



ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิผลการทำวิจัยของอาจารย์ใหม่  
กรณีศึกษา คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

**Work Life Balance toward New Lecturer's Research Effectiveness :  
A Case Study of Faculty of Engineering,  
Prince of Songkla University (Hatyai Campus)**

กนกวรรณ ศรีวิรัตน์  
Kanokwan Srivirat

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา  
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

**A Minor Thesis submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
For the Degree of Master of Business Administration  
Prince of Songkla University**

2559

**ชื่อสารนิพนธ์** ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานวิจัยของ  
อาจารย์ใหม่ กรณีศึกษา คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์  
วิทยาเขตหาดใหญ่

**ผู้เขียน** นางสาวกนกวรรณ ศรีวิรัตน์

**สาขาวิชา** บริหารธุรกิจ

---

**อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์**

.....  
(ดร.กุลกานต์ เมเวส)

**คณะกรรมการสอบ**

.....ประธานกรรมการ  
(ดร.กุลกานต์ เมเวส)

..... กรรมการ  
(ดร.ศิรินุช ลอยกุลนันท์)

..... กรรมการ  
(นางสาวแสงจันทร์ ปิ่นกาญจน์รัตน์)

.....  
(ดร.ชนาวุธ แสงกาสนีย์)  
ผู้อำนวยการหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

**ชื่อสารนิพนธ์** ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิผลการทำวิจัยของ  
อาจารย์ใหม่ กรณีศึกษา คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์  
วิทยาเขตหาดใหญ่

**ผู้เขียน** นางสาวกนกวรรณ ศรีวิรัตน์

**สาขาวิชา** บริหารธุรกิจ

**ปีการศึกษา** 2558

### บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิผลการทำวิจัยของอาจารย์ใหม่ กรณีศึกษา คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ซึ่งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานใน 1) ด้านการทำงาน 2) ด้านครอบครัว 3) ด้านเวลา 4) ด้านการเงิน 5) ด้านสติปัญญา ที่มีผลต่อประสิทธิผลการทำวิจัยของอาจารย์ใหม่ กรณีศึกษา คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการวิจัยด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 10 คน จากกลุ่มประชากรอาจารย์ใหม่ที่มีอายุงานไม่เกิน 5 ปี ทั้งหมด 25 คน

ผลการวิจัยจากการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง พบว่าองค์ประกอบของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีผลกระทบต่อประสิทธิผลการทำวิจัยของอาจารย์ใหม่ของคณะวิศวกรรมศาสตร์ ในด้านการทำงานสาเหตุจากภาระงานที่หนักเกินไป อัตราค่าจ้างของอาจารย์ ความยากง่ายของงานวิจัย ผู้ช่วยวิจัย ที่ปรึกษาวิจัย ในด้านเวลาสาเหตุจากการจัดการบริหารเวลาและการจัดตารางสอนให้เหมาะสมกับงานวิจัย ในด้านครอบครัวสาเหตุจากภาระการเลี้ยงดูสมาชิกในครอบครัวและการอยู่ห่างไกลครอบครัวด้านการเงิน ในด้านการเงินสาเหตุจากการขาดค่าตอบแทนนักวิจัยและการขาดแหล่งทุนวิจัย และในด้านสติปัญญาสาเหตุจากการไม่ได้รับการปฐมนิเทศและการฝึกอบรมเกี่ยวกับการวิจัย ตามลำดับ

งานวิจัยชิ้นนี้ องค์กรสามารถนำไปเป็นแนวทางในการวางแผนกำหนดนโยบายในเรื่องการกำหนดภาระงานให้แก่อาจารย์ในคณะ และนำความคิดเห็นจากอาจารย์ใหม่เป็นแนวทางในการบริหารงานวิจัยของคณะวิศวกรรมศาสตร์ในอนาคต และอาจารย์ใหม่สามารถบริหารจัดการเวลาให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานต่อไป ซึ่งตอบสนองความต้องการของทั้งอาจารย์ใหม่และองค์กร เพื่อให้เกิดประโยชน์ทั้งสองฝ่าย

<b>Minor Thesis Title</b>	Work Life Balance toward New Lecturer's Research Effectiveness: A Case Study of Faculty of Engineering, Prince of Songkla University (Hatyai Campus)
<b>Author</b>	Miss Kanokwan Srivirat
<b>Major Program</b>	Business Administration
<b>Academic Year</b>	2015

### **ABSTRACT**

The objective of this study is to explore work life balance toward new lecturer's research effectiveness, a case study of Faculty of Engineering, Prince of Songkla University (Hatyai campus). To achieve this objective this study adopted a qualitative approach. Researcher used in-depth interviews as a primary data collection methods with ten lecturers who work less than five years at the faculty.

Findings suggest that factors on over loaded working condition, lacking of assistance researchers, the difficulties in accessing research sponsorships are main issues in reducing work effectiveness toward working criteria. Regarding time management criteria, the research found problems in managing time and organizing timetable are main issue which affecting the research effectiveness. For family criteria, it is suggested that family burdens and long distance relationships are issues which can be influenced research effectiveness. Base on financial criteria, the result suggests that research incentive and lacking on research funds are part of problem in research effectiveness. And last criteria which focus on researcher's wisdom, the result suggests that researchers needed research orientation and training in doing research, respectively.

This study sheds light on the work life balance toward work effectiveness. It is the researcher's fervent hope that this research will yield practical contributions beyond outcome of these findings in order to benefits faculty members by promoting researchers to be engaged and involved into researching abilities.

## กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ผลกระทบเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิผลการทำวิจัยของอาจารย์ใหม่ กรณีศึกษาคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ฉบับนี้ประสบผลสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีเนื่องจากได้รับความกรุณาและความช่วยเหลือรวมทั้งการให้คำแนะนำและกำลังใจอย่างดีจาก ดร.กมลกานต์ เมเวส ประธานกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์ที่ได้สละเวลาอันมีค่าในการให้แนวคิดและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์แก่การศึกษา ตลอดจนการตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ผู้วิจัยจึงขอกราบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

กราบขอบพระคุณ ดร.ศิรินุช ลอยกุลนันท์ และคุณแสงจันทร์ ปิ่นกาญจนรัตน์ ที่กรุณาเป็นกรรมการสอบสารนิพนธ์ อีกทั้งช่วยตรวจสอบ ให้เสนอแนะเพื่อแก้ไขสารนิพนธ์ฉบับนี้ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

กราบขอบพระคุณคณาจารย์คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ต่างๆ และให้การอบรมสั่งสอนผู้วิจัยมาโดยตลอดตั้งแต่ระดับอุดมศึกษา

กราบขอบพระคุณคณาจารย์คณะวิศวกรรมศาสตร์ทุกท่านที่สละเวลาและให้ความช่วยเหลืออย่างดีในการให้คำสัมภาษณ์เชิงลึก และให้ข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อเป็นประโยชน์ในการบริหารงานวิจัยของคณะวิศวกรรมศาสตร์ และขอขอบคุณพี่ๆ เพื่อนๆ ในหน่วยบริหารงานวิจัยฯ และเพื่อนนักศึกษาปริญญาโทที่ให้กำลังใจและความช่วยเหลือจนงานวิจัยสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

สุดท้ายนี้ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ สมาชิกในครอบครัวทุกท่านรวมถึงขอบคุณเพื่อนๆ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ได้ช่วยเหลือสนับสนุนให้กำลังใจ ให้คำแนะนำแก่ผู้วิจัยเสมอมา

กนกวรรณ ศิริวิรัตน์

## สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อ.....	(3)
ABSTRACT.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
รายการตาราง.....	(8)
รายการภาพประกอบ.....	(10)
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์.....	4
1.3 คำถามงานวิจัย.....	4
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	5
1.6 นิยามคำศัพท์เฉพาะ.....	5
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
2.1 ข้อมูลเกี่ยวกับคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.....	7
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน.....	9
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผล.....	26
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	29
2.5 กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	38
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย.....	39
3.1 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง.....	39
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	40
3.3 การสร้างรูปแบบคำถามในงานวิจัยและตรวจสอบคุณภาพ.....	43
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	44
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	45
3.6 ความเชื่อถือได้ของข้อมูล (Reliability).....	48

(6)

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	49
4.1 Theme 1 : ด้านการทำงาน .....	50
4.2 Theme 2 : ด้านครอบครัว .....	54
4.3 Theme 3 : ด้านเวลา .....	56
4.4 Theme 4 : ด้านการเงิน .....	59
4.5 Theme 5 : ด้านสติปัญญา.....	60
บทที่ 5 สรุปผลการศึกษา อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....	62
5.1 สรุปผลการศึกษา.....	62
5.2 อภิปรายผล .....	69
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	72
บรรณานุกรม .....	74
ภาคผนวก .....	80
ประวัติผู้เขียน .....	91

## รายการตาราง

ตารางที่	หน้า
1.1 แสดงการจัดอันดับ 5 มหาวิทยาลัยของไทยที่ได้รับการประเมินสูงสุด ในปี พ.ศ.2557.....	2
1.2 แสดงจำนวนร้อยละของอาจารย์ใหม่ที่มีอายุงาน ไม่เกิน 5 ปีที่ทำวิจัยในฐานะหัวหน้า โครงการวิจัยต่อจำนวนอาจารย์ทั้งหมด (วิทยาเขตหาดใหญ่).....	3
2.1 แสดงการสรุปจำนวนบุคลากรสายอาจารย์คณะวิศวกรรมศาสตร์.....	8
2.2 ตารางสรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง : สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีต่อ ประสิทธิผลการทำวิจัยของอาจารย์ใหม่ กรณีศึกษาคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่.....	36
3.1 แสดงจำนวนประชากรบุคลากรสายวิชาการ (อาจารย์) คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ที่มีอายุงานไม่เกิน 5 ปี.....	39
3.2 แสดงข้อมูลผู้ให้สัมภาษณ์เชิงลึก.....	40
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลองค์ประกอบความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน : ด้านการทำงาน.....	50
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลองค์ประกอบความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน : ด้านครอบครัว.....	55
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลองค์ประกอบความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน : ด้านเวลา .....	57
4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลองค์ประกอบความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน : ด้านการเงิน.....	59
4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลองค์ประกอบความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน : ด้านสติปัญญา.....	61
5.1 แสดงการสรุปองค์ประกอบของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อ ประสิทธิผลการทำวิจัยของอาจารย์ใหม่.....	63
5.2 สรุปผลการศึกษารายองค์ประกอบของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน : ด้านการทำงาน.....	64
5.3 สรุปผลการศึกษารายองค์ประกอบของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน : ด้านครอบครัว.....	65



## รายการตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
5.4 สรุปผลการศึกษารายองค์ประกอบของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน : ด้านเวลา.....	66
5.5 สรุปผลการศึกษารายองค์ประกอบของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน : ด้านการเงิน .....	67
5.5 สรุปผลการศึกษารายองค์ประกอบของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน : ด้านสติปัญญา.....	78

## รายการภาพประกอบ

ภาพที่	หน้า
1.1 แสดงความเป็นมาของปัญหา.....	3
2.1 แสดงตัวอย่างประโยชน์ของสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่คณะวิศวกรรมศาสตร์ จะได้รับหลังจากมีการสนับสนุน.....	13
2.2 แสดงปัจจัยที่ส่งผลถึงความไม่สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน.....	17
2.3 แสดงการจัดตารางเวลาสำหรับทำกิจกรรมต่างๆ.....	21
2.4 แสดงกรอบแนวคิดในการศึกษา.....	38
3.1 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลจากคำถามการวิจัย : องค์ประกอบของความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานในด้านใดส่งผลต่อประสิทธิผลการทำวิจัยของอาจารย์ใหม่ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่อย่างไร โดยการใช้รหัสข้อมูล (Coding) และจัดหมวดหมู่.....	47

## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันประเด็นความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work Life Balance) ได้รับความสนใจมากขึ้นในประเทศต่างๆ ทั่วโลก และได้มีการกล่าวถึงในแวดวงวิชาการ หรือแม้แต่ชีวิตประจำวันของบุคคลทั่วไป หากกล่าวโดยสรุป สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน “การบริหารเวลาในการดำเนินชีวิตและการทำงานให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมและมุ่งเน้นให้ประสบความสำเร็จตามที่ต้องการ ทำให้ได้รับการยอมรับและถือเป็นบรรทัดฐานที่เป็นประโยชน์ร่วมกันทั้งบุคคล องค์กรและสังคม นำมาซึ่งความสุข ความสำเร็จที่ยั่งยืนและสมบูรณ์ต่อไป”

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์เป็นสถาบันการศึกษาที่มีชื่อเสียงและได้รับการยอมรับแห่งหนึ่งในประเทศไทย ภายใต้วิสัยทัศน์ “มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำในระดับภูมิภาคเอเชีย ทำหน้าที่ผลิตบัณฑิต บริการวิชาการ และทำนุบำรุงวัฒนธรรม โดยมีการวิจัยเป็นฐาน” (มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, ม.ป.ป.) ได้ผลักดันให้คณาจารย์ นักวิจัย และบุคลากรในมหาวิทยาลัยดำเนินการทำวิจัยเพิ่มมากขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเสาะหาวิชาอันก่อให้เกิดเป็นทุนวิชาการเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนสู่มหาวิทยาลัยวิจัย สามารถถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยีเพื่อยกระดับศักยภาพชุมชนเข้มแข็ง และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในระดับนานาชาติ และได้กำหนดดัชนีชี้วัดผลงานวิจัยเป็นจำนวนผลงานตีพิมพ์ และจำนวนนักวิจัยที่ดำเนินการทำวิจัย ด้วยเหตุนี้เอง มหาวิทยาลัยจึงได้ประกาศมาตรฐานภาระงานในฐานะอาจารย์ผู้สอน ประจำปี 2555 (มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2555) โดยกำหนดให้อาจารย์ผู้สอนมีภาระงานขั้นต่ำ 20 หน่วยภาระงาน/ปี ประกอบด้วย

- ภาระงานสอนขั้นต่ำไม่น้อยกว่า 9 หน่วยภาระงาน/ปี
  - ภาระงานวิจัย (รวมภาระการทำผลงานวิชาการอื่นๆ) ไม่น้อยกว่า 2 หน่วยภาระงาน/ปี
- ภาระงานบริการวิชาการ, งานบริหาร, และอื่นๆ ไม่น้อยกว่า 2 หน่วยภาระงาน/ปี

ทั้งนี้มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์มีระบบสนับสนุนการขอทุนวิจัยของอาจารย์ใหม่ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้อาจารย์ใหม่มีการทำวิจัยเพิ่มมากขึ้น (สำนักวิจัยและพัฒนา, 2558) โดยมีลำดับขั้นดังต่อไปนี้

1. ทุนพัฒนาศักยภาพการทำวิจัยของอาจารย์ใหม่
2. ทุนพัฒนานักวิจัย/ทุนครุณาจารย์
3. ทุนทั่วไปและสิ่งประดิษฐ์/ทุนงบประมาณแผ่นดิน/ทุนโครงการแลกเปลี่ยนนักวิจัยและ

การทำวิจัยร่วมระหว่างวิทยาเขต/ทุนโครงการสำหรับนักศึกษาปริญญาตรีด้านอุตสาหกรรม/ชุมชน/

ทุนโครงการของนักศึกษา/Postdoctoral/ทุนความร่วมมือกับต่างประเทศ/ทุนสนับสนุนกิจกรรมการวิจัย  
ณ ต่างประเทศ/ทุนวิจัยภายนอก

4. ทุนเมธาจารย์/ทุนสนับสนุนเครือข่ายวิจัย/ทุนวิจัยภายนอก

5. ทุนปราชญ์จารย์/ทุนสนับสนุนห้องปฏิบัติการวิจัยสู่ความเป็นเลิศ/ทุนวิจัยภายนอก

จากความพยายามผลักดันด้านการวิจัยดังกล่าว ส่งผลให้ในปี พ.ศ.2557 SCImago  
Institutions Ranking (SIR) ได้จัดลำดับผลการประเมินอันดับของมหาวิทยาลัย ซึ่งประเมินจากการจัดอันดับ  
ใช้ข้อมูลจากจำนวนผลงานตีพิมพ์เผยแพร่และถูกอ้างอิงในฐานะข้อมูล Scopus ซึ่งในประเทศไทยได้มีการ  
จัดลำดับ 5 มหาวิทยาลัยของไทยที่ได้รับการประเมินสูงสุด (ASTVผู้จัดการออนไลน์, 2557) ดังนี้

ตารางที่ 1.1 แสดงการจัดอันดับ 5 มหาวิทยาลัยของไทยที่ได้รับการประเมินสูงสุด ในปี พ.ศ.2557

ลำดับในประเทศไทย	ลำดับของโลก	รายชื่อมหาวิทยาลัย
1	479	จุฬาลงกรณ์
2	519	มหิดล
3	878	เชียงใหม่
4	1044	เกษตรศาสตร์
5	1164	สงขลานครินทร์

ที่มา : <http://www.manager.co.th/Campus/ViewNews.aspx?NewsID=9570000150109>

จากตารางที่ 1.1 แสดงให้เห็นการจัดลำดับมหาวิทยาลัยที่ได้รับการประเมินสูงสุดใน  
ประเทศไทย โดยมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์อยู่ลำดับที่ 5 ของประเทศไทย แต่เมื่อเปรียบเทียบกับลำดับของ  
โลก มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์มีความแตกต่างด้านลำดับระหว่างมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ ซึ่งเป็นอันดับ  
ที่ 1 ของไทยถึง 685 ลำดับซึ่งมีความแตกต่างกันค่อนข้างมาก ถึงแม้จะมีการสนับสนุนทุนการวิจัยเพื่อจูงใจ  
ให้นักวิจัยทำการวิจัยเพิ่มมากขึ้น แต่จำนวนการขอรับทุนวิจัยยังคงมีปริมาณที่น้อยเมื่อเทียบกับจำนวน  
บุคลากรสายวิชาการ จากการศึกษาของ กอแก้ว จันทร์กึ่งทอง (2549) พบว่า นักวิจัยส่วนใหญ่มองว่า  
มหาวิทยาลัยขาดการสนับสนุนในเรื่องของวันลาในการทำวิจัยและภาระในการสอนมีมากเกินไป รวมถึง  
การจัดตารางที่ไม่เหมาะสมกับการทำวิจัยได้สะดวก ซึ่งจากเหตุผลดังกล่าวทำให้บุคลากรสายวิชาการ  
(อาจารย์) ประสบปัญหาการส่งรายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ไม่ทันตามระยะเวลาที่กำหนดและเกิดความไม่  
สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ผู้วิจัยจึงขอสรุปความเป็นมาของปัญหาทั้งหมด ดังรูปภาพที่ 1.1



รูปที่ 1.1 รูปภาพแสดงความเป็นมาของปัญหา

จากรูปภาพที่ 1.1 แสดงถึงปัญหาของความไม่สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของนักวิจัย ซึ่งในคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ประสบปัญหานักวิจัยที่ทำงานวิจัยส่วนใหญ่เป็นเพียงกลุ่มนักวิจัยกลุ่มเดิม แต่อาจารย์ใหม่ที่มีอายุงานไม่เกิน 5 ปี ส่วนใหญ่ไม่ทำงานวิจัย เมื่อเทียบกับจำนวนอาจารย์ของคณะวิศวกรรมศาสตร์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ทั้งหมด ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 1.2

ตารางที่ 1.2 ตารางแสดงจำนวนร้อยละของอาจารย์ใหม่ที่มีอายุงานไม่เกิน 5 ปีที่ทำวิจัยในฐานะหัวหน้าโครงการวิจัยต่อจำนวนอาจารย์ทั้งหมดของคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (วิทยาเขตหาดใหญ่)

ที่	ภาควิชา	จำนวนอาจารย์ (คน)			ร้อยละของอาจารย์ใหม่ที่ทำวิจัย (C/B*100)	ร้อยละของอาจารย์ใหม่ที่ทำวิจัยต่ออาจารย์ทั้งหมด (C/A*100)
		ทั้งหมด (A)	ใหม่ (B)	ใหม่ที่ทำวิจัย* (C)		
1	วิศวกรรมโยธา	26	6	4	67	15
2	วิศวกรรมเคมี	15	1	0	0	0
3	วิศวกรรมไฟฟ้า	27	4	2	50	7
4	วิศวกรรมอุตสาหการ	21	1	0	0	0
5	วิศวกรรมเครื่องกล	30	7	3	43	10

**ตารางที่ 1.2** ตารางแสดงจำนวนร้อยละของอาจารย์ใหม่ที่มีอายุงานไม่เกิน 5 ปีที่ทำวิจัยในฐานะหัวหน้าโครงการวิจัยต่อจำนวนอาจารย์ทั้งหมดของคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (วิทยาเขตหาดใหญ่) (ต่อ)

ที่	ภาควิชา	จำนวนอาจารย์ (คน)			ร้อยละของอาจารย์ใหม่ที่ทำวิจัย (C/B*100)	ร้อยละของอาจารย์ใหม่ที่ทำวิจัยต่ออาจารย์ทั้งหมด (C/A*100)
		ทั้งหมด (A)	ใหม่ (B)	ใหม่ที่ทำวิจัย* (C)		
6	วิศวกรรมคอมพิวเตอร์	26	0	0	0	0
7	วิศวกรรมเหมืองแร่และวัสดุ	16	5	2	40	13
8	สาขาการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ	2	1	0	0	0
รวม		163	25	11	44	7

ที่มา :ฐานข้อมูลการวิจัยและฐานข้อมูลบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ข้อมูล ณ วันที่ 1 กันยายน 2558

จากตารางที่ 1.2 คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ มีอาจารย์จำนวน 163 คน แบ่งเป็นอาจารย์ใหม่ที่มีอายุงานไม่เกิน 5 ปี จำนวน 25 คน ซึ่งอาจารย์ใหม่ที่เสนอขอรับทุนวิจัยมีจำนวนเพียง 11 คนเท่านั้น คิดเป็นร้อยละ 7 ของอาจารย์ทั้งหมด และเนื่องจากผู้วิจัยทำงานในกลุ่มงานสนับสนุนการวิจัยและบริการวิชาการ ผู้วิจัยจึงได้เกิดแรงบันดาลใจในการศึกษาผลกระทบเรื่องสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีต่อประสิทธิผลการทำวิจัยของอาจารย์ใหม่ กรณีศึกษา คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ เพื่อเพิ่มประสิทธิผลการทำวิจัยของอาจารย์ใหม่ สามารถแลกเปลี่ยนทัศนคติได้ตามต้องการและหาข้อสรุปในการสนทนา ตลอดจนเป็นข้อมูลเพื่อนำเสนอผู้บริหารคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ในเชิงนโยบายต่อไป

## 1.2 วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาองค์ประกอบของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานใน 5 ประเด็นหลัก 1) ด้านการทำงาน 2) ด้านครอบครัว 3) ด้านเวลา 4) ด้านการเงิน 5) ด้านสติปัญญา ที่มีผลต่อประสิทธิผลการทำวิจัยของอาจารย์ใหม่ กรณีศึกษา คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

## 1.3 คำถามงานวิจัย

องค์ประกอบของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานในประเด็นหลัก 1) ด้านการทำงาน 2) ด้านครอบครัว 3) ด้านเวลา 4) ด้านการเงิน 5) ด้านสติปัญญา ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำวิจัยของอาจารย์ใหม่ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่อย่างไร

## 1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

### 1.4.1 กลุ่มอาจารย์ใหม่

1.4.1.1 สามารถนำผลการศึกษามาใช้เป็นข้อมูลในการทำงานด้านการวิจัยตลอดจนการใช้ชีวิตส่วนตัว และครอบครัวได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

1.4.1.2 ได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในเชิงลึกต่อผู้บริหารคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ได้โดยตรงเกี่ยวกับการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีต่อประสิทธิผลการทำวิจัยของอาจารย์ใหม่

### 1.4.2 กลุ่มผู้บริหารและองค์กร

1.4.2.1 สามารถนำผลการศึกษาที่ได้นำมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายแผนกลยุทธ์ด้านการวิจัย และแผนปฏิบัติงานของคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ที่ตรงกับความต้องการของอาจารย์ใหม่

1.4.2.2 สามารถนำองค์ประกอบความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษานำมาใช้ในการกระตุ้น ผลักดัน ให้อาจารย์ใหม่ทำงานวิจัยเพิ่มมากขึ้น

## 1.5 ขอบเขตของการวิจัย

1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหาศึกษาความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิผลการทำวิจัยของอาจารย์ใหม่ กรณีศึกษา คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

1.5.2 ขอบเขตด้านพื้นที่ พื้นที่ที่ใช้ทำการวิจัย คือ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

1.5.2 ขอบเขตด้านเวลา เก็บข้อมูลตั้งแต่ เมษายน 2559 – มิถุนายน 2559

## 1.6 นิยามคำศัพท์เฉพาะ

การวิจัยความสมดุลระหว่างการใช้ชีวิตกับการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิผลการทำวิจัยของอาจารย์ใหม่ กรณีศึกษาคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ มีคำศัพท์ที่สำคัญเพื่อให้เข้าใจตรงกัน จำนวน 7 ข้อ ดังต่อไปนี้

1. ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work Life Balance) หมายถึง การบริหารเวลาในการดำเนินชีวิตและการทำงานให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมและมุ่งเน้นให้ประสบความสำเร็จตามที่ต้องการ

ทำให้ได้รับการยอมรับและถือเป็นบรรทัดฐานที่เป็นประโยชน์ร่วมกันทั้งบุคคล องค์กรและสังคม นำมาซึ่งความสุข ความสำเร็จที่ยั่งยืนและสมบูรณ์ต่อไป

2. ประสิทธิผลการทำวิจัย หมายถึง ความสามารถของนักวิจัยในการสร้างผลผลิตให้บรรลุตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ โดยใช้ประโยชน์จากทรัพยากรอย่างคุ้มค่า นักวิจัยเกิดความพอใจในงาน และองค์กรซึ่งสามารถปรับตัว และพัฒนาตนเองต่อไป

3. อาจารย์ใหม่ หมายถึง บุคลากรสายวิชาการในคณะวิศวกรรมศาสตร์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ที่ดำรงตำแหน่งหน้าที่อาจารย์ โดยมีอายุการทำงานไม่เกิน 5 ปี โดยใช้ข้อมูลจากฐานข้อมูลคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ณ วันที่ 1 กันยายน 2558

4. ภาระงาน หมายถึง ขอบเขตของภาระหน้าที่ที่อาจารย์ผู้สอนพึงกระทำ

5. การวิจัยเชิงคุณภาพ หมายถึง การวิเคราะห์เชิงอธิบาย พรรณนาความจากเอกสาร และข้อมูลจากการวิจัยภาคสนามเชิงลึก โดยนำกระบวนการวางแผน กำหนดวัตถุประสงค์ รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล ตีความข้อมูล พัฒนาปรับปรุงแผนงาน มาใช้ในการศึกษาวิจัย และมีเครื่องมือที่สำคัญ คือ ผู้วิจัยมีการออกแบบที่ยืดหยุ่น การวิเคราะห์ข้อมูลและการเก็บข้อมูลเป็นกระบวนการที่สามารถดำเนินไปพร้อมกัน

6. การสัมภาษณ์แบบเชิงลึก หมายถึง การซักถามพูดคุยกันระหว่างผู้สัมภาษณ์และผู้ให้สัมภาษณ์ โดยใช้คำถามแบบกึ่งโครงสร้างกำหนดคำถามออกเป็นประเด็นให้ครอบคลุมและสอดคล้องกับเรื่องที่ทำการศึกษา ถามเพื่อให้อธิบาย บอกเหตุผล การสัมภาษณ์แบบนี้จะใช้ได้ดีกับการศึกษาในเรื่องเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคล เจตคติ ความต้องการ ความเชื่อ ค่านิยม บุคลิกภาพในลักษณะต่างๆ กรแก้ว จันทภาษา (2552) อ้างถึงใน สาทร สละจิต (2558)



## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ชีวิตกับการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิผลการทำวิจัยของอาจารย์ใหม่ กรณีศึกษาคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ประกอบด้วย

- 2.1. ข้อมูลเกี่ยวกับคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- 2.2. แนวคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงาน
- 2.3. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผล
- 2.4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.5. กรอบแนวคิดในการศึกษา

#### 2.1 ข้อมูลเกี่ยวกับคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

##### 2.1.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับคณะวิศวกรรมศาสตร์

คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีระบบบริหารงานวิจัย งานสร้างสรรค์สิ่งประดิษฐ์ และนวัตกรรม ตลอดจนส่งเสริมและสนับสนุนการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ โดยคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ได้กำหนด วิสัยทัศน์และพันธกิจ ที่ให้ความสำคัญกับการวิจัย และกำหนดทิศทางการเป็นเลิศด้านการวิจัยใน 6 ทิศทางที่สอดคล้องกับเป้าหมายของมหาวิทยาลัยและยุทธศาสตร์ของชาติ ประกอบด้วย 1) ด้านเทคโนโลยีพลังงาน 2) ด้านวิศวกรรมวัสดุ 3) ด้านเทคโนโลยีสิ่งแวดล้อม 4) ด้านวิศวกรรมชีวการแพทย์ และการฟื้นฟูสมรรถภาพของผู้ป่วย ผู้พิการ และคนชรา 5) ด้านเทคโนโลยีเครือข่ายและคอมพิวเตอร์ 6) ด้านวิศวกรรมการแปรรูปผลิตผลทางการเกษตร บุคลากรสายวิชาการเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนคณะวิศวกรรมศาสตร์ให้ดำเนินการไปตามพันธกิจและวิสัยทัศน์ ซึ่งคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์มีบุคลากรสายวิชาการจำนวนทั้งสิ้น 180 คน โดยแบ่งตาม ภาควิชาดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2.1 แสดงการสรุปจำนวนบุคลากรสายวิชาการ (อาจารย์) คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

		คอมฯ	คอมฯ (ภูเก็ต)	เคมี	เครื่องกล	ไฟฟ้า	โยธา	เหมืองแร่ฯ	อุตสาหกรรม	MIT	คณะฯ	ผลรวม
<b>ข้าราชการ</b>		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	ศาสตราจารย์						1					1
	รองศาสตราจารย์	4		8	9	6	5	4	5			41
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	5		1	2	9	5	2	10			34
	อาจารย์	8		1	6	2	2					19
<b>พนักงานมหาวิทยาลัย</b>		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
จ้างด้วยเงินงบประมาณ	รองศาสตราจารย์				1	2	3	1				7
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	6	1	4	2		4	2	1	1		21
	อาจารย์	2	11	1	8	8	6	7	5			48
	อาจารย์ชาวต่างประเทศ	1										1
	นักวิจัยหลังป.เอก										1	1
จ้างด้วยเงินรายได้	อาจารย์		2						1			3
<b>พนักงานเงินรายได้</b>		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	อาจารย์		2		1							3
<b>ลูกจ้างชั่วคราวชาวต่างประเทศ</b>		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	ลูกจ้างชั่วคราวชาวต่างประเทศ สายอาจารย์		1									1
ผลรวมบุคลากรสายอาจารย์ทั้งหมด		26	17	15	29	27	26	16	21	2	1	180

ที่มา : ฐานข้อมูลบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2558

จากตารางที่ 2.1 คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีบุคลากรสายวิชาการ (อาจารย์) รวมทั้งสิ้น 180 คน โดยแบ่งเป็นอาจารย์จากวิทยาเขตวิทยาเขตภูเก็ต จำนวน 17 คนและวิทยาเขตหาดใหญ่ จำนวน 163 คน โดยงานวิจัยชิ้นนี้จะศึกษาวิจัยเฉพาะในส่วนบุคลากรสายวิชาการ (อาจารย์) จากวิทยาเขตหาดใหญ่ที่มีอาจารย์ที่มีอายุงานไม่เกิน 5 ปี จำนวน ทั้งหมด 25 คน

## 2.2. แนวคิดเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

### 2.2.1 ความหมายของสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

#### (Work Life Balance : WLB)

ปัจจุบันประเด็นความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work Life Balance) ได้รับความสนใจมากขึ้นในประเทศต่างๆ ทั่วโลก และได้มีการกล่าวถึงในแวดวงวิชาการ หรือแม้แต่วิตประจำวันของบุคคลทั่วไป สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (อ้างถึงใน ภาณุภาคย์ พงศ์อติชาติ , 2549) ให้ความหมายของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน คือ การกำหนดเวลาในการดำเนินชีวิตให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมสำหรับงาน ครอบครัว สังคมและตนเอง โดยภาณุภาคย์ได้เสนอ ปัจจัยสำคัญที่มีส่วนกำหนดการรับรู้ถึงระดับความสมดุลดังกล่าวของบุคคล คือ ความรู้สึกว่าคุณมีอำนาจที่จะจัดการภาระงาน กิจกรรมการปฏิบัติงานต่างๆ และบริหารเวลาที่จะใช้ในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับความต้องการของตนเอง

ประกาย ชีระวัฒนากุล (2556) อธิบายความหมายของสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานว่าเป็นจุดดุลยภาพระหว่างการทำงานของบุคคลและชีวิตส่วนตัว ที่สร้างสมดุลระหว่างหน้าที่การงาน ความสัมพันธ์ในครอบครัว ชีวิตส่วนตัวเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากต่อความอยู่ดีมีสุขสำหรับสมาชิกในครัวเรือน และยังส่งผลต่อเนื่องถึงสังคม รวมถึงสามารถจัดสรรเวลาที่เพียงพอในการเข้าสังคมและการมีส่วนร่วมในชุมชน

ธีระ กนกกาญจน์รัตน์ ( 2556) ให้ความหมาย สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานคือ การบริหารเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีระดับแตกต่างกันไปตามสถานะและบทบาทของแต่ละคน ซึ่งชีวิตมีมากกว่าหนึ่งด้านเสมอ จึงต้องทำความเข้าใจและพยายามควบคุมให้เกิดความสมดุลที่พอดีให้ได้ เพื่อที่ความสมดุลนี้จะนำมาซึ่งความสุข ความสำเร็จที่ยั่งยืนและสมบูรณ์ต่อไป

