

ตารางเปรียบเทียบ การปรับปรุงแก้ไขข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๑

ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดย (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๐	(ร่าง) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.	หลักการและเหตุผล
<p>ข้อ ๖๒ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดพ้นสภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อ ๕๗ (๑) (๒) (๔) (๖) หรือข้อ ๕๙ ให้มีสิทธิได้รับเงินชดเชย ตามอัตราดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) เมื่อปฏิบัติงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยยี่สิบวัน แต่ไม่ครบหนึ่งปี ให้ได้รับเงินชดเชยไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของอัตราเงินเดือนเดือนสุดท้าย</p> <p>(๒) เมื่อปฏิบัติงานติดต่อกันครบหนึ่งปี แต่ไม่ครบสามปี ให้ได้รับเงินชดเชยไม่น้อยกว่าสามเท่าของอัตราเงินเดือนเดือนสุดท้าย</p> <p>(๓) เมื่อปฏิบัติงานติดต่อกันครบสามปี แต่ไม่ครบหกปี ให้ได้รับเงินชดเชยไม่น้อยกว่าหกเท่าของอัตราเงินเดือนเดือนสุดท้าย</p> <p>(๔) เมื่อปฏิบัติงานติดต่อกันครบหกปี แต่ไม่ครบสิบปี ให้ได้รับเงินชดเชยไม่น้อยกว่าแปดเท่าของอัตราเงินเดือนเดือนสุดท้าย</p> <p>(๕) เมื่อปฏิบัติงานติดต่อกันครบสิบปีขึ้นไป ให้ได้รับเงินชดเชยไม่น้อยกว่าสิบเท่าของอัตราเงินเดือนเดือนสุดท้าย</p> <p>ในกรณีที่พนักงานมหาวิทยาลัยพ้นสภาพตามข้อ ๕๗ (๑) ให้จ่ายเงินชดเชยตามวรรคหนึ่งแก่บุคคลดังนี้</p> <p>ก. คู่สมรสโดยชอบด้วยกฎหมาย</p> <p>ข. บุตรโดยชอบด้วยกฎหมาย</p>	<p>ข้อ ๖๒ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดพ้นสภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ตามข้อ ๕๗ (๑) (๒) (๔) (๖) หรือข้อ ๕๙ ให้มีสิทธิได้รับเงินชดเชย ตามอัตราดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) เมื่อปฏิบัติงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยยี่สิบวัน แต่ไม่ครบหนึ่งปี ให้ได้รับเงินชดเชยไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของอัตราเงินเดือนเดือนสุดท้าย</p> <p>(๒) เมื่อปฏิบัติงานติดต่อกันครบหนึ่งปี แต่ไม่ครบสามปี ให้ได้รับเงินชดเชยไม่น้อยกว่าสามเท่าของอัตราเงินเดือนเดือนสุดท้าย</p> <p>(๓) เมื่อปฏิบัติงานติดต่อกันครบสามปี แต่ไม่ครบหกปี ให้ได้รับเงินชดเชยไม่น้อยกว่าหกเท่าของอัตราเงินเดือนเดือนสุดท้าย</p> <p>(๔) เมื่อปฏิบัติงานติดต่อกันครบหกปี แต่ไม่ครบสิบปี ให้ได้รับเงินชดเชยไม่น้อยกว่าแปดเท่าของอัตราเงินเดือนเดือนสุดท้าย</p> <p>(๕) เมื่อปฏิบัติงานติดต่อกันครบสิบปี แต่ไม่ครบยี่สิบปี ให้ได้รับเงินชดเชยไม่น้อยกว่าสิบเท่าของอัตราเงินเดือนเดือนสุดท้าย</p> <p>(๖) เมื่อปฏิบัติงานติดต่อกันครบยี่สิบปีขึ้นไป ให้ได้รับเงินชดเชยไม่น้อยกว่าสิบสามจุดสามเท่าของอัตราเงินเดือนเดือนสุดท้าย</p> <p>ในกรณีที่พนักงานมหาวิทยาลัยพ้นสภาพตามข้อ ๕๗ (๑) ให้จ่ายเงินชดเชยตามวรรคหนึ่งแก่บุคคลดังนี้</p> <p>(๑) คู่สมรสโดยชอบด้วยกฎหมาย</p> <p>(๒) บุตรโดยชอบด้วยกฎหมาย</p>	<p>-เป็นการปรับปรุงเพื่อให้สอดคล้องกับหลักการของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน กำหนด ที่มหาวิทยาลัยเทียบเคียงมาใช้</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>มหาวิทยาลัยอาจพิจารณาไม่จ่ายเงินชดเชยในกรณีที่มีเหตุถูกจำกัดมิให้รับมรดกตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์โดยอนุโลม</p> <p>สิทธิในการรับเงินของคุณค่าตามวรรคสองไม่กระทบ หรือเสียไป เพราะเหตุที่คุณค่าดังกล่าวมีสิทธิรับเงินประเภทอื่น ๆ ตามข้อบังคับหรือประกาศของมหาวิทยาลัย</p> <p>พนักงานมหาวิทยาลัยที่บรรจุแต่งตั้งตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๗ เป็นต้นไป เมื่อพ้นสภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อ ๕๗ (๖) ไม่มีสิทธิได้รับเงินชดเชย</p> <p>กรณีตามวรรคหกมิให้ใช้บังคับกับพนักงานมหาวิทยาลัยที่บรรจุแต่งตั้งก่อนวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๗ และพนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานภาพมาจากข้าราชการหลังวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๗</p>	<p>(๓) บิดามารดาโดยชอบด้วยกฎหมาย และ</p> <p><u>(๔) บุคคลอื่นนอกจาก (๑) ถึง (๓) และเป็นทายาทโดยธรรมตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ที่พนักงานมหาวิทยาลัยได้ระบุไว้ก่อนตายว่าให้มีสิทธิได้รับเงินชดเชยตามแบบที่มหาวิทยาลัยกำหนด</u></p> <p><u>ในกรณีที่บุคคลที่มีสิทธิตามวรรคสองมีหลายคน ให้ทุกคนได้รับเงินชดเชยในอัตราส่วนที่เท่ากัน</u></p> <p>มหาวิทยาลัยจะไม่จ่ายเงินชดเชยในกรณีที่มีเหตุถูกจำกัดมิให้รับมรดกตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์</p> <p>สิทธิในการรับเงินของคุณค่าตามวรรคสองไม่กระทบหรือเสียไป เพราะเหตุที่คุณค่าดังกล่าวมีสิทธิรับเงินประเภทอื่น ๆ ตามข้อบังคับหรือประกาศของมหาวิทยาลัย</p> <p><u>พนักงานมหาวิทยาลัยที่บรรจุแต่งตั้งตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๗ เป็นต้นไป และปฏิบัติงานติดต่อกันครบหกปีขึ้นไป เมื่อพ้นสภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อ ๕๗ (๖) ให้มีสิทธิได้รับเงินชดเชยตามอัตราข้อ ๖๒</u></p>	<p>-ปรับถ้อยคำเพื่อความชัดเจน</p> <p>-ปรับถ้อยคำเพื่อความชัดเจน</p> <p>๑. เพื่อเป็นการลดความแตกต่างระหว่างพนักงานมหาวิทยาลัยที่บรรจุก่อน/หลังวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๗ ซึ่งมีพนักงานมหาวิทยาลัยเรียกร้องมาเป็นระยะ</p> <p>๒. เพื่อเป็นการช่วยเหลือพนักงานมหาวิทยาลัยที่บรรจุแต่ตั้งตั้งแต่วันที่ 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><u>พนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับอนุมัติให้ต่อเวลาปฏิบัติงานตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดลว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานและการต่อเวลาปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งประเภทผู้บริหารที่มีอายุเกินหกสิบปี พ.ศ. ๒๕๕๕ หรือประกาศมหาวิทยาลัยมหิดล เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการต่อเวลาการ</u></p>	<p>ระยะเวลาสัญญาจ้างซึ่งจะไม่ได้รับเงินชดเชย (การพ้นสภาพดังกล่าว อาจเป็นผลมาจากการปรับปรุงระบบงาน/โครงสร้างองค์กร/ปรับเปลี่ยนเทคโนโลยีการทำงาน/พันธกิจด้านนั้นดำเนินต่อไปไม่ได้) อย่างน้อยพนักงานจะได้นำเงินชดเชยที่ได้รับนำไปบรรเทาความเดือดร้อนช่วงพ้นจากงาน</p> <p>๓.การกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานติดต่อกันครบหกปีขึ้นไปแล้วจึงให้มีสิทธิได้รับเงินชดเชยตามอัตราข้อ ๖๒ ถือได้ว่าระยะเวลาดังกล่าวเหมาะสมเพียงพอระดับหนึ่งที่จะทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยสามารถตัดสินใจได้ว่าจะปฏิบัติงานให้แก่มหาวิทยาลัยมหิดลต่อไประยะยาวหรือไม่</p> <p>-ปรับให้สอดคล้องกับหลักการของกฎหมายแรงงาน (ม.118/1)</p> <p>-เหตุผลในการลาออก ต้องมาจากปัญหา/ความจำเป็นด้านสุขภาพที่มีผลการตรวจ</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 หากต่อมาได้รับการบรรจุแต่งตั้งกลับเข้าเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในส่วนของงานของมหาวิทยาลัยอีก การรับเงินชดเชยให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ค. กำหนด โดยทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัย</p>	<p><u>ปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ.๒๕๖๐ ซึ่งประสงค์ลาออกจากงานก่อนครบกำหนดระยะเวลาที่ได้รับการต่อเวลาปฏิบัติงานเนื่องจากมีปัญหาด้านสุขภาพ และมีใบรับรองผลการตรวจสุขภาพจากโรงพยาบาลของรัฐหรือโรงพยาบาลเอกชน ให้มีสิทธิรับเงินชดเชยตามอัตราในข้อ ๖๒</u></p> <p><u>กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยที่พ้นสภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยและมีสิทธิได้รับเงินชดเชย หากอยู่ระหว่างการสอบสวนความผิดทางวินัยอย่างร้ายแรง ให้มหาวิทยาลัยชะลอการจ่ายเงินชดเชยไว้จนกว่าผลการสอบสวนจะแล้วเสร็จ</u></p> <p>กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยที่พ้นสภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยและได้รับเงินชดเชยไปแล้ว หากต่อมาได้รับการบรรจุแต่งตั้งกลับเข้าเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในส่วนของงานของมหาวิทยาลัยอีก <u>การจ่ายเงินชดเชยให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ค. กำหนด โดยทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัย</u></p>	<p>สุขภาพจากโรงพยาบาลของรัฐ/เอกชน ยืนยัน</p> <p>-เพิ่มเติมกรณีที่พนักงานมหาวิทยาลัยอยู่ระหว่างการสอบสวนความผิดทางวินัยอย่างร้ายแรง มหาวิทยาลัยจะชะลอการจ่ายเงินชดเชยไว้จนกว่าผลการสอบสวนจะแล้วเสร็จ</p> <p>-ปรับถ้อยคำ</p>

<p>ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงาน มหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดย (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๐</p>	<p>(ร่าง) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พนักงานมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.</p>	<p>หลักการและเหตุผล</p>
<p>ข้อ ๖๓ มหาวิทยาลัยไม่ต้องจ่ายเงินชดเชย ให้แก่พนักงาน มหาวิทยาลัย ซึ่งพ้นสภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ในกรณีที่ถูก ลงโทษปลดออกจากงาน รวมถึงกรณีที่พนักงานมหาวิทยาลัยประสงค์ ลาออกก่อนครบกำหนดระยะเวลาการจ้างตามสัญญา</p>	<p>ข้อ ๖๓ มหาวิทยาลัยไม่ต้องจ่ายเงินชดเชย ให้แก่พนักงาน มหาวิทยาลัย ซึ่งพ้นสภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ในกรณีที่ถูก ลงโทษปลดออกจากงาน รวมถึงกรณีที่พนักงานมหาวิทยาลัยประสงค์ ลาออกก่อนครบกำหนดระยะเวลาการจ้างตามสัญญา <u>เว้นแต่เป็นกรณีที่ พนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับอนุมัติให้ต่อเวลาการปฏิบัติงาน ซึ่งประสงค์ ลาออกจากงานก่อนครบกำหนดระยะเวลาที่ได้รับการต่อเวลาปฏิบัติงาน เนื่องจากมีปัญหาด้านสุขภาพ ตามข้อ ๖๒ วรรคเจ็ด”</u></p>	<p>-แก้ไขเพื่อรองรับการให้พนักงาน มหาวิทยาลัยที่ต่อเวลาการปฏิบัติงาน ที่ ประสงค์ลาออกก่อนครบกำหนด ระยะเวลาการต่อเวลาด้วยเหตุมีปัญหาด้านสุขภาพ</p>