

กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง (กองทุนเพิ่มเติมของHFA)



กองทุน

สงเคราะห์ลูกจ้าง

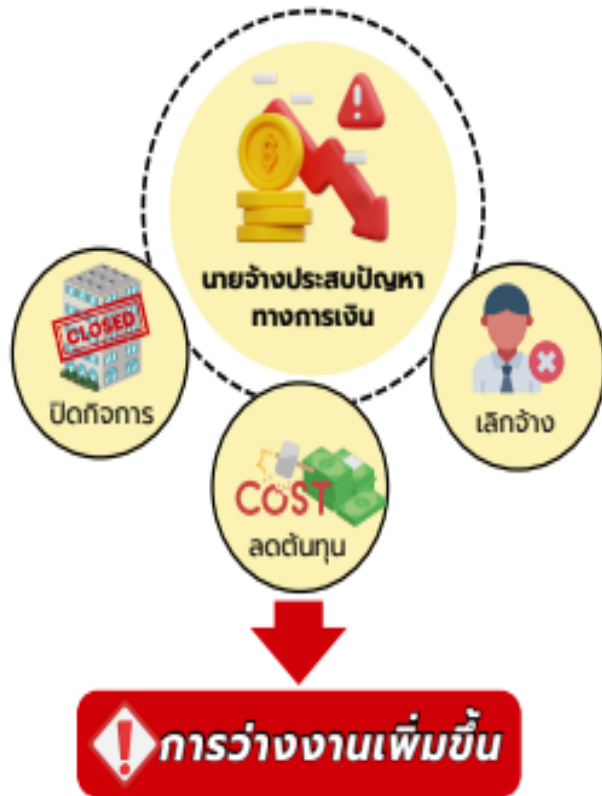
EMPLOYEE
WELFARE
FUND x x x





ความเป็นมา

🔍 พ.ศ. 2540 ประสบปัญหาวิกฤติต้มยำกุ้ง ✕



กำหนดกลไกการสงเคราะห์ลูกจ้าง



พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
มาตรา 126 - 138



กำหนดให้มี กองทุน สงเคราะห์ลูกจ้าง
ในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

เพื่อช่วยเหลือและบรรเทาความเดือดร้อนของลูกจ้าง

กู้เงินจาก

เพื่อฟื้นฟูสภาพเศรษฐกิจ
และสังคมของประเทศ



และ



รัฐบาลได้ทำหนังสือแสดงนโยบายเพื่อการพัฒน
เงินกู้เพื่อปรับโครงสร้างทางเศรษฐกิจ

Letter of Development



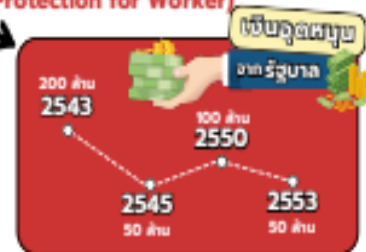
จัดทำมาตรการชื้อกำหนด (Policy Matrix)

: การคุ้มครองทางสังคมสำหรับคนทำงาน
(Social Protection for Worker)

กำหนดให้

รัฐบาลจัดตั้ง กองทุน
สงเคราะห์ลูกจ้าง

ภายใน 30 กันยายน 2542



วัตถุประสงค์

1

สร้างหลักประกันแก่ลูกจ้าง
เมื่อออกจากงานหรือตาย

ในลักษณะกองทุนเงินสะสม&เงินสมทบ

เงินสะสม
ของลูกจ้าง
หักจากค่าจ้าง
ของลูกจ้าง

เงินสมทบ
ของนายจ้าง



ส่งเสริมการออมของลูกจ้างเพื่อสร้างความมั่นคง

↓

โครงการรองรับให้เกิดความปลอดภัยทางสังคม
Social Safety Net

2

บรรเทาความเดือดร้อนเฉพาะหน้าของลูกจ้าง
เมื่อถูกเลิกจ้างหรือนายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชย
จากการเลิกจ้างและ/หรือเงินอื่น



กองทุน
สงเคราะห์ลูกจ้าง

จ่ายเงินสงเคราะห์แก่ลูกจ้าง
เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการ
กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างกำหนด

เงินที่นำมาสงเคราะห์

- เงินอุดหนุนจากรัฐบาล
- เงินค่าปรับ
- เงินบริจาค
- รายได้อื่น ๆ

เมื่อกองทุนฯ จ่ายไปแล้ว
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน



มีสิทธิไล่เบี้ย

เรียกเงินคืนจากผู้มีหน้าที่
ตามกฎหมายที่จะต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้าง
พร้อมดอกเบี้ยในอัตรา 15 % ต่อปี
โดยมีอายุความ 10 ปีนับแต่วันที่จ่าย
เงินสงเคราะห์ให้แก่ลูกจ้าง

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





2 กฎกระทรวงกำหนดอัตราเงินสะสมและเงินสมทบกองทุน สงเคราะห์ลูกจ้าง พ.ศ. 2567



ประกาศในราชกิจจานุเบกษา
เล่ม 141 ตอนที่ 71 ก
วันที่ 22 พฤศจิกายน 2567

วันใช้บังคับ
ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2568 เป็นต้นไป

ราชบัณฑิตยสถานได้พิจารณาว่า พ.ศ. 2568 นั้นสมควรใช้
ขึ้นก่อน พ.ศ. 2567 โดยไม่ต้องแก้ไข พ.ศ. 2568 เป็นต้นไป
ข้อ 1 กฎกระทรวงนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2568 เป็นต้นไป
ข้อ 2 ให้นายจ้าง และลูกจ้างที่มีหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการสงเคราะห์ลูกจ้าง พ.ศ. 2567
จ่ายเงินสะสมและเงินสมทบเข้ากองทุนเพื่อเป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างในกรณีที่เกิดเหตุการบาดเจ็บหรือ
ทุพพลภาพหรือการเสียชีวิตของลูกจ้าง ดังนี้

ผู้จ่ายเงินสะสมและเงินสมทบ	อัตราเงินสะสมและเงินสมทบเป็นร้อยละ ของค่าจ้างของลูกจ้างที่เป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง
1. เงินสะสมของลูกจ้าง	0.25
2. เงินสมทบของนายจ้าง	0.25

ข้อ 3 ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2568 เป็นต้นไป ให้ใช้บังคับอัตราต่อไปนี้

ผู้จ่ายเงินสะสมและเงินสมทบ	อัตราเงินสะสมและเงินสมทบเป็นร้อยละ ของค่าจ้างของลูกจ้างที่เป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง
1. เงินสะสมของลูกจ้าง	0.5
2. เงินสมทบของนายจ้าง	0.5

