

การศึกษาเปรียบเทียบการบริหารงานบุคลากรสาธารณสุขระดับ  
จังหวัดและระดับอำเภอในจังหวัดชายแดนภาคใต้  
ศึกษาเฉพาะกรณี : จังหวัดยะลา ปัตตานี และนราธิวาส

THE COMPARATIVE STUDY OF PROVINCIAL AND  
DISTRICT HEALTH PERSONNEL ADMINISTRATION IN SOUTHERN  
BORDER AREA: A CASE STUDY OF YALA, PATTANI AND  
NARATHIWAT PROVINCE

**วิทยานิพนธ์**  
**โดย**  
**นางทิพย์ เมื่อนพิภพ**

เสนอต่อคณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์  
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร  
พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม)

พ.ศ. 2538

วิทยานิพนธ์ : การศึกษาเปรียบเทียบการบริหารงานบุคลากรสาธารณสุข  
ระดับจังหวัดกับระดับอำเภอในจังหวัดสามคนภาคใต้  
: ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดยะลา ปัตตานี และนราธิวาส  
The Comparative Study of Provincial and  
District Health Personnel Administration  
in Southern Border Area : A Case Study of  
Yala, Pattani and Narathiwat Province

โดย : นางทิพยา เพื่อนพิภพ  
: Mrs. Tippaya Pheunphiphop

นักศึกษาคณะพัฒนาสังคม : รุ่นที่ 12 รหัส 520342028

ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาแล้วเห็นควร  
รับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) ได้

ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์  
ลงนาม..... ประธาน  
(อาจารย์วิเชียร รัชชาคี)  
วันที่... 18 ม.ค. 37  
ลงนาม..... ที่ปรึกษา  
(รองศาสตราจารย์ ดร. รัตติยา กรรณสูต)  
วันที่... 18 ม.ค. 37  
ลงนาม..... ที่ปรึกษา  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ กรวัชร ศรีกิจการ)  
วันที่... 18 ม.ค. 37  
ลงนาม..... ที่ปรึกษา  
(อาจารย์ ดร. สรสิทธิ์ วชิรขจร)  
วันที่... 18 ม.ค. 37

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์  
ลงนาม..... ประธาน  
(อาจารย์วิเชียร รัชชาคี)  
วันที่... 28 ม.ค. 37  
ลงนาม..... กรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร. รัตติยา กรรณสูต)  
วันที่... 28 ม.ค. 37  
ลงนาม..... กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ กรวัชร ศรีกิจการ)  
วันที่... 28 ม.ค. 37  
ลงนาม..... กรรมการ  
(อาจารย์ ดร. สรสิทธิ์ วชิรขจร)  
วันที่... 28 ม.ค. 37

คณะพัฒนาสังคมอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร  
พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม)

รองศาสตราจารย์ ..... คณบดี  
(สากล จรัสวิทยานนท์)  
วันที่... 21 เดือน... พ.ศ. 2538

## บทคัดย่อ

วิทยานิพนธ์ : การศึกษาเปรียบเทียบการบริหารงานบุคลากรสาธารณสุขระดับ  
จังหวัดกับระดับอำเภอในจังหวัดชายแดนภาคใต้: ศึกษาเฉพาะกรณี  
จังหวัดยะลา ปัตตานี และนราธิวาส

โดย : นางทิพย์ เพื่อนพิภพ

ชื่อปริญญา : พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม)

วิชาเอก : การวิเคราะห์และวางแผนทางสังคม

ปีการศึกษา : 2538

---

การศึกษานี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาเปรียบเทียบถึงสภาพปัจจุบัน และสภาพ  
ปัญหาของการบริหารบุคลากรสาธารณสุข ระดับจังหวัดกับระดับอำเภอ ของ 3 จังหวัด  
ชายแดนภาคใต้ คือ จังหวัดยะลา ปัตตานี และนราธิวาส ทั้งนี้เพื่อหาข้อสรุปว่า การบริหาร  
งานบุคคลของระบบราชการในหน่วยงาน สังกัดกระทรวงสาธารณสุขที่อยู่ในเขตพื้นที่จังหวัด  
ชายแดนภาคใต้ อันเป็นพื้นที่ที่มีความแตกต่างกันทางด้าน ภาษา วัฒนธรรม และศาสนา ที่  
ค่อนข้างเด่นชัดนั้น มีรูปแบบหลักเกณฑ์ในการบริหารงานบุคคล สภาพปัญหาและความต้องการ  
ด้านการจัดการบุคลากรเป็นอย่างไร

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษานี้ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงาน  
บุคคลและปัญหาที่เกิดขึ้นตลอดจนความคิดเห็นข้อเสนอแนะจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการ  
และลูกจ้างในหน่วยงานสังกัดกระทรวงสาธารณสุขที่อยู่ในเขต อ.เมืองคือ กลุ่มตัวอย่าง  
ระดับจังหวัด และที่อยู่นอกเขตอำเภอเมืองเป็นระดับอำเภอจำนวนตัวอย่าง 316 ราย  
เป็นกลุ่มตัวอย่างระดับจังหวัด 157 ราย หรือร้อยละ 49.7 ระดับอำเภอ 159 ราย หรือ  
ร้อยละ 50.3

วิธีดำเนินการศึกษา เป็นการศึกษา วิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive  
Research) เกี่ยวกับประเด็นหลักในกระบวนการบริหารบุคคล 5 ประเด็น คือ 1. การ  
สรรหา คัดเลือก และบรรจุแต่งตั้ง 2. การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง 3. การให้รางวัลและ  
การลงโทษ 4. การพัฒนาบุคลากร 5. สวัสดิการ โดยอาศัยแนวคิดทฤษฎีในเรื่องกระบวนการ  
การบริหารงานบุคคลตลอดจนกฎระเบียบหลักเกณฑ์และนโยบายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการ  
บริหารงานบุคคล และทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย

### ผลการศึกษารูปได้ว่า

1. ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ข้าราชการ/ลูกจ้างที่ทำการศึกษาทั้งงานระดับจังหวัดและระดับอำเภอ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชายมีอายุเฉลี่ย 35.7 ปี อายุราชการเฉลี่ย 13.4 ปี ทั้ง 2 กลุ่มลงในส่วนของระดับการศึกษา พบว่ามีความแตกต่างกันคือระดับจังหวัดส่วนใหญ่จบปริญญาตรี ร้อยละ (45.9%) และระดับอำเภอส่วนใหญ่ ร้อยละ (63.5%) จบการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (เทียบเท่าอนุปริญญา) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ที่จังหวัดปัตตานี ระยะเวลาการปฏิบัติราชการในจังหวัดชายแดนภาคใต้เฉลี่ย 12.8 ปี เหตุผลที่มาทำงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพราะได้รับการบรรจุครั้งแรกที่นี่ ส่วนเรื่องตำแหน่งพบว่า มีความแตกต่างกันคือ กลุ่มตัวอย่างระดับจังหวัดส่วนใหญ่เป็นนักวิชาการ นักวางแผนและมีระดับตำแหน่งอยู่ในระดับ 4 และ 6 เป็นส่วนใหญ่ แต่กลุ่มตัวอย่างระดับอำเภอ ส่วนใหญ่มีตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่ระดับตำแหน่งอยู่ในระดับ 4 เป็นส่วนใหญ่ เงินเดือนอยู่ในช่วงเดียวกันทั้งระดับจังหวัดและอำเภอคือ เงินเดือนเฉลี่ย 9,334 บาท/เดือนเบี้ยเลี้ยง อาชีพเสริมและรายได้จากอาชีพเสริมส่วนใหญ่ไม่มี ด้านรายจ่ายพบว่า ระดับจังหวัดมีรายจ่ายโดยเฉลี่ย 10,048.9 บาท/เดือน ระดับอำเภอมีรายจ่ายเฉลี่ย 9,187.5 บาท/เดือน ส่วนหนี้สินนั้นพบว่า ทั้ง 2 กลุ่มมีหนี้สินเฉลี่ยถึง 150,740 บาท

2. การสรรหา คัดเลือก บรรจุแต่งตั้งและเลื่อนตำแหน่ง พบว่า มีบุคลากรสาธารณสุขไม่เพียงพอกับปริมาณงาน ทั้งในระดับจังหวัด และระดับอำเภอ โดยตำแหน่งที่ใหม่เพียงพอในระดับจังหวัดคือ นักวิชาการนักวางแผน แพทย์ พยาบาลสำหรับระดับอำเภอ ตำแหน่งที่ใหม่เพียงพอคือ ผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่

วิธีการสรรหาคัดเลือก ส่วนใหญ่ใช้การสอบแข่งขันจากส่วนกลางและพบว่า คุณสมบัติของข้าราชการ/ลูกจ้างที่กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มต้องการเพิ่มเติมคือ ต้องการบุคลากรที่มีความเสียสละ ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ เป็นบุคคลในพื้นที่มีคุณธรรม และจริยธรรม การบรรจุแต่งตั้ง เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ส่วนใหญ่ได้บรรจุลงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ตามต้องการและส่วนใหญ่มองมีความพอใจในหน่วยงานที่ทำงานและพอใจที่จะทำงานกับประชาชนในพื้นที่ที่กลุ่มตัวอย่าง มีภูมิลำเนาอยู่คือ ในเขตจังหวัดภาคใต้และชายแดนภาคใต้เป็นส่วนใหญ่

การชำระระบบอุปถัมภ์ในการบรรจุแต่งตั้งพบว่า ไม่มีการชำระระบบอุปถัมภ์ในการบรรจุข้าราชการทั้งระดับจังหวัดและอำเภอ แต่มีการชำระระบบอุปถัมภ์ในการบรรจุลูกจ้างซึ่ง

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่า การใช้ระบบอุปถัมภ์มีผลเสียมากกว่าผลดี

การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง พบว่าส่วนใหญ่ไม่มีปัญหาการติดขั้นเงินเดือน

3. รางวัลและการลงโทษ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นว่า การพิจารณา 2 ชั้นปกติมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณา แต่การพิจารณา 2 ชั้นพิเศษ ไม่มีการกำหนดเกณฑ์การพิจารณาสำหรับเรื่องความเหมาะสมในการพิจารณาส่วนใหญ่เห็นว่าไม่เหมาะสม ในกรณีผู้ที่เห็นว่าไม่เหมาะสมในกลุ่มตัวอย่าง ระดับอำเภอให้ความเห็นต่างจากระดับจังหวัดในประเด็นของการกระจายโควตาไม่ทั่วถึง โดยเฉพาะในการพิจารณา 2 ชั้นพิเศษ

การได้รับเวลาวิญญูณ เหยียดสิทธิพิเศษ เบียดเบียนส่วนใหญ่ไม่ได้รับและ ในกรณีที่ได้รับพบว่า กลุ่มตัวอย่างในระดับอำเภอได้รับในสัดส่วนที่มากกว่าระดับจังหวัด

การกระทำผิดทางวินัย ส่วนใหญ่ไม่เคยกระทำผิดแต่ในกรณีผู้เคยกระทำผิดซึ่ง มีเพียงร้อยละ 1.3 และเป็นข้าราชการ/ลูกจ้าง ในระดับจังหวัดมากกว่าระดับอำเภอ

4. การพัฒนาบุคลากร ส่วนใหญ่จะเคยได้รับการอบรมในหลักสูตรการประชาสัมพันธ์และวิชาการโดยเลือกใช้เกณฑ์การคัดเลือกผู้เข้าอบรมดูงาน และศึกษาต่อตามความสนใจของตัวข้าราชการและตรงความรู้ความสามารถที่จะนำมาใช้ปฏิบัติงาน

สำหรับหน่วยงานที่กลุ่มตัวอย่างต้องการให้เป็นผู้จัดการอบรมนั้น แตกต่างกัน คือระดับจังหวัดต้องการให้หน่วยงานส่วนกลางเป็นผู้จัด เพราะจะได้วิทยากรที่มีความรู้ความสามารถ แต่ระดับอำเภอต้องการเพียงหน่วยงานระดับจังหวัดเป็นผู้จัด เพราะมีทรัพยากรบุคคลมากมีตัวแทนครบทุกกระทรวง

ส่วนศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นหน่วยงานที่บุคลากร สาธารณสุขทั้งระดับจังหวัด ระดับอำเภอ รู้จักและติดต่อประสานงานด้วยน้อยมาก

5. การจัดสวัสดิการพบว่า กลุ่มตัวอย่างระดับจังหวัดต้องการที่พักอาศัย มากและอยู่บ้านพักราชการมากกว่าระดับอำเภอ โดยกลุ่มตัวอย่างระดับอำเภอส่วนใหญ่อยู่ บ้านตนเอง ส่วนเกณฑ์การจัดข้าราชการเข้าบ้านพัก ระดับจังหวัด เห็นว่ามีหลักเกณฑ์และ มีความเหมาะสม แต่ระดับอำเภอเห็นว่า ไม่มีหลักเกณฑ์

ปัญหาด้านการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการนั้นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่พบปัญหาในเรื่อง ของความล่าช้า และขั้นตอนยุ่งยาก

สำหรับเรื่องความเพียงพอ ของสวัสดิการนั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่าไม่ เพียงพอและเรื่องที่ควรปรับปรุงคือ เบี้ยกันแดด เบี้ยเลี้ยง ค่าล่วงเวลา ค่าเลี้ยงชีพ ค่า

ประกันภัยในพื้นที่ ส่วนเรื่องการจัดสวัสดิการสหกรณ์ออมทรัพย์ และสหกรณ์ร้านค้า นั้น มีน้อยมากในหน่วยงานสาธารณสุขส่วนใหญ่จึงต้องกู้เงินจากธนาคารพาณิชย์ และกลุ่มตัวอย่างทั้งระดับจังหวัดระดับอำเภอ มีความเห็นว่าทั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ และสหกรณ์ร้านค้ามีประโยชน์มาก สามารถช่วยแก้ปัญหาด้านสวัสดิการได้

#### ข้อเสนอแนะ

1. ควรพิจารณาผู้มีภูมิลำเนาในจังหวัดชายแดนภาคใต้ในการสรรหา คัดเลือกและบรรจุแต่งตั้ง
2. ควรกระจายอำนาจให้หน่วยงานในพื้นที่ เป็นผู้จัดสอบคัดเลือกบรรจุแต่งตั้งบุคลากรสาธารณสุขได้ในตำแหน่งที่ไม่เพียงพอ
3. ให้โอกาสแก่บุคลากรสาธารณสุข ในระดับอำเภอในเรื่องของการศึกษาต่อ การฝึกอบรมให้มีคุณวุฒิตัดเยียดกับบุคลากรระดับจังหวัด และเพิ่มการอบรมในหลักสูตรที่ส่งเสริมให้บุคลากรสาธารณสุขเป็นผู้มีความ เสียสละ ซื่อสัตย์ อดทน มีคุณธรรม และจริยธรรม
4. เพิ่มสวัสดิการพิเศษในด้านต่าง ๆ แก่บุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ให้เพียงพอและเหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน และไม่แตกต่างจากภาคเอกชนมากนัก
5. ควรมีการประสานงานกับหน่วยงานราชการในภูมิภาคเดียวกัน และศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อสร้างความเข้าใจในนโยบาย บทบาทหน้าที่ และภารกิจที่จะปฏิบัติร่วมกัน

## ABSTRACT

THESIS : The Comparative Study of Provincial and District Health Personnel Administration in Southern Border Area: A Case Study of Yala, Pattani and Narathiwat Province

BY : Mrs. Tippaya Pheumphiphop

DEGREE : Master of Arts (Social Development)

MAJOR : Social Analysis and Planning

ACADEMIC YEAR : 1995

---

The purposes of this study were to study and compare the problems of health personnel administrating occured at the district and provincial levels in the three southern border provinces of Thailand: Yala, Pattani and Naratiwat. The intention was to find the needs and strategies implemented in the adminstrating process in the areas where people speaks different languages, hold different culture and religious beliefs.

The instruments used were questionnaires on administrating work, problems confronted, and suggestions and opinions from health personnel. Subjects were 316 health personnel from which 157 or 99.7% were provincial officers and 159 or 50.3% were district officers.

This study was a descriptive research (As for their expenditure, the provincial personnel had the average expenses of 100 48.9 baht/month while the) district personel had 9187.5 baht/month. for which the following 5 major aspects of administrating process were studied and described: 1. recruitment 2. promotion 3. rewarding and punishment 4. personnel development, and 5. personnel welfare. The areas of study involved administrative theory, principles, policies, and regulations. The data collected were presented in percentages and means (X).

### Findings:

1. General information on health personnel.

There were more female than male personnel with the average age of 35.7 years old. Their average work experience was 13.4 years for both groups. However, 45.9% of provincial officers held a bachelor dedree while 63.5% of district officers held a higher certificate in

vocational education. Most of the personnel were buddhists whose domiciles were in Pattani and their average time working in the south was 12.8 years. They have worked in the south because they were initially assigned the post here. As for professional positions, the majority of provincial personnel held academic and planning positions at level 4 and 6 while most of the subjects drawn from district offices were level 4 officers dealing with the field work. The average salary of both groups were 9,334 baht/month. Most of them had no other allowance or income. The figures were 3,000-6,000 bath/month, and 9,001-12,000 bath/month respectively. Both groups had the average debts of as high as 150,740 bath.

2. Personnel recruitment, appointment, tranference or exchanging of positions, and promotion.

It was found that the amount of work outweighed the number of personnel at both levels. There were insufficient academic and planning officers, doctors, and nurses at the provincial level. At the district level, there were also acute shortages of personnel for the field work.

Personnel recruitment was made by having applicants take an examination. The one who passed were selected under the specified criteria as being sacrificed, honest, responsible, and were domiciled with high moral code of ethics.

Appointment was made under the specified principles. Most personnel assigned a post in the southern border provinces were satisfied with their jobs in their field work and were citizens of those area.

It was also found that there was no nepotism in personnel appointing at both levels, except for the non-permanent posts. Most subjects felt that nepotism created bad effects rather than good effects in administration.

As for promotion, most of the subjects had no problem of being obstructed by the salary levels or limitation.

3. Rewarding and punishment. Most of the subjects felt that rewarding with ordinary doubled promotion was made under the sound criteria but the specially rewarded doubled-promotion was made with no certain criteria. The provincial officers also felt that there was not a fair distribution of the later kind of rewarding.



Special rewards such as medals conferred for public defense, hardship allowances, or doubled-time duty serving were mostly not received or unfairly distributed. Those rewarded were mostly district officers.

The majority of personnel were found to be well-disciplined. Only 1.3% of those found to be guilty of indiscipline in the field were more of the officers or employees at the provincial level.

#### 4. Personnel development

A large proportion of personnel had been trained in public relations or academic courses according to each individual's interests, needs, or professional requirement.

The subjects from the district offices suggested that the provincial administrators should be the organizer of the training courses while those from the provincial offices felt that the central authority should be the one who organized the courses because there would be more experts or well-qualified lecturers to train them.

The Directing Centre for Southern Border Provinces Administration was the working unit not well-known to both groups of the subjects. Concerning personnel welfare, the provincial officers need more accommodation than the district officers since the latter group had their own houses. The provincial officers felt that the criteria used for accommodating personnel were appropriate but those working in the district offices felt that the criteria were not fixed.

As for welfare allowance, the subjects complained about the complicated steps of applying and getting the money asked for very late. Besides, they felt that there was insufficient welfare provided. There should be an improvement in hardship-allowance, travelling allowance, over-time payment, risk-allowance, and working insurance. The welfare provided in the form of co-operative banking or shop was not enough. So, most of the subjects borrowed money from financial banks. They agreed that the co-operative banking and shop could help them solve financial problems.

**Suggestions:**

From this study, I would like to suggest the following:

1. The ones who are domiciled in the areas studied should be recruited or appointed to work there as many as possible.
2. Recruitment should be made at the provincial level in case of the lack of health personnel in that particular office.
3. District officers should be given a chance to further their study, attend some useful training courses to be on a par with the provincial officers, and there should be some kinds of training that will make health personnel honest, sacrificed, patient, have high moral code of ethics.
4. There should be more welfare provided to these groups of personnel so that they can cope with the present high cost of living and will not feel so different from the private sector's employees.
5. There should be more cooperation between the offices in the same region and the District Centre for Southern Border Provinces Administration in order to make the policies, roles and duties well carried on.

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จสมบูรณ์ลงได้ด้วยความรู้ ความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจาก คณะอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ที่ได้ให้ความรู้ คำแนะนำ ข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา ตลอดจนให้ความกรุณาตรวจแก้ไขทุกขั้นตอนอย่างใกล้ชิดผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์วิชัย รูปชาติ ประธานกรรมการที่ปรึกษา รศ.ดร.ชัตติยา กรรณสูต ผศ.กรวีร์ ศรีกิจการ และ ดร.สุรสิทธิ์ วชิรขจร กรรมการที่ปรึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

ขอขอบพระคุณ เจ้าหน้าที่จากสำนักบรรณสารการพัฒนา สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ เจ้าหน้าที่จากฝ่ายประเมินผล สถาบันภาษาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่ได้ให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดีในการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล

นอกจากนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา พี่ ๆ น้อง ๆ เพื่อน ๆ และบุคคลใกล้ชิดในครอบครัวที่มีส่วนร่วมในการผลักดัน และเป็นกำลังใจช่วยเหลือให้การทําวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ดำเนินไปด้วยดี และสำเร็จลงได้ จึงขอขอบพระคุณไว้ ณ ที่นี้ทุกท่าน

ทิพย์ เพื่อนพิภพ