

# คำถามในภาคปฏิบัติเกี่ยวกับ ? กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง



โดย อ.อรรถพล มนัสไพบุคลย์  
เรียบเรียง 20 กุมภาพันธ์ 2568

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หมวด 13 กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง มาตรา 126 บัญญัติว่า **“ให้มีกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างออกจากงาน หรือตาย หรือในกรณีอื่นตามที่กำหนดโดยคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง”** แต่ยังไม่มีการจัดเก็บเงินสะสมของลูกจ้างและเงินสมทบของฝ่ายนายจ้างส่งเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างแต่อย่างใด

ในที่สุดเรื่องการส่งเงินเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างก็ถึงเวลาเริ่มใช้บังคับจริงจังในวันที่ 1 ตุลาคม 2568 เป็นต้นไป

นายจ้างเจ้าของสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป ต้องหักเงินค่าจ้างร้อยละ 0.25 และนายจ้างต้องเอาเงินของนายจ้างสมทบอีกร้อยละ 0.25 เท่า ๆ กัน นำส่งเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง โดยมีคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างซึ่งเป็นคณะกรรมการไตรภาคี เป็นผู้บริหารกองทุนและเมื่อครบ 5 ปี ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2573 เป็นต้นไป อัตราการนำส่งจะขยับเพิ่มเป็นฝ่ายละ ร้อยละ 0.50

สถาบันฝึกอบรม HR Center ได้จัดอบรมหลักสูตรกฎหมายแรงงานใช้บังคับใหม่ปี 2568 กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างและแนวปฏิบัติการส่งเงินเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง, เงินอะไรเป็นค่าจ้าง เงินอะไรไม่ใช่ค่าจ้าง, กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ, สวัสดิการพนักงานกับสิทธิประโยชน์ทางภาษี ที่มีเนื้อหาครอบคลุมทุกประเด็นในทางปฏิบัติ พร้อมทั้งรวบรวมกฎหมายและระเบียบปฏิบัติทุกฉบับที่มีในปัจจุบันที่เกี่ยวข้องกับการส่งเงินเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง และแบบฟอร์มทุกชนิดที่มีระเบียบปฏิบัติออกมาแล้วในปัจจุบัน (กุมภาพันธ์ 2568) ให้กับผู้เข้าสัมมนาทุกองค์กรที่เข้าสัมมนาไปหลายรุ่นแล้ว

ในฐานะที่ผู้เรียบเรียงบทความนี้เป็นวิทยากรผู้บรรยายหลักสูตรนี้ ไม่แปลกใจเลยที่ในห้องสัมมนาจะมีคำถามมากมายในภาคปฏิบัติ

บทความพิเศษฉบับนี้ ขอรวบรวมตัวอย่างคำถาม (บางส่วน) มาให้นายจ้างเจ้าของสถานประกอบการ หรือบริษัทต่าง ๆ ทราบ เพื่อเตรียมตัวปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมาย นายจ้างมีความจำเป็นต้องรู้ให้ครบ เพื่อเป็นประโยชน์ในการเตรียมการ การออกแบบหรือเปลี่ยนแปลงโปรแกรมการจ่ายเงินเดือนใหม่เพื่อรองรับการหักเงินจากลูกจ้างและส่งเงินสมทบเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

1. การนับจำนวนลูกจ้างในสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้าง 10 คน ซึ่งต้องเข้าระบบเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างนั้น นับอย่างไร เฉพาะสาขาแต่ละแห่ง หรือนับรวมกันทั้งหมดทุกสาขา
2. การหักเงินของลูกจ้าง หักจากฐานเงินเดือนของลูกจ้าง ใ้หรือไม่

