



ฐานเศรษฐกิจ

Thansettakij
Circulation: 120,000
Ad Rate: 1,251

Section: First Section/CLIMATE CENTER

วันที่: อาทิตย์ 7 - พุธ 10 มิถุนายน 2569

ปีที่: 46

ฉบับที่: 4207

หน้า: 15(ขวา)

Col.Inch: 57.99 Ad Value: 72,545.49 PRValue (x3): 217,636.47 คลิป: สีสี่

หัวข้อข่าว: บทความ: มีเทน ต้นตอปัญหา การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศที่เรา...



• รองศาสตราจารย์ ดร.อรรถสิทธิ์ พานแก้ว
คณบดีรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์



มือหุดถึงการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ คนส่วนใหญ่มักนึกถึงคาร์บอนไดออกไซด์เป็นอันดับแรก เพราะเป็นก๊าซเรือนกระจกที่ถูกหุดถึงมากที่สุดในนโยบายพลังงานอุตสาหกรรม และการลดโลกร้อน แต่ในความเป็นจริง โลกยังมีก๊าซอีกชนิดหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญมากต่อภาวะโลกร้อน

นั่นคือ **“มีเทน”** แม้มันจะถูกหุดถึงน้อยกว่า แต่มีเทนเป็นสาเหตุของภาวะโลกร้อนอันดับสองรองจากคาร์บอนไดออกไซด์ และมีส่วนต่อการเพิ่มขึ้นของอุณหภูมิโลกในปัจจุบันเกือบ 1 ใน 3 การทำความเข้าใจมีเทนจึงไม่ใช่เรื่องเฉพาะของนักวิทยาศาสตร์ แต่เป็นพื้นฐานสำคัญสำหรับการเข้าใจวิกฤตภูมิอากาศอย่างรอบด้าน

แหล่งกำเนิดของมีเทนมีทั้งจากธรรมชาติและจากกิจกรรมของมนุษย์ แหล่งธรรมชาติ เช่น พื้นที่ชุ่มน้ำ เกิดจากจุลินทรีย์ในดินที่ย่อยสลายอินทรีย์วัตถุในสภาพไร้ออกซิเจน แต่ปัญหาหลักในปัจจุบันมาจากกิจกรรมของมนุษย์ ซึ่งคิดเป็นมากกว่าครึ่งหนึ่งของการปล่อยมีเทนทั้งหมด ภาคเกษตรกรรมเป็นแหล่งปล่อยสำคัญที่สุด โดยเฉพาะการเลี้ยงสัตว์เคี้ยวเอื้อง เช่น วัว ควาย แกะ และแพะ ที่ปล่อยมีเทนจากกระบวนการย่อยอาหาร รวมถึงมูลสัตว์ที่ถูกจัดเก็บไม่เหมาะสม นอกจากนี้ นาข้าวที่มีน้ำท่วมขังต่อเนื่องก็เป็นอีกแหล่งสำคัญ เพราะดินที่ขาดออกซิเจนเอื้อต่อจุลินทรีย์ที่ผลิตมีเทน

นอกจากเกษตรกรรม ภาคพลังงานและภาคของเสียก็เป็นแหล่งปล่อยมีเทนที่ไม่ควรมองข้าม ในอุตสาหกรรมน้ำมัน ก๊าซธรรมชาติ และถ่านหิน มีเทนสามารถรั่วไหลได้ระหว่างการขุดเจาะ ผลิต แปรรูป ขนส่ง และกระจายพลังงาน ป้อน้ำมัน ปอก๊าซ หรือเหมืองถ่านหินที่ถูกทิ้งร้างและปิดผนึกไม่ดีอาจปล่อยมีเทนต่อเนื่องได้นานหลายปี

มีเทน ต้นตอปัญหา การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ที่เรากำลังมองข้าม

ส่วนภาคของเสีย มีเทนเกิดจากการย่อยสลายขยะอินทรีย์ในหลุมฝังกลบ บ่อขยะเปิด และระบบน้ำเสีย ดังนั้น มีเทนจึงเกี่ยวข้องกับกิจกรรมในชีวิตประจำวันของมนุษย์มากกว่าที่เราคิด ตั้งแต่อาหารที่กิน พลังงานที่ใช้ ไปจนถึงขยะที่ทิ้ง

เหตุผลที่เราต้องรู้จักมีเทนไม่แพ้คาร์บอนไดออกไซด์ คือมันเป็นตัวเร่งภาวะโลกร้อน แม้คาร์บอนไดออกไซด์จะเป็นก๊าซที่สะสมยาวนานและเป็นปัญหาใหญ่ของโลกในระยะยาว แต่มีเทนเปรียบเหมือนแรงผลักดันให้อุณหภูมิโลกเพิ่มเร็วขึ้นในช่วงไม่กี่ทศวรรษข้างหน้า



ฐานเศรษฐกิจ

Thansettakij
Circulation: 120,000
Ad Rate: 1,251

Section: First Section/CLIMATE CENTER

วันที่: อาทิตย์ 7 - พุธ 10 มิถุนายน 2569

ปีที่: 46 ฉบับที่: 4207 หน้า: 15(ขวา)

Col.Inch: 57.99 Ad Value: 72,545.49 PRValue (x3): 217,636.47 คลิป: สีสี

หัวข้อข่าว: บทความ: มีเทน ต้นตอปัญหา การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศที่เรา...

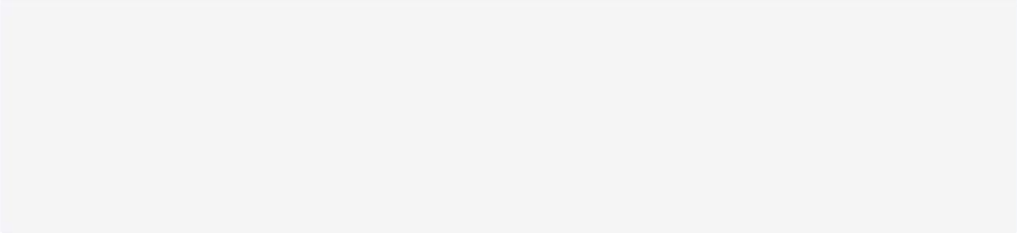


หากลดมีเทนได้เร็ว โลกก็มีโอกาสชะลออัตราการเพิ่มขึ้นของอุณหภูมิได้ นอกจากนี้ มีเทนยังเป็นสารตั้งต้นของโอโซนระดับพื้นดิน ซึ่งเป็นมลพิษทางอากาศที่เป็นอันตรายต่อระบบทางเดินหายใจของมนุษย์ ลดผลผลิตทางการเกษตร และทำลายระบบนิเวศ การลดมีเทนจึงให้ประโยชน์ทั้งต่อภูมิอากาศ สุขภาพ และความมั่นคงทางอาหารพร้อมกัน

