มหาวิทยาลัย
สงขลานครินทร์

ผลงานเชิงวิเคราะห์

การวิเคราะห์รายรับ-รายจ่าย ของกองทุนพนักงาน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2562-2566

โดย ผู้ใช้ทั่วไป
ดาวน์โหลดเมื่อ 10/05/2569 21:50:31 และหมดอายุ 09/06/2569

นางอชิดา นิลรัตน์
นักวิชาการอุดมศึกษา
กองบริหารทรัพยากรบุคคล
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

คำนำ

การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการจ้างงานในมหาวิทยาลัยของรัฐส่งผลกระทบต่อสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของบุคลากรเป็นอย่างมาก มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างความมั่นคงให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัย จึงได้จัดตั้งกองทุนพนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2550 เพื่อให้พนักงานได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่ใกล้เคียงกับข้าราชการ ตลอดจนเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการด้านการเงินของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย

งานวิเคราะห์นี้มุ่งเน้นการศึกษารายรับ-รายจ่ายของกองทุนพนักงานมหาวิทยาลัยสงขลา – นครินทร์ (กองทุนพนักงานฯ) ในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2562-2566 โดยพิจารณาถึงโครงสร้างงบประมาณ การจัดสรรเงินสมทบ และแนวโน้มของรายรับและรายจ่ายของกองทุนพนักงานฯ เพื่อประเมินเสถียรภาพทางการเงินของกองทุนพนักงานฯ รวมถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นในระยะยาวจากการเปลี่ยนแปลงจำนวนพนักงานมหาวิทยาลัยและโครงสร้างการบริหารสวัสดิการ

ผู้วิเคราะห์หวังเป็นอย่างยิ่งว่า ผลการวิเคราะห์นี้จะเป็นข้อมูลสำคัญสำหรับผู้บริหารมหาวิทยาลัยในการวางแผนและพัฒนานโยบายสวัสดิการให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน อีกทั้งยังช่วยให้สามารถกำหนดแนวทางบริหารจัดการกองทุนให้เกิดความมั่นคงและยั่งยืน ตลอดจนส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้ได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมต่อไป

อชิดา นิลรัตน์

ธันวาคม 2567

โดย ผู้ใช้ทั่วไป
ดาวน์โหลดเมื่อ 10/05/2569 21:50:31 และหมดอายุ 09/06/2569

กิตติกรรมประกาศ

รายงานการวิเคราะห์รายรับ-รายจ่าย ของกองทุนพนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562-2566 ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความร่วมมือและการสนับสนุนจากหลายฝ่าย ผู้จัดทำขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณ กองบริหารทรัพยากรบุคคล กองคลัง และกองนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ที่ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูลรายรับ-รายจ่าย กองทุนพนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ซึ่งเป็นข้อมูลสำคัญในการวิเคราะห์และจัดทำรายงานฉบับนี้

ขอขอบคุณนางกิติยาภรณ์ สินศุภเศวต ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล รองศาสตราจารย์ ดร. สงวน ลือเกียรติบัณฑิต นางสาวปัทมา จักษุรัตน์ นางสาวรุ่งทิพย์ อุดมวิเศษสันต์ นางวัชรีย์ แสงมณี วิทยากรหลักสูตรการอบรมเชิงปฏิบัติการ “การทำงานเชิงวิเคราะห์จากงานประจำ” มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ที่กรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำ และตรวจทานรายงานจนสำเร็จสมบูรณ์

สุดท้ายนี้ ขอขอบคุณ ครอบครัว เพื่อน และผู้มีพระคุณทุกท่านที่เป็นกำลังใจและให้การสนับสนุนในการจัดทำรายงานการวิเคราะห์ฉบับนี้จนแล้วเสร็จ หากรายงานฉบับนี้มีคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ผู้จัดทำขอมอบคุณงามความดีทั้งหมดแด่บุคคลและหน่วยงานที่ได้กล่าวถึงข้างต้น

อชิดา นิลรัตน์

ธันวาคม 2567

โดย ผู้ใช้ทั่วไป
ดาวน์โหลดเมื่อ 10/05/2569 21:50:31 และหมดอายุ 09/06/2569

สารบัญ

หน้า

คำนำ..... ก
กิตติกรรมประกาศ..... ข
สารบัญ..... ค
สารบัญตาราง..... จ
สารบัญแผนภูมิ..... ช

บทที่ 1 บทนำ..... 1
1.1 ความเป็นมาและเหตุผลความจำเป็นของการวิเคราะห์..... 1
1.2 วัตถุประสงค์ในการวิเคราะห์..... 4
1.3 ขอบเขตของการวิเคราะห์..... 4
1.4 ประโยชน์การวิเคราะห์ต่อการพัฒนางานในหน้าที่..... 5
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ..... 5

บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิเคราะห์/วิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 7
2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง..... 7
2.2 ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศที่เกี่ยวข้อง..... 11
2.3 งานวิเคราะห์/วิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 19

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิเคราะห์..... 23
3.1 แหล่งข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์..... 23
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวมรวมข้อมูล..... 23
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล..... 23
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอ..... 24

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์..... 25
4.1 การวิเคราะห์รายรับของเงินกองทุนพนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562-2566..... 25
4.2 การวิเคราะห์รายจ่ายของเงินกองทุนพนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562-2566..... 31

โดย ผู้ใช้ทั่วไป
ดาวน์โหลดเมื่อ 10/05/2569 21:50:31 และหมดอายุ 09/06/2569

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

4.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบรายรับรายจ่ายของเงินกองทุนพนักงานมหาวิทยาลัย
สงขลานครินทร์ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562-2566..... 38
บทที่ 5 สรุปผลและข้อเสนอแนะ..... 44
5.1 สรุปผลและการอภิปรายผล..... 44
5.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาในอนาคต..... 48
5.3 ข้อเสนอเพื่อการพัฒนาสำหรับการบริหารจัดการกองทุนฯ..... 49
บรรณานุกรม..... 50
ประวัติผู้เขียน..... 54

โดย ผู้ใช้ทั่วไป
ดาวน์โหลดเมื่อ 10/05/2569 21:50:31 และหมดอายุ 09/06/2569

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1 ข้อมูลจำนวนพนักงานมหาวิทยาลัยระหว่างปี 2562 -2566 3
ตารางที่ 2 สรุปการจัดสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ปี 2554 ถึง ปัจจุบัน..... 18
ตารางที่ 3 รายรับของกองทุนพนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ปีงบประมาณ พ.ศ.2562-2566..... 26
ตารางที่ 4 รายรับของกองทุนพนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์โดยรวม (ทั้งบัญชี 1 และ บัญชี 2) ปีงบประมาณ พ.ศ.2562-2566 จำแนกตามแหล่งที่มาของรายรับ..... 27
ตารางที่ 5 รายรับของกองทุนพนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์บัญชี 1 ปีงบประมาณ พ.ศ.2562-2566 จำแนกตามแหล่งที่มาของรายรับ..... 29
ตารางที่ 6 รายรับของกองทุนพนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์บัญชี 2 ปีงบประมาณ พ.ศ.2562-2566 จำแนกตามแหล่งที่มาของรายรับ..... 30
ตารางที่ 7 รายจ่ายของเงินกองทุนพนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562-2566..... 31
ตารางที่ 8 รายจ่ายของเงินกองทุนพนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ บัญชี 1 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562-2566 จำแนกตามประเภทค่าใช้จ่าย..... 34
ตารางที่ 9 รายจ่ายของสิทธิสวัสดิการเลือกได้ (My Choice) ปีงบประมาณ พ.ศ.2565-2566..... 36
ตารางที่ 10 รายจ่ายของเงินกองทุนพนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ บัญชี 2 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562-2566 จำแนกตามประเภทค่าใช้จ่าย..... 37
ตารางที่ 11 การเปรียบเทียบรายรับรายจ่ายกองทุนพนักงานมหาวิทยาลัย ปีงบประมาณ พ.ศ.2562-2566..... 39
ตารางที่ 12 การเปรียบเทียบรายรับรายจ่ายกองทุนพนักงานมหาวิทยาลัย บัญชี 1 ปีงบประมาณ พ.ศ.2562-2566..... 40
ตารางที่ 13 การเปรียบเทียบรายรับรายจ่ายกองทุนพนักงานมหาวิทยาลัย บัญชี 2 ปีงบประมาณ พ.ศ.2562-2566..... 42

โดย ผู้ใช้ทั่วไป
ดาวน์โหลดเมื่อ 10/05/2569 21:50:31 และหมดอายุ 09/06/2569

สารบัญแผนภูมิ

หน้า

แผนภูมิที่ 1 รายรับของกองทุนพนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ปีงบประมาณ พ.ศ.2562-2566..... 26
แผนภูมิที่ 2 รายจ่ายของเงินกองทุนพนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562-2566..... 33
แผนภูมิที่ 3 รายจ่ายของเงินกองทุนพนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ บัญชี 1 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562-2566 35
แผนภูมิที่ 4 รายจ่ายของสิทธิสวัสดิการเลือกได้ (My Choice) ปีงบประมาณ พ.ศ.2565-2566..... 36
แผนภูมิที่ 5 รายจ่ายของเงินกองทุนพนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ บัญชี 2 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562-2566 38
แผนภูมิที่ 6 การเปรียบเทียบรายรับรายจ่ายกองทุนพนักงานมหาวิทยาลัย ปีงบประมาณ พ.ศ.2562-2566..... 39
แผนภูมิที่ 7 การเปรียบเทียบรายรับรายจ่ายกองทุนพนักงานมหาวิทยาลัย บัญชี 1 ปีงบประมาณ พ.ศ.2562-2566..... 41
แผนภูมิที่ 8 การเปรียบเทียบรายรับรายจ่ายกองทุนพนักงานมหาวิทยาลัย บัญชี 2 ปีงบประมาณ พ.ศ.2562-2566..... 42

โดย ผู้ใช้ทั่วไป
ดาวน์โหลดเมื่อ 10/05/2569 21:50:31 และหมดอายุ 09/06/2569

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและและเหตุผลความจำเป็นของการวิเคราะห์

การออกนอกระบบและการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจ้างงานในมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่การจัดตั้งกองทุนพนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (กองทุนพนักงานฯ) กองทุนพนักงานฯ นี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้พนักงานมหาวิทยาลัยได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่ใกล้เคียงกับข้าราชการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์จึงได้ออกกฎระเบียบเกี่ยวกับการจัดตั้งกองทุนนี้เพื่อรองรับความต้องการดังกล่าว และเพื่อเป็นแหล่งเงินสำหรับจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรของมหาวิทยาลัย ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางของสถาบันอุดมศึกษาอื่น ๆ ที่มุ่งสร้างความมั่นคงให้แก่บุคลากร (มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2550)

ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 31 สิงหาคม 2542 บุคลากรสายวิชาการที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยได้รับจัดสรรค่าจ้างในอัตรา 1.7 ของอัตราเงินเดือนข้าราชการ และบุคลากรสายอำนวยการได้รับจัดสรรในอัตรา 1.5 ของอัตราเงินเดือนข้าราชการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ได้จัดสรรงบประมาณที่ได้รับดังกล่าวเป็นค่าจ้าง สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล โดยใช้อำนาจสภามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ดังนั้นมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์จึงได้มีการจัดตั้งกองทุนพนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ขึ้นเพื่อเป็นสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ และดึงดูดบุคคลที่มีประสิทธิภาพสูงเข้าสู่มหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง โดยมหาวิทยาลัยได้ประกาศใช้ระเบียบมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ว่าด้วย กองทุนพนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์เมื่อวันที่ 12 ธันวาคม 2550 ทั้งนี้ คณะกรรมการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย ในคราวประชุมครั้งที่ 5/2550 เมื่อวันที่ 14 พฤศจิกายน 2550 มีมติในการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนพนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จากวงเงินงบประมาณเงินอุดหนุนค่าใช้จ่ายบุคลากร ซึ่งได้รวมสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัยอยู่ด้วยแล้ว หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขดังกล่าวมีความแตกต่างกันในพนักงานมหาวิทยาลัยที่เข้าทำงานในเวลาที่ต่างกัน 5 รุ่น ดังนี้

รุ่นที่ 1 คือ กลุ่มที่บรรจุเข้าปฏิบัติงานช่วง 1 ตุลาคม 2542 – 5 มีนาคม 2546 โดยบุคลากรสายวิชาการ ได้รับอัตราค่าจ้าง 1.70 และบุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพ ได้รับ 1.50 เท่าของอัตราเงินเดือนแรกบรรจุของตำแหน่งข้าราชการ มีจำนวน 247 คน (สายวิชาการ 136 คนและสายปฏิบัติการวิชาชีพ 111 คน) หากต้องการเป็นสมาชิกกองทุนพนักงานฯ ต้องสมัครกองทุนสำรองเลี้ยงชีพและดำเนินการตามเงื่อนไขของมหาวิทยาลัย เช่น มีการคำนวนเงินที่ต้องจ่ายเข้ากองทุนพนักงานก่อนเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และไม่ได้รับการเลื่อนเงินเดือนหนึ่งรอบการประเมิน

โดย ผู้ใช้ทั่วไป
ดาวน์โหลดเมื่อ 10/05/2569 21:50:31 และหมดอายุ 09/06/2569

รุ่นที่ 2 คือ กลุ่มที่บรรจุเข้าปฏิบัติงานช่วง 6 มีนาคม 2546 – 31 มีนาคม 2547 โดยบุคลากรสายวิชาการ ได้รับอัตราค่าจ้าง 1.6235 และบุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพ ได้รับ 1.4235 เท่าของอัตราเงินเดือนแรกบรรจุของตำแหน่งข้าราชการ มีจำนวน 123 คน (สายวิชาการ 48 คนและสายปฏิบัติการวิชาชีพ 75 คน) หากต้องการเป็นสมาชิกกองทุนพนักงานฯ ต้องสมัครกองทุนสำรองเลี้ยงชีพและดำเนินการตามเงื่อนไขของมหาวิทยาลัยเช่นเดียวกับรุ่นที่หนึ่ง

รุ่นที่ 3 คือ กลุ่มที่บรรจุเข้าปฏิบัติงานช่วง 1 เมษายน 2547 – 31 มีนาคม 2550 โดยบุคลากรสายวิชาการ ได้รับอัตราค่าจ้าง 1.615 และบุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพ ได้รับ 1.425 เท่าของอัตราเงินเดือนแรกบรรจุของตำแหน่งข้าราชการ มีจำนวน 941 คน (สายวิชาการ 572 คน และสายปฏิบัติการวิชาชีพ 1,425 คน) หากต้องการเป็นสมาชิกกองทุนพนักงานฯ ต้องสมัครกองทุนสำรองเลี้ยงชีพและดำเนินการตามเงื่อนไขของมหาวิทยาลัยเช่นเดียวกับรุ่นที่หนึ่ง

รุ่นที่ 4 คือ พนักงานมหาวิทยาลัยที่บรรจุเข้าปฏิบัติงานตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2550 เป็นต้นไป โดยบุคลากรสายวิชาการ ได้รับอัตราค่าจ้าง 1.5 และบุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพ ได้รับ 1.3 เท่าของอัตราเงินเดือนแรกบรรจุของตำแหน่งข้าราชการ ให้หักเงิน 0.20 เท่าของอัตราเงินเดือนแรกบรรจุของตำแหน่งข้าราชการ เพื่อสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และกองทุนพนักงานฯ พนักงานมหาวิทยาลัยกลุ่มนี้จึงเป็นพนักงานรุ่นแรกที่ได้รับสวัสดิการครบทุกประเภทที่มหาวิทยาลัยจัดให้มีขึ้น

รุ่นที่ 5 คือ ข้าราชการที่เปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ตั้งแต่วันที่ 3 ตุลาคม 2559 เป็นต้นไป ซึ่งเรียกว่า พนักงานมหาวิทยาลัย (เปลี่ยนสถานภาพ) โดยบุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพได้รับอัตราค่าจ้าง 1.6 เท่าของอัตราเงินเดือนข้าราชการ โดยหัก 0.20 เท่าของอัตราเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อสมทบกองทุนประกันสังคม กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และกองทุนพนักงานฯ พนักงานมหาวิทยาลัยกลุ่มนี้จึงได้รับสวัสดิการครบทุกประเภทที่มหาวิทยาลัยจัดให้มีขึ้นเช่นกัน

ในส่วนของกองทุนพนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มหาวิทยาลัยได้กำหนดให้แบ่งเงินเป็น 2 ส่วน ตามประกาศหลักเกณฑ์การใช้จ่ายเงินกองทุนพนักงานมหาวิทยาลัยร้อยละ 7 เมื่อวันที่ 30 สิงหาคม 2554 ดังนี้ (มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2554)

ส่วนที่ 1 ร้อยละ 6 ของค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยเข้ากองทุนพนักงานบัญชี 1 และเงินสมทบจากพนักงานมหาวิทยาลัยรุ่นที่ 1-3 หากต้องการเป็นสมาชิกกองทุนพนักงานฯเพื่อใช้เป็นสวัสดิการให้กับพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งครอบคลุมค่ารักษาพยาบาล ค่าทำประกันสุขภาพ และค่าเล่าเรียนบุตร และ

โดย ผู้ใช้ทั่วไป
ดาวน์โหลดเมื่อ

ส่วนที่ 2 ร้อยละ 1 และเงินส่วนที่เหลือทั้งหมดของเงินงบประมาณอาจเกิดได้ในกรณีต่าง ๆ เช่น การเปลี่ยนแปลงกฎหมายประกันสังคมที่ลดประกันสังคมลดอัตราการจ่ายสมบทจากร้อยละ 5 เหลือร้อยละ 3 หรือวงเงินเหลือจากการเลื่อนขั้นเงินเดือนในแต่ละปี ซึ่งใช้สำหรับค่าตกเบิกพนักงานมหาวิทยาลัย ค่าตอบแทนสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งวิชาการ ขา 2 และค่าชดเชยพนักงานมหาวิทยาลัยที่ออกจากงาน

ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยต่าง ๆ ในประเทศไทยมีรูปแบบการบริหารกองทุนแตกต่างกัน บางแห่งเน้นการจัดเก็บเงินสมทบจากบุคลากร ขณะที่บางแห่งพึ่งพิงงบประมาณจากรัฐเป็นหลัก (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2563)

สำหรับกองทุนพนักงานฯ ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์นั้นครอบคลุมทั้งพนักงานมหาวิทยาลัยที่จ้างด้วยเงินงบประมาณและเงินรายได้ รายรับของกองทุนพนักงานฯ มาจากเงินงบประมาณ แผนดิน งบเงินอุดหนุนประเภทเงินอุดหนุนทั่วไป รายการค่าใช้จ่ายบุคลากรและเงินรายได้ของส่วนงานที่จ้างพนักงานมหาวิทยาลัยที่จ้างด้วยเงินรายได้ โดยคิดเป็น ร้อยละ 7 ของค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย ดังนั้นรายรับของกองทุนพนักงานมหาวิทยาลัยจึงขึ้นอยู่กับจำนวนพนักงานมหาวิทยาลัย ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ข้อมูลจำนวนพนักงานมหาวิทยาลัยระหว่างปี 2562 -2566

หน่วย : คน

จำนวนพนักงานมหาวิทยาลัย (คน)	พนักงานมหาวิทยาลัย					พนักงานมหาวิทยาลัย (เปลี่ยนสถานภาพ)					พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้				
	ปี 2562	ปี 2563	ปี 2564	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2562	ปี 2563	ปี 2564	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2562	ปี 2563	ปี 2564	ปี 2565	ปี 2566
วิทยาเขตตรัง	109	109	112	111	111	11	11	10	10	8	11	11	11	11	8
วิทยาเขตปัตตานี	529	539	561	578	620	232	211	185	169	145	31	32	36	39	44
วิทยาเขตภูเก็ต	140	142	147	155	157	28	25	22	19	16	66	75	78	70	76
วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี	207	207	209	208	208	20	19	17	16	17	16	17	20	20	21
วิทยาเขตหาดใหญ่	2,428	2,469	2,516	2,640	2,934	1,758	1,648	1,439	1,307	1,176	251	251	260	341	344
พนักงานมหาวิทยาลัยทั้งหมด	**3,413**	**3,466**	**3,545**	**3,692**	**4,030**	**2,049**	**1,914**	**1,673**	**1,521**	**1,362**	**375**	**386**	**405**	**481**	**493**

ที่มา : ฐานข้อมูลบุคลากร, 2567

จากตารางที่ 1 พนักงานมหาวิทยาลัย (เปลี่ยนสถานภาพ) มีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่องเนื่องจากการเกษียณอายุ ซึ่งจะส่งผลให้รายรับของกองทุนพนักงานฯ ลดลงอย่างมีนัยสำคัญ เนื่องจาก พนักงานมหาวิทยาลัย (เปลี่ยนสถานภาพ) มีเงินเดือนสูง แต่จำนวนพนักงานมหาวิทยาลัยที่รับใหม่ (ซึ่งมีฐานเงินเดือนน้อย) มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ซึ่งส่งผลให้รายรับของกองทุนพนักงานฯ น้อยลงกว่าในอดีต นอกจากนี้ ภาระรายจ่ายของกองทุนพนักงานฯ เพิ่มขึ้นเมื่อเวลาผ่านไป โดยการเบิกจ่ายจากเงินในบัญชี 1 ส่วนใหญ่เป็นการเบิกค่ารักษาพยาบาลและค่าเล่าเรียนบุตรที่เพิ่มขึ้นทุกปี ขณะที่การเบิกจ่ายจากบัญชี 2 ส่วนใหญ่เป็นการเบิกจ่ายค่าตอบแทนสำหรับตำแหน่งทางวิชาการและ

โดย ผู้ใช้ทั่วไป
ดาวน์โหลดเมื่อ 10/05/2569 21:58:31 และหมดอายุ 09/06/2569

ค่าชดเชยเมื่อพนักงานออกจากงานหรือเกษียณอายุซึ่งเพิ่มสูงขึ้นทุกปี สถานการณ์เหล่านี้ทำให้เกิดแรงกดดันต่อความยั่งยืนของกองทุนพนักงานฯ ดังนั้นหากไม่มีการจัดการที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ กองทุนพนักงานฯ อาจเผชิญกับภาวะขาดดุลในระยะยาว

