



กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ /
กองทุนสงเคราะห์
ลูกจ้าง : ทางเลือกที่
เหมาะสมสำหรับ
นายจ้างและลูกจ้าง

ผู้บรรยาย : วรเทพ เชื้อสุนทรโสภณ

- ประสบการณ์การทำงาน

อดีต (2538 – 2567) ทนายความที่ปรึกษาบริษัท ไฟรซ์สแตนท์ประภาสและวินน์ จำกัด

ผู้พิพากษาศาลจังหวัดศรีสะเกษ ผู้พิพากษาศาลแรงงานกลาง เลขานุการศาลแรงงานกลาง เลขานุการแผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา
ผู้พิพากษาศาลชั้นต้นประจำกองผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลฎีกา แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

ปัจจุบัน

Senior Partner สำนักงานที่ปรึกษากฎหมาย ES COUNSEL

- ประสบการณ์การสอนและการบรรยาย

- **อาจารย์พิเศษและวิทยากรรับเชิญในวิชาเกี่ยวกับกฎหมายแรงงานและประกันสังคม กฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล และกฎหมายคุ้มครองผู้บริโภค** ในสถาบันการศึกษา หน่วยงานภาครัฐและเอกชน อาทิ คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มหาวิทยาลัยรามคำแหง และมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย สำนักอบรมศึกษากฎหมายแห่งเนติบัณฑิตยสภา สภานายความแห่งประเทศไทย กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน ศาลแรงงานกลางและศาลแรงงานภาค ธนาकारไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) บริษัท บางจาก คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ฯลฯ

- **ผู้บรรยายในหลักสูตรเกี่ยวกับพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562** ให้แก่องค์กรภาครัฐและเอกชน อาทิ คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราชธิราช, การประชุมเครือข่ายโรงพยาบาลกลุ่มสถาบันการแพทยศาสตร์แห่งประเทศไทย (UHosNet), สำนักงานบริหารหนี้สาธารณะ กระทรวงการคลัง, การยาสูบแห่งประเทศไทย, สำนักตรวจสอบภายใน สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล, ชมรมผู้จัดการและเจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์แห่งประเทศไทย, บริษัท ไทยเบฟเวอเรจ จำกัด, บริษัท นิกคอง (ประเทศไทย) จำกัด, กลุ่มบริษัทในเครืออีซูซุ ประเทศไทย ฯลฯ

- การติดต่อ

E-mail : worathep@escounsel.com

Mobile : 098-285-2544 ID line : ds023829



เค้าโครงการบรรยาย

1. กองทุนประกันสังคม / กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ / กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง : ความเป็นมา ความเหมือนและความต่างของ 3 กองทุน
2. หลักการสำคัญของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
3. กิจการที่อยู่ในบังคับเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง
4. เงินสะสมและเงินสมทบ : หลักเกณฑ์และวิธีการนำส่ง
5. การจ่ายเงินสงเคราะห์
6. ความรับผิดชอบตามกฎหมาย
7. การจัดให้มีการสงเคราะห์ลูกจ้างตามกฎหมายกระทรวง

วัตถุประสงค์ของกฎหมาย 3 กองทุน

วัตถุประสงค์ของกฎหมาย

สมัครใจ



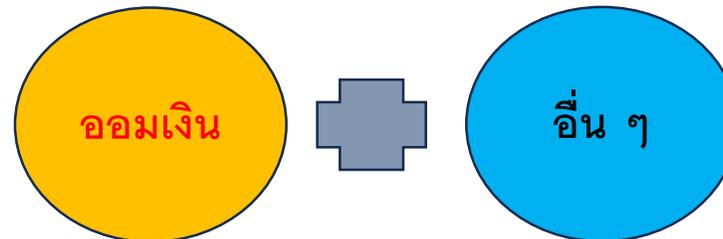
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ



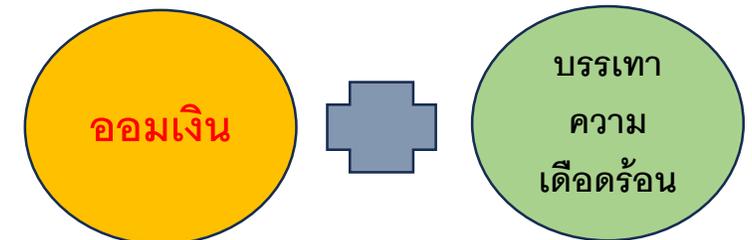
บังคับ



กองทุนประกันสังคม



กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง



กฎหมายที่เกี่ยวข้อง



กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

พรบ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

หมวด 13

กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

มาตรา 126 ให้มีกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างออกจากงาน หรือตาย หรือในกรณีอื่นตามที่กำหนดโดยคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

วัตถุประสงค์ของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

วัตถุประสงค์

1

สร้างหลักประกันแก่ลูกจ้าง
เมื่อออกจากงานหรือตาย

ในลักษณะกองทุนเงินสะสม&เงินสมทบ

เงินสะสม

ของลูกจ้าง
หักจากค่าจ้าง
ของลูกจ้าง



เงินสมทบ

ของนายจ้าง



ส่งเสริมการออมของลูกจ้างเพื่อสร้างความมั่นคง

โครงข่ายรองรับให้เกิดความปลอดภัยทางสังคม
Social Safety Net

2

บรรเทาความเดือดร้อนเฉพาะหน้าของลูกจ้าง
เมื่อถูกเลิกจ้างหรือนายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชย
จากการเลิกจ้างและ/หรือเงินอื่น



กองทุน

สงเคราะห์ลูกจ้าง

จ่ายเงินสงเคราะห์แก่ลูกจ้าง

เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการ
กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างกำหนด

เงินที่นำมาสงเคราะห์

- เงินอุดหนุนจากรัฐบาล
- เงินค่าปรับ
- เงินบริจาค
- รายได้อื่น ๆ

เมื่อกองทุนฯ จ่ายไปแล้ว

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน



มีสิทธิไล่เบียด

เรียกเงินคืนจากผู้มีหน้าที่
ตามกฎหมายที่จะต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้าง
พร้อมดอกเบี้ยในอัตรา 15 % ต่อปี
โดยมีอายุความ 10 ปีนับแต่วันที่จ่าย
เงินสงเคราะห์ให้แก่ลูกจ้าง



กองนิติการ
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

กิจการที่อยู่ในบังคับเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

พรบ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

มาตรา 130 ให้ลูกจ้างสำหรับกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่สิบคนขึ้นไปเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์

ลูกจ้าง

ความในวรรคหนึ่งมิให้ใช้บังคับแก่กิจการที่นายจ้างได้จัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพตามกฎหมายว่าด้วยกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หรือจัดให้มีการสงเคราะห์แก่ลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างออกจากงานหรือตาย ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

ความในวรรคหนึ่งจะใช้บังคับแก่ลูกจ้างสำหรับกิจการที่มีลูกจ้างน้อยกว่าสิบคนเมื่อใดให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกา

คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างอาจออกระเบียบเพื่อกำหนดให้ลูกจ้างสำหรับกิจการที่มีได้อยู่ภายใต้บังคับตามพระราชบัญญัตินี้สมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างได้ เมื่อลูกจ้างประสงค์จะเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างโดยความยินยอมของนายจ้างและให้นายจ้างมีหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้เสมือนเป็นกิจการที่อยู่ภายใต้บังคับพระราชบัญญัตินี้

กิจการ ที่อยู่ / ไม่อยู่ในบังคับ ของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

กิจการที่อยู่ในบังคับ กองทุน สงเคราะห์ลูกจ้าง

✓ นายจ้างที่มีลูกจ้าง **10** คนขึ้นไป
ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2568

ต้องให้ลูกจ้าง

เข้าเป็น **สมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง**

⚠️ กรณีนายจ้าง **ไม่ได้จัดให้**
ลูกจ้าง **รายได้เป็นสมาชิก** **กองทุน**
สำรองเลี้ยงชีพ

- ลูกจ้างที่ยังไม่ผ่านทดลองงาน
- ลูกจ้างไม่ประสงค์เข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

นายจ้างมีหน้าที่ให้ลูกจ้างรายนั้นเข้าเป็น...

→ **สมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง**



กองนิติการ
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน



กิจการที่ไม่อยู่ในบังคับ

ลูกจ้างสมัครใจเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างได้
เมื่อได้รับความเห็นชอบจากนายจ้าง



ระเบียบคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างว่าด้วยการให้ลูกจ้าง
ที่มีได้อยู่ในบังคับตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
สมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง พ.ศ. 2567

1

นายจ้างที่มีลูกจ้างน้อยกว่า **10** คน

2

นายจ้างที่จัดให้ลูกจ้างเป็นสมาชิก **กองทุน**
สำรองเลี้ยงชีพ

3

นายจ้างที่ **จัดให้มีการสงเคราะห์ลูกจ้างตามกฎหมาย**
กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการจัดการสงเคราะห์แก่ลูกจ้าง
ในกรณีที่ลูกจ้างออกจากงานหรือตาย พ.ศ. 2567