แนวทางลดมีเทนมีอยู่แล้วหลายวิธี และหลายวิธีสามารถทำได้ด้วยเทคโนโลยีปัจจุบัน ในภาคพลังงาน การตรวจจับและซ่อมแซมรอยรั่วของก๊าซ การลดการระบายและเผาก๊าซทิ้ง และการเก็บก๊าซกลับมาใช้ สามารถลดการปล่อยได้มากและมักมีต้นทุนต่ำ

ในภาคเกษตร การปรับสูตรอาหารสัตว์ การดูแลสุขภาพสัตว์ การจัดการมูลสัตว์ด้วยการทำปุ๋ยหมักหรือผลิตก๊าซชีวภาพ และการปลูกข้าวแบบเปียกสลับแห้งสามารถช่วยลดการปล่อยได้ ขณะที่ภาคของเสียสามารถลดมีเทนได้ด้วยการลดขยะอาหาร คัดแยกขยะอินทรีย์ ทำปุ๋ยหมัก และปรับปรุงระบบบำบัดน้ำเสีย มาตรการเหล่านี้ไม่ใช่แค่ลดโลกร้อน แต่ยังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและลดต้นทุนในบางกรณี

กล่าวโดยสรุป มีเทนคือก๊าซเรือนกระจกที่ไม่ควรมองข้าม การรับมือวิกฤตภูมิอากาศไม่อาจมุ่งลดคาร์บอนไดออกไซด์เพียงอย่างเดียวได้ แต่ต้องเร่งลดมีเทนควบคู่กันไปด้วย หากคาร์บอนไดออกไซด์คือโจทช์ใหญ่ของการเปลี่ยนผ่านระยะยาว มีเทนก็คือโอกาสสำคัญในการชะลอความร้อนของโลกในระยะใกล้ การรู้จักมีเทนจึงช่วยให้เรามองปัญหาโลกร้อนได้ครบขึ้น และเห็นว่าการเปลี่ยนแปลงเล็กๆ ในระบบการผลิตอาหาร พลังงาน และการจัดการของเสีย อาจมีความหมายอย่างมากต่ออนาคตของภูมิอากาศโลก ●



หน้าแรก > Economics

Economics 05 มิ.ย. 2026 เวลา 15:00 น.

นักวิชาการ มธ.หนุนเออร์ดีอีโร้จ้าราชการ รื้อใหญ่แก้งานล้นคน-คนล้นงาน

By tinnakorn



นักวิชาการธรรมศาสตร์ แนะ รองนายกฯ มองไกลกว่าเออร์ดีอีโร้จ้าราชการ เสนอ ทบทวนยุทธศาสตร์อัตรากำลังคนภาครัฐ ชง 3 ข้อเสนอปฏิรูปทั้งระบบ แก้งานล้นคน - คนล้นงาน

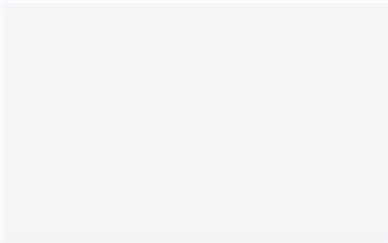
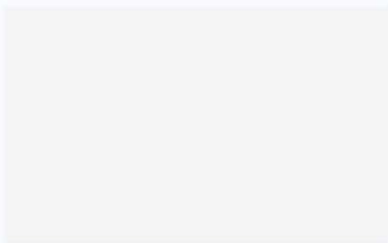
รศ.ดร.วสันต์ เหลืองประภัสร์ หัวหน้าสาขาวิชาบริหารรัฐกิจ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (มธ.) เปิดเผยว่า เห็นด้วยที่นายปรกรณ์ นิลประพันธ์ รองนายกรัฐมนตรี สั่งให้สำนักงบประมาณคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ทำการศึกษาแผนเกษียณก่อนกำหนด เพื่อลดจำนวนข้าราชการที่มากเกินไป. จ้าเป็น เพราะด้านหนึ่งเป็นการทบทวนอัตรากำลังคนภาครัฐ ซึ่งช่วง 10-20 ปีที่ผ่านมาไม่ได้รับความสนใจมากนัก

"ถ้าจะให้คิดรวใช้โอกาสนี้เดินหน้าทบทวนแผนยุทธศาสตร์อัตรากำลังคนภาครัฐเพื่อปฏิรูปทั้งระบบ จะช่วยให้การวางแผนกำลังคนภาครัฐมีประสิทธิภาพมากกว่าในระยะยาว กล่าวคือ ทุกหน่วยงานมีจำนวนข้าราชการที่สอดคล้องกับปริมาณงานจริง"

แนวทางการเดินหน้าปฏิรูปกำลังคนภาครัฐทั้งระบบ มี 3 ข้อหลัก ที่ควรพิจารณาตามขั้นตอน ได้แก่

1.) ก.พ.ควรใช้ข้อมูลของข้าราชการทั้งระบบมาพิจารณาวางแผนอัตรากำลังคนภาครัฐ เพื่อให้ได้สภาพการณ์จริงและนำไปสู่การวางแผนที่เหมาะสม เพราะที่ผ่านมา ก.พ.มีแนวโน้มที่จะดำเนินการด้วยการมองเพียงจำนวนข้าราชการส่วนกลาง โดยเฉพาะที่เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ

แต่ไม่ได้คำนึงถึงข้าราชการท้องถิ่น หรือระดับจังหวัด หรือระดับชั้น ลักษณะตำแหน่ง และสาขาวิชาชีพของตำแหน่งลงลึกของแต่ละหน่วยงาน เช่น สาขาวิชาชีพทางการแพทย์ต้องการจำนวนเพิ่มขึ้นเท่าไร หรือต้องการสาขาวิชาชีพใหม่เพิ่มเติมในอนาคตอีกหรือไม่ ฯลฯ ซึ่งทำให้หลายหน่วยงานเจอปัญหางานล้นคน แต่บางหน่วยงานก็มีคนล้นงาน



"เมื่อรองนายกฯ ต้องการจะริเริ่มและหันกลับมามุ่งเรื่องนี้ (กำลังคนภาครัฐ) อย่างจริงจัง ก็ไม่ควรมองแค่ประเด็นเออร์ซีไอหรือ หรือขยายอายุเกษียณ แต่ควรจะมีปฏิรูปทั้งระบบเลย จะได้ไม่เสียของ" รศ. ดร.วสันต์ กล่าว

รวมถึงควรใช้ข้อมูลของทั้งระบบ ไม่ใช่แค่ส่วนใดส่วนหนึ่งเป็นหลัก เพราะไทยมีข้าราชการหลายประเภท ข้าราชการทหาร ข้าราชการตำรวจ ข้าราชการครู บุคลากรทางการแพทย์ ข้าราชการทั่วไปที่อยู่ในกระทรวง ทบวง กรม และข้าราชการที่อยู่ในท้องถิ่นอีกจำนวนมาก นี่ยังไม่ได้อับดุลการภาครัฐในส่วนที่ไม่ได้มีความเป็นข้าราชการพลเรือนแบบดั้งเดิมอีก

