

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Chiang Mai University

ภาคผนวก

แบบสอบถาม

การรื้อปรับระบบราชการไทย กรณีศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ /จังหวัดเชียงราย
สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าแบบอิสระ หลักสูตรบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษา เพื่อศึกษาการดำเนินงานและปัญหาใน
โครงการส่งเสริมประสิทธิภาพในส่วนราชการ ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ความเป็นมาของโครงการฯ

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้รับการคัดเลือกจากสำนักงาน ก.พ. ให้เป็นกรมต้นแบบ
ในการดำเนินการส่งเสริมประสิทธิภาพในส่วนราชการเมื่อปี พ.ศ.2539 ตามนโยบายรัฐบาลมติ ค.ร.ม. และมติ
ก.พ. โดยส.ป.ศ. ได้แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินโครงการ มีรองปลัดฯ ที่ดูแลส.ป.ศ.เป็นประธานและจัดตั้งศูนย์
ปฏิบัติการส่งเสริมประสิทธิภาพฯ (IGAP) เพื่อทำหน้าที่ประสานงานต่าง ๆ

การดำเนินงาน แบ่งเป็น 2 ระยะ ได้แก่ ระยะแรก (ปี 2539-41) เป็นระยะทดลอง ดำเนินงานใน
หน่วยงานนำร่อง 71 หน่วยงาน (กอง/ สำนักฯ ส่วนกลาง 12 หน่วย, เขตการศึกษา 12 เขต, สำนักงานศึกษาธิการ
จังหวัด 14 จังหวัด(รวมถึงจังหวัดเชียงราย) และสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ 33 อำเภอ) และระยะที่สอง (ปี 2542-
2543) ขยายผลทุกหน่วยงานทั่วประเทศ 75 จังหวัด

เป้าหมายสำคัญ คือ หน่วยงานในสังกัด จัดทำและใช้แผนกลยุทธ์เพื่อการปรับปรุงประสิทธิภาพ
การทำงาน สอดคล้องกับพันธกิจและวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน ตลอดจนมีระบบงานที่ชัดเจน มีโครงสร้างการ
บริหารที่กระชับและตรงตามภารกิจ บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีศักยภาพในการทำงานสูง

อนึ่ง ปีงบประมาณ 2543 ที่ผ่านมาเป็นปีแรกที่เริ่มปฏิบัติการตามแผนกลยุทธ์ ผู้ศึกษาจึงสนใจที่
จะศึกษาถึงผลการดำเนินงานและปัญหาของโครงการฯ ดังกล่าว เพื่อเป็นข้อมูลในการแก้ไขปรับปรุงการดำเนินงานต่อไป ทั้งนี้ผู้ศึกษา ใคร่ขอความร่วมมือท่านโปรดกรอกข้อมูลตามความเป็นจริง ข้อมูลตามแบบสอบถามนี้
จะถูกเก็บไว้เป็นความลับ ไม่มีผลต่อหน้าที่การงานของท่านแต่อย่างใด ผู้ศึกษาจะนำเสนอในภาพรวมเท่านั้น

ขอขอบพระคุณในความร่วมมือ

น.ส. อธิวิรัตน์ แก้วเนตร

นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

1. เพศ ชาย หญิง
2. อายุ ระหว่าง 20-35 ปี ระหว่าง 36-45 ปี 46 ปีขึ้นไป
3. การศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี
 สูงกว่าปริญญาตรี อื่น ๆ (ระบุ).....
4. ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี
 เจ้าหน้าที่งานธุรการ นักวิชาการศึกษา ผู้ช่วยศึกษานิเทศก์อำเภอ
 ศึกษานิเทศก์อำเภอ อื่น ๆ (ระบุ).....
5. ตำแหน่งระดับ 3 4 5 6 7
6. ปฏิบัติงานใน กลุ่มบริหารงานทั่วไป กลุ่มพัฒนาการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
 กลุ่มแผนงานและติดตามประเมินผล
 อื่น ๆ / กลุ่ม.....
7. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในจังหวัดเชียงราย
 น้อยกว่า 3 ปี ระหว่าง 3-5 ปี ระหว่าง 6-10 ปี มากกว่า 10 ปี