ให้ใช้ ณ วันที่ ๑๔ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๗
ฉัตรชัย จันทิมา

สาระสำคัญ



ตัวอย่างการคำนวณ



นำส่งเงินสะสม & เงินสมทบ ปี 2568 → **0.25%** ของค่าจ้าง

เงินสะสม / เงินสมทบ	จำนวนเงินสะสม & เงินสมทบ ที่ต้องนำส่งกองทุน
ลูกจ้างรายเดือน ค่าจ้าง 12,000 บาท	$12,000 \times \frac{0.25}{100} = 30 \text{ บาท}$ เงินสะสม 30 บาท เงินสมทบ 30 บาท 60 บาท
ลูกจ้างรายวัน ค่าจ้าง 400 บาท ทำงาน 26 วัน	$400 \times 26 \times \frac{0.25}{100} = 26 \text{ บาท}$ เงินสะสม 26 บาท เงินสมทบ 26 บาท 52 บาท

กิจการที่อยู่ในบังคับกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

✓ นายจ้างที่มีลูกจ้าง **10** คนขึ้นไป
ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2568
ต้องให้ลูกจ้าง
➡ **สมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง**

❗ กรณีนายจ้างไม่ได้จัดให้ลูกจ้างรายใดเป็นสมาชิก **กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ**

- ลูกจ้างที่ยังไม่ผ่านทดลองงาน
- ลูกจ้างไม่ประสงค์เข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

นายจ้างมีหน้าที่ให้ลูกจ้างรายนั้นเข้าเป็น...
➡ **สมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง**

ลูกจ้างสมัครใจเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างได้เมื่อได้รับความเห็นชอบจากนายจ้าง

 ระเบียบคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างว่าด้วยการให้ลูกจ้างที่มีได้อยู่ในบังคับตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 สมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง พ.ศ. 2567

✗ กิจการที่ไม่อยู่ในบังคับ

- 1 นายจ้างที่มีลูกจ้างน้อยกว่า **10** คน
- 2 นายจ้างที่จัดให้ลูกจ้างเป็นสมาชิก **กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ**
- 3 นายจ้างที่จัดให้มีการสงเคราะห์ลูกจ้างตามกฎหมายกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการจัดการสงเคราะห์แก่ลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างออกจากงานหรือตาย พ.ศ. 2567
- 4 กิจการของนายจ้างที่มีกฎหมายยกเว้นมิให้นำหมวด 13 กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างมาใช้บังคับ
 - กิจการ/งานประมง
 - งานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย
 - งานที่ได้แสวงหากำไรทางเศรษฐกิจ
 - กิจการโรงเรียนเอกชน เฉพาะผู้อำนวยการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - กิจการของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

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

หน้าที่ของนายจ้าง

1



แบบรายการแสดงรายชื่อลูกจ้าง

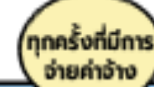
• สกส.3
• สกส.3/1

และรายละเอียดอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง



แบบแจ้งการเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไข
แบบรายการแสดงรายชื่อลูกจ้าง

