

**บันทึกข้อตกลงการให้บริการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง**  
**(Employee Welfare Fund Service Level Agreement : EWF-SLA)**

**กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง**

กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างจัดตั้งขึ้นตามมาตรา ๑๒๖ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ภายใต้การกำกับของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นทุนสงเคราะห์ลูกจ้างกรณีออกจากงาน หรือตาย หรือกรณีที่เกิดคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างกำหนด

**การบริหารงาน**

บริหารงานและดำเนินงานโดยคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในรูปแบบคณะกรรมการไตรภาคี จำนวน ๑๕ คน ประกอบด้วย ปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นประธานกรรมการ ผู้แทนกระทรวงการคลัง ผู้แทนสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ผู้แทนธนาคารแห่งประเทศไทย เป็นกรรมการ ผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละ ๕ คน ซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานแต่งตั้งเป็นกรรมการ ดำรงตำแหน่งคราวละ ๒ ปี และอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นกรรมการและเลขานุการ

คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างมีอำนาจหน้าที่ตามมาตรา ๑๒๙ วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ดังนี้

๑. กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการบริหารและการจ่ายเงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างโดยความเห็นชอบของรัฐมนตรี

๒. พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อรัฐมนตรีในการตราพระราชกฤษฎีกาการออกกฎกระทรวง ประกาศ หรือระเบียบ เพื่อดำเนินการตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

๓. วางระเบียบเกี่ยวกับการรับเงิน การจ่ายเงิน และการเก็บรักษาเงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง โดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี

๔. วางระเบียบเกี่ยวกับการจัดหาผลประโยชน์ของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง โดยความเห็นชอบของรัฐมนตรี

๕. จัดสรรเงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างไม่เกินร้อยละสิบของดอกผลของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างต่อปี เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการบริหารของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

๖. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ หรือกฎหมายอื่นบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง หรือตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย

คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างได้แต่งตั้งและกำกับกำกับการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการ จำนวน ๒ คณะ ได้แก่

๑. คณะอนุกรรมการศึกษาปัญหาและแนวทางการดำเนินงานกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑.๑ ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ทบทวนระเบียบ หรือประกาศที่ออกโดยคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างให้เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

๑.๒ ศึกษา และให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการแสวงหารายได้ให้แก่กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ต่อคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

๑.๓ เสนอแนะแนวทางหรือมาตรการที่เกี่ยวกับการดำเนินงานของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างต่อคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

๑.๔ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างมอบหมาย

๒. คณะอนุกรรมการพิจารณาจำหน่ายหนี้ออกจากบัญชีเป็นหนี้สูญของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๒.๑ ศึกษา วิเคราะห์กฎหมาย ระเบียบและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการจำหน่ายหนี้ออกจากบัญชี เป็นหนี้สูญของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

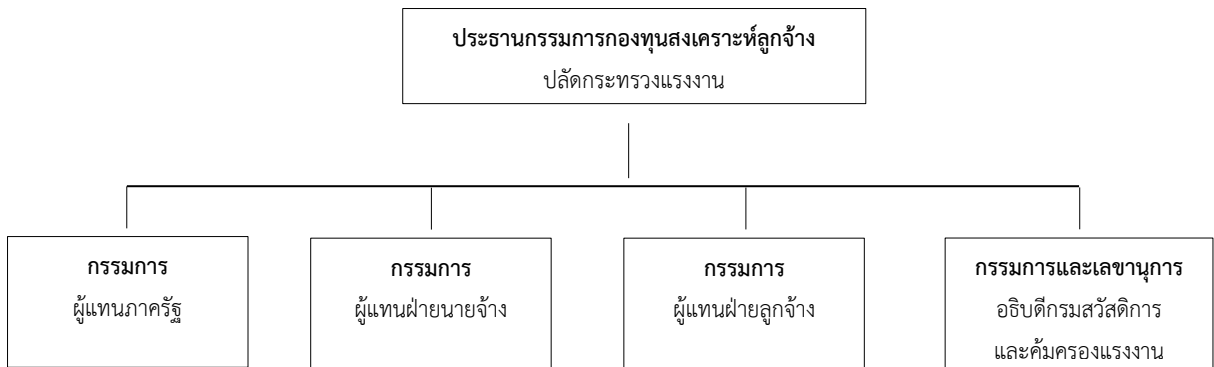
๒.๒ สอบข้อเท็จจริง รวบรวมพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาจำหน่ายหนี้ออกจากบัญชี เป็นหนี้สูญของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างและเชิญบุคคลที่เกี่ยวข้องมาให้ข้อมูล

