

## บทที่ 4

### รายละเอียดองค์กร

#### 4.1 ประวัติความเป็นมาของสำนักงานประกันสังคม

สำนักงานประกันสังคมเป็นหน่วยงานราชการ จัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 3 กันยายน พ.ศ. 2533 ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 โดยโอนงานของกรมประชาสงเคราะห์ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการประกันสังคมและงานสำนักงานกองทุนเงินทดแทนของกรมแรงงานมาอยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานประกันสังคม สังกัดกระทรวงมหาดไทย ต่อมาสำนักงานประกันสังคมได้โอนมาอยู่ในสังกัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เมื่อวันที่ 23 กันยายน พ.ศ. 2536 ซึ่งกระทรวงฯ ได้เปลี่ยนชื่อเป็นกระทรวงแรงงาน เมื่อวันที่ 3 ตุลาคม พ.ศ. 2545

#### 4.2 การประกันสังคมในประเทศไทย

การประกันสังคมในประเทศไทย กองทุนเงินทดแทน เป็นการประกันสังคมที่ให้หลักประกันแก่ลูกจ้างกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยด้วยโรคอันเนื่องมาจากการทำงาน กองทุนเงินทดแทนเกิดขึ้นในประเทศไทยครั้งแรก เมื่อปี พ.ศ. 2515 ภายใต้การบริหารของสำนักงานกองทุนเงินทดแทนกรมแรงงานตามประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 วันที่ 16 มีนาคม 2515 โดยในปีแรกของการให้ความคุ้มครองจะครอบคลุมเฉพาะสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 20 คนขึ้นไปที่อยู่ในเขต กรุงเทพฯ แล้วจึง ค่อย ๆ ขยายความคุ้มครองออกไปจนครบทุกจังหวัดทั่วประเทศในวันที่ 1 กรกฎาคม 2531 จนกระทั่งได้มีพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 3 กันยายน 2533 เป็นต้นมา ประเทศไทยจึงมีการประกันสังคมอย่างเต็มรูปแบบโดยลูกจ้างจะได้รับ ความคุ้มครองทั้งในเรื่องการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ทูพพลภาพ และตาย ทั้งนี้เนื่องและไม่เนื่องจากการทำงาน รวมไปถึงการคลอดบุตรสงเคราะห์บุตร ชราภาพ และการว่างงาน เช่นเดียวกับประเทศอื่น ๆ

#### 4.3 หลักการ

การประกันสังคมที่ประเทศต่าง ๆ ใช้อยู่ในปัจจุบันจะมีหลักการที่ไม่แตกต่างกัน เนื่องจาก การประกันสังคมเป็นโครงการการบริหารทาง สังคมในระยะยาวอีกระบบหนึ่งที่รัฐเป็นผู้ดำเนินการ จัดขึ้น ด้วยการให้ประชาชนผู้มีรายได้แต่ละคนได้มีส่วนช่วยตนเองหรือครอบครัว โดยร่วมกันเสี่ยง

ภัยหรือช่วยเหลือบำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนซึ่งกันและกันระหว่างผู้มีรายได้ในสังคม ด้วยการออกเงินสมทบเข้ากองทุน เรียกว่า กองทุนประกันสังคม โดยมีนายจ้าง ลูกจ้างและในบางประเทศมีรัฐบาลร่วมออกเงินสมทบเข้ากองทุนนี้ด้วย กองทุนนี้จะจ่ายประโยชน์ทดแทนให้แก่ผู้ส่งเงินสมทบเมื่อเกิดความเดือดร้อน เช่น เจ็บป่วย คลอดบุตร ว่างาน ชราภาพ เป็นต้น ดังนั้นการประกันสังคมจึงเป็นวิธีการหนึ่งที่ยึดหลักการพึ่งตนเองและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ของประชาชน โดยมีความมุ่งหมายที่จะเป็นหลักการพึ่งตนเองและช่วยเหลือซึ่งกันและกันของประชาชน โดยมีความมุ่งหมายที่จะเป็น หลักประกัน และคุ้มครองความเป็นอยู่ของประชาชน ให้มีความมั่นคงในการดำรงชีวิตแม้มีเหตุการณ์ที่ทำให้ต้องขาดแคลนรายได้ก็สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างปกติสุข

