



ใบรับรองวิทยานิพนธ์  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม)

ปริญญา

จิตวิทยาอุตสาหกรรม

จิตวิทยา

สาขา

ภาควิชา

เรื่อง พฤติกรรมต่อต้านการทำงานของข้าราชการครู: กรณีศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ตรังเขต 2

Counterproductive Work Behavior of Teacher: A Case Study of Trang Educational  
Service Area Office 2

นามผู้วิจัย นางสาวนิรมล จันทร์สุวรรณ

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

( ผู้ช่วยศาสตราจารย์ปนัดดา ชำนาญสุข, ป.ร.ค. )

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

( อาจารย์กรรณิกา คำดี, Ph.D. )

หัวหน้าภาควิชา

( ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทิพย์วัลย์ สุรินยา, Ph.D. )

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์รับรองแล้ว

( รองศาสตราจารย์กัญญา วีระกุล, D.Agr. )

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ ..... เดือน ..... พ.ศ. ....

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

พฤติกรรมต่อต้านการทำงานของข้าราชการครู  
: กรณีศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตรังเขต 2

Counterproductive Work Behavior of Teacher  
: A Case Study of Trang Educational Service Area Office 2

โดย

นางสาวนิรมล จันทร์สุวรรณ

เสนอ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์  
เพื่อความสมบูรณ์แห่งปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม)

พ.ศ. 2552

นิรมล จันทรสุวรรณ 2552: พฤติกรรมต่อต้านการทำงานของข้าราชการครู:  
กรณีศึกษานักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำรงเขต 2 ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต  
(จิตวิทยาอุตสาหกรรม) สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม ภาควิชาจิตวิทยา  
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ปนัดดา ชำนาญสุข, ปร.ด. 162 หน้า

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับอารมณ์ทางลบ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ความเครียดในการทำงาน และพฤติกรรมต่อต้านการทำงานของข้าราชการครู 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอารมณ์ทางลบ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ความเครียดในการทำงานกับพฤติกรรมต่อต้านการทำงานของข้าราชการครู ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอารมณ์ทางลบกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับความเครียดในการทำงาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอารมณ์ทางลบกับความเครียดในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการครูสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำรงเขต 2 จำนวน 230 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ประกอบด้วย ลักษณะส่วนบุคคล พฤติกรรมต่อต้านการทำงาน อารมณ์ทางลบ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และความเครียดในการทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการศึกษาวิจัยพบว่า

1) ข้าราชการครูส่วนใหญ่มีพฤติกรรมต่อต้านการทำงานและอารมณ์ทางลบอยู่ในระดับต่ำ มีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและความเครียดในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง 2) อารมณ์ทางลบมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมต่อต้านการทำงาน 3) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการและด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมต่อต้านการทำงาน 4) ความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมต่อต้านการทำงาน 5) อารมณ์ทางลบมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ 6) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงาน 7) อารมณ์ทางลบมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงาน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะว่า องค์การควรให้ความสำคัญต่อปฏิสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติในลักษณะที่แสดงให้เห็นว่าเป็นไปด้วยความยุติธรรม เพื่อป้องกันพฤติกรรมต่อต้านการทำงาน นอกจากนี้ควรกำหนดมาตรการต่างๆ อย่างเป็นรูปธรรมในการป้องกันภาวะอารมณ์ทางลบและความเครียดในการทำงานด้วย

Niramon Jansuwan 2009: Counterproductive Work Behavior of Teacher: A Case Study of Trang Educational Service Area Office 2. Master of Science (Industrial Psychology), Major Field: Industrial Psychology, Department of Psychology. Thesis Advisor: Assistant Professor Panatda Chumnansook, Ph.D. 162 pages.

The purposes of this study were to examine the level of negative emotion, organizational justice, job stress and counterproductive work behavior of teacher and to examine the relationship between negative emotion, organizational justice, job stress, counterproductive work behavior of teacher and to determine predictors of counterproductive work behavior of teacher by negative emotion and job stress. Research subjects consisted of 230 teacher in Educational service area office 2 by simple random sampling. The research instrument included Questionnaires of personal data, counterproductive work behavior, negative emotion, job stress and organizational justice. Questionnaires were examined content validity and reliability with Cronbach's alpha coefficients. The data were analyzed by computer program. The results of this study were as in the following.

1) Teacher had low level of counterproductive work behavior and negative emotion. Teacher had medium level of organizational justice and job stress. 2) Negative emotion were significantly correlated with counterproductive work behavior. 3) Procedural justice and interactional justice significantly correlated with counterproductive work behavior. 4) Job stress significantly correlated with counterproductive work behavior. 5) Negative emotion significantly correlated with organizational justice. 6) Organizational justice significantly correlated with job stress. 7) Negative emotion significantly correlated with job stress. Researcher suggests that organization aware with justice system in every process. Leader must intend with interactive teachers and protect to counterproductive work behavior. Leader must think rule for protect negative emotion and job stress.

---

Student's signature

---

Thesis Advisor's signature

\_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ปนัดดา ชำนาญสุข อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก อาจารย์ ดร. กรรณิกา คำดี อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริพร แยมนิล ท่านผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกที่กรุณา สละเวลาให้คำปรึกษาแนะนำแนวทาง ตลอดจนปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่ อย่างดียิ่งตลอดมา ผู้วิจัยกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ. ที่นี้

ขอขอบคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อริยา กุหา และอาจารย์ปรารมภ์ ภูมินาท ที่กรุณาให้ คำแนะนำและตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้อำนวยการ โรงเรียนมัธยมศึกษาในสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาตรัง เขต 2 ที่อนุญาติให้เข้าเก็บข้อมูล รวมไปถึงข้าราชการครูในโรงเรียนทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณกำลังใจ การเอาใจใส่ดูแล ความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากบิดา มารดาและครอบครัว เพื่อนๆ จนประสบความสำเร็จในครั้งนี้ นับเป็นความปิติอย่างยิ่งที่ได้ทำ วิทยานิพนธ์เล่มนี้ขึ้น และหากมีข้อผิดพลาดประการใด ผู้วิจัยขออภัยไว้ ณ. ที่นี้ด้วย

นิรมล จันทร์สุวรรณ

มีนาคม 2552

## สารบัญ

## หน้า

สารบัญตาราง	(3)
สารบัญภาพ	(7)
คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ	(8)
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
ขอบเขตของการวิจัย	5
นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ	6
บทที่ 2 การตรวจเอกสาร	12
คุณลักษณะของข้าราชการครู	12
แนวคิดพฤติกรรมต่อต้านการทำงาน	16
แนวคิดอารมณ์ทางลบ	29
ทฤษฎีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ	36
แนวคิดความเครียดในการทำงาน	44
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	55
กรอบแนวคิดในการวิจัย	58
สมมติฐานในการวิจัย	59
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	60
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	60
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	62
การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	68
การเก็บรวบรวมข้อมูล	68

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
สถิติที่ใช้ในการวิจัย	69
บทที่ 4 ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์	70
ผลการวิจัย	70
ข้อวิจารณ์	102
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	110
สรุปผลการวิจัย	110
ข้อเสนอแนะ	115
เอกสารและสิ่งอ้างอิง	117
ภาคผนวก	122
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	123
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	125
ภาคผนวก ค ผลการทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	139
ภาคผนวก ง ความถี่ในการตอบแบบสอบถาม	151
ประวัติการศึกษาและการทำงาน	162

## สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนประชากร กลุ่มตัวอย่าง แบบสอบถามที่แจกและแบบสอบถามที่ได้รับคืน	62
2	จำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ ต่อเดือน วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน จำนวนชั่วโมงสอนต่อ สัปดาห์ และภาระงานที่รับผิดชอบนอกเหนือจากงานสอน	71
3	จำนวนและร้อยละของข้าราชการครู จำแนกตามระดับอารมณ์ทางลบ	73
4	จำนวนและร้อยละของข้าราชการครู จำแนกตามระดับการรับรู้ความยุติธรรม ในองค์กร	75
5	จำนวนและร้อยละของข้าราชการครู จำแนกตามระดับความเครียดในการทำงาน	76
6	จำนวนและร้อยละของข้าราชการครู จำแนกตามระดับพฤติกรรมต่อต้านการทำงาน	78
7	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างอารมณ์ทางลบกับพฤติกรรมต่อต้านการทำงาน	79
8	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างอารมณ์ทางลบกับพฤติกรรมต่อต้านการทำงานด้านการล่วงละเมิดทางร่างกายและจิตใจ	80
9	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างอารมณ์ทางลบกับพฤติกรรมต่อต้านการทำงานด้านการทำให้ผลงานไม่บรรลุตามเป้าหมาย	81

### สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
10	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างอารมณ์ทางลบกับพฤติกรรมต่อต้านการทำงานด้านการก่อกวน	82
11	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างอารมณ์ทางลบกับพฤติกรรมต่อต้านการทำงานด้านการหลบหลีกการทำงาน	83
12	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรกับพฤติกรรมต่อต้านการทำงาน	84
13	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรกับพฤติกรรมต่อต้านการทำงานด้านการล่วงละเมิดทางร่างกายและจิตใจ	85
14	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรกับพฤติกรรมต่อต้านการทำงานด้านการทำให้ผลงานไม่บรรลุตามเป้าหมาย	85
15	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรกับพฤติกรรมต่อต้านการทำงานด้านการก่อกวน	86
16	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรกับพฤติกรรมต่อต้านการทำงานด้านการหลบหลีกการทำงาน	87
17	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงานกับพฤติกรรมต่อต้านการทำงาน	88
18	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงานกับพฤติกรรมต่อต้านการทำงานด้านการล่วงละเมิดทางร่างกายและจิตใจ	89

### สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
19	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงานกับพฤติกรรมต่อต้านการทำงานด้านการทำให้ผลงานไม่บรรลุตามเป้าหมาย	90
20	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงานกับพฤติกรรมต่อต้านการทำงานด้านการก่อวิน	91
21	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงานกับพฤติกรรมต่อต้านการทำงานด้านหลบหลีกการทำงาน	92
22	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างอารมณ์ทางลบกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร	93
23	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรกับความเครียดในการทำงาน	94
24	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างอารมณ์ทางลบกับความเครียดในการทำงาน	95
25	ตารางแสดงการยอมรับและปฏิเสธสมมติฐานจากผลการวิจัย	102

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางผนวกที่		หน้า
1	ตารางค่า Item-total Correlation ของแบบสอบถามการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร	141
2	ตารางค่า Item-total Correlation ของแบบสอบถามพฤติกรรมต่อต้านการทำงาน	143
3	ตารางค่า Item-total Correlation ของแบบสอบถามความเครียดในการทำงาน	146
4	ตารางค่า Item-total Correlation ของแบบสอบถามอารมณ์ทางลบ	149

## สารบัญญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	ความต่อเนื่องของพฤติกรรมความก้าวร้าวในองค์กร	17
2	แบบจำลองอารมณ์ พฤติกรรมต่อต้านการทำงาน การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	26
3	แบบจำลองความเครียดพื้นฐานประยุกต์ใช้ในพฤติกรรมต่อต้านการทำงาน	28
4	ความสัมพันธ์ของความยุติธรรมในองค์กร: อิทธิพลที่เกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร	38
5	แบบจำลองความเครียดพื้นฐานประยุกต์ใช้ในความเครียดในการทำงาน	54
6	กรอบแนวคิดความสัมพันธ์อารมณ์ทางลบกับพฤติกรรมต่อต้านการทำงาน	96
7	กรอบแนวคิดความสัมพันธ์การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรกับพฤติกรรมต่อต้านการทำงาน	97
8	กรอบแนวคิดความสัมพันธ์ความเครียดในการทำงานกับพฤติกรรมต่อต้านการทำงาน	98
9	กรอบแนวคิดความสัมพันธ์อารมณ์ทางลบกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร	99
10	กรอบแนวคิดความสัมพันธ์การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรกับความเครียดในการทำงาน	100
11	กรอบแนวคิดความสัมพันธ์อารมณ์ทางลบกับความเครียดในการทำงาน	101

**คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ**

p	=	ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ
r	=	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
R	=	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความสำคัญของปัญหา

การศึกษาคือกลไกที่สำคัญในการพัฒนาสังคม เนื่องจากการศึกษาทำให้คนในสังคมมีข่าวสารข้อมูล มีความรู้ มีความคิด ความสามารถในการนำข้อมูลความรู้และความคิดไปพัฒนาชีวิตของตนเองให้ดีขึ้น แก้ไขปัญหาส่วนตัวพร้อมๆ กับการพัฒนาสังคมและสร้างวัฒนธรรมและอารยธรรมที่ดีให้เกิดขึ้น

ระบบการศึกษาในอดีตมุ่งเน้นการผลิตคนให้รู้จักทำหน้าที่ของตนตามสถานะ ฝึกฝนให้มีความรู้เฉพาะด้าน สามารถจะทำงานเลี้ยงชีพได้ โดยเน้นทักษะและการท่องจำข้อมูล จึงไม่สามารถทำให้คนมีความคิดอิสระ คิดวิเคราะห์หาเหตุผล คิดได้เองโดยไม่อาศัยการท่องจำ ไม่สามารถบูรณาการความเชื่อและทฤษฎีต่างๆ เพื่อก่อให้เกิดทฤษฎีใหม่ รูปแบบใหม่ (ลิขิต ชีรเวคิน, 2548) ระบบการศึกษาดังกล่าวทำให้คุณภาพการศึกษามีมาตรฐานค่อนข้างต่ำเมื่อเทียบกับอีกหลายประเทศในระดับเดียวกัน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545) การตระหนักถึงปัญหาดังกล่าวทำให้กระทรวงศึกษาธิการมีความพยายามในการแก้ไขปัญหและพัฒนากระบวนการศึกษาดังตัวอย่างของการจัดให้มีระบบประกันคุณภาพทางการศึกษาเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาไทยให้ดีขึ้นกว่าในอดีตที่ผ่านมา พระราชบัญญัติทางการศึกษาแห่งชาติ เริ่มเกิดขึ้นในปี.ศ. 2542 เพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ประกอบด้วย การประกันคุณภาพภายในและระบบการประกันคุณภาพภายนอก (อุทุมพร จามรมาน, 2544) อย่างไรก็ตามพบว่าถึงแม้ว่าระบบประกันคุณภาพการศึกษาของไทยกำลังดำเนินไปและมีการพัฒนาระบบอย่างต่อเนื่องนั้น ปรากฏการณ์ที่แสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของข้าราชการครูก็ยังคงปรากฏให้เห็นในสังคมไทยรวมถึงผลการประเมินคุณภาพการศึกษาไม่ใช่อัตงเกณท์ที่มุ่งหวังไว้

นายพิภพ ธงไชย ผู้ก่อตั้ง โรงเรียนหมู่บ้านเด็ก มูลนิธิเด็ก กล่าวว่า ระบบการบริการของโรงเรียนยังคงมีความไม่โปร่งใสซึ่งนำไปสู่ความไม่เสมอภาคของข้าราชการครู เช่น ข้าราชการครูไม่มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการจัดรูปแบบการเรียนการสอนซึ่งเป็นต้นเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดความเครียดในการทำงาน (ข่าวสด, 2551) นอกจากนี้ยังมีปัญหาของระบบและวัฒนธรรม

การทำงานที่ทำให้ข้าราชการครูไม่มีความต้องการที่จะเรียนรู้ในสิ่งใหม่ๆ ในบางครั้งข้าราชการครูยังไม่สามารถดึงเอาศักยภาพที่มีอยู่มาใช้ได้อย่างเต็มที่ เพราะรู้ว่าการทำในสิ่งเหล่านี้จะไม่ทำให้ได้รับผลตอบแทนที่มีความเหมาะสมกับงานที่ได้ตั้งใจทำไป เรื่องนี้เป็นเรื่องที่มีความสำคัญเพราะถึงจะมีข้าราชการครูที่มีเชี่ยวชาญสูงที่ถูกคัดเลือกเข้ามา แต่ข้าราชการครูเหล่านั้นอาจไม่ยอมอยู่ในระบบการศึกษาเช่นนี้ก็ได้อีก เนื่องจากระบบการศึกษามีความน่าเบื่อเกินไป หรือทำได้แต่จะทำในเงื่อนไขที่เป็นเอกเทศ หรือทำคนเดียวโดดเดี่ยวคนเดียว ปัญหาของข้าราชการครูส่วนใหญ่คือการไม่ยอมพัฒนาศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ จะทำให้ก็ต่อเมื่อมีรางวัลหรือของตอบแทน (แสงจันทร์ เมธาตระกูล, 2551) สิ่งเหล่านี้เป็นตัวอย่างส่วนหนึ่งที่สะท้อนให้เห็นปัญหาและอุปสรรคของระบบการศึกษาไทย

ผลการดำเนินการในปีงบประมาณ 2550 ของงานสายด่วนการศึกษา 1579 แสดงให้เห็นถึงภาวะปัญหาการทำงานของข้าราชการครูโดย “ดร.จรวัยพร ธรณินทร์ ปลัดกระทรวงศึกษาธิการเปิดเผยว่า ได้รับแจ้งเรื่องทั้งสิ้น 852 เรื่อง ส่วนใหญ่เป็นเรื่อง ผู้บริหาร ครู อาจารย์ บุคลากรในสถานศึกษา ใช้คำพูดที่ไม่เหมาะสมกับผู้ปกครอง ผู้ที่มาติดต่อราชการและนักเรียน

ประเด็นที่มีการร้องเรียนมากที่สุดคือ การเรียกเก็บเงินแรกเข้าและเงินบริจาคของโรงเรียนจำนวน 141 เรื่อง ข้าราชการครูมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม 52 เรื่อง การเรียนการสอนไม่ได้มาตรฐาน 28 เรื่อง การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา 23 เรื่อง ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ให้ความเป็นธรรม 20 เรื่อง การลงโทษนักเรียนเกินกว่าเหตุ 19 เรื่อง ทั้งนี้หน่วยงานที่ถูกร้องเรียนมากที่สุด คือ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) (เคลินิวส์, 2550)

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ ตาปัญญา ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาเพื่อพัฒนารูปแบบแนวทางการป้องกันความรุนแรงต่อเด็กแบบยั่งยืน” พบว่า ข้าราชการครูใช้วิธีการลงโทษนักเรียนโดยการใช้มือ ฝ่า สิ่งของ อุดปาก/จมูกของนักเรียน ใช้ของร้อนจี๋ ลวก อวัยวะต่างๆ ของนักเรียน ใช้เท้าเตะ ถีบ ใช้กำปั้นทุบ ตีซ้ำหลายๆ ครั้ง ทุบให้กลัวด้วยมีดหรือปืน ชิงนักเรียนไว้ในห้องมืดๆ ให้กินยาบางอย่างหรือเครื่องดื่มผสมแอลกอฮอล์ เอาพริกหรือสิ่งที่มีรสเผ็ด ขม มากๆ ใส่ปากเด็ก บังคับให้อยู่ในท่าที่ไม่สบายหรือเสียศักดิ์ศรี ดบหน้า ใช้เท้าเตะถีบ หยิก ดึงผม หรือให้ออกกำลังกายมากเกินไปจนเกินควร เช่น วิดพื้น วิ่งรอบสนาม หรือใช้สิ่งของที่ร้อนนวดตามตัว นอกจากกระทำ ความรุนแรงทางกายแล้ว ข้อมูลที่ได้จากการสำรวจยังพบว่าครูมีการกระทำ ความรุนแรงทางจิตใจร่วมด้วย ทั้งในวิธีการดูค่า เหยาะเหยี้ย ถากถาง ประจาน แยกให้โดดเดี่ยวหรือแกล้งทำเมิน

(สมบัติ ตาปัญญา, 2551) รายงานของดร. จรวัยพร ธรณินทร์ และผลงานวิจัยของผศ. ดร. สมบัติ ตาปัญญา เกี่ยวกับพฤติกรรมของข้าราชการครูนั้นมีความหมายตรงกันกับแนวคิดพฤติกรรมต่อต้านการทำงานของงาน (Counterproductive Work Behavior (CWB)) ที่เริ่มมีการศึกษาไว้ตั้งแต่ช่วงปี ค.ศ. 2001 เป็นต้นมา

ในปี ค.ศ. 2001 Suzy Fox ได้เริ่มทำการศึกษาวิจัยเรื่อง Counterproductive Work Behavior (CWB) in Response to Job Stressors and Organizational Justice: Some Mediator and Moderator Tests for Autonomy and Emotions (Fox, 2001) และต่อมาปี ค.ศ. 2005 Paul E. Spector ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง The dimensionality of counterproductivity: Are all counterproductive behaviors created equal? (Spector, 2005) งานวิจัยทั้งสองเรื่องกล่าวถึงสาเหตุของการเกิดพฤติกรรมต่อต้านการทำงานว่ามีความเกี่ยวข้องกับความเครียดในการทำงาน การรับรู้ความยุติธรรมในการแบ่งปันปันส่วนและการรับรู้ความยุติธรรมในกระบวนการทำงาน และอารมณ์ทางลบ โดยที่ Paul E. Spector ได้นำองค์ประกอบด้านการล่วงละเมิดทางร่างกายและจิตใจมาใช้เป็นส่วนหนึ่งของพฤติกรรมต่อต้านการทำงานด้วย

ในสังคมไทยปัจจุบันปรากฏการณ์การใช้ความรุนแรงต่อนักเรียนของข้าราชการครูปรากฏให้เห็นผ่านสื่อมวลชนอย่างเช่น “แม่พิมพ์สุดโหด ไม่พอใจลูกศิษย์สาวชั้น ม.4 ส่งการบ้านช้า คว่าหนังสือไปใส่หน้าระบายอารมณ์กลางห้องเรียน ทำเอาลูกศิษย์ถึงช็อกหมดสติ” (เคลินิวส์, 2551) “ครูล่ามโซ่ นักเรียนติดคั้นไม้หน้าโรงเรียน ซึ่งเหตุที่ครูล่ามโซ่นักเรียน เพราะหนีเรียน” (มติชน, 2551) “อาจารย์ปกครองให้โกนคิ้วประจานตัดผมผิกระเบียบ อีกทั้งยังว่านักเรียน “ไอ้ขี้ขโมย” ต่อหน้าอาจารย์และเพื่อน” (ผู้จัดการ, 2551) ปรากฏการณ์ดังกล่าวตรงตามลักษณะของพฤติกรรมต่อต้านในแนวคิดเรื่องพฤติกรรมต่อต้านการทำงานในมิติด้านการล่วงละเมิดทางร่างกายและจิตใจของ Spector (2005)

จากการสำรวจข้อมูลเบื้องต้นจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา พบว่า ผลการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนที่สังกัดในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตรัง เขต 2 นั้นพบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่ได้รับการประเมินคุณภาพไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในมาตรฐานที่ 5 ที่กำหนดให้ผู้เรียนต้องมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร ผลการประเมินดังกล่าวแสดงถึงประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการครู นอกจากนี้ ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติปี 2550 พบว่าผลสัมฤทธิ์

ทางการเรียนของนักเรียนในระดับมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาต้งเขต2 มีค่าเฉลี่ยไม่ถึง50% ของคะแนนเต็ม (ข้อมูลสารสนเทศเขตพื้นที่การศึกษาต้งเขต 2) ข้อมูลดังกล่าวเป็นเหตุผลสำคัญ ในการกำหนดพื้นที่และประชากรในการศึกษาวิจัยเรื่องพฤติกรรมต่อต้านการทำงานของข้าราชการครูในครั้งนี้ โดยผู้วิจัยมีแนวคิดว่าการไม่บรรลุผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเป็น ภาพสะท้อนของพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการครู การศึกษาวิจัยพฤติกรรมต่อต้านการทำงานของข้าราชการครูในมิติต่างๆ และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมต่อต้านการทำงานจะทำให้ได้ข้อมูลเพื่อนำเสนอต่อผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการกำหนดนโยบายและมาตรการที่เหมาะสมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาพฤติกรรมต่อต้านการทำงานของข้าราชการครูต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ศึกษาระดับอารมณ์ทางลบ ระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ระดับความเครียดในการทำงาน และระดับพฤติกรรมต่อต้านการทำงานของข้าราชการครู
2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอารมณ์ทางลบกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ
3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมกับความเครียดในการทำงาน
4. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอารมณ์ทางลบกับความเครียดในการทำงาน
5. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอารมณ์ทางลบ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และ ความเครียดในการทำงานกับพฤติกรรมต่อต้านการทำงานของข้าราชการครู

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การศึกษาวิจัยเรื่องพฤติกรรมต่อต้านการทำงานของข้าราชการครูในงานวิจัยครั้งนี้ นับได้ว่าเป็นการศึกษาวิจัยเรื่องแรกในประเทศไทย ดังนั้น การใช้แนวคิดเพื่ออธิบายพฤติกรรมต่อต้าน

ของข้าราชการครูในงานวิจัยครั้งนี้จึงเป็นการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ในวงการวิชาการศึกษาไทย การอธิบายพฤติกรรมกรรมการต่อต้านการทำงานของข้าราชการครูในมิติต่างๆ ตลอดจนการรับรู้ ความยุติธรรมในองค์การ อารมณ์ทางลบ และความเครียดในการทำงาน อีกทั้งยังมีการนำเสนอถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรดังกล่าวทำให้ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องเกิดความเข้าใจมากขึ้นเกี่ยวกับระบบการบริหารจัดการที่มีผลกระทบต่อการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ความเครียดในการทำงาน และอารมณ์ทางลบของข้าราชการครูซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมต่อต้านการทำงานที่เกิดขึ้นและมีผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาไทย

ผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้จะทำให้ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องได้นำข้อมูลไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาระบบบริหารจัดการเพื่อลดภาวะการรับรู้ความไม่ยุติธรรมที่เกิดขึ้น ลดภาวะอารมณ์เชิงลบ ลดภาวะความเครียดในการทำงานอันจะนำไปสู่การลดพฤติกรรมต่อต้านการทำงานในกลุ่มข้าราชการครูในที่สุด

#### ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัยมีข้อจำกัดในการทำวิจัยจึงได้กำหนดขอบเขตของงานวิจัยไว้ ดังนี้

1. ผลจากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมต่อต้านการทำงาน พบว่า ตัวแปรที่มีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมต่อต้านการทำงานประกอบด้วย 1) ความเครียดในการทำงาน 2) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ 3) อารมณ์ทางลบ และ 4) การสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงองค์การ (Fox, 2001, 2002, 2005; Spector and Miles, 2001; Ambrose *et al.*, 2002; Spector and Fox, 2002; Spector, 2006) 5) ผลการปฏิบัติงาน (Rotundo and Xie, 2002) 6) สภาพแวดล้อมในองค์การ (Spector and Fox, 2002) 7) แรงจูงใจ 8) ลักษณะทางจิตใจ (Mehta, 2004) 9) ความพึงพอใจในการทำงาน (Spector, 2006) ผลการศึกษาวิจัยที่ผ่านมาพบว่าตัวแปร ความเครียดในการทำงาน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และอารมณ์ทางลบ เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับพฤติกรรมต่อต้านการทำงาน (Fox, 2001; Spector, 2006) ผู้วิจัยจึงคัดเลือกตัวแปรที่นำมาศึกษาความสัมพันธ์กับพฤติกรรมต่อต้านการทำงานดังนี้ 1) ความเครียดในการทำงาน 2) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และ 3) อารมณ์ทางลบ ทั้งนี้ได้หมายความว่าตัวแปรที่มีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมต่อต้านการทำงานมีเพียง 3 ตัวแปรเท่านั้น

2. กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้คือ ข้าราชการครูของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐานเขตพื้นที่การศึกษา 2 จังหวัดตรัง จำนวน 230 คน ทำให้ผลการวิจัยในครั้งนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้เฉพาะข้าราชการครูในโรงเรียนที่มีคุณลักษณะที่ไม่แตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

### นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ

ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยไว้ ดังนี้

**ข้าราชการครู** หมายถึง บุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐานเขตพื้นที่การศึกษา 2 จังหวัดตรัง

**อายุ** หมายถึง ระยะเวลา นับตั้งแต่ปีที่ข้าราชการครูเกิดจนถึงปีที่ตอบแบบสอบถาม โดยการนับเศษจำนวนเดือนเพิ่มขึ้นเป็นหนึ่งปี

**สถานภาพสมรส** หมายถึง สถานะในการครองคู่ของข้าราชการครูทางนิตินัยแบ่งออกเป็น 5 กลุ่ม ดังนี้

1. โสด หมายถึง ข้าราชการครูที่ไม่มีคู่สมรสและไม่เคยจดทะเบียนสมรส
2. สมรส หมายถึง ข้าราชการครูไม่ว่าหญิงหรือชายที่ตกลงปลงใจจะใช้ชีวิตคู่ร่วมกันฉันสามีภรรยา ซึ่งต้องมีการจดทะเบียนสมรส
3. หย่า หมายถึง ข้าราชการครูที่เคยมีคู่สมรสได้ตัดสินใจยุติความสัมพันธ์ระหว่างตนเองในฐานะสามีภรรยาตามกฎหมาย
4. หม้าย หมายถึง ข้าราชการครูที่เคยมีคู่สมรส และปัจจุบันได้สิ้นสุดสถานะทางการสมรสแล้ว โดยคู่สมรสได้เสียชีวิต

5. แยกกันอยู่ หมายถึงข้าราชการครูที่มีคู่สมรสและได้จดทะเบียนสมรสอย่างถูกต้องตามกฎหมาย แต่ปัจจุบันไม่ได้อยู่ด้วยกัน

รายได้ หมายถึง อัตราของเงินต่อเดือนที่ข้าราชการครูได้รับรวมถึงเงินที่ได้จากการทำงานอื่นๆ นอกเหนือจากการเรียนการสอนในโรงเรียน

วุฒิการศึกษาสูงสุด หมายถึง ระดับการศึกษาขั้นสูงสุดของข้าราชการครูที่เรียนในสถาบันการศึกษา

ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่ข้าราชการครู เริ่มเข้าทำงานในโรงเรียนปัจจุบันและโรงเรียนอื่นๆ จนถึงวันที่ตอบแบบสอบถาม เป็นการทำงานด้านการสอนหนังสือแก่นักเรียนโดยไม่นับรวมการประกอบอาชีพอื่นที่ไม่ใช่การสอนหนังสือ

จำนวนชั่วโมงสอนต่อสัปดาห์ หมายถึง จำนวนเวลาที่ข้าราชการครูได้ทำการสอนในแต่ละสัปดาห์ในปัจจุบัน ไม่นับรวมการสอนพิเศษ

ภาระงานที่รับผิดชอบนอกเหนือจากงานสอน หมายถึง การปฏิบัติงานโรงเรียนของข้าราชการครูที่ไม่ใช่การสอนหนังสือ ประกอบด้วย การทำงานบริหารงานทั่วไป การทำงานสัมพันธ์ชุมชน การทำงานด้านการปกครอง การทำงานด้านวิชาการ และการทำงานด้านการบริการ

พฤติกรรมต่อต้านการทำงาน หมายถึง การกระทำของข้าราชการครูในโรงเรียนที่มีเจตนาหรือตั้งใจแสดงออกเพื่อเป็นการตอบโต้ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและนักเรียนจนทำให้เกิดความเสียหายต่อโรงเรียนและผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและนักเรียน พฤติกรรมต่อต้านการทำงานแบ่งออกเป็น 4 องค์ประกอบ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. พฤติกรรมต่อต้านการทำงานด้านการล่วงละเมิดทางร่างกายและจิตใจ หมายถึง การกระทำของข้าราชการครูโดยการใช้คำพูดที่รุนแรง คำว่ากล่าว การแสดงกริยาที่รุนแรงตลอดจนการลงโทษทางร่างกายที่รุนแรง ซึ่งทำให้กลุ่มบุคคลเหล่านั้นเกิดความรู้สึกว่าถูกรังเกียจ มีความต่ำต้อย รู้สึกว่าถูกดูหมิ่นดูแคลน ตลอดจนการข่มขู่จะทำร้ายร่างกาย