(หมายเหตุ : คำตอบของวิทยากร - ไม่ใช่ครับ หักจากฐานเงินเดือนอย่างเดียวไม่ได้ **ต้องหักจากฐานค่าจ้าง** ดังนั้นนายจ้างรายใดมีการจ่ายเงินอย่างอื่นนอกเหนือจากการจ่ายเงินเดือน (สำหรับลูกจ้างรายเดือน) หรือจ่ายค่าแรง (สำหรับลูกจ้างรายวัน) และหากเงินอื่นที่จ่ายให้ลูกจ้างนั้นเป็นค่าจ้างตามความหมายของคำว่า “ค่าจ้าง” ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เช่น เงินประจำตำแหน่ง, เงินค่าครองชีพ, เงินเบี้ยเลี้ยงที่จ่ายให้พนักงานขายที่ต้องออกไปพบลูกค้าเป็นประจำ, เงินเปอร์เซ็นต์การขายหรือค่าคอมมิชชั่นของพนักงานขาย (ค่าจ้างตามผลงาน) เงินค่าเที่ยวสำหรับพนักงานขนส่ง (ค่าจ้างตามผลงาน) ฯลฯ นายจ้างต้องนำเงินที่เป็นค่าจ้างเหล่านี้มารวมคำนวณกับเงินเดือนในการหักเงินและส่งเงินสมทบเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างด้วย)

3. บริษัทที่มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพอยู่แล้ว ไม่ต้องเข้าระบบกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ใ้หรือไม่

(หมายเหตุ : คำตอบของวิทยากร - ตามคำชี้แจงของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ฉบับเดือนธันวาคม 2567 บริษัทที่มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพอยู่แล้ว หากมีลูกจ้างเข้าใหม่, ลูกจ้างระหว่างทดลองงาน หรือลูกจ้างที่มีอายุงานไม่ถึงกำหนดที่บริษัทหรือกองทุนสำรองเลี้ยงชีพยังไม่ให้เข้าเป็นสมาชิก นายจ้างต้องจัดการให้ลูกจ้างเหล่านี้เข้าระบบส่งเงินเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง)

4. ในกรณีที่ลูกจ้างเข้าใหม่, ลูกจ้างทดลองงาน ต้องเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง และได้หักเงินค่าจ้างส่งกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างไปแล้ว เช่น ส่งไปแล้ว 4 เดือน หากพ้นทดลองงาน มีสิทธิสมัครเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของบริษัท และลูกจ้างต้องการเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของบริษัท เช่นนี้ ลูกจ้างแจ้งลาออกจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างได้หรือไม่ เงินที่ส่งไปแล้วขอคืนได้หรือไม่ และจะได้คืนเมื่อใด หรือนายจ้างต้องปฏิบัติอย่างไรจึงจะถูกต้องตามกฎหมาย
5. กรรมการผู้จัดการ (MD), เราต้องหักเงินค่าจ้างและนำส่งกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างหรือไม่ และหากกรรมการผู้จัดการรับเงินเดือนจากนายจ้างพร้อมกัน 3 บริษัท การหักค่าจ้างส่งกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างต้องปฏิบัติอย่างไร
6. การหักเงินค่าจ้างส่งเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง มีเพดานขั้นต่ำ-ขั้นสูงเหมือนประกันสังคมหรือไม่ ถ้าลูกจ้างมีค่าจ้าง 300,000 บาท ต้องหักจากยอดเงินค่าจ้างเดือนละ 300,000 บาทนี้ส่งกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างหรือไม่
7. ในกรณีที่ลูกจ้างถูกอายัดเงินเดือน ตามหนังสือของกองบังคับคดี เช่น ลูกจ้างมีค่าจ้าง 50,000 บาท ถูกอายัดเงินเดือน 30,000 บาท เหลือไว้ให้ลูกจ้างใช้ 20,000 บาท ตามกฎหมายเกี่ยวกับการอายัดเงินเดือน, การหักเงินเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง หักจากค่าจ้าง 50,000 บาท หรือหักจากค่าจ้างที่เหลือใช้จริงหลังอายัดเงินเดือนคือ 20,000 บาท

8. ในกรณีที่ลูกจ้างลาป่วยเกิน 30 วัน วันที่ไม่ได้รับค่าจ้าง นายจ้างต้องทำอะไรในการหักเงินส่งกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง
9. ในกรณีที่ลูกจ้างลาคลอดบุตร 98 วัน นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ตามกฎหมายเรื่องการลาคลอด 45 วัน (ประกันสังคมจ่าย 45 วัน) แล้ววันลาคลอดที่เกิน 45 วัน การหักค่าจ้างของลูกจ้างส่งกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง นายจ้างต้องปฏิบัติอย่างไร
10. ลูกจ้างคนต่างด้าวต้องถูกหักค่าจ้างนำส่งกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างหรือไม่ แล้วหากเขาสิ้นสุดสัญญาจ้างออกจากบริษัทกลับต่างประเทศไปแล้ว นายจ้างต้องทำอะไร ต้องปฏิบัติอย่างไรเกี่ยวกับกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง แล้วกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างดำเนินการคืนเงินกองทุนอย่างไร
11. ลูกจ้างคนต่างด้าวมอบอำนาจให้นายจ้างยื่นเรื่องขอรับเงินแทนได้หรือไม่
12. หากนายจ้างจ้างลูกจ้างชั่วคราว เช่น สัญญาจ้าง 3 เดือน 6 เดือน หรือทำสัญญารายปี หรือจ้างลูกจ้างที่อายุครบเกษียณเกิน 60 ปีไปแล้วเป็นลูกจ้างต่อไปอีก นายจ้างต้องนำส่งเงินสงเคราะห์ลูกจ้างหรือไม่ ต้องปฏิบัติอย่างไร
13. นักศึกษาที่ฝึกงาน หรือนักศึกษาที่เป็นลูกจ้างพาร์ทไทม์ (ทำงานวันละ 2-3 ชั่วโมง) ได้ค่าจ้างชั่วโมงละ 40 บาท หากทำงานวันละ 2 ชั่วโมง นายจ้างจ่ายค่าจ้าง 80 บาท นักเรียน นักศึกษาเหล่านี้ ต้องเข้าระบบกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างหรือไม่ และหากต้องเข้า จะคำนวณหักจากค่าจ้างอย่างไร คำนวณจากค่าจ้างวันละ 80 บาท หรือต้องคำนวณจากฐานอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ



14. ผมเป็นฝ่ายบุคคลของโรงเรียนเอกชน, ผมเป็นลูกจ้างของมูลนิธิที่ไม่ได้แสวงหากำไรทางเศรษฐกิจ อยู่ภายใต้กฎหมายเรื่องกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างหรือไม่ ต้องส่งเงินเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างหรือไม่ หากไม่อยู่แล้ว ลูกจ้างต้องการเข้าระบบเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง จะต้องทำอย่างไร
15. กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง, ลูกจ้างมีสิทธิประโยชน์ได้รับการยกเว้นภาษีหรือไม่
16. ในกรณีที่นายจ้างประกาศหยุดกิจการชั่วคราวตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 75 นายจ้างจ่ายเงินให้ลูกจ้างระหว่างหยุดกิจการชั่วคราวทั้งหมดหรือบางส่วน ร้อยละ 75 ของค่าจ้าง นายจ้างต้องหักเงินร้อยละ 75 นี้ส่งกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างหรือไม่, หลายคนมีคำถามเพิ่มเติมว่า เงินที่จ่ายตามมาตรา 75 นี้ นายจ้างต้องหักและนำส่งประกันสังคมหรือไม่
17. เงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง เป็นมรดกหรือไม่