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือ ILO (1989) ได้กำหนดหลักการของการประกันสังคมของการประกันสังคม ไว้ดังนี้

1. การประกันสังคมจะมีการบริหารทางการเงินโดยวิธีการจัดเก็บเงินสมทบ ซึ่งโดยปกติมักมาจากการสมทบของนายจ้างและลูกจ้าง ทั้งนี้รัฐจะเข้าไปมีส่วนร่วมในการจ่ายเงินสมทบหรือเงินอุดหนุนอื่น ๆ ด้วยหรือไม่ก็ได้
2. การเข้ามามีส่วนร่วมในการประกันสังคมนั้นจะเป็นลักษณะของการบังคับซึ่งมีข้อยกเว้นน้อยมาก
3. เงินสมทบที่จ่ายมานั้นจะจัดตั้งเป็นกองทุนพิเศษ ซึ่งต้องนำไปจ่ายเป็นประโยชน์ทดแทนตามที่กำหนด และนำไปใช้ในการบริหาร
4. ส่วนเกินของเงินสมทบจะนำไปลงทุนเพื่อให้กองทุนมีทรัพย์สินเพิ่มขึ้น
5. สิทธิในการรับประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนขึ้นอยู่กับว่าได้จ่ายเงินสมทบ ที่เป็นไปตามเงื่อนไข โดยไม่ต้องมีการตรวจสอบความจำเป็น หรือการตรวจสอบรายได้แต่อย่างใด
6. อัตราเงินสมทบและอัตราประโยชน์ทดแทนจะมีความสัมพันธ์กับรายได้ของผู้ประกันตน
7. การประกันสังคมกรณีเจ็บป่วยจากการทำงานโดยทั่วไป จะมาจากการสนับสนุนทางการเงินจากนายจ้างแต่เพียงผู้เดียว โดยอาจมีรัฐช่วยจ่ายเงินอุดหนุน

#### 4.4 ขอบข่ายความคุ้มครอง

การประกันสังคมในระยะเริ่มต้นดำเนินโครงการมักจะทำให้ความคุ้มครองกลุ่มเป้าหมายที่จำกัด เช่น ครอบคลุมเฉพาะผู้ใช้แรงงานบาง ประเภทหรือผู้ใช้แรงงานที่อยู่ในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างจำนวนมากกว่า 20 คน ฯลฯ หลังจากนั้นจึงจะค่อย ๆ ขยายความคุ้มครองออกไปให้กว้างขวางยิ่งขึ้นเพื่อให้ประชาชนได้รับความคุ้มครองจากการประกันสังคมมากขึ้นโดยลำดับ ทั้งนี้

โดย หลักการแล้ว การประกันสังคมมีวัตถุประสงค์ที่จะให้ประชาชนทุกคนที่อยู่ในวัยทำงานได้รับความคุ้มครองโดยทั่วถึง และคุ้มครอง ไปถึงครอบครัว ตลอดจนเมื่อไม่สามารถทำงานได้ หรือต้องออกจากงานเมื่อพ้นวัยทำงานดังกล่าวไปแล้ว

นอกจากนี้การประกันสังคมมักจะเริ่มด้วยโครงการบังคับกฎหมายและบังคับใช้กับลูกจ้างที่มีรายได้ประจำก่อน เมื่อโครงการประกันสังคมในรูปแบบบังคับได้ดำเนินการไปจนประสบผลดี และสามารถอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ประกันตนได้เป็นอย่างดีแล้ว จึงจะสามารถขยายออกไปสู่โครงการประกันสังคมในรูปแบบสมัครใจซึ่งเท่ากับเป็นการให้ผู้ประกอบอาชีพอิสระเข้ามาร่วมอยู่ในโครงการประกันสังคมด้วย