2.) รัฐบาลและ ก.พ.ไม่ควรเลือกแนวทางใดแนวทางหนึ่งมาบังคับใช้เป็นแนวทางเดียวกับทุกหน่วยงาน โดยเฉพาะในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการแพทย์และสาธารณสุข ซึ่งกำลังขาดแคลนบุคลากรทางการแพทย์อย่างมาก

ทั้งนี้ เพราะอาจเป็นการแก้ไขปัญหาระยะสั้นของบางหน่วยงาน แต่ทำให้ปัญหาทางต้นตอในบางหน่วยงานหนักขึ้น โดยเฉพาะในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการแพทย์และสาธารณสุข ซึ่งกำลังขาดแคลนบุคลากรทางการแพทย์อย่างมาก

เนื้อหาที่เกี่ยวข้อง

ดีลจบ JTEPA ส่งออกสปีดฟรีเบียม 2 สาย พันธุ์บุคลากรญี่ปุ่นปี 69
08 มี.ย. 2569 | 11:05

'ปกค.-ปีโอจี' กุม 2 พันล้าน นวัตกรรม อุตสาหกรรมครบรอบท่า 4.5 แสนปีสตอปี
08 มี.ย. 2569 | 11:04

'วราวุธ' สั่งตรวจพันน้ำทะเลสีดำ กอ.อินไป พบปล่อยน้ำเสีย เป็นดินเลนธรรมชาติ
08 มี.ย. 2569 | 10:54

3.) ภาครัฐควรมีการแบ่งบทบาทหน้าที่หลักของทั้งหน่วยงานทั้งในรายการส่วนกลาง ซึ่งมี 20 กระทรวง และ 166 กรม ราชการส่วนภูมิภาค ที่มีผู้ว่าราชการจังหวัด และนายอำเภอใน 76 จังหวัด และราชการส่วนท้องถิ่นที่มีหน่วยงานรวมประมาณ 7,850 แห่ง ให้ความชัดเจน และไม่ทับซ้อนกัน เพราะการปฏิรูปกำลังคนจะไม่ประสบความสำเร็จถ้าไม่แก้เรื่องนี้ เห็นได้จากปัจจุบันที่ส่วนกลางมีการกระจายอำนาจหน้าที่ต่างๆ ให้อีกชั้น

ทว่าหน่วยงานส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคยังมีขนาดเท่าเดิม สิ่งที่เกิดขึ้นคือการจัดการสาธารณะจำนวนมากมีความทับซ้อนกัน เพราะทั้ง 3 ระดับลงมาทำเหมือนกันหมด และทั้ง 3 ระดับก็ต้องการคนที่ทำหน้าที่ลักษณะเหมือนกัน เพื่อมาปฏิบัติงานเดียวกัน

"ยกตัวอย่างเรื่องถนน ถ้าไปดูจะเห็นเลยว่าหน่วยงานเยอะมากที่หัวเรื่องนี้ ทั้งกรมทางหลวง กรมทางหลวงชนบท องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) เทศบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) กองทัพอากาศ กระทรวงมหาดไทย ฉะนั้น ถ้าจะปฏิรูป ต้องทำให้สัมพันธ์สอดคล้องกันทั้งส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น" รศ.ดร.วสันต์ กล่าว

รวมทั้งหากองนายกฯ ไม่ต้องการจะปฏิรูประบบกำลังคนภาครัฐ และจะทำเรื่องเกษียณก่อนกำหนด อย่างน้อยก็ควรใช้ข้อมูลข้าราชการในภาพรวมทั้งหมด เพื่อให้เห็นสถานการณ์แท้จริง

รวมถึงไม่ควรใช้เป็นแนวทางเดียวกับทุกหน่วยงาน แต่ควรพิจารณาแนวทางอื่นๆ ร่วมด้วย เพราะประเด็นเรื่องกำลังคนต้องทำแบบละเอียด ไม่เช่นนั้นจะทำให้เกิดปัญหาอื่นๆ ตามมา และเหมือนไม่ได้แก้ปัญหาอะไรในภาพรวมด้วย

"ตอนนี้หลายหน่วยงานพยายามตีวงหาคำมาให้โทษกับภาระงาน เพราะหลายหน่วยงานพร้อมกันเกษียณไปแล้วยังหาคนแทนไม่ได้ โดยบางหน่วยงานจะใช้ของหน่วยงานเองในการจ้างข้าราชการที่เกษียณแล้วมาเป็นที่ปรึกษาประจำหน่วยงาน แต่สำหรับรัฐจะให้หน่วยงานใช้วิธีนี้แก้ปัญหาอีกด้านต่อไป ก็ควรพิจารณาการสนับสนุนให้ชัดเจน ไม่ใช่ปล่อยให้ต่างคนต่างเดิน" รศ. ดร.วสันต์ กล่าว

รวมสาระ | ก.ว. | มธ. | จักรสารพลเรือน | แผนยุทธศาสตร์ | เออร์ซีไอ | ขางแผนเกษียณ | EconomistWealth

ติดต่อคุณประทีป

ติดต่อคุณประทีป
ktwebeditor@nationgroup.com

ติดต่อคุณกานดา
- อีเมล: กานดา
02-338-3561
Mobile : 087-519-1379
allaa_sao@nationgroup.com

- ชื่อ: กวีตน์ชัย
065-255-6753
02-338-3325
sichol_paw@nationgroup.com
- เลขหมาย: กวีตน์ชัย
081-934-2637
challengpot@nationgroup.com

สมัครสมาชิก ติดต่อเบอร์ 02-336-3000

ติดต่อ Media Partners

หมวดหมู่ข่าว

Economics | Finance | Business
Tech | Sustainability | Auto
World | Health&Wellness | Politics
Lifestyle | News | Opinion
Event | นโยบายการเป็น
ส่วนตัว
โดย by KoveBook



สถาบันวิจัย
นโยบายเพื่อสังคมไทย

พาร์ทเนอร์

The Nation | Nation Group | คน 50 ปี สัก
กรุงเทพธุรกิจ | Nation | Spring News
ThainewsOnline | Tnews | ฐานเศรษฐกิจ



Male



Play



รพ.ธรรมศาสตร์ เปิดฉีดวัคซีนไขหวัดใหญ่ฟรี กลุ่มเสี่ยง 3,500 คน

By กมลพร ชีระสุวรรณ

05 มิ.ย. 69 | 03:00 น.

อัปเดตล่าสุด : 05 มิ.ย. 69 | 11:07 น.

KEY POINTS

- โรงพยาบาลธรรมศาสตร์ฯ เปิดให้บริการฉีดวัคซีนไขหวัดใหญ่ 3 สายพันธุ์ฟรี สำหรับประชาชนกลุ่มเสี่ยง จำนวน 3,500 คน
- ให้บริการแบบ Walk-in ไม่ต้องจองคิว ระหว่างวันที่ 8 - 12 มิถุนายน 2569 โดยจำกัดวันละ 700 คน
- กลุ่มเสี่ยงที่เข้ารับบริการได้ เช่น หญิงตั้งครรภ์, เด็กอายุ 6 เดือน - 5 ปี, ผู้มีโรคเรื้อรัง และผู้สูงอายุ 65 ปีขึ้นไป

โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ เปิดให้บริการฉีดวัคซีนไขหวัดใหญ่ 3 สายพันธุ์ฟรี สำหรับประชาชนกลุ่มเสี่ยง เพื่อป้องกันความรุนแรงของโรคและลดภาวะแทรกซ้อน โดยไม่ต้องจองคิว จำนวนจำกัด รวม 3,500 คน ระหว่างวันที่ ในวันที่ 8 - 12 มิถุนายน 2569 ไม่ต้องลงทะเบียนจองคิว สามารถ Walk-in เข้ารับบริการได้เลย

กลุ่มเสี่ยงที่ควรได้รับวัคซีน

1. หญิงตั้งครรภ์อายุครรภ์ 12-20 สัปดาห์
2. เด็กอายุ 6 เดือนถึง 5 ปี
3. ผู้มีโรคเรื้อรัง ดังนี้
 - ปอดอุดกั้นเรื้อรัง
 - หอบหืด
 - หัวใจ
 - หลอดเลือดสมอง
 - ไตวาย
 - ผู้ป่วยมะเร็งที่อยู่ระหว่างการได้รับเคมีบำบัด และเบาหวาน
4. บุคคลที่มีอายุ 65 ปีขึ้นไป
5. โรคธาลัสซีเมียและผู้ที่มีภูมิคุ้มกันบกพร่อง
6. โรคอ้วน

7. ผู้พิการทางสมองที่ช่วยเหลือตนเองไม่ได้

สถานที่ วัน เวลาให้บริการฉีดวัคซีนไขหวัดใหญ่ 3 สายพันธุ์ฟรี

ในวันที่ 8 - 12 มิถุนายน 2569 นี้เท่านั้น ตั้งแต่เวลา 09.00 – 15.00 น. โดยเริ่มแจกบัตรคิวตั้งแต่เวลา 08.30 น.จำกัดวันละ 700 คนเท่านั้น หรือจนกว่าวัคซีนจะหมด ให้บริการ ณ งานการพยาบาลหัตถการและตรวจโรคนอกเวลาราชการ ชั้น 1 อาคารกิตติวัฒนา

ข่าวที่เกี่ยวข้อง



สว.จุฬาลงกรณ์ เปิด Walk In ฉีดวัคซีนป้องกันโรคไขหวัดใหญ่ฟรี เรี...

27 พ.ค. 2569 | 03:00 น.



สร.เตือนสงครามตะวันออกกลาง ดันยา-เวชภัณฑ์เสี่ยงขึ้นราคา 10-...

02 มิ.ย. 2569 | 19:40 น.



อัปเดตพิภักดิ์ ตรวจไวรัสตับอักเสบบี ซี-ฉีดวัคซีนไขหวัดใหญ่ฟรี 500 เข็ม

03 มิ.ย. 2569 | 03:00 น.



'หมอยง' ถอดบทเรียน 5 ปีโควิด เศร้าใจ 'โซเซียลบูลลี่' ทำไทยสูญเสีย...

04 มิ.ย. 2569 | 09:20 น.



กทม.จับมือพันธมิตร รับมือไขหวัดใหญ่-RSV สร้างเมืองสุขภาพดี

04 มิ.ย. 2569 | 16:01 น.

เอกสารที่ต้องนำมา:

- บัตรประชาชน (ตัวจริง)

- คุมวัคซีน : เด็กที่มีอายุตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป
- คุมฝากครรภ์ : สำหรับหญิงตั้งครรภ์

สามารถสอบถามเพิ่มเติมได้ที่ : งานส่งเสริมสุขภาพ โทร. 0 2926 9927 หรือ 0 2926 9920 (ในวันและเวลาราชการ)

โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ

ให้บริการฉีดวัคซีน
ไขหวัดใหญ่ **ฟรี**

ป้องกันไว้ ห่างไกลไขหวัดใหญ่

สำหรับประชาชนกลุ่มเสี่ยงในการเข้ารับบริการฉีดวัคซีนไขหวัดใหญ่
3 สายพันธุ์ เพื่อป้องกันความรุนแรงของโรคและลดภาวะแทรกซ้อน



7 กลุ่มเสี่ยงที่ควรรับวัคซีน

-  หญิงตั้งครรภ์ อายุครรภ์ 12 - 20 สัปดาห์
-  เด็กอายุ 6 เดือน ถึง 5 ปี
-  ผู้มีโรคเรื้อรัง ดังนี้ ปอดอุดกั้นเรื้อรัง หอบหืด หัวใจ หลอดเลือดสมอง ไตวาย ผู้ป่วยมะเร็งที่อยู่ระหว่างการได้รับเคมีบำบัด และเบาหวาน
-  บุคคลที่มีอายุ 65 ปีขึ้นไป
-  โรคเรื้อรังเรื้อรังและผู้ที่ภูมิคุ้มกันบกพร่อง
-  โรคอ้วน (น้ำหนัก > 100 กิโลกรัม หรือ BMI > 35 kg/m²)
-  ผู้พิการทางสมองที่ช่วยเหลือตนเองไม่ได้

เอกสารที่ต้องนำมา

- ✓ บัตรประจำตัวประชาชน (ตัวจริง)
- ✓ สมุดวัคซีน : เด็กที่มีอายุตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป
- ✓ สมุดฝากครรภ์ : สำหรับหญิงตั้งครรภ์

รายละเอียดการเข้ารับบริการ

วันที่ 8 - 12 มิถุนายน 2569
เวลา 09.00 - 15.00 น.
(เริ่มแจกบัตรคิว เวลา 08.30 น.)

