

# สุขในฐานะเป็นบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

รัชชนท์ แกะมา  
มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

## บทคัดย่อ

บทความ สุขในฐานะเป็นบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มุ่งเสนอข้อมูลข้อสนเทศ ปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขและความเสื่อมโดยผู้เขียนบทความนี้ เสนอความรู้ “แบบจำลองบันได 5 ขั้น” พัฒนาตนเองให้เกิดความสุข และเสนอแนะให้ทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด รวมทั้งใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ทำงานอย่างเต็มที่โดยไม่หวังผลตอบแทนใด ๆ จากการดำเนินงานนั้น ๆ จะทำให้เกิดความคงทนและยั่งยืนในความสุขตามลำดับ

## บทนำ (Introduction)

จากการศึกษา ระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2551 เล่มที่ 125 ตอนที่ 28 ก หน้า 38 ราชกิจจานุเบกษา ลงวันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2551 มาตรา 18 กำหนดระดับตำแหน่งข้าราชการ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา คือ (ก) ระดับตำแหน่งทางวิชาการ ประกอบด้วย อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์ และตำแหน่งอื่นตามที่ ก.พ.อ. กำหนด (ข) ตำแหน่งทางการบริหาร ประกอบด้วย อธิการบดี รองอธิการบดี คณบดี หัวหน้างานอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ ผู้ช่วยอธิการบดี รองคณบดี หัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่น ที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาเขต ผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากองตามที่ ก.พ.อ. กำหนด และ (ค) ระดับตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ โดยกำหนด ให้มีระดับตำแหน่ง เชี่ยวชาญพิเศษ เชี่ยวชาญ ระดับชำนาญการ ระดับปฏิบัติการ ระดับอื่นตามที่ ก.พ.อ. กำหนด [1] จากมาตรา 18 (ก) (ข) และ (ค) จึงสรุปว่าเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากร ในสถาบันอุดมศึกษา มีสามลู่วิง 3 ลู่ โดย ทั้งสามลู่วิงดังกล่าว จะมีลักษณะงานที่รับผิดชอบงานในสถาบันอุดมศึกษา 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1

เป็นงานประจำหรือเรียกว่า งานวิชาการ ประกอบด้วย งานสอน งานวิจัย งานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และงานให้บริการทางวิชาการต่อสังคม ส่วนที่ 2 ส่วนที่เรียกว่า งานยุทธศาสตร์ อันประกอบด้วย 1) งานวิสัยทัศน์ 2) งานกลยุทธ์ และ 3) งานพันธกิจ เป็นต้น

**บทความนี้** จึงมุ่งเสนอวิธีคิด เพื่อความก้าวหน้าของชีวิตและความก้าวหน้าในงาน อันนำไปสู่การปฏิรูปตนเอง เริ่มจากการทบทวนตนเอง ทบทวนบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบหลักในวิชาชีพตามมาตรฐานตำแหน่ง กำหนด และหรืองานที่ได้รับมอบหมายทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ คือ งานที่ได้รับการแต่งตั้งตามคำสั่งของสถาบันอุดมศึกษาให้ปฏิบัติงานในหน้าที่นั้น ๆ และงานที่ไม่เป็นทางการ คือ งานพัฒนาที่จะต้องการผลสัมฤทธิ์ร่วมกันในระดับสถาบัน ที่ ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้ปฏิบัติเพิ่มเติมจากความรับผิดชอบหลักและคำสั่งแต่งตั้ง เมื่อทบทวน “บทบาทหน้าที่” ความรับผิดชอบ อย่างชัดเจนแล้ว “จะทำให้เราเข้าใจตนเอง ไม่ว่าจะทำงานในฐานะใด ก็จะมีมีความสุขจากการทำงานในฐานะนั้น ๆ อย่างแท้จริง [4]

อนึ่ง ลู่วิงทั้งสามลู่ดังกล่าวมาแล้ว แสดงให้เห็นว่าในฐานะบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จะทำงานด้านยุทธศาสตร์ของสถาบันอุดมศึกษานั้น ๆ เป็นสำคัญ ตรงระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.2551 และแก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 18 (ข) และ (ค) ฉะนั้น หากจะมีความสุขในฐานะเป็นบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาอย่างคงทนและยั่งยืนนั้น จะต้องมีความรู้ความเข้าใจในงานที่รับผิดชอบ โดยทำงานที่ได้รับมอบหมายนั้น ๆ ให้ดีที่สุดและทำเต็มกำลังความรู้ความสามารถที่ตนมีอยู่อย่างเต็มที่ รวมทั้ง มีความเสียสละตนเอง มีน้ำใจ และทำงานให้มากกว่าค่าตอบแทนที่รัฐจัดให้ ฉะนั้น ผู้เขียนบทความจึงนำเรียนผู้อ่านทำความเข้าใจกับความว่า “ตนเอง”

