

ปิยะธิดา ศิลป์ชำนาญ 2555: ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมต่อต้านการทำงาน: กรณีศึกษาพนักงาน
ตรวจค้น ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม)
สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม ภาควิชาจิตวิทยา อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก:
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ปณิดา ชำนาญสุข, ประ.ค. 142 หน้า

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1)ระดับการรับรู้ความยุติธรรมขององค์กร อุปสรรคในการทำงาน และพฤติกรรมต่อต้านการทำงาน 2)อำนาจพยากรณ์พฤติกรรมต่อต้านการทำงาน จากตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมขององค์กร อันประกอบด้วย องค์ประกอบด้านผลตอบแทน องค์ประกอบด้านกระบวนการ และองค์ประกอบด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ตัวแปรอุปสรรคในการทำงาน ประกอบด้วยองค์ประกอบ 7 ด้าน ประกอบด้วย ด้านข้อมูลข่าวสาร ด้านสิ่งสนับสนุน เครื่องมือและอุปกรณ์ ด้านงบประมาณ ด้านการบริการและการช่วยเหลือ ด้านการเตรียมงาน ด้านเวลาและด้านสิ่งแวดล้อม กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเป็นพนักงานตรวจค้นท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ จำนวน 122 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ 1) แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล การรับรู้ความยุติธรรมขององค์กรและอุปสรรคในการทำงาน กำหนดให้พนักงานตรวจค้นที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ตอบแบบสอบถามด้วยการประเมินตนเอง 2) แบบสอบถามพฤติกรรมต่อต้านการทำงาน กำหนดให้หัวหน้าชุดเป็นผู้ตอบแบบสอบถามด้วยการประเมินกลุ่มตัวอย่างเป็นรายบุคคล วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ค่าสถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน กำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษาพบว่า 1) พนักงานตรวจค้นมีพฤติกรรมต่อต้านการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง มีการรับรู้ความยุติธรรมขององค์กร ทั้ง 3 องค์ประกอบ อยู่ในระดับปานกลาง และอุปสรรคในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับสูง ส่วนอุปสรรคในการทำงานอีก 6 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง 2) การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ และอุปสรรคในการทำงานด้านเวลา มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมต่อต้านการทำงาน 3) อุปสรรคในการทำงานด้านเวลา สามารถสามารถพยากรณ์พฤติกรรมต่อต้านการทำงานได้ทุกด้าน กล่าวคือ สามารถพยากรณ์พฤติกรรมต่อต้านการทำงานโดยรวมได้ร้อยละ 5.2 พยากรณ์พฤติกรรมต่อต้านการทำงานด้านการล่วงละเมิดทางจิตใจได้ร้อยละ 3.5 พยากรณ์พฤติกรรมต่อต้านการทำงานด้านการก่อวินาศกรรมได้ร้อยละ 5.9 และพยากรณ์พฤติกรรมต่อต้านการทำงานด้านหลบหนีการทำงานได้ร้อยละ 4.0 4) การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทนและอุปสรรคในการทำงานด้านเวลาสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมต่อต้านการทำงานด้านการทำงานไม่บรรลุเป้าหมาย ได้ร้อยละ 8.5