จุฑาภรณ์ หนูบุตร (2553) สรุปความหมายของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน คือ ความสามารถของแต่ละบุคคลในการบริหารและจัดสรรเวลาในการทำงานและการทำกิจกรรมต่างๆ ไม่ว่าชีวิตส่วนตัว ครอบครัว การสร้างความสัมพันธ์ภาพในสังคมและกิจกรรมในยาม

ว่างให้มีเวลาพอเหมาะพอดี ขึ้นอยู่กับความสำเร็จ คุณค่า ประสิทธิภาพของบทบาทนั้นๆ และสามารถก่อให้เกิดความพอใจในคุณภาพชีวิตของคนๆ นั้น

สาทร สละจิต (2558) สรุปความหมายของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน คือ ความสามารถของแต่ละบุคคลในการบริหารจัดการและจัดสรรเวลา ในบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบของตนเองที่หลากหลายในการดำเนินชีวิต ไม่ว่าจะเป็นการทำงาน การทำกิจกรรมต่างๆ การใช้ชีวิตส่วนตัวครอบครัว และสังคมให้มีสัดส่วนที่เหมาะสม พอเหมาะพอดี ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสำเร็จ คุณค่า ประสิทธิภาพของบทบาทนั้นๆ และสามารถก่อให้เกิดความพอใจในชีวิตและการทำงานภายใต้สถานะแวดล้อมที่แตกต่างกัน

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปความหมายของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ได้ดังนี้ “การบริหารเวลาในการดำเนินชีวิตและการทำงานให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมและมุ่งเน้นให้ประสบความสำเร็จตามที่ต้องการ ทำให้ได้รับการยอมรับและถือเป็นบรรทัดฐานที่เป็นประโยชน์ร่วมกันทั้งบุคคล องค์กรและสังคม นำมาซึ่งความสุข ความสำเร็จที่ยั่งยืนและสมบูรณ์ต่อไป” ผู้วิจัยได้นำความหมายที่สรุปกรอบการศึกษาความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิผลการทำวิจัยของอาจารย์ใหม่ กรณีศึกษา คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ เนื่องจากมีความหมายครอบคลุมและความเหมาะสมสำหรับงานและการใช้ชีวิตที่ขึ้นอยู่กับความสำเร็จ คุณค่า และประสิทธิผลของบทบาทแต่ละบทบาทที่คาดหวังไว้ ซึ่งสร้างความพอใจในชีวิตและการทำงานภายใต้สถานะแวดล้อมที่แตกต่างกัน ซึ่งความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานนั้นมีความสำคัญดังต่อไปนี้

### 2.2.2 ความสำคัญของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานนับเป็นเรื่องที่สำคัญต่อองค์กร ผู้บริหาร และอาจารย์ในคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์เป็นอย่างมาก โดยหากอาจารย์สามารถสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานได้แล้ว จะสามารถบริหารจัดการเวลาสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีต่อตัวอาจารย์เอง และยังช่วยให้องค์กรได้รับผลผลิตตามที่องค์กรได้ตั้งเป้าหมายไว้ นอกจากนี้นักวิจัยหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ดังนี้

พิชิต เทพวรรณ (อ้างถึงใน นิติชัย หมีสอาด, 2556) กล่าวถึงความสำคัญของสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานไว้ดังนี้ หากเกิดความไม่สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน จะส่งผลกระทบต่อองค์กร ซึ่งอาจทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกไม่มีความสุขกับชีวิตและพร้อมที่จะลาออกจากองค์กรเพื่อหาทางเลือกหรือหน่วยงานที่ดีกว่า การช่วยบุคลากรจัดระเบียบชีวิตให้สมดุลระหว่าง

ชีวิตกับการทำงานเป็นสิ่งจำเป็น หากองค์กรต้องการที่จะรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กรนานๆ และสามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

หทัยทิพย์ ลีวสงวนกุลธร และ สุวรรณ เหมาวุฒานนท์ (2555) ได้กล่าวสนับสนุนให้เห็นถึงความสำคัญของสมดุลชีวิตกับการทำงาน (Work life Balance) ซึ่งปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมให้พนักงานในองค์กรเกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี เป็นความคาดหวังและความต้องการของพนักงานในความพยายามที่จะสร้างความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวของตนเองให้เพิ่มมากขึ้นมนุษย์วัยทำงานทุกคนต้องรับผิดชอบบทบาทหลายอย่างในเวลาเดียวกัน องค์กรไม่ควรมองข้ามและควรให้ความสำคัญต่อสิ่งเหล่านี้ เนื่องจากสิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขีดความสามารถของพนักงานในองค์กรได้

จากความสำคัญข้างต้น ได้สนับสนุนให้เห็นถึงความสำคัญของสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์จึงควรสนับสนุนให้เกิดการจัดระเบียบชีวิตและการทำงานให้แก่คณาจารย์ในคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เป็นการช่วยรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กรและช่วยให้องค์กรได้รับผลผลิตด้านการวิจัยตามที่องค์กรได้ตั้งเป้าหมายไว้

### 2.2.3 ประโยชน์ของสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

จากความหมายและความสำคัญของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่กล่าวมาข้างต้น สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานยังมีประโยชน์ต่อบุคลากรและองค์กร โดย ซีฟืออัล (2555) ได้มีการจัดอบรม "Work-Life Balance เทคนิคการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน" แสดงให้เห็นถึงประโยชน์ที่พนักงาน/องค์กรจะได้รับหลังจากที่ได้ปรับสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน คือ ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้น (Increase job satisfaction) พนักงานมีความสุขในชีวิตการทำงาน (Increase employee well being) พนักงานและองค์กรมีผลิตภาพเพิ่มขึ้น (Improve productivity) รวมทั้งยังเป็นการสนับสนุนกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้วยอีกทางหนึ่ง สอดคล้องกับเกษมสิทธิ์ แก้วเกียรติคุณ (อ้างถึงใน สารธ สละจิต ,2558) ได้กล่าวถึงองค์กรที่จะได้รับประโยชน์จากการมีนโยบายด้านสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยการปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ส่งเสริมชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานและการส่งเสริมให้พนักงานใช้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ โดยอธิบายเพิ่มเติมเกี่ยวกับพนักงานและองค์กรมีผลิตภาพเพิ่มขึ้น เนื่องจากเหตุผล 3 ประการ คือ

- ปรับเปลี่ยนการทำงานและการมีส่วนร่วมของพนักงาน เกิดการประสานงานระหว่างพนักงานดีขึ้น การบูรณาการของงานทุกๆ แผนกอย่างดี ส่งผลให้ผลิตภาพโดยรวมเพิ่มขึ้น

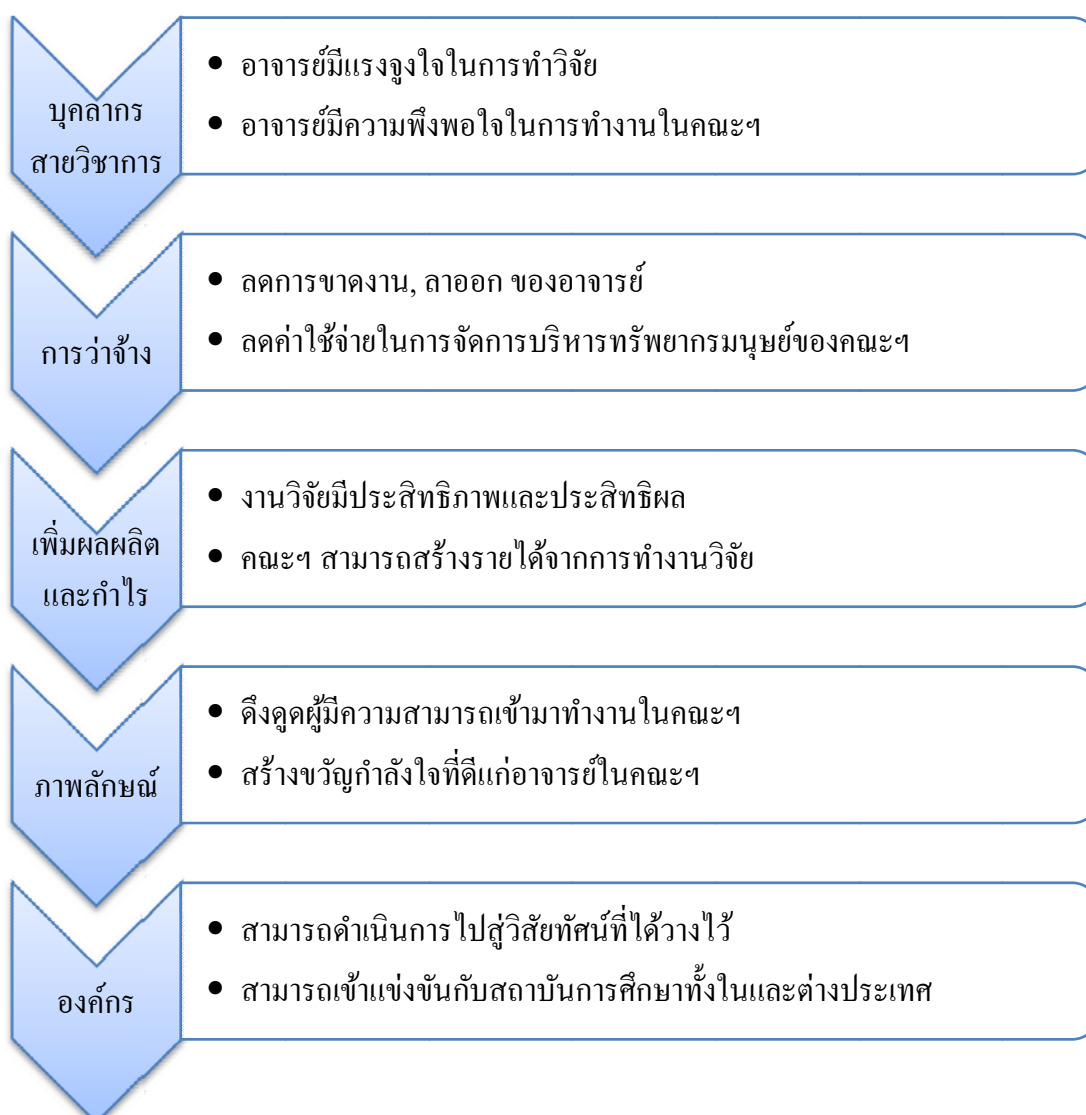
- ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานระหว่างชีวิตกับการทำงานหลายกิจกรรมจะสร้างแรงจูงใจในการทำงานและก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน
- การให้ความอำนวยความสะดวกแก่พนักงานในการดูแลสมาชิกในครอบครัว

ในขณะที่ สุวชิรา สิริเจริญ (2550) พบว่า ประโยชน์ของการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานนั้น ให้ประโยชน์แก่องค์กรและบุคลากร 5 ด้าน ดังนี้

- ด้านการเพิ่มผลผลิตและกำไร
- ด้านการพัฒนาระดับการว่าจ้างงาน
- ด้านการปรับปรุงภาพลักษณ์ขององค์กร
- ด้านผลประโยชน์ขององค์กร
- ด้านผลประโยชน์แก่ตัวบุคลากร

ทั้งนี้ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานยังสนับสนุนกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น องค์กรสามารถดึงดูดและรักษาคนที่มีความรู้และความสามารถให้เข้ามาและคงอยู่กับองค์กรได้ สามารถลดอัตราการขาดงาน การเปลี่ยนแปลงงาน และอัตราการลาออกของพนักงาน อีกทั้งยังเป็นการตอบสนองความต้องการของพนักงาน ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน พนักงานมีวัฒนธรรมการทำงานที่ดี มุ่งมั่นผูกพันต่อองค์กรและส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างองค์กรและพนักงาน รวมถึงองค์กรสามารถสร้างความแตกต่างและความสามารถในการแข่งขันได้อีกด้วย Wise & Bond (อ้างถึงใน หทัยทิพย์ ลีวสวนกุลธร, 2555)

จากประโยชน์ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ผู้วิจัยขอเสนอให้คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์พิจารณานำแนวคิดของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมาประยุกต์ปรับใช้ในองค์กร เพื่อสามารถลดความไม่สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของอาจารย์และเพิ่มประสิทธิผลการทำวิจัย อีกทั้งสามารถนำองค์กรไปสู่วิสัยทัศน์และเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอยกตัวอย่าง การนำความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมาใช้ในองค์กร จะเกิดประโยชน์ต่อคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยมีรายละเอียดตามรูปภาพที่ 2.1



รูปภาพที่ 2.1 แสดงตัวอย่างประโยชน์ของสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

#### 2.2.4 แนวคิดความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ปัจจุบันคนวัยทำงานมักประสบปัญหาในการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ศิริภัสสร วงศ์ทองดี (2552) จึงได้เสนอแนวคิดความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน คือ ทรานความต้องการในชีวิตกับการทำงานและสิ่งที่ส่งผลให้ชีวิตมีคุณค่า โดยองค์ประกอบในการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

1. งานที่ทำมีประโยชน์ต่อตนเอง และต่อส่วนรวม
2. สิ่งตอบแทนที่เป็นตัวเงิน และจับต้องได้
3. ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน

4. การทำงานในสภาพแวดล้อมที่ดี ส่งเสริมให้ทำงานอย่างเต็มศักยภาพ
5. การได้รับความเข้าใจและการยอมรับว่าทุกคนมีความต้องการในช่วงชีวิตที่แตกต่างกัน

ขณะที่ Merrill & Merrill (2546 อ้างถึงใน หทัยทิพย์ ลีวสงวนกุลธร, 2555) กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของชีวิตที่สำคัญ 5 ด้าน ดังนี้

- ด้านการทำงาน หมายถึง หน้าที่การงานหรืออาชีพเป็นสิ่งที่ช่วยผลักดันให้เกิดความคิดสร้างสรรค์
- ด้านครอบครัว เป็นการสร้างความสุขส่วนบุคคลที่นำไปสู่ความสำเร็จ และช่วยผลักดันให้เกิดความสุขในการใช้ชีวิตภายในสังคม
- ด้านเวลา เวลาเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจในทุก ๆ อย่างของชีวิต ดังนั้นทุกคนจึงต้องทำให้เกิดความสมดุลกับด้านอื่น ๆ ของชีวิตด้วยเช่นกัน
- ด้านการเงิน เป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่ช่วยให้บุคคลสามารถที่จะดำรงชีวิตได้ทั้งในปัจจุบันและอนาคต และเกี่ยวข้องกับการทำงาน ครอบครัวและเวลา
- ด้านสติปัญญา เนื่องจากชีวิตของคนเราที่ไม่หยุดนิ่งสิ่งที่เราควรทำคือ การพัฒนาสติปัญญาและการสร้างสมดุล ให้กับชีวิต เพื่อเติมเต็มชีวิตทุกด้านแลทำให้ทุกฝ่ายเกิดความพึงพอใจ

ปัจจุบันมีการกำหนดให้ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work Life Balance – WLB) เป็นมิติหนึ่งสำหรับโครงการนำร่องการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ของส่วนราชการต่าง ๆ ซึ่งให้ความสำคัญกับลักษณะ 3 ประการ ของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานบุคลากรภาครัฐ โดยสำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล ก.พ. (2547 อ้างถึงใน สารธ สละจิต, 2558) อธิบายความสำคัญ ดังนี้

- ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานและบรรยากาศในการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว



- ด้านสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการและจังหวัด
- ด้านความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการและจังหวัด ข้าราชการ และบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และในระหว่างข้าราชการและ ผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง

หลักการของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีการเคลื่อนไหวกันในช่วงทศวรรษ 1970 เพื่อที่จะจัดโครงสร้างของงานให้มีความหมายและดึงเอาความสามารถของคนทำงานออกมา ภายใต้แนวคิดเหล่านี้ครอบคลุมถึงการแก้ปัญหาแบบมีส่วนร่วม การปรับโครงสร้างการทำงาน (Work restructuring) การปรับปรุงงานให้นำทำขึ้น (Job enrichment) นวัตกรรมระบบการให้รางวัล (Innovative reward systems) และการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน การแก้ปัญหาแบบมีส่วนร่วม เพื่อทำให้สมาชิกทุกระดับขององค์กรมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา แทนที่จะให้เฉพาะพนักงานระดับสูงตัดสินใจฝ่ายเดียว การปรับโครงสร้างการทำงานเพื่อให้งานมีความสอดคล้องกับความต้องการของบุคคล และ โครงสร้างทางสังคมภายในบริบทของการทำงาน กิจกรรมการปรับโครงสร้างอาจเป็นในลักษณะของการปรับปรุงให้นำทำขึ้น หรือเอื้อให้เกิดกลุ่มทำงานที่เป็นอิสระ ซึ่งการปรับปรุงงานให้นำทำขึ้นเป็นการทำเพื่อตอบสนองความต้องการในการสร้างความเจริญงอกงามและกระตุ้นความพึงพอใจในชีวิตการทำงาน (สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล ก.พ. (2548 อ้างถึงใน สาทร สละจิต, 2558)

ภาณุภาคย์ พงศ์ดิชาติ (2549) ใช้กรอบแนวคิดเพื่อส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานอย่างเป็นระบบ โดยกำหนดมิติ 7 ด้าน ได้แก่

- ด้านที่ 1 ความยืดหยุ่นในการทำงาน
- ด้านที่ 2 การลาหยุดงานทั้งที่ได้รับค่าตอบแทนและไม่ได้รับค่าตอบแทน
- ด้านที่ 3 การส่งเสริมสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี
- ด้านที่ 4 การดูแลผู้อยู่ในอุปการะ
- ด้านที่ 5 ความช่วยเหลือทางการเงิน
- ด้านที่ 6 การมีส่วนร่วมในชุมชน
- ด้านที่ 7 การมีส่วนร่วมในการบริหาร, ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร

Prebbie & Wagstaff (อ้างถึงใน สุวิมล บัวผัน, 2554) กล่าวถึงหลักของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับคน และงาน โดยในส่วนของงานได้แก่องค์ประกอบแวดล้อมของงาน (Job Context) เช่น สภาพการทำงานค่าจ้าง และนโยบายของ

องค์กร เป็นต้น และเนื้อหาของงาน (Job Content) เช่น ความสำเร็จ ความรับผิดชอบและลักษณะของงาน เป็นต้น

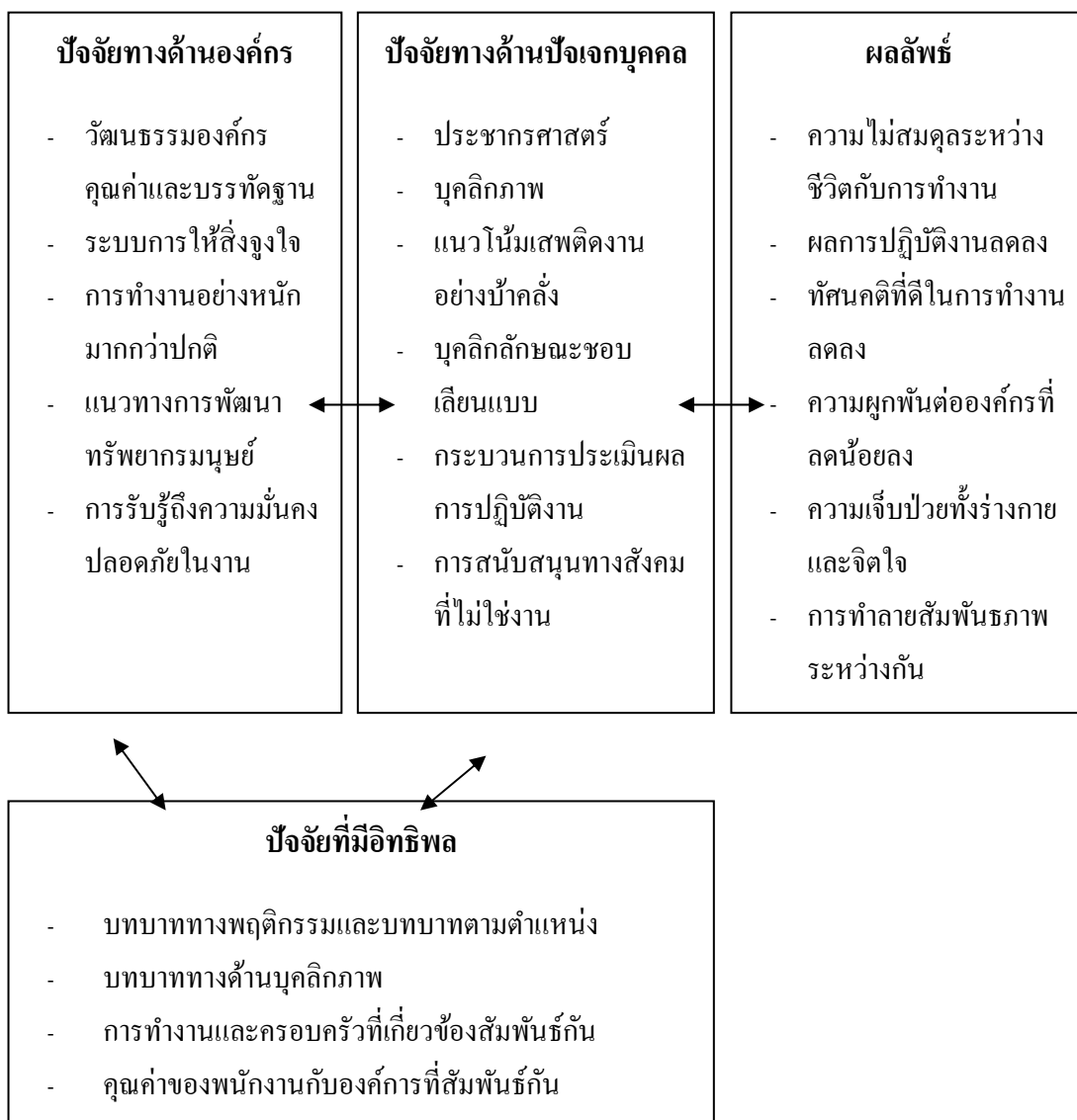
ในขณะที่ Piotrowsku and Vodanovich (อ้างถึงใน จุฑาภรณ์ หนูบุตร, 2553) กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความไม่สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย 2 ปัจจัยหลัก ได้แก่ปัจจัยหลัก ได้แก่

- ปัจจัยองค์กร เช่น วัฒนธรรมองค์กร การทำงานที่หนักเกินไป

- ปัจจัยด้านปัจเจกบุคคล เช่น ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ รวม

ไปถึงบุคลิกภาพของพนักงาน การสนับสนุนทางด้านสังคม

ปัจจัยทั้ง 2 ด้านมีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกับการดำรงชีวิตของพนักงาน นอกจากนี้ เห็นได้ว่าปัจจัยดังกล่าวยังส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานทัศนคติในการทำงานที่ลดลง ผลการปฏิบัติงานที่ลดน้อยลง และยังส่งผลต่อการทำลายสัมพันธภาพระหว่างชีวิตกับการทำงานของพนักงานซึ่งสามารถแสดงได้ดังภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 ปัจจัยที่ส่งผลถึงความไม่สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ที่มา : Piotrowsku and Vodanovich (2006 อ้างถึงใน จุฑาภรณ์ หนูบุตร, 2553)

### 2.2.5 แนวคิดความขัดแย้งระหว่างการทำงานและครอบครัว

นอกจากนี้ Netemeyer and other (อ้างถึงใน สุกัญญา ตันวนรัตน์สกุล, 2547)

กล่าวถึงที่มาของความขัดแย้งระหว่างการทำงานและครอบครัวมาจาก 3 แหล่ง คือ

- 1) ความต้องการทั่วไปของแต่ละบทบาทที่ได้รับ
- 2) ความเครียดที่เกิดจากบทบาทที่ได้รับส่งผลกระทบต่ออีกบทบาท

### 3) เวลาที่ทุ่มเทให้กับบทบาทต่างๆ มากเกินไป

เช่นเดียวกับ Greenhaus and Beutell (อ้างถึงใน สุวชิรา ศิริเจริญ, 2550) กล่าวถึงความขัดแย้งระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตครอบครัว เกิดจากการเข้าไปมีส่วนร่วมในบทบาทหนึ่ง ขัดขวางความสามารถของบุคคลหนึ่งในการที่จะต้องการเข้าไปมีส่วนร่วมในอีกบทบาทหนึ่งสาเหตุของความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว ประกอบด้วย 3 สาเหตุ เช่นกัน คือ

- เวลา (Time-base conflict) คือ การให้เวลากับบทบาทหนึ่งมากเกินไป
- ความเครียด (Strain-base conflict) คือ อาการเครียดที่เกิดจากบทบาทหนึ่ง อาจส่งผลกระทบต่อการทำงานที่ทำหน้าที่ในบทบาทอื่น
- พฤติกรรม (Behavior-base conflict) คือ รูปแบบของพฤติกรรมในบทบาทหนึ่งไม่สามารถนำมาใช้ในอีกบทบาทหนึ่งได้

Carlson, Kacmar and Williams (อ้างถึงใน ปณิศา ชุมแก้ว, 2553) มีความเห็นด้านศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวที่ผ่านมานั้นยังไม่ครอบคลุมแนวคิดเดิมของ Greenhaus and Beutell เนื่องจากเป็นการศึกษาแยกรูปแบบของความขัดแย้งและสาเหตุของความขัดแย้งออกจากกัน จึงได้เสนอตารางที่แสดงให้เห็นว่าความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวสามารถแบ่งได้เป็น 6 ด้านดังนี้

1. งานก้าวก่ายครอบครัวเหตุจากเวลา (Time-Based Work Interference with Family) หมายถึง รูปแบบของความขัดแย้งระหว่างบทบาทที่เกิดขึ้นจากสาเหตุหรือความจำเป็นที่เกี่ยวข้องกับการใช้ หรือการให้เวลากับทำงานมากเกินไป จนเข้าไปก้าวก่ายหรือขัดขวางการทำกิจกรรมหรือความรับผิดชอบที่เกี่ยวข้องกับครอบครัว

2. งานก้าวก่ายครอบครัวเหตุจากความเครียด (Strain based Work Interference with Family) หมายถึง รูปแบบของความขัดแย้งระหว่างบทบาทที่เกิดขึ้นจากความเครียดหรืออารมณ์ทางลบในรูปแบบต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการทำงานเข้าไปก้าวก่ายหรือขัดขวางการทำกิจกรรมหรือความรับผิดชอบที่เกี่ยวข้องกับครอบครัว

3. งานก้าวก่ายครอบครัวเหตุจากพฤติกรรม (Behavior-Based Work interference with family) หมายถึง รูปแบบของความขัดแย้งระหว่างบทบาทที่เกิดขึ้น พฤติกรรม การกระทำ หรือการตัดสินใจที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานไม่สอดคล้องหรือเข้าไปขัดขวางการทำกิจกรรมหรือความรับผิดชอบที่เกี่ยวข้องกับครอบครัว

4. ครอบครัวก้าวก่ายงานเหตุจากเวลา (Time-Based Family Interference with Work) หมายถึง รูปแบบของความขัดแย้งระหว่างบทบาทที่เกิดขึ้นจากสาเหตุหรือความจำเป็นที่

เกี่ยวข้องกับการใช้ หรือการให้เวลากับครอบครัวมากเกินไปจนเข้าไปก้าวกายหรือขัดขวางการทำงาน กิจกรรม หรือความรับผิดชอบที่เกี่ยวข้องกับงาน

5. ครอบครัวก้าวกายงานเหตุจากความเครียด (Strain Based Family Interference with Work) หมายถึง รูปแบบของความขัดแย้งระหว่างบทบาทที่เกิดขึ้นจากความเครียด หรือ อารมณ์ทางลบในรูปแบบต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการทำหน้าที่ในครอบครัวไปก้าวกาย หรือขัดขวางการทำงานหรือความรับผิดชอบที่เกี่ยวข้องกับงาน

6. ครอบครัวก้าวกายงานเหตุจากพฤติกรรม (Behavior Based Family Interference with Work) หมายถึง รูปแบบของความขัดแย้งระหว่างบทบาทที่เกิดขึ้น พฤติกรรม กระการทำ หรือการตัดสินใจที่เป็นประโยชน์ต่อการทำหน้าที่ในครอบครัวไปก้าวกายหรือเข้าไปขัดขวางการทำงานหรือความรับผิดชอบที่เกี่ยวข้องกับงาน

บุคลากรส่วนใหญ่ในปัจจุบันนี้กำลังเผชิญหน้ากับความขัดแย้งระหว่างชีวิตกับการทำงานอยู่ตลอดเวลา โดยที่แต่ละบุคคลต่างมีความต้องการที่แตกต่างกัน บางคนมีบุตรและพ่อแม่ที่ต้องดูแล มีงานอดิเรกของตนเอง และการมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนฝูง ในอดีตนายจ้างให้ความสำคัญกับเรื่องงานเพราะเป็นธุรกิจของนายจ้าง ส่วนนอกเหนือจากนั้นเป็นเรื่องส่วนตัว แต่ปัจจุบันโลกเปลี่ยนไปตลอดเวลาทำให้สังคมเปลี่ยนแปลงไปด้วย ส่งผลให้นายจ้างส่วนใหญ่เชื่อว่าเรื่องส่วนตัวของพนักงานเป็นเรื่องสำคัญและนำเรื่องนี้ไปสู่แผนกบุคคล เพื่อที่จะทำให้ปัญหาต่าง ๆ ลดน้อยลง โดยผ่านนโยบายการให้มีการทำงานอย่างยืดหยุ่น การลาเพื่อคลอดบุตร (Friedman, Christensen and Degroot อ้างถึงใน สุวชิรา ศิริเจริญ, 2550)

Prebbie & Wagstaff (อ้างถึงใน สุวิมล บัวผัน, 2554) กล่าวถึงหลักของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับคน และงาน โดยในส่วนของงาน ได้แก่

- องค์ประกอบแวดล้อมของงาน (Job Context) เช่น สภาพการทำงานค่าจ้าง และนโยบายขององค์กร เป็นต้น

- เนื้อหาของงาน (Job Content) เช่น ความสำเร็จ ความรับผิดชอบและลักษณะของงาน เป็นต้น

ซึ่งเป็นสิ่งที่องค์กรและพนักงานจะต้องร่วมมือเพื่อให้เกิดผลต่อทั้งสองฝ่าย โดยหลักการสำคัญของนโยบายความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ควรมีลักษณะดังนี้

1. เกิดประโยชน์ต่อพนักงานและองค์กร
2. ตอบสนองต่อความต้องการขององค์กร
3. สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร
4. สามารถยืดหยุ่นได้ตามความต้องการของพนักงานและองค์กร
5. เป็นนโยบายกว้าง ๆ ที่ครอบคลุมความต้องการของพนักงาน

6. เป็นความรับผิดชอบร่วมกันระหว่างองค์กรกับพนักงาน
7. สื่อสารให้พนักงานทุกคนรับรู้
8. มีความยุติธรรม รับรู้ถึงความแตกต่างของวัฒนธรรม ความสามารถ ฯลฯ
9. เป็นนโยบายที่องค์กรสามารถนำไปปฏิบัติได้และสอดคล้องกับงบประมาณ
10. เป็นประโยชน์ต่อความทุ่มเทของพนักงานโดยไม่คำนึงถึงลักษณะงาน

การนำหลักความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานไปปฏิบัติควรที่จะเป็นไปในลักษณะยืดหยุ่น เพื่อที่จะปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับความต้องการของแต่ละงานได้ เป็นลักษณะที่ผสมผสานกันระหว่างนโยบายและการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มีความระมัดระวังในการวางแผน กำหนดอย่างจริงจัง เพื่อจะนำไปดำเนินการได้ สามารถปรับปรุงตามความต้องการของพนักงานเท่าที่เป็นไปได้ และมีกลไกในการติดตามประเมินผลเพื่อที่จะตรวจสอบและปรับปรุงให้สอดคล้องกัน (Prebbie & Wagstaff, 2005 อ้างถึงใน สุวิมล บัวผัน, 2554)

### 2.2.6 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารเวลา

การบริหารเวลา หมายถึง การกำหนดและการควบคุมการปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามเวลาและวัตถุประสงค์ที่กำหนด เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพในงานที่รับผิดชอบ (สถาบันดำรงราชานุภาพ, 2553)

Stephen R. Covey, A. Roger Merrill and Rebecca R. Merrill (อ้างถึงใน ณัฐ จิตต์เยี่ยม ,มปป.) สรุปแนวคิดการบริหารเวลาออกเป็น 4 ยุค ได้แก่

1. ยุคที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับการเตือนความจำโดยใช้เครื่องมือในการบริหารเวลา เช่น การบันทึกรายการต่างๆ ที่ต้องทำในแต่ละวัน
2. ยุคที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับการวางแผนและการเตรียมพร้อม โดยใช้เครื่องมือในการบริหารเวลา คือ ปฏิทินและสมุดนัดหมาย มีการบันทึกข้อผูกมัดและการกำหนดเวลาชัดเจน
3. ยุคที่ 3 แนวคิดของการวางแผนโดยมีการจัดลำดับงานและการควบคุมเวลา มีการกำหนดระยะเวลา เป้าหมายแต่ปัญหาของการบริหารเวลาทั้ง 3 ยุค ยังไม่สามารถที่แก้ปัญหาหรือบริหารเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการให้ความสำคัญต่อความเร่งด่วนมากกว่าสิ่งที่สำคัญ เนื่องจากการบริหารเวลาให้เกิดประสิทธิภาพนั้นต้องมีความสอดคล้องขององค์ประกอบ 2 ด้าน คือ การจัดการเวลาและทิศทางในการดำเนินชีวิตหรือปณิธานจึงเกิดแนวคิดการบริหารเวลาในยุคที่ 4
4. ยุคที่ 4 แนวคิดการจัดตารางเวลาสำหรับการทำกิจกรรมที่สำคัญแต่ไม่เร่งด่วนมีแนวคิดการจัดตารางเวลาสำหรับการทำกิจกรรมต่างๆ 4 ส่วน ดังรูปภาพประกอบต่อไปนี้

