

เอกสารประกอบการประชุม

สภาคณาจารย์และข้าราชการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

ครั้งที่ ๙ / ๒๕๖๔

วันพุธที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

เวลา ๐๙.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมชั้น ๔

อาคารเรียนรวมและอำนวยการ (อาคาร ๑๔)

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

Date : 2026-11-08 01:49:08 Expires on : 2026-12-08

วาระการประชุมคณะกรรมการสภาคณาจารย์และข้าราชการมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
ครั้งที่ ๙ / ๒๕๖๔

วันพุธที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ เวลา ๐๙.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมชั้น ๔ อาคารเรียนรวมและอำนวยการ (อาคาร ๑๔)
มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.๑ เรื่องจากประธาน

๑.๒ เรื่องจากคณะ

๑.๓ เรื่องจากสำนัก/สถาบัน/กอง/งาน

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการสภาคณาจารย์และข้าราชการ ครั้งที่ ๘/๒๕๖๔

เมื่อวันพุธที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๔

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่อง

๓.๑ ผลสรุปแบบประเมินข้อมูลแบบสอบถามกองทุนพนักงานมหาวิทยาลัย

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องนำเสนอเพื่อทราบ

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องนำเสนอเพื่อพิจารณา

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๖ เรื่องอื่น ๆ

- ไม่มี -

Date : 2026-11-08 01:49:08 Expires on : 2026-12-08

วาระการประชุมคณะกรรมการสภาคณาจารย์และข้าราชการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ครั้งที่ ๙/๒๕๖๔
วันพุธที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ เวลา ๐๙.๐๐ น.
ณ ห้องประชุม ชั้น ๔ อาคารเรียนรวมและอำนวยการ (อาคาร ๑๔)

ระเบียบวาระที่ ๑ ๑.๑ เรื่องจากประธาน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

๑.๒ เรื่องจากคณะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Date : 2026-11-08 01:49:08 Expires on : 2026-12-08

๑.๓ เรื่องจากสำนัก/สถาบัน/กอง/งาน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Date : 2026-11-08 01:49:08 Expires on : 2026-12-08

ระเบียบวาระที่ ๒
รับรองรายงานการประชุม
ครั้งที่ ๘/๒๕๖๔

Date: 2026.11.08 01:49:08 Expires on: 2026.12.08

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๘/๒๕๖๔

ตามที่ ได้มีการประชุมคณะกรรมการสภาคณาจารย์และข้าราชการ ครั้งที่ ๘/๒๕๖๔ เมื่อ**วันพุธที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๔ เวลา ๑๓.๐๐ น. ณ ห้องประชุมชั้น ๔ อาคารเรียนรวมและอำนวยการ** ฝ่ายเลขานุการได้จัดทำรายงานการประชุมเสร็จเรียบร้อยแล้ว รายงานการประชุมมีจำนวน ๓ หน้า ตามรายละเอียดในเอกสารประกอบการประชุมแนบท้ายระเบียบวาระนี้

จึงนำเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณารับรองรายงานการประชุม

มติที่ประชุม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Date : 2026-11-08 01:49:08 Expires on : 2026-12-08

รายงานการประชุมกรรมการสภาคณาจารย์และข้าราชการ ชุดที่ ๘

ครั้งที่ ๘ / ๒๕๖๔

วันพุธที่ ๑๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔ เวลา ๑๓.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมชั้น ๔ อาคารเรียนรวมและอำนวยการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

ก. รายนามกรรมการที่เข้าร่วมประชุม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประจบ ขวัญมั่น	ประธานกรรมการ
อาจารย์จิระ ประสพธรรม	กรรมการ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชัยรัตน์ ขันแก้ว	กรรมการ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศุภวัฒน์ วิสิฐศิริกุล	กรรมการ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์รัตติกาล โสภัคค์ศรีกุล	กรรมการ
อาจารย์ศุภฤทธิ์ ธาราทิพย์นารา	กรรมการ
อาจารย์สันติ คู่กระสังข์	กรรมการ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศุภรดา สุขประเสริฐ	กรรมการ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วาสนา จรูญศรีโชติกำจร	กรรมการ
นางสาวคัทลียา ปัญญาอูด	กรรมการ
อาจารย์พจน์ธรรม ณรงค์วิทย์	กรรมการ
นางสาวพันทิพา เย็นญา	กรรมการ
อาจารย์ประพล จิตคติ	กรรมการ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศิริพร โสมคำภา	กรรมการ
อาจารย์ประภัสสรา ห่อทอง	กรรมการ
นางสาวน้ำพัก ข่ายทอง	กรรมการ
นางสุมาพร จั่นศรี	กรรมการ
นางวรรณภา สุวรรณพงษ์	กรรมการ
นางสาววิลาวัลย์ ปิ่นมณี	กรรมการและเลขานุการ
นางสาวภัทวรรณ์ ไชยภักดิ์	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

ข. รายนามกรรมการที่ลาประชุม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ กิตติปาลวรรธก์	ติดภารกิจ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์สัญญา พรหมภาสิต	ติดภารกิจ
นายประทีป เพ็ญแจ้ง	ติดภารกิจ
อาจารย์นพรัตน์ ไชยวิโน	ติดภารกิจ
อาจารย์ณัฐพงศ์ ดิษฐเจริญ	ติดภารกิจ

Date : 2026-11-08 01:49:08 Expires on : 2026-12-08

ค. รายนามผู้ปฏิบัติหน้าที่ในการประชุม

นางสาววิลาวัลย์ ปิ่นมณี

นางสาวศิริลักษณ์ เปลี่ยนแสง

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๐๐ น.

ประธานที่ประชุม ตรวจสอบเห็นว่าคณะกรรมการสภาคณาจารย์และข้าราชการ ครบองค์ประชุมแล้ว จึงกล่าวเปิดการประชุม

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ทราบ

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุม

ครั้งที่ ๗/๒๕๖๓ เมื่อวันพุธที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๔ รับรองรายงานการประชุม

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่อง

วาระที่ ๓.๑ การรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามกองทุนพนักงานมหาวิทยาลัย

มติที่ประชุม

เก็บข้อมูลครบตามจำนวนที่ตั้งเป้าหมาย ๘๐% ของจำนวนพนักงานมหาวิทยาลัยทั้งหมด และดำเนินการประเมินและสรุปผลเสนอต่อคณะกรรมการ

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องนำเสนอเพื่อทราบ

วาระที่ ๔.๑ โครงการอบรมเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของพนักงานสายวิชาการ/พนักงานสายสนับสนุน

มติที่ประชุม

รับทราบ และมีการจัดกิจกรรมในวันที่ ๑๙ – ๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๔ เวลา ๑๓.๐๐ น. ทางระบบออนไลน์ โดยมี ศ.เกียรติคุณ ดร.ชุติมา สัจจานันท์ และ ศ.เกียรติคุณ ดร.สิริวรรณ ศรีพหล เป็นผู้บรรยาย

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องนำเสนอเพื่อพิจารณา

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๖ เรื่องอื่น ๆ

- ไม่มี -

ปิดประชุมเวลา ๑๕.๐๐ น.

(นางสาววิลาวัลย์ ปิ่นมณี)

ผู้บันทึกรายงานการประชุม

Date : 2026-11-08 01:49:08 Expires on : 2026-12-08

(นางสาวศิริลักษณ์ เปลี่ยนแสง)
ผู้บันทึกรายงานการประชุม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประจบ ขวัญมั่น)
ผู้ตรวจรายงานการประชุม

Date : 2026-11-08 01:49:08 Expires on : 2026-12-08

ระเบียบวาระที่ ๓
เรื่องสืบเนื่อง

Date : 2026.11.08 01:49:08 Expires on : 2026.12.08

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่อง

๓.๑ ผลสรุปแบบประเมินข้อมูลแบบสอบถามกองทุนพนักงานมหาวิทยาลัย

มติที่ประชุม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Date : 2026-11-08 01:49:08 Expires on : 2026-12-08

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย เพศ สถานภาพ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 แสดงความถี่และร้อยละแบบสอบถาม เรื่องแนวทางการพัฒนาหลักเกณฑ์การจ่ายค่าจ้างและสวัสดิการด้านต่างๆสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	122	46.60
หญิง	140	53.40
รวม	**262**	**100.00**
2. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม		
สายวิชาการ	163	62.20
สายสนับสนุน	99	37.80
รวม	**262**	**100.00**
3. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	17	6.50
5 – 10 ปี	108	41.20
11 – 15 ปี	92	35.10
16 – 20 ปี	32	12.20
มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	13	5.00
รวม	**262**	**100.00**

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน มีดังนี้

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 53.4) รองลงมา คือ เพศชาย (ร้อยละ 46.6) สถานภาพของผู้ตอบแบบประเมิน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นบุคลากรพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ (ร้อยละ 62.2) รองลงมา คือพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน (ร้อยละ 37.8) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5 - 10 ปี (ร้อยละ 41.2) รองลงมา คือ 11 – 15 ปี (ร้อยละ 35.1) รองลงมา คือ 16 – 20 ปี (ร้อยละ 12.2) รองลงมาคือ ต่ำกว่า 5 ปี (ร้อยละ 6.5) และสุดท้ายคือ มากกว่า 20 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 5.0)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็น เกี่ยวกับ เงินสมทบเงินกองทุนประกัน เงินสมทบเงินกองทุนทดแทน เงินสมทบเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เงินค่าตอบแทนและค่าเบี้ยประชุมในการดำเนินการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ เงินสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการจัดทำผลงานเพื่อขอเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น เงินค่าตรวจสุขภาพประจำปี ค่าประกันสุขภาพและค่าประกันอุบัติเหตุกลุ่ม ทุนสนับสนุนการศึกษา และค่าใช้จ่ายอื่นๆที่เป็นสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัย ดังตารางที่ 2 – 1๐

ตารางที่ 2 แสดงความถี่และร้อยละแบบสอบถามด้านเงินสมทบเงินกองทุนประกันสังคมของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

Date : 2026-11-08 01:49:08 Expires on : 2026-12-08

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เงินสมทบเงินกองทุนประกันสังคม		
เห็นด้วย	178	67.90
ไม่เห็นด้วย	84	32.10
รวม	**262**	**100.00**

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เห็นด้วยกับเงินสมทบเงินกองทุนประกันสังคม ร้อยละ 67.9 และไม่เห็นด้วย ร้อยละ 32.10 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า

_____

_____

_____

ซึ่งสอดคล้องกับ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ,มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี (อยู่ระหว่างดำเนินการ) , มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ,มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ,มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ,มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด (อยู่ระหว่างดำเนินการ) ,มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ,มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม , มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ,มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ,มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ,มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ,มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ,มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต ,มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ,มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ,มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ,มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ,มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ,มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ,มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ,มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ , มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ,มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย ,มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ,มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ,มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง ,มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ,มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี , มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ,มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา , มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ,มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี ,มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง ,มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ,มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ,มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ,มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ,มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก , มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ,มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ,มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ,มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ,มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ,มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย , สถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน

ตารางที่ 3 แสดงความถี่และร้อยละแบบสอบถามด้านเงินสมทบเงินกองทุนทดแทนของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
2. เงินสมทบเงินกองทุนทดแทน		
เห็นด้วย	184	70.20
ไม่เห็นด้วย	78	29.80
รวม	**262**	**100.00**

Date : 2026-11-08 01:49:08 Expires on : 2026-12-08

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เห็นด้วยกับเงินสมทบเงินกองทุนทดแทน ร้อยละ 70.2 และไม่เห็นด้วย ร้อยละ 29.80 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า

_____

_____

_____

ซึ่งสอดคล้องกับ –

ตารางที่ 4 แสดงความถี่และร้อยละแบบสอบถามด้านเงินสมทบเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
3. เงินสมทบเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ		
เห็นด้วย	196	74.80
ไม่เห็นด้วย	66	25.20
รวม	**262**	**100.00**

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เห็นด้วยกับเงินสมทบเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ร้อยละ 74.80 และไม่เห็นด้วย ร้อยละ 25.20 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า

_____

_____

_____

ซึ่งสอดคล้องกับ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ,มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี (อยู่ระหว่างดำเนินการ) , มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ,มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ,มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด (อยู่ระหว่างดำเนินการ) ,มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ,มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ,มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ,มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ,มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ,มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ , มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ,มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ,มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ,มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง ,มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ,มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี ,มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ,มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย ,มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ,มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ,มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี ,มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง ,มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ,มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ,มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ,มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ,มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ,มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ,สถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน

Date : 2026-11-08 01:49:08 Expires on : 2026-12-08

ตารางที่ 5 แสดงความถี่และร้อยละแบบสอบถามด้านเงินค่าตอบแทนและค่าเบี้ยประชุมในการดำเนินการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ กำแพงเพชร

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
4. เงินค่าตอบแทนและค่าเบี้ยประชุมในการดำเนินการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ		
เห็นด้วย	167	63.70
ไม่เห็นด้วย	95	36.30
รวม	**262**	**100.00**

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เห็นด้วยกับเงินค่าตอบแทนและค่าเบี้ยประชุมในการเนินการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ ร้อยละ 63.70 และไม่เห็นด้วย ร้อยละ 36.30 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า

_____

_____

_____

ซึ่งสอดคล้องกับ –

ตารางที่ 6 แสดงความถี่และร้อยละแบบสอบถามด้านเงินสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการจัดทำผลงานเพื่อขอเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ กำแพงเพชร

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
5. เงินสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการจัดทำผลงานเพื่อขอเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น		
เห็นด้วย	195	74.40
ไม่เห็นด้วย	67	25.60
รวม	**262**	**100.00**

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เห็นด้วยกับเงินสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการจัดทำผลงานเพื่อขอเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ร้อยละ 74.40 และไม่เห็นด้วย ร้อยละ 25.60 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า

_____

_____

_____

ซึ่งสอดคล้องกับ –

Date : 2026-11-08 01:49:08 Expires on : 2026-12-08

ตารางที่ 7 แสดงความถี่และร้อยละแบบสอบถามด้านเงินค่าตรวจสุขภาพประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
6. เงินค่าตรวจสุขภาพประจำปี		
เห็นด้วย	186	71.00
ไม่เห็นด้วย	76	29.00
รวม	**262**	**100.00**

จากตารางที่ 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เห็นด้วยกับเงินค่าตรวจสุขภาพประจำปี ร้อยละ 71.00 และไม่เห็นด้วย ร้อยละ 29.00 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า

_____

_____

_____

ซึ่งสอดคล้องกับ มหาวิทยาลัยนครปฐม ,มหาวิทยาลัยเพชรบุรี ,มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย ,มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ,มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตารางที่ 8 แสดงความถี่และร้อยละแบบสอบถามด้านเงินค่าประกันสุขภาพและค่าประกันอุบัติเหตุกลุ่มของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
7. ค่าประกันสุขภาพและค่าประกันอุบัติเหตุกลุ่ม		
เห็นด้วย	205	78.20
ไม่เห็นด้วย	57	21.80
รวม	**262**	**100.00**

จากตารางที่ 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เห็นด้วยกับเงินค่าประกันสุขภาพและค่าประกันอุบัติเหตุกลุ่ม ร้อยละ 78.20 และไม่เห็นด้วย ร้อยละ 21.80 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า

_____

_____

_____

ซึ่งสอดคล้องกับ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ,มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ,มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี , มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ,มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง ,มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม , ,มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย ,มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

Date : 2026-11-08 01:49:08 Expires on : 2026-12-08

ตารางที่ 9 แสดงความถี่และร้อยละแบบสอบถามด้านทุนสนับสนุนการศึกษาของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
8. ทุนสนับสนุนการศึกษา		
เห็นด้วย	206	78.60
ไม่เห็นด้วย	56	21.40
รวม	**262**	**100.00**

จากตารางที่ 9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เห็นด้วยกับทุนสนับสนุนการศึกษา ร้อยละ 78.60 และไม่เห็นด้วย ร้อยละ 21.40 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า

_____

_____

_____

ซึ่งสอดคล้องกับ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ,มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ,มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

ตารางที่ 10 แสดงความถี่และร้อยละแบบสอบถามด้านค่าใช้จ่ายอื่นๆที่เป็นสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
9. ค่าใช้จ่ายอื่นๆที่เป็นสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัย		
เห็นด้วย	185	70.60
ไม่เห็นด้วย	77	29.40
รวม	**262**	**100.00**

