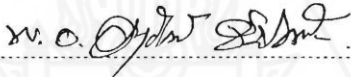
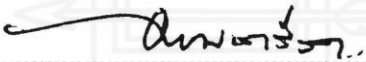


หัวข้อวิทยานิพนธ์ คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง
ชื่อและนามสกุล นางสาวจีระพาพร สุวรรณสังข์
แขนงวิชา บริหารรัฐกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา 1. รองศาสตราจารย์ปภาวดี มนตรีวัต
 2. รองศาสตราจารย์ ดร. รังสรรค์ ประเสริฐศรี

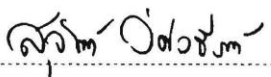
วิทยานิพนธ์นี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 18 พฤศจิกายน 2554

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ พันเอกอิทธิเดช จันโททัย)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ปภาวดี มนตรีวัต)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. รังสรรค์ ประเสริฐศรี)


..... ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร. สุจินต์ วิศวรธรรานนท์)

ชื่อวิทยานิพนธ์ คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง

ผู้วิจัย นางสาวจิระพาพร สุวรรณสังข์ รหัสนักศึกษา 2523004618

ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต **อาจารย์ที่ปรึกษา** (1) รองศาสตราจารย์ปภาวดี มนต์รีวัต
(2) รองศาสตราจารย์ ดร. รังสรรค์ ประเสริฐศรี **ปีการศึกษา** 2554

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง (2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง และ (3) ปัญหาอุปสรรคและเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง

ประชากร ได้แก่ เจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง จำนวน 803 คน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 267 คน คำนวณจากสูตรของทาโร ยามาเน่ เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.970 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า (1) คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลางอยู่ในระดับมาก โดยด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (2) ในภาพรวมพบว่า ปัจจัยเชิงจิตด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลางมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะงาน ขณะที่ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลางมากที่สุด รองลงมาคือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (3) ปัญหาอุปสรรคและแนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า ค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เพียงพอต่อการครองชีพในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน และขาดความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน องค์กรควรจัดให้มีสวัสดิการและบริการเพิ่มเติมเพื่อช่วยเหลือด้านค่าครองชีพ ปรับปรุงระบบการประเมินผลงานและการพิจารณาความดีความชอบ โดยให้เจ้าหน้าที่เข้ามามีส่วนร่วมในการปรับปรุงระบบการประเมินผลงาน

คำสำคัญ คุณภาพชีวิตการทำงาน เจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ ส่วนกลาง

Thesis title: Quality of Work Life of Department of Livestock's Personnel in Central Area

Researcher: Miss Jeraporn Suwansung ; **ID:** 2523004618;

Degree: Master of Public Administration; **Thesis advisors:** (1) Papavadee Montriwat, Associate Professor; (2) Dr.Rangsan Prasertsri, Associate Professor;

Academic year: 2011

Abstract

The objectives of this study were to study (1) level of quality of work life of Department of Livestock's personnel in central area , (2) factors affecting quality of work life of Department of Livestock's personnel in central area, and (3) problems and recommendation to enhance quality of work life of Department of Livestock's personnel in central area.

Population consisted of 803 personnel of Department of Livestock in central area. Samples of 267 were determined by Taro Yamane formula. Instrument used was questionnaire with reliability level at 0.970. Statistical tools employed were frequency, percentage, mean, standard deviation, and stepwise regression analysis.

Research results revealed that (1) quality of work life of Department of Livestock's personnel in Central Area was in high level with highest mean on balance of work life (2)in the overall view, advancement of work and work itself from motivating factors respectively affected the quality of work life of Department of Livestock's personnel in central area, while from hygiene factors, organization policy including administration and relationship with peers were the factors affecting personnel work life quality (3) problems were insufficient compensation compare to present standard of living, and lack of advancement in job opportunities; recommendations were the organization should provide additional benefits and welfare to support the officials' living, performance appraisal system should be improved particularly the officials should be provided with opportunities to participate in the appraisal process.