• สกส.3/2



ทุกครั้งที่มีการ
จ่ายค่าจ้าง

ภายในวันที่ 15 ของเดือน
ถัดจากเดือนที่มีการเปลี่ยนแปลง

2

หัก 0.25% ของค่าจ้างของลูกจ้าง



เงินสะสม



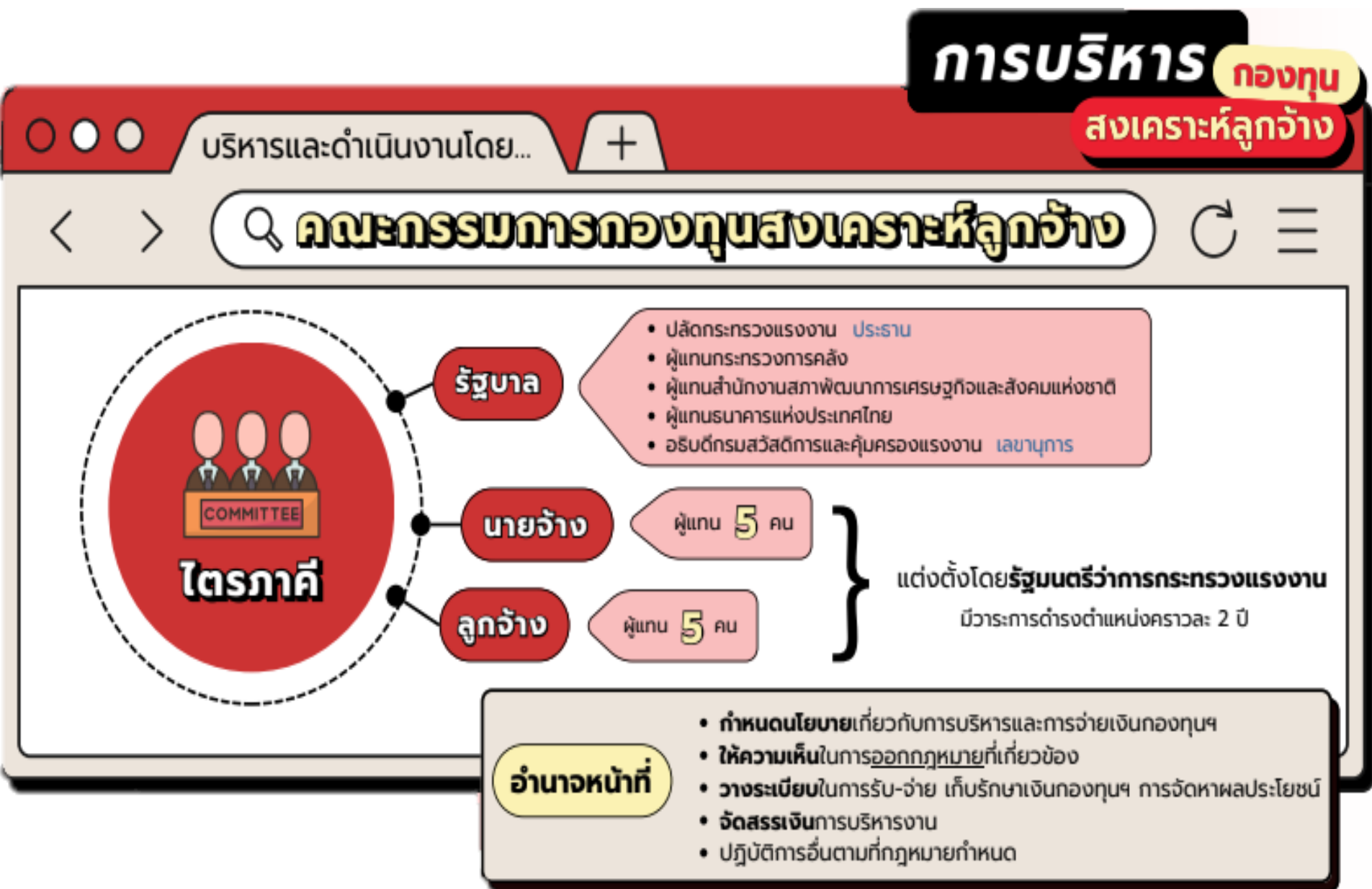
3

จ่าย เงินสมทบ 0.25% ของค่าจ้างของลูกจ้าง

นำส่ง

- เงินสะสม
- เงินสมทบ
- แบบรายการแสดงรายชื่อลูกจ้าง

ภายในวันที่ 15 ของเดือน
ถัดจากเดือนที่มีการหักเงินสะสมไว้



จุดแข็ง จุดเด่น



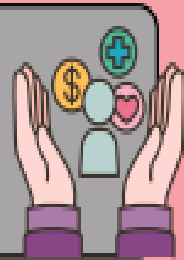
มีกฎหมาย ระเบียบ คู่มือ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับ
การจ่าย การติดตามหนี้กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

การบริหารงานในรูปแบบไตรภาคี
โดยคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

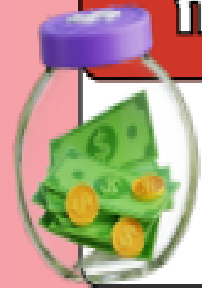


การดำเนินงานมีความโปร่งใส มีระบบการตรวจสอบที่ดี

กองทุนที่
ช่วยเหลือลูกจ้าง



กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง



- บัญชี 1 : เงินสะสม&เงินสมทบ
- บัญชี 2 : เงินสงเคราะห์

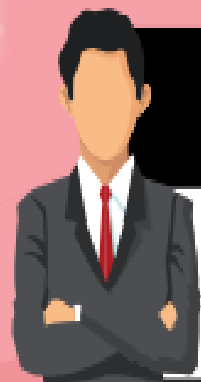
จะอย่างไร...?
ให้ **ลูกจ้าง** &
ครอบครัว
มี **รายได้** ในระหว่าง



- ✓ ลาออก
- ✓ เลิกจ้าง
- ✓ เกษียณ
- ✓ ตาย



นายจ้าง



สนับสนุนเงินเข้ากองทุน



บัญชีเงินของสมาชิก

- เงินสะสม
- เงินสมทบ
- ดอกผล

ปี 2541



พยายาจะตราพระราชกฤษฎีกาและกฎกระทรวงเพื่อกำหนดระยะเวลาเริ่มต้นและอัตราในการจัดเก็บฯ

ปี 2562



มีการตราพระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การจัดทำร่างกฎหมายและการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย พ.ศ. 2562



กำหนดให้กรมต้องดำเนินการออกพระราชกฤษฎีกาและกฎกระทรวงก่อนวันที่ 26 พฤศจิกายน 2567

ปี 2567

มีการตรา...

- 1 พระราชกฤษฎีกากำหนดระยะเวลาเริ่มดำเนินการจัดเก็บเงินสะสมและเงินสมทบกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง พ.ศ. 2567
- 2 กฎกระทรวงกำหนดอัตราเงินสะสมและเงินสมทบกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง พ.ศ. 2567
- 3 กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการจัดการสงเคราะห์แก่ลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างออกจากงานหรือตาย พ.ศ. 2567

จำนวนสถานประกอบกิจการ ข้อมูล ณ วันที่ 13 ม.ค. 68

สปก. 10 คน ขึ้นไป

139,178
แห่ง

ลูกจ้าง

9,047,354
คน

สปก.ที่มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

สปก. 23,651 แห่ง
ลูกจ้าง 2,944,818 คน

จะบังคับแก่...

คิดเป็น

สปก. 115,527 แห่ง 22.50 %
ลูกจ้าง 6,102,536 คน 58.38 %

ค่าจ้าง	อัตราเงินสะสม/เงินสมทบ	เงินสะสม + เงินสมทบที่ต้องนำส่ง	เงินสะสมและเงินสมทบเข้าระบบกองทุนฯ	
			ต่อเดือน	ต่อปี
15,000	0.25%	75	915,380,400	10,984,564,800
	0.50%	150	1,830,760,800	21,969,129,600
20,000	0.25%	100	1,220,507,200	14,646,086,400
	0.50%	200	2,441,014,400	29,292,172,800

แหล่งที่มาของเงิน

กองทุน

สงเคราะห์ลูกจ้าง

ในลักษณะกองทุนเงินสะสม&เงินสมทบ

เงินสะสม
ของลูกจ้าง
หักจากค่าจ้าง
ของลูกจ้าง



เงินสมทบ
ของนายจ้าง



บัญชีเงินกองทุนกลาง

- เงินที่ตกเป็นของกองทุนฯ กรณีลูกจ้างหรือทายาทไม่มารับ
- เงินเพิ่ม
- เงินค่าปรับที่ได้รับจากการลงโทษผู้กระทำความผิด
- เงินหรือทรัพย์สินที่มีผู้บริจาคให้
- เงินอุดหนุนจากรัฐบาล
- เงินรายได้อื่น

แหล่งที่มาของเงิน

กองทุน

สงเคราะห์ลูกจ้าง



บัญชีเงินกองทุนกลาง

- เงินที่ตกเป็นของกองทุนฯ กรณีลูกจ้างหรือทายาทไม่มารับ
- เงินเพิ่ม
- เงินค่าปรับที่ได้รับจากการลงโทษผู้กระทำความผิด
- เงินหรือทรัพย์สินที่มีผู้บริจาคให้
- เงินอุดหนุนจากรัฐบาล
- เงินรายได้อื่น



กรมได้บริหารเงินกองทุนจาก



จ่ายเป็นเงินสงเคราะห์

ลูกจ้าง ซึ่งถูกเลิกจ้าง

โดยนายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชยหรือเงินอื่น เช่น

- ★ ค่าจ้าง
- ★ เงินประกันการทำงาน

เป็นการจ่ายให้แก่ลูกจ้างในกรณีอื่น (นอกจากบัญชี 1)