2. พฤติกรรมต่อต้านการทำงานด้านการทำให้ผลงานไม่บรรลุตามเป้าหมาย หมายถึง การกระทำของข้าราชการครูโดยการแสดงออกมาในลักษณะของการตั้งใจทำงานให้เกิดความผิดพลาด การทำงานล่าช้า การไม่ปฏิบัติตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมาย การทำงานอย่างไม่เต็มศักยภาพ การทำให้น้ำที่ความรับผิดชอบไม่ประสบความสำเร็จ

3. พฤติกรรมต่อต้านการทำงานด้านการก่อวิน หมายถึง การกระทำของข้าราชการครูที่ผ่านการแสดงออกในลักษณะการรบกวนผู้อื่นในขณะที่ทำงาน การเพิ่มภาระงานให้กับผู้อื่น การมอบหมายให้ผู้อื่นทำงานแทน การเบียดเบียนเวลาการทำงานของผู้อื่น การทำให้กระบวนการทำงานเกิดความล่าช้า

4. พฤติกรรมต่อต้านการทำงานด้านการหลบหลีกการทำงาน หมายถึง การกระทำของข้าราชการครู โดยทำให้การทำงานถูกยับยั้ง ซึ่งข้าราชการครูจะแสดงออกในรูปแบบของการลดเวลาทำงานลง การทำงานไม่เต็มเวลา การขาดงาน การมาทำงานสาย การใช้เวลาในการพักผ่อนกว่าปกติ

**ความเครียดในการทำงาน** หมายถึง ภาวะสิ่งกระตุ้นที่มากระทบสภาวะทางจิตใจของข้าราชการครู ความเครียดในการทำงานสามารถแบ่งเป็น 5 องค์ประกอบ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ความเครียดในการทำงานด้านบทบาท หมายถึง ภาวะสิ่งกระตุ้นที่มากระทบสภาวะทางจิตใจของข้าราชการครู โดยมีการแสดงออกต่อขอบเขตความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการครูที่ไม่มีความชัดเจนในหน้าที่ โดยผู้บังคับบัญชามีการชี้แจงรายละเอียดความรับผิดชอบของครูแต่ละคนไม่ชัดเจน การได้รับมอบหมายหน้าที่ที่มีความสับสนคลุมเครือและซ้ำซ้อน อีกทั้งยังมีความขัดแย้งของบทบาทในความเป็นครอบครัวกับบทบาทความเป็นครู

2. ความเครียดในการทำงานด้านลักษณะของงาน หมายถึง ภาวะสิ่งกระตุ้นที่มากระทบสภาวะทางจิตใจของข้าราชการครูประกอบด้วยการทำงานในหลายหน้าที่ในเวลาเดียวกัน เป็นผลสืบเนื่องให้มีปริมาณงานที่มาก และในทางตรงกันข้ามปริมาณงานที่น้อยเกินไปก็จะส่งผลต่อจิตใจเช่นกัน รวมถึงการทำงานที่ซ้ำซากจำเจอีกด้วย นอกจากนี้การได้รับงานที่ยากเกินไป การทำงานที่ไม่ตรงกับความสามารถ การทำงานเกินกำลังอยู่เป็นเวลานานและใช้เวลาการทำงานมากกว่าปกติทำให้เกิดความเหน็ดเหนื่อย เมื่อยล้าและความไม่สบายใจได้

3. ความเครียดในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง ภาวะสิ่งกระตุ้นที่มากระทบสภาวะทางจิตใจของข้าราชการครูเกี่ยวกับการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อข้าราชการครู ซึ่งเป็นการแสดงถึงการขาดความสัมพันธ์ ความใกล้ชิด สนับสนุนระหว่างผู้บังคับบัญชากับข้าราชการครู

4. ความเครียดในการทำงานด้านโครงสร้าง หมายถึง ภาวะสิ่งกระตุ้นที่มากระทบสภาวะทางจิตใจของข้าราชการครู ในกรณีที่ครูจะต้องปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อปฏิบัติ และวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนอย่างเคร่งครัด โดยที่ตนเองไม่เห็นด้วย

5. ความเครียดในการทำงานด้านสภาวะทางกายภาพ หมายถึง ภาวะสิ่งกระตุ้นที่มากระทบสภาวะทางจิตใจของข้าราชการครูที่เกิดมาจากปัญหาครอบครัว วิกฤตของชีวิต ความขัดแย้งในความเชื่อถือส่วนตัวของข้าราชการครูกับโรงเรียน รวมไปถึงบรรยากาศของโรงเรียนและสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน

**การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ** หมายถึง การที่ข้าราชการครูให้ความหมายว่าตนได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในเรื่องการจ่ายผลตอบแทนตามที่คาดหวัง โดยพิจารณาจากคุณลักษณะที่ใช้ในการทำงาน เมื่อเปรียบเทียบกับข้าราชการครูคนอื่นในงานที่มีลักษณะงานเดียวกัน การได้รับความเป็นธรรมในกระบวนการการทำงานที่โรงเรียนใช้ในการตัดสินใจมีความยุติธรรมโดยโรงเรียนต้องมีการใช้ระบบประเมินผลอย่างเท่าเทียมกับข้าราชการครูทุกคน รวมถึงความเท่าเทียมกันของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อข้าราชการครู การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การสามารถแบ่งเป็น 3 องค์ประกอบ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การรับรู้ความยุติธรรมด้านการแบ่งปันปันส่วน หมายถึง การที่ข้าราชการครูให้ความหมายว่าตนได้รับความเป็นธรรมในเรื่องของการจัดสรรผลตอบแทนในโรงเรียน ซึ่งได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมกับลักษณะงานที่ทำ ปริมาณงาน ประสิทธิภาพของงาน โดยผลลัพธ์ที่ได้จะอยู่ในรูปของค่าตอบแทน การจัดลำดับผลการปฏิบัติงาน เงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง ข้าราชการครูทุกคนต้องได้รับผลตอบแทนที่เท่าเทียม มีความเสมอภาค ไม่มีความลำเอียงและได้รับการปฏิบัติที่เหมือนกัน

2. การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ หมายถึง การที่ข้าราชการครูให้ความหมายเกี่ยวกับขั้นตอนการให้ผลตอบแทน วิธีการตัดสินใจในสถานการณ์ต่างๆ ของผู้บังคับบัญชา นอกจากนี้ข้าราชการครูทุกคนในโรงเรียนสามารถมีส่วนร่วมในการตรวจสอบวิธีการที่ใช้ในการตัดสินใจผลตอบแทน รวมไปถึงข้าราชการครูมีสิทธิ์ในการพิจารณาอคติในการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา โดยการตัดสินใจจะต้องไม่ถูกควบคุมโดยข้าราชการครูคนใดคนหนึ่งและต้องมีข้อมูลที่มารองรับอย่างถูกต้อง ซึ่งจะส่งผลให้ข้าราชการครูคนอื่นๆ มีความมั่นใจว่าได้รับการปฏิบัติด้วยวิธีเดียวกัน

3. การรับรู้ความยุติธรรมด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง การที่ข้าราชการครูให้ความหมายเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชา ผู้มีอำนาจในกระบวนการต่างๆ ในโรงเรียนว่ามีความเป็นธรรม มีการใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ที่ถูกต้อง ไม่มีการให้อภิสิทธิ์กับข้าราชการครูคนใดคนหนึ่ง ทุกคนต้องได้รับผลประโยชน์ที่มีความเสมอภาค มีการให้ผลประโยชน์ที่ได้สัดส่วนและเหมาะสม รวมถึงผู้บังคับบัญชาจะต้องปฏิบัติต่อข้าราชการครูอย่างสุภาพ อ่อนโยน เป็นกันเองและให้การยอมรับต่อความคิดเห็นของข้าราชการครูคนอื่นๆ ตลอดจนให้ข้อมูลข่าวสาร คำอธิบายเพื่อชี้แจงเหตุผลในการตัดสินใจต่างๆ อย่างชัดเจน ไม่ปิดบัง

**อารมณ์ทางลบ** หมายถึง สภาวะทางความรู้สึกเชิงลบของข้าราชการครู ซึ่งเกิดจากบุคคลไม่สามารถปรับความรู้สึกให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ในที่ทำงานได้ ทำให้มีจิตใจวุ่นวาย ไม่มั่นคง ห้วนใจ หงาย ตกใจง่าย ตื่นเต้นง่าย วิตกกังวล ระวัง หวาดกลัว จิตใจหดหู่ เศร้าเสียใจ รู้สึกเหงา ท้อแท้ ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง อารมณ์ทางลบสามารถแบ่งออกเป็น 6 องค์ประกอบ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. อารมณ์ทางลบด้านความโกรธ หมายถึง สภาวะทางอารมณ์และความรู้สึกของข้าราชการครูที่เกิดจากการถูกขัดขวางหรือรบกวนในขณะที่ปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลต่อร่างกาย ความรู้สึกและจิตใจ โดยข้าราชการครูจะเก็บความรู้สึกไว้ภายในและจะแสดงออกโดยสีหน้าบึ้งตึง การตะโกนเสียงดัง หรือการใช้วาจาที่ไม่เหมาะสม จนกระทั่งการทำลายสิ่งของและบุคคลที่เกี่ยวข้อง

2. อารมณ์ทางลบด้านความวิตกกังวล หมายถึง สภาวะทางอารมณ์และความรู้สึกของข้าราชการครูที่รู้สึกหวาดหวั่น เกรงกลัว อึดอัด ไม่ปลอดภัย เป็นสภาพที่หวาดหวั่นต่อสิ่งที่ยัง

ไม่ได้เกิดขึ้น สัมผัสได้จากกริยาท่าทาง หรือการเปลี่ยนแปลงภายในและภายนอกทางร่างกายที่เกิดขึ้น

3. อารมณ์ทางลบด้านความรู้สึกเก็บกด หมายถึง สภาวะทางอารมณ์และความรู้สึกของข้าราชการครูที่ไม่สามารถระบายอารมณ์ ความคับข้องใจต่างๆ ออกมาได้โดยตรง เกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นขณะปฏิบัติงาน หรือปัญหาที่เกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ปฏิบัติงานร่วมกัน

4. อารมณ์ทางลบด้านความรู้สึกท้อใจ หมายถึง สภาวะทางอารมณ์และความรู้สึกของข้าราชการครูที่เกิดความอ่อนล้า มีความรู้สึกเหนื่อยอ่อน หมดเรื้อวแรง ความรู้สึกหมดกำลังใจ ความรู้สึกว่าตนเองไร้ความสามารถและไม่สามารถที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จตามที่คาดหวังไว้ได้ ซึ่งเกิดขึ้นเนื่องมาจากการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โดยแสดงออกในลักษณะของความเฉยเมย ไม่สนใจพฤติกรรมของนักเรียน ซึ่งเกิดจากความรู้สึกที่ไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานของตนเอง

5. อารมณ์ทางลบด้านความล้า หมายถึง ภาวะตึงเครียดของกล้ามเนื้อและการลดประสิทธิภาพของการตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่มากกระตุ้นเป็นเวลานานจนทำให้ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน และทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง อีกทั้งยังทำให้การทำงานเกิดความผิดพลาดเพิ่มขึ้น

6. อารมณ์ทางลบด้านความเบื่อหน่าย หมายถึง สภาวะทางอารมณ์และความรู้สึกของข้าราชการครูซึ่งเกิดขึ้นในเวลาชั่วคราวที่ถูกแสดงออกในลักษณะของการทำงานแบบการขาดความสนใจในการปฏิบัติงาน หรือเป็นช่วงที่บุคคลให้ความสนใจต่อการทำงานนั้น ๆ ลดลงอันเนื่องมาจากการทำงานในลักษณะซ้ำซาก การทำงานร่วมกับบุคคลที่ไม่ลงรอยกัน

## บทที่ 2

### การตรวจเอกสาร

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

1. คุณลักษณะของข้าราชการครู
2. แนวคิดพฤติกรรมต่อต้านการทำงาน
3. แนวคิดอารมณ์ทางลบ
4. แนวคิดความยุติธรรมในองค์กร
5. ทฤษฎีความเครียดในการทำงาน

### คุณลักษณะของข้าราชการครู

ครูและอาจารย์ ในฐานะที่เป็นข้าราชการพลเรือน มีหน้าที่และภารกิจในการสอน วิชา บริหาร และทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมของชาติ ซึ่งในฐานะดังกล่าวนี้ ครูและอาจารย์มีระเบียบ ว่าด้วยจริยธรรมวิชาชีพ หรือเรียกว่า “จรรยาบรรณ” ประจำอาชีพของตนเหมือนอย่างอาชีพอื่นๆ ซึ่งสำนักข้าราชการพลเรือน ได้ตราเป็นข้อบัญญัติของข้าราชการครู-อาจารย์ไว้เป็นมาตรการแล้ว นอกจากนี้ คำว่า “ครู-อาจารย์” เมื่อถูกนำไปใช้ในระบบการศึกษาของชาติดังกล่าว ได้ถูกกำหนด ประเภทไว้ภายใต้ระเบียบการแบ่งส่วนราชการของประเทศ โดยเฉพาะส่วนราชการที่มีหน้าที่ รับผิดชอบการจัดการศึกษา ดังนี้ 1) กระทรวงศึกษาธิการ 2) กระทรวงมหาดไทย 3) ทบวงมหาวิทยาลัย (ลิขิต ธีรเวคิน, 2548)

ครู-อาจารย์จึงต้องมีหลักจริยธรรมและมาตรการควบคุมจริยธรรม มรรยาท รวมทั้ง นโยบายของการพัฒนาปลูกฝังคุณค่าทางจริยธรรมคุณธรรมของครู-อาจารย์ จึงเป็นกรณีเฉพาะของ ครู-อาจารย์ในสังกัด ซึ่งเรียกว่า “หลักจริยธรรม” หรือ “จรรยาบรรณ” ของครู-อาจารย์

ในการวิเคราะห์และประมวลองค์ความรู้ที่เป็นแหล่งจริยธรรมในวิชาชีพครู-อาจารย์นั้น องค์ความรู้ทางจริยธรรมของครู-อาจารย์ อาจมีที่มาซึ่งเป็นองค์ประกอบของความรู้และ

การประพฤติปฏิบัติในสถาบันการศึกษาทั้งในสังคมไทย และสังคมตะวันตก โดยสามารถแบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. ศาสนา ซึ่งเป็นแหล่งของคำว่า จริยธรรม ศีลธรรม และคุณธรรม จนกลายเป็นบทบัญญัติที่เป็นกฎระเบียบ-จรรยาบรรณในวิชาชีพของครู-อาจารย์
2. ปรัชญา โดยเฉพาะสาขาที่เป็นคุณค่าวิชา ได้แก่ จริยศาสตร์ ศีลธรรม และสุนทรียศาสตร์ โดยเฉพาะปรัชญาการศึกษา
3. แหล่งวัฒนธรรม-ประเพณีของสังคม เช่น กฎหมาย ภูมิปัญญา การดำเนินชีวิตหรือวิถีประชา ค่านิยม วัฒนธรรม การแต่งกาย ภาษา และอื่นๆ อันเป็นแหล่งความรู้ทางจริยธรรมของครู-อาจารย์

ด้วยเหตุนี้ เมื่อประมวลองค์ความรู้ที่ได้กล่าวมาแล้ว ครู-อาจารย์ในภาพลักษณ์ที่พึงประสงค์ จึงควรเป็นบุคคลที่ 1) มีความรู้ ความสามารถ และมีทักษะที่จำเป็นต่ออาชีพ ความทันสมัย ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่ มีเหตุมีผล มีความเป็นประชาธิปไตย รวมทั้งต้องค้นคว้าและพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา 2) เป็นคนดี มีคุณธรรม มีจริยธรรมที่งดงาม เป็นตัวอย่างที่ดีแก่นักเรียนและชุมชน โอบอ้อมอารี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ พร้อมเสมอที่จะกระทำความดี ตลอดจนตระหนักในประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน 3) มีความรับผิดชอบสูงต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย รักและมีความสุขกับการทำงานอย่างครบถ้วนตามภารกิจหลัก 5 ประการ คือ รับนโยบาย ปกครองดูแล ร่วมกิจกรรมและให้บริการ ปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนให้ทันสมัยและทำงานอย่างเป็นระบบชัดเจน 4) จริงใจและเห็นอกเห็นใจลูกศิษย์ของตน และพร้อมที่จะช่วยเหลือส่งเสริม ปลุกฝัง นักเรียนทุกคนในสิ่งที่ดีงามอย่างเสมอภาค 5) ยึดมั่นศักดิ์ศรีและเกียรติภูมิแห่งวิชาชีพตน

ในปัจจุบันนี้ปัญหาจริยธรรมของครู-อาจารย์มีมากมายดังที่ปรากฏในสื่อมวลชนประเภทต่างๆ ทั้งหนังสือพิมพ์ วิทยุและโทรทัศน์ ครู-อาจารย์เกือบทุกโรงเรียนมีหนี้สินรุงรัง ดิดการพนัน เล่นหวยเถื่อน หวยใต้ดินกันอย่างเปิดเผย อาจารย์ชายลวนลามลูกศิษย์หญิง อาจารย์ไม่มีการพัฒนาการสอน เหล่านี้ล้วนเป็นวิกฤตทางจริยธรรมในวิชาชีพครู-อาจารย์ทั้งสิ้น

การพัฒนา ส่งเสริม ปลูกฝัง จริยธรรม ครู-อาจารย์มิใช่เป็นงานง่าย ในทางตรงกันข้าม สภาพทางเศรษฐกิจที่ยากลำบากย่อมส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษา และการส่งเสริมจริยธรรม ครู-อาจารย์ที่ยากลำบากอยู่แล้ว ยิ่งยากยิ่งขึ้น เพราะสภาพเศรษฐกิจเป็นปัจจัยหลักของปัญหา จริยธรรมครู-อาจารย์ ด้วยเหตุนี้ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับครู-อาจารย์ทั้งหมดจะต้องร่วมมือกันอย่าง ใกล้ชิด เพราะถ้าเพียงหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งคงไม่สามารถแก้ไขปัญหาเหล่านี้ได้ ผู้บริหารและผู้ กำหนดนโยบายต่างๆ จึงได้กำหนดมีแนวทางการร่วมมือไว้ ดังนี้

1. สำนักงานข้าราชการพลเรือน ทบวงมหาวิทยาลัย คณะกรรมการข้าราชการครู คุรุสภา และกระทรวงมหาดไทยร่วมกันจัดทำแผนแม่บทในการพัฒนา ปลูกฝัง ควบคุมวินัย จรรยาบรรณ ของครู-อาจารย์
2. สำนักงานข้าราชการพลเรือน ทบวงมหาวิทยาลัย คณะกรรมการข้าราชการครู คุรุสภา และกระทรวงมหาดไทยช่วยทำหลักสูตรกลางที่จะอบรมจริยธรรมครู-อาจารย์
3. สำนักงานข้าราชการพลเรือน ทบวงมหาวิทยาลัย คณะกรรมการข้าราชการครู คุรุสภา และกระทรวงมหาดไทยเพิ่มเกณฑ์การประเมิน เพื่อดำรงตำแหน่งระดับสูงๆ โดยต้องผ่านการ อบรมพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมเสียก่อน
4. มหาวิทยาลัย วิทยาลัย โรงเรียน คณะกรรมการข้าราชการครูสถาบันราชภัฏ สถาบัน เทคโนโลยี ฯลฯ ประกาศนโยบายปฐมนิเทศครู-อาจารย์ใหม่ที่รับเข้าบรรจุด้วยหลักสูตรแกนกลาง ที่อบรมจริยธรรมครู-อาจารย์ (ในข้อ2)

กล่าวโดยสรุป ปัญหาจริยธรรมในวิชาชีพครู-อาจารย์เป็นปัญหาที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะการพัฒนาประเทศจะไม่สามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล หาก ปัญหาจริยธรรมในวิชาชีพครู-อาจารย์ ซึ่งได้ชื่อว่า “แม่พิมพ์” ของชาติยังไม่ได้รับการแก้ไข ซึ่งเป็น เรื่องที่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งหน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการและทบวงมหาวิทยาลัย มีหน้าที่ รับผิดชอบร่วมกันในการแก้ไขปัญหาต่างๆ อันเกิดจากการประพฤติผิดจริยธรรมของครู-อาจารย์ให้ ลุล่วงไปได้ด้วยดี

นอกจากปัญหาจริยธรรมในวิชาชีพครูแล้ว คุณภาพทางการศึกษาก็มีปัญหาเช่นกัน ดังนั้น กระทรวงศึกษาธิการจึงจัดให้มีการประกันคุณภาพการศึกษาขึ้น เพื่อเป็นการยกระดับคุณภาพการศึกษาที่เป็นอยู่

คำว่า “ประกัน” ในภาษาอังกฤษมี 2 คำ คือ “Insure” กับ “Assure”

Insure ภาษาไทยใช้คำว่า “ประกัน” โดยมุ่งที่ประกันชีวิต ประกันอุบัติเหตุ ประกันวินาศภัย

Assure ภาษาไทยใช้คำว่า “ประกัน” เช่นกัน แต่มุ่งให้ความมั่นใจแก่เจ้าของเงินว่า ผลผลิตของหน่วยงานน่าจะมีคุณภาพ (อุทุมพร จามรมาน, 2544)

การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง การบริหารจัดการและการดำเนินกิจกรรมตามภารกิจปกติของสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง สร้างความมั่นใจให้ผู้รับบริการทางการศึกษา ทั้งผู้รับบริการโดยตรง ได้แก่ ผู้เรียน ผู้ปกครอง และผู้รับบริการทางอ้อม ได้แก่ สถานประกอบการ ประชาชน และสังคมโดยรวม

การประกันคุณภาพทางการศึกษาของโรงเรียนจึงเป็นการให้หลักฐาน ข้อมูล แก่ประชาชน ว่าบุคคลในโรงเรียนทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้ผู้ปกครอง นักเรียน และสาธารณชนมั่นใจว่านักเรียนน่าจะมีคุณภาพตามที่ระบุไว้ในหลักสูตรและมาตรฐานคุณภาพการศึกษาและสามารถดำเนินการให้เกิดคุณภาพการศึกษาตามบทบาทหน้าที่ของครูในระบบการประกันคุณภาพภายใน และระบบการประกันคุณภาพภายนอก พร้อมทั้งมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 81 ได้กำหนดให้รัฐต้องจัดการศึกษาอบรมให้เกิด “ความรู้คู่คุณธรรม” และจัดให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งนำไปสู่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ก่อให้เกิดการปฏิรูปการศึกษาครั้งใหญ่ที่มุ่งเน้นคุณภาพการศึกษา คือ ได้กำหนดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542: มาตรา 47)

การประกันคุณภาพการศึกษามีความสำคัญ ดังนี้

1. ทำให้ประชาชนได้รับข้อมูลคุณภาพการศึกษาที่เชื่อถือได้ เกิดความเชื่อมั่นและสามารถตัดสินใจเลือกใช้บริการที่มีคุณภาพมาตรฐาน
2. ป้องกันการจัดการศึกษาที่ไม่มีคุณภาพ ซึ่งจะเป็นการคุ้มครองผู้บริโภคและเกิดความเสมอภาคในโอกาสที่จะได้รับการบริการการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึง
3. ทำให้ผู้รับผิดชอบในการจัดการศึกษามุ่งบริหารจัดการศึกษาสู่คุณภาพและมาตรฐานอย่างจริงจัง ซึ่งมีผลให้การศึกษามีพลังที่จะพัฒนาประชากรให้มีคุณภาพอย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง

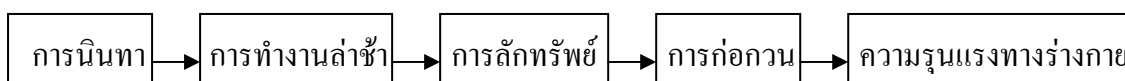
การประกันคุณภาพการศึกษาจึงเป็นการบริหารจัดการและการดำเนินกิจกรรมตามภารกิจปกติของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะเป็นการสร้างความมั่นใจให้ผู้รับบริการการศึกษา ทั้งยังเป็นการป้องกันการจัดการศึกษาที่ด้อยคุณภาพและสร้างสรรค์การศึกษาให้เป็นกลไกที่มีพลังในการพัฒนาประชากรให้มีคุณภาพสูงยิ่งขึ้น

#### แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมต่อต้านการทำงาน

พฤติกรรมต่อต้านการทำงานเป็นการกระทำที่ตั้งใจให้เกิดขึ้น โดยมีเป้าหมายก่อให้เกิดผลเสียต่อองค์กรและสมาชิกในองค์กร ประกอบด้วย การแสดงความก้าวร้าว การลักขโมย ความตั้งใจทำงานให้เกิดความล้มเหลว หรือการไม่ทำงานตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา พฤติกรรมต่อต้านการทำงานพัฒนาขึ้นจากแนวคิดที่หลากหลาย อาทิเช่น ทำให้องค์กรได้รับผลกระทบเชิงลบ ความก้าวร้าวในองค์กร พฤติกรรมต่อต้านสังคม การกระทำความผิด การหลบหลีกการทำงาน การโต้ตอบโดยใช้ความรุนแรง การแก้แค้น และการก่อความวุ่นวาย แต่ละแนวคิดแสดงถึงการกระทำที่ก่อให้เกิดผลเสียต่อองค์กร โดยส่งผลกระทบทั้งในรูปแบบผลกระทบโดยตรงต่อหน้าที่และทรัพย์สินขององค์กร หรือทำให้บุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องกับการทำงานได้รับความเดือดร้อนทั้งทางร่างกายและจิตใจ รวมไปถึงการทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลงด้วย (Fox *et al.*, 2001)

พฤติกรรมต่อต้านการทำงานมีรากฐานมาจากความก้าวร้าวของมนุษย์มีความสัมพันธ์กับอารมณ์ทางลบ เช่น ความโกรธ หรือ ความคับข้องใจในเรื่องต่างๆที่มีต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม (Spector *et al.*, 2006) ความก้าวร้าว หมายถึง การกระทำรุนแรงทางร่างกายที่แสดงออกในรูปแบบต่างๆ เช่น การลักทรัพย์ การก่อวินาศกรรม การนินทา การใช้คำพูดที่ไม่สุภาพ และความตั้งใจทำงานล่าช้า ทั้งนี้พฤติกรรมที่แสดงออกมานั้นเป็นพฤติกรรมที่ตั้งใจกระทำอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บุคคลในองค์กรได้รับผลกระทบ

จากการศึกษาในปี ค.ศ. 2006 ของ Matinko (ดังแผนภาพที่ 1) ได้แสดงให้เห็นถึงระดับความรุนแรงของพฤติกรรมก้าวร้าวในองค์กรตั้งแต่ความรุนแรงในระดับเบาไปจนถึงระดับหนัก ประกอบด้วย การนินทา การทำงานที่ล่าช้า การลักทรัพย์ การก่อวินาศกรรม และความรุนแรงทางร่างกาย ซึ่งเป็นพฤติกรรมก้าวร้าวที่รุนแรงที่สุด



ภาพที่ 1 ความต่อเนื่องของพฤติกรรมความก้าวร้าวในองค์กร

ที่มา: ดัดแปลงมาจาก Martinko (2006)

นอกจาก Martinko แล้ว Anderson และ Bushman (Spector *et al.*, 2006) ได้กล่าวถึงสิ่งจูงใจที่ทำให้เกิดพฤติกรรมต่อต้านการทำงานในรูปแบบของความก้าวร้าว คือ การลักทรัพย์ และยังมีเพิ่มเติมบางรูปแบบของความก้าวร้าว เช่น พฤติกรรมโต้ตอบต่อองค์กรและการใช้การแก้แค้น เอแสดงออกให้เห็นถึงการแสดงพฤติกรรมต่อต้านการทำงาน

Neuman และ Baron ได้ศึกษาเกี่ยวกับความก้าวร้าวของมนุษย์ โดยเน้นศึกษาความก้าวร้าวทางอารมณ์ เช่น เจตนาปองร้าย ความโกรธและความอับอาย ซึ่งความก้าวร้าวทางอารมณ์เหล่านี้เกิดขึ้นจากสภาวะแวดล้อม ความเครียด ความคับข้องใจในสถานการณ์ การได้รับความไม่ยุติธรรม รูปแบบของความก้าวร้าวจะเป็นไปตามสถานการณ์ ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 3 รูปแบบ คือ 1) การแสดงความก้าวร้าวทางความคิด เช่น การแสดงความคิดที่ต่อต้านการ การแสดงความคิดที่ไม่เห็นด้วย เป็นต้น 2) การแสดงความก้าวร้าวทางอารมณ์ เช่น การแสดงความโกรธ ความวิตกกังวล เป็นต้น 3) การแสดงความก้าวร้าวทางพฤติกรรม เช่น การกระทำที่ผิดไปจากกฎเกณฑ์ การแสดงความก้าวร้าวบางรูปแบบจะมีความสัมพันธ์กับรูปแบบอื่นๆ ด้วย เช่น การแสดง

ความก้าวร้าวในรูปแบบของความโกรธ ความโกรธจะมีการสอดแทรกอยู่ในกระบวนการความคิด และยังเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการแสดงออกทางพฤติกรรมด้วย

สาเหตุของการแสดงพฤติกรรมก้าวร้าวมีความสัมพันธ์กับอารมณ์ทางลบและก่อให้เกิดอันตรายทางร่างกายและจิตใจต่อตัวผู้ถูกรบกวน กล่าวคือ เมื่อเกิดอารมณ์ทางลบขึ้น จะทำให้เกิดการตอบโต้ตามมาโดยการแสดงการกระทำที่ก้าวร้าว เช่น เมื่อบุคคลอยู่ในสถานะที่ไม่ได้รับความยุติธรรมในองค์การก็จะมีการแสดงอารมณ์ทางลบออกมาและหลังจากนั้นบุคคลก็จะแสดงความก้าวร้าวเพื่อเป็นการตอบโต้การที่ตนเองไม่ได้รับความยุติธรรม (Spector *et al.*, 2006)

นอกจากพฤติกรรมต่อต้านการทำงานที่มาจากแนวคิดความก้าวร้าวแล้วยังมาจากแนวคิดการใช้ความรุนแรงในที่ทำงานอีกด้วย

ในปี ค.ศ. 2001 Merchant and Lundell ได้จำแนกความรุนแรงในที่ทำงานออกเป็น 4 รูปแบบ

รูปแบบที่ 1 ความรุนแรงที่ผู้กระทำมีเหตุจูงใจจากตัวเอง เป็นการกระทำที่มีเป้าหมายจงใจให้เกิดการกระทำความคิด เช่น การขโมยทรัพย์สินขององค์การ การฉ้อฉลงบประมาณขององค์การ เป็นต้น

รูปแบบที่ 2 ความรุนแรงต่อผู้รับบริการ ซึ่ง LeBlanc และ Barling (2005) ได้กล่าวว่า การเกิดความคับข้องใจและความโกรธซึ่งจะส่งผลให้ผู้รับบริการไม่ได้รับความประทับใจในการรับบริการ

รูปแบบที่ 3 ความรุนแรงต่อเพื่อนร่วมงาน การแสดงความรุนแรงที่มีต่อเพื่อนร่วมงานจะแสดงออกในที่ทำงานเมื่อเกิดความไม่พึงพอใจ ซึ่งการกระทำที่รุนแรงนี้จะขึ้นอยู่กับสถานการณ์และตัวบุคคล

รูปแบบที่ 4 ความรุนแรงต่อสัมพันธภาพ เป็นความรุนแรงที่เกิดขึ้นระหว่างผู้ที่มีความเกี่ยวข้องกับองค์การ ประกอบด้วย ผู้รับบริการ เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อองค์การ

Spector ได้กล่าวสรุปว่า การกระทำที่ก้าวร้าวและการใช้ความรุนแรง เป็นรูปแบบหนึ่งของการแสดงพฤติกรรมต่อต้านการทำงาน แต่จะมีข้อแตกต่างคือ การกระทำที่ก้าวร้าวและการใช้ความรุนแรงจะมีผลกระทบที่ร้ายแรงกว่าการแสดงพฤติกรรมต่อต้านการทำงาน (Spector *et al.*, 2005)

