

โครงการวิจัยสถาบัน

เรื่อง

การสำรวจเชิงเปรียบเทียบสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ
ของพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ ในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน
Comparative Study of Benefits and Welfare of Endowed
Non-academic Staffs, Bangkhen Campus

โดย

นายนิชิตชัย	ผ่องอุดม	หัวหน้าสำนักงานอธิการบดี
นางสาวเนตรทราย	ยอดนรทรม	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 6
นางสาวรัชฎา	ชิ้นเสียง	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน

สำนักงานอธิการบดี
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

นายพิชิตชัย ผ่องอุดม และคณะ 2549 : การสำรวจเชิงเปรียบเทียบสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ ในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 192 หน้า

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อสำรวจ และเปรียบเทียบสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ ระหว่างหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน รวมถึงสำรวจความต้องการของพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการ วิธีการศึกษา แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ การรวบรวมข้อมูลจากระเบียบว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ แต่ละหน่วยงาน และการสำรวจความต้องการสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการโดยใช้การสอบถามจากพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ในหน่วยงานต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน จำนวน 454 คน สถิติที่ใช้ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า มีความแตกต่างกันในระเบียบว่าด้วยการบริหารงานบุคคล สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ ในหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งเรื่องวิธีการบรรจุแต่งตั้ง อัตราค่าจ้าง เริ่มต้น การทดลองปฏิบัติงาน การต่อสัญญาจ้าง การเพิ่มค่าจ้าง สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการ ที่แต่ละหน่วยงานจัดให้ ส่วนความต้องการสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการ พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ ต้องการสิทธิรับบำเหน็จการรับราชการมากที่สุด รองลงมา ต้องการสิทธิเป็นสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์ มก. และสิทธิเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ตามลำดับ

ส่วนข้อเสนอแนะของพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการ ส่วนใหญ่เสนอแนะให้มหาวิทยาลัยเห็นความสำคัญของพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้มากขึ้น ให้ความเสมอภาคเท่าเทียมกันระหว่างบุคลากรแต่ละประเภท ระเบียบ หรือหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ ควรใช้ระเบียบ หรือหลักเกณฑ์เดียวกันทุกหน่วยงาน ส่วนข้อเสนอแนะของผู้วิจัย เสนอให้มหาวิทยาลัยกำหนดให้ทุกหน่วยงานใช้ระเบียบ หรือหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ฉบับเดียวกัน และให้แต่ละหน่วยงานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประเภทพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้

Pichitchai Phongudom et al. 2006 (B.E. 2549): Comparative Study of Benefits and Welfare of Endowed Non-academic Staffs, Bangkhen Campus, Office of the President, Kasetsart University, 192 pages

This comparative study is subject to examine benefits and welfare of endowed non-academic staffs among internal units of Kasetsart University, Bangkhen Campus; as well as their needs for the benefits and welfare. The research methods are a data collection of regulations for human resource management of endowed non-academic staffs in each unit, and 454 questionnaires concerning their needs for the benefits and welfare. Statistic analyses include frequency, percentage, mean and standard deviation.

It was found that the differences in regulations for human resource management of endowed non-academic staffs in each unit emerged in terms of appointment, start salaries, probation, renewal of employment contract, as well as increases in wages, benefits and welfare. For the study of their needs, it appeared that most endowed non-academic staffs prefer receiving pension, KU co-operative membership assessment, and membership assessment of provident fund, respectively.

Certain suggestions from endowed non-academic staff for benefits and welfare, were the greater importance of these staff, equality of rules and regulations among staff of variant categories. While the researcher suggested that the same regulations should be adopted by every internal unit of the university, and each single unit should have its own capacity building plan for endowed non-academic staff.

สารบัญ

	หน้า
สารบัญตาราง	(3)
บทที่ 1 บทนำ	1
1. ความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา	1
2. วัตถุประสงค์	2
3. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	2
4. ขอบเขตการศึกษา	3
5. นิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้อง	4
บทที่ 2 การตรวจเอกสาร	5
1. กฎ ระเบียบ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย เงินรายได้มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	6
2. กองทุนสวัสดิภาพบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	12
3. การประกันสังคม	17
4. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	26
5. บำเหน็จข้าราชการ	28
6. ผลงานที่เกี่ยวข้อง	30
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการศึกษา	33
1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	33
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	34
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล	34
4. การวิเคราะห์ข้อมูล	35
บทที่ 4 ผลการศึกษา	36
1. หลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	36
2. ข้อมูลความต้องการด้านสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของ พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้	39

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุป วิจาร์ณ และข้อเสนอแนะ	44
1. สรุปผลการศึกษา	44
2. วิจาร์ณผลการศึกษา	44
3. ข้อเสนอแนะ	46
บรรณานุกรม	48
ภาคผนวก	49

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 รายชื่อหน่วยงานและจำนวนพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ สังกัด มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน	33
ตารางที่ 2 วิธีการบรรจุแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้	37
ตารางที่ 3 อัตราค่าจ้างเริ่มต้นของพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้	37
ตารางที่ 4 การทดลองปฏิบัติงานและการทำสัญญาจ้างของพนักงานมหาวิทยาลัย เงินรายได้	38
ตารางที่ 5 สิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้	38
ตารางที่ 6 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้	39
ตารางที่ 7 ข้อมูลเกี่ยวกับหน่วยงานที่ปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้	40
ตารางที่ 8 ความคิดเห็นเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างเริ่มต้นของพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ ในปัจจุบัน	41
ตารางที่ 9 ความต้องการในสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัย เงินรายได้	42
ตารางที่ 10 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงาน มหาวิทยาลัยเงินรายได้	43

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา

ในการบริหารงานของมหาวิทยาลัย ตามภารกิจ 4 ด้าน คือ การสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ได้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ถึงแม้ว่างบประมาณแผ่นดินที่รัฐบาลจัดสรรให้จะไม่เพียงพอ แต่มหาวิทยาลัยได้ใช้เงินรายได้ ซึ่งมาจากเงินค่าธรรมเนียม และค่าบริการต่างๆ ของมหาวิทยาลัย มาดำเนินการ ปัจจัยหนึ่งในการบริหารองค์การที่มีความสำคัญ คือ คน (Man) รัฐบาลได้จัดสรรงบประมาณให้ในหมวดเงินเดือน และค่าจ้าง เพื่อใช้จ้างข้าราชการ และลูกจ้างประจำ มหาวิทยาลัยได้ใช้เงินรายได้มาจ้างลูกจ้างชั่วคราวเพื่อทำหน้าที่ในส่วนที่ขาดอยู่ ความหมายของลูกจ้างชั่วคราว หมายความว่า ลูกจ้างที่จ้างไว้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะชั่วคราว และหรือมีกำหนดเวลาจ้าง กระทรวงการคลังจึงกำหนดให้ระยะเวลาการจ้างลูกจ้างชั่วคราว ต้องไม่เกินปีงบประมาณ แต่ในกรณีของมหาวิทยาลัยนั้น งานที่มอบหมายให้ลูกจ้างปฏิบัติ ไม่ใช่งานที่มีลักษณะชั่วคราว และหรือมีกำหนดเวลาจ้าง แต่เป็นงานประจำที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ปัญหาของการจ้างลูกจ้างชั่วคราวมาปฏิบัติงานประจำ คือ การหมุนเวียนเข้าออกของลูกจ้างชั่วคราว เพราะไม่มีความมั่นคง และความก้าวหน้าในอาชีพ จึงทำให้มหาวิทยาลัยเสียเวลากับการสอนงานให้คนใหม่ที่เข้ามา ทำให้งานไม่พัฒนา และไม่ก้าวหน้าเท่าที่ควร

ต่อมา ในปี พ.ศ.2542 รัฐบาลได้มีนโยบายให้มหาวิทยาลัยของรัฐจ้างลูกจ้างในลักษณะการจ้างมีวาระการจ้างที่กำหนดชัดเจน โดยให้สำนักงบประมาณจัดสรรงบประมาณให้มหาวิทยาลัย เปลี่ยนจากหมวดเงินเดือน และค่าจ้างประจำ มาเป็นหมวดเงินอุดหนุนทั่วไป ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2542 (1 ตุลาคม 2541 เป็นต้นไป)¹ การจ้างลูกจ้างที่มีวาระการจ้างกำหนดชัดเจน โดยใช้เงินอุดหนุนทั่วไป ให้สภามหาวิทยาลัยเป็นผู้กำหนดจำนวนที่จะจ้าง และอัตราค่าจ้าง และเรียกลูกจ้างประเภทนี้ว่า พนักงานมหาวิทยาลัย เหตุผลสำคัญที่รัฐบาลเปลี่ยนการจัดสรรงบประมาณจากหมวดเงินเดือน และค่าจ้างประจำ มาเป็นหมวดอุดหนุนทั่วไป เพื่อให้มหาวิทยาลัยเตรียมตัวปรับเปลี่ยนสถานภาพเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ

¹ อ้างถึงหนังสือที่ ทม 0202.4/ว.294 ลงวันที่ 28 พฤษภาคม 2542, นร 0205/7384 ลงวันที่ 3 มิถุนายน 2542 และ นร 0205/11757 ลงวันที่ 6 กันยายน 2542

เมื่อรัฐบาลได้กำหนดให้มีลูกจ้างที่มีระยะเวลาการจ้างชัดเจน ที่เรียกว่า พนักงานมหาวิทยาลัย เป็นบุคลากรประเภทใหม่ในส่วนราชการ มหาวิทยาลัยจึงได้เสนอสภามหาวิทยาลัย ออกข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานเงินรายได้ พ.ศ.2545 ในข้อบังคับดังกล่าว ได้ให้ความหมาย พนักงานเงินรายได้ ไว้ว่า “พนักงานเงินรายได้อมหาวิทยาลัย” หมายความว่า บุคคลที่หน่วยงานจ้างโดยใช้เงินรายได้ และแต่งตั้งให้เข้าปฏิบัติงานในตำแหน่ง และหน้าที่ตามที่กำหนด โดยมีคณะกรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานเงินรายได้ มหาวิทยาลัยของหน่วยงาน เป็นผู้กำหนดบัญชีเงินค่าจ้าง เงินประจำตำแหน่ง ตลอดจนการจัดสวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ เนื่องจากคณะกรรมการดังกล่าว มีหัวหน้าหน่วยงานของแต่ละหน่วยเป็นประธานกรรมการ การกำหนดอัตราค่าจ้าง และสวัสดิการต่างๆ จึงมีความแตกต่างกันไป แล้วแต่ฐานะการเงินของหน่วยงาน ในปี พ.ศ.2546 มหาวิทยาลัยจึงได้เสนอสภามหาวิทยาลัยปรับปรุงข้อบังคับใหม่ โดยยกเลิกข้อบังคับที่ใช้เมื่อปี พ.ศ.2545 แล้วออกเป็นข้อบังคับมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ พ.ศ.2546 ในข้อบังคับดังกล่าว มีสาระสำคัญที่แตกต่างไปจากข้อบังคับปี พ.ศ.2545 คือ ให้มีคณะกรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ และคณะกรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ของหน่วยงาน

คณะกรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ มีอธิการบดีเป็นประธาน รองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก เป็นกรรมการ โดยตำแหน่ง และอธิการบดีโดยความเห็นชอบของกรรมการโดยตำแหน่ง จะแต่งตั้งข้าราชการ เป็นกรรมการอีกจำนวนไม่เกินห้าคนก็ได้ กรรมการชุดนี้มีหน้าที่ ออกระเบียบหลักเกณฑ์ และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล รับรองคุณสมบัติเพื่อใช้บรรจุเป็นพนักงาน กำหนดมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง วินิจฉัยปัญหาที่เกิดจากการใช้ข้อบังคับ เป็นต้น ส่วนคณะกรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ของหน่วยงาน มีหัวหน้าหน่วยงานเป็นประธานกรรมการ หัวหน้าภาควิชา หรือตำแหน่งที่เทียบเท่าหัวหน้าภาควิชา เป็นกรรมการโดยตำแหน่ง และอาจแต่งตั้งบุคคลที่มีความเหมาะสมอีกจำนวนไม่เกินห้าคน เป็นกรรมการด้วยก็ได้ คณะกรรมการชุดนี้ มีหน้าที่ ออกประกาศหลักเกณฑ์ และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ให้สอดคล้อง และเป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้กำหนด กำหนดกรอบจำนวนตำแหน่ง อัตราการจ้าง กำหนดเงินเพิ่มพิเศษ กำหนดวงเงินเพื่อเพิ่มค่าจ้างประจำปี และปรับค่าจ้างตามคุณวุฒิที่สูงขึ้น เสนอกำหนดเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูล ให้สอดคล้องและเป็นไปตามระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้กำหนด

จากอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในข้อบังคับ จะเห็นได้ว่า คณะกรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ ซึ่งเป็นคณะกรรมการกลาง จะออกหลักเกณฑ์ที่เป็นหลักประกันขั้นต่ำให้หน่วยงานไปปฏิบัติ ส่วนคณะกรรมการของหน่วยงาน มีหน้าที่กำหนดอัตราค่าจ้างตัวเองตามฐานะการเงินของหน่วยงาน ซึ่งทำให้เกิดความหลากหลายในเรื่องอัตราค่าจ้าง และสวัสดิการ จากการปรับปรุงข้อบังคับเมื่อปี พ.ศ.2546 ไม่ได้แก้ปัญหาความหลากหลายในการจัดสวัสดิการของหน่วยงานต่าง ๆ จึงเกิดการเปรียบเทียบระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ถึงความแตกต่างของสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการต่าง ๆ ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกไม่เท่าเทียมกันระหว่างพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ของแต่ละหน่วยงาน เมื่อเวลาผ่านไป ปัญหายังไม่ได้รับการแก้ไข หรือปรับปรุงไปในทางที่ดีขึ้น ผลที่ตามมา คือ เกิดการลาออกของบุคลากรจากหน่วยงานหนึ่งเพื่อไปเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ของอีกหน่วยงานหนึ่งที่มีสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการที่ดีกว่า ดังนั้นหน่วยงานใดของมหาวิทยาลัยมีนโยบายด้านสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ต่อยกกว่าหน่วยงานอื่น จึงมักมีผู้ลาออกอยู่บ่อยครั้ง ทำให้ต้องรับคนเข้าทำงานใหม่อยู่เสมอ เกิดความไม่ต่อเนื่องในการทำงานในตำแหน่งนั้น ๆ

เพื่อให้เกิดความเท่าเทียมกันในเรื่องดังกล่าว ทุกหน่วยงานควรรหาแนวทางในการปรับปรุง และแก้ไขร่วมกัน ผู้วิจัย จึงทำการสำรวจเชิงเปรียบเทียบถึงความแตกต่างเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ในแต่ละหน่วยงาน โดยในการศึกษาครั้งนี้ มุ่งศึกษาเฉพาะหน่วยงานภายใน วิทยาเขตบางเขน เนื่องจากเป็นวิทยาเขตศูนย์กลางในการบริหารจัดการในทุกด้าน มีหน่วยงานในระดับคณะ สำนัก สถาบัน และศูนย์มากกว่าวิทยาเขตอื่น รวมทั้งมีบุคลากรมากที่สุด จึงเห็นควรใช้เป็นกรณีศึกษา เพื่อให้ข้อมูลที่ได้เป็นแนวทางในการศึกษาต่อไปของวิทยาเขตอื่น ในการศึกษาครั้งนี้ จะนำข้อมูลการเปรียบเทียบสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการของแต่ละหน่วยงานมาเปรียบเทียบความเหมือน และความแตกต่าง แล้วทำการสำรวจพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ ถึงความต้องการพื้นฐานเกี่ยวกับสวัสดิการที่สมควรจะได้รับ ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะได้รวบรวม เพื่อเป็นข้อมูลให้แก่หน่วยงานต่าง ๆ ได้นำไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับหน่วยงาน และให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ปฏิบัติงานอย่างแท้จริงต่อไป

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อสำรวจสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ในหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน

2.2 เพื่อเปรียบเทียบสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ระหว่างหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน

2.3 เพื่อสำรวจความต้องการของพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการ

2.4 เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ และรวบรวมเป็นข้อมูลเบื้องต้นสำหรับประกอบการพิจารณาปรับปรุง แก้ไขระเบียบ หลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ต่อไป

3. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

3.1 ทราบถึงสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ ในหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน

3.2 สามารถนำข้อมูลแต่ละหน่วยงาน มาเปรียบเทียบความเหมือนและความแตกต่าง เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้

3.3 ทราบถึงความต้องการของพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ

3.4 สามารถนำผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล ไปเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการจัดทำหลักเกณฑ์ขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ ให้หน่วยงานต่าง ๆ ใช้เป็นเกณฑ์พื้นฐานร่วมกัน นอกจากนั้นข้อมูลที่ได้ หน่วยงานสามารถนำไปปรับใช้ให้เหมาะสมต่อไปได้

4. ขอบเขตการศึกษา

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการสำรวจความต้องการสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน โดยแบ่งขอบเขตการศึกษาออกเป็น 2 ด้าน คือ

ด้านเนื้อหา มีขอบเขตการศึกษาด้านเนื้อหา 2 ส่วน คือ

(1) ศึกษาถึงสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ ในหน่วยงานที่อยู่ภายใต้สังกัดมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน ซึ่งจะนำข้อมูลที่ได้มาเปรียบเทียบความเหมือนและความแตกต่าง

(2) สำรวจความต้องการของพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการที่ควรจะได้รับ

ด้านระยะเวลา ดำเนินการโดย ใช้ระยะเวลาตั้งแต่ขั้นตอนการขออนุมัติจัดทำโครงการ จนกระทั่งขั้นตอนการจัดพิมพ์เผยแพร่ให้หน่วยงานต่าง ๆ ทั้งสิ้น 4 เดือน คือตั้งแต่ ตุลาคม 2549 – มกราคม 2550

5. นิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้อง

พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ หมายถึง บุคคลที่หน่วยงานในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน จ้างโดยใช้เงินรายได้ และแต่งตั้งให้เข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งและหน้าที่ตามที่กำหนด

บทที่ 2

การตรวจเอกสาร

การสำรวจเชิงเปรียบเทียบสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัย
เงินรายได้ มีข้อมูลหรือเอกสารที่ใช้ประกอบการศึกษาในครั้งนี้ ดังนี้

1. กฎ ระเบียบ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย
เงินรายได้ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
2. กองทุนสวัสดิภาพบุคลากร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
3. การประกันสังคม
4. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
5. บำเหน็จข้าราชการ
6. ผลงานที่เกี่ยวข้อง

1. กฎ ระเบียบ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

1.1 ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงาน มหาวิทยาลัยเงินรายได้ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พ.ศ. 2546 และ ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2548 มีสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

เพื่อให้การวางระบบการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ โดยเฉพาะในส่วนของบุคลากรที่จ้างจากเงินรายได้ ให้เอื้อต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน และเพื่อเตรียมความพร้อมสู่การบริหารงานในระบบเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 16 แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พ.ศ.2541 และโดยอนุมัติของสภามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ในการประชุมครั้งที่ 9/2546 เมื่อวันที่ 15 กันยายน พ.ศ.2546 จึงให้วางข้อบังคับไว้ ดังนี้

ข้อ 1 ยกเลิกข้อบังคับมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พ.ศ.2545

ข้อ 2 ข้อบังคับนี้ เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พ.ศ.2546”

ข้อ 3 ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ.2546 เป็นต้นไป

ข้อ 4 ในข้อบังคับนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

“สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

“พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้” หมายความว่า บุคคลที่หน่วยงานจ้างโดยใช้เงินรายได้และแต่งตั้งให้เข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งและหน้าที่ตามที่กำหนด

“คณะกรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้”
หมายความว่า คณะกรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

“คณะกรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย
เงินรายได้ของหน่วยงาน” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงาน
มหาวิทยาลัยเงินรายได้ของหน่วยงาน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

“หน่วยงาน” หมายความว่า คณะ/สำนัก/สถาบัน หรือหน่วยงาน
ที่เทียบเท่าและให้หมายความรวมถึงหน่วยงานที่จัดตั้งโดยสภามหาวิทยาลัย ในสังกัด
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ข้อ 5 ข้อบังคับนี้มีให้นำมาบังคับใช้กับวิทยาเขตที่มีข้อบังคับหรือระเบียบ
เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้

ข้อ 6 ให้อธิการบดีรักษาการตามข้อบังคับนี้

หมวด 1

คณะกรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงาน

ข้อ 7 ให้มีคณะกรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย
เงินรายได้ประกอบด้วย อธิการบดีเป็นประธานกรรมการ รองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการ
สถาบัน/สำนัก เป็นกรรมการโดยตำแหน่ง ทั้งนี้ อธิการบดีด้วยความเห็นชอบของกรรมการโดย
ตำแหน่งจะแต่งตั้งข้าราชการเป็นกรรมการอีกจำนวนไม่เกินห้าคนก็ได้ กรรมการที่ได้รับแต่งตั้ง
ให้อยู่ในตำแหน่งได้คราวละสองปี

ให้อธิการบดีแต่งตั้งรองอธิการบดีคนใดคนหนึ่งเป็นเลขานุการคณะกรรมการ
บริหารงานบุคคลสำหรับพนักงาน

ข้อ 8 ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่ง เรียกว่า “คณะกรรมการบริหารงานบุคคล
สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ของหน่วยงาน” ประกอบด้วย หัวหน้าหน่วยงาน
เป็นประธานกรรมการ หัวหน้าภาควิชาหรือตำแหน่งที่เทียบเท่าหัวหน้าภาควิชา เป็นกรรมการโดย
ตำแหน่ง ทั้งนี้ โดยความเห็นชอบของกรรมการโดยตำแหน่ง อาจแต่งตั้งบุคคลที่มีความเหมาะสม
อีกจำนวนไม่เกินห้าคนเป็นกรรมการด้วยก็ได้ โดยให้กรรมการที่แต่งตั้งมีวาระคราวละสองปี