ผู้มีอำนาจอนุมัติการจ่าย

ส่วนกลาง

- อธิบดี
- ผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย

ส่วนภูมิภาค

- ผู้ว่าราชการจังหวัด

อัตราการจ่ายเงินสงเคราะห์

1

กรณีนายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชย

ทำงานติดต่อกัน	จ่ายในอัตรา...	
ครบ 120 วันแต่ไม่ครบ 3 ปี	→ 30 เท่า	ของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวัน
ครบ 3 ปีแต่ไม่ครบ 10 ปี	→ 50 เท่า	
ครบ 10 ปีขึ้นไป	→ 70 เท่า	

2

กรณีนายจ้างไม่จ่ายเงินอื่นนอกจากค่าชดเชย

จ่ายในอัตราไม่เกิน

60 เท่า

ของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวัน

- ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง



ระเบียบคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างว่าด้วยการจ่ายเงินสงเคราะห์อัตราเงินที่จะจ่ายและระยะเวลาการจ่าย พ.ศ. 2565 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

การจ่ายเงินสงเคราะห์

ในส่วนของ

เงินสะสม&เงินสมทบ
พร้อมทั้งดอกผล ✓

บัญชี

1

1 กรณีลูกจ้างออกจากงาน

- นายจ้างเลิกจ้าง
- เกษียณอายุ
- ลูกจ้างลาออก
- นายจ้างลูกจ้างตกลงเลิกสัญญาจ้าง
- สิ้นสุดสัญญาจ้าง

ไม่ว่าเหตุเลิกจ้างนั้น
ลูกจ้างจะกระทำความ
ผิดวินัยหรือไม่ก็ตาม

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

เปรียบเทียบความแตกต่าง



กองทุน

สงเคราะห์ลูกจ้าง



กองทุน
ประกันสังคม



กองทุน
สำรองเลี้ยงชีพ



กองทุน

สำรองเลี้ยงชีพ

ตรากฎหมาย

ปี 2530

ระบบสมัครใจ

สปก.ที่มีลูกจ้าง 1 คนขึ้นไป

อัตราเงินสะสม&เงินสมทบ

เงินสะสม

ของลูกจ้าง

เงินสมทบ

ของนายจ้าง

ว.ร.บ. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530

ไม่ต่ำกว่า 2% แต่ไม่เกิน 15%

ของค่าจ้าง

เป็นไปตาม...

ข้อบังคับกองทุน



กองทุน

ประกันสังคม

จัดตั้ง

ปี 2533

ระบบบังคับ

สปก.ที่มีลูกจ้าง 1 คนขึ้นไป

มีการขยายความคุ้มครอง

- ปี 2533 20 คนขึ้นไป
- ปี 2536 10 คนขึ้นไป
- ปี 2545 1 คนขึ้นไป

อัตราเงินสมทบ (มาตรา 33)

เงินสมทบ

ของลูกจ้าง

5%

ของค่าจ้าง

เงินสมทบ

ของนายจ้าง

5%

ของค่าจ้าง

เพดานค่าจ้าง

- ค่าจ้างขั้นต่ำ 1,650
- ค่าจ้างขั้นสูง 15,000

เงินสมทบ

ของรัฐบาล

2.75%

ของค่าจ้าง

ปัจจุบันเป็นไปตาม...

กฎกระทรวงกำหนดอัตราเงินสมทบ

กองทุนประกันสังคม พ.ศ. 2565



กองทุน

สงเคราะห์ลูกจ้าง

จัดตั้ง

ปี 2541

ระบบบังคับ

สปก.ที่มีลูกจ้าง 10 คนขึ้นไป

อัตราเงินสะสม&เงินสมทบ

เงินสะสม

ของลูกจ้าง

0.25%

ของค่าจ้าง

เงินสมทบ

ของนายจ้าง

0.25%

ของค่าจ้าง

ไม่มีเพดานค่าจ้าง

พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

ฝ่ายละไม่เกิน 5 % ของค่าจ้าง

ปัจจุบันเป็นไปตาม...

กฎกระทรวงกำหนดอัตราเงินสะสมและ

เงินสมทบกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

พ.ศ. 2567



กองทุน

สำรองเลี้ยงชีพ

✓ มีเงื่อนไขในการได้รับเงินจากกองทุน

เป็นไปตามข้อบังคับกองทุนกำหนด

เช่น กำหนดอายุงาน/อายุการเป็นสมาชิกกองทุน

มาตรา 119

พ.ร.บ. ส่งเสริมการออม พ.ศ. 2541

ตัวอย่างเงื่อนไขข้อบังคับกรณีถูกเลิกจ้าง

กองทุนจะ **ไม่**จ่ายเงินสมทบและผลประโยชน์ของเงินสมทบกรณีสมาชิกถูกนายจ้างเลิกจ้างในกรณีหนึ่งกรณีใด ดังต่อไปนี้

- กู้ยืมต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง
- จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
- ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
- ผ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ/คำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรมในเรื่องที่ร้ายแรง
- ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 3 วันทำงานติดต่อกัน โดยไม่มีเหตุอันสมควร

✓ เงินสะสมของลูกจ้าง + ผลประโยชน์

✗ เงินสมทบของนายจ้าง + ผลประโยชน์



กองทุน

ประกันสังคม

✓ มีเงื่อนไขในการได้รับเงินจากกองทุน

เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

กรณีว่างงาน

ส่งเงินสมทบไม่น้อยกว่า 6 เดือนภายในระยะเวลา 15 เดือนก่อนว่างงาน

ถูกเลิกจ้าง

ได้เงินทดแทน 50% ของค่าจ้างครั้งละไม่เกิน 180 วัน

ลาออก

ได้เงินทดแทน 30% ของค่าจ้างครั้งละไม่เกิน 90 วัน

กรณีชราภาพ

อายุ 55 ปีขึ้นไป + ส่งเงินสมทบ

✓ ครบ 180 เดือน

✗ ไม่ครบ 180 เดือน

ได้บำนาญชราภาพ 20% ของค่าจ้างเฉลี่ย 60 เดือนสุดท้าย

ได้บำเหน็จชราภาพ

✓ เงินสมทบของลูกจ้าง

✓ เงินสมทบของนายจ้าง

✓ ผลประโยชน์ตอบแทน

น้อยกว่า 12 เดือน

✓ เงินสมทบของลูกจ้าง

อัตราบำนาญชราภาพขึ้นอยู่กับระยะเวลาที่จ่ายเงินสมทบ

ต้องไม่ใช่กรณีที่ถูกจ้างกระทำความผิด

เช่น

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



กองทุน

สงเคราะห์ลูกจ้าง

✗ ไม่มีเงื่อนไขในการได้รับเงินจากกองทุน

✓ เงินสะสมของลูกจ้าง

✓ เงินสมทบของนายจ้าง

✓ ดอกผลของเงินสะสม&เงินสมทบ

กรณีลูกจ้างออกจากงาน

- นายจ้างเลิกจ้าง
- เกษียณอายุ
- ลูกจ้างลาออก
- ตกลงเลิกสัญญาจ้าง
- สิ้นสุดสัญญาจ้าง