4

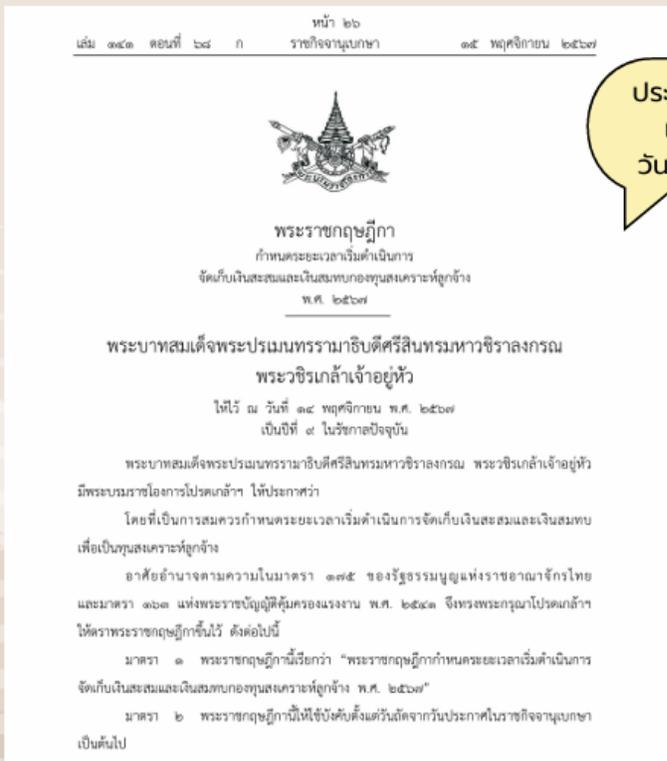
กิจการของนายจ้างที่มีกฎหมายยกเว้นมิให้นำหมวด 13
กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างมาใช้บังคับ

- กิจการ/งานประมง
- งานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย
- งานที่มีได้แสวงหากำไรทางเศรษฐกิจ
- กิจการโรงเรียนเอกชน เฉพาะผู้อำนวยการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา
- กิจการของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

เงินสดและเงินสมทบ : หลักเกณฑ์และวิธีการนำเสนอ

กำหนดระยะเวลาการเริ่มต้นใช้บังคับ

1 พระราชกฤษฎีกากำหนดระยะเวลาเริ่มดำเนินการจัดเก็บเงินสะสมและเงินสมทบกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง พ.ศ. 2567



ประกาศในราชกิจจานุเบกษา
เล่ม 141 ตอนที่ 68 ก
วันที่ 15 พฤศจิกายน 2567

วันใช้บังคับ
ตั้งแต่วันที่ 16 พฤศจิกายน พ.ศ. 2567 เป็นต้นไป

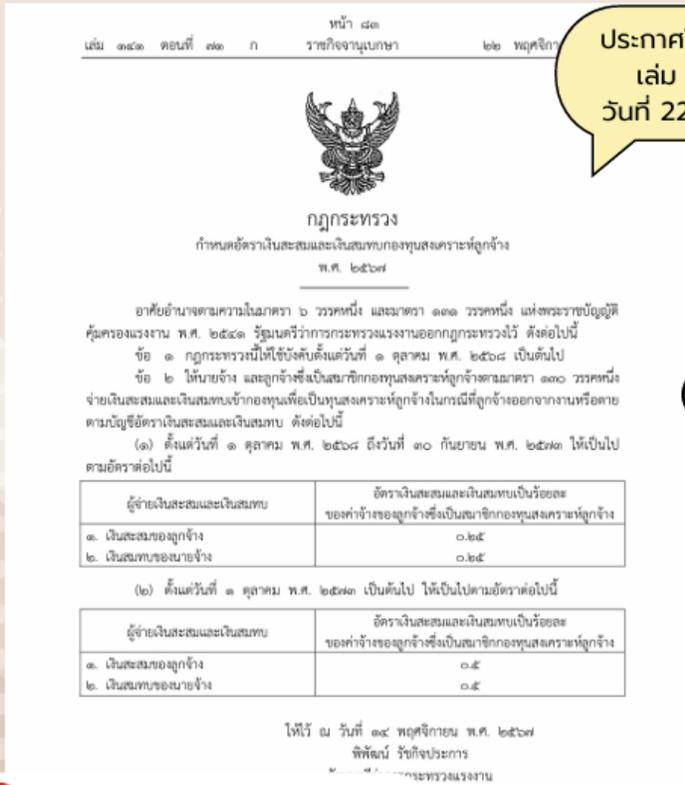
สาระสำคัญ

กำหนดให้เริ่มดำเนินการจัดเก็บเงินสะสมและเงินสมทบ
ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2568 เป็นต้นไป

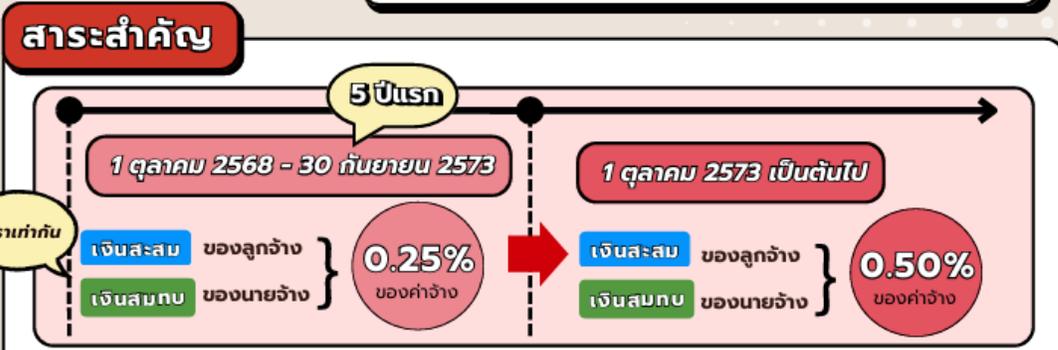
เงินสะสม ของลูกจ้าง **เงินสมทบ** ของนายจ้าง

อัตราการจ่ายเงินสะสมและเงินสมทบเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

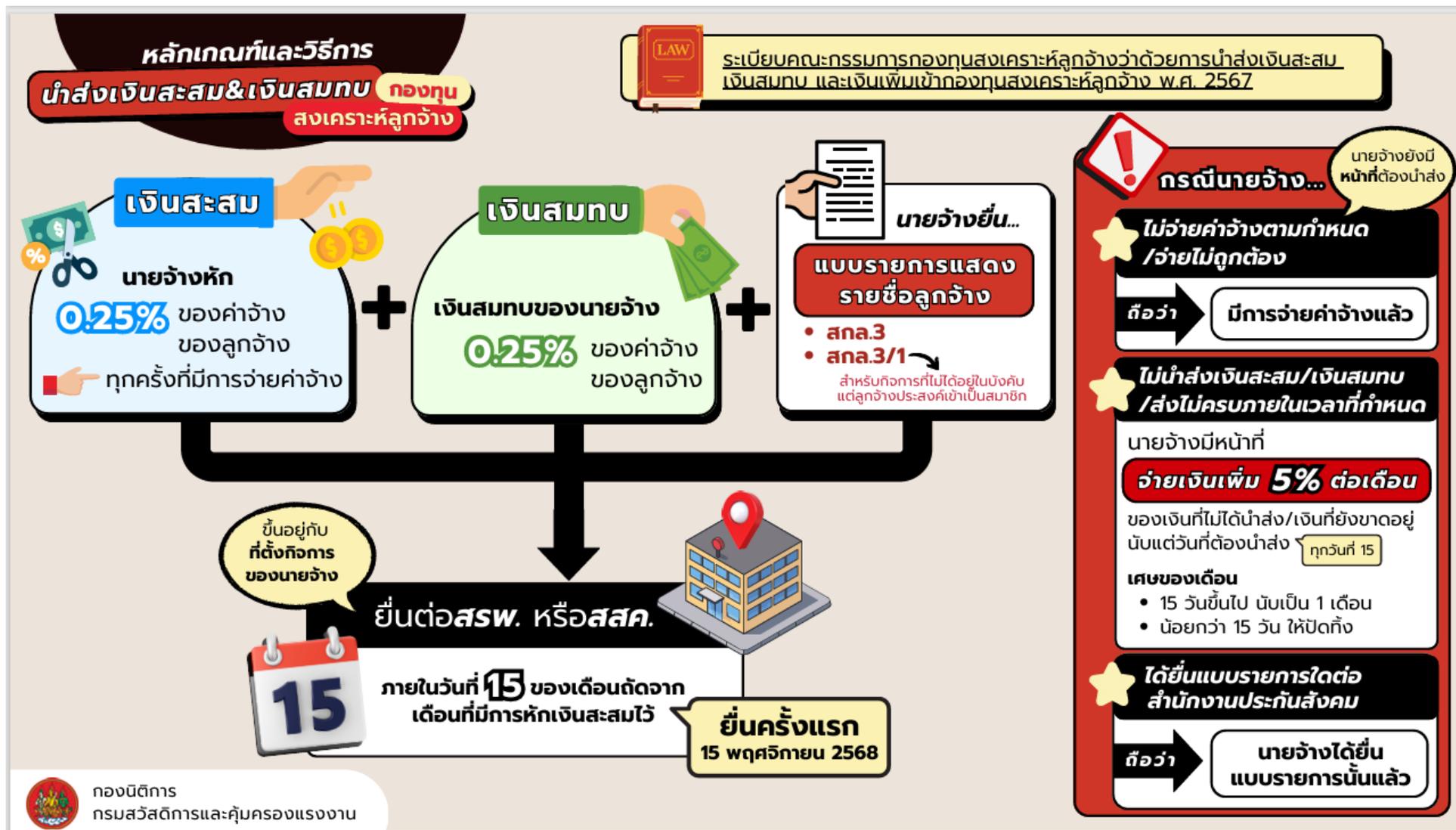
2 กฎกระทรวงกำหนดอัตราเงินสะสมและเงินสมทบกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง พ.ศ. 2567