ส่วนที่ 2 ความรู้ ความเข้าใจ ขั้นตอนการรีปรับระบบ (Reengineering) (ขั้นที่ 1 - 3)

ขั้นที่ 1 **ขั้นสร้างความเข้าใจ**

เป็นการประชาสัมพันธ์ ชี้แจงและเผยแพร่แนวคิดเพื่อให้เกิดการยอมรับและร่วมมือ

วัตถุประสงค์ เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานเห็นความสำคัญของ โครงการและมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ
แนวทางและเทคนิคการพัฒนาประสิทธิภาพในส่วนราชการ

ลำดับ	ท่านทราบ / มีความรู้ ความเข้าใจ มีส่วนร่วม ในเรื่องต่อไปนี้มากน้อยอย่างไร ?	ระดับความรู้ ความเข้าใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	ความเป็นมาของการรีเอนจิเนียริง สป.ศธ.					
2	สาเหตุ ความจำเป็นของการรีเอนจิเนียริง					
3	เข้าร่วมการประชุม ชี้แจง การรีเอนจิเนียริง จากสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด					
4	เข้าร่วมการประชุม ชี้แจง การรีเอนจิเนียริง จากสำนักพัฒนาฯ เขตการศึกษา					
5	เข้าร่วมการประชุม ชี้แจง การรีเอนจิเนียริง จากสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ					
6	บทบาท หน้าที่ ของศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพ ในส่วนราชการ สป.ศธ.					
7	เคย ศึกษาเอกสาร การรีเอนจิเนียริง สป.ศธ.					
8	ทราบขั้นตอนการรีเอนจิเนียริง					
9	ทราบประโยชน์ที่จะได้รับจากโครงการฯ					
10	ทราบเป้าหมาย วัตถุประสงค์ของ โครงการ					

ขั้นที่ 2**ขั้นวางแผนการปรับเปลี่ยน**

เป็นขั้นของการวิเคราะห์ การกิจ กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมาย ตัวชี้วัดเป้าหมาย และการจัดทำแผนกลยุทธ์ เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาร่วมกัน

วัตถุประสงค์ เพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์แบบมีส่วนร่วม มีความชัดเจนและใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนา ประสิทธิภาพร่วมกัน

ลำดับ	ท่านทราบ / มีความรู้ ความเข้าใจ มีส่วนร่วม ในเรื่องต่อไปนี้มากน้อยอย่างไร ?	ระดับความรู้ ความเข้าใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	การมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนกลยุทธ์					
2	การจัดทำโครงการเพื่อกำหนดแผนกลยุทธ์					
3	ความเข้าใจแผนกลยุทธ์					
4	ความมั่นใจในความสำเร็จของแผนกลยุทธ์					
5	การกำหนด วิสัยทัศน์ (Vision)					
6	การกำหนด พันธกิจ (Mission)					
7	การกำหนด เป้าหมาย (Goal)					
8	การกำหนด ตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPI)					
9	ทราบ กลยุทธ์ต่าง ๆ ในแผนกลยุทธ์					
10	แผนงาน/โครงการในแต่ละกลยุทธ์					
11	จากวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายของสำนักงานฯ คาดว่าควรพัฒนาตนเอง					
12	จุดแข็ง จุดอ่อน ปัญหา อุปสรรคของหน่วยงาน(การวิเคราะห์ SWOT)					
13	สามารถจำแนกภารกิจหลัก ภารกิจรองและภารกิจสนับสนุน					
14	ความสอดคล้องระหว่างแผนกลยุทธ์และภารกิจหลัก					
15	ความตระหนักและตื่นตัวในการปรับเปลี่ยนบทบาท หน้าที่ ตามแผนกลยุทธ์					

ขั้นที่ 3 **ขั้นการออกแบบและสร้างใหม่**

เป็นขั้นของการออกแบบระบบงานใหม่ให้มีความชัดเจน กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จเฉพาะงาน รวมทั้งจัดโครงสร้างและอัตรากำลังให้สอดคล้องระบบงานใหม่

วัตถุประสงค์ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการออกแบบระบบงานใหม่และสามารถออกแบบระบบงานใหม่ ตามแผนกลยุทธ์ ได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพสูงสุด

ลำดับ	ท่านทราบ / มีความรู้ ความเข้าใจ มีส่วนร่วม ในเรื่องต่อไปนี้มากน้อยอย่างไร ?	ระดับความรู้ ความเข้าใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	โครงสร้างอัตรากำลังใหม่ ของสำนักงานฯ					
2	บทบาทหน้าที่ของท่านตามโครงสร้างใหม่					
3	ความเหมาะสมระหว่างโครงสร้างอัตรากำลังใหม่กับการกิจ ของสำนักงานฯ					
4	ความพึงพอใจในการมอบหมายงานใหม่					
5	ความพึงพอใจในการจัดโครงสร้างใหม่					
6	การรับมอบอำนาจจากผู้บังคับบัญชา					
7	การแก้ไข กฎ ระเบียบ ในการทำงาน					
8	การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน					
9	การลดขั้นตอนการทำงาน วิธีปฏิบัติงาน					
10	การปรับปรุงกระบวนการทำงานเดิม					
11	การประยุกต์วิธีการทำงานใหม่					
12	การสร้างวิธีการทำงานใหม่					
13	จัดจ้างบุคคล /หน่วยงานภายนอกปฏิบัติงานแทน (Outsourcing)					
14	การกำหนดมาตรฐานหรือตัวชี้วัดการปฏิบัติงาน					
15	การวิเคราะห์ความต้องการของบุคคล / หน่วยงานที่รับบริการ หรือประสานงาน					

ส่วนที่ 3 ผลการดำเนินงานการรื้อปรับระบบ ขั้นตอนการรื้อปรับระบบ (ขั้นที่ 4-5)

ขั้นที่ 4 ขั้นดำเนินการและส่งเสริมปฏิบัติการ

วัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาบุคลากร ดำเนินการตามระบบงานใหม่ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนการปรับเปลี่ยนทั้งด้านปัจจัยและวิชาการ

ลำดับ	รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	การประชุมชี้แจงเกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพงาน					
2	การส่งเสริม ความรู้ ความเข้าใจการเพิ่มประสิทธิภาพงาน					
3	ให้แผนกลยุทธ์เป็นกรอบในการปฏิบัติงาน					
4	ออกแบบงานใหม่ให้สอดคล้องกับการกึ่งหลัก					
5	ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน					
6	จัดทำคู่มือการลดขั้นตอน / ระบบงานใหม่ไว้ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องถือปฏิบัติ					
7	มีการมอบอำนาจ ลดสายการบังคับบัญชาชัดเจนและสามารถตรวจสอบได้					
8	เน้นการทำงานเป็นทีมและคำนึงถึงประสิทธิภาพของงาน					
9	พึงพอใจในการจัดโครงสร้างอัตรากำลังและการมอบหมายหน้าที่ใหม่					
10	โครงสร้างอัตรากำลังเหมาะสมกับการกึ่งของสนง.และความรู้และความสามารถบุคคล					
11	การพัฒนาศักยภาพและวัฒนธรรมการทำงานใหม่					
12	ปีงบประมาณที่ผ่านมาได้รับการอบรม ศึกษาสูงานด้านการเพิ่มคุณภาพการทำงาน					
13	ปีงบประมาณที่ผ่านมาได้รับการอบรม ศึกษาสูงานคอมพิวเตอร์และสารสนเทศ					

ลำดับ	รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
14	ใช้ทรัพยากรของทางราชการอย่างประหยัดและคุ้มค่า					
15	ใช้เวลาในการให้บริการ / ประสานงานน้อยลง					
16	ใช้ระบบ TQM / ISO / RBM / PSO เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพงาน					
17	ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ(IT) ปฏิบัติงาน					
18	ได้รับการพัฒนาและส่งเสริมให้ใช้ IT อย่างต่อเนื่อง					
19	สามารถใช้โปรแกรม(software) ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน					
20	คุณค่าและความสำคัญของการใช้ IT ในการปฏิบัติงาน					
21	กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า					
22	หน่วยงาน / ผู้รับบริการ มีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของท่าน					
23	ประชาสัมพันธ์ วิทยุทัศน์ พันทกิง เป้าหมาย และตัวชี้วัดการปฏิบัติงานให้แก่สาธารณชน					
24	ภาคเอกชน / องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการกิจของสำนักงานฯ					
25	ได้รับความร่วมมือหรือการประสานงานจากภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น					
26	ประสาน/ จัดหางบประมาณ เพื่อพัฒนางานในความรับผิดชอบ					
27	สำรวจความต้องการและความพึงพอใจของหน่วยงาน / ผู้รับบริการ					
28	ให้บริการข้อมูลที่ถูกต้อง น่าเชื่อถือ และเป็นที่ยอมรับ					

ลำดับ	รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
29	ได้จัดกิจกรรมเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของประชาชน					
30	ได้รับฟังการชี้แจงงบประมาณใช้จ่ายอย่างชัดเจนและโปร่งใสจากหน่วยงาน					
31	ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ถูกต้องตามระเบียบ สามารถตรวจสอบได้					
32	จัดกิจกรรมส่งเสริมความถูกต้อง ยึดคุณธรรมและความเสมอภาคของผู้ที่เกี่ยวข้อง					
33	จัดกิจกรรมส่งเสริมสิทธิ เสรีภาพของประชาชน					
34	ได้ปฏิบัติตามกิจกรรม 5 ส					
35	ได้รับบริการ งานบริหารบุคคลจากหน่วยงาน					
36	มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน					

ขั้นที่ 5 ขั้นประเมินผล

วัตถุประสงค์ เพื่อให้บุคลากรสามารถประเมินผลการดำเนินงาน ทั้งด้านบริหารจัดการและผลสัมฤทธิ์ของโครงการ

ลำดับ	รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	จัดระบบกำกับ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างชัดเจน					
2	ประเมินแผนกลยุทธ์ในรอบปีที่ผ่านมา					
3	นำผลการประเมิน ไปปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง					
4	ประเมิน หรือมีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงาน โครงการฯ					
5	ประกาศ ประชาสัมพันธ์ผลการประเมินให้สาธารณชนทราบ					

ลำดับ	รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
6	ได้รับการยอมรับมากขึ้น จากผู้ที่เกี่ยวข้อง					
7	นำผลการประเมินเปรียบเทียบกับสำนักงานฯ อื่น ๆ					

ส่วนที่ 4 ปัญหา อุปสรรคและแนวทางแก้ไข

ลำดับ	รายการ	ระดับปัญหาและอุปสรรค				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ขั้้นสร้างความเข้าใจ						
1.1	บุคลากรไม่ทราบที่มา ความจำเป็น โครงการฯ					
1.2	บุคลากรไม่ทราบวัตถุประสงค์ เป้าหมาย					
1.3	บุคลากรขาดความพร้อมในการปรับเปลี่ยน					
1.4	บุคลากรไม่เห็นความสำคัญและประโยชน์ที่จะได้รับจากการรื้อปรับระบบ					
1.5	ไม่ได้รับการประชุมชี้แจง แนวทางการดำเนินงาน จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง					
1.6	ขาดแคลนงบประมาณและทรัพยากร					
1.7	ขาดแคลนอัตรากำลัง ที่มงาน ดำเนินการ					
1.8	ขาดแคลนเอกสาร คู่มือการดำเนินงาน					
1.9	ผู้บริหารไม่ให้การสนับสนุน-ร่วมมือ					
2. ขั้้นวางแผนการปรับเปลี่ยน						
2.1	บุคลากรไม่เข้าใจแผนกลยุทธ์					
2.2	บุคลากรไม่ทราบขั้นตอนการปรับเปลี่ยน					
2.3	บุคลากรไม่ได้มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนกลยุทธ์					
2.4	บุคลากรไม่ทราบบทบาท หน้าที่ตามแผนกลยุทธ์					
2.5	แผนกลยุทธ์ ไม่สอดคล้องกับการกิจ					
2.6	แผนกลยุทธ์ ไม่มีงบประมาณรองรับ					