จำนวน 700 คนต่อวัน
หรือจนกว่าวัคซีนจะหมด

✓ ไม่ต้องจองคิว (Walk in)

สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม (ในวันและเวลาราชการ)
งานส่งเสริมสุขภาพ
0 2926 9927 และ 0 2926 9920

Scan สถานที่ฉีดวัคซีน



สแกนเพื่อดูจุดบริการ

สถานที่ให้บริการ



งานการพยาบาลหัตถการและ
ตรวจโรคนอกเวชารายการ
ชั้น 1 อาคารกิตติวัฒนา



♥ วัคซีนช่วยคุณ... ป้องกันโรค ลดความรุนแรง และภาวะแทรกซ้อน

ทีมป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ งานส่งเสริมสุขภาพ
โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ

รพ.ธรรมศาสตร์ฯ เปิดฉีดวัคซีนไขหวัดใหญ่ฟรี 7 กลุ่มเสี่ยง



🏠 [หน้าแรก](#) > [ข่าวเทคโนโลยี/การศึกษา](#) > หมุนปรับค่าจ้างฝีมือ 129 อาชีพ เน้นเคาะเพิ่มทุกปีตาม 'เงินเฟ้อ' จีรัฐลดค่าครองชีพ ไม่โยนภาระ SMEs

หมุนปรับค่าจ้างฝีมือ 129 อาชีพ เน้นเคาะเพิ่มทุกปีตาม 'เงินเฟ้อ' จีรัฐลดค่าครองชีพ ไม่โยนภาระ SMEs

★★★★★ 📅 เมื่อ : 04 มิ.ย. 2569

2.7k
Shares

2k

595



นักวิชาการเศรษฐศาสตร์ ชี้ บอร์ดค่าจ้างปรับค่าแรงตามฝีมือ 129 อาชีพ เป็นทิศทางที่ดี แต่ควรอธิบายที่มาตัวเลข 2.9% ที่ใช้เป็นฐานคำนวณให้ชัด พร้อมเตือนหน้า "ขยายกลุ่มอาชีพ - ยกระดับความโปร่งใสระบบไตรภาคี - ส่งเสริมการรวมตัวส่งเสียงถึงระดับนโยบาย" ระบุ ขึ้นค่าจ้างตามฝีมือไม่ใช่เหตุผลที่จะไม่ปรับ "ค่าจ้างขั้นต่ำ" และต้องไม่โยนให้เป็นภาระ SMEs ฝ่ายเดียว แต่รัฐควรช่วยลดค่าครองชีพด้วย

รศ. ดร.กิริยา กุลกลการ อาจารย์ประจำคณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (มธ.) เปิดเผยว่า ถือเป็นทิศทางที่ดีที่คณะกรรมการค่าจ้าง (บอร์ดค่าจ้าง) มีมติเห็นชอบปรับเพิ่มค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน 129 สาขา โดยใช้อัตรา 2.9% เป็นฐานเริ่มต้นในการคำนวณ พร้อมพิจารณาปรับเพิ่มให้เหมาะสมกับทักษะฝีมือและสอดคล้องความต้องการตลาดแรงงาน เพราะที่ผ่านมาไม่เคยมีแผนหรือความชัดเจนในการปรับค่าจ้างแรงงานกลุ่มนี้ แต่คณะกรรมการค่าจ้างก็ควรชี้แจงถึงหลักเกณฑ์หรือที่ไปที่มาของตัวเลข 2.9% และตัวเลขที่จะปรับขึ้นจากฐานนี้ในแต่ละสาขาอาชีพ ว่ามาได้อย่างไรด้วย ซึ่งจะก่อให้เกิดความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และช่วยให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเข้าใจ สามารถประเมินความเหมาะสมของตัวเลขได้

อย่างไรก็ตาม คิดว่าตัวเลข 2.9% มาจากอัตราเงินเฟ้อของไทยในเดือน เม.ย. 2569 เพราะตัวเลขเงินเฟ้อก็อยู่ที่ 2.9% เช่นกัน ซึ่งหากเป็นเช่นนั้นจริง จะช่วยรักษากำลังซื้อของแรงงานได้ในระดับหนึ่ง ส่วนตัวสนับสนุนให้คณะกรรมการค่าจ้างปรับอัตราฐานในการคำนวณตามเงินเฟ้อทุกปี เพื่อช่วยให้แรงงานได้รับค่าจ้างพื้นฐานที่เหมาะสมกับสถานการณ์ความเป็นจริง

สำหรับแนวทางในระยะต่อไป คณะกรรมการค่าจ้างควรพิจารณาดำเนินการเพิ่มเติมอีก 3 ส่วน เพื่อให้การปรับค่าจ้างเกิดความเหมาะสมและเป็นธรรมกับทุกฝ่าย ประกอบด้วย 1. การขยายสาขาอาชีพที่ถูกกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ครอบคลุมมากขึ้น เพิ่มช่องทางเข้าถึงการฝึกอบรม การทดสอบ และการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อให้แรงงานสาขาอาชีพอื่นๆ อีกจำนวนมาก โดยเฉพาะแรงงานในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) และแรงงานนอกระบบ มีโอกาสได้รับค่าจ้างที่สอดคล้องกับทักษะฝีมือของตัวเอง

2. ยกระดับความโปร่งใสและคุณภาพของระบบไตรภาคี และระบบข้อมูลตลาดแรงงานของประเทศ การกำหนดค่าจ้าง โดยเฉพาะค่าจ้างขั้นต่ำ ควรตั้งอยู่บนข้อมูลด้านค่าจ้างจริง ผลิตภาพแรงงาน ภาวะขาดแคลนแรงงาน และค่าครองชีพ มากกว่าการต่อรองเชิงการเมือง ขณะเดียวกัน ควรมีการปฏิรูประบบผู้แทนไตรภาคีให้สะท้อนตัวแทนของนายจ้างและลูกจ้างอย่างแท้จริง เช่น ตัวแทนนายจ้างควรมีฝั่ง SMEs เข้าไปเป็นตัวแทนด้วย หรือผู้ที่มาเป็นตัวแทนไม่ควรผูกขาดตำแหน่งต่อเนื่องยาวนานเป็น 10 ปี ฯลฯ

3. ส่งเสริมการรวมตัวของแรงงานเพื่อให้เสียงของผู้ใช้แรงงานได้รับการสะท้อนอย่างเหมาะสมในกระบวนการกำหนดนโยบาย และตัวแทนภาครัฐต้องมีความเป็นอิสระทางวิชาการ และใช้ข้อมูลเป็นฐานในการตัดสินใจ

นักวิชาการเศรษฐศาสตร์ กล่าวต่อไปว่า การปรับค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงานไม่สามารถทดแทนการปรับค่าจ้างขั้นต่ำได้ จึงไม่ควรนำเรื่องนี้มาเป็นเหตุผลที่จะไม่ปรับค่าจ้างขั้นต่ำ เพราะปัจจุบันมีผู้ได้รับค่าจ้างขั้นต่ำอยู่ราว 5 ล้านคน และวัตถุประสงค์ของค่าจ้างขั้นต่ำคือการคุ้มครองแรงงาน ขณะที่ค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงานมีไว้เพื่อกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาทักษะ ทั้งสองส่วนจึงเป็นสิ่งที่ควรส่งเสริมกันและกัน และในระยะยาว รัฐบาล คณะกรรมการค่าจ้าง และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรมีเป้าหมายที่จะเดินไปสู่การใช้หลักค่าจ้างเพื่อการดำรงชีวิต (Living Wage) หรือระดับค่าจ้างที่ทำให้ครอบครัวสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพที่ดี ไม่ใช่เพียงอยู่รอดเท่านั้น