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิเคราะห์จึงได้เปรียบเทียบงบประมาณรายรับ-รายจ่ายจากกองทุนพนักงานฯ แนวโน้มการเบิกจ่ายสวัสดิการประเภทต่าง ๆ จากกองทุนพนักงานฯ ในปีงบประมาณ 2562-2566 ผลการวิเคราะห์รายรับ-รายจ่ายของกองทุนพนักงานฯ ช่วยให้ผู้บริหารสามารถมองเห็นแนวโน้มของรายรับและค่าใช้จ่าย และสามารถกำหนดแนวทางบริหารจัดการกองทุนให้มีเสถียรภาพมากขึ้น การวิเคราะห์ยังช่วยให้มหาวิทยาลัยสามารถปรับปรุงนโยบายด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และสร้างความมั่นคงทางการเงินให้แก่กองทุนพนักงานฯ ในระยะยาว

1.2 วัตถุประสงค์ในการวิเคราะห์

1.2.1 เพื่อวิเคราะห์รายรับ รายจ่าย และแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของเงินกองทุนพนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562-2566

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบรายรับ-รายจ่ายของเงินกองทุนพนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562-2566

1.3 ขอบเขตการวิเคราะห์

การวิเคราะห์รายรับ-รายจ่าย ของกองทุนพนักงานฯ ในส่วนของบัญชี 1 และบัญชี 2 มีขอบเขตเวลาเฉพาะปีงบประมาณ 2562-2566 โดยบัญชี 1 เป็นกองทุนสำหรับสวัสดิการที่ประกอบด้วย ค่ารักษาพยาบาล ค่าทำประกันอุบัติเหตุกลุ่ม ค่าทำประกันสุขภาพกลุ่ม และค่าเล่าเรียนบุตร ส่วนบัญชี 2 เป็นกองทุนสำหรับสวัสดิการที่ประกอบด้วย ค่าตอบแทนสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งวิชาการ ขา 2 และค่าชดเชยพนักงานมหาวิทยาลัยที่ออกจากงาน ขอบเขตของการวิเคราะห์ข้อมูลครอบคลุมทั้งในส่วนของพนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณ พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ และ พนักงานมหาวิทยาลัยเปลี่ยนสถานภาพ

โดย ผู้ใช้ทั่วไป
ดาวน์โหลดเมื่อ 10/05/2569 21:50:31 และหมดอายุ 09/06/2569

1.4ประโยชน์ของการวิเคราะห์ต่อการพัฒนางานในหน้าที่

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลรายรับ-รายจ่ายของเงินกองทุนพนักงานฯ ที่ได้ ทำให้ผู้บริหารทราบสถานะทางการเงินของกองทุนพนักงานฯ ตลอดจนสามารถคาดการณ์ถึงความยั่งยืนของกองทุนพนักงานฯ และใช้ข้อมูลดังกล่าวในการวางแผน การปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงการบริหารกองทุนพนักงานฯ เพื่อให้สามารถเป็นแหล่งเงินทุนสวัสดิการแก่พนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์อย่างยั่งยืนต่อไป

1.5 นิยามศัพท์/คำจำกัดความ

“กองทุนพนักงานฯ”	หมายถึง	กองทุนพนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
“คณะกรรมการฯ”	หมายถึง	คณะกรรมการบริหารกองทุนพนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
“พนักงานฯ”	หมายถึง	พนักงานมหาวิทยาลัย และพนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ที่จ้างด้วยเงินรายได้หน่วยงาน
“สมาชิก”	หมายถึง	สมาชิกกองทุนพนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
“กองทุนพนักงานฯ บัญชี 1”	หมายถึง	กองทุนพนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ บัญชี 1 ซึ่งเป็นแหล่งเงินสวัสดิการที่ประกอบด้วย ค่ารักษาพยาบาล ค่าทำประกันอุบัติเหตุกลุ่ม ค่าทำประกันสุขภาพกลุ่ม ค่าเล่าเรียนบุตร
“กองทุนพนักงานฯ บัญชี 2”	หมายถึง	กองทุนพนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ บัญชี 2 ซึ่งเป็นแหล่งเงินสวัสดิการที่ประกอบด้วย ค่าตอบแทนสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งวิชาการ ขา 2 และค่าชดเชยพนักงานมหาวิทยาลัยที่ออกจากงาน
“รายรับบัญชี 1”	หมายถึง	เงินงบประมาณแผนดิน งบเงินอุดหนุนประเภทเงินอุดหนุนทั่วไป รายการค่าใช้จ่ายบุคลากรและเงินรายได้ส่วนงาน คิดเป็นร้อยละ 6 ของค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย
“รายได้อื่นบัญชี 1”	หมายถึง	เงินสมทบจากพนักงานรุ่นที่ 1-3 เพื่อสมัครเข้ากองทุนพนักงานฯ
“รายจ่ายบัญชี 1”	หมายถึง	ค่ารักษาพยาบาล ค่าทำประกันอุบัติเหตุกลุ่ม ค่าทำประกันสุขภาพกลุ่ม และค่าเล่าเรียนบุตร

โดย ผู้ใช้ทั่วไป
ดาวน์โหลดเมื่อ 10/05/2569 21:50:31 และหมดอายุ 09/06/2569

“รายรับบัญชี 2”	หมายถึง	เงินงบประมาณแผนดิน งบเงินอุดหนุนประเภทเงินอุดหนุนทั่วไป รายการ คาใช้จายบุคลากรและเงินรายได้ส่วนงาน คิดเป็นร้อยละ 1 ของค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย และเงินส่วนที่เหลือทั้งหมดของเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรร
“รายได้อื่นบัญชี 2”	หมายถึง	เงินค่าตอบแทนจากการยืมตัวพนักงานไปปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่น
“รายจ่ายบัญชี 2”	หมายถึง	ค่าตอบแทนสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งวิชาการ ขา 2 และค่าชดเชยพนักงานมหาวิทยาลัยที่ออกจากงาน
“ปีงบประมาณ”	หมายถึง	ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม ของปีหนึ่ง ถึงวันที่ 30 กันยายนของปีถัดไป และให้ใช้ปี พ.ศ. ที่ถัดไปเป็นชื่อสำหรับปีงบประมาณนั้น

โดย ผู้ใช้ทั่วไป
ดาวน์โหลดเมื่อ 10/05/2569 21:50:31 และหมดอายุ 09/06/2569

บทที่ 2
แนวคิด ทฤษฎี และงานวิเคราะห์/วิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิเคราะห์ทบทวนทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์รายรับ-รายจ่าย โดยใช้เนื้อหาสาระจากเอกสารดังกล่าวเป็นแนวทางในการวิเคราะห์รายรับ-รายจ่าย ของกองทุนพนักงานฯ ประจำปีงบประมาณ 2562 ถึงปี 2566 ผลการทบทวนวรรณกรรมมีดังต่อไปนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

2.1.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณ

งบประมาณ หมายถึง แผนงานอันเกี่ยวกับการจัดสรรทรัพยากรการเงินให้แก่หน่วยงานต่าง ๆ ภายในองค์กร เพื่อนำไปใช้ในการดำเนินงานขององค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดร่วมกัน (คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้, 2562)

ชัยณรงค วาสนะสมสิทธิ์ และคณะ (2563) ให้ความหมายคำว่า งบประมาณของสถาบันอุดมศึกษา ว่า แผนการดำเนินงานที่จัดทำขึ้นล่วงหน้าในรูปตัวเลขที่เกี่ยวกับรายรับและรายจ่ายที่ได้มาและใช้ไปในช่วงเวลาหนึ่ง โดยที่หน่วยงานต้องแสดงถึงการดำเนินงานทั้งหมดภายในรอบปีหนึ่ง ๆ การจัดทำงบประมาณของสถาบันอุดมศึกษาต้องคำนึงถึงประมาณการรายรับและฐานะทางการคลังของประเทศ ความจำเป็นในการพัฒนาประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติเสถียรภาพทางเศรษฐกิจภายในและภายนอกประเทศ ความเป็นธรรมทางสังคม นโยบายรัฐบาล และภารกิจของหน่วยรับงบประมาณ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและความคุ้มค่าในการใช้จ่ายงบประมาณและเกิดผลสัมฤทธิ์ในการบริหารจัดการภาครัฐ การยื่นคำขอตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีนั้นต้องเป็นไปตามกรอบของสำนักงบประมาณกำหนด

งบประมาณ หมายถึง แผนการดำเนินงานที่แสดงการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ในรูปตัวเลขอย่างเป็นลายลักษณ์อักษรขององค์การใดองค์การหนึ่ง สำหรับระยะเวลาหนึ่งเพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางดำเนินงานในอนาคตและควบคุมการดำเนินงานในปัจจุบัน อาจจะมีลักษณะเป็นแผนระยะยาว เช่น งบประมาณที่มีระยะเวลา 3 ปี 5 ปี หรืออาจเป็นแผนระยะสั้น เช่น รายเดือน 3 เดือน 6 เดือน โดยจะต้องระบุระยะเวลาที่เริ่มต้นและสิ้นสุดไว้ในงบประมาณ (วัชรารัตน์ โสจันทร์, 2563)

โดย ผู้ใช้ทั่วไป
ดาวน์โหลดเมื่อ

การวิเคราะห์งบประมาณตามงบประมาณรายจ่าย หมายถึง การพิจารณารายละเอียดค่าใช้จ่ายของงบประมาณตามหลักการจำแนกงบประเภทรายจ่าย ซึ่งแบ่งเป็น 5 งบรายจ่าย ได้แก่ งบบุคลากร งบดำเนินงาน งบลงทุน งบเงินอุดหนุน และงบรายจ่ายอื่น (สันต์ทัศน์ เพ็ญจันทร์, 2564)

จากคำนิยามต่าง ๆ สรุปได้ว่า งบประมาณ หมายถึง การจัดทำแผนการดำเนินงานเกี่ยวกับการรายรับและรายจ่ายที่ได้มาของหน่วยงานเป็นลายลักษณ์อักษรพร้อมตัวเลขสำหรับระยะเวลาใดเวลาหนึ่งในภายหน้า โดยอาจทำเป็นแผนงานระยะยาว (3-5 ปี) และแผนงานระยะสั้น (6เดือน/1ปี) โดยแบ่งเป็นรายเดือนหรือรายไตรมาส ทั้งนี้ ต้องมีการควบคุม คือการติดตามและเปรียบเทียบผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นจริงกับแผนงานและงบประมาณที่วางไว้ เพื่อดูว่าการดำเนินงานนั้นเป็นไปตามแผนงาน และงบประมาณที่วางไว้หรือไม่ เพื่อจะได้หาทางแก้ไขและพัฒนาปรับปรุงงานต่อไป

2.1.2 รายได้-รายจ่าย งบประมาณเงินรายได้

รายได้ในการศึกษานี้ หมายความว่า เงินรายได้ทุกประเภทของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ตามมาตรา 15 แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พ.ศ. 2559 ซึ่งระบุว่ารายได้ของมหาวิทยาลัย มีดังต่อไปนี้

(1) เงินอุดหนุนทั่วไปที่รัฐบาลจัดสรรให้เป็นรายปี

(2) เงินและทรัพย์สินที่มีผู้อุทิศให้แก่มหาวิทยาลัย

(3) เงินกองทุนที่รัฐบาลหรือมหาวิทยาลัยจัดตั้งขึ้น และรายได้หรือผลประโยชน์จากกองทุนดังกล่าว

(4) ค่าธรรมเนียม ค่าบำรุง ค่าตอบแทน เบี้ยปรับ และค่าบริการต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย

(5) รายได้หรือผลประโยชน์ที่ได้มาจากการลงทุนหรือการร่วมลงทุน และจากทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย

(6) รายได้หรือผลประโยชน์ที่ได้มาจากการใช้ที่ราชพัสดุ หรือจัดหาประโยชน์ในที่ราชพัสดุที่มหาวิทยาลัยปกครอง ดูแล ใช้ หรือจัดหาประโยชน์ รวมถึงที่ดินที่เป็นกรรมสิทธิ์ของมหาวิทยาลัย

(7) รายได้หรือผลประโยชน์อย่างอื่น

โดย ผู้ใช้ทั่วไป
ดาวน์โหลดเมื่อ 10/05/2569 21:50:31 และหมดอายุ 09/06/2569

รายจ่ายในการศึกษานี้ หมายความว่า การเบิกจ่ายเงินรายได้ โดยเบิกจ่ายตามระเบียบ ประกาศ หลักเกณฑ์ และวิธีการที่มหาวิทยาลัยกำหนด โดยการบริหารรายจ่ายในส่วนเงินกองทุนหรือเงินโครงการอื่น ๆ ที่มหาวิทยาลัยหรือส่วนงานจัดตั้งขึ้น ให้ใช้จ่ายเงินรายได้หรือ

ผลประโยชน์จากเงินดังกล่าว ตามระเบียบ ประกาศ หลักเกณฑ์ และวิธีการ ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนดตามข้อ 21 ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ว่าด้วยการบริหารการเงิน และทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2562 (มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2562)

2.1.3 ลักษณะงบประมาณที่ดี

วรนุช สาเกผล (2565) กล่าวว่า งบประมาณที่ดีและเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานควรมีลักษณะ ดังนี้

1. เป็นศูนย์รวมของเงินงบประมาณทั้งหมด ซึ่งโดยปกติการใช้จ่ายเงินงบประมาณควรใช้จ่ายและพิจารณาจากศูนย์หรือแหล่งรวมเดียวกันทั้งหมด เพื่อจะได้มีการพิจารณาเปรียบเทียบการใช้จ่ายต่าง ๆ ทั้งหมดให้เห็นถึงลำดับความสำคัญมาก-น้อย-ก่อนหลัง เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในการจัดสรรงบประมาณ และเพื่อเป็นการประสานระหว่างแผนงาน-งาน-โครงการต่าง ๆ เข้าด้วยกัน และเพื่อเป็นการป้องกันการใช้จ่ายซ้ำซ้อน

2. เน้นการพัฒนาเป็นหลัก งบประมาณที่ดีควรดำเนินการจัดสรรโดยยึดหลักการพัฒนาตามสถานการณ์และความจำเป็นเป็นหลัก

3. กำหนดวงเงินให้สอดคล้องกับปัจจัยในการทำงาน มีความเหมาะสม สามารถจัดกิจกรรมได้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

4. สามารถตรวจสอบได้หรือเป็นเครื่องมือที่ใช้ตรวจสอบการบริหารงานของหน่วยงานได้

5. มีระยะเวลาในการดำเนินการที่เหมาะสม ตามปกติงบประมาณที่ดีควรมีระยะเวลาที่เหมาะสมกับสถานการณ์ ไม่สั้นไม่ยาวเกินไป

6. ช่วยให้เกิดการประหยัด โดยในการจัดทำงบประมาณ ควรพยายามให้การใช้จ่ายเงินตามโครงการต่าง ๆ ได้ผลเต็มที่ พยายามไม่ให้มีการใช้จ่ายเกินความจำเป็น หรือ ไม่คุ้มค่า

7. มีความชัดเจน เข้าใจง่าย เน้นถึงความสำคัญของแต่ละโครงการได้ดี ไม่คลุมเครือ ง่ายต่อการพิจารณา วิเคราะห์ และเป็นประโยชน์ต่อผู้นำไปปฏิบัติ

8. มีความถูกต้องและเชื่อถือได้ งบประมาณที่ดีต้องมีความถูกต้องทั้งในรายละเอียดด้านตัวเลขและรายละเอียดของโครงการต่าง ๆ หากงบประมาณมีข้อบกพร่องในด้านความถูกต้อง ซึ่งอาจเกิดจากความผิดพลาดหรือความไม่รอบคอบก็ตาม อาจเกิดผลเสียหายขึ้นได้ และอาจไม่ได้รับความเชื่อถือ

โดย ผู้ใช้ทั่วไป
ดาวน์โหลดเมื่อ 1[illegible]50:31 และหมดอายุ 09/06/2569

9. สามารถเปิดเผยแก่สาธารณะ หรือผู้เกี่ยวข้องทราบได้ ไม่ถือเป็นความลับ

10. มีความยืดหยุ่นได้ตามความจำเป็น เพราะงบประมาณมีลักษณะเป็นแผนการทำงานในอนาคต การจัดเตรียมและศึกษาข้อมูลอาจมีความคลาดเคลื่อนได้ ดังนั้น เมื่อสถานการณ์

หรือปัจจัยสำคัญที่ใช้ประกอบการจัดทำงบประมาณเปลี่ยนแปลงไป งบประมาณก็ควรเปลี่ยนแปลงไปด้วย

11. มีความเชื่อถือได้ในแง่ความบริสุทธิ์ เที่ยงธรรม สามารถตรวจสอบได้เพื่อป้องกันการทุจริตซึ่งจะช่วยให้เกิดความเชื่อถือได้ ประหยัด และตรงตามวัตถุประสงค์

12. ไม่มีเรื่องอื่นที่ไม่ใช่เรื่องงบประมาณเข้ามาเกี่ยวข้อง งบประมาณที่ดีต้องมีคุณลักษณะสอดคล้องกับองค์ประกอบของงบประมาณที่สำคัญประการหนึ่ง คือ การเป็นเรื่องของการเงินโดยเฉพาะ

กล่าวโดยสรุป งบประมาณที่ดีควรเป็นแผนการเงินที่สามารถตอบสนองความต้องการขององค์กรและมีความเหมาะสมกับเป้าหมาย เพื่อให้สามารถเปรียบเทียบลำดับความสำคัญของค่าใช้จ่ายและจัดสรรงบประมาณให้เหมาะสมกับสถานการณ์และความจำเป็นเพื่อให้กิจกรรมต่าง ๆ บรรลุตามเป้าหมายสามารถตรวจสอบได้ ลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็น และใช้จ่ายอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการนำหลักการเหล่านี้มาใช้ในการวิเคราะห์รายรับรายจ่าย จะช่วยให้มหาวิทยาลัยสามารถบริหารงบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประหยัด และบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

2.1.4 แนวคิดเกี่ยวกับกองทุนสวัสดิการ

กองทุนสวัสดิการชุมชนเป็นรูปแบบหนึ่งของการจัดสวัสดิการสังคมที่เกิดจากการรวมตัวของประชาชนในพื้นที่ เพื่อสร้างหลักประกันความมั่นคงในชีวิตและเสริมสร้างความเอื้ออาทรภายในชุมชน เปรมปรีด์ นาราช (2559) กล่าวว่า แนวคิดหลักของกองทุนสวัสดิการชุมชนมุ่งเน้นการพึ่งพาตนเอง การช่วยเหลือเกื้อกูล และการบริหารจัดการโดยชุมชนเอง วัตถุประสงค์ของของกองทุนสวัสดิการชุมชน มีดังนี้

1. การพึ่งพาตนเองและความสมัครใจโดยมุ่งเน้นการสร้างหลักประกันความมั่นคงในชีวิตให้กับสมาชิกในทุกช่วงชีวิต โดยมีเป้าหมายในการดูแลซึ่งกันและกันตั้งแต่เกิดจนตาย (พระคมสัน เจริญวงค์, 2562)

2. การบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนมักดำเนินการโดยคณะกรรมการที่มาจากสมาชิกในชุมชนเอง จึงมีวัตถุประสงค์ที่เน้นความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และการมีจิตอาสาในการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม (ธีรชัย คงแพทย์ และคณะ, 2565)

โดย ผู้ใช้ทั่วไป
ดาวน์โหลดเมื่อ 10/05/2569 21:50:31 และหมดอายุ 09/06/2569

การจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนยังส่งเสริมให้ชุมชนมีความเข้มแข็งและสามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน โดยการนำทรัพยากรและทุนทางสังคมที่มีอยู่มาบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศที่เกี่ยวข้อง

2.2.1 ข้อบังคับมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ.2567

ตามข้อบังคับ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ.2567 ซึ่งประกาศ ณ วันที่ 13 สิงหาคม พ.ศ.2567 หมวด 9 สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ข้อ 40 หมวด 10 การออกจากงาน ข้อ 44 และหมวด 11 ข้อ 48 โดยมีสาระสำคัญที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ให้มหาวิทยาลัยจัดให้มีกองทุนพนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามข้อบังคับของกองทุนพนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

2. พนักงานมหาวิทยาลัยออกจากงานเมื่อ

2.1 ตาย

2.2 ลาออก

2.3 ครบเกษียณอายุ

2.4 สิ้นสุดสัญญาปฏิบัติงานหรือสัญญารับทุน

2.5 ถูกสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออก

2.6 ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

2.7 ยุบหรือเลิกตำแหน่งหรือยุบเลิกหน่วยงาน

2.8 ไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร

2.9 ขาดคุณสมบัติทั่วไปหรือคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งหรือมีลักษณะต้องห้ามของพนักงานมหาวิทยาลัย

2.10 เจ็บป่วย หรือทุพพลภาพ จนไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างสม่ำเสมอ

2.11 ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

2.12 ไม่ผ่านการประเมินการทดลองปฏิบัติงาน

2.12 กรณีอื่น ๆ ตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

3. พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดออกจากงาน เพราะเหตุอื่นที่มิใช่การลาออก เว้นแต่ได้รับอนุญาตให้ ลาออกเมื่ออายุ ครบ 55 ปีบริบูรณ์ ให้พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้น ได้รับค่าชดเชยตามอัตราเงินเดือนสุดท้าย ดังต่อไปนี้

โดย ผู้ใช้ทั่วไป
ดาวน์โหลดเมื่อ 10/09/2568 22:58:21 และถูกเก็บไว้ใน 09/06/2569

3.1 เมื่อปฏิบัติงานติดต่อกันครบ 120 วัน แต่ไม่ครบ 1 ปี ให้ได้รับค่าชดเชยเท่ากับเงินเดือน จำนวน 1 เดือน

3.2 เมื่อปฏิบัติงานติดต่อกันครบ 1 ปี แต่ไม่ครบ 3 ปี ให้ได้รับค่าชดเชยเท่ากับเงินเดือน จำนวน 3 เดือน

3.3 เมื่อปฏิบัติงานติดต่อกันครบ 3 ปี แต่ไม่ครบ 6 ปี ให้ได้รับค่าชดเชยเท่ากับเงินเดือน จำนวน 6 เดือน

3.4 เมื่อปฏิบัติงานติดต่อกันครบ 6 ปี แต่ไม่ครบ 10 ปี ให้ได้รับค่าชดเชยเท่ากับเงินเดือนจำนวน 8 เดือน

3.5 เมื่อปฏิบัติงานติดต่อกันครบ 10 ปีแต่ไม่ครบ 20 ปี ให้ได้รับค่าชดเชยเท่ากับเงินเดือนจำนวน 10 เดือน

3.6 เมื่อปฏิบัติงานติดต่อกันครบ 20 ปี ให้ได้รับค่าชดเชยเท่ากับเงินเดือนจำนวน 14 เดือน

มหาวิทยาลัยอาจกำหนดค่าชดเชยที่สูงกว่าที่กำหนดไว้ข้างต้นได้ ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.บ.ม.กำหนด และ มหาวิทยาลัยอาจจ่ายค่าชดเชยนอกเหนือจากที่กำหนดได้ในกรณีมีเหตุผลและความจำเป็นเป็นการเฉพาะรายโดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม.

