

ความสมดุลของชีวิตการทำงานและครอบครัวของ บุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง* Work - Life Balance of the Employees in Academic Field, Ramkhamhaeng University



กิตติ ชุณหศรีวงศ์

Kitti Chunhasriwong

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Ramkhamhaeng University, Thailand

Corresponding Author. E-mail: moohmee@hotmail.com

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับความสมดุลของชีวิตการทำงานและครอบครัวของบุคลากรสายวิชาการ (สาย ก) มหาวิทยาลัยรามคำแหง และ (2) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาความสมดุลของชีวิตการทำงานและครอบครัวของบุคลากรสายวิชาการ (สาย ก) มหาวิทยาลัยรามคำแหง เป็นการวิจัยแบบบรรยาย ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ การศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ และการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

ผลการวิจัย พบว่า ระดับความสมดุลของชีวิตการทำงานและครอบครัว ของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง อยู่ในระดับปานกลาง องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความยืดหยุ่นในการทำงาน ส่วนองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การสนับสนุนด้านการเงินแก่พนักงาน และผลจากการสัมภาษณ์ข้อคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ 7 ท่าน ได้เสนอแนะในเรื่องของความยืดหยุ่นในการทำงานว่า บุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ส่วนใหญ่ต้องปฏิบัติงานในวันหยุด ซึ่งเกิดจากภาระงานสอนของแต่ละคณะ โดยการแก้ไขปัญหาจะสามารถทำได้โดยการวางแผนอัตรากำลังของบุคลากร และจัดตารางการเรียนการสอนล่วงหน้า โดยให้อาจารย์ผู้สอนได้มีส่วนร่วมในการจัดตารางสอน ส่วนในเรื่องการเปิดโอกาสให้สามารถปฏิบัติงานที่บ้าน หรือภายนอกสำนักงานนั้น ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าไม่สมควร เนื่องจากผิดระเบียบการปฏิบัติงานราชการ และในด้านการสนับสนุนด้านการเงินแก่พนักงาน มีข้อคิดเห็นในกรณีนี้ว่า

*Received June 2, 2018; Revised June 7, 2018; Accepted February 20, 2019

สวัสดิการในด้านการเงินที่เหมาะสมนั้น หน่วยงานได้กำหนดนโยบายไว้ แต่การประชาสัมพันธ์ไม่ทั่วถึง ทำให้ขาดการรับรู้ และในส่วนของ การได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนจากหน่วยงานที่ไม่คุ้มค่า เหมาะสมกับ ปริมาณงาน หน้าที่ ความรับผิดชอบ สามารถนำวิธีการให้นำหนักของงานต่างๆ ตามความเหมาะสม รวมถึง การนำวิธีการประเมินคุณภาพและประสิทธิภาพงาน มาใช้อย่างจริงจัง

คำสำคัญ: ความสมดุลของชีวิตการทำงาน; ความยืดหยุ่นในการทำงาน; การสนับสนุนด้านการเงินแก่ พนักงาน; บุคลากรสายวิชาการ

Abstract

The objectives of this research were to (1) Level of Work-Life Balance of the employees in academic field, Ramkhamhaeng University and (2) Development of Work-Life Balance of the employees in academic field, Ramkhamhaeng University. This research is a descriptive research, included (1) quantitative research and (2) qualitative research. An instruments of research was a five-rating scale questionnaire and a structure of an interview questions came from a results of an analysis of questionnaire of this research.

The results of the study revealed that (1) The mean levels of the Work-Life Balance of the employees in academic field, Ramkhamhaeng University under study were found to be evinced at a moderate level. The highest means seriatim was the flexible work programs and the lowest means seriatim was the financial support programs. (2) The results from an interviews concluded that the flexible work programs, top managements should plan for a man power and plan for courses schedule before an academic term. A team working on courses schedule must to be done by employees in academic field, Ramkhamhaeng University. And the financial support programs, Ramkhamhaeng University have policies for this but lack of communications and public relations to employees in academic field to acknowledge and understand a financial support policy. Compensation management, job weight and performance management system, should be deploy to any faculties of Ramkhamhaeng University to be a good governance in an organization.

Keywords: Work-Life Balance; Flexible work Programs; Finance Support Programs; Employees in Academic field

บทนำ

ในสภาพการทำงานที่ได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างมากของประเทศไทยปัจจุบันนี้ จากการเข้าสู่ยุคอุตสาหกรรม ที่เน้นการผลิตครั้งละมากๆ ไปจนถึงธุรกิจ หน่วยงานราชการ องค์กรต่างๆ ซึ่งมีลักษณะของงานบริการที่มีเพิ่มมากยิ่งขึ้น และยังคงเน้นหนักไปที่การบริหารจัดการ ดำเนินกิจการตลอด 24 ชั่วโมง ซึ่งเวลางานก็มักจะถูกขยายออกไปด้วย คนส่วนใหญ่จึงต้องยอมรับการทำงานเป็นกะ การทำงานล่วงเวลาที่ล้วนมีผลทำให้ต้องใช้เวลากับการปฏิบัติงานมาก และหนักขึ้น จนบางครั้งอาจไม่มีเวลาว่างสำหรับครอบครัว หรือเวลาส่วนตัวในการทำกิจกรรมต่างๆ ตามที่ต้องการ (Kaewkeattikhun, 2011) และนอกจากนี้ การสื่อสารด้วยเทคโนโลยี โทรศัพท์มือถือ โทรสาร คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต และอุปกรณ์อำนวยความสะดวกอื่นๆ อีกมากมาย เป็นส่วนช่วยให้มนุษย์ปัจจุบันนี้สามารถทำงานได้ในทุกที่ทุกเวลา แต่ในทางกลับกัน ก็มีผลทำให้ชีวิตการทำงานมีมากกว่าชีวิตส่วนตัว โดยที่อาจมีการส่งงาน ติดตามการทำงาน ผ่านทางระบบโซเซียลเน็ตเวิร์คต่างๆ ได้ตลอดเวลา อีกทั้งความเป็นส่วนตัวต่างๆ สิทธิที่พึงมีของแต่ละคน ก็ถูกลดทอนลงไปด้วยระบบเหล่านี้เช่นกัน ซึ่งหลายคนมีคำกล่าวว่า เมื่อมีระบบโซเซียลเน็ตเวิร์คเหล่านี้ ความเป็นส่วนตัวก็ไม่มีอีกต่อไป และทั้งนี้ตามความเหมาะสมของการดำเนินชีวิตนั้น จึงต้องจัดสรรแบ่งเวลาให้งานและชีวิตส่วนตัวเป็นไปอย่างเหมาะสม แต่โดยทั่วไป งานและชีวิตมักจะเป็นความต้องการที่ขัดกันระหว่างองค์กรกับพนักงาน โดยองค์กรต้องการให้พนักงานใช้เวลาทุ่มเทกับการทำงาน ในขณะที่พนักงานเองต้องการใช้เวลากับชีวิตความเป็นอยู่และครอบครัวอย่างมีความสุข งานและชีวิตจึงมีผลกระทบซึ่งกันและกัน (Glezer & Wolcott, 1999) เมื่อเกิดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว จะส่งผลเสียต่อทั้งพนักงานและครอบครัว ทำให้เกิดความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ ความพึงพอใจในชีวิตและในการทำงานลดลง มีอัตราการขาดงาน ลาออกเพิ่มมากยิ่งขึ้น ดังนั้น การที่ทั้งงานและชีวิตครอบครัวจะประสบความสำเร็จได้นั้น จะต้องมีความสมดุลซึ่งกันและกันระหว่างงานและชีวิตครอบครัว (Kaewkeattikhun, 2011)

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า ประเด็นในการตอบสนองความต้องการ และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพประเด็นหนึ่ง คือ เรื่องของความสมดุลของชีวิตการทำงานและครอบครัว ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งของคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life--QWL) (Walton, 1973) ที่มีความหมายถึงถึงความรู้สึกทางกายและจิตใจของคนทำงาน ที่ทำให้เกิดการทำงานอย่างเต็มที่ มีประสิทธิภาพ ด้วยความเต็มใจ และมีความสุข หรืออาจกล่าวได้ว่า เป็นความรู้สึกทุกมิติของการทำงาน เป็นกระบวนการที่มาจากการที่องค์กรได้ตอบสนองในปัจจัยต่างๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับความต้องการของมนุษย์และมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของบุคคลเหล่านั้น (Pratumwan, 2001) จากงานวิจัยต่างๆ แสดงให้เห็นถึง ปัจจัยหนึ่งในเรื่องของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในด้านของความสมดุลของชีวิตการทำงานและครอบครัวที่ดี จากงานวิจัยของ ปริณดา สมควร (Somkuan, 2014) เรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ได้เสนอว่าพนักงานให้ความสำคัญกับด้านความเป็นส่วนตัว และการที่องค์กรสนับสนุนการมีเวลาส่วนตัว รวมถึงออมรรัตน์ แก้วทวี (Kaewtavee, 2012) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลชีวิตกับ

การทำงาน ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน กับความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ภาคใต้ ที่พบว่า พยาบาลวิชาชีพ มีระดับสมดุลชีวิตกับการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากมีภาระงานมาก ทำให้ต้องใช้เวลาส่วนใหญ่ในการทำงานมากกว่าการอยู่กับครอบครัว นอกจากนี้ องค์ประกอบในด้านของสวัสดิการและเงินสนับสนุนต่างๆ ให้กับบุคลากรยังเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญในเรื่องของความสมดุลของชีวิตการทำงานและครอบครัว ดังเช่นงานวิจัยจากสำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล (ก.พ.) (Office of the Civil Service Commission, 2011) ที่ทำการศึกษาโครงการเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรภาครัฐ: ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน-ระบบการหยุดราชการทดแทน พบว่าหน่วยงานจำเป็นต้องมีการสำรวจภาวะหนี้สินของข้าราชการ และเงินสนับสนุนในด้านต่างๆ ให้กับพนักงาน อีกทั้ง ชนิกานต์ ทิพย์โส (Thipso, 2007) ที่ศึกษาเรื่อง ความสมดุลของชีวิตและการทำงานของพนักงานในช่วงเตรียมการโยกย้ายสู่สุวรรณภูมิ โดยได้ข้อสรุปว่า องค์กรต้องมีการจัดสรรสวัสดิการในการดูแลครอบครัวของพนักงานให้ได้อย่างเหมาะสมอีกด้วย ซึ่งทั้งหมดนี้จะส่งผลให้ผลิตผลของพนักงานและองค์กรเพิ่มขึ้น เนื่องจากความสมดุลของชีวิตการทำงานและครอบครัว เป็นกิจกรรมที่มีการปรับเปลี่ยนการทำงาน และการมีส่วนร่วมของพนักงาน ทำให้การสื่อสารและการประสานงานระหว่างพนักงานดีขึ้น มีการบูรณาการของงานทุกๆ แผนก จึงส่งผลให้ผลิตผลโดยรวมเพิ่มขึ้น อีกทั้งยังเป็นกิจกรรมที่สร้างแรงจูงใจในการทำงานแก่พนักงาน เช่น เวลาทำงานที่ยืดหยุ่น (flexible work hour) สวัสดิการที่ส่งเสริมชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน (employee-friendly benefits) ดูแลสมาชิกในครอบครัว (family care program) หรือการอำนวยความสะดวกต่างๆ แก่พนักงาน (personal convenience service) เป็นต้น โดยสิ่งเหล่านี้จะตอบสนอง ความต้องการของพนักงาน ทำให้เกิดความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน นอกจากนี้ยังทำให้พนักงานมีส่วนร่วมในการทำงานและการตัดสินใจมากขึ้น ส่งผลต่อการมีความสามารถในการทำงานเพิ่มขึ้น อีกด้วย

มหาวิทยาลัยรามคำแหง เป็นมหาวิทยาลัยที่มีเอกลักษณ์เป็น “ตลาดวิชา” ที่มีนักศึกษาสมัครและเข้าศึกษาจำนวนมาก ทั้งจากหลากหลายพื้นที่ และต่างสาขาอาชีพ โดยมีทั้งผู้เรียนที่เป็นพนักงานบริษัท เอกชน ข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ ผู้เรียนผู้ใหญ่ และนักศึกษาทั่วไป ซึ่งมีความแตกต่างในรูปแบบความต้องการการเรียนรู้ บุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยรามคำแหง จึงจำเป็นต้องมีภาระหน้าที่งานต่างๆ ที่ต้องรับผิดชอบ ทุ่มเท ซึ่งอาจทำให้กระทบต่อความสมดุลของชีวิตการทำงานและครอบครัว โดยในปัจจุบันจากการสอบถาม พูดคุยกับบุคลากรสายวิชาการต่างๆ ส่วนใหญ่เกิดความเหน็ดเหนื่อยในการปฏิบัติงาน และรู้สึกถึงการขาดแคลนเวลาส่วนตัวเพื่อทำกิจกรรมต่างๆ อีกด้วย

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาระดับของความสมดุลของชีวิตการทำงานและครอบครัวของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่จะสามารถนำมาเป็นข้อมูลปรับปรุงการทำงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ให้เกิดความสุขและความพึงพอใจสูงสุดได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสมดุลของชีวิตการทำงานและครอบครัวของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
2. เพื่อพัฒนารูปแบบความสมดุลของชีวิตการทำงานและครอบครัวของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาแบบบรรยาย แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ (1) การวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาระดับความสมดุลของชีวิตการทำงานและครอบครัวของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง และ (2) การวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบความสมดุลของชีวิตการทำงานและครอบครัวของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยมีวิธีการดังนี้

1) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย เป็นบุคลากรสายวิชาการ (สาย ก) มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีจำนวนทั้งสิ้น 352 คน (ข้อมูลจากงานบริหารงานบุคคล กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยรามคำแหง วันที่ 2 ตุลาคม 2558) และกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Yamané (Yamané, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อน ร้อยละ 5 ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 182 คน โดยผู้วิจัยเลือกเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเพื่อการวิจัยนี้ ที่จำนวน 200 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย โดยเข้าไปเก็บข้อมูลจากทุกคณะ และสถาบันของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ตามสัดส่วนบุคลากรสายวิชาการ แต่ละหน่วยงาน ซึ่งได้คัดเลือกข้อมูลที่มีความสมบูรณ์จากกลุ่มตัวอย่างมาเป็นจำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 97.00 ของข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

2) ตัวแปรที่ทำการศึกษา คือ ความสมดุลของชีวิตการทำงานและครอบครัวของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประกอบด้วย (1) การจัดการสุขภาพกายและสุขภาพจิต (2) โอกาสในการดูแลสมาชิกในครอบครัว (3) ความยืดหยุ่นในการทำงาน (4) การลางาน (5) การสนับสนุนที่ช่วยประหยัดเวลาแก่พนักงาน (6) การสนับสนุนด้านการเงินแก่พนักงาน และ (7) การสนับสนุนเพื่อเพิ่มประสิทธิผลของสมดุลชีวิตการทำงาน เป็นตัวแปรตาม

3) เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วย คำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อความสมดุลของชีวิตการทำงานและครอบครัว (work-life balance) โดยได้ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ซึ่งเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์ในการภาคการศึกษา และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการบริหารงานบุคคล รวมทั้งมี

ความเชี่ยวชาญในด้านเนื้อหาวิชาการและการเรียนการสอนในด้านที่เกี่ยวข้อง เป็นผู้ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา รายละเอียดของข้อคำถาม ความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ ตลอดจนความเหมาะสมของการตอบสนองแต่ละข้อคำถามในแบบสอบถาม จากนั้นนำผลการพิจารณาที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามปฏิบัติการหรือจุดประสงค์ (Index Of Consistency--IOC) โดยได้ปรับแก้ไขข้อคำถามจากคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ จนได้ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามในแบบสอบถามอยู่ระหว่าง 0.67-1.00

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเพื่อใช้ศึกษาข้อมูลเชิงลึกจากผู้เชี่ยวชาญ อาจารย์ และบุคลากรสายวิชาการ (สาย ก) มหาวิทยาลัยรามคำแหง จำนวน 7 ท่าน โดยมีขั้นตอนในการสร้าง คือ การพัฒนาข้อคำถามในการสัมภาษณ์จากข้อมูลที่มีประเด็นสำคัญจากแบบสอบถามใน ส่วนที่ 1 และจากทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

4) การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถาม และนำกลับมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อศึกษาระดับความสมดุลของชีวิตการทำงานและครอบครัวของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง และนำประเด็นที่สำคัญมาพัฒนาแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เพื่อใช้ศึกษาข้อมูลเชิงลึกจากผู้เชี่ยวชาญ อาจารย์ และบุคลากรสายวิชาการ (สาย ก) มหาวิทยาลัยรามคำแหง จำนวน 7 ท่าน ซึ่งคัดเลือกจากคุณสมบัติ และคุณสมบัติตามผู้วิจัยได้กำหนดไว้

5) การวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 1 การหาค่าสถิติพื้นฐานของปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง และวิเคราะห์ข้อมูลของตัวแปรต่างๆ จากแบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ คือ ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

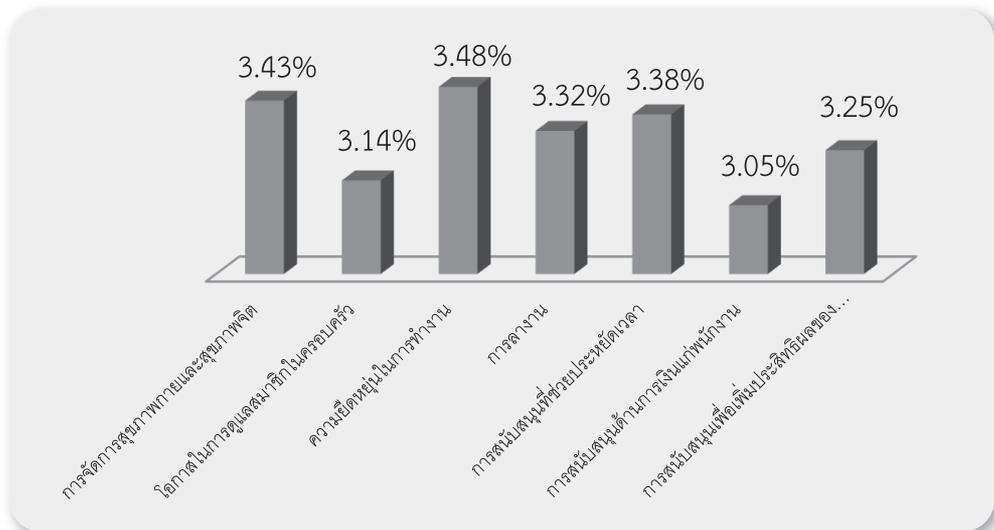
ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกด้วยแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ อาจารย์ และบุคลากรสายวิชาการ (สาย ก) มหาวิทยาลัยรามคำแหง จำนวน 7 ท่าน มาวิเคราะห์ สังเคราะห์ และอภิปรายผล

6) การนำเสนอผลการศึกษาวิจัย

การนำเสนอข้อมูลจะอยู่ในลักษณะการพรรณนาความ (Descriptive Presentation) ประกอบด้วยตารางแสดงผลทางสถิติที่ได้จากการวิจัย

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า ระดับความสมดุลของชีวิตการทำงานและครอบครัวของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบพบว่า องค์ประกอบทั้งหมดอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง โดยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยระดับความสมดุลของชีวิตการทำงานและครอบครัวของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง สูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ (1) ความยืดหยุ่นในการทำงาน (2) การจัดการสุขภาพกายและสุขภาพจิต และ (3) การสนับสนุนที่ช่วยประหยัดเวลา ตามลำดับ ส่วนองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยระดับความสมดุลของชีวิตการทำงานและครอบครัวของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ต่ำที่สุด คือ การสนับสนุนด้านการเงินแก่พนักงาน ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพ 1 ค่าเฉลี่ยร้อยละของระดับความสมดุลของชีวิตการทำงานและครอบครัวของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

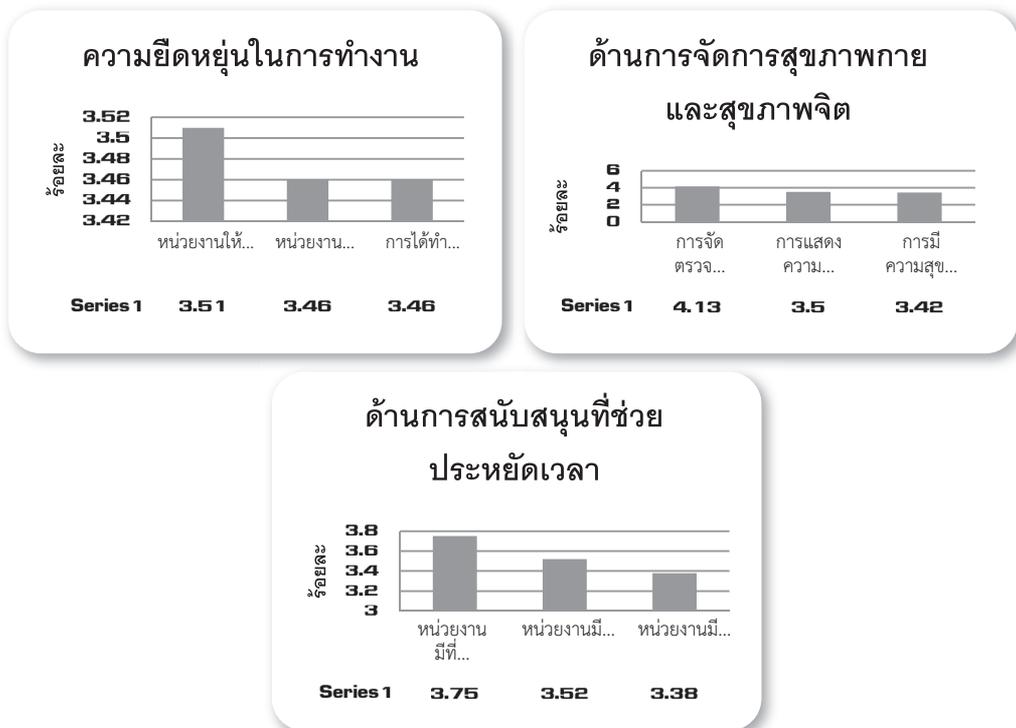
ในแต่ละข้อขององค์ประกอบของความสมดุลของชีวิตการทำงานและครอบครัวของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีประเด็นสำคัญ สามารถสรุปได้ดังนี้ (แสดงในภาพที่ 2-3)

1. ด้านความยืดหยุ่นในการทำงาน เมื่อพิจารณาในรายชื่อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ (1) การที่หน่วยงานให้ความสำคัญต่อเวลาในการเข้า-ออกงาน ตามความเหมาะสม (2) การที่หน่วยงานกระจายภาระ หน้าที่งานให้กับบุคลากรทุกคน อย่างเหมาะสม และ (3) การได้ทำกิจกรรมอื่นๆ ที่ชื่นชอบได้นอกเหนือจากเวลางาน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ไม่มีการทำงานล่วงเวลา หรือในวันหยุดเป็นประจำ

2. ด้านการจัดการสุขภาพกายและสุขภาพจิต เมื่อพิจารณาในรายชื่อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ (1) การจัดตรวจสุขภาพประจำปีให้บุคลากร (2) การแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสิทธิที่ตนพึงมี พึงได้ในที่ทำงานอย่างเสรี และ (3) การมีความสุขเมื่ออยู่ในที่ทำงาน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การปรับสภาพแวดล้อม เหมาะสม ถูกสุขลักษณะ มีสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอ

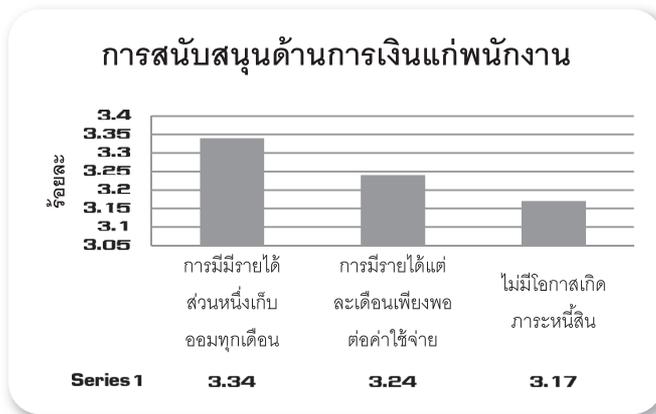
3. ด้านการสนับสนุนที่ช่วยประหยัดเวลา เมื่อพิจารณาในรายชื่อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ (1) การที่หน่วยงานมีที่ทำการไปรษณีย์ อยู่ภายในองค์กรหรือใกล้เคียง สำหรับให้บริการอย่างเพียงพอ (2) การที่หน่วยงานมีบริการทางการแพทย์ อยู่ภายในองค์กรหรือใกล้เคียง สำหรับให้บริการอย่างเพียงพอ และ (3) การที่หน่วยงานมีร้านอาหารอยู่ในองค์กรหรือใกล้เคียง สำหรับให้บริการอย่างเพียงพอ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การที่หน่วยงานมีห้องอาหารอยู่ในองค์กรหรือใกล้เคียง สำหรับให้บริการอย่างเพียงพอ

4. ด้านการสนับสนุนด้านการเงินแก่พนักงาน เมื่อพิจารณาในรายชื่อ พบว่า ทั้งหมดอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ (1) การมีมีรายได้ส่วนหนึ่งเก็บออมทุกเดือน



ภาพ 2 ค่าเฉลี่ยร้อยละของระดับความสมดุลของชีวิตการทำงานและครอบครัวของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยรามคำแหงในด้านต่างๆ แยกรายชื่อ (ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก)

(2) การมีรายได้แต่ละเดือนเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น และ (3) ไม่มีโอกาสเกิดภาระหนี้สินที่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตและงาน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม เช่นทุนการศึกษา การกู้ยืมดอกเบี้ยต่ำ เงินฌาปนกิจสงเคราะห์



ภาพ 3 ค่าเฉลี่ยร้อยละของระดับความสมดุลของชีวิตการทำงานและครอบครัวของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยรามคำแหงในด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด แยกรายชื่อ

วัตถุประสงค์ที่ 2 ผลการวิจัยพบว่า จากการสัมภาษณ์ สอบถามข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ 7 ท่าน มีดังนี้

1. ด้านความยืดหยุ่นในการทำงาน เป็นองค์ประกอบที่มีระดับความสมดุลของชีวิตการทำงานและครอบครัวของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง อยู่ในระดับสูงที่สุด

1.1 การทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุดเป็นประจำ

ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในกรณีนี้ว่า บุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยรามคำแหงต้องมีการปฏิบัติงานล่วงเวลา หรือส่วนใหญ่จำเป็นต้องปฏิบัติงานในวันหยุดเป็นประจำนั้นเกิดจากภาระงานสอนทั้งในภาคปกติ และโครงการพิเศษต่างๆ ของแต่ละคณะ ซึ่งการแก้ไขปัญหาเหล่านี้ น่าจะสามารถทำได้โดยการวางแผนอัตรากำลัง ของบุคลากรในคณะ เพื่อดำเนินการขออัตรากำลังตามที่เหมาะสม รวมถึงการจัดตารางการเรียนการสอนล่วงหน้า และการให้บุคลากรสายวิชาการ ได้มีส่วนร่วมในการจัดตารางการเรียนการสอน รวมถึงความสมัครใจของอาจารย์ผู้สอนในบางกรณี (หากเลือกได้) เพื่อให้เกิดความเหมาะสมต่อเวลา วันหยุดพักผ่อน กิจกรรมส่วนตัว ของแต่ละคนให้ได้มากที่สุด

1.2 การเปิดโอกาสให้สามารถปฏิบัติงานที่บ้าน หรือภายนอกสำนักงานได้ตามความเหมาะสม

ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่ ได้ให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในกรณีนี้ว่า หน่วยงานต่างๆ ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ยังไม่ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรสายวิชาการ ปฏิบัติงานที่บ้าน หรือนอกสำนักงาน นั้น เนื่องจากการทำงานในระบบราชการจำเป็นต้องมีระเบียบในการลงชื่อเข้าปฏิบัติงาน และปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงาน อีกทั้งในระบบราชการยังไม่มีวิธีการควบคุมการปฏิบัติงาน รวมถึงวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานในรูปแบบดังกล่าวที่เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ และผู้เชี่ยวชาญบางท่านได้ให้ข้อเสนอที่แตกต่างในบางกรณีว่า การปฏิบัติงานภายนอกสำนักงาน อาจช่วยให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ พบเจอสิ่งใหม่ๆ และนำมาปรับใช้กับหน้าที่การงานได้ ซึ่งเป็นข้อดีในอีกด้านหนึ่ง

1.3 การทำกิจกรรมอื่นๆ ที่ชื่นชอบได้นอกเหนือจากเวลางาน

ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในกรณีนี้ว่า การสนับสนุนจากหน่วยงาน ให้เกิดกิจกรรมอื่นๆ นอกเวลางาน สำหรับบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ในการศึกษาดูงานในส่วนต่างๆ ทั้งในประเทศ และต่างประเทศ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ ปรับใช้กับงานปัจจุบัน และเกิดความคิดสร้างสรรค์เพิ่มขึ้น และมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม คือ การทำกิจกรรมอื่นๆ ที่มากเกินไป อาจก่อให้เกิดค่าใช้จ่ายต่างๆ เพิ่มมากยิ่งขึ้นด้วย นอกจากนี้สถานภาพทางกรรมสิทธิ์ของระดับความสมดุลของชีวิตการทำงานและครอบครัวที่แตกต่างกันด้วยในกรณีนี้

2. ด้านการสนับสนุนด้านการเงินแก่พนักงาน เป็นองค์ประกอบที่มีระดับความสมดุลของชีวิตการทำงานและครอบครัวของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง อยู่ในระดับต่ำที่สุด

2.1 การได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม เช่น ทุนการศึกษา การกู้ยืมดอกเบี้ยต่ำ เงินฌาปนกิจสงเคราะห์

ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในกรณีนี้ว่า กรณีการได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมต่างๆ ที่มีของมหาวิทยาลัยรามคำแหงนี้ ตามนโยบายได้มีกำหนดไว้ แต่อาจเกิดความไม่ทั่วถึงกับบุคลากรสายวิชาการ ซึ่งเนื่องมาจากการสื่อสาร ประชาสัมพันธ์จากทางมหาวิทยาลัยฯ ทำให้การรับรู้ในเรื่องเหล่านี้ไม่ทั่วถึง

2.2 การได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนจากหน่วยงาน ค่ำค่า เหมาะสมกับ ปริมาณงาน หน้าที่ ความรับผิดชอบ

ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในกรณีนี้ว่า การนำวิธีการให้น้ำหนักของงานต่างๆ ตามความเหมาะสม (job weight) รวมถึงการนำวิธีการประเมินคุณภาพ และประสิทธิภาพงาน และการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง มาใช้อย่างจริงจัง ถูกต้องตามหลักการ และมีคุณธรรม และในภาระหน้าที่ของอาจารย์มหาวิทยาลัยฯ ที่ต้องดูแลนักเรียน นักศึกษา อาจเกิดการใช้จ่ายเงินสำรองจ่ายต่างๆ สำหรับโครงการที่รับผิดชอบ ส่งผลกระทบต่อรายได้ จึงควรมีการพิจารณาปรับ

งบประมาณสำหรับการดำเนินโครงการต่างๆ ให้กับนักเรียน นักศึกษา เพิ่มมากยิ่งขึ้น รวมถึงการพัฒนาขั้นตอนการเบิกจ่ายที่รวดเร็วมากยิ่งขึ้นอีกด้วย

2.3 โอกาสเกิดภาระหนี้สินที่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตและงาน

ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในกรณีนี้ว่า บุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยรามคำแหงส่วนใหญ่ ยังคงมีปัญหาเกี่ยวกับภาระหนี้สินที่เกิดขึ้น เนื่องจากการใช้จ่ายเพื่อการซื้อหาสิ่งต่างๆ ที่ต้องการในชีวิตประจำวัน ซึ่งน่าจะมีผลกระทบต่อการทำงานในองค์กรและครอบครัว ซึ่งส่งผลกระทบต่อระดับความสมดุลของชีวิตการทำงานและครอบครัว

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย วัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ระดับความสมดุลของชีวิตการทำงานและครอบครัวของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ในระดับปานกลาง โดยองค์ประกอบที่มีระดับความสมดุลของชีวิตการทำงานและครอบครัว สูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ (1) ความยืดหยุ่นในการทำงาน (2) การจัดการสุขภาพกายและสุขภาพจิต และ (3) การสนับสนุนที่ช่วยประหยัดเวลา ตามลำดับ ซึ่งน่าจะมาจากการที่บุคลากรในสายวิชาการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ซึ่งส่วนใหญ่มีหน้าที่ในงานสอน การเขียนตำรา รวมถึงการทำงานวิจัย เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และเป็นผลงานทางวิชาการ เป็นส่วนหนึ่งของภาระงานที่ได้ถูกกำหนดไว้ในบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยรามคำแหงนั้น โดยส่วนใหญ่ ทางคณะต่างๆ เปิดโอกาสให้กับบุคลากรสายวิชาการนี้ มีการปฏิบัติงานที่ไม่เข้มงวดในการเข้าปฏิบัติงานที่สำนักงาน หรือเป็นการเปิดโอกาสให้สามารถค้นคว้าหาความรู้ และปฏิบัติงานได้นอกสำนักงานนั่นเอง ซึ่งสอดคล้องกับ อมรรัตน์ แก้วทวี (Kaewtavee, 2012) ที่ได้ศึกษาศึกษาเรื่อง *การศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลชีวิตกับการทำงาน ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน กับความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ภาคใต้* โดยพบว่า พยาบาลวิชาชีพ มีระดับสมดุลชีวิตกับการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เช่นกัน

นอกจากนี้มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีนโยบายในการดูแล จัดการทางด้านสุขภาพกายให้กับพนักงานของมหาวิทยาลัยฯ อยู่อย่างสม่ำเสมอ โดยมีการตรวจสุขภาพประจำปี และสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลให้กับบุคลากรทุกหน่วยงาน อีกทั้ง การที่ภายในบริเวณมหาวิทยาลัยฯ มีการอำนวยความสะดวกในการให้บริการด้านอาหาร การทำธุรกรรมต่างๆ ทั้งทางการเงินและอื่นๆ สะดวก รวดเร็ว ช่วยประหยัดเวลาในการทำกิจกรรมส่วนตัว และของครอบครัว ได้มากยิ่งขึ้น โดยมีทั้งโรงอาหาร ธนาคาร และที่ทำการไปรษณีย์ อยู่ภายในบริเวณมหาวิทยาลัยฯ ที่คอยให้บริการในช่วงเวลาราชการ ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของอุไรพร จันทะอุ่มเม้า และคณะ (Chanta-u-moa et al, 2011) ได้ทำการวิจัยเรื่อง *การประเมินความพึงพอใจในงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ของบุคลากรสุขภาพในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข* ที่พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานต่างๆ เหล่านี้ล้วนเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการ

ทำงาน และสนับสนุนความพึงพอใจในการทำงานในองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวิมล บัวผัน (Buapan, 2011) เรื่อง *ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชีมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์* ซึ่งพบว่า ความยืดหยุ่นในการทำงาน เป็นหัวข้อที่กลุ่มประชากรในการวิจัยได้รับอย่างเหมาะสม อยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลางเช่นกัน

ส่วนองค์ประกอบที่มีระดับความสมดุลของชีวิตการทำงานและครอบครัว ต่ำที่สุด คือ การสนับสนุนด้านการเงินแก่พนักงาน อาจเป็นผลเนื่องมาจากการได้รับสวัสดิการต่างๆ เช่น ทุนการศึกษา การกู้ยืมดอกเบี้ยต่ำ เงินฌาปนกิจสงเคราะห์ ที่อาจจะไม่ทั่วถึง รวมถึงการประชาสัมพันธ์ ปฐมนิเทศน์พนักงานใหม่ ให้ได้ทราบเกี่ยวกับหัวข้อนี้ไม่ทั่วถึง ซึ่งทำให้บุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยรามคำแหงเกิดความเข้าใจผิด หรือไม่ได้รับข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องนั่นเอง สอดคล้องกับ สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล (ก.พ.) (2548) ที่ทำการศึกษาคำ *โครงการเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรภาครัฐ: ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน-ระบบการหยุดราชการทดแทน* พบว่าหน่วยงานจำเป็นต้องมีการสำรวจภาวะหนี้สินของข้าราชการ และเงินสนับสนุนในด้านต่างๆ ให้กับพนักงาน อีกด้วย

จากผลการวิจัย วัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ผลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญในเรื่องความสมดุลของชีวิตการทำงานและครอบครัวของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง เมื่อนำมาวิเคราะห์สังเคราะห์ ข้อมูลที่ได้ มีประเด็นสำคัญต่างๆ ที่สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาระดับความสมดุลของชีวิตการทำงานและครอบครัวของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย ดังนี้

1. ด้านความยืดหยุ่นในการทำงาน มีหัวข้อที่มีประเด็นสำคัญ ดังนี้

1.1 การทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุดเป็นประจำ

การที่บุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยรามคำแหงต้องมีการปฏิบัติงานล่วงเวลา หรือส่วนใหญ่จำเป็นต้องปฏิบัติงานในวันหยุดเป็นประจำนั้น เกิดจากภาระงานสอนทั้งในภาคปกติ และโครงการพิเศษต่างๆ ของแต่ละคณะ ซึ่งเป็นส่วนที่เกิดจากทั้งความสมัครใจ และความรับผิดชอบต่อหน่วยงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยการแก้ไขปัญหานี้ จะสามารถทำได้โดยการวางแผนอัตรากำลัง ของบุคลากรในคณะ เพื่อดำเนินการขออัตรากำลังตามที่เหมาะสม รวมถึงการจัดตารางการเรียนการสอนล่วงหน้า และการให้บุคลากรสายวิชาการ ได้มีส่วนร่วมในการจัดตารางการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดความเหมาะสมต่อเวลา วันหยุดพักผ่อน กิจกรรมส่วนตัว ของแต่ละคนให้ได้มากที่สุด ซึ่งในส่วนนี้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของอมรรัตน์ แก้วทวี (Kaewtavee, 2012) ที่ได้ศึกษาศึกษาเรื่อง *การศึกษความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลชีวิตกับการทำงาน ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน กับความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ภาคใต้* ที่พบว่าการมีภาระงานมากเกินไป หรือไม่สามรถกำหนดวันเวลาได้ มีผลต่อระดับความสมดุลของชีวิตการทำงานและครอบครัว

1.2 การเปิดโอกาสให้สามารถปฏิบัติงานที่บ้าน หรือภายนอกสำนักงานได้ตามความเหมาะสม

หน่วยงานต่างๆ ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ยังไม่ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรสายวิชาการ ปฏิบัติงานที่บ้าน หรือนอกสำนักงานนั้น เนื่องจากการทำงานในระบบราชการจำเป็นต้องมีระเบียบในการลงชื่อเข้าปฏิบัติงาน และปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงาน อีกทั้งในระบบราชการยังไม่มีวิธีการควบคุมการปฏิบัติงาน รวมถึงวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานในรูปแบบดังกล่าวที่เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ ดังนั้นมหาวิทยาลัยฯ อาจหาข้อสรุปในเรื่องของวิธีการปฏิบัติงานที่เหมาะสม และเป็นธรรมต่อบุคลากรทั้งหมดในมหาวิทยาลัยรามคำแหง เพื่อให้ได้ความพึงพอใจ และความสมดุลของชีวิตการทำงานและครอบครัว ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยฯ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Walton, 1973) ในด้านสิทธิของพนักงาน (constitutionalism) ที่เสนอว่า การที่บุคลากรได้มีสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย และแสดงออกในสิทธิ์ซึ่งกันและกัน หรือการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน

1.3 การทำกิจกรรมอื่นๆ ที่ขึ้นชอบได้นอกเหนือจากเวลางาน

การสนับสนุนจากหน่วยงาน ให้เกิดกิจกรรมอื่นๆ นอกเวลางาน ที่เป็นไปตามความต้องการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยรามคำแหงนั้น สามารถสนับสนุนได้ในเรื่องของการศึกษาดูงานในส่วนต่างๆ ทั้งในประเทศ และต่างประเทศ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ ปรับใช้กับงานปัจจุบัน และเกิดความคิดสร้างสรรค์เพิ่มขึ้น แต่หากมีการทำกิจกรรมอื่นๆ ที่มากเกินไป อาจก่อให้เกิดค่าใช้จ่ายต่างๆ เพิ่มมากยิ่งขึ้น จึงควรที่หน่วยงานจะสนับสนุน หรือให้ความสำคัญในด้านนี้ พร้อมไปกับการปลูกฝังค่านิยม และหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงควบคู่ไปด้วย ซึ่งจะแก้ไขปัญหาในด้านของการเงิน และค่าใช้จ่ายต่างๆ ของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยรามคำแหงให้เป็นไปตามความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวิมล บัวผัน (Buapan, 2011) ที่ศึกษาเรื่อง *ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชีมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์* ซึ่งพบว่า ความอิสระในการทำงาน การสนับสนุนจากหน่วยงาน หัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงานในการลางานเพื่อดูแลครอบครัว เป็นสิ่งที่จะเพิ่มระดับความสมดุลของชีวิตการทำงานและครอบครัวได้ รวมถึงในเรื่องของความเครียดในการทำงานที่ลดลง ซึ่งมีส่วนช่วยยกระดับความสมดุลในชีวิตการทำงานและครอบครัวได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Parker and DeCotiis (1983) ในด้านของงาน (work itself) ซึ่งหมายถึง ลักษณะของงานที่ต้องปฏิบัติ รวมไปถึงความหลากหลายของงาน ที่จะทำให้เกิดความเครียดในการทำงาน หากไม่มีความหลากหลาย หรือซ้ำซากจำเจ นั่นเอง

2. ด้านการสนับสนุนด้านการเงินแก่พนักงาน มีหัวข้อที่มีประเด็นสำคัญ ดังนี้

2.1 การได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม เช่น ทุนการศึกษา การกู้ยืมดอกเบี้ยต่ำ เงินมาปนกิจสงเคราะห์

การได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมต่างๆ ที่มีของมหาวิทยาลัยรามคำแหงนี้ ตามนโยบายได้มีกำหนดไว้ตามความเหมาะสม อาจเกิดความไม่ทั่วถึงกับบุคลากรสายวิชาการ ซึ่งเนื่องมาจากการสื่อสาร

ประชาสัมพันธ์จากทางมหาวิทยาลัยฯ ทำให้การรับรู้ในเรื่องเหล่านี้ไม่ทั่วถึง ซึ่งมหาวิทยาลัยฯ ควรมีการรวบรวมระเบียบต่างๆ ในด้านนี้ นำเสนอให้แต่ละคณะ และส่วนย่อยต่างๆ เกิดความเข้าใจ และรับทราบโดยทั่วกัน และควรที่จะมีการนำเสนอให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยฯ ทราบ ตั้งแต่ช่วงเริ่มเข้าปฏิบัติงานอย่างเป็นทางการ โดยเป็นการนำเสนอในการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ของมหาวิทยาลัยฯ

2.2 การได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนจากหน่วยงาน ค่ำค่า เหมาะสมกับ ปริมาณงาน หน้าที่ ความรับผิดชอบ

การนำวิธีการให้น้ำหนักของงานต่างๆ ตามความเหมาะสม (job weight) รวมถึงการประเมินคุณภาพ และประสิทธิภาพงานจากบุคลากรสายวิชาการ ที่เป็นไปอย่างถูกต้อง ตามหลักการ และมีคุณธรรม จะสามารถแก้ไขกรณีนี้ได้ เพื่อให้การให้ค่าตอบแทนตามงานต่างๆ มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้วิธีการประเมินบุคลากร ในด้านผลตอบแทนต่างๆ อาจไม่มีประสิทธิภาพ หรือไม่ตรงตามบริบทที่ถูกต้อง จึงทำให้บุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีความรู้สึกว่าการได้รับค่าตอบแทนดังกล่าวไม่เป็นธรรมนั่นเอง ซึ่งการปรับปรุงสิ่งเหล่านี้ จะทำให้ได้รับการยอมรับจากบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยรามคำแหงเพิ่มมากยิ่งขึ้นด้วย

2.3 โอกาสเกิดภาระหนี้สินที่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตและงาน

บุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยรามคำแหงส่วนใหญ่ ยังคงมีปัญหาเกี่ยวกับภาระหนี้สินที่เกิดขึ้น เนื่องจากการใช้จ่ายเพื่อการซื้อสิ่งต่างๆ ที่ต้องการในชีวิตประจำวัน ซึ่งน่าจะมีผลกระทบต่อ การปฏิบัติงานในองค์กรและครอบครัว ซึ่งส่งผลกระทบต่อระดับความสมดุลของชีวิตการทำงานและครอบครัว โดยหน่วยงานสามารถช่วยเหลือในด้านนี้ได้โดยการให้คำปรึกษา และช่วยเหลือเป็นรายกรณี เช่น การประชาสัมพันธ์ในเรื่องเงินกู้ยืมในรูปแบบต่างๆ ที่มีของมหาวิทยาลัยฯ เป็นต้น และปลูกฝังหลักปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง เพื่อสร้างความเข้าใจ และสำนึกในการปฏิบัติตัวต่อบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยรามคำแหงได้ดียิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ด้านความยืดหยุ่นในการทำงาน ผู้บริหารหรือผู้เกี่ยวข้องของคณะต่างๆ ในมหาวิทยาลัยรามคำแหง ควรดำเนินการจัดตารางการเรียนการสอน ทั้งในภาคปกติ และโครงการพิเศษต่างๆ อย่างเหมาะสมตามจำนวนอาจารย์ผู้สอน รวมถึงการจัดตามตารางการเรียนการสอนล่วงหน้า เพื่อให้ผู้สอนสามารถเตรียมความพร้อม และจัดสรรเวลาของตัวเองได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ การจัดสรรภาระหน้าที่งานต่างๆ

ควรมีการเกลี้ยให้เหมาะสม อย่างเท่าเทียม และเป็นธรรมมากยิ่งขึ้น เพื่อป้องกันไม่ให้งานบางอย่างตกอยู่ที่บุคลากรสายวิชาการกลุ่มใดโดยเฉพาะหรือคนใดคนหนึ่ง ซึ่งจะทำให้เกิดการทำงานล่วงเวลา รวมถึงต้องปฏิบัติหน้าที่ในวันหยุด หรือนอกเหนือเวลางาน ทำให้ระดับความสมดุลของชีวิตการทำงานและครอบครัวของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยรามคำแหงลดลง

2. ด้านความยืดหยุ่นในการทำงาน ในเรื่องของการเปิดโอกาสให้บุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง สามารถปฏิบัติงานจากที่บ้าน หรือนอกสำนักงานได้นั้น อาจไม่ใช่วิธีการที่เหมาะสมในการที่จะเพิ่มระดับความสมดุลของชีวิตการทำงานและครอบครัว เนื่องจากการทำงานในระบบราชการนั้นมีระเบียบในการลงชื่อเข้าปฏิบัติงาน และปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงาน อีกทั้งในระบบราชการยังไม่มีวิธีการควบคุมการปฏิบัติงาน รวมถึงวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานในรูปแบบนี้ อย่างเหมาะสม มีประสิทธิภาพ โดยหากอาจารย์ หรือบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง จำเป็นจะต้องปฏิบัติงานภายนอกสำนักงาน หรือค้นคว้าในเรื่องต่างๆ ควรดำเนินการแจ้งหน่วยงานให้ทราบเป็นกรณีไป ซึ่งจากลักษณะการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆ ในมหาวิทยาลัยรามคำแหงนี้ ก็ได้มีความยืดหยุ่นให้ในลักษณะดังกล่าวอย่างเหมาะสมตามธรรมเนียมปฏิบัติเดิมอยู่แล้ว ดังนั้นอาจนำเสนอในการปลูกฝังเรื่องของวินัยการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยรามคำแหงในเรื่องนี้ เพื่อให้เกิดความเหมาะสมในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้นได้ ซึ่งจะก่อให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบปฏิบัติ และจัดสรรเวลาต่างๆ ของตนเองได้อย่างเหมาะสมมากยิ่งขึ้นอีกด้วย

3. มหาวิทยาลัยรามคำแหง ควรมีการสื่อสารข้อมูลอย่างทั่วถึง ในเรื่องสวัสดิการต่างๆ ที่บุคลากรพึงได้รับ เช่น ทุนการศึกษาให้กับบุตร การกู้ยืมเงินดอกเบี้ยต่ำ เงินทุนสนับสนุนด้านต่างๆ เป็นต้น ให้กับบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง เพื่อให้เกิดความเข้าใจ และมีโอกาสได้รับอย่างเท่าเทียมกัน และทั่วถึง โดยทางมหาวิทยาลัยฯ สามารถประชาสัมพันธ์ สื่อสารข้อมูลเหล่านี้ได้ด้วย การนำเสนอผ่านเว็บไซต์มหาวิทยาลัยฯ การสื่อสารผ่านการปฐมนิเทศพนักงานใหม่ เป็นต้น

4. จากการที่บุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีเวลาที่ไม่เพียงพอต่อการทำกิจกรรมส่วนตัว หรืองานอดิเรกนอกเหนือเวลางานนั้น มีข้อเสนอแนะว่า การมีงานอดิเรกต่างๆ หรือการมีโอกาสดำรงชีวิต ศึกษาดูงานนั้น เป็นส่วนสำคัญต่อการเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ และก่อให้เกิดการเรียนรู้มากยิ่งขึ้น แต่ก็มีโอกาสที่จะก่อเกิดค่าใช้จ่าย หรือนำไปสู่ภาระหนี้สินที่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิต และการปฏิบัติงานได้ ซึ่งหน่วยงานและมหาวิทยาลัยรามคำแหง ควรปลูกฝังบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยฯ ในเรื่องการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นอย่างยิ่ง เพื่อให้เกิดสำนึกและการปฏิบัติที่ดี

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการวิจัยเพิ่มเติม ในส่วนของความสมดุลของชีวิตการทำงานและครอบครัวของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยรามคำแหง เพื่อนำผลที่ได้มาเปรียบเทียบ และพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานในองค์กร เนื่องจากบุคลากรทุกสายงานมีความสำคัญกับองค์กรไม่แตกต่างกัน หากพัฒนาไปด้วยกันจะทำให้องค์กรก้าวหน้าและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ทำการวิจัยและพัฒนา (research and development) ต่อเนื่อง จากการนำผลที่ได้ข้อคิดเห็นต่างๆ และข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญในงานวิจัยนี้ โดยเป็นการวิจัยจากการนำไปปรับใช้จริงกับองค์กรและประเมินผล เพื่อปรับปรุงต่อยอดให้กับความสมดุลของชีวิตการทำงานและครอบครัวของบุคลากรขององค์กรต่อไป เพื่อสนับสนุนให้เกิดความสมดุลของชีวิตการทำงานและครอบครัวให้กับบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง และส่งผลถึงการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพสูงสุด

3. ควรทำการวิจัยเพิ่มเติม ในเรื่องของคุณภาพชีวิตในการทำงานของทั้งบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ซึ่งเป็นภาพใหญ่สำหรับพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เพื่อขยายผลในการใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุงการดำเนินงานในองค์กรให้เกิดความสุข และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในองค์กร เนื่องจากบุคลากรทุกหน่วยงานมีความสำคัญต่อองค์กร ซึ่งหากทราบถึงความเหมาะสมในการทำงานต่างๆ จะสามารถนำมาปรับประยุกต์ และพัฒนาให้องค์กรก้าวหน้า และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

สรุป

สรุปโดยรวมของเนื้อหา ระดับความสมดุลของชีวิตการทำงานและครอบครัว ของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยรามคำแหงอยู่ในระดับปานกลาง และองค์ประกอบทั้งหมดอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง โดยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ (1) ความยืดหยุ่นในการทำงาน (2) การจัดการสุขภาพกายและสุขภาพจิต และ (3) การสนับสนุนที่ช่วยประหยัดเวลาตามลำดับ ส่วนองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด 2 อันดับแรก คือ (1) การสนับสนุนด้านการเงินแก่พนักงาน และ (2) โอกาสในการดูแลสมาชิกในครอบครัว ตามลำดับ และจากข้อมูล ข้อเสนอแนะจากการสัมภาษณ์บุคลากรสายวิชาการ (สาย ก) มหาวิทยาลัยรามคำแหง ในด้านต่างๆ ได้ให้ข้อเสนอแนะสำหรับด้านที่มีความสำคัญ เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนา ดังนี้

ความยืดหยุ่นในการทำงาน ในเรื่องของการทำงานในวันหยุดเป็นประจำนั้น บุคลากรสายวิชาการ (สาย ก) มหาวิทยาลัยรามคำแหงต้องมีการปฏิบัติงานในวันหยุดเป็นประจำนั้น สามารถแก้ไขปัญหาเหล่านี้ด้วยการวางแผนอัตราค่าจ้างของบุคลากรในคณะ เพื่อดำเนินการขออัตราค่าจ้างตามที่เหมาะสม รวมถึงการจัดตารางการเรียนการสอนล่วงหน้า และการให้บุคลากรสายวิชาการได้มีส่วนร่วมในการจัดตารางการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดความเหมาะสมต่อเวลา วันหยุดพักผ่อน กิจกรรมส่วนตัวของแต่ละคนให้ได้มากที่สุด

การสนับสนุนด้านการเงินแก่พนักงาน ซึ่งเป็นส่วนที่เกี่ยวข้องกับการได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมเป็นสิ่งสำคัญ เช่น ทุนการศึกษา การกู้ยืมดอกเบี้ยต่ำ เงินฌาปนกิจสงเคราะห์ ซึ่งตามนโยบายของมหาวิทยาลัยฯ นั้น ได้มีกำหนดไว้อย่างเหมาะสม แต่อาจเกิดจากการสื่อสาร ประชาสัมพันธ์จากทางมหาวิทยาลัยฯ ทำให้การรับรู้ในเรื่องเหล่านี้ไม่ทั่วถึง ซึ่งมหาวิทยาลัยฯ ควรมีการรวบรวมระเบียบต่างๆ ในด้านนี้ นำเสนอให้แต่ละหน่วยงาน และส่วนย่อยต่างๆ ให้เกิดความเข้าใจ และรับทราบโดยทั่วกันอย่างสม่ำเสมอ และควรที่จะมีการนำเสนอให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยฯ ทราบ ตั้งแต่ช่วงเริ่มต้นเข้าปฏิบัติงาน อย่างเป็นทางการ โดยคำแนะนำในการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ของมหาวิทยาลัยฯ ซึ่งจะสามารถแก้ไขปัญหา และพัฒนาองค์กรได้มากยิ่งขึ้น

References

- Buapan, S. (2011). *A work-life balance of support staffs in Faculty of business administration, Thammasat Unbiversity*. Research, Master of labour and welfare development, Faculty of social administration, Thammasat University.
- Chanta-u-moa, A. et al., Jamjuree D. and Lelawong S. (2011). *Job satisfaction evaluation and work-life balance of employee in Ministry of public health*. Bangkok: Ministry of public health, Department of medical service, Nursing devision.
- Glezer, H., & Wolcott, I. (1999). *Work and family life: Reciprocal effect*. Marriage and Family Review, 22(3), 287-332.
- Kaewkeattikhun, K. (2011). Work-life Balance. *Human resource Journal*. 1(2), 25-35.
- Kaewtavee, A. (2012). *A work-life balance, Work Safety and Organization citizenship behavior of nurse in private hospital in southern of Thailand*. Thesis. Master of nursing science, Chulalongkorn University.
- Maslow, H. A. (1970). *Motivation and personality (2nd ed.)*. New York: Harper & Row.
- Office of the civil service commission. (2011). *Strategic human resource development of government officer in A.D. 2011-2013*. January 10, 2014. <http://brd.ocsc.go.th>.
- Parker, F. D., & DeCotiis, A. T. (1983). *Organization determinants of job stress*. *Organizational Behavior and Human Performance*, 32(2),160-177.



Pratumwan, S. (2001). *A quality of work life impact on Organization Citizenship Behavior of Employee in Conveyer Manufacturing*. Thesis. Master of science, Kasetsart University.

Somkuan, P (2014). *Work-Life Balance and Performance of polices of Immigration Bureau*. Research, Master of public administration, Faculty of Arts, Krirk University.

Thipso, C. (2007). *Work-Life Balance of employee of Suwannaphumi International Airport*. Research, Master of labour and welfare development, Faculty of social administration, Thammasat University.

Walton, R. E. (1973). *Quality of work life*. Sloan Management Review, 15(1), 11-12.

Yamané, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis*. New York: Harper & Row.