ให้ประธานกรรมการแต่งตั้งกรรมการคนใดคนหนึ่งเป็นเลขานุการคณะกรรมการ
การแต่งตั้งคณะกรรมการตามวรรคหนึ่ง ให้ออกเป็นประกาศของหน่วยงานและ
แจ้งให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ทราบ

ข้อ 9 คณะกรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย และโดยเฉพาะ มีอำนาจและหน้าที่ดังนี้

(1) ออกระเบียบหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้

(2) รับรองคุณสมบัติของผู้ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ เพื่อประโยชน์ในการจ้างและแต่งตั้งบุคคลเข้าเป็นพนักงาน

(3) พิจารณานุมัติกำหนดมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

(4) ติความวินิจฉัยปัญหาที่เกิดจากการใช้ข้อบังคับนี้

(5) เสนอแนะให้คำปรึกษาแก่สภามหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้

(6) รายงานผลการดำเนินงานต่อสภามหาวิทยาลัยเพื่อปรับปรุงเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงาน

(7) แต่งตั้งคณะกรรมการหรืออนุกรรมการเพื่อทำการใด ๆ อันอยู่ในอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ

(8) ปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมายจากสภามหาวิทยาลัย

ข้อ 10 คณะกรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ ของหน่วยงาน มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ และโดยเฉพาะมีอำนาจและหน้าที่ ดังนี้

(1) ออกประกาศ หลักเกณฑ์ และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ของหน่วยงาน ให้สอดคล้องและเป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ กำหนด

(2) กำหนดกรอบจำนวนตำแหน่ง อัตราค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ ทั้งจากส่วนผู้จบการศึกษาใหม่และผู้มีประสบการณ์ในการทำงาน

(3) กำหนดเงินเพิ่มพิเศษของพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้

(4) กำหนดดวงเงิน เพื่อเพิ่มค่าจ้างประจำปีและปรับค่าจ้างตามคุณวุฒิที่สูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้

(5) เสนอกำหนดเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลแก่พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ของหน่วยงาน ให้สอดคล้องและเป็นไปตามระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้กำหนด

(6) พิจารณาก่อนการจ้างและนำเสนออธิการบดีพิจารณานุมัติ

(7) แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อทำการใดๆ อันอยู่ที่อำนาจหน้าที่ของ
คณะกรรมการ

ข้อ 11 การประชุมคณะกรรมการตามข้อ 6 และข้อ 7 ต้องมีกรรมการมา
ร่วมประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมดจึงจะเป็นองค์ประชุม

ถ้าประธานกรรมการไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้
ให้ที่ประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งทำหน้าที่เป็นประธานกรรมการ

การวินิจฉัยชี้ขาดให้ถือเสียงข้างมาก วิธีการออกเสียงให้เป็นไปตาม
ที่ประธานกรรมการกำหนด กรรมการคนหนึ่งให้มีหนึ่งเสียง หลังออกเสียงถ้ามีคะแนนเสียงเท่ากัน
ให้ประธานกรรมการที่ประชุมเป็นผู้ตัดสินชี้ขาด

หมวด 2

การบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้

ข้อ 12 ผู้ที่จะได้รับการจ้างและแต่งตั้งให้เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้
ต้องมีคุณสมบัติทั่วไป ดังนี้

- (1) มีสัญชาติไทยหรือสัญชาติประเทศอื่น
- (2) มีอายุไม่ต่ำกว่า 18 ปี
- (3) เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมี
พระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุขตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยด้วยความบริสุทธิ์ใจ
- (4) ไม่เป็นผู้มีร่างกายทุพพลภาพจนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้
ไร้ความสามารถ หรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ หรือเป็นโรคตามที่คณะกรรมการกำหนด
- (5) ไม่เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดีจนเป็นที่รังเกียจของสังคม
- (6) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย
- (7) ไม่เป็นผู้เคยต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก
เพราะกระทำความผิดทางอาญา เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือ
ความผิดลหุโทษ
- (8) ไม่เป็นผู้อยู่ระหว่างถูกสั่งให้พักราชการ หรือถูกสั่งให้ออกจาก
ราชการไว้ก่อน ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน หรือตามกฎหมายอื่น
- (9) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจาก
รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ
- (10) ไม่เป็นผู้เคยกระทำการทุจริตในการสอบข้าราชการ หรือเข้า
เป็นพนักงานของรัฐ หรือเข้าเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

ข้อ 13 นอกจากคุณสมบัติทั่วไปตามความในข้อ 12 แล้ว ผู้ที่จะได้รับการจ้าง และแต่งตั้งให้เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ ต้องมีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย เงินรายได้กำหนด

ข้อ 14 การจ้างและแต่งตั้งบุคคลเข้าเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ ต้องผ่านกระบวนการสรรหาโดยใช้วิธีการคัดเลือกหรือวิธีการสอบแข่งขัน รวมทั้งการกำหนด รายละเอียดวิธีการพร้อมเกณฑ์การตัดสินให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับ พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ของหน่วยงานกำหนด

ข้อ 15 ให้อัตราค่าจ้างเริ่มต้นของพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ เป็น 1-1.5 เท่า จากฐานเงินเดือนข้าราชการ ตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ การคิดคำนวณประสบการณ์ภายหลัง คุณวุฒิที่ขอจ้าง ซึ่งเป็นประโยชน์โดยตรงต่อหน่วยงานให้เพิ่มปีละไม่เกิน 1 ชั้นหรือ 4 ปี : 1 ชั้น

การจ้างตามประสบการณ์ให้จ้างตั้งแต่เริ่มการจ้าง หรือปรับค่าจ้างได้ ภายใน 1 ปี หลังจากพ้นทดลองการปฏิบัติงานโดยไม่มีผลย้อนหลัง

การกำหนดกรอบระยะเวลาในการจ้าง ครั้งละ 1-5 ปี

ข้อ 16 ให้หน่วยงานจัดทำสัญญาจ้างโดยมีระยะเวลาในการจ้างได้ครั้งละ 1-5 ปี โดยรูปแบบสัญญาจ้าง ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงาน มหาวิทยาลัยเงินรายได้กำหนด

ข้อ 17 ให้พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ทดลองปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับ การแต่งตั้งเป็นเวลา 1 ปี

หลักเกณฑ์และวิธีการทดลองปฏิบัติงาน ให้คณะกรรมการบริหารงาน บุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ของหน่วยงานกำหนด

ข้อ 18 หน่วยงานต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย เงินรายได้ทุกปี เพื่อพิจารณาเพิ่มค่าจ้างประจำปี ต่ออายุสัญญาจ้าง ยุติการจ้าง ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงาน มหาวิทยาลัยเงินรายได้ของหน่วยงานกำหนด

ข้อ 19 การเพิ่มค่าจ้างพนักงานคิดเป็นเปอร์เซ็นต์ ตั้งแต่ 1-10% ของอัตรา เงินเดือนพนักงานในวงเงินที่หน่วยงานสามารถจ่ายได้ตามวงเงินที่คณะกรรมการบริหารงาน บุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ของหน่วยงานกำหนด

กรณีที่มีการปรับบัญชีเงินเดือนข้าราชการใหม่ คณะกรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ของหน่วยงานอาจพิจารณาเพิ่มค่าจ้างได้มากกว่าตามที่กำหนดไว้ในวรรคหนึ่ง

ข้อ 20 วัน เวลาทำงาน วันหยุดตามประเพณี วันหยุดประจำปี และการลาของพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้กำหนด หากมีเหตุผลความจำเป็น ให้เสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ของหน่วยงานพิจารณาเป็นกรณีๆ ไป

ข้อ 21 หากจะให้มีการเพิ่มค่าจ้างประจำปีสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ ให้ถือตามปีงบประมาณเงินรายได้

ข้อ 22 ให้พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้รักษาวินัยตามที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้กำหนดโดยเคร่งครัด

ข้อ 23 ในระหว่างการจ้างตามสัญญา ถ้าผู้สัญญาฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง มีความประสงค์จะยุติการจ้างก่อนครบกำหนดตามที่ระบุในสัญญา คู่สัญญาฝ่ายนั้นจะต้องบอกกล่าวเป็นหนังสือให้คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 30 วัน

- ข้อ 24 การยุติการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ กระทำได้ ดังต่อไปนี้ คือ
- 24.1 ทุจริตต่อหน้าที่ หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่มหาวิทยาลัย
 - 24.2 จงใจทำให้มหาวิทยาลัยได้รับความเสียหาย
 - 24.3 ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้มหาวิทยาลัยได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
 - 24.4 ถูกสั่งลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรง
 - 24.5 ไม่ผ่านการประเมินของหน่วยงาน
 - 24.6 ไม่รายงานตัวกลับเข้าปฏิบัติงานหลังจากเสร็จจากการไปศึกษา

ฝีกอบรม ดูงาน

- ข้อ 25 สถานภาพของพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ให้สิ้นสุดลงเมื่อ
- 25.1 ครบอายุสัญญาจ้าง และไม่มีการต่อสัญญา
 - 25.2 พนักงานตาย
 - 25.3 คู่สัญญาบอกยุติการจ้างตามข้อ 23
 - 25.4 หน่วยงานบอกยุติการจ้างในกรณีที่แพทย์ปริญาหรือแพทย์ที่มหาวิทยาลัยรับรองได้ตรวจและให้ความเห็นว่าพนักงานมีสุขภาพไม่เหมาะสมที่จะปฏิบัติงานต่อไป
 - 25.5 ได้รับอนุญาตให้ลาออก
 - 25.6 สิ้นสุดตามข้อ 24

25.7 ยุบหรือเลิกตำแหน่ง หรือยุบหน่วยงาน

25.8 ถูกสั่งให้ออกหรือยุติการจ้าง

หมวด 3

บทเฉพาะกาล

ข้อ 26 การดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ที่ได้ดำเนินการไปแล้วตามข้อผูกพันตามสัญญา ก่อนหรือในวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ ให้ถือว่าเป็นการปฏิบัติภายใต้ข้อบังคับนี้

ข้อ 27 หากการพิจารณากำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ในเรื่องใดยังไม่แล้วเสร็จ ให้นำระเบียบและหลักเกณฑ์ของแต่ละหน่วยงานที่กำหนดอยู่เดิมมาบังคับใช้และให้คณะกรรมการนำกฎ ระเบียบ แบบธรรมเนียม และวิธีปฏิบัติที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่มหาวิทยาลัยใช้สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณในเรื่องนั้นแล้วแต่กรณีมาใช้บังคับโดยอนุโลมได้ภายใน 1 ปี หลังจากข้อบังคับนี้มีผลบังคับใช้

ข้อ 28 ในระหว่างที่ยังมิได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ ตามข้อบังคับให้ อ.ก.ม.มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ตามกฎทบวงฉบับที่ 2 (พ.ศ.2519) ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย พ.ศ.2507 ทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ตามข้อบังคับนี้

2. กองทุนสวัสดิภาพบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

2.1 ความเป็นมา¹

กองทุนสวัสดิภาพบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จัดตั้งขึ้นตามระเบียบมหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์ ว่าด้วยกองทุนสวัสดิภาพบุคลากร พ.ศ. 2541 ประกาศ ณ วันที่ 3 ธันวาคม พ.ศ. 2541 เพื่อให้ความช่วยเหลือแก่บุคลากรของมหาวิทยาลัยที่เจ็บป่วย ประสบภัย และบรรเทาความเสียหาย หรือสูญเสียที่เกิดขึ้นแก่ชีวิตและร่างกาย อันเนื่องมาจากการเจ็บป่วยและอุบัติเหตุประเภทต่าง ๆ ตลอดระยะเวลาที่บุคลากรดำรงสถานภาพบุคลากรอยู่ในมหาวิทยาลัย และเพื่อจัดสวัสดิการอื่น ๆ แก่บุคลากรของมหาวิทยาลัย โดยมีคณะกรรมการบริหารกองทุนสวัสดิภาพบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บริหาร และดำเนินงานเกี่ยวกับกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

¹ ที่มา : งานสวัสดิการ กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. www.person.ku.ac.th

การขอรับเงินช่วยเหลือจากกองทุน

1. บุคลากร หรือทายาทของบุคลากร (กรณีบุคลากรเสียชีวิต) จะต้องยื่นเรื่องขอรับเงินช่วยเหลือภายในกำหนด 180 วันนับแต่วันที่มิลิทิได้รับเงินช่วยเหลือเป็นต้นไป หากพ้นกำหนดเวลา 180 วันดังกล่าว สิทธิการขอรับเงินช่วยเหลือของบุคคลนั้นเป็นอันระงับไป
2. ขอรับและยื่นแบบคำขอรับเงินช่วยเหลือได้ที่งานสวัสดิการ กองการเจ้าหน้าที่
3. รับเช็คเงินช่วยเหลือ ที่กองคลัง เมื่อพ้นกำหนด 20 วัน นับตั้งแต่วันที่เรื่องได้รับอนุมัติ

2.2 ระเบียบมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ว่าด้วยกองทุนสวัสดิภาพบุคลากร พ.ศ. 2541 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2543 และฉบับที่ 3 พ.ศ. 2546

มีสาระสำคัญเกี่ยวกับกองทุนสวัสดิภาพบุคลากร ดังต่อไปนี้

โดยที่พิจารณาเห็นสมควรจัดตั้งกองทุนสวัสดิภาพบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ขึ้น เพื่อให้ความช่วยเหลือแก่บุคลากรของมหาวิทยาลัยที่เจ็บป่วย ประสบภัย และบรรเทาความเสียหายหรือสูญเสียที่เกิดขึ้นแก่ชีวิตและร่างกาย อันเนื่องมาจากการเจ็บป่วย และอุบัติเหตุประเภทต่าง ๆ ตลอดระยะเวลาที่บุคลากรดำรงสถานภาพบุคลากรอยู่ในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ และเพื่อจัดสวัสดิการอื่น ๆ แก่บุคลากรของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความในข้อ 5 แห่งระเบียบมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ว่าด้วยเงินรายได้ พ.ศ. 2536 และโดยอนุมัติของที่ประชุมคณบดีในคราวประชุม ครั้งที่ 14/2541 เมื่อวันที่ 26 ตุลาคม พ.ศ. 2541 จึงให้วางระเบียบไว้ดังนี้

.....

ข้อ 3 ในระเบียบนี้

“บุคลากร” หมายความว่า ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว ที่มหาวิทยาลัยจัดจ้างด้วยเงินงบประมาณ หรือเงินรายได้ โดยมีลักษณะการจัดจ้างเป็นรายเดือน ตลอดจนบุคคลที่หน่วยงานของมหาวิทยาลัยจัดจ้างถูกต้องตามระเบียบอื่น เช่น ศูนย์ผลิตภัณฑ์นม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โครงการพิเศษ และโครงการวิจัย เป็นต้น

“เงินช่วยเหลือบุคลากร” หมายความว่า เงินที่มหาวิทยาลัยจัดสรรให้กองทุนเพื่อนำไปช่วยเหลือบุคลากรของมหาวิทยาลัยที่เสียชีวิต ทูพพลภาพ หรือสูญเสียอวัยวะ ตลอดจนเงินช่วยเหลือการรักษาพยาบาล

“การสูญเสียอวัยวะ” หมายความว่า การสูญเสีย หรือเสียหายบางส่วนจากร่างกาย จนเป็นเหตุให้หย่อนสมรรถภาพในการทำงาน แต่ไม่ถึงกับทุพพลภาพ

“ทุพพลภาพถาวรสิ้นเชิง” หมายความว่า การสูญเสียความสามารถในการทำงานถาวรและสิ้นเชิง และเป็นติดต่อกันไม่น้อยกว่า 12 เดือน นับแต่วันที่เกิดอุบัติเหตุหรือความเจ็บป่วย

“ทุพพลภาพชั่วคราว” หมายความว่า การสูญเสียความสามารถในการทำงานชั่วคราวเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 60 วัน นับแต่วันที่เกิดอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วย ทั้งนี้ต้องมีใช้ลักษณะการสูญเสียความสามารถในการทำงานถาวรหรือสิ้นเชิง

ข้อ 4 ให้จัดตั้งกองทุนสวัสดิภาพบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โดยมีวัตถุประสงค์เป็นค่าใช้จ่ายช่วยเหลือบุคลากรผู้ประสบภัยอันเนื่องมาจากอุบัติเหตุ และจากการเจ็บป่วย

ข้อ 5 กองทุนประกอบด้วยเงินและทรัพย์สิน ดังต่อไปนี้

1. เงินที่ได้รับจากเงินรายได้ส่วนกลางของมหาวิทยาลัยเพื่อสมทบกองทุน
2. เงินที่หน่วยงานต้นสังกัดจ่ายสมทบเข้ากองทุน
3. เงินและทรัพย์สินที่มีผู้มอบให้กองทุน
4. ดอกผลของกองทุน
5. รายได้อื่น ๆ

ข้อ 6 อัตราการจ่ายเงินสมทบกองทุน ให้อธิการบดีจัดทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัยฯ เสนอที่ประชุมคณบดีพิจารณาให้ความเห็นชอบ

ข้อ 7 ให้มีคณะกรรมการบริหารกองทุน ประกอบด้วย อธิการบดี หรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายเป็นประธาน บุคลากรของมหาวิทยาลัย จำนวนไม่เกิน 8 คน เป็นกรรมการ ผู้อำนวยการกองคลัง เป็นกรรมการและเหรัญญิก ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ เป็นกรรมการและเลขานุการ

กรรมการที่แต่งตั้งมีวาระการดำรงตำแหน่ง 2 ปี

ในกรณีกรรมการพ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระ และได้มีการแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งแทนให้ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งอยู่ในตำแหน่งได้เพียงครบวาระของผู้ซึ่งตนแทน

คณะกรรมการอาจเสนอบุคคลที่ทรงคุณวุฒิ และมีความเหมาะสมให้อธิการบดีแต่งตั้งเป็นที่ปรึกษาของคณะกรรมการได้

ข้อ 8 ภายในกรอบวัตถุประสงค์ข้อ 4 คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่บริหาร และดำเนินงานเกี่ยวกับกองทุนให้มีประสิทธิภาพ และโดยเฉพาะให้มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(1) กำหนดหลักเกณฑ์เงื่อนไขวิธีการและอัตราการจ่ายเงินช่วยเหลือ บุคลากรผู้ประสพภัยอันเนื่องมาจากอุบัติเหตุ และการเจ็บป่วย โดยความเห็นชอบจากอธิการบดี

(2) ใ้ส่วน พิจารณา กำหนดและสั่งจ่ายเงินช่วยเหลือ หรือให้ได้รับ สวัสดิการอื่นตามระเบียบ

(3) พิจารณาบริหารเงินและทรัพย์สินของกองทุนให้เกิดดอกผล

(4) เสนอแต่งตั้งที่ปรึกษาและคณะกรรมการต่อมหาวิทยาลัยตาม ความจำเป็น

(5) ประเมินผลการดำเนินงานประจำปีเสนอมหาวิทยาลัย

(6) หน้าที่อื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายจากมหาวิทยาลัย

ข้อ 9 เงินและทรัพย์สินของกองทุนให้ใช้จ่ายและใช้ตามวัตถุประสงค์ของกองทุน และของผู้มอบให้

ข้อ 10 การรับเงิน การจ่ายเงิน และการเก็บรักษาเงิน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ที่คณะกรรมการกำหนด โดยความเห็นชอบของอธิการบดี

ข้อ 11 การจัดหาผลประโยชน์ของกองทุน ให้คณะกรรมการเสนออธิการบดี พิจารณานุมัติก่อนดำเนินการ

ข้อ 12 หลักเกณฑ์ เงื่อนไข วิธีการและอัตราการจ่ายเงินช่วยเหลือบุคลากร ผู้ประสพภัย อันเนื่องมาจากอุบัติเหตุและการเจ็บป่วย ตลอดจนรูปแบบเอกสารที่เกี่ยวข้องให้ทำ เป็นประกาศมหาวิทยาลัย

ข้อ 13 ห้ามก่อกวนผู้กักกองทุน หรือใช้กองทุนไปเป็นหลักประกันการชำระหนี้ ใด ๆ ซึ่งจะเป็นผลให้ต้องผูกพันชำระหนี้จากกองทุน เว้นแต่เป็นหลักประกันเพื่อประโยชน์ในการ ดำเนินการบริหารกองทุนนั่นเอง แต่จะต้องไม่เป็นอุปสรรคต่อการนำกองทุนมาใช้ตามวัตถุประสงค์

ข้อ 14 ภายในหกเดือนนับแต่วันสิ้นปีงบประมาณแผ่นดิน ให้คณะกรรมการ เสนอบัญชีตามหลักบัญชีสากล แสดงบุคคลและรายงานการรับจ่ายเงินกองทุนในปีที่ล่วงมาแล้วให้ มหาวิทยาลัยนำเสนอที่ประชุมคณบดีเพื่อทราบ

ข้อ 15 ให้กองการเจ้าหน้าที่เป็นสำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการ ปฏิบัติ หน้าที่ทางด้านธุรการและตามที่คณะกรรมการขอให้ดำเนินการตามระเบียบนี้ และให้กองคลัง เป็นหน่วยงานรับผิดชอบในด้านบัญชี

ข้อ 16 การเลิกกองทุนต้องได้รับความเห็นชอบจากที่ประชุมคณบดี แล้วประกาศให้ทราบทั่วกัน

ข้อ 17 ให้อธิการบดีเป็นผู้รักษาการตามระเบียบนี้

2.3 ประกาศมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เรื่องกำหนดอัตราเงินสมทบกองทุนสวัสดิภาพบุคลากร พ.ศ. 2541 และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545

มีสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

เพื่อให้การบริหารงานกองทุนสวัสดิภาพบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย และมีประสิทธิภาพ

ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความในข้อ 6 แห่งประกาศมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เรื่อง ระเบียบว่าด้วยกองทุนสวัสดิภาพบุคลากร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พ.ศ. 2541 ประกาศ ณ วันที่ 3 ธันวาคม พ.ศ. 2541 และโดยมติของที่ประชุมคณบดีในคราวประชุม ครั้งที่ 14/2541 เมื่อวันที่ 26 ตุลาคม พ.ศ. 2541 จึงกำหนดอัตราเงินสมทบกองทุนสวัสดิภาพบุคลากร ดังนี้

1. ให้มหาวิทยาลัยจัดหาเงินรายได้ส่วนกลาง จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนในอัตรา 100 บาท ต่อคนต่อปี
2. ให้นำหน่วยงานต้นสังกัดจ่ายเงินสมทบตามจำนวนบุคลากรในสังกัด อัตรา 50 บาท ต่อคนต่อปี
3. ในกรณีที่เป็นลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนของโครงการวิจัยที่ได้รับเงินสนับสนุนจากงบประมาณแผ่นดิน ให้สถาบันวิจัยและพัฒนาแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ รับผิดชอบจัดเก็บเงินสมทบเข้ากองทุนอัตรา 50 บาทต่อคนต่อปี
- ในกรณีที่เป็นลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนของโครงการวิจัยที่ได้รับเงินสนับสนุนจากแหล่งเงินอื่นที่ไม่ใช่งบประมาณแผ่นดิน ให้หัวหน้าหน่วยงานเรียกเก็บเงินจากโครงการวิจัยนำส่งเข้าบัญชีกองทุนอัตรา 100 บาทต่อคนต่อปี
4. โครงการพัฒนาวิชาการ โครงการพิเศษ ให้หัวหน้าหน่วยงานเรียกเก็บเงินจากหัวหน้าโครงการนำส่งเข้าบัญชีกองทุน อัตรา 100 ต่อคนต่อปี
5. สำหรับปีในต้นให้ใช้งบประมาณแผ่นดิน นับตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม เป็นต้นไป
6. ในกรณีที่มีการจ้างบุคลากรใหม่ถึงแม้จะนับเวลาไม่ครบ 1 ปี ก็ให้คิดเวลาเป็น 1 ปี และให้ส่งเงินสมทบกองทุนเมื่อมีการจ้างหรือบรรจุ
7. กองคลังมีหน้าที่ดำเนินการประสานงานจัดเก็บเงินส่งเข้ากองทุน

2.4 อัตราเงินช่วยเหลือบุคลากรผู้ประสบภัย

1. สูญเสียชีวิต	30,000 บาท
2. สูญเสียมือ 2 ข้างหรือเท้า 2 ข้างหรือตา 2 ข้าง	20,000 บาท
3. สูญเสียมือและเท้า 1 ข้างหรือ มือและตา 1 ข้าง หรือ เท้าและตา 1 ข้าง	20,000 บาท
4. สูญเสียตา 1 ข้างหรือมือ 1 ข้างหรือเท้า 1 ข้าง	10,000 บาท
5. สูญเสียการรับฟังเสียง หรือการพูดออกเสียง	10,000 บาท
6. สูญเสียนิ้วหัวแม่มือ และหรือนิ้วชี้	10,000 บาท
7. สูญเสียนิ้วมืออื่น ๆ นิ้วละ	3,000 บาท
8. สูญเสียนิ้วหัวแม่มือเท้า	3,000 บาท
9. สูญเสียนิ้วเท้าอื่น ๆ นิ้วละ	2,000 บาท
10. ทุพพลภาพทั้งหมดอย่างถาวร	30,000 บาท
11. ทุพพลภาพทั้งหมดชั่วคราวเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 60 วัน	10,000 บาท
12. เงินช่วยเหลือการรักษาพยาบาลเมื่อเป็นคนไข้ใน ของโรงพยาบาลรัฐหรือเอกชน	วันละ 200 บาท ไม่เกิน 3,000 บาทต่อปี

3. การประกันสังคม

การประกันสังคม เป็นการสร้างหลักประกันและความมั่นคงในการดำรงชีวิตให้แก่ประชาชน โดยการเฉลี่ยทุกข์ เฉลี่ยสุข ร่วมกันรับผิดชอบต่อสังคม ด้วยการออม และเสียสละเพื่อส่วนรวมมีหลักการสำคัญ ที่มุ่งให้ประชาชนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ช่วยเหลือตนเองและครอบครัวในยามที่ไม่มีรายได้ รายได้ลดลงหรือมีรายจ่ายเพิ่มขึ้น โดยไม่เป็นภาระให้ผู้อื่นและสังคม การประกันสังคมจึงเป็นมาตรการหนึ่งซึ่งก่อให้เกิดความมั่นคงในชีวิต

3.1 พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533

พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ.2537 และฉบับที่ 3 พ.ศ.2542 เริ่มมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 2 กันยายน 2533 ใช้กับสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 20 คนขึ้นไป และในภายหลังได้ขยายออกไปเป็นสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป เมื่อวันที่ 2 กันยายน 2536 และขยายไปยังสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2545 มีสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

หลักการคุ้มครอง

พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 มีหลักการในการสร้างหลักประกันให้แก่ผู้ประกันตนในการดำรงชีวิต ในมาตรา 54 บัญญัติให้ความคุ้มครองผู้ประกันตน 7 กรณี กล่าวคือ

1. กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย
2. กรณีคลอดบุตร
3. กรณีทุพพลภาพ
4. กรณีตาย
5. กรณีสงเคราะห์บุตร
6. กรณีชราภาพ
7. กรณีว่างงาน

ผู้ที่ได้รับความคุ้มครอง

1. ผู้ประกันตนตามมาตรา 33 คือจะต้องมีอายุไม่ต่ำกว่า 15 ปีบริบูรณ์ และไม่เกิน 60 ปีบริบูรณ์ เว้นแต่ในกรณีที่เมื่ออายุ 60 ปีบริบูรณ์แล้ว แต่ยังคงทำงานในสถานประกอบการเดิมอยู่ต่อไปอย่างต่อเนื่อง ให้บุคคลดังกล่าวเป็นผู้ประกันตนต่อไปแม้ว่าจะมีอายุเกิน 60 ปีบริบูรณ์

หมายเหตุ : ในกรณีที่มีการโอนสิทธินายจ้างตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ โดยลูกจ้างทำงานกับนายจ้างใหม่ ถึงแม้ลูกจ้างจะมีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ ลูกจ้างนั้นยังคงมีสิทธิเป็นผู้ประกันตนต่อไป

2. ผู้ประกันตนตามมาตรา 39

หมายความว่า ลูกจ้างที่เป็นผู้ประกันตนในโครงการประกันสังคมแล้ว หากต่อมาได้สิ้นสภาพการเป็นลูกจ้างเนื่องจากลาออก หรือสิ้นสุดการจ้างงาน แต่มีความประสงค์จะเป็นผู้ประกันตนต่อ คุณสมบัติผู้ประกันตน คือ

- (1) เคยเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 โดยจ่ายเงินสมทบกองทุนประกันสังคมมาแล้วไม่น้อยกว่า 12 เดือน
- (2) ความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลงตามมาตรา 38(2) สิ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง
- (3) ยื่นแบบแสดงความจำนงสมัครภายใน 6 เดือนนับแต่วันสิ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง

3. ผู้ประกันตนตามมาตรา 40

- (1) บุคคลอื่นใดซึ่งมิใช่ลูกจ้างตามมาตรา 33
- (2) อายุไม่ต่ำกว่า 15 ปีบริบูรณ์และไม่เกิน 60 ปีบริบูรณ์
- (3) ไม่เป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533
- (4) ไม่เป็นผู้ทุพพลภาพ
- (5) ไม่เป็นโรคตามที่กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมประกาศกำหนด คือ
 - วัณโรคในระยะอันตราย
 - โรคพิษสุราเรื้อรัง
 - โรคไตใดซึ่งอยู่ในระหว่างการรักษา และอยู่ในสภาพการใช้เครื่องช่วยชีวิต

อัตราเงินสมทบ

นายจ้างและลูกจ้าง จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุน ในอัตราร้อยละ 5 ของค่าจ้าง และรัฐบาลสมทบอีกส่วนหนึ่ง โดยนายจ้างเป็นผู้นำส่ง ในส่วนของลูกจ้าง และนายจ้างต้องนำส่งเงินสมทบภายในวันที่ 15 ของเดือนถัดจากเดือนที่จ่ายค่าจ้าง (หักเงินสมทบ) ณ สำนักงานประกันสังคมจังหวัด หรือสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ที่สถานประกอบการนั้นขึ้นทะเบียนไว้

เหตุหรือกลุ่มโรค และบริการที่ผู้ประกันตนไม่มีสิทธิรับบริการทางการแพทย์

1. โรคจิต ยกเว้นกรณีเฉียบพลันซึ่งต้องทำการรักษาในทันที และระยะเวลาในการรักษาไม่เกิน 15 วัน
2. โรคหรือการประสบอันตรายอันเนื่องมาจากการใช้สารเสพติด ตามกฎหมายว่าด้วยยาเสพติด
3. โรคเดียวกันที่ต้องใช้ระยะเวลาการรักษาตัวในโรงพยาบาลประเภทคนไข้ไม่เกิน 180 วันใน 1 ปี
4. การฟอกเลือดด้วยไตเทียม (Hemodialysis) ยกเว้น
 - (ก) กรณีไตวายเฉียบพลันที่มีระยะเวลาการรักษาไม่เกิน 60 วัน ให้มีสิทธิได้รับการบริการทางการแพทย์ คือการฟอกโลหิต (Hemodialysis) โดยจ่ายเป็นค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริงไม่เกินครั้งละ 3,000 บาท และการล้างไตทางช่องท้อง (Peritoneal Dialysis) โดยจ่ายเป็นค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริง ไม่เกินวันละ 500 บาท
 - (ข) กรณีเจ็บป่วยด้วยโรคไตวายเรื้อรังระยะสุดท้าย โดยสำนักงานประกันสังคมจะจ่ายให้กับสถานพยาบาลโดยตรง ในอัตราไม่เกิน 1,500 บาท ต่อครั้ง และไม่เกิน 3,000 บาทต่อสัปดาห์

5. การกระทำใดๆ เพื่อความสวยงามโดยไม่มีข้อบ่งชี้ทางการแพทย์
6. การรักษาที่ยังอยู่ในระหว่างการค้นคว้าทดลอง
7. การรักษาภาวะมีบุตรยาก
8. การตรวจเนื้อเยื่อเพื่อการผ่าตัดเปลี่ยนอวัยวะ ยกเว้น การตรวจเนื้อเยื่อเพื่อการปลูกถ่ายไขกระดูกของผู้ประกันตน จ่ายค่าตรวจเนื้อเยื่อเท่าที่จ่ายจริง ตรงตามความจำเป็น แต่ไม่เกิน 7,000 บาทต่อราย
9. การตรวจใดๆ ที่เกินกว่าความจำเป็นในการรักษาโรคนั้น
10. การผ่าตัดเปลี่ยนอวัยวะ ยกเว้น การปลูกถ่ายไขกระดูก ให้จ่ายค่าบริการทางการแพทย์เหมาจ่ายในอัตรา 750,000 บาทต่อราย
11. การเปลี่ยนเพศ
12. การผสมเทียม
13. การบริการระหว่างรักษาตัวแบบพักฟื้น
14. ทันตกรรม ยกเว้น การถอนฟัน การอุดฟัน และการขูดหินปูนให้ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับบริการทางการแพทย์เท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็นแต่ไม่เกิน 200 บาทต่อครั้ง และไม่เกิน 400 บาทต่อปี
15. แว่นตา และเลนส์เทียม ยกเว้นการผ่าตัดใส่เลนส์เทียมในลูกตา ให้จ่ายเป็นค่าเลนส์เทียมในอัตราข้างละ 4,000 บาท

ประโยชน์ทดแทนกรณีต่างๆ

1. กรณีเจ็บป่วย หรือประสบอันตราย

ผู้ประกันตนซึ่งจ่ายเงินสมทบในส่วนของกรณีเจ็บป่วยมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 เดือน ภายในระยะเวลา 15 เดือน ก่อนวันรับบริการทางการแพทย์ จะได้รับการบริการทางการแพทย์รวมถึงค่าอวัยวะเทียมและอุปกรณ์ในการบำบัดรักษาโรค ตามประกาศสำนักงานประกันสังคมโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายจากสถานพยาบาลที่มีชื่อระบุไว้ในบัตรรับรองสิทธิรักษาพยาบาล โดยแสดงบัตรรับรองสิทธิ ทุกครั้งที่เข้ารับการรักษาพยาบาล ยกเว้นโรคที่ไม่อยู่ในข่ายคุ้มครอง และได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ในระหว่างหยุดพักรักษา ในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้างรายเดือน โดยได้รับตามที่หยุดงานจริง ตามคำสั่งแพทย์ ครั้งละไม่เกิน 90 วัน และรวมกันไม่เกิน 180 วัน ต่อปี เว้นแต่ป่วยด้วยโรคเรื้อรังจะได้รับไม่เกิน 365 วัน โดยกฎกระทรวง ฉบับที่ 5 (พ.ศ.2534) ออกตามความในมาตรา 64 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ได้กำหนดโรคเรื้อรังไว้ คือ

- โรคมะเร็ง
- โรคเส้นเลือดในสมองผิดปกติ
- โรคไตวายเรื้อรัง
- โรคที่รักษาเกิน 180 วัน ติดต่อกันและในขณะเจ็บป่วย ผู้ป่วยไม่สามารถทำงานได้ตามปกติ

2. กรณีตาย

2.1 ค่าทำศพ

ตามอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง ซึ่งกฎกระทรวง ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2540) ลงวันที่ 28 สิงหาคม 2540 ออกตามความในมาตรา 73(1) แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 กำหนดให้จ่ายเงินค่าทำศพเป็นจำนวน 30,000 บาท โดยจ่ายให้แก่บุคคลตามลำดับ ดังนี้

- บุคคลซึ่งผู้ประกันตนทำหนังสือระบุให้เป็นผู้จัดการศพ และได้เป็นผู้จัดการศพผู้ประกันตน

- คู่สมรส บิดามารดาหรือบุตรของผู้ประกันตน ซึ่งมีหลักฐานแสดงว่าเป็นผู้จัดการศพผู้ประกันตน (ต้องเป็นคู่สมรส หรือบิดา หรือมารดา หรือบุตรที่ชอบด้วยกฎหมายของผู้ประกันตน)

- บุคคลอื่นซึ่งมีหลักฐานแสดงว่าเป็นผู้จัดการศพผู้ประกันตน

2.2 เงินสงเคราะห์ จ่ายให้แก่ทายาทของผู้ประกันตน ดังนี้

- ถ้าก่อนถึงแก่ความตายผู้ประกันตนได้ส่งเงินสมทบมาแล้ว ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่ถึง 10 ปี จะได้รับเงินสงเคราะห์เท่ากับค่าจ้างหนึ่งเดือนครึ่ง

- ถ้าก่อนถึงแก่ความตายผู้ประกันตนได้ส่งเงินสมทบมาแล้ว ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป จะได้รับเงินสงเคราะห์เท่ากับค่าจ้าง 5 เดือน

โดยเงินสงเคราะห์ จ่ายให้แก่บุคคลตามลำดับ ดังนี้

- บุคคลที่ผู้ประกันตนทำหนังสือระบุให้เป็นผู้มีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์

- ถ้าผู้ประกันตนมิได้ทำหนังสือระบุไว้ นำมาเฉลี่ยจ่ายให้แก่

คู่สมรส บิดา มารดา หรือบุตรของผู้ประกันตนในจำนวนเท่ากัน (ต้องเป็นคู่สมรส หรือบิดา หรือมารดา หรือบุตรที่ชอบด้วยกฎหมายของผู้ประกันตน)

3. กรณีทุพพลภาพ

ผู้ประกันตนที่ประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน จนเป็นเหตุให้ทุพพลภาพมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน ดังนี้

3.1 การบริการทางการแพทย์ ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับค่ารักษาพยาบาล ไม่เกินเดือนละ 2,000 บาท ไม่ว่าจะเข้ารับบริการทางการแพทย์ดังกล่าวจะเกี่ยวเนื่องกับการ ทุพพลภาพหรือไม่ก็ตาม

ค่าอวัยวะเทียม/อุปกรณ์ในการบำบัดรักษาโรค ผู้ทุพพลภาพมีสิทธิได้รับ ค่าอวัยวะเทียมและอุปกรณ์ตามประกาศของสำนักงานประกันสังคม เรื่องประเภทและ อัตราค่าอวัยวะเทียม และอุปกรณ์ในการบำบัดรักษาโรคกรณีทุพพลภาพ

ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพทางร่างกาย จิตใจและอาชีพเท่าที่จ่ายจริงตามความ จำเป็นไม่เกิน 40,000 บาทต่อร่างกาย ทั้งนี้ให้จ่ายตามประกาศสำนักงานประกันสังคม เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์อัตราค่าฟื้นฟูสมรรถภาพของผู้ทุพพลภาพ

3.2 เงินทดแทนการขาดรายได้ ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับเงินทดแทน การขาดรายได้จำนวน 50% ของค่าจ้างเฉลี่ยเป็นระยะเวลาตลอดชีวิต

3.3 ถ้าผู้ทุพพลภาพถึงแก่ความตาย จะได้รับประโยชน์ทดแทน คือ

- เงินค่าทำศพ 30,000 บาท
- เงินสงเคราะห์แก่ทายาท ตามหลักเกณฑ์คำนวณเงินทดแทน การขาดรายได้ กรณีตาย โดยนำเงินทดแทนการขาดรายได้ที่ผู้ประกันตนได้รับในเดือนสุดท้าย ก่อนตายมาเป็นเกณฑ์ในการคำนวณ

4. กรณีคลอดบุตร

ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตรสำหรับตนเอง หรือภรรยา หรือสำหรับหญิงซึ่งอยู่กินด้วยกันฉันสามีภรรยากับผู้ประกันตนโดยเปิดเผย โดยสิทธิ ได้รับมีดังนี้

- (1) ประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตร ผู้ประกันตนแต่ละคนมีสิทธิได้รับ สำหรับการคลอดบุตรไม่เกิน 2 ครั้ง
- (2) ค่ารักษาพยาบาล เหม่าจ่ายจำนวน 6,000 บาท/การคลอดหนึ่งครั้ง
- (3) เงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรไม่เกิน 2 ครั้ง โดย เหม่าจ่ายเป็นเงินจำนวน 50% ของค่าจ้างเฉลี่ยเป็นระยะเวลา 90 วัน

หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการรับประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตร

- (1) ผู้ประกันตนแต่ละคนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนสำหรับการคลอด บุตรไม่เกิน 2 ครั้ง ดังนั้น ถ้าสามีหรือภรรยาเป็นผู้ประกันตนทั้ง 2 คน ให้แต่ละคนมีสิทธิเบิก ค่าคลอดบุตรได้คนละ 2 ครั้ง รวมเป็น 4 ครั้ง

(2) กรณีผู้ประกันตนชายเป็นผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนจะมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนเป็นค่าคลอดบุตรเหมาจ่าย 6,000 บาท/ครั้งเท่านั้น ไม่มีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตร

(3) ผู้ประกันตนหญิง มีสิทธิได้รับค่าบริการทางการแพทย์และเงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตร

(4) ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับค่าคลอดบุตร ต่อเมื่อมีระยะเวลาตั้งครรถ์ไม่น้อยกว่า 28 สัปดาห์ และทารกออกจากครรภ์มารดาไม่ว่าจะมีชีวิตรอดอยู่หรือไม่ก็ตาม

(5) ผู้ประกันตนที่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตรสำหรับหญิงซึ่งอยู่กินด้วยกันฉันสามีภรรยากับผู้ประกันตนโดยเปิดเผย เป็นไปตามเงื่อนไข ดังนี้

- ผู้ประกันตนจะต้องไม่มีภรรยาซึ่งได้จดทะเบียนสมรสตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

- ผู้ประกันตนต้องอยู่กินฉันสามีภรรยากับหญิงนั้นโดยเปิดเผย

- ปรากฏชื่อของผู้ประกันตนเป็นบิดาในสูติบัตร

5. กรณีสงเคราะห์บุตร วิธีการและเงื่อนไขการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตร มีสาระสำคัญสรุปได้ ดังนี้

(1) ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตรสำหรับบุตรที่ชอบด้วยกฎหมาย ซึ่งมีอายุตามที่กำหนดในกฎกระทรวงแต่ต้องไม่เกิน 15 ปี ไม่รวมถึงบุตรบุญธรรม หรือบุตรที่ยกให้เป็นบุตรบุญธรรมของบุคคลอื่น ซึ่งกฎกระทรวง ฉบับที่ 16 (พ.ศ. 2542) ได้กำหนดอายุบุตรที่มีสิทธิได้รับการสงเคราะห์มีอายุไม่เกิน 6 ปีบริบูรณ์

(2) ผู้ประกันตนสามารถใช้สิทธิขอรับประโยชน์ทดแทนสำหรับบุตรจำนวนคราวละไม่เกิน 2 คน โดยนับเรียงลำดับการเกิดก่อนหลัง ไม่ว่าจะบุตรจะเกิดก่อนหรือหลังการเป็นผู้ประกันตน

(3) ประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตร ให้จ่ายในอัตรา 350 บาท/เดือน/บุตรหนึ่งคน

(4) กรณีบุตรเกิดระหว่างเดือนให้มีสิทธิรับเงินสงเคราะห์เต็มเดือน

(5) ผู้ประกันตนได้รับประโยชน์ทดแทนสำหรับบุตร 2 คนแล้ว ต่อมาบุตรคนใดคนหนึ่งสิ้นสุดการมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน ตามข้อ 6 ถ้าผู้ประกันตนมีบุตรอื่นอายุไม่เกิน 6 ปีบริบูรณ์ ให้ผู้ประกันตนได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตรแทนที่บุตรที่สิ้นสุดการมีสิทธินั้น

(6) บุตรของผู้ประกันตนจะสิ้นสุดการได้รับประโยชน์ทดแทนกรณี สงเคราะห์บุตร เมื่อ

- บุตรมีอายุเกิน 6 ปีบริบูรณ์
- บุตรถึงแก่ความตาย
- ยกให้เป็นบุตรบุญธรรมของคนอื่นก่อนอายุ 6 ปีบริบูรณ์

(7) การงดจ่ายเงินสงเคราะห์บุตร ให้งดจ่ายตั้งแต่เดือนถัดจากเดือน ที่บุตรมีอายุครบ 6 ปีบริบูรณ์ หรือบุตรถึงแก่ความตาย หรือยกให้เป็นบุตรบุญธรรม หรือ ความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลง

ผู้มีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์บุตร

(1) กรณีบิดาและมารดาเป็นผู้ประกันตน ให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเป็นผู้มีสิทธิ
 (2) บิดาและมารดาหย่า หรือแยกกันอยู่ ให้ผู้อุปการะบุตรเป็นผู้มีสิทธิ
 (3) ผู้ประกันตนทุพพลภาพในขณะที่บุตรมีอายุไม่เกิน 6 ปีบริบูรณ์ ให้จ่ายเงินสงเคราะห์บุตรแก่ผู้ประกันตนที่ทุพพลภาพ

(4) ผู้ประกันตนถึงแก่ความตายในขณะที่บุตรมีอายุไม่เกิน 6 ปีบริบูรณ์ ให้จ่ายเงินสงเคราะห์บุตรแก่บุคคล ต่อไปนี้

- สามีหรือภรรยาของผู้ประกันตน หรือบุคคลซึ่งอยู่ร่วมกัน ฉะนั้นสามีภรรยากับผู้ประกันตนโดยเปิดเผยตามระเบียบที่เลขาธิการกำหนด และเป็นผู้ใช้อำนาจ ปกครองบุตร

- ผู้อุปการะบุตรของผู้ประกันตน ในกรณีที่สามีหรือภรรยาหรือ บุคคลซึ่งอยู่ร่วมกันฉะนั้นสามีภรรยากับผู้ประกันตนมิได้อุปการะ หรือถูกถอนอำนาจปกครอง หรือถึงแก่ความตาย

6. กรณีชราภาพ แบ่งออกเป็น 2 กรณี คือ

6.1 เงินบำนาญชราภาพ หมายถึง เงินเลี้ยงชีพรายเดือนตลอดชีวิต

กรณีปกติ

(1) เงื่อนไขการเกิดสิทธิ

- ผู้ประกันตนต้องจ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 180 เดือน (15 ปี)
- มีอายุครบ 55 ปีบริบูรณ์
- ความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลง

(2) ประโยชน์ทดแทน

ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในอัตรา ร้อยละ 15 ของค่าจ้างเฉลี่ย 60 เดือนสุดท้ายที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบก่อนความ เป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลง กล่าวคือให้หาค่าเฉลี่ยของค่าจ้างของผู้ประกันตน 60 เดือนย้อนหลัง นับตั้งแต่เดือนที่ผู้ประกันตนสิ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง คูณด้วย 15% ผลลัพธ์จะเป็นบำนาญ ชราภาพที่ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับตลอดชีวิต

กรณีสิทธิที่เพิ่มขึ้น

(1) เงื่อนไขการเกิดสิทธิ

- ผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบมาแล้วเกินกว่า 180 เดือน (15 ปี)
- มีอายุครบ 55 ปีบริบูรณ์
- ความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลง

(2) ประโยชน์ทดแทน

ผู้ประกันตนได้รับประโยชน์ทดแทนในอัตราร้อยละ 15 รวมกับส่วนที่ปรับเพิ่มขึ้นอีกในอัตราร้อยละ 1 ต่อระยะเวลาการจ่ายเงินสมทบทุก 12 เดือน กล่าวคือ ในขณะที่ผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบครบ 180 เดือน และอายุครบ 55 ปีบริบูรณ์แล้ว ผู้ประกันตนยังคงจ่ายเงินสมทบต่อไป ให้ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับเงินบำนาญชราภาพเพิ่มขึ้นตาม ระยะเวลาการจ่ายเงินสมทบ บวกอัตราเงินบำนาญชราภาพเพิ่มขึ้น 1% สำหรับระยะเวลาการ จ่ายเงินสมทบเพิ่มขึ้นทุก 12 เดือน

6.2 บำเหน็จชราภาพ หมายถึง เงินบำเหน็จที่จ่ายให้ครั้งเดียว

(1) เงื่อนไขการเกิดสิทธิ

- ผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบไม่ครบ 180 เดือน
- มีอายุครบ 55 ปีบริบูรณ์
- ความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลง

(2) ประโยชน์ทดแทน

- กรณีที่ผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบต่ำกว่า 12 เดือน มีสิทธิได้รับบำเหน็จชราภาพเท่ากับจำนวนเงินสมทบที่ผู้ประกันตนจ่ายสมทบเพื่อการจ่าย ประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตรและชราภาพ

- ผู้ประกันตนที่จ่ายเงินสมทบกองทุนประกันสังคม ตั้งแต่ 12 เดือนขึ้นไปมีสิทธิได้รับบำเหน็จชราภาพตามจำนวนเงินสมทบที่ผู้ประกันตนจ่ายเงิน สมทบกรณีสงเคราะห์บุตรและกรณีชราภาพ รวมกับจำนวนเงินสมทบที่นายจ้างจ่ายสมทบในกรณี ดังกล่าว รวมกับจำนวนผลประโยชน์ตอบแทนตามที่สำนักงานประกันสังคมกำหนด ซึ่งสำนักงาน

ประกันสังคมได้ออกประกาศสำนักงานประกันสังคม เรื่อง อัตราผลประโยชน์ตอบแทนเงินบำเหน็จชราภาพ ประจำปี พ.ศ. 2542 ให้คำนวณจ่ายในอัตราร้อยละ 2.4 ต่อปี และประจำปี พ.ศ. 2543 สำนักงานประกันสังคมได้ออกประกาศสำนักงานประกันสังคม เรื่อง กำหนดอัตราผลประโยชน์ตอบแทนเงินบำเหน็จชราภาพ ประจำปี พ.ศ. 2543 ให้คำนวณจ่ายในอัตราร้อยละ 3.7 ต่อปี ของเงินสมทบสุทธิที่ผู้ประกันตนและนายจ้างจ่ายสมทบเพื่อประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตรและชราภาพ ณ วันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2543 และในปี 2544 อัตราผลประโยชน์ตอบแทนให้คำนวณจ่ายในอัตราร้อยละ 4.2 ต่อปี

4. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

4.1 การก่อตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ²

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เริ่มมีการจัดตั้งขึ้นในประเทศไทยก่อนปี 2527 และในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 5 ได้มีการส่งเสริมให้มีการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเพิ่มขึ้น ต่อมาในปี พ.ศ.2530 ได้มีการออกพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยมีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังเป็นผู้รักษาการและมีอำนาจหน้าที่กำกับและดูแลทั่วไปซึ่งการจัดการกองทุน และได้แต่งตั้งให้สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง กระทรวงการคลังเป็นนายทะเบียนกองทุน

ต่อมากระทรวงการคลังได้โอนงานการกำกับดูแลกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจากสำนักงานเศรษฐกิจการคลังมายังสำนักงาน ก.ล.ต. เนื่องจากเล็งเห็นว่า การจัดการลงทุนในประเทศไทยในขณะนั้นได้แก่ กองทุนรวมและกองทุนส่วนบุคคล อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงาน ก.ล.ต. อยู่แล้ว การรับหน้าที่กำกับดูแลกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเพิ่มอีกประเภทหนึ่งจึงน่าจะมีความเหมาะสมและทำให้หลักเกณฑ์ในการประกอบธุรกิจ และมาตรฐานในการกำกับดูแลเป็นไปในแนวทางเดียวกัน

ดังนั้น จึงได้มีการแก้ไขพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ.2530 และพระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ พ.ศ.2535 เพื่อให้การจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงาน ก.ล.ต. ซึ่งพระราชบัญญัติฉบับแก้ไขทั้งสองฉบับได้ลงประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ 30 ธันวาคม 2542 และมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 30 มีนาคม 2543

² ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) <http://www.thaipvd.com>

4.2 ความหมายของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ คือกองทุนที่ลูกจ้างและนายจ้างร่วมกันจัดตั้งขึ้นด้วยความสมัครใจ ประกอบด้วยเงินที่ลูกจ้างจ่ายเงินสะสมและนายจ้างจ่ายเงินสมทบ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นหลักประกันแก่ลูกจ้าง เมื่อยามลูกจ้างเกษียณหรือออกจากงาน ดังนั้น การจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจึงจัดได้ว่าเป็นสวัสดิการอย่างหนึ่งที่นายจ้าง ได้แก่ บริษัทห้างร้านและองค์กรต่างๆ ให้แก่ลูกจ้าง เพื่อเป็นแรงจูงใจแก่ลูกจ้างให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และให้ทำงานกับนายจ้างนานยิ่งขึ้น นอกจากนี้ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพยังถือเป็นการออมที่สำคัญอีกแหล่งหนึ่งเพื่อประโยชน์ในยามชราภาพของลูกจ้าง

4.3 การเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

(1) สมาชิกที่มีคุณสมบัติตามที่ข้อบังคับกองทุนกำหนด กรอกใบสมัครการเข้าเป็นสมาชิกกองทุน ตามแบบที่คณะกรรมการกองทุนกำหนด โดยมีประเด็นสำคัญที่ต้องระบุ ดังนี้

- อัตราเงินสะสม บางกองทุนสามารถให้สมาชิกเลือกอัตราการจ่ายเงินสะสมได้ ดังนั้นสมาชิกต้องระบุอัตราให้ชัดเจน และควรทราบด้วยว่าข้อบังคับกองทุนกำหนดให้สามารถเปลี่ยนแปลงอัตราดังกล่าวได้หรือไม่ และถ้ามีการเปลี่ยนแปลงได้สามารถเปลี่ยนแปลงได้กี่ครั้ง ต้องแจ้งเปลี่ยนแปลงในช่วงระยะเวลาใด และมีเงื่อนไขอื่นใดหรือไม่

- ชื่อผู้รับผลประโยชน์ ควรจะระบุชื่อผู้รับผลประโยชน์จากเงินกองทุนกรณีที่สมาชิกเสียชีวิต ซึ่งส่วนใหญ่แต่ละกองทุนจะมีแบบฟอร์มหนังสือผู้รับประโยชน์ ถ้าสมาชิกไม่ระบุผู้รับประโยชน์ไว้ เมื่อสมาชิกสิ้นสมาชิกภาพ เงินที่ได้รับจากกองทุนจะตกแก่บุคคลตามกฎหมาย ดังนี้

บุตร ได้รับ 2 ส่วน แต่ถ้ามีบุตรตั้งแต่ 3 คนขึ้นไปให้ได้รับ 3 ส่วน
สามีหรือภรรยาให้ได้รับ 1 ส่วน

บิดามารดา หรือบิดา หรือมารดาที่มีชีวิตอยู่ให้ได้รับ 1 ส่วน

ทั้งนี้ บุคคลดังกล่าวจะต้องเป็นบุคคลที่ชอบด้วยกฎหมายตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เช่นกรณีสามี-ภรรยา จะต้องจดทะเบียนสมรสถูกต้องตามกฎหมาย หรือกรณีบุตร หากบิดามารดาไม่ได้จดทะเบียนสมรสกันให้ถือว่าเป็นบุตรที่ชอบด้วยกฎหมายของมารดา แต่จะเป็นบุตรโดยชอบด้วยกฎหมายของบิดาได้ก็ต่อเมื่อบิดานั้นต้องขอจดทะเบียนรับรองบุตรก่อนเป็นต้น แต่หากไม่มีบุคคลดังกล่าว เงินจากกองทุนของสมาชิกจะต้องตกแก่ทายาทตามกฎหมาย และถ้าไม่มีทายาทตามกฎหมาย เงินดังกล่าวจะตกแก่กองทุน

การเปลี่ยนแปลงผู้รับประโยชน์ ชื่อผู้รับประโยชน์ที่สมาชิกระบุไว้สามารถเปลี่ยนแปลงได้ ขึ้นอยู่กับสมาชิกที่จะกำหนดให้ใครเป็นผู้รับประโยชน์ โดยสมาชิกสามารถเปลี่ยนแปลงได้โดยแจ้งต่อคณะกรรมการกองทุน

(2) เมื่อได้สมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุนแล้ว ควรจะต้องจดข้อมูลต่างๆ ไว้ โดยอาจจะบันทึบบนแบบกรอกข้อมูลสำคัญของสมาชิกในหน้าแรก เช่น อัตราเงินสะสม อัตราเงินสมทบซึ่งผู้รับประโยชน์ เป็นต้น เพื่อเตือนความจำเมื่อคราวจำเป็นที่จะต้องอ้างอิงถึงข้อมูลดังกล่าวในอนาคต

4.3 กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ผู้ที่เป็สมาชิกของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ต้องจ่ายเงินสะสมเข้ากองทุนในอัตราร้อยละ 3 ของค่าจ้าง และหน่วยงานที่สมาชิกสังกัดจะจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนอีกร้อยละ 3 ของค่าจ้างเช่นกัน

5. บำเหน็จข้าราชการ³

บุคคลที่เข้ารับราชการเมื่อออกจากราชการ หากตลอดเวลาที่รับราชการได้กระทำความชอบ ทางราชการจะตอบแทนความชอบที่รับราชการมา โดยจ่ายเป็นเงินก้อนครั้งเดียว **บำเหน็จ** หรือจ่ายเป็นรายเดือนจนถึงแก่กรรม เรียกว่า **บำนาญ**

บำเหน็จของข้าราชการแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. บำเหน็จปกติ หมายถึง เงินที่รัฐจ่ายให้ข้าราชการเพื่อตอบแทนความชอบที่ได้รับราชการมา ซึ่งจ่ายเป็นเงินก้อนครั้งเดียว โดยผู้มีสิทธิได้รับบำเหน็จต้องเป็นด้วยเหตุใดเหตุหนึ่ง ดังต่อไปนี้

(1) เหตุทดแทน ให้แก่ข้าราชการที่ออกจากราชการ เพราะเลิกหรือยุบตำแหน่งหรือทางราชการสั่งให้ออกโดยไม่มีความผิด

เลิกตำแหน่ง หมายถึง ข้าราชการออกจากราชการเพราะเหตุทางราชการเลิกตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติโดยไม่มีงานที่จะต้องปฏิบัติต่อไปอีก

ยุบตำแหน่ง หมายถึง ข้าราชการออกจากราชการเหตุเพราะทางราชการเอางานในหน้าที่ของตำแหน่งหนึ่งไปรวมกับงานในหน้าที่ของตำแหน่งอื่น

การออกจากราชการของข้าราชการเพื่อรับบำเหน็จเหตุทดแทนนี้ จะมีได้แต่กรณีที่ทางราชการสั่งให้ออกจากราชการเท่านั้น ไม่ใช่ลาออกโดยตนเอง

คำสั่งให้ออกโดยไม่มีความผิด ซึ่งพิจารณาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2535 เช่น

- เจ็บป่วยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยสม่ำเสมอ

³ ที่มา : มหาวิทยาลัยมหิดล <http://www.op.mahidol.ac.th/orpr/mission/welfare/govwork/>

- กรณีถูกกล่าวหา หรือมีเหตุอันควรสงสัยว่าหย่อนความสามารถ
บกพร่องในหน้าที่หรือประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่

- ต้องรับโทษจำคุกโดยมีคำสั่งของศาล หรือต้องรับโทษจำคุกในความผิด
ที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(2) เหตุทุพพลภาพ ให้แก่ข้าราชการผู้ป่วยเจ็บทุพพลภาพซึ่งแพทย์ที่ทาง
ราชการรับรอง ให้ความเห็นที่ไม่สามารถรับราชการในตำแหน่งหน้าที่ต่อไปได้ เช่นเป็นอัมพาต
เป็นโรคจิต โรคประสาท

(3) เหตุสูงอายุ ให้แก่ข้าราชการผู้มีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ (เกษียณอายุ)
หรือลาออกเมื่อมีอายุครบ 50 ปีบริบูรณ์

(4) เหตุรับราชการนาน ให้แก่ข้าราชการที่มีเวลาราชการสำหรับคำนวณ
บำเหน็จบำนาญครบ 25 ปีบริบูรณ์

วิธีการคำนวณบำเหน็จ

บำเหน็จ = เงินเดือนเดือนสุดท้าย * เวลาราชการ

การนับเวลาราชการ

(1) ให้นับจำนวนปีรวมทั้งเศษของปีด้วย(กรณีการนับเวลาราชการ
เพื่อให้เกิดสิทธิในการได้รับบำเหน็จให้นับเป็นปี เศษของปีถ้าถึงครึ่งปีให้นับเป็นหนึ่งปี)

(2) ให้นับเฉพาะวันราชการที่ได้รับเงินเดือนจากงบประมาณรายจ่ายใน
หมวดเงินเดือนเท่านั้น

(3) หากมีเวลาป่วย หรือลาหรือพักราชการ หากได้รับเงินเดือน

- เต็มให้นับเต็ม

- ครึ่งหนึ่งให้นับครึ่งหนึ่ง

- ไม่ได้รับเงินเดือนเลย มิให้นำมานับเป็นเวลาสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญ

2. บำเหน็จตกทอด หมายถึงเงินที่รัฐจ่ายเพื่อบรรเทาความเดือนร้อนให้แก่
ทายาทของผู้ตายหรือบุคคลซึ่งผู้ตายแสดงเจตนาไว้โดยจ่ายเป็นเงินก้อนครั้งเดียว

บำเหน็จตกทอดกรณีข้าราชการประจำตาย หมายถึงข้าราชการที่รับราชการมา
เป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี ตายในระหว่างรับราชการ ถ้าความตายนั้นมิได้เกิดขึ้นจากการ
ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรงของตนเอง

วิธีคำนวณเงิน : บำเหน็จตกทอด = เงินเดือนเดือนสุดท้าย * เวลาราชการ

การนับเวลาราชการเพื่อให้เกิดสิทธิการรับบำเหน็จตกทอด เศษของปีถ้าถึงครึ่งปี
ให้นับเป็น 1 ปี

ผู้มีสิทธิได้รับบำเหน็จตกทอด

- (1) บุตรที่ชอบด้วยกฎหมาย ให้ได้รับ 2 ส่วน ถ้าผู้ตายมีบุตรตั้งแต่ 3 คนขึ้นไป ให้ได้รับ 3 ส่วน บุตรที่ชอบด้วยกฎหมาย ได้แก่
- บุตรที่บิดา มารดาได้จดทะเบียนสมรสถูกต้องตามกฎหมาย
 - บุตรที่เกิดจากหญิงที่มีได้สมรสกับชายให้ถือว่าเป็นบุตรที่ชอบด้วยกฎหมายของหญิงนั้น
 - บุตรที่บิดาได้จดทะเบียนรับรองบุตร
 - บุตรบุญธรรม ที่มีการจดทะเบียนตามกฎหมาย
 - บุตรที่ได้มีคำพิพากษาของศาลว่าเป็นบุตรที่ชอบด้วยกฎหมายของผู้ตายซึ่งได้มีการฟ้องขอให้รับเด็กเป็นบุตรก่อน หรือภายในหนึ่งปีนับแต่วันที่บิดาตาย หรือนับแต่วันที่ได้อุปการหรือควรได้รู้ถึงความตายของบิดา
- (2) สามีหรือภรรยาที่ชอบด้วยกฎหมาย ให้ได้รับ 1 ส่วน
- (3) บิดาและมารดา หรือบิดาหรือมารดาที่ชอบด้วยกฎหมายที่มีชีวิตอยู่ ให้ได้รับ 1 ส่วน
- (4) บุคคลที่ผู้ตายได้แสดงเจตนาให้เป็นผู้รับบำเหน็จตกทอดตามแบบที่กระทรวงการคลังกำหนด (กรณีที่ไม่มีทายาท)

การยุติสิทธิการได้รับบำเหน็จตกทอด

กรณีไม่มีทายาท คือบุตร สามีหรือภรรยา บิดาและมารดา หรือบิดาหรือมารดาที่มีชีวิตอยู่ที่ชอบด้วยกฎหมาย และได้มีบุคคลซึ่งผู้ตายได้แสดงเจตนาไว้ หรือบุคคลนั้นได้ตายไปก่อน ให้สิทธิบำเหน็จตกทอดเป็นอันยุติลง

6. ผลงานที่เกี่ยวข้อง

สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (2547) ได้สำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้จากรัฐว่า “ไม่เหมาะสม” ใน พ.ศ.2547 พบว่าค่าตอบแทนด้านเงินเดือน กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าไม่เหมาะสมค่อนข้างมาก ถึงร้อยละ 88.6 ในด้านสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร และค่ารักษาพยาบาล เห็นว่ามีความไม่เหมาะสมในระดับปานกลาง คือร้อยละ 68.5 และ 50.6 ตามลำดับ

บุปผาวดี โอวารินทร์ (2549 อ้างถึงใน เว็บไซต์ผู้จัดการรายสัปดาห์ วันที่ 20 ตุลาคม 2549 <http://www.manager.co.th/mgrWeekly/ViewNews.aspx?NewsID=9490000130811>) ตำแหน่ง Regional Client Manager จากบริษัทที่ปรึกษาด้านทรัพยากรบุคคลเมอร์เซอร์ จำกัด กล่าวว่า การจ่ายค่าตอบแทนให้แก่พนักงานภายในองค์กร ไม่เพียงแต่การจ่ายในระยะสั้นเท่านั้นที่องค์กรควรให้ความสนใจ ผลตอบแทนระยะยาว (Long term) ก็เป็นกระแสหนึ่งที่กำลังจะเข้ามา

ในประเทศไทย ซึ่งหลายบริษัทได้เริ่มทำไปบ้างแล้ว นั่นคือ การให้พนักงานเป็นหุ้นส่วนทางธุรกิจร่วมแชร์กำไรจากผลประกอบการของบริษัท แต่ในองค์กรไทยส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญกับเงินเดือนเป็นหลัก และโบนัสเป็นรอง

การจ่ายขององค์กรไทยส่วนใหญ่เน้นเงินเดือนถึง 70% สวัสดิการ 10-15% และโบนัส 10% ซึ่งในต่างประเทศจะให้ความสำคัญของเงินเดือนเพียง 50% และระดับเงินเดือนของผู้บริหารและพนักงานจะไม่ห่างกันมากนัก แต่นอกจากตัวเงินที่ให้ในรูปแบบของเงินเดือนและโบนัสแล้ว มีส่วนของผลตอบแทนที่ไม่มีตัวเงินเข้ามาเกี่ยวข้องในการจ่ายด้วยคือ “สวัสดิการ” โดยในหลาย ๆ องค์กรเริ่มนำการบริหารสวัสดิการค่าจ้างแบบเลือกได้ (Flexible Benefits)

โดยจากการสำรวจกลุ่มตลาดพนักงาน สามารถแบ่งคนออกเป็น 4 กลุ่มดังต่อไปนี้

1. กลุ่ม Marshal คือกลุ่มคนที่เกิดก่อนปี พ.ศ.2489 คนกลุ่มนี้จะมีความมั่นคง เชื่อสัตย์ ไม่ชอบความเสี่ยง มีความเป็นผู้ใหญ่ ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลงและต่อต้านเทคโนโลยี แต่คนกลุ่มนี้หากเกษียณแล้วกลับเข้ามาในองค์กรจะเป็นที่ปรึกษาที่ดี

สิ่งที่คนกลุ่มนี้ต้องการคือเงินหลังเกษียณ บำเหน็จบำนาญ ซึ่งเมืองไทยยังขาดส่วนนี้อยู่มาก ดังนั้นฝ่ายบริหารงานบุคคลขององค์กร จะต้องมีการรองรับสำหรับกลุ่มคนกลุ่มนี้ในอนาคตด้วย

2. กลุ่ม Baby Bumers คือกลุ่มคนที่เกิดในช่วงระหว่าง พ.ศ.2489-2507 ส่วนใหญ่จะอยู่ในช่วงกลุ่มผู้บริหาร ลักษณะเฉพาะคือไม่ชอบความขัดแย้ง แต่เปิดรับได้กับความคิดแปลกใหม่ ยอมรับการเปลี่ยนแปลงและมีกระบวนการคิดที่ค่อนข้างเป็นระบบ รักการทำงานหนัก เชื่อสัตย์รักองค์กร

ประโยชน์ในการทำงานที่คนกลุ่มนี้ต้องการจะคล้ายคลึงกับกลุ่ม Marshal คือความมั่นคงหลังเกษียณ เพราะตลอดการทำงานคนกลุ่มนี้ทุ่มเท ทำงานหนักมาตลอด เป็นสองกลุ่มที่ทำงานหนักแต่ได้เงินน้อย ซึ่งจะแตกต่างจาก 2 กลุ่มหลังที่เป็นคลื่นลูกใหม่กำลังจะก้าวมาแทนที่

3. กลุ่ม Generation X คือกลุ่มคนที่เกิดในช่วงระหว่าง พ.ศ.2508-2519 เป็นกลุ่มที่เริ่มใช้เทคโนโลยีเข้ามาจัดการระบบการทำงานมากขึ้น มีความคิดสร้างสรรค์แต่ยังขาดประสบการณ์ในบางเรื่อง มีความเป็นตัวของตัวเองสูง มีความเชื่อว่าผลตอบแทนจะต้องจ่ายตามผลงานของแต่ละบุคคล แต่ข้อเสียของคนกลุ่มนี้คือ ไม่มีความอดทน

ผลประโยชน์ที่คนกลุ่มนี้ต้องการคือ การจ่ายที่ไม่ต้องเป็นระเบียบมากนัก กล่าวคือ ไม่ชอบการทำงานที่เป็นขั้นตอนแบบข้าราชการ ชอบการทำงานคนเดียว ดังนั้นการจ่ายผลตอบแทนจะต้องแปรตามผลงานของแต่ละบุคคล ให้ความสำคัญกับสวัสดิการครอบครัว สุขภาพ และการเติบโตในหน้าที่การงาน

4. กลุ่ม Generation Y คือกลุ่มคนที่เกิดในช่วงระหว่าง พ.ศ.2520-2532 กลุ่มนี้จะใช้ชีวิตกับเทคโนโลยี อยู่ในโลกออนไลน์ ชอบทำงานเป็นทีมและรักงานที่ท้าทาย มีความสามารถสูง ทำงานได้หลายประเภทและเก่ง เรียนรู้เร็ว ชอบแสดงออกและเสนอข้อคิดเห็น อย่างไรก็ตามเนื่องจากวุฒิภาวะยังน้อย ต้องอาศัยการจัดระบบระเบียบในชีวิต และดูแลอย่างใกล้ชิด

เนื่องจากคน Gen Y อยากเป็นฮีโร่และต้องการทำงานกับคนเก่ง ๆ คล้าย ๆ กัน การให้เงินเดือนกับคนกลุ่มนี้จะต้องให้ในระดับที่สูงไว้ก่อน เพราะในอนาคตจะสร้างคุณค่าให้องค์กรได้สูง การทำงานจึงต้องเน้นให้อิสระ สวัสดิการควรจะเป็น course training การมีเวลาให้ออกกำลังกาย ดูหนัง ฟังเพลง หรือกิจกรรมอื่น ๆ ที่คนกลุ่มนี้ต้องการ

แต่การทำงานอาจต้องให้ทำงานข้ามสายงานบ่อย ๆ ควรให้งานที่ท้าทาย ไม่จำเป็นต้องเป็นงานตรงตามที่เราเรียนมา เพราะคนกลุ่มนี้มี Competency สูง ซึ่งสามารถทำอะไรก็ได้แต่ผู้เป็นนายจะต้องชมเชยบ่อย ๆ

เมื่อทำการสำรวจพนักงานและรู้ความต้องการแล้ว การบริหารสวัสดิการค่าจ้างแบบเลือกได้ (Flexible Benefits) ในขั้นตอนนี้ต่อไปคือ การสร้างเมนูให้พนักงานเลือกว่าต้องการให้องค์กรดูแลเรื่องใดเป็นพิเศษบ้าง ซึ่งตัวเลือกที่มีทั้งหมดจะต้องครอบคลุมความต้องการของทุกกลุ่มพนักงาน ซึ่งการเลือกสวัสดิการตามความสนใจจะทำให้พนักงานได้รับประโยชน์อย่างเต็มที่ ซึ่งในแบบเดิมพนักงานอาจจะรู้สึกว่าจะไม่ได้รับประโยชน์จากองค์กรเท่าที่ควร เมื่อพนักงานรู้สึกสนุกกับประโยชน์นั้น ๆ แล้ว การทำงานก็เพิ่มประสิทธิภาพ พนักงานไม่เบื่อ ที่สำคัญค่าใช้จ่ายในส่วนนี้จ่ายตามความเป็นจริง ไม่สูญเปล่า

อย่างไรก็ตาม การให้สวัสดิการแบบเลือกได้นี้ ยังไม่เป็นที่นิยมในเมืองไทยนัก แต่กำลังเป็นกระแสที่เข้ามาให้พอได้ยิน เพราะในอีกไม่กี่ปีข้างหน้าการเปลี่ยนแปลงของอายุคนทำงานในประเทศจะอยู่ในกลุ่ม Gen X และ Y

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการศึกษา

การศึกษาในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ ในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน รวมถึงสำรวจความต้องการสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ เพื่อนำไปเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการจัดทำหลักเกณฑ์ขั้นพื้นฐานด้านสวัสดิการของมหาวิทยาลัย โดยมีวิธีการดำเนินการศึกษา ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาครั้งนี้ แบ่งประชากรออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1.1 หน่วยงานต่าง ๆ ที่มีการจัดจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ ภายใต้สังกัดมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน ซึ่งมีทั้งสิ้น 18 หน่วยงาน โดยจะเปรียบเทียบสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการทั้ง 18 หน่วยงาน

1.2 พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ ในหน่วยงานต่าง ๆ ที่อยู่ภายใต้สังกัดมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ซึ่งมีทั้งสิ้น 454 คน โดยจะสำรวจความต้องการของพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ทั้ง 454 คน

รายชื่อหน่วยงานและจำนวนพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ สังกัดมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน มีดังต่อไปนี้¹

ตารางที่ 1 รายชื่อหน่วยงานและจำนวนพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ สังกัดมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน

ลำดับที่	หน่วยงาน	จำนวน
1	สำนักงานอธิการบดี	47
2	คณะเกษตร	9
3	คณะประมง	6
4	คณะมนุษยศาสตร์	16
5	คณะวนศาสตร์	3
5	คณะวิศวกรรมศาสตร์	97
7	คณะศึกษาศาสตร์	13
8	โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	60
9	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	12

¹ ข้อมูล ณ เดือนกันยายน 2549, ที่มา : กองการเจ้าหน้าที่

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ลำดับที่	หน่วยงาน	จำนวน
10	คณะสัตวแพทยศาสตร์	28
11	คณะอุตสาหกรรมเกษตร	23
12	บัณฑิตวิทยาลัย	34
13	สถาบันคั้นคว่ำและพัฒนาผลิตภัณฑ์อาหาร	26
14	สำนักทะเบียนและประมวลผล	26
15	สำนักบริการคอมพิวเตอร์	36
16	สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม	6
17	สำนักประกันคุณภาพ	9
18	ศูนย์พัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยีรัฐร่วมเอกชน	3
รวม		454

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ระบุว่าด้วยการบริหารงานบุคคล สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย เงินรายได้ของหน่วยงานต่าง ๆ ในระเบียบประกอบไปด้วย วิธีการบรรจุแต่งตั้ง อัตราค่าจ้างเริ่มต้นของพนักงาน การทำสัญญาว่าจ้าง การเพิ่มค่าจ้าง ตลอดจนสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการที่ให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ โดยระเบียบ และหลักเกณฑ์มีความแตกต่างกัน เนื่องจากเป็นระเบียบที่แต่ละหน่วยงานได้กำหนดขึ้นใช้เฉพาะ เพื่อให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพของหน่วยงานนั้น ๆ

ส่วนที่ 2 แบบสำรวจความต้องการสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ โดยการจัดทำแบบสำรวจ จะใช้ข้อมูลจากส่วนที่ 1 ในการกำหนดข้อความถาม

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ ในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน โดยดำเนินการขอความอนุเคราะห์ขอข้อมูลเกี่ยวกับระเบียบว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ของหน่วยงานทั้ง 18 หน่วยงาน และนำมารวบรวมเพื่อเปรียบเทียบความเหมือนและความแตกต่าง

ส่วนที่ 2 ในส่วนนี้ เป็นผลมาจากส่วนที่ 1 กล่าวคือ ผู้ศึกษานำข้อมูลเกี่ยวกับระเบียบว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ ของแต่ละหน่วยงานที่เก็บรวบรวมได้ มาจัดทำเป็นแบบสำรวจถึงความต้องการในสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ และขอความร่วมมือพนักงานฯ ในการตอบแบบสำรวจในครั้งนี้

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ในส่วนที่ 1 วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ และร้อยละ ในส่วนที่ 2 วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

บทที่ 4

ผลการศึกษา

จากการสำรวจเชิงเปรียบเทียบสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ ในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน ได้แบ่งการศึกษาออกเป็น 2 ส่วน คือส่วนแรกเป็นการศึกษาจากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ของแต่ละหน่วยงานเป็นหลัก ในส่วนที่สองเป็นการศึกษาจากผลสำรวจที่ได้จากการตอบแบบสำรวจของพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ ภายในวิทยาเขตบางเขน ผลการศึกษา ดังต่อไปนี้

1. หลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เนื่องจากพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ เป็นการจัดจ้างขึ้นเองของหน่วยงานต่าง ๆ โดยใช้เงินรายได้ของแต่ละหน่วยงานมี ดังนั้นระเบียบและหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ของแต่ละหน่วยงานจึงมีความแตกต่างกัน ตามแต่มติของคณะกรรมการในหน่วยงานนั้น ๆ จะเห็นชอบไปในทิศทางใด โดยระเบียบดังกล่าว เรียกว่า “ระเบียบว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ ของ.....(ชื่อหน่วยงาน).....” โดยในวิทยาเขตบางเขน มีหน่วยงานที่จัดจ้างบุคลากรประเภทพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้จำนวน 18 หน่วยงาน จากการรวบรวมข้อมูล ได้ทั้งสิ้น 17 หน่วยงาน พบว่าหน่วยงานส่วนใหญ่มีการกำหนดระเบียบขึ้นมาใช้ภายในหน่วยงานเอง มีเพียง 3 หน่วยงานที่ไม่ได้กำหนดระเบียบดังกล่าว รายละเอียดของระเบียบ ดังต่อไปนี้

1.1 การบรรจุแต่งตั้ง

จากการรวบรวมระเบียบว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้จาก 17 หน่วยงาน พบว่าในการจัดจ้างพนักงานฯ นั้นหน่วยงานส่วนใหญ่ (ร้อยละ 70.59) ใช้วิธีการคัดเลือกหรือสอบแข่งขัน มี 3 หน่วยงาน คือ สำนักงานอธิการบดี บัณฑิตวิทยาลัย และสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม ที่พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ มาจากการคัดเลือกโดยปรับสถานภาพจากลูกจ้างชั่วคราวเงินรายได้ของหน่วยงานที่ปฏิบัติงานมาแล้วเป็นระยะเวลาหนึ่ง และมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีขึ้นไป และอีก 2 หน่วยงานคือ คณะศึกษาศาสตร์ และโรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พิจารณาทั้ง 3 วิธีในการจัดจ้างพนักงานฯ

ตารางที่ 2 วิธีการบรรจุแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้

วิธีการบรรจุแต่งตั้ง	จำนวน (17)	ร้อยละ (100.00)
1. การคัดเลือกหรือสอบแข่งขัน	12	70.59
2. การปรับสถานภาพจากลูกจ้างชั่วคราวเงินรายได้	3	17.65
3. พิจารณาทั้ง 3 วิธี ในการบรรจุแต่งตั้ง (คัดเลือก/ สอบแข่งขัน/ปรับสถานภาพลูกจ้างชั่วคราวเงินรายได้)	2	11.76
รวม	17	100.00

1.2 ค่าจ้างเริ่มต้น

ในส่วนของระเบียบเกี่ยวกับค่าจ้างเริ่มต้นในการเริ่มปฏิบัติงาน ทุกหน่วยงาน (ร้อยละ 100.00) กำหนดอัตราค่าจ้างเริ่มต้นโดยอิงตามฐานเงินเดือนข้าราชการ นอกจากนี้ บางหน่วยงานที่มีการตั้งหน่วยงานย่อยในลักษณะของโครงการพิเศษ ให้ค่าจ้างเริ่มต้นเป็นไปตามระเบียบของโครงการ (ร้อยละ 23.53) ในบางหน่วยงาน (ร้อยละ 17.65) นอกจากใช้ฐานเงินเดือนข้าราชการแล้ว ก็อิงตามฐานเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัยด้วย

ตารางที่ 3 อัตราค่าจ้างเริ่มต้นของพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้

อัตราค่าจ้างเริ่มต้น	จำนวน	ร้อยละ
1. อิงตามฐานเงินเดือนข้าราชการ	17	100.00
2. แต่ละโครงการกำหนดขึ้นเองตามความเหมาะสม	4	23.53
3. อิงตามฐานเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย	3	17.65

1.3 การทดลองปฏิบัติงาน และการทำสัญญาจ้าง

ในระเบียบว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ มีหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการทดลองปฏิบัติงาน และการทำสัญญาจ้างหลังผ่านการทดลองปฏิบัติงาน โดยส่วนใหญ่ (ร้อยละ 88.24) กำหนดระยะเวลาทดลองปฏิบัติงาน 1 ปี มีเพียง 2 หน่วยงานคือ คณะเกษตร และคณะอุตสาหกรรมเกษตร ที่กำหนดระยะเวลาทดลองปฏิบัติงาน 6 เดือน ในส่วนการทำสัญญาจ้างหลังจากผ่านการทดลองปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 58.82) ทำสัญญาจ้างไม่เกิน 5 ปี/ครั้ง ร้อยละ 35.30 ทำสัญญาจ้างไม่เกิน 3 ปี/ครั้ง และ 1 หน่วยงาน ไม่กำหนดระยะเวลาการต่อสัญญาจ้างในข้อบังคับฯ ของหน่วยงาน

ตารางที่ 4 การทดลองปฏิบัติงานและการทำสัญญาจ้างของพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้

ข้อมูล	จำนวน (17)	ร้อยละ (100.00)
1. การทดลองปฏิบัติงาน		
6 เดือน	2	11.76
1 ปี	15	88.24
รวม	17	100.00
2. การทำสัญญาจ้าง		
ไม่เกิน 3 ปี/ครั้ง	6	35.30
ไม่เกิน 5 ปี/ครั้ง	10	58.82
ไม่กำหนดในข้อบังคับฯ ของหน่วยงาน	1	5.88
รวม	17	100.00

1.4 สิทธิประโยชน์และสวัสดิการ

ข้อมูลด้านสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ พึงได้รับ ขึ้นอยู่กับคณะกรรมการดำเนินงานเกี่ยวกับพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ของแต่ละหน่วยงาน จะมีมติเห็นชอบไปในทิศทางใด จากการรวบรวมข้อมูล มี 1 หน่วยงานใช้ข้อบังคับของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ ส่วน 16 หน่วยงาน พบว่า สิทธิการประกันสังคม เป็นสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่พนักงานฯ ทุกหน่วยงานพึงได้รับ นอกจากนี้สิทธิที่พนักงานฯ จากหน่วยงานส่วนใหญ่ได้รับเหมือนๆ กันคือ สิทธิเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สิทธิรักษาพยาบาลที่สถานพยาบาล มก. สิทธิเป็นสมาชิกกองทุนสวัสดิภาพบุคลากร, สิทธิลาศึกษาต่อ/ฝึกอบรม/ดูงาน เป็นต้น รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 4

ตารางที่ 5 สิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้

สิทธิประโยชน์และสวัสดิการ	จำนวน	ร้อยละ*
1. ประกันสังคม	16	100.00
2. สิทธิเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	13	81.25
3. สิทธิรักษาพยาบาลที่สถานพยาบาล มก.	12	75.00
4. สิทธิลาศึกษาต่อ/ฝึกอบรม/ดูงาน	11	68.75
5. สิทธิเป็นสมาชิกกองทุนสวัสดิภาพบุคลากร	7	43.75
6. สิทธิตรวจสอบสุขภาพพื้นฐานประจำปี	5	31.25
7. สิทธิเบิกค่าเล่าเรียนบุตร	5	31.25
8. สิทธิรับทุนการศึกษา/ทุนพัฒนาบุคลากร	4	25.00
9. สิทธิเบิกค่ารักษาพยาบาล	2	12.50

หมายเหตุ : * หมายถึง คิดร้อยละจากฐานของข้อมูล

2. ข้อมูลความต้องการด้านสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้

จากการรวบรวมข้อมูลระเบียบว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ทั้ง 17 หน่วยงาน ผู้ศึกษาได้จัดทำเป็นแบบสำรวจถึงความต้องการด้านสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ จากการสำรวจทั้งสิ้น 454 คน ได้แบบสำรวจที่สมบูรณ์กลับคืนมา 334 ชุด คิดเป็นร้อยละ 73.57 ผลการสำรวจ ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีอายุเฉลี่ย 32 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 6.65 อายุต่ำสุด 22 ปี และสูงสุด 52 ปี ส่วนของระยะเวลาในการเป็นบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โดยเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มาแล้ว 6 ปี 9 เดือน โดยระยะเวลาสูงสุดที่เป็นบุคลากรคือ 27 ปี ระยะเวลาต่ำสุดคือ 1 เดือน ส่วนข้อมูลด้านระยะเวลาที่เป็นบุคลากรในหน่วยงานที่สังกัดปัจจุบัน โดยเฉลี่ยสังกัดหน่วยงานปัจจุบันมาแล้ว 6 ปี 2 เดือน ระยะเวลาสูงสุดคือ 22 ปี ต่ำสุดคือ 1 เดือน

ตารางที่ 6 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้

ข้อมูลทั่วไป	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ต่ำสุด	สูงสุด
1. อายุ	32 ปี	6.65 ปี	22 ปี	52 ปี
2. ระยะเวลาในการเป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	6 ปี 9 เดือน	5 ปี 1 เดือน	1 เดือน	27 ปี
3. ระยะเวลาที่เป็นบุคลากรในหน่วยงานที่สังกัดปัจจุบัน	6 ปี 2 เดือน	4 ปี 11 เดือน	1 เดือน	22 ปี

ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนหน่วยงานสังกัดมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ที่กลุ่มตัวอย่างเคยปฏิบัติงานมาก่อนหน้าหน่วยงานปัจจุบัน พบว่าส่วนมาก (ร้อยละ 82.0) ปฏิบัติงานกับหน่วยงานปัจจุบันเป็นที่แรก รองลงมาเคยปฏิบัติงานกับหน่วยงานอื่นมาแล้ว 1 หน่วยงาน และปฏิบัติงานกับหน่วยงานอื่นมาแล้วมากกว่า 1 หน่วยงาน ตามลำดับ (ร้อยละ 15.0 และ 3.0) ส่วนสาเหตุที่ย้ายจากหน่วยงานเดิมมาปฏิบัติงานในหน่วยงานปัจจุบัน พบว่าจากกลุ่มตัวอย่างที่เคยปฏิบัติงานกับหน่วยงานอื่นมาก่อนจำนวน 60 คนให้เหตุผลดังนี้ โดยเกือบทั้งหมด (ร้อยละ 90.0) ต้องการปรับสภาพจากลูกจ้างชั่วคราวเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ รองลงมา (ร้อยละ 65.0) จากสาเหตุอื่น ๆ โดยให้เหตุผลว่าต้องการความมั่นคง และความก้าวหน้า, ต้องการงานให้ตรงกับที่ศึกษามา, หน่วยงานเดิมหมดสัญญาจ้าง/ปิดกิจการ, ต้องการเปลี่ยนลักษณะงาน และ มีการโอนย้ายตำแหน่ง/ส่วนงานที่ทำอยู่ได้จัดตั้งขึ้นเป็นหน่วยงานใหม่ เป็นต้น ร้อยละ 43.3 ไม่พอใจกับ

สิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่หน่วยงานเดิมจัดให้ ร้อยละ 40.0 ไม่พอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับจากหน่วยงานเดิม และร้อยละ 1.67 มีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน

ส่วนสาเหตุที่ตัดสินใจทำงานกับหน่วยงานที่สังกัดในปัจจุบัน ร้อยละ 78.7 ทำงานเพราะลักษณะงานตรงตามความต้องการ รองลงมาร้อยละ 27.8 พอใจกับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้ ร้อยละ 26.6 พอใจกับค่าตอบแทนที่หน่วยงานจัดให้มีความเหมาะสมกับตำแหน่ง และร้อยละ 17.7 ด้วยสาเหตุอื่นๆ เช่นหน่วยงานที่สังกัดอยู่ใกล้บ้าน สะดวกและลดค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ลักษณะของหน่วยงานมีความมั่นคง มีศักยภาพในการบริหารจัดการ รวมทั้งหัวหน้าหน่วยงาน ตลอดจนผู้ร่วมงานมีความเป็นกันเอง กลุ่มตัวอย่างรู้สึกผูกพันกับองค์กร ต้องการความมั่นคงในหน้าที่การงาน และไม่ชอบเปลี่ยนงานบ่อยๆ เป็นต้น

ตารางที่ 7 ข้อมูลเกี่ยวกับหน่วยงานที่ปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ**
1. จำนวนหน่วยงานที่เคยปฏิบัติงานมาก่อนหน่วยงานปัจจุบัน		
- ไม่เคยปฏิบัติงานหน่วยงานอื่นมาก่อน	274	82.0
- 1 หน่วยงาน	50	15.0
- มากกว่า 1 หน่วยงานขึ้นไป	10	3.0
รวม	344	100.0
2. สาเหตุที่ย้ายจากหน่วยงานเดิม มาปฏิบัติงานในหน่วยงานปัจจุบัน*		
- ต้องการปรับสภาพจากลูกจ้างชั่วคราวเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้	54	90.0
- อื่นๆ เช่นต้องการความมั่นคง และความก้าวหน้า, ต้องการ ทำงานให้ตรงกับที่ศึกษามา เป็นต้น	39	65.0
- ไม่พอใจกับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่หน่วยงานเดิมจัดให้	26	43.3
- ไม่พอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับจากหน่วยงานเดิม	24	40.0
- มีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน	1	1.7
3. สาเหตุที่ตัดสินใจทำงานกับหน่วยงานที่สังกัดอยู่ในปัจจุบัน*		
- ลักษณะงานตรงตามความต้องการ	263	78.7
- พอใจกับสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้	93	27.8
- ค่าตอบแทนเหมาะสมกับตำแหน่ง	89	26.6
- อื่นๆ	59	17.7

หมายเหตุ : * หมายถึง ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ

** หมายถึง คัดร้อยละจากฐานของผู้ให้ข้อมูล

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระเบียบของพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้

ในส่วนนี้ แบ่งออกเป็น 2 เรื่อง คือเรื่องเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างเริ่มต้น และเรื่องของสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ โดยในเรื่องแรกความคิดเห็นเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างเริ่มต้นของพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ในปัจจุบัน พบว่ามากกว่า 3 ใน 4 ของกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าอัตราค่าจ้างเริ่มต้นในปัจจุบันน้อยเกินไป (ร้อยละ 78.1) นอกนั้น เห็นว่าอัตราค่าจ้างเริ่มต้นมีความเหมาะสมแล้ว ส่วนการกำหนดอัตราค่าจ้างเริ่มต้น พบว่ามากกว่า 3 ใน 4 ของกลุ่มตัวอย่างเช่นกัน (ร้อยละ 77.3) เห็นว่าควรอิงฐานเงินเดือนของพนักงานมหาวิทยาลัย รองลงมาให้แต่ละหน่วยงานกำหนดอัตราเริ่มต้นเอง และให้อิงตามฐานเงินเดือนข้าราชการ ตามลำดับ (ร้อยละ 17.9 และ 4.8)

ตารางที่ 8 ความคิดเห็นเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างเริ่มต้นของพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ในปัจจุบัน

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
1. อัตราค่าจ้างเริ่มต้นของพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ในปัจจุบัน		
- น้อยเกินไป	261	78.1
- มีความเหมาะสมแล้ว	73	21.9
รวม	334	100.0
2. การกำหนดอัตราค่าจ้างเริ่มต้นของพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้		
- ตามฐานเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย	255	77.3
- แต่ละหน่วยงานกำหนดเอง	59	17.9
- ตามฐานเงินเดือนข้าราชการ	16	4.8
รวม	330	100.0

ความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องของสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ จากกลุ่มตัวอย่าง 334 คน มีความต้องการสิทธิประโยชน์และสวัสดิการจากมากที่สุด ไปน้อยที่สุด ตามลำดับ ดังนี้

1. สิทธิรับบำเหน็จการรับราชการ
2. สิทธิเข้าเป็นสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์ มก.
3. สิทธิเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
4. สิทธิประกันสุขภาพ
5. สิทธิเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสวัสดิภาพบุคลากร
6. สิทธิเบิกค่าเล่าเรียนบุตร
7. สิทธิลาศึกษาต่อ/ฝึกอบรม/ดูงาน
8. สิทธิรับทุนการศึกษา/ฝึกอบรม/ดูงาน
9. สิทธิตรวจสุขภาพพื้นฐานประจำปี
10. สิทธิเบิกค่ารักษาพยาบาลจากสถานพยาบาล มก. โดยผู้บังคับบัญชารับรอง

11. สิทธิเบิกค่าเช่าบ้าน
12. อื่น ๆ เช่นสิทธิเบิกค่ารักษาพยาบาลให้บุคคลในครอบครัว, สิทธิให้บุตรสามารถเข้าศึกษาในโรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์/โรงเรียนอนุบาลนครราชสีมาเกษตร เป็นต้น

ตารางที่ 9 ความต้องการในสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้

สิทธิประโยชน์และสวัสดิการ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
1. สิทธิรับบำเหน็จการรับราชการ	9.30	3.21
2. สิทธิเป็นสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์ มก.	8.81	3.32
3. สิทธิเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	7.16	3.57
4. สิทธิประกันสุขภาพ	6.77	3.80
5. สิทธิเป็นสมาชิกกองทุนสวัสดิภาพบุคลากร	6.40	3.22
6. สิทธิเบิกค่าเล่าเรียนบุตร	5.99	4.04
7. สิทธิลาศึกษาต่อ/ฝึกอบรม/ดูงาน	5.33	3.65
8. สิทธิรับทุนการศึกษา/ฝึกอบรม/ดูงาน	5.22	3.75
9. สิทธิตรวจสุขภาพพื้นฐานประจำปี	5.07	3.28
10. สิทธิเบิกค่ารักษาพยาบาลจากสถานพยาบาล มก. โดยผู้บังคับบัญชารับรอง	4.94	3.30
11. สิทธิเบิกค่าเช่าบ้าน	4.60	3.63
12. อื่น ๆ	1.22	3.14

ส่วนข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ มีผู้เสนอแนะทั้งสิ้น 120 คน ข้อเสนอแนะรวม 140 ข้อ โดยส่วนใหญ่ (ร้อยละ 38.6) เสนอแนะให้มีความเสมอภาคเท่าเทียมกันทั้งเรื่องฐานเงินเดือน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการ ระหว่างพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ พนักงานมหาวิทยาลัย และข้าราชการ รองลงมา ร้อยละ 15.7 ต้องการให้มหาวิทยาลัยให้ความสำคัญกับพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ โดยจัดสวัสดิการให้เหมาะสมเพื่อเป็นขวัญ กำลังใจและก่อให้เกิดความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่ เป็นการแก้ไขปัญหาการลาออกของพนักงานฯ ด้วยสาเหตุไม่พอใจกับสวัสดิการที่ได้รับ ร้อยละ 8.6 ต้องการให้มีการกำหนดระเบียบ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวกับพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ให้มีความชัดเจน และให้ทุกหน่วยงานใช้เป็นหลักเกณฑ์เดียวกัน ร้อยละ 6.4 ต้องการให้จัดสรรเงินโบนัสประจำปีให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ และให้ปรับอัตราค่าจ้างเริ่มต้นให้มากกว่า ลูกจ้างชั่วคราว ร้อยละ 3.6 ต้องการให้การกำหนดอัตราค่าจ้างเริ่มต้น ควรพิจารณาจากหลาย ๆ ส่วนประกอบกัน ทั้งประสบการณ์การทำงาน ศักยภาพในการทำงาน และวุฒิการศึกษา รวมถึงต้องการให้มีระบบบริหารจัดการ และระบบบริหารงานบุคคลากรที่รวดเร็ว

ตารางที่ 10 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้

ข้อเสนอแนะ*	จำนวน	ร้อยละ**
1. ควรให้ความเสมอภาค เท่าเทียมกันระหว่างพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ พนักงานมหาวิทยาลัย และข้าราชการ	54	38.6
2. มหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญกับพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้มากขึ้น	22	15.7
3. ควรกำหนดระเบียบ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวกับพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ให้ชัดเจน และทุกหน่วยงานใช้เป็นหลักเกณฑ์เดียวกัน	12	8.6
4. ควรจัดสรรเงินโบนัสประจำปีให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้	9	6.4
5. ควรปรับอัตราค่าจ้างเริ่มต้นให้สูงกว่าของลูกจ้างชั่วคราว	9	6.4
6. การกำหนดอัตราค่าจ้างเริ่มต้น ควรพิจารณาจากหลาย ๆ ส่วนประกอบกัน	5	3.6
7. ควรมีระบบบริหารจัดการ และระบบบริหารงบประมาณที่รวดเร็ว	5	3.6

หมายเหตุ : * หมายถึง ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ

** หมายถึง คัดร้อยละจากฐานของข้อเสนอแนะ

นอกจากข้อเสนอแนะทั้ง 7 ข้อที่กล่าวมา ซึ่งเป็นข้อเสนอแนะที่กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นตรงกันในการปรับปรุง แก้ไข หรือเพิ่มเติมเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการแล้ว ยังมีข้อเสนอแนะอื่นๆ อีก เช่น ต้องการให้ทุกหน่วยงานจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ให้ได้รับสิทธิกู้เงินดอกเบี้ยต่ำกับทางมหาวิทยาลัยเพื่อที่อยู่อาศัย และเพื่อการศึกษาของบุตร สามารถปรับวุฒิการศึกษา หรือเปลี่ยนตำแหน่งในกรณีสำเร็จการศึกษาชั้นสูงขึ้น ให้มีการจัดสวัสดิการลดรับ-ส่งบุคลากรมหาวิทยาลัย เปลี่ยนการปรับขึ้นเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้จากเปอร์เซ็นต์ เป็นระดับขั้นเหมือนข้าราชการ รวมถึงการปรับขึ้นเงินเดือนในแต่ละครั้ง ให้พิจารณาจากผลงานของแต่ละคน ปรับตามผลการทำงานเป็นรายบุคคลไป เป็นต้น

บทที่ 5

สรุป วิจารณ์ และข้อเสนอแนะ

จากการสำรวจเชิงเปรียบเทียบสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ ในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน ผู้ศึกษาสรุปผลการศึกษา พร้อมข้อเสนอแนะ ได้ดังนี้

1. สรุปผลการศึกษา

1.1 พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นต่ออัตราค่าจ้าง เริ่มต้นว่ายังไม่เหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน โดยเห็นว่าอัตราค่าจ้างยังน้อยเกินไป สมควรที่มหาวิทยาลัยจะพิจารณาปรับค่าจ้างเริ่มต้นให้สูงขึ้น สอดคล้องกับค่าครองชีพที่เพิ่มขึ้น ในปัจจุบัน โดยในการกำหนดอัตราค่าจ้างให้อิงตามฐานเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย

1.2 ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการด้านสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ พบว่าสิทธิรับบำเหน็จการรับราชการ เป็นสิทธิที่พนักงานฯ ต้องการมากที่สุด รองลงมาเป็นสิทธิเข้าเป็นสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์ มก., สิทธิเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ตามลำดับ

1.3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ พบว่าพนักงานฯ ส่วนใหญ่มีความเห็นว่ามหาวิทยาลัยไม่ให้ความสำคัญกับบุคลากรประเภทนี้เท่าที่ควร โดยดูจากอัตราค่าจ้าง การปรับขึ้นเงินเดือน ตลอดจนสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการที่ได้รับ จึงต้องการให้เกิดความเสมอภาคเท่าเทียมกัน ระหว่างบุคลากรแต่ละประเภท โดยเฉพาะข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย และพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ เพราะถือว่าเป็นบุคลากรภายใต้สังกัดมหาวิทยาลัยเดียวกัน ภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบในการทำงานไม่แตกต่างกัน เพื่อลดปัญหาการแบ่งแยกบุคลากร

2. วิจารณ์ผลการศึกษา

จากการสำรวจในครั้งนี้ เมื่อดูจากความต้องการในสามอันดับแรก ได้แก่ บำเหน็จการรับราชการ การเป็นสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์ มก. และการเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สังเกตได้ว่าความต้องการทั้ง 3 เรื่องนั้น เป็นเรื่องของการออมเงินเพื่อประโยชน์ระยะยาว โดยบำเหน็จการรับราชการ เป็นเงินที่ได้รับจากหน่วยงานหลังจากออกจากงานด้วยเงื่อนไขที่เป็นไปตามระเบียบกำหนด ในด้านการเป็นสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์ มก. จุดประสงค์หลักเพื่อการออมเงิน และด้านการเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หลักการคือเป็นการหักเงินสมทบเข้ากองทุนร่วมกันระหว่างพนักงานฯ และหน่วยงานต้นสังกัด ในอัตราส่วนที่เท่ากัน เพื่อใช้

ในกรณีพนักงานฯ เกษียณหรือออกจากงาน โดยสรุปคือเป็นสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการที่มุ่งประโยชน์เพื่ออนาคตทั้งสิ้น จากผลที่ได้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ได้ว่าพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ให้ความสำคัญกับอนาคตเป็นอย่างมาก เพราะรายได้ที่ได้จากการทำงาน นอกจากนำมาใช้ดำรงเลี้ยงชีพตัวเองและครอบครัวในปัจจุบันแล้ว ขณะเดียวกันก็ได้เก็บสะสมส่วนหนึ่งไว้ใช้ในอนาคตข้างหน้า

ส่วนความต้องการในลำดับถัดมา พบว่าพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ต้องการสิทธิประกันสุขภาพ โดยเป็นสิทธิในการเบิกค่ารักษาพยาบาลของตนเองและบุคคลในครอบครัว และสิทธิการเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสวัสดิภาพบุคลากร จุดประสงค์เพื่อให้ความช่วยเหลือแก่บุคลากรของมหาวิทยาลัยที่เจ็บป่วย ประสบภัยและบรรเทาความเสียหาย หรือสูญเสีย อันเนื่องมาจากเจ็บป่วยและอุบัติเหตุประเภทต่าง ๆ ตลอดระยะเวลาที่บุคลากรดำรงสถานภาพเป็นบุคลากรในมหาวิทยาลัย ซึ่งจากผลการสำรวจ ผู้วิจัยมองว่านอกเหนือจากการให้ความสำคัญกับการออมเพื่อใช้ประโยชน์ในอนาคตแล้ว เรื่องของสุขภาพทั้งของตนเองและบุคคลในครอบครัว พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ก็ให้ความสำคัญเช่นกัน

จากการศึกษาถึงความต้องการสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการในครั้งนี้ เมื่อนำผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาพิจารณาร่วมด้วย พบการศึกษาของบุปผาวดี โอวรารินทร์ (2549) ได้ศึกษาความต้องการสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละช่วงอายุ ผู้ศึกษาจึงนำการศึกษาดังกล่าวมาเป็นแนวทาง พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน มีอายุระหว่าง 22-52 ปี เมื่อจัดกลุ่มตามการศึกษาที่ผ่านมา พบว่าอยู่ในกลุ่ม Baby Bumpers และกลุ่ม Generation X ซึ่งทั้งสองกลุ่มนี้จากการศึกษาที่ผ่านมา พบว่า ในกลุ่มแรกต้องการความมั่นคงหลังเกษียณ ส่วนกลุ่มหลังนั้น จะให้ความสำคัญกับสวัสดิการครอบครัว สุขภาพ และการเติบโตในหน้าที่ ซึ่งการสำรวจพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ในครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาที่ผ่านมา ยิ่งเป็นการสนับสนุนผลการศึกษาให้มีความน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น

การศึกษาที่นำมาอ้างอิงในครั้งนี้ นอกจากศึกษาโดยแบ่งช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่างแล้ว ยังนำเสนอในภาพรวมของตลาดพนักงานว่า ผลตอบแทนที่ให้แก่พนักงานในระยะยาว (Long Term) เป็นอีกกระแสหนึ่งที่กำลังเข้ามาในประเทศไทย โดยเมื่อเทียบการให้ความสำคัญขององค์กรในประเทศไทย พบว่าให้ความสำคัญกับเงินเดือนถึง 70% สวัสดิการเพียง 10-15% ในขณะที่ต่างประเทศให้ความสำคัญกับเงินเดือนเพียง 50% นอกนั้นจะเป็นส่วนของสวัสดิการทั้งที่อยู่ในรูปของตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน ผู้ศึกษาเห็นว่าเป็นเรื่องที่น่าสนใจ และสามารถนำมาเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ต่อไป

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะจากพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้

จากการสำรวจในครั้งนี้ พนักงานฯ ส่วนใหญ่ต้องการความเสมอภาค เท่าเทียมกันระหว่างบุคลากรของมหาวิทยาลัย ทั้งในเรื่องเงินเดือน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการ ต้องการให้มหาวิทยาลัยให้ความสำคัญกับพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้มากขึ้น และต้องการให้ทุกหน่วยงานใช้ระเบียบและหลักเกณฑ์เดียวกัน ซึ่งข้อเสนอแนะที่กล่าวมาข้างต้น พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ ได้ให้รายละเอียดเพิ่มเติม กล่าวคือพนักงานฯ ส่วนใหญ่มีความรู้สึกว่ามีมหาวิทยาลัยให้ความสำคัญกับบุคลากรในแต่ละประเภทไม่เท่าเทียมกัน หรือแม้แต่บุคลากรประเภทเดียวกัน แต่ต่างหน่วยงานสังกัด ก็ได้รับสิทธิต่างๆ ไม่เท่าเทียมกัน ปัญหาเหล่านี้สะสมมาเป็นเวลานาน ทำให้เกิดความไม่เข้าใจและไม่พอใจอยู่เสมอ และยังไม่มีใครสามารถให้คำอธิบายได้อย่างชัดเจน ก่อให้เกิดความรู้สึกแบ่งแยกระหว่างบุคลากรของมหาวิทยาลัย จากเหตุผลต่างๆ เหล่านี้ทำให้ผลการสำรวจในครั้งนี้ มากกว่าครึ่งของข้อเสนอแนะที่ได้มา เป็นไปในแนวทางเดียวกัน คือต้องการความเสมอภาคเท่าเทียมกันทั้งบุคลากรแต่ละประเภท และบุคลากรประเภทเดียวกัน เป็นอันดับแรก

ข้อเสนอแนะอื่นๆ เป็นส่วนของค่าจ้าง ทั้งเรื่องของการกำหนดอัตราค่าจ้าง เริ่มต้นให้เพิ่มมากขึ้นให้เพียงพอและเหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน และควรพิจารณาจากหลาย ๆ ส่วนประกอบกัน ไม่ควรกำหนดเป็นอัตราตายตัวโดยยึดหลักคุณวุฒิเท่านั้น รวมถึงต้องการให้มีเงินโบนัสประจำปีเพื่อเป็นขวัญ กำลังใจแก่พนักงานฯ ให้ตั้งใจทำงานต่อไป

ข้อสังเกตอื่นๆ ที่ได้จากการสำรวจในครั้งนี้ เป็นในรูปของคำถามที่พนักงานฯ มีความข้องใจ และต้องการทราบเหตุผลที่แท้จริง เช่น ต้องการทราบสาเหตุที่พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ไม่สามารถสมัครเป็นสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์ มก.ได้ รวมถึงข้อสงสัยที่ว่าพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้สามารถขอผลงานทางวิชาการได้หรือไม่ เป็นต้น

3.2 ข้อเสนอแนะจากผู้ศึกษา

3.2.1 ควรมีการกำหนดระเบียบ หลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ที่ชัดเจน และทุกหน่วยงานที่มีการจัดจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ควรใช้ระเบียบเดียวกัน เพื่อไม่ให้เกิดความแตกต่างกัน

3.2.2 ควรนำผลการสำรวจ รวมทั้งข้อเสนอแนะ ข้อเสนอแนะที่ได้ไปประกอบการพิจารณาทบทวน ปรับปรุง เรื่องระเบียบ และหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ให้สอดคล้องกับความต้องการอย่างแท้จริง

3.2.3 มหาวิทยาลัยควรมอบนโยบายให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำแผนการพัฒนาศักยภาพประเภทพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ โดยอาจจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์แก่พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ เช่น การจัดประชุม สัมมนา เครือข่ายเชิงปฏิบัติการ ศึกษาดูงาน เยี่ยมชมทั้งหน่วยงานภายใน และภายนอกมหาวิทยาลัย พร้อมทั้งให้มีการประเมินผลในการจัดกิจกรรมต่างๆ ด้วย

บรรณานุกรม

งานสวัสดิการ กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. www.person.ku.ac.th

สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (กลต.) <http://www.thaipvd.com>

สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. 2547. รายงานการ
สำรวจภาวะการครองชีพของข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ.2547.

หนังสือพิมพ์ผู้จัดการรายสัปดาห์ ฉบับวันที่ 20 ตุลาคม 2549.

<http://www.manager.co.th/mgrWeekly/ViewNews.aspx?NewsID=9490000130811>

มหาวิทยาลัยมหิดล <http://www.op.mahidol.ac.th/orpr/mission/welfare/govwork/>

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.
โครงการวิจัยสถาบัน



ฉบับที่ ๙๕, ๕๐

บันทึกข้อความ

กองคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
เลขรับที่ 027828
วันที่ 17 ต.ค. 2549 เวลา 10.30 น.

ส่วนราชการ.....

ที่..... วันที่.....

เรื่อง.....

๗) เวชชน นอ. รองศาสตราจารย์ ดร. วิภาดา เวชชาชีวะ
ตามที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี 20000 บาท เพื่อ
เป็นค่าใช้จ่ายในการจัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์ การบริการซ่อมแซมปรับปรุงสิ่งพิมพ์
และวัสดุสำนักงานที่ขาดแคลน และวัสดุสำนักงานที่ชำรุดเสียหาย
ตามแผน แผนการดำเนินงานโครงการพัฒนาระบบงานตรวจสอบบัญชี
20000 บาท เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายดังกล่าวไว้

12 ต.ค. 49

๘) ศิริพร นอ. กองคลัง
เพื่อไปตรวจและซ่อมแซมที่อาคารเรียน
เพื่อไปตรวจและซ่อมแซมที่อาคารเรียน กทม. กทม.
จำนวน 20,000 บาท เพื่อเป็นค่าใช้จ่าย
ในการซ่อมแซมสิ่งก่อสร้าง เรื่อง " การซ่อมแซมประตูหน้าต่าง
สโตน/เหล็ก/ไม้ และสิ่งอื่นที่ชำรุดเสียหายของอาคารเรียน
มาตาม. ศิริพร.

13 ต.ค. 49

๑๐)

16 ต.ค. 49

๙) เรือน รองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและพัฒนา
เพื่อไปตรวจราชการตามมติเปลี่ยนแปลง
เงินรายได้งบกลาง ตามที่บันทึกเสนอจาก.....
หากเห็นชอบโปรดลงนามในแบบฟอร์มที่แนบ

เรียน.....
เพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป
หัวหน้างานเงินรายได้.....

13 ต.ค. 2549

เพื่อโปรดพิจารณาและดำเนินการต่อไป

16 ต.ค. 2549
18 ต.ค. 2549



กองแผนงาน
รับที่ 8181
วันที่ 10 ต.ค. 2549
14.40 น.

กองคลัง มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
เลขรับที่ 026488
วันที่ 4 ต.ค. 2549 เวลา 10.30 น.

บันทึกข้อความ
สำนักงาน กค
ที่ 25,50

ส่วนราชการ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โทร. 4613

ที่ ศธ 0513.10101/๗๒๑ วันที่ 4 ตุลาคม 2549

เรื่อง ขออนุมัติโครงการวิจัยสถาบัน เรื่อง “การสำรวจเชิงเปรียบเทียบสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ ในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน”

① เรียน รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร

เนื่องจากมหาวิทยาลัยมีภาระงานที่เพิ่มมากขึ้นทุกปี บุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอกับปริมาณงาน หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยจึงมีการจัดจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ขึ้น โดยหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ขึ้นอยู่กับแต่ละหน่วยงานจะกำหนด ทำให้เกิดความแตกต่างกัน โดยเฉพาะในส่วน ของสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการที่ควรจะได้รับ

เพื่อให้เกิดความเท่าเทียม และเป็นมาตรฐานเดียวกันของบุคลากร สำนักงานอธิการบดีจึงได้จัดทำโครงการวิจัยสถาบัน เรื่อง “การสำรวจเชิงเปรียบเทียบสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ ในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน” โดยหลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ ตลอดจนแผนการดำเนินงาน และงบประมาณที่ใช้ ดังเอกสารแนบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ ดังนี้

1. ขออนุมัติโครงการวิจัยสถาบัน เรื่อง “การสำรวจเชิงเปรียบเทียบสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ ในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน”
2. ขออนุมัติค่าใช้จ่าย โดยขอเบิกเงินจำนวน 20,000 บาท เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินการโครงการดังกล่าว ในหมวดอุดหนุนทั่วไป รายได้ส่วนกลาง มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

② เรียน รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร
เพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ โครงการ
แถมมอบ กองแผนงานพิจารณาแต่งตั้ง
1 ต.ค. 49

⑤ งานวิเคราะห์แผน
เพื่อโปรดพิจารณาเสนอ
10 ต.ค. 2549

③ อนุมัติโครงการและโปรดดำเนินการตามเสนอ ②

④ เรียน
เพื่อโปรดทราบและดำเนินการต่อไป

(รองศาสตราจารย์วุฒิชัย กปิลาภญจน์)
รักษาราชการแทนรองอธิการบดีฝ่ายบริหาร
4 ต.ค. 2549

8
- 6 ต.ค. 2549

โครงการวิจัยสถาบัน

เรื่อง “การสำรวจเชิงเปรียบเทียบสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ ในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน”

1. ชื่อโครงการ : การสำรวจเชิงเปรียบเทียบสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้
ในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน

2. หน่วยงานที่รับผิดชอบ : สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน

โดยมีผู้รับผิดชอบโครงการ คือ

นายพิชิตชัย ผ่องอุดม

นางสาวเนตรทราย ยอดพรหม

นางสาวรัชฎา ชื่นเสียง

หัวหน้าสำนักงานอธิการบดี

เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 6

เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน

3. ระยะเวลาดำเนินการ : ตุลาคม 2549 – มกราคม 2550

4. หลักการและเหตุผล

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เป็นสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาของรัฐ ที่จัดการเรียน การสอนสอดคล้องตามนโยบายการพัฒนาอุดมศึกษาของชาติ โดยมีภารกิจหลัก 4 ด้าน คือ การสอน การ วิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 2 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2486 ตลอดเวลาที่ผ่านมาได้มีการพัฒนา ปรับตัวให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมเรื่อยมา และจาก สภาวะปัจจุบันที่มีการพัฒนา และเปลี่ยนแปลงในหลายๆ ด้าน ทำให้มหาวิทยาลัยต้องปรับเปลี่ยนการ ดำเนินงานให้ทันตามกระแสการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ที่เห็นได้เด่นชัด คือการพยายามดำเนินงานต่าง ๆ ให้ครอบคลุมในทุกๆ ด้านที่เพิ่มขึ้น ส่งผลให้หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยมีภาระงานเพิ่มขึ้น เริ่มมีการ จัดตั้งหน่วยงานเพิ่มขึ้น เพื่อรองรับหน้าที่ความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้น และเพื่อให้มีหน่วยงานที่ทำหน้าที่ ดังกล่าวโดยตรง จากที่กล่าวมา เมื่อภาระงานเพิ่มมากขึ้น หน่วยงานเพิ่มขึ้น บุคลากรที่มีอยู่เดิมไม่ เพียงพอกับปริมาณงาน และในบางกรณีไม่สามารถทำงานได้ตามกำหนดเวลาได้ จำเป็นต้องจ้าง บุคลากรเพิ่ม ในขณะที่งบประมาณที่ได้รับจัดสรรคงที่ แต่จำเป็นต้องจ้างบุคลากรเพิ่ม มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์ จึงดำเนินการโดยจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ขึ้น

เนื่องจากพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ เป็นการจ้างงานขึ้นเองตามศักยภาพแต่ละ หน่วยงาน ซึ่งหลักเกณฑ์ในการบริหารจัดการ รวมถึงสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการย่อมแตกต่างกัน ขึ้นอยู่ กับมติความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของแต่ละหน่วยงาน แต่เมื่อมีการจ้างพนักงาน มหาวิทยาลัยเงินรายได้เพิ่มมากขึ้น จึงเกิดการเปรียบเทียบระหว่างหน่วยงานต่างๆ ถึงความแตกต่างของ สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการต่างๆ ทั้งๆ ที่เป็นบุคลากรประเภทเดียวกัน ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกไม่ เท่าเทียมกันระหว่างพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ของแต่ละหน่วยงาน เมื่อเวลาผ่านไป ปัญหายังไม่ได้ รับการแก้ไข หรือปรับปรุงไปในทางที่ดีขึ้น ผลที่ตามมา คือเกิดการลาออกของบุคลากรจากหน่วยงาน

หนึ่ง เพื่อไปเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ของอีกหน่วยงานหนึ่งที่มีสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการที่ดีกว่า ดังนั้นหน่วยงานใดของมหาวิทยาลัยมีนโยบายด้านสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ดีกว่าหน่วยงานอื่น จึงมักมีผู้ลาออกอยู่บ่อยครั้ง ทำให้ต้องรับคนเข้าทำงานใหม่อยู่เสมอ เกิดความไม่ต่อเนื่องในการทำงานในตำแหน่งนั้น ๆ

ผู้วิจัย เห็นว่าเพื่อให้เกิดความเท่าเทียมกัน ทุกหน่วยงานควรหาแนวทางในการปรับปรุง และแก้ไขร่วมกัน จึงจัดทำการศึกษาเชิงเปรียบเทียบถึงความแตกต่างเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ในแต่ละหน่วยงาน โดยในการศึกษาครั้งนี้ มุ่งศึกษาเฉพาะหน่วยงานภายใน วิทยาเขตบางเขน เนื่องจากเป็นวิทยาเขตที่เป็นศูนย์กลางในการบริหารจัดการในทุกด้าน มีหน่วยงานในระดับคณะ สำนัก สถาบัน และศูนย์มากกว่าวิทยาเขตอื่น รวมทั้งมีบุคลากรมากที่สุด จึงเห็นควรใช้เป็นกรณีศึกษา เพื่อให้ข้อมูลที่ได้เป็นแนวทางในการศึกษาต่อไปของวิทยาเขตอื่น ในการศึกษาครั้งนี้ จะนำข้อมูลการเปรียบเทียบสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการของแต่ละหน่วยงาน มาเปรียบเทียบความแตกต่างและความเหมือน แล้วทำการสำรวจพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ ถึงความต้องการพื้นฐานเกี่ยวกับสวัสดิการที่สมควรจะได้รับ ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะได้รวบรวม เพื่อเป็นข้อมูลให้แก่หน่วยงานต่าง ๆ ได้นำไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับหน่วยงาน และให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ปฏิบัติงานอย่างแท้จริงต่อไป

5. วัตถุประสงค์

5.1 เพื่อสำรวจสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ในหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน

5.2 เพื่อเปรียบเทียบสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ระหว่างหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน

5.3 เพื่อสำรวจความต้องการของพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการ

5.4 เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ และรวบรวมเป็นข้อมูลเบื้องต้นสำหรับประกอบการพิจารณาปรับปรุง แก้ไขระเบียบ หลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ต่อไป

6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

6.1 ทราบถึงสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ ในหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน

6.2 สามารถนำข้อมูลแต่ละหน่วยงาน มาเปรียบเทียบความเหมือน และความแตกต่าง เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้

6.3 ทราบถึงความต้องการของพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการ

6.4 สามารถนำผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล ไปเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการจัดทำหลักเกณฑ์ ขึ้นพื้นฐานเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ ให้หน่วยงานต่าง ๆ ใช้เป็นเกณฑ์พื้นฐานร่วมกัน นอกจากนั้นข้อมูลที่ได้ หน่วยงานสามารถนำไปปรับใช้ให้เหมาะสมต่อไปได้

7. แผนการดำเนินงาน

กิจกรรม	ระยะเวลา			
	พ.ศ.2549			พ.ศ.2550
	ตุลาคม	พฤศจิกายน	ธันวาคม	มกราคม
1. เขียนโครงการเพื่อขออนุมัติจัดทำ และขออนุมัติงบประมาณ	—			
2. ขอข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ของหน่วยงานต่าง ๆ ภายในวิทยาเขตบางเขน	—			
3. รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการของทุกหน่วยงาน		—		
4. ศึกษาเปรียบเทียบสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการแต่ละหน่วยงาน		—		
5. จัดทำแบบสำรวจเกี่ยวกับความต้องการด้านสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้			—	
6. จัดส่งแบบสำรวจไปยังหน่วยงาน			—	
7. เก็บรวบรวมข้อมูล			—	
8. วิเคราะห์ และสรุปผลการสำรวจ				—
9. จัดทำเป็นรูปเล่มเผยแพร่ไปยังหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ต่อไป				—

8. กลุ่มเป้าหมาย

ในการสำรวจครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนแรก เป็นการเปรียบเทียบสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ในหน่วยงานที่อยู่สังกัดของวิทยาเขตบางเขน กลุ่มเป้าหมายคือหน่วยงานที่มีการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ ซึ่งในวิทยาเขตบางเขน มีหน่วยงานที่มีพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ทั้งสิ้น 18 หน่วยงาน¹

ขั้นตอนที่สอง เป็นการสำรวจความต้องการในสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ ภายในวิทยาเขตบางเขน ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 454 คน²

9. งบประมาณ

การจัดทำโครงการในครั้งนี้ ใช้งบประมาณสำหรับการจัดพิมพ์เป็นรูปเล่มจำนวน 20,000 บาท

¹ ข้อมูล ณ เดือนกันยายน 2549, ที่มา : กองการเจ้าหน้าที่

² ข้อมูล, อ้างแล้วในเชิงอรรถที่ 1



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โทร. 4613

ที่ ศธ 0513.10101/ ว.754

วันที่ 16 ตุลาคม 2549

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระเบียบว่าด้วยการบริหารงานบุคคล สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ของหน่วยงาน

เรียน

ด้วยสำนักงานอธิการบดีได้จัดทำโครงการวิจัยสถาบัน เรื่อง การสำรวจเชิงเปรียบเทียบ สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ ในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขต บางเขน ขึ้น เพื่อนำผลการสำรวจที่ได้ ไปเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับสิทธิ ประโยชน์ และสวัสดิการขั้นพื้นฐานของพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ ต่อไป

เพื่อให้ได้ข้อมูลในการจัดทำโครงการวิจัยสถาบันดังกล่าว สำนักงานอธิการบดี จึง ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดจัดส่งไฟล์ข้อมูลเกี่ยวกับระเบียบว่าด้วยการบริหารงานบุคคล สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ของหน่วยงานมายัง e-mail address: psdnsy@ku.ac.th หรือ psdrdc@ku.ac.th ในกรณีไม่มีไฟล์ข้อมูลกรุณาจัดส่งเป็นสำเนาเอกสาร โดยกรุณาจัดส่ง ที่หัวหน้า สำนักงานอธิการบดี สำนักงานอธิการบดี ชั้น 6 อาคารสารนิเทศ 50 ปี ภายในวันจันทร์ที่ 30 ตุลาคม 2549 หากมีข้อซักถามเพิ่มเติม ติดต่อกลับ น.ส.เนตรทราย หรือ น.ส.รัชฎา โทร 4613

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบคุณยิ่ง

พิชิตชัย ผ่องอุดม

(นายพิชิตชัย ผ่องอุดม)

หัวหน้าสำนักงานอธิการบดี



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โทร. 4613

ที่ ศธ 0513.10101/ ๑.813

วันที่ ๑ พฤศจิกายน 2549

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ตอบแบบสำรวจ

เรียน

ด้วยสำนักงานอธิการบดี ได้จัดทำโครงการวิจัยสถาบัน เรื่อง “การสำรวจเชิงเปรียบเทียบสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ ในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน” ในการดำเนินการครั้งนี้ จะเก็บข้อมูลจากพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ในหน่วยงานต่าง ๆ ที่สังกัดมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน

ดังนั้น สำนักงานอธิการบดี จึงขอความอนุเคราะห์ให้หน่วยงานของท่านได้จัดส่งแบบสำรวจ ตามที่แนบมาให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ในสังกัดหน่วยงานท่านได้ตอบแบบสำรวจ และโปรดส่งกลับสำนักงานอธิการบดี ชั้น 6 อาคารสารนิเทศ 50 ปี ภายในวันพฤหัสบดีที่ 30 พฤศจิกายน 2549 จักขอบคุณยิ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

พิชิตชัย ผ่องอุดม

(นายพิชิตชัย ผ่องอุดม)
หัวหน้าสำนักงานอธิการบดี

แบบสำรวจความต้องการด้านสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ
ของพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

คำชี้แจง แบบสำรวจนี้ จัดทำขึ้นเพื่อสำรวจความต้องการด้านสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปประกอบการกำหนดสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการขั้นพื้นฐานให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ เพื่อใช้เป็นระเบียบกลางสำหรับหน่วยงานได้นำไปปรับใช้ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพหน่วยงานต่อไป

จึงขอความร่วมมือ **พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้**ทุกท่าน ได้ตอบแบบสำรวจดังกล่าว และส่งกลับสำนักงานอธิการบดี ชั้น 6 อาคารสารนิเทศ 50 ปี ภายในวันพฤหัสบดีที่ 30 พฤศจิกายน 2549 จักขอบคุณยิ่ง

พิชิตชัย ฝ่องอุดม

(นายพิชิตชัย ฝ่องอุดม)
หัวหน้าสำนักงานอธิการบดี

กรุณากรอกแบบสำรวจโดยทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง หรือระบุตามข้อเท็จจริงหรือความคิดเห็นของท่าน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

1. อายุ ปี

2. ท่านเป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เป็นระยะเวลา ปี เดือน

3. ท่านปฏิบัติงานกับหน่วยงานที่สังกัดอยู่ในปัจจุบัน เป็นระยะเวลา ปี เดือน

4. ท่านเคยปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่น ภายใต้สังกัดมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ก่อนหน้าหน่วยงานปัจจุบันหรือไม่

ไม่เคย (ข้ามไปตอบข้อ 6)

เคย จำนวน หน่วยงาน

5. สาเหตุที่ท่านย้ายจากหน่วยงานเดิม มาปฏิบัติงานในหน่วยงานปัจจุบัน (ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ)

ต้องการปรับสภาพจากลูกจ้างชั่วคราวเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้

ไม่พอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับจากหน่วยงานเดิม

ไม่พอใจกับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่หน่วยงานเดิมจัดให้

มีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน

อื่น ๆ (โปรดระบุ)

6. สาเหตุที่ท่านตัดสินใจทำงานกับหน่วยงานที่สังกัดอยู่ในปัจจุบัน (ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ)

ลักษณะงานตรงตามความต้องการ

ค่าตอบแทนเหมาะสมกับตำแหน่ง

พพอใจกับสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้

อื่น ๆ (โปรดระบุ)

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระเบียบของพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้

7. ท่านคิดว่าอัตราค่าจ้างเริ่มต้นของพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ในปัจจุบัน

- มากเกินไป
- น้อยเกินไป
- มีความเหมาะสมแล้ว

8. ท่านต้องการให้อัตราค่าจ้างเริ่มต้นของพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้อิงตามฐานเงินเดือนใด

- ตามฐานเงินเดือนของข้าราชการ
- ตามฐานเงินเดือนของพนักงานมหาวิทยาลัย
- ให้แต่ละหน่วยงานกำหนดเอง

9. ท่านต้องการให้พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ ได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการใดมากที่สุด (เรียงลำดับความต้องการ โดย 1 หมายถึงมากที่สุด, 2, 3,... ตามลำดับ)

- สิทธิตรวจสอบสุขภาพพื้นฐานประจำปี
- สิทธิรักษาพยาบาล จากสถานพยาบาล มก.
- สิทธิประกันสุขภาพ (10% จากเงินเดือน, เบิกได้ไม่จำกัดวงเงิน)
- สิทธิเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสวัสดิภาพบุคลากร
- สิทธิเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (3% จากเงินเดือน)
- สิทธิเข้าเป็นสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์ มก.
- สิทธิรับบำเหน็จการรับราชการ
- สิทธิเบิกค่าเช่าบ้าน
- สิทธิเบิกค่าเล่าเรียนบุตร
- สิทธิลาศึกษาต่อ/ฝึกอบรม/ดูงาน
- สิทธิรับทุนการศึกษา/ฝึกอบรม/ดูงาน
- อื่น ๆ (โปรดระบุ)

10. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ข.

ระเบียบบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้

สรุปสาระสำคัญของระเบียบว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ ของหน่วยงานในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน

หน่วยงาน หลักเกณฑ์	การบรรจุแต่งตั้ง			อัตราค่าจ้างเริ่มต้น						การทำสัญญา			การเพิ่มค่าจ้าง			สิทธิประโยชน์และสวัสดิการ						หมายเหตุ							
	การคัดเลือก	การสอบแข่งขัน	ปรับจากลูกจ้างชั่วคราว	1 เท่าจากฐานเงินเดือนชรก.	1-1.5 เท่าจากฐานเงินเดือนชรก.	1.2 เท่าจากฐานเงินเดือนชรก.	1-1.5 เท่าจากฐานเงินเดือนพพง.ม.	1.5 เท่าจากฐานเงินเดือนพพง.ม.	ตามระเบียบของโครงการ (ถ้ามี)	ตามบัญชีเงินเดือนชรก.	ทดลองปฏิบัติงานอย่างน้อย 6 เดือน	ทดลองปฏิบัติงาน 1 ปี	ทำสัญญาจ้างต่อครั้งไม่เกิน 5 ปี	ทำสัญญาจ้างต่อครั้งละ 3 ปี/ไม่เกิน 3 ปี	ไม่เกิน 10%	ไม่เกิน 10% ภาพรวมไม่เกิน 6%	ไม่เกิน 10% ภาพรวมไม่เกิน 5%	ไม่เกิน 10% ภาพรวมไม่เกิน 4%	ประกันสังคม	สิทธิตรวจสุขภาพพื้นฐานประจำปี	เบิกค่ารักษาพยาบาลจากสถานพยาบาล มก. โดยผู้บังคับบัญชารับรอง		กองทุนสวัสดิภาพบุคลากร	กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	สิทธิเบิกค่าเล่าเรียนบุตร	สิทธิลาศึกษาต่อ ฝึกอบรม ดูงาน	สิทธิรับทุนการศึกษา, ทุนพัฒนาอาจารย์	เบิกค่ารักษาพยาบาล	
สำนักงานอธิการบดี	✓		✓	✓							✓	✓							✓		✓	✓							
คณะเกษตร	✓	✓				✓				✓			✓			*			✓	✓	✓	✓							*ไม่กำหนดการเพิ่มค่าจ้าง
คณะประมง	✓	✓		✓							✓		✓				✓		✓	✓	✓*	✓							*เบิกค่ารักษาพยาบาลจากสถานพยาบาล ปัสเไม่เกิน 5,000 บาท
คณะมนุษยศาสตร์	✓	✓			✓*						✓	✓*		✓*					✓	✓	✓				✓	✓			*ให้เป็นไปตามข้อบังคับของม.ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพ.ง.เงินรายได้
คณะวนศาสตร์	✓	✓		✓		✓		✓			✓	✓					✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓			
คณะวิศวกรรมศาสตร์	✓	✓		✓		✓		✓			✓		✓				✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓			
คณะศึกษาศาสตร์	✓	✓	✓						✓*		✓	✓			✓				✓		✓	✓	✓		✓				*อัตราค่าจ้างเริ่มต้นตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์จากบัญชีเงินเดือนชรก.
โรงเรียนสาธิต*	✓	✓	✓						✓		✓	✓			✓				✓		✓	✓	✓	✓					*ใช้ข้อบังคับเดียวกับคณะศึกษาศาสตร์
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	✓	✓		✓			✓	✓			✓	✓					✓		✓		✓	✓							
คณะสัตวแพทยศาสตร์	✓	✓		1.5							✓	✓		✓					✓		✓	✓			✓	✓	✓*		*เบิกค่ารักษาพยาบาลแก่คู่สมรสบุตร และพ่อแม่ ไม่เกิน 20,000 บาท/ปี

สรุปสาระสำคัญของระเบียบว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ ของหน่วยงานในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน

หลักเกณฑ์ หน่วยงาน	การบรรจุแต่งตั้ง			อัตราค่าจ้างเริ่มต้น						การทำสัญญา			การเพิ่มค่าจ้าง			สิทธิประโยชน์และสวัสดิการ							หมายเหตุ					
	การคัดเลือก	การสอบแข่งขัน	ปรับจากลูกจ้างชั่วคราว	1 เท่าจากฐานเงินเดือนชรก.	1-1.5 เท่าจากฐานเงินเดือนชรก.	1.2 เท่าจากฐานเงินเดือนชรก.	1-1.5 เท่าจากฐานเงินเดือนพพง.ม.	1.5 เท่าจากฐานเงินเดือนพพง.ม.	ตามระเบียบของโครงการ (ถ้ามี)	ตามบัญชีเงินเดือนชรก.	ทดลองปฏิบัติงานอย่างน้อย 6 เดือน	ทดลองปฏิบัติงาน 1 ปี	ทำสัญญาจ้างต่อครั้งจะไม่เกิน 5 ปี	ทำสัญญาจ้างต่อครั้งละ 3 ปี/ไม่เกิน 3 ปี	ไม่เกิน 10%	ไม่เกิน 10% ภาพรวมไม่เกิน 6%	ไม่เกิน 10% ภาพรวมไม่เกิน 5%	ไม่เกิน 10% ภาพรวมไม่เกิน 4%	ประกันสังคม	สิทธิตรวจสุขภาพพื้นฐานประจำปี	เบิกค่ารักษาพยาบาลจากสถานพยาบาล มก. โดยผู้บังคับบัญชารับรอง	กองทุนสวัสดิภาพบุคลากร		กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	สิทธิเบิกค่าเล่าเรียนบุตร	สิทธิลาศึกษาต่อ ฝึกอบรม ดูงาน	สิทธิรับทุนการศึกษา, ทุนพัฒนาอาจารย์	เบิกค่ารักษาพยาบาล
คณะอุตสาหกรรมเกษตร	✓	✓							✓	✓				✓*					✓	✓	✓			✓	✓	✓		*วงเงินภาพรวมไม่เกิน 10%
บัณฑิตวิทยาลัย	✓		✓								✓		✓	✓					✓	✓	✓	✓						*ไม่กำหนดอัตราค่าจ้างเริ่มต้นไว้ในระเบียบ
สำนักทะเบียนและประมวลผล	✓	✓			✓						✓		✓			✓			✓	✓	✓	✓		✓*				*ได้รับค่าจ้าง เฉพาะลาศึกษาต่อ นอกเวลาราชการ
สำนักบริการคอมพิวเตอร์*	✓	✓			✓						✓	✓				✓			✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓		*เป็นไปตามข้อบังคับของม. ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพพง.ม. ในส่วนสวัสดิการและสิทธิการลา, มีระเบียบเฉพาะตำแหน่ง
สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม	✓		✓		✓			✓			✓		✓				✓	✓	✓	✓	✓	✓						
สำนักประกันคุณภาพ	✓	✓			✓						✓	✓				✓			✓	✓	✓	✓						
ศูนย์พัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยีรัฐร่วมเอกชน	✓	✓			✓						✓	✓		✓														*ให้เป็นไปตามข้อบังคับของม. ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพพง.เงินรายได้

ภาคผนวก ค.

หนังสือทบวงมหาวิทยาลัย และสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

อำนาจที่สย



กองการเจ้าหน้าที่
รับที่ 1959
วันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๔๒
เวลา ๑๖.๔๐๖

ที่ ทม 0202.4/ร. ๒๙๔

ทบวงมหาวิทยาลัย
328 ถนนศรีอยุธยา ราชเทวี
กรุงเทพฯ 10400

๒๔ พฤษภาคม 2542

เรื่อง แจ้งผลการดำเนินการของทบวงมหาวิทยาลัยและขอให้ส่งประเด็นปัญหาในการดำเนินการตามมติ คปร.

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

อ้างถึง หนังสือทบวงมหาวิทยาลัย ที่ ทม 0202.4/8136 ลงวันที่ 23 เมษายน 2542

ตามหนังสือที่อ้างถึง ทบวงมหาวิทยาลัยได้จัดส่งสำเนาหนังสือคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ ที่ นร 0707.1.9/27 ลงวันที่ 5 เมษายน 2542 มาเพื่อโปรดทราบพร้อมแจ้งว่าสำหรับการดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว ทบวงมหาวิทยาลัยอยู่ระหว่างประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ความแจ้งแล้ว นั้น

ทบวงมหาวิทยาลัยใคร่ขอเรียนให้ทราบว่าได้ประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแล้ว ดังนี้

1. เสนอ คปร. ขอให้พิจารณาอนุมัติเลื่อนกำหนดเวลาของการให้ยุบเลิกตำแหน่งข้าราชการที่ว่างอยู่ในปัจจุบัน และที่จะว่างต่อไป และให้ใช้วิธีการจ้างบุคคลเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในระบบสัญญาจ้างทดแทนการบรรจุเป็นข้าราชการ ในตำแหน่งที่ว่างนั้น โดยขอให้มีผลบังคับ ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2542 เป็นต้นไป และขอให้อนุมัติเป็นหลักการให้ทบวงมหาวิทยาลัยได้รับจัดสรรเงินงบประมาณหมวดเงินเดือนและค่าจ้างประจำในปีงบประมาณ พ.ศ. 2543 เป็นต้นไป เท่าจำนวนรวมของอัตราเงินเดือนของตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยที่เกษียณอายุราชการจนกว่ามหาวิทยาลัย/สถาบัน จะปรับเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ

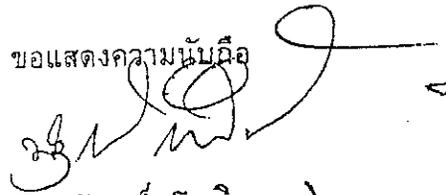
2. เสนอขอให้สำนักงานงบประมาณเร่งดำเนินการโอนงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2542 หมวดเงินเดือนและค่าจ้างประจำ เท่าจำนวนรวมของอัตราเงินเดือนของตำแหน่งข้าราชการที่เกษียณอายุราชการ ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2541 ตามมติ คปร. ไปตั้งจ่ายที่หมวด

ค่าตอบแทน วัสดุ หรือ หมวดเงินอุดหนุน เงินอุดหนุนทั่วไป เพื่อให้มหาวิทยาลัย/
สถาบันสามารถนำมาใช้เป็นค่าตอบแทนพนักงานมหาวิทยาลัยได้โดยเร็ว สำหรับรายละเอียดจำนวน
อัตราเงินเดือนของแต่ละตำแหน่งที่เกษียณอายุดังกล่าวนั้น ขอให้มหาวิทยาลัย/สถาบันประสานกับ
สำนักงบประมาณโดยตรง

อนึ่ง ทบวงมหาวิทยาลัยใคร่ขอทราบข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาของแต่ละมหาวิทยาลัย/
สถาบัน ซึ่งเป็นผลมาจากมติ คปร. ครั้งนี้ เพื่อจักนำมาประมวลเป็นภาพรวมและหาแนวทางแก้ไข
ปัญหาดังกล่าวให้แก่มหาวิทยาลัย/สถาบัน ได้ครอบคลุมยิ่งขึ้น โดยขอให้ส่งไปยังสำนักส่งเสริมและ
พัฒนาระบบบริหาร ภายในวันที่ 4 มิถุนายน 2542

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และโปรดให้ความร่วมมือส่งข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาดังกล่าว
ภายในเวลาที่กำหนดด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ



(นายปราโมทย์ โชติมงคล)

รองปลัดทบวงมหาวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
ปลัดทบวงมหาวิทยาลัย
กรมการทะเบียนราชการ ก.ม.

วิมล อรรถเมศ

เพื่อพิจารณา

เพื่อเสนอต่ออธิบดีทบวงมหาวิทยาลัย
เพื่อเสนอต่ออธิบดีกรมการทะเบียนราชการ
เพื่อเสนอต่ออธิบดีกรมการทะเบียนราชการ

วิมล อรรถเมศ

สำนักส่งเสริมและพัฒนาระบบบริหาร
ส่วนวิจัยและพัฒนาระบบบริหาร
โทร. 246-0025 ต่อ 502
โทรสาร 245-7918-19

วิมล อรรถเมศ

สำนักงบประมาณการรัฐมนตรี
กรมการคลัง
ที่: 1188
ถึง: 2 A040
15.15
สำนักปลัดกระทรวงการคลัง

ที่ นร 0205/7384

ทำเนียบรัฐบาล กท 10300 3735

3 มิถุนายน 2542

ฝ่ายช่วยผู้อำนวยการนักบริหาร
รับที่: 1049
วันที่: 7 June
เวลา: 13.30 น.

เรื่อง ขออนุมัติการจัดสรรงบประมาณเพื่อการจ้างบุคลากรทดแทนอัตราราชการ

เรียน รัฐมนตรีว่าการทบวงมหาวิทยาลัย

อ้างถึง หนังสือทบวงมหาวิทยาลัย ที่ ทม 0204(4)/5347 ลงวันที่ 19 มีนาคม 2542

สำนักส่งเสริมและพัฒนาระบบบริหาร
ที่: 2542 3039
วันที่: 9/6/02
15/8518 10.10

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
1. สำเนาหนังสือกระทรวงการคลัง ความที่สุด ที่ กค 0526 ลงวันที่ 26 เมษายน 2542
 2. สำเนาหนังสือสำนักงบประมาณ ส่วนมาก ที่ นร 0410/14931 ลงวันที่ 3 พฤษภาคม 2542
 3. สำเนาหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0707.1.9/22 ลงวันที่ 31 มีนาคม 2542

ตามที่ขอให้นำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาอนุมัติการจัดสรรงบประมาณเพื่อการจ้างบุคลากรทดแทนอัตราราชการรวม 3 ข้อ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

กระทรวงการคลัง สำนักงบประมาณ และสำนักงาน ก.พ. ได้เสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรีด้วย ความละเอียดปรากฏตามสำเนาหนังสือที่ส่งมาด้วยนี้

คณะรัฐมนตรีได้ประชุมปรึกษาเมื่อวันที่ 1 มิถุนายน 2542 ลงมติว่า

1. อนุมัติในหลักการให้มหาวิทยาลัยของรัฐจ้างลูกจ้างในลักษณะการจ้างพิเศษที่มีวาระการจ้างที่กำหนดเวลาชัดเจนแทนการบรรจุข้าราชการใหม่ ส่วนการจ้างผู้ได้รับทุนรัฐบาลตามสัญญาจ้าง ให้เป็นไปตามเงื่อนไขของทุน ตามที่ทบวงมหาวิทยาลัยเสนอ โดยให้ทบวงมหาวิทยาลัยร่วมกับกระทรวงการคลัง สำนักงบประมาณ และสำนักงาน ก.พ. พิจารณาจัดทำโครงสร้างบัญชีอัตราค่าจ้างและระบบค่าตอบแทนตามผลงาน (Performance Payscale System) รวมทั้งพิจารณาหาหน่ววิธีการ สิทธิประโยชน์ เกื้อกูล และสวัสดิการ เสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาต่อไป และให้สำนักงบประมาณพิจารณาจัดสรรงบประมาณเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายสำหรับพนักงานตามสัญญาจ้างในอัตราชำระค่าจ้างไปพลางก่อน ทั้งนี้ ให้รับข้อสังเกตของคณะรัฐมนตรีไปพิจารณาด้วยว่า ในการจ้างบุคลากรทดแทนอัตราราชการ นั้น เพื่อเป็นการบรรเทาปัญหาการว่างงานควรพิจารณาจ้างผู้ว่างงานที่มีประสบการณ์และมีความรู้ความสามารถ

2. คณะรัฐมนตรีมีข้อสังเกตว่า

2.1 ตามที่คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 6 พฤษภาคม 2540 อนุมัติโครงการกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา ตามที่กระทรวงการคลังเสนอ สำหรับในส่วนของหลักการที่กระทรวงการคลังเสนอขออนุมัติให้กระทรวงการคลังโดยมติคณะกรรมการกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาเป็นผู้กำหนด

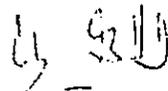
คุณสมบัติของนักเรียน นักศึกษา ผู้มีสิทธิกู้ยืมเงินกองทุน นั้น โดยที่กองทุนนี้มีปัญหาทางการเงิน ได้มีการปล่อยเงินกู้ไปเป็นจำนวนเม็ดเงินช่วงของการปรับเปลี่ยนหลักเกณฑ์และคุณสมบัติของนักเรียน นักศึกษา ที่มีสิทธิกู้ยืมเงินจากกองทุน ฯ ซึ่งแตกต่างจากวัตถุประสงค์และเป้าหมายเดิมที่ต้องการ จะช่วยเหลือครอบครัวที่มีรายได้น้อย ซึ่งการปล่อยยืมกู้ยืมลักษณะดังกล่าว เป็นภาระผูกพันอย่างมาก ประกอบกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ได้กำหนดให้รัฐจะต้องจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปี โดยค่าจ้างจ่ายในการศึกษารัฐต้องเป็นผู้จ่ายอุดหนุน ซึ่งแนวรับในแนวดังกล่าวจะรับภาระเป็น อย่างมาก เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหานี้ จึงมอบให้คณะกรรมการกองทุนเงินกู้ยืมเพื่อการศึกษา รื้อข้อสังเกตดังกล่าวไปพิจารณา แล้วเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาต่อไป

2.2 ตามที่คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 25 พฤษภาคม 2542 เห็นชอบหลักการ แผนปฏิบัติการในการดำเนินการปรับเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาล ตามที่ทบวงมหาวิทยาลัยเสนอ ซึ่งรัฐจะต้องสนับสนุนด้านงบประมาณด้วย นั้น ในการสร้างระบบการจัดสรรงบประมาณเงินเดือน และสวัสดิการ ควรคำนึงถึงผลกระทบที่มีต่อคุณภาพการศึกษา สภาพสังคม และงบประมาณที่สนับสนุน ซึ่งรัฐจะต้องรับภาระเป็นระยะเวลายาวด้วย

2.3 โดยที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย กำหนดให้รัฐต้องจัดให้มีการศึกษา ขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปี ซึ่งรัฐจะต้องจัดงบประมาณอุดหนุนและเป็นภาระอย่างมาก ควรจะได้ มีการปรับปรุงระบบการศึกษาให้เหมาะสมเพื่อรองรับ โดยควรให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมใน ระบบการศึกษาด้วย จึงให้ทบวงมหาวิทยาลัยและกระทรวงศึกษาธิการ รับไปพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

จึงเรียนเป็นอันมา ได้แจ้งให้ผู้ที่เกี่ยวข้องตามกฤษฎีกาแนบท้ายทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ



(นาย กษัตริย์ จันทระแสง)

รองเลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

สำนักบริหารการประชุมคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

โทร. 2822706 โทรสาร 2810627

<L186>

ด่วนที่สุด

ที่ นร ๐๒๐๔/ ๑๑๗/๕๗

ที่	๑๑๗
ที่	๖ ๕๐๔๕
ที่	๑๕๔๐

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

ทำเนียบรัฐบาล โทร ๑๐๐๐๐

๑ กันยายน ๒๕๕๒

เรื่อง ขอบทบทวนการอนุมัติจัดสรรงบประมาณเพื่อการจ้างบุคคลทดแทนอัตราข้าราชการ

เรียน รัฐมนตรีว่าการทบวงมหาวิทยาลัย

อ้างถึง หนังสือทบวงมหาวิทยาลัย ส่วนที่ ๓๓๓ ที่ ทม ๐๒๐๒.๕/๑๕๕๐๓ ลงวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๕๒

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. สำเนาหนังสือกระทรวงการคลัง ด่วนที่สุด ที่ กค ๐๕๒๖.๕/๑๕๒๑๑ ลงวันที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๕๒
 ๒. สำเนาหนังสือสำนักงบประมาณ ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๑๐/๒๕๒๓๖ ลงวันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๕๒
 ๓. สำเนาหนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๗๐๘.๓/๑๓๒๑ ลงวันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๕๒

ตามที่ขอให้นำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาขอบทบทวนการอนุมัติจัดสรรงบประมาณเพื่อการจ้างบุคคลทดแทนอัตราข้าราชการ รวม ๒ ข้อ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

กระทรวงการคลัง สำนักงบประมาณ และสำนักงาน ก.พ. ได้เสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรีแล้ว ความละเอียดครบถ้วนตามสำเนาหนังสือที่ส่งมาด้วยนี้

คณะรัฐมนตรีได้ประชุมปรึกษาเมื่อวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๕๒ ลงมติว่า

๑. เห็นชอบให้ปรับปรุงแก้ไขมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๕๒ เรื่อง ขอบมติการจัดสรรงบประมาณเพื่อการจ้างบุคลากรทดแทนอัตราข้าราชการ โดยให้ยกเลิกเฉพาะหลักการที่กำหนดให้สำนักงบประมาณจัดสรรงบประมาณเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายสำหรับพนักงานตามสัญญาจ้างในอัตราข้าราชการไปพลางก่อน ตามที่ทบวงมหาวิทยาลัยเสนอ
๒. เห็นชอบหลักการ
 - ๒.๑ ให้สำนักงบประมาณพิจารณาจัดสรรงบประมาณเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายสำหรับการจ้างบุคคลตามสัญญาจ้างในอัตราต่อไปนี้ จนกว่ามหาวิทยาลัย/สถาบันจะปรับเปลี่ยนสภาพเป็นมหาวิทยาลัย/สถาบันในกำกับ

๒.๑.๑ บุคลากร สาย ก จ้างในอัตราข้าราชการแรกบรรจุซึ่งเป็นอัตราปัจจุบัน คือ อัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือนตามบัญชีท้ายพระราชบัญญัติเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๓๘ บวกด้วยอัตราเพิ่มอีกร้อยละ ๗๐ ของอัตราแรกบรรจุ

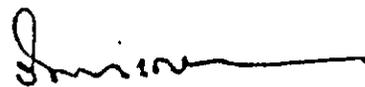
๒.๑.๒ บุคลากร สาย ข และ ก จ้างในอัตราข้าราชการแรกบรรจุซึ่งเป็นอัตราปัจจุบัน คือ อัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือนตามบัญชีท้ายพระราชบัญญัติเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๓๘ บวกด้วยอัตราเพิ่มอีกร้อยละ ๕๐ ของอัตราแรกบรรจุ

๒.๒ ให้สำนักงานประมาณพิจารณาจัดสรรงบประมาณเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายสำหรับจ้างบุคคลในหมวดเงินเดือน เงินอุดหนุนทั่วไป ตามจำนวนอัตราว่างที่เกิดจากการเกษียณอายุราชการ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๑ เป็นต้นมา และว่างโดยเหตุอื่นที่มีช่องว่างจากผลการเกษียณอายุราชการ ว่างอยู่ในปัจจุบันและที่จะว่างต่อไป และอัตรานักเรียนทุนที่มีข้อผูกพันตามสัญญา รวมทั้งอัตราเพิ่มใหม่ สำหรับมหาวิทยาลัย/สถาบันที่จัดตั้งขึ้นใหม่ และอยู่ระหว่างการพัฒนา

๒.๓ ให้มหาวิทยาลัย/สถาบันกำหนดจำนวนบุคคลที่จะจ้างและอัตราค่าจ้างได้ ภายในวงเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรร โดยได้รับความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัย/สถาบัน

จึงเรียนมายังนี้มา ได้แจ้งให้ผู้ที่เกี่ยวข้องตามบัญชีแนบท้ายทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ



(นายวิษณุ เลืองาม)

เลขาธิการคณะกรรมการการอุดมศึกษา

สำนักบริหารการประชุมคณะรัฐมนตรี

โทร. ๒๘๒๕๘๔๔

โทรสาร ๒๘๑๐๖๒๗

[๓๖๖/๓๑]