Keywords: Quality of work life, Department of livestock personnel, Central area

กิตติกรรมประกาศ

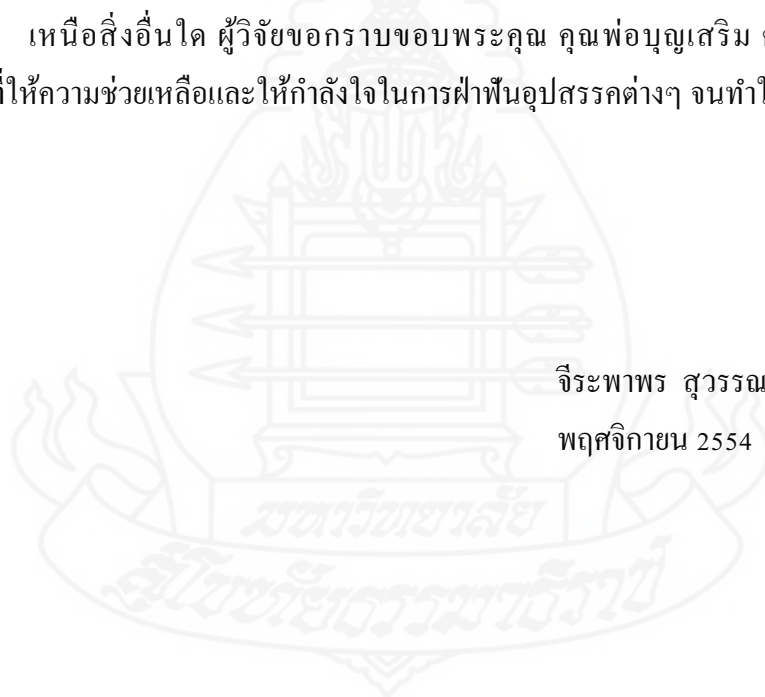
วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ด้วยได้รับความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากรองศาสตราจารย์ปภาวดี มนต์รีวัต อาจารย์ที่ปรึกษา และรองศาสตราจารย์ ดร. รังสรรค์ ประเสริฐศรี ที่ได้ให้คำปรึกษาแนะนำ ตรวจสอบความถูกต้องของวิทยานิพนธ์ ตลอดจนข้อเสนอแนะต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ ทำให้วิทยานิพนธ์มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัย ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้กรุณาตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ขอขอบพระคุณท่านอธิบดีกรมปลัดสัตว์ ที่ได้อนุญาตให้เก็บรวบรวมข้อมูลจากเจ้าหน้าที่รวมทั้งเจ้าหน้าที่กรมปลัดสัตว์ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นประโยชน์ต่อวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

เหนือสิ่งอื่นใด ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อบุญเสริม คุณแม่ปรีดา พี่สาว น้องชาย ที่ให้ความช่วยเหลือและให้กำลังใจในการฝ่าฟันอุปสรรคต่างๆ จนทำให้ผู้วิจัยมีวันนี้

จิระพาพร สุวรรณสังข์

พฤศจิกายน 2554



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฐ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	3
กรอบแนวคิดการวิจัย	3
ขอบเขตของการวิจัย	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	8
แนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	8
โครงสร้าง อำนาจหน้าที่ และอัตรากำลังของกรมปศุสัตว์	21
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	34
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	39
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	39
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	41
การเก็บรวบรวมข้อมูล	42
การวิเคราะห์ข้อมูล	43
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	44
ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	44
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนของ เจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง	47
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง	54

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ กรมปลัดัวในส่วนกลาง	59
ตอนที่ 5 ปัญหาและข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ กรมปลัดัว	68
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	71
สรุปการวิจัย	71
อภิปรายผล	77
ข้อเสนอแนะ	80
บรรณานุกรม	83
ภาคผนวก	87
ก หนังสือขอความร่วมมือกรมปลัดัว	88
ข แบบสอบถาม	94
ประวัติผู้วิจัย	103