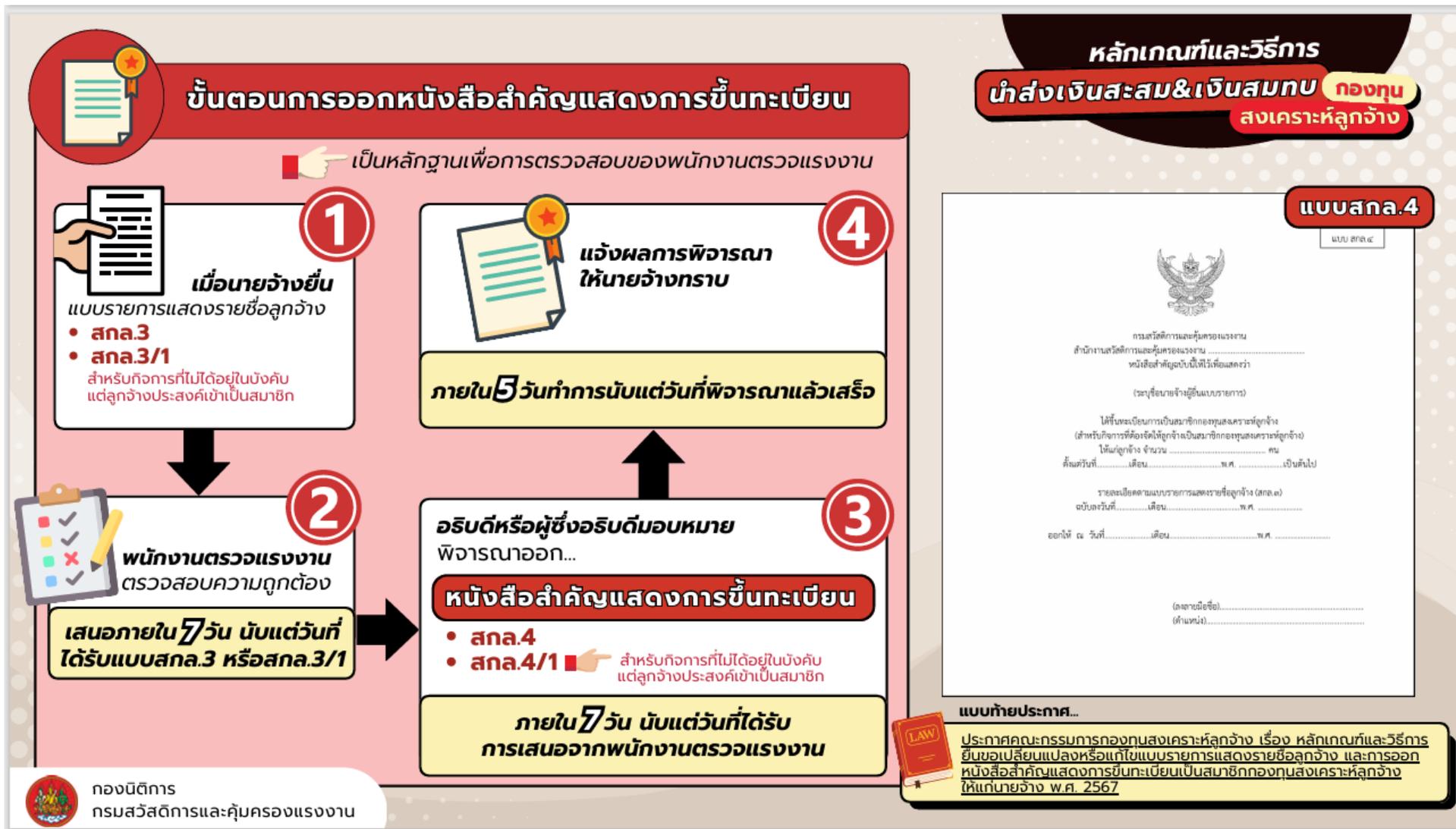
วันใช้บังคับ
ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2568 เป็นต้นไป



หลักเกณฑ์และวิธีการนำส่งเงินสะสมและเงินสมทบเข้ากองทุนฯ



หลักเกณฑ์และวิธีการนำส่งเงินสะสมและเงินสมทบเข้ากองทุนฯ



หลักเกณฑ์และวิธีการนำส่งเงินสะสมและเงินสมทบเข้ากองทุนฯ

กรณีมีการเปลี่ยนแปลง/แก้ไข /เพิ่มเติมรายชื่อลูกจ้าง



กองนิติการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

หลักเกณฑ์และวิธีการ นำส่งเงินสะสม&เงินสมทบ กองทุน สงเคราะห์ลูกจ้าง

แบบสทล.3/2

สทล. ๓/๒

แบบแจ้งการเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขแบบรายการแสดงรายชื่อลูกจ้าง

ชื่อสถานประกอบการ บริษัท ห้างหุ้นส่วน เจ้าอาสนวิหาร

เลขทะเบียนนิติบุคคล / เลขทะเบียนการค้า

ที่ตั้งอยู่เลขที่ _____ หมู่ที่ _____ ต. _____ อ. _____ จ. _____

อำนาจเขต _____ เขต _____ รหัสไปรษณีย์ _____ โทรศัพท์ _____

มีความประสงค์ขอลดหรือเพิ่มเงิน สิ้นปี (โปรดทำเครื่องหมาย หน้าข้อความ ที่ต้องการเปลี่ยนแปลงหรือเพิ่มแบบรายการแสดงรายชื่อลูกจ้าง พร้อมทั้ง การตรวจสอบเงินและรายการที่เปลี่ยนแปลงไว้ด้วย)

(๑) ชื่อสถานประกอบการ (๑) ยอดของเงินสมทบที่ว่างต่อเดือน

(๒) ผู้มีอำนาจลงนาม (๒) จำนวนเงินสมทบที่ว่างต่อเดือน

(๓) สถานที่ตั้งของสถานประกอบการ (๓) ยอดของเงินสมทบที่ว่างต่อเดือน

(๔) ชื่อ ลูกจ้าง (๔) จำนวนเงินสมทบที่ว่างต่อเดือน

(๕) อายุ ลูกจ้าง (๕) วันมีงาน / ตั้งสถาน

(๖) สัญชาติ ลูกจ้าง (๖) สาขาสัญญาจ้างออกจากการ

(๗) เมษัตริย์ประจำตัวประชาชน / เลขหนังสือเดินทาง ลูกจ้าง (๗) รายการเปลี่ยนแปลงอื่น ๆ

(๘) คำจ้าง ลูกจ้าง

(๘) ชื่อสถานประกอบการ จากเดิม _____

เปลี่ยนแปลงเป็น _____

(๙) ผู้มีอำนาจลงนาม จากเดิม _____

เปลี่ยนแปลงเป็น _____

(๑๐) สถานที่ตั้งของสถานประกอบการ จากเดิม _____

เปลี่ยนแปลงเป็น _____

(๑๑) ชื่อ ลูกจ้าง จากเดิม _____

เปลี่ยนแปลงเป็น _____

(๑๒) อายุ ลูกจ้าง จากเดิม _____

เปลี่ยนแปลงเป็น _____

(๑๓) สัญชาติ ลูกจ้าง จากเดิม _____

เปลี่ยนแปลงเป็น _____

(๑๔) เมษัตริย์ประจำตัวประชาชน / เลขหนังสือเดินทาง ลูกจ้าง จากเดิม _____

เปลี่ยนแปลงเป็น _____

แบบท้ายประกาศ...

- ๒ -

(๘) คำจ้าง ลูกจ้าง จากเดิม _____

เปลี่ยนแปลงเป็น _____

(๙) ยอดของเงินสมทบที่ว่างต่อเดือน จากเดิม _____

เปลี่ยนแปลงเป็น _____

(๑๐) จำนวนเงินสมทบที่ว่างต่อเดือน จากเดิม _____

เปลี่ยนแปลงเป็น _____

(๑๑) ยอดของเงินสมทบที่ว่างต่อเดือน จากเดิม _____

เปลี่ยนแปลงเป็น _____

(๑๒) จำนวนเงินสมทบที่ว่างต่อเดือน จากเดิม _____

เปลี่ยนแปลงเป็น _____

(๑๓) วันมีงาน / ตั้งสถาน จากเดิม _____

เปลี่ยนแปลงเป็น _____

(๑๔) สาขาสัญญาจ้างออกจากการ จากเดิม _____

เปลี่ยนแปลงเป็น _____

(๑๕) รายการเปลี่ยนแปลงอื่น ๆ จากเดิม _____

เปลี่ยนแปลงเป็น _____

(ถ้าไม่ใช่ให้ใช้กระดาษอื่นแทน)

ลงนามโดย (ชื่อ) _____

ตำแหน่ง _____

วันที่ _____

ประกาศคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการยื่นขอเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไข แบบรายการแสดงรายชื่อลูกจ้าง และการออกหนังสือสำคัญแสดงการขึ้นทะเบียนเป็นสมาชิกกองทุน สงเคราะห์ลูกจ้างให้แก่นายจ้าง พ.ศ. 2567

การจ่ายเงินสงเคราะห์ให้แก่ลูกจ้าง / ผู้มีสิทธิ

การจ่ายเงินสงเคราะห์ให้แก่ลูกจ้าง / ผู้มีสิทธิ

การจ่ายเงินสงเคราะห์

ในส่วนของ

เงินสะสม&เงินสมทบ
พร้อมทั้งดอกผล ✓

บัญชี

1

1

กรณีลูกจ้างออกจางาน

- นายจ้างเลิกจ้าง
- เกษียณอายุ
- ลูกจ้างลาออก
- นายจ้างลูกจ้างตกลงเลิกสัญญาจ้าง
- สิ้นสุดสัญญาจ้าง

ไม่ว่าเหตุเลิกจ้างนั้น
ลูกจ้างจะกระทำความ
ผิดวินัยหรือไม่ก็ตาม



กองนิติการ
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

2

กรณีลูกจ้างตาย

ตกแก่บุคคลซึ่งลูกจ้างระบุใน

แบบหนังสือกำหนดบุคคลผู้จะพึงได้รับ
เงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

• (สกล.5)



ประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่องแบบหนังสือ
กำหนดบุคคลผู้จะพึงได้รับเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง
กรณีลูกจ้างตาย



ไม่ได้กำหนดไว้ / บุคคลที่กำหนดตายก่อน
ตกเป็นของ...

- บุตร
- สามี/ภรรยา/คู่สมรส
- บิดา มารดา

ที่มีชีวิตอยู่
คนละส่วน
เท่า ๆ กัน



กรณีไม่มีบุคคลผู้มีสิทธิได้รับเงิน



ตกเป็นของ... กองทุน สงเคราะห์ลูกจ้าง

ความรับผิดชอบตามกฎหมาย

ความรับผิดชอบตามกฎหมาย



มาตรการบังคับใช้กฎหมาย



นายจ้าง...

