



เอกสารประกอบการประชุม

สภาคณาจารย์และข้าราชการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร



ครั้งที่ ๙ / ๒๕๖๔

วันพุธที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

เวลา ๐๙.๐๐ น.

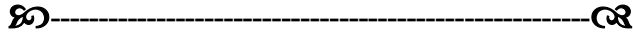
ณ ห้องประชุมชั้น ๔

อาคารเรียนรวมและอำนวยการ (อาคาร ๑๔)

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

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 -

ระเบียบวาระที่ ๒
รับรองรายงานการประชุม
ครั้งที่ ๘/๒๕๖๔

รายงานการประชุมกรรมการสภาคณาจารย์และข้าราชการ ชุดที่ ๘

ครั้งที่ ๘ / ๒๕๖๔

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

ณ ห้องประชุมชั้น ๔ อาคารเรียนรวมและอำนวยการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

ก. รายงานกรรมการที่เข้าร่วมประชุม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประจวบ ขวัญมั่น	ประธานกรรมการ
อาจารย์จิระ ประสพธรรม	กรรมการ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชัยรัตน์ ชันแก้ว	กรรมการ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศุภวัฒน์ วิสิฐศิริกุล	กรรมการ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์รัตติกาล โสภักค์ศรีกุล	กรรมการ
อาจารย์ศุภฤทธิ ธาราทิพย์นารา	กรรมการ
อาจารย์สันติ คู่กระสังข์	กรรมการ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศุภรดา สุขประเสริฐ	กรรมการ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วาสนา จรูญศรีโชติกำจร	กรรมการ
นางสาวศัทธิดา ปัญญาอุด	กรรมการ
อาจารย์พจน์ธรรม ณรงค์วิทย์	กรรมการ
นางสาวพันทิพา เย็นญา	กรรมการ
อาจารย์ประพล จิตคติ	กรรมการ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศิริพร โสมคำภา	กรรมการ
อาจารย์ประภัสสร ห่อทอง	กรรมการ
นางสาวน้ำพัก ข่ายทอง	กรรมการ
นางสุมาพร จันศรี	กรรมการ
นางวรรณภา สุวรรณพงษ์	กรรมการ
นางสาววิลาวัลย์ ปันมณี	กรรมการและเลขานุการ
นางสาวภัทวรรณ ไชยภักดิ์	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

ข. รายงานกรรมการที่ลาประชุม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ กิตติपालวรรณ	ติดภารกิจ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์สัญญา พรหมภาสิต	ติดภารกิจ
นายประทีป เพ็ญแจ้	ติดภารกิจ
อาจารย์นพรัตน์ ไชยวิโน	ติดภารกิจ
อาจารย์ณัฐพงศ์ ดิษฐเจริญ	ติดภารกิจ

ค. รายนามผู้ปฏิบัติหน้าที่ในการประชุม

นางสาววิลาวัลย์ ปิ่นมณี

นางสาวศิริลักษณ์ เปลี่ยนแสง

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๐๐ น.

ประธานที่ประชุม ตรวจสอบเห็นว่าคณะกรรมการสภาคณาจารย์และข้าราชการ ครบองค์ประชุมแล้ว
จึงกล่าวเปิดการประชุม

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ทราบ

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุม

ครั้งที่ ๗/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๔ รับรองรายงานการประชุม

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่อง

วาระที่ ๓.๑ การรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามกองทุนพนักงานมหาวิทยาลัย

มติที่ประชุม

เก็บข้อมูลครบตามจำนวนที่ตั้งเป้าหมาย ๘๐% ของจำนวนพนักงานมหาวิทยาลัยทั้งหมด และ
ดำเนินการประเมินและสรุปผลเสนอต่อคณะกรรมการ

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องนำเสนอเพื่อทราบ

วาระที่ ๔.๑ โครงการอบรมเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของพนักงานสายวิชาการ/พนักงานสาย

สนับสนุน

มติที่ประชุม

รับทราบ และมีการจัดกิจกรรมในวันที่ ๑๙ - ๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๔ เวลา ๑๓.๐๐ น. ทางระบบ
ออนไลน์ โดยมี ศ.เกียรติคุณ ดร.ชุติมา สัจจามันท์ และ ศ.เกียรติคุณ ดร.สิริวรรณ ศรีพหล เป็นผู้บรรยาย

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องนำเสนอเพื่อพิจารณา

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๖ เรื่องอื่น ๆ

- ไม่มี -

ปิดประชุมเวลา ๑๕.๐๐ น.

(นางสาววิลาวัลย์ ปิ่นมณี)

ผู้บันทึกรายงานการประชุม

(นางสาวศิริลักษณ์ เปลี่ยนแสง)

ผู้บันทึกรายงานการประชุม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประจวบ ขวัญมัน)

ผู้ตรวจรายงานการประชุม



ระเบียบวาระที่ ๓
เรื่องสืบเนื่อง

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 คือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน (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 เงินค่าตรวจสอบสุขภาพประจำปี ค่าประกันสุขภาพและค่าประกันอุบัติเหตุกลุ่ม ทุนสนับสนุนการศึกษา และค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ที่เป็นสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัย ดังตารางที่ 2 – 1๐

ตารางที่ 2 แสดงความถี่และร้อยละแบบสอบถามด้านเงินสมทบเงินกองทุนประกันสังคมของ

พนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

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 ,มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ,มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ,มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ,มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี ,มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง ,มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ,มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ,มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ,มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ,มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก , มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ,มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ,มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ,มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ,มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ,มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ,สถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน

ตารางที่ 3 แสดงความถี่และร้อยละแบบสอบถามด้านเงินสมทบเงินกองทุนทดแทนของ

พนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

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

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เห็นด้วยกับเงินสมทบเงินกองทุนทดแทน ร้อยละ 70.2 และไม่เห็นด้วย ร้อยละ 29.80 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า

