวนข้อเท็จจริง โครงการก่อสร้างสะพานฯ

ที่รัฐสภา เมื่อวันที่ 29 สิงหาคม 2537 ได้มี นายนิกร เวชชภูติ รองอธิบดีกรมที่ดินและเจ้าหน้าที่กรมที่ดิน พร้อมด้วยนายจรูญ โรจนวิทยา วิศวกรรมการโยธาธิการ มาชี้แจงต่อคณะทำงานสอบสวนข้อเท็จจริงโครงการก่อสร้างสะพานข้ามแม่น้ำเจ้าพระยาที่บริเวณวัดนครอินทร์ จังหวัดนนทบุรี โดยมีนายบุญชู ตรีทอง รองประธานคณะกรรมการวิสามัญพิจารณา พ.ร.บ.งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2538 ซึ่งได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการวิสามัญฯ ให้ตั้งคณะทำงานสอบสวนข้อเท็จจริงโครงการดังกล่าวได้สั่งการให้กรมที่ดินนำรายชื่อของรัฐมนตรี, กรรมการ หรือบุคคลที่มีนามสกุลเดียวกับรัฐมนตรี, กรรมการ มาเปิดเผย

นายนิกร เวชชภูติ รองอธิบดีกรมที่ดิน ได้ชี้แจงต่อคณะทำงานสอบสวนข้อ



แท้จริงว่า จากการสำรวจผู้ถือกรรมสิทธิ์ในที่ดินที่ถูกเวนคืนในเขตจังหวัดนนทบุรี จำนวน 400 กว่าราย ไม่มีรายชื่อของกรรมการ, รัฐมนตรี หรือผู้มีนามสกุลเดียวกับกรรมการ, รัฐมนตรี แต่ในเขตตลิ่งชันมีผู้ถือกรรมสิทธิ์ที่ดิน จำนวน 1,349 ราย มีผู้มีนามสกุลเดียวกับรัฐมนตรี จำนวน 7 แปลง โดยได้มาก่อนที่คณะรัฐมนตรีจะมีมติอนุมัติโครงการ และมีผู้ที่มีนามสกุลเดียวกับกรรมการอีก 12 แปลง โดยได้ที่ดินมาในปี 2523, 2525, 2531, 2533, 2534 จำนวน 7 ราย

นายจรูญ ไรจนวิทยา วิศวกรกรมสะพาน กรมโยธาธิการ ได้ชี้แจงว่า โครงการนี้เริ่มศึกษาเมื่อเดือนกันยายน 2533 จนถึงธันวาคม 2534 คณะรัฐมนตรีได้อนุมัติ 22 ตุลาคม 2534 ใช้เวลาสำรวจออกแบบ 14 เดือน ได้ใช้งบประมาณไปในการตั้งกล้าแล้ว 75 ล้านบาทเศษ การศึกษาเป็นไปตามแผนในผังเมืองรวม โดยมีการประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ แล้ว ส่วนกรณีที่โครงการตั้งกล้าได้มีการเบี่ยงเบนเส้นทางก็เพื่อให้เกิดผลกระทบน้อยที่สุด

หลังจากได้ฟังคำชี้แจงแล้ว นายบุญชู ตีรทอง กล่าวว่า เมื่อรายชื่อผู้ที่มีนามสกุลเดียวกับกรรมการฯ และรัฐมนตรีที่เป็นเจ้าของที่ดินในบริเวณดังกล่าว ได้ที่ดินมาก่อนที่คณะรัฐมนตรีหรือคณะ

กรรมการจะเข้ามาทำหน้าที่ จึงถือว่ามี ความโปร่งใสแล้ว และไม่ควรจะเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับการที่ได้ที่ดินมาก่อนแต่อย่างใด

## ข่าวประจำวัน

### 1 สิงหาคม 2537

- แกนนำจากพรรคฝ่ายค้าน อาทิ พล.อ.ชาติชาย ชุณหะวัณ หัวหน้าพรรคชาติพัฒนา นายสมักร สุนทรเวช หัวหน้าพรรคประชากรไทย นายชัยภักดิ์ ศิริวัฒน์ หัวหน้าพรรคราษฎร นายเสนาะ เทียนทอง เลขาธิการพรรคชาติไทย นายประจวบ ไชยสาส์น เลขาธิการพรรคชาติพัฒนา ฯลฯ เดินทางไปช่วยหาเสียงให้นายศุภชัย โพธิ์สุ ผู้สมัครของพรรคราษฎรที่จังหวัดนครพนม

### 3 สิงหาคม 2537

- คณะรัฐมนตรีรับทราบคำสั่งสำนักนายกรัฐมนตรี ที่ 75/2537 เรื่อง แต่งตั้งให้นายฉัตรชัย เอียสกุล ส.ส.หนองคาย พรรคความหวังใหม่ เป็นข้าราชการการเมือง ตำแหน่ง รองเลขาธิการนายกรัฐมนตรีฝ่ายการเมือง ตั้งแต่วันที่ 2 สิงหาคม 2537 เป็นต้นไป



## 4 สิงหาคม 2537

- นายมีชัย ฤชุพันธุ์ ประธานวุฒิสภา กล่าวว่ หากจะมีการเพิ่มงบพัฒนาจังหวัดของ ส.ส. ขึ้นไปเรื่อย ๆ นั้นเป็นเรื่องที่เป็นไปไม่ได้ เพราะจะทำให้ไม่มีงบประมาณมาใช้ในการพัฒนาประเทศ

## 5 สิงหาคม 2537

- นายวัฒนา อัครวเทม ส.ส.สมุทรปราการ รองหัวหน้าพรรคชาติไทย ยื่นฟ้อง น.ต. ประสงค์ สุนศิริ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการต่างประเทศ ในคดีความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการฐานเปิดเผยเอกสารลับของทางราชการ

## 7 สิงหาคม 2537

- มีการเลือกตั้งซ่อม ส.ส.นครพนม เขต 1 ปรากฏว่า นายประสงค์ บูรณ์พงศ์ พรรคความหวังใหม่ ได้รับเลือกตั้งเป็น ส.ส.นครพนม แทนนายทง ศิริปรีชาพงษ์ อดีตส.ส.นครพนม พรรคชาติไทย ที่ลาออกเมื่อวันที่ 21 พฤษภาคม 2537

## 8 สิงหาคม 2537

- น.ต.ประสงค์ สุนศิริ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการต่างประเทศ พร้อมผู้คดีกรณีถูกนายวัฒนา อัครวเทม ส.ส.สมุทรปราการ พรรคชาติไทย ฟ้องข้อหาเปิดเผย

เอกสารลับของทางราชการ ได้กล่าวว่า ได้ปฏิบัติดีที่สุดและถูกต้องขณะนี้กรมสนธิสัญญาและกฎหมายกระทรวงการต่างประเทศ กำลังประสานงานกับสำนักงานอัยการสูงสุด เพื่อให้เป็นทนายความดูแลเรื่องนี้

## 9 สิงหาคม 2537

- นายกำชัย เรืองกาญจนเศรษฐ์ ส.ส.สุรินทร์ พรรคชาติพัฒนา ได้เข้าแจ้งความต่อเจ้าหน้าที่สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองสุรินทร์ ว่า นายสมจิตร เรืองกาญจนเศรษฐ์ น้องชายของตน ได้หายตัวไปตั้งแต่วันที่ 30 กรกฎาคม 2537 ตนคิดว่าการหายตัวครั้งนี้ มาจากเหตุ 4 ประการ รวมทั้งเรื่องทางการเมือง เนื่องจากตนและพี่น้องยังคงทำกิจกรรมทางการเมืองอยู่ ซึ่งอาจทำให้กระทบกระทั่งกับฝ่ายอื่นได้

## 11 สิงหาคม 2537

- นายบัญญัติ บรรทัดฐาน รองนายกรัฐมนตรี พรรคประชาธิปัตย์ กล่าวถึงเรื่องงบประมาณจังหวัดของ ส.ส.ว่า มีความจำเป็น และไม่เชื่อว่างบนี้จะเป็นบเทาเสียงของ ส.ส. เพราะหากหาเสียงได้จริงที่ผ่านมามาทำไม ส.ส.ที่เคยได้รับเลือกตั้งมาแล้วก็ยังสอบตก



- ร.ต.ฉลาด วรฉัตร หัวหน้าพรรคพลังประชาชนไทย อดีต ส.ส.ตราด และ อดีต ส.ส.กรุงเทพมหานคร ภายหลังที่ได้อดข้าวประท้วงอยู่หน้ารัฐสภา เป็นเวลาหลายวัน บัดนี้ได้เข้าพิธีอุปสมบทที่วัดบวรนิเวศวิหารแล้ว โดยมีตัวแทนจากกลุ่มอภิรักษ์จักรี, ส. ศิวรักษ์, ตัวแทนนักศึกษาจากองค์กรประชาชนไทย, ตัวแทนจากสมาพันธ์ประชาชนไทย ไปร่วมพิธีดังกล่าวด้วย

#### 14 สิงหาคม 2537

- ศาสตราจารย์ มารุต บุณนาค ประธานสภาผู้แทนราษฎร กล่าวถึง งบประมาณจังหวัดของ ส.ส.ที่กำลังมีปัญหาโต้เถียงถึงการจะมีไว้หรือไม่มีในขณะนี้ว่า เมื่อมีมาแล้วก็เป็นประโยชน์กับประชาชน ถ้าต้องการยกเลิก จะต้องทำอย่างค่อยเป็นค่อยไป

#### 16 สิงหาคม 2537

- ที่ประชุมคณะรัฐมนตรี เห็นชอบหลักการแนวทางและรูปแบบการจัดตั้งกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.) ซึ่งจะเป็นระบบที่ผสมผสานระหว่างระบบบำเหน็จบำนาญเดิมในปัจจุบันกับระบบกองทุนฯ (กบข.) และได้รับทราบการแต่งตั้งที่ปรึกษารัฐมนตรีว่าการกระทรวง

มหาดไทย โดยให้นายสมศักดิ์ วรคามิน ดำรงตำแหน่งดังกล่าวแทนนายประสงค์ บุรณ์พงศ์ ที่ได้ลาออกไปเลือกตั้งซ่อม ส.ส.นครพนม

#### 19 สิงหาคม 2537

- นายบรรหาร ศิลปอาชา หัวหน้าพรรคชาติไทย ผู้นำฝ่ายค้านในสภาผู้แทนราษฎร ได้กล่าวกับผู้มาร่วมงานวันเกิดครบรอบ 62 ปี ว่า ที่ได้เป็นหัวหน้าพรรคชาติไทย เพราะความกรุณาของ พล.ต. ประมาณ อติเรกสาร ประธานคณะกรรมการบริหารพรรคชาติไทย และที่อยู่ตำแหน่งได้ทุกวันนี้เนื่องจากยึดหลัก 3 ประการ คือ ความซื่อสัตย์สุจริต ความขยันหมั่นเพียร และความกตัญญูต่อบุคคลต่อผู้มีพระคุณ หากใครทำได้ตามหลัก 3 ประการนี้จะทำอะไรก็จะสำเร็จอย่างแน่นอน

#### 22 สิงหาคม 2537

- นายเกษม มาลัยศรี ส.ส.ร้อยเอ็ด พรรคชาติพัฒนา หนึ่งในคณะกรรมการวิสามัญ พิจารณางบประมาณรายจ่ายฯ สภาผู้แทนราษฎร กล่าวว่า จะทำเรื่องถึงนายธารินทร์ นิมมานเหมินท์ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง ในฐานะประธานคณะกรรมการฯ เพื่อขอให้พิจารณาตัดงบประมาณ โครงการสร้าง



สะพานข้ามเจ้าพระยาบริเวณหน้าวัดนครอินทร์ จังหวัดนนทบุรี เพราะมีการวิ่งเดินให้ผ่านงบนี่

- นางพิมพ์ จันทร์ประสงค์ ส.ส.นนทบุรี พรรคพลังธรรม กล่าวว่ายู่ระหว่างปรึกษาทนายความเพื่อยื่นฟ้องนายเกษม มาลัยศรี หนึ่งในกรรมการวิสามัญพิจารณางบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2538 ในข้อหาหมิ่นประมาท กรณีกล่าวว่า นายถวิล จันทร์ประสงค์ รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ส.ส.นนทบุรี พรรคพลังธรรม ซึ่งเป็นสามีของตน วิ่งเดินเพื่อผลักดันให้มีการผ่านงบโครงสร้างสะพานข้ามแม่น้ำเจ้าพระยา เพราะมีผลประโยชน์ด้านที่ดินในบริเวณดังกล่าว

24 สิงหาคม 2537

- นายไตรรงค์ สุวรรณคีรี รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงการคลัง ในฐานะรองประธานคณะกรรมการวิสามัญพิจารณาร่าง พ.ร.บ.งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2538 กล่าวถึงกรณีการวิวาทของสองกรรมการงบประมาณ ระหว่างนายเกษม มาลัยศรี ส.ส.ร้อยเอ็ด พรรคชาติพัฒนา กับนายธานี ยี่สาร ส.ส.เพชรบุรี พรรคชาติพัฒนา ว่าเป็นการผิดวิสัยยุทธวิธีใช้ประโยชน์ต่อ

การป้องกันตัว และเห็นว่าไม่ควรจะมีการทบทวนโครงการสร้างสะพานข้ามแม่น้ำเจ้าพระยาที่วัดนครอินทร์อีกเพราะเรื่องจะไม่จบ

26 สิงหาคม 2537

- ภายหลังที่มีประชาชนยื่นหนังสือร้องเรียนถึง นายเกษม มาลัยศรี หนึ่งในคณะกรรมการวิสามัญพิจารณางบประมาณฯ เพื่อขอให้ช่วยเหลือกรณีได้รับความเดือดร้อนจากโครงสร้างสะพานข้ามแม่น้ำเจ้าพระยาบริเวณหน้าวัดนครอินทร์ จังหวัดนนทบุรี นายเกษมก็ได้ยื่นหนังสือถึงประธานรัฐสภาขอให้สั่งการให้เจ้าหน้าที่นำบันทึกการประชุมคณะกรรมการงบประมาณฯ ในสมัยปี พ.ศ.2536 และ 2537 เกี่ยวกับเหตุผลของกรรมการบางส่วนที่ได้เคยคัดค้านโครงการก่อสร้างสะพานข้ามแม่น้ำเจ้าพระยาที่วัดนครอินทร์ เมื่อปี 2536 และ 2537 ซึ่งในปี 2538 กลับเห็นด้วยที่จะให้ก่อสร้าง ซึ่งศาสตราจารย์ มารุต บุณนาค ประธานรัฐสภา ได้สั่งการให้เจ้าหน้าที่ดำเนินการตามที่นายเกษมฯ ต้องการแล้ว

- นายบุญชู ตรีทอง รองประธานคณะกรรมการวิสามัญพิจารณาร่าง พ.ร.บ.งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ 2538 กล่าวว่า วันนี้ได้มีการตั้งคณะทำงานเป็นการภายใน เพื่อตรวจสอบว่ามีการ



ทุจริตหรือไม่ในโครงการก่อสร้างสะพานข้ามแม่น้ำเจ้าพระยา บริเวณหน้าวัดนครอินทร์ จังหวัดนนทบุรี

27 สิงหาคม 2537

- นายพินิจ จารุสมบัติ รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงคมนาคม และกรรมการวิสามัญพิจารณาร่างพร.บ.งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2538 กล่าวถึง สาเหตุที่คณะกรรมการผ่านโครงการสร้างสะพานข้ามแม่น้ำเจ้าพระยาที่วัดนครอินทร์ จังหวัดนนทบุรี ว่า คณะกรรมการฯ พิจารณาในแง่ประโยชน์ของโครงการ และเห็นว่ามีคุณค่าทางเศรษฐกิจ ช่วยแก้ปัญหาการจราจรได้

28 สิงหาคม 2537

- กรณีที่ประธานศาลฎีกาแสดงความไม่เห็นด้วยที่จะให้มีศาลปกครองในความดูแลของสำนักคณะกรรมการกฤษฎีกา โดยรัฐบาลเป็นผู้พิจารณาแต่งตั้งผู้พิพากษาศาลปกครอง นั้น นายมีชัย ฤชุพันธุ์ ประธานวุฒิสภา กล่าวว่า "ถ้าอยู่ที่ศาลอาจจะแก้ปัญหาได้ เพราะศาลตัดสินอะไรไปจะส่งผลกระทบต่อการบริหารราชการแผ่นดินของฝ่ายบริหารได้ ดังนั้น เริ่มต้นควรให้อยู่ที่ฝ่ายบริหารก่อน เมื่อเข้ารูปเข้ารอยแล้วจะอยู่ที่ศาลไหนก็ไม่มีปัญหา

30 สิงหาคม 2537

- นายวันมูหะมัดนอร์ มะทา รองประธานสภาผู้แทนราษฎร คนที่ 1 พรรคความหวังใหม่ กล่าวถึงข่าวการปรับเปลี่ยนตำแหน่งรัฐมนตรีและตำแหน่งทางการเมือง ของพรรคความหวังใหม่ หลังจากร่าง พร.บ.งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ 2538 ผ่านการพิจารณาของสภาแล้ว ว่า เรื่องนี้ต้องแล้วแต่คณะกรรมการบริหารพรรค ขณะนี้ยังไม่ได้มีการปรึกษาหารือกัน

- คณะรัฐมนตรีเห็นชอบร่างพระราชกฤษฎีกาเรียกประชุมสมัชชาวิสามัญแห่งรัฐสภา พ.ศ. 2537 ตามที่สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีเสนอ โดยกำหนดเรียกประชุมตั้งแต่วันที่ 14 กันยายน 2537 และปิดประชุมในวันที่ 20 กันยายน 2537

31 สิงหาคม 2537

- นายศุภชัย พานิชภักดิ์ รองนายกรัฐมนตรี กล่าวถึงการที่ข้าราชการการเมือง ได้ขึ้นเงินเดือนเฉลี่ย ร้อยละ 25-26 ซึ่งมากกว่าข้าราชการประจำที่ได้ขึ้นเงินเดือนเฉลี่ยร้อยละ 14-15 ว่า เรื่องนี้คณะรัฐมนตรีก็รู้สึกไม่สบายใจ และพูดกันมากในที่ประชุม แต่ก็ไม่สามารถทำอะไรได้



สรุปข่าวที่หน้าสนใจ

รัฐสภาสาร 59

- นายบัญญัติ บรรทัดฐาน รอง  
นายกรัฐมนตรี กล่าวว่า มีความพยายาม  
ที่จะให้เงินเดือนของข้าราชการการเมืองลด  
ลงกว่านี้ เพราะนายกรัฐมนตรีมีความ

กังวลมาก แต่ไม่สามารถลดลงไปได้  
เพราะถ้าลดลงจะมีส่วนทำให้รัฐมนตรีช่วย  
ว่าการกระทรวงมีเงินเดือนต่ำกว่าปลัด  
กระทรวง





Legislative Institutional Repository of Thailand



# พระราชบัญญัติ



Legislative Institutional Repository of Thailand



Legislative Institutional Repository of Thailand



# พระราชบัญญัติ

ประกันสังคม

พ.ศ. ๒๕๓๓

ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.

ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๓๓

เป็นปีที่ ๔๕ ในรัชกาลปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ  
ให้ประกาศว่า  
โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม  
จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้ โดยคำแนะนำและยิน  
ยอมของรัฐสภา ดังต่อไปนี้



LIERT

Legislative Institutional Repository of Thailand

มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า "พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓"

มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป เว้นแต่บทบัญญัติหมวด ๒ ของ ลักษณะ ๒ ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดระยะเวลาหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับและบทบัญญัติมาตรา ๔๐ ให้ใช้บังคับภายในสี่ปีนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

มาตรา ๓ ให้ยกเลิกพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๑๗  
บรรดากฎหมาย กฎ และข้อบังคับอื่นในส่วนที่มีบัญญัติไว้แล้วในพระราชบัญญัตินี้หรือซึ่งขัดหรือแย้งกับบทแห่งพระราชบัญญัตินี้ ให้ใช้พระราชบัญญัตินี้แทน

มาตรา ๔ พระราชบัญญัตินี้ไม่ใช้บังคับแก่

- (๑) ข้าราชการและลูกจ้างประจำของราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาคและราชการส่วนท้องถิ่นยกเว้นลูกจ้างชั่วคราว
- (๒) ลูกจ้างของรัฐบาลต่างประเทศหรือองค์การระหว่างประเทศ
- (๓) ลูกจ้างของนายจ้างที่มีสำนักงานในประเทศและไปประจำทำงานในต่างประเทศ
- (๔) ครูหรือครูใหญ่ของโรงเรียนเอกชนตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน
- (๕) นักเรียน นักเรียนพยาบาล นิสิตหรือนักศึกษา หรือแพทย์ฝึกหัด ซึ่งเป็นลูกจ้างของโรงเรียน มหาวิทยาลัย หรือโรงพยาบาล
- (๖) กิจการหรือลูกจ้างอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา

มาตรา ๕ ในพระราชบัญญัตินี้

"ลูกจ้าง" หมายความว่า ผู้ซึ่งทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้าง ไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร แต่ไม่รวมถึงลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย

"นายจ้าง" หมายความว่า ผู้ซึ่งรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้าง และให้หมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลและผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย



“ค่าจ้าง” หมายความว่า เงินทุกประเภทที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นค่าตอบแทนการทำงานในวันและเวลาทำงานปกติ ไม่ว่าจะคำนวณตามระยะเวลาหรือคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้ในวันหยุดและวันลาซึ่งลูกจ้างไม่ได้ทำงานด้วย ทั้งนี้ ไม่ว่าจะกำหนด จำนวนหรือจ่ายในลักษณะใดหรือโดยวิธีการใด และไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร

“วันทำงาน” หมายความว่า วันที่กำหนดให้ลูกจ้างทำงานตามปกติ

“ผู้ประกันตน” หมายความว่า ผู้ซึ่งจ่ายเงินสมทบอันก่อให้เกิดสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนตามพระราชบัญญัตินี้

“การคลอดบุตร” หมายความว่า การที่ทารกออกจากครรภ์มารดาซึ่งมีระยะเวลาตั้งครรภ์ไม่น้อยกว่ายี่สิบแปดสัปดาห์ ไม่ว่าจะทารกจะมีชีวิตรอดอยู่หรือไม่

“ทุพพลภาพ” หมายความว่า การสูญเสียอวัยวะหรือสูญเสียสมรรถภาพของอวัยวะหรือของร่างกาย หรือสูญเสียสภาวะปกติของจิตใจ จนไม่สามารถทำงานได้ ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการการแพทย์กำหนด

“ว่างงาน” หมายความว่า การที่ผู้ประกันตนต้องหยุดงานเนื่องจากเหตุสัมพันธัมระหว่างนายจ้างและลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดลง

“กองทุน” หมายความว่า กองทุนประกันสังคม

“สำนักงาน” หมายความว่า สำนักงานประกันสังคม

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการประกันสังคม

“กรรมการ” หมายความว่า กรรมการประกันสังคม

“พนักงานเจ้าหน้าที่” หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

“เลขานุการ” หมายความว่า เลขานุการสำนักงานประกันสังคม

“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๖ ในการคำนวณค่าจ้างเพื่อการออกเงินสมทบ ให้ถือเอาค่าจ้างที่คิดเป็นรายวันเป็นเกณฑ์คำนวณ

ในการคำนวณค่าจ้างรายสัปดาห์ รายเดือน หรือรายปี เป็นค่าจ้างรายวัน ให้ถือว่าสัปดาห์หนึ่งมีเจ็ดวัน เดือนหนึ่งมีสามสิบวัน และปีหนึ่งมีสามร้อยหกสิบห้าวัน



ในกรณีที่ลูกจ้างได้รับค่าจ้างเป็นรายชั่วโมงหรือตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วยให้คิดเป็นค่าจ้างรายวันโดยเฉลี่ยจากค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับในงวดการจ่ายค่าจ้างที่คิดเงินสมทบตามมาตรา ๔๗

มาตรา ๗ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ และให้มีอำนาจแต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่กับออกกฎกระทรวงกำหนดค่าธรรมเนียมไม่เกินอัตราในบัญชีท้ายพระราชบัญญัตินี้ ยกเว้นค่าธรรมเนียมและกำหนดกิจการอื่นเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

กฎกระทรวงนั้น เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้ว ให้ใช้บังคับได้

## ลักษณะ ๑

### บททั่วไป

#### หมวด ๑

#### คณะกรรมการประกันสังคม

มาตรา ๘ ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่งเรียกว่า "คณะกรรมการประกันสังคม" ประกอบด้วยเลขาธิการสำนักงานประกันสังคมเป็นประธานกรรมการ ผู้แทนกระทรวงการคลัง ผู้แทนกระทรวงสาธารณสุข และผู้แทนสำนักงบประมาณ เป็นกรรมการ กับผู้แทนฝ่ายนายจ้าง และผู้แทนฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละห้าคน ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้ง เป็นกรรมการและผู้แทนสำนักงาน เป็นกรรมการและเลขานุการ

คณะกรรมการจะแต่งตั้งบุคคลใดเป็นผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการก็ได้

รัฐมนตรีจะแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิอีกไม่เกินห้าคนให้เป็นที่ปรึกษาของคณะกรรมการก็ได้ ซึ่งในจำนวนนี้อย่างน้อยต้องเป็นผู้ทรงคุณวุฒิทางระบบงานประกันสังคม ผู้ทรงคุณวุฒิทางการแรงงาน ผู้ทรงคุณวุฒิทางการแพทย์ ผู้ทรงคุณวุฒิทางกฎหมาย และผู้ทรงคุณวุฒิอื่น



มาตรา ๙ คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายและมาตรการในการประกันสังคมตามพระราชบัญญัตินี้

(๒) พิจารณาให้ความเห็นต่อรัฐมนตรีในการตราพระราชกฤษฎีกา การออกกฎกระทรวง และระเบียบต่าง ๆ เพื่อดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้

(๓) วางระเบียบโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลังเกี่ยวกับการรับเงิน การจ่ายเงิน และการเก็บรักษาเงินของกองทุน

(๔) วางระเบียบโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลังเกี่ยวกับการจัดหาผลประโยชน์ของกองทุน

(๕) พิจารณางบดุลและรายงานการรับจ่ายเงินของกองทุนและรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีของสำนักงานในส่วนที่เกี่ยวกับการประกันสังคมตามพระราชบัญญัตินี้

(๖) ให้คำปรึกษาและแนะนำแก่คณะกรรมการอื่นหรือสำนักงาน

(๗) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่พระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ หรือตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย

ในการปฏิบัติหน้าที่ตามวรรคหนึ่ง คณะกรรมการอาจมอบหมายให้สำนักงานเป็นผู้ปฏิบัติเพื่อเสนอต่อคณะกรรมการพิจารณาดำเนินการต่อไปก็ได้

มาตรา ๑๐ กรรมการหรือที่ปรึกษาซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้อยู่ในตำแหน่งคราวละสองปี

กรรมการหรือที่ปรึกษาซึ่งพ้นจากตำแหน่งอาจได้รับการแต่งตั้งอีกได้ แต่จะแต่งตั้งติดต่อกันเกินสองวาระไม่ได้

มาตรา ๑๑ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระตามมาตรา ๑๐ กรรมการหรือที่ปรึกษาซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งพ้นจากตำแหน่ง เมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) ลาออก
- (๓) รัฐมนตรีให้ออก
- (๔) เป็นบุคคลล้มละลาย



(๕) วิกลจริตหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ

(๖) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

ในกรณีที่กรรมการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ ให้รัฐมนตรีแต่งตั้งบุคคลในประเภทเดียวกันตามมาตรา ๘ เป็นกรรมการแทน และให้ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการซึ่งตนแทน

ในกรณีที่รัฐมนตรีแต่งตั้งที่ปรึกษาเพิ่มขึ้นในระหว่างที่ที่ปรึกษาซึ่งแต่งตั้งไว้แล้วยังมีวาระอยู่ในตำแหน่ง ให้ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้เป็นที่ปรึกษาเพิ่มขึ้นนั้นอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของที่ปรึกษาที่ได้รับแต่งตั้งไว้แล้ว

มาตรา ๑๒ ในกรณีที่กรรมการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งดำรงตำแหน่งครบตามวาระแล้ว แต่ยังมีได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นใหม่ ให้กรรมการที่พ้นจากตำแหน่งตามวาระปฏิบัติหน้าที่ไปพลางก่อน จนกว่ากรรมการที่ได้รับแต่งตั้งใหม่จะเข้ารับหน้าที่

มาตรา ๑๓ การประชุมคณะกรรมการต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด จึงเป็นองค์ประชุม

ในการประชุมคราวใด ถ้าประธานกรรมการไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการที่มาประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม

มติในที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งมีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

มาตรา ๑๔ ให้มีคณะกรรมการการแพทย์คณะหนึ่ง ประกอบด้วยประธานกรรมการและกรรมการอื่น มีจำนวนรวมกันไม่เกินสิบห้าคน ซึ่งรัฐมนตรีเป็นผู้แต่งตั้ง

คณะกรรมการตามวรรคหนึ่งให้แต่งตั้งจากผู้ทรงคุณวุฒิในวิชาชีพเวชกรรมสาขาต่างๆ และให้อยู่ในตำแหน่งคราวละสองปี

ให้นำมาตรา ๑๐ วรรคสอง มาตรา ๑๑ มาตรา ๑๒ และมาตรา ๑๓ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา ๑๕ คณะกรรมการการแพทย์มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้



- (๑) เสนอความเห็นต่อคณะกรรมการเกี่ยวกับการดำเนินงานในการให้บริการทางการแพทย์
- (๒) กำหนดหลักเกณฑ์และอัตราสำหรับประโยชน์ทดแทนในการรับบริการทางการแพทย์ของผู้ประกันตนตามมาตรา ๕๔ มาตรา ๖๓ มาตรา ๖๖ มาตรา ๖๘ มาตรา ๗๐ และมาตรา ๗๒
- (๓) เสนอความเห็นต่อคณะกรรมการเกี่ยวกับการออกกฎกระทรวงตามมาตรา ๖๔
- (๔) ให้คำปรึกษาและแนะนำในทางการแพทย์แก่คณะกรรมการ คณะกรรมการอุทธรณ์ และสำนักงาน
- (๕) ปฏิบัติการอื่นตามที่พระราชบัญญัตินี้บัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการการแพทย์ หรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะกรรมการมอบหมาย

มาตรา ๑๖ คณะกรรมการหรือคณะกรรมการการแพทย์จะแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อพิจารณาหรือปฏิบัติการอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่คณะกรรมการหรือคณะกรรมการการแพทย์มอบหมายก็ได้

การประชุมของคณะอนุกรรมการ ให้นำมาตรา ๑๓ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา ๑๗ คณะกรรมการ คณะกรรมการการแพทย์และคณะอนุกรรมการมีอำนาจสั่งให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งส่งเอกสารหรือข้อมูลที่จำเป็นมาพิจารณาได้ ในการนี้จะสั่งให้บุคคลที่เกี่ยวข้องมาชี้แจงด้วยก็ได้

มาตรา ๑๘ กรรมการ ที่ปรึกษา กรรมการการแพทย์ กรรมการอุทธรณ์และอนุกรรมการ อาจได้รับเบี้ยประชุม ค่าพาหนะ ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าเช่าที่พัก และค่าใช้จ่ายอย่างอื่นในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ ตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนดโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง



**หมวด ๒**  
**สำนักงานประกันสังคม**

---

มาตรา ๑๙ ให้จัดตั้งสำนักงานประกันสังคมขึ้นในกระทรวงมหาดไทย มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (๑) ปฏิบัติงานธุรการของคณะกรรมการ คณะกรรมการอื่น และคณะอนุกรรมการตามพระราชบัญญัตินี้
- (๒) เก็บ รวบรวม และวิเคราะห์ ข้อมูลเกี่ยวกับการประกันสังคม
- (๓) จัดทำทะเบียนนายจ้างและผู้ประกันตนซึ่งต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุน
- (๔) ปฏิบัติการตามที่พระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงาน
- (๕) กระทำกิจการอย่างอื่นตามที่รัฐมนตรี คณะกรรมการ คณะกรรมการอื่นหรือคณะอนุกรรมการมอบหมาย

มาตรา ๒๐ ให้เลขาธิการมีหน้าที่ควบคุมดูแลโดยทั่วไปซึ่งราชการของสำนักงาน และเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการในสำนักงาน เพื่อการนี้ให้มีรองเลขาธิการคนหนึ่งหรือหลายคนเป็นผู้ช่วยสั่งและปฏิบัติราชการ

ให้เลขาธิการและรองเลขาธิการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ

**หมวด ๓**  
**กองทุนประกันสังคม**

---

มาตรา ๒๑ ให้จัดตั้งกองทุนขึ้นกองทุนหนึ่งในสำนักงานประกันสังคม เรียกว่ากองทุนประกันสังคม เพื่อเป็นทุนใช้จ่ายให้ผู้ประกันตนได้รับประโยชน์ทดแทนตามที่บัญญัติไว้ในลักษณะ ๓ และเป็นค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๒๔ วรรคสอง



มาตรา ๒๒ กองทุนประกอบด้วย

- (๑) เงินสมทบจากรัฐบาล นายจ้าง และผู้ประกันตน ตามมาตรา ๔๖
- (๒) เงินเพิ่มตามมาตรา ๔๙
- (๓) ผลประโยชน์ของกองทุนตามมาตรา ๒๖
- (๔) เงินค่าธรรมเนียมตามมาตรา ๔๕
- (๕) เงินที่ได้รับจากการบริจาคหรือเงินอุดหนุน
- (๖) เงินที่ตกเป็นของกองทุนตามมาตรา ๕๐
- (๗) เงินอุดหนุนหรือเงินอุดหนุนที่รัฐบาลจ่ายตามมาตรา ๒๔ วรรคสาม
- (๘) เงินค่าปรับตามที่ได้จากการเปรียบเทียบมาตรา ๑๐๒
- (๙) รายได้อื่น

มาตรา ๒๓ เงินกองทุนตามมาตรา ๒๒ ให้เป็นของสำนักงานและไม่ต้องนำส่งกระทรวงการคลังเป็นรายได้แผ่นดิน

มาตรา ๒๔ เงินกองทุนให้จ่ายเป็นประโยชน์ทดแทนตามพระราชบัญญัตินี้ คณะกรรมการอาจจัดสรรเงินกองทุนไม่เกินร้อยละสิบของเงินสมทบของแต่ละปี เพื่อจ่ายตามมาตรา ๑๘ และเป็นค่าใช้จ่ายในการบริหารงานของสำนักงาน

ในกรณีที่เงินกองทุนไม่พอจ่ายตามวรรคหนึ่งหรือวรรคสอง ให้รัฐบาลจ่ายเงินอุดหนุนหรือเงินอุดหนุนที่รัฐบาลจ่ายให้ตามความจำเป็น

มาตรา ๒๕ การรับเงิน การจ่ายเงิน และการเก็บรักษาเงินกองทุนให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนดโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง

มาตรา ๒๖ การจัดหาผลประโยชน์ของกองทุนให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนดโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง

มาตรา ๒๗ ภายในหกเดือนนับแต่วันสิ้นปีปฏิทินให้คณะกรรมการเสนอบัญชีและรายงานการรับจ่ายเงินของกองทุนในปีที่ล่วงมาแล้วซึ่งสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินตรวจ



สอบรับรองต่อรัฐมนตรี

งบดุลและรายงานการรับจ่ายเงินดังกล่าวให้รัฐมนตรีเสนอต่อนายกรัฐมนตรี เพื่อนำเสนอรัฐสภาเพื่อทราบ และจัดให้มีการประกาศในราชกิจจานุเบกษา

#### หมวด ๔

#### การสำรวจการประกันสังคม

มาตรา ๒๘ เพื่อประโยชน์แก่การประกันสังคมตามพระราชบัญญัตินี้ จะตราพระราชกฤษฎีกาเพื่อสำรวจปัญหาและข้อมูลด้านแรงงานก็ได้

ในพระราชกฤษฎีกาตามวรรคหนึ่งอย่างน้อยให้ระบุ

- (๑) วัตถุประสงค์ในการสำรวจ
- (๒) เจ้าหน้าที่หรือพนักงานเจ้าหน้าที่ที่จะทำการสำรวจ
- (๓) กำหนดเวลาการใช้บังคับพระราชกฤษฎีกาซึ่งจะต้องไม่เกินสองปี

มาตรา ๒๙ เมื่อได้ตราพระราชกฤษฎีกาตามมาตรา ๒๘ แล้ว ให้เลขาธิการประกาศกำหนด

- (๑) แบบสำรวจ
- (๒) ระยะเวลาที่เจ้าหน้าที่หรือพนักงานเจ้าหน้าที่จะส่งแบบสำรวจให้แก่นายจ้าง
- (๓) กำหนดเวลาไม่น้อยกว่าสามสิบวันให้นายจ้างต้องส่งคืนแบบสำรวจที่ได้กรอกรายการแล้วแก่เจ้าหน้าที่หรือพนักงานเจ้าหน้าที่ ซึ่งต้องระบุไว้ในแบบสำรวจด้วยการประกาศตามมาตรานี้ให้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา ๓๐ แบบสำรวจตามมาตรา ๒๙ (๑) ที่จะต้องส่งไปยังนายจ้างให้ส่งโดยทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับ หรือให้เจ้าหน้าที่หรือพนักงานเจ้าหน้าที่นำไปส่ง ณ ภูมิลำเนา หรือถิ่นที่อยู่ หรือสำนักงานของนายจ้างในระหว่างเวลาพระอาทิตย์ขึ้นถึงพระอาทิตย์ตก หรือในเวลาทำการของนายจ้าง ถ้าไม่พบนายจ้าง ณ ภูมิลำเนาหรือถิ่นที่อยู่ หรือสำนักงานของนายจ้าง จะส่งให้แก่บุคคลใดซึ่งบรรลุนิติภาวะแล้ว และอยู่หรือทำงานในบ้านหรือ



สำนักงานที่ปรากฏว่าเป็นของนายจ้างนั้นก็ได้อ

ถ้าไม่สามารถส่งตามวิธีในวรรคหนึ่งได้ ให้ใช้วิธีปิดแบบสำรวจไว้ในที่ซึ่งเห็นได้ง่ายที่สำนักงานของนายจ้าง เมื่อได้ดำเนินการดังกล่าวและเวลาได้ล่วงพ้นไปเกินสิบห้าวันแล้ว ให้ถือว่านายจ้างได้รับแบบสำรวจนั้นแล้ว

มาตรา ๓๑ เมื่อนายจ้างได้รับแบบสำรวจแล้ว ให้นายจ้างกรอกรายการในแบบสำรวจทุกข้อตามความเป็นจริง แล้วส่งแบบสำรวจที่ได้กรอกรายการนั้นคืนให้เจ้าหน้าที่หรือพนักงานเจ้าหน้าที่ภายในกำหนดเวลาตามมาตรา ๒๕ (๓)

มาตรา ๓๒ บรรดาข้อความหรือตัวเลขที่ได้กรอกไว้ในแบบสำรวจให้ถือเป็นความลับ ห้ามมิให้ผู้ซึ่งมีหน้าที่ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้เปิดเผยข้อความหรือตัวเลขนั้นแก่บุคคลซึ่งไม่มีหน้าที่ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ เว้นแต่มีความจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่การประกันสังคมหรือการคุ้มครองแรงงาน หรือเพื่อประโยชน์แก่การสอบสวนหรือการพิจารณาคดี

## ลักษณะ ๒ การประกันสังคม

### หมวด ๑ การเป็นผู้ประกันตน

มาตรา ๓๓ ให้ลูกจ้างที่อยู่ในข่ายบังคับแห่งพระราชบัญญัตินี้เป็นผู้ประกันตน

มาตรา ๓๔ ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างที่เป็นผู้ประกันตนตามมาตรา ๓๓ ยื่นแบบรายการแสดงรายชื่อผู้ประกันตน อัตราค่าจ้าง และข้อความอื่นตามแบบที่เลขาธิการกำหนดต่อสำนักงานภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ลูกจ้างนั้นเป็นผู้ประกันตน



มาตรา ๓๕ ในกรณีที่ผู้ประกอบกิจการได้ว่าจ้างโดยวิธีเหมาค่าแรงมอบให้แก่บุคคลหนึ่งบุคคลใดรับช่วงไปควบคุมดูแลการทำงานและรับผิดชอบจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างอีกทอดหนึ่งก็ดี มอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดหาลูกจ้างมาทำงานอันมิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางานก็ดี โดยการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจซึ่งกระทำในสถานประกอบกิจการหรือสถานที่ทำงานของผู้ประกอบกิจการและเครื่องมือที่สำคัญสำหรับใช้ทำงานนั้น ผู้ประกอบกิจการเป็นผู้จัดหา กรณีเช่นนี้ผู้ประกอบกิจการย่อมอยู่ในฐานะนายจ้างซึ่งมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๓๖ เมื่อนายจ้างยื่นแบบรายการตามมาตรา ๓๔ แล้ว ให้สำนักงานออกหนังสือสำคัญแสดงการขึ้นทะเบียนประกันสังคมให้แก่ นายจ้าง และออกบัตรประกันสังคมให้แก่ลูกจ้าง ทั้งนี้ ตามแบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๓๗ ในกรณีที่ความปรากฏแก่สำนักงานหรือจากคำร้องของลูกจ้างว่า นายจ้างไม่ยื่นแบบรายการตามมาตรา ๓๔ หรือยื่นแบบรายการแล้ว แต่ไม่มีชื่อลูกจ้างบางคน ซึ่งเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา ๓๓ ในแบบรายการนั้น ให้สำนักงานมีอำนาจบันทึกรายละเอียดในแบบรายการตามมาตรา ๓๔ โดยพิจารณาจากหลักฐานที่เกี่ยวข้อง แล้วออกหนังสือสำคัญแสดงการขึ้นทะเบียนประกันสังคมให้แก่ นายจ้าง และหรือออกบัตรประกันสังคมให้แก่ลูกจ้างตามมาตรา ๓๖ แล้วแต่กรณี

ในการดำเนินการตามวรรคหนึ่ง เลขานุการหรือผู้ซึ่งเลขานุการมอบหมายจะดำเนินการสอบสวนก่อนก็ได้

มาตรา ๓๘ ความเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา ๓๓ สิ้นสุดลงเมื่อผู้ประกันตนนั้น

- (๑) ตาย
- (๒) สิ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง

ในกรณีตาม (๒) ถ้าผู้นั้นได้ส่งเงินสมทบครบตามเงื่อนไขที่จะก่อให้เกิดสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนตามบทบัญญัติลักษณะ ๓ แล้ว ให้ผู้นั้นมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนตามมาตรา ๖๓ วรรคหนึ่ง และมาตรา ๖๖ วรรคหนึ่ง ต่อไปอีกหกเดือนนับจากวันที่สิ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง



มาตรา ๓๙ ผู้ใดเคยเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา ๓๓ มาแล้ว และต่อมาความเป็นผู้ประกันตนได้สิ้นสุดลงตามมาตรา ๓๘ (๒) ถ้าผู้นั้นประสงค์จะเป็นผู้ประกันตนต่อไป ให้แสดงความจำนงต่อสำนักงานพร้อมทั้งนำบัตรประกันสังคมที่สำนักงานออกให้ตามมาตรา ๓๖ มาให้สำนักงานบันทึกการเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา ๓๙ นี้ด้วย

ภายใต้บังคับมาตรา ๖ ค่าจ้างที่ใช้เป็นฐานคำนวณเงินสมทบที่ผู้ประกันตนตามวรรคหนึ่งต้องส่งเข้ากองทุนตามมาตรา ๔๖ วรรคสอง นั้น ให้ถือเอาค่าจ้างที่คำนวณเงินสมทบเต็มจำนวนคราวสุดท้ายก่อนที่ความเป็นผู้ประกันตนจะสิ้นสุดลงตามมาตรา ๓๘ (๒) เป็นเกณฑ์คำนวณ

ให้ผู้ประกันตนตามวรรคหนึ่งนำส่งเงินสมทบเข้ากองทุนเดือนละครั้งภายในวันที่สิบห้าของเดือนถัดไป

มาตรา ๔๐ บุคคลอื่นใดซึ่งมิใช่ลูกจ้างตามมาตรา ๓๓ จะสมัครเข้าเป็นผู้ประกันตนตามพระราชบัญญัตินี้ได้ โดยให้แสดงความจำนงต่อสำนักงาน

หลักเกณฑ์และอัตราการจ่ายเงินสมทบ ประเภทของประโยชน์ทดแทนที่จะได้รับตามมาตรา ๕๔ ตลอดจนหลักเกณฑ์และเงื่อนไขแห่งสิทธิในการรับประโยชน์ทดแทนให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกา

มาตรา ๔๑ ความเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา ๓๙ สิ้นสุดลงเมื่อผู้ประกันตนนั้น

- (๑) ตาย
- (๒) ได้เป็นผู้ประกันตนตามมาตรา ๓๓ อีก
- (๓) ลาออกจากความเป็นผู้ประกันตนโดยการแสดงความจำนงต่อสำนักงาน

มาตรา ๔๒ เพื่อก่อดำเนินการแก่ผู้ประกันตนในการขอรับประโยชน์ทดแทนตามบทบัญญัติลักษณะ ๓ ให้นำระยะเวลาประกันตนตามมาตรา ๓๓ และหรือมาตรา ๓๙ ทุกช่วงเข้าด้วยกัน

มาตรา ๔๓ กิจการใดที่อยู่ภายใต้บังคับพระราชบัญญัตินี้ แม้ว่าภายหลังกิจการนั้นจะมีจำนวนลูกจ้างลดลงเหลือน้อยกว่าจำนวนที่กำหนดไว้ก็ตาม ให้กิจการดังกล่าวอยู่ภายใต้



ได้บังคับพระราชบัญญัตินี้ต่อไปจนกว่าจะเลิกกิจการ และให้ลูกจ้างที่เหลืออยู่เป็นผู้ประกันตนต่อไป ในกรณีที่กิจการนั้นได้รับลูกจ้างใหม่เข้าทำงาน ให้ลูกจ้างใหม่นั้นเป็นผู้ประกันตนตามพระราชบัญญัตินี้ด้วย แม้ว่าจำนวนลูกจ้างรวมทั้งสิ้นจะไม่ถึงจำนวนที่กำหนดไว้ก็ตาม

มาตรา ๔๔ ในกรณีที่ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อความในแบบรายการที่ได้ยื่นไว้ต่อสำนักงานเปลี่ยนแปลงไป ให้นายจ้างแจ้งเป็นหนังสือต่อสำนักงานขอเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขเพิ่มเติมรายการภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ทราบการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว

ให้นำความในมาตรา ๓๗ มาใช้บังคับแก่กรณีที่นายจ้างไม่ปฏิบัติตามมาตรานี้โดยอนุโลม

มาตรา ๔๕ ในกรณีที่หนังสือสำคัญแสดงการขึ้นทะเบียนประกันสังคมหรือบัตรประกันสังคมสูญหาย ถูกทำลาย หรือชำรุดในสาระสำคัญ ให้นายจ้างหรือผู้ประกันตนยื่นคำขอรับใบแทนหนังสือสำคัญแสดงการขึ้นทะเบียนประกันสังคมหรือใบแทนบัตรประกันสังคมแล้วแต่กรณี ต่อสำนักงานภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้ทราบถึงการสูญหาย ถูกทำลายหรือชำรุดดังกล่าว ทั้งนี้ตามระเบียบที่เลขาธิการกำหนด

## หมวด ๒

### เงินสมทบ

มาตรา ๔๖ ให้รัฐบาล นายจ้างและผู้ประกันตนตามมาตรา ๓๓ ออกเงินสมทบเข้ากองทุนฝ่ายละเท่ากันตามอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่ต้องไม่เกินอัตราเงินสมทบท้ายพระราชบัญญัตินี้

สำหรับการประกันตนตามมาตรา ๓๔ ให้รัฐบาลและผู้ประกันตนออกเงินสมทบเข้ากองทุน โดยรัฐบาลออกหนึ่งเท่า และผู้ประกันตนออกสองเท่าของอัตราเงินสมทบที่แต่ละฝ่ายต้องออกตามที่กำหนดในวรรคหนึ่ง

การกำหนดอัตราเงินสมทบตามวรรคหนึ่ง ให้กำหนดโดยคำนึงถึงประโยชน์ทดแทนและค่าใช้จ่ายในการบริหารงานของสำนักงานตามมาตรา ๒๔



ค่าจ้างที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบของผู้ประกันตนแต่ละคน ถ้าเกินกว่า วันละห้าร้อยบาทให้คิดเพียงวันละห้าร้อยบาท ในกรณีที่ผู้ประกันตนทำงานกับนายจ้างหลาย ราย ให้คำนวณเงินสมทบจากค่าจ้างที่ได้รับจากนายจ้างแต่ละราย

มาตรา ๔๗ ทุกครั้งที่มีการจ่ายค่าจ้างให้นายจ้างหักค่าจ้างของผู้ประกันตนตาม จำนวนที่จะต้องส่งเป็นเงินสมทบในส่วนของผู้ประกันตนตามมาตรา ๔๖ และเมื่อนายจ้างได้ ดำเนินการดังกล่าวแล้วให้ถือว่าผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบแล้วตั้งแต่วันที่นายจ้างหักค่าจ้าง ให้นายจ้างนำเงินสมทบในส่วนของผู้ประกันตนที่ได้หักไว้ตามวรรคหนึ่ง และเงิน สมทบในส่วนของนายจ้าง ส่งให้แก่สำนักงานภายในวันที่สิบห้าของเดือนถัดจากเดือนที่มีการ หักเงินสมทบไว้ พร้อมทั้งยื่นรายการแสดงการส่งเงินสมทบตามแบบที่เลขาธิการกำหนด ใน กรณีจำเป็นไม่อาจส่งเงินสมทบและยื่นรายการได้ทันกำหนด นายจ้างอาจยื่นคำร้องต่อ เลขาธิการขอให้ขยายเวลาการยื่นรายการและการนำส่งเงินสมทบออกไปอีก ถ้าเลขาธิการเห็น สมควรจะสั่งให้ขยายเวลาก็ได้ การขยายเวลาดังกล่าวไม่เป็นเหตุให้ลดหรืองดเงินเพิ่มตาม มาตรา ๔๕

ถ้านายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างตามกำหนดเวลาที่ต้องจ่าย ให้นายจ้างมีหน้าที่นำส่งเงิน สมทบให้แก่สำนักงานตามที่บัญญัติไว้ในวรรคสอง โดยถือเสมือนว่ามีการจ่ายค่าจ้างแล้ว

มาตรา ๔๘ ในกรณีที่ผู้ประกันตนทำงานกับนายจ้างหลายราย ให้นายจ้างทุกราย มีหน้าที่ปฏิบัติตามมาตรา ๔๖ และมาตรา ๔๗

มาตรา ๔๙ นายจ้างซึ่งไม่นำส่งเงินสมทบในส่วนของตนหรือในส่วนของผู้ประกัน ตน หรือส่งไม่ครบจำนวนภายในเวลาที่กำหนดตามมาตรา ๔๗ ต้องจ่ายเงินเพิ่มในอัตราร้อย ละสองต่อเดือนของจำนวนเงินสมทบที่นายจ้างยังมีได้นำส่งหรือของจำนวนเงินสมทบที่ยังขาดอยู่ นับแต่วันถัดจากวันที่ต้องนำส่งเงินสมทบ สำหรับเศษของเดือน ถ้าถึงสิบห้าวันหรือกว่านั้นให้ นับเป็นหนึ่งเดือน ถ้าน้อยกว่านั้นให้ปัดทิ้ง

ในกรณีที่นายจ้างมิได้หักค่าจ้างของผู้ประกันตนเพื่อส่งเป็นเงินสมทบ หรือหักไว้ แล้วแต่ยังไม่ครบจำนวนตามมาตรา ๔๗ วรรคหนึ่ง ให้นายจ้างรับผิดชอบใช้เงินที่ต้องส่งเป็นเงิน สมทบในส่วนของผู้ประกันตนเต็มจำนวน และต้องจ่ายเงินเพิ่มในเงินจำนวนนี้ตามวรรคหนึ่ง



นับแต่วันถัดจากวันที่ต้องนำส่งเงินสมทบ และในกรณีเช่นว่านี้ สิทธิที่ผู้ประกันตนพึงได้รับ คงมีเสมือนหนึ่งว่าผู้ประกันตนได้ส่งเงินสมทบแล้ว

มาตรา ๕๐ เลขานุการมีอำนาจออกคำสั่งเป็นหนังสือให้ยึด आयัด และขายทอดตลาดทรัพย์สินของนายจ้างซึ่งไม่นำส่งเงินสมทบและหรือเงินเพิ่ม หรือนำส่งไม่ครบจำนวน ตามมาตรา ๔๙ ทั้งนี้ เพียงเท่าที่จำเป็นเพื่อให้ได้รับเงินที่ค้างชำระ

การมีคำสั่งให้ยึด आयัด หรือขายทอดตลาดทรัพย์สินตามวรรคหนึ่งจะกระทำได้ ต่อเมื่อได้ส่งค่าเตือนเป็นหนังสือให้นายจ้างนำเงินสมทบและหรือเงินเพิ่มที่ค้างมาชำระภายใน กำหนดไม่น้อยกว่าสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสือนั้นและนายจ้างไม่ชำระภายในกำหนด

หลักเกณฑ์และวิธีการยึด आयัด และขายทอดตลาดทรัพย์สินตามวรรคหนึ่งให้เป็น ไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด ทั้งนี้ ให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการตามประมวลกฎหมายวิธี พิจารณาความแพ่งมาใช้บังคับโดยอนุโลม

เงินที่ได้จากการขายทอดตลาดดังกล่าวให้หักไว้เป็นค่าใช้จ่ายในการยึด आयัดและ ขายทอดตลาด และชำระเงินสมทบและเงินเพิ่มที่ค้างชำระ ถ้ามีเงินเหลือให้คืนแก่นายจ้างโดยเร็ว ถ้านายจ้างมิได้เรียกเอาเงินที่เหลือคืนภายในห้าปีให้ตกเป็นของกองทุน

มาตรา ๕๑ หนี้ที่เกิดจากการไม่ชำระเงินสมทบและหรือเงินเพิ่มให้สำนักงานมีบุริม สิทธิเหนือทรัพย์สินทั้งหมดของนายจ้างซึ่งเป็นลูกหนี้ ในลำดับเดียวกับบุริมสิทธิในมูลค่าภาษี อากรตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

มาตรา ๕๒ ในกรณีที่นายจ้างเป็นผู้รับเหมาช่วง ให้ผู้รับเหมาช่วงถัดขึ้นไปหากมี ตลอดสายจนถึงผู้รับเหมาชั้นต้นร่วมรับผิดชอบกับผู้รับเหมาช่วงซึ่งเป็นนายจ้างในเงินสมทบ ซึ่ง นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๕๓ ให้นำบทบัญญัติมาตรา ๔๙ มาตรา ๕๐ และมาตรา ๕๑ มาใช้ บังคับแก่ผู้ประกันตนตามมาตรา ๓๙ และผู้รับเหมาตามมาตรา ๕๒ ซึ่งไม่นำส่งเงินสมทบ หรือนำส่งไม่ครบจำนวนภายในเวลาที่กำหนด โดยอนุโลม



## ลักษณะ ๓ ประโยชน์ทดแทน

### หมวด ๑ บททั่วไป

มาตรา ๕๔ ผู้ประกันตนหรือบุคคลตามมาตรา ๓๓ มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนจากกองทุน ดังต่อไปนี้

- (๑) ประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย
- (๒) ประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตร
- (๓) ประโยชน์ทดแทนในกรณีทุพพลภาพ
- (๔) ประโยชน์ทดแทนในกรณีตาย
- (๕) ประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตร
- (๖) ประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพ
- (๗) ประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงาน ยกเว้นผู้ประกันตนตามมาตรา ๓๔

มาตรา ๕๕ ในกรณีที่นายจ้างได้จัดสวัสดิการเกี่ยวกับกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย หรือกรณีทุพพลภาพ หรือกรณีตายอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน หรือกรณีคลอดบุตร หรือกรณีสงเคราะห์บุตร หรือกรณีชราภาพ หรือกรณีว่างงาน ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา ๓๓ ที่เข้าทำงานก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ถ้าสวัสดิการนั้นมีกรณีใดที่จ่ายในอัตราสูงกว่าประโยชน์ทดแทนตามพระราชบัญญัตินี้ให้นายจ้างนั้นนาระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน สัญญาจ้างแรงงานหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ซึ่งกำหนดสวัสดิการที่วันนั้นมาแสดงต่อคณะกรรมการ เพื่อขอลดส่วนอัตราเงินสมทบในประเภทประโยชน์ทดแทนที่นายจ้างได้จัดสวัสดิการให้แล้วจากอัตราเงินสมทบที่ผู้ประกันตนและนายจ้างนั้นต้องจ่ายเข้ากองทุนตามมาตรา ๔๖ และให้นายจ้างใช้อัตราเงินสมทบในส่วนที่เหลือภายหลังคิดส่วนลดดังกล่าวแล้วมาคำนวณเงินสมทบในส่วน