### ความหมายของพฤติกรรมต่อต้านการทำงาน

พฤติกรรมต่อต้านการทำงาน ได้ถูกศึกษาจากนักวิชาการต่างประเทศในปี ค.ศ. 2001 ถึงปัจจุบัน โดยมี Fox (2001) ได้ทำการศึกษาเป็นคนแรก และกล่าวว่า พฤติกรรมต่อต้านการทำงาน หมายถึง การกระทำซึ่งบุคคลตั้งใจที่แสดงออกมาเพื่อทำอันตรายต่อองค์กรและผู้อื่น ซึ่งเป็นการกระทำภายนอก เช่น ความก้าวร้าว การลักขโมย หรือการไม่ใส่ใจในเงย อย่างเช่น การตั้งใจทำให้งานล้มเหลว การตั้งใจทำงานให้เกิดความผิดพลาด โดยทำให้เกิดความเสียหายและส่งผลร้ายกับองค์กร ซึ่งต่อมา Gruys และ Sackett (2003) ได้นำความหมายของพฤติกรรมต่อต้านการทำงานดังกล่าวมาใช้ในกรศึกษา (Fox, 2001; Gruys and Sackett, 2003)

ในปี 2005 Fox ได้ให้ความหมายพฤติกรรมต่อต้านการทำงานเพิ่มเติมว่าหมายถึง การกระทำที่แสดงออกมาเพื่อรักษาผลประโยชน์หรือแสดงเหตุผลอันสมควรของบุคคล ซึ่งการกระทำนั้นอาจจะเป็นผลเสียต่อองค์กรหรือทำให้เป้าหมาย บรรทัดฐาน และวัฒนธรรมขององค์กรเปลี่ยนไป ในปีเดียวกันนี้ Guerrero ยังให้ความหมายว่า เป็นการกระทำทางลบที่แสดงออกมาเพื่อปกป้องตนเองจากการคุกคาม รักษาผลประโยชน์ของตนเอง เช่น การขาดงาน การลักขโมย การก่อวินาศกรรม การใช้จ่ายเสพติด และการแสดงความก้าวร้าว นอกจากนี้แล้วในปีค.ศ. 2006 Spector และคณะ ได้ให้ความหมายพฤติกรรมต่อต้านการทำงานไว้ในลักษณะเดียวกันว่า การกระทำของบุคคลในองค์กรที่มีเจตนาหรือตั้งใจทำให้องค์กรเกิดความเสียหาย โดยการแสดงพฤติกรรมที่ไม่ถูกต้องในรูปแบบต่าง ๆ (Fox, 2005)

สรุปได้ว่า พฤติกรรมต่อต้านการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลแสดงพฤติกรรมต่างๆ อย่างตั้งใจที่จะทำให้บุคคลและองค์กรได้รับความเสียหาย โดยพฤติกรรมต่อต้านการทำงานเกิดขึ้นจากการที่บุคคลได้รับการปฏิบัติต่างๆ ที่ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจ การทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่น่าพึงพอใจ ได้รับการคุกคาม กดดัน และรู้สึกว่าคุณเสียผลประโยชน์จึงแสดงพฤติกรรมตอบโต้สถานการณ์ดังกล่าว เพื่อปกป้องตนเองจากการถูกคุกคามหรือเพื่อปกป้องรักษาผลประโยชน์ของตนเอง

## มิติของพฤติกรรมต่อต้านการทำงาน

การศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมต่อต้านการทำงานอย่างกว้างๆ ทำให้ทราบว่าพฤติกรรมต่อต้านการทำงานเป็นพฤติกรรมที่มีเจตนาตั้งใจทำความเสียหายให้เกิดขึ้นกับองค์กรและสมาชิกขององค์กร และยังมีการศึกษาอีกรูปแบบหนึ่งที่ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรอื่นๆ กับพฤติกรรมต่อต้านการทำงาน แต่ก็มีงานวิจัยที่มีการศึกษาในรูปแบบของการศึกษาเชิงเดี่ยว ซึ่งได้เน้นที่จะศึกษาการแสดงพฤติกรรมต่อต้านการทำงานในมิติเดียวและจะเป็นการศึกษาเชิงลึก เช่น การศึกษาการขาดงานของพนักงาน การคุกคาม หรือการลักทรัพย์ในองค์กร เป็นต้น

รูปแบบของการศึกษาพฤติกรรมต่อต้านการทำงานที่มีการศึกษามาก่อนหน้านี้ถูกศึกษาในแต่ละองค์ประกอบมากกว่าการศึกษาในองค์ประกอบเดียว เช่น Fox และคณะ ได้ศึกษาความยุติธรรมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมต่อต้านการทำงาน นอกจากนี้ Lee และ Spector ได้ศึกษาความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานและพฤติกรรมต่อต้านการทำงาน โดยจากการศึกษาพบว่าความขัดแย้งกับผู้บังคับบัญชามีผลต่อการเกิดพฤติกรรมต่อต้านการทำงาน และในปีค.ศ. 2004 Roscigno และ Hodson ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมต่อต้านการทำงานของคนงาน โดยจากการวิเคราะห์พบว่าสภาวะการทำงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อรูปแบบพฤติกรรมต่อต้านต่างกัน (Fox, 2001; Spector *et al.*, 2006; Roscigno and Hodson, 2004)

นอกจากการศึกษาพฤติกรรมต่อต้านการทำงานที่ได้ทำการศึกษาเป็นองค์ประกอบแล้ว Fox และ Spector กับ Robinson และ Bennett ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมต่อต้านการทำงาน โดยแบ่งออกเป็น การศึกษาระดับบุคคลและระดับองค์กร โดยได้จำแนกพฤติกรรมต่อต้านการทำงานออกเป็น 2 ประเภท คือ พฤติกรรมต่อต้านการทำงานที่ส่งผลกระทบในระดับองค์กร และพฤติกรรมต่อต้านการทำงานที่ส่งผลกระทบในระดับบุคคล (Fox and Spector, 1999; Robinson and Bennett, 1995)

Melissa and Paul (2003) ได้ศึกษามิติของพฤติกรรมต่อต้านการทำงาน โดยแบ่งออกเป็น 11 มิติ คือ

1. การลักทรัพย์และพฤติกรรมที่เกี่ยวข้อง ตัวอย่างเช่น การขโมยเงินหรือทรัพย์สินในองค์กร การใช้ส่วนลดพนักงานอย่างไม่เหมาะสม เป็นต้น

2. การทำลายทรัพย์สินขององค์กรให้เกิดความเสียหายหรือการทำลายกระบวนการผลิต
3. การกระทำที่ไม่เหมาะสม เช่น การเปิดเผยข้อมูลลับขององค์กร การปลอมแปลงเอกสาร เป็นต้น
4. การใช้เวลาและทรัพยากรอย่างไม่เหมาะสม โดยการทำงานอย่างอื่นเพื่อฆ่าเวลา การแก้ไขข้อผิดพลาด การใช้เวลาในการทำงานมากกว่าปกติ
5. พฤติกรรมการทำงานที่ไม่ปลอดภัย เช่น การไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบ การไม่รักษาความปลอดภัย การไม่เรียนรู้ระเบียบการรักษาความปลอดภัย เป็นต้น
6. การไม่ตั้งใจปฏิบัติงาน แสดงออกโดยการขาดงาน โดยไม่มีเหตุผล การถ่วงเวลาในการทำงาน การลาป่วยอย่างไม่เหมาะสม
7. การทำงานอย่างไม่มีคุณภาพ เช่น การทำงานแบบผ่านๆ การทำงานอย่างขอไปที เป็นต้น
8. การดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ขณะทำงาน หรือการทำงานขณะมึนเมา
9. การใช้สารเสพติดในขณะทำงาน
10. การพูดจาที่ไม่เหมาะสม เช่น การพูดจาต่อเสียดเพื่อนร่วมงาน การโต้เถียงกับเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น
11. การใช้กำลังในการทำร้ายผู้อื่น เช่น การทำร้ายร่างกายเพื่อนร่วมงาน การฉกฉวยเพื่อนร่วมงาน (Gruys, 2003)

จากการศึกษาวิจัยของ Paul E. Spector และคณะได้แบ่งมิติของพฤติกรรมต่อต้านการทำงานไว้ดังนี้ (Spector *et al.*, 2006)

### 1. การล่วงละเมิดทางร่างกายและจิตใจ

การล่วงละเมิดต่อเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่น ประกอบด้วย พฤติกรรมที่เป็นอันตรายทั้งร่างกายและจิตใจ ตลอดจนการก่อให้เกิดการคุกคามเพื่อนร่วมงาน การแสดงความคิดเห็นที่หยาบคาย การไม่สนใจผู้อื่น พฤติกรรมเช่นนี้เป็นรูปแบบการแสดงออกของความก้าวร้าวโดยตรง ความก้าวร้าวทางร่างกายในที่ทำงานจะเกิดขึ้นน้อย งานวิจัยส่วนใหญ่จึงมาเน้นการศึกษาความก้าวร้าวทางจิตใจ Berkowitz กล่าวว่า ความเครียดและความไม่พึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความก้าวร้าวแบบมุ่งร้าย และอารมณ์ทางลบ สาเหตุของความเจ็บป่วยทางกายมาจากความเครียด ซึ่งความเครียดจะทำให้เกิดความเจ็บป่วยทางจิตใจได้เช่นกัน การเชื่อมโยงระหว่างความเครียดในที่ทำงานและพฤติกรรมต่อต้านการทำงานส่งผลโดยตรงกับพฤติกรรมอื่น ๆ เช่น ความก้าวร้าวซึ่งเกิดจากตัวแปรทางอารมณ์และสิ่งแวดล้อม บางงานวิจัยได้ส่งผลกระทบต่อรูปแบบบุคลิกภาพที่ก้าวร้าว Keashly และ Harvey กล่าวว่า การล่วงละเมิดทางจิตใจทำให้เกิดความก้าวร้าว แต่มีหลายปัจจัยที่สนับสนุนพฤติกรรมเหล่านี้ การแสดงให้เห็นว่าบรรทัดฐานทางสังคมและวัฒนธรรมองค์กรสามารถสนับสนุนหรือขัดขวางหลาย ๆ พฤติกรรม ดังนั้นสภาวะการทำงานที่ตึงเครียดอาจนำไปสู่การล่วงละเมิดทางร่างกายและจิตใจ (Berkowitz, 1998; Keashly and Harvey, 2005; Spector, 2006)

การล่วงละเมิดทางร่างกายเป็นการล่วงละเมิดที่ทำให้เกิดความรู้สึกว่าถูกคุกคามและทำให้เกิดความเจ็บปวดทางกาย เช่น ปะทะ ชกต่อย ผลักหรือดึง การตบหน้า เหมียนตี กักขัง ให้เกิดความกลัดกลุ้ม กระแทกด้วยเข่า บีบคอ ทรมานร่างกาย เป็นต้น

การล่วงละเมิดทางจิตใจเป็นรูปแบบหนึ่งของพฤติกรรมต่อต้าน ซึ่งกระทำโดยมีเป้าหมายให้เกิดผลกระทบทางจิตใจของผู้ถูกรังแก ผู้ถูกรังแกมีเจตนาสร้างความเจ็บปวดทางจิตใจ การคุกคาม การทำให้เสียเกียรติ การกดขี่ทางเชื้อชาติ การแสดงทิวี เป็นต้น (Wikipedia, 2008)

## 2. การทำให้ผลงานไม่บรรลุตามเป้าหมาย

การทำให้ผลงานไม่บรรลุตามเป้าหมายเป็นการทำให้เป้าหมายเกิดความล้มเหลวและทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง การทำให้ผลงานไม่บรรลุตามเป้าหมายในที่ทำงานเกิดขึ้นในรูปแบบของความก้าวร้าว และมีผลกระทบโดยตรงต่อองค์กรมากกว่าบุคคล เช่น การทำงานพ้อผ่าน การตั้งใจทำงานผิดพลาด เป็นต้น การทำให้ผลงานไม่บรรลุตามเป้าหมายมีความรุนแรงน้อยกว่าการล่วงละเมิดทางร่างกายและจิตใจ เนื่องจากเป็นการแสดงพฤติกรรมทางอ้อม การทำให้ผลงานไม่บรรลุตามเป้าหมายเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นอย่างชัดเจนและยากที่จะปรับปรุง เพราะการทำให้ผลงานไม่บรรลุตามเป้าหมายมีผลกระทบในระดับโครงสร้างขององค์กร (Neuman and Baron, 1997)

## 3. การก่อกวน

การก่อกวนในที่ทำงานเป็นพฤติกรรมที่มีความตั้งใจทำอันตราย รบกวน หรือทำลายบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กร เช่น การทำลายเครื่องจักรซึ่งทำให้เกิดความล่าช้าในการผลิต การทำลายทรัพย์สินขององค์กร การทะเลาะวิวาทกับเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น (Ambrose *et al.*, 2002; Crino, 1994)

การก่อกวนเกิดขึ้นจากเหตุจูงใจต่างๆ เช่น การรู้สึกว่าคุณค่าตนเองขาดอำนาจ การมีความคับข้องใจ การรู้สึกว่าขาดการสนับสนุนในการทำงาน ความรู้สึกเบื่อหน่ายหรือหมดความสนุกในการทำงาน และการรู้สึกว่าไม่ได้รับความยุติธรรมในการทำงาน

### 3.1 การขาดอำนาจ

การขาดอำนาจเป็นการขาดอิสระในการทำงาน เมื่อบุคคลรู้สึกว่าตนเองขาดอำนาจจะนำไปสู่การคับข้องใจจึงทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมก่อกวนเพื่อเป็นการเรียกร้องอำนาจของตนเอง ซึ่งจากการวิจัยของ Bennett พบว่า บุคคลที่แสดงพฤติกรรมก่อกวนมีผลมาจากการไม่ได้รับความยุติธรรมจนทำให้เกิดความสูญเสียอำนาจ (Bennett, 1998)

### 3.2 ความคับข้องใจในการทำงานในองค์กร

ความคับข้องใจเกิดขึ้นจากการถูกสกัดกั้นไม่ให้ได้รับเป้าหมายที่ตั้งไว้ เป็นกลไกการตอบสนองของบุคคลในระดับอารมณ์ เช่น อารมณ์โกรธที่เกิดขึ้นจากการขาดแคลนทรัพยากรในการทำงานนำไปสู่การทำลายทรัพย์สินเพื่อระบายอารมณ์ การศึกษาในปี ค.ศ.1998 พบว่า การก่อกวนมีความสัมพันธ์กับความคับข้องใจในองค์กร ดังนั้นความคับข้องใจเป็นปัจจัยจูงใจให้เกิดการก่อกวนก็ต่อเมื่อมีสิ่งที่ยกยัดกั้นเป้าหมายที่ตั้งไว้

### 3.3 การทำงานแค่พอดผ่าน

การทำงานแค่พอดผ่านเป็นส่วนหนึ่งของพฤติกรรมก่อกวนในการทำงาน เกิดจากการมีเป้าหมายเพื่อที่จะสร้างความก่อกวน โดยการทำงานที่ง่ายขึ้น มีการตัดขั้นตอนในการทำงานหรือรวบรัดกฎเกณฑ์ในการทำงาน ซึ่งจะมีผลกระทบต่อกระบวนการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการทำงาน อีกทั้งยังทำให้บุคคลที่มีความเกี่ยวข้องในการทำงานเกิดความเดือดร้อน รวมไปถึงการเกิดความเสียหายต่อผลผลิตที่องค์กรควรได้รับ (Bensman and Gerver, 1963; Taylor and Walton, 1971)

### 3.4 ความคึกคะนอง

ความคึกคะนองจะเกิดขึ้นเมื่อนักงานรู้สึกเบื่อหน่ายในการทำงานและต้องการลดความเบื่อหน่ายที่เกิดขึ้นออกมาผ่านพฤติกรรมต่างๆ ตัวอย่างพฤติกรรมที่แสดงถึงความคึกคะนอง เช่น การเปลี่ยนเวลาในเครื่องตอกบัตร หรือดิ่งสัญญาณเตือนอัคคีภัย เป็นต้น (Crino, 1994)

### 3.5 การไม่ได้รับความยุติธรรม

พนักงานที่รู้สึกว่าตนเองได้รับความไม่เป็นธรรม เช่น เมื่อพบว่าพนักงานที่ไม่ทำงานแต่มีความสนิทสนมกับผู้บังคับบัญชาจะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง การเพิ่มความรับผิดชอบแต่ไม่ได้รับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น การไม่ให้การสนับสนุนทรัพยากรในการทำงาน หรือการไม่ได้รับการพิจารณาตำแหน่งที่เหมาะสม (Crino, 1994) การไม่ได้รับความยุติธรรมนี้ทำให้ลูกจ้างมีพฤติกรรมก่อกวน เช่น การทำลายทรัพย์สินขององค์กร การลักขโมย การทำลายวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร เป็นต้น

#### 4. การหลบหลีกการทำงาน

การหลบหลีกการทำงานเกิดขึ้นจากการมีทัศนคติในการทำงานที่ไม่ดี ซึ่งแสดงออกทางพฤติกรรมที่มีรูปแบบและเป้าหมายแตกต่างกัน อย่างเช่น การมาทำงานสาย ขาดงาน ความตั้งใจจะลาออก การตั้งใจไม่เข้าประชุม การพักระหว่างงานบ่อยครั้ง หรือการใช้เวลาในการพักผ่อนกว่าปกติ (Laczo and Hanisch, 1999) การหลบหลีกการทำงานส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงปริมาณและคุณภาพของงาน เป็นการแสดงออกเพื่อต่อต้านบรรทัดฐานขององค์กร Tapia (2006) กล่าวว่า การดื่มเหล้าและการใช้ยาเสพติดในที่ทำงานเป็นตัวอย่างหนึ่งของพฤติกรรมหลบหลีกการทำงานด้วย

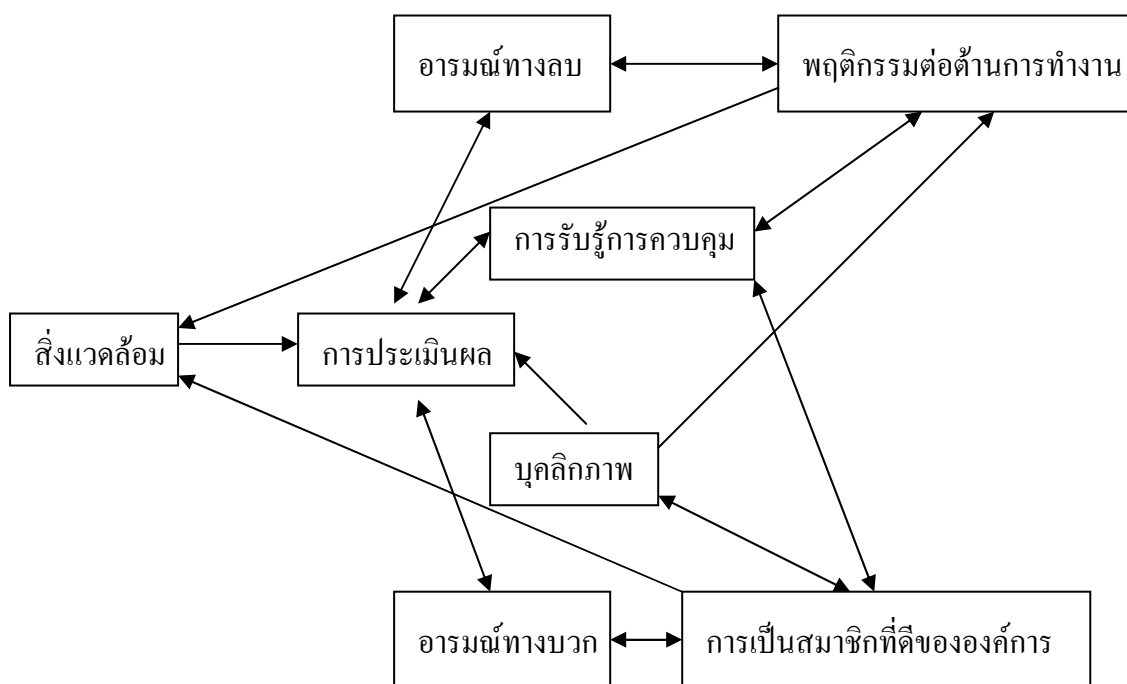
การขาดงานเป็นรูปแบบของพฤติกรรมหลบหลีกการทำงาน ซึ่งได้รับความสนใจในการศึกษาเป็นจำนวนมาก การขาดงานเกิดขึ้นจากความไม่พึงพอใจในการทำงาน ในงานวิจัยของ John กล่าวเพิ่มเติมว่า พฤติกรรมหลบหลีกการทำงานอาจเกิดจากสภาพที่ไม่ดี ความเจ็บป่วยทางจิตใจ ความเครียด บรรทัดฐานทางสังคม วัฒนธรรม ความขัดแย้งในการจัดการแรงงาน และความแตกต่างระหว่างบุคคล ส่วน Koslowsky กล่าวว่า พฤติกรรมหลบหลีกการทำงานเกิดขึ้นจากความขัดแย้งในการทำงานและการต้องทำงานที่ไม่ใช่งานของตน (John, 1997; Koslowsky, 2000)

การหลบหลีกการทำงานตรงกันข้ามกับรูปแบบของพฤติกรรมต่อต้านการทำงานอื่นๆ เนื่องจากเป็นความพยายามของบุคคลในการหลบหลีกการทำงานที่ตนเองไม่พึงพอใจ แต่รูปแบบพฤติกรรมต่อต้านการทำงานในรูปแบบอื่นจะมีลักษณะปะทะกับบุคคลอื่น

#### การศึกษาพฤติกรรมต่อต้านการทำงานตามแนวคิดต่าง ๆ

##### 1. แนวคิดที่เน้นอารมณ์เป็นศูนย์กลาง (an emotion-centered model)

Spector และ Fox เสนอแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมต่อต้านการทำงานแบบเน้นอารมณ์เป็นศูนย์กลาง แนวคิดนี้แสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมต่อต้านการทำงานที่เกิดขึ้นเกิดจากการประเมินสถานการณ์ต่างๆ ซึ่งจะได้ผลลัพธ์ออกมาเป็นอารมณ์



ภาพที่ 2 แบบจำลองอารมณ์ พฤติกรรมต่อต้านการทำงาน การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร  
ที่มา: ดัดแปลงมาจาก Spector and Fox (2002)

จากแผนภาพที่ 2 สามารถอธิบายได้ว่า สภาวะทางอารมณ์ของบุคคลเกิดจากการประเมินสถานการณ์หรือสิ่งเร้า เช่น กฎระเบียบข้อบังคับที่เข้มงวดในที่ทำงาน ความขัดแย้งในการทำงาน บทลงโทษต่างๆ ในที่ทำงาน เป็นต้น และการประเมินผลนี้จะส่งผลต่อแนวโน้มการแสดงพฤติกรรมของบุคคล เมื่อบุคคลประเมินผลแล้วอารมณ์จากการประเมินผลเป็นไปในทางลบจะทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่อต้านการทำงาน แต่ในทางตรงกันข้าม หากบุคคลประเมินผลแล้วอารมณ์จากการประเมินผลเป็นไปในทางบวกจะทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งการประเมินสถานการณ์ของบุคคลนี้ จะได้รับอิทธิพลมาจาก สิ่งแวดล้อม บุคลิกภาพ และการรับรู้การควบคุม ยับยั้งตนเอง

สภาวะอารมณ์ การรับรู้ศักยภาพการควบคุมสถานการณ์ และลักษณะบุคลิกภาพของบุคคล จะมีอิทธิพลร่วมกันต่อการแสดงพฤติกรรมของบุคคลนั้น แต่ในขณะเดียวกัน พฤติกรรมของบุคคลก็สามารถมีอิทธิพลต่อสภาวะอารมณ์และการรับรู้ศักยภาพการควบคุมสถานการณ์ของตนเองได้ เช่นเดียวกัน นอกจากนี้พฤติกรรมของบุคคลก็สามารถส่งผลต่อสภาพแวดล้อมได้เช่นกัน เช่น

หัวหน้างานดูค่าพนักงานคนหนึ่งจนทำให้พนักงานคนนั้นรู้สึกโกรธและโต้แย้งกลับไป สิ่งนั้นยังทำให้หัวหน้างานดูค่าอย่างรุนแรงมากขึ้น และส่งผลให้พนักงานมีปฏิกิริยาโต้ตอบรุนแรงมากขึ้นเช่นกัน สถานการณ์นี้ย่อมทำให้เกิดความขัดแย้ง

การระบุนสาเหตุแห่งพฤติกรรมเป็นองค์ประกอบสำคัญของกระบวนการประเมินผล ซึ่งนำไปสู่การแสดงอารมณ์และพฤติกรรม เมื่อบุคคลประเมินว่าเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นเป็นผลมาจากเจตนาร้ายของบุคคลอื่น ก็ย่อมส่งผลให้เกิดสภาวะอารมณ์ทางลบ

แนวคิดนี้เสนอว่าสภาวะทางอารมณ์ของบุคคลมีบทบาทที่สำคัญยิ่ง เนื่องจากสภาวะอารมณ์จะกำหนดแนวโน้มการแสดงพฤติกรรมของบุคคล โดยสภาวะอารมณ์ทางลบจะมีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมต่อต้านการทำงานและสภาวะทางอารมณ์ทางบวกมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อย่างไรก็ตามสภาวะทางอารมณ์เพียงแต่เป็นสิ่งเหนี่ยวนำให้บุคคลมีความพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรมเท่านั้น แต่บุคคลนั้นจะแสดงพฤติกรรมออกมาหรือไม่ยังจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยอื่นๆ เช่น ความแตกต่างระหว่างบุคคล บุคลิกภาพ เป็นปัจจัยที่เข้ามามีบทบาทเกี่ยวข้องกับการแสดงพฤติกรรมทั้งในด้านการต่อต้านการทำงานและการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร นอกจากนี้การรับรู้การควบคุมสถานการณ์ก็มีส่วนสำคัญต่อการกำหนดแนวโน้มของพฤติกรรม คือการรับรู้ว่าคุณเองมีอำนาจควบคุมสถานการณ์สูง จะเพิ่มแนวโน้มการแสดงพฤติกรรมในเชิงบวกและลดแนวโน้มการแสดงพฤติกรรมในเชิงลบ แต่การรับรู้ว่าคุณเองมีอำนาจการควบคุมต่ำจะมีผลในทางตรงข้าม (Spector and Fox, 2002)

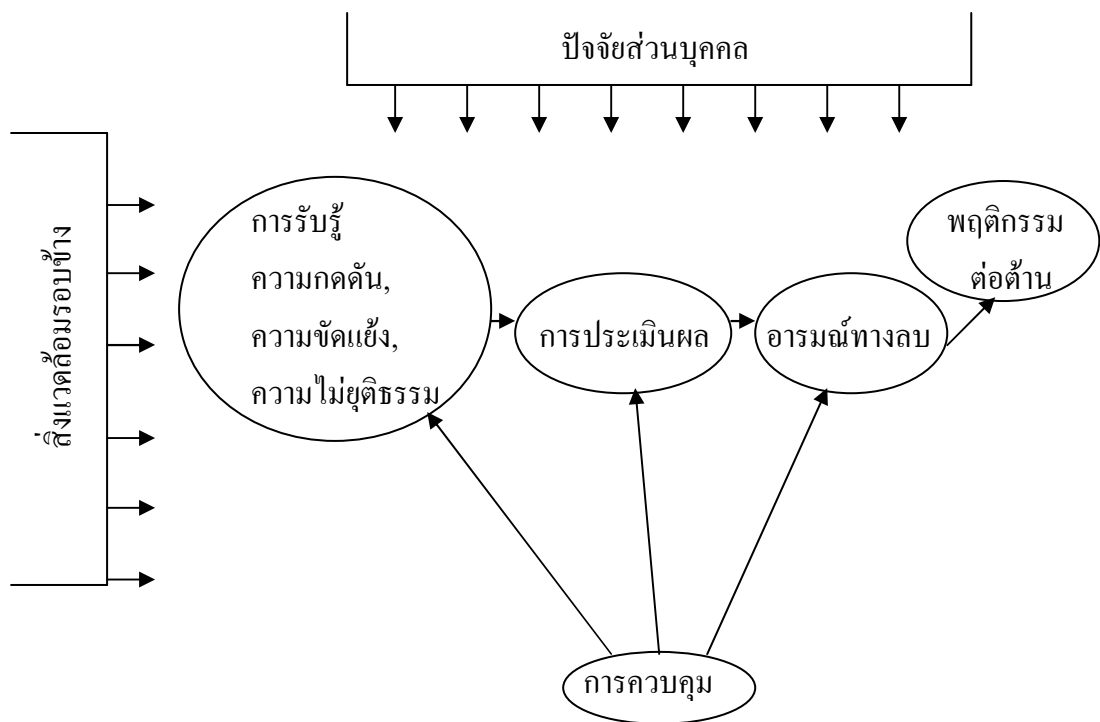
## 2. แบบจำลองความเครียด – อารมณ์เกี่ยวกับพฤติกรรมต่อต้านการทำงาน

(Stressor-Emotion Model of CWB)

แบบจำลองความเครียด - อารมณ์ได้มีการอธิบายถึงการเกิดพฤติกรรมต่อต้านการทำงานว่า เมื่อบุคคลได้รับความกดดันในการทำงาน มีความขัดแย้งกับผู้อื่นในที่ทำงานและรับรู้ว่าคุณเองไม่ได้รับความยุติธรรมจากองค์กร จากนั้นบุคคลจะประเมินผลต่อความกดดันในการทำงาน ความขัดแย้งกับผู้อื่นในที่ทำงานและรับรู้ว่าคุณเองไม่ได้รับความยุติธรรมจากองค์กรออกมาในรูปแบบของอารมณ์ทางลบ การเกิดอารมณ์ทางลบนี้ทำให้บุคคลมีการแสดงพฤติกรรมต่อต้านการทำงานออกมา กระบวนการรับรู้ความกดดัน ความขัดแย้ง การรับรู้ความยุติธรรม การประเมินผล

และการเกิดอารมณ์ทางลบจะอยู่ภายใต้อำนาจการควบคุมการตัดสินใจของบุคคล และกระบวนการทั้งหมดนี้ได้รับอิทธิพลมาจากปัจจัยส่วนบุคคลและสิ่งแวดล้อมรอบข้าง

จากแบบจำลอง สิ่งแวดล้อมรอบข้างเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการแสดงออกของอารมณ์ หากได้รับความสุขจากสิ่งแวดล้อมรอบข้างจะทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมในแง่บวก แต่ถ้าได้รับความทุกข์จากสิ่งแวดล้อมรอบข้างจะทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมในแง่ลบหรือในแบบจำลองนี้เรียกว่าพฤติกรรมต่อต้าน (Fox, 2005)



ภาพที่ 3 แบบจำลองความเครียดพื้นฐานประยุกต์ใช้ในพฤติกรรมต่อต้านการทำงาน

ที่มา: ดัดแปลงมาจาก Fox (2005)

ขณะที่กระบวนการของพฤติกรรมต่อต้านการทำงานได้เกิดขึ้น ความเครียดที่ศึกษาในพฤติกรรมต่อต้านการทำงานเกิดจากสถานการณ์ ความขัดแย้งระหว่างบุคคล และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ในแบบจำลองนี้มีการเชื่อมโยงระหว่างความเครียดและองค์ประกอบของอารมณ์ทางลบ เช่น ความโกรธ ความวิตกกังวล ความคับข้องใจ และความเบื่อหน่าย ทั้งความเครียดและอารมณ์ทางลบมีอิทธิพลต่อองค์ประกอบของพฤติกรรมต่อต้านการทำงาน (Fox, 2006)

Spector และ Fox ได้พัฒนาแบบจำลองของพฤติกรรมต่อต้านการทำงาน ซึ่งได้ให้ความสำคัญต่ออารมณ์ กล่าวคืออารมณ์เป็นสิ่งที่ตอบสนองต่อความเครียดในที่ทำงาน เมื่อบุคคลได้ประเมินสถานการณ์ที่นำไปสู่ความเครียดแล้ว ความเครียดในการทำงานนี้จะทำให้เกิดอารมณ์ทางลบตามมา ประกอบด้วย ความโกรธ ความวิตกกังวล และความรู้สึกลดต่ำ ดังนั้นอารมณ์ทางลบเป็นปัจจัยหนึ่งที่เป็นตัวสนับสนุนให้เกิดพฤติกรรมต่อต้านการทำงาน และในแบบจำลองนี้ได้แสดงให้เห็นถึงการควบคุม ซึ่งส่งผลต่อการประเมินสถานการณ์และการตัดสินใจที่จะนำไปสู่พฤติกรรมต่อต้านการทำงาน (Spector and Fox, 2005)

