

สารจากรักราชการแทนอธิการบดี

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

(ฉบับที่ 5 วันที่ 20 มกราคม พ.ศ. 2565)

สวัสดีชาวมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชรทุกท่าน จากสารประจำเดือนมกราคม ฉบับที่ 1 ได้แจ้งเรื่องโครงการพลิกโฉมมหาวิทยาลัย ปีงบประมาณ 2565 รวมถึงเรื่องการประชุมผลการปฏิบัติราชการ การต่อ สัญญาจ้างพนักงานราชการไปแล้วนั้น สำหรับฉบับนี้ขอแจ้ง

ความเคลื่อนไหวการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเพิ่มเติม ได้แก่ การจัดทำแผนปฏิบัติการเชิงยุทธศาสตร์ การรับการประเมินคุณภาพภายนอก (สมศ.) โครงการมหาวิทยาลัยสู่ตำบล (U2T) เฟส 2 ปี พ.ศ.2565 รวมถึงการแจ้งข้อมูลการบริหารค่าใช้จ่ายสำหรับการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยในปีงบประมาณ พ.ศ.2564 ที่ผ่านมาและแผนการใช้จ่ายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 เพื่อให้ประชาคมชาวมหาวิทยาลัยได้รับทราบกันนะคะ

ผู้บริหาร KPRU เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนปฏิบัติการเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Action Plan) ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ครั้งที่ 2 : Strategic Action Formulation ร่วมกับสำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ (สอวช.)

วันที่ 19 – 20 พฤศจิกายน 2564 มหาวิทยาลัยฯ ของเราได้จัดส่งผู้บริหารคณะ หน่วยงาน เข้าร่วมประชุมจัดทำแผนปฏิบัติการเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Action Plan) ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ครั้งที่ 2 ผ่านระบบการประชุมออนไลน์ ซึ่งครั้งนี้จะเป็นSection ในการจัดทำ Strategic Action Formulation ซึ่งก่อนเริ่มประชุม ทางทีมงาน สอวช. ได้สรุปประเด็นที่น่าสนใจ จากการประชุมครั้งที่ 1 เมื่อวันที่ 22-23 ต.ค. 2564 ที่ผ่านมา ซึ่งในครั้งนั้น เป็นการร่วมสร้างภาพอนาคต (Scenario Building) เพื่อเป็นข้อมูลสำคัญในการจัดทำ Strategic Action Plan 5 ปี มหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยในกระบวนการสร้างภาพอนาคตได้ดำเนินการ 4 ขั้นตอน ได้แก่ (1) SOAR Analysis (2) Horizon Scanning (3) Uncertainty Mapping (4) Scenario Building ผลจากการร่วมสร้างภาพอนาคต (Scenario Building) ในครั้งนั้นมี Key Issues ที่สำคัญตาม 4 ประเด็นยุทธศาสตร์ ทั้ง Key Issues ที่ควรเร่งให้เกิด Impact และ Key Issues ที่เป็นตัวดั่งรั้งที่ต้องหาวิธีที่เอาชนะให้ได้ ดังภาพ

1. การพัฒนาท้องถิ่น

Key issues ที่ควรเร่งให้เกิด Impact

บทบาทของ มรภ. ในการพัฒนาท้องถิ่น

1. มหาวิทยาลัยแห่งสหวิทยาการ เพื่อสร้างรากฐานความมั่นคงให้ท้องถิ่น
2. ปรับรูปแบบการพัฒนาท้องถิ่นเป็นรูปแบบของวิสาหกิจเพื่อสังคม
3. ใช้บริบทของชุมชนท้องถิ่นเป็นฐานการผลิตสินค้า การวิจัยและพัฒนา
4. การพัฒนาท้องถิ่นโดยใช้เทคโนโลยีพัฒนาพื้นที่ตามอัตลักษณ์และความต้องการของพื้นที่
5. เน้นการทำงานแบบบูรณาการโดยใช้องค์ความรู้เชิง scientific เชื่อมโยงกับองค์กร/หน่วยงานในพื้นที่

ศักยภาพของ มรภ.

