

## SDG8: Decent Work and Economic Growth

### 8.2 แนวทางปฏิบัติในการจ้างงาน

8.2.1 แนวทางปฏิบัติในการจ้างงานเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อการครองชีพจ่ายค่าตอบแทนแก่เจ้าหน้าที่ทุกคนให้เพียงพอต่อการครองชีพเป็นอย่างน้อย

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา มีการกำหนดแนวทางในการจ้างงานและจ่ายค่าตอบแทนแก่บุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ที่เพียงพอต่อการครองชีพในสภาวะการปัจจุบัน โดยใช้หลักในการจ่ายค่าตอบแทนการจ้างงานตามฐานอัตราค่าจ้างตามคุณวุฒิขั้นต่ำของสำนักงานประมาณเมื่อแรกเข้า ซึ่งสูงกว่าอัตราค่าแรงขั้นต่ำตามประกาศอัตราค่าแรงขั้นต่ำพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ทำให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาสามารถครองชีพในท้องถิ่นได้อย่างเพียงพอ

นอกจากการจ่ายค่าตอบแทนแล้ว มหาวิทยาลัยยังมีการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการอื่น ๆ นอกเหนือจากค่าจ้าง เช่น มีกองทุนสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัย ที่สามารถเบิกค่าเล่าเรียนบุตร ค่าที่อยู่อาศัย ค่ารักษาพยาบาล, การจ่ายค่าตอบแทนตำแหน่งทางวิชาการ เป็นต้น

อีกทั้งมหาวิทยาลัยยังมีการจัดสวัสดิการที่พักให้แก่บุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน โดยสามารถยื่นความประสงค์ต่อมหาวิทยาลัยผ่านคณะกรรมการจัดสรรผู้เข้าพักอาศัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ดำเนินการพิจารณาตามประกาศ หลักเกณฑ์การพิจารณาและมาตรการเกี่ยวกับการเข้าพักในที่พักอาศัยของมหาวิทยาลัย ซึ่งในปี พ.ศ. 2565 มหาวิทยาลัยได้ทำการจัดสรรที่พักสำหรับบุคลากรของมหาวิทยาลัยจำนวนทั้งสิ้น 142 คน แบ่งเป็นบ้านพักอาศัย จำนวน 108 คน และแฟลต จำนวน 34 คน





**8.2.2 แนวทางการปฏิบัติในการจ้างงานเกี่ยวกับสภาพแรงงานรับรองสถานะของสภาพแรงงาน และสิทธิของงานงาน (เสรีภาพในการสมาคมและการเจรจาต่อรองร่วมกันเป็นกลุ่ม) สำหรับทุกคนรวมถึงเจ้าหน้าที่ที่เป็นผู้หญิงและชาวต่างชาติด้วย**

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา มีคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา คณะกรรมการบริหารกองทุนสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัย ทำหน้าที่ในการบริหารงานงานด้านบุคลากรและพิจารณาการจัดสวัสดิการแก่บุคลากรมหาวิทยาลัย

ผลการดำเนินงานในปี พ.ศ. 2565 มหาวิทยาลัยได้มีการจัดสวัสดิการ โดยคำนึงถึงความต้องการคาดหวังของบุคลากรในทุกเพศ ทุกวัย ทุกชาติ ศาสนาอย่างยืดหยุ่น เช่น

1. ประกาศคณะกรรมการบริหารบุคคลประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ที่ 474 เรื่อง การจัดสวัสดิการสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยเพื่อส่งเสริมและยกระดับคุณภาพชีวิต
2. ประกาศคณะกรรมการบริหารบุคคลประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ที่ 1 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเบิกจ่ายเงินช่วยเหลือครอบครัวกรณีพนักงานมหาวิทยาลัยเสียชีวิต พ.ศ. 2560
3. ประกาศคณะกรรมการบริหารบุคคลประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา เรื่อง หลักเกณฑ์การเบิกเงินสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย
4. ประกาศคณะกรรมการบริหารบุคคลประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ที่ 475 เรื่อง หลักเกณฑ์การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยจากกองทุนพนักงานมหาวิทยาลัย
5. ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา เรื่อง คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการพิจารณาขอรับทุนจากกองทุนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. 2557
6. ระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ที่ 6 ว่าด้วย การเบิกจ่ายสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลให้กับบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565
7. การจัดสวัสดิการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับบุคลากร

8. การจัดทำข้อตกลงกับหน่วยงานภายนอก ในการให้กู้ยืมเงินเพื่อซื้อที่อยู่อาศัยในอัตราดอกเบี้ยต่ำ ร่วมกับธนาคารอาคารสงเคราะห์