### แนวคิดเกี่ยวกับอารมณ์ทางลบ

#### ธรรมชาติของอารมณ์ทางลบ

อารมณ์มีบทบาทเป็นตัวกลางที่ทำให้เกิดความก้าวร้าวและความรุนแรงของมนุษย์ ศาสตร์ทางจิตวิทยาสังคมและจิตวิทยาเชิงทดลองให้ความสนใจในการศึกษาความคับข้องใจในฐานะสภาวะอารมณ์เชิงลบที่เกิดขึ้นในการตอบโต้ต่อสถานการณ์ สภาพแวดล้อมและเหตุการณ์ต่างๆ อย่างเช่น การที่เพื่อนร่วมงานทำให้เกิดความไม่พึงพอใจหรือทำให้โกรธ

อารมณ์ทางลบมีความสัมพันธ์กับการไม่ได้รับความยุติธรรมในองค์กรและความเครียดในการทำงาน ซึ่งก่อให้เกิดความก้าวร้าวและพฤติกรรมต่อต้านการทำงาน การแสดงสภาวะอารมณ์ทางลบนั้นจะแสดงออกมาในช่วงระยะเวลาหนึ่งหรือแค่บางช่วงเวลาเท่านั้น (Domagalski *et al.*, 2005)

Spector and Fox ได้สรุปกระบวนการของอารมณ์ว่าเป็นการตอบสนองที่เกิดจากการปรับตัวต่อเหตุการณ์แวดล้อม ขั้นตอนการเกิดสภาวะทางอารมณ์ที่มีความซับซ้อน โดยเริ่มจากการประเมินความคิด การเปลี่ยนแปลง กระบวนการทำงานในระบบประสาทส่วนกลาง และการกระตุ้นทางประสาทที่เกี่ยวข้องกับการก่อเกิดสภาวะทางอารมณ์ หลังจากนั้นอารมณ์จะก่อให้เกิดการแสดงพฤติกรรมตามมา ดังนั้นอารมณ์จึงมีความสัมพันธ์กับกระบวนการเกิดพฤติกรรมต่าง ๆ ทั้งในลักษณะของการขัดขวางการเกิดพฤติกรรมบางอย่าง และการเร่งให้พฤติกรรมเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วอารมณ์มีความสัมพันธ์กับความต้องการทางกายและมีอิทธิพลต่อความคิด ในลักษณะของการประเมินผลเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น (Spector and Fox, 2002)

เหตุการณ์หรือสิ่งแวดล้อมเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดอารมณ์ได้เช่นกัน ดังที่ Schachter and Singer (1962) ซึ่งเป็นนักจิตวิทยาสังคมได้เสนอและอธิบายความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเหตุการณ์แวดล้อมที่เป็นตัวกระตุ้นทางร่างกายและทำให้เกิดอารมณ์ตามมา โดย Schachter and Singer ได้คิดค้นทฤษฎีที่แสดงให้เห็นว่าเมื่อบุคคลเกิดการรับรู้แล้วจะนำสิ่งที่ตนเองได้รับรู้มาประเมินผลและสังเคราะห์ความรู้ ความเข้าใจ และเกิดพัฒนาการทางอารมณ์เป็นผลมาจากการประเมินสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมที่บุคคลเกี่ยวข้องด้วยความพึงพอใจต่อสถานการณ์จะก่อให้เกิดอารมณ์ทางบวก ส่วนอารมณ์ทางลบเกิดขึ้นเมื่อเผชิญกับสถานการณ์ที่ไม่พอใจ ตัวอย่างอารมณ์ทางลบ เช่น ความโกรธ ความอิจฉา ความริษยา ความวิตกกังวล ความกลัว ความรู้สึกผิด ความละอายใจและความเสียใจ เป็นต้น สถานการณ์ที่บุคคลประเมินว่าอันตรายหรือรู้สึกว่าคุณถูกคุกคามเป็นตัวอย่างหนึ่งของสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดอารมณ์ทางลบเช่นเดียวกัน ทั้งนี้การประเมินสถานการณ์ได้ว่าเป็นอันตรายหรือว่าคุณถูกคุกคามนั้นมีความแตกต่างกันไปในแต่ละสังคม วัฒนธรรมและความแตกต่างระหว่างบุคคลด้วย ภายหลังจากบุคคลประเมินสถานการณ์แล้วก็จะพิจารณาความสามารถของตนเองและปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์นั้นๆ โดยที่ความสามารถในการควบคุมเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในการกำหนดทิศทางของสภาวะทางอารมณ์ (Domagalski, *et al.*, 2005)

จากการศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์โดยทั่วไป อารมณ์จะถูกศึกษาร่วมกับความเครียดในการทำงาน ในการศึกษาของ Brief and Weiss ได้กล่าวว่าอารมณ์ของแต่ละบุคคลจะเกิดขึ้นต่างกันโดยขึ้นอยู่กับเวลา บุคลิกภาพ และวิถีชีวิตของแต่ละบุคคล การศึกษาในปี ค.ศ. 1999 ของ Weiss และคณะ พบว่าความเปลี่ยนแปลงของอารมณ์ในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้จัดการส่วนใหญ่จะเป็นอารมณ์ทางลบ ซึ่งอารมณ์ทางลบนี้จะมีการแปรเปลี่ยนไปตามเวลาและบุคลิกภาพ ในการเกิดอารมณ์ทางลบจะเกิดขึ้นได้ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว โดยจะขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน รูปแบบของผู้นำ รูปแบบการทำงานเป็นทีม ระบบการให้รางวัล เป็นต้น (Brief and Weiss, 2002)

จากการศึกษาของ Paul E. Spector และคณะ ได้แบ่งอารมณ์ทางลบออกเป็น 6 ประเภท คือ

### 1. ความโกรธ

จากวรรณกรรมทางจิตวิทยาสังคมและองค์กรส่วนใหญ่แสดงให้เห็นว่า ความแตกต่างระหว่างบุคคลและลักษณะทางบุคลิกภาพ รวมถึงความโกรธ สภาวะอารมณ์ทางลบ การควบคุม

ตนเอง ความมั่นคงทางอารมณ์ ความรักตัวเอง ความไม่เห็นด้วย การเคารพตนเอง และคุณลักษณะ ความวิตกกังวล ก่อให้เกิดพฤติกรรมต่อต้านการทำงาน

จากการศึกษาของ Douglas และ Martinko กับ Hepworth และ Towler เกี่ยวกับความโกรธพบว่า ความโกรธมีอำนาจการพยากรณ์ความก้าวร้าวในที่ทำงานอย่างชัดเจน ความโกรธเป็นอารมณ์ทางลบของแต่ละบุคคลที่จะแสดงถึงความรู้สึกในเวลาหนึ่งและต่อสถานการณ์หนึ่ง ความโกรธในระดับสูงมีแนวโน้มทำให้เกิดการแสดงความโกรธขึ้นบ่อยครั้งและเป็นประจำ ซึ่งความโกรธจะเกิดจากการประเมินผลของสถานการณ์ต่างๆ และตีความออกมาในแง่ลบ ความโกรธเป็นอารมณ์ที่มีความสัมพันธ์กับความก้าวร้าวและพฤติกรรมที่รุนแรงในที่ทำงาน ความโกรธในระดับสูงเกิดจากการรับรู้สถานการณ์และตีความหมายออกมาในแง่ลบ ซึ่งจะส่งผลให้แสดงอาการโกรธที่รุนแรง และทำให้เกิดความก้าวร้าวรวมถึงพฤติกรรมต่อต้านสังคม เช่น การกระทำที่จงใจให้เกิดความวุ่นวาย การประท้วง การปิดประตูเสียงดัง การพูดจาถากถางผู้อื่น เป็นต้น (Douglas and Martinko, 2001; Hepworth and Towler, 2004)

### ความหมายของความโกรธ

ความโกรธได้ถูกศึกษาจากนักวิชาการต่างประเทศในปี ค.ศ. 1986-2001 โดย Siegel (1986) ได้ทำการศึกษาเป็นคนแรก และกล่าวว่า ความโกรธ เป็นอารมณ์ที่มั่นคงและมักเกิดขึ้นกับทุกคน ซึ่งต่อมา Rulc and Nesdale (1976) ได้กล่าวว่า ความโกรธเกิดจากการถูกกระตุ้นในทางลบ และมีผลมาจากความก้าวร้าว ในปี 1985 Spielberg ได้กล่าวไว้ว่าความโกรธมีความเกี่ยวข้องกับความวิตกกังวล เมื่อบุคคลมีความโกรธจะมีอัตราการเต้นของหัวใจสูงขึ้นอย่างฉับพลัน การหายใจติดขัด กล้ามเนื้อเกร็งและเหงื่อออก ในปี 2001 Burney และ Kromrey ได้กล่าวไว้เช่นเดียวกัน

ดังนั้นผู้วิจัยสรุปว่าความโกรธ หมายถึง สภาวะทางอารมณ์และความรู้สึกของบุคคลที่เกิดจากการถูกขัดขวางหรือรบกวนในขณะที่ปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลต่อร่างกาย ความรู้สึกและจิตใจ โดยบุคคลจะเก็บความรู้สึกไว้ภายในและจะแสดงออกโดยสีหน้าบึ้งตึง การตะโกนเสียงดัง หรือการใช้วาจาที่ไม่เหมาะสม จนกระทั่งการทำลายสิ่งของและบุคคลที่เกี่ยวข้อง

## 2. ความวิตกกังวล

Spielberger and Charles (1980) ได้ให้ความหมายของความวิตกกังวลไว้ว่า เป็นสภาวะที่บุคคลมีความรู้สึกไม่สบายใจ เป็นทุกข์ หวั่นใจ และมีความตึงเครียด เมื่อความวิตกกังวลเกิดขึ้น จะมีการเปลี่ยนแปลงทางร่างกายตามมาด้วย

อารมณ์วิตกกังวลเป็นความรู้สึกหวาดหวั่น เกรงกลัว ซึ่งไม่สามารถบอกได้ชัดว่าอะไรเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความรู้สึกนั้นๆ เป็นสภาพที่ประหวั่นต่อสิ่งที่ยังไม่ได้เกิดขึ้น ปฏิกริยานี้เกิดจากมีสิ่งมาคุกคามรบกวนบุคคล โดยที่สิ่งที่มาคุกคามนั้นจะมาจากภายนอกหรือมาจากภายในจิตใจของบุคคลนั่นเองก็ได้

ความหมายของความวิตกกังวลที่ใช้ในทางจิตวิทยา หมายถึง ปฏิกริยาตอบโต้สถานการณ์บางอย่างที่ทำให้คนเรากอยู่ในสภาวะที่ไม่ปกติ เครียด อึดอัด ไม่ปลอดภัย สังกะตได้จากกริยาทำทาง หรือการเปลี่ยนแปลงภายในและภายนอกทางร่างกายที่เกิดขึ้น

สาเหตุของความวิตกกังวลบางครั้งไม่ชัดเจน ระบุแน่นอนไม่ได้ และบางครั้งอาจไม่ทราบได้เลยว่าเกิดจากอะไร ลักษณะของความวิตกกังวลมีสาเหตุได้จาก

- ภาวะที่เกิดขึ้นเองจากการกระทำของบุคคลนั้น เช่น อาจจะทำผิด ขโมยของจึงเกิดความรู้สึกสำนึก

- ภาวะที่รู้สึกว่าตนเองไม่ปลอดภัย เกิดขึ้นกับบุคคลที่ขาดความมั่นใจในตนเองช่วยเหลือตนเองไม่ได้ เช่น ความรู้สึกในวัยเด็กที่ยังช่วยตนเองไม่ได้ที่เกิดความรู้สึกกลัวการถูกทอดทิ้งและต้องการความรักความอบอุ่น เอาใจใส่ดูแลจากพ่อแม่

- ภาวะที่เรียกว่า Phobia กลัวโดยปราศจากเหตุผล

ความวิตกกังวลที่เกิดขึ้นในแต่ละครั้งของบุคคลจะมีความรุนแรงไม่เท่ากัน จะมากน้อยเพียงใดนั้นมีความสัมพันธ์โดยตรงกับการรับรู้ของบุคคลว่า สิ่งที่เกิดความรู้สึกกังวลอยู่ห่างไกลเพียงใด นำอันตรายมาสู่ตนเช่นไร บุคคลปกติจะมีพฤติกรรมทางอารมณ์แสดงออกที่

สัมพันธ์กับสาเหตุ และจะไม่คงที่ตลอดเวลา ส่วนในคนที่ไม่ปกติ หรือวิตกกังวลอย่างรุนแรงจะมีการแสดงที่ไม่สัมพันธ์กับสาเหตุและจะคงอยู่ตลอดเวลา (อริยา, 2545)

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าความวิตกกังวล หมายถึง สภาวะทางอารมณ์และความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกหวาดหวั่น เกรงกลัว อึดอัด ไม่ปลอดโปร่งใจ เป็นสภาพที่หวาดหวั่นต่อสิ่งที่ยังไม่ได้เกิดขึ้น สังกตได้จากกริยาท่าทาง หรือการเปลี่ยนแปลงภายในและภายนอกทางร่างกายที่เกิดขึ้น

### 3. ความรู้สึกเก็บกด

ความรู้สึกเก็บกด หมายถึง การที่เราไม่สามารถระบายอารมณ์ ความคับข้องใจต่างๆ ออกมาได้โดยตรง ไม่ว่าจะเป็นเรื่องส่วนตัว หรือการแสดงออกกับผู้อื่นในเรื่องที่มีปัญหา เช่น ลูกน้องอาจโกรธเจ้านายอย่างมาก แต่ไม่สามารถแสดงความโกรธออกมาได้ เพราะกลัวว่าเจ้านายจะไม่พอใจ (กรมสุขภาพจิต, 2544)

อาการที่สำคัญของความรู้สึกเก็บกด คือ มีอารมณ์เศร้า ไม่มีความรู้สึกสนุกสนานและขาดความสนใจในสิ่งที่เคยสนใจ รู้สึกว่าพลังงานลดลง เหนื่อย อ่อนเพลีย กิจกรรมลดลง ขาดสมาธิ รู้สึกตัวเองไร้ค่า ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง มีความรู้สึกผิด มองโลกในแง่ร้าย นอนไม่หลับ ตื่นเร็ว ผิดปกติ เบื่ออาหาร น้ำหนักลด (Schultz, 2006)

สรุปได้ว่าความรู้สึกเก็บกด หมายถึง สภาวะทางอารมณ์และความรู้สึกของบุคคลที่ไม่สามารถระบายอารมณ์ ความคับข้องใจต่างๆ ออกมาได้โดยตรง เกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นขณะปฏิบัติงาน หรือปัญหาที่เกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ปฏิบัติงานร่วมกัน

### 4. ความรู้สึกท้อใจ

ความรู้สึกท้อใจ หมายถึง อาการความอ่อนล้าทางจิตใจ จนบางครั้งต้องการปลีกตัวออกจากสังคม และเห็นว่าตนเองไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถแบ่งผลของการเกิดความรู้สึกท้อใจออกเป็น 3 ประเด็น ดังนี้

4.1 ความอ่อนล้าทางอารมณ์ หมายถึง ความรู้สึกเหนื่อยล้าจนทำให้เกิดความรู้สึกคับข้องใจและความเครียดในการปฏิบัติงาน ซึ่งเมื่อเกิดความรู้สึกนี้นาน ๆ จะทำให้ไม่สามารถที่จะปฏิบัติงานนี้ได้

4.2 การสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล หมายถึง การมีเจตคติที่ไม่ดีต่อบุคคลอื่น ๆ ซึ่งจะแสดงให้เห็นในลักษณะของความเฉเมย ไม่มีความสนใจในการทำงาน มีความระแวงต่อบุคคลที่เกี่ยวข้องและการมองคนในแง่ร้าย

4.3 ความผิดหวังในเป้าหมายของตนเอง หมายถึง ความรู้สึกที่ไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานของตนเอง รู้สึกว่าตนเองไร้ความสามารถและไม่สามารถที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จตามที่คาดหวังไว้ได้ (Maslach, 1996)

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ความรู้สึกท้อใจ หมายถึง สภาวะทางอารมณ์และความรู้สึกของบุคคลที่เกิดความอ่อนล้า มีความรู้สึกเหนื่อยอ่อน หดเหี่ยวแรง ความรู้สึกหมดกำลังใจ ความรู้สึกว่าตนเองไร้ความสามารถและไม่สามารถที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จตามที่คาดหวังไว้ได้ ซึ่งเกิดขึ้นเนื่องมาจากการปฏิบัติงานของบุคคล โดยแสดงออกในลักษณะของความเฉเมย ไม่สนใจผู้อื่น ซึ่งเกิดจากความรู้สึกที่ไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานของตนเอง

## 5. ความล้า

Schultz กล่าวว่า ความเมื่อยล้า มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับความเบื่อหน่าย กล่าวคือ เมื่อบุคคลเกิดความล้าจากการทำงานขึ้นจะทำให้บุคคลนั้นเกิดความเบื่อหน่ายที่จะทำงานนั้นด้วย

Schultz ได้แบ่งความล้าออกเป็น 2 ประเภท คือ

5.1 ความล้าทางจิตใจ เป็นความรู้สึกอ่อนล้าที่เกิดขึ้นภายในจิตใจ จะเกิดขึ้นเมื่อต้องทำงานที่ไม่พึงพอใจ จะทำให้เกิดขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน

5.2 ความล้าทางร่างกาย เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นทางร่างกาย ซึ่งเกิดจากการต้องทำงานเป็นเวลานานจนทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่แย่ลงและจะนำไปสู่ความผิดพลาด การเกิดอุบัติเหตุ การขาดงาน และการลาออกจากการทำงาน (Schultz and Schultz, 1990)

Muchinsky กล่าวว่า ความล้าเป็นอาการของความไม่สมดุลกันระหว่างบุคคลและสถานที่ทำงาน ความเมื่อยล้ามีอยู่หลายประเภท ซึ่งส่วนใหญ่จะแบ่งออกเป็นคุณลักษณะทางร่างกายและจิตใจ นักจิตวิทยาศึกษาความเมื่อยล้าไม่เพียงแต่จะเข้าใจพื้นฐานทางจิตวิทยาของความล้าเท่านั้น แต่ยังศึกษาเพื่อจัดผลกระทบในส่วนที่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงานและความพึงพอใจเท่าที่จะเป็นไปได้

อาการของความล้า ได้แก่ ความเหนื่อย ความตั้งใจในการทำงานลดลง ความล้าเป็นปรากฏการณ์ทางจิตวิทยาที่ลดความสามารถในการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถเรียกกำลังกลับคืนมาได้ด้วยการพักผ่อน ในทางตรงข้าม ความเหนื่อยหน่ายก็เป็นปรากฏการณ์ทางจิตวิทยาที่จะลดความสามารถในการทำงานทางอารมณ์ ซึ่งเป็นผลจากการทำงานซ้ำซาก จำเจ อย่างไรก็ตาม ความล้าไม่เหมือนกับความเหนื่อยหน่าย ซึ่งจะอยู่ในช่วงเวลาที่สั้น เมื่อบุคคลได้นอนหลับในตอนกลางคืนจะช่วยให้ความล้าลดลงได้ (Muchinsky, 1990)

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าความล้า หมายถึง ภาวะตึงเครียดของกล้ามเนื้อและการลดประสิทธิภาพของการตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่มากกระตุ้นเป็นเวลานานจนทำให้ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน และทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง อีกทั้งยังทำให้การทำงานเกิดความผิดพลาดเพิ่มขึ้น

## 6. ความเบื่อหน่าย

นักวิชาการและผู้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความเบื่อหน่ายได้ให้ความหมายของความเบื่อหน่ายไว้ ดังนี้

Fisher กล่าวว่าความเบื่อหน่าย หมายถึง ความไม่พึงพอใจ เป็นผลกระทบทางจิตใจแบบชั่วคราว ซึ่งเกิดขึ้นในความรู้สึกของแต่ละบุคคล และเป็นการขาดความสนใจในกิจกรรมที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน (Fisher, 1993)

Gemmingen ได้กล่าวถึงความเบื่อหน่ายแสดงถึงลักษณะทางจิตใจในช่วงสั้น ๆ และการศึกษาที่ผ่านมาให้แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของความเบื่อหน่ายกับลักษณะทางบุคลิกภาพทางลบและลักษณะทางอารมณ์ที่ไม่พึงปรารถนา ความเบื่อหน่ายมีความสัมพันธ์กับความเศร้า ความรู้สึกโดดเดี่ยว และความหดหู่ (Gemmingen *et al.*, 2003)

การเกิดความเบื่อหน่ายและแนวโน้มที่ทำให้เกิดความเบื่อหน่ายส่งผลต่อความดันเลือด จิตใจ พฤติกรรมในองค์กร ความเบื่อหน่ายมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมทางลบ เช่น การผิดวันประกันพุ่ม ความไม่พึงพอใจในงาน พฤติกรรมการกิน การขับรถที่ไม่ปลอดภัย ความโกรธ ความรู้สึกหดหู่ และความมึนงง คังนั้นแสดงให้เห็นชัดเจนว่าความแตกต่างระหว่างบุคคลมีแนวโน้มทำให้เกิดความเบื่อหน่ายซึ่งมีความสัมพันธ์กันอย่างมาก (Dahlen *et al.*, 2004)

Neil A. Culp กล่าวว่าความเบื่อหน่ายเป็นสิ่งที่เป็นามธรรมซึ่งแสดงถึงการขาดความสนใจ หรือเป็นช่วงที่ให้ความสนใจลดลงเมื่อเวลาผ่านไปหลายปี มุมมองหนึ่งของความเบื่อหน่ายอาจหมายถึงการมีแนวโน้มเบื่อหน่าย ซึ่งชี้ให้เห็นว่าความแตกต่างระหว่างบุคคลก่อให้เกิดความเป็นไปได้ที่ทำให้เกิดความเบื่อหน่ายในบุคคลต่อสถานการณ์ที่ได้รับ (Culp, 2006)

สรุปได้ว่าความเบื่อหน่าย หมายถึง สภาวะทางอารมณ์และความรู้สึกของบุคคล ซึ่งเกิดขึ้นในเวลาชั่วคราวที่ถูกแสดงออกในลักษณะของการทำงานแบบการขาดความสนใจในการปฏิบัติงาน หรือเป็นช่วงที่บุคคลให้ความสนใจต่อการทำงานนั้น ๆ ลดลงอันเนื่องมาจากการทำงานในลักษณะซ้ำซาก การทำงานร่วมกับบุคคลที่ไม่ลงรอยกัน

### แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร

การศึกษาเกี่ยวกับความยุติธรรมได้เริ่มที่ Adam ในทฤษฎีความเสมอภาค (Adam, 1963; 1965) ซึ่งได้เน้นถึงการรับรู้ความยุติธรรม คือ ความยุติธรรมในการแบ่งปันปันส่วน จากทฤษฎีความเสมอภาคและแบบจำลองความยุติธรรมในการแบ่งปันปันส่วนได้อธิบายการตอบสนองของบุคคลต่อการรับรู้ความไม่ยุติธรรม ต่อมางานวิจัยเปลี่ยนไปเน้นที่ความยุติธรรมในกระบวนการศึกษาความยุติธรรมในกระบวนการมีความเกี่ยวข้องกับการรับรู้กระบวนการทุกขั้นตอนซึ่งมีความยุติธรรม ซึ่งได้ขยายจากการศึกษาความยุติธรรมในการแบ่งปันปันส่วน การศึกษาแสดงให้เห็นว่าการแบ่งผลประโยชน์ไม่มีความสำคัญเท่ากับกระบวนการ ในขณะนั้นแนวคิดเกี่ยวกับความ

ยุติธรรมด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลได้เกิดขึ้น (Bies and Moag, 1986) ความยุติธรรมด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลได้เน้นไปที่การปฏิบัติตนของบุคคลในองค์การ การกระทำและการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล

### ความหมายของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ

ความยุติธรรมในองค์การ ได้ถูกศึกษาจากนักวิชาการต่างประเทศในปี ค.ศ. 1990-2001 โดยในปีค.ศ. 1990 Kanfer ได้ทำการศึกษาความยุติธรรมในองค์การและได้กล่าวว่า ความยุติธรรมในองค์การ หมายถึง การรับรู้ของบุคคลในการแบ่งผลตอบแทนที่บุคคลควรได้ตามสัดส่วนซึ่งขึ้นอยู่กับคุณลักษณะในการทำงาน และในปีเดียวกัน Greenberg ได้กล่าวว่า ความยุติธรรมในองค์การ หมายถึง ความคาดหวังของบุคคลเกี่ยวกับผลตอบแทนที่ควรได้รับจากการจ้างงานและการได้รับการดูแลจากองค์การ ต่อมา Greenberg และ Baron ได้ให้ความหมายไว้ว่าความยุติธรรมในองค์การหมายถึง การรับรู้ของบุคคลถึงความเป็นธรรมในองค์การที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการในการตัดสินใจที่เกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทน และการรับรู้ถึงความเป็นธรรมในการได้รับผลตอบแทน (Charash and Spector, 2001)

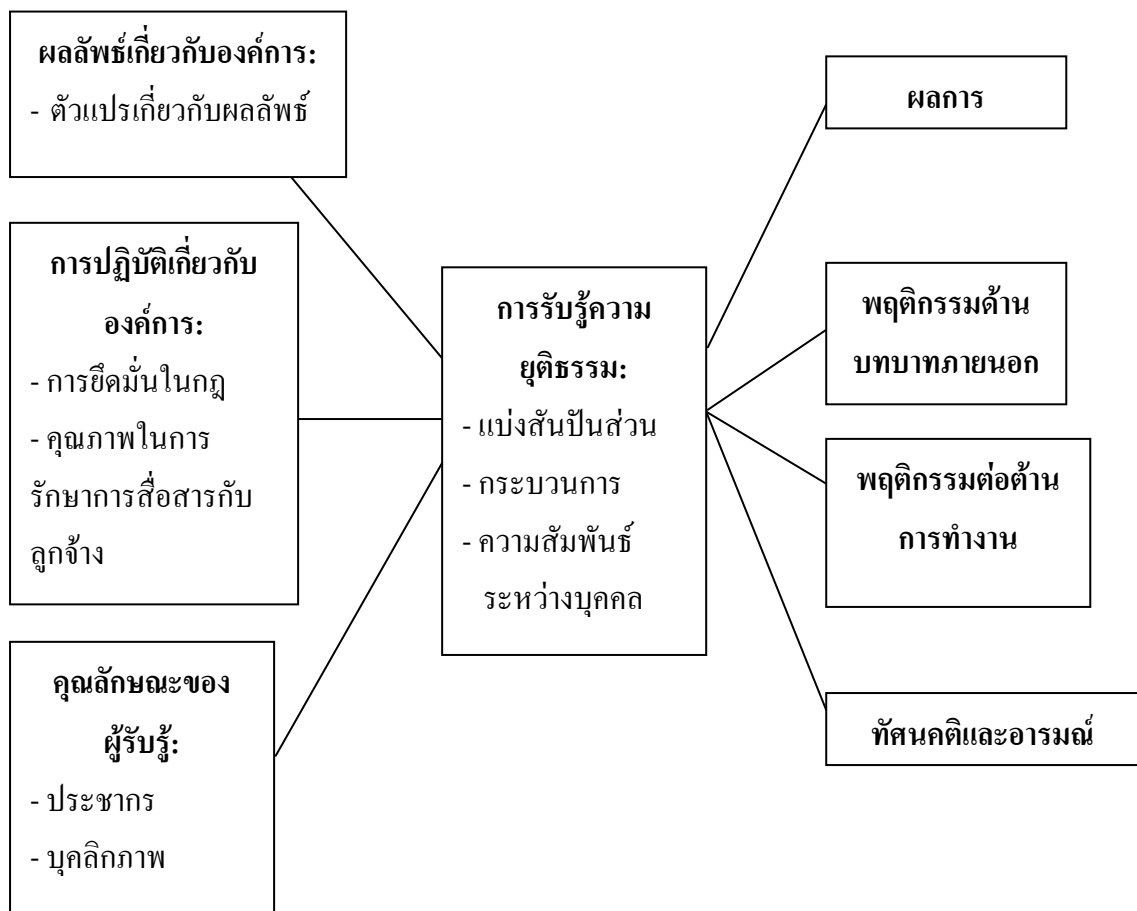
นอกจากนี้แล้ว Cohen และ Fink (2001) ให้ความหมายไว้ว่า ความยุติธรรมในองค์การ หมายถึง การรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งที่ตนเองควรได้รับ เมื่อเปรียบเทียบกับสิ่งที่คนอื่นได้รับในการทำงานที่มีลักษณะเดียวกัน รวมทั้งการรับรู้ระบบการประเมินผลว่ามีความยุติธรรม โดยองค์การต้องมีการใช้ระบบประเมินผลอย่างเท่าเทียมกัน

Lambert กล่าวว่า ความยุติธรรมในองค์การ หมายถึง การรับรู้ความเป็นธรรมเกี่ยวกับขั้นตอนการแบ่งปันปันส่วน เช่น กระบวนการจ่ายค่าตอบแทนหรือโบนัส ซึ่งอยู่ภายใต้ขอบเขตขององค์การ (Lambert, 2003)

สรุปความหมายได้ว่า ความยุติธรรมในองค์การ หมายถึงการที่พนักงานได้ให้ความหมายว่าตนได้รับการปฏิบัติที่ยุติธรรมจากองค์การในเรื่องการจ่ายผลตอบแทนตามที่ตนเองคาดหวัง โดยพิจารณาจากคุณลักษณะที่ใช้ในการทำงาน เมื่อเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นในงานที่มีลักษณะเดียวกัน รวมทั้งกระบวนการที่องค์การใช้ในการตัดสินใจมีความยุติธรรมโดยองค์การต้องมีการใช้ระบบประเมินผลอย่างเท่าเทียมกับพนักงานทุกคน

### ความสัมพันธ์ของความยุติธรรมในองค์การ: อิทธิพลที่เกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ

การรับรู้ความยุติธรรมถูกพิจารณาจากอิทธิพลของ 1) ผลลัพธ์ที่ได้จากการรับรู้ในองค์การ  
2) การปฏิบัติเกี่ยวกับองค์การ และ 3) คุณลักษณะของผู้รับรู้



ภาพที่ 4 ความสัมพันธ์ของความยุติธรรมในองค์การ: อิทธิพลที่เกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ

ที่มา: ดัดแปลงมาจาก Yochi and Spector (2001)

#### ผลลัพธ์เกี่ยวกับองค์การ

ผลลัพธ์ที่ได้จากการรับรู้ความยุติธรรม เช่น ความเสมอภาค ความเท่าเทียมกัน โดยวัดจากผลลัพธ์ของคนในองค์การที่ได้รับผลตอบแทน ซึ่งทุกคนในองค์การควรได้รับผลตอบแทนอย่างเท่าเทียมกัน ดังนั้นการรับรู้ความยุติธรรมที่น้อยที่สุดแสดงถึงการให้ผลตอบแทนที่ไม่เป็นธรรม

## การปฏิบัติเกี่ยวกับองค์การ

การรับรู้ความยุติธรรมขึ้นอยู่กับกระบวนการความยุติธรรมขององค์การ เช่น กระบวนการซึ่งสมาชิกมีสิทธิ์ที่จะพิจารณาในกระบวนการยุติธรรม ความยุติธรรมด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลถูกรับรู้บนพื้นฐานของความเสมอภาคในการปฏิบัติจากคนในองค์การ เมื่อคนในองค์การถูกปฏิบัติอย่างให้เกิดประโยชน์และได้รับความเคารพ ผู้บังคับบัญชาและองค์การก็ได้รับการปฏิบัติอย่างให้เกิดประโยชน์และด้วยความเคารพเช่นกัน (Yochi and Spector, 2001)