ซึ่งสอดคล้องกับ -

**ตารางที่ 4 แสดงความถี่และร้อยละแบบสอบถามด้านเงินสมทบเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
ของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร**

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

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 เห็นด้วยกับเงินค่าตอบแทนและค่าเบี้ยประชุมในการดำเนินการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ 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 –

ตารางที่ 7 แสดงความถี่และร้อยละแบบสอบถามด้านเงินค่าตรวจสอบสุขภาพประจำปีของ
พนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

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

จากตารางที่ 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เห็นด้วยกับเงินค่าตรวจสอบสุขภาพประจำปี ร้อยละ 71.00 และไม่เห็นด้วย ร้อยละ 29.00 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า

ซึ่งสอดคล้องกับ มหาวิทยาลัยนครปฐม ,มหาวิทยาลัยเพชรบุรี ,มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย ,มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ,มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตารางที่ 8 แสดงความถี่และร้อยละแบบสอบถามด้านเงินค่าประกันสุขภาพและค่าประกัน
อุบัติเหตุกลุ่มของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

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 ,มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ,มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

ตารางที่ 9 แสดงความถี่และร้อยละแบบสอบถามด้านทุนสนับสนุนการศึกษาของพนักงาน
มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

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 แสดงความถี่และร้อยละแบบสอบถามด้านค่าใช้จ่ายอื่นๆที่เป็นสวัสดิการของ
พนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

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

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

ตารางที่ 11 แสดงความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของเงินสมทบกองทุนประกันสังคมสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร (n = 262)

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

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

ตารางที่ 12 แสดงความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของเงินสมทบกองทุนทดแทนสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร (n = 262)

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

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

ตารางที่ 13 แสดงความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของเงินสมทบกองทุนสำรอง
เลี้ยงชีพสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร (n = 262)

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

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

ตารางที่ 14 แสดงความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของเงินค่าตอบแทนและค่าเบี้ย
ประชุม ในการดำเนินการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการสำหรับพนักงาน
มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร (n = 262)

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

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

ตารางที่ 15 แสดงความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของเงินสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการ
จัดทำผลงานเพื่อขอเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ
กำแพงเพชร (n = 262)

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

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

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

ตารางที่ 16 แสดงความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของเงินค่าตรวจสุขภาพประจำปี สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร (n = 262)

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

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

ตารางที่ 17 แสดงความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของเงินค่าประกันสุขภาพและค่าประกันอุบัติเหตุกลุ่มสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร (n = 262)

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

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

ตารางที่ 18 แสดงความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทุนสนับสนุนการศึกษา
สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร (n = 262)

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

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

ตารางที่ 19 แสดงความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของค่าใช้จ่ายอื่นๆที่เป็น
สวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัยสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ
กำแพงเพชร (n = 262)

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

จากตารางที่ 19 พบว่า ความต้องการค่าใช้จ่ายอื่นๆที่เป็นสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, 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

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ประเด็น	ข้อเสนอแนะ	สรุปและเรียงลำดับความสำคัญ
1.เงินสมทบเงินกองทุน		<ul style="list-style-type: none"> - หลักการของเงินประกันสังคมแล้ว ส่วนของนายจ้าง มหาวิทยาลัยควร ใช้เงินจากนายจ้างเอง พนักงานได้สบทบเงินจากส่วนของตัวเองแล้ว ไม่ควรนำเงินที่หักไปของพนักงานมาจ่ายสมทบอีก มหาวิทยาลัย ควรรับผิดชอบโดยนำเงินรายได้ที่เป็น ส่วนนอกเงยขององค์กร มาจ่ายในส่วนนี้ ให้เป็นไปตามหลักการของเงินประกันสังคม*** - นายจ้างควรหาวิธีการจัดการงบประมาณจ่ายเงินสมทบส่วน ของนายจ้าง มิใช่การหักเงินจากลูกจ้าง เพื่อมาจ่ายส่วนที่นายจ้างต้องจ่าย*** - ตามปกติแล้ว นายจ้างต้องเป็นผู้ ออกเงินเข้ากองทุนประกันสังคมให้ ลูกจ้างครึ่งหนึ่ง และลูกจ้างออก ครึ่งหนึ่ง แต่ที่มหาวิทยาลัยทำอยู่ตอนนี้คือหักเงินลูกจ้างไว้เพื่อเอาไปจ่ายประกันสังคม เท่ากับว่าลูกจ้าง ต้องจ่ายเงินประกันสังคมเต็มทั้งหมด ซึ่งเป็นการไม่ยุติธรรม และเป็นการเอา راحتเอาเปรียบลูกจ้างเป็นอย่างมาก ดังนั้นจึงเห็นสมควรให้มหาวิทยาลัย รับผิดชอบออกเงินจำนวนครึ่งหนึ่ง ดังกล่าวนี้เอง โดยไม่หักจากเงินเดือน ลูกจ้าง*** - เงินสมทบควรมาจากเงินรายได้ของ มหาวิทยาลัยอย่างแท้จริง มิใช่เงินที่หักมาจากของพนักงานมหาวิทยาลัย 1.5/1.7*** - เงินสมทบควรเป็นเงินจากฝ่าย

		<p>นายจ้าง ไม่ควรถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของสวัสดิการ เพราะเป็นหน้าที่ตามกฎหมาย***</p> <ul style="list-style-type: none"> - ควรสรุปยอดของแต่ละคนในทุกสิ้นปีว่าในปีนี้นักจ้างสะสมเองได้เงินเท่าใด นายจ้างสมทบเงินมาเท่าใดและรวมยอดสะสมในแต่ละปีให้นักจ้างได้รับทราบ - เงินสมทบต้องหักจากนายจ้าง มิใช่ใช้เงินสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัย จ่าย “ควรยกเลิกข้อ 4(4) ในระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ว่าด้วยกองทุนพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร พ.ศ. 2557” - เพิ่มสวัสดิการรักษาพยาบาลให้กับคนในครอบครัว รวมไปถึงค่าเล่าเรียนบุตร - สมาชิกสามารถกู้ยืมเงินในกองทุนได้ - เงินสมทบน่าจะมีดอกเบี่ยปันผลกลับมาหาพนักงานมหาวิทยาลัยบ้าง - ค่าแรงการทำงานภาค กศ.บป. ทำให้นักจ้างได้แค่ 150บาท/วัน และพนักงานมหาลัย ได้แค่ 180/วัน ค่ะ แค่ค่าแรงขั้นต่ำ 300/วัน ยังไม่ได้เลย
<p>2. เงินสมทบเงินกองทุนทดแทน</p>		<ul style="list-style-type: none"> - มหาวิทยาลัยในฐานะนายจ้างควรใช้เงินรายได้ของมหาวิทยาลัยในการจ่ายสมทบกองทุนเงินทดแทนในส่วน of นายจ้างมิใช่การใช้เงินส่วนที่หักจากลูกจ้างมาจ่ายในนามของนายจ้างซึ่งมันขัดต่อหลักของกฎหมาย*** - หากเป็นเงินที่นายจ้างจ่ายเข้ากองทุนเงินทดแทนแต่เพียงฝ่ายเดียวเหตุใดจึงใช้เงินสวัสดิการที่หักจากเงินของพนักงานมหาวิทยาลัย*** - เงินสมทบกองทุนเงินทดแทนจากมหาวิทยาลัย ก็ควรเป็นเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย ไม่ใช่เงินที่หักจาก

	<p>ค่าจ้างของพนักงานเองแล้วไปจ่ายให้ตนเอง อย่างนี้ก็เรียกว่าหักเงินตัวเอง มาจ่ายให้ตนเอง มีความต้องการให้มีเงินสมทบกองทุน มีระดับความต้องการให้สมทบตามกฎหมาย กำหนดในระดับที่สูงสุด ระดับ 5 แต่ต้องไม่ใช่เงินสวัสดิการที่หักของตัวเองมาจ่ายให้ตัวเอง หากเป็นเช่นนี้ก็ไม่เรียกว่าเงินสมทบจากเงินมหาวิทยาลัย***</p> <p>- “เงินที่นายจ้างจ่ายเข้ากองทุนเงินทดแทนแต่เพียงฝ่ายเดียว จะเรียกเก็บจากนายจ้างเป็นรายปี โดยประเมินจำนวนเงินที่นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้างทั้งปีรวมกัน (คนละไม่เกิน 240,000 บาทต่อปี)” มหาวิทยาลัยควรใช้เงินนอก เพราะเป็นส่วนความรับผิดชอบของนายจ้างไม่ใช่เงินเราที่หักไว้ 0.1</p> <p>มหาวิทยาลัยควรใช้เงินรายได้มาสมทบ ไม่ใช่หักจากเงินเดือนของลูกจ้าง***</p> <p>- มหาวิทยาลัย ไม่ได้มีการแสดงข้อมูลส่วนนี้เลย ไม่เคยทราบเลยว่า มีเงินกองทุนทดแทนให้กับพนักงานมหาวิทยาลัยด้วยว่าสิทธิสวัสดิการนี้มีหรือไม่ เพื่ออะไร ใช้อย่างไร ทดแทนแบบไหน ให้กับพนักงานมหาวิทยาลัย</p> <p>- เงินของพนักงาน มีใช้เงินของมหาวิทยาลัย หรือกลุ่มผู้บริหาร ต้องให้พนักงานตัดสินใจเอง</p> <p>- ให้มีการเพิ่มวงเงินสมทบมากขึ้น เพื่อให้เพียงพอต่อในวัยเกษียณ</p>
<p>3.เงินสมทบเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ</p>	<p>- เสนอให้มีการปรับอัตราเงินสมทบจาก 3% เป็น 5% และให้มีการทบทวนแผนการลงทุนในกองทุน โดย</p>

	<p>อาจลงทุนในแผนที่มีการลงทุนในผลิตภัณฑ์ทางการเงินที่มีโอกาสให้ผลตอบแทนที่สูงกว่าแผนปัจจุบัน เช่น มีการลงทุนในหุ้นสามัญในอัตราที่สูงกว่าเงินฝากหรือตราสารหนี้ที่ให้ผลตอบแทนค่อนข้างต่ำ ทั้งนี้ต้องพิจารณาถึงความเสี่ยงที่ยอมรับได้ด้วยเช่นกัน***</p> <ul style="list-style-type: none">- เงินสมทบใด ๆ ที่เป็นสวัสดิการที่นายจ้างนำเสนอต่อสาธารณะว่าจ่ายในนามของนายจ้างสมควรเป็นเงินที่ได้มาจากการหักเงินลูกจ้างแล้วมาจ่ายในนามของนายจ้าง***- เงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจากมหาวิทยาลัย ควรเป็นเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย ไม่ใช่เงินที่หักจากค่าจ้างของพนักงานเองแล้วไปจ่ายให้ตนเอง อย่างนี้ก็เรียกว่าหักเงินตัวเองมาจ่ายให้ตนเอง มีความต้องการให้มีเงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เพื่อไว้ใช้ยามเกษียณ/ยามจำเป็น มีระดับความต้องการให้สมทบในระดับที่สูงสุด ระดับ 5 เพื่อเป็นเงินในยามเกษียณ/ยามจำเป็นต้องใช้ (สามารถลาออกกองทุนได้ เพื่อนำเงินมาใช้ ไม่ใช่รอเกษียณ/ลาออกจากราชการ) ก็ควรจะจ่ายในส่วนที่มหาวิทยาลัยสมทบ (เงินตัวเองสมทบในนามมหาวิทยาลัย) คินให้พนักงานด้วย แต่ต้องไม่ใช่เงินสวัสดิการที่หักของตัวเองมาจ่ายให้ตัวเอง ก็ไม่เรียกว่าเงินสมทบจากเงินมหาวิทยาลัย <p>เงินกองทุนที่ฝากธนาคารมีดอกเบี้ยควรมีปันผลคืนให้พนักงาน ที่ผ่านมาไม่มีการพูดถึงดอกเบี้ย***</p> <ul style="list-style-type: none">- ควรเพิ่มเงินสมทบกองทุนสำรอง
--	--

		<p>เลี้ยงชีพ***</p> <ul style="list-style-type: none"> - ควรเปิดโอกาสให้ลูกจ้างได้เพิ่มเงินสมทบ เพื่อวางแผนอนาคตตัวเอง ไม่จำกัดวงเงินสมทบส่วนลูกจ้าง แต่ถ้านายจ้างจะตรงไว้ที่ 3% ก็ไม่เป็นไรให้เป็นมาตรฐานอัตราเดียวกันได้*** - เงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจำเป็นต้องมีสำหรับพนักงานมหาลัย ยามเกษียณอายุจะได้มีเงินใช้ แต่ถูกต้องแล้วหรือที่หักเงินเราจ่ายเรา ถูกกฎหมายไหมชี้แจงให้ละเอียด** - คณะกรรมการกองทุนควรมาจากกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยและพนักงานราชการเกินกึ่งหนึ่ง เพื่อให้เล็งเห็นความสำคัญของเงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมากกว่านี้
<p>4. เงินค่าตอบแทนและค่าเบี้ยประชุมในการดำเนินการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ</p>		<ul style="list-style-type: none"> - เป็นเงินที่ให้ค่าตอบแทนแก่บุคคลอื่น ซึ่งไม่ใช่พนักงานมหาวิทยาลัยโดยตรง เงินค่าตอบแทนและค่าเบี้ยประชุมในการดำเนินการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ ควรมาจากเงินรายได้ของมหาวิทยาลัยตาม ข้อ 6 ระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏ กำแพงเพชร ว่าด้วยการจ่ายเงินค่าตอบแทนและเบี้ยประชุมการพิจารณาผลงานทางวิชาการ พ.ศ. 2562 ไม่ควรใช้เงินสวัสดิการจ่ายเงินสมทบในส่วนของนายจ้าง*** - ควรหางบประมาณอื่นมาทดแทน เนื่องจากเงินส่วนนี้ไม่ได้ใช้ทุกคน ใช้เฉพาะบางกลุ่มเท่านั้น เพราะว่าเงินส่วนนี้เป็นเงินเดือนทุกคนที่หักมาเป็นส่วนกลาง จึงไม่เหมาะสม ไม่ควรนำเงินส่วนนี้มาจ่าย เนื่องจากมีผู้ความไม่เท่าเทียมกันระหว่างบุคคล***

	<p>- เงินค่าเบี้ยประชุมในการดำเนินการสมควรมีเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับผู้ประสานงาน แต่ต้องเป็นเงินในหมวดอื่น ไม่ควรหักเงินเดือน หากจะหักต้องหักทั้งหมดรวมถึงข้าราชการการด้วย และต้องชี้แจงให้ชัดเจนว่าจะหักที่เปอร์เซ็นต์***</p> <p>- ท่านมีการเบิกเงินค่าตอบแทนและค่าเบี้ยประชุมในการดำเนินการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการสูง แต่ทำไมสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนที่ต้องมาปฏิบัติภาค กศ.บป. (เสาร์-อาทิตย์) และไม่ได้หยุดพัก เพื่อให้บริการแก่นักศึกษาและอาจารย์ กลับได้ค่าตอบแทนรายวันลูกจ้าง 150 บาท/วัน พนักงานมหาลัย 180/วัน แค่ว่าแรงขั้นต่ำ 300/วัน ยังไม่ได้เลย ท่านจะบังคับให้หน่วยงานที่ต้องให้บริการมาทำงานทำไม เพราะท่านต้องการเปิดสอนภาค กศ.บป. หลายหน่วยที่เกี่ยวข้องจึงจำเป็นต้องมาให้บริการ แต่แค่ค่าแรงขั้นต่ำ 300/วันนั้นทำไมท่านไม่สามารถจ่ายได้</p> <p>- สายสนับสนุนได้รับประโยชน์น้อยมาก ในส่วนของสวัสดิการนี้</p> <p>- ไม่ควรเอาเงินพนักงานมหาวิทยาลัยไป จ่ายส่วนนี้มหาวิทยาลัย ควรมึวิธีการบริหารจัดการที่ไม่เบียดบังเงินของพนักงานมหาวิทยาลัย</p> <p>- ผู้ยื่นขอกำหนดตำแหน่งควรเป็นผู้ ออกเองเพื่อให้เกิดความพยายามในการสร้างผลงานทางวิชาการที่มีคุณภาพ</p>
<p>5. เงินสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการจัดทำ</p>	<p>- ควรให้มหาลัยเป็นผู้จ่ายเงิน ไม่ควรนำเงินสวัสดิการ หรือกองทุนมา</p>

<p>ผลงานเพื่อขอเลื่อน ตำแหน่งที่สูงขึ้น</p>		<p>จ่าย***</p> <ul style="list-style-type: none"> - เงินสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการจัดทำผลงานเพื่อขอเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ควรมาจากเงินรายได้ของ มหาวิทยาลัยตาม ข้อ 5 ระเบียบ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ว่า ด้วยหลักเกณฑ์การจ่ายเงินสนับสนุน การจัดทำผลงานเพื่อขอ กำหนด ตำแหน่งให้สูงขึ้น พ.ศ.2562 ไม่ควร ใช้เงินสวัสดิการจ่ายเงินสมทบในส่วน ของนายจ้าง*** - มหาวิทยาลัยควรใช้เงินนอก สมทบ อย่างน้อย 50% เพราะเป็นสวัสดิการ ที่นายจ้างพึงจ่ายให้กับลูกจ้าง มหาวิทยาลัยควรใช้เงินรายได้มา สมทบ ไม่ใช่หักจากเงินเดือนของ ลูกจ้าง*** - ควรให้เงินค่าตำแหน่งของพนักงาน สายสนับสนุนด้วย*** - ควรเพิ่มเงินสนับสนุนมากขึ้นเพื่อ เป็นการกระตุ้นให้บุคลากรขอ ตำแหน่งทางวิชาการมากขึ้น เช่น 20,000 - 30,000 บาท เป็นต้น*** - เป็นขวัญและกำลังใจในการ สร้างสรรค์ผลงาน - ที่จ่ายแบบไม่เท่าเทียม และไม่ เปิดเผยการใช้เงินในยอดนี้ อยากรู้การ เบิกจ่ายและเงินที่ตั้งไว้สำหรับให้ สนับสนุนที่แท้จริง
<p>6. เงินค่าตรวจสุขภาพ ประจำปี</p>		<ul style="list-style-type: none"> - การตรวจสุขภาพสามารถตรวจครบ ทุกรายการ และสามารถรับตรวจใน โรงพยาบาลเอกชนได้*** - ควรเปิดโอกาสทางเลือกให้กับ พนักงานในการไปตรวจสุขภาพใน โรงพยาบาลของรัฐแห่งอื่นด้วย เนื่องจากบางท่านมีประวัติต่อเนื่องใน

	<p>โรงพยาบาลที่ไปเป็นประจำอยู่ แล้ว***</p> <ul style="list-style-type: none">- ควรเพิ่มความอิสระในการตรวจ สุขภาพของบุคลากร เช่น วัน เวลา ที่ ต้องการตรวจสุขภาพอาจไม่ตรง กับวันที่มหาวิทยาลัยกำหนด หรือ เป็นวันที่ไม่สะดวก จึงต้องการให้ บุคลากรสามารถตรวจสุขภาพได้ ตลอดปี สถานที่ใดก็ได้ และสามารถ ใช้ใบเสร็จและใบรับรองการตรวจ สุขภาพเบิกงบประมาณกับทาง มหาวิทยาลัยได้***- อยากให้เป็นทางเลือกของแต่ละคน มากกว่า และไม่ใช้เงินในส่วนนี้***- บางคนไม่ได้ใช้สวัสดิการนี้- ควรเฉลี่ยตามโปรแกรมการตรวจ สุขภาพโดยเน้นผู้มีอายุสูงขึ้นต้องได้รับ ค่าใช้จ่ายสูงขึ้น- นำไปเพิ่มในส่วนประกันชีวิตหรือ ประกันสุขภาพน่าจะเหมาะสมกว่า- ควรเบิกจ่ายได้ทุกกรณี- จริง ๆ แล้วบริษัทเอกชน หน่วยงาน อื่น ออกเงินในส่วนนี้ให้กับลูกจ้างโดยที่ ไม่ได้หักจากเงินเดือนของลูกจ้าง เพราะถือว่าเรื่องตรวจสุขภาพเป็น สวัสดิการที่ลูกจ้างพึงจะได้รับตาม กฎหมายแรงงาน แต่ส่วนตัวแล้วมองว่า ถ้าจะมหาวิทยาลัยยอมพิจารณาเรื่อง เบี้ยประกันสังคม กองทุนสำรองเลี้ยง ชีพแล้ว เรื่องตรวจสุขภาพร่างกายการ เป็นสิ่งสำคัญถ้าจะแบ่งสรรเงินส่วน หนึ่งเพื่อใช้ในเรื่องนี้จะพอเป็น ประโยชน์ต่อลูกจ้างอยู่บ้าง- ขึ้นอยู่กับความสมัครใจไม่ควรหักทุก คน เนื่องจากบางท่านมีสิทธิส่วนตัว เรื่องสุขภาพแล้ว เช่น ประกันสุขภาพ
--	--

	<p>ประกันชีวิต</p> <ul style="list-style-type: none"> - มหาวิทยาลัยควรใช้เงินนอก สมทบอย่างน้อย 50% เพราะเป็นสวัสดิการที่นายจ้างพึงจ่ายให้กับลูกจ้าง - มหาวิทยาลัยควรใช้เงินรายได้มาสมทบ ไม่ใช่หักจากเงินเดือนของลูกจ้าง
<p>7. ประกัน ค่าประกันสุขภาพและค่าประกันอุบัติเหตุกลุ่ม</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ไม่ควรจำกัดโรงพยาบาลในการใช้สิทธิ์*** - ขยายค่ารักษาพยาบาลได้อีก*** - มหาวิทยาลัยควรมีงบประมาณในการสมทบ ไม่ควรมาใช้จ่ายจากสวัสดิการของพนักงาน*** - 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

