



กองทรัพยากรบุคคล

โทร. 02-849-6280

ที่ อว 78.013/ว. 3401

วันที่ 13 ส.ค. 2564

เรื่อง ขอความร่วมมือประชาสัมพันธ์การรับฟังความเห็นประกอบ (ร่าง) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของพนักงานมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ 5) พ.ศ....

เรียน หัวหน้าส่วนงาน /ผู้อำนวยการหน่วยงานในสังกัดสำนักงานอธิการบดี/หัวหน้าสำนักงานสภามหาวิทยาลัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. (ร่าง) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการจัดสวัสดิการและสิทธิ

ประโยชน์ของพนักงานมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ 5) พ.ศ....

2.ตารางเปรียบเทียบข้อบังคับเดิม และ(ร่าง)ข้อบังคับใหม่

สรุปความเป็นมาและการดำเนินการตามลำดับ

ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของพนักงานมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2554 ประกาศ ณ วันที่ 25 ตุลาคม พ.ศ.2554 ข้อ 4.1 วรรคท้ายกำหนดว่า “กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยที่เลือกรูปแบบการรักษาพยาบาลรูปแบบที่ 1 เมื่อสิ้นสุดระยะเวลาตามสัญญาจ้างและได้รับการต่อสัญญาฉบับใหม่ สามารถเลือกใช้สิทธิสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลได้อีกครั้งหนึ่ง ถ้าสัญญาจ้างมีกำหนดระยะเวลาเกินกว่าห้าปี ให้เลือกใช้สิทธิได้เมื่อปฏิบัติงานตามสัญญามาแล้วไม่น้อยกว่าห้าปีนับแต่ข้อบังคับนี้มีผลบังคับ หรือจะเลือกใช้สิทธิเมื่อครบสัญญาจ้างก็ได้ ทั้งนี้เมื่อเลือกใช้สิทธิแล้วไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้”

เนื่องจากปรากฏว่า มีพนักงานมหาวิทยาลัยที่เลือกรูปแบบการรักษาพยาบาลรูปแบบที่ 1 (บางส่วน) เสนอขอเปลี่ยนแปลงรูปแบบการรักษาพยาบาลจากเดิมรูปแบบที่ 1 เป็นรูปแบบที่ 2 โดยเป็นการเสนอขอเปลี่ยนแปลงนอกเหนือจากระยะเวลาที่กำหนดในข้อบังคับฯข้างต้น โดยให้เหตุผลประกอบการเสนอ อาทิ ไม่มีความจำเป็นต้องเบิกให้บุคคลในครอบครัวอีกต่อไป เพื่อเป็นการลดค่าใช้จ่ายในการหักเงินนำส่งเข้ากองทุนฯ

คณะกรรมการกองทุนสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัย พิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อเป็นการบรรเทาความเดือดร้อนด้านการเงินให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัยที่เลือกรูปแบบการรักษาพยาบาลรูปแบบที่ 1 ที่มีความประสงค์เปลี่ยนแปลงรูปแบบการรักษาพยาบาลเป็นรูปแบบที่ 2 จึงเห็นสมควรให้พนักงานมหาวิทยาลัยดังกล่าวสามารถปรับเปลี่ยนได้ โดยขอให้กองทรัพยากรบุคคลเสนอปรับปรุงข้อบังคับที่เกี่ยวข้องต่อไป

กองกฎหมายพิจารณาตรวจสอบ (ร่าง) ข้อบังคับดังกล่าวแล้ว พร้อมทั้งแก้ไขเพิ่มเติมประเด็นส่วนการเพิ่ม/ลดการส่งเงินกองทุนประกันสังคม เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส Covid19 และหรือสถานการณ์อื่นในอนาคต เนื่องจากรัฐบาล/สำนักงานประกันสังคม อาจกำหนดมาตรการช่วยเหลือประชาชน โดยการ

ลดเงินสมทบกองทุนประกันสังคม (ทั้งฝั่งนายจ้างและลูกจ้าง) ดังนั้นจึงมีความจำเป็นต้องปรับหลักเกณฑ์ในส่วนนี้เพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นในการดำเนินการ

คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยมหิดล คราวประชุมครั้งที่ 20/2564 วันอังคารที่ 27 กรกฎาคม 2564 พิจารณา (ร่าง) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของพนักงานมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ 5) พ.ศ.... โดยมีมติให้ความเห็นชอบในหลักการ (ร่าง) ข้อบังคับดังกล่าว และขอให้ดำเนินการรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรเพื่อนำมาประกอบการพิจารณาเสนอแก้ไขข้อบังคับให้เหมาะสมยิ่งขึ้นต่อไป

ในการนี้เพื่อให้การรับฟังความคิดเห็นประกอบการปรับปรุงแก้ไข (ร่าง) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของพนักงานมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ 5) พ.ศ.... เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอความร่วมมือส่วนงานดังนี้

1.ประชาสัมพันธ์การปรับปรุงแก้ไขข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของพนักงานมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ 5) พ.ศ.... ให้แก่บุคลากรในสังกัดรับทราบ และแสดงความคิดเห็น (ถ้ามี) โดยการปรับปรุงแก้ไขดังกล่าวมีสาระสำคัญหลักๆ 2 ประเด็นประกอบด้วย

1.1 แนวทางในการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการพยาบาลจากเดิมรูปแบบที่ 1 เป็นรูปแบบที่ 2

1.2 ปรับปรุงถ้อยคำส่วนที่เกี่ยวข้องกับสัดส่วนการเพิ่ม/ลดการส่งเงินกองทุนประกันสังคม เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส Covid19 และหรือสถานการณ์อื่นในอนาคต เนื่องจากรัฐบาล/สำนักงานประกันสังคม อาจกำหนดมาตรการช่วยเหลือประชาชน โดยการลดเงินสมทบกองทุนประกันสังคม (ทั้งฝั่งนายจ้างและลูกจ้าง) ดังนั้นจึงมีความจำเป็นต้องปรับหลักเกณฑ์ในส่วนนี้เพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นในการดำเนินการ

รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย 1 และ 2 ทั้งนี้โดยขอได้โปรดประชาสัมพันธ์เพื่อให้บุคลากรได้รับทราบข้อมูลข้างต้นในระหว่างวันที่ 13 – 20 สิงหาคม พ.ศ.2564 และเริ่มแสดงความคิดเห็นในระหว่างวันที่ 21 – 27 สิงหาคม 2564

2.กรณีบุคลากรมีความประสงค์แสดงความคิดเห็นต่อ (ร่าง) ข้อบังคับดังกล่าว สามารถดำเนินการผ่าน <http://intranet.mahidol/op/orpr/newhr/survey.html>

3.หลังจากครบกำหนดระยะเวลาการแสดงความคิดเห็นแล้ว กองทรัพยากรบุคคลจะส่งข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดท่านไปยังผู้ประสานงานของส่วนงาน โดยขอความร่วมมือส่วนงานรวบรวม/สรุปความคิดเห็นดังกล่าว (กองทรัพยากรบุคคลจะส่งแบบฟอร์มสรุปไปพร้อมข้อมูลความคิดเห็น) และส่งไฟล์ข้อมูลดังกล่าวไปยังกองทรัพยากรบุคคล Email : Fontip.pot@mahidol.ac.th ภายในวันที่ 6 กันยายน 2564

4.เพื่อความสะดวกในการประสานงาน โปรดมอบหมายบุคลากรในสังกัด เพื่อทำหน้าที่ประสานงานการดำเนินการ จำนวน 1 ราย โดยโปรดกรอกแบบฟอร์มข้างท้ายและส่ง Email ไปยัง Fontip.pot@mahidol.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและให้ความร่วมมือดำเนินการต่อไปด้วย จักขอบคุณยิ่ง



(รองศาสตราจารย์ นพ.อภัย สุทธิพันธ์)

รองอธิการบดี

แบบแจ้งข้อมูลผู้ประสานงาน

ส่วนงาน.....ขอมอบหมายให้คุณ.....

สังกัด.....โทร.....Email :

เป็นผู้ประสานงานเรื่องดังกล่าว

(.....)

หน.ส่วนงาน/ผู้ได้รับมอบหมาย



(ร่าง) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล
ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์
ของพนักงานมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๕)
พ.ศ.