## คุณลักษณะของผู้รับรู้

การรับรู้ความยุติธรรมอาจจะมีอิทธิพลมาจากคุณลักษณะของผู้รับรู้ ซึ่งมีลักษณะทางประชากร เช่น อายุ เพศ เชื้อชาติ และสถานภาพ และลักษณะทางบุคลิกภาพ เช่น ลักษณะอารมณ์ทางลบ และการเห็นคุณค่าในตนเอง ลักษณะทางประชากร เช่น เพศ อายุ และเชื้อชาติ มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความยุติธรรม ความสนใจของบุคคลและการมีอคติส่วนตัวก็มีผลต่อการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การเช่นกัน (Truxillo and Bauer, 1999)

จากการศึกษาของ Leventhal และ Lane (1970) พบว่าผู้ชายและผู้หญิงมีความแตกต่างในการรับรู้ความยุติธรรมองค์การ ผู้ชายจะให้ความสำคัญกับความยุติธรรมด้านการแบ่งปันปันส่วนมากกว่าผู้หญิง นอกจากนี้ การศึกษาของ Brockner และ Adsit (1986) พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลในตัวแปรเพศ ทำให้เกิดความแตกต่างกันของการรับรู้ความยุติธรรมด้านการแบ่งปันปันส่วน กล่าวคือผู้ชายได้มีการโต้ตอบต่อการได้รับผลตอบแทนที่ไม่ยุติธรรมมากกว่าผู้หญิง Kulik (1996) ได้พบว่าเพศหญิงมีความไวต่อการรับรู้ความยุติธรรมด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Yochi and Spector, 2001)

ทั้งนี้พฤติกรรมต่อต้านการทำงานและพฤติกรรมหลบหนีการทำงานมีความสัมพันธ์กับทั้ง 3 รูปแบบของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ คือ การรับรู้ความยุติธรรมด้านการแบ่งปันปันส่วน การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ และการรับรู้ความยุติธรรมด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พฤติกรรมต่อต้านการทำงานและพฤติกรรมหลบหนีการทำงานเป็นผลกระทบจากการรับรู้ความไม่ยุติธรรม (Greenberg and Scott, 1996) ดังนั้น เมื่อคนในองค์การมีการรับรู้ว่าคุณไม่ได้ได้รับความยุติธรรมด้านการแบ่งปันปันส่วนแล้ว จะส่งผลให้เกิดพฤติกรรม

ต่อต้านการทำงานตามมา โดยการทำให้ผลการปฏิบัติงานลดลง นอกจากนี้การรับรู้ความยุติธรรมด้านการแบ่งปันปันส่วนถูกพบว่ามีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกของบุคคลซึ่งเป็นการแสดงพฤติกรรมต่อต้านการทำงานด้านการหลบหลีกการทำงาน (Hendrix, 1999)

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การเป็นการรับรู้เกี่ยวกับองค์การในแง่ลบ ดังนั้นเมื่อบุคคลรับรู้ว่าคุณไม่ได้รับความยุติธรรม บุคคลจะแสดงพฤติกรรมต่อต้านการทำงานซึ่งจะส่งผลกระทบต่อเป็นอันตรายต่อองค์การ (Organ and Moorman, 1993)

ความยุติธรรมด้านการแบ่งปันปันส่วนมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมต่อต้านการทำงาน เช่น พฤติกรรมหลบหลีกการทำงาน ความยุติธรรมด้านกระบวนการมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมต่อต้านทางสังคม และการรับรู้ความยุติธรรมด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลส่งผลต่อพฤติกรรมต่อต้านในระดับพื้นฐาน เช่น ความขัดแย้งกับหัวหน้า อย่างไรก็ตาม การรับรู้ความยุติธรรมด้านการแบ่งปันปันส่วน การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ และการรับรู้ความยุติธรรมด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลจะทำให้ทราบถึงการตอบสนองต่อความไม่ยุติธรรมที่เกิดขึ้นโดยผ่านทาง การแสดงพฤติกรรมต่อต้านการทำงาน (Yochi and Spector, 2001)

### ทฤษฎีความยุติธรรม

ทฤษฎีความยุติธรรมมีความเกี่ยวข้องกับการเกิดพฤติกรรมต่อต้านการทำงาน ซึ่งเป็นการแสดงออกเพื่อเรียกร้องความยุติธรรม โดยบุคคลจะมีการต่อต้านได้ 3 กรณี คือ 1) การไม่ได้รับในสิ่งที่ตนต้องการ 2) การไม่ได้รับอิสระในการทำงานหรือต้องอยู่ในกฎระเบียบที่ตนไม่พึงพอใจ 3) การที่จะต้องอยู่ภายใต้อำนาจที่มีความกดดัน

ตามทฤษฎีความยุติธรรมอธิบายว่า บุคคลจะมีการตอบโต้สิ่งที่มาขัดขวางความสุข หรือการถูกคุกคามจากผู้อื่น เมื่อบุคคลทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้องจะมีบทลงโทษตามมา และการพิจารณาเกี่ยวกับการลงโทษจะต้องมีความสมเหตุสมผลและมีความถูกต้อง หากบุคคลได้รับการลงโทษที่ไม่สมเหตุสมผลก็จะมีการแสดงพฤติกรรมต่อต้านการทำงานออกมา

คุณลักษณะของทฤษฎีความยุติธรรม มีดังนี้ ประการที่ 1 กระบวนการยุติธรรมที่ไม่ต่อเนื่องทำให้เกิดการต่อต้าน ประการที่ 2 กระบวนการพิจารณาความยุติธรรมมาจากการไตร่ตรองอย่างถี่ถ้วน ประการที่ 3 เน้นการลงโทษตามความเหมาะสม (Colquitt *et al.*, 2006)

### ประเภทของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ

การรับรู้ความยุติธรรมด้านการแบ่งปันปันส่วน การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ และการรับรู้ความยุติธรรมด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความแตกต่างกัน การวิเคราะห์ในแต่ละรูปแบบของความยุติธรรม ดังนี้

#### 1. การรับรู้ความยุติธรรมด้านการแบ่งปันปันส่วน

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในการแบ่งปันปันส่วน จะมีความเกี่ยวข้องกับการรับรู้ถึงผลลัพธ์ที่ควรได้รับอย่างเป็นธรรม หรือ การประเมินของบุคคลเกี่ยวกับความยุติธรรมในการได้รับรางวัลหรือผลตอบแทน ซึ่งควรได้รับอย่างเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ การรับรู้ความยุติธรรมด้านการแบ่งปันปันส่วนจะเน้นไปที่ประเด็นของการจ่ายค่าตอบแทน เช่น การเลื่อนขั้น การให้รางวัล การลงโทษ การมอบหมายหน้าที่หลัก ผลประโยชน์ที่ควรได้รับ เป็นต้น การรับรู้เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญสำหรับคนในองค์การ เนื่องจากจะสะท้อนถึงคุณค่าและผลการปฏิบัติงานของคนในองค์การ ซึ่งจะถูกนำไปใช้ในการตัดสินใจการให้ผลตอบแทน เช่น รางวัล เงินเดือน หรือ โบนัส คนในองค์การจะคาดหวังว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานจะเป็นไปอย่างยุติธรรมและถูกต้อง ความยุติธรรมด้านการแบ่งปันปันส่วนเป็นสิ่งที่สะท้อนถึงความคิด จิตใจและพฤติกรรมของผู้ประเมิน ดังนั้นหากคนในองค์การเกิดการรับรู้ว่าตนเองได้รับการประเมินที่ไม่เป็นธรรมจะทำให้เกิดอารมณ์ทางลบตามมา เช่น ความโกรธ ความท้อใจ เป็นต้น นอกจากนี้ยังส่งผลต่อความคิดของคนในองค์การด้วย เช่น ทำให้เกิดความคิดที่จะทำอันตรายต่อองค์การ และสุดท้ายส่งผลต่อพฤติกรรม เช่น ความตั้งใจทำให้ผลการปฏิบัติงานแย่ลงหรือพฤติกรรมการหลบหลีกการทำงาน เป็นต้น (Adam, 1965; Austin and Walster, 1974; Walster, 1999; Lambert, 2003)

ตามแนวคิดของ Machinsky ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมด้านการแบ่งปันปันส่วนไว้ว่า การรับรู้ถึงความเป็นธรรมที่เกี่ยวกับผลตอบแทนที่ได้รับหรือผลประโยชน์ที่

ควรได้รับ การรับรู้ความยุติธรรมในการแบ่งปันส่วนจะส่งผลต่อการปฏิบัติต่อองค์กรของคนในองค์กรนั้น ซึ่งการปฏิบัติต่อองค์กรของคนในองค์กรจะต้องเป็นไปตามกฎเกณฑ์หรือมาตรฐานขององค์กร (Machinsky, 2000) การตัดสินใจภายใต้ความยุติธรรมด้านการแบ่งปันส่วนมีกฎเกณฑ์พื้นฐาน 3 ประการ ดังนี้

1. กฎของการให้ผลตอบแทนอย่างยุติธรรม บุคคลจะรับรู้ว่ารางวัลที่ได้รับ มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานที่ได้ทำให้องค์กร ในการใช้กฎการตอบแทนอย่างเท่าเทียมกันนั้นมีการพิจารณาโดยยึดตามทักษะ ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

2. กฎของการให้ผลตอบแทนอย่างเสมอภาค บุคคลมีโอกาสอย่างเท่าเทียมกันกับบุคคลอื่นในองค์กร เกี่ยวกับการได้รับผลตอบแทนหรือรางวัล โดยปราศจากความลำเอียง ซึ่งจะมีการพิจารณาจากคุณลักษณะส่วนบุคคล เช่น ความสามารถ เป็นต้น

3. กฎของการให้ผลตอบแทนตามความต้องการ การให้รางวัลหรือผลตอบแทนควรเป็นไปตามความต้องการของคนในองค์กร โดยจะต้องมีการพิจารณาจากความต้องการของบุคคล ซึ่งเป็นผู้รับ ดังนั้น สิ่งสำคัญขององค์กรคือการค้นหาความสอดคล้องกันระหว่างความต้องการของคนในองค์กรและผลตอบแทน

## 2. การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ

การวิจัยในจิตวิทยาสังคมได้เปลี่ยนจากการศึกษาที่เน้นเฉพาะการรับรู้ความยุติธรรมด้านการแบ่งปันส่วน โดยมีความสนใจศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการหรือความยุติธรรมในกระบวนการ ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับกระบวนการที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ ความยุติธรรมในกระบวนการรวมถึงขั้นตอนต่างๆ ในองค์กรและกระบวนการต่างๆ ที่มีผลต่อคนในองค์กร กระบวนการจะต้องมีความเป็นอิสระทางความคิดและอยู่ภายใต้การควบคุมของผู้บังคับบัญชา คนในองค์กรส่วนใหญ่ต้องการ โอกาสในการสนับสนุนที่เป็นธรรม (Lambert, 2003)

ในปีค.ศ. 1980 Leventhal ได้ให้ความหมายของความยุติธรรมในกระบวนการว่า หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับขั้นตอนต่างๆ ซึ่งเป็นสิ่งที่กำหนดผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น กระบวนการจะต้องมี

รูปแบบที่แน่นอนตามหลักการที่ได้ถูกยอมรับอย่างปกติ และการดำเนินการของการรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการมีทั้งหมด 6 ข้อ ดังนี้

1. หลักของความสอดคล้อง กระบวนการและขั้นตอนต่างๆ ควรจะมีความสอดคล้องกับบุคคลและเวลา

2. หลักการหยุดยั้งอคติในกระบวนการตัดสินใจของบุคคลควรอยู่ภายใต้ความ เท่าเทียม และไม่มีอคติ

3. หลักความถูกต้อง การตัดสินใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งจะต้องข้อมูลที่ถูกต้อง เพื่อเป็นเหตุผลในการตัดสินใจ

4. หลักความสามารถในการแก้ไข การให้โอกาสในการเปลี่ยนแปลงการตัดสินใจที่ไม่ยุติธรรม

5. หลักการแสดงให้เห็นความต้องการ ค่านิยม และทักษะของกลุ่ม ส่งผลต่อกระบวนการให้ผลตอบแทนจะต้องเป็นสิ่งที่บุคคลต้องการ ซึ่งจะต้องมาจากการความคิดเห็นของคนในองค์กร

6. หลักจริยธรรม กระบวนการตัดสินใจจะต้องอยู่บนพื้นฐานของหลักศีลธรรม (Lind and Tyler, 1988)

### 3. การรับรู้ความยุติธรรมด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ความยุติธรรมด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นรูปแบบของความยุติธรรมในองค์กรที่ถูกศึกษาหลังความยุติธรรมด้านกระบวนการ การรับรู้ความยุติธรรมด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความเกี่ยวข้องกับกระบวนการสื่อสารระหว่างผู้รับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ซึ่งถูกกำหนดโดยพฤติกรรมภายในบุคคล ความคิด และจิตใจ ดังนั้นเมื่อคนในองค์กรได้รู้ว่าตนไม่ได้รับความยุติธรรมด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หลังจากนั้นจะมีการแสดงปฏิกิริยาทางลบ

กับผู้บังคับบัญชา เช่น คนในองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาน้อยจะมีทัศนคติในทางลบต่อผู้บังคับบัญชา (Cropanzano and Prehar, 1999; Masterson, 2000)

## แนวคิดเกี่ยวกับความเครียดในการทำงาน

### ความหมายของความเครียดในการทำงาน

ความเครียดเป็นคำที่มาจากภาษาลาตินที่ว่า Stringere ซึ่งหมายถึงการวาดที่หนาแน่น (draw tight) ในปัจจุบันได้ใช้คำว่าความเครียด (Stress) ตาม Hans Selye ผู้ซึ่งเป็นบิดาในเรื่องความเครียด การให้คำจำกัดความของความเครียด ส่วนใหญ่อิงตามหลัก 3 หลัก คือ

1) การให้คำจำกัดความตามสิ่งเร้า แสดงถึงการกระทำที่เกิดขึ้นจากสิ่งเร้าระหว่างบุคคล ซึ่งทำให้เกิดความเครียด

2) การให้คำจำกัดความตามการตอบสนอง แสดงถึงการตอบสนองทั้งร่างกายและจิตใจของบุคคลที่มีผลต่อสิ่งเร้าซึ่งเป็นสิ่งแวดล้อมรอบข้าง

3) การให้คำจำกัดความตามสิ่งเร้าและการตอบสนอง แสดงถึงผลที่ตามมาระหว่างการมีปฏิสัมพันธ์ของสิ่งเร้าที่เป็นสิ่งแวดล้อมและการตอบสนองของแต่ละบุคคล (Thong and Yap, 2000)

ความเครียดในการทำงานได้ถูกศึกษาจากนักวิชาการต่างประเทศ ในปี ค.ศ. 1966-2000 โดย Lazarus (1966) ได้ให้ความหมายของความเครียดไว้ว่า ความเครียดหมายถึง ภาวะที่สิ่งมีชีวิตได้รับความกดดันและต้องอาศัยการปรับตัวทางร่างกายและจิตใจ หลังจากนั้นในปี 1987 Cooper ได้กล่าวว่า มีหลายปัจจัยในสิ่งแวดล้อมการทำงานที่สามารถทำให้เกิดความเครียด ปัจจัยที่กล่าวข้างต้นหมายถึงปัจจัยภายใน ซึ่งส่งผลให้สภาวะในการทำงานแย่ลง ภาระงานที่หนักหรือภาระงานที่น้อยเกินไป ความกดดันของเวลาในการทำงาน อันตรายทางร่างกาย และการทำงานในภาวะเสี่ยง ซึ่งต่อมา Thong และ Yap (2000) กล่าวว่า เป็นสภาวะในการทำงานของบุคคลที่มีการเปลี่ยนแปลง ทั้งการเปลี่ยนแปลงที่ทำให้เกิดความสับสนหรือทำให้ดีขึ้น โดยสภาวะเหล่านี้ทำให้ร่างกายและจิตใจมีการทำงานที่ผิดปกติไปได้เช่นเดียวกัน

จากวรรณกรรมเกี่ยวกับความเครียดในการทำงานและพฤติกรรมต่อต้านการทำงาน Spector และ Fox ได้พัฒนาแบบจำลองความเครียดในการทำงาน อารมณ์ พฤติกรรมต่อต้านการทำงาน และได้ชี้ให้เห็นถึงพฤติกรรมที่ตอบสนองต่อความเครียดในการทำงาน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคคลได้สังเกตและประเมินเหตุการณ์จากสิ่งแวดล้อมต่างๆ ซึ่งเหตุการณ์ที่เห็นได้ชัดคือความเครียดในการทำงาน โดยเป็นผลมาจากอารมณ์ทางลบ เช่น ความโกรธ และความวิตกกังวล ตัวอย่างของความเครียดในการทำงาน เช่น ความขัดแย้งและความเหลื่อมล้ำในบทบาท ความขัดแย้งระหว่างบุคคล และกรอบจำกัดทางสถานการณ์ สภาวะเครียดเป็นผลลัพธ์มาจากกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับจิตใจ เช่น ความไม่พึงพอใจในงานหรือความตั้งใจที่จะลาออก และสภาวะความเครียดที่ส่งผลต่อร่างกาย เช่น ปวดหัว การเพิ่มขึ้นของความดันเลือด และจะส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคคล เช่น การสูบบุหรี่ หรือการหลบหนีการทำงาน พฤติกรรมต่อต้านการทำงาน เป็นต้น (Spector and Fox, 2005; Lazarus, 1991)

อารมณ์มีบทบาทเป็นตัวกลางในกระบวนการความเครียดในการทำงาน เพราะอารมณ์มีการตอบสนองอย่างฉับพลันต่อสถานการณ์ ซึ่งเป็นการรับรู้เกี่ยวกับความเครียด และจะถูกกระตุ้นและจงใจให้เกิดพฤติกรรมตามมาตลอดจนการเปลี่ยนแปลงทางกาย บทบาทของอารมณ์มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานและสภาวะเครียด ดังนั้นอารมณ์จึงมีบทบาทเป็นตัวกลางในการเกิดพฤติกรรมต่อต้านการทำงาน Fox และ Spector (1999) พบว่าอารมณ์ที่มีบทบาทที่เป็นตัวกลางนี้มีความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงานและพฤติกรรมต่อต้านการทำงาน แบบจำลองของ Fox และ Spector แสดงให้เห็นว่าได้มีการเริ่มจากการรับรู้จากสิ่งแวดล้อมซึ่งนำไปสู่การเกิดอารมณ์ทางลบ และนำไปสู่พฤติกรรมต่อต้านการทำงานในเวลาต่อมา ปัจจัยที่ทำให้มีพฤติกรรมต่อต้านการทำงานน้อยลงหรือเพิ่มขึ้นจะขึ้นอยู่กับการประเมินสถานการณ์ของบุคคล ดังนั้นการควบคุมและบุคลิกภาพเป็น 2 ปัจจัยที่มีความสำคัญในการประเมินผลสถานการณ์ (Fox and Spector, 1999)

งานวิจัยส่วนมากให้ความสำคัญกับการควบคุมทั้งปัจจัยอารมณ์ทางลบและปัจจัยอื่นๆ ในกระบวนการความเครียดในการทำงาน คือเหตุการณ์ที่เป็นเป้าหมายหรือสิ่งเร้าในสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นเหตุให้เกิดสภาวะเครียด Allen และ Greenberger (1980) ได้ชี้ให้เห็นว่าการรับรู้เกี่ยวกับการควบคุมเป็นปัจจัยสำคัญของพฤติกรรมต่อต้านการทำงาน เป็นการตอบสนองทางพฤติกรรมที่ไม่มีโครงสร้างเมื่อบุคคลมีการควบคุมเกี่ยวกับสถานการณ์ต่ำ การควบคุมโดยทั่วไปไม่ได้มีความสำคัญ แต่การควบคุมความเครียดในการทำงานมีความสำคัญ ซึ่งอาจจะเป็นประโยชน์ในการลด

ความเครียดที่มีความสัมพันธ์กับภาระงานที่หนัก แต่จะไม่ส่งผลต่อปัจจัยที่ทำให้เกิดภาวะเครียด เช่น ความขัดแย้งระหว่างบุคคล (Greenberger, 2000)

บุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมต่อด้านการทำงาน ลักษณะทางอารมณ์มีความแปรผันไปตามสถานการณ์และมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมต่อด้านการทำงาน อารมณ์ทางลบที่เกิดขึ้นในแต่ละบุคคล โดยมีการแปรผันไปตามเวลาและสถานการณ์ มีการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของการรับรู้ความเครียดในการทำงาน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ การบีบบังคับในที่ทำงาน และความเครียด ลักษณะความวิตกกังวลมีการแปรผันไปตามการรับรู้สถานการณ์ที่มีความเครียด ซึ่งเป็นภาวะการคุกคาม โดยจะมีความสัมพันธ์กับความเครียด Fox และ Spector (1999) ได้พบว่า ลักษณะความวิตกกังวลมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมต่อด้านการทำงาน (Fox and Spector, 2002)

ลักษณะทางบุคลิกภาพที่สำคัญอื่นๆ คือ ลักษณะนิสัยโกรธ ซึ่งแต่ละบุคคลรับรู้สถานการณ์ที่เป็นการกระตุ้นความโกรธ และบุคคลที่มีความโกรธสูงมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่มีความรุนแรงที่หนักและถี่ในแต่ละวัน ซึ่งเกิดจากการกระตุ้นของสถานการณ์ที่หลากหลาย และจะทำให้เกิดการตอบสนองต่อการกระตุ้นทางร่างกายและทางจิตใจ Fox และ Spector (1999) ได้พบว่า ความโกรธมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมต่อด้านการทำงานของบุคคลในองค์การ (Fox, 2001)

### อิทธิพลของความเครียด

ความเครียดในการทำงานอาจจะมีสาเหตุมาจากหลายปัจจัย ดังนี้

Ivancevich และ Matteson ได้แบ่งสาเหตุของความเครียดออกเป็น 5 สาเหตุ คือ

- 1.) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ
- 2.) ปัจจัยระดับบุคคล เช่น ความสับสนในบทบาทและหน้าที่
- 3.) ปัจจัยระดับกลุ่ม เช่น พื้นฐานความสัมพันธ์ขั้นปฐมภูมิ
- 4.) ปัจจัยระดับองค์การ เช่น ความยุ่งยากในองค์การ โครงสร้าง การออกแบบงานและลักษณะของงาน เป็นต้น
- 5.) ปัจจัยเกี่ยวกับองค์การขนาดใหญ่

Quick ได้กล่าวไว้ว่าสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความเครียดเป็นสิ่งที่เกิดจากความต้องการ โดยทั่วไปของบุคคล ซึ่งประกอบด้วยความต้องการสิ่งต่างๆ ขณะทำงาน ความต้องการในบทบาท ความต้องการทางกายภาพ และความต้องการระหว่างบุคคล (Thong and Yap, 2000)

ในปีค.ศ. 1999 Schuler ได้แบ่งสาเหตุของความเครียดไว้เป็นประเภท โดยเสนอเป็นคุณลักษณะเกี่ยวกับองค์การประกอบด้วยลักษณะของบทบาท ลักษณะของงาน กระบวนการของผู้นำ โครงสร้างและสภาวะทางกายภาพ

1. ลักษณะของบทบาท หมายถึง ขอบเขตความรับผิดชอบในการทำงานของบุคคล หรือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายที่มีความสับสนคลุมเครือ

บทบาทของบุคคลในองค์การเป็นอีกสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดความเครียดในการทำงาน การกำหนดบทบาทที่ไม่ชัดเจนจะเกิดขึ้นเมื่อขอบเขตและหน้าที่ความรับผิดชอบไม่มีโครงสร้างหรือไม่มีการระบุที่ชัดเจน ทำให้บุคคลในองค์การเกิดความไม่แน่ใจว่าจะทำอะไรหรือถูกคาดหวังให้ทำอะไร กรณีนี้เป็นเรื่องใหญ่สำหรับคนที่เข้ามาทำงานใหม่ ซึ่งไม่มีการกำหนดแนวทางในการทำงานที่มีความชัดเจน การแก้ปัญหาหนึ่งคือการจัดปฐมนิเทศและสร้างความคุ้นเคยให้กับบุคคลที่เข้ามาทำงานใหม่ และจากการศึกษาพนักงานบัญชี 102 คนพบว่า การกำหนดบทบาทที่ไม่ชัดเจน รวมทั้งการทำงานที่หนัก เป็นสาเหตุที่ก่อให้เกิดความเครียดสูง เพราะสิ่งเหล่านี้ทำให้เกิดแรงกดดันในการทำงาน และยังพบอีกว่าความเครียดในการทำงานที่เกิดจากการกำหนดหน้าที่ที่ไม่ชัดเจนทำให้เกิดความเครียดทั้งที่บ้านและต่องานที่ทำด้วย (Schuler, 1999)

นักจิตวิทยาด้านอุตสาหกรรมและองค์การ ได้แยกลักษณะการกำหนดหน้าที่ที่ไม่ชัดเจนออกเป็น 3 ด้าน คือ 1) ความไม่ชัดเจนด้านมาตรฐานการทำงาน คือไม่มีความแน่นอนว่าจะใช้มาตรฐานไหนประเมินการทำงาน of พนักงาน 2) ความไม่ชัดเจนด้านวิธีการทำงาน คือไม่มีความแน่นอนว่าจะอะไรคือกระบวนการทำงานหรือการดำเนินการที่เหมาะสมในการทำงานให้เกิดผลสำเร็จ 3) ความไม่ชัดเจนด้านการกำหนดระยะเวลา คือไม่มีความแน่นอนเรื่องกำหนดเวลาหรือลำดับการทำงาน ดังนั้นจึงเห็นได้ว่าการทำงานส่วนใหญ่ไม่ใช่เรื่องที่ยากเกินไปสำหรับผู้บังคับบัญชาที่จะแก้ปัญหาคือความไม่ชัดเจนในการกำหนดบทบาท ซึ่งสามารถทำได้ด้วยการกำหนดและส่งเสริมให้มีมาตรฐานและการดำเนินการที่แน่นอน

นอกจากความไม่ชัดเจนในบทบาทแล้วความขัดแย้งในบทบาทก็เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความเครียดในการทำงานได้เช่นกัน ซึ่งความขัดแย้งในบทบาทจะเกิดขึ้นเมื่อมีความไม่เท่าเทียมหรือความแตกต่างกันของความต้องการในการทำงานหรือระหว่างคำสั่งในการปฏิบัติงานกับความคาดหวังและความสามารถของพนักงาน ตัวอย่างเช่น ผู้บังคับบัญชาที่ดีจะต้องให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แต่ในขณะเดียวกันนั้นผู้บังคับบัญชาต้องถูกกดดันให้มีการเพิ่มผลผลิต ซึ่งในกรณีนี้ผู้บังคับบัญชาต้องเผชิญความขัดแย้งอย่างชัดเจน เพราะเป้าหมายในการเพิ่มผลผลิตได้ทันทีนั้นต้องใช้การบริหารจัดการแบบเข้มงวด ส่วนเป้าหมายที่ต้องการให้มีส่วนร่วมแบบประชาธิปไตยอาจจะทำให้ได้ผลผลิตที่ต่ำ (Doby and Caplan, 1995)

2. ลักษณะของงาน หมายถึง การทำงานในหลายหน้าที่ ความไม่ชัดเจนต่อหน้าที่ ทำให้เกิดการงานซ้ำซ้อน ปริมาณงานที่มากเกินไป การเกี่ยงงานกัน และเกิดความขัดแย้งในการทำงานหรือในทางตรงกันข้าม ปริมาณงานที่น้อยไปจะทำให้บุคคลรู้สึกว่าตนเองไม่มีคุณค่าขาดความมั่นใจในตนเอง นอกจากนี้การทำงานที่หนักเกินไปหรือยากเกินไป คือ การทำงานมากในเวลากำหนดหรือการทำงานที่ยากเกินสำหรับผู้ปฏิบัติงานทำให้เกิดความเครียดในการทำงานได้

นักจิตวิทยาใช้คำว่าการทำงานหนักหรือมากเกินไป ในการอธิบายเงื่อนไขของการทำงานหนัก โดยนักจิตวิทยาได้แยกเป็น 2 ประเภท คือ การทำงานหนักด้านปริมาณและการทำงานหนักด้านคุณภาพ 1) การทำงานหนักด้านปริมาณ คือ การมีงานที่ต้องทำมากกว่าเวลาที่มี หรืองานยากเกินกว่าที่พนักงานสามารถปฏิบัติได้ ซึ่งสภาวะดังกล่าวจะส่งผลให้เกิดความเครียดและความเจ็บป่วยทางกายได้ 2) การทำงานหนักด้านคุณภาพ คือ การทำงานที่ยากเกินความสามารถ หากไม่มีความสามารถมากพอที่จะทำงานได้ตามที่ต้องการ ก็จะเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียดได้ แม้ว่าพนักงานที่จัดว่าเป็นคนมีความสามารถก็ยังมีบางสถานการณ์ที่ทำให้รู้สึกที่ไม่สามารถปฏิบัติงานได้เต็มที่ จากการสอบถามพนักงาน 418 คน จากลักษณะงานที่แตกต่างกัน 143 งาน ใน 65 องค์กร พบว่าพนักงานที่ต้องทำงานยากเกินความสามารถมีความเครียดมากกว่าพนักงานที่ไม่รู้สึกว่างานนั้นไม่เกินความสามารถ และจากการศึกษาผู้บริหารระดับกลางประมาณ 100 คน จาก 21 ประเทศ เช่น อินเดีย อินโดนีเซีย เกาหลีและไนจีเรีย เป็นต้น พบว่าการทำงานหนักในระดับการบริหารที่สูงนั้น ทำให้ไม่สามารถที่จะทำงานนั้นได้ดี เนื่องจากเขาได้รับมอบหมายงานที่มากเกินไป ในทางตรงกันข้าม การทำงานที่ง่ายเกินไปหรืองานที่ไม่ท้าทายความสามารถหรืองานที่ทำทลายความสามารถเพียงด้านใดด้านหนึ่ง ลักษณะงานดังกล่าวก็เป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียดได้เช่นกัน จากการศึกษานักดนตรีในวงออเคสตรา จำนวน 63 คน พบว่านักดนตรีวงออเคสตราได้

เผชิญกับปัญหาของงานทั้ง 2 ลักษณะ คือ ทั้งลักษณะงานที่ง่ายและลักษณะงานที่ยาก ซึ่งนักคนตรีวงออเคเรสตราจะรู้สึกว่ายากกว่างานที่ง่ายก็ต่อเมื่องานที่ทำไม่ตรงกับความสามารถ และจะรู้สึกว่ายากกว่างานที่ง่ายก็ต่อเมื่องานที่ทำนั้นตรงกับทักษะที่มีอยู่ (Thong and Yap, 2000)

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อพนักงานในองค์กร ซึ่งเป็นการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับพนักงานที่ทำงานในองค์กร หากพนักงานไม่มีความสนิทสนมหรือได้รับการเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชาจะทำให้พนักงานมีความเครียดในการทำงาน

4. โครงสร้าง หมายถึง กฎ ระเบียบข้อปฏิบัติขององค์กร ที่บุคคลในองค์กรจะต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด และบรรยากาศขององค์กรรวมถึงสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน เช่น เทคโนโลยีต่างๆ เมื่อพนักงานไม่พึงพอใจที่จะปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับขององค์กร จะทำให้พนักงานเกิดความเครียดในการทำงาน

5. สภาวะทางกายภาพ หมายถึง สิ่งที่เกิดขึ้นกับบุคคล เช่น ปัญหาครอบครัว วิกฤตของชีวิต ความขัดแย้งในความเชื่อถือของบุคคลกับองค์กร และคุณลักษณะของแต่ละบุคคล

สุดท้ายนี้ Cooper และคณะ ได้จำแนก 5 ประเด็นที่เกี่ยวกับสาเหตุของความเครียดในการทำงานที่มีประเด็นแตกต่างจาก Schuler ไว้ดังนี้ ปัจจัยภายในของงาน บทบาทในองค์กร ความสัมพันธ์ในการทำงาน การพัฒนาอาชีพและโครงสร้างและแนวโน้มเกี่ยวกับองค์กร (Thong and Yap, 2000)