ตัวอย่างเช่น คำนวณว่าครอบครัวที่อยู่กัน 4 คน พ่อ แม่ และลูก 2 คนที่อายุต่ำกว่า 15 ปี (ไม่สามารถสร้างรายได้ของตัวเอง) ควรจะต้องมีรายได้ที่อัตราเท่าใดจึงจะสามารถทำให้ทุกคนในครอบครัวได้รับโภชนาการที่ดีเพียงพอ มีที่พักอาศัยที่ไม่แออัดจนเกินไป มีพอสสำหรับค่าการศึกษา และสำรองค่ารักษาพยาบาลกรณีจำเป็น ซึ่งขณะนี้ในหลายประเทศใช้แนวคิดนี้มากขึ้น และในยุโรปมีการใช้เรื่องนี้มากัดดันชีพพลายเช่น (ช่วงโซ่อุปทาน) เลยว่า หากมีการจ้างงานค่าจ้างที่ไม่เป็นธรรม ก็อาจโดนไม่ให้ส่งสินค้าไปยังประเทศนั้นๆ

อย่างไรก็ตาม ภาครัฐไม่ควรโยนภาระเรื่องการปรับค่าจ้างให้เป็นภาระของ SMEs เพียงฝ่ายเดียว แต่ควรมาตรการช่วยลดค่าครองชีพควบคู่ไปกับการเพิ่มศักยภาพและความสามารถของผู้ประกอบการ โดยเฉพาะ SMEs ที่มีข้อจำกัดด้านต้นทุนมากกว่าธุรกิจขนาดใหญ่ เพื่อให้การปรับค่าจ้างไม่ส่งผลกระทบต่อการใช้งานในระยะยาว

“ต้องยอมรับว่าค่าจ้างขั้นต่ำยังไม่พอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน การปรับค่าจ้างในสถานการณ์ที่เศรษฐกิจโลกไม่แน่นอนและเศรษฐกิจไทยไม่ค่อยดี จำเป็นต้องทำด้วยความระมัดระวังเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับ SMEs ดังนั้นในระหว่างนี้จึงเป็นหน้าที่รัฐบาลที่จะต้องเข้ามาดู และหาวิธีที่จะทำให้คนอยู่ให้ได้” รศ. ดร.กิริยา กล่าว

ข่าวอื่นๆ ที่น่าสนใจ

เทคโนโลยี/การศึกษา

เทคโนโลยี/การศึกษา

ครั้งแรก! วช. - สมาคมกีฬาเครื่องบินจำลองและวิทยุบังคับ โชว์จัดเต็มเหนือ่านฟ้าริมน้ำโขง โดรนแปรอักษร 500 ลำ ในงานประเพณีไหลเรือไฟนครพนม ปี 66  21 ต.ค. 2566

บริติช เคานซิล ประกาศเปิดรับสมัครทุน GREAT Scholarships ประจำปีการศึกษา 2024/25 – 16 กุนจาก 16 มหาวิทยาลัย มูลค่ากว่า 7 ล้านบาท  26 มี.ค. 2567

เทคโนโลยี/การศึกษา

เทคโนโลยี/การศึกษา

แผนเกษียณก่อนกำหนด เพื่อลดจำนวนข้าราชการที่มีมากเกินจำเป็น เพราะด้านหนึ่งเป็นการทบทวนอัตรากำลังคนภาครัฐ ซึ่งในช่วง 10 – 20 ปีที่ผ่านมาไม่ได้รับความสนใจมากนัก แต่ถ้าจะให้ดีควรใช้โอกาสนี้เดินหน้าทบทวนแผนยุทธศาสตร์อัตรากำลังคนภาครัฐไทย เพื่อปฏิรูปทั้งระบบ ซึ่งจะช่วยให้การวางแผนกำลังคนภาครัฐมีประสิทธิภาพมากกว่าในระยะยาว กล่าวคือทุกหน่วยงานมีจำนวนข้าราชการที่สอดคล้องกับปริมาณงานจริงๆ

ทั้งนี้ สำหรับแนวทางการเดินหน้าปฏิรูปกำลังคนภาครัฐทั้งระบบ มี 3 ข้อหลักที่ควรพิจารณาดำเนินการ ได้แก่ 1. ก.พ. ควรใช้ข้อมูลของข้าราชการทั้งระบบมาพิจารณาวางแผนอัตรากำลังคนภาครัฐ เพื่อให้ได้สภาพการณ์จริง และนำไปสู่การวางแผนที่เหมาะสม เพราะที่ผ่านมา ก.พ. มีแนวโน้มที่จะดำเนินการด้วยการมองเพียงจำนวนข้าราชการส่วนกลาง โดยเฉพาะที่เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ แต่ไม่ได้คำนึงถึงข้าราชการท้องถิ่นหรือกระทั่งเรื่องระดับชั้น ลักษณะตำแหน่ง และสายวิชาชีพของตำแหน่งลงลึกของแต่ละหน่วยงาน เช่น สายวิชาชีพทางการแพทย์ต้องการจำนวนเพิ่มขึ้นเท่าไร หรือต้องการสายวิชาชีพไหนเพิ่มเติมในอนาคตอีกหรือไม่ ฯลฯ ซึ่งทำให้หลายหน่วยงานเจอปัญหางานล้นคน แต่บางหน่วยงานก็มีคนล้นงาน

“เมื่อรองนายกฯ ต้องการจะริเริ่มและหันกลับมาทำเรื่องนี้ (กำลังคนภาครัฐ) อย่างจริงจัง ก็ไม่ควรมองแค่ประเด็นเออร์ลีไรท์ หรือขยายอายุเกษียณ แต่ควรจะปฏิรูปทั้งระบบเลย จะได้ไม่เสียของ รวมถึงควรใช้ข้อมูลของทั้งระบบ ไม่ใช่แค่ส่วนใดส่วนหนึ่งเป็นหลัก เพราะไทยมีข้าราชการหลายประเภท ข้าราชการทหาร ข้าราชการตำรวจ ข้าราชการครู บุคลากรทางการแพทย์ ข้าราชการทั่วไปที่อยู่ในกระทรวง ทบวง กรม และข้าราชการที่อยู่ในท้องถิ่นอีกจำนวนมหาศาล นี่ยังไม่ได้นับบุคลากรภาครัฐในส่วนที่ไม่ได้มีความเป็นข้าราชการพลเรือนแบบดั้งเดิมอีก” รศ. ดร.วสันต์ กล่าว

