

## บุคลิกภาพและสมดุลในชีวิตและการทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัทผู้ให้บริการระบบทำความเย็นแห่งหนึ่ง

PERSONALITY AND WORK-LIFE BALANCE OF EMPLOYEES: A CASE STUDY OF REFRIGERATION SYSTEM SERVICE PROVIDER COMPANY

ปรัชญา สายเนียม<sup>1</sup> และณัฐวุฒิ โรจน์นirutติกุล<sup>2</sup>  
Pratya Sainium<sup>1</sup> and Nuttawut Rojniruttikul<sup>2</sup>

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 2 ประการคือ 1) เพื่อศึกษาระดับสมดุลในชีวิตและการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการระบบทำความเย็นแห่งหนึ่ง 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ และสมดุลในชีวิตและการทำงานของพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือพนักงานบริษัทผู้ให้บริการระบบทำความเย็นแห่งหนึ่ง จำนวน 105 คน ที่ได้จากการสุ่มอย่างง่าย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วยร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson ในการทดสอบสมมติฐานผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานมีระดับสมดุลในชีวิตและการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) บุคลิกภาพด้านความหวั่นไหว มีความสัมพันธ์ในเชิงลบกับสมดุลในชีวิตและการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และบุคลิกภาพด้านการมีจิตสำนึกบุคลิกภาพด้านเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพด้านการแสดงตัวมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสมดุลในชีวิตและการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนบุคลิกภาพด้านการประนีประนอมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสมดุลในชีวิตและการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**คำสำคัญ:** สมดุลในชีวิตและการทำงานบุคลิกภาพด้านความหวั่นไหวบุคลิกภาพด้านการมีจิตสำนึก

### Abstract

The two main objectives of this research are 1) to study work-life balance of the Refrigeration System Service Provider Company's employees 2) to study the relationship between personality and work-life balance of the employees. The sample used in this research was 105 Refrigeration System Service Provider Company's employees from a simple random sampling. The questionnaire used as an instrument for the research. The statistics used to analyze data were percentage, arithmetic mean, and standard deviation. Pearson's Correlation Coefficient was used to test the hypothesis. The research found that 1) The employees have a work-life balance in the medium level 2) Neuroticism Personality is negatively correlated with work-life balance of employees at .05 level of statistical significance, but Conscientiousness-Personality, Openness to Experience Personality and Extraversion Personality are positively correlated with work-life balance of employees at the level of statistical significant .01 and Agreeableness Personality is positively correlated with work-life balance of employees at .05 level of statistical significance.

<sup>1</sup> นักศึกษาลัทธิสุตรบธ.ม.(บริหารธุรกิจ) คณะการบริหารและจัดการ spratya@gmail.com

<sup>2</sup> ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำสาขาวิชาบริหารธุรกิจและการจัดการ คณะการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง nattawut.ro@kmitl.ac.th

**Keywords:** Work-Life Balance, Neuroticism Personality, Consciousness Personality

## บทนำ

สังคมยุคปัจจุบันองค์การทั้งภาครัฐ ภาครัฐวิสาหกิจและภาคเอกชนต้องปฏิรูปองค์การโดยการปรับเปลี่ยนนโยบายและแผนงานของตนเองให้สามารถแข่งขันกับการเปลี่ยนแปลงและอยู่รอดได้อย่างมีประสิทธิภาพในยุคที่เทคโนโลยีต่าง ๆ เกิดการเปลี่ยนแปลงโดยอาศัยปัจจัยหลาย ๆ ประการ ที่จะช่วยปรับเปลี่ยนแผนงานให้สามารถแข่งขันได้ ซึ่งองค์การต้องพัฒนาความรู้ความสามารถรวมทั้งปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในองค์การองค์การจำเป็นต้องมีการสร้างความพร้อมของพนักงานทุกระดับให้มีความรู้ ความสามารถ และพร้อมที่จะทุ่มเทการทำงานให้กับองค์การในปัจจุบันพนักงานองค์การส่วนใหญ่ต่างประสบปัญหาว่าจะทำอย่างไรจึงจะสร้างสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงานได้ และในสภาพการจราจรที่หนาแน่นในช่วงโมงเร่งด่วน ทำให้พนักงานบางส่วนเลือกที่จะมาทำงานให้เร็วขึ้นหรือเลิกงานให้ช้าลง ซึ่งอาจจะทำให้การใช้เวลากับครอบครัวไม่เพียงพอ ซึ่งนำไปสู่ปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและครอบครัว รวมทั้งปัญหาสุขภาพเนื่องจากขาดการพักผ่อน

การศึกษาพบว่าความสมดุลชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงาน ในการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน ผู้บริหารงานต้องตระหนักถึงความสมดุลชีวิตในการทำงาน โดยมีการบริหารเวลาในการทำงานให้เหมาะสม ใส่ใจคุณภาพชีวิตพนักงาน ผู้บริหารงานและผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลควรปรับปรุงระบบงานต่างๆให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ส่งเสริมการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงานโปรแกรมสมดุลชีวิตการทำงานเป็นกิจกรรมที่มีการปรับเปลี่ยนการทำงานและการมีส่วนร่วมของพนักงานทำให้การสื่อสารและการประสานงานของพนักงานดีขึ้น ทำให้มีบูรณาการของงานทุกๆแผนกเป็นอย่างดีจึงส่งผลให้ผลิตภาพโดยรวมเพิ่มขึ้นโปรแกรมสมดุลชีวิตการทำงานหลายๆกิจกรรมเป็นกิจกรรมที่สร้างแรงจูงใจในการทำงานแก่พนักงานเช่นเวลาทำงานที่ยืดหยุ่นสวัสดิการที่ส่งเสริมชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน

สภาพสังคมเศรษฐกิจที่มีการแข่งขันเพิ่มมากขึ้นย่อมหมายถึง แต่ละองค์การจำเป็นต้องมีการสร้างความพร้อมของพนักงานทุกระดับให้มีความรู้ ความสามารถและพร้อมที่จะทุ่มเทการทำงานให้กับองค์การซึ่งลูกค้าของบริษัทผู้ให้บริการระบบทำความเย็นแห่งนี้ ได้แก่ ห้างสรรพสินค้า ซูเปอร์มาร์เก็ต ร้านจำหน่ายสินค้าอาหารสด และร้านสะดวกซื้อ ซึ่งผู้ให้บริการจำเป็นต้องพร้อมให้บริการในกรณีเร่งด่วนตลอด 24 ชั่วโมง เพื่อดูแลและป้องกันระบบความเย็นล้มเหลว ซึ่งเป็นผลทำให้สินค้าของลูกค้าเน่าเสีย และเกิดความเสียหายได้ บริษัทจึงจำเป็นต้องเน้นการเข้าให้บริการให้ทันเวลา ซึ่งการแจ้งซ่อมจากลูกค้านั้น ก็ไม่สามารถคาดเดาได้ว่าจะเข้ามาเมื่อใด และอาจจะมีการเรียกซ่อมกรณีเร่งด่วนหลาย ๆ แห่งพร้อมกันได้ พนักงานจึงต้องเตรียมความพร้อมอยู่ตลอดเวลา ความรวดเร็ว และคุณภาพการบริการ จึงมีบทบาทสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จของธุรกิจ องค์การที่มุ่งสร้างคุณภาพ สร้างความพึงพอใจในการให้บริการกับลูกค้า ย่อมมีความได้เปรียบในการแข่งขันเชิงธุรกิจ ซึ่งเวลาในการทำงานของพนักงานที่ต้องทำเกินเวลางานปกติ และไม่แน่นอนเป็นประจำ ทำให้พนักงานบริษัทขาดเวลาที่จะทำชีวิตให้มีความสุขพอเหมาะพอที่กัน หรือมีคุณภาพ และยังไม่สามารถแบ่งแยกเวลางานออกจากชีวิตครอบครัวได้ ซึ่งบริษัทผู้ให้บริการระบบทำความเย็นแห่งนี้ มีอัตราการลาออกและการรับพนักงานใหม่ค่อนข้างสูง เนื่องจากพนักงานรู้สึกเหนื่อยล้า ความเครียดสะสม ปัญหาสุขภาพเนื่องจากขาดการพักผ่อนที่เพียงพอ ต้องการความยืดหยุ่นในชีวิตมากขึ้น รายได้ที่ดีขึ้นจึงลาจากบริษัทเพื่อไปแสวงหาทางเลือกที่ดีกว่าให้กับชีวิตของตน

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ และสมดุลในชีวิตและการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการเกี่ยวกับธุรกิจระบบทำความเย็นแห่งหนึ่ง ซึ่งผลจากการวิจัยครั้งนี้จะทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพและสมดุลในชีวิตและการทำงานของพนักงานว่าอยู่ในระดับใด และบุคลิกภาพและสมดุลชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กันอย่างไร เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อส่งเสริมให้องค์กรเสริมสร้างและสนับสนุนพนักงานให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากข้อมูลที่ได้จากงานวิจัยในครั้งนี้สามารถนำไปเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการวางแผนทางแก้ปัญหาสมดุลในชีวิตและการทำงานของพนักงานต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

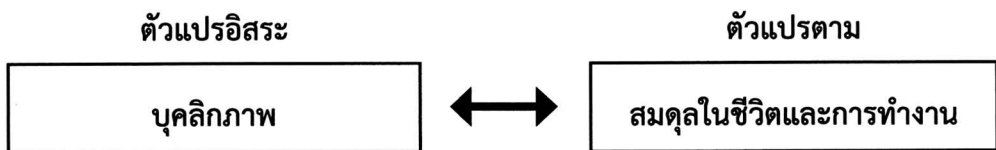
- 2.1 เพื่อศึกษาระดับสมดุลในชีวิตและการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการระบบทำความเย็นแห่งหนึ่ง
- 2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ และสมดุลในชีวิตและการทำงานของพนักงาน

## 3. สมมติฐานของการวิจัย

บุคลิกภาพ มีความสัมพันธ์กับสมดุลในชีวิตและการทำงานของพนักงาน

## 4. กรอบแนวคิดของการวิจัย

ผู้วิจัยต้องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัว โดยตัวแปรตัวอิสระคือ บุคลิกภาพโดยผู้วิจัยใช้ทฤษฎีองค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพของ Costa & McCrae แบ่งเป็น 5 ลักษณะได้แก่ ด้านความห้วนไหว ด้านการแสดงตัว ด้านความเปิดรับประสบการณ์ ด้านการประนีประนอม ด้านการมีจิตสำนึกและตัวแปรตามคือ สมดุลในชีวิตและการทำงานของพนักงานซึ่งผู้วิจัยได้นำมาสร้างกรอบแนวคิดของการวิจัยในครั้งนี้ ดังแสดงได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

## 5. ขอบเขตของการวิจัย

### 5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงานของบริษัทผู้ให้บริการระบบทำความเย็นแห่งหนึ่ง จำนวน 141 คน (ข้อมูลจากฝ่ายบุคคล ณ วันที่ 1 เมษายน พ.ศ.2559)กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือพนักงานจำนวน 105 คนที่ได้จากการคำนวณโดยใช้สูตรของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

### 5.2 ตัวแปรที่ศึกษา

5.2.1 ตัวแปรอิสระคือบุคลิกภาพ

5.2.2 ตัวแปรตามคือสมดุลในชีวิตและการทำงาน

5.2.3 ระยะเวลาในการวิจัย ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่เดือนพฤษภาคมถึงเดือนมิถุนายน 2559

## 6. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

**ส่วนที่ 1** แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามโดยมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) ของประกอบด้วย เพศ อายุ ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และแผนงานจำนวน 5 ข้อ

**ส่วนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับบุคลิกภาพของพนักงานโดยมีลักษณะมาตรวัดแบบ Likert Scale ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 40 ข้อ

**ส่วนที่ 3** แบบสอบถามเกี่ยวกับสมดุลในชีวิตและการทำงานของพนักงานโดยมีลักษณะมาตรวัดแบบ Likert Scale ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 19 ข้อ

**ส่วนที่ 4** ข้อเสนอแนะเพื่อสร้างสมดุลในชีวิตและการทำงานของพนักงานเป็นคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น

## 7. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้แจกจ่ายแบบสอบถามจำนวน 105 ชุดแก่พนักงานบริษัทผู้ให้บริการระบบทำความเย็นแห่งหนึ่งที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถามโดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์ผลข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

## 8. การวิเคราะห์ข้อมูล

**ส่วนที่ 1** วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ความถี่และร้อยละ

**ส่วนที่ 2** การวิเคราะห์ระดับบุคลิกภาพโดยนำเสนอค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยของระดับบุคลิกภาพใช้เกณฑ์ระดับสูง ระดับปานกลาง และระดับต่ำ ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณาและแปลความหมายของคะแนนแต่ละระดับจากการคำนวณค่าอันตรภาคชั้นโดยชูศรี วงศ์รัตน์ (2544) ดังนี้

- 1.00-2.33 ระดับบุคลิกภาพอยู่ในระดับต่ำ
- 2.34-3.67 ระดับบุคลิกภาพอยู่ในระดับปานกลาง
- 3.68-5.00 ระดับบุคลิกภาพอยู่ในระดับสูง

การแปลความหมายของค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.00-0.99 หมายถึง ระดับบุคลิกภาพของพนักงานแต่ละคนไม่แตกต่างกันมาก  
ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) 1.00 ขึ้นไป หมายถึง ระดับบุคลิกภาพของพนักงานแต่ละคนแตกต่างกันมาก

**ส่วนที่ 3** วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสมดุลในชีวิตและการทำงานของพนักงานโดยนำเสนอค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยของสมดุลในชีวิตและการทำงานใช้เกณฑ์ของประคอง กรรณสูต (2542) ดังนี้

4.50 - 5.00	มากที่สุด
3.50 - 4.49	มาก
2.50 - 3.49	ปานกลาง
1.50 - 2.49	น้อย
1.00 - 1.49	น้อยที่สุด

การแปลความหมายของค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.00-0.99 หมายถึง สมดุลในชีวิตและการทำงานของพนักงานแต่ละคนไม่แตกต่างกันมาก

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) 1.00ขึ้นไป หมายถึง สมดุลในชีวิตและการทำงานของพนักงานแต่ละคนแตกต่างกันมาก

ส่วนที่ 4 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานโดยนำเสนอการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

## 9. ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>1. เพศ</b>		
ชาย	51	48.57
หญิง	54	51.43
<b>รวม</b>	<b>105</b>	<b>100.00</b>
<b>2. อายุ</b>		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	30	28.57
มากกว่า 30-35 ปี	41	39.05
มากกว่า 35-40 ปี	12	11.43
มากกว่า 40-45 ปี	15	14.29
มากกว่า 45-50 ปี	6	5.71
มากกว่า 50 ปี	1	0.95
<b>รวม</b>	<b>105</b>	<b>100.00</b>
<b>3. ตำแหน่งงาน</b>		
ระดับปฏิบัติการ	46	43.81
ระดับหัวหน้างาน	41	39.05
ระดับบริหาร	18	17.14
<b>รวม</b>	<b>105</b>	<b>100.00</b>

## ตารางที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล (ต่อ)

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>4. รายได้ต่อเดือน</b>		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15, บาท	6	5.71
มากกว่า 15, -25, บาท	32	30.48
มากกว่า 25, -35, บาท	30	28.57
มากกว่า 35, -45, บาท	21	20.00
มากกว่า 45, -55, บาท	3	2.86
มากกว่า 55, บาท	13	12.38
<b>รวม</b>	<b>105</b>	<b>100.00</b>
<b>5. แผนกงาน</b>		
แผนกงานขาย และงานติดตั้ง	24	22.86
แผนกบริการ	55	52.38
แผนกการจัดการห่วงโซ่อุปทาน	10	9.52
แผนกบุคคล และธุรการ	7	6.66
แผนกการเงินและบัญชี	9	8.58
<b>รวม</b>	<b>105</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 1 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 51.43 โดยมีอายุมากกว่า 30-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.05 มีตำแหน่งงานอยู่ในระดับปฏิบัติการคิดเป็นร้อยละ 43.81 มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 15, บาท-25, บาท คิดเป็นร้อยละ 30.48 และสังกัดแผนกบริการคิดเป็นร้อยละ 52.38

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของบุคลิกภาพ

บุคลิกภาพ	n = 105		ระดับ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านความห้วนไหว	2.90	0.65	ปานกลาง	5
ด้านการแสดงตัว	3.86	0.55	สูง	3
ด้านการเปิดรับประสบการณ์	3.73	0.58	สูง	4
ด้านการประนีประนอม	3.87	0.51	สูง	2
ด้านการมีจิตสำนึก	3.89	0.58	สูง	1
<b>รวม</b>	<b>3.65</b>	<b>0.34</b>	<b>ปานกลาง</b>	

จากตารางที่ 2 พบว่าระดับบุคลิกภาพพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.65 พนักงานแต่ละคนมีระดับบุคลิกภาพโดยรวมไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยง

เบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.34 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับบุคลิกภาพด้านการมีจิตสำนึกอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X}=3.89$ ) เป็นลำดับแรก รองลงมาคือบุคลิกภาพด้านการประนีประนอม ( $\bar{X}=3.87$ ) ด้านการแสดงตัว ( $\bar{X}=3.86$ ) ด้านการเปิดรับประสบการณ์ ( $\bar{X}=3.73$ ) และด้านความหวั่นไหว ( $\bar{X}=2.90$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับสมดุลในชีวิตและการทำงานของพนักงาน

สมดุลในชีวิตและการทำงานของพนักงาน	n = 105		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
โดยรวม	3.36	0.46	ปานกลาง

จากตารางที่ 3 พบว่าระดับสมดุลในชีวิตและการทำงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.36 พนักงานแต่ละคนมีระดับสมดุลในชีวิตและการทำงานของพนักงานโดยรวมไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.46

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับสมดุลในชีวิตและการทำงานของพนักงาน

บุคลิกภาพ	สมดุลในชีวิตและการทำงาน
ด้านความหวั่นไหว	-0.206*
ด้านการแสดงตัว	0.259**
ด้านการเปิดรับประสบการณ์	0.335**
ด้านการประนีประนอม	0.165*
ด้านการมีจิตสำนึก	0.387**

หมายเหตุ: \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 พบว่าบุคลิกภาพด้านความหวั่นไหว มีความสัมพันธ์ในเชิงลบกับสมดุลในชีวิตและการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และบุคลิกภาพด้านการมีจิตสำนึกบุคลิกภาพด้านเปิดรับประสบการณ์บุคลิกภาพด้านการแสดงตัวมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสมดุลในชีวิตและการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนบุคลิกภาพด้านการประนีประนอม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสมดุลในชีวิตและการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## 10. สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “บุคลิกภาพและสมดุลในชีวิตและการทำงานของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัทผู้ให้บริการระบบทำความเย็นแห่งหนึ่ง” สามารถสรุปและอภิปรายผลได้ดังนี้

### 10.1 ระดับสมดุลในชีวิตและการทำงาน

จากการศึกษาพบว่าระดับสมดุลในชีวิตและการทำงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องมาจากพนักงาน รู้จักจัดลำดับความสำคัญก่อนหลังของงาน การรู้จักแบ่งงานแบ่งเวลาได้ดีและมี

ความยืดหยุ่น และอาจเป็นไปได้ว่าพนักงานที่มีอายุมากจะสามารถทำงานของตนโดยใช้เวลานิดน้อยกว่าทำให้มีเวลาสำหรับการทำกิจกรรม แบ่งเวลาสำหรับครอบครัวและเวลาส่วนตัวได้อย่างสมดุลมากกว่า หรืออาจมองได้ว่าบริษัทได้มอบด้านสวัสดิการผลประโยชน์ตอบแทน หรือวันหยุดที่ค่อนข้างเหมาะสมให้แก่พนักงาน และมีความยืดหยุ่นในการทำงาน ทำให้พนักงานมีการจัดการเรื่องสมดุลในชีวิตและการทำงานได้ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของGreenhausและคณะ (2003) ซึ่งได้กล่าวไว้ว่า สมดุลในชีวิตและการทำงาน หมายถึง ความสามารถในการจัดการบทบาทและความต้องการด้านต่างๆของชีวิตให้มีความพอเหมาะพอดีกัน หรือมีดุลยภาพ โดยมีสมดุลใน 3 ด้าน คือสมดุลด้านเวลาที่ให้ระหว่างงานกับชีวิต สมดุลด้านการมีส่วนร่วมในงาน และชีวิต และสมดุลด้านระดับความพึงพอใจในงานและชีวิต

## 10.2 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพและสมดุลในชีวิตและการทำงานของพนักงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับสมดุลในชีวิตและการทำงานของพนักงาน พบว่าบุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับสมดุลในชีวิตและการทำงานของพนักงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