จากการศึกษาของ Lozanski ได้แบ่งอิทธิพลของความเครียดออกเป็น 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการทำงาน หมายถึง ภาระงานที่หนัก การปลีกตัวจากที่ทำงาน สิ่งแวดล้อมในการทำงาน เช่น เสียง คุณภาพของอากาศ เป็นต้น การทำงานที่หลากหลาย รวดเร็ว และสำคัญ อีสาระในการทำงานซึ่งเป็นการใช้ความสามารถของตัวเองในการตัดสินใจในการทำงาน หรือเกี่ยวกับหน้าที่ประจำ ชั่วโมงการทำงานที่มาก

2. บทบาทในองค์กร หมายถึง ความขัดแย้งในหน้าที่ เช่น ความขัดแย้งในความต้องการทำงาน มีบุคคลหลายคนในตำแหน่งงานเดียว ความคลุมเครือของหน้าที่ เช่น การขาดความชัดเจนในหน้าที่รับผิดชอบ ความคาดหวังและระดับความรับผิดชอบ

3. การพัฒนาอาชีพ หมายถึง การได้ขึ้นเงินเดือนหรือการได้รับโบนัส ความรู้สึกปลอดภัยในการทำงาน เช่น ความรู้สึกไม่มั่นคงทางเศรษฐกิจ การขาดหน้าที่หรืองานที่ทำ โอกาสความก้าวหน้าในการทำงานและความพึงพอใจในงานน้อย

4. ความสัมพันธ์ในการทำงาน หมายถึง ความยุ่งยากของฝ่ายบริหาร ผู้ร่วมงานและผู้ได้บังคับบัญชา การควบคุมในการทำงานและการเกิดความรุนแรง

5. โครงสร้างขององค์กร หมายถึง การรับรู้ความสำคัญในการตัดสินใจ ระบบการจัดการรูปแบบการสื่อสารภายในองค์กร (Lozanski, 2003)

สาเหตุของความเครียดสามารถแบ่งเป็น 3 ประเภท ดังนี้ เหตุการณ์ที่ร้าย ๆ การเปลี่ยนแปลงมากมายของชีวิต และการถูกรบกวนในแต่ละวัน นอกจากนี้ ความคิดในปัจจุบันเกี่ยวกับความไม่พอใจในเหตุการณ์ในอดีต หรือความไม่พอใจในเหตุการณ์ที่กำลังจะเกิดขึ้นในอนาคตสามารถเป็นเหตุของความเครียดได้

#### สาเหตุของความเครียดในการทำงาน

##### 1. เหตุการณ์ร้าย ๆ

เหตุการณ์ร้าย ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างทันทีทันใด และเกิดขึ้นบ่อย ๆ ทำให้คนมีข้อจำกัดในความสามารถในการจัดการความเครียด ตัวอย่างของเหตุการณ์ร้าย ๆ ประกอบด้วย ปรากฏการณ์ธรรมชาติต่างๆ เช่น แผ่นดินไหว พายุ ไฟไหม้ น้ำท่วม เป็นต้น

## 2. การเปลี่ยนแปลงมากมายของชีวิต

เหตุการณ์ที่ทำให้เกิดความเครียดส่วนใหญ่จะเกิดกับผู้ใหญ่ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงของชีวิตเป็นส่วนมาก เช่น การตายของคู่รัก หรือสมาชิกของครอบครัว การหย่าร้าง การสูญเสียงาน และการขาดความสามารถของบุคคลหรือความเจ็บป่วย สำหรับวัยรุ่น เหตุการณ์ที่ทำให้เกิดความเครียด คือ การสูญเสียพ่อแม่ และการขาดความสามารถของบุคคลหรือความเจ็บป่วย

## 3. การถูกรบกวนในแต่ละวัน

ความเครียดส่วนใหญ่เป็นผลมาจากการดำรงชีวิตในแต่ละวันรวมถึงการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างบุคคล และการใช้ชีวิตในแต่ละวันมีความยุ่งยาก เช่น เสียงรบกวนจากเพื่อนบ้าน การสื่อสารในการทำงานมีความติดขัด ความวิตกกังวลในเรื่องการเงิน การรอคอยเป็นเวลานาน และการสูญเสียสิ่งของ (Wikipedia, 2007)

### ผลที่ตามมาของความเครียดในชีวิต

การวิจัยได้ค้นพบว่าอิทธิพลที่ตามมาหลังจากเกิดความเครียดในการทำงานสามารถจัดได้เป็น 2 ประเภท ได้แก่ 1) อิทธิพลระดับบุคคลอาจจะแสดงให้เห็นจากทางกายความเจ็บป่วยทางกาย และสุขภาพจิตที่แย่ การเจ็บป่วยทางกายอาจจะประกอบด้วย อัตราการเต้นของชีพจรที่เพิ่มขึ้น ความดันโลหิตสูง ระดับไขมันในเลือดสูง ภาวะเรื้อรัง และโรคหัวใจ ขณะที่สุขภาพ จิตที่แย่อาจจะประกอบไปด้วยแรงจูงใจที่ต่ำ การรับรู้ความสามารถตัวเองต่ำ การไม่พึงพอใจในงาน ความตึงเครียดที่สัมพันธ์กับงานและการใช้สุราเป็นที่พึ่ง 2) อิทธิพลระดับองค์กร ซึ่งหมายถึง ผลผลิตที่ต่ำ การขาดงานที่สูงและการลาออกของบุคคลที่สูง โดยสรุปการพบเกี่ยวกับความตึงเครียดจะมีผลกระทบทางลบทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กร ยกเว้น องค์กรจะนำวิธีจัดการความเครียดที่มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพมาใช้ (Thong and Yap, 2000)

แนวคิดของ Lazarus เป็นการสังเคราะห์แยกอารมณ์และความเครียด แบบจำลองความเครียด- อารมณ์สะท้อนถึงแนวคิดเกี่ยวกับความเครียดที่ไม่สามารถแก้ไขได้และอารมณ์ในกระบวนการตอบสนองต่อการรับรู้สิ่งเร้า ซึ่งเป็นปัจจัยที่เป็นตัวคุกคามและเป็นอันตราย การ

ตอบสนองต่อความเครียดในหลาย ๆ ระดับประกอบด้วย การตอบสนองทางความคิด อารมณ์ ทางกาย และพฤติกรรมต่อการเชื่อมโยงกับสิ่งแวดล้อม (Lazarus, 1999)

Spector and Fox (2002) ซึ่งให้เห็นผลที่ตามมาของความเครียดว่าจะนำไปสู่การแสดง พฤติกรรมโดยตรง ซึ่งอาจจะกำจัดสาเหตุที่ทำให้เกิดอารมณ์ทางลบ ซึ่งส่งผลที่เป็นอันตรายต่อ บุคคลอื่นหรือหน่วยงานทางสังคมต่างๆ สิ่งนี้เป็นสิ่งหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมต่อต้าน การทำงาน การตัดสินใจของบุคคลสามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสถานการณ์โดยตรง เช่น การ ไม่สามารถควบคุมสถานการณ์ได้ บุคคลอาจจะทำให้เกิดสภาวะทางอารมณ์รวมถึงผลกระทบทาง ความคิด และจิตใจ หรือทางพฤติกรรมที่แสดงออกมาเพื่อลดหรือจัดการกับสภาวะทางอารมณ์ที่ เกิดขึ้น เช่น การแยกตัวออกจากสังคม หรือการยับยั้งความจริง การกระทำเหล่านี้อาจประกอบด้วย การหลีกเลี่ยงสถานการณ์หรือการหลบหนีการทำงาน หรือการประท้วงอย่างเงียบ ๆ ตลอดจนการ เก็บกดไว้ในจิตใจเนื่องจากบางครั้งบุคคลไม่สามารถพูดระบายออกมาได้ (Spector and Fox, 2002)

### แบบจำลองของความเครียดในการทำงาน

แบบจำลองของความเครียดในการทำงานถูกใช้ในการทำนายและทำความเข้าใจเกี่ยวกับ ความเครียดในการทำงาน โดยมีการศึกษาถึงความสัมพันธ์ของแต่ละตัวแปรภายในแบบจำลองและ ได้อธิบายแต่ละรูปแบบของความเครียดในการทำงาน โดยแบ่งออกเป็น 3 รูปแบบ ดังนี้ (Thong and Yap, 2000)

#### 1. แบบจำลองสิ่งเร้า

แบบจำลองสิ่งเร้าถูกพัฒนาโดย Weiss (1983) และแสดงให้เห็นถึงรายละเอียดของ ความเครียดในการทำงาน จากแบบจำลองนี้ได้กล่าวไว้ว่าเมื่อบุคคลได้รับรู้การสนับสนุนทางสังคม ลักษณะของบุคคลและปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร บุคคลจะตีความโดยผ่านกระบวนการประเมินผล จากนั้นจะมีการตอบสนองออกมาในรูปแบบของความเครียดในการทำงาน หากบุคคลได้ ประเมินผลในแง่ลบ การตอบสนองจะถูกจำแนกออกเป็นการตอบสนองในระยะสั้น เช่น การ ตอบสนองของความเครียด และการตอบสนองระยะยาว เช่น ความเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นจากการสะสม ความเครียดเป็นเวลานาน

## 2. แบบจำลองการตอบสนอง

แบบจำลองการตอบสนองถูกพัฒนาโดย Ivancevich และ Matteson (1980) และได้มีการศึกษาแบบจำลองเกี่ยวกับความเครียดในการทำงาน โดยการรวมศาสตร์ทางการแพทย์ และพฤติกรรมเข้าด้วยกัน และได้มีการศึกษารูปแบบของแบบจำลองการตอบสนองในอดีต โดยได้ข้อค้นพบในการทดลองเกี่ยวกับความเครียดในการทำงานว่า แบบจำลองการตอบสนองได้จำแนกระหว่างความเครียดภายนอกองค์กรและความเครียดภายในองค์กร และยังถูกจำแนกเป็นการตอบสนองทางพฤติกรรมและทางร่างกายในระยะสั้น ซึ่งจะนำไปสู่จากการเกิดโรคหากเกิดการตอบสนองในระยะยาว แบบจำลองนี้ปรับมาจากทฤษฎีการประเมินทางความคิดและเน้นไปที่ความแตกต่างระหว่างบุคคลและการรับรู้ความเครียดของแต่ละบุคคล

แบบจำลองการตอบสนองได้ถูกพัฒนาในปีค.ศ. 1984 โดย Quick และได้เสนอแบบจำลองการจัดการป้องกันความเครียดในการทำงาน รวมไปถึงการศึกษสาเหตุของความเครียดในการทำงาน ธรรมชาติของการจัดการเพื่อป้องกันความเครียดในการทำงานในระดับบุคคลและระดับองค์กร และผลที่ตามมาของการจัดการความเครียดทั้งทางบวกและทางลบ วิธีการในการจัดการกับความเครียดในการทำงานจะแตกต่างกันไปตามลักษณะงานและต้องมีการพิจารณาปัจจัยซึ่งประกอบด้วย ความต้องการของงาน ความต้องการบทบาท ความต้องการทางกายภาพ และความต้องการระหว่างบุคคล ตัวแปรความแตกต่างระหว่างบุคคลทำให้มีการตอบสนองของแต่ละบุคคลแตกต่างกัน

## 3. แบบจำลองสิ่งเร้าและการตอบสนอง

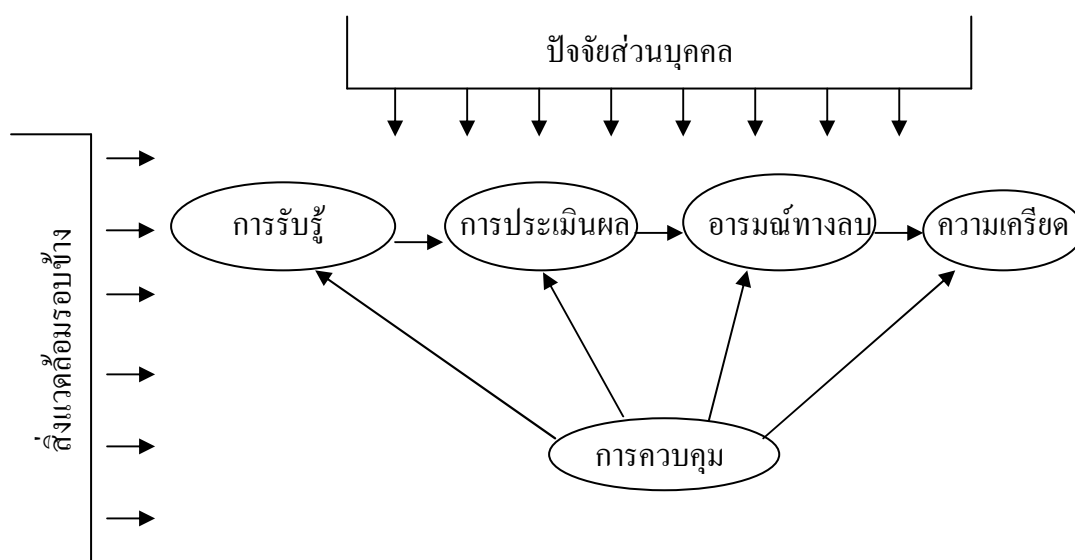
แบบจำลองสิ่งเร้า-การตอบสนอง เน้นถึงการให้ความหมายความเครียดเกี่ยวกับสิ่งเร้าและการตอบสนองต่อสิ่งเร้า แบบจำลองนี้พิจารณาความเครียดจากผลที่ตามมาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อมและการตอบสนองของแต่ละบุคคล จากการศึกษาที่ The Institute for Social Research of the University of Michigan พบว่าแบบจำลองความเครียดภายใต้สิ่งแวดล้อมทางสังคม แบบจำลองนี้ได้เชื่อมโยงไปถึงการพัฒนาทฤษฎีซึ่งมีการเปรียบเทียบกับสุขภาพจิตโดยการรวมประเด็นทางพฤติกรรมและการแพทย์เข้าด้วยกัน เพื่อศึกษาในเรื่องของความเครียดและการทำงาน อีกทั้งได้มีการปรับทฤษฎีบุคคล-สิ่งแวดล้อม (Thong and Yap, 2000)

### Person-Environment (P-E) Fit Model

แบบจำลองบุคคล-สิ่งแวดล้อมถูกพัฒนาในปี ค.ศ. 1970 โดยผู้วิจัยในมหาวิทยาลัยมิชิแกน ซึ่งพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของบุคคลและการประยุกต์ให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน หรือระหว่างความต้องการของงานกับความสามารถของบุคคลที่มีต่องานนั้น การรับรู้ประกอบด้วยหลายปัจจัย เช่น การเข้าร่วม ผลลัพธ์ และการรับรู้ถึงคุณค่าของตนเอง ความต้องการประกอบด้วยภาระงานและความสมบูรณ์ของงาน (Fox, 2005)

### แบบจำลองความเครียดพื้นฐานประยุกต์ใช้ในความเครียดในการทำงาน

(The Basic Stress Model Applied to Work Stress)



### ภาพที่ 5 แบบจำลองความเครียดพื้นฐานประยุกต์ใช้ในความเครียดในการทำงาน

ที่มา: ดัดแปลงมาจาก Fox (2005)

จากแผนภาพที่ 5 แสดงถึงแบบจำลองพื้นฐานของกระบวนการความเครียดในการทำงาน แสดงถึง การที่บุคคลมีการรับรู้สภาวะเครียดจากสิ่งแวดล้อมรอบข้างและเมื่อมีการรับรู้ถึงสภาวะเครียดแล้วบุคคลจะประเมินผลของการรับรู้ นั้น โดยตีความหมายออกมาเป็นอารมณ์ทางลบ เมื่อบุคคลมีการรับรู้สิ่งแวดล้อมที่ไม่พึงพอใจ เมื่อบุคคลเกิดอารมณ์ทางลบแล้วทำให้ส่งผลต่อความเครียดทางจิตใจ เช่น ความไม่พึงพอใจในงาน ความเครียดทางกาย เช่น ผลกระทบทางกาย

โดยมีการแสดงออกทางร่างกาย และทางพฤติกรรม เช่น การติดเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ และพฤติกรรมต่อต้านการทำงาน

การรับรู้ความเครียด การประเมิณผล อารมณ์ทางลบ และความเครียดในการทำงานจะอยู่ภายใต้อำนาจควบคุมของบุคคล และกระบวนการเกิดความเครียดในการทำงานทุกชั้นตอนนี้จะได้รับอิทธิพลจากปัจจัยส่วนบุคคล เช่น บุคลิกภาพ ซึ่งสามารถส่งผลต่อการรับรู้ การประเมิณผล การเกิดอารมณ์ทางลบ และความเครียดในการทำงาน นอกจากนี้แล้วปัจจัยส่วนบุคคลยังมีอิทธิพลต่อการรับรู้การควบคุมตนเองอีกด้วย กล่าวคือ หากบุคคลมีการรับรู้การควบคุมของตัวเองมากจะทำให้มีโอกาสเกิดความเครียดในการทำงานน้อย (Fox, 2005)

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยของ Suzy Fox ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมต่อต้านการทำงาน โดยการศึกษานี้ได้ทำการศึกษาโดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาและพนักงานในมหาวิทยาลัย จำนวน 292 คน และได้เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม the Organizational Constraints Scale (OCS) เพื่อวัดความเครียดในงาน แบบสอบถาม the Job-Related Affective Well-Being Scale (JAWS) เพื่อวัดอารมณ์ทางลบ และแบบสอบถาม Counterproductive work behavior checklist เพื่อวัดพฤติกรรมต่อต้านการทำงาน ผลการวิจัยนี้พบว่า 1) ความเครียดในงานที่เกิดจากความขัดแย้ง การบีบบังคับในองค์การ การรับรู้ความยุติธรรมด้านการแบ่งปันปันส่วน และการรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการมีความสัมพันธ์กับอารมณ์ทางลบ และอารมณ์ทางลบมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมต่อต้านการทำงาน 2) อารมณ์ทางลบมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมต่อต้านการทำงานในระดับองค์การและระดับบุคคล 3) อารมณ์ทางลบเป็นตัวแปรกลางระหว่างความเครียดในงานและพฤติกรรมต่อต้านการทำงาน 4) การรับรู้อำนาจการควบคุมภายใน ความวิตกกังวล และความโกรธซึ่งเป็นองค์ประกอบของอารมณ์ทางลบเป็นตัวแปรกลางระหว่างความเครียดในการทำงาน ความขัดแย้งในองค์การ และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และพฤติกรรมต่อต้านการทำงานในระดับองค์การและระดับบุคคล (Fox, 2001)

ในปี 2002 Suzy Fox ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมต่อต้านการทำงานอีกครั้ง ในหัวข้อเรื่อง “โมเดลการเกิดพฤติกรรมต่อต้านการทำงานโดยมีอารมณ์เป็นตัวแปรกลาง” จากการศึกษาพบว่า พฤติกรรมต่อต้านการทำงาน เช่น การก่อวินาศกรรม และการด่วงละเมิดทางร่างกายและจิตใจ ซึ่ง

พฤติกรรมต่อต้านการทำงานเกิดจากสภาพแวดล้อมในองค์กร เช่น การบีบบังคับในขณะปฏิบัติงาน การเกิดความเครียดในการทำงาน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร เป็นต้น เมื่อบุคคลทำงานในสภาพแวดล้อมดังกล่าวจะทำให้เกิดการตอบสนองทางอารมณ์ทางลบ โดยอารมณ์ทางลบที่เพิ่มขึ้นจะทำให้เกิดพฤติกรรมต่อต้านการทำงาน นอกจากนี้ลักษณะทางบุคลิกภาพ ความวิตกกังวลและความโกรธ การรับรู้อำนาจการควบคุมภายใน ทำให้เกิดพฤติกรรมต่อต้านการทำงานได้เช่นกัน (Fox, 2002)

จากงานวิจัยของ Paul E. Spector ในปีค.ศ. 2006 ได้ศึกษาแต่ละมิติของพฤติกรรมต่อต้านการทำงาน ในการศึกษานี้ได้ทำการศึกษาโดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาและพนักงานในมหาวิทยาลัย จำนวน 292 คน และได้เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม the Organizational Constraints Scale (OCS) เพื่อวัดสภาวะการบีบบังคับในองค์กร แบบสอบถาม the four-item Interpersonal Conflict at Work Scale (ICAWS) เพื่อวัดความขัดแย้งระหว่างบุคคล แบบสอบถาม the Michigan Organizational Assessment Scale เพื่อวัดความพึงพอใจในการทำงาน แบบทดสอบ the Job-Related Affective Well-Being Scale (JAWS) เพื่อวัดอารมณ์ทางลบ ส่วนในการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรผู้วิจัยได้ใช้การพัฒนาแบบทดสอบของ Moorman ผลจากการวิจัยพบว่าพฤติกรรมต่อต้านการทำงานด้านการล่วงละเมิดทางร่างกายและจิตใจมีความสัมพันธ์อย่างมากกับความเครียดในการทำงาน และการเกิดอารมณ์ทางลบด้านความเบื่อหน่ายอย่างทันทีทันใดก่อให้เกิดพฤติกรรมต่อต้านการทำงานด้านการล่วงละเมิดทางร่างกายและจิตใจ พฤติกรรมต่อต้านการทำงานด้านการทำให้ผลงานไม่บรรลุตามเป้าหมายมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงาน พฤติกรรมต่อต้านการทำงานด้านการก่อความไม่พอใจมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความยุติธรรมด้านการแบ่งปันปันส่วน และพฤติกรรมต่อต้านการทำงานด้านการหลบหลีกการทำงานมีความสัมพันธ์กับทุกๆตัวแปร (Spector *et al.*, 2006)

นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยในประเทศที่ได้ศึกษาพฤติกรรมต่อต้านการทำงาน โดยได้ทำการศึกษาโดย รศ.ดร.ชูชัย สมितिไกร ในเรื่อง “ลักษณะบุคลิกภาพที่พยากรณ์พฤติกรรมต่อต้านการทำงาน” ซึ่งได้ทำการศึกษากับข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานราชการ และ พนักงานบริษัทเอกชนในเขตจังหวัดภาคเหนือตอนบน จำนวน 1,933 คน ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะบุคลิกภาพด้านการเห็นตามผู้อื่น ด้านความสำนึกผิดชอบ ด้านการเปิดรับประสบการณ์และด้านการเปิดเผยตนเองมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมต่อต้านการทำงาน ในขณะที่บุคลิกภาพด้านความหุนหันเหวทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมต่อต้านการทำงาน และลักษณะ

บุคลิกภาพที่สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมต่อด้านการทำงาน คือ บุคลิกภาพด้านการเห็นตามผู้อื่น ด้านความสำนึกผิดชอบและด้านการเปิดรับประสบการณ์ กล่าวคือ ผู้ที่มีบุคลิกภาพด้านการเห็นตามผู้อื่นสูง มีความสำนึกผิดชอบสูง และมีการเปิดรับประสบการณ์สูง เป็นผู้มีพฤติกรรมต่อด้านการทำงานอยู่ในระดับต่ำ

จากเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง สามารถนำมากำหนดตัวแปรกรอบแนวคิด และตั้งทิศทางของสมมติฐานในการวิจัยได้ดังนี้

### ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

#### 1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1.1 ความเครียดในการทำงาน

1.2 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ

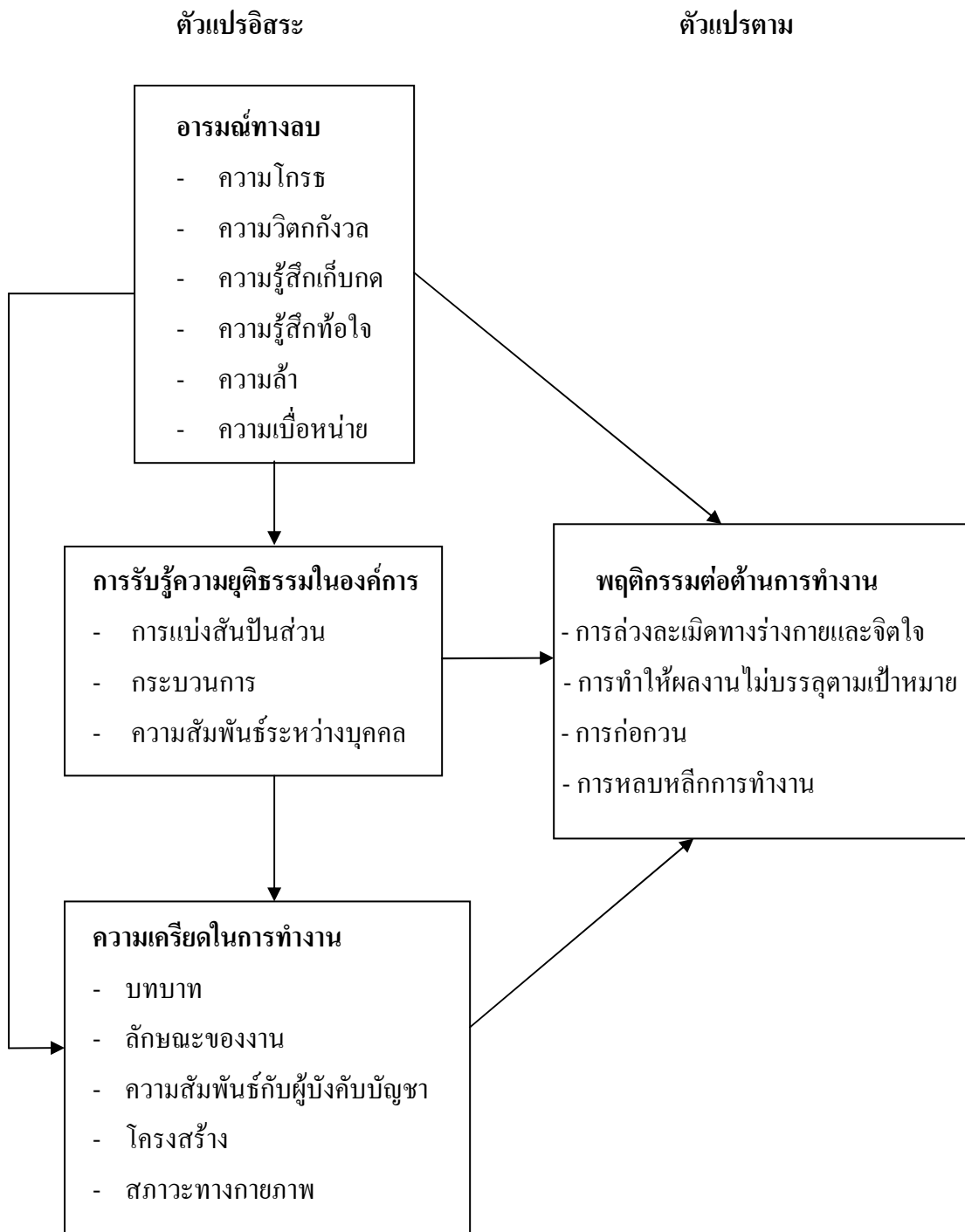
1.3 อารมณ์ทางลบ

#### 2. ตัวแปรตาม ได้แก่

2.1 พฤติกรรมต่อด้านการทำงาน ประกอบไปด้วย

- พฤติกรรมการล่วงละเมิดทางร่างกายและจิตใจ
- พฤติกรรมการทำให้ผลงานไม่บรรลุตามเป้าหมาย
- พฤติกรรมการก่อแค้น
- พฤติกรรมการหลบหลีกการทำงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



## สมมติฐานในการวิจัย

ผู้วิจัยกำหนดสมมติฐานการวิจัยไว้ดังนี้

1. อารมณ์ทางลบมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมต่อต้านการทำงาน
2. การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมต่อต้านการทำงาน
3. ความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมต่อต้านการทำงาน
4. อารมณ์ทางลบมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร
5. การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงาน
6. อารมณ์ทางลบมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงาน

### บทที่ 3

#### วิธีการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษาพฤติกรรมต่อต้านการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตรังเขต 2 โดยทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร อารมณ์ทางลบ กับพฤติกรรมต่อต้านการทำงานของข้าราชการครู ซึ่งได้ดำเนินการศึกษาวิจัย ดังนี้

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตรังเขต 2 จำนวน 544 คน ผู้วิจัยคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2550)

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

เมื่อ  $n$  = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง  
 $N$  = จำนวนประชากร  
 $e^2$  = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มกลุ่มตัวอย่างกำหนดที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

แทนค่า

$$\begin{aligned} n &= \frac{544}{1+(544)(0.05)^2} \\ &= 230 \end{aligned}$$

จากการคำนวณได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 230 คน หลังจากนั้นผู้วิจัยคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างในแต่ละโรงเรียน ดังนี้

$$n_i = \frac{nN_i}{N}$$

เมื่อ	$n_i$	=	จำนวนของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละโรงเรียน
	$N$	=	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด
	$N_i$	=	จำนวนประชากรในแต่ละโรงเรียน
	$N$	=	จำนวนประชากรทั้งหมด

ผู้วิจัยทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เริ่มจากการแบ่งประชากรในแต่ละโรงเรียน แล้วทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างตามจำนวนที่คำนวณได้ในแต่ละโรงเรียน ด้วยวิธีจับสลากแบบไม่ใส่คืน เมื่อได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละโรงเรียนแล้วผู้วิจัยทำการแจกแบบสอบถามในจำนวนที่มากกว่าจำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ เพื่อป้องกันจำนวนแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนไม่สมบูรณ์ โดยได้แจกแบบสอบถามไปทั้งหมด 300 ชุด และได้รับแบบสอบถามกลับคืนเป็นจำนวน 238 ชุด ทั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ 230 ชุด (แสดงดังตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 จำนวนประชากร กลุ่มตัวอย่าง แบบสอบถามที่แจกและแบบสอบถามที่ได้รับคืน

โรงเรียน	จำนวน ข้าราชการครู ทั้งหมด (Ni)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ข้าราชการครู (ni)	จำนวน แบบสอบถาม ที่แจก (ชุด)	จำนวนแบบสอบถาม ที่สมบูรณ์ (ชุด)
โรงเรียน A	34	14	20	10
โรงเรียน B	80	34	40	27
โรงเรียน C	36	15	20	18
โรงเรียน D	76	33	40	25
โรงเรียน E	36	15	20	18
โรงเรียน F	40	17	25	18
โรงเรียน G	85	36	50	45
โรงเรียน H	37	16	20	13
โรงเรียน I	41	17	20	14
โรงเรียน J	17	7	10	10
โรงเรียน K	17	7	10	9
โรงเรียน L	45	19	25	23
<b>รวม</b>	<b>544</b>	<b>230</b>	<b>300</b>	<b>230</b>

### เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากการศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากแนวคิด ทฤษฎีและการสัมภาษณ์ข้าราชการครูและนักเรียนในโรงเรียนที่มีการเรียนการสอนในระดับชั้น มัธยมศึกษาปีที่ 1-6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีเขต 1 ซึ่งคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง หลังจากได้รวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่างๆ แล้ว ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาสังเคราะห์ จนได้ตัวแปรที่ ต้องการศึกษ ีประกอบด้วย ความเครียดในการทำงาน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร อารมณ์ ทางลบ และพฤติกรรมต่อต้านการทำงานโดยมีรายละเอียดดังนี้

### ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลมีข้อคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการครู ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน จำนวนชั่วโมงสอนต่อสัปดาห์ และภาระงานที่รับผิดชอบนอกเหนือจากงานสอน ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบและคำถามปลายเปิด

### ส่วนที่ 2 แบบสอบถามพฤติกรรมต่อด้านการทำงาน

พฤติกรรมต่อด้านการทำงานของข้าราชการครูในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แนวคิดพฤติกรรมต่อด้านการทำงานของ Spector (2006) โดยสร้างข้อคำถามจากผลสำรวจข้อมูลเบื้องต้น โดยใช้เทคนิคการสัมภาษณ์ การสังเกตพฤติกรรมข้าราชการครูและนักเรียนในโรงเรียนมัธยมสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมถึงข้อมูลข่าวที่ปรากฏในหนังสือพิมพ์และบทความวิชาการต่างๆ เช่น ประมวลจริยธรรมและจรรยาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา (ประเสริฐงามพันธุ์, 2551) องค์ประกอบของพฤติกรรมต่อด้านการทำงานมี 4 องค์ประกอบ คือ 1) พฤติกรรมต่อด้าน การทำงานด้านการล่วงละเมิดทางร่างกายและจิตใจจำนวน 10 ข้อ 2) พฤติกรรมต่อด้านการทำงานด้านการทำให้ผลงานไม่บรรลุตามเป้าหมายจำนวน 7 ข้อ 3) พฤติกรรมต่อด้านการทำงานด้าน การก่อวินาศกรรมจำนวน 4 ข้อ 4) พฤติกรรมต่อด้านการทำงานด้านการหลบหลีกการทำงานจำนวน 9 ข้อ ข้อคำถามมีจำนวนรวมทั้งสิ้น 30 ข้อ ใช้มาตรวัดลิคเคอร์ต (Likert Scale) 5 ระดับ โดยให้ผู้ตอบประเมินความถี่ของพฤติกรรมตามความรู้สึกของตนเอง คือ ไม่เคยเลย นานๆ ครั้ง บ่อย บ่อยมาก บ่อยที่สุด

### ส่วนที่ 3 แบบสอบถามอารมณ์ทางลบ

อารมณ์ทางลบของข้าราชการครูในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แนวคิดอารมณ์ทางลบของ Domagalski Suzy Fox และ Paul E. Spector (2005) โดยสร้างข้อคำถามจากผลสำรวจข้อมูลเบื้องต้น โดยใช้เทคนิคการสัมภาษณ์ การสังเกตพฤติกรรมข้าราชการครูและนักเรียนในโรงเรียนมัธยมสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมถึงข้อมูลข่าวที่ปรากฏในหนังสือพิมพ์และบทความวิชาการต่างๆ เช่น ครูโมโหศิษย์ปาหนังสือใส่นักเรียนถึงกับช็อก (เดลินิวส์, 2551) องค์ประกอบของอารมณ์ทางลบมี 6 องค์ประกอบ คือ 1) อารมณ์ทางลบด้านความโกรธจำนวน 5 ข้อ 2) อารมณ์

ทางลบด้านความวิตกกังวลจำนวน 5 ข้อ 3) อารมณ์ทางลบด้านความรู้สึกเก็บกดจำนวน 5 ข้อ 4) อารมณ์ทางลบด้านความรู้สึกท้อใจจำนวน 5 ข้อ 5) อารมณ์ทางลบด้านความลำ้าจำนวน 5 ข้อ 6) อารมณ์ทางลบด้านความเบื่อหน่ายจำนวน 5 ข้อ ข้อคำถามมีจำนวนรวมทั้งสิ้น 30 ข้อ ใช้มาตรวัดลิกเคอร์ต (Likert Scale) 5 ระดับ โดยให้ผู้ตอบประเมินความถี่ของการเกิดความรู้สึกของตนเอง คือ ไม่เคยเลย นานๆ ครั้ง บ่อย บ่อยมาก บ่อยที่สุด

#### ส่วนที่ 4 แบบสอบถามการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของข้าราชการครูในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แนวคิดการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของ Cohen-Charash และ Paul E. Spector (2001) โดยสร้างข้อคำถามจากผลสำรวจข้อมูลเบื้องต้น โดยใช้เทคนิคการสัมภาษณ์ข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐานรวมถึงข้อมูลข่าวที่ปรากฏในหนังสือพิมพ์และบทความวิชาการต่างๆ เช่น 9 ปีปฏิรูปการศึกษา (สุรนนท์ เวชชาชีวะ, 2551) องค์ประกอบของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมี 3 องค์ประกอบ คือ 1) การรับรู้ความยุติธรรมด้านการแบ่งปันปันส่วนจำนวน 7 ข้อ 2) การรับรู้ ความยุติธรรมด้านกระบวนการจำนวน 7 ข้อ 3) การรับรู้ความยุติธรรมด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลจำนวน 5 ข้อ ข้อคำถามมีจำนวนทั้งสิ้น 19 ข้อ ใช้มาตรวัดลิกเคอร์ต (Likert Scale) 5 ระดับ โดยให้ผู้ตอบประเมินความรู้สึกของตนเองที่ได้รับการปฏิบัติจากองค์การ คือ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไม่เห็นด้วย ไม่แน่ใจ เห็นด้วย เห็นด้วยอย่างยิ่ง

#### ส่วนที่ 5 แบบสอบถามความเครียดในการทำงาน

ความเครียดในการทำงานของข้าราชการครูในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แนวคิดความเครียดในการทำงานของ Schuler (1990) โดยสร้างข้อคำถามจากผลสำรวจข้อมูลเบื้องต้น โดยใช้เทคนิคการสัมภาษณ์ ข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมถึงข้อมูลข่าวที่ปรากฏในหนังสือพิมพ์และบทความวิชาการต่างๆ เช่น ครูไทยไม่ได้โง่งนะเพี้ย (แสงจันทร์ เมฆาตระกูล, 2551) องค์ประกอบของความเครียดในการทำงานมี 5 องค์ประกอบ คือ 1) ความเครียดในการทำงานด้านบทบาทจำนวน 7 ข้อ 2) ความเครียดในการทำงานด้านลักษณะของงานจำนวน 8 ข้อ 3) ความเครียดในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำนวน 7 ข้อ 4) ความเครียดในการทำงานด้านโครงสร้างจำนวน 6 ข้อ 5) ความเครียดในการทำงานด้านสภาวะทางกายภาพจำนวน 6 ข้อ ข้อคำถามมีจำนวนรวมทั้งสิ้น 34 ข้อ ความเครียดในการทำงานด้าน

โครงสร้าง ใช้มาตรวัดลิคเคอร์ต (Likert Scale) 5 ระดับ โดยให้ผู้ตอบประเมินความรู้สึกของตนเองที่มีต่อสิ่งเร้าหรือสถานการณ์ต่างๆ ในการทำงาน คือ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไม่เห็นด้วย ไม่แน่ใจ เห็นด้วย เห็นด้วยอย่างยิ่ง

### การตรวจให้คะแนนและเกณฑ์การจำแนกค่าตัวแปร

การตรวจให้คะแนนแบบสอบถามพฤติกรรมต่อต้านการทำงานและแบบสอบถามอารมณ์ทางลบ ซึ่งข้อคำถามเป็นเชิงบวกทั้งสิ้น โดยการให้คะแนนดังนี้

บ่อยที่สุด	5 คะแนน
บ่อยมาก	4 คะแนน
บ่อย	3 คะแนน
นานๆ ครั้ง	2 คะแนน
ไม่เคยเลย	1 คะแนน

เกณฑ์การจำแนกค่าตัวแปรพฤติกรรมต่อต้านการทำงานและอารมณ์ทางลบแบ่งออกเป็น 3 ระดับ โดยคำนวณจากสูตร ดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

เมื่อแทนค่าแล้ว จะได้ผลลัพธ์ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{5 - 1}{3} \\ &= 1.33 \end{aligned}$$

สามารถแบ่งระดับพฤติกรรมต่อต้านการทำงานได้ ดังนี้

คะแนน 1.00 – 2.33	หมายถึง	พฤติกรรมต่อต้านการทำงานในระดับต่ำ
คะแนน 2.34 – 3.66	หมายถึง	พฤติกรรมต่อต้านการทำงานในระดับปานกลาง
คะแนน 3.67 – 5.00	หมายถึง	พฤติกรรมต่อต้านการทำงานในระดับสูง

และสามารถแบ่งระดับอารมณ์ทางลบได้ ดังนี้

คะแนน 1.00 – 2.33	หมายถึง	อารมณ์ทางลบในระดับต่ำ
คะแนน 2.34 – 3.66	หมายถึง	อารมณ์ทางลบในระดับปานกลาง
คะแนน 3.67 – 5.00	หมายถึง	อารมณ์ทางลบในระดับสูง

การตรวจให้คะแนนแบบสอบถามการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและแบบสอบถามความเครียดในการทำงาน ซึ่งเป็นข้อคำถามเชิงบวกให้คะแนนดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	คะแนน
เห็นด้วย	4	คะแนน
ไม่แน่ใจ	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	2	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	คะแนน

ข้อคำถามเชิงลบให้คะแนนดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	คะแนน
เห็นด้วย	2	คะแนน
ไม่แน่ใจ	3	คะแนน

ไม่เห็นด้วย	4	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	คะแนน

เกณฑ์การจำแนกค่าตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมและความเครียดในการทำงานแบ่งออกเป็น 3 ระดับ โดยคำนวณจากสูตร ดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

เมื่อแทนค่าแล้ว จะได้ผลลัพธ์ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{5 - 1}{3} \\ &= 1.33 \end{aligned}$$

สามารถแบ่งระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรได้ ดังนี้

คะแนน 1.00 – 2.33	หมายถึง	การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรในระดับต่ำ
คะแนน 2.34 – 3.66	หมายถึง	การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรในระดับปานกลาง
คะแนน 3.67 – 5.00	หมายถึง	การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรในระดับสูง

และสามารถแบ่งระดับความเครียดในการทำงานได้ ดังนี้

คะแนน 1.00 – 2.33	หมายถึง	ความเครียดในการทำงานในระดับต่ำ
คะแนน 2.34 – 3.66	หมายถึง	ความเครียดในการทำงานในระดับปานกลาง
คะแนน 3.67 – 5.00	หมายถึง	ความเครียดในการทำงานในระดับสูง

### การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดสอบความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่น ดังนี้

1. วิเคราะห์ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของเนื้อหาที่จะใช้ในการวัดตัวแปรและภาษาที่ใช้ให้มีความเหมาะสมกับกลุ่มประชากรที่จะศึกษา โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเสนอขอความเห็นจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อทำการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และวิเคราะห์ความเที่ยงตรงแบบ Face Validity

2. วิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) เริ่มจากการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับข้าราชการครูที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 50 คน แล้วนำแบบสอบถามมาหาค่าความเที่ยงรายด้านและทั้งฉบับ แล้วนำมาตรวจให้คะแนนตามวิธีการและหลักเกณฑ์การให้คะแนน และนำผลที่ได้จากการทดลองใช้มาวิเคราะห์โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product – moment Correlation Coefficient) ด้วยโปรแกรมทางสถิติ และหาค่า Item total correlation ของข้อคำถามรายข้อ และเลือกใช้ข้อคำถามที่มีค่า  $r$  ไม่น้อยกว่า .273 (ดูภาคผนวก ก) ซึ่งพิจารณาตามหลักเกณฑ์ที่ยอมรับได้จากตาราง Critical value of  $r$

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

กระบวนการในการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอน ดังนี้

1. ติดต่อผู้อำนวยการ โรงเรียนที่สุ่มตัวอย่างได้ทั้ง 12 โรงเรียน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับการอนุเคราะห์

2. จัดทำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลพร้อมทั้งชี้แจงวัตถุประสงค์ในการเก็บข้อมูลและรายละเอียดของแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูลครั้งนี้ต่อผู้อำนวยการโรงเรียน

3. แนะนำรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีการใช้แบบสอบถามแก่ผู้อำนวยการ โรงเรียนและข้าราชการครูซึ่งเป็นตัวแทนในการแจกแบบสอบถาม

4. ผู้วิจัย ผู้อำนวยการโรงเรียนและข้าราชการครูซึ่งเป็นตัวแทนในการแจกแบบสอบถาม ทำการแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างในแต่ละโรงเรียน โดยใช้ระยะเวลา ระหว่างวันที่ 10 มีนาคม พ.ศ. 2551 – 10 เมษายน พ.ศ. 2551

5. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา จากนั้นลงรหัสข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

### สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของคำตอบก่อนนำไป ลงรหัสและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยใช้สถิติดังนี้

1. ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์ระดับของอารมณ์ทางลบ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ความเครียดในการทำงานและพฤติกรรมต่อต้านการทำงาน

2. Pearson Product Moment Correlation เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างอารมณ์ทางลบ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ความเครียดในการทำงานกับพฤติกรรมต่อต้านการทำงาน

3. กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## บทที่ 4

### ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์

#### ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความเครียดในการทำงาน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ อารมณ์ทางลบและพฤติกรรมต่อต้านการทำงานของข้าราชการครู ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ ข้อมูลและเสนอผลการวิเคราะห์ ออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการครู ซึ่งประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน จำนวนชั่วโมง สอนต่อสัปดาห์ และภาระงานที่รับผิดชอบนอกเหนือจากงานสอน

**ตอนที่ 2** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของระดับอารมณ์ทางลบ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ความเครียดในการทำงาน และพฤติกรรมต่อต้านการทำงาน

**ตอนที่ 3** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

**ตอนที่ 1** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการครู ซึ่งประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน จำนวนชั่วโมงสอนต่อสัปดาห์ และภาระงานที่รับผิดชอบนอกเหนือจากงานสอน

**ตารางที่ 2** จำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน จำนวนชั่วโมงสอนต่อสัปดาห์ และภาระงานที่รับผิดชอบนอกเหนือจากงานสอน

(n = 230)		
ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
- ชาย	64	27.8
- หญิง	166	72.2
<b>อายุ</b>		
- 23 – 35 ปี	64	27.8
- 36 – 48 ปี	101	43.9
- 49 – 61 ปี	65	28.3
<b>สถานภาพสมรส</b>		
- โสด	45	19.6
- สมรส	175	76.1
- หย่า/ แยกกันอยู่	6	2.6
- หม้าย	4	1.7
<b>รายได้ต่อเดือน</b>		
- น้อยกว่า 20000 บาท	100	43.5
- 20001 – 40000 บาท	127	55.2
- มากกว่า 40001 บาท	3	1.3

## ตารางที่ 2 (ต่อ)

(n = 230)

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
วุฒิการศึกษา		
- ปริญญาตรี	215	93.5
- ปริญญาโท	15	6.5
ประสบการณ์ในการทำงาน		
- 1 – 12 ปี	80	34.8
- 13 – 24 ปี	88	38.3
- 25 – 36 ปี	62	27.0
จำนวนชั่วโมงสอนต่อสัปดาห์		
- 5 – 12 คาบ	10	4.3
- 13 – 20 คาบ	134	58.3
- 21 – 28 คาบ	86	37.4
ภาระงานที่รับผิดชอบนอกเหนือจากงานสอน		
- 1 งาน	175	76.1
- 2 งาน	31	13.5
- 3 งานขึ้นไป	24	10.4

ตารางที่ 2 พบว่าข้าราชการครูส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 72.2 มีอายุระหว่าง 36 – 48 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.9 มีสถานภาพสมรสแล้ว คิดเป็นร้อยละ 76.1 มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20001 – 40000 บาท คิดเป็นร้อยละ 55.2 มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 93.5 มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 13 – 24 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.3 มีจำนวนชั่วโมงสอนต่อสัปดาห์ระหว่าง 13 – 20 คาบ คิดเป็นร้อยละ 58.3 และมีภาระงานที่รับผิดชอบนอกเหนือจากงานสอน 1 งาน คิดเป็นร้อยละ 76.1

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับอารมณ์ทางลบ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ  
ความเครียดในการทำงาน และพฤติกรรมต่อต้านการทำงาน

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของข้าราชการครู จำแนกตามระดับอารมณ์ทางลบ

(n = 230)

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
อารมณ์ทางลบ (รวมทุกองค์ประกอบ)		
- ระดับสูง	3	1.3
- ระดับปานกลาง	40	17.4
- ระดับต่ำ	187	81.3
อารมณ์ทางลบ (แยกองค์ประกอบ)		
1. ด้านความโกรธ		
- ระดับสูง	1	0.4
- ระดับปานกลาง	66	28.7
- ระดับต่ำ	163	70.9
2. ด้านความวิตกกังวล		
- ระดับสูง	4	1.7
- ระดับปานกลาง	106	46.1
- ระดับต่ำ	120	52.2
3. ด้านความรู้สึกรู้สึกเก็บกด		
- ระดับสูง	2	0.9
- ระดับปานกลาง	46	20.0
- ระดับต่ำ	182	79.1

## ตารางที่ 3 (ต่อ)

(n = 230)

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
4. ด้านความรู้สึกท้อใจ		
- ระดับสูง	3	1.3
- ระดับปานกลาง	51	22.2
- ระดับต่ำ	176	76.5
5. ด้านความกล้า		
- ระดับสูง	6	2.6
- ระดับปานกลาง	65	28.3
- ระดับต่ำ	159	69.1
6. ด้านความเบื่อหน่าย		
- ระดับสูง	7	3.0
- ระดับปานกลาง	22	9.6
- ระดับต่ำ	201	87.4

ตารางที่ 3 พบว่าข้าราชการครูส่วนใหญ่มีอารมณ์ทางลบอยู่ในระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 81.3 เมื่อพิจารณาแยกเป็นองค์ประกอบ พบว่า อารมณ์ทางลบแต่ละองค์ประกอบอยู่ในระดับต่ำ ประกอบด้วย อารมณ์ทางลบด้านความกล้า ด้านความโกรธ ด้านความรู้สึกท้อใจ ด้านความรู้สึกเก็บกด และด้านความเบื่อหน่าย คิดเป็นร้อยละ 69.1, 70.9, 76.5, 79.1 และ 87.4 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของข้าราชการครู จำแนกตามระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร  
(n = 230)

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร (รวมทุกองค์ประกอบ)		
- ระดับสูง	72	22.2
- ระดับปานกลาง	141	61.3
- ระดับต่ำ	17	7.4
การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร (แยกองค์ประกอบ)		
1. ด้านการแบ่งสันปันส่วน		
- ระดับสูง	97	42.2
- ระดับปานกลาง	111	48.3
- ระดับต่ำ	22	9.5
2. ด้านกระบวนการ		
- ระดับสูง	74	32.2
- ระดับปานกลาง	133	57.8
- ระดับต่ำ	23	10.0
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล		
- ระดับสูง	69	30.0
- ระดับปานกลาง	142	61.7
- ระดับต่ำ	19	8.3

ตารางที่ 4 พบว่าข้าราชการครูส่วนใหญ่มีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 61.3 เมื่อพิจารณาแยกเป็นองค์ประกอบ พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรแต่ละองค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลาง ประกอบด้วย การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการแบ่งสันปันส่วน ด้านกระบวนการ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล คิดเป็นร้อยละ 48.3, 57.8 และ 61.7

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของข้าราชการครู จำแนกตามระดับความเครียดในการทำงาน

(n = 230)

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
ความเครียดในการทำงาน (รวมทุกองค์ประกอบ)		
- ระดับสูง	6	2.6
- ระดับปานกลาง	184	80.0
- ระดับต่ำ	40	17.4
ความเครียดในการทำงาน (แยกองค์ประกอบ)		
1. ด้านบทบาท		
- ระดับสูง	40	17.4
- ระดับปานกลาง	111	48.3
- ระดับต่ำ	79	34.3
2. ด้านลักษณะของงาน		
- ระดับสูง	27	11.7
- ระดับปานกลาง	142	61.7
- ระดับต่ำ	61	26.5
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา		
- ระดับสูง	18	7.8
- ระดับปานกลาง	81	35.2
- ระดับต่ำ	131	57.0
4. ด้านโครงสร้าง		
- ระดับสูง	15	6.5
- ระดับปานกลาง	164	71.3
- ระดับต่ำ	51	22.2

## ตารางที่ 5 (ต่อ)

(n = 230)

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
5. ด้านสภาวะทางกายภาพ		
- ระดับสูง	39	17.0
- ระดับปานกลาง	153	66.5
- ระดับต่ำ	38	16.5

ตารางที่ 5 พบว่าข้าราชการครูส่วนใหญ่มีความเครียดในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 80.0 เมื่อพิจารณาแยกเป็นองค์ประกอบ พบว่า ความเครียดในการทำงานแต่ละองค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลาง ประกอบด้วย ความเครียดในการทำงานด้านบทบาท ด้านลักษณะของงาน ด้านสภาวะทางกายภาพ และด้านโครงสร้าง คิดเป็นร้อยละ 48.3, 61.7, 66.5 และ 71.3 ตามลำดับ ยกเว้นความเครียดในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 57.0

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของข้าราชการครู จำแนกตามระดับพฤติกรรมต่อด้านการทำงาน

(n = 230)

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
พฤติกรรมต่อด้านการทำงาน (รวมทุกองค์ประกอบ)		
- ระดับสูง	0	0
- ระดับปานกลาง	3	1.3
- ระดับต่ำ	227	98.7
พฤติกรรมต่อด้านการทำงาน (แยกองค์ประกอบ)		
1. ด้านการล่วงละเมิดทางร่างกายและจิตใจ		
- ระดับสูง	0	0
- ระดับปานกลาง	8	3.5
- ระดับต่ำ	222	96.5
2. ด้านการทำให้ผลงานไม่บรรลุตามเป้าหมาย		
- ระดับสูง	1	0.4
- ระดับปานกลาง	24	10.4
- ระดับต่ำ	205	89.1
3. ด้านการก่อกวน		
- ระดับสูง	1	0.4
- ระดับปานกลาง	17	7.4
- ระดับต่ำ	212	92.2
4. ด้านการหลบหลีกการทำงาน		
- ระดับสูง	1	0.4
- ระดับปานกลาง	5	2.2
- ระดับต่ำ	224	97.4

ตารางที่ 6 พบว่า ข้าราชการครูส่วนใหญ่มีพฤติกรรมต่อต้านการทำงานอยู่ในระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 98.7 เมื่อพิจารณาแยกเป็นองค์ประกอบ พบว่า พฤติกรรมต่อต้านการทำงานแต่ละองค์ประกอบอยู่ในระดับต่ำ ประกอบด้วย พฤติกรรมต่อต้านการทำงานด้านการทำให้ผลงานไม่บรรลุตามเป้าหมาย พฤติกรรมต่อต้านการทำงานด้านการก่อวินวิน พฤติกรรมต่อต้านการทำงานด้านการล่วงละเมิดทางร่างกายและจิตใจ และพฤติกรรมต่อต้านการทำงานด้านการหลบหลีกการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 89.1, 92.2, 96.5 และ 97.4

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างอารมณ์ทางลบ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ความเครียดในการทำงาน กับพฤติกรรมต่อต้านการทำงานของข้าราชการครู

#### สมมติฐานที่ 1 อารมณ์ทางลบมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมต่อต้านการทำงาน

ตารางที่ 7 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างอารมณ์ทางลบกับพฤติกรรมต่อต้านการทำงาน

(n = 230)

พฤติกรรมต่อต้านการทำงาน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	p
อารมณ์ทางลบ	.44	.00
- อารมณ์ทางลบด้านความโกรธ	.42	.00
- อารมณ์ทางลบด้านความวิตกกังวล	.23	.00
- อารมณ์ทางลบด้านความเก็บกด	.37	.00
- อารมณ์ทางลบด้านความท้อใจ	.37	.00
- อารมณ์ทางลบด้านความล้า	.30	.00
- อารมณ์ทางลบด้านความเบื่อหน่าย	.38	.00

ตารางที่ 7 พบว่า อารมณ์ทางลบมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมต่อต้านการทำงานของข้าราชการครู ( $r = .44$ ) เมื่อพิจารณาเป็นองค์ประกอบพบว่า อารมณ์ทางลบทุกด้านประกอบด้วย อารมณ์ทางลบด้านความโกรธ อารมณ์ทางลบด้านความวิตกกังวล อารมณ์ทางลบด้านความเก็บกด อารมณ์ทางลบด้านความท้อใจ อารมณ์ทางลบด้านความล้า และอารมณ์ทางลบด้านความเบื่อหน่าย

มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมต่อต้านการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หมายความว่า ข้าราชการครูที่มีอารมณ์ทางลบในระดับสูงจะมีพฤติกรรมต่อต้านการทำงานอยู่ในระดับสูง

**ตารางที่ 8** ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างอารมณ์ทางลบกับพฤติกรรมต่อต้านการทำงานด้านการล่วงละเมิดทางร่างกายและจิตใจ

(n = 230)

พฤติกรรมต่อต้านการทำงาน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	p
ด้านการล่วงละเมิดทางร่างกายและจิตใจ	(r)	
อารมณ์ทางลบ	.42	.00
- อารมณ์ทางลบด้านความโกรธ	.43	.00
- อารมณ์ทางลบด้านความวิตกกังวล	.21	.00
- อารมณ์ทางลบด้านความเก็บกด	.36	.00
- อารมณ์ทางลบด้านความท้อใจ	.36	.00
- อารมณ์ทางลบด้านความกลัว	.29	.00
- อารมณ์ทางลบด้านความเบื่อหน่าย	.32	.00

ตารางที่ 8 พบว่า อารมณ์ทางลบมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมต่อต้านการทำงานด้านการล่วงละเมิดทางร่างกายและจิตใจของข้าราชการครู ( $r = .42$ ) เมื่อพิจารณาเป็นองค์ประกอบพบว่า อารมณ์ทางลบทุกด้านประกอบด้วย อารมณ์ทางลบด้านความโกรธ อารมณ์ทางลบด้านความวิตกกังวล อารมณ์ทางลบด้านความเก็บกด อารมณ์ทางลบด้านความท้อใจ อารมณ์ทางลบด้านความกลัว และอารมณ์ทางลบด้านความเบื่อหน่ายมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมต่อต้านการทำงานด้านการล่วงละเมิดทางร่างกายและจิตใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หมายความว่า ข้าราชการครูที่มีอารมณ์ทางลบในระดับสูงจะมีพฤติกรรมต่อต้านการทำงานด้านการล่วงละเมิดทางร่างกายและจิตใจอยู่ในระดับสูง

**ตารางที่ 9** ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างอารมณ์ทางลบกับพฤติกรรมต่อต้านการทำงาน  
ด้านการทำให้ผลงานไม่บรรลุตามเป้าหมาย

(n = 230)

พฤติกรรมต่อต้านการทำงาน ด้านการทำให้ผลงานไม่บรรลุตามเป้าหมาย	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	p
อารมณ์ทางลบ	.49	.00
- อารมณ์ทางลบด้านความโกรธ	.40	.00
- อารมณ์ทางลบด้านความวิตกกังวล	.28	.00
- อารมณ์ทางลบด้านความเกียบกด	.46	.00
- อารมณ์ทางลบด้านความท้อใจ	.41	.00
- อารมณ์ทางลบด้านความกลัว	.35	.00
- อารมณ์ทางลบด้านความเบื่อหน่าย	.40	.00

ตารางที่ 9 พบว่า อารมณ์ทางลบมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมต่อต้านการทำงานด้านการทำให้ผลงานไม่บรรลุตามเป้าหมายของข้าราชการครู ( $r = .49$ ) เมื่อพิจารณาเป็นองค์ประกอบพบว่า อารมณ์ทางลบทุกด้านประกอบด้วย อารมณ์ทางลบด้านความโกรธ อารมณ์ทางลบด้านความวิตกกังวล อารมณ์ทางลบด้านความเกียบกด อารมณ์ทางลบด้านความท้อใจ อารมณ์ทางลบด้านความกลัว และอารมณ์ทางลบด้านความเบื่อหน่ายมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมต่อต้านการทำงานด้านการทำให้ผลงานไม่บรรลุตามเป้าหมาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หมายความว่า ข้าราชการครูที่มีอารมณ์ทางลบในระดับสูงทำให้มีพฤติกรรมต่อต้านการทำงานด้านการทำให้ผลงานไม่บรรลุตามเป้าหมายอยู่ในระดับสูง

ตารางที่ 10 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างอารมณ์ทางลบกับพฤติกรรมต่อต้านการทำงาน  
ด้านการก่อวิน

(n = 230)

พฤติกรรมต่อต้านการทำงาน ด้านการก่อวิน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	p
อารมณ์ทางลบ	.11	.11
- อารมณ์ทางลบด้านความโกรธ	.21	.00
- อารมณ์ทางลบด้านความวิตกกังวล	.12	.08
- อารมณ์ทางลบด้านความเก็บกด	.05	.50
- อารมณ์ทางลบด้านความท้อใจ	.06	.39
- อารมณ์ทางลบด้านความกลัว	.07	.28
- อารมณ์ทางลบด้านความเบื่อหน่าย	.02	.80

ตารางที่ 10 พบว่า อารมณ์ทางลบด้านความโกรธมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมต่อต้านการทำงานด้านการก่อวินของข้าราชการครู ( $r = .21$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หมายความว่า ข้าราชการครูที่มีอารมณ์ทางลบด้านความโกรธในระดับสูงทำให้มีพฤติกรรมต่อต้านการทำงานด้านการก่อวินอยู่ในระดับสูง ส่วนอารมณ์ทางลบด้านความวิตกกังวล อารมณ์ทางลบด้านความเก็บกด อารมณ์ทางลบด้านความท้อใจ อารมณ์ทางลบด้านความเมื่อยล้า และอารมณ์ทางลบด้านความเบื่อหน่ายไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมต่อต้านการทำงานด้านการก่อวิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

**ตารางที่ 11** ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างอารมณ์ทางลบกับพฤติกรรมต่อต้านการทำงานด้านการหลบหลีกการทำงาน

(n = 230)

พฤติกรรมต่อต้านการทำงาน ด้านการหลบหลีกการทำงาน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	p
อารมณ์ทางลบ	.23	.00
- อารมณ์ทางลบด้านความโกรธ	.21	.00
- อารมณ์ทางลบด้านความวิตกกังวล	.07	.26
- อารมณ์ทางลบด้านความเกียบกด	.16	.01
- อารมณ์ทางลบด้านความท้อใจ	.20	.00
- อารมณ์ทางลบด้านความล้า	.14	.03
- อารมณ์ทางลบด้านความเบื่อหน่าย	.29	.00

ตารางที่ 11 พบว่า อารมณ์ทางลบมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมต่อต้านการทำงานด้านการหลบหลีกการทำงานของข้าราชการครู ( $r = .23$ ) เมื่อพิจารณาเป็นองค์ประกอบพบว่า อารมณ์ทางลบด้านความโกรธ อารมณ์ทางลบด้านความเกียบกด อารมณ์ทางลบด้านความท้อใจ อารมณ์ทางลบด้านความล้า และอารมณ์ทางลบด้านความเบื่อหน่ายมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมต่อต้านการทำงานด้านหลบหลีกการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หมายความว่า ข้าราชการครูที่มีอารมณ์ทางลบในระดับสูงทำให้มีพฤติกรรมต่อต้านการทำงานด้านหลบหลีกการทำงานอยู่ในระดับสูง ส่วนอารมณ์ทางลบด้านความวิตกกังวลไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมต่อต้านการทำงานด้านการหลบหลีกการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

**สมมติฐานที่ 2** การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมต่อต้านการทำงาน

**ตารางที่ 12** ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรกับพฤติกรรมต่อต้านการทำงาน

(n = 230)		
พฤติกรรมต่อต้านการทำงาน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	p
การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร	-.06	.38
- การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ด้านการแบ่งปันปันส่วน	.08	.22
- การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ	-.13	.05
- การรับรู้ความยุติธรรม ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	-.13	.05

ตารางที่ 12 พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านกระบวนการและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมต่อต้านการทำงานของข้าราชการครู ( $r = -.13$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หมายความว่าข้าราชการครูที่มีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านกระบวนการและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในระดับสูงทำให้มีพฤติกรรมต่อต้านการทำงานอยู่ในระดับต่ำ ส่วนการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการแบ่งปันปันส่วนไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมต่อต้านการทำงานของข้าราชการครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

**ตารางที่ 13** ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรกับพฤติกรรม  
ต่อต้านการทำงานด้านการล่วงละเมิดทางร่างกายและจิตใจ

(n = 230)

พฤติกรรมต่อต้านการทำงาน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	p
ด้านการล่วงละเมิดทางร่างกายและจิตใจ	(r)	
การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร	-.04	.56
- การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร	.09	.16
ด้านการแบ่งสันปันส่วน		
- การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ	-.11	.11
- การรับรู้ความยุติธรรม	-.11	.10
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล		