2.2.2 ระเบียบมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ว่าด้วยกองทุนพนักงานมหาวิทยาลัยสงขลา-นครินทร์ พ.ศ.2550 และ ฉบับที่ 2 พ.ศ.2554

ระเบียบมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ว่าด้วยกองทุนพนักงานมหาวิทยาลัยสงขลา-นครินทร์ พ.ศ.2550 ประกาศ ณ วันที่ 12 ธันวาคม พ.ศ.2550 และตามระเบียบฯ ดังกล่าวฉบับที่ 2 พ.ศ.2554 ประกาศ ณ วันที่ 16 กันยายน พ.ศ.2554 มีสาระสำคัญที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของกองทุนพนักงานฯ มีดังนี้

1.1 เพื่อเป็นแหล่งสะสมทุนในการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ แก่พนักงาน

1.2 เพื่อใช้จ่ายเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการและเพื่อสิทธิประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ แก่พนักงาน

2. กองทุนพนักงานฯ อาจมีรายได้ ดังนี้

2.1 เงินงบประมาณแผ่นดิน งบเงินอุดหนุน ประเภทเงินอุดหนุนทั่วไป รายการค่าใช้จ่ายบุคลากรที่ได้รับจัดสรรจากมหาวิทยาลัย

โดย ผู้ใช้ทั่วไป
ดาวน์โหลดเมื่อ 10/05/2569 21:50:31 และหมดอายุ 09/06/2569

2.2 เงินรายได้ที่มหาวิทยาลัยหรือคณะ/หน่วยงานอื่นจัดสรรให้

2.3 เงินหรือทรัพย์สินที่ได้รับบริจาคเพื่อจัดสวัสดิการแก่สมาชิก

2.4 เงินรายรับจากโครงการ/กิจกรรมหรือการให้บริการใด ๆ ของกองทุน

2.5 รายได้อื่น ๆ

2.6 ดอกเบี้ยและผลประโยชน์ที่เกิดจากรายได้ของกองทุนจาก (2.1) ถึง (2.5)

3. กองทุนพนักงานฯ อาจมีค่าใช้จ่าย ดังนี้

3.1 ค่าใช้จ่ายตามวัตถุประสงค์ของกองทุน

3.2 ค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการกองทุน

3.3 ค่าใช้จ่ายตามวัตถุประสงค์ของผู้บริจาค

4. อำนาจ และหน้าที่ของคณะกรรมการพนักงานฯ

4.1 ดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของกองทุน และสอดคล้องกับนโยบายในการจัดสวัสดิการของมหาวิทยาลัย

4.2 เสนอขออนุมัติแผนงาน งบประมาณประจำปีของกองทุนต่อสภามหาวิทยาลัย

4.3 แต่งตั้งผู้จัดการ และผู้ตรวจสอบบัญชีของกองทุน

4.4 แต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อพิจารณาหรือดำเนินการเรื่องใด ๆ ตามที่คณะกรรมการมอบหมาย

4.5 พิจารณางบการเงินประจำปี และควบคุมการใช้จ่ายเงินของกองทุน

4.6 ออกระเบียบ ข้อบังคับใด ๆ เพื่อการบริหารกองทุนให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย

4.7 กำกับดูแล ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของกองทุน

4.8 รายงานการเงินและผลการดำเนินงานประจำปีให้มหาวิทยาลัยและสภามหาวิทยาลัยทราบภายใน 90 วันนับจากวันสิ้นปีงบประมาณ

4.9 ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่มหาวิทยาลัยมอบหมาย

2.2.3 ประกาศมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เรื่อง หลักเกณฑ์การจ่ายเงินสมทบกองทุนพนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ประกาศมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เรื่อง หลักเกณฑ์การจ่ายเงินสมทบกองทุนพนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ประกาศ ณ วันที่ 4 สิงหาคม พ.ศ.2551 มีสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องการจ่ายเงินสมทบพนักงานมหาวิทยาลัยเข้ากองทุนไว้ ดังนี้

ให้มหาวิทยาลัย/หน่วยงานจ่ายเงินสมทบกองทุนพนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ในอัตราร้อยละ 6 ของค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย โดย

โดย ผู้ใช้ทั่วไป
ดาวน์โหลดเมื่อ 10/05/2569 21:50:31 และหมดอายุ 09/06/2569

1. พนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับการบรรจุเข้าปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 เมษายน 2550 เป็นต้นไป ให้จ่ายเงินสมทบตั้งแต่วันที่ได้รับการบรรจุ

2. พนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับการบรรจุเข้าปฏิบัติงานอยู่ก่อน 1 เมษายน 2550 เป็นต้นไป ให้จ่ายเงินสมทบตั้งแต่วันที่รับเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

2.2.4 ประกาศมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เรื่อง หลักเกณฑ์การจ่ายเงินสมทบกองทุนพนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (ฉบับที่ 2)

ประกาศมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เรื่อง หลักเกณฑ์การจ่ายเงินสมทบกองทุนพนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (ฉบับที่ 2) ประกาศ ณ วันที่ 9 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2553 มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ.2552 มีสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องการจ่ายเงินสมทบพนักงานมหาวิทยาลัยเข้ากองทุนไว้ ดังนี้

ให้มหาวิทยาลัยจ่ายเงินสมทบกองทุนพนักงานมหาวิทยาลัยอัตราร้อยละ 7 ของเงินงบประมาณแผ่นดิน งบเงินอุดหนุนประเภทเงินอุดหนุนทั่วไป รายการค่าใช้จ่ายบุคลากร และให้หน่วยงานที่จ้างพนักงานมหาวิทยาลัยด้วยเงินรายได้จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนพนักงานมหาวิทยาลัยร้อยละ 7 ของค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย

2.2.5 ประกาศมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เรื่อง หลักเกณฑ์การใช้จ่ายเงินกองทุนพนักงานมหาวิทยาลัยร้อยละ 7

ประกาศมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เรื่อง หลักเกณฑ์การใช้จ่ายเงินกองทุนพนักงานมหาวิทยาลัย ร้อยละ 7 ประกาศ ณ วันที่ 30 สิงหาคม พ.ศ.2554 มีสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องการแบ่งเงินสมทบเข้ากองทุนพนักงานมหาวิทยาลัยร้อยละ 7 ของค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย เป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ร้อยละ 6 ของค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย เป็นสวัสดิการให้กับพนักงานมหาวิทยาลัยในเรื่องค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ให้กับพนักงานมหาวิทยาลัยรุ่นก่อน 1 เมษายน 2550 ที่สมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พนักงานมหาวิทยาลัยที่บรรจุเข้าปฏิบัติงานหรือได้ปรับวุฒิจากการลาศึกษาต่อ ตั้งแต่ 1 เมษายน 2550 และพนักงานมหาวิทยาลัยที่บรรจุ ตั้งแต่ 1 เมษายน 2550 เป็นต้นไป ที่สมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ส่วนที่ 2 ร้อยละ 1 และ เงินส่วนที่เหลือทั้งหมดของเงินงบประมาณอาจเกิดได้ในกรณีต่าง ๆ เช่น การเปลี่ยนแปลงกฎหมายประกันสังคมที่ลดประกันสังคมลดอัตราการจ่ายสมบทจากร้อยละ 5 เหลือร้อยละ 3 หรือวงเงินเหลือจากการเลื่อนขั้นเงินเดือนในแต่ละปี เป็นสิทธิประโยชน์เกื้อกูลให้กับพนักงานมหาวิทยาลัยทุกคน เช่นเรื่อง ตำแหน่งทางวิชาการและการจ่ายเงินค่าตอบแทนพนักงานมหาวิทยาลัยวุฒิปริญญาเอก หรืออื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการกำหนด

โดย ผู้ใช้ทั่วไป
ดาวน์โหลดเมื่อ [illegible]

2.2.6 ประกาศมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เรื่อง การจัดสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัยสงขลา นครินทร์

ประกาศมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เรื่อง การจัดสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัยสงขลา-นครินทร์ ประกาศ ณ วันที่ 27 กันยายน พ.ศ.2560 มีสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัย ดังนี้

1. ผู้มีสิทธิได้รับสวัสดิการ คือ

1.1 พนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณและพนักงานมหาวิทยาลัยที่จ้างด้วยเงินรายได้หน่วยงาน ที่บรรจุตั้งแต่ 1 เมษายน 2550 เป็นต้นไป

1.2 พนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อ 1 ที่บรรจุก่อน 1 เมษายน 2550 ที่สมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

1.3 พนักงานมหาวิทยาลัยที่บรรจุเข้าปฏิบัติงานหรือได้ปรับวุฒิจากการลาศึกษาต่อตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2550

1.4 พนักงานมหาวิทยาลัยที่บรรจุตั้งแต่ 1 เมษายน 2550 เป็นต้นไป และได้รับค่าจ้างสายวิชาการ 1.615 เท่า และสายปฏิบัติการวิชาชีพ 1.425 เท่า ที่สมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

1.5 ข้าราชการที่เปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

1.6 ญาติสายตรง (บิดา มารดา คู่สมรส และบุตร ของพนักงานมหาวิทยาลัย) ตามข้อ 1.1 1.2 1.3 1.4 และ 1.5 (สามารถใช้สิทธิได้เฉพาะ ข้อ 2 สิทธิสวัสดิการเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาล ค่าคลอดบุตรและทันตกรรม)

2. สิทธิสวัสดิการเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาล ค่าคลอดบุตร และทันตกรรม (ครอบคลุมเฉพาะ ขูดหินปูน อุดฟัน ถอนฟัน ผ่าฟันคุด และรักษารากฟัน) สำหรับตนเองและญาติสายตรง โดยเบิกได้เท่าที่จ่ายจริงแต่รวมกันทั้งปีงบประมาณต้องไม่เกินจำนวนเท่ากับ 20,000 บาทบวกกับเงินสะสม ผู้มีสิทธิ์สามารถใช้บริการได้ทุกสถานพยาบาลที่มีแพทย์ปฏิบัติหน้าที่ กรณีคลอดบุตร ให้นำใบเสร็จรับเงินหักค่าคลอดบุตรเหมาจ่ายจากประกันสังคม แล้วนำส่วนต่างมาเบิกกับกองทุนพนักงานมหาวิทยาลัยได้

ทั้งนี้ หากเบิกจ่ายในปีงบประมาณนั้นไม่เกิน 20,000 บาท สามารถสะสมได้จำนวนร้อยละ 40 ของเงินส่วนที่เหลือ โดยสะสมได้ไม่เกิน 200,000 บาท เพื่อนำมาใช้หลังเกษียณอายุงาน ถ้าวงเงินสะสมยังเหลืออยู่ สามารถใช้เป็นค่ารักษาพยาบาลสำหรับตนเองและญาติสายตรงได้ไม่เกินวงเงินสะสม (ญาติสายตรงไม่กำหนดอายุ)

โดย ผู้ใช้ทั่วไป
ดาวน์โหลดเมื่อ 1[illegible]

3. สิทธิสวัสดิการเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาลกรณีเป็นผู้ป่วยนอก และ การตรวจสุขภาพประจำปี (เฉพาะตนเอง) ใช้ได้ในทุกสถานพยาบาลที่มีแพทย์ปฏิบัติหน้าที่ โดยเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลได้ครั้งละไม่เกิน 1,500 บาท/โรค/วัน ไม่เกิน 20 ครั้งต่อปีงบประมาณ

4. กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยมีความจำเป็นต้องใช้สิทธิค่ารักษาพยาบาลเกินวงเงินที่ได้รับสิทธิในข้อ 2 (เฉพาะตนเอง) ให้เบิกจ่ายส่วนที่เกินได้โดยจ่ายร่วมกับมหาวิทยาลัย (Co-pay) ในการจ่ายเฉพาะค่าวัสดุอุปกรณ์ทางการแพทย์ และอวัยวะเทียม (โดยอาจอ้างอิง บัญชีจากกรมบัญชีกลาง) เป็นสัดส่วนร้อยละ 50 ในวงเงินไม่เกิน 30,000 บาท

5. กรณีทุพพลภาพจากอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วยไม่สามารถปฏิบัติงานได้ และต้องออกจากงาน ซึ่งจะต้องได้รับการรับรองจากแพทย์ ผู้มีสิทธิ์สามารถเบิกจ่ายได้รายละ 200,000 บาท (เฉพาะผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่เท่านั้น ไม่รวมถึงผู้ที่เกษียณอายุงานไปแล้ว) ถ้าวงเงินสะสมจากข้อ 2 ยังเหลืออยู่ สามารถใช้เป็นค่ารักษาพยาบาลสำหรับตนเองได้ไม่เกินวงเงินสะสม

6. สวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร ในแต่ละระดับการศึกษาให้เบิกจ่ายได้ตามสิทธิของข้าราชการ หากคู่สมรสของพนักงานมหาวิทยาลัยมีสิทธิได้รับเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตรจากหน่วยงานอื่นก็ให้ใช้สิทธิเบิกจากหน่วยงานนั้นก่อน

2.2.7 ประกาศมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เรื่อง การจัดสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัยสงขลา นครินทร์ พ.ศ.2565

ประกาศมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เรื่อง การจัดสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัยสงขลา-นครินทร์ พ.ศ.2565 ประกาศ ณ วันที่ 20 กันยายน พ.ศ.2565 มีสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัย ดังนี้

1. สวัสดิการด้านสุขภาพพื้นฐาน ได้แก่ สิทธิสวัสดิการเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาล แบ่งเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1.1 สิทธิสวัสดิการตนเองและญาติสายตรงเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาล ค่าคลอดบุตร และทันตกรรม สามารถเบิกได้ตามบัญชีรายการที่แนบท้ายของประกาศนี้ โดยเบิกได้เท่าที่จ่ายจริงแต่รวมกันทั้งปีงบประมาณไม่เกินจำนวน 20,000 บาท บวกด้วยวงเงินสะสม ทั้งนี้ สามารถใช้บริการได้ในทุกสถานพยาบาลที่มีแพทย์ปฏิบัติหน้าที่ กรณีคลอดบุตร ให้นำใบเสร็จรับเงินหักค่าคลอดบุตรเหมาจ่ายจากประกันสังคม แล้วนำส่วนต่างมาเบิกกับกองทุนพนักงานมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ หากเบิกจ่ายในปีงบประมาณนั้นไม่ถึง 20,000 บาท สามารถสะสมได้จำนวนร้อยละ 40 ของเงินส่วนที่เหลือ โดยสะสมได้ไม่เกิน 250,000 บาท ถ้าวงเงินสะสมยังเหลืออยู่สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยที่ออกจากงานตามข้อ 38 แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ.2559 ยกเว้นถูกสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออก สามารถใช้เป็นค่ารักษาพยาบาล

โดย ผู้ใช้ทั่วไป
ดาวน์โหลดเมื่อ 1

สำหรับตนเองและญาติสายตรงได้ไม่เกินวงเงินสะสมและสวัสดิการด้านสุขภาพแบบยืดหยุ่นสำหรับตนเอง

1.2 สิทธิสวัสดิการเฉพาะตนเองเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาลกรณีเป็นผู้ป่วยนอก และการตรวจสุขภาพประจำปี สามารถใช้บริการได้ในทุกสถานพยาบาลที่มีแพทย์ปฏิบัติหน้าที่ โดยเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลได้ครั้งละไม่เกิน 1,500 บาท/โรค/วัน ไม่เกิน 20 ครั้งต่อปีงบประมาณ

1.3 กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยมีความจำเป็นต้องใช้สิทธิค่ารักษาพยาบาลเกินวงเงินที่ได้รับสิทธิในข้อ 1.1 เฉพาะตนเอง ให้เบิกจ่ายส่วนที่เกินได้โดยจ่ายร่วมกับมหาวิทยาลัย (Co-pay) ในการจ่ายเฉพาะค่าวัสดุอุปกรณ์ทางการแพทย์ และอวัยวะเทียม โดยอ้างอิงบัญชีจากกรมบัญชีกลาง เป็นสัดส่วนร้อยละ 50 ในวงเงินไม่เกิน 30,000 บาท

1.4 กรณีทุพพลภาพจากอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วยไม่สามารถปฏิบัติงานได้ และต้องออกจากงาน ซึ่งจะต้องได้รับการรับรองจากแพทย์ สามารถเบิกเงินได้รายละ 200,000 บาท

2. สวัสดิการด้านสุขภาพแบบยืดหยุ่น เป็นสวัสดิการด้านสุขภาพเฉพาะตนเองที่พนักงานมหาวิทยาลัยได้รับสวัสดิการด้านสุขภาพเพิ่มเติม ภายในวงเงิน 3,000 บาทต่อปี โดยเบิกจ่ายจากวงเงินสะสมที่ตนเองเพื่อซื้อสินค้าหรือบริการตามรายการ ที่สามารถเบิกได้ดังนี้ ทั้งนี้ผู้ประกอบการภาคเอกชนที่ขายสินค้าและบริการต้องเป็นผู้ประกอบการภายในประเทศ เท่านั้น

2.1 ค่าเวชภัณฑ์ เช่น

2.1.1 เครื่องวัดความดันโลหิต

2.1.2 เครื่องตรวจน้ำตาลในเลือดและแผ่นตรวจ

2.1.3 เครื่องฟอกอากาศ อุปกรณ์บำรุงรักษาเครื่องฟอกอากาศ

2.2 ค่าสมาชิก ค่าใช้บริการ หรือค่าสมัครเข้าร่วมกิจกรรมที่เกี่ยวกับการออกกำลังกายหรือสร้างเสริมสุขภาพร่างกายหรืออบรมสมาธิทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน หรือส่วนงานของมหาวิทยาลัย เช่น

2.2.1 ค่าสมาชิกหรือค่าบริการสนามกีฬาหรือสถานที่ออกกำลังกายทุกประเภท

2.2.2 ค่าสมัครเรียนกีฬาหรือฝึกฝนการออกกำลังกาย

2.3 อุปกรณ์ดูแลสุขภาพและออกกำลังกาย เช่น

2.3.1 อุปกรณ์การกีฬาหรือเพื่อการออกกำลังกายทุกประเภท

2.3.2 รองเท้ากีฬาหรือเพื่อการออกกำลังกายทุกประเภทกีฬา รวมทั้งรองเท้าเพื่อสุขภาพ

โดย ผู้ใช้ทั่วไป
ดาวน์โหลดเมื่อ 10/03/2569 21:50:31 และหมดอายุ 09/06/2569

2.3.3 นาฬิกาสำหรับการออกกำลังกายหรือเพื่อสุขภาพ

2.4 อุปกรณ์ประกอบการทำงานเพื่อจัดหรือปรับสภาพแวดล้อมของเครื่องมือการทำงานให้เข้ากับผู้ปฏิบัติงาน รวมไปถึงการปรับสรีระของร่างกายให้เหมาะสมแก่การทำงาน

2.4.1 อุปกรณ์หรือเครื่องนวดร่างกายเพื่อสุขภาพ เช่น คอ บ่าไหล่ หลัง และขา

2.4.2 เข็มขัด เสื้อพยุงหลังเพื่อสุขภาพ

2.4.3 เบาะรองนั่ง เบาะหนุนหลัง คอ หรือศีรษะเพื่อสุขภาพ

3. สวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร ในแต่ละระดับการศึกษาให้เบิกจ่ายได้ตามสิทธิของข้าราชการ หากคู่สมรสของพนักงานมหาวิทยาลัยมีสิทธิได้รับเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตรจากหน่วยงานอื่นก็ให้ใช้สิทธิเบิกจากหน่วยงานนั้นก่อน

2.2.8 สรุปการปรับเปลี่ยนการจัดสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ตั้งแต่ปี 2554 ถึง ปัจจุบัน

มหาวิทยาลัยได้จัดตั้งกองทุนพนักงานมหาวิทยาลัย ตั้งแต่ปี 1 เมษายน พ.ศ. 2550 เป็นต้นมา การใช้จ่ายเงินจากบัญชี 1 มีการปรับเปลี่ยนสิทธิสวัสดิการรักษาพยาบาล ค่าคลอดบุตร และทันตกรรมในเรื่องวงเงินและเงื่อนไขต่าง ๆ ดังรายละเอียดตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 สรุปการจัดสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ปี 2554 ถึง ปัจจุบัน

ช่วงเวลา	วงเงินค่ารักษาพยาบาล/ทันตกรรม/คลอดบุตร	เงื่อนไขการสะสม	เงื่อนไขเพิ่มเติม
2554 – ต.ค. 2559	เบิกจ่ายตามจริง ไม่เกิน 10,000 บาท/ปี	สะสมได้ 2 ปี รวมไม่เกิน 20,000 บาท	ค่าคลอดบุตรและทันตกรรมต้องใช้สิทธิประกันสังคมก่อน
ต.ค. 2559 – ต.ค. 2565	เบิกจ่ายตามจริง ไม่เกิน 20,000 บาท/ปี	สะสมได้ 40% ของส่วนที่เหลือ สูงสุด 200,000 บาท	ครอบคลุมญาติสายตรงใช้บริการได้ทุกสถานพยาบาลที่มีแพทย์
ต.ค. 2565 – ต.ค. 2566	เบิกจ่ายตามจริง ไม่เกิน 20,000 บาท/ปี	สะสมได้ 40% ของส่วนที่เหลือ สูงสุด 250,000 บาท	ไม่มีการปรับวงเงินสวัสดิการรักษาพยาบาล
ต.ค. 2566 – ปัจจุบัน	ปรับเพิ่มเป็น 25,000 บาท/ปี	ไม่มีการปรับวงเงินสะสม	ปรับเบิกค่ารักษาผู้ป่วยนอกจาก 1,500 บาท/โรค/วัน (สูงสุด 20 ครั้ง) เป็น 2,000 บาท/โรค/วัน (สูงสุด 15 ครั้ง)

โดย ผู้ใช้ทั่วไป
ดาวน์โหลดเมื่อ 10/05/2569 21:50:31 และหมดอายุ 09/06/2569

ส่วนบัญชี 2 สำหรับการค่าตอบแทนสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งวิชาการ ขา 2 และค่าชดเชยพนักงานมหาวิทยาลัยที่ออกจากงาน ไม่มีการปรับเปลี่ยนรายละเอียดหรือเงื่อนไขในช่วงเวลาที่ผ่านมา