#### 4.5 กองทุนประกันสังคม

##### 1. วัตถุประสงค์ของการจัดตั้งกองทุนประกันสังคม

เพื่อสร้างหลักประกันและความมั่นคงในการดำรงชีวิตให้แก่ประชาชน โดยการเฉลี่ยทุกข์เฉลี่ยสุข ร่วมกันรับผิดชอบต่อสังคมด้วยการออมและเสียสละเพื่อส่วนรวมมีหลักการสำคัญ ที่มุ่งให้ประชาชนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ช่วยเหลือตนเอง และครอบครัวในยามที่ไม่มีรายได้ รายได้ลดลงหรือมีรายจ่ายเพิ่มขึ้น โดยไม่เป็นภาระให้ผู้อื่นและสังคม การประกันสังคมจึงเป็นมาตรการหนึ่งซึ่งก่อให้เกิดความมั่นคงในชีวิต

##### 2. กองทุนประกันสังคมให้ความคุ้มครองผู้ประกันตน 7 กรณี ได้แก่

- กรณีเจ็บป่วยหรือประสบอันตราย
- กรณีคลอดบุตร
- กรณีทุพพลภาพ
- กรณีเสียชีวิต
- กรณีสงเคราะห์บุตร
- กรณีชราภาพ
- กรณีว่างงาน

#### ตารางที่ 4.1 แสดงอัตราการจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุน<sup>1</sup>

กรณี	รัฐ	นายจ้าง	ลูกจ้าง
1. ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย	แต่ละฝ่ายสมทบในอัตราร้อยละ 1.5 ของค่าจ้าง		
2. คลอดบุตร			
3. ทูพพลภาพ			
4. ตาย			
5. สงเคราะห์บุตร	ร้อยละ 1 ของค่าจ้าง	ร้อยละ 3 ของค่าจ้าง	ร้อยละ 3 ของค่าจ้าง
6. ชราภาพ			
7. ว่างาน	ร้อยละ 0.25 ของค่าจ้าง	ร้อยละ 0.5 ของค่าจ้าง	ร้อยละ 0.5 ของค่าจ้าง

#### 3. บุคคลที่มีผลบังคับใช้

พ.ร.บ.ประกันสังคมเริ่มมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 2 กันยายน 2533 กับสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 20 คนขึ้นไปและในภายหลังได้ขยายออกไปเป็นสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป เมื่อวันที่ 2 เดือนกันยายน 2536 และขยายไปยังสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2545

#### 4. ผู้ที่ต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม

ผู้ที่มีหน้าที่ตามกฎหมาย ต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม ประกอบด้วย 3 ฝ่าย คือ รัฐบาล, นายจ้าง, และลูกจ้าง

นายจ้างและลูกจ้าง จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุน ในอัตราร้อยละ 5 ของค่าจ้าง และรัฐบาลสมทบอีกส่วนหนึ่ง โดยนายจ้างเป็นผู้นำส่ง ในส่วนของลูกจ้าง และนายจ้างต้องนำส่งเงินสมทบภายในวันที่ 15 ของเดือนถัดจากเดือนที่จ่ายค่าจ้าง (หักเงินสมทบ) ณ สำนักงานประกันสังคม

<sup>1</sup>หมายเหตุ: ค่าจ้างที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบต้องไม่ต่ำกว่าเดือนละ 1,650 บาท และไม่เกิน 15,000 บาท

จังหวัด หรือสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ที่สถานประกอบการนั้นขึ้นทะเบียนไว้ โดยจ่ายเป็นเงินสดหรือจ่ายผ่านธนาคารกรุงไทย ธนาคารกรุงศรีอยุธยา ทางไปรษณีย์ลงทะเบียนหรือจ่ายที่ทำการไปรษณีย์ ทางอินเทอร์เน็ตกับธนาคารซีทีแบงก์ และทางธนาคารมิซูโฮ คอร์ปอเรชั่น จำกัด และธนาคารกรุงศรีอยุธยา

#### 4.6 ประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ

##### 1. เงินบำนาญชราภาพ

- กรณีจ่ายเงินสมทบครบ 180 เดือนให้ได้รับเงินบำนาญชราภาพ ในอัตราร้อยละ 15 ของค่าจ้างเฉลี่ย 60 เดือนสุดท้าย ที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบ ก่อนความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลง
- กรณีที่จ่ายเงินสมทบเกินกว่า 180 เดือน ให้ปรับเพิ่ม อัตราเงินบำนาญชราภาพตามข้อที่ 1 จากอัตรา ร้อยละ 15 เพิ่ม อีกร้อยละ 1 ต่อระยะเวลาการจ่ายเงินสมทบ ทุก 12 เดือน

##### เงื่อนไขการเกิดสิทธิ

- จ่ายเงินสมทบไม่น้อยกว่า 180 เดือนไม่ว่าระยะเวลา 180 เดือนจะติดต่อกันหรือไม่ก็ตาม
- มีอายุครบ 55 ปีบริบูรณ์
- ความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลง

##### 2. กรณีบำเหน็จชราภาพ

- กรณีจ่ายเงินสมทบต่ำกว่า 12 เดือน ให้จ่ายเงินบำเหน็จชราภาพเท่ากับจำนวนเงินสมทบที่ผู้ประกันตนจ่าย สมทบเข้ากองทุน
- กรณีจ่ายเงินสมทบ ตั้งแต่ 12 เดือนขึ้นไป ให้จ่ายเงินบำเหน็จชราภาพเท่ากับจำนวนเงินสมทบที่ผู้ประกันตนและนายจ้างจ่ายสมทบเข้ากองทุนพร้อมผลประโยชน์ตอบแทน ตามที่สำนักงานประกันสังคมประกาศกำหนด
- กรณีได้รับเงินบำนาญชราภาพถึงแก่ความตายภายใน 60 เดือน นับแต่เดือนที่มีสิทธิได้รับเงินบำนาญชราภาพ ให้จ่ายเงินบำนาญชราภาพจำนวน 10 เท่า ของเงินบำนาญชราภาพรายเดือนที่ได้รับคราวสุดท้ายก่อนถึงแก่ความตาย

## เงื่อนไขการเกิดสิทธิ

- จ่ายเงินสมทบไม่ครบ 180 เดือน และ
- ความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลง และ
- มีอายุครบ 55 ปี บริบูรณ์หรือเป็นผู้ทุพพลภาพ หรือถึงแก่ความตาย

## 4.7 วิธีการคำนวณประโยชน์ทดแทน

### 4.7.1 กองทุนประกันสังคมกรณีชราภาพ

1. ประโยชน์ทดแทนกรณีบำนาญชราภาพ (สำหรับผู้ประกันตนที่จ่ายเงินสมทบกรณีชราภาพไม่ถึง 180 เดือน)

1.1 กรณีที่จ่ายเงินสมทบกรณีชราภาพ ไม่ถึง 12 เดือน จะได้รับเงินบำนาญชราภาพมีจำนวนเท่ากับจำนวนเงินสมทบ ที่ผู้ประกันตนจ่ายสมทบ

**ตัวอย่าง** ผู้ประกันตนได้รับค่าจ้างเดือนละ 50,000 บาท ถูกหักเงินสมทบร้อยละ 5 ของค่าจ้างเท่ากับเดือนละ 2,500 บาท โดยแยกเป็นกรณีเจ็บป่วย คลอดบุตร ทุพพลภาพ ตาย ร้อยละ 1.5 = 750 บาท กรณีว่างงานร้อยละ 0.50 = 250 บาท และกรณีสงเคราะห์บุตร และชราภาพร้อยละ 3 = 1,500 บาท ประกันตนอายุ 55 ปี และสิ้นสุดสภาพการเป็นลูกจ้าง ขณะส่งเงินสมทบได้ 10 เดือน ประโยชน์ทดแทนกรณีบำนาญชราภาพจะได้รับ  $1500 \times 10 = 15,000$  บาท

1.2 กรณีที่จ่ายเงินสมทบกรณีชราภาพ ตั้งแต่ 12 เดือนขึ้นไป จะได้รับเงินบำนาญชราภาพมีจำนวนเท่ากับจำนวนเงินสมทบ ที่ผู้ประกันตนและนายจ้างนำส่งพร้อมผลประโยชน์ตอบแทน ตามที่สำนักงานประกันสังคมประกาศกำหนด