- ไม่ยื่นแบบรายการ
- ไม่แจ้งขอเปลี่ยนแปลง / แก้ไขเพิ่มเติมแบบรายการ



✓ มีความรับผิดชอบทางอาญา

มาตรา 130

ให้นายจ้างยื่นแบบรายการแสดงรายชื่อกู้จ้างและแจ้งขอเปลี่ยนแปลง / แก้ไขเพิ่มเติมแบบรายการ

มาตรา 156

- ระวังโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน
- หรือปรับไม่เกิน 10,000 บาท
- หรือทั้งจำทั้งปรับ

✓ มีความรับผิดชอบทางปกครอง

พนักงานตรวจแรงงาน

มีอำนาจออก...



คำสั่งตามมาตรา 139 (3)

ให้นายจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องภายในระยะเวลาที่กำหนด

✓ ปฏิบัติตาม

การดำเนินคดีอาญาย่อมเป็นอันระงับไป

✗ ไม่ปฏิบัติตาม

- โทษอาญาตามมาตรา 156
- ปรับเป็นพินัยตามมาตรา 146



กองนิติการ
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ความรับผิดตามกฎหมาย

มาตรการบังคับใช้กฎหมาย

นายจ้าง...

- ไม่ส่งเงินสะสม/เงินสมทบ
- ส่งไม่ครบจำนวน

✓ มีความรับผิดทางแพ่ง

จ่ายเงินเพิ่ม 5% ต่อเดือน

ของเงินที่ไม่ได้นำส่ง/เงินที่ยังขาดอยู่นับแต่วันที่ต้องนำส่ง

✓ มีความรับผิดทางปกครอง

พนักงานตรวจแรงงาน
มีอำนาจออก...

1 คำเตือน เป็นหนังสือ
ให้นายจ้างนำเงินที่ค้างมาชำระภายในระยะเวลาที่กำหนดไม่น้อยกว่า 30 วัน

หากไม่นำส่งเงินที่ค้าง

2 คำสั่ง เป็นหนังสือ
ให้ยึด आयัด และขายทอดตลาดทรัพย์สินของนายจ้าง

กรณีไม่อาจทราบจำนวนเงินที่ค้างได้แน่ชัด

พนักงานตรวจแรงงาน
มีอำนาจประเมิน

- เงินสะสม
- เงินสมทบ

ที่นายจ้างต้องนำส่ง

แจ้งผลการประเมิน

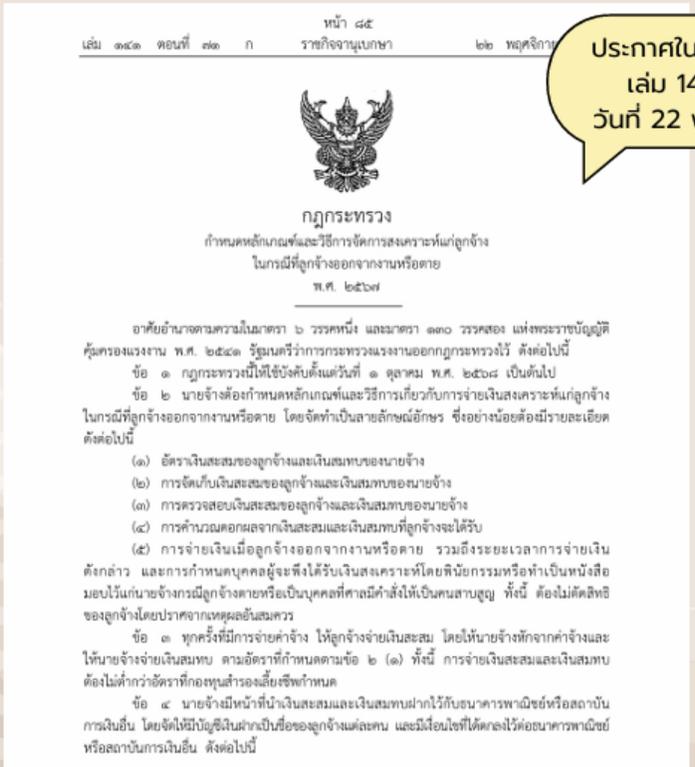
ระเบียบคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเงินสะสมและเงินสมทบที่นายจ้างต้องนำส่งกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง พ.ศ.2567

กองนิติการ
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

การจัดให้มีการสงเคราะห์ลูกจ้างตามกฎหมายกระทรวง

การจัดให้มีการสงเคราะห์ลูกจ้างตามกฎหมายกระทรวง

3 กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการจัดการสงเคราะห์แก่ลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างออกจากงานหรือตาย พ.ศ. 2567



วันใช้บังคับ
ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2568 เป็นต้นไป

สาระสำคัญ

**นายจ้าง ต้องกำหนด
หลักเกณฑ์และวิธีการ
เงินสะสม&เงินสมทบ**

**ไม่ต่ำกว่าอัตราที่กองทุน
สำรองเลี้ยงชีพกำหนด
(2-15%)**

- อัตราที่จัดเก็บ
- การจัดเก็บ
- การตรวจสอบ
- การคำนวณดอกเบี้ยที่ลูกจ้างจะได้รับ
- การจ่ายเงินเมื่อลูกจ้างออกจากงาน/ตาย รวมถึงระยะเวลาการจ่ายเงิน

**นายจ้างที่ดำเนินการตามกฎหมายนี้
ได้รับการยกเว้น
ลูกจ้างไม่ต้องเป็นสมาชิก
กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง**

การจัดให้มีการสงเคราะห์ลูกจ้างตามกฎหมายกระทรวง

3

กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการจัดการสงเคราะห์แก่ลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างออกจากงานหรือตาย พ.ศ. 2567

สาระสำคัญ



กรณีสิ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง

นายจ้างดำเนินการ ภายใน 30 วันนับแต่วันที่สิ้นสภาพการจ้าง

- คืนบัญชีเงินฝากพร้อมทั้งเงินสะสม & เงินสมทบ พร้อมดอกผล
- ออกหนังสือยืนยันการสิ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง

สำหรับถอนเงินสงเคราะห์

กรณีลูกจ้างถึงแก่ความตาย/ เป็นบุคคลที่ศาลมีคำสั่งให้เป็นคนสาบสูญ

เงินสะสม & เงินสมทบ พร้อมดอกผล ตกเป็นของบุคคลผู้จะพึงได้รับเงินสะสม และเงินสมทบที่ลูกจ้างกำหนดไว้

ไม่ได้กำหนดไว้ → ตกเป็นของทายาทโดยธรรม

นายจ้างต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบ

- ชื่อธนาคารพาณิชย์/สถาบันการเงินอื่น
- ชื่อบัญชีและเลขที่บัญชี

ภายใน 7 วันนับแต่วันที่มีการหักเงินสะสมครั้งแรก

ลูกจ้างมีสิทธิตรวจสอบบัญชี & เอกสารที่เกี่ยวข้องกับเงินสะสม & เงินสมทบ

นายจ้างมีหน้าที่จัดทำระบบสำหรับการตรวจสอบฯ/แสดงรายการตรวจสอบฯ ให้ลูกจ้างทราบ

ภายใน 15 วันนับแต่วันที่ลูกจ้างยื่นคำขอ

การจัดให้มีการสงเคราะห์ลูกจ้างตามกฎหมายกระทรวง



นายจ้าง...

✗ ไม่ดำเนินการตามกฎหมายกระทรวง

✓ มีความรับผิดชอบทางปกครอง



พนักงานตรวจแรงงาน

มีอำนาจออก...

คำสั่งตามมาตรา 139 (3)

ให้นายจ้างปฏิบัติตามให้ถูกต้อง
ภายในระยะเวลาที่กำหนด

✗ ไม่ปฏิบัติตาม

ปรับเป็นพินัยตามมาตรา 146

มาตรการบังคับใช้กฎหมาย



**✗ ไม่ส่งเงินสะสม/เงินสมทบ
• ส่งไม่ครบจำนวน**

✓ มีความรับผิดชอบทางแพ่ง



ลูกจ้างฟ้องคดีต่อศาลได้

เป็นการโต้แย้งสิทธิหรือหน้าที่
ตามกฎหมายของลูกจ้าง



**นายจ้างอาจต้องรับผิดชอบ
ชดเชยค่าเสียหายให้แก่ลูกจ้าง**

อย่างน้อยเท่ากับอัตราเงินสะสม&เงินสมทบ
ที่ลูกจ้างควรจะได้รับ หากดำเนินการตามกฎหมายกระทรวง



กองนิติการ
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

บทสรุป

การจ่ายเงินสงเคราะห์ให้แก่ลูกจ้าง / ผู้มีสิทธิ

หน้าที่ของลูกจ้าง

1 ลูกจ้างในกิจการที่อยู่ในบังคับ
ต้องเข้าเป็น **สมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง**



กรณีลูกจ้างไม่ได้อยู่ในบังคับ

สมัครใจ เข้าเป็นสมาชิกกองทุนได้
โดยได้รับความยินยอมจากนายจ้าง

2 จ่าย **เงินสะสม 0.25%** ของค่าจ้าง
1 ตุลาคม 2568 - 30 กันยายน 2573

3 หน้าที่อื่น ๆ เช่น
แจ้งข้อมูลที่เปลี่ยนแปลงไปให้นายจ้างทราบ



แจ้งความประสงค์กำหนดบุคคลผู้จะพึงได้รับเงินสงเคราะห์ลูกจ้าง กรณีลูกจ้างตาย



กองนิติการ
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

หน้าที่ของนายจ้าง

1 มีหน้าที่ยื่น...
แบบรายการแสดงรายชื่อลูกจ้าง

- สกน.3
- สกน.3/1

และรายละเอียดอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

แบบแจ้งการเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไข
แบบรายการแสดงรายชื่อลูกจ้าง