2.3 งานวิเคราะห์/วิจัยที่เกี่ยวข้อง

มูลนิธิเพื่อการพัฒนานโยบายสุขภาพระหว่างประเทศ กระทรวงสาธารณสุข (2566) ได้วิจัยการจัดทำบัญชีรายจ่ายด้านสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2563-2564 และการประมาณการรายจ่ายสุขภาพ พ.ศ. 2565-2567 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำงบประมาณหรือวางแผนนโยบาย รวมถึงการ ประเมินผล ตามตัวชี้วัดเป้าหมายในแผนปฏิบัติราชการของสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566-2570 ผลการวิจัยพบว่า สัดส่วนของรายจ่ายดำเนินการด้านสุขภาพต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศมีความผันผวนอันเนื่องมาจากภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจและการดำเนินนโยบายสุขภาพที่สำคัญ เช่น นโยบายหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ ใน พ.ศ. 2545 รวมถึงการแพร่ระบาดของโควิด 19 ทั้งนี้ แม้ว่า สัดส่วนรายจ่ายดำเนินการด้านสุขภาพภาครัฐต่อรายจ่ายภาครัฐทั้งหมดค่อนข้างคงที่ คิดเป็นร้อยละ 14-15 ของรายจ่ายภาครัฐทั้งหมด แต่อัตราการเติบโตของรายจ่ายดำเนินการด้านสุขภาพหลังจากมีนโยบายหลักประกันสุขภาพแห่งชาติใน พ.ศ. 2545 ซึ่งมักจะสูงกว่าอัตราการเติบโตของผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ สาเหตุมาจากการที่คนไทยที่ไม่เคยมีหลักประกันสุขภาพใด ๆ เมื่อมีหลักประกันสุขภาพ และสามารถเข้าถึงบริการสุขภาพได้มากขึ้น โครงการดังกล่าวมีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างรายจ่ายด้านสุขภาพของประเทศ ส่งผลให้สิทธิหลักประกันสุขภาพแห่งชาติเป็นแหล่งการคลังด้านสุขภาพที่สำคัญของประเทศไทยซึ่งอาจส่งผลต่อข้อกังวลด้านความยั่งยืนของรายจ่ายด้านสุขภาพของไทยในอนาคต

ดร.วิโรจน์ ณ ระนอง และคณะ (2564) วิเคราะห์แนวทางการจ่ายค่าบริการสาธารณสุขของ 3 กองทุนหลักประกันสุขภาพในประเทศไทย คือ สวัสดิการรักษาพยาบาลของข้าราชการ ประกันสังคม และหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า พบว่าประเทศไทยมีรายจ่ายด้านสุขภาพ (ที่วัดโดยไม่ได้รวมงบลงทุน) เพิ่มขึ้นทุกปี แต่ถ้าพิจารณาค่าใช้จ่ายนี้ต่อ GDP พบว่า รายจ่ายด้านสุขภาพในปี พ.ศ. 2561 คิดเป็นประมาณร้อยละ 3.79 ของ GDP ซึ่งค่อนไปทางต่ำเมื่อเทียบกับค่าเฉลี่ยของประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก รวมทั้งประเทศกลุ่มที่มีระดับรายได้ปานกลางขั้นสูงซึ่งมีค่าเฉลี่ยของค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพ (ที่ไม่รวมงบลงทุน) ต่อ GDP ที่ร้อยละ 5.74 ถ้าพิจารณาจากโครงสร้างของรายจ่าย

โดย ผู้ใช้ทั่วไป
ดาวน์โหลดเมื่อ 10/05/2569 21:50:31 และหมดอายุ 09/06/2569

สุขภาพ จะพบว่า ในปี พ.ศ. 2561 ประเทศไทยมีรายจ่ายด้านสุขภาพจากภาครัฐสูงถึงร้อยละ 76 ของรายจ่ายด้านสุขภาพทั้งหมด ถือเป็นประเทศที่รัฐมีส่วนในรายจ่ายสุขภาพที่ค่อนข้างสูง ไม่ว่าจะเทียบกับค่าเฉลี่ยของโลกหรือของกลุ่มประเทศที่มีระดับรายได้ปานกลางหรือระดับรายได้ปานกลางขั้นสูง นับตั้งแต่ พ.ศ. 2552–2560 งบประมาณค่ารักษาพยาบาลของทั้ง 3 กองทุนเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ยกเว้นสวัสดิการรักษาพยาบาลของข้าราชการที่มีการปรับลดลงบ้างในช่วงปีหลัง ๆ โดยหากพิจารณาเป็นงบประมาณรายหัวประชากรในความคุ้มครองของทั้ง 3 กองทุน จะพบว่า สวัสดิการรักษาพยาบาลข้าราชการมีงบเฉลี่ยต่อหัว 4.29 เท่าของงบค่าหัวของกองทุนหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (งบรวม) และ 3.53 เท่าของงบเฉลี่ยต่อหัวของกองทุนประกันสังคม (ซึ่งคิดรวม 4 กรณี คือ เจ็บป่วย คลอดบุตร ทุพพลภาพ และตาย) อีกประเด็นสำคัญที่ควรต้องให้ความสนใจคือ กองทุนประกันสังคมเก็บเงินสมทบใน 4 กรณีโดยคิดจากเพดานค่าจ้างที่ไม่เคยปรับขึ้นเลยจากเมื่อ 30 ปีก่อน ทำให้รายรับจากเงินสมทบต่อหัวในส่วนนี้เพิ่มขึ้นในอัตราที่ช้ากว่ารายจ่ายต่อหัวมาก ซึ่งถ้าไม่สามารถแก้ปัญหานี้ได้ กองทุนประกันสังคมมีความเสี่ยงที่จะมีรายรับไม่เพียงพอที่จะจ่ายค่ารักษาพยาบาลให้สถานพยาบาลในระดับที่จะรักษาคุณภาพของบริการในระยะยาว

ชูเกียรติ รักบำเหน็จ (2560) ได้ศึกษาภาระงบประมาณรายจ่ายสำหรับระบบการบริการสุขภาพ ของประเทศไทยย้อนหลัง ตั้งแต่ปี 2550 – 2561 ผลการศึกษาพบว่า ภาระค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพที่รัฐบาลต้องตั้งงบประมาณสนับสนุนเพิ่มขึ้นทุกปีจาก 148,704.5 ล้านบาท ในปี 2550 เป็น 303,517.1 ล้านบาท ในปี 2561 โดยงบประมาณรายจ่ายดังกล่าว มีสัดส่วนเฉลี่ยประมาณ ร้อยละ 9.8 ของงบประมาณรายจ่ายรวมของประเทศในแต่ละปี และคิดเป็นสัดส่วนประมาณร้อยละ 75 ของวงเงินค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพของประเทศ เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลงบประมาณรายจ่าย ข้อมูลค่าใช้จ่ายรวมด้านสุขภาพจากงานวิจัย และข้อมูลจากภาคเอกชนพบว่า แนวโน้มค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพยังคงเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องโดยมีปัจจัยสำคัญคือ 1) ระบบสุขภาพทั้ง 3 ระบบหลัก มีความแตกต่างกันในเรื่องสิทธิประโยชน์ วิธีการจ่ายเงิน และที่มาของแหล่งเงิน 2) อัตราเหมาจ่ายรายหัวของระบบหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้ายังคงมีแนวโน้มที่จะเพิ่มสูงขึ้นทุกปี 3) ระบบสวัสดิการรักษาพยาบาลข้าราชการ ขาดการควบคุมและตรวจสอบการเบิกจ่ายให้รัดกุม ทำให้รัฐบาลไม่สามารถควบคุมค่าใช้จ่ายได้ 4) ปัจจัยด้านอื่น ๆ เช่น ประเทศไทยเริ่มเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ภาระโรคของคนไทยเกิดจากโรคเรื้อรังและโรคที่เกิดจากพฤติกรรมสุขภาพเป็นหลัก โรคอุบัติใหม่ รวมทั้งปัญหาการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่รุนแรงขึ้น ผู้ศึกษาได้ประมาณการค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพที่จะเป็นภาระงบประมาณรายจ่ายในอนาคต โดยจำแนกข้อมูลประชากรที่มีสิทธิใน 3

โดย ผู้ใช้ทั่วไป
ดาวน์โหลดเมื่อ 10/05/2569 21:50:31 และหมดอายุ 09/06/2569

ระบบบริการสุขภาพหลักจากข้อมูลของหน่วยงานที่รับผิดชอบ คูณด้วยประมาณการค่าใช้จ่ายต่อคนต่อปีของแต่ละระบบ และปรับประมาณการค่าใช้จ่ายในส่วนของผู้สูงอายุ โดยแยกประชากรผู้สูงอายุที่มีอายุเกิน 60 ปี ของแต่ละระบบคูณด้วยค่าใช้จ่าย 3 เท่าตามผลงานวิจัยฯ โดยคำนึงถึงความเป็นไปได้เมื่อเปรียบเทียบกับงบประมาณรายจ่ายด้านสุขภาพที่ผ่านมา และภายใต้เงื่อนไขหลักเกณฑ์ที่ยังเป็นอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งยังไม่มีการแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้อง สิทธิประโยชน์และวิธีการเบิกจ่ายของแต่ละกองทุน ผลการประมาณการพบว่า ค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพในปี 2562 – ปี 2570 ยังมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกปี และคาดว่ายังคงมีสัดส่วนประมาณร้อยละ 10 ของงบประมาณรายจ่ายรวมของประเทศในแต่ละปี

ศักดิ์สิทธิ์ คชกุลไพโรจน์ (2565) ได้ศึกษารูปแบบการจัดสรรงบประมาณรักษาพยาบาลรายหัวของคนไทยจากสวัสดิการรักษาพยาบาลข้าราชการ กองทุนประกันสังคม และกองทุนหลักประกันสุขภาพแห่งชาติที่จัดสรรให้แก่หน่วยบริการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ผลการศึกษาพบว่า การจัดสรรงบประมาณในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ยังมีความแตกต่างกันในแต่ละกองทุนโดยอัตราที่จัดสรรต่อประชากรเฉลี่ยทั้งประเทศ (ไม่รวมกรุงเทพฯ) พบว่าสวัสดิการรักษาพยาบาลข้าราชการ มีอัตราสูงที่สุด เฉลี่ย 5,502.92 บาท/คน/ปี รองลงมา คือ กองทุนประกันสังคม เฉลี่ย 2,579.56 บาท/คน/ปี และกองทุนหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ เฉลี่ย 2,205.02 บาท/คน/ปี ผู้วิจัยเสนอว่าควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับสถานะทางการเงินของหน่วยบริการสาธารณสุขเพื่อการวางแผนบริหารจัดการหน่วยบริการภาครัฐให้มีประสิทธิภาพต่อไป

เจนจิรา บ.ป. สูงเนิน และ ชุติมา ชาตะรัตน์ (2566) ได้วิเคราะห์งบประมาณตามแผนและการใช้จ่ายเงินกองทุนเพื่อการวิจัยของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2562-2566 พบว่ามีการใช้จ่ายเงินกองทุนเพื่อการวิจัยรวมทั้งสิ้น 24,857,543 บาท โดยปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 มีการใช้จ่ายสูงสุดที่ 8,636,625 บาท (ร้อยละ 34.74) และปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 มีการใช้จ่ายน้อยที่สุดที่ 2,951,902 บาท (ร้อยละ 11.88) และสัดส่วนการใช้จ่ายในกิจกรรมส่งเสริมการตีพิมพ์เผยแพร่เท่ากับร้อยละ 44.93 ของงบประมาณทั้งหมด กิจกรรมสนับสนุนการดำเนินโครงการวิจัยมีสัดส่วนค่าใช้จ่ายเท่ากับร้อยละ 27.58 ค่าธรรมเนียมฐานข้อมูลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติมีสัดส่วนค่าใช้จ่ายเท่ากับร้อยละ 26.07กิจกรรมส่งเสริมการขอรับความคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญามีสัดสวนค่าใช้จ่ายเท่ากับร้อยละ 0.73 กิจกรรมส่งเสริมนักวิจัยสัดส่วนค่าใช้จ่ายเท่ากับร้อยละ 0.20 และค่าใช้จ่ายสนับสนุนอื่น ๆ ในการเผยแพร่งานวิจัยมีสัดส่วนค่าใช้จ่ายเท่ากับร้อยละ 0.49 ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า กิจกรรมส่งเสริมการตีพิมพ์เผยแพร่และการ

โดย ผู้ใช้ทั่วไป
ดาวน์โหลดเมื่อ 10/05/2569 21:50:31 และหมดอายุ 09/06/2569

สนับสนุนโครงการวิจัยได้รับงบประมาณเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งสอดคล้องกับภารกิจหลักของมหาวิทยาลัยในการผลิตและเผยแพร่ผลงานวิจัย อย่างไรก็ตาม ควรพิจารณาเพิ่มสัดส่วนงบประมาณในกิจกรรมที่ได้รับการจัดสรรน้อย เช่น การขอรับความคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญาและการส่งเสริมนักวิจัย เพื่อเสริมสร้างศักยภาพและความยั่งยืนในการวิจัยของมหาวิทยาลัย นอกจากนี้ ควรมีการวางแผนงบประมาณระยะยาวที่ยืดหยุ่นและสอดคล้องกับแนวโน้มการใช้จ่ายที่ผ่านมา เพื่อให้การบริหารจัดการงบประมาณมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไป

จากผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า การวิเคราะห์รายรับและรายจ่ายงบประมาณที่ใช้ในงานด้านต่าง ๆ มีความสำคัญในการกำหนดทิศทางขององค์กร และสามารถใช้วางแผนงบประมาณในระยะยาวให้ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงบริบทขององค์กร การวิเคราะห์ดังกล่าวควรมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อให้มีข้อมูลที่เป็นปัจจุบันและทันสมัย และสามารถใช้เป็นฐานข้อมูลในการกำหนดนโยบายให้มีความเหมาะสม

โดย ผู้ใช้ทั่วไป
ดาวน์โหลดเมื่อ 10/05/2569 21:50:31 และหมดอายุ 09/06/2569

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิเคราะห์

การวิเคราะห์รายรับ-รายจ่ายของกองทุนพนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ในครั้งนี้ ดำเนินการโดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.1 แหล่งข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์

ผู้วิเคราะห์รวบรวมข้อมูลจากรายงานรายรับเงินกองทุนพนักงานฯ และรายงานการเงินกองทุนพนักงานฯ จากงบแสดงผลการดำเนินงานทางการเงินของกองทุนพนักงานฯ ที่นำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหารกองทุนพนักงานฯ และรายงานข้อมูลการใช้จ่ายเงินสวัสดิการ จากระบบ FUND PSU (https://fund.psu.ac.th) ซึ่งเป็นระบบสำหรับเบิกเงินสวัสดิการจากกองทุนพนักงานฯ ข้อมูลที่รวบรวมทั้งหมดเป็นข้อมูลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562-2566

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวมรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นตารางเก็บรวบรวมข้อมูลที่ผู้วิเคราะห์ได้สร้างขึ้นมา โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป Microsoft Excel

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลรายรับจริงของเงินกองทุนพนักงานฯ ถูกเก็บโดยจำแนกตามบัญชีของกองทุน (บัญชี 1 หรือบัญชี 2) จำแนกตามแหล่งที่มาของรายรับ (มาจากพนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณและพนักงานมหาวิทยาลัยเปลี่ยนสถานภาพ หรือพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ในวิทยาเขตต่าง ๆ รายได้อื่น หรือดอกเบี้ยเงินฝาก) ซึ่งเป็นการจัดประเภทรายได้ตามที่กองคลังจัดทำสรุปผลการดำเนินงานประจำปี

สำหรับข้อมูลรายจ่ายของกองทุนพนักงานฯ ในบัญชี 1 ถูกจำแนกประเภทค่าใช้จ่ายตามสิทธิ์สวัสดิการที่กองทุนกำหนด คือ ค่ารักษาพยาบาลทั่วไป ค่ารักษาพยาบาลกรณีไม่ฉุกเฉินผู้ป่วยนอก ค่ารักษาทันตกรรม ค่าเล่าเรียนบุตร ประกันสุขภาพกลุ่ม ประกันอุบัติเหตุกลุ่ม ทุพพลภาพ ค่าวัสดุอุปกรณ์ทางการแพทย์ และการเบิกส่วนที่เกินสิทธิ

โดย ผู้ใช้ทั่วไป
ดาวน์โหลดเมื่อ 16/05/2569 21:30:31 และพิมพ์โดย 09/06/2569

ส่วนรายจ่ายของสิทธิสวัสดิการเลือกได้ (My Choice) จำแนกประเภทเป็นค่าเวชภัณฑ์ ค่าสมาชิก ค่าใช้บริการ หรือค่าสมัครเข้าร่วมกิจกรรมที่เกี่ยวกับการออกกำลังกาย อุปกรณ์ดูแลสุขภาพและออกกำลังกาย และอุปกรณ์ประกอบการทำงาน

ข้อมูลรายจ่ายของกองทุนพนักงานฯ ใน บัญชี 2 จำแนกเป็นค่าตอบแทนตำแหน่งวิชาการและค่าชดเชยพนักงานมหาวิทยาลัยที่ออกจากงาน

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอ

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรม Microsoft Office Excel โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา คือ ผลรวม ผลต่าง ค่าเฉลี่ย และค่าร้อยละ การนำเสนอข้อมูลทำในรูปแบบตารางและกราฟ การวิเคราะห์ข้อมูลหลักแบ่งออกได้ดังนี้

1. การวิเคราะห์รายรับของกองทุนพนักงานฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562-2566 ในบัญชี 1 และบัญชี 2 จำแนกตามแหล่งที่มาของรายได้
2. การวิเคราะห์รายจ่ายของเงินกองทุนพนักงานฯ รวมทั้งรายจ่ายของสิทธิสวัสดิการเลือกได้ (My Choice) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562-2566 จำแนกตามประเภทค่าใช้จ่าย
3. การวิเคราะห์เปรียบเทียบรายรับ-รายจ่ายของเงินกองทุนพนักงานฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562-2566 จำแนกตามบัญชี 1 และ บัญชี 2
4. การวิเคราะห์สัดส่วนรายรับ-รายจ่ายของเงินกองทุนพนักงานฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562-2566 จำแนกตามบัญชี 1 และ บัญชี 2

โดย ผู้ใช้ทั่วไป
ดาวน์โหลดเมื่อ 10/05/2569 21:50:31 และหมดอายุ 09/06/2569

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์

การวิเคราะห์ครั้งนี้นำเสนอผลในประเด็นดังนี้

4.1 การวิเคราะห์รายรับของเงินกองทุนพนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562-2566

4.2 การวิเคราะห์รายจ่ายของเงินกองทุนพนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562-2566

4.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบรายรับรายจ่ายของเงินกองทุนพนักงานมหาวิทยาลัยสงขลา-นครินทร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562-2566

4.1 การวิเคราะห์รายรับของเงินกองทุนพนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562-2566

การศึกษาการวิเคราะห์รายรับของเงินกองทุนพนักงานฯ มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบการเพิ่มขึ้นหรือลดลงของรายรับของเงินกองทุนพนักงานฯ ย้อนหลัง 5 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562-2566) สำหรับคณะกรรมการบริหารกองทุนพนักงานฯ ใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนงบประมาณ และสามารถคาดการณ์รายรับในอนาคตได้

4.1.1 รายรับของกองทุนพนักงานฯ จำแนกตามบัญชี 1 และบัญชี 2

ผลการวิเคราะห์รายรับในภาพรวมของเงินกองทุนพนักงานฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562-2566 จำแนกตามบัญชี 1 และบัญชี 2 แสดงอยู่ในตารางที่ 3 จากตารางที่ 3 รายรับของกองทุนพนักงานฯ ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2562-2566 มีจำนวน 1,519.80 ล้านบาท โดยอยู่ในบัญชี 1 และ 2 จำนวน 1,042.26 ล้านบาท และ 477.52 ล้านบาท ตามลำดับ รายรับรวมในปีงบประมาณ 2562-2565 มีค่าไม่ต่างกันมาก คือ อยู่ระหว่าง 295.25 ล้านบาท-315.02 ล้านบาท อย่างไรก็ตาม รายรับโดยรวมลดลงอย่างชัดเจนในปี 2566 เหลือ 289.10 ล้านบาท โดยลดลงร้อยละ 7.74 เมื่อเทียบกับปีงบประมาณ 2565 (ตารางที่ 3 และแผนภูมิที่ 1)

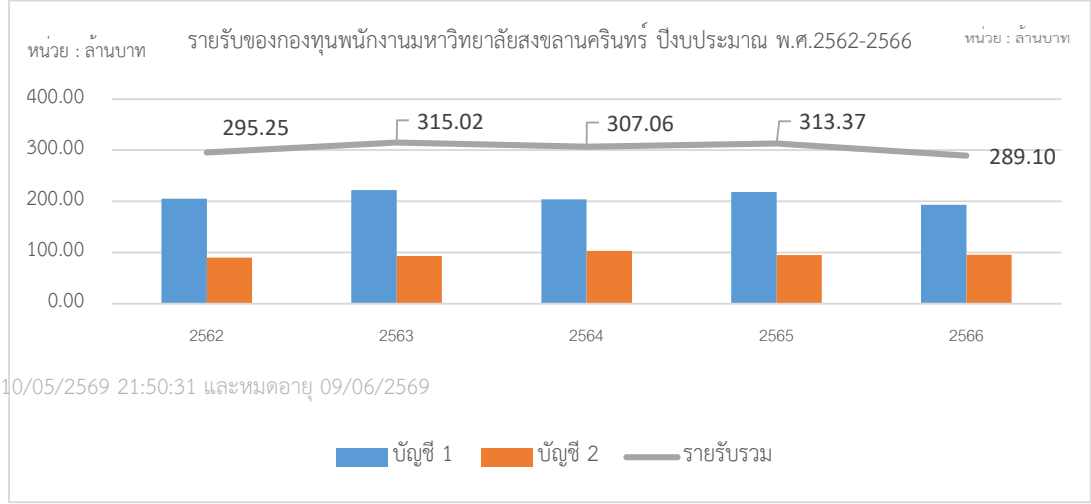
โดย ผู้ใช้ทั่วไป
ดาวน์โหลดเมื่อ 10/05/2569 21:50:31 และหมดอายุ 09/06/2569

ตารางที่ 3 รายรับของกองทุนพนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ปีงบประมาณ พ.ศ.2562-2566

หน่วย : ล้านบาท

ปีงบประมาณ	บัญชี 1		% การเปลี่ยนแปลงเมื่อเทียบกับปีก่อนหน้า	บัญชี 2			รายรับรวม		
	จำนวนเงิน	ร้อยละเมื่อเทียบกับรายรับรวม 5 ปี		จำนวนเงิน	ร้อยละเมื่อเทียบกับรายรับรวม 5 ปี	% การเปลี่ยนแปลงเมื่อเทียบกับปีก่อนหน้า	จำนวนเงิน	ร้อยละเมื่อเทียบกับรายรับรวม 5 ปี	% การเปลี่ยนแปลงเมื่อเทียบกับปีก่อนหน้า
2562	205.18	20.04	-	90.07	18.86	-	295.25	19.43	-
2563	222.01	21.29	+8.20%	93.01	19.48	+3.26%	315.02	20.73	+6.70%
2564	203.85	19.55	-8.18%	103.21	21.61	+10.97%	307.06	20.21	-2.53%
2565	218.04	20.92	+6.96%	95.33	19.96	-7.63%	313.37	20.62	+2.05%
2566	193.19	18.53	-11.40%	95.91	20.09	+0.61%	289.10	19.02	-7.74%
รวม	**1,042.26**	**100.00**	-	**477.52**	**100.00**	-	**1,519.80**	**100.00**	-

รายรับในบัญชี 1 ในปีงบประมาณ 2562-2565 มีค่าไม่ต่างกันมาก คือ อยู่ระหว่าง 203.85 ล้านบาท-222.01 ล้านบาท อย่างไรก็ตาม รายรับในบัญชี 1 ลดลงอย่างชัดเจนในปี 2566 เหลือ 193.19 ล้านบาท โดยลดลงร้อยละ 11.40 เมื่อเทียบกับปีงบประมาณ 2565 (ตารางที่ 3 และแผนภูมิที่ 1) รายรับในบัญชี 2 ในปีงบประมาณ 2562-2566 มีค่าไม่ต่างกันมาก คือ อยู่ระหว่าง 90.07 ล้านบาท-103.21 ล้านบาท (ตารางที่ 3 และแผนภูมิที่ 1)



โดย ผู้ใช้ทั่วไป
ดาวน์โหลดเมื่อ 10/05/2569 21:50:31 และหมดอายุ 09/06/2569

แผนภูมิที่ 1 รายรับของกองทุนพนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ปีงบประมาณ พ.ศ.2562-2566

4.1.2 รายรับของกองทุนพนักงานฯ จำแนกตามแหล่งที่มาของรายได้

ตารางที่ 4 แสดงรายรับของกองทุนพนักงานฯ โดยรวมเมื่อจำแนกตามแหล่งที่มาของรายได้ พบว่า ในช่วง 5 ปี ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2562-2566 พนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณและพนักงานมหาวิทยาลัยเปลี่ยนสถานภาพเป็นแหล่งรายรับหลัก เป็นเงินจำนวน 1,327.38 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 87.34 ของเงินรายรับทั้งหมด รองลงมา มาจากดอกเบี้ยเงินฝาก (98.17 ล้านบาทหรือร้อยละ 6.46) รายได้อื่น (เช่น เงินส่วนที่เหลือจากการจ่ายเงินตกเบิกย้อนหลังจากการปรับฐานเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย เงินเหลือจากอัตราการจ่ายเงินสมทบประกันสังคมที่ลดลง เงินค่าจ้างจากการยืมตัวพนักงานไปปฏิบัติงานส่วนงานอื่น และ เงินสบทบของพนักงานรุ่นที่ 1-3 ที่สมัคร

ตารางที่ 4 รายรับของกองทุนพนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์โดยรวม (ทั้งบัญชี 1 และ บัญชี 2) ปีงบประมาณ พ.ศ.2562-2566 จำแนกตามแหล่งที่มาของรายรับ

หน่วย : ล้านบาท

แหล่งเงินรายรับ	**จำนวนเงิน (ล้านบาท) และร้อยละเมื่อเทียบกับรายรับในปีนั้น ๆ**					**เงินรวม**
	2562	**2563**	**2564**	**2565**	**2566**	
พนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณและ พนักงานมหาวิทยาลัยเปลี่ยนสถานภาพ	267.31	279.14	269.36	254.81	256.76	1,327.38
	90.54%	88.61%	87.72%	81.31%	88.82%	87.34%
พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้วิทยาเขตหาดใหญ่	5.23	6.97	7.33	5.76	7.91	33.19
	1.77%	2.21%	2.39%	1.84%	2.74%	2.18%
พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้วิทยาเขตภูเก็ต	1.54	1.88	2.12	1.76	1.82	9.12
	0.52%	0.60%	0.69%	0.56%	0.63%	0.60%
พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้วิทยาเขตตรัง	0.24	0.26	0.33	0.28	0.28	1.39
	0.08%	0.08%	0.11%	0.09%	0.10%	0.09%
พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้วิทยาเขตปัตตานี	0.64	0.69	0.82	0.82	0.82	3.78
	0.22%	0.22%	0.27%	0.26%	0.28%	0.25%
พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี	0.28	0.36	0.41	0.40	0.43	1.88
	0.09%	0.11%	0.13%	0.13%	0.15%	0.12%
รายได้อื่น	0.42	0.85	7.62	32.14	3.81	44.83
	0.14%	0.27%	2.48%	10.25%	1.32%	2.95%
ดอกเบี้ยเงินฝาก	19.58	24.87	19.07	17.41	17.25	98.17
	6.63%	7.89%	6.21%	5.56%	5.97%	6.46%
รวมรายรับ	**295.24**	**315.01**	**307.05**	**313.37**	**289.08**	**1,519.80**
	100%	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**

โดย ผู้ใช้ทั่วไป
ดาวน์โหลดเมื่อ 10/05/2569 21:50:31 และหมดอายุ 09/06/2569

เข้าเป็นสมาชิกกองทุนพนักงานฯ) (44.83 ล้านบาทหรือร้อยละ 2.95) พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ในวิทยาเขตหาดใหญ่ ภูเก็ต ปัตตานี และสุราษฎร์ธานี รวมเป็นจำนวนเงิน 49.36 ล้าน บาท คิดเป็นร้อยละ 3.25

รายรับที่มาจากพนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณและ พนักงานมหาวิทยาลัยเปลี่ยนสถานภาพในปี 2565 และ 2566 (254.81 และ 256.76 ล้านบาท ตามลำดับ) มีแนวโน้มลดลงเมื่อเทียบกับช่วงปี 2562-2564 (267.31, 279.14, และ 269.31 ล้านบาท ตามลำดับ) ส่วนรายรับจากดอกเบี้ยเงินฝากค่อนข้างมีความสม่ำเสมอ คือ อยู่ในช่วง 17.25-19.58 ล้านบาทต่อปี ยกเว้นในปีงบประมาณ 2563 ซึ่งมีรายรับดอกเบี้ยมากถึง 24.87 ล้านบาท รายรับจากรายได้อื่นมีความผันผวนอย่างมากอยู่ในช่วง 0.42-32.14 ล้านบาทต่อปี ทั้งนี้ขึ้นกับสภาวะเศรษฐกิจในแต่ละช่วงที่ทำให้อัตราดอกเบี้ยเงินฝากจากสหกรณ์ออมทรัพย์ ม.อ.เปลี่ยนแปลงไป

4.1.3 รายรับของกองทุนพนักงานฯ บัญชี 1 จำแนกตามแหล่งที่มาของรายได้

ตารางที่ 5 แสดงรายรับของกองทุนพนักงานฯ บัญชี 1 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562-2566 เมื่อจำแนกตามแหล่งที่มาของรายได้ พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณและพนักงานมหาวิทยาลัยเปลี่ยนสถานภาพเป็นแหล่งรายรับหลัก เป็นเงินจำนวน 904.94 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 88.83 ของเงินรายรับทั้งหมดในทั้ง 5 ปีงบประมาณ รองลงมา มาจากดอกเบี้ยเงินฝาก (59.36 ล้านบาทหรือร้อยละ 5.70) รายได้อื่น (35.02 ล้านบาทหรือร้อยละ 3.36) พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ในวิทยาเขตหาดใหญ่ ภูเก็ต ปัตตานี และสุราษฎร์ธานี รวมเป็นจำนวนเงิน 42.91 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 4.11

รายรับที่มาจากพนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณและพนักงานมหาวิทยาลัยเปลี่ยนสถานภาพในปี 2565 และ 2566 (171.09 และ 172.34 ล้านบาท ตามลำดับ) มีแนวโน้มลดลงเมื่อเทียบกับช่วงปี 2562-2564 (184.81, 194.68, และ 182.02 ล้านบาท ตามลำดับ) ส่วนรายรับจากดอกเบี้ยเงินฝากค่อนข้างมีความสม่ำเสมอ คือ อยู่ในช่วง 8.78-12.82 ล้านบาทต่อปี ยกเว้นในปีงบประมาณ 2563 ซึ่งมีรายรับดอกเบี้ยสูงถึง 17.44 ล้านบาท แต่จะเห็นว่ารายรับจากดอกเบี้ยเงินฝากลดลงตั้งแต่ปี 2565 เป็นต้นมา เนื่องจากมีการนำเงินจากบัญชี 1 ไปลงทุนในกองทุนส่วนบุคคลจำนวน 300 ล้านบาท รายรับจากรายได้อื่นมีไม่มากนัก คือ อยู่ในช่วง 0.42-2.41 ล้านบาทต่อปี ยกเว้นในปีงบประมาณ 2565 ซึ่งมีรายรับจากรายได้อื่นมากถึง 29.98 ล้านบาท ซึ่งมาจาก เงินสบทบของพนักงานรุ่นที่ 1-3 ที่สมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

โดย ผู้ใช้ทั่วไป
ดาวน์โหลดเมื่อ 10/03/2569 21:50:31 และหมดอายุ 09/06/2569

ตารางที่ 5 รายรับของกองทุนพนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ บัญชี 1 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562-2566 จำแนกตามแหล่งที่มาของรายรับ

หน่วย : ล้านบาท

แหล่งเงินรายรับ	**จำนวนเงิน (ล้านบาท) และร้อยละเมื่อเทียบกับรายรับในปีนั้น ๆ**					**เงินรวม**
	2562	**2563**	**2564**	**2565**	**2566**	
พนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณและ พนักงานมหาวิทยาลัยเปลี่ยนสถานภาพ	184.81	194.68	182.02	171.09	172.34	904.94
	90.08%	87.69%	89.30%	78.47%	89.21%	86.83%
พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้วิทยาเขตหาดใหญ่	4.48	6.12	6.28	4.89	6.78	28.55
	2.18%	2.76%	3.08%	2.24%	3.51%	2.74%
พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้วิทยาเขตภูเก็ต	1.48	1.61	1.82	1.51	1.56	7.97
	0.72%	0.72%	0.89%	0.69%	0.81%	0.77%
พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้วิทยาเขตตรัง	0.24	0.26	0.28	0.24	0.24	1.26
	0.12%	0.12%	0.14%	0.11%	0.13%	0.12%
พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้วิทยาเขตปัตตานี	0.64	0.69	0.70	0.70	0.70	3.43
	0.31%	0.31%	0.35%	0.32%	0.36%	0.33%
พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี	0.28	0.36	0.35	0.34	0.37	1.70
	0.14%	0.16%	0.17%	0.16%	0.19%	0.16%
รายได้อื่น	0.42	0.85	1.36	29.98	2.41	35.02
	0.20%	0.38%	0.67%	13.75%	1.25%	3.36%
ดอกเบี้ยเงินฝาก	12.82	17.44	11.03	9.29	8.78	59.36
	6.25%	7.85%	5.41%	4.26%	4.54%	5.70%
รวมรายรับ	**205.18**	**222.01**	**203.85**	**218.04**	**193.19**	**1,042.26**
	100%	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**

4.1.4 รายรับของกองทุนพนักงานฯ บัญชี 2 จำแนกตามแหล่งที่มาของรายได้

ตารางที่ 6 แสดงรายรับของกองทุนพนักงานฯ บัญชี 2 ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562-2566 จำแนกตามแหล่งที่มาของรายรับ รายรับที่สูงที่สุดของบัญชี 2 มาจากพนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณและพนักงานมหาวิทยาลัยเปลี่ยนสถานภาพ เป็นจำนวนเงิน 422.44ล้าน บาท คิดเป็นร้อยละ 88.47 รองลงมา มาจากดอกเบี้ยเงินฝาก (38.81 ล้านบาทหรือร้อยละ 8.13) รายได้อื่น (9.81 ล้านบาทหรือร้อยละ 2.05) พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้วิทยาเขตหาดใหญ่ ภูเก็ต ปัตตานี ตรัง และสุราษฎร์ธานีรวมกัน 6.46 ล้านบาทหรือร้อยละ 1.35.

โดย ผู้ใช้ทั่วไป
ดาวน์โหลดเมื่อ 10/05/2569 21:50:31 และหมดอายุ 09/06/2569

ตารางที่ 6 รายรับของกองทุนพนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ บัญชี 2 ปีงบประมาณ พ.ศ.2562-2566 จำแนกตามแหล่งที่มาของรายรับ

หน่วย : ล้านบาท

แหล่งเงินรายรับ	**จำนวนเงิน (ล้านบาท) และร้อยละเมื่อเทียบกับรายรับในปีนั้น ๆ**					**เงินรวม**
	2562	**2563**	**2564**	**2565**	**2566**	
พนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณ และ พนักงานมหาวิทยาลัยเปลี่ยนสถานภาพ	82.50	84.46	87.34	83.72	84.42	422.44
	91.60%	90.81%	84.62%	87.82%	88.03%	88.47%
พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ วิทยาเขตหาดใหญ่	0.75	0.85	1.05	0.87	1.13	4.65
	0.83%	0.91%	1.02%	0.91%	1.18%	0.97%
พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ วิทยาเขตภูเก็ต	0.06	0.27	0.30	0.25	0.26	1.14
	0.07%	0.29%	0.29%	0.26%	0.27%	0.24%
พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ วิทยาเขตตรัง	-	-	0.05	0.04	0.04	0.13
	-	-	0.05%	0.04%	0.04%	0.03%
พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ วิทยาเขตปัตตานี	-	-	0.12	0.12	0.12	0.36
	-	-	0.12%	0.13%	0.13%	0.08%
พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี	-	-	0.06	0.06	0.06	0.18
	-	-	0.06%	0.06%	0.06%	0.04%
รายได้อื่น	-	-	6.26	2.15	1.40	9.81
	-	-	6.07%	2.26%	1.46%	2.05%
ดอกเบี้ยเงินฝาก	6.76	7.43	8.03	8.12	8.47	38.81
	7.51%	7.99%	7.78%	8.52%	8.83%	8.13%
รวมรายรับ	**90.07**	**93.01**	**103.21**	**95.33**	**95.91**	**477.52**
	100%	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**

รายรับในบัญชี 2 ที่มาจากพนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณและ พนักงานมหาวิทยาลัยเปลี่ยนสถานภาพในปี 2562-2566 มีปริมาณที่ค่อนข้างคงที่ คือ 82.50-87.34 ล้านบาทต่อปี ส่วนรายรับจากดอกเบี้ยเงินฝากค่อนข้างมีความสม่ำเสมอ คือ อยู่ในช่วง 6.76-8.47 ล้านบาทต่อปี บัญชี 2 เริ่มมีรายรับจากรายได้อื่นตั้งแต่ปีงบประมาณ 2564-2566 เนื่องจากเงินค่าจ้างจากการยืมตัวพนักงานไปปฏิบัติงานส่วนงานอื่น แต่มีปริมาณไม่มาก คือ 6.26 ล้าน, 2.15 ล้าน และ 1.40 ล้าน ตามลำดับ

โดย ผู้ใช้ทั่วไป
ดาวน์โหลดเมื่อ 10/05/2569 21:50:31 และใช้ได้ถึงวันที่ 09/05/2569

4.2 การวิเคราะห์รายจ่ายของเงินกองทุนพนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562-2566

การศึกษาการวิเคราะห์รายจ่ายของเงินกองทุนพนักงานฯ มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบการเพิ่มขึ้นหรือลดลงของรายจ่ายของเงินกองทุนพนักงานฯ ในระยะเวลาย้อนหลัง 5 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562-2566) สำหรับคณะกรรมการบริหารกองทุนพนักงานฯ ใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนงบประมาณ ทำให้สามารถคาดการณ์และจัดสรรงบประมาณในแต่ละส่วนได้ดีขึ้น สามารถติดตามและควบคุมการใช้จ่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทำให้สามารถปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงแผนการดำเนินงานได้

4.2.1 รายจ่ายจำแนกตามบัญชี 1 และ บัญชี 2 ของกองทุนพนักงานฯ

ผลการวิเคราะห์รายจ่ายในภาพรวมจำแนกตามบัญชี 1 และ บัญชี 2 ของกองทุนพนักงานฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562-2566 โดย แสดงอยู่ในตารางที่ 7 จากตารางที่ 7 รายจ่ายโดยรวมของกองทุนพนักงานฯ ในช่วงปีงบประมาณ 2562-2566 เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกปี จาก 83.72 ล้านบาทในปีงบประมาณ 2562 เป็น 207.59 ล้านบาทในปีงบประมาณ 2566 (แผนภูมิที่ 2)

ตารางที่ 7 รายจ่ายของเงินกองทุนพนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562-2566

หน่วย : ล้านบาท

ปีงบประมาณ	บัญชี 1		% การเปลี่ยนแปลงเมื่อเทียบกับปีก่อนหน้า	บัญชี 2		% การเปลี่ยนแปลงเมื่อเทียบกับปีก่อนหน้า	รายจ่ายรวม		% การเปลี่ยนแปลงเมื่อเทียบกับปีก่อนหน้า
	จำนวนเงิน	ร้อยละ		จำนวนเงิน	ร้อยละ		จำนวนเงิน	ร้อยละ	
2562	43.24	13.59		40.48	9.94		83.72	11.54	
2563	50.77	15.95	+17.44%	79.05	19.41	+95.26%	129.82	17.89	+55.12%
2564	57.36	18.02	+12.97%	83.51	20.50	+5.65%	140.87	19.41	+8.51%
2565	70.39	22.12	+22.72%	93.20	22.88	+11.61%	163.59	22.55	+16.12%
2566	96.47	30.31	+37.07%	111.12	27.28	+19.21%	207.59	28.61	+26.90%
รวม	**318.23**	**100.00**	-	**407.36**	**100.00**	-	**725.59**	**100.00**	-

โดย ผู้ใช้ทั่วไป
ดาวน์โหลดเมื่อ 10/05/2569 21:50:31 และหมดอายุ 09/06/2569

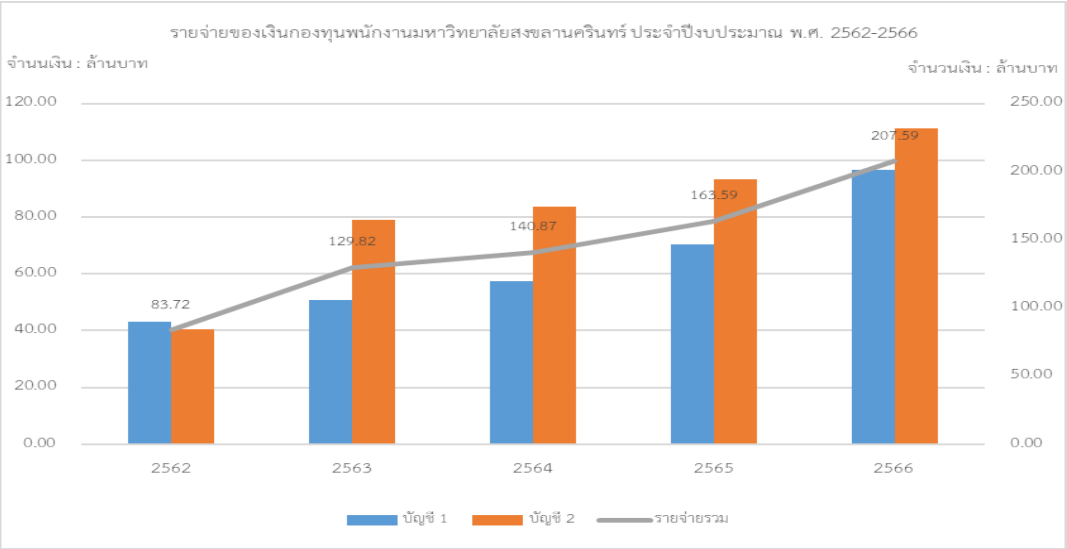
อัตราการเพิ่มของรายจ่ายเมื่อเทียบกับปีก่อนหน้าก็สูงขึ้นอย่างต่อเนื่องเช่นกัน เช่น ในปีงบประมาณ 2564, 2565 และ 2566 มีอัตราการเพิ่มขึ้นของค่าใช้จ่ายเท่ากับร้อยละ 8.51, 16.12 และ 26.90 ตามลำดับ ส่วนในปี 2563 มีอัตราเพิ่มมากถึงร้อยละ 55.12 เนื่องจากการจ่ายเงินชดเชยให้กับพนักงานมหาวิทยาลัย (เปลี่ยนสถานภาพ) ที่เกษียณอายุในปี 2563 ซึ่งเริ่มนับระยะเวลาปฏิบัติงานตั้งแต่วันที่เปลี่ยนสถานภาพ คือ 1 ตุลาคม 2559 ทำให้มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานติดต่อกันถึงวันที่ที่เกษียณอายุครบ 3 ปี แต่ไม่ครบ 6 ปี ทำให้ได้รับค่าชดเชยเท่ากับเงินเดือนจำนวน 6 เดือน ซึ่งเป็นเงินจำนวนที่มาก

รายจ่ายจากบัญชี 1 ของกองทุนพนักงานฯ ในช่วงปีงบประมาณ 2562-2566 เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกปี จาก 43.24 ล้านบาทในปีงบประมาณ 2562 เป็น 96.47 ล้านบาทในปีงบประมาณ 2566 (แผนภูมิที่ 2) อัตราการเพิ่มของรายจ่ายเมื่อเทียบกับปีก่อนหน้าก็สูงขึ้นอย่างต่อเนื่องเช่นกัน เช่น ในปีงบประมาณ 2564, 2565 และ 2566 มีอัตราการเพิ่มขึ้นของค่าใช้จ่ายเท่ากับร้อยละ 12.97, 22.72 และ 37.07 ตามลำดับ

รายจ่ายจากบัญชี 2 ของกองทุนพนักงานฯ ในช่วงปีงบประมาณ 2562-2566 เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกปี จาก 40.48 ล้านบาทในปีงบประมาณ 2562 เป็น 111.12 ล้านบาทในปีงบประมาณ 2566 (แผนภูมิที่ 2) อัตราการเพิ่มของรายจ่ายเมื่อเทียบกับปีก่อนหน้าก็สูงขึ้นอย่างต่อเนื่องเช่นกัน เช่น ในปีงบประมาณ 2564, 2565 และ 2566 มีอัตราการเพิ่มขึ้นของค่าใช้จ่ายเท่ากับร้อยละ 5.65, 11.61 และ 19.21 ตามลำดับ ส่วนในปี 2563 มีอัตราเพิ่มมากถึงร้อยละ 95.26 เนื่องจากการจ่ายเงินชดเชยให้กับพนักงานมหาวิทยาลัย (เปลี่ยนสถานภาพ) ที่เกษียณอายุในปี 2563 ซึ่งเริ่มนับระยะเวลาปฏิบัติงานตั้งแต่วันที่เปลี่ยนสถานภาพ คือ 1 ตุลาคม 2559 ทำให้มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานติดต่อกันจนถึงวันที่เกษียณอายุครบ 3 ปี แต่ไม่ครบ 6 ปี ทำให้ได้รับค่าชดเชยเท่ากับเงินเดือนจำนวน 6 เดือน ในขณะที่ผู้ซึ่งเกษียณอายุก่อนปี 2563 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานติดต่อกันจนถึงวันที่เกษียณอายุน้อยกว่า3 ปี ทำให้ได้รับเงินชดเชยแค่ 3 เดือนเท่านั้น จึงทำให้อัตราการเพิ่มของรายจ่ายในปี 2563 เพิ่มมากถึงร้อยละ 95.26 เมื่อเทียบกับปี 2562

ทั้งนี้สามารถแสดงเป็นแผนภูมิรายจ่ายของกองทุนพนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ในภาพรวม ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2562-2566 จำแนกตามบัญชี 1 และ บัญชี 2 ดังแผนภูมิที่ 2

โดย ผู้ใช้ทั่วไป
ดาวน์โหลดเมื่อ 10/05/2569 21:50:31 และหมดอายุ 09/06/2569



แผนภูมิที่ 2 รายจ่ายของกองทุนพนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ปีงบประมาณ พ.ศ.2562-2566

4.2.2 รายจ่ายในบัญชี 1 จำแนกตามประเภทค่าใช้จ่าย

ตารางที่ 8 แสดงรายจ่ายของกองทุนพนักงานฯ ในบัญชี 1 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562-2566 เมื่อจำแนกตามประเภทค่าใช้จ่าย พบว่า รายจ่ายที่สูงที่สุด คือค่าใช้จ่ายจากค่ารักษาพยาบาล (ทั่วไป) เป็นจำนวนเงิน 193.50 ล้าน บาท คิดเป็นร้อยละ 60.80 ของรายจ่ายทั้งหมด รองลงมาคือค่าใช้จ่ายจากค่ารักษาพยาบาลกรณีไม่ฉุกเฉินผู้ป่วยนอก ค่ารักษาทันตกรรมและค่าเล่าเรียนบุตร เป็นจำนวนเงิน 48.82 ล้านบาท 33.64 ล้านบาท และ 25.41 ล้านบาท ตามลำดับ คิดเป็นร้อยละ 15.34 , 10.57 และ 7.98 ตามลำดับ รายจ่ายในทั้งสี่ประเภทดังกล่าวมีปริมาณรวมเท่ากับ 301.37 ล้านบาท หรือร้อยละ 94.69 ของรายจ่ายทั้งหมด

เมื่อเปรียบเทียบระหว่างปีงบประมาณพบว่า ค่ารักษาพยาบาล (ทั่วไป) ค่ารักษาพยาบาลกรณีไม่ฉุกเฉินผู้ป่วยนอก ค่ารักษาทันตกรรมและค่าเล่าเรียนบุตร มีปริมาณที่มากขึ้นอย่างต่อเนื่อง ค่ารักษาพยาบาล (ทั่วไป) เพิ่มขึ้นประมาณหนึ่งเท่าตัวจาก 27.96 ล้านบาทในปีงบประมาณ 2562 เป็น 54.97 ล้านบาทในปีงบประมาณ 2566 ค่ารักษาพยาบาลกรณีไม่ฉุกเฉินผู้ป่วยนอกเพิ่มขึ้นประมาณสามเท่าตัวจาก 5.77 ล้านบาทในปีงบประมาณ 2562 เป็น 17.42 ล้านบาทในปีงบประมาณ 2566 ค่ารักษาทันตกรรมเพิ่มขึ้นกว่าสองเท่าตัวจาก 4.89 ล้านบาทในปีงบประมาณ 2562 เป็น 11.16 ล้านบาทในปีงบประมาณ 2566 ส่วนค่าเล่าเรียนบุตรเพิ่มขึ้นประมาณสองเท่าตัวจาก 3.54 ล้านบาทในปีงบประมาณ 2562 เป็น 6.99 ล้านบาทในปีงบประมาณ 2566 (ตารางที่ 8 และแผนภูมิที่ 3)

โดย ผู้ใช้ทั่วไป
ดาวน์โหลดเมื่อ 10/05/2569 21:50:31 และหมดอายุ 09/06/2569

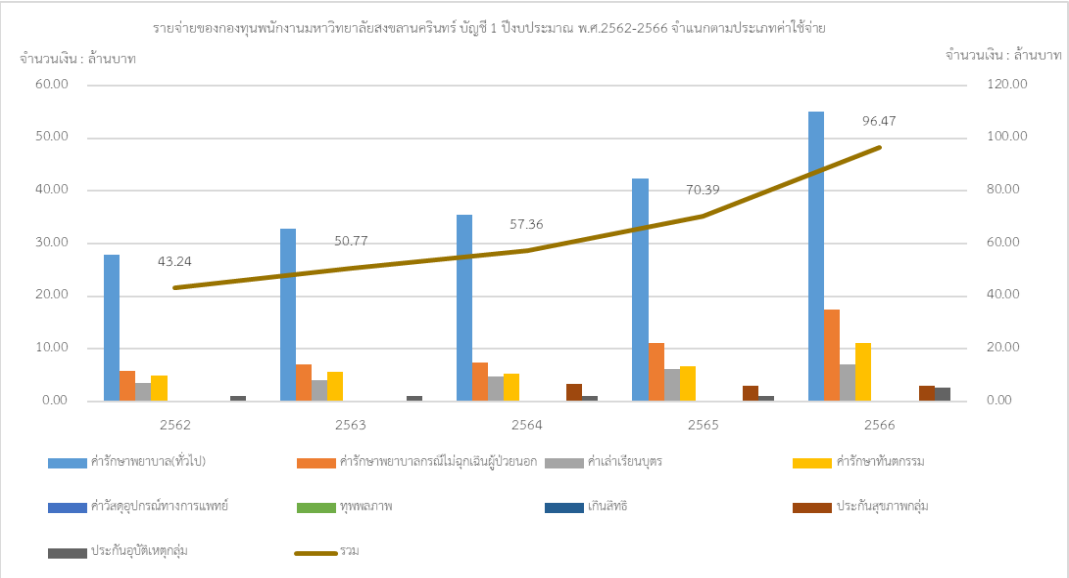
ตารางที่ 8 รายจ่ายของกองทุนพนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ บัญชี 1 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562-2566 จำแนกตามประเภทค่าใช้จ่าย

หน่วย : ล้านบาท

ประเภทค่าใช้จ่าย	จำนวนเงิน (ล้านบาท) และร้อยละเมื่อเทียบกับรายจ่ายในปีนั้น ๆ					รวมเงินและร้อยละเมื่อเทียบกับรายจ่ายทั้งหมด
	2562	2563	2564	2565	2566	
ค่ารักษาพยาบาล(ทั่วไป)	27.96	32.86	35.43	42.27	54.97	193.50
	64.67%	64.73%	61.77%	60.06%	56.99%	60.80%
ค่ารักษาพยาบาลกรณีไม่ฉุกเฉินผู้ป่วยนอก	5.77	7.14	7.36	11.13	17.42	48.82
	13.35%	14.07%	12.83%	15.81%	18.06%	15.34%
ค่ารักษาทันตกรรม	4.89	5.56	5.34	6.69	11.16	33.64
	11.31%	10.95%	9.31%	9.50%	11.57%	10.57%
ค่าเล่าเรียนบุตร	3.54	4.01	4.70	6.17	6.99	25.41
	8.19%	7.90%	8.19%	8.76%	7.25%	7.98%
ประกันสุขภาพกลุ่ม	-	-	3.33	3.05	3.08	9.45
	-	-	5.80%	4.33%	3.19%	2.97%
ประกันอุบัติเหตุกลุ่ม	0.99	0.98	1.04	0.98	2.57	6.55
	2.30%	1.93%	1.81%	1.39%	2.66%	2.06%
ทุพพลภาพ	-	0.20	-	-	0.20	0.40
	-	0.39%	-	-	0.21%	0.13%
ค่าวัสดุอุปกรณ์ทางการแพทย์	0.04	0.01	0.13	0.05	0.01	0.23
	0.09%	0.02%	0.22%	0.07%	0.01%	0.07%
เกินสิทธิ	0.04	-	0.04	0.06	0.06	0.21
	0.10%	-	0.07%	0.08%	0.07%	0.06%
รวมจ่ายรวม	43.24	50.77	57.36	70.39	96.47	318.23
	100%	100%	100%	100%	100%	100%

* การประกันสุขภาพกลุ่มเริ่มดำเนินการตั้งแต่ปี 2564 เป็นต้นไปจากการปรับเพิ่มสวัสดิการของกองทุนพนักงาน

โดย ผู้ใช้ทั่วไป
ดาวน์โหลดเมื่อ 10/05/2569 21:50:31 และหมดอายุ 09/06/2569



แผนภูมิที่ 3 รายจ่ายของกองทุนพนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ บัญชี 1 ปีงบประมาณ พ.ศ.2562-2566

4.2.3 รายจ่ายของสิทธิสวัสดิการเลือกได้ (My Choice)

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565-2566 มีการเพิ่มสิทธิจัดสวัสดิการเลือกได้ (My Choice) สำหรับการส่งเสริมสุขภาพกายและใจ ซึ่งสามารถเบิกจ่ายได้จากวงเงินสะสมของผู้ที่มีสิทธิ์ในกองทุนพนักงานฯ ไม่เกิน 3,000 บาทต่อปีงบประมาณ สิทธิจัดสวัสดิการเลือกได้ (My Choice) ใช้เงินในบัญชี 1 เป็นแหล่งงบประมาณ ค่าใช้จ่ายในส่วนนี้ถูกรวมเป็นส่วนหนึ่งในการนำเสนอรายจ่ายจากบัญชีหนึ่งในตารางที่ 7 และ 8 แล้ว แต่เนื่องจากเป็นสิทธิประโยชน์ที่เพิ่มขึ้นมาใหม่ การวิเคราะห์ครั้งนี้จึงจำแนกประเภทรายจ่ายของสิทธิประโยชน์นี้เพื่อเป็นข้อมูลในการตัดสินใจต่อไป

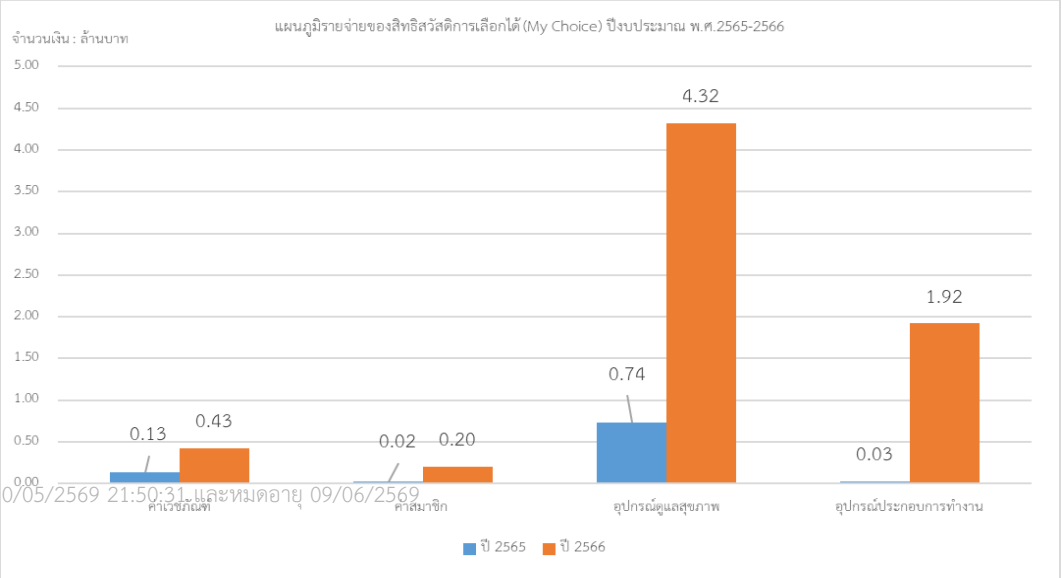
จากตารางที่ 9 รายจ่ายของกองทุนพนักงานฯ บัญชี 1 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 และ 2566 ที่จ่ายในส่วนของสิทธิสวัสดิการเลือกได้ (My Choice) เท่ากับ 7.79 ล้านบาท โดยในปี 2566 มีผู้ขอใช้สิทธิประโยชน์นี้เพิ่มขึ้นอย่างมาก โดยมียอดรายจ่าย 6.87 ล้านบาท เมื่อจำแนกตามประเภทค่าใช้จ่าย พบว่า รายจ่ายที่สูงที่สุด คือค่าใช้จ่ายจากอุปกรณ์ดูแลสุขภาพและออกกำลังกาย เป็นจำนวนเงิน 5.06 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 64.97 รองลงมาคืออุปกรณ์ประกอบการทำงาน และค่าเวชภัณฑ์เป็นจำนวนเงิน 1.95 ล้านบาทและ 0.56 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 25.03 และ 7.15 ตามลำดับ (แผนภูมิที่ 4)

โดย ผู้ใช้ทั่วไป
ดาวน์โหลดเมื่อ 10/05/2569 21:50:31 และหมดอายุ 09/06/2569

ตารางที่ 9 รายจ่ายของสิทธิสวัสดิการเลือกได้ (My Choice) ปีงบประมาณ พ.ศ.2565-2566

หน่วย : ล้านบาท

ประเภทค่าใช้จ่าย	จำนวนเงิน (ล้านบาท) และร้อยละเมื่อเทียบกับรายจ่ายในปีนั้น ๆ		รวมเงินและร้อยละเมื่อเทียบกับรายจ่ายทั้งหมด
	2565	2566	
อุปกรณ์ดูแลสุขภาพและออกกำลังกาย	0.74	4.32	5.06
	80.43%	62.88%	64.97%
อุปกรณ์ประกอบการทำงาน	0.03	1.92	1.95
	3.26%	27.95%	25.03%
ค่าเวชภัณฑ์	0.13	0.43	0.56
	14.13%	6.26%	7.15%
ค่าสมาชิก ค่าใช้บริการ หรือค่าสมัครเข้าร่วมกิจกรรมที่เกี่ยวกับการออกกำลังกาย	0.02	0.20	0.22
	2.17%	2.91%	2.85%
รวมจ่ายรวม	**0.92**	**6.87**	**7.79**
	100%	**100%**	**100%**



โดย ผู้ใช้ทั่วไป
ดาวน์โหลดเมื่อ 10/05/2569 21:50:31 และหมดอายุ 09/06/2569

แผนภูมิที่ 4 รายจ่ายของสิทธิสวัสดิการเลือกได้ (My Choice) ปีงบประมาณ พ.ศ.2565-2566

4.2.4 รายจ่ายในบัญชี 2 จำแนกตามประเภทค่าใช้จ่าย

จากตารางที่ 10 รายจ่ายของกองทุนพนักงานฯ บัญชี 2 ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562-2566 รวมทั้งสิ้น 407.86 ล้านบาท รายจ่ายเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกปี โดยเพิ่มเกือบสามเท่าตัวจาก 40.48 ล้านบาทในปีงบประมาณ 2562 เป็น 111.63 ล้านบาทในปีงบประมาณ 2566

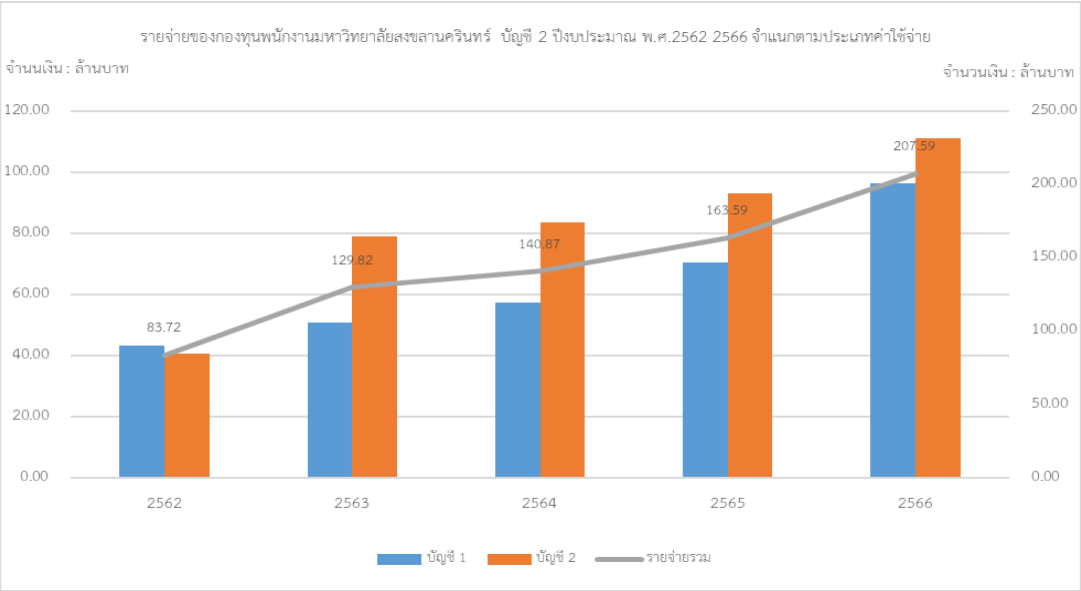
เมื่อจำแนกตามประเภทค่าใช้จ่าย พบว่า เป็นค่าใช้จ่ายจากค่าชดเชยพนักงานมหาวิทยาลัยที่ออกจากงาน เป็นจำนวนเงิน 279.71ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 68.58 และค่าตอบแทนตำแหน่งวิชาการ เป็นจำนวนเงิน 128.16ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 31.42 ค่าใช้จ่ายจากค่าชดเชยพนักงานมหาวิทยาลัยที่ออกจากงานเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกปี โดยเพิ่มประมาณสามเท่าตัวจาก 25.26 ล้านบาทในปีงบประมาณ 2562 เป็น 78.60 ล้านบาทในปีงบประมาณ 2566 ส่วนค่าตอบแทนตำแหน่งวิชาการเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกปีเช่นกัน โดยเพิ่มประมาณสองเท่าตัวจาก 15.22 ล้านบาทในปีงบประมาณ 2562 เป็น 33.02 ล้านบาทในปีงบประมาณ 2566 (แผนภูมิที่ 5)

ตารางที่ 10 รายจ่ายของกองทุนพนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ บัญชี 2 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562-2566 จำแนกตามประเภทค่าใช้จ่าย

หน่วย : ล้านบาท

ประเภทค่าใช้จ่าย	จำนวนเงิน(ล้านบาท) และร้อยละเมื่อเทียบกับรายจ่ายในปีนั้น ๆ					รวมเงินและร้อยละเมื่อเทียบกับรายจ่ายทั้งหมด
	2562	2563	2564	2565	2566	
ค่าตอบแทนตำแหน่งวิชาการ	15.22	23.92	27.79	28.21	33.02	128.16
	37.59%	30.26%	33.28%	30.27%	29.58%	31.42%
ค่าชดเชยพนักงานมหาวิทยาลัยที่ออกจากงาน	25.26	55.13	55.72	64.99	78.60	279.71
	62.41%	69.74%	66.72%	69.73%	70.42%	68.58%
รวมจ่ายรวม	40.48	79.05	83.51	93.20	111.63	407.86
	100%	100%	100%	100%	100%	100%

โดย ผู้ใช้ทั่วไป
ดาวน์โหลดเมื่อ 10/05/2569 21:50:31 และหมดอายุ 09/06/2569



แผนภูมิที่ 5 รายจ่ายของกองทุนพนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ บัญชี 2 ปีงบประมาณ พ.ศ.2562-2566

4.3 การเปรียบเทียบรายรับและรายจ่ายกองทุนพนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562-2566

การวิเคราะห์ในส่วนนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบรายรับและรายจ่ายของเงินกองทุนพนักงานฯ ในระยะเวลาย้อนหลัง 5 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562-2566) สำหรับคณะกรรมการบริหารกองทุนพนักงานฯ ใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนการใช้งบประมาณในอนาคต

4.3.1 การเปรียบเทียบรายรับและรายจ่ายโดยรวม

ผลการเปรียบเทียบรายรับรายจ่ายในภาพรวม จำแนกตามบัญชี 1 และ บัญชี 2 แสดงอยู่ในตารางที่ 11 ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562-2566 ในภาพรวมทั้งห้าปี พบว่า กองทุนพนักงานฯ มีรายรับสูงกว่ารายจ่ายรวมทั้งสิ้น 794.19 ล้านบาท หรือเหลือเงินร้อยละ 52.25 ของรายรับ เมื่อจำแนกรายปีพบว่า ในปี 2562-2566 มีเงินรายรับเหลือทุกปี แต่เงินรายรับที่เหลือมีจำนวนลดลง เช่น ในปีงบประมาณ 2562 มีเงินเหลือ 211.52 ล้านบาท แต่ในปีงบประมาณ 2566 มีเงินเหลือ 81.50 ล้านบาท ซึ่งเป็นผลมาจากรายรับที่ลดลงและรายจ่ายที่เพิ่มขึ้น

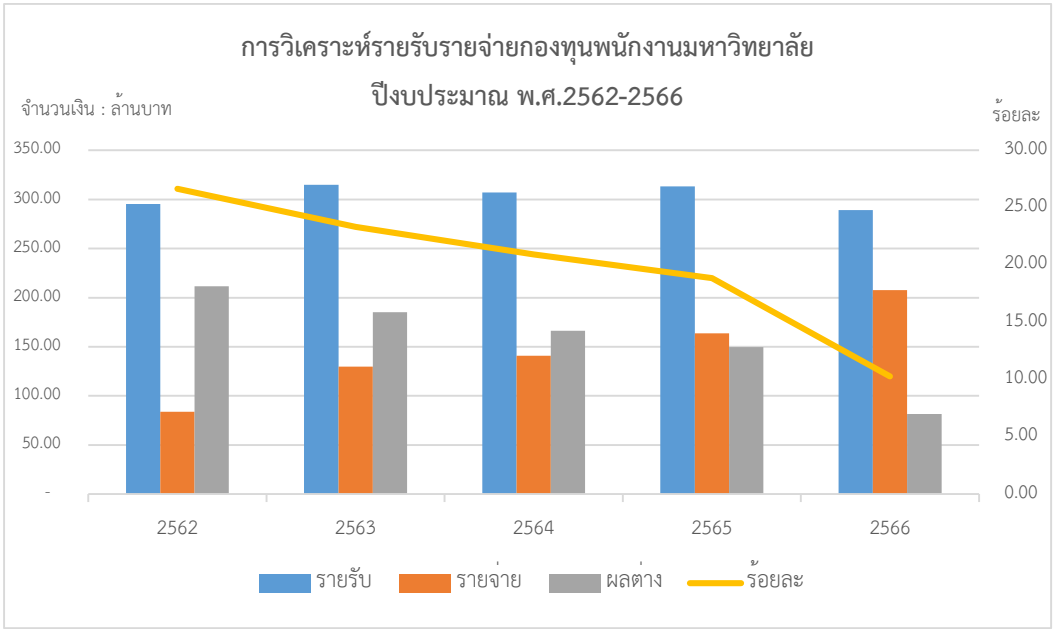
เงินรายรับที่เหลือในปี 2562-2566 คิดเป็นร้อยละ 71.64, 58.79, 54.12, 47.78, และ 28.20 ตามลำดับ จะเห็นว่าอัตราเงินเหลือในแต่ละปีลดลงอย่างต่อเนื่อง (แผนภูมิที่ 6) สัดส่วนของรายจายเมื่อเทียบกับรายรับเพิ่มขึ้นอยางมากจากร้อยละ 28.36 ในปีงบประมาณ 2562 เป็นร้อยละ 71.81 ของรายรับในปีงบประมาณ 2566 เงินสะสมของกองทุนเพิ่มขึ้นทุกปี ปลายปีงบประมาณ 2566 มีจำนวน 1700.08 ล้านบาท

โดย ผู้ใช้ทั่วไป
ดาวน์โหลดเมื่อ 10/05/2569 21:50:31 และหมดอายุ 09/06/2569

ตารางที่ 11 การเปรียบเทียบรายรับและรายจ่ายกองทุนพนักงานมหาวิทยาลัย ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562-2566

หน่วย : ล้านบาท

ปีงบประมาณ	รายรับรวม	รายจ่ายรวม	ผลต่าง	ร้อยละของความแตกต่างเทียบกับรายรับ	สัดส่วนของรายจ่ายเทียบกับรายรับ	เงินสะสมของกองทุนต้นปีงบประมาณ	เงินสะสมของกองทุนปลายปีงบประมาณ
2562	295.24	83.71	+211.53	71.64%	28.35	905.87	1117.4
2563	315.02	129.82	+185.20	58.79%	41.21	1117.4	1302.6
2564	307.05	140.87	+166.18	54.12%	45.88	1302.6	1468.79
2565	313.38	163.59	+149.79	47.78%	52.20	1468.79	1618.57
2566	289.09	207.59	+81.50	28.20%	71.81	1618.57	1700.08
รวม	1,519.78	725.58	+794.20	52.25%			



โดย ผู้ใช้ทั่วไป
ดาวน์โหลดเมื่อ 10/05/2569 21:50:31 และหมดอายุ 09/06/2569

แผนภูมิที่ 6 การเปรียบเทียบรายรับรายจ่ายกองทุนพนักงานมหาวิทยาลัย ปีงบประมาณ พ.ศ.2562-2566

4.3.2 การเปรียบเทียบรายรับและรายจ่ายในบัญชี 1

ตารางที่ 12 แสดงการเปรียบเทียบรายรับและรายจ่ายของกองทุนพนักงานฯ ใน บัญชี 1 ในภาพรวมทั้งห้าปี พบว่า กองทุนพนักงานฯ บัญชี 1 มีรายรับสูงกว่ารายจ่ายรวมทั้งสิ้น 724.04 ล้านบาท หรือเหลือเงินร้อยละ 69.47 ของรายรับ เมื่อจำแนกรายปีพบว่า ในปี 2562-2566 มีเงินรายรับเหลือทุกปี แต่เงินรายรับที่เหลือมีจำนวนลดลง เช่น ในปีงบประมาณ 2562 มีเงินเหลือ 161.94 ล้านบาท แต่ในปีงบประมาณ 2566 มีเงินเหลือ 96.72 ล้านบาท ซึ่งเป็นผลมาจากรายรับที่ลดลงและรายจ่ายที่เพิ่มขึ้น เงินรายรับที่เหลือในปี 2562-2566 คิดเป็นร้อยละ 78.94, 77.14, 71.87, 67.71 และ 50.07 ตามลำดับ จะเห็นว่าอัตราเงินเหลือในแต่ละปีในบัญชี 1 ลดลงอย่างต่อเนื่อง (แผนภูมิที่ 7)

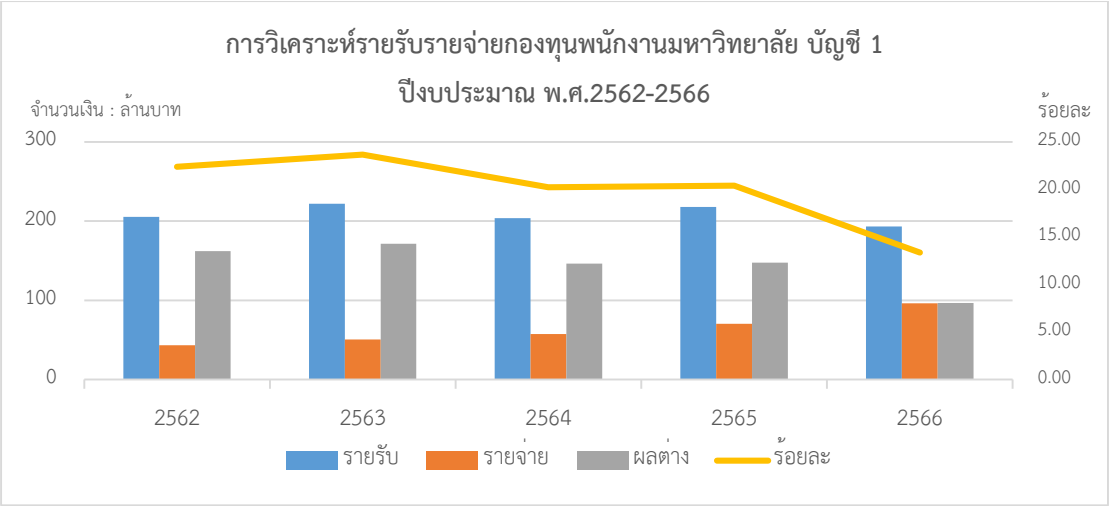
สัดส่วนของรายจ่ายเทียบกับรายรับเพิ่มขึ้นอย่างมากจากร้อยละ 21.07 ในปีงบประมาณ 2562 เป็นร้อยละ 49.94 ของรายรับในปีงบประมาณ 2566 เงินสะสมของกองทุนเพิ่มขึ้นทุกปี ปลายปีงบประมาณ 2566 มีจำนวน 1047.17 ล้านบาท

ตารางที่ 12 การเปรียบเทียบรายรับและรายจ่ายกองทุนพนักงานมหาวิทยาลัย บัญชี 1 ปีงบประมาณ พ.ศ.2562-2566

หน่วย : ล้านบาท

ปีงบประมาณ	รายรับรวม	รายจ่ายรวม	ผลต่าง	ร้อยละของความแตกต่างเทียบกับรายรับ	สัดส่วนของรายจ่ายเทียบกับรายรับ	เงินสะสมของบัญชี 1 ต้นปีงบประมาณ	เงินสะสมของบัญชี 1 ปลายปีงบประมาณ
2562	205.18	43.24	+161.94	78.94%	21.07	323.13	485.07
2563	222.01	50.77	+171.24	77.14%	22.87	485.07	656.31
2564	203.85	57.36	+146.49	71.87%	28.14	656.31	802.8
2565	218.04	70.39	+147.65	67.71%	32.28	802.8	950.45
2566	193.19	96.47	+96.72	50.07%	49.94	950.45	1047.17
รวม	1042.27	318.23	+724.04	69.47%	30.53		

โดย ผู้ใช้ทั่วไป
ดาวน์โหลดเมื่อ 10/05/2569 21:50:31 และพิมพ์อายุ 09/06/2569



แผนภูมิที่ 7 การเปรียบเทียบรายรับรายจ่ายกองทุนพนักงานมหาวิทยาลัย บัญชี 1 ปีงบประมาณ พ.ศ.2562-2566

4.3.3 การเปรียบเทียบรายรับและรายจ่ายในบัญชี 2

ตารางที่ 13 และแผนภูมิที่ 8 แสดงการเปรียบเทียบรายรับและรายจ่ายของกองทุนพนักงานฯ ในบัญชี 2 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562-2566 ในภาพรวมทั้งห้าปี พบว่า กองทุนพนักงานฯ บัญชี 2 มีรายรับสูงกว่ารายจ่ายรวมทั้งสิ้น 70.17 ล้านบาท หรือเหลือเงินร้อยละ 14.69 ของรายรับ เมื่อจำแนกรายปีพบว่า ในปี 2562-2565 เงินรายรับมากกว่ารายจ่าย แต่เงินรายรับที่เหลือมีจำนวนลดลง จนในปีงบประมาณ 2566 มีรายรับต่ำกว่ารายจ่ายเป็นเงินจำนวน 15.21 ล้านบาท หรือรายรับน้อยกว่ารายจ่ายร้อยละ 15.86 (แผนภูมิที่ 8)

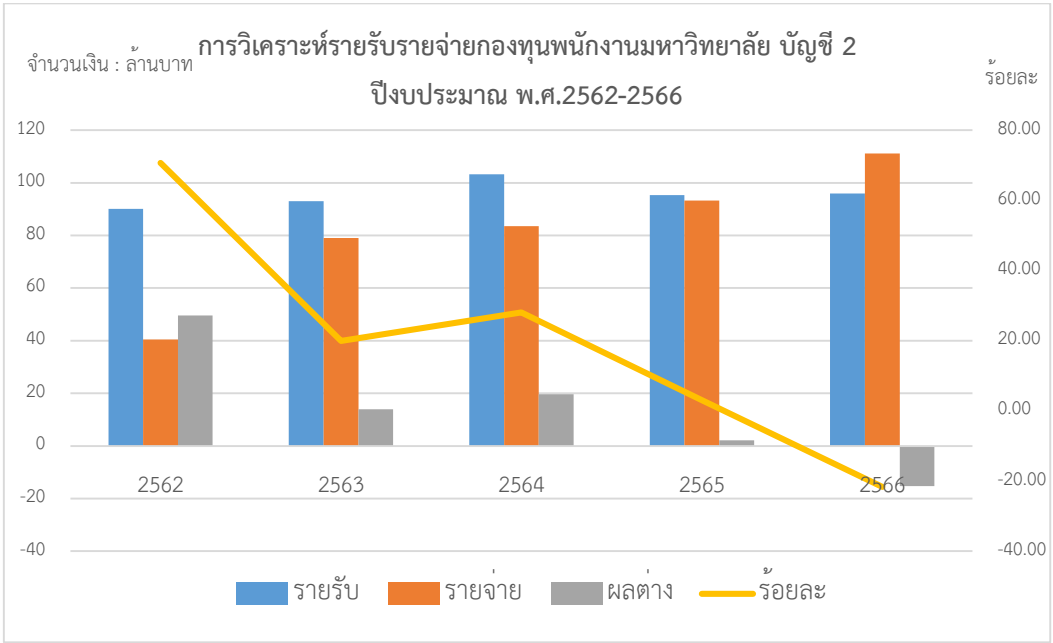
เงินสะสมของบัญชี 2 ปลายปีงบประมาณ 2564 และ 2565 มีใกล้เคียงกัน คือ 665.99 ล้านบาทและ 668.12 ล้านบาท ซึ่งบ่งบอกว่า รายรับและรายจ่ายมีค่าใกล้เคียงกัน เงินสะสมของบัญชี 2 ปลายปีงบประมาณ 2566 ลดลงเหลือ 652.91 ล้านบาทหรือลดลง 15.21 ล้านบาทเนื่องจากรายจ่ายมากกว่ารายรับ 15.21 ล้านบาท

โดย ผู้ใช้ทั่วไป
ดาวน์โหลดเมื่อ 10/05/2569 21:50:31 และหมดอายุ 09/06/2569

ตารางที่ 13 การเปรียบเทียบรายรับรายจ่ายกองทุนพนักงานมหาวิทยาลัย บัญชี 2 ปีงบประมาณ พ.ศ.2562-2566

หน่วย : ล้านบาท

ปีงบประมาณ	รายรับรวม	รายจ่ายรวม	ผลต่าง	ร้อยละของความแตกต่างเทียบกับรายรับ	สัดส่วนของรายจ่ายเทียบกับรายรับ	เงินสะสมของบัญชี 2 ต้นปีงบประมาณ	เงินสะสมของบัญชี 2 ปลายปีงบประมาณ
2562	90.07	40.48	+49.59	55.06%	44.94	582.74	632.33
2563	93.01	79.05	+13.96	15.01%	84.99	632.33	646.29
2564	103.21	83.51	+19.70	19.09%	80.91	646.29	665.99
2565	95.33	93.2	+2.13	2.23%	97.77	665.99	668.12
2566	95.91	111.12	-15.21	-15.86%	115.86	668.12	652.91
รวม	477.53	407.36	+70.17	14.69			



แผนภูมิที่ 8 การเปรียบเทียบรายรับรายจ่ายกองทุนพนักงานมหาวิทยาลัย บัญชี 2 ปีงบประมาณ พ.ศ.2562-2566

โดย ผู้ใช้ทั่วไป
ดาวน์โหลดเมื่อ 10/05/2569 21:50:31 และหมดอายุ 09/06/2569

จากข้อมูลข้างต้น กองทุนยังคงรักษาสถานะที่มั่นคงได้ แต่ต้องเผชิญกับความท้าทายจากรายจ่ายที่เพิ่มสูงขึ้น ซึ่งส่งผลกระทบต่ออัตราการเติบโตของเงินสะสมในอนาคต หากแนวโน้มดังกล่าวคงดำเนินต่อไป กองทุนพนักงานฯ อาจต้องพิจารณากลยุทธ์ใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มรายรับ ควบคุมรายจ่าย และสร้างความสมดุลทางการเงินให้มากขึ้น ในท้ายที่สุด การบริหารจัดการทางการเงินที่รอบคอบจะเป็นกุญแจสำคัญในการรักษาความมั่นคงของกองทุนพนักงานฯ เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจและภาระผูกพันที่มีต่อพนักงานมหาวิทยาลัยได้อย่างยั่งยืนในระยะยาว

โดย ผู้ใช้ทั่วไป
ดาวน์โหลดเมื่อ 10/05/2569 21:50:31 และหมดอายุ 09/06/2569

บทที่ 5
สรุปผล และข้อเสนอแนะ

การวิเคราะห์รายรับ-รายจ่าย ของกองทุนพนักงานฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562-2566 ครั้งนี้ดำเนินการเพื่อให้ได้ข้อมูลสำหรับคณะกรรมการบริหารกองทุนพนักงานฯ ในการกำหนดนโยบายและแนวทางในการปรับปรุงระบบการจ่ายเงินของกองทุนพนักงานฯ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเป็นแนวทางในการบริหารจัดการกองทุนพนักงานฯ ให้มีความยั่งยืน ผู้วิเคราะห์นำเสนอสรุปผลการวิเคราะห์และข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

5.1 สรุปและการอภิปรายผล

5.1.1 รายรับของเงินกองทุนพนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562-2566

1) รายรับของกองทุนพนักงานฯ ในปีงบประมาณ 2562-2565 มีค่าระหว่าง 295.25 ล้านบาท-315.02 ล้านบาทต่อปี รายรับลดลงอย่างชัดเจนในปี 2566 เหลือ 289.10 ล้านบาท โดยลดลงร้อยละ 7.74 เมื่อเทียบกับปีงบประมาณ 2565 โดยรวมแล้ว รายรับมีแนวโน้มลดลงในระยะยาว

2) แหล่งที่มาของรายได้หลักในกองทุนพนักงานฯ ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2562-2566 คือ เงินที่หักสมบทจากพนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณและพนักงานมหาวิทยาลัยเปลี่ยนสถานภาพ จำนวน 1,327.38 ล้านบาท (ร้อยละ 87.34 ของเงินรายรับทั้งหมด) รองลงมา คือ ดอกเบี้ยเงินฝาก (98.17 ล้านบาทหรือร้อยละ 6.46)

ทั้งนี้ รายรับที่มาจากพนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณและพนักงานมหาวิทยาลัยเปลี่ยนสถานภาพในปี 2565 และ 2566 (254.81 และ 256.76 ล้านบาท ตามลำดับ) มีแนวโน้มลดลงเมื่อเทียบกับช่วงปี 2562-2564 (267.31, 279.14, และ 269.31 ล้านบาท ตามลำดับ) ซึ่งสอดคล้องกับจำนวนของพนักงานมหาวิทยาลัยเปลี่ยนสถานภาพซึ่งมีฐานเงินเดือนที่สูง ที่มีแนวโน้มลดจำนวนลงทุกปี ทั้งนี้จากตารางที่ 1 พนักงานมหาวิทยาลัยเปลี่ยนสถานภาพในปีงบประมาณ 2562 มีจำนวน 2,049 ราย ได้ลดจำนวนลงหนึ่งในสามเหลือ 1,362 รายในปีงบประมาณ 2566 ในขณะที่จำนวนพนักงานมหาวิทยาลัยที่รับใหม่ซึ่งมีฐานเงินเดือนที่ไม่สูง มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น พนักงานมหาวิทยาลัยที่รับใหม่ในปีงบประมาณ 2562 มีจำนวน 3,413 ราย เพิ่มจำนวนเป็น 4,030 รายในปีงบประมาณ 2566

โดย ผู้ใช้ทั่วไป
ดาวน์โหลดเมื่อ 10/05/2569 21:50:31 และหมดอายุ 09/06/2569

3) รายรับในบัญชี 1 ในปีงบประมาณ 2562-2565 มีค่าไม่ต่างกันมาก คือ อยู่ระหว่าง 203.85 ล้านบาท-222.01 ล้านบาทต่อปี อย่างไรก็ตาม รายรับในบัญชี 1 ลดลงอย่างชัดเจนในปี 2566 เหลือ 193.19 ล้านบาท โดยลดลงร้อยละ 11.40 เมื่อเทียบกับปีงบประมาณ 2565 โดยรวม

แล้ว รายรับในบัญชี 1 มีแนวโน้มลดลงในระยะยาว ส่วนรายรับในบัญชี 2 ในปีงบประมาณ 2562-2566 มีค่าไม่ต่างกันมาก คือ อยู่ระหว่าง 90.07 ล้านบาทถึง 103.21 ล้านบาท

โดยสรุป รายรับจากแหล่งเงินหลักของกองทุนมีแนวโน้มลดลง รายรับจากการลงทุนหรือผลประโยชน์จากเงินกองทุนมีเพียงดอกเบี้ยซึ่งคิดเป็นเพียงร้อยละ 6.46 ของรายรับทั้งหมด ดังนั้นควรมีการบริหารจัดการเพื่อสร้างรายรับให้มากขึ้น เพื่อเสริมสร้างเสถียรภาพของกองทุนในระยะยาว การวิเคราะห์นี้ช่วยให้เห็นแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของรายรับในแต่ละปี ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการวางแผนและบริหารจัดการกองทุนพนักงานในอนาคตได้

5.1.2 รายจ่ายของเงินกองทุนพนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562-2566

1) รายจ่ายโดยรวมของกองทุนพนักงานฯ ในช่วงปีงบประมาณ 2562-2566 เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกปี จาก 83.72 ล้านบาทในปีงบประมาณ 2562 เป็น 207.59 ล้านบาทในปีงบประมาณ 2566 คิดเป็นอัตราการเติบโตร้อยละ 148 ภายในระยะเวลาเพียง 5 ปี ซึ่งสะท้อนถึงภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ อัตราการเพิ่มของรายจ่ายเมื่อเทียบกับปีก่อนหน้าก็สูงขึ้นอย่างต่อเนื่องเช่นกัน เช่น ในปีงบประมาณ 2564, 2565 และ 2566 มีอัตราการเพิ่มขึ้นของค่าใช้จ่ายเท่ากับร้อยละ 8.51, 16.12 และ 26.90 ตามลำดับ

2) รายจ่ายจากบัญชี 1 ของกองทุนพนักงานฯ ในช่วงปีงบประมาณ 2562-2566 เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกปี จาก 43.24 ล้านบาทในปีงบประมาณ 2562 เป็น 96.47 ล้านบาทในปีงบประมาณ 2566 อัตราการเพิ่มของรายจ่ายเมื่อเทียบกับปีก่อนหน้าก็สูงขึ้นอย่างต่อเนื่องเช่นกัน เช่น ในปีงบประมาณ 2564, 2565 และ 2566 มีอัตราการเพิ่มขึ้นของค่าใช้จ่ายเท่ากับร้อยละ 12.97, 22.72 และ 37.07 ตามลำดับ

3) รายจ่ายของกองทุนพนักงานฯ ในบัญชี 1 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562-2566 ที่สูงที่สุด คือ ค่าใช้จ่ายจากค่ารักษาพยาบาล (ทั่วไป) เป็นจำนวนเงิน 193.50 ล้าน บาท คิดเป็นร้อยละ 60.80 ของรายจ่ายทั้งหมด รองลงมาคือค่าใช้จ่ายจากค่ารักษาพยาบาลกรณีไม่ฉุกเฉินผู้ป่วยนอก ค่ารักษาทันตกรรม และ ค่าเล่าเรียนบุตร เป็นจำนวนเงิน 48.82 ล้านบาท 33.64 ล้านบาท และ 25.41 ล้านบาท ตามลำดับ คิดเป็นร้อยละ 15.34 , 10.57 และ 7.98 ตามลำดับ รายจ่ายในทั้งสี่ประเภทดังกล่าวมีปริมาณรวมเท่ากับ 301.37 ล้านบาทหรือร้อยละ 94.69 ของรายจ่ายทั้งหมด

โดย ผู้ใช้ทั่วไป
ดาวน์โหลดเมื่อ 10/05/2569 21:50:31 และหมดอายุ 09/06/2569

รายจ่ายทั้งสี่ประเภทมีปริมาณที่มากขึ้นอย่างต่อเนื่องในแต่ละปี ค่ารักษาพยาบาล (ทั่วไป) เพิ่มขึ้นประมาณหนึ่งเท่าตัวจาก 27.96 ล้านบาทในปีงบประมาณ 2562 เป็น 54.97 ล้านบาทในปีงบประมาณ 2566 ค่ารักษาพยาบาลกรณีไม่ฉุกเฉินผู้ป่วยนอกเพิ่มขึ้นประมาณสามเท่าตัวจาก 5.77 ล้านบาทในปีงบประมาณ 2562 เป็น 17.42 ล้านบาทในปีงบประมาณ 2566 ค่ารักษาทันตกรรม

เพิ่มขึ้นกว่าสองเท่าตัวจาก 4.89 ล้านบาทในปีงบประมาณ 2562 เป็น 11.16 ล้านบาทในปีงบประมาณ 2566 ส่วนค่าเล่าเรียนบุตรเพิ่มขึ้นประมาณสองเท่าตัวจาก 3.54 ล้านบาทในปีงบประมาณ 2562 เป็น 6.99 ล้านบาทในปีงบประมาณ 2566

รายจ่ายของสิทธิสวัสดิการเลือกได้ (My Choice) จากกองทุนพนักงานฯ บัญชี 1 ในปี 2566 เท่ากับ 6.87 ล้านบาท โดยส่วนใหญ่เป็นค่าใช้จ่ายจากอุปกรณ์ดูแลสุขภาพและออกกำลังกาย (ร้อยละ 64.97) และอุปกรณ์ประกอบการทำงาน (ร้อยละ 25.03)

4) รายจ่ายจากบัญชี 2 ของกองทุนพนักงานฯ ในช่วงปีงบประมาณ 2562-2566 เป็นค่าใช้จ่ายจากค่าชดเชยพนักงานมหาวิทยาลัยที่ออกจากงาน 279.71 ล้านบาท (ร้อยละ 68.58) และค่าตอบแทนตำแหน่งวิชาการ 128.16 ล้านบาท (ร้อยละ 31.42) ค่าใช้จ่ายจากค่าชดเชยพนักงานมหาวิทยาลัยที่ออกจากงานเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกปี โดยเพิ่มประมาณสามเท่าตัวจาก 25.26 ล้านบาทในปีงบประมาณ 2562 เป็น 78.60 ล้านบาทในปีงบประมาณ 2566 ส่วนค่าตอบแทนตำแหน่งวิชาการเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกปีเช่นกัน โดยเพิ่มประมาณสองเท่าตัวจาก 15.22 ล้านบาทในปีงบประมาณ 2562 เป็น 33.02 ล้านบาทในปีงบประมาณ 2566

รายจ่ายจากบัญชี 2 จะเพิ่มสูงขึ้นเมื่อเวลาผ่านไปโดยเฉพาะอย่างยิ่งรายจ่ายที่เกี่ยวกับเงินชดเชยเมื่อออกจากงาน เนื่องจากเงินชดเชยจะเพิ่มตามระยะเวลาปฏิบัติงาน พนักงานมหาวิทยาลัยเปลี่ยนสถานภาพที่เกษียณในปี 2563 (เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยครบ 3 ปีนับจากวันที่มหาวิทยาลัยออกนอกระบบ) ได้รับค่าชดเชยเท่ากับเงินเดือนจำนวน 6 เดือน ขณะที่ผู้ซึ่งเกษียณก่อนหน้านั้น (เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเกินกว่า 1 ปี แต่ไม่ถึง 3 ปีนับจากวันที่มหาวิทยาลัยออกนอกระบบ) ได้รับค่าชดเชยเท่ากับเงินเดือนจำนวน 3 เดือน ผลกระทบที่เกิดคือทำให้กองทุนพนักงานฯ ต้องจ่ายเงินชดเชยเพิ่มกว่า 1 เท่าตัวจาก 25.26 ล้านบาทในปีงบประมาณ 2562 เป็น 55.13 ล้านบาทในปีงบประมาณ 2563 นอกจากนี้ แต่ผู้ที่เกษียณในปี 2566 และเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยครบ 6 ปี จะได้รับค่าชดเชยเท่ากับเงินเดือนจำนวน 8 เดือน ทำให้กองทุนพนักงานฯ ต้องจ่ายเงินชดเชยเพิ่มจาก 64.99 ล้านบาทในปีงบประมาณ 2565 เป็น 78.60 ล้านบาทในปีงบประมาณ 2566 ทั้งนี้ ผู้ที่เกษียณในปี 2570 และ 2580 และเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยครบ 10 ปี และ 20 ปีนับจากวันที่มหาวิทยาลัยออกนอกระบบ จะได้รับค่าชดเชยเท่ากับเงินเดือนจำนวน 10 และ 14 เดือน ตามลำดับ

จากแนวโน้มดังกล่าว กองทุนพนักงานฯ จำเป็นต้องมีมาตรการควบคุมรายจ่ายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการพนักงาน ซึ่งมีอัตราการเติบโตที่สูงขึ้นเรื่อย ๆ โดยต้องมีการวิเคราะห์ให้ทราบถึงค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับสวัสดิการที่อาจมีความจำเป็นน้อยต่อสุขภาพและมีค่าใช้จ่ายที่สูง การวิเคราะห์ครั้งนี้ไม่ได้ศึกษาถึงประเภทของสวัสดิการที่มีลักษณะดังกล่าว ซึ่งเป็นประเด็นที่ควรมีการวิเคราะห์ต่อไป มาตรการที่อาจใช้ร่วมได้ในอนาคตสำหรับการ

โดย ผู้ใช้ทั่วไป
ดาวน์โหลดเมื่อ 10/05/2569 21:58:31 และหมดอายุ 09/06/2569

เบิกจ่ายบริการประเภทดังกล่าว คือ การให้ผู้ใช้สิทธิ์ร่วมจ่าย (copayment) หรือต้องจ่ายส่วนแรก (deductible) ของค่าบริการดังกล่าว นอกจากนี้ ควรพิจารณาหาแนวทางเพิ่มรายรับเพื่อรองรับภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว เพื่อให้กองทุนพนักงานสามารถดำเนินการได้อย่างมั่นคงและยั่งยืนในอนาคต

5.1.3 การเปรียบเทียบรายรับและรายจ่ายของเงินกองทุนพนักงานฯ

1) ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562-2566 กองทุนพนักงานฯ มีเงินรายรับมากกว่ารายจ่าย แต่ความแตกต่างของรายรับและรายจ่ายลดลงในแต่ละปี เช่น ในปีงบประมาณ 2562 มีรายรับมากกว่ารายจ่าย 211.52 ล้านบาท แต่ในปีงบประมาณ 2566 รายรับมากกว่ารายจ่าย 81.50 ล้านบาท ซึ่งเป็นผลมาจากรายรับที่ลดลงและรายจ่ายที่เพิ่มขึ้น เงินรายรับที่เหลือในปี 2562-2566 คิดเป็นร้อยละ 71.64, 58.79, 54.12, 47.78 และ 28.20 ของรายรับ ตามลำดับ จะเห็นว่าอัตราดังกล่าวลดลงอย่างต่อเนื่องต่อปี ซึ่งสอดคล้องกับการจัดสวัสดิการที่เพิ่มขึ้น ทั้งนี้เงินสะสมของกองทุนมีจำนวนเพิ่มขึ้นทุกปี โดยในปลายปีงบประมาณ 2566 มีจำนวน 1700.08 ล้านบาท

2) ในปี 2562-2566 กองทุนพนักงานฯ บัญชี 1 มีรายรับสูงกว่ารายจ่ายทุกปี แต่เงินรายรับที่เหลือมีจำนวนลดลง เช่น ในปีงบประมาณ 2562 มีเงินเหลือ 161.94 ล้านบาท แต่ในปีงบประมาณ 2566 มีเงินเหลือ 96.72 ล้านบาท เงินรายรับที่เหลือในปี 2562-2566 คิดเป็นร้อยละ 78.94, 77.14, 71.87, 67.71 และ 50.07 ตามลำดับ จะเห็นว่าอัตราเงินเหลือในแต่ละปีในบัญชี 1 ลดลงอย่างต่อเนื่อง เงินสะสมของกองทุนพนักงานฯ ในบัญชี 1 เพิ่มขึ้นทุกปี ในปลายปีงบประมาณ 2566 มีจำนวน 1047.17 ล้านบาท

3) กองทุนพนักงานฯ ในบัญชี 2 ปีงบประมาณ 2562-2565 เงินรายรับมากกว่ารายจ่าย แต่เงินรายรับที่เหลือในแต่ละปีมีจำนวนน้อยลง จนในปีงบประมาณ 2566 มีรายรับต่ำกว่ารายจ่ายเป็นเงินจำนวน 15.21 ล้านบาท ทำให้เงินสะสมของกองทุนพนักงานฯ บัญชี 2 ลดลงจาก 668.12 ล้านบาทในปีงบประมาณ 2565 เหลือ 652.91 ล้านบาทในปี 2566

โดยสรุป ตลอดระยะเวลาห้าปีที่ผ่านมา แนวโน้มรายจ่ายเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ในขณะที่รายรับเริ่มแสดงสัญญาณของการลดลงในช่วงปีงบประมาณ 2566 ในช่วงปีงบประมาณ 2562 รายรับของกองทุนยังอยู่ในระดับที่มั่นคง ซึ่งจะเห็นได้จากรายรับสูงกว่ารายจ่ายมากกว่าเท่าตัว ทำให้เกิดส่วนเกินที่เพียงพอสำหรับการบริหารจัดการกองทุนพนักงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนต่างระหว่างรายรับและรายจ่ายในปีงบประมาณ 2562 ยังอยู่ในระดับสูงกว่าร้อยละ 70 ของรายรับ ซึ่งสะท้อนถึงความมั่นคงทางการเงินอย่างชัดเจน เมื่อเข้าสู่ปีงบประมาณ 2563 และ 2564 แม้รายรับยังคงเพิ่มขึ้นเล็กน้อย แต่รายจ่ายก็เติบโตขึ้นเช่นกัน แม้จะไม่ใช่ในระดับที่ส่งผลกระทบโดยตรง แต่เริ่มสังเกตเห็นว่า อัตราส่วนต่างระหว่างรายรับและรายจ่ายลดลงทีละน้อย รายจ่ายของบัญชี 2 ซึ่งเคยอยู่ในระดับต่ำ

โดย ผู้ใช้ทั่วไป
ดาวน์โหลดเมื่อ 10/05/2569 21:50:31 และหมดอายุ 09/06/2569

กลับเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ เป็นสัญญาณเตือนว่าการบริหารงบประมาณต้องมีความระมัดระวังมากขึ้น ในปีงบประมาณ 2565 การเปลี่ยนแปลงเริ่มชัดเจนขึ้น รายจ่ายขยับสูงขึ้นเป็นอย่างมาก ส่งผลให้อัตราส่วนต่างของรายรับและรายจ่ายลดลงสู่ระดับต่ำที่สุดในรอบ 4 ปี แม้กองทุนยังคงมีส่วนเกินอยู่ แต่การเติบโตของรายจ่ายแสดงให้เห็นถึงภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น หากไม่มีมาตรการควบคุม อาจส่งผลต่อเสถียรภาพทางการเงินในระยะยาว จนกระทั่งปี 2566 สถานการณ์ได้เปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญ รายจ่ายเพิ่มขึ้นอย่างมากในขณะที่รายรับลดลงเป็นครั้งแรกในรอบ 5 ปี ซึ่งเป็นสัญญาณที่สะท้อนให้เห็นว่า รายจ่ายกำลังเติบโตเร็วกว่ารายรับ และเริ่มส่งผลกระทบต่อสมดุลทางการเงินของกองทุนพนักงาน โดยเฉพาะบัญชี 2 ซึ่งในปีงบประมาณ 2566 มีรายจ่ายสูงกว่ารายรับเป็นครั้งแรก ส่งผลให้เกิดภาวะขาดดุล -15.86% ของรายรับ

แนวโน้มเหล่านี้สะท้อนถึงความเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างการเงินของกองทุนพนักงาน จากเดิมที่เคยมีส่วนต่างของรายรับและรายจ่ายเป็นบวกมาโดยตลอด กลับกลายเป็นว่าอัตราส่วนต่างของรายรับและรายจ่ายลดลงเรื่อย ๆ หากแนวโน้มนี้ยังดำเนินต่อไป อาจนำไปสู่ภาวะที่กองทุนพนักงานต้องเผชิญกับปัญหาด้านงบประมาณ ความสามารถในการรองรับค่าใช้จ่ายอาจลดลง และอาจต้องหาทางปรับแผนทางการเงินเพื่อความมั่นคงในระยะยาว

5.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาในอนาคต

5.2.1 กองทุนพนักงานฯ ควรเก็บข้อมูลเพื่อประมาณการรายรับและรายจ่ายในอนาคต เพื่อให้เห็นแนวโน้มและการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต โดยเฉพาะอย่างยิ่งรายจ่ายที่เป็นเงินชดเชยพนักงานมหาวิทยาลัยที่ออกจากงาน และการจ่ายเงินค่าตอบแทนตำแหน่งวิชาการ

5.2.2 กองทุนพนักงานฯ ควรวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการจัดทำประกันสุขภาพและประกันอุบัติเหตุ (กลุ่ม) ให้กับพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีสิทธิในกองทุนพนักงานฯ ว่าส่งผลให้การเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลลดลงหรือไม่ เพื่อตัดสินใจในการคง ยกเลิก หรือปรับเปลี่ยนการทำประกันในลักษณะดังกล่าว เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุดต่อพนักงานมหาวิทยาลัยและกองทุนพนักงานฯ

5.2.3 กองทุนพนักงานฯ ควรวิเคราะห์ข้อมูลสุขภาพของบุคลากรจากผลการตรวจสุขภาพ เช่น วิเคราะห์จากโรคหรือความเจ็บป่วยที่มีการเบิกจ่ายสูง เพื่อสามารถออกแบบการส่งเสริมสุขภาพที่เหมาะสมและสามารถจัดสวัสดิการที่สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานมหาวิทยาลัย เช่น การจัดโปรแกรมป้องกันโรคเรื้อรังที่อาจลดการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลในระยะยาว

โดย ผู้ใช้ทั่วไป
ดาวน์โหลดเมื่อ 10/05/2569 21:50:31 และหมดอายุ 09/06/2569

5.2.4 กองทุนพนักงานฯ ควรศึกษาความคุ้มค่าและผลกระทบของสวัสดิการประเภทต่าง ๆ หรือรายการต่าง ๆ ทั้งในเรื่องมูลค่าและความจำเป็น หากทราบถึงประเภทของสวัสดิการที่อาจมีความจำเป็นน้อยต่อสุขภาพและมีค่าใช้จ่ายที่สูง กองทุนพยักงานฯ อาจใช้มาตรการในการควบคุมการ

เบิกจ่าย เช่น การให้ผู้ใช้สิทธิ์ร่วมจ่าย (copayment) หรือต้องจ่ายส่วนแรก (deductible) ของค่าบริการดังกล่าว

5.3 ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาสำหรับการบริการจัดการกองทุนฯ

5.3.1 กองทุนพนักงานฯ ควรศึกษาความเป็นไปได้ของการลงทุนในสินทรัพย์ที่ให้ผลตอบแทนสูงกว่าเงินฝากสถาบันทางการเงิน เพื่อลดการพึ่งพาเงินสมทบจากพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งมีแนวโน้มลดลง

5.3.2 กองทุนพนักงานฯ ควรกำหนดตัวชี้วัดทางการเงินที่ชัดเจนเพื่อใช้ติดตามสถานะของกองทุนฯ และใช้เป็นข้อมูลในการปรับกลยุทธ์การบริหารกองทุนอย่างสม่ำเสมอ

5.3.3 กองทุนพนักงานฯ ควรลดอัตราการเติบโตของรายจ่าย โดยการควบคุมค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็น และปรับปรุงระบบบริหารงบประมาณ

5.3.4 กองทุนพนักงานฯ ควรปรับโครงสร้างสัดส่วนรายรับต่อรายจ่ายให้สมดุล และกำหนดเป้าหมายสัดส่วนรายรับ-รายจ่าย และจัดทำกองทุนสำรอง

โดย ผู้ใช้ทั่วไป
ดาวน์โหลดเมื่อ 10/05/2569 21:50:31 และหมดอายุ 09/06/2569

บรรณานุกรม

กองบริหารงานบุคคล (2564). มติคณะรัฐมนตรีและหนังสือตอบข้อหารือเกี่ยวกับงบเงินอุดหนุน ประเภทอุดหนุนทั่วไป รายการค่าใช้จ่ายบุคลากร สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่. 9-44.

คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ (2562). การบริหารงบประมาณและการเงิน. https://secretary-science.mju.ac.th/goverment/25570522101243_science_secretary/Doc_25620902084537_625715.pdf

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2563, ตุลาคม). รายงานประจำปี 2563 ด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์. https://www.hrm.chula.ac.th/newhrm/wp-content/uploads/2021/05/v2-HR-2563.pdf?utm_source=chatgpt.com

เจนจิรา บ.ป.สูงเนิน และ ชุติมา ชาตะรัตน์ (2566). *การวิเคราะห์งบประมาณกองทุนเพื่อการวิจัยของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ชัยณรงค วาสนะสมสิทธิ์ และคณะ. (2563). การบริหารเงินนอกงบประมาณของสถาบันการศึกษา การบริหารเงินนอกงบประมาณของสถาบันอุดมศึกษา. *ผลงานวิชาการ สำนักงบประมาณ รุ่นที่ 7,* หน้า 9-10.

ธีรชัย คงแพทย์ และคณะ. (2565). *แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนภายใต้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในจังหวัดสุราษฎร์ธานี*. วารสารรัชต์ภาคย์ ปีที่ 16 ฉบับที่ 49. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

เปรมปรีด์ นาราช. (2559). *“ระบบสวัสดิการชุมชน” รากฐานสู่สวัสดิการสังคมไทยอย่างยั่งยืน”*. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาองคกรชุมชน (องค์การมหาชน).

โดย ผู้ใช้ทั่วไป
ดาวน์โหลดเมื่อ 10/05/2569 21:50:31 และหมดอายุ 09/06/2569

พระคมสัน เจริญวงค์. (2562). *กระบวนการการจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเพื่อความมั่นคงของชุมชน*. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ ปีที่ 7 ฉบับที่ 4, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. (2551, 3 พฤศจิกายน). ประกาศมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เรื่อง คุณสมบัติของสมาชิกกองทุนพนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. (2553, 13 กันยายน). ประกาศมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เรื่อง คุณสมบัติของสมาชิกกองทุนพนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (เพิ่มเติม).

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. (2554, 30 สิงหาคม). ประกาศมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เรื่อง หลักเกณฑ์การใช้จ่ายเงินกองทุนพนักงานมหาวิทยาลัยร้อยละ 7.

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. (2559, 21 มิถุนายน). พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พ.ศ. 2559.

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. (2567, 13 สิงหาคม). ข้อบังคับ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ.2567.

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. (2562, 20 มิถุนายน). ข้อบังคับมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ว่าด้วยการบริหารการเงิน และทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พ.ศ. 2562.

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. (2550, 12 ธันวาคม). ระเบียบมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ว่าด้วยกองทุนพนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พ.ศ. 2550.

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. (2554, 16 กันยายน). ระเบียบมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ว่าด้วยกองทุนพนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2554.

โดย ผู้ใช้ทั่วไป
ดาวน์โหลดเมื่อ 10/05/2569 21:50:31 และหมดอายุ 09/06/2569

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. (2551, 4 สิงหาคม). ประกาศมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เรื่อง หลักเกณฑ์การจ่ายเงินสมทบกองทุนพนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. (2553, 9 กุมภาพันธ์). ประกาศมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เรื่อง หลักเกณฑ์การจ่ายเงินสมทบกองทุนพนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (ฉบับที่ 2).

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. (2554, 1 ตุลาคม). ประกาศมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เรื่อง การจัดสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2554.

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. (2559, 1 มิถุนายน). ประกาศมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เรื่อง การจัดสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2559.

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. (2560, 27 กันยายน). ประกาศมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เรื่อง การจัดสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2560.

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. (2565, 20 กันยายน). ประกาศมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เรื่อง การจัดสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2565.

วรนุช สาเกผล. (2565). รายงานผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 – 2564 ของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. หน้า 19–20.

วรรณวลี ไตรธรรม. (2562). *รายงานวิจัยสถาบัน เรื่อง การวิเคราะห์รายรับ-รายจ่าย งบประมาณเงินรายได้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559-2561.* พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.

วัชญา ศิริวรุณรักษ์. (2560). *การวิเคราะห์การบริหารงบประมาณเงินรายได้ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่.* เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

วัชรารัตน์ โสจันทร์. (2563). *การวิเคราะห์รายรับ-รายจ่าย สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยขอนแก่น ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2560-2562*. ขอนแก่น: กองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

โดย ผู้ใช้ทั่วไป
ดาวน์โหลดเมื่อ 10/05/2569 21:50:31 และคณิตยา ยุ 07/66/2569

วีณา ฤทธิ์รักษา. (2564). *รายงานการวิเคราะห์ เรื่อง การวิเคราะห์รายรับ-รายจ่าย สำนักทรัพยากรการเรียนรู้คุณหญิงหลง อรรถกระวีสุนทร มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2559-2563.* สงขลา: สำนักทรัพยากรการเรียนรู้คุณหญิงหลง อรรถกระวีสุนทร มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ศิริลักษณ์ หาญสุริย์. (2563). *ผลงานการวิเคราะห์ เรื่อง การวิเคราะห์กระแสเงินสดมหาวิทยาลัยขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560-2562.* ขอนแก่น: กองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สันต์ทัศน์ เพ็ญจันทร์. (2564). *รายงานการวิเคราะห์ เรื่อง วิเคราะห์งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 – 2563.* เชียงใหม่: สำนักส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. หน้า 14–15.

อรพินท์ อังกุรวิโรจน์. (2565). *รายงานการวิเคราะห์ เรื่อง แนวโน้มประมาณการรายรับจากการจัดการศึกษา ประจำปี 2566 – 2568 ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.* ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

โดย ผู้ใช้ทั่วไป
ดาวน์โหลดเมื่อ 10/05/2569 21:50:31 และหมดอายุ 09/06/2569

นางอชิดา นิลรัตน์

นักวิชาการอุดมศึกษา

ประวัติการศึกษา

- **ปริญญาโท**

ศศ.ม. สาขาเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

- **ปริญญาตรี**

บธ.บ. สาขาการตลาด มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

ประวัติการทำงาน

- **พ.ศ.2555 - ปัจจุบัน**
- **ตำแหน่ง** : นักวิชาการอุดมศึกษา
- **สถานที่ทำงาน** : งานสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่
- **โทรศัพท์** : 074-282-051

โดย ผู้ใช้ทั่วไป
ดาวน์โหลดเมื่อ 10/05/2569 21:50:31 และหมดอายุ 09/06/2569

- **E-mail** : achida.r@psu.ac.th