1. บุคลิกภาพด้านความห้วนไหว มีความสัมพันธ์ในเชิงลบกับสมดุลในชีวิตและการทำงานของพนักงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านความห้วนไหวสูงเป็นผู้ที่มีความวิตกกังวล เป็นคนโกรธง่าย มีความท้อแท้ คำนึงถึงแต่ตนเองมีอารมณ์แปรปรวนมีปฏิกิริยาตอบโต้ต่อสิ่งเร้ามากกว่าและรู้สึกกังวลใจมาจากสิ่งเร้าที่หลากหลายแม้มีสิ่งเร้าเพียงเล็กน้อยก็รู้สึกกังวลใจ และเป็นผู้ที่มีลักษณะไม่ยืดหยุ่น ซึ่งส่งผลในทางลบต่อเรื่องสมดุลในชีวิตและการทำงานของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของA. Victor Devadoss และ J. Befija Minnie (2013) ซึ่งพบว่า บุคลิกภาพด้านความห้วนไหวมีผลกระทบเชิงลบต่อการรักษาสมดุลในชีวิตและการทำงาน

2. บุคลิกภาพด้านการแสดงตัวมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสมดุลในชีวิตและการทำงานของพนักงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลิกภาพด้านการแสดงตัว เป็นลักษณะของบุคคลที่มีอัธยาศัยดี มีความเป็นมิตร ชอบเข้าสังคม มีเพื่อนมาก อยากรู้อยากเห็นกับผู้อื่นชอบทำกิจกรรมที่มีความตื่นเต้น ชอบเสี่ยง อดทนต่อสถานการณ์ ไม่มีความวิตกกังวล และมักเป็นผู้ที่มองโลกในแง่ดีซึ่งย่อมจะได้รับความร่วมมือจากบุคคลอื่น เหมาะสมกับลักษณะของงานบริการและสอดคล้องกับงานวิจัยของJesse S. Michel and Malissa A. Clark (2011)ซึ่งพบว่าบุคลิกภาพด้านการแสดงตัวเป็นปัจจัยสำคัญต่อการบูรณาการสร้างสมดุลในชีวิตและการทำงาน

3. บุคลิกภาพด้านเปิดรับประสบการณ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสมดุลในชีวิตและการทำงานของพนักงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลิกภาพด้านเปิดรับประสบการณ์ลักษณะของการเปิดรับประสบการณ์ คือผู้ที่ชอบทดลองสิ่งแปลกใหม่ที่มีความหลากหลายให้ความสำคัญกับการใช้เหตุผลในมุมมองกว้าง และพร้อมที่จะพิจารณาค่านิยมใหม่ ๆหรือความคิดใหม่ๆความคิดซึ่งเปิดกว้างที่จะรับเหตุการณ์ เพราะฉะนั้นการที่พนักงานมีลักษณะดังกล่าว จะส่งผลดีต่อประสิทธิภาพของงาน ทำให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน และส่งผลต่อประสิทธิภาพของผลการปฏิบัติงาน และสมดุลในชีวิตและการทำงานของพนักงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของNeeraKundnan และ Pallavi Mehta (2014)ซึ่งพบว่าบุคคลที่มีบุคลิกภาพด้านเปิดรับประสบการณ์สามารถที่สร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลเชิงบวกต่อการรักษาสมดุลในชีวิตและการทำงาน

4. บุคลิกภาพด้านการประนีประนอมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสมดุลในชีวิตและการทำงานของพนักงานอาจสืบเนื่องมาจากลักษณะของด้านการยอมรับผู้อื่นจะส่งผลต่อพนักงาน ทำให้เป็นบุคคลที่มีความซื่อตรง ปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างตรงไปตรงมา เต็มใจที่จะช่วยเหลือผู้อื่น สามารถประนีประนอมเข้ากับผู้อื่น เมื่อ



เกิดความขัดแย้ง หรือการแสดงออกต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพอ่อนน้อม จากลักษณะดังกล่าวจะทำให้การปฏิบัติงานของพนักงานประสบความสำเร็จ ส่งผลต่อดีสมดุลในชีวิตและการทำงานของพนักงานซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ A. Victor Devadoss และ J. Befija Minnie (2013) ซึ่งพบว่า บุคลิกภาพด้านการประนีประนอมมีผลกระทบต่อการรักษาสมดุลในชีวิตและการทำงาน