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 สำนักงานที่ศึกษาและอัตรากำลังของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์	34
ตารางที่ 3.1 แสดงขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วน	40
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง จำแนกตามอายุ	45
ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง จำแนกตาม ระดับการศึกษา	45
ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง จำแนกตาม ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	46
ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง จำแนกตามรายได้	46
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจิตใจ ของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง	47
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจิตใจ ของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง ด้านลักษณะงาน	48
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจิตใจ ของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	49
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจิตใจ ของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ..	50
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจุน ของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง	51
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจุน ของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	52
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจุน ของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง ด้านนโยบายและการบริหาร	53
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต การทำงานของเจ้าหน้าที่ส่วนกรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง	54
ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่วนกรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	55

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่วนกรมปลุสสัตว์ในส่วนกลาง ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	56
ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่วนกรมปลุสสัตว์ในส่วนกลาง ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	57
ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่วนกรมปลุสสัตว์ในส่วนกลาง ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว	58
ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของเจ้าหน้าที่กรมปลุสสัตว์ในส่วนกลาง ในภาพรวม เมื่อตัวแปรอิสระ ประกอบด้วยปัจจัย จูงใจด้านลักษณะงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	59
ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของเจ้าหน้าที่กรมปลุสสัตว์ในส่วนกลาง ในภาพรวม เมื่อตัวแปรอิสระ ประกอบด้วยปัจจัยค่าจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านนโยบาย และการบริหาร	60
ตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของคุณภาพชีวิตการทำงาน เจ้าหน้าที่กรมปลุสสัตว์ในส่วนกลาง ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ เมื่อตัวแปรอิสระประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าใน ตำแหน่งการงาน	60
ตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของคุณภาพชีวิตการทำงาน เจ้าหน้าที่กรมปลุสสัตว์ในส่วนกลาง ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม เมื่อตัวแปรอิสระประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะงาน ด้านการได้รับการ ยอมรับนับถือ	61

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.21	ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม เมื่อตัวแปรอิสระประกอบด้วยปัจจัยค่าจ้าง ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน... 61	61
ตารางที่ 4.22	ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม เมื่อตัวแปรอิสระประกอบด้วยปัจจัยค่าจ้าง ด้านนโยบายและการบริหาร..... 62	62
ตารางที่ 4.23	ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน เมื่อตัวแปรอิสระประกอบด้วยปัจจัยจิตใจ ด้านลักษณะงาน ด้านการ ได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน..... 62	62
ตารางที่ 4.24	ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน เมื่อตัวแปรอิสระประกอบด้วยปัจจัยจิตใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 63	63
ตารางที่ 4.25	ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน เมื่อตัวแปรอิสระประกอบด้วยปัจจัยค่าจ้าง ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านนโยบายและการบริหาร..... 63	63
ตารางที่ 4.26	ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพ ของบุคคลเมื่อตัวแปรอิสระ ประกอบด้วยปัจจัยจิตใจ ด้านลักษณะงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน 64	64
ตารางที่ 4.27	ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพ ของบุคคลเมื่อตัวแปรอิสระ ประกอบด้วยปัจจัยจิตใจ ด้านการได้รับ การยอมรับนับถือ 65	65

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.28 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพ ของบุคคล เมื่อตัวแปรอิสระ ประกอบด้วยปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน และด้านนโยบายและการบริหาร.....	65
ตารางที่ 4.29 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง ด้านสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว เมื่อตัวแปรอิสระ ประกอบด้วยปัจจัยจิตใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ.....	66
ตารางที่ 4.30 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง ด้านสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว เมื่อตัวแปรอิสระ ประกอบด้วยปัจจัยจิตใจ ด้านลักษณะงาน และด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งการงาน.....	66
ตารางที่ 4.31 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง ด้านสมดุลระหว่างเวลาทำงานและ ชีวิตส่วนตัวเมื่อตัวแปรอิสระ ประกอบด้วยปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและ การบริหาร.....	67
ตารางที่ 4.32 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง ด้านสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว เมื่อตัวแปรอิสระ ประกอบด้วยปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ..	67
ตารางที่ 4.33 จำนวนของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลางที่แสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับปัญหาในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน	68
ตารางที่ 4.34 จำนวนของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลางที่แสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน	69

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย	4
ภาพที่ 2.1 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ	26

