

สรุปผลการสำรวจครั้งที่ 35

การสำรวจ : การรับรู้เกี่ยวกับแนวทางในการบริหารจัดการกองทุนสงเคราะห์
ลูกจ้างในสถานประกอบการ

โดย : ชมรมผู้บริหารบุคคลธุรกิจอุตสาหกรรม
Management Associate Club (MAC+)

นายศุภกร กฤษฎีปะภาส
ประธานชมรมฯ
081-9459897

ที่มา

เป็นที่ทราบกันดี เมื่อวันที่ 5 พฤศจิกายน 2567 คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบพระราชกฤษฎีกากำหนดระยะเวลาเริ่มดำเนินการจัดเก็บเงินสะสมและเงินสมทบกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ หมวด ๑๓ กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ตามมาตรา ๑๒๖ - ๑๓๘ โดยกำหนดให้เริ่มจัดเก็บตั้งแต่ 1 ตุลาคม 2568 เป็นต้นไป ซึ่งในกฎหมายนี้ระบุชัดเจนว่าถือเป็น “หน้าที่ของนายจ้าง และ ลูกจ้าง” ที่ต้องเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง โดยนายจ้างจะต้องหักเงินลูกจ้าง 0.25% ของค่าจ้าง และนายจ้างจ่ายเงินสมทบ 0.25% ของค่าจ้างของลูกจ้าง ในช่วง 5 ปีแรก (1 ตุลาคม 2568 ถึง 30 กันยายน 2573) และตั้งแต่ 1 ตุลาคม 2573 กำหนดให้จัดเก็บในอัตรา 0.50% ทั้งของนายจ้างและลูกจ้าง จากประเด็นดังกล่าวส่งผลให้องค์กรภาคธุรกิจที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป ที่มีหน้าที่ตามกฎหมายบัญญัติ “ต้อง” เร่งศึกษาทำความเข้าใจกับเรื่องดังกล่าว เพื่อที่จะเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติให้ถูกต้องตามกรอบเวลาที่กฎหมายกำหนดต่อไป เมื่อเป็นเช่นนั้นคำถามจึงเกิดขึ้นมาอย่างมากมายหลายประเด็นที่องค์กรภาคธุรกิจต้องการค้นหาคำตอบ

ชมรมฯ ในฐานะองค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร ตระหนักถึงความจำเป็นที่ต้องรวบรวมข้อมูลในเชิงศึกษาสภาพปัจจุบันที่อาจส่งผลกระทบต่อการทำงานในเรื่องดังกล่าวของสถานประกอบการ ในการจัดการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวิเคราะห์คาดการณ์ วางแผนงานขององค์กร ชมรมฯ จึงได้ดำเนินการสำรวจ : การรับรู้เกี่ยวกับแนวทางในการจัดตั้งกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในสถานประกอบการ ไปเมื่อวันที่ 20 - 28 กุมภาพันธ์ 2568 โดยการสำรวจครั้งนี้มีองค์กรให้ความสนใจร่วมตอบแบบสำรวจเป็นจำนวน 125 บริษัท โดยชมรมฯ ได้พิจารณาตรวจสอบข้อมูลตามหลักเกณฑ์ที่จะต้องมีการตอบข้อมูลครบถ้วนสมบูรณ์ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80 ของข้อคำถามทั้งหมด (ตอบไม่น้อยกว่า 16 ข้อคำถาม) ซึ่งคัดกรองข้อมูลที่มีคุณภาพได้รวมทั้ง 110 บริษัท ลำดับถัดไปชมรมฯ จะนำเสนอข้อมูลผลสำรวจเรียงตามลำดับข้อคำถามตามรายละเอียด ดังนี้

รายละเอียดผลการสำรวจ

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ร่วมตอบแบบสำรวจ

รวมตอบ	คำตอบไม่สมบูรณ์	คำตอบสมบูรณ์
125	15	110

2. สัญชาติธุรกิจ (15 สัญชาติ)

จำนวนผู้ร่วมตอบ 110 แห่ง

ที่	สัญชาติธุรกิจ	ร้อยละ	(แห่ง)	ที่	สัญชาติธุรกิจ	ร้อยละ	(แห่ง)
1	ญี่ปุ่น	57.27	63	9	อังกฤษ	0.91	1
2	ไทย	19.09	21	10	ตุรกี	0.91	1
3	ไทยร่วมทุน	4.55	5	11	สวิตเซอร์แลนด์	0.91	1
4	จีน	3.64	4	12	เยอรมัน	0.91	1
5	สหรัฐฯ	3.64	4	13	อินเดีย	0.91	1
6	แคนาดา	2.73	3	14	สหรัฐฯ+ฮ่องกง	0.91	1
7	ฝรั่งเศส	1.82	2	15	ฟินแลนด์	0.91	1
8	ยุโรป	0.91	1				

3. ขนาดประชากรขององค์กรที่ร่วมตอบแบบสำรวจ

จำนวนผู้ร่วมตอบ 110 แห่ง

ที่	จำนวนพนักงานในสถานประกอบ	(ร้อยละ)	(แห่ง)
1	10 คน – 50 คน	5.45 %	6
2	51 คน – 100 คน	5.45 %	6
3	101 คน – 200 คน	10.91 %	12
4	201 คน – 300 คน	13.64 %	15
5	301 คน – 500 คน	10.91 %	12
6	501 คน – 999 คน	20.91 %	23
7	1,000 คน – 3,000 คน	21.82 %	24
8	3,001 คน ขึ้นไป	10.91 %	12

4. ประเภทธุรกิจ (10 ธุรกิจหลัก + กลุ่มประเภทอื่น ๆ)

จำนวนผู้ร่วมตอบ 109 แห่ง

ที่	ประเภทธุรกิจ	(ร้อยละ)	(แห่ง)
1	ยานยนต์ และ ชิ้นส่วน	61.06 %	72
2	อื่น ๆ	11.93 %	13
3	อิเล็กทรอนิกส์ และ ชิ้นส่วน	7.34 %	8
4	อาหาร และ เครื่องดื่ม	3.67 %	4
5	ผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม & เครื่องจักร	2.75 %	3
6	ผลิตภัณฑ์	1.83 %	2
7	ผลิตภัณฑ์	1.83 %	2
8	ผลิตภัณฑ์เครื่องครัว	1.83 %	2
9	ผลิตภัณฑ์ & อุปกรณ์การแพทย์	0.92 %	1
10	ผลิตภัณฑ์สำอาง	0.92 %	1
11	โรงแรม	0.92 %	1

5. บทบาทหน้าที่ของผู้ร่วมตอบแบบสอบถาม

จำนวนผู้ร่วมตอบ 119 แห่ง

ที่	บทบาทหน้าที่ของผู้ตอบ	(ร้อยละ)	(แห่ง)
1	Middle Management	28.44 %	31
2	Head of HR	26.61 %	29
3	หัวหน้าแผนก/ส่วน/ฝ่าย	21.10 %	23
4	HR Specialist	8.26 %	9
5	ผู้บริหารระดับสูง	7.34 %	8
6	HR BP	5.50 %	6
7	CEO / เจ้าของธุรกิจ	1.83 %	2
8	ประธานสหภาพแรงงาน	0.92 %	1

6. ท่าน ทราบ หรือไม่ว่าคณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบให้เริ่มดำเนินการจัดเก็บสะสมและเงินสมทบกองทุนลูกจ้าง โดยกำหนดให้เริ่มจัดเก็บตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2568

(จำนวนผู้ร่วมตอบ 109 แห่ง)

ที่	ทราบ มติครม. หรือไม่	ร้อยละ	แห่ง
1	ทราบ	97.25 %	106
2	ไม่ทราบ	2.75 %	3

7. ท่านและหรือผู้บริหารขององค์กร มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และวิธีการจัดการ กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในระดับใด

(จำนวนผู้ร่วมตอบ 110 แห่ง)

ความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และวิธีการจัดการ กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง	ร้อยละ	แห่ง
มีความรู้ ความเข้าใจ "ค่อนข้างน้อย"	55.45 %	61
มีความรู้ ความเข้าใจ "ค่อนข้างมาก"	21.82 %	24
มีความรู้ ความเข้าใจ "น้อย"	15.45 %	17
"ไม่มี" ความรู้ ความเข้าใจเลย	6.36 %	7
มีความรู้ ความเข้าใจ "เป็นอย่างมาก"	0.91 %	1

8. ปัจจุบันองค์กรของท่านดำเนินการอย่างไรเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมายกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

(จำนวนผู้ร่วมตอบ 110 แห่ง)

ที่	องค์กรดำเนินการอย่างไรในปัจจุบัน	ร้อยละ	แห่ง
1	อยู่ระหว่างศึกษาทำความเข้าใจ	44.55 %	49
2	รายงานเรื่องดังกล่าวต่อผู้มีอำนาจในองค์กร ได้รับทราบเป็นที่เรียบร้อยแล้ว	20.00 %	22
3	ยังไม่ได้ดำเนินการใด ๆ	17.27 %	19
4	อยู่ระหว่างการทำหนดรูปแบบและวิธีปฏิบัติกับผู้ที่เกี่ยวข้องภายในองค์กร	12.73 %	14
5	มีข้อสรุปในการดำเนินการเป็นที่เรียบร้อยแล้ว แต่ยังมิบางประเด็นที่รอความชัดเจนจากภาครัฐ	4.53 %	6

9. หลังจากทีภาครัฐประกาศเรื่องกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ท่านได้รับการสื่อสารทำความเข้าใจในเรื่องนี้จากภาครัฐด้วยวิธีการใด (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

(จำนวนผู้ร่วมตอบ 110 แห่ง)

ที่	ได้รับการสื่อสารจากภาครัฐด้วยวิธีการใด	ร้อยละ	แห่ง
1	ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง	57.27 %	63
2	ดำเนินการศึกษาทำความเข้าใจโดยการเข้าร่วมการประชุมสัมมนา ที่จัดโดย สมาคม ชมรมฯ ต่าง ๆ	98.32 %	117
3	หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง ได้ดำเนินการสื่อสารผ่านช่องทางการสื่อสาร Online หรือใน Social Media	22.73 %	25
4	ดำเนินการศึกษาทำความเข้าใจผ่าน Web Site ของกระทรวงแรงงาน	22.73 %	25
5	ดำเนินการศึกษาทำความเข้าใจโดยการสมัครลงทะเบียนแบบมีค่าใช้จ่าย กับสถาบันหรือองค์กรภาครัฐกิจ	14.55 %	16
6	ดำเนินการศึกษาทำความเข้าใจโดยการโทรศัพท์ไปพูดคุยสอบถามกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	13.64 %	15
7	ยังไม่ได้ดำเนินการศึกษาทำความเข้าใจแต่อย่างใด	8.18 %	9
8	หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง ได้ดำเนินการสื่อสารในรูปแบบการประชุมสัมมนา แก่สถานประกอบการแล้ว	3.64 %	4

10. ปัจจุบัน องค์กรของท่านจัดให้ลูกจ้างเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพหรือไม่

(จำนวนผู้ร่วมตอบ 109 แห่ง)

ปัจจุบันองค์กรจัดให้ลูกจ้างเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพหรือไม่	ร้อยละ	แห่ง
จัดให้ ลูกจ้างเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	88.99 %	97
ไม่ได้จัดให้ ลูกจ้างเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	11.01 %	12

11. กรณีที่องค์กรจัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ลูกจ้างสมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพได้ ณ เมื่อใด

(จำนวนผู้ร่วมตอบ 115 แห่ง)

ที่	ลูกจ้างสมัครเป็นสมาชิกกองทุนได้เมื่อใด	ร้อยละ	แห่ง
1	ณ วันที่ผ่านทดลองงาน	81.31 %	87
2	ณ วันแรกที่เริ่มงาน	6.54 %	7
3	ณ วันที่มีอายุงานครบ 1 ปี	5.61 %	6
4	Other	4.67 %	5
5	ไม่ได้กำหนดไว้ ขึ้นอยู่กับความสมัครของลูกจ้าง	1.87 %	2

12. กรณีที่องค์กรจัดให้ลูกจ้างเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ลูกจ้างของท่านสมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพคิดเป็นร้อยละเท่าใด ของพนักงานทั้งหมด

(จำนวนผู้ร่วมตอบ 109 แห่ง)

ที่	จำนวนลูกจ้างในองค์กรที่สมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	ร้อยละ	แห่ง
1	เป็นสมาชิกครบ 100 %	7.34 %	8
2	เป็นสมาชิก 91 % - 99 %	11.93 %	13
3	เป็นสมาชิก 81 % - 90 %	14.68 %	16
4	เป็นสมาชิก 71 % - 80 %	9.17 %	10
5	เป็นสมาชิก 61 % - 70 %	12.84 %	14
6	เป็นสมาชิก 51 % - 60 %	17.43 %	19
7	เป็นสมาชิก 41 % - 50 %	5.50 %	6
8	เป็นสมาชิก 31 % - 40 %	3.67 %	4
9	เป็นสมาชิก 21 % - 30 %	4.59 %	5
10	เป็นสมาชิก 11 % - 20 %	2.75 %	3
11	เป็นสมาชิก 1 % - 10 %	1.83 %	2
12	ไม่มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้แก่ลูกจ้าง	8.26 %	9

13. องค์กรของท่านมีเงื่อนไขให้ลูกจ้างสามารถออกจากการเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพได้ และสมัครกลับเข้ามาใหม่ได้ตลอดอายุการเป็นสมาชิกกองทุนได้กี่ครั้ง

(จำนวนผู้ร่วมตอบ 108 แห่ง)

ที่	ลูกจ้างสามารถลาออก และ สมัครกลับเข้ามาใหม่ในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพได้เป็นจำนวนเท่าใด	ร้อยละ	แห่ง
1	ลูกจ้างสามารถ ลาออก และ สมัครกลับเข้ามาใหม่ได้ "1 ครั้ง"	30.56 %	33
2	ลูกจ้างสามารถ ลาออก และ สมัครกลับเข้ามาใหม่ได้ "2 ครั้ง"	21.30 %	23
3	ลูกจ้างสามารถ ลาออก และ สมัครกลับเข้ามาใหม่ได้ "ไม่จำกัดจำนวนครั้ง"	15.74 %	17
4	หากลาออกจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแล้ว "ไม่สามารถสมัครกลับเข้ากองทุนใหม่ได้"	12.04 %	13
5	ลูกจ้างสามารถ ลาออก และ สมัครกลับเข้ามาใหม่ได้ "3 ครั้ง"	8.33 %	9
6	"ไม่มีเงื่อนไขให้ลูกจ้างลาออก" จากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (ต้องการให้เก็บออมจนกว่าจะลาออกจากการเป็นลูกจ้าง)	6.48 %	7
6	Other : องค์กรไม่มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	5.56 %	6

14. กรณีที่องค์กรของท่านมีเงื่อนไขให้ลูกจ้างสามารถลาออกและสมัครกลับเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพได้ ท่านมีแนวทางปฏิบัติสำหรับลูกจ้างที่ลาออกจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพภายหลังจากวันที่กฎหมาย กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างมีผลใช้บังคับในวันที่ 1 ตุลาคมนี้แล้ว ใช่หรือไม่

(จำนวนผู้ร่วมตอบ 106 แห่ง)

ที่	องค์กรมีแนวปฏิบัติสำหรับลูกจ้างที่ลาออกจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ภายหลังจากวันที่ 1 ตุลาคมแล้วใช่หรือไม่	ร้อยละ	แห่ง
1	“ยังไม่มี” แนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน	50.00 %	53
2	“มี” แนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน	18.87 %	20
3	“มีแนวทาง” ปฏิบัติที่ยังไม่ชัดเจน	16.04 %	17
5	Other : ไม่มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	9.43 %	10
6	มีแนวทางปฏิบัติที่ “ค่อนข้างชัดเจน”	5.66 %	6

15. ปัจจุบันองค์กรของท่านมีลูกจ้างที่อยู่ภายใต้สัญญาจ้างแรงงาน และอยู่ภายใต้การปฏิบัติงานตามกฎหมาย ข้อบังคับการทำงานของบริษัทฯ ของท่าน อยู่กี่ประเภทลักษณะการจ้างงาน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

(จำนวนผู้ร่วมตอบ 110 แห่ง)

ที่	ประเภทลักษณะการจ้างงานของลูกจ้าง	ร้อยละ	แห่ง
1	ลูกจ้าง ประจำรายเดือน	99.09 %	109
2	ลูกจ้าง Sub Contractor	47.27 %	52
3	ลูกจ้าง ชาวต่างชาติที่บริษัทแม่ หรือ บริษัทในเครือส่งมาปฏิบัติงานและองค์กรท่าน เป็นผู้จ่ายค่าจ้าง	43.64 %	48
4	ลูกจ้าง ที่จ้างงานภายหลังการเกษียณอายุงาน	40.00 %	44
5	ลูกจ้าง สัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้าง เริ่มต้นและสิ้นสุดที่ชัดเจน	39.09 %	43
6	ลูกจ้าง ประจำรายวัน	37.27 %	41
7	ลูกจ้าง ที่เป็นแรงงานต่างด้าวในสายงานการผลิตและบริการ	12.73 %	14
8	ลูกจ้าง ชั่วโมงรายวัน	11.82 %	13
9	Other : Outsource	0.91 %	1

16. ในเดือนตุลาคม 2568 องค์กรของท่านมีแนวทางในการปฏิบัติให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของ
กฎหมายกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

(จำนวนผู้ร่วมตอบ 110 แห่ง)

ที่	องค์กรมีแนวทางปฏิบัติของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในเดือนตุลาคม 2568	ร้อยละ	แห่ง
1	ยังไม่สามารถตอบได้ เพราะปัจจุบันอยู่ระหว่างการศึกษ ทำความเข้าใจ และรอการตัดสินใจจากผู้บริหารองค์กร	50.00 %	55
2	เดิมมีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพอยู่แล้ว จึงจัดให้มีกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง “เพิ่มขึ้นอีก” ตามที่กฎหมายกำหนด	30.91 %	34
3	จัดให้มี กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง โดยหักเงินสะสมและเงินสมทบ (นำส่งภาครัฐเป็นผู้บริหารจัดการ)	6.36 %	7
4	เดิมมีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพอยู่แล้ว และไม่ประสงค์จัดตั้งกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง จึงจะยกเลิกเงื่อนไขที่ให้ลูกจ้างลาออกและสมัครเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพได้ โดยไม่ให้ลูกจ้างลาออกจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพอีกต่อไป	4.55 %	5
5	เดิมไม่เคยมี จึงจัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และให้พนักงานเข้าเป็นสมาชิก 100%	3.64 %	4
6	จัดให้มี กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง โดยหักเงินสะสมและเงินสมทบ (บริษัทเป็นผู้บริหารจัดการกองทุนเอง)	2.73 %	3
7	Other : ลูกจ้างอยู่ในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพครบ 100%	1.82 %	2

17. กรณีลูกจ้างที่เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพอยู่แล้ว ประสงค์จะให้องค์กรหักเงินค่าจ้างสะสมใน
กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างควบคู่กันไป องค์กรของท่านมีแนวคิดอย่างไร

(จำนวนผู้ร่วมตอบ 108 แห่ง)

ลูกจ้างที่เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ประสงค์จะเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง คู่กันไปด้วย องค์กรคิดอย่างไร	ร้อยละ	แห่ง
เปิดโอกาสให้ลูกจ้างเลือกเป็นสมาชิกได้เพียง 1 กองทุนเท่านั้น (กรณีที่ยังไม่ได้เป็นสมาชิกกองทุนฯ ใด)	31.48 %	34
เปิดโอกาสให้ลูกจ้างเป็นสมาชิกได้ทั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (ภาคสมัครใจ) และ กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง (เป็นหน้าที่ตามกฎหมาย)	28.70 %	31
กรณีที่ลูกจ้างลาออกจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไปแล้ว จะเปิดโอกาสให้สมัครกลับเข้ามาเป็นสมาชิก กองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้แล้วเสร็จก่อนวันที่ 1 ตุลาคม 2568 หากพ้นกำหนด องค์กรจะดำเนินการให้ เข้าเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตามกฎหมายกำหนด	25.00 %	27
Other : ไม่มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ / บางองค์กรอยู่ระหว่างการศึกษ	14.81 %	16

18. จากการที่ภาครัฐกำหนดให้ดำเนินการหักเงินค่าจ้างสะสมและให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบ
เข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ส่งผลกระทบใดต่อองค์กร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

(จำนวนผู้ร่วมตอบ 108 แห่ง)

ที่	องค์กรได้รับผลกระทบจากการดำเนินการครั้งนี้ของภาครัฐ	ร้อยละ	แห่ง
1	กระทบต้นทุน ด้านแรงงาน	68.52 %	74
2	กระทบต่อพนักงานที่มีปัญหาสภาพคล่องทางการเงิน	61.11 %	66
3	กระทบด้านการบริหารจัดการองค์กร	51.85 %	56
4	กระทบต่อลักษณะการจ้างงานขององค์กรในปัจจุบัน	21.30 %	23
5	Other	7.41 %	8

Other: - ระบบฐานข้อมูลและเอกสารที่เกี่ยวข้องในการแสดงผลให้พนักงานและผู้ดำเนินการเกี่ยวข้อง
- กระทบต่อการจัดการ โดยต้องเปลี่ยนเงื่อนไขการว่างจ้าง กรณีผ่านทดลองงานจึงจะได้เป็นสวัสดิการ และมีความแตกต่าง
แต่เมื่อมีประกาศใช้กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างต้องเปลี่ยนการสมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุนฯ ตั้งแต่เริ่มงาน จึงทำให้ระหว่าง
เริ่มงานกับผ่านทดลองงานสภาพการจ้างไม่มีความแตกต่างกัน

19. คำถามปลายเปิด เพื่อเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อภาครัฐ เพื่อเป็นแนวทางใน
การปรับปรุงและพัฒนากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างต่อไปในอนาคต (โปรดแสดงความคิดเห็นด้วยความสุภาพ)

(จำนวนผู้ร่วมแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอ 45 แห่ง)

1. เมื่อออกจากงานแล้ว จะได้รับเงินกองทุน อยากให้มีระบบคืนเงินสมทบตามสิทธิแบบรวดเร็ว หรือผ่านช่องทาง
อิเล็กทรอนิกส์ , mobile banking, และสามารถมีประวัติตรวจสอบได้ แต่ละนายจ้าง จนพันความเป็นลูกจ้าง หรือ
กรณี ที่เคยเป็นลูกจ้าง เว้นว่างจากการเป็นลูกจ้าง แล้วกลับมาเป็นลูกจ้างใหม่
2. ควรมีการกำหนดแนวทางที่ชัดเจนเกี่ยวกับเรื่องกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง
3. อยากให้เชิญเจ้าหน้าที่จากกองนิติการ กรมสวัสดิการฯ มาอธิบายแนวทางปฏิบัติ ตอบข้อสงสัย และรับฟังความคิดเห็น
เพื่อจะได้แนวทางที่ชัดเจนในการทำงานของ HR
4. เสนอแนะ คือ เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ น่าจะสามารถโอนย้ายมากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างได้ทั้งส่วนของสะสม และ
สมทบ
5. ไม่ควรมีกองทุนที่ทับซ้อนกัน แบบนี้ โอกาสน้อยมาก ที่บริษัท และ พนักงาน จะเข้าร่วม หรือ มีการจัดทำ ทั้งสอง
กองทุน พร้อม ๆ กัน เช่น หนึ่งคน สามารถเข้ากองทุน สองกองทุนนี้ได้พร้อมกัน บริษัท และ พนักงาน ก็มองว่า โดน
หักเงินเยอะขึ้นมาก กว่าจะได้ใช้ประโยชน์จากกองทุน ก็รอนาน ไม่น่าลงทุน
6. เนื่องจากบริษัทมีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแต่ไม่ได้หักตั้งแต่เริ่มงาน จึงทำให้ต้องทบทวนและหาแนวทางปฏิบัติใหม่
เพื่อให้สอดคล้องกับกฎหมาย อีกทั้งสิ่งที่รัฐได้กำหนดบางอย่างไม่ชัดเจน

7. ถ้าจะบังคับใช้ ต้องการแนวทางที่ชัดเจนกว่านี้ จะได้เตรียมรับมือได้ถูกต้อง
8. เป็นโครงการที่ดี แต่ควรกำหนดแนวทางปฏิบัติที่ไม่ซับซ้อน ยุ่งยากในการดำเนินการกรณีที่บริษัทมีพนักงานเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพบางส่วน การแจ้งเข้า แจ้งออก กรณีพนักงานลาออกจากกองทุน
9. การจัดตั้งกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างเป็นประโยชน์ต่อลูกจ้าง แต่ควรให้เป็นการสมัครใจของลูกจ้างสมัครเอง ไม่ต้องบังคับให้ลูกจ้างเข้ากองทุนโดยกฎหมาย เพราะลูกจ้างอาจได้รับผลกระทบกับรายได้ที่มีอยู่อย่างจำกัดในการใช้ชีวิตประจำวัน
10. ไม่ควรให้เข้าเงื่อนไขระหว่างกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ควรให้ลูกจ้างเลือกเพียง 1 หัวข้อ
11. ต้องการให้หน่วยงานภาครัฐดำเนินการอบรมให้ความรู้ ความเข้าใจ ในขั้นตอนดำเนินการเกี่ยวกับกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างให้มากกว่านี้ รวมถึงการนำส่งเงินกับธนาคารต่าง ๆ ต้องดำเนินการอย่างไรต่อไป
 1. เงินที่หักสะสมและสะสมจะต้องนำไปคำนวณภาษีเงินได้หรือไม่
 2. กรณีลูกจ้างเข้ามาทำงานเพียง 1-2 วันควรที่จะต้องหักนำส่งด้วยหรือไม่
 3. การประสานงานเรื่องกองทุนฯ นี้ทางธนาคารพาณิชย์ต่าง ๆ รับผิดชอบถึงเงื่อนไขการจ่ายเงินหรือการนำส่งหรือยัง
 4. เท่าที่ทราบบริษัทฯ จะต้องนำส่งเงินเข้าบัญชีพนักงาน บริษัทจะต้องดำเนินการให้พนักงานเปิดบัญชีสำหรับกองทุนฯ นี้ใหม่ทุกคนใช่หรือไม่ และผู้ที่เก็บสมุดบัญชีเป็นบริษัทหรือไม่
12. อยากให้การให้รายละเอียดในการดำเนินการที่ชัดเจน
13. ผลประโยชน์ของการส่งเงินเข้ากองทุน นอกจากสะสมเงินเพื่อการช่วยเหลือลูกจ้าง กรณีลาออก มีดอกเบี้ยและเงินปันผลหรือไม่
14. สิ่งที่รัฐบาลกำลังดำเนินการ จะเกิดประโยชน์กับองค์กรและพนักงานได้เต็มที่หรือไม่ จะเป็นเรื่องที่เหมาะสม ถ้าเงินเหล่านี้ ถูกจัดสรรอย่างสมเหตุสมผล และไม่มีการนำเงินจากผู้ใช้แรงงานทุกคน ไปใช้ประโยชน์ส่วนตน ดังเช่นที่เกิดขึ้นกับเงินภาษีและประกันสังคมที่เราจ่ายไปทุกเดือน ถูกนำไปใช้อย่างไม่เหมาะสมจากรัฐบาลหรือเจ้าหน้าที่ที่ทุจริต
15. ควรมีความชัดเจน ประชาสัมพันธ์ในรูปแบบ VDO แสดงขั้นตอนการดำเนินที่เข้าใจง่ายและครบถ้วนทุกขั้นตอนมากกว่าข้อความ
16. ลูกจ้างไม่มีความมั่นใจกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่รัฐ
17. อยากให้หน่วยงานภาครัฐหรือเอกชนจัดอบรมให้กับบริษัทฯ
18. ไม่ได้รับข้อมูลที่ชัดเจนเกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติ อยากให้มีการสื่อสารจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้มากขึ้น ในขั้นตอนการปฏิบัติและดำเนินการ
19. รัฐต้องสื่อสาร เผยแพร่ กองทุนนี้ ให้มากกว่านี้ เพื่อให้ทุกฝ่ายเข้าใจ ปฏิบัติ ตามกฎหมาย
20. ยังไม่เห็นประโยชน์และความชัดเจนจากกองทุนนี้ ใครจะเข้าบริหารจัดการกองทุน ประโยชน์สูงสุด นายจ้างลูกจ้างได้คืออะไร

21. 1) หน่วยงานที่จัดเก็บเงินกองทุนสงเคราะห์ฯ ควรทำแบบประกันสังคม หรือชำระได้ที่ประกันสังคม ซึ่งมีฐานข้อมูลผู้ประกันตนอยู่แล้ว
2) การได้รับเงินกองทุนฯ คั้นควรสะดวกและรวดเร็ว
22. ไม่ควรกำหนดกฎหมายแบบซ้ำซ้อน ควรกำหนดอย่างใด อย่างหนึ่งให้ชัดเจนจะได้บริหารจัดการได้มีประสิทธิภาพ
23. ควรกำหนด วิธีปฏิบัติให้ชัด เรื่องนำส่ง เรื่องการลาออกของลูกจ้าง หรือการคงเงินของลูกจ้าง และหากเป็นไปได้ทำไม่แยกเงื่อนไขชราภาพใน ประกันสังคม มารวมที่ก้อนนี้ด้วย
24. อยากให้มีการให้ความรู้เรื่องการจัดตั้งกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง เนื่องจากหาข้อมูลจาก internet ก็ยังไม่ชัดเจน ไม่มี platform ที่แน่ชัดที่จะนำมาใช้งานได้จริง
25. ควรมีกองทุนเดียวในสถานประกอบการ โดยการลดอัตราสมทบต่ำสุด ให้เท่ากัน ทั้ง 2 กองทุน
26. ภาครัฐควรเปิดให้ลูกจ้างสมัครใจในการเข้าร่วมกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง แทน การต้องเข้าร่วมทุกคน
27. การกำหนดให้สมัครกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นกองทุนหลักเพียงกองเดียวทำได้หรือไม่
28. กรณีพนักงานเข้าใหม่อาจมีอัตราการเข้าออกที่ไม่คงที่ โดยเฉพาะระดับพนักงานปฏิบัติการในโรงงาน ทำให้นายจ้างประสบปัญหาการแจ้งเข้า แจ้งออกและรายรับที่ต้องจ่ายจริงตามวันทำงานจริง โดยพนักงานน่าจะยังมีรายได้น้อย จึงอยากให้เปลี่ยนเงื่อนไขการสมัครเข้ากองทุนหลังจากผ่านทดลองงานน่าจะส่งผลการจัดการที่ดีกว่า
29. เป็นกองทุนที่มีประโยชน์กับลูกจ้าง แต่ก็ไม่ควรให้มีหลายกองทุน อาจจะใช้กองทุนประกันสังคมมาบริหารจัดการแทนได้หรือไม่
30. 1) กฎหมายไม่มีความชัดเจนในแนวปฏิบัติ นายจ้างจึงยังไม่สามารถที่จะกำหนดแนวทางปฏิบัติต่อเพื่อให้สอดคล้องกับกฎหมายได้
2) เป็นกองทุนเพื่อการออมเงิน ที่เข้าซ้อนกับกองทุนประกันสังคม
3) เท่าที่ทราบข้อมูลเบื้องต้นการขอรับเงินคืนของลูกจ้างมีขั้นตอนที่ยืดยาก
4) การนำส่งเงินของนายจ้าง ต้องนำส่งที่แรงงานจังหวัด โดยแยกพื้นที่ตั้งของนายจ้าง ซึ่งนายจ้างมีที่ตั้งหลายพื้นที่
5) วิธีการรับเงินคืนของลูกจ้าง ควรดำเนินการ โดยใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ และจ่ายเงินแบบ prompt pay
31. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจะมีการจัดอบรม ให้ความรู้แก่สถานประกอบการเกี่ยวกับกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง และการดำเนินการให้สอดคล้องกับกฎหมายหรือไม่? อย่างไร?
32. ในแง่ดีของการมีกฎหมายฉบับนี้ คือกระตุ้นให้บริษัทจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพก่อนเดือนตุลาคมปีนี้ เพราะที่บริษัทไม่มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จนมีกฎหมายนี้มาบีบ ทำให้บริษัทตัดสินใจง่ายขึ้น ที่จะจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมากกว่าจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง
33. ขณะนี้อยู่ในช่วงเตรียมความพร้อม ศึกษาข้อมูล กองทุนสงเคราะห์ฯ เพื่อหาแนวทางร่วมกับนายจ้าง นำมาเสนอด้วยหลักการ อันเป็นประโยชน์ต่อลูกจ้างและนายจ้าง
34. 1) การให้ความรู้กับสถานประกอบการล่าช้าและไม่ชัดเจน
2) ขาดความชัดเจนในเรื่องสิทธิที่ลูกจ้างจะได้รับ หรือเงื่อนไขต่าง ๆ

35. ภาครัฐมีเงินมากมายแต่ประชาชน ได้รับดอกผลหรือผลประโยชน์ น้อยมาก ลองลดจำนวนข้าราชการแบบเวียดนาม หรือ อเมริกา ดู หรือไม่ก็ลดผลประโยชน์นักการเมือง ข้าราชการประจำดู เอกชนยังบริหารต้นทุนได้ ภาครัฐก็เช่นกัน เก่งใช้ต้องเก่งหา เก่งบริหารด้วย
36. ควรให้มีการประชาสัมพันธ์หรือสัมมนาเกี่ยวกับ กฎหมายและและแนวทางปฏิบัติให้มากขึ้น
37. อยากให้หน่วยงานให้ความรู้ การหักเงินและหักอะไรที่เป็นค่าจ้างบ้าง และนำไปไว้ที่ไหน อย่างไรให้ชัดเจน
38. ขอเสนอแนะให้ภาครัฐจัดเตรียม แนวปฏิบัติ แนะนำ เสนอแนะแนวทางให้สถานประกอบการกิจการ มีทางออกที่ดีเพิ่มมากขึ้น พร้อมกับการจัดอบรมเสริมสร้างความรู้
39. เป็นนโยบายที่ดีสำหรับลูกจ้างที่พร้อมจะจ่ายเงินสมทบ แต่อาจจะยังไม่พร้อมสำหรับพนักงานที่ยังมีภาระค่าใช้จ่ายที่ไม่สามารถให้หักเงินนี้ได้
40. สะสมเข้าซ้อนเกินไป เป็นภาระกับลูกจ้างและนายจ้าง มีทั้งประกันสังคม กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
41. น่าจะสมทบ ทั้ง 3 ฝ่าย ลูกจ้าง นายจ้าง และอยากให้เพิ่มฝ่ายรัฐบาลด้วย
42. การกำหนดเรื่องการนำส่งกองทุนสงเคราะห์เป็นเรื่องที่ติดต่อพนักงานในอนาคตแต่ค่อนข้างมีผลกระทบกับบริษัทที่เพิ่งเปิดใหม่เนื่องจากมีต้นทุนทุกอย่างค่อนข้างสูง และมีการนำเงินส่งเงินสมทบหลายภาคส่วนจึงเป็นการทำงานที่ซับซ้อน
43. ขอให้ภาครัฐบอกแนวทางการจ่ายเงินสมทบที่ชัดเจน ภายในเดือน พฤษภาคม เพราะต้องนำเสนอ นายจ้าง หรือจัดอบรมใหญ่อธิบายผู้ประกอบการ ได้แก่
 - 1) กลุ่มพนักงานทดลองงานต้องจ่ายหรือไม่
 - 2) ถ้านายจ้างเก็บเงินสมทบเองต้องแยกบัญชีหรือไม่
 - 3) มีดอกเบี้ยเหมือนกองทุนเงินสำรองเลี้ยงชีพหรือไม่
44. อยากให้มีการประชาสัมพันธ์จากภาครัฐให้มีความชัดเจนและทั่วถึงแก่ผู้ประกอบการ
45. ไม่ได้ส่งเสริมการออมที่แท้จริง เป็นภาระการเงินแก่นายจ้าง

ขอขอบพระคุณ ผู้ร่วมตอบแบบสำรวจ ทั้ง 110 องค์การ ที่ช่วยตอบแบบสำรวจในครั้งนี้ ชุมมา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า ข้อมูลในประเด็นที่ดำเนินการสำรวจ จะเป็นประโยชน์แก่ท่าน ในการนำไปใช้ในการศึกษา วิเคราะห์ เพื่อวางแผนในการกำหนดทิศทางการบริหารจัดการองค์กรร่วมกับ ทุกหน่วยงาน ภายใต้สถานการณ์ที่ยังคงไว้วางใจไม่ได้ในปัจจุบัน ชุมมา ขอส่งกำลังใจให้เพื่อนในสายอาชีพนักทรัพยากรมนุษย์ ใช้ความรู้ความสามารถที่มีก้าวผ่าน อุปสรรคในการบริหารจัดการองค์กร ภายใต้สถานการณ์ปัจจุบันนี้ จนนำไปสู่เป้าหมายขององค์กรและประสบความสำเร็จร่วมกัน ท้ายที่สุดนี้ชมรมผู้บริหารบุคคล ธุรกิจอุตสาหกรรม (MAC+) หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากเพื่อนนักทรัพยากรมนุษย์ เช่นนี้อีกในโอกาสต่อไป ขอขอบคุณทุกท่านเป็นอย่างสูง