

**คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ กองสวัสดิการ สำนักงานกำลังพล
สำนักงานตำรวจแห่งชาติ**

**QUALITY OF WORK LIFE OF WELFARE DIVISION POLICE OFFICERS,
OFFICE OF HUMAN RESOURCES, ROYAL THAI POLICE**

พันตำรวจโท วรฉัตร บุญสุยา

นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตร รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สำหรับนักบริหาร

E-mail : Lovely-47@hotmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษาเชิงสำรวจนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวัดระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน การรับรู้ความสามารถในการทำงานของตนเอง การรับรู้ต่อระบบบริหาร ค่านิยมต่อการทำงาน ค่านิยมต่อราชการ และค่านิยมต่อบริการ และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการตำรวจ กองสวัสดิการ สำนักงานกำลังพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามแก่ข้าราชการตำรวจทุกฝ่ายในหน่วยงานดังกล่าว 322 ชุด ได้รับการตอบกลับและนำมาประมวลผลได้ 224 ชุดคิดเป็นร้อยละ 69.6

ผลการศึกษาพบว่าข้าราชการตำรวจ กองสวัสดิการฯ ร้อยละ 21.9 และ 76.8 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง และ ปานกลาง เมื่อพิจารณาแต่ละมิติของคุณภาพชีวิตตามแนวคิดของวอล์คเกอร์พบว่า มีคุณภาพชีวิตในระดับดีเรียงตามลำดับดังนี้ ธรรมชาติของงาน (51.3%) ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น (47.3%) บุคลากรทางสังคม (46.9%) การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (42.0%) การพัฒนาความสามารถของบุคคล (40.6%) สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (35.3%) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (26.8%) มีเพียงร้อยละ 18.3 เท่านั้นที่มีคุณภาพชีวิตในระดับดีในด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ร้อยละ 38.4 และ 29.5 มีการรับรู้ความสามารถในการทำงาน และต่อระบบบริหารในระดับสูง สำหรับค่านิยมโดยรวม ร้อยละ 80.4% มีค่านิยมในระดับสูง เมื่อเปรียบเทียบค่านิยมแต่ละมิติของข้าราชการตำรวจต่อการทำงาน ต่อราชการ และต่อบริการ พบว่าข้าราชการตำรวจกองสวัสดิการฯ มีค่านิยมต่อบริการที่ดีที่สุด รองลงมาคือค่านิยมต่อราชการ ลำดับสุดท้ายคือค่านิยมต่อการทำงาน ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานคือ หน่วยงานที่สังกัด การรับรู้ความสามารถในการทำงานของตนเอง การรับรู้ต่อระบบบริหาร และค่านิยมต่อการทำงาน

เพื่อให้ข้าราชการตำรวจกองสวัสดิการฯ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี การปรับปรุงระบบสวัสดิการ เพิ่มขวัญกำลังใจในการทำงาน เสริมสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ พัฒนาสำนักงานและอุปกรณ์ เป็นสิ่งจำเป็น

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตในการทำงาน การรับรู้ความสามารถในการทำงาน การรับรู้ระบบบริหาร
ค่านิยมต่อการทำงาน ค่านิยมต่อราชการ ค่านิยมต่อบริการ ข้าราชการตำรวจ

ABSTRACT

The objectives of this cross-sectional study were to assess the quality of work life, perception on work ability and management system, working values, bureaucracy and services values and its related factors of policemen at Welfare Division, Office of Human Resource, Royal Thai Police. Total of 322 self-administered questionnaires were distributed and 224 or 69.6% were returned for the analysis.

It was found that 21.9% and 76.8% had an overall quality of work life at good and fair level respectively. Considering each dimension of the quality of work life according to Walton, they were at good levels as the followings: constitutionalism (51.3%), total life space (47.3%), social integration (46.9 %), social relevance (42.0%), development of human capacity (40.6%), safe and healthy work place (35.3%) and growth and security (26.8%). Only 18.3% was at good level at good and fair compensation. In regards to perception on work ability and management system, 38.4% and 29.5% were at good level. However 80.4% were at good level of overall values. Comparison among values on working, bureaucracy and services, services values of the police officers was the best, followed by values on bureaucracy and working. Factors significantly related to the quality of work life were current section of work, perception on work ability and management system and working values.

To improve the quality of work life of police officers of Welfare Division, Office of Human Resource, Royal Thai Police, improvement of social welfare, moral and incentive, harmony, work place and equipments are recommended.

KEYWORDS : Quality of work life, Perception on work ability, Perception on management system, Working values, Bureaucracy values, Services values, Police officers

1. บทนำ

มนุษย์เป็นศูนย์กลางของการพัฒนาและเป็นปัจจัยชี้ขาดความสำเร็จการพัฒนาในทุกด้าน การพัฒนาให้มนุษย์มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีชีวิตที่สุขสมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจและสังคม สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม สังคมที่เปลี่ยนแปลง มีความสุขในการปฏิบัติงาน ทำให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายขององค์กร (นวลศิริ เปาวโรหิต, 2533: 5) คุณภาพชีวิตประกอบด้วย สภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ และที่เกิดจากมนุษย์ สินค้าและบริการที่เป็นพื้นฐานระดับการครองชีพ และ คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) ซึ่งหมายถึงการมีงานทำและการได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและจิตใจ (นิตย สัมมาพันธ์, 2535: 264) การทำงานเป็นกิจกรรมที่เป็นส่วนหนึ่งในการดำรงชีวิต หากเวลาส่วนใหญ่ของชีวิตได้ทำในสิ่งที่ตนพึงพอใจ ชีวิตก็จะมีค่าและมีความสุข ในทางกลับกันหากชีวิตส่วนใหญ่ต้องผจญกับงานที่มีปัญหา นำเบื่อ ไม่มีความเจริญก้าวหน้า ไม่มีความปลอดภัย ไม่มีเวลาให้กับครอบครัว จะก่อให้เกิดความเครียด ความกังวล ความคับข้องใจ ส่งผลกระทบต่อการทำงานของตนเองและบุคคลรอบข้าง เมื่อมนุษย์ต้องใช้ชีวิตอยู่กับการทำงานเป็นส่วนใหญ่ จึงมีความจำเป็นในการดำรงชีวิตการทำงานอย่างมีคุณภาพ การพัฒนาคุณภาพชีวิต

และคุณภาพชีวิตในการทำงานจึงเป็นสิ่งที่ต้องคำนึงควบคู่กันไป คุณภาพชีวิตในการทำงานตามแนวคิดของ วอลตัน (Walton, 1974: 12) มีองค์ประกอบ 8 ด้านคือ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้อง ลักษณะและปลอดภัย การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน บุคลากรด้าน สังคม ธรรมเนียมในองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น และ การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

องค์กรหรือหน่วยงานควรมีการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในการพัฒนาสิ่งใดๆนั้น จำเป็นต้องรู้ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อประกอบพิจารณาดำเนินการ และปัจจัยดังกล่าว ได้แก่ พฤติกรรมส่วนบุคคล ซึ่งเป็นผลมาจาก สภาพภาพส่วนบุคคล และองค์ประกอบของบุคคลนั้น เช่น การรับรู้ความสามารถในการทำงานของตนเอง การรับรู้ต่อระบบบริหาร ค่านิยมต่อการทำงาน ค่านิยมต่อราชการ และ ค่านิยมต่อบริการ ทัศนคติ การจูงใจ และการจัดองค์การ หน่วยงาน กิจกรรมในการทำงาน สิ่งแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อองค์การ เช่น วัฒนธรรม สังคม เศรษฐกิจ นโยบายรัฐบาล เทคโนโลยี ภาวะการแข่งขัน (Werther and Davis, 1982: 66-67) ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้คัดเลือกปัจจัยที่มีแนวโน้มที่จะมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ กองสวัสดิการ สำนักงานกำลังพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคล การรับรู้ความสามารถในการทำงานของตนเอง การรับรู้ต่อระบบบริหาร ค่านิยมต่อการทำงาน ค่านิยมต่อราชการ และค่านิยมต่อบริการ

กองสวัสดิการ สำนักงานกำลังพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจหลักในด้านการจัดสวัสดิการให้แก่ข้าราชการตำรวจและครอบครัว เช่น สวัสดิการฌาปนกิจสงเคราะห์ สวัสดิการบ้านพักอาศัย สวัสดิการดนตรีและกีฬา สถานพักผ่อนตากอากาศสงฆ์และสตรีตำรวจ สวัสดิการดังกล่าวล้วนเป็นสวัสดิการพื้นฐาน ที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และความเป็นอยู่ของข้าราชการตำรวจทั่วประเทศ ข้าราชการตำรวจในกองสวัสดิการ จึงควรเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับที่สามารถทำให้หน่วยงานบรรลุภารกิจด้านสวัสดิการต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในกองสวัสดิการ เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจต่อไป

2. วัตถุประสงค์ในการวิจัย

- 2.1 เพื่อวัดระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจในกองสวัสดิการ
- 2.2 เพื่ออธิบายการรับรู้ความสามารถในการทำงานของตนเอง การรับรู้ต่อระบบบริหาร ค่านิยมต่อการทำงาน ค่านิยมต่อราชการ และค่านิยมต่อบริการของข้าราชการตำรวจในกองสวัสดิการ
- 2.3 เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่าง อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน การรับรู้ความสามารถในการทำงานของตนเอง การรับรู้ต่อระบบบริหาร ค่านิยมต่อการทำงาน ค่านิยมต่อราชการ ค่านิยมต่อบริการ กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจในกองสวัสดิการ

3. สมมุติฐานการวิจัย

- 3.1 ข้าราชการตำรวจกองสวัสดิการ ที่มี เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และตำแหน่ง ที่แตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน

3.2 ข้าราชการตำรวจกองสวัสดิการ ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมานาน จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี

3.3 ข้าราชการตำรวจกองสวัสดิการ ที่มีการรับรู้ความสามารถในการทำงานของตนเองดี การรับรู้ต่อระบบบริหารดี จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี

3.4 ข้าราชการตำรวจกองสวัสดิการที่มีค่านิยมต่อการทำงานดี ค่านิยมต่อราชการดี ค่านิยมต่อบริการดี จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี

4. นิยามศัพท์เฉพาะ

การรับรู้ต่อระบบบริหาร หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อการบริหาร การมอบหมายงาน การติดต่อสื่อสาร การทำงานเป็นทีม การจัดองค์การ การบังคับบัญชาและการบริหารงานบุคคล

ค่านิยมต่อการทำงาน หมายถึง ความเชื่อที่ควรปฏิบัติเกี่ยวกับการทำงานของข้าราชการตำรวจ ต่อคุณธรรมและจริยธรรมในการทำงาน ความรับผิดชอบ การใช้ความรู้ความสามารถที่ตนมีอยู่ในการปฏิบัติกิจกรรม เพื่อสร้างสรรค์ประโยชน์แก่สังคม มีการศึกษาหาความรู้ เพื่อเพิ่มพูนทักษะความชำนาญ ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีส่วนร่วมในการสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงาน และชุมชน

ค่านิยมต่อราชการ หมายถึง ความเชื่อที่ควรปฏิบัติมีอยู่ในระบบราชการ โดยต้องยึดกฎระเบียบ ข้อบังคับของหน่วยงาน ยึดถือคำสั่งของผู้บังคับบัญชาตามสายการบังคับบัญชา ยึดตามหลักคุณธรรมหรือธรรมเนียมที่เคยปฏิบัติ

ค่านิยมต่อบริการ หมายถึง ความเชื่อที่ควรปฏิบัติต่อผู้รับบริการ โดยให้ความสำคัญต่อผู้รับบริการโดยตรง ความเคารพในความรู้สึก ค่านิยมขนบธรรมเนียม ประเพณีของผู้รับบริการ ให้บริการโดยยึดหลักความถูกต้องตามหลักวิชาการ โดยคำนึง ถึงความพอใจของผู้รับบริการ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามแนวคิดของวอลตัน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของข้าราชการตำรวจกองสวัสดิการ สำนักงานกำลังพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่มีต่อการทำงานซึ่งสามารถสนองตอบความต้องการทั้งด้านร่างกาย และจิตใจ ทำให้ชีวิตมีคุณค่า หรือมีการทำงานที่ทำให้เกิดความเป็นอยู่ที่ดีตามการยอมรับของสังคม ซึ่งเป็นการผสมผสานระหว่างงานกับชีวิต ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้บรรลุนิติวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพโดยจำแนกออกเป็น 8 ด้าน ดังนี้

ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ หมายถึง สิ่งที่ข้าราชการตำรวจรู้สึกพึงพอใจในผลประโยชน์ตอบแทนจากการทำงาน ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้างหรือค่าตอบแทนอื่นๆ ที่เพียงพอในการดำรงชีวิตตาม ทัศนคติของตน ซึ่งเป็นไปตามมาตรฐานการครองชีพ และต้องเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งอื่นที่คล้ายคลึงกัน

สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องและปลอดภัย หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั้งด้านอาคารสถานที่ เครื่องมือเครื่องใช้ อยู่ในสภาพที่เอื้ออำนวยให้การปฏิบัติงานมีความสะดวก สบายปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อร่างกายและจิตใจของข้าราชการตำรวจ

การพัฒนาความสามารถของบุคคล หมายถึง การเปิดโอกาสให้ข้าราชการตำรวจมีโอกาสทำงานอย่างเต็มความสามารถ รวมถึงการพัฒนาความรู้ความสามารถและการเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน

ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง ข้าราชการตำรวจมีความรู้สึกเชื่อมั่นต่อความเป็นไปได้ในการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน และความมั่นคงในอาชีพและรายได้ หรือหน้าที่ที่ได้รับ

บูรณาการทางสังคม หมายถึง การที่ข้าราชการตำรวจมีความรู้สึกว่ามีคุณค่าได้รับการยอมรับและความร่วมมือการทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี มีความสามัคคี ปราศจากการมีอคติ และการทำลายซึ่งกันและกัน

ธรรมเนียมในองค์กร หมายถึง นโยบาย และกฎระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ที่ตั้งอยู่บนรากฐานของกฎหมาย ซึ่งบุคลากรมีสิทธิแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผยและมีการเคารพสิทธิซึ่งกันและกัน

ความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่น หมายถึง ข้าราชการตำรวจมีความรู้สึกว่ามีสมดุลระหว่างช่วงเวลาทำงานกับช่วงเวลาที่ได้ผ่อนคลายจากการทำงาน โดยมีเวลาเป็นส่วนตัวกับ ครอบครัว สังคมและตนเอง โดยที่ไม่วิตกกังวลจากงานได้

การเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคม หมายถึง ข้าราชการตำรวจมีความรู้สึกว่าการทำงานของตนเองมีส่วนรับผิดชอบต่อสังคม เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม การให้ความร่วมมือกับชุมชนหรือสังคม หรือหน่วยอื่นในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์ ซึ่งจะก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของงานและความรู้สึกภูมิใจในอาชีพ

5. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณแบบภาคตัดขวาง เพื่อวัดระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง โดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองในการวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน การรับรู้ความสามารถในการทำงานของตนเอง การรับรู้ต่อระบบบริหาร ค่านิยมต่อการทำงาน ค่านิยมต่อราชการ และค่านิยมต่อบริการของข้าราชการตำรวจในกองสวัสดิการ ตรวจสอบความตรงของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญ และนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ กองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำนวน 56 คน วิเคราะห์ความเที่ยงของเครื่องมือโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach, 1960 อ้างใน วิเชียร เกตุสิงห์, 2524: 142) ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของคุณภาพชีวิตในการทำงาน การรับรู้ความสามารถในการทำงานของตนเอง การรับรู้ต่อระบบบริหาร ค่านิยมต่อการทำงาน ค่านิยมต่อราชการ และค่านิยมต่อบริการ 0.9533, 0.7146, 0.9001, 0.6822, 0.7421 และ 0.8041 ตามลำดับ

ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน และชั้นสัญญาบัตรทุกคนที่ปฏิบัติงานในสังกัดกองสวัสดิการ สำนักงานกำลังพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ปีงบประมาณ 2553 มีจำนวนทั้งสิ้น 322 คน จาก 9 หน่วยงานในกองสวัสดิการ ดังนี้ สำนักงานผู้บังคับการ / ฝ่ายอำนวยการ ฝ่ายการจัดสวัสดิการ ฝ่ายสวัสดิการการเงิน ฝ่ายสวัสดิการบ้านพัก ฝ่ายการณาปนกิจสงเคราะห์ ฝ่ายสโมสรและันทนาการ ฝ่ายคนตรี ฝ่ายกีฬา และ กลุ่มงานอนุศาสนาจารย์ โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการแจกแบบสอบถามให้แก่ประชากรทุกคน และได้รับคืนกลับและนำมาวิเคราะห์ประมวลผลได้ 224 ชุด คิดเป็นร้อยละ 69.6

6. ผลการศึกษา

ข้าราชการตำรวจ กองสวัสดิการ สำนักงานกำลังพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ประมาณ 3 ใน 5 เป็นข้าราชการตำรวจชาย มีอายุเฉลี่ย 38.9 ปี 2 ใน 5 เป็นโสด และมีสมาชิกที่ต้องรับภาระในการเลี้ยงดู 2.5 คน ร้อยละ 73.2 มีระดับการศึกษาสูงสุดไม่เกินกว่าระดับปริญญาตรี ส่วนใหญ่ ร้อยละ 71.7 เป็นข้าราชการตำรวจชั้นประทวน มีระยะเวลาในการทำงาน 14.0 ปี เกือบครึ่งเป็นข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานในฝ่ายดนตรี

คุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งโดยรวมและแต่ละมิติที่วัดตามทฤษฎีของวอลคิน 8 ด้าน/มิติ พบว่าร้อยละ 76.8 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีเพียงร้อยละ 21.9 เท่านั้นที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาแต่ละด้านของคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่าข้าราชการตำรวจมีคุณภาพชีวิตด้านธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กรมากที่สุด รองลงมาคือ คุณภาพชีวิตด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น และ ด้านบูรณาการทางสังคม การเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม และด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ทั้งนี้เนื่องจากพบว่ามีร้อยละของข้าราชการตำรวจฯ ที่จำแนกอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 51.3, 47.3, 46.9, 42.0 และ 40.6 ตามลำดับ อย่างไรก็ตาม คุณภาพชีวิตด้านความยุติธรรมและความพอเพียงของค่าตอบแทน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะในการทำงาน เป็นคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เป็นปัญหา เนื่องจากเป็นมิติของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่อยู่ในระดับต่ำ หรือระดับที่ต้องปรับปรุงมากที่สุด กล่าวคือ มีคุณภาพชีวิตในระดับต่ำ ร้อยละ 16.1, 8.9 และ 8.0 ตามลำดับ

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของข้าราชการตำรวจกองสวัสดิการ 224 คนต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

| คุณภาพชีวิตในการทำงาน | ต่ำ | | ปานกลาง | | สูง | |
|--|-------|--------|---------|--------|-------|--------|
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| โดยรวม | 3 | 1.3 | 172 | 76.8 | 49 | 21.9 |
| ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ | 36 | 16.1 | 147 | 65.6 | 41 | 18.3 |
| สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย | 18 | 8.0 | 127 | 56.7 | 79 | 35.3 |
| การพัฒนาความสามารถของบุคคล | 13 | 5.8 | 120 | 53.6 | 91 | 40.6 |
| ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน | 20 | 8.9 | 144 | 64.3 | 60 | 26.8 |
| บูรณาการทางสังคม | 3 | 1.3 | 116 | 51.8 | 105 | 46.9 |
| ธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กร | 1 | 0.4 | 108 | 48.2 | 115 | 51.3 |
| ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น | 2 | 0.9 | 116 | 51.8 | 106 | 47.3 |
| การเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม | 9 | 4.0 | 121 | 54.0 | 94 | 42.0 |

สำหรับการรับรู้ถึงความสามารถในการทำงานของตนเองและต่อระบบบริหารโดยรวม ร้อยละ 59.8 อยู่ในระดับปานกลาง และ ร้อยละ 38.4 อยู่ในระดับสูง ข้าราชการตำรวจรับรู้ความสามารถในการทำงานของตนเองและต่อระบบบริหารคล้ายคลึงกัน รับรู้ถึงความสามารถในการทำงานของตนเองในระดับสูง และปานกลาง ร้อยละ 30.4 และ 65.2 ตามลำดับ ในขณะที่การรับรู้ต่อระบบบริหารในระดับสูง และปานกลาง ร้อยละ 29.5 และ 67.4 ตามลำดับ

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของข้าราชการตำรวจกองสวัสดิการ 224 คนต่อการรับรู้ความสามารถในการทำงานของตนเองและการรับรู้ต่อระบบบริหาร

| การรับรู้ความสามารถในการทำงานของตนเองและ การรับรู้ต่อระบบบริหาร | ต่ำ | | ปานกลาง | | สูง | |
|--|-------|--------|---------|--------|-------|--------|
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| โดยรวม | 4 | 1.8 | 134 | 59.8 | 86 | 38.4 |
| การรับรู้ความสามารถในการทำงานของตนเอง | 10 | 4.5 | 146 | 65.2 | 68 | 30.4 |
| การรับรู้ต่อระบบบริหาร | 7 | 3.1 | 151 | 67.4 | 66 | 29.5 |

ค่านิยมต่อการทำงาน ต่อราชการและต่อบริการ โดยรวม ร้อยละ 80.4 อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาแต่ละมิติของค่านิยม พบว่าข้าราชการตำรวจฯ มีค่านิยมต่อบริการดีที่สุด รองลงมาคือค่านิยมต่อราชการ และ ค่านิยมต่อการทำงาน ทั้งนี้ โดยพิจารณาจากร้อยละที่จำแนกในระดับสูง ร้อยละ 87.9, 84.4 และ 77.2 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของข้าราชการตำรวจกองสวัสดิการ 224 คนต่อค่านิยมต่อการทำงาน ค่านิยมต่อราชการ ค่านิยมต่อบริการ

| ค่านิยมต่อการทำงาน ค่านิยม ต่อราชการ ค่านิยมต่อบริการ | ต่ำ | | ปานกลาง | | สูง | |
|--|-------|--------|---------|--------|-------|--------|
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| โดยรวม | 1 | 0.4 | 43 | 19.2 | 180 | 80.4 |
| ค่านิยมต่อการทำงาน | 0 | 0.0 | 51 | 22.8 | 173 | 77.2 |
| ค่านิยมต่อราชการ | 4 | 1.8 | 31 | 13.8 | 189 | 84.4 |
| ค่านิยมต่อบริการ | 1 | 0.4 | 26 | 11.6 | 197 | 87.9 |

ปัจจัยส่วนตนของข้าราชการตำรวจ ที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับการรับรู้ในความสามารถในการทำงานของตนเองและต่อระบบบริหารโดยรวม คือ ตำแหน่งงาน และหน่วยงานที่สังกัด ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร มีการรับรู้ดีกว่า โดยที่ข้าราชการตำรวจ ฝ่ายการจัดสวัสดิการ มีการรับรู้ดีที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับฝ่ายอื่น ข้าราชการตำรวจ ฝ่ายแผนปฏิบัติการ/กองสวัสดิการ และสำนักงานผู้บังคับการ/ฝ่ายอำนวยการ รับรู้ในในระดับต่ำมากที่สุด อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจกับการรับรู้

รายค้าน พบว่า หน่วยงานที่สังกัดมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับทั้งการรับรู้ถึงความสามารถในการทำงานของตนเองและต่อระบบบริหาร โดยที่ข้าราชการฝ่ายการจัดสวัสดิการ มีการรับรู้ถึงความสามารถในการทำงานของตนเองและต่อระบบบริหารดีที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับฝ่ายอื่น ข้าราชการฝ่ายอำนวยการและสำนักงานผู้บังคับการ/ฝ่ายอำนวยการ รับรู้ถึงความสามารถในการทำงานของตนเองและต่อระบบบริหารในระดับต่ำมากที่สุด อย่างไรก็ตาม ตำแหน่งงานในปัจจุบันยังมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับการรับรู้ต่อระบบบริหาร ข้าราชการชั้นสัญญาบัตรมีการรับรู้ต่อระบบบริหารดีกว่าข้าราชการตำรวจ กลุ่มอื่น

สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจ ที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับค่านิยมต่อการทำงานต่อราชการและต่อบริการ โดยรวม คือ เพศ ระดับการศึกษาและหน่วยงานที่สังกัดข้าราชการตำรวจหญิงมีค่านิยมดีกว่าข้าราชการตำรวจชาย ผู้ที่มีการศึกษาสูง จะมีค่านิยมดีกว่าผู้ที่มีการศึกษาต่ำ ฝ่ายการจัดสวัสดิการและสำนักงานผู้บังคับการ/ฝ่ายอำนวยการมีค่านิยม โดยรวมดีกว่าข้าราชการตำรวจกลุ่มอื่น นอกจากนี้ยังพบว่า ข้าราชการตำรวจ ในตำแหน่งที่สูงหรือชั้นสัญญาบัตร มีค่านิยมในการทำงานดีกว่าข้าราชการชั้นประทวน ข้าราชการตำรวจ สำนักงานผู้บังคับการ/ฝ่ายอำนวยการ และฝ่ายการจัดสวัสดิการ มีค่านิยมในการทำงานดีกว่าข้าราชการตำรวจกลุ่มอื่น นอกจากนี้ยังพบว่าข้าราชการตำรวจที่เป็น โสคมีค่านิยมต่อราชการดีกว่าข้าราชการตำรวจ ที่ไม่เป็น โสคอย่างมีนัยสำคัญ

ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวม คือหน่วยงานที่สังกัด ข้าราชการฝ่ายการจัดสวัสดิการ และฝ่ายคนตรี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานดีกว่าข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอื่น เป็นที่น่าสังเกตว่าข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการและข้าราชการตำรวจ สำนักงานผู้บังคับการ/ฝ่ายอำนวยการ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานดีกว่าข้าราชการตำรวจฝ่ายอื่น เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคลกับแต่ละมิติของคุณภาพชีวิตตามแนวคิดของวอลตัน พบว่าหน่วยงานที่สังกัดมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับทุกมิติของคุณภาพชีวิต ยกเว้นมิติด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ข้าราชการตำรวจฝ่ายสวัสดิการ และฝ่ายคนตรีมีคุณภาพชีวิตทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและพอเพียง สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย การพัฒนาความสามารถ ความก้าวหน้าความมั่นคงในงาน บุคลากรทางสังคม ธรรมนุญในองค์กร และการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม ดีกว่าข้าราชการตำรวจฝ่ายอื่น ข้าราชการตำรวจสำนักงานผู้บังคับการ/ฝ่ายอำนวยการ และฝ่ายอำนวยการมีคุณภาพทั้ง 7 ด้านดังกล่าว ดีกว่าข้าราชการกลุ่มอื่น นอกจากนี้ยังพบว่า สถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับมิติของคุณภาพชีวิตด้านบุคลากรทางสังคม คนโสดมีคุณภาพชีวิตในมิติดังกล่าวดีกว่า และระดับการศึกษาสูงสุดมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับมิติของคุณภาพชีวิตด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ข้าราชการตำรวจ ที่มีการศึกษาสูง จะมีคุณภาพชีวิตในมิติดังกล่าวดีกว่า

ตารางที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

| คุณลักษณะส่วนบุคคล | จำนวน ตัวอย่าง | ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ | | | | p-value* |
|---|-------------------|--------------------------------|--------|-------|--------|----------|
| | | ต่ำ | | สูง | | |
| | | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | |
| เพศ | | | | | | |
| ชาย | 128 | 100 | 78.1 | 28 | 21.9 | 0.163 |
| หญิง | 92 | 79 | 85.9 | 13 | 14.1 | |
| อายุ (ปี) | | | | | | |
| 20-29 | 30 | 22 | 73.3 | 8 | 26.7 | 0.429 |
| 30-39 | 81 | 67 | 82.7 | 14 | 17.3 | |
| 40-49 | 72 | 62 | 86.1 | 10 | 13.9 | |
| 50-59 | 26 | 20 | 76.9 | 6 | 23.1 | |
| สถานภาพสมรส | | | | | | |
| โสด | 82 | 62 | 75.6 | 20 | 24.4 | 0.196 |
| สมรส | 121 | 103 | 85.1 | 18 | 14.9 | |
| หม้าย/หย่า/แยก | 16 | 14 | 87.5 | 2 | 12.5 | |
| จำนวนสมาชิกที่ต้องรับผิดชอบเลี้ยงดู (คน) | | | | | | |
| 1 | 39 | 31 | 79.5 | 8 | 20.5 | 0.598 |
| 2 | 57 | 40 | 70.2 | 17 | 29.8 | |
| 3 | 28 | 23 | 82.1 | 5 | 17.9 | |
| 4-7 | 34 | 26 | 76.5 | 8 | 23.5 | |
| ระดับการศึกษาสูงสุด | | | | | | |
| ประกาศนียบัตร | 47 | 36 | 76.6 | 11 | 23.4 | 0.591 |
| ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า | 117 | 95 | 81.2 | 22 | 18.8 | |
| ปริญญาโทและสูงกว่า | 34 | 26 | 76.47 | 8 | 23.5 | |
| อื่นๆ | 26 | 18 | 69.23 | 8 | 30.8 | |
| ตำแหน่งปัจจุบัน | | | | | | |
| ผู้บังคับหมู่ | 160 | 127 | 79.4 | 33 | 20.6 | 0.771 |
| รองสารวัตร - สารวัตร | 37 | 30 | 81.1 | 7 | 18.9 | |
| รองผู้กำกับการ - ผู้กำกับการ | 20 | 14 | 70.0 | 6 | 30.0 | |
| รองผู้บังคับการ | 2 | 1 | 50.0 | 1 | 50.0 | |
| อื่นๆ | 4 | 3 | 75.0 | 1 | 25.0 | |

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน (ปี)

| | | | | | | |
|-------|----|----|------|----|------|-------|
| <10 | 97 | 76 | 78.4 | 21 | 21.6 | 0.138 |
| 10-14 | 38 | 34 | 89.5 | 4 | 10.5 | |
| 15-19 | 37 | 30 | 81.1 | 7 | 18.9 | |
| 20-29 | 28 | 18 | 64.3 | 10 | 35.7 | |
| 30-42 | 24 | 17 | 70.8 | 7 | 29.2 | |

หน่วยงานที่สังกัด

| | | | | | | |
|--------------------------------------|-----|----|-------|----|------|-------|
| สำนักงานผู้บังคับการ และฝ่ายอำนวยการ | 32 | 28 | 87.5 | 4 | 12.5 | 0.000 |
| ฝ่ายการจัดสวัสดิการ | 21 | 7 | 33.3 | 14 | 66.7 | |
| ฝ่ายการฆาปนกิจสงเคราะห์ | 20 | 19 | 95.0 | 1 | 5.0 | |
| ฝ่ายคนตรี | 103 | 82 | 79.6 | 21 | 20.4 | |
| ฝ่ายอื่นๆ | 47 | 38 | 80.85 | 9 | 19.1 | |