	<p>ประกัน และอาจมีในส่วนชดเชยรายได้จากAIA</p> <ul style="list-style-type: none"> - ควรขยายจังหวัดมากกว่านี้เพราะโรงพยาบาลในกำแพงเพชรไม่ได้มีคุณภาพที่สามารถเข้าไปใช้ได้ สุดท้ายต้องซื้อประกันตัวอื่นเพิ่มเพื่อรองรับรพ.ที่มีคุณภาพ
<p>8. ทุนสนับสนุนการศึกษา</p>	<ul style="list-style-type: none"> - เห็นด้วยในส่วนของทุน แต่ควรขยายหลักเกณฑ์การพิจารณาทุนให้มีความยืดหยุ่นมากขึ้น*** - เสนอให้พิจารณาการให้ทุนตามต้นทุนการศึกษาของแต่ละหลักสูตรเนื่องจากบางหลักสูตรนั้นมีต้นทุนค่าใช้จ่ายสูงกว่าทุนที่มหาวิทยาลัยกำหนดให้มาก*** - การเรียนต่อเป็นการพัฒนาอาจารย์มหาวิทยาลัยควรเป็นผู้จ่ายเงินไม่ควรนำเงินกองทุนหรือสวัสดิการของพนักงานมาจ่าย ผิดหลักการ*** - ทุนการสนับสนุนการศึกษาเป็นสวัสดิการที่มหาวิทยาลัยควรจัดสรรให้พนักงานมหาวิทยาลัยอยู่แล้ว โดยส่วนตัวคิดว่าเหมาะสมที่จะนำเงินที่หักไปสมทบทุนส่วนนี้ - เห็นด้วยแต่ควรสนับสนุนให้ตรงกับความต้องการของหน่วยงานเป็นลำดับแรก และควรมีแผนรองรับการกลับมาพัฒนาองค์กร เนื่องจากมีหลายคนไปเรียน ดร. กลับมา แต่หลักสูตรไม่มีนักศึกษา เป็นต้น - ท่านสนับสนุนให้คนไปเรียน แต่เวลาเรียนจบกลับมา กลับปรับฐานเงินเป็นวุฒิที่สำเร็จการศึกษาไม่ได้ เช่น ไปเรียนปริญญาโทมา แต่พอจบ บอกว่าปรับฐานเงินเดือนไม่ได้ เพราะตำแหน่ง

	<p>เปิดรับวุฒิปริญญาตรี แล้วท่านจะให้ไปเรียนทำไม ในเมื่อเรียนจบกลับมาก็ปรับฐานเงินเดือนไม่ได้อยู่ดี</p> <ul style="list-style-type: none">- ทุกคนไม่สามารถใช้จ่ายเงินนี้ได้ทุกคนเพราะต้องผ่านการพิจารณาจากผู้บริหารก่อน บางคนก็เรียนโดยใช้ทุนตนเองไปแล้ว บางคนก็ไม่อยากเรียนต่อ- สืบเนื่องจากในประกาศที่หนึ่งในที่มาของทุนคือกองทุนของเงินพนักงานที่โดนหักไปเฉย ๆ ทุก ๆ เดือนที่ผ่านมาก่อนหน้านี้ หากจะให้มียกกองทุน <ol style="list-style-type: none">1) กองทุนพนักงาน พนักงานมีสิทธิ์เท่านั้นไม่ควรเกี่ยวข้องกับข้าราชการ เพราะพนักงานโดนหักเงินมาเป็นลักษณะ “เงินกองกลาง” ซึ่งเป็นส่วนที่สามารถนำไปลงทุนให้กองเงยตามกลไกการลงทุนที่ได้ผลตอบแทนในลักษณะต่าง ๆ ด้วยความรู้ความสามารถและกลวิธีของตนเองได้สวัสดิการของรัฐอื่น ๆ ที่ข้าราชการเข้าถึงได้ พนักงานก็ไม่สามารถเข้าถึงได้เช่นกัน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมต่อสิ่งที่เผชิญ2) เงินที่หักไปลงกองทุนพนักงานควรมีการชี้แจงตัวเลขอย่างชัดเจนโปร่งใสสามารถสะท้อนถึงคุณค่าและการนำไปใช้ของเงินที่หักไปได้3) ค่าเงินเพื่อและดอกเบี้ยมีอัตราดอกเบี้ยที่เพิ่มขึ้นทุกปี ค่าเทอมในการศึกษาแต่ละปีย่อมมีการปรับตัวสูงขึ้นแน่นอน ฉะนั้น ทุนการศึกษาอาจมีการปรับมูลค่าสูงขึ้นได้จากปัจจัยดังกล่าว4) ควรมีการออกแบบการลงทุนให้กองเงยเช่น ลงทุนในกองทุนที่เป็น
--	--

		มาตรฐานสากล ฯลฯ
<p>9. ค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ที่เป็นสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัย</p>	<ul style="list-style-type: none"> - น้อยเกินไป และหลายคนไม่ได้ใช้ในส่วนนี้ ทำให้เสียสิทธิ์ - เอาไปทำอะไร ไม่เคยชี้แจง - ควรปรับเกณฑ์การเบิกให้ครอบคลุมการเบิกกับพนักงานมากกว่านี้ เนื่องจากพนักงานบางคนอาจไม่สามารถใช้สิทธิ์ได้เนื่องจากไม่มีบุตร บุคคลในครอบครัวอื่น ๆ - เนื่องจากมีบุตรบุญธรรม ไม่สามารถเบิกค่าศึกษาบุตรได้ ซึ่งเงินงบนี้นี้เราควรก็มีสิทธิ์ใช้เหมือนกัน เพราะเราเป็นพนักงานสายสนับสนุน เงินที่หักก็เงินเดือนเราเหมือนกัน ควรแก้ไขระเบียบด้วยค่ะ - พนักงานที่ไม่มีบุตร ไม่แต่งงาน หรือมีสวัสดิการอื่น ๆ อยู่แล้ว และทางเลือกอื่นจากสวัสดิการ จากภายนอก ก็มีให้เลือกหลายรูปแบบอยู่แล้ว ควรให้พนักงานบริหารจัดการตนเอง ควรยกเลิกค่ารักษาควรให้ใช้ได้จริงไม่จำกัดเฉพาะรพ.รัฐบาล ถ้านำใบเสร็จมาเบิก รพ. เอกชน ก็ควรได้ ค่าเล่าเรียนบุตรก็ควรให้เบิกถึงคู่สมรสจะเป็นข้าราชการเพราะเงินก้อนนี้เป็นเงินที่มหาลัยหักจาก 1% ใปน่าจะให้พนักงานได้ใช้ประโยชน์อย่างแท้จริงไม่เช่นนั้นก็จะสูญเปล่าคือหักไว้แต่พนักงานก็ใช้ไม่ได้เพราะเงื่อนไขเยอะมาก - จ่ายให้พนักงานดีแล้วเพราะเป็นเงินของพนักงานแต่ควรเบิกจ่ายโรงพยาบาล เอกชน หรือรัฐบาลก็ได้ - ขัดแย้งกับข้อที่ 8 คือ สนับสนุนค่าใช้จ่ายในการศึกษาตามที่จ่ายจริง - ควรมีระเบียบการเบิกจ่ายที่ชัดเจนมากขึ้น เช่นการเบิกค่าศึกษาบุตร หรือค่ารักษาของครอบครัว มีหลักการเบิก และการเคลียร์เงินอย่างไร 	

