



เอกสารประกอบการประชุม

สภาคณาจารย์และข้าราชการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

ครั้งที่ ๑๑ / ๒๕๖๔

วันพุธที่ ๒๒ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

เวลา ๑๓.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมชั้น ๔

อาคารเรียนรวมและอำนวยการ (อาคาร ๑๔)

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

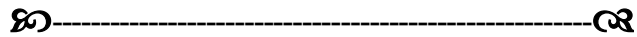
วาระการประชุมคณะกรรมการสภาคณาจารย์และข้าราชการมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

ครั้งที่ ๑๑ / ๒๕๖๔

วันพุธที่ ๒๒ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ เวลา ๑๓.๐๐ 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 รับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการสภาคณาจารย์และข้าราชการครั้งที่๑๐/๒๕๖๔

เมื่อวันพุธที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่อง

๓.๑ ทหาหรือผลสรุปแบบประเมินข้อมูลแบบสอบถามกองทุนพนักงานมหาวิทยาลัย

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องนำเสนอเพื่อทราบ

๔.๑ รายงานงบประมาณสภาคณาจารย์และข้าราชการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องนำเสนอเพื่อพิจารณา

๕.๑ การทำโครงการปีงบประมาณ ๒๕๖๕

ระเบียบวาระที่ ๖ เรื่องอื่น ๆ

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๒
รับรองรายงานการประชุม
ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๔

รายงานการประชุมกรรมการสภาคณาจารย์และข้าราชการ ชุดที่ ๘

ครั้งที่ ๑๐ / ๒๕๖๔

วันพุธที่ ๑๐ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔ เวลา ๑๓.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมชั้น ๔ อาคารเรียนรวมและอำนวยการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

ก. รายงานกรรมการที่เข้าร่วมประชุม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประจวบ ขวัญมั่น	ประธานกรรมการ
อาจารย์จิระ ประสพธรรม	รองประธานกรรมการ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชัยรัตน์ ชันแก้ว	กรรมการ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศุภวัฒน์ วิสิฐศิริกุล	กรรมการ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศุภรดา สุขประเสริฐ	กรรมการ
อาจารย์ศุภฤทธิ์ ธาราทิพย์นารา	กรรมการ
อาจารย์สันติ คู่กระสังข์	กรรมการ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วาสนา จรุงศรีโชติกำจร	กรรมการ
นางสาวคัทลียา ปัญญาอุด	กรรมการ
นางสาวพันทิพา เย็นญา	กรรมการ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศิริพร โสมคำภา	กรรมการ
อาจารย์ณัฐพงศ์ ดิษฐเจริญ	กรรมการ
นายประทีป เพ็ญแจ้	กรรมการ
อาจารย์ประพล จิตคติ	กรรมการ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ กิตติपालวรรณ	กรรมการ
อาจารย์ประภัสสร ห่อทอง	กรรมการ
นางสาวน้ำพัก ช่างทอง	กรรมการ
นางสุมาพร จันศรี	กรรมการ
นางวรรณภา สุวรรณพงษ์	กรรมการ
นางสาววิลาวัลย์ ปิ่นมณี	กรรมการและเลขานุการ
นางสาวภัทวรรณ ไชยภักดิ์	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

ข. รายงานกรรมการที่ลาประชุม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์รัตติกาล โสภักค์ศรีกุล	ติดภารกิจ
อาจารย์นพรัตน์ ไชยวิโน	ติดภารกิจ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์สัญญา พรหมภาสิต	ติดภารกิจ
อาจารย์พจน์ธรรม ณรงค์วิทย์	ติดภารกิจ

ค. รายนามผู้ปฏิบัติหน้าที่ในการประชุม

นางสาววิลาวัลย์ ปิ่นมณี

นางสาวศิริลักษณ์ เปลี่ยนแสง

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๐๐ น.

ประธานที่ประชุม ตรวจสอบเห็นว่าคณะกรรมการสภาคณาจารย์และข้าราชการ ครบองค์ประชุมแล้ว
จึงกล่าวเปิดการประชุม

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ทราบ

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุม

ครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๔ รับรองรายงานการประชุม

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่อง

วาระที่ ๓.๑ หารือผลสรุปแบบประเมินข้อมูลแบบสอบถามกองทุนพนักงานมหาวิทยาลัย
มติที่ประชุม

มีการปรับปรุงรูปแบบ และการเรียบเรียงบ้างเล็กน้อย

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องนำเสนอเพื่อทราบ

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องนำเสนอเพื่อพิจารณา

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๖ เรื่องอื่น ๆ

วาระที่ ๖.๑ การจัดทำวารสารรายงานประจำปี

มติที่ประชุม

รับทราบ

ปิดประชุมเวลา ๑๒.๐๐ น.

(นางสาววิลาวัลย์ ปิ่นมณี)

ผู้บันทึกรายงานการประชุม

(นางสาวศิริลักษณ์ เปลี่ยนแสง)

ผู้บันทึกรายงานการประชุม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประจวบ ขวัญมัน)

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

ระเบียบวาระที่ ๓
เรื่องสืบเนื่อง

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 เนื่องจากเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด..... และไม่เห็นด้วย ร้อยละ 32.10 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่เห็นด้วยเพราะต้องการให้เงินสมทบกองทุนประกันสังคมในส่วนของนายจ้างนั้น ตามกฎหมายมหาวิทยาลัยในฐานะที่เป็นนายจ้าง ควรใช้เงินจากมหาวิทยาลัยเอง ไม่ควรนำเงินที่หักไปของพนักงานมหาวิทยาลัยมาจ่ายสมทบอีก มหาวิทยาลัยควรรับผิดชอบโดยนำเงินรายได้ที่เป็นส่วนนอกเงยขององค์กรมาจ่ายในส่วนนี้ ให้เป็นไปตามหลักการของเงินประกันสังคม ซึ่งสอดคล้องกับ มหาวิทยาลัยราชภัฏ 37 แห่งกับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล 10 แห่ง

ตารางที่ 12 แสดงความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของเงินสมทบกองทุนทดแทน
สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร (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

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ด้านเงินสมทบเงินกองทุนประกันสังคมของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร (เรียงลำดับความสำคัญ)

1. หลักการของเงินประกันสังคมแล้ว ส่วนของนายจ้าง มหาวิทยาลัยควรใช้เงินจากนายจ้างเอง พนักงานได้สมทบเงินจากส่วนของตัวเองแล้ว ไม่ควรนำเงินที่หักไปของพนักงานมาจ่ายสมทบอีก มหาวิทยาลัย ควรรับผิดชอบโดยนำเงินรายได้ที่เป็นส่วนนอกเงยขององค์กร มาจ่ายในส่วนนี้ ให้เป็นไปตามหลักการของเงินประกันสังคม***
2. นายจ้างควรหาวิธีการจัดหางบประมาณจ่ายเงินสมทบส่วนของนายจ้าง มิใช่การหักเงินจากลูกจ้างเพื่อมาจ่ายส่วนที่นายจ้างต้องจ่าย***
3. ตามปกติแล้ว นายจ้างต้องเป็นผู้จ่ายเงินเข้ากองทุนประกันสังคมให้ลูกจ้างครึ่งหนึ่ง และลูกจ้างออกครึ่งหนึ่ง แต่ที่มหาวิทยาลัยทำอยู่ตอนนี้คือหักเงินลูกจ้างไว้เพื่อเอาไปจ่ายประกันสังคม เท่ากับว่าลูกจ้างต้องจ่ายเงินประกันสังคมเต็มทั้งหมด ซึ่งเป็นการไม่ยุติธรรม และเป็นการเอาเปรียบลูกจ้างเป็นอย่างมาก

ดังนั้นจึงเห็นสมควรให้มหาวิทยาลัยรับผิดชอบออกเงินจำนวนครึ่งหนึ่งดังกล่าวนี้เอง โดยไม่หักจากเงินเดือนลูกจ้าง***

4. เงินสมทบควรมาจากเงินรายได้ของมหาวิทยาลัยอย่างแท้จริง มิใช่เงินที่หักมาจากของพนักงานมหาวิทยาลัย 1.5/1.7***

5. เงินสมทบควรเป็นเงินจากฝ่ายนายจ้าง ไม่ควรถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของสวัสดิการ เพราะเป็นหน้าที่ตามกฎหมาย***

6. ควรสรุปยอดของแต่ละคนในทุกสิ้นปีว่าในปีนี้นักจ้างสะสมเองได้เงินเท่าใด นายจ้างสมทบเงินมาเท่าใดและรวมยอดสะสมในแต่ละปีให้ลูกจ้างได้รับทราบ

7. เงินสมทบต้องหักจากนายจ้าง มิใช่ใช้เงินสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัยจ่าย “ควรยกเลิกข้อ 4(4) ในระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ว่าด้วยกองทุนพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร พ.ศ. 2557”

1. ข้อเสนอแนะด้านเงินสมทบเงินกองทุนประกันของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

1.1 ระดับนโยบาย (P : Policy)

1.1.1 มหาวิทยาลัยควรนำเงินรายได้หรืองบประมาณอื่นมาช่วยสนับสนุนสมทบเพิ่มเติมตามสัดส่วนที่กฎหมายกำหนดหรือตามศักยภาพสถานะภาพการเงินของมหาวิทยาลัย เพื่อจะทำให้กองทุนสวัสดิการมีเงินมาบริหารจัดการมากขึ้น

1.1.2 มหาวิทยาลัยควรต้องวางแผนการนำเงินที่ได้จากการหักเงินเดือนพนักงานมาลงทุนในรูปแบบต่างๆ เพื่อให้ได้ดอกผล กำไร และนำดอกผล กำไร มาบริหารจัดการเป็นสวัสดิการเพิ่มเติม

1.1.3 มหาวิทยาลัยควรกำหนดเป็นนโยบายให้ชัดเจนว่าจะนำรายได้ของมหาวิทยาลัยสมทบกองทุนสวัสดิการปีละ 10-20 %

1.1.4 มหาวิทยาลัยจะต้องวางแผนงบประมาณเพื่อนำมาดำเนินการจ่ายกองทุนประกันสังคมปีละ 3,150,000 (750x350x12)

1.2 ระดับองค์กร (O : Organization)

1.2.1 ควรจัดตั้งกองทุนรูปแบบอื่นเพื่อเป็นการสะสมเงินให้กับพนักงานมหาวิทยาลัยในอนาคต เช่น กองทุน.....