ของผู้ประกันตนและเงินสมทบในส่วนของนายจ้างที่ยังมีหน้าที่ต้องส่งเข้ากองทุนเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนในส่วนอื่นต่อไป

การขอลดส่วนอัตราเงินสมทบและการพิจารณาหักส่วนลดอัตราเงินสมทบตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกำหนด

มาตรา ๕๖ ผู้ประกันตนหรือบุคคลอื่นใดเห็นว่าตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีใดตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๕๕ และประสงค์จะขอรับประโยชน์ทดแทนนั้น ให้ยื่นคำขอรับประโยชน์ทดแทนตามแบบที่เลขาธิการกำหนดต่อสำนักงานและให้เลขาธิการหรือผู้ซึ่งเลขาธิการมอบหมายพิจารณาสั่งการโดยเร็ว

มาตรา ๕๗ การคำนวณค่าจ้างรายวันในการจ่ายเงินทดแทนการขาดรายได้ให้แก่ผู้ประกันตนตามมาตรา ๓๓ ให้คำนวณโดยเฉลี่ยจากค่าจ้างที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบเป็นเวลาเก้าสิบวันก่อนวันรับบริการทางการแพทย์ ไม่ว่าระยะเวลาเก้าสิบวันนั้นจะติดต่อกันหรือไม่ก็ตาม

สำหรับการคำนวณค่าจ้างรายวันในการจ่ายเงินทดแทนการขาดรายได้ให้แก่ผู้ประกันตนตามมาตรา ๓๔ นั้น ให้คำนวณโดยเฉลี่ยจากค่าจ้างที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบตามมาตรา ๓๔ วรรคสอง

มาตรา ๕๘ การรับประโยชน์ทดแทนตามพระราชบัญญัตินี้ในกรณีที่เป็นการรับบริการทางการแพทย์ ผู้ประกันตนหรือคู่สมรสของผู้ประกันตนจะต้องรับบริการทางการแพทย์จากสถานพยาบาลตามมาตรา ๕๔

รายละเอียดและเงื่อนไขเกี่ยวกับบริการทางการแพทย์ที่ผู้ประกันตนหรือคู่สมรสของผู้ประกันตนจะได้รับให้เป็นไปตามระเบียบที่เลขาธิการกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

มาตรา ๕๙ ให้เลขาธิการประกาศในราชกิจจานุเบกษากำหนดเขตท้องที่และชื่อสถานพยาบาลที่ผู้ประกันตนหรือคู่สมรสของผู้ประกันตนมีสิทธิไปรับบริการทางการแพทย์ได้

ผู้ประกันตนหรือคู่สมรสของผู้ประกันตนซึ่งมีสิทธิได้รับบริการทางการแพทย์ ถ้าทำงานหรือมีภูมิลำเนาอยู่ในเขตท้องที่ใด ให้ไปรับบริการทางการแพทย์จากสถานพยาบาลตาม



วรรคหนึ่งที่อยู่ในเขตท้องที่นั้น เว้นแต่ในกรณีที่ในเขตท้องที่นั้นไม่มีสถานพยาบาลตามวรรคหนึ่ง หรือมีแต่ผู้ประกันตนหรือคู่สมรสของผู้ประกันตนมีเหตุผลสมควรที่ไม่สามารถไปรับบริการทางการแพทย์จากสถานพยาบาลดังกล่าวได้ ก็ให้ไปรับบริการทางการแพทย์จากสถานพยาบาลตามวรรคหนึ่งที่อยู่ในเขตท้องที่อื่นได้

ในกรณีที่ผู้ประกันตนหรือคู่สมรสของผู้ประกันตนไปรับบริการทางการแพทย์จากสถานพยาบาลอื่นนอกจากที่กำหนดไว้ในวรรคสอง ให้ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับเงินทดแทนค่าบริการทางการแพทย์ที่ต้องจ่ายให้แก่สถานพยาบาลอื่นนั้นตามจำนวนที่สำนักงานกำหนด โดยคำนึงถึงสภาพของการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย การคลอดบุตร สภาพทางเศรษฐกิจของแต่ละเขตท้องที่ และลักษณะของการบริการทางการแพทย์ที่ได้รับ ทั้งนี้ จะต้องไม่เกินอัตราที่คณะกรรมการการแพทย์กำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

มาตรา ๖๐ ในกรณีที่ผู้ประกันตนหรือคู่สมรสของผู้ประกันตนไปรับบริการทางการแพทย์จากสถานพยาบาลแล้วละเลยหรือไม่ปฏิบัติตามคำแนะนำหรือคำสั่งของแพทย์ โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร เลขาธิการหรือผู้ซึ่งเลขาธิการมอบหมายจะสั่งลดประโยชน์ทดแทนก็ได้ ทั้งนี้ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการการแพทย์

มาตรา ๖๑ ผู้ประกันตนหรือบุคคลตามมาตรา ๗๓ ไม่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนเมื่อปรากฏว่าการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย หรือการทุพพลภาพ หรือการตายนั้นเกิดขึ้นเพราะเหตุที่ผู้ประกันตนหรือบุคคลตามมาตรา ๗๓ จงใจก่อให้เกิดขึ้นหรือยินยอมให้ผู้อื่นก่อให้เกิดขึ้น

## หมวด ๒

### ประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย

มาตรา ๖๒ ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงานต่อเมื่อผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าเก้าสิบวันและต้องอยู่ภายในระยะเวลาสิบห้าเดือนก่อนวันรับบริการทางการแพทย์



มาตรา ๖๓ ประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ได้แก่

- (๑) ค่าตรวจวินิจฉัยโรค
- (๒) ค่าบำบัดทางการแพทย์
- (๓) ค่ากินอยู่และรักษาพยาบาลในสถานพยาบาล
- (๔) ค่ายาและค่าเวชภัณฑ์
- (๕) ค่ารถพยาบาลหรือค่าพาหนะรับส่งผู้ป่วย
- (๖) ค่าบริการอื่นที่จำเป็น

ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และอัตราที่คณะกรรมการการแพทย์กำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

ผู้ประกันตนที่ต้องหยุดงานเพื่อการรักษาพยาบาลตามคำสั่งของแพทย์ให้ได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในมาตรา ๖๔ ด้วย

มาตรา ๖๔ ในกรณีที่ผู้ประกันตนประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ให้ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ในอัตราร้อยละห้าสิบของค่าจ้างตามมาตรา ๕๗ สำหรับการที่ผู้ประกันตนต้องหยุดงานเพื่อการรักษาพยาบาลตามคำสั่งของแพทย์ครั้งหนึ่งไม่เกินเก้าสิบวัน และในระยะเวลาหนึ่งปีปฏิทินต้องไม่เกินหนึ่งร้อยแปดสิบวัน เว้นแต่การเจ็บป่วยด้วยโรคเรื้อรังตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ก็ให้มีสิทธิได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้เกินหนึ่งร้อยแปดสิบวันแต่ไม่เกินสามร้อยหกสิบห้าวัน

ระยะเวลาได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ให้เริ่มนับแต่วันแรกที่ต้องหยุดงานตามคำสั่งของแพทย์จนถึงวันสุดท้ายที่แพทย์กำหนดให้หยุดงาน หรือจนถึงวันสุดท้ายที่หยุดงาน ในกรณีที่ผู้ประกันตนกลับเข้าทำงานก่อนครบกำหนดเวลาตามคำสั่งของแพทย์แต่ไม่เกินระยะเวลาที่กำหนดในวรรคหนึ่ง

ในกรณีที่ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับค่าจ้างจากนายจ้างในระหว่างหยุดงานเพื่อการรักษาพยาบาลตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน หรือมีสิทธิตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน สัญญาจ้างแรงงาน หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง แล้วแต่กรณี ผู้ประกันตนไม่มีสิทธิได้รับเงินทดแทนตามวรรคหนึ่งจนกว่าสิทธิได้รับเงินค่าจ้างนั้นได้สิ้นสุดลง จึงจะมีสิทธิได้รับเงินทดแทนดังกล่าวเท่าระยะเวลาที่คงเหลือ และถ้าเงินค่าจ้างที่ได้รับจาก



นายจ้างในกรณีได้น้อยกว่าเงินทดแทนการขาดรายได้จากกองทุนผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับเงิน  
ทดแทนจากกองทุนในส่วนที่ขาดด้วย

### หมวด ๓ ประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตร

มาตรา ๖๕ ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตร สำหรับ  
ตนเองหรือคู่สมรสต่อเมื่อผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าสองร้อยสิบวันและ  
ต้องอยู่ภายในระยะเวลาสิบห้าเดือนก่อนวันรับบริการทางการแพทย์

ประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตรให้ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับสำหรับการคลอด  
บุตรไม่เกินสองครั้ง

มาตรา ๖๖ ประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตร ได้แก่

- (๑) ค่าตรวจและรับฝากครรภ์
- (๒) ค่าบำบัดทางการแพทย์
- (๓) ค่ายาและค่าเวชภัณฑ์
- (๔) ค่าทำคลอด
- (๕) ค่ากินอยู่และรักษาพยาบาลในสถานพยาบาล
- (๖) ค่าบริบาลและค่ารักษาพยาบาลทารกแรกเกิด
- (๗) ค่ารถพยาบาลหรือค่าพาหนะรับส่งผู้ป่วย
- (๘) ค่าบริการอื่นที่จำเป็น

ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และอัตราที่คณะกรรมการการแพทย์กำหนดโดยความเห็น  
ชอบของคณะกรรมการ

ผู้ประกันตนที่ต้องหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรตามคำสั่งของแพทย์ให้ได้รับเงิน  
ทดแทนการขาดรายได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในมาตรา ๖๗ ด้วย

มาตรา ๖๗ ในกรณีที่ผู้ประกันตนหยุดงานเพื่อการคลอดบุตร ให้ผู้ประกันตนมี



สิทธิได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ในอัตราร้อยละห้าสิบของค่าจ้างตามมาตรา ๕๗ สำหรับ การที่ผู้ประกันตนต้องหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรครั้งหนึ่งไม่เกินหกสิบวัน

ระยะเวลาได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ให้เริ่มนับแต่วันแรกที่ต้องหยุดงานตามค่า สั่งของแพทย์จนถึงวันสุดท้ายที่แพทย์กำหนดให้หยุดงาน หรือจนถึงวันสุดท้ายที่หยุดงาน ใน กรณีผู้ประกันตนกลับเข้าทำงานก่อนครบกำหนดเวลาตามคำสั่งของแพทย์ แต่ไม่เกินระยะ เวลาที่กำหนดในวรรคหนึ่ง

ในกรณีที่ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับค่าจ้างจากนายจ้างในระหว่างหยุดงานเพื่อการ คลอดบุตรตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน หรือมีสิทธิตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยว กับการทำงาน สัญญาจ้างแรงงาน หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง แล้วแต่กรณี ผู้ ประกันตนไม่มีสิทธิได้รับเงินทดแทนตามวรรคหนึ่งจนกว่าสิทธิได้รับค่าจ้างนั้นได้สิ้นสุดลงจึง จะมีสิทธิได้รับเงินทดแทนดังกล่าวเท่าระยะเวลาที่คงเหลือ และถ้าเงินค่าจ้างที่ได้รับจากนาย จ้างน้อยกว่าเงินทดแทนการขาดรายได้จากกองทุน ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับเงินทดแทนจาก กองทุนในส่วนที่ขาดด้วย

มาตรา ๖๘ ในกรณีที่ผู้ประกันตนหรือคู่สมรสของผู้ประกันตนไม่สามารถรับประ โยชน์ทดแทนตามมาตรา ๖๖ ได้ เนื่องจากผู้ประกันตนหรือคู่สมรสของผู้ประกันตนไม่ได้ คลอดบุตรในสถานพยาบาลตามมาตรา ๕๙ ให้ผู้ประกันตนได้รับประโยชน์ทดแทนการ คลอดบุตรตามหลักเกณฑ์และอัตราที่คณะกรรมการการแพทย์กำหนดโดยความเห็นชอบของ คณะกรรมการ

#### หมวด ๔

#### ประโยชน์ทดแทนในกรณีทุพพลภาพ

มาตรา ๖๙ ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีทุพพลภาพต่อเมื่อ ผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าเก้าสิบวันและต้องอยู่ภายในระยะเวลาสิบห้า เดือนก่อนทุพพลภาพ



มาตรา ๗๐ ประโยชน์ทดแทนในกรณีทุพพลภาพ ได้แก่

- (๑) ค่าตรวจวินิจฉัยโรค
- (๒) ค่าบำบัดทางการแพทย์
- (๓) ค่ายาและค่าเวชภัณฑ์
- (๔) ค่ากินอยู่และรักษาพยาบาลในสถานพยาบาล
- (๕) ค่ารถพยาบาลหรือค่าพาหนะรับส่งผู้ทุพพลภาพ
- (๖) ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพทางร่างกาย จิตใจและอาชีพ
- (๗) ค่าบริการอื่นที่จำเป็น

ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และอัตราที่คณะกรรมการการแพทย์กำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

มาตรา ๗๑ ในกรณีที่ผู้ประกันตนได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ตามหมวด ๒ ในลักษณะนี้มาแล้วเป็นเวลาไม่เกินหนึ่งปีให้ได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ เนื่องจากการทุพพลภาพได้ต่อไปอีกในอัตราร้อยละห้าสิบของค่าจ้างตามมาตรา ๕๗ ต่อไปอีกสิบห้าปี

สิทธิในการได้รับประโยชน์ทดแทนเนื่องจากการทุพพลภาพให้เป็นอันระงับในงวดถัดไปเพราะเหตุที่ผู้ประกันตนถึงแก่ความตาย

มาตรา ๗๒ ในกรณีที่คณะกรรมการการแพทย์วินิจฉัยว่าการทุพพลภาพของผู้ประกันตนได้รับการฟื้นฟูตามมาตรา ๗๐ (๖) จนมีสภาพดีขึ้นแล้ว ให้เลขาธิการหรือผู้ซึ่งเลขาธิการมอบหมายพิจารณาสั่งลดเงินทดแทนการขาดรายได้ เนื่องจากการทุพพลภาพได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการการแพทย์กำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

#### หมวด ๕

#### ประโยชน์ทดแทนในกรณีตาย

มาตรา ๗๓ ในกรณีที่ผู้ประกันตนถึงแก่ความตายโดยมิใช่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ถ้าผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าสามสิบวัน



LIART

และต้องอยู่ภายในระยะเวลาหกเดือนก่อนถึงแก่ความตาย ให้บุคคลดังต่อไปนี้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีตายเป็นเงินค่าทำศพจำนวนหนึ่งร้อยเท่าของอัตราสูงสุดของค่าจ้างขั้นต่ำรายวันตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ตามลำดับคือ

- (๑) บุคคลซึ่งผู้ประกันตนทำหนังสือระบุให้เป็นผู้จัดการศพและได้เป็นผู้จัดการศพผู้ประกันตน
- (๒) คู่สมรส บิดา มารดา หรือบุตรของผู้ประกันตนที่มีหลักฐานแสดงว่าเป็นผู้จัดการศพผู้ประกันตน
- (๓) บุคคลอื่นที่มีหลักฐานแสดงว่าเป็นผู้จัดการศพผู้ประกันตน

#### หมวด ๖

#### ประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตร

มาตรา ๗๔ ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตรต่อเมื่อผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งปี และได้รับสงเคราะห์ในจำนวนบุตรไม่เกินสองคน

มาตรา ๗๕ ประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตร ได้แก่

- (๑) ค่าสงเคราะห์ความเป็นอยู่ของบุตร
- (๒) ค่าเล่าเรียนบุตร
- (๓) ค่ารักษาพยาบาลบุตร
- (๔) ค่าสงเคราะห์อื่นที่จำเป็น

ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง



**หมวด ๗**  
**ประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพ**

---

มาตรา ๗๖ ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพต่อเมื่อผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าสิบห้าปีไม่ว่าระยะเวลาสิบห้าปีนั้นจะติดต่อกันหรือไม่ก็ตาม และผู้ประกันตนนั้นต้องมีอายุครบห้าสิบห้าปีบริบูรณ์ขึ้นไป

มาตรา ๗๗ ประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพให้จ่ายโดยคำนวณตามส่วนแบ่งจำนวนและระยะเวลาการส่งเงินสมทบ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในกฎกระทรวง

**หมวด ๘**  
**ประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงาน**

---

มาตรา ๗๘ ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงานต่อเมื่อผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าหกเดือนและต้องอยู่ภายในระยะเวลาสิบห้าเดือนก่อนการว่างงานและจะต้องเป็นผู้ที่อยู่ในเงื่อนไขดังต่อไปนี้

(๑) เป็นผู้มีความสามารถในการทำงาน พร้อมที่จะทำงานที่เหมาะสมตามที่จัดหาให้ หรือต้องไม่ปฏิเสธการฝึกงานและได้ขึ้นทะเบียนไว้ที่สำนักจัดหางานของรัฐ โดยต้องไปรายงานตัวไม่น้อยกว่าเดือนละหนึ่งครั้ง

(๒) การที่ผู้ประกันตนว่างงานต้องมีสาเหตุจากเหตุที่ตามมาตรา ๗๕ หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง หรือจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายหรือฝ่าฝืนข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงาน หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายในกรณีร้ายแรง หรือละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาเจ็ดวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร หรือประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง หรือได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ



(๓) ต้องมิใช่ผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพตามหมวด ๗ ในลักษณะนี้

มาตรา ๓๙ ให้ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนการว่างงานตั้งแต่วันที่แปดนับแต่วันว่างงานจากการทำงานกับนายจ้างรายสุดท้าย ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง

#### ลักษณะ ๔

#### พนักงานเจ้าหน้าที่และการตรวจตราและควบคุม

มาตรา ๔๐ ในการปฏิบัติการตามหน้าที่ ให้พนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจดังต่อไปนี้

(๑) เข้าไปในสถานประกอบการหรือสำนักงานของนายจ้าง สถานที่ทำงานของลูกจ้าง ในระหว่างเวลาพระอาทิตย์ขึ้นถึงพระอาทิตย์ตกหรือในระหว่างเวลาทำการเพื่อตรวจสอบหรือสอบถามข้อเท็จจริง ตรวจสอบทรัพย์สินหรือเอกสาร หลักฐานอื่น ภาพถ่าย ถ่ายสำเนาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจ้าง การจ่ายค่าจ้าง ทะเบียนลูกจ้าง การจ่ายเงินสมทบ และเอกสารอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือนำเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องไปตรวจสอบหรือกระทำการอย่างอื่นตามสมควรเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงในอันที่จะปฏิบัติการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้

(๒) ค้นสถานที่หรือยานพาหนะใด ๆ ที่มีข้อสงสัยโดยมีเหตุผลอันควรเชื่อว่ามีทรัพย์สินของนายจ้างซึ่งไม่นำส่งเงินสมทบและหรือเงินเพิ่ม หรือนำส่งไม่ครบจำนวนโดยให้กระทำในระหว่างเวลาทำการหรือในระหว่างเวลาพระอาทิตย์ขึ้นถึงพระอาทิตย์ตก เว้นแต่การค้นในระหว่างเวลาดังกล่าวยังไม่แล้วเสร็จจะกระทำต่อไปก็ได้

(๓) มีหนังสือสอบถามหรือเรียกบุคคลใดมาให้ถ้อยคำ หรือให้ส่งเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้อง หรือสิ่งอื่นที่จำเป็นมาเพื่อประกอบการพิจารณา ทั้งนี้ ให้นำความในมาตรา ๓๐ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

(๔) ยึดหรืออายัดทรัพย์สินของนายจ้างตามคำสั่งของเลขาธิการตามมาตรา ๕๐ ในกรณีที่นายจ้างไม่นำส่งเงินสมทบและหรือเงินเพิ่ม หรือนำส่งไม่ครบจำนวน

ในการปฏิบัติตามวรรคหนึ่ง พนักงานเจ้าหน้าที่จะนำข้าราชการหรือลูกจ้างในสำนักงานไปช่วยปฏิบัติงานด้วยก็ได้



มาตรา ๘๑ ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเจ้าหน้าที่ตามมาตรา ๘๐ ให้บุคคล  
ซึ่งเกี่ยวข้องอำนวยความสะดวกตามสมควร

มาตรา ๘๒ ในการปฏิบัติหน้าที่ พนักงานเจ้าหน้าที่ต้องแสดงบัตรประจำตัว  
บัตรประจำตัวพนักงานเจ้าหน้าที่ให้เป็นไปตามแบบที่รัฐมนตรีกำหนด

มาตรา ๘๓ ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ ให้พนักงานเจ้าหน้าที่เป็น  
เจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญา

มาตรา ๘๔ เพื่อประโยชน์ในการตรวจตราและควบคุมงานอันเกี่ยวกับการประกัน  
สังคม ให้นายจ้างจัดให้มีทะเบียนผู้ประกันตน และให้เก็บรักษาไว้ ณ สถานที่ทำงานของ  
นายจ้างพร้อมที่จะให้พนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจได้

ทะเบียนผู้ประกันตนตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามแบบที่เลขาธิการกำหนด

### ลักษณะ ๕ การอุทธรณ์

มาตรา ๘๕ ภายใต้บังคับมาตรา ๕๐ ในกรณีที่นายจ้าง ผู้ประกันตนหรือ  
บุคคลอื่นใด ซึ่งได้รับคำสั่งของเลขาธิการหรือของพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งสั่งการตามพระราช  
บัญญัตินี้แล้ว ไม่พอใจในคำสั่งนั้น ให้ผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์เป็นหนังสือต่อคณะกรรมการ  
อุทธรณ์ได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่งดังกล่าว

หลักเกณฑ์และวิธีการยื่นอุทธรณ์ ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๘๖ ให้มีคณะกรรมการอุทธรณ์คณะหนึ่งซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งประกอบด้วย  
ประธานกรรมการหนึ่งคน และกรรมการอื่นซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิทางกฎหมาย ผู้ทรงคุณวุฒิ  
ทางการแพทย์ ผู้ทรงคุณวุฒิทางระบบงานประกันสังคม ผู้ทรงคุณวุฒิทางการแรงงาน ผู้  
แทนฝ่ายนายจ้างสามคนและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างสามคน และให้ผู้แทนสำนักงานเป็นกรรมการ  
และเลขานุการ ซึ่งทั้งคณะมีจำนวนรวมกันไม่เกินสิบสามคน



มาตรา ๘๗ ให้คณะกรรมการอุทธรณ์มีอำนาจหน้าที่พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ที่ยื่นตามมาตรา ๘๕

เมื่อคณะกรรมการอุทธรณ์พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์แล้วให้แจ้งคำวินิจฉัยนั้นเป็นหนังสือให้ผู้อุทธรณ์ทราบ

