



ระเบียบมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์
ว่าด้วยการจ่ายเงินค่าทำขวัญและเงินค่าทำศพ พ.ศ. ๒๕๕๔

.....

เพื่อเป็นการให้สวัสดิการเกี่ยวกับเงินค่าทำขวัญและเงินค่าทำศพแก่พนักงาน ลูกจ้างของมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ กรณีประสบอันตรายจากการปฏิบัติหน้าที่ ถูกประทุษร้ายจนได้รับอันตรายหรือป่วยเจ็บพิการถึงสูญเสียวัยวะส่วนใดส่วนหนึ่ง หรือทุพพลภาพไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ต่อไปได้ หรือตาย หรือสูญหาย เพราะเหตุปฏิบัติงานตามหน้าที่ให้แก่มหาวิทยาลัย และกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตายหรือสูญหายอันมิใช่เนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์จึงเห็นสมควรปรับปรุงระเบียบมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ว่าด้วยการจ่ายเงินค่าทำขวัญและเงินค่าทำศพ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๗ ให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

ฉะนั้นอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๖(๒) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ พ.ศ. ๒๕๓๕ ประกอบกับ ข้อ ๑๓ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ.๒๕๓๕ และมติคณะกรรมการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔ โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๕๔ จึงออกระเบียบไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑. ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ว่าด้วยการจ่ายเงินค่าทำขวัญและเงินค่าทำศพ พ.ศ. ๒๕๕๔”

ข้อ ๒. ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓. ให้ยกเลิกระเบียบมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ว่าด้วยการจ่ายเงินค่าทำขวัญและเงินค่าทำศพ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๗

บรรดา ระเบียบ ข้อกำหนด ประกาศ มติ คำสั่งอื่นใดที่บังคับใช้อยู่ในขณะนี้ ขัดหรือแย้งกับ ระเบียบนี้ ให้ใช้ระเบียบนี้แทน

ข้อ ๔. ในระเบียบนี้

“มหาวิทยาลัย”	หมายถึง	มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์
“อธิการบดี”	หมายถึง	อธิการบดีมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์
“พนักงาน”	หมายถึง	พนักงานและลูกจ้างประจำของมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์และให้หมายรวมรวมถึงพนักงานตามสัญญาจ้างด้วย
“ลูกจ้าง”	หมายถึง	ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนของมหาวิทยาลัยที่มีอายุงานตั้งแต่ ๙๐ วันทำงานขึ้นไป

“ค่าจ้าง”	หมายถึง	เงินที่มหาวิทยาลัยจ่ายให้แก่พนักงาน และลูกจ้างของมหาวิทยาลัย เพื่อตอบแทนการทำงานและให้หมายรวมถึงเงินเพิ่มประจำตำแหน่งด้วย
“เงินค่าทำขวัญ”	หมายถึง	เงินที่จ่ายกรณีพนักงาน ลูกจ้าง ประสบอันตรายจนได้รับบาดเจ็บ สูญเสียอวัยวะ ทุพพลภาพ
“เงินค่าทำศพ”	หมายถึง	เงินที่จ่ายเป็นค่าทำศพพนักงาน ลูกจ้าง กรณีเสียชีวิต สูญหาย
“ผู้รับผลประโยชน์”	หมายถึง	คู่สมรส บุตรชอบด้วยกฎหมาย บิดา มารดา ผู้อุปการะหรือผู้ที่อยู่ในอุปการะตามที่พนักงาน ลูกจ้าง ได้ระบุเป็นลายลักษณ์อักษรในกรณีที่บุคคลดังกล่าวเสียชีวิตหรือสูญหาย
“การปฏิบัติหน้าที่”	หมายถึง	การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงาน ลูกจ้าง ให้แก่มหาวิทยาลัยในระหว่างเวลาทำการ และเวลาอื่นตามหน้าที่โดยชอบให้ปฏิบัติหน้าที่
“ประสบอันตราย”	หมายถึง	การที่พนักงาน ลูกจ้าง ได้รับอันตรายแก่กายหรือผลกระทบแก่จิตใจ หรือถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงาน หรือป้องกันรักษาประโยชน์ให้แก่มหาวิทยาลัย หรือตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา
“สูญหาย”	หมายถึง	การที่พนักงาน ลูกจ้าง สูญหายไป ในระหว่างการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งมีเหตุอันควรเชื่อว่าบุคคลดังกล่าวถึงแก่ความตาย เพราะประสบเหตุอันตรายที่เกิดขึ้นในระหว่างการปฏิบัติหน้าที่รวมตลอดถึง การที่บุคคลดังกล่าวหายไปในช่วงเดินทางโดยพาหนะทางบก ทางอากาศ หรือน้ำเพื่อไปทำงานให้มหาวิทยาลัย ซึ่งมีเหตุอันควรเชื่อว่าพาหนะนั้นได้ประสบเหตุอันตรายและบุคคลดังกล่าวถึงแก่ความตาย ทั้งนี้เป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่าหนึ่งร้อยสี่สิบวันนับแต่วันที่เกิดเหตุ

“การสูญเสียอวัยวะ”	หมายถึง	การสูญเสียหรือเสียหายบางส่วนของร่างกายจนเป็นเหตุให้สูญเสียความสามารถในการทำงานแต่ไม่ถึงกับทุพพลภาพ
“ทุพพลภาพ”	หมายถึง	การสูญเสียความสามารถในการทำงานอย่างถาวรและสิ้นเชิง

ส่วนที่ ๑

หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการจ่ายเงินค่าทำขวัญและเงินค่าทำศพ

- ข้อ ๕. ให้จ่ายเงินค่าทำขวัญและหรือเงินค่าทำศพแก่พนักงาน ลูกจ้าง ในกรณีต่อไปนี้
- (๑) พนักงาน ลูกจ้าง ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตายหรือสูญหาย
 - (๒) พนักงาน ลูกจ้าง ทุพพลภาพอันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่หรือถูกประทุษร้าย เพราะเหตุปฏิบัติงานตามหน้าที่
 - (๓) พนักงาน ลูกจ้าง สูญเสียอวัยวะอันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่หรือถูกประทุษร้าย เพราะเหตุปฏิบัติงานตามหน้าที่
 - (๔) พนักงาน ลูกจ้าง ได้รับบาดเจ็บอันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่หรือถูกประทุษร้าย เพราะเหตุปฏิบัติงานตามหน้าที่

- ข้อ ๖. มหาวิทยาลัยจะจ่ายเงินค่าทำศพกรณีพนักงานเสียชีวิตหรือสูญหายอันมิใช่เนื่องจากการปฏิบัติงานตามหน้าที่และมีได้อยู่ในระหว่างการขาดงานหรือหนีกงาน ให้แก่ผู้รับผลประโยชน์ตามอัตราดังต่อไปนี้
- (๑) พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า ๕ ปี จ่ายให้ในอัตรา ๑๐๐,๐๐๐ บาท
 - (๒) พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานครบ ๕ ปีแต่ไม่ถึง ๑๐ ปี จ่ายให้ในอัตรา ๒๐๐,๐๐๐ บาท
 - (๓) พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานครบ ๑๐ ปีขึ้นไป จ่ายให้ในอัตรา ๓๐๐,๐๐๐ บาท

ข้อ ๗. มหาวิทยาลัยจะจ่ายเงินค่าทำศพกรณีพนักงานเสียชีวิต หรือสูญหายอันเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่หรือถูกประทุษร้ายเพราะเหตุปฏิบัติงานตามหน้าที่ให้แก่ผู้รับผลประโยชน์จำนวน ๓๐ เท่าของค่าจ้างเต็มที่พนักงานผู้มีสิทธิได้รับ แต่ทั้งนี้เงินอัตราไม่ต่ำกว่า ๓๐๐,๐๐๐ บาท

ข้อ ๘. มหาวิทยาลัยจะจ่ายเงินค่าทำขวัญให้แก่พนักงานที่ได้รับบาดเจ็บอันเนื่องจากการปฏิบัติงานตามหน้าที่ หรือถูกประทุษร้ายเพราะเหตุปฏิบัติงานตามหน้าที่ กรณีต้องเข้ารับการรักษายาบาลประเภทผู้ป่วยในของโรงพยาบาลของรัฐหรือสถานพยาบาลของเอกชนซึ่งได้รับการรับรองตามกฎหมาย โดยให้ได้รับเงินค่าทำขวัญตามอัตราที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลกำหนด

ส่วนที่ ๒

อัตราและเงื่อนไขการจ่ายเงินค่าทำขวัญ

ข้อ ๙. มหาวิทยาลัยจะจ่ายเงินค่าทำขวัญให้แก่พนักงานที่สูญเสียอวัยวะอันเนื่องจากการปฏิบัติงานตามหน้าที่ หรือถูกประทุษร้ายเพราะเหตุปฏิบัติงานตามหน้าที่ ตามอัตราดังต่อไปนี้

- (๑) แขนขาดข้างหนึ่ง ให้ได้รับ ๒๔.๕ เท่าของค่าจ้าง ในอัตราไม่ต่ำกว่า ๒๔๕,๐๐๐ บาท
- (๒) ขาขาดข้างหนึ่ง ให้ได้รับ ๒๒.๕ เท่าของค่าจ้าง ในอัตราไม่ต่ำกว่า ๒๒๕,๐๐๐ บาท
- (๓) มือขาดข้างหนึ่ง ให้ได้รับ ๑๘.๕ เท่าของค่าจ้าง ในอัตราไม่ต่ำกว่า ๑๘๕,๐๐๐ บาท
- (๔) เท้าขาดข้างหนึ่ง ให้ได้รับ ๑๕ เท่าของค่าจ้าง ในอัตราไม่ต่ำกว่า ๑๕๐,๐๐๐ บาท
- (๕) ตาบอดข้างหนึ่ง ให้ได้รับ ๑๑.๕ เท่าของค่าจ้าง ในอัตราไม่ต่ำกว่า ๑๑๕,๐๐๐ บาท
- (๖) สูญเสียสมรรถภาพในการมองเห็นร้อยละสิบขึ้นไปหรือสูญเสียความสามารถในการมองเห็นตั้งแต่สามต่อหกสิบหรือมากกว่าของตาข้างหนึ่งหรือสูญเสียความสามารถในการใช้สายตาสองข้างร่วมกัน ให้ได้รับ ๑๑.๕ เท่าของค่าจ้าง ในอัตราไม่ต่ำกว่า ๑๑๕,๐๐๐ บาท
- (๗) หูหนวกทั้งสองข้าง ให้ได้รับ ๙ เท่าของค่าจ้าง ในอัตราไม่ต่ำกว่า ๙๐,๐๐๐ บาท
- (๘) หูหนวกข้างหนึ่ง ให้ได้รับ ๔.๕ เท่าของค่าจ้าง ในอัตราไม่ต่ำกว่า ๔๕,๐๐๐ บาท
- (๙) นิ้วหัวแม่มือขาดนิ้วหนึ่งให้ได้รับ ๔.๕ เท่าของค่าจ้าง ในอัตราไม่ต่ำกว่า ๔๕,๐๐๐ บาท
- (๑๐) นิ้วชี้ขาดนิ้วหนึ่ง ให้ได้รับ ๓.๕ เท่าของค่าจ้าง ในอัตราไม่ต่ำกว่า ๓๕,๐๐๐ บาท
- (๑๑) นิ้วกลางขาดนิ้วหนึ่ง ให้ได้รับ ๓ เท่าของค่าจ้าง ในอัตราไม่ต่ำกว่า ๓๐,๐๐๐ บาท
- (๑๒) นิ้วนางขาดนิ้วหนึ่ง ให้ได้รับ ๒.๕ เท่าของค่าจ้าง ในอัตราไม่ต่ำกว่า ๒๕,๐๐๐ บาท
- (๑๓) นิ้วก้อยขาดนิ้วหนึ่ง ให้ได้รับ ๑ เท่าของค่าจ้าง ในอัตราไม่ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท
- (๑๔) นิ้วหัวแม่มือเท้าขาดนิ้วหนึ่ง ให้ได้รับ ๓ เท่าของค่าจ้าง ในอัตราไม่ต่ำกว่า ๓๐,๐๐๐ บาท
- (๑๕) นิ้วเท้าขาดนิ้วหนึ่ง ให้ได้รับ ๑ เท่าของค่าจ้าง ในอัตราไม่ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท
- (๑๖) สูญเสียอวัยวะสืบพันธุ์หรือความสามารถในการสืบพันธุ์ให้ได้รับ ๒๕ เท่าของค่าจ้าง ในอัตราไม่ต่ำกว่า ๒๕๐,๐๐๐ บาท
- (๑๗) สูญเสียอวัยวะอื่น ๆ นอกเหนือจากนี้ให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคล เป็นผู้พิจารณากำหนดเงินค่าทำขวัญ

ผู้ใดสูญเสียอวัยวะในหลายส่วนของร่างกายตามที่ระบุไว้ใน (๑) ถึง (๑๗) ให้คำนวณเงินค่าทำขวัญทุกส่วนแต่เมื่อรวมกันแล้วต้องไม่เกินสามสิบเท่าของค่าจ้าง

ข้อ ๑๐. เพื่อประโยชน์ในการคำนวณเงินค่าทำขวัญตามระเบียบนี้

- (๑) แขนขาด หมายความว่า ขาดตั้งแต่ข้อศอกขึ้นมา
- (๒) ขาขาด หมายความว่า ขาดตั้งแต่หัวเข่าขึ้นมา
- (๓) มือขาด หมายความว่า ขาดที่ใดที่หนึ่งตั้งแต่ข้อมือถึงข้อศอก
- (๔) เท้าขาด หมายความว่า ขาดที่ใดที่หนึ่งตั้งแต่ข้อเท้าถึงหัวเข่า
- (๕) นิ้วขาด หมายความว่า ขาดอย่างน้อยหนึ่งข้อ

(๖) สูญเสียสมรรถภาพในการมองเห็นร้อยละเก้าสิบขึ้นไปหรือเสียความสามารถในการมองเห็นตั้งแต่สามต่อหกสิบหรือมากกว่า หมายความว่า ไม่สามารถมองเห็นอักษรบนแผ่นป้ายวัดสายตามาตรฐานได้ในระยะห่างจากป้ายสามเมตร ในขณะที่คนตาปกติสามารถมองเห็นได้ในระยะห่างจากป้ายหกสิบเมตร

(๗) สูญเสียความสามารถในการใช้สายตาสองข้างร่วมกันหมายความว่า เมื่อใช้ตาข้างที่ไม่ปกติร่วมกับตาอีกข้างหนึ่งไม่สามารถมองเห็นได้อย่างคนตาปกติ และถือว่าเป็นการสูญเสียสมรรถภาพในการมองเห็นของตาข้างที่ไม่ปกตินั้น

(๘) การที่อวัยวะส่วนใดสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานโดยสิ้นเชิงซึ่งไม่สามารถจะรักษาให้หายเป็นปกติได้ ให้ถือว่าอวัยวะส่วนนั้นขาดหรือสูญเสียด้วย

ข้อ ๑๑. มหาวิทยาลัยจะจ่ายเงินค่าทำขวัญให้แก่พนักงานที่ทุพพลภาพ อันเนื่องจากการปฏิบัติงานตามหน้าที่หรือถูกประทุษร้ายเพราะเหตุปฏิบัติงานตามหน้าที่ จำนวน ๓๐ เท่าของค่าจ้าง แต่ทั้งนี้为上อัตราไม่ต่ำกว่า ๓๐๐,๐๐๐ บาท

ข้อ ๑๒. สำหรับลูกจ้างที่ได้รับเงินค่าทำขวัญตามข้อ ๗ ข้อ ๘ ข้อ ๙ และข้อ ๑๑ ในอัตราร้อยละห้าสิบของอัตราที่กำหนดไว้สำหรับพนักงาน

ข้อ ๑๓. กรณีที่พนักงาน ลูกจ้าง ได้รับสิทธิประโยชน์จากการที่มหาวิทยาลัยได้ทำประกันอุบัติเหตุ ประกันชีวิต หรือประกันสุขภาพให้และได้รับสิทธิประโยชน์จากการทำประกันแล้ว หากสิทธิที่ได้รับน้อยกว่าที่กำหนดไว้ในระเบียบนี้ ให้จ่ายเพิ่มเติมไม่เกินสิทธิที่กำหนดไว้ในระเบียบนี้ ทั้งนี้สิทธิประโยชน์จากการทำประกันดังกล่าวให้พนักงาน ลูกจ้างและหรือผู้รับผลประโยชน์มีสิทธิได้รับทั้งหมด

ส่วนที่ ๓

การงดจ่ายเงินค่าทำขวัญและเงินค่าทำศพ

ข้อ ๑๔. มหาวิทยาลัยจะไม่จ่ายเงินค่าทำขวัญและเงินค่าทำศพตามข้อ ๖ ข้อ ๗ ข้อ ๘ ข้อ ๙ และข้อ ๑๑ กรณีที่เป็นผู้กระทำการที่ก่อให้เกิดประสบอันตรายและเสียชีวิตในกรณีต่อไปนี้

- (๑) การกระทำอันเกิดจากการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง
- (๒) เสพของมีนเมาหรือสิ่งเสพติดอื่นจนไม่อาจครองสติได้จนเป็นเหตุให้ประสบอันตรายหรือเสียชีวิต
- (๓) จงใจทำให้ตนเองประสบอันตรายหรือยอมให้ผู้อื่นทำให้ตนประสบอันตราย

- (๔) การกระทำอันเกิดจากการกระทำผิดกฎหมาย ที่มีใช้ความผิดลหุโทษหรือประมาท
 (๕) การกระทำอันเกิดจากความประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง

ข้อ ๑๕. พนักงาน ลูกจ้าง ผู้ใดกระทำการทุจริตเพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้รับเงินค่าทำขวัญและเงินค่าทำศพตามระเบียบนี้ ให้มหาวิทยาลัยดำเนินการดังต่อไปนี้

- (๑) เรียกเงินค่าทำขวัญและเงินค่าทำศพคืนทันที
 (๒) ตัดสิทธิมิให้ได้รับความช่วยเหลือตามระเบียบนี้ตลอดไป
 (๓) ดำเนินการทางวินัยแก่ผู้กระทำการทุจริต

ส่วนที่ ๔ เปิดเตล็ด

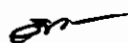
ข้อ ๑๖. การเบิกจ่ายเงินค่าทำขวัญและเงินค่าทำศพให้แก่พนักงาน ลูกจ้าง หรือผู้รับผลประโยชน์ตามระเบียบนี้ให้แนบใบรับรองแพทย์หรือใบมรณบัตรแล้วแต่กรณีประกอบการขอเบิกเงินค่าทำขวัญและเงินค่าทำศพด้วย

ข้อ ๑๗. ให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมีอำนาจกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติโดยไม่ขัดกับระเบียบนี้ได้ตามความจำเป็น

ข้อ ๑๘. ในกรณีที่มีปัญหาให้สภามหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์เป็นผู้มีอำนาจวินิจฉัยชี้ขาดคำวินิจฉัยของสภามหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ให้ถือเป็นที่สุด

ข้อ ๑๙. ให้อธิการบดีรักษาการให้เป็นไปตามระเบียบนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๔



(ศาสตราจารย์ ดร.วิจิตร ศรีสอาน)
 นายกสภามหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์

หมายเหตุ :- เหตุผลในการออกระเบียบฉบับนี้คือ สืบเนื่องจากระเบียบมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ว่าด้วยการจ่ายเงินค่าทำขวัญ และเงินค่าทำศพ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๗ ได้กำหนดให้มีการจ่ายเงินค่าทำขวัญและหรือเงินค่าทำศพให้กับพนักงานกรณีประสบอันตรายจากการปฏิบัติหน้าที่ ถูกประทุษร้ายจนได้รับอันตรายหรือเจ็บป่วย พิการ ถึงสูญเสียชีวิต ส่วนใดส่วนหนึ่งหรือทุพพลภาพไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ต่อไปได้ หรือเสียชีวิต หรือสูญหายเพราะเหตุปฏิบัติงานตามหน้าที่ให้แก่มหาวิทยาลัย และทั้งที่มีใช้เนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ หรือมิใช่เพราะเหตุการปฏิบัติงานตามหน้าที่ใช้บังคับมาเป็นเวลานานแล้ว และยังไม่ได้กำหนดรายละเอียดการจ่ายที่ชัดเจน ประกอบกับสถานการณ์เปลี่ยนแปลงไป มหาวิทยาลัยได้กำหนดให้มีการทำประกันภัยให้แก่พนักงาน และมีการจ่ายเงินประกันภัยดังกล่าวทดแทนการจ่ายเงินค่าทำขวัญและเงินค่าทำศพ ทำให้เกิดความซ้ำซ้อนและไม่ชัดเจนในการปฏิบัติ และเพื่อรวบรวมรายการจ่ายเงินค่าทำขวัญและเงินค่าทำศพที่เกิดจากการปฏิบัติงานและที่มีใช้เกิดจากการปฏิบัติงานมากำหนดไว้ในฉบับเดียวกัน ให้เกิดความเหมาะสมและชัดเจนยิ่งขึ้น จึงเห็นควรปรับปรุงระเบียบดังกล่าว

**หลักการและเหตุผลการปรับปรุงระเบียบมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์
ว่าด้วยสวัสดิการการศึกษาบุตรของพนักงาน พ.ศ. ๒๕๓๕**

.....