**ตัวอย่าง** ผู้ประกันตนอายุ 55 ปี สิ้นสุดสภาพการเป็นลูกจ้างวันที่ 1 มิถุนายน 2547 ยื่นคำขอรับประโยชน์ทดแทน ในวันที่ 10 ธันวาคม 2547 เจ้าหน้าที่วินิจฉัยในวันเดียวกัน โดยมีรายการนำส่งเงินสมทบกรณีชราภาพของผู้ประกันตน ดังนี้

ตารางที่ 4.2 แสดงตัวอย่างประโยชน์ทดแทนกรณีบำเหน็จชราภาพ กรณีที่จ่ายเงินสมทบกรณีชราภาพ ตั้งแต่ 12 เดือนขึ้นไป

ปี	จำนวนเงินสมทบ		
	นายจ้าง	ผู้ประกันตน	รวม
2542	850	850	1,700
2543	1,550	1,550	3,100
2544	2,300	2,300	4,600
2545	3,200	3,200	6,400
2546	4,100	4,100	8,200
2547	2,800	2,800	5,600
รวม	14,800	14,800	29,600

วิธีคำนวณผลประโยชน์ตอบแทน

ตารางที่ 4.3 แสดงวิธีคำนวณผลประโยชน์ตอบแทน

ปี	เงินสมทบ	เงินสมทบสะสม x อัตราดอกเบี้ย	= ผลประโยชน์ตอบแทน
2542	1,700	$1,700 \times 2.4\%$	= 40.80
2543	3,100	$(1,700 + 3,100 = 4,800) \times 3.7\%$	= 177.60
2544	4,600	$(4,800 + 4,600 = 9,400) \times 4.2\%$	= 394.80
2545	6,400	$(9,400 + 6,400 = 15,800) \times 4.3\%$	= 679.40
2546	8,200	$(15,800 + 8,200 = 24,000) \times 6.5\%$	= 1,560.00
2547	5,600	$(24,000 + 5,600 = 29,600) \times 6.5\% \times 11/12$	= 1,763.66
รวม			4,616.26

เงินบำเหน็จชราภาพและผลประโยชน์ตอบแทนที่ผู้ประกันตนจะได้รับ คือ

$$29,600 + 4,616.26 = 34,216.26 \text{ บาท}$$

2. ประโยชน์ทดแทนกรณีบำนาญชราภาพ (สำหรับผู้ประกันตนที่จ่ายเงินสมทบกรณีชราภาพ มาแล้วไม่น้อยกว่า 180 เดือน ครบอายุ 55 ปี และความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลงจะได้รับเงินบำนาญชราภาพ ในอัตราร้อยละ 15 ของค่าจ้างเฉลี่ย 60 เดือนสุดท้าย)

**ตัวอย่าง** สมมติผู้ประกันตนได้รับค่าจ้าง เฉลี่ย 60 เดือนสุดท้าย = 50,000 บาท

$$\text{ร้อยละ 15 ของค่าจ้างเฉลี่ย 60 เดือนสุดท้าย} = \frac{15 \times 50,000}{100} = 7,500$$

ผู้ประกันตนจะได้รับเงินบำนาญชราภาพเดือนละ 7,500 บาท ไปจนตลอดชีวิต การหาค่าเฉลี่ย 60 เดือนสุดท้าย คือ นำค่าจ้าง 60 เดือนสุดท้าย รวมกันแล้วหารด้วย 60

$$\text{ค่าจ้างเฉลี่ย} = \frac{\text{ผลรวมของค่าจ้าง 60 เดือน}}{\text{จำนวนเดือน (60 เดือน)}}$$

กรณีที่จ่ายเงินสมทบเกิน 180 เดือน ให้ปรับเพิ่มอัตราเงินบำนาญชราภาพขึ้นอีกในอัตราร้อยละ 1 ต่อระยะเวลาการจ่ายเงินสมทบครบทุก 12 เดือน สำหรับระยะเวลาที่จ่ายเงินสมทบเกิน 180 เดือน เช่น จ่ายเงินสมทบมาได้ 193 เดือน จะได้รับเงินบำนาญชราภาพในอัตราร้อยละ 16 ของค่าจ้างเฉลี่ย 60 เดือน สุดท้าย เป็นต้น

#### 4.7.2 กองทุนสำรองเลี้ยงชีพธนาคารกรุงเทพ

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพของธนาคารกรุงเทพช่วยทำให้ความมั่นคงทางการเงินแก่พนักงานในกรณีที่เสียชีวิต พิกัด ลาออก หรือปลดเกษียณอายุ อีกทั้งเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรและเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานของท่าน

เงินในกองทุนได้มาจาก

- เงินสะสมของพนักงาน ซึ่งหักจากเงินเดือนพนักงานทุกเดือนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 2 และไม่เกินร้อยละ 15 ของค่าจ้าง
- เงินสมทบจากนายจ้าง ซึ่งเท่ากับหรือสูงกว่าเงินสะสมจากพนักงาน
- เงินที่บริจาคให้กองทุน
- ผลประโยชน์ที่ได้จากการนำเงินกองทุนไปลงทุน



## ผลประโยชน์ที่ได้รับจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

บริษัทนายจ้างจะได้รับสิทธิประโยชน์

- เงินสมทบที่บริษัทส่งเข้ากองทุนสามารถนำไปหักเป็นค่าใช้จ่ายได้ตามที่จ่ายจริง แต่ไม่เกิน 15% ของค่าจ้าง ในแต่ละรอบระยะเวลาบัญชีของบริษัท
- ลดภาระด้านการบริหารงานของนายจ้าง
- ทำให้การหมุนเวียนเงินสดของนายจ้างดีขึ้น

พนักงานจะได้รับสิทธิประโยชน์

- เป็นหลักประกันของชีวิต และส่งเสริมการออมทรัพย์
- พนักงานและครอบครัวมีสิทธิ์ได้รับเงินช่วยเหลือในกรณีเสียชีวิต ทูพพลภาพหรือเกษียณอายุ
- เงินสะสมที่พนักงานจ่ายเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สามารถใช้เป็นค่าลดหย่อนภาษีเงินได้สูงสุดถึง 300,000 บาท
- ได้รับเงินสมทบจากนายจ้างทุกเดือน
- ได้รับการยกเว้นภาษีจากรายได้ที่เกิดขึ้นจากการลงทุน โดยต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการที่กรมสรรพากรกำหนด
- ลดความเสี่ยงในการลงทุน ด้วยนโยบายการลงทุนที่มีความเสี่ยงต่ำ

ตัวอย่างรายงานตัวสรุปยอดเงินของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ณ วันที่ 31 สิงหาคม 2541 (ณ เดือนสุดท้ายที่มีการนำส่งเงินเข้ากองทุน)

**ตารางที่ 4.4 แสดงตัวอย่างรายงานตัวสรุปยอดเงินของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของธนาคารกรุงเทพ**

รายการ	เงินส่วนหักจากพนักงาน		เงินส่วนหักจากบริษัท		รวม
	เงินสะสม	ผลประโยชน์	เงินสมทบ	ผลประโยชน์	
ยอดยกมา	3,775.50	211.99	93,968.85	8,381.38	106,337.72
เงินกองทุนระหว่างปี	2,762.55	326.43	6,445.95	7,425.55	16,960.48
รวม	6,538.05	538.42	100,414.80	15,806.93	123,298.20

จากตัวอย่างเอกสารข้างต้น

1. จำนวนเงินที่ได้รับจากกองทุนฯ ก่อนหักภาษี

- กรณีอายุงานไม่ถึง 5 ปี = เงินในส่วนหักจากพนักงาน  
(เงินสะสม+ผลประโยชน์)
- กรณีอายุงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป = จำนวนเงินรวม  
(เงินสะสม+ผลประโยชน์+เงินสมทบ+  
ผลประโยชน์)

2. เงินสะสมที่จ่ายเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เพื่อให้ลดหย่อน/ยกเว้นภาษี ประจำปี คือ  
เงินกองทุนระหว่างปี ในส่วนเงินสะสมที่หักจากพนักงานจากตัวอย่าง เงินสะสมที่จ่ายเข้า  
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่สามารถนำไปลดหย่อนภาษี ได้เท่ากับ 2,762.55 บาท