6. มรภ. มีต้นทุนและประสบการณ์ทำงาน เข้าใจและใกล้ชิดชุมชนท้องถิ่น สามารถเข้าถึงและค้นหาต้นทุนที่มีศักยภาพของพื้นที่ และนำมาสร้างคุณค่ากลับไปยังพื้นที่
7. มรภ. เป็นต้นแบบและคลังสมอง/แหล่งข้อมูลของจังหวัด/หน่วยงานในพื้นที่ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์
8. Technology transfer โดยการนำองค์ความรู้/เทคโนโลยีที่มีอยู่มาใช้กับพื้นที่
9. การสร้าง pool ของข้อมูล เพื่อให้เห็นภาพรวมขององค์ความรู้และนวัตกรรมดี ๆ ของ มรภ.
10. การยก best practice ของแต่ละพื้นที่ เพื่อสร้างต้นแบบของการทำงาน

2. การผลิตและพัฒนาครู

Key issues ที่ควรเร่งให้เกิด Impact

การผลิตครูพัฒนาและครูนวัตกรรม

1. การผลิตและพัฒนาครูที่เป็นนักพัฒนาและนวัตกรรม ทำงานร่วมกับชุมชนท้องถิ่น

สร้างครูที่มีอัตลักษณ์

2. สร้างครูที่มีอัตลักษณ์ที่เป็นครูเอนกประสงค์ เข้าใจชีวิตจริง มีทัศนคติที่ดี
3. มองเห็นถึงศักยภาพของนักศึกษาที่เป็นได้มากกว่าครู

การบ่มเพาะนักศึกษา

4. บ่มเพาะให้นักศึกษามี mindset ที่ไม่เป็นเพียงเฉพาะการประกอบอาชีพครู

Key issues ที่เป็นตัวดั่งรั้ง ที่ต้องหาวิธีเอาชนะให้ได้

การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี

1. ชุมชนท้องถิ่นอาจเปลี่ยนแปลงหรือก้าวหน้าไม่ทันกับ
2. ความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี
3. ชุมชนไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง
3. ชุมชนไม่ยอมรับการใช้เทคโนโลยี

Key issues ที่เป็นตัวดั่งรั้ง ที่ต้องหาวิธีเอาชนะให้ได้

Mindset ของผู้ปกครองและผู้เรียน

1. การผลักดันให้บุคลากรประกอบอาชีพครู โดยไม่ได้คำนึงถึงว่าในยุคปัจจุบันอัตราครูที่ยังว่างมีน้อยกว่าจำนวนนักศึกษาหรือบัณฑิตที่กำลังเรียนหรือจบการศึกษา
2. ผู้ปกครองและนักศึกษายังขาดมุมมองในการเรียนหลักสูตรที่ทันสมัย

3. การยกระดับคุณภาพการศึกษา



Key issues ที่ควรเร่งให้เกิด Impact

หลักสูตรที่ตอบโจทย์ความต้องการรูปแบบใหม่และสอดคล้องกับพื้นที่

1. หลักสูตรควรปรับให้สอดคล้องกับความต้องการ นำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ และออกแบบหลักสูตรให้สอดคล้องกับแต่ละพื้นที่
2. หลักสูตรที่ไร้พรมแดน (borderless) สร้างแพลตฟอร์มหลักสูตรร่วมกัน หลักสูตร Anywhere Anytime
3. หลักสูตรแบบ personalized / tailor-made
4. หลักสูตรระยะสั้นเน้นการตอบโจทย์การทำงานเฉพาะทางมากขึ้น หรือหลักสูตร start up
5. หลักสูตรการเรียนการสอนเป็น competency-based
6. หลักสูตรใหม่โดยมีการหาจุดร่วมกับสถานประกอบการ ชุมชนท้องถิ่น