โฆษณา - Advertising

2. รัฐบาล และ ก.พ. ไม่ควรเลือกแนวทางใดแนวทางหนึ่งมาบังคับใช้เป็นแนวทางเดียวกับทุกหน่วยงาน โดยละเลยแนวทางอื่นๆ หรือก็คือการทำในลักษณะตัดเสื้อโหล เช่น การใช้แนวทางเกษียณก่อนกำหนดกับทุกหน่วยงาน และมองข้ามการขยายอายุเกษียณข้าราชการ เป็นอาทิ เพราะอาจเป็นการแก้ไขปัญหาเรื่องคนล้นงานของบางหน่วยงาน แต่ทำให้ปัญหางานล้นคนในบางหน่วยงานหนักขึ้น โดยเฉพาะในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการแพทย์และสาธารณสุข ซึ่งกำลังขาดแคลนบุคลากรทางการแพทย์อย่างหนัก

3. ภาครัฐควรมีการแบ่งบทบาทหน้าที่หลักของทั้งหน่วยงานทั้งในราชการส่วนกลาง ซึ่งมี 20 กระทรวง และ 166 กรม ราชการส่วนภูมิภาค ที่มีผู้ว่าราชการจังหวัด และนายอำเภอใน 76 จังหวัด และราชการส่วนท้องถิ่นที่มีหน่วยงานรวมประมาณ 7,850 แห่ง ให้มีความชัดเจน และไม่ทับซ้อนกัน เพราะการปฏิรูปกำลังคนจะไม่มีประสิทธิภาพเลยถ้าไม่แก้เรื่องนี้ เห็นได้จากปัจจุบันที่ส่วนกลางมีการกระจายอำนาจหน้าที่ต่างๆ ให้ท้องถิ่น ทว่า หน่วยงานส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคยังมีขนาดเท่าเดิม สิ่งที่เกิดขึ้นคือการจัดบริการสาธารณะจำนวนมากมีความทับซ้อนกัน เพราะทั้ง 3 ระดับลงมาทำเหมือนกันหมด และทั้ง 3 ระดับก็ต้องการคนที่ทำหน้าที่ลักษณะเหมือนกัน เพื่อมาปฏิบัติงานเดียวกัน

“ยกตัวอย่างง่ายๆ เรื่องถนน ถ้าไปดูจะเห็นเลยว่ามีหน่วยงานเยอะมากที่ทำเรื่องนี้ ทั้งกรมทางหลวง กรมทางหลวงชนบท องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) เทศบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) กองทัพ กรมชลประทาน ฉะนั้น ถ้าจะปฏิรูป ต้องทำให้สัมพันธ์สอดคล้องกันทั้งส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น” รศ. ดร.วสันต์ ระบุ

นักวิชาการธรรมศาสตร์ กล่าวอีกว่า แต่หากทางรอนายกฯ ไม่ต้องการจะปฏิรูประบบกำลังคนภาครัฐ และจะทำเรื่องเกษียณก่อนกำหนด อย่างน้อยก็ควรใช้ข้อมูลข้าราชการในภาพรวมทั้งหมด เพื่อให้เห็นสถานการณ์จริง รวมถึงไม่ควรใช้เป็นแนวทางเดียวกับทุกหน่วยงาน แต่ควรพิจารณาแนวทางอื่นๆ ร่วมด้วย เพราะประเด็นเรื่องกำลังคนต้องทำแบบลงละเอียด ไม่งั้นจะทำให้เกิดปัญหาอื่นๆ ตามมา และเหมือนไม่ได้แก้ปัญหอะไรในภาพรวมด้วย

โฆษณา - Advertising

“ตอนนี้หลายหน่วยงานก็พยายามดิ้นรนหาคนมาให้พอกับภาระงานที่มี เพราะหลายหน่วยงานพอมมีคนเกษียณไปแล้วยังหาคนแทนไม่ได้ โดยบางหน่วยงานก็จะใช้งบของหน่วยงานเองในการจ้างข้าราชการที่เกษียณแล้วมาเป็นที่ปรึกษาประจำหน่วยงาน แต่ถ้ารัฐจะให้หน่วยงานใช้วิธีนี้แก้ปัญหาอีกด้านต่อไป ก็ควรจะมีมาตรการอะไรมาสนับสนุนให้ชัดเจน ไม่ใช่ปล่อยให้ต่างคนต่างดิ้นรนกันเอง” รศ. ดร.วสันต์ กล่าวเสริม

ข่าว

เศรษฐกิจ

สังคม

แรงงาน

คุณภาพชีวิต

ข้าราชการ

คนทำงานภาครัฐ

เลิกจ้าง

เออร์ลีไทร์

หนุ่รัฐรื้อใหญ่"ยุทธศาสตร์กำลังคน" แก่"งานลันคน-คนลันงาน"อย่างย้งยีน

📅 6 มิถุนายน 2569



นักวิชาการธรรมศาสตร์ แนะนำนายคฯ มองไกลกว่า "แผนเกษียณก่อนกำหนดเพื่อลด ชรก." แต่ให้ใช้โอกาสนี้ทบทวน "ยุทธศาสตร์อัตรากำลังคนภาครัฐ" เพื่อการวางแผนกำลังคนพอกับภาระงานในระยะยาว พร้อมขง 3 ข้อเสนอปฏิรูปทั้งระบบจบปัญหางานลันคน-คนลันงานแบบตรงจุด

รศ. ดร.วสันต์ เหลืองประภัสร์ หัวหน้าสาขาวิชาบริหารรัฐกิจ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (มธ.) เปิดเผยว่า เห็นด้วยที่นายปรกรณ์ นิลประพันธ์ รองนายกรัฐมนตรี สั่งให้สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ทำการศึกษาแผนเกษียณก่อนกำหนด เพื่อลดจำนวนข้าราชการที่มีมากเกินไป เพราะด้านหนึ่งเป็นการทบทวนอัตรากำลังคนภาครัฐ ซึ่งในช่วง 10-20 ปีที่ผ่านมาไม่ได้รับความสนใจมากนัก แต่ถ้าจะให้ดีควรใช้โอกาสนี้เดินหน้าทบทวนแผนยุทธศาสตร์อัตรากำลังคนภาครัฐไทย เพื่อปฏิรูปทั้งระบบ ซึ่งจะช่วยให้การวางแผนกำลังคนภาครัฐมีประสิทธิภาพมากกว่าในระยะยาว กล่าวคือทุกหน่วยงานมีจำนวนข้าราชการที่สอดคล้องกับปริมาณงานจริงๆ

