



19955

ผลงานลำดับที่ 2

เรื่อง

ปัญหาการดำเนินงานและแนวทางการปรับปรุง
กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

โดย

นางกัลยาลักษณ์ โอภาสานนท์

ผู้ขอรับการประเมินในตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

(นักวิชาการแรงงาน 9 ชข.)

ตำแหน่งเลขที่ 8

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

กระทรวงแรงงาน



ว12.05.6
ภ400ป
2551

ห้องสมุดกระทรวงแรงงาน



12255

ปัญหาการดำเนินงานและ

(ก)

คำนำ

กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ได้จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หมวด 13 เพื่อเป็นมาตรการหนึ่งในการช่วยเหลือและบรรเทาความเดือดร้อนของลูกจ้าง ในกรณีที่ลูกจ้างออกจากงานหรือตาย หรือในกรณีอื่นนอกจากค่าชดเชยเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนของลูกจ้าง

จากการปฏิบัติงานด้านนี้และการติดตามผลการดำเนินการให้การสงเคราะห์แก่ลูกจ้างปรากฏว่า มีลูกจ้างมาขึ้นขอรับเงินสงเคราะห์เป็นจำนวนมาก โดยส่วนใหญ่จะนำเงินที่ได้รับการสงเคราะห์ไปใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนเฉพาะหน้าได้ระดับหนึ่ง จะเห็นได้ว่า กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างสามารถบรรเทาความเดือดร้อนได้ระดับหนึ่งในภาวะเศรษฐกิจของประเทศกำลังมีปัญหา สถานประกอบการได้รับผลกระทบ ทำให้เกิดปัญหาการเลิกจ้างตามมา หรือการถูกออกจากงานโดยนายจ้างไม่สามารถจ่ายค่าจ้าง หรือค่าชดเชยตามกฎหมายได้ อย่างไรก็ตาม เจ้าหน้าที่ก็มีหน้าที่ติดตามหนี้จากสถานประกอบการเพื่อนำมาคืนเงินกองทุนสงเคราะห์ ซึ่งการดำเนินการของเจ้าหน้าที่มักจะประสบปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ตามมา

เอกสารฉบับนี้ ผู้ขอรับการประเมินได้ศึกษาจัดทำขึ้นเพื่อนำเสนอการบริหารงานกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง หลักเกณฑ์การจ่ายเงินสงเคราะห์ ขั้นตอนการปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้งเสนอปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นแนวทางปรับปรุงแก้ไขต่อไป

(๗)

บทคัดย่อ

ตั้งแต่เกิดภาวะเศรษฐกิจถดถอยของประเทศในช่วงปี พ.ศ. 2540 เป็นต้นมา ส่งผลกระทบให้สถานประกอบการประสบปัญหาการดำเนินงาน มีการเลิกจ้างลูกจ้าง เกิดภาวะการเลิกจ้าง ทำให้ลูกจ้างได้รับความเดือดร้อนจำนวนมาก กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างจึงได้จัดตั้งขึ้นเพื่อเป็นมาตรการในการช่วยเหลือและบรรเทาความเดือดร้อนแก่ลูกจ้างในกรณีลูกจ้างออกจากงานหรือตาย หรือกรณีอื่นตามที่กำหนดไว้

อย่างไรก็ตาม นับตั้งแต่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีผลบังคับใช้เป็นต้นมา กองทุนสงเคราะห์ได้ดำเนินการจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างทั้งหมดทั้ง 2 กรณี ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2543 มาถึงปัจจุบัน จำนวน 33,527 คน เป็นเงิน 196,700,529.12 บาท และกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างสามารถติดตามทวงหนี้ หรือยึด อาศัยทรัพย์จากนายจ้างมาคืนกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างได้เพียง 34,071,980.62 บาท = 17.30% ของจำนวนเงินที่ได้จ่ายลูกจ้างไปจึงเห็นได้ว่าการบริหารจัดการเงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง น่าจะมีปัญหาอุปสรรค ในการดำเนินการ และเห็นสมควรได้มาศึกษาวิเคราะห์ถึงสาเหตุและแนวทางปรับปรุงองค์กร

การนำเสนอผลงานเพื่อขอรับการประเมินฉบับนี้ เป็นการนำเสนอผลการศึกษาวิชาการเกี่ยวกับปัญหาการดำเนินงานและการปรับปรุงองค์กรสงเคราะห์ลูกจ้าง ซึ่งผู้ขอรับการประเมินมีความเห็นว่า กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานควรเป็นหน่วยงานหลักในการปรับปรุงองค์กรกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง เพื่อการบริหารกองทุนมีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ

(ค)

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	(ก)
บทคัดย่อ	(ข)
สารบัญ	(ค)
บทที่ 1	บทนำ
- ความเป็นมา	1
- วัตถุประสงค์ของการศึกษา	2
- ขอบเขตของการศึกษา	2
- ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	2
- นิยามศัพท์	2
บทที่ 2	แหล่งที่มา/กฎหมายที่เกี่ยวข้องและระเบียบกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง
- ความเป็นมาของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง	4
- แหล่งที่มาของเงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง	5
- การบริหารงานและการดำเนินงานกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง	6
- ระเบียบกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง	7
บทที่ 3	แนวปฏิบัติและหลักเกณฑ์การจ่ายเงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง
- แนวปฏิบัติเรื่องการจ่ายเงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง	10
- หลักเกณฑ์การจ่ายเงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง	10
- อัตราการจ่ายเงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง	12
- ขั้นตอนการจ่ายเงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง	12

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4	
กรณีศึกษาการจ่ายเงินสงเคราะห์ลูกจ้างและการติดตามหนี้ บริษัท สุธรรม พาราวิศ จำกัด	40
บทที่ 5	
บทสรุป	
ปัญหา อุปสรรค	45
ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไข	46
บรรณานุกรม	48
ภาคผนวก	