- สกน.3/2

ภายในวันที่ **15** ของเดือน
ถัดจากเดือนที่มีการเปลี่ยนแปลง

ทุกครั้งที่มีการ
จ่ายค่าจ้าง

2 หัก **0.25%** ของค่าจ้างของลูกจ้าง
→ **เงินสะสม**



3 จ่าย **เงินสมทบ 0.25%** ของค่าจ้างของลูกจ้าง

นำส่ง

- เงินสะสม
- เงินสมทบ
- แบบรายการแสดงรายชื่อลูกจ้าง

ภายในวันที่ **15** ของเดือน
ถัดจากเดือนที่มีการหักเงินสะสมไว้

หลักการสำคัญของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ



ภาพจาก <https://www.thaipvd.com/article/home/นายจ้าง-เรื่องควรรู้เกี่ยวกับ-กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ/>

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ



หลักทรัพย์จัดการกองทุนสิทธิไทย
KASIKORN ASSET MANAGEMENT



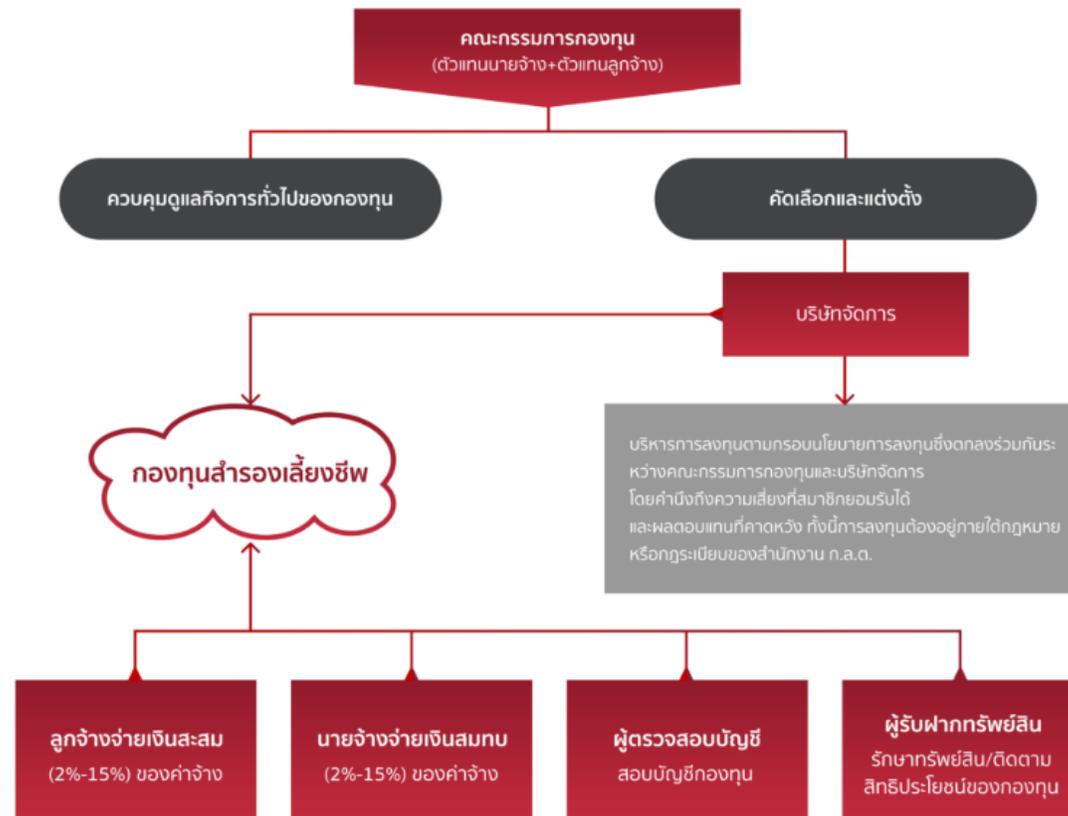
องค์ประกอบของเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ



กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

โครงสร้างการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

หน่วยงานภาครัฐสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์
กำกับดูแลการบริหารจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ



กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ



กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ



หลักทรัพย์จัดการกองทุนสิทธิไทย
KASIKORN ASSET MANAGEMENT



สิทธิประโยชน์ทางภาษีสำหรับพนักงาน

เมื่อสมาชิกจ่ายเงินสะสมเข้ากองทุน



ไม่ต้องนำไปรวมคำนวณเงินได้เพื่อเสียภาษี

เงินสะสม
ที่จ่ายเข้ากองทุน

1. หักลดหย่อนในการคำนวณเงินได้เพื่อเสียภาษีตามที่จ่ายจริง แต่ไม่เกินปีละ 10,000 บาท
2. ส่วนที่เกิน 10,000 บาท แต่ไม่เกินร้อยละ 15 ของค่าจ้าง และ ไม่เกิน 490,000 บาท

รวม 500,000 บาท

บริการทุกระดับประทับใจ

11

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ



หลักทรัพย์จัดการกองทุนเคสิกรไทย
KASIKORN ASSET MANAGEMENT



สิทธิประโยชน์ทางภาษีสำหรับพนักงาน

เมื่อบริษัทจัดการนำเงินไปลงทุน

“รายได้จากเงินลงทุนของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ได้รับการยกเว้นภาษีหัก ณ ที่จ่าย”



บริการทุกระดับประทับใจ

12

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ



หลักทรัพย์จัดการกองทุนกสิกรไทย
KASIKORN ASSET MANAGEMENT



สิทธิประโยชน์ทางภาษีสำหรับพนักงาน

เมื่อสิ้นสุดสมาชิกภาพ

เงินที่นำมาคำนวณภาษี ประกอบด้วยเงิน 3 ส่วนคือ

เงินสะสม

ผลประโยชน์
เงินสะสม

เงินสมทบ

ผลประโยชน์
เงินสมทบ

ไม่ต้องคำนวณ
เป็นเงินได้เพื่อเสียภาษี
สามารถหักเป็น
ค่าลดหย่อนได้

เงินก้อนที่ได้รับจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
ต้องนำมาคำนวณภาษี
โดยสามารถลดหย่อน หรือยกเว้นได้

บริการทุกระดับประทับใจ

13

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ



สิทธิประโยชน์ทางภาษีสำหรับพนักงาน



บริการทุกระดับประทับใจ

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ



สิทธิประโยชน์ทางภาษีสำหรับพนักงาน

เมื่อสมาชิกออกจากงาน กรณีที่ 1

ด้วยเหตุ มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี
หรือ ลาออกจากกองทุนโดยไม่ออกจากงาน



เงินได้จากกองทุน
สำรองเลี้ยงชีพ
จะถูกนำไปรวมกับรายได้
ทั้งปีและเสียภาษีตามจริง

ไม่ได้รับ
การยกเว้นภาษี

บริการทุกระดับประทับใจ

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

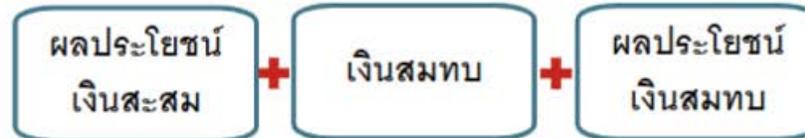


สิทธิประโยชน์ทางภาษีสำหรับพนักงาน

เมื่อสมาชิกออกจากงาน กรณีที่ 2

พนักงานที่มีอายุงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป

เงินได้เมื่อออกจากงาน สามารถหักค่าใช้จ่ายได้ 2 ส่วน



บริการทุกระดับประทับใจ

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ



หลักทรัพย์จัดการกองทุนสิทธิกรไทย
KASIKORN ASSET MANAGEMENT



สิทธิประโยชน์ทางภาษีสำหรับพนักงาน

ตัวอย่าง : พนักงานได้รับเงินจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เมื่อออกจากงาน 130,000 บาท มีอายุงาน 5 ปี

เงินสะสม

30,000 บาท
ไม่ต้องคำนวณ
เป็นเงินได้
เพื่อเสียภาษี

ผลประโยชน์
เงินสะสม

เงินสมทบ

ผลประโยชน์
เงินสมทบ

100,000 บาท

- | | | |
|-------------------------------------|---|------------|
| 1. ลดหย่อนภาษีได้ $7,000 \times 5$ | = | 35,000 บาท |
| เหลือ | = | 65,000 บาท |
| 2. หักส่วนที่เหลือได้อีก 50% | = | 32,500 บาท |
| เงินที่นำมาคำนวณเพื่อคิดภาษีเงินได้ | = | 32,500 บาท |
| 3. ค่าธรรมเนียม (5%) | = | 1,625 บาท |

บริการทุกระดับประทับใจ

17

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ



หลักทรัพย์จัดการกองทุนกสิกรไทย
KASIKORN ASSET MANAGEMENT



สิทธิประโยชน์ทางภาษีสำหรับพนักงาน

เมื่อสมาชิกออกจากงาน กรณีที่ 3

ได้รับ **ยกเว้นภาษีเงินได้** ในกรณี ดังนี้

1. ออกจากงาน โดยมีเงื่อนไขดังนี้
 - อายุตัว ตั้งแต่ 55 ปีบริบูรณ์ ขึ้นไป **และ**
 - อายุสมาชิกกองทุน ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป
2. ทุพพลภาพ
3. เสียชีวิต



