

ผลสำรวจสิทธิสวัสดิการ
ของพนักงาน มช.

ECCMU
EMPLOYEE COUNCIL
CHIANG MAI UNIVERSITY
สหภาพพนักงาน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Web site : ec.oou.cmu.ac.th

FB: <https://www.facebook.com/EmployeeCouncilOffice/>

Tel 053-943018

Email : employeecouncil@cmu.ac.th

สภาพนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้ขอความอนุเคราะห์จากบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (กลุ่ม A, B, C, D, E, F) กรอกแบบสำรวจข้อมูลช่วงระหว่างวันที่ 7-31 ตุลาคม 2563 ใน 3 ประเด็น คือ

1. เงินสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล (20,000 บาท)
2. เงินช่วยเหลือกรณีออกจากงาน
3. ชื่อตำแหน่งของบุคลากรสายปฏิบัติการ "ตำแหน่งพนักงานปฏิบัติงาน"



Web site : ec.oou.cmu.ac.th FB:

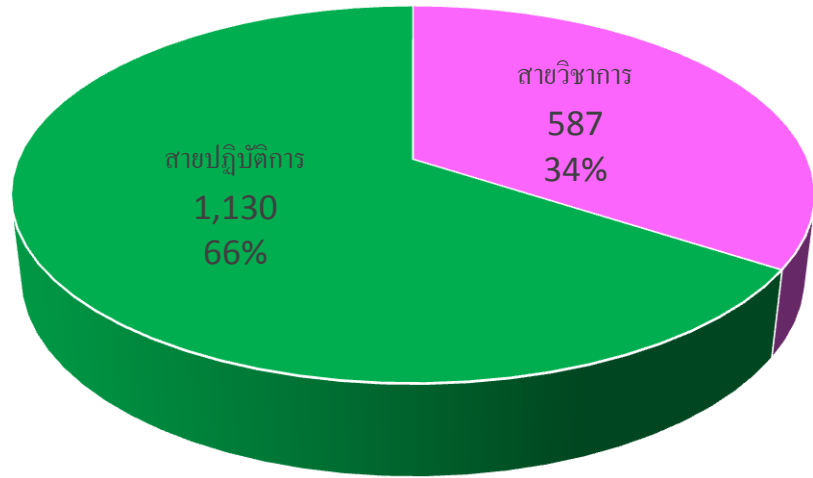
<https://www.facebook.com/EmployeeCouncilOffice/> Tel 053-943018

วิธีนำเสนอ

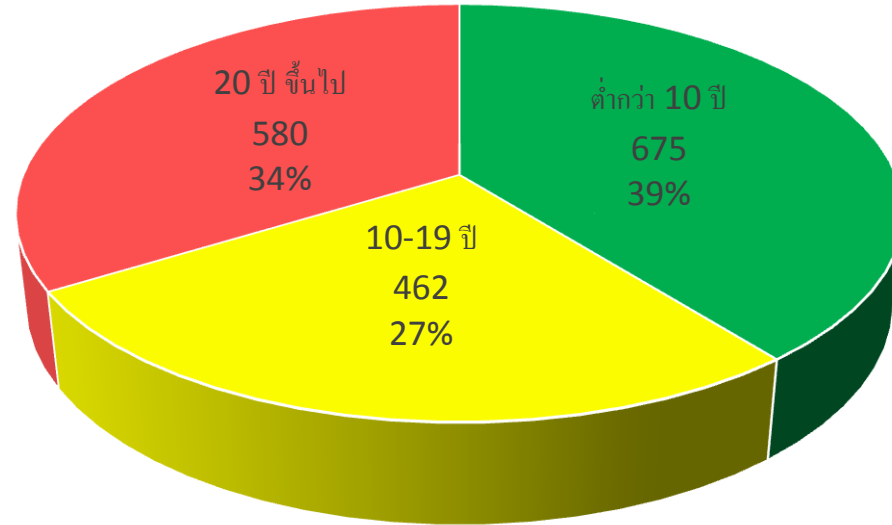
- ข้อบังคับ กฎ ระเบียบ แนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง
- ข้อเท็จจริง ปัญหาที่เกิดขึ้น
- ข้อมูลจากสถาบันอื่น
- ข้อมูลจากการสำรวจ



จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามแยกตามสายงาน



จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามแยกตามอายุงาน



สำรวจข้อวันที่ 6-31 ตุลาคม 2563
 ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 1,717 คน
 จากจำนวนบุคลากรกลุ่ม A, B, C, D, E, EF จำนวน 5,427 คน
 คิดเป็น 31.6%

5,427 สายวิชาการ 1,787 (33%) สายปฏิบัติการ 3,640 (77%)

ประเภท	จำนวน	ร้อยละ
ข้าราชการ	870	7.1
พนักงานประจำ	5,780	47.1
พนักงานส่วนงาน	5,305	43.2
ลูกจ้างประจำ	316	2.6
รวม	12,271	100.0

ประเภท	จำนวน	ร้อยละ
สายวิชาการ	2,370	19.3
สายปฏิบัติการ	9,901	80.7
รวม	12,271	100.0

no	สังกัด	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ2
1	คณะแพทยศาสตร์	328	19.1	2199	14.9
2	คณะวิทยาศาสตร์	167	9.7	404	41.3
3	สำนักงานมหาวิทยาลัย	167	9.7	489	34.2
4	คณะเทคนิคการแพทย์	87	5.1	156	55.8
5	คณะทันตแพทยศาสตร์	76	4.4	206	36.9
6	คณะพยาบาลศาสตร์	70	4.1	131	53.4
7	คณะเภสัชศาสตร์	67	3.9	121	55.4
8	คณะเกษตรศาสตร์	66	3.8	159	41.5
9	คณะมนุษยศาสตร์	65	3.8	190	34.2
10	คณะวิศวกรรมศาสตร์	65	3.8	207	31.4
11	สำนักหอสมุด	47	2.7	91	51.6
12	คณะสัตวแพทยศาสตร์	39	2.3	141	27.7
13	สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ	38	2.2	64	59.4
14	วิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี	34	2.0	103	33.0
15	คณะศึกษาศาสตร์	32	1.9	135	23.7
16	คณะอุตสาหกรรมเกษตร	32	1.9	96	33.3
17	คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์	30	1.7	57	52.6
18	คณะบริหารธุรกิจ	26	1.5	60	43.3
19	สำนักบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ	25	1.5	51	49.0
20	สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	24	1.4	38	63.2

no	สังกัด	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ2
21	คณะเศรษฐศาสตร์	21	1.2	69	30.4
22	คณะกรรมการสื่อสารมวลชน	19	1.1	55	34.5
23	คณะสังคมศาสตร์	18	1.0	73	24.7
24	สถาบันวิจัยสังคม	18	1.0	31	58.1
25	สำนักทะเบียนและประมวลผล	18	1.0	43	41.9
26	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	16	0.9	75	21.3
27	วิทยาลัยนานาชาตินวัตกรรมดิจิทัล	15	0.9	30	50.0
28	ศูนย์นวัตกรรมอาหารและบรรจุภัณฑ์	15	0.9	33	45.5
29	คณะวิจิตรศิลป์	14	0.8	123	11.4
30	สำนักงานการตรวจสอบภายใน	14	0.8	21	66.7
31	สำนักพัฒนาคุณภาพการศึกษา	14	0.8	22	63.6
32	คณะนิติศาสตร์	12	0.7	45	26.7
33	คณะสาธารณสุขศาสตร์	9	0.5	16	56.3
34	วิทยาลัยการศึกษาและการจัดการทางทะเล	7	0.4	13	53.8
35	บัณฑิตวิทยาลัย	6	0.3	19	31.6
36	สำนักส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม	6	0.3	13	46.2
37	สำนักงานสภามหาวิทยาลัย	4	0.2	11	36.4
38	สถาบันวิจัยและพัฒนาพลังงานนครพิงค์	2	0.1	3	66.7
39	สถาบันวิศวกรรมชีวการแพทย์	2	0.1	7	28.6
40	สำนักบริการวิชาการ	2	0.1	7	28.6
		รวม		1,717	100

Web site : ec.oou.cmu.ac.th FB: รวม

<https://www.facebook.com/EmployeeCouncilOffice/> Tel 053-943018

เสนอขอทบทวนข้อบังคับฯ

1. ระเบียบกองทุนสวัสดิการว่า การเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาล ค่า
สงเคราะห์ศพ ค่าเช่าบ้าน และค่าเล่าเรียนบุตร ของ พนง. ประจำ
พ.ศ. 2556

กองทุนสวัสดิการ พนักงาน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

รายได้และประมาณการรายได้

กองทุนมีแหล่งเงิน
งบประมาณที่มหาวิทยาลัย
จัดสรรงบประมาณแผ่นดินเข้ามา
สมทบกองทุน 2 แหล่ง (ไม่รวม
ผลประโยชน์และดอกผลจากการ
นำเงินไปลงทุน) ได้แก่

- 1) จำนวนเงินร้อยละ 20 ของ
อัตราเงินเดือนเดิมของข้าราชการ
และลูกจ้างประจำที่ปรับเปลี่ยน
สถานภาพเป็นพนักงาน
มหาวิทยาลัย
- 2) จำนวนเงินร้อยละ 5 ของ
อัตราเงินเดือนของพนักงาน
มหาวิทยาลัยประจำที่มีครอง

การนำเงินกองทุนไปลงทุนและหา ผลประโยชน์

โดยนำฝากสถาบันการเงินที่ให้
ผลตอบแทนสูง ประเภทออมทรัพย์และ
ประเภทประจำระยะสั้น และระยะยาว
รวมทั้งได้พิจารณาเห็นชอบให้นำเงินไปลงทุน
ร่วมกับกองทุนพัฒนามหาวิทยาลัย จำนวน
1,000 ล้านบาท โดยมีบริษัทหลักทรัพย์
จัดการกองทุนเป็นผู้บริหารจัดการ ณ วันที่
กันยายน 2560 มียอดเงินฝากออมทรัพย์
เงินฝากประจำและเงินลงทุนในสถาบัน
การเงินเป็นเงินทั้งสิ้น 1,712,630,782.56
บาท และในปี 2560 กองทุนได้รับ
ผลตอบแทน จำนวนเงิน 57,346,686.07
บาท

กองทุนสวัสดิการ พนักงาน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ค่าใช้จ่ายและประมาณการค่าใช้จ่าย

1. **ค่าสมทบกองทุนประกันสังคม** จ่ายเฉพาะพนักงานกลุ่มผู้เปลี่ยนสถานภาพมาจากลูกจ้างประจำ เท่านั้น อัตรา 5% ของค่าจ้าง แต่ไม่เกิน 750 บาท/คน/เดือน (ประมาณการ 750.-บาท/คน ตามจำนวนบุคลากรที่มีอัตราถือครองจริง)

2. **ค่ารักษาพยาบาล** จ่ายเฉพาะกลุ่มผู้เปลี่ยนสถานภาพมาจากลูกจ้างประจำ และกลุ่ม ผู้บรรจุตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2530 และฉบับปี พ.ศ. 2551 (ประมาณการปี 2560 วงเงิน 700,000.- บาท และเพิ่มปีละ 100,000.- บาท)

3. **ค่าเช่าบ้าน** จ่ายเฉพาะกลุ่มผู้เปลี่ยนสถานภาพมาจากข้าราชการที่เคยได้รับก่อนเปลี่ยนสถานภาพเท่านั้น

4. **ค่าเล่าเรียนบุตร** จ่ายเฉพาะกลุ่มผู้เปลี่ยนสถานภาพมาจากลูกจ้างประจำ และกลุ่มผู้บรรจุตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2530 และฉบับปี พ.ศ. 2551 (ประมาณการปี 2560 วงเงิน 5,000,000.- บาท และเพิ่มปีละ 1,000,000.- บาท)

5. **ค่าสงเคราะห์ศพ** จ่ายครอบคลุมพนักงานมหาวิทยาลัยประจำทุกกลุ่ม (ประมาณการปี 2560 เริ่มต้นที่ 1,200,000.- บาท และเพิ่มปีละ 200,000.- บาท)

6. **เงินช่วยเหลือกรณีออกจากงาน** จ่ายครอบคลุมพนักงานมหาวิทยาลัยประจำทุกกลุ่มเริ่มเบิกจ่ายในปี 2556 โดยย้อนหลังตั้งแต่ปี 2554 (ประมาณการจ่ายจริงตามอัตราที่กำหนดในข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยเงินช่วยเหลือพนักงานมหาวิทยาลัยประจำกรณีออกจากงาน พ.ศ. 2556 จ่ายให้ผู้ที่เกษียณอายุในแต่ละปีและกรณีเสียชีวิตอีกปีละ 1,000,000.- บาท)

7. **เงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ** จ่ายเฉพาะกลุ่มผู้เปลี่ยนสถานภาพมาจากข้าราชการและลูกจ้างประจำ เริ่มจ่ายปี 2556 (ประมาณการอัตราร้อยละ 5 ของเงินเดือนที่มีอัตราถือครองจริง) ประมาณการค่าใช้จ่ายกองทุนสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ 2554-2564 (12 ปี)

ระเบียบกองทุนสวัสดิการ
ว่าด้วย การเปิดค่ารักษาพยาบาล ค่าสงเคราะห์ศพ ค่าเช่าบ้าน และค่าเล่าเรียนบุตร
ของพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทประจำ

พ.ศ. ๒๕๕๖

.....

(๒) พนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานภาพมาจากพนักงานมหาวิทยาลัยตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. ๒๕๓๐ และพนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. ๒๕๕๑ ให้มีสิทธิเบิกสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลเพิ่มเติมเฉพาะส่วนเกินที่ไม่สามารถใช้สิทธิเบิกจากกองทุนประกันสังคม รวมทั้งให้มีสิทธิเบิกค่ารักษาพยาบาลให้แก่ญาติสายตรง โดยเมื่อรวมเบิกของตนและญาติสายตรงแล้ว ต้องไม่เกินปีละ ๒๐,๐๐๐ บาท ทั้งนี้ญาติสายตรงที่มีสิทธิรับสวัสดิการจากกองทุนประกันสังคม ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม หรือสิทธิตามกฎหมายว่าด้วยหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ หรือสิทธิอื่นในลักษณะเดียวกัน ต้องใช้สิทธินั้น ๆ ก่อน

ประกาศมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
เรื่อง การจัดสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัย

เพื่อให้การจัดสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย อาศัยอำนาจตามความในข้อ 35 ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2559 และมติที่ประชุมคณะกรรมการกองทุนพนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เมื่อวันที่ 13 กันยายน 2560 จึงให้ออกประกาศไว้ดังนี้

ข้อ 1 ผู้มีสิทธิได้รับสวัสดิการ คือ

- 1.1 พนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณและพนักงานมหาวิทยาลัยที่จ้างด้วยเงินรายได้หน่วยงาน ที่บรรจุตั้งแต่ 1 เมษายน 2550 เป็นต้นไป
- 1.2 พนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อ 1 ที่บรรจุก่อน 1 เมษายน 2550 ที่สมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
- 1.3 พนักงานมหาวิทยาลัยที่บรรจุเข้าปฏิบัติงานหรือได้ปรับวุฒิจากการลาศึกษาต่อตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2550
- 1.4 พนักงานมหาวิทยาลัยที่บรรจุตั้งแต่ 1 เมษายน 2550 เป็นต้นไป และได้รับค่าจ้างสายวิชาการ 1.615 เท่า และสายปฏิบัติการวิชาชีพ 1.425 เท่า สมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
- 1.5 ข้าราชการที่เปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย
- 1.6 ญาติสายตรง (บิดา มารดา คู่สมรส และบุตร ของพนักงานมหาวิทยาลัย) ตาม ข้อ 1.1 1.2 1.3 1.4 และ 1.5 (สามารถใช้สิทธิได้เฉพาะ ข้อ 2 สิทธิสวัสดิการเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาล ค่าคลอดบุตรและทันตกรรม)

ข้อ 2 สิทธิสวัสดิการเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาล ค่าคลอดบุตรและทันตกรรม (ครอบคลุมเฉพาะ ชุดหินปูน อุดฟัน ถอนฟัน ผ่าฟันคุด และรักษารากฟัน) (ตนเองและญาติสายตรง) เบิกได้เท่าที่จ่ายจริง แต่รวมกันทั้งปีงบประมาณ ไม่เกิน 20,000 บาท บวกเงินสะสม ใช้บริการได้ทุกสถานพยาบาลที่มีแพทย์ปฏิบัติหน้าที่

กรณีคลอดบุตร ให้นำใบเสร็จรับเงินหักค่าคลอดบุตรเหมาจ่ายจากประกันสังคม แล้วนำส่วนต่างมาเบิกกับกองทุนพนักงานมหาวิทยาลัย

ทั้งนี้ หากเบิกจ่ายในปีงบประมาณนั้นไม่เกิน 20,000 บาท สามารถสะสมได้จำนวนร้อยละ 40 ของเงินส่วนที่เหลือ โดยสะสมได้ไม่เกิน 200,000 บาท เพื่อนำมาใช้หลังเกษียณอายุงาน ถ้าวางเงินสะสมยังเหลืออยู่ สามารถใช้เป็นค่ารักษาพยาบาลสำหรับตนเองและญาติสายตรงได้ไม่เกินวงเงินสะสม (ญาติสายตรงไม่กำหนดอายุ)

ข้อ 3 สิทธิสวัสดิการเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาลกรณีเป็นผู้ป่วยนอก และการตรวจสุขภาพประจำปี (เฉพาะตนเอง) รักษาได้ทุกสถานพยาบาลที่มีแพทย์ปฏิบัติหน้าที่ โดยเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลได้ครั้งละไม่เกิน 1,500 บาท/โรค/วัน ไม่เกิน 20 ครั้งต่อปีงบประมาณ

ข้อ 4 กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยมีความจำเป็นต้องใช้สิทธิค่ารักษาพยาบาลเกินวงเงินที่ได้รับสิทธิในข้อ 2 (เฉพาะตนเอง) ให้เบิกจ่ายส่วนที่เกินได้โดยจ่ายร่วมกับมหาวิทยาลัย (Co-pay) ในการจ่ายเฉพาะค่าวัสดุอุปกรณ์ทางการแพทย์ และอวัยวะเทียม (โดยอาจอ้างอิง บัญชีจากกรมบัญชีกลาง) เป็นสัดส่วนร้อยละ 50 ในวงเงินไม่เกิน 30,000 บาท

ข้อ 5 กรณีทุพพลภาพจากอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วยไม่สามารถปฏิบัติงานได้ และต้องออกจากงาน ซึ่งจะต้องได้รับการรับรองจากแพทย์ ระยะเวลา 200,000 บาท (เฉพาะผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่เท่านั้น ไม่รวมถึงผู้ที่เกษียณอายุงานไปแล้ว) ถ้าวางเงินสะสมจากข้อ 2 ยังเหลืออยู่ สามารถใช้เป็นค่ารักษาพยาบาลสำหรับตนเองได้ไม่เกินวงเงินสะสม

เอกสารหลักฐานประกอบการเบิกข้อ 2 3 4 และ 5

1. แบบ กทพ.01
2. ใบรับรองแพทย์
3. ใบเสร็จรับเงิน อายุไม่เกิน 1 ปี

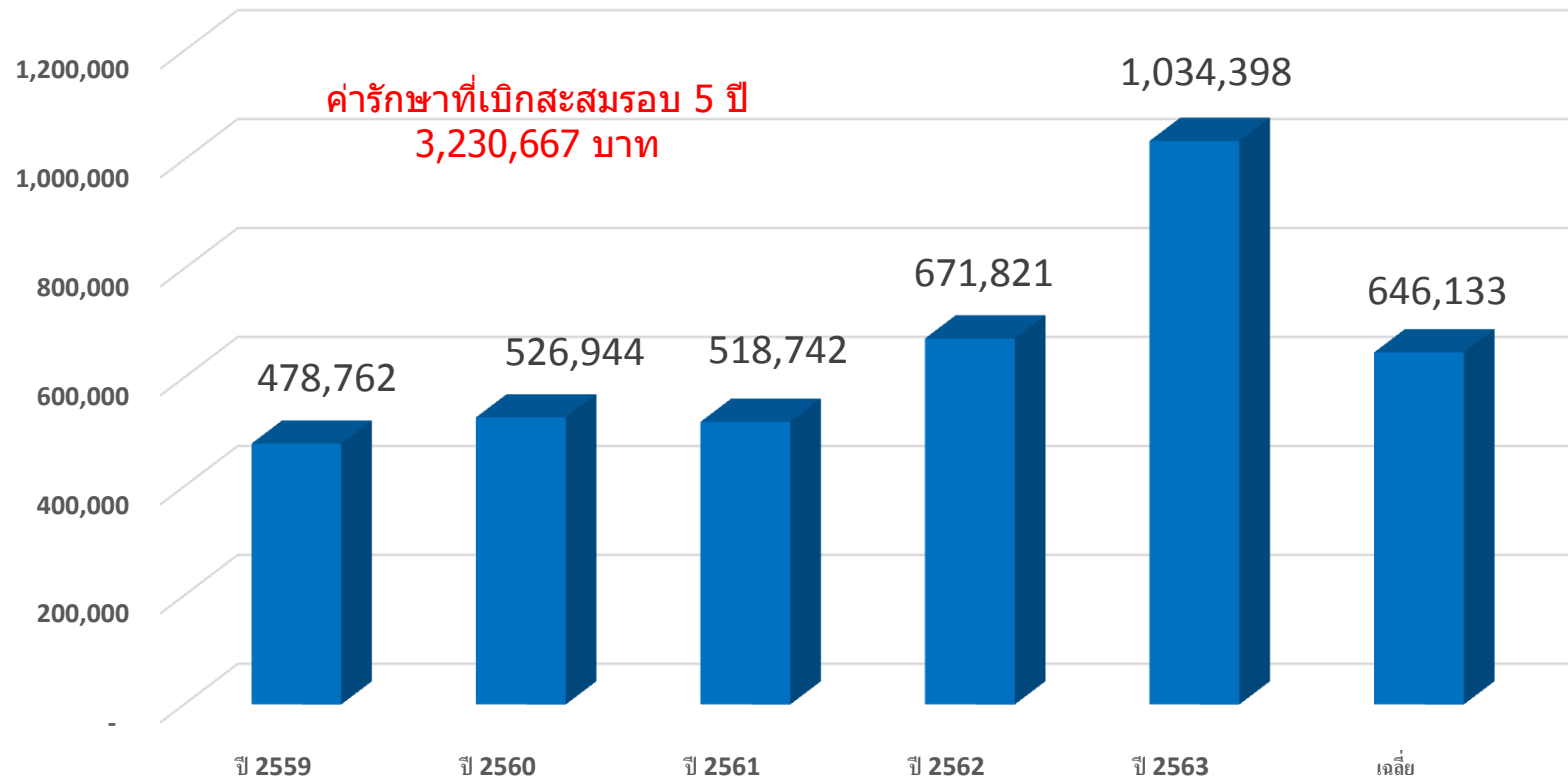
ข้อ 6 สวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร ในแต่ละระดับการศึกษาให้เบิกจ่ายได้ตามสิทธิของข้าราชการ หากคู่สมรสของพนักงานมหาวิทยาลัยมีสิทธิได้รับเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร จากหน่วยงานอื่นก็ให้ใช้สิทธิเบิกจากหน่วยงานนั้นก่อน

เอกสารหลักฐานประกอบการเบิก

1. แบบ กทพ.02
2. ใบเสร็จรับเงิน อายุไม่เกิน 1 ปี
3. ใบประกาศเรื่องอัตราค่าธรรมเนียม

1. เงินสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล (20,000 บาท)

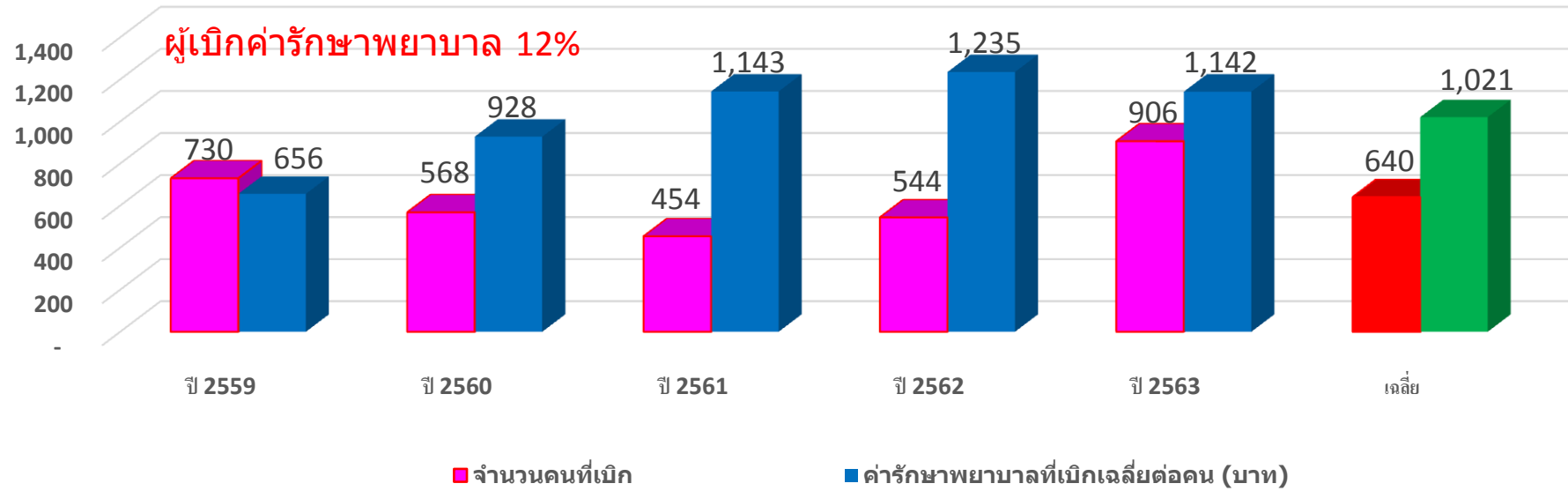
งบประมาณที่เบิกค่ารักษาพยาบาล 20,000 บาท



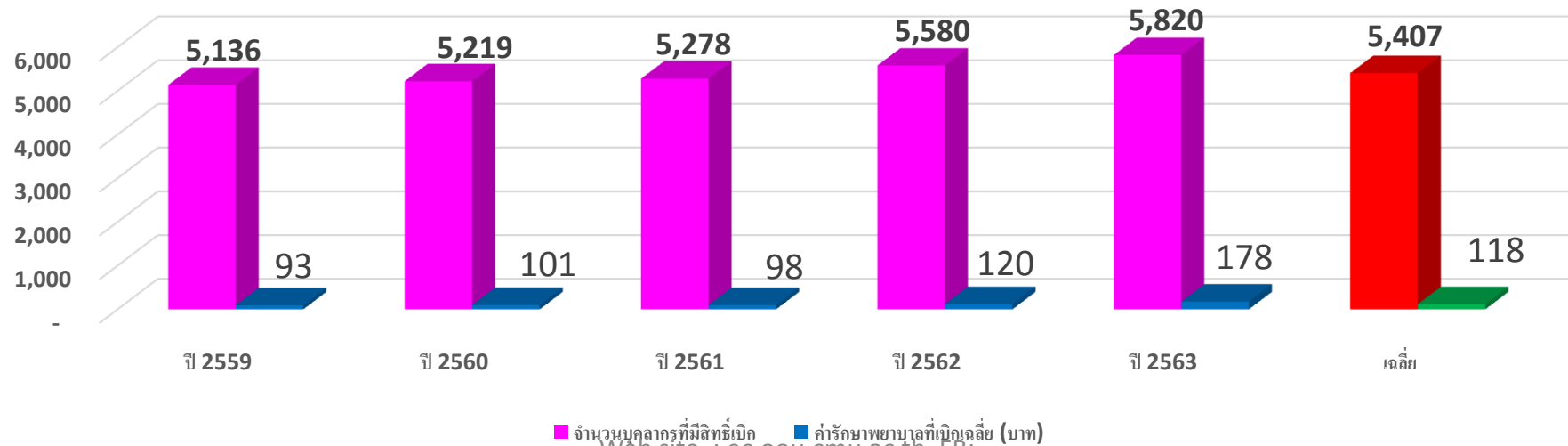
ข้อมูล จากกองบริหารงานบุคคล

22 ต.ค. 63

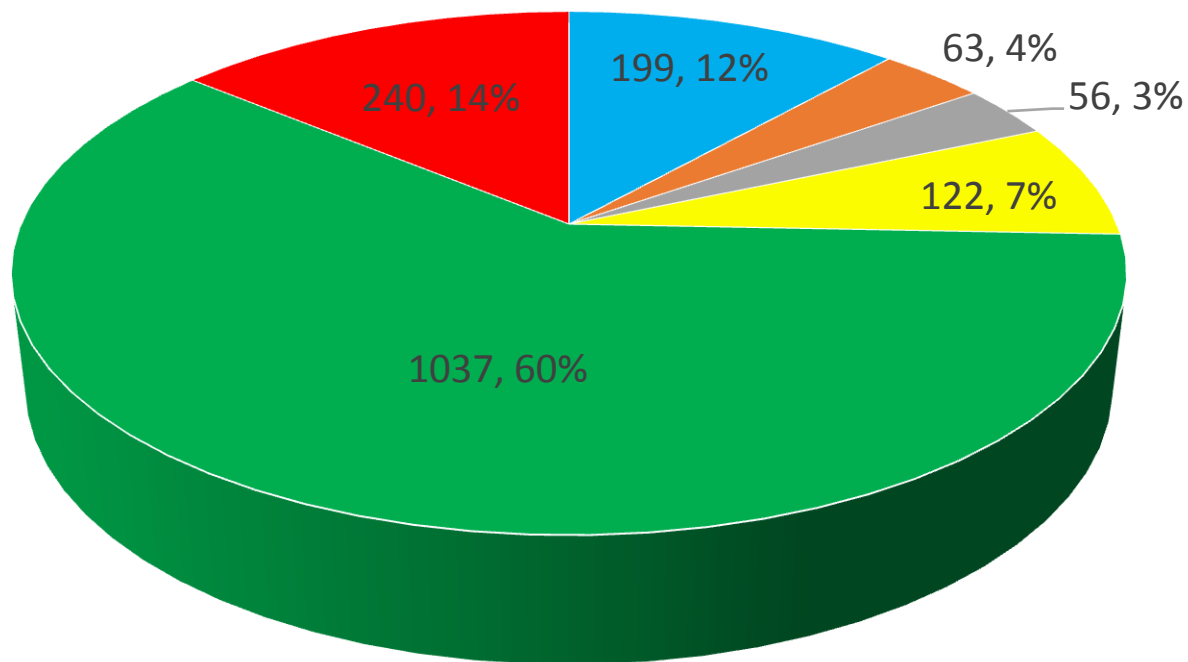
จำนวนผู้เบิกค่ารักษาพยาบาล และค่าเฉลี่ยค่ารักษาพยาบาลที่เบิกต่อคน



จำนวนคนที่มีสิทธิ์ค่ารักษาพยาบาล และค่ารักษาพยาบาลที่เบิกเฉลี่ยต่อคน



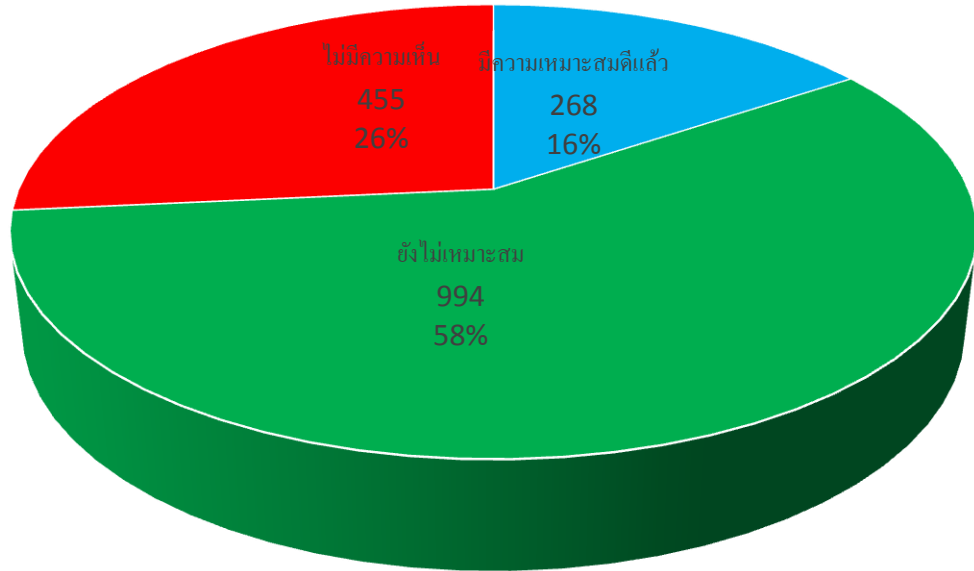
การใช้สิทธิสวัสดิการ



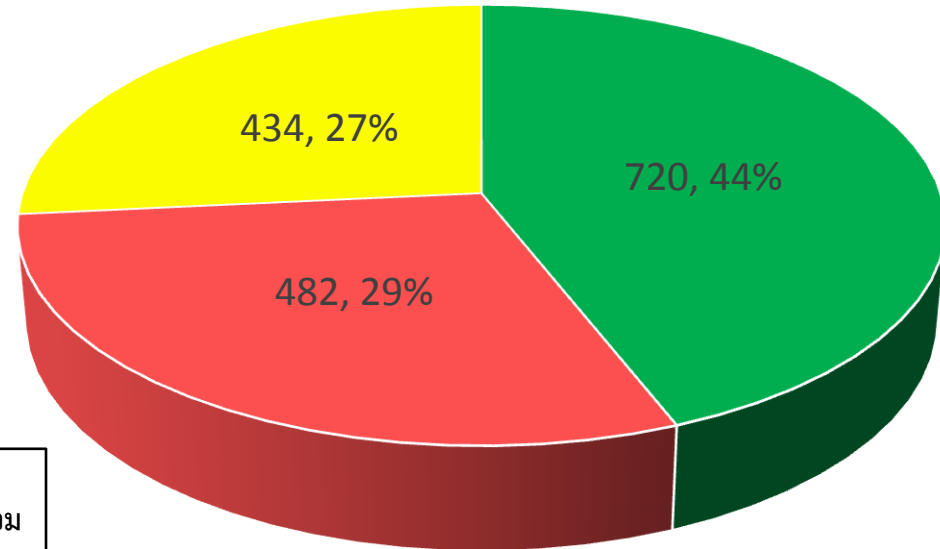
- 1) เคยใช้สิทธิสวัสดิการ เฉพาะตัวเองเท่านั้น
- 2) เคยใช้สิทธิสวัสดิการ เฉพาะญาติสายตรงเท่านั้น (พ่อ แม่ คู่สมรส)
- 3) เคยใช้สิทธิสวัสดิการ สำหรับตัวเองและญาติสายตรง
- 4) เคยขอใช้สิทธิสวัสดิการ แต่ไม่สามารถเบิกจ่ายได้
- 5) ไม่เคยใช้สิทธิสวัสดิการ
- 6) ไม่เคยใช้สิทธิสวัสดิการ เนื่องจากเป็นพนักงานเปลี่ยนสถานภาพจึงใช้สิทธิ ขรก.บำนาญ

Web site : ec.oou.cmu.ac.th FB:

ความเห็นเกี่ยวกับเงื่อนไขการใช้สิทธิสวัสดิการ



เสนอปรับเปลี่ยนเงื่อนไขการใช้สิทธิสวัสดิการ

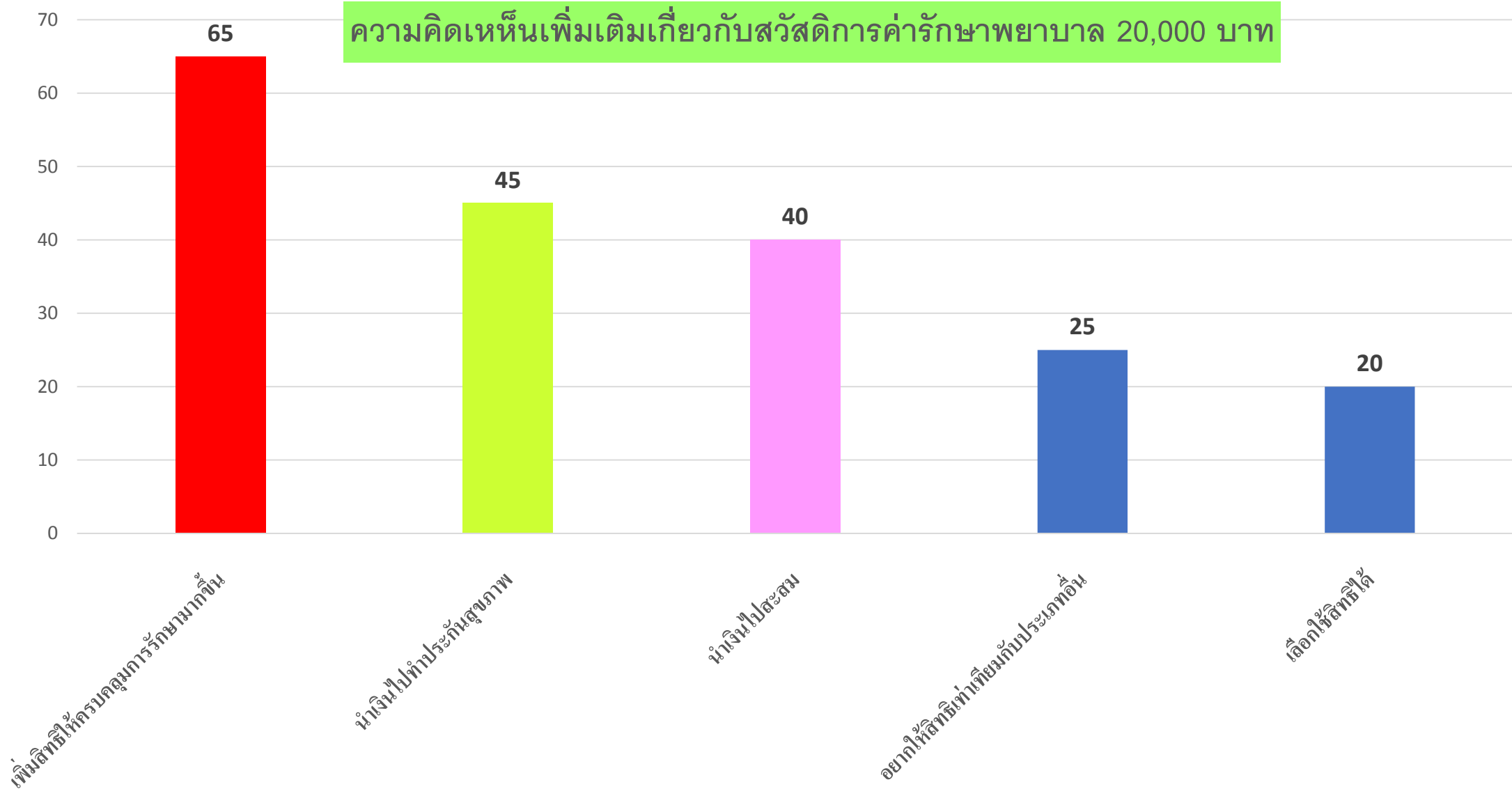


- ใช้สิทธิ์พื้นฐานก่อน หากมีส่วนเกินนำมาเบิกไม่อิงระเบียบกรมบัญชีกลาง
- นำเงิน 10-20% ของยอด 20,000 บาท ไปทำประกันชีวิต
- เลือกทั้งข้อ 1 และ ข้อ 2

ความเห็น	อายุงาน			รวม
	10-19 ปี	20 ปี ขึ้นไป	ต่ำกว่า 10 ปี	
1. ใช้สิทธิ์พื้นฐานก่อน หากมีส่วนเกินนำมาเบิกไม่อิงระเบียบกรมบัญชีกลาง	38.3%	44.5%	42.2%	41.9%
2. นำเงิน 10-20% ของยอด 20,000 บาท ไปทำประกันชีวิต	26.6%	28.1%	29.0%	28.1%
3. เลือกทั้งข้อ 1 และ ข้อ 2	31.4%	20.5%	25.2%	25.3%
4. ไม่เลือก 1) และ 2)	3.7%	6.9%	3.6%	4.7%
รวม	100%	100%	100%	100%

ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับสวัสดิการรักษาพยาบาล

ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล 20,000 บาท



1 เพิ่มสิทธิการรักษาพยาบาลให้ครอบคลุมมากขึ้น (65)

- สามารถเบิกจาก รพ.เอกชน
- ซื้อยานอกบัญชียาหลัก
- ใช้สิทธิได้ทั้ง OPD และ IPD
- เบิกค่าทันตกรรม
- เบิกค่าอุปกรณ์ตามใบสั่งได้
- ค่าคลอดบุตร

- เบิกคลินิกนอกเวลาราชการ/คลินิกเอกชน
- การตรวจสุขภาพประจำปี
- การใช้เครื่องมือแพทย์ค่าใช้จ่ายสูง
- คำนวณแผนไทย
- ห้องพิเศษ
- ยาวัดขึ้นที่จำเป็นต้องฉีด

2

นำเงินทำประกันสุขภาพ (45)

- ทำประกันสุขภาพให้พนักงานมหาวิทยาลัย นอกเหนือที่ประกันสังคมกำหนด
- ใช้สิทธิรักษาพยาบาลฟรี
- ประกันแบบกลุ่ม
- ทำประกันชีวิตแบบกลุ่ม/พ่อแม่เบิกได้
- ทำประกันกลุ่มให้พนักงาน (ค่าห้องขั้นต่ำ 2,500-3,000)
- เพิ่มการทำประกันสุขภาพแบบครอบคลุมทั้งแบบผู้ป่วยในและผู้ป่วยนอกให้กับพนักงาน ซึ่งจะช่วยให้ได้รับการรักษาที่ดีกว่าการใช้สิทธิประกันสังคมเพียงอย่างเดียว

3

นำเงินไปสะสม (40)

- เบิกสิทธิสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลตามใบเสร็จที่ได้จากสถานพยาบาลรวมไม่เกิน 20,000 บ. ต่อปี
- หากปีไหนเบิกค่ารักษาพยาบาลไม่ถึง 20,000 บ. ให้สามารถนำมารวมยอดกับปีถัดไปได้
- ใครไม่เบิกเท่ากับออมเงินส่วนบุคคลได้
- ในแต่ละปีหากไม่ใช้สิทธิเลยในปีต่อ ๆ ไปควรมีสิทธิเพิ่มอาจคิดเป็น%
- คืนสิทธิที่ไม่ได้ใช้ปีละ 20,000 บาท เป็นเงินสดให้พนักงานตอนออกงาน
- ไม่ได้ใช้สิทธิ นำมาเป็นเงินออมพิเศษ
- สบทบทุนไว้ จนกว่าจะเกษียณถึงจะได้คืน
- ใช้สิทธิได้อิสระแต่ไม่เกิน 20,000 บาทต่อปี ถ้าไม่ได้ใช้ เก็บ 100% หรือ ตามสัดส่วนที่เหมาะสม
ออมไว้ใช้ตอนอายุมากหรือจำเป็นต้องใช้หรือคืนตอนเกษียณ

เสนอขอทบทวนข้อบังคับฯ

2. ข้อบังคับฯ มช. ว่าด้วย เงินช่วยเหลือพนักงานมหาวิทยาลัยประจำกรณีออก
จากงาน พ.ศ. 2556 ลงวันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2556 :

- 1) ถูกเลิกจ้างด้วยเหตุที่มหาวิทยาลัยยุบหรือเลิกหน่วยงาน หรือ มหาวิทยาลัย
เลิกจ้างก่อนครบสัญญาโดยไม่มีความผิด หรือเจ็บป่วย หรือทุพพลภาพจนเป็น
อุปสรรคต่อการปฏิบัติงานอย่างถาวรตามคำวินิจฉัยของแพทย์
- 2) ตาย ยกเว้นตายเนื่องจากการประพฤติชั่วอย่างร้ายแรงของตนเอง
- 3) เกษียณอายุงาน

ข้อ ๕ พนักงานมหาวิทยาลัยประจำไม่มีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือกรณีออกจากงาน ในกรณี
กระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับมหาวิทยาลัย ว่าด้วยการบริหารงาน
บุคคล และมหาวิทยาลัยลงโทษขั้นปลดออกหรือไล่ออก หรือไม่ผ่านการประเมินทดลองปฏิบัติงาน

ข้อ ๖ ให้จ่ายเงินช่วยเหลือกรณีออกจากงาน ในอัตราดังต่อไปนี้

(๑) เมื่อปฏิบัติงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยยี่สิบวัน แต่ไม่ครบหนึ่งปี ให้จ่ายได้ไม่เกินหนึ่งเท่า
ของอัตราเงินเดือนเดือนสุดท้าย

(๒) เมื่อปฏิบัติงานติดต่อกันครบหนึ่งปี แต่ไม่ครบสามปี ให้จ่ายได้ไม่เกินสามเท่าของอัตรา
เงินเดือนเดือนสุดท้าย

(๓) เมื่อปฏิบัติงานติดต่อกันครบสามปี แต่ไม่ครบหกปี ให้จ่ายได้ไม่เกินหกเท่าของอัตรา
เงินเดือนเดือนสุดท้าย

(๔) เมื่อปฏิบัติงานติดต่อกันครบหกปี แต่ไม่ครบสิบปี ให้จ่ายได้ไม่เกินแปดเท่าของอัตรา
เงินเดือนเดือนสุดท้าย

(๕) เมื่อปฏิบัติงานติดต่อกันครบสิบปีขึ้นไป ให้จ่ายได้ไม่เกินสิบเท่าของอัตราเงินเดือนเดือน
สุดท้าย

ตัวอย่าง

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

4. เงินชดเชย

การจ่ายเงินชดเชยให้พนักงานมหาวิทยาลัยที่ออกจากงานเนื่องด้วยเกษียณอายุ เสียชีวิต หรือเมื่ออายุครบ 55 ปีบริบูรณ์ จะได้อำนาจชดเชยตามอัตราเงินเดือนสุดท้ายดังต่อไปนี้



1. เมื่อปฏิบัติงานติดต่อกันครบ 120 วัน แต่ไม่ครบ 1 ปี ให้ได้รับค่าชดเชยเท่ากับเงินเดือนจำนวน 1 เดือน
2. เมื่อปฏิบัติงานติดต่อกันครบ 1 ปี แต่ไม่ครบ 3 ปี ให้ได้รับค่าชดเชยเท่ากับเงินเดือน จำนวน 3 เดือน
3. เมื่อปฏิบัติงานติดต่อกันครบ 3 ปี แต่ไม่ครบ 6 ปี ให้ได้รับค่าชดเชยเท่ากับเงินเดือน จำนวน 6 เดือน
4. เมื่อปฏิบัติงานติดต่อกันครบ 6 ปี แต่ไม่ครบ 10 ปี ให้ได้รับค่าชดเชยเท่ากับเงินเดือนจำนวน 8 เดือน
5. เมื่อปฏิบัติงานติดต่อกันครบ 10 ปี ให้ได้รับค่าชดเชยเท่ากับเงินเดือนจำนวน 10 เดือน

ตัวอย่าง

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้า คุณทหารลาดกระบัง



ประกาศสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เรื่อง โครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของพนักงานสถาบัน

.....

เพื่อให้การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังเป็นไปอย่างคุ้มค่า ประหยัด มีประสิทธิภาพและได้ประโยชน์สูงสุด

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๖ และข้อ ๘ ของระเบียบสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ว่าด้วยการเกษียณอายุก่อนกำหนดของพนักงานสถาบัน พ.ศ. ๒๕๕๒ และมติคณะกรรมการบริหารงานบุคคล สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑๔ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ ประกอบกับมติคณะกรรมการสภาสถาบันเพื่อพิจารณาด้านบริหารงานบุคคล ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๑๖ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๑ และมติสภาสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๓๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๑ ได้ให้ความเห็นชอบแล้ว จึงให้ประกาศดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เรื่อง โครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของพนักงานสถาบัน”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้เฉพาะการเกษียณอายุก่อนกำหนดของพนักงานสถาบัน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ และพ.ศ. ๒๕๖๒ เท่านั้น

ข้อ ๓ ในประกาศนี้

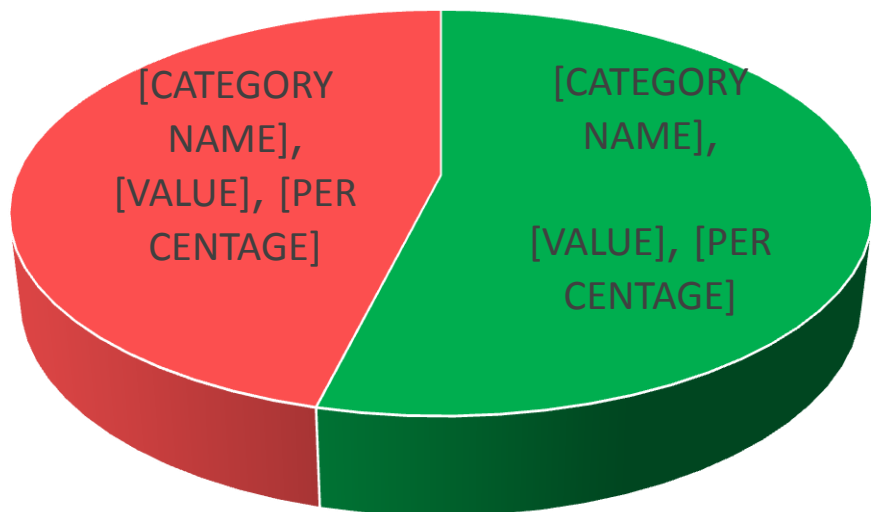
“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

“ส่วนงาน” หมายความว่า ส่วนงานตามมาตรา ๙ แห่งพระราชบัญญัติสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง พ.ศ. ๒๕๕๑

“พนักงานสถาบัน” หมายความว่า พนักงานสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ประกอบด้วย พนักงานสถาบันเงินรับประมาณ พนักงานสถาบันเงินรายได้ และพนักงานสถาบันที่

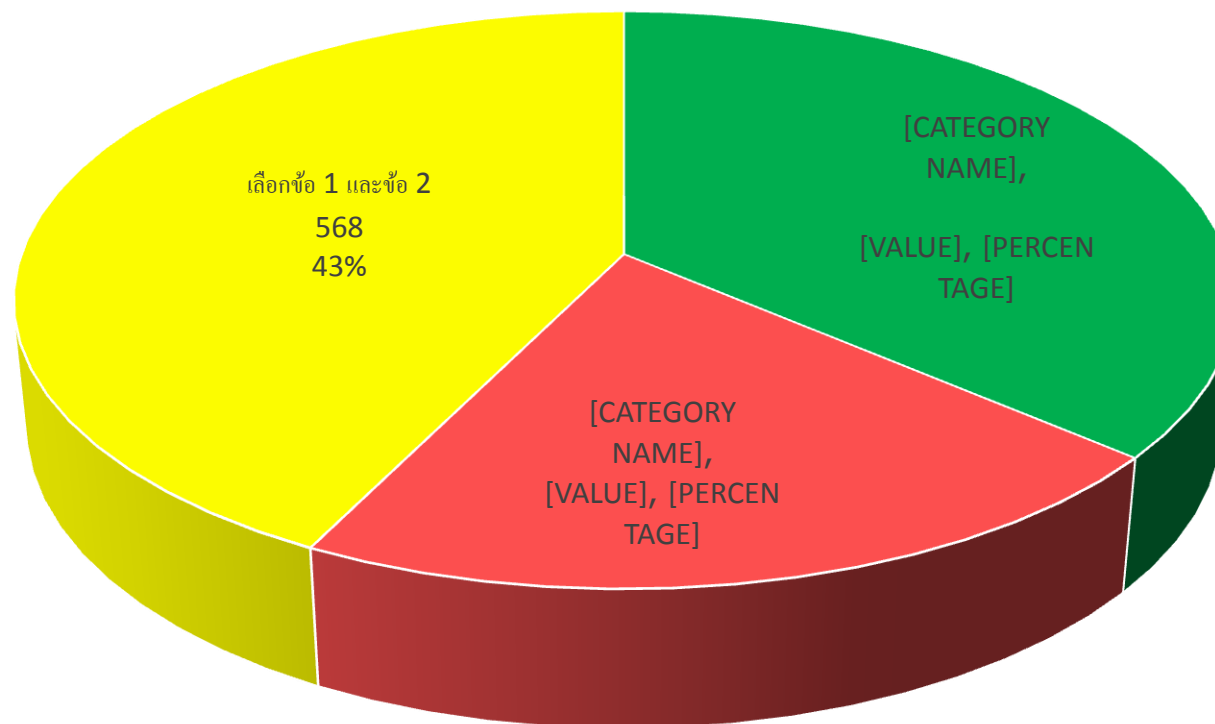
Website : www.cmu.ac.th FB : <https://www.facebook.com/EmployeeCouncilOffice/> Tel 053-643018

ความเห็นเกี่ยวกับเงื่อนไขเงินช่วยเหลือเมื่อออกจากงาน

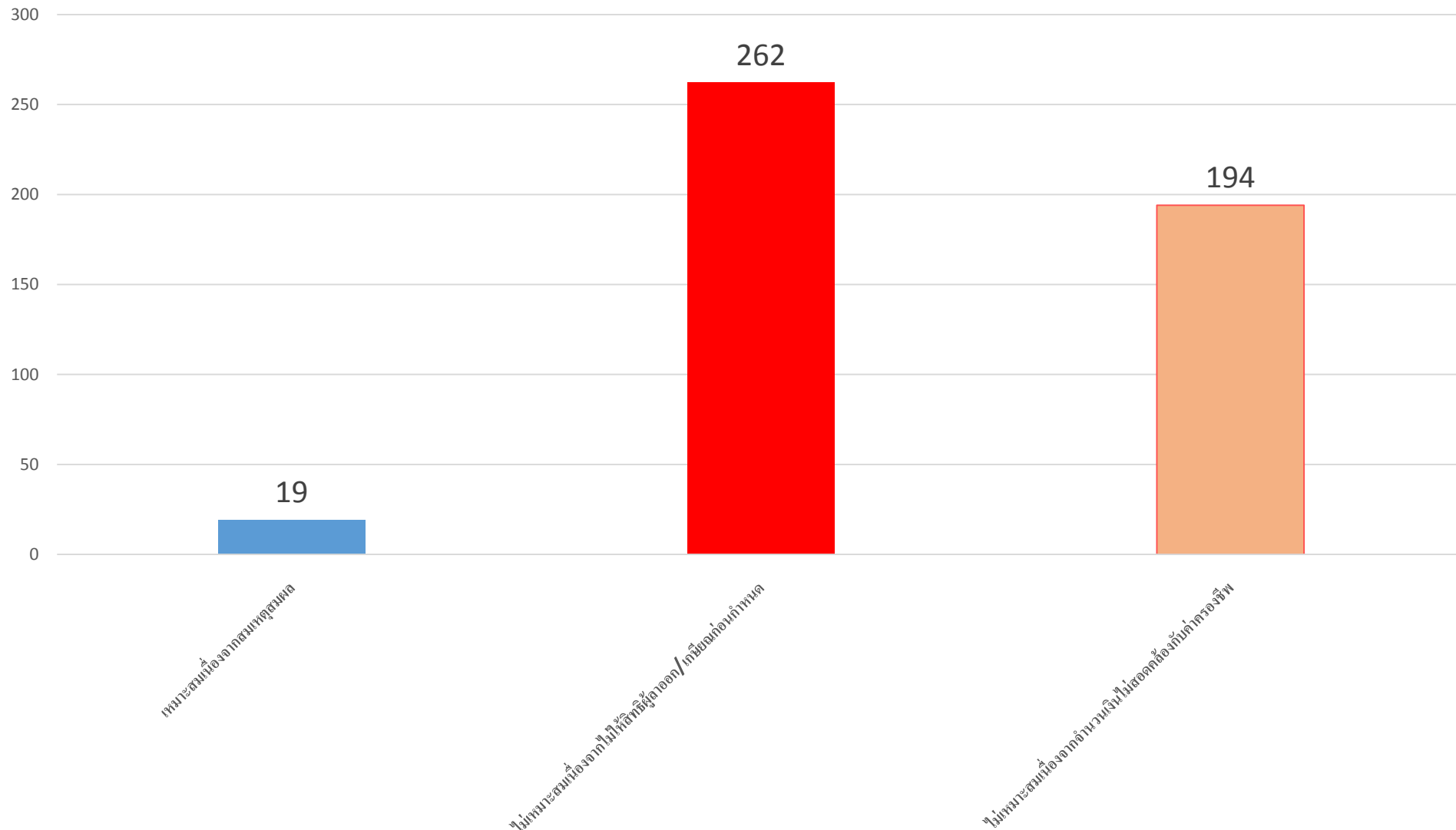


ความเห็นเรื่องเงินออกจากงาน	ต่ำกว่า 10 ปี	10-19 ปี	20 ปี ขึ้นไป
เหมาะสม	63.4%	45.7%	49.3%
ไม่เหมาะสม	36.6%	54.3%	50.7%
รวม	100.0%	100.0%	100.0%

เสนอปรับเปลี่ยนเงื่อนไขเงินช่วยเหลือเมื่อออกจากงาน



ความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เกี่ยวกับเงินช่วยเหลือเมื่อออกจากงาน



เหตุผลที่ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าเหมาะสม หรือไม่เหมาะสม

➤ **เหมาะสมแล้ว** เนื่องจากสมเหตุผล ครอบคลุมดีแล้ว เทียบกับมหาวิทยาลัยอื่นแล้ว ไม่น่าจะต่างกันมาก แต่ถ้าได้มากขึ้นจะดีมาก อัตราที่จ่ายไม่เป็นภาระกับงบประมาณของมหาวิทยาลัยมากเกินไป (19)

➤ **ไม่เหมาะสม** เนื่องจากเหตุผล ดังนี้ (456)

1) **เงื่อนไขหรือเกณฑ์การให้เงินออกงานไม่ครอบคลุม** ผู้ประสงค์ลาออก หรือออกงานก่อนเกษียณอายุราชการ แม้ว่ามีอายุงานเกิน 25 ปีและอายุตัวเกิน 50 ปี ซึ่งไม่อิงตามระบบราชการที่ให้สิทธิแก่คนกลุ่มนี้ในการรับสิทธิประโยชน์จากการออกงาน ปัจจุบันมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ไม่ให้สิทธิในการได้รับเงินออกงานแก่ผู้ที่จำเป็นต้องลาออกด้วยเหตุผลความจำเป็นต่างๆ เช่น มีปัญหาสุขภาพซึ่งยังไม่ถึงขั้นทุพพลภาพ ต้องดูแลสุขภาพของคนในครอบครัว/บุพการีที่เจ็บป่วย ต้องย้ายถิ่นที่อยู่เพื่อติดตามครอบครัว จึงควรปรับแก้ไขเกณฑ์การให้เงินผู้ที่จำเป็นต้องออกงานในทุกกรณี เพื่อให้ยืดหยุ่นครอบคลุม และเหมาะสมยิ่งขึ้น (ความถี่ 262)

2) **จำนวนเงินออกงานได้จำนวนน้อยมาก** ไม่สอดคล้องกับค่าครองชีพและสภาวะเงินเฟ้อในปัจจุบันและอนาคต จึงควรปรับเกณฑ์ให้ได้รับเงินจำนวนมากขึ้นตามความเหมาะสมของอายุงาน ไม่ควรกำหนดเพดานเงินออกงานสูงสุดที่จำนวน 10 เท่าของเงินเดือนสุดท้าย ควรเพิ่มจำนวนเงินสำหรับกลุ่มพนักงานที่มีอายุงานมากให้ได้รับเงินจำนวนมากขึ้นตามความเหมาะสม และเป็นไปตามกฎหมายแรงงาน (ความถี่ 194)

ข้อเสนอ

- 1) ถูกเลิกจ้างด้วยเหตุที่มหาวิทยาลัยยุบหรือ เลิกหน่วยงาน หรือ มหาวิทยาลัยเลิกจ้างก่อนครบสัญญาโดยไม่มีคามผิด หรือเจ็บป่วย หรือเหตุพหุผลภาพจนเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานอย่างถาวรตามคำวินิจฉัยของแพทย์
- 2) ตาย ยกเว้นตายเนื่องจากการประทุติชั่วอย่างร้ายแรงของตนเอง
- 3) เกษียณอายุงาน

ข้อเสนอพิจารณา : 4) ลาออก ในกรณีผู้มีอายุงาน 25 ปีขึ้นไป หรือ ผู้มีอายุ 55 ปี ขึ้นไป โดยความเห็นชอบของหัวหน้าส่วนงาน และให้ได้เงินช่วยเหลือเมื่อออกจากงาน ตามข้อบังคับฯ

เสนอขอทบทวนเปลี่ยนชื่อตำแหน่งงาน

3. ชื่อตำแหน่งของบุคลากรสายปฏิบัติการ "ตำแหน่งพนักงานปฏิบัติงาน"

หลังมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ออกนอกระบบในปี 2551 และใช้เวลา 3 ปี ในการให้พนักงานแสดงความจำนงเพื่อเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย โดยยังคงชื่อตำแหน่งเดิม เช่น เจ้าหน้าที่บุคคล นักวิชาการศึกษา นักวิชาการพัสดุ เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นักกิจการศึกษา เป็นต้น

ต่อมาเมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2553 มหาวิทยาลัยมีนโยบายให้เปลี่ยนชื่อตำแหน่งกลุ่มงานทั่วไปเป็น จำนวน 14 ตำแหน่ง เป็นชื่อ "พนักงานปฏิบัติงาน" ยกเว้นบางตำแหน่ง เช่น บรรณารักษ์ นักวิชาการคอมพิวเตอร์ นิติกร นักการเงินและบัญชี นักวิทยาศาสตร์ ให้คงชื่อตำแหน่งเดิม โดยมีแนวคิดที่ว่าตำแหน่งพนักงานปฏิบัติงาน สามารถปรับเปลี่ยนภาระงานและปฏิบัติงานแทนกันได้ เนื่องจากเป็นชื่อตำแหน่งเดียวกัน ดังนั้นจึงกำหนดชื่อตำแหน่งพนักงานสายปฏิบัติการส่วนเป็น "พนักงานปฏิบัติงาน"

อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติจริงเกิดปัญหา เนื่องจากไม่สามารถจำแนกได้ว่าชื่อตำแหน่งพนักงานปฏิบัติงาน สะท้อนถึงความรับผิดชอบและภาระงานที่ปฏิบัติ ทำให้เกิดปัญหาในการเข้าสู่ตำแหน่งชำนาญการ ซึ่งเป็นความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในสายงานของตนเอง นอกจากนี้ในรับสมัครงานตำแหน่งพนักงานสายปฏิบัติการ จะมีการระบุไว้ว่ารับสมัครตำแหน่งพนักงานปฏิบัติงาน (ปฏิบัติงานด้านวิชาการ) (ปฏิบัติงานด้านพัสดุ) เป็นต้น

สำหรับผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุ ได้มีระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตำแหน่งด้านพัสดุ เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญต้องใช้ความรู้ความสามารถที่สะสมอย่างยาวนานเพื่อให้การดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างพัสดุเป็นไปอย่างถูกต้อง ตามพรบ.การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 โดยผู้ที่จะได้รับค่าตอบแทนต้องผ่านการอบรมมาตรฐานวิชาชีพด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ แต่บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านพัสดุของ มช. ไม่สามารถสมัครเข้าอบรมหลักสูตรดังกล่าวได้ เนื่องจากชื่อตำแหน่งเป็นพนักงานปฏิบัติงาน ไม่มีคำว่า "พัสดุ" ในชื่อตำแหน่ง

กลุ่มปฏิบัติการและวิชาชีพ (กลุ่มปฏิบัติงานทั่วไป 28 ตำแหน่ง)	กลุ่มปฏิบัติการและวิชาชีพ (กลุ่มวิชาชีพเฉพาะ 17 ตำแหน่ง)
1. นักจิตวิทยา	1. แพทย์
2. นักช่างศิลป์	2. ทันตแพทย์
3. นักวิทยาศาสตร์การแพทย์	3. เภสัชกร
4. นักสถิติ	4. วิศวกร
5. นักวิทยาศาสตร์เกษตร (รอบปรับปรุงใหม่)	5. สัตวแพทย์
6. นักอาชีวบำบัด	6. พยาบาล
7. นักเวชสถิติ	7. สถาปนิก
8. นักโภชนาการ	8. นักเทคนิคการแพทย์
9. นักวิทยาศาสตร์	9. นักรังสีการแพทย์
10. นักสังคมสงเคราะห์	10. นักกายภาพบำบัด
11. นักสหศึกษา	11. นักวิชาการคอมพิวเตอร์
12. นักเอกสารสนเทศ	12. นักวิชาการช่างเทคนิค
13. นิติกร	13. นักกิจกรรมบำบัด
14. บรรณารักษ์	14. นักกายอุปกรณ์
15. นักการเงินและบัญชี	15. ผู้ปฏิบัติงานทันตกรรม
16. นักตรวจสอบภายใน	16. ผู้ปฏิบัติงานพยาบาล
17. นักฟิสิกส์การแพทย์	17. ผู้ปฏิบัติงานเภสัชกร
18. พงง.รังสีเทคนิค	
19. พงง.วิทยาศาสตร์	
20. พงง.วิทยาศาสตร์การแพทย์	
21. พงง.อาชีวบำบัด	
22. พงง.โภชนาการ	
23. พงง.ปฏิบัติงานช่วยสอน	
24. พงง.ปฏิบัติงาน	
25. จนท.สำนักงาน	
26. พงง.ช่าง	

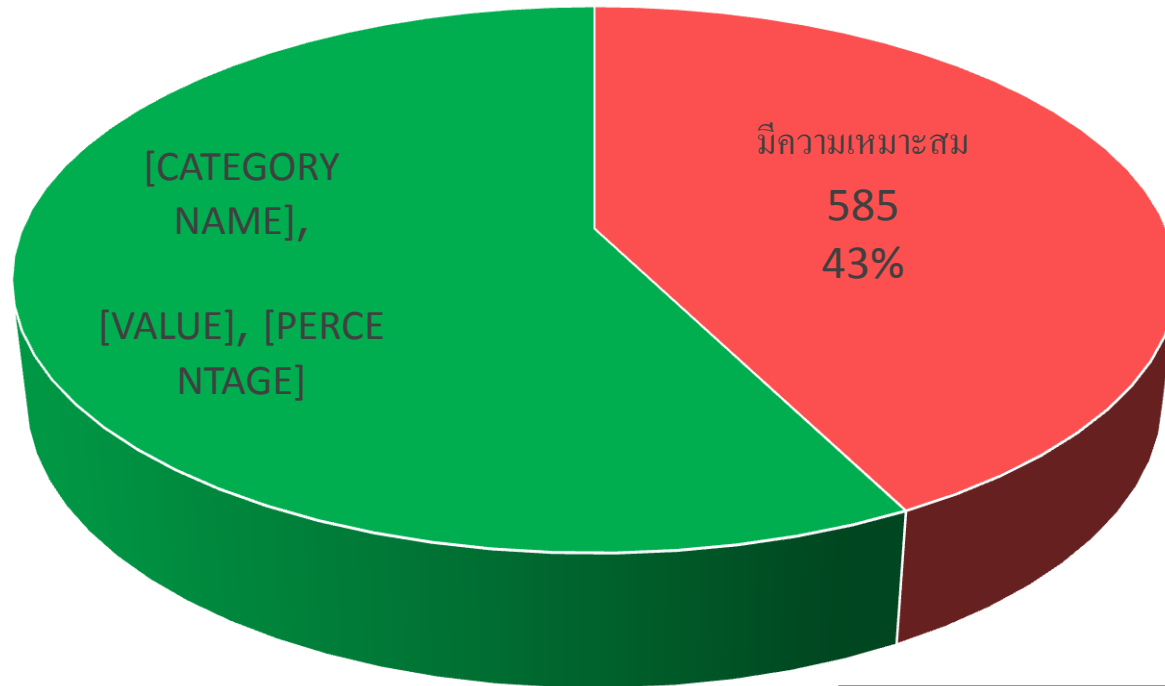
ชื่อตำแหน่งเดิมที่ยุบรวมเป็นตำแหน่งพนักงานปฏิบัติงาน	
	ชื่อตำแหน่งเดิม
1	นักวิชาการพัสดุ
2	นักประชาสัมพันธ์
3	นักวิชาการโสตทัศนศึกษา
4	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
5	นักวิเทศสัมพันธ์
6	นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ
7	บุคลากร (เจ้าหน้าที่บุคคล)
8	นักวิชาการศึกษา
9	เจ้าหน้าที่บริหารงานอาคารสถานที่
10	เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์
11	เจ้าหน้าที่บริหารงานวิจัย (เจ้าหน้าที่วิจัย)
12	นักกิจการศึกษา
13	นักเทคโนโลยีสารสนเทศ
14	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป

ข้อมูลสถาบันการศึกษาอื่น

สถานบันการศึกษา

1	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	}	ใช้ชื่อตำแหน่งเดิม
2	มหาวิทยาลัยมหิดล		
3	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์		
4	มหาวิทยาลัยขอนแก่น		
5	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี		
6	มหาวิทยาลัยแม่โจ้		
7	สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง		
8	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์		
9	มหาวิทยาลัยบูรพา		
10	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่-> พนักงานปฏิบัติงาน (ยุบรวม 14 ตำแหน่ง)		
11	มหาวิทยาลัยศิลปากร -> นักวิชาการอุดมศึกษา (เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป, เจ้าหน้าที่บุคคล, นักประชาสัมพันธ์, นักวิเทศสัมพันธ์, นักวิชาการ ศึกษา, นักกิจการนักศึกษา, นักวิเคราะห์นโยบายและแผน)		

3. ชื่อตำแหน่งของบุคลากรสายปฏิบัติการ "ตำแหน่งพนักงานปฏิบัติงาน"



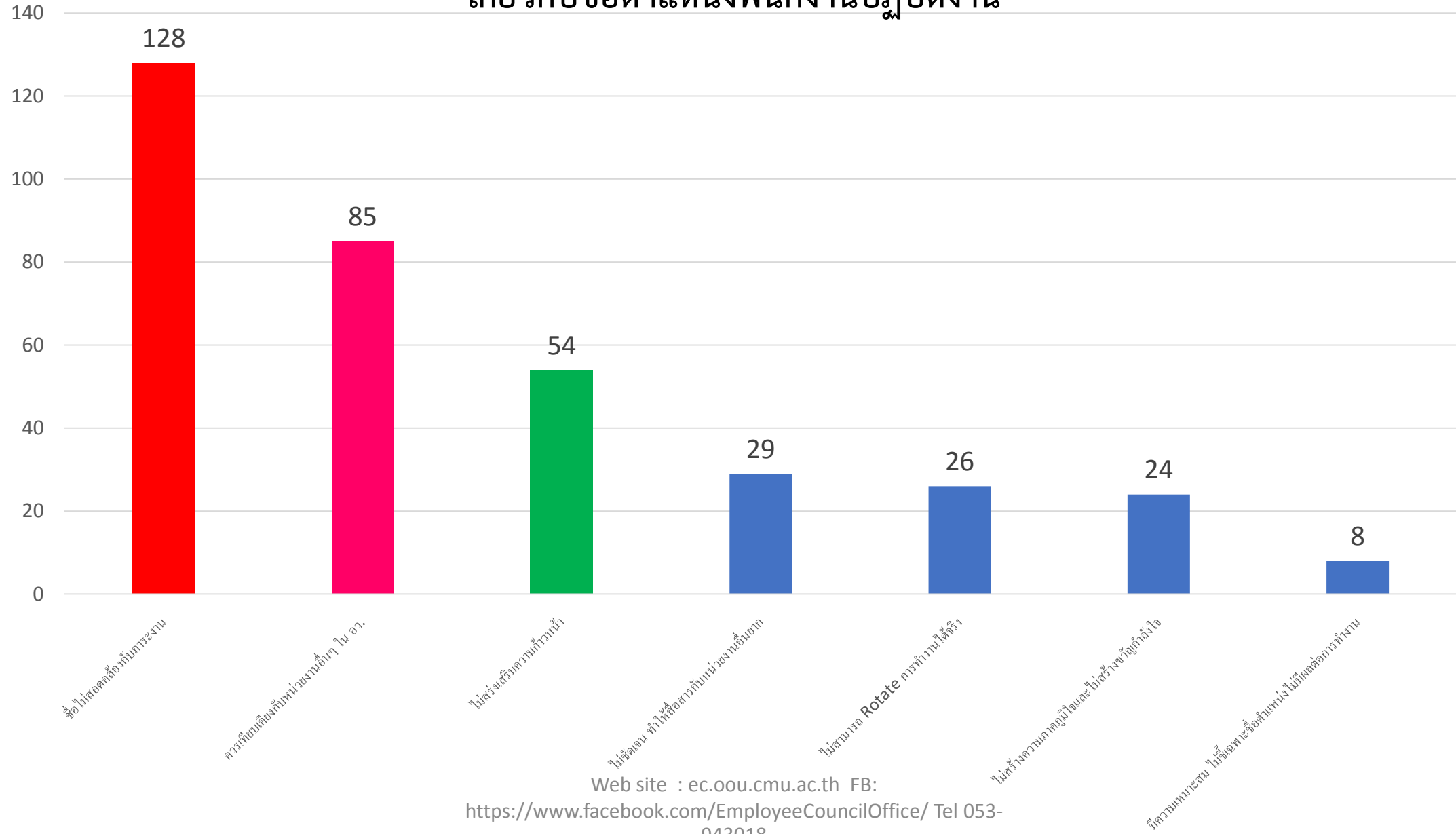
ชื่อตำแหน่งพนักงานปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 10 ปี	10-19 ปี	20 ปี ขึ้นไป
มีความเหมาะสม	47.0%	34.8%	43.4%
ยังไม่เหมาะสม เปลี่ยนให้สอดคล้องกับภาระงานฯ	53.0%	65.2%	56.6%
รวม	100.0%	100.0%	100.0%

Web site : ec.oou.cmu.ac.th FB:

<https://www.facebook.com/EmployeeCouncilOffice/> Tel 053-943018

ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับสวัสดิการรักษายาบาล

ความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เกี่ยวกับชื่อตำแหน่งพนักงานปฏิบัติงาน



1. ชื่อตำแหน่งพนักงานปฏิบัติงานที่ใช้อยู่ในปัจจุบันไม่สอดคล้องกับภาระงานและมีความกว้างเกินไป ทำให้มีผลต่อการทำตำแหน่งชำนาญการเพราะไม่สามารถระบุตำแหน่งงานที่ปฏิบัติได้แน่ชัด (128)

2. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ควรจะกลับไปใช้ชื่อตำแหน่งโดยพิจารณาชื่อตำแหน่งตามประกาศของกระทรวง อว. หรือชื่อตำแหน่งงานทางราชการอื่นๆ (85)

3. การเปลี่ยนตำแหน่งงานที่มีชื่อเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติมาเป็นพนักงานปฏิบัติงานทั้งหมด ทำให้ความก้าวหน้าในตำแหน่งลดลงและไม่ได้ประโยชน์ที่ควรได้ตามมาตรฐานคุณวุฒิตามระเบียบกรมบัญชีกลาง เช่นที่หน่วยงานภาครัฐอื่นๆ ได้รับ เพราะชื่อตำแหน่งไม่ตรง เช่นพนักงานพัสดุ เป็นต้น (54)

4. การเปลี่ยนชื่อตำแหน่งงานมาเป็นพนักงานปฏิบัติงานทั้งหมดทำให้เกิดความสับสนต่อบุคคลภายนอกที่เข้ามาติดต่อกัน และต้องใช้เวลาในการอธิบายทำความเข้าใจถึงหน้าที่ๆ ปฏิบัติ และทำให้เกิดความเข้าใจคลาดเคลื่อนในการติดต่อกัน และไม่ได้รับเกียรติเมื่อไปติดต่อกับองค์กรภายนอกเพราะไม่แน่ใจว่าเป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในหน้าที่นี้จริงหรือไม่ (29)

5. ตำแหน่งพนักงานปฏิบัติงานไม่มีความชัดเจนและไม่สามารถจะ **Rotate** การทำงานได้จริง เพราะในทุกตำแหน่งงานมีความเป็นวิชาชีพเฉพาะที่ต้องใช้ระยะเวลาในการฝึกฝนในการทำงานจึงจะเข้าใจในงานนั้นๆ ได้ (26)

6. การเปลี่ยนตำแหน่งงานจากเดิมที่เคยมีมาเป็นตำแหน่งพนักงานปฏิบัติงานทั้งหมด ไม่มีความเหมาะสมเป็นการลดเกียรติภูมิของผู้ปฏิบัติงานที่เคยทำงานในตำแหน่งที่มีชื่อและไม่เป็นการสร้างขวัญกำลังใจผู้ปฏิบัติงาน (24)

7. พนักงานปฏิบัติงาน ถือเป็นตำแหน่งที่ไม่ชื่อเฉพาะเจาะจง หรือใช้ชื่อตำแหน่งที่สอดคล้องต่องาน ถือเป็นแนวทางที่ไม่น่าจะมีความจำเป็นที่จะต้องปรับเปลี่ยน อันเนื่องมาจากชื่อตำแหน่งงาน ไม่ได้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผลกระทบในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงาน (8)

การเปลี่ยนชื่อตำแหน่งสอดคล้องทั้งใน 3 ประเด็น ดังนี้

1. ในด้านระบบงาน การที่ชื่อตำแหน่งมีความชัดเจน จะนำไปสู่การวางระบบงาน ที่เนื้องาน ชื่อตำแหน่ง ควรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพราะเชื่อมโยงไปถึงการกำหนด **TOR** และการประเมินผลการทำงาน ที่ประเมินทั้งคนและงานไปพร้อมกัน
2. ในด้าน การเรียนรู้ของบุคลากรและการสร้างแรงจูงใจ การมีชื่อตำแหน่งที่เฉพาะและชัดเจน จะสามารถวางแผน ในด้านเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (**Career Path**) ซึ่งถือว่ามีความสำคัญในการจูงใจให้พนักงานมีความมุ่งมั่น ในการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน ตาม **Career Path** ให้คู่ขนานไปกับการพัฒนามหาวิทยาลัยตามกรอบยุทธศาสตร์
3. การสร้างความพอใจและความภาคภูมิใจแก่บุคลากร เพราะการมีชื่อตำแหน่งเฉพาะ ทำให้ทุกคนรับรู้ถึงความมีคุณค่า ในตนเองผ่านชื่อตำแหน่ง เพราะชื่อตำแหน่งจะสะท้อนให้เห็นถึงความเชี่ยวชาญหรือผู้มีความรู้เฉพาะด้าน มากกว่าชื่อพนักงานปฏิบัติงาน ซึ่งไม่สามารถระบุได้ว่าผู้ถือครองตำแหน่งมีความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงานให้องค์กรในด้านใด รวมทั้งสามารถสื่อสารกับบุคคลอื่นๆ ได้เข้าใจชัดเจน

ECC  **U**

**EMPLOYEE COUNCIL
CHIANG MAI UNIVERSITY**

สภาพนักงาน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Website : www.ecc.cmu.ac.th

<https://www.facebook.com/EmployeeCouncilOffice/> Tel 053-

943018

ข้อเสนอแนะอื่นๆ

๑. สิทธิ ๒๐,๐๐๐ บาท/สวัสดิการรักษายาบาล

- ๑.๑ สิทธิ ๒๐,๐๐๐ บาท ควรจะครอบคลุมการรักษาทางการแพทย์ การรักษาทางเลือก การตรวจร่างกายประจำปี การรักษาทางทันตกรรม การฉีดวัคซีนต่างๆ
- ๑.๒ ขอพิจารณาสวัสดิการรักษายาบาลหรือการรับบริการต่าง ๆ ทางแพทย์ภายใน หน่วยงานของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ที่มีมูลค่าเกินกว่าสิทธิที่สามารถเบิกได้ (๒๐,๐๐๐ บาท) ให้มีส่วนลดพิเศษสำหรับบุคลากร เช่น การทำ Lasik เป็นต้น
- ๑.๓ สวัสดิการรักษายาบาลที่ครอบคลุมญาติสายตรง มีความซับซ้อนในการเบิก และเงื่อนไขเยอะ (๕)
 - ๑.๔ ขอพิจารณาความเห็นชอบประจำรักษายาบาลนอกเหนือจากสิทธิประกันสังคม ควรสามารถใช้จ่ายสิทธิใน ๒๐,๐๐๐ บาท ได้และไม่จำกัดสถานพยาบาล
 - ๑.๕ ขอพิจารณาเบิกสิทธิรักษายาบาลได้ทันทีในวงเงินที่แบ่งตามช่วงระยะเวลาการทำงานตามใบเสร็จรับเงินที่ออกจากโรงพยาบาล โดยไม่ต้องจำกัดว่าป่วยเป็นโรคอะไร
 - ๑.๖ ขอพิจารณาเพิ่มการตรวจสุขภาพเฉพาะทางสำหรับผู้มีความเสี่ยงในการตรวจสุขภาพประจำปี
 - ๑.๗ ขอพิจารณาการตรวจสุขภาพทำได้เหมือนเดิมคือตรวจกับคณะเทคนิคการแพทย์แล้วเบิกจ่ายได้เหมือนก่อนหน้านี้ เพราะตั้งแต่ไปตรวจตามประกันสังคมกำหนด ก็แทบจะไม่ได้ไปตรวจสุขภาพอีกเลย เนื่องจากเงื่อนไขและกระบวนการที่ยุ่งยากและการใช้สิทธิที่ยากและลดน้อยกว่าเดิม
 - ๑.๘ ขอมหาวิทยาลัยให้สิทธิความยืดหยุ่นด้านสวัสดิการรักษายาบาลและให้สิทธิพนักงาน (โดยเฉพาะพนักงานที่ใช้สิทธิประกันสังคม) ได้ใช้งบสวัสดิการนี้ตรงกับความต้องการในการดูแลสุขภาพของตนเองอย่างแท้จริง เป็น"งบสวัสดิการด้านสุขภาพ" หรือทำประกันสุขภาพเพิ่มเติมให้แก่พนักงาน อาจเป็นประกันชีวิต+ประกันสุขภาพ แต่ถ้าต้องเลือก ๑ อย่าง ขอเน้นประกันสุขภาพมากกว่าประกันชีวิตเพราะมีความจำเป็นในการดูแลสุขภาพขณะทำงานมากกว่ารับผลประโยชน์ตอนที่เสียชีวิต
 - ๑.๙ ขอให้มหาวิทยาลัยให้ความสำคัญกับสิทธิรักษายาบาลของพนักงานมหาวิทยาลัย หรือเพิ่มช่องทางในการกระจายข่าวสารความรู้ต่างๆ ให้มากขึ้น
 - ๑.๑๐ ขอพิจารณาสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ให้มากกว่านี้ ที่ผ่านมายังไม่ได้รับการดูแลด้านสิทธิการพยาบาลให้กับญาติสายตรง โดยขอพิจารณาให้สามารถเบิกจ่ายได้ในกรณีที่ใช้สิทธิของรัฐบาลแล้ว แต่ยังมีส่วนต่างที่ต้องจ่ายเอง
 - ๑.๑๑ อยากจะเพิ่มสวัสดิการรักษายาบาล กับญาติสายตรง และสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยของพนักงาน
 - ๑.๑๒ ขอพิจารณาสวัสดิการตรวจสุขภาพประจำปีฟรี แบบไม่มีเงื่อนไข
 - ๑.๑๓ ขอผลักดันสิทธิการเบิกรักษายาบาลให้สามารถใช้สิทธิได้อย่างครบถ้วน
 - ๑.๑๔ ขอเพิ่มสวัสดิการค่าทันตกรรมนอกเหนือจากประกันสังคม
 - ๑.๑๕ ขอเพิ่มวงเงินรักษายาบาลให้สูงขึ้นกว่าเดิม (๒)
 - ๑.๑๖ พิจารณาทบทวนการเพิ่มเงินด้านประกันสุขภาพแก่พนักงานมหาวิทยาลัยในรูปแบบของการทำประกันชีวิตหรือประกันสุขภาพ หรือเพิ่มเงินในการเบิกต่อปีโดยพิจารณาเป็นกรณีไป
 - ๑.๑๗ ขอพิจารณาการเพิ่มสิทธิการเข้าระบบ กบข. เบิกรักษายาบาลได้จนเสียชีวิต
 - ๑.๑๘ ขอพิจารณาการประกันกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยให้ทุกกลุ่ม

๑.๑๙ มหาวิทยาลัย เชียงใหม่เป็นมหาวิทยาลัยขนาดใหญ่ และมีหน่วยการแพทย์ของตนเองไม่มีความจำเป็นที่จะต้องใช้ ระบบประกันสังคม ควรพิจารณาจัดทำระบบประกันสุขภาพของตนเอง

๑.๒๐ ขอพิจารณา ปรับให้พนักงาน มหาวิทยาลัย สามารถเบิก เงิน กองทุน สวัสดิการ ได้ตามรายการที่พนักงานต่างจากข้าราชการ

๑.๒๑ ญาติสายตรงควรเบิกสิทธิ์การรักษาพยาบาลได้ด้วยโดยไม่ผ่านสิทธิ์หลัก โดยจำกัดงบบุคคล

๑.๒๒ ค่ารักษาในส่วน ๒๐,๐๐๐ บาท ไม่ควรมีเงื่อนไขอะไรจนไม่สามารถใช้เงินในส่วนนี้ได้

๑.๒๓ มหาวิทยาลัยควรมีการผลักดันเรื่องค่ารักษาพยาบาลมากกว่าที่ผ่านมา

๒. สิทธิก่อน/หลังเกษียณ

๒.๑ ขอเพิ่มสิทธิการรับบำนาญเหมือนข้าราชการ (๒)

๒.๒ ขอผลักดันเรื่องของการเกษียณอายุก่อน ๖๐ ปี

๒.๓ ขอพิจารณาให้มีระบบบำนาญและสิทธิการรักษา พยาบาล รวมถึงญาติสายตรงที่โรงพยาบาล มหาวิทยาลัย เชียงใหม่ กรณีเกษียณอายุราชการเพราะเมื่อเปรียบเทียบกับข้าราชการที่ออกนอกระบบแล้ว ซึ่งต่างจากพนักงานมหาวิทยาลัย ที่ใช้สิทธิประกันสังคมถ้าอายุมากอยากได้เงินบำนาญจากประกันสังคม ก็ต้องกลับมาใช้สิทธิบัตรทองแต่ถ้าอยากใช้สิทธิประกันสังคมก็ต้องจ่ายเงินสมทบทุกเดือนไม่มีสิทธิรับเงินบำนาญ

๒.๔ อยากให้มีการเกษียณก่อนกำหนดเนื่องจากมีกรณีพนักงานประจำที่มีเงินเดือนสูงแต่ไม่สามารถปรับกระบวนการทำงานให้เข้ากับการทำงานระบบใหม่ได้จึงทำงานเพื่อให้ครบอายุเกษียณราชการเพราะต้องการเงิน ๑๐ เท่าหากเกษียณอายุก่อนกำหนด และให้เงินคืน อาจเท่า (ตามความเหมาะสมในการพิจารณา)กลุ่มนี้อาจแจ้งความประสงค์ที่จะเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดและใช้เงินจ้างพนักงานใหม่ที่มีความสามารถ และเริ่มต้นเงินเดือนที่เหมาะสมจ้างพนักงานใหม่ได้เพิ่มขึ้น

๒.๕ สนับสนุนการลาออกก่อนกำหนด เกษียณก่อนกำหนด โดยให้ได้รับค่าตอบแทน

๒.๖ ควรพิจารณาเรื่องเงินชดเชยเกษียณ อายุราชการในกรณีที่มีการลาออกจากงานก่อน กำหนดแล้ว ให้ได้เงินชดเชยเท่ากับการเกษียณอายุราชการ

๒.๗ ขอทบทวนการคงสิทธิผู้ต่ออายุราชการแต่ต้องการออกก่อนกำหนด ๕ ปี

๒.๘ ขอพิจารณา การให้เงินบำนาญ หาก ผู้ที่เกษียณมีความประสงค์ ไม่ต้องการเงินบำเหน็จ ในอัตราคำนวณที่เหมาะสมเทียบเท่ากับการได้รับบำเหน็จ

๒.๙ ควรจัดให้มีการเกษียณอายุก่อนกำหนด เช่น ผู้มีอายุ ๕๕ ปีขึ้นไป ทุกๆ ๓ ปี

๒.๑๐ ขอพิจารณาบำนาญร้อยละ ๒๐ ของเงินเดือนเหมือนสำนักงานประกันสังคม

๒.๑๑ ควรมีระบบ Early Retirement ที่ชัดเจน

๒.๑๒ การที่พนักงานมหาวิทยาลัยสามารถตัดสินใจด้วยตนเองออกจากงานก่อนอายุ ๖๐ ปี เป็นเรื่องดี แต่การให้เงินชดเชยควรเป็นไปตามอายุงานไม่ควรมากำหนดว่าให้มากที่สุดคือ ๑๐ เท่า

๒.๑๓ พิจารณาเพิ่มเงินหลังเกษียณอายุราชการตามสภาพเศรษฐกิจ

๒.๑๔ ขอสนับสนุนให้เสนอมหาวิทยาลัยพิจารณาปรับหลักเกณฑ์ให้บุคลากรที่มีอายุงาน ๒๕ ปี หรืออายุครบ ๕๕ ปี สามารถขอเกษียณก่อนกำหนดได้

๒.๑๕ จัดให้มีที่อยู่อาศัยให้พนักงานหลังเกษียณ

๒.๑๖ จัดให้มีการเกษียณอายุราชการ ตอนอายุ ๕๕ ปี

๒.๑๗ จัดให้มีกองทุนบำนาญเป็นทางเลือกให้กับพนักงานมหาวิทยาลัย

๒.๑๘ จัดตั้งกองทุนเพื่อช่วยเหลือพนักงานก่อนและหลังการเกษียณอายุราชการ

- ๒.๑๙ จัดตั้งโครงการพัฒนาเพื่อเข้าสู่สังคมสูงวัยก่อนการเกษียณอายุราชการ
๒.๒๐ จัดตั้ง กองทุนช่วยเหลือบุคลากรมหาวิทยาลัยที่ออกจากงานในกรณีลาออกหรือเกษียณอายุ
ราชการก่อนกำหนดอย่างเป็นรูปธรรม

๓. สิทธิของลูกจ้างชั่วคราว

- ๓.๑ ขอพิจารณาให้ ลูกจ้างชั่วคราวมีสิทธิและสวัสดิการเช่นเดียวกับพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ
ประจำ
๓.๒ ลูกจ้างชั่วคราว/พนักงานส่วนงาน ที่ได้รับบรรจุเป็นพนักงานประจำในตำแหน่ง/หน้าที่รับผิดชอบ
เดิม ควรพิจารณาให้ได้รับค่าจ้างในอัตราต่อเนื่องไม่ลดค่าจ้างที่เท่ากับการบรรจุพนักงานใหม่
๓.๓ ขอฝากกลุ่มที่มีความชำนาญ เชี่ยวชาญ ในสายวิชาชีพอยู่แล้วแต่เพิ่งมีโอกาสเข้ามาทำงาน
ในมหาวิทยาลัยใหม่ หรือ เคยทำงานในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่แต่ เป็นตำแหน่งชั่วคราวซึ่งบางคนทำงานด้านนี้มา
๑๐-๒๐ ปี ในเงื่อนไขการยื่นขอตำแหน่งชำนาญการขอพิจารณาคุณสมบัติประสบการณ์ทำงานก่อนหน้า เพื่อ
ลดหย่อนเกณฑ์ขึ้นเงินเดือน หรือจำนวนปีในการทำงาน จะเป็นขวัญกำลังใจที่ดีมาก
๓.๔ ประเด็นเหล่านี้เป็นสิ่งที่ดีมากที่ควรได้รับการปรับแก้แต่ควรมองถึงกลุ่มพนักงานชั่วคราวด้วยบาง
คนจ้างมา ๑๐-๒๐ ปี ก็ยังชั่วคราวเหมือนเดิมคนที่ผ่านเกณฑ์ประเมินหรือทำงานได้รับผลการประเมินในระดับดี
มาตลอดควรปรับให้เป็นพนักงานประจำโดยอัตโนมัติเช่นเมื่อครบ ๕,๑๐ ปี ควรปรับให้ในฐานเงินเดือนที่ไม่น้อยกว่าเดิม
๓.๕ ควรมีตัวแทนของ พนักงานส่วนงาน (ชั่วคราว)อยู่ในชุดคณะกรรมการสภาพนักงานฯเพื่อเป็น
กระบอกเสียงให้พนักงานในทุกด้าน ซึ่งบางครั้ง พนักงานสายวิชาการ หรือพนักงานปฏิบัติงาน(ประจำ) ไม่เห็นว่าเป็น
ปัญหาหรืออุปสรรค ซึ่งจะทำให้พนักงานมีความรู้สึกเท่าเทียมและพร้อมให้ความร่วมมือกับทางมหาวิทยาลัย
มากยิ่งขึ้นไป

๔. สวัสดิการที่พัก

- ๔.๑ สวัสดิการในส่วนของการพักอาศัยสำหรับบุคลากรที่ไม่มีภูมิลำเนาในจังหวัดเชียงใหม่
ให้สามารถพักอาศัยในบ้านพักสวัสดิการได้จนถึงเกษียณอายุราชการ
๔.๒ สวัสดิการที่พักควรจะดีกว่าปัจจุบัน และควรพึงเสียงสะท้อนจากพนักงาน ประเด็นสำคัญเรื่อง
สุขภาพคนจะทำงานได้มีประสิทธิภาพสุขภาพจิตและกาย คือสิ่งสำคัญทางมหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญบาง
คนทำงานไม่มีวันหยุด กลางคืนก็หอบงานไปทำที่บ้าน ทุ่มเททุกอย่างสุดท้ายสุขภาพเสื่อมโทรม ใช้สิทธิ์ได้แค่
ประกันสังคมซึ่งต้องไปต่อรอคิวกับคนอื่นมากมาย เรื่องของ โรงพยาบาลสวนดอกควรมีช่องทางพิเศษให้กับ
เจ้าหน้าที่พนักงานของมหาวิทยาลัยด้วย
๔.๓ สวัสดิการด้านที่พักของบุคลากรและอาจารย์ที่เท่าเทียมกันบางคนอยู่บ้านพักจนอายุเกษียณทั้งๆ
ที่เงินเดือนสูงควรมีการกำหนดว่าอยู่ได้ไม่เกิน ๕ ปีและให้สิทธิเจ้าหน้าที่ใหม่ๆที่เงินเดือนเริ่มต้นน้อย ๒๐,๒๕๐
บาทไหนจะค่าเดินทางค่าเช่าหอ ค่าน้ำมัน ทั้งๆที่คนกลุ่มใหม่ๆคือคนที่ศักยภาพการพัฒนาในองค์กรค่อนข้างสูง
งานหนัก ต่างจากพนักงานที่อายุงานราชการมาก
๔.๔ พิจารณาสวัสดิการบ้านพัก ของคนเริ่มทำงาน
๔.๕ สร้างที่พักสำหรับบุคลากร ให้อยู่ในมหาวิทยาลัยเพื่อลดปัญหาการติดจากการเดินทางมาทำงาน
และประหยัดค่าใช้จ่ายในการเดินทางลดการใช้น้ำมัน
๔.๖ อยากให้มีการจัดบ้านพักสวัสดิการหรือห้องพักสำหรับผู้ปฏิบัติงานอย่างทั่วถึงโดยอาจแบ่งเป็น

๑.) บ้านพักสวัสดิการฟรี สำหรับน้องๆที่เพิ่งมาทำงาน เช่น เมื่อทำงานครบ ๑ ปีหรือผ่านการประเมินงานแล้วมีสิทธิเข้าพักได้ จนถึงอายุงานไม่เกิน ๕ หรือ ๑๐ ปีเป็นต้น เพราะพนักงานใหม่มีเงินเดือนน้อย จะช่วยลดค่าใช้จ่ายให้บุคลากรทำให้บุคลากรรักองค์กร

๒.) คิดอัตราค่าเช่าในอัตราที่ไม่แพง ตามความเหมาะสมเพื่อช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายสำหรับผู้ที่มีอายุงานเกิน ๑๐ ปี - ๒๐ ปีหรือจัดโซนแบ่งชายในราคาเช่าอเนกประสงค์บ้านเอื้ออาทรเป็นต้นเพื่อให้คนต่างจังหวัดที่มาทำงานและไม่มีเงินมากสามารถมีที่อยู่ประจำมีบ้านเป็นของตนเองอยู่ที่เชียงใหม่ ทำให้มีความมั่นใจและมีความสุขในการอยู่อาศัยเพราะบางทีการซื้อบ้านก็ใหญ่เกินไปสำหรับการอยู่คนเดียว และต้องมีภาระสร้างบ้านและรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในบ้านที่ภูมิลำเนาเดิมของตนเองอยู่แล้ว

๔.๗ เนื่องจากไม่ได้กู้เงินกับทางธนาคารเพื่อสร้างบ้านให้พ่อแม่แต่กู้สัญญากับทางสหกรณ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่เพื่อปรับปรุงที่ละเล็กละน้อยตามกำลังทรัพย์เพื่อลดภาระทำให้ไม่สามารถลดหย่อนภาษีได้ แต่ด้วยภาระความรับผิดชอบที่สูงก็ไม่สามารถกู้เงินกับธนาคาร เป็นจำนวนมากได้ ทำให้มีค่าใช้จ่ายจริงสูง แต่ไม่สามารถนำไปลดภาษีได้ เหมือนคนที่ก่อสร้างบ้านจึงอยากให้มีแนวทางการพัฒนาเงื่อนไขเพื่อช่วยเหลือว่าได้กู้เงินสร้างบ้านจริงและสามารถใช้ลดหย่อนภาษีได้เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายที่สูงต่อเดือน

๔.๘ ปรับปรุงสวัสดิการที่พักของพนักงานให้ดีขึ้น

๔.๙ มหาวิทยาลัย พิจารณา จัดหาที่พักให้แก่บุคลากรที่มีความจำเป็นด้านที่พักโดยสร้างหอพักหรือแฟลต เพื่อให้บุคลากรที่มีความจำเป็นได้อาศัยโดยเก็บค่าเช่าเป็นรายเดือนหรือรายปีเพื่อเป็นค่าบำรุงมหาวิทยาลัย เช่น เดือนละ ๑,๒๐๐ บาท หรือปีละ ๑๒,๐๐๐ บาท เป็นต้น

๔.๑๐ ควรพิจารณาถึงที่พักสวัสดิการเพราะปัจจุบันไม่เพียงพอ ต่อความต้องการเช่นบริเวณบ้านไผ่ล้อม ควรปรับปรุงเป็นอาคารพักอาศัยหลายๆ ชั้นมีทั้งห้องเดี่ยวและห้องชุด พร้อมเก็บค่าบำรุงเล็กน้อยเพื่อลดค่าใช้จ่ายของพนักงานและเสริมสร้างกำลังใจ

๔.๑๑ ควรพิจารณาสร้างที่พักในพื้นที่ของมหาวิทยาลัยมากกว่าการซื้อที่อยู่อาศัยของเอกชน เช่นสร้างที่พักบริเวณหมู่บ้านริมคลองเพื่อสะดวกในการเดินทางมาทำงานเพราะมีรถสาธารณะให้ขึ้นมาทำงานได้

๕. สิทธิการลา

๕.๑ เสนอให้ทบทวนเรื่องสิทธิวันลาพักผ่อนและวันลาพักผ่อนสะสมสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยประจำที่มีอายุงานเกิน ๑๕ ปีควรมีวันลาได้มากขึ้น

๕.๒ เรื่องของวันลา "ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง" ในการที่มีวันลาเหลือแล้วตัดออกครึ่งหนึ่งและรวมกับของปีงบประมาณใหม่รวมแล้วไม่เกิน ๒๐ วันทั้งนี้ ยังไม่เคยเห็นมีบุคคลใดที่มีวันลาของเก่าและรวมอันใหม่มีถึง ๒๐ วันอยากจะทำให้พนักงานประจำสามารถสะสมวันลาได้เหมือนกับข้าราชการ

๕.๓ ขอเสนอเพิ่มเติมด้านสวัสดิการของบุคลากรมีข้อเสนอมุมมองใหม่สำหรับการจัดการกับวันลาพักร้อนคงเหลือให้พนักงานสามารถเลือกได้ว่าจะปรับวันลาพักร้อนคงเหลือ ๕๐% ทบไปปีหน้า (แบบเดิม)หรือให้สามารถแลกวันลาพักร้อนเป็นเงินได้

ข้อดีก็คือ

๑.) ช่วงทำยปีงบประมาณมักจะม้งานจำนวนมากที่ต้องเคลียร์ให้แล้วเสร็จบุคลากรบางส่วนเสียดาัยพักร้อนที่จะทบไปได้เพียง ๕๐% จะทยอยลาทำให้กระทบต่อการดำเนินงานถ้าสามารถรับเป็นเงินได้ ความรู้สึกสูญเสียสิทธิของบุคลากรจะลดลง

๒.)ลดการใช้สิทธิการลาพักร้อนโดยไม่จำเป็น

๓.)เป็นขวัญและกำลังใจในการทำงานให้แก่ผู้ที่ปฏิบัติงานตลอดปีโดยไม่ได้ใช้วันลา

๔.)สิ้นปีงบประมาณเป็นช่วงเทศกาลต่างๆ มีค่าใช้จ่ายมากจะทำให้บุคลากรได้รับเงินเพิ่มบางส่วน มาช่วยในการดำรงชีวิตมากขึ้นคล้ายๆกับโบนัสท้ายปีงบประมาณสำหรับการทุ่มเทเวลาทำงานให้กับมหาวิทยาลัย

ข้อเสียคือ

มหาวิทยาลัยอาจต้องมีการจัดสรรงบประมาณเพิ่มเติมในแต่ละปีเพื่อเบิกจ่ายค่าพักร้อนคงเหลือแต่ทั้งนี้อาจต้องมีการตั้งเงื่อนไขการได้รับเงินเพื่อทำประมาณการงบประมาณที่มหาวิทยาลัยจะสามารถจ่ายได้

๕.๔ ขอให้สะสมวันลาพักร้อนได้เหมือนข้าราชการ

๕.๕ นำจำนวนวันลาที่ไม่ได้ใช้มาแลกเปลี่ยนเป็นจำนวนเงินได้

๕.๖ พนักงานส่วนงาน เมื่อปรับขึ้นมาเป็นพนักงานประจำควรได้สิทธิการลาพักผ่อนประจำปี

ที่ต่อเนื่อง เพราะบางคนเป็นพนักงานส่วนงานมา ๑๐ ปีพอเปลี่ยนเป็นพนักงานประจำกลับต้องไปทดลองงาน ๑ ปี และไม่มีวันลาต่างๆ ที่เป็นผู้อาวุโสดูแลการทำงานของพนักงานใหม่ และควรได้สิทธิการขอเชี่ยวชาญโดยที่ไม่ต้องนับเวลาการทำงานเริ่มใหม่ควรนับเวลาการทำงานต่อเนื่องไปเลย

๖. การเบิกค่าเล่าเรียนบุตร

๖.๑ การเบิกค่าเล่าเรียนบุตรค่อนข้างใช้เวลานานในการรับเงินคืน

๖.๒ การเบิกค่าเล่าเรียนของบุตรเห็นควรให้พิจารณาให้สามารถเบิกจ่ายได้มากกว่าระเบียบเดิมหรือสามารถเบิกจ่ายได้ตามจริงแต่ไม่เกิน บาท

๗. การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น/การพัฒนาตนเอง/การแลกเปลี่ยนเรียนรู้

๗.๑ มหาวิทยาลัย พิจารณา สนับสนุนให้บุคลากรสายปฏิบัติการได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นโดยกำหนดให้เรียนเฉพาะหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่เท่านั้นลดค่าธรรมเนียมในการศึกษาลงเป็นกรณีพิเศษ เช่น ลดค่าเล่าเรียน 50% สำหรับบุคลากรและจัดสรรโควตาทุนเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้นให้แก่บุคลากรโดยกำหนดไว้ส่วนกลางของมหาวิทยาลัยและเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนยื่นคำขอเพื่อเข้ารับการคัดเลือกเช่นเดียวกับสายวิชาการ

๗.๒ พนักงานบางคนมีความรู้ความสามารถเทียบเท่ากับอาจารย์ในสายนั้นๆโดยเฉพาะพนักงานผู้ที่เป็นสายบริหาร ควรมีหลักสูตรส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรเหล่านี้เพื่อเป็น TALENT STAFF ของหน่วยงานเปิดโอกาสและเปิดรับ

๗.๓ ควรให้มีการสนับสนุนการพัฒนาตนเองของพนักงานทุกคนตามความเหมาะสมของงานในลักษณะตามเนื้องาน ตามความเหมาะสม ตามโอกาสบ้างเพื่อให้มีโอกาสได้เพิ่มพูนความรู้ พัฒนาตนเองมากขึ้นพนักงานคนทำงานไม่ค่อยมีโอกาสได้เข้าร่วมอบรมพัฒนาตนเองใดๆยกเว้นหัวหน้างาน หัวหน้าหน่วย

๗.๔ ควรสนับสนุนการวิจัยสถาบันของพนักงานสายปฏิบัติการทั้งนี้หากมีการวางแผนการพัฒนาบุคลากร การสนับสนุนด้านการวิจัยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันระหว่างหน่วยงาน (อย่างจริงจัง) ศึกษา Best Practiceน่าจะทำได้ทั้งองค์กรพัฒนางานได้

๘. ชื่อตำแหน่ง

๘.๑ ตำแหน่งควรมีความชัดเจนเช่น นักกิจการนักศึกษา นักวิเคราะห์นโยบายและแผน เป็นต้น

๘.๒ ควรปรับเปลี่ยน ชื่อตำแหน่งจากนักการเงินและบัญชี เป็น ตำแหน่งนักวิชาการการเงินและบัญชี ตามเดิม เพราะถือว่าเป็นวิชาชีพเฉพาะและมีการกำหนดให้ได้รับเงินตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะได้

๘.๓ มหาวิทยาลัยควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจรวมถึงค่านิยมองค์กรให้พนักงานปฏิบัติงานแม้จะไม่ได้ทำในส่วนของการสอน(ซึ่งถึงเป็นหน้างานหลักของมหาวิทยาลัย)แต่พนักงานปฏิบัติงานก็มีส่วนช่วยเป็น พื่นเฟื่องในการขับเคลื่อนองค์กรให้มีการพัฒนาไปสู่เป้าหมายด้วยเช่นกันทุกตำแหน่งงานล้วนมีความสำคัญใน ตัวเอง และมีหน้าที่ที่แตกต่างกันไปตามลักษณะงานการเปลี่ยนชื่อตำแหน่งงานให้สอดคล้องกับปัจจุบันและหน้าที่ ขอบเขตงานและความรับผิดชอบถือว่าเป็นเรื่องที่เหมาะสมและควรดำเนินการอย่างยิ่ง

๘.๔ พิจารณาเงินค่าวิชาชีพนักการเงินและบัญชีเพราะวุฒิการศึกษาที่ใช้สมัครต้องจบการบัญชีมา เท่านั้น เหมือนวิชาชีพอื่นๆที่กำหนดวุฒิตรงในการสมัครไม่เหมือนตำแหน่งพนักงานปฏิบัติงาน ที่เปิดกว้างวุฒิที่เปิดรับ

๘.๕ ควรให้ตำแหน่งนักการเงินและบัญชี เป็นสายวิชาชีพเฉพาะเนื่องจากในภาคเอกชนถือเป็นวิชาชีพ เฉพาะ

๙. เงินประจำตำแหน่ง

๙.๑ กรณีเงินประจำตำแหน่งขาที่สองเกิดความเหลื่อมล้ำระหว่างพนักงานกับอาจารย์ที่เปลี่ยน สถานะภาพข้าราชการมาเป็นพนักงานถ้าจะไม่ได้ก็ต้องไม่ได้เหมือนกัน

๙.๒ เรื่องการอนุมัติขอตำแหน่งทางวิชาการอยากเสนอให้มหาวิทยาลัยเป็นผู้มีสิทธิขาดในการ พิจารณาให้ตำแหน่งหรือไม่ โดยขอความคิดเห็น/เห็นชอบจากคณะเพิ่มเติม

๙.๓ เรื่องการจ่ายเงินค่าตำแหน่งวิชาการแบบ ๒ ขา ควรพิจารณาให้คงอยู่โดยกำหนดเงื่อนไข KPI ของผู้ดำรงตำแหน่งวิชาการ เช่นควรมีการตีพิมพ์ผลงานวิชาการ quartile ๑ หรือ ๒ อย่างน้อย ๑ เรื่องใน ๒ ปี ฯลฯหากงบประมาณไม่พอ ควรพิจารณาให้เฉพาะผู้ที่มีผลงานวิชาการอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอเพื่อสร้างขวัญและ กำลังใจและ KPI ของมหาวิทยาลัย

๙.๔ ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ไม่ควรตัดเงินประจำตำแหน่ง

๙.๕ มหาวิทยาลัยควรจะรับผิดชอบการจ่ายเงินประจำตำแหน่งขาที่ ๒ ไปตลอดไม่ควรผลักระมาที่ ส่วนงานแต่ละคณะ (๓)

๙.๖ เน้นย้ำเรื่องสวัสดิการเจ้าหน้าที่ผลักดันให้เจ้าหน้าที่ทำตำแหน่งวิชาการ ไม่ใช่เฉพาะอาจารย์เพื่อ เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

๙.๗ ประเด็นเรื่องเกี่ยวกับตำแหน่งวิชาการขา ๒ ที่มหาวิทยาลัยตั้งเกณฑ์ไว้สูง

๙.๘ ควรพิจารณา ให้บุคลากรสายปฏิบัติการที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านมีตำแหน่งพิเศษ หรือ ค่าตอบแทนเฉพาะด้าน นอกเหนือจากระดับความเชี่ยวชาญ

๑๐. การประชาสัมพันธ์/ช่องทางข่าวสารของสภาพนักงาน

๑๐.๑ พิจารณาเพิ่มช่องทางร้องเรียน และรับฟังข้อเสนอแนะสำหรับบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย

๑๐.๒ การพัฒนารูปแบบการสื่อสารประชาสัมพันธ์กิจกรรมของสภา พนักงาน ให้กับพนักงาน หลากหลายรูปแบบ เพื่อเข้าถึงได้สะดวก รวดเร็วจะสร้างความเข้าใจได้ดีมากยิ่งขึ้น

๑๐.๓ ควรจัดเวทีเพื่อถ่ายทอดนโยบาย แนวทางผลการดำเนินงานและรับฟังข้อคิดเห็นร่วมกันระหว่าง ผู้บริหารและพนักงานโดยรวมทั้งหมดอย่างน้อยปีละครั้ง เพื่อให้ความรู้ สร้างความเข้าใจเป็นไปแนวทางเดียวกัน

๑๐.๔ สร้างเครือข่ายคณาจารย์เพื่อประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารที่ส่งผลกระทบต่อพนักงานเนื่องจาก การสรุปเป็นมติในที่ประชุมระดับมหาวิทยาลัย ทั้งในอดีตและปัจจุบัน

๑๐.๕ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ควรจะสอบถามความเห็นของบุคลากรให้รอบด้านก่อนที่จะออก กฎออกมาที่มีผลกระทบต่อความเป็นอยู่ วิธีชีวิต สวัสดิการ และความภาคภูมิใจในการเป็นผู้ปฏิบัติงานใน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

๑๐.๖ หลังจากทำแบบสอบถามแล้วควรมีการวิเคราะห์และสรุปให้บุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ทราบ ความคิดเห็นโดยรวมและหลังจากผ่านสภามหาวิทยาลัย

๑๐.๗ เสนอให้สภาพนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เดินสายพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับบุคลากร ของคณะ สถาบัน ต่างๆเพื่อจะได้รับทราบความคิดเห็นของบุคลากรในด้านต่างๆและขอให้นำสรุปข้อคิดเห็นที่ ได้รับเสนอต่อผู้บริหารมหาวิทยาลัย เพื่อการพัฒนาและปรับปรุงมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ของเรา ไปสู่การเป็น มหาวิทยาลัยชั้นนำได้

๑๐.๘ การเยี่ยมเยียนหน่วยงาน พบปะหารืออย่างสม่ำเสมอ

๑๐.๙ ควรจัดสภาพนักงานสัญจรไปยังคณะต่างๆ

๑๐.๑๐ ควรจัดประชุมประจำปีกับพนักงานมหาวิทยาลัย

๑๐.๑๑ ควรประชาสัมพันธ์การทำงานของสภาพนักงานให้บุคลากรได้รับรู้ผลงานที่ได้ทำ

๑๐.๑๒ ควรเผยแพร่วาระ การประชุม/ มติการประชุม บนเว็บไซต์ ของสภาพนักงาน และเปิดโอกาสให้ ส่วนงานนำเสนอวาระการประชุม

๑๐.๑๓ ควรมีการจัดประชุมใหญ่ของสภาพนักงานปีละครั้งเหมือนของสหกรณ์มหาวิทยาลัย

๑๐.๑๔ ควรเปิดช่องทางร้องเรียนให้สะดวกพร้อมทั้งประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรทราบถึงช่องทางต่างๆ

๑๐.๑๕ มหาวิทยาลัยควรมีหน่วยงานที่สื่อสารสร้างความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง ในเรื่อง สวัสดิการ รักษาพยาบาล สิทธิก่อน/หลังเกษียณอายุราชการและเรื่องอื่นๆ ให้กับพนักงานมหาวิทยาลัยอย่างสม่ำเสมอ เพราะปัจจุบันไม่มีหน่วยงานใครรับผิดชอบการสื่อสารโดยตรง โดยกองบริหารงานบุคคลทำงานประจำตามหน้าที่ เป็นส่วนใหญ่ ขาดการสื่อสารที่ดี ซึ่งมีเพียงสภาพนักงานที่ได้รับการเลือกตั้งและพอที่จะเป็นกระบอกเสียงเพื่อ สื่อสารถึงผู้บริหารได้เป็นครั้งคราว

๑๐.๑๖ ปัจจุบัน สารสนเทศ มีการพัฒนาที่ดีแล้วจึง ควรมีการสื่อสารให้มากขึ้น เดิมผ่านพนักงาน มหาวิทยาลัยโดยตรง

๑๐.๑๗ ควรมีรายงานข่าวสาร/ความก้าวหน้าเรื่อง ที่สภาพนักงานขับเคลื่อน รวมถึงเรื่องที่เป็นประโยชน์ แก่พนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ให้ทราบผ่านช่องทางการประชาสัมพันธ์ต่างๆ

๑๐.๑๘ ควรจัดเวทีประเด็นต่างๆ ที่สำคัญ เช่น ปัญหาวิกฤตทางการเงินของมหา วิทยาลัยที่ได้รับการ จัดสรรงบประมาณ และเรียกคืนเงินสะสมอย่างไร โดยมหาวิทยาลัยจะมีแผนให้พนักงานมหาวิทยาลัยสาย ปฏิบัติงานได้รับผลกระทบให้น้อยที่สุด

๑๑. การอบรมให้ความรู้

๑๑.๑ ควรมีการฝึกอบรม เพิ่มความรู้แก่พนักงาน มหาวิทยาลัย , ในการปฏิบัติตนเองภายหลังการ เกษียณอายุราชการ

๑๑.๒ ควรสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในคอร์ส ฝึกอบรมระยะสั้น หรือทุนเรียนต่ออย่างทั่วถึง

๑๑.๓ ควรมีการจัดอบรม เรื่องสิทธิของบุคลากร ในการขอตำแหน่งของ สายปฏิบัติงานของ แต่ละสายงาน ว่าจะต้องทำผลงานอย่างไรบ้าง(เหมือนบุคลากรสายงานทางวิชาการ)

๑๑.๔ การการจัดประชุมวิชาการประจำปี

๑๒. การพัฒนาตำแหน่งของบุคลากรสายสนับสนุน

๑๒.๑ อยากให้มีการปรับปรุงในการพัฒนาตำแหน่งของบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อเลื่อนขั้นและมีการพัฒนางานประจำควบคู่เพราะหากไม่มีแรงจูงใจส่วนนี้ พนักงานจะทำงานเหมือนเดิมไม่มีการพัฒนางานให้ดีขึ้น

๑๒.๒ อยากให้มหาวิทยาลัยมีแผนสนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่งชำนาญการของสายสนับสนุนอย่างเป็นรูปธรรม

๑๒.๓ ควรแก้ไขเงื่อนไขการให้คะแนนของการขอตำแหน่งเชี่ยวชาญให้เหมาะสมกับตำแหน่งปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเพิ่มคะแนนของความเชี่ยวชาญตามตำแหน่งมากกว่าเป็นคะแนนของการบริหารที่มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายซึ่งไม่ใช่ภาระหน้าที่ของพนักงานปฏิบัติงานโดยตรงและไม่มีโอกาสที่จะได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย

๑๒.๔ อยากเพิ่มกรอบอัตรากำลังของแต่ละหน่วยงานในการขอตำแหน่งที่สูงขึ้น

๑๒.๕ ควรมีการ พิจารณาเงื่อนไข เวลา การขอตำแหน่งชำนาญการ เชี่ยวชาญของพนักงานสายปฏิบัติการสายวิชาชีพเฉพาะทาง ให้เหมาะสม ตามความรู้ความสามารถในปัจจุบัน ไม่ควรนับจากวุฒิที่บรรจุ

๑๒.๖ ควรมีการทบทวนวิชาชีพเฉพาะตำแหน่งอย่างน้อย1ครั้ง/ปีมีบทสอบหลังทบทวนให้ครอบคลุมทุกคน โดยจำกัดรุ่นละไม่เกิน50 คนเพื่อประเมินผลให้ชัดเจนและให้โอกาสพัฒนาตนเอง

๑๒.๗ ควรให้พนักงานปฏิบัติงานสามารถทำผลงาน เพื่อความก้าวหน้าเช่น ชำนาญการเชี่ยวชาญเชี่ยวชาญพิเศษ เหมือนราชการและสามารถให้ต้นสังกัดพิจารณาจากประสบการณ์ที่ผ่านมา เป็นกรณีพิเศษ นอกเหนือจากการ พิจารณาคุณวุฒิต่างๆเพราะต้นสังกัด มีการมอบหมายงานให้มากกว่ากรอบตำแหน่งที่ครองอยู่หลายด้าน เช่นเป็นนายช่าง วิศวกร แต่มอบหมายให้ช่วยสอนปฏิบัติการในห้องทดลอง งานพัสดุงาน ออกแบบ งานโสตฯ งานอาคารฯลฯ

๑๒.๘ ควรมีข้อกำหนดการขอตำแหน่งของพนักงานปฏิบัติงานอย่างชัดเจน

๑๒.๙ ควรให้ความสำคัญกับพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนมากขึ้น

๑๒.๑๐ อยากให้ปรับ คุณวุฒิของพนักงาน มหาวิทยาลัย ที่เรียนจบ ระดับปริญญาโทและให้สามารถขอตำแหน่งชำนาญการได้เร็วขึ้น ทั้งนี้การให้ตำแหน่งชำนาญการควรครอบคลุม และมีการ การจูงใจให้ พนักงานมหาวิทยาลัยพัฒนาตนเองให้มากขึ้น

๑๓. การปรับเงินเดือนตามวุฒิการศึกษา

๑๓.๑ อยากให้มีการปรับเงินเดือนตามวุฒิการศึกษาสูงสุด (เช่นบรรจุด้วยวุฒิ ปริญญาตรี และไปศึกษาต่อ ปริญญาโท) ทั้งนี้ต้องสามารถระบุได้ว่าสายที่เรียนมาสามารถพัฒนางานของตนเองและมีผลงานประจักษ์ เป็นขวัญกำลังใจและสนับสนุนให้บุคลากรเพิ่มพูนความรู้ที่สามารถพัฒนางานได้อย่างแท้จริง

๑๓.๒ ควรมีการปรับตำแหน่งให้ตรงตามคุณวุฒิปัจจุบันเนื่องจากบุคลากรที่มีวุฒิสองตำแหน่งจะได้ใช้ ความรู้ความสามารถอย่างมีประสิทธิภาพ

๑๔. เงินค่าตอบแทนพนักงาน/การเลื่อนขั้นเงินเดือน/ผลการปฏิบัติงาน

๑๔.๑ อยากให้สภาพนักงานผลักดันเรื่องเงินค่าตอบแทนที่พนักงานควรได้รับ 1.7 เท่าโดยผลักดันให้มหาวิทยาลัยจ่ายชดเชยส่วนต่างที่ควรจะได้รับตามอายุราชการจริง

- ๑๔.๒ อยากให้มีการปรับขึ้นเงินเดือนปีละ 2 ครั้ง เหมือนกับข้าราชการ
- ๑๔.๓ อยากให้พิจารณาเรื่องเงินค่าตอบแทนของสายปฏิบัติงาน โดยขยายเพดานเงินเดือน
- ๑๔.๔ ควรมีความชัดเจนในการขอเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นของพนักงานปฏิบัติงาน
- ๑๔.๕ ขอทบทวนกฎหมายให้พนักงานส่วนงานที่ได้รับการประเมินไม่เป็นธรรมในการเลื่อน ขึ้นเงินเดือน หรือเลิกจ้างอย่างไม่เป็นธรรมให้สามารถร้องเรียนต่อคณะกรรมการอุทธรณ์ร้องทุกข์ได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
- ๑๔.๖ ควรมีการขยายเพดานเงินเดือนทุกตำแหน่ง
- ๑๔.๗ อยากให้ชี้แจงผลการรับผลการประเมินการปฏิบัติงาน โดยมีรายละเอียดเป็นข้อให้ทราบไม่ใช่แค่บอกคะแนนรวม
- ๑๔.๘ ตำแหน่งหัวหน้างาน ไม่ควรมีการประเมิน และ ให้ได้รับค่าตอบแทนทุกเดือนเหมือน เช่นตำแหน่งบริหาร

๑๕. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

- ๑๕.๑ เงินสมทบในส่วนที่มหาวิทยาลัยเชียงใหม่จ่ายสมทบ อยากให้มีการ ปรับเปอร์เซ็นต์ที่จ่ายสมทบเพิ่มตามอายุการทำงาน
- ๑๕.๒ กรณีที่กองทุนสำรองเลี้ยงชีพมีแนวโน้ม จะขาดทุนหรือไม่มีความก้าวหน้ามหาวิทยาลัยควรมีแนวทางในการช่วยเหลือหรือบริหารจัดการให้เหมาะสม

๑๖. ความเสมอภาค/ความเท่าเทียม

- ๑๖.๑ อยากให้เพิ่มสิทธิสวัสดิการกับพนักงานมหาวิทยาลัยให้ใกล้เคียงกับของข้าราชการ
- ๑๖.๒ อยากให้มหาวิทยาลัยมีมาตรฐานการปฏิบัติต่อกลุ่มอาจารย์กับเจ้าหน้าที่ด้วยความเสมอภาคกัน
- ๑๖.๓ ควรให้สิทธิสวัสดิการต่างๆ ของพนักงาน มหาวิทยาลัย ประจำแก่พนักงานมหาวิทยาลัย ชั่วคราว (ส่วนงาน) ด้วยเพื่อความเท่าเทียมกันทางสังคม
- ๑๖.๔ มหาวิทยาลัยควรจัดระบบเพื่อไม่ให้เกิด ความเหลื่อมล้ำของสิทธิระหว่าง พนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการกับสายสนับสนุนและให้ความสำคัญกับพนักงานมหาวิทยาลัยทั้งสองฝ่ายเท่าเทียมกัน
- ๑๖.๕ ควรมีการจัดสวัสดิการให้พนักงาน มหาวิทยาลัย ที่เหมาะสมใกล้เคียงกับข้าราชการเนื่องจาก ปัจจุบันมีความเหลื่อมล้ำอยู่มาก
- ๑๖.๖ ขอให้มหาวิทยาลัยสนับสนุนและส่งเสริมตำแหน่งทางสายงานปฏิบัติการเท่ากับการสนับสนุนสายวิชาการ (อาจารย์)
- ๑๖.๗ พนักงานสายวิชาการ (อาจารย์) ไม่ว่าจะมาจากข้าราชการหรือพนักงานควรมีสิทธิเท่าเทียมกันไม่ควรมีสองมาตรฐานโดยเฉพาะการสมทบเงินค่าตำแหน่งวิชาการ (ผศ. รศ. ศ.) รวมถึงสวัสดิการด้านอื่นๆ
- ๑๖.๘ มหาวิทยาลัยควร มีมาตรฐานการให้สวัสดิการเดียวกันทั้งมหาวิทยาลัย ตัวอย่าง เช่น คณะแพทยศาสตร์ที่ให้สิทธินำบิดามารดาที่มีบัตรทองมารักษาที่โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ได้ไม่ว่าจะมีที่อยู่จังหวัดไหนแต่ของมหาวิทยาลัยไม่มี
- ๑๖.๙ มหาวิทยาลัยควร พัฒนาสิทธิและสวัสดิการให้บุคลากรทุกระดับในมหาวิทยาลัยได้รับประโยชน์ อย่างดีที่สุดเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
- ๑๖.๑๐ เนื่องจาก ผู้ปฏิบัติงานที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่เป็นแรงงานกำลังสำคัญในการทำงาน มีประสบการณ์ หรือผ่านการคัดเลือกมาแล้วควรมีการปรับตำแหน่ง /การเพิ่ม-ลดขั้นตามความเหมาะสม /เงิน

ประจำตำแหน่ง /ชำนาญการ /เชี่ยวชาญ เหมือนกับข้าราชการ ให้เหมาะสม เนื่องจากมองไม่เห็นความก้าวหน้า ในหน้าที่การงานมีแค่รอเงินเดือนขึ้น ขาดแรงจูงใจในการทำงาน

๑๖.๑๑ พนักงานมหาวิทยาลัย ควรได้รับสิทธิ์ เงินชดเชยเมื่อออกจากงาน เท่าเทียมกันถึง แม้จะบรรจุไม่ถึง 10 ปีแต่ควรได้รับ10 เท่าของเงินชดเชยเมื่อออกจากงานเพราะตำแหน่งมีน้อยกว่าจะได้บรรจุก็อายุมาก หากรวมกับการปฏิบัติงานตอนเป็นลูกจ้างชั่วคราวก็ทำงานเกิน 30 ปีจึงขอความเห็นใจกับพนักงานที่ตั้งใจทำงานมานาน เกิน30 กว่าปีควรจะได้รับเงิน 10 เท่า

๑๖.๑๒ อยากให้ สภาพนักงานช่วยดูแลเรื่องความเท่าเทียมของพนักงาน ในลักษณะงานเดียวกัน (แต่ถูกแบ่งเป็นคนละประเภท)

๑๖.๑๓ จากกรณีที่มีการเผยแพร่เอกสารเรื่อง "การจัดสรรเงินประจำตำแหน่งและค่าตอบแทนประจำตำแหน่งพนักงานสายวิชาการ" โดยในเอกสารระบุถึงปี 2565 และปีถัดไปว่า สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย ประจำเงินค่าตอบแทนประจำตำแหน่ง ขาที่ 2จะเบิกจ่ายให้เฉพาะตัวบุคคลที่มีผลงานวิชาการเป็นไปตามเกณฑ์ ที่มหาวิทยาลัยกำหนดซึ่งแตกต่างจากกรณีของพนักงานมหาวิทยาลัยประจำเปลี่ยนสภาพที่ไม่ได้มีการระบุว่าจะต้อง ทำผลงานวิชาการให้ได้ตามเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนดทำให้เกิดความสับสน ไม่เข้าใจ และความรู้สึกแบ่งแยก ว่าทำไมพนักงานมหาวิทยาลัยประจำเปลี่ยนสภาพถึงไม่ถูกบังคับด้วยเกณฑ์เดียวกันแสดงให้เห็นความไม่เท่าเทียม ไม่ยุติธรรมสำหรับบุคคลที่ถือว่าเป็นพนักงานประจำเหมือนกันมหา วิทยาลัยจึงควรชี้แจงเรื่องนี้ให้ชัดเจน และตรงไปตรงมาการตัดเงินขาที่ 2 หากทำไม่ถึงตามเกณฑ์ที่กำหนด ก็ควรถูกบังคับใช้กับทุกคนเหมือนกันไม่ เกี่ยวว่า เปลี่ยนสภาพมาหรือไม่ เพราะทำให้บั่นทอนจิตใจและกำลังใจในการทำงานรวมถึงบั่นทอนความรู้สึกรัก เคารพ ต่อดังค์กร

๑๖.๑๔ ขอให้พิจารณาปรับปรุงสวัสดิการให้เทียบเท่าหรือใกล้เคียงข้าราชการแม้ว่าจะต้องนำเงิน

๑๗. ความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้บริหารมหาวิทยาลัย/ผู้บริหารส่วนงาน

๑๗.๑ อยากให้มีการตรวจสอบจริยธรรม-ธรรมาภิบาลในการปกครองของผู้บริหารแต่ละหน่วยงานอย่าง เคร่งครัด เพื่อที่พนักงานจะได้ไม่รู้สึกสิ้นหวังไม่ใช่แค่ทนอยู่ภายใต้การบริหารที่ไม่มีประสิทธิภาพ ไม่เป็นธรรม โดนกดขี่ กลั่นแกล้ง จนกว่าจะหมดวาระ

๑๗.๒ ควรมีมาตรฐานในการปฏิบัติงานมีความชัดเจน ยึดกฎระเบียบข้อบังคับอย่างจริงจัง และมีการ ตรวจสอบลงโทษเมื่อทำผิด

๑๗.๓ ผู้บริหารระดับต้นควรพิจารณาตามลักษณะงานที่เฉพาะมากกว่าปัจจุบันและดูจำนวนผู้ที่อยู่ ในงานร่วมด้วย บางงานมีไม่กี่คนก็ได้เป็นผู้บริหารระดับต้น

๑๗.๔ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยควรเห็นความสำคัญของบุคลากรสายปฏิบัติการ และเข้าใจสภาพความ เป็นอยู่ของผู้ย่อย มากกว่ามุ่งสะสมความมั่งคั่งให้แก่องค์กรโดยคิดแต่จะตัดสิทธิสวัสดิการของผู้ย่อย ผู้บริหาร เสียสละสิ่งใดให้เป็นตัวอย่างแก่บุคลากรบ้าง นอกจากนี้ ไม่ว่าอาจารย์ หรือสายสนับสนุนล้วนมีทั้งคนที่มี ประสิทธิภาพ และไม่มีประสิทธิภาพ ทำอย่างไรจึงจะเกิดการดูแลบุคลากรอย่างเท่าเทียม และเป็นธรรม

๑๗.๕ จัดตั้งสหภาพ (แรงงาน) พนักงานฯ ให้ได้ภายใน ๑๐ ปี และเคลื่อนไหวให้มหาวิทยาลัยอื่นจัดตั้ง ด้วย เพื่อนำไปสู่การสร้างวัฒนธรรม collective bargaining ซึ่งจะมีพลังในการต่อรองผลประโยชน์/สวัสดิการ ได้จริง ทำให้ผู้บริหารเกรงใจพนักงาน

๑๗.๖ ขอให้เปิดเผยรายได้ผู้บริหารมหาวิทยาลัย เพื่อให้เห็นถึงความโปร่งใส เปิดเผยข้อมูลขององค์กร

๑๗.๗ ขอเสนอให้มีระเบียบกำหนด ถ้าอาจารย์จะดำรงตำแหน่งทางการบริหาร ควรผ่านหลักสูตรการ บริหารองค์กร หรือการบริหารงานบุคคล และควรมีการทดสอบความรู้เรื่องกฎระเบียบต่าง ๆ

ที่เกี่ยวข้อง ก่อนเป็นผู้บริหาร เพื่อสร้างผู้บริหารให้เป็นผู้มืออาชีพมากขึ้น ไม่ใช่ดูวุฒิการศึกษาและตำแหน่งทางวิชาการ

๑๗.๙ ควรสนับสนุนคนรุ่นใหม่ให้เข้ามาบริหาร มากกว่าการจ้างผู้เกษียณแล้วมาทำงานบริหาร ซึ่งแนวคิดยังเป็นแบบเก่า ถ้าหลัง ผู้อาวุโสมีทักษะการใช้ไอทีหรือเทคโนโลยีดิจิทัลน้อยกว่าคนรุ่นใหม่

๑๗.๑๐ มหาวิทยาลัย/ผู้บริหาร ควรชี้แจงและทำความเข้าใจเกี่ยวกับการหักหัวคิว ๑.๗/๑.๕ แก่พนักงาน มิใช่ให้ไปฟ้องร้องกันเอง ผิดหลักความโปร่งใสและธรรมาภิบาล

๑๗.๑๑ กรรมการสภามหาวิทยาลัยควรเป็นผู้ที่มีอายุไม่เกิน ๖๕ ปี หากมีอายุครบ ๖๕ ปี ให้พ้นวาระไป โดยอัตโนมัติและให้สรรหามาทดแทนก่อนล่วงหน้าภายใน ๑๒๐ วัน

๑๗.๑๒ คณบดีควรได้มาจากการเลือกตั้งในคณะ ไม่ควรใช้วิธีการสรรหาแบบเดิม

๑๘. การปรับเปลี่ยนข้อบังคับ

๑๘.๑๗ อยากให้มีการปรับเปลี่ยนข้อกำหนดในบางเรื่องเพื่อให้เกิดประโยชน์กับบุคลากรอย่างแท้จริง

๑๘.๑๘ ควรหาข้อมูลสถาบันที่อื่นประกอบด้วย เช่น มหาวิทยาลัยชั้นนำทั้งในไทย และในระดับโลก มีการจัดโครงสร้างอย่างไร แล้วนำมาประยุกต์

๑๘.๑๙ ควรแก้ไขระเบียบที่ไม่เป็นธรรมให้เหมาะสม เช่น สิทธิการลา การขอตำแหน่งชำนาญการฯลฯ

๑๘.๒๐ ควรปรับเปลี่ยนและพัฒนาให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันให้มากที่สุด

๑๘.๒๑ ควรศึกษาภาระเบียบของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ หรือบริษัทที่ดูแลพนักงานดี มาเป็นแนวทางในการบริหารจัดการ

๑๙. หน้าที่และบทบาทของสภานักงาน

๑๙.๑ สภานักงานควรรักษาบทบาทในการเป็นผู้แทนคอยสนับสนุนความต้องการที่เหมาะสมของพนักงานมหาวิทยาลัย ช่วยเหลือพนักงานที่มีความเดือดร้อน โดยต้องมีความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน

๑๙.๒ สภานักงาน ควรมีบทบาทในการเป็นตัวแทนและเป็นตัวกลางของพนักงาน ช่วยดำเนินการประสานงานเพื่อมีความรู้และข้อมูลเพียงพอในการปฏิบัติงาน ตลอดจนเพื่อภาพลักษณ์ที่ดีของสภานักงาน

๑๙.๓ สภานักงานเห็นควรมีส่วนร่วมในการเป็นคณะกรรมการในการประชุม (กบม.)

๑๙.๔ กระทบความเสี่ยงเป็นสิ่งสำคัญดังนั้นบุคลากรเลือกสภานักงานเป็นหน้าด่านควรทำงานเพื่อบุคลากรใน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่อย่างที่สุด จงเรียกร้องสิทธิให้จงได้

๑๙.๕ จากการสำรวจแบบสอบถามหลายครั้งเห็นควรว่าแบบสำรวจของสภานักงานต้องสามารถเปิดเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นประโยชน์และให้ทันถ่วงที และเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับพนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

๑๙.๖ ประธานสภานักงานควรมีบทบาทในการเข้าร่วมประชุมเพื่อกำหนดนโยบาย หรือการเปลี่ยนแปลงแนวนโยบายต่างๆ ในฐานะตัวแทนของบุคลากรของมหาวิทยาลัย

๑๙.๗ ขอสภานักงานเป็นกระบอกเสียงสร้างสิทธิอันควรมีให้เกิดประโยชน์กับพนักงานมหาวิทยาลัย

๑๙.๘ แก้ไขปัญหาในความเหลื่อมล้ำของพนักงานมหาวิทยาลัยในทุก ๆ ด้านเพื่อลดความเหลื่อมล้ำที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

๑๙.๙ ทำงานเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงานมหาวิทยาลัยทุกระดับให้เต็มที่ และประชาสัมพันธ์ความคืบหน้าเป็นระยะ ๆ

๑๙.๑๐ ผลักดันให้ข้อเสนอที่ได้จากการจัดทำแบบสอบถามให้เกิดผลสำเร็จเป็นรูปธรรม

๑๙.๑๑ ผลการสำรวจเรื่องสิทธิสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลของกรรมการสภาพนักงานชุดที่ผ่านมาสรุปได้ดีแต่ยังไม่แน่ใจว่าถูกนำไปเสนอมหาวิทยาลัยแล้วหรือไม่อย่างไร ขอกรรมการสภาพนักงานชุดปัจจุบันประสานต่อให้เห็นผลที่ชัดเจน

๒๐. สุขภาพ

๒๐.๑ นอกเหนือจากการให้สวัสดิการสุขภาพ เช่นเงิน ๒๐,๐๐๐ บาท มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ควรให้ความสำคัญกับการดูแลสุขภาพของบุคลากร ในรูปแบบเชิงรุก โดยการส่งเสริมกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมสุขภาพ เช่น การออกกำลังกาย การกินดีอยู่ดี รวมถึงด้านสุขภาพจิตของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน การดูแลสุขภาพแบบนี้ถือเป็นการป้องกันและสามารถส่งผลดีในระยะยาว ดีกว่าเอาเงินไปใช้เพื่อรักษาเพียงอย่างเดียว ซึ่งถือเป็นการแก้ไขปัญหาที่ปลายเหตุ นอกจากนี้ การลงทุนกับสถานที่ออกกำลังกาย ให้เหมาะสม นอกเหนือจากการปรับปรุงภูมิทัศน์ ก็เป็นอีกประการหนึ่งที่ต้องให้ความสำคัญ ในฐานะของบุคลากร ที่ใช้บริการสถานที่และอุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อออกกำลังกายในมหาวิทยาลัย ค่อนข้างทรุดโทรมและขาดการดูแล เช่น สระว่ายน้ำรูจิรวงศ์ เป็นต้น ส่งผลให้มีผู้ใช้บริการน้อย สถานที่ออกกำลังกายสำหรับกีฬาบางประเภทก็ไม่เพียงพอต่อการใช้งานของนักศึกษา และบุคลากรในมหาวิทยาลัย ด้วยเหตุนี้ นอกเหนือจากการผลักดันแนวคิดเรื่องสวัสดิการ ๒๐,๐๐๐ บาท เห็นควรให้ความสำคัญกับปัญหาเรื่องสุขภาพในแบบองค์รวม ตามที่กล่าวมาข้างต้นด้วย

๒๐.๒ ควร มีระบบการดูแลสุขภาพด้านจิตใจของบุคลากรเนื่องจากความเครียดในการทำงาน หรือควรเน้นในเรื่อง Happy Work Place

๒๐.๓ มหาวิทยาลัยควรมีการตรวจสุขภาพจิตพนักงานในมหาวิทยาลัยทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนเป็นประจำทุกปี

๒๐.๔ กำหนดวันสุขภาพ หรือวันออกกำลังกายให้ทุกคณะปฏิบัติกันอย่างจริงจัง เช่น ให้ทุกวันพุธของแต่ละสัปดาห์ (ช่วงบ่าย) ให้บุคลากรทุกคนออกกำลังกายตามความสนใจและถนัด

๒๑. ขอเพิ่มสวัสดิการทุกด้าน

๒๑.๑ ขอพิจารณาสวัสดิการอื่น ๆ เพิ่มเติมให้แก่บุคลากร (๓)

๒๑.๒ การสำรวจความคิดเห็นน่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี ทั้งด้านสวัสดิการและด้านอื่น ๆ

๒๑.๓ ในการทำสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัย ต้องนึกถึงความเป็นจริงและความต้องการของพนักงานเป็นหลัก

๒๑.๔ เพิ่มสวัสดิการให้มีความน่าพอใจและปรับให้เข้ากับยุคสถานการณ์ปัจจุบัน

๒๑.๕ ควรพิจารณาเพิ่มสวัสดิการให้อาจารย์ พนักงาน ฝั่งสวนดอกบ้างไม่มีเงินช่วยเหลือที่พักอาศัยสวัสดิการพยาบาล ที่สามารถสร้างความมั่นคงในการทำงาน

๒๑.๖ การจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับพนักงานในทุกระดับ ตัวอย่างเช่น การให้โควตาบุตรสายตรงเข้าศึกษาในโรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ได้ การมีประกันชีวิตคุ้มครอง (สุขภาพ/อุบัติเหตุ) การจ่ายเงินชดเชยหลังการลาออก การเกษียณ ฯลฯ เนื่องจากพนักงานมหาวิทยาลัยไม่ได้รับการสวัสดิการเทียบเท่าข้าราชการหรือพนักงานที่เปลี่ยนสภาพมาจากข้าราชการ (ทั้งที่ควรได้รับสิทธิ์ที่เท่าเทียมกัน) ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่การทุ่มเทในการทำงานได้อย่างเต็มที่ นำไปสู่การประสบความสำเร็จขององค์กรตามมาด้วย

๒๑.๗ ควรพิจารณาให้ความสำคัญกับสิทธิสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติงานการสร้างขวัญและกำลังใจเพื่อความยุติธรรมและเป็นธรรมภิบาล และกองบุคคล/หน่วยบุคคลทุกคณะ/สถาบันควรใส่ใจสิทธิสวัสดิการให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติงานให้มากขึ้น

๒๒. กำลังใจ

๒๒.๑ ขอให้กำลังใจกับคณะกรรมการสภาพนักงานทุกท่านในการขับเคลื่อนในด้านสิทธิสวัสดิการต่างๆ ของพนักงานมหาวิทยาลัย

๒๒.๒ เห็นด้วยและชื่นชมกับการสำรวจความพึงพอใจ ความต้องการของพนักงานทุกระดับเช่นนี้ และอยากให้มีการนำผลการสำรวจ "ไปใช้จริง" และทำอย่างต่อเนื่อง

๒๒.๓ ขอเป็นกำลังใจให้ทุกท่านที่ต่อสู้เพื่อสวัสดิการพนักงาน และขอขอบคุณที่ทำหน้าที่ ได้อย่าง Active

๒๒.๔ ขอให้สภาพนักงานให้ความสำคัญ ในเรื่องที่ทำการสำรวจ โดยเฉพาะสวัสดิการต่างไปผ่านสภาพนักงาน ในการสอนต่อผลักดันขับเคลื่อนให้มีอะไรดี ๆ เกี่ยวกับสวัสดิการ พนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ทั้งนี้สวัสดิการ คือขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ความหวังของ พนักงานมหาวิทยาลัยทุกระดับ

๒๒.๕ เป็นกำลังใจให้สภาพนักงาน ในการเป็นตัวแทนของบุคลากรเพื่อพัฒนาในเรื่องที่ดี ๆ และเป็นประโยชน์ต่อบุคลากร(๒)

๒๒.๖ ขอส่งเสริมให้บุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ทำงานเป็นทีม สมานสามัคคีตลอดไป

๒๒.๗ ขอขอบคุณที่เป็นกระบอกเสียงให้พนักงานมหาวิทยาลัย เพราะ ไม่ค่อยทราบเรื่องสวัสดิการแบบนี้เท่าไรครับ

๒๒.๘ ขอเป็นกำลังใจให้สภาพนักงาน ที่ช่วยผลักดันสิ่งที่ควรมีแก้ไขเปลี่ยนแปลงให้พนักงาน ถ้าพนักงานได้รับความเป็นธรรม มีความสุขกับการทำงานประสิทธิภาพการทำงานก็ย่อมดีขึ้นก็ส่งผลดีต่อมหาวิทยาลัยในภาพรวม

๒๒.๙ ขอเป็นกำลังใจให้สภาพนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ทุกท่านที่ทำงานเพื่อบุคลากรมหาวิทยาลัย

๒๒.๑๐ ขอเป็นกำลังใจให้คณะกรรมการดำเนินการปรับปรุงทั้งสามเรื่องให้สำเร็จ

๒๒.๑๑ ขอเป็นกำลังใจให้กับคณะทำงานทุกท่าน

๒๒.๑๒ ขอขอบคุณสภาพนักงานฯที่ให้พนักงานปฏิบัติงานได้มีโอกาสทำแบบสอบถาม แสดงความคิดเห็น และสะท้อนบางอย่าง เพื่อให้เกิดสิ่งที่ดีขึ้นยิ่งขึ้นไปในอนาคต และเพื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น และทำให้ได้รับโอกาสดี ๆ จากมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

๒๒.๑๓ ขอขอบคุณทุกคนที่ดูแลพวกเราเป็นอย่างดี และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะมีสิ่งที่ดี ๆ ขึ้นๆไปอีก

๒๒.๑๔ ขอขอบคุณที่รับฟังปัญหาของพนักงาน และกรุณาพิจารณาปรับเปลี่ยนให้เหมาะสม เพื่อชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานมหาวิทยาลัย

๒๒.๑๕ ขอขอบคุณที่เปิดรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในทุกระดับ

๒๒.๑๖ ขอขอบคุณที่ทำงานเพื่อดูแลบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๒๒.๑๗ ขออนุญาตขอพระคุณทางสภาพนักงานที่เป็นตัวแทนของพนักงาน

๒๒.๑๘ ควรมีการผลักดันให้มีการช่วยเหลือ พนักงานมหาวิทยาลัยในทุก ๆ ด้านมากกว่าปัจจุบันและมีการจัดทำอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนมีการปรับให้สอดคล้องกับสภาพสังคม เศรษฐกิจ และด้านอื่น ๆ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงาน ทั้งนี้เพราะพนักงานทุกท่าน คือ กำลังสำคัญที่จะช่วยขับเคลื่อนและพัฒนาองค์กรของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ อนึ่ง จะทำให้พนักงานมีกำลังใจที่จะทุ่มเททั้งแรงใจแรงกายในการทำงาน และจะช่วย

ทำให้มีการพัฒนาในด้านวิชาการในลำดับต่อไปได้อย่างมีคุณภาพ ในการนี้ใคร่ขอขอบคุณมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่ได้เล็งเห็นความสำคัญในเรื่องนี้และได้กรุณาจัดทำแบบสำรวจนี้ทั้งนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าในลำดับต่อไปจะได้เห็นการแก้ไข ปรับเปลี่ยน ปรับปรุง และพัฒนาในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไปให้ดีขึ้น หมายเหตุ: ขอร่วมเป็นกำลังใจให้ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่าน

๒๒.๑๙ ไม่ว่าจะการขับเคลื่อนจะยากและมีอุปสรรคแต่เชื่อมั่นว่าท่านผู้ที่เกี่ยวข้องทุกท่านจะสามารถ ผลักดันและปกป้องช่วยเหลือพนักงานของมหาวิทยาลัยได้

๒๓. แบบสำรวจ

๒๓.๑ กาจจัดทำแบบสำรวจของสภาพพนักงานสามารถนำข้อมูลไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในทางที่ดีบุคคลกร

๒๓.๒ ทุกครั้งก่อนเสนอไป แต่ก็ไม่มีการเปลี่ยนแปลง หากยังคงเหมือนเดิม ครั้งต่อไปก็คงจะไม่ตอบ แบบสำรวจ เพราะเปล่าประโยชน์

๒๓.๓ เห็นควรนำเสนอข้อมูลผลการสำรวจดังกล่าว ให้ฝ่ายบริหารมหาวิทยาลัยทราบต่อไป

๒๓.๔ ข้อเสนอต่าง ๆ ขอทางสภาพพนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ / มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พิจารณา และสามารถนำมาประกาศใช้จริงโดยเร็ววันและเข้ากับสถานการณ์ปัจจุบัน ที่เราอยู่ในยุคเทคโนโลยี ๔.๐ ที่การทำงานต้องรวดเร็วและถูกต้อง ตอบสนองตามนโยบายของรัฐบาลคือ “มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” เพราะสิ่งแรกที่จะขับเคลื่อนองค์กรคือ คน ถ้าคนได้สวัสดิการที่ดีแล้ว จะส่งผลให้เกิดความจงรักภักดีความหวงแหนในกับองค์กร (royalist) เกิดความภาคภูมิใจและศรัทธาในองค์กร และรู้สึกถึงความมั่นคงในชีวิตและจิตใจของพนักงานสายปฏิบัติงานและพูดได้เต็มปากว่าฉันภูมิใจที่ได้ทำงานใน "มหาวิทยาลัยเชียงใหม่" อย่างแท้จริง

๒๓.๕ ควรมีการสำรวจความคิดเห็นและปรับปรุงเงื่อนไข ระเบียบข้อบังคับ ให้มีความเหมาะสม บุคลากรจากมหาวิทยาลัย

๒๔ เรื่องอื่นๆ

๒๔.๑ อยากให้เร่งดำเนินการแก้ปัญหาโดยเร็ว

๒๔.๒ อยากให้มหาวิทยาลัยพิจารณาให้มีคลินิกแก้หนี้ ที่ให้คำปรึกษาและให้ความช่วยเหลือบุคลากรที่มีหนี้สินทั้งบัตรเครดิต หนี้นอกระบบ ปัญหาชีวิต หากทางออกไม่เจอ ให้คำปรึกษาทางด้านกฎหมายต่าง ๆ อาจจะเป็นในลักษณะการตั้งกองทุนที่มหาวิทยาลัยให้บุคลากรทำสัญญาไม่ก่อก่อน และมหาวิทยาลัยคิดดอกเบี้ยในอัตราที่ถูกกว่าสหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. โดยให้หักจากเงินเดือน ปัจจุบันสหกรณ์ออมทรัพย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ดอกเบี้ยแพงมาก การจะให้ช่วยเหลือจริงแต่ดอกเบี้ยแพง และจำกัดวงเงินที่จะกู้ ทำให้ยากต่อการดำรงชีวิตในสถานการณ์ปัจจุบัน

๒๔.๓ อยากให้พิจารณาถึงความมั่นคงในการทำงานและเห็นความสำคัญในการพัฒนาศักยภาพ พนักงานสายวิชาการ ไม่ควรมองเพียงแต่เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ทุกคนต้องทำได้ ควรตระหนักมากกว่านั้นว่า หากพนักงานปฏิบัติไม่ได้ตามเกณฑ์ ต้องกลับย้อนมองดูว่าเหตุใดจึงเป็นเช่นนั้น และจะแก้ไขอย่างไร มหาวิทยาลัยจะไป rank ๑๐๐ แต่หากไม่พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพอย่างแท้จริงและเท่าเทียม สวัสดิการไม่ครอบคลุมและทั่วถึง

๒๔.๔ ขอพิจารณาให้พนักงานฝ่ายวิชาการทั้งอาจารย์และนักวิจัยยังคงได้ทำงานต่อไป แม้ขอตำแหน่งแล้วไม่ได้

๒๔.๕ สืบเนื่องจากสถานการณ์ทางสังคม การเมือง เศรษฐกิจ ตลอดจนโรคระบาดโควิด-๑๙ ในปัจจุบัน มีแนวโน้มเป็นไปในเชิงลบบัณฑิตตกงานเป็นจำนวนมาก รัฐบาลไทยและประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก ประสบปัญหา

จึงควรลดจำนวนพนักงานอาวุโสที่เงินเดือนสูงและสุขภาพเริ่มเสื่อมลง เพื่อช่วยรัฐประหยัดงบประมาณหมวดเงินเดือน ให้โอกาสแก่บัณฑิตตกงานได้เข้ามาทำงานในมหาวิทยาลัย ซึ่งคนรุ่นใหม่ มีทักษะและแนวคิดในการทำงานเหมาะสมกับยุคดิจิทัลและแพลตฟอร์มต่าง ๆ มากกว่าผู้อาวุโสที่อายุ ๕๐ ปีขึ้นไปจึงควรลดจำนวนพนักงานอาวุโส โดยมีโครงการจูงใจให้สิทธิในการสมัครเกษียณก่อนกำหนดและได้รับเงินออกงาน และจ้างคนรุ่นใหม่เข้ามาทำงานแทนซึ่งจะส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพยอดผู้ตกงานมีจำนวนลดลงงบประมาณค่าจ้างหมวดเงินเดือนพนักงานประจำและผู้เกษียณก่อนกำหนดจักได้ใช้ชีวิตหลังเกษียณได้อย่างมีความสุขกับบุคคลในครอบครัวดูแลบุพการี มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีโชยู่ทำงานไปเรื่อย ๆ และไม่ถนัดที่จะใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างคนรุ่นใหม่เพื่อรอเงินออกงานจนถึงวาระสุดท้ายของชีวิตในมหาวิทยาลัยอันทรกเกียรติ (เสียชีวิตก่อนเกษียณ) เนื่องจากพนักงานอาวุโสหลายคนสุขภาพไม่ดี ไม่ถึงขั้นทุพพลภาพ แต่ต้องไปโรงพยาบาลเพื่อพบแพทย์เป็นระยะ ๆ การให้โอกาสแก่คนรุ่นอาวุโสออกงานและให้โอกาสพนักงานใหม่ที่มีทักษะการคิดและปฏิบัติโดยใช้เทคโนโลยี จึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารมหาวิทยาลัยควรพิจารณาเป็นอย่างยิ่ง การบริหารมหาวิทยาลัยควรเป็นอิสระ ไม่อิงกับระบบการเมืองการปกครอง

มีผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานที่มีคุณสมบัติและจำนวนที่เหมาะสมผู้บริหารมหาวิทยาลัยไม่ควรมาจากองคมนตรีหรือมีบุคคลในครอบครัวเป็นนักการเมือง เช่น สนช. สว. สส. หรือ ตำแหน่งทางการเมืองอื่นใด

๒๔.๖ เพิ่มอัตรากำลังในฝ่ายการพยาบาล

๒๔.๗ เพิ่มเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยในจุดต่อแหลมเวลากลางคืน เช่น อ่างแก้วด้านในเกาะแขก

หมู่บ้านริมคลอง ๑

๒๔.๘ พิจารณาสีทธิช่วยเหลือด้านภาษีสำหรับคนโสด เพราะไม่มีลดหย่อนเรื่อง สามี-ภรรยา-ลูก

๒๔.๙ ดุมีประโยชน์แต่ไม่ครบ ควรจะเทียบให้เงินสะสมพนักงาน สามารถนำไปหักภาษีเงินได้ด้วย

๒๔.๑๐ ปฏิบัติตามมติ ครม. ๑.๕/๑.๗ เท่า

๒๔.๑๑ ขอเรียนถามว่าตอนที่ให้เราออกนอกระบบ กำหนดเงินเดือนเป็นกี่เท่าของเงินเดือนข้าราชการ และเราได้ตามนั้นหรือไม่ + ทุกครั้งที่ข้าราชการปรับฐานเงินเดือน เราได้ปรับด้วยหรือไม่

๒๔.๑๒ ควรมีการกำหนดสิ่งสนับสนุนขั้นต่ำของพนักงานสายวิชาการให้เท่าเทียมกันทุกคณะ อย่างน้อยอุปกรณ์พื้นฐานที่จำเป็นซึ่งอาจารย์ควรได้รับเพื่อปฏิบัติติดงานด้านการเรียนการสอนและการวิจัย คือ เครื่องคอมพิวเตอร์ และ laser pointer ซึ่งปัจจุบันไม่มีนโยบายการสนับสนุนให้สายวิชาการแต่มีการสนับสนุนให้สายปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง

๒๔.๑๓ ทบทวนสิทธิต่าง ๆ กับข้าราชการเนื่องจากมช .เป็นหน่วยงานในกำกับของรัฐ และทำเพื่อประโยชน์ต่อราชการเช่นกัน

๒๔.๑๔ ควรแยกระหว่างพนักงานปฏิบัติงานทั่วไปกับนักวิทยาศาสตร์อย่างชัดเจนในทุกระบบระเบียบ เนื่องจากเนื้องานไม่เหมือนกัน

๒๔.๑๕ ตำแหน่งสายวิชาการบางตำแหน่งเช่น นักวิชาการคอมพิวเตอร์ แต่ไม่เคยมีผลงานวิชาการใดๆ ตรงข้ามกับตำแหน่งปฏิบัติการ เช่น นักวิทยาศาสตร์

๒๔.๑๖ ตั้งแต่เปลี่ยนสถานภาพไม่เคยได้รับเครื่องราชเลย ซึ่งเป็นสิ่งที่คนทำงานต้องการ

๒๔.๑๗ ต้องการให้การช่วยเหลือสำหรับผู้ที่ต้องออกจางาน หรือต้องรักษาพยาบาลมีความรวดเร็ว ไม่ล่าช้าเกินไป เพราะคนที่ปัญหาเหล่านี้ต้องการความช่วยเหลือ อย่างรวดเร็วทันกับปัญหาต่างๆ ที่จะตามมาหวังว่าสิ่งต่างๆ ที่จะช่วยเหลือ สำเร็จโดยเร็ววัน

๒๔.๑๘ ควรมีสวัสดิการช่วยเหลือพนักงานที่ทำงานมาเกินสิบปีกว่าจะได้บรรจุ เพราะคณะไม่มีตำแหน่งให้ แล้วลดเงินเดือนลงมาบรรจุเยอะมาก ๆ ควรมีวิธีชดเชยให้เนื่องจากภาระงานหนักแต่เงินเดือนเท่าเด็กบรรจุใหม่ ทำให้หมดไฟในการทำงาน

๒๔.๑๙ ควรนำระบบไอทีมาใช้ทดแทนบุคลากรให้มากกว่าปัจจุบัน

๒๔.๒๐ คณะแพทยศาสตร์ ควรบรรจุพนักงานประจำให้สายสนับสนุน ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา ให้ภาควิชาด้วย

๒๔.๒๑ ขอให้มีการประเมินพนักงานประจำ (เงินแผ่นดิน) ที่ขาดความรับผิดชอบ ผลการประเมินต้องปรับปรุง ให้มาเป็นพนักงานเงินรายได้ได้โดยยังคงใช้ฐานเงินเดือนเดิมจ้างต่อเพื่อให้มีอัตราพนักงานเงินแผ่นดินไปรับผู้ที่มีความรู้ความสามารถและความรับผิดชอบขึ้นมาแทนได้

๒๔.๒๒ ขอให้มหาวิทยาลัยส่งเสริมด้านความสุขให้แก่พนักงานที่ทำงานจริงจังและตั้งใจทุ่มเทให้กับมหาวิทยาลัยมากกว่านี้ ไม่ใช่แต่กดดันให้ขอทำตำแหน่งทางวิชาการ มีความเครียดเนื่องจาก การทำงานวิจัยมากเกินไป ต้องตีพิมพ์ ในระดับ Q๑,Q๒ เท่านั้น

๒๔.๒๓ ขอให้พิจารณาด้วยคนปัจจุบันพนักงานก่อนแต่เงินเดือนได้น้อยกว่าคนปัจจุบันที่หลังช่วยดูตรงจุดนี้ด้วย

๒๔.๒๔ การประเมินและสวัสดิการในมช.และนอกรมช.ควรมีความชัดเจนเพราะลักษณะงานไม่เหมือนกัน

๒๔.๒๕ การทำงานในหนึ่งองค์กร ต้องยึดหลักการทำงานที่เกื้อกูลกัน ช่วยเหลือกัน สามัคคี เพื่อช่วยกันนำพาพัฒนามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ให้ยิ่งใหญ่ต่อไป

๒๔.๒๖ HR ควรช่วยเหลือพนักงาน ไม่ใช่ปกป้องสิทธิของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่บววิจัยก็เบิกจ่ายง่าย ๆ หน่อย ทำไมคนรุ่นใหม่จะทำอะไรก็ยาก ให้เอาผลงานมาแลก ก็เพิ่งได้ทำวิจัยอันแรก จะเอาไหนมาแลก คิดใหญ่ก็ไม่ได้

๒๔.๒๗ การจ่ายเงินค่าตอบแทน/ค่าสวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่พนักงาน ควรให้ได้รับตามสิทธิ์ไม่น้อยกว่าสิทธิ์ราชการเดิมที่ควรได้ ไม่ควรมีการลด/หัก /ตัดสิทธิอันพึงมีเหล่านั้นของพนักงาน เพราะถือว่าเป็นการเอาเปรียบโดยมิชอบธรรม เห็นได้จากคะแนนความโปร่งใสในข้อนี้ของมหาวิทยาลัยลดลงอย่างต่อเนื่องในสามปีหลังติดๆกัน

๒๔.๒๘ มหาวิทยาลัยควรพิจารณาลดการก่อสร้างอาคารใหม่ๆที่มีงบลงทุนสูง นำเงินมาพัฒนาการศึกษา และจัดสวัสดิการให้แก่นักศึกษาและบุคลากรให้มากขึ้นเห็นได้จากบางอาคาร/โครงการมิได้ใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่ (ตัวอย่างเช่น ลานจอดรถหน้าหอประชุมมหาวิทยาลัยเชียงใหม่, บ้านประหยัดพลังงานคณะสถาปัตยกรรม เป็นต้น)

๒๔.๒๙ มหาวิทยาลัยไม่ควรต่ออายุพนักงานมหาวิทยาลัยประจำที่เกษียณ อายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์แล้วทุกกรณี แต่สามารถจ้างงานเป็นการเฉพาะกิจหรือเป็นอาจารย์พิเศษรายชั่วโมงตามที่เรียนเชิญมาสอน โดยไม่เป็นตำแหน่งอาจารย์ผู้สอนประจำ ไม่เป็นตำแหน่งหัวหน้างาน หรือไม่เป็นตำแหน่งอำนวยการ แต่สามารถเป็นอาจารย์พิเศษ เป็นตำแหน่งที่ปรึกษาโครงการวิจัย หรือตำแหน่งที่ปรึกษาทางวิชาการเท่านั้น โดยได้รับค่าจ้างในอัตราที่กำหนดเป็นร้อยละ และมีสัญญาจ้างไม่เกิน ๑ ปี และต่ออายุสัญญาจ้างเป็นรายปีได้ไม่เกิน ๕ ครั้ง(รวม ๕ ปี)