* p-value โดยใช้ Chi-square Test

การรับรู้ความสามารถในการทำงานและระบบบริหาร ทั้งโดยรวมและรายด้าน พบว่ามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงานตามแนวคิดของวอลตันในแต่ละมิติและโดยรวม ข้าราชการตำรวจที่มีการรับรู้ ทั้งโดยรวมและรายด้านที่ดีจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในแต่ละมิติและโดยรวมดีไปด้วย

ตารางที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถในการทำงานของตนเองและการรับรู้ต่อระบบบริหารกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

| จำนวนตัวอย่าง | คุณภาพชีวิตในการทำงาน | | | | p-value* | |
|---------------------------------------|-----------------------|--------|-------|--------|----------|-------|
| | ต่ำ | | สูง | | | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | | |
| การรับรู้โดยรวม | | | | | | |
| ต่ำ | 138 | 132 | 95.7 | 6 | 4.3 | 0.000 |
| สูง | 86 | 43 | 50.0 | 43 | 50.0 | |
| การรับรู้ความสามารถในการทำงานของตนเอง | | | | | | |
| ต่ำ | 156 | 139 | 89.1 | 17 | 10.9 | 0.000 |
| ตารางที่ 5 (ต่อ) | | | | | | |
| สูง | 68 | 36 | 52.9 | 32 | 47.1 | |
| การรับรู้ต่อระบบบริหาร | | | | | | |
| ต่ำ | 158 | 141 | 90.4 | 17 | 10.9 | 0.000 |
| สูง | 66 | 34 | 50.0 | 32 | 47.1 | |

* p-value โดยใช้ Chi-square Test

ค่านิยมต่อการทำงาน ต่อราชการและต่อบริการโดยรวม มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม และมีมิติของคุณภาพชีวิตด้านบูรณาการทางสังคม ธรรมเนียมในองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม หากค่านิยมฯ โดยรวมดี ข้าราชการฯจะมีคุณภาพชีวิตในมิติดังกล่าวดีไปด้วย เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงานกับคุณภาพชีวิตทั้ง โดยรวม และรายด้าน พบว่ามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งโดยรวมและแต่ละมิติรายด้าน ข้าราชการฯ ที่มีค่านิยมต่อการทำงานดี จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งโดยรวมและแต่ละมิติรายด้านดีไปด้วย สำหรับค่านิยมต่อราชการ พบว่ามีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ส่วนค่านิยมต่อบริการ ไม่พบว่ามีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งโดยรวมและ แต่ละมิติรายด้าน

ตารางที่ 6 ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมต่อการทำงาน ค่านิยมต่อราชการ ค่านิยมต่อบริการ กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

| จำนวนตัวอย่าง | คุณภาพชีวิตในการทำงาน | | | | p-value* | |
|---------------------------|-----------------------|--------|-------|--------|----------|-------|
| | ต่ำ | | สูง | | | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | | |
| ค่านิยมโดยรวม | | | | | | |
| ต่ำ | 44 | 41 | 93.2 | 3 | 6.8 | 0.007 |
| สูง | 180 | 134 | 74.4 | 46 | 25.6 | |
| ค่านิยมต่อการทำงาน | | | | | | |
| ต่ำ | 51 | 46 | 90.2 | 5 | 9.8 | 0.018 |
| สูง | 173 | 129 | 74.6 | 44 | 25.4 | |
| ค่านิยมต่อราชการ | | | | | | |
| ต่ำ | 35 | 29 | 82.9 | 6 | 17.1 | 0.461 |
| สูง | 189 | 146 | 77.2 | 43 | 22.8 | |
| ค่านิยมต่อบริการ | | | | | | |
| ต่ำ | 27 | 24 | 88.9 | 3 | 11.1 | 0.149 |
| สูง | 197 | 151 | 76.6 | 46 | 23.4 | |

* p-value โดยใช้ Chi-square Test

6. อภิปรายผล

6.1 คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ

คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ กองสวัสดิการ สำนักงานกำลังพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่า ร้อยละ 76.8 มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีเพียงร้อยละ 21.9 เท่านั้นที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ณ์ชพล ภู่อึ้ง (2540: 89-92)

ศึกษาในกลุ่มพนักงานโรงงานมักกะสัน การรถไฟแห่งประเทศไทย สุทิน สายสงวน (2538) ศึกษาในกลุ่มข้าราชการ กรมการเกษตร ในภาคใต้ นิตินัย ภิมะโยธิน (2545) ศึกษาในกลุ่มนายทหารประทวน สังกัดกรมทหารม้าที่ 5 รักษาพระองค์ พนิดา งานนิยม (2545) ศึกษาในกลุ่มผู้บังคับหมวดตำรวจตระเวนชายแดน อภิชาติ พุ่มแก้ว (2548) ศึกษาในกลุ่มตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลโคกคราม และ สันทกวิทย์ มากช่วย (2549) ศึกษาในกลุ่มข้าราชการตำรวจ สำนักงานเลขานุการ ตำรวจแห่งชาติ ที่พบว่าส่วนใหญ่ มีคุณภาพชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากแต่ละองค์กรอยู่ภายใต้ระบบราชการ ถึงแม้จะมีลักษณะงานที่แตกต่างกัน แต่มีลักษณะระบบ และ ระบบอำนาจหน้าที่ที่เหมือนกัน ดังกล่าวไว้ใน (แม็กซ์ เวเบอร์ 1974, อ้างใน วุฒิชัย จานงค์ 2520: 69-70) และอรุณ รักรธรรม (2524: 68)

เมื่อพิจารณาแต่ละมิติของคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ ที่วัดตามทฤษฎีของวอลตัน (8 ด้าน/มิติ) พบว่าข้าราชการตำรวจ มีคุณภาพชีวิตด้านธรรมนุญในองค์กรมากที่สุด รองลงมาคือ คุณภาพชีวิตด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น และ ด้านบูรณาการทางสังคม การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม และด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล อย่างไรก็ตามคุณภาพชีวิตด้านความยุติธรรมและความพอเพียงของค่าตอบแทน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะในการทำงาน เป็นมิติของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เป็นปัญหาสำคัญ เมื่อเปรียบเทียบกับการศึกษาของ ณัชพล ภู่งิ่ง (2540: 89-92) ที่ศึกษาในกลุ่มพนักงานโรงงานมักกะสัน การรถไฟแห่งประเทศไทย พบว่าไม่สอดคล้องกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านค่าตอบแทน ที่พนักงานการรถไฟ โรงงานมักกะสัน คิดว่า เนื่องจากพนักงานการรถไฟ ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรมหาชน มีค่าตอบแทนที่ดีกว่า ข้าราชการประจำ แต่การศึกษาค้นคว้าให้ผลสอดคล้องกับการศึกษาของ สุทิน สายสงวน (2538) อภิชาติ พุ่มแก้ว (2548) ที่ศึกษาในข้าราชการของรัฐ ที่มีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่คล้ายคลึงกัน ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆที่ได้รับข้าราชการตำรวจ ค่อนข้างน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับค่าครองชีพในปัจจุบัน และการรับผิดชอบในการเลี้ยงดูสมาชิกในครอบครัว อีกทั้งปริมาณงานที่มากเมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ในปัจจุบัน ข้าราชการตำรวจ ถึงร้อยละ 33.5 และ 29.9 เห็นว่า มีความพอเพียงในรายได้ที่ได้รับพอเพียงสำหรับการใช้จ่ายของครอบครัว และความยุติธรรมของค่าตอบแทนที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะคล้ายกัน ในระดับน้อยถึงน้อยที่สุดตามลำดับ และเห็นว่าความดีความชอบที่ได้รับประจำปีนั้นไม่ยุติธรรม ประกอบกับค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน พอใจในสวัสดิการที่ได้รับ ไม่มากนัก หน่วยงานที่สังกัดมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับคุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและความพอเพียง ข้าราชการฝ่ายการจัสดสวัสดิการมีคุณภาพชีวิตด้านนี้ดีกว่าข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ และฝ่ายอาปนกิจ สงเคราะห์ ทั้งนี้เนื่องจากฝ่ายการจัสดสวัสดิการเป็นงานใหม่ตามการปรับเปลี่ยน โครงสร้างสำนักงานตำรวจแห่งชาติประจำปี 2552 ยังมีภาระกิจ ไม่มากเท่ากับงานในฝ่ายอำนวยการ และฝ่ายอาปนกิจสงเคราะห์ ซึ่งเป็นฝ่ายที่เกิดมานาน ข้าราชการตำรวจเสนอแนะว่าควรจัสดสวัสดิการเพิ่มขึ้น ขอมทำงานล่วงเวลาเพิ่มขึ้น โดยเน้นที่ข้าราชการฯ ชั้นผู้น้อย

คุณภาพชีวิตด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน พบว่าอยู่ในระดับดีเพียงร้อยละ 26.8 เท่านั้น รองลงมาพบว่าคุณภาพชีวิตด้านความยุติธรรมและความพอเพียงของค่าตอบแทนพบว่ามีเพียงร้อยละ 18.3 ข้าราชการตำรวจ ร้อยละ 24.5, 17.4, 16.9 และ 16.1 เห็นว่าตำแหน่งหรือสายงานที่ปฏิบัติงานอยู่มีโอกาสก้าวหน้าทัดเทียมกับตำแหน่งหรือสายงานอื่นๆ การปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ทำให้มีโอกาสประสบความสำเร็จ

ในชีวิตตามที่มุ่งหวังไว้ ความเหมาะสมในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งและการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเป็นไปตามระบบคุณธรรมน้อยถึงน้อยที่สุดตามลำดับ ถึงแม้ในปัจจุบันระบบการให้ควมดีความชอบของหน่วยงานราชการจะเป็นไปตามผลงานที่ได้รับก็ตาม แต่ยังมีปัญหาเมื่อนำมาปฏิบัติจริงและจะต้องทำให้มีธรรมภิบาลและโปร่งใส หน่วยงานที่สังกัดมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับคุณภาพชีวิตด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานข้าราชการฝ่ายการจัดสวัสดิการ และฝ่ายคนตรี มีคุณภาพชีวิตด้านนี้ดีกว่าข้าราชการฯ ฝ่ายอำนวยการ และฝ่ายแผนกกิจการสงเคราะห์ เนื่องจากกำลังพลของฝ่ายการจัดสวัสดิการ โดยส่วนใหญ่ได้มีโอกาสปฏิบัติงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาระดับสูง เนื่องจากมีความสำคัญต่อการจัดสวัสดิการภายใน โดยรวมของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ส่วนฝ่ายอำนวยการ และฝ่ายแผนกกิจการสงเคราะห์ เนื่องจากส่วนใหญ่ปฏิบัติงานประจำที่เกี่ยวข้องกับเอกสาร ไม่ค่อยได้มีโอกาสปฏิบัติงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาระดับสูง สำหรับฝ่ายคนตรีในยุคปัจจุบันผู้บังคับบัญชาเบื้องต้นสนับสนุนในการเพิ่มพูนศักยภาพส่วนบุคคล ข้าราชการตำรวจอยากให้มีการประเมินผลงานประจำที่โปร่งใสเป็นธรรม

คุณภาพชีวิตด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย เป็นมิติหนึ่งที่เป็นปัญหาในอันดับสาม เนื่องจากมีเพียงร้อยละ 35.3 เท่านั้นที่มีคุณภาพชีวิตในมิตินี้ระดับสูง ข้าราชการตำรวจ มีความพอใจต่ออุปกรณ์ประจำหน่วยงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน การบำรุงรักษา ซ่อมแซมของใช้ อาคารสถานที่ให้อยู่ในสภาพดี และการพัฒนาสถานที่ทำงาน ในระดับน้อยถึงน้อยที่สุดถึงร้อยละ 26.4, 17.4 และ 17.4 ตามลำดับ สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้ผู้ที่ปฏิบัติงานในองค์กรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความแออัดของสถานที่ หากทำให้หน่วยงานมีความสะอาดเรียบร้อย อุปกรณ์เครื่องใช้ที่อยู่ในสภาพดี และพร้อมใช้เป็นสิ่งจูงใจสิ่งหนึ่งที่ทำให้บุคลากรอยากมาทำงาน เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอีกทางหนึ่ง ข้าราชการตำรวจที่เป็น โสด จะมีคุณภาพชีวิตด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะ และปลอดภัยที่ดีกว่า ทั้งนี้เนื่องจากข้าราชการตำรวจที่เป็น โสดกลุ่มใหญ่เป็นผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ในฝ่ายคนตรี และปฏิบัติงาน ณ ฝ่ายคนตรี ถนนแจ้งวัฒนะ จังหวัดนนทบุรี มีพื้นที่กว้างขวาง ไม่แออัด เหมือนกับข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานในฝ่ายอำนวยการ และฝ่ายแผนกกิจการสงเคราะห์ ซึ่งมีที่ทำการอยู่ที่ อาคาร 19 ชั้น 10 กองสวัสดิการ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งอยู่ใจกลางกรุงเทพมหานคร สำหรับข้าราชการฝ่ายการจัดสวัสดิการ มีคุณภาพชีวิตด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ดีกว่าฝ่ายอื่นที่ปฏิบัติงานอยู่ที่ อาคาร 19 ชั้น 10 กองสวัสดิการ สำนักงานตำรวจแห่งชาตินั้น เนื่องจากเป็นฝ่ายที่เกิดใหม่ สถานที่ไม่แออัด มีการจัดสถานที่ปฏิบัติงานเป็นสัดส่วน ข้าราชการตำรวจให้ความเห็นว่าที่ทำงานแออัดมาก ไม่มีที่เก็บเอกสาร ห้องทำงานเต็มไปด้วยฝุ่น แอมลงสาบ อุปกรณ์สำนักงานไม่เพียงพอ ยานพาหนะที่มีอยู่ค่อนข้างเก่า และไม่ปลอดภัยในการเดินทาง

คุณภาพชีวิตด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล เป็นมิติหนึ่งที่เป็นปัญหาในอันดับสี่ เนื่องจากพบว่าอยู่ในระดับดี ร้อยละ 40.6 สำหรับในประเด็นอื่นที่เป็นตัววัดในมิตินี้ที่เป็นปัญหามากที่สุด คือข้าราชการตำรวจ มีความพอใจต่อการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อความก้าวหน้า ในระดับน้อยถึงน้อยที่สุด ร้อยละ 21.5 หน่วยงานที่สังกัดมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับคุณภาพชีวิตด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ข้าราชการตำรวจ ฝ่ายการจัดสวัสดิการ และฝ่ายคนตรี มีคุณภาพชีวิตในด้านนี้ดีกว่าฝ่ายอื่น เนื่องจากฝ่ายการจัดสวัสดิการเป็นหน่วยงานที่เกิดขึ้นใหม่ในกองสวัสดิการ และข้าราชการตำรวจในสังกัดเป็นผู้ที่มีความรู้ในระดับอย่างน้อยปริญญาตรี และส่วนใหญ่เป็นผู้ที่กำลังศึกษาในระดับปริญญาโท เพื่อ

ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง ส่วนข้าราชการตำรวจ ฝ่ายคนตรี จะประกอบด้วยบุคลากรที่มีความสามารถเฉพาะทางคนตรี ทำให้บุคลากรกลุ่มนี้จะต้องพัฒนาความสามารถของตนตลอดเวลา และรับรู้ว่าคุณเองมีความสามารถในการทำงานอยู่ในระดับดี ข้าราชการตำรวจอยากให้ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมการศึกษาในด้านต่างๆ ทั้งในและต่างประเทศให้มากขึ้น จัดฝึกอบรมให้ความรู้และพัฒนาศักยภาพทางด้านคนตรี ปรับเปลี่ยนให้บุคลากรมีทัศนคติเชิงบวกในการทำงานให้มากขึ้น

