



กองทรัพยากรบุคคล  
โทร. ๐๒-๘๔๙-๖๒๘๐

ที่ อว ๗๘.๐๑๓/ว. ๓๕๐๕

วันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความร่วมมือประชาสัมพันธ์การรับฟังความเห็นประกอบ (ร่าง) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ....

เรียน หัวหน้าส่วนงาน /ผู้อำนวยการหน่วยงานในสังกัดสำนักงานอธิการบดี/หัวหน้าสำนักงานสภามหาวิทยาลัย  
สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. (ร่าง) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๗)  
พ.ศ. ....

๒. ตารางเปรียบเทียบข้อบังคับเดิมกับ(ร่าง)ข้อบังคับใหม่

ด้วยมหาวิทยาลัยจะดำเนินการปรับปรุงแก้ไขข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ.๒๕๕๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๐ ให้เป็นไปอย่างเหมาะสมยิ่งขึ้น โดยมีประเด็นที่จะปรับปรุงดังต่อไปนี้

๑. ปรับปรุงอัตราการจ่ายเงินชดเชยพนักงานมหาวิทยาลัยให้เทียบเคียงอัตราเงินชดเชยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานที่มีการปรับปรุงใหม่ โดยการเพิ่มอัตราเงินชดเชยให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติงานติดต่อกันครบ ๒๐ ปีขึ้นไป ให้ได้รับเงินชดเชยไม่น้อยกว่าสี่สามจุดสามเท่าของอัตราเงินเดือนเดือนสุดท้าย

๒. ปรับปรุงถ้อยคำ กรณีการจ่ายเงินชดเชยให้แก่ทายาทของพนักงานมหาวิทยาลัยที่พ้นสภาพ อันเนื่องมาจากเสียชีวิต ให้มีความเหมาะสมชัดเจนยิ่งขึ้น

๓. เพิ่มเติมประเด็น การให้พนักงานมหาวิทยาลัยที่บรรจุแต่งตั้งตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๗ เป็นต้นไป และปฏิบัติงานติดต่อกันครบหกปีขึ้นไป เมื่อพ้นสภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อ ๕๗ (๖) ให้มีสิทธิได้รับเงินชดเชยตามอัตราข้อ ๖๒

๔. เพิ่มเติมประเด็น การให้พนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับอนุมัติให้ต่อเวลาปฏิบัติงานตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดลว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานและการต่อเวลาปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งประเภทผู้บริหารที่มีอายุเกินหกสิบปี พ.ศ.๒๕๕๕ หรือประกาศมหาวิทยาลัยมหิดล เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการต่อเวลาการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ.๒๕๖๐ ซึ่งประสงค์ลาออกจากงานก่อนครบกำหนดระยะเวลาที่ได้รับการต่อเวลาปฏิบัติงานเนื่องจากมีปัญหาด้านสุขภาพ และมีใบรับรองผลการตรวจสุขภาพจากโรงพยาบาลของรัฐหรือโรงพยาบาลเอกชน ให้มีสิทธิรับเงินชดเชยตามอัตราในข้อ ๖๒

๕. เพิ่มเติมประเด็น “กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยที่พ้นสภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยและมีสิทธิได้รับเงินชดเชย แต่อยู่ระหว่างการสอบสวนความผิดทางวินัยอย่างร้ายแรง ให้มหาวิทยาลัยชะลอการจ่ายเงินชดเชยไว้จนกว่าผลการสอบสวนจะแล้วเสร็จ

รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑ และ ๒

ในการนี้ เพื่อให้การปรับปรุงแก้ไขข้อบังคับดังกล่าวเป็นไปอย่างเหมาะสม และเกิดจากการมีส่วนร่วมของบุคลากร จึงขอความร่วมมือส่วนงานดังนี้

๑. ประชาสัมพันธ์การปรับปรุงแก้ไข (ร่าง) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พนักงานมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. .... ให้แก่บุคลากรในสังกัดรับทราบและแสดงความคิดเห็น (ถ้ามี) ทั้งนี้โดยขอได้โปรดประชาสัมพันธ์เพื่อให้บุคลากรได้รับทราบข้อมูลข้างต้นในระหว่างวันที่ ๑๖ - ๒๓ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๔ และเริ่มแสดงความคิดเห็นในระหว่างวันที่ ๒๓ - ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๔