	เร่งด่วน	ไม่เร่งด่วน
สำคัญ	ก.(งานประเภทที่เป็นก้อนกรวด) <ul style="list-style-type: none"> <li>• วิกฤตการณ์</li> <li>• ปัญหาที่ประชิดตัว</li> <li>• งานที่มี center ที่พบคนบ่อย</li> </ul>	ข.(งานประเภทที่เป็นก้อนหิน) <ul style="list-style-type: none"> <li>• โครงการใหญ่หรือการริเริ่มใหม่</li> <li>• กฏระเบียบ</li> <li>• การปฏิรูปประสิทธิภาพการผลิต</li> <li>• การสร้างความสัมพันธ์กับคู่สน</li> <li>• เกษตรกรรมหรือเลี้ยงปศุสัตว์</li> </ul>
ไม่สำคัญ	ค.(งานประเภทที่เป็นเม็ดทราย) <ul style="list-style-type: none"> <li>• อีเมลของคนที่ไม่ได้สนใจ</li> <li>• จัดการกับจดหมาย เอกสาร หรือ โทษคนที่ทั่วไป</li> <li>• เข้าประชุมทั่วไป</li> <li>• การประชุมและกิจกรรมทั่วไปที่ไม่สำคัญ</li> </ul>	ง.(งานประเภทที่เป็นน้ำ) <ul style="list-style-type: none"> <li>• งานฉุกเฉินทั่วไปที่แก้ไม่ได้</li> <li>• งานเรื่องสิ่งสรรคทั่วไปที่ไม่จำเป็น</li> <li>• กิจกรรมที่น่าสนใจทั่วไป</li> </ul>

### รูปภาพที่ 2.3 แสดงจัดตารางเวลาสำหรับการทำกิจกรรมต่างๆ

ที่มา : <http://ongkarag.blogspot.com/2008/10/blog-post.html>

จากภาพที่ 2.3 การจัดตารางเวลาในการทำกิจกรรมต่างๆ ซึ่งในการบริหารเวลาในยุคที่ 4 เน้นการจัดตารางเวลาที่สำคัญแต่ไม่เร่งด่วน โดยมีกระบวนการดังต่อไปนี้

1. เชื่อมโยงวิสัยทัศน์ในการดำเนินชีวิตกับการบริหารเวลาให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน

2. กำหนดบทบาทและบทบาทตนเอง เพื่อแยกความแตกต่างของกิจกรรมที่สำคัญและกิจกรรมที่เร่งด่วน การจัดลำดับกิจกรรมและความสมดุลระหว่างบทบาทและการจัดเวลา

3. กำหนดเป้าหมายของกิจกรรมแต่ละบทบาท

4. จัดทำตารางหรือแผนตัดสินใจประจำสัปดาห์

5. ปฏิบัติตามตารางที่วางไว้

6. ประเมินผลเพื่อไปพัฒนาการบริหารเวลาต่อไป

นอกจากกระบวนการจัดตารางเวลา องค์กรประกอบสำหรับการบริหารเวลาให้มีประสิทธิภาพในยุคที่ 4 แล้ว องค์กรประกอบที่สำคัญอีกส่วนหนึ่ง คือ การทำสิ่งที่สำคัญร่วมกันของคนในองค์กรและสังคม เพื่อให้บรรลุประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารเวลา ผ่านเครื่องมือของการบริหารเวลา คือ กระบวนการแห่งการชนะ 3 ประการ ซึ่งประกอบด้วย

- การคิดแบบชนะ – ชนะ ซึ่งเป็นหลักการของมองเห็น/ปฏิบัติหรือการได้รับผลประโยชน์ร่วมกันและความร่วมมือกัน

- การเข้าใจผู้อื่น ซึ่งเป็นหลักการเกี่ยวกับการเคารพ การอ่อนน้อมถ่อมตน และความบริสุทธิ์ใจ
- การประสานความแตกต่าง ซึ่งเป็นหลักการของการให้คุณค่าแก่ความแตกต่างและการมองหาทางเลือกที่สาม

Todd Duncan (2010) มีความเชื่อว่า เวลาทั้งหมดในชีวิต ไม่จำเป็นต้องทุ่มเทให้กับเรื่องงานเพียงอย่างเดียว เพราะชีวิตไม่ได้มีเพียงมิติเดียว และในโลกนี้ยังมีสิ่งต่าง ๆ อีกมากมายที่รอให้เราค้นหา แต่มนุษย์ส่วนใหญ่ มักใช้เวลาไปโดยเปล่าประโยชน์จนไม่เหลือเวลาที่จะมองโลกในมุมอื่น ๆ หรือไม่มีเวลาพอแม้แต่จะสานความฝันที่ตัวเอง ต้องการให้เป็นจริง และชี้ให้เห็นถึงพฤติกรรมต่าง ๆ ที่เป็นหลุมพรางควรแก่การหลีกเลี่ยงเพื่อประหยัดเวลาที่มีค่าในชีวิต ดังนี้

1. การตกหลุมพรางกับการสร้างภาพให้ตัวเอง (Identity trap) คือ การทำตัวยุ่งอยู่ตลอดเวลา ขยันขันแข็ง ทุ่มเทให้กับการทำงานทุกวินาทีจนแทบจะไม่มีเวลาว่าง ซึ่งสร้างความดีใจเคลียดสะสมและลดทอนประสิทธิภาพในการทำงานในที่สุด

2. การตกหลุมพรางกับระบบงานในองค์กร (Organization trap) งานที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ การตอบอีเมลล์ ตอบจดหมาย หรือรับโทรศัพท์ เป็นต้น

3. การตกหลุมพรางกับการชอบทำงานทุกอย่างด้วยตนเอง (Control trap) เนื่องจากนิสัยส่วนตัวและความมี Ego ในตัวเองสูงแสดงให้เห็นการขาดความสามารถในการทำงานเป็นทีม

4. การตกหลุมพรางกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ (Technology trap) ซึ่งต้องเสียเวลาให้กับการอ่านคู่มือ และการใช้อุปกรณ์ธรรมดาจะประหยัดเวลามากกว่า เช่นการจดข้อมูลในสมุดที่รวดเร็วกว่าการคีย์ข้อมูลในเครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์

5. การตกหลุมพรางกับการพยายามสร้างผลงานที่มากเกินไป (Quota trap) ให้มีความสำคัญกับงานที่มีผลต่อเรามากแต่เสียเวลาน้อยที่สุด

6. การตกหลุมพรางกับการกลัวความผิดพลาด (Failure trap) ไม่กล้าเสนอผลงานมากนักเพราะกลัวจะผิดพลาด ส่งผลให้เวลาเสนอผลงานในที่ประชุม จะไม่มั่นใจและเสียเวลามาก เพราะมีแต่ความ หวาดวิตกอยู่ตลอดเวลา

7. การตกหลุมพรางกับค่านิยมของสังคม (Party trap) เหน็ดเหน็ดไปตามค่านิยมของสังคม เช่นทำงานหนักเพื่อเก็บเงินซื้อรถรุ่นใหม่ มือถือรุ่นล่าสุด หรือบ้านราคา หลายสิบล้าน

### 2.2.7 แนวคิดเกี่ยวกับค่าตอบแทน

การที่พนักงานได้รับค่าตอบแทนทั้งที่เป็นตัวเงินและค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน จะช่วยให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจ มีความพึงพอใจในการทำงาน โดยเฉพาะค่าตอบแทนที่ไม่



เป็นตัวเงิน ซึ่งจะเน้นด้านสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศในการทำงาน หรือ ลักษณะงานที่พนักงานพึงพอใจ งานที่น่าสนใจ หรือท้าทายของงาน ซึ่งสิ่งเหล่านั้น หากหน่วยงานมีให้กับพนักงานอย่างเพียงพอ ย่อมถือได้ว่าหน่วยงานหรือองค์กรนั้นย่อมได้เปรียบในด้านการแข่งขัน (จิตติมา อัครชิตพิงศ์, 2557) องค์กรประกอบค่าตอบแทนทั้งหมดที่องค์กรจ่ายให้แก่พนักงาน สามารถแบ่งออกได้ 2 ประเภท คือ (กิ่งพร ทองใบ, 2541 อ้างถึงใน จิตติมา อัครชิตพิงศ์, 2557) ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน และค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน

### 1. ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน

ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินแบ่งเป็นหลายรูปแบบเพื่อสนองความจำเป็นต่อพนักงาน และวัตถุประสงค์ของบริษัท รูปแบบของค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน (กรรณิการ์ นิยมศิลป์, 2536 อ้างถึงใน จิตติมา อัครชิตพิงศ์, 2557) ประกอบด้วย ค่าจ้างและเงินเดือน, เงินรางวัลโบนัส, รายได้ระยะยาว, ผลประโยชน์อื่นๆ ที่ได้รับเป็นตัวเงิน, กองทุนหลักทรัพย์

1.1 ค่าจ้างและเงินเดือน หมายถึง รายได้ขั้นพื้นฐานที่พนักงานจะได้รับในช่วงระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งเป็นตัวกำหนดมาตรฐานการครองชีพของพนักงาน แสดงให้เห็นว่าบริษัทให้คุณค่าของพนักงานอย่างไร ในมุมมองของนายจ้าง คือ ต้นทุนที่จะต้องจ่ายในการประกอบธุรกิจ

1.2 เงินรางวัลโบนัส คือ รางวัลที่จ่ายให้กับพนักงานเป็นเงินก้อน ซึ่งเป็นสิ่งกระตุ้นให้พนักงานยอมทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรและเป็นเครื่องมือดึงดูดบุคคลภายนอกให้สนใจอยากทำงานในองค์กร และรักษาพนักงานให้ทำงานในองค์กรได้นาน ทำให้องค์กรมีการหมุนเวียนของพนักงานต่ำ

1.3 รายได้ระยะยาว คือ ค่าตอบแทนที่องค์กรสะสมไว้เป็นระยะเวลาค่อนข้างนาน เช่น เงินก้อนที่จ่ายให้พนักงานที่มีอายุการทำงานยาวนาน หรือการให้สิทธิในการซื้อหุ้นในราคาพิเศษ

1.4 ผลประโยชน์อื่นที่รับเป็นตัวเงิน เช่น การประกันภัยต่างๆ แสดงให้เห็นถึงความรับผิดชอบขององค์กรในการป้องกันความเสี่ยงภัยของพนักงาน ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานมีเวลาเป็นของตัวเอง เพื่อทำกิจกรรมส่วนตัวได้โดยไม่ต้องเสียรายได้ที่เคยได้รับไป

1.5 กองทุนหลักทรัพย์ คือ เงินสะสมที่เก็บไว้ให้พนักงาน โดยรวบรวมเป็นกองทุน เพื่อแสวงหาผลประโยชน์สมทบเข้ากองทุนจากดอกเบี้ยในการลงทุนหลักทรัพย์ขององค์กรต่างๆ หรือผลประโยชน์จากกองทุนสามารถจัดสรรแบ่งปันแก่พนักงานในส่วนการสะสมกองทุนนี้

## 2. ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน

ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน ประกอบด้วยสิ่งที่คุณจ้างมีความพึงพอใจที่ได้รับจากการทำงานในองค์กรประกอบด้วย สภาพแวดล้อมของบริษัท, สภาพแวดล้อมในการทำงาน, รายได้ที่ไม่ต้องเสียภาษี, รายการอื่นๆ ที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน, ค่านิยมต่างๆ ที่ช่วยยกสถานะของพนักงาน

2.1 สภาพแวดล้อมของบริษัท คือ สภาพการต่างๆ ที่อำนวยความสะดวกให้พนักงาน เช่น ชื่อเสียงขององค์กร สร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน

2.2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ สภาพแวดล้อมต่างๆ ในการทำงานที่เป็นผลให้พนักงานสามารถทำงานได้ดีขึ้น มีประสิทธิภาพของการเพิ่มขึ้น เช่น การจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมการทำวิจัย มีอุปกรณ์ต่างๆ ครบครัน เพียงพอต่อการวิจัย

2.3 รายได้ที่ไม่ต้องเสียภาษี คือ รายได้ที่พนักงานไม่ได้รับในรูปแบบตัวเงิน และไม่ต้องนำไปเสียภาษีเงินได้ ทำให้พนักงานประหยัดภาษีที่จะต้องจ่าย เช่น สิทธิการเบิกค่าพาหนะ ค่าที่พักและอาหารต่างๆ สถานที่พักผ่อนหย่อนใจ ฯลฯ

2.4 รายการอื่นๆ ที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน โดยสามารถช่วยให้พนักงานทำงานมีประสิทธิภาพสูงและช่วยเสริมสร้างให้พนักงานมีรายได้เพิ่มมากขึ้น อันเนื่องมาจากประสิทธิภาพการทำงานดีขึ้น เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การจัดฝึกอบรมในที่ต่างๆ

2.5 ค่านิยมต่างๆ ที่ช่วยยกสถานะของพนักงานทำให้พนักงานรู้สึกมีเกียรติมีคุณค่าสูงขึ้นในค่านิยมของสังคม เช่น การแต่งตั้งในตำแหน่งต่างๆ รวมถึงการให้รางวัลในด้านต่างๆ ที่เป็นที่ยอมรับเชิดหน้าชูตาในสังคม

### 2.2.8 แนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้

บรุนเนอร์ (Bruner, 1963) ศึกษาเรื่องของการพัฒนาการทางสติปัญญาซึ่งเชื่อว่ามนุษย์เลือกที่จะรับรู้สิ่งที่ตนเองสนใจและการเรียนรู้เกิดจากกระบวนการค้นพบด้วยตัวเอง (discovery learning) และได้เสนอแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการเรียนรู้ ดังต่อไปนี้

1. การจัดโครงสร้างของความรู้ให้มีความสัมพันธ์ และสอดคล้องกับพัฒนาการทางสติปัญญาของเด็ก มีผลต่อการเรียนรู้ของเด็ก

2. การจัดหลักสูตรและการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับระดับความพร้อมของผู้เรียน และสอดคล้องกับพัฒนาการทางสติปัญญาของผู้เรียนจะช่วยให้การเรียนรู้เกิดประสิทธิภาพ

3. การคิดแบบหยั่งรู้ (intuition) เป็นการศึกษาเหตุผลอย่างอิสระที่สามารถช่วยพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ได้

## เรียนรู้

4. แรงจูงใจภายในเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในการ

5. ทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญาของมนุษย์แบ่งได้เป็น 3 ชั้นใหญ่ ๆ คือ

- ขั้นการเรียนรู้จากการกระทำ (Enactive Stage) คือ ขั้นของการเรียนรู้จากการใช้ประสาทสัมผัสรับรู้สิ่งต่าง ๆ การลงมือกระทำช่วยให้เด็กเกิดการเรียนรู้ดี การเรียนรู้เกิดจากการกระทำ
- ขั้นการเรียนรู้จากความคิด (Iconic Stage) เป็นขั้นที่เด็กสามารถสร้างมโนภาพในใจได้ และสามารถเรียนรู้จากภาพแทนของจริงได้
- ขั้นการเรียนรู้สัญลักษณ์และนามธรรม (Symbolic Stage) เป็นขั้นการเรียนรู้สิ่งที่ซับซ้อนและเป็นนามธรรมได้

6. การเรียนรู้เกิดขึ้นได้จากการที่คนเราสามารถสร้างความคิดรวบยอด หรือสามารถจัดประเภทของสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม

7. การเรียนรู้ที่ได้ผลดีที่สุด คือ การให้ผู้เรียนค้นพบการเรียนรู้ด้วยตนเอง (discovery learning)

สรุปงานวิจัยในครั้งนี้ ได้เลือกใช้แนวคิดความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของ Merrill & Merrill (2546 อ้างถึงใน หทัยทิพย์ ลีวสงวนกุลธร,2555) ในการนำองค์ประกอบของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานทั้ง 5 ด้าน สร้างกรอบคำถามในการสัมภาษณ์งานวิจัยในครั้งนี้ โดยให้คำจำกัดความใหม่ขององค์ประกอบความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานในแต่ละด้าน ดังนี้

- 1) ด้านการทำงาน หมายถึง ลักษณะของงานและภาระหน้าที่การทำงาน
- 2) ด้านครอบครัว หมายถึง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ให้สัมภาษณ์กับสมาชิกในครอบครัว
- 3) ด้านเวลา หมายถึง การบริหารเวลาเพื่อใช้ชีวิตส่วนตัวและการทำวิจัยของผู้ให้สัมภาษณ์
- 4) ด้านการเงิน หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานและการทำวิจัย
- 5) ด้านสติปัญญา หมายถึง ด้านความรู้และความสามารถของผู้ให้สัมภาษณ์ในการทำงานและทำวิจัย

## 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผล

### 2.3.1 ความหมายของประสิทธิผล

Peter Drucker (1966 อ้างถึงใน บุญเลิศ อรุณพิบูลย์ (2557) ให้ความหมายของประสิทธิผล คือ “Efficiency is doing things right. Effectiveness is doing the right things แปลว่า ประสิทธิภาพคือการทำสิ่งต่างๆ อย่างถูกต้อง ประสิทธิผลคือการทำสิ่งที่ถูกต้อง” ซึ่งผู้บังคับบัญชาควรตั้งคำถามถึงความคุ้มค่าในตัวเลขต่างๆ ที่มี เช่น ค่า KPI, Financial ratio, Growth ที่เน้นที่ประสิทธิภาพไม่ใช่ประสิทธิผล

อรุณ รักรธรรม (2525) ให้ความหมายของประสิทธิผล คือ ความสามารถขององค์กรที่จะดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย 4 ประการ คือ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์การ (integration) การปรับตัวขององค์การให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม (adaptability) การปรับตัวขององค์การให้สอดคล้องกับสังคม (social relevance) และผลผลิตขององค์การ (productivity)

บุญเลิศ ได้อธิบายเพิ่มเติมว่า ประสิทธิผล (effectiveness) หมายถึง การบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่พึงปรารถนาหรือเป็นไปตามที่คาดหวังไว้ โดยประสิทธิผล พิจารณาจากการนำผลของงาน โครงการ หรือกิจกรรม ที่ได้รับเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมาย

วีระพันธ์ เขมะนุเชษฐ์ (อ้างถึงใน สุภาพบุรุษ สะลิ้มสะลิ้ม , 2558) อธิบายความหมายประสิทธิผล คือผลสำเร็จของงานที่เป็นไปตามความมุ่งหวัง (Purpose) ที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์ (Objective) หรือเป้าหมาย (Goal) และเป้าหมายเฉพาะ(Target) ประกอบด้วย

1. เป้าหมายเชิงปริมาณ การกำหนดชนิดประเภทและจำนวนของผลผลิตสุดท้ายที่ต้องการเมื่อการดำเนินงานเสร็จสิ้นลง
2. เป้าหมายเชิงคุณภาพ คือคุณค่าของผลผลิตที่ได้รับจากการดำเนินงานนั้นๆ
3. มุ่งเน้นที่จุดสิ้นสุดของกิจกรรมหรือการดำเนินงานว่าได้ผลตามที่ตั้งไว้หรือไม่
4. มีตัวชี้วัด (Indicator) ที่ชัดเจน

จากความหมายของประสิทธิผลข้างต้น สามารถสรุปได้ดังนี้ ประสิทธิผล หมายถึงความสำเร็จของงานที่บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยไม่ได้คำนึงถึงปัจจัยนำเข้าที่สร้างความประหยัดแก่ผลลัพธ์ คณะวิศวกรรมศาสตร์จึงได้นำแนวคิดประสิทธิผลสร้างดัชนีชี้วัดผลสำเร็จในด้านต่างๆ โดยเฉพาะด้านการวิจัย

### 2.3.2 ประสิทธิภาพการทำวิจัยของคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์มีระบบบริหารงานวิจัย งานสร้างสรรค์สิ่งประดิษฐ์และนวัตกรรม ตลอดจนการส่งเสริมและ สนับสนุนการนำผลงานวิจัย ไปใช้ประโยชน์ มีการกำกับดูแลการดำเนินการด้านวิจัยให้เป็นไปตามแผนและเป้าหมายของคณะฯ ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การวิจัยของมหาวิทยาลัยฯ และของชาติโดยมีคณะกรรมการวิจัยประจำ คณะฯ คอยกำกับ ดูแล และคณะฯ ได้กำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจที่ให้ความสำคัญกับการวิจัย และ กำหนดทิศทางความเป็นเลิศด้านการวิจัยใน 6 ทิศทางที่สอดคล้องกับเป้าหมายของมหาวิทยาลัยและ ยุทธศาสตร์ของชาติในการดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น คณะวิศวกรรมศาสตร์ได้สร้าง ระบบและกลไกในการสนับสนุนการพัฒนางานวิจัยและงานสร้างสรรค์ของคณะวิศวกรรมศาสตร์ ในหลายมิติโดยใช้งบประมาณจากกองทุนวิจัยคณะฯ เพื่อขับเคลื่อน งานวิจัยและงานด้านบัณฑิต อย่างต่อเนื่อง เช่น

- 1) การสนับสนุนทุนสำหรับการพัฒนาเครือข่ายวิจัย (ทีมวิจัย หน่วยวิจัย สถานวิจัย ศูนย์ความเป็นเลิศ และ สาขาความเป็นเลิศ) มาอย่างต่อเนื่อง
- 2) การสนับสนุนทุนในการทำวิจัยและสนับสนุน ผู้ช่วยวิจัย
- 3) การสนับสนุนผลงานตีพิมพ์ในวารสาร โดยจัดให้มีกลไกรองรับที่สำคัญๆ ที่เกิดขึ้นใหม่ ได้แก่การจัดตั้งคลินิก การเขียนบทความ (Publication Clinic) เพื่อตีพิมพ์ในวารสาร ระดับนานาชาติ
- 4) การสนับสนุนและส่งเสริมการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ต่อชุมชน และ สังคมให้มากขึ้น ในส่วนการส่งเสริมยกระดับชุมชน/สังคมด้วยการวิจัย คณะฯ สนับสนุนให้มีการ นำผลวิจัยสู่การเรียนการสอนและสู่การใช้ประโยชน์ต่อสังคม ให้สอดคล้องกับนโยบายการบริหาร งานวิจัยที่เน้นความสมดุลระหว่าง “การวิจัยเพื่อเผยแพร่ผลงาน โดยการตีพิมพ์” และ “การวิจัยเพื่อ เผยแพร่ผลงานโดยนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง” โดยในส่วนการนำผลงานไปใช้ประโยชน์นั้น จะ เน้นการวิจัยแบบ Community or Area based research เพื่อนำไปสู่การพัฒนาพื้นที่ ดังเช่น มีความ ร่วมมือกับ มหาวิทยาลัยต่างๆ หน่วยงานจากภาครัฐและภาคเอกชน เป็นต้น ในปีงบประมาณ 2557 คณะฯ มีเงินสนับสนุนงานวิจัยและงานสร้างสรรค์จากภายในและภายนอกสถาบัน รวม ทั้งสิ้น 54,334,485 บาท คิดเป็นเงินสนับสนุนต่อจำนวนอาจารย์ประจำและนักวิจัย 344,981 บาท/ คณะ วิศวกรรมศาสตร์มีผลงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ที่ตีพิมพ์เผยแพร่ทั้งในระดับชาติและนานาชาติ 94 เรื่อง จากจำนวนอาจารย์ทั้งหมด 174.50 คน คิดเป็นร้อยละ 53.87 มีงานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์

จำนวน 23 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 13.18 มีผลงานวิชาการที่ได้รับการรับรองคุณภาพจำนวน 5 รายการ คิดเป็นร้อยละ 2.87 (คณะวิศวกรรมศาสตร์, 2558)

ทั้งนี้คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ได้กำหนดแบบฟอร์มดัชนีชี้วัดผลสำเร็จ (Key Performance Indicators : KPIs) มาใช้ในการตั้งเป้าหมายการดำเนินงาน และรายงานประสิทธิผลการดำเนินงานของงานวิจัยภายหลังจากมีการทำวิจัยเสร็จสมบูรณ์ เพื่อใช้ประกอบในการพิจารณาจัดสรรเงินในการเสนอขอทุนวิจัยจากเงินรายได้คณะวิศวกรรมศาสตร์ ทุนรายได้มหาวิทยาลัย และทุนสนับสนุนจากงบประมาณแผ่นดิน โดยมีรายละเอียดตัวชี้วัดแบ่งเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย ผลผลิตเชิงองค์ความรู้, ผลผลิตด้านทรัพย์สินทางปัญญา, การนำผลผลิตจากการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ผลผลิตเชิงองค์ความรู้ คือ วารสารทางวิชาการ บทความ ทั้งระดับชาติและระดับนานาชาติ ที่ได้มาจากการทำวิจัย โดยมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ให้จำกัดความ วารสารทางวิชาการและบทความทางวิชาการดังต่อไปนี้

1.1 วารสารทางวิชาการ หมายถึง ผลงานที่เขียน/จัดทำขึ้น โดยนำเนื้อหาจากผลงานวิจัยที่กำลังทำอยู่ หรือทำเสร็จไปแล้ว ไปลงตีพิมพ์ในวารสารทางวิชาการ ในที่นี้รวมถึงบทความที่จัดทำขึ้น โดยนำเอาผลงานวิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์ของนักศึกษา จากการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์ของนักศึกษา ไปลงตีพิมพ์ในวารสารทางวิชาการ โดยต้องมีชื่ออาจารย์ที่ได้ load unit ปรากฏอยู่ในฐานะผู้แต่งหลัก/ผู้แต่งร่วม แต่ยกเว้น กรณีที่เป็นผลงานวิทยานิพนธ์ของอาจารย์เอง หรือผลงานวิจัยที่อาจารย์ทำเพื่อให้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโทหรือปริญญาเอก อนึ่ง ภาระงานวิทยานิพนธ์และสารนิพนธ์ของนักศึกษาปริญญาโทหรือเอก ในบทบาทของอาจารย์ที่ปรึกษา จะอยู่ในหัวข้อภาระงานสอน (ไม่แสดงในหัวข้อนี้)

1.2 บทความวิชาการ หมายถึง ผลงานที่จัดทำ/เขียนขึ้น และได้รับการตีพิมพ์ในเอกสาร/วารสารทางวิชาการ โดยมีการกำหนดประเด็นที่ชัดเจน มีการวิเคราะห์ประเด็นดังกล่าวตามหลักวิชาการ และมีการสรุปประเด็น อาจเป็นการนำความรู้จากแหล่งต่าง ๆ มาสังเคราะห์โดยที่ผู้เขียนสามารถให้ทัศนะทางวิชาการของตนได้อย่างชัดเจน

2. ผลผลิตด้านทรัพย์สินทางปัญญา คือ สิทธิบัตร อนุสิทธิบัตร ที่ได้มาจากการทำวิจัย โดยกรมทรัพย์สินทางปัญญา (2556) ให้ความหมายของสิทธิบัตร อนุสิทธิบัตร ดังต่อไปนี้

2.1 สิทธิบัตร (Patent) หมายถึง หนังสือสำคัญที่รัฐออกให้เพื่อคุ้มครองการประดิษฐ์ (Invention) หรือการออกแบบผลิตภัณฑ์ (Product Design) ที่มีลักษณะตามที่กฎหมายกำหนด เป็นสิทธิพิเศษ ที่ให้ผู้ประดิษฐ์คิดค้นหรือผู้ออกแบบผลิตภัณฑ์ มีสิทธิที่จะผลิตสินค้าจำหน่ายสินค้าแต่เพียงผู้เดียว ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง การประดิษฐ์ (Invention) หมายถึง ความคิดสร้างสรรค์เกี่ยวกับ ลักษณะองค์ประกอบ โครงสร้างหรือกลไกของผลิตภัณฑ์ รวมทั้งกรรมวิธีใน

การผลิตการรักษา หรือปรับปรุงคุณภาพของผลิตภัณฑ์ให้ดีขึ้น หรือทำให้เกิดผลิตภัณฑ์ขึ้นใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิม เช่น กลไกของเครื่องยนต์, ยารักษาโรค, วิธีการในการเก็บรักษาพืชผักผลไม้ไม่ให้เน่าเสียเร็วเกินไป เป็นต้น

2.2 อนุสิทธิบัตร (Petty Patent) คือ หนังสือสำคัญที่รัฐออกให้เพื่อคุ้มครองการประดิษฐ์จะมีลักษณะคล้ายกันกับการประดิษฐ์ แต่เป็นความคิดสร้างสรรค์ที่มีระดับการพัฒนาเทคโนโลยีไม่สูงมาก หรือเป็นการประดิษฐ์คิดค้นเพียงเล็กน้อย และมีประโยชน์ใช้สอยมากขึ้น

3. การนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ หมายถึงงานวิจัยที่ได้นำไปใช้ประโยชน์ตามวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้ใน โครงการ โครงการวิจัยและรายงานการวิจัยอย่างถูกต้องสามารถนำไปสู่การแก้ปัญหาได้อย่างเป็นรูปธรรมมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการประยุกต์ใช้กับกลุ่มเป้าหมาย โดยมีหลักฐานปรากฏชัดเจนถึงการนำไปใช้จนก่อให้เกิดประโยชน์ได้จริงอย่างชัดเจนตามวัตถุประสงค์ และ/หรือได้รับการรับรองการใช้ประโยชน์จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยมีหลักฐานเชิงประจักษ์หรือการรับรอง/การตรวจรับงานโดยหน่วยงานภายนอกสถานศึกษา

สรุปงานวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิผลการทำวิจัยของอาจารย์ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ได้นำดัชนีชี้วัดผลสำเร็จด้านการวิจัยของคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เป็นคำจำกัดความประสิทธิผลการทำวิจัย ซึ่งประกอบด้วย

- 1) ผลผลิตเชิงองค์ความรู้ คือ วารสารทางวิชาการ บทความ ทั้งระดับชาติและระดับนานาชาติ ที่ได้มาจากการทำวิจัย
- 2) ผลผลิตด้านทรัพย์สินทางปัญญา คือ สิทธิบัตร อนุสิทธิบัตร ที่ได้มาจากการทำวิจัย
- 3) การนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ คือ การนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ต่อชุมชนและเชิงพาณิชย์โดยมีเอกสารรับรอง

## 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 2.4.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงาน

Nick Bloom, Tobias Kretschmer, and John Van Reenen (2006) ทำการวิจัยในหัวข้อเรื่อง “Work- Life Balance, Management Practices, and Productivity” โดยงานวิจัยชิ้นนี้ศึกษาจากอุตสาหกรรมการผลิตขนาดกลาง ในประเทศสหรัฐอเมริกา ฝรั่งเศส เยอรมนี และอังกฤษ ซึ่งศึกษาจากทฤษฎี 3 ทฤษฎีคือ ทฤษฎีชีวิต ทฤษฎีต่างชนะ และทฤษฎีลูกผสม พบว่า บริษัทที่มีการปรับปรุงสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานเป็นความต้องการทางสังคม การเพิ่มนโยบายเกี่ยวกับ

สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ไม่ได้ทำให้ประสิทธิภาพลดลง แต่จะส่งผลเสียในการทำกำไร เนื่องจากบริษัทต้องเพิ่มต้นทุนในการดำเนินการเพื่อจัดการสมดุลระหว่างชีวิตของพนักงาน

สุวชิรา ศิริเจริญ (2550) ทำการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่ช่วยเสริมสร้างคุณภาพชีวิตบุคลากรภาครัฐ กรณีศึกษา กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย” โดยใช้แนวคิดคุณภาพชีวิตกับการทำงาน, แนวคิดความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน, แนวคิดความขัดแย้งและแนวคิดความพอใจในงาน ซึ่งทำการวิจัย 2 วิธี คือ เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ จากการวิจัยพบว่า พนักงานที่สามารถเปลี่ยนแปลงเวลาเริ่มงานและเลิกงานของตนให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานนั้น สามารถช่วยลดการขาดงานและปัญหาความกดดันในสถานที่ทำงานอีกด้วย กล่าวได้ว่าหากองค์กรใดไม่มีการส่งเสริมการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานอาจทำให้เกิดผลกระทบได้ ดังนี้

1. มีอัตราการขาดงานเพิ่มขึ้น
2. มีอัตราการเข้าออกของพนักงานจำนวนมาก
3. พนักงานอาจไม่กลับมาทำงานหลังจากการลาคลอดเพื่อดูแลบุตร
4. ชื่อเสียงขององค์กรไม่ค่อยดี ทำให้ผู้สมัครงานเกิดความลังเลใจ

จุฑาภรณ์ หนูบุตร (2553) ได้ทำการวิจัยศึกษา “ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน กรณีศึกษา : โรงพยาบาลวิภาวดี” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ซึ่งได้ศึกษาโดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ มีรูปแบบของการวิจัยเชิงสำรวจ ซึ่งเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างของบุคลากร โรงพยาบาลวิภาวดี 39 ฝ่าย/แผนก จำนวน 218 คน ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง สาเหตุความไม่สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานส่วนใหญ่ คือ วัฒนธรรมการทำงานที่เน้นปริมาณงาน เวลาการปฏิบัติงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบในงาน ตามลำดับ

แนวทางในการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าสำคัญที่สุด คือ การอำนวยความสะดวกในการทำงาน ด้วยการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานที่บ้านแทนการทำงานในหน่วยงานสำหรับงานบางประเภท การจัดให้มีสถานที่รับเลี้ยงบุตรก่อนวัยเรียนของผู้ปฏิบัติงาน การจัดให้มีเครื่องมืออุปกรณ์การทำงานที่ทันสมัยและเพียงพอต่อการทำงานแต่ละลักษณะงาน ซึ่งแม้จะไม่สามารถแก้ปัญหามาเหตุความสมดุลระหว่างชีวิตและการโดยตรง แต่ก็ช่วยให้บุคลากรมีความผ่อนคลายจากการปฏิบัติงานในปัจจุบันได้

สุวิมล บัวผัน (2554) ได้ศึกษาความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบว่า ปัจจัยในการทำงานและปัจจัยชีวิต มีความสัมพันธ์กับความสมดุลชีวิตกับการทำงาน ซึ่งมีแนวทางส่งเสริมความสมดุลชีวิต เช่น การแบ่งเวลาระหว่างงานและครอบครัว เวลาที่ยืดหยุ่นในการทำงาน การมี



สวัสดิการที่เพียงพอ และการสร้างค่านิยมขององค์กร ให้พนักงานมีความรู้สึกร่วมกันว่าองค์กรคือบ้าน มีการพึ่งพาอาศัยกัน รวมทั้งองค์กรควรรับรู้และเข้าใจวิถีชีวิต ความเป็นอยู่ สภาพครอบครัว และปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น ซึ่งบุคลากรมีความเห็นว่าการแบ่งเวลาระหว่างงานและครอบครัว เป็นแนวทางที่ส่งเสริมให้ครอบครัวและเพื่อนสนับสนุนกันทำงาน เวลาทำงานที่ยืดหยุ่น การหยุดงาน หรือการขาดงานเมื่อจำเป็น การสำรวจความพึงพอใจเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาความไม่สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานได้