ลำดับ	รายการ	ระดับปัญหาและอุปสรรค				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
2.7	ขาดการวางแผน กำหนดกรอบการปฏิบัติงานที่ชัดเจน					
2.8	ขาดการวิเคราะห์สถานภาพงาน / หน่วยงาน					
3. ขั้นตอนแบบและสร้างใหม่						
3.1	ขาดการวิเคราะห์กระบวนการเก่าเพื่อสร้างกระบวนการใหม่					
3.2	ขาดแคลนงบประมาณสนับสนุนด้านเครื่องมือ เทคโนโลยี ต่าง ๆ					
3.3	ขาดแคลนทีมงานในการออกแบบใหม่					
3.4	กฎ ระเบียบทางราชการไม่เอื้ออำนวยในการปรับเปลี่ยน					
3.5	ไม่สามารถปรับ แก้ไข กฎ ระเบียบการปฏิบัติงานได้					
3.6	บุคลากรขาดขวัญและกำลังใจในการออกแบบระบบงานใหม่					
4. ขั้นปฏิบัติการและส่งเสริมการปฏิบัติการ						
4.1	การดำเนินงานขาดความต่อเนื่องและจริงจัง					
4.2	ผู้บริหารไม่ให้การสนับสนุน-ร่วมมือ					
4.3	แผนกลยุทธ์ไม่มีความชัดเจน ไม่มีงบประมาณรองรับ จึงไม่สามารถดำเนินการได้					
4.4	ขาดแคลนเครื่องมือ เทคโนโลยีปฏิบัติงาน					
4.5	ขาดการรวมกลุ่ม เครือข่ายการดำเนินงาน					
4.6	ระบบการประสานงานภายในจังหวัดไม่มีประสิทธิภาพ					
4.7	การจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอ					
4.8	ไม่ได้รับการสนับสนุนอย่างจริงจังจากศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพฯ สป.ศธ.					
4.9	บุคลากรไม่ได้รับการพัฒนาศักยภาพเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานอย่างทั่วถึง					

ลำดับ	รายการ	ระดับปัญหาและอุปสรรค				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
4.10	บุคลากรไม่ได้ปฏิบัติงานตามความสามารถ ความถนัดหรือตามความสนใจ					
4.11	บุคลากรไม่สามารถปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานได้					
4.12	บุคลากรไม่ได้ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่แท้จริงของตนเอง / ของหน่วยงาน					
4.13	ขาดการเสริมแรง ขวัญและกำลังใจบุคลากร					
4.14	โครงสร้างอัตรากำลังไม่เอื้อต่อการดำเนินงาน					
4.15	ขาดการนำแนวคิดการบริหารงานใหม่ ๆ มาใช้ เช่น T.Q.M/ISO/P.S.O/Q.C. เป็นต้น					
4.16	ขาดการปรับใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ					
4.17	ผู้รับบริการ หน่วยงานภายนอก ไม่มีส่วนร่วมในการปรับเปลี่ยน					
5. ขึ้นประเมินผล						
5.1	หน่วยเหนือ ไม่มีมาตรการเร่งรัด กำกับ ติดตามที่เป็นระบบ ชัดเจนและต่อเนื่อง					
5.2	ขาดการศึกษาดูงาน หน่วยงานอื่น ๆ เพื่อใช้เป็น Benchmark (เปรียบเทียบความสำเร็จ)					
5.3	ไม่ได้รับการประเมินผลจากหน่วยเหนือ					
5.4	ไม่ได้ประเมินผลโครงการฯ อย่างต่อเนื่อง					

จากปัญหาและอุปสรรค ข้างต้น ควรมีแนวทางแก้ไขอย่างไร

- 1)
- 2)
- 3)
- 4)
- 5)

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นางสาวสิริรัตน์ แก้วเนตร
วัน เดือน ปี เกิด	25 กันยายน 2516
ประวัติการศึกษา	สำเร็จการศึกษาปริญญาศึกษาศาสตรบัณฑิต เกียรตินิยมอันดับหนึ่ง สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ปีการศึกษา 2538
ประวัติการทำงาน	นักวิชาการศึกษา 3 สังกัด สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จังหวัดเชียงราย (พ.ศ. 2540 - 2543) นักวิชาการศึกษา 4 สังกัด สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จังหวัดเชียงราย (พ.ศ. 2543 - ปัจจุบัน)