๒.๓ พิจารณาเบื้องต้นในการจำหน่ายหนี้ออกจากบัญชีเป็นหนี้สูญของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง และนำเสนอผลการพิจารณาต่อคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างพิจารณาให้ความเห็นชอบ เพื่อให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานทำความตกลงกับกระทรวงการคลังในการจำหน่ายหนี้ออกจากบัญชี เป็นหนี้สูญของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

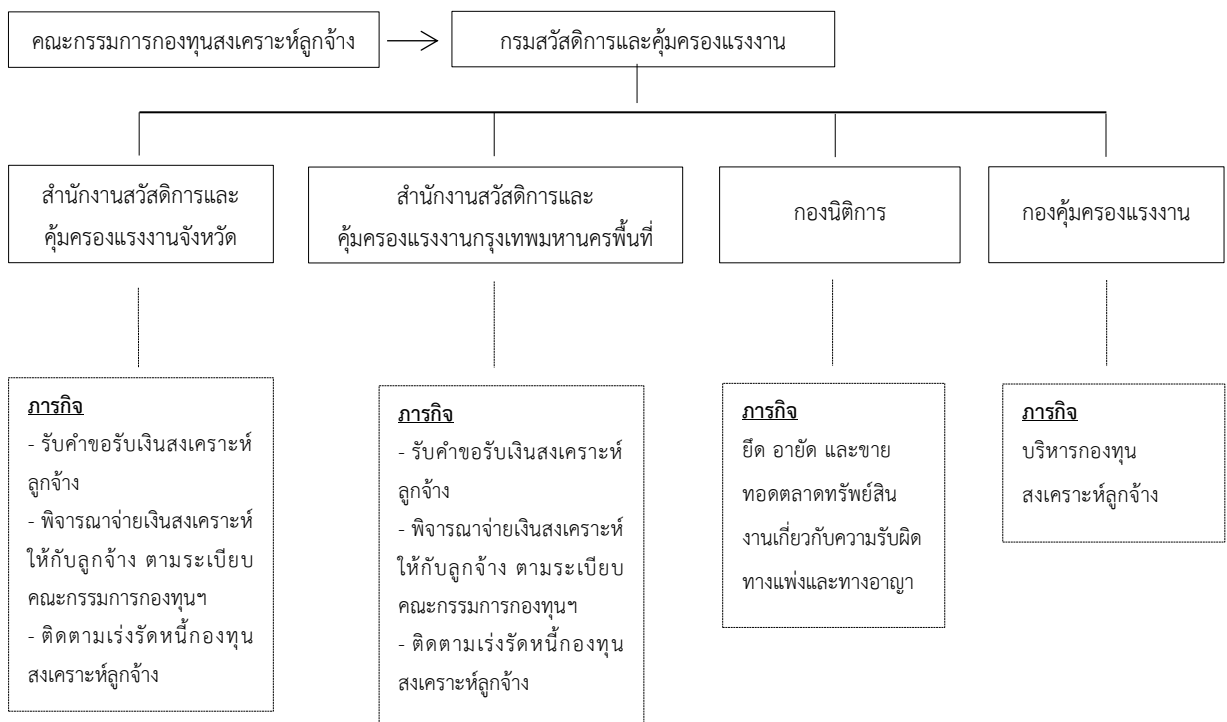
๒.๔ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างมอบหมาย

### โครงสร้างการบริหารงานกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

#### ๑. คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง



#### ๒. หน่วยงานสนับสนุนภารกิจด้านกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง



### ๓. การกิจกลุ่มงานกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง



## ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์

### ๑. ยุทธศาสตร์ชาติระยะยาว ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

(๔.๑) การลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความเป็นธรรมในทุกมิติ

### ๒. แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (๑๗) ประเด็นความเสมอภาคและหลักประกันทางสังคม (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

เป็นกลไกสำคัญของการกำจัดความเหลื่อมล้ำและความยากจนที่จะถูกถ่ายทอดจากรุ่นสู่รุ่น ได้อย่างยั่งยืน โดยคุ้มครองแรงงานให้มีสวัสดิภาพในการทำงานเป็นไปตามมาตรฐานสากล โดยมีเป้าหมายระดับประเด็น เพื่อให้คนไทยทุกคนได้รับการคุ้มครองและมีหลักประกันทางสังคมเพิ่มขึ้น

### ๓. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

ยุทธศาสตร์ที่ ๙ ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และคนไทยทุกคนมีการคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอเหมาะสม มุ่งเน้นการคุ้มครองการจ้างงานในรูปแบบใหม่ที่ยังไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และทำให้แรงงานกลุ่มนี้ได้รับสวัสดิการขั้นพื้นฐานที่ควรได้รับและมีความเสี่ยงที่จะได้รับการปฏิบัติไม่เป็นธรรม

### ๔. แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ การคุ้มครองแรงงานและเสริมสร้างความมั่นคงหลักประกันในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดี

มีการทบทวน ปรับปรุง และต่อยอดจากแผนแม่บทด้านแรงงานพ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ ซึ่งแผนปฏิบัติการด้านแรงงานฯ มีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ด้านแรงงานรวมถึงมาตรฐานระดับสากลด้านแรงงาน โดยมีเป้าหมายคุ้มครองแรงงานให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย

### ๕. แผนปฏิบัติการราชการ ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่องที่ ๑ การลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความเป็นธรรมด้านแรงงาน

เป้าหมายเพื่อให้แรงงานได้รับการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมายและมีสวัสดิการที่เหมาะสม โดยมีแนวทางการพัฒนาที่สำคัญ คือ การกำกับ ดูแลให้แรงงานให้แรงงานได้รับการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมายและการสงเคราะห์ลูกจ้าง ซึ่งมีโครงการคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือแรงงานที่ได้รับความเดือดร้อนจากการละเมิดสิทธิตามกฎหมายภายใต้การบริหารงานกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง เพื่อความเสมอภาคและสร้างโอกาสการเข้าถึงสวัสดิการของภาครัฐ

#### นโยบายการบริหารงาน

๑. ส่งเสริมและพัฒนาการดำเนินงานด้านกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างให้สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลดิจิทัล และพระราชบัญญัติการปฏิบัติการทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. ๒๕๖๕

๒. ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่องค์ความรู้ด้านกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง เพื่อสร้างโอกาสและความเสมอภาคในการเข้าถึงสิทธิและสวัสดิการของภาครัฐ

๓. ส่งเสริมและพัฒนามาตรการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับภารกิจด้านกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง เพื่อให้เกิดกลไกที่สำคัญในการคุ้มครองแรงงานให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานอย่างทั่วถึง

๔. พัฒนาช่องทางการแสวงหาผลประโยชน์ให้แก่กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง เพื่อสร้างสถานะทางการเงินที่มั่นคงให้แก่กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง และสนับสนุนการดำเนินงานของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

๕. พัฒนาโครงสร้าง อัตราค่าจ้าง และกฎหมายให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน เพื่อให้ลูกจ้างมีความเป็นอยู่และคุณภาพชีวิตที่เหมาะสมแก่การดำรงชีพตามอัตภาพ

๖. บูรณาการร่วมมือกับหน่วยงาน องค์กรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และการเปิดโอกาสในการมีส่วนร่วมของภาคประชาสังคม

## วิสัยทัศน์

องค์กรในการช่วยเหลือลูกจ้างเพื่อบรรเทาความเดือดร้อน ด้วยความโปร่งใส และเป็นธรรม

## พันธกิจ

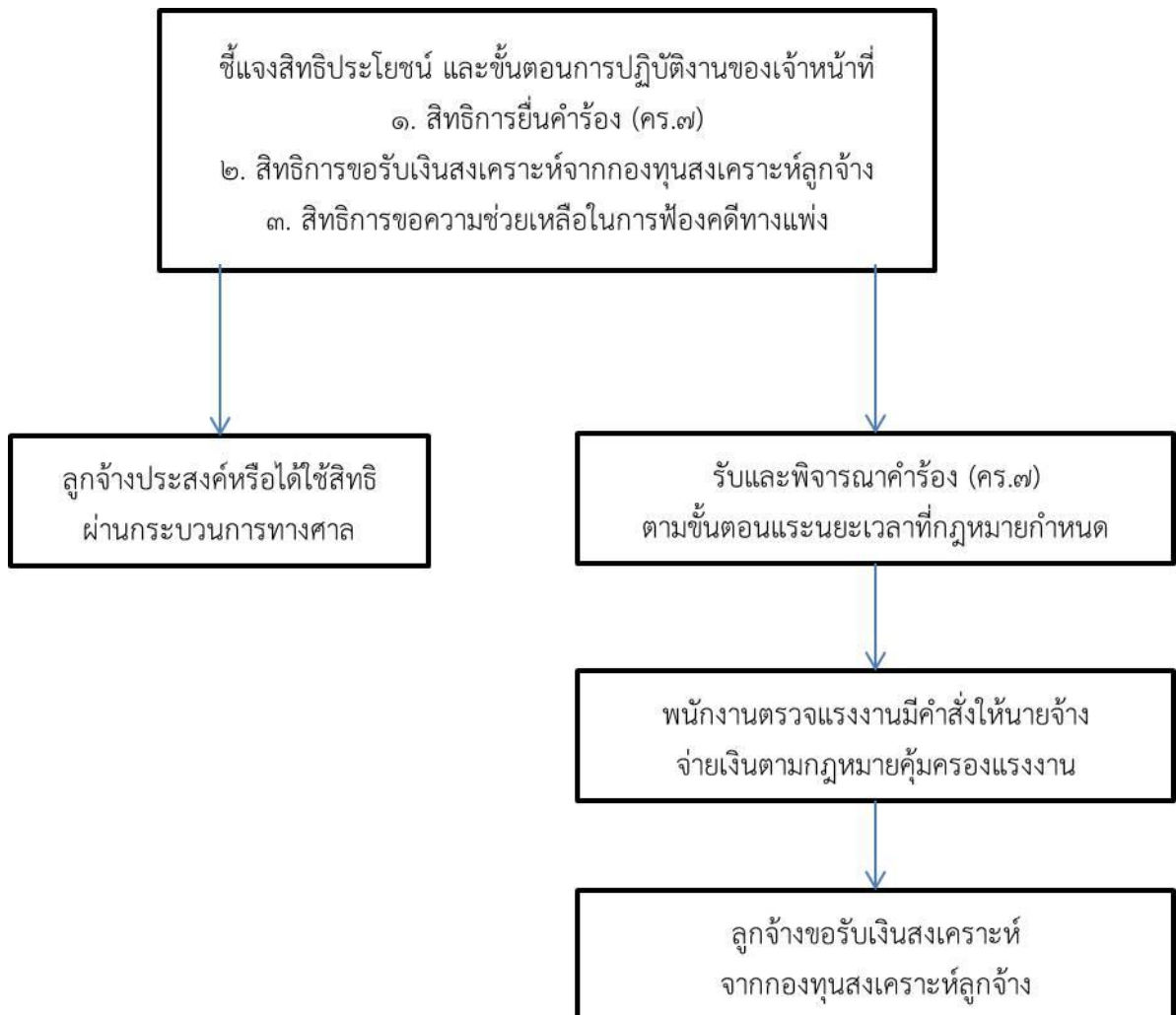
ช่วยเหลือบรรเทาความเดือดร้อนเฉพาะหน้าโดยเร็วแก่ลูกจ้างที่ได้รับเงินตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

## มาตรฐานการให้บริการผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

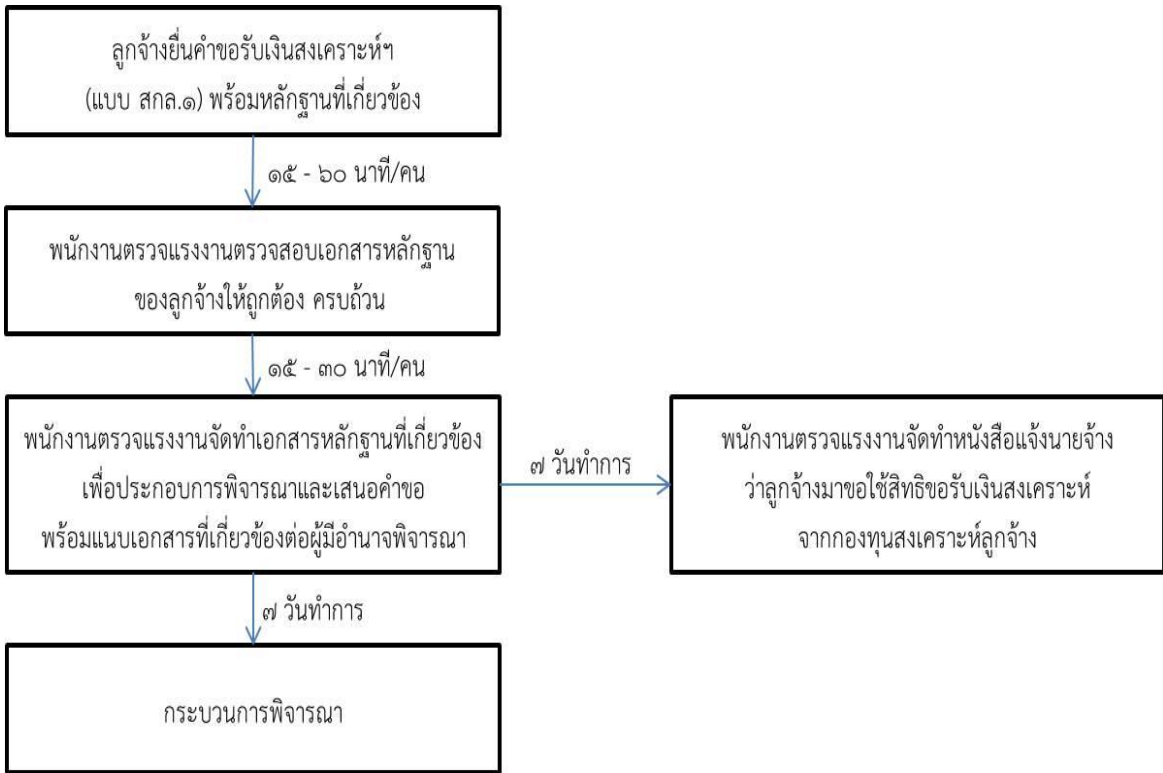
### ๑. ขั้นตอนการให้บริการ

#### ๑.๑ การชี้แจงสิทธิประโยชน์และสวัสดิการตามกฎหมาย

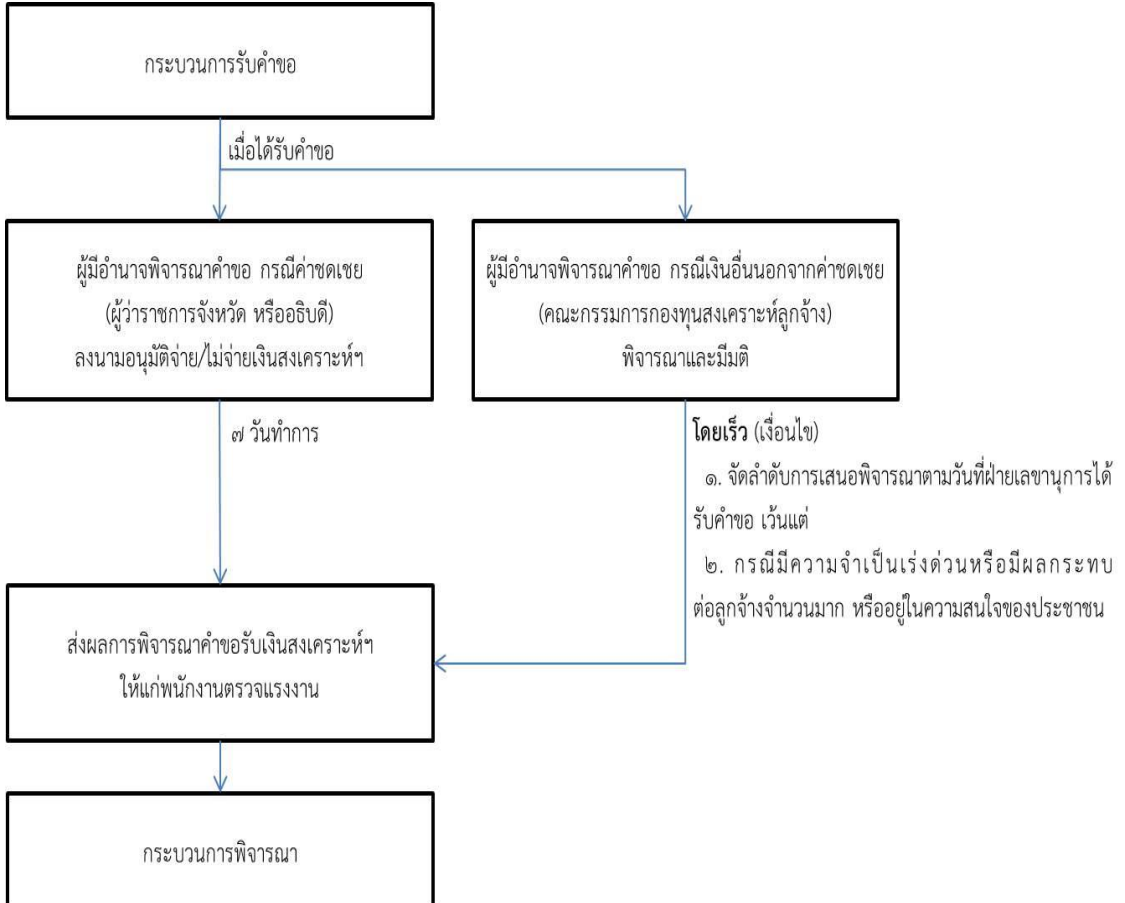
พนักงานตรวจแรงงานควรชี้แจงสิทธิประโยชน์และสวัสดิการตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสิทธิในการขอรับเงินสงเคราะห์จากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง อย่างน้อย ๒ ครั้ง โดยครั้งที่หนึ่ง ให้ชี้แจงสิทธิประโยชน์และสวัสดิการตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานก่อนการรับและพิจารณาคำร้อง (คร.๗) ลูกจ้างสามารถใช้สิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน หรือผ่านกระบวนการศาล และครั้งที่สอง ให้ชี้แจงสิทธิประโยชน์และสวัสดิการตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานหลังจากพนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ให้แก่ลูกจ้าง โดยปฏิบัติตามระเบียบคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างว่าด้วยการจ่ายเงินสงเคราะห์ อัตราเงินที่จะจ่ายและระยะเวลาการจ่าย พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังภาพ



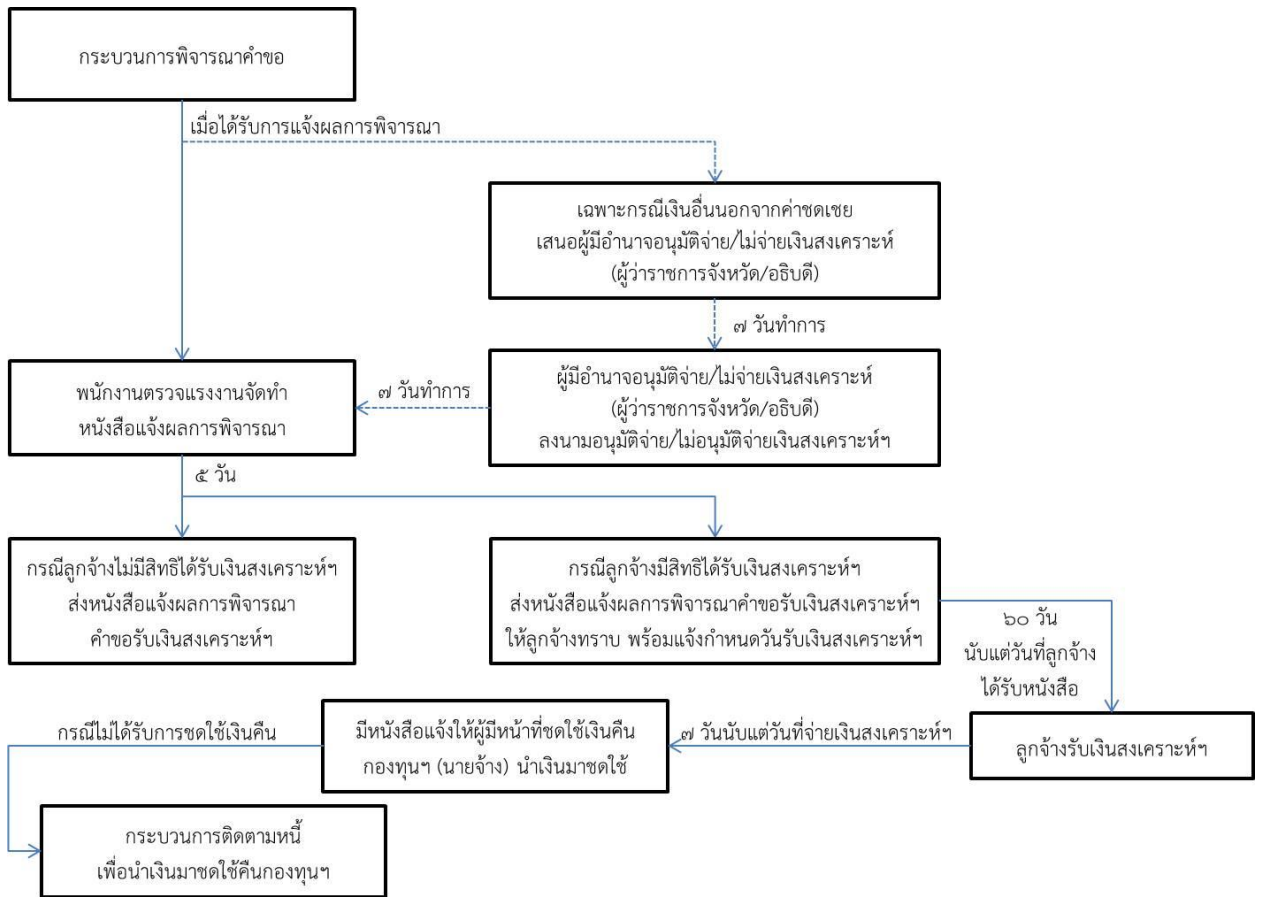
๑.๒ การรับคำขอรับเงินสงเคราะห์จากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง



๑.๓ การพิจารณาคำขอรับเงินสงเคราะห์จากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง



๑.๔ การแจ้งผลการพิจารณาคำขอรับเงินสงเคราะห์จากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง



๑.๕ การจำหน่ายคำขอ หรือการยกเลิกคำขอ

กรณี	ก่อนเข้าสู่กระบวนการพิจารณา	ตั้งแต่กระบวนการพิจารณา
กรณีจำหน่ายคำขอ	๑. แจ้งให้ลูกจ้างทราบ ๒. ปิดเรื่อง	๑. แจ้งให้ลูกจ้าง ผู้บังคับบัญชา ผู้มีอำนาจพิจารณา และอนุมัติจ่ายเงินสงเคราะห์ทราบ ๒. ปิดเรื่อง
กรณียกเลิกคำขอ	ปิดเรื่อง	๑. แจ้งให้ผู้บังคับบัญชา ผู้มีอำนาจพิจารณา และอนุมัติจ่ายเงินสงเคราะห์ทราบ ๒. ปิดเรื่อง

๒. ขั้นตอนการรับเงินสงเคราะห์จากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

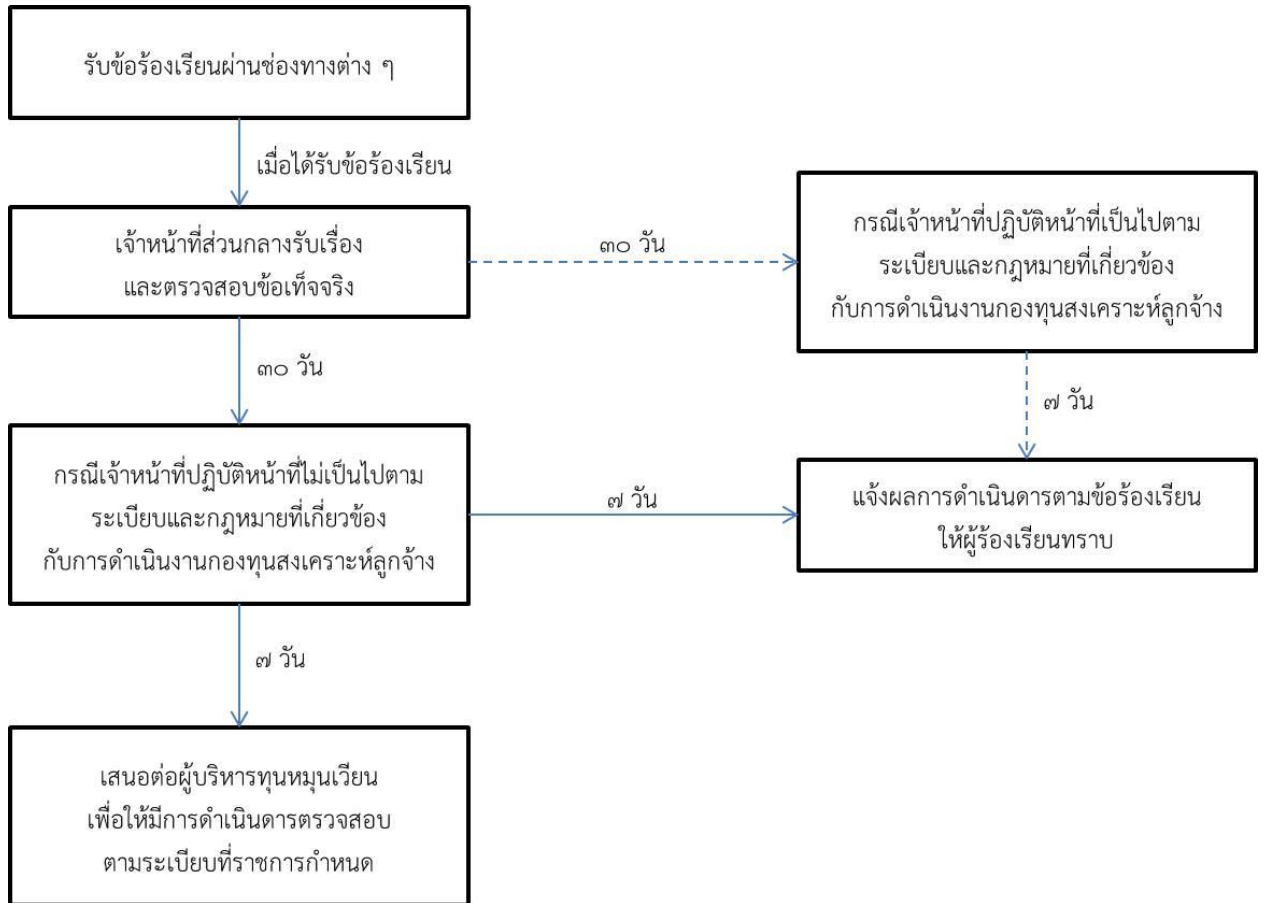
ปัจจุบันลูกจ้างสามารถรับเงินสงเคราะห์จากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างได้ ๒ ช่อง ได้แก่

๒.๑ การรับเงินสงเคราะห์ฯ เป็นเช็ค

๒.๒ การรับเงินสงเคราะห์ฯ ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ หากลูกจ้างประสงค์ที่จะรับเงินสงเคราะห์ฯ โดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ ลูกจ้างจะต้องยื่นแบบแจ้งข้อมูลการรับเงินโอนผ่านระบบ KTB Corporate Online (แบบ กท.๐๗) ต่อพนักงานตรวจแรงงานเมื่อใดก็ได้ก่อนที่กระบวนการพิจารณาคำขอรับเงินสงเคราะห์ฯ จะเสร็จสิ้น โดยลูกจ้างจะต้องแนบสำเนาหน้าสมุดบัญชีธนาคารที่มีชื่อบัญชีเป็นชื่อเดียวกันกับลูกจ้างผู้ยื่นคำขอรับเงินสงเคราะห์ฯ และมีเลขบัญชีที่ชัดเจน พร้อมลงลายมือชื่อของลูกจ้างรับรองสำเนานั้น

### การจัดการข้อร้องเรียน

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้รับข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการให้บริการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง จะมีการดำเนินการตามขั้นตอน ดังแผนผังต่อไปนี้



กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน  
กองคุ้มครองแรงงาน