## ตนเอง

ตนเองหมายถึงตัวเรา โดยในวันหนึ่ง ๆ มนุษย์แต่ละคน จะทำหน้าที่ตามบทบาทสมมติสถานะแห่งตน เช่น หากมองในมิติครอบครัว โดยครอบครัวเป็นหน่วยสังคมเล็กสุด และทุกคนที่เป็นสมาชิกครอบครัว จะมีบทบาทสมมติแห่งตนเอง อันประกอบด้วย บทบาท หน้าที่ความเป็นพ่อ ความเป็นแม่ ความเป็นลูก ความเป็นพี่ ความเป็นน้อง ความเป็นปู่ ความเป็นย่า ความเป็นตา และความเป็นยาย ซึ่งในแต่ละบทบาทสมมติก็จะมีหน้าที่แห่งตนเอง ที่จะต้องรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อครอบครัว ต่อสังคม และประเทศชาติ เชื่อมโยงกันอย่างมีนัยสำคัญซึ่งกันและกัน เช่น บทบาทหน้าที่ความเป็นพ่อ จะต้องรับผิดชอบต่อครอบครัว เริ่มตั้งแต่การหารายได้จุดเจือครอบครัว เพื่อสร้างสถานะเศรษฐกิจให้มั่นคง ยั่งยืน รวมทั้ง เลี้ยงดูบุตร ธิดา วางแผนชีวิตให้การศึกษาแก่บุตร ธิดา เพื่อให้บุตร ธิดา นำความรู้เป็นเครื่องมือในการประกอบอาชีพเลี้ยงตนเอง เป็นต้น ปัจจุบัน คนหนึ่ง ๆ จะมีสถานะเศรษฐกิจได้นั้น จะต้องมีการทำงาน เมื่อมีการทำงานก็ต้องมีค่าตอบแทนจากการทำงาน คือ รายได้จากการทำงาน โดยเฉพาะการเลือกอาชีพ จะมีความสัมพันธ์กับรายได้และเศรษฐกิจ เช่น การเลือกอาชีพเป็นบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาในตำแหน่งต่าง ๆ ก็มีรายได้ที่เกิดขึ้นเรียกว่า ค่าจ้าง หรือเงินเดือนจากการทำงาน ความเชื่อมโยงห่วงโซ่เศรษฐกิจจะหว่งครอบครัวกับสถาบันอุดมศึกษาที่ทำงานอยู่ จะมีนัยสำคัญซึ่งกันและกัน โดยสถาบันอุดมศึกษา ให้อาชีพ และค่าตอบแทน ส่วนตัวเรามีหน้าที่ผลิตผลงานตามมาตรฐานตำแหน่งกำหนด เป็นต้น

อนึ่ง เมื่อทบทวนตนเองในฐานะเป็นบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา แห่งระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2551 และแก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 18 (ข) และ (ค) โดย จำแนกบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบตามมาตรฐานระดับตำแหน่งกำหนด รวมทั้งภาระงานอื่น ๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย โดยบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในสถาบันอุดมศึกษานั้น ๆ จะเป็นกำลัง ทำงานด้านยุทธศาสตร์ โดย ส่งเสริมสนับสนุนงานประจำ ที่ไม่ก่อให้เกิดรายได้โดยตรง อันเนื่องจากไม่ใช่