บริการทุกระดับประทับใจ

18

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ



หลักทรัพย์จัดการกองทุนกสิกรไทย
KASIKORN ASSET MANAGEMENT

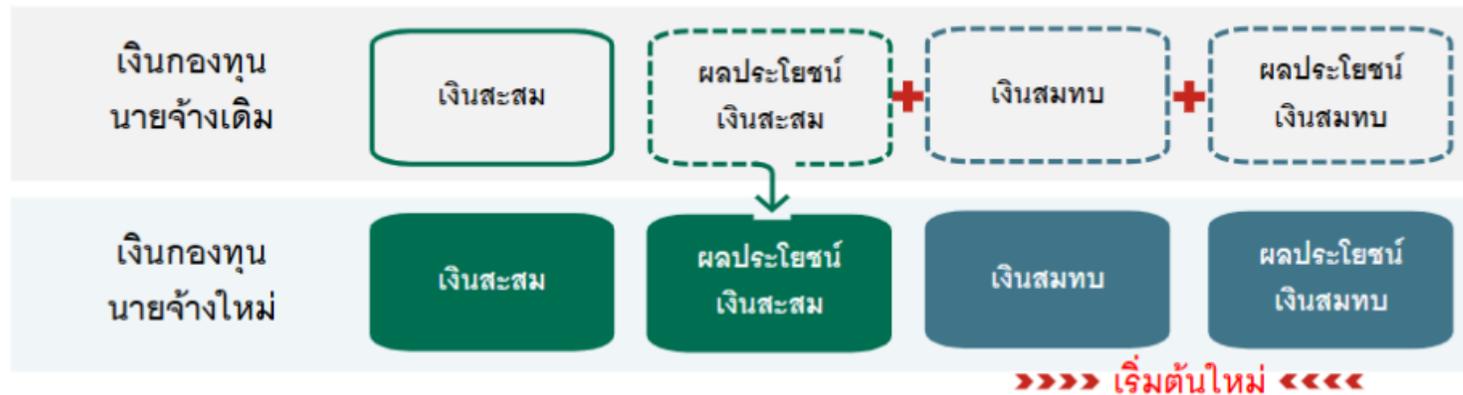


สิทธิประโยชน์ทางภาษีสำหรับพนักงาน

เมื่อสมาชิกออกจากงาน กรณีโอนย้ายงาน

เงินได้เมื่อออกจากงานกรณีโอนย้ายงานจะได้รับสิทธิประโยชน์ทางภาษีในการนับอายุสมาชิกของแต่ละบริษัทต่อเนื่องกันได้ เมื่อสมาชิกได้ทำการโอนย้ายเงินกองทุน

➤ จำนวนเงินทั้ง 4 ส่วน จะถูกโอนย้ายไปกองทุนใหม่



บริการทุกระดับประทับใจ

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ



หลักทรัพย์จัดการกองทุนกสิกรไทย
KASIKORN ASSET MANAGEMENT

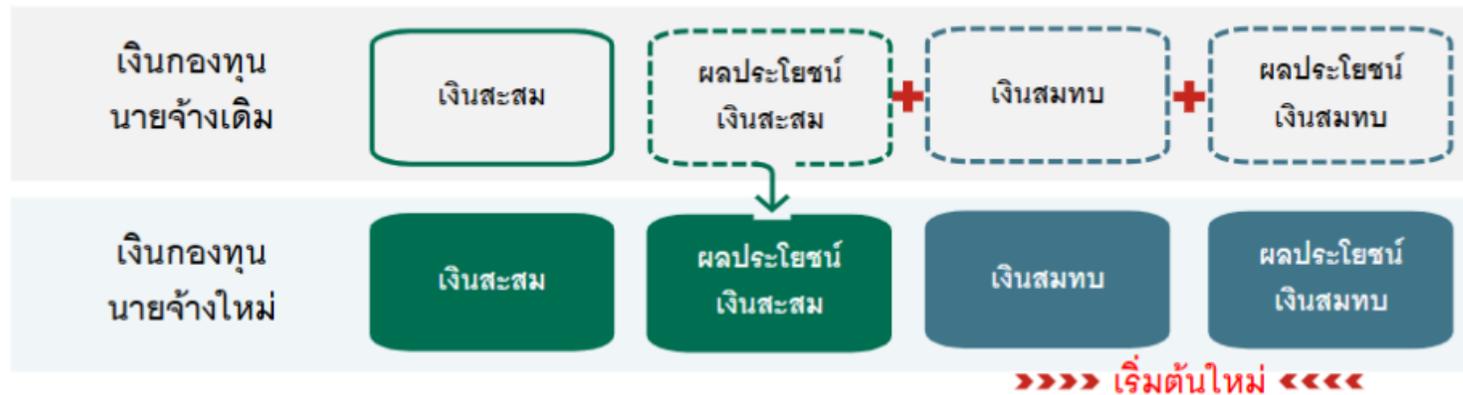


สิทธิประโยชน์ทางภาษีสำหรับพนักงาน

เมื่อสมาชิกออกจากงาน กรณีโอนย้ายงาน

เงินได้เมื่อออกจากงานกรณีโอนย้ายงานจะได้รับสิทธิประโยชน์ทางภาษีในการนับอายุสมาชิกของแต่ละบริษัทต่อเนื่องกันได้ เมื่อสมาชิกได้ทำการโอนย้ายเงินกองทุน

➤ จำนวนเงินทั้ง 4 ส่วน จะถูกโอนย้ายไปกองทุนใหม่



บริการทุกระดับประทับใจ

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ



ภาพจาก <https://www.set.or.th/th/education-research/education/happymoney/glossary/provident-fund?lang=th>

ตัวอย่าง ข้อบังคับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

เงื่อนไขการเข้าเป็นสมาชิก

- (1) พนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประเภทประจำ และประเภทชั่วคราว มีสิทธิสมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุน
ทั้งนี้ สำหรับพนักงานประเภทชั่วคราวต้องมีอายุไม่เกิน 60 ปี โดยให้ยื่นใบสมัครต่อคณะกรรมการกองทุน
เฉพาะส่วนตามแบบฟอร์มที่คณะกรรมการกองทุนเฉพาะส่วนกำหนด
- (2) สมาชิกที่สิ้นสุดสมาชิกภาพกรณี **ลาออกจากกองทุนไม่ลาออกจากงาน** สามารถสมัครเข้าเป็น **สมาชิก
กองทุนได้อีกเพียงสองครั้งเท่านั้น** โดยต้องลาออกจากกองทุนไปแล้วไม่ต่ำกว่า 6 เดือน นับจากวันสิ้นสุด
สมาชิกภาพจากกรณีดังกล่าว

ตัวอย่าง ข้อบังคับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

อัตราเงินสะสม



อัตราเงินสะสม

สมาชิกสามารถเลือกจ่ายเงินสะสมเข้ากองทุนได้ในอัตราที่เป็นจำนวนเต็ม

ตั้งแต่ร้อยละ 5 แต่ไม่เกินร้อยละ 15 ของค่าจ้าง

ทั้งนี้ สมาชิกสามารถเปลี่ยนแปลงอัตราการจ่ายเงินสะสมได้ โดยหลักเกณฑ์
เงื่อนไขและวิธีการในการเลือกหรือเปลี่ยนแปลงอัตราเงินสะสมให้เป็นไป
ตามที่กองทุนเฉพาะส่วนกำหนด

ตัวอย่าง ข้อบังคับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

อัตราเงินสมทบ



อัตราเงินสมทบ

นายจ้างจ่ายเงินสมทบให้อัตราร้อยละ 5 ของค่าจ้าง

ตัวอย่าง ข้อบังคับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

หลักเกณฑ์การจ่ายเงินสะสมและเงินสมทบแก่สมาชิกที่สิ้นสมาชิกภาพ

(1) การจ่ายเงินสะสมและผลประโยชน์ของเงินสะสม

สมาชิกมีสิทธิได้รับเงินสะสมและผลประโยชน์ของเงินสะสมเต็มจำนวน

ตัวอย่าง ข้อบังคับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

หลักเกณฑ์การจ่ายเงินสะสมและเงินสมทบแก่สมาชิกที่สิ้นสุดสมาชิกภาพ

(2) การจ่ายเงินสมทบและผลประโยชน์ของเงินสมทบ

(2.1) สมาชิกที่สิ้นสุดสมาชิกภาพในกรณีดังต่อไปนี้

ไม่มีสิทธิได้รับเงินสมทบและผลประโยชน์ของเงินสมทบ

(1) สมาชิกที่พ้นจากการเป็นลูกจ้างด้วยเหตุถูกไล่ออกหรือนายจ้างเลิกจ้าง เนื่องจากฝ่าฝืน ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรมในเรื่องที่ร้ายแรง

(2) สมาชิกที่ลาออกจากกองทุนโดยไม่ออกจากงาน

ตัวอย่าง ข้อบังคับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

หลักเกณฑ์การจ่ายเงินสะสมและเงินสมทบแก่สมาชิกที่สิ้นสุดสมาชิกภาพ

(2) การจ่ายเงินสมทบและผลประโยชน์ของเงินสมทบ

(2.2) สมาชิกที่สิ้นสุดสมาชิกภาพในกรณีดังต่อไปนี้

มีสิทธิได้รับเงินสมทบและผลประโยชน์ของเงินสมทบ 100%

- (1) เสียชีวิต
- (2) ทูพพลภาพอันเป็นเหตุให้พ้นจากงาน
- (3) วิกลจริต หรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ
- (4) ไร้ความสามารถ หรือ เสมือนไร้ความสามารถ
- (5) ครบเกษียณอายุและไม่ได้รับการต่อสัญญาจ้าง

ตัวอย่าง ข้อบังคับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

หลักเกณฑ์การจ่ายเงินสะสมและเงินสมทบแก่สมาชิกที่สิ้นสุดสมาชิกภาพ

(2) การจ่ายเงินสมทบและผลประโยชน์ของเงินสมทบ

(2.3) การสิ้นสุดสมาชิกภาพกองทุนในกรณีอื่นนอกจากที่กำหนดไว้ในข้อ (2.1) หรือ (2.2) สมาชิกมีสิทธิได้รับเงินสมทบและผลประโยชน์ของเงินสมทบตามหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

<u>อายุสมาชิกภาพ</u>	<u>อัตราเงินสมทบและผลประโยชน์ของเงินสมทบที่กองทุนจะจ่ายเมื่อสมาชิกสิ้นสุดสมาชิกภาพ</u>
น้อยกว่า 4 ปี	20%
ตั้งแต่ 4 ปี แต่ไม่ถึง 6 ปี	40%
ตั้งแต่ 6 ปี แต่ไม่ถึง 8 ปี	60%
ตั้งแต่ 8 ปี แต่ไม่ถึง 10 ปี	80%
ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	100%