การเรียนรู้ตลอดชีวิตที่มีการบูรณาการจัดการศึกษา

7. ส่งเสริมการ Reskill Upskill and New skill (RUN) คนทุกช่วงวัย
8. สร้างเครือข่ายความร่วมมือและพันธมิตรกับมหาวิทยาลัยในต่างประเทศเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต
9. สร้างการบูรณาการองค์ความรู้ระหว่าง Local และ Global
10. มุ่งเน้นการจัดการศึกษาเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต บูรณาการคณะ/หลักสูตรเพื่อจัดการศึกษา และ Reskill Upskill and New skill (RUN) โดยผนวกกับการจ้างงานในพื้นที่

สร้างอัตลักษณ์/Rebrand

11. สร้างอัตลักษณ์/Rebrand/สร้างความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะ

Key issues ที่เป็นตัวดึงรั้ง ที่ต้องหาวิธีเอาชนะให้ได้

การจัดการศึกษาที่ยังไม่ตอบโจทย์และไม่สามารถแข่งขันได้

1. หลักสูตรที่ทันสมัยยังตอบโจทย์กลุ่มเป้าหมายของ มรท. ได้น้อย และต้องสามารถแข่งขันกับมหาวิทยาลัยอื่นๆ ได้
2. มหาวิทยาลัยใหญ่มีศักยภาพในการปรับตัว ขยายการรับนักศึกษามากขึ้น เชื่อมกับหลักสูตร/มหาวิทยาลัยต่างชาติ
3. มหาวิทยาลัยต่างชาติเปิดหลักสูตรออนไลน์ ค่าใช้จ่ายไม่สูง
4. ภาคเอกชนจัดการศึกษาเอง
5. ระบบประกันคุณภาพการศึกษาที่ยังไม่ทันสมัย โดยอาจอาศัยการทำ sandbox เพื่อก้าวข้ามข้อจำกัดของการจัดการเรียนการสอน

19

4. การพัฒนาระบบบริหารจัดการ



Key issues ที่ควรเร่งให้เกิด Impact

Data/Digital Tech

1. ระบบ AI ในการบริหารจัดการบนฐานข้อมูล Big Data
2. การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการ (แนวคิด Lean Management) เพื่อให้ มรท. สามารถเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในการทำงานได้
3. นำระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการ
4. การพัฒนากำลังคน 38 มหาวิทยาลัยราชภัฏ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกัน วิเคราะห์ทรัพยากร ศักยภาพ เพื่อใช้ข้อมูลในการตัดสินใจอย่างรวดเร็วและถูกต้อง

ระบบบริหารจัดการ

5. พัฒนาระบบ โครงสร้าง และวัฒนธรรมองค์กรให้เป็น Agile Learner และทำงานเชิงรุก
6. ปรับเปลี่ยนแนวทางการบริหารให้เล็ก/กระชับ/ทันสมัย/ยืดหยุ่น (กฎระเบียบ)

บุคลากร

7. สร้างเวทีการแลกเปลี่ยนระหว่างอาจารย์
8. บุคลากร มรท. เปลี่ยนบทบาทเป็นผู้จัดการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ที่มีองค์ประกอบทั้งวิชาการและนักพัฒนา
9. ปรับเปลี่ยนมุมมองบุคลากรให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง พัฒนาค่านิยมด้านวิชาการและทักษะด้าน Digital
10. การปรับ Mindset ของผู้บริหารและบุคลากรเพื่อสร้างเป้าหมายร่วม การทำสิ่งใหม่ ๆ รวมถึงการปรับ mindset อีกศึกษา เปลี่ยน Mindset ของคนรุ่นใหม่ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาพื้นที่อย่างยั่งยืน

เครือข่าย มรท.