ไม่ว่าเหตุเลิกจ้างนั้นลูกจ้างจะกระทำความผิดวินัยหรือไม่ก็ตาม

✗ ไม่มีเงื่อนไข

• ลูกจ้างกระทำความผิดวินัย

• ระยะเวลาการนำส่งเงินสะสม&เงินสมทบ

กรณีลูกจ้างตาย

✗ ไม่มีเงื่อนไข

• ลูกจ้างกระทำความผิดวินัย

• ระยะเวลาการนำส่งเงินสะสม&เงินสมทบ

จากการบังคับใช้กฎหมายกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2568

บริษัทกำหนดให้มีกองทุน จำนวน 2 กองทุน ตั้งแต่วันที่ 5 พฤษภาคม พ.ศ. 2568



พนักงานสามารถเลือกสมัครเป็นสมาชิกกองทุนใดกองทุนหนึ่ง

ได้เพียง 1 กองทุน [เท่านั้น]

ตัวอย่าง นาย A ได้รับค่าจ้างต่อเดือนละ 20,000 บาท มีอายุสมาชิก 10 ปี ยอดเงินกองทุนที่นาย A จะได้รับเมื่อออกจากงาน (ยังไม่รวมผลประโยชน์ตอบแทนของนายจ้างและลูกจ้างที่ได้รับจากกองทุน)

หัวข้อ	กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ プロビデントファンド	กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง 労働者福祉基金
อัตราเงินสะสม/สมทบ	3%	0.25%
เงินสะสม (ลูกจ้าง)/เดือน	600 THB (20,000x3%)	50 THB (20,000x0.25%)
เงินสมทบ (นายจ้าง)/เดือน	600 THB (20,000x3%)	50 THB (20,000x0.25%)
ยอดรวมนำส่ง /เดือน	1,200 THB	100 THB
ยอดสะสม/ปี	14,400 THB	1,200 THB
ยอดเงินที่ได้รับเมื่อออกจากงาน	144,000 THB (14,400THBx10 Year)	12,000 THB (1,200THBx10Year)
การดำเนินการขอรับเงินเมื่อออกจากงาน	แผนกHGM แจ้งการสิ้นสุดสภาพการเป็นพนักงานไปยังกองทุนฯเพื่อขอรับเงินและผลประโยชน์	นาย A ดำเนินการด้วยตนเองยื่นเรื่องขอรับเงินกองทุนและผลประโยชน์ที่สำนักงานสวัสดิการคุ้มครองแรงงานจังหวัดนครราชสีมา
การจ่ายเงิน	กองทุนฯโอนเข้าบัญชีเงินฝากของพนักงาน	ยังไม่ทราบแนวทางที่ชัดเจน



Honda Foundry (Asian) Co., Ltd.

รูปแบบการจัดการกองทุนของบริษัท

ข้อบังคับกองทุน บริษัท ฮอนด้า ฟาบริ (เอเชียน)



23/32

หัวข้อ	กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สิ้นสภาพร ซึ่งจดทะเบียนแล้ว	กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง
คุณสมบัติสมาชิก	ลูกจ้างทุกคนมีสิทธิสมัครเป็นสมาชิกกองทุน นับแต่วันแรกที่เข้าทำงานกับนายจ้าง	ลูกจ้างทุกคนมีสิทธิสมัครเป็นสมาชิกกองทุน นับแต่วันแรกที่เข้าทำงานกับนายจ้าง
การสมัครเข้าเป็นสมาชิก	สมัครเข้าเป็นสมาชิกได้เพียง 2 ครั้ง	สมัครเข้าเป็นสมาชิกได้เพียง 1 ครั้ง
	- ครั้งที่ 1 สมัครเข้าเป็นสมาชิกครั้งแรก	
	- ครั้งที่ 2 ลาออกจากกองทุนฯโดยมิได้ลาออกจากงาน สามารถสมัครเป็นสมาชิกได้อีก 1 ครั้งเท่านั้น	
	การนับอายุสมาชิกสำหรับผู้ที่ย้ายมาสมัครใหม่นั้นจะเริ่มนับจากวันที่สมัครเข้าเป็นสมาชิกครั้งล่าสุด	
ช่วงเวลาของการสมัครเป็นสมาชิก	สมัครได้ตั้งแต่วันที่ 1-20 ของทุกเดือน	สมัครได้ตั้งแต่วันที่ 1-20 ของทุกเดือน
การลาออกจากสมาชิก	หากลาออกจากการเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ในครั้งที่ 2 โดยมิได้ลาออกจากงานหรือเกษียณอายุ จะยื่นใบสมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสิ้นสภาพอีกมิได้ ซึ่งพนักงานจะได้รับการขึ้นทะเบียนเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างโดยอัตโนมัติ	ไม่สามารถลาออกจากการเป็นสมาชิกโดยมิได้ลาออกจากงานหรือเกษียณอายุหรือเสียชีวิต
การสิ้นสุดสมาชิกภาพ	1.เสียชีวิต 2.ลาออกจากการเป็นสมาชิกกองทุน 3.ออกจากงาน ไม่ว่าด้วยเหตุอื่นใด 4.ครบเกษียณอายุ 5.โอนไปเป็นสมาชิกกองทุนอื่น 6.กองทุนเลิก	1.เสียชีวิต 2.ออกจากงาน ไม่ว่าด้วยเหตุอื่นใด 3.ครบเกษียณอายุ



หัวข้อ	กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สินสภาพร ซึ่งจดทะเบียนแล้ว		กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง	
เงินสะสม	ทุกครั้งที่มีการจ่ายค่าจ้างสมาชิกจะจ่ายเงินสะสมเข้ากองทุนโดยนายจ้างหักจากค่าจ้างแล้วนำส่งเข้ากองทุนในอัตราดังต่อไปนี้		ทุกครั้งที่มีการจ่ายค่าจ้างสมาชิกจะจ่ายเงินสะสมเข้ากองทุนโดยนายจ้างหักจากค่าจ้างแล้วนำส่งเข้ากองทุนในอัตราดังต่อไปนี้	
	อายุสมาชิกกองทุน	อัตราร้อยละของค่าจ้าง	ระยะเวลาคิดอัตราเงินสะสม	อัตราร้อยละของค่าจ้าง
	น้อยกว่า 5 ปี	3	10/10/2568-30/9/2573	0.25
	ตั้งแต่ 5 ปี แต่น้อยกว่า 10 ปี	4	1/10/2573 เป็นต้นไป	0.5
	ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป	7		
เงินสมทบ	นายจ้างจะจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนภายในวันเดียวกันที่สมาชิกจ่ายเงินสะสมเข้ากองทุนในอัตราดังต่อไปนี้		นายจ้างจะจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนภายในวันเดียวกันที่สมาชิกจ่ายเงินสะสมเข้ากองทุนในอัตราดังต่อไปนี้	
	อายุสมาชิกกองทุน	อัตราร้อยละของค่าจ้าง	ระยะเวลาคิดอัตราเงินสะสม	อัตราร้อยละของค่าจ้าง
	น้อยกว่า 5 ปี	3	10/10/2568-30/9/2573	0.25
	ตั้งแต่ 5 ปี แต่น้อยกว่า 10 ปี	4	1/10/2573 เป็นต้นไป	0.5
	ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป	7		