จากตารางที่ 10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เห็นด้วยกับค่าใช้จ่ายอื่นๆที่เป็นสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัย ร้อยละ 70.60 และไม่เห็นด้วย ร้อยละ 29.40 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า

_____

_____

_____

ซึ่งสอดคล้องกับ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ,มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต ,มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม , มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ,มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ,มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ,มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ,มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย ,มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ,มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง , มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ,มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ,มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ , มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี ,มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ,มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ , มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ,มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ,มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย

Date : 2026-11-08 01:49:08 Expires on : 2026-12-08

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความต้องการ ประกอบด้วย เงินสมทบเงินกองทุนประกัน เงินสมทบเงินกองทุนทดแทน เงินสมทบเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เงินค่าตอบแทนและค่าเบี้ยประชุมในการดำเนินการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ เงินสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการจัดทำผลงานเพื่อขอเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น เงินค่าตรวจสุขภาพประจำปี ค่าประกันสุขภาพและค่าประกันอุบัติเหตุกลุ่ม ทุนสนับสนุนการศึกษา และค่าใช้จ่ายอื่นๆที่เป็นสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัย ดังตารางที่ 11 - 19

ตารางที่ 11 แสดงความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของเงินสมทบกองทุน
ประกันสังคมสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร (n = 262)

รายการ	ไม่ต้องการ	1	2	3	4	5	ความต้องการ		แปรผล
							$\overline{X}$	S.D.	
ความถี่	10	3	11	22	75	141	4.35	0.90	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่า ความต้องการเงินสมทบกองทุนประกันสังคมของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.35, S.D. = 0.90) เมื่อพิจารณาความต้องการจำแนกเป็นระดับความถี่จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ความต้องการระดับมากที่สุดมีความถี่ 141 ระดับมากมีความถี่ 75 ระดับปานกลางมีความถี่ 22 และไม่ต้องการมีความถี่ 10

_____

_____

_____

ตารางที่ 12 แสดงความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของเงินสมทบกองทุนทดแทน
สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร (n = 262)

รายการ	ไม่ต้องการ	1	2	3	4	5	ความต้องการ		แปรผล
							$\overline{X}$	S.D.	
ความถี่	10	3	13	32	62	142	4.30	0.96	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่า ความต้องการเงินสมทบกองทุนทดแทนของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.30, S.D. = 0.96) เมื่อพิจารณาความต้องการจำแนกเป็นระดับความถี่จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ความต้องการระดับมากที่สุดมีความถี่ 142 ระดับมากมีความถี่ 62 ระดับปานกลางมีความถี่ 32 และไม่ต้องการมีความถี่ 10

_____

_____

_____

Date : 2026-11-08 01:49:08 Expires on : 2026-12-08

ตารางที่ 13 แสดงความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของเงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร (n = 262)

รายการ	ไม่ต้องการ	1	2	3	4	5	ความต้องการ		แปรผล
							$\overline{X}$	S.D.	
ความถี่	6	2	11	25	62	156	4.40	0.89	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่า ความต้องการเงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.40, S.D. = 0.89) เมื่อพิจารณาความต้องการจำแนกเป็นระดับความถี่จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ความต้องการระดับมากที่สุดมีความถี่ 156 ระดับมากมีความถี่ 62 ระดับปานกลางมีความถี่ 25 และไม่ต้องการมีความถี่ 6

ตารางที่ 14 แสดงความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของเงินค่าตอบแทนและค่าเบี้ยประชุม ในการดำเนินการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร (n = 262)

รายการ	ไม่ต้องการ	1	2	3	4	5	ความต้องการ		แปรผล
							$\overline{X}$	S.D.	
ความถี่	21	9	21	49	58	104	3.94	1.15	มาก

จากตารางที่ 14 พบว่า ความต้องการเงินค่าตอบแทนและค่าเบี้ยประชุมในการดำเนินการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.94, S.D. = 1.15) เมื่อพิจารณาความต้องการจำแนกเป็นระดับความถี่จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ความต้องการระดับมากที่สุดมีความถี่ 104 ระดับมากมีความถี่ 58 ระดับปานกลางมีความถี่ 49 และไม่ต้องการมีความถี่ 21

ตารางที่ 15 แสดงความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของเงินสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการจัดทำผลงานเพื่อขอเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร (n = 262)

รายการ	ไม่ต้องการ	1	2	3	4	5	ความต้องการ		แปรผล
							$\overline{X}$	S.D.	
ความถี่	11	5	12	31	66	137	4.27	0.99	มาก

จากตารางที่ 15 พบว่า ความต้องการเงินสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการจัดทำผลงานเพื่อขอเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.27, S.D. = 0.99) เมื่อ

Date : 2026-11-08 01:49:08 Expires on : 2026-12-08

พิจารณาความต้องการจำแนกเป็นระดับความถี่จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ความต้องการระดับมากที่สุดมีความถี่ 137 ระดับมากมีความถี่ 66 ระดับปานกลางมีความถี่ 31 และไม่ต้องการมีความถี่ 11

ตารางที่ 16 แสดงความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของเงินค่าตรวจสุขภาพประจำปี สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร (n = 262)

รายการ	ไม่ต้องการ	1	2	3	4	5	ความต้องการ		แปรผล
							$\overline{X}$	S.D.	
ความถี่	11	12	17	26	59	137	4.16	1.15	มาก

จากตารางที่ 16 พบว่า ความต้องการเงินค่าตรวจสุขภาพประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.16, S.D. = 1.15) เมื่อพิจารณาความต้องการจำแนกเป็นระดับความถี่จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ความต้องการระดับมากที่สุดมีความถี่ 137 ระดับมากมีความถี่ 59 ระดับปานกลางมีความถี่ 26 และไม่ต้องการมีความถี่ 11

ตารางที่ 17 แสดงความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของเงินค่าประกันสุขภาพและค่าประกันอุบัติเหตุกลุ่มสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร (n = 262)

รายการ	ไม่ต้องการ	1	2	3	4	5	ความต้องการ		แปรผล
							$\overline{X}$	S.D.	
ความถี่	10	5	13	19	66	149	4.35	0.97	มาก

จากตารางที่ 17 พบว่า ความต้องการเงินค่าประกันสุขภาพและค่าประกันอุบัติเหตุของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.35, S.D. = 0.97) เมื่อพิจารณาความต้องการจำแนกเป็นระดับความถี่จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ความต้องการระดับมากที่สุดมีความถี่ 149 ระดับมากมีความถี่ 66 ระดับปานกลางมีความถี่ 19 และไม่ต้องการมีความถี่ 10

Date : 2026-11-08 01:49:08 Expires on : 2026-12-08

ตารางที่ 18 แสดงความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทุนสนับสนุนการศึกษา สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร (n = 262)

รายการ	ไม่ต้องการ	1	2	3	4	5	ความต้องการ		แปรผล
							$\overline{X}$	S.D.	
ความถี่	12	7	10	24	75	134	4.28	0.99	มาก

จากตารางที่ 18 พบว่า ความต้องการทุนสนับสนุนการศึกษาของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.28, S.D. = 0.99) เมื่อพิจารณาความต้องการจำแนกเป็นระดับความถี่จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ความต้องการระดับมากที่สุดมีความถี่ 134 ระดับมากมีความถี่ 75 ระดับปานกลางมีความถี่ 24 และไม่ต้องการมีความถี่ 12

_____

_____

_____

ตารางที่ 19 แสดงความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของค่าใช้จ่ายอื่นๆที่เป็นสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัยสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร (n = 262)

รายการ	ไม่ต้องการ	1	2	3	4	5	ความต้องการ		แปรผล
							$\overline{X}$	S.D.	
ความถี่	15	7	18	32	61	129	4.16	1.09	มาก

จากตารางที่ 19 พบว่า ความต้องการค่าใช้จ่ายอื่นๆที่เป็นสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.16, S.D. = 1.09) เมื่อพิจารณาความต้องการจำแนกเป็นระดับความถี่จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ความต้องการระดับมากที่สุดมีความถี่ 129 ระดับมากมีความถี่ 61 ระดับปานกลางมีความถี่ 32 และไม่ต้องการมีความถี่ 15

_____

_____

_____

การแปลผล (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า, 2) โดยมีความหมาย ค่าเฉลี่ยดังนี้

4.51 – 5.00 หมายถึง มีความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง มีความต้องการอยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง มีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง มีความต้องการอยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง มีความต้องการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

Date : 2026-11-08 01:49:08 Expires on : 2026-12-08

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ประเด็น	ข้อเสนอแนะ	สรุปและเรียงลำดับความสำคัญ
1.เงินสมทบเงินกองทุน		**- หลักการของเงินประกันสังคมแล้ว ส่วนของนายจ้าง มหาวิทยาลัยควรใช้เงินจากนายจ้างเอง พนักงานได้สบทบเงินจากส่วนของตัวเองแล้ว ไม่ควรนำเงินที่หักไปของพนักงานมาจ่ายสมทบอีก มหาวิทยาลัย ควรรับผิดชอบโดยนำเงินรายได้ที่เป็นส่วนงอกเงยขององค์กร มาจ่ายในส่วนนี้ ให้เป็นไปตามหลักการของเงินประกันสังคม***** **- นายจ้างควรหาวิธีการจัดหางบประมาณจ่ายเงินสมทบส่วนของนายจ้าง มิใช่การหักเงินจากลูกจ้างเพื่อมาจ่ายส่วนที่นายจ้างต้องจ่าย***** **- ตามปกติแล้ว นายจ้างต้องเป็นผู้ออกเงินเข้ากองทุนประกันสังคมให้ลูกจ้างครึ่งหนึ่ง และลูกจ้างออกครึ่งหนึ่ง แต่ที่มหาวิทยาลัยทำอยู่ตอนนี้คือหักเงินลูกจ้างไว้เพื่อเอาไปจ่ายประกันสังคม เท่ากับว่าลูกจ้างต้องจ่ายเงินประกันสังคมเต็มทั้งหมด ซึ่งเป็นการไม่ยุติธรรม และเป็นการเอารัดเอาเปรียบลูกจ้างเป็นอย่างมาก ดังนั้นจึงเห็นสมควรให้มหาวิทยาลัยรับผิดชอบออกเงินจำนวนครึ่งหนึ่งดังกล่าวนี้เอง โดยไม่หักจากเงินเดือนลูกจ้าง***** **- เงินสมทบควรมาจากเงินรายได้ของมหาวิทยาลัยอย่างแท้จริง มิใช่เงินที่หักมาจากของพนักงานมหาวิทยาลัย 1.5/1.7***** **- เงินสมทบควรเป็นเงินจากฝ่าย**

		นายจ้าง ไม่ควรถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของสวัสดิการ เพราะเป็นหน้าที่ตามกฎหมาย*** - ควรสรุปยอดของแต่ละคนในทุกสิ้นปีว่าในปีนี้ลูกจ้างสะสมเองได้เงินเท่าใด นายจ้างสมทบเงินมาเท่าใดและรวมยอดสะสมในแต่ละปีให้ลูกจ้างได้รับทราบ - เงินสมทบต้องหักจากนายจ้าง มิใช่ใช้เงินสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัยจ่าย “ควรยกเลิกข้อ 4(4) ในระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ว่าด้วยกองทุนพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร พ.ศ. 2557” - เพิ่มสวัสดิการรักษาพยาบาลให้กับคนในครอบครัว รวมไปถึงค่าเล่าเรียนบุตร - สมาชิกสามารถกู้ยืมเงินในกองทุนได้ - เงินสบทบน่าจะมีดอกเบี้ยปันผลกลับมาหาพนักงานมหาวิทยาลัยบ้าง - ค่าแรงการทำงานภาค กศ.บป. ทำไมลูกจ้างได้แค่ 150บาท/วัน และพนักงานมหาลัย ได้แค่ 180/วัน ค่ะ แค่ค่าแรงขั้นต่ำ 300/วัน ยังไม่ได้เลย
2. เงินสมทบเงินกองทุนทดแทน		**- มหาวิทยาลัยในฐานะนายจ้างควรใช้เงินรายได้ของมหาวิทยาลัยในการจ่ายสบทบกองทุนเงินทดแทนในส่วนของนายจ้างมิใช่การใช้เงินส่วนที่หักจากลูกจ้างมาจ่ายในนามของนายจ้าง ซึ่งมันขัดต่อหลักของกฎหมาย***** **- หากเป็นเงินที่นายจ้างจ่ายเข้ากองทุนเงินทดแทนแต่เพียงฝ่ายเดียว เหตุใดจึงใช้เงินสวัสดิการที่หักจากเงินของพนักงานมหาวิทยาลัย***** **- เงินสมทบกองทุนเงินทดแทนจากมหาวิทยาลัย ก็ควรเป็นเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย ไม่ใช่เงินที่หักจาก**

Date : 2026-11-08 01:49:08 Expires on : 2026-12-08

		ค่าจ้างของพนักงานเองแล้วไปจ่ายให้ตนเอง อย่างนี้ก็เรียกว่าหักเงินตัวเองมาจ่ายให้ตนเอง มีความต้องการให้มีเงินสมทบกองทุน มีระดับความต้องการให้สมทบตามกฎหมายกำหนดในระดับที่สูงสุด ระดับ 5 แต่ต้องไม่ใช่เงินสวัสดิการที่หักของตัวเองมาจ่ายให้ตัวเอง หากเป็นเช่นนี้ก็ไม่เรียกว่าเงินสมทบจากเงินมหาวิทยาลัย*** **- “เงินที่นายจ้างจ่ายเข้ากองทุนเงินทดแทนแต่เพียงฝ่ายเดียว จะเรียกเก็บจากนายจ้างเป็นรายปี โดยประเมินจำนวนเงินที่นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้างทั้งปีรวมกัน (คนละไม่เกิน 240,000 บาทต่อปี)” มหาวิทยาลัยควรใช้เงินนอก เพราะเป็นส่วนความรับผิดชอบของนายจ้างไม่ใช่เงินเราที่หักไว้ 0.1** **มหาวิทยาลัยควรใช้เงินรายได้มาสมทบ ไม่ใช่หักจากเงินเดือนของลูกจ้าง***** - มหาวิทยาลัย ไม่ได้มีการแสดงข้อมูลส่วนนี้เลย ไม่เคยทราบเลยว่า มีเงินกองทุนทดแทนให้กับพนักงานมหาวิทยาลัยด้วยว่าสิทธิสวัสดิการนี้มีหรือไม่ เพื่ออะไร ใช้อย่างไร ทดแทนแบบไหน ให้กับพนักงานมหาวิทยาลัย - เงินของพนังงาน มิใช้เงินของมหาวิทยาลัย หรือกลุ่มผู้บริหาร ต้องให้พนักงานตัดสินใจเอง - ให้มีการเพิ่มวงเงินสมทบมากขึ้นเพื่อให้เพียงพอต่อในวัยเกษียณ
3.เงินสมทบเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ		**- เสนอให้มีการปรับอัตราเงินสมทบจาก 3% เป็น 5% และให้มีการทบทวนแผนการลงทุนในกองทุน โดย**

		อาจลงทุนในแผนที่มีการลงทุนในผลิตภัณฑ์ทางการเงินที่มีโอกาสให้ผลตอบแทนที่สูงกว่าแผนปัจจุบัน เช่น มีการลงทุนในหุ้นสามัญในอัตราที่สูงกว่าเงินฝากหรือตราสารหนี้ที่ให้ผลตอบแทนค่อนข้างต่ำ ทั้งนี้ต้องพิจารณาถึงความเสี่ยงที่ยอมรับได้ด้วยเช่นกัน*** - เงินสมทบใด ๆ ที่เป็นสวัสดิการที่นายจ้างนำเสนอต่อสาธารณะว่าจ่ายในนามของนายจ้างมิควรเป็นเงินที่ได้มาจากการหักเงินลูกจ้างแล้วมาจ่ายในนามของนายจ้าง*** - เงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจากมหาวิทยาลัย ควรเป็นเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย ไม่ใช่เงินที่หักจากค่าจ้างของพนักงานเองแล้วไปจ่ายให้ตนเอง อย่างนี้ก็เรียกว่าหักเงินตัวเองมาจ่ายให้ตนเอง มีความต้องการให้มีเงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เพื่อไว้ใช้ยามเกษียณ/ยามจำเป็น มีระดับความต้องการให้สมทบในระดับที่สูงสุด ระดับ 5 เพื่อเป็นเงินในยามเกษียณ/ยามจำเป็นต้องใช้ (สามารถลาออกกองทุนได้ เพื่อนำเงินมาใช้ไม่ใช่รอเกษียณ/ลาออกจากราชการ) ก็ควรจะจ่ายในส่วนที่มหาวิทยาลัยสมทบ (เงินตัวเองสมทบในนามมหาวิทยาลัย) คืนให้พนักงานด้วย แต่ต้องไม่ใช่เงินสวัสดิการที่หักของตัวเองมาจ่ายให้ตัวเอง ก็ไม่เรียกว่าเงินสมทบจากเงินมหาวิทยาลัย เงินกองทุนที่ฝากธนาคารมีดอกเบี้ยควรมีปันผลคืนให้พนักงาน ที่ผ่านมาไม่มีการพูดถึงดอกเบี้ย*** - ควรเพิ่มเงินสมทบกองทุนสำรอง

		เลี้ยงชีพ* **- ควรเปิดโอกาสให้ลูกจ้างได้เพิ่มเงินสมทบ เพื่อวางแผนอนาคตตัวเอง ไม่จำกัดวงเงินสมทบส่วนลูกจ้าง แต่ถ้านายจ้างจะตรึงไว้ที่ 3% ก็ไม่เป็นไรให้เป็นมาตรฐานอัตราเดียวกันได้*** **- เงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจำเป็นต้องมีสำหรับพนักงานมหาลัยยามเกษียณอายุจะได้มีเงินใช้ แต่ถูกต้องแล้วหรือที่หักเงินเราจ่ายเราถูกกฎหมายไหมชี้แจงให้ละเอียด**** - คณะกรรมการกองทุนควรมาจากกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยและพนักงานราชการเกินกึ่งหนึ่ง เพื่อให้เล็งเห็นความสำคัญของเงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมากกว่านี้
4. เงินค่าตอบแทนและค่าเบี้ยประชุมในการดำเนินการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ		**- เป็นเงินที่ให้ค่าตอบแทนแก่บุคคลอื่น ซึ่งไม่ใช่พนักงานมหาวิทยาลัยโดยตรง เงินค่าตอบแทนและค่าเบี้ยประชุมในการดำเนินการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ ควรมาจากเงินรายได้ของมหาวิทยาลัยตาม ข้อ 6 ระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ว่าด้วยการจ่ายเงินค่าตอบแทนและเบี้ยประชุมการพิจารณาผลงานทางวิชาการ พ.ศ. 2562 ไม่ควรใช้เงินสวัสดิการจ่ายเงินสมทบในส่วนของนายจ้าง*** - ควรหางบประมาณอื่นมาทดแทน เนื่องจากเงินส่วนนี้ไม่ได้ใช้ทุกคน ใช้เฉพาะบางกลุ่มเท่านั้น เพราะว่าเงินส่วนนี้เป็นเงินเดือนทุกคนที่หักมาเป็นส่วนกลาง จึงไม่เหมาะสม ไม่ควรนำเงินส่วนนี้มาจ่าย เนื่องจากมีผู้ความไม่เท่าเทียมกันระหว่างบุคคล***

Date : 2026-11-08 01:49:08 Expires on : 2026-12-08

		- เงินค่าเบี้ยประชุมในการดำเนินการสมควรมีเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับผู้ประสานงาน แต่ต้องเป็นเงินในหมวดอื่น ไม่ควรหักเงินเดือน หากจะหักต้องหักทั้งหมดรวมถึงข้าราชการการด้วย และต้องชี้แจงให้ชัดเจนว่าจะหักกี่เปอร์เซ็นต์*** - ท่านมีการเบิกเงินค่าตอบแทนและค่าเบี้ยประชุมในการดำเนินการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการสูง แต่ทำไมสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนที่ต้องมาปฏิบัติภาค กศ.บป. (เสาร์-อาทิตย์) และไม่ได้หยุดพัก เพื่อให้บริการแก้นักศึกษาและอาจารย์ กลับได้ค่าตอบแทนรายวันลูกจ้าง 150 บาท/วัน พนักงานมหาลัย 180/วัน แค่ค่าแรงขั้นต่ำ 300/วัน ยังไม่ได้เลย ท่านจะบังคับให้หน่วยงานที่ต้องให้บริการมาทำงานทำไม เพราะท่านต้องการเปิดสอนภาค กศ.บป. หลายหน่วยที่เกี่ยวข้องจึงจำเป็นต้องมาให้บริการ แต่แค่ค่าแรงขั้นต่ำ 300/วัน นั้นทำไมท่านไม่สามารถจ่ายได้ - สายสนับสนุนได้รับประโยชน์น้อยมาก ในส่วนของสวัสดิการนี้ - ไม่ควรเอาเงินพนักงานมหาวิทยาลัยไป จ่ายส่วนนี้มหาวิทยาลัย ควรมีวิธีการบริหารจัดการที่ไม่เบียดบังเงินของพนักงานมหาวิทยาลัย - ผู้ยื่นขอกำหนดตำแหน่งควรเป็นผู้ออกเองเพื่อให้เกิดความพยายามในการสร้างผลงานทางวิชาการที่มีคุณภาพ
5. เงินสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการจัดทำ		**- ควรให้มหาลัยเป็นผู้จ่ายเงิน ไม่ควรนำเงินสวัสดิการ หรือกองทุนมา**

ผลงานเพื่อขอเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น		**จ่าย***** **- เงินสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการจัดทำผลงานเพื่อขอเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ควรมาจากเงินรายได้ของมหาวิทยาลัยตาม ข้อ 5 ระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจ่ายเงินสนับสนุนการจัดทำผลงานเพื่อขอกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น พ.ศ.2562 ไม่ควรใช้เงินสวัสดิการจ่ายเงินสมทบในส่วนของนายจ้าง***** **- มหาวิทยาลัยควรใช้เงินนอก สมทบอย่างน้อย 50% เพราะเป็นสวัสดิการที่นายจ้างพึงจ่ายให้กับลูกจ้าง มหาวิทยาลัยควรใช้เงินรายได้มาสมทบ ไม่ใช่หักจากเงินเดือนของลูกจ้าง***** **- ควรให้เงินค่าตำแหน่งของพนักงานสายสนับสนุนด้วย***** **- ควรเพิ่มเงินสนับสนุนมากขึ้นเพื่อเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรขอตำแหน่งทางวิชาการมากขึ้น เช่น 20,000 - 30,000 บาท เป็นต้น***** - เป็นขวัญและกำลังใจในการสร้างสรรค์ผลงาน - ที่จ่ายแบบไม่เท่าเทียม และไม่เปิดเผยการใช้เงินในยอดนี้ อยากรู้การเบิกจ่ายและเงินที่ตั้งไว้สำหรับให้สนับสนุนที่แท้จริง
6. เงินค่าตรวจสุขภาพประจำปี		**- การตรวจสุขภาพสามารถตรวจครบทุกรายการ และสามารถรับตรวจในโรงพยาบาลเอกชนได้***** **- ควรเปิดโอกาสทางเลือกให้กับพนักงานในการไปตรวจสุขภาพในโรงพยาบาลของรัฐแห่งอื่นด้วย เนื่องจากบางท่านมีประวัติต่อเนื่องใน**

		โรงพยาบาลที่ไปเป็นประจำอยู่แล้ว*** **- ควรเพิ่มความอิสระในการตรวจสุขภาพของบุคลากร เช่น วัน เวลา ที่ต้องการตรวจสุขภาสภาพอาจไม่ตรงกับวันที่มหาวิทยาลัยกำหนด หรือเป็นวันที่ไม่สะดวก จึงต้องการให้บุคลากรสามารถตรวจสุขภาพได้ตลอดปี สถานที่ใดก็ได้ และสามารถใช้ใบเสร็จและใบรับรองการตรวจสุขภาพเบิกงบประมาณกับทางมหาวิทยาลัยได้***** **- อยากให้เป็นทางเลือกของแต่ละคนมากกว่า และไม่ใช้เงินในส่วนนี้***** - บางคนไม่ได้ใช้สวัสดิการนี้ - ควรเฉลี่ยตามโปรแกรมการตรวจสุขภาพโดยเน้นผู้มีอายุสูงขึ้นต้องได้รับค่าใช้จ่ายสูงขึ้น - นำไปเพิ่มในส่วนประกันชีวิตหรือประกันสุขภาพน่าจะเหมาะสมกว่า - ควรเบิกจ่ายได้ทุกกรณี - จริง ๆ แล้วบริษัทเอกชน หน่วยงานอื่น ออกเงินในส่วนนี้ให้กับลูกจ้างโดยที่ไม่ได้หักจากเงินเดือนของลูกจ้าง เพราะถือว่าเรื่องตรวจสุขภาพเป็นสวัสดิการที่ลูกจ้างเพิ่งจะได้รับตามกฎหมายแรงงาน แต่ส่วนตัวแล้วมองว่าถ้าจะมหาวิทยาลัยยอมพิจารณาเรื่องเบี้ยประกันสังคม กองทุนสำรองเลี้ยงชีพแล้ว เรื่องตรวจสุขภาพร่างกายการเป็นสิ่งสำคัญถ้าจะแบ่งสรรเงินส่วนหนึ่งเพื่อใช้ในเรื่องนี้ก็จะพอเป็นประโยชน์ต่อลูกจ้างอยู่บ้าง - ขึ้นอยู่กับความสมัครใจไม่ควรหักทุกคน เนื่องจากบางท่านมีสิทธิส่วนตัวเรื่องสุขภาพแล้ว เช่น ประกันสุขภาพ

		ประกันชีวิต - มหาวิทยาลัยควรใช้เงินนอก สมทบอย่างน้อย 50% เพราะเป็นสวัสดิการที่นายจ้างพึงจ่ายให้กับลูกจ้าง - มหาวิทยาลัยควรใช้เงินรายได้มาสมทบ ไม่ใช่หักจากเงินเดือนของลูกจ้าง
7. ประกัน ค่าประกันสุขภาพและค่าประกันอุบัติเหตุกลุ่ม		**- ไม่ควรจำกัดโรงพยาบาลในการใช้สิทธิ์***** **- ขยายค่ารักษาพยาบาลได้อีก***** **- มหาวิทยาลัยควรมีงบประมาณในการสมทบ ไม่ควรมาใช้เงินจากสวัสดิการของพนักงาน***** **- มหาวิทยาลัยควรใช้เงินนอก สมทบอย่างน้อย 50% เพราะเป็นสวัสดิการที่นายจ้างพึงจ่ายให้กับลูกจ้าง***** **- เห็นควรให้มหาวิทยาลัยเพิ่มเบี้ยประกันภัยสุขภาพเพื่อจะได้ใช้สิทธิประโยชน์มากขึ้น***** - ไม่คุ้มค่า กับเงินประกัน ควรเปลี่ยนบริษัทประกันใหม่ - ให้เพิ่มวงเงินและสวัสดิการแบบราชการโดยทั่วไป - การตรวจสุขภาพประจำปี แม้ว่าจริง ๆ แล้วเงินค่าประกันสุขภาพและค่าประกันอุบัติเหตุกลุ่มจะเป็นขอบเขตความรับผิดชอบของนายจ้าง เพราะมันเป็นสวัสดิการที่ลูกจ้างพึงจะได้รับ แต่ถึงอย่างนั้นการประกันสุขภาพก็สำคัญและจำเป็นจึงคิดว่าค่อนข้างที่จะนำเงินที่หักไปเพื่อใช้จ่ายในส่วนนี้ - เป็นสวัสดิการที่ดี ทั่วถึงทุกคน และตรงตามวัตถุประสงค์การใช้จ่าย ที่ลงสู่พนักงานมหาวิทยาลัยเอง - ควรจ่ายได้ ในกรณีเจ็บป่วยแต่ไม่นอน รพ.โดย แจ้งAIA ว่ากรณีเพิ่มเงิน

		ประกัน และอาจมีในส่วนชดเชยรายได้จากAIA - ควรขยายจังหวัดมากกว่านี้เพราะโรงพยาบาลในกำแพงเพชรไม่ได้มีคุณภาพที่สามารถเข้าไปใช้ได้ สุดท้ายต้องซื้อประกันตัวอื่นเพิ่มเพื่อรองรับรพ.ที่มีคุณภาพ
8. ทุนสนับสนุนการศึกษา		**- เห็นด้วยในส่วนของทุน แต่ควรขยายหลักเกณฑ์การพิจารณาทุนให้มีความยืดหยุ่นมากขึ้น***** **- เสนอให้พิจารณาการให้ทุนตามต้นทุนการศึกษาของแต่ละหลักสูตร เนื่องจากบางหลักสูตรนั้นมีต้นทุนค่าใช้จ่ายสูงกว่าทุนที่มหาวิทยาลัยกำหนดให้มาก***** **- การเรียนต่อเป็นการพัฒนาอาจารย์มหาลัยควรเป็นผู้จ่ายเงินไม่ควรนำเงินกองทุนหรือสวัสดิการของพนักงานมาจ่าย ผิดหลักการ***** - ทุนการสนับสนุนการศึกษาเป็นสวัสดิการที่มหาวิทยาลัยควรจัดสรรให้พนักงานมหาวิทยาลัยอยู่แล้ว โดยส่วนตัวคิดว่าเหมาะสมที่จะนำเงินที่หักไปสมทบทุนส่วนนี้ - เห็นด้วยแต่ควรสนับสนุนให้ตรงกับความต้องการของหน่วยงานเป็นลำดับแรก และควรมีแผนรองรับการกลับมาพัฒนาองค์กร เนื่องจากมีหลายคนไปเรียน ดร. กลับมา แต่หลักสูตรไม่มีนักศึกษา เป็นต้น - ท่านสนับสนุนให้คนไปเรียน แต่เวลาเรียนจบกลับมา กลับปรับฐานเงินเป็นวุฒิที่สำเร็จการศึกษาไม่ได้ เช่น ไปเรียนปริญญาโทมา แต่พอจบ บอกว่าปรับฐานเงินเดือนไม่ได้ เพราะตำแหน่ง

		เปิดรับวุฒิปริญญาตรี แล้วท่านจะให้ไปเรียนทำไม ในเมื่อเรียนจบกลับมาก็ปรับฐานเงินเดือนไม่ได้อยู่ดี - ทุกคนไม่สามารถใช้จ่ายเงินนี้ได้ทุกคนเพราะต้องผ่านการพิจารณาจากผู้บริหารก่อน บางคนก็เรียนโดยใช้ทุนตนเองไปแล้ว บางคนก็ไม่อยากเรียนต่อ - สืบเนื่องจากในประกาศที่หนึ่งในที่มาของทุนคือกองทุนของเงินพนักงานที่โดนหักไปเฉย ๆ ทุก ๆ เดือนที่ผ่านมาก่อนหน้านี้ หากจะให้มีกองทุน 1) กองทุนพนักงาน พนักงานมีสิทธิ์เท่านั้นไม่ควรเกี่ยวข้องกับข้าราชการ เพราะพนักงานโดนหักเงินมาเป็นลักษณะ “เงินกองกลาง” ซึ่งเป็นส่วนที่ควรสามารถนำไปลงทุนให้งอกเงยตามกลไกการลงทุนที่ได้ผลตอบแทนในลักษณะต่าง ๆ ด้วยความรู้ความสามารถและกลวิธีของตนเองได้ สวัสดิการของรัฐอื่น ๆ ที่ข้าราชการเข้าถึงได้ พนักงานก็ไม่สามารถเข้าถึงได้เช่นกัน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมต่อสิ่งที่เผชิญ 2) เงินที่หักไปลงกองทุนพนักงานควรมีการชี้แจงตัวเลขอย่างชัดเจนโปร่งใส สามารถสะท้อนถึงคุณค่าและการนำไปใช้ของเงินที่หักไปได้ 3) ค่าเงินเฟ้อและดอกเบี้ยมีอัตราการเคลื่อนตัวที่สูงขึ้นทุกปี ค่าเทอมในการศึกษาแต่ละปีย่อมมีการปรับตัวสูงขึ้นแน่นอน ฉะนั้น ทุนการศึกษาอาจมีการปรับมูลค่าสูงขึ้นได้จากปัจจัยดังกล่าว 4) ควรมีการออกแบบการลงทุนให้งอกเงยเช่น ลงทุนในกองทุนที่เป็น

Date : 2026-11-08 01:49:08 Expires on : 2026-12-08

		มาตรฐานสากล ฯลฯ
9. ค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ที่เป็นสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัย	- น้อยเกินไป และหลายคนไม่ได้ใช้ในส่วนนี้ ทำให้เสียสิทธิ์ - เอาไปทำอะไร ไม่เคยชี้แจง - ควรปรับเกณฑ์การเบิกให้ครอบคลุมการเบิกกับพนักงานมากกว่านี้ เนื่องจากพนักงานบางคนอาจไม่สามารถใช้สิทธิได้ เนื่องจากไม่มีบุตร บุคคลในครอบครัวอื่น ๆ - เนื่องจากมีบุตรบุญธรรม ไม่สามารถเบิกค่าศึกษาบุตรได้ ซึ่งเงินงบนี้เราควรก็มีสิทธิใช้เหมือนกัน เพราะเราเป็นพนักงานสายสนับสนุน เงินที่หักก็เงินเดือนเราเหมือนกัน ควรแก้ไขระเบียบด้วยค่ะ - พนักงานที่ไม่มีบุตร ไม่แต่งงาน หรือมีสวัสดิการอื่น ๆ อยู่แล้ว และทางเลือกอื่นจากสวัสดิการ จากภายนอก ก็มีให้เลือกหลายรูปแบบอยู่แล้ว ควรให้พนักงานบริหารจัดการตนเอง ควรยกเลิกค่ารักษาควรให้ใช้ได้จริงไม่จำกัดเฉพาะ รพ.รัฐบาล ถ้านำใบเสร็จมาเบิก รพ.เอกชน ก็ควรได้ ค่าเล่าเรียนบุตรก็ควรให้เบิกถึงคู่สมรสจะเป็นข้าราชการเพราะเงินก้อนนี้เป็นเงินที่มหาลัยหักจาก 1% ไปน่าจะให้พนักงานได้ใช้ประโยชน์อย่างแท้จริงไม่เช่นนั้นก็จะสูญเปล่าคือหักไว้แต่พนักงานก็ใช้ไม่ได้เพราะเงื่อนไขเยอะมาก - จ่ายให้พนักงานดีแล้วเพราะเป็นเงินของพนักงานแต่ควรเบิกจ่ายโรงพยาบาลเอกชน หรือรัฐบาลก็ได้ - ขัดแย้งกับข้อที่ 8 คือ สนับสนุนค่าใช้จ่ายในการศึกษาตามที่จ่ายจริง - ควรมีระเบียบการเบิกจ่ายที่ชัดเจนมากขึ้น เช่นการเบิกค่าศึกษาบุตร หรือค่ารักษาของครอบครัว มีหลักการเบิก และการเคลียร์เงินอย่างไร	

Date : 2026-11-08 01:49:08 Expires on : 2026-12-08

	- เห็นด้วยในวงเงินค่ารักษาพยาบาล แต่ไม่เห็นด้วยในค่าศึกษาบุตร - ถ้าเป็นไปได้ คำบำรุง ควรคิดเป็นต่อ 1 เทอม - อยากให้มีสินเชื่อกู้ระหว่างมหาลัยกับแม่บ้าน - ถ้าจ่ายเงินให้พนักงานเต็มอัตรา ก็ไม่มีความจำเป็นสำหรับสวัสดิการ - เหมาะสม - น้อยมากที่จัดสรรให้มาและไม่คุ้มค่า - พนักงานมีประกันที่จะจ่ายเป็นค่ารักษาพยาบาลให้อยู่แล้ว และก็มีการทำประกันสุขภาพกันส่วนตัวอยู่แล้ว และบางคนก็ไม่มีครอบครัวไม่มีบุตร ก็ทำให้เสียสิทธิในข้อนี้ - แล้วคนที่ไม่มีบุตร และไม่ได้เบิกค่ารักษาพยาบาล ล่ะ เขาต้องเสียสิทธิ์ใช่ไหม - สำหรับผู้ที่เป็นโสดควรได้รับเงินสนับสนุนภายในวงเงินกรอบเดียวกับคนมีบุตรด้วย เช่น เอาค่าศึกษาบุตรมาเพิ่มเป็นค่ารักษาพยาบาลให้คนโสด - แต่ข้อกำหนดยังคลุมเครือว่าครอบคลุมถึงใครบ้าง เช่น พ่อ แม่ บุตร - ให้พนักงานมหาวิทยาลัยบริหารจัดการเอง - ไม่ได้ใช้ หารคืนเงินเป็นรายคนปลายปีงบน่าจะดี - การขึ้นเงินเดือนที่มีความเป็นยุติธรรมและตามความสามารถและฐานเงินของตำแหน่งทางวิชาการและความเชี่ยวชาญของบุคลาการ - สามารถเบิกค่าเทอมบุตรได้ตามจำนวนค่าใช้จ่ายจริง - ควรขึ้นเงินตามความรู้ความสามารถ ไม่ใช่ใช้เงินเดือน % ที่ได้ ดังนั้น ผศ. รศ. ก็จะไร้ค่า ความยุติธรรมก็จะไม่มี	

Date : 2026-11-08 01:49:08 Expires on : 2026-12-08

	- ถึงแม้ว่าเงินส่วนนี้จะเป็นสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งตามหลักแล้วนายจ้างควรจะรับผิดชอบเงินส่วนนี้ด้วยตัวเอง แต่โดยส่วนตัวแล้วคิดว่าค่ารักษาพยาบาลยังคงมีความจำเป็นต่อสวัสดิภาพความมั่นคงในชีวิตของพนักงานมหาวิทยาลัย ดังนั้นจึงค่อนข้าง1 แต่ควรจำเป็นที่มหาวิทยาลัยจำเป็นจะต้อง "แจกแจง" รายจ่ายให้ชัดเจน เพราะ "ค่าใช้จ่ายอื่น ๆ " จะเป็นอะไรนั้นควรละเอียดและชัดเจน - ค่าใช้จ่ายอื่น ๆ เหล่านี้ควรปรับให้เหมาะสมกับภาวะความเป็นจริงครับ - น้อยเกินไป - เห็นด้วยแต่ไม่เคยทราบว่าจะเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลขของเราและครอบครัวได้ควรทำประกาศระเบียบแนวทางการดำเนินการให้ชัดเจนหรือประกาศแนวปฏิบัติ - ให้สวัสดิการเหมือนข้าราชการโดยทั่วไป - ข้อเสนอแนะเหมือนข้อ 8 - แล้วคนที่เขาไม่มีลูก และไม่ได้เบิกค่ารักษาพยาบาลเลย เขาได้อะไร ไม่เป็นธรรม ไม่ทั่วถึง ควรยกเลิก - เงินสวัสดิการที่นำมาจ่ายคือเงินอะไร ได้มาอย่างไร - อยากถามว่าทำไมค่าแรงการทำงานภาคกศ.บป. ทำไมลูกจ้างได้แค่ 150บาท/วัน และพนักงานมหาลัย ได้แค่ 180/วัน ค่ะ แค่ค่าแรงขั้นต่ำ 300/วัน ยังไม่ได้เลย - เห็นด้วยในการจัดสรรส่วนนี้ แต่วงเงินน้อยเกินไป - ควรจ่ายตามจริง ไม่เกิน 20,000 บาท หรือเท่าข้าราชการอื่น - มหาวิทยาลัยควรใช้เงินนอก สมทบอย่างน้อย 50% เพราะเป็นสวัสดิการที่	

	นายจ้างพึงจ่ายให้กับลูกจ้าง และควรให้สิทธิ์พนักงานมหาวิทยาลัยได้มีเลือกสิทธิ์การเบิกจ่ายตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคล - มหาวิทยาลัยควรใช้เงินรายได้มาสมทบไม่ใช่หักจากเงินเดือนของลูกจ้าง - ควรพิจารสวัสดิการที่มีความเท่าเทียมกัน สามารถใช้ได้ทุกคน เช่น ค่ารักษาพยาบาลส่วนตน มิควรใช้หลักการเบิกเดียวกันกับข้าราชการ การเข้าคลินิกควรเบิกได้ และเรื่องการศึกษาบุตร ไม่ควรมี เพราะบางคนไม่ได้มีลูก หรือถ้ามีควรมีแนวทางการบริหารจัดการสำหรับคนที่ไม่ได้ใช้สิทธิ เช่น 1 ปี ให้สิทธิ์ใช้ได้คนละ 5,000 บาท ถ้าในปีนั้นไม่มีการมาใช้สิทธิก็น่าจะนำเงินจำนวนนั้นสะสมเพื่อเป็นเงินให้ตอนเกษียณ - น่าจะให้มากกว่านี้ - ไม่แน่นอนในการเบิกเงิน ระเบียงการเบิกจ่ายไม่ชัดเจน - ไม่เป็นทั่วถึงและไม่เป็นธรรม - ควรพิจารณาจากพนักงานมหาวิทยาลัยที่ไม่มีบุตรควรจะได้รับสิทธิอื่นใด เพิ่มเพื่อทดแทนจะเป็นธรรมกว่าสำหรับเกณฑ์ควรขยายได้ เช่น คณาจารย์ พนักงาน ไม่มีบุตร และ ไม่ป่วย ไม่ได้อยู่กับครอบครัว ก็ไม่สามารถเบิกได้ ควรบริหารงบส่วนนี้ไปเป็นอย่างอื่นได้ เช่น ค่าเช่าที่พักอาศัย ค่าไฟ ค่าวัคซีนโควิด-19 เป็นต้น วงเงินค่อนข้างน้อย - ให้ใช้เงินของมหาวิทยาลัย - น้อยมาก และควรมีทางเลือกส่วนนี้มากกว่านี้ เพราะบางท่านไม่มีบุตร และมีประกันชีวิตในการดูแลการรักษาพยาบาลแล้ว ควรเพิ่มนำไปพัฒนาตนเอง ลงเรียนหลักสูตรระยะสั้น ใช้เบิกช่วงลาพักผ่อน	

Date : 2026-11-08 01:49:08 Expires on : 2026-12-08

	เดินทางท่องเที่ยว บุคลากรที่ไม่ได้ใช้สิทธินี้ ให้สามารถนำไปใช้ด้านอื่น ๆ ได้ เช่น เผยแพร่ผลงานวิจัย หรือเพื่อการพักผ่อนได้ตามสมควร - ควรชี้แจงให้ชัดเจนโปร่งใสได้ - พนักงานบางส่วนไม่มี - ไม่ทั่วถึง ไม่เป็นธรรม - ควรที่จะเพิ่ม 5,000-8,000 - น่าจะมีกองทุนฌาปนกิจภายในมหาวิทยาลัย - ในปัจจุบัน มีการแต่งงานและมีลูกน้อยลง ควรให้ความเท่าเทียมในการเบิกจ่าย อาจให้สิทธิ์เบิกได้ใน กรณีน้อง บิดา มารดา - ควรมี - น่าจะเพิ่มจำนวนเงินมากกว่านี้ - เบื่อเห็บจังเลยเกาะสูบไม่ไหวแล้วต้องไปให้เลือดเบิกค่ารักษาได้ไหมคะ - ควรเพิ่มเติมค่าใช้จ่าย - ทุกนโยบายมันดีหมดครับ แต่ถ้าทำด้วยความจริงใจก็ดี ถ้าหัก 0.2 แล้วใช้เพื่อประโยชน์ของพนักงานก็ดี ไม่มีเงินเหลือไม่มีเงินทอน มันจะดีมาก - ไม่เห็นด้วยเพราะความไม่ชัดเจนในการเบิกจ่าย เช่น ถ้าสามีเป็นข้าราชนำมาเบิกไม่ได้ ขาดความเสมอภาค และควรแจ้งยอดที่ตั้งไว้ในการเบิกจ่าย ของทุกปี เพื่อความโปร่งใสและพิจารณาทบทวนการตั้งงบ นำคืนให้เป็นสวัสดิการที่แท้จริงต่อไป - ควรเพิ่มสวัสดิการให้เทียบเท่าข้าราชการ - ควรได้รับมากกว่านี้และควรทำให้ทั้งวิชาการและสายสนับสนุนได้รับเท่ากัน - จัดตั้งกองทุนเพื่อให้ใช้จ่ายอย่างเสมอภาคกัน	

Date : 2026-11-08 01:49:08 Expires on : 2026-12-08

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ข้อเสนอแนะด้านเงินสมทบเงินกองทุนประกันของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

1.1 ระดับนโยบาย (P : Policy)

1.1.1

1.1.2

1.1.3

1.2 ระดับองค์กร (O : Organization)

1.2.1

1.2.2

1.2.3

1.3 ระดับบุคคล (P : People)

1.3.1

1.3.2

1.3.3

2. ข้อเสนอแนะด้านเงินสมทบเงินกองทุนทดแทนของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

2.1 ระดับนโยบาย (P : Policy)

2.1.1

2.1.2

2.1.3

2.2 ระดับองค์กร (O : Organization)

2.2.1

2.2.2

2.2.3

2.3 ระดับบุคคล (P : People)

2.3.1

2.3.2

2.3.3

3. ข้อเสนอแนะด้านเงินสมทบเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

3.1 ระดับนโยบาย (P : Policy)

3.1.1

3.1.2

3.1.3

3.2 ระดับองค์กร (O : Organization)

3.2.1

Date : 2026-11-08 01:49:08 Expires on : 2026-12-08

3.2.2

3.2.3

3.3 ระดับบุคคล (P : People)

3.3.1

3.3.2

3.3.3

4.ข้อเสนอแนะด้านเงินค่าตอบแทนและค่าเบี้ยประชุมในการดำเนินการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

4.1 ระดับนโยบาย (P : Policy)

4.1.1

4.1.2

4.1.3

4.2 ระดับองค์กร (O : Organization)

4.2.1

4.2.2

4.2.3

4.3 ระดับบุคคล (P : People)

4.3.1

4.3.2

4.3.3

5. ข้อเสนอแนะด้านเงินสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการจัดทำผลงานเพื่อขอเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

5.1 ระดับนโยบาย (P : Policy)

5.1.1

5.1.2

5.1.3

5.2 ระดับองค์กร (O : Organization)

5.2.1

5.2.2

5.2.3

5.3 ระดับบุคคล (P : People)

5.3.1

5.3.2

5.3.3

Date : 2026-11-08 01:49:08 Expires on : 2026-12-08

6. ข้อเสนอแนะด้านเงินค่าตรวจสุขภาพประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

6.1 ระดับนโยบาย (P : Policy)

6.1.1

6.1.2

6.1.3

6.2 ระดับองค์กร (O : Organization)

6.2.1

6.2.2

6.2.3

6.3 ระดับบุคคล (P : People)

6.3.1

6.3.2

6.3.3

7. ข้อเสนอแนะด้านค่าประกันสุขภาพและค่าประกันอุบัติเหตุกลุ่มของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

7.1 ระดับนโยบาย (P : Policy)

7.1.1

7.1.2

7.1.3

7.2 ระดับองค์กร (O : Organization)

7.2.1

7.2.2

7.2.3

7.3 ระดับบุคคล (P : People)

7.3.1

7.3.2

7.3.3

8. ข้อเสนอแนะด้านทุนสนับสนุนการศึกษาของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

8.1 ระดับนโยบาย (P : Policy)

8.1.1

8.1.2

8.1.3

8.2 ระดับองค์กร (O : Organization)

8.2.1

8.2.2

8.2.3

8.3 ระดับบุคคล (P : People)

8.3.1

8.3.2

8.3.3

9. ข้อเสนอแนะด้านค่าใช้จ่ายอื่นๆที่เป็นสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัยของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

9.1 ระดับนโยบาย (P : Policy)

9.1.1

9.1.2

9.1.3

9.2 ระดับองค์กร (O : Organization)

9.2.1

9.2.2

9.2.3

9.3 ระดับบุคคล (P : People)

9.3.1

9.3.2

9.3.3

Date : 2026-11-08 01:49:08 Expires on : 2026-12-08

ระเบียบวาระที่ ๔
เรื่องเสนอเพื่อทราบ

Date : 2026-11-08 01:49:08 Expires on : 2026-12-08

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อทราบ

- ไม่มี -

.....- ไม่มี - .....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ระเบียบวาระที่ ๕
เรื่องนำเสนอเพื่อพิจารณา

Date : 2026-11-08 01:49:08 Expires on : 2026-12-08

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องนำเสนอเพื่อพิจารณา

- ไม่มี -

.....- ไม่มี - .....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ระเบียบวาระที่ ๖
เรื่องอื่น ๆ

Date : 2026-11-08 01:49:08 Expires on : 2026-12-08

ระเบียบวาระที่ ๖ เรื่องอื่น ๆ

- ไม่มี -

.....- ไม่มี - .....