ตัวอย่าง ข้อบังคับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

เงินสมทบและผลประโยชน์ของเงินสมทบในส่วนที่ไม่ได้จ่ายแก่สมาชิกตามข้อ (2)

ส่งคืนนายจ้าง

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ทำความเข้าใจ “ผู้รับผลประโยชน์” ของเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ 

เมื่อสมาชิกเสียชีวิต
เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
จะเป็นของใคร



1 เงินจะเป็นของบุคคลที่สมาชิกระบุไว้ในหนังสือแจ้งรายชื่อบุคคลผู้รับผลประโยชน์* (อาจะระบุ ≥ 1 คน)

กรอกข้อมูลบุคคลผู้รับผลประโยชน์เมื่อสมัครสมาชิก

- ชื่อ-สกุล
- ที่อยู่และเบอร์โทรศัพท์ที่ติดต่อได้จริง
- ส่วนแบ่งผลประโยชน์

*เว้นแต่สมาชิกได้ระบุไว้ในพินัยกรรมลงวันที่ล่าสุด

2 กรณีสมาชิก (2.1) ไม่ได้ระบุรายชื่อผู้รับผลประโยชน์ หรือ (2.2) ระบุไว้แต่ถูกรายหรือรายใดเสียชีวิตก่อนสมาชิก เงินของผู้รับผลประโยชน์จะเป็นของบุคคล** ดังนี้



**สมาชิกอาจจะให้เงินตกเป็นของผู้รับผลประโยชน์รายอื่นตามสัดส่วนที่กำหนด

 หากอยากให้เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นของบุคคลที่เราต้องการ

เมื่อสมัครสมาชิก
กรอกข้อมูลให้ชัดเจนในหนังสือแจ้งรายชื่อบุคคลผู้รับผลประโยชน์

ทบทวนข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน
เมื่อเกิดเหตุการณ์ใด ๆ เช่น ต้องการเปลี่ยนรายชื่อหรือเมื่อผู้รับผลประโยชน์เสียชีวิต

ค้นหาข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ www.ThaiPVD.com



กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ



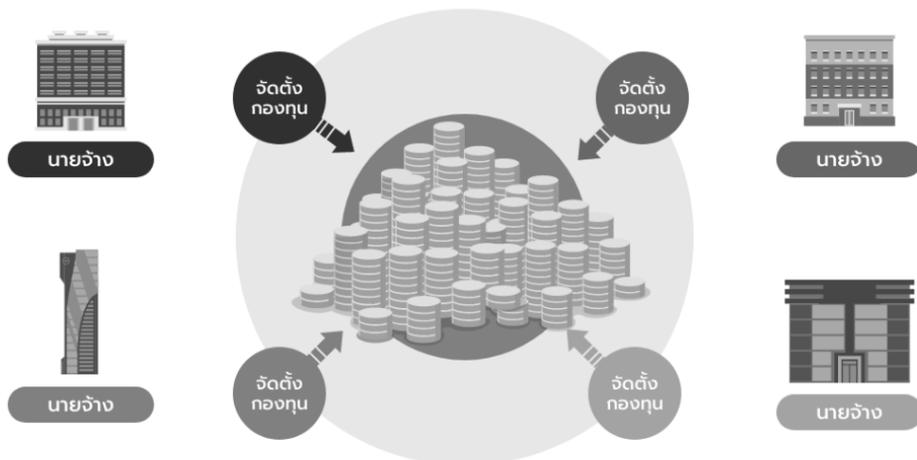
ภาพจาก <https://www.thaipvd.com/article/home/นายจ้าง-เรื่องควรรู้เกี่ยวกับ-กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ/>

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

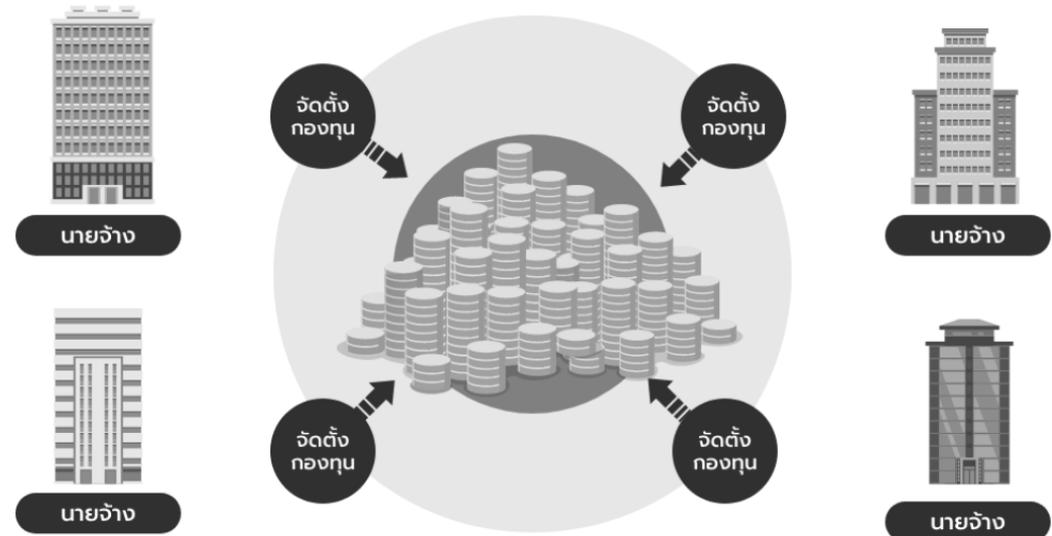
(1) กองทุนเดี่ยว (single fund) เหมาะกับนายจ้างขนาดใหญ่ที่มีลูกจ้างจำนวนมาก ส่งผลให้มีเงินในกองทุนจำนวนมาก ทำให้มีอำนาจต่อรองและตัดสินใจการกำหนดนโยบายการลงทุนได้



(3) กองทุนหลายนายจ้าง (pooled fund) เหมาะกับนายจ้างขนาดเล็กที่มีจำนวนเงินในกองทุนไม่มาก มีลักษณะเป็นกองทุนที่ร่วมลงทุนจากนายจ้างขนาดเล็กหลายราย จึงสามารถลดค่าใช้จ่ายการดำเนินงานบางส่วนลงได้ตามสัดส่วนเงินร่วม



(2) กองทุนหลายนายจ้าง-บริษัทในเครือ (group fund) เหมาะกับนายจ้างหลายรายที่อยู่บริษัทในเครือเดียวกัน ร่วมกันจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของตัวเองกันขึ้นมา ซึ่งมีลักษณะคล้ายกับกองทุนเดี่ยวตามข้อ (1)



ภาพจาก <https://www.thaipvd.com/article/home/นายจ้าง-เรื่องควรรู้เกี่ยวกับ-กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ/>

กองทุนประกันสังคม / กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ /
กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

เปรียบเทียบความแตกต่างของกองทุนประเภทต่าง ๆ

เปรียบเทียบความแตกต่าง



กองทุน

สงเคราะห์ลูกจ้าง

Employee Welfare Fund : EWF



กองนิติการ
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

กองทุน
ประกันสังคม

Social Security Fund : SSF



กองทุน
สำรองเลี้ยงชีพ

Provident Fund : PVD



เปรียบเทียบความแตกต่างของกองทุนประเภทต่าง ๆ

กองทุน สำรองเลี้ยงชีพ

ตรากฎหมาย
ปี 2530 ระบบสมัครใจ

สปก.ที่มีลูกจ้าง **1** คนขึ้นไป

อัตราเงินสะสม&เงินสมทบ

เงินสะสม

ของลูกจ้าง

เงินสมทบ

ของนายจ้าง



w.s.บ. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530

ไม่ต่ำกว่า **2%** แต่ไม่เกิน **15%**

ของค่าจ้าง

➔ เป็นไปตาม...
ข้อบังคับกองทุน

กองนิติการ
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

กองทุน ประกันสังคม

จัดตั้ง
ปี 2533 ระบบบังคับ

สปก.ที่มีลูกจ้าง **1** คนขึ้นไป

- ลูกจ้างอายุ **15 - 60** ปี ต้องเข้าเป็นผู้ประกันตน

อัตราเงินสมทบ (มาตรา 33)

เงินสมทบ

ของลูกจ้าง

5%

ของค่าจ้าง

เงินสมทบ

ของนายจ้าง

5%

ของค่าจ้าง

เงินสมทบ

ของรัฐบาล

2.75%

ของค่าจ้าง

ปัจจุบันเป็นไปตาม...

