

ตารางเปรียบเทียบข้อบังคับฯ เดิมกับ (ร่าง) ข้อบังคับฯ (ฉบับที่ ๕) พ.ศ....

เดิม	ใหม่	เหตุผล
<p>ข้อ ๔.๑ ให้พนักงานมหาวิทยาลัยที่ปรับสถานภาพมาจากพนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งจ้างจากเงินอุดหนุนประเภทประจำ สามารถเลือกใช้สิทธิสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลได้อย่างใดอย่างหนึ่งตามที่กำหนดไว้ ๒ รูปแบบ ดังนี้</p> <p><u>รูปแบบที่ ๑</u></p> <p>(๑) ให้พนักงานมหาวิทยาลัยใช้สวัสดิการจากกองทุนประกันสังคมตามพระราชบัญญัติประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทนตามพระราชบัญญัติกองทุนเงินทดแทน และในส่วนค่ารักษาพยาบาลที่ไม่สามารถใช้สิทธิได้จากกองทุนประกันสังคม ซึ่งเบิกได้ตามสิทธิข้าราชการให้เบิกจ่ายจากกองทุนสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัยภายในวงเงินที่กำหนด</p> <p>(๒) บุคคลในครอบครัวของพนักงานมหาวิทยาลัยสามารถใช้สิทธิเบิกค่ารักษาพยาบาลได้ตามสิทธิข้าราชการ โดยเบิกจ่ายจากกองทุนสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัยภายในวงเงินที่กำหนด</p> <p>(๓) วงเงินที่กำหนดตาม (๑) และ (๒) ให้พนักงานมหาวิทยาลัยมีสิทธิเบิกจ่ายจากกองทุนสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัยได้ไม่เกิน ๒๐๐,๐๐๐ บาทต่อปี</p> <p>(๔) กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยและบุคคลในครอบครัวมีความจำเป็นต้องใช้สิทธิเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลเกินวงเงินที่กำหนดไว้ตาม (๓) และส่วนงานเห็นว่ามิเหตุอันสมควร ให้เสนอมหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาเป็นรายกรณีไป</p>	<p>ข้อ ๔.๑ ให้พนักงานมหาวิทยาลัยที่ปรับสถานภาพมาจากพนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งจ้างจากเงินอุดหนุนประเภทประจำ สามารถเลือกใช้สิทธิสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลได้อย่างใดอย่างหนึ่งตามที่กำหนดไว้ ๒ รูปแบบ ดังนี้</p> <p><u>รูปแบบที่ ๑</u></p> <p>(๑) ให้พนักงานมหาวิทยาลัยใช้สวัสดิการจากกองทุนประกันสังคมตามพระราชบัญญัติประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทนตามพระราชบัญญัติกองทุนเงินทดแทน และในส่วนค่ารักษาพยาบาลที่ไม่สามารถใช้สิทธิได้จากกองทุนประกันสังคม ซึ่งเบิกได้ตามสิทธิข้าราชการ ให้เบิกจ่ายจากกองทุนสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัยภายในวงเงินที่กำหนด</p> <p>(๒) บุคคลในครอบครัวของพนักงานมหาวิทยาลัย สามารถใช้สิทธิเบิกค่ารักษาพยาบาลได้ตามสิทธิข้าราชการ โดยเบิกจ่ายจากกองทุนสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัยภายในวงเงินที่กำหนด</p> <p>(๓) วงเงินที่กำหนดตาม (๑) และ (๒) ให้พนักงานมหาวิทยาลัยมีสิทธิเบิกจ่ายจากกองทุนสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัยได้ไม่เกิน ๒๐๐,๐๐๐ บาทต่อปี</p> <p>(๔) กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยและบุคคลในครอบครัวมีความจำเป็นต้องใช้สิทธิเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลเกินวงเงินที่กำหนดไว้ตาม (๓) และส่วนงานเห็นว่ามิเหตุอันสมควร ให้เสนอมหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาเป็นรายกรณีไป</p>	

ตารางเปรียบเทียบข้อบังคับฯ เดิมกับ (ร่าง) ข้อบังคับฯ (ฉบับที่ ๕) พ.ศ....