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 ๗ กันยายน ๒๕๖๔

4. เพื่อความสะดวกในการประสานงาน โปรดมอบหมายบุคลากรในสังกัด เพื่อทำหน้าที่ประสานงานการดำเนินการ จำนวน ๑ ราย โดยโปรดกรอกแบบฟอร์มข้างท้ายและส่ง Email ไปยัง Fontip.pot@mahidol.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและให้ความร่วมมือดำเนินการต่อไปด้วย จักขอบคุณยิ่ง



(รองศาสตราจารย์ นพ.อภัย สุภัทรพันธ์)

รองอธิการบดี

**แบบแจ้งข้อมูลผู้ประสานงาน**

ชื่อส่วนงาน.....ขอมอบหมายให้คุณ.....

สังกัด.....โทร.....Email : .....

เป็นผู้ประสานงานเรื่องดังกล่าว

ลงชื่อ (.....)

หน.ส่วนงาน/ผู้ได้รับมอบหมาย



(ร่าง) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล  
ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๗)  
พ.ศ. ....

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย ในส่วนที่เกี่ยวกับอัตราการได้รับเงินชดเชยของพนักงานมหาวิทยาลัยให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๔ (๓) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. ๒๕๕๐ สภามหาวิทยาลัยมหิดล ในการประชุมครั้งที่ .... เมื่อวันที่..... จึงออกข้อบังคับไว้ดังนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ....”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความในข้อ ๖๒ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๐ และให้ใช้ความดังต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๖๒ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดพ้นสภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ตามข้อ ๕๗ (๑) (๒) (๔) (๖) หรือข้อ ๕๙ ให้มีสิทธิได้รับเงินชดเชย ตามอัตราดังต่อไปนี้

(๑) เมื่อปฏิบัติงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยยี่สิบวัน แต่ไม่ครบหนึ่งปี ให้ได้รับเงินชดเชยไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของอัตราเงินเดือนเดือนสุดท้าย

(๒) เมื่อปฏิบัติงานติดต่อกันครบหนึ่งปี แต่ไม่ครบสามปี ให้ได้รับเงินชดเชยไม่น้อยกว่าสามเท่าของอัตราเงินเดือนเดือนสุดท้าย

(๓) เมื่อปฏิบัติงานติดต่อกันครบสามปี แต่ไม่ครบหกปี ให้ได้รับเงินชดเชยไม่น้อยกว่าหกเท่าของอัตราเงินเดือนเดือนสุดท้าย

(๔) เมื่อปฏิบัติงานติดต่อกันครบหกปี แต่ไม่ครบสิบปี ให้ได้รับเงินชดเชยไม่น้อยกว่าแปดเท่าของอัตราเงินเดือนเดือนสุดท้าย

(๕) เมื่อปฏิบัติงานติดต่อกันครบสิบปี แต่ไม่ครบยี่สิบปี ให้ได้รับเงินชดเชยไม่น้อยกว่าสิบเท่าของอัตราเงินเดือนเดือนสุดท้าย

(๖) เมื่อปฏิบัติงานติดต่อกันครบยี่สิบปีขึ้นไป ให้ได้รับเงินชดเชยไม่น้อยกว่าสิบสามจุดสามเท่าของอัตราเงินเดือนเดือนสุดท้าย

ในกรณีที่พนักงานมหาวิทยาลัยพ้นสภาพตามข้อ ๕๗ (๑) ให้จ่ายเงินชดเชยตามวรรคหนึ่งแก่บุคคลดังนี้

(๑) คู่สมรสโดยชอบด้วยกฎหมาย

(๒) บุตรโดยชอบด้วยกฎหมาย

(๓) บิดามารดาโดยชอบด้วยกฎหมาย และ

(๔) บุคคลอื่นนอกจาก (๑) ถึง (๓) และเป็นทายาทโดยธรรมตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ที่พนักงานมหาวิทยาลัยได้ระบุไว้ก่อนตายว่าให้มีสิทธิได้รับเงินชดเชยตามแบบที่มหาวิทยาลัยกำหนด