กฎกระทรวงกำหนดอัตราเงินสมทบ กองทุนประกันสังคม พ.ศ. 2565

กองทุน สงเคราะห์ลูกจ้าง

จัดตั้ง
ปี 2541 ระบบบังคับ

สปก.ที่มีลูกจ้าง **10** คนขึ้นไป

❌ ไม่มีเพดานอายุสมาชิกกองทุนฯ

อัตราเงินสะสม&เงินสมทบ

เงินสะสม

ของลูกจ้าง

0.25%

ของค่าจ้าง

เงินสมทบ

ของนายจ้าง

0.25%

ของค่าจ้าง



ไม่มีเพดานค่าจ้าง

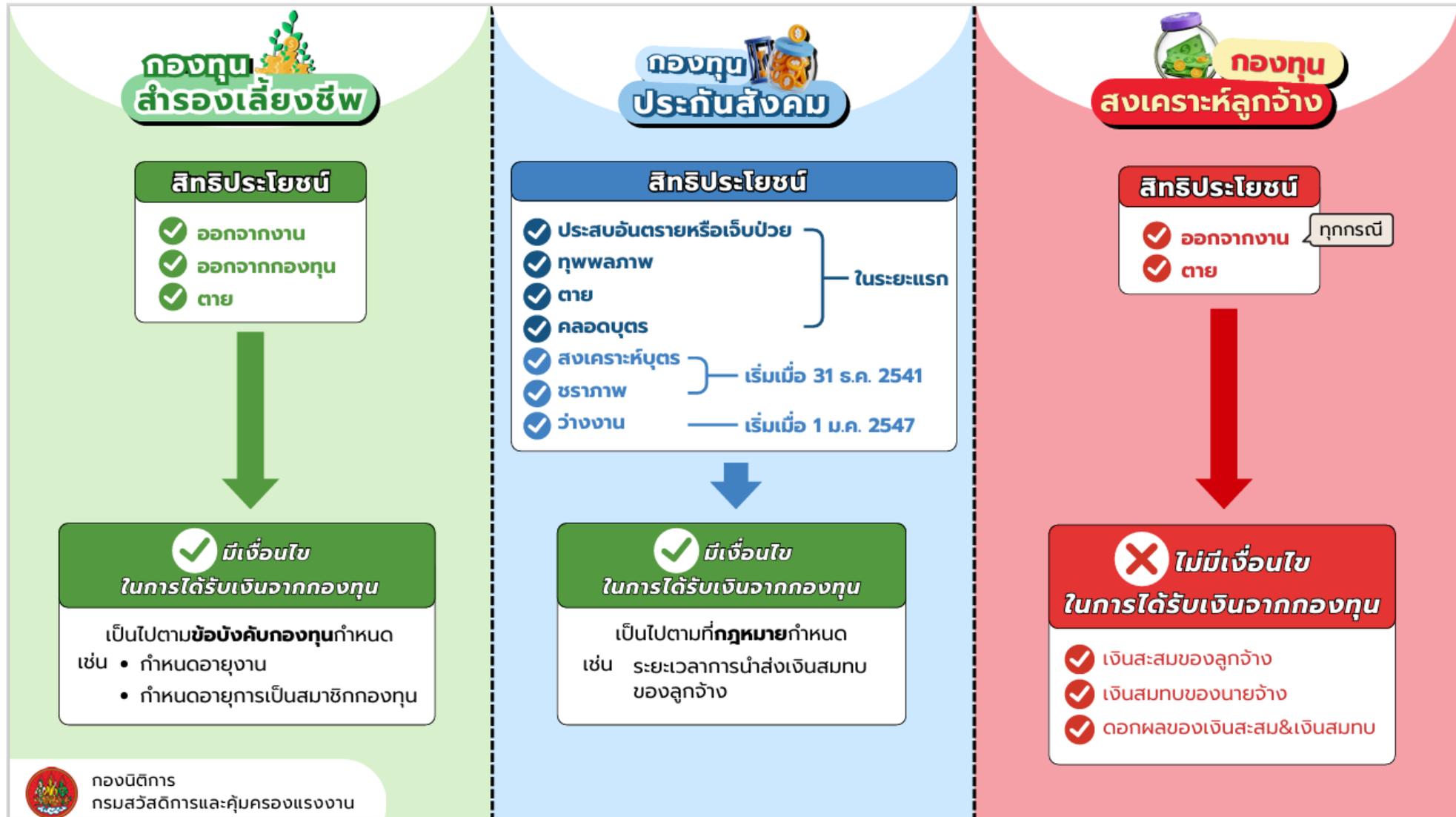
w.s.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

➔ ฝ่าละไม่เกิน **5%** ของค่าจ้าง

ปัจจุบันเป็นไปตาม...

กฎกระทรวงกำหนดอัตราเงินสะสมและ เงินสมทบกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง พ.ศ. 2567

เปรียบเทียบความแตกต่างของกองทุนประเภทต่าง ๆ



เปรียบเทียบความแตกต่างของกองทุนประเภทต่าง ๆ

กองทุน สำรองเลี้ยงชีพ

✓ มีเงื่อนไขในการได้รับเงินจากกองทุน

เป็นไปตาม**ข้อบังคับกองทุน**กำหนด
เช่น กำหนดอายุงาน/อายุการเป็นสมาชิกกองทุน

มาตรา 119
พ.ร.บ. คู่สมรสแรงงาน พ.ศ. 2541

**ตัวอย่างเงื่อนไขข้อบังคับ
กรณีถูกเลิกจ้าง**

กองทุนจะ**ไม่จ่ายเงินสมทบและผลประโยชน์ของเงินสมทบ**กรณีสมาชิกถูกนายจ้างเลิกจ้างในกรณีหนึ่งกรณีใด ดังต่อไปนี้

- กูรงัดต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง
- จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
- ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
- ผ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ/คำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรมเนียมในเรื่องที่ร้ายแรง
- ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 3 วันทำงานติดต่อกัน โดยไม่มีเหตุอันสมควร

✓ เงินสะสมของลูกจ้าง + ผลประโยชน์
✗ เงินสมทบของนายจ้าง + ผลประโยชน์

กองนิติการ
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

กองทุน ประกันสังคม

✓ มีเงื่อนไขในการได้รับเงินจากกองทุน

เป็นไปตามที่**กฎหมายกำหนด**

กรณีว่างงาน

ส่งเงินสมทบไม่น้อยกว่า **6** เดือน
ภายในระยะเวลา 15 เดือนก่อนว่างงาน

ถูกเลิกจ้าง

ได้เงินทดแทน **50%** ของค่าจ้าง
ครั้งละไม่เกิน 180 วัน

ลาออก

ได้เงินทดแทน **30%** ของค่าจ้าง
ครั้งละไม่เกิน 90 วัน

**✗ ต้องไม่ใช่กรณีที่ถูกจ้าง
กระทำความผิด**

เช่น

- กูรงัดต่อหน้าที่
- กระทำความผิดอาญาแก่นายจ้าง
- จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
- ผ่าฝืนข้อบังคับ/ระเบียบ/คำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายในกรณีร้ายแรง
- ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 7 วันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร

กรณีชราภาพ

อายุ 55 ปีขึ้นไป + ส่งเงินสมทบ

✓ ครบ 180 เดือน

ได้บำนาญชราภาพ
20% ของค่าจ้าง
เฉลี่ย 60 เดือนสุดท้าย

อัตราบำนาญชราภาพขึ้นอยู่กับระยะเวลาที่จ่ายเงินสมทบ

✗ ไม่ครบ 180 เดือน

ได้บำเหน็จชราภาพ

- ✓ เงินสมทบของลูกจ้าง
- ✓ เงินสมทบของนายจ้าง
- ✓ ผลประโยชน์ทดแทน

น้อยกว่า 12 เดือน

- ✓ เงินสมทบของลูกจ้าง

กองทุน สงเคราะห์ลูกจ้าง

**✗ ไม่มีเงื่อนไข
ในการได้รับเงินจากกองทุน**

- ✓ เงินสะสมของลูกจ้าง
- ✓ เงินสมทบของนายจ้าง
- ✓ ดอกผลของเงินสะสม&เงินสมทบ

กรณีลูกจ้างออกจากงาน

- นายจ้างเลิกจ้าง
- เกษียณอายุ
- ลูกจ้างลาออก
- ตกลงเลิกสัญญาจ้าง
- สิ้นสุดสัญญาจ้าง

ไม่ว่าเหตุเลิกจ้างนั้น
ลูกจ้างจะกระทำความ
ผิดวินัยหรือไม่ก็ตาม

✗ ไม่มีเงื่อนไข

- ลูกจ้างกระทำความผิดวินัย
- ระยะเวลาการนำส่งเงินสะสม&เงินสมทบ

กรณีลูกจ้างตาย

✗ ไม่มีเงื่อนไข

- ลูกจ้างกระทำความผิดวินัย
- ระยะเวลาการนำส่งเงินสะสม&เงินสมทบ

เปรียบเทียบความแตกต่างของกองทุนประเภทต่าง ๆ

 กองทุน สำรองเลี้ยงชีพ	 กองทุน ประกันสังคม	 กองทุน สงเคราะห์ลูกจ้าง
ระบบสมัครใจ	ระบบบังคับ	ระบบบังคับ
<p>บริหารโดย...  อธิบดี</p> <p>คณะกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ</p> <p>หน่วยงานผู้รับผิดชอบ</p>  <p>สำนักงานคณะกรรมการกำกับ หลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (สำนักงาน ก.ล.ต.)</p>	<p>บริหารโดย...  ไตรภาคี</p> <p>คณะกรรมการประกันสังคม</p> <p>หน่วยงานผู้รับผิดชอบ</p>  <p>สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน</p>	<p>บริหารโดย...  ไตรภาคี</p> <p>คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง</p> <p>หน่วยงานผู้รับผิดชอบ</p>  <p>กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน</p>
<p>หากไม่จัดให้ลูกจ้างเข้าเป็นสมาชิกกองทุน /ไม่นำส่งเงินเข้ากองทุน</p>	<p>หากไม่จัดให้ลูกจ้างเข้าเป็นสมาชิกกองทุน /ไม่นำส่งเงินเข้ากองทุน</p>	<p>หากไม่จัดให้ลูกจ้างเข้าเป็นสมาชิกกองทุน /ไม่นำส่งเงินเข้ากองทุน</p>
<p> ไม่มีความผิด</p>	<p> มีความผิด</p>	<p> มีความผิด</p>
<p> กองนิติการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน</p>		

ข้อมูลประกอบการบรรยาย

เอกสารอ้างอิง

1. เอกสารประกอบการบรรยายของกองนิติการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ข้อมูล ณ วันที่ 21 กุมภาพันธ์ 2568 ค้นหาจาก Website <https://www.tiscoasset.com/seminarewf/>
2. คำชี้แจงพระราชกฤษฎีกากำหนดระยะเวลาเริ่มดำเนินการจัดเก็บเงินสะสมและเงินสมทบกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง พ.ศ. 2567 กฎกระทรวงกำหนดอัตราเงินสะสมและเงินสมทบกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง พ.ศ. 2567 และกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการจัดการสงเคราะห์แก่ลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างออกจากงานหรือตาย พ.ศ. 2567 ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