	<ul style="list-style-type: none">- เห็นด้วยในวงเงินค่ารักษาพยาบาล แต่ไม่เห็นด้วยในค่าศึกษาบุตร- ถ้าเป็นไปได้ ค่าบำรุง ควรคิดเป็นต่อ 1 เหอม- อยากให้มีสินเชื่อกู้ระหว่างมหาลัยกับแม่บ้าน- ถ้าจ่ายเงินให้พนักงานเต็มอัตรา ก็ไม่มีความจำเป็นสำหรับสวัสดิการ- เหมาะสม- น้อยมากที่จัดสรรให้มาและไม่คุ้มค่า- พนักงานมีประกันที่จะจ่ายเป็นค่ารักษาพยาบาลให้อยู่แล้ว และก็มีการทำประกันสุขภาพกันส่วนตัวอยู่แล้ว และบางคนก็ไม่มีครอบครัวไม่มีบุตร ก็ทำให้เสียสิทธิในข้อนี้- แล้วคนที่ไม่มีบุตร และไม่ได้เบิกค่ารักษาพยาบาล ละ เขาต้องเสียสิทธิ์ใช่ไหม- สำหรับผู้ที่เป็นโสดควรได้รับเงินสนับสนุนภายในวงเงินกรอบเดียวกับคนมีบุตรด้วย เช่น เอาค่าศึกษาบุตรมาเพิ่มเป็นค่ารักษาพยาบาลให้คนโสด- แต่ข้อกำหนดยังคงคลุมเครือว่าครอบคลุมถึงใครบ้าง เช่น พ่อ แม่ บุตร- ให้พนักงานมหาวิทยาลัยบริหารจัดการเอง- ไม่ได้ใช้ หากรคินเงินเป็นรายคนปลายปีงบประมาณจะดี- การขึ้นเงินเดือนที่มีความเป็นยุติธรรม และตามความสามารถและฐานเงินของตำแหน่งทางวิชาการและความเชี่ยวชาญของบุคลากร- สามารถเบิกค่าเทอมบุตรได้ตามจำนวนค่าใช้จ่ายจริง- ควรขึ้นเงินตามความรู้ความสามารถ ไม่ใช่ใช้เงินเดือน % ที่ได้ ดังนั้น ผศ. รศ. ก็จะได้ราคา ความยุติธรรมก็จะไม่มี	
--	---	--

	<ul style="list-style-type: none"> - ถึงแม้ว่าเงินส่วนนี้จะป็นสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งตามหลักแล้ว นายจ้างควรจะได้รับผิดชอบเงินส่วนนี้ด้วยตัวเอง แต่โดยส่วนตัวแล้วคิดว่าค่ารักษาพยาบาลยังคงมีความจำเป็นต่อสวัสดิภาพความมั่นคงในชีวิตของพนักงานมหาวิทยาลัย ดังนั้นจึงค่อนข้าง1 แต่ควรจำเป็นที่มหาวิทยาลัยจำเป็นจะต้อง "แจกแจง" รายจ่ายให้ชัดเจน เพราะ "ค่าใช้จ่ายอื่น ๆ " จะเป็นอะไรนั้นควรละเอียดและชัดเจน - ค่าใช้จ่ายอื่น ๆ เหล่านี้ควรปรับให้เหมาะสมกับภาวะความเป็นจริงครับ - น้อยเกินไป - เห็นด้วยแต่ไม่เคยทราบว่าจะเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลของเราและครอบครัวได้ ควรทำประกาศระเบียบแนวทางการดำเนินการให้ชัดเจนหรือประกาศแนวปฏิบัติ - ให้สวัสดิการเหมือนข้าราชการโดยทั่วไป - ข้อเสนอแนะเหมือนข้อ 8 - แล้วคนที่เขาไม่มีลูก และไม่ได้เบิกค่ารักษาพยาบาลเลย เขาได้อะไร - ไม่เป็นธรรม ไม่ทั่วถึง ควรยกเลิก - เงินสวัสดิการที่นำมาจ่ายคือเงินอะไรได้มาอย่างไร - อยากถามว่าทำไมค่าแรงการทำงานภาค กศ.บป. ทำไม่ลูกจ้างได้แค่ 150บาท/วัน และพนักงานมหาลัย ได้แค่ 180/วัน ค่ะ ค่าแรงขั้นต่ำ 300/วัน ยังไม่ได้เลย - เห็นด้วยในการจัดสรรส่วนนี้ แต่วงเงินน้อยเกินไป - ควรจ่ายตามจริง ไม่เกิน 20,000 บาท หรือเท่าข้าราชการอื่น - มหาวิทยาลัยควรใช้เงินนอก สมทบอย่างน้อย 50% เพราะเป็นสวัสดิการที่ 	
--	---	--

	<p>นายจ้างพึงจ่ายให้กับลูกจ้าง และควรให้สิทธิพนักงานมหาวิทยาลัยได้มีเลือกสิทธิการเบิกจ่ายตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคล</p> <ul style="list-style-type: none"> - มหาวิทยาลัยควรใช้เงินรายได้มาสมทบ ไม่ใช่หักจากเงินเดือนของลูกจ้าง - ควรพิจารณาสวัสดิการที่มีความเท่าเทียมกันสามารถใช้ได้ทุกคน เช่น ค่ารักษาพยาบาลส่วนตน มิควรใช้หลักการเบิกเดียวกันกับข้าราชการ การเข้าคลินิก ควรเบิกได้ และเรื่องการศึกษาบุตร ไม่ควรมี เพราะบางคนไม่ได้มีลูก หรือถ้ามีควรมีแนวทางการบริหารจัดการสำหรับคนที่ไม่ได้ใช้สิทธิ เช่น 1 ปี ให้สิทธิใช้ได้คนละ 5,000 บาท ถ้าในปีนั้นไม่มีการมาใช้สิทธิก็น่าจะนำเงินจำนวนนั้นสะสมเพื่อเป็นเงินให้ตอนเกษียณ - น่าจะให้มากกว่านี้ - ไม่แน่นอนในการเบิกเงิน ระเบียบการเบิกจ่ายไม่ชัดเจน - ไม่เป็นทั่วถึงและไม่เป็นธรรม - ควรพิจารณาจากพนักงานมหาวิทยาลัยที่ไม่มีบุตรควรจะได้รับสิทธิอื่นใด เพิ่มเติมทดแทนจะเป็นธรรมกว่าสำหรับเกณฑ์ควรขยายได้ เช่น คณาจารย์ พนักงาน ไม่มีบุตร และ ไม่ป่วย ไม่ได้อยู่กับครอบครัว ก็ไม่สามารถเบิกได้ ควรบริหารงบส่วนนี้ไปเป็นอย่างอื่นได้ เช่น ค่าเช่าที่พักอาศัย ค่าไฟ ค่าวัคซีนโควิด-19 เป็นต้น <p>วงเงินค่อนข้างน้อย</p> <ul style="list-style-type: none"> - ให้ใช้เงินของมหาวิทยาลัย - น้อยมาก และควรมีทางเลือกส่วนนี้มากกว่านี้ เพราะบางท่านไม่มีบุตร และมีประกันชีวิตในการดูแลการรักษาพยาบาลแล้ว ควรเพิ่มนำไปพัฒนาตนเอง ลงเรียนหลักสูตรระยะสั้น ใช้เบิกช่วงลาพักผ่อน 	
--	---	--

	<p>เดินทางท่องเที่ยว</p> <p>บุคลากรที่ไม่ได้ใช้สิทธินี้ ให้สามารถนำไปใช้ด้านอื่น ๆ ได้ เช่น เผยแพร่ผลงานวิจัย หรือเพื่อการพักผ่อนได้ตามสมควร</p> <ul style="list-style-type: none"> - ควรชี้แจงให้ชัดเจนโปร่งใสได้ - พนักงานบางส่วนไม่มี - ไม่ทั่วถึง ไม่เป็นธรรม - ควรที่จะเพิ่ม 5,000-8,000 - น่าจะมีกองทุนฌาปนกิจภายในมหาวิทยาลัย - ในปัจจุบัน มีการแต่งงานและมีลูกน้อยลง ควรให้ความเท่าเทียมในการเบิกจ่าย อาจให้สิทธิ์เบิกได้ใน กรณีน้องบิดา มารดา - ควรมี - น่าจะเพิ่มจำนวนเงินมากกว่านี้ - เบื่อเห็บจิ้งเหลยเกาะสูกไม้ไหวแล้วต้องไปให้เลือดเบิกการรักษาได้ไหมคะ - ควรเพิ่มเติมค่าใช้จ่าย - ทุกนโยบายมันดีหมดครับ แต่ถ้าทำด้วยความจริงใจก็ดี ถ้าหัก 0.2 แล้วใช้เพื่อประโยชน์ของพนักงานก็ดี ไม่มีเงินเหลือไม่มีเงินทอน มันจะดีมาก - ไม่เห็นด้วยเพราะความไม่ชัดเจนในการเบิกจ่าย เช่น ถ้าสามีเป็นข้าราชการมาเบิกไม่ได้ ขาดความเสมอภาค และควรแจ้งยอดที่ตั้งไว้ในการเบิกจ่าย ของทุกปี เพื่อความโปร่งใสและพิจารณาทบทวนการตั้งงบ นำคืนให้เป็นสวัสดิการที่แท้จริงต่อไป - ควรเพิ่มสวัสดิการให้เทียบเท่าข้าราชการ - ควรได้รับมากกว่านี้และควรทำให้ทั้งวิชาการและสายสนับสนุนได้รับเท่ากัน - จัดตั้งกองทุนเพื่อให้ใช้จ่ายอย่างเสมอภาคกัน 	
--	--	--

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

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

6. ข้อเสนอแนะด้านเงินค่าตรวจสอบสภาพประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

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. ข้อเสนอแนะด้านค่าใช้จ่ายอื่นๆที่เป็นสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัยของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ
กำแพงเพชร

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

ระเบียบวาระที่ ๔
เรื่องเสนอเพื่อทราบ

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อทราบ

- ไม่มี -

.....- ไม่มี -

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ระเบียบวาระที่ ๕
เรื่องนำเสนอเพื่อพิจารณา

ระเบียบวาระที่ ๖
เรื่องอื่น ๆ