หน่วยผลิตสินค้า จึงถูกมองว่า เป็นกลุ่มคนที่ไม่ก่อให้เกิดรายได้ต่อสถาบันอุดมศึกษา นอกจากถูกมองว่าทำงานที่ไม่ก่อให้เกิดรายได้แล้ว ยังถูกมองว่าเป็นกลุ่มคนที่เพิ่มต้นทุนในการผลิตให้แก่สถาบันอุดมศึกษา นั้น ๆ เมื่อถูกมองว่าเป็นกลุ่มคนที่ทำงานส่งเสริมสนับสนุนงานประจำ และทำให้เกิดต้นทุนค่าใช้จ่ายในผลิตสูงขึ้น จึงส่งผลกระทบต่อเส้นทางความก้าวหน้าในเส้นทางวิชาชีพของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จากข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า สถาบันอุดมศึกษาหลายแห่ง กำหนดเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการคล้ายกันและเหมือนกัน เช่น สถาบันอุดมศึกษาบางแห่ง กำหนดให้มีตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญในอัตราร้อยละ 1 ของจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ในสถาบันนั้น ๆ หรือกำหนดระดับตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ร้อยละ 15 ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในสถาบันอุดมศึกษานั้น ๆ และหรือ กำหนดระดับตำแหน่งชำนาญการร้อยละ 50 ของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษานั้น ๆ หรือบางสถาบันอุดมศึกษาไม่กำหนดตำแหน่ง ระดับเชี่ยวชาญได้เลย เป็นต้น

## ปัจจัยและสาเหตุ ข้อจำกัด เส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

จากข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ปัจจัยสาเหตุ และข้อจำกัด เส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีหลายประการ ผู้เขียนบทความนี้ ขอยกขึ้นสื่อสารเพียง 3 ประการหลัก ดังนี้

ประการที่ 1 ปัญหาด้านงบประมาณรายจ่าย โดยงบประมาณรายจ่าย สำหรับค่าจ้างบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา จะมีความสัมพันธ์กับระดับตำแหน่งสูงขึ้น อันเนื่องจากบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการนั้น จะมีแหล่งเงินค่าจ้างมาจาก 2 แหล่ง คือ แหล่งที่ 1 จ้างด้วยเงินงบประมาณแผ่นดิน รัฐบาลอุดหนุน และแหล่งที่ 2 จ้างด้วยเงินรายได้ของส่วนราชการในสังกัดสถาบันอุดมศึกษานั้น ๆ และแนวโน้ม พบว่าทุกสถาบันอุดมศึกษาจะจ่ายค่าจ้างด้วยเงินรายได้ของสถาบันอุดมศึกษา สูงขึ้นคล้ายกัน

ประการที่ 2 ค่างานระดับตำแหน่งตามข้อเท็จจริงและข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ผลการประเมินค่างาน

ระดับของตำแหน่งที่แท้จริงของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ บางสายงาน ไม่มีความจำเป็นจะต้องมีระดับตำแหน่งชำนาญการพิเศษ หรือเชี่ยวชาญ โดย ค่างานระดับตำแหน่งของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จะมีความสัมพันธ์กับโครงสร้างของส่วนราชการและหรือหน่วยงานภายในสังกัดสถาบันอุดมศึกษานั้น ๆ จึงเป็นข้อจำกัดในเส้นทางความก้าวหน้า เป็นต้น

ประการที่ 3 ความคุ้มค่าและคุ้มทุนในการมีระดับตำแหน่งสูงขึ้น จากความคาดหวังของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษา กับ ระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษา มีคาดหวังกับ ผู้มีระดับตำแหน่งสูงขึ้นระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ จะต้องทำงานได้หลากหลายบทบาทหน้าที่ และมีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพนั้น ๆ และนำความรู้ความเชี่ยวชาญนั้น มาพัฒนากระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น แต่ข้อเท็จจริง จากข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ไม่สามารถผลิตผลงานตรงตามเกณฑ์ มาตรฐานตำแหน่งกำหนดให้แก่สถาบันอุดมศึกษาได้ อันเป็นสาเหตุหลักที่ทำให้มีข้อจำกัดในเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการตำแหน่งนั้น ๆ เมื่อทำงานต่ำกว่ามาตรฐานตำแหน่งกำหนด จึงทำให้เกิดความเสื่อม ที่มีผลต่อความสุขในการครองตน ครองคน ครองงาน จึงควรรู้เท่าทัน ความสุข และความเสื่อม ในข้อ 3 ดังนี้

### ความสุข : ความเสื่อม

หากตัวเราเอง รู้เท่าทันปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขหรือความเสื่อม อันทำให้เกิดทุกขนั้น แล้วนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการได้อย่างไร ผู้เขียนอธิบายเพิ่มเติม โดยสรุปจากกรรมวิธีในการครองตน ครองงาน และครองคน ในชีวิตราชการตลอดระยะเวลา 24 ปีที่ผ่านมา พบว่า การทำงานราชการนั้น จะมีมาตรฐานขั้นต่ำในการปฏิบัติราชการ อย่างน้อย 2 มาตรฐาน กล่าวคือ มาตรฐานเรื่องเวลาการปฏิบัติราชการโดยภาครัฐกำหนดไว้ว่า เวลาปฏิบัติราชการขั้นต่ำ ระหว่าง เวลา 08.30-16.30 น. และมาตรฐานด้านความรู้ความสามารถตามระดับตำแหน่งกำหนด ซึ่งเป็นภาระงาน (Position Description) สำหรับ

บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะและเชี่ยวชาญเฉพาะ และประเภททั่วไปกำหนดไว้ เช่น ระดับตำแหน่ง ระดับชำนาญการพิเศษ จะต้องมีการกำหนดมาตรฐานด้านความรู้และมาตรฐานในการผลิตผลงานเชิงวิชาการ สูงกว่าระดับปฏิบัติการ ลักษณะ วิเคราะห์ สังเคราะห์ วิจัยหรือพัฒนาระบบงานหรือจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน ในสายวิชาชีพนั้น ๆ แล้วนำผลที่ได้มาจากการวิเคราะห์ สังเคราะห์ วิจัยหรือปรับปรุง ขั้นตอนกระบวนการทำงานจากคู่มือหรือพัฒนาสารสนเทศ และวางระบบกระบวนการทำงาน หรือใช้ผลจากงานวิชาการการแก้ปัญหาทางานหรือพัฒนาระบบงาน เป็นต้น

อนึ่ง หากวิเคราะห์ ตามเกณฑ์มาตรฐานขั้นต่ำดังกล่าวมาในข้อ 3 พบว่า เป็นเพียงมาตรฐานขั้นพื้นฐานอันนำไปสู่ความสุขในขั้นไม่มีปัญหาในการทำงานระดับตนเองเท่านั้น ฉะนั้น การจะพัฒนาความสุขให้สูงขึ้นจะต้องฝึกฝนตนเอง ในการละเว้นความเสื่อมที่จะนำมาสู่ตนเองในข้อ 4 คือ

### การฝึกฝน - บำเพ็ญตน

การฝึกฝนและบำเพ็ญตน เพื่อให้เกิดวินัยในตนเอง และทำให้วินัย มีความคงทนและยั่งยืนในตนเองนั้น โดยผู้เขียนบทความนี้ ใช้ “แบบจำลองบันได 5 ขั้น” ที่ผู้เขียนบทความนี้ ได้ใช้ควบคุมตนเอง มาตั้งแต่วัยเด็กอายุ 7 ปี จนถึงปัจจุบัน อันประกอบด้วยขั้นที่ 1 จากสิ่งไม่รู้ ค้นคว้าให้รู้ความจริงอย่างชัดเจน เมื่อรู้และเข้าใจอย่างชัดเจนแล้ว ขั้นที่ 2 ต้องลงมือปฏิบัติหรือทำงานนั้น ๆ ตามความรู้ที่ได้จากการศึกษาค้นคว้า เมื่อลงมือทำครั้งแรกจะยังไม่เกิดความชำนาญหรือปรับความคิดให้ยอมรับต่อสิ่งที่ไม่ชอบ แต่จำเป็นต้องทำตามบทบาทหน้าที่ แม้ว่างานที่ทำนั้นจะชอบหรือไม่ชอบ ก็ต้องทำเพราะมีหน้าที่ต่อตนเอง ต่อสังคมและประเทศชาติ เป็นสำคัญ จากพัฒนาการ ขั้นที่ 2 หากทำอย่างต่อเนื่องจะเข้าสู่ขั้นที่ 3 คือทำงานหรือปฏิบัติสิ่งนั้น ๆ อย่างสม่ำเสมอเมื่อทำติดอย่างต่อเนื่องและยาวนาน จะเกิดความชำนาญในทักษะหลากหลายรูปแบบและเข้าสู่ขั้นที่ 4 คือเกิดทักษะความชำนาญและความเชี่ยวชาญในตนเอง จนเป็นกลายเป็นนิสัยหรือพฤติกรรมที่แสดงออกโดยการกระทำ อันนำ

ไปสู่ขั้นที่ 5 คือ ความมีวินัยในตนเอง ถือเป็นขั้นสูงสุดในชีวิตมนุษย์ โดยกรรมวิธีฝึกฝนตนเองจากบันไดขั้นที่ 1-5 จะมีนัยสำคัญซึ่งกันและกัน ผู้เขียนสรุปว่า กรรมวิธีในการฝึกฝน บำเพ็ญตนเองมีหลายกรรมวิธี อาจมาจากทางธรรมหรือทางโลก ล้วนมีประโยชน์ต่อตนเองและสังคมอย่างแท้จริงทั้งสิ้น

