

ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการปรับสภาพการจ้างและสวัสดิการ
ของหน่วยงานการประปาส่วนภูมิภาค

ธนัตร์ ฑีฆะ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชานิติศาสตร์ คณะนิติศาสตร์ปริทัศน์ พนมยงค์

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

พ.ศ. 2564

**Legal Problem for Adjustment of Employment Conditions, Benefits
and Welfare in Provincial Waterworks Authority**

Tanachat Teeka



A Thesis Submitted in Partial Fulfillments

for the Degree of Master of Laws

Department of Law

Pridi Banomyong Faculty of Law, Dhurakij Pundit University

2021




ใบรับรองวิทยานิพนธ์

คณะนิติศาสตร์ปริธี พนมยงค์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต

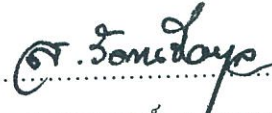
หัวข้อวิทยานิพนธ์ ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการปรับสภาพการจ้าง
และสวัสดิการของหน่วยงานการประปาส่วนภูมิภาค
เสนอโดย นายธนันต์ ทิฆะ
สาขาวิชา นิติศาสตร์
หมวดวิชา กฎหมายเอกชนและกฎหมายธุรกิจ
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์พินิจ ทิพย์มณี
ได้พิจารณาเห็นชอบ โดยคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์แล้ว


.....ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.กুমิ โชคเหมาะ)


.....กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(รองศาสตราจารย์พินิจ ทิพย์มณี)


.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรรณวิภา เมืองด้า)

คณะนิติศาสตร์ปริธี พนมยงค์ รับรองแล้ว


..... คณบดีคณะนิติศาสตร์ปริธี พนมยงค์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมชาย รัตน์ชื่อสกุล)
วันที่ ๕ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๔

สภาพการจ้างของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ซึ่งมีขั้นตอนที่ซับซ้อน และใช้ระยะเวลาในการพิจารณาของหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องเป็นระยะเวลานาน ทำให้รัฐวิสาหกิจไม่สามารถจัดสรรสวัสดิการให้แก่พนักงานได้ตามวัตถุประสงค์ และประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นตามประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ และประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง การจ่ายเงินทดแทน ที่ใช้บังคับในปัจจุบัน ซึ่งเป็นข้อกฎหมายที่ได้ผ่านการบัญญัติมาเป็นระยะเวลานาน จึงก่อให้เกิดผลกระทบต่อพนักงานรัฐวิสาหกิจไม่ได้รับสวัสดิการที่พึงมีโดยไม่มีมาตรการทางกฎหมายในการช่วยเหลือการปรับปรุงแก้ไขสวัสดิการที่พนักงานรัฐวิสาหกิจควรได้อย่างเหมาะสม

ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงใคร่ขอเสนอแนะให้มีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 ประเด็นการขอปรับปรุงสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงินที่อยู่ นอกเหนือจากขอบเขตของสภาพการจ้าง ที่หน่วยงานรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งให้สามารถดำเนินการได้รวดเร็วยิ่งขึ้นเพื่อลดกระบวนการนำเสนอการพิจารณาที่ซ้ำซ้อน และเพื่อให้หน่วยงานรัฐวิสาหกิจสามารถปรับปรุงสภาพการจ้างที่จะใช้ในการป้องกันปัญหาที่อาจเกิด หรือแก้ไขปัญหาด้านสวัสดิการ ได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ประเด็นการบังคับใช้ประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ และประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง การจ่ายเงินทดแทนที่ยังไม่ได้รับการแก้ไขปรับปรุงข้อกฎหมายให้พนักงานรัฐวิสาหกิจได้รับสิทธิที่เท่าเทียมกับการจ้างแรงงานอื่น เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่พนักงานรัฐวิสาหกิจต่อไป

Thesis	Legal issues for adjustment of employment conditions, benefits and welfare in Provincial Waterworks Authority
Author	Tanachat Teeka
Thesis Advisor	Assoc.Prof. Pinit Tipmanee
Department	Law
Academic Year	2020

ABSTRACT

This thesis concentrates on Legal issues for adjustment of employment conditions, benefits and welfare in Provincial Waterworks Authority. The objective is to study the history related to the concept, theory, evolution and key principles of Labour Welfare including improving employment conditions in State Owned Enterprises, relevant legal measures related to assist State Enterprise Employees are entitled the equal benefits and welfare as other workers. Although Thailand presently has a law that specially applies to State Owned Enterprises, but such law still unable to resolve the problems clearly and comprehensively.

From the study of laws that related to employment conditions of State Enterprise Employees revealed that the State Enterprise Labour Relations Act, B.E. 2543 (2000) empowering the State Enterprise Labour Relations Committee for the minimum standard of employment conditions and the State Enterprise Labour Relations Committee for the compensation found that it is inappropriate with the everyday life and social change. For employment conditions and employees benefits and welfare, most of State Owned Enterprise Employees have affected by welfare injustice when compared with Government Officers and Private Employee.

From the problems mentioned above, this thesis proposes that the State Enterprise Labour Relations Act, B.E. 2543 (2000) should be amended to adjust the procedures by proposed directly to the State Enterprise Labour Relations Committee for approval only instead of proposing to the ministry.

For the minimum standard of employment conditions and compensation to be faired to State Enterprise Employees to meet the objectives of the State Owned Enterprises.



กิตติกรรมประกาศ

การจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างสมบูรณ์ด้วยความอนุเคราะห์อย่างยิ่งของบุคคลที่เกี่ยวข้องหลายท่าน ผู้ศึกษาได้รับความกรุณาจากรองศาสตราจารย์ พินิจ ทิพย์มณี ได้เสียสละเวลาอันมีค่ารับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และกรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำ พร้อมทั้งการตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องมาอย่างดีโดยตลอด ผู้ศึกษาจึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณ รศ.ดร.ภูมิ โชคเหมาะ ซึ่งกรุณารับเป็นประธานการสอบวิทยานิพนธ์ พร้อมกันนี้ขอขอบพระคุณอาจารย์ ดร.วรวริกา เมืองถ้ำ ซึ่งกรุณารับเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ตลอดจนการให้ความรู้ คำแนะนำเพิ่มเติม ที่มีส่วนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น จนกระทั่งวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ตามความประสงค์ ผู้ศึกษาใคร่ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณ ผู้บริหารการประปาส่วนภูมิภาค นายบำรุงศักดิ์ ฝั่งวังตะกอรองผู้ว่าการ (บริหาร) นายนิศ ทองสะอาด ผู้ช่วยผู้ว่าการ (สำนักผู้ว่าการ) นายสุรชัย เล็บสิงห์ ผู้ช่วยผู้ว่าการ (บริหาร 2) นายภูมิพัฒน์ ณรงค์แสง ผู้อำนวยการกองกิจการสัมพันธ์ นายसानนท์ ญาณะ หัวหน้านักงานพนักงานสัมพันธ์ ที่ให้ความกรุณาสำหรับการสนับสนุนข้อมูลทางด้านสถิติการเกี่ยวกับการประปาส่วนภูมิภาคอันมีค่า และความเห็นทางวิชาการอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง

นอกจากนี้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณ นางสาวนภาพร เจริญวัฒนวิญญู ผู้ช่วยเหลือในการอำนวยความสะดวกในทุกๆ ด้านและนางสาวกุลนิษฐ์ มุ่งธัญญา ซึ่งได้นำผู้ศึกษามาพบกับอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อหารือกำหนดประเด็นในการจัดทำวิทยานิพนธ์ พร้อมทั้งแนะนำการจัดพิมพ์วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ งานเขียนวิทยานิพนธ์มีความสมบูรณ์

สุดท้ายนี้ผู้ศึกษา ขอกราบขอบพระคุณ คุณย่า บิดาและมารดา ซึ่งได้ให้การอุปการะให้การสนับสนุนอยู่เบื้องหลัง และให้กำลังใจในการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้อย่างดีมาโดยตลอด ทำให้ผู้ศึกษาเขียนงานวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดีเสมอมา

ธนฉัตร ฑีฆะ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ฅ
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ซ
บทที่.....	
1. บทนำ.....	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	11
1.3 สมมติฐานของการศึกษา.....	11
1.4 ขอบเขตของการศึกษา.....	11
1.5 วิธีดำเนินการศึกษา.....	12
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	12
2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับสวัสดิการแรงงานและความหมายของรัฐวิสาหกิจ.....	13
2.1 แนวความคิดเกี่ยวกับสวัสดิการ.....	13
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการแรงงาน.....	22
2.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับสวัสดิการ.....	35
2.4 ความหมายของรัฐวิสาหกิจ.....	39
3. มาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสภาพการจ้างและสวัสดิการของไทย และต่างประเทศ.....	57
3.1 มาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสภาพการจ้างและสวัสดิการของไทย..	58
3.2 มาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจ่ายค่าชดเชยของต่างประเทศ....	81
4. ปัญหาและวิเคราะห์ปัญหาการปรับสภาพการจ้างของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ การประปาส่วนภูมิภาค.....	89

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4.1 ปัญหาเกี่ยวกับสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลในสถานพยาบาล ของทางราชการ.....	92
4.2 ปัญหาเกี่ยวกับการกระทบซึ่งสิทธิกรณีการเสียชีวิตก่อนการเกษียณอายุ ของพนักงานรัฐวิสาหกิจการประปาส่วนภูมิภาค.....	99
4.3 ปัญหากระบวนการขั้นตอนการปรับปรุงสภาพการจ้างของหน่วยงาน รัฐวิสาหกิจการประปาส่วนภูมิภาค.....	105
4.4 ปัญหาเกี่ยวกับเงินทดแทนที่จะจ่ายแก่ทายาทของพนักงานในหน่วยงาน รัฐวิสาหกิจการประปาส่วนภูมิภาค.....	114
5 ข้อสรุปและข้อเสนอแนะ.....	120
5.1 บทสรุป.....	120
5.2 ข้อเสนอแนะ.....	126
บรรณานุกรม.....	136
ประวัติผู้เขียน.....	141

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและปัญหา

ปัจจุบันวิวัฒนาการทางด้านแรงงานมีการพัฒนาต่อเนื่อง และเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว อันมีผลมาจากความต้องการของมนุษย์ที่เพิ่มมากขึ้นจากแรงกดดันทางสังคม ทั้งในส่วนของความต้องการทางร่างกาย ทางจิตใจและเพื่อความมั่นคงในการดำรงชีวิตประจำวัน มนุษย์จึงมักแสวงหาสิ่งที่สามารถตอบสนองความต้องการของตนให้เพิ่มมากยิ่งขึ้น การทำงานถือเป็นหนทางหนึ่งที่มนุษย์สามารถใช้ศักยภาพของตนเอง เพื่อใช้ในการแลกเปลี่ยนให้กลายเป็นผลตอบแทนในรูปแบบของการทำงาน จึงก่อให้เกิดทางเลือกในการตัดสินใจ เพื่อเข้าร่วมงานกับองค์กรที่มีประสิทธิภาพ และมีความมั่นคงทั้งในส่วนของสภาพการจ้างและสวัสดิการ ซึ่งถือเป็นส่วนสำคัญในการประกอบการตัดสินใจที่ลูกจ้างจะเข้าร่วมงานกับองค์กรใดองค์กรหนึ่ง เนื่องจากสวัสดิการที่ดีของสถานประกอบการย่อมมีส่วนช่วยเหลือในการดำรงชีวิตของคุณ ลูกจ้างจึงต้องการเข้าร่วมงานกับสถานประกอบการที่สามารถสร้างความมั่นคงในชีวิตของคุณได้ แต่ในความเป็นจริงสถานประกอบการที่มีสวัสดิการที่ตรงกับความต้องการของคุณมีน้อย ลูกจ้างที่มีคุณสมบัติเพียงพอจึงเลือกมองหาสถานประกอบการที่สามารถตอบสนองความต้องการของคุณได้ จึงก่อให้เกิดการแข่งขันในตลาดแรงงานที่สมบูรณ์เพิ่มมากยิ่งขึ้น

จากสถานะเศรษฐกิจและการเมืองของประเทศไทยในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมาตั้งแต่ พ.ศ. 2550 เกิดความผันผวนทางด้านการเมืองการปกครอง เนื่องจากเกิดความรุนแรงภายในประเทศ ในช่วงระยะเวลาดังกล่าวติดต่อกันอย่างยาวนานหลายปี ส่งผลกระทบที่ก่อให้เกิดการชะลอตัวทางเศรษฐกิจ และผลประกอบการทั้งในส่วนของผู้ประกอบการรายใหญ่และผู้ประกอบการรายย่อย ลดลงทำให้ผู้ประกอบการที่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ดังกล่าว เลือกใช้วิธีการปรับลดจำนวนพนักงาน การปรับลดสวัสดิการของพนักงาน หรือการไม่ปรับปรุงสภาพการจ้างให้ค้อยตาม

ต่อสภาพสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงไป หรือการที่สถานประกอบการบางแห่งอาจต้องเลิกจ้างลูกจ้าง เนื่องจากต้องปิดกิจการลงส่งผลกระทบต่อลูกจ้างทำให้ได้รับผลกระทบในการดำรงชีวิต และยังเป็นช่วงระยะเวลาที่ลูกจ้างส่วนใหญ่ต้องการงานที่มีความมั่นคงและมีสวัสดิการที่ดี จึงให้ความสำคัญ และมีจุดมุ่งหมายที่ต้องการจะเข้ารับราชการหรือเข้าเป็นพนักงานของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ เนื่องจากหน่วยงานดังกล่าวเป็นสถานประกอบการที่มีความมั่นคงด้านสวัสดิการที่สามารถรองรับความต้องการของลูกจ้างและบุคคลในครอบครัวเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความเป็นอยู่ที่ดีได้

ทั้งนี้ เมื่อสถานการณ์ทางการเมืองและเศรษฐกิจของประเทศไทยในช่วงเวลาที่ผ่านมา ได้ผ่อนคลายความตึงเครียดทางการเมือง และมีสภาวะทางเศรษฐกิจที่มั่นคงขึ้น ทำให้ผู้ประกอบการทั้งภายในประเทศและภายนอกประเทศตัดสินใจกลับมาลงทุนในประเทศไทยอีกครั้ง จึงทำให้เกิดการแข่งขันทางด้านแรงงานที่สมบูรณ์อีกครั้งหนึ่ง โดยสถานประกอบการเอกชนได้เลือกใช้จุดแข็งด้านการให้ผลตอบแทนในอัตราที่สูง เพื่อเป็นแรงจูงใจเพื่อให้ลูกจ้างเข้ามาทำงานในสถานประกอบการของตน โดยอาศัยการปรับเพิ่มทั้งค่าตอบแทนอัตราแรกบรรจุ อัตราการขึ้นเงินเดือนและการปรับเพิ่มสวัสดิการที่มีความยืดหยุ่น และสอดคล้องกับความสะดวกสบายในการใช้ชีวิตในปัจจุบันมากกว่าที่ระบบราชการและหน่วยงานรัฐวิสาหกิจมีให้แก่ลูกจ้าง เพื่อดึงดูดความสนใจจากลูกจ้างให้กลับมา มีความมั่นใจในการเข้าร่วมงานในสถานประกอบการเอกชนอีกครั้งหนึ่ง ถึงแม้ว่าหน่วยงานรัฐวิสาหกิจของการประปาส่วนภูมิภาคจะมีจุดเด่นด้านสวัสดิการขั้นพื้นฐานในการดำรงชีวิต แต่เมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานราชการที่มีจุดเด่นในการให้สิทธิสวัสดิการที่ช่วยส่งเสริมความสะดวกสบายและมั่นคง เช่น ด้านการรักษาพยาบาลที่สามารถเบิกจ่ายตรงได้ โดยไม่ต้องสำรองค่าใช้จ่ายในการเข้ารับการรักษาพยาบาลในสถานพยาบาลของทางราชการ ทั้งข้าราชการผู้ปฏิบัติงานและบุคคลในครอบครัว การจ่ายเงินประจำตำแหน่งให้แก่ข้าราชการระดับสูง การที่ทายาทของข้าราชการมีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จตกทอด อันถือเป็นเงินที่รัฐประสงค์จะจ่ายให้แก่ทายาทของข้าราชการกรณีข้าราชการเสียชีวิต ก่อนการเกษียณอายุราชการ หรือกรณีที่ข้าราชการมีสิทธิได้รับเงินบำนาญเพื่อให้ข้าราชการสามารถดำรงชีพภายหลังการเกษียณอายุราชการ อันเป็นข้อสังเกตที่หน่วยงานรัฐวิสาหกิจไม่สามารถกระทำได้ จึงถือเป็นจุดเด่นของสวัสดิการในระบบราชการ หรือเปรียบเทียบกับความคล่องตัวในการดำเนินการปรับสภาพการจ้างของสถานประกอบการของเอกชน ซึ่งตามแนวความคิดเดิมของคนในสังคมไทย

มีความเชื่อว่าการเข้ารับราชการ หรือการเป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจเป็นอาชีพที่มีความมั่นคง แต่เนื่องจากแนวความคิดของคนยุคใหม่มีการเปลี่ยนแปลงไป โดยมีมุมมองต่อการเลือกเข้าร่วมงานกับสถานประกอบการที่ให้ค่าตอบแทนที่สูง ประกอบกับมีสวัสดิการที่มีความเหมาะสมกับสภาพสังคมในปัจจุบัน ซึ่งก่อให้เกิดผลกระทบกับหน่วยงานรัฐวิสาหกิจในการเสียโอกาสที่จะได้รับบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเข้ามาปฏิบัติการทำงาน ส่งผลให้บุคลากรที่มีศักยภาพในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจตัดสินใจลาออกจากของหน่วยงานเดิมของตน เพื่อบรรจุเข้าเป็นข้าราชการ หรือเป็นลูกจ้างของสถานประกอบการของเอกชนที่มีผลตอบแทนที่สูงกว่า อันเป็นกำลังในการขับเคลื่อนองค์กร เพื่อให้ดำเนินการไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ ปัจจุบันพบว่าความต้องการด้านสวัสดิการของพนักงานรัฐวิสาหกิจมีเพิ่มมากขึ้น พบได้จากกรณีที่พนักงานรัฐวิสาหกิจได้รวมกลุ่มกันเพื่อยื่นข้อเรียกร้องต่อนายจ้าง ทั้งในส่วนของ การปรับเพิ่มค่าจ้างสวัสดิการที่ส่งผลกระทบต่อดำรงชีวิตของพนักงานรัฐวิสาหกิจ และกระทบต่อสิทธิของพนักงานรัฐวิสาหกิจ อันพึงได้รับสวัสดิการที่มีความเป็นธรรม และเท่าเทียมกับลูกจ้างอื่น ๆ ที่ถือเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อให้พนักงานรัฐวิสาหกิจได้รับสวัสดิการที่เป็นธรรม และหน่วยงานรัฐวิสาหกิจสามารถรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเพื่อปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงานต่อไปได้

การที่หน่วยงานรัฐวิสาหกิจจะเข้าสู่การแข่งขันทางด้านแรงงาน ได้อย่างสมบูรณ์และ การที่พนักงานรัฐวิสาหกิจได้รับสวัสดิการที่เป็นธรรม ต้องมีจุดเริ่มต้นขึ้นพื้นฐานจากการ ที่ได้รับการปรับปรุงสภาพการจ้างให้เป็นธรรมและเท่าเทียมกับสภาพการจ้างทั่วไป โดยสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง แม้ว่าหน่วยงานรัฐวิสาหกิจหลายแห่ง มีผลกำไรจากผลประกอบการในอัตราที่สูง แต่เป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจที่ไม่ได้อยู่ในกลุ่มที่มีอำนาจที่สามารถบริหารงานภายในองค์กรรัฐวิสาหกิจเอง ซึ่งไม่สามารถปรับปรุงสภาพการจ้างทุกประเภทได้ ภายในการบริหารงานภายในองค์กรได้ เนื่องจากมีพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 ที่กำหนดขอบเขตของการปรับปรุงสภาพการจ้างไว้ จึงทำให้ไม่สามารถปรับปรุงสวัสดิการ ให้เท่าเทียมกับหน่วยงานรัฐวิสาหกิจอื่นได้ และทำให้เกิดปัญหาการจัดการภายในที่ลูกจ้างเรียกร้อง ให้มีการปรับปรุงสวัสดิการให้เทียบเท่ากับหน่วยงานรัฐวิสาหกิจที่ถูกจัดให้อยู่ในกลุ่มที่สามารถปรับปรุงสภาพการจ้างภายใต้การบริหารจัดการภายในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจได้เอง ซึ่งการปรับปรุง

สภาพการจ้างของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจมีกฎหมายที่กำหนดขั้นตอน และวิธีการในการปรับปรุงสวัสดิการบางประเภทไว้ในพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 อันเป็นข้อจำกัดทางกฎหมายในการที่หน่วยงานรัฐวิสาหกิจจะสามารถปรับปรุงสวัสดิการให้เทียบเท่ากับสภาพการจ้างหรือสวัสดิการขององค์กรอื่น เนื่องจากการขอปรับปรุงสภาพการจ้างของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจมีขั้นตอนที่ซับซ้อน และใช้ระยะเวลาในการพิจารณาดำเนินการนาน อีกทั้งหน่วยงานราชการที่มีอำนาจหน้าที่ในการพิจารณาการปรับสวัสดิการของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ยังคงยึดติดกับแนวความคิดแบบเดิมที่ปฏิบัติต่อกันมายาวนาน มีความเห็นว่าหน่วยงานรัฐวิสาหกิจมีสวัสดิการที่สูงกว่าข้าราชการ โดยไม่มีการปรับปรุงกระบวนการในการดำเนินการพิจารณาให้มีความรวดเร็ว และเหมาะสมกับวิวัฒนาการของสังคมในปัจจุบัน ทำให้หน่วยงานรัฐวิสาหกิจไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ตรงประเด็นและทันเวลา จึงทำให้หน่วยงานรัฐวิสาหกิจได้รับผลกระทบจากการขอปรับปรุงแก้ไขสภาพการจ้างซึ่งไม่ใช่เพียงแต่หน่วยงานรัฐวิสาหกิจขององค์กรใดองค์กรหนึ่งที่ได้รับผลกระทบเท่านั้น เนื่องจากปัจจุบันมีหน่วยงานรัฐวิสาหกิจหลายแห่งที่ยังไม่สามารถปรับปรุงสภาพการจ้างทุกประเภทภายใต้อำนาจการบริหารจัดการในองค์กรของตนเองได้เอง อีกทั้งรัฐบาลไม่มีนโยบายและแนวทางการแก้ไขปัญหาที่จะช่วยเหลือพนักงานรัฐวิสาหกิจอย่างเป็นรูปธรรม ส่งผลให้หน่วยงานรัฐวิสาหกิจขาดโอกาสในการปรับปรุงสภาพการจ้างดังกล่าว ซึ่งก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมและขาดความเสมอภาค ทั้งนี้การปรับปรุงสภาพการจ้างที่ตรงกับความต้องการของลูกจ้างที่ถือเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เมื่อลูกจ้างมีขวัญกำลังใจที่ดี ย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้าง อันเป็นผลดีต่อสถานประกอบการที่สามารถดำเนินกิจการได้อย่างตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ แต่หากพนักงานรัฐวิสาหกิจขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลกระทบต่อผลประกอบการของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจลดลงซึ่งมีผลกระทบต่อรายได้ภาพรวมของประเทศ เนื่องจากการบริหารงานของรัฐบาลส่วนหนึ่งใช้งบประมาณจากผลประกอบการของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจที่เป็นองค์กรที่สามารถสร้างผลกำไรจากการประกอบการ และนำผลกำไรส่งคืนให้แก่กระทรวงการคลัง เพื่อใช้เป็นงบประมาณในการบริหารประเทศของรัฐบาลต่อไป

ปัจจุบันมีคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ State Enterprise Policy Office (SEPO) เป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการกำกับดูแลการดำเนินนโยบายการบริหาร และพัฒนารัฐวิสาหกิจ ให้เป็นไปตามนโยบายของรัฐบาล และมีการแบ่งกลุ่มหน่วยงานรัฐวิสาหกิจออกเป็น 3 กลุ่ม โดยใช้ระบบการประเมินคุณภาพรัฐวิสาหกิจ (State Enterprise Performance Appraisal : SEPA) เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการปรับปรุงสวัสดิการและค่าตอบแทนต่าง ๆ ของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ซึ่งปัจจุบันได้มีการแบ่งหน่วยงานรัฐวิสาหกิจออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 เป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจที่สามารถดำเนินการปรับอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ของหน่วยงานเองได้ โดยเสนอให้คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจแห่งนั้น พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยไม่ต้องเสนอให้คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และคณะรัฐมนตรีพิจารณาให้ความเห็นชอบ

กลุ่มที่ 2 หน่วยงานรัฐวิสาหกิจที่ใช้บัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือนค่าจ้างเป็นของตนเอง
 กลุ่มที่ 3 รัฐวิสาหกิจที่ใช้บัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือน 53 ชั้น ตามประกาศคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

โดยการประปาส่วนภูมิภาคถือเป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจที่อยู่ในกลุ่มที่ 3 ที่ใช้บัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือน 53 ชั้น หากการประปาส่วนภูมิภาคมีความประสงค์จะขอปรับปรุงสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงินและการรักษาพยาบาล ตามมาตรา 13 ของพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 การประปาส่วนภูมิภาคไม่สามารถปรับปรุงสภาพการจ้างได้โดยการบริหารการจัดการภายในองค์กรได้เอง ต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ในพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าว ที่กำหนดให้การขอปรับปรุงสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงินและการรักษาพยาบาล ต้องเสนอคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์และคณะรัฐมนตรีพิจารณาให้ความเห็นชอบ จึงจะสามารถดำเนินการปรับปรุงสวัสดิการได้ ซึ่งมีขั้นตอนในการดำเนินการที่ซับซ้อนและใช้ระยะเวลาในการดำเนินการนาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อสิทธิของพนักงานรัฐวิสาหกิจของการประปาส่วนภูมิภาคที่จะมีสิทธิได้รับ อีกทั้งมีสวัสดิการหลายประเภทที่ยังไม่ได้รับการปรับปรุงมาเป็นระยะเวลานาน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมของพนักงานรัฐวิสาหกิจ เมื่อเปรียบเทียบกับการจ้างแรงงานในภาคเอกชนหรือแม้แต่เมื่อเปรียบเทียบกับระบบข้าราชการ อันมีวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บริการประชาชนและมีสถานะเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐเช่นเดียวกัน

เมื่อพิจารณาถึงปัญหาและผลกระทบอันเกิดจากการปรับปรุงสภาพการจ้างของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจการประปาส่วนภูมิภาคดังกล่าว อันเป็นผลกระทบที่เกิดขึ้นโดยตรงจากการบังคับใช้กฎหมายหลายฉบับ ไม่ว่าจะเป็นพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 ระเบียบและข้อบังคับของการประปาส่วนภูมิภาค ผู้ศึกษาจึงให้ความสนใจในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เพื่อต้องการสร้างกฎหมายเฉพาะ ในการแก้ไขปัญหของพนักงานรัฐวิสาหกิจการประปาส่วนภูมิภาค ที่พบว่ายังมีปัญหาอยู่ในประเด็นดังต่อไปนี้

ประเด็นแรก ปัญหาเกี่ยวกับการเบิกจ่ายตรงในการเข้ารับการรักษาพยาบาลในสถานพยาบาลของทางราชการ ที่ไม่มีกฎหมายรับรองสิทธิของพนักงานรัฐวิสาหกิจให้สามารถใช้สิทธิการเบิกจ่ายตรงในการเข้ารับการตรวจวินิจฉัยโรค การรักษา การฟื้นฟูสมรรถภาพ อันถือเป็นสวัสดิการพื้นฐานที่จำเป็นในการดำรงชีวิต โดยการเข้ารับการรักษาอาการเจ็บป่วยของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ผู้เข้ารับการรักษาจะต้องสำรองจ่ายค่ารักษาและค่าบริการทางการแพทย์ แล้วจึงสามารถเบิกเงิน โดยการนำใบเสร็จการชำระเงินมาเบิกกับหน่วยงานรัฐวิสาหกิจต้นสังกัด ซึ่งแตกต่างจากสิทธิการเข้ารับการรักษาในสถานพยาบาลของทางราชการตามสิทธิของข้าราชการ สิทธิของประชาชนที่มีสัญชาติไทย และสิทธิของลูกจ้างในสถานประกอบการเอกชนที่ได้ขึ้นทะเบียนประกันสังคมที่ไม่ต้องสำรองจ่ายค่ารักษาพยาบาล เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับการใช้สิทธิการเข้ารับการรักษาพยาบาลในสถานพยาบาลของทางราชการ กรณีการใช้สิทธิเบิกจ่ายตรงตามข้อเท็จจริงดังกล่าว ผู้ศึกษามีความเห็น ว่า พนักงานรัฐวิสาหกิจมีสถานะเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐเช่นเดียวกับข้าราชการ และมีวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บริการประชาชนเช่นเดียวกัน แต่ไม่มีกฎหมายในการรองรับการใช้สิทธิเบิกจ่ายตรงของพนักงานรัฐวิสาหกิจรวมอยู่ด้วย ซึ่งกฎหมายที่กำหนดสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลของพนักงานรัฐวิสาหกิจ จะถูกกำหนดไว้ในระเบียบหรือข้อบังคับของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่ง การปรับปรุงสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการรักษาพยาบาลของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจการประปาส่วนภูมิภาค จะไม่สามารถปรับปรุงแก้ไข โดยการบริหารงานภายในของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจได้เอง ตามที่กฎหมายได้กำหนดไว้ตามมาตรา 13 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 ซึ่งบัญญัติให้หน่วยงานรัฐวิสาหกิจที่ประสงค์จะขอปรับปรุงสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการรักษาพยาบาล ต้องเสนอให้คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์และคณะรัฐมนตรีพิจารณาให้ความเห็นชอบก่อน จึงจะสามารถนำมาบังคับใช้ได้ จากการศึกษาพบว่า ปัญหาเกี่ยวกับสวัสดิการการรักษาพยาบาลในสถานพยาบาลของทางราชการ

เป็นส่วนที่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อการดำรงชีวิตของพนักงานรัฐวิสาหกิจที่ไม่ได้รับความเสมอภาค และขาดความเป็นธรรมในการบังคับใช้กฎหมาย

ประเด็นที่สอง ปัญหากรณีที่พนักงานรัฐวิสาหกิจเสียชีวิตก่อนการเกษียณอายุราชการ ตามประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้าง ในรัฐวิสาหกิจ (ฉบับที่ 4) ข้อ 61 กำหนดให้ลูกจ้างของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจที่ต้องพ้นจากตำแหน่ง เพราะเหตุเกษียณอายุตามข้อบังคับ ข้อกำหนด ระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างไม่มีสิทธิได้รับ เงินชดเชยตามที่กำหนดไว้ โดยหากลูกจ้างได้ปฏิบัติงานในช่วงก่อนเกษียณอายุติดต่อกันตามระยะเวลา นาน ให้มีสิทธิได้รับเงินเพื่อตอบแทนความชอบในการทำงานตามอัตราที่กำหนด ดังนี้

(1) ลูกจ้างผู้ได้ปฏิบัติงานในช่วงก่อนเกษียณอายุติดต่อกันครบ 5 ปีขึ้นไป ให้ได้รับเงิน เพื่อตอบแทนความชอบในการทำงานเป็นจำนวนเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 180 วัน

(2) ลูกจ้างผู้ได้ปฏิบัติงานในช่วงก่อนเกษียณอายุติดต่อกันครบ 15 ปีขึ้นไป ให้ได้รับเงิน เพื่อตอบแทนความชอบในการทำงานเป็นจำนวนเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 300 วัน

(3) ลูกจ้างผู้ได้ปฏิบัติงานในช่วงก่อนเกษียณอายุติดต่อกันครบ 20 ปีขึ้นไป ให้ได้รับเงิน เพื่อตอบแทนความชอบในการทำงานเป็นจำนวนเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 400 วัน

โดยการจ่ายเงินเพื่อตอบแทนความชอบในการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ เป็นการที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างที่ได้ปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลา นาน โดยมีเจตนารมณ์ เพื่อให้ลูกจ้างสามารถดำรงชีพและดูแลครอบครัวต่อไปได้ภายหลังจากการเกษียณอายุ จากการรวบรวม ข้อมูลการเสียชีวิตของพนักงานรัฐวิสาหกิจการประปาส่วนภูมิภาคตั้งแต่ปี พ.ศ. 2557 – 2563 พบว่า มีพนักงานที่เสียชีวิตก่อนการเกษียณอายุจำนวน 138 ราย ซึ่งเป็นพนักงานที่ได้ปฏิบัติงาน ให้แก่การประปาส่วนภูมิภาคติดต่อกันเกินกว่า 15 ปี จำนวน 79 ราย ซึ่งหากพนักงานรัฐวิสาหกิจ ปฏิบัติงานจนถึงเกษียณอายุย่อมมีสิทธิได้รับเงินเพื่อตอบแทนความชอบในการทำงาน แต่หากเป็น กรณีที่พนักงานเสียชีวิตก่อนการเกษียณอายุ แม้ว่าพนักงานได้ตั้งใจปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลา นาน เมื่อเสียชีวิตลงก่อนการเกษียณอายุ จะไม่มีสิทธิได้รับเงินเพื่อตอบแทนความชอบในการทำงานดังกล่าว ส่งผลให้ทายาทของพนักงานที่เสียชีวิต จะมีสิทธิได้รับเพียงเงินค่าสงเคราะห์ค่าทำศพ ตามที่หน่วยงาน รัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งกำหนดจ่ายให้แก่ลูกจ้างเท่านั้น ซึ่งสาเหตุของการเสียชีวิตบางครั้งเกิดขึ้นจาก โรคประจำตัว การเจ็บป่วยเฉียบพลันหรืออุบัติเหตุ อันเป็นสิ่งที่ไม่มีผู้ใดประสงค์ให้เกิดขึ้นหรือสามารถ ควบคุมได้ หากเปรียบเทียบกับกรณีการเสียชีวิตของข้าราชการตามพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญ ข้าราชการ พ.ศ. 2494 มาตรา 48 ที่บัญญัติให้ข้าราชการผู้ใดที่ตายในระหว่างรับราชการอยู่ ถ้าความตายนั้น

มิได้เกิดขึ้นเนื่องจากการประพุดชั้วอย่างร้ายแรงของตนเอง ำให้จ่ายเงินเป็นบำเหน็จตกทอดให้แก่ทายาทผู้มีสิทธิได้รับเงินส่วนนั้น ซึ่งเป็นกฎหมายที่มีวัตถุประสงค์ในการตอบแทนความดีความชอบข้าราชการที่จงรักภักดีและตั้งใจในการปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงาน และเพื่อให้ทายาทของข้าราชการที่เสียชีวิตก่อนการเกษียณอายุสามารถดำรงชีพอยู่ต่อไปได้ ซึ่งหากพิจารณาถึงลักษณะการดำเนินงานของข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจต่างเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงาน เพื่อให้บริการประชาชนและมีสถานะเป็นเจ้าของหน้าที่ของรัฐเช่นเดียวกัน จากการศึกษาพบว่า กรณีที่พนักงานรัฐวิสาหกิจที่ได้ปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลานาน แต่ได้เสียชีวิตก่อนการเกษียณอายุ ทายาทของพนักงานรัฐวิสาหกิจควรได้รับความดูแลเช่นเดียวกัน เนื่องจากครอบครัวของพนักงานรัฐวิสาหกิจผู้ที่เสียชีวิต มีพนักงานเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานเพียงคนเดียวหรือมีบุคคลที่อยู่ในความดูแล เมื่อพนักงานรัฐวิสาหกิจเสียชีวิตลง ทายาทหรือผู้ที่อยู่ในความดูแลของพนักงานคนดังกล่าวจะได้รับผลกระทบในการดำเนินชีวิต ซึ่งแตกต่างจากสิทธิของทายาทของข้าราชการที่เสียชีวิตลงก่อนการเกษียณอายุ

ประเด็นที่สาม ปัญหาเกี่ยวกับขั้นตอนการปรับปรุงสภาพการจ้างของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ การประสานส่วนภูมิภาค เพื่อการแก้ไขปรับปรุงสวัสดิการให้มีความเหมาะสมกับสภาพสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา โดยการปรับปรุงแก้ไขสวัสดิการอาจเกิดขึ้นจากการยื่นข้อเรียกร้องของลูกจ้าง ผ่านการนำเสนอของสภาพแรงงาน หรือทั้งกรณีที่ฝ่ายลูกจ้างและฝ่ายนายจ้างมีความเห็นร่วมกันในการปรับปรุงสภาพการจ้างให้มีความเหมาะสม แต่การปรับปรุงสภาพการจ้างของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจได้มีการแบ่งกลุ่มของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 เป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจที่สามารถดำเนินการปรับอัตราเงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ของหน่วยงานเองได้ โดยเสนอให้คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจแห่งนั้นพิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยไม่ต้องเสนอให้คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และคณะรัฐมนตรีพิจารณาให้ความเห็นชอบซึ่งได้แก่หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ

กลุ่มที่ 2 หน่วยงานรัฐวิสาหกิจที่ใช้บัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือนค่าจ้างเป็นของตนเอง ซึ่งได้แก่หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ

กลุ่มที่ 3 รัฐวิสาหกิจที่ใช้บัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือน 53 ชั้น ตามประกาศคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ซึ่งได้แก่หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ

ซึ่งการปรับปรุงสภาพการจ้างของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจในกลุ่มที่ 2 และกลุ่มที่ 3 จะไม่สามารถแก้ไขปรับปรุงสภาพการจ้างภายใต้การบริหารงานภายในของรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งได้เอง หากเป็นการขอปรับปรุงสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงินและการรักษาพยาบาลจะต้องดำเนินการ

ตามขั้นตอนที่กฎหมายกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 มาตรา 13 ต้องนำเสนอคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์และ คณะรัฐมนตรีพิจารณาให้ความเห็นชอบก่อน จึงจะสามารถนำมาบังคับใช้ได้ ซึ่งการปรับปรุง สภาพการจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 จึงมีขั้นตอนที่ซับซ้อนและใช้ ระยะเวลาในการพิจารณาในการดำเนินการที่ล่าช้า อีกทั้งหน่วยงานทางราชการที่มีอำนาจหน้าที่ ในการพิจารณาการปรับสวัสดิการของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ยังคงยึดติดกับรูปแบบการดำเนินการ ที่ปฏิบัติติดต่อกันมานาน ทำให้พนักงานรัฐวิสาหกิจขาดโอกาสในการได้รับการแก้ไขปรับปรุง สภาพการจ้างในสถานการณ์ที่มีความเร่งด่วนตามภาวะเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น หรือเป็นการปรับปรุง สภาพการจ้างที่ตรงต่อความต้องการ โดยปัญหาการปรับปรุงสภาพการจ้างของพนักงานรัฐวิสาหกิจ เป็นปัญหาที่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อการบริหารงานภายในองค์กร และทำให้พนักงานรัฐวิสาหกิจ ไม่ได้รับความเท่าเทียมและไม่ได้รับความเป็นธรรมในการปรับปรุงสภาพการจ้างของหน่วยงาน รัฐวิสาหกิจ

ประเด็นที่สี่ ปัญหาเกี่ยวกับการจ่ายเงินทดแทนที่จะจ่ายให้แก่ทายาทของพนักงาน รัฐวิสาหกิจการประปาส่วนภูมิภาค กรณีที่ประสบอันตรายอันเนื่องมาจากการทำงาน โดยตามประกาศ คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ ลงวันที่ 31 พฤษภาคม 2549 ข้อ 4 ได้กำหนดค่านियามของคำว่า “ประสบอันตราย” หมายความว่า การที่ ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายหรือผลกระทบแก่จิตใจหรือถึงแก่ความตาย เนื่องจากการทำงานหรือ ป้องกันรักษาประโยชน์ให้แก่นายจ้างหรือการปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้าง โดยกรณีที่ลูกจ้างเสียชีวิต เนื่องจากการทำงานให้ทายาทมีสิทธิรับเงินทดแทนจากนายจ้างตามอัตราที่กฎหมายกำหนด ซึ่งถึงแม้ว่า การประปาส่วนภูมิภาคเป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ที่ผ่านการรับรองด้านความปลอดภัยในการทำงาน ของลูกจ้าง แต่เนื่องจากการประปาส่วนภูมิภาคเป็นหน่วยงานที่มีพันธกิจในการผลิตและจำหน่ายน้ำ โดยให้บริการครอบคลุมหลายพื้นที่ จึงมีภาระงานที่ต้องดำเนินการตลอดเวลา ซึ่งในการปฏิบัติงาน พนักงานอาจต้องพบกับความเสี่ยง เช่น กรณีท่อส่งน้ำที่อยู่ภายใต้ดินแตก พนักงานจะต้องลงไป ตรวจสอบพื้นผิวและรอยแตกของท่อ จึงมีโอกาที่ทำให้พนักงานอาจประสบอันตรายได้ตลอด ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ซึ่งหากเป็นกรณีที่พนักงานเสียชีวิตจากการประสบอันตรายเนื่องจาก การทำงานตามประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง การจ่ายเงินทดแทน ข้อ 8

บัญญัติให้นายจ้างจ่ายค่าทดแทนเป็นรายเดือนให้แก่ลูกจ้าง เมื่อลูกจ้างประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย หรือสูญหายอันเป็นเหตุมาจากเนื่องจากการทำงาน โดยกำหนดอัตราการจ่ายค่าทดแทนตามอัตรา ดังนี้

(1) ร้อยละ 60 ของค่าจ้างรายเดือน สำหรับกรณีที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานติดต่อกันได้เกิน สามวันไม่ว่าลูกจ้างจะสูญเสียอวัยวะตาม (2) ด้วยหรือไม่ก็ตาม โดยจ่ายนับแต่วันแรกที่ลูกจ้าง ไม่สามารถทำงานได้ไปจนตลอดระยะเวลาที่ไม่สามารถทำงานได้ แต่ต้องไม่เกิน 1 ปี

(2) ร้อยละ 60 ของค่าจ้างรายเดือน สำหรับกรณีที่ลูกจ้างต้องสูญเสียอวัยวะบางส่วน ของร่างกาย โดยจ่ายตามประเภทของการสูญเสียอวัยวะและตามระยะเวลาที่กำหนดใน ตารางที่ 1 ท้ายประกาศนี้ แต่รวมกันแล้วต้องไม่เกิน 10 ปี

(3) ร้อยละ 60 ของค่าจ้างรายเดือน สำหรับกรณีที่ลูกจ้างทุพพลภาพ ตามที่กำหนดไว้ใน ตารางที่ 2 ท้ายประกาศนี้ แต่รวมกันแล้วต้องไม่เกิน 15 ปี

(4) ร้อยละ 60 ของค่าจ้างรายเดือน สำหรับกรณีที่ลูกจ้างถึงแก่ความตายหรือสูญหาย มีกำหนด 8 ปี

โดยหากเปรียบเทียบกรณีการเสียชีวิตของข้าราชการตามพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญ ข้าราชการ พ.ศ. 2494 มาตรา 48 ที่กำหนดให้ ข้าราชการผู้ใดตายในระหว่างรับราชการอยู่ หรือทหารกองหนุนมีเบี้ยหวัดตาย ถ้าความตายนั้นมิได้เกิดขึ้นเนื่องจากการประพฤดิชั่ว อย่างร้ายแรงของตนเอง ให้จ่ายเงินเป็นบำเหน็จตกทอด เป็นจำนวนตามเกณฑ์คำนวณในมาตรา 32 (1) โดยคำนวณจากเงินเดือนเดือนสุดท้ายคูณด้วยจำนวนปีเวลาราชการ หรือตามพระราชบัญญัติเงิน ทดแทน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 มาตรา 18 ที่กำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าทดแทนเป็นรายเดือนให้แก่ลูกจ้าง หรือผู้มีสิทธิร้อยละ 70 ของค่าจ้างรายเดือน สำหรับกรณีที่ลูกจ้างถึงแก่ความตายหรือสูญหาย มีกำหนดสิบปี จะเห็นได้ว่า กรณีการเสียชีวิตเนื่องจากการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ทายาทของพนักงานที่เสียชีวิตจะได้รับเงินค่าทดแทน การเยียวยาในอัตรา ที่ต่ำที่สุดของลูกจ้างเมื่อเปรียบเทียบกับข้าราชการ และลูกจ้างของสถานประกอบการเอกชน จึงเห็นว่า เป็นประเด็นปัญหาที่ควรนำมาศึกษาในการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาประวัติความเป็นมาที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดทฤษฎี วิวัฒนาการและหลักการสำคัญเกี่ยวกับสวัสดิการแรงงาน
2. เพื่อศึกษามาตรการทางกฎหมายของไทยและกฎหมายต่างประเทศ ที่เกี่ยวกับการพิจารณาการปรับปรุงสภาพการจ้างของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ
3. เพื่อวิเคราะห์ปัญหาทางกฎหมาย ที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาการปรับปรุงสภาพการจ้างของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจให้ได้รับความเท่าเทียมและเป็นธรรม เมื่อเทียบกับหน่วยงานราชการหรือการจ้างงานของเอกชน
4. เพื่อเสนอแนะกฎหมายและแนวทางในการปรับปรุงสภาพการจ้างของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจให้มีความเป็นธรรมเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

1.3 สมมติฐานในการศึกษา

ปัจจุบันวิธีการปรับสวัสดิการของลูกจ้างสถานประกอบการเอกชน หน่วยงานราชการ และหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ต่างมีกฎหมายที่กำหนดสิทธิของลูกจ้างตามกฎหมายแต่ละฉบับบัญญัติไว้แตกต่างกันจึงมีผลกระทบต่อสิทธิที่ลูกจ้างจะได้รับความคุ้มครองที่ขาดความเป็นธรรมทำให้เกิดปัญหาความไม่เสมอภาค ทั้งในด้านของสิทธิการได้รับการปรับปรุงสภาพการจ้างที่จะได้รับและวิธีการขั้นตอนการปฏิบัติขอปรับปรุงสภาพการจ้างที่ซับซ้อน จึงเห็นควรจำเป็นต้องหาแนวทางการปรับปรุงสภาพการจ้างของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจต้องมีการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายเพื่อให้พนักงานรัฐวิสาหกิจการประจำส่วนภูมิภาคได้รับสภาพการจ้างที่เป็นธรรม และเพื่อให้ขั้นตอนการดำเนินการเป็นไปด้วยความรวดเร็วให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบัน โดยวิเคราะห์และเปรียบเทียบกับกฎหมายต่างประเทศ เพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับปัญหาที่เกิดขึ้นต่อไป

1.4 ขอบเขตของการศึกษา

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ มุ่งศึกษาวิธีการปรับปรุงสภาพการจ้างของภาครัฐวิสาหกิจให้เกิดความเป็นธรรมไปจนถึงปัญหาการใช้สิทธิเรียกร้องการปรับปรุงสภาพการจ้างต่าง ๆ โดยพิจารณาจากแนวทางของกฎหมายไทย ตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 พระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. 2494 คำพิพากษาของศาลและวิเคราะห์และเปรียบเทียบกับกฎหมายต่างประเทศ รวมทั้งมีการสัมภาษณ์ระบบ In-Depth Interview เพื่อพัฒนากฎหมายแรงงานในภาครัฐวิสาหกิจ

1.5 วิธีการดำเนินการศึกษา

การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ใช้วิธีการวิจัยเอกสาร โดยศึกษาค้นคว้า รวบรวมข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง ทั้งจากตัวบทกฎหมาย คำพิพากษาของศาล หนังสือ บทความ เอกสาร วิทยานิพนธ์ งานวิจัย ข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต รวมทั้งพิจารณาประกอบข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้น เพื่อนำมาวิเคราะห์และประยุกต์ใช้กับปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อหาแนวทางป้องกัน ปรับใช้และพัฒนากฎหมายต่อกรณีปัญหาที่เกิดขึ้นต่อไป

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงความเป็นมา แนวคิดทฤษฎี วิวัฒนาการและหลักการสำคัญเกี่ยวกับสวัสดิการแรงงาน
2. เพื่อศึกษามาตรการทางกฎหมายในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงสภาพการจ้างของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ
3. เพื่อวิเคราะห์ปัญหาการปรับปรุงสภาพการจ้างของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการของข้าราชการ
4. เพื่อเสนอแนะมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการพิจารณาการปรับปรุงสภาพการจ้างของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจให้เกิดความเป็นธรรมและเหมาะสม

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับสวัสดิการแรงงานและความหมายของรัฐวิสาหกิจ

การศึกษาประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการ โดยการนำแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการมาเป็นพื้นฐานในการวางแผนทางการจัดสรรสวัสดิการให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งจะส่งผลทำให้การจัดสวัสดิการของนายจ้างครอบคลุมกับความต้องการที่แท้จริงของลูกจ้าง เพื่อช่วยยกระดับมาตรฐานชีวิตของลูกจ้างให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น หากลูกจ้างได้รับสวัสดิการที่มีความเหมาะสมย่อมก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของลูกจ้าง ก่อให้เกิดเป็นความสัมพันธ์อันดีในองค์กร และลูกจ้างเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้นายจ้างสามารถรักษาลูกจ้างที่มีความรู้ความสามารถ หรือมี โอกาสเปิดรับลูกจ้างที่มีประสิทธิภาพที่ต้องการที่จะเข้ามาปฏิบัติงานให้แก่องค์กรได้ และเป็นพื้นฐานสำคัญในการที่จะส่งผลให้องค์กรสามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ อีกทั้งเพื่อป้องกันการเรียกร้องให้มีการปรับปรุงสวัสดิการที่สามารถเกิดขึ้นได้ในภายภาคหน้า อันเป็นสาเหตุที่จะก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

2.1 แนวความคิดเกี่ยวกับสวัสดิการ

2.1.1 ความหมายของสวัสดิการ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถานให้ความหมายของ “สวัสดิการ” หมายถึง ความพอใจในทรัพยากรหรือผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่บุคคลควรจะได้รับในการดำรงชีวิต ในทางเศรษฐศาสตร์ใช้ในความหมายอื่น ที่มีความหมายครอบคลุมถึงความเป็นอยู่ของประชาชน และนโยบายของรัฐ¹

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (2547) ให้ความหมายของสวัสดิการสังคม ว่าหมายถึง ระบบการจัดบริการทางสังคมซึ่งเกี่ยวกับการป้องกัน การแก้ไข ปัญหา การพัฒนาและการส่งเสริมความมั่นคงทางสังคมเพื่อตอบสนองความจำเป็นขั้นพื้นฐานของประชาชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและพึ่งตนเองได้อย่างทั่วถึง เหมาะสมเป็นธรรม

¹ สำนักงานราชบัณฑิตยสภา, สืบค้นเมื่อวันที่ 1 สิงหาคม 2563, จาก <http://www.royin.go.th/dictionary/>

และให้เป็นไปตามมาตรฐาน ทั้งทางด้านการศึกษา สุขภาพอนามัย ที่อยู่อาศัย การมีงานทำ และการมีรายได้และการบริการสังคมทั่วไป โดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิที่ประชาชนจะต้องได้รับและการมีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการสังคมทุกระดับ

มงคล เทียนประเทืองชัย (2551) ได้กล่าวถึง สวัสดิการแรงงาน ตามความหมายของ นักวิชาการหลายท่านไว้ ดังต่อไปนี้

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2552) ให้ความหมายของ “สวัสดิการแรงงาน” หมายถึง การบริการหรือกิจกรรมใด ๆ ที่หน่วยงานหรือองค์กรจัดให้มีขึ้น เพื่อให้บุคคลที่อยู่ในองค์กรนั้น ๆ ได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน มีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันที่แน่นอนในการดำเนินชีวิต หรือได้รับประโยชน์อื่นใดนอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้าง ที่ได้รับอยู่เป็นประจำ ทั้งนี้ เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจที่ดีเพื่อจะได้ใช้กำลังกาย กำลังใจและสติปัญญา ความสามารถของตนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ไม่ต้องมีความกังวล ทำให้มีความพอใจในการทำงานและตั้งใจทำงานนั้นให้นานที่สุด และยังอธิบายถึงข้อแตกต่างระหว่าง สวัสดิการแรงงานกับสวัสดิการที่รัฐให้แก่ประชาชน ดังนี้

1. สวัสดิการที่รัฐจัดให้ประชาชนทั่วไปในรูปของการประชาสงเคราะห์หรือบริการสังคมนั้น รัฐมิได้หวังผลตอบแทนหวังเพียงการกินที่อยู่ของคนในชาติ ไม่มีการคิดต้นทุนกำไร
2. สวัสดิการแรงงานเป็นต้นทุนการผลิตสำหรับนายจ้าง การจัดสวัสดิการให้ลูกจ้างย่อมมีค่าใช้จ่าย นายจ้างจึงต้องคำนึงถึงขอบเขตและหวังผลตอบแทนจากการให้พอสมควร สวัสดิการแรงงานจึงมิใช่การสงเคราะห์ หรือช่วยเหลือคนแบบมูลนิธิหรือการกุศล
3. วัตถุประสงค์ของนายจ้างคือ ต้องการให้พนักงานมีความสะดวกสบายในการทำงาน ช่วยแก้ไขปัญหาการครองชีพของลูกจ้าง ขณะเดียวกันยังมีความต้องการที่จะได้งานเพิ่มมากขึ้น และการได้งานที่ดีจากลูกจ้างเป็นผลพลอยได้

Yoder, Dale (1982) กล่าวว่า สวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์เกี่ยวคู่ หมายถึง กิจกรรมที่ดำเนินการโดยฝ่ายนายจ้างที่หวังจะได้รับโมติวีจิตมิตรภาพ และความกระตือรือร้น ในการทำงานจากคนงาน รวมทั้งช่วยปลดเปลื้องความวิตกกังวลที่เป็นเครื่องบั่นทอน ประสิทธิภาพในการทำงาน โดยกิจกรรมเหล่านั้นต้องเป็นสิ่งจูงใจในการจ้างงานและเป็นการสร้าง หลักประกันความมั่นคงในการทำงานในการดำเนินชีวิตในสังคมสมัยใหม่

สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ได้ให้ความหมายของ “สวัสดิการ” หมายถึง บริการหรือกิจกรรมใด ๆ ที่หน่วยงานราชการ หรือองค์กรธุรกิจเอกชนจัดให้มีขึ้นเพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน หรือผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้น ๆ ได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน มีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันที่แน่นอนในการดำเนินชีวิต หรือได้รับประโยชน์อื่นใด

นอกเหนือจากเงินเดือน หรือค่าจ้างที่ได้รับอยู่เป็นประจำ ทั้งนี้ เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงาน มีขวัญและกำลังใจที่ดี เพื่อจะได้ใช้กำลังกาย กำลังใจและสติปัญญาความสามารถของตน ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อไม่ต้องวิตกกังวลปัญหายุ่งยากทั้งในทางส่วนตัว และครอบครัว ทำให้มีความพอใจในงาน และตั้งใจที่จะทำงานนั้นให้นานที่สุด สำหรับสวัสดิการที่สมบูรณ์แบบนั้น ย่อมหมายถึง สวัสดิการที่ให้แก่ลูกจ้างทั้งในขณะที่ทำงาน (On the Job) นอกเวลาทำงานแต่ยังอยู่ในที่ทำงาน (Off the job within the workplace) นอกสถานที่ทำงาน (Outside the workplace) นอกจากนั้นจะต้องไม่ให้เฉพาะลูกจ้างเท่านั้น แต่จะต้องรวมถึงครอบครัวและชุมชนด้วย

จิตราพัชร กิรินันทเจตน์ (2556) กล่าวว่า สวัสดิการ หมายถึง ผลประโยชน์หรือ สิ่งตอบแทนที่อยู่ในรูปตัวเงิน และไม่ใช้ตัวเงินถือเป็นประโยชน์ที่พนักงานพึงได้รับจากองค์กร ไม่ว่าจะเป็นในด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพ ด้านความมั่นคง ด้านความปลอดภัย ด้านการศึกษา และด้านนันทนาการที่บริษัทจัดให้แก่พนักงานเพื่อเป็นการช่วยเหลือและอำนวยความสะดวก โดยจัดสรรอยู่ในรูปสิ่งของและบริการ เพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงาน

ชุติกานุจน์ สิริคำ (2551) ให้ความหมายของสวัสดิการแรงงาน หมายถึง ความ สะดวกสบายใด ๆ ที่ลูกจ้างได้รับจากนายจ้างขณะปฏิบัติงานหรือนอกเวลาทำงาน เป็นผลให้ลูกจ้าง มีความผาสุก ความพึงพอใจ ได้รับความปลอดภัยสุขภาพที่แข็งแรงสมบูรณ์ และมีหลักประกัน ของชีวิตหรือได้รับประโยชน์อื่นใด นอกเหนือจากค่าจ้างและเงินเดือนตามปกติที่ลูกจ้าง พึงได้ตามกฎหมายที่เกี่ยวกับแรงงาน ซึ่งสวัสดิการแรงงานนั้นมีความแตกต่างจากสวัสดิการสังคม โดยสวัสดิการแรงงานมีจุดประสงค์มุ่งให้นายจ้างจัดสรรให้แก่ลูกจ้าง เพื่อให้เกิดสภาพแวดล้อมที่ดี และลูกจ้างได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน

พิเชษฐ สอนสิริ (2553) ให้ความหมายของสวัสดิการแรงงานว่า เป็นการตอบแทน ในการปฏิบัติงาน อันเป็นส่วนนอกเหนือจากเงินเดือน โดยเราอาจเรียกรวม ๆ ว่าเป็นรายได้พิเศษ (Extra Income) ที่องค์กรจ่ายให้ทั้งทางตรงและทางอ้อม เพิ่มเติมจากเงินเดือนและค่าจ้างประจำ จ่ายให้พนักงาน เจ้าหน้าที่ ให้มีกำลังกายมีกำลังใจปฏิบัติงานให้เป็นผลดีแก่องค์กร

สมพงษ์ จ้อยศิริ (2545) กล่าวว่า สวัสดิการเป็นค่าตอบแทนพิเศษอื่นนอกจากค่าจ้าง ที่นายจ้างจัดให้ลูกจ้างโดยไม่ได้คำนึงถึงว่าลูกจ้างนั้นจะทำงานได้มากหรือน้อย เป็นคนขยัน เป็นคนดีหรือไม่ดีอย่างไร แต่ที่จัดให้ก็เพราะถือว่าเป็นลูกจ้างเป็นเหมือนคนในครอบครัวเดียวกัน จึงต้องช่วยลูกจ้างมีความสุข

สุชาวดี พูนทรัพย์ (2536) กล่าวว่า สวัสดิการ เป็นผลประโยชน์ตอบแทนการทำงาน ที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้างนอกเหนือจากเงินเดือน โดยกำหนดให้ในรูปที่เป็นตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน

Harwell (1970) ให้ความหมายของ “สวัสดิการแรงงาน” ว่าหมายถึง รายได้พิเศษ

(Fringe Benefit) ที่หน่วยงานจัดให้กับบุคลากร เช่น การประกันชีวิต การรักษาพยาบาล การให้เงินบำนาญบำนาญ การให้หุ้นบริษัท เป็นต้น

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (อ้างถึงในกรมสวัสดิการและคุ้มครอง, 2550) ให้ความหมายของ “สวัสดิการแรงงาน” หมายถึง บริการความสะดวกสบายและความน่าพึงพอใจให้กับลูกจ้าง ซึ่งอาจจัดขึ้นภายในหรือบริเวณใกล้เคียงสถานที่ทำงาน เพื่อให้ผู้ใช้แรงงานได้มีสภาพแวดล้อมที่สะดวกสบาย ทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความพึงพอใจที่จะทำงาน และนำมาซึ่งความสุขและขวัญกำลังใจที่ดีของพนักงาน²

มลธิรา อินทกุลชัย (2551, น. 7-9) ให้ความหมายของสวัสดิการ คือ (Welfare) ในวงการบริหารธุรกิจและการบริหารงานบุคคลอาจเรียกกันหลายอย่าง เช่น ผลประโยชน์แก่ลูก ผลประโยชน์พิเศษ หมายถึง การกระทำขององค์การหรือหน่วยงานที่กระทำขึ้น เพื่อเป็นการบำบัดทุกข์บำรุงสุขให้กับบุคลากร หรือให้บุคลากรได้รับสิ่งที่เขาต้องการ โดยมีจุดมุ่งหมายสำคัญอยู่ที่การบำรุงขวัญและกำลังใจให้บุคลากรที่ปฏิบัติงาน³

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า สวัสดิการ หมายถึง สิทธิประโยชน์ที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้างทั้งในขณะที่ทำงาน (On the Job) นอกเวลาทำงานแต่ยังอยู่ในที่ทำงาน (Off the job within the workplace) นอกสถานที่ทำงาน (Outside the Workplace) โดยมอบให้ในรูปแบบที่เป็นตัวเงิน และไม่เป็นตัวเงิน เพื่อตอบแทนลูกจ้างที่ได้ปฏิบัติงานให้แก่ นายจ้าง เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน อำนวยความสะดวกสบายในขณะที่ทำงานและเป็นหลักประกันความมั่นคงในการทำงาน เมื่อพ้นสภาพจากการทำงานแล้ว ซึ่งอาจครอบคลุมไปถึงบุคคลในครอบครัวของลูกจ้างด้วย

2.1.2 วิวัฒนาการของสวัสดิการแรงงาน

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2550) ได้อ้างถึงรายงาน เรื่อง สวัสดิการอุตสาหกรรมขององค์การสหประชาชาติ (1971) โดยอธิบายไว้ว่า วิวัฒนาการของสวัสดิการแรงงาน มี 3 ระยะ คือ

ระยะแรก การจัดสวัสดิการแรงงานแบบบิดาให้กับบุตร (Employer Paternalism) เนื่องจากลักษณะความผูกพันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในยุคนั้นเป็นแบบครอบครัวเดียวกัน การจัดสวัสดิการจึงเป็นการถือลูกกันแบบบิดาให้กับบุตร การจัดสวัสดิการเป็นไปตามความเชื่อทางด้าน

² “แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการแรงงาน,” สืบค้นเมื่อวันที่ 1 สิงหาคม 2563, จาก https://soreda.oas.psu.ac.th/files/963_file_Chapter%202.pdf

³ มลธิรา อินทกุลชัย, “ความหมายของสวัสดิการแรงงาน,” สืบค้นเมื่อวันที่ 1 สิงหาคม 2563, จาก http://cmuir.cmu.ac.th/bitstream/6653943832/11063/5/econ1051mi_ch2.pdf

ศีลธรรมที่นายจ้างรับผิดชอบต่อลูกจ้างด้วยความเมตตา โดยนายจ้างเป็นผู้จัดสวัสดิการให้เอง แต่เพียงฝ่ายเดียว โดยไม่มีการควบคุมโดยภาครัฐที่จัดสวัสดิการในขั้นพื้นฐานตามความต้องการในการดำรงชีวิตของลูกจ้าง เช่น การจัดหาให้ซึ่งอาหาร ที่อยู่ อาศัย เครื่องนุ่งห่ม และยารักษาโรค เป็นต้น

ระยะที่สอง การจัดสวัสดิการตามกฎหมาย (Legislative Requirement) เนื่องจาก นายจ้างได้ปรับลดสวัสดิการของลูกจ้างลดลง และปฏิบัติต่อลูกจ้างอย่างปราศจากความเมตตา ทำให้ลูกจ้างได้รับความเดือดร้อน รัฐจึงเริ่มเข้าไปมีบทบาทด้วยการออกกฎหมายบังคับให้นายจ้างจัดสวัสดิการแรงงานตามที่กำหนด เพื่อให้ลูกจ้างได้รับสวัสดิการที่เป็นธรรม ภายหลังสงครามโลกครั้งที่สอง ได้มีการจัดตั้งรัฐสวัสดิการ (Welfare State) ซึ่งมีอิทธิพลต่อการพัฒนาสวัสดิการอุตสาหกรรมในประเทศ และเป็นต้นแบบของการจัดสวัสดิการทางด้านแรงงานในประเทศอาณานิคมในประเทศที่อยู่ในทวีปเอเชียตะวันออก

ระยะที่สาม การจัดสวัสดิการแรงงานที่สังคมเริ่มเข้าไปมีส่วนรับผิดชอบด้วย (Community Responsibility) ประเทศต่าง ๆ ให้ความสนใจในการจัดสวัสดิการที่มีใช้กำหนดให้นายจ้างเป็นผู้จัดแต่เพียงฝ่ายเดียว แต่เป็นความรับผิดชอบร่วมกันระหว่างสังคมและภาคอุตสาหกรรม จะเห็นได้จากการที่รัฐเขาสันับสนุนในการจัดให้มีกฎหมายประกันสังคม โดยนายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาลต้องรับผิดชอบร่วมกัน ประเทศที่พัฒนาแล้วส่วนใหญ่มีการจัดสวัสดิการแรงงานที่จะช่วยสร้างความพึงพอใจในความสำเร็จของงาน สามารถกระตุ้นและควบคุมให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสม⁴

กล่าวโดยสรุป วิวัฒนาการของการจัดสวัสดิการแรงงานในยุคแรกเริ่ม เกิดขึ้นจากการที่นายจ้างเป็นผู้จัดสวัสดิการแรงงานให้แก่ลูกจ้างแต่เพียงฝ่ายเดียว ในรูปแบบของบิดาให้แก่บุตรด้วยความเมตตา ต่อมามีนายจ้างได้ปรับลดสวัสดิการของลูกจ้างโดยที่ลูกจ้างได้รับผลกระทบจากการบังคับใช้อำนาจของนายจ้าง รัฐจึงต้องออกกฎหมายมาเพื่อคุ้มครองลูกจ้างให้มีหลักประกันขั้นต่ำอย่างเป็นธรรม จนกระทั่งประเทศต่าง ๆ เริ่มให้ความสนใจต่อสวัสดิการ โดยมีการรับผิดชอบร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

2.1.3 ขอบเขตของการจัดสวัสดิการแรงงานที่ดี

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2552) กล่าวว่า สวัสดิการแรงงานเป็นส่วนหนึ่งของสวัสดิการสังคม ดังนั้น สวัสดิการแรงงานไม่จำกัดเฉพาะตัวลูกจ้างแต่จะต้องครอบคลุมถึงครอบครัว ความเป็นอยู่ สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆของลูกจ้างทั้งที่ทำงาน และที่อยู่อาศัย

⁴ “วิวัฒนาการของสวัสดิการแรงงาน,” สืบค้นเมื่อวันที่ 1 สิงหาคม 2563, จาก https://soreda.oas.psu.ac.th/files/963_file_Chapter%202.pdf

หากลูกจ้างมีชีวิตความเป็นอยู่และสภาพแวดล้อมที่บ้านไม่ดี เมื่อมาปฏิบัติงานย่อมส่งผลกระทบต่อผลงานที่รับผิดชอบด้วย เนื่องจากการทำงานขณะที่มีภาวะความวิตกกังวลอาจทำให้เกิดความเสียหายต่องานและเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานได้ มีผลต่อการลางาน การขาดงาน อันเป็นปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณาการกำหนดสวัสดิการให้ตรงตามความต้องการของลูกจ้าง เพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น โดยสวัสดิการที่นายจ้างกำหนดควรครอบคลุม ดังนี้

1. ในขณะทำงาน (On the Job) หรือในเวลาทำงาน เช่น การจัดสภาพการทำงานที่ดี การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในขณะที่ปฏิบัติงาน การจัดบริการด้านสุขภาพอนามัย

2. นอกเวลาทำงาน (Off the Job) แต่อยู่ภายในสถานที่ทำงาน เช่น ขณะเดินทางไปทำงาน ก่อนและหลังทำงานแต่อยู่ภายในบริเวณ โรงงานหรือในขณะหยุดพักรับประทานอาหารกลางวัน เป็นต้น

3. นอกสถานที่ทำงานแต่อยู่ในชุมชน (Outside the company in the community at large) เช่น ขณะเดินทางไปและกลับจากที่สถานประกอบการ รวมถึงผลกระทบที่อาจส่งผลกระทบต่อครอบครัวของลูกจ้าง^๖

นอกจากนี้การจัดสวัสดิการถือเป็นการที่นายจ้างจ่ายค่าตอบแทน (Compensation) ให้แก่ลูกจ้างโดยเป็นค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่องค์การจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ค่าใช้จ่ายนี้อาจจ่ายในรูปตัวเงินหรือมีใช้ตัวเงินก็ได้ เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ จูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพส่งเสริมขวัญกำลังใจของผูปฏิบัติงาน และเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น โดยการกำหนดค่าตอบแทนมีหลักการที่สำคัญหลายประการ ดังนี้

1. หลักความพอเพียง (Adequacy) การกำหนดค่าตอบแทนถือเป็นความรับผิดชอบทางสังคมอย่างหนึ่งของนายจ้าง ดังนั้น นายจ้างควรกำหนดอัตราค่าจ้างให้ไม่น้อยกว่าระดับต่ำสุดที่ลูกจ้างควรได้รับในสังคมพอเพียงแก่การดำรงชีวิตหรือสามารถเลี้ยงดูครอบครัวได้ การกำหนดค่าตอบแทนตามหลักความพอเพียงนี้เป็นเพียงมาตรฐานขั้นต่ำเท่านั้น นายจ้างอาจจ่ายค่าจ้างสูงกว่าระดับนี้ได้

2. หลักความเป็นธรรม (Equity) การกำหนดค่าตอบแทนต้องเป็นธรรม กล่าวคือ จะต้องมีความเท่าเทียมกันสำหรับผู้ที่มีความรู้ความสามารถ วุฒิและประสบการณ์ที่เหมือนกัน และทำงาน

^๖นางสาวเน่งน้อย อินทรสุขพร, “การศึกษาบทบาทของกฎหมายที่เกี่ยวกับสวัสดิการแรงงานในกลุ่มประเทศอาเซียน,” (คณะสังคมสงเคราะห์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2522), น.9 – 10.

ในระดับหน้าที่และความรับผิดชอบและความยากง่ายของงานที่เทียบเคียงกันได้ หลักความเป็นธรรมอาจจำแนกเป็น 3 ประการ คือ

2.1 ความเป็นธรรมภายใน (Internal Equity) ภายในองค์กรเดียวกันนั้น งานที่มีระดับหน้าที่และความรับผิดชอบ และความยากง่ายของงานเทียบในระดับเดียวกันก็ควรได้รับค่าตอบแทนที่เท่ากันหรือที่เรียกว่า “เงินเท่ากันสำหรับงานที่มีมูลค่าเท่ากัน” (Equal Pay for Work of Equal Value)

2.2 ความเป็นธรรมภายนอก (External Equity) การกำหนดค่าตอบแทนให้สามารถดึงดูดบุคลากรคุณภาพ จึงจำเป็นต้องพิจารณาถึงความเป็นธรรมภายนอก กล่าวคือ ค่าตอบแทนที่กำหนดจะต้องสอดคล้องกับการจ้างงานในตลาดแรงงาน โดยอุปสงค์และอุปทานของตลาดแรงงาน มีบทบาทอย่างมากในการกำหนดค่าจ้างแรงงานในตลาด ดังนั้น จึงเป็นไปได้ว่างานหลายงานที่ประเมินค่าของงานแล้วอยู่ในระดับเดียวกัน แต่หากต่างสาขากันการกำหนดอัตราค่าตอบแทนอาจแตกต่างกันได้ เพราะความต้องการแรงงานในสาขาต่าง ๆ นั้นแตกต่างกัน แรงงานในสาขาที่เป็นที่ต้องการมาก แต่จำนวนบุคลากรไม่เพียงพอต่อความต้องการของตลาดค่าตอบแทนย่อมสูงกว่าสาขาอื่น เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันให้แก่องค์กรในการที่จะสามารถสรรหาคนเก่งคนดีให้เข้ามาทำงานในองค์กร

2.3 ความเป็นธรรมเฉพาะบุคคล (Individual Equity) การกำหนดค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ยังต้องพิจารณาเป็นรายบุคคลด้วย เช่น ในระหว่างผู้มีวุฒิการศึกษา ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และทำงานในระดับหน้าที่และความรับผิดชอบ และความยากง่ายของงานที่เทียบเคียงกันได้นั้น ผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีกว่าควรจะได้รับค่าตอบแทนที่สูงกว่า นอกจากนี้ ความเป็นธรรมเฉพาะบุคคลยังอาจพิจารณาจากระยะเวลาในการทำงานด้วย หรือหากมีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับงาน หรือหน้าที่นั้นโดยตรง ควรที่จะได้รับค่าตอบแทนที่สูงกว่าผู้ที่บรรจุเข้าทำงานโดยไม่มีประสบการณ์ เป็นต้น

3. หลักความสมดุล (Balance) การกำหนดค่าตอบแทนที่สมดุลอาจพิจารณาได้หลายประการ เช่น ความสมดุลระหว่างสัดส่วนของรายจ่ายด้านบุคคล กับรายจ่ายด้านอื่น ๆ เช่น รายจ่ายลงทุน เป็นต้น ซึ่งอาจหมายถึง ความสมดุลในสัดส่วนของเงินเดือนกับสวัสดิการ และความสมดุลระหว่างเงินกับงาน

4. หลักความมั่นคง (Security) การกำหนดค่าตอบแทนต้องคำนึงถึงความมั่นคงในการดำรงชีวิต ซึ่งรวมถึงสุขภาพและความปลอดภัย หรือความเสี่ยงในการทำงานของพนักงานด้วย เช่น การให้เงินเพิ่มสำหรับงานที่มีสถานการณ์เสี่ยงภัย ตลอดจนการให้สวัสดิการอื่น ๆ ที่จำเป็น เช่น การประกันสุขภาพ การประกันชีวิต การให้บำเหน็จบำนาญ เป็นต้น

5. หลักการจูงใจ (Incentive) การกำหนดค่าตอบแทนต้องคำนึงถึงการจูงใจให้พนักงานทำงานให้ดีขึ้นทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ และทำงานอย่างเต็มความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคลด้วย เช่น การกำหนดให้มีการเลื่อนเงินเดือนตามผลการปฏิบัติงานในแต่ละปี การให้เงินรางวัลประจำปี (Bonus) การให้ค่าตอบแทนในลักษณะเบี่ยขยัน (Commission) สำหรับบางลักษณะงาน เป็นต้น รวมทั้งการกำหนดโครงสร้างเงินเดือนค่าจ้างที่จูงใจ เช่น การกำหนดให้เงินเดือนแต่ละระดับมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ เพื่อจูงใจให้เกิดการพัฒนาตนเองและแข่งขันกันเพื่อรับภาระหน้าที่ในตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นต้น

6. หลักการควบคุม (Control) การกำหนดค่าตอบแทน ต้องสามารถควบคุมให้อยู่ภายใต้งบประมาณที่กำหนด และเหมาะสมกับความสามารถในการจ่าย (Ability to Pay) ในแต่ละปีด้วย เพื่อให้ต้นทุนของการดำเนินงานอยู่ในขอบเขต และยังสามารถขยายกิจการเพื่อความก้าวหน้าขององค์กรได้⁶

2.1.4 วัตถุประสงค์ในการจัดสวัสดิการ

การจัดสวัสดิการให้แก่เจ้าหน้าที่หรือพนักงานในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการจัดให้ตามที่กฎหมายบังคับองค์กรหรือหน่วยงานจัดให้เพิ่มเติมด้วยความสมัครใจ หรือผู้ปฏิบัติงานร่วมมือกันจัดขึ้นต่างมีวัตถุประสงค์ของการจัดสวัสดิการ ดังนี้

1. เพื่อจูงใจให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานในหน่วยงานการจูงใจให้บุคคลสนใจเข้ามาปฏิบัติงานในหน่วยงาน นอกจากจะ ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ดี และเป็นธรรมชาติเข้ามาปฏิบัติงานยังต้องพิจารณาว่าสวัสดิการที่หน่วยงานนั้น ๆ จัดให้มีมากน้อยเพียงใด เมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นมีความแตกต่างกันอย่างไร

2. เพื่อรักษาผู้มีความรู้ความสามารถไว้ในหน่วยงานและให้เกิดความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน เมื่อบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานแล้ว การที่หน่วยงานให้สวัสดิการที่ดียอมทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีรายได้เพิ่มขึ้นและลดรายจ่ายลง ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความจงรักภักดีและซื่อสัตย์ต่อหน่วยงาน

3. เพื่อยกระดับมาตรฐานการดำรงชีวิตของผู้ปฏิบัติงานสวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้เพิ่มเติมจากเงินเดือนหรือค่าจ้างที่เป็นตัวเงินเดือน หรือค่าจ้างเป็นตัวเงินเป็นการเพิ่มรายได้ของผู้ปฏิบัติงานส่วนที่ไม่เป็นตัวเงินเป็นการลดรายจ่ายของผู้ปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน มีระดับมาตรฐานการดำรงชีวิตมีคุณภาพของชีวิตสูงขึ้น

4. เพื่อเพิ่มขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานทำให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มที่

⁶“ระบบค่าตอบแทน (Compensation),” สืบค้นเมื่อวันที่ 1 สิงหาคม 2562, จาก <https://www.ocsc.go.th/>

ตามความรู้ความสามารถเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงาน

5. เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างหน่วยงานกับผู้ปฏิบัติงาน และระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน การที่หน่วยงานมีการให้สวัสดิการที่ดีและเพียงพอแก่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการจัดซื้อเครื่องต่าง ๆ ของผู้ปฏิบัติงาน

6. เพื่อลดความเครียด ส่งเสริมสุขภาพพลานามัยและสุขภาพจิตของผู้ปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานการปฏิบัติประจำวัน ย่อมเกิดความเครียดและความเหน็ดเหนื่อย สวัสดิการบางประการเป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อให้พักผ่อน และได้ออกกำลังกายสามารถลดความเครียดลงได้ และยังเป็นส่งเสริมให้มีสุขภาพแข็งแรงและมีสุขภาพดี⁷

2.1.5 ประโยชน์ของการจัดสวัสดิการแรงงาน

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2551) กล่าวถึง ประโยชน์ของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่มีต่อบุคคลกลุ่มต่าง ๆ คือ การสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่พนักงาน สร้างความจงรักภักดี การมีส่วนร่วมในองค์กร พัฒนาคุณภาพในการดำเนินงานขององค์กร ทั้งในระดับบุคคล ระดับหน่วยงานและระดับองค์กร สร้างความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคลและองค์กรสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรที่มีต่อสมาชิกและสังคม รวมทั้งช่วยลดปัญหาสังคมทั้งในระดับชุมชนและระดับประเทศ

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กล่าวไว้ว่า การจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการมีประโยชน์ต่อทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากสวัสดิการแรงงานเป็นตัวช่วยให้ลูกจ้างมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

2. เพื่อลดความตึงเครียดในการทำงาน เนื่องจากสวัสดิการแรงงานอาจจะช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี และความผ่อนคลายความเครียดของลูกจ้าง เช่น การสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีเหมาะสม การจัดเวลาพักและวันหยุด เป็นต้น

3. เพื่อการสร้างความจงรักภักดีและสื่อสัจย์ต่อองค์กร เนื่องจากเมื่อลูกจ้างได้รับสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้ตรงตามความต้องการความพึงพอใจจากการจ้าง จึงก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันและทัศนคติที่ดีต่อนายจ้างและองค์กร

4. เพื่อสร้างความรู้สึกลูกจ้างมีสถานเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เมื่อมีการจัดสวัสดิการแรงงานที่เกิดขึ้นมาจากความร่วมมือร่วมใจของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง ได้ร่วมกันเสนอแนะ

⁷ สิทธิพร จิรพงษ์, “ความต้องการสวัสดิการของพนักงานธนาคารออมสินเขตพระนคร”

เพื่อพิจารณาการจัดสวัสดิการที่ตรงตามความต้องการของลูกจ้าง ซึ่งอาจปรากฏในรูปแบบของคณะกรรมการพิจารณาจัดสวัสดิการที่มีตัวแทนของลูกจ้างเป็นผู้ร่วมพิจารณาสวัสดิการต่าง ๆ

5. เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง เนื่องจากการจัดสวัสดิการที่ดีช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

6. เพื่อลดปัญหาทางด้านแรงงาน โดยสวัสดิการของลูกจ้างบางประเภทมีส่วนสร้างแรงจูงใจให้ลูกจ้างให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงานและมีความรู้สึกรับผิดชอบในการทำงาน

7. เพื่อการเพิ่มผลผลิตและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เมื่อลูกจ้างได้รับการตอบสนองความต้องการตามที่คาดหวัง ย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ดีเพิ่มมากยิ่งขึ้น

8. เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของลูกจ้าง โดยมีหลักประกันความมั่นคงที่ครอบคลุมทั้งลูกจ้างที่ยังปฏิบัติงานอยู่และลูกจ้างที่เกษียณอายุแล้ว⁸

2.2 แนวความคิดเกี่ยวกับสวัสดิการแรงงาน

2.2.1 แนวคิดตามข้อเสนอแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO)

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (อ้างถึงในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2550) ได้มีข้อเสนอแนะ เพื่อให้ประเทศภาคีสมาชิกถือปฏิบัติด้านสวัสดิการแรงงาน ดังนี้

1. การจัดสวัสดิการเกี่ยวกับอาหารได้เสนอแนะให้มีการจัดตั้งโรงอาหารมาตรฐานของโรงอาหาร คุณภาพของอาหาร เป็นต้น

2. สวัสดิการเกี่ยวกับการพักผ่อนหย่อนใจในสถานที่ทำงานหรือใกล้สถานที่ทำงาน รวมถึงนันทนาการต่าง ๆ ในวันหยุด ได้เสนอแนะเรื่องที่นั่งพักสำหรับคนงานขณะทำงาน ที่นั่งพักขณะพักผ่อนและห้องพักในช่วงเปลี่ยนกะ และเสนอให้มีการสนับสนุนด้านนันทนาการตลอดจนจัดหาที่ทำกิจกรรมต่าง ๆ เป็นต้น

3. สวัสดิการเกี่ยวกับการขนส่งพนักงาน ไป-กลับจากสถานที่ทำงาน กรณีที่บริการขนส่งสาธารณะไม่เพียงพอ หรือสถานที่ทำงานอยู่ไกล ได้เสนอแนะให้จัดบริการรถรับ-ส่ง การจัดหาที่จอดรถให้พนักงาน การจ่ายค่ารถ เป็นต้น

4. สวัสดิการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย โดยแนะว่าการควรดำเนินการเป็นนโยบาย ระดับชาติ และควรตั้งองค์การที่รับผิดชอบเกี่ยวกับเรื่องที่อยู่อาศัย เข้ามาเป็นกรรมการในการวางแผนร่วมกัน

⁸“ประโยชน์ของการจัดสวัสดิการแรงงาน,” สืบค้นเมื่อวันที่ 20 เมษายน 2563 จาก

โดยมีทั้งการก่อสร้างที่อยู่อาศัย การพัฒนาที่อยู่อาศัย ซึ่งรวมถึงแหล่งเสื่อมโทรม ตลอดจนการบริการ โครงการที่อยู่อาศัยสำหรับลูกจ้าง นอกจากนี้ ยังเน้นว่าการสนับสนุนให้มีการก่อสร้างที่อยู่อาศัยจะช่วยให้คนงานก่อสร้างมีงานทำเพิ่มมากขึ้น และยังเป็นการพัฒนา เศรษฐกิจให้หมุนเวียนอีกทางหนึ่งด้วย⁹

2.2.2 แนวคิดสิทธิมนุษยชน (Human Rights)

กระทรวงยุติธรรม ได้กล่าวถึงสิทธิมนุษยชน (Human Rights) หมายถึง สิทธิที่มีตามธรรมชาติ ซึ่งติดตัวมนุษย์มาตั้งแต่เกิด โดยมีความเป็นสากลและมีการรับรองไว้ในปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน หรือกติกา อนุสัญญา ข้อตกลงต่าง ๆ ระหว่างประเทศด้านสิทธิมนุษยชนที่ทุกประเทศ ทั่วโลกให้การรับรอง

สำหรับแนวคิดสิทธิมนุษยชนด้านแรงงานประกอบด้วย 2 แนวคิด ดังนี้

1) แนวคิดตามปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights) ขององค์การสหประชาชาติ ค.ศ. 1948 (พ.ศ. 2491) ซึ่งได้กำหนดสิทธิด้านแรงงานไว้ ดังนี้

1. ทุกคนที่ทำงานมีสิทธิที่จะได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเอื้ออำนวยต่อการประกันความเป็นอยู่อันควรค่าแก่ศักดิ์ศรีของมนุษย์สำหรับตนเองและครอบครัว และหากจำเป็นก็จะได้รับการคุ้มครองทางสังคมในรูปแบบอื่นเพิ่มเติมด้วย

2. ทุกคนมีสิทธิในการพักผ่อนและการผ่อนคลายยามว่าง รวมทั้งจำกัดเวลาทำงานตามสมควรและวันหยุดเป็นครั้งคราวโดยได้รับค่าจ้าง

3. ทุกคนมีสิทธิในมาตรฐานการครองชีพอันเพียงพอสำหรับสุขภาพและความเป็นอยู่ดีของตนและของครอบครัว รวมทั้งอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย การได้รับการดูแลรักษาทางการแพทย์และบริการสังคมที่จำเป็นและมีสิทธิในหลักประกันยามว่างงาน เจ็บป่วย พิกัด หมาย ภัยพิบัติ หรือปราศจากการดำรงชีพอื่นในสภาวะแวดล้อมนอกเหนือการควบคุมของตน

2) แนวคิดตามปฏิญญาอาเซียนว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (2552)

โดยคณะกรรมการสิทธิระหว่างรัฐบาลอาเซียนว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (ASEAN Intergovernmental Commission on Human Rights-AICHR) ได้กำหนดสิทธิทางสังคมและวัฒนธรรมที่เกี่ยวข้องกับแรงงานไว้ดังนี้

1. ทุกคนมีสิทธิในการทำงานในการเลือกงานอย่างอิสระ ในเงื่อนไขการทำงานที่เป็นธรรม เหมาะสมเป็นประโยชน์และในการเข้าถึงความช่วยเหลือต่าง ๆ สำหรับการคุ้มครองการว่างงาน

⁹ “แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการแรงงาน,” สืบค้นเมื่อวันที่ 21 เมษายน 2563 จาก https://soreda.oas.psu.ac.th/files/963_file_Chapter%202.pdf

2. ทุกคนมีสิทธิในการก่อตั้งสหภาพแรงงานและเข้าร่วมสหภาพแรงงาน ตามที่ตนเลือกเพื่อคุ้มครองผลประโยชน์ตนตาม ระเบียบข้อบังคับและกฎหมายของแต่ละประเทศ

3. ทุกคนมีสิทธิในมาตรฐานการครองชีพของตนและครอบครัวที่เพียงพอ ซึ่งรวมถึงสิทธิในอาหารที่เพียงพอ และสามารถซื้อหาได้รับอาหารที่ปลอดภัยและมีคุณภาพประโยชน์ สิทธิในการใส่เครื่องนุ่งห่ม สิทธิในที่อยู่อาศัยที่เพียงพอและสามารถ ซื้อหาได้สิทธิในการรักษาพยาบาล และบริการสังคมที่จำเป็น สิทธิในน้ำดื่มและสุขาภิบาลที่ปลอดภัย สิทธิในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย สะอาดและยั่งยืน¹⁰

2.2.3 แนวคิดของหลักความเสมอภาค

หลักความเสมอภาค (Equity) ถือเป็นหลักพื้นฐานของศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ เพื่อให้บุคคลได้รับการรับรองและคุ้มครองจากกฎหมายอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่นำหลักเกณฑ์หรือคุณสมบัติอื่น ๆ มาเป็นตัวแปรในการพิจารณา อาทิเช่น เพศ การศึกษา วัฒนธรรม ศาสนา เชื้อชาติ ถิ่นกำเนิด เป็นต้น และถือเป็นหลักเกณฑ์ในการควบคุมไม่ให้รัฐเป็นผู้มีอำนาจและใช้อำนาจที่ตนมีได้ตามอำเภอใจ โดยการกำหนดให้ผู้มีอำนาจของรัฐที่สามารถพิจารณาจะต้องอธิบายได้ถึงเหตุผลในการที่รัฐจะกระทำการอันก่อให้เกิดผลกระทบ หรือเป็นการให้ประโยชน์แก่บุคคลใดบุคคลหนึ่งโดยเฉพาะ หากไม่สามารถอธิบายเหตุผลในการกระทำนั้นได้ ย่อมแสดงให้เห็นได้ว่าเป็นการใช้อำนาจของรัฐนั้นเป็นไปตามอำเภอใจ ดังนั้น หลักความเสมอภาคจึงเป็นหลักสำคัญในการรับรองและคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชนและสามารถนำมาตรวจสอบการใช้อำนาจของรัฐไม่ว่าจะเป็นฝ่ายนิติบัญญัติ ฝ่ายบริหารและฝ่ายตุลาการได้¹¹

โดยหลักความเสมอภาคเมื่อพิจารณาจากบทบัญญัติแห่งกฎหมายสามารถแยกประเภทของหลักความเสมอภาคได้ 2 ประเภทดังนี้

1) หลักความเสมอภาคทั่วไป

หลักความเสมอภาคทั่วไปเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของบุคคลทุกคนที่อาจกล่าวอ้างกับการกระทำใด ๆ ของรัฐได้ หากเรื่องนั้นมิได้มีการกำหนดไว้ในหลักความเสมอภาคเฉพาะเรื่อง แต่หากเรื่องใดมีหลักความเสมอภาคเฉพาะเรื่องกำหนดไว้แล้ว ก็ให้พิจารณาไปตามหลักความเสมอภาคเฉพาะเรื่องนั้น ๆ

2) หลักความเสมอภาคเฉพาะเรื่อง

¹⁰ “แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการแรงงาน,” สืบค้นเมื่อวันที่ 21 เมษายน 2563 จาก https://soreda.oas.psu.ac.th/files/963_file_Chapter%202.pdf

¹¹ เนติพงษ์ วิจิตรเวชการ, “ความเสมอภาคของบุคคลสิทธิของประชาชนตามรัฐธรรมนูญ”, เอกสารประกอบการ หลักสูตรหลักนิตยธรรมเพื่อประชาธิปไตย, สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ, น.1

หลักความเสมอภาคเฉพาะเรื่อง คือ หลักความเสมอภาคที่ใช้เฉพาะภายในขอบเขตเรื่องใดเรื่องหนึ่งเป็นการเฉพาะ เช่น หลักความเสมอภาคเฉพาะเรื่องเกี่ยวกับชายและหญิง เป็นต้น

นอกจากนี้หลักความเสมอภาคยังสามารถแบ่งได้ตามประเภทของการบังคับใช้ได้ดังนี้

(1) หลักความเสมอภาคของบุคคลภายใต้กฎหมาย

กฎหมายในที่นี้ หมายถึง รัฐธรรมนูญ กฎหมายของฝ่ายนิติบัญญัติ และกฎหมายของฝ่ายบริหารด้วย ฝ่ายปกครองจะต้องเคารพต่อหลักความเสมอภาคของบุคคลภายใต้กฎหมายนิติกรรมใด ๆ ของฝ่ายปกครองหากออกมาโดยไม่เคารพต่อหลักดังกล่าว อาจถูกฟ้องเพิกถอนเพราะเหตุไม่ชอบด้วยกฎหมายได้

(2) หลักความเสมอภาคของบุคคลในการทำงานในหน่วยงานของรัฐ หลักความเสมอภาคของบุคคลเกี่ยวกับการทำงานในหน่วยงานของรัฐ มิได้มีการรับรองไว้ตรง ๆ ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2550 เช่นเดียวกับรัฐธรรมนูญ ในฉบับปัจจุบันก็ได้บัญญัติไว้ในแนวทางเดียวกันและต้องถือว่าเป็นหลักหนึ่งของหลักความเสมอภาค ส่วนในประเทศฝรั่งเศสนั้น หลักนี้ได้รับการประกาศไว้ในคำประกาศสิทธิมนุษยชนและพลเมือง ค.ศ. 1789 (พ.ศ. 2332) และปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights) ค.ศ. 1948 (พ.ศ. 2491) ว่า “พลเมืองทุกคนล้วนเท่าเทียมกันภายใต้กฎหมายและ(...) มีสิทธิเท่าเทียมกันในการเข้าทำงาน ทั้งนี้ ตามความสามารถของบุคคล โดยไม่อาจกำหนดคุณสมบัติอื่นที่ไม่เกี่ยวกับความสามารถของบุคคลได้”

(3) หลักความเสมอภาคของบุคคลในการได้รับบริการสาธารณะ

หลักความเสมอภาคขยายขอบเขตมาสู่การเข้ารับบริการสาธารณะของประชาชนด้วย โดยหลักความเสมอภาคนี้ บังคับฝ่ายปกครองว่าต้องให้บริการต่อบุคคลที่มีสาระสำคัญอย่างเดียวกันในลักษณะเดียวกันภายใต้ กฎเกณฑ์เดียวกันเดียวกัน แต่หลักนี้ไม่ห้ามที่ฝ่ายปกครองจะให้บริการต่อบุคคลที่แตกต่างกันในสาระสำคัญในลักษณะที่แตกต่าง เช่น สถานะแห่งรัฐฝรั่งเศส เคยตัดสินว่า นักเรียนของโรงเรียนที่อยู่นอกเส้นทางของรถบริการรับส่งนักเรียน มีสถานะที่แตกต่างจากนักเรียนที่โรงเรียนของตนอยู่ในเขตเส้นทางการเดินทางของรถบริการรับส่ง เมื่อพิจารณาในแง่การเข้ารับบริการสาธารณะด้านการคมนาคมขนส่งนักเรียน รัฐจึงอาจปฏิบัติต่อนักเรียนทั้งสองเขตแตกต่างกันได้

(4) หลักความเสมอภาคของบุคคลต่อการรับภาระสาธารณะ

หลักความเสมอภาคของบุคคลต่อการรับภาระสาธารณะ เป็นบ่อเกิดของหลักกฎหมายอีกจำนวนมาก และใช้สำหรับเป็นเหตุผลในการพิจารณาความชอบด้วยกฎหมายของนิติกรรมทางปกครอง ต่าง ๆ เช่น หลักความเสมอภาคของบุคคลต่อการรับภาระเสียภาษีให้รัฐ สถานะแห่งรัฐ

เคยวินิจฉัยว่า กฎเกณฑ์ของเมืองฮานอย (Hanoi) ที่กำหนดการจัดเก็บภาษีรถยนต์ใช้บังคับทั่วเขตเมืองดังกล่าว และไม่ได้ให้ออกสิทธิ์กับบุคคลใดบุคคลหนึ่งในเขตเมืองนั้นเป็นการเฉพาะ จึงชอบด้วยกฎหมายแล้ว มาตรการต่าง ๆ ที่ฝ่ายปกครองออกมาจะต้องไม่ไปเพิ่มภาระให้กับบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่ประกอบ อาชีพเดียวกัน ทำให้มีการได้เปรียบเสียเปรียบกัน นอกจากนี้ หลักความเสมอภาคของบุคคลต่อการรับภาระสาธารณะ ยังเป็นบ่อเกิดของหลักความรับผิดชอบ โดยปราศจากความผิดของรัฐด้วย เช่น ในคดี Couiteas (30 พฤศจิกายน 1923) ซึ่งเป็นคำพิพากษาที่วางหลักความรับผิดชอบโดยปราศจากความผิดของรัฐ โดยความเสียหายที่เกิดขึ้นในคดี เกิดจากการที่ฝ่ายปกครองปฏิเสธไม่ใช้กำลังเข้าจัดการบังคับให้มีการปฏิบัติ ตามคำพิพากษาของศาล โดยสภาแห่งรัฐตัดสินว่า รัฐบาลมีหน้าที่ในการกำหนดวิธีการที่จะบังคับตามคำพิพากษา ขณะเดียวกันก็มีสิทธิปฏิเสธที่จะใช้กำลังทางการทหารเข้าดำเนินการบังคับ หากเห็นว่าการใช้กำลังบังคับจะก่อให้เกิดความไม่สงบเรียบร้อยขึ้นในบ้านเมืองขึ้น การปฏิเสธของรัฐบาลดังกล่าว มีวัตถุประสงค์ เพื่อป้องกันความไม่สงบเรียบร้อยในบ้านเมืองจึงเป็นการกระทำที่ชอบแล้ว แต่ก่อให้เกิดความเสียหายกับผู้นั้นคดี ซึ่งเป็นหน้าที่ของศาลที่จะกำหนดว่า ค่าเสียหายดังกล่าว ชุมชนต้องร่วมรับผิดชอบเท่าไร ค่าเสียหายที่ชุมชนต้องรับผิดชอบ คือ จำนวนความเสียหายที่ฝ่ายปกครองต้องชดใช้¹²

ดังนั้น เมื่อพิจารณาจากแนวคิดของหลักความเสมอภาคแล้ว สามารถพิจารณาได้ว่า ความเท่าเทียม (Equality) ถือเป็นหลักการที่บุคคลทุกคนต้องได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่พิจารณาถึงข้อแตกต่างของแต่ละบุคคลส่วนคำว่า “ความเสมอภาค (Equity)” จะเป็นหลักการที่ไม่ได้บังคับบุคคลทุกคนจะได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่คำนึงถึงข้อแตกต่างใด ๆ แต่เป็นการปฏิบัติต่อสองสิ่งที่มีสาระสำคัญ หรือลักษณะที่คล้ายคลึงกัน ที่ควรจะได้รับปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน เนื่องจากหากทุกคนได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน โดยมิได้คำนึงถึงข้อแตกต่างใด ย่อมนำไปสู่การเรียกร้องต่อความเสมอภาคในการปฏิบัติแก่บุคคลทุกคน

2.2.4 แนวคิดการจัดสวัสดิการแรงงานที่ดี

Edwin B. Flippo (1971) (อ้างถึงในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2550) ได้เสนอแนวคิดพื้นฐานในการจัดสวัสดิการแรงงานที่ดี ไว้ดังนี้

1. หลักความพอใจและความต้องการที่แท้จริง คือ การจัดสวัสดิการแรงงาน เพื่อให้ลูกจ้างมีความพึงพอใจและตรงกับความต้องการที่แท้จริงของลูกจ้าง

¹²“หลักความเสมอภาค,” สืบค้นเมื่อวันที่ 3 พฤษภาคม 2563, จาก <http://www.spic.co.th/main/content.php?page=sub&category=10&id=112>

2. หลักการครอบคลุมส่วนรวมมากกว่าส่วนบุคคล คือ สวัสดิการที่จัดให้ต้องเป็นประโยชน์ต่อคนส่วนใหญ่มากกว่าการให้ประโยชน์เฉพาะบุคคลเท่านั้น

3. หลักการยืดหยุ่น คือ สวัสดิการแรงงานควรมีความยืดหยุ่นตามความจำเป็นของลูกจ้างที่มีความแตกต่างกัน เช่น เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ครอบครัว ศาสนา อายุงาน เป็นต้น

4. หลักแห่งผลประโยชน์ คือ สวัสดิการแรงงานที่จัดให้ควรก่อให้เกิดประโยชน์แก่ลูกจ้างทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง

5. หลักความสมเหตุสมผลหรือหลักแห่งงบประมาณ คือ สวัสดิการที่จัดให้แก่ ลูกจ้างต้องเน้นความเหมาะสมทั้งในด้านค่าใช้จ่าย การลงทุน ความคุ้มค่าแก่การลงทุน และความสามารถของนายจ้าง

นอกจากนี้ในการศึกษารูปแบบสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทยของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2550) ยังได้กล่าวถึงหลักการจัดสวัสดิการแรงงานที่ดีของ วิทยุ สาทร (2517) ไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. หลักความเสมอภาค คือ การจัดสวัสดิการแรงงานโดยคำนึงถึงความเท่าเทียมกันให้มากที่สุด

2. หลักแห่งผลประโยชน์ คือ เมื่อจัดสวัสดิการใดๆ แล้วประโยชน์ที่ได้ควรต้องคุ้มค่าได้ผลตามเป้าหมายทั้งองค์กรและลูกจ้าง

3. หลักแห่งการจงใจ คือ สวัสดิการที่ให้ควรก่อให้เกิดแรงจูงใจหรือกำลังใจที่จะทำงานให้เกิดประโยชน์และผลดีแก่ทั้งตนเองและความก้าวหน้าขององค์กร

4. หลักแห่งการตอบสนอง คือ การจัดสวัสดิการแรงงานต้องตอบสนองสอดคล้องตรงกับความต้องการของลูกจ้าง

5. หลักแห่งประสิทธิภาพ คือ ผลที่ได้จากการจัดสวัสดิการแรงงานควรเกิดประโยชน์สูงสุด ใช้เวลาน้อย ลงทุนต่ำและได้ทั้งในปริมาณและคุณภาพ

6. หลักแห่งการประหยัด คือ การจัดสวัสดิการแรงงานต้องพิจารณาอย่างรอบคอบ เพราะหากไม่ยึดหลักแห่งการประหยัด จะก่อให้เกิดความฟุ่มเฟือยซึ่งจะเกิดเป็นผลเสียมากกว่าประโยชน์ที่จะเกิดขึ้น

7. หลักแห่งการบำรุงขวัญและกำลังใจ คือ สวัสดิการแรงงานที่จัดขึ้นควรมีวัตถุประสงค์เพื่อการบำรุงขวัญและกำลังใจในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อความรักและความผูกพันต่อหน่วยงาน

8. หลักแห่งงบประมาณ คือ สวัสดิการแรงงานถือเป็นส่วนหนึ่งของต้นทุนการผลิต การจัดทำแผนสวัสดิการแรงงานจึงควรคำนึงถึงงบประมาณและความสามารถในการดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่อง

9. หลักแห่งความสะดวก คือ การให้บริการสวัสดิการแรงงานควรสะดวก รวดเร็ว และมีระเบียบที่ดีในการให้บริการ

10. หลักแห่งความยุติธรรม คือ การให้สวัสดิการแรงงานโดยไม่เลือกปฏิบัติ

สุราษฎร์ธานี วศินารมณ (2540) ได้กล่าวถึง หลักเกณฑ์สำคัญที่นายจ้างควรคำนึงถึงในการจัดสวัสดิการขององค์กร ไว้ดังนี้

1. หลักความรับผิดชอบทางสังคมของอุตสาหกรรมหรือผู้ประกอบการ กล่าวคือ การที่นายจ้างจัดสวัสดิการแรงงานให้แก่ลูกจ้างอย่างน้อยเพียงใด เป็นเครื่องบ่งชี้ถึงความรับผิดชอบต่อสังคมของอุตสาหกรรมหรือผู้ประกอบการ เพราะอุตสาหกรรมย่อมต้องอาศัยและอยู่ในสังคม การให้สวัสดิการแรงงานจึงควรคำนึงถึงสังคมที่อยู่รอบตัวด้วย เช่น การจัดตั้งสถานพยาบาลให้แก่ลูกจ้างในโรงงาน ซึ่งชาวบ้านที่อาศัยอยู่ในบริเวณสถานประกอบการได้ใช้ประโยชน์ด้วยหรือการสร้างถนนจากสถานประกอบการสู่ภายนอกก็จะทำให้ชุมชนนั้นเกิดความเจริญตามมาด้วย

2. หลักประชาธิปไตย การจัดสวัสดิการแรงงานควรมีการให้สิทธิแก่ลูกจ้างในการตัดสินใจในการพิจารณาปรับปรุงสวัสดิการแรงงานในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง เช่น แต่งตั้งเป็นคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ ทำหน้าที่ร่วมพิจารณา หรือร่วมกับฝ่ายบริหารหรือฝ่ายนายจ้างในการจัดสวัสดิการแรงงานตามความเหมาะสมให้แก่ลูกจ้างในองค์กร

3. หลักความเหมาะสมของค่าจ้างและสวัสดิการแรงงานควรมีความเหมาะสม โดยไม่ควรกำหนดให้สวัสดิการแรงงานเป็นส่วนชดเชยของค่าจ้าง การให้สวัสดิการที่ไม่ตรงตามความต้องการของลูกจ้าง แม้จะเป็นสวัสดิการที่ดีแต่อัตราค่าจ้างอยู่ในอัตราที่ต่ำก็ไม่สามารถทำให้ลูกจ้างมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานหรือสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้

4. หลักประสิทธิภาพ การให้สวัสดิการที่ดี คือ การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน แม้ว่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทั้งสองนี้ไม่สามารถประเมินผลได้เที่ยงตรงก็ตาม การที่ลูกจ้างห้องยังไม่อิ่มหรือมีความกังวลใจอยู่เสมอ ย่อมทำงานได้อย่างไม่มีประสิทธิภาพ ประเทศที่กำลังพัฒนาเชื่อว่า การให้การศึกษาย่อมรวมลูกจ้างให้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน

5. หลักพัฒนาบุคลิกภาพ บางสถานประกอบการ ลูกจ้างต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบที่เข้มงวด ปราศจากความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน มักเต็มไปด้วยกฎระเบียบที่เข้มงวดขาดความเป็นกันเอง ดังนั้น การจัดสวัสดิการแรงงานที่มุ่งให้ลูกจ้างเกิดความมีชีวิตชีวาเป็น

การส่งเสริมสวัสดิการด้านสังคม และวัฒนธรรมให้ลูกจ้าง เช่น การจัดกิจกรรมนันทนาการให้ลูกจ้างคลายเครียด

6. หลักความรับผิดชอบร่วมกัน ความรับผิดชอบเรื่องการจัดสวัสดิการแรงงาน ถือเป็นความรับผิดชอบร่วมกันระหว่างฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง หากนายจ้างเป็นฝ่ายให้เพียงฝ่ายเดียว อาจเกิดผลเสียเพราะลูกจ้างที่เป็นฝ่ายรับอาจไม่กระตือรือร้นเท่าที่ควร ดังนั้นการจัดสวัสดิการแรงงานต้องส่งผลดีทั้งต่อผู้ให้และผู้รับ ภายใต้หลักการรับผิดชอบร่วมกัน

7. หลักการยอมรับ ผู้บริหารทุกระดับต้องเข้าใจและยอมรับในความสำคัญของการจัดสวัสดิการแรงงานสำหรับลูกจ้างในสถานประกอบการ¹³

จากแนวคิดการจัดสวัสดิการแรงงานที่ดี ถือเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นในการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ที่เอื้อประโยชน์ให้แก่ลูกจ้างให้ได้รับความพึงพอใจ เพื่อเป็นการตอบสนองปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการดำรงชีวิต ที่เป็นข้อตกลงระหว่างฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างที่พิจารณาแล้วว่า เป็นสิ่งที่เหมาะสมแก่การใช้ชีวิตของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้ลูกจ้างและครอบครัวสามารถดำรงอยู่ได้ในสังคม ซึ่งจะเป็นสิ่งที่ส่งผลต่อการดำเนินกิจการของสถานประกอบการแห่งนั้น การจัดสวัสดิการดังกล่าวควรเป็นการจัดสวัสดิการที่ตรงตามความประสงค์ของลูกจ้างและมีการปรับปรุงสวัสดิการอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม โดยสวัสดิการต่าง ๆ ต้องมีวัตถุประสงค์เพื่อการ เพิ่มขวัญและกำลังใจ เพื่อรักษาจำนวนพนักงานเพื่อลดอัตราเข้า - ออก เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน ส่งเสริมภาพพจน์ขององค์กร และสร้างแรงจูงใจให้ลูกจ้างทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสวัสดิการที่ดีควรเป็นสวัสดิการสนองความต้องการลูกจ้างทุกคน ได้อย่างเท่าเทียมกัน และเสมอภาคกัน ไม่มีข้อจำกัดหรือการเลือกปฏิบัติของนายจ้าง และเกิดจากการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของลูกจ้างรวมอยู่ด้วย ทั้งที่เป็นการร่วมตัดสินใจทั้งทางตรงและทางอ้อม เพื่อค้นหาความต้องการที่แท้จริงของลูกจ้าง ซึ่งจะส่งผลดีต่อทั้งองค์กรและลูกจ้าง เนื่องจากสวัสดิการถือเป็นเป็นสาเหตุหลักในข้อขัดแย้ง ที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่เพิ่มมากขึ้นด้วย

2.2.5 รูปแบบของสวัสดิการแรงงาน

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2551) ได้กำหนดรูปแบบของสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการไว้ 2 ประเภท คือ

¹³“แนวคิดการจัดสวัสดิการแรงงานที่ดี,” สืบค้นเมื่อวันที่ 25 เมษายน 2563 จาก https://soreda.oas.psu.ac.th/files/963_file_Chapter%202.pdf

1) สวัสดิการแรงงานตามกฎหมาย คือ สิทธิประโยชน์ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และกฎกระทรวงแรงงานว่าด้วยการจัดสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ พ.ศ. 2548 ที่นายจ้างต้องจัดทำให้แก่ลูกจ้าง สรุปได้ดังนี้

- (1) จัดหาน้ำดื่มสะอาด
- (2) จัดห้องน้ำ ห้องส้วม ให้มีจำนวนเพียงพอและถูกสุขลักษณะ โดยแยกสำหรับลูกจ้างชาย ลูกจ้างหญิงและลูกจ้างคนพิการ
- (3) จัดเวชภัณฑ์ยาที่ใช้ในการปฐมพยาบาลให้มีจำนวนเพียงพอต่อลูกจ้าง
- (4) จัดสวัสดิการเกี่ยวกับห้องพยาบาลพร้อมเตียงพักคนไข้
- (5) จัดให้มีพยาบาล ประจำตลอดเวลาการทำงานของลูกจ้าง
- (6) จัดให้มีแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งไว้บริการตรวจรักษาลูกจ้าง หรืออาจจะให้ลูกจ้างเข้ารับการรักษากับสถานพยาบาลที่เปิดบริการตลอด 24 ชั่วโมงและสามารถนำส่งลูกจ้างเข้ารับการรักษาได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว โดยจัดยานพาหนะสำหรับรองรับการจัดส่งลูกจ้างไปรับการรักษาในสถานพยาบาลดังกล่าวแทนการจัดแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งไว้บริการตรวจรักษาลูกจ้าง

2) สวัสดิการแรงงานนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด คือ สิทธิประโยชน์ หรือ บริการที่นอกเหนือกฎหมายที่นายจ้างจัดให้เพื่อตอบแทนการทำงานของลูกจ้าง หรือเพื่อดึงดูดให้ ลูกจ้างทำงานกับนายจ้างในระยะยาว หรือเป็นสวัสดิการที่อาจได้มาจากการเรียกร้องของลูกจ้าง สวัสดิการนอกเหนือกฎหมาย แบ่งออกเป็นหมวดใหญ่ ๆ ได้ดังนี้

- (1) สวัสดิการด้านการเงิน ได้แก่ จัดเงินกู้ยืมให้พนักงาน เงินบำเหน็จพนักงาน (นอกเหนือจากค่าชดเชย) เงินโบนัสพนักงาน เงินช่วยเหลืองานแต่งงานเงินช่วยเหลืองานอุปสมบทเงินช่วยค่ารักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือกรณีประสบภัยพิบัติ เงินหรือสิ่งของเยี่ยมไข้ เงินรางวัลหรือเงินช่วยเหลือ ค่าเช่าบ้าน จ่ายเงินค่าอาหารให้พนักงาน เงินมอบให้แก่ลูกจ้างที่ลาคลอดเงินช่วยเหลือค่าครองชีพเงินรางวัลให้พนักงานดีเด่น เงินช่วยเหลืองานศพ เงินช่วยเหลืออื่น ๆ ค่ารักษาพยาบาลบุคคลในครอบครัวเงินช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร ค่าทำศพบุคคลในครอบครัว เบี้ยขยัน และเงินช่วยเหลืออื่น ๆ

- (2) สวัสดิการด้านบริการและสิ่งอำนวยความสะดวก ได้แก่ จัดแพทย์ตรวจรักษาครอบครัวลูกจ้าง การประกันชีวิตและหรือสุขภาพให้ครอบครัวลูกจ้าง จัดสถานเลี้ยงเด็กในสถานประกอบกิจการ จัดกิจกรรมนันทนาการให้ครอบครัว ลูกจ้าง จัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ในสถานประกอบกิจการ จัดตั้งสหกรณ์ในสถานประกอบกิจการ จัดสวัสดิการ ร้านค้าสหกรณ์ร้านค้าในสถานประกอบกิจการ จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จัดที่พักให้พนักงาน ปรับปรุงที่พัก

พนักงาน จัดกรรรับ – ส่งพนักงานจัดชุดทำงานให้พนักงาน จัดอาหารราคาถูกจำหน่ายให้แก่พนักงาน จัดอาหารฟรีให้แก่พนักงาน ให้ลูกจ้างซื้อหุ้นบริษัท รางวัลพนักงานดีเด่น จัดมูมนมแม่ในสถานประกอบกิจการ จัดสถานที่รับประทานอาหารในที่ทำงาน ฯลฯ

(3) สวัสดิการด้านการพัฒนาลูกจ้าง ได้แก่ ส่งเสริมการศึกษาในเวลาทำงาน จัดตั้งโรงเรียนในโรงงาน อบรมความรู้ในสถานประกอบกิจการ สนับสนุนให้ลูกจ้างได้รับการฝึกอบรมจากสถาบันภายนอก จัดห้องสมุดในโรงงาน จัดมูมอ่านหนังสือในโรงงาน จัดศึกษาดูงาน อบรมภายในประเทศ จัดศึกษาดูงาน อบรมภายนอกประเทศ ส่งเสริมการศึกษานอกเวลาทำงาน ฯลฯ

(4) สวัสดิการด้านนันทนาการ ได้แก่ การจัดทัศนศึกษา จัดเลี้ยงสังสรรค์ ประจำปี สนับสนุนชมรมหรือกลุ่มนันทนาการในสถานประกอบกิจการ จัดกีฬาภายใน/นอก โรงงาน สนับสนุนอุปกรณ์กีฬา/สถานที่แข่งขัน จัดกิจกรรมวันเกิดให้กับพนักงาน จัดกิจกรรมนันทนาการอื่น ๆ

(5) สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย ได้แก่ จัดบริการตรวจสุขภาพให้แก่ลูกจ้าง (นอกเหนือกฎหมาย) จัดกิจกรรมอบรมให้ความรู้เรื่องเอดส์และโรคติดต่อต่าง ๆ จัดกิจกรรมอบรมให้ความรู้ การเสริมสร้างสุขภาพ ให้ความรู้กับพนักงานที่ตั้งครรภ์ จัดให้มีสถานที่ในการออกกำลังกายทั้งภายในและภายนอกสถานประกอบกิจการ จัดทำระบบมาตรฐานการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดเป็นต้น

ชนิกันต์ สิทธิฟอง (2550) ได้แบ่งสวัสดิการแรงงาน ออกเป็น 10 ประเภท ดังนี้

1. บริการด้านสุขภาพอนามัย (Health Service) ประกอบด้วย การให้บริการด้านการแพทย์และการพยาบาล การจ่ายผลประโยชน์ทดแทนให้เนื่องจากการเจ็บป่วย และการรักษาตัว การอนุญาตให้ลาพักรักษาตัว ตลอดจนการตรวจสุขภาพเข้าทำงาน การตรวจสุขภาพประจำปีหรือภายในระยะเวลาที่กำหนดการส่งเสริมสุขภาพอนามัยให้เกิดขึ้นในสถานประกอบการ ไม่ว่าจะเป็นการให้คำแนะนำ ปรึกษาเกี่ยวกับความรู้เรื่องโรคร้ายต่าง ๆ การให้ การศึกษาเรื่องสุขภาพอนามัย และโภชนาการ การอบรมให้บริการด้านการวางแผนครอบครัว การส่งเสริมสุขภาพจิต เป็นต้น

2. บริการด้านความปลอดภัย (Safety Service) ประกอบด้วยการจัดระบบการป้องกันอุบัติเหตุและโรคที่เกิดจากการทำงาน การจัดเตรียมอุปกรณ์ป้องกันภัย การณรงค์ชักจูง ให้ลูกจ้างตระหนักถึงความสำคัญในระบบความปลอดภัย ซึ่งสามารถทำได้หลายรูปแบบ เช่น การจัดนิทรรศการ ความปลอดภัย การอบรมและให้การศึกษาเกี่ยวกับความปลอดภัย เป็นต้น

3. บริการด้านความมั่นคง (Security Service) สวัสดิการประเภทนี้จัดขึ้น เพื่อให้ความคุ้มครองด้านเศรษฐกิจแก่ลูกจ้างที่ประสบปัญหาในรูปแบบต่าง ๆ

4. บริการด้านการจ่ายค่าตอบแทนในวันลาที่ได้รับอนุญาตตามระเบียบบริษัท (Payment for Entitled Leave) ครอบคลุมถึงวันลาในกรณีเป็นวันหยุดประเพณี วันหยุดพักผ่อน วันลาป่วย วันหยุดเพื่อรับราชการ วันหยุดเพื่อไปใช้สิทธิเลือกตั้ง วันหยุดหลังการแต่งงาน วันลาอีก เป็นต้น

5. บริการด้านการศึกษา (Education Service) ประกอบด้วยการออกสิ่งพิมพ์ วารสาร เกี่ยวกับความรู้ทั่วไป หรือความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน การให้ทุนการศึกษาแก่ลูกจ้าง ทั้งใน และนอกประเทศ การศึกษาดูงาน การจัดตั้งห้องสมุดประจำหน่วยงาน การสงเคราะห์บุตรของ ลูกจ้างให้ได้มีสถานที่ศึกษาเล่าเรียน การจัดตั้งสถานศึกษาในองค์การการจัดที่อ่านหนังสือประจำ แผนก เป็นต้น

6. บริการด้านเศรษฐกิจ (Economic Service) สวัสดิการประเภทนี้ประกอบด้วย การช่วยเหลือทางการเงินและไม่เกี่ยวกับเงิน เช่น การจัดบริการบ้านพัก บริการอาหารกลางวัน รถรับส่งพนักงาน การจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ สหกรณ์ร้านค้า เครื่องแบบพนักงาน บริการซื้อของ ราคาถูก การจ่ายเงินสงเคราะห์ด้านต่าง ๆ แก่บุตรและภรรยา การจัดสวัสดิการเงินกู้ การให้เงินช่วยเหลือ ค่าเช่าบ้าน เป็นต้น

7. บริการด้านนันทนาการ (Recreational Service) ประกอบด้วย การจัดสวัสดิการ ด้านกีฬา ด้านการพักผ่อน การนำเที่ยว ชมรมดนตรีและการบันเทิง การจัดตั้งศูนย์สุขภาพและ ออกกำลังกายแก่ลูกจ้าง

8. การบริการให้คำปรึกษา (Counseling Service) ประกอบด้วย การจ้างผู้ชำนาญ ทางวิชาชีพเฉพาะด้านมาให้บริการ การส่งลูกจ้างที่มีปัญหาไปรับบริการนอกสถานที่

9. โบนัสและเงินสวัสดิการ (Bonus and Awards) ประกอบด้วย เงินล่วงเวลา โบนัส ประจำปี การแบ่งผลกำไร เงินรางวัลที่ให้กับลูกจ้างในโอกาสครบรอบวันริเริ่มกิจการเงินรางวัล โดยที่ลูกจ้างสามารถทำงานโดยไม่มีอุบัติเหตุ เงินรางวัลแก่พนักงานที่ทำงานนาน รางวัลพนักงาน ดีเด่น

10. บริการอื่น ๆ (Other Services) เช่น การจัดตั้งศูนย์เด็กเล็ก จัดที่จอดรถประจำ ตำแหน่งให้ค่าน้ำมันรถยนต์ มีสิทธิในการจองบ้านพักตากอากาศ จัดรถประจำตำแหน่ง การเข้าเป็น สมาชิกสโมสรที่มีชื่อเสียง การจัดโทรศัพท์มือถือให้แก่ผู้บริหาร เป็นต้น

กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (2547) แบ่งสวัสดิการสังคมออกเป็น 7 ประเภท ดังนี้

1. สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย หมายความว่า ประชาชนพึงได้รับการป้องกันโรคภัยไข้เจ็บ การรักษาพยาบาลการส่งเสริมและพัฒนาสุขภาพร่างกาย จิตใจ อารมณ์และสังคมอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกันไม่ว่าจะเป็นเพศ อายุวัย เชื้อชาติ ศาสนาภูมิภาคที่อยู่อาศัย หรือมีสถานภาพทางเศรษฐกิจสังคมในระดับชนใดก็ตาม พึงได้รับบริการสวัสดิการสังคมด้านสุขภาพอนามัยที่ได้มาตรฐานอย่างทั่วถึง เสมอภาคเป็นธรรมสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน

2. สวัสดิการด้านการศึกษา หมายความว่า ประชาชนพึงได้รับบริการที่ส่งเสริมและพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ทักษะตลอดจนปลูกฝังคุณธรรมค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เพื่อนำไปสู่การดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพต่อไป และแม้ว่าประชาชนจะมีข้อบกพร่อง ทางร่างกาย จิตใจสติปัญญา อารมณ์และสังคมหรือด้อยโอกาสทางการศึกษาก็จะได้รับบริการการศึกษาพิเศษ และจัดรูปแบบการศึกษาที่เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนที่มีข้อจำกัดเหล่านั้น ทั้งนี้ ประชาชนทุกคนต้องได้รับการศึกษาในระดับอย่างน้อยที่สุด คือ การศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. สวัสดิการด้านที่อยู่อาศัย หมายถึง การที่ประชาชนมีที่อยู่อาศัยตามควรแก่อัตภาพ ช่วยเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี ที่อยู่อาศัยตามแต่กำลังความสามารถของบุคคล ที่จะได้มาอย่างน้อยที่สุดที่อยู่อาศัยต้องให้ความปลอดภัย ความมั่นคง อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี ไม่มีสภาพเสื่อมโทรม แออัดแอแออัดมลพิษ หรือเสียงต่อภัยพิบัติ เสียงต่อความเสื่อมเสียทั้งทางร่างกายจิตใจ อารมณ์และสังคม

4. สวัสดิการด้านการมีงานทำมีรายได้ หมายความว่า ประชาชนมีงานทำให้มีรายได้อย่างน้อยเพียงพอแก่การดำรงชีพ งานที่ทำมีสวัสดิการที่ดีหรืออย่างน้อยตามที่กฎหมายกำหนดงานที่ทำต้องไม่เสี่ยงต่อการเจ็บป่วย อุบัติเหตุและอุบัติเหตุต่าง ๆ ไม่เป็นงานที่สร้างความเสื่อมเสียแก่ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ไม่ผิดศีลธรรมหรือผิดกฎหมาย ประชาชนมีความภาคภูมิใจ ในงานที่ทำ และมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานนั้น ๆ ประชาชนต้องได้รับรายได้และสวัสดิการจากการทำงานอย่างเสมอภาค เท่าเทียมและยุติธรรม ประชาชนสามารถรวมกลุ่มรวมตัวกันปกป้องผลประโยชน์ของตนในรูปของสหภาพแรงงาน เมื่อมีการเลือกปฏิบัติหรือประชาชนทราบว่าไม่ได้รับความยุติธรรมในเรื่องรายได้ สภาพการจ้างและสวัสดิการ จะต้องได้รับความคุ้มครองจากหน่วยงาน หรือองค์กรที่มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการและกลไกด้านแรงงานสัมพันธ์ ต้องสามารถรองรับปัญหาและความต้องการของประชาชนได้

5. สวัสดิการด้านนันทนาการ หมายถึง ประชาชนมีกิจกรรมนันทนาการเพื่อการบันเทิงและการพักผ่อนใจอย่างมีคุณภาพ โดยกิจกรรมนันทนาการนั้น ๆ ไม่เป็นการทำให้เสื่อมเสียศักดิ์ศรี

ความเป็นมนุษย์ ไม่ผิดศีลธรรมและไม่ผิดกฎหมาย ไม่เป็นการเอาเปรียบหรือข่มเหง หรือละเมิดสิทธิเสรีภาพของประชาชนในกลุ่มอื่น ๆ

6. สวัสดิการด้านกระบวนการยุติธรรม หมายถึง การที่ประชาชนได้รับการคุ้มครอง ตามกฎหมายอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม สามารถเข้าถึงบริการที่รัฐจัดให้ และได้รับความช่วยเหลือทางด้านกฎหมาย

7. สวัสดิการด้านการบริการสังคมทั่วไป หมายถึง การให้บริการแก่ประชาชน โดยเฉพาะจากรูปแบบสวัสดิการ¹⁴

วอลตัน (Walton, 1973, pp. 12-16) ได้ชี้ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิต การทำงานนั้นว่าประกอบได้ด้วยเงื่อนไขต่าง ๆ 8 ประการ

1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ หมายถึง ค่าตอบแทนและประโยชน์ที่ได้รับ จากการทำงานมีการจัดสวัสดิการที่พอกและสวัสดิการด้านอื่น ๆ เพียงพอในการดำรงชีวิต และยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานลักษณะอื่น ๆ

2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง สภาพแวดล้อม ในการทำงาน บรรยากาศการทำงาน อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ต้องการความเหมาะสม และการเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ควรจะกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริม สุขภาพซึ่ง รวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเรื่องของเสียง คลื่น รบกวนการรบกวนทางสายตา

3. การพัฒนาศักยภาพบุคคล หมายถึง โอกาสที่จะได้ใช้ความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน พัฒนาทักษะและความรู้ของตนเองซึ่งส่งผลให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีค่า และมีความรู้สึกทำหายจากการทำงานของตนเองรวมทั้งเปิด โอกาสเสนอความคิดเห็นริเริ่ม สร้างสรรค์ ต่อหน่วยงานรวมทั้งให้บุคคลมีอิสระในการปฏิบัติงานสามารถคุมงานด้วยตนเองได้ โดยใช้ทักษะความรู้ความสามารถ

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง การได้รับโอกาสในการเลื่อนขั้น หรือ ตำแหน่งหน้าที่ให้สูงขึ้นได้รับการมอบหมายให้ได้รับความรับผิดชอบงานมากขึ้นได้รับการเตรียมความรู้ความสามารถและทักษะเพื่อหน้าที่ที่สูงขึ้น มีโอกาสประสบความสำเร็จในการทำงานตามที่มุ่งหวัง

5. สังคมสัมพันธ์ หมายถึง การทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มในองค์การที่บุคคล ได้รับมอบหมาย โดยพิจารณาความสามารถไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในองค์การ

¹⁴ “รูปแบบของสวัสดิการแรงงาน,” สืบค้นเมื่อวันที่ 25 เมษายน 2563 จาก https://soreda.oas.psu.ac.th/files/963_file_Chapter%202.pdf

6. ธรรมเนียมในองค์กร หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงานมีการปฏิบัติงานต่อบุคคลอย่างเหมาะสม ได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศองค์กรมีความเสมอภาพ

7. ความสมดุลของชีวิตกับงาน หมายถึง การความสมดุลในช่วงชีวิตระหว่างช่วงปฏิบัติงานกับช่วงเวลาที่อิสระจากงาน มีช่วงเวลาได้คลายเครียดจากการภาระหน้าที่รับผิดชอบ การแบ่งเวลามีสัดส่วนเหมาะสมระหว่างการใช้เวลาสำหรับกิจกรรมของตนเอง ครอบครัว และสังคม

8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง ความรู้สึกรักงานและองค์กรที่ปฏิบัติงานมีความรับผิดชอบต่อสังคมความภูมิใจในงานและองค์กรของตน¹⁵

2.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับสวัสดิการ

2.3.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

มาสโลว์ (1967, p. 5, อ้างถึงในวิไลวัจน์ กฤษณะภักดี, 2526, น. 2-6) เสนอว่า ความต้องการนี้จะมี 2 ประเภท ได้แก่

1. ความต้องการขั้นพื้นฐาน (Basic Needs) ได้แก่ ความหิว ความรัก ความมั่นคงปลอดภัย และความต้องการมีชื่อเสียง ฯลฯ

2. ความต้องการภายหลัง (Met Needs) ได้แก่ ความภูมิใจ ความดี ความสวยงาม ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ฯลฯ

มาสโลว์กล่าวว่า ถ้ามนุษย์มีความต้องการเกิดขึ้นพร้อมๆ ทั้งความต้องการขั้นพื้นฐาน (Basic Needs) และความต้องการภายหลัง (Met Needs) โดยมนุษย์จะเลือกเอาความต้องการขั้นพื้นฐานเรียงตามลำดับก่อนความต้องการภายหลัง แต่ความต้องการทุกประเภทมีความสำคัญเท่ากันหมดจากทฤษฎีของมาสโลว์นี้ ซึ่งให้เห็นว่าความต้องการขั้นพื้นฐาน (Basic Needs) ย่อมมีความสำคัญและจำเป็นกว่าความต้องการภายหลัง (Met Needs) ที่มนุษย์มีความจำเป็นแก่การดำรงชีวิตจากขั้นต้นไปถึงขั้นสูงสุด แบ่งออกเป็น 5 ชั้น ดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physical Needs) เป็นความต้องการที่เกิดจากแรงผลักดันภายในเพื่อความจำเป็นในการดำรงชีวิต เช่น ความหิว ความกระหาย ความต้องการ ขับถ่าย ความต้องการทางเพศ ฯลฯ

¹⁵“องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน” สืบค้นเมื่อวันที่ 25 เมษายน 2563 จาก http://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/53930124/chapter2.pdf

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) เช่น ความต้องการรู้สึกมั่นคง ปลอดภัย จากภัยอันตรายต่าง ๆ

3. ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Love And Belonging Needs) เช่น ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ต้องการที่จะแสดงความเป็นเจ้าของต้องการความรักจากคนอื่น และในขณะเดียวกันก็ต้องการที่จะรักคนอื่น ฯลฯ

4. ความต้องการมีชื่อเสียง (Esteem Needs) เช่น ความต้องการได้รับการยกย่องสรรเสริญ การมีชื่อเสียง ฯลฯ

5. ความต้องการยอมรับในความสามารถ (Self-Actualization Needs) เป็นความต้องการความเข้าใจและการยอมรับความสามารถของบุคคล ซึ่งเป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ที่ทำให้มนุษย์เราสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุข

2.3.2 ทฤษฎีที่เชื่อว่าธรรมชาติของนายจ้างมีผลต่อการกำหนดสวัสดิการในองค์กร

วิจิตร ระวิวงศ์ (2528, น. 1-5, อ้างถึงใน สุรางค์รัตน์ วชิรารมณ และ ภาวนา พัฒนสร, 2538, น. 37-39) ได้แก่

1. ทฤษฎีที่ว่าด้วยการบังคับควบคุม ที่มาของทฤษฎีนี้มาจากแนวคิดที่ว่า ตามธรรมชาติของมนุษย์ต้องการผลประโยชน์ส่วนตัวเป็นหลัก พร้อมทั้งจะเอาเปรียบคนอื่นเสมอเมื่อมีโอกาส คนที่มีการศึกษาสูงมักเอาเปรียบคนมีการศึกษาดำ จะนั้น นายจ้างจึงมีโอกาสที่จะปฏิบัติต่อลูกจ้างอย่างไม่ยุติธรรม เพื่อเป็นการลดการเอาเปรียบ รัฐบาลจึงต้องมีการออกกฎหมายควบคุมเพื่อบังคับให้นายจ้างจัดสวัสดิการตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด ข้อบังคับทางกฎหมายจึงถือเป็นมาตรฐานให้นายจ้างปฏิบัติตาม

ถ้าฝ่าฝืนมีบทลงโทษ ข้อดีของทฤษฎีนี้ ลูกจ้างจะได้รับการประกันว่าตนจะได้รับสวัสดิการ เพียงพอตามที่กฎหมายกำหนด แต่ตามข้อเท็จจริงมิได้เป็นเช่นนั้นเสมอไป เพราะมีนายจ้างจำนวนมากที่ไม่ให้ความสนใจ พยายามหลีกเลี่ยงที่จะไม่ปฏิบัติตามกฎหมายหรือปฏิบัติได้ก็ทำโดย ขาดคุณภาพไม่ได้มาตรฐาน สำหรับข้อเสีย คือ นายจ้างที่ดีที่จัดสวัสดิการให้สูงกว่าที่กฎหมายกำหนดด้วยความเต็มใจ จะนั้น จึงไม่ยุติธรรมสำหรับนายจ้างที่จะถูกสังคมมองว่าเป็นผู้พยายามประกอบการใดก็ตามที่จัดสวัสดิการให้เท่าเทียม หรือต่ำกว่ากฎหมายกำหนด น่าจะมีผลจากลักษณะของนายจ้างที่ต้องการการบังคับควบคุมนั่นเอง

2. ทฤษฎีที่ว่าด้วยความเชื่อทางศาสนา แนวคิดของทฤษฎีนี้เชื่อว่า การทำบุญจะส่งผลถึงชีวิตนี้และชาติหน้า มีการลงทุนนายจ้าง ประเภทนี้จะเชื่อว่า การให้สวัสดิการแก่ลูกจ้างถือเป็นการลงทุนอย่างหนึ่งถ้าไม่ต้องการปัญหาอื่น ๆ เกิดตามมา เช่น การว่างงาน การนัดหยุดงาน การขโมยของ ของนายจ้าง การให้สวัสดิการโดย ความเชื่อของทฤษฎีนี้ถือว่าเป็นเรื่องที่ดี

เพราะเป็นการให้ด้วยความสมัครใจของนายจ้างคนนั้นมี ระดับความเชื่อเกี่ยวกับบาปบุญคุณโทษ ในระดับใด ในทางกลับกันการให้สวัสดิการ โดยมีความเชื่อเกี่ยวกับศาสนานั้น อาจเป็นเรื่องที่หวังผลจากสิ่งที่ดีคนคาดหวัง มิได้ตั้งอยู่บนรากฐานของความสมเหตุสมผล ในที่สุดก็อาจส่งผลกระทบต่อลูกจ้างในฐานะที่เป็นฝ่ายรับได้

3. ทฤษฎีที่ว่าด้วยความรักต่อเพื่อนมนุษย์ ความเชื่อของทฤษฎีนี้อยู่ที่ว่า มนุษย์ย่อมรักมนุษย์ด้วยกัน ต้องการช่วยเหลือซึ่งกันและกันนายจ้างที่จัดสวัสดิการ โดยทฤษฎีนี้มักจัดสวัสดิการในรูปแบบที่เกี่ยวกับการปรับปรุงสภาพการทำงาน และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ รวมทั้งการแบ่งเบากภาระและปัญหาส่วนตัวของลูกจ้าง อย่างไรก็ตามการจัดสวัสดิการบนพื้นฐานความเชื่อในเรื่องนี้ ยังคงเป็นเรื่องของ “ความรู้สึก” ที่อาจจะแปรเปลี่ยนได้เสมอ ๆ ฉะนั้น ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพของสวัสดิการจึงอาจมีมากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับความเป็นคนดีรักเพื่อนมนุษย์ของนายจ้างแต่ละคน

4. ทฤษฎีที่ว่าด้วยความผูกพันแบบครอบครัวหรือหุ้นส่วน แนวคิดพื้นฐานมาจากความเชื่อว่าการประกอบธุรกิจ นายจ้างและลูกจ้างเป็นหุ้นส่วนกัน คือ นายจ้างมีฐานะเป็นเจ้าของทรัพย์สิน การใช้ทรัพย์สินใด ๆ ควรคำนึงถึงประโยชน์ของลูกจ้างที่จะได้ด้วยเพราะ ลูกจ้างยังคงเป็นผู้ที่ไม่สามารถช่วยตนเองได้ทุกเรื่อง มีลักษณะที่ต้องพึ่งพานายจ้าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการจัดการ ดังนั้น นายจ้างจึงต้องเป็นผู้พิทักษ์สิทธิ การให้สวัสดิการจึงเป็นเรื่องที่ต้องเกื้อกูลกัน ถ้าเทียบกับการเป็นครอบครัว คือ ผู้อาวุโสต้องดูแลผู้เยาว์วัย ผู้ต้องเกื้อกูลน้อง ดังนั้น สวัสดิการลูกจ้างที่เกิดขึ้นจึงอยู่บนฐานของความสมัครใจเช่นกัน เพราะนายจ้างมีความรับผิดชอบต้องเกื้อกูลลูกจ้าง การที่ลูกจ้างจะได้รับมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับทัศนคติของนายจ้าง ทฤษฎีนี้มีข้อดีคือ นายจ้างสามารถสร้างศรัทธาให้เกิดขึ้นที่นายจ้างเป็นฝ่ายให้หรือริเริ่มแต่เพียงฝ่ายเดียว แต่จะมีข้อเสียที่ทำให้ลูกจ้างต้องพึ่งพานายจ้าง ลูกจ้างไม่สามารถคิดวิเคราะห์ เพื่อการพัฒนาตนเองต่อไป

5. ทฤษฎีที่ว่าด้วยการป้องกันการเรียกร้องทฤษฎีนี้เกิดจากความเชื่อที่ว่าลูกจ้างในยุคปัจจุบันมีความตื่นตัวในเรื่องสิทธิและประโยชน์ต่าง ๆ ทำให้เกิดมีพลังกลุ่มเรียกร้องสิทธิต่าง ๆ ฉะนั้น นายจ้างจึงมีหน้าที่ที่ต้องตรวจสอบดูแลลูกจ้าง เพื่อป้องกันมิให้เกิดการรวมตัวเรียกร้องในสิ่งที่ลูกจ้างต้องการ เพื่อป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นในภายภาคหน้า ซึ่งปราศจากความจริงใจจากนายจ้าง ฉะนั้น การให้ในลักษณะเช่นนี้ จึงยังแก้ปัญหาได้เพียงชั่วคราว เนื่องจากลูกจ้างจะมีความต้องการเพิ่มขึ้นอยู่เสมอข้อดี คือ ลูกจ้างมักได้ในสิ่งที่ต้องการแต่มิใช่ทุกครั้ง เช่นเดียวกับนายจ้างเองก็มีความตื่นตัวต้องคอยดูแลสอดส่องซึ่งเป็นผลทำให้ลูกจ้างได้ในสิ่งที่ต้องการมากขึ้น

6. ทฤษฎีที่ว่าด้วยการประชาสัมพันธ์ ความเชื่อของทฤษฎีนี้อยู่ที่ว่า สวัสดิการสามารถใช้เป็นเครื่องมือสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยการให้สวัสดิการมากเท่าใดก็ยิ่งเป็นการประชาสัมพันธ์ กิจกรรมของนายจ้างหรือของสถานประกอบการได้มากขึ้นเพียงนั้น ฉะนั้น การให้สวัสดิการโดย อาศัยพื้นฐาน ทฤษฎีนี้ถ้าให้โดยมีเทคนิคอาจถือเป็น “จุดขาย” ได้อย่างหนึ่ง เพราะสวัสดิการที่ดี ทำให้เกิดความนิยมชื่นชมในหมู่ลูกจ้างและประชาชนทั่วไป สวัสดิการที่ต้องอยู่บนพื้นฐาน เช่น สวัสดิการประเภทกีฬา ดนตรี ทุนการศึกษา ที่พักผ่อนหย่อนใจ ซึ่งส่งผลต่อชุมชนส่วนรวม ลูกจ้างซึ่งอยู่ในสถานประกอบการที่จัดสวัสดิการ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ ด้านประชาสัมพันธ์ย่อมได้รับประโยชน์มาก ถ้านายจ้างมีนโยบาย และเป้าหมาย การประชาสัมพันธ์ แต่ข้อเสียที่เกิดขึ้นคือ การจัดสวัสดิการที่ไม่ได้คำนึงถึงความต้องการของลูกจ้าง ย่อมก่อให้เกิดความไม่พอใจขึ้นเท่ากัน

7. ทฤษฎีว่าด้วยหน้าที่พึงปฏิบัติ จากความเชื่อที่ว่า ลูกจ้างในฐานะผู้ผลิตควรได้รับการดูแลให้อยู่ในสภาพที่สมบูรณ์ทั้งทางกายภาพ ทางใจ และควรได้รับการใจใส่ เช่นเดียวกับเครื่องจักรที่มีราคาที่มีราคาแพงนั้น จึงเป็นหน้าที่โดยตรงของนายจ้างที่พึงกระทำ นอกจากนี้ การที่เชื่อว่า สวัสดิการจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน การเพิ่มผลผลิต หรือการทำงานในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีสิ่งจูงใจย่อมทำให้ลูกจ้างปราศจากความวิตกกังวล และมีความพอใจในงานนั้น ทำให้นายจ้างต่างจัดสวัสดิการในรูปแบบและชนิดต่าง ๆ เพื่อลูกจ้างจะได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมีผลผลิตเพิ่มและมี “กำไร” เพิ่มขึ้น ซึ่งนายจ้างสามารถนำกำไรส่วนที่เหลือมาเฉลี่ยให้ลูกจ้างในรูปแบบสวัสดิการ¹⁶

โดยสรุปแล้ว ความต้องการของมนุษย์จำแนกได้ 2 ส่วน ดังนี้

1. ความต้องการด้านพื้นฐาน คือ ความต้องการในการมีที่อยู่อาศัย มีอาหารที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต มีช่วงเวลาที่พักผ่อนที่เพียงพอ มีเครื่องนุ่งห่ม ได้รับการรักษาอาการเจ็บป่วย เพื่อให้มีสุขภาพที่แข็งแรง ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บต่างๆ และต้องการมีสุขภาพจิตที่ดี มีอารมณ์จิตใจมั่นคง แจ่มใส

2. ความต้องการขั้นสูง คือ ความต้องการได้รับสวัสดิการตามความประสงค์ของลูกจ้าง การมีสิทธิเลือกงานตามอิสระ ความต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สิทธิที่จะแสดงออกทางเพศ ความภูมิใจในตนเอง ความต้องการความรักและเป็นที่ยอมรับในสังคม

¹⁶สิทธิพร จิรพงษ์, “ความต้องการสวัสดิการของพนักงานธนาคารออมสินเขตพระนคร” (มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2554), น. 10 -12

2.4 ความหมายของรัฐวิสาหกิจ

รัฐวิสาหกิจ (Public Enterprise) หมายถึง หน่วยงานหรือองค์การที่รัฐบาลควบคุมและเป็นเจ้าของ เพื่อดำเนินการแก้ไขภาวะเศรษฐกิจของประเทศให้มั่นคง และเพื่อการให้บริการแก่ประชาชนในประเทศให้มีความเป็นอยู่ดีขึ้น โดยกิจการของรัฐวิสาหกิจครอบคลุมถึงการประกอบธุรกิจด้านอุตสาหกรรม เกษตรกรรม การค้าและการให้บริการที่รัฐบาลให้องค์กรของรัฐวิสาหกิจเป็นเครื่องมือในการสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจให้แก่ประเทศ เนื่องจากหน่วยงานรัฐวิสาหกิจถือเป็นองค์กรขนาดใหญ่ที่ก่อให้เกิดการจ้างแรงงานของลูกจ้างในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ แต่ละแห่งที่มีความต้องการลูกจ้างจำนวนมาก เพื่อดำเนินธุรกิจโดยมีจุดมุ่งหมายในการแสวงหากำไร เช่นเดียวกับสถานประกอบการของเอกชนและเพื่อให้การดำเนินกิจการต่าง ๆ เพื่อการบริการแก่ประชาชน¹⁷

ศาสตราจารย์เอ. เอ็ช. แฮนสัน (A.H. Hanson) ได้ให้ความหมายของ “รัฐวิสาหกิจ” หมายถึง กิจการที่รัฐเป็นเจ้าของ โดยดำเนินการด้านอุตสาหกรรม เกษตรกรรม การเงินและการค้า พาณิชยกรรม และวิคแฮม (Wickham) ได้ให้ความหมายของรัฐวิสาหกิจ โดยมีคำอธิบายความเห็นในทางนิติศาสตร์และรัฐศาสตร์ ที่มุ่งเน้นให้รัฐบาลเป็นเจ้าของทั้งหมดหรือเป็นผู้ถือส่วนใหญ่ เป็นองค์กรที่ดำเนินการเพื่อขายผลิตภัณฑ์หรือบริการแก่ตลาด โดยใช้งบประมาณการบริหารจัดการคนละส่วนกับระบบราชการ แต่ในการบริหารงานของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่ง จะถูกควบคุมโดยรัฐบาล หรือมีส่วนราชการเป็นผู้กำหนดแนวทางไว้ให้หน่วยงานรัฐวิสาหกิจนั้น ๆ จะต้องปฏิบัติตามเพื่อการกำกับดูแล และกำหนดแนวทางการบริหารเชิงธุรกิจที่มุ่งเกี่ยวกับการขาย การตลาดการจัดระบบ การเงินงบประมาณให้สามารถดำเนินการด้วยตนเอง ในกิจการที่ดำเนินการทางด้านการพาณิชย์ การเงิน อุตสาหกรรม การเกษตร การสาธารณสุข บริการขั้นพื้นฐาน (Infrastructure) หรือส่งเสริมการขายสินค้าและบริการของแต่ละกิจการ ซึ่งอาจก่อตั้งตามพระราชบัญญัติ พระราชกฤษฎีกา พระราชกำหนด หรือตามกฎหมายประเภทอื่น ๆ¹⁸

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น จึงพิจารณาได้ว่าหน่วยงานรัฐวิสาหกิจเป็นองค์กรของรัฐหรือกิจการที่รัฐบาลมีทุนรวมอยู่ด้วยเกินกว่าร้อยละห้าสิบหรือเป็นเจ้าของทุนทั้งหมด

¹⁷“รัฐวิสาหกิจ,” สืบค้นเมื่อวันที่ 26 กันยายน 2563, จาก<http://wiki.kpi.ac.th/index.php?title=%E0%B8%A3%E0%B8%B1%E0%B8%90%E0%B8%A7%E0%B8%B4%E0%B8%AA%E0%B8%B2%E0%B8%AB%E0%B8%81%E0%B8%B4%E0%B8%88>

¹⁸ “ความหมายของรัฐวิสาหกิจ,” สืบค้นเมื่อวันที่ 1 สิงหาคม 2563 , จาก <http://dspace.spu.ac.th/bitstream/123456789/3608/6/6chap2.pdf>

และควบคุมการดำเนินกิจกรรมนั้นๆ เพื่อให้บริการแก่ประชาชนโดยรัฐบาล หรือมีส่วนราชการ เป็นผู้ควบคุมและกำหนดแนวทางในการบริหารงานของรัฐวิสาหกิจนั้น ๆ

2.4.1 คำจำกัดความที่เกี่ยวข้องในการให้คำนิยามของคำว่า รัฐวิสาหกิจและพนักงาน รัฐวิสาหกิจตามตัวบทกฎหมายไว้ ดังต่อไปนี้

1) รัฐวิสาหกิจ

พระราชบัญญัติวิธีการงบประมาณ พ.ศ. 2502 และที่แก้ไขเพิ่มเติม¹⁹

มาตรา 4 รัฐวิสาหกิจหมายความว่า

- ก. องค์กรของรัฐบาลหรือหน่วยงานธุรกิจที่รัฐบาลเป็นเจ้าของ
- ข. บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคล ที่ส่วนราชการมีทุนรวมอยู่ด้วยเกินกว่าร้อยละห้าสิบ
- ค. บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่ส่วนราชการและ/หรือรัฐวิสาหกิจตาม (ก) และ/หรือ (ข) มีทุนรวมอยู่ด้วยเกินกว่าร้อยละห้าสิบ
- ง. บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่ส่วนราชการและ/หรือรัฐวิสาหกิจตาม (ค) และ/หรือ (ก) และ/หรือ (ข) มีทุนรวมอยู่ด้วยเกินกว่าร้อยละห้าสิบ
- จ. บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่ส่วนราชการและ/หรือรัฐวิสาหกิจตาม (ง) และ/หรือ (ก) และ/หรือ (ข) และ/หรือ (ค) มีทุนรวมอยู่ด้วยเกินกว่าร้อยละห้าสิบ

พระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2518 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

มาตรา 4 รัฐวิสาหกิจหมายความว่า

- (1) องค์กรของรัฐบาลตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งองค์กรของรัฐบาล หรือ กิจการของ รัฐบาลตามกฎหมายที่จัดตั้งกิจการนั้นและหมายความว่า รวมถึงหน่วยงานธุรกิจที่รัฐเป็นเจ้าของ แต่ไม่รวมถึงองค์กรหรือกิจการที่มีวัตถุประสงค์เฉพาะเพื่อเคราะห์ หรือส่งเสริมการใด ๆ ที่มีใช้ ธุรกิจ
- (2) บริษัทจำกัดหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่กระทรวง ทบวง กรม หรือทบวงการเมืองที่มี ฐานะเทียบเท่า และหรือรัฐวิสาหกิจตาม (1) มีทุนรวมอยู่ด้วยเกินกว่าร้อยละห้าสิบ หรือ
- (3) บริษัทจำกัดหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่กระทรวง ทบวงกรม หรือทบวงการเมืองที่มี ฐานะเทียบเท่า และหรือรัฐวิสาหกิจตาม (1) และหรือ (2) มีทุนรวมอยู่ด้วยถึงสองในสาม กรรมการ หมายความว่า กรรมการในคณะกรรมการของรัฐวิสาหกิจและให้หมายความรวมถึง ประธาน กรรมการ และรองประธานกรรมการด้วย

¹⁹มาตรา 4 พระราชบัญญัติวิธีการงบประมาณ พ.ศ. 2502

พระราชบัญญัติพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ พ.ศ. 2521²⁰

มาตรา 4 ในพระราชบัญญัตินี้

“รัฐวิสาหกิจ” หมายความว่า

(1) องค์กรของรัฐบาลตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งองค์กรของรัฐบาล หรือกิจการของรัฐ ตามกฎหมายที่จัดตั้งกิจการนั้น และหมายความรวมถึง หน่วยงานธุรกิจที่รัฐเป็นเจ้าของ

(2) บริษัทจำกัดหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่กระทรวง ทบวง กรม หรือส่วนราชการที่ เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเป็นกระทรวง ทบวง หรือกรม และหรือ รัฐวิสาหกิจตาม (1) มีทุนรวมอยู่ ด้วยเกินกว่าร้อยละห้าสิบหรือ

(3) บริษัทจำกัดหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่กระทรวง ทบวง กรม หรือส่วนราชการที่ เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเป็นกระทรวง ทบวง หรือกรมและหรือ รัฐวิสาหกิจตาม (1) และหรือ (2) มีทุนรวมอยู่ด้วยเกินกว่าร้อยละห้าสิบ

พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543²¹

มาตรา 6 ในพระราชบัญญัตินี้

“รัฐวิสาหกิจ” หมายความว่า

(1) องค์กรของรัฐบาลตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งองค์กรของรัฐบาลหรือกิจการของรัฐ ตามกฎหมายที่จัดตั้งกิจการนั้น และให้หมายความ รวมถึงหน่วยงานธุรกิจที่รัฐเป็นเจ้าของ

(2) บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่กระทรวง ทบวง กรม หรือทบวงการเมืองที่มีฐานะ เทียบเท่า หรือรัฐวิสาหกิจตาม (1) มีทุนรวมอยู่ด้วย เกินร้อยละห้าสิบ

พระราชบัญญัติการบริหารหนี้สาธารณะ พ.ศ. 2548²²

มาตรา 4 “รัฐวิสาหกิจ” หมายความว่า

(ก) องค์กรของรัฐบาลตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งองค์กรของรัฐบาล กิจการของรัฐซึ่ง มีกฎหมายจัดตั้งขึ้นหรือหน่วยงานธุรกิจที่รัฐบาลเป็นเจ้าของ

(ข) บริษัท จำกัด หรือบริษัท มหาชน จำกัด ที่หน่วยงานของรัฐหรือรัฐวิสาหกิจตาม (ก) มี ทุนรวมอยู่ด้วยเกินร้อยละห้าสิบ

²⁰มาตรา 4 พระราชบัญญัติพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ พ.ศ. 2521

²¹มาตรา 6 พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543

²²มาตรา 4 พระราชบัญญัติการบริหารหนี้สาธารณะ พ.ศ. 2548

(ค) บริษัทจำกัดหรือบริษัทมหาชนจำกัด ที่หน่วยงานของรัฐและรัฐวิสาหกิจตาม (ก) หรือ (ข) หรือรัฐวิสาหกิจตาม (ก) และ (ข) มีทุนรวมอยู่ด้วย เกินร้อยละห้าสิบ โดยให้คำนวณเฉพาะทุนตามสัดส่วนที่เป็นของหน่วยงานของรัฐเท่านั้น

2) คำจำกัดความที่เกี่ยวข้องกับคำนิยามของคำว่าพนักงานรัฐวิสาหกิจ

พระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2518²³
มาตรา 4 ในพระราชบัญญัตินี้ “รัฐวิสาหกิจ” หมายความว่า

“พนักงาน” หมายความว่า พนักงานและลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจและให้รวมตลอดถึงที่ปรึกษาคณะกรรมการ ที่ปรึกษารัฐวิสาหกิจ เลขานุการ ผู้ช่วยเลขานุการของคณะกรรมการหรือบุคคลซึ่งดำรงตำแหน่งที่มีอำนาจหน้าที่คล้ายคลึงกัน แต่เรียกชื่ออย่างอื่นในรัฐวิสาหกิจด้วย ทั้งนี้ ให้ใช้เฉพาะเพื่อการกำหนดคุณสมบัติมาตรฐาน และการพ้นจากตำแหน่งเท่านั้น

พระราชบัญญัติว่าด้วยความรับผิดชอบของพนักงานในองค์การหรือหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. 2502²⁴
มาตรา 3 ในพระราชบัญญัตินี้

“พนักงาน” หมายความว่า ประธานกรรมการ รองประธานกรรมการ กรรมการหรือบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การ บริษัทจำกัด ห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลหรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่น ซึ่งทุนทั้งหมดหรือทุนเกินกว่าร้อยละห้าสิบเป็นของรัฐ โดยได้รับเงินเดือนหรือประโยชน์ตอบแทนอย่างอื่นจากองค์การ บริษัทจำกัด ห้างหุ้นส่วน นิติบุคคลหรือหน่วยงานนั้นๆ ทั้งนี้ นอกจากผู้เป็นเจ้าของพนักงานอยู่แล้วตามกฎหมาย

พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2561²⁵
มาตรา 4 ในพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญนี้

“เจ้าหน้าที่ของรัฐ” หมายความว่า ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นซึ่งมีตำแหน่งหรือเงินเดือนประจำ ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐหรือในรัฐวิสาหกิจ ผู้บริหารท้องถิ่น รองผู้บริหารท้องถิ่น ผู้ช่วยผู้บริหารท้องถิ่น และสมาชิกสภาท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยลักษณะปกครองท้องที่ หรือเจ้าพนักงานอื่นตามที่กฎหมายบัญญัติ และให้หมายความรวมถึงกรรมการ อนุกรรมการ ลูกจ้างของส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ หรือรัฐวิสาหกิจ และบุคคลหรือคณะบุคคล บรรดาซึ่งมีกฎหมายกำหนดให้ใช้อำนาจหรือได้รับมอบให้ใช้อำนาจทางปกครองที่จัดตั้งขึ้นในระบบราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือกิจการ

²³ มาตรา 4 พระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ.2518

²⁴ มาตรา 3 พระราชบัญญัติว่าด้วยความรับผิดชอบของพนักงานในองค์การหรือหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. 2502

²⁵ มาตรา 4 พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2561

อื่นของรัฐด้วย แต่ไม่รวมถึงผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ ผู้ดำรงตำแหน่งในองค์กรอิสระ และคณะกรรมการ ป.ป.ช.

พระราชบัญญัติบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. 2542²⁶

มาตรา 4 ในพระราชบัญญัตินี้ "เจ้าหน้าที่ของรัฐ" หมายความว่า

(15) เจ้าหน้าที่หรือพนักงานของรัฐวิสาหกิจ องค์กรของรัฐ หรือองค์การมหาชนที่ตั้งขึ้นโดยพระราชบัญญัติหรือพระราชกฤษฎีกา

พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540²⁷

มาตรา 4 ในพระราชบัญญัตินี้

"หน่วยงานของรัฐ" หมายความว่า ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ศาลเฉพาะในส่วนที่ไม่เกี่ยวกับการพิจารณาพิพากษาคดี องค์กร ควบคุมการประกอบวิชาชีพ หน่วยงานอิสระของรัฐและหน่วยงานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

"เจ้าหน้าที่ของรัฐ" หมายความว่า ผู้ซึ่งปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงานของรัฐ

ดังนี้ เมื่อพิจารณา ความหมายของคำว่า เจ้าหน้าที่ของรัฐ ย่อมหมายความรวมถึงพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ซึ่งเป็นหน่วยงานของรัฐ จึงถือว่าเป็นบุคคลที่มีสถานะเช่นเดียวกับข้าราชการและบุคคลหรือคณะบุคคล ซึ่งมีกฎหมายกำหนดให้ใช้อำนาจหรือได้รับมอบให้ใช้อำนาจทางปกครองที่จัดตั้งขึ้นในระบบราชการ

2.4.2 ความเป็นมาของรัฐวิสาหกิจไทย

รากฐานของการพัฒนาหน่วยงานรัฐวิสาหกิจเริ่มขึ้นมาในรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้มีการปฏิรูปประเทศในด้านการบริหารราชการแผ่นดิน และการสร้างโครงสร้างสาธารณูปโภคพื้นฐานของประเทศ เพื่อรองรับการพัฒนา ด้านเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ เพื่อให้สอดคล้องกับการพัฒนาจากอารยะประเทศทางตะวันตก โดยเริ่มต้นการก่อตั้งกรมไปรษณีย์โทรเลขขึ้นในปี พ.ศ. 2429 เพื่อวางโครงข่ายระบบโทรเลข และโทรศัพท์ขึ้นให้ประชาชนได้ใช้ในการติดต่อสื่อสารและกรมรถไฟขึ้นมาในปี พ.ศ. 2433 เพื่อสร้างระบบทางรถไฟเป็นเส้นทางคมนาคมให้ประชาชนที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ที่ห่างไกล สามารถที่จะโดยสารและขนส่งสินค้าและการตั้งกรมสุขาภิบาลขึ้นในปี พ.ศ. 2448 เพื่อดำเนินกิจการในการจัดหาน้ำสะอาดให้ประชาชนใช้อุปโภคบริโภค

²⁶ มาตรา 4 พระราชบัญญัติบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. 2542

²⁷ มาตรา 4 พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540

จุดริเริ่มของการขยายตัวของรัฐวิสาหกิจสามารถแบ่งออกเป็น 2 ช่วงเวลา ได้แก่

1. ช่วงระยะเวลาภายหลังการเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ. 2475

ประเทศไทยเปลี่ยนแปลงระบบการปกครองในระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์มาเป็น การปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ในปี พ.ศ. 2475 คณะราษฎรได้กลายเป็นชนชั้นปกครองใหม่ มีอำนาจควบคุมการเมืองและการบริหารทรัพยากร ในประเทศ โดยมีวัตถุประสงค์ในการบำรุงรักษาความสุขของราษฎร โดยการจัดวางโครงสร้าง ทางเศรษฐกิจให้เกิดขึ้น โดยออกกฎหมายต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนให้เกิดความชอบธรรม ในการจัดสรรทรัพยากรเหล่านั้นด้วย แนวคิดที่ต้องการบริหารจัดการทรัพยากรของชาติ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดให้แก่ประชาชนในชาติ คณะราษฎรได้ตั้งหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ให้เป็นหน่วยงานที่ให้บริการด้านสาธารณูปโภคต่าง ๆ เช่น องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย และการรถไฟแห่งประเทศไทย หน่วยงานรัฐวิสาหกิจทางการเงิน ได้แก่ ธนาคารเอเซีย ธนาคารมณฑล และบริษัทไทยเศรษฐกิจประกันภัย หน่วยงานรัฐวิสาหกิจทางอุตสาหกรรม ได้แก่ บริษัทข้าวไทย บริษัทประมงไทย บริษัทเดินเรือไทย และบริษัทไทยเดินเรือทะเล และหน่วยงาน รัฐวิสาหกิจทางด้านพาณิชย์กรรม ได้แก่ บริษัทค้าพืชผลไทย และบริษัทพืชกลีกรรม เป็นต้น

2. ภายหลังสงครามโลกครั้งที่สอง

ภายหลังสงครามโลกครั้งที่สองสิ้นสุดลงไปในปี พ.ศ. 2488 รัฐบาลจัดตั้งรัฐวิสาหกิจ ขึ้นอีกหลายแห่งเพื่อช่วยฟื้นฟูเศรษฐกิจของประเทศโดยจัดทำสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐาน รวมทั้ง กิจการเพื่อการให้บริการประชาชน ในกิจการที่สถานประกอบการในภาคเอกชนยังขาดความพร้อม ในการลงทุน และเป็นกิจการที่มีผลต่อความมั่นคงของประเทศ เช่น กิจการเกี่ยวกับเชื้อเพลิง เป็นต้น ทั้งนี้ จึงได้มีการตรากฎหมายสำคัญฉบับหนึ่งในปี พ.ศ.2496 พระราชบัญญัติว่าด้วย การจัดตั้งองค์การของรัฐบาล พ.ศ.2496 เพื่อเปิดโอกาสให้ฝ่ายบริหารสามารถจัดตั้งองค์กร หรือหน่วยงานเพื่อบริการสาธารณะก่อให้เกิดหน่วยงานต่าง ๆ ขึ้นมาหลายแห่งซึ่งมีสถานภาพ เป็นรัฐวิสาหกิจ ได้แก่ องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ องค์การเบตเตอร์ องค์การแก้ว องค์การ จัดการน้ำเสีย เป็นต้น²⁸

²⁸ พงศ์จิตติ พงศ์ศิลาณี, “มารู้จักความเป็นมาของรัฐวิสาหกิจไทยกันเถอะ,” สืบค้นเมื่อวันที่ 30 กันยายน 2563, จาก <https://voicelabour.org/%E0%B8%A1%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%B9%E0%B9%89%E0%B8%88%E0%B8%B1%E0%B8%81%E0%B8%84%E0%B8%A7%E0%B8%B2%E0%B8%A1%E0%B9%80%E0%B8%9B%E0%B9%87%E0%B8%99%E0%B8%A1%E0%B8%B2%E0%B8%82%E0%B8%AD%E0%B8%87%E0%B8%A3/>

2.4.3 วัตถุประสงค์ในการก่อตั้งรัฐวิสาหกิจ

1) เพื่อเป็นเครื่องมือในการดำเนินธุรกิจแทนรัฐ เพื่ออำนวยความสะดวกหรือการให้บริการแก่ประชาชนในสังคม ที่สถานประกอบการของเอกชนยังขาดความพร้อมในการลงทุนหรือกิจการที่เอกชนดำเนินการอยู่แล้วแต่ไม่มีมาตรฐาน หรือครอบคลุมการให้บริการประชาชนในทุกพื้นที่รัฐอาจจัดตั้งรัฐวิสาหกิจเข้ามาดำเนินการนั้น ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างเหมาะสม

2) เพื่อเป็นแนวทางต้นแบบให้แก่สถานประกอบการของเอกชน โดยเฉพาะกิจการบางประเภทที่มีความสำคัญทางด้านเศรษฐกิจ โดยรัฐจะเป็นผู้เริ่มดำเนินการในขั้นต้นก่อน มีสาเหตุจากสถานประกอบการของเอกชนยังขาดความรู้และประสบการณ์ในการดำเนินกิจการประเภทนั้น เพื่อเป็นต้นแบบในการดำเนินการ เพื่อให้สถานประกอบการของเอกชนมีความสนใจในการลงทุนกิจการ ด้านนั้น เนื่องจากส่วนมากเป็นโครงการที่ต้องใช้งบประมาณสูง สถานประกอบการของเอกชนยังไม่มี ความมั่นใจในการลงทุน และผลกำไรตอบแทนที่จะเกิดขึ้นจากธุรกิจนั้น เมื่อรัฐสามารถดำเนินการจนประสบความสำเร็จ สถานประกอบการของเอกชนอาจตัดสินใจเข้าร่วมดำเนินการในกิจการประเภทดังกล่าว หรืออาจขอรับสัมปทานในการขยายขอบเขตการให้บริการให้ครอบคลุมพื้นที่ต่าง ๆ เพื่อบริการประชาชนในประเทศ ตามแนวทางที่รัฐได้วางแนวทางไว้แล้ว

3) เพื่อความมั่นคงของประเทศ กิจการบางประเภทอาจมีความสำคัญต่อความมั่นคงของประเทศและปลอดภัยของประชาชน หากปล่อยให้สถานประกอบการของเอกชนดำเนินการอาจก่อให้เกิดการผูกขาดในกิจการใดกิจการหนึ่ง ที่อาจผูกขาดในการกำหนดราคาสินค้าหรือการให้บริการที่สูงตามความต้องการได้โดยอำเภอใจ สร้างความเดือดร้อนให้แก่ประชาชน โดยเฉพาะกิจการด้านสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐาน เช่น ไฟฟ้า น้ำประปา หรือในบางกรณีกิจการก็มีผลโดยตรงต่อความมั่นคงของประเทศ

4) เพื่อส่งเสริมสังคมและวัฒนธรรม ให้เป็นกิจการที่ช่วยส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมของชาติ ส่วนใหญ่จะไม่ได้ได้รับความนิยมในการลงทุนของสถานประกอบการของเอกชน เนื่องจากใช้งบประมาณในการลงทุนสูงและมีความเสี่ยงต่อผลประกอบการที่จะได้รับตอบแทน รัฐจึงต้องเข้ามาดำเนินการเพื่อคงไว้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติและประชาชน อาทิ การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย องค์การสวนพฤกษศาสตร์ องค์การสวนสัตว์ การกีฬาแห่งประเทศไทย เป็นต้น

5) เพื่อจัดทำบริการสาธารณะ การจัดทำบริการสาธารณะถือเป็นภารกิจหน้าที่สำคัญประการหนึ่งของรัฐบาล ในการให้ความดูแลด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการต่าง ๆ

เพื่อให้ประชาชนทุกคนได้รับการให้บริการจากรัฐได้อย่างเท่าเทียมกัน และทั่วถึงทุกพื้นที่ให้ประเทศ โดยกิจการประเภทนี้ต้องใช้งบประมาณในการดำเนินการสูง และอาจมีผลตอบแทนที่น้อยกว่า เมื่อเทียบกับการลงทุนในภาคธุรกิจหรืออุตสาหกรรมอื่น จึงอาจต้องการลงทุนระยะยาว และใช้บุคลากรในการดำเนินการจำนวนมาก รัฐจึงต้องเข้ามาดำเนินการเพื่อให้ประชาชนได้รับการบริการด้านการคมนาคม และด้านสาธารณสุขไปโดยประเทศที่พัฒนาแล้ว ส่วนใหญ่รัฐจะเป็นผู้ให้บริการการเอง เพื่อจัดเก็บอัตราค่าบริการขั้นต่ำ เพื่อให้ประชาชนในประเทศสามารถใช้บริการได้อย่างเท่าเทียมกัน

6) เพื่อประโยชน์ในด้านการคลังและเสริมรายได้ให้แก่รัฐ รัฐวิสาหกิจเป็นกลไกที่สำคัญในการรักษาเสถียรภาพด้านการเงินการคลังของประเทศ โดยรัฐบาลใช้รัฐวิสาหกิจเป็นเครื่องมือในการกำกับฐานะดุลการคลังโดยรวมของภาครัฐด้วยการกำกับการเบิกจ่ายลงทุนของรัฐวิสาหกิจให้สอดคล้องกับรายได้ที่สามารถจัดหาได้เพื่อให้มีฐานะดุลงบประมาณที่เหมาะสมกับเป้าหมายในการรักษาเสถียรภาพ ด้านการคลังของประเทศ โดยเฉพาะรัฐวิสาหกิจเป็นกลไกสำคัญในการช่วยกระตุ้นและฟื้นฟูเศรษฐกิจ

7) เพื่อควบคุมสินค้าอันตราย ในกรณีที่รัฐต้องการจำกัดและควบคุมการผลิตและการบริโภคสินค้าที่เป็นอันตรายแก่สังคม รัฐก็จะเป็นผู้ดำเนินธุรกิจการผลิต และการจำหน่ายสินค้าแต่เพียงผู้เดียว รวมถึงสินค้าที่เป็นสิ่งเสพติดและอบายมุข เช่น สุรา ยาสูบ สลากกินแบ่ง และไฟ เป็นต้น²⁹

2.4.4 ประเภทของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ

รัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งถูกจัดตั้งโดยกฎหมายที่ต่างกันตามเหตุผลและความจำเป็นเฉพาะเรื่อง ซึ่งหน่วยงานรัฐวิสาหกิจนั้นอาจดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงของประเทศหรือเพื่อจัดทำบริการสาธารณะ โดยสรุปแล้วสามารถจำแนกหน่วยงานรัฐวิสาหกิจออกเป็น 4 ประเภท อันได้แก่ 1) การแบ่งตามส่วนราชการที่หน่วยงานรัฐวิสาหกิจสังกัด 2) การแบ่งประเภทตามกลุ่มสาขา 3) การแบ่งประเภทตามกฎหมายในการจัดตั้งรัฐวิสาหกิจ และ 4) การแบ่งตามวัตถุประสงค์ในการจัดตั้ง

²⁹ รัชชวัฒน์ รัตนศักดิ์, การบริหารราชการไทย (เชียงใหม่: คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2555).

1) การแบ่งตามส่วนราชการที่หน่วยงานรัฐวิสาหกิจสังกัดจำนวน 59 แห่ง ได้แก่
สำนักนายกรัฐมนตรี

1. บริษัท อสมท จำกัด (มหาชน)
2. โรงพิมพ์ตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

กระทรวงการคลัง

1. บริษัท อู่กรุงเทพ จำกัด
2. องค์การเบตเตอร์รี่
3. งบการฟอกหนัง

กระทรวงการท่องเที่ยว

1. การกีฬาแห่งประเทศไทย
2. การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย

กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงมนุษย์

1. การเคหะแห่งประเทศไทย
2. สำนักงานชานาเคราะห์ กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ

กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

1. องค์การส่งเสริมกิจการโคนมแห่งประเทศไทย
2. องค์การสวนยาง
3. องค์การตลาดเพื่อเกษตรกร
4. องค์การสะพานปลา
5. สำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยาง

กระทรวงเทคโนโลยีและการสื่อสาร

1. บริษัท โทรคมนาคมแห่งชาติ จำกัด (มหาชน)

กระทรวงการคลัง

1. โรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง
2. สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล
3. โรงงานไฟ กรมสรรพสามิต
4. องค์การสุรา กรมสรรพสามิต
5. บริษัท สหโรงแรมไทยและการท่องเที่ยว จำกัด
6. ธนาคารออมสิน
7. ธนาคารอาคารสงเคราะห์

8. ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร
9. ธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย
10. ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย
11. บรรษัทตลาดรองสินเชื่อที่อยู่อาศัย
12. บรรษัทประกันสินเชื่ออุตสาหกรรมขนาดย่อม
13. บริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด

กระทรวงพลังงาน

1. การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย
2. บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)

กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

1. สถาบันวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย
2. องค์การพิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์แห่งชาติ

กระทรวงสาธารณสุข

1. องค์การเภสัชกรรม

กระทรวงคมนาคม

1. บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)
2. การท่าเรือแห่งประเทศไทย
3. การรถไฟแห่งประเทศไทย
4. องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ
5. บริษัทวิหุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด
6. บริษัท ไทยเดินเรือทะเล จำกัด
7. บริษัท ขนส่ง จำกัด
8. สถาบันการบินพลเรือน
9. การรถไฟฟ้ามหานครแห่งประเทศไทย
10. การทางพิเศษแห่งประเทศไทย

กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

1. องค์การจัดการน้ำเสีย
2. องค์การสวนพฤกษศาสตร์
3. องค์การสวนสัตว์
4. องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้

กระทรวงมหาดไทย

1. การไฟฟ้านครหลวง
2. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
3. การประปานครหลวง
4. การประปาส่วนภูมิภาค
5. องค์การตลาด

กระทรวงอุตสาหกรรม

1. การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย
- 2) การแบ่งประเภทตามกลุ่มสาขา

สาขาพลังงาน

1. การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย
2. การไฟฟ้านครหลวง
3. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
4. บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)

สาขาสื่อสาร

1. บริษัท โทรคมนาคมแห่งชาติ จำกัด (มหาชน)
2. บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด
3. บริษัท อสมท จำกัด (มหาชน)

สาขาพาณิชย์และการบริการ

1. สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล
2. องค์การตลาด
3. องค์การคลังสินค้า
4. การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย
5. บริษัท สหโรงแรมไทยและการท่องเที่ยว จำกัด
6. บริษัท ทรนาร์กซ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด

สาขาสังคมและเทคโนโลยี

1. สำนักงานธรรมาภิบาล กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ
2. การกีฬาแห่งประเทศไทย
3. องค์การสวนสัตว์
4. สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย

5. องค์การพิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์แห่งชาติ

6. องค์การเภสัชกรรม

สาขาขนส่ง

สาขาขนส่งทางบก 5 แห่ง

1. การทางพิเศษแห่งประเทศไทย
2. การรถไฟแห่งประเทศไทย
3. การรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนแห่งประเทศไทย
4. องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ
5. บริษัท ขนส่ง จำกัด

สาขาขนส่งทางน้ำ 2 แห่ง

1. การท่าเรือแห่งประเทศไทย
2. บริษัท ไทยเดินเรือทะเล จำกัด

สาขาขนส่งทางอากาศ 4 แห่ง

1. บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)
2. บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย
3. สถาบันการบินพลเรือน

สาขาการเงิน

1. ธนาคารออมสิน
2. ธนาคารอาคารสงเคราะห์
3. ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร
4. ธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย
5. ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย
6. บริษัทตลาดรองสินเชื่อที่อยู่อาศัย
7. บริษัทประกันสินเชื่อบุคคลสาหรรมขนาดย่อม

สาขาอุตสาหกรรม

1. โรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง
2. โรงงานไฟ กรมสรรพสามิต
3. องค์การสุรา กรมสรรพสามิต
4. องค์การเบตเตอร์
5. องค์การฟอกหนัง

6. โรงพิมพ์ตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
7. การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย
8. บริษัท อู่กรุงเทพ จำกัด

สาขาเกษตรและทรัพยากรธรรมชาติ

1. องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้
2. องค์การสวนพฤกษศาสตร์
3. องค์การส่งเสริมกิจการโคนมแห่งประเทศไทย
4. องค์การตลาดเพื่อเกษตรกร
5. องค์การสะพานปลา
6. สำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยาง
7. องค์การสวนยาง
8. บริษัท ส่งเสริมธุรกิจเกษตรกรไทย จำกัด

สาขาสาธารณูปการ

1. การประปานครหลวง
2. การประปาส่วนภูมิภาค
3. องค์การจัดการน้ำเสีย
4. การเคหะแห่งชาติ

3) การแบ่งประเภทตามกฎหมายในการจัดตั้งรัฐวิสาหกิจ

การจัดตั้งโดยพระราชบัญญัติ

1. ธนาคารแห่งประเทศไทย จัดตั้งโดยพระราชบัญญัติธนาคารแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2485
2. ธนาคารออมสิน จัดตั้งโดยพระราชบัญญัติธนาคารออมสิน พ.ศ. 2489
3. การท่าเรือแห่งประเทศไทย จัดตั้งโดยพระราชบัญญัติการท่าเรือแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2494
4. การรถไฟแห่งประเทศไทย จัดตั้งโดยพระราชบัญญัติการรถไฟแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2494
5. องค์การสะพานปลา จัดตั้งโดยพระราชบัญญัติจัดระเบียบกิจการแพปลา พ.ศ. 2496
6. ธนาคารอาคารสงเคราะห์ จัดตั้งโดยพระราชบัญญัติธนาคารอาคารสงเคราะห์ พ.ศ. 2496
7. การไฟฟ้านครหลวง จัดตั้งโดยพระราชบัญญัติการไฟฟ้านครหลวง พ.ศ. 2501
8. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จัดตั้งโดยพระราชบัญญัติการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค พ.ศ. 2503
9. สำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยาง จัดตั้งโดยพระราชบัญญัติสำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยาง พ.ศ. 2503

10. ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จัดตั้งโดยพระราชบัญญัติธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร พ.ศ. 2509
11. องค์การเภสัชกรรม จัดตั้งโดยพระราชบัญญัติองค์การเภสัชกรรม พ.ศ. 2509
12. การประปานครหลวง จัดตั้งโดยพระราชบัญญัติองค์การเภสัชกรรม พ.ศ. 2510
13. การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จัดตั้งโดยพระราชบัญญัติการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2511
14. สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล จัดตั้งโดยพระราชบัญญัติสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล พ.ศ.2517
15. การประปาส่วนภูมิภาค จัดตั้งโดยพระราชบัญญัติการประปาส่วนภูมิภาค พ.ศ. 2522
16. การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยจัดตั้งโดยพระราชบัญญัติการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2522
17. สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย จัดตั้งโดยพระราชบัญญัติสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2522
18. การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย จัดตั้งโดยพระราชบัญญัติการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2522
19. การกีฬาแห่งประเทศไทย จัดตั้งโดยพระราชบัญญัติการกีฬาแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2528
20. ธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย จัดตั้งโดยพระราชบัญญัติธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2536
21. การเคหะแห่งชาติ จัดตั้งโดยพระราชบัญญัติการเคหะแห่งชาติ พ.ศ. 2537
22. การทางพิเศษแห่งประเทศไทย จัดตั้งโดยประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 290 พ.ศ. 2515
23. บริษัทตลาดรองสินค้าที่อยู่อาศัย จัดตั้งโดยพระราชกำหนดบริษัทตลาดรองสินค้าที่อยู่อาศัย พ.ศ. 2517

การจัดตั้งโดยพระราชกฤษฎีกา

1. องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ จัดตั้งโดยพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ พ.ศ. 2519
2. องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ จัดตั้งโดยพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ พ.ศ. 2496
3. องค์การคลังสินค้า จัดตั้งโดยพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การคลังสินค้า พ.ศ. 2498
4. องค์การตลาด จัดตั้งโดยพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การตลาด พ.ศ. 2496
5. องค์การฟอกหนัง จัดตั้งโดยพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การฟอกหนัง พ.ศ. 2498

6. องค์การสวนพฤกษศาสตร์ จัดตั้งโดยพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การสวนพฤกษศาสตร์ พ.ศ. 2535
 7. องค์การแบดเตอร์รี่ จัดตั้งโดยพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การแบดเตอร์รี่ พ.ศ. 2498
 8. องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ จัดตั้งโดยพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ พ.ศ. 2499
 9. องค์การสวนสัตว์ จัดตั้งโดยพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การสวนสัตว์ พ.ศ. 2497
 10. องค์การตลาดเพื่อการเกษตรกร จัดตั้งโดยพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การตลาดเพื่อเกษตรกร พ.ศ. 2517
 11. สถาบันการบินพลเรือน จัดตั้งโดยพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันการบินพลเรือน พ.ศ.2535
 12. องค์การสวนยาง จัดตั้งโดยพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การสวนยาง พ.ศ. 2504
 13. องค์การแก้ว จัดตั้งโดยพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การแก้ว พ.ศ. 2498
 14. องค์การส่งเสริมกิจการโคนมแห่งประเทศไทย จัดตั้งโดยพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งส่งเสริมกิจการโคนมแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2514
 15. องค์การพิพิธภัณฑ์วิทยาาสตร์แห่งชาติ จัดตั้งโดยพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การวิทยาศาสตร์แห่งชาติ พ.ศ. 2538
 16. องค์การจัดการน้ำเสีย จัดตั้งโดยพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การจัดการน้ำเสีย พ.ศ.2538
- การจัดตั้งโดยพระราชกำหนด
1. บริษัทตลาดรองสินเชื่อที่อยู่อาศัยจัดตั้งโดยพระราชกำหนดบริษัทตลาดรองสินเชื่อที่อยู่อาศัย พ.ศ. 2540
- การจัดตั้งโดยประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์และกฎหมายว่าด้วยบริษัทมหาชนจำกัด
1. บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)
 2. บริษัท ขนส่งจำกัด
 3. บริษัทไทยเดินเรือทะเล จำกัด
 4. บริษัท อู่กรุงเทพ จำกัด
 5. บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)
 6. บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด
 7. บริษัท โทรคมนาคมแห่งชาติ จำกัด (มหาชน)
 8. บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด
 9. บริษัท อสมท จำกัด (มหาชน)

10. บริษัท สหโรงแรมไทยและการท่องเที่ยว จำกัด

จัดตั้งโดยประกาศคณะปฏิวัติ

1. การเคหะแห่งชาติจัดตั้งโดยประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 316 13 ธันวาคม พ.ศ. 2515
2. การทางพิเศษแห่งประเทศไทยจัดตั้งโดยประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 290 29 พฤศจิกายน พ.ศ. 2515

จัดตั้งโดยมติคณะรัฐมนตรี

1. องค์การสุรากรมสรรพสามิต (บริหารงานตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการจัดตั้ง องค์การสุรา กรมสรรพสามิต พ.ศ. 2506)
 2. โรงพิมพ์ตำรวจ กรมตำรวจ (บริหารงานตามข้อบังคับ โรงพิมพ์ตำรวจ กรมตำรวจ พ.ศ.2508)
 3. โรงงานน้ำตาล กรมโรงงาน กระทรวงอุตสาหกรรม
 4. โรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง (บริหารงานตามระเบียบบริหารงาน โรงงานยาสูบ พ.ศ.2516)
 5. สำนักงานขนานุเคราะห์ กรมประชาสงเคราะห์ (บริหารงานตามข้อบังคับ ว่าด้วยการ บริหารงานสำนักงานขนานุเคราะห์ กรมประชาสงเคราะห์ พ.ศ. 2517)
 6. โรงงานไฟฟ้กรมสรรพสามิต (บริหารงานตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการจัดตั้ง โรงงานไฟฟ้กรมสรรพสามิต พ.ศ. 2535)
- 4) การแบ่งตามวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งเพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจและการลงทุน
1. การไฟฟ้านครหลวง
 2. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
 3. การประปานครหลวง
 4. การรถไฟแห่งประเทศไทย
 5. การรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนแห่งประเทศไทย
 6. ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร
 7. การทางพิเศษแห่งประเทศไทย
 8. การประปาส่วนภูมิภาค
 9. บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)
 10. บริษัท โทรคมนาคมแห่งชาติ จำกัด (มหาชน)
 11. การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย
 12. การท่าเรือแห่งประเทศไทย

13. บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด(มหาชน)
14. การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย
15. บริษัท บางจาก ปิโตรเลียม จำกัด(มหาชน)
16. บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย

เพื่อการให้บริการสังคม

1. การเคหะแห่งชาติ
2. องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ
3. องค์การส่งเสริมกิจการโคนมแห่งประเทศไทย
4. องค์การสวนสัตว์
5. ธนาคารออมสิน
6. องค์การจัดการน้ำเสีย
7. องค์การสวนพฤกษศาสตร์
8. สถาบันการบินพลเรือน
9. บริษัท ขนส่ง จำกัด
10. องค์การสะพานปลา
11. บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด
12. สำนักงานชานูเคราะห์ กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ
13. การกีฬาแห่งประเทศไทย
14. ธนาคารอาคารสงเคราะห์

เพื่อการกำกับและส่งเสริม

1. การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย
2. บรรษัทตลาดรองสินเชื่อที่อยู่อาศัย
3. องค์การตลาดเพื่อเกษตรกร
4. องค์การคลังสินค้า
5. องค์การสุรา
6. องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้
7. บรรษัทประกันสินเชื่ออุตสาหกรรมขนาดย่อม
8. โรงงานไฟ

เพื่อหารายได้เข้ารัฐ

1. สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล

2. บริษัท อสมท จำกัด (มหาชน)

3. โรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง

เพื่อกิจกรรมเฉพาะกิจลดภาระของส่วนราชการ

1. ธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย

2. ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย

3. องค์การพิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์แห่งชาติ

4. โรงพิมพ์ตำรวจ

5. องค์การเบตเตอร์

6. บริษัท อู่กรุงเทพ จำกัด

7. องค์การเภสัชกรรม³⁰



³⁰ แสดงสถานะและลักษณะของการจัดตั้งรัฐวิสาหกิจไทย, สืบค้นเมื่อวันที่ 11 มกราคม 2564 , จาก https://www.parliament.go.th/ewtadmin/ewt/parbudget/ewt_dl_link.php?nid=855

บทที่ 3

มาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสภาพการจ้างและสวัสดิการ

สภาอุตสาหกรรมได้ให้ความหมายของคำว่า “สวัสดิการ” หมายถึง การกินดีอยู่ดี หรือ Well – being คือ ภาวะของการมีสุขภาพที่ดี มีความเจริญรุ่งเรืองและมีความสุข หากเป็นด้านแรงงานก็ หมายถึง สิ่งหรือสถานการณ์ที่นายจ้างจัดให้เพื่อความสะดวกสบาย หรือความกินดีอยู่ดีของลูกจ้าง เพื่อให้เกิดความสะดวกสบายที่เป็นความรับผิดชอบของนายจ้างฝ่ายเดียว รวมถึงการบริหารหรือกิจกรรมใด ๆ ที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้างได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน มีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันที่แน่นอนในการดำเนินชีวิต หรือได้รับประโยชน์อื่นใดนอกเหนือจากเงินเดือน หรือค่าจ้างที่ได้รับเป็นประจำ ทั้งนี้ เพื่อเป็นแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจที่ดี เพื่อจะได้ใช้กำลังกายกำลังใจและสติปัญญา ความสามารถของตนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ไม่ต้องวิตกกังวลปัญหายุ่งยากที่เกิดจากเหตุส่วนตัวหรือครอบครัว ทำให้มีความพอใจในงาน มีความรักงานและตั้งใจที่จะทำงานนั้นให้นานที่สุด สำหรับสวัสดิการที่สมบูรณ์แบบย่อหมายถึง สวัสดิการที่นายจ้างทั้งในขณะที่ทำงาน (On the Job) นอกเวลาทำงานแต่ยังอยู่ในที่ทำงาน (Off the job within the workplace) นอกสถานที่ทำงาน (Outside the workplace) นอกจากนั้นจะต้องไม่ได้ให้เฉพาะแก่ลูกจ้าง แต่ต้องรวมถึงครอบครัวและชุมชนด้วย แม้ว่าอาจมีการให้คำนิยามของคำว่าสวัสดิการที่แตกต่างกัน แต่มีจุดมุ่งหมายหลักของสวัสดิการมีอยู่ 3 ประการ คือ การปรับปรุงสภาพการทำงาน การปรับปรุงสภาพความเป็นอยู่และการปรับปรุงภาวะทางจิตใจของลูกจ้าง¹

ในปัจจุบันสวัสดิการจากการทำงานถือเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการดำรงชีพของลูกจ้างเป็นอย่างมาก การที่สถานประกอบการจัดให้มีสวัสดิการที่ดี ย่อมส่งผลถึงการดำรงชีวิตของลูกจ้างให้มีสุขอนามัยที่ดีทั้งด้านร่างกายและจิตใจของลูกจ้าง บางสถานประกอบการได้ให้สวัสดิการรวมถึงบุคคลในครอบครัวของลูกจ้างด้วย หากลูกจ้างที่ได้รับสวัสดิการที่ดี หรือมีสิทธิได้รับประโยชน์อื่นใดนอกเหนือจากเงินเดือนที่นายจ้างจะจ่ายให้แก่ลูกจ้างตามที่ได้ตกลงไว้ ลูกจ้างย่อมมีขวัญกำลังใจ มีความพร้อมทั้งด้านร่างกายและจิตใจ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลัง

¹“ความหมายและขอบเขตของคำว่า “สวัสดิการ” สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย,” สืบค้นข้อมูลวันที่ 9 มีนาคม 2557, จาก <http://ftiweb.off.fti.or.th/intranet/file/banner/welfare.pdf>

ความสามารถ เนื่องจากปราศจากความวิตกกังวลเรื่องใดเรื่องหนึ่งแล้ว ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่จะก่อให้เกิดความสำเร็จของงานได้ อันส่งผลที่ดีให้แก่การดำเนินงานของนายจ้าง หรือองค์กรต่อไปด้วย โดยสวัสดิการที่นายจ้างได้มอบให้แก่ลูกจ้าง ถือเสมือนเป็นการสร้างความรักความผูกพันให้แก่นายจ้าง และลูกจ้างมากยิ่งขึ้น แต่เนื่องจากการที่นายจ้างจะปรับปรุงแก้ไขสวัสดิการให้มีความเหมาะสม ย่อมต้องพิจารณาถึงค่าใช้จ่ายที่จะเกิดขึ้นในภายภาคหน้า เสมือนเป็นต้นทุนในการผลิตของนายจ้างที่ต้องลงทุนเพิ่มมากยิ่งขึ้น การปรับปรุงสวัสดิการที่ดีของนายจ้างที่จะส่งเสริมให้ลูกจ้างมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ต้องเป็นสวัสดิการที่มีความเหมาะสมระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยพิจารณาถึงความต้องการที่แท้จริงของลูกจ้าง เพื่อปรับสวัสดิการให้เข้ากับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปและขึ้นอยู่กับความสามารถของสถานประกอบการที่จะปรับปรุงสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างด้วย

3.1 มาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสภาพการจ้างและสวัสดิการของไทย

3.1.1 มาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสภาพการจ้างและสวัสดิการของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ

ปัจจุบันการบังคับใช้กฎหมายด้านแรงงานของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ จะบังคับใช้กฎหมายด้านแรงงานเฉพาะกลุ่ม แยกออกจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 โดยการบังคับใช้กฎหมายด้านแรงงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ จะบังคับใช้ตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 ประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ และประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เรื่อง การจ่ายเงินทดแทนซึ่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 จะเป็นกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดแนวทางการปฏิบัติร่วมกันระหว่างฝ่ายนายจ้างและ ฝ่ายลูกจ้าง เพื่อให้ทั้งสองฝ่ายได้มีความเข้าใจอันดีต่อกัน และสามารถตกลงกันในเรื่องสิทธิและหน้าที่ที่พึงมี รวมถึงการระงับข้อพิพาทที่อาจเกิดขึ้นในสถานประกอบการ ให้สามารถยุติข้อพิพาทที่เกิดขึ้นได้โดยเร็ว ส่วนประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ และประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง การจ่ายเงินทดแทน เปรียบเสมือนเป็นกฎหมายคุ้มครองแรงงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ที่ควบคุมการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำที่นายจ้างจะต้องดูแลลูกจ้าง การจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ และเพื่อให้พนักงานรัฐวิสาหกิจได้รับความปลอดภัยในการปฏิบัติงานเหมาะสมตามสมควร

1) พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543

มาตรา 5 พระราชบัญญัตินี้ไม่ใช้บังคับแก่รัฐวิสาหกิจตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา ให้รัฐวิสาหกิจทั้งหลายอยู่ภายใต้บังคับแห่งพระราชบัญญัตินี้ ไม่ว่ากฎหมายจัดตั้งรัฐวิสาหกิจนั้น หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องจะกำหนดไว้เช่นใดก็ตาม เว้นแต่ รัฐวิสาหกิจที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา ตามวรรคหนึ่ง

มาตรา 6 ในพระราชบัญญัตินี้

"สภาพการจ้าง" หมายความว่า หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน กำหนด วันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของนายจ้าง หรือลูกจ้าง อันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน

"ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง" หมายความว่า ข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับสหภาพ แรงงานตามพระราชบัญญัตินี้

"คณะกรรมการ" หมายความว่า คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

มาตรา 8 ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่งเรียกว่า "คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์" ประกอบด้วยรัฐมนตรี เป็นประธานกรรมการ ปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ อธิบดีกรมบัญชีกลาง เป็นกรรมการ โดยตำแหน่งและกรรมการอื่นซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งจากฝ่ายนายจ้างห้าคน และฝ่ายลูกจ้างห้าคนและให้อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นกรรมการ และเลขานุการ

ฝ่ายนายจ้างตามวรรคหนึ่ง หมายความว่า ผู้ว่าการ ผู้อำนวยการ กรรมการผู้จัดการ หรือ บุคคล ซึ่งดำรงตำแหน่ง ที่มีอำนาจหน้าที่คล้ายคลึงกันแต่เรียกชื่ออย่างอื่นในรัฐวิสาหกิจ

ฝ่ายลูกจ้างตามวรรคหนึ่ง ให้แต่งตั้งจากผู้ซึ่งได้รับการเลือกตั้งในระหว่างประธาน สหภาพแรงงานด้วยกัน การเลือกตั้ง ให้เป็นไปตาม ระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

หมวด 1 คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

มาตรา 13 ให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (1) กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้าง
- (2) เสนอคณะรัฐมนตรีกำหนดขอบเขตสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงินสำหรับ รัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งที่รัฐวิสาหกิจนั้นอาจดำเนินการเองได้
- (3) พิจารณาให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามวรรคสาม และมาตรา 28
- (4) พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา 31

(5) แต่งตั้งบุคคลหรือคณะบุคคลเพื่อดำเนินการ ใกล้เคียงข้อพิพาทแรงงานก่อนมี คำวินิจฉัยชี้ขาดตามมาตรา 31 วรรคห้า

(6) พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดตามมาตรา 38

(7) พิจารณาวินิจฉัยและออกคำสั่งตามมาตรา 39

(8) เสนอความเห็นและให้คำแนะนำแก่รัฐวิสาหกิจเกี่ยวกับการปฏิบัติตาม กฎหมาย

(9) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามพระราชบัญญัตินี้ หรือตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย

มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างตาม (1) เมื่อได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีแล้ว ให้ใช้บังคับแก่รัฐวิสาหกิจทุกแห่ง

ในกรณีที่รัฐวิสาหกิจใด เห็นสมควร ปรับปรุง สภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงินที่อยู่ นอกเหนือจากที่กำหนดไว้ตามมาตรา 13 (2) จะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการและ คณะรัฐมนตรีก่อนจึงจะดำเนินการได้

มาตรา 28 ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงินที่อยู่นอกเหนือจากที่กำหนด ตามมาตร 13 (2) นายจ้างจะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการและคณะรัฐมนตรีก่อน จึงจะดำเนินการได้²

ดังนั้น เห็นได้ว่าตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 เป็นกฎหมาย ที่ให้คำจำกัดความของคำว่า สภาพการจ้าง ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างและคณะกรรมการ ซึ่งเป็นหลักเกณฑ์สำคัญในการให้อำนาจแก่คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ซึ่งเป็น ผู้พิจารณาให้ความเห็นชอบ ในการกำหนดขอบเขตสภาพการจ้างของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ซึ่งหาก การขอปรับปรุงสภาพการจ้างของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ที่เป็นสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงิน นอกเหนือจากอำนาจที่หน่วยงานรัฐวิสาหกิจสามารถดำเนินการเองได้ จะต้องปฏิบัติตาม ที่พระราชบัญญัติฉบับนี้กำหนดไว้

2) ประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้าง ในรัฐวิสาหกิจ

ข้อ 4 ในประกาศนี้

“ค่าจ้าง” หมายความว่า เงินทุกประเภทที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นค่าตอบแทนการ ทำงานในวันและเวลาทำงานปกติ ไม่ว่าจะคำนวณตามระยะเวลาหรือคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ และให้หมายความรวมถึง เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุด และวันลาซึ่งลูกจ้างไม่ได้ ทำงานด้วย ทั้งนี้ ไม่ว่าจะกำหนด คำนวณ หรือจ่ายในลักษณะใดและโดยวิธีการใด และไม่ว่า จะเรียกชื่ออย่างไร

²พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543

“ประสบอันตราย” หมายความว่า การที่ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กาย หรือผลกระทบ แก่จิตใจ หรือถึงแก่ความตาย เนื่องจากการทำงานหรือป้องกันรักษาประโยชน์ให้แก่ นายจ้าง หรือการปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้าง

“เงินทดแทน” หมายความว่า เงินที่จ่ายเป็นค่าทดแทน ค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟู สมรรถภาพในการทำงาน และค่าทำศพ

“ค่าทดแทน” หมายความว่า เงินที่จ่ายให้ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิตามข้อ 49 สำหรับการ ประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยหรือสูญหายของลูกจ้างตามประกาศนี้

“ค่ารักษาพยาบาล” หมายความว่า ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการตรวจ การรักษาพยาบาล และค่าใช้จ่ายอื่นที่จำเป็น เพื่อให้ผลของการประสบอันตรายหรือการเจ็บป่วยบรรเทาหรือหมดสิ้น ไป และหมายความรวมถึงค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับอุปกรณ์เครื่องใช้ หรือวัตถุที่ใช้แทนหรือทำหน้าที่แทน หรือช่วยอวัยวะที่ประสบอันตรายด้วย

“ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน” หมายความว่า ค่าใช้จ่ายที่จำเป็นเกี่ยวกับการฟื้นฟู สมรรถภาพในการทำงาน

“การฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน” หมายความว่า การจัดให้ลูกจ้างซึ่งประสบ อันตราย หรือเจ็บป่วยและสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพของร่างกาย หรือจิตใจ หรือการฟื้นฟูอาชีพเพื่อให้สามารถประกอบอาชีพที่เหมาะสมตามสภาพของร่างกาย

“ค่าทำศพ” หมายความว่า ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการจัดการศพของลูกจ้างตามประเพณี ทางศาสนาของลูกจ้างหรือตามประเพณีแห่งท้องถิ่น ในกรณีที่ลูกจ้างถึงแก่ความตาย เนื่องจก ประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย หรือสูญหาย

“สวัสดิการ” หมายความว่า การให้สิ่งที่มีอรรถประโยชน์ให้ลูกจ้างมีชีวิต หรือมีสภาพ ความเป็นอยู่ที่ดีหรือมีความสะดวกสบายในการทำงาน

“ค่าชดเชย” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้างนอกเหนือจากเงิน ประเภทอื่น ซึ่งนายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง

หมวด 5 เงินทดแทน

ข้อ 45 เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างได้รับการ รักษาพยาบาลทันทีตามความเหมาะสมแก่อันตราย หรือความเจ็บป่วยนั้น และให้นายจ้าง จ่ายค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็น ตามอัตราที่คณะกรรมการประกาศกำหนด โดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี

ข้อ 46 กรณีที่ลูกจ้างจำเป็นต้องได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานภายหลัง การประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ให้นายจ้างจ่ายค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานให้แก่ลูกจ้าง

ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และอัตราที่คณะกรรมการประกาศกำหนด โดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี

ข้อ 47 เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตายหรือสูญหาย ให้นายจ้างจ่ายค่าทำศพตามอัตราที่คณะกรรมการประกาศกำหนด โดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี

ข้อ 48 เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือสูญหาย ให้นายจ้างจ่ายค่าทดแทนเป็นรายเดือนให้แก่ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิตาม ข้อ 49 ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการประกาศ กำหนดโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี

ข้อ 49 เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตายหรือสูญหาย ให้นุคคลดังต่อไปนี้ผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทนจากนายจ้าง

(1) บิดามารดา

(2) สามีหรือภรรยา

(3) บุตรซึ่งมีอายุต่ำกว่าสิบแปดปี หรือมีอายุตั้งแต่สิบแปดปีและยังศึกษาอยู่ในระดับที่ไม่สูงกว่าปริญญาตรี ทั้งนี้ ให้มีสิทธิได้รับได้ไม่เกินอายุสี่สิบห้าปี

(4) บุตรซึ่งมีอายุตั้งแต่สิบแปดปีและทุพพลภาพ หรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ ซึ่งอยู่ในอุปการะของลูกจ้างก่อนลูกจ้างถึงแก่ความตายหรือสูญหาย

ให้นุตรของลูกจ้างซึ่งเกิดภายในสามร้อยสิบวันนับแต่วันที่ลูกจ้างถึงแก่ความตายหรือวันที่เกิดเหตุสูญหาย มีสิทธิได้รับเงินทดแทนนับแต่วันคลอด

ในกรณีที่ไม่มีผู้มีสิทธิตามวรรคหนึ่งและวรรคสอง ให้นายจ้างจ่ายเงินทดแทนแก่ผู้ซึ่งอยู่ในอุปการะของลูกจ้างที่ตาย หรือสูญหายก่อนประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตายหรือสูญหาย แต่ผู้ซึ่งอยู่ในอุปการะดังกล่าว จะต้องได้รับความเดือดร้อนเพราะขาดอุปการะจากลูกจ้างที่ตายหรือสูญหายด้วย

ให้ผู้มีสิทธิตามวรรคหนึ่งและวรรคสองได้รับส่วนแบ่งเท่ากัน ในกรณีที่สิทธิได้รับเงินทดแทนสิ้นสุดลง เพราะผู้มีสิทธิผู้หนึ่งผู้ใดถึงแก่ความตาย หรือสามีหรือภรรยาสมรสใหม่ หรือมิได้สมรสใหม่ แต่มีพฤติการณ์แสดงให้เห็นได้ว่าอยู่กินฉันสามีภรรยา กับชายหรือหญิงอื่น หรือบุตรไม่มีลักษณะตาม (3) หรือ (4) อีกต่อไป ให้นำส่วนแบ่งของผู้หมดสิทธิ เพราะเหตุหนึ่งเหตุใดดังกล่าวไปเฉลี่ยให้แก่ผู้มีสิทธิอื่นต่อไป

การได้รับส่วนแบ่งตามข้อนี้ ถ้ามิได้รับส่วนแบ่งในคราวเดียวกันทั้งหมด ให้รับส่วนแบ่งอยู่ได้ไม่เกินแปดปี นับแต่วันที่ลูกจ้างถึงแก่ความตายหรือวันที่สูญหาย

หมวด 6 สวัสดิการ

ข้อ 53 ให้นายจ้างจัดสวัสดิการเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาลกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ค่าทดแทนการขาดรายได้กรณีทุพพลภาพ ค่าทำศพกรณีตาย ทั้งนี้ อันมิใช่เนื่องจากการทำงานค่าช่วยเหลือบุตร ค่าช่วยเหลือการศึกษาของบุตร หรือสวัสดิการอื่นให้แก่ลูกจ้างตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการประกาศกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี

ข้อ 54 ให้นายจ้างปิดประกาศการจัดสวัสดิการตามข้อ 53 ให้ลูกจ้างทราบ ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง

หมวด 7 ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ข้อ 55 ให้นายจ้างบริหารจัดการและดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานตามกฎหมายว่าด้วยความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เว้นแต่ คณะกรรมการจะประกาศกำหนดเป็นอย่างอื่น โดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี

ข้อ 56 ให้นายจ้างจัดให้มีการตรวจสุขภาพของลูกจ้างอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง

ข้อ 57 ในกรณีที่ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายหรือป่วยเจ็บในระหว่างการทำงานหรือในสถานที่ที่ลูกจ้างทำงาน ให้นายจ้างจัดให้มีการปฐมพยาบาลหรือส่งสถานพยาบาลโดยไม่ชักช้า

หมวด 9 ค่าชดเชย

ข้อ 59 ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้าง ดังต่อไปนี้

(1) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยสี่สิบวัน แต่ไม่ครบหนึ่งปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่า ค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้าง ซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(2) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งปี แต่ไม่ครบสามปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย เก้าสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานเก้าสิบวันสุดท้าย สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้าง ตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย

(3) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสามปี แต่ไม่ครบหกปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย หนึ่งร้อยแปดสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานหนึ่งร้อยแปดสิบวันสุดท้าย สำหรับลูกจ้าง ซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย

(4) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหกปี แต่ไม่ครบสิบปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย สองร้อยสี่สิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสองร้อยสี่สิบวันสุดท้าย สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับ ค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย

(5) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสิบปี แต่ไม่ครบยี่สิบปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามร้อยวันสุดท้าย สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(6) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบยี่สิบปีขึ้นไป ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสี่ร้อยวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสี่ร้อยวันสุดท้าย สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

การเลิกจ้างตามข้อนี้หมายความว่า การกระทำใดที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไป และไม่จ่ายค่าจ้างให้ ไม่ว่าจะเป็นเพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใด และหมายความรวมถึงกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ แต่ไม่รวมถึงการพ้นจากตำแหน่งเพราะเหตุเกษียณอายุตามข้อบังคับ ข้อกำหนด ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้าง

ความในวรรคหนึ่งมิให้ใช้บังคับแก่ลูกจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนและเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลานั้น

การจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาตามวรรคสามจะกระทำได้สำหรับการจ้างงานในโครงการเฉพาะที่มีชั่วงานปกติของธุรกิจ หรือการค้าของนายจ้างซึ่งต้องมีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของงานที่แน่นอน หรือในงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีกำหนดการสิ้นสุด หรือความสำเร็จของงาน หรือในงานที่เป็นไปตามฤดูกาลและได้จ้างในช่วงเวลาของฤดูกาลนั้น ซึ่งงานนั้นจะต้องเสร็จภายในเวลาไม่เกินสองปี โดยนายจ้างและลูกจ้างได้ทำสัญญาเป็นหนังสือไว้ตั้งแต่เมื่อเริ่มจ้าง

ข้อ 60 นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างในกรณีหนึ่งกรณีใดดังต่อไปนี้

(1) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง

(2) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

(3) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

(4) ผ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ข้อกำหนด ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรมและนายจ้างได้ตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรง นายจ้างไม่จำเป็นต้องตักเตือน ทั้งนี้หนังสือเตือนให้มีผลบังคับได้ไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่ลูกจ้างได้กระทำความผิด

(5) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกัน ไม่ว่าจะเป็นวันหยุดคั่น หรือไม่ก็ตาม โดยไม่มีเหตุอันสมควร

(6) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

ข้อ 61 ลูกจ้างที่ต้องพ้นจากตำแหน่งเพราะเหตุเกษียณอายุตามข้อบังคับ ข้อกำหนดระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้าง ไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยตามข้อ 59 แต่ถ้าลูกจ้างผู้นั้น ได้ปฏิบัติงานในช่วงก่อนเกษียณอายุติดต่อกันตามระยะเวลาดังต่อไปนี้ให้มีสิทธิได้รับเงินเพื่อตอบแทนความชอบในการทำงานตามอัตราที่กำหนด

(1) ลูกจ้างผู้ได้ปฏิบัติงานในช่วงก่อนเกษียณอายุติดต่อกันครบห้าปีขึ้นไป ให้ได้รับเงินเพื่อตอบแทนความชอบในการทำงานเป็นจำนวนเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายหนึ่งร้อยแปดสิบวัน

(2) ลูกจ้างผู้ได้ปฏิบัติงานในช่วงก่อนเกษียณอายุติดต่อกันครบสิบห้าปีขึ้นไป ให้ได้รับเงินเพื่อตอบแทนความชอบในการทำงานเป็นจำนวนเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยวัน

(3) ลูกจ้างผู้ได้ปฏิบัติงานในช่วงก่อนเกษียณอายุติดต่อกันครบยี่สิบปีขึ้นไป ให้ได้รับเงินเพื่อตอบแทนความชอบในการทำงานเป็นจำนวนเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายสี่ร้อยวัน

ในกรณีที่นายจ้างมีข้อบังคับ ข้อกำหนด ระเบียบ หรือคำสั่งในการจ่ายค่าชดเชยกรณีพ้นจาก ตำแหน่งเพราะเหตุเกษียณอายุ ให้ถือว่าเงินดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งหรือทั้งหมดของเงินเพื่อตอบแทน ความชอบในการทำงานตามวรรคหนึ่งแล้ว³

ดังนั้น ตามประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ ถือเสมือนเป็นกฎหมายที่ให้ความคุ้มครองด้านแรงงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจที่กำหนดมาตรการพื้นฐานให้นายจ้างต้องให้ความดูแลลูกจ้าง เพื่อป้องกันสิทธิ การให้ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน รวมถึงสวัสดิการตอบแทนที่ลูกจ้างควรได้รับ เนื่องจากได้ปฏิบัติงานให้แก่ นายจ้าง

3) ประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง การจ่ายเงินทดแทน

ข้อ 1 เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ให้นายจ้างจ่ายค่ารักษาพยาบาล ดังต่อไปนี้

(1) กรณีเข้ารับการรักษาพยาบาลจากสถานพยาบาลของทางราชการให้จ่ายค่ารักษาพยาบาล เต็มจำนวนที่จ่ายจริง

(2) กรณีเข้ารับการรักษาพยาบาลจากสถานพยาบาลของเอกชนให้จ่ายค่ารักษาพยาบาล ได้เท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็นแต่ไม่เกินสี่หมื่นห้าพันบาท

ข้อ 8 เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือสูญหายให้นายจ้างจ่ายค่าทดแทนเป็นรายเดือน ดังต่อไปนี้

³ ประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ

(1) ร้อยละหกสิบของค่าจ้างรายเดือน สำหรับกรณีที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานติดต่อกันได้ เกินสามวันไม่ว่าลูกจ้างจะสูญเสียอวัยวะตาม (2) ด้วยหรือไม่ก็ตาม โดยจ่ายนับแต่วันแรกที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้ไปจนตลอดระยะเวลาที่ไม่สามารถทำงานได้ แต่ต้องไม่เกินหนึ่งปี

(2) ร้อยละหกสิบของค่าจ้างรายเดือน สำหรับกรณีที่ลูกจ้างต้องสูญเสียอวัยวะบางส่วน ของร่างกาย โดยจ่ายตามประเภทของการสูญเสียอวัยวะและตามระยะเวลาที่กำหนดในตารางที่ 1 ท้ายประกาศนี้ แต่รวมกันแล้วต้องไม่เกินสิบปี

(3) ร้อยละหกสิบของค่าจ้างรายเดือน สำหรับกรณีที่ลูกจ้างทุพพลภาพ ตามที่กำหนดไว้ในตารางที่ 2 ท้ายประกาศนี้ แต่รวมกันแล้วต้องไม่เกินสิบห้าปี

(4) ร้อยละหกสิบของค่าจ้างรายเดือน สำหรับกรณีที่ลูกจ้างถึงแก่ความตายหรือสูญหาย มีกำหนดแปดปี

ในกรณีที่นายจ้างจ่ายค่าทดแทนตาม (2) หรือ (3) และต่อมาลูกจ้างได้ถึงแก่ความตาย ในขณะที่รับค่าทดแทนยังไม่ครบระยะเวลาตามสิทธิดังกล่าว ให้นายจ้างจ่ายค่าทดแทนให้แก่ผู้มีสิทธิตามข้อ 49 แห่งประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ ลงวันที่ 31 พฤษภาคม พ.ศ. 2549 ต่อไป จนครบกำหนดระยะเวลาตามสิทธิ แต่ทั้งนี้ระยะเวลาการจ่ายค่าทดแทนรวมกันต้องไม่เกินแปดปี

ค่าจ้างรายเดือน หมายความว่า อัตราเงินเดือนค่าจ้างในเดือนที่ลูกจ้างประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย หรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตาย หรือสูญหาย หรืออัตราค่าจ้างรายวันสุดท้ายคูณด้วยยี่สิบหก สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างรายวัน หรือค่าจ้างรายวัน โดยเฉลี่ยจากค่าจ้างคราวสุดท้ายก่อนการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย หรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตาย หรือสูญหายคูณด้วยยี่สิบหก สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างเป็นรายชั่วโมงและลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย

ข้อ 13 ค่าทดแทนตามข้อ 8 ต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละหกสิบของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวันสูงสุด ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานคูณด้วยยี่สิบหก และไม่เกินเดือนละหนึ่งหมื่นสองพันบาท⁴

ดังนี้ ตามประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เรื่อง การจ่ายเงินทดแทน อันเป็นกฎหมายที่กำหนดหน้าที่ฝ่ายนายจ้างที่ต้องให้ความดูแลลูกจ้าง ที่ได้รับผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานให้แก่ นายจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างได้รับการช่วยเหลือจากนายจ้าง ในการเข้ารับการรักษาพยาบาล อันเนื่องมาจากการเจ็บป่วยหรือการได้รับอันตราย รวมถึงกรณีที่ลูกจ้างถึงแก่ความตาย หรือสูญหาย โดยกำหนดเป็นการจ่ายเงินค่าทดแทนให้แก่ลูกจ้าง

⁴ ประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เรื่อง การจ่ายเงินทดแทน

หรือทายาทของลูกจ้าง ในกรณีที่ลูกจ้างเสียชีวิต อันเนื่องมาจากการทำงานในอัตราที่กฎหมายกำหนดไว้

3.1.2 มาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสภาพการจ้างและสวัสดิการของข้าราชการ

มาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสภาพการจ้างและสวัสดิการของข้าราชการ จะมีกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ พระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล พ.ศ. 2553 อันเป็นกฎหมาย ที่กำหนดเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล โดยกำหนดค่านิยามของคำว่า การรักษาพยาบาล ค่ารักษาพยาบาล รวมถึงบุคคลที่มีสิทธิเข้ารับการักษาพยาบาล การตรวจวินิจฉัยโรค การฟื้นฟูสมรรถภาพ ที่จำเป็นต่อสุขภาพและการดำรงชีวิต รวมถึงการกำหนดสิทธิ การเบิกค่ารักษาพยาบาลจากค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นในการเข้ารับการรักษาพยาบาล และพระราชบัญญัติ บำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. 2494 อันเป็นกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสิทธิการตอบแทนความชอบ ของข้าราชการ ที่พึงได้รับเนื่องจากการรับราชการมาเป็นระยะเวลานาน โดยการกำหนดค่านิยาม ในความหมายของข้าราชการ การกำหนดหลักเกณฑ์การคำนวณระยะเวลาราชการ การกำหนดสิทธิ การได้รับบำเหน็จ วิธีการคำนวณบำเหน็จบำนาญ ของข้าราชการรวมถึงทายาทที่มีสิทธิจะได้รับ รวมถึง การกำหนดหลักเกณฑ์ของทายาทผู้มีสิทธิ ได้รับบำเหน็จตกทอดของข้าราชการที่เสียชีวิต

1) พระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล พ.ศ. 2553 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2555

มาตรา 4 ในพระราชกฤษฎีกานี้

“การรักษาพยาบาล” หมายความว่า การให้บริการด้านการแพทย์และสาธารณสุข โดยตรงแก่ผู้มีสิทธิและบุคคลในครอบครัวของผู้มีสิทธิ เพื่อการรักษาโรค การตรวจวินิจฉัย การ ฟื้นฟูสมรรถภาพที่จำเป็นต่อสุขภาพและการดำรงชีวิต และให้หมายความรวมถึงการตรวจสุขภาพ การสร้างเสริมสุขภาพและการป้องกัน โรคเพื่อประโยชน์ด้านสาธารณสุข ทั้งนี้ ตามที่กระทรวงการ คลังกำหนด แต่ไม่รวมถึงการเสริมความงาม

“ค่ารักษาพยาบาล” หมายความว่า ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการรักษาพยาบาล ดังต่อไปนี้

(1) ค่ายา ค่าเวชภัณฑ์ ค่าอุปกรณ์ทางการแพทย์ ค่าเลือดและส่วนประกอบของเลือด หรือสารทดแทน ค่าน้ำยาหรืออาหารทางเส้นเลือด ค่าออกซิเจน และอื่น ๆ ทำนองเดียวกัน ที่ใช้ในการบำบัดรักษาโรค

(2) ค่าอวัยวะเทียมและอุปกรณ์ในการบำบัดรักษาโรค รวมทั้งค่าซ่อมแซมอวัยวะ เทียมและอุปกรณ์ดังกล่าว

(3) ค่าบริการทางการแพทย์ ค่าบริการทางการแพทย์ ค่าตรวจวินิจฉัยโรค ค่าวิเคราะห์โรค แต่ไม่รวมถึงค่าธรรมเนียมแพทย์พิเศษ ค่าจ้างผู้พยาบาลพิเศษ ค่าธรรมเนียมพิเศษ และค่าบริการอื่น ทำนองเดียวกันที่มีลักษณะเป็นเงินตอบแทนพิเศษ

(4) ค่าตรวจครรภ์ ค่าคลอดบุตรและการดูแลหลังคลอดบุตร

(5) ค่าห้องและค่าอาหาร ตลอดระยะเวลาที่เข้ารับการรักษาพยาบาล

(6) ค่าใช้จ่ายเพื่อเป็นการเสริมสร้างสุขภาพและป้องกันโรค

(7) ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพร่างกายและจิตใจ

(8) ค่าใช้จ่ายอื่นที่จำเป็นแก่การรักษาพยาบาลตามที่กระทรวงการคลังกำหนด

“สถานพยาบาล” หมายความว่า สถานพยาบาลของทางราชการและสถานพยาบาลของเอกชน

“สถานพยาบาลของทางราชการ” หมายความว่า สถานพยาบาลซึ่งเป็นส่วนราชการ ตามกฎหมาย ว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน และให้หมายความรวมถึงสถานพยาบาลของมหาวิทยาลัยของรัฐ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครู และบุคลากรทางการศึกษา องค์การมหาชน ตามกฎหมายว่าด้วยองค์การมหาชน รัฐวิสาหกิจตามกฎหมาย ว่าด้วยวิธีการงบประมาณ กรุงเทพมหานคร สภากาชาดไทย และองค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก โรงพยาบาลประสานมิตร และสถานพยาบาลอื่น ตามที่กระทรวงการคลังกำหนด

“สถานพยาบาลของเอกชน” หมายความว่า สถานพยาบาลที่มีลักษณะการให้บริการเป็นโรงพยาบาล ซึ่งได้รับอนุญาตให้ประกอบกิจการและดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยสถานพยาบาล

“ผู้มีสิทธิ” หมายความว่า

(1) ข้าราชการและลูกจ้างประจำซึ่งได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างประจำจากเงินงบประมาณรายจ่าย งบประมาณของกระทรวง ทบวง กรม เว้นแต่ข้าราชการตำรวจชั้นพลตำรวจซึ่งอยู่ในระหว่างรับการศึกษา อบรมในสถานศึกษาของสำนักงานตำรวจแห่งชาติก่อนเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำ

(2) ลูกจ้างชาวต่างประเทศซึ่งมีหนังสือสัญญาจ้างที่ได้รับค่าจ้างจากเงินงบประมาณรายจ่าย และสัญญาจ้างนั้นมีได้ระบุเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาลไว้

(3) ผู้ได้รับบำนาญปกติหรือผู้ได้รับบำนาญพิเศษเพราะเหตุทุพพลภาพตามกฎหมายว่าด้วย บำเหน็จบำนาญข้าราชการหรือกฎหมายว่าด้วยกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ และทหารกองหนุน มีเบี้ยหวัดตามข้อบังคับกระทรวงกลาโหมว่าด้วยเงินเบี้ยหวัด

“บุคคลในครอบครัว” หมายความว่า

(1) บุตรชอบด้วยกฎหมายของผู้มีสิทธิซึ่งยังไม่บรรลุนิติภาวะ หรือบรรลุนิติภาวะแล้ว แต่เป็นคนที่ไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถ ซึ่งอยู่ในความอุปการะเลี้ยงดูของผู้มีสิทธิแต่ทั้งนี้ ไม่รวมถึงบุตรบุญธรรมหรือบุตรซึ่งได้ยกให้เป็นบุตรบุญธรรมของบุคคลอื่น

(2) คู่สมรสที่ชอบด้วยกฎหมายของผู้มีสิทธิ

(3) บิดาหรือมารดาที่ชอบด้วยกฎหมายของผู้มีสิทธิ

มาตรา 6 ให้ผู้มีสิทธิมีสิทธิได้รับเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลสำหรับบุตรได้เพียงคนที่หนึ่งถึงคนที่สาม

ผู้มีสิทธิผู้ใดมีบุตรเกินสามคน และต่อมาบุตรคนหนึ่งคนใดในจำนวนสามคนตามวรรคหนึ่ง ตายลงก่อนที่จะบรรลุนิติภาวะ ให้ผู้นั้นมีสิทธิได้รับเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลสำหรับบุตรเพิ่มขึ้นอีกเท่าจำนวนบุตรที่ตาย โดยให้นับบุตรคนที่อยู่ในลำดับถัดไปก่อน

การนับลำดับบุตร ให้นับเรียงตามลำดับการเกิดก่อนหลัง ทั้งนี้ ไม่ว่าเป็นบุตรที่เกิดจากการสมรสครั้งใด หรืออยู่ในอำนาจปกครองของตนหรือไม่

มาตรา 8 ผู้มีสิทธิมีสิทธิได้รับเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลสำหรับตนเองหรือบุคคลในครอบครัวของตน ในกรณีดังต่อไปนี้

(1) การเข้ารับการรักษาพยาบาลในสถานพยาบาลของทางราชการ ทั้งประเภทผู้ป่วยนอก หรือผู้ป่วยใน

(2) การเข้ารับการรักษาพยาบาลในสถานพยาบาลของเอกชนตามหลักเกณฑ์ที่กระทรวงการคลังกำหนด ประเภทผู้ป่วยใน

(3) การเข้ารับการรักษาพยาบาลในสถานพยาบาลของเอกชนที่มีใช้สถานพยาบาลตาม (2) ประเภทผู้ป่วยใน เฉพาะกรณีที่มีผู้มีสิทธิหรือบุคคลในครอบครัวประสบอุบัติเหตุ อุบัติภัย หรือมีความจำเป็นรีบด่วน ซึ่งหากมิได้รับการรักษาพยาบาลในทันทีทันใดอาจเป็นอันตรายต่อชีวิต

(4) การเข้ารับการรักษาพยาบาลในสถานพยาบาลของเอกชนตามที่กระทรวงการคลังกำหนด ประเภทผู้ป่วยนอกเป็นครั้งคราว เพราะเหตุที่สถานพยาบาลของทางราชการมีความจำเป็นต้องส่งตัวให้แก่สถานพยาบาลของเอกชนนั้น ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นสถานพยาบาลของเอกชนตามพระราชกฤษฎีกานี้ หรือไม่ก็ตาม

การจ่ายเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล ให้จ่ายเป็นค่ารักษาพยาบาล โดยให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ประเภท และอัตราที่กระทรวงการคลังกำหนด⁵

⁵ พระราชกฤษฎีกา เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล พ.ศ. 2555 (ฉบับที่ 2)

ดังนั้น ตามพระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล พ.ศ. 2553 เป็นกฎหมายที่กำหนดสิทธิการเข้ารับการรักษาพยาบาล ของบุคคลผู้มีสิทธิเข้ารับการรักษาพยาบาล การตรวจวินิจฉัยโรค การฟื้นฟูสมรรถภาพ รวมถึงสิทธิการกำหนดสิทธิการเบิกค่ารักษาพยาบาล จากค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นในการเข้ารับการรักษาพยาบาลของบุคคลที่มีสิทธิ

2) พระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. 2494

มาตรา 4 ในพระราชบัญญัตินี้

“ข้าราชการ” หมายความว่า ทหารและข้าราชการพลเรือน

“ทหาร” หมายความว่า นายทหารสัญญาบัตร นายทหารประทวน ตลอดจนว่าที่ยศนั้น ๆ และพลทหารประจำการ

“ข้าราชการพลเรือน” หมายความว่า ข้าราชการพลเรือนตามกฎหมาย ว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน ข้าราชการฝ่ายตุลาการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการ ข้าราชการ ฝ่ายอัยการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายอัยการ ข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยตามกฎหมายว่าด้วย ระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ข้าราชการการเมืองตามกฎหมายว่าด้วย ระเบียบข้าราชการการเมือง ข้าราชการฝ่ายรัฐสภาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายรัฐสภา ข้าราชการตำรวจ ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการตำรวจ ข้าราชการครูตามกฎหมายว่าด้วย ระเบียบข้าราชการครู และข้าราชการกลาโหมพลเรือนตามกฎหมายว่าด้วย ระเบียบข้าราชการทหาร

“เวลาราชการสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญ” หมายความว่า เวลาราชการที่ข้าราชการรับราชการมาตั้งแต่ต้นจนถึงวันสุดท้ายที่ได้รับเงินเดือนตามเกณฑ์ และวิธีการที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้

“เงินเดือนเดือนสุดท้าย” หมายความว่า เงินเดือนที่ได้รับจากเงินงบประมาณประเภทเงินเดือนเดือนสุดท้ายที่ออกจากราชการ รวมทั้งเงินเพิ่มพิเศษรายเดือน สำหรับค่าวิชาและหรือเงินเพิ่มการเลื่อนฐานะ และหรือสำหรับประจำตำแหน่งที่ต้องฝ้ออันตรายเป็นปกติ และหรือสำหรับการสู้รบ และหรือสำหรับการปราบปรามผู้กระทำความผิด แต่ไม่รวมถึงเงินเพิ่มอย่างอื่น ๆ ส่วนข้าราชการ ตำรวจ ซึ่งกรมตำรวจส่งแต่งตั้งให้ไปปฏิบัติหน้าที่ราชการตำรวจ โดยได้รับเงินเดือนจากผู้ว่าจ้าง เงินเดือนเดือนสุดท้าย หมายความว่า เงินเดือนที่ผู้ว่าจ้างจ่ายตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ตามอัตราเงินเดือนในบัญชีต่อท้ายกฎหมายว่าด้วย ระเบียบข้าราชการตำรวจ เดือนสุดท้ายที่ออกจากราชการ รวมทั้งเงินเพิ่มพิเศษรายเดือนสำหรับค่าวิชา และหรือเงินเพิ่มการเลื่อนฐานะ และหรือสำหรับประจำตำแหน่งที่ต้องฝ้ออันตรายเป็นปกติ และหรือสำหรับการสู้รบ และหรือสำหรับการปราบปรามผู้กระทำความผิด แต่ไม่รวมเงินเพิ่มอย่างอื่น ๆ

“เงินเดือนเดิม” หมายความว่า เงินเดือนเดือนสุดท้ายที่เคยได้รับสูงสุดในครั้งใดก่อนออกจากราชการ แต่ในกรณีที่มีการปรับอัตราเงินเดือนข้าราชการ เงินเดือนเดิมให้หมายความถึง เงินเดือนเดือนสุดท้าย ที่เคยได้รับสูงสุดในครั้งใดก่อนออกจากราชการ และได้ปรับตามกฎหมาย หรือข้อบังคับที่ใช้บังคับแก่ข้าราชการนั้นแล้ว

“บำเหน็จ” หมายความว่า เงินตอบแทนความชอบที่ได้รับราชการมาซึ่งจ่ายครั้งเดียว

“บำนาญ” หมายความว่า เงินตอบแทนความชอบที่ได้รับราชการมา ซึ่งจ่ายเป็นรายเดือน

“แพทย์ที่ทางราชการรับรอง” หมายความว่า ผู้ที่ได้ขึ้นทะเบียนและรับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบโรคศิลปะตามกฎหมายว่าด้วยการควบคุมการประกอบโรคศิลปะ หรือแพทย์ที่มีสิทธิประกอบโรคศิลปะในต่างประเทศซึ่งประกอบโรคศิลปะอยู่ในต่างประเทศนั้นและกระทรวงการคลัง ได้รับรองให้ทำการตรวจและแสดงความเห็น ตามความในพระราชบัญญัตินี้ได้

“ทายาทผู้มีสิทธิ” หมายความว่า

(1) บุตร และให้หมายความรวมถึงบุตรซึ่งได้มีคำพิพากษาของศาลว่าเป็นบุตรชอบด้วยกฎหมายของผู้ตายซึ่งได้มีการฟ้องคดีขอให้รับเด็กเป็นบุตรก่อน หรือภายในหนึ่งปีนับแต่ วันที่บิดาตาย หรือนับแต่วันที่ได้อารู้หรือควรได้อรู้ถึงความตายของบิดา

(2) สามีหรือภรรยา

(3) บิดาและมารดา

ลักษณะ 1 บำเหน็จบำนาญปกติ หมวด 1 สิทธิในบำเหน็จบำนาญปกติ

มาตรา 9 ข้าราชการมีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญปกติด้วยเหตุอย่างใดอย่างหนึ่ง

(1) เหตุทดแทน

(2) เหตุทุพพลภาพ

(3) เหตุสูงอายุ

(4) เหตุรับราชการนาน

มาตรา 10 สิทธิในการขอบำเหน็จบำนาญปกติตามพระราชบัญญัตินี้ให้มีอายุความสามปี

มาตรา 11 บำเหน็จบำนาญเหตุทดแทนนั้น ให้แก่ข้าราชการซึ่งออกจากประจำการ เพราะเลิกหรือยุบตำแหน่งหรือซึ่งมีคำสั่งให้ออกโดยไม่มีคามผิด หรือซึ่งออกตามบทบัญญัติ ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย หรือทหารซึ่งออกจากกองหนุนเบ็ดเสร็จ

มาตรา 12 บำเหน็จบำนาญเหตุทุพพลภาพนั้น ให้แก่ข้าราชการผู้ป่วยเจ็บ ทุพพลภาพ ซึ่งแพทย์ที่ทางราชการรับรองได้ตรวจและแสดงความเห็นว่าไม่สามารถที่จะรับราชการในตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งปฏิบัติอยู่นั้นต่อไป

มาตรา 13 บำเหน็จบำนาญเหตุสูงอายุนั้น ให้แก่ข้าราชการผู้มีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์แล้ว ถ้าข้าราชการผู้ใดมีอายุครบห้าสิบปีบริบูรณ์แล้ว ประสงค์จะลาออกจากราชการก็ให้ ผู้มีอำนาจสั่งอนุญาตให้ลาออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุสูงอายุได้

มาตรา 14 บำเหน็จบำนาญเหตุรับราชการนานนั้น ให้แก่ข้าราชการซึ่งมีเวลาราชการสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญครบสามสิบปีบริบูรณ์แล้ว

ถ้าข้าราชการผู้ใดมีเวลาราชการสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญครบยี่สิบห้าปีบริบูรณ์แล้วประสงค์จะลาออกจากราชการก็ให้ผู้มีอำนาจสั่งอนุญาตให้ลาออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุรับราชการนานได้

มาตรา 15 ข้าราชการผู้ซึ่งมีเวลาราชการสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญ ไม่ถึงสิบปีบริบูรณ์ มีสิทธิได้บำเหน็จ

ข้าราชการผู้ซึ่งมีเวลาราชการสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญ ตั้งแต่สิบปีบริบูรณ์ขึ้นไป มีสิทธิได้รับบำนาญ

หมวด 2 เวลาราชการและการนับเวลาราชการ

มาตรา 19 ข้าราชการซึ่งมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์แล้ว เป็นอันพ้นจากเวลาราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณที่ข้าราชการผู้นั้นมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์

ฯลฯ

มาตรา 24 ผู้ซึ่งกระทำหน้าที่ตามที่กระทรวงกลาโหมกำหนด ในระหว่างเวลาที่มีการรบหรือสงคราม หรือมีการปราบปรามการจลาจล หรือในระหว่างเวลาที่มีพระบรมราชโองการประกาศสถานการณ์ฉุกเฉิน หรือในระหว่างเวลาที่สั่งให้เป็นนักคำเรือดำน้ำให้นับเวลาราชการที่ปฏิบัติการตามสั่งเป็นทวีคูณแม้ว่าในระยะเวลาดังกล่าวนั้น จะไม่ได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณประเภทเงินเดือนก็ตาม

ในกรณีที่มีการประกาศใช้กฎอัยการศึกในเขตพื้นที่ใด ให้คณะรัฐมนตรีมีอำนาจพิจารณา ให้ข้าราชการซึ่งประจำปฏิบัติหน้าที่อยู่ในเขตที่ได้มีประกาศใช้กฎอัยการศึกนั้น ได้รับ การนับเวลาราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ในระหว่างนั้นเป็นทวีคูณได้ตามหลักเกณฑ์ที่คณะรัฐมนตรีกำหนด หลักเกณฑ์ ดังกล่าวให้พิจารณาความจำเป็นของสถานการณ์โดยคำนึงถึงความยากลำบาก และการเสี่ยงอันตรายอย่างแท้จริงของข้าราชการนั้น

ในกรณีตามวรรคหนึ่ง หรือกรณีที่คณะรัฐมนตรีพิจารณาให้นับเวลาราชการเป็นทวีคูณ ตามวรรคสองถ้าผู้ใดมีเวลาราชการซึ่งอาจนับเป็นทวีคูณในเวลาเดียวกันได้หลายประการ ก็ให้นับเวลาระหว่างนั้นเป็นทวีคูณแต่ประการเดียว

หมวด 3 วิธีคำนวณบำเหน็จบำนาญ

มาตรา 31 ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญนั้น ให้ตั้งเงินเดือนเดือนสุดท้ายเป็นเกณฑ์คำนวณ แต่ถ้าเป็นการคำนวณบำเหน็จบำนาญของข้าราชการ ซึ่งพ้นจากราชการเพราะเกษียณอายุ ตามมาตรา 19 เงินเดือนเดือนสุดท้ายให้หมายความรวมถึงเงินเดือนที่ได้เลื่อนในวันสุดท้ายของปีงบประมาณนั้นด้วย

มาตรา 32 วิธีคำนวณบำเหน็จบำนาญ ให้กระทำดังนี้

- (1) สำหรับบำเหน็จ ให้ตั้งเงินเดือนเดือนสุดท้ายคูณด้วยจำนวนปีเวลาราชการ
- (2) สำหรับบำนาญ ให้ตั้งเงินเดือนเดือนสุดท้ายหารด้วยห้าสิบคูณด้วยจำนวนปีเวลาราชการ

ลักษณะ 3 บำเหน็จตกทอด

มาตรา 48 ข้าราชการผู้ใดตายในระหว่างรับราชการอยู่ หรือทหารกองหนุนมีเบี้ยหวัดตาย ถ้าความตายนั้นมิได้เกิดขึ้นเนื่องจากการประทุษร้ายอย่างร้ายแรงของตนเอง ให้จ่ายเงินเป็น บำเหน็จตกทอดเป็นจำนวนตามเกณฑ์คำนวณในมาตรา 32 (1) ให้แก่ทายาทผู้มีสิทธิตามเกณฑ์ดังนี้

- (1) บุตรให้ได้รับสองส่วน ถ้าผู้ตายมีบุตรตั้งแต่สามคนขึ้นไปให้ได้รับสามส่วน
- (2) สามีหรือภริยาให้ได้รับหนึ่งส่วน
- (3) บิดามารดา หรือบิดา หรือมารดาที่มีชีวิตอยู่ให้ได้รับหนึ่งส่วน

ในกรณีที่ไม่มีทายาทในอนุมาตราใด หรือทายาทนั้นได้ตายไปเสียก่อนให้แบ่งเงินดังกล่าวระหว่างทายาทผู้มีสิทธิในอนุมาตราที่มีทายาทผู้มีสิทธิได้รับ

ในกรณีที่ไม่มีทายาททั้งสามอนุมาตราดังกล่าว ให้จ่ายแก่บุคคลซึ่งผู้ตายได้แสดงเจตนาไว้ต่อส่วนราชการเจ้าสังกัดตามแบบและวิธีการที่กระทรวงการคลังกำหนด

ในกรณีที่ไม่มีทายาทและบุคคลซึ่งผู้ตายได้แสดงเจตนาไว้ตามวรรคสาม หรือบุคคลนั้นได้ตายไปก่อน ให้สิทธิในบำเหน็จตกทอดนั้นเป็นอันยุติลง⁶

ดังนี้ พระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ อันเป็นกฎหมายกำหนดค่านิยามคำจำกัดความในความหมายของข้าราชการ การกำหนดหลักเกณฑ์การคำนวณระยะเวลาราชการ การกำหนดสิทธิการได้รับบำเหน็จ วิธีการคำนวณบำเหน็จบำนาญที่ข้าราชการ รวมถึงทายาท

⁶ พระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. 2494

ที่มีสิทธิจะได้รับ รวมถึงการกำหนดหลักเกณฑ์ของทายาทผู้มีสิทธิได้รับบำเหน็จตกทอดของข้าราชการที่เสียชีวิตลง

3.1.3 มาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสภาพการจ้างและสวัสดิการของการจ้างแรงงาน

มาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสภาพการจ้างและสวัสดิการของลูกจ้างตามกฎหมายในประเทศไทย จะมีกฎหมายที่เกี่ยวข้อง คือ พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 อันเป็นกฎหมายที่กำหนดค่านิยามของนายจ้างและลูกจ้าง รวมทั้งความหมายของคำว่าประสบอันตราย เจ็บป่วย สูญหายหรือการสูญเสียมรรณภาพที่เกิดขึ้นกับลูกจ้าง กฎหมายจะกำหนดให้นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างได้รับการรักษาพยาบาลตามความเหมาะสม โดยนายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบค่ารักษาพยาบาลที่เกิดขึ้น หรือหากลูกจ้างได้เสียชีวิตจากการปฏิบัติงานให้แก่นายจ้าง กฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าทำศพของลูกจ้างตามอัตราที่กฎหมายกำหนด รวมถึงการจ่ายค่าทดแทนให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทของลูกจ้างผู้เสียชีวิตด้วย

1) พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537

มาตรา 4 พระราชบัญญัตินี้ไม่ใช้บังคับแก่

- (1) ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น
- (2) รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์
- (3) นายจ้างซึ่งประกอบธุรกิจโรงเรียนเอกชนตามกฎหมายว่าด้วย โรงเรียนเอกชน เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับครูหรือครูใหญ่
- (4) นายจ้างซึ่งดำเนินกิจการที่มีได้มีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหากำไรเศรษฐกิจ
- (5) นายจ้างอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 5 ในพระราชบัญญัตินี้

นายจ้าง หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงาน โดยจ่ายค่าจ้างให้ และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลและผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย

ลูกจ้าง หมายความว่า ผู้ซึ่งทำงานให้นายจ้าง โดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร แต่ไม่รวมถึงลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย

ค่าจ้าง หมายความว่า เงินทุกประเภทที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นค่าตอบแทนการทำงานในวันและเวลาทำงานปกติไม่ว่าจะคำนวณตามระยะเวลา หรือคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาซึ่งลูกจ้างไม่ได้

ทำงานด้วย ทั้งนี้ ไม่ว่าจะกำหนด คำนวณ หรือจ่ายในลักษณะใดหรือโดยวิธีการใด และไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร

ประสบอันตราย หมายความว่า การที่ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายหรือผลกระทบแก่จิตใจ หรือถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงานหรือป้องกันรักษาประโยชน์ให้แก่นายจ้างหรือตามคำสั่งของนายจ้าง

เจ็บป่วย หมายความว่า การที่ลูกจ้างเจ็บป่วยหรือถึงแก่ความตายด้วยโรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงานหรือเนื่องจากการทำงาน

สูญหาย หมายความว่า การที่ลูกจ้างหายไปในช่วงทำงานหรือปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้างซึ่งมีเหตุอันควรเชื่อว่าลูกจ้างถึงแก่ความตายเพราะประสบเหตุอันตรายที่เกิดขึ้นในช่วงทำงานหรือปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้างนั้น รวมตลอดถึงการที่ลูกจ้างหายไปในช่วงเดินทางโดยพาหนะทางบก ทางอากาศ หรือทางน้ำ เพื่อไปทำงานให้นายจ้างซึ่งมีเหตุอันควรเชื่อว่าพาหนะนั้นได้ประสบเหตุอันตรายและลูกจ้างถึงแก่ความตาย ทั้งนี้ เป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่าหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันที่เกิดเหตุ

สูญเสียสมรรถภาพ หมายความว่า การสูญเสียอวัยวะหรือการสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานของร่างกายหรือจิตใจภายหลังการรักษาด้วยวิธีการทางการแพทย์สิ้นสุดแล้ว

เงินทดแทน หมายความว่า เงินที่จ่ายเป็นค่าทดแทน ค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน และค่าทำศพ

ค่าทดแทน หมายความว่า เงินที่จ่ายให้ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิตามมาตรา 20 สำหรับการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือสูญหายของลูกจ้างตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 13 เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างได้รับการรักษาพยาบาลทันทีตามความเหมาะสมแก่อันตรายหรือความเจ็บป่วยนั้น และให้นายจ้างจ่ายค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็นแต่ไม่เกินอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง

ให้นายจ้างจ่ายค่ารักษาพยาบาลตามวรรคหนึ่ง โดยไม่ชักช้าเมื่อฝ่ายลูกจ้างแจ้งให้นายจ้างทราบ

มาตรา 14 ให้กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมประกาศกำหนดชนิดของโรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงานหรือเนื่องจากการทำงาน

มาตรา 16 เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตายหรือสูญหาย ให้นายจ้างจ่ายค่าทำศพแก่ผู้จัดการศพของลูกจ้างเป็นจำนวนหนึ่งร้อยเท่าของอัตราสูงสุดของค่าจ้างขั้นต่ำรายวันตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

มาตรา 18 เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือสูญหายให้นายจ้างจ่ายค่าทดแทนเป็นรายเดือนให้แก่ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิตามมาตรา 20 แล้วแต่กรณี ดังต่อไปนี้

(1) ร้อยละหกสิบของค่าจ้างรายเดือน สำหรับกรณีที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานติดต่อกันได้เกินสามวันไม่ว่าลูกจ้างจะสูญเสียอวัยวะตาม (2) ด้วยหรือไม่ก็ตาม โดยจ่ายตั้งแต่วันแรกที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้ไปจนตลอดระยะเวลาที่ไม่สามารถทำงานได้ แต่ต้องไม่เกินหนึ่งปี

(2) ร้อยละหกสิบของค่าจ้างรายเดือน สำหรับกรณีที่ลูกจ้างต้องสูญเสียอวัยวะบางส่วนหรือร่างกาย โดยจ่ายตามประเภทของการสูญเสียอวัยวะและตามระยะเวลาที่ต้องจ่ายให้ตามที่กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมประกาศกำหนด แต่ต้องไม่เกินสิบปี

(3) ร้อยละหกสิบของค่าจ้างรายเดือน สำหรับกรณีที่ลูกจ้างทุพพลภาพ โดยจ่ายตามประเภทของการทุพพลภาพและตามระยะเวลาที่จะต้องจ่ายตามที่กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมประกาศกำหนด แต่ต้องไม่เกินสิบห้าปี

(4) ร้อยละหกสิบของค่าจ้างรายเดือน สำหรับกรณีที่ลูกจ้างถึงแก่ความตายหรือสูญหายมีกำหนดแปดปี

การประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยซึ่งเป็นเหตุให้สูญเสียอวัยวะของร่างกาย หรือสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานของอวัยวะไปเพียงบางส่วน ในการคิดค่าทดแทน ให้เทียบอัตราส่วนร้อยละจากจำนวนระยะเวลาที่กำหนดไว้สำหรับการสูญเสียอวัยวะหรือสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานของอวัยวะประเภทนั้น ๆ ตามที่กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมประกาศกำหนด

หลักเกณฑ์และวิธีการคำนวณค่าจ้างรายเดือนให้เป็นไปตามที่กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมประกาศกำหนด

ค่าทดแทนตามวรรคหนึ่งหรือวรรคสองต้องไม่น้อยกว่าค่าทดแทนรายเดือนต่ำสุด และไม่มากกว่าค่าทดแทนรายเดือนสูงสุดตามที่กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมประกาศกำหนด

มาตรา 22 นายจ้างไม่ต้องจ่ายเงินทดแทนในการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยของลูกจ้างเพราะเหตุอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้

(1) ลูกจ้างเสพของมึนเมาหรือสิ่งเสพติดอื่นจนไม่สามารถครองสติได้

(2) ลูกจ้างจงใจให้ตนเองประสบอันตรายหรือยอมให้ผู้อื่นทำให้ตนประสบอันตราย

มาตรา 23 ห้ามมิให้นายจ้างหักเงินทดแทนเพื่อการใดๆ และเงินทดแทนไม่อยู่ในความรับผิดชอบแห่งการบังคับคดี⁷

2) พระราชบัญญัติเงินทดแทน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561

มาตรา 4 พระราชบัญญัตินี้ไม่ใช้บังคับแก่

(1) ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น เฉพาะข้าราชการหรือลูกจ้างประจำ

(2) รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

(3) รัฐบาลต่างประเทศหรือองค์การระหว่างประเทศ สำหรับลูกจ้างซึ่งมิใช่เป็นการจ้างงานในประเทศ

(4) นายจ้างอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง”

มาตรา 8 ให้ยกเลิกความในมาตรา 18 และมาตรา 19 แห่งพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

มาตรา 18 เมื่อลูกจ้างประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือสูญหาย ให้นายจ้างจ่ายค่าทดแทนเป็นรายเดือนให้แก่ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิตามมาตรา 20 แล้วแต่กรณี ดังต่อไปนี้

(1) ร้อยละเจ็ดสิบของค่าจ้างรายเดือน สำหรับกรณีที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้ ไม่ว่าลูกจ้างจะสูญเสียอวัยวะตาม (2) ด้วยหรือไม่ก็ตาม โดยจ่ายตั้งแต่วันแรกที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้ไปจนตลอดระยะเวลาที่ไม่สามารถทำงานได้ แต่ต้องไม่เกินหนึ่งปี

(2) ร้อยละเจ็ดสิบของค่าจ้างรายเดือน สำหรับกรณีที่ลูกจ้างต้องสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานของร่างกาย โดยจ่ายตามระยะเวลาที่ต้องจ่ายให้ตามที่กระทรวงแรงงานประกาศกำหนด แต่ต้องไม่เกินสิบปี

(3) ร้อยละเจ็ดสิบของค่าจ้างรายเดือน สำหรับกรณีที่ลูกจ้างทุพพลภาพโดยจ่ายตามประเภทของการทุพพลภาพและตามระยะเวลาที่จะต้องจ่ายตามที่กระทรวงแรงงานประกาศกำหนด แต่ต้องไม่น้อยกว่าสิบห้าปี

(4) ร้อยละเจ็ดสิบของค่าจ้างรายเดือน สำหรับกรณีที่ลูกจ้างถึงแก่ความตายหรือสูญหายมีกำหนดสิบปี⁸

ดังนั้น ตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน อันเป็นกฎหมายที่กำหนดหน้าที่ของฝ่ายนายจ้าง ให้ดูแลลูกจ้างที่ได้รับผลกระทบจากการประสบอันตราย อันเนื่องมาจากการทำงานให้แก่นายจ้าง

⁷ พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537

⁸ พระราชบัญญัติเงินทดแทน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561

โดยนายจ้างต้องให้ความดูแลลูกจ้างที่ได้รับผลกระทบจากการปฏิบัติงาน เพื่อให้ลูกจ้างได้รับการรักษาตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด หรือหากลูกจ้างได้ประสบอันตรายจนทำให้ลูกจ้างเสียชีวิต นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าทดแทนให้แก่ลูกจ้างที่ประสบอันตรายที่เจ็บป่วย สูญหายหรือจ่ายให้แก่ทายาทของลูกจ้าง ในกรณีที่ลูกจ้างเสียชีวิตในอัตราที่กฎหมายกำหนดไว้

3.1.4 มาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสภาพการจ้างและสวัสดิการของการประปาส่วนภูมิภาค

หน่วยงานรัฐวิสาหกิจการประปาส่วนภูมิภาคมีหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับสภาพการจ้างและสวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาที่เป็นประเด็นปัญหาด้านสวัสดิการ โดยตามข้อบังคับการประปาส่วนภูมิภาค ว่าด้วยการสงเคราะห์เมื่อผู้ปฏิบัติงานถึงแก่ความตาย ได้กำหนดมาตรการในการช่วยเหลือครอบครัวของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคที่เสียชีวิตลง ในขณะที่มีสถานะเป็นลูกจ้างของการประปาส่วนภูมิภาคให้ได้รับการช่วยเหลือค่าสงเคราะห์การทำศพพนักงานที่เสียชีวิต โดยการประปาส่วนภูมิภาคจะจ่ายเงินสงเคราะห์ให้ในอัตราสามเท่าของเงินเดือน และจ่ายเพิ่มให้อีกหนึ่งแสนห้าหมื่นบาท และตามข้อบังคับการประปาส่วนภูมิภาคว่าด้วยการสงเคราะห์เกี่ยวกับการรักษาพยาบาล พ.ศ. 2543 จะเป็นหลักเกณฑ์ที่กำหนดค่านิยามของคำว่าผู้ปฏิบัติงานและคำรักษาพยาบาล ที่ระบุให้ผู้ปฏิบัติงานและบุคคลในครอบครัว สามารถเบิกคำรักษาพยาบาลจากการเข้ารับบริการทางการแพทย์ การตรวจสุขภาพประจำปีและรวมถึงค่าห้องและค่าอาหาร

1) ข้อบังคับการประปาส่วนภูมิภาค ว่าด้วยการสงเคราะห์เมื่อผู้ปฏิบัติงานถึงแก่ความตาย (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562

ข้อ 3 ในข้อบังคับนี้

“ผู้ปฏิบัติงาน” หมายความว่า พนักงานหรือลูกจ้างของการประปาส่วนภูมิภาค

“เงินเดือน” หมายความว่า เงินเดือนหรือค่าจ้างที่ กปภ. จ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อตอบแทนการทำงานเป็นรายเดือน รวมทั้งเงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ แต่ไม่รวมถึงเงินตอบแทนในลักษณะค่าล่วงเวลา โบนัส เบี้ยเลี้ยง เบี้ยกรรมการ หรือประโยชน์อย่างอื่น

ข้อ 4 เมื่อผู้ปฏิบัติงานตายให้ กปภ. จ่ายเงินช่วยเหลือแก่ผู้มีสิทธิรับการสงเคราะห์ตามข้อ 7 เป็นจำนวนสามเท่าของเงินเดือนที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับหรือมีสิทธิได้รับขณะที่ตาย และบวกเพิ่มอีกหนึ่งแสนห้าหมื่นบาท

ข้อ 7 การสงเคราะห์เมื่อผู้ปฏิบัติงานตาย โดยจ่ายเงินช่วยเหลือตามข้อบังคับนี้ ให้จ่ายแก่บุคคลที่ปฏิบัติงานระบุชื่อไว้ในเอกสารตามแบบที่ กปภ. กำหนด ถ้าไม่ได้ระบุชื่อผู้รับไว้หรือระบุไว้แต่บุคคลซึ่งถูกระบุชื่อถึงแก่ความตายไปก่อนหรือเป็นคนสาบสูญตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ให้จ่ายแก่บุคคลต่อไปนี้ตามลำดับ คือ

- (1) คู่สมรส
- (2) บุตรชอบด้วยกฎหมาย
- (3) บิดามารดา
- (4) ผู้อยู่ในความอุปการะของผู้ตาย ตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ
- (5) ผู้อุปการะผู้ตายตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ

ตราใบใดที่บุคคลในลำดับต้นมีชีวิตอยู่ บุคคลในลำดับถัดลงไปไม่มีสิทธิรับเงินสงเคราะห์ตามข้อบังคับนี้

บุคคลในลำดับ (4) หรือ (5) ให้ยื่นหลักฐานแสดงว่าเป็นผู้อยู่ในความอุปการะของผู้ตาย หรือเป็นผู้อุปการะผู้ตาย ต่อผู้ว่าการเพื่อพิจารณาวินิจฉัยว่าสมควรจะได้รับเงินสงเคราะห์ตามข้อบังคับนี้หรือไม่⁹

ดังนั้น ตามข้อบังคับการประปาส่วนภูมิภาคว่าด้วยการสงเคราะห์เมื่อผู้ปฏิบัติงานถึงแก่ความตาย อันเป็นหลักเกณฑ์ที่กำหนดให้การประปาส่วนภูมิภาคจ่ายเงินช่วยเหลือค่าสงเคราะห์ศพ พนักงานที่เสียชีวิต โดยการประปาส่วนภูมิภาคจะจ่ายเงินสงเคราะห์ให้อัตราสามเท่าของเงินเดือนและจ่ายเพิ่มให้อีกหนึ่งแสนห้าหมื่นบาท

2) ข้อบังคับการประปาส่วนภูมิภาคว่าด้วยการสงเคราะห์เกี่ยวกับการรักษาพยาบาล พ.ศ. 2543

ข้อ 3 ในข้อบังคับนี้

“ผู้ปฏิบัติงาน” หมายความว่า พนักงานและลูกจ้างของการประปาส่วนภูมิภาค แต่ไม่รวมถึงลูกจ้างที่มีสัญญาจ้างต่ำกว่า 120 วัน หรือลูกจ้างที่จ้างเพื่อทำงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราว เป็นการจร เป็นไปตามฤดูกาล หรือเป็นงานตามโครงการที่ได้ทำสัญญาจ้างเป็นหนังสือมีกำหนดวันเริ่มต้นและวันสิ้นสุดของการจ้างไว้

“สถานพยาบาล” หมายความว่า สถานพยาบาลของทางราชการและสถานพยาบาลของเอกชน

“สถานพยาบาลของทางราชการ” หมายความว่า สถานพยาบาลหรือโรงพยาบาลของทางราชการ ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน และให้หมายความรวมถึงสถานพยาบาลหรือโรงพยาบาลของกรุงเทพมหานคร รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณ สภากาชาดไทย ครุสภา สมาคมปราบวัณโรค และสถานพยาบาลหรือโรงพยาบาลอื่นที่กระทรวงการคลังกำหนด

“สถานพยาบาลเอกชน” หมายความว่า สถานพยาบาลหรือโรงพยาบาลของเอกชนซึ่งได้รับอนุญาตให้ตั้งหรือดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยสถานพยาบาล และมีเตียงรับผู้ป่วยไว้ค้างคืน

⁹ ข้อบังคับการประปาส่วนภูมิภาค ว่าด้วยการสงเคราะห์เมื่อผู้ปฏิบัติงานถึงแก่ความตาย (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562

บุคคลในครอบครัว” หมายความว่า

(1) บุตรชอบด้วยกฎหมาย ซึ่งยังไม่บรรลุนิติภาวะ

(2) บุตรชอบด้วยกฎหมาย ซึ่งบรรลุนิติภาวะแล้ว แต่เป็นคนไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถ หรือมีจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ ตามคำวินิจฉัยของแพทย์ปก. หรือแพทย์ของทางราชการ หรือมีร่างกายพิการตามคำวินิจฉัยของแพทย์ปก. หรือแพทย์ของทางราชการ และซึ่งไม่มีรายได้ประจำที่เป็นเงินเดือนหรือค่าจ้าง และจำต้องอยู่ในความอุปการะเลี้ยงดูของบิดามารดา

ทั้งนี้ไม่รวมถึงบุตรบุญธรรมหรือบุตรซึ่งได้ยกให้เป็นบุตรบุญธรรมของคนอื่นแล้ว

(3) คู่สมรสของผู้ปฏิบัติงาน

(4) บิดามารดาของผู้ปฏิบัติงาน

“ค่ารักษาพยาบาล” หมายความว่า เงินที่สถานพยาบาลเรียกเก็บในการรักษาพยาบาล
ดังนี้

(1) ค่ายา ค่าเลือดและส่วนประกอบของเลือดหรือสารทดแทน ค่าน้ำยาหรือ อาหาร ทางเส้นเลือด ค่าออกซิเจน และอื่น ๆ ทำนองเดียวกันที่ใช้การบำบัดรักษาโรค

(2) ค่าอวัยวะเทียม รวมทั้งค่าซ่อมแซมอวัยวะเทียมและอุปกรณ์ในการ บำบัดรักษาโรค ทั้งนี้ตามประเภทและอัตราที่กระทรวงการคลังกำหนด

(3) ค่าบริการทางการแพทย์ค่าตรวจ ค่าวิเคราะห์โรค แต่ไม่รวมถึงค่าจ้างพยาบาลพิเศษ ค่าธรรมเนียมพิเศษ และค่าบริการอื่นทำนองเดียวกันที่มีลักษณะเป็นเงินตอบแทนพิเศษ

(4) ค่าห้องและค่าอาหาร ตลอดเวลาที่เข้ารับการรักษาพยาบาล

(5) ค่าตรวจสุขภาพประจำปี¹⁰

ข้อ 6 การจ่ายเงินค่ารักษาพยาบาลให้กระทำได้ โดยให้สถานพยาบาลส่งใบแจ้งหนี้มาเรียกเก็บจากการประปาส่วนภูมิภาคโดยตรง หรือเมื่อมีการจ่ายค่ารักษาพยาบาลไปก่อนแล้ว ให้ผู้ปฏิบัติงานนำไปเสร็จรับเงินมาขอเบิกตามข้อบังคับนี้

ดังนี้ ตามข้อบังคับการประปาส่วนภูมิภาคว่าด้วยการสงเคราะห์เกี่ยวกับการรักษาพยาบาล เป็นการกำหนดค่าจำกัดความของผู้ปฏิบัติงานที่ได้ปฏิบัติงานให้แก่การประปาส่วนภูมิภาคและมีสิทธิเบิกค่ารักษาพยาบาลทั้งในสถานพยาบาลของทางราชการและสถานพยาบาลเอกชน รวมถึงกำหนดสิทธิของบุคคลในครอบครัวของผู้ปฏิบัติงานที่สามารถเบิกค่ารักษาพยาบาลจากการประปาส่วนภูมิภาคได้

¹⁰ ข้อบังคับการประปาส่วนภูมิภาคว่าด้วยการสงเคราะห์เกี่ยวกับการรักษาพยาบาลพ.ศ. 2543

3.2 มาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการของต่างประเทศ

กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการของต่างประเทศ มีกำหนดหลักเกณฑ์ให้แก่นายจ้าง ต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนดไว้ โดยมีกรณีที่น่าเสนอได้แก่ หลักเกณฑ์การเลิกจ้าง ลูกจ้างที่กำหนดสิทธิที่ลูกจ้างจะได้รับภายหลังที่ถูกนายจ้างเลิกจ้าง โดยมีข้อกำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยขั้นต่ำ (Severance Pay) และในบางประเทศอาจมีการกำหนดการจ่ายเงินชดเชยพิเศษ (Long Service Reward Pay) เพื่อตอบแทนให้แก่ลูกจ้างที่ได้ตั้งใจปฏิบัติงานให้นายจ้างมาเป็นระยะเวลานาน รวมถึงการกำหนดให้นายจ้างให้ความดูแลลูกจ้างที่ประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานให้นายจ้าง โดยให้ได้รับค่าจ้างและได้รับการดูแลการจ่ายค่ารักษาพยาบาลจากนายจ้าง และในกรณีที่ลูกจ้างเสียชีวิตเนื่องจากการปฏิบัติงานให้นายจ้าง กำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าทดแทนให้แก่ทายาทของลูกจ้างที่เสียชีวิต เพื่อเป็นการเยียวยาครอบครัวของลูกจ้างที่มีความสูญเสียที่เกิดขึ้น ตามหลักเกณฑ์ของกฎหมายในแต่ละประเทศที่กำหนดไว้

3.2.1 The Act of The Republic Indonesia Number 13 year 2003 Concerning Manpower (สาธารณรัฐอินโดนีเซีย)

กรณีการจ่ายเงินชดเชยให้แก่ลูกจ้างในการที่นายจ้างเลิกจ้าง ได้กำหนดรายละเอียดไว้ดังนี้

THE ACT OF THE REPUBLIC INDONESIA NUMBER 13 YEAR 2003
CONSERNING MANPOWER มาตรา 156¹¹

ในกรณีนายจ้างประสงค์จะเลิกจ้างแรงงานกฎหมายแรงงานอินโดนีเซียกำหนดให้นายจ้างจ่ายเงินชดเชยให้แรงงานตามอายุการทำงาน โดยต้องจ่ายค่าชดเชยขั้นต่ำ (Severance Pay) และเงินชดเชยพิเศษ (Long Service Reward Pay) สำหรับลูกจ้างที่มีอายุการทำงานมากกว่า 3 ปี อัตราการจ่ายเงินชดเชยกรณีการเลิกจ้าง มีดังนี้

กรณีการเลิกจ้างโดยการจ่ายเงินขั้นต่ำ (Severance pay)

อายุการทำงาน น้อยกว่า 1 ปี เงินชดเชยขั้นต่ำ 1 เดือน

อายุการทำงาน 1 ปีขึ้นไปแต่น้อยกว่า 2 ปี เงินชดเชยขั้นต่ำ 2 เดือน

อายุการทำงาน 2 ปีขึ้นไปแต่น้อยกว่า 3 ปี เงินชดเชยขั้นต่ำ 3 เดือน

อายุการทำงาน 3 ปีขึ้นไปแต่น้อยกว่า 4 ปี เงินชดเชยขั้นต่ำ 4 เดือน

อายุการทำงาน 4 ปีขึ้นไปแต่น้อยกว่า 5 ปี เงินชดเชยขั้นต่ำ 5 เดือน

อายุการทำงาน 5 ปีขึ้นไปแต่น้อยกว่า 6 ปี เงินชดเชยขั้นต่ำ 6 เดือน

¹¹ ACT OF THE REPUBLIC OF INDONESIA NUMBER 13 YEAR 2003, Article 156

อายุการทำงาน 6 ปีขึ้นไปแต่น้อยกว่า 7 ปี เงินชดเชยขั้นต่ำ 7 เดือน
 อายุการทำงาน 7 ปีขึ้นไปแต่น้อยกว่า 8 ปี เงินชดเชยขั้นต่ำ 8 เดือน
 อายุการทำงานตั้งแต่ 8 ปีขึ้นไป เงินชดเชยขั้นต่ำ 9 เดือน
 กรณีการเลิกจ้างโดยการจ่ายเงินชดเชยพิเศษซึ่งเป็นการคุ้มครองการจ่ายเงินรางวัลอายุงาน
 ดังอัตราต่อไปนี้

อายุการทำงาน 3 ปีขึ้นไปแต่น้อยกว่า 6 ปี เงินชดเชยขั้นต่ำ 2 เดือน
 อายุการทำงาน 6 ปีขึ้นไปแต่น้อยกว่า 9 ปี เงินชดเชยขั้นต่ำ 3 เดือน
 อายุการทำงาน 9 ปีขึ้นไปแต่น้อยกว่า 12 ปี เงินชดเชยขั้นต่ำ 4 เดือน
 อายุการทำงาน 12 ปีขึ้นไปแต่น้อยกว่า 15 ปี เงินชดเชยขั้นต่ำ 5 เดือน
 อายุการทำงาน 15 ปีขึ้นไปแต่น้อยกว่า 18 ปี เงินชดเชยขั้นต่ำ 6 เดือน
 อายุการทำงาน 18 ปีขึ้นไปแต่น้อยกว่า 21 ปี เงินชดเชยขั้นต่ำ 7 เดือน
 อายุการทำงาน 21 ปีขึ้นไปแต่น้อยกว่า 24 ปี เงินชดเชยขั้นต่ำ 8 เดือน
 อายุการทำงานตั้งแต่ 24 ปีขึ้นไป เงินค่าชดเชยขั้นต่ำ 9 เดือนรวมทั้งค่าสินไหม ทดแทน
 อื่น ๆ ได้แก่ ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยังไม่ได้ใช้ ค่าขนย้ายลูกจ้างและครอบครัว
 กลับไปยังสถานที่ที่ตกลงว่าจ้างค่าเสียหายด้านสวัสดิการที่พิกและสุขภาพเท่ากับร้อยละ 15
 ของค่าชดเชย ค่าเสียหายอื่นที่ลูกจ้างพึงได้รับตามข้อบังคับหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เป็นต้น

3.2.2 The Labour Code Of The Socialist Republic of Vietnam (สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม)

กรณีการจ่ายเงินชดเชยให้แก่ลูกจ้างในการที่นายจ้างเลิกจ้าง ได้กำหนดรายละเอียดไว้
 ดังนี้

THE LABOUR CODE OF SOCIALIST REPUBLIC OF VIETNAM¹²

มาตรา 42 หากเลิกจ้างลูกจ้างที่ทำงานครบ 12 เดือนขึ้นไป นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชย
 เท่ากับค่าจ้าง 0.5 เดือน ต่ออายุงาน 1 ปีให้แก่ลูกจ้าง

3.2.3 Labor Standards Act สาธารณรัฐจีน (ไต้หวัน)

กรณีการจ่ายเงินชดเชยให้แก่ลูกจ้างในการที่นายจ้างเลิกจ้าง ได้กำหนดรายละเอียดไว้
 ดังนี้

¹² THE LABOUR CODE OF SOCIALIST REPUBLIC OF VIETNAM

รัฐบัญญัติมาตรฐานแรงงานมาตรา 16 - 17¹³

ระยะเวลาในการบอกกล่าวล่วงหน้า

- ทำงานติดต่อกันเกินกว่า 3 เดือน แต่ไม่เกิน 1 ปี ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า 10 วัน
- ทำงานติดต่อกันเกินกว่า 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า 20 วัน
- ทำงานติดต่อกันเกินกว่า 3 ปีขึ้นไป ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า 30 วัน
- อัตราการจ่ายค่าชดเชย
- เท่ากับค่าจ้างเฉลี่ยจำนวน 1 เดือนต่ออายุการทำงานของผู้จ้างแต่ละปี
- กรณีทำงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวนเงินชดเชยให้คำนวณตามส่วน (เศษของเดือนหรือ

อายุการทำงาน ไม่ครบ 1 เดือน ให้นับเป็น 1 เดือน)

3.2.4 Labour Standards Law (ประเทศญี่ปุ่น)

กรณีการจ่ายเงินชดเชยให้แก่ลูกจ้างในการที่นายจ้างเลิกจ้าง ได้กำหนดรายละเอียดไว้ ดังนี้

กฎหมายมาตรฐานแรงงาน **Labour Standards Law**¹⁴

มาตรา 20 ในการเลิกจ้างลูกจ้าง นายจ้างจะต้องแจ้งลูกจ้างล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 30 วัน มิฉะนั้น จะต้องจ่ายเงินชดเชยให้แก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างเฉลี่ยเป็นเวลา 30 วัน เว้นแต่เป็นกรณีที่ นายจ้างประสบภัยธรรมชาติหรือเหตุที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้อย่างอื่นจนไม่สามารถดำเนินธุรกิจต่อไป ได้หรือเลิกจ้างเพราะเหตุที่ลูกจ้างกระทำความผิด

กรณีการจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้าง ได้กำหนดรายละเอียดไว้ ดังนี้

มาตรา 75 ในกรณีที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยในระหว่างการปฏิบัติหน้าที่ นายจ้างจะต้องจัดหาการรักษาพยาบาลที่จำเป็นตามค่าใช้จ่ายหรือต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายสำหรับการรักษาพยาบาลที่จำเป็น

มาตรา 76 ในกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้รับค่าจ้าง เนื่องจากไม่สามารถทำงานได้ด้วยเหตุผล ของการรักษาพยาบาลภายใต้บทบัญญัติของวรรคก่อนหน้านายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชยสำหรับเวลาที่เสียไปในอัตราร้อยละ 60 ของค่าจ้างเฉลี่ย

¹³ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานกระทรวงแรงงาน, “ค่าชดเชยกรณีสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงาน,” สืบค้นเมื่อวันที่ 10 พฤษภาคม 2563, จาก

<http://www.oic.go.th/FILEWEB/CABINFOCENTER22/DRAWER039/GENERAL/DATA0000/00000092.PDF>

¹⁴ **Labour Standards Law (Labour Laws of Japan. Ministry of Labour. Institute of Labour Administration. Tokyo. Japan. 1995)**

มาตรา 79 ในกรณีที่ลูกจ้างเสียชีวิตให้นายจ้างจ่ายค่าทดแทนเท่ากับ 1,000 วันให้แก่ทายาท

มาตรา 80 ในกรณีที่ลูกจ้างเสียชีวิตนายจ้างจะต้องจ่ายค่าทำศพเท่ากับค่าจ้าง 60 วันให้แก่ผู้จัดการศพ

3.2.5 Work Injury Compensation Act (สาธารณรัฐสิงคโปร์)

กรณีการจ่ายเงินชดเชยให้แก่ลูกจ้างในการที่นายจ้างเลิกจ้าง ได้กำหนดรายละเอียดไว้ดังนี้

ตามรัฐบัญญัติว่าด้วยการจ้างงาน, รัฐบัญญัติการเกษียณอายุและการจ้างงานใหม่ ระยะเวลาในการบอกกล่าวล่วงหน้า

ค่าชดเชยแบ่งเป็น 3 กรณี

(1) การเลิกจ้างทั่วไป (Dismissal) กฎหมายไม่ได้กำหนดค่าชดเชยไว้ แต่หากเห็นว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมลูกจ้างสามารถยื่นอุทธรณ์ต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานสิงคโปร์ได้

(2) การเลิกจ้างเนื่องจากยุบตำแหน่ง (Retrenchment) ลูกจ้างจะได้รับค่าชดเชยหากทำงานกับนายจ้างอย่างน้อย 2 ปี แต่ไม่ได้ระบุอัตราค่าชดเชยไว้แต่อย่างใด ดังนั้น ค่าชดเชยจึงขึ้นอยู่กับข้อตกลงในสัญญาจ้าง ทั้งนี้ หากนายจ้างและลูกจ้างไม่สามารถตกลงกันได้กระทรวงแรงงานสิงคโปร์จะช่วยเหลือไกล่เกลี่ยให้เป็นกรณีๆ ไป

(3) การเลิกจ้างเนื่องจากเกษียณอายุ (Retirement) กฎหมายไม่ได้กำหนดอัตราค่าชดเชยไว้แต่อย่างใด ดังนั้น จึงขึ้นอยู่กับข้อตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง หากไม่สามารถตกลงกันได้ สามารถฟ้องร้องเรียกค่าชดเชยได้¹⁵

และสิทธิประโยชน์จากกรณีที่ลูกจ้างได้รับบาดเจ็บหรือทุพพลภาพเนื่องจากการทำงาน กำหนดไว้ใน WORK INJURY COMPENSATION ACT¹⁶ ตามรัฐบัญญัติว่าด้วยเงินทดแทนจากการบาดเจ็บ (The Work Injury Compensation Act - WICA) มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2008 (พ.ศ.2551) เป็นต้นไป รัฐบัญญัติดังกล่าว กำหนดให้นายจ้างต้องรับผิดชอบค่าทดแทนค่าจ้างระหว่างลาป่วย ค่ารักษาพยาบาลที่เกิดขึ้นจากอุบัติเหตุจากการทำงาน โดยลูกจ้างไม่ต้องพิสูจน์ความรับผิดชอบในทางแพ่ง

¹⁵ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กระทรวงแรงงาน, “ค่าชดเชยกรณีสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงาน,” สืบค้นเมื่อวันที่ 10 พฤษภาคม 2563, จาก

<http://www.oic.go.th/FILEWEB/CABINFOCENTER22/DRAWER039/GENERAL/DATA0000/00000092.PDF>

¹⁶ WORK INJURY COMPENSATION ACT(CHAPTER 354)

ลูกจ้างที่ได้รับความคุ้มครองสามารถเรียกค่าทดแทนได้กรณีต่อไปนี้

- ได้รับความเจ็บเนื่องจากการทำงาน
- ได้รับความเจ็บขณะทำงาน
- เป็นโรคที่เกิดจากการทำงาน
- เจ็บป่วยโดยมิสาเหตุมาจากการสัมผัสหรืออยู่ในสภาพแวดล้อมเสี่ยงที่มาจาก

สารเคมี

ผลประโยชน์เงินทดแทนและค่าจ้างระหว่างลาพักรักษาตัว ประกอบด้วย

(ก) ค่าจ้างได้รับเต็มสูงสุดไม่เกิน 14 วัน กรณีเป็นคนไข้นอก

(ข) ค่าจ้างได้รับเต็ม สูงสุดไม่เกิน 60 วัน กรณีพักรักษาตัวอยู่ในโรงพยาบาล หากเกินกว่านี้ให้ได้รับเงิน 2 ใน 3 ของค่าจ้างเฉลี่ยรายเดือน โดยมีระยะเวลาสูงสุดไม่เกิน 1 ปี นับจากวันที่ประสบอุบัติเหตุ

- ค่ารักษาพยาบาลเป็นค่ารักษาพยาบาลที่เกิดขึ้นภายใน 1 ปี นับจากวันที่ประสบอุบัติเหตุ ทั้งนี้ไม่เกินวงเงิน 25,000 เหรียญสิงคโปร์ หากเกิดอุบัติเหตุตั้งแต่ 1 มกราคม 2559 ไม่เกินวงเงิน 36,000 เหรียญสิงคโปร์

- เงินก้อนกรณีทดแทนการสูญเสียความสามารถอย่างถาวร (ทุพพลภาพถาวร) หรือเสียชีวิตจำนวนเงินที่จะได้พิจารณาได้ ดังนี้

(ก) ทุพพลภาพถาวร – เมื่อการได้รับความเจ็บหรือภาวะการเจ็บป่วยส่งผลกระทบต่อความสามารถในการทำงานของลูกจ้างอย่างถาวร โดยการคำนวณอัตราค่าทดแทนขั้นต่ำสุดในอัตรา 88,000 เหรียญสิงคโปร์คูณด้วยอัตราร้อยละของการทุพพลภาพถาวร และค่าทดแทนขั้นสูงสุด ในอัตรา 262,000 เหรียญสิงคโปร์คูณด้วยอัตราร้อยละของการทุพพลภาพถาวร

(ข) การเสียชีวิต – เมื่อเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานจนทำให้ลูกจ้างเสียชีวิต โดยการคำนวณอัตราค่าทดแทนขั้นต่ำสุดในอัตรา 69,000 เหรียญสิงคโปร์และอัตราค่าทดแทนขั้นสูง ในอัตรา 204,000 เหรียญสิงคโปร์¹⁷

3.2.6 Employment Ordinance at a Glance (เขตบริหารพิเศษฮ่องกงแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีน)

กรณีการจ่ายเงินชดเชยให้แก่ลูกจ้างในการที่นายจ้างเลิกจ้าง ได้กำหนดรายละเอียดไว้ดังนี้

¹⁷สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กระทรวงแรงงาน, “สิทธิประโยชน์จากการได้รับความเจ็บหรือทุพพลภาพเนื่องจากการทำงาน,” สืบค้นเมื่อวันที่ 10 พฤษภาคม 2563, จาก

ตาม Employment Ordinance at a Glance¹⁸

การจ่ายค่าชดเชยกรณีที่ถูกจ้างทำงานกับนายจ้างติดต่อกันไม่ต่ำกว่า 24 เดือน และเมื่อถูกจ้างถูกยกเลิกสัญญาจ้าง เนื่องจากนายจ้างไม่มีความจำเป็นที่จะจ้างลูกจ้างอีกต่อไป ซึ่งลูกจ้างอาจจะขอจดหมายยืนยันจากนายจ้างเพื่อเป็นหลักฐาน วิธีการคำนวณค่าชดเชยส่วนนี้ทำได้โดยค่าจ้าง x2/3x จำนวนปีที่ได้ทำงาน

การจ่ายค่าทำงานนานในกรณีที่ลูกจ้างทำงานให้นายจ้างเป็นระยะเวลาติดต่อกันไม่ต่ำกว่า 5 ปี และถูกนายจ้างเป็นฝ่ายยกเลิกสัญญาจ้างโดยมิใช่เนื่องจากเหตุผลที่ลูกจ้างฝ่าฝืนหรือกระทำความผิดขั้นร้ายแรง¹⁹

3.2.7 UAE Labour Law (สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์)

กรณีการจ่ายเงินชดเชยให้แก่ลูกจ้างในการที่นายจ้างเลิกจ้าง ได้กำหนดรายละเอียดไว้ดังนี้

ตาม UAE Labour Law

สัญญาจ้างแบบไม่กำหนดระยะเวลาการจ้าง (Unlimited Contract)

(1) ตามกฎหมายแรงงานของยูเออี มาตรา 120b นายจ้างสามารถเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้า หากการเลิกจ้างเกิดขึ้นในช่วงทดลองงาน (ตามที่ตกลงกันในสัญญาจ้างแต่การทดลองงานจะต้องไม่เกิน 6 เดือน)

(2) นายจ้างจะต้องแจ้งล่วงหน้า 1 เดือน หากเป็นการเลิกจ้างพ้นช่วงทดลองงานแล้ว และในกรณีที่ไมแจ้งล่วงหน้าหรือไมแจ้งล่วงหน้าน้อยกว่า 30 วัน นายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชยการไม่แจ้งล่วงหน้าให้แก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างต่อวันคูณด้วยจำนวนวันที่มิได้แจ้งล่วงหน้าให้ครบ 30 วัน (มาตรา 119)

(3) หากการเลิกจ้างเกิดขึ้นหลังจากพ้นช่วงทดลองงานแต่ไม่ถึง 1 ปี นายจ้างจะต้องจ่ายเงินชดเชยการลาพักผ่อนประจำปี เดือนละ 2 วัน เท่ากับจำนวนวันที่ยังไม่ได้ใช้สิทธิการลาให้แก่ลูกจ้าง (มาตรา 75) แต่ลูกจ้างจะไม่ได้รับเงินชดเชยการเลิกจ้างในกรณีที่มิอายุการทำงานไม่ครบปี (มาตรา 132)

(4) หากการเลิกจ้างเกิดขึ้นหลังจากที่ลูกจ้างมีอายุการทำงานมากกว่า 1 ปี ขึ้นไป ลูกจ้างจะได้รับเงินทดแทนการลาพักผ่อนประจำปี ปีละ 30 วัน

¹⁸Employment Ordinance at a Glance (Chapter 11: Severance Payment and Long Service Payment)

¹⁹สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กระทรวงแรงงาน, “การจ่ายค่าชดเชยกรณีต่างๆคืนแก่ลูกจ้าง,” สืบค้นเมื่อวันที่ 10 พฤษภาคม 2563, จาก

<http://www.oic.go.th/FILEWEB/CABINFOCENTER22/DRAWER039/GENERAL/DATA0000/00000092.PDF>

(5) หากการเลิกสัญญาจ้างเกิดขึ้นหลังจากที่ลูกจ้างได้ทำงานติดต่อกันเกินกว่า 1 ปี นายจ้างจะต้องจ่ายเงินชดเชยให้แก่ลูกจ้างดังนี้

- ปีละ 21 วัน ในช่วง 5 ปี แรก

- ปีละ 30 วัน นับจากปีที่ 6 เป็นต้นไป แต่ทั้งนี้เงินชดเชยการเลิกจ้างทั้งหมดจะต้องมีจำนวนเงินรวมกันไม่เกินกว่าค่าจ้าง 2 ปี²⁰

สิทธิประโยชน์ของลูกจ้างกรณีได้รับอันตราย อุบัติเหตุหรือเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงาน

1. ในกรณีที่ลูกจ้างได้รับอันตราย/อุบัติเหตุจากการทำงานหรือป่วยเป็นโรครันเนื่องมาจากการทำงาน นายจ้างจะเป็นผู้รับผิดชอบออกค่าใช้จ่ายต่างๆ ในการรักษาพยาบาลลูกจ้าง จนกว่าลูกจ้างจะหายป่วยเป็น ปกติ รวมถึงค่าใช้จ่ายในการพักรักษาตัวอยู่ในโรงพยาบาล และค่าใช้จ่ายในการเคลื่อนย้ายผู้ป่วยจากสถานพยาบาลแห่งหนึ่ง ไปยังสถานพยาบาลอีกแห่งหนึ่ง

2. ในกรณีที่ลูกจ้างได้รับอุบัติเหตุจากการทำงานจนเป็นเหตุให้ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้ นายจ้างจะต้องจ่ายเงินชดเชย ให้แก่ลูกจ้างเป็นจำนวนเงินเท่ากับอัตราค่าจ้างเต็มจำนวนของลูกจ้าง ในช่วงระยะเวลาที่ลูกจ้างเข้ารับการรักษาพยาบาลช่วง 6 เดือนแรก และเท่ากับครึ่งหนึ่งของอัตราค่าจ้างในช่วง 6 เดือนต่อมา หรือจนกระทั่งลูกจ้างสามารถทำงานได้ หรือได้รับการยืนยันว่าเป็นผู้ทุพพลภาพถาวรหรือจนกว่าจะเสียชีวิต

3. ในกรณีที่ลูกจ้างเกิดอุบัติเหตุหรือป่วยเนื่องจากการทำงานจนเป็นเหตุให้ลูกจ้างเสียชีวิตหรือพิการถาวร นายจ้างจะต้องจ่ายเงินทดแทนให้ทายาทของลูกจ้างที่เสียชีวิตเป็นจำนวนเงินเท่ากับเงินเดือนขั้นต่ำของลูกจ้าง 24 เดือน ทั้งนี้เงินทดแทนดังกล่าว จะต้องไม่ต่ำกว่า 18,000 ดอลลาร์สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์และไม่เกิน 35,000 ดอลลาร์สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ ให้ทายาทของผู้เสียชีวิตจะได้รับเงินตามสัดส่วนที่ประกาศ ทายาท หมายถึง บุคคลต่อไปนี้

(1) สามี/ภรรยา

(2) เด็กที่อยู่ในความอุปการะ บุตรอายุ 17 ปี หรือ ต่ำกว่า 24 ปี ที่กำลังอยู่ระหว่างศึกษาบุตรที่พิการทางกายหรือทางจิต รวมถึงบุตรของสามีหรือที่ผู้ตายให้การอุปการะในระหว่างที่มีชีวิต

(3) บิดา มารดา

²⁰สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กระทรวงแรงงาน , “สัญญาจ้างแบบไม่กำหนดระยะเวลาการจ้าง (Unlimited Contract),” สืบค้นเมื่อวันที่ 10 พฤษภาคม 2563, จาก

(4) พี่น้องร่วมสายโลหิต²¹

ดังนั้นการที่ผู้จัดทำวิทยานิพนธ์ได้นำกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสภาพการจ้างและสวัสดิการของกฎหมายต่างประเทศ เพื่อนำมาพิจารณาเปรียบเทียบกับอัตราและรูปแบบการดำเนินการด้านสวัสดิการที่กำหนดให้นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้าง ทั้งในกรณีของการจ่ายเงินชดเชยที่มีการจ่ายเงินค่าชดเชยพิเศษหรือการคำนวณการจ่ายค่าชดเชยต่ออายุการทำงานของลูกจ้างที่มีการคำนวณเป็นรายปี และการจ่ายเงินค่าทดแทนให้แก่ลูกจ้าง กรณีที่ลูกจ้างได้รับบาดเจ็บ ทุพพลภาพหรือเสียชีวิตอันเนื่องมาจากการทำงาน โดยผู้ศึกษาจะนำประเด็นปัญหาที่เกี่ยวข้องไปพิจารณาในบทต่อไป

²¹สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กระทรวงแรงงาน , “สิทธิประโยชน์ของลูกจ้างกรณีได้รับอันตราย อุบัติเหตุ หรือเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงาน,” สืบค้นเมื่อวันที่ 10 พฤษภาคม 2563, จาก

<http://www.oic.go.th/FILEWEB/CABINFOCENTER22/DRAWER039/GENERAL/DATA0000/00000092.PDF>

บทที่ 4

ปัญหาและวิเคราะห์ปัญหาการปรับสภาพการจ้างของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ การประสานส่วนภูมิภาค

ในความเห็นของผู้ศึกษา มีความเห็นว่า สวัสดิการถือเป็นส่วนหนึ่งของสภาพการจ้าง อันเป็นข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง หรือระหว่างสมาคมนายจ้างกับสหภาพแรงงาน อันเกี่ยวกับเรื่องที่จ้าง ซึ่งมีความสำคัญต่อการบริหารงานทั้งในส่วนขององค์กรภาครัฐ และภาคเอกชน อันเป็นการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานที่ลูกจ้างควรได้รับ ซึ่งองค์กรที่มีสวัสดิการที่ดี ย่อมส่งผลถึงภาพลักษณ์และแสดงถึงความมั่นคงขององค์กร เพื่อให้ลูกจ้างเกิดความมั่นใจในหน่วยงานของตน หากสถานประกอบการหรือองค์กรใด สามารถปรับปรุงแก้ไข สภาพการจ้างนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด มีความยืดหยุ่นและสามารถตอบสนองความต้องการของลูกจ้างได้ตรงตามความประสงค์ โดยการแก้ไขปรับปรุงสภาพการจ้างอาจเกิดขึ้นจากการพิจารณาให้ความเห็นชอบของฝ่ายบริหารแต่เพียงผู้เดียว รวมถึงการมีส่วนร่วมในการรับฟังความคิดเห็นตามที่ลูกจ้างเสนอ เพื่อให้การปรับปรุงสภาพการจ้างมีความสอดคล้องกับสภาวะทางสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปตามรูปแบบการใช้ชีวิตในช่วงเวลาขณะใดขณะหนึ่ง หรือรวมถึงการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ ซึ่งการพิจารณาการปรับสภาพการจ้างย่อมส่งผลให้นายจ้างต้องรับภาระด้านค่าใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้น แต่เพื่อให้ลูกจ้างเกิดความพึงพอใจและเป็นขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่ อีกทั้งก่อให้เกิดเป็นความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง เมื่อลูกจ้างได้รับสวัสดิการ และค่าตอบแทนจากนายจ้างตามความต้องการ ย่อมส่งผลถึงประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ เมื่อปราศจากความเครียดความกังวลในขณะปฏิบัติงาน จะเป็นผลดีต่อผลประกอบการของนายจ้าง โดยมีพื้นฐานมาจากการมีบุคลากรที่ดีที่มีความสามารถ มีความผูกพันและความรักในองค์กร อันเป็นปัจจัยหลักที่ทำให้ลูกจ้างทุ่มเทร่างกายและแรงใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้ผลงานบรรลุเป้าหมาย ดังนั้น การพิจารณาการปรับสภาพการจ้างที่ลูกจ้างจะได้รับควรมีความเหมาะสมและเป็นธรรม เพื่อตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของลูกจ้าง

โดยการเปรียบเทียบจากหน่วยงานหรือองค์กรที่มีฐานะอยู่ในระดับเดียวกัน มีลักษณะการดำเนินงานหรือลักษณะการดำเนินธุรกิจที่คล้ายกันให้มีความเท่าเทียมกัน รวมทั้งดำเนินการตามแนวทางการจัดสวัสดิการที่ดีควรครอบคลุมทั้งในส่วนที่อยู่ในช่วงระยะเวลาการทำงานและภายหลังการทำงานของผู้จ้างด้วย

ปัจจุบันสวัสดิการพื้นฐานที่พนักงานรัฐวิสาหกิจได้รับจะต้องเป็นไปตามที่กำหนดไว้ในประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ จากการศึกษาข้อมูลพบว่า มีหน่วยงานรัฐวิสาหกิจหลายแห่งมีความสามารถจัดสรรสวัสดิการให้แก่พนักงานของตนได้โดยการพิจารณาปรับสวัสดิการให้สูงกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้ ในประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้าง โดยหน่วยงานรัฐวิสาหกิจที่อยู่ในกลุ่มของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจระดับดีสามารถปรับปรุงสวัสดิการได้ ภายในหน่วยงานของตนเอง ทำให้สวัสดิการของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจชั้นดี มีสวัสดิการที่สูงกว่าหน่วยงานรัฐวิสาหกิจระดับกลาง หรือหน่วยงานรัฐวิสาหกิจที่ไม่มีผลกำไร ซึ่งสวัสดิการที่ได้รับการปรับปรุงส่วนใหญ่จะเป็นสวัสดิการที่ส่งผลดีต่อการดำรงชีวิตของพนักงาน และเป็นสวัสดิการที่ครอบคลุมรวมถึงบุคคลในครอบครัว คู่สมรส บิดามารดาและบุตรของผู้จ้างด้วย จึงทำให้เกิดปัญหาเมื่อมีการเปรียบเทียบสวัสดิการระหว่างหน่วยงานรัฐวิสาหกิจด้วยกัน ที่มีหน่วยงานรัฐวิสาหกิจใดรัฐวิสาหกิจหนึ่งได้รับสวัสดิการที่น้อยกว่า หรือการเปรียบเทียบกับสวัสดิการที่ข้าราชการได้รับ ในฐานะที่พนักงานรัฐวิสาหกิจถือเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐเช่นเดียวกับข้าราชการ แต่ข้าราชการจะได้รับสวัสดิการที่ดีกว่าทั้งในส่วนในช่วงระยะเวลาการทำงานหรือนอกเวลาการทำงาน หรือรวมถึงสิทธิอื่น ที่ให้แก่บุคคลในครอบครัวของข้าราชการ จึงมีความเห็นว่าพนักงานรัฐวิสาหกิจควรได้รับการคุ้มครองหรือได้รับสิทธิประโยชน์ในสวัสดิการที่สามารถเทียบเคียงกับข้าราชการ หรือเปรียบเทียบกับสวัสดิการของผู้จ้างในภาคเอกชนได้รับการปรับปรุงสวัสดิการอย่างต่อเนื่อง ทำให้สวัสดิการของผู้จ้างในสถานประกอบการเอกชนได้รับสวัสดิการที่ตรงต่อความต้องการของผู้จ้าง ทั้งนี้ เพื่อให้การจัดสรรสวัสดิการที่พนักงานรัฐวิสาหกิจควรได้รับ เป็นไปด้วยความเป็นธรรมและมีความเสมอภาคในด้านสวัสดิการเท่าเทียมกับผู้จ้างอื่น ๆ

โดยการประปาส่วนภูมิภาคถือเป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจที่มีผลกำไรจากการประกอบกิจการในแต่ละปีงบประมาณที่สูง หากการประปาส่วนภูมิภาคประสงค์ที่จะตอบแทนพนักงาน

ในความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเข้มแข็งที่ทุ่มเทแรงกายในการปฏิบัติหน้าที่ เนื่องจากการประชาสัมพันธ์เป็นองค์การที่ให้บริการสาธารณูปโภคด้านน้ำ โดยมีวัตถุประสงค์ให้บริการน้ำสะอาดและปลอดภัย เพื่อให้ประชาชนในประเทศใช้อุปโภคและบริโภค การปฏิบัติงานของพนักงานจึงต้องปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนและการให้บริการได้อย่างทั่วถึง เพื่อเป็นการตอบแทนลูกจ้างที่ได้ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ในรูปแบบของการตอบแทนในส่วนของการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมกับความต้องการของพนักงาน เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานต่อไป

ในบทที่ 4 ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้ศึกษาประสงค์จะทำการศึกษาและวิเคราะห์ปัญหาเกี่ยวกับผลกระทบที่พนักงานรัฐวิสาหกิจได้รับ ในประเด็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับสิทธิประโยชน์ด้านสวัสดิการของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจพบว่า มีกฎหมายที่เกี่ยวข้องหลายฉบับ ซึ่งรวมถึง นโยบายของคณะรัฐมนตรีในการกำหนดค่านิยาม หรือหลักเกณฑ์ขั้นตอนการขอปรับปรุงสภาพการจ้างของรัฐวิสาหกิจ อันเป็นผลให้หน่วยงานรัฐวิสาหกิจในกลุ่ม 2 และกลุ่ม 3 ที่ยังไม่สามารถปรับปรุงสภาพการจ้างผ่านการบริหารงานขององค์กรได้เอง ส่งผลให้สภาพการจ้างของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ไม่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขมาเป็นระยะเวลานาน อันกระทบต่อสิทธิของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ที่ถูกกำหนดให้ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 และประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่องมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ ที่เป็นหลักเกณฑ์ที่จำกัดสิทธิของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ซึ่งขัดต่อหลักความเสมอภาคและขาดความชอบธรรมในการบังคับใช้ เมื่อเปรียบเทียบกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน(ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 หรือเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับสิทธิและสวัสดิการที่ข้าราชการได้รับ เมื่อพิจารณาจากกฎหมายข้างต้นดังกล่าวแล้ว โดยพนักงานรัฐวิสาหกิจถือเป็นเจ้าพนักงานของรัฐเช่นเดียวกับข้าราชการแต่ขาดความเสมอภาคในการได้รับสวัสดิการหลายประการ ซึ่งก่อให้เกิดความเหลื่อมล้ำไม่เท่าเทียมกัน ผู้ศึกษาจึงมีความเห็นว่า เพื่อให้พนักงานรัฐวิสาหกิจได้รับสวัสดิการที่มีความเท่าเทียม และเพื่อความเป็นธรรม โดยทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างกฎหมายไทย กฎหมายต่างประเทศ และประกาศฉบับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกรณีศึกษา ดังต่อไปนี้

4.1 ปัญหาเกี่ยวกับสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลในสถานพยาบาลของรัฐ

ปัจจุบัน โรคภัยไข้เจ็บถือเป็นสิ่งที่อยู่ใกล้ตัวของประชากรในสังคมมากยิ่งขึ้น อันเนื่องมาจากสภาวะแวดล้อม ที่ก่อให้เกิดอาการเจ็บป่วยจากฝุ่นควัน มลพิษสารเคมี และเชื้อโรค ไวรัสที่มีความรุนแรงต่าง ๆ จึงทำให้สวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับการรักษาพยาบาล ถือเป็นสิ่งที่ลูกจ้างให้ความสำคัญในการตัดสินใจเข้าร่วมงานกับสถานประกอบการแห่งใดแห่งหนึ่ง เนื่องจากการรักษาพยาบาลถือเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นในการดำรงชีวิตประจำวัน ในการได้รับสิทธิการเข้ารับการรักษาพยาบาลทั้งของตัวลูกจ้าง ซึ่งอาจรวมถึงบุคคลในครอบครัว เนื่องจากปัจจุบันการเข้ารับบริการในสถานพยาบาล เพื่อการตรวจวินิจฉัยโรค การรักษาพยาบาลเกี่ยวกับการฟื้นฟูสมรรถภาพอันเป็นสิ่งจำเป็นต่อสุขภาพ และการดำรงชีวิต แต่มีค่าใช้จ่ายการรักษาพยาบาลในอัตราที่สูง ซึ่งจะมีผลกระทบต่อสถานะทางการเงินที่ใช้ในการดำรงชีวิตในของลูกจ้าง ดังนั้นสถานประกอบการหลายแห่ง จึงใช้วิธีการปรับปรุงสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล ทั้งกรณีการที่ลูกจ้างเข้ารับการรักษาพยาบาล ในกรณีของการเป็นผู้ป่วยนอกและผู้ป่วยในในสถานพยาบาลของทางราชการ โดยปัจจุบันสิทธิการรักษาพยาบาลของประชาชนในประเทศไทยจะได้รับสิทธิคุ้มครองการรักษาพยาบาลในโรงพยาบาลของทางราชการ โดยแบ่งประเภทของสิทธิดังกล่าวได้ดังนี้

1. สิทธิสวัสดิการการได้รับการรักษาพยาบาลของในสิทธิของข้าราชการ ที่คุ้มครองบริการรักษาพยาบาลให้แก่ข้าราชการและบุคคลในครอบครัว อันได้แก่ บิดามารดา คู่สมรส และบุตรที่ชอบด้วยกฎหมาย หากเมื่อเจ็บป่วยสามารถเข้ารับการรักษาพยาบาลที่โรงพยาบาลของรัฐได้ และมีสิทธิการเบิกจ่ายตรงค่ารักษาพยาบาลทั้งกรณีการเข้ารับการรักษาประเภทผู้ป่วยนอกและผู้ป่วยใน ทำให้ไม่ต้องสำรองจ่ายค่ารักษาพยาบาล โดยมีหน่วยงานของรัฐ คือ กรมบัญชีกลางและกระทรวงการคลังเป็นผู้ทำหน้าที่ดูแลระบบการจ่ายค่ารักษาพยาบาล

โดยสิทธิการรักษาพยาบาลของข้าราชการมีลักษณะเด่นด้านสิทธิการเบิกจ่ายตรง เพื่อเป็นการลดภาระขั้นตอนการดำเนินงาน ที่ข้าราชการหรือบุคคลในครอบครัวผู้มีสิทธิจะต้องสำรองจ่ายค่ารักษาพยาบาล ที่ข้าราชการจะต้องนำไปเสร็จที่เข้ารับการรักษาที่สถานพยาบาลทั้งในส่วนของข้าราชการเอง รวมถึงบุคคลในครอบครัวมาเบิกกับหน่วยงานต้นสังกัด จึงมีสวัสดิการให้ผู้มีสิทธิไม่ต้องสำรองค่าใช้จ่ายในการจ่ายค่ารักษาพยาบาลเมื่อเข้ารับบริการในสถานพยาบาลของทางราชการ มีการรวบรวมรายชื่อผู้มีสิทธิได้รับสวัสดิการการรักษาพยาบาลของข้าราชการไว้ในฐานข้อมูลบุคลากรภาครัฐของกรมบัญชีกลาง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการควบคุมงบประมาณการเงินของรัฐ และเพื่อการอำนวยความสะดวกให้แก่ข้าราชการและบุคคลในครอบครัว

2. สิทธิประกันสังคม อันเป็นสิทธิที่ให้ความคุ้มครองในการรักษาพยาบาลให้แก่ผู้ประกันตนตามสิทธิ ให้สามารถเข้ารับบริการรักษาพยาบาลได้ที่โรงพยาบาลที่ผู้รับประกันตนได้เลือกลงทะเบียนไว้กับสำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐเป็นผู้ทำหน้าที่ดูแลระบบเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาล

3. สิทธิหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สิทธิบัตรทองหรือสิทธิบัตร 30 บาท) ที่ให้การคุ้มครองบุคคลที่มีสัญชาติไทยและมีเลขบัตรประชาชนที่ไม่ได้รับสิทธิสวัสดิการของข้าราชการ สิทธิประกันสังคม สิทธิสวัสดิการของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจหรือสิทธิใดสิทธิหนึ่งจากรัฐ เพื่อให้ได้รับการด้านสาธารณสุข ทั้งการสร้างเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การตรวจวินิจฉัย การรักษาพยาบาลและการฟื้นฟูสมรรถภาพที่จำเป็นต่อสุขภาพและการดำรงชีวิต ตาม พระราชบัญญัติหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2545 โดยมีสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.) ทำหน้าที่บริหารจัดการระบบเพื่อการเข้าถึงบริการสาธารณสุขที่มีมาตรฐานอย่างทั่วถึง ตามที่คณะกรรมการหลักประกันสุขภาพแห่งชาติกำหนด

4. สิทธิสวัสดิการการรักษาพยาบาลของพนักงานส่วนท้องถิ่น ที่ครอบคลุมการให้บริการรักษาพยาบาลให้แก่ข้าราชการ ข้าราชการการเมือง พนักงานลูกจ้างประจำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงบุคคลในครอบครัว เมื่อเจ็บป่วยสามารถเข้ารับบริการรักษาพยาบาลได้ที่โรงพยาบาลของรัฐ โดยมี กระทรวงมหาดไทยทำหน้าที่ดูแลระบบออกกฎระเบียบและข้อบังคับ

5. สิทธิหน่วยงานรัฐอื่น ๆ คุ้มครองบริการรักษาพยาบาลให้แก่พนักงานหน่วยงานรัฐต่าง ๆ เช่น หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน หน่วยงานของรัฐที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติเฉพาะ ฯลฯ ซึ่งอาจคุ้มครองเฉพาะตัวลูกจ้างหรืออาจคุ้มครองรวมถึงบุคคลในครอบครัว โดยขึ้นอยู่กับระเบียบหรือข้อบังคับของแต่ละหน่วยงาน¹

จากสิทธิการเข้ารับการรักษาในสถานพยาบาลของทางราชการข้างต้น พนักงานรัฐวิสาหกิจการประปาส่วนภูมิภาค จะไม่ได้รับสิทธิคุ้มครองการรักษาในสถานพยาบาลเช่นเดียวกับ การใช้สิทธิ การรักษาพยาบาลของข้าราชการ ลูกจ้างที่มีสิทธิของประกันสังคม และประชาชนที่มีสิทธิหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ เนื่องจากพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคถือเป็นลูกจ้างที่ต้องใช้สิทธิการรักษาพยาบาลตามสิทธิของหน่วยงานรัฐอื่น ๆ จึงไม่มีการกำหนดให้สามารถเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลในสถานพยาบาลของทางราชการ โดยการเบิกจ่ายตรงตามสิทธิข้อ 1 – ข้อ 4 ได้

¹ https://med.mahidol.ac.th/health_service/th/km/09feb2018-0826

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบสวัสดิการของพนักงานรัฐวิสาหกิจกับสิทธิการเข้ารับการรักษาพยาบาลของข้าราชการและลูกจ้างของสถานประกอบการของเอกชน จะเห็นได้ว่าพนักงานรัฐวิสาหกิจจะได้รับการดูแลในการปรับปรุงสวัสดิการดังกล่าวน้อย เนื่องจากสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลของพนักงานรัฐวิสาหกิจส่วนใหญ่จะถูกกำหนดหลักเกณฑ์ไว้ในระเบียบหรือข้อบังคับขององค์กรแต่ละแห่ง

ปัญหาที่พบกรณีเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลในสถานพยาบาลของทางราชการพบว่า การที่พนักงานรัฐวิสาหกิจที่มีสวัสดิการ ด้านการเข้ารับการรักษาพยาบาลในสถานพยาบาลของทางราชการเพื่อเข้ารับการรักษาโรคที่ผิดปกติดังกล่าว ต้องมีค่าใช้จ่ายในการเข้ารับการรักษาพยาบาลแต่ละครั้งมีค่าใช้จ่ายสูง และต้องเข้ารับการรักษาโรคอย่างต่อเนื่อง ทำให้พนักงานการประปาส่วนภูมิภาคที่มีรายได้น้อย ขาดโอกาสในการเข้ารับการรักษาโรคที่ต้องเข้ารับการรักษาอย่างต่อเนื่อง เพราะเหตุที่ต้องสำรองจ่ายค่ารักษาพยาบาลด้วยค่าใช้จ่ายของตนเองก่อน แล้วจึงนำใบเสร็จรับเงินมาขอเบิกค่ารักษาพยาบาลกับองค์กรต้นสังกัด โดยมีระยะเวลาในการดำเนินการเบิกจ่ายนาน ซึ่งการเจ็บป่วยบางโรคหากไม่ได้เข้ารับการรักษาอย่างต่อเนื่อง จะส่งผลกระทบต่อการรักษาโรคของผู้ป่วย หากพนักงานเป็นโรคที่มีอาการรุนแรงอาจส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตของผู้ป่วยได้ ซึ่งแตกต่างจากการใช้สิทธิของข้าราชการที่มีระบบการจ่ายตรง ที่ขึ้นทะเบียนสิทธิการเบิกจ่ายตรงกับหน่วยงานต้นสังกัด ทำให้ไม่ต้องสำรองจ่ายเงินก่อนแล้วนำค่ารักษาพยาบาลมาเบิกกับหน่วยงานต้นสังกัด และแม้ว่าข้าราชการจะเกษียณอายุไปแล้ว สิทธิการรักษาพยาบาลยังครอบคลุมถึงจนกระทั่งข้าราชการเสียชีวิต หรือหากเปรียบเทียบกับลูกจ้างเอกชนที่เข้าประกันตนในระบบประกันสังคม ที่สามารถเข้ารับการรักษาพยาบาลโดยใช้สิทธิการเบิกจ่ายตรงได้ โดยที่ไม่ต้องสำรองจ่ายค่ารักษาพยาบาลขณะที่เข้ารับการรักษา จากการศึกษาข้อมูลพบว่า หากพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคประสงค์จะสิทธิการรับการรักษาโดยใช้สิทธิการเบิกจ่ายตรงของสถานพยาบาลของทางราชการได้ในลักษณะเดียวกับข้าราชการ หน่วยงานรัฐวิสาหกิจที่ประสงค์จะดำเนินการเบิกจ่ายตรง เพื่อให้พนักงานเข้ารับการรักษาในสถานพยาบาลของทางราชการได้ โดยไม่ต้องสำรองจ่ายเงินค่ารักษาพยาบาลหน่วยงานรัฐวิสาหกิจจะต้องจัดทำหนังสือบันทึกข้อตกลง (MOU) ระหว่างหน่วยงานรัฐวิสาหกิจกับสถานพยาบาลแต่ละแห่งเป็นรายไป ซึ่งการประปาส่วนภูมิภาคเป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจที่มีพนักงานปฏิบัติงานอยู่ทั่วประเทศ หากจะรองรับระบบการเบิกจ่ายตรง ในค่ารักษาพยาบาลของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาค โดยการประปาส่วนภูมิภาคจะต้องจัดทำสัญญาระหว่างการประปาส่วนภูมิภาคกับสถานพยาบาลของทางราชการแต่ละแห่งเป็นรายสัญญาทั่วประเทศ ซึ่งมีสถานพยาบาลจำนวนมาก การประปาส่วนภูมิภาคจึงไม่สามารถดำเนินการจัดทำสัญญากับสถานพยาบาล

ของทางราชการ ได้ทั้งหมด และสาเหตุที่หน่วยงานรัฐวิสาหกิจต้องดำเนินการจัดทำสัญญาระหว่างสถานพยาบาลเอง เนื่องจากรายชื่อของพนักงานรัฐวิสาหกิจจะไม่ได้ถูกจัดเก็บไว้ในรายชื่อของกรมบัญชีกลาง ซึ่งเป็นผู้รวบรวมรายชื่อของข้าราชการ ทำให้ระบบของสถานพยาบาลแต่ละแห่งไม่สามารถตรวจสอบสิทธิตามรายชื่อของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาค ซึ่งเป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจได้ แตกต่างกับรายชื่อของข้าราชการที่มีทั้งรายชื่อของข้าราชการและบุคคลในครอบครัวที่ถูกเก็บไว้ในฐานข้อมูลของกรมบัญชีกลาง จึงทำให้สามารถใช้สิทธิการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลประเภทการเบิกจ่ายตรงได้

โดยตามข้อบังคับการประปาส่วนภูมิภาคว่าด้วยการสงเคราะห์เกี่ยวกับการรักษาพยาบาลพ.ศ. 2543 ข้อ 3 กำหนดให้ “ผู้ปฏิบัติงาน” หมายความว่า พนักงานและลูกจ้างของการประปาส่วนภูมิภาค แต่ไม่ รวมถึงลูกจ้างที่มีสัญญาจ้างต่ำกว่า 120 วัน หรือลูกจ้างที่จ้างเพื่อทำงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราว เป็นการจร เป็นไปตามฤดูกาล หรือเป็นงานตามโครงการที่ได้ทำสัญญาจ้างเป็นหนังสือมีกำหนดวันเริ่มต้น และวันสิ้นสุดของการจ้างไว้ และกำหนดคำนิยามของคำว่า “สถานพยาบาลของทางราชการ” หมายความว่า สถานพยาบาลหรือโรงพยาบาลของทางราชการ ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน และให้หมายความรวมถึงสถานพยาบาลหรือโรงพยาบาลของกรุงเทพมหานคร รัฐวิสาหกิจตามกฎหมาย ว่าด้วยวิธีการงบประมาณ สภากาชาดไทย ครุสภา สภามคมปราบวัณโรค และสถานพยาบาลหรือโรงพยาบาลอื่นที่กระทรวงการคลังกำหนด และตามข้อ 6 กำหนดการจ่ายเงินค่ารักษาพยาบาลให้กระทำได้ โดยให้สถานพยาบาลส่งใบแจ้งหนี้มาเรียกเก็บจากการประปาส่วนภูมิภาคโดยตรง หรือเมื่อมีการจ่ายค่ารักษาพยาบาลไปก่อนแล้ว ให้ผู้ปฏิบัติงานนำใบเสร็จรับเงินมาขอเบิกตามข้อบังคับนี้

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับพระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล พ.ศ. 2553 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2555

มาตรา 4 ให้นิยามของคำว่า

“การรักษาพยาบาล” หมายความว่า การให้บริการด้านการแพทย์และสาธารณสุข โดยตรง แก่ผู้มีสิทธิและบุคคลในครอบครัวของผู้มีสิทธิ เพื่อการรักษาโรค การตรวจวินิจฉัย การฟื้นฟูสมรรถภาพที่จำเป็นต่อสุขภาพและการดำรงชีวิต และให้หมายความรวมถึง การตรวจสุขภาพ การสร้างเสริมสุขภาพและการป้องกันโรคเพื่อประโยชน์ด้านสาธารณสุข ทั้งนี้ ตามที่กระทรวงการคลังกำหนด แต่ไม่รวมถึงการเสริมความงาม

“สถานพยาบาลของทางราชการ” หมายความว่า สถานพยาบาลซึ่งเป็นส่วนราชการ ตามกฎหมาย ว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน และให้หมายความรวมถึงสถานพยาบาลของมหาวิทยาลัยของรัฐ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครู

และบุคลากรทางการศึกษา องค์กรมหาชน ตามกฎหมายว่าด้วยองค์กรมหาชน รัฐวิสาหกิจ ตามกฎหมายว่าด้วย วิธีการงบประมาณ กรุงเทพมหานคร สภากาชาดไทย และองค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก โรงพยาบาลประสานมิตร และสถานพยาบาลอื่น ตามที่กระทรวงการคลังกำหนด

“ผู้มีสิทธิ” หมายความว่า

(1) ข้าราชการและลูกจ้างประจำซึ่งได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างประจำ จากเงินงบประมาณรายจ่าย งบบุคลากรของกระทรวง ทบวง กรม เว้นแต่ ข้าราชการตำรวจ ชั้นพลตำรวจซึ่งอยู่ในระหว่างรับการศึกษา อบรมในสถานศึกษาของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ก่อนเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำ

(2) ลูกจ้างชาวต่างประเทศซึ่งมีหนังสือสัญญาจ้างที่ได้รับค่าจ้างจากเงินงบประมาณ รายจ่าย และสัญญาจ้างนั้นมีได้ระบุเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาลไว้

(3) ผู้ได้รับบำนาญปกติหรือผู้ได้รับบำนาญพิเศษเพราะเหตุทุพพลภาพตามกฎหมาย ว่าด้วย บำเหน็จบำนาญข้าราชการหรือกฎหมายว่าด้วยกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ และทหาร กองหนุน มีเบี้ยหวัดตามข้อบังคับกระทรวงกลาโหมว่าด้วยเงินเบี้ยหวัด

“บุคคลในครอบครัว” หมายความว่า

(1) บุตรชอบด้วยกฎหมายของผู้มีสิทธิซึ่งยังไม่บรรลุนิติภาวะ หรือบรรลุนิติภาวะ แล้วแต่เป็นคนไร้ความสามารถ หรือเสมือนไร้ความสามารถซึ่งอยู่ในความอุปการะเลี้ยงดู ของผู้มีสิทธิ แต่ทั้งนี้ ไม่รวมถึงบุตรบุญธรรมหรือบุตรซึ่งได้ยกให้เป็นบุตรบุญธรรมของบุคคลอื่น

(2) คู่สมรสที่ชอบด้วยกฎหมายของผู้มีสิทธิ

(3) บิดาหรือมารดาที่ชอบด้วยกฎหมายของผู้มีสิทธิ

มาตรา 8 ผู้มีสิทธิผู้มีสิทธิได้รับเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลสำหรับตนเอง หรือบุคคลในครอบครัวของตน ในกรณีดังต่อไปนี้

(1) การเข้ารับการรักษาพยาบาลในสถานพยาบาลของทางราชการ ทั้งประเภทผู้ป่วยนอก หรือผู้ป่วยใน

(2) การเข้ารับการรักษาพยาบาลในสถานพยาบาลของเอกชนตามหลักเกณฑ์ ที่กระทรวงการคลังกำหนด ประเภทผู้ป่วยใน

(3) การเข้ารับการรักษาพยาบาลในสถานพยาบาลของเอกชนที่มีใช้สถานพยาบาล ตาม (2) ประเภทผู้ป่วยใน เฉพาะกรณีที่มีผู้มีสิทธิหรือบุคคลในครอบครัวประสบอุบัติเหตุ อุบัติภัย หรือ มีความจำเป็นรีบด่วน ซึ่งหากมิได้รับการรักษาพยาบาลในทันทีทันใดอาจเป็นอันตรายต่อชีวิต

(4) การเข้ารับการรักษาพยาบาลในสถานพยาบาลของเอกชนตามที่ กระทรวงการคลังกำหนด ประเภทผู้ป่วยนอกเป็นครั้งคราว เพราะเหตุที่สถานพยาบาล

ของทางราชการมีความจำเป็นต้องส่งตัวให้แก่สถานพยาบาลของเอกชนนั้น ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็
 สถานพยาบาลของเอกชนตามพระราชกฤษฎีกานี้หรือไม่ก็ตาม

การจ่ายเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล ให้เป็นไปตาม หลักเกณฑ์ ประเภท
 และอัตราที่กระทรวงการคลังกำหนด ซึ่งตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วย วิธีการเบิกจ่ายเงิน
 สวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล พ.ศ. 2553 ข้อ 19 กำหนดวิธีการเบิกเงินค่ารักษาพยาบาล
 ของผู้มีสิทธิเข้ารับการรักษาพยาบาลประเภทผู้ป่วยนอกในสถานพยาบาลของทางราชการ
 ทั้งผู้มีสิทธิหรือบุคคลในครอบครัวที่ได้เข้าสู่ระบบการเบิกจ่ายตรงแล้ว เพื่อให้ผู้มีสิทธิหรือ
 บุคคลในครอบครัวไม่ต้องทอดรองจ่ายค่ารักษาพยาบาลไปก่อน ที่มีเจตนารมณ์เพื่อลดภาระ
 ของผู้มีสิทธิและบุคคลในครอบครัว โดยเฉพาะบุคคลที่ป่วยด้วยโรคที่มีค่าใช้จ่ายสูง และช่วยลด
 ภาระของกองคลังของส่วนราชการ ที่จะต้องดำเนินการตรวจเอกสารหลักฐานและเบิกจ่าย
 ค่ารักษาพยาบาลให้บุคคลในสังกัด ซึ่งกรมบัญชีกลางจะเป็นผู้ดำเนินการจ่ายเงินค่ารักษาพยาบาล
 ของผู้มีสิทธิและบุคคลในครอบครัวให้แก่สถานพยาบาลแทนส่วนราชการต่าง ๆ ซึ่งเป็นการ
 ดำเนินการด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ โดยแบ่งเป็นสองระบบ คือ ระบบเบิกจ่ายตรงผู้ป่วยนอก
 และระบบเบิกจ่ายตรงผู้ป่วยใน

โดยความหมายของคำว่า “เจ้าหน้าที่ของรัฐ” ตามคำนิยามที่กำหนดไว้
 ในพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วย การป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2561
 พระราชบัญญัติบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. 2542 และพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสาร
 ของราชการ พ.ศ. 2540 ได้ให้คำนิยามว่า พนักงานรัฐวิสาหกิจมีสถานการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ
 ดังนั้น เมื่อได้กำหนดให้พนักงานรัฐวิสาหกิจและข้าราชการต่างเป็นลูกจ้างของหน่วยงานของรัฐ ถือ
 เป็นลูกจ้างที่อยู่ภายใต้การควบคุมดูแล โดยรัฐ เพื่อปฏิบัติหน้าที่บริการและอำนวยความสะดวก
 ให้แก่ประชาชนในสังคม กรณีนี้เมื่อทั้งข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจต่างเป็นบุคคลที่ทำงาน
 เพื่อให้บริการประชาชน จึงควรกำหนดให้พนักงานรัฐวิสาหกิจมีสถานะและได้รับสิทธิ
 ในการใช้สวัสดิการเบิกจ่ายตรงในการเข้ารับการรักษาพยาบาลของทางราชการ ในระดับเดียวกับ
 ข้าราชการ เพื่อให้เกิดความเสมอภาค และเพื่อให้การบังคับใช้กฎหมายในส่วนที่เกี่ยวข้อง
 กับสวัสดิการดังกล่าวสามารถบังคับใช้ในกฎหมายฉบับเดียวกัน เพื่อไม่ให้มีการแบ่งแยกหรือเกิด
 การเลือกปฏิบัติและเพื่อให้เกิดความยุติธรรมภายใต้หลักความเสมอภาค

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารการประชาสัมพันธ์ในตำแหน่งรองผู้อำนวยการ (บริหาร)
 มีความเห็นว่า ในประเด็นปัญหาเกี่ยวกับสวัสดิการการรักษาพยาบาลในสถานพยาบาล
 ของทางราชการ มีปัญหาจากการควบคุมสิทธิของผู้เข้ารับการรักษา เพื่อควบคุมค่าใช้จ่าย
 ด้านงบประมาณ เนื่องจากราชการและรัฐวิสาหกิจแยกงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านการรักษาพยาบาล

ออกจากกันโดยเด็ดขาด และพบว่ากรณีที่การประปาส่วนภูมิภาคได้จัดทำสัญญากับสถานพยาบาลของทางราชการ เพื่อให้พนักงานสามารถใช้สิทธิเบิกจ่ายตรงได้ยังคงมีปัญหาการส่งข้อมูลรายละเอียดสถานะของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ที่จะต้องจัดส่งข้อมูลสถานะของพนักงานทุกวัน เนื่องจากพนักงานรัฐวิสาหกิจจะไม่มีสิทธิเข้ารับการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลได้ตลอดชีวิต เช่นเดียวกับข้าราชการ โดยหากมีกรณีการเบิกจ่ายค่ารักษาต่อเนื่องในช่วงระยะเวลาที่พนักงานรัฐวิสาหกิจกำลังจะเกษียณอายุ ซึ่งพนักงานรัฐวิสาหกิจจะสามารถใช้สิทธิการรักษาพยาบาล จากหน่วยงานต้นสังกัด และสามารถใช้สิทธิการรักษาพยาบาลได้ถึงอายุหกสิบปี ซึ่งจะมีปัญหาการเรียกเก็บค่าใช้จ่ายย้อนหลัง หากรัฐบาลยังไม่สามารถรวมงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านการรักษาพยาบาลของหน่วยงานของรัฐเข้าด้วยกัน ก็จะไม่สามารถดำเนินการการใช้สิทธิเบิกจ่ายตรงโดยใช้ฐานข้อมูลกลางที่รวบรวมรายชื่อเจ้าหน้าที่ของรัฐเพื่อเข้ารับบริการ เช่นเดียวกับสิทธิของข้าราชการได้ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการใช้สิทธิการรักษาพยาบาลของพนักงานรัฐวิสาหกิจที่มีเงินเดือนน้อย และผู้บริหารในตำแหน่งผู้ช่วยผู้ว่าการ (บริหาร 2) มีความเห็นว่า การใช้สิทธิเบิกจ่ายตรงในสถานพยาบาลของทางราชการ ปัจจุบันการประปาส่วนภูมิภาคได้มีการช่วยเหลือพนักงานให้สามารถใช้สิทธิการเบิกจ่ายตรงในการเข้ารับการรักษาพยาบาลของสถานพยาบาลของทางราชการได้ แต่การดำเนินการเบิกจ่ายตรงดังกล่าว ไม่มีกฎหมายที่กำหนดสิทธิของพนักงานรัฐวิสาหกิจให้ได้รับการรักษาในสถานพยาบาลของทางราชการเช่นเดียวกับข้าราชการ โดยการดำเนินการเบิกจ่ายตรงของการเข้ารับการรักษาพยาบาล เป็นกรณีที่การประปาส่วนภูมิภาคทำสัญญาร่วมกับสถานพยาบาลของทางราชการแต่ละราย โดยทราบว่าสถานพยาบาลของทางราชการส่วนใหญ่มีผู้ป่วยซึ่งเข้ารับการรักษาจำนวนมาก บุคลากรทางการแพทย์มีไม่เพียงพอ ซึ่งหากจะต้องใช้บุคลากรของสถานพยาบาล เพื่อมาตรวจสอบสิทธิและสถานะของพนักงานรัฐวิสาหกิจ จะส่งผลกระทบต่อการทำงานในสถานพยาบาล มีความเห็นว่ารัฐบาลควรมีนโยบายในการดูแลเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลของพนักงานรัฐวิสาหกิจอันเป็นความต้องการพื้นฐานของประชาชน โดยไม่พิจารณาเพียงสิทธิของประชาชนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง ซึ่งยังคงมีกลุ่มที่ไม่ได้รับการดูแลจำนวนมาก และพนักงานรัฐวิสาหกิจถือเป็นพนักงานของรัฐเช่นเดียวกันกับข้าราชการ ปัจจุบันการประปาส่วนภูมิภาคได้ดำเนินการเร่งรัดการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลภายในให้มีความรวดเร็ว เพื่อช่วยเหลือให้พนักงานสามารถนำไปเสร็จค่ารักษาพยาบาลเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลในกรณีที่ต้องรักษาต่อเนื่อง แต่ยังคงพบว่ามีพนักงานหลายรายที่ยังได้รับผลกระทบ เนื่องจากมีอัตราเงินเดือนที่ไม่สูง จึงไม่สามารถสำรองจ่ายค่ารักษาพยาบาลดังกล่าวได้

ดังนั้น จากการวิเคราะห์ปัญหากรณีเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลในสถานพยาบาลของทางราชการข้างต้น พบว่า พนักงานรัฐวิสาหกิจซึ่งเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานให้แก่รัฐในฐานะเจ้าหน้าที่

ของรัฐเช่นเดียวกับข้าราชการ แต่ขาดความเท่าเทียมในการได้รับสิทธิการเบิกจ่ายตรงในการเข้ารับการรักษาในสถานพยาบาลของทางราชการ ที่ไม่ครอบคลุมถึงพนักงานรัฐวิสาหกิจ ประกอบกับมีแนวคิดของหลักความเสมอภาคบุคคลในการได้รับบริการสาธารณะ หลักความเสมอภาคขยายขอบเขตมาสู่การเข้ารับบริการสาธารณะของประชาชนด้วย โดยหลักความเสมอภาคนี้บังคับฝ่ายปกครองว่าต้องให้บริการต่อบุคคลที่มีสาระสำคัญอย่างเดียวกัน ในลักษณะเดียวกันภายใต้กฎเกณฑ์เดียวกันเดียวกัน โดยความเสมอภาค (Equity) จะเป็นหลักการที่ไม่ได้บังคับบุคคลทุกคน จะได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่คำนึงถึงข้อแตกต่างใด ๆ แต่เป็นการปฏิบัติต่อสองสิ่งที่มีสาระสำคัญหรือลักษณะที่คล้ายคลึงกัน ที่ควรจะได้รับบริการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน เนื่องจากหากทุกคนได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน โดยมิได้คำนึงถึงข้อแตกต่างใด ย่อมนำไปสู่การเรียกร้องต่อความเสมอภาคในการปฏิบัติแก่บุคคลทุกคน และแนวคิดการจัดสวัสดิการแรงงานที่ดี ตามหลักการครอบคลุมส่วนรวมมากกว่าส่วนบุคคลที่กำหนดให้สวัสดิการจะต้องเป็นประโยชน์ต่อคนส่วนใหญ่มากกว่าการให้ประโยชน์เฉพาะบุคคลเท่านั้น โดยการจัดสวัสดิการ โดยคำนึงถึงความเท่าเทียมกันให้มากที่สุด ผู้ศึกษาจึงมีความเห็นในการนำเสนอประเด็นที่เกี่ยวกับการรักษาพยาบาล ในการเบิกจ่ายตรงของพนักงานรัฐวิสาหกิจ และบุคคลในครอบครัวให้สามารถบังคับใช้ได้ เช่นเดียวกันการที่ข้าราชการได้รับสิทธิการเข้ารับการรักษาในสถานพยาบาลของทางราชการ อีกทั้ง พนักงานรัฐวิสาหกิจมีสิทธิเบิกค่ารักษาพยาบาลจากนายจ้างได้ถึงเพียงแค่อ่อนการเกษียณอายุเท่านั้น เพื่อให้พนักงานรัฐวิสาหกิจได้รับการดูแลในการรักษาพยาบาลที่เท่าเทียมและเป็นธรรม จึงยังเป็นปัญหาที่มีผลกระทบต่อพนักงานรัฐวิสาหกิจจำนวนมาก

4.2 ปัญหาเกี่ยวกับการกระทบซึ่งสิทธิกรณีการเสียชีวิตก่อนการเกษียณอายุของพนักงานรัฐวิสาหกิจการประปาส่วนภูมิภาค

ปัญหาที่กระทบต่อสิทธิของพนักงานรัฐวิสาหกิจในประเด็นการจ่ายเงิน เพื่อตอบแทนความชอบในการทำงาน ที่เสียชีวิตก่อนการเกษียณอายุของพนักงานรัฐวิสาหกิจการประปาส่วนภูมิภาค ตามประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ (ฉบับที่ 4) ข้อ 61 กำหนดให้ลูกจ้างของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจที่ต้องพ้นจากตำแหน่งเพราะเหตุเกษียณอายุตามข้อบังคับ ข้อกำหนด ระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้าง ไม่มีสิทธิได้รับเงินชดเชย

แต่ถ้าลูกจ้างได้ปฏิบัติงานในช่วงก่อนเกษียณอายุติดต่อกันตามระยะเวลาที่ประกาศฉบับดังกล่าว กำหนดไว้ให้พนักงานพนักงานรัฐวิสาหกิจมีสิทธิได้รับเงิน เพื่อตอบแทนความชอบในการทำงาน ตามอัตราที่กฎหมายกำหนด

การจ่ายเงินเพื่อตอบแทนความชอบในการทำงาน ซึ่งพนักงานรัฐวิสาหกิจจะได้รับ ในกรณีที่พนักงานรัฐวิสาหกิจ ได้ปฏิบัติงานในช่วงก่อนเกษียณอายุติดต่อกันครบห้าปีขึ้นไป จะได้รับเงิน เพื่อตอบแทนความชอบในการทำงาน เป็นจำนวนเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย หนึ่งร้อยแปดสิบวัน พนักงานรัฐวิสาหกิจผู้ได้ปฏิบัติงานในช่วงก่อนเกษียณอายุติดต่อกัน ครบสิบห้าปีขึ้นไป จะได้รับเงินเพื่อตอบแทนความชอบในการทำงาน เป็นจำนวนเท่ากับค่าจ้าง อัตราสุดท้ายสามร้อยวัน และพนักงานรัฐวิสาหกิจได้ปฏิบัติงานในช่วงก่อนเกษียณอายุติดต่อกัน ครบยี่สิบปีขึ้นไป จะได้รับเงินเพื่อตอบแทนความชอบในการทำงาน เป็นจำนวนเท่ากับค่าจ้างอัตรา สุดท้ายสี่ร้อยวัน ซึ่งอัตราการจ่ายเงินเพื่อตอบแทนความชอบในการทำงานดังกล่าว มีเจตนารมณ์ เพื่อช่วยเหลือลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง หรือเกษียณอายุให้สามารถดำรงชีพต่อไปได้ภายหลัง การถูกเลิกจ้าง หน่วยงานรัฐวิสาหกิจการประปาส่วนภูมิภาคมีกำหนดการเลิกจ้าง เมื่อลูกจ้างมีอายุครบ 60 ปี ตามข้อบังคับการประปาส่วนภูมิภาคว่าด้วย การกำหนดตำแหน่ง อัตราเงินเดือน การบรรจุ การแต่งตั้ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การถอดถอน ระเบียบวินัย การลงโทษ และการอุทธรณ์การลงโทษพนักงาน พ.ศ. 2522 หมวด 4 ข้อ 16 (3) กำหนดให้พนักงาน พ้นจากตำแหน่งเมื่ออายุหกสิบปีบริบูรณ์ อันเป็นผลให้การจ้างงานสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงาน อันมีสาเหตุมาจากนายจ้าง เป็นการที่นายจ้างแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าก่อนสิ้นสุดการทำงาน โดยนายจ้างมีคำพิจารณาให้สิ้นสุดการจ้าง เหตุดังกล่าวจึงไม่ถือว่าการเกษียณอายุของลูกจ้าง เป็นการลาออกจากงาน อันเกิดจากความประสงค์ของตัวลูกจ้างเอง หากเป็นการเลิกจ้าง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง ตามอัตราที่กฎหมายกำหนด แต่ลูกจ้างของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจจะไม่มีสิทธิได้รับเงินชดเชย กรณีการเกษียณอายุดังกล่าว โดยตามประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ โดยกำหนดให้นายจ้างจ่ายเป็นเงิน เพื่อตอบแทน ความชอบในการทำงานให้แก่ลูกจ้างที่เกษียณอายุแทน

ปัญหาเกี่ยวกับกรณีการที่พนักงานรัฐวิสาหกิจการประปาส่วนภูมิภาคเสียชีวิต ก่อนการถูกเลิกจ้างเพราะเหตุเกษียณอายุ ส่งผลให้ทายาทของพนักงานที่เสียชีวิตที่จะได้รับเงิน เพื่อตอบแทนความชอบในการทำงานแต่อย่างใด ยกเว้นเป็นเหตุที่ พนักงานรัฐวิสาหกิจเสียชีวิต เนื่องจากการประสบอันตรายแก่กาย หรือผลกระทบแก่จิตใจ หรือถึงแก่ความตาย เนื่องจากการ ทำงานหรือป้องกันรักษาประโยชน์ให้แก่ นายจ้างหรือปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้าง

ทายาทของลูกจ้างที่เสียชีวิตดังกล่าวมีสิทธิได้รับเงินทดแทนจากนายจ้าง ตามประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่องการจ่ายเงินทดแทน ข้อ 8 ประกอบข้อ 13 โดยจะได้รับค่าทดแทนเป็นรายเดือนในอัตราร้อยละ 60 ของค่าจ้างรายเดือน แต่มีกำหนดให้ได้รับในอัตราไม่เกินเดือนละหนึ่งหมื่นสองพันบาท ระยะเวลาการได้รับเงินทดแทนจากนายจ้างเป็นระยะเวลา 8 ปี

แต่หากเป็นกรณีที่พนักงานรัฐวิสาหกิจการประปาส่วนภูมิภาคเสียชีวิต อันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ทายาทของพนักงานผู้เสียชีวิตจะเสียสิทธิในการได้รับเงิน เพื่อตอบแทนความชอบในการทำงาน โดยมีสิทธิได้รับเพียงเงินสงเคราะห์เมื่อผู้ปฏิบัติงานถึงแก่ความตายจากนายจ้างตามประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์การจ่ายค่ารักษาพยาบาล กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ค่าทำศพกรณีตาย อันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ค่าช่วยเหลือบุตร และค่าช่วยเหลือการศึกษาของบุตรประกอบข้อบังคับการประปาส่วนภูมิภาคว่าด้วยการสงเคราะห์ เมื่อผู้ปฏิบัติงานถึงแก่ความตาย (ฉบับที่ 4) 2562 ข้อ 4 กำหนดให้เมื่อผู้ปฏิบัติงานตาย ให้การประปาส่วนภูมิภาคจ่ายเงินช่วยเหลือแก่ผู้มีสิทธิรับการสงเคราะห์ เป็นจำนวนสามเท่าของเงินเดือนที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับ หรือมีสิทธิได้รับขณะตายและบวกเพิ่มอีกหนึ่งแสนห้าหมื่นบาท

จากการเก็บข้อมูลของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคที่เสียชีวิตก่อนการเกษียณอายุ พบว่า ในระหว่างปีงบประมาณ 2557 – 2563 มีพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคที่เสียชีวิตก่อนการเกษียณอายุจำนวนทั้งหมด 138 ราย โดยเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานให้แก่การประปาส่วนภูมิภาคติดต่อกันเกินกว่า 15 ปีขึ้นไป จำนวน 79 ราย หากพิจารณาตามประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ ข้อ 61 พนักงานรัฐวิสาหกิจที่ปฏิบัติงานต่อเนื่องมาเป็นระยะเวลานานเกินกว่า 15 ปี มีสิทธิได้รับเงินเพื่อตอบแทนความชอบในการทำงาน เมื่อเกษียณอายุในอัตราค่าจ้างสุดท้ายเท่ากับสี่ร้อยวัน แต่การที่พนักงานรัฐวิสาหกิจการประปาส่วนภูมิภาคเสียชีวิต ก่อนการเกษียณอายุ ทายาทหรือคู่สมรสของพนักงานจะเหลือเพียงสิทธิการได้รับค่าสงเคราะห์ค่าทำศพ ตามอัตราที่หน่วยงานรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งกำหนดจ่ายให้แก่ลูกจ้างเท่านั้น ซึ่งพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างที่มีภาระงานหนัก เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่ดูแลการให้บริการประชาชนด้านสาธารณสุขไปทั่วเกี่ยวกับการใช้น้ำ อันเป็นความต้องการพื้นฐานในการดำรงชีวิตทำให้พนักงานที่คอยควบคุมคุณภาพในขั้นตอนการผลิต และให้บริการตลอดเวลา บางครั้งพนักงานไม่สามารถเข้ารับการรักษาโรคประจำตัวได้ เนื่องจากมีภาระงานที่อยู่ในความรับผิดชอบจำนวนมาก หากพนักงานรัฐวิสาหกิจเสียชีวิตด้วยโรคประจำตัว หรืออาจเกิดจากอุบัติเหตุการเจ็บป่วยเฉียบพลัน โดยการเสียชีวิตดังกล่าว

เป็นสิ่งที่ไม่มีบุคคลใดประสงค์จะให้เกิดขึ้น อีกทั้งเป็นสิ่งที่ไม่สามารถควบคุม หรือป้องกันได้ อย่างแน่นอน และพนักงานที่อยู่ในตำแหน่งปฏิบัติการส่วนใหญ่จะเป็นพนักงานที่มีระดับชั้นการศึกษาไม่มีถึงขั้นระดับปริญญาตรี ทำให้เงินเดือนอัตราแรกบรรจุต่ำ หากพนักงานเสียชีวิตก่อนการเกษียณอายุ ซึ่งจะทำให้ทายาทของพนักงานที่เสียชีวิต หมดสิทธิในการได้รับเงินเพื่อตอบแทนความชอบในการทำงาน จึงเหลือเพียงสิทธิที่จะได้รับจากนายจ้างเพียงแค่งินค่าทำศพ เมื่อพนักงานที่เสียชีวิตคนดังกล่าวได้รับเงินเดือนในอัตราที่ไม่สูง อัตราค่าสงเคราะห์ค่าทำศพ ที่นายจ้างจ่ายลูกจ้างจะได้รับน้อยตามไปด้วย ซึ่งอาจไม่เพียงพอต่อการใช้จ่ายในการจัดการงานศพในปัจจุบัน หรือสามารถดูแลทายาทของพนักงานที่เสียชีวิตได้ บางกรณีครอบครัวของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาค มีพนักงานที่เสียชีวิตเป็นผู้ประกอบอาชีพเพียงคนเดียว เมื่อพนักงานเสียชีวิตลงย่อมส่งผลกระทบต่อรายได้ของครอบครัว และส่งผลกระทบต่อการค้ารังชีพของบุคคลในครอบครัว ที่ยังเหลืออยู่ ดังนั้น เมื่อพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเสียชีวิตลงก่อนถึงการเกษียณอายุ ทายาทจะไม่มีสิทธิได้รับเงิน เพื่อตอบแทนความชอบในการทำงาน ซึ่งแตกต่างกับข้าราชการที่เสียชีวิตก่อนการเกษียณอายุ อันมิใช่เหตุเนื่องจากการทำงาน ทายาทของข้าราชการมีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จตกทอด และเงินบำนาญ อันเป็นสิ่งที่ทำให้ทายาทของข้าราชการ ที่เสียชีวิตก่อนการเกษียณอายุ จากเหตุส่วนตัวได้รับการดูแลจากรัฐ เพื่อให้ทายาทของข้าราชการที่เสียชีวิตสามารถดำรงชีวิตต่อไปได้ อันเป็นการที่รัฐตอบแทนข้าราชการที่ข้าราชการที่ได้ปฏิบัติงานให้แก่รัฐ

หากพิจารณากรณีการที่พนักงานรัฐวิสาหกิจเสียชีวิตก่อนการเกษียณอายุ มิได้เป็นการที่ลูกจ้างประสงค์ให้เกิดขึ้น หรือเป็นการกระทำการทุจริตต่อหน้าที่ กระทำความผิดอาญา โดยเจตนา จึงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายหรือประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง หากพนักงานรัฐวิสาหกิจคนดังกล่าวมีชีวิตอยู่ได้จนถึงวันที่เกษียณอายุ ย่อมได้รับสิทธิประโยชน์ในเงิน เพื่อตอบแทนความชอบในการทำงาน อีกทั้ง การจ่ายเงินเพื่อตอบแทนความชอบเป็นเงินที่นายจ้างต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างที่เกษียณอายุตามอัตราที่กฎหมายกำหนดอยู่แล้ว แต่เนื่องจากตามประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ กำหนดให้พนักงานรัฐวิสาหกิจที่ต้องพ้นจากตำแหน่ง เพราะเหตุเกษียณอายุ ไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชย แต่ให้มีสิทธิได้รับเงินเพื่อตอบแทนความชอบในการทำงาน โดยทั้งค่าชดเชยและเงิน เพื่อตอบแทนความชอบในการทำงานเป็นเพียงการกำหนดค่านियาม ที่แตกต่างกันเท่านั้น ซึ่งหากเปรียบเทียบตามเจตนารมณ์ของกฎหมายแล้ว พิจารณาได้ว่าทั้งเงินชดเชยและเงิน เพื่อตอบแทนความชอบในการทำงานเป็นเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างสามารถดำรงชีพได้ภายหลังการถูกเลิกจ้างงาน

ดังนั้น มีความเห็นว่า เพื่อเป็นการตอบแทนพนักงานที่ได้ตั้งใจปฏิบัติงานขององค์กรให้สามารถดำเนินการไปได้ด้วยดี แม้ว่าการที่พนักงานจะเสียชีวิตก่อนการเกษียณอายุ นายจ้างจึงควรตอบแทนพนักงานหรือทายาทของพนักงานที่ได้ตั้งใจปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลาอันยาวนานแล้วด้วย

หากพิจารณาเปรียบเทียบกับกรณีการเสียชีวิตของพนักงานรัฐวิสาหกิจที่เสียชีวิตก่อนการเกษียณอายุ กับถึงหลักเกณฑ์ของการเสียชีวิตของข้าราชการก่อนการเกษียณอายุ ตามพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. 2494 มาตรา 48 ที่กำหนดให้ ข้าราชการผู้ใด ซึ่งถึงแก่ความตายในระหว่างรับราชการอยู่ ถ้าความตายนั้นมิได้เกิดขึ้น เนื่องจากการประพฤติชั่วอย่างร้ายแรงของตนเอง ให้จ่ายเงินเป็นบำเหน็จตกทอดให้แก่ทายาทผู้มีสิทธิได้รับเงินส่วนนั้น ซึ่งเป็นกฎหมายที่มีวัตถุประสงค์ในการตอบแทนความดีความชอบข้าราชการที่จงรักภักดี และตั้งใจในการปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงาน รวมถึงเพื่อให้ข้าราชการและบุคคลในครอบครัวสามารถดำรงชีพอยู่ได้ภายหลังจากการเกษียณอายุการทำงาน เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. 2494 กับประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ จะเห็นได้ว่ากฎหมายทั้งสองฉบับมีความแตกต่างกัน อันก่อให้เกิดความเหลื่อมล้ำอันกระทบของสิทธิของพนักงานรัฐวิสาหกิจที่ถือเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐเช่นเดียวกัน จึงเห็นว่า ข้อกฎหมายดังกล่าวก่อให้เกิดความแตกต่างของสิทธิที่ทายาทของลูกจ้างที่เสียชีวิต อันมีสาเหตุมาจากตัวลูกจ้างเอง ผู้ศึกษามีความเห็นว่ กรณีการเสียชีวิตของพนักงานรัฐวิสาหกิจก่อนการเกษียณอายุเปรียบเทียบกับกรณีการเสียชีวิตของข้าราชการ ตามหลักเกณฑ์การจ่ายบำเหน็จตกทอดเป็นหลักเกณฑ์ ที่ก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมและไม่เสมอภาคทั้งที่พนักงานรัฐวิสาหกิจ และข้าราชการต่างเป็นบุคลากรของรัฐ แต่การกำหนดจ่ายบำเหน็จตกทอดให้แก่ทายาทเป็นสิทธิที่กำหนดจ่ายให้เฉพาะข้าราชการ แต่ไม่รวมถึงพนักงานรัฐวิสาหกิจ โดยสาเหตุที่การเสียชีวิตของข้าราชการเสียชีวิตก่อนการเกษียณอายุ ซึ่งอาจเกิดขึ้นจากเหตุส่วนตัวของข้าราชการ โดยมีใช้การเสียชีวิตเนื่องจากการทำงาน แต่ทายาทของข้าราชการยังคงมีสิทธิได้รับบำเหน็จตกทอดด้วย ผู้ศึกษามีความเห็นว่ ทายาทของข้าราชการ จะได้รับสิทธิประโยชน์ที่ครอบคลุมมากกว่าทายาทของพนักงานรัฐวิสาหกิจ โดยที่ข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจถือเป็น เจ้าพนักงานของรัฐที่เช่นเดียวกัน ซึ่งมีวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน เพื่อการให้บริการแก่ประชาชน แต่กฎหมายให้ความคุ้มครองในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสิทธิกรณีการเสียชีวิตก่อนการเกษียณอายุของข้าราชการเพียงอย่างเดียว เมื่อพิจารณาแล้วจึงเห็นว่า พระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. 2494 เป็นกฎหมายที่ก่อให้เกิดความเหลื่อมล้ำและก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรม

จากการสัมภาษณ์ความเห็น ของผู้บริหารการประปาส่วนภูมิภาคในตำแหน่งรองผู้ว่าการ (บริหาร) มีความเห็นว่า เนื่องจากพนักงานรัฐวิสาหกิจการประปาส่วนภูมิภาคมีสถานะเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐเช่นเดียวกับข้าราชการ ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ดำเนินกิจการด้านสาธารณูปโภค เพื่อให้บริการประชาชน และนำส่งรายได้ให้แก่รัฐ สิทธิของพนักงานรัฐวิสาหกิจจึงควรได้รับการพิจารณา กรณีที่พนักงานเสียชีวิตก่อนการเกษียณอายุ โดยไม่แตกต่างจากสิทธิที่ข้าราชการได้รับ โดยยังคงเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นจริงและส่งผลกระทบต่อสิทธิของทายาทของพนักงานโดยตรง ซึ่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์กระทรวงแรงงาน และคณะรัฐมนตรี ควรพิจารณาปรับปรุงแก้ไขข้อกฎหมายเกี่ยวกับการกำหนดการจ่ายเงิน เพื่อตอบแทนความชอบในการทำงาน ที่จะช่วยเหลือและเยียวยาทายาทของพนักงานรัฐวิสาหกิจเสียชีวิตก่อนการเกษียณอายุให้มีสิทธิได้รับเงินส่วนหนึ่ง นอกเหนือจากสวัสดิการเงินสงเคราะห์ ที่การประปาส่วนภูมิภาคช่วยเหลือพนักงานเมื่อผู้ปฏิบัติงานถึงแก่ความตาย โดยอาจหลักเกณฑ์ เพื่อเปรียบเทียบการจ่ายเงินเพื่อตอบแทนความชอบในการทำงานส่วนหนึ่ง โดยคำนวณจากระยะเวลา การปฏิบัติงานของพนักงานที่ได้ปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงานด้วย และผู้บริหารในตำแหน่งผู้ช่วยผู้ว่าการ (บริหาร 2) มีความเห็นว่า กรณีที่พนักงานรัฐวิสาหกิจเสียชีวิตก่อนการเกษียณอายุ เป็นประเด็นปัญหาทางข้อกฎหมาย หากพนักงานเสียชีวิตก่อนการเกษียณอายุ การประปาส่วนภูมิภาค จะไม่สามารถค่าตอบแทนความชอบในการทำงานให้แก่พนักงานได้ เนื่องจากมีกฎหมายกำหนดไว้ ซึ่งจะจ่ายได้เพียงเงินช่วยเหลือค่าสงเคราะห์ เมื่อผู้ปฏิบัติงานถึงแก่ความตาย ซึ่งมีอัตราที่น้อย มีความเห็นว่า หน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ควรให้ความสำคัญกับกรณีการเสียชีวิตก่อนการเกษียณอายุ ของพนักงานรัฐวิสาหกิจที่ได้ปฏิบัติงานมานานด้วย ซึ่งอาจมีการกำหนดเป็นการจ่ายเงิน เพื่อตอบแทนความชอบในการทำงานที่ได้ตั้งใจปฏิบัติงานให้แก่องค์กรส่วนหนึ่งจากสิทธิที่พึงได้ในเวลาที่พนักงานคนดังกล่าวจะเกษียณอายุ เนื่องจากพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคหลายราย ที่มีภาระในการดูแลบุตร เมื่อพนักงานเสียชีวิตลงทำให้ทายาทของพนักงานหมดสิทธิ การได้รับการช่วยเหลือจากการประปาส่วนภูมิภาคอีกต่อไปด้วย เพื่อให้ทายาทของพนักงานรัฐวิสาหกิจสามารถดำรงชีพต่อไปได้อย่างพอประมาณ ควรมีการพิจารณากฎหมาย ในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไปด้วย

ดังนั้น ประเด็นปัญหากรณีการเสียชีวิตของพนักงานรัฐวิสาหกิจการประปาส่วนภูมิภาค พบว่า การให้คำนิยามของคำว่าเงิน เพื่อตอบแทนความชอบ เป็นการกำหนดความหมายที่แคบ และเป็นการจำกัดสิทธิของพนักงานรัฐวิสาหกิจ อีกทั้ง ตามประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจได้บังคับใช้ มาเป็นระยะเวลานาน โดยไม่มีการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายในส่วนของเงิน เพื่อตอบแทนความชอบ

ในการทำงาน และเพื่อเป็นการตอบแทนที่เป็นธรรมแก่พนักงานที่เสียชีวิตก่อนการเกษียณอายุ จึงควรปรับปรุงกฎหมาย ที่จำกัดสิทธิดังกล่าวให้เงินเพื่อตอบแทนความชอบสามารถ ให้มีความหมายกว้างขึ้น เปรียบเทียบกับพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. 2494 กับการได้รับบำเหน็จตกทอด ที่รัฐจ่ายให้แก่ทายาทของข้าราชการ กรณีที่ข้าราชการเสียชีวิต ระหว่างรับราชการอยู่ โดยพิจารณาจากการที่ทั้งข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ ต่างเป็นเจ้าของหน้าทีของรัฐเช่นเดียวกัน จึงควรได้รับการคุ้มครองและการได้รับสิทธิประโยชน์ ที่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่พนักงานรัฐวิสาหกิจ จึงเห็นควรแก้ไข กฎหมายให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ประกอบกับมีแนวคิดเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่ ยุติธรรมและพอเพียง ในค่าตอบแทนและประโยชน์อื่นที่ได้รับจาก การทำงานและสวัสดิการด้านอื่น ๆ ที่เพียงพอในการดำรงชีวิตและยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงานลักษณะอื่น ๆ และแนวคิด ของหลักความเสมอภาค (Equity) จะเป็นหลักการที่ทุกคนจะได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน โดย ไม่คำนึงถึงข้อแตกต่างใด ๆ แต่เป็นการปฏิบัติต่อสองสิ่งมีสาระสำคัญหรือลักษณะที่คล้ายคลึงกัน ที่ควร จะได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน เนื่องจากหากทุกคนได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน โดยมิได้คำนึงถึงข้อแตกต่างใด เพื่อแก้ไขปัญหาค่าตอบแทนที่จ่ายเพื่อตอบแทนความชอบในการทำงาน ในกรณีที่พนักงานรัฐวิสาหกิจที่เสียชีวิตก่อนการเกษียณอายุที่ยังคงเป็นปัญหาที่ทำให้ทายาท ของพนักงานรัฐวิสาหกิจได้รับผลกระทบจำนวนมากในปัจจุบัน

4.3 ปัญหากระบวนการขั้นตอนการปรับปรุงสภาพการจ้างของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจการประปา ส่วนภูมิภาค

ปัญหาการปรับปรุงสภาพการจ้างของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจในส่วนของสวัสดิการ ให้มีความเหมาะสมกับสภาวะทางสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา และมีการปรับปรุง สวัสดิการที่ตรงตามความต้องการของลูกจ้าง เพื่อให้ นายจ้างมีส่วนช่วยเหลือและส่งเสริม การดำรงชีวิตของลูกจ้าง จะส่งผลให้ลูกจ้างมีความเป็นอยู่ที่ดีมากยิ่งขึ้น เกิดมีความรักความผูกพัน ระหว่างลูกจ้างและนายจ้าง เมื่อลูกจ้างหมดความวิตกกังวลต่อปัญหาที่เกิดขึ้น จะส่งผลต่อ การทำงานของลูกจ้าง ที่สามารถใช้ศักยภาพได้เต็มกำลังความสามารถ อันเป็นผลดีต่อ นายจ้าง ที่จะได้ผลประโยชน์ที่ดียิ่งขึ้น

เมื่อพิจารณาถึงการปรับปรุงสภาพการจ้างของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจเมื่อเปรียบเทียบกับ การปรับปรุงสภาพการจ้างตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างของสถานประกอบการเอกชน ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 หมวดที่ 1 เรื่อง ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ กำหนดให้สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ยี่สิบคนขึ้นไป สถานประกอบการต้องจัดให้มี

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เพื่อจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ทำเป็นหนังสือ โดยการที่ นายจ้างหรือลูกจ้างต้องการที่จะมีการแก้ไข หรือปรับปรุงสภาพการจ้างเพื่อให้เหมาะสมกับ สภาพสังคมในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไป สามารถเปิดการเจรจาระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างได้ โดยแจ้งเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ ซึ่งหากนายจ้างหรือสมาคมนายจ้างกับลูกจ้างหรือ สหภาพแรงงาน สามารถตกลงเกี่ยวกับข้อเรียกร้องได้แล้ว ให้ทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้น เป็นหนังสือลงลายมือชื่อ นายจ้าง หรือผู้แทนนายจ้าง และผู้แทนลูกจ้างหรือกรรมการ ของสหภาพแรงงานแล้วแต่กรณี และให้นายจ้างประกาศข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างโดยเปิดเผย ไว้ ณ สถานที่ที่ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องทำงานเป็นเวลาอย่างน้อยสามสิบวัน โดยให้เริ่ม ประกาศภายในสามวัน นับแต่วันที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกัน

ในส่วนของการขอปรับปรุงสภาพการจ้างของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ได้มีกฎหมาย ที่กำหนดขั้นตอนและวิธีการในการปรับปรุงสวัสดิการบางประเภทไว้ ในพระราชบัญญัติแรงงาน รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 ที่กำหนดให้การปรับปรุงสภาพการจ้างของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ จะต้องได้รับการพิจารณา จากคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และคณะรัฐมนตรีก่อน จึงจะสามารถดำเนินการบังคับใช้สภาพการจ้างตามที่เสนอต่อไปได้ ประกอบกับปัจจุบัน มีคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ State Enterprise Policy Office (SEPO) ซึ่งเป็นหน่วยงาน ที่ทำหน้าที่ในการกำกับดูแลการดำเนินนโยบายการบริหาร และพัฒนารัฐวิสาหกิจให้เป็นไปตาม นโยบายของรัฐบาล ได้แบ่งกลุ่มหน่วยงานรัฐวิสาหกิจออกเป็น 3 กลุ่ม โดยใช้ระบบการประเมิน คุณภาพรัฐวิสาหกิจ (State Enterprise Performance Appraisal : SEPA) จากคะแนนประเมินผล องค์กรและผลประกอบการ เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการปรับปรุงสวัสดิการและค่าตอบแทนต่าง ๆ ของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจซึ่งปัจจุบันได้มีการแบ่งหน่วยงานรัฐวิสาหกิจออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 เป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจที่สามารถดำเนินการปรับอัตราเงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ของหน่วยงานเองได้ โดยเสนอให้คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ แห่งนั้นพิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยไม่ต้องเสนอให้คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และคณะรัฐมนตรีพิจารณาให้ความเห็นชอบซึ่งได้แก่หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ดังต่อไปนี้

- 1.การรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนแห่งประเทศไทย
- 2.ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย
- 3.ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)
- 4.บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด
- 5.บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)
- 6.บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)

- 7.บริษัท อสมท จำกัด (มหาชน)
- 8.บริษัทประกันสินเชื่อบุคคลสาขารวมขนาดย่อม
- 9.ธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย
- 10.สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย

กลุ่มที่ 2 หน่วยงานรัฐวิสาหกิจที่ใช้บัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือนค่าจ้างเป็นของตนเอง
ได้แก่หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ดังต่อไปนี้

1. การไฟฟ้านครหลวง
2. การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย
3. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
4. กองทุนฟื้นฟูและพัฒนาระบบสถาบันการเงิน
5. ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร
6. ธนาคารอาคารสงเคราะห์
7. ธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย
8. บริษัท ไทยแลนด์ พรินต์การ์ด จำกัด
9. บริษัท ชนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด
10. บริษัท บริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด
11. บริษัท บริหารสินทรัพย์ สุขุมวิท จำกัด
12. บริษัท ผลิตไฟฟ้าและน้ำเย็น จำกัด
13. บริษัทตลาดรองสินเชื่อที่อยู่อาศัย
14. องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก
15. บริษัท กฟผ. อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด
16. ธนาคารออมสิน

กลุ่มที่ 3 รัฐวิสาหกิจที่ใช้บัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือน 53 ชั้น ตามประกาศ
คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ซึ่งได้แก่หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ดังต่อไปนี้

1. โรงงานไฟ
2. โรงงานยาสูบ
3. โรงพิมพ์ตำรวจ
4. การเคหะแห่งชาติ
5. การกีฬาแห่งประเทศไทย
6. การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย

7. การทำเรือแห่งประเทศไทย
8. การทางพิเศษแห่งประเทศไทย
9. การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย
10. การประปานครหลวง
11. การประปาส่วนภูมิภาค
12. การรถไฟแห่งประเทศไทย
13. บริษัท ไทยเดินเรือทะเล จำกัด
14. บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด
15. บริษัท ไม้อัดไทย จำกัด
16. บริษัท ขนส่ง จำกัด
17. บริษัท อู่กรุงเทพ จำกัด
18. บริษัท สหโรงแรมไทยและการท่องเที่ยว จำกัด
19. สถาบันการบินพลเรือน
20. สำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยาง
21. สำนักงานชานาญเคราะห์
22. สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล
23. องค์การเภสัชกรรม
24. องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ
25. องค์การคลังสินค้า
26. องค์การจัดการน้ำเสีย
27. องค์การตลาด
28. องค์การตลาดเพื่อเกษตรกร
29. องค์การพิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์แห่งชาติ
30. องค์การสะพานปลา
31. องค์การส่งเสริมกิจการโคนมแห่งประเทศไทย
32. องค์การสวนพฤกษศาสตร์
33. องค์การสวนยาง
34. องค์การสวนสัตว์
35. องค์การสุรา

36. องค์กรอุตสาหกรรมป่าไม้²

โดยหน่วยงานรัฐวิสาหกิจที่ถูกจัดอยู่ในกลุ่มที่ 2 และกลุ่ม 3 เป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจที่อยู่ในกลุ่มที่ไม่สามารถดำเนินการปรับอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ภายใต้การบริหารของหน่วยงานตนเองได้ หากหน่วยงานรัฐวิสาหกิจที่อยู่ในกลุ่มที่ 2 และกลุ่ม 3 ประสงค์จะปรับปรุงสภาพการจ้าง ที่เกี่ยวกับการเงินจะต้องดำเนินการให้เป็นไปตามนโยบายของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ กระทรวงต้นสังกัด ส่วนราชการต่างๆ และตามนโยบายของรัฐบาลที่มีส่วนในการกำหนดแนวทางการปรับปรุงสภาพการจ้าง ของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ รัฐบาลถือเป็นองค์กรของรัฐ ในฝ่ายบริหารที่เป็นผู้กำหนดนโยบาย และพิจารณาอนุมัติสภาพการจ้างของรัฐวิสาหกิจที่จัดอยู่ในกลุ่ม 2 และกลุ่ม 3 ให้ดำเนินการได้ต่อเมื่อได้รับการพิจารณาให้ความเห็นชอบ ทั้งนี้ นอกเหนือจากหน่วยงานรัฐวิสาหกิจจะต้องอยู่ภายใต้การกำหนดนโยบายของรัฐบาลโดยคณะรัฐมนตรีแล้ว กฎหมายบางฉบับกำหนดให้รัฐวิสาหกิจต้องดำเนินการตามนโยบายของส่วนราชการที่มีอำนาจในการกำหนดนโยบายของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ โดยมีส่วนราชการที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เป็นองค์กรที่มีหน้าที่ ในการศึกษาและวิเคราะห์ปัญหาและสภาพเศรษฐกิจของประเทศ เพื่อเสนอแนะนโยบายและมาตรการในการแก้ไขปัญหาทางเศรษฐกิจและสังคม พร้อมทั้งเสนอความเห็นต่อ คณะรัฐมนตรีในการกำหนดหลักการให้หน่วยงานรัฐวิสาหกิจจัดทำแผน และโครงการพัฒนาประเทศ เพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจในส่วนของภาครัฐ

2. คณะกรรมการกำกับนโยบายด้านรัฐวิสาหกิจ อันเป็นคณะกรรมการที่มีหน้าที่สำคัญในการกำหนดดูแลและติดตามการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจให้เป็นไปตามนโยบายที่รัฐบาลกำหนด และมีอำนาจในการพิจารณา เรงรัดการดำเนินการที่มีอำนาจพิจารณาความเห็นเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาด้านการบริหาร รวมถึงเสนอและพิจารณาความเห็นต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินการของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

3. กระทรวงต้นสังกัดการกำหนดนโยบายของรัฐวิสาหกิจที่เสนอขอปรับปรุงแก้ไขสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงิน ต้องปฏิบัติตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 ที่ต้องนำเสนอและพิจารณาความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีก่อนจึงจะสามารถนำมาดำเนินการได้ การขอปรับปรุงแก้ไขสภาพการจ้างดังกล่าว โดยผ่านการพิจารณาให้ความเห็นชอบจากกระทรวงต้นสังกัดในลำดับต้น และนำเสนอต่อคณะรัฐมนตรีพิจารณาให้ความเห็นชอบอีกครั้งหนึ่ง ดังนั้น การกำหนดนโยบายในการปรับปรุงสภาพการจ้าง

²<http://relation.labour.go.th/2018/attachments/category/80/003.pdf>

ของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ จะต้องเป็นไปตามนโยบายที่เป็นรูปธรรม เพื่อนำไปสู่การบังคับใช้ที่มีประสิทธิภาพได้นั้น จึงต้องดำเนินการพิจารณาหลายขั้นตอน

ดังนั้น ปัญหาที่พบกรณีการพิจารณาการปรับปรุงสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงินของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจในกลุ่มที่ 2 และกลุ่ม 3 ที่ประสงค์จะขอปรับปรุงสภาพการจ้างที่เกี่ยวข้องกับการเงินที่เป็นสวัสดิการที่หน่วยงานรัฐวิสาหกิจไม่ได้มีอยู่เดิมก่อนปี 2543 หรือสวัสดิการที่เกี่ยวกับการรักษาพยาบาล การขอปรับปรุงสภาพการจ้างต้องดำเนินการตามขั้นตอนที่กฎหมายกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 มาตรา 13 โดยต้องนำเสนอคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และคณะรัฐมนตรีพิจารณาให้ความเห็นชอบก่อน จึงจะสามารถนำมาบังคับใช้ได้ โดยการขอปรับปรุงแก้ไขขอบเขตสภาพการจ้างเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ จะต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 มาตรา 13 ที่กำหนดให้ กรณีที่หน่วยงานรัฐวิสาหกิจจะดำเนินการขอปรับปรุงสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการรักษาพยาบาลต้องนำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาก่อน จึงจะสามารถดำเนินการได้ ซึ่งเดิมตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 14 ตุลาคม 2546 คณะรัฐมนตรีได้มีมติให้การปรับปรุงสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงินของรัฐวิสาหกิจ ที่ต้องผ่านการพิจารณาให้ความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารรัฐวิสาหกิจ คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และคณะรัฐมนตรีตามลำดับ จึงจะมีผลบังคับใช้ได้นั้น อาจก่อให้เกิดความล่าช้าและขาดความยืดหยุ่นในการพิจารณาเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจต่าง ๆ หากการปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้อำนาจคณะกรรมการบริหารรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งสามารถพิจารณา และให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ของพนักงานได้เองตามความเหมาะสมและผลประโยชน์ของแต่ละรัฐวิสาหกิจ โดยไม่ต้องนำเสนอขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และคณะรัฐมนตรี ยกเว้นใน เรื่องค่ารักษาพยาบาลที่คณะรัฐมนตรียังคงสงวนไว้ให้เป็นอำนาจของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์และคณะรัฐมนตรี ที่ต้องปฏิบัติตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 มาตรา 13 วรรค 3 ที่กำหนดให้ในการปรับปรุงสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงินที่อยู่นอกเหนือที่กำหนดไว้ ตามมาตรา 13 (2) จะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และคณะรัฐมนตรีก่อนจึงจะดำเนินการได้ประกอบตามมาตรา 28 ที่กำหนดให้ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงิน ที่อยู่นอกเหนือจากที่กำหนดตามมาตรา 13 (2) นายจ้างจะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และคณะรัฐมนตรีก่อนจึงจะสามารถดำเนินการได้ และกรณีการพิจารณา

ให้ความเห็นชอบ ในการที่หน่วยงานรัฐวิสาหกิจจะมีการปรับปรุงสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาล ต้องนำเสนอให้คณะรัฐมนตรีพิจารณาให้ความเห็นชอบก่อน จึงจะสามารถบังคับใช้สภาพการจ้างดังกล่าวได้ ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 7 เมษายน พ.ศ. 2547 โดยแม้ว่ามติคณะรัฐมนตรีดังกล่าวจะไม่ใช้กฎหมาย แต่เป็นคำสั่งของผู้บริหารที่มีอำนาจสูงสุดในการบริหารงานภาครัฐ จึงทำให้มีผลกระทบต่อหน่วยงานรัฐวิสาหกิจอันเป็นหน่วยงานของรัฐที่อยู่ภายใต้การบริหารงานของรัฐบาลที่ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของรัฐบาล ซึ่งการปรับปรุงสภาพการจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 จึงมีขั้นตอนที่ซับซ้อนและใช้ระยะเวลาในการพิจารณาในการดำเนินการที่ล่าช้า อีกทั้ง หน่วยงานทางราชการที่มีอำนาจหน้าที่ในการพิจารณาการปรับสวัสดิการของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจยังคงยึดติดกับรูปแบบการดำเนินการที่ปฏิบัติติดต่อกันมาอย่างยาวนาน ซึ่งมีแนวคิดที่หน่วยงานรัฐวิสาหกิจมีสวัสดิการที่สูงกว่าข้าราชการทำให้ไม่มีการพัฒนา หรือปรับปรุงกระบวนการในการดำเนินการให้มีความเหมาะสมกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม จึงทำให้การปรับปรุงสภาพการจ้างของหน่วยงาน รัฐวิสาหกิจกลุ่มที่ 2 และ 3 ไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ในระยะเวลาที่เหมาะสมและตรงกับความต้องการของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ทั้งนี้ รัฐบาลไม่มีนโยบายในการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นรูปธรรม ที่สามารถช่วยเหลือพนักงานรัฐวิสาหกิจให้ได้รับสภาพการจ้างที่เป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับสถานประกอบการของเอกชนหรือข้าราชการ ซึ่งกระทบต่อสิทธิของพนักงานรัฐวิสาหกิจที่ควรจะได้รับ ตามข้อเท็จจริงมีหน่วยงานรัฐวิสาหกิจหลายแห่งที่ยังไม่สามารถปรับเพิ่มสวัสดิการภายใต้อำนาจการบริหารจัดการภายในองค์กรของตนเอง และประเด็นของการที่หน่วยงานรัฐวิสาหกิจในกลุ่มที่ 2 และกลุ่มที่ 3 มีคณะกรรมการบริหารประจำแต่ละหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ที่ได้รับการคัดเลือกจากคณะรัฐมนตรีเป็นผู้แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง เพื่อควบคุมการบริหารงานและพิจารณาการดำเนินการของรัฐวิสาหกิจ ดังนั้น จึงมีความเห็นว่าการพิจารณาการปรับปรุงสวัสดิการของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจในแต่ละแห่งนั้น ย่อมต้องผ่านการทบทวนหลักเกณฑ์และงบประมาณในการจัดสรรสวัสดิการนั้น ๆ จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหลายฝ่ายแล้ว อาทิเช่น ฝ่ายกฎหมาย ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ฝ่ายยุทธศาสตร์องค์กร ฝ่ายการเงินและฝ่ายงบประมาณที่ร่วมกันพิจารณา เพื่อเสนอการปรับปรุงสวัสดิการที่จะนำมากำหนดให้ใช้แก่พนักงานอย่างรอบคอบ เพื่อนำเสนอสวัสดิการที่หน่วยรัฐวิสาหกิจจะขอปรับปรุงให้ผู้บริหารระดับสูงผู้ว่าการพิจารณาลงนาม และนำเสนอคณะกรรมการการประปาส่วนภูมิภาคให้ความเห็นชอบอีกครั้งหนึ่ง แล้วจะต้องนำเสนอคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์พิจารณาให้ความเห็นชอบ ซึ่งคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ประกอบไปด้วย รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน เลขานุการคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม

แห่งชาติ ผู้อำนวยการสำนักคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ กรรมการฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจฝ่ายละห้าคน และอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ร่วมกันพิจารณาแล้ว มีมติให้ความเห็นชอบในการปรับปรุงสวัสดิการของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจเสนอ และจะต้องนำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาให้ความเห็นชอบอีกครั้งหนึ่ง หน่วยงานรัฐวิสาหกิจจึงจะสามารถนำสภาพการจ้าง ที่ขอเสนอปรับปรุงมากำหนดใช้ได้ เห็นได้ว่า ขั้นตอนการขอปรับปรุงสภาพการจ้างตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 มาตรา 13 ซึ่งมีขั้นตอนในการดำเนินการที่ซ้ำซ้อน และใช้ระยะเวลาในการดำเนินการนำเสนอเป็นเวลานาน

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารการประปาส่วนภูมิภาคในตำแหน่งรองผู้ว่าการ (บริหาร) มีความเห็นว่า ประเด็นปัญหาเกี่ยวกับการปรับปรุงสภาพการจ้างของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ มีความเห็นว่า การที่รัฐบาลควบคุมการปรับปรุงสภาพการจ้างของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจไว้ เนื่องจากเพื่อต้องการควบคุมงบประมาณค่าใช้จ่ายที่ถูกกำกับ โดยกระทรวงการคลัง ซึ่งเป็นหน่วยงานที่เป็นผู้ถือหุ้นใหญ่ของรัฐวิสาหกิจ โดยหน่วยงานรัฐวิสาหกิจที่มีผลกำไรสูง จะประสงค์ให้มีการปรับปรุงสภาพการจ้าง และสวัสดิการให้แก่พนักงานมากขึ้นกว่าเดิม ที่อาจจะส่งผลกระทบต่อค่าใช้จ่ายในภาพรวมของรัฐ รัฐบาลจึงได้กำหนดเป็นมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 7 เมษายน 2547 เพื่อควบคุมงบประมาณค่าใช้จ่าย และประเด็นของการขอเสนอปรับปรุงสภาพการจ้างของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจที่ถูกจัดอยู่ในกลุ่มรัฐวิสาหกิจกลุ่ม 2 และกลุ่ม 3 นั้น มีความเห็นว่า การที่รัฐบาลได้แต่งตั้งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในการกำกับดูแลหน่วยงานรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งแล้ว จึงควรให้อำนาจคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจในการพิจารณาการปรับปรุงสภาพการจ้างให้แก่พนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจได้ โดยอาจมีการกำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาจากผลประกอบการ และการหารายของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ เพื่อชดเชยค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการปรับปรุงสภาพการจ้าง เพื่อเป็นการลดขั้นตอนการพิจารณาดำเนินการปรับปรุงสภาพการจ้างเดิมที่มีความยุ่งยากและล่าช้า เพื่อให้การปรับปรุงสภาพการจ้างเป็นไปด้วยความเหมาะสมมากยิ่งขึ้นและความเห็นของผู้บริหารในตำแหน่งผู้ช่วยผู้ว่าการ (บริหาร 2) มีความเห็นว่า ปัจจุบันสิทธิของพนักงานรัฐวิสาหกิจถูกละเลย จากการพิจารณาการปรับปรุงสภาพการจ้าง โดยกำหนดเงื่อนไขรายได้ของแต่ละหน่วยงานรัฐวิสาหกิจมาเป็นเกณฑ์ ซึ่งหน่วยงานรัฐวิสาหกิจที่ให้บริการด้านสาธารณูปโภคจะถูกกำหนดให้ควบคุมเพดานค่าบริการที่อาจไม่สามารถสะท้อนต้นทุนที่แท้จริง เพื่อไม่ให้ส่งผลกระทบต่อประชาชนผู้ใช้บริการ จึงทำให้มีผลประกอบการของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจที่ให้บริการด้านสาธารณูปโภคมีผลกำไรที่ไม่สูง เมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานรัฐวิสาหกิจที่ดำเนินการเชิงพาณิชย์ ที่มีกำไรจากผลประกอบการสูง จึงทำให้สามารถ

ปรับสภาพการจ้างที่สูงกว่าที่กฎหมายกำหนดได้ และก่อให้เกิดเป็นความไม่เท่าเทียมกัน เมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานรัฐวิสาหกิจด้วยตนเอง และการที่หน่วยงานรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่ง จะยื่นขอปรับสภาพการจ้างแต่ละครั้ง จะต้องผ่านการพิจารณาจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และจัดส่งข้อมูลรายงานผลประกอบการให้คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจพิจารณา มีความเห็นว่ เพื่อให้การปรับสภาพการจ้างของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจเป็นไปด้วยความรวดเร็ว ควรจะกำหนด หลักเกณฑ์ให้คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจเป็นผู้พิจารณา โดยอาจมีหลักเกณฑ์พิจารณาจากกำไร ของผลประกอบการของแต่ละหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ เพื่อนำมาปรับปรุงสภาพการจ้างให้มีความ เหมาะสมกับภาระงาน เนื่องจากปัจจุบันพนักงานรัฐวิสาหกิจ มีภาระงานเพิ่มมากยิ่งขึ้น แต่การพิจารณาปรับปรุงสภาพการจ้างถูกละเลย หรือมีกระบวนการขั้นตอนที่ซับซ้อน ทำให้ใช้ระยะเวลาานกว่าลูกจ้างของสถานประกอบการอื่น ทำให้พนักงานหมดกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการขัดแย้งในด้านการบริหารงาน ส่วนประเด็นของการที่รัฐบาลกำหนด หลักเกณฑ์การปรับสภาพการจ้างเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล เพื่อต้องการควบคุมค่าใช้จ่าย ด้านงบประมาณ เนื่องจากการรักษาพยาบาลจะใช้งบประมาณที่สูง หากไม่มีการควบคุมสวัสดิการ เกี่ยวกับการรักษาพยาบาลอาจส่งผลกระทบต่อรายได้ที่หน่วยงานรัฐวิสาหกิจจะนำส่งเข้า เป็นงบประมาณของรัฐที่จะใช้ในการบริหารประเทศ

ดังนั้น ปัญหาที่พบเกี่ยวกับการปรับปรุงสภาพการจ้างของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ พบว่า การที่หน่วยงานรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งมีคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ ซึ่งผู้ที่ผ่านการพิจารณาแต่งตั้ง จากคณะรัฐมนตรี เพื่อมาดำรงตำแหน่งคณะกรรมการของรัฐวิสาหกิจ ย่อมเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติ ที่เพียบพร้อม มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการบริหารอย่างสูง ที่สามารถพิจารณา และบริหารงานได้ และเพื่อเป็นการลดภาระจากการบริหารงานของรัฐบาล ในการพิจารณา รายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับการนำเสนอสวัสดิการของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่ง และเป็นการ ลดขั้นตอนในการดำเนินการที่ซับซ้อนยุ่งยากในการขอแก้ไขสวัสดิการที่เกี่ยวกับการเงินของ หน่วยงานรัฐวิสาหกิจกลุ่ม 2 และกลุ่ม 3 จึงมีความเห็นให้แก้ไขข้อกฎหมายที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 ให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ ของยุคที่เปลี่ยนแปลงไป และเพื่อให้เกิดความเหมาะสมในการปรับปรุงสวัสดิการเกี่ยวกับการเงิน ของรัฐวิสาหกิจกลุ่ม 2 และกลุ่ม 3 ตามข้อเท็จจริงปรากฏว่าหากพิจารณาจากผลการดำเนินการ ของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจในปัจจุบัน พบว่า จากการที่มีการแบ่งกลุ่มหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ออกเป็น 3 กลุ่ม โดยรัฐวิสาหกิจในกลุ่มที่ 1 เป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจที่สามารถดำเนินการปรับ อัตราเงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ได้เองโดยเสนอให้คณะกรรมการ รัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งพิจารณาได้ โดยที่หน่วยงานรัฐวิสาหกิจที่อยู่ในกลุ่มที่ 2 และกลุ่มที่ 3

มีหน่วยงานรัฐวิสาหกิจหลายแห่งที่มีประสิทธิภาพในการดำเนินการ สามารถสร้างรายได้ และมีผลกำไรสูง หน่วยงานรัฐวิสาหกิจในกลุ่มที่ 2 และ 3 หลายแห่งประสงค์ที่จะปรับปรุงสวัสดิการของหน่วยงานให้เพิ่มขึ้นจากในประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจที่เป็นสวัสดิการขั้นพื้นฐานที่รัฐกำหนดขึ้น โดยใช้งบประมาณของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งเอง ประกอบกับมีแนวคิดการจัดสวัสดิการแรงงานที่ ตามหลักความพอใจและความต้องการที่แท้จริง อันเป็นหลักการเพื่อให้ลูกจ้าง มีความพึงพอใจ และตรงกับความต้องการที่แท้จริงของลูกจ้าง ประกอบกับหลักแห่งผลประโยชน์ที่เป็นหลักการจัดสวัสดิการควรก่อให้เกิดประโยชน์แก่ลูกจ้างทั้งสองฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง ดังนั้น เพื่อให้ลูกจ้างในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจในกลุ่มที่ 2 และกลุ่มที่ 3 ได้รับการแก้ไขปรับปรุงสวัสดิการที่เป็นเท่าทันต่อสภาพสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา อีกทั้ง เพื่อให้ได้รับสวัสดิการที่เป็นธรรมต่อไปด้วย

4.4 ปัญหาเกี่ยวกับเงินทดแทนที่จะจ่ายแก่ทายาทของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ การประปาส่วนภูมิภาค

ปัญหาเกี่ยวกับการประสบอันตรายอันเนื่องมาจากการทำงานของลูกจ้างในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ อันเป็นกรณีที่เกิดจากการที่ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กาย หรือผลกระทบแก่จิตใจ หรือถึงแก่ความตาย เนื่องจากการทำงานหรือป้องกันรักษาประโยชน์ให้แก่นายจ้างหรือการปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้างซึ่งมีผลกระทบต่อสิทธิของทายาทของลูกจ้างผู้เสียชีวิต โดยตามประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ ลงวันที่ 31 พฤษภาคม 2549 ข้อ 4 ได้กำหนดคำนียามของคำว่า “ประสบอันตราย” หมายความว่า การที่ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายหรือผลกระทบแก่จิตใจหรือถึงแก่ความตาย เนื่องจากการทำงานหรือป้องกันรักษาประโยชน์ให้แก่นายจ้างหรือการปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้าง โดยกรณีที่ลูกจ้างเสียชีวิตเนื่องจากการทำงานให้ทายาทมีสิทธิรับเงินทดแทนจากนายจ้างตามอัตราที่กฎหมายกำหนด

กรณีที่พนักงานรัฐวิสาหกิจการประปาส่วนภูมิภาคประสบอันตราย เนื่องมาจากการทำงาน ตามประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ ข้อ 45 ที่กำหนดให้ลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างได้รับการรักษาพยาบาลทันที ตามความเหมาะสมแก่อันตรายหรือความเจ็บป่วยนั้น และให้นายจ้างจ่ายค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็น ตามอัตราที่คณะกรรมการประกาศกำหนด โดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี ซึ่งหากเป็นกรณีที่ลูกจ้างเสียชีวิตเนื่องจากการทำงานประกอบกับประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง

การจ่ายเงินทดแทน ข้อ 8 ที่กำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าทดแทนเป็นรายเดือนให้แก่ลูกจ้าง เมื่อลูกจ้างประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยหรือสูญหายอันเป็นเหตุมาจากการเนื่องจากการทำงาน โดยกำหนดอัตราการจ่ายค่าทดแทนตามอัตรา ดังนี้

(1) ร้อยละหกสิบของค่าจ้างรายเดือน สำหรับกรณีที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานติดต่อกันได้เกินสามวันไม่ว่าลูกจ้างจะสูญเสียอวัยวะตาม (2) ด้วยหรือไม่ก็ตาม โดยจ่ายนับแต่วันแรกที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้ไปจนตลอดระยะเวลาที่ไม่สามารถทำงานได้ แต่ต้องไม่เกินหนึ่งปี

(2) ร้อยละหกสิบของค่าจ้างรายเดือน สำหรับกรณีที่ลูกจ้างต้องสูญเสียอวัยวะบางส่วน ของร่างกาย โดยจ่ายตามประเภทของการสูญเสียอวัยวะและตามระยะเวลาที่กำหนดในตารางที่ 1 ท้ายประกาศนี้ แต่รวมกันแล้วต้องไม่เกินสิบปี

(3) ร้อยละหกสิบของค่าจ้างรายเดือน สำหรับกรณีที่ลูกจ้างทุพพลภาพ ตามที่กำหนดไว้ในตารางที่ 2 ท้ายประกาศนี้ แต่รวมกันแล้วต้องไม่เกินสิบห้าปี

(4) ร้อยละหกสิบของค่าจ้างรายเดือน สำหรับกรณีที่ลูกจ้างถึงแก่ความตายหรือสูญหาย มีกำหนดแปดปี

ซึ่งหากพนักงานรัฐวิสาหกิจที่เสียชีวิตเนื่องจากการทำงานตามประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ ตามข้อ 48 ที่กำหนดว่า เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือสูญหาย ให้นายจ้างจ่ายค่าทดแทนเป็นรายเดือนให้แก่ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง การจ่ายเงินทดแทน ข้อ 8 ที่กำหนดให้ ในกรณีที่ลูกจ้างถึงแก่ความตาย ให้นายจ้างจ่ายค่าทดแทนเป็นรายเดือน ในอัตราร้อยละหกสิบของค่าจ้างรายเดือน โดยมีกำหนดระยะเวลาแปดปี ประกอบกับ ข้อ 13 ตามประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง การจ่ายเงินทดแทน กำหนดให้การจ่ายค่าทดแทน นายจ้างต้องจ่ายไม่ต่ำกว่าร้อยละหกสิบของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวันสูงสุดตามกฎหมายว่าด้วย กฎหมายคุ้มครองแรงงานและอัตรการจ่ายไม่เกินเดือนละหนึ่งหมื่นสองพันบาท

เมื่อพิจารณาการจ่ายค่าทดแทนกรณีการเสียชีวิตเนื่องจากการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ตามประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง การจ่ายเงินทดแทนกับการเสียชีวิตของข้าราชการตามวิธีคำนวณบำเหน็จบำนาญ แห่งพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. 2494 มาตรา 48 ที่กำหนดให้ ข้าราชการผู้ใดตายในระหว่างรับราชการอยู่ หรือทหารกองหนุนมีเบี้ยหวัดตาย ถ้าความตายนั้นมิได้เกิดขึ้นเนื่องจากการประทุติชั่วอย่างร้ายแรงของตนเอง ให้จ่ายเงินเป็น บำเหน็จตกทอด เป็นจำนวนตามเกณฑ์คำนวณในมาตรา 32 (1) โดยคำนวณจากเงินเดือนเดือนสุดท้ายคูณด้วยจำนวนปีเวลาราชการ หรือหากเปรียบเทียบ

กรณีการเสียชีวิต เนื่องจากการทำงานของลูกจ้างตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 มาตรา 18 ที่กำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าทดแทนเป็น รายเดือนให้แก่ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิ ร้อยละเจ็ดสิบของค่าจ้างรายเดือน สำหรับกรณีที่ลูกจ้างถึงแก่ความตายหรือสูญหายมีกำหนดสิบปี

ซึ่งหากเปรียบเทียบตัวอย่างกรณีการเสียชีวิตอันเนื่องมาจากการประสบอันตราย เนื่องจากการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ข้าราชการและลูกจ้างในสถานประกอบการเอกชน ซึ่งเป็นพนักงานที่ได้ปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลา 30 ปี มีรายได้เดือนละ 50,000 บาท และเสียชีวิต เนื่องจากการทำงาน ดังนี้

1) กรณีพนักงานรัฐวิสาหกิจที่เสียชีวิตเนื่องจากการทำงาน ทายาทผู้มีสิทธิได้รับ ค่าทดแทน ตามประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง การจ่ายเงินทดแทน ข้อ 8 (4) ที่กำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าทดแทนเป็นรายเดือนให้แก่ลูกจ้าง ในอัตราร้อยละหกสิบ ของค่าจ้างรายเดือน สำหรับกรณีที่ลูกจ้างถึงแก่ความตายหรือสูญหาย มีกำหนดแปดปี ประกอบด้วย 13 กำหนดให้การจ่ายค่าทดแทนต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างรายวันสูงสุดตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครอง แรงงานคุณด้วยยี่สิบหก และไม่เกินเดือนละหนึ่งหมื่นสองพันบาท

สูตรคำนวณ

ค่าทดแทน = ค่าจ้างรายเดือน x ร้อยละ 60 ของค่าจ้างรายเดือน

รายเดือน = $50,000 \times 60/100 = 30,000$ บาท

แต่ตามข้อ 13 แห่งประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง การจ่ายเงิน ทดแทนที่กำหนดให้ค่าทดแทนตามข้อ 8 ต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละหกสิบของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ รายวันสูงสุดตามกฎหมายว่าด้วย การคุ้มครองแรงงานคุณด้วยยี่สิบหก และไม่เกินเดือนละหนึ่ง หมื่นสองพันบาท

= 12,000 (อัตราทดแทนสูงสุดตามที่กฎหมายกำหนด)

ปีละ (12,000 x 12) = 144,000 บาท

คำนวณระยะเวลา (8 ปี) = 1,152,000 บาท

เมื่อพนักงานรัฐวิสาหกิจการประปาส่วนภูมิภาคเสียชีวิตทายาทจะมีสิทธิได้รับเงินค่า ทดแทนในอัตราสูงสุดเพียง = 1,152,000 บาท

2) กรณีลูกจ้างที่ปฏิบัติงานในสถานประกอบการเอกชนที่เสียชีวิตเนื่องจากการทำงาน ทายาทผู้มีสิทธิได้รับค่าทดแทน พระราชบัญญัติเงินทดแทน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 มาตรา 18 ที่กำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าทดแทนเป็นรายเดือน ให้แก่ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิร้อยละเจ็ดสิบ ของค่าจ้างรายเดือน สำหรับกรณีที่ลูกจ้างถึงแก่ความตายหรือสูญหายมีกำหนดสิบปีประกอบ กับประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง ประเภท ขนาดของกิจการ ท้องที่ที่ให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบ

อัตราเงินสมทบ อัตราเงินฝาก วิธีการประเมินและการเรียกเก็บเงินสมทบ ข้อ 11 ที่กำหนด ให้นำจ้างจ่ายเงินสมทบเป็นรายปี โดยเงินสมทบให้คำนวณจากค่าจ้างที่นายจ้างจะต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างทั้งปี ลูกจ้างคนใดได้รับค่าจ้างเกินกว่าสองแสนสี่หมื่นบาทต่อปี ค่าจ้างที่นำมาคำนวณเงินสมทบสำหรับลูกจ้างผู้นั้น ให้คำนวณเพียงสองแสนสี่หมื่นบาท

สูตรคำนวณ

ค่าทดแทน	=	ค่าจ้างรายเดือน x ร้อยละ 70 ของค่าจ้างรายเดือน
รายเดือน	=	20,000 x 70/100 = 14,000 บาท
ปีละ (14,000 x 12)	=	168,000 บาท
คำนวณระยะเวลา (10 ปี)	=	1,680,000 บาท

เมื่อลูกจ้างที่ปฏิบัติงานในสถานประกอบการเอกชนเสียชีวิตเนื่องจากการทำงานชีวิต ทายาทจะมีสิทธิได้รับเงินค่าทดแทนในอัตราสูงสุดในอัตรา = 1,680,000 บาท

3) กรณีข้าราชการเสียชีวิตเนื่องจากการทำงาน ทายาทของข้าราชการมีสิทธิได้รับบำเหน็จตกทอดตามพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. 2494 มาตรา 48 ที่กำหนดให้จ่ายเป็นเงินบำเหน็จตกทอดให้แก่ทายาทผู้มีสิทธิตามมาตรา 32 (1) แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าว

สูตรคำนวณ

บำเหน็จ	=	เงินเดือนเดือนสุดท้าย x จำนวนปีเวลาราชการ
	=	50,000 x 30 = 1,500,000 บาท

เมื่อข้าราชการเสียชีวิตเนื่องจากการทำงาน ทายาทจะมีสิทธิได้รับเงินค่าทดแทนในอัตราสูงสุดในอัตรา = 1,500,000 บาท

จึงเห็นได้ว่าอัตราการจ่ายเงินทดแทนตามประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง การจ่ายเงินทดแทน โดยเฉพาะกรณีการประสบอันตราย เนื่องจากการทำงาน เป็นปัญหาที่มีผลกระทบต่อสิทธิของพนักงานรัฐวิสาหกิจ หรือทายาทของพนักงาน ซึ่งพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคที่อยู่ในตำแหน่งปฏิบัติกรส่วนใหญ่ จะเป็นพนักงานที่มีระดับชั้นการศึกษาไม่สูง เนื่องจากไม่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ทำให้เงินเดือนอัตราแรกบรรจุต่ำเมื่อพนักงานที่เสียชีวิต อันเนื่องมาจากการทำงาน อัตราเงินค่าทดแทนที่ทายาทมีสิทธิได้รับย่อมน้อยลงตามไปด้วย อีกทั้ง มีกฎหมายที่จำกัดสิทธิในการจ่ายเงินทดแทน เมื่อเทียบกับข้าราชการหรือลูกจ้างของสถานประกอบการเอกชน และพนักงานรัฐวิสาหกิจ อันตราที่ทายาทของพนักงานรัฐวิสาหกิจที่เสียชีวิต เนื่องจากการทำงานจะได้รับอัตราการจ่ายเงินทดแทนที่น้อยที่สุด จากการเก็บข้อมูลพบว่า มีพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคที่เสียชีวิตเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานคนเดียว ภายในครอบครัว โดยมีทายาทหรือบุคคลที่อยู่ในความดูแลหลายคน เมื่อพนักงานคนดังกล่าว

เสียชีวิตลง ย่อมส่งผลกระทบต่อทายาทที่เงินค่าทดแทน ที่ได้รับอาจไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพของทายาทพนักงานที่เสียชีวิตต่อไปได้ หากเปรียบเทียบกับกรณีการเสียชีวิตเนื่องจากการทำงานของกฎหมายของต่างประเทศ อาทิเช่น ประเทศญี่ปุ่นที่กำหนดไว้ใน Labour Standards Law มาตรา 79 กำหนดให้ กรณีที่ลูกจ้างเสียชีวิต นายจ้างจะต้องจ่ายค่าทดแทนเท่ากับอัตราค่าจ้าง 1,000 วันให้แก่ทายาทของลูกจ้างที่เสียชีวิต และตามสาธารณรัฐสิงคโปร์ ได้กำหนดการจ่ายเงินทดแทนไว้ใน Work Injury Compensation Act กำหนดให้นายจ้างจ่าย ค่าทดแทนให้แก่ลูกจ้างที่เสียชีวิตจากการประสบอันตรายในอัตราค่าทดแทนขั้นต่ำ 69,000 เหรียญสิงคโปร์ และอัตราค่าทดแทนขั้นสูง 204,000 เหรียญสิงคโปร์ และตามสหรัฐอเมริกาสำหรับเอมิเรตส์ กำหนดการจ่ายเงินทดแทนไว้ใน UAE Labour Law กำหนดให้ ในกรณีที่ลูกจ้างเกิดอุบัติเหตุหรือป่วยเนื่องจากการทำงานจนเป็นเหตุให้ลูกจ้างเสียชีวิต นายจ้างจะต้องจ่ายเงินทดแทนให้ทายาทของลูกจ้างที่เสียชีวิตเป็นจำนวนเงินเท่ากับเงินเดือนขั้นต่ำของลูกจ้าง 24 เดือน ทั้งนี้ เงินทดแทนดังกล่าว จะต้องไม่ต่ำกว่า 18,000 ดอลลาร์สหรัฐสำหรับเอมิเรตส์ และไม่เกิน 35,000 ดอลลาร์สหรัฐสำหรับเอมิเรตส์ โดยหากเปรียบเทียบกับอัตราค่าเงินบาทไทย ทายาทของลูกจ้างที่เสียชีวิตมีสิทธิได้รับเงินค่าทดแทนที่สูงกว่าที่กฎหมายของไทยกำหนดไว้ เนื่องจากกฎหมายต่างประเทศส่วนใหญ่ จะให้ความสำคัญในการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้าง และเพื่อให้ครอบครัวของลูกจ้างที่ได้รับการสูญเสียสามารถจะดำรงชีพต่อไปได้ โดยไม่ต้องพึ่งพาการดูแลจากรัฐ อันถือเป็นการเยียวยาผู้ที่ได้รับผลกระทบจากเหตุที่เกิดขึ้น และเป็นการลงโทษทางอ้อมแก่นายจ้างที่ไม่มีมาตรการในการป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น

จากการสัมภาษณ์ความเห็นของ ผู้บริหารการประชาสัมพันธ์ในตำแหน่งรองผู้ว่าการ (บริหาร) มีความเห็นว่า กรณีอัตราการจ่ายเงินทดแทนของพนักงานรัฐวิสาหกิจที่เสียชีวิตเนื่องจากการทำงาน ส่งผลกระทบต่อทายาทพนักงานรัฐวิสาหกิจโดยตรง ซึ่งมีอัตราการจ่ายเงินค่าทดแทนที่แตกต่างกับลูกจ้างอื่น ๆ เมื่อเทียบกับกรณีที่ลูกจ้างในสถานประกอบการเอกชนและข้าราชการเสียชีวิตเนื่องจากการทำงาน จึงเห็นควรให้มีการพิจารณาทบทวนข้อกำหนดที่กำหนดการจ่ายเงินค่าทดแทน ให้มีความสอดคล้องกับกรณีการเสียชีวิตเนื่องจากการทำงานของกฎหมายฉบับอื่น ให้มีการกำหนดอัตราการจ่ายเงินค่าทดแทนให้มีความใกล้เคียงกัน และความเห็นของผู้บริหารในตำแหน่งผู้ช่วยผู้ว่าการ (บริหาร 2) มีความเห็นว่า อัตราการจ่ายเงินทดแทนของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ในอัตราที่บังคับใช้อยู่ในปัจจุบันควรมีการทบทวนข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องอย่างเร่งด่วน เนื่องจากถือเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานที่พนักงานควรได้รับการตอบแทนจากนายจ้าง โดยกรณีการเสียชีวิตเนื่องจากการทำงาน ลูกจ้างทุกคนควรมีสิทธิได้รับในอัตราการจ่ายที่เท่าเทียมกัน โดยไม่นำประเด็นปัญหาด้านค่าใช้จ่ายหรืองบประมาณขององค์กร

มาเป็นข้อยกเว้น และเป็นเรื่องที่ควรได้รับการแก้ไขโดยเร็ว เนื่องจากกรณีการเสียชีวิตที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่สามารถเกิดขึ้นได้ และถือเป็นการช่วยเหลือครอบครัวของพนักงานที่เสียชีวิตด้วย

ดังนั้น ปัญหาเกี่ยวกับการประสบอันตรายอันเนื่องมาจากการทำงาน ผู้ศึกษาจึงมีความเห็นว่า เพื่อให้พนักงานรัฐวิสาหกิจและทนายทนายได้รับความเป็นธรรมจากการจ่ายเงินค่าทดแทนให้แก่ทนายผู้มีสิทธิได้รับเงินค่าทดแทนอย่างเหมาะสม โดยมีแนวคิดเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและพอเพียงในค่าตอบแทนและประโยชน์อื่นที่ได้รับจากการทำงานและสวัสดิการด้านอื่น ๆ ที่เพียงพอในการดำรงชีวิตและยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานลักษณะอื่น ๆ และหลักความมั่นคง อันเป็นการกำหนดค่าตอบแทนที่ต้องคำนึงถึงความมั่นคงในการดำรงชีวิต ซึ่งรวมถึงสุขภาพและความปลอดภัย หรือความเสี่ยงในการทำงานของพนักงาน เช่น การให้เงินเพิ่มสำหรับงานที่มีสถานการณ์เสี่ยงภัย ตลอดจนการให้สวัสดิการอื่น ๆ ที่จำเป็น เช่น การประกันสุขภาพ การประกันชีวิตและการให้บำเหน็จบำนาญ เป็นต้น ประกอบกับการพิจารณาอัตราการจ่ายเงินทดแทนของกฎหมายต่างประเทศ จะพบว่า มีอัตราการจ่ายเงินทดแทนที่สูง เพื่อเป็นการตอบแทนความชอบที่ลูกจ้างได้มุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงานให้แก่ นายจ้าง โดยต้องสละชีวิตอันเป็นเหตุมาจากการปฏิบัติงานที่เสี่ยงภัย เพื่อเยียวยาทนายทนาย หรือบุคคลในครอบครัวของลูกจ้างที่ได้รับผลกระทบจากการเสียชีวิตของลูกจ้าง และเพื่อเป็นการลงโทษนายจ้างที่ไม่ป้องกันภัยอันตรายจากการปฏิบัติงานให้มีความปลอดภัยที่เหมาะสมให้แก่ลูกจ้าง

บทที่ 5

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาและวิเคราะห์ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการปรับสภาพการจ้าง และสวัสดิการของหน่วยงานการประชาสัมพันธ์ เพื่อให้พนักงานรัฐวิสาหกิจการประชาสัมพันธ์ได้รับสวัสดิการที่มีความเหมาะสมเท่าเทียมและเป็นธรรม โดยจากการที่ผู้ศึกษาได้ศึกษาและวิเคราะห์ปัญหาต่าง ๆ ผู้ศึกษาจึงใคร่ขอสรุปสาระสำคัญและนำเสนอข้อเสนอแนะ และแนวทางในการกำหนดมาตรการต่าง ๆ ในงานวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ดังต่อไปนี้

5.1 บทสรุป

สวัสดิการที่ดีของสถานประกอบการย่อมมีส่วนช่วยเหลือในการดำรงชีพของลูกจ้าง ซึ่งบางครั้งสวัสดิการของสถานประกอบการ ยังครอบคลุมถึงบุคคลในครอบครัวของลูกจ้างด้วย โดยสวัสดิการที่ดีนายจ้างควรให้สิทธิประโยชน์แก่ลูกจ้างทั้งในขณะที่ทำงาน (On the job) นอกเวลาทำงานแต่ยังอยู่ในที่ทำงาน (Off the job within the workplace) และนอกเวลาทำงาน (Outside the workplace) ทั้งในรูปแบบที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน ในการตอบแทนลูกจ้างที่ได้ปฏิบัติงานให้ สร้างแรงจูงใจในการทำงาน อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานและเพื่อเป็นหลักประกันความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้าง รวมถึงเมื่อพ้นสถานะจากการทำงานของลูกจ้างด้วย ถึงแม้ว่าการทำงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจจะมีสวัสดิการขั้นพื้นฐานที่สามารถรองรับดำรงชีพได้ส่วนหนึ่ง แต่แนวความคิดของคนในยุคปัจจุบันมีมุมมองต่อการเลือกเข้าร่วมงานกับสถานประกอบการที่ให้ค่าตอบแทนสูง มีความยืดหยุ่นในการปรับเพิ่มสวัสดิการที่เหมาะสมกับสภาพสังคมในปัจจุบัน หรือให้ความสนใจกับสวัสดิการของข้าราชการที่อำนวยความสะดวก ในการดำรงชีวิตที่ได้รับการรองรับมากกว่าระบบของรัฐวิสาหกิจ จึงส่งผลให้หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ อันเป็นหน่วยงานของรัฐขาดแคลนบุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน และส่งผลกระทบต่อการสร้างรายได้ของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เนื่องจากพนักงานรัฐวิสาหกิจตัดสินใจลาออก เพื่อเข้ารับการปัจจุบันข้าราชการหรือเข้าเป็นลูกจ้างของสถานประกอบการของเอกชน และพบว่ามีกรรวมกลุ่มของพนักงานรัฐวิสาหกิจเพื่อยื่นข้อเรียกร้องต่อนายจ้าง ทั้งในส่วนของการปรับเพิ่มค่าจ้างและสวัสดิการที่ส่งผลกระทบต่อ การดำรงชีวิตของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ซึ่งกระทบต่อสิทธิของพนักงานรัฐวิสาหกิจ อันพึงได้รับสวัสดิการที่มีความเป็นธรรม และเท่าเทียมกับลูกจ้างอื่น ๆ อันถือเป็นวัตถุประสงค์หลัก

เพื่อให้พนักงานรัฐวิสาหกิจได้รับสวัสดิการที่เป็นธรรม และหน่วยงานรัฐวิสาหกิจสามารถรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเพื่อปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงานต่อไปได้

ดังนั้น การที่หน่วยงานรัฐวิสาหกิจจะเข้าสู่แข่งขันทางด้านแรงงานได้อย่างสมบูรณ์ และการที่พนักงานรัฐวิสาหกิจได้รับสวัสดิการที่เป็นธรรม ต้องมีจุดเริ่มต้นขึ้นพื้นฐานจากการที่ได้รับการปรับปรุงสภาพการจ้างให้เป็นธรรมและเท่าเทียมกับสภาพการจ้างทั่วไป โดยสอดคล้องกับสภาวะทางสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงไป แต่เนื่องจากรัฐวิสาหกิจถูกจำกัดขอบเขตการปรับปรุงสภาพการจ้างไว้ตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 และการจัดกลุ่มของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจหลายแห่งที่ถูกจัดอยู่ในกลุ่มของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจในกลุ่มที่ 2 และกลุ่มที่ 3 อันเป็นกลุ่มของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจที่ไม่มีอำนาจสามารถบริหารงานภายในองค์กรรัฐวิสาหกิจเอง จึงไม่สามารถปรับปรุงสภาพการจ้างทุกประเภท แม้ว่าหน่วยงานรัฐวิสาหกิจนั้นจะมีผลกำไรจากการประกอบการที่สูง แต่ไม่สามารถปรับปรุงสวัสดิการให้เท่าเทียมกับหน่วยงานสถานประกอบการอื่นได้ ก่อให้เกิดปัญหาการจัดการภายในที่ลูกจ้างเรียกร้องให้มีการปรับปรุงสวัสดิการให้เทียบเท่ากับลูกจ้างของสถานประกอบการของเอกชน ข้าราชการหรือแม้กระทั่งหน่วยงานรัฐวิสาหกิจที่ถูกจัดให้อยู่ในกลุ่มที่สามารถปรับปรุงสภาพการจ้าง ภายใต้การบริหารจัดการภายในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจได้เอง โดยพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 เป็นกฎหมายที่กำหนดขั้นตอน และวิธีการในการขอปรับปรุงสวัสดิการบางประเภทไว้ อันเป็นข้อจำกัดทางกฎหมายในการที่หน่วยงานรัฐวิสาหกิจจะสามารถปรับปรุงสวัสดิการ โดยมีขั้นตอนที่ซับซ้อนและต้องใช้ระยะเวลาในการพิจารณาคำเนินการนาน ประกอบกับหน่วยงานราชการที่มีอำนาจหน้าที่ในการพิจารณา การปรับสวัสดิการของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจหลายภาคส่วน ทำให้หน่วยงานรัฐวิสาหกิจไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ตรงประเด็นและทันเวลา จึงส่งผลให้หน่วยงานรัฐวิสาหกิจได้รับผลกระทบจากการขอปรับปรุงแก้ไขสภาพการจ้าง

ประเด็นแรก ปัญหาเกี่ยวกับการเบิกจ่ายตรงในการเข้ารับการรักษาพยาบาล ในสถานพยาบาลของทางราชการ ที่ไม่มีกฎหมายรับรองสิทธิของพนักงานรัฐวิสาหกิจให้สามารถใช้สิทธิการเบิกจ่ายตรง ในการเข้ารับการรักษา วินิจฉัยโรค การรักษา การฟื้นฟูสมรรถภาพ อันถือเป็นสวัสดิการพื้นฐานที่จำเป็นในการดำรงชีวิต โดยการเข้ารับการรักษาอาการเจ็บป่วยของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ผู้เข้ารับการรักษาจะต้องสำรองจ่ายค่ารักษาและค่าบริการทางการแพทย์ แล้วจึงนำใบเสร็จการชำระเงินมาเบิกกับหน่วยงานรัฐวิสาหกิจต้นสังกัด ซึ่งแตกต่างจากสิทธิการเข้ารับการรักษาในสถานพยาบาลของทางราชการตามสิทธิของข้าราชการ สิทธิของประชาชนที่มีสัญชาติไทยและสิทธิของลูกจ้างในสถานประกอบการเอกชน ที่ได้ขึ้นทะเบียนประกันสังคมที่ไม่ต้องสำรองจ่ายค่ารักษาพยาบาล โดยเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบการใช้สิทธิการเข้ารับ

การรักษาพยาบาลในสถานพยาบาลของทางราชการ กรณีการใช้สิทธิเบิกจ่ายตรงตามข้อเท็จจริงดังกล่าว ผู้ศึกษามีความเห็นว่าคุณงานรัฐวิสาหกิจเป็นประชาชนที่มีสัญชาติไทยและมีสถานะเป็นเจ้าของหน้าของรัฐเช่นเดียวกับข้าราชการ ซึ่งมีวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บริการประชาชนเช่นเดียวกัน แต่ไม่มีกฎหมายในการรองรับการใช้สิทธิรักษาพยาบาลในสถานพยาบาลของทางราชการ โดยการเบิกจ่ายตรงของคุณงานรัฐวิสาหกิจรวมอยู่ด้วย ซึ่งกฎหมายที่กำหนดสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลของคุณงานรัฐวิสาหกิจ จะถูกกำหนดไว้ในระเบียบหรือข้อบังคับของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่ง ซึ่งการปรับปรุงสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการรักษาพยาบาลของคุณงานรัฐวิสาหกิจการประสานภูมิภาค อันเป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจที่อยู่ในกลุ่มที่ไม่สามารถปรับปรุงแก้ไขสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการรักษาพยาบาลได้ โดยการบริหารงานภายในของคุณงานรัฐวิสาหกิจได้เอง ตามที่กฎหมายได้กำหนดไว้ตามมาตรา 13 ของพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 ที่บัญญัติให้หน่วยงานรัฐวิสาหกิจที่ประสงค์จะขอปรับปรุงสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการรักษาพยาบาล ต้องเสนอให้คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และคณะรัฐมนตรีพิจารณาให้ความเห็นชอบก่อน จึงจะสามารถนำมาบังคับใช้ได้ จากการศึกษาพบว่า ปัญหาเกี่ยวกับสวัสดิการการรักษาพยาบาลในสถานพยาบาลของทางราชการ เป็นส่วนที่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อการดำรงชีวิตของคุณงานรัฐวิสาหกิจที่ไม่ได้รับความเสมอภาคและขาดความเป็นธรรมในการบังคับใช้กฎหมาย

ประเด็นที่สอง ปัญหากรณีที่คุณงานรัฐวิสาหกิจเสียชีวิตก่อนการเกษียณอายุตามประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ (ฉบับที่ 4) ข้อ 61 กำหนดให้ลูกจ้างของคุณงานรัฐวิสาหกิจที่ต้องพ้นจากตำแหน่งเพราะเหตุเกษียณอายุตามข้อบังคับ ข้อกำหนด ระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างไม่มีสิทธิได้รับเงินชดเชยตามที่กำหนดไว้ โดยหากลูกจ้างได้ปฏิบัติงานในช่วงก่อนเกษียณอายุติดต่อกันตามระยะเวลาให้นสิทธิได้รับเงินเพื่อตอบแทนความชอบในการทำงานตามอัตราที่กำหนด ดังนี้

- (1) ลูกจ้างผู้ได้ปฏิบัติงานในช่วงก่อนเกษียณอายุติดต่อกันครบ 5 ปีขึ้นไป ให้ได้รับเงินเพื่อตอบแทนความชอบในการทำงานเป็นจำนวนเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 180 วัน
- (2) ลูกจ้างผู้ได้ปฏิบัติงานในช่วงก่อนเกษียณอายุติดต่อกันครบ 15 ปีขึ้นไป ให้ได้รับเงินเพื่อตอบแทนความชอบในการทำงานเป็นจำนวนเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 300 วัน
- (3) ลูกจ้างผู้ได้ปฏิบัติงานในช่วงก่อนเกษียณอายุติดต่อกันครบ 20 ปีขึ้นไป ให้ได้รับเงินเพื่อตอบแทนความชอบในการทำงานเป็นจำนวนเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 400 วัน

โดยการจ่ายเงินเพื่อตอบแทนความชอบในการทำงานของคุณงานรัฐวิสาหกิจเป็นการที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างที่ได้ปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลาอันยาวนาน โดยมีเจตนารมณ์เพื่อให้

ลูกจ้างสามารถดำรงชีพ และดูแลครอบครัวต่อไปได้ภายหลังการเกษียณอายุ จากการเก็บข้อมูล การเสียชีวิตของพนักงานรัฐวิสาหกิจการประปาส่วนภูมิภาคตั้งแต่ปี พ.ศ. 2557 – 2563 พบว่า มีพนักงานที่เสียชีวิตก่อนการเกษียณอายุจำนวน 138 ราย ซึ่งเป็นพนักงานที่ได้ปฏิบัติงานให้แก่ การประปาส่วนภูมิภาคติดต่อกันเกินกว่า 15 ปี จำนวน 79 ราย ซึ่งหากพนักงานรัฐวิสาหกิจ ปฏิบัติงานจนถึงเกษียณอายุ ย่อมมีสิทธิได้รับเงินเพื่อตามแทนความชอบในการทำงาน แต่หากเป็น กรณีที่พนักงานเสียชีวิตก่อนการเกษียณอายุ แม้ว่าพนักงานได้ตั้งใจปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลานาน เมื่อเสียชีวิตลงก่อนการเกษียณอายุจะไม่มีสิทธิได้รับเงิน เพื่อตอบแทนความชอบในการทำงาน ดังกล่าว ส่งผลให้ทายาทของพนักงานที่เสียชีวิตจะมีสิทธิได้รับเพียงเงินค่าสงเคราะห์ค่าทำศพ ตามที่หน่วยงานรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งกำหนดจ่ายให้แก่ลูกจ้างเท่านั้น ซึ่งสาเหตุของการเสียชีวิต บางครั้งเกิดขึ้นจากโรคประจำตัว การเจ็บป่วยเฉียบพลันหรืออุบัติเหตุ อันเป็นสิ่งที่ไม่มีผู้ใดประสงค์ ให้เกิดขึ้นหรือสามารถจะควบคุมได้ หากเปรียบเทียบกับกรณีการเสียชีวิตของข้าราชการตาม พระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. 2494 มาตรา 48 ที่กำหนดให้ ข้าราชการผู้ใด ที่ตายในระหว่างรับราชการอยู่ ถ้าความตายของข้าราชการนั้นมิได้เกิดขึ้น เนื่องจากการประพฤติ ชั่วอย่างร้ายแรงของตนเอง ให้จ่ายเงินเป็นบำเหน็จตกทอดให้แก่ทายาทผู้มีสิทธิได้รับเงินส่วนนั้น ซึ่งเป็นกฎหมายที่มีวัตถุประสงค์ ในการตอบแทนความดีความชอบข้าราชการที่จงรักภักดี และตั้งใจในการปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงาน และเพื่อให้ทายาทของข้าราชการที่เสียชีวิตก่อน การเกษียณอายุสามารถดำรงชีพอยู่ต่อไปได้ ซึ่งหากพิจารณาถึงลักษณะการดำเนินงาน ของข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจต่างเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงาน เพื่อให้บริการประชาชน และมีสถานะเป็นเจ้าของหน้าที่ของรัฐเช่นเดียวกัน จากการศึกษาพบว่า กรณีที่พนักงานรัฐวิสาหกิจ ที่ได้ปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลานาน แต่ได้เสียชีวิตก่อนการเกษียณอายุ ทายาทของพนักงาน รัฐวิสาหกิจควรที่จะได้รับความดูแลเช่นเดียวกัน ทายาทของข้าราชการที่เสียชีวิตก่อน การเกษียณอายุ เนื่องจากบางครั้งครอบครัวของพนักงานรัฐวิสาหกิจผู้เสียชีวิต มีพนักงานเป็น ผู้ที่ปฏิบัติงานเพียงคนเดียวหรือมีบุคคลที่อยู่ในความดูแล เมื่อพนักงานรัฐวิสาหกิจเสียชีวิตลง ทายาทหรือผู้ที่อยู่ในความดูแลของพนักงานคนดังกล่าวจะได้รับผลกระทบในการดำเนินชีวิต ซึ่งแตกต่างจากสิทธิของทายาทของข้าราชการที่เสียชีวิตลงก่อนการเกษียณอายุ

ประเด็นที่สาม ปัญหาเกี่ยวกับขั้นตอนการปรับปรุงสภาพการจ้างของหน่วยงาน รัฐวิสาหกิจการประปาส่วนภูมิภาค เพื่อการแก้ไขปรับปรุงสวัสดิการให้มีความเหมาะสมกับ สภาพสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา โดยการปรับปรุงแก้ไขสวัสดิการอาจเกิดขึ้นจาก การยื่นข้อเรียกร้องของลูกจ้าง ผ่านการนำเสนอของสภาพแรงงาน หรือทั้งกรณีที่ฝ่ายลูกจ้าง และฝ่ายนายจ้างมีความเห็นร่วมกัน ในการปรับปรุงสภาพการจ้างให้มีความเหมาะสม

แต่การปรับปรุงสภาพการจ้างของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ได้มีการแบ่งกลุ่มของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 เป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจที่สามารถดำเนินการปรับอัตราเงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ของหน่วยงานเองได้ โดยเสนอให้คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจแห่งนั้นพิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยไม่ต้องเสนอให้คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และคณะรัฐมนตรีพิจารณาให้ความเห็นชอบซึ่งได้แก่หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ

กลุ่มที่ 2 หน่วยงานรัฐวิสาหกิจที่ใช้บัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือนค่าจ้างเป็นของตนเอง ซึ่งได้แก่หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ

กลุ่มที่ 3 รัฐวิสาหกิจที่ใช้บัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือน 53 ชั้น ตามประกาศคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ซึ่งได้แก่หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ

ซึ่งการปรับปรุงสภาพการจ้างของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจในกลุ่มที่ 2 และกลุ่มที่ 3 จะเป็นกลุ่มที่ไม่สามารถแก้ไขปรับปรุงสภาพการจ้าง ภายใต้การบริหารงานภายในของรัฐวิสาหกิจ แต่ละแห่งได้เอง หากเป็นการขอปรับปรุงสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงินและการรักษาพยาบาล จะต้องดำเนินการตามขั้นตอนที่กฎหมายกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 มาตรา 13 โดยต้องนำเสนอคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และคณะรัฐมนตรีพิจารณาให้ความเห็นชอบก่อน จึงจะสามารถนำมาบังคับใช้ได้ ซึ่งการปรับปรุงสภาพการจ้าง ตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 จึงมีขั้นตอนที่ซับซ้อน และใช้ระยะเวลาในการพิจารณาในการดำเนินการที่ล่าช้า อีกทั้งหน่วยงานทางราชการที่มีอำนาจหน้าที่ ในการพิจารณาการปรับสวัสดิการของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ยังคงยึดติดกับรูปแบบการดำเนินการที่ปฏิบัติติดต่อกันมาอย่างยาวนาน ทำให้พนักงานรัฐวิสาหกิจขาดโอกาส ในการได้รับการแก้ไขปรับปรุงสภาพการจ้างในสถานการณ์ที่มีความเร่งด่วน ตามสภาวะเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นหรือเป็นการปรับปรุงสภาพการจ้างที่ตรง ต่อความต้องการ โดยปัญหาการปรับปรุงสภาพการจ้างของพนักงานรัฐวิสาหกิจ เป็นปัญหาที่ก่อให้เกิดผลกระทบ ต่อการบริหารงานภายในองค์กรและทำให้พนักงานรัฐวิสาหกิจไม่ได้รับความเท่าเทียม และไม่ได้ ได้รับความเป็นธรรมในการปรับปรุงสภาพการจ้างของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ

ประเด็นที่สี่ ปัญหาเกี่ยวกับการจ่ายเงินทดแทนที่จะจ่ายให้แก่ทายาทของพนักงานรัฐวิสาหกิจการประปาส่วนภูมิภาค กรณีที่ประสบอันตรายอันเนื่องมาจากการทำงาน โดยตามประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้าง ในรัฐวิสาหกิจ ลงวันที่ 31 พฤษภาคม 2549 ข้อ 4 ได้กำหนดคำนียามของคำว่า “ประสบอันตราย”

หมายความว่า การที่ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายหรือผลกระทบบก่จิตใจ หรือถึงแก่ความตาย เนื่องจากการทำงานหรือป้องกันรักษาประโยชน์ให้แก่นายจ้าง หรือการปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้าง โดยกรณีที่ลูกจ้างเสียชีวิตเนื่องจากการทำงาน ให้ทายาทมีสิทธิรับเงินทดแทนจากนายจ้างตามอัตราที่กฎหมายกำหนด ซึ่งถึงแม้ว่า การประปาส่วนภูมิภาคเป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจที่ผ่านการรับรองด้านความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง แต่เนื่องจากการประปาส่วนภูมิภาคเป็นหน่วยงานที่มีพันธกิจในการผลิตและจำหน่ายน้ำ โดยให้บริการครอบคลุมหลายพื้นที่ จึงมีภาระงานที่ต้องดำเนินการตลอดเวลา ซึ่งในการปฏิบัติงานอาจมีงานหนักงานต้องปฏิบัติที่อาจมีความเสี่ยง เช่น กรณีท่อส่งน้ำที่อยู่ภายใต้ดินแตก พนักงานจะต้องลงไปตรวจสอบพื้นผิวและรอยแตกของท่อ จึงมี โอกาสที่ทำให้พนักงานอาจประสบอันตรายได้ตลอดระยะเวลาการปฏิบัติงาน ซึ่งหากเป็นกรณีที่พนักงานเสียชีวิตจากการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานตามประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง การจ่ายเงินทดแทน ข้อ 8 กำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าทดแทนเป็นรายเดือนให้แก่ลูกจ้าง เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย หรือสูญหายอันเป็นเหตุมาจากการทำงาน โดยกำหนดอัตรการจ่ายค่าทดแทนตามอัตรา ดังนี้

(1) ร้อยละ 60 ของค่าจ้างรายเดือน สำหรับกรณีที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานติดต่อกันได้เกินสามวัน ไม่ว่าลูกจ้างจะสูญเสียอวัยวะตาม (2) ด้วยหรือไม่ก็ตาม โดยจ่ายนับแต่วันแรกที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้ไปจนตลอดระยะเวลาที่ไม่สามารถทำงานได้ แต่ต้องไม่เกิน 1 ปี

(2) ร้อยละ 60 ของค่าจ้างรายเดือน สำหรับกรณีที่ลูกจ้างต้องสูญเสียอวัยวะบางส่วน ของร่างกาย โดยจ่ายตามประเภทของการสูญเสียอวัยวะและตามระยะเวลาที่กำหนดในตารางที่ 1 ท้ายประกาศนี้ แต่รวมกันแล้วต้องไม่เกิน 10 ปี

(3) ร้อยละ 60 ของค่าจ้างรายเดือน สำหรับกรณีที่ลูกจ้างทุพพลภาพ ตามที่กำหนดไว้ใน ตารางที่ 2 ท้ายประกาศนี้ แต่รวมกันแล้วต้องไม่เกิน 15 ปี

(4) ร้อยละ 60 ของค่าจ้างรายเดือน สำหรับกรณีที่ลูกจ้างถึงแก่ความตายหรือสูญหาย มีกำหนด 8 ปี

โดยหากเปรียบเทียบกรณี การเสียชีวิตของข้าราชการตามพระราชบัญญัติบำเหน็จ บำนาญข้าราชการ พ.ศ. 2494 มาตรา 48 ที่กำหนดให้ ข้าราชการผู้ใดตายในระหว่างรับราชการอยู่ หรือทหารกองหนุนมีเบี้ยหวัดตาย ถ้าความตายนั้นมิได้เกิดขึ้นเนื่องจากการประพฤติดัง อย่างไม่ร้ายแรงของตนเอง ให้จ่ายเงินเป็นบำเหน็จตกทอด เป็นจำนวนตามเกณฑ์คำนวณ ในมาตรา 32 (1) โดยคำนวณจากเงินเดือนเดือนสุดท้ายคูณด้วยจำนวนปีเวลาราชการ หรือตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 มาตรา 18 ที่บัญญัติให้นายจ้างจ่าย

ค่าทดแทนเป็นรายเดือนให้แก่ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิร้อยละ 70 ของค่าจ้างรายเดือน สำหรับกรณีที่ถูกจ้างถึงแก่ความตายหรือสูญหายมีกำหนดสิบปี จะเห็นได้ว่า กรณีการเสียชีวิตเนื่องจากการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ทายาทของพนักงานที่เสียชีวิตจะได้รับเงินค่าทดแทน การเยียวยาในอัตราที่ต่ำที่สุดของลูกจ้างเมื่อเปรียบเทียบกับข้าราชการและลูกจ้างของสถานประกอบการเอกชน

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้ศึกษาจะทำการศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปรับสภาพการจ้างและสวัสดิการของหน่วยงานการประปาส่วนภูมิภาค ซึ่งมีกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 ประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง การจ่ายเงินทดแทนพระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2555 พระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. 2494 พระราชบัญญัติเงินทดแทน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 และนอกจากนี้ยังศึกษาเปรียบเทียบระหว่างกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการของประเทศไทย กับกฎหมายต่างประเทศ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการพิจารณาการปรับปรุงสภาพการจ้างที่ส่งผลกระทบต่อพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจการประปาส่วนภูมิภาค

จากการศึกษาพบว่า มาตรการทางกฎหมายที่บังคับใช้อยู่ในปัจจุบัน ยังส่งผลกระทบต่อสิทธิและค่าตอบแทนความเป็นธรรมของพนักงานรัฐวิสาหกิจการประปาส่วนภูมิภาค เนื่องจากกฎหมายที่กำหนดขั้นตอนการดำเนินการปรับปรุงสภาพการจ้างของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจมีขั้นตอนที่ซับซ้อนและมีความล่าช้า จึงไม่สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างตรงประเด็นและทันเวลา ซึ่งส่งผลกระทบต่อสิทธิของพนักงานรัฐวิสาหกิจอันพึงได้รับ

5.2 ข้อเสนอแนะ

การให้ความช่วยเหลือพนักงานรัฐวิสาหกิจการประปาส่วนภูมิกานั้น ผู้ศึกษาเห็นควรจำเป็นต้องให้มีการกำหนดมาตรการทางกฎหมายต่าง ๆ และแนวทางในการให้ความช่วยเหลือพนักงานรัฐวิสาหกิจเหล่านั้น ให้สามารถได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม เป็นธรรมและเกิดความเท่าเทียมกัน เมื่อเปรียบเทียบกับสวัสดิการจากการจ้างงาน ดังเช่น สภาพการจ้างของข้าราชการและสถานประกอบการอื่น ๆ ดังต่อไปนี้

5.2.1 มาตรการเกี่ยวกับการกำหนดสวัสดิการด้านเข้ารับการรักษาพยาบาลของพนักงานรัฐวิสาหกิจการประปาส่วนภูมิภาคในสถานพยาบาลของทางราชการ

ผู้ศึกษาเห็นควรเสนอแนะ ให้มีการปรับปรุงปัญหากรณีเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล ในสถานพยาบาลของทางราชการ เนื่องจากพนักงานรัฐวิสาหกิจ ซึ่งเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ให้แก่รัฐในฐานะเจ้าหน้าที่ของรัฐ เช่นเดียวกับข้าราชการ เพื่อให้เกิดความเท่าเทียมในการ ได้รับสิทธิการรักษาพยาบาลในสถานพยาบาลของทางราชการ สิทธิการเบิกจ่ายตรงในการเข้ารับ การรักษาในสถานพยาบาลของทางราชการ จึงควรครอบคลุมถึงพนักงานรัฐวิสาหกิจ ผู้ศึกษาจึงมีความเห็นในการนำเสนอประเด็นที่เกี่ยวกับการรักษาพยาบาล ในการเบิกจ่ายตรงของ พนักงานรัฐวิสาหกิจและบุคคลในครอบครัว ให้สามารถบังคับใช้ได้เช่นเดียวกับการที่ข้าราชการ ได้รับสิทธิการเข้ารับการรักษาในสถานพยาบาลของทางราชการ เพื่อให้พนักงานรัฐวิสาหกิจ ซึ่งถือเป็นเจ้าหน้าที่รัฐบุคคลหนึ่ง ให้ได้รับการดูแลในการรักษาพยาบาลที่เท่าเทียมและเป็นธรรม ตามพระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล พ.ศ. 2553 มาตรา 8 ที่กำหนดให้ ผู้มีสิทธิได้รับเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล สำหรับตนเองหรือบุคคลในครอบครัว จึงเห็นควร แก้ไขคำนิยามของผู้มีสิทธิเข้ารับการรักษาพยาบาลตามพระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการ เกี่ยวกับการรักษาพยาบาล พ.ศ. 2553 มาตรา 4 จากเดิม

“ผู้มีสิทธิ” หมายความว่า

- (1) ข้าราชการและลูกจ้างประจำซึ่งได้รับเงินเดือน หรือค่าจ้างประจำจากเงินงบประมาณ รายจ่าย งบบุคลากรของกระทรวง ทบวง กรม เว้นแต่ ข้าราชการตำรวจชั้นพลตำรวจ ซึ่งอยู่ในระหว่าง รับการศึกษา อบรมในสถานศึกษาของสำนักงานตำรวจแห่งชาติก่อนเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำ
- (2) ลูกจ้างชาวต่างประเทศซึ่งมีหนังสือสัญญาจ้าง ที่ได้รับค่าจ้างจากเงินงบประมาณ รายจ่าย และสัญญาจ้างนั้นมีได้ระบุเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาลไว้
- (3) ผู้ได้รับบำนาญปกติ หรือผู้ได้รับบำนาญพิเศษเพราะเหตุทุพพลภาพ ตามกฎหมาย ว่าด้วย บำเหน็จบำนาญข้าราชการหรือกฎหมายว่าด้วย กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการและทหาร กองหนุน มีเบี้ยหวัดตามข้อบังคับกระทรวงกลาโหมว่าด้วย เงินเบี้ยหวัด

“บุคคลในครอบครัว” หมายความว่า

- (1) บุตรชอบด้วยกฎหมายของผู้มีสิทธิซึ่งยังไม่บรรลุนิติภาวะ หรือบรรลุนิติภาวะแล้ว แต่เป็นคนไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถซึ่งอยู่ในความอุปการะเลี้ยงดูของผู้มีสิทธิ แต่ทั้งนี้ ไม่รวมถึงบุตรบุญธรรมหรือบุตรซึ่งได้ยกให้เป็นบุตรบุญธรรมของบุคคลอื่น

(2) คู่สมรสที่ชอบด้วยกฎหมายของผู้มีสิทธิ

(3) บิดาหรือมารดาที่ชอบด้วยกฎหมายของผู้มีสิทธิ” เป็น

“ผู้มีสิทธิ” หมายความว่า

(1) ข้าราชการและลูกจ้างประจำซึ่งได้รับเงินเดือน หรือค่าจ้างประจำจากเงินงบประมาณ รายจ่าย งบบุคลากรของกระทรวง ทบวง กรม เว้นแต่ ข้าราชการตำรวจชั้นพลตำรวจ ซึ่งอยู่ในระหว่าง รับการศึกษาอบรมในสถานศึกษาของสำนักงานตำรวจแห่งชาติก่อนเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำ

(2) ลูกจ้างชาวต่างประเทศซึ่งมีหนังสือสัญญาจ้าง ที่ได้รับค่าจ้างจากเงินงบประมาณ รายจ่าย และสัญญาจ้างนั้นมิได้ระบุเกี่ยวกับคำรักษาพยาบาลไว้

(3) ผู้ได้รับบำนาญปกติ หรือผู้ได้รับบำนาญพิเศษเพราะเหตุทุพพลภาพ ตามกฎหมาย ว่าด้วย บำเหน็จบำนาญข้าราชการหรือกฎหมายว่าด้วย กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ และทหารกองหนุน มีเบี้ยหวัดตามข้อบังคับกระทรวงกลาโหมว่าด้วย เงินเบี้ยหวัด

(4) พนักงานรัฐวิสาหกิจ

“บุคคลในครอบครัว” หมายความว่า

(1) บุตรชอบด้วยกฎหมายของผู้มีสิทธิซึ่งยังไม่บรรลุนิติภาวะ หรือบรรลุนิติภาวะแล้ว แต่เป็นคนไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถซึ่งอยู่ในความอุปการะเลี้ยงดูของผู้มีสิทธิ แต่ทั้งนี้ ไม่รวมถึงบุตรบุญธรรมหรือบุตรซึ่งได้ยกให้เป็นบุตรบุญธรรมของบุคคลอื่น

(2) คู่สมรสที่ชอบด้วยกฎหมายของผู้มีสิทธิ

(3) บิดาหรือมารดาที่ชอบด้วยกฎหมายของผู้มีสิทธิ”

5.2.2 มาตรการเกี่ยวกับการเสียชีวิตก่อนการเกษียณอายุของพนักงานรัฐวิสาหกิจการประปา ส่วนภูมิภาค

ผู้ศึกษาเห็นควรเสนอแนะ ให้มีการกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการเสียชีวิต ก่อนการเกษียณอายุของพนักงานรัฐวิสาหกิจการประปาส่วนภูมิภาค หากพิจารณาเปรียบเทียบกับกรณีการเสียชีวิตก่อนการเกษียณอายุของพนักงานรัฐวิสาหกิจ กับหลักเกณฑ์ของการเสียชีวิต ของข้าราชการก่อนการเกษียณอายุ ตามพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. 2494 มาตรา 48 ที่บัญญัติให้ ข้าราชการผู้ใดที่ตายในระหว่างรับราชการอยู่ ถ้าความตายนั้นมิได้เกิดขึ้น เนื่องจากการประพฤดิชั่วอย่างร้ายแรงของตนเอง ให้จ่ายเงินเป็นบำเหน็จตกทอดให้แก่ทายาท ผู้มีสิทธิได้รับเงินส่วนนั้น ซึ่งเป็นกฎหมายที่มีวัตถุประสงค์ในการตอบแทนความดีความชอบ ข้าราชการที่จงรักภักดีและตั้งใจในการปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงาน รวมถึงเพื่อให้ข้าราชการ และบุคคลในครอบครัวสามารถดำรงชีพอยู่ได้ภายหลังจากการเกษียณอายุการทำงาน ซึ่งหาก เปรียบเทียบพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. 2494 กับประกาศคณะกรรมการ แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ จะเห็นว่า กฎหมายทั้งสองฉบับมีความแตกต่างกัน ซึ่งก่อให้เกิดความเหลื่อมล้ำอันกระทบของสิทธิของพนักงาน รัฐวิสาหกิจที่ถือเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐเช่นเดียวกัน ผู้ศึกษาจึงมีความเห็นว่า ข้อกฎหมายดังกล่าว

ก่อให้เกิดความแตกต่างของสิทธิที่ทายาทของลูกจ้างที่เสียชีวิต อันมีสาเหตุมาจากเหตุผลส่วนตัวของลูกจ้างหากกรณีการเสียชีวิตของพนักงานรัฐวิสาหกิจก่อนการเกษียณอายุเปรียบเทียบกับกรณีการเสียชีวิตของข้าราชการตามหลักเกณฑ์การจ่ายบำเหน็จตกทอด เป็นหลักเกณฑ์ที่ก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมและไม่เสมอภาคกัน ทั้งที่พนักงานรัฐวิสาหกิจและข้าราชการต่างเป็นบุคลากรของรัฐ เนื่องจากเป็นหลักเกณฑ์ที่บังคับใช้เฉพาะข้าราชการ ซึ่งไม่รวมถึงพนักงานรัฐวิสาหกิจ โดยหลักเกณฑ์การจ่ายบำเหน็จตกทอดดังกล่าว รวมถึงกรณีการเสียชีวิตของข้าราชการที่อาจเกิดขึ้นจากเหตุผลส่วนตัว มิใช่การเสียชีวิตเนื่องจากการทำงาน โดยทายาทของข้าราชการจะได้รับสิทธิประโยชน์ที่ครอบคลุมมากกว่าทายาทของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ซึ่งข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจถือเป็นเจ้าพนักงานของรัฐที่เช่นเดียวกัน มีวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานเพื่อการให้บริการแก่ประชาชน แต่กฎหมายให้ความคุ้มครองในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสิทธิกรณีการเสียชีวิตก่อนการเกษียณอายุของข้าราชการเพียงอย่างเดียว เมื่อพิจารณาแล้วจึงเห็นว่าพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. 2494 เป็นกฎหมายที่ก่อให้เกิดความเหลื่อมล้ำและก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรม

ดังนั้น เพื่อให้พนักงานรัฐวิสาหกิจได้รับความเป็นธรรม จึงควรจะมีการขยายคำจำกัดความของคำว่า เงินเพื่อตอบแทนความชอบในการทำงานตามประกาศฉบับดังกล่าว ในปัจจุบันมีความหมายแคบและเป็นการจำกัดสิทธิของพนักงานรัฐวิสาหกิจ จึงควรปรับปรุงกฎหมายที่จำกัดสิทธิดังกล่าว ให้เงินเพื่อตอบแทนความชอบ สามารถให้ความหมายกว้างขึ้นเปรียบเทียบกับพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. 2494 ข้อ 48 ที่กำหนดให้ข้าราชการผู้ใดตายในระหว่างรับราชการอยู่ หรือทหารกองหนุนมีเบี้ยหวัดตาย ถ้าความตายนั้นมิได้เกิดขึ้นเนื่องจากการประพฤตชั่วอย่างร้ายแรงของตนเอง ให้จ่ายเงินเป็นบำเหน็จตกทอดเป็นจำนวนตามเกณฑ์คำนวณในมาตรา 32 (1) กำหนดให้แก่ทายาทผู้มีสิทธิตามเกณฑ์ ผู้ศึกษาจึงมีความเห็นว่าหากพนักงานรัฐวิสาหกิจเสียชีวิตก่อนการเกษียณอายุ ทายาทของพนักงานรัฐวิสาหกิจควรได้รับเงินเพื่อตอบแทนความชอบในการทำงานตามสัดส่วนที่พนักงานรัฐวิสาหกิจพึงได้รับ เนื่องจากการได้ปฏิบัติงานมาเป็นเวลานาน จึงเห็นควรที่จะนำเสนอการปรับปรุงแก้ไขประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่องมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ ข้อ 61 จากเดิม

“ข้อ 61 ลูกจ้างของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจที่ต้องพ้นจากตำแหน่งเพราะเหตุเกษียณอายุตามข้อบังคับ ข้อกำหนด ระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างไม่มีสิทธิได้รับเงินชดเชยตามข้อ 59 แต่ถ้าลูกจ้างผู้นั้นได้ปฏิบัติงานในช่วงก่อนเกษียณอายุติดต่อกัน ตามระยะเวลาดังต่อไปนี้ ให้มีสิทธิได้รับเงินเพื่อตอบแทนความชอบในการทำงานตามอัตราที่กำหนด

(1) ลูกจ้างผู้ได้ปฏิบัติงานในช่วงก่อนเกษียณอายุติดต่อกันครบห้าปีขึ้นไป ให้ได้รับเงินเพื่อตอบแทนความชอบในการทำงานเป็นจำนวนเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายหนึ่งร้อยแปดสิบวัน

(2) ลูกจ้างผู้ได้ปฏิบัติงานในช่วงก่อนเกษียณอายุติดต่อกันครบสิบห้าปีขึ้นไป ให้ได้รับเงินเพื่อตอบแทนความชอบในการทำงานเป็นจำนวนเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยวัน

(3) ลูกจ้างผู้ได้ปฏิบัติงานในช่วงก่อนเกษียณอายุติดต่อกันครบยี่สิบปีขึ้นไป ให้ได้รับเงินเพื่อตอบแทนความชอบในการทำงานเป็นจำนวนเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายสี่ร้อยวัน

ในกรณีที่นายจ้างมีข้อบังคับ ข้อกำหนด ระเบียบ หรือคำสั่งในการจ่ายค่าชดเชยกรณีพ้นจากตำแหน่งเพราะเหตุเกษียณอายุ ให้ถือว่าเงินดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งหรือทั้งหมดของเงินเพื่อตอบแทนความชอบในการทำงานตามวรรคหนึ่งแล้ว”เป็น

“ข้อ 61 ลูกจ้างของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจที่ต้องพ้นจากตำแหน่งเพราะการเสียชีวิตหรือเหตุเกษียณอายุตามข้อบังคับ ข้อกำหนด ระเบียบ คำสั่งของนายจ้าง

ถ้าลูกจ้างผู้นั้นได้ปฏิบัติงานในช่วงก่อนเกษียณอายุหรือก่อนการเสียชีวิต ติดต่อกันตามระยะเวลาดังต่อไปนี้ ให้มีสิทธิได้รับเงินเพื่อตอบแทนความชอบในการทำงานตามอัตราที่กำหนด

(1) ลูกจ้างผู้ได้ปฏิบัติงานในช่วงก่อนเกษียณอายุติดต่อกันครบห้าปีขึ้นไป ให้ได้รับเงินเพื่อตอบแทนความชอบในการทำงานเป็นจำนวนเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายหนึ่งร้อยแปดสิบวัน

(2) ลูกจ้างผู้ได้ปฏิบัติงานในช่วงก่อนเกษียณอายุติดต่อกันครบสิบห้าปีขึ้นไป ให้ได้รับเงินเพื่อตอบแทนความชอบในการทำงาน เป็นจำนวนเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยวัน

(3) ลูกจ้างผู้ได้ปฏิบัติงานในช่วงก่อนเกษียณอายุติดต่อกันครบยี่สิบปีขึ้นไป ให้ได้รับเงินเพื่อตอบแทนความชอบในการทำงาน เป็นจำนวนเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายสี่ร้อยวัน

ในกรณีที่ลูกจ้างเสียชีวิตก่อนการเกษียณอายุถ้าความตายนั้น มิได้เกิดขึ้นเนื่องจากการประทุษร้ายอย่างร้ายแรงของลูกจ้างผู้นั้น และลูกจ้างได้ปฏิบัติงานก่อนการเสียชีวิตติดต่อกันตามระยะเวลาที่กำหนด ให้ทายาทผู้มีสิทธิได้รับเงินส่วนนั้น

ในกรณีที่นายจ้างมีข้อบังคับ ข้อกำหนด ระเบียบ หรือคำสั่งในการจ่ายค่าชดเชยกรณีพ้นจากตำแหน่งเพราะเหตุเกษียณอายุ ให้ถือว่าเงินดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งหรือทั้งหมดของเงินเพื่อตอบแทนความชอบในการทำงานตามวรรคหนึ่งแล้ว”

5.2.3 มาตรการในการปรับปรุงสภาพการจ้างของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจประเภท ส่วนภูมิภาค

จากการวิเคราะห์ปัญหาเกี่ยวกับการปรับปรุงสภาพการจ้างของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ในกลุ่มที่ 2 และ 3 ให้สามารถมีสิทธิปรับปรุงสภาพการจ้างให้มีความเสมอภาค ผู้ศึกษาจึงมี

ความเห็นว่าการที่หน่วยงานรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งมีคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ ซึ่งเป็นผู้ที่ผ่านการพิจารณาแต่งตั้งจากคณะรัฐมนตรี เพื่อมาดำรงตำแหน่งคณะกรรมการของรัฐวิสาหกิจ ย่อมเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติที่เพียบพร้อม มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการบริหาร ที่สามารถพิจารณาการบริหารงานได้ และคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เป็นคณะกรรมการที่ประกอบด้วยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ผู้อำนวยการสำนักคณะกรรมการนโยบาย รัฐวิสาหกิจ กรรมการฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจฝ่ายละห้าคน และอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นผู้พิจารณาเพื่อมีมติให้ความเห็นชอบ ในการปรับปรุงสวัสดิการของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจเสนอ จึงเป็นการลดภาระจากการบริหารงาน ของรัฐบาล ในการพิจารณารายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับการนำเสนอสวัสดิการของหน่วยงาน รัฐวิสาหกิจแต่ละแห่ง และเป็นการลดขั้นตอนในการดำเนินการที่ซับซ้อนยุ่งยากในการขอแก้ไข สวัสดิการที่เกี่ยวกับการเงินของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจกลุ่ม 2 และกลุ่ม 3 จึงมีความเห็นให้แก้ไข ข้อกฎหมายที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 ให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ของยุคที่เปลี่ยนแปลงไป และเพื่อให้เกิดความเหมาะสม ในการปรับปรุงสวัสดิการเกี่ยวกับการเงินของรัฐวิสาหกิจกลุ่ม 2 และกลุ่ม 3 ตามข้อเท็จจริง ปรากฏว่าปัจจุบันมีการแบ่งหน่วยงานรัฐวิสาหกิจออกเป็น 3 กลุ่ม โดยรัฐวิสาหกิจในกลุ่มที่ 1 เป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจที่สามารถดำเนินการปรับอัตราเงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทนและ สวัสดิการต่าง ๆ ได้เองโดยเสนอให้คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งพิจารณาได้ ส่วนหน่วยงานรัฐวิสาหกิจที่ถูกจัดอยู่ในกลุ่มที่ 2 และกลุ่มที่ 3 หากประสงค์จะขอปรับปรุง สภาพการจ้างบางประเภท จะต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติแรงงาน รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 ที่จะต้องนำเสนอคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และคณะรัฐมนตรีพิจารณาให้ความเห็นชอบก่อน จึงจะสามารถบังคับใช้สภาพการจ้างดังกล่าวได้ ในปัจจุบันมีหน่วยงานรัฐวิสาหกิจที่ถูกจัดอยู่ในกลุ่ม 2 และกลุ่ม 3 หลายแห่งที่มีประสิทธิภาพ ในการดำเนินการ สามารถสร้างรายได้และมีผลกำไรสูง แม้หน่วยงานรัฐวิสาหกิจในกลุ่มที่ 2 และ กลุ่ม 3 หลายแห่งประสงค์ที่จะปรับปรุงสวัสดิการของหน่วยงานให้เพิ่มมากยิ่งขึ้น จากในประกาศ คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ ที่เป็นสวัสดิการขั้นพื้นฐานที่รัฐกำหนดขึ้น โดยใช้งบประมาณของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ แต่ละแห่งเอง บางครั้งเป็นการปรับปรุงสภาพการจ้างที่ใช้งบประมาณไม่สูง และหน่วยงาน รัฐวิสาหกิจแห่งนั้นมีความสามารถในการจัดสรรสวัสดิการดังกล่าวได้ แต่เมื่อต้องปฏิบัติ ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดให้นำเสนอคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และคณะรัฐมนตรี

พิจารณาให้ความเห็นชอบ จะใช้ระยะเวลาดำเนินการที่ล่าช้า ไม่สามารถป้องกันหรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างตรงกับวัตถุประสงค์ที่หน่วยงานรัฐวิสาหกิจเสนอซึ่งแม้การพิจารณาปรับปรุงสภาพการจ้าง ย่อมส่งผลให้นายจ้างต้องรับภาระด้านค่าใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้น แต่เพื่อให้ลูกจ้างเกิดความพึงพอใจและเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และเพื่อก่อให้เกิดเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยการปรับปรุงสวัสดิการให้พิจารณาเปรียบเทียบจากหน่วยงานหรือองค์กรที่มีฐานะอยู่ในระดับเดียวกัน มีลักษณะการดำเนินงานและการดำเนินธุรกิจที่คล้ายคลึงกันให้มีความเท่าเทียมกัน

ดังนั้น เพื่อให้ลูกจ้างในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจในกลุ่มที่ 2 และกลุ่มที่ 3 ได้รับการแก้ไขปรับปรุงสวัสดิการที่เป็นเท่าทันต่อสภาพสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา อีกทั้งเพื่อให้ได้รับสวัสดิการที่เป็นธรรม ผู้ศึกษาจึงมีความเห็น นำเสนอการปรับปรุงพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 มาตรา 13 จากเดิม

“มาตรา 13 ให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (1) กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้าง
 - (2) เสนอคณะรัฐมนตรีกำหนดขอบเขตสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงินสำหรับรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งที่รัฐวิสาหกิจนั้นอาจดำเนินการเองได้
 - (3) พิจารณาให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามวรรคสาม และมาตรา 28
 - (4) พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา 31
 - (5) แต่งตั้งบุคคลหรือคณะบุคคลเพื่อดำเนินการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานก่อนมีคำวินิจฉัยชี้ขาดตามมาตรา 31 วรรคห้า
 - (6) พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดตามมาตรา 38
 - (7) พิจารณาวินิจฉัยและออกคำสั่งตามมาตรา 39
 - (8) เสนอความเห็นและให้คำแนะนำแก่รัฐวิสาหกิจเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมาย
 - (9) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามพระราชบัญญัตินี้ หรือตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย
- มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างตาม (1) เมื่อได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีแล้วให้ใช้บังคับแก่รัฐวิสาหกิจทุกแห่ง

ในกรณีที่รัฐวิสาหกิจใด เห็นสมควรปรับปรุงสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงินที่อยู่นอกเหนือจากที่กำหนดไว้ตามมาตรา 13 (2) จะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการและคณะรัฐมนตรีก่อนจึงจะดำเนินการได้” เป็น

“มาตรา 13 ให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (1) กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้าง

(2) เสนอคณะกรรมการเพื่อกำหนดขอบเขตสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงินสำหรับรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งที่รัฐวิสาหกิจนั้นอาจดำเนินการเองได้

(3) พิจารณาให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามวรรคสาม และมาตรา 28

(4) พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา 31

(5) แต่งตั้งบุคคลหรือคณะบุคคลเพื่ดำเนินการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานก่อนมีคำวินิจฉัยชี้ขาดตามมาตรา 31 วรรคห้า

(6) พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดตามมาตรา 38

(7) พิจารณาวินิจฉัยและออกคำสั่งตามมาตรา 39

(8) เสนอความเห็นและให้คำแนะนำแก่รัฐวิสาหกิจเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมาย

(9) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามพระราชบัญญัตินี้ หรือตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย

มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างตาม(1)เมื่อได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีแล้วให้ใช้บังคับแก่รัฐวิสาหกิจทุกแห่ง

ในกรณีที่รัฐวิสาหกิจใด เห็นสมควรปรับปรุงสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงินที่อยู่ นอกเหนือจากที่กำหนดไว้ตามมาตรา 13 (2) จะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการก่อนจึง จะดำเนินการได้

และมาตรา 28 เดิม

“มาตรา 28 ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงินที่อยู่นอกเหนือจากที่ กำหนดตามมาตรา 13 (2) นายจ้างจะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการและคณะรัฐมนตรี ก่อนจึงจะดำเนินการได้” เป็น

“มาตรา 28 ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงินที่อยู่นอกเหนือจากที่ กำหนดตามมาตรา 13 (2) นายจ้างจะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการก่อนจึงจะดำเนินการ ได้”

5.2.4 มาตรการเกี่ยวกับสิทธิของทายาทของพนักงานรัฐวิสาหกิจกรณีการประสบอันตราย เนื่องจากการทำงาน

จากการวิเคราะห์ปัญหาเกี่ยวกับการประสบอันตรายอันเนื่องมาจากการทำงาน ที่พนักงานรัฐวิสาหกิจการประปาส่วนภูมิภาคได้รับอัตราเงินทดแทน อันเป็นกรณีที่เกิดจาก การที่ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายหรือผลกระทบแก่จิตใจหรือถึงแก่ความตาย เนื่องจากการทำงาน หรือป้องกันรักษาประโยชน์ให้แก่ นายจ้างหรือการปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้างซึ่งมีผลกระทบต่อ สิทธิของทายาทของลูกจ้างผู้เสียชีวิต ตามประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง การจ่ายเงินทดแทน ข้อ 8 (4) ที่กำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าทดแทนเป็นรายเดือนให้แก่ลูกจ้าง

เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือสูญหายอันเป็นเหตุมาจากเนื่องจากการทำงาน โดยกำหนดอัตราการจ่ายค่าทดแทนตามอัตราร้อยละหกสิบของค่าจ้างรายเดือน สำหรับกรณีที่ลูกจ้างถึงแก่ความตายหรือสูญหาย มีกำหนดแปดปีประกอบด้วย ข้อ 13 ตามประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง การจ่ายเงินทดแทน กำหนดให้การจ่ายค่าทดแทน นายจ้างต้องจ่ายไม่ต่ำกว่าร้อยละหกสิบของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวันสูงสุดตามกฎหมายว่าด้วย กฎหมายคุ้มครองแรงงาน และอัตราการจ่ายไม่เกินเดือนละหนึ่งหมื่นสองพันบาท เมื่อพิจารณาการจ่ายค่าทดแทน กรณีการเสียชีวิตเนื่องจากการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ตามประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง การจ่ายเงินทดแทนกับการเสียชีวิตของข้าราชการตามวิธีคำนวณบำเหน็จ บำนาญแห่งพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. 2494 มาตรา 48 ที่กำหนดให้ ข้าราชการผู้ใดตายในระหว่างรับราชการอยู่ หรือทหารกองหนุนมีเบี้ยหวัดตาย ถ้าความตายนั้นมิได้เกิดขึ้นเนื่องจากการประพฤติชั่วอย่างร้ายแรงของตนเอง ให้จ่ายเงินเป็นบำเหน็จตกทอด เป็นจำนวนตามเกณฑ์ในมาตรา 32 (1) โดยคำนวณจากเงินเดือนเดือนสุดท้ายคูณด้วยจำนวนปีเวลาราชการ หรือหากเปรียบเทียบกรณีการเสียชีวิตเนื่องจากการทำงานของลูกจ้าง ตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 มาตรา 18 ที่กำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าทดแทนเป็น รายเดือนให้แก่ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิ ร้อยละเจ็ดสิบของค่าจ้างรายเดือน สำหรับกรณีที่ลูกจ้างถึงแก่ความตายหรือสูญหายมีกำหนดสิบปี ผู้ศึกษาได้พิจารณากฎหมายที่ใช้บังคับฉบับดังกล่าวแล้ว จึงมีความเห็น เพื่อให้พนักงานรัฐวิสาหกิจและทายาทได้รับความเป็นธรรม จากการจ่ายเงินค่าทดแทนให้แก่ทายาทผู้มีสิทธิได้รับอย่างเหมาะสมจึงเห็นควรที่จะนำเสนอการปรับปรุงแก้ไขประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง การจ่ายเงินทดแทน ข้อ 8 จากเดิม

“ข้อ 8 เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือสูญหายให้นายจ้างจ่ายค่าทดแทนเป็นรายเดือน ดังต่อไปนี้

(1) ร้อยละหกสิบของค่าจ้างรายเดือน สำหรับกรณีที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานติดต่อกันได้เกินสามวัน ไม่ว่าลูกจ้างจะสูญเสียอวัยวะตาม (2) ด้วยหรือไม่ก็ตาม โดยจ่ายนับแต่วันแรกที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้ไปจนตลอดระยะเวลาที่ไม่สามารถทำงานได้ แต่ต้องไม่เกินหนึ่งปี

(2) ร้อยละหกสิบของค่าจ้างรายเดือน สำหรับกรณีที่ลูกจ้างต้องสูญเสียอวัยวะบางส่วน ของร่างกาย โดยจ่ายตามประเภทของการสูญเสียอวัยวะและตามระยะเวลาที่กำหนดในตารางที่ 1 ท้ายประกาศนี้ แต่รวมกันแล้วต้องไม่เกินสิบปี

(3) ร้อยละหกสิบของค่าจ้างรายเดือน สำหรับกรณีที่ลูกจ้างทุพพลภาพ ตามที่กำหนดไว้ในตารางที่ 2 ท้ายประกาศนี้ แต่รวมกันแล้วต้องไม่เกินสิบห้าปี

(4) ร้อยละหกสิบของค่าจ้างรายเดือน สำหรับกรณีที่ลูกจ้างถึงแก่ความตายหรือสูญหาย, มีกำหนดแปดปี” เป็น

“ข้อ 8 เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือสูญหายให้นายจ้างจ่ายค่าทดแทน เป็นรายเดือน ดังต่อไปนี้

(1) ร้อยละเจ็ดสิบของค่าจ้างรายเดือน สำหรับกรณีที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้ ไม่ว่าลูกจ้างจะสูญเสียอวัยวะตาม (2) ด้วยหรือไม่ก็ตาม โดยจ่ายตั้งแต่วันที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้ไปจนตลอดระยะเวลาที่ไม่สามารถทำงานได้ แต่ต้องไม่เกินหนึ่งปี

(2) ร้อยละเจ็ดสิบของค่าจ้างรายเดือน สำหรับกรณีที่ลูกจ้างต้องสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานของร่างกาย โดยจ่ายตามระยะเวลาที่ต้องจ่ายให้ตามที่กระทรวงแรงงานประกาศ กำหนด แต่ต้องไม่เกินสิบปี

(3) ร้อยละเจ็ดสิบของค่าจ้างรายเดือน สำหรับกรณีที่ลูกจ้างทุพพลภาพโดยจ่าย ตามประเภทของการทุพพลภาพและตามระยะเวลาที่จะต้องจ่ายตามที่กระทรวงแรงงานประกาศ กำหนด แต่ต้องไม่น้อยกว่าสิบห้าปี

(4) ร้อยละเจ็ดสิบของค่าจ้างรายเดือน สำหรับกรณีที่ลูกจ้างถึงแก่ความตายหรือสูญหาย มีกำหนดสิบปี”

และข้อ 13 จากเดิม

“ข้อ 13 ค่าทดแทนตามข้อ 8 ต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละหกสิบของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวัน สูงสุดตามกฎหมายว่าด้วยคุ้มครองแรงงานคูณด้วยสี่สิบหกและ ไม่เกินเดือนละหนึ่งหมื่นสองพัน บาท” เป็น

“ข้อ 13 ค่าทดแทนตามข้อ 8 ต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละเจ็ดสิบของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวัน สูงสุดตามกฎหมายว่าด้วยคุ้มครองแรงงานคูณด้วยสี่สิบหกและ ไม่เกินเดือนละหนึ่งหมื่นสี่พันบาท”

ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงได้เสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาดังกล่าวข้างต้น เพื่อให้พนักงานที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจซึ่งถือเป็นหน่วยงานของรัฐเช่นเดียวกับหน่วยงานอื่น ได้รับการแก้ไขกฎหมายที่ควบคุมการจัดสรรสวัสดิการและการปรับปรุงสภาพการจ้างของพนักงาน รัฐวิสาหกิจ ให้มีความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและสังคมในปัจจุบัน เพื่อให้พนักงาน รัฐวิสาหกิจได้รับความเท่าเทียมและเป็นธรรม เมื่อเทียบข้าราชการหรือลูกจ้างที่ปฏิบัติงานในสถาน ประกอบการของเอกชน

บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

วิทยานิพนธ์

- เฉลียว ไชยเชษฐ. (2558.) การจัดสวัสดิการที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตศรีราชา. (นิพนธ์ปริญญาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา
- แน่น้อย อินทรสุขพร. (2522.) การศึกษาทฤษฎีของกฎหมายที่เกี่ยวกับสวัสดิการแรงงานใน
กลุ่มประเทศ เอเชีย (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ปริญญา จันทรัตน์. (2535.) ความรู้ความเข้าใจและเจตคติของผู้ปฏิบัติงานรัฐวิสาหกิจต่อ
พระราชบัญญัติ พนักงานงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 (วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- พัชรวัฒน์ อินทรสุคนธ์. (2558.) ปัญหากฎหมายหมวดค่าชดเชยตามพระราชบัญญัติคุ้มครอง
แรงงาน พ.ศ. 2541 (ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยปทุมธานี
- ลิทพร จิรพงษ์. (2554.) ความต้องการสวัสดิการของพนักงานธนาคารออมสินเขตพระนคร
(สารนิพนธ์ หลักสูตรพัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต).
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สุทธิลักษณ์ สุนทรโรดม. (2537.) มาตรการทางกฎหมายต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน
(วิทยานิพนธ์ ปริญญาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ศาสตรา โตอ่อน. (2546.) ความสัมพันธ์ระหว่างรัฐกับรัฐวิสาหกิจในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจไทย
(วิทยานิพนธ์ ปริญญาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

สื่ออิเล็กทรอนิกส์

“การจ่ายค่าชดเชยกรณีต่างๆคืนแก่ลูกจ้าง.” [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก

http://www.oic.go.th/FILEWEB/CABINFOCENTER22/DRAWER039/GENERAL/DATA0000/0000_0092.PDF (วันที่ค้นข้อมูล 10 พฤษภาคม 2563)

เกษรา ชัยเหลืองอุไร. “การศึกษาเปรียบเทียบระบบสวัสดิการสังคมระหว่างประเทศไทยและประเทศสิงคโปร์” [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก

<http://www.mfa.go.th/dvifa/contents/filemanager/files/nbt/nbt6/IS/IS6031.pdf>
(วันที่ค้นข้อมูล 1 สิงหาคม 2563).

“ค่าชดเชยกรณีสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงาน.” [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก

<http://www.oic.go.th/FILEWEB/CABINFOCENTER22/DRAWER039/GENERAL/DATA0000/000000092.PDF> (วันที่ค้นข้อมูล 10 พฤษภาคม 2563)

“ความหมายของรัฐวิสาหกิจ.” [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก

<http://dspace.spu.ac.th/bitstream/123456789/3608/6/6chap2.pdf> (วันที่ค้นข้อมูล 26 กันยายน 2562).

“ความหมายของรัฐวิสาหกิจ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการดำรงตำแหน่งคณะกรรมการในรัฐวิสาหกิจของ ข้าราชการการเมืองและข้าราชการประจำ” เข้าถึงได้จาก

<http://dspace.spu.ac.th/bitstream/123456789/3608/6/6chap2.pdf>
(วันที่ค้นข้อมูล 10 พฤษภาคม 2563)

“ความหมายและขอบเขตของคำว่า สวัสดิการ.” [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก

<http://ftiweb.off.fti.or.th/intranet/file/banner/welfare.pdf> (วันที่ค้นข้อมูล 9 มีนาคม 2563)

เนติพงษ์ วิจิตรเวชการ. “ความเสมอภาคของบุคคลสิทธิของประชาชนตามรัฐธรรมนูญ.”

[ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก (วันที่ค้นข้อมูล 21 เมษายน 2563). http://www.constitutional.court.or.th/occ_web/ewt_dl_link.php?nid=8859

“แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการแรงงาน.” [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก

https://soreda.oas.psu.ac.th/files/963_file_Chapter%202.pdf (วันที่ค้นข้อมูล 21 เมษายน 2563).

“แนวคิดการจัดสวัสดิการแรงงานที่ดี.” [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก

https://soreda.oas.psu.ac.th/files/963_file_Chapter%202.pdf (วันที่ค้นข้อมูล 25 เมษายน 2563).

“ประโยชน์ของการจัดสวัสดิการแรงงาน.” [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก

https://soreda.oas.psu.ac.th/files/963_file_Chapter%202.pdf (วันที่ค้นข้อมูล 20 เมษายน 2563).

พงศ์จิตติ พงศ์ศิลาภณี. “มารู้จักความเป็นมาของรัฐวิสาหกิจไทยกันเถอะ.” [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก

<https://voicelabour.org/มารู้จักความเป็นมาของรัฐวิสาหกิจไทยกันเถอะ> (วันที่ค้นข้อมูล 30 กันยายน 2562).

มลธิรา อินทรกุลชัย. “ความหมายของสวัสดิการแรงงาน.” [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก

http://cmuir.cmu.ac.th/bitstream/6653943832/11063/5/econ1051mi_ch2.pdf (วันที่ค้นข้อมูล 1 สิงหาคม 2562).

“ระบบค่าตอบแทน (Compensation).” [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก

<https://www.ocsc.go.th/compensation> (วันที่ค้นข้อมูล 1 สิงหาคม 2562).

“รัฐวิสาหกิจ.” [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก

<http://wiki.kpi.ac.th/index.php?title=%E0%B8%A3%E0%B8%B1%E0%B8%90%E0%B8%A7%E0%B8%B4%E0%B8%AA%E0%B8%B2%E0%B8%AB%E0%B8%81%E0%B8%B4%E0%B8%88> (วันที่ค้นข้อมูล 26 กันยายน 2562).

“รายชื่อและการจัดกลุ่มรัฐวิสาหกิจ.” [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก <http://www.sepo.go.th/content/162>

(วันที่ค้นข้อมูล 1 สิงหาคม 2563).

“รูปแบบของสวัสดิการแรงงาน.”[ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก

https://soreda.oas.psu.ac.th/files/963_file_Chapter%202.pdf

(วันที่ค้นข้อมูล 25 เมษายน 2563).

“สัญญาจ้างแบบไม่กำหนดระยะเวลาการจ้าง (Unlimited Contract).” [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก

[http://www.oic.go.th/FILEWEB/CABINFOCENTER22/DRAWER039/GENERAL/DATA0000/0000](http://www.oic.go.th/FILEWEB/CABINFOCENTER22/DRAWER039/GENERAL/DATA0000/0000 0092.PDF)

[0092.PDF](http://www.oic.go.th/FILEWEB/CABINFOCENTER22/DRAWER039/GENERAL/DATA0000/00000092.PDF) (วันที่ค้นข้อมูล 10 พฤษภาคม 2563)

“สิทธิประโยชน์ของลูกจ้างกรณีได้รับอันตราย อุบัติเหตุหรือเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงาน.”

เข้าถึงได้จาก [http://www.oic.go.th/FILEWEB/CABINFOCENTER22/DRAWER](http://www.oic.go.th/FILEWEB/CABINFOCENTER22/DRAWER039/GENERAL/DATA0000/00000092.PDF)

[039/GENERAL/DATA0000/00000092.PDF](http://www.oic.go.th/FILEWEB/CABINFOCENTER22/DRAWER039/GENERAL/DATA0000/00000092.PDF) (วันที่ค้นข้อมูล 10 พฤษภาคม 2563)

“สิทธิประโยชน์จากการได้รับบาดเจ็บหรือทุพพลภาพเนื่องมาจากการทำงาน.” [ออนไลน์]. เข้าถึงได้

จาก [http://www.oic.go.th/FILEWEB/CABINFOCENTER22/DRAWER039/GENERAL](http://www.oic.go.th/FILEWEB/CABINFOCENTER22/DRAWER039/GENERAL/DATA0000/00000092.PDF)

[/DATA0000/00000092.PDF](http://www.oic.go.th/FILEWEB/CABINFOCENTER22/DRAWER039/GENERAL/DATA0000/00000092.PDF) (วันที่ค้นข้อมูล 10 พฤษภาคม 2563)

“หลักความเสมอภาค.”[ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก [http://www.spic.co.th/main/content.php?page=sub&category=](http://www.spic.co.th/main/content.php?page=sub&category=10&id=112)

[10&id=112](http://www.spic.co.th/main/content.php?page=sub&category=10&id=112) (วันที่ค้นข้อมูล 3 พฤษภาคม 2563).

“องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน.” [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก [http://digital_collect.lib.](http://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/53930124/chapter2.pdf)

[buu.ac.th/dcms/files/53930124/chapter2.pdf](http://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/53930124/chapter2.pdf) (วันที่ค้นข้อมูล 25 เมษายน 2563).

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล

ธนฉัตร ฑีฆะ

ประวัติการศึกษา

พ.ศ.2552 นิติศาสตรบัณฑิต

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ตำแหน่งและสถานที่ทำงานปัจจุบัน

บุคลากร ระดับ 7

กองกิจการสัมพันธ์ ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล

การประปาส่วนภูมิภาค