เดิม	ใหม่	เหตุผล
<p>พนักงานมหาวิทยาลัยที่เลือกใช้สวัสดิการตามรูปแบบที่ ๑ จะต้องส่งเงินสมทบโดยวิธีการหักจากเงินเดือนร้อยละ ๑๐ ของอัตราเงินเดือนเข้ากองทุนสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัย โดยร้อยละ ๕ ของอัตราเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย แต่ไม่เกิน ๗๕๐ บาทต่อเดือนสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม ส่วนที่เหลือสมทบเข้ากองทุนสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยจ่ายเงินสมทบในอัตราที่เท่ากันเพื่อเข้ากองทุนประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทนในอัตราที่กฎหมายกำหนด ทั้งนี้มหาวิทยาลัยจะจัดสรรเงินอีกจำนวนหนึ่งเพื่อสมทบในกองทุนสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัยสำหรับการจัดสวัสดิการดังกล่าว</p>	<p>พนักงานมหาวิทยาลัยที่เลือกใช้สวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลตามรูปแบบที่ ๑ จะต้องส่งเงินสมทบโดยวิธีการหักจากเงินเดือนร้อยละ ๑๐ ของอัตราเงินเดือนเข้ากองทุนสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัย <u>โดยมหาวิทยาลัยจะจัดสรรเงินจำนวน ๗๕๐ บาทต่อเดือนหรือในอัตรามาที่กฎหมายกำหนดสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม และมหาวิทยาลัยจ่ายเงินสมทบในอัตราที่เท่ากันหรือในอัตราตามที่กฎหมายกำหนดเพื่อเข้ากองทุนประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทน</u></p> <p><u>ในกรณีที่มีกฎหมายกำหนดลดอัตราเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมลงเหลือน้อยกว่า ๗๕๐ บาทต่อเดือน ให้คืนเงินส่วนที่ลดลงให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัย</u></p> <p><u>ในกรณีที่กฎหมายกำหนดเพิ่มอัตราเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมมากกว่า ๗๕๐ บาทต่อเดือน ให้มหาวิทยาลัยนำเงินจากกองทุนสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัยจ่ายส่วนต่างให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัย</u></p> <p>ทั้งนี้มหาวิทยาลัยจะจัดสรรเงินอีกจำนวนหนึ่งเพื่อสมทบในกองทุนสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัยสำหรับการจัดสวัสดิการดังกล่าว</p>	<p>-เนื่องจากในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส Covid19 และหรือสถานการณ์อื่นในอนาคตรัฐบาล/สำนักงานประกันสังคม อาจกำหนดมาตรการช่วยเหลือประชาชน โดยการลดเงินสมทบกองทุนประกันสังคม (ทั้งฝั่งนายจ้างและลูกจ้าง) ดังนั้นจึงมีความจำเป็นต้องปรับหลักเกณฑ์ในส่วนนี้ เพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นในการดำเนินการ</p>

ตารางเปรียบเทียบข้อบังคับฯ เดิมกับ (ร่าง) ข้อบังคับฯ (ฉบับที่ ๕) พ.ศ....

เดิม	ใหม่	เหตุผล
	<p><u>พนักงานมหาวิทยาลัยที่เลือกใช้สวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลรูปแบบที่ ๑ หากมีความประสงค์เปลี่ยนแปลงเป็นรูปแบบที่ ๒ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกองทุนสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัยกำหนด โดยกระทำได้ปีงบประมาณละ ๑ ครั้ง และให้มีผลในวันที่ ๑ ตุลาคม ของปีงบประมาณถัดไป</u></p> <p><u>ให้คณะกรรมการกองทุนสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัยพิจารณากำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลดังกล่าวในแต่ละปี โดยพิจารณาประกอบกับข้อมูลสถานะกองทุนสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัย</u></p> <p><u>พนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนแปลงสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลเป็นรูปแบบที่ ๒ แล้ว จะไม่สามารถเปลี่ยนแปลงกลับมาใช้สวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลรูปแบบที่ ๑ ได้อีก</u></p>	<p>-เพื่อให้พนักงานมหาวิทยาลัยที่เลือกใช้รูปแบบการรักษาพยาบาลรูปแบบที่ ๑ สามารถปรับเปลี่ยนมาเป็นรูปแบบการรักษาพยาบาลรูปแบบที่ ๒ ได้ เพื่อเป็นการช่วยบรรเทาความเดือดร้อนทางการเงินให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัย</p> <p>-การขอเปลี่ยนแปลงรูปแบบการรักษาพยาบาลดังกล่าว ให้คณะกรรมการกองทุนสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัยกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ โดยปรับเปลี่ยนได้ปีละ ๑ ครั้ง โดยพิจารณาสถานะกองทุนประกอบ</p>

ตารางเปรียบเทียบข้อบังคับฯ เดิมกับ (ร่าง) ข้อบังคับฯ (ฉบับที่ ๕) พ.ศ....

เดิม	ใหม่	เหตุผล
<p><u>รูปแบบที่ ๒</u></p> <p>(๑) ให้พนักงานมหาวิทยาลัยใช้สวัสดิการจากกองทุนประกันสังคมตามพระราชบัญญัติประกันสังคม และกองทุนเงินทดแทนตามพระราชบัญญัติกองทุนเงินทดแทน และในส่วนค่ารักษาพยาบาลที่ไม่สามารถใช้สิทธิได้จากกองทุนประกันสังคม ซึ่งเบิกได้ตามสิทธิข้าราชการ ให้เบิกจ่ายจากกองทุนสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัยภายในวงเงินที่กำหนด</p> <p>(๒) บุคคลในครอบครัวของพนักงานมหาวิทยาลัย สามารถใช้สิทธิเบิกค่ารักษาพยาบาลได้ตามสิทธิข้าราชการ โดยเบิกจ่ายจากกองทุนสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัยภายในวงเงินที่กำหนด</p> <p>(๓) วงเงินที่กำหนดตาม (๑) และ (๒) ให้พนักงานมหาวิทยาลัยมีสิทธิเบิกจ่ายจากกองทุนสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัยได้ไม่เกิน ๒๐,๐๐๐ บาทต่อปี</p> <p>(๔) กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยและบุคคลในครอบครัวมีความจำเป็นต้องใช้สิทธิเกินวงเงินที่กำหนดใน (๓) ให้เบิกจ่ายในส่วนที่เกินได้โดยจ่ายร่วมกับมหาวิทยาลัย (Co-pay) เป็นสัดส่วนร้อยละ ๕๐ ในวงเงินไม่เกิน ๕๐,๐๐๐ บาทต่อปี (มหาวิทยาลัยจ่ายร่วมไม่เกิน ๒๕,๐๐๐ บาทต่อปี)</p>	<p><u>รูปแบบที่ ๒</u></p> <p>(๑) ให้พนักงานมหาวิทยาลัยใช้สวัสดิการจากกองทุนประกันสังคมตามพระราชบัญญัติประกันสังคม และกองทุนเงินทดแทนตามพระราชบัญญัติกองทุนเงินทดแทน และในส่วนค่ารักษาพยาบาลที่ไม่สามารถใช้สิทธิได้จากกองทุนประกันสังคม ซึ่งเบิกได้ตามสิทธิข้าราชการ ให้เบิกจ่ายจากกองทุนสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัยภายในวงเงินที่กำหนด</p> <p>(๒) บุคคลในครอบครัวของพนักงานมหาวิทยาลัย สามารถใช้สิทธิเบิกค่ารักษาพยาบาลได้ตามสิทธิข้าราชการ โดยเบิกจ่ายจากกองทุนสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัยภายในวงเงินที่กำหนด</p> <p>(๓) วงเงินที่กำหนดตาม (๑) และ (๒) ให้พนักงานมหาวิทยาลัยมีสิทธิเบิกจ่ายจากกองทุนสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัยได้ไม่เกิน ๒๐,๐๐๐ บาทต่อปี</p> <p>(๔) กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยและบุคคลในครอบครัวมีความจำเป็นต้องใช้สิทธิเกินวงเงินที่กำหนดใน (๓) ให้เบิกจ่ายในส่วนที่เกินวงเงินได้โดยวิธีการจ่ายร่วมกับมหาวิทยาลัย (Co-pay) ในสัดส่วนร้อยละ ๕๐ ภายในวงเงินไม่เกิน ๕๐,๐๐๐ บาทต่อปี โดยมหาวิทยาลัยจ่ายร่วมไม่เกิน ๒๕,๐๐๐ บาทต่อปี</p>	

ตารางเปรียบเทียบข้อบังคับฯ เดิมกับ (ร่าง) ข้อบังคับฯ (ฉบับที่ ๕) พ.ศ....

เดิม	ใหม่	เหตุผล
<p>พนักงานมหาวิทยาลัยที่เลือกใช้สวัสดิการตามรูปแบบที่ ๒ จะต้องส่งเงินสมทบร้อยละ ๕ ของอัตราเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัยแต่ไม่เกิน ๗๕๐ บาทต่อเดือนเข้ากองทุนประกันสังคม และมหาวิทยาลัยจ่ายเงินสมทบในอัตราที่เท่ากันเพื่อเข้ากองทุนประกันสังคม และกองทุนเงินทดแทนในอัตราที่กฎหมายกำหนด ทั้งนี้มหาวิทยาลัยจะจัดสรรเงินอีกจำนวนหนึ่งเพื่อสมทบในกองทุนสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัยสำหรับการจัดสวัสดิการดังกล่าว</p> <p><u>กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยที่เลือกใช้สิทธิสวัสดิการรักษายาบาลรูปแบบที่ ๑ เมื่อสิ้นสุดระยะเวลาตามสัญญาจ้างและได้รับการต่อสัญญาจ้างฉบับใหม่ สามารถเลือกใช้สิทธิสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษายาบาลได้อีกครั้งหนึ่ง ถ้าสัญญาจ้างมีกำหนดระยะเวลาเกินกว่าห้าปี ให้เลือกใช้สิทธิได้เมื่อปฏิบัติงานตามสัญญามาแล้วไม่น้อยกว่าห้าปีนับแต่ข้อบังคับนี้มีผลใช้บังคับ หรือจะเลือกใช้สิทธิเมื่อครบสัญญาจ้างก็ได้ ทั้งนี้เมื่อเลือกใช้สิทธิแล้วไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้</u></p>	<p>พนักงานมหาวิทยาลัยที่เลือกใช้สวัสดิการเกี่ยวกับการรักษายาบาลรูปแบบที่ ๒ จะต้องส่งเงินสมทบร้อยละ ๕ ของอัตราเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัยแต่ไม่เกิน ๗๕๐ บาทต่อเดือน <u>หรือในอัตราตามที่กฎหมายกำหนด</u> เข้ากองทุนประกันสังคม และมหาวิทยาลัยจ่ายเงินสมทบในอัตราที่เท่ากัน<u>หรือในอัตราตามที่กฎหมายกำหนด</u> เพื่อเข้ากองทุนประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทน ทั้งนี้มหาวิทยาลัยจะจัดสรรเงินอีกจำนวนหนึ่งเพื่อสมทบในกองทุนสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัยสำหรับการจัดสวัสดิการดังกล่าว”</p> <p>-นำไปเขียนรวมไว้ในร่างใหม่ ส่วนของรูปแบบที่ ๑</p>	<p>-เนื่องจากในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส Covid19 และหรือสถานการณ์อื่นในอนาคตรัฐบาล/สำนักงานประกันสังคม อาจกำหนดมาตรการช่วยเหลือประชาชน โดยการลดเงินสมทบกองทุนประกันสังคม (ทั้งฝั่งนายจ้างและลูกจ้าง) ดังนั้นจึงมีความจำเป็นต้องปรับข้อความในส่วนนี้เพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นในการดำเนินการ</p>