คำวินิจฉัยของคณะกรรมการอุทธรณ์นั้น ถ้าผู้อุทธรณ์ไม่พอใจ ให้มีสิทธินำคดีไปสู่ศาลแรงงานภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำวินิจฉัย แต่ถ้าไม่นำคดีไปสู่ศาลแรงงานภายในกำหนดระยะเวลาดังกล่าว ให้คำวินิจฉัยของคณะกรรมการอุทธรณ์เป็นที่สุด

มาตรา ๘๘ การอุทธรณ์ไม่เป็นการทุเลาการปฏิบัติตามคำสั่งของเลขาธิการหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งสั่งการตามพระราชบัญญัตินี้ เว้นแต่กรณีที่ผู้อุทธรณ์ได้ยื่นคำร้องต่อเลขาธิการขอให้ทุเลาการปฏิบัติตามคำสั่งนั้นไว้ก่อน ถ้าเลขาธิการเห็นสมควรจะสั่งให้ทุเลาการปฏิบัติตามคำสั่งดังกล่าวไว้เพื่อรอคำวินิจฉัยอุทธรณ์ก็ได้

มาตรา ๘๙ คณะกรรมการอุทธรณ์มีอำนาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อช่วยเหลือในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่มอบหมายได้ เมื่อคณะอนุกรรมการปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมายแล้วให้เสนอความเห็นหรือรายงานต่อคณะกรรมการอุทธรณ์

การประชุมของคณะอนุกรรมการ ให้นำความในมาตรา ๑๓ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา ๙๐ ให้กรรมการอุทธรณ์อยู่ในตำแหน่งคราวละสองปี กรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้แต่จะแต่งตั้งติดต่อกันเกินสองวาระไม่ได้

มาตรา ๙๑ ให้นำบทบัญญัติมาตรา ๑๑ มาตรา ๑๒ มาตรา ๑๓ และมาตรา ๑๗ มาใช้บังคับแก่คณะกรรมการอุทธรณ์โดยอนุโลม

ลักษณะ ๖  
บทกำหนดโทษ

มาตรา ๔๒ ผู้ใดไม่ให้ถ้อยคำหรือไม่ส่งเอกสาร หลักฐาน หรือข้อมูลที่จำเป็น ตามคำสั่งของคณะกรรมการ คณะกรรมการการแพทย์ คณะกรรมการอุทธรณ์ คณะอนุกรรมการหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกิน ห้าพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๔๓ ผู้ใดโดยเจตนาไม่กรอกรายการในแบบสำรวจ กรอกรายการในแบบสำรวจไม่ครบถ้วน หรือไม่ส่งแบบสำรวจคืนภายในเวลาที่กำหนด ต้องระวางโทษปรับไม่เกิน ห้าพันบาท

มาตรา ๔๔ ผู้ใดกรอกข้อความหรือตัวเลขในแบบสำรวจโดยรู้ว่าเป็นเท็จ ต้อง ระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๔๕ ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๓๒ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือนหรือปรับ ไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๔๖ นายจ้างผู้ใดโดยเจตนาไม่ยื่นแบบรายการต่อสำนักงานภายในกำหนด เวลาตามมาตรา ๓๔ หรือไม่แจ้งเป็นหนังสือต่อสำนักงานขอเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขเพิ่มเติม รายการภายในกำหนดเวลาตามมาตรา ๔๔ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปีหรือปรับไม่เกิน สามหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

ถ้าการกระทำความผิดตามวรรคหนึ่งเป็นความผิดต่อเนื่อง ผู้กระทำต้องระวางโทษ ปรับอีกวันละไม่เกินห้าพันบาทตลอดระยะเวลาที่ยังฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม

มาตรา ๔๗ นายจ้างผู้ใดยื่นแบบรายการตามมาตรา ๓๔ หรือแจ้งเป็นหนังสือขอ เปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขเพิ่มเติมรายการตามมาตรา ๔๔ โดยเจตนากรอกข้อความเท็จใน



แบบรายการหรือแจ้งการเปลี่ยนแปลงข้อเท็จจริงเป็นเท็จในหนังสือแจ้งขอเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขเพิ่มเติมนั้น ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปีหรือปรับไม่เกินสามหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๙๘ ผู้ใดขัดขวางหรือไม่อำนวยความสะดวกตามสมควรแก่พนักงานเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติการตามมาตรา ๘๐ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือนหรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๙๙ นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๘๔ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๐๐ ผู้ใดเปิดเผยข้อเท็จจริงใดเกี่ยวกับกิจการของนายจ้างอันเป็นข้อเท็จจริงที่ตามปกติวิสัยของนายจ้างจะพึงสงวนไว้ไม่เปิดเผย ซึ่งตนได้มาหรือล่วงรู้เนื่องจากการปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือนหรือปรับไม่เกินสามพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ เว้นแต่เป็นการเปิดเผยในการปฏิบัติราชการเพื่อประโยชน์แห่งพระราชบัญญัตินี้หรือเพื่อประโยชน์แก่การคุ้มครองแรงงานหรือการสอบสวนหรือการพิจารณาคดี

มาตรา ๑๐๑ ในกรณีที่นิติบุคคลเป็นผู้กระทำความผิดและถูกลงโทษตามพระราชบัญญัตินี้ ให้ถือว่าผู้แทนของนิติบุคคล กรรมการทุกคน และผู้รับผิดชอบในการดำเนินการของนิติบุคคลนั้น ต้องระวางโทษเช่นเดียวกับนิติบุคคลนั้นด้วย เว้นแต่จะพิสูจน์ได้ว่าตนมิได้รู้เห็นเป็นใจในการกระทำความผิดนั้น หรือได้จัดการตามสมควรเพื่อป้องกันมิให้เกิดความผิดนั้นแล้ว

มาตรา ๑๐๒ ถ้าเจ้าพนักงานดังต่อไปนี้เห็นว่าผู้กระทำความผิดไม่ควรได้รับโทษถึงจำคุกหรือไม่ควรถูกฟ้องร้อง สำหรับความผิดที่มีโทษปรับสถานเดียวหรือความผิดที่มีโทษปรับหรือโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน เว้นแต่โทษตามมาตรา ๙๕ ให้มีอำนาจเปรียบเทียบดังนี้

(๑) เลขาธิการหรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมาย สำหรับความผิดที่เกิดขึ้นในกรุงเทพมหานคร



(๒) ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือผู้ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดมอบหมาย สำหรับความผิดที่เกิดขึ้นในจังหวัดอื่น

ในกรณีที่มีการสอบสวน ถ้าพนักงานสอบสวนพบว่าบุคคลใดกระทำความผิดตามพระราชบัญญัตินี้ที่มีโทษอยู่ในเกณฑ์ที่จะทำการเปรียบเทียบได้และบุคคลนั้นยินยอมให้เปรียบเทียบ ให้พนักงานสอบสวนส่งเรื่องให้เลขาธิการหรือผู้ว่าราชการจังหวัดแล้วแต่กรณี ภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่บุคคลนั้นแสดงความยินยอมให้เปรียบเทียบ

เมื่อผู้กระทำผิดได้ชำระเงินค่าปรับตามจำนวนที่เปรียบเทียบภายในสามสิบวันแล้ว ให้ถือว่าคดีเลิกกันตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

ถ้าผู้กระทำผิดไม่ยินยอมให้เปรียบเทียบ หรือเมื่อยินยอมแล้วไม่ชำระเงินค่าปรับภายในกำหนดเวลาตามวรรคสาม ให้ดำเนินคดีต่อไป



## บทเฉพาะกาล

มาตรา ๑๐๓ ให้ใช้พระราชบัญญัตินี้บังคับแก่กิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ยี่สิบคนขึ้นไปนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

เมื่อพ้นกำหนดระยะเวลาสามปีนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ใช้พระราชบัญญัตินี้บังคับแก่กิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่สิบคนขึ้นไป

มาตรา ๑๐๔ ให้ดำเนินการจัดเก็บเงินสมทบเพื่อการให้ประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ในกรณีทุพพลภาพ และในกรณีตาย อันมิใช่เนื่องจากการทำงาน และในกรณีคลอดบุตร นับแต่วันที่บทบัญญัติหมวด ๒ ของลักษณะ ๒ ใช้บังคับ

ให้ดำเนินการจัดเก็บเงินสมทบเพื่อการให้ประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตร และในกรณีชราภาพภายในหกปีนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

สำหรับการจัดเก็บเงินสมทบเพื่อการให้ประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงานจะเริ่มดำเนินการเมื่อใด ให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกา

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ

พลเอกชาติชาย ชุณหะวัณ

นายกรัฐมนตรี



## อัตราค่าธรรมเนียม

---

- |  |        |    |     |
|--|--------|----|-----|
| (๑) ใบแทนหนังสือสำคัญแสดงการขึ้นทะเบียนประกันสังคม | ฉบับละ | ๕๐ | บาท |
| (๒) ใบแทนบัตรประกันสังคม                           | ฉบับละ | ๑๐ | บาท |



**อัตราเงินสมทบท้ายพระราชบัญญัติ  
อัตราเงินสมทบ**

ผู้ออกเงินสมทบ	อัตราเงินสมทบเป็นร้อยละของค่าจ้าง ของผู้ประกันตน
๑. เงินสมทบเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทน กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ทุพพลภาพ ตาย และคลอดบุตร ๑) รัฐบาล ๒) นายจ้าง ๓) ผู้ประกันตน	๑.๕ ๑.๕ ๑.๕
๒. เงินสมทบเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทน กรณีสงเคราะห์บุตรและชราภาพ ๑) รัฐบาล ๒) นายจ้าง ๔) ผู้ประกันตน	๓ ๓ ๓
๓. เงินสมทบเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทน กรณีว่างงาน ๑) รัฐบาล ๒) นายจ้าง ๓) ผู้ประกันตน	๕ ๕ ๕

ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ เล่ม ๑๐๗ ตอนที่ ๑๖๑ ลงวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๓๓



LIART

---

พิมพ์ที่ : บริษัท พชรกานต์พับลิเคชั่น จำกัด

188/12 ถนนจรัญสนิทวงศ์ เขตบางกอกน้อย กท.10700 โทร. 412-8134 Fax. 411-0112



LIRT

Legislative Institutional Repository of Thailand

## ที่ปรึกษา

ศาสตราจารย์ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล นายมนตรี ตักทวิรัตน์ นายสรรเสริญ สิบสภาร

## บรรณาธิการ

นางสุภารัตน์ วะภาคย์

## ผู้ช่วยบรรณาธิการ

นายไถกน ชงรศิลป์

## ผู้จัดการ

นางกาญจนา ชัยสุวรรณ

## เหรียญกึ่ง

นายประวิธ ตั้งใจมั่น

## กองบรรณาธิการ

นายจินดา เจริญพรรณ	นายสัมฤทธิ์ เข้มอาจ
นางสาวรัชณี อังตระกูล	นายบุญเรือง บุรกกิต
นางอัจฉรา อุยนิยง	นายวิระพันธ์ มุขสมบัติ
นายจเร พันธุ์เป็รื่อง	นายอัครเมศวร์ ทองเขล
นายสมบัติ ภูวศิลป์	นายลาภิตย์ โลหะชลาละ
นายคัมภีร์ ดิษฐากรณ์	

## ฝ่ายศิลปกรรม

นางจุรีพร รอดช่วง นางสาวพรรณพร ปิเจริญกิจ

## ฝ่ายธุรการ

นางอำไพ ถิ่นเกษแก้ว นางสาวสายฝน จันไบลีก



LIART

Legislative Institutional Repository of Thailand