 รูปแบบการจัดการกองทุนของบริษัท ข้อบังคับกองทุน บริษัท ฮอนด้า ฟาตริ (เอเซีย)  25/32				
หัวข้อ	กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สิ้นสภาพ ซึ่งจดทะเบียนแล้ว		กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง	
ผลประโยชน์เมื่อสิ้นสมาชิกภาพ	การจ่ายเงินสมทบและผลประโยชน์สุทธิของเงินสมทบพร้อมทั้งเงินหรือผลประโยชน์อื่นใด		การจ่ายเงินสมทบและผลประโยชน์สุทธิของเงินสมทบพร้อมทั้งเงินหรือผลประโยชน์อื่นใด	
	อายุสมาชิกกองทุน	อัตราร้อยละของเงินสมทบ	อายุสมาชิกกองทุน	อัตราร้อยละของเงินสมทบ
	น้อยกว่า 1 ปี	0%	ตั้งแต่ 1 เดือนขึ้นไป	100%
	ตั้งแต่ 1 ปี แต่น้อยกว่า 5 ปี	50%		
	ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป	100%		
	เงื่อนไข การลาออกจากงาน ลูกจ้างต้องลาออกตามกฎหมายวินัยของบริษัทฯ โดยต้องยื่นใบลาออกล่วงหน้า 30 วัน			
สมาชิกไม่มีสิทธิได้รับเงินสมทบและผลประโยชน์เงินสมทบในกรณีดังต่อไปนี้	1.ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้างหรือ กองทุน 2.จงใจทำให้นายจ้าง หรือ กองทุนได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง 3.ฝ่าฝืนข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้างหรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรมในเรื่องที่ร้ายแรง 4.ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 3 วันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร จนเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง 5. ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง 6.ฝ่าฝืนข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างงานจนเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง 7. ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก อันมิใช่การกระทำความผิด โดยประมาทหรือเป็นความผิดลหุโทษจนเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายร้ายแรง		-	

3.แนวทางปฏิบัติ

3.1.การสมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุนใดกองทุนหนึ่งในครั้งแรก ให้เป็นไปตามความสมัครใจของลูกค้า (เลือกเป็นสมาชิกได้เพียง 1 กองทุน เท่านั้น)

3.2.ลูกค้าที่มีสิทธิสมัครเป็นสมาชิกกองทุน ตามเงื่อนไขข้อบังคับกองทุนฯ (จำนวน 113 คน) สามารถยื่นใบสมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุนฯ

ในเดือนพฤษภาคม 2568 ถึงเดือนสิงหาคม 2568

ยื่นใบสมัครในระหว่างวันที่ 1-20 ของเดือน

เริ่มนำส่งเงินเข้ากองทุน ตั้งแต่เดือน ตุลาคม 2568 เป็นต้นไป

3.3.กรณีพิเศษ สำหรับลูกค้าที่ไม่มีสิทธิสมัครเป็นสมาชิกกองทุนฯ ตามเงื่อนไขข้อบังคับกองทุนฯ (จำนวน 127 คน)

ลูกค้าที่ลาออกจากการเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ในครั้งที่ 2 โดยมิได้ลาออกจากงาน ซึ่งตามข้อบังคับกองทุนฯไม่มีสิทธิสมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุนฯได้อีก **นายจ้างพิจารณาเป็นกรณีพิเศษ เฉพาะปี 2568 ครั้งนี้เท่านั้น**

สำหรับลูกค้าที่ลาออกจากสมาชิกกองทุนฯ โดยมิได้ลาออกจากงาน ก่อนวันที่ 5 พฤษภาคม 2568 (เท่านั้น)

นายจ้างเปิดโอกาสให้ลูกค้าสมัครกลับเข้าเป็นสมาชิกกองทุนฯได้ เป็นกรณีพิเศษ โดยต้องยื่นใบสมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุน

ในเดือนพฤษภาคม 2568 ถึงเดือนมิถุนายน 2568 จำนวน 2 เดือน เท่านั้น

ยื่นใบสมัครในระหว่างวันที่ 1-20 ของเดือน

เริ่มนำส่งเงินเข้ากองทุน ตั้งแต่เดือน ตุลาคม 2568 เป็นต้นไป

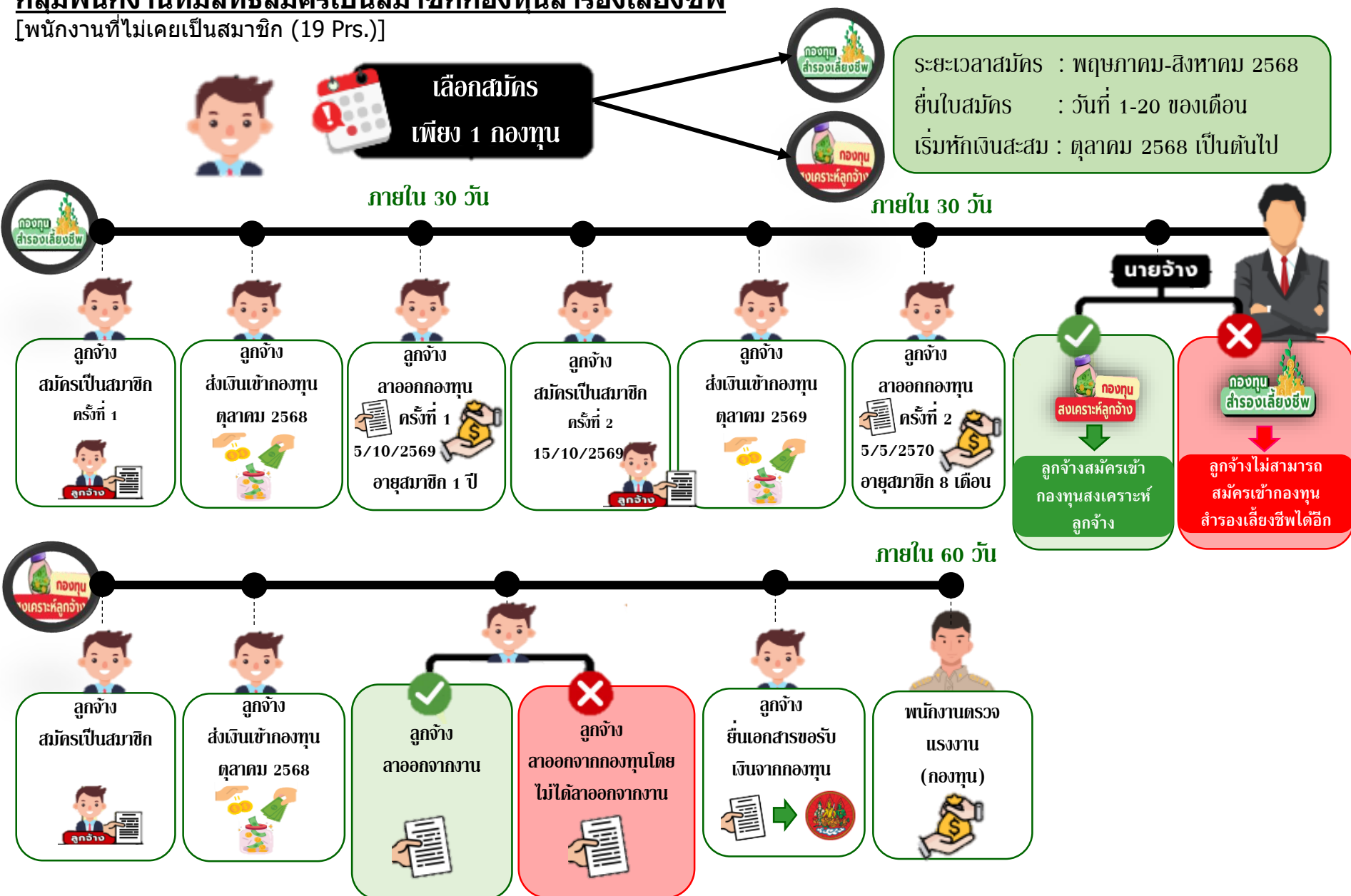
หากเกินจากกำหนดให้ลูกค้าสมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกค้า **และเมื่อลาออกจากสมาชิกกองทุนโดยมิได้ลาออกจากงาน จะไม่สามารถสมัครเป็นสมาชิกกองทุนได้อีก**

4.วันมีผลบังคับใช้ : ข้อบังคับกองทุนทั้ง 2 กองทุน วันมีผลบังคับใช้ 5 พฤษภาคม 2568

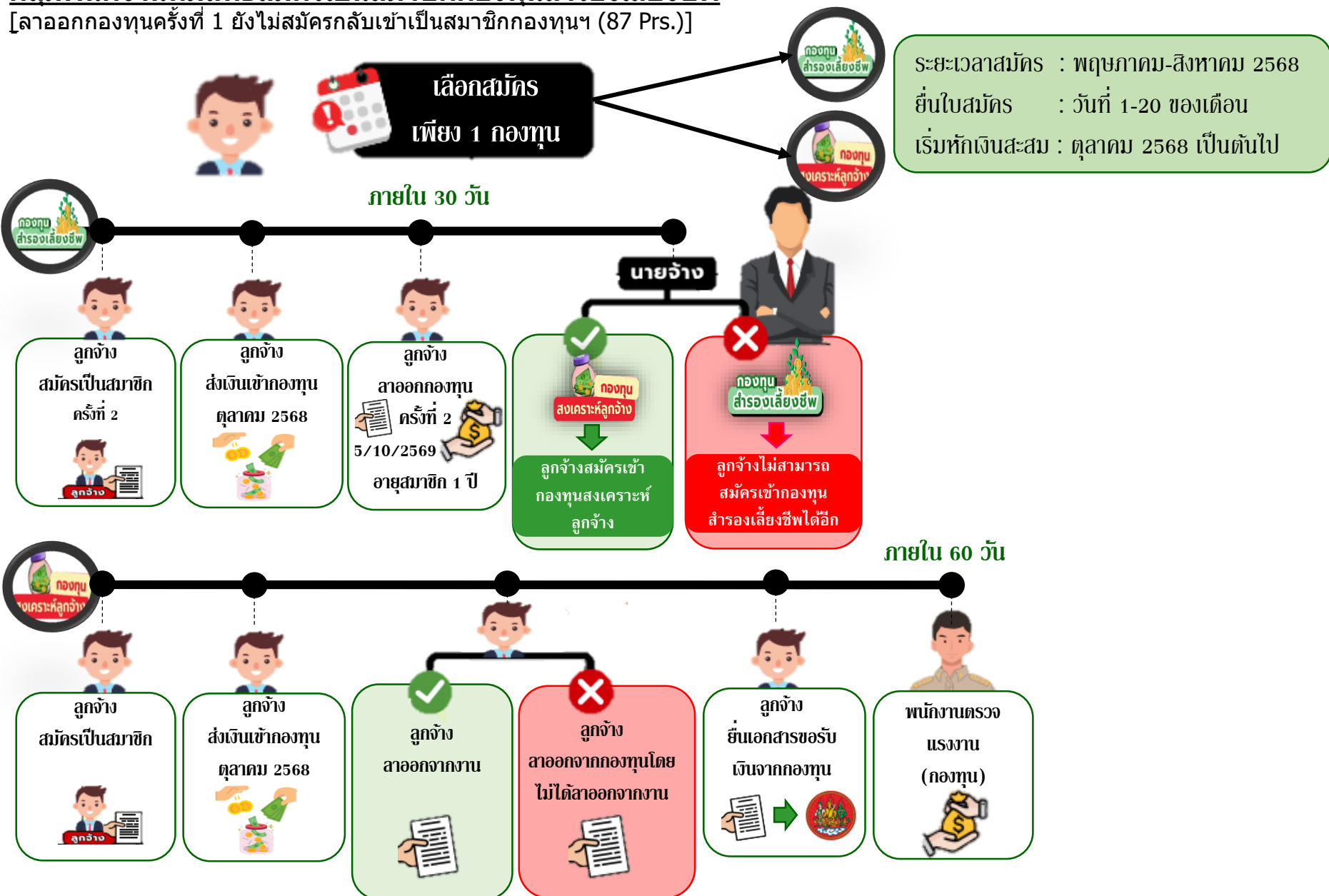
ข้อบังคับกองทุน บริษัท ฮอนด้า พาวเวอร์ (เอเซีย) จำกัด

กลุ่มพนักงานที่มีสิทธิสมัครเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

[พนักงานที่ไม่เคยเป็นสมาชิก (19 Prs.)]



[ลาออกกองทุนครั้งที่ 1 ยังไม่สมัครกลับเข้าเป็นสมาชิกกองทุนฯ (87 Prs.)]

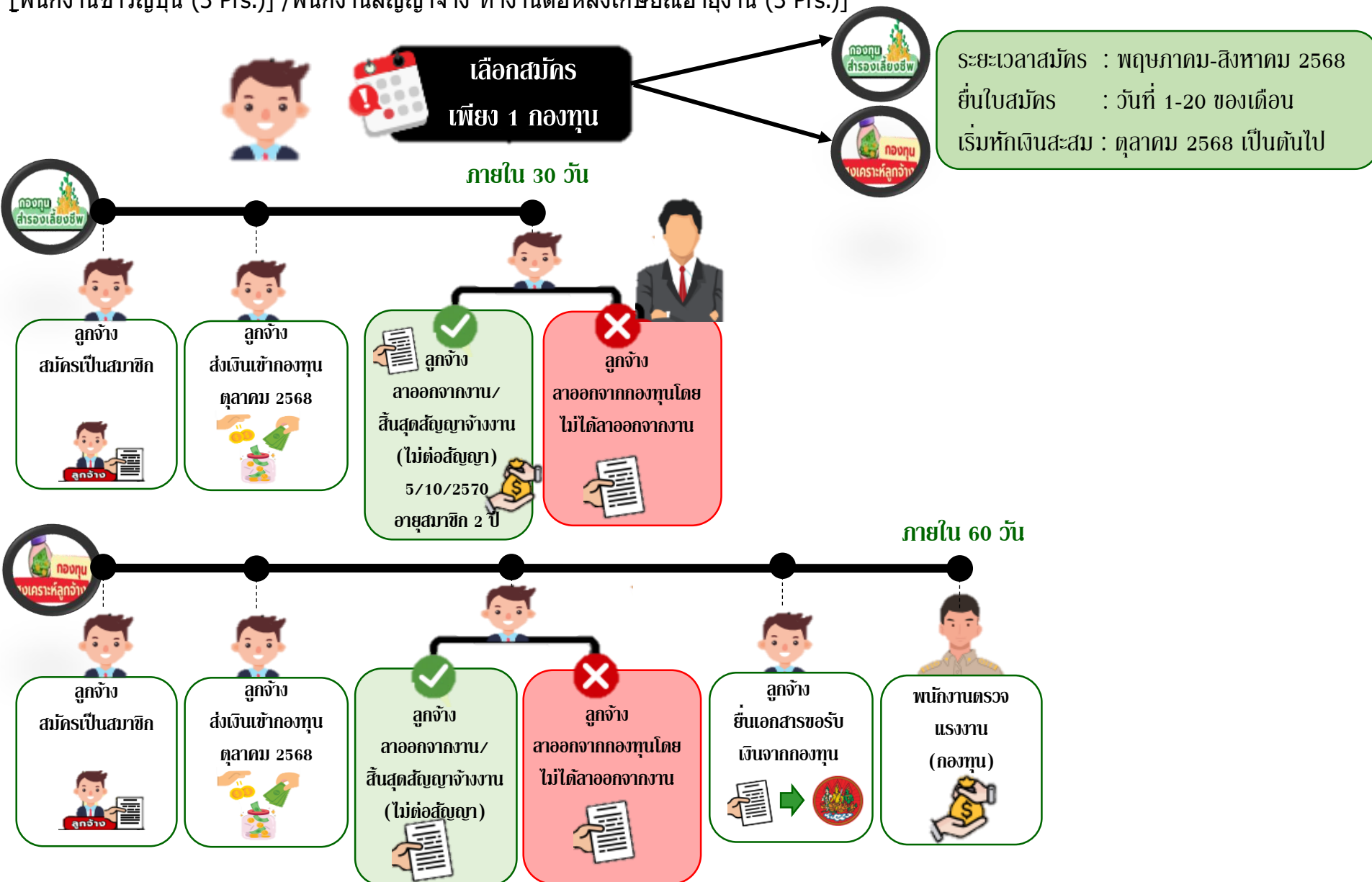


ข้อบังคับกองทุน บริษัท ฮอนด้า พาวเวอร์ (เอเซีย) จำกัด

Honda Foundry (Asian) Co., Ltd.

กลมพนักงานที่มีสิทธิสมัครเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

[พนักงานชาวญี่ปุ่น (3 Prs.)] / พนักงานสัญญาจ้าง ทำงานต่อหลังเกษียณอายุงาน (3 Prs.)]



เลือกสมัคร
เพียง 1 กองทุน

เพ็ญ 1 กองทุน

ภายใน 30 วัน

นายจ้าง

**บริษัทพิจารณาเป็นกรณีพิเศษ
(เฉพาะปี 2568 เท่านั้น)**

สำหรับลูกจ้างที่ลาออกจากสมาชิก
กองทุนฯ โดยไม่ได้ลาออกจากงาน
ก่อนวันที่ 5 พฤษภาคม 2568
(เท่านั้น)

สามารถสมัครเป็นสมาชิกกองทุนฯได้

ภายใน 60 วัน

ลูกจ้าง
ที่เป็นสมาชิก
(กรณีพิเศษ)



ลูกจ้าง

ลูกจ้าง
ส่งเงินเข้ากองทุน
ตุลาคม 2568



ลูกจ้าง
ออกกองทุน
410/2569

อายุสมาชิก 1 ปี

  **ก่องกุน**
ส่งเคราะห์ลูกจ้าง

ลูกจ้างสมัครเข้า
กองทุนสงเคราะห์
ลูกจ้าง

 กองทุน
สำรองเลี้ยงชีพ

ลูกจ้างไม่สามารถ
สมัครเข้ากองทุน
สำรองเลี้ยงชีพได้อีก

ลูกจ้าง
เป็นสมาชิก

ลูกจ้าง

ลูกจ้าง
ส่งเงินเข้ากองทุน
ตลาดคน 2568



 **ถูกต้อง**
ลาออกจากงาน



ลูกจ้าง
จากกองทุนโดย
ลาออกจากงาน



**ลูกจ้าง
ยื่นเอกสารขอรับ
เงินจากกองทุน**

พนักงานตรวจ
แรงงาน
(กอ.ท.)