5. บุคลิกภาพด้านการมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสมดุลในชีวิตและการทำงานของพนักงาน ทั้งนี้อาจสืบเนื่องมาจากลักษณะของบุคคลที่มีการเตรียมการการวางแผน มีระเบียบและการจัดระบบใช้หลักของศีลธรรมเป็นหลักของจิตใจ มีความมุ่งมั่นทุ่มเทให้กับงาน และมีวินัยในตนเอง เป็นบุคลิกภาพที่สนับสนุนให้การทำงานของพนักงานมีผลการปฏิบัติงานที่ดี กล่าวคือ ความสามารถในการวางแผนเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อผลิตภาพการมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลเพื่อดำเนินการให้เป้าหมายบรรลุผลนั้น ส่งผลต่อดีสมดุลในชีวิตและการทำงานของพนักงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของพนักงาน Jesse S. Michel and Malissa A. Clark (2011) พบว่าบุคลิกภาพด้านการมีจิตสำนึกเป็นปัจจัยสำคัญต่อการบูรณาการสร้างสมดุลในชีวิตและการทำงาน

## 11. ข้อเสนอแนะ

### 11.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้

จากการวิจัยเรื่องบุคลิกภาพและสมดุลในชีวิตและการทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัทผู้ให้บริการระบบทำความเย็นแห่งหนึ่ง ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กรเสริมสร้างให้พนักงานสามารถบริหารเวลาในการทำงานและเวลาของชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสมเกิดความสมดุลทั้งตนเองครอบครัวและองค์กรส่งผลให้พนักงานมีความสุขในการทำงานได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตรงตามเป้าหมายกับองค์กรที่วางไว้ดังนี้

#### 1. ด้านสมดุลในชีวิตและการทำงาน

บริษัทควรปรับปรุงระบบงานต่างๆ ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง มีการปรับเปลี่ยนการทำงานและการมีส่วนร่วมของพนักงาน เพื่อให้การสื่อสารและการประสานงานของพนักงานดีขึ้นทำให้เกิดการบูรณาการของงานในทุกๆ แผนกของบริษัทซึ่งแนวทางในการส่งเสริมความสมดุลในชีวิตและการทำงานตัวอย่างเช่น การแบ่งเวลาระหว่างงาน เวลาพักผ่อนและเวลาสำหรับครอบครัว เวลาที่ยืดหยุ่นในการทำงานการมีสวัสดิการที่เพียงพอรวมทั้งบริษัทควรรับรู้และเข้าใจถึงวิถีชีวิตความเป็นอยู่การหยุดงานหรือการขาดงานเมื่อจำเป็นด้านการส่งเสริมสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี และด้านการช่วยเหลือทางการเงิน ซึ่งเป็นการส่งเสริมความสมดุลในชีวิตและการทำงาน

#### 2. ด้านการพัฒนาบุคลิกภาพพนักงาน

บุคลิกภาพของพนักงานมีความสัมพันธ์กับสมดุลในชีวิตและการทำงานของพนักงานดังนั้นบริษัทควรจัดให้มีแผนงานเพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องโดยในการพัฒนาพนักงานให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานและมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น โดยเสนอโครงการฝึกอบรมเพื่อเพื่อพัฒนาบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับการทำงานให้กับพนักงานบุคลิกภาพด้านการมีจิตสำนึก บริษัทควรส่งเสริมให้พนักงานยึดมั่นหลักของศีลธรรม มีความมุ่งมั่นเพื่อผลสำเร็จของงาน และมีวินัยในตนเอง โดยวางแผนการทำงานอย่างเป็นขั้นเป็นตอนก่อนที่จะลงมือปฏิบัติความสามารถในการวางแผนเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อผลิตภาพการมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ซึ่งส่งผลต่อดีสมดุลในชีวิตและการทำงานของพนักงาน

บุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์บริษัทควรส่งเสริมพนักงานให้ทดลองสิ่งแปลกใหม่ที่มีความหลากหลาย เช่น ทดลองปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานของตนเองอยู่เป็นประจำเพื่อหาวิธีที่มีประสิทธิภาพสูงสุด พร้อมทั้งจะพิจารณาค่านิยมใหม่ ๆ หรือความคิดใหม่ๆ ความคิดซึ่งเปิดกว้างที่จะรับเหตุการณ์ ให้ความสำคัญกับการใช้เหตุผลในมุมมองกว้าง ส่งเสริมให้พนักงานมีลักษณะดังกล่าว และส่งผลต่อประสิทธิภาพของผลการปฏิบัติงาน และสมดุลในชีวิตและการทำงานของพนักงาน

บุคลิกภาพด้านการแสดงตัว บริษัทควรจัดให้มีแผนงานเพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องโดยในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับการทำงานของพนักงาน ปลุกฝังทัศนคติที่ดี ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของบุคลิกมองทุกสิ่งในด้านที่ดี การพูดคุยกับผู้อื่นแบบเปิดใจมากขึ้น จัดกิจกรรมที่ทำให้พนักงานได้พบปะพูดคุยกันมากขึ้น เพื่อพัฒนาบุคลิกและการปรับตัวเข้าสู่สังคมภายในบริษัท

บุคลิกภาพด้านความห่วงใยบริษัทควรเสริมสร้างให้พนักงาน ลดความรู้สึกตึงเครียดให้กับพนักงาน เช่น หัวหน้าลดความเป็นทางการลง เปิดโอกาสให้พนักงานได้พูดแสดงความคิดเห็นบ้าง สื่อสารแบบสองทาง ซึ่งพนักงานหลายคนมีความเครียดในการทำงานแต่ไม่ได้บอกหัวหน้างานทราบ ควรปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมภายในบริษัทให้มีความผ่อนคลายมากขึ้น จัดกิจกรรมนันทนาการ เช่น จัดแข่งขันกีฬาภายในบริษัท จัดสัมมนาหรืออบรมเพื่อส่งเสริมให้พนักงานตระหนักหรือเปลี่ยนทัศนคติจากความคิดรูปแบบเดิม ๆ ด้วยการมองปัญหาในมุมใหม่ มองสถานการณ์ที่ต้องพบเจอในด้านดี และจะต้องเตรียมพร้อมวางแผนรับมือกับปัญหาในการทำงานอย่างเป็นขั้นเป็นตอนอย่างไร ซึ่งส่งผลในทางบวกต่อเรื่องสมดุลในชีวิตและการทำงานของพนักงาน

บุคลิกภาพด้านการประนีประนอมบริษัทควรจัดสัมมนาหรืออบรมให้กับพนักงานโดยมุ่งเน้นการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อตรงเต็มใจที่จะช่วยเหลือผู้อื่นประนีประนอมกับผู้อื่นเมื่อเกิดความขัดแย้ง หรือการแสดงออกต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพอ่อนน้อม โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับพนักงานที่ให้บริการให้บริการกับลูกค้า ซึ่งในงานบริการนั้นพนักงานจะต้องรู้จักปรับตัวให้เข้ากับลูกค้าได้ บริการด้วยความเต็มใจ สุภาพ และตรงไปตรงมา จึงจะทำให้งานสำเร็จได้เกิดผลดีกับทั้งตัวลูกค้าและบริษัท

## 11.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสัมพันธ์กับสมดุลในชีวิตและการทำงานของพนักงานเพิ่มเติมเช่นสภาพในการทำงานวัฒนธรรมขององค์กร ความไว้วางใจในองค์กร ความรู้ในงานรวมทั้งสภาพแวดล้อมต่าง ๆ เพื่อให้งานวิจัยมีความครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

### เอกสารอ้างอิง

ชูศรี วงศ์รัตน์.(2544). การวิจัยเพื่อการเรียนรู้. กรุงเทพฯ : ทิพย์พิบลีเคชั่น.

ประคอง วรรณสุด.(2542). สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ.จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

A.VictorDevadossand J. Befija Minnie.(2013). A Study of Personality Influence in Building Work Life Balance UsingFuzzy Relation Mapping (FRM). PG & Research Department of Mathematics, Loyola College, Chennai-34, India

Costa, P. T., Jr and McCrae, R. R.(1992). NEO Personality Inventory and NEO Five-Factor Inventory. Professional Manual, Psychological Assessment Resources: Odessa.

- Greenhaus J. & Singh R. (2003).**Work-Family Linkages**. A Sloan Work and Family Encyclopedia Entry. Chestnut Hill, MA: Boston College.
- Jesse S. Michel and Malissa A. Clark.(2011).**Personality and Work-Life Integration**.Industrial-Organizational Psychology and Organizational Behavior disciplines.
- NeeraKundnani and Pallavi Mehta.(2014).**Role of Personality Traits in Balancing Work-Life**. Research Scholar, Pacific Academy of Higher education and Research University, Udaipur, India.
- Tett, R.P., Jackson, D.N. & Rothstein, M.(1991).**Personality measures as predictors of job performance: A meta-analytic review**. Personnel Psychology.
- Yamane T. (1973).**Statistics: An Introduction Analysis**. Tokyo, Hapa International Edition.