ทั้งนี้ สำหรับแนวทางการเดินทางปฏิรูปกำลังคนภาครัฐทั้งระบบ มี 3 ข้อหลักที่ควรพิจารณา
 ดำเนินการ ได้แก่ 1. ก.พ. ควรใช้ข้อมูลของข้าราชการทั้งระบบมาพิจารณาวางแผนอัตรากำลัง
 คนภาครัฐ เพื่อให้ได้สภาพการณ์จริง และนำไปสู่การวางแผนที่เหมาะสม เพราะที่ผ่านมา
 ก.พ. มีแนวโน้มที่จะดำเนินการด้วยการมองเพียงจำนวนข้าราชการส่วนกลาง โดยเฉพาะที่เป็น
 ข้าราชการพลเรือนสามัญ แต่ไม่ได้คำนึงถึงข้าราชการท้องถิ่น หรือกระทั่งเรื่องระดับชั้น
 ลักษณะตำแหน่ง และสายวิชาชีพของตำแหน่งลงลึกของแต่ละหน่วยงาน เช่น สายวิชาชีพ
 ทางการแพทย์ต้องการจำนวนเพิ่มขึ้นเท่าไร หรือต้องการสายวิชาชีพไหนเพิ่มเติมในอนาคต
 อีกหรือไม่ ฯลฯ ซึ่งทำให้หลายหน่วยงานเจอปัญหางานล้นคน แต่บางหน่วยงานก็มีคนล้นงาน

"เมื่อรองนายกฯ ต้องการจะริเริ่มและหันกลับมาทำเรื่องนี้ (กำลังคนภาครัฐ) อย่างจริงจัง ก็ไม่
 ควรมองแค่ประเด็นเออร์ลี่ไทร์ หรือขยายอายุเกษียณ แต่ควรจะปฏิรูปทั้งระบบเลย จะได้ไม่เสีย
 ของ รวมถึงควรใช้ข้อมูลของทั้งระบบ ไม่ใช่แค่ส่วนใดส่วนหนึ่งเป็นหลัก เพราะไทยมีข้าราชการ
 หลายประเภท ข้าราชการทหาร ข้าราชการตำรวจ ข้าราชการครู บุคลากรทางการแพทย์
 ข้าราชการทั่วไปที่อยู่ในกระทรวง ทบวง กรม และข้าราชการที่อยู่ในท้องถิ่นอีกจำนวนมาก
 นี้ยังไม่ได้นับบุคลากรภาครัฐในส่วนที่ไม่ได้มีความเป็นข้าราชการพลเรือนแบบดั้งเดิม
 อีก" รศ. ดร.วสันต์ กล่าว



2. รัฐบาล และ ก.พ. ไม่ควรเลือกแนวทางใดแนวทางหนึ่งมาบังคับใช้เป็นแนวทางเดียวกับทุก
 หน่วยงาน โดยละเลยแนวทางอื่นๆ หรือก็คือการทำในลักษณะตัดเสื้อโหล เช่น การใช้แนวทาง
 เกษียณก่อนกำหนดกับทุกหน่วยงาน และมองข้ามการขยายอายุเกษียณข้าราชการ เป็นอาทิ
 เพราะอาจเป็นการแก้ไข้ปัญหาเรื่องคนล้นงานของบางหน่วยงาน แต่ทำให้ปัญหางานล้นคนใน
 บางหน่วยงานหนักขึ้น โดยเฉพาะในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการแพทย์และสาธารณสุข ซึ่ง
 กำลังขาดแคลนบุคลากรทางการแพทย์อย่างหนัก

3. ภาครัฐควรมีการแบ่งบทบาทหน้าที่หลักของทั้งหน่วยงานทั้งในราชการส่วนกลาง ซึ่งมี 20 กระทรวง และ 166 กรม ราชการส่วนภูมิภาค ที่มีผู้ว่าราชการจังหวัด และนายอำเภอ ใน 76 จังหวัด และราชการส่วนท้องถิ่นที่มีหน่วยงานรวมประมาณ 7,850 แห่ง ให้มีความชัดเจน และไม่ทับซ้อนกัน เพราะการปฏิรูปกำลังคนจะไม่มีประสิทธิภาพเลยถ้าไม่แก้เรื่องนี้ เห็นได้จากปัจจุบันที่ส่วนกลางมีการกระจายอำนาจหน้าที่ต่างๆ ให้ท้องถิ่น ทว่า หน่วยงานส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคยังมีขนาดเท่าเดิม สิ่งที่เกิดขึ้นคือการจัดบริการสาธารณะจำนวนมากมีความทับซ้อนกัน เพราะทั้ง 3 ระดับลงมาทำเหมือนกันหมด และทั้ง 3 ระดับก็ต้องการคนที่ทำหน้าที่ลักษณะเหมือนกัน เพื่อมาปฏิบัติงานเดียวกัน

"ยกตัวอย่างง่ายๆ เรื่องถนน ถ้าไปดูจะเห็นเลยว่ามีหน่วยงานเยอะมากที่ทำเรื่องนี้ ทั้งกรมทางหลวง กรมทางหลวงชนบท องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) เทศบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) กองทัพ กรมชลประทาน ฉะนั้น ถ้าจะปฏิรูป ต้องทำให้สัมพันธ์สอดคล้องกัน ทั้งส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น" รศ. ดร.วสันต์ ระบุ

นักวิชาการธรรมศาสตร์ กล่าวอีกว่า แต่หากทางรองนายกฯ ไม่ต้องการจะปฏิรูประบบกำลังคนภาครัฐ และจะทำเรื่องเกษียณก่อนกำหนด อย่างน้อยก็ควรใช้ข้อมูลข้าราชการในภาพรวมทั้งหมด เพื่อให้เห็นสถานการณ์จริง รวมถึงไม่ควรใช้เป็นแนวทางเดียวกับทุกหน่วยงาน แต่ควรพิจารณาแนวทางอื่นๆ ร่วมด้วย เพราะประเด็นเรื่องกำลังคนต้องทำแบบลงละเอียด ไม่งั้นจะทำให้เกิดปัญหาอื่นๆ ตามมา และเหมือนไม่ได้แก้ปัญหาอะไรในภาพรวมด้วย

"ตอนนี้หลายหน่วยงานก็พยายามดิ้นรนหาคนมาให้พอกับภาระงานที่มี เพราะหลายหน่วยงานพอมีคนเกษียณไปแล้วยังหาคนแทนไม่ได้ โดยบางหน่วยงานก็จะใช้งบของหน่วยงานเองในการจ้างข้าราชการที่เกษียณแล้วมาเป็นที่ปรึกษาประจำหน่วยงาน แต่ถ้ารัฐจะให้หน่วยงานใช้วิธีนี้แก้ปัญหาอีกด้านต่อไป ก็ควรจะมีมาตรการอะไรมาสนับสนุนให้ชัดเจน ไม่ใช่ปล่อยให้ต่างคนต่างดิ้นรนกันเอง" รศ. ดร.วสันต์ กล่าวเสริม