ในกรณีที่บุคคลที่มีสิทธิตามวรรคสองมีหลายคน ให้ทุกคนได้รับเงินชดเชยในอัตราส่วนที่เท่ากัน

มหาวิทยาลัยจะไม่จ่ายเงินชดเชยในกรณีที่มีเหตุถูกจำกัดมิให้รับมรดกตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

สิทธิในการรับเงินของบุคคลตามวรรคสองไม่กระทบหรือเสียไปเพราะเหตุที่บุคคลดังกล่าวมีสิทธิรับเงินประเภทอื่น ๆ ตามข้อบังคับหรือประกาศของมหาวิทยาลัย

พนักงานมหาวิทยาลัยที่บรรจุแต่งตั้งตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๗ เป็นต้นไป และปฏิบัติงานติดต่อกันครบหกปีขึ้นไป เมื่อพ้นสภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อ ๕๗ (๖) ให้มีสิทธิได้รับเงินชดเชยตามอัตราข้อ ๖๒

พนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับอนุมัติให้ต่อเวลาปฏิบัติงานตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดลว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานและการต่อเวลาปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งประเภทผู้บริหารที่มีอายุเกินหกสิบปี พ.ศ.๒๕๕๕ หรือประกาศมหาวิทยาลัยมหิดล เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการต่อเวลาการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ.๒๕๖๐ ซึ่งประสงค์ลาออกจากงานก่อนครบกำหนดระยะเวลาที่ได้รับการต่อเวลาปฏิบัติงานเนื่องจากมีปัญหาด้านสุขภาพ และมีใบรับรองผลการตรวจสุขภาพจากโรงพยาบาลของรัฐหรือโรงพยาบาลเอกชน ให้มีสิทธิรับเงินชดเชยตามอัตราในข้อ ๖๒

กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยที่พ้นสภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยและมีสิทธิได้รับเงินชดเชย หากอยู่ระหว่างการสอบสวนความผิดทางวินัยอย่างร้ายแรง ให้มหาวิทยาลัยชะลอการจ่ายเงินชดเชยไว้จนกว่าผลการสอบสวนจะแล้วเสร็จ

กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยที่พ้นสภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยและได้รับเงินชดเชยไปแล้ว หากต่อมาได้รับการบรรจุแต่งตั้งกลับเข้าเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในส่วนของมหาวิทยาลัยอื่น การจ่ายเงินชดเชยให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ค. กำหนด โดยทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัย”

ข้อ ๔ ให้ยกเลิกความในข้อ ๖๓ ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๑ และให้ใช้ความดังต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๖๓ มหาวิทยาลัยไม่ต้องจ่ายเงินชดเชยให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งพ้นสภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ในกรณีที่ถูกลดโทษปลดออกจากงาน รวมถึงกรณีที่พนักงานมหาวิทยาลัยประสงค์ลาออกก่อนครบกำหนดระยะเวลาการจ้างตามสัญญา เว้นแต่เป็นกรณีที่พนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับอนุมัติให้ต่อระยะเวลาปฏิบัติงาน ซึ่งประสงค์ลาออกจากงานก่อนครบกำหนดระยะเวลาที่ได้รับการต่อเวลาปฏิบัติงานเนื่องจากมีปัญหาด้านสุขภาพ ตามข้อ ๖๒ วรรคเจ็ด”

ประกาศ ณ วันที่

พ.ศ. ๒๕๖๔

(ศาสตราจารย์คลินิกเกียรติคุณ นายแพทย์ปิยะสกล สกลสัตยาทร)

นายกสภามหาวิทยาลัยมหิดล

ตารางเปรียบเทียบ การปรับปรุงแก้ไขข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหามหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๑

<p>ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหามหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดย (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๐</p>	<p>(ร่าง) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหามหาวิทยาลัย พ.ศ. .... พนักงานมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ....</p>	<p>หลักการและเหตุผล</p>
<p>ข้อ ๖๒ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้พ้นสภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อ ๕๗ (๑) (๒) (๔) หรือข้อ ๕๘ ให้สิทธิได้รับเงินชดเชย ตามอัตราดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) เมื่อปฏิบัติงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยสี่สิบวัน แต่ไม่ครบหนึ่งปี ให้ได้รับเงินชดเชยไม่น้อยกว่าหนึ่งในห้าของอัตราเงินเดือนสิ้นสุดท้าย</p> <p>(๒) เมื่อปฏิบัติงานติดต่อกันครบหนึ่งปี แต่ไม่ครบสามปี ให้ได้รับเงินชดเชยไม่น้อยกว่าสามเท่าของอัตราเงินเดือนสิ้นสุดท้าย</p> <p>(๓) เมื่อปฏิบัติงานติดต่อกันครบสามปี แต่ไม่ครบหกปี ให้ได้รับเงินชดเชยไม่น้อยกว่าหกเท่าของอัตราเงินเดือนสิ้นสุดท้าย</p> <p>(๔) เมื่อปฏิบัติงานติดต่อกันครบหกปี แต่ไม่ครบสิบปี ให้ได้รับเงินชดเชยไม่น้อยกว่าแปดเท่าของอัตราเงินเดือนสิ้นสุดท้าย</p> <p>(๕) เมื่อปฏิบัติงานติดต่อกันครบสิบปีขึ้นไป ให้ได้รับเงินชดเชยไม่น้อยกว่าสิบเท่าของอัตราเงินเดือนสิ้นสุดท้าย</p>	<p>ข้อ ๖๒ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้พ้นสภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ตามข้อ ๕๗ (๑) (๒) (๔) หรือข้อ ๕๘ ให้สิทธิได้รับเงินชดเชย ตามอัตราดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) เมื่อปฏิบัติงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยสี่สิบวัน แต่ไม่ครบหนึ่งปี ให้ได้รับเงินชดเชยไม่น้อยกว่าหนึ่งในห้าของอัตราเงินเดือนสิ้นสุดท้าย</p> <p>(๒) เมื่อปฏิบัติงานติดต่อกันครบหนึ่งปี แต่ไม่ครบสามปี ให้ได้รับเงินชดเชยไม่น้อยกว่าสามเท่าของอัตราเงินเดือนสิ้นสุดท้าย</p> <p>(๓) เมื่อปฏิบัติงานติดต่อกันครบสามปี แต่ไม่ครบหกปี ให้ได้รับเงินชดเชยไม่น้อยกว่าหกเท่าของอัตราเงินเดือนสิ้นสุดท้าย</p> <p>(๔) เมื่อปฏิบัติงานติดต่อกันครบหกปี แต่ไม่ครบสิบปี ให้ได้รับเงินชดเชยไม่น้อยกว่าแปดเท่าของอัตราเงินเดือนสิ้นสุดท้าย</p> <p>(๕) เมื่อปฏิบัติงานติดต่อกันครบสิบปี แต่ไม่ครบยี่สิบปี ให้ได้รับเงินชดเชยไม่น้อยกว่าสิบเท่าของอัตราเงินเดือนสิ้นสุดท้าย</p> <p><u>(๖) เมื่อปฏิบัติงานติดต่อกันครบยี่สิบปีขึ้นไป ให้ได้รับเงินชดเชยไม่น้อยกว่าสิบสามเท่าของอัตราเงินเดือนสิ้นสุดท้าย</u></p>	<p>-เป็นการปรับปรุงเพื่อให้สอดคล้องกับหลักการของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน กำหนด ทิมมหาวิทยาลัยเทียบเคียงมาใช้</p>
<p>ในกรณีที่พนักงานมหาวิทยาลัยพ้นสภาพตามข้อ ๕๗ (๑) ให้จ่ายเงินชดเชยตามวรรคหนึ่งแก่บุคคลดังนี้</p> <p>ก. คู่สมรสโดยชอบด้วยกฎหมาย</p> <p>ข. บุตรโดยชอบด้วยกฎหมาย</p>	<p>ในกรณีที่พนักงานมหาวิทยาลัยพ้นสภาพตามข้อ ๕๗ (๑) ให้จ่ายเงินชดเชยตามวรรคหนึ่งแก่บุคคลดังนี้</p> <p>(๑) คู่สมรสโดยชอบด้วยกฎหมาย</p> <p>(๒) บุตรโดยชอบด้วยกฎหมาย</p>	

<p>ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดย (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๐</p>	<p>(ร่าง) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ....</p>	<p>หลักการและเหตุผล</p>
<p>ค. บิดามารดาโดยชอบด้วยกฎหมาย</p> <p>ง. บุคคลอื่นซึ่งเป็นทายาทโดยธรรมตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ที่พนักงานมหาวิทยาลัยได้ระบุไว้ก่อนตายว่าให้มีสิทธิได้รับเงินชดเชยตามแบบที่มหาวิทยาลัยกำหนด</p> <p>ให้ทายาทตาม ก. ข. ค. และ ง. ได้สิทธิในการรับเงินชดเชยในสัดส่วนที่เท่ากัน</p> <p>มหาวิทยาลัยอาจพิจารณาไม่จ่ายเงินชดเชยในกรณีที่มีเหตุถูกจำกัดมิให้รับมรดกตามกฎหมายแพ่งและพาณิชย์โดยอนุโลม</p> <p>สิทธิในการรับเงินของบุคคลตามวรรคสองไม่กระทบ หรือเสียไปเพราะเหตุที่บุคคลดังกล่าวมีสิทธิรับเงินประเภทอื่น ๆ ตามข้อบังคับหรือประกาศของมหาวิทยาลัย</p> <p>พนักงานมหาวิทยาลัยที่บรรจุแต่งตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๗ เป็นต้นไป เมื่อพ้นสภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อ ๕๗ (๖) ไม่มีสิทธิได้รับเงินชดเชย</p> <p>กรณีตามวรรคหกไม่ใช้บังคับกับพนักงานมหาวิทยาลัยที่บรรจุแต่งตั้งก่อนวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๗ และพนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานภาพมาจากข้าราชการหลังวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๗</p>	<p>(๓) บิดามารดาโดยชอบด้วยกฎหมาย และ</p> <p>(๔) บุคคลอื่นนอกจาก (๑) ถึง (๓) และเป็นทายาทโดยธรรมตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ที่พนักงานมหาวิทยาลัยได้ระบุไว้ก่อนตายว่าให้มีสิทธิได้รับเงินชดเชยตามแบบที่มหาวิทยาลัยกำหนด</p> <p>ในกรณีที่บุคคลที่มิใช่ตามวรรคสองมีหลายคน ให้ทุกคนได้รับเงินชดเชยในอัตราส่วนที่เท่ากัน</p> <p>มหาวิทยาลัยจะไม่จ่ายเงินชดเชยในกรณีที่มีเหตุถูกจำกัดมิให้รับมรดกตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์</p> <p>สิทธิในการรับเงินของบุคคลตามวรรคสองไม่กระทบ หรือเสียไปเพราะเหตุที่บุคคลดังกล่าวมีสิทธิรับเงินประเภทอื่น ๆ ตามข้อบังคับหรือประกาศของมหาวิทยาลัย</p> <p><u>พนักงานมหาวิทยาลัยที่บรรจุแต่งตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๗ เป็นต้นไป และปฏิบัติตามมติต่ออันครบทุกปีขึ้นไป เมื่อพ้นสภาพความเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อ ๕๗ (๖) ให้มีสิทธิได้รับเงินชดเชยตามอัตราข้อ ๖๒</u></p>	<p>-ปรับถ้อยคำเพื่อความชัดเจน</p> <p>-ปรับถ้อยคำเพื่อความชัดเจน</p> <p>๑. เพื่อเป็นการลดความแตกต่างระหว่างพนักงานมหาวิทยาลัยที่บรรจุก่อน/หลังวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๗ ซึ่งมีพนักงานมหาวิทยาลัยเรียกเรื่องมาเป็นระยะ</p> <p>๒. เพื่อเป็นการช่วยเหลือพนักงานมหาวิทยาลัยที่บรรจุแต่งตั้งตั้งแต่ก่อนวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๗ เป็นต้นไป ที่อาจมีระยะเวลาการปฏิบัติงานมานาน แต่อาจต้องพ้นสภาพพนักงานฯ ด้วยเหตุครบ</p>

<p>ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดย (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๐</p>	<p>(ร่าง) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ....</p>	<p>หลักการและเหตุผล</p>
	<p>พนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับอนุมัติให้ต่อเวลาปฏิบัติงานตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดลว่าด้วยการประเมินผลการทำงานและการต่อเวลาปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งประเภทผู้บริหารที่มีอายุเกินหกสิบปี พ.ศ. ๒๕๕๕ หรือประกาศมหาวิทยาลัยมหิดล เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการต่อเวลาการ</p>	<p>ระยะเวลาสัญญาจ้างซึ่งจะไม่ได้รับเงินชดเชย (การพ้นสภาพดังกล่าว อาจเป็นผลมาจากการปรับปรุงระบบงาน/โครงสร้างองค์กร/ปรับเปลี่ยนเทคโนโลยีการทำงาน/ปรับจัดตำแหน่งต้นเดิมต่อไปใหม่) อยู่น้อยพนักงานจะได้นำเงินชดเชยที่ได้รับนำไปบรรเทาความเดือดร้อนช่วงพ้นจากงาน</p> <p>๓. การกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานติดต่อกันครบหกปีขึ้นไปแล้วจึงให้สิทธิได้รับเงินชดเชยตามอัตราข้อ ๖๒ ถือได้ว่าระยะเวลาดังกล่าวเหมาะสมเพียงพอระดับหนึ่งที่จะทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยสามารถตัดสินใจได้ว่า จะปฏิบัติงานให้แก่มหาวิทยาลัยมหิดลต่อไประยะยาวหรือไม่</p> <p>-ปรับปรุงให้สอดคล้องกับหลักการของกฎหมายแรงงาน (ม.118/1)</p> <p>-เหตุผลในการลาออก ต้องมาจากปัญหา/ความจำเป็นด้านสุขภาพที่ผลการตรวจ</p>



<p>ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดย (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๐</p>	<p>(ร่าง) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ....</p>	<p>หลักการและเหตุผล</p>
<p>กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยที่พ้นสภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยและได้รับเงินชดเชยไปแล้ว หากต่อมาได้รับการบรรจุแต่งตั้งกลับเข้าเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในส่วนงานของมหาวิทยาลัยอีก การรับเงินชดเชยให้เป็นที่ไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ค. กำหนด โดยทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัย</p>	<p>ปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ.๒๕๖๐ ซึ่งประสงค์ให้ออกจากงานก่อนครบกำหนดระยะเวลาที่ได้รับการต่อเวลาปฏิบัติงานเนื่องจากมีปัญหาด้านสุขภาพ และมีใบรับรองผลการตรวจสุขภาพจากโรงพยาบาลของรัฐหรือโรงพยาบาลเอกชน ให้มีสิทธิรับเงินชดเชยตามอัตราในข้อ ๖๒</p> <p>กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยที่พ้นสภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยและมีสิทธิได้รับเงินชดเชย หากอยู่ระหว่างการสอบสวนความผิดทางวินัย อย่างไรก็ตาม ในมหาวิทยาลัยจะถือว่าการจ่ายเงินชดเชยสูงกว่าผลการสอบสวนแล้วเสร็จ</p> <p>กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยที่พ้นสภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยและได้รับเงินชดเชยไปแล้ว หากต่อมาได้รับการบรรจุแต่งตั้งกลับเข้าเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในส่วนงานของมหาวิทยาลัยอีก การจ่ายเงินชดเชยให้เป็นที่ไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ค. กำหนด โดยทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัย”</p>	<p>สุขภาพจากโรงพยาบาลของรัฐ/เอกชน ยืนยัน</p> <p>-เพิ่มเติมกรณีพนักงานมหาวิทยาลัยอยู่ระหว่างการสอบสวนความผิดทางวินัย อย่างไรก็ตาม มหาวิทยาลัยจะชะลอการจ่ายเงินชดเชยไว้จนกว่าผลการสอบสวนจะแล้วเสร็จ</p> <p>-ปรับน้อยค่า</p>