ตัวอย่างคำถามข้างต้น เป็นแค่ส่วนหนึ่งของคำถามในห้องสัมมนาจากผู้เข้าสัมมนาซึ่งมาจากหลากหลายธุรกิจเท่านั้น หลายคนถามถึงเรื่องการหักเงินนำส่ง ส่งกับหน่วยงานใด ส่งทางระบบอิเล็กทรอนิกส์ได้หรือไม่ เงินที่อยู่ในกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง หากลูกจ้างออกจากงานโดยถูกเลิกจ้างเพราะทำความผิดทุจริตหรือทำความผิดร้ายแรง ทำไม่ถึงได้เงินทั้งหมดในกองทุน (ทั้งฝ่ายลูกจ้างที่สะสม และฝ่ายนายจ้างที่จ่ายสมทบ รวมทั้งดอกผลของเงินดังกล่าว) และกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างต้องจ่ายเงินกองทุนคืนลูกจ้างเมื่อออกจากงานหรือเสียชีวิต กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างจ่ายทันทีหรือไม่ หรือมีกำหนดจ่ายคืนภายในเวลาที่วันลูกจ้างถึงได้ หรือนายจ้างและลูกจ้างต้องทำอะไรอีก ในทางปฏิบัตินายจ้างหรือลูกจ้างต้องยื่นเอกสารใดเพิ่มเติมอีกหรือไม่ จึงจะได้เงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

คำถามมากมายเหล่านี้ (ซึ่งจำเป็นต้องมีคำตอบที่ถูกต้อง) คนทำงาน HR ต้องทำความเข้าใจ และตอบคำถามข้างต้นให้ได้ทั้งหมด เพื่อไปทำหน้าที่อธิบายต่อนายจ้าง, ผู้บริหาร, ตัวแทนพนักงาน (กรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการหรือสหภาพแรงงาน) และพนักงานในองค์กรที่ต้องถูกหักเงิน และปัญหาในทางปฏิบัติตามตัวอย่างคำถามข้างต้น จะส่งผลกระทบต่อเตรียมตัวของนายจ้างโดยเฉพาะงาน HR ที่ต้องเตรียมตัวปฏิบัติให้ถูกต้องตามที่กฎหมายกำหนด เนื่องจากการส่งเงินเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างเป็นกฎหมายภาคบังคับ และมีโทษตาม **มาตรการทางแพ่ง ทางการปกครอง และทางอาญา**

**มาตรการทางแพ่ง** - นายจ้างไม่ส่งเงินสะสมหรือเงินสมทบ หรือส่งไม่ครบจำนวนภายในเวลาที่กำหนด นายจ้างจะต้องจ่ายเงินเพิ่มร้อยละ 5 ต่อเดือน

**มาตรการทางการปกครอง** - พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจออกคำสั่งให้นายจ้างปฏิบัติให้ถูกต้อง มีอำนาจออกหนังสือเตือน รวมทั้งมีอำนาจมีคำสั่งเป็นหนังสือให้ยึด อาศัย และขายทอดตลาดทรัพย์สินของนายจ้างที่ไม่นำส่งเงินสะสม เงินสมทบ หรือเงินเพิ่ม หรือนำส่งไม่ครบจำนวน

**มาตรการทางอาญา** - กรณีที่นายจ้างไม่ยื่นแบบรายการหรือไม่แจ้งเป็นหนังสือเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขเพิ่มเติมรายการภายในกำหนด มีโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกิน 10,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

**หมายเหตุ** : กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง (ณ วันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2568)

1. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หมวด 13 มาตรา 126 ถึงมาตรา 138 และ มาตรา 76 (5) มาตรา 156 และบทเฉพาะกาล มาตรา 163
2. กฎหมาย 8 ฉบับ ได้แก่ พระราชกฤษฎีกา, กฎกระทรวง, ระเบียบและประกาศคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง รวมทั้งแบบฟอร์มต่าง ๆ ที่ต้องใช้ เช่น สกส. ๓ สกส. ๓/๑ สกส. ๓/๒ สกส. ๔ สกส. ๕ และอื่น ๆ ซึ่งอาจมีระเบียบปฏิบัติของคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างออกตามมาอีก

กฎหมายที่เริ่มใช้บังคับใหม่ มักจะมีปัญหาในทางปฏิบัติในระยะแรกอยู่เสมอ หากท่านผู้อ่านท่านใดองค์กรใด ต้องการทราบรายละเอียดทุกแง่มุมตามปัญหาข้างต้น พบกันใน หลักสูตร **“กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง และแนวปฏิบัติการส่งเงินเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง”**

**อ.อรรถพล มณีสีบุญรักษ์**