

ลักษณะทางสังคม เศรษฐกิจ วิถีปฏิบัติทางการบริหารงานบุคคลและ  
ค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศของข้าราชการในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับ  
การพัฒนาชนบทภาคจน : การทดสอบข้อเสนอบางประการในเชิงประจักษ์



นายกฤษณ์ วงษ์เวช

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาคามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

ภาควิชาการปกครอง

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พ.ศ. 2529

ISBN 974-566-893-1

011901

SOCIOECONOMIC CHARACTERISTICS/ PERSONNEL PRACTICES AND  
DEVELOPMENT - ORIENTEDNESS OF CIVIL SERVANTS IN AGENCIES  
CONCERNING POVERTY-STRICKEN RURAL AREAS : AN EMPIRICAL  
TEST OF SOME PROPOSITIONS

Mr .Krit Wongwach

A Thesis Subsitted in Partial Fulfillment of the Requirements

for the Degree of Master of Arts

Department of Government

Graduate School

Chulalongkorn University

1986

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ลักษณะทางสังคมเศรษฐกิจ วิธีปฏิบัติทางการบริหารงานบุคคล และค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศของข้าราชการในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาประเทศ : การทดสอบข้อเสนอบางประการในเชิงประจักษ์

โดย

นายกฤษณ์ วงษ์เวช

ภาควิชา

การปกครอง

อาจารย์ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์ ดร. คิน ประชัญฤทธิ์



บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยอนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาคำหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต

.....  
(รองศาสตราจารย์ ดร. สรชัย พิศาลบุตร)

รักษาการในตำแหน่งรองคณบดีฝ่ายวิชาการ  
ปฏิบัติราชการแทนรักษาการในตำแหน่งคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ  
(ศาสตราจารย์ จรุง สุภาพ)

..... กรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร. คิน ประชัญฤทธิ์)

..... กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศุภชัย ยาวะประภาส)

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

หัวข้อวิทยานิพนธ์      ลักษณะทางสังคม เศรษฐกิจ วิถีปฏิบัติทางการบริหารงานบุคคล และค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศของข้าราชการในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชนบทยากจน : การทดสอบข้อเสนอบางประการในเชิงประจักษ์

ชื่อนิสิต                      นายกฤษณ์ วงษ์เวช

อาจารย์ที่ปรึกษา          รองศาสตราจารย์ ดร.คิน ประชัญฤทธิ์

ภาควิชา                      การปกครอง

ปีการศึกษา                  2528



บทคัดย่อ

วิทยานิพนธ์นี้มีความประสงค์ที่จะศึกษาถึง ลักษณะทางสังคม เศรษฐกิจ วิถีปฏิบัติทางการบริหารงานบุคคลและค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศของข้าราชการในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชนบทยากจน ซึ่งเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่งในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาประเทศชาติอย่างมีประสิทธิภาพ

จากการที่รัฐบาลได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาประเทศมาอย่างเป็นระบบ ในรูปของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๒ พ.ศ. 2504 จนถึงปัจจุบัน ซึ่งขณะนี้กำลังอยู่ช่วงของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๓ (2525-2529) แต่ผลของการพัฒนาดังกล่าวได้ผลอย่างเชื่องช้า

จากสภาพปัญหาข้างต้น ทำให้ผู้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้หลายท่านที่สำคัญคือ คิน ประชัญฤทธิ์ ซึ่งได้พบว่า ตัวแปรลักษณะทางสังคม เศรษฐกิจและวิถีปฏิบัติทางการบริหารงานบุคคลบางตัวมีผลต่อการมีค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ วิทยานิพนธ์ฉบับนี้จึงได้นำเอาข้อเสนอบางประการที่ได้จากผลการวิจัยที่ผ่านมาข้างต้นมาศึกษาวิจัยซ้ำเพื่อที่จะดูว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรข้างต้นจะยังคงอยู่เหมือนเดิมหรือไม่

ในการศึกษาผู้เขียนได้เลือกเอาหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชนบทสี่กรม จากสี่กระทรวงหลัก คือ กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย กรมการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข และกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เป็นหน่วยงานที่ศึกษาโดยส่งแบบสอบถามไปขอความร่วมมือในการตอบจากราชการของสังคมจากสี่กระทรวงหลักข้างต้นมาเป็นข้อมูลในการวิจัยว่า "ลักษณะทางสังคมเศรษฐกิจ วิธีปฏิบัติทางการบริหารงานบุคคล และค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศของข้าราชการในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชนบท ยากจน" นั้นเป็นอย่างไร เมื่อคำนึงถึง ตัวแปรอิสระ คือ ลักษณะทางสังคมเศรษฐกิจ (หน่วยงานที่สังกัด สถานที่ทำงาน ภูมิลำเนา อายุราชการ ระดับหรือชื่อ ตำแหน่งและ เงินเดือน) และวิธีปฏิบัติทางการบริหารงานบุคคล (หลักเกณฑ์ในการขึ้นเงินเดือน สองชั้น และการลงโทษทางวินัย) และตัวแปรตามทางค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ (ความเปลี่ยนแปลง การยอมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม ความอดกลั้น ความเสมอภาค การพัฒนาเศรษฐกิจ ความหวังใยในชาติ การไม่คำนึงถึงตนเอง การกล้าเสี่ยงในการปฏิบัติงาน ความผูกพันในงาน ความผูกพันในงาน และการมุ่งที่จะปฏิบัติงานให้สัมฤทธิ์ผล) ทั้งนี้โดยไรโคสแควร์และเพียร์สัน อาร์ ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยผ่านโปรแกรมคอมพิวเตอร์ เอส ที เอส เอส ในการยอมรับหรือปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยได้เกณฑ์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ขึ้นไปเป็นหลัก สรุปผลการวิจัยได้ว่า มีเพียงอายุราชการและเงินเดือนที่มีความสัมพันธ์กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศที่ระดับนัยสำคัญ .05 กล่าวคือ ข้าราชการที่มีอายุราชการสูงจะมีค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศสูงกว่าข้าราชการที่มีอายุราชการต่ำ และเงินเดือนมีความสัมพันธ์กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ ข้าราชการที่มีเงินเดือนสูงจะมีค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศสูงกว่าข้าราชการที่มีเงินเดือนต่ำ ซึ่งผลวิจัยนั้นนอกจากจะเป็นการยืนยันหรือปฏิเสธผลวิจัยอื่นต่าง ๆ แล้ว ยังมีประโยชน์ในการนำไปประกอบการวางนโยบายการบริหารงานบุคคลในอนาคตของประเทศด้วย.

Thesis Title Socioeconomic Characteristics Personnel Practices  
and Development -Orientedness of Civil Servants  
in Agencies Concerning Poverty Stricken  
Rural Areas : An Empirical Test of Some Propositions

Name Mr. Krit Wongwach

Thesis Advisor Associate Professor Tin Prachyapruit, Ph.D.

Department Government

Academic Year 1985



ABSTRACT

The purpose of this thesis is to study the relationship between socioeconomic characteristics, personnel practices and development - orientedness of civil servants in agencies responsible for poverty stricken rural areas which are so significant in developing our country.

The government has tried to develop our country using National Economic and Social Development Plan as guideline since 1961. At the present time the Fifth National Economic and Social Development Plan (1982 - 1986) is being carried out its results are at a slow pace.

The above mentioned problem has inspired many students to study and do researches concerning this problem. One of them is, Tin Prachyapruit. Tin Prachyapruit has found that some variables of socioeconomic characteristics and personnel practices have affected high or low level of development - Orientedness. The purpose of the present study is to

replicate Tin's previous research but using a different set of data.

In the research, the author has chosen four departments, each from ministries responsible for rural areas development. These departments are as follows :

- (1) Community Development Department, Ministry of Interior ;
- (2) Non - Formal Education Department, Ministry of Education;
- (3) Department of Health, Ministry of Public Health and
- (4) Department of Agriculture, Ministry of Agriculture and  
Co - operatives.

By sending questionnaires to civil servants in these departments, the author has collected their responses to analyze on "How socioeconomic characteristics, personnel practices and development - orientedness of civil servants in agencies responsible for poverty stricken rural areas look like with regard to independent variables -- socioeconomic characteristics (department, affiliation, work place, domicile, tenure, grade, position, monthly salary increases and disciplinary actions taken and dependent variables -- development - orientedness (change, citizen participation, tolerance, equality, economic development, concern for nation, selflessness, action propensity, commitment to work and result orientation). In analyzing the data, the author has used chi - square and Pearson's through a computer program SPSS in confirming or rejecting the said hypotheses. A relationship which is significant at .05 is accented while these below this level is rejected. Upon completion it is found that

only tenure and monthly salary are related to development - orientedness. This means that tenure has a relationship with Development - Orientedness. That is to say, the longer the tenure, the higher the monthly salary, the higher the level of development - orientedness. The results of this research will be useful for academy and Administration of our country. Other than this research accepts or rejects Tin's findings, it is also useful to be one of the points of departure for planning future personnel policies of the country.





## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความช่วยเหลือจากบุคคลหลายท่าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งรองศาสตราจารย์ ดร.คิน ปรารถนุพฤทธิ์ อาจารย์ที่ปรึกษาซึ่งพร้อมที่จะเสียสละเวลาให้ข้อคิดเห็นและให้กำลังใจแก่ศิษย์มาโดยตลอด ศิษย์ไม่มีสิ่งใดตอบแทนท่าน นอกจากจะขอกราบขอบพระคุณท่านอาจารย์อย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณท่าน ศาสตราจารย์ จรูญ สุภาพ ผู้ซึ่งเปี่ยมด้วยความเมตตาแก่ศิษย์โดยกรุณาให้เกิดริक्तिเป็นประธานการสอบวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณท่าน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศุภชัย ยาวะประภาส ซึ่งได้ช่วยกรุณาตรวจแก้ไขต้นฉบับและให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์แก่ศิษย์จนวิทยานิพนธ์สำเร็จลงด้วยดี

ขอขอบคุณ พี่ และเพื่อน ทุกคนที่ให้ความอบอุ่นเป็นกันเองตลอดระยะเวลาที่ศึกษาจนในที่สุดวันที่รอคอยก็มาถึงสำหรับพวกเรา

สิ่งหนึ่งที่ข้าพเจ้าจะต้องจดจำไปตลอดชีวิต คือ ความดี ความเป็นกันเองของเจ้าหน้าที่ทุกท่านที่คณะรัฐศาสตร์ที่คอยให้คำแนะนำช่วยเหลือ "น้อง" มาโดยตลอดระยะเวลาที่ทำวิทยานิพนธ์

อีกท่านหนึ่งที่เป็นทุกสิ่งทุกอย่างในชีวิตของข้าพเจ้าและคอยเตือนสติให้กำลังใจแก่ข้าพเจ้าอย่างมีความหมายที่สุด จนทำให้วันนั้นกลายเป็นวันนี้ได้ คือ คุณกฤษณี วงษ์เวระภรรยาที่รักยิ่งของข้าพเจ้า เธอนอกจากจะคอยให้กำลังใจและเตือนสติข้าพเจ้าแล้ว บางครั้งเธอยังต้องทนสภาพอันไร้เหตุผลของข้าพเจ้าบ่อย ๆ ความอกทนและมีน้ำใจอันประเสริฐ ข้าพเจ้าขอขอบคุณไว้ ณ โอกาสนี้

ที่สุดในชีวิตของลูก คือ พ่อและแม่ ทั้งพ่อแม่ที่ให้กำเนิดคือป้าและแม่และพ่อเจริญ-แม่สมาน เป้าทอง ที่เลี้ยงข้าพเจ้าจนเติบโตใหญ่ จนกระทั่งมีวันนี้ลูกขอจากจำพระคุณของทั้ง 4 ท่านไว้จนตลอดชีวิต

คุณความดีที่วิทยานิพนธ์นี้มีอยู่ ข้าพเจ้าขอมอบแก่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
สถาบันที่ให้ความรู้แก่ข้าพเจ้า และกรมการพัฒนารัฐมนตรีที่ใกล้ชิดข้าพเจ้าในวงราชการ  
จนถึงวันนี้.



## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	ฉ
กิตติกรรมประกาศ .....	ช
รายการตารางประกอบ .....	๓
รายการแผนภาพประกอบ .....	๔
บทที่ 1      บทนำ	
สภาพปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์ในการวิจัย.....	7
ความสำคัญของการศึกษา.....	9
กรอบแนวความคิด.....	10
สมมุติฐานของการวิจัย.....	13
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	16
บทที่ 2      การออกแบบการวิจัยและระเบียบวิธีวิจัย.....	17
การให้คำนิยามแนวความคิดที่สามารถวัดได้.....	17
เครื่องมือในการวิจัย.....	20
การออกแบบกลุ่มตัวอย่าง.....	21
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	23
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	23
บทที่ 3      ระบบราชการและการบริหารงานบุคคล.....	24
ความหมายของระบบราชการ.....	24
ลักษณะสำคัญของระบบราชการ.....	26
ความหมายของการบริหารงานบุคคล.....	28
วัตถุประสงค์ของการบริหารงานบุคคล.....	29
กระบวนการบริหารงานบุคคล.....	29

4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	32
	การกระจายค่าและแจกแจงความถี่ของแบบสอบถาม.....	33
	วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางสังคมเศรษฐกิจกับค่านิยม ที่มุ่งพัฒนาประเทศของข้าราชการในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการ พัฒนาชนบทยากจน : พิสูจน์สมมุติฐานที่ 1 .....	41
	วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวิธีปฏิบัติทางการบริหารงานบุคคล กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศของข้าราชการในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง กับการพัฒนาชนบทยากจน .....	49
	สรุปผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางสังคมเศรษฐกิจกับ ค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศของข้าราชการในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง กับการพัฒนาชนบทยากจน .....	53
	สรุปผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างวิธีปฏิบัติทางการบริหารงาน บุคคลกับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศของข้าราชการในหน่วยงานที่ เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชนบทยากจน.....	55
	เปรียบเทียบผลการวิจัยของคืน ประชูปทุพท์ กับผลการวิจัยในครั้งนี้	56
5	บทสรุปและขอเสนอแนะ .....	58
	ขอเสนอแนะจากการวิจัย .....	63
	ขอเสนอแนะในอนาคตเกี่ยวกับผลของการวิจัย .....	65
	บรรณานุกรม .....	67
	ภาคผนวก .....	70
	ภาคผนวกที่ 1 แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย .....	70
	ภาคผนวกที่ 2 แผนพัฒนาชนบทยากจน : สาระโดยสรุป.....	81
	ภาคผนวกที่ 3 ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยกาหนดพื้นที่ เป้าหมายเพื่อการพัฒนาชนบทในแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 5 (2525-2529) พ.ศ.2524	86
	ภาคผนวกที่ 4 กรมการพัฒนาชุมชน กรมการศึกษานอกโรงเรียน กรมอนามัยและกรมส่งเสริมการเกษตร.....	97
	ประวัติเขียน .....	111

รายการตารางประกอบ

๑

ตารางที่

หน้า

1	แสดงเกณฑ์การสุ่มตัวอย่าง.....	22
2	แสดงการกระจายและแจกแจงความถี่ของหน่วยงานที่สังกัดของ ข้าราชการในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชนบทยากจน .....	33
3	แสดงการกระจายค่าและแจกแจงความถี่ของสถานที่ทำงานของ ข้าราชการในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชนบทยากจน .....	34
4	แสดงการกระจายค่าและแจกแจงความถี่ภูมิฐานะของข้าราชการ ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชนบทยากจน .....	34
5	แสดงการกระจายค่าและแจกแจงความถี่อายุราชการของข้าราชการ ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชนบทยากจน .....	35
6	แสดงการกระจายค่าและแจกแจงความถี่ของระดับ(ซี)ข้าราชการ ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชนบทยากจน .....	36
7	แสดงการกระจายค่าและแจกแจงความถี่ของตำแหน่งของข้าราชการ ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชนบทยากจน .....	36
8	แสดงการกระจายค่าและแจกแจงความถี่ของระดับเงินเดือนของ ข้าราชการในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชนบทยากจน .....	37
9	แสดงการกระจายค่าและแจกแจงความถี่ของหลักเกณฑ์การพิจารณา ขึ้นเงินเดือน 2 ชั้น ในหน่วยงานของข้าราชการในหน่วยงานที่ เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชนบทยากจน .....	39
10	แสดงการกระจายค่าและแจกแจงความถี่ของการลงโทษทางวินัย ในหน่วยงานของข้าราชการในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา ชนบทยากจน .....	39
11	แสดงการกระจายแจกแจงความถี่ของค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศของ ข้าราชการในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชนบทยากจน .....	40

12	วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานที่สังกัดกับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศของข้าราชการในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชนบทยากจน .....	43
13	วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสถานที่ทำงานกับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศของข้าราชการในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชนบทยากจน .....	44
14	วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิลำเนากับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศของข้าราชการในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชนบทยากจน .....	45
15	วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างอายุราชการกับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศของข้าราชการในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชนบทยากจน .....	46
16	วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับ(ซี) กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศของข้าราชการในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชนบทยากจน .....	47
17	วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งกับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศของข้าราชการในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชนบทยากจน .....	48
18	วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างเงินเดือนกับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศของข้าราชการในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชนบทยากจน .....	49
19	วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างหลักเกณฑ์ในการพิจารณาขึ้นเงินเดือนสองชั้นกับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศของข้าราชการในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชนบทยากจน .....	51
20	วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการลงโทษทางวินัยกับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศของข้าราชการในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชนบทยากจน .....	52
21	สรุปผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางสังคมเศรษฐกิจกับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศของข้าราชการในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชนบทยากจน .....	53
22	สรุปผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างวิธีปฏิบัติทางการบริหารงานบุคคลกับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศของข้าราชการในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชนบทยากจน .....	55

รายการแผนภาพประกอบ

๗

แผนภาพที่

หน้า

1	ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางสังคมเศรษฐกิจ วิธีปฏิบัติทางการบริหารงานบุคคล กับค่านิยม ที่มุ่งพัฒนาประเทศ.....	15
2	แสดงการแบ่งส่วนราชการของกรมการพัฒนารัฐมนตรี.....	100
3	แสดงการแบ่งส่วนราชการของกรมการศึกษานอกโรงเรียน.....	103
4	แสดงการแบ่งส่วนราชการของกรมอนามัย.....	106
5	แสดงการแบ่งส่วนราชการของกรมส่งเสริมการเกษตร.....	109