11. การทำงานร่วมกันของ มรท. 38 แห่ง ต้องสร้างเป้าหมายร่วมกัน เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ร่วมกัน ควรมีการวางแผนในระยะยาว
12. หาแหล่งงบประมาณหรือ Partnership ในการร่วมลงทุนและพัฒนา เพื่อลดการพึ่งพาจากภาครัฐ รวมถึงการวิเคราะห์ข้อมูลสถานะทางการเงินและวิกฤตงบประมาณรายจ่ายด้านต่าง ๆ เพื่อควบคุมรายจ่ายให้สมดุลกับรายได้

Key issues ที่เป็นตัวดึงรั้ง ที่ต้องหาวิธีเอาชนะให้ได้

กฎระเบียบ

1. การปรับกฎระเบียบที่ไม่เอื้อต่อการทำงาน เช่น แผนที่มาตรฐานหลักสูตร ระบบเบิกจ่ายงบประมาณ รวมถึงการรับรองหลักสูตรอาชีพใหม่ เพื่อแก้ปัญหาความยากในการเลือกเรียนในหลักสูตรอาชีพที่มีความมั่นคง ไม่ต้องการเรียนในอาชีพใหม่ที่มีความต้องการสูง
2. กฎระเบียบ นโยบาย ที่ไม่เอื้อต่อการพัฒนาตามทิศทางของมหาวิทยาลัยราชภัฏ
3. Mindset และ Digital Literacy ของบุคลากร

บุคลากร มรท. ที่ปรับเปลี่ยนไม่ทันกับเทคโนโลยี รวมถึงทัศนคติของบุคลากร มรท. เพื่อให้เกิดความเข้าใจแนวคิดที่จะร่วมกันก้าวเดินไปข้างหน้า

20

สำหรับการประชุมครั้งที่ 2 ซึ่งเป็น Section ในการจัดทำ Strategic Action Formulation เพื่อระดมสมองและอภิปรายเพื่อหา Common Critical Aspect ของแต่ละยุทธศาสตร์ การตั้งเป้า Smart Goal ของแต่ละยุทธศาสตร์ และการมองอนาคตและย้อนกลับมาสู่ปัจจุบัน (Backcasting) เพื่อระบุเหตุการณ์ที่สำคัญที่น่าจะเกิดขึ้น และการตัดสินใจที่จะสร้างอนาคต ณ จุดต่าง ๆ ของเวลา เพื่อให้มหาวิทยาลัยของเราสามารถพิจารณากลยุทธ์ โครงการ และสิ่งที่จะต้องทำให้ปัจจุบันที่จะเชื่อมต่อกับอนาคต ผลจากการระดมความเห็นในครั้งนี้จะเห็นภาพของ มรท. ของเราเป็นอย่างไรใน 5 ปีนี้

การรับการประเมินคุณภาพภายนอก (สมศ.) ปี พ.ศ.2565

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชรของเรา ได้เสนอความพร้อมเพื่อขอรับการประเมินคุณภาพภายนอกตามแนวทางการประเมินคุณภาพภายนอก ระดับอุดมศึกษา (พ.ศ. 2564-2565) โดย สมศ. ซึ่งขณะนี้ สภามหาวิทยาลัยฯ ได้ให้ความเห็นชอบแบบ PA2-1 บทสรุปผู้บริหารและแบบ PA2-2 รายงานการประเมินตนเองตามกรอบแนวทางการประเมินภายนอก ระดับอุดมศึกษา โดยงานมาตรฐานและประกันคุณภาพการศึกษาได้จัดส่งข้อมูลลงระบบสารสนเทศเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกของ สมศ. เรียบร้อยแล้ว สำหรับกำหนดการรับตรวจประเมิน มหาวิทยาลัยฯ ได้เสนอแผนรับตรวจประเมิน ในสัปดาห์ที่ 1-2 ของเดือนเมษายน พ.ศ. 2565 โดยในการเตรียมพร้อมรับตรวจ มหาวิทยาลัยฯ ได้ขอความร่วมมือ ไปยังหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อจัดเตรียมเอกสารหลักฐานและให้ข้อมูล จึงขอความร่วมมือมายังบุคลากรทุกท่าน เพื่อให้การประเมินคุณภาพภายนอกของมหาวิทยาลัยฯ เป็นที่ยอมรับนำมาซึ่งความภาคภูมิใจร่วมกันค่ะ

โครงการมหาวิทยาลัยสู่ตำบล (U2T) เฟส 2 ปี พ.ศ.2565

สำหรับโครงการ U2T เฟสที่ 1 ได้สิ้นสุดไปแล้ว เมื่อวันที่ 30 ธันวาคม พ.ศ. 2564 มหาวิทยาลัยฯ ของขอบคุณและขอชื่นชมอาจารย์ที่ปรึกษาประจำพื้นที่ตำบลทั้ง 60 ตำบล ที่ได้ทุ่มเทการทำงานตลอดปีที่ผ่านมา ทำให้เกิดผลสำเร็จเป็นอย่างดี ทั้งการสร้างโอกาสการทำงานให้บัณฑิตจบใหม่ ประชาชนทั่วไป และนักศึกษาของเรา จำนวนทั้งสิ้น 1,200 คน การลงไปพัฒนาพื้นที่ตำบลในครั้งนี้ ทำให้มหาวิทยาลัยได้เครื่อง่ายการทำงานกว่า 100 เครื่อง่าย อาจารย์ได้ภาระงานได้ Joy วิจัยชุมชน นักศึกษาได้ประสบการณ์ในการทำงานเชิงพื้นที่ ทำให้การปฏิบัติการกิจของมหาวิทยาลัยได้อย่างสมบูรณ์ สำหรับโครงการในเฟส 2 มหาวิทยาลัยได้รับอนุมัติพื้นที่เพิ่มอีก 20 ตำบล รวมทั้งสิ้น 80 ตำบล ได้รับความร่วมมือจากอาจารย์ที่ปรึกษาคบทุกพื้นที่แล้ว ขณะนี้มหาวิทยาลัยฯ โดยอาจารย์ที่ปรึกษาได้จัดทำแบบเสนอกิจกรรมแต่ละพื้นที่ และสำนักบริการวิชาการฯ ได้รวบรวมส่งไปยัง สปอว.แล้ว เพื่อนำเสนอต่อสภาพัฒนฯ ต่อไป



การบริหารค่าใช้จ่ายสำหรับการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย

ในปีงบประมาณ พ.ศ.2564 และแผนการใช้จ่าย ในปีงบประมาณ พ.ศ.2565

การบริหารค่าจ้างและสวัสดิการ

พนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 และ พ.ศ. 2565

ในปีงบประมาณ 2564 มีพนักงานมหาวิทยาลัย (เงินงบประมาณแผ่นดิน) จำนวน 325 คน แบ่งเป็น
สายวิชาการ 214 คน และสายสนับสนุน 111 คน

มหาวิทยาลัยฯ ได้รับงบประมาณอุดหนุนตามอัตราที่มีอยู่จริง ทั้งหมด 162,582,400 บาท แบ่งเป็น
ค่าจ้าง 1.6/1.4 จำนวน 153,744,754 บาท และสวัสดิการ 0.1 จำนวน 9,837,655 บาท

โดยเงินสวัสดิการ จำนวน 9,837,655 บาท ได้เบิกจ่ายเป็นสวัสดิการตามระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏ
กำแพงเพชร ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจ่ายค่าจ้างและสวัสดิการด้านต่างๆ สำหรับการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยฯ
พ.ศ. 2563 ในรายการต่อไปนี้



เงินสมทบทุนกองทุนประกันสังคม 1,958,700 บาท



เงินสมทบกองทุนเงินทดแทน 156,000 บาท



เงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ 4,342,446.75 บาท



เงินค่าตอบแทนพิเศษเพิ่มขึ้น 247,512 บาท



ค่าตอบแทนการประเมินและค่าเบี้ยประชุมในการดำเนินการ
พิจารณาตำแหน่งทางวิชาการและการพิจารณาขอทำหนด
ระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น 280,000 บาท