1.3 ระดับบุคคล (P : People)

1.3.1 ช่วยกันตรวจสอบ และทักท้วงหากมีการหักเงินที่ไม่ถูกต้อง

ตารางที่ 3 แสดงความถี่และร้อยละแบบสอบถามด้านเงินสมทบเงินกองทุนทดแทนของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

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 ผู้ที่ตอบแบบสอบถามที่ไม่เห็นด้วยเห็นว่า เงินกองทุนเงินทดแทนนายจ้างต้องจ่ายแต่เพียงฝ่ายเดียว เรียกเก็บจากนายจ้างเป็นรายปี โดยประเมินจำนวนเงินที่ นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้างทั้งปีรวมกัน (คนละไม่เกิน 240,000 บาทต่อปี) มหาวิทยาลัยควรใช้เงินนอกในการนำมาจ่าย และบางส่วนไม่ทราบรายละเอียดในเงินส่วนตรงนี้ เนื่องจากมหาวิทยาลัยไม่ได้มีการแสดง ทำให้พนักงาน มหาวิทยาลัยบางส่วนไม่ทราบว่า มีเงินกองทุนทดแทนและไม่ทราบว่าสิทธิสวัสดิการนี้มีเพื่ออะไร ใช้อย่างไร ทดแทนแบบไหน ให้กับพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งสอดคล้องกับ มหาวิทยาลัยราชภัฏ 37 แห่งกับมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคล 10 แห่ง

ตารางที่ 13 แสดงความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของเงินสมทบกองทุนสำรอง (ตารางผัดหรือไม่ เนื่องจากเป็นหัวข้อเงินกองทุนทดแทน ไม่ใช่เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ)

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 ความต้องการเงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ กำแพงเพชร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40, S.D. = 0.89$) เมื่อพิจารณาความต้องการจำแนกเป็นระดับ ความถี่จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ความต้องการระดับมากที่สุดมีความถี่ 156 ระดับมากมีความถี่ 62 ระดับ ปานกลางมีความถี่ 25 และไม่ต้องการมีความถี่ 6

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ด้านเงินสมทบเงินกองทุนทดแทนของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร (เรียงลำดับความสำคัญ)

1. มหาวิทยาลัยในฐานะนายจ้างควรใช้เงินรายได้ของมหาวิทยาลัยในการจ่ายสมทบกองทุนเงินทดแทนใน ส่วนของนายจ้างมิใช่การใช้เงินส่วนที่หักจากลูกจ้างมาจ่ายในนามของนายจ้างซึ่งมันขัดต่อหลักของ กฎหมาย***
2. หากเป็นเงินที่นายจ้างจ่ายเข้ากองทุนเงินทดแทนแต่เพียงฝ่ายเดียว เหตุใดจึงใช้เงินสวัสดิการที่หักจากเงิน ของพนักงานมหาวิทยาลัย***
3. เงินสมทบกองทุนเงินทดแทนจากมหาวิทยาลัย ก็ควรเป็นเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย ไม่ใช่เงินที่หักจาก ค่าจ้างของพนักงานเองแล้วไปจ่ายให้ตนเอง อย่างนี้ก็เรียกว่าหักเงินตัวเองมาจ่ายให้ตนเอง มีความต้องการให้ มีเงินสมทบกองทุน มีระดับความต้องการให้สมทบตามกฎหมายกำหนดในระดับที่สูงสุด ระดับ 5 แต่ต้องไม่ใช่ เงินสวัสดิการที่หักของตัวเองมาจ่ายให้ตัวเอง หากเป็นเช่นนี้ก็ไม่เรียกว่าเงินสมทบจากเงินมหาวิทยาลัย***
4. “เงินที่นายจ้างจ่ายเข้ากองทุนเงินทดแทนแต่เพียงฝ่ายเดียว จะเรียกเก็บจากนายจ้างเป็นรายปี โดย ประเมินจำนวนเงินที่นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้างทั้งปีรวมกัน (คนละไม่เกิน 240,000 บาทต่อปี)” มหาวิทยาลัยควร ใช้เงินนอก เพราะเป็นส่วนความรับผิดชอบของนายจ้างไม่ใช่เงินเราที่หักไว้ 0.1 มหาวิทยาลัยควรใช้เงินรายได้มาสมทบ ไม่ใช่หักจากเงินเดือนของลูกจ้าง***

5. มหาวิทยาลัย ไม่ได้มีการแสดงข้อมูลส่วนนี้เลย ไม่เคยทราบเลยว่า มีเงินกองทุนทดแทนให้กับพนักงาน มหาวิทยาลัยด้วยว่าสิทธิสวัสดิการนี้มีหรือไม่ เพื่ออะไร ใช้อย่างไร ทดแทนแบบไหน ให้กับพนักงานมหาวิทยาลัย
6. เงินของพนักงาน มิใช่เงินของมหาวิทยาลัย หรือกลุ่มผู้บริหาร ต้องให้พนักงานตัดสินใจเอง
7. ให้มีการเพิ่มวงเงินสมทบมากขึ้นเพื่อให้เพียงพอต่อในวัยเกษียณ

2. ข้อเสนอแนะด้านเงินสมทบเงินกองทุนทดแทนของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

2.1 ระดับนโยบาย (P : Policy)

2.1.1 มหาวิทยาลัยควรนำเงินรายได้หรืองบประมาณอื่นมาช่วยสนับสนุนสมทบเพิ่มเติมตามสัดส่วนที่กฎหมายกำหนดหรือตามศักยภาพสถานะภาพการเงินของมหาวิทยาลัย เพื่อจะทำให้กองทุนสวัสดิการมีเงินมาบริหารจัดการมากขึ้น

2.1.2 มหาวิทยาลัยจะต้องวางแผนงบประมาณเพื่อนำมาดำเนินการจ่ายกองทุนทดแทนปีละ 168,000 (40x350x12)

2.2 ระดับองค์กร (O : Organization)

2.2.1 ควรจัดตั้งกองทุนรูปแบบอื่นเพื่อเป็นการสะสมเงินให้กับพนักงานมหาลัยในอนาคต เช่น กองทุน

2.3 ระดับบุคคล (P : People)

2.3.1 ช่วยกันตรวจสอบ และทักท้วงหากมีการหักเงินที่ไม่ถูกต้อง

2.3.2 ควรให้ความร่วมมือและเสนอแนะในการหาแนวทางการพัฒนาการบริหารเงินเงินสมทบเงินกองทุน ประกันสังคมของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

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 พนักงานมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่ต้องการให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เนื่องจากพนักงานฯ ไม่มีเงินนำเงินและบำนาญในยามเกษียณ แต่มีข้อเสนอแนะในการจ่ายเงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ในส่วนของนายจ้างควรเป็นส่วนที่มหาวิทยาลัยเป็นผู้รับผิดชอบ โดยมีใช้เป็นการหักจากเงินค่าตอบแทนเงินเดือนของพนักงานฯ...ซึ่งสอดคล้องกับ มหาวิทยาลัยราชภัฏ 24 แห่งกับ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล 6 แห่ง

ตารางที่ 13 แสดงความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของเงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร (n = 262)

รายการ	ไ ม่ 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

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ด้านเงินสมทบเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร (เรียงลำดับความสำคัญ)

1. เสนอให้มีการปรับอัตราเงินสมทบจาก 3% เป็น 5% และให้มีการทบทวนแผนการลงทุนในกองทุน โดยอาจลงทุนในแผนที่มีการลงทุนในผลิตภัณฑ์ทางการเงินที่มีโอกาสให้ผลตอบแทนที่สูงกว่าแผนปัจจุบัน เช่น มีการลงทุนในหุ้นสามัญในอัตราที่สูงกว่าเงินฝากหรือตราสารหนี้ที่ให้ผลตอบแทนค่อนข้างต่ำ ทั้งนี้ต้องพิจารณาถึงความเสี่ยงที่ยอมรับได้ด้วยเช่นกัน***
2. เงินสมทบใด ๆ ที่เป็นสวัสดิการที่นายจ้างนำเสนอดต่อสาธารณะว่าจ่ายในนามของนายจ้างสมควรเป็นเงินที่ได้มาจากการหักเงินลูกจ้างแล้วมาจ่ายในนามของนายจ้าง***
3. เงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจากมหาวิทยาลัย ควรเป็นเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย ไม่ใช่เงินที่หักจากค่าจ้างของพนักงานเองแล้วไปจ่ายให้ตนเอง อย่างนี้ก็เรียกว่าหักเงินตัวเองมาจ่ายให้ตนเอง มีความต้องการให้มีเงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เพื่อไว้ใช้จ่ายยามเกษียณ/ยามจำเป็น มีระดับความต้องการให้สมทบในระดับที่สูงสุด ระดับ 5 เพื่อเป็นเงินในยามเกษียณ/ยามจำเป็นต้องใช้ (สามารถลาออกกองทุนได้ เพื่อนำเงินมาใช้ ไม่ใช่รอเกษียณ/ลาออกจากราชการ) ก็ควรจะจ่ายในส่วนที่มหาวิทยาลัยสมทบ (เงินตัวเองสมทบในนามมหาวิทยาลัย) คืนให้พนักงานด้วย แต่ต้องไม่ใช่เงินสวัสดิการที่หักของตัวเองมาจ่ายให้ตัวเอง ก็ไม่เรียกว่าเงินสมทบจากเงินมหาวิทยาลัย เงินกองทุนที่ฝากธนาคารมีดอกเบี้ย ควรมีปันผลคืนให้พนักงาน ที่ผ่านมาก็ไม่มีการพูดถึงดอกเบี้ย***
4. ควรเพิ่มเงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ***
5. ควรเปิดโอกาสให้ลูกจ้างได้เพิ่มเงินสมทบ เพื่อวางแผนอนาคตตัวเอง ไม่จำกัดวงเงินสมทบส่วนลูกจ้าง แต่ถ้านายจ้างจะตรึงไว้ที่ 3% ก็ไม่เป็นไรให้เป็นมาตรฐานอัตราเดียวกันได้***
6. เงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจำเป็นต้องมีสำหรับพนักงานมหาลัย ยามเกษียณอายุจะได้มีเงินใช้ แต่ถูกต้องแล้วหรือที่หักเงินเราจ่ายเรา ถูกกฎหมายไหมชี้แจงให้ละเอียด**
7. คณะกรรมการกองทุนสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัยควรมาจากกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยและพนักงานราชการเกินกึ่งหนึ่ง เพื่อให้เล็งเห็นความสำคัญของเงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมากกว่านี้

3. ข้อเสนอแนะด้านเงินสมทบเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

3.1 ระดับนโยบาย (P : Policy)

3.1.1 มหาวิทยาลัยควรจัดสรรค่าตอบแทนของพนักงานตามอัตราที่ได้รับจัดสรรจากสำนักงบประมาณแผ่นดิน

3.1.2 ควรปรับโครงสร้างคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัยให้มีพนักงานมหาวิทยาลัยและพนักงานราชการเกินครึ่งหนึ่ง และมีจัดประชุมพร้อมชี้แจงเกี่ยวกับเงินสวัสดิการกองทุนปีละ 1 ครั้ง

3.2 ระดับองค์กร (O : Organization)

3.2.1 มหาวิทยาลัยควรจ่ายเงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในส่วนที่มหาวิทยาลัยต้องจ่าย โดยมีใช้เป็นการหักจากเงินค่าตอบแทนเงินเดือนของพนักงานฯ

3.2.2 มหาวิทยาลัยควรออกระเบียบการจ่ายเงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้พนักงานสามารถปรับอัตราร้อยละการจ่ายเงินสมทบได้ตามความสมัครใจ

3.2.3 มหาวิทยาลัยควรมีนโยบายให้พนักงานฯ สามารถกำหนดทางเลือกในการลงทุนจากเงินกองทุนฯ ที่ได้รับผลตอบแทนและความเสี่ยงที่แตกต่างกัน

3.3 ระดับบุคคล (P : People)

3.3.1 พนักงานฯ สามารถปรับอัตราร้อยละการจ่ายเงินสมทบได้ตามความสมัครใจ แต่ไม่เกินอัตราที่มหาวิทยาลัยกำหนด

3.3.2 พนักงานฯ สามารถกำหนดทางเลือกในการลงทุนจากเงินกองทุนฯ ที่ได้รับผลตอบแทนและความเสี่ยงที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 5 แสดงความถี่และร้อยละแบบสอบถามด้านเงินค่าตอบแทนและค่าเบี้ยประชุมใน

การดำเนินการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ

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 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชรส่วนใหญ่ต้องการให้มีการจ่ายเงินค่าตอบแทนและค่าเบี้ยประชุมในการดำเนินการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการอยู่ แต่จากข้อมูลในเชิงคุณภาพและข้อเสนอแนะต่าง ๆ มีความเห็นสอดคล้องกันว่า พนักงานมหาวิทยาลัยต้องการให้เงินตอบแทนและค่าเบี้ยประชุมในการดำเนินการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ มาจากเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย ตาม ข้อ 6 ระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ว่าด้วยการจ่ายเงินค่าตอบแทนและเบี้ยประชุมการพิจารณาผลงานทางวิชาการ พ.ศ.2562 และไม่ควรรใช้เงิน

สวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัย หรือควรเป็นเงินงบประมาณในหมวดอื่น ๆ มาทดแทน ไม่ให้เป็นความรับผิดชอบของงบประมาณสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัย

รวมถึงมีความเห็นสอดคล้องกันในด้านของความไม่เท่าเทียมในการใช้จ่ายเงินในส่วนนี้ เนื่องจากเงินงบประมาณในส่วนนี้ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนมีโอกาสได้ใช้น้อยมาก และผู้ที่ใช้เงินส่วนนี้เป็นเพียงบางส่วน พนักงานมหาวิทยาลัยไม่ได้ใช้งบประมาณส่วนนี้เท่าเทียมกันทุกคน จึงไม่สมควรอย่างยิ่งในการใช้งบส่วนนี้จากเงินสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัย และสมควรอย่างยิ่งในการใช้เงินรายได้ เงินส่วนกลาง หรือเงินงบประมาณในหมวดอื่น ๆ มาทดแทน

ตารางที่ 14 แสดงความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของเงินค่าตอบแทนและค่าเบี้ย

ประชุม ในการดำเนินการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร (n = 262)

รายการ	ไ ม่ 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) เมื่อพิจารณาความถี่จำแนกเป็นระดับความถี่จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ความต้องการระดับมากที่สุดมีความถี่ 104 ระดับมากมีความถี่ 58 ระดับปานกลางมีความถี่ 49 และไม่ต้องการมีความถี่ 21

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ด้านเงินค่าตอบแทนและค่าเบี้ยประชุมในการดำเนินการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร (เรียงลำดับความสำคัญ)

1. เป็นเงินที่ให้ค่าตอบแทนแก่บุคคลอื่น ซึ่งไม่ใช่พนักงานมหาวิทยาลัยโดยตรง เงินค่าตอบแทนและค่าเบี้ยประชุมในการดำเนินการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ ควรมาจากเงินรายได้ของมหาวิทยาลัยตาม ข้อ 6 ระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ว่าด้วยการจ่ายเงินค่าตอบแทนและเบี้ยประชุมการพิจารณาผลงานทางวิชาการ พ.ศ.2562 ไม่ควรใช้เงินสวัสดิการจ่ายเงินสมทบในส่วนของนายจ้าง***
2. เงินค่าเบี้ยประชุมในการดำเนินการ สมควรมีเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับผู้ประสานงาน แต่ต้องเป็นเงินในหมวดอื่น ไม่ควรหักเงินเดือน หากจะหักต้องหักทั้งหมดรวมถึงข้าราชการการด้วย และต้องชี้แจงให้ชัดเจนว่าจะหักที่เปอร์เซ็นต์***
3. สายสนับสนุนได้รับประโยชน์น้อยมาก ในส่วนของสวัสดิการนี้
4. ข้อเสนอแนะด้านเงินค่าตอบแทนและค่าเบี้ยประชุมในการดำเนินการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

4.1 ระดับนโยบาย (P : Policy)

4.1.1 ใช้งบประมาณจากเงินรายได้หรืองบประมาณส่วนกลางอื่น ๆ ที่ไม่ใช่เงินสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัยในการจ่ายค่าตอบแทนและค่าเบี้ยประชุมในการดำเนินการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการของ

พนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร เนื่องจากเป็นการจ่ายให้กับบุคลากรภายนอกที่ไม่ใช่พนักงานมหาวิทยาลัย

4.1.2 ทำความเข้าใจและชี้แจงงบประมาณการใช้จ่ายเงินค่าตอบแทนและค่าเบี้ยประชุมในการดำเนินการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ต่อพนักงานมหาวิทยาลัยทั้งสายวิชาการ และสายสนับสนุน

4.2 ระดับองค์กร (O : Organization)

4.2.1 ทำความเข้าใจและชี้แจงงบประมาณการใช้จ่ายเงินค่าตอบแทนและค่าเบี้ยประชุมในการดำเนินการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ต่อพนักงานมหาวิทยาลัยในระดับองค์กร

4.3 ระดับบุคคล (P : People)

4.3.1 กระตุ้นตนเองในการทำผลงานทางวิชาการ และการพัฒนาตนเองในทางวิชาการอย่างต่อเนื่องและระดับชำนาญการของสายสนับสนุน

ตารางที่ 6 แสดงความถี่และร้อยละแบบสอบถามด้านเงินสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการจัดทำผลงานเพื่อขอเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

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 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพนักงานมหาวิทยาลัยเห็นด้วยกับการมีเงินสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการจัดทำผลงานเพื่อขอเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร แต่จากข้อมูลในเชิงคุณภาพและข้อเสนอแนะต่าง ๆ มีความเห็นสอดคล้องกันว่า งบประมาณในส่วนของเงินสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการจัดทำผลงานเพื่อขอเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ควรมาจากเงินรายได้ของมหาวิทยาลัยตาม ข้อ 5 ระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจ่ายเงินสนับสนุนการจัดทำผลงานเพื่อขอกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น พ.ศ.2562 ไม่ควรใช้เงินสวัสดิการจ่ายเงินสมทบในส่วนของนายจ้าง หรือมหาวิทยาลัยควรสมทบเงินในส่วนนี้ เนื่องจากเป็นสวัสดิการที่นายจ้างควรพึงจ่ายให้กับลูกจ้าง

รวมถึงมีความเห็นสอดคล้องกันในด้านของความไม่เท่าเทียมในการใช้จ่ายเงินในส่วนนี้ เนื่องจากเงินงบประมาณในส่วนนี้ เป็นงบประมาณที่พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ และสายสนับสนุน เพียงบางกลุ่มที่ได้ใช้ จึงทำให้เกิดความไม่เท่าเทียม และควรเปิดเผยการรายละเอียดการใช้จ่ายเงินดังกล่าวให้ชัดเจน ซึ่งในขณะเดียวกันที่พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนนั้น ไม่ได้รับเงินค่าตำแหน่งสนับสนุน จึงสมควรอย่างยิ่งในการใช้เงินรายได้เงินส่วนกลาง หรือเงินงบประมาณในหมวดอื่น ๆ มาทดแทน และควรเพิ่มเงินสนับสนุนให้มากขึ้นเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรทำตำแหน่งทางวิชาการ รวมถึงเป็นขวัญและกำลังใจในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ สอดคล้องกับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา และมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง ที่มีเงินรางวัลและเงินสนับสนุนให้กับผู้ที่มีผลงานทางวิชาการ อันเป็นขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานมหาวิทยาลัย

ตารางที่ 15 แสดงความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของเงินสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการจัดทำผลงานเพื่อขอเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ กำแพงเพชร (n = 262)

รายการ	ไ ม่ 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) เมื่อพิจารณาความต้องการจำแนกเป็นระดับความถี่จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ความต้องการระดับมากที่สุดมีความถี่ 137 ระดับมากมีความถี่ 66 ระดับปานกลางมีความถี่ 31 และไม่ต้องการมีความถี่ 11

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ด้านเงินสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการจัดทำผลงานเพื่อขอเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร (เรียงลำดับความสำคัญ)

1. ควรให้มหาลัยเป็นผู้จ่ายเงิน ไม่ควรนำเงินสวัสดิการ หรือกองทุนมาจ่าย***
 2. เงินสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการจัดทำผลงานเพื่อขอเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ควรมาจากเงินรายได้ของมหาวิทยาลัยตาม ข้อ 5 ระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจ่ายเงินสนับสนุนการจัดทำผลงานเพื่อขอตำแหน่งให้สูงขึ้น พ.ศ.2562 ไม่ควรใช้เงินสวัสดิการจ่ายเงินสมทบในส่วน of นายจ้าง***
 3. มหาวิทยาลัยควรใช้เงินนอก สมทบ อย่างน้อย 50% เพราะเป็นสวัสดิการที่นายจ้างพึงจ่ายให้กับลูกจ้าง มหาวิทยาลัยควรใช้เงินรายได้มาสมทบ ไม่ใช่หักจากเงินเดือนของลูกจ้าง***
 4. ควรให้เงินค่าตำแหน่งของพนักงานสายสนับสนุนด้วย***
 5. ควรเพิ่มเงินสนับสนุนมากขึ้นเพื่อเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรขอตำแหน่งทางวิชาการมากขึ้น เช่น 20,000 - 30,000 บาท เป็นต้น***
 6. เป็นขวัญและกำลังใจในการสร้างสรรค์ผลงาน
 7. ที่จ่ายแบบไม่เท่าเทียม และไม่เปิดเผยการใช้เงินในยอดนี้ อยากรู้การเบิกจ่ายและเงินที่ตั้งไว้สำหรับให้สนับสนุนที่แท้จริง
5. ข้อเสนอแนะด้านเงินสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการจัดทำผลงานเพื่อขอเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

5.1 ระดับนโยบาย (P : Policy)

5.1.1 ใช้งบประมาณจากเงินรายได้หรืองบประมาณส่วนกลางอื่น ๆ ที่ไม่ใช่เงินสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัยในการจ่ายเงินสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการจัดทำผลงานเพื่อขอเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

5.1.2 ทำความเข้าใจและชี้แจงงบประมาณการใช้จ่ายในการจัดทำผลงานเพื่อขอเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ทั้งสายวิชาการ และสายสนับสนุน

5.1.3 เพิ่มงบประมาณในการสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการจัดทำผลงานเพื่อขอเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร เพื่อกระตุ้นการทำตำแหน่งทางวิชาการของพนักงานมหาวิทยาลัย

5.2 ระดับองค์กร (O : Organization)

5.2.1 ทำความเข้าใจและชี้แจงงบประมาณการใช้จ่ายในการจัดทำผลงานเพื่อขอเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นในระดับองค์กร สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ทั้งสายวิชาการ และสายสนับสนุน

5.2.2 มีรางวัลสำหรับผู้ที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการในระดับองค์กร เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานมหาวิทยาลัย ทั้งในสายวิชาการ และสายสนับสนุน

5.2.3 มีรางวัลสำหรับผู้ที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการในระดับมหาวิทยาลัย เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานมหาวิทยาลัย ทั้งในสายวิชาการ และสายสนับสนุน *** ชื่อเครื่องประดับแสดงวิทยฐานะ

5.3 ระดับบุคคล (P : People)

5.3.1 กระตุ้นตนเองในการทำผลงานทางวิชาการ และการพัฒนาตนเองในทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง

ตารางที่ 7 แสดงความถี่และร้อยละแบบสอบถามด้านเงินค่าตรวจสอบสุขภาพประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

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 ในเรื่องของการตรวจสอบสุขภาพประจำปีเป็นเรื่องที่สำคัญมากสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย โดยเฉพาะในส่วนของภาควิชาการพยาบาลของบุคลากรนั้น ยังไม่ตอบโจทย์ความต้องการที่แท้จริงและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เนื่องจากในการตรวจสอบสุขภาพนั้นเป็นแค่ขั้นตอนหนึ่งของการรักษาพยาบาลเท่านั้น เมื่อเปรียบเทียบกับคนที่ทำงานราชการในกระทรวง กรม อื่นๆ โดยเฉพาะในมหาวิทยาลัยพนักงานมหาวิทยาลัยนับว่าเป็นตัวแทนบุคลากรที่มาแทนที่ข้าราชการ ซึ่งในอนาคตข้าราชการก็หมดไปแต่ในด้านารดูแลสุขภาพนั้นอยู่ในขั้นต่ำกว่าที่จะเป็น จนทำให้บุคลากรนั้นได้ตอบแบบสอบถามที่เราเห็นได้

ชัดเจนว่า พนักงานมหาวิทยาลัยมีความต้องการที่จะใช้สิทธิ์ในการตรวจสุขภาพที่ได้รับความเป็นธรรมและครบวงจรอย่างมากด้วย จำนวน ร้อยละ 71

ตารางที่ 16 แสดงความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของเงินค่าตรวจสุขภาพประจำปี สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร (n = 262)

รายการ	ไม่ต้องการ	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

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ด้านเงินค่าตรวจสุขภาพประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร (เรียงลำดับความสำคัญ)

1. การตรวจสุขภาพสามารถตรวจครบทุกรายการ และสามารถรับตรวจในโรงพยาบาลเอกชนได้***
2. ควรเปิดโอกาสทางเลือกให้กับพนักงานในการไปตรวจสุขภาพในโรงพยาบาลของรัฐแห่งอื่นด้วย เนื่องจากบางท่านมีประวัติต่อเนื่องในโรงพยาบาลที่ไปเป็นประจำอยู่แล้ว***
3. ควรเพิ่มความอิสระในการตรวจสุขภาพของบุคลากร เช่น วัน เวลา ที่ต้องการตรวจสุขภาพอาจไม่ตรงกับวันที่มหาวิทยาลัยกำหนด หรือเป็นวันที่ไม่สะดวก จึงต้องการให้บุคลากรสามารถตรวจสุขภาพได้ตลอดปี สถานที่ใดก็ได้ และสามารถใช้เวลาไปเสร็จและใบรับรองการตรวจสุขภาพเบิกงบประมาณกับทางมหาวิทยาลัยได้***
4. อยากให้เป็นทางเลือกของแต่ละคนมากกว่า และไม่ใช้เงินในส่วนนี้***
5. บางคนไม่ได้ใช้สวัสดิการนี้
6. ควรเฉลี่ยตามโปรแกรมการตรวจสุขภาพโดยเน้นผู้มีอายุสูงขึ้นต้องได้รับค่าใช้จ่ายสูงขึ้น
7. นำไปเพิ่มในส่วนประกันชีวิตหรือประกันสุขภาพน่าจะเหมาะสมกว่า
8. ควรเบิกจ่ายได้ทุกกรณี
9. จริง ๆ แล้วบริษัทเอกชน หน่วยงานอื่น ออกเงินในส่วนนี้ให้กับลูกจ้างโดยที่ไม่ได้หักจากเงินเดือนของลูกจ้าง เพราะถือว่าเรื่องตรวจสุขภาพเป็นสวัสดิการที่ลูกจ้างพึงจะได้รับตามกฎหมายแรงงาน แต่ส่วนตัวแล้วมองว่าถ้าจะมหาวิทยาลัยยอมพิจารณาเรื่องเบี้ยประกันสังคม กองทุนสำรองเลี้ยงชีพแล้ว เรื่องตรวจสุขภาพร่างกายการเป็นสิ่งสำคัญถ้าจะแบ่งสรรเงินส่วนหนึ่งเพื่อใช้ในเรื่องนี้ก็จะพอเป็นประโยชน์ต่อลูกจ้างอยู่บ้าง
10. ขึ้นอยู่กับความสมัครใจไม่ควรหักทุกคน เนื่องจากบางท่านมีสิทธิส่วนตัวเรื่องสุขภาพแล้ว เช่น ประกันสุขภาพประกันชีวิต
11. มหาวิทยาลัยควรใช้เงินนอก สมทบ อย่างน้อย 50% เพราะเป็นสวัสดิการที่นายจ้างพึงจ่ายให้กับลูกจ้าง
12. มหาวิทยาลัยควรใช้เงินรายได้มาสมทบ ไม่ใช่หักจากเงินเดือนของลูกจ้าง

จากข้อสังเกตของผู้วิเคราะห์ เห็นว่าในเรื่องของสุขภาพของพนักงานมหาวิทยาลัยนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งในเรื่องของสวัสดิการ ด้วยพนักงานมหาวิทยาลัยก็เหมือนมาแทนที่ข้าราชการ เพราะมีนโยบายไม่ให้มีข้าราชการในอุดมศึกษาแล้ว แต่กลับกันพนักงานมหาวิทยาลัยไม่มีสิทธิ สวัสดิการเหมือนข้าราชการเลย หรือเหมือนกับข้าราชการในกระทรวง กรม อื่นๆ ไม่ได้ครอบคลุมไปถึง พ่อ แม่ ลูก ภรรยา /สามี โดยแม้แต่ตัวพนักงานมหาวิทยาลัยเองก็แทบไม่ได้รับความเป็นธรรมในด้านนี้ จากข้อสังเกตทั้งข้อ 6 เงินค่าตรวจสุขภาพประจำปี และข้อ 7 ค่าประกันสุขภาพและค่าประกันอุบัติเหตุ เป็นเพียงส่วนย่อยของสวัสดิการทางด้านการรักษาพยาบาลเท่านั้น โดยผู้วิเคราะห์เฝ้าระวังว่าต้องเขียนหรือสอบถามให้ครอบคลุมในด้านสวัสดิการการรักษาพยาบาล ดังนี้

6. ข้อเสนอแนะด้านเงินค่าตรวจสุขภาพประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

6.1 ระดับนโยบาย (P : Policy)

6.1.1 พนักงานมหาวิทยาลัยต้องได้รับสิทธิการตรวจสุขภาพประจำปีและต้องไปตรวจสุขภาพประจำปีทุกคน

6.1.2 พนักงานมหาวิทยาลัยมีสิทธิและสามารถไปตรวจสุขภาพได้ทุกโรงพยาบาลและตามสะดวกเวลาของแต่ละท่านแล้วสามารถมาเบิกค่าตรวจสุขภาพฟรี

6.1.3 เงินที่ใช้สำหรับการตรวจสุขภาพต้องไม่หักจากเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย ต้องมาจากการสนับสนุนสมทบของมหาวิทยาลัย

6.1.4 การตรวจสุขภาพควรสามารถโอนสิทธิ์ครอบคลุมถึง พ่อ แม่ บุตร สามี /ภรรยาได้

6.1.5 มหาวิทยาลัยควรจัดตั้งกองทุนสมทบให้กับสัญญาจ้างรายเดือน

6.2 ระดับองค์กร (O : Organization)

6.2.1 โปรแกรมหรือคณะต้องให้การสนับสนุนพนักงานมหาวิทยาลัยเท่าที่มีอำนาจและหนุนเสริมแนวนโยบายของมหาวิทยาลัยในการให้บริการตรวจสุขภาพให้พนักงานฯ เช่น เรื่องเวลา และเงินสนับสนุนเท่าที่ทำได้

6.3 ระดับบุคคล (P : People)

6.3.1 พนักงานมหาวิทยาลัยจะต้องตระหนักและให้ความสำคัญเกี่ยวกับการตรวจสุขภาพ

6.3.2 พนักงานมหาวิทยาลัยได้สิทธิในการตรวจสุขภาพทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน

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

ผู้ตอบแบบสอบถามเล็งเห็นว่าการศึกษาที่มหาวิทยาลัยมีระบบประกันสุขภาพหรือค่าประกันอุบัติเหตุแบบกลุ่มให้เป็นที่ดี เนื่องจากมองว่าพนักงานมหาวิทยาลัยไม่ได้มีระบบสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลเหมือนกับข้าราชการ จึงมีมติเห็นด้วยอยู่ถึงร้อยละ 78.20 ของผู้เข้ามาตอบแบบสอบถามทั้งหมด อย่างไรก็ตามยังมีคำถามจากผู้ทำแบบสอบถามว่า ถ้าพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ซึ่งตอบแบบสอบถาม ทราบเป็นอย่างดีว่าเงินที่ทางมหาวิทยาลัยได้จัดสรรมาเป็นค่าประกันสุขภาพและค่าประกันอุบัติเหตุกลุ่มให้กับพนักงานมหาวิทยาลัยนั้นมาจากค่าตอบแทนของพนักงานเองที่ทางมหาวิทยาลัยได้หักไว้ พนักงานมหาวิทยาลัยจะยังยินดีกับระบบการประกันสุขภาพและค่าประกันอุบัติเหตุแบบกลุ่มที่ทางมหาวิทยาลัยเป็นผู้บริหารจัดการนี้เองอยู่หรือไม่ เพราะผู้ทำแบบสอบถามมองว่าการให้อิสรภาพในการตัดสินใจของตัวพนักงานฯ ในการนำเงินที่ทางมหาวิทยาลัยหักไว้ไปบริหารจัดการเอง ตัวอย่างเช่นนำไปซื้อประกันออมทรัพย์ที่มีค่าคุ้มครองที่สูงกว่าประกันกลุ่ม อีกทั้งยังมีเงินออมไว้ใช้หลังเกษียณอายุงานซึ่งมหาวิทยาลัยไม่มีสวัสดิการในส่วนนี้ให้ จากเหตุผลดังกล่าวอาจตีความเป็นไปได้ว่าผู้ที่ตอบแบบสอบถามที่ไม่เห็นด้วยกับการทำประกันกลุ่มฯ ที่ทางมหาวิทยาลัยเตรียมไว้ให้ โดยมีอยู่ร้อยละ 57 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ได้ทำประกันชีวิตส่วนตัวไว้อยู่แล้วและไม่มีความจำเป็นต้องเสียเบี้ยประกันเพิ่มอีก ดังจะเห็นได้จากข้อความแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้ตอบแบบสอบถามดังนี้

1. “มหาวิทยาลัยควรมีงบประมาณในการสมทบ ไม่ควรมาใช้เงินจากสวัสดิการของพนักงาน”
2. “มหาวิทยาลัยควรใช้เงินนอก สมทบ อย่างน้อย 50% เพราะเป็นสวัสดิการที่นายจ้างพึงจ่ายให้กับลูกจ้าง”

3. “เห็นควรให้มหาวิทยาลัยเพิ่มเบี้ยประกันภัยสุขภาพเพื่อจะได้ใช้สิทธิประโยชน์มากขึ้น”
หรืออาจเป็นไปได้ว่าพนักงานมหาวิทยาลัย อยากมีอิสรภาพในการตัดสินใจเพื่อบริหารจัดการเงินรายได้ของตัวเอง ดังจะเห็นได้จากข้อความแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้ตอบแบบสอบถามดังนี้

1. “ไม่ควรจำกัดโรงพยาบาลในการใช้สิทธิ์”
2. “ขยายค่ารักษาพยาบาลได้อีก”
3. “ไม่คุ้มค่า กับเงินประกัน ควรเปลี่ยนบริษัทประกันใหม่”
4. “ให้เพิ่มวงเงินและสวัสดิการแบบราชการโดยทั่วไป”
5. “ควรจ่ายได้ ในกรณีเจ็บป่วยแต่ไม่นอน รพ.โดย แจ้งAIA ว่ากรณีเพิ่มเงินประกัน และอาจมีในส่วนตัวชดเชยรายได้จากAIA”

6. “ควรขยายจังหวัดมากกว่านี้เพราะโรงพยาบาลในกำแพงเพชรไม่ได้มีคุณภาพที่สามารถเข้าไปใช้ได้สุดท้ายต้องซื้อประกันตัวอื่นเพิ่มเพื่อรองรับรพ. ที่มีคุณภาพ ”

จากข้อความแสดงความคิดเห็นทำให้สามารถตีความได้ว่าพนักงานมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่อยากมีอิสรภาพในการบริหารจัดการเงินรายได้ของตัวเองซึ่งผู้ทำแบบสอบถามมองว่า ประเด็นต่างๆ ในตัวอย่างที่ทางผู้จัดทำแบบสอบถามนำมาแสดงจะหมดไปถ้ามหาวิทยาลัยให้พนักงานมหาวิทยาลัยเป็นคนบริหารจัดการเงินส่วนนี้ด้วยตัวเอง

โดยตามกฎหมายแล้วไม่มีข้อบังคับให้นายจ้างหรือบริษัทต้องบังคับให้ทำประกันกลุ่มให้กับพนักงานหรือลูกจ้างเหมือนประกันสังคม แต่อย่างไรก็ตามถ้าทางผู้บริหารมหาวิทยาลัยมีนโยบายที่จะมีสวัสดิการเพิ่มเติม นอกเหนือจากสิทธิประกันสังคม โดยใช้เงินรายได้ของทางมหาวิทยาลัยซื้อประกันสุขภาพและค่าประกันอุบัติเหตุแบบกลุ่มให้ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจและเพิ่มความสุข ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังช่วยลดปัญหาการเรียกร้องเงินช่วยเหลือในกรณีที่พนักงานหรือลูกจ้างเจ็บป่วยจากการทำงาน จากเงื่อนไขดังกล่าว

ยอมเป็นไปได้ว่าการประกันสุขภาพและการประกันอุบัติเหตุแบบกลุ่มที่ทางมหาวิทยาลัยฯ ได้เตรียมไว้เป็นสวัสดิการให้กับพนักงานนั้นอาจได้รับเห็นชอบ ร้อยละ 100 ของพนักงานทั้งหมด

ตารางที่ 17 แสดงความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของเงินค่าประกันสุขภาพและค่า

ประกันอุบัติเหตุกลุ่มสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร (n = 262)

รายการ	ไม่ต้องการ	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

จากข้อมูลทำให้สรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเล็งเห็นว่าการศึกษาที่มหาวิทยาลัยมีระบบประกันสุขภาพหรือค่าประกันอุบัติเหตุแบบกลุ่มให้เป็นที่ดี เนื่องจากมองว่าพนักงานมหาวิทยาลัยไม่ได้มีระบบสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลเหมือนกับข้าราชการ ทำให้มีผู้สนใจยินยอมให้มหาวิทยาลัยได้บริหารจัดการในสวัสดิการส่วนนี้เป็นจำนวนมากสังเกตได้จากส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถามจะมีความพอใจในสวัสดิการส่วนนี้อยู่ในระดับ 5

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ด้านเงินค่าประกันสุขภาพและค่าประกันอุบัติเหตุกลุ่มของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร (เรียงลำดับความสำคัญ)

1. ไม่ควรจำกัดโรงพยาบาลในการใช้สิทธิ์***
2. ขยายค่ารักษาพยาบาลได้อีก***
3. มหาวิทยาลัยควรมีงบประมาณในการสมทบ ไม่ควรมาใช้เงินจากสวัสดิการของพนักงาน***
4. มหาวิทยาลัยควรใช้เงินนอก สมทบ อย่างน้อย 50% เพราะเป็นสวัสดิการที่นายจ้างพึงจ่ายให้กับลูกจ้าง***
5. เห็นควรให้มหาวิทยาลัยเพิ่มเบี้ยประกันภัยสุขภาพเพื่อจะได้ใช้สิทธิประโยชน์มากขึ้น***
6. ไม่คุ้มค่า กับเงินประกัน ควรเปลี่ยนบริษัทประกันใหม่
7. ให้เพิ่มวงเงินและสวัสดิการแบบราชการโดยทั่วไป
8. การตรวจสุขภาพประจำปี แม้ว่าจริง ๆ แล้วเงินค่าประกันสุขภาพและค่าประกันอุบัติเหตุกลุ่มจะเป็นขอบเขตความรับผิดชอบของนายจ้าง เพราะมันเป็นสวัสดิการที่ลูกจ้างพึงจะได้รับ แต่ถึงอย่างนั้นการประกันสุขภาพก็สำคัญและจำเป็นจึงคิดว่าค่อนข้างที่จะนำเงินที่หักไปเพื่อใช้จ่ายในส่วนนี้
9. เป็นสวัสดิการที่ดี ทั้งถึงทุกคน และตรงตามวัตถุประสงค์การใช้จ่าย ที่ลงสู่พนักงานมหาวิทยาลัยเอง
10. ควรจ่ายได้ ในกรณีเจ็บป่วยแต่ไม่นอน รพ.โดย แจ้งAIA ว่ากรณีเพิ่มเงินประกัน และอาจมีในส่วนชดเชยรายได้จากAIA
11. ควรขยายจังหวัดมากกว่านี้เพราะโรงพยาบาลในกำแพงเพชรไม่ได้มีคุณภาพที่สามารถเข้าไปใช้ได้ สุดท้ายต้องซื้อประกันตัวอื่นเพิ่มเพื่อรองรับรพ.ที่มีคุณภาพ

7. ข้อเสนอแนะด้านค่าประกันสุขภาพและค่าประกันอุบัติเหตุกลุ่มของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

7.1 ระดับนโยบาย (P : Policy)

7.1.1 “มหาวิทยาลัยควรมีงบประมาณในการสมทบ ไม่ควรมาใช้จ่ายเงินจากสวัสดิการของพนักงาน”

7.1.2 “มหาวิทยาลัยควรใช้เงินนอก สมทบ อย่างน้อย 50% เพราะเป็นสวัสดิการที่นายจ้างพึงจ่ายให้กับลูกจ้างและอัตราจ้าง”

7.1.3 ให้มหาวิทยาลัยฯ แจกแจงรายละเอียดของเงินที่ทางมหาวิทยาลัยหักไว้ให้กับพนักงานมหาวิทยาลัย

7.1.4 มหาวิทยาลัยควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการได้มีทางเลือกในการเลือกบริษัทประกันได้

7.1.5 กรณีถ้ายกเลิกสวัสดิการนี้ให้นำเงินส่วนนี้ไปอยู่ในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ.

7.2 ระดับองค์กร (O : Organization)

7.2.1 ประชาสัมพันธ์ทำความเข้าใจให้กับพนักงานมหาวิทยาลัยถึงที่มาของสวัสดิการต่างๆที่ทางมหาวิทยาลัยมีให้ นั่นหักมาจากรายได้ของพนักงานเอง

7.2.2 กระตุ้นให้พนักงานมหาวิทยาลัยตระหนักถึงผลประโยชน์ที่ทางพนักงานมหาวิทยาลัยควรได้รับ

7.2.3 วางแผนหรือนโยบายเพื่อเพิ่มรายได้ให้กับองค์กร

7.3 ระดับบุคคล (P : People)

7.3.1 ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้คุ้มค่ากับค่าตอบแทนที่มหาวิทยาลัยจัดสรรให้

7.3.2 พัฒนาองค์กรให้เป็นที่ยอมรับเพื่อรองรับนักศึกษาเพื่อเพิ่มรายได้ของมหาวิทยาลัย

7.3.3 พนักงานควรดูแลและรับผิดชอบสุขภาพของตัวเองให้ดี

ตาราง 9 แสดงความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม.....ด้านทุนสนับสนุนการศึกษาของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร (n = 262)

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

จากตาราง 9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เห็นด้วยกับทุนสนับสนุนการศึกษา ร้อยละ 78.60 และไม่เห็นด้วย ร้อยละ 21.40 โดยผู้ตอบแบบสอบถามให้เหตุผลว่า ควรขยายหลักเกณฑ์การพิจารณาทุนให้มีความยืดหยุ่นมากขึ้น และพิจารณาทุนสนับสนุนการศึกษาตามต้นทุนการศึกษาของแต่ละหลักสูตร และพิจารณาให้ตรงกับความต้องการของหน่วยงานเป็นลำดับแรกและควรมีแผนรองรับการกลับมาพัฒนาองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับมหาวิทยาลัยราชภัฏ 3 แห่ง

ตารางที่ 18 แสดงความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทุนสนับสนุนการศึกษา
สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร (n = 262) -ไม่เข้าใจ อาจต้องเขียนใหม่

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 ความต้องการทุนสนับสนุนการศึกษาของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ
กำแพงเพชร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.99) เมื่อพิจารณาความต้องการจำแนกเป็นระดับ
ความถี่จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ความต้องการระดับมากที่สุดมีความถี่ 134 ระดับมากมีความถี่ 75 ระดับ
ปานกลางมีความถี่ 24 และไม่ต้องการมีความถี่ 12

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ด้านทุนสนับสนุนการศึกษาของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
(เรียงลำดับความสำคัญ)

1. มหาวิทยาลัยฯ สนับสนุนให้บุคลากรไปศึกษา แต่เมื่อศึกษาจบกลับมาไม่สามารถนำวุฒิการศึกษามาปรับฐาน
เงินตามวุฒิที่สำเร็จการศึกษาได้ เช่น ไปเรียนปริญญาโทมา แต่เมื่อศึกษาจบกับไม่สามารถปรับฐานเงินเดือนได้
เพราะตำแหน่งเปิดรับวุฒิปริญญาตรี แล้วท่านจะให้ไปเรียนทำไม ในเมื่อเรียนจบกลับมาปรับฐานเงินเดือนไม่ได้
อยู่ดี-ไม่เข้าใจ อาจต้องเขียนใหม่

2. ทุกคนไม่สามารถใช้จ่ายเงินนี้ได้ทุกคนเพราะต้องผ่านการพิจารณาจากผู้บริหารก่อน บางคนก็เรียนโดยใช้ทุน
ตนเองไปแล้ว บางคนก็ไม่ต้องการเรียนต่อ -ไม่เข้าใจ อาจต้องเขียนใหม่

3. สืบเนื่องจากในประกาศที่หนึ่งในที่มาของทุน คือ กองทุนของเงินพนักงานที่โดนหักไปเฉย ๆ ทุก ๆ เดือนที่ผ่านมา
มาก่อนหน้านี้ หากจะให้มีการหัก -ไม่เข้าใจ อาจต้องเขียนใหม่

1) กองทุนพนักงาน พนักงานมีสิทธิ์เท่านั้นไม่ควรเกี่ยวข้องกับข้าราชการ เพราะพนักงานโดนหักเงินมา
เป็นลักษณะ “เงินกองกลาง” ซึ่งเป็นส่วนที่ควรสามารถนำไปลงทุนให้กองงายตามกลไกการลงทุนที่ได้ผลตอบแทน
ในลักษณะต่าง ๆ ด้วยความรู้ความสามารถและกลวิธีของตนเองได้

สวัสดิการของรัฐอื่น ๆ ที่ข้าราชการเข้าถึงได้ พนักงานก็ไม่สามารถเข้าถึงได้เช่นกัน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรม ต่อ
สิ่งที่เผชิญ

2) เงินที่หักไปลงทุนพนักงานควรมีการชี้แจงตัวเลขอย่างชัดเจนโปร่งใส สามารถสะท้อนถึงคุณค่าและ
การนำไปใช้ของเงินที่หักไปได้

3) ค่าเงินเฟ้อและดอกเบี้ยอัตราดอกเบี้ยที่สูงขึ้นทุกปี ค่าเทอมในการศึกษาแต่ละปีย่อมมีการ
ปรับตัวสูงขึ้นแน่นอน ฉะนั้น ทุนการศึกษาอาจมีการปรับมูลค่าสูงขึ้นได้จากปัจจัยดังกล่าว

4) ควรมีการออกแบบการลงทุนให้กองงายเช่น ลงทุนในกองทุนที่เป็นมาตรฐานสากล ฯลฯ

8. ข้อเสนอแนะด้านทุนสนับสนุนการศึกษาของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

8.1 ระดับนโยบาย (P : Policy)

8.1.1 พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับความเชี่ยวชาญของบุคลากรในสายงานและให้ทุนสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนามหาวิทยาลัยฯ เมื่อบุคลากรสำเร็จการศึกษาก็สามารถดำเนินงานตามแผนพัฒนาของมหาวิทยาลัยฯ ได้อย่างต่อเนื่องและเท่าทันสถานการณ์

8.1.2 จัดสรรทุนการศึกษาให้มีความสอดคล้องกับแผนการศึกษาของบุคลากร

8.1.3 จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษารายบุคคล เพื่อให้ทราบถึงความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรและการเตรียมความพร้อมในการจัดสรรงบประมาณให้สอดคล้องกับความต้องการศึกษาต่อของบุคลากร

8.1.4 ในกรณีที่ปีงบประมาณใด ไม่มีบุคลากรศึกษาต่อหรือขอรับทุนสนับสนุนการศึกษา มหาวิทยาลัยฯ ควรนำเงินส่วนของทุนการศึกษาไปสมทบกองทุนของพนักงานมหาวิทยาลัยฯ เพิ่มจากปีงบประมาณปกติ

8.1.5 กรณีที่ปฏิบัติตามแผนไม่ได้ มหาวิทยาลัยควรตั้งงบรายได้มาสนับสนุนทุนการศึกษา

8.1.6 กรณียกเลิกสวัสดิการนี้ ให้นำเงินส่วนนี้ไปอยู่ในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

8.2 ระดับองค์กร (O : Organization)

8.2.1 วางแผนการพัฒนางานองค์กรอย่างชัดเจน เพื่อสนับสนุนบุคลากรให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นและในการศึกษาต่อต้องมีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาองค์กร เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้ที่ได้จากการศึกษามาพัฒนาองค์กรต่อไป

8.2.2 พัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาขององค์กร งบประมาณการงบประมาณที่ใช้ในการศึกษา และมีการทบทวนแผนการพัฒนามตามช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อติดตามแผนพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษา

8.2.3 กำหนดเส้นทางการเติบโตในสายงาน การปรับค่าตอบแทนการปฏิบัติงาน หรือฐานเงินเดือนของบุคลากร ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน เพื่อเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรพัฒนาตนเองด้านการศึกษา

8.2.4 ควรจัดทำแผนกลยุทธ์แต่ละหน่วยงานระยะเวลา 3 – 5 ปี

8.2.5 ควรมีการจัดอบรมระยะสั้น

8.3 ระดับโปรแกรมวิชา

8.3.1 กำหนดแนวทางการพัฒนาหลักสูตรตามช่วงเวลาของการพัฒนาหลักสูตร และสนับสนุนบุคลากรให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อสอดคล้องกับการพัฒนาหลักสูตรหรือตามสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของผู้ใช้บัณฑิต สังคม และเศรษฐกิจ

8.3.2 เปิดโอกาสให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และมอบหมายให้บุคลากรกำหนดแนวทางการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับหลักสูตรที่บุคลากรศึกษา เพื่อให้บุคลากรพัฒนาหลักสูตรใหม่ๆ และตรงตามความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต สังคม และเศรษฐกิจ

8.4 ระดับบุคคล (P : People)

พนักงานมหาวิทยาลัย (สายวิชาการ) และ พนักงานมหาวิทยาลัย (สายสนับสนุน) ควรมีการจัดทำแผนพัฒนาตนเองด้านการศึกษา เพื่อให้ตนเองสามารถวางแผนการเลือกหลักสูตรที่จะศึกษา ช่วงเวลาสอบเข้าศึกษา และงบประมาณของหลักสูตรที่ต้องใช้ในระหว่างการศึกษา เพื่อให้องค์กรและมหาวิทยาลัยฯ สามารถกำหนดแผนพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาและงบประมาณที่ต้องจัดเตรียมในการสนับสนุนทุนการศึกษาให้กับบุคลากรได้อย่างเหมาะสมกับหลักสูตร

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

พนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชรส่วนใหญ่ จำนวน 185 คน คิดเป็น ร้อยละ 70.60 เห็นด้วยกับค่าใช้จ่ายอื่นๆที่เป็นสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัย แต่จากข้อเสนอแนะต่างๆจากพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งเห็นด้วย แต่มีความเห็นในด้านความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้สิทธิในส่วนสวัสดิการนี้ รวมทั้งการเข้าถึงประกาศระเบียบแนวทางการดำเนินการ ต้องการความชัดเจน หรือประกาศแนวปฏิบัติที่เข้าถึงได้ง่าย รวมถึงการเสนอแนะให้ใช้เงินรายได้มาสมทบในส่วนนี้ ซึ่งสอดคล้องกับ มหาวิทยาลัยราชภัฏ 15 แห่งกับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล 4 แห่ง

ตารางที่ 19 แสดงความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของค่าใช้จ่ายอื่นๆที่เป็นสวัสดิการของ
พนักงานมหาวิทยาลัยสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร (n = 262)

รายการ	ไม่ต้องการ	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

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ด้านค่าใช้จ่ายอื่นๆที่เป็นสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร (เรียงลำดับความสำคัญ)

1. น้อยเกินไป และหลายคนไม่ได้ใช้ในส่วนนี้ ทำให้เสียสิทธิ์
2. เอาไปทำอะไร ไม่เคยชี้แจง
3. ควรปรับเกณฑ์การเบิกให้ครอบคลุมการเบิกกับพนักงานมากกว่านี้ เนื่องจากพนักงานบางคนอาจไม่สามารถใช้สิทธิได้ เนื่องจากไม่มีบุตร บุคคลในครอบครัวอื่น ๆ
4. เนื่องจากมีบุตรบุญธรรม ไม่สามารถเบิกค่าศึกษาบุตรได้ ซึ่งเงินงบนี่เราควรมีสิทธิใช้เหมือนกัน เพราะเราเป็นพนักงานสายสนับสนุน เงินที่หักก็เงินเดือนเราเหมือนกัน ควรแก้ไขระเบียบด้วยค่ะ

5. พนักงานที่ไม่มีบุตร ไม่แต่งงาน หรือมีสวัสดิการอื่น ๆ อยู่แล้ว และทางเลือกอื่นจากสวัสดิการ จากภายนอก ก็มีให้เลือกหลายรูปแบบอยู่แล้ว ควรให้พนักงานบริหารจัดการตนเอง ควรยกเลิกค่ารักษาควรให้ใช้ได้จริงไม่จำกัดเฉพาะ รพ.รัฐบาล ถ้านำไปเสรีจมาเบิก รพ.เอกชน ก็ควรได้ ค่าเล่าเรียนบุตรก็ควรให้เบิกถึงคู่สมรสจะเป็นข้าราชการเพราะเงินก้อนนี้เป็นเงินที่มหาลยหักจาก 1% ไปน่าจะให้พนักงานได้ใช้ประโยชน์อย่างแท้จริงไม่เช่นนั้นก็จะสูญเปล่าคือหักไว้แต่พนักงานก็ใช้ไม่ได้เพราะเงื่อนไขเยอะมาก
6. จ่ายให้พนักงานดีแล้วเพราะเป็นเงินของพนักงานแต่ควรเบิกจ่ายโรงพยาบาลเอกชน หรือรัฐบาลก็ได้
7. ขัดแย้งกับข้อที่ 8 คือ สนับสนุนค่าใช้จ่ายในการศึกษาตามที่จ่ายจริง
8. ควรมีระเบียบการเบิกจ่ายที่ชัดเจนมากขึ้น เช่นการเบิกค่าศึกษาบุตร หรือค่ารักษาของครอบครัว มีหลักการเบิกและการเคลียร์เงินอย่างไร
9. เห็นด้วยในวงเงินค่ารักษาพยาบาล แต่ไม่เห็นด้วยในค่าศึกษาบุตร
10. ถ้าเป็นไปได้ คำบำรุง ควรคิดเป็นต่อ 1 เหอม
11. อยากให้มีสินเชื่อกู้ระหว่างมหาลยกับแม่บ้าน
12. ถ้าจ่ายเงินให้พนักงานเต็มอัตรา ก็ไม่มีความจำเป็นสำหรับสวัสดิการ
13. เหมาะสม
14. น้อยมากที่จัดสรรให้มาและไม่คุ้มค่า
15. พนักงานมีประกันที่จะจ่ายเป็นค่ารักษาพยาบาลให้อยู่แล้ว และก็มีการทำประกันสุขภาพกันส่วนตัวอยู่แล้ว และบางคนก็ไม่มีครอบครัวไม่มีบุตร ก็ทำให้เสียสิทธิในข้อนี้
16. แล้วคนที่ไม่มีบุตร และไม่ได้เบิกค่ารักษาพยาบาล ละ เขาต้องเสียสิทธิใช้ไหม
17. สำหรับผู้ที่เป็นโสดควรได้รับเงินสนับสนุนภายในวงเงินกรอบเดียวกับคนมีบุตรด้วย เช่น เอาค่าศึกษาบุตรมาเพิ่มเป็นค่ารักษาพยาบาลให้คนโสด
18. แต่ข้อกำหนดยังคงคลุมเครือว่าครอบคลุมถึงใครบ้าง เช่น พ่อ แม่ บุตร
19. ให้พนักงานมหาวิทยาลัยบริหารจัดการเอง
20. ไม่ได้ใช้ หากคืนเงินเป็นรายคนปลายปีงบน่าจะดี
21. การขึ้นเงินเดือนที่มีความเป็นยุติธรรมและตามความสามารถและฐานเงินของตำแหน่งทางวิชาการและความเชี่ยวชาญของบุคลากร
22. สามารถเบิกค่าเทอมบุตรได้ตามจำนวนค่าใช้จ่ายจริง
23. ควรขึ้นเงินตามความรู้ความสามารถ ไม่ใช่ใช้เงินเดือน % ที่ได้ ดังนั้น ผศ. รศ. ก็จะได้ค่า ความยุติธรรมก็จะไม่มี
24. ถึงแม้ว่าเงินส่วนนี้จะเป็นสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งตามหลักแล้วนายจ้างควรจะได้รับผิดชอบเงินส่วนนี้ด้วยตัวเอง แต่โดยส่วนตัวแล้วคิดว่าค่ารักษาพยาบาลยังคงมีความจำเป็นต่อสวัสดิภาพความมั่นคงในชีวิตของพนักงานมหาวิทยาลัย ดังนั้นจึงค่อนข้าง1 แต่ควรจำเป็นที่มหาวิทยาลัยจำเป็นจะต้อง "แจกแจง" รายจ่ายให้ชัดเจน เพราะ "ค่าใช้จ่ายอื่น ๆ " จะเป็นอะไรนั้นควรละเอียดและชัดเจน
25. ค่าใช้จ่ายอื่น ๆ เหล่านี้ควรปรับให้เหมาะสมกับภาวะความเป็นจริงครับ
26. น้อยเกินไป
27. เห็นด้วยแต่ไม่เคยทราบว่าจะเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลของเราและครอบครัวได้ ควรทำประกาศระเบียบแนวทางการดำเนินการให้ชัดเจนหรือประกาศแนวปฏิบัติ

28. ให้สวัสดิการเหมือนข้าราชการโดยทั่วไป
29. ข้อเสนอแนะเหมือนข้อ 8
30. แล้วคนที่เขาไม่มีลูก และไม่ได้เบิกค่ารักษาพยาบาลเลย เขาได้อะไร
ไม่เป็นธรรม ไม่ทั่วถึง ควรยกเลิก
31. เงินสวัสดิการที่นำมาจ่ายคือเงินอะไร ได้มาอย่างไร
32. อยากถามว่าทำไมค่าแรงการทำงานภาค กศ.บป. ทำไมลูกจ้างได้แค่ 150บาท/วัน และพนักงานมหาลัย ได้แค่ 180/วัน ค่ะ ค่าแรงขั้นต่ำ 300/วัน ยังไม่ได้เลย
33. เห็นด้วยในการจัดสรรส่วนนี้ แต่วงเงินน้อยเกินไป
34. ควรจ่ายตามจริง ไม่เกิน 20,000 บาทหรือเท่าข้าราชการอื่น
35. มหาวิทยาลัยควรใช้เงินนอก สมทบ อย่างน้อย 50% เพราะเป็นสวัสดิการที่นายจ้างพึงจ่ายให้กับลูกจ้าง และควรให้สิทธิพนักงานมหาวิทยาลัยได้มีเลือกสิทธิการเบิกจ่ายตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคล
36. มหาวิทยาลัยควรใช้เงินรายได้มาสมทบ ไม่ใช่หักจากเงินเดือนของลูกจ้าง
37. ควรพิจารณาสวัสดิการที่มีความเท่าเทียมกัน สามารถใช้ได้ทุกคน เช่น ค่ารักษาพยาบาลส่วนตน มีควรใช้หลักการเบิกเดียวกันกับข้าราชการ การเข้าคลินิกควรเบิกได้ และเรื่องการศึกษาบุตร ไม่ควรมี เพราะบางคนไม่ได้มีลูก หรือถ้ามีควรมีแนวทางการบริหารจัดการสำหรับคนที่ไม่ได้ใช้สิทธิ เช่น 1 ปี ให้สิทธิใช้ได้คนละ 5,000 บาท ถ้าในปีนั้นไม่มีการมาใช้สิทธิ ก็ให้นำเงินจำนวนนั้นสะสมเพื่อเป็นเงินให้ตอนเกษียณ
38. น่าจะให้มากกว่านี้
39. ไม่แน่นอนในการเบิกเงิน ระเบียบการเบิกจ่ายไม่ชัดเจน
40. ไม่เป็นทั่วถึงและไม่เป็นธรรม
41. ควรพิจารณาจากพนักงานมหาวิทยาลัยที่ไม่มีบุตรควรจะได้รับสิทธิอื่นใด เพิ่มเพื่อทดแทนจะเป็นธรรมกว่าสำหรับเกณฑ์ควรขยายได้ เช่น คณาจารย์ พนักงาน ไม่มีบุตร และ ไม่ป่วย ไม่ได้อยู่กับครอบครัว ก็ไม่สามารถเบิกได้ ควรบริหารงบส่วนนี้ไปเป็นอย่างอื่นได้ เช่น ค่าเช่าที่พักอาศัย ค่าไฟ ค่าวัคซีนโควิด-19 เป็นต้น
42. วงเงินค่อนข้างน้อย
43. ให้ใช้เงินของมหาวิทยาลัย
44. น้อยมาก และควรมีทางเลือกส่วนนี้มากกว่านี้ เพราะบางท่านไม่มีบุตร และมีประกันชีวิตในการดูแลการรักษาพยาบาลแล้ว ควรเพิ่มนำไปพัฒนาตนเอง ลงเรียนหลักสูตรระยะสั้น ใช้เบิกช่วงลาพักผ่อนเดินทางท่องเที่ยว
45. บุคลากรที่ไม่ได้ใช้สิทธินี้ ให้สามารถนำไปใช้ด้านอื่น ๆ ได้ เช่น เผยแพร่ผลงานวิจัย หรือเพื่อการพักผ่อนได้ตามสมควร
46. ควรชี้แจงให้ชัดเจนโปร่งใสได้
47. พนักงานบางส่วนไม่มี
48. ไม่ทั่วถึง ไม่เป็นธรรม
49. ควรที่จะเพิ่ม 5,000-8,000
50. น่าจะมีกองทุนฌาปนกิจภายในมหาวิทยาลัย
51. ในปัจจุบัน มีการแต่งงานและมีลูกน้อยลง ควรให้ความเท่าเทียมในการเบิกจ่าย อาจให้สิทธิเบิกได้ใน กรณีน้องบิดา มารดา
52. ควรมี

53. น่าจะเพิ่มจำนวนเงินมากกว่านี้
54. เบื่อหีบจิ้งเหลยเกาะสूपไม่ไหวแล้วต้องไปให้เลือดเบิกค่ารักษาได้ไหมคะ
55. ควรเพิ่มเติมค่าใช้จ่าย
56. ทุคนโยบายมันดีหมดครับ แต่ถ้าทำด้วยความจริงใจก็ดี ถ้าหัก 0.2 แล้วใช้เพื่อประโยชน์ของพนักงานก็ดี ไม่มีเงินเหลือ ไม่มีเงินทอน มันจะดีมาก
57. ไม่เห็นด้วยเพราะความไม่ชัดเจนในการเบิกจ่าย เช่น ถ้าสามีเป็นข้าราชการมาเบิกไม่ได้ ขาดความเสมอภาค และควรแจ้งยอดที่ตั้งไว้ใน การเบิกจ่าย ของทุกปี เพื่อความโปร่งใสและพิจารณาทบทวนการตั้งงบ นำคืนให้เป็นสวัสดิการที่แท้จริงต่อไป
58. ควรเพิ่มสวัสดิการให้เทียบเท่าข้าราชการ
59. ควรได้รับมากกว่านี้และควรทำให้ทั้งวิชาการและสายสนับสนุนได้รับเท่ากัน
60. จัดตั้งกองทุนเพื่อให้ใช้จ่ายอย่างเสมอภาคกัน

9. ข้อเสนอแนะด้านค่าใช้จ่ายอื่นๆที่เป็นสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัยของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

9.1 ระดับนโยบาย (P : Policy)

9.1.1 การใช้เงินรายได้ของมหาวิทยาลัยสมทบในส่วนค่าใช้จ่ายอื่นๆที่เป็นสวัสดิการ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร

9.1.2 การประกาศระเบียบแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจน และเข้าถึงการค้นหาหรือเบิกจ่ายที่ชัดเจนมากขึ้น

9.2 ระดับองค์กร (O : Organization)

9.2.1 มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ชี้แจงและสร้างความเข้าใจให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัย ในการขอใช้สิทธิในการเบิกจ่ายงบประมาณค่าใช้จ่ายอื่นๆที่เป็นสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัย

9.2.2 เพิ่มงบประมาณในการสนับสนุนค่าใช้จ่ายค่ารักษาพยาบาลให้ครอบคลุมได้ทั้งครอบครัว และสามารถเบิกจ่ายได้ทั้งโรงพยาบาลรัฐ ,โรงพยาบาลเอกชน หรือสถานพยาบาล (คลินิก)

9.2.3 ส่วนของค่าเล่าเรียนบุตร มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ชี้แจงให้มีความเข้าใจและทบทวนเกี่ยวกับการได้รับสิทธิไม่ทั่วถึง ในกรณีที่พนักงานมหาวิทยาลัยไม่มีบุตร หรือเปิดกว้างสำหรับผู้ที่มีบุตรบุญธรรม

9.3 ระดับบุคคล (P : People)

9.3.1 พนักงานมหาวิทยาลัย ศึกษาสิทธิการขอเบิกจ่ายเงินส่วนสวัสดิการอื่นๆของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชรเอง เพื่อเข้าใจการดำเนินการเบิกจ่ายและให้ได้รับสิทธิที่พึงได้

ระเบียบวาระที่ ๔
เรื่องเสนอเพื่อทราบ

สรุปการใช้จ่าย (งพด.1) ตามเลขที่การตัด 65001636 รหัสกิจกรรม 201012010121

งบประมาณ งบ บ.กศ.

แผนงานรอง สนับสนุนการจัดการศึกษา

กิจกรรมหลัก การบริหารจัดการงานสถานศึกษาจารย์และข้าราชการ

หน่วยงานรับผิดชอบ สภาคณาจารย์และข้าราชการ

ตั้งยอดงบประมาณ 10,000.00 บาท

ยอดโอนเข้า - บาท

ยอดตัดจ่าย 4,000.00 บาท

วันที่ตัด 30/11/2564

ตัดครั้งที่ 1 ภาษี 0.00 %

ตัดครั้งนี้ 4,000.00 บาท

แผนงานหลัก แผนงานขยายโอกาสและพัฒนาการศึกษา

งานโครงการ งานสภาคณาจารย์และข้าราชการ

กิจกรรมรอง จัดซื้อวัสดุ

กองทุน กองทุนบริหารทั่วไป

วงเงินที่มา - บาท

ยอดโอนออก - บาท

ยอดคงเหลือ 6,000.00 บาท

ความประสงค์/หมวดเงิน ซื้อ / วัสดุสำนักงาน

ยอดยกมา 10,000.00 บาท

ยอดยกไป 6,000.00 บาท

ลำดับ	รายการ	หน่วยนับ	ชื่อ GPSC	ชื่อผู้ขาย	ราคากลาง	ราคา	จำนวน	รวม
1	กระดาษ A4	กล่อง	กระดาษ:อัดสำเนา:แม่แบบ	ร้านสรายุแล	625.00	625.00	3.00	1,875.00
2	กระดาษการ์ดขาว	รีม	วัสดุที่ใช้ในการเข้าเล่ม:สวด	ร้านสรายุแล	85.00	85.00	15.00	1,275.00
3	กระดาษการ์ดสี A4	รีม	บริการจัดการ:การจัดการวัสดุ	ร้านสรายุแล	85.00	85.00	6.00	510.00
4	กรรไกร	ชิ้น	กรรไกร:ซอง	ร้านสรายุแล	45.00	45.00	2.00	90.00
5	ซองพลาสติก A4	โหล	บริการจัดการ:การจัดการวัสดุ	ร้านสรายุแล	50.00	50.00	5.00	250.00
รวมทั้งสิ้น								4,000.00

หน้า 1 / 1

หน้าทั้งหมด [1]

[รายงานการตัดจ่ายตามกิจกรรม](#)

[กลับไปใส่รหัสใหม่](#)

สรุปการใช้จ่ายตามรหัสกิจกรรม 201012010221

งบประมาณ งบ บ.กศ.

แผนงานรอง สนับสนุนการจัดการศึกษา

กิจกรรมหลัก การบริหารจัดการงานสถานศึกษาจารย์และข้าราชการ

หน่วยงานรับผิดชอบ สภาคณาจารย์และข้าราชการ

ตั้งยอดงบประมาณ 5,800.00 บาท

ยอดโอนเข้า - บาท

ยอดตัดจ่าย - บาท

แผนงานหลัก แผนงานขยายโอกาสและพัฒนาการศึกษา

งานโครงการ งานสภาคณาจารย์และข้าราชการ

กิจกรรมรอง จัดทำรายงานประจำปี

กองทุน กองทุนบริหารทั่วไป

วงเงินที่มา - บาท

ยอดโอนออก - บาท

ยอดคงเหลือ 5,800.00 บาท

ลำดับ	วันที่	เลขที่การตัด	รายการ	ยอดยกมา	ตัดครั้งนี้	คงเหลือ	หมายเหตุ	การยกเลิก
-------	--------	--------------	--------	---------	-------------	---------	----------	-----------

ไม่มีข้อมูล

[รายงานการโอนเงิน](#)

[กลับไปใส่รหัสใหม่](#)

สรุปการใช้จ่ายตามรหัสกิจกรรม 201012010321

งบประมาณ งบ บ.กศ.

แผนงานรอง สนับสนุนการจัดการศึกษา

กิจกรรมหลัก การบริหารจัดการงานสถานศึกษาจารย์และข้าราชการ

หน่วยงานรับผิดชอบ สภาคณาจารย์และข้าราชการ

ตั้งยอดงบประมาณ 49,000.00 บาท

ยอดโอนเข้า - บาท

ยอดตัดจ่าย - บาท

แผนงานหลัก แผนงานขยายโอกาสและพัฒนาการศึกษา

งานโครงการ งานสภาคณาจารย์และข้าราชการ

กิจกรรมรอง พัฒนาบุคลากร

กองทุน กองทุนบริหารทั่วไป

วงเงินที่มา - บาท

ยอดโอนออก - บาท

ยอดคงเหลือ 49,000.00 บาท

ลำดับ	วันที่	เลขที่การตัด	รายการ	ยอดยกมา	ตัดครั้งนี้	คงเหลือ	หมายเหตุ	การยกเลิก
-------	--------	--------------	--------	---------	-------------	---------	----------	-----------

ไม่มีข้อมูล

[รายงานการโอนเงิน](#)

[กลับไปใส่รหัสใหม่](#)

ระเบียบวาระที่ ๕
เรื่องนำเสนอเพื่อพิจารณา

ระเบียบวาระที่ ๖
เรื่องอื่น ๆ

ระเบียบวาระที่ ๖

เรื่องอื่น ๆ

- ไม่มี -

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

๑๑ ๑๑ ๑๑ ๑๑ ๑๑ ๑๑ ๑๑ ๑๑ ๑๑