9. การทำความร่วมมือกับธนาคารในการกู้ยืมเงิน อัตราดอกเบี้ยต่ำ กับธนาคารกรุงไทย และกับธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย

### 8.2.3 นโยบายการจ้างงานที่เกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติมีนโยบายเกี่ยวกับการหยุดเลือกปฏิบัติในสถานที่ทำงาน (รวมถึงการเลือกปฏิบัติจากศาสนา ลักษณะทางเพศ เพศ อายุ หรือสถานะผู้ลี้ภัย)

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา มีนโยบายในการจ้างงานที่ปฏิบัติด้วยความเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติตามลักษณะทางเพศหรือศาสนาในการว่าจ้างงานเข้าเป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัยในทุกประเภท ดังมีผลการดำเนินงานในปี พ.ศ. 2565 เช่น

1. ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา เรื่อง รับโอนข้าราชการในสถาบันอุดมศึกษา ตำแหน่งประเภทวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่ได้กำหนดเพศ หรือศาสนาในคุณสมบัติของผู้ขอเข้ารับโอนข้าราชการ

2. ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา เรื่อง รับสมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้าเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภทสนับสนุนวิชาการ ไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่ได้กำหนดเพศ หรือศาสนาในคุณสมบัติของผู้ขอเข้าสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้าเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภทสนับสนุนวิชาการ

3. ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา เรื่อง รับสมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้าเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภทวิชาการ ไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่ได้กำหนดเพศ หรือศาสนาในคุณสมบัติของผู้ขอเข้าสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้าเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภทวิชาการ

4. ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา เรื่อง รับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานราชการทั่วไป ไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่ได้กำหนดเพศ หรือศาสนาในคุณสมบัติของผู้รับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานราชการทั่วไป

### 8.2.4 นโยบายการจ้างงานที่เกี่ยวกับการค้าทาสสมัยใหม่ มีนโยบายต่อต้านแรงงานบังคับการค้าทาสสมัยใหม่ การค้ามนุษย์ และการใช้แรงงานเด็ก

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่ใช้หลักเกณฑ์ในการบริหารงานด้านบุคลากรตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 โดยมีการคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาทำหน้าที่ในการบริหารบุคลากร

ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2562 ที่ใช้ในการบริหารงานพนักงานมหาวิทยาลัยทั้งสายวิชาการ และสายสนับสนุนวิชาการ กำหนดแนวทางในการบริหารงานบุคคลตั้งแต่การกำหนดตำแหน่ง การบรรจุ แต่งตั้ง สัญญาจ้าง, กำหนดการพ้นสภาพ และสิ้นสุดสัญญาจ้าง, ค่าจ้าง สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์, การประเมินผลการปฏิบัติงาน, วินัยและการรักษา จรรยาบรรณ, การดำเนินการทางวินัย รวมถึงการอุทธรณ์และร้องทุกข์เพื่อความเป็นธรรมแก่บุคลากร ซึ่งจะทำการแจ้งข้อบังคับหลักเกณฑ์ให้บุคลากรรับทราบและใช้เป็นข้อบังคับ นโยบายร่วมกันของบุคลากรทั่วทั้งมหาวิทยาลัย

**8.2.5 แนวทางปฏิบัติในการจ้างงานเกี่ยวกับสิทธิ์ที่เทียบเท่ากันของบุคลากรว่าจ้างภายนอก มีนโยบายที่ประกันว่า เมื่อมีการว่าจ้างบุคลากรภายนอกมาดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัยบุคลากรเหล่านั้นจะได้สิทธิ์ที่เทียบเท่ากันกับบุคลากรในสังกัดของมหาวิทยาลัย**

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา มีแนวทางปฏิบัติในการจ้างงานเกี่ยวกับสิทธิ์ที่เทียบเท่ากันของบุคลากรว่าจ้างภายนอก มีนโยบายที่ประกันว่า เมื่อมีการว่าจ้างบุคลากรภายนอกมาดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัยบุคลากรเหล่านั้นจะได้สิทธิ์ที่เทียบเท่ากันกับบุคลากรในสังกัดของมหาวิทยาลัย โดยเมื่อมีการพิจารณาจ้างงานจากภายนอกมหาวิทยาลัยจะดำเนินการประกาศเพื่อประกวดเสนอให้หน่วยงานภายนอก สาธารณชน รับทราบ เช่น ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ที่ 462 เรื่อง ประกวดราคาจ้างเหมาทำความสะอาด จำนวน 10 อาคาร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ด้วยวิธีการประกวดราคาอิเล็กทรอนิกส์ (e-bidding) และเมื่อผ่านการพิจารณาจ้างงาน มหาวิทยาลัยจะดำเนินการจัดทำสัญญาร่วมกับบริษัทผู้รับจ้างไม่ว่าจะเป็น การจ้างบริการรักษาความปลอดภัย การจ้างทำความสะอาดอาคาร โดยระบุขอบเขตของงาน อัตราการจ้างที่ชัดเจน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมเทียบเท่ากับการเป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัย

**8.2.6 นโยบายการจ้างงานเกี่ยวกับการขึ้นเงินเดือนที่เป็นธรรม มีนโยบายเกี่ยวกับการขึ้นเงินเดือนที่เป็นธรรมรวมถึงความตั้งใจว่าจะประเมินวัดและปิดช่องว่างค่าตอบแทนที่แตกต่างกันตามเพศ**

**-ไม่มีผลการดำเนินงาน-**

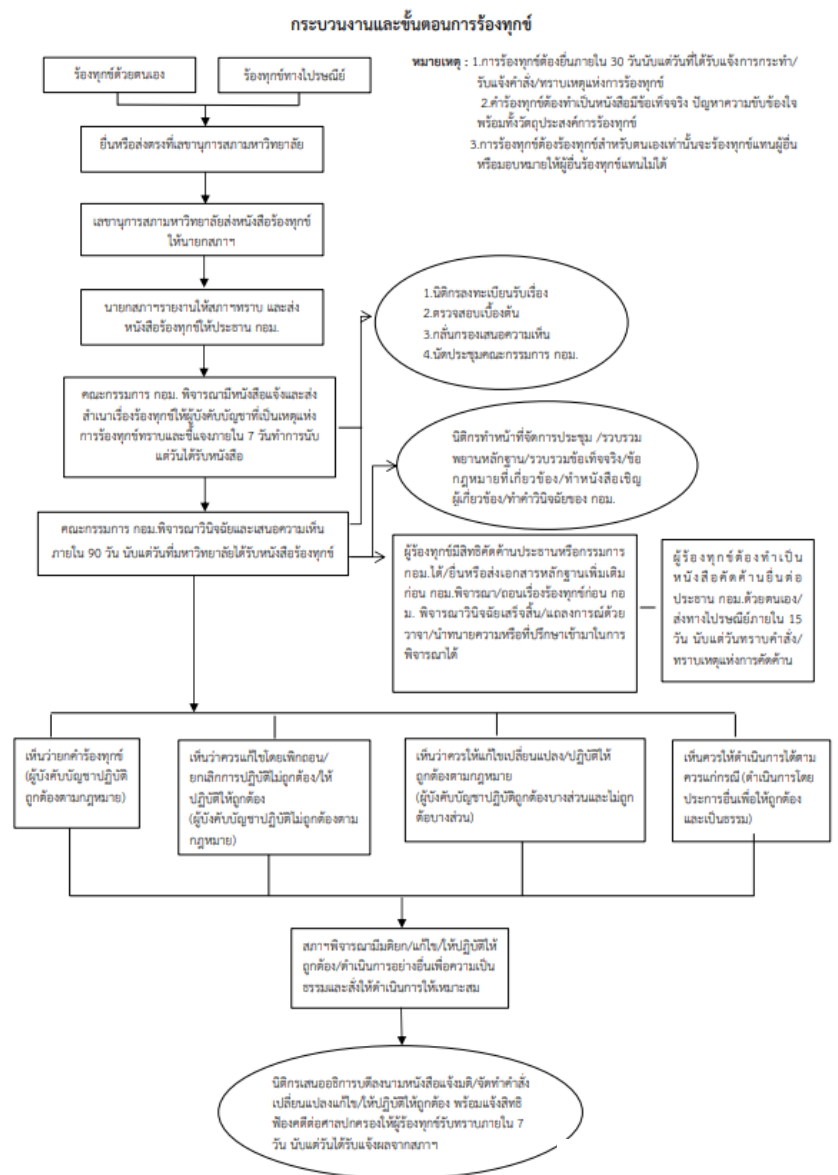
**8.2.7 ติดตามการขึ้นเงินเดือนเพื่อตรวจสอบความเป็นธรรมด้านเพศ การวัด หรือการติดตามความเป็นธรรมด้านเพศในการขึ้นเงินเดือน**

**-ไม่มีผลการดำเนินงาน-**

### 8.2.8 แนวทางปฏิบัติในการจ้างงานเกี่ยวกับขั้นตอนการร้องเรียน มีขั้นตอนให้พนักงานร้องเรียนเกี่ยวกับสิทธิและ/หรือค่าตอบแทนของพนักงาน

มหาวิทยาลัยมีการกำหนดข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2562 ที่ใช้ในการบริหารงานพนักงานมหาวิทยาลัยทั้งสายวิชาการ และสายสนับสนุนวิชาการ กำหนดแนวทางในการบริหารงานบุคคลตั้งแต่การกำหนดตำแหน่ง การบรรจุ แต่งตั้ง สัญญาจ้าง , กำหนดการพ้นสภาพและสิ้นสุดสัญญาจ้าง, ค่าจ้าง สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์, การประเมินผลการปฏิบัติงาน, วินัยและการรักษาวินัย รวมถึง

การอุทธรณ์และร้องทุกข์เพื่อความเป็นธรรมแก่บุคลากร และได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัย เพื่อทำหน้าที่ในการพิจารณา วินิจฉัย อุทธรณ์คำสั่งลงโทษ วินัยไม่ร้ายแรงของข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย ตามกระบวนการขั้นตอน ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ที่ 4 ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์ พ.ศ. 2558 ดังนี้



## SDG8: Decent Work and Economic Growth

## 8.3 ค่าใช้จ่ายต่อพนักงาน

## 8.3.1 ค่าใช้จ่ายต่อพนักงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา มีการจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 จำนวน 633,187,665.20 บาท ซึ่งมีการจัดสรรงบประมาณในการจ่ายค่าจ้างเงินเดือนสำหรับบุคลากร จำนวน 684 คน เป็นจำนวนเงิน 280,765,586.60 บาท ซึ่งสามารถคำนวณเป็นค่าใช้จ่ายต่อพนักงานเฉลี่ย 410,519.86 บาท:คน:ปี หรือคิดเป็นค่าจ้างเฉลี่ย 34,209.99 บาท:คน:เดือน

คิดเป็นค่าใช้จ่ายต่อพนักงานได้ดังนี้

$$\text{การคำนวณ} \quad \frac{280,765,586.60}{684} = 410,519.86 \text{ บาท : คน ต่อปี}$$

ดังนั้นมหาวิทยาลัยมีค่าใช้จ่ายต่อพนักงานเฉลี่ย 410,519.86 บาท:คน:ปี หรือคิดเป็นค่าจ้างเฉลี่ย 34,209.99 บาท:คน:เดือน

## SDG8: Decent Work and Economic Growth

## 8.4.1 สัดส่วนนักศึกษาที่ฝึกงาน

## 8.4.1 สัดส่วนนักศึกษาที่ฝึกงาน

ปี พ.ศ. 2565 มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา มีนักศึกษาที่กำลังศึกษาอยู่ในชั้นปีที่ 4 ที่จะต้องทำการลงทะเบียนรายวิชาฝึกประสบการณ์วิชาชีพซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตร จำนวน 1,271 คน และมีนักศึกษาที่เข้าฝึกประสบการณ์ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สถานประกอบการ หน่วยงานภาครัฐและเอกชน ทั้งในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาและพื้นที่ใกล้เคียง จำนวน 1,271 คน

คิดเป็นสัดส่วนนักศึกษาที่ฝึกงานได้ดังนี้

$$\text{การคำนวณ} \quad \frac{1,271}{1,271} \times 100 = \text{ร้อยละ } 100$$

ดังนั้นมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา มีสัดส่วนนักศึกษาที่ฝึกงาน คิดเป็น ร้อยละ 100

## SDG8: Decent Work and Economic Growth

### 8.5.1 สัดส่วนพนักงานที่มีสัญญาจ้างแน่นอน

#### 8.5.1 สัดส่วนพนักงานที่มีสัญญาจ้างแน่นอน

ปี พ.ศ. 2565 มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา มีการจ้างบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน วิชาการ ในการดำเนินงานพันธกิจการจัดการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการและการทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรมที่มีสัญญาระยะยาวกว่า 24 เดือน จำนวน 684 คน และมีการจ้างงานหน่วยงานภายนอกใน ภาระกิจสนับสนุนได้แก่ การจ้างบริการรักษาความปลอดภัย การจ้างทำความสะอาดอาคาร ที่มีสัญญาเป็นรายปี จำนวน 69 คน ทำให้มหาวิทยาลัยมีการว่าจ้างพนักงาน ในปี พ.ศ. 2565 ทั้งสิ้น จำนวน 753 คน

คิดเป็นสัดส่วนพนักงานที่มีสัญญาจ้างแน่นอนได้ดังนี้

$$\text{การคำนวณ} \quad \frac{684}{753} \times 100 = \text{ร้อยละ } 90.84$$

ดังนั้น มหาวิทยาลัยมีสัดส่วนพนักงานที่มีสัญญาจ้างที่แน่นอน คิดเป็นร้อยละ 90.84