สืบเนื่องจากระเบียบมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ว่าด้วยสวัสดิการการศึกษาบุตรของพนักงาน พ.ศ. ๒๕๓๕ ได้มีการบังคับใช้มาเป็นเวลานานแล้ว ประกอบกับมหาวิทยาลัยได้กำหนดให้การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตรในอัตราเดียวกับกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง และปัจจุบันกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลังได้กำหนดระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตรจำนวนหลายฉบับเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการ

ดังนั้น เพื่อให้การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการการศึกษาบุตรของพนักงานมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง จึงเห็นควรปรับปรุงระเบียบดังกล่าวโดยยังคงหลักการ การจ่ายเงินสวัสดิการการศึกษาบุตรเดิม แต่ปรับปรุงเฉพาะรายละเอียดดังต่อไปนี้

ข้อ ๑. กำหนดเรื่องอำนาจของคณะกรรมการในการออกประกาศ ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการการศึกษาบุตรของพนักงานให้เป็นอำนาจของคณะกรรมการบริหารงานบุคคล เนื่องจากเดิมเป็นอำนาจของคณะกรรมการการเงินและทรัพย์สิน แต่คณะกรรมการการเงินและทรัพย์สินมีการออกข้อบังคับว่าด้วยการเงินและทรัพย์สินฯ ใหม่โดยระบุให้เรื่องค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ เป็นอำนาจของคณะกรรมการบริหารงานบุคคล

ข้อ ๒. กำหนดให้สิทธิการเบิกกับบุตรของพนักงานที่ชอบด้วยกฎหมายที่มีอายุตั้งแต่ครบ ๓ ปี แต่ไม่เกิน ๒๕ ปี เนื่องจากเดิมกำหนดให้เบิกได้กรณีเป็นบุตรที่ชอบด้วยกฎหมายที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะซึ่งระเบียบเดิมจะไม่สามารถเบิกเงินสวัสดิการในระดับปริญญาตรีได้ตลอดหลักสูตร จึงเห็นควรปรับให้สอดคล้องกับกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง ซึ่งได้มีการปรับแก้ไขให้เบิกเงินการศึกษาในระดับปริญญาตรีได้แล้ว

ข้อ ๓. กำหนดให้เบิกเงินสวัสดิการการศึกษาบุตรของพนักงานถึงระดับปริญญาตรีได้ เพื่อให้สอดคล้องกับกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง ซึ่งระเบียบเดิมให้สิทธิเบิกได้เฉพาะระดับไม่สูงกว่าระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่าและเป็นหลักสูตรที่แตกต่างหากจากหลักสูตรปริญญาตรี ซึ่งปัจจุบันกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลังกำหนดให้เบิกได้ถึงระดับปริญญาตรี และมหาวิทยาลัยให้เบิกได้ตามแนวทางเดียวกัน แต่ยังไม่มีการปรับแก้ไขระเบียบในระเบียบ

ข้อ ๔. กำหนดระยะเวลาการเบิกให้เบิกได้ภายในระยะเวลาหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันที่ชำระเงินการศึกษาเป็นต้นไป ทั้งนี้ระเบียบเดิมกำหนดให้เบิกภายในระยะเวลาหกสิบวันนับถัดจากวันที่ชำระเงินการศึกษาเป็นต้นไป ซึ่งประสบปัญหาในทางปฏิบัติพนักงานหลายรายที่บุตรเรียนห่างไกลกับพนักงานและสถานศึกษาบางแห่งมีข้อจำกัดเรื่องการออกไปเสิร์ฟรับเงินล่าช้าหลังจากมีการชำระเงินการศึกษาไปแล้วทำให้เบิกไม่ทันหกสิบวันที่กำหนดไว้เดิม จึงเห็นควรปรับระยะเวลาการเบิกเงินการศึกษาให้เหมือนกับคำรักษาพยาบาลเพื่อให้พนักงานทราบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับระยะเวลาเบิกเงินสวัสดิการให้เหมือนกัน

ฉะนั้น เพื่อความเหมาะสมในการปรับปรุงระเบียบที่เกี่ยวข้องกับรายละเอียดที่เป็นสาระสำคัญกับระเบียบเดิม จึงปรับปรุงโดยการยกเลิกระเบียบเดิม และใช้ระเบียบใหม่นี้แทน

.....