หทัยทิพย์ ลีสงวนกุลธร (2555) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมดุลชีวิตกับการทำงาน กรณีศึกษาสถาบันคุ้มครองเงินฝาก โดยมีกลุ่มประชากรเป็นพนักงานจำนวน 55 คน โดยมีกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 18 คน ประกอบด้วย พนักงาน 15 คน และผู้บริหาร 3 คน ซึ่งได้ทำการศึกษา 2 วิธี ได้แก่ เชนปริมาณและเชิงคุณภาพ จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ได้แก่ ด้านเวลา โดยเห็นว่าหากเพิ่มความยืดหยุ่นเวลาในการทำงาน สามารถบริหารจัดการชีวิตทั้งด้านการทำงานและชีวิตส่วนตัวดีขึ้น และปัจจัยด้านสุขภาพที่พนักงานต้องการให้ส่งเสริมเพิ่มขึ้นและควรส่งเสริมกิจกรรมร่วมกันระหว่างพนักงานและครอบครัวพนักงานเพิ่มขึ้น

นิสาชล โทแก้ว (2556) ทำการวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานกับผลปฏิบัติงานของผู้จัดการแผนกต้อนรับส่วนหน้าธุรกิจโรงแรมในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” โดยใช้แนวคิดสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน, แนวคิดความขัดแย้ง และแนวคิดความพอใจในงาน ทำการศึกษา 2 วิธี คือ เชนปริมาณและเชิงคุณภาพ พบว่า สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านความยืดหยุ่นในการทำงานและด้านการส่งเสริมสุขภาพความเป็นอยู่ที่ดีมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานโดยรวมในด้านการส่งงานตรงตามกำหนด

เมธีช บัวชุม (2557) ทำการวิจัยเรื่อง “ความสมดุลระหว่างชีวิตและงานของครู/บุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์” โดยใช้ทฤษฎีประกอบการวิจัยคือ ทฤษฎีแรงจูงใจและเหตุกระตุ้นใจ ทำการวิจัยเชิงปริมาณ พบว่า สาเหตุของความไม่สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานในปัจจุบันส่วนใหญ่เกิดจากวัฒนธรรมการทำงานที่เน้นปริมาณ เวลาปฏิบัติงานและหน้าที่ความรับผิดชอบในงานปัจจุบัน และได้เสนอแนวทางการในการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานคือ การอำนวยความสะดวกในการทำงานทั้งด้านปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตของพนักงานและการเพิ่มผลตอบแทนและสวัสดิการให้มีความหลากหลาย

สาธร สละจิต (2558) ได้ทำการศึกษาผลกระทบเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีต่อความผูกพันในองค์กร กรณีศึกษาสำนักงานสรรพากรภาค 12 โดยเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งสัมภาษณ์ 2 วิธี ได้แก่ สัมภาษณ์เชิงลึกและสัมภาษณ์กลุ่ม โดยกลุ่มตัวอย่างการ

สัมภาษณ์เชิงลึกมีจำนวน 12 คน และการสัมภาษณ์แบบกลุ่มมีกลุ่มตัวอย่างกลุ่มๆ ละ 5 คน ประกอบด้วยกลุ่มหัวหน้างานและพนักงาน ซึ่งผลสัมภาษณ์เชิงลึกพบผลกระทบที่เกิด 3 ด้าน ได้แก่ ผลกระทบทางอาชีพ , ผลกระทบทางสุขภาพ และผลกระทบทางครอบครัว และมุมมองเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานจากการสัมภาษณ์เชิงกลุ่ม พบว่า นโยบายเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานไม่ชัดเจน ส่งผลให้หัวหน้างานต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและบริหารจัดการความสมดุลให้เกิดขึ้นเองตามสถานการณ์ต่างๆ ส่วนกลุ่มพนักงานนั้นต้องการความยุติธรรมในทางจริยธรรมทางธุรกิจและผลกระทบต่อครอบครัว ซึ่งงานวิจัยสามารถเป็นแนวทางการบริหารบทบาทหน้าที่ในการใช้ชีวิตส่วนตัว ครอบครัวได้อย่างเหมาะสม

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานนั้น งานวิจัยส่วนใหญ่ใช้แนวคิดของการจูงใจและแนวคิดเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ซึ่งช่วยองค์กรลดปัญหาการขาดงาน ความกดดันในที่ทำงานและสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อผลปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร การสร้างนโยบายเพื่อส่งเสริมการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานนั้น องค์กรต้องเพิ่มต้นทุนด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ซึ่งอาจทำให้กำไรขององค์กรลดลง แต่หากในระยะยาวจะส่งผลดีต่อองค์กรในด้านต่างๆ เช่น ด้านชื่อเสียงขององค์กรเพื่อดึงดูดคนมีความสามารถเข้ามาทำงานในองค์กร การเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร รวมถึงการสร้างความรักภักดีในองค์กร

#### 2.4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผล

ดวงใจ ช่วยตระกูล (2543) ทำการศึกษาประสิทธิผลของทุนพัฒนาอาจารย์ใหม่ และนักวิจัยใหม่ในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยใช้แนวคิดแนวคิดเกี่ยวกับการประเมิน,แนวคิดการส่งเสริมและการสนับสนุนการวิจัย, แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำวิจัย เพื่อทำการวิจัยเชิงปริมาณ จากการศึกษาพบว่าประสิทธิผลการทำวิจัยของอาจารย์อยู่ในระดับที่เกินกว่าเกณฑ์ที่กำหนดคือ ร้อยละ 93.87 แต่ควรพิจารณาในเกณฑ์บางเกณฑ์ที่ไม่ผ่าน ในส่วนของอาจารย์ใหม่พบปัญหาการขาดประสบการณ์ในการวิจัยและไม่ได้รับการอบรมส่งผลให้ไม่ได้รับทุนเป็นส่วนใหญ่

กุลภรณ์ หงส์ทอง (2550) ได้ทำการศึกษาประสิทธิผลของการใช้สื่อประชาสัมพันธ์ที่มีผลต่อการรับรู้และการจูงใจให้นักเรียนสนใจศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งได้ทำการศึกษาแบบวิจัยเชิงปริมาณ จากกลุ่มตัวอย่าง 350 คน จากการศึกษาพบว่า สื่อที่มีผลต่อระดับการรับรู้และการจูงใจสูงที่สุดคือ อินเทอร์เน็ต รองลงมาคือ สื่อบุคคล และด้านปัญหาในการดำเนินงานของสื่อประชาสัมพันธ์ อยู่ที่ด้านการประเมินผล เนื่องจากไม่มีเวลาเพียงพอในการวัดผลและประเมินผลโดยการสังเกต และด้านวิจัยไม่ได้รับการร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในการวิจัย

ลาวัลย์ พุ่มพุกภัย (2556) ได้ทำการศึกษา การสนับสนุนและทัศนคติต่อระบบคืนที่มีต่อศักยภาพการจัดการความรู้และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทย โคอโค่นท์ จำกัด จังหวัดราชบุรี ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้จำนวนตัวอย่าง 221 คน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า การรับรู้การสนับสนุนระบบคืนจากองค์การมีอิทธิพลทางบวกต่อศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบคืนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างานอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการสนับสนุนสิ่งแวดล้อมในการทำงานและด้านการจัดสรรทรัพยากรอยู่ในอันดับรองลงมาและน้อยที่สุดในด้านการส่งเสริมความรู้ในระบบคืน ศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบคืนมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน จากการศึกษาควรจัดฝึกอบรมและสัมมนาทั้งในและนอกสถานที่ เพื่อเพิ่มการส่งเสริมความรู้ในระบบคืนของพนักงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางพัฒนาศักยภาพการจัดการความรู้ของพนักงาน และเพิ่มประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานมากขึ้น

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผล โดยนำแนวคิดของการประเมิน ซึ่งการประเมินผลการปฏิบัติงานหรือการดำเนินการอื่นๆ จำเป็นต้องเข้าใจและมีความชัดเจน ในวัตถุประสงค์ขององค์กร

#### 2.4.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องด้านการวิจัย

ธีรวัฒน์ ฆะราช (2546) ทำการศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนและสมรรถภาพการวิจัยระหว่างครุฑนักวิจัยที่มีตำแหน่งทางวิชาการและความต่อเนื่องทางการวิจัยแตกต่างกัน โดยนำแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน, แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถภาพการวิจัย ใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ จากการศึกษาพบว่า การทำวิจัยปฏิบัติของครุฑนั้นส่งผลต่อประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนและสมรรถภาพการวิจัย ครุฑที่ทำวิจัยปฏิบัติการอย่างต่อเนื่องจะมีประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนและสมรรถภาพการวิจัยสูงกว่าครุฑที่ไม่ได้ทำวิจัยปฏิบัติการอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากทำให้ครุฑเกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงและตรวจสอบความถูกต้องด้วยตนเอง นอกจากนี้ยังได้เครื่องมือหรือวิธีที่ครุฑพัฒนาขึ้นแล้วทำให้เกิดความมั่นใจว่าสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง เพื่อพัฒนาคุณภาพครุฑ

ชัยวัฒน์ กิตติเดชา (2547) ทำการศึกษาการวิเคราะห์ห่วงจรชีวิตของนักวิจัย วิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและวิทยาศาสตร์สุขภาพของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย โดยใช้แนวคิดเกี่ยวกับการทำวิจัยและพัฒนา, การวิเคราะห์ห่วงจรชีวิต, ทฤษฎีทางด้านเทคโนโลยี, ทฤษฎีแรงจูงใจ ซึ่งทำการศึกษาโดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพในการวิเคราะห์ จากการศึกษาพบว่านักวิจัยที่ได้รับทุนจาก สกว. ได้รับข้อมูลตอบกลับจำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 60.95 ของประชากรทั้งหมด พบว่าในกลุ่มนักวิจัยรวมทุกสาขา ตัวแปรด้านอายุ, ความร่วมมือทาง

เทคโนโลยี, โอกาสความก้าวหน้า, และสภาพสมรส ส่งผลต่อความยั่งยืนการวิจัยและพัฒนา ซึ่งหากแบ่งเป็นกลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี อายุ, ความสำคัญของงานวิจัย และวุฒิการศึกษา มีความสัมพันธ์ต่อความยั่งยืนในการทำวิจัย และกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ ด้านความสำคัญของงานวิจัย, อายุ, สถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์กับความยั่งยืนด้านการวิจัย

จิตติพร ตันตศิรียานุรักษ์และคณะ (2548) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ โดยใช้แนวคิดแนวทางการบริหารงานวิจัยของสถาบันศึกษา, ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำวิจัยในสถาบันอุดมศึกษา เพื่อใช้ในการศึกษาซึ่งใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณและคุณภาพ จากการศึกษา พบว่ากลุ่มตัวอย่างจำนวน 210 คน ส่วนใหญ่เป็นบุคลากรสายสนับสนุน บุคลากรในสายวิชาการส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท สาเหตุในการไม่สนใจวิจัยเนื่องจากขาดความรู้และประสบการณ์และไม่มีเวลาในการทำวิจัย ด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานและบรรยากาศในการวิจัยเป็นตัวบ่งชี้ที่มีผลต่อการทำวิจัยมากที่สุด

กอแก้ว จันทร์กึ่งทอง (2549) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ในจังหวัดสงขลา โดยใช้แนวคิดเกี่ยวกับการทำวิจัย, ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัย และได้ใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ จากการศึกษาพบว่า งานวิจัยส่วนใหญ่จะเป็นแบบกลุ่ม ซึ่งทำเพื่อสาขาที่อาจารย์สังกัด เนื่องจากการวิจัยแบบกลุ่มสามารถศึกษาหาความรู้ ค้นคว้าสิ่งต่างๆ ได้ละเอียด โดยอาศัยการบูรณาการองค์ความรู้จากผู้ที่มีความเชี่ยวชาญที่แตกต่างกัน เพื่อให้งานวิจัยมีความน่าเชื่อถือ และปัญหาที่พบจากการทำวิจัยคือ อาจารย์ขาดความรู้ในงานวิจัยเชิงสถิติ, ขาดการสนับสนุนจากหน่วยงานด้านเวลาและภาระงาน

สมเจตน์ นาคเสวีและคณะ (2550) ศึกษาเจตคติต่อการวิจัยและปัจจัยที่เอื้อต่อการทำวิจัยของบุคลากรวิทยาลัยอิสลาม มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี โดยใช้แนวคิดเกี่ยวกับเจตคติ, แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยเพื่อใช้ในการศึกษา และใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ จากการศึกษาพบว่า บุคลากรในวิทยาลัยอิสลามมีเจตคติที่ดีเกี่ยวกับการทำวิจัยแต่ปัญหาที่ทำให้บุคลากรไม่ทำวิจัยเนื่องจากขาดความรู้ประสบการณ์ทำวิจัย อีกทั้งภาระงานด้านการสอนมีมากและอาจารย์ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการสอนมากเกินไปจนไม่มีเวลาในการทำวิจัย

จารุณี แก้วทอง (2551) ศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานวิจัยของนักวิจัยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยใช้แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ, แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์, แนวคิดภาวะผู้นำ และใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ จากการศึกษาพบว่า การให้ความสำคัญของผู้บริหารในการนำสมรรถนะมาปรับใช้เพื่อพัฒนาองค์กรอยู่ในระดับที่น้อย ในด้านของนักวิจัยได้รับงบประมาณสนับสนุนไม่เพียงพอขาดทีมงานในการวิจัยและการวางแผนพัฒนาบุคลากรสายวิจัย อุปกรณ์ไม่เพียงพอและไม่ทันสมัย

กันยรัตน์ เอี่ยมอัมพร (2553) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรของมหาวิทยาลัยพายัพซึ่งใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ จากการศึกษาพบว่าบุคลากรมีทัศนคติที่ดีและมีแรงจูงใจในการทำวิจัย และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับปริมาณผลิตผลงานวิจัยของอาจารย์มี 3 ตัวแปร ได้แก่ ภาระงานสอน, เวลาที่ใช้ในการทำวิจัย, และทัศนคติที่มีต่อการทำวิจัย

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำวิจัยได้พบปัญหาในการทำวิจัยที่สำคัญคือ ไม่มีเวลาทำงานวิจัยเนื่องจากมีภาระงานที่หนักและบุคลากรขาดความรู้ในการทำวิจัย

ตาราง 2.2 ตารางสรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง : เรื่องสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีต่อประสิทธิผลการทำวิจัยของอาจารย์ใหม่ กรณีศึกษา คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

ชื่อผู้วิจัย (ปี)	วิธีวิจัย		ความสมดุล ระหว่างชีวิต กับการทำงาน	คุณภาพชีวิต	ผลการ ปฏิบัติงาน	ประสิทธิภาพ	ประสิทธิผล	การทำวิจัย	สมรรถนะ	การจูงใจ
	เชิง ปริมาณ	เชิง คุณภาพ								
Nick Bloom, Tobias Kretschmer, and John Van Reenen (2006)	✓		✓							
สุวชิรา ศิริเจริญ (2550)	✓	✓	✓	✓						
จุฑาภรณ์ หนูบุตร (2553)	✓		✓							
สุวิมล บัวพันธ์ (2554)	✓		✓							
หทัยทิพย์ ลีสงวนกุลธร (2555)	✓	✓	✓							
นิศาชล โทแก้ว (2556)	✓		✓		✓					
เมธัช บัวชุม (2557)	✓		✓							✓
สาธิต สละจิต (2558)		✓	✓							
ดวงใจ ช่วยตระกูล (2543)	✓						✓	✓		

ตาราง 2.2 ตารางสรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง : เรื่องสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีต่อประสิทธิผลการทำวิจัยของอาจารย์ใหม่ กรณีศึกษาคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ (ต่อ)

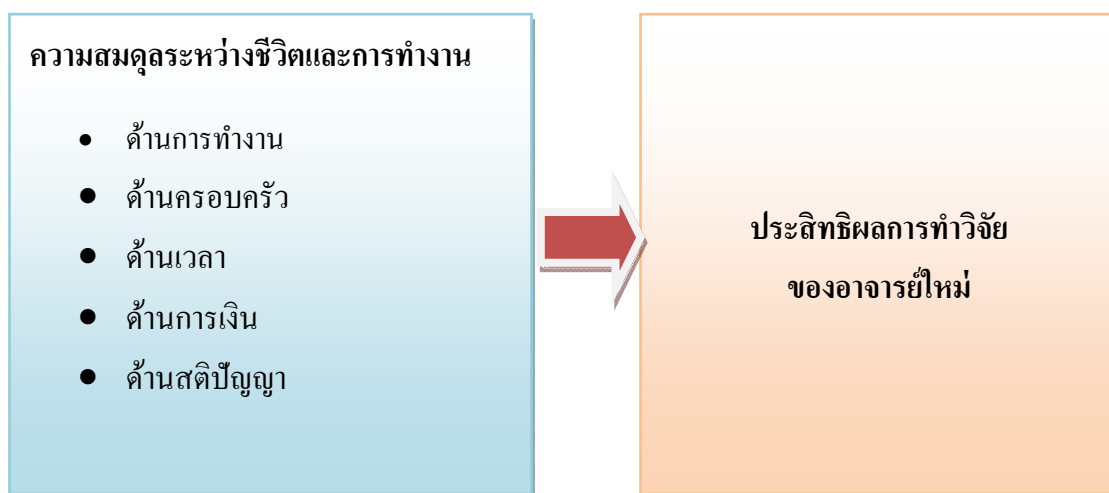
ชื่อผู้วิจัย (ปี)	วิธีวิจัย		ความสมดุล ระหว่างชีวิต กับการ ทำงาน	คุณภาพชีวิต	ผลการ ปฏิบัติงาน	ประสิทธิภาพ	ประสิทธิผล	การทำวิจัย	สมรรถนะ	การจูงใจ
	เชิง ปริมาณ	เชิง คุณภาพ								
กุลภรณ์ หงส์ทอง (2550)	✓						✓			✓
วลาวัลย์ พุ่มพุกภัย (2556)	✓				✓		✓			
ธีรวัฒน์ ฆะราช (2546)	✓					✓		✓		
ชัยวัฒน์ กิตติเดชา (2547)	✓	✓						✓		✓
ฐิติพร ตันติศรียานุรักษ์ และคณะ (2548)	✓	✓						✓		
กอแก้ว จันทร์กิ่งทอง (2549)	✓							✓		
สมเจตน์ นาคเสวีและ คณะ (2550)	✓							✓		
จารุณี แก้วทอง (2551)	✓	✓						✓	✓	
กันยารัตน์ เอี่ยมอัมพร (2553)	✓							✓		✓

จากตารางที่ 2.2 ได้สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำวิจัยเรื่อง “สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิผลการทำวิจัยของอาจารย์ใหม่ ภาควิชาคณิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่” ทั้งในด้านวิธีวิจัยและแนวคิดการทำวิจัยที่แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของงานวิจัยชิ้นนี้ เนื่องจากเป็นงานวิจัยด้านสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และประสิทธิผลการทำวิจัยที่ยังไม่เคยมีการศึกษา และหยิบยกปัญหาที่สำคัญในการทำวิจัยคือ การไม่มีเวลาในการทำวิจัยเนื่องจากภาระงานหนัก เป็นประเด็นหลัก ซึ่งปัญหาในด้านนี้ต้องมีการแสดงความคิดเห็นจากผู้บริหารและผู้ได้บังคับบัญชาในการสร้างนโยบายด้านการเสริมสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

## 2.5 กรอบแนวคิดในการศึกษา

RQ : องค์ประกอบของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานใน 5 ประเด็นหลัก

1) ด้านการทำงาน 2) ด้านครอบครัว 3) ด้านเวลา 4) ด้านการเงิน 5) ด้านสติปัญญา ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำวิจัยของอาจารย์ใหม่ ภาควิชาคณิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่อย่างไร



ภาพที่ 2.4 แสดงกรอบแนวคิดในการศึกษา



### บทที่ 3

#### ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีต่อประสิทธิผลการทำวิจัยของอาจารย์ใหม่ ภาควิชาคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ มีขั้นตอนการวิจัยดังต่อไปนี้

- 3.1 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือในการวิจัย
- 3.3 การสร้างรูปแบบคำถามและตรวจสอบคุณภาพ
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6 ความเชื่อถือได้ของข้อมูล

#### 3.1 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง

ประชากรบุคลากรสายวิชาการ (อาจารย์) คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ที่มีอายุงานไม่เกิน 5 ปี มีประชากรรวมทั้งหมด 25 คน แบ่งเป็นตามภาควิชา ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากรบุคลากรสายวิชาการ (อาจารย์) คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ที่มีอายุงานไม่เกิน 5 ปี

ที่	ภาควิชา	จำนวนอาจารย์ใหม่ (คน)		
		ทั้งหมด	ชาย	หญิง
1	วิศวกรรมโยธา	6	3	3
2	วิศวกรรมเคมี	1	0	1
3	วิศวกรรมไฟฟ้า	4	3	1
4	วิศวกรรมอุตสาหการ	1	0	1
5	วิศวกรรมเครื่องกล	7	6	1
6	วิศวกรรมคอมพิวเตอร์	0	0	0
7	วิศวกรรมเหมืองแร่และวัสดุ	5	3	2
8	สาขาการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ	1	0	1
	รวม	25	15	10

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิผลการทำวิจัยของอาจารย์ใหม่ ภาครณศึกษา คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ในครั้งได้สุ่มตัวอย่างจำนวน 10 คนจากกลุ่มประชากรอาจารย์ใหม่ทั้งหมด 25 คน เนื่องจากอาจารย์ใหม่บางท่านกำลังลาศึกษาต่อต่างประเทศ ดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 แสดงข้อมูลผู้ให้สัมภาษณ์เชิงลึก

ชื่อ	อายุ	เพศ	สถานภาพ	จำนวนบุตร	จำนวนผลงานตีพิมพ์ ปี 2550-2558 (ชิ้น)
T1	26-35	ช	สมรส	1	27
T2	26-35	ช	โสด	-	0
T3	46-50	ช	โสด	-	10
T4	36-45	ญ	สมรส	2	0
T5	26-35	ช	สมรส	1	1
T6	26-35	ช	โสด	-	4
T7	36-45	ญ	สมรส	1	10
T8	26-35	ช	โสด	-	20
T9	26-35	ช	โสด	-	7
T10	26-35	ญ	โสด	-	0

### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิผลการวิจัย ภาครณศึกษา คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพซึ่งเป็นวิธีการค้นหาความจริงจากเหตุการณ์และสภาพแวดล้อมที่มีอยู่ตามความเป็นจริง โดยพยายามวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของเหตุการณ์กับสภาพแวดล้อม เพื่อให้เกิดความเข้าใจอย่างถ่องแท้จากภาพรวมหลายมิติ โดยความหมายนี้จะตรงกับการวิจัยเชิงธรรมชาติซึ่งปล่อยทุกอย่างให้เห็นไปตามธรรมชาติ ไม่มีการจัดกระทำสิ่งเกี่ยวข้องใดๆ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่ออธิบายปรากฏการณ์ต่างๆ ทางสังคมที่ไม่สามารถอธิบายได้ด้วยเหตุผลธรรมดาทั่วไป จึงต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับขนบธรรมเนียมและสภาพแวดล้อมต่างๆ จึงต้องการข้อมูลที่รอบด้านในการเข้าใจ

บริบททางสังคม และเก็บข้อมูลจากแหล่งข้อมูลขนาดเล็ก ไม่นับสำรวจคนจากคนจำนวนมาก เทคนิคการวิจัยไม่แยกขั้นตอนของการเก็บข้อมูลกับการวิเคราะห์ข้อมูลออกจากกันซึ่งใช้วิธีสังเกต และการสัมภาษณ์ การตรวจสอบความแม่นยำตรงของข้อมูลความเชื่อถือได้ของข้อมูลทำโดยขณะทำการสัมภาษณ์และคิดว่าคำตอบสอดคล้องกับบริบทของชุมชนและสังคมนั้นๆ หรือไม่ การเก็บข้อมูลจะใช้ระยะเวลาการศึกษานานมากแต่มีความลึกซึ่งต้องใช้ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะในการเก็บข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพ ต้องวิเคราะห์ข้อมูลในขณะที่เก็บข้อมูลในสนาม เพื่อตรวจสอบว่าข้อมูลถูกต้องครบถ้วนหรือไม่ (ปฎิภาณ, 2554)

เช่นเดียวกับ ฌรงค์ศักดิ์ บุญยามลิก ที่ได้สรุปความหมายของ การวิจัยเชิงคุณภาพ คือ การวิจัยที่มีเป้าหมายในการศึกษาสิ่งที่ไม่สามารถวัดได้ คือ ไม่สามารถลดทอนลงเป็นตัวเลขได้ เช่น ความรู้สึก ความคิด ประสบการณ์ เป็นต้น การวิจัยเชิงคุณภาพใช้ข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลไม่ใช่ตัวเลข เพื่อบรรยายและเข้าใจมโนทัศน์เหล่านั้น ซึ่งความคิดเป็นสิ่งที่ยากต่อการแปลงเป็นตัวเลขได้อย่างมีความหมาย และด้วยเหตุนี้ข้อมูลในรูปแบบถ้อยคำที่นักวิจัยนำมาใช้แปลงเป็นตัวเลขได้อย่างมีความหมายมีความเหมาะสมในการวิจัยเชิงคุณภาพ

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยชิ้นนี้ที่มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาองค์ประกอบของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิผลการทำวิจัยของอาจารย์ใหม่ กรณีศึกษา คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ดังนั้นการศึกษาเชิงคุณภาพจึงเป็นทางเลือกที่ดีที่สุดในการศึกษาและเจาะลึกถึงปัญหาและค้นหาสาเหตุที่แท้จริง เนื่องจากผู้วิจัยได้ปฏิบัติงานอยู่ที่หน่วยบริหารงานวิจัยและนวัตกรรม คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

การวิจัยเชิงคุณภาพข้อมูลส่วนใหญ่เป็นข้อมูลเชิงคุณลักษณะ ไม่สามารถจัดกระทำในรูปแบบปริมาณได้ การเก็บข้อมูลจึงกระทำได้หลายวิธี เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ การจดบันทึก (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2531) ซึ่งเหมาะสมกับวัตถุประสงค์ในการทำวิจัยชิ้นนี้ ซึ่งเป็นการหาคำตอบเชิงลึกถึงองค์ประกอบของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิผลการทำวิจัยของอาจารย์ใหม่ เพื่อให้ตรงกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยจึงขอดำเนินการวิจัยในรูปแบบการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ซึ่งเป็นการซักถามพูดคุยกันระหว่างผู้สัมภาษณ์และผู้ให้สัมภาษณ์ โดยใช้คำถามแบบกึ่งโครงสร้างกำหนดคำถามออกเป็นประเด็นให้ครอบคลุมและสอดคล้องกับเรื่องที่ทำการศึกษา ถามเพื่อให้อธิบาย บอกเหตุผล เพื่อศึกษาพฤติกรรม เจตคติ ความต้องการ ความเชื่อ ค่านิยม บุคลิกภาพในลักษณะต่างๆ ของบุคคลนั้น กรแก้ว จันทภาษา (อ้างถึงใน สาธร สละจิต, 2558)

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ การศึกษาวิจัยข้อมูลที่มีการบันทึกไว้แล้ว (Unobtrusive Research) และวิจัยสนาม (Field Research) หรือการวิจัยแบบสัมภาษณ์

ซึ่งเป็นการศึกษากรอบแนวคิดและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาสร้างเป็นเครื่องมือการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ลักษณะของการสัมภาษณ์เป็นการสัมภาษณ์ที่มีแนวคำถามแบบเปิดกว้างให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ได้ร่วมแสดงความคิดเห็น บอกเล่าเรื่องราว ความเป็นมา และร่วมพูดคุยถึงสิ่งเหล่านั้นด้วย ผู้วิจัยจะทำการบันทึกข้อมูลตามคำให้สัมภาษณ์ของผู้ถูกสัมภาษณ์ ซึ่งจะสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล เพื่อตอบสนองวัตถุประสงค์การวิจัย ขอบเขตวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีรายละเอียด ดังนี้

1. แนวทางการสัมภาษณ์เชิงลึก เกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำวิจัยของอาจารย์ใหม่ กรณีศึกษา คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

2. เครื่องอัดเสียงในการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยบันทึกการสนทนาระหว่างผู้วิจัยกับผู้ถูกสัมภาษณ์

3. สมุดบันทึกเมื่อจดบันทึกความคิดเห็นและสถานการณ์ต่างๆ ที่สังเกตระหว่างการสัมภาษณ์ข้อมูลในการวิจัย เพื่อนำมาเป็นแนวทางการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิจัยเชิงคุณภาพผู้วิจัยจะต้องทำการศึกษาค้นคว้าข้อมูลต่างๆ โดยมีวิธีการดำเนินการ ดังนี้

1. ใช้วิธีการศึกษาข้อมูลที่มีการบันทึกไว้แล้ว (Unobtrusive Research) โดยการศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากเอกสาร ตำรา วิทยานิพนธ์บทความที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยรวมถึงสื่ออิเล็กทรอนิกส์แล้วรวบรวมข้อมูลจากเอกสารต่างๆ เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาและการสร้างแบบสัมภาษณ์เชิงลึกต่อไป

2. การวิจัยสนาม (Field Research) ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) เป็นการสัมภาษณ์แบบเชิงลึก (In-depth Interview)

3. ก่อนสัมภาษณ์ เตรียมแนวคำถามที่สร้างขึ้นโดยใช้ปัญหาและวัตถุประสงค์ของการวิจัยกำหนดเป็นประเด็นต่างๆ เป็นแนวคำถามแต่ละด้านเพื่อไม่หลงประเด็น

4. นำแนวคำถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้มีความสมบูรณ์ก่อนนำไปใช้จริง

5. ก่อนสัมภาษณ์ ผู้วิจัยแสดงวัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์และขออนุญาตจดบันทึกและบันทึกเสียงระหว่างสัมภาษณ์

6. ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยการศึกษาข้อมูลจากการถอดเทปโดยเข้าใจเนื้อหาดี จากนั้นดำเนินการให้รหัสข้อมูล ซึ่งเป็นการเลือกหน่วยที่มีความหมายตรงกับประเด็นมากที่สุด นำมาจัดหมวดหมู่แต่ละประเด็นโดยอิงกรอบแนวคิดการวิจัยที่น่าเชื่อถือ

7. นำการวิเคราะห์แบบ Discourse Analysis มาใช้เป็นเครื่องมือช่วยเหลือในการสร้างความเข้าใจจากการสัมภาษณ์

8. สรุปผลการศึกษา อภิปรายและข้อเสนอแนะจากการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำวิจัยของอาจารย์ใหม่ ภาควิชา คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

### 3.3 การสร้างรูปแบบคำถามในงานวิจัยและตรวจสอบคุณภาพ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างรูปแบบคำถามและหาคุณภาพของแบบคำถามตามขั้นตอน ดังนี้

1. ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา จากตำรา ข้อเขียน บทความ ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้กรอบแนวคิดและเนื้อหาในการสร้างเครื่องมือ
2. นำข้อมูลที่ได้มารวบรวมเพื่อกำหนดขอบเขตเนื้อหาของรูปแบบคำถาม โดยอาศัยปัญหาและวัตถุประสงค์ของการวิจัย แล้วกำหนดเป็นประเด็นต่างๆ เพื่อให้ครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการศึกษาวิจัยแล้วสร้างเครื่องมือ
3. จัดทำรูปแบบคำถามตามทฤษฎีและแนวทางปฏิบัติที่ได้ศึกษามา
4. เมื่อได้แนวคำถามแบบเชิงลึก ผู้วิจัยได้นำแบบสัมภาษณ์เสนออาจารย์ที่ปรึกษา หรือให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย เพื่อปรับปรุงแก้ไขคำถามเพิ่มเติมหรือคัดออกตามความเหมาะสม โดยให้ความสมบูรณ์ก่อนนำไปใช้จริง
5. ทำการปรับปรุงรูปแบบคำถาม และสร้างแบบคำถามฉบับสมบูรณ์
6. ทำการทดสอบคำถามโดยการนำไปสัมภาษณ์กับอาจารย์ 2-3 คน หากคำตอบได้มาตรงตามคำถามไม่หลงประเด็น ก็สามารถนำคำถามไปใช้ในการสัมภาษณ์จริง

คำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์มีดังนี้

#### คำถามสัมภาษณ์แบบเชิงลึก In-depth Interview

A : คำถามประวัติเบื้องต้นของอาจารย์ ในคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ (Background)

- อยากให้แนะนำตัวคร่าว ๆ เช่น สถานภาพทางสังคม ตำแหน่งหน้าที่ เพศ อายุ อายุงาน และสมาชิกในครอบครัวกี่คน
- ที่พักอาศัยที่ไหน ไกลจากที่ทำงาน/ครอบครัว หรือไม่
- กิจกรรมประจำวันมีลักษณะอย่างไร

- มีความต้องการในชีวิตในด้านใดบ้าง โดยเลือกที่สำคัญที่สุด 3 ข้อ
- ขอให้คุณให้คะแนนสัดส่วนความสำคัญระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวเท่าใด เพราะเหตุใด
- คุณมีความคิดเห็นอย่างไรต่ออัตราค่าจ้างและปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย

**B : ความสมดุลในเรื่องชีวิตกับการทำงานส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการทำวิจัยของอาจารย์ใหม่**

- คุณคิดว่าตัวเองสามารถบริหารเวลาให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานแล้วหรือไม่ อย่างไร
- ความไม่สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานส่งผลกระทบต่อด้านใดบ้าง ประกอบด้วย
  - ด้านการทำงาน : ปริมาณงาน, การทำวิจัย
  - ด้านครอบครัว : การใช้เวลาร่วมกับครอบครัว, ความขัดแย้งระหว่างครอบครัว
  - ด้านเวลา : การปฏิบัติงานนอกสถานที่ นอกเวลาราชการ
  - ด้านการเงิน : ค่าตอบแทนที่ได้รับคุ้มค่า
  - ด้านอารมณ์สติปัญญา : การพัฒนาสติปัญญา

### 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้แบ่งวิธีการเข้าถึงข้อมูลและเก็บรวบรวมข้อมูลออกเป็น 2 ส่วน คือ การวิจัยข้อมูลที่มีการบันทึกไว้แล้ว และการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการวิจัยสนาม

1. การวิจัยข้อมูลที่มีการบันทึกไว้แล้ว (Unobtrusive Research) ผู้ศึกษาได้ศึกษานิเทศสาร เอกสารการประชุม วารสาร หนังสือพิมพ์ บทความ ตำรา วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัยต่างๆ รวมทั้งสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ตลอดจนข้อมูลแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. การวิจัยสนาม (Field Research) ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างโดยเก็บข้อมูลด้วยตนเองจากกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะลึกรายบุคคล (In-depth Interview) ซึ่งจะทำการสัมภาษณ์อาจารย์ใหม่คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ เป็นการหาคำตอบให้กับคำถามวิจัย คือ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีผลต่อประสิทธิผลการทำวิจัยของอาจารย์ใหม่ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่อย่างไร โดยนำคำตอบที่ได้มาวิเคราะห์เป็น Theme และ Concept ทั้งนี้จะมีการนัดหมายล่วงหน้า และขออนุญาตให้ผู้สัมภาษณ์บันทึกเทปการสัมภาษณ์ทุกครั้ง

### 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากที่ผู้วิจัยได้ทำการถอดเทปบันทึกการสนทนาระหว่างการสัมภาษณ์ของผู้ให้สัมภาษณ์ครบทุกคนแล้ว ผู้วิจัยจะมีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการศึกษาข้อมูลที่ถอดเทปมาจนเข้าใจเนื้อหาสาระอย่างดี หลังจากนั้นผู้วิจัยได้ดำเนินการในขั้นตอนของการให้รหัสข้อมูล (Coding) ซึ่งเป็นการเลือกหน่วยที่มีความหมายตรงกับประเด็นมากที่สุด เพื่อที่จะวิเคราะห์มาให้ชื่อ ทำให้ข้อมูลที่มีขนาดใหญ่และมีจำนวนมากในตอนแรกให้มีขนาดเล็กและสั้นลง จนเป็นเพียงรายการรหัสจำนวนหนึ่ง (วนินทร สุภาพ, 2556 อ้างถึงใน สาทร สละจิต, 2558) แล้วนำมาจัดหมวดหมู่แยกออกเป็นแต่ละประเด็น (Theme) ทำให้มีความสะดวกในการนำข้อมูลไปวิเคราะห์ ซึ่งเป็นการหาข้อสรุปอย่างเป็นระบบ มีเหตุผลและอิงกรอบแนวคิดทฤษฎีทำให้ข้อมูลมีความน่าเชื่อถือ โดยใช้แนวทางการวิเคราะห์วาทกรรม (Discourse Analysis) จะเป็นการศึกษาโดยการวิเคราะห์รูปแบบการใช้ภาษา ว่าใครเป็นผู้ใช้ ใช้อย่างไร ทำไม และเมื่อไร ซึ่งถือเป็นลักษณะของหน้าที่หรือเหตุการณ์การสื่อสาร (Van Dijk, 1997 อ้างถึงใน สาทร สละจิต, 2558) ดังนั้นจึงสรุปเป็นความคิดสำคัญของ “Discourse Analysis” ได้ 3 มิติ คือ

1. การใช้ภาษา (Language Use)
2. ความเชื่อต่างๆ ที่ส่งผ่านการสื่อสาร (The Communication Beliefs)
3. ปฏิสัมพันธ์ในสถานการณ์ทางสังคม (Interaction in Social Situations)

“Discourse Analysis” คือ “วิเคราะห์วาทกรรม” ซึ่งหมายถึง การพยายามศึกษาสืบค้นถึงกระบวนการ ขั้นตอน ลำดับเหตุการณ์และรายละเอียดปลีกย่อยต่างๆ ในการสร้างเอกลักษณ์ และความหมายให้กับสิ่งที่ห่อหุ้มตัวเราอยู่ในสังคมในรูปแบบของวาทกรรม และภาคปฏิบัติของวาทกรรมว่าด้วยเรื่องนั้นๆ อย่างไรก็ตาม มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับบุคคล สถานที่ เหตุการณ์อะไรบ้าง และผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการสร้าง รวมถึงการเก็บกด/ปิดกั้น สิ่งเหล่านี้ของวาทกรรมมีอย่างไร (ไชยรัตน์ เจริญสิน โอปาร, 2543, น.27-28)

### ตัวอย่างในการวิเคราะห์แบบ Discourse Analysis

“จากองค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน ผมคิดว่า ด้านการทำงานส่งผลมากที่สุด เพราะว่า ตอนนี้ภาระงานของอาจารย์แต่ละท่านมีหลากหลาย เช่น ด้านการสอนด้านหลักสูตร แม้ว่าตอนนี้ผมจะมีการขอทุนวิจัยบ้างแล้ว แต่ด้วยภาระงานที่มีมาก ประสิทธิภาพการทำวิจัยอาจไม่ได้ตามเป้าที่หวังไว้ เช่น การนำเสนอบทความ การเขียนบทความลงวารสารต่างๆ”

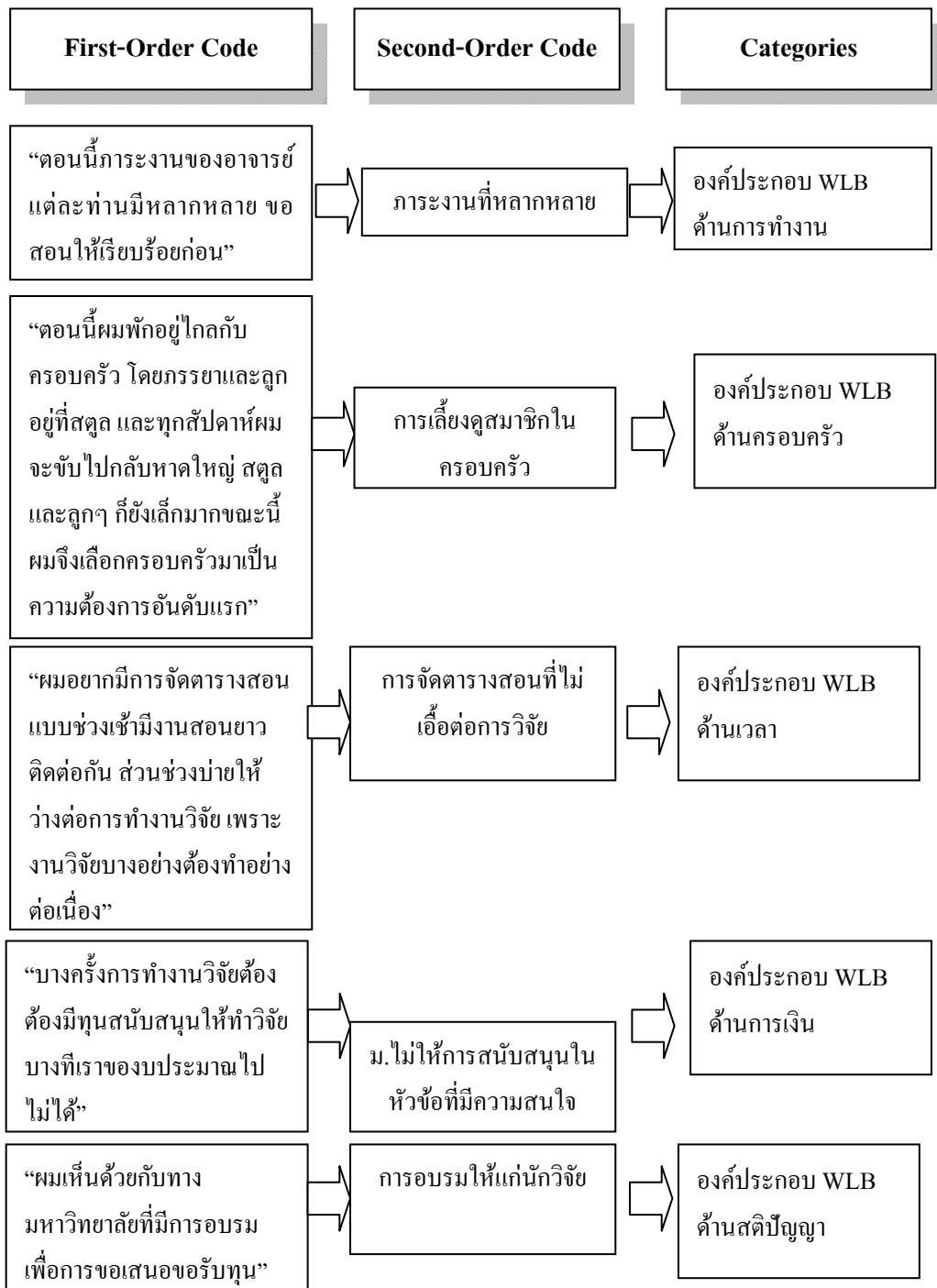
“ตอนนี้ยังไม่มีความสุข เพราะภาระงานสอนเยอะ และต้องเตรียมการสอนใหม่ทุกปีเนื่องจากเป็นวิชาใหม่ ดังนั้นการเขียนงานวิจัยหรือผลงานตีพิมพ์จึงทำได้ยากขึ้น”

“ภาระงานด้านการสอนคิดว่าพอรับได้ แต่งานจุกจิกมีจำนวนมาก เช่น งานหลักสูตร งานประกันคุณภาพ ทำให้ไม่ได้ขอทุนวิจัย”

จากตัวอย่างในการวิเคราะห์วาทกรรม (Discourse Analysis) ข้างต้น พบว่ามีหลายวาทกรรมที่อยู่ในแนวคิดขององค์ประกอบความสุขระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านการทำงานในประเด็น ภาระงานหนักเกินไป

ผู้วิจัยได้นำการวิเคราะห์แบบ Discourse Analysis มาใช้เป็นเครื่องมือช่วยเหลือในการสร้างความเข้าใจจากการสัมภาษณ์ เนื่องจากสามารถใช้ได้ดีและเหมาะสมกับงานวิจัยครั้งนี้ เพราะภาษาที่ใช้เป็นภาษาที่ใช้จริงทั้งภาษาพูดและภาษาเขียนในบริบทสถานการณ์จริงและมีความหมายสมบูรณ์ในตัวเอง มีเจตนาหรือจุดมุ่งหมายในการใช้ภาษาของผู้ใช้และความรับรู้ของผู้รับกำกับอยู่ด้วยกัน ดังภาพที่ 3.1





ภาพที่ 3.1 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลจากคำถามการวิจัย : องค์ประกอบของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำวิจัยของอาจารย์ใหม่ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่อย่างไร โดยการใช้รหัสข้อมูล (Coding) และจัดหมวดหมู่

### 3.6 ความเชื่อถือได้ของข้อมูล (Reliability)

ความเชื่อถือได้ของข้อมูลที่ได้จากการวิจัยเชิงคุณภาพ คือ การที่นักวิจัยคนอื่นๆ สามารถตรวจสอบทำซ้ำได้ (Replicable) ในเรื่องของการเก็บข้อมูลหรือการตีความ โดยผลที่ออกมาตรงกันหรือใกล้เคียงกัน (วิจัย รังสินันท์ อ้างถึงใน สาทร สละจิต, 2558) การทดสอบความเชื่อถือได้ของงานวิจัยเชิงคุณภาพทำได้โดยนักวิจัยในขณะที่ทำการสัมภาษณ์ โดยการดูว่าคำตอบที่ได้จากการสัมภาษณ์นั้นมีความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของบุคคล องค์กร รวมทั้งสภาพแวดล้อมในช่วงระยะเวลาที่ทำการศึกษา มีความสอดคล้องกับข้อมูลเดิมที่มีหรือไม่และสอดคล้องกับข้อสังเกตของนักวิจัยหรือไม่ (กระบวนการของการวิจัยเชิงคุณภาพ อ้างถึงใน สาทร สละจิต, 2558)

ทั้งนี้การออกแบบการวิจัยได้ถูกออกแบบให้สอดคล้องกับการทบทวนวรรณกรรมแนวคิดทฤษฎี ซึ่งสามารถทำให้มีความน่าเชื่อถือได้ ทั้งนี้ผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้ที่มากไปด้วยประสบการณ์ มีความหลากหลายของทุกเพศ ทุกวัย ถือเป็นกลยุทธ์หนึ่งที่ทำให้ข้อมูลที่ได้มีความน่าเชื่อถือ (Merriam, 2009 อ้างถึงใน สาทร สละจิต) รวมถึงคำถามที่ผู้วิจัยได้ใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ก็มาจากการทบทวนวรรณกรรมแนวคิดทฤษฎี ศึกษาจากคำถามในแบบสอบถามของงานวิจัยเชิงปริมาณในหัวข้อลักษณะเดียวกัน และปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาก่อนออกไปสัมภาษณ์จริง

นอกจากนี้การทดสอบความน่าเชื่อถือโดยผู้วิจัยนำผลการสัมภาษณ์ที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยทำการแปลบทสัมภาษณ์ด้วยตนเอง และทำการ Coding ข้อมูลเหล่านั้นเพื่อหา Theme และ Concept (Kunlagan, 2014) อีกทั้งการวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ ได้ผ่านคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาและปรับแก้ตามความเหมาะสมเพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลมีความถูกต้องและน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น ดังนั้นความเชื่อถือได้ของการวิจัยเชิงคุณภาพ จึงแตกต่างจากความเชื่อถือได้ของการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งเป็นการวัดความเที่ยงตรงและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีต่อประสิทธิผลการทำวิจัยของ อาจารย์ใหม่ ตรีศึกษา คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก ลักษณะกึ่งโครงสร้าง โดยใช้แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสมมูลระหว่างชีวิตกับการทำงานและประสิทธิผลการทำวิจัยในการออกแบบแบบสัมภาษณ์เพื่อตอบคำถามการวิจัยว่าด้วย

**องค์ประกอบความสมมูลระหว่างชีวิตกับการทำงานใน 5 ประเด็นหลัก 1) ด้านการทำงาน 2) ด้านครอบครัว 3) ด้านเวลา 4) ด้านการเงิน 5) ด้านสติปัญญา มีผลต่อประสิทธิผลการทำวิจัยของ อาจารย์ใหม่ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่อย่างไร**

การศึกษานี้มีผู้ให้สัมภาษณ์ซึ่งเป็นบุคลากรสายวิชาการ (อาจารย์) ในคณะ วิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตหาดใหญ่ ที่มีอายุงานไม่เกิน 5 ปี โดยใช้ ข้อมูลจากฐานข้อมูลคณะวิศวกรรมศาสตร์ ณ วันที่ 1 กันยายน 2558 จำนวน 10 คนจากกลุ่ม ประชากรอาจารย์ใหม่ทั้งหมด 25 คน เนื่องจากอาจารย์ใหม่บางท่านกำลังลาศึกษาต่อต่างประเทศ ทั้งนี้ก่อนสัมภาษณ์ได้มีการนัดวัน เวลา และสถานที่ในการสัมภาษณ์ไว้ล่วงหน้าและมีการขออนุญาตบันทึกการสัมภาษณ์ทุกครั้งก่อนสัมภาษณ์ โดยใช้เวลาในการสัมภาษณ์ประมาณ 30-45 นาทีต่อคน

จากการสัมภาษณ์อาจารย์ใหม่ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ พบว่า อาจารย์ใหม่ไม่มีความสมมูลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ส่วนใหญ่เกิดจากองค์ประกอบด้านการทำงานและด้านเวลา ทำให้อาจารย์เข้าใหม่บางท่านไม่เสนอขอรับทุนวิจัย หรือเสนอขอรับทุนแล้วแต่ผลงานวิจัยไม่บรรลุเป้าหมายในระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการทำวิจัย โดยวิเคราะห์ประเด็นสำคัญในภาพรวมขององค์ประกอบความ สมมูลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีต่อประสิทธิผลการทำวิจัย ดังนี้

#### 4.1 Theme 1 : ด้านการทำงาน

จากผลการวิเคราะห์บทสัมภาษณ์อาจารย์ใหม่ที่มีอายุงานไม่เกิน 5 ปีของคณะวิศวกรรมศาสตร์ มีความเห็นในทิศทางเดียวกันทุกท่านเกี่ยวกับองค์ประกอบความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านการทำงานส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำวิจัยของอาจารย์ใหม่ ประกอบด้วย 1) ลักษณะของงานและภาระของงาน 2) อัตรากำลังของอาจารย์ 3) ความยากง่ายของงานวิจัย 4) ผู้ช่วยวิจัย 5) ที่ปรึกษางานวิจัย ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลองค์ประกอบความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน : ด้านการทำงาน

องค์ประกอบความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน : ด้านการทำงาน	ประเด็น	ผลการศึกษา
	ลักษณะของงานและภาระของงาน	10/10 บอกว่า งานที่มีปริมาณที่มากและมีความหลากหลาย
	ความยากง่ายของการขอรับทุนวิจัย	2/10 บอกว่า การขอทุนวิจัยสามารถขอทุนได้ยากขึ้น เนื่องจากมาขอรับการส่งผลงานวิจัย
	อัตรากำลังคน	3/10 บอกว่า อาจารย์ในภาควิชาส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารภาระงานจึงต้องเฉลี่ยไปยังอาจารย์ในภาควิชา
	ผู้ช่วยนักวิจัย	1/10 บอกว่า การทำวิจัยมีความจำเป็นต้องมีผู้ช่วยนักวิจัย เพื่อให้งานวิจัยสำเร็จตามวัตถุประสงค์
	ที่ปรึกษาในการทำวิจัย	1/10 บอกว่า ที่ปรึกษาในการทำวิจัยมีส่วนช่วยให้งานวิจัยประสบความสำเร็จได้ง่ายขึ้น เนื่องจากทำให้ผลงานวิจัยมีความน่าเชื่อถือมากขึ้น

จากตารางที่ 4.1 เป็นผลการศึกษาที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า องค์ประกอบความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านการทำงานมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำวิจัยของอาจารย์ใหม่ เช่น ลักษณะงานและภาระงานที่มากเกินไป , อัตรากำลังคนในภาควิชาไม่น้อยเกินไป

ในบางภาควิชา เนื่องจากอาจารย์หลายท่านของภาควิชาดำรงผู้บริหารของคณะและมหาวิทยาลัย ภาระงานสอนจึงต้องเฉลี่ยให้กับอาจารย์ในภาควิชา, ความยากของงานวิจัย เนื่องจากในปัจจุบัน แหล่งทุนกำหนดข้อบังคับในประกาศทุนเกี่ยวกับผลงานวิจัย หากไม่ดำเนินให้เสร็จสิ้นตาม ข้อบังคับ จะไม่สามารถรับทุนการวิจัยปีต่อไปได้ , การขาดผู้ช่วยวิจัย และที่ปรึกษาในการทำวิจัย ด้วยเหตุนี้จึงทำให้อาจารย์ใหม่หลายท่านไม่สามารถทำการวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ทำวิจัย

#### 4.1.1 ลักษณะงานและภาระงาน

ผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งหมดให้ความเห็นในทิศทางเดียวกันเกี่ยวกับลักษณะงานและภาระงานที่หนักเกินไปจึงทำให้ไม่เสนอขอรับทุนและดำเนินการวิจัยไม่มีประสิทธิภาพตามที่ ได้ตั้งเป้าหมายไว้ ดังจะเห็นได้จากการให้สัมภาษณ์ของอาจารย์ใหม่ ตัวอย่างคำสัมภาษณ์ของ (T1) ที่ กล่าวถึงภาระงานด้านการสอนซึ่งต้องมีการเตรียมการสอน ดังนี้

“จากองค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน ผมคิดว่า ด้านการทำงานส่งผลมากที่สุด เพราะว่า ตอนนี้งานของอาจารย์แต่ละท่านมีหลากหลาย เช่น ด้านการสอน ด้านหลักสูตร แม้ว่าตอนนี้ผมจะมีการขอทุนวิจัยบ้างแล้ว แต่ด้วยภาระงาน ที่มี มาก ประสิทธิภาพการทำวิจัยอาจไม่ได้ตามเป้าที่หวังไว้ เช่น การนำเสนอ บทความ การเขียนบทความลงวารสารต่างๆ” (T1)

เช่นเดียวกับอาจารย์อีก 3 ท่านที่ให้คำสัมภาษณ์ภาระงานเกี่ยวกับการสอน

“ตอนนี้ผมยังไม่ได้ขอทุนวิจัย เนื่องจากเพิ่งเริ่มงานสอน ซึ่งต้องมีการเตรียม ตัวการสอน ผมยังรู้สึกตัวผมยังไม่มี *Work Life Balance* ในการจัดระบบการทำงานที่ดีพอ แต่ในอนาคตอันใกล้ ผมอยากทำงานวิจัยที่เน้นประโยชน์ในเชิง พาณิชย์เพื่อความยั่งยืนในการวิจัย” (T2)

“ตอนนี้ยังไม่มีความสุข เพราะภาระงานสอนเยอะ และต้องเตรียมการสอน ใหม่ทุกปีเนื่องจากเป็นวิชาใหม่ ดังนั้นการเขียนงานวิจัยหรือผลงานตีพิมพ์จึงทำ ได้ยากขึ้น” (T7)

“เนื่องจากต้องมีการเตรียมการสอน จึงไม่ค่อยได้ทำงานวิจัย” (T9)

แต่นอกจากภาระงานด้านการสอนแล้วยังภาระงานอื่นๆ ของอาจารย์ใหม่ ตัวอย่าง  
เช่น

“ภาระงานด้านการสอนคิดว่าพอรับได้ แต่งานจุกจิกมีจำนวนมาก เช่น งานหลักสูตร งานประกันคุณภาพ ทำให้ไม่ได้ขออนุวิจัย” (T4)

“งานที่ทำอยู่ในขณะนี้มีความหลากหลาย เช่น ด้านหลักสูตร ประกันคุณภาพ และหน้าที่หลักของผมตอนนี้คือการสอน จึงต้องมีการเตรียมการสอนก่อนเป็นอันดับแรก” (T5)

อาจารย์ใหม่ท่านหนึ่งได้เสนอแนวทางในการลดภาระการทำงานของอาจารย์ ดังนี้

“หากในแต่ละภาคมีเจ้าหน้าที่ด้านหลักสูตร โดยเฉพาะ ก็สามารถช่วยลดภาระงานของอาจารย์ในส่วนนี้ลงไปได้” (T6)

จากการสัมภาษณ์อาจารย์ใหม่สามารถสรุปองค์ประกอบของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน : ด้านการทำงาน ในประเด็นลักษณะภาระงาน ซึ่งอาจารย์ใหม่มีความเห็นเกี่ยวกับภาระงานที่หนักเกินไปและมีลักษณะงานที่หลากหลาย ซึ่งมีทั้งงานด้านการสอน ด้านวิจัย ด้านประกันคุณภาพ และด้านหลักสูตร โดยมีการเสนอให้มีผู้ดูแลหลักสูตรส่วนกลางของภาควิชา

#### 4.1.2 อัตรากำลังคน

ผู้ให้สัมภาษณ์ 3 ใน 10 มีความเห็นเกี่ยวกับอัตรากำลังคนของคณะวิศวกรรมศาสตร์และภาควิชาที่ตนสังกัด ดังจะเห็นได้จากการให้สัมภาษณ์ของอาจารย์ใหม่ ตัวอย่างคำสัมภาษณ์ของ (T1) ที่กล่าวถึงอัตรากำลังคน ดังนี้

“อัตรากำลังคนทั้งคณะ ผมคิดว่าน่าจะโอเค แต่สำหรับในภาควิชาของผม อาจารย์หลายท่านดำรงตำแหน่งผู้บริหารหลายคน บางครั้งภาระงานด้านการสอนจะตกอยู่กับอาจารย์ในภาค”

เช่นเดียวกับ อาจารย์ใหม่ (T2) และ (T3) ซึ่งอยู่ภาควิชาเดียวกันได้ให้คำสัมภาษณ์  
ดังนี้

“ภาระงานสอนของอาจารย์มีมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารของมหาวิทยาลัยและคณะ ส่วนใหญ่มาจากในภาควิชาของผม” (T2)

“ผมก็ยังโอเคกับงานสอนอยู่นะ แต่บางครั้งต้องมีการสอนแทนอาจารย์ที่ไปราชการ” (T3)

จากการสัมภาษณ์อาจารย์ใหม่สามารถสรุปองค์ประกอบของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน : ด้านการทำงาน ในประเด็นอัตรากำลัง ซึ่งอาจารย์ใหม่มีความเห็นเกี่ยวกับอัตรากำลังของคณะที่มีอาจารย์ในคณะเป็นผู้บริหารระดับคณะและระดับมหาวิทยาลัย

#### 4.1.3 ความยากง่ายของการเสนอขอรับทุนวิจัย

ผู้ให้สัมภาษณ์ 2 ใน 10 มีความเห็นเกี่ยวกับความยากง่ายของการเสนอขอรับทุนวิจัย ดังจะเห็นได้จากการให้สัมภาษณ์ของอาจารย์ใหม่ ตัวอย่างคำสัมภาษณ์ของ (T2) ที่กล่าวถึงความยากง่ายในการขอทุนวิจัยในการบังคับผลงานวิจัย ดังนี้

“ผมยังไม่พร้อมขอทุนก่อนช่วงนี้ เพราะทุนส่วนใหญ่กำหนดผลงานวิจัยเป็นการบังคับผลงานทางวิชาการระดับนานาชาติ” (T2)

ในขณะที่ อาจารย์ (T8) กล่าวถึงความยากในการขอรับทุนเนื่องจากไม่ตอบโจทย์ยุทธศาสตร์การวิจัยของประเทศและมหาวิทยาลัย

“ผมมีความชอบในการทำวิจัยนะ ผมจึงขอรับทุนในทุนต่างๆ ถูกตอบรับบ้าง ปฏิเสธบ้าง ซึ่งที่ปฏิเสธส่วนใหญ่เพราะไม่ตอบ โจทย์ยุทธศาสตร์วิจัยที่เค้าต้องการ” (T8)

สรุปองค์ประกอบความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน : ด้านการทำงาน ประเด็นความยากง่ายในการเสนอขอรับทุน โดยผู้ให้สัมภาษณ์มีความเห็นเกี่ยวกับประเด็นดังกล่าว เนื่องจากแหล่งทุนต่างๆ มีการตั้งกฎบังคับในประกาศทุนวิจัยเกี่ยวกับผลงานวิจัย ซึ่งต้องส่งผลงานวิจัยตามแหล่งทุนกำหนด หากไม่ดำเนินการอาจถูกยกเลิกการเสนอขอรับทุนในแหล่งทุนอื่นๆ ดังจะเห็นได้จากการให้สัมภาษณ์ของอาจารย์ใหม่และการเสนอขอรับทุนการวิจัยในแต่ละครั้งต้องตอบโจทย์ยุทธศาสตร์ด้านการวิจัยที่ทางผู้ให้ทุนกำลังสนใจในขณะนั้น

#### 4.1.4 ผู้ช่วยนักวิจัย

ผู้ให้สัมภาษณ์ 1 ใน 10 มีความเห็นเกี่ยวกับผู้ช่วยวิจัย ดังจะเห็นได้จากการให้สัมภาษณ์ของอาจารย์ใหม่ ตัวอย่างคำสัมภาษณ์ของ (T2) ที่กล่าวถึงการขาดผู้ช่วยวิจัย ดังนี้

“ด้วยการที่เพิ่งเริ่มเข้ามาทำงานยังไม่สามารถเริ่มงานวิจัยได้ เพราะขาดผู้ช่วยงานวิจัย ผู้ช่วยวิจัยคือนักศึกษา ป.โท ป.เอก ซึ่งส่วนใหญ่จะไปช่วยวิจัยกับอาจารย์ที่มี power ในการทำวิจัยมากกว่า” (T2)

สรุปองค์ประกอบความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน : ด้านการทำงาน ประเด็นผู้ช่วยวิจัย โดยผู้ให้สัมภาษณ์มีความเห็นเกี่ยวกับประเด็นดังกล่าว เนื่องจากผู้ช่วยวิจัยมีจำนวนน้อย ซึ่งผู้ช่วยนักวิจัยส่วนใหญ่จะอยู่ภายใต้เครือข่ายวิจัยต่างๆ มากกว่า

#### 4.1.5 ที่ปรึกษาการวิจัย

ผู้ให้สัมภาษณ์ 1 ใน 10 มีความเห็นเกี่ยวกับที่ปรึกษาการวิจัย ดังจะเห็นได้จากการให้สัมภาษณ์ของอาจารย์ใหม่ ตัวอย่างคำสัมภาษณ์ของ (T7) ที่กล่าวถึงการขาดที่ปรึกษาการวิจัย ดังนี้

“ที่ปรึกษาในการทำวิจัยมีส่วนช่วยให้งานวิจัยประสบความสำเร็จได้ง่ายขึ้น เนื่องจากทำให้ผลงานวิจัยมีความน่าเชื่อถือมากขึ้น” (T7)

สรุปองค์ประกอบความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน : ด้านการทำงาน ประเด็นที่ปรึกษาการวิจัย โดยผู้ให้สัมภาษณ์มีความเห็นเกี่ยวกับประเด็นดังกล่าว เนื่องจากที่ปรึกษาการวิจัยมีส่วนช่วยในการสร้างความน่าเชื่อถือในผลงานวิจัยเชิงวิชาการ เช่น การตีพิมพ์ในวารสารต่างๆ

## 4.2 Theme 2 : ด้านครอบครัว

จากผลการวิเคราะห์หัตถ์สัมภาษณ์อาจารย์ใหม่ที่มีอายุงานไม่เกิน 5 ปีของคณะวิศวกรรมศาสตร์ 3 ใน 10 มีความเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านครอบครัวส่งผลต่อประสิทธิผลการทำวิจัยของอาจารย์ใหม่ ประกอบด้วย 1) การเลี้ยงดูคนในครอบครัว 2) การอยู่ห่างไกลจากครอบครัว ตามลำดับ ดังตารางที่ 4.2



ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลองค์ประกอบความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน :  
ด้านครอบครัว

	ประเด็น	ผลการศึกษา
องค์ประกอบความสมดุลระหว่าง ชีวิตกับการทำงาน : ด้านครอบครัว	การเลี้ยงดูสมาชิกในครอบครัว	2/10 บอกว่า ต้องดูแลสมาชิก ครอบครัวโดยเฉพาะตอนสมาชิก ในครอบครัวป่วย
	การอยู่ห่างไกลกับครอบครัว	1/10 บอกว่า สมาชิกในครอบครัว อยู่ต่างจังหวัดจึงต้องเดินทางไป กลับทุกอาทิตย์เพื่อหาสมาชิกใน ครอบครัว

จากตารางที่ 4.2 เป็นผลการศึกษาที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า องค์ประกอบความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านครอบครัวมีผลต่อประสิทธิผลการทำวิจัยของอาจารย์ใหม่ เช่น การอยู่ห่างไกลกับสมาชิกในครอบครัวจึงมีความจำเป็นต้องเดินทางไปกลับเพื่ออยู่กับครอบครัว, การเลี้ยงดูสมาชิกในครอบครัว โดยเฉพาะในช่วงที่สมาชิกในครอบครัวมีสุขภาพอ่อนแอ หรือการรับส่งบุตรไปกลับสถานศึกษา ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิผลการทำวิจัย

#### 4.2.1 การเลี้ยงดูสมาชิกในครอบครัว

ผู้ให้สัมภาษณ์ 2 ใน 10 มีความเห็นเกี่ยวกับการเลี้ยงดูครอบครัวมีผลต่อประสิทธิผลการทำวิจัย เนื่องจากต้องมีการเลี้ยงดูสมาชิกในครอบครัวทั้งคู่สมรสและบุตร รวมถึงบิดามารดา โดยอาจารย์ (T1) กล่าวถึงการเลี้ยงดูภรรยาและบุตร ซึ่งให้สัมภาษณ์ดังนี้

“ตอนนี้ภรรยาผมกำลังตั้งครรถ์อยู่ ต้องดูแลเป็นพิเศษ บางครั้งหากเค้าต้องไปพบหมอก็ต้องดูแลเค้าด้วย” (T1)

เช่นเดียวกับอาจารย์ใหม่ (T7) ให้คำสัมภาษณ์ ดังนี้

“ปกติอาจารย์จะให้ความสำคัญต่อครอบครัว ในการเลี้ยงดูสมาชิกที่บ้าน เช่น ต้องไปรับส่งลูกเข้าโรงเรียน หรือการพาลูกไปหาหมอเวลาที่เค้าไม่สบาย” T7

แต่ในขณะที่เดียวกัน อาจารย์ (T4) ไม่เห็นด้วยเกี่ยวกับปัญหาการเลี้ยงดูสมาชิกในครอบครัวมีผลต่อการทำวิจัย ซึ่งให้สัมภาษณ์ว่า

“โดยส่วนตัวแล้วไม่คิดว่าครอบครัวจะส่งผลกระทบต่อการทำวิจัย เนื่องจากสามารถให้เวลากับครอบครัวได้ตลอดเวลา อีกทั้งลูกทั้ง 2 คนอยู่ในวัยเรียน ช่วงเวลาเปิดเทอมจะมีเวลาว่างและไม่มีภาระหนักในตรงนี้”

สรุปองค์ประกอบความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน : ด้านครอบครัว ประเด็นการเลี้ยงดูสมาชิกในครอบครัว โดยผู้ให้สัมภาษณ์มีความเห็นเกี่ยวกับประเด็นดังกล่าว เนื่องจากภาระที่ต้องเลี้ยงดูสมาชิกในครอบครัว แต่เมื่อสมาชิกในครอบครัวสามารถรับผิดชอบตัวเองได้ ภาระในส่วนนี้จึงไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำวิจัย

#### 4.2.2 การอยู่ห่างไกลสมาชิกในครอบครัว

ผู้ให้สัมภาษณ์ 1 ใน 10 มีความเห็นเกี่ยวกับการอยู่ห่างไกลกับสมาชิกในครอบครัว มีผลต่อประสิทธิภาพการทำวิจัยเนื่องจากต้องมีการเดินทางไปหาสมาชิกครอบครัวซึ่งอยู่ต่างจังหวัด โดยอาจารย์ใหม่ (T5) ให้สัมภาษณ์ ดังนี้

“ครอบครัวก็มีส่วนที่ส่งผลกระทบต่อการทำวิจัย เพราะบางครั้งผมต้องเดินทางกลับบ้านทุกอาทิตย์ ซึ่งระยะเวลาช่วงวันหยุดหมดไปกับการเดินทาง งานวิจัยที่ทำอยู่ในขณะนี้ก็เป็นเพียง โครงการนักศึกษา” (T5)

สรุปองค์ประกอบความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน : ด้านครอบครัว ประเด็นการอยู่ห่างไกลจากสมาชิกในครอบครัว โดยผู้ให้สัมภาษณ์มีความเห็นเกี่ยวกับประเด็นดังกล่าว เนื่องจากมีความจำเป็นในการการเดินทางไปหาสมาชิกในครอบครัวซึ่งอยู่ต่างจังหวัดบ่อย และเกิดอาการเหนื่อยล้าจากการเดินทาง

#### 4.3 Theme 3 : ด้านเวลา

จากผลการวิเคราะห์บทสัมภาษณ์อาจารย์ใหม่ที่มีอายุงานไม่เกิน 5 ปีของคณะวิศวกรรมศาสตร์ 3 ใน 10 มีความเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ด้านเวลาส่งผลต่อประสิทธิผลการทำวิจัยของอาจารย์ใหม่ ประกอบด้วย 1) การจัดการบริหารเวลา  
2) การจัดตารางสอนให้เหมาะสมกับการทำวิจัย ตามลำดับ ดังตารางที่ 4.3

**ตารางที่ 4.3** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลองค์ประกอบความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน :  
ด้านเวลา

	ประเด็น	ผลการศึกษา
องค์ประกอบความสมดุลระหว่าง ชีวิตกับการทำงาน : ด้านเวลา	การจัดการบริหารเวลา	8/10 บอกว่า ไม่มีเวลาในการทำวิจัย
	การจัดตารางสอนให้เหมาะสม กับการทำวิจัย	2/10 บอกว่า อยากให้มีการจัด ตารางสอนที่เหมาะสมกับการทำวิจัย

จากตารางที่ 4.3 เป็นผลการศึกษาที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า อาจารย์รุ่นใหม่มีความเห็นไปทิศทางเดียวกับเกี่ยวกับองค์ประกอบความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านเวลา มีผลต่อประสิทธิผลการทำวิจัยของอาจารย์ใหม่ เช่น การบริหารเวลา และการจัดตารางสอนให้เหมาะสมกับการทำวิจัย

#### 4.3.1 ด้านการบริหารเวลา

ผู้ให้สัมภาษณ์ 8 ใน 10 มีความเห็นเกี่ยวกับการบริหารเวลาที่มีผลต่อประสิทธิผลการทำวิจัย เนื่องจากไม่สามารถบริหารเวลาให้กับการใช้ชีวิตส่วนตัวและการทำงานวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งอาจารย์ใหม่ให้ความเห็นในการบริหารเวลาระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวยังคงไม่ดีพอ เช่นเดียวกับ อาจารย์ (T1) ซึ่งให้สัมภาษณ์ดังนี้

“เวลานั้นนับว่าเป็นส่วนหนึ่งที่มีผลกระทบต่อการทำงานวิจัย ยิ่งช่วงที่เปิดเทอมจะมีภาระงานด้านการสอน และงานด้านต่างๆ ก็มีในช่วงเวลาเดียวกัน ยากในการบริหารจัดการเวลาให้มีความสมดุลได้”(T1)

การบริหารเวลาให้กับการใช้ชีวิตส่วนตัว หลายๆ ท่านจะแบ่งเวลาสำหรับการออกกำลังกาย เช่นเดียวกับ อาจารย์ (T2) , (T10) และ (T6)

“ในการบริหารเวลา ผมให้ความสำคัญกับสุขภาพกายก่อน เพราะต้องมีภาระงานอีกมาก ตอนเย็นๆ หลังเลิกงานผมก็จะออกกำลังกายกับเพื่อนๆ เสมอ เช่น วิ่งและฟุตบอล” (T2)

“ผมจะจัดการบริหารเวลาให้กับการและครอบครัว แต่ยังคงไม่ตีเท่าไร เมื่อร่างกายเกิดความเครียด ผมก็จะมึนวิธในการขจัดความเครียด เช่น ไปวิ่ง เตะฟุตบอล” (T10)

“ผมใช้เวลาในการเตะฟุตบอลเป็นประจำ ซึ่งเป็นการผ่อนคลายความเครียดได้ดี” (T6)

การแบ่งเวลาให้กับชีวิตส่วนตัวบางท่านแบ่งเวลากับงานอดิเรกอื่นๆ เช่น คนตรี  
 ดั่งการให้สัมภาษณ์ของอาจารย์ (T5)

“เวลาในชีวิตส่วนตัวผมจะใช้ไปกับการออกกำลังกายและงานอดิเรก เช่น เล่นกีตาร์” (T5)

สรุปองค์ประกอบความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน : ด้านเวลา ประเด็นด้านการบริหารเวลา โดยผู้ให้สัมภาษณ์มีความเห็นเกี่ยวกับประเด็นดังกล่าว เนื่องจากการบริหารเวลาส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลการทำวิจัย ซึ่งอาจารย์ใหม่ทุกท่านให้ความเห็นไปในทิศทางที่สอดคล้องกัน

#### 4.3.2 ด้านการจัดตารางสอนให้เหมาะสมกับการทำวิจัย

ผู้ให้สัมภาษณ์ 2 ใน 10 มีความเห็นเกี่ยวกับการจัดตารางที่เหมาะสมมีผลต่อประสิทธิผลการทำวิจัย เนื่องจากไม่สามารถบริหารเวลาให้ทำงานวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งให้ผู้สัมภาษณ์ดังนี้

“ช่วงเวลาในการจัดตารางสอนก็มีส่วนในการทำวิจัย ผมอยากมีการจัดตารางสอนแบบช่วงเช้ามีงานสอนยาวติดต่อกัน ส่วนช่วงบ่ายให้ว่างต่อการทำงานวิจัย เพราะงานวิจัยบางอย่างต้องทำอย่างต่อเนื่อง” (T3)

เช่นเดียวกับความคิดเห็นของ (T9) ที่ให้สัมภาษณ์ว่า

“ในการทำวิจัยผมอยากได้ตารางสอนที่มีระยะเวลาสะดวกในการทำวิจัย” (T9)

สรุปองค์ประกอบความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน : ด้านเวลา ประเด็นด้านการจัดการการสอนให้เหมาะสมกับการทำวิจัย โดยผู้ให้สัมภาษณ์มีความเห็นเกี่ยวกับประเด็นดังกล่าว เนื่องจากต้องการระยะเวลาในการคิดและทดลองการวิจัยต่างๆ ให้ทันกำหนดส่งงานวิจัย

#### 4.4 Theme 4 : ด้านการเงิน

จากผลการวิเคราะห์หัตถ์สัมภาษณ์อาจารย์ใหม่ที่มีอายุงานไม่เกิน 5 ปีของคณะวิศวกรรมศาสตร์ 4 ใน 10 มีความเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านการเงินส่งผลต่อประสิทธิผลการทำวิจัยของอาจารย์ใหม่ ประกอบด้วย 1) ไม่มีค่าตอบแทนนักวิจัย 2) มหาวิทยาลัยไม่ให้การสนับสนุนในหัวข้อที่มีความสนใจตามลำดับ ดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลองค์ประกอบความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน : ด้านการเงิน

	ประเด็น	ผลการศึกษา
องค์ประกอบความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน : ด้านการเงิน	ไม่มีค่าตอบแทนนักวิจัย	3/10 บอกว่า เมื่อไม่มีค่าตอบแทนนักวิจัยก็ไม่มีแรงจูงใจในการทำวิจัย
	ไม่มีแหล่งทุนให้การสนับสนุน	1/10 บอกว่า ทุนจะให้ความสนใจในงานวิจัยที่เป็นเทรนด์มากกว่า

จากตารางที่ 4.4 เป็นผลการศึกษาที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า อาจารย์ใหม่มีความเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านการเงินมีผลต่อประสิทธิผลการทำวิจัยของอาจารย์ใหม่ เช่น การได้รับค่าตอบแทนนักวิจัยที่สร้างแรงจูงใจให้นักวิจัย , ทุนวิจัยจะให้การสนับสนุนงานวิจัยที่กำลังเป็นที่นิยม ณ เวลานั้น

##### 4.4.1 ค่าตอบแทนนักวิจัย

ผู้ให้สัมภาษณ์ 3 ใน 10 มีความเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทนมีผลต่อประสิทธิผลการทำวิจัย เนื่องจากเป็นแรงจูงใจให้อาจารย์ดำเนินงานวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งให้สัมภาษณ์ดังนี้

“ถ้าให้งานวิจัยเพิ่มสูงขึ้น ผมว่าต้องมีการให้ค่าตอบแทนนักวิจัย นักวิจัยจะได้มีแรงจูงใจในการทำวิจัย” (T8)

เช่นเดียวกับ อาจารย์ (T6) และ (T9) ให้ความเห็นเกี่ยวกับคำตอบแทนนักวิจัย ดังนี้

“สำหรับผมตัวเงิน ไม่มีผลต่อการทำวิจัย แต่ถ้าหากต้องการเพิ่มผลงานวิจัยต้องมี  
เม็ดเงินที่ช่วยจูงใจให้นักวิจัยทำงาน” (T6)

“ผมคิดว่าเรื่องเงินก็เป็นส่วนสำคัญต่อการทำวิจัยให้สามารถดำเนินงานวิจัยให้มี  
ประสิทธิผลได้” (T9)

สรุปองค์ประกอบความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงาน : ด้านการเงิน ประเด็น  
คำตอบแทนวิจัย โดยผู้ให้สัมภาษณ์มีความเห็นเกี่ยวกับประเด็นดังกล่าว เนื่องจากการดำเนินการ  
วิจัยต้องใช้แรงกายและแรงใจเพื่อให้ได้งานวิจัยที่มีประสิทธิผล การให้คำตอบแทนนักวิจัยจึงเป็น  
การสร้างแรงจูงใจอีกทางหนึ่งเพื่อดึงดูดให้นักวิจัยทำการวิจัย

#### 4.4.2 ขาดแหล่งทุนวิจัย

ผู้ให้สัมภาษณ์ 1 ใน 10 มีความเห็นเกี่ยวกับการให้ทุนสนับสนุนการวิจัยที่  
นอกเหนือจากทุนวิจัย เนื่องจากบางผลงานเป็นงานวิจัยที่มีประโยชน์แต่ไม่ได้รับการสนใจจาก  
แหล่งทุน ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์ดังนี้

“งานวิจัยที่ผมสนใจในขณะนี้ แหล่งทุนยังไม่ได้ใส่ใจ ซึ่งขณะนี้แหล่งทุนจะ  
ให้ความสนใจในงานวิจัยที่เป็นเทรนด์มากกว่า” (T3)

สรุปองค์ประกอบความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงาน : ด้านการเงิน ประเด็น  
การขาดแหล่งทุนให้การสนับสนุน โดยผู้ให้สัมภาษณ์มีความเห็นเกี่ยวกับประเด็นดังกล่าว  
เนื่องจากยังมีงานวิจัยที่เป็นประโยชน์แต่ยังไม่ได้รับความสนใจจากแหล่งทุนอยู่

#### 4.5 Theme 5 : ด้านสติปัญญา

จากผลการวิเคราะห์ห้บทสัมภาษณ์อาจารย์ใหม่ที่มีอายุงานไม่เกิน 5 ปีของคณะ  
วิศวกรรมศาสตร์ 6 ใน 10 มีความเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงาน  
ด้านสติปัญญาส่งผลต่อประสิทธิผลการทำวิจัยของอาจารย์ใหม่ ประกอบด้วย การจัดอบรมให้  
ความรู้อบรมการวิจัย ดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลองค์ประกอบความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน :  
ด้านสติปัญญา

องค์ประกอบความสมดุลระหว่าง	ประเด็น	ผลการศึกษา
ชีวิตกับการทำงาน : ด้านสติปัญญา	การจัดอบรมให้แก่นักวิจัยใหม่	6/10 บอกว่า ควรมีการจัดอบรม เพื่อให้ความรู้แก่นักวิจัย

จากตารางที่ 4.5 เป็นผลการศึกษาที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า อาจารย์รุ่นใหม่ มีความเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านสติปัญญามีผลต่อ ประสิทธิภาพการทำวิจัยของอาจารย์ใหม่ เช่น การจัดอบรมให้ความรู้แก่นักวิจัย

#### 4.5.1 การจัดอบรมให้แก่ักวิจัยใหม่

ผู้ให้สัมภาษณ์ 6 ใน 10 มีความเห็นเกี่ยวกับการจัดอบรมให้ความรู้มีผลต่อ ประสิทธิภาพการทำวิจัย เนื่องจากไม่สามารถบริหารเวลาให้ทำงานวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งให้ สัมภาษณ์ดังนี้

“คณะควรมีการปฐมนิเทศให้แก่อาจารย์ใหม่เป็นประจำปีละครั้ง เพื่อทราบแนวทางการปฏิบัติงาน และแนวทางการขอรับทุนเพื่อดำเนินการวิจัย” T2

“ควรให้การสนับสนุนเครือข่ายงานวิจัย เพื่อหาความสนใจในทิศทางเดียวกัน เพื่อเป็นช่องทางการตีพิมพ์ได้ง่ายขึ้น เพราะมีความน่าเชื่อถือ” T7

“สำหรับผมคิดว่าการทำวิจัยเป็นช่องทางที่ง่ายที่สุดในการขอตำแหน่ง” T8

“ผมเห็นด้วยกับทางมหาวิทยาลัยที่มีการอบรมเพื่อการขอเสนอขอรับทุน” T9

สรุปองค์ประกอบความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน : ด้านสติปัญญา ประเด็น การอบรมให้ความรู้ด้านการวิจัย โดยผู้ให้สัมภาษณ์มีความเห็นเกี่ยวกับประเด็นดังกล่าว เนื่องจาก อาจารย์ใหม่ขาดความรู้ในการขอทุนวิจัย

## บทที่ 5

### สรุปผลการศึกษา อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิผลการทำวิจัยของอาจารย์ใหม่ กรณีศึกษา คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลกระทบความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงานทั้ง 5 ด้าน โดยใช้แนวคิดของ Merrill & Merrill เป็นกรอบคำถามในการสัมภาษณ์ ประกอบด้วย 1) ด้านการทำงาน 2) ด้านครอบครัว 3) ด้านเวลา 4) ด้านการเงิน 5) ด้านสติปัญญา ที่มีผลต่อประสิทธิผลการทำวิจัยของอาจารย์ใหม่ กรณีศึกษา คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

#### 5.1 สรุปผลการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ อาจารย์ใหม่ที่มีอายุงานไม่เกิน 5 ปี โดยใช้ข้อมูลจากฐานข้อมูลคณะวิศวกรรมศาสตร์ ณ วันที่ 1 กันยายน 2558 จำนวนทั้งหมด 25 คน และได้เลือกกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยจำนวน 10 คน เนื่องจากอาจารย์ใหม่จำนวน 7 คน กำลังลาศึกษาต่อต่างประเทศ และอาจารย์ใหม่ 8 ท่านไม่สะดวกในการให้สัมภาษณ์เนื่องจากติดภาระงานราชการ การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพและดำเนินการวิจัยโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก ลักษณะกึ่งโครงสร้าง เพื่อตอบคำถามวิจัย องค์ประกอบความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงานใน 1) ด้านการทำงาน 2) ด้านครอบครัว 3) ด้านเวลา 4) ด้านการเงิน 5) ด้านสติปัญญา ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำวิจัยของอาจารย์ใหม่ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ อย่างไร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบคำถามสัมภาษณ์ลักษณะกึ่งโครงสร้าง ประกอบด้วยแบบสัมภาษณ์เชิงลึก โดยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์อาจารย์ใหม่ และแยกประเภทคำตอบในแต่ละข้อแล้วมาจัดหมวดหมู่ ประมวลผล และสรุปภาพรวมเพื่อนำเสนอข้อมูลต่อไปจากการให้คำสัมภาษณ์คำถามข้อที่ 2 เกี่ยวกับองค์ประกอบความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีผลกระทบต่อประสิทธิผลการทำวิจัยของอาจารย์ใหม่ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยกลุ่มตัวอย่างทั้ง 10 คน ซึ่งได้ระบุสัดส่วนความสำคัญระหว่าง



ทำงานกับการใช้ชีวิตส่วนตัวและจำนวนผลงานการวิจัยตั้งแต่ปี 2550 -2558 ตามตารางที่ 5.1 โดยสรุปได้ดังต่อไปนี้

**ตารางที่ 5.1** แสดงการสรุปองค์ประกอบของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำวิจัยของอาจารย์ใหม่

อาจารย์ใหม่ (T)	สัดส่วนงาน : ชีวิต	จำนวนผลงานทางวิชาการ (ชิ้นงาน)	องค์ประกอบของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพการทำวิจัยของอาจารย์ใหม่				
			การทำงาน	ครอบครัว	เวลา	การเงิน	สติปัญญา
T1	70 : 30	27	✓	✓	✓		✓
T2	70 : 30	0	✓		✓		
T3	80 : 20	10	✓		✓	✓	✓
T4	50 : 50	0	✓		✓		✓
T5	50 : 50	1	✓	✓	✓	✓	
T6	70 : 30	4	✓		✓	✓	
T7	50 : 50	10	✓	✓	✓		✓
T8	70 : 30	20	✓		✓	✓	
T9	50 : 50	7	✓		✓		✓
T10	70 : 30	0	✓		✓		✓

จากตารางที่ 5.1 ได้สรุปองค์ประกอบของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อการทำวิจัยของอาจารย์ใหม่

#### 5.1.1 สรุปผลการศึกษารายองค์ประกอบความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน :

##### ด้าน การทำงาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อตอบคำถามการวิจัยว่าด้วยองค์ประกอบของความสมดุลระหว่างชีวิตด้านการทำงานส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำวิจัยของอาจารย์ใหม่ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยสามารถสรุปเป็น 5 ประเด็น ได้แก่ 1) ลักษณะของงานและภาระของงาน 2) อัตราค่าจ้างของอาจารย์ 3) ความยากง่ายของงานวิจัย 4) ผู้ช่วยวิจัย 5) ที่ปรึกษางานวิจัย ดังตารางที่ 5.2

ตารางที่ 5.2 สรุปผลการศึกษารองศ์ประกอบของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน : ด้านการทำงาน

องค์ประกอบของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน : ด้านการทำงาน	ผลการศึกษา	ผู้ให้สัมภาษณ์
ลักษณะงานและภาระงาน	-ภาระงานมีลักษณะหลากหลายและหนักเกินไป	T1, T2, T3, T4, T5, T6, T7, T8, T9, T10
อัตราค่าจ้างของอาจารย์	-อาจารย์ผู้สอนไม่เพียงพอ	T1, T2, T3
ความยากง่ายของงานวิจัย	-การขอทุนมีการบังคับผลงานวิจัย	T2, T8
ผู้ช่วยวิจัย	-ขาดผู้ช่วยนักวิจัย	T2
ที่ปรึกษางานวิจัย	-ที่ปรึกษาการวิจัยมีส่วนในการสร้างความน่าเชื่อถือของงานวิจัย	T7

#### 5.1.1.1 ลักษณะงานและภาระงาน

จากการวิเคราะห์อาจารย์ใหม่สามารถสรุปองค์ประกอบของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน : ด้านการทำงาน ในประเด็นลักษณะภาระงาน ซึ่งอาจารย์ใหม่มีความเห็นเกี่ยวกับภาระงานที่หนักเกินไปและมีลักษณะงานที่หลากหลาย ซึ่งมีทั้งงานด้านการสอน ด้านวิจัย ด้านประกันคุณภาพ และด้านหลักสูตร โดยมีการเสนอให้มีผู้ดูแลหลักสูตรส่วนกลางของภาควิชา

#### 5.1.1.2 อัตราค่าจ้างของอาจารย์

จากการวิเคราะห์การสัมภาษณ์อาจารย์ใหม่สามารถสรุปองค์ประกอบของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน : ด้านการทำงาน ในประเด็นอัตราค่าจ้าง ซึ่งอาจารย์ใหม่มีความเห็นเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างของคณะที่มีอาจารย์ในคณะเป็นผู้บริหารระดับคณะและระดับมหาวิทยาลัย

#### 5.1.1.3 ความยากง่ายของงานวิจัย

สรุปองค์ประกอบความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน : ด้านการทำงาน ประเด็นความยากง่ายในการเสนอขอรับทุน โดยผู้ให้สัมภาษณ์มีความเห็นเกี่ยวกับประเด็นดังกล่าว เนื่องจากแหล่งทุนต่างๆ มีการตั้งกฎบังคับในประกาศทุนวิจัยเกี่ยวกับผลงานวิจัย ซึ่งต้องส่งผล

งานวิจัยตามแหล่งทุนกำหนด หากไม่ดำเนินการอาจถูกยกเลิกการเสนอขอรับทุนในแหล่งทุนอื่นๆ  
 ดังจะเห็นได้จากการให้สัมภาษณ์ของอาจารย์ใหม่และการเสนอขอรับทุนการวิจัยในแต่ละครั้งต้อง  
 ตอบโจทย์ยุทธศาสตร์ด้านการวิจัยที่ทางผู้ให้ทุนกำลังสนใจในขณะนั้น

#### 5.1.1.4 ผู้ช่วยวิจัย

สรุปองค์ประกอบความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน : ด้านการทำงาน  
 ประเด็นผู้ช่วยวิจัย โดยผู้ให้สัมภาษณ์มีความเห็นเกี่ยวกับประเด็นดังกล่าว เนื่องจากผู้ช่วยวิจัยมี  
 จำนวนน้อย ซึ่งผู้ช่วยนักวิจัยส่วนใหญ่จะอยู่ภายใต้เครือข่ายวิจัยต่างๆ มากกว่า

#### 5.1.1.5 ที่ปรึกษางานวิจัย

สรุปองค์ประกอบความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน : ด้านการทำงาน  
 ประเด็นที่ปรึกษาการวิจัย โดยผู้ให้สัมภาษณ์มีความเห็นเกี่ยวกับประเด็นดังกล่าว เนื่องจากที่ปรึกษา  
 การวิจัยมีส่วนช่วยในการสร้างความน่าเชื่อถือในผลงานวิจัยเชิงวิชาการ เช่น การตีพิมพ์ในวารสาร  
 ต่างๆ

#### 5.1.2 สรุปผลการศึกษาองค์ประกอบความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน :

##### ด้านครอบครัว

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อตอบคำถามการวิจัยว่าด้วย  
 องค์ประกอบของความสมดุลระหว่างชีวิตด้านครอบครัวส่งผลต่อประสิทธิผลการทำวิจัยของ  
 อาจารย์ใหม่ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยสามารถสรุปเป็น 2 ประเด็น  
 ได้แก่ 1) การเลี้ยงดูสมาชิกในครอบครัว 2) การอยู่ห่างไกลสมาชิกในครอบครัว ดังตารางที่ 5.3

#### ตารางที่ 5.3 สรุปผลการศึกษาองค์ประกอบของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน :

##### ด้านครอบครัว

องค์ประกอบของความสมดุล	ผลการศึกษา	ผู้ให้สัมภาษณ์
ระหว่างชีวิตกับการทำงาน :		
ด้านครอบครัว		
การเลี้ยงดูสมาชิกในครอบครัว	- ภาระที่ต้องเลี้ยงดูสมาชิกในครอบครัว	T1, T7
การอยู่ห่างไกลสมาชิกในครอบครัว	- ความจำเป็นในการการเดินทางไปหาสมาชิกในครอบครัวซึ่งอยู่ต่างจังหวัด	T5

### 5.1.2.1 การเลี้ยงดูสมาชิกในครอบครัว

สรุปองค์ประกอบความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน : ด้านครอบครัว ประเด็นการเลี้ยงดูสมาชิกในครอบครัว โดยผู้ให้สัมภาษณ์มีความเห็นเกี่ยวกับประเด็นดังกล่าว เนื่องจากภาระที่ต้องเลี้ยงดูสมาชิกในครอบครัว แต่เมื่อสมาชิกในครอบครัวสามารถรับผิดชอบตัวเองได้ ภาระในส่วนนี้จึงไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

### 5.1.2.2 การอยู่ห่างไกลสมาชิกในครอบครัว

สรุปองค์ประกอบความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน : ด้านครอบครัว ประเด็นการอยู่ห่างไกลจากสมาชิกในครอบครัว โดยผู้ให้สัมภาษณ์มีความเห็นเกี่ยวกับประเด็นดังกล่าว เนื่องจากมีความจำเป็นในการการเดินทางไปหาสมาชิกในครอบครัวซึ่งอยู่ต่างจังหวัดบ่อย และเกิดการเหนื่อยล้าจากการเดินทาง

### 5.1.3 สรุปผลการศึกษาองค์ประกอบความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน :

#### ด้านเวลา

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อตอบคำถามการวิจัยว่าด้วย องค์ประกอบของความสมดุลระหว่างชีวิตด้านเวลาส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของอาจารย์ใหม่ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยสามารถสรุปเป็น 2 ประเด็นได้แก่ 1) ด้านการบริหารเวลา 2) ด้านการจัดตารางสอนให้เหมาะสมกับการทำวิจัย ดังตารางที่ 5.4

ตารางที่ 5.4 สรุปผลการศึกษาองค์ประกอบของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน :

#### ด้านเวลา

องค์ประกอบของความสมดุล ระหว่างชีวิตกับการทำงาน :	ผลการศึกษา	ผู้ให้สัมภาษณ์
ด้านเวลา		
ด้านการบริหารเวลา	- การบริหารจัดการเวลาทำงาน และส่วนตัวยังไม่ดีพอ	T1,T2 ,T4,T5,T6,T7,T8,T10
ด้านการจัดตารางสอนให้ เหมาะสมกับการทำวิจัย	- การจัดตารางไม่เหมาะสมกับการ ทำวิจัย	T3, T9

### 5.1.3.1 ด้านการบริหารเวลา

สรุปองค์ประกอบความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน : ด้านเวลา ประเด็นด้านการบริหารเวลา โดยผู้ให้สัมภาษณ์มีความเห็นเกี่ยวกับประเด็นดังกล่าว เนื่องจากการบริหารเวลาส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลการทำวิจัย ซึ่งอาจารย์ใหม่ทุกท่านให้ความเห็นไปในทิศทางที่สอดคล้องกัน

### 5.1.3.2 ด้านการจัดตารางสอนให้เหมาะสมกับการทำวิจัย

สรุปองค์ประกอบความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน : ด้านเวลา ประเด็นด้านการจัดตารางสอนให้เหมาะสมกับการทำวิจัย โดยผู้ให้สัมภาษณ์มีความเห็นเกี่ยวกับประเด็นดังกล่าว เนื่องจากต้องการระยะเวลาในการคิดและทดลองการวิจัยต่างๆ ให้ทันกำหนดส่งงานวิจัย

### 5.1.4 สรุปผลการศึกษารายองค์ประกอบความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน :

#### ด้านการเงิน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อตอบคำถามการวิจัยว่าด้วยองค์ประกอบของความสมดุลระหว่างชีวิตด้านการเงินส่งผลต่อประสิทธิผลการทำวิจัยของอาจารย์ใหม่ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยสามารถสรุปเป็น 2 ประเด็นได้แก่  
1) ค่าตอบแทนนักวิจัย 2) ขาดแหล่งทุนวิจัย ดังตารางที่ 5.5

#### ตารางที่ 5.5 สรุปผลการศึกษารายองค์ประกอบของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน :

##### ด้านการเงิน

องค์ประกอบของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน :	ผลการศึกษา	ผู้ให้สัมภาษณ์
ด้านการเงิน		
ค่าตอบแทนนักวิจัย	- ไม่มีค่าตอบแทนนักวิจัย ไม่มีแรงจูงใจในการทำวิจัย	T6,T8,T9
ขาดแหล่งทุนวิจัย	- ไม่ได้ได้รับความสนใจจากแหล่งทุน	T3

#### 5.1.4.1 ค่าตอบแทนนักวิจัย

สรุปองค์ประกอบความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน : ด้านการเงิน ประเด็นค่าตอบแทนวิจัย โดยผู้ให้สัมภาษณ์มีความเห็นเกี่ยวกับประเด็นดังกล่าว เนื่องจากการดำเนินการ

วิจัยต้องใช้ร่างกายและแรงใจเพื่อให้ได้งานวิจัยที่มีประสิทธิผล การให้ค่าตอบแทนนักวิจัยจึงเป็นการสร้างแรงจูงใจอีกทางหนึ่งเพื่อดึงดูดให้นักวิจัยทำการวิจัย

#### 5.1.4.2 ขาดแหล่งทุนวิจัย

สรุปองค์ประกอบความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน : ด้านการเงิน ประเด็นการขาดแหล่งทุนให้การสนับสนุน โดยผู้ให้สัมภาษณ์มีความเห็นเกี่ยวกับประเด็นดังกล่าว เนื่องจากยังมีงานวิจัยที่เป็นประโยชน์แต่ยังไม่ได้รับความสนใจจากแหล่งทุนอยู่

#### 5.1.5 สรุปผลการศึกษาองค์ประกอบความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน :

##### ด้านสติปัญญา

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อตอบคำถามการวิจัยว่าด้วยองค์ประกอบของความสมดุลระหว่างชีวิตด้านสติปัญญาส่งผลต่อประสิทธิผลการทำวิจัยของอาจารย์ใหม่ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ในประเด็นได้แก่ การอบรมเกี่ยวกับการวิจัย ดังตารางที่ 5.6

ตารางที่ 5.6 สรุปผลการศึกษาองค์ประกอบของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน :

##### ด้านสติปัญญา

องค์ประกอบของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน :	ผลการศึกษา	ผู้ให้สัมภาษณ์
ด้านการเงิน		
ด้านการอบรมเกี่ยวกับการวิจัย	-ไม่ได้รับการปฐมนิเทศ, อบรมด้านการวิจัย	T2,T7,T8,T9

#### 5.1.5.1 ด้านการอบรมเกี่ยวกับการวิจัย

สรุปองค์ประกอบความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน : ด้านสติปัญญา ประเด็นการอบรมให้ความรู้ด้านการวิจัย โดยผู้ให้สัมภาษณ์มีความเห็นเกี่ยวกับประเด็นดังกล่าว เนื่องจากอาจารย์ใหม่ขาดความรู้ในการขอทุนวิจัย

## 5.2 อภิปรายผล

การศึกษาเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิผลการทำวิจัยของอาจารย์ใหม่ กรณีศึกษา คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

### อภิปรายผลการศึกษาจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)

จากการศึกษาเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิผลการทำวิจัยของอาจารย์ใหม่ กรณีศึกษา คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ สามารถอภิปรายผลได้ว่า องค์ประกอบความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานใน 1) ด้านการทำงาน 2) ด้านครอบครัว 3) ด้านเวลา 4) ด้านการเงิน 5) ด้านการทำงาน มีผลต่อประสิทธิผลการทำวิจัยของอาจารย์ใหม่ ซึ่งอาจารย์ใหม่ส่วนใหญ่เห็นไปในทิศทางเดียวกันเกี่ยวกับองค์ประกอบด้านการงานและด้านเวลาส่งผลต่อประสิทธิผลการทำวิจัย เช่นเดียวกับผลงานวิจัยของ กอแก้ว จันทร์กิ่งทอง (2549) ที่ผลสำรวจพบว่าปัญหาที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของอาจารย์ในจังหวัดสงขลา คือ การขาดการสนับสนุนจากหน่วยงานด้านเวลาและภาระงาน รวมถึงการขาดความรู้ในเชิงสถิติ

เช่นเดียว หทัยทิพย์ ลีสงวนกุลธร (2555) พบว่า ปัจจัยที่พนักงานคู่มือการเงินฝากมีความเห็นว่า ปัจจัยด้านเวลาส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยเห็นว่าหากเพิ่มความยืดหยุ่นเวลาในการทำงานจะทำให้พนักงานสามารถบริหารจัดการชีวิตทั้งการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้ดีขึ้น เมธัช บัวชุม (2557) ให้การสนับสนุนเพิ่มเติมเกี่ยวกับสาเหตุความไม่สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน เกิดจากวัฒนธรรมการทำงานที่เน้นปริมาณงาน เวลาปฏิบัติงานและหน้าที่ความรับผิดชอบในงานปัจจุบัน

#### 5.2.1 องค์ประกอบความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน : ด้านการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า องค์ประกอบของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานในด้านการงานเป็นด้านหนึ่งที่มีผลต่อประสิทธิผลการทำวิจัยของอาจารย์ใหม่ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์อันเนื่องจากลักษณะงานและภาระงานที่หนักเกินไปจึงเป็นสาเหตุที่อาจารย์ใหม่บางท่านไม่เสนอขอรับทุนวิจัยและดำเนินการวิจัยไม่ประสบประสิทธิผล เช่นเดียวกับงานวิจัยของสมเจตน์ นาคเสวีและคณะ (2550) พบว่า ภาระงานด้านการสอนมีมากและอาจารย์ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการสอนมากเกินไปจนไม่มีเวลาในการทำวิจัย

องค์ประกอบความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านการทำงานอื่นเนื่องจาก อัตรากำลังคน จากการศึกษาอภิปรายได้ว่า เกิดจากอาจารย์ในภาควิชารับหน้าที่ในด้านบริหารของ คณะและมหาวิทยาลัย เป็นเหตุให้อาจารย์ในภาคต้องรับผิดชอบภาระงานด้านการสอนนั้น

องค์ประกอบความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านการทำงานอื่นเนื่องจาก ความยากง่ายของการขอทุนวิจัย จากการศึกษาอภิปรายได้ว่า เกิดจากแหล่งทุนต่างๆ มีการตั้งกฎ บังคับในประกาศทุนวิจัยเกี่ยวกับผลงานวิจัย ซึ่งต้องส่งผลงานวิจัยตามแหล่งทุนกำหนด หากไม่ ดำเนินการอาจถูกยกเลิกการเสนอขอรับทุนในแหล่งทุนอื่นๆ ดังจะเห็นได้จากการให้สัมภาษณ์ของ อาจารย์ใหม่และการเสนอขอรับทุนการวิจัยในแต่ละครั้งต้องตอบ โจทย์ยุทธศาสตร์ด้านการวิจัยที่ ทางผู้ให้ทุนกำลังสนใจในขณะนั้น โดยโจทย์ยุทธศาสตร์ด้านการวิจัยของภาคได้ มุ่งเน้นการบูรณา- การด้านการวิจัยที่สอดคล้องกับแนวนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศและยุทธศาสตร์การ พัฒนากลุ่มจังหวัด 3 กลุ่มจังหวัดภาคใต้ โดยสอดคล้องกับสถานการณ์ของประเทศบนพื้นฐาน ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงควบคู่กับการวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ เพื่อนำไปสู่การพัฒนา ภูมิภาคใต้และประเทศอย่างสมดุลและยั่งยืน (สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, 2554) ทั้งนี้ งานวิจัยของกอแก้ว จันทรกึ่งทอง (2549) พบว่า อาจารย์รุ่นใหม่ที่อยู่การทำงานน้อย เพราะปัญหา ส่วนใหญ่คือ การขาดความรู้ในงานวิจัย ดังนั้นควรส่งเสริมความรู้ด้านงานวิจัยเพิ่มขึ้น โดยเริ่มจาก วิจัยง่าย ๆ ไปสู่การทำวิจัยที่เป็นระบบเพื่อเป็นการฝึกทักษะการทำวิจัยและก่อให้เกิดความมั่นใจใน การทำวิจัยเพิ่มขึ้น โดยมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ได้มีการออกแบบบันไดการขอทุนวิจัย โดยเริ่ม จากทุนพัฒนาศักยภาพอาจารย์ใหม่ เพื่อจูงใจให้อาจารย์ใหม่เขียนเริ่มการทำวิจัย โดยเริ่มจากการ เขียนข้อเสนอโครงการ ซึ่งการปิดโครงการสามารถทำได้โดยการได้รับแบบตอบรับจากแหล่งทุน ภายนอกที่ได้ส่งข้อเสนอโครงการนั้นไป ซึ่งอาจารย์ใหม่จะได้รับทุนในการสนับสนุนส่วนนี้ 50,000 บาท และจากนั้นเป็นทุนพัฒนานักวิจัยและทุนทั่วไป ที่เริ่มเป็นระบุ โจทย์ที่ทำหายเพิ่มขึ้น อีกทั้งผู้ช่วยวิจัยเป็นส่วนหนึ่งในการช่วยดำเนินการวิจัยให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น แต่คณะวิศวกรรมศาสตร์จะให้การสนับสนุนผู้ช่วยนักวิจัยภายใต้เครือข่ายวิจัย อาจารย์ใหม่ที่ไม่ได้ อยู่ภายใต้เครือข่ายวิจัยจึงไม่สามารถมีผู้ช่วยวิจัยได้ สอดคล้องกับ จารุณี แก้วทอง (2551) พบว่าการ ขาดทีมงานในการวิจัยส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานวิจัย รวมถึงการมีที่ปรึกษาการวิจัยมี ส่วนช่วยในการสร้างความน่าเชื่อถือในผลงานวิจัยเชิงวิชาการ เช่น การตีพิมพ์ในวารสารต่างๆ เช่นเดียวกับ กอแก้ว จันทรกึ่งทอง (2549) ที่ให้ความเห็นว่าการบูรณาการองค์ความรู้จากผู้ที่มีความ เชี่ยวชาญชำนาญที่แตกต่างกันทำให้งานวิจัยมีความน่าเชื่อถือมากขึ้น



### 5.2.2 องค์ประกอบความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน : ด้านครอบครัว

จากการศึกษาพบว่า องค์ประกอบของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานใน ด้านครอบครัวเป็นด้านหนึ่งที่มีผลต่อประสิทธิผลการทำวิจัยของอาจารย์ใหม่ คณะ วิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์อันเนื่องจากต้องมีภาระเลี้ยงดูสมาชิกในครอบครัว เนื่องจากภาระที่ต้องเลี้ยงดูสมาชิกในครอบครัว แต่เมื่อสมาชิกในครอบครัวสามารถรับผิดชอบ ตัวเองได้ ภาระในส่วนนี้จึงไม่มีผลต่อประสิทธิผลการทำวิจัย ในขณะที่การศึกษาของ ชัยวัฒน์ กิตติเดชา (2547) พบว่าในสภาพสมรส ส่งผลต่อความยั่งยืนการวิจัยและพัฒนา ซึ่งพบว่า นักวิจัยที่มีสถานภาพสมรสจะมีการทำวิจัยที่ยั่งยืนกว่าผู้ที่มีสถานภาพโสด ในส่วนของการอยู่ ห่างไกลสมาชิกในครอบครัว จากมีความจำเป็นในการการเดินทางไปหาสมาชิกในครอบครัวซึ่งอยู่ ต่างจังหวัดบ่อยและเกิดอาการเหนื่อยล้าจากการเดินทาง เช่นเดียวกับการศึกษาของ สาทร สละจิต (2558) พบว่า การแยกกันอยู่กับสมาชิกในครอบครัว มีการเดินทางไปกลับระหว่างบ้านกับที่ทำงาน ซึ่งต้องใช้เวลาในการเดินทาง ส่งผลให้บุคลากรเกิดความเครียดในการทำงาน มีความกังวลและไม่มี สมาธิในการทำงาน ประสิทธิภาพการทำงานลดลง ร่างการอ่อนเพลีย ในขณะที่ สุวชิรา ศิริเจริญ (2550) พบว่าการปฏิบัติงานต่างภูมิลำเนาส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร

### 5.2.3 องค์ประกอบความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน : ด้านเวลา

จากการศึกษาพบว่า องค์ประกอบของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานใน ด้านเวลาเป็นด้านหนึ่งที่มีผลต่อประสิทธิผลการทำวิจัยของอาจารย์ใหม่ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เนื่องจากอาจารย์ใหม่เกิดความรู้สึกว่าเวลาไม่เพียงพอต่อ ชีวิตประจำวันและไม่มีการบริหารเวลาให้เหมาะสมได้ใช้เวลาส่วนใหญ่ไปกับภาระงานด้านการ สอนที่ได้กำหนดเวลาชัดเจน และงานด้านสนับสนุน ซึ่งใช้ระยะเวลาในการทำงานมาก ทำให้ ระยะเวลาในการทำวิจัยต้องสะดุดไป เพราะมีภาระงานอื่น เข้ามาแทรก อีกทั้งการใช้เวลาให้กับชีวิต ส่วนตัวลดลง เช่นการออกกำลังกายและงานอดิเรกต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุวชิรา ศิริเจริญ (2550) พบว่าการไม่มีเวลาส่งผลต่อสุขภาพของบุคลากรและความตึงเครียดจากการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อภาวะอารมณ์และจิตใจ และส่งผลต่อประสิทธิผลการทำวิจัย การจัดการการสอนที่ไม่ เหมาะสมกับการทำวิจัยซึ่งการทำวิจัยส่วนใหญ่จะต้องใช้ระยะเวลาในการทำวิจัยอย่างต่อเนื่อง การ ปรับปรุงในส่วนของการสอนจะมีส่วนในการเพิ่มประสิทธิผลในการทำวิจัยให้มากขึ้น เช่นเดียวกับ กอแก้ว จันทร์กิ่งทอง (2549) มีความเห็นว่าการจัดการที่ไม่เหมาะสมกับการทำวิจัย ได้สะดวก ส่งผลต่อการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยในจังหวัดสงขลา

### 5.2.4 องค์ประกอบความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน : ด้านการเงิน

จากการศึกษาพบว่า องค์ประกอบความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานในด้านการเงินอันเนื่องมาจากการไม่มีค่าตอบแทนนักวิจัย ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำวิจัยของอาจารย์ใหม่ เพราะการให้ค่าตอบแทนนักวิจัยถือเป็นการจูงใจให้นักวิจัยเสนอขอรับทุนมากขึ้น และในด้านการเงินอันเนื่องมาจากการขาดแหล่งทุนให้การสนับสนุน โดยผู้ให้สัมภาษณ์มีความเห็นเกี่ยวกับประเด็นดังกล่าว เนื่องจากยังมีงานวิจัยที่เป็นประโยชน์แต่ยังไม่ได้รับความสนใจจากแหล่งทุนอยู่ เช่นเดียวกับผลการวิจัยของดวงใจ ช่วยตระกูล(2543) พบว่า งบประมาณที่ได้รับ ไม่สามารถนำไปจัดซื้อเครื่องมือเหล่านั้นได้ และเห็นว่าการนำเงินไปใช้ไม่เพียงพอต่อการทำวิจัย

### 5.2.5 องค์ประกอบความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน : ด้านสติปัญญา

จากการศึกษาพบว่า องค์ประกอบความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานในด้านสติปัญญาอันเนื่องมาจากการปฐมนิเทศและการอบรมเกี่ยวกับการวิจัย อาจารย์ใหม่ขาดความรู้ในการขอทุนวิจัย เช่นเดียวกับการวิจัยของ สุทธิพร ตันตศิริยานุรักษ์และคณะ (2548) พบว่า สาเหตุในการไม่สนใจวิจัยเนื่องจากขาดความรู้และประสบการณ์และไม่มีเวลาในการทำวิจัย

## 5.3 ข้อเสนอแนะ

### 5.3.1 ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

1) ด้านนโยบายของคณะวิศวกรรมศาสตร์ ควรให้อาจารย์ใหม่รับทราบพันธกิจวิสัยทัศน์ของคณะและมหาวิทยาลัย เพื่อรับทราบในทิศทางเดียวกัน ทำให้พนักงานรับทราบเป้าหมาย ทราบภาระงานและกฎระเบียบขององค์กร เพื่อให้บุคลากรทำงานได้ถูกต้อง และตรงตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ ผ่านการปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่ปีละครั้ง

2) ด้านการบริหารงานวิจัย ควรเชื่อมโยงการทำงานทุกส่วนของระบบให้ประสานสัมพันธ์กัน โดยจัดการให้เกิดความสัมพันธ์สอดคล้องระหว่างภาคีต่างๆ ที่สำคัญ 4 ส่วน ได้แก่ 1) ภาครัฐบาลที่มีหน้าที่กำหนดนโยบายของประเทศ 2) ภาคหน่วยงานสนับสนุนเงินทุนวิจัย 3) ภาคผู้ทำวิจัย มหาวิทยาลัยและนักวิจัยในสังกัด 4) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นผู้ใช้ผลงานและนำผลงานไปใช้ประโยชน์

3) ด้านประชาสัมพันธ์งานวิจัยควรให้ข้อมูลข่าวสารที่ลดช่องว่างระหว่างผู้ให้ทุนและผู้รับทุน ยกตัวอย่างเช่น การประชาสัมพันธ์ทุนวิจัยโดยการใช้อีเมลซึ่งเป็นช่องทางที่นักวิจัย

ติดต่อได้สะดวกกว่าระบบรับส่งเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ (E-doc) และการแบ่งกลุ่มนักวิจัยเป็นกลุ่มต่างๆ เช่น กลุ่มอาจารย์ที่ยังไม่มีผลงานวิจัย กลุ่มนักวิจัยรุ่นใหม่ กลุ่มนักวิจัยรุ่นกลาง

4) ด้านภาระงานการสนับสนุนวิชาการ เช่น ด้านประกันคุณภาพ ด้านหลักสูตร ควรมีพี่เลี้ยงอาจารย์ใหม่ที่มีประสบการณ์ให้คำปรึกษา

5) ด้านการจัดตารางสอนให้เอื้อต่อการทำวิจัย หรือกิจกรรมต่างๆ

6) ด้านการจัดอบรมให้แก่ักวิจัยที่ไม่เคยส่งข้อเสนอโครงการ

7) ด้านการกำหนดค่าตอบแทนนักวิจัย ในอัตราที่สูงตามขีดความสามารถและผลงานของนักวิจัยตามความพอดี

8) ด้านผู้ช่วยนักวิจัย ควรเพิ่มเติมระบบผู้ช่วยนักวิจัยเพื่ออำนวยความสะดวกแก่อาจารย์ใหม่ในการทำวิจัย

### 5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

1) การวิจัยครั้งต่อไปควรมีการพัฒนาเครื่องมือไปศึกษาโดยวิธีวิจัยเชิงปริมาณโดยวัดค่าทางสถิติ เปรียบเทียบผลที่ได้สอดคล้องหรือแตกต่างอย่างไรของความต้องการและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน การศึกษาเชิงปริมาณจะทำให้เราสามารถรวบรวมปัจจัยหลายๆ ด้าน เพื่อสร้างเครื่องมือที่มีความซับซ้อนของปัจจัยเหล่านั้นได้ดียิ่งขึ้น

2) การวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาในกลุ่มประชากรที่เป็นนักวิจัยที่เพิ่งกลับจากการลาศึกษาต่อ เนื่องจากนักวิจัยใหม่ที่เริ่มเข้ามาทำงานส่วนใหญ่จะเน้นงานสอนเป็นหลักและเตรียมความพร้อมในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม

3) ควรมีการสัมภาษณ์เจาะลึกผู้บริหารระดับสูงของคณะและมหาวิทยาลัย ที่เกี่ยวข้องเพื่อทราบแนวคิดหรือนโยบายในการส่งเสริมสมดุลและการเพิ่มประสิทธิภาพประสิทธิผลการทำงานวิจัย

## บรรณานุกรม

- กรมทรัพย์สินทางปัญญา. (2556). ลิขสิทธิ์ อนุสิทธิบัตร. ค้นเมื่อ 14 กรกฎาคม 2559 จาก [https://www.ipthailand.go.th/index.php?option=com\\_content&view=article&id=27&Itemid=307](https://www.ipthailand.go.th/index.php?option=com_content&view=article&id=27&Itemid=307)
- กอแก้ว จันทร์กิ่งทอง. (2549). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยในจังหวัดสงขลา. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่
- กันยรัตน์ เอี่ยมอัมพร. (2553). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรของมหาวิทยาลัยพายัพ. ค้นเมื่อ 1 พฤศจิกายน 2558. จาก <http://www.gotoknow.org/posts/393126>
- กุลภรณ์ หงส์ทอง. (2550). ประสิทธิภาพของการใช้สื่อประชาสัมพันธ์ที่มีผลต่อการรับรู้และการจูงใจให้นักเรียนสนใจศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยมหิดล. วิทยานิพนธ์บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร
- เกษมสิทธิ์ แก้วเกียรติคุณ. (2551). สมดุลชีวิตการทำงาน. วารสารทรัพยากรมนุษย์, ปีที่ 4(1).
- คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. (2558). รายงานประจำปีการประเมินคุณภาพคณะวิศวกรรมศาสตร์. ค้นเมื่อ 1 พฤศจิกายน 2558. จาก [http://phoenix.eng.psu.ac.th/qa/SAR\\_57/PDF\\_Format/SAR\\_Eng\\_2557.pdf](http://phoenix.eng.psu.ac.th/qa/SAR_57/PDF_Format/SAR_Eng_2557.pdf)
- คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. (2558). รายชื่อบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ ประจำเดือนกันยายน 2558 ข้อมูลวันที่ 1 ก.ย. 58. ค้นเมื่อ 1 พฤศจิกายน 2558. จาก [http://www.eng.psu.ac.th/component/remository/funtdownload/1205/chk,933a96afb629ae53fe435493ca5058fc/no\\_html,1/](http://www.eng.psu.ac.th/component/remository/funtdownload/1205/chk,933a96afb629ae53fe435493ca5058fc/no_html,1/)
- จารุณี แก้วทอง. (2551). สมรรถนะในการปฏิบัติงานวิจัยของนักวิจัยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่. การค้นคว้าอิสระ. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- จิตติมา อัครธิตพิงศ์. (2557). การบริหารค่าตอบแทนและผลประโยชน์แก่ผู้ดูแล. เอกสารประกอบการสอน, สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
- จินดาคัทยณ์ วัฒนสินธุ์. (2530). การบริหารและการพัฒนาองค์การ. ในเอกสารประกอบ การสอนชุดวิชาการบริหารและพัฒนาองค์การ (หน่วยที่2). นนทบุรี: โรงพิมพ์
- จุฑาภรณ์ หนูบุตร. (2553). ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน กรณีศึกษา : โรงพยาบาลวิภาวดี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- ชนิกานต์ ทิพย์โส. (2550). ความสมดุลของชีวิตและการทำงานของพนักงานในช่วงเตรียมการโยกย้ายสู่สุวรรณภูมิ. สารนิพนธ์หลักสูตรพัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาดิน, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ชัยวัฒน์ กิตติเดชา. (2547). การวิเคราะห์วงจรชีวิตของนักวิจัยวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและวิทยาศาสตร์สุขภาพของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย. วิทยานิพนธ์, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ไชยวัฒน์ รัตนดาตยา. (2538). ประสิทธิภาพของการให้บริการของสำนักงานเขตชั้นกลาง กรุงเทพมหานคร: ศึกษากรณีสำนักงานเขตสวนหลวง. วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตร์มหาดิน
- ซีพีออลล์. (2555). “ซีพี ออลล์” จัดอบรม “Work-Life Balance” เผยเทคนิคสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานให้มีความสุข. ค้นเมื่อ 31 ตุลาคม 2558. จาก <http://www.cpall.co.th/News-Center/corporate-news/ข่าวการตลาด/1/ซีพีออลล์-จัดอบรม-Work-Life-Balance-เผยเทคนิคสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานให้มีความสุข>
- จิตติพร ตันตศิริยานุรักษ์และคณะ. (2548). ปัจจัยที่มีผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. รายงานการวิจัย. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
- ณัฐ จิตต์เยี่ยมม. (ม.ป.ป.). การบริหารเวลา first thing first. ค้นเมื่อ 1 พฤศจิกายน 2558. จาก [http://www.novabizz.com/NovaAce/Time/First\\_Things\\_First.htm](http://www.novabizz.com/NovaAce/Time/First_Things_First.htm)
- ณรงค์ศักดิ์ บุญมาลิก. (ม.ป.ป.). การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research). ค้นเมื่อ 14 กรกฎาคม 2559 จาก [http://164.115.40.109/Web\\_Bmamedia/downloads/research/test5.pdf](http://164.115.40.109/Web_Bmamedia/downloads/research/test5.pdf)
- ดวงใจ ช่วยตระกูล. (2543). ประสิทธิภาพของทุนพัฒนาอาจารย์ใหม่และนักวิจัยใหม่ในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาดิน, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ธีรวัฒน์ ฆะราช. (2546). เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนและสมรรถภาพการวิจัยระหว่างครูนักวิจัยที่มีตำแหน่งทางวิชาการและความต่อเนื่องทางการวิจัยแตกต่างกัน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาดิน, มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- ธีระ กนกกาญจนรัตน์.(2556). **เข็มทิศ SME : Work-Life Balance** ปรับแนวคิดสำหรับชีวิตและการทำงาน. ค้นเมื่อ 31 ตุลาคม 2558. จาก <http://www.thairath.co.th/content/370700>
- นิตินัย หมีสอาด.(2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน**. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- นิตาชาล โทแก้ว.(2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน**. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- บุญเลิศ อรุณพิบูลย์ (2557). **ประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ**. ค้นเมื่อ 1 พฤศจิกายน 2558. จาก <http://www.thailibrary.in.th/2014/12/11/effectiveness/>
- ปฎิภาณ. (2554). **การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)**. ค้นเมื่อ 14 กรกฎาคม 2559 จาก <http://nakhonsawanresearch.blogspot.com/2011/07/qualitative-research.html>
- ปณิตา ชุมแก้ว. (2553). **ความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของผู้จัดการแผนกต้อนรับส่วนหน้าธุรกิจโรงแรมในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**. ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- ประกาย ธีระวัฒนากุล. (2556). **Work and life balance : สมดุลระหว่างงานกับชีวิต**. ค้นเมื่อ 22 กันยายน 2558. จาก [www.globaldynamicinsights.com](http://www.globaldynamicinsights.com)
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2531). **วิธีวิจัยทางพฤติกรรมและสังคมศาสตร์**. กรุงเทพมหานคร
- ภรณ์ี กীরติบุตร. (2529). **การประเมินประสิทธิผลขององค์กร**. กรุงเทพมหานคร
- ภาณุภาคย์ พงศ์อดิชาติ.(2549). **สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work-Life Balance)**. ค้นเมื่อ 31 ตุลาคม 2558. จาก [www.m-society.go.th/article\\_attach/3338/3645.doc](http://www.m-society.go.th/article_attach/3338/3645.doc)
- มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, (ม.ป.ป.). **วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์**. ค้นเมื่อ 1 พฤศจิกายน 2558 จาก <http://www.psu.ac.th/th/vision>
- มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, (2555). **มาตรฐานภาระงานในฐานะอาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัย**. ประกาศมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

### บรรณานุกรม (ต่อ)

- มัชวาท สุวรรณเรือง. (2536). **ประสิทธิผลของการนำนโยบายป้องกันปราชญ์เลือกตั้ง กรณีวิจัยปฏิบัติการเขตเลือกตั้ง ค. จังหวัด นครราชสีมา**. วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัย, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เมธัช บัวชุม. (2557). **ความสมดุลระหว่างชีวิตและงานของครู/บุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์**. วิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์.
- ลาวัลย์ พุ่มพุกภัย. (2556). **การสนับสนุนและทัศนคติต่อระบบที่มีต่อศักยภาพการจัดการความรู้และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทยโคโคเนท จำกัด จังหวัดราชบุรี**. วิทยานิพนธ์บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร
- วุฒิชัย จำนงค์. (2530). **การผสมผสานปฏิบัติการเพื่อผลิตภาพ**. วารสารพัฒนบริหารศาสตร์.
- ศิริภัสสร วงศ์ทองดี. (2552). **การสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน**. กรุงเทพมหานคร : ส่วนพัฒนาและบริหารจัดการความรู้ สถาบันดำรงราชานุภาพ.
- สถาบันดำรงราชานุภาพ. (2553) .**การบริหารเวลา**. ค้นเมื่อ 1 พฤศจิกายน 2558 จาก [http://hq.prd.go.th/plan/download/article/article\\_20140206080422.pdf](http://hq.prd.go.th/plan/download/article/article_20140206080422.pdf)
- สมเจตน์ นาคเสวีและคณะ. (2550). **เจตคติต่อการวิจัยและปัจจัยที่เอื้อต่อการทำวิจัยของบุคลากรวิทยาลัยอิสลาม มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี**. รายงานการวิจัย. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- สาธิต ละครจิต. (2558). **ผลกระทบเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีต่อความผูกพันในองค์กร กรณีศึกษาสำนักงานสรรพากรภาค 12**. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ. (2554) . **ยุทธศาสตร์การวิจัย (พ.ศ.2555-2559) : ภาคใต้** ค้นเมื่อ 14 กรกฎาคม 2559 จาก [http://rdo.psu.ac.th/images/D1/strategy/2555-2559\\_south.pdf](http://rdo.psu.ac.th/images/D1/strategy/2555-2559_south.pdf)
- สำนักวิจัยและพัฒนา, (2558). **การสนับสนุนทุนวิจัยเงินรายได้ปีงบประมาณ 2559**. ค้นเมื่อ 1 พฤศจิกายน 2558 จาก <http://rdo.psu.ac.th/index.php/budget-income>
- สุกัญญา ดันนวนรัตน์สกุล. (2547). **ความสมดุลในชีวิตของพนักงานในสถานประกอบการที่ประกอบธุรกิจประเภทนำเข้า ส่งออกและนายหน้าตัวแทนระหว่างประเทศ**. สารนิพนธ์มหาบัณฑิต, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, สาขาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

### บรรณานุกรม (ต่อ)

- สุภาพบุรุษ สะเต็มสะเต็ม. (2558). ความหมายของประสิทธิภาพ และประสิทธิผล. ค้นเมื่อ 1 พฤศจิกายน 2558. จาก <http://bankusayei.blogspot.com/2015/01/blog-post.html>
- สุวชิรา ศิริเจริญ. (2550). ปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่ช่วยเสริมสร้างคุณภาพชีวิตบุคลากรภาครัฐ กรณีศึกษา กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย. ภาคนิพนธ์, คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุวิมล บัวผัน. (2554). ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. สารนิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหบัณฑิต, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- หทัยทิพย์ ลีวสวนกุลธร และ สุวรรณ เหมมาวฒานนท์. (2555). การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมดุลชีวิตกับการทำงาน กรณีศึกษาสถาบันคุ้มครองเงินฝาก. วิทยานิพนธ์บัณฑิตวิทยาลัย, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- องครักษ์. (2551). การบริหารเวลาของขงเบ้ง. ค้นเมื่อ 1 พฤศจิกายน 2558 จาก <http://ongkarag.blogspot.com/2008/10/blog-post.html>
- อมรวิษษ์ นาคทรพร, (2547). ปฏิรูประบบวิจัยเคลื่อนสังคมไทยด้วยความรู้ : ข้อเสนอจริงและข้อเสนอเพื่อการปฏิรูประบบวิจัยของประเทศ. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย
- อรุณ รักธรรม. (2525). ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่: การบริหารองค์การ. กรุงเทพมหานคร
- เฮย์กรู๊ป. (2555). เผยผลสำรวจล่าสุด “Work-Life Balance” ส่งผลต่ออัตราการลาออกของพนักงานทั่วโลก, ค้นเมื่อ 31 ตุลาคม 2558 จาก <http://www.haygroup.com/th/press/details.aspx?id=37518>
- ASTVผู้จัดการออนไลน์, (2557). สรุปผลอันดับมหาวิทยาลัยไทย 2014. ค้นเมื่อ 1 พฤศจิกายน 2558 จาก <http://www.manager.co.th/Campus/ViewNews.aspx?NewsID=9570000150109>
- Bruner. (1963). **learning theory**. ค้นเมื่อ 1 พฤศจิกายน 2558 จาก [http://www.baanjomyut.com/library\\_2/intellectual\\_development\\_theory/02.html](http://www.baanjomyut.com/library_2/intellectual_development_theory/02.html)
- Kunlagan Boonyauva. (2013). “Corporate Social Responsibility and Southern Thai Culture : A Study of Multinational Corporations in Southern Thailand” .School of Management, RMIT University : Australia.



### บรรณานุกรม (ต่อ)

Nick Bloom, Tobias Kretschmer, and John Van Reenen (2006). **Work-Life Balance, Management Practices, and Productivity**. ค้นเมื่อ 1 พฤศจิกายน 2558 จาก <http://www.ocsc.go.th/ocsc/th/uploads/File/Work-life%20Balance%20Management.pdf>

Schein, E. H. (1970). **Organizational psychology (2nd ed.)**. Englewood Cliffs, NJ:Prentice-Hall.

Todd Duncan. (2010). **Time Trap**. ค้นเมื่อ ค้นเมื่อ 1 พฤศจิกายน 2558 จาก [http://www.novabizz.com/NovaAce/Time/Time\\_Traps.htm](http://www.novabizz.com/NovaAce/Time/Time_Traps.htm)

**ภาคผนวก**



ประกาศมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์  
เรื่อง มาตรฐานภาระงานในฐานะอาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัย

สืบเนื่องจากประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานภาระงานทางวิชาการของผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ (ตามหนังสือที่ ทม. 0202.4 / ว 19 ลงวันที่ 16 มิถุนายน 2552) กำหนดให้ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งดำรงตำแหน่งอาจารย์ ต้องมีภาระงานทั้งหมดไม่น้อยกว่าสามสิบห้าหน่วยชั่วโมงต่อสัปดาห์ต่อภาคการศึกษาปกติ โดยมีภาระงานสอนไม่น้อยกว่าร้อยละสี่สิบห้าของภาระงานทั้งหมด ต่อมามหาวิทยาลัยได้ออกข้อบังคับสภามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ว่าด้วยมาตรฐานภาระงานทางวิชาการของผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2554 เมื่อวันที่ 21 พฤศจิกายน 2554 โดยกำหนดไว้ในหัวข้อที่ 4 ว่า "มาตรฐานภาระงานให้ใช้สำหรับข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งวิชาการ ผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ต้องมีภาระงานทั้งหมดไม่น้อยกว่า 20 หน่วยภาระงานต่อปี (35 หน่วยชั่วโมงต่อสัปดาห์) โดยมีภาระงานสอนขั้นต่ำไม่น้อยกว่า 9 หน่วยภาระงานต่อปี ภาระงานสอน ภาระงานวิจัย ภาระงานบริการวิชาการ และภาระงานอื่นๆ ให้จัดทำเป็นมาตรฐานภาระงานขั้นต่ำในฐานะอาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัย โดยให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยกำหนดและออกเป็นประกาศมหาวิทยาลัย"

อาศัยอำนาจตามข้อ 4 ของข้อบังคับสภามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ว่าด้วยมาตรฐานภาระงานทางวิชาการของผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2554 เห็นสมควรให้ยกเลิกประกาศมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เรื่อง มาตรฐานภาระงานข้าราชการสาย ก และพนักงานสายวิชาการ ที่ประกาศไว้เมื่อวันที่ 3 ตุลาคม 2546 และกำหนดมาตรฐานภาระงานขั้นต่ำในฐานะอาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัยใหม่ ดังนี้

ข้อ 1 หลักเกณฑ์ทั่วไป

มาตรฐานภาระงานทางวิชาการที่กำหนด เป็นมาตรฐานภาระงานขั้นต่ำของอาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัย ภาระงานที่กำหนดนี้ ใช้เป็นเกณฑ์ในการวิเคราะห์ปริมาณภาระงานของอาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัย (ไม่ใช่เกณฑ์การวิเคราะห์อัตรากำลังของอาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัย)

ข้อ 2 มาตรฐานภาระงานเต็มเวลาของคณะ/ภาควิชา

มาตรฐานภาระงานเต็มเวลาของอาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัย กำหนดให้มีภาระงานมาตรฐานเต็มเวลา 20 หน่วยภาระงาน/ปี ดังนี้

- (1) ภาระงานสอนขั้นต่ำไม่น้อยกว่า 9 หน่วยภาระงานปี

(2) ภาระงานวิจัย (รวมภาระการทำผลงานวิชาการอื่น ๆ) ไม่น้อยกว่า 2 หน่วยภาระงาน/ปี โดยกำหนดให้ ภาระงานวิจัยและ/หรือผลงานทางวิชาการเป็นภาระงานบังคับที่อาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัย ทุกคนต้องทำ

(3) ภาระงานบริการวิชาการ ภาระงานช่วยบริหาร และภาระงานอื่นๆ ไม่น้อยกว่า 2 หน่วยภาระงาน/ปี โดยกำหนดให้ “หน่วยภาระงาน” มีชื่อเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า “Load unit” หมายความว่า จำนวนหน่วยภาระงานที่อาจารย์ปฏิบัติตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย และเทียบปริมาณงาน 1 หน่วยภาระงาน หรือ 1 Load unit เท่ากับ ภาระงานสอนวิชาบรรยายนักศึกษาปริญญาตรีในชั้นเรียน 1 หน่วยกิตบรรยาย ตลอดภาคการศึกษา หรือ เท่ากับภาระงานสอนวิชาบรรยายระดับปริญญาตรีรวม 15 ชั่วโมงใน 1 ภาคการศึกษา

### ข้อ 3 การกำหนดภาระงานเป็นรายบุคคล

คณะ/ภาควิชา โดยดุลยพินิจของคณะกรรมการประจำคณะ สามารถปรับภาระงานอาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัยแต่ละคนได้ตามความเหมาะสม เพื่อให้สอดคล้องกับพันธกิจของภาควิชา และคณะ/หน่วยงาน โดยภาระงานมาตรฐานของแต่ละคนไม่น้อยกว่า 20 หน่วยภาระงานต่อปี และให้มีการนำผลการปฏิบัติงานไปใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนสำหรับอาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัย การต่อสัญญาจ้างหรือการเพิ่มค่าจ้าง

ข้อ 4 การกำหนดภาระงานอาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัยเป็นประเภท/กลุ่ม คณะสามารถกำหนดประเภท/กลุ่มของอาจารย์ เป็นรายบุคคล ดังนี้

กลุ่ม 1 กลุ่มอาจารย์ที่มีภาระงานสอนมากกว่าภาระงานวิจัยและภาระงานสร้างสรรค์อื่นๆ  
กลุ่ม 2 กลุ่มอาจารย์ที่มีภาระงานวิจัยมากกว่าภาระงานสอนและภาระงานสร้างสรรค์อื่นๆ  
กลุ่ม 3 กลุ่มอาจารย์ทางวิทยาศาสตร์สุขภาพ ที่มีภาระงานบริการรักษาพยาบาลมากกว่าภาระงานสอน ภาระงานวิจัย และภาระงานสร้างสรรค์อื่นๆ

กลุ่ม 4 กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งบริหารระดับคณะและมหาวิทยาลัย ซึ่งต้องปฏิบัติงานบริหารเต็มเวลา และอาจารย์ที่เป็นผู้บริหารระดับภาควิชาหรือผู้บริหารอื่นๆ สามารถเลือกปฏิบัติภาระงานสอน ภาระงานวิจัย หรือภาระงานสร้างสรรค์อื่นๆ เพิ่มเติม

อนึ่ง ในการกำหนดสัดส่วนภาระงานแต่ละกลุ่ม และภาระงานของอาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัยที่ไม่เป็นไปตามมาตรฐานภาระงานขั้นต่ำในฐานะอาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัย ให้อยู่ในดุลยพินิจของคณะกรรมการประจำคณะ โดยต้องคำนึงถึงภารกิจที่คณะ/ภาควิชารับผิดชอบ ซึ่งต้องกำหนดให้สอดคล้องกับภารกิจโดยรวมของคณะ

ข้อ 5 สำหรับผู้ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ในตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ต้องมีภาระงานที่เป็นผลงานทางวิชาการตามข้อบังคับสภามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ว่าด้วยมาตรฐานภาระงานทางวิชาการของผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์

ข้อ 6 การคำนวณจำนวนหน่วยภาระงาน หรือ Load unit ของลักษณะงานแต่ละประเภท ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งมีลักษณะที่หลากหลายนั้น ให้ใช้บัญชีเทียบภาระงานท้ายประกาศนี้

ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ควบคู่กับข้อบังคับสภามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ว่าด้วยมาตรฐานภาระงานทางวิชาการของผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2554 เมื่อวันที่ 21 พฤศจิกายน 2554

ประกาศฉบับใดขัดหรือแย้งกับประกาศฉบับนี้ให้ใช้ฉบับนี้แทน

ประกาศ ณ วันที่ **12 ก.ย. 2555**



(รองศาสตราจารย์ ดร.ชูศักดิ์ ลิ้มสกุล)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

## บัญชีเทียบภาระงานท้ายประกาศ ปรับปรุงคุณภาพพันธ 2556

**คำชี้แจง** การกำหนดมาตรฐานภาระงานอาจารย์ หลักการและคำอธิบายในการจัดทำบัญชีเทียบ load

### ก. ที่มาของ 20 Load unit

การกำหนดภาระงานมาตรฐาน 20 Load unit (ต่อปี) กำหนดโดยอิงเกณฑ์ระเบียบกระทรวงการคลัง ที่กำหนดให้อาจารย์ที่เบิกค่าสอนได้ ต้องมีภาระงานสอนเกิน 10 หน่วยชั่วโมง/สัปดาห์ โดยการเทียบ 10 หน่วยชั่วโมง/สัปดาห์/ภาคการศึกษา เท่ากับ 10 Load unit ต่อภาคการศึกษา ดังนั้น ใน 1 ปี จึงกำหนดให้มีภาระงานมาตรฐาน 20 Load unit

### ข. การกำหนดภาระงานสอนเป็น Load unit

#### 1. กำหนดเกณฑ์มาตรฐานในการเทียบภาระงานสอนเป็น load unit ดังนี้

กำหนดให้ภาระงานสอนบรรยายนักศึกษาปริญญาตรีได้รับ load unit เพิ่มขึ้นร้อยละ 60 จากเดิมสอนบรรยาย 1 ชั่วโมงสอน เทียบเท่ากับ 0.067 load unit ปรับเพิ่มใหม่เป็น 1 ชั่วโมงสอน เทียบเท่ากับ 0.107 load unit ดังนั้น การสอนบรรยายนักศึกษาระดับปริญญาตรี 1 หน่วยกิต หรือ 1 หน่วยชั่วโมง/สัปดาห์ หรือ 15 ชั่วโมงสอนบรรยายในภาคการศึกษา จะเท่ากับ 1.605 load unit (มาจากตัวเลข 1 หาร 15 คูณ 1.6 คูณ 15) หรือสอนบรรยายนักศึกษาระดับปริญญาตรี 1 วิชา 3 หน่วยกิต 45 หน่วยชั่วโมง ขนาดไม่เกิน 50 คน หรือภาระงาน 45 ชั่วโมงสอนบรรยายในภาคการศึกษา จะ

#### 2. ข้อกำหนดและรายละเอียดต่าง ๆ ในการกำหนด load unit ของภาระงานสอน

2.1 ภาระงานสอนตามเกณฑ์มาตรฐาน กำหนดให้ไม่น้อยกว่า 9 load unit/ปี หรือประมาณร้อยละ 40 ของภาระงานมาตรฐาน โดยสามารถปรับเกณฑ์ภาระงานของอาจารย์แต่ละท่านได้ตามความเหมาะสม (ตามดุลยพินิจของกรรมการประจำคณะ) เพื่อให้สอดคล้องกับพันธกิจของภาควิชา คณะ และมหาวิทยาลัย

2.2 การกำหนด load unit ของภาระงานสอนตามบัญชีเทียบภาระงานนี้ กำหนดเป็นภาคการศึกษา โดยภาระงานสอนในช่วงเดือนเมษายน-เดือนกันยายน เป็นภาระงานภาคฤดูร้อน และภาคการศึกษาที่ 1 ส่วนภาระงานสอนในช่วงเดือนตุลาคม-เดือนมีนาคม เป็นภาระงานสอนภาคการศึกษาที่ 2

2.3 ภาระงานสอนนี้ครอบคลุมการสอนทุกประเภท ในที่นี้จำแนกลักษณะการสอนเป็น สอนแบบบรรยาย สอนปฏิบัติการ/คุม lab Ward round สอนแบบ PBL (problem based learning) การทำวิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์ของนักศึกษา วิชาสัมมนา/project/ปัญหาพิเศษ นิเทศงาน คุมนักศึกษาฝึกงาน และปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการสอนนักศึกษา

2.4 การคิด load unit ของภาระงานสอน ให้ยึดตามจำนวนชั่วโมงสอนและลักษณะการสอนที่กำหนดไว้ในคู่มือการศึกษา/หลักสูตร ในกรณีดังกล่าว หากลักษณะการสอนตามที่กำหนดในคู่มือ/หลักสูตรไม่ตรงกับที่อาจารย์สอนจริงในปัจจุบัน ให้ยึดตามหลักสูตร/คู่มือเป็นหลัก (และให้เสนอขอปรับปรุงรายวิชาตามที่เป็นจริงไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ราชวิชาบรรยาย แต่ในทางปฏิบัติให้นักศึกษาเรียนแบบสัมมนา ให้กรอกภาระงานสอนเป็นแบบบรรยาย

หรือ กรณีนักศึกษาปริญญาโท มีการลงทะเบียนเรียนเป็นเทอม แต่ในทางปฏิบัติจัดการเรียนการสอนเป็นปี ให้กรอกภาระงานให้สอดคล้องตามภาคเรียนที่นักศึกษาลงทะเบียนจริง หรือในกรณีคุมวิทยานิพนธ์ ภาระงานอาจารย์จะปรากฏตามจำนวนหน่วยกิตและภาคเรียนที่นักศึกษาลงทะเบียนเท่านั้น หากต้องให้คำปรึกษานักศึกษาก่อน/หลังภาคเรียนที่ลงทะเบียนแล้ว ไม่สามารถนับเป็น load งานคุมวิทยานิพนธ์ได้อีก

หรือ ราชวิชา 3 หน่วยกิต ตามหลักสูตรควรมีภาระงานเท่ากับ 45 ชั่วโมง แต่สอนจริงมากกว่าจำนวนชั่วโมงที่กำหนด เป็น 50 ชั่วโมง ให้นำจำนวนชั่วโมงเท่ากับที่กำหนดในหลักสูตร(45 ชม.)

หรือ รายวิชาระดับปริญญาตรี แต่เปิดให้นักศึกษาระดับปริญญาโทร่วมเรียนด้วย load ที่ได้ให้กำหนด load ตามระดับของรายวิชาที่เปิดสอน คือ ปริญญาตรี

2.5 จำนวน load unit ที่กำหนดในส่วนของภาระงานสอนนั้น ได้รวมเวลาทำงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับวิชานั้น ๆ ไว้แล้ว (เช่น ภาระงาน 0.107 load unit สำหรับการสอนบรรยายนักศึกษาปริญญาตรี 1 ชั่วโมง นั้นรวมถึงภาระงานการเตรียมการสอน ตรวจการบ้าน และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสอนวิชานั้น ๆ แล้ว)

2.6 Load การสอนบรรยาย จะถูกกำหนดเพิ่มขึ้นตามขนาดชั้นเรียนด้วย โดยกำหนดขนาดชั้นเรียนมาตรฐานที่ 50 คน ในกรณีที่สอนนักศึกษาขนาดชั้นเรียนมากกว่ามาตรฐาน คือ มากกว่า 50 คน จะได้รับ load เพิ่มขึ้น โดยได้ load เพิ่มขึ้น 0.000248 ต่อนักศึกษา 1 คน ซึ่งตัวเลขที่กำหนดนี้ เป็นการเพิ่มสำหรับงานตรวจการบ้าน 5 นาที และตรวจข้อสอบ 5 นาที ดังนั้น load ที่เพิ่มจึงเท่ากับ 10 นาทีหาร 60 นาทีหาร 15 สัปดาห์หาร 3 คูณ 0.067 (LU สอนเดิม) เท่ากับ 0.000248148 ปรับเป็น 0.000248 ต่อนักศึกษา 1 คน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ขนาดนักศึกษา	ปริมาณงาน	Load unit
1 - 50 คน	1 ชั่วโมงสอน	0.107
51 คน	1 ชั่วโมงสอน	$0.107 + 0.000248 = 0.107248$
100 คน	1 ชั่วโมงสอน	$0.107 + 0.0124 = 0.1194$
150 คน	1 ชั่วโมงสอน	$0.107 + 0.0248 = 0.1318$
200 คน	1 ชั่วโมงสอน	$0.107 + 0.0372 = 0.1442$
300 คน	1 ชั่วโมงสอน	$0.107 + 0.062 = 0.169$
320 คน	1 ชั่วโมงสอน	$0.107 + 0.06696 = 0.17396$
500 คน	1 ชั่วโมงสอน	$0.107 + 0.1116 = 0.1786$

สรุป

Load Unit = 0.107.....กรณีสอน 1 ชั่วโมง, จำนวนนักศึกษา < 50 คน

Load Unit =  $0.107 + (0.000248 \text{ คูณ } (N-50))$ .....กรณีสอน 1 ชั่วโมง, จำนวนนักศึกษา N คน, และ  $N > 50$

2.7 กรณีที่มีการสอนซ้ำเป็นกลุ่มที่ 4, 5, ... เป็นการในรหัสวิชาเดียวกัน ภาคการศึกษาเดียวกัน โดยอาจารย์สอนคนเดียว จะมีการกำหนด load ให้ลดลง โดยให้ได้รับ load ลดลงร้อยละ 25 ตั้งแต่กลุ่มที่ 4 เป็นต้นไป ดังนั้น Factor ที่คูณกลุ่มที่ 4 เป็นต้นไป คือ 0.75

กลุ่มที่สอนซ้ำ	Factor	ปริมาณงาน	Load unit
กลุ่มที่ 1	1	1 ชั่วโมงสอน	$0.107 * 1 = 0.107$
กลุ่มที่ 4 เป็นต้นไปกลุ่มละ	0.75	1 ชั่วโมงสอน	$0.107 * 0.75 = 0.080$

อนึ่งในกรณีที่สอนนักศึกษาขนาดชั้นเรียนเกินขนาดมาตรฐาน (>50 คน) ให้ได้รับ load เพิ่มตามรายละเอียดในข้อ 2.6 ด้วย

2.8 ภาระงานสอนภาคฤดูร้อน ให้สามารถนำมาคิด load ได้ โดยกำหนดให้คิด load ได้ เท่ากับ ครึ่งหนึ่งของภาระงานสอนในภาคเรียนปกติ

2.9 ภาระงานสอนนักศึกษาโครงการพิเศษ ให้สามารถนำมาคิด load ได้ โดยกำหนดให้คิด load ได้ เท่ากับ 30% ของภาระงานสอนในภาคเรียนปกติ

สำหรับกรณีการสอนภาษาอังกฤษให้แก่นักศึกษาปริญญาโท นับเป็นภาระงานประจำที่อาจารย์ต้องสอนทุกภาคฤดูร้อน ให้สามารถนำมาคิด load ได้ โดยกำหนดให้คิด load ได้เท่ากับภาระงานสอนโครงการพิเศษ (เท่ากับ 30% ของภาระงานสอนในภาคเรียนปกติ)

2.10 กรณีที่สอนเป็นภาษาอังกฤษ จะได้ load เพิ่มขึ้นตามมติที่ประชุมคณะบดี (ครั้งที่ 1/2546 วันที่ 9 มกราคม 2546) ซึ่งในการสอนเป็นภาษาอังกฤษนี้ ต้องเป็นการสอนที่ได้รับความเห็นชอบจากสาขาวิชา/ภาควิชา/คณะ โดยเป็นความยินยอมพร้อมใจของผู้สอน และให้พิจารณาความพร้อมของผู้เรียนด้วย รวมทั้งต้องมีการประกาศ/แจ้งให้ผู้เรียนทราบล่วงหน้าก่อนการลงทะเบียนเรียน load ที่ได้รับเพิ่มขึ้นนี้รวมถึงภาระงานสอนที่เป็นหลักสูตรนานาชาติ(โครงการปกติ) ทั้งนี้ไม่รวมการสอนรายวิชาทักษะภาษาอังกฤษที่ต้องสอนเป็นภาษาอังกฤษ และ ไม่รวมการสอนโครงการพิเศษที่สอนเป็นภาษาอังกฤษ นอกจากนี้การสอนรายวิชาภาษาอื่น ๆ ที่ต้องสอนด้วยภาษานั้น ๆ ก็ไม่นับอยู่ในกรณีเช่นกัน คือไม่ได้รับ load เพิ่มขึ้นเช่นนี้ (ในที่นี้ไม่รวมการสอนของอาจารย์ชาวต่างประเทศ)

อนึ่งการสอนเป็นภาษาอังกฤษ ซึ่งจะได้ load เพิ่มขึ้นนี้ ต้องสอนเป็นภาษาอังกฤษทั้งรายวิชาตลอดทั้งภาคการศึกษา

2.11 Load ภาระงานคุม lab ไม่แตกต่างกันตามระดับการศึกษา (คิดเท่ากันทั้งการคุม labระดับปริญญาตรี ปริญญาโท หรือ ปริญญาเอก)

2.12 Load ภาระงานของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในที่นี้เป็นภาระงานรวมทั้งของประธานและที่ปรึกษาร่วม ไม่ได้กำหนดแยกเป็น load ประธาน และ load ที่ปรึกษาร่วมเป็นรายคน ทั้งนี้เพราะภาระงานที่อาจารย์แต่ละคนรับผิดชอบไม่แน่นอน ในที่นี้จึงกำหนดให้ weight ตามสัดส่วนภาระงานของอาจารย์ที่ให้คำปรึกษาแต่ละคนที่เกิดขึ้นจริง

2.13 การเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วมกับกับนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา ไม่ว่าจะแก่นักศึกษาจากทั้งใน/นอกคณะ และนอกมหาวิทยาลัย สามารถนำมาคิดเป็นภาระงานควบคุมวิทยานิพนธ์ได้ (โดยมีหนังสือแต่งตั้งจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง)

2.14 ภาระงานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และกรรมการพิจารณาโครงร่างวิทยานิพนธ์ ( ข้อ 1.3 ข้อย่อย ข. และ ค.) ในที่กำหนดนี้ เป็นภาระงานรายบุคคล และคิดให้กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ทุกคน ที่ไม่ใช่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ (เนื่องจากได้พิจารณาแล้วไว้ในภาระงานอาจารย์ที่ปรึกษาแล้ว)

2.15 ภาระงานที่เกี่ยวข้องกับงานสอนนักศึกษา ที่ยังไม่ได้กำหนด load unit ตามบัญชีนี้ คณะกรรมการประจำคณะอาจกำหนดเพิ่มได้ ตามความเหมาะสม

## ค. การกำหนดภาระงานวิจัย และผลงานทางวิชาการอื่น ๆ เป็น Load unit

3.1 การคิด Load unit ของภาระงานวิจัยและผลงานทางวิชาการ ในที่นี้ประกอบด้วย 4 ลักษณะงาน คือ

3.1.1 Load unit สำหรับภาระงาน โครงการวิจัยที่กำลังดำเนินการ

3.1.2 Load unit สำหรับการตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัย/บทความวิชาการ

3.1.3 Load unit สำหรับการจัดทำผลงาน/บทความทางวิชาการ

3.1.4 Load unit สำหรับการเสนอผลงานทางวิชาการในที่ประชุม/สัมมนาทางวิชาการ รวมถึงงานที่ได้รับ

สิทธิบัตร/อนุสิทธิบัตร, Reviewed article

3.2 การพิจารณา Load unit โครงการวิจัย ให้แปรผันตามจำนวนเงินวิจัย และผู้ร่วมงานวิจัย ดังนี้

3.2.1 แปรผันตามจำนวนเงินวิจัย คิดจากจำนวนทุนวิจัยแต่ละปีของโครงการ (หน่วย : บาท/ปี) ซึ่งแยกพิจารณาโครงการวิจัยตามลักษณะกลุ่มสาขาเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มสาขาทางวิทยาศาสตร์ และกลุ่มสาขาทางสังคมศาสตร์ โดยกำหนดเป็น factor ที่นำมาคูณ ดังนี้ โครงการวิจัยทางวิทยาศาสตร์ กำหนดวงเงินขั้นต่ำ 10,000 บาท และทุกวงเงินที่เพิ่มขึ้น 10,000 บาท ได้ load เพิ่ม 0.02 โครงการวิจัยทางสังคมศาสตร์ กำหนดวงเงินขั้นต่ำ 5,000 บาท และทุกวงเงินที่เพิ่มขึ้น 5,000 บาท ได้ load เพิ่ม 0.02 โดยมีสูตรการคำนวณดังนี้



โครงการวิจัยทางวิทยาศาสตร์ factor = [ 1 + TRUNC ( B/10000 , 0 ) X 0.02 ] ; B จำนวนเงินวิจัย บาท/ปี

โครงการวิจัยทางสังคมศาสตร์ factor = [ 1 + TRUNC ( B/5000 , 0 ) X 0.02 ] ; B จำนวนเงินวิจัย บาท/ปี

วิธีคำนวณตัวแปรตามจำนวนเงินวิจัยของโครงการ (จำนวนเงินทุนวิจัย หน่วย : บาท/ปี)

เงินทุนวิจัยทางวิทยาศาสตร์	จำนวน load (LU/ปี)	เงินวิจัยทางสังคมศาสตร์	จำนวน load (LU/ปี)
น้อยกว่า 10,000	1.00	น้อยกว่า 5,000	1.00
10,000 - 19,999	1.02	5,000 - 9,999	1.02
20,000 - 29,999	1.04	10,000 - 14,999	1.04
30,000 - 39,999	1.06	15,000 - 19,999	1.06
40,000 - 49,999	1.08	20,000 - 24,999	1.08
50,000 - 59,999	1.10	25,000 - 29,999	1.10
.....		.....	
--- ทุกวงเงินที่เพิ่มขึ้น 10,000 บาท ได้ LU เพิ่ม 0.02		-- ทุกวงเงินที่เพิ่มขึ้น 5,000 บาทได้ LU เพิ่ม 0.02	
= 1 บวก [(จำนวนเต็มของ เงินวิจัยหาร 10,000) คูณ 0.02]		= 1 บวก [(จำนวนเต็มของ เงินวิจัยหาร 5,000) คูณ 0.02]	

3.2.2 แปรผันตามจำนวนผู้ร่วมวิจัย กำหนดให้โครงการวิจัยที่ทำคนเดียวได้ 2 LU และให้ได้ load เพิ่ม 1 LU ตามจำนวน ผู้วิจัยที่เพิ่มขึ้น 1 คน ทั้งนี้มีการกำหนดค่าสูงสุด = 7 ซึ่งหมายความว่าจำนวนผู้ร่วมวิจัยตั้งแต่ 6 คนขึ้นไป จะได้ load 7 LU

วิธีการกำหนดตัวแปรตามจำนวนผู้ร่วมวิจัย

จำนวนผู้ร่วมวิจัย(คน)	LU/ปี
1	2
2	3
3	4
4	5
5	6
6	7
> 6	7

โดยแสดงเป็นสูตรการคำนวณทางคณิตศาสตร์ดังนี้

โครงการวิจัยทางวิทยาศาสตร์ (1 + N) X [ 1 + TRUNC ( B / 10000 , 0 ) X 0.02 ]

โครงการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (1 + N) X [ 1 + TRUNC ( B / 5000 , 0 ) X 0.02 ]

โดยที่ N คือ จำนวนผู้ร่วมวิจัย มีค่าตั้งแต่ 1 ถึง 6

B คือ จำนวนเงินวิจัย (บาท/ปี) และ TRUNC คือตัวเลขจำนวนเต็ม มีค่าเป็น 1, 2, 3, .....

ตัวอย่าง แสดงการคิด Load ของโครงการวิจัย

โครงการวิจัยทางวิทยาศาสตร์ 1 โครงการ มีผู้ร่วมวิจัย 3 คน เป็นโครงการ 2 ปี วงเงิน 2 ล้านบาท ปีที่คิด load เป็นปีแรกของโครงการ วงเงินวิจัย 865,000 บาท มีวิธีคิด คือ

$$= (1+ \text{จำนวนผู้ร่วมวิจัย}) \times [ 1 + \text{จำนวนเต็มของ (จำนวนเงินวิจัยหาร 10,000)} \times 0.02 ]$$

$$= (1+3) \times [ 1 + (\text{จำนวนเต็มของ (865,000 / 10,000)}) \times 0.02 ]$$

$$= 4 \times [1 + (86 \times 0.02)] = 4 \times 2.72 = 10.88 \text{ LU} \dots (\text{เป็น load รวมของผู้ร่วมวิจัยทั้ง 3 คน})$$

โครงการวิจัยทางสังคมศาสตร์ 1 โครงการ มีผู้ร่วมวิจัย 2 คน วงเงิน 23,000 บาท มีวิธีคิด คือ

$$= (1 + \text{จำนวนผู้ร่วมวิจัย}) \times [1 + \text{จำนวนเต็มของ (จำนวนเงินวิจัยหาร 5,000)} \times 0.02]$$

$$= (1+2) \times [1 + (\text{จำนวนเต็มของ (23,000 / 5,000)}) \times 0.02]$$

$$= 3 \times [1 + (4 \times 0.02)] = 3 \times 1.08 = 3.24 \text{ LU} \dots (\text{เป็น load รวมของผู้ร่วมวิจัยทั้ง 2 คน})$$

3.3 กรณีที่โครงการวิจัย/ผลงานทางวิชาการมีผู้ร่วมงานมากกว่า 1 คนให้เฉลี่ย load unit ตาม weight ตาม%สัดส่วนภาระงานที่แต่ละคนรับผิดชอบ

3.4 การคิด Load unit ของโครงการวิจัยที่กำลังดำเนินการ ให้คิด Load ตามระยะเวลาของข้อเสนอโครงการวิจัย (กรณีงานวิจัยยังไม่แล้วเสร็จตามกำหนด จะไม่ได้ load ในช่วงเวลาที่ขอขยายเวลา นอกเหนือจากที่โครงการกำหนด)

3.5 การคิดวงเงินวิจัย ในกรณีที่โครงการวิจัยมีระยะเวลาวิจัยมากกว่า 1 ปี ให้ใช้จำนวนเงินวิจัยตามปีที่ปรากฏในข้อเสนอโครงการวิจัย หากในโครงการไม่ได้ระบุจำนวนเงินวิจัยเป็นรายปี ให้หารเฉลี่ยจำนวนเงินทั้งโครงการกับจำนวนปีที่ดำเนินการ

3.6 ผลงานวิจัยที่ตีพิมพ์ / บทความวิจัยที่ตีพิมพ์ในวารสาร (Publications) หมายถึง ผลงานที่เขียน/จัดทำขึ้น โดยนำเนื้อหาจากผลงานวิจัยที่กำลังทำอยู่ หรือทำเสร็จไปแล้ว ไปลงตีพิมพ์ในวารสารทางวิชาการ ในที่นี้รวมถึงบทความที่จัดทำขึ้นโดยนำเอาผลงานวิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์ของนักศึกษา จากการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์ของนักศึกษา ไปลงตีพิมพ์ในวารสารทางวิชาการด้วย (ทั้งนี้ต้องมีชื่ออาจารย์ที่ได้ load unit) ปรากฏอยู่ในฐานะผู้แต่งหลัก/ผู้แต่งร่วม) แต่ยกเว้น กรณีที่เป็นผลงานวิทยานิพนธ์ของอาจารย์เอง หรือผลงานวิจัยที่อาจารย์ทำเพื่อให้อาจารย์สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโท หรือปริญญาเอก

อนึ่ง ภาระงานวิทยานิพนธ์และสารนิพนธ์ของนักศึกษาปริญญาโทหรือเอก ในบทบาทของอาจารย์ที่ปรึกษา จะอยู่ในหัวข้อภาระงานสอน (ไม่แสดงในหัวข้อนี้) แต่ในกรณีที่มีการตีพิมพ์ผลงานวิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์เหล่านี้ลงในวารสาร หรือมีการนำเสนอในที่ประชุมวิชาการ ให้นำไปกรอกในหัวข้อ บทความวิจัยที่ตีพิมพ์ในวารสาร (Publications) และผลงานที่นำเสนอในที่ประชุมวิชาการ (Proceedings) ตามลำดับ

3.7 Reviewed Articles หมายถึง ผลงานทางวิชาการที่จัดทำขึ้นและได้รับการตีพิมพ์ในเอกสาร/วารสารทางวิชาการ โดยมีการสรุปวิเคราะห์ สังเคราะห์ความรู้จากผลงานวิจัย และ/หรือผลงานวิชาการอื่น ๆ ได้อย่างชัดเจน

3.8 ผลงานวิจัยที่นำเสนอในที่ประชุมวิชาการ (Proceedings) หมายถึง ผลงานวิชาการที่ได้นำเสนอในที่ประชุมวิชาการทั้งในระดับประเทศ หรือนานาชาติ ที่เป็นการนำเสนอในรูปแบบ oral หรือ poster โดยอาจมีภาระงานงานเป็นผู้นำเสนอผลงานหลักหรือเป็นผู้ร่วมเสนอผลงานก็ได้

3.9 บทความวิชาการ หมายถึง ผลงานที่จัดทำ/เขียนขึ้น และได้รับการตีพิมพ์ในเอกสาร/วารสารทางวิชาการ โดยมีการกำหนดประเด็นที่ชัดเจน มีการวิเคราะห์ประเด็นดังกล่าวตามหลักวิชาการ และมีการสรุปประเด็น อาจเป็นการนำความรู้จากแหล่งต่าง ๆ มาสังเคราะห์ โดยที่ผู้เขียนสามารถให้ทัศนะทางวิชาการของตนได้อย่างชัดเจน

3.10 ตำรา หมายถึง เอกสารทางวิชาการที่เรียบเรียงอย่างเป็นระบบ อาจเขียนเพื่อตอบสนองเนื้อหาทั้งหมดของรายวิชา หรือส่วนหนึ่งของวิชาหรือหลักสูตรก็ได้ โดยมีการวิเคราะห์และสังเคราะห์ความรู้ที่เกี่ยวข้องและสะท้อนให้เห็นความสามารถในการถ่ายทอดวิชาในระดับอุดมศึกษา

3.11 หนังสือ หมายถึง เอกสารทางวิชาการที่เขียนขึ้นเพื่อเผยแพร่ความรู้ไปสู่วงวิชาการ และ/หรือผู้อ่านทั่วไป โดยไม่จำเป็นต้องเป็นไปตามข้อกำหนดของหลักสูตร หรือต้องนำมาประกอบการเรียนการสอนในวิชาใดวิชาหนึ่ง ทั้งนี้จะต้องเป็นเอกสารที่เรียบเรียงขึ้นอย่างมีเอกภาพ มีรากฐานทางวิชาการที่มั่นคง ให้ทัศนะของผู้เขียนที่สร้างเสริมปัญญาความคิด สร้างความแข็งแกร่งทางวิชาการให้แก่สาขาวิชานั้น ๆ และ/หรือสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง

ในหัวข้อนี้ ไม่รวมหนังสือ/ตำราที่เป็นผลงานแปล กรณีที่เป็นงานแปล ให้เสนอผลงานในหัวข้อ ภาระงานบริการวิชาการ (ข้อ ค.)

3.12 กรณีที่กำหนด load unit เป็นช่วงหรือค่าสูงสุด ให้คณะกำหนดเพิ่มตามดุลยพินิจของกรรมการประจำคณะ

3.13 Load unit ภาระงานวิจัยที่กำหนดเป็น load unit ทั้งปี หากต้องการรายงานเป็นภาคการศึกษาให้หาร 2

### ง. การกำหนดภาระงานบริการวิชาการเป็น Load unit

ภาระงานบริการวิชาการมีลักษณะหลากหลายประเภท การคิด Load unit ของภาระงานบริการวิชาการ ในที่นี้กำหนดเป็น 4 ลักษณะ คือ

4.1 การให้บริการทางการแพทย์ รวมการรักษาเฉพาะทาง เช่น ผ่าตัด ทำคลอด ทำฟัน การให้บริการในโรงพยาบาล และการออกหน่วยแพทย์เคลื่อนที่ โดยเทียบภาระงานดังกล่าวเท่ากับสอนวิชาปฏิบัติการทางชีวภาพ คือ ให้บริการ 1 ชั่วโมง เท่ากับ 0.039 Load unit และคิดเพิ่ม 25% กรณีเป็นการรักษาพยาบาลเฉพาะทาง (เท่ากับ 0.049 Load unit)

4.2 การเป็นวิทยากร คิดเท่ากับภาระงานสอนบรรยาย กรณีที่ไม่ได้รับค่าตอบแทน คือ เป็นวิทยากร 1 ชั่วโมงบรรยาย เท่ากับ 0.067 Load unit และกรณีได้รับค่าตอบแทนคิด 30%

4.3 การเป็นคณะกรรมการต่าง ๆ ให้กับหน่วยงานภายนอกมหาวิทยาลัย คิดภาระงานตามชั่วโมงการประชุม คือ ประชุม 1 ชั่วโมง เท่ากับ 0.022 Load unit (0.022 มาจาก 1 ชั่วโมง หาร 3 หน่วยชั่วโมง หาร 15 สัปดาห์) และบวกเพิ่ม 30% กรณีเดินทางไปประชุมนอกวิทยาเขต

4.4 การให้บริการทางวิชาการ ในลักษณะเป็นผู้พิจารณาผลงานวิจัย/ผลงานวิชาการ/หนังสือ/ตำรา/บทความ/ข้อเสนอโครงการวิจัย ที่ปริกษานักวิจัย/หน่วยงานของรัฐ ฯลฯ คิดภาระงานเป็นเรื่อง / โครงการ / ชั่วโมงการทำงาน แล้วแต่กรณี

4.5 การจัดประชุม อบรม สัมมนา ประชุมวิชาการ ในระดับชาติ และระดับนานาชาติ คิดภาระงานตามชั่วโมงการทำงาน คือ ทำงาน 1 ชั่วโมง เท่ากับ 0.022 Load unit โดยมีการคิดทั้งก่อนเริ่มโครงการ และเวลาจัดจริง

### จ. การกำหนดภาระงานบริหารและอื่น ๆ เป็น Load unit

5.1 การกำหนด load unit สำหรับภาระงานบริหาร ในที่นี้มีการคิด Load ภาระงานบริหารเป็น 5 กลุ่ม คือ

5.1.1 ผู้บริหารระดับอธิการบดี กำหนดภาระงานบริหาร 100% คือ 20 LU

5.1.2 ผู้บริหารระดับรองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการศูนย์/สำนัก(ที่เทียบเท่าคณะ) กำหนดภาระงานบริหาร 90% คือ 18 LU

5.1.3 ผู้บริหารระดับผู้ช่วยอธิการบดี รองคณบดี หัวหน้าภาควิชา/หัวหน้าสาขา(ในกรณีที่ไม่มีกรรมการแบ่งส่วนราชการเป็นภาควิชา) รองผู้อำนวยการศูนย์/สำนัก(ที่เทียบเท่าคณะ) ประธานสภาอาจารย์มหาวิทยาลัย และตำแหน่งอื่น ๆ ที่ภาระงานบริหารเทียบเท่าหัวหน้าภาควิชา กำหนดภาระงานบริหาร 40% คือ 8 LU

5.1.4 ผู้บริหารระดับรองหัวหน้าภาควิชา ผู้ช่วยคณบดี ผู้ดูแลหลักสูตร และตำแหน่งอื่น ๆ ที่ภาระงานบริหารเทียบเท่ารองหัวหน้าภาควิชา กำหนดภาระงานบริหาร 30% คือ 6 LU

5.1.5 ผู้บริหารระดับผู้ประสานงานหลักสูตร หัวหน้าโปรแกรม ผู้จัดการ/ผู้อำนวยการศูนย์/สำนักที่เป็นหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย/คณะ/ภาควิชา และตำแหน่งบริหารอื่น ๆ ที่ยังไม่ได้กำหนดในข้างต้น กำหนดภาระงานตามจำนวนชั่วโมงทำงานจริง และคิด 1 ชั่วโมงทำงาน = 0.022 LU

5.2 ในกรณีที่มีตำแหน่งบริหารหลายตำแหน่ง ให้คิดภาระงานเฉพาะตำแหน่งสูงสุดเพียงตำแหน่งเดียว

5.3 Load unit ที่กำหนดสำหรับงานบริหารนี้ เป็น load สำหรับ 1 ปี หากเป็นการรายงานรอบครึ่งปี ให้คิดครึ่งหนึ่งของที่กำหนด

5.4 การกำหนด load unit สำหรับภาระงานอื่น ๆ ในที่นี้มีการคิด Load สำหรับภาระงานการเป็นคณะกรรมการต่าง ๆ ที่หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยแต่งตั้ง งานด้านศิลปวัฒนธรรม ผู้นำกิจกรรมทางวิชาการ โดยที่ภาระงานการเป็นกรรมการนับตามเวลาที่เข้าประชุม แต่ไม่รวมการเป็นกรรมการในตำแหน่งผู้บริหาร ส่วนภาระงานอื่น ๆ นับตามกิจกรรม/ชั่วโมงปฏิบัติงาน

#### จ. การรายงานภาระงาน

กำหนดให้มีการรายงานเป็น 2 ช่วง คือ ช่วงแรก เป็นภาระงานตั้งแต่เดือนตุลาคม - เดือนมีนาคม และช่วงที่ 2 เป็นภาระงานตั้งแต่เดือนเมษายน - เดือนกันยายน

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ สกุล	นางสาวกนกวรรณ ศรีวิรัตน์	
รหัสประจำตัวนักศึกษา	5510522001	
วุฒิการศึกษา		
วุฒิ	ชื่อสถาบัน	ปีที่สำเร็จการศึกษา
ปริญญาตรี บธ.บ.		
คณะวิทยาการจัดการ	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	2552
ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน		
ตำแหน่ง	สถานที่ทำงาน	
นักวิชาการอุดมศึกษา	หน่วยบริหารงานวิจัยและนวัตกรรม	
	กลุ่มงานสนับสนุนการวิจัยและบริการวิชาการ	
	คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	