คุณภาพชีวิตด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม พบว่าอยู่ในระดับดี ร้อยละ 42.0 สำหรับในประเด็นที่เป็นตัววัดในมิตินี้เป็นปัญหามากที่สุดสองลำดับคือ การมีโอกาสร่วมกิจกรรมของชุมชน และหน่วยงานมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านพัฒนาสังคมและชุมชน โดยรวม เห็นว่ามีน้อยถึงน้อยที่สุดร้อยละ 23.7 และ 16.5 ตามลำดับ หน่วยงานที่สังกัดมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับคุณภาพชีวิตด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ข้าราชการตำรวจ ฝ่ายการจัดสวัสดิการ และฝ่ายคนตรี มีคุณภาพชีวิตในด้านนี้ดีกว่ากลุ่มอื่น ทั้งนี้เนื่องจากการจัดสวัสดิการ เป็นฝ่ายที่เป็นศูนย์กลางในการให้ข้อมูลการจัดสวัสดิการภายในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จะต้องพบปะกับข้าราชการตำรวจทุกหน่วยงานทั่วประเทศในการจัดทำกิจกรรมเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับ การจัดสวัสดิการในหน่วย สำหรับฝ่ายคนตรี จะมีภารกิจในการบรรเลงดนตรี และ โรงเรียนการคนตรี จะต้องพบปะกับ ข้าราชการตำรวจ และประชาชนที่มาใช้บริการเป็นส่วนใหญ่ สำหรับข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ และฝ่ายอาปมกิจสงเคราะห์ ที่มีคุณภาพชีวิตด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมน้อยกว่ากลุ่มอื่นนั้น เนื่องจาก ข้าราชการตำรวจฯ ฝ่ายอำนวยการมีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบงานธุรการ งานกำลังพล งานคดีวินัย งานยุทธศาสตร์และแผน และงานงบประมาณการเงิน บัญชีพัสดุ งานตรวจสอบ และ งานเทคโนโลยีสารสนเทศ งานเหล่านี้เป็นงานที่ต้องนั่งประจำที่ทำงาน จึงมีโอกาสนในการเกี่ยวข้องสัมพันธ์ทางสังคมในงานค่อนข้างน้อย ฝ่ายอาปมกิจสงเคราะห์ ที่มีคุณภาพชีวิตด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมน้อยกว่ากลุ่มอื่นอธิบายได้ดังนี้ ข้าราชการตำรวจฝ่ายนี้ เป็นฝ่ายที่มีภารกิจรับผิดชอบเกี่ยวกับงานอาปมกิจสงเคราะห์ข้าราชการตำรวจ พนักงานราชการ ถูกจ้างประจำและครอบครัว ตลอดจนอาณาเขตของ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ งานส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับการงานเอกสารเท่านั้น จึงมีโอกาสนในการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมน้อย

คุณภาพชีวิตด้านบูรณาการทางสังคม พบว่าอยู่ในระดับดี ร้อยละ 46.9 สำหรับในประเด็นอื่นที่เป็นตัววัดในมิตินี้เป็นปัญหามากที่สุดสองลำดับคือ หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอข้อมูลและข้อคิดเห็นต่อผู้บริหารเพื่อพัฒนาปรับปรุงการบริหารงานของหน่วยงาน และ ความสนใจและเข้าใจของผู้บังคับบัญชาในการทำงานของบุคลากร เห็นว่ามีน้อยถึงน้อยที่สุดร้อยละ 22.4 และ 10.2 ตามลำดับ ข้าราชการตำรวจที่เป็นโสด ปฏิบัติงานในฝ่ายการจัดสวัสดิการและฝ่ายคนตรีมีการบูรณาการทางสังคมดีกว่าข้าราชการตำรวจกลุ่มอื่น ทั้งนี้เนื่องจากคนโสดส่วนใหญ่ จะปฏิบัติงานในฝ่ายคนตรี มีการบูรณาการทางสังคมดีกว่าข้าราชการตำรวจ กลุ่มอื่นนั้นเนื่องจากมีโอกาสนพบปะกับผู้บังคับบัญชาในระดับต่างๆ ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติมากกว่า จึงมีความรู้สึกผ่อนคลาย และเป็นกันเองมากกว่า เช่นเดียวกับกับงานฝ่ายการจัดสวัสดิการซึ่งเป็นงานใหม่ที่ผู้บังคับบัญชา ระดับสูงให้ความสนใจ และความสำคัญ ข้าราชการตำรวจเสนอแนะว่าผู้บังคับบัญชาระดับสูงควรใส่ใจ ผู้ได้บังคับบัญชาให้มากขึ้น ควรจัดประชุมปรึกษาหารือเพื่อตกลงหาแนวทางนำไปสู่การปฏิบัติร่วมกัน

คุณภาพชีวิตด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่น พบว่าอยู่ในระดับดี ร้อยละ 47.3 สำหรับประเด็นที่เป็นตัววัดในมิตินี้เป็นปัญหามากที่สุดคือ การจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ของหน่วยงาน เห็นว่ามีน้อยถึง

น้อยที่สุดร้อยละ 30.4 ทั้งนี้เนื่องจากหน่วยงานไม่มีการจัดงานสังสรรค์และกีฬาภายในในหลายปีที่ผ่านมา ข้าราชการตำรวจ ฝ่ายการจัดสวัสดิการ มีระดับการศึกษาสูง และมีตำแหน่งระดับสัญญาบัตรขึ้นไป จะมีคุณภาพชีวิตด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่นดีกว่าข้าราชการกลุ่มอื่น ทั้งนี้เนื่องจากหน้าที่การงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน

คุณภาพชีวิตด้านธรรมนุษย์ในองค์กรพบว่าอยู่ในระดับดี ร้อยละ 51.3 สำหรับในประเด็นที่เป็นตัววัดในมิตินี้ที่เป็นปัญหามากที่สุดคือ มีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายที่คิดว่าตนเองไม่มีความสามารถหรืองานนอกขอบเขตความรับผิดชอบ เห็นว่ามีน้อยถึงน้อยที่สุดร้อยละ 17.5 ซึ่งอาจจะเนื่องจากความไม่เข้าใจในคำถามที่เป็นคำถามเชิงนิเสธ ข้าราชการฝ่ายการจัดสวัสดิการและฝ่ายคนตรีมีคุณภาพชีวิตด้านนี้ดีกว่าข้าราชการตำรวจกลุ่มอื่น ทั้งนี้เนื่องจากข้าราชการกลุ่มนี้ได้รับมอบหมายหน้าที่ตรงตามความถนัด ซึ่งสอดคล้องกับคำตอบที่ได้จากการประเมินการรับรู้ต่อระบบบริหาร ในประเด็นที่ว่า ส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่าได้รับการมอบหมายงานตรงตามความรู้ความสามารถของตนเอง หน่วยงานมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรที่ชัดเจน ข้าราชการตำรวจเสนอแนะว่า ระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับต่างๆ ต้องมีความเสมอภาคยุติธรรมในทุกระดับชั้น ไม่แบ่งฝ่ายหรืองาน มีความเป็นธรรมในการโยกย้าย และเปลี่ยนสายงาน

6.2 การรับรู้ความสามารถในการทำงาน และระบบบริหาร

จากการประเมินการรับรู้ความสามารถในการทำงานของตนเอง และการรับรู้ต่อระบบบริหารของข้าราชการตำรวจพบว่าอยู่ในระดับใกล้เคียงกัน กล่าวคือเกือบ 7 ใน 10 อยู่ในระดับปานกลาง ที่เหลืออยู่ในระดับดี สำหรับประเด็นที่เป็นปัญหาสำคัญต่อการรับรู้ความสามารถในการทำงานของตนเองคือ ความมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ ส่วนประเด็นที่เป็นปัญหาสำคัญต่อการรับรู้ในระบบบริหารคือ ขวัญและกำลังใจในการทำงานที่ได้รับ วิธีการกระตุ้นให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานและความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงาน ฝ่ายการจัดสวัสดิการ มีการรับรู้ต่อความสามารถในการทำงานและต่อระบบบริหาร ดีกว่าข้าราชการตำรวจกลุ่มอื่น รองลงมาคือข้าราชการฝ่ายคนตรี ทั้งนี้เนื่องจากการจัดกำลังพลเหมาะสมตรงความสามารถมากกว่ากลุ่มอื่น การรับรู้ในความสามารถในการทำงานของตนเอง และการรับรู้ต่อระบบบริหารของข้าราชการตำรวจ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งโดยรวม และแต่ละมิติ ข้าราชการตำรวจที่มีการรับรู้ในความสามารถในการทำงานของตนเอง และการรับรู้ต่อระบบบริหารที่ดี จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งโดยรวม และในแต่ละมิติ (8 มิติ/ด้าน) ดีไปด้วย ข้าราชการตำรวจเป็นผู้ปฏิบัติงานบริการประชาชน ผลของงานจะบ่งบอกถึงความสำเร็จในการทำงานตามมุ่งหวัง ทำให้เกิดกำลังใจ และมีความภาคภูมิใจในการทำงาน โดยที่บุคคลแต่ละคนย่อมมีความพยายามที่จะทำได้มาซึ่งความสำเร็จและคุณภาพชีวิตของตนเอง ดังนั้นการรับรู้ว่าตนเองมีความสามารถในการทำงานที่ดี ย่อมจะส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานดีไปด้วย

สำหรับการรับรู้ต่อระบบบริหาร ข้าราชการตำรวจ จะมีคุณภาพชีวิตที่ดีนั้น จะต้องมึระบบบริหารที่เอื้อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรที่ชัดเจน จัดบุคลากรที่ตรงตามความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับปริมาณงาน มีการประสานงานที่ดีทั้งในและนอกหน่วยงาน รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนให้เพิ่มพูนศักยภาพของตนเอง และให้ความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ เพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ทำให้ข้าราชการตำรวจเกิดความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ระบบบริหารหรือระบบบริหารจัดการที่ดี จะทำให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานดีไปด้วย

6.3 ค่านิยมต่อการทำงาน ค่านิยมต่อราชการ และค่านิยมต่อบริการ

จากการประเมินค่านิยมต่อการทำงาน ค่านิยมต่อราชการ และค่านิยมต่อบริการ พบว่าข้าราชการตำรวจ มีค่านิยมต่อบริการที่ดีที่สุด รองลงมา คือค่านิยมต่อราชการ และ ค่านิยมต่อการทำงาน ทั้งนี้เนื่องจากพบในระดับสูงถึงร้อยละ 87.9, 84.4 และ 77.2 ตามลำดับ ประเด็นที่เป็นปัญหาของค่านิยมคือ ความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ ข้าราชการตำรวจที่ป็น โสคมีค่านิยมต่อราชการดีกว่า เช่นเดียวกับข้าราชการตำรวจ สำนักงานผู้บังคับการและฝ่ายอำนวยการ และฝ่ายการจัดสวัสดิการที่มีค่านิยมต่อการทำงานดีกว่าฝ่ายอื่น

ค่านิยมต่อการทำงาน มีความสัมพันธ์ กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้งโดยรวมและรายด้าน ข้าราชการตำรวจ ที่มีค่านิยมในการทำงานที่ดี จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานดีไปด้วย พบภาพหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ ถูกกำหนดตามประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 126 ตอนที่ 65 ลงวันที่ 6 กันยายน 2552 และเล่ม 126 ตอนที่ 66 ก ลงวันที่ 7 กันยายน 2552 ในการทำงานนั้นจะต้องตระหนักในหน้าที่รับผิดชอบ อุทิศตนและเวลาในการทำงาน ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อปรับปรุงให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับแนวคิดของมาสโลว์ (Maslow, 1954: 91) ที่กล่าวว่ามนุษย์มีความต้องการในความมั่นคงของอาชีพ ต้องการที่จะเข้าร่วมและได้รับการยอมรับในสังคม การทำงานที่ประสบผลสำเร็จส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงาน และทำให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ค่านิยมต่อราชการ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่น ข้าราชการตำรวจ ที่มีค่านิยมต่อราชการ ที่ดี จะมีคุณภาพชีวิตด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่นดีไปด้วย

ค่านิยมต่อบริการ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตโดยรวม และคุณภาพชีวิตด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ข้าราชการตำรวจ ที่มีค่านิยมต่อบริการที่ดี จะมีคุณภาพชีวิตโดยรวม และคุณภาพชีวิตด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยดีไปด้วย งานของข้าราชการตำรวจฯ เป็นงานบริการ การให้บริการที่ดีย่อมเป็นที่ชื่นชอบและพึงพอใจของผู้ใช้บริการ เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน งานของข้าราชการตำรวจ ตั้งอยู่บนความถูกต้อง รวดเร็วและเสมอภาคในการให้บริการ ส่งผลให้มีความภาคภูมิใจกับงานที่ตนเองปฏิบัติ เกิดความผูกพันกับสิ่งที่ได้ทำ ส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานดีไปด้วย

7. ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษานี้ นำมาสู่ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ กองสวัสดิการ สำนักงานกำลังพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติดังต่อไปนี้

1. ปัจจุบันเป็นภาวะที่ประเทศมีปัญหาด้านเศรษฐกิจ คงจะเป็นไปได้ยากในการเพิ่มค่าตอบแทน ค่าล่วงเวลาในการทำงาน ดังนั้นการจัดสวัสดิการ การปรับปรุงระบบสวัสดิการ เพิ่มขวัญและกำลังใจในการทำงาน เปิดโอกาสในการเพิ่มพูนสมรรถนะของบุคลากร พิจารณาผลงานและความดีความชอบอย่างโปร่งใส และเป็นธรรม ต้องมีความเสมอภาคยุติธรรมในทุกระดับชั้น ไม่แบ่งฝ่ายหรืองาน มีความเป็นธรรมในการโยกย้าย และเปลี่ยนสายงาน

2. เสริมสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน
3. พัฒนาลำดับงานให้เป็นสำนักงานที่สะอาด และปลอดภัย ที่เรียกว่า Healthy Office

4. จัดหาอุปกรณ์สำนักงานที่จำเป็น เช่น คอมพิวเตอร์ ให้พอเพียงต่อการปฏิบัติงานของทุกฝ่าย
5. จัดสวัสดิการยานพาหนะ รับ-ส่ง ข้าราชการตำรวจเพื่อลดค่าใช้จ่ายในการเดินทาง
6. จัดหายานพาหนะที่ปลอดภัยในการไปปฏิบัติภารกิจของฝ่ายคนตรี
7. ควรจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ และกีฬาภายในระหว่างหน่วยงาน เพื่อเสริมสร้างความสามัคคี

8. รายการอ้างอิง

- ณัชพล ภู่อึ้ง. 2540. "คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน โรงงานมีกะสั่นการรถไฟแห่งประเทศไทย." วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นิตินัย ภิมา โยธิน. 2545. "คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมทหารม้าที่ 5 รักษาพระองค์." เอกสารวิจัยวิทยาลัยเสนาธิการทหาร. สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ.
- นิตย์ สัมมาพันธ์. 2535. "โครงสร้างคุณภาพ." ใน ทศพร ศิริสัมพันธ์ (บรรณาธิการ). เทคนิควิธีการวิเคราะห์นโยบาย. หน้า 262-264. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นวลศิริ เปาวโรหิต. 2533. "การพัฒนาคุณภาพชีวิต." ในเอกสารการสอนชุดวิชาการแนะแนวการพัฒนาคุณภาพชีวิต. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- พินดา งามนิยม. 2545. "คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บังคับหมวดตำรวจตระเวนชายแดน." บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วิเชียร เกตุสิงห์. 2524. หลักการสร้างและวิเคราะห์เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- วุฒิชัย จำนงค์. 2520. แนวความคิดเรื่องพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: บำรุงสาส์น.
- สิทธิโชค วรรณสันติกุล. 2524. จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพฯ: กรุงเทพมหานครพิมพ์.
- สุทิน บุญแข็ง. 2541. "คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานประถมศึกษา จังหวัดอำนาจเจริญ." ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุทิน สายสงวน. 2538. "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ : ศึกษากรณีข้าราชการในสังกัดกรมส่งเสริมการเกษตรที่ประจำสำนักงานเกษตร อำเภอในภาคใต้." วิทยานิพนธ์ปริญญา สังคมศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาสังคมวิทยา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สันทกวิชัย มากช่วย. 2549. "คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ: ศึกษากรณีตำรวจ สำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติ." บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- อภิชาติ พุ่มแก้ว. 2548. "คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาล โครคราม." เอกสารวิจัยวิทยาลัยเสนาธิการทหาร. สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ.
- อรุณ รักธรรม. 2524. พฤติกรรมข้าราชการไทย. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- Maslow, A. 1954. *Motivation and personality*. New York: Harper and Raw Publishers.
- Walton, R.E. 1974. Improving the Quality of Working Life. *Harvard Business Review*. (May- Juan) : 14.
- Werther, W.B. & Davis, K. 1982. *Personnel management and human resources*. Tokyo: McGraw-Hill.



Sripatum University Conference 2010 (SPUCON10)

การประชุมวิชาการมหาวิทยาลัยศรีปทุม ประจำปี 2553
เรื่อง “ผลงานวิจัยและนวัตกรรม สู่การพัฒนาที่ยั่งยืน”
Research and Innovations for Sustainable Development





มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

การประชุมวิชาการมหาวิทยาลัยศรีปทุม ครั้งที่ 5 ประจำปี 2553
เรื่อง ผลงานวิจัยและนวัตกรรมสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน

วันศุกร์ที่ 15 ตุลาคม 2553

ณ ห้องบัวหลวงแกรนด์รูม มหาวิทยาลัยศรีปทุม

รวบรวมโดย

คณะกรรมการพิจารณาผลงาน การประชุมวิชาการมหาวิทยาลัยศรีปทุม
ประจำปี 2553

ออกแบบปกโดย ฝ่ายศิลปกรรม ศูนย์มีเดีย มหาวิทยาลัยศรีปทุม

จัดรูปเล่มโดย งานพิมพ์และออกแบบ โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม

- บทความทุกเรื่องจะได้รับการตรวจสอบทางวิชาการ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ แต่ข้อความและเนื้อหาในบทความที่ตีพิมพ์ เป็นความรับผิดชอบของผู้เขียนแต่เพียงผู้เดียว มิใช่ความคิดเห็นและความรับผิดชอบของมหาวิทยาลัยศรีปทุม
- การคัดลอกอ้างอิงต้องดำเนินการตามการปฏิบัติในหมู่นักวิชาการทั่วไป และสอดคล้องกับกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

สารบัญ

| | หน้า |
|---|------|
| สารอธิการบดี..... | III |
| คณะกรรมการการประชุมวิชาการมหาวิทยาลัยศรีปทุม ครั้งที่ 5 ประจำปี 2553..... | IV |
| ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาผลงานวิจัย..... | X |
| กำหนดการประชุมวิชาการมหาวิทยาลัยศรีปทุม ครั้งที่ 5 ประจำปี 2553..... | XIII |
| สารบัญบทความ..... | XIV |

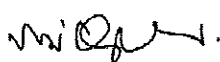
สารอธิการบดี

ในโลกยุคโลกาภิวัตน์ สถาบันอุดมศึกษาต้องปรับตัวให้สอดคล้องและรับมือกับการเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองทั้งภายในและภายนอกประเทศ สำหรับการเปลี่ยนแปลงภายในประเทศ ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร โดยประเทศไทยกำลังก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ การกระจายอำนาจไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปัญหาความเหลื่อมล้ำของคนในสังคม จำนวนสถาบัน อุดมศึกษาที่เพิ่มมากขึ้น สิ่งต่างๆ เหล่านี้ส่งผลให้รัฐบาลต้องมีนโยบายเพื่อแก้ไขปัญหาและการปฏิรูปประเทศในหลายๆ ด้าน เมื่อคณะรัฐมนตรีมีมติในคราวประชุมเมื่อวันที่ 18 สิงหาคม 2552 เห็นชอบ “ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ.2552 - 2561) ภายใต้อกรอบการพัฒนาคุณภาพในด้านต่างๆ เช่น การพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา การพัฒนาครู การพัฒนาการบริหารจัดการ รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงอีกประการสำคัญคือ การก้าวเข้าสู่ “ประชาคมอาเซียน” ของประเทศไทยภายในปี ค.ศ. 2020 หรือในอีก 10 ปีข้างหน้า

การเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกประเทศที่รวดเร็วและรุนแรงดังกล่าว ทำให้สถาบัน อุดมศึกษาของประเทศ มีการปรับตัวอย่างมากในหลายๆ ด้าน เพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ดังจะเห็นได้จากพัฒนาหลักสูตรให้มีคุณภาพมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ การผลิตและการพัฒนากำลังคน การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการ การพัฒนาคณาจารย์และบุคลากร การวิจัยและพัฒนา สิ่งต่างๆ เหล่านี้สะท้อนให้เห็นการเปลี่ยนแปลงในเชิงคุณภาพแทบทั้งสิ้น

สำหรับมหาวิทยาลัยศรีปทุมก็เช่นกัน มหาวิทยาลัยมีการปรับตัวพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในหลายประการ เช่น การกำหนดยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาคุณภาพในด้านต่างๆ ได้แก่ การสร้างนักศึกษา อาจารย์และบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ เพื่อรองรับการเติบโตของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และการเพิ่มขีดความสามารถในการจัดการศึกษานานาชาติ มหาวิทยาลัยได้ทุ่มเททรัพยากรต่างๆ เป็นจำนวนมาก ที่ปรากฏเป็นรูปธรรม เช่น การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการศึกษา การพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานที่ทันสมัยรองรับการเรียนการสอน และสิ่งที่มหาวิทยาลัยให้ความสำคัญอย่างยิ่งก็คือ การพัฒนาคุณภาพผู้สอน โดยการพัฒนาศักยภาพของอาจารย์ในด้านต่างๆ รวมทั้งการจัดสรรทุนวิจัยก็เป็นนโยบายที่สำคัญ ทั้งนี้เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้คณาจารย์สร้างองค์ความรู้ ประดิษฐ์คิดค้น วิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน ตลอดจนแก้ปัญหาให้กับสังคมและประเทศชาติ และที่ขาดไม่ได้เลยคือ มหาวิทยาลัยให้ความสำคัญในการเผยแพร่ผลงานวิชาการทั้งของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีปทุมและนักวิชาการจากภายนอกผ่านช่องทางต่างๆ เช่น วารสารศรีปทุมปริทัศน์ และการจัดการประชุมวิชาการเป็นประจำทุกปี

ดิฉันขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ครรชิต มาลัยวงศ์ นายกสภามหาวิทยาลัยที่ได้ให้เกียรติเป็นประธานและบรรยายพิเศษ ของขอบคุณวิทยากร ผู้ดำเนินการอภิปราย และขอขอบคุณผู้เข้าร่วมการประชุมทุกท่านที่ได้สละเวลามาร่วมการประชุม รวมทั้งคณะกรรมการจัดการประชุมที่ทำให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ทุกประการ



(ดร.รัชนีพร พุคยาภรณ์ พุกกะมาน)

อธิการบดี

คณะกรรมการ

การประชุมวิชาการมหาวิทยาลัยศรีปทุม ครั้งที่ 5 ประจำปี 2553

1. คณะกรรมการที่ปรึกษา (Advisory Committee)

| | |
|---|-------------------------------------|
| 1.1 อธิการบดี | ประธาน |
| 1.2 ที่ปรึกษามหาวิทยาลัย | กรรมการ |
| 1.3 รองอธิการบดี (1) | กรรมการ |
| 1.4 รองอธิการบดี (3) | กรรมการ |
| 1.5 ประธานกรรมการด้านนโยบายไอซีที | กรรมการ |
| 1.6 ศาสตราจารย์ ดร.ศุภชัย ยาวะประภาส | กรรมการ (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย) |
| 1.7 ศาสตราจารย์ ดร.วรศักดิ์ กนกนุกุลชัย | กรรมการ (สถาบันเทคโนโลยีแห่งเอเชีย) |
| 1.8 ศาสตราจารย์เดชา บุญค้ำ | กรรมการ (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย) |
| 1.9 รองศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา แก้วเทพ | กรรมการ (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย) |

2. คณะกรรมการกำหนดระเบียบวาระและวิธีดำเนินงาน (Conference Steering Committee)

| | |
|--|---------------------|
| 2.1 รองอธิการบดี (2) | ประธาน |
| 2.2 ที่ปรึกษาสำนักวิจัย | รองประธาน |
| 2.3 รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร วิทยาเขตชลบุรี | รองประธาน |
| 2.4 ผู้ช่วยอธิการบดีด้านวิชาการ | กรรมการ |
| 2.5 คณบดีทุกคณะ | กรรมการ |
| 2.6 ผู้อำนวยการสำนักวิชาศึกษาทั่วไป | กรรมการ |
| 2.7 ผู้อำนวยการวิทยาลัยนานาชาติ | กรรมการ |
| 2.8 ผู้อำนวยการกลุ่มงานทุกกลุ่ม | กรรมการ |
| 2.9 รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาการพยาบาล | กรรมการ |
| 2.10 รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตชลบุรี | กรรมการ |
| 2.11 ผู้อำนวยการหลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาเขตชลบุรี | กรรมการ |
| 2.12 รองคณบดีคณะบริหารธุรกิจ วิทยาเขตชลบุรี | กรรมการ |
| 2.13 รองคณบดีคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ วิทยาเขตชลบุรี | กรรมการ |
| 2.14 ผู้อำนวยการสำนักวิจัย | กรรมการและเลขานุการ |

3. คณะกรรมการจัดการประชุม (Conference Organizing Committee)

3.1 คณะกรรมการฝ่ายอำนวยการจัดงานประชุมวิชาการ (General Chairs)

| | |
|--|---------|
| 3.1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ณรงค์ อยู่ถนอม | ประธาน |
| 3.1.2 นายอุดม ไพรเกษตร | กรรมการ |

| | | |
|---|--|----------------------------|
| 3.1.3 | ดร.เปี่ยมกร หวังมหาพร | กรรมการและเลขานุการ |
| 3.2 คณะกรรมการพิจารณาผลงาน (Technical Program Chairs) | | |
| 3.2.1 | รองศาสตราจารย์ ดร.ศรัณย์ วรธนังคธริยา | ประธาน |
| 3.2.2 | รองศาสตราจารย์ ดร.น้ำทิพย์ วิภาวิน | กรรมการ (ภายนอก) |
| 3.2.3 | รองศาสตราจารย์ ดร.ชาติชาย อิศรัมย์ | กรรมการ |
| 3.2.4 | รองศาสตราจารย์ ดร.ไพบุลย์ ปัญญาคะโป | กรรมการ |
| 3.2.5 | รองศาสตราจารย์ ดร.ประสงค์ ประณีตพลกรัง | กรรมการ |
| 3.2.6 | รองศาสตราจารย์ ดร.รุจิร ภู่อาระ | กรรมการ |
| 3.2.7 | รองศาสตราจารย์กาญจนา มณีแสง | กรรมการ |
| 3.2.8 | รองศาสตราจารย์สมทรง สิตลาอัย | กรรมการ |
| 3.2.9 | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา มีศิลป์วิกกัย | กรรมการ |
| 3.2.10 | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กลอเรีย วิถีเจริญ | กรรมการ |
| 3.2.11 | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิติ ชยะภูคศิริ | กรรมการ |
| 3.2.12 | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ระพีพร ศรีจำปา | กรรมการ |
| 3.2.13 | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรพรรณ นันทแพทย์ | กรรมการ |
| 3.2.14 | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ อุสาหะ | กรรมการ |
| 3.2.15 | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สำเร็จ อินท่าไม้ | กรรมการ |
| 3.2.16 | ผู้ช่วยศาสตราจารย์กัลยาภรณ์ ปานมะเริง เบอรัท | กรรมการ |
| 3.2.17 | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ขนิษฐา ชัยรัตน์วารรณ | กรรมการ |
| 3.2.18 | ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุนทรพย์ วัฒนสุนทร | กรรมการ |
| 3.2.19 | ผู้ช่วยศาสตราจารย์มนต์ผกา วงษา | กรรมการ |
| 3.2.20 | ผู้ช่วยศาสตราจารย์โสภณ เจริญ | กรรมการ |
| 3.2.21 | นางนิภาวรรณ พุทธสงกรานต์ | กรรมการและเลขานุการ |
| 3.2.22 | นางสาวนิพิชชา เอี่ยมใบพุกฤษ์ | กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |
| 3.2.23 | นางสาวนราพร หาญณรงค์ | กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |
| 3.3 คณะกรรมการประชาสัมพันธ์ จัดทำเว็บไซต์ จัดพิมพ์เอกสารและผลงาน | | |
| (Publication and Publicity Chairs) | | |
| 3.3.1 | นางสาววรรณพรณ เชาวน์ศิริกิจ | ประธาน |
| 3.3.2 | เจ้าหน้าที่สำนักงานประชาสัมพันธ์ทุกคน | กรรมการ |
| 3.3.3 | นางวรรณพรณ วงศ์พิศาล | กรรมการ |
| 3.3.4 | นางสาวกรองทอง หงส์สินสี | กรรมการและเลขานุการ |
| 3.4 คณะกรรมการฝ่ายนิทรรศการ (Exhibition Chairs) | | |
| 3.4.1 | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา มีศิลป์วิกกัย | ประธาน |
| 3.4.2 | ดร.วรัญญู คุรุจิต | รองประธาน |
| 3.4.3 | ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิชาการทุกคณะ | กรรมการ |
| 3.4.4 | นางสาวประพาพรรัตน์ อ่ำประเสริฐ | กรรมการ |

| | | |
|--------|------------------------|----------------------------|
| 3.4.5 | นางสาวนวรรตน์ แซ่โล้ว | กรรมการ |
| 3.4.6 | นางสาวคณัฐดิฐ คิณเวส | กรรมการ |
| 3.4.7 | นางสาวณัฐกมล กุญสุวรรณ | กรรมการ |
| 3.4.8 | นางสาวอรชลัส โหมคศิริ | กรรมการ |
| 3.4.9 | นายธนะเมษฐ์ อานติ | กรรมการ |
| 3.4.10 | นายภาวิณ สุทธินนท์ | กรรมการและเลขานุการ |
| 3.4.11 | นายธีระพันธ์ ชนาพรพรณ | กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |

3.5 คณะกรรมการฝ่ายสถานที่

| | | |
|-------|------------------------|---------------------|
| 3.5.1 | นายวุฒิรักษ์ ไชยจันทร์ | ประธาน |
| 3.5.2 | นายสมนต์ เข็มพรหมมา | กรรมการ |
| 3.5.3 | นายสมหมาย เขียมสถาน | กรรมการ |
| 3.5.4 | นายวีรพล เกตุอร่าม | กรรมการ |
| 3.5.5 | นายเสกสรรค์ เถียงเพราะ | กรรมการ |
| 3.5.6 | นายพัทตร์ แม่น้ำ | กรรมการ |
| 3.5.7 | นางกันทม แสงศิริ | กรรมการ |
| 3.5.8 | นางบุปผา ผลกลาง | กรรมการ |
| 3.5.9 | นายสมบูรณ์ แสงอินทร์ | กรรมการและเลขานุการ |

3.6 คณะกรรมการฝ่ายจัดเลี้ยง

| | | |
|--------|------------------------------|---------------------|
| 3.6.1 | ดร.สุนันทา ชูดีนันท์ | ประธาน |
| 3.6.2 | นางราณี อมรินทร์รัตน์ | กรรมการ |
| 3.6.3 | นางเตือนใจ ศรีชะฎา | กรรมการ |
| 3.6.4 | นางสาวอุบล พันธุ์อุบล | กรรมการ |
| 3.6.5 | นางสาวจิราภรณ์ อัมพรพรรดิ | กรรมการ |
| 3.6.6 | นางสาวรุ่งรัตน์ วัชรพุกภัย | กรรมการ |
| 3.6.7 | นางสาวดวงเดือน อาจสมบูรณ์ | กรรมการ |
| 3.6.8 | นางสาวไพบูลย์ สุขวิจิตร | กรรมการ |
| 3.6.9 | นางสาวฉัฐษรณี กาญจนศิลาพันธ์ | กรรมการ |
| 3.6.10 | นางสาวปรียาภรณ์ เจียรศิริ | กรรมการ |
| 3.6.11 | นายพีภัสสร ศรีหะริญ | กรรมการ |
| 3.6.12 | นายสุจินต์ สุขะพงษ์ | กรรมการ |
| 3.6.13 | นายณกมล รอดบุญ | กรรมการ |
| 3.6.14 | นายธาวีญ ถนอมจิตร | กรรมการ |
| 3.6.15 | นางสาวณัฐการ์ณ จุฬิม | กรรมการ |
| 3.6.16 | นางสาวขวัญฤดา สารระนาค | กรรมการ |
| 3.6.17 | นางจันทร์สม พุททวงษ์ | กรรมการ |
| 3.6.18 | นางสาวอาลิน ภวนะวิเชียร | กรรมการและเลขานุการ |

3.7 คณะกรรมการฝ่ายศิลปกรรม

| | |
|--------------------------------------|----------------------------|
| 3.7.1 นายมานินทร์ เจริญลาภ | ประธาน |
| 3.7.2 นางสาวนัชชา ภักดีกุล | กรรมการ |
| 3.7.3 นายนิโรจน์ พิกุลทอง | กรรมการ |
| 3.7.4 นายสุมิตร มุ้าหมัด | กรรมการ |
| 3.7.5 นายเกียรติศักดิ์ เพ็ชรวาลวัฒน์ | กรรมการ |
| 3.7.6 นายชนเมศร์ อานดี | กรรมการ |
| 3.7.7 นายรัฐพงษ์ สิทธิภาคคุณ | กรรมการ |
| 3.7.8 นายสุรคณชัย ชื่นดา | กรรมการและเลขานุการ |
| 3.7.9 นายสันติ เจริมศักดิ์สกุล | กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |

3.8 คณะกรรมการฝ่ายบริการเทคโนโลยี แสง เสียง วัสดุทัศนูปกรณ์

| | |
|------------------------------------|----------------------------|
| 3.8.1 ดร.อภิรดี อานรรจมณี | ประธาน |
| 3.8.2 อ.ปรเมศร์ เพ็ชรสกุล | รองประธาน |
| 3.8.3 นายมานินทร์ เจริญลาภ | รองประธาน |
| 3.8.4 นายประเสริฐ ตูจินโณ | กรรมการ |
| 3.8.5 นายไพโรจน์ หาดอ้าน | กรรมการ |
| 3.8.6 นายจตุร เอมศุงฆาร | กรรมการ |
| 3.8.7 นายชนนัท ศรีหุนะ | กรรมการ |
| 3.8.8 นายบริรักษ์ ชุขลา | กรรมการ |
| 3.8.9 นางสาววารัตกษณ์ จงจามรีสีทอง | กรรมการ |
| 3.8.10 นายตีปพนนท์ ไวยหาการ | กรรมการ |
| 3.8.11 นายกฤตภูมิ ภาคพรม | กรรมการ |
| 3.8.12 นายชศกร สิ้นปัญญา | กรรมการ |
| 3.8.13 นายสนธิชัย จิระสถิตย์ถาวร | กรรมการ |
| 3.8.14 นายชาติกล้า ประดิษฐ์วัฒนา | กรรมการ |
| 3.8.15 นายจักริน ตู้อังควาทิน | กรรมการ |
| 3.8.16 นางสาวจิตพิณห์ ศรีประทุม | กรรมการ |
| 3.8.17 นายวิสาภภัทร ทองนุ้ย | กรรมการ |
| 3.8.18 นายอำนาจ รุ่งสิทธิชัย | กรรมการ |
| 3.8.19 นายอนุมาศ ชุ่มเมืองปัก | กรรมการ |
| 3.8.20 นายจักรพันธ์ แบนมณฑา | กรรมการ |
| 3.8.21 นายมงคล แจ่มจันทร์ | กรรมการ |
| 3.8.22 นายธีรภัทร เจริญแดน | กรรมการ |
| 3.8.23 นายรินทร์ พนาवास | กรรมการ |
| 3.8.24 นายรัฐภา แก่นแก้ว | กรรมการและเลขานุการ |
| 3.8.25 นายสมชาย บูรพามงคลชัย | กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |

3.9 คณะกรรมการฝ่ายต้อนรับ ลงทะเบียน และประเมินผล

| | | |
|--------|---|----------------------------|
| 3.9.1 | ผู้ช่วยศาสตราจารย์กิตติภูมิ มีประดิษฐ์ | ประธาน |
| 3.9.2 | ผู้ช่วยศาสตราจารย์อำนาจ วจิณ | รองประธาน |
| 3.9.3 | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรพรรณ นันทแพทย์ | กรรมการ |
| 3.9.4 | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมเกียรติ กรวยสวัสดิ์ | กรรมการ |
| 3.9.5 | ผู้ช่วยศาสตราจารย์มงคล หวังสุขใจ | กรรมการ |
| 3.9.6 | ผู้ช่วยศาสตราจารย์มนนภา เทพสุด | กรรมการ |
| 3.9.7 | ผู้ช่วยศาสตราจารย์การ์ตูนพันธ์ รัตนแสนวงษ์ | กรรมการ |
| 3.9.8 | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ปรเมษฐ์ ปัญญาเหล็ก | กรรมการ |
| 3.9.9 | นางสาวอหิพย์ ราศีเกรียงไกร | กรรมการ |
| 3.9.10 | นางสาวปรียา สุภวงษ์ | กรรมการ |
| 3.9.11 | นายสมเกียรติ แสงอรุณเฉลิมสุข | กรรมการ |
| 3.9.12 | นางพรพรรณ สวัสดิ์สิงห์ | กรรมการ |
| 3.9.13 | นายพิชัย แซ่มสา | กรรมการ |
| 3.9.14 | นางวันเพ็ญ ถงยันต์ | กรรมการ |
| 3.9.15 | นางสาวกัลยา คงอนุมัติ | กรรมการ |
| 3.9.16 | นางสาวมณีรัตน์ เกตุไสว | กรรมการ |
| 3.9.17 | นางสาวเพ็ญประภา สุวรรณะ | กรรมการ |
| 3.9.18 | นางสาวกิตติยา เพรสิพรังตระกูล | กรรมการ |
| 3.9.19 | นางสาวอัมภ์ชญาณ์ อนันตกานนท์ | กรรมการ |
| 3.9.20 | ดร.วราภรณ์ ไทยมมา | กรรมการ |
| 3.9.21 | นางรัชฎกร คำเวง | กรรมการ |
| 3.9.22 | นางสาวพรรณี บุญสุยา | กรรมการ |
| 3.9.23 | นางสาวพิมพ์พร ฟองหล้า | กรรมการ |
| 3.9.24 | นายบันเทิง แก่นสาร | กรรมการ |
| 3.9.25 | นางรังสีจันท์ สุวรรณสัทิศกร | กรรมการ |
| 3.9.26 | นางสาวนิตินันท์ สานตุ่น | กรรมการ |
| 3.9.27 | นางสาวสิมาพร แจ่มบุญศรี | กรรมการ |
| 3.9.28 | นางสาวสุปรียา สังข์ทอง | กรรมการ |
| 3.9.29 | นางสาววรินทร์ สุริยนต์ | กรรมการ |
| 3.9.30 | นางสาวนันทชา มณีเนตร | กรรมการ |
| 3.9.31 | นางสาววฤกา อัครพันธุ์ | กรรมการ |
| 3.9.32 | นายกิตติพงษ์ ศรีพูล | กรรมการ |
| 3.9.33 | นายชินพรรค กล้าหาญกิติวัฒน์ | กรรมการ |
| 3.9.34 | ผู้ช่วยศาสตราจารย์วิชญา ทรัพย์รัตนาวรรณ | กรรมการและเลขานุการ |
| 3.9.35 | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ธนาภณ สมหวัง | กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |

3.10 คณะกรรมการฝ่ายพิธีการ

| | | |
|--------|-----------------------|---------------------|
| 3.10.1 | ดร.เปี่ยมกร หวังมหาพร | ประธาน |
| 3.10.2 | ดร.วรรษัญ คุรุจิต | กรรมการ |
| 3.10.3 | นางนฤมล ปิ่นโต | กรรมการ |
| 3.10.4 | นายวรสรวง ดวงจินดา | กรรมการ |
| 3.10.5 | นายเชาวลิต วงศ์ตั้ง | กรรมการ |
| 3.10.6 | นางสาวดวงดาว อาจสมบุญ | กรรมการและเลขานุการ |

ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาผลงานวิจัย (Reviewers)

1. ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

- | | |
|--|--|
| 1.1 ศาสตราจารย์ ดร.สันศักดิ์ สิริอนันต์ไพบูลย์ | มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี |
| 1.2 รองศาสตราจารย์ ดร.กัญหรี ศรีพงษ์พันธ์ | มหาวิทยาลัยศิลปากร |
| 1.3 รองศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา แก้วเทพ | จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| 1.4 รองศาสตราจารย์ ดร.เข้มชัย เหมะจันทร์ | จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| 1.5 รองศาสตราจารย์ ดร.จิตราภรณ์ สุทธิวรเศรษฐ์ | จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| 1.6 รองศาสตราจารย์ ดร.ชูชีพ พิพัฒน์ศิริ | มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ |
| 1.7 รองศาสตราจารย์ ดร.ไตรรัตน์ โภคผลาภรณ์ | มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ |
| 1.8 รองศาสตราจารย์ ดร.ทองฟู ศิริวงศ์ | มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ |
| 1.9 รองศาสตราจารย์ ดร.น้ำทิพย์ วิภาวิน | มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช |
| 1.10 รองศาสตราจารย์ ดร.ประพนธ์ เกียรติคุณ | มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช |
| 1.11 รองศาสตราจารย์ ดร.ปรียานุช อภิบุญ โยภาส | มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ |
| 1.12 รองศาสตราจารย์ ดร.มลิวรรณ บุญแสนอ | มหาวิทยาลัยศิลปากร |
| 1.13 รองศาสตราจารย์ ดร.มัลลิกา ปัญญาคะโป | มหาวิทยาลัยศิลปากร |
| 1.14 รองศาสตราจารย์ ดร.ยงยุทธ แฉล้มวงษ์ | สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย |
| 1.15 รองศาสตราจารย์ ดร.วิทย์ถดา วิวัฒน์พนชาติ | มหาวิทยาลัยรามคำแหง |
| 1.16 รองศาสตราจารย์ ดร.วิรัช กระแสร์จักร์ | สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง |
| 1.17 รองศาสตราจารย์ ดร.กัญญ์ สว่างวรรณ | โรงเรียนนายเรืออากาศ |
| 1.18 รองศาสตราจารย์ ดร.สุนีย์ เหมะประสิทธิ์ | มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 1.19 รองศาสตราจารย์ ดร.สุพจน์ บุญวิเศษ | มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 1.20 รองศาสตราจารย์ ดร.อนงค์นาฏ ศรีวิหค | มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ |
| 1.21 รองศาสตราจารย์ ดร.อนันต์ มุ่งวัฒนา | มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ |
| 1.22 รองศาสตราจารย์ ไฉโล ศักดิ์วิพงศ์ | มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ |
| 1.23 รองศาสตราจารย์ น.ศ.ศรีไพโรจน์ | มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 1.24 รองศาสตราจารย์ รุ่งสรรค์ โนนชัย | สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง |
| 1.25 รองศาสตราจารย์ ศศนันท์ วิวัฒน์ชาติ | จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| 1.26 รองศาสตราจารย์ สถาพร ชาดาคม | มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ |
| 1.27 รองศาสตราจารย์ สมจิตร์ ถ้วนจำเจริญ | มหาวิทยาลัยรามคำแหง |
| 1.28 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชกล จารุสุทธิรักษ์ | สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง |
| 1.29 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัชพงศ์ ตั้งมณี | จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |

| | |
|--|--|
| 1.30 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชงชัย เดโชวิศาล | มหาวิทยาลัยศิลปากร |
| 1.31 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชนวรรณ แสงสุวรรณ | จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| 1.32 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นัทธีรา สรรพมณี | มหาวิทยาลัยศิลปากร |
| 1.33 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประนิต บุญไชยอภิสิทธิ์ | มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต |
| 1.34 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปราโมทย์ ประจวบปัจฉิม | มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ |
| 1.35 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์ศักดิ์ กীরติวินทร | มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือ |
| 1.36 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์ระวี ไรจน์รุ่งสัจด์ | มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี |
| 1.37 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุ่งรัศมี บุญดาว | มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี |
| 1.38 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรดิษณ์ วงศ์โคยหวัง ศิริเจริญ | มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย |
| 1.39 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิศิษฐ์ ถิมสมบุญชัย | มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ |
| 1.40 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ หวังนิพนพาน โท | สถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน |
| 1.41 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ธนาภรณ์ฐิติคุณ วงศ์บ้านตู | จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| 1.42 ผู้ช่วยศาสตราจารย์นุกูล กรยีนยงค์ | มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ |
| 1.43 ผู้ช่วยศาสตราจารย์วิชัย บุญवास | มหาวิทยาลัยศิลปากร |
| 1.44 ผู้ช่วยศาสตราจารย์สรวาภูฏี วรณันต์ | มหาวิทยาลัยสยาม |
| 1.45 ผู้ช่วยศาสตราจารย์อนนต์ วงษ์เกษม | มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ |
| 1.46 ดร.คณพล จันทร์หอม | จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| 1.47 ดร.จันทร์ศิริ สิงห์เดือน | มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ |
| 1.48 ดร.จัมเนียร จวงตระกูล | บริษัท บีเอสซีไอ จำกัด |
| 1.49 ดร.จุมพิตา เรื่องวิชาทร | การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย |
| 1.50 ดร.จุฬารัตน์ ต้นประเสริฐ | ศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และ คอมพิวเตอร์แห่งชาติ |
| 1.51 ดร.โจมยง ไล่ทะทอง | มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี |
| 1.52 ดร.ชญานีสวรรค์ กุลรัตนมณีพร | มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 1.53 ดร.ชนะ รุ่งโรจน์ธนกุล | - |
| 1.54 ดร.ชาญชัย ศิริเกษมเลิศ | สถาบันพัฒนาอุตสาหกรรมสิ่งทอ |
| 1.55 ดร.เทิดชาย ช่วยบำรุง | สถาบันวิจัยเพื่อพัฒนาการท่องเที่ยวไทย |
| | สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย |
| 1.56 ดร.ธารัทสน์ โมกขมรรคกุล | จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| 1.57 ดร.นฤมล รื่นไวย์ | สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่ง ประเทศไทย |
| 1.58 ดร.นันทวุฒิ ลือมรสิริ | มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ |
| 1.59 ดร.นาวิน มีนะกรรม | มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ |
| 1.60 ดร.บุญอวี ยี่หมะ | มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา |
| 1.61 ดร.ปิยะวัฒน์ จิระพงษ์สุวรรณ | ธนาคารกสิกรไทย |

| | | |
|------|-------------------------------|--|
| 1.62 | ดร.พรชัย สุภวิทิตพัฒนา | มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ |
| 1.63 | ดร.พระระพีพัฒน์ ภาสบุตร | มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ |
| 1.64 | ดร.มงคล กลิ่นกระจ่าย | มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี |
| 1.65 | ดร.วรพงษ์ สิววัฒนกิจ | จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| 1.66 | ดร.วัชรินทร์ อินเทพรหม | มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร |
| 1.67 | ดร.วิจิตรบุษบา มารมย์ | มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ |
| 1.68 | ดร.สุภศิษฏ์ ทวีแจ่มทรัพย์ | จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| 1.69 | ดร.สุทิน ถีปยะชาติ | สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ |
| 1.70 | ดร.อภิบาล พกษานูปาล | มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือ |
| 1.71 | ดร.อรนันท์ กลิ่นนุประ | มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ |
| 1.72 | พันเอกอริก แสงอาสภวิริยะ | วิทยาลัยแพทยศาสตร์พระมงกุฎเกล้า |
| 1.73 | พันโทหญิงเปรมฤดี ชัยสุวิรัตน์ | โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า |
| 1.74 | อาจารย์ดารณี ประภาสะ โนนบล | สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่ง ประเทศไทย |
| 1.75 | อาจารย์ยงยุทธ ชื่นชีพ | มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ |
| 1.76 | อาจารย์วิโรจน์ วาทินหงส์พันธ์ | จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |

2. ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก (มหาวิทยาลัยศรีปทุม)

- 2.1 รองศาสตราจารย์ ดร.จุฑิศา กู่อาระ
- 2.2 รองศาสตราจารย์ ดร.ศรีณีย์ วรธนันจกรिया
- 2.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินตวิร์ เกษมสุข
- 2.4 ผู้ช่วยศาสตราจารย์จนิษฐา ชัยรัตนาวรรณ
- 2.5 ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุมน กนอมเกียรติ
- 2.6 ดร.ณัฐวุฒิ อีศว โกวิทวงศ์
- 2.7 ดร.วราภรณ์ ไทยมมา
- 2.8 ดร.ศศิพร อุษณวติน
- 2.9 ดร.ทีรินทร ถินจินดาวงศ์
- 2.10 ดร.สุบีน บุระรัช
- 2.11 อาจารย์ภาวิน สุทธิพนธ์



มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

กำหนดการ

การประชุมวิชาการมหาวิทยาลัยศรีปทุม ครั้งที่ 5 ประจำปี 2553

เรื่อง “ผลงานวิจัยและนวัตกรรมสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน”

วันศุกร์ที่ 15 ตุลาคม 2553 เวลา 8.30-16.30 น.

ณ ห้องบัวหลวงแกรนด์รูม มหาวิทยาลัยศรีปทุม

| | |
|------------------|--|
| 08.30 - 09.00 น. | ลงทะเบียนรับเอกสาร |
| 09.00 - 09.15 น. | พิธีเปิด กล่าวรายงาน โดย รองศาสตราจารย์ ดร.ณรงค์ อยู่ถนอม รองอธิการบดี/ประธาน กรรมการจัดงานประชุมวิชาการ |
| 09.15 - 10.15 น. | กล่าวเปิด โดย รองศาสตราจารย์ ดร.ครรชิต มาลัยวงศ์ นายกสภามหาวิทยาลัยศรีปทุม ปาฐกถาพิเศษ เรื่อง “ความสามารถในการแข่งขันของมหาวิทยาลัยในประเทศไทย เศรษฐกิจอาเซียน” (University Competency for Asean Economic Community) โดย รองศาสตราจารย์ ดร.ครรชิต มาลัยวงศ์ นายกสภามหาวิทยาลัยศรีปทุม |
| 10.15 - 10.30 น. | รับประทานอาหารว่าง |
| 10.30 - 12.00 น. | การอภิปรายทางวิชาการ เรื่อง “ทิศทางการวิจัยในประเทศไทยเศรษฐกิจอาเซียน” วิทยากร 1. ศาสตราจารย์ นายแพทย์ สมเกียรติ วัฒนศิริชัยกุล กรรมการและเลขานุการสภาวิจัยแห่งชาติ สาขาวิทยาศาสตร์การแพทย์ และกอบคณบดีคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 2. ดร.พีศักดิ์ กอนันต์คุณ ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (สวทช.) ดำเนินการอภิปรายโดย รองศาสตราจารย์ ดร.ณรงค์ อยู่ถนอม รองอธิการบดี (2) มหาวิทยาลัยศรีปทุม |
| 12.00 - 13.00 น. | รับประทานอาหารกลางวัน (อาคารกิจกรรมนักศึกษา) |
| 13.00 - 16.30 น. | การนำเสนอผลงานวิจัย แบ่งเป็น 4 กลุ่ม กลุ่มที่ 1 วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี กลุ่มที่ 2 มนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ กลุ่มที่ 3 นำเสนอผลงานวิทยานิพนธ์ กลุ่มที่ 4 นำเสนอผลงานวิจัยในชั้นเรียน |

สารบัญบทความ

หน้า

กลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (วิจัย)

| | |
|---|----|
| การปรับปรุงการบริการการศึกษาในระดับอุดมศึกษาโดยประยุกต์ใช้การแปลงหน้าที่เชิงคุณภาพ กรณีศึกษาคณะวิศวกรรมศาสตร์ โดย ชวลิต มณีศรี..... | 2 |
| การเพิ่มประสิทธิภาพแผงรับรังสีแสงอาทิตย์โดยการติดลวดตำแหน่งดวงอาทิตย์แบบปรับองศาที่เหมาะสม โดย ธนภัทร พรหมวัฒน์ภักดี..... | 12 |
| การศึกษาการกระจายความร้อนของการทำลายเซลล์มะเร็งด้วยไมโครเวฟโดยใช้วิธีไฟไนต์เอลิเมนต์ โดย เพชร นันทิวัฒนา..... | 22 |
| การศึกษาผลกระทบของฮาร์โมนิกและการลดฮาร์โมนิกในห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ โดย นิมิต บุญภิรมย์..... | 32 |
| คุณสมบัติเชิงกลและความสามารถในการถูกย่อยสลายของพลาสติกชีวภาพที่ผลิตจากกุนเหนียวแป้งสาลี โดย ประสงค์สม บุญยอุปพัทธ์, ทองพูล นันทะแสง..... | 41 |

กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (วิจัย)

| | |
|--|-----|
| การนำเอาระบบธุรกิจเคลื่อนที่มาใช้ในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในประเทศไทย โดย อนุพงศ์ อวิรุทธา..... | 52 |
| การรับรู้การสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการ (IMC) ของผู้บริโภคต่อการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์อินทรีย์ (ORGANIC PRODUCT) โดย กมล ชัยวัฒน์..... | 65 |
| การลดต้นทุนการจัดการสินค้าคงคลังและคลังสินค้าในโซ่อุปทานอาหารแช่แข็งเพื่อการส่งออก โดย อัครเดช วานิชชินชัย..... | 79 |
| การศึกษาการเพิ่มศักยภาพการเรียนรู้แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงในระดับอุดมศึกษา โดย จิตศักดิ์ พุฒจรรยา, ทิพย์สุดา พุฒจรรยา, สุธิมา เวชพงษ์, ธนยศพร วนิชฤทธิรา, มรกต บุญศิริชัย..... | 87 |
| การศึกษาความมั่นคงทางเศรษฐกิจของชาวม้ง บ้านสิบสองพัฒนาใหม่ จังหวัดพะเยา โดย สุภาพร คชารัตน์..... | 99 |
| การศึกษาประเภทของรัฐบาลกับการนำเสนอการ์ตูนการเมืองผ่านทางหนังสือพิมพ์ โดย ไพบุลย์ โพธิ์หวังประสิทธิ์..... | 112 |
| ศึกษาภาพลักษณ์สตรีในรายการข่าวและรายการละครทางโทรทัศน์ โดย เอกธิดา เสริมทอง..... | 124 |
| การศึกษาสภาพปัญหาการเรียนการสอนคณิตศาสตร์สำหรับนักศึกษาชั้นปีที่ I ของมหาวิทยาลัยเอกชน ในกรุงเทพมหานคร โดย พิมพ์พร ฟ่องหล้า..... | 132 |

สารบัญบทความ (ต่อ)

| | หน้า |
|--|------|
| การส่งเสริมพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรเพื่อการพัฒนาไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานที่ยั่งยืนของบุคลากรเจนเนอเรชันวายในเขตกรุงเทพมหานคร <i>โดย สายฝน กล้านดินดง</i> | 140 |
| การสร้างบทเรียนนวัตกรรมมีเดียปฏิสัมพันธ์ในรูปแบบความจริงเสมือนเรื่องการแนะนำอุปกรณ์คอมพิวเตอร์สำหรับเครื่องคอมพิวเตอร์ส่วนบุคคลผ่านเทคโนโลยีอินเทอร์เน็ต <i>โดย นวรัตน์ แพร่ไคว้</i> | 152 |
| ความผิดฐานกระทำความรุนแรงในครอบครัวกับการยอมความตามประมวลกฎหมายอาญา : ศึกษาเฉพาะความผิดฐานกระทำอนาจาร ตามมาตรา 278 (ที่เกิดต่อหน้าธารกำนัล) และความผิดต่อเสรีภาพ ตามมาตรา 310 ทวิ <i>โดย สุภัสสร ภูเจริญศิลป์</i> | 164 |
| ความสามารถและวิธีการจัดการนวัตกรรมสำหรับอุตสาหกรรมไทยศึกษาเฉพาะอุตสาหกรรมสิ่งทอขนาดกลางและขนาดย่อม <i>โดย สรพล บุรณกุล</i> | 171 |
| เครือข่ายคุณค่านับต่ำปะหลังในจังหวัดกำแพงเพชร <i>โดย ชวิษ สุคตสาร</i> | 179 |
| แนวทางการจัดการตลาดบริการสำหรับโรงแรมบูติกในเขตกรุงเทพมหานคร : กรณีศึกษากลุ่มโรงแรมเจ้าสัวาง <i>โดย สุจินต์ สุขะพงษ์</i> | 192 |
| ปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมเสี่ยงด้านสารเสพติดในเด็กและเยาวชน ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกำแพงเพชร <i>โดย ปาณีย์ ผลประเสริฐ และคณะ</i> | 202 |
| ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อดัชนี SET50 <i>โดย ขนิษฐา ถนัดคำ</i> | 212 |
| ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน วิชาแคลคูลัส 1 ของนักศึกษาหลักสูตรวิศวกรรมศาสตร์ สถาบันอุดมศึกษาเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร <i>โดย ชัญญกร คำมวง</i> | 221 |
| ปัญหาทางกฎหมายในการใช้อำนาจของพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ.2550 <i>โดย นฤพร มหาแดง</i> | 229 |
| ผลอันเกิดจากการแก้ไขกฎหมายแรงงาน; ศึกษาเปรียบเทียบพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2551 <i>โดย เขียมจิต สุวรรณน้อย</i> | 239 |
| ศึกษาการนำการสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการ (IMC) ในการสร้างคุณค่าตราสินค้าของสถาบันอุดมศึกษาในมุมมองของนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล <i>โดย วิจิต ฐ่ออัน</i> | 249 |

สารบัญบทความ (ต่อ)

| | หน้า |
|--|------|
| อิทธิพลของสื่อโฆษณาพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ที่มีต่อการรับรู้และพฤติกรรมของนักท่องเที่ยวชาวไทย ในเขตกรุงเทพมหานคร โดย <i>บริวคา ศัลยวุฒิ</i> | 260 |
| กลุ่มวิทยานิพนธ์ (วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี) | |
| การกำจัดสีจากน้ำเสียโรงงานฟอกย้อมด้วยโพลิสไตรีนบิลคอลลอยด์และโคโคซาน โดย <i>ปิยวรรณ ประมวลรัตน์, สุเทพ สิริวิทยาปกรณ์</i> | 270 |
| การดูดกลืนทางเคมีของแก๊สคาร์บอนไดออกไซด์โดยกระบวนการเมมเบรนคอนแทคเตอร์ แบบเส้นใยกลางที่ผลิตจาก PVDF และ PTFE โดย <i>สุภาวช บุญช่วย, รัตนา จิระรัตนานนท์</i> | 281 |
| การบำบัดน้ำเสียจากโรงงานฟอกย้อมสิ่งทอโดยกระบวนการรวมตะกอนด้วยไฟฟ้าแบบต่อเนื่อง โดย <i>ปารัชญา ขาวศรี, สุเทพ สิริวิทยาปกรณ์</i> | 292 |
| การพัฒนาแบบจำลองเพื่อการทำนายโอกาสในการเปลี่ยนงานของบุคลากรภาครัฐและเอกชน โดยใช้เทคนิคเหมืองข้อมูล โดย <i>หิรพัฒน์ จันทร์, ประสงค์ ปรานีศิลปกรัง</i> | 301 |
| การลดปริมาณแอกทอกซอลดีนเบียร์สังเคราะห์ด้วยกระบวนการกลั่นแบบออสโมติก โดย <i>ฉัญญลักษณ์ ปะมะสอน, รัตนา จิระรัตนานนท์</i> | 312 |
| การศึกษาโปรตีนที่เกี่ยวข้องกับการคั่งค้างของตัวรับไลโปโปรตีนความหนาแน่นต่ำที่กลายพันธุ์ภายใน เอ็นโดพลาสมิกเรติคูลัม โดย <i>อริศก เรืองประชา, กุลวดี ตั้งมั่นสกุลชัย, นุชจรี จีนด้วง, สุวีรัตน์ พรรธนาวิทย์</i> | 321 |
| การศึกษาผลของอัตราส่วน COD : N ต่อการผลิตก๊าซชีวภาพจากดีเซลโรล ซึ่งเป็นผลิตภัณฑ์พลอย ได้จากกระบวนการผลิตไบโอดีเซล โดย <i>เฉลิมเดช ณ ลำพูน, ชินพงศ์ วังไธ, จินดารัตน์ พิมพ์สมาน</i> | 330 |
| การศึกษาและพัฒนาระบบการเรียนการสอนแบบการเรียนรู้ร่วมกันผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์ โดย <i>เดชนิณี ภิรมย์, สุรศักดิ์ มั่งสิงห์</i> | 339 |
| การออกแบบระบบแนะนำบทเรียน โดยใช้เทคนิคการกรองแบบอ้างอิงเนื้อหา โดย <i>ธิตี จันตะคุณ</i> | 350 |
| ความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์กรกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในกองทัพอากาศ โดย <i>ศุภชิตา ผลแย้ม, สุทธิลักษณ์ ชนะสุข, ประสงค์ ปรานีศิลปกรัง</i> | 355 |
| คุณสมบัติการใช้ในโทรเจนสำหรับกระบวนการบำบัดรีฟลาสติคบอลกริดอาร์ยแฟ็กเกอ โดย <i>ภูธนศ ภูสีเขียว, สัญญา คุ้มขาว</i> | 364 |

สารบัญบทความ (ต่อ)

| | หน้า |
|--|------|
| ตัววัดสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารสำหรับพระภิกษุในมหาวิทยาลัยสงฆ์ของประเทศไทย | |
| โดย สราวุธ คำเกิด, ประสงค์ ปราณีตพลกรัง..... | 373 |
| ลักษณะพยาธิสภาพทางจิตของผู้ป่วยที่มีความผิดปกติจากการดื่มแอลกอฮอล์ | |
| โดย วิชชุดา ยะสินธ์, สุชีรา ภักทรายุทธวรรณ์, กนกกรัตน์ สุขะตุงกะ..... | 387 |
| สภาพปัญหา ผลกระทบและความต้องการในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของพระภิกษุและสามเณรในเขตกรุงเทพมหานคร | |
| โดย ชลภิษา นามสงคราม, ประสงค์ ปราณีตพลกรัง..... | 397 |
| สภาวะที่มีผลต่อการชะออกมาของ DI-(2-ETHYLHEXYL) PHTHALATE (DEHP) จากถุงมือยางและถุงมือพลาสติกที่สัมผัสอาหาร | |
| โดย พิไลพร สมพงษ์, บรรจง วิทย์วิรศักดิ์..... | 409 |
| กลุ่มวิทยานิพนธ์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์) | |
| การแก้ไขกฎหมายว่าด้วยลิขสิทธิ์ให้รองรับการทำวิศวกรรมย้อนกลับสำหรับโปรแกรมคอมพิวเตอร์ภายใต้กรอบ WIPO COPYRIGHT TREATY | |
| โดย ศิวพร เสาวคนธ์..... | 418 |
| การจัดการโลจิสติกส์เพื่อการท่องเที่ยวในจังหวัดชลบุรี | |
| โดย สดาวรรณ สว่างอารมณ์..... | 426 |
| การบริหารงานของคณะกรรมการตรวจสอบและติดตามการบริหารงานตำรวจระดับสถานีตำรวจ : ศึกษากรณีกองบัญชาการตำรวจนครบาล | |
| โดย จตุพร พลภักดิ์..... | 434 |
| การบังคับคดีกับทรัพย์สินของถูกหนี้ตามคำพิพากษา: ศึกษากรณีลิขสิทธิ์ | |
| โดย ศตพล วิมลเนติกร ปิยะปัทมานนท์..... | 448 |
| การปฏิบัติตัวของพนักงานโรงแรม 5ดาวเพื่อป้องกันภาวะโลกร้อน กรณีศึกษาในเขตท่องเที่ยวอำเภอหัวหินและอำเภอชะอำ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ | |
| โดย สิทธิเดช สิริสุขะ, สายรุ่ง ธรณี..... | 462 |
| การปรับตัวของแรงงานข้ามชาติพม่าในสถานประกอบการของคนไทย: กรณีศึกษาจังหวัดราชบุรี | |
| โดย ครุณี มีแก้ว..... | 477 |
| การพัฒนาการปฏิบัติงานในการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน เขตอำเภอเมือง จังหวัดกำแพงเพชร | |
| โดย ภูมิ สัญญะวิชัย..... | 486 |
| การศึกษาการสื่อสารการตลาดแบบผสมผสาน (IMC) ที่มีผลต่อพฤติกรรมทางท่องเที่ยวของชาวต่างชาติในเมืองพื้หยา | |
| โดย ปรัชญาเมธี เทียนทอง..... | 494 |

สารบัญบทความ (ต่อ)

| | หน้า |
|---|------|
| การศึกษาความเกี่ยวเนื่องของการสื่อสารการตลาดต่อการรับรู้มูลค่าของตราสินค้ากระดาษ Double A ในเขตจังหวัดชลบุรี | |
| โดย เบญจวรรณ คงอยู่..... | 502 |
| การศึกษาปัจจัยส่วนประสมการตลาดที่มีผลต่อความจงรักภักดีและแนวโน้มพฤติกรรมการซื้อในอนาคตของผู้ใช้รถยนต์นั่งส่วนบุคคลยี่ห้อโตโยต้าในเขตจังหวัดสมุทรปราการ | |
| โดย ชีคารัตน์ นิสิตี..... | 510 |
| ความร่วมมือในการป้องกันปัญหาหาเสพติดระหว่างองค์การภาครัฐและองค์การภาคเอกชน ศึกษาเฉพาะศูนย์อำนวยการประสานงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดภาคเยาวชน (ศอ.ปส.ย.) | |
| โดย พรรณ พงษ์เพชร..... | 518 |
| ความสัมพันธ์ของราคาน้ำมัน อัตราแลกเปลี่ยน และอัตราเงินเฟ้อของประเทศไทย | |
| โดย เพ็ญพร ปุกหุด, บัณฑิต ชัยวิษณุชาติ..... | 527 |
| ความสัมพันธ์ระหว่างการเปิดรับข่าวสารกับภาพลักษณ์ของท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ | |
| โดย ธนวรรณ วินัยเสถียร..... | 536 |
| ความสามารถในการแข่งขันของผู้ส่งออกยางพาราไทยไปตลาดจีน | |
| โดย สายพิม ท้าวลา, ระพีพร ศรีจำปา..... | 544 |
| ความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท สยามฮาร์เวสต์ จำกัด | |
| โดย เจริญศักดิ์ ฉิมสง่า, ฉันทะ จันทะเสนา, วงศ์ธีรา สุวรรณิน..... | 556 |
| คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองสวัสดิการ สำนักงานกำลังพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ | |
| โดย วรภัทร บุญสุยา..... | 565 |
| ทัศนคติและแรงจูงใจที่มีต่อความตั้งใจในการรับชมโทรทัศน์บนโทรศัพท์เคลื่อนที่ | |
| โดย อุไรวรรณ พันธุ์วิไล..... | 582 |
| นโยบายภาครัฐที่มีต่อการสนับสนุนและกำกับดูแลต่อธุรกิจขายตรงในประเทศไทย | |
| โดย รชยา สุภนราพรรัตน์..... | 593 |
| ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับการใช้รูปแบบ E-PAYMENT ของผู้ใช้บริการอินเทอร์เน็ต | |
| โดย รัชดา บัวสำลี..... | 601 |
| ปัญหากฎหมายการบังคับและจำหน่ายทรัพย์สินหลักประกันของลูกหนี้ตามพระราชกำหนดบริษัทบริหารสินทรัพย์ พ.ศ.2541 | |
| โดย สุดาพร ศรีสนาม..... | 609 |
| ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับการบังคับใช้สิทธิในการเช่างานภาพยนตร์ภายใต้กฎหมายลิขสิทธิ์ | |
| โดย จิระศักดิ์ ดิษฐพลพันธ์..... | 616 |
| ปัญหากฎหมายของผู้รับอนุญาตเกี่ยวกับอาหาร ตามพระราชบัญญัติอาหาร พ.ศ. 2522 | |
| โดย เกษม แสงชื่อ..... | 624 |
| ปัญหากฎหมายที่ตราโดยคณะปฏิวัติเปรียบเทียบกับกฎหมายที่ตราโดยรัฐสภา | |
| โดย อุดลย์ ทานาราช..... | 632 |

สารบัญบทความ (ต่อ)

| | หน้า |
|--|------|
| ปัญหากฎหมายประกอบการของสถาบันจัดอันดับความน่าเชื่อถือในประเทศไทย โดย เทพพิทักษ์ แสงกล้า..... | 641 |
| ปัญหาการกำหนดโทษทางอาญา: ศึกษากรณีการยกเลิกพระราชบัญญัติว่าด้วยความผิดอันเกิดจากการใช้เช็ค พ.ศ.2534 โดย อริสรา กันดิษฐ์..... | 649 |
| ปัญหาการใช้สิทธิในงานลิขสิทธิ์เป็นหลักประกันการชำระหนี้และการบังคับคดี โดย อนุวัตร โกวิทวัฒน์ชัย..... | 657 |
| ปัญหาความรับผิดชอบก่อนสัญญา: ศึกษากรณีการเพิกถอนคำเสนอและยกเลิกการเจรจา โดย สุทธิพงษ์ เปรมปรัชญา..... | 666 |
| ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับเงินทดแทนอันเกิดจากการทำงานของคนต่างด้าวซึ่งเข้าเมืองโดยไม่ชอบด้วยกฎหมายในประเทศไทย โดย สุพรรณ โสภี..... | 675 |
| ปัญหาทางกฎหมายของพระราชบัญญัติว่าด้วยการให้เอกชนเข้าร่วมงานหรือดำเนินการในกิจการของรัฐ พ.ศ. 2535 โดย สุทธิรักษ์ ยิมยัง..... | 684 |
| ปัญหาทางกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง: ศึกษาเฉพาะกรณีการบังคับคดีเกี่ยวกับคำพิพากษาชี้ โดย เสมอ จงไชโย..... | 693 |
| ผลกระทบของชุมชนจัดสรรล้อมรั้วที่มีผลต่อการเข้าถึงชุมชนเดิมในจังหวัดนนทบุรี โดย นรุต วรชัยรุ่งเรือง..... | 702 |
| พฤติกรรมกรรมการบริโภค “กิมจิ” ในฐานะสินค้าทางวัฒนธรรมเกาหลีของคนไทยในเขตกรุงเทพมหานคร โดย พรรณทิพา ประเสริฐศรีศิริ..... | 715 |
| พฤติกรรมกรรมการเปิดรับและความพึงพอใจของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีต่อเว็บไซต์ข่าวไทยรัฐออนไลน์ โดย อนุรักษ์ ทองใบใหญ่..... | 725 |
| พฤติกรรมความตั้งใจในการใช้บริการเว็บไซต์หน่วยงานรัฐของประชาชน โดย พรสุดา รักชีวงศ์..... | 731 |
| พฤติกรรมผู้บริโภคในการรับชมโทรทัศน์บนโทรศัพท์เคลื่อนที่ โดย ชนธัญ สุริวงค์..... | 739 |
| มาตรการควบคุมการจำหน่ายสัตว์ป่า โดย ขวัญศรีรินทร์ วงษ์ถิษฐ์ชัย..... | 748 |
| มาตรการทางกฎหมายในการควบคุมการประกอบธุรกิจของคนต่างด้าว โดย นิชชา เกตุแก้ว..... | 758 |
| มาตรการทางกฎหมายในการจัดสถานที่ควบคุมเด็ก และเยาวชนในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน โดย วัชรนันท์ ช่างไม้..... | 767 |

สารบัญบทความ (ต่อ)

| | หน้า |
|---|------|
| มาตรการทางกฎหมายในการให้การคุ้มครองการใช้ดุลพินิจในการสั่งคดีของพนักงานอัยการ โดย อานนท์ พลสงคราม..... | 778 |
| ศึกษาแนวคิดการจัดการคุณภาพเพื่อลดความสูญเสียในกระบวนการผลิต โรงงานผลิตดั่งบ้ำบดน้ำเสียสำเร็จรูป โดย จินตนา ปอดจจินดา..... | 786 |
| ส่วนได้เสียในการที่นายจ้างเอาประกันชีวิตลูกจ้าง โดย เกศวลี เลิศสุวรรณีสกุล..... | 794 |
| อุปสรรคทางกฎหมายของ SMEs ประเภทห้างหุ้นส่วนนิติบุคคล ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการลงทุน พ.ศ.2520 โดย เสนาะ มณีพุกภัย..... | 801 |
| บทความวิจัยในชั้นเรียน | |
| การใช้สื่อเสริมเรื่อง Verbes (กริยา), Articles (คำนำหน้านาม) และ Adjectifs Possessifs (คำคุณศัพท์แสดง ความเป็นเจ้าของ) สำหรับนักเรียนมหาวิทยาลัยศรีปทุม ที่ไม่มีพื้นฐานความรู้ภาษาฝรั่งเศส เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนรายวิชาภาษาฝรั่งเศส 1 โดย รุ่งรัตน์ วัชรพุกภัย..... | 808 |
| การประยุกต์ใช้เทคนิคการเรียนรู้แบบร่วมมือเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ ในรายวิชาวิศวกรรม ความปลอดภัย โดย ขวลิต มณีศรี..... | 818 |
| การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษา โดยการสอนวิธีให้ทำแบบฝึกหัดในชั้นเรียน และการสอนวิธีให้ทำแบบฝึกหัดนอกชั้นเรียนของวิชาบัญชีการเงิน โดย ประนิษฐศรี สารภักดิ์..... | 826 |
| การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของบทรียนเว็บช่วยสอนวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ สำหรับระบบ สารสนเทศเพื่อการบริหาร โดยใช้เทคนิคเพื่อนคู่คิดกับการสอนแบบเรียนด้วยตนเอง โดย ธาดา จันทะคุณ..... | 833 |
| การพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนด้วยการประเมินชั้นเรียน รายวิชา IMG369 ดันทุนการผลิตและการงบประมาณ โดย สรพล บุรมกุล..... | 842 |
| การพัฒนาทักษะการเขียนภาษาอังกฤษโดยใช้กิจกรรมการสื่อสารบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต โดย ถาวร ทิศทองคำ..... | 850 |
| การพัฒนาทักษะทางคณิตศาสตร์โดยใช้วิธีฝึกการคำนวณ โดย วัฒนา สุนทรชัย..... | 858 |
| การศึกษาความคิดเห็นและความพึงพอใจของนักศึกษาและอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีปทุมต่อการประเมินผล เพื่อการปรับปรุง: ศึกษาเฉพาะกรณีคณะบัญชี โดย ชราววัน เพชรเจริญ..... | 866 |

สารบัญบทความ (ต่อ)

| | หน้า |
|---|------|
| การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการเข้าชั้นเรียนและการมีส่วนร่วมในชั้นเรียนภาคทฤษฎีกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษารายวิชาการผลิตรายการวิทยุกระจายเสียง 2 | |
| โดย นฤมล ปิ่นโต..... | 873 |
| การศึกษาความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารด้านการฟังของนักศึกษามหาวิทยาลัยศรีปทุม | |
| โดย ชูวพร ดันตระกูล..... | 882 |
| การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษพื้นฐานของนักศึกษาชั้นปีที่ 2 มหาวิทยาลัยศรีปทุม | |
| โดย ไพบุลย์ สุขวิจิตร..... | 889 |
| การศึกษาเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน รายวิชา LSC301 หลักการจัดการลوجิสติกส์และโซ่อุปทานระหว่างการสอน โดยใช้กรณีศึกษาและการสอนโดยใช้แบบฝึกหัด | |
| โดย ชัยยนต์ ชีโนกุล..... | 897 |
| การศึกษาเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ในรายวิชา MKT 449 การจัดการการตลาด ระหว่างการสอนโดยใช้กรณีศึกษาและการสอนโดยใช้แบบฝึกหัด | |
| โดย จิตรพรพร สิลละวัฒน์..... | 904 |
| การศึกษาผลสัมฤทธิ์และความพึงพอใจทางการเรียนรู้ของนักศึกษา ภาคเสาร์-อาทิตย์ ชั้นปีที่ 2 มหาวิทยาลัยศรีปทุม ที่ได้รับการสอนโดยใช้แบบฝึกเสริมทักษะการอ่านภาษาอังกฤษ | |
| โดย จิตรลดา สุกดีพงษ์..... | 914 |
| ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนการสอน วิชาการจัดการการเงินส่วนบุคคล | |
| โดย รัชชณา รัชตะนาวิน..... | 923 |
| ปัญหาการเรียน ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ในสังคม ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 1 วิชาภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ในสังคม มหาวิทยาลัยศรีปทุม | |
| โดย กฤษณา สิกขมาน..... | 932 |
| ผลของการใช้วิธีการเรียนแบบร่วมมือในรายวิชา MGT 417 การสื่อสารเพื่อจัดการ | |
| โดย ศรัณย์ภัทร เรื่องประไพ..... | 939 |
| ผลสัมฤทธิ์และความพึงพอใจของนักศึกษามหาวิทยาลัยศรีปทุมต่อการสอนแบบ RECIPROCAL | |
| โดย จุฑามาศ สุกนธา..... | 945 |