อนึ่ง ในการฝึกฝน บำเพ็ญตน ในฐานะข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง ของหน่วยงานรัฐ ไม่ว่าจะดำรงตำแหน่งใด ๆ ทั้งสายวิชาการ สายสนับสนุนวิชาการ และสายบริหาร ที่จะต้องตัดสินใจในการใช้อำนาจรัฐ ให้มีความถูกต้อง ตรงทบทวนปฏิบัติแห่งกฎหมาย ระเบียบแบบแผนที่ทางราชการ กำหนดไว้ รวมทั้งใช้ หลักธรรมาภิบาล ยึดโยงในหลาย ๆ มิติ โดยเฉพาะมิติด้านคุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์ สุจริต แม้ว่าจะมีได้กำหนดไว้เป็นกฎหมายลายลักษณ์อักษร ในฐานะเจ้าหน้าที่ของรัฐมีความจำเป็นต้องประพฤติปฏิบัติตน ภายใต้กรอบกฎหมาย ระเบียบแบบแผน และทรงไว้ซึ่ง ความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรม จริยธรรม ก็จะหลุดพ้นจากการนำความเสื่อมมาสู่ตนเอง เมื่อไม่มีความเสื่อมที่เป็นสาเหตุแห่งทุกข์มาสู่ตนเองและครอบครัว ก็จะเกิดความสุข ในฐานะบุคลากรของสถาบันอุดมศึกษาอุดมศึกษานั้น ๆ

### ข้อเสนอแนะ ในการทำให้ตนเองมีความสุข

กรรมวิธีการทำงานให้มีความสุขได้นั้น จะต้องสร้างภูมิคุ้มกันให้ตนเอง โดยน้อมนำทฤษฎีความสุขเพียงของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชในพระราชดำริที่ 9 ประกอบกับหลักคำสอนของพระพุทธองค์ มาใช้ในการดำรงชีวิต ไม่มากไป ไม่น้อยไป ไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น เรียกว่า ทางสายกลาง ชีวิตก็จะหาความสุขได้ไม่ยาก โดยผู้เขียนพยายามตั้งคำถามว่า ทำไมคนเรา ต้องเหน็ดเหนื่อยกับความอยาก ความปรารถนาลดความต้องการที่มากเกินไปจนกลายเป็นความโลภ อันนำไปสู่การทำร้ายตัวเองให้ตนเอง

อนึ่ง หลักการทำงานให้มีความสุขอย่างคงทนถาวรและยั่งยืนนั้นผู้เขียนสรุปว่า ทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุดแม้ว่างานนั้นๆ จะชอบหรือไม่ชอบ จะต้องใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในตนเองนั้น ทำงานที่ได้รับมอบหมาย

อย่างเต็มที่และสุดความสามารถ และประเด็นสำคัญไม่หวังผลตอบแทนจากการทำงานนั้น ๆ โดยความมีน้ำใจและความเสียสละตนเอง เพื่อคนส่วนรวม เป็นพื้นฐานในการรักษาความดี อันทำให้เกิดความสุขนั่นเอง

ท้ายนี้ ผู้เขียนบทความ เรื่อง สุขในฐานะเป็นบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา และในฐานะกรรมการบริหาร ปชมท. ชุดที่ 19 ขอกราบขอบพระคุณทุกท่านที่เข้าร่วมสัมมนาวิชาการประจำปี ปชมท. ระหว่างวันที่ 25-26 พฤษภาคม 2560 ณ โรงแรมเอเชียกรุงเทพในครั้งนี้ และขอให้ทุกท่านเดินทางกลับบ้านโดยปลอดภัยและมีความสุขกับการทำงาน ในทุกบทบาทหน้าที่ ในฐานะข้าของแผ่นดิน

### เอกสารอ้างอิง

ระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2551 เล่มที่ 125 ตอนที่ 28 ก หน้า 38 ราชกิจจานุเบกษา ลงวันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2551 มาตรา 18 กำหนดระดับตำแหน่งข้าราชการ

คู่มือมนุษย์ ของหลวงปู่พุทธทาส อินทปัญโญ บรรยายเมื่อวันที่ 2 พฤษภาคม พ.ศ.2499