

ฝ่ายพัฒนาและส่งเสริมความรู้ตลาดทุน  
สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.)

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นสวัสดิการด้านการออมและการลงทุนที่นายจ้างมีให้แก่ลูกจ้าง โดยนายจ้างจะจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนให้ทุกเดือนนอกเหนือจากที่ลูกจ้างจ่ายเงินสะสมเข้ากองทุนทุกเดือนเช่นกัน เปรียบเสมือนลูกจ้างได้เงินเพิ่มจากนายจ้างอีกก้อนนอกเหนือจากเงินเดือน กล่าวได้ว่า นายจ้างที่ให้กองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นสวัสดิการ เป็นนายจ้างที่ปรารถนาดี อยากเห็นลูกจ้างมีเงินไว้ใช้จ่ายในวัยชราภายหลังการเป็นมนุษย์เงินเดือน

หากจะเริ่มนับหนึ่งจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพนั้น นายจ้างต้องเริ่มจากตรงไหนและมีขั้นตอนอะไรบ้าง บทความนี้มีคำตอบ

## #นับหนึ่ง เช็กความพร้อมของนายจ้างและลูกจ้างก่อนจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

การจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเกิดจากการตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ซึ่งทั้งสองฝ่ายต้องมีความพร้อม

1. ความพร้อมของนายจ้าง : นายจ้างพร้อมจ่ายเงินสมทบเป็นประจำทุกเดือนเข้ากองทุนหรือไม่ โดยตามกฎหมายกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ นายจ้างต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพตั้งแต่ 2%-15% ของเงินเดือนของสมาชิก ซึ่งขึ้นกับข้อบังคับกองทุนที่กำหนดอัตราการจ่ายเงินสมทบไว้ รวมถึงนายจ้างต้องเตรียมความพร้อมเจ้าหน้าที่แผนการเงินหรือทรัพยากรบุคคลให้รับผิดชอบการนำส่งเงินเข้ากองทุน การจัดทำรายงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกองทุน นอกจากนี้ นายจ้างต้องพิจารณาประเภทของกองทุนที่จะจัดตั้งว่าจะเลือกเป็นกองทุนเดี่ยว (single fund) กองทุนหลายนายจ้างของบริษัทในเครือ (group fund) หรือกองทุนหลายนายจ้าง (pooled fund) ซึ่งสามารถรับคำปรึกษาจากบริษัทจัดการได้

2. ความพร้อมของลูกจ้าง : ความรู้ความเข้าใจด้านการออมและการลงทุนของลูกจ้างอยู่ในระดับใด และลูกจ้างพร้อมจ่ายเงินสะสมเข้ากองทุนทุกเดือนหรือไม่

## #นับสอง แต่งตั้งคณะกรรมการกองทุน

คณะกรรมการกองทุนประกอบด้วยกลุ่มบุคคล 2 ฝ่าย ได้แก่ กรรมการกองทุนฝ่ายนายจ้าง (นายจ้างแต่งตั้ง) และกรรมการกองทุนฝ่ายลูกจ้าง (ลูกจ้างเลือกตั้ง) อย่างน้อยฝ่ายละ 1 คน คณะกรรมการกองทุนมีหน้าที่คัดเลือกและทำสัญญากับบริษัทจัดการ ผู้รับฝากทรัพย์สิน และผู้สอบบัญชี รวมทั้งกำหนดข้อบังคับ เช่น อัตราเงินสะสมและเงินสมทบ การจ่ายเงินสมทบ และผลประโยชน์เมื่อสิ้นสมาชิกภาพ และประสานงานกับบุคคลอื่น

### #นับสาม คัดเลือกบริษัทจัดการ

คณะกรรมการกองทุนจะคัดเลือกบริษัทจัดการที่มีใบอนุญาตประกอบธุรกิจหลักทรัพย์ประเภทการจัดการกองทุนส่วนบุคคลจากสำนักงาน ก.ล.ต. มาบริหารเงินสะสมและเงินสมทบในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้เติบโตขึ้นตามเป้าหมายการลงทุน

### #นับสี่ กำหนดแผนการลงทุน

คณะกรรมการกองทุนจะกำหนดจำนวนและประเภทแผนการลงทุนเพื่อให้สมาชิกเลือกลงทุน (employee's choice) โดยแผนการลงทุนที่ดีควรมีความหลากหลายทั้งด้านความเสี่ยงและประเภทสินทรัพย์ ซึ่งแผนการลงทุนแบบสมดุลตามอายุ (target date หรือ life path) เป็นอีกหนึ่งตัวเลือกพื้นฐานที่มีการจัดสัดส่วนของพอร์ตการลงทุนตามความเสี่ยงที่สอดคล้องกับอายุ เพื่อให้สมาชิกเลือกลงทุนตามอายุของตน

### #นับห้า จัดทำข้อบังคับกองทุน

คณะกรรมการกองทุนจะจัดทำข้อบังคับกองทุนที่กำหนดขอบเขตและแนวทางการบริหารจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยข้อบังคับกองทุนจะมีผลบังคับใช้เมื่อจดทะเบียนกับนายทะเบียนกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ซึ่งเป็นสำนักงาน ก.ล.ต.

### #นับหก จดทะเบียนจัดตั้งกองทุน

บริษัทจัดการจะเป็นผู้ยื่นเอกสารขอจัดตั้งกองทุน (กรณีตั้งกองทุนใหม่) หรือเพิ่มนายจ้าง (กรณีมีกองทุนแล้ว และต้องการเพิ่มนายจ้างในกองนั้น) ให้สำนักงาน ก.ล.ต. พิจารณาอนุมัติ

### #นับเจ็ด ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้แก่ลูกจ้าง

1. การส่งเสริมให้ลูกจ้างสมัครเป็นสมาชิกตั้งแต่วันแรกที่ลูกจ้างพร้อม
2. การสนับสนุนให้ลูกจ้างจ่ายเงินสะสมในอัตราสูงสุดที่ลูกจ้างพร้อม
3. การกำหนดให้สมาชิกเลือกแผนการลงทุนตามความเสี่ยงที่เหมาะสมกับตนเอง
4. การส่งเสริมให้สมาชิกรักษาสิทธิประโยชน์ของตนเอง เช่น เข้าร่วมประชุมประจำปี ทราบจำนวนครั้งของการปรับเปลี่ยนแผนการลงทุน เป็นต้น

ขั้นตอนการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ 7 ขั้นตอนที่กำลังมาข้างหน้าจะเกิดขึ้นได้ด้วยการริเริ่มของนายจ้างที่อยากให้กองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นสวัสดิการหลักประกันรองรับการเกษียณให้แก่ลูกจ้าง หรืออีกนัยหนึ่งนั่นคือ การนับหนึ่งถึงเจ็ดจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจะสำเร็จได้โดยการเริ่มต้นจากนายจ้างใจดีนั่นเอง

หากนายจ้างท่านใดต้องการศึกษารายละเอียดด้านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพฝั่งนายจ้างเพิ่มเติม สามารถคลิก  
ได้ที่ <https://www.thaipvd.com/Employer/Index>

\*\*\*\*\*