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงหลักเกณฑ์การกำหนดสัดส่วนเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมให้มีความยืดหยุ่น สอดคล้องกับมาตรการที่รัฐบาลกำหนดในสถานการณ์ต่าง ๆ และปรับปรุงหลักเกณฑ์การปรับเปลี่ยนรูปแบบสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลของพนักงานมหาวิทยาลัยที่เลือกใช้สวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลรูปแบบที่ ๑ ให้สามารถเปลี่ยนแปลงรูปแบบสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลเป็นรูปแบบที่ ๒ ได้โดยเหมาะสม

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ (๖) และมาตรา ๒๔ (๓) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. ๒๕๕๐ สภามหาวิทยาลัยมหิดล ในการประชุมครั้งที่เมื่อวันที่.....จึงออกข้อบังคับไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของพนักงานมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๕) พ.ศ....”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้ตั้งแต่วันที่.....เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความในข้อ ๔.๑ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๐ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของพนักงานมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๔ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๔.๑ ให้พนักงานมหาวิทยาลัยที่ปรับสถานภาพมาจากพนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งจ้างจากเงินอุดหนุนประเภทประจำ สามารถเลือกใช้สวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่กำหนดไว้ ๒ รูปแบบ ดังนี้

รูปแบบที่ ๑

(๑) ให้พนักงานมหาวิทยาลัยใช้สวัสดิการจากกองทุนประกันสังคมตามพระราชบัญญัติประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทนตามพระราชบัญญัติกองทุนเงินทดแทน และในส่วนค่ารักษาพยาบาลที่

ไม่สามารถใช้สิทธิได้จากกองทุนประกันสังคม ซึ่งเบิกได้ตามสิทธิข้าราชการ ให้เบิกจ่ายจากกองทุนสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัยภายในวงเงินที่กำหนด

(๒) บุคคลในครอบครัวของพนักงานมหาวิทยาลัย สามารถใช้สิทธิเบิกค่ารักษาพยาบาลได้ตามสิทธิข้าราชการ โดยเบิกจ่ายจากกองทุนสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัยภายในวงเงินที่กำหนด

(๓) วงเงินที่กำหนดตาม (๑) และ (๒) ให้พนักงานมหาวิทยาลัยมีสิทธิเบิกจ่ายจากกองทุนสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัยได้ไม่เกิน ๒๐๐,๐๐๐ บาทต่อปี

(๔) กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยและบุคคลในครอบครัวมีความจำเป็นต้องใช้สิทธิเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลเกินวงเงินที่กำหนดไว้ตาม (๓) และส่วนงานเห็นว่ามีเหตุอันสมควร ให้เสนอมหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาเป็นรายกรณีไป

พนักงานมหาวิทยาลัยที่เลือกใช้สวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลตามรูปแบบที่ ๑ จะต้องส่งเงินสมทบโดยวิธีการหักจากเงินเดือนร้อยละ ๑๐ ของอัตราเงินเดือนเข้ากองทุนสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัย โดยมหาวิทยาลัยจะจัดสรรเงินจำนวน ๗๕๐ บาทต่อเดือนหรือในอัตราตามที่กฎหมายกำหนดสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม และมหาวิทยาลัยจ่ายเงินสมทบในอัตราที่เท่ากันหรือในอัตราตามที่กฎหมายกำหนดเพื่อเข้ากองทุนประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทน

ในกรณีที่กฎหมายกำหนดลดอัตราเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมลงเหลือน้อยกว่า ๗๕๐ บาทต่อเดือน ให้คืนเงินส่วนที่ลดลงให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัย

ในกรณีที่กฎหมายกำหนดเพิ่มอัตราเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมมากกว่า ๗๕๐ บาทต่อเดือน ให้มหาวิทยาลัยนำเงินจากกองทุนสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัยจ่ายส่วนต่างให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัย

ทั้งนี้มหาวิทยาลัยจะจัดสรรเงินอีกจำนวนหนึ่งเพื่อสมทบในกองทุนสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัยสำหรับการจัดสวัสดิการดังกล่าว

พนักงานมหาวิทยาลัยที่เลือกใช้สวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลรูปแบบที่ ๑ หากมีความประสงค์เปลี่ยนแปลงเป็นรูปแบบที่ ๒ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกองทุนสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัยกำหนด โดยกระทำได้ปีงบประมาณละ ๑ ครั้ง และให้มีผลในวันที่ ๑ ตุลาคมของปีงบประมาณถัดไป

ให้คณะกรรมการกองทุนสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัยพิจารณากำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลดังกล่าวในแต่ละปี โดยพิจารณาประกอบกับข้อมูลสถานะกองทุนสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัย

พนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนแปลงสวัสดิการเกี่ยวกับรักษาพยาบาลเป็นรูปแบบที่ ๒ แล้ว จะไม่สามารถเปลี่ยนแปลงกลับมาใช้สวัสดิการเกี่ยวกับรักษาพยาบาลรูปแบบที่ ๑ ได้อีก

รูปแบบที่ ๒

(๑) ให้พนักงานมหาวิทยาลัยใช้สวัสดิการจากกองทุนประกันสังคมตามพระราชบัญญัติประกันสังคม และกองทุนเงินทดแทนตามพระราชบัญญัติกองทุนเงินทดแทน และในส่วนค่ารักษาพยาบาลที่

ไม่สามารถใช้สิทธิได้จากกองทุนประกันสังคม ซึ่งเบิกได้ตามสิทธิข้าราชการ ให้เบิกจ่ายจากกองทุนสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัยภายในวงเงินที่กำหนด

(๒) บุคคลในครอบครัวของพนักงานมหาวิทยาลัย สามารถใช้สิทธิเบิกค่ารักษาพยาบาลได้ตามสิทธิข้าราชการ โดยเบิกจ่ายจากกองทุนสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัยภายในวงเงินที่กำหนด

(๓) วงเงินที่กำหนดตาม (๑) และ (๒) ให้พนักงานมหาวิทยาลัยมีสิทธิเบิกจ่ายจากกองทุนสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัยได้ไม่เกิน ๒๐,๐๐๐ บาทต่อปี

(๔) กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยและบุคคลในครอบครัวมีความจำเป็นต้องใช้สิทธิเกินวงเงินที่กำหนดใน (๓) ให้เบิกจ่ายในส่วนที่เกินวงเงินได้โดยวิธีการจ่ายร่วมกับมหาวิทยาลัย (Co-pay) ในสัดส่วนร้อยละ ๕๐ ภายในวงเงินไม่เกิน ๕๐,๐๐๐ บาทต่อปี โดยมหาวิทยาลัยจ่ายร่วมไม่เกิน ๒๕,๐๐๐ บาทต่อปี

พนักงานมหาวิทยาลัยที่เลือกใช้สวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลรูปแบบที่ ๒ จะต้องส่งเงินสมทบร้อยละ ๕ ของอัตราเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัยแต่ไม่เกิน ๗๕๐ บาทต่อเดือน หรือในอัตราตามที่กฎหมายกำหนด เข้ากองทุนประกันสังคม และมหาวิทยาลัยจ่ายเงินสมทบในอัตราที่เท่ากันหรือในอัตราตามที่กฎหมายกำหนดเพื่อเข้ากองทุนประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทน ทั้งนี้มหาวิทยาลัยจะจัดสรรเงินอีกจำนวนหนึ่งเพื่อสมทบในกองทุนสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัยสำหรับการจัดสวัสดิการดังกล่าว”

ประกาศ ณ วันที่

พ.ศ. ๒๕๖๔

(ศาสตราจารย์คลินิกเกียรติคุณ นายแพทย์ปิยะสกล สกลสัตยาทร)

นายกสภามหาวิทยาลัยมหิดล

ตารางเปรียบเทียบข้อบังคับเดิมกับ(ร่าง)ข้อบังคับใหม่

เดิม	ใหม่	เหตุผล	สรุปความคิดเห็นของส่วนงาน ที่รวบรวมจากบุคลากร (เห็นด้วย/ไม่เห็นด้วย เหตุผล)
ข้อ ๔.๑ ให้พนักงานมหาวิทยาลัยที่ปรับสถานภาพมาจากพนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งจ้างจากเงินอุดหนุนประเภทประจำสามารถเลือกใช้สิทธิสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่กำหนดไว้ ๒ รูปแบบ ดังนี้ <u>รูปแบบที่ ๑</u> (๑) ให้พนักงานมหาวิทยาลัยใช้สวัสดิการจากกองทุนประกันสังคมตามพระราชบัญญัติประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทนตามพระราชบัญญัติกองทุนเงินทดแทน และในส่วนค่ารักษาพยาบาลที่ไม่สามารถใช้สิทธิได้จากกองทุนประกันสังคม ซึ่งเบิกได้ตามสิทธิข้าราชการ ให้เบิกจ่ายจากกองทุนสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัยภายในวงเงินที่กำหนด	“ข้อ ๔.๑ ให้พนักงานมหาวิทยาลัยที่ปรับสถานภาพมาจากพนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งจ้างจากเงินอุดหนุนประเภทประจำ สามารถเลือกใช้สิทธิสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่กำหนดไว้ ๒ รูปแบบ ดังนี้ <u>รูปแบบที่ ๑</u> (๑) ให้พนักงานมหาวิทยาลัยใช้สวัสดิการจากกองทุนประกันสังคมตามพระราชบัญญัติประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทนตามพระราชบัญญัติกองทุนเงินทดแทน และในส่วนค่ารักษาพยาบาลที่ไม่สามารถใช้สิทธิได้จากกองทุนประกันสังคม ซึ่งเบิกได้ตามสิทธิข้าราชการ ให้เบิกจ่ายจากกองทุนสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัยภายในวงเงินที่กำหนด		

เดิม	ใหม่	เหตุผล	สรุปความคิดเห็นของส่วนงาน ที่รวบรวมจากบุคลากร (เห็นด้วย/ไม่เห็นด้วย เหตุผล)
สวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัยภายใน วงเงินที่กำหนด (๒) บุคคลในครอบครัวของ พนักงานมหาวิทยาลัยสามารถใช้สิทธิเบิก ค่ารักษาพยาบาลได้ตามสิทธิข้าราชการ โดยเบิกจ่ายจากกองทุนสวัสดิการ พนักงานมหาวิทยาลัยภายในวงเงินที่ กำหนด (๓) วงเงินที่กำหนดตาม (๑) และ (๒) ให้พนักงานมหาวิทยาลัยมีสิทธิ เบิกจ่ายจากกองทุนสวัสดิการพนักงาน มหาวิทยาลัยได้ไม่เกิน ๒๐๐,๐๐๐ บาท ต่อปี (๔) กรณีพนักงานมหาวิทยาลัย และบุคคลในครอบครัวมีความจำเป็นต้อง ใช้สิทธิเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลเกินวงเงิน ที่กำหนดไว้ตาม (๓) และส่วนงานเห็นว่า	(๒) บุคคลในครอบครัวของพนักงาน มหาวิทยาลัย สามารถใช้สิทธิเบิกค่า รักษาพยาบาลได้ตามสิทธิข้าราชการ โดยเบิกจ่าย จากกองทุนสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัย ภายในวงเงินที่กำหนด (๓) วงเงินที่กำหนดตาม (๑) และ (๒) ให้ พนักงานมหาวิทยาลัยมีสิทธิเบิกจ่ายจากกองทุน สวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัยได้ไม่เกิน ๒๐๐,๐๐๐ บาทต่อปี (๔) กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยและบุคคลใน ครอบครัวมีความจำเป็นต้องใช้สิทธิเบิกจ่ายค่า รักษาพยาบาลเกินวงเงินที่กำหนดไว้ตาม (๓) และส่วนงานเห็นว่าเหตุอันสมควร ให้เสนอ มหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาเป็นรายกรณีไป		

เดิม	ใหม่	เหตุผล	สรุปความคิดเห็นของส่วนงาน ที่รวบรวมจากบุคลากร (เห็นด้วย/ไม่เห็นด้วย เหตุผล)
เหตุอันสมควร ให้เสนอมหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาเป็นรายกรณีไป พนักงานมหาวิทยาลัยที่เลือกใช้สวัสดิการตามรูปแบบที่ ๑ จะต้องส่งเงินสมทบโดยวิธีการหักจากเงินเดือนร้อยละ ๑๐ ของอัตราเงินเดือนเข้ากองทุนสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัย โดยร้อยละ ๕ ของอัตราเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย แต่ไม่เกิน ๗๕๐ บาทต่อเดือนสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม ส่วนที่เหลือสมทบเข้ากองทุนสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยจ่ายเงินสมทบในอัตราที่เท่ากันเพื่อเข้ากองทุนประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทนในอัตราที่กฎหมายกำหนด ทั้งนี้มหาวิทยาลัยจะจัดสรรเงินอีกจำนวนหนึ่งเพื่อสมทบในกองทุนสวัสดิการพนักงาน	พนักงานมหาวิทยาลัยที่เลือกใช้สวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลตามรูปแบบที่ ๑ จะต้องส่งเงินสมทบโดยวิธีการหักจากเงินเดือนร้อยละ ๑๐ ของอัตราเงินเดือนเข้ากองทุนสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัย โดยมหาวิทยาลัยจะจัดสรรเงินจำนวน ๗๕๐ บาทต่อเดือนหรือในอัตราตามที่กฎหมายกำหนดสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม และมหาวิทยาลัยจ่ายเงินสมทบในอัตราที่เท่ากันหรือในอัตราตามที่กฎหมายกำหนดเพื่อเข้ากองทุนประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทน <u>ในกรณีที่มีกฎหมายกำหนดลดอัตราเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมลงเหลือน้อยกว่า ๗๕๐ บาทต่อเดือน ให้คืนเงินส่วนที่ลดลงให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัย</u>	-เนื่องจากในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส Covid19 และหรือสถานการณ์อื่นในอนาคตรัฐบาล/สำนักงานประกันสังคม อาจกำหนดมาตรการช่วยเหลือประชาชน โดยการลดเงินสมทบกองทุนประกันสังคม (ทั้งฝั่งนายจ้างและลูกจ้าง) ดังนั้นจึงมีความจำเป็นต้องปรับหลักเกณฑ์ในส่วนนี้เพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นในการดำเนินการ	

เดิม	ใหม่	เหตุผล	สรุปความคิดเห็นของส่วนงาน ที่รวบรวมจากบุคลากร (เห็นด้วย/ไม่เห็นด้วย เหตุผล)
มหาวิทยาลัยสำหรับการจัดสวัสดิการ ดังกล่าว	<u>ในกรณีที่กฎหมายกำหนดเพิ่มอัตราเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมมากกว่า ๗๕๐ บาทต่อเดือน ให้มหาวิทยาลัยนำเงินจากกองทุนสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัยจ่ายส่วนต่างให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัย</u> ทั้งนี้มหาวิทยาลัยจะจัดสรรเงินอีกจำนวนหนึ่งเพื่อสมทบในกองทุนสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัยสำหรับการจัดสวัสดิการดังกล่าว <u>พนักงานมหาวิทยาลัยที่เลือกใช้สวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลรูปแบบที่ ๑ หากมีความประสงค์เปลี่ยนแปลงเป็นรูปแบบที่ ๒ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกองทุนสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัยกำหนด โดยกระทำได้ปีงบประมาณละ ๑ ครั้ง และให้มีผลในวันที่ ๑ ตุลาคม ของปีงบประมาณถัดไป</u> <u>ให้คณะกรรมการกองทุนสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัยพิจารณากำหนดหลักเกณฑ์และ</u>	-เพื่อให้พนักงานมหาวิทยาลัยที่เลือกใช้รูปแบบการรักษาพยาบาลรูปแบบที่ ๑ สามารถปรับเปลี่ยนมาเป็นรูปรักษาพยาบาลรูปแบบที่ ๒ ได้ เพื่อเป็นการช่วยบรรเทาความเดือนร้อนทางการเงินให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัย -การขอเปลี่ยนแปลงรูปแบบการรักษาพยาบาลดังกล่าว ให้	

เดิม	ใหม่	เหตุผล	สรุปความคิดเห็นของส่วนงาน ที่รวบรวมจากบุคลากร (เห็นด้วย/ไม่เห็นด้วย เหตุผล)
<u>รูปแบบที่ ๒</u> (๑) ให้พนักงานมหาวิทยาลัยใช้ สวัสดิการจากกองทุนประกันสังคมตาม พระราชบัญญัติประกันสังคม และกองทุน เงินทดแทนตามพระราชบัญญัติกองทุน เงินทดแทน และในส่วนค่ารักษาพยาบาล ที่ไม่สามารถใช้สิทธิได้จากกองทุน ประกันสังคม ซึ่งเบิกได้ตามสิทธิ	<u>วิธีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบสวัสดิการเกี่ยวกับการ รักษาพยาบาลดังกล่าวในแต่ละปี โดยพิจารณา ประกอบกับข้อมูลสถานะกองทุนสวัสดิการ พนักงานมหาวิทยาลัย</u> <u>พนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนแปลง สวัสดิการเกี่ยวกับรักษาพยาบาลเป็นรูปแบบที่ ๒ แล้ว จะไม่สามารถเปลี่ยนแปลงกลับมาใช้ สวัสดิการเกี่ยวกับรักษาพยาบาลรูปแบบที่ ๑ ได้ อีก</u> <u>รูปแบบที่ ๒</u> (๑) ให้พนักงานมหาวิทยาลัยใช้สวัสดิการ จากกองทุนประกันสังคมตามพระราชบัญญัติ ประกันสังคม และกองทุนเงินทดแทนตาม พระราชบัญญัติกองทุนเงินทดแทน และในส่วน ค่ารักษาพยาบาลที่ไม่สามารถใช้สิทธิได้จาก กองทุนประกันสังคม ซึ่งเบิกได้ตามสิทธิ	คณะกรรมการกองทุนสวัสดิการ พนักงานมหาวิทยาลัยกำหนด หลักเกณฑ์และวิธีการ โดยปรับเปลี่ยน ได้ปีละ ๑ ครั้ง โดยพิจารณาสถานะ กองทุนประกอบ	

เดิม	ใหม่	เหตุผล	สรุปความคิดเห็นของส่วนงาน ที่รวบรวมจากบุคลากร (เห็นด้วย/ไม่เห็นด้วย เหตุผล)
ข้าราชการ ให้เบิกจ่ายจากกองทุนสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัยภายในวงเงินที่กำหนด (๒) บุคคลในครอบครัวของพนักงานมหาวิทยาลัย สามารถใช้สิทธิเบิกค่ารักษาพยาบาลได้ตามสิทธิข้าราชการ โดยเบิกจ่ายจากกองทุนสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัยภายในวงเงินที่กำหนด (๓) วงเงินที่กำหนดตาม (๑) และ (๒) ให้พนักงานมหาวิทยาลัยมีสิทธิเบิกจ่ายจากกองทุนสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัยได้ไม่เกิน ๒๐,๐๐๐ บาทต่อปี (๔) กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยและบุคคลในครอบครัวมีความจำเป็นต้องใช้สิทธิเกินวงเงินที่กำหนดใน (๓) ให้เบิกจ่ายในส่วนที่เกินได้โดยจ่ายร่วมกับมหาวิทยาลัย (Co-pay) เป็นสัดส่วนร้อยละ ๕๐	ข้าราชการ ให้เบิกจ่ายจากกองทุนสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัยภายในวงเงินที่กำหนด (๒) บุคคลในครอบครัวของพนักงานมหาวิทยาลัย สามารถใช้สิทธิเบิกค่ารักษาพยาบาลได้ตามสิทธิข้าราชการ โดยเบิกจ่ายจากกองทุนสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัยภายในวงเงินที่กำหนด (๓) วงเงินที่กำหนดตาม (๑) และ (๒) ให้พนักงานมหาวิทยาลัยมีสิทธิเบิกจ่ายจากกองทุนสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัยได้ไม่เกิน ๒๐,๐๐๐ บาทต่อปี (๔) กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยและบุคคลในครอบครัวมีความจำเป็นต้องใช้สิทธิเกินวงเงินที่กำหนดใน (๓) ให้เบิกจ่ายในส่วนที่เกินวงเงินได้โดยวิธีการจ่ายร่วมกับมหาวิทยาลัย (Co-pay) ในสัดส่วนร้อยละ ๕๐ ภายในวงเงินไม่เกิน ๕๐,๐๐๐		

เดิม	ใหม่	เหตุผล	สรุปความคิดเห็นของส่วนงาน ที่รวบรวมจากบุคลากร (เห็นด้วย/ไม่เห็นด้วย เหตุผล)
ละ ๕๐ ในวงเงินไม่เกิน ๕๐,๐๐๐ บาทต่อปี (มหาวิทยาลัยจ่ายร่วมไม่เกิน ๒๕,๐๐๐ บาทต่อปี) พนักงานมหาวิทยาลัยที่เลือกใช้สวัสดิการตามรูปแบบที่ ๒ จะต้องส่งเงินสมทบร้อยละ ๕ ของอัตราเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัยแต่ไม่เกิน ๗๕๐ บาทต่อเดือนเข้ากองทุนประกันสังคม และมหาวิทยาลัยจ่ายเงินสมทบในอัตราที่เท่ากันเพื่อเข้ากองทุนประกันสังคม และกองทุนเงินทดแทนในอัตราที่กฎหมายกำหนด ทั้งนี้มหาวิทยาลัยจะจัดสรรเงินอีกจำนวนหนึ่งเพื่อสมทบในกองทุนสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัยสำหรับการจัดสวัสดิการดังกล่าว	บาทต่อปี โดยมหาวิทยาลัยจ่ายร่วมไม่เกิน ๒๕,๐๐๐ บาทต่อปี พนักงานมหาวิทยาลัยที่เลือกใช้สวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลรูปแบบที่ ๒ จะต้องส่งเงินสมทบร้อยละ ๕ ของอัตราเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัยแต่ไม่เกิน ๗๕๐ บาทต่อเดือน <u>หรือในอัตราตามที่กฎหมายกำหนด</u> เข้ากองทุนประกันสังคม และมหาวิทยาลัยจ่ายเงินสมทบในอัตราที่เท่ากัน<u>หรือในอัตราตามที่กฎหมายกำหนด</u>เพื่อเข้ากองทุนประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทน ทั้งนี้มหาวิทยาลัยจะจัดสรรเงินอีกจำนวนหนึ่งเพื่อสมทบในกองทุนสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัยสำหรับการจัดสวัสดิการดังกล่าว”	-เนื่องจากในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส Covid19 และหรือสถานการณ์อื่นในอนาคต รัฐบาล/สำนักงานประกันสังคม อาจกำหนดมาตรการช่วยเหลือประชาชน โดยการลดเงินสมทบกองทุนประกันสังคม (ทั้งฝั่งนายจ้างและลูกจ้าง) ดังนั้นจึงมีความจำเป็นต้องปรับข้อความในส่วนนี้เพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นในการดำเนินการ	

เดิม	ใหม่	เหตุผล	สรุปความคิดเห็นของส่วนงาน ที่รวบรวมจากบุคลากร (เห็นด้วย/ไม่เห็นด้วย เหตุผล)
<u>กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยที่เลือกใช้สิทธิสวัสดิการรักษายาบาลรูปแบบที่ ๑ เมื่อสิ้นสุดระยะเวลาตามสัญญาจ้างและได้รับการต่อสัญญาจ้างฉบับใหม่ สามารถเลือกใช้สิทธิสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษายาบาลได้อีกครั้งหนึ่ง ถ้าสัญญาจ้างมีกำหนดระยะเวลาเกินกว่าห้าปี ให้เลือกใช้สิทธิได้เมื่อปฏิบัติงานตามสัญญามาแล้วไม่น้อยกว่าห้าปีนับแต่ข้อบังคับนี้มีผลใช้บังคับ หรือจะเลือกใช้สิทธิเมื่อครบสัญญาจ้างก็ได้ ทั้งนี้เมื่อเลือกใช้สิทธิแล้วไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้</u>	-นำไปเขียนรวมไว้ในร่างใหม่ ส่วนของรูปแบบที่ ๑		