ค่าอ่านผลงานทางวิชาการ 134,000 บาท



เงินสนับสนุนค่าใช้จ่ายการจัดทำผลงานทางวิชาการ 244,000 บาท



ค่าประกันสุขภาพและค่าประกันอุบัติเหตุกลุ่ม 1,075,604.21 บาท



ทุนสนับสนุนการศึกษา 791,945 บาท



รวมเป็นเงินทั้งสิ้น 9,230,208 บาท

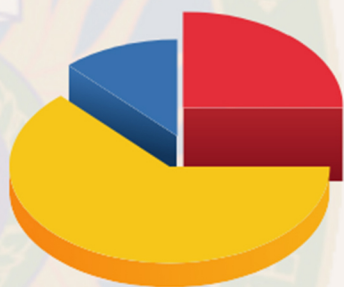
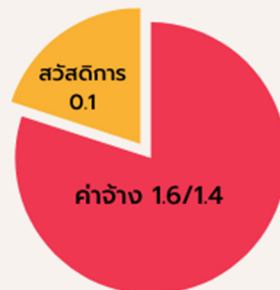
คงเหลือเงินสวัสดิการในปีงบประมาณ 2564 จำนวน 607,446.94 บาท

การบริหารค่าใช้จ่ายสำหรับการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย

ในปีงบประมาณ พ.ศ.2564 และแผนการใช้จ่าย ในปีงบประมาณ พ.ศ.2565

สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย ในปีงบประมาณ 2565 ได้รับงบประมาณเงินอุดหนุนตามอัตราที่มีอยู่จริง ทั้งหมด 169,279,400 บาท แบ่งเป็นค่าจ้าง 1.6/1.4 จำนวน 159,312,179.90 บาท และสวัสดิการ 0.1 จำนวน 9,967,220.10 บาท

โดยเงินสวัสดิการ จำนวน 9,967,220.10 บาท งานการเงินได้ประมาณการเบิกจ่ายเป็นสวัสดิการตามระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจ่ายค่าจ้างและสวัสดิการด้านต่างๆ สำหรับการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยฯ พ.ศ. 2563 ในรายการต่อไปนี้



รวมเป็นเงินทั้งสิ้น
9,967,220.10 บาท



เงินสมทบทุนกองทุนประกันสังคม 2,889,000 บาท



เงินสมทบกองทุนเงินทดแทน 156,000 บาท



เงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ 4,465,204.34 บาท



เงินค่าตอบแทนพิเศษเพิ่มขึ้น 302,009.63 บาท



ค่าตอบแทนการประเมินและค่าเบี้ยประชุมในการดำเนินการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการและการพิจารณาขอตำแหน่งที่สูงขึ้น 280,000 บาท



ค่าอ่านผลงานทางวิชาการ 134,000 บาท



เงินสนับสนุนค่าใช้จ่ายการจัดทำผลงานทางวิชาการ 244,000 บาท



ค่าประกันสุขภาพและค่าประกันอุบัติเหตุกลุ่ม 1,075,604.21 บาท



ทุนสนับสนุนการศึกษา 2,551,600 บาท

คงเหลือเงินสวัสดิการในปีงบประมาณ 2565 จำนวน -2,130,198.08 บาท

การบริหารค่าใช้จ่ายสำหรับการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย

ในปีงบประมาณ พ.ศ.2564 และแผนการใช้จ่าย ในปีงบประมาณ พ.ศ.2565

โดยจะเห็นได้ว่า ในปีงบประมาณ 2565 มหาวิทยาลัยฯ มีรายจ่ายเงินสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัยฯ มากกว่าจำนวนเงินสวัสดิการที่มีสิทธิ จำนวน 2,130,193.08 บาท

ทั้งนี้ คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร (กบม.) ในการประชุม ครั้งที่ 3/2564 มีมติอนุมัตินำเงินสวัสดิการคงเหลือ ในปีงบประมาณ 2564 จำนวน 607,449.94 บาท มาใช้เป็นสวัสดิการสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยที่จ้างด้วยเงินงบประมาณแผ่นดิน เพื่อเป็นค่าประกันสุขภาพและค่าประกันอุบัติเหตุกลุ่มสำหรับปีงบประมาณ 2565 ก่อน จากนั้น จะนำเงินสวัสดิการปีงบประมาณ 2565 มาจ่ายส่วนที่ยังไม่ครบจำนวน

ข้อมูล : งานการเงิน และงานการเจ้าหน้าที่และนิติกร
มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร