



ข้อมูลจากการรับฟังเสียง  
บุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

"เสียงชาว มช. ต่ออธิการบดีคนใหม่"

---

# เสียงจากประชาคม มช. ต่ออธิการบดีคนใหม่

---

รวบรวมข้อมูลและเรียบเรียงโดย สภานักงาน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

9 กุมภาพันธ์ 2565

สภานักงาน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้สร้างพื้นที่และโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในกระบวนการสรรหาอธิการบดี โดยได้จัดกิจกรรมสภานักงานพบประชาคม มช. “เสียงชาว มช. ต่ออธิการบดีคนใหม่” ครั้งที่ 1 ในวันที่ 20 มกราคม 2565 เวลา 13.00-16.00 น. ผ่านระบบออนไลน์ และ ครั้งที่ 2 ในวันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2565 เวลา 9.30-12.00 น. ผ่านระบบออนไลน์

สำหรับรูปแบบของกิจกรรม สภานักงานเชิญชวนให้บุคลากรที่เข้ามาร่วมกิจกรรมเสนอประเด็นที่ควรได้รับความสนใจจากอธิการบดีท่านใหม่ ทั้งในรูปของข้อคิดเห็นและคำถาม อีกทั้งยังเชิญชวนให้เสนอความคิดริเริ่มใหม่ๆ ในการพัฒนามหาวิทยาลัยที่ต้องการเข้าไปร่วมด้วยช่วยกันทำ ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสามารถมีส่วนร่วมได้หลายวิธีการ ได้แก่ (1) การพูดแสดงความคิดเห็นระหว่างกิจกรรม หรือ (2) ส่งความคิดเห็นและคำถามผ่านทาง chat ระหว่างกิจกรรม นอกจากนี้ ยังมี (3) ช่องทางการรับฟังความคิดเห็นผ่านทาง Google Form ทั้งก่อนที่กิจกรรมจะเริ่มขึ้น และยังเปิดรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรต่อเนื่องอีกจนถึงวันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2565 เมื่อครบกำหนดแล้วจึงเรียบเรียงความคิดเห็นและคำถามทั้งหมดจัดทำเป็นเอกสารเผยแพร่ และนำเสนอให้แก่ผู้ตอบรับการทาบทามทุกท่าน และคณะกรรมการสรรหาอธิการบดีทุกท่านต่อไป

ข้อมูลจากการรับฟังเสียงบุคลากร จำแนกออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการเรียนการสอน ด้านการบริหารงานวิจัย ด้านการบริหารงานบริการวิชาการสู่ชุมชน ด้านการบริหารมหาวิทยาลัย และด้านสวัสดิการและอื่นๆ ดังต่อไปนี้

- 1.1 มหาวิทยาลัยควรมุ่งเน้นการพัฒนาวิธีการจัดการเรียนการสอน
- 1.2 มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ควรที่จะหาแนวทางและกำหนดนโยบายอย่างชัดเจนในการจัดการเรียนการสอนให้ทันต่อยุคที่มีโรคระบาดและเทคโนโลยีที่ก้าวกระโดด
- 1.3 มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ควรที่จะมีการผลิตบัณฑิตที่ตรงต่อความต้องการของตลาดแรงงาน และการกำหนดแนวนโยบายทิศทางการสร้างบัณฑิตสู่สากล รวมทั้งการพัฒนาคุณภาพบัณฑิตให้มีประสิทธิภาพที่มากขึ้น มีคุณธรรม และจิตสำนึกในการพัฒนาประเทศชาติ
- 1.4 ขยับเรื่องการเรียนรู้ตลอดชีวิต และเพิ่มหลักสูตร ในการ re-skill/ up-skill อาจเป็นระดับ post-grad มากขึ้น เพื่อให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบัน
- 1.5 มหาวิทยาลัยควรคำนึงถึงประโยชน์ของนักศึกษาเป็นหลัก กระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้อาจารย์พัฒนาการสอนให้นักศึกษานำทักษะไปใช้ในการทำงานจริงได้
- 1.6 การรับฟังเสียงจากนักศึกษา การเปิดโอกาสให้นักศึกษามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในกิจกรรมของมหาวิทยาลัย ปัจจุบันจะเห็นว่านักศึกษารู้สึกว่าพวกเขาถูกทอดทิ้ง ทำให้นักศึกษาทำตัวเหมือนอยู่คนละฝั่งกับมหาวิทยาลัย ซึ่งส่งผลต่อภาพลักษณ์เชิงลบต่อมหาวิทยาลัย เรื่องนี้รวมไปถึงกลไกกิจกรรมพัฒนานักศึกษา อาทิ กิจกรรมนักศึกษา การดูแลนักศึกษาที่ยังคงเป็นลักษณะ top-down ที่มองว่าไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของ generation ปัจจุบัน สิ่งที่มองเห็นได้ชัด เช่น งานรับน้องขึ้นดอยในปีที่ผ่านมา ดูเหมือนเป็นงานผู้บริหารขึ้นดอย มากกว่างานรับน้องขึ้นดอย นักศึกษาดูจะไม่ได้รับความสำคัญเท่าที่ควร
- 1.7 ความสัมพันธ์ของมหาวิทยาลัยกับนักศึกษาในปัจจุบัน ปัจจุบันดูเหมือนว่า ช่องว่างระหว่างนักศึกษากับมหาวิทยาลัยดูห่างออกไปเรื่อย ๆ สาเหตุอาจจะมาจากสื่อสารระหว่างนักศึกษาและมหาวิทยาลัย หรือแนวทางการดูแลพัฒนานักศึกษาที่อาจจะไม่ทันการเปลี่ยนแปลง generation ไปแล้ว อยากให้คำนึงถึงจุดนี้ เพราะเป็นหน้าที่หลักของมหาวิทยาลัยในการผลิตบัณฑิต



- 2.1 การบริหารจัดการเรื่องแนวปฏิบัติการบริหารงาน การดำเนินงาน รวมถึงการจัดการงบประมาณโครงการที่เป็นแนวปฏิบัติที่ชัดเจนเป็นขั้นตอนสะดวกแก่นักวิจัยและป้องกันการทุจริต ตลอดจนการร้องเรียนต่าง ๆ
- 2.2 การสนับสนุนระบบบริหารงานวิจัยแก่อาจารย์ และนักวิจัย และจัดสรรทุนวิจัยให้มากขึ้น
- 2.3 ให้ความสำคัญและสนับสนุนงานวิจัยทุกด้านของบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- 2.4 การสนับสนุนให้บุคลากรสายปฏิบัติการทำงานวิจัย โดยให้ทรัพยากรในการดำเนินการ อาทิ จัดตั้งศูนย์หรือส่วนงานช่วยสนับสนุน ซึ่งบุคลากรสายปฏิบัติการมีพื้นฐานการทำวิจัยน้อยมาก นอกจากนี้ควรสนับสนุนให้ทุนทำวิจัยและทุนนำเสนองานวิจัยแก่บุคลากรสายปฏิบัติการมากขึ้น โดยมีนักวิชาการวิจัยที่สามารถให้คำปรึกษาด้านระเบียบวิธีวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลมาประจำที่ศูนย์/สำนักงานบริหารวิจัย [6]
- 2.5 ตำแหน่งนักวิจัยผู้ช่วย (ปริญญาโท) เป็นตำแหน่งชั่วคราว มีสัญญาจ้าง 5 ปี เมื่อครบกำหนด และจ้างต่อจะถูกปรับฐานเงินเดือนเป็นเหมือนปีแรก ทำให้การทำงานไม่เห็นถึงความก้าวหน้าของวิชาชีพและมั่นคง ทำให้การ commit กับองค์กรน้อยลง แทนที่จะพัฒนางานวิจัยและพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้นแต่ต้องมากังวลว่าต้องหางานใหม่เมื่อครบสัญญาหรือไม่ จะเห็นได้ว่าตำแหน่งนี้จะเริ่มขาดแคลนบุคลากรเรื่อย ๆ เนื่องจากอัตราการเรียนปริญญาโทลดลงในขณะที่องค์กรต้องการงานวิจัยมากขึ้น ทำให้ภาระงานมากแต่สิ่งที่ได้คือการไม่เห็นความก้าวหน้าและความมั่นคงของวิชาชีพ
- 2.6 อยากให้มีนโยบายที่ส่งเสริมเน้นงานวิจัยแบบงานวิจัยพื้นฐานด้วย นอกเหนือจากงานวิจัยที่ตอบโจทย์ SDGs ของมหาวิทยาลัย เพราะงานเหล่านี้ก็เป็นส่วนสำคัญที่ช่วยทำให้มหาวิทยาลัยได้รับ recognition จากภายนอกด้วย [2]
- 2.7 อยากให้มีพื้นที่ส่วนกลางที่เปิดโอกาสให้นักศึกษา และบุคลากรได้มาทำงานวิจัยร่วมกัน เช่น Fabrication Lab ที่เป็น workshop ซึ่งเปิดโอกาสให้ทุกคนมาทำงานร่วมกัน อาจจะมีบริการ อาทิ 3D Printer / workshop จะเป็นการเสริมการทำวิจัยข้ามสาขาวิชากัน อาทิ วิทยาศาสตร์-วิศวกรรมศาสตร์-สถาปัตยกรรมศาสตร์ เป็นต้น
- 2.8 เน้นงานวิจัยที่เกิดประโยชน์ต่อสังคมไทยและโลกได้จริง ไม่ใช่ป้อนแต่เปเปอร์ (เน้นแค่ตีพิมพ์ฐานข้อมูลไหน แต่ไม่ดูว่าเกิดประโยชน์ต่อนักศึกษา หรือคนในสังคมไหม) [2]
- 2.9 อยากให้สร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการวิจัย เช่น จัด Research Cafe ให้บุคลากรมาพูดคุยแลกเปลี่ยนงานวิจัยกันข้ามสาขา

- 2.10 สร้างความร่วมมือกับชุมชน เรียนรู้ปัญหาของชุมชนสังคัมร่วมกัน เพื่อทำการศึกษาวิจัยที่ตรงประเด็นและตอบโจทย์ปัญหาของชุมชนอย่างแท้จริง
- 2.11 อยากให้พิจารณา ranking อื่นด้วย เช่น พิจารณา QS Ranking ประกอบ แทนที่จะมุ่งไป THE ranking อย่างเดียว



## ด้านการบริหารงานบริการวิชาการแก่ชุมชน

- 3.1 การพัฒนาบริการวิชาการชุมชนผลกระทบสูงที่เชื่อมโยงกับวิจัยขั้นสูง
- 3.2 เปิดโอกาสให้บุคลากรสาย ข. หรือสาย ค. เป็นวิทยากรในการให้ความรู้ทั้งในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และความรู้สู่ชุมชนมากขึ้น
- 3.3 สนับสนุนทุกส่วนงานและโน้มน้าวให้บริการวิชาการทั้งชุมชนในและนอกมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ให้มากขึ้น
- 3.4 อยากเห็นมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เป็นที่พึ่งของชุมชนในการแก้ไขปัญหาความเป็นอยู่ สิ่งแวดล้อม (คว้น pm 2.5) สุขภาพ และคุณภาพชีวิต
- 3.5 แนวทางมีแล้วแต่การทำงานยังดูเหมือนจะไม่เป็นที่สนใจของประชาคมมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เท่าไรนัก เพราะเหตุใด อยากให้อธิการบดีคนใหม่ทุ่มเทเรื่องนี้ด้วย 2 เหตุผล ได้แก่ 1) ตอบโจทย์การพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน ซึ่งจะช่วยพัฒนาประเทศให้ก้าวพ้น "กับดักรายได้ปานกลางระดับสูง" และ 2) ตอบโจทย์ 17 SDGs ที่มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ต้องดำเนินการ
- 3.6 อยากให้โครงการที่จัดมีความต่อเนื่องและติดตามผล ปัจจุบันดูเหมือนว่าจัดโครงการเพียงแค่นี้ให้มีโครงการขึ้นมาเท่านั้น แต่ผู้เข้าร่วมส่วนใหญ่ยังไม่ได้ประโยชน์อย่างจริงจัง และได้มีการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการในจังหวัดเชียงใหม่ โดยให้ feedback ว่าไม่ค่อยได้ประโยชน์ เหตุผลที่เข้าร่วมงานเพื่อไปหาคอนเนกชันมากกว่าไปหาความรู้

- 4.1 การประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานมหาวิทยาลัยประจำสายปฏิบัติการขอเสนอให้มีการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือน 2 ครั้ง/ปี เหมือนกับข้าราชการ
- 4.2 การเลื่อนขั้นในตำแหน่งที่สูงขึ้นของสายปฏิบัติการ ความชัดเจนด้านความก้าวหน้าของสายปฏิบัติการ ข้อบังคับเกี่ยวกับการขอขานาญการของพนักงานสายปฏิบัติการ ข้อบังคับ หรือระเบียบใหม่ที่จะออกมาเข้ามาๆ [4]
- 4.3 อยากให้พนักงานชั่วคราวมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน เช่นการปรับเป็นพนักงานประจำโดยไม่ลดเงินเดือนเมื่อเงินของพนักงานชั่วคราวสูงกว่าเงินเดือนขั้นต่ำของพนักงานประจำและให้มีสวัสดิการเทียบเคียงกับพนักงานประจำทุกประการ เพื่อไม่ให้เกิดข้อขัดแย้งในการทำงานให้การสอนงานแก่บุคลากรใหม่ที่เข้ามาเงินเดือนเยอะกว่าคนที่ทำมานาน
- 4.4 พนักงานสายปฏิบัติการ คุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี เช่น ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่สำนักงานขอเพิ่มช่องทางการเติบโต และพัฒนาตนเองโดยการทำตำแหน่งขานาญงาน และความก้าวหน้า ในตำแหน่งงานได้ เช่นเดียวกับ พนักงานสายปฏิบัติการที่มีคุณวุฒิที่สูงกว่า
- 4.5 ขณะนี้ บุคลากรสายปฏิบัติการมีเพดานเงินเดือนเต็มขั้นจำนวนมาก มหาวิทยาลัยควรพิจารณาขยายเพดานเงินเดือนของพนักงานสายสนับสนุนตามการขยายเพดานเงินเดือนของสายวิชาการเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่บุคลากรในมหาวิทยาลัย
- 4.6 อยากให้มหาวิทยาลัยพิจารณาผลกระทบของนโยบายการจ้างบุคลากรใหม่แบบมีระยะ 3-5 ปี ให้มากขึ้น เพราะความมั่นคง/ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน น่าจะมีผลต่อการรักษาบุคลากรที่เก่งและดีไว้กับหน่วยงาน ทุกวันนี้ บุคลากรตำแหน่ง E ก็มีเพียงประกันสังคม และเงินสะสม ซึ่งไม่น่าจะแข่งกับ บริษัทเอกชน ดีๆ หรือหากจะเทียบกับข้าราชการสวัสดิการก็น่าจะมีข้อดีมากกว่า แต่หากคิดเรื่องความมั่นคงก็อาจจะพอถือเป็นข้อดีอยู่ แต่พอเป็นแบบจ้าง 3-5 ปีนี้ จะมีสิ่งใดที่จะดึงดูดคนไว้กับหน่วยงาน
- 4.7 ขอเสนอให้มีการเลื่อนขั้นเงินเดือนเมื่อพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการที่เรียนจบปริญญาโท เอก โดยเฉพาะการปรับวุฒิและตำแหน่งให้บุคลากรสายสนับสนุนที่จบปริญญาเอก (โดยเฉพาะสายวิทยาศาสตร์ สุขภาพ) เพื่อให้ใช้ศักยภาพตรงตามวุฒิการศึกษาที่จบมา และตรงตามตำแหน่งที่ปรับให้อย่างเหมาะสม โดยไม่จำเป็นต้องอยู่ในหน่วยงานเดิม อาจกระจายอยู่ในจุดต่างๆ ในมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ เพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยและเป็นขวัญกำลังใจให้บุคลากร
- 4.8 ชื่อตำแหน่งพนักงานปฏิบัติงานมีการปรับเปลี่ยนหรือไม่ เพราะมีผลต่อการเบิกจ่ายเงินและสวัสดิการด้านอื่นๆ

- 4.9 ขอเสนอให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสประเมินหรือ feedback หัวหน้าหน่วยงานของตนได้ อยากให้มหาวิทยาลัย และคณะฯมีธรรมเนียม สามารถให้ผู้ได้บังคับบัญชาทำการประเมินผู้บังคับบัญชาทุกๆลำดับชั้นได้ โดยทำการประเมินปีละ 1 ครั้ง
- 4.10 ควรมีกฎระเบียบการจัดซื้อจัดจ้างที่เป็นของมหาวิทยาลัยเอง เนื่องจากกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างโครงการต่างๆในคณะมีความยุ่งยากไม่ยืดหยุ่น [2]
- 4.11 ควรมีการกำหนด Road Map สำหรับความก้าวหน้าของตำแหน่งตนเองที่เป็นรูปธรรมของพนักงานสายปฏิบัติการ
- 4.12 ควรมีการผ่อนปรนเรื่องของตำแหน่งวิชาการ สามารถใช้ระเบียบการบังคับในด้านผลงานวิจัย หรือตีพิมพ์ ทดแทนการเลิกจ้าง หรือระงับการเลื่อนขั้นเงินเดือน [3]
- 4.13 ควรให้การประเมินการได้มาซึ่งตำแหน่งและค่าตอบแทน ซึ่งใช้เกณฑ์คุณภาพด้านการปฏิบัติงานในสัดส่วนที่ควรมากกว่าร้อยละ 60 และโปรดพิจารณาสัดส่วนการใช้เกณฑ์อายุงานในสัดส่วนที่เหมาะสม
- 4.14 ระเบียบการจ่ายค่าตอบแทนหัวหน้างานมีความลักลั่น ไม่เป็นธรรม ต้องมีการประเมินค่าภาระงาน ประกอบการจ่ายค่าตอบแทน จำนวนเงินน้อยมาก และ แตกต่างจากการจ่ายเงินประจำตำแหน่งบริหารอื่น เช่น เลขาธิการคณะฯ ที่ได้รับเงินจำนวนเท่ากันทุกคณะและไม่ต้องผ่านการประเมินเพื่อรับค่าตอบแทนบริหาร ควรใช้มาตรฐานเดียวกันกับการจ่ายเงินประจำตำแหน่งเลขาธิการคณะโดยมีค่าตอบแทนเท่ากันทุกส่วนงาน และไม่ต้องผ่านการประเมินค่าภาระงานก่อนจ่ายค่าตอบแทน [2]



## ด้านสวัสดิการและอื่นๆ

### 5.1 ด้านสวัสดิการข้าราชการ

- 5.1.1 อยากให้มหาวิทยาลัยเชียงใหม่เป็นมหาวิทยาลัยระดับชั้นนำด้านสวัสดิการให้บุคลากรมหาวิทยาลัย [4]
- 5.1.2 อยากให้มหาวิทยาลัยดูแลด้านสวัสดิการแก่คนพิการ เช่น ตั้งงบประมาณ/กองทุน ไว้เป็นกองทุนกลาง เพื่อใช้จ่ายในส่วนนี้

- 5.1.3 สวัสดิการค่ารักษาพยาบาลสำหรับผู้ที่ถูกหักร้อยละ 20 จากการเปลี่ยนสถานภาพและไม่เคยได้ใช้สิทธิ จากวงเงิน 20,000 บาท/ปี ขอให้บริหารจัดการอย่างโปร่งใสเป็นธรรมแก่ผู้ที่ไม่เคยได้ใช้สิทธิ แต่ตอนหลังเกษียณอาจป่วยหนัก โดยอาจพิจารณาคืนเงินที่หักไป
- 5.1.4 กองทุนสำรองเลี้ยงชีพควรเปลี่ยนเป็น employee choice
- 5.1.5 สวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัย อยากให้เห็นความสำคัญของการประกันชีวิตพนักงาน และควรให้พนักงานสามารถใช้สิทธิสวัสดิการการรักษาพยาบาลได้ทั้งแผนกผู้ป่วยนอก และผู้ป่วยใน ตามวงเงินที่มหาวิทยาลัยกำหนด (สองหมื่นบาทต่อปี) หากต้องการให้วงเงินหมุนเวียนในมหาวิทยาลัย ควรกำหนดว่าสามารถใช้ได้ในสถานบริการที่อยู่ภายใต้สังกัดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เช่น หันตกรรมพิเศษ ศูนย์ความเป็นเลิศ คณะแพทยศาสตร์ หรือ ศูนย์ศรัทธา เป็นต้น
- 5.1.6 ควรกำหนดระเบียบการเบิกจ่ายสวัสดิการเป็นปัจจุบันตามสถานะเศรษฐกิจ เพื่อสวัสดิการที่มั่นคงบนเงื่อนไขที่เบิกจ่ายได้จริง
- 5.1.7 ทำไมบุคลากรไปรักษาที่โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ส่วนเกินจากสิทธิประกันสังคมต้องควักเงินจ่ายเอง แล้วมาเสียเวลาทำเรื่องขอเบิกเงินคืนเองที่คณะอีก ทำไมไม่ทำระบบดีๆ ในเมื่ออยู่ภายใต้มหาวิทยาลัยเชียงใหม่เหมือนกัน

## 5.2 ด้านการจัดสรรสวัสดิการที่พักอาศัยและภูมิทัศน์ในมหาวิทยาลัย

- 5.2.1 มหาวิทยาลัยควรกำหนดหลักเกณฑ์การจัดสรรบ้านพักที่อยู่อาศัยอย่างเหมาะสม [5] โดยเฉพาะกรณีบุคลากรที่อยู่ต่างจังหวัด/บุคลากรชั่วคราวที่เงินเดือนน้อยไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในแต่ละเดือน และบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่ศูนย์การศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ “หริภุญไชย” จังหวัดลำพูน
- 5.2.2 ควรเพิ่มจำนวนที่พักและการจัดสรรที่พักให้กับอาจารย์รุ่นใหม่ และรุ่นกลางหรือผู้ที่มีความจำเป็นให้มากขึ้น
- 5.2.3 อยากให้มีการจัดสวัสดิการบ้านพักสำหรับลูกจ้างประจำ
- 5.2.4 ส่งเสริมการทำสภาพแวดล้อม อาคาร สาธารณูปโภค ให้สะดวก สะอาด ปลอดภัย เหมาะสมกับงานนั้นๆ เช่น การส่งเสริมด้านมาตรฐานความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับกฎหมายและข้อกำหนด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในท้องปฏิบัติการการตรวจวิเคราะห์ทางการแพทย์ เช่น ห้องปฏิบัติการของภาควิชา เป็นต้น [3]
- 5.2.5 ปรับปรุงภูมิทัศน์สิ่งแวดล้อม ให้มีทางสำหรับเดินที่มีหลังคากันแดดและฝน และจักรยาน ตั้งแต่หน้ามหาวิทยาลัยถึงหลังมหาวิทยาลัย ให้มีความร่มรื่น พื้นที่สีเขียว เยอะๆ และปรับปรุงหนองฝัก ให้เป็นสัญลักษณ์ของพื้นที่มหาวิทยาลัย โดยให้มีอัตลักษณ์แบบล้านนาประยุกต์
- 5.2.6 การจัดสรรที่จอดรถพนักงานให้เพียงพอกับปริมาณรถของผู้ปฏิบัติงานจริงในแต่ละบริเวณ



- 5.2.7 แพลตที่ปักสำหรับบุคลากรสายสนับสนุน/การซ่อมบำรุงถนนในสวนดอก/การจอดรถมอเตอร์ไซค์ที่ทำให้ถนนแฉก เช่น หน้าหอ 9 เป็นต้น
- 5.2.8 การลดความแออัดในสถานที่บริการผู้ป่วย และสถานที่ทำงานโดยเฉพาะบุคลากรทางการแพทย์ งานหนัก/เครียด เพราะเป็นงานบริการผู้ป่วย อยากให้มีบริเวณพักผ่อนให้คนทำงาน แม้จะได้พักในช่วงเวลา 1 ชั่วโมงก็ตาม
- 5.2.9 ควรจัดให้มีพื้นที่สำหรับทำโครงการปลูกผักปลอดสารพิษ หรือโครงการอื่นๆในลักษณะเดียวกันที่จะช่วยส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากรและสอดคล้องกับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้วย

### 5.3 ด้านสวัสดิการหลังการเกษียณและอื่นๆ

- 5.3.1 อยากให้มหาวิทยาลัยควรจัดสรรสวัสดิการหลังการเกษียณของ พนักงานประจำ/ลูกจ้างประจำ/ลูกจ้างชั่วคราว ควรได้รับสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล
- 5.3.2 สวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัยให้สามารถครอบคลุมและเพิ่มสวัสดิการให้กับพนักงานในด้านอื่นๆ เพื่อสร้างแรงจูงใจและเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน และสามารถเข้าถึงได้มากขึ้น
- 5.3.3 การจัดสรรเงินออกจากงานตามโครงการเกษียณอายุราชการ/อายุงานให้ได้รับเงินกรณีออกจากงาน 15-20 เท่าแก่ผู้ที่ถูกหักร้อยละ 20 และมีอายุราชการ 25 ปีตามระเบียบราชการที่ให้สวัสดิการแก่ผู้มีอายุราชการ 25 ปี สมควรอย่างยิ่งต้องได้รับเงินออกจากงาน กรณีที่มีอายุราชการ ๒๕ ปี หรือกรณีจำเป็นต้องออกจากงานเพื่อดูแลบุพการีที่แก่ชรา ดูแลบุคคลในครอบครัว ดูแลสุขภาพตนเอง ย้ายถิ่นฐานติดตามครอบครัว เป็นต้น
- 5.3.4 อยากให้มีการผลักดันโครงการเกษียณอายุราชการ/อายุงานก่อนกำหนดโดยให้ได้รับเงิน 10 เท่าของเงินเดือน
- 5.3.5 ขอให้มีความเท่าเทียม ในแต่ละกลุ่มบุคลากร เช่น สิทธิในการลาที่ไม่เท่าเทียมกัน กฎระเบียบที่ชัดเจน ได้แก่ บทลงโทษในการทำผิดวินัย เพื่อปิดช่องทางของบางคนไม่ดี สามารถกระทำและเป็นตัวอย่างแก่คนอื่นได้ มีการส่งเสริมศักยภาพด้านต่างๆ โดยให้มีหลักสูตร Free online สำหรับบุคลากร (สำรวจความเห็นบุคลากรก่อนว่ามีความสนใจด้านใดบ้าง) สวัสดิการของพนักงานประจำแบบ EP ที่ไม่สามารถกู้สหกรณ์ระยะยาวได้เพราะถูกผูกด้วยสัญญา 5 ปี ต่างจากพนักงานประจำแบบ E ที่มีระยะยาวถึงเกษียณ เพราะเป็นเรื่องสำคัญของบุคลากรอย่างมาก โดยเฉพาะที่ไม่ใช่สายวิชาชีพ

## 5.4 ด้านอื่นๆ

- 5.4.1 ควรมีแนวทางการขอตำแหน่งวิชาการ สำหรับอาจารย์เชิงรุกที่ปฏิบัติงานด้านส่งเสริมยุทธศาสตร์
- 5.4.2 การสนับสนุนทุนการศึกษาในการศึกษาต่อของสายปฏิบัติการ ระดับบัณฑิตศึกษา
- 5.4.3 เพิ่มโอกาสให้พนักงานสายสนับสนุนได้ออกไปศึกษาดูงานต่างประเทศร่วมกับพนักงาน
- 5.4.4 การสื่อสารในทุกรูปแบบของผู้บริหารมหาวิทยาลัยกับบุคลากรควรมีความถูกต้อง รวดเร็ว สะดวก และสามารถเข้าถึงได้ในทุกสายงาน [2] รวมถึง ให้มีการพบปะระหว่างอธิการบดีและผู้บริหารกับเครือข่ายบุคลากรสายสนับสนุนกลุ่มต่างๆ เพื่อรับฟังปัญหาในการดำเนินงานด้านต่างๆ เพราะเครือข่ายสามารถมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร จากคนตัวเล็กๆ คนที่พูดไม่เก่ง แต่มีหลักการ มีเหตุผล มีวิสัยทัศน์ รู้และเข้าใจปัญหาในเชิงลึก
- 5.4.5 เรื่องเงินสมทบสะสม กรณีที่พนักงานมหาวิทยาลัยเปลี่ยนมาเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เงินที่เป็นส่วนของมหาวิทยาลัยจ่ายให้บุคลากรที่ยังคงฝากประจำ 12 เดือนไว้กับธนาคารออมสิน ควรนำมาเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพได้ เนื่องจากผลตอบแทนของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสูงกว่าการฝากเงินกับธนาคาร
- 5.4.6 อยากให้ผู้บริหารมหาวิทยาลัยมีการรับฟังและยอมรับข้อคิดเห็นของนักศึกษา
- 5.4.7 ทำการสำรวจผลงานของบุคลากรทุกสายอย่างทั่วถึง และเปิดโอกาสให้สายปฏิบัติการที่มีศักยภาพได้มีความก้าวหน้า เช่น ปรับเปลี่ยนเป็นสายวิชาการ หรือเป็นนักวิชาการที่คำปรึกษาด้านระเบียบวิธีวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลวิจัย รวมทั้งเปิดโอกาสให้สอบเลื่อนขั้นเป็นหัวหน้างาน/หัวหน้าฝ่าย/หัวหน้าศูนย์ หรือตำแหน่งอื่นๆด้านบริหาร/ด้านวิชาการอย่างชัดเจน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ที่ศูนย์การแพทย์หรือศูนย์ควมมีนักวิจัย/นักวิชาการวิจัย (นักระบาดวิทยาคลินิกภูมิ ป.เอก) ที่สามารถให้คำปรึกษาด้านการระเบียบวิธีวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลมาอยู่ประจำ เพื่อให้คำแนะนำแก่แพทย์ประจำบ้านและนักศึกษาแพทย์ในการทำวิจัยอย่างมีคุณภาพ นอกจากนี้งานด้านนโยบายและแผนก็ควรมีนักวิจัยที่จะผลิตผลงานวิจัยในด้านนี้โดยตรงเช่นกัน
- 5.4.8 Support mental health issue การตรวจเช็คสุขภาพจิตของบุคลากรโดยอาจจะมองถึงองค์ประกอบของการมีสุขภาพจิตที่ดี สถานที่ทำงานสามารถมีบทบาทในการส่งเสริมหรือมีวัฒนธรรมองค์กรที่ตระหนักถึงความสำคัญของสุขภาพจิตใจ ซึ่งส่งผลอย่างมากต่อชีวิตของคนๆ หนึ่ง ในหลายๆ ด้านและทุกคนสามารถช่วยเหลือเกื้อกูลกัน
- 5.4.9 สร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรและสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาที่มากขึ้น
- 5.4.10 การยกย่องเชิดชูบุคลากร อยากให้พิจารณาบุคลากรที่อยู่เบื้องหลังงานด้านต่างๆ ด้วย เช่น เบื้องหลังงานวิจัย ในฐานะที่มีส่วนสำคัญในการออกแบบวิจัย ร่วมร่างโครงการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับระเบียบวิธี

- วิจัยและวิเคราะห์ข้อมูล แม้จะไม่ได้เป็นหัวหน้าโครงการหรือผู้นำเสนอผลงาน เพราะส่วนนี้ส่งผลมาก ต่อคุณภาพของงานวิจัยและการตีพิมพ์ใน journal ที่มี high impact factor
- 5.4.11 การแสดงวิสัยทัศน์ของผู้ที่ได้รับการเสนอชื่ออธิการบดี
- 5.4.12 อยากเสนอให้มีการถ่ายทอดสด การแถลงนโยบายของว่าที่ผู้สมัครดำรงตำแหน่งอธิการบดี ต่อกรรมการสรรหา
- 5.4.13 การหยั่งเสียง (ใช้โมเดลของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์เป็นตัวอย่าง)
- 5.4.14 ควรให้สิทธิ์ประชาพิจารณ์และเลือกตั้งอธิการบดี
- 5.4.15 มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ควรเป็นเสาหลักทางด้านประชาธิปไตย
- 5.4.16 ในการสรรหาอธิการบดี ควรมีการแสดงวิสัยทัศน์ หรือวิธีการใด ๆ ที่จะสามารถทำให้เกิดความ โปร่งใสและตรงไปตรงมา ขอให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่าละเลย ยุคสมัยเปลี่ยนไปแล้ว ทุกคนสามารถ เข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้ทุกที่ ทุกเวลา การตั้งกฎ/ระเบียบที่ซับซ้อน ที่ในบางครั้งอาจทำให้เข้าใจว่า เอื้อต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ย่อมทำให้คนมีความคลางแคลงใจ ในฐานะที่เป็นคนหนึ่งที่รัก มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ อยากให้ขั้นตอนการสรรหาครั้งนี้โปร่งใส ฟังความต้องการของคนทุกกลุ่ม และ อยู่บนการรับรู้ที่เท่าเทียมกันของคนทุกคนในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- 5.4.17 อยากให้มีการแนะแนวหรือคู่มือการปฏิบัติที่จะนำไปสู่บุคลากรได้รับรางวัลต่างๆของมหาวิทยาลัย กระบวนการและหลักเกณฑ์ในการส่งเสริม สนับสนุน คนดี คนเก่งในมหาวิทยาลัย ที่มีเข้ามาจากเจ้า ตัวเป็นผู้จัดทำเพียงคนเดียว [2]
- 5.4.18 วิทยาลัยการศึกษาและการจัดการทางทะเลที่ตั้งอยู่นอกพื้นที่ ก็อยากจะมีส่วนร่วมในการจะตั้ง เครือข่ายในการทำงานให้มีความเสมอภาคเหมือนส่วนงานอื่นๆ
- 5.4.19 อะไรคือ Quick Win ใน 100 วันแรก หากท่านได้ดำรงตำแหน่งอธิการบดี
- 5.4.20 อยากให้ว่าที่อธิการบดีท่านใหม่ทำ 3 เรื่อง ภายใน 90 วันนับแต่ดำรงตำแหน่ง ดังต่อไปนี้ (1) การขอ ข้าราชการ (2) ชื่อตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ และ (3) การเบิกค่ารักษาพยาบาล

\*\*\*\*\*