ตารางที่ 13 พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมต่อต้านการทำงานด้านการล่วงละเมิดทางร่างกายและจิตใจของข้าราชการครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หมายความว่าข้าราชการครูที่มีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรจะไม่มี ความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมต่อต้านการทำงานด้านการล่วงละเมิดทางร่างกายและจิตใจ

**ตารางที่ 14** ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรกับพฤติกรรม  
ต่อต้านการทำงานด้านการทำให้ผลงานไม่บรรลุตามเป้าหมาย

(n = 230)

พฤติกรรมต่อต้านการทำงาน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	p
ด้านการทำให้ผลงานไม่บรรลุตามเป้าหมาย	(r)	
การรับรู้ความยุติธรรม	-.15	.02
- การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร	-.02	.78
ด้านการแบ่งสันปันส่วน		
- การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ	-.19	.00
- การรับรู้ความยุติธรรม	-.21	.00
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล		

ตารางที่ 14 พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมต่อต้านการทำงานด้านการทำให้ผลงานไม่บรรลุตามเป้าหมาย ( $r = -.15$ ) เมื่อพิจารณาเป็นองค์ประกอบพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ และการรับรู้ความยุติธรรมด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมต่อต้านการทำงานด้านการทำให้ผลงานไม่บรรลุตามเป้าหมายของข้าราชการครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หมายความว่า ข้าราชการครูที่มีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ และการรับรู้ความยุติธรรมด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในระดับสูงทำให้มีพฤติกรรมต่อต้านการทำงานด้านการทำให้ผลงานไม่บรรลุตามเป้าหมายอยู่ในระดับต่ำ ส่วนการรับรู้ความยุติธรรมด้านการแบ่งปันปันส่วนไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมต่อต้านการทำงานด้านการทำให้ผลงานไม่บรรลุตามเป้าหมาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรกับพฤติกรรมต่อต้านการทำงานด้านการก่อวิน

(n = 230)

พฤติกรรมต่อต้านการทำงาน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	p
ด้านการก่อวิน	(r)	
การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร	.06	.37
- การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร	.13	.04
ด้านการแบ่งปันปันส่วน		
- การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ	-.01	.94
- การรับรู้ความยุติธรรม	.03	.69
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล		

ตารางที่ 15 พบว่า การรับรู้ความยุติธรรม การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการแบ่งปันปันส่วนมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมต่อต้านการทำงานด้านการก่อวินของข้าราชการครู ( $r = .13$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หมายความว่า ข้าราชการครูที่มีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการแบ่งปันปันส่วนในระดับสูงทำให้มีพฤติกรรมต่อต้านการทำงานด้านการก่อวินอยู่ในระดับสูง ส่วนการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านกระบวนการและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไม่มี

ความสัมพันธ์กับพฤติกรรมต่อต้านการทำงานด้านการก่อวินของข้าราชการครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

**ตารางที่ 16** ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับพฤติกรรมต่อต้านการทำงานด้านการหลบหลีกการทำงาน

(n = 230)

พฤติกรรมต่อต้านการทำงาน ด้านการหลบหลีกการทำงาน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	p
การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ	-.01	.89
- การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ด้านการแบ่งสันปันส่วน	.07	.30
- การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ	-.06	.40
- การรับรู้ความยุติธรรม ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	-.05	.48

ตารางที่ 16 พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การไม่มี  
ความสัมพันธ์กับพฤติกรรมต่อต้านการทำงานด้านการหลบหลีกการทำงานของข้าราชการครู  
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หมายความว่า ข้าราชการครูที่มีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การไม่มี  
ความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมต่อต้านการทำงานด้านการหลบหลีกการทำงาน

### สมมติฐานที่ 3 ความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมต่อต้านการทำงาน

ตารางที่ 17 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงานกับพฤติกรรมต่อต้านการทำงาน

(n = 230)		
พฤติกรรมต่อต้านการทำงาน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	P
ความเครียดในการทำงาน	.36	.00
- ความเครียดในการทำงานด้านบทบาท	.37	.00
- ความเครียดในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน	.38	.00
- ความเครียดในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	-.11	.10
- ความเครียดในการทำงานด้านโครงสร้าง	.32	.00
- ความเครียดในการทำงานด้านกายภาพ	.29	.00

ตารางที่ 17 พบว่า ความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมต่อต้านการทำงาน ( $r = .36$ ) เมื่อพิจารณาเป็นองค์ประกอบพบว่า ความเครียดในการทำงานด้านบทบาท ความเครียดในการทำงานด้านลักษณะของงาน ความเครียดในการทำงานด้านโครงสร้าง และความเครียดในการทำงานด้านกายภาพมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมต่อต้านการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หมายความว่าข้าราชการครูที่มีความเครียดในการทำงาน ความเครียดในการทำงานด้านบทบาท ความเครียดในการทำงานด้านลักษณะของงาน ความเครียดในการทำงานด้านโครงสร้าง และความเครียดในการทำงานด้านกายภาพในระดับสูงทำให้มีพฤติกรรมต่อต้านการทำงานอยู่ในระดับสูง ส่วนความเครียดในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมต่อต้านการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงานกับพฤติกรรมต่อต้านการทำงานด้านการล้วงละเมิดทางร่างกายและจิตใจ

(n = 230)

พฤติกรรมต่อต้านการทำงาน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	P
ด้านการล้วงละเมิดทางร่างกายและจิตใจ	(r)	
ความเครียดในการทำงาน	.20	.00
- ความเครียดในการทำงานด้านบทบาท	.25	.00
- ความเครียดในการทำงานด้านลักษณะของงาน	.15	.02
- ความเครียดในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	-.07	.27
- ความเครียดในการทำงานด้านโครงสร้าง	.21	.00
- ความเครียดในการทำงานด้านกายภาพ	.16	.01

ตารางที่ 18 พบว่า ความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมต่อต้านการทำงานด้านการล้วงละเมิดทางร่างกายและจิตใจ ( $r = .20$ ) เมื่อพิจารณาเป็นองค์ประกอบพบว่า ความเครียดในการทำงานด้านบทบาท ความเครียดในการทำงานด้านลักษณะของงาน ความเครียดในการทำงานด้านโครงสร้าง และความเครียดในการทำงานด้านกายภาพมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมต่อต้านการทำงานด้านการล้วงละเมิดทางร่างกายและจิตใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หมายความว่า ข้าราชการครูที่มีความเครียดในการทำงานด้านบทบาท ความเครียดในการทำงานด้านลักษณะของงาน ความเครียดในการทำงานด้านโครงสร้าง และความเครียดในการทำงานด้านกายภาพในระดับสูงทำให้มีพฤติกรรมต่อต้านการทำงานด้านการล้วงละเมิดทางร่างกายและจิตใจ อยู่ในระดับสูง ส่วนความเครียดในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมต่อต้านการทำงานด้านการล้วงละเมิดทางร่างกายและจิตใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

**ตารางที่ 19** ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงานกับพฤติกรรมต่อต้านการทำงานด้านการทำให้ผลงานไม่บรรลุตามเป้าหมาย

(n = 230)

พฤติกรรมต่อต้านการทำงาน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	P
ด้านการทำให้ผลงานไม่บรรลุตามเป้าหมาย	(r)	
ความเครียดในการทำงาน	.31	.00
- ความเครียดในการทำงานด้านบทบาท	.43	.00
- ความเครียดในการทำงานด้านลักษณะของงาน	.36	.02
- ความเครียดในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	-.24	.00
- ความเครียดในการทำงานด้านโครงสร้าง	.32	.00
- ความเครียดในการทำงานด้านกายภาพ	.24	.00

ตารางที่ 19 พบว่า ความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมต่อต้านการทำงานด้านการทำให้ผลงานไม่บรรลุตามเป้าหมาย ( $r = .31$ ) เมื่อพิจารณาเป็นองค์ประกอบพบว่า ความเครียดในการทำงานด้านบทบาท ความเครียดในการทำงานด้านลักษณะของงาน ความเครียดในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความเครียดในการทำงานด้านโครงสร้าง และ ความเครียดในการทำงานด้านกายภาพมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมต่อต้านการทำงานด้านการทำให้ผลงานไม่บรรลุตามเป้าหมาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หมายความว่า ข้าราชการครูที่มีความเครียดในการทำงาน ความเครียดในการทำงานด้านบทบาท ความเครียดในการทำงานด้านลักษณะของงาน ความเครียดในการทำงานด้านโครงสร้าง และ ความเครียดในการทำงานด้านกายภาพในระดับสูงทำให้มีพฤติกรรมต่อต้านการทำงานด้านการทำให้ผลงานไม่บรรลุตามเป้าหมายอยู่ในระดับสูง และข้าราชการครูที่มีความเครียดในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาสูงทำให้มีพฤติกรรมต่อต้านการทำงานด้านการทำให้ผลงานไม่บรรลุตามเป้าหมายอยู่ในระดับต่ำ

ตารางที่ 20 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงานกับพฤติกรรมต่อต้าน  
การทำงานด้านการก่อกวน

(n = 230)

พฤติกรรมต่อต้านการทำงาน ด้านการก่อกวน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	p
ความเครียดในการทำงาน	.16	.01
- ความเครียดในการทำงานด้านบทบาท	.01	.77
- ความเครียดในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน	.15	.02
- ความเครียดในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	.10	.14
- ความเครียดในการทำงานด้านโครงสร้าง	.13	.06
- ความเครียดในการทำงานด้านกายภาพ	.18	.01

ตารางที่ 20 พบว่า ความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมต่อต้านการทำงานด้านการก่อกวน ( $r = .16$ ) เมื่อพิจารณาเป็นองค์ประกอบพบว่า ความเครียดในการทำงานด้านลักษณะของงาน และความเครียดในการทำงานด้านกายภาพมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมต่อต้านการทำงานด้านการทำให้ผลงานไม่บรรลุตามเป้าหมาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หมายความว่าข้าราชการครูที่มีความเครียดในการทำงาน ความเครียดในการทำงานด้านลักษณะของงาน และความเครียดในการทำงานด้านกายภาพในระดับสูงทำให้มีพฤติกรรมต่อต้านการทำงานด้านการก่อกวนอยู่ในระดับสูง ส่วนความเครียดในการทำงานด้านบทบาท ความเครียดในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและความเครียดในการทำงานด้านโครงสร้าง ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมต่อต้านการทำงานด้านการก่อกวน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

**ตารางที่ 21** ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงานกับพฤติกรรมต่อต้านการทำงานด้านการหลบหลีกการทำงาน

(n = 230)

พฤติกรรมต่อต้านการทำงาน ด้านการหลบหลีกการทำงาน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	p
ความเครียดในการทำงาน	.35	.00
- ความเครียดในการทำงานด้านบทบาท	.30	.00
- ความเครียดในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน	.41	.00
- ความเครียดในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	-.04	.51
- ความเครียดในการทำงานด้านโครงสร้าง	.26	.00
- ความเครียดในการทำงานด้านกายภาพ	.27	.00

ตารางที่ 21 พบว่า ความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมต่อต้านการทำงานด้านการหลบหลีกการทำงาน ( $r = .35$ ) เมื่อพิจารณาเป็นองค์ประกอบพบว่า ความเครียดในการทำงานด้านบทบาท ความเครียดในการทำงานด้านลักษณะของงาน ความเครียดในการทำงานด้านโครงสร้าง และความเครียดในการทำงานด้านกายภาพมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมต่อต้านการทำงานด้านการหลบหลีกการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หมายความว่า ข้าราชการครูที่มีความเครียดในการทำงาน ความเครียดในการทำงานด้านบทบาท ความเครียดในการทำงานด้านลักษณะของงาน ความเครียดในการทำงานด้านโครงสร้าง และความเครียดในการทำงานด้านกายภาพในระดับสูงทำให้มีพฤติกรรมต่อต้านการทำงานด้านการหลบหลีกการทำงานอยู่ในระดับสูง ส่วนความเครียดในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมต่อต้านการทำงานด้านการหลบหลีกการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 4 อารมณ์ทางลบมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร

ตารางที่ 22 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างอารมณ์ทางลบกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร  
(n = 230)

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	p
อารมณ์ทางลบ	-.28	.00
- อารมณ์ทางลบด้านความโกรธ	-.26	.00
- อารมณ์ทางลบด้านความวิตกกังวล	-.09	.16
- อารมณ์ทางลบด้านความเก็บกด	-.25	.00
- อารมณ์ทางลบด้านความท้อใจ	-.21	.00
- อารมณ์ทางลบด้านความล้า	-.22	.00
- อารมณ์ทางลบด้านความเบื่อหน่าย	-.22	.00

ตารางที่ 22 พบว่า อารมณ์ทางลบมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ( $r = -.28$ ) เมื่อพิจารณาเป็นองค์ประกอบพบว่า อารมณ์ทางลบด้านความโกรธ อารมณ์ทางลบด้านความเก็บกด อารมณ์ทางลบด้านความท้อใจ อารมณ์ทางลบด้านความล้า และอารมณ์ทางลบด้านความเบื่อหน่ายมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หมายความว่า ข้าราชการครูที่มีอารมณ์ทางลบ อารมณ์ทางลบด้านความโกรธ อารมณ์ทางลบด้านความเก็บกด อารมณ์ทางลบด้านความท้อใจ อารมณ์ทางลบด้านความล้า และอารมณ์ทางลบด้านความเบื่อหน่ายในระดับสูงทำให้มีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรอยู่ในระดับต่ำ ส่วนอารมณ์ทางลบด้านความวิตกกังวลไม่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

**สมมติฐานที่ 5** การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงาน

**ตารางที่ 23** ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับความเครียดในการทำงาน

(n = 230)

ความเครียดในการทำงาน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	p
การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ	-.29	.00
- การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ด้านการแบ่งสรรปันส่วน	-.16	.01
- การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ด้านกระบวนการ	-.29	.00
- การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	-.33	.00

ตารางที่ 23 พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงาน ( $r = -.29$ ) เมื่อพิจารณาเป็นองค์ประกอบพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการแบ่งสรรปันส่วน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หมายความว่า ข้าราชการครูที่มีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการแบ่งสรรปันส่วน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในระดับสูงทำให้มีความเครียดในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ

### สมมติฐานที่ 6 อารมณ์ทางลบมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงาน

ตารางที่ 24 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างอารมณ์ทางลบกับความเครียดในการทำงาน

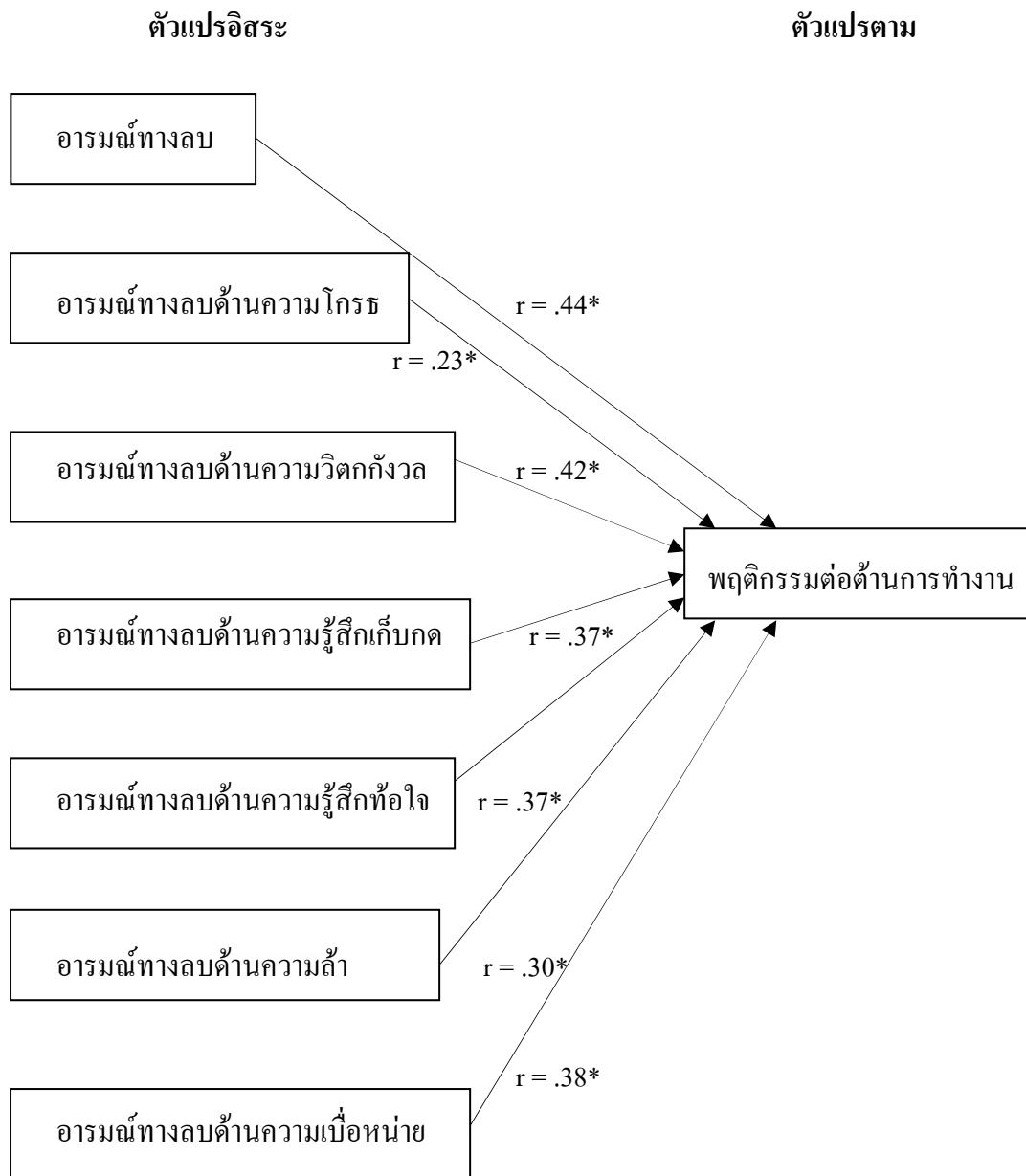
(n = 230)

ความเครียดในการทำงาน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	p
อารมณ์ทางลบ	.48	.00
- อารมณ์ทางลบด้านความโกรธ	.32	.00
- อารมณ์ทางลบด้านความวิตกกังวล	.12	.07
- อารมณ์ทางลบด้านความเก็บกด	.46	.00
- อารมณ์ทางลบด้านความท้อใจ	.40	.00
- อารมณ์ทางลบด้านความล้า	.45	.00
- อารมณ์ทางลบด้านความเบื่อหน่าย	.44	.00

ตารางที่ 24 พบว่า อารมณ์ทางลบมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงาน ( $r = .48$ ) เมื่อพิจารณาเป็นองค์ประกอบพบว่า อารมณ์ทางลบด้านความโกรธ อารมณ์ทางลบด้านความเก็บกด อารมณ์ทางลบด้านความท้อใจ อารมณ์ทางลบด้านความล้า และอารมณ์ทางลบด้านความเบื่อหน่าย มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หมายความว่า ข้าราชการครูที่มีอารมณ์ทางลบ อารมณ์ทางลบด้านความโกรธ อารมณ์ทางลบด้านความเก็บกด อารมณ์ทางลบด้านความท้อใจ อารมณ์ทางลบด้านความล้า และอารมณ์ทางลบด้านความเบื่อหน่ายในระดับสูงทำให้มีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรอยู่ในระดับสูง ส่วนอารมณ์ทางลบด้านความวิตกกังวลไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากผลการวิจัยสามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ได้จากการวิจัย ดังนี้

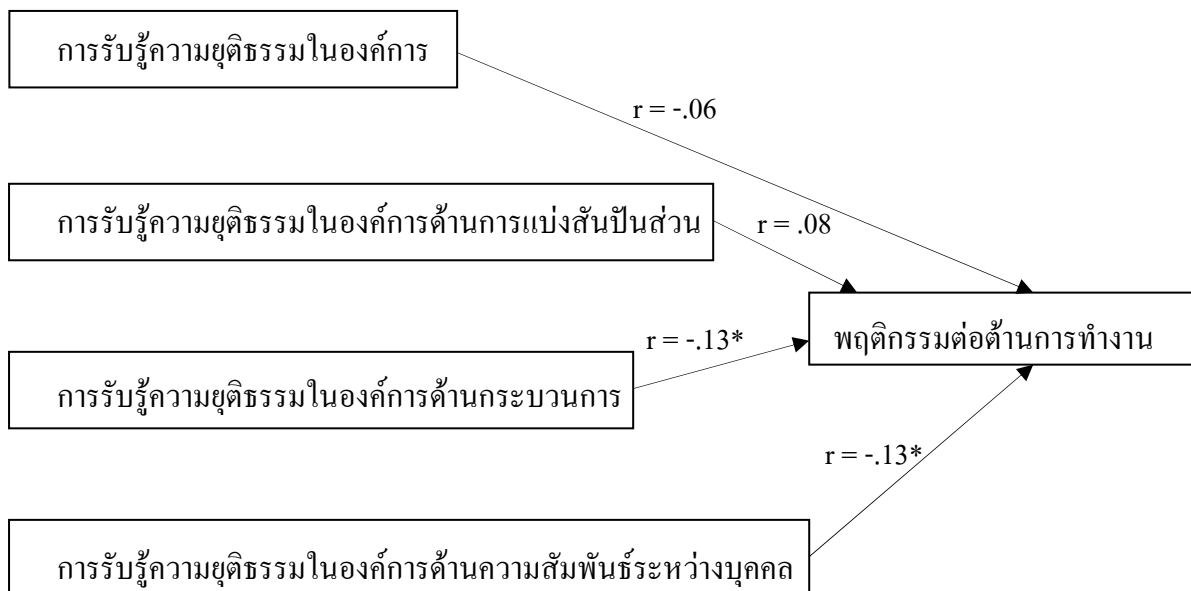
สรุปกรอบแนวคิดความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ได้จากการวิจัย



ภาพที่ 6 กรอบแนวคิดความสัมพันธ์อารมณ์ทางลบกับพฤติกรรมต่อต้านการทำงาน

ตัวแปรอิสระ

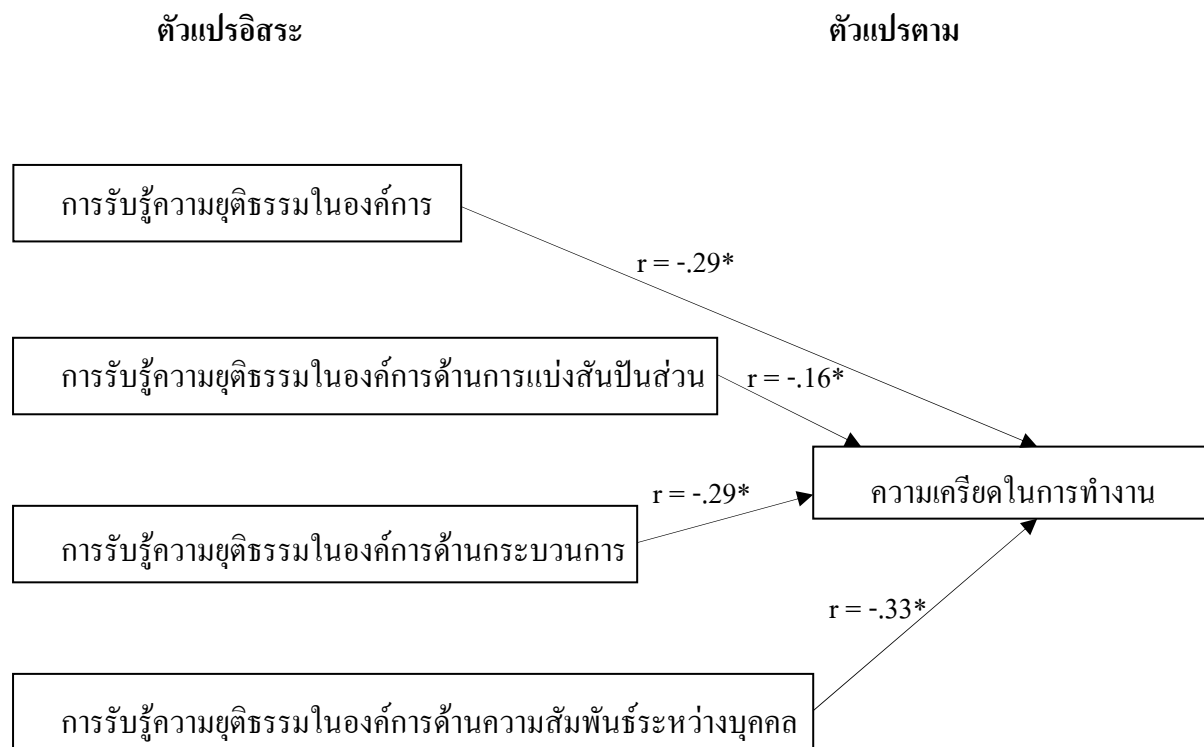
ตัวแปรตาม



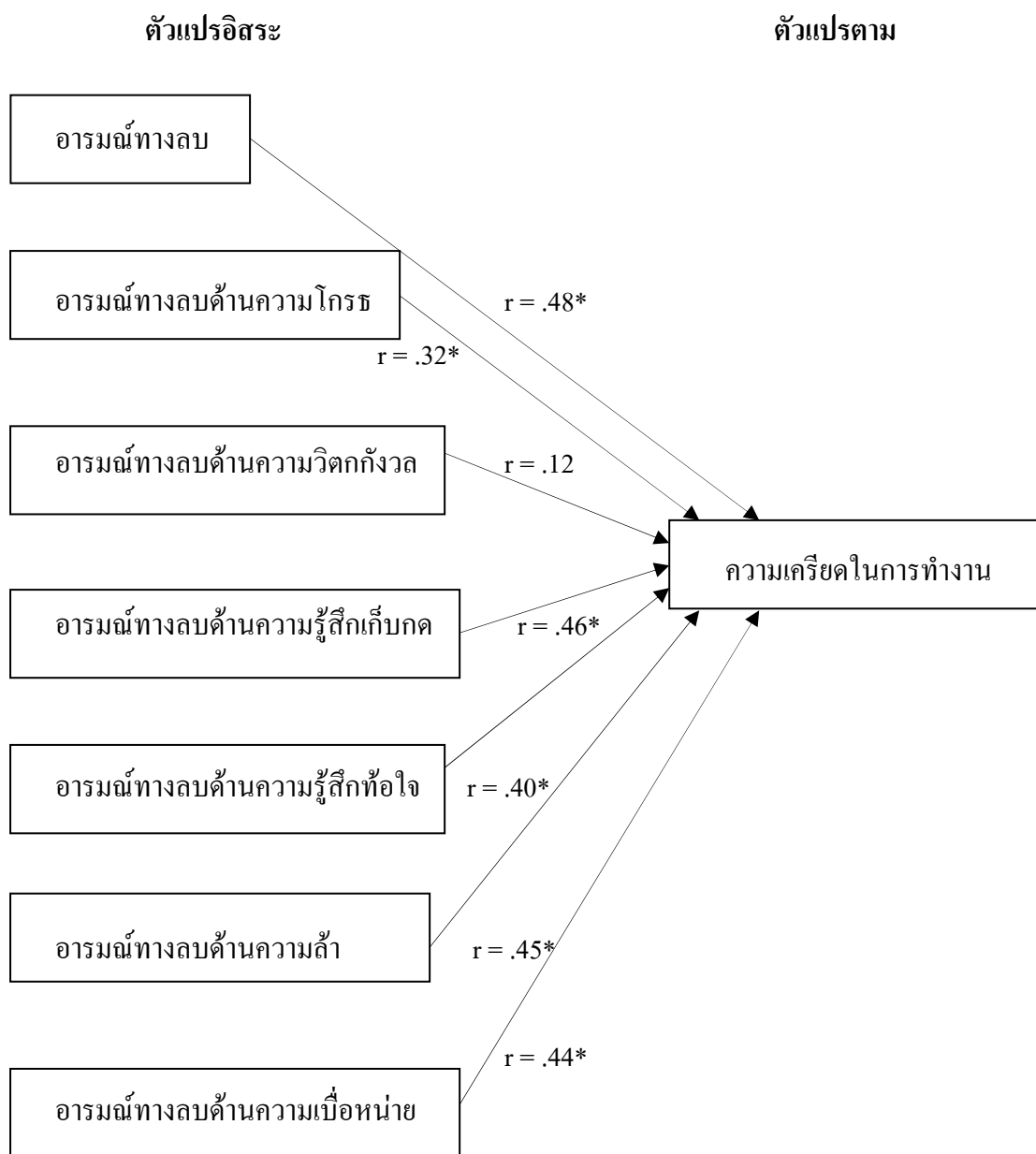
ภาพที่ 7 กรอบแนวคิดความสัมพันธ์การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับพฤติกรรมต่อต้านการทำงาน







ภาพที่ 10 กรอบแนวคิดความสัมพันธ์การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรกับความเครียดในการทำงาน



ภาพที่ 11 กรอบแนวคิดความสัมพันธ์อารมณ์ทางลบกับความเครียดในการทำงาน

ตารางที่ 25 แสดงการยอมรับและปฏิเสธสมมติฐานจากผลการวิจัย

ผลการวิจัย	สมมติฐาน	
	ยอมรับ	ปฏิเสธ
1. อารมณ์ทางลบมีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมต่อต้านการทำงาน	✓	
2. การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมต่อต้านการทำงาน		✓
3. ความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมต่อต้านการทำงาน	✓	
4. อารมณ์ทางลบมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร	✓	
5. การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์กับ ความเครียดในการทำงาน	✓	
6. อารมณ์ทางลบมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงาน	✓	

ข้อวิจารณ์

จากการวิจัยเรื่องพฤติกรรมต่อต้านการทำงานของข้าราชการครู โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตรังเขต 2 จำนวน 230 คน เมื่อจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลแล้วพบว่าข้าราชการครูส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 72.2 มีอายุระหว่าง 36 – 48 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.9 มีสถานภาพสมรสแล้วคิดเป็นร้อยละ 76.1 และมีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,000 – 40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 55.2 นอกจากนี้แล้วข้าราชการครูส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 93.5 มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 13 – 24 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.3 มีจำนวนชั่วโมงสอนต่อสัปดาห์ระหว่าง 13 – 20 คาบ คิดเป็นร้อยละ 58.3 และมีภาระงานที่รับผิดชอบนอกเหนือจากงานสอน 1 งาน คิดเป็นร้อยละ 76.1

### ระดับอารมณ์ทางลบของข้าราชการครู

ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการครูส่วนใหญ่มีอารมณ์ทางลบอยู่ในระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 81.3 เมื่อพิจารณาแยกเป็นองค์ประกอบย่อย พบว่า อารมณ์ทางลบแต่ละด้านอยู่ในระดับต่ำ ยกเว้น อารมณ์ทางลบด้านความวิตกกังวลอยู่ในระดับปานกลาง โดยอารมณ์ทางลบด้านความวิตกกังวลมีระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 52.2 ทั้งนี้จากการวิเคราะห์รายละเอียดของแบบสอบถาม ทำให้ทราบว่าข้าราชการครูกังวลว่างานที่ได้รับมอบหมายจะเกิดความผิดพลาดและออกมาไม่ดี ไม่มีความมั่นใจในการตัดสินใจเรื่องใดเรื่องหนึ่ง กังวลในการทำงานต่างๆ โดยปราศจากการปรึกษาจากเพื่อนร่วมงาน และต้องมีการทบทวนการทำงานซ้ำหลายๆ ครั้ง และจากการที่ข้าราชการครูส่วนใหญ่มีจำนวนคาบที่สอนในแต่ละสัปดาห์จำนวน 13-20 คาบ ซึ่งไม่มากและไม่น้อยจนเกินไป ทำให้ข้าราชการครูเกิดความล้าได้น้อย สำหรับระดับอารมณ์โกรธในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ เนื่องจากข้าราชการครูส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 36-48 ปี จึงมีความสามารถในการจัดการกับอารมณ์ได้ดี อดทนต่อสิ่งเร้ารอบข้างที่คอยช่วยได้ การให้คำชมของผู้บังคับบัญชาทำให้ข้าราชการครูไม่เกิดความรู้สึกท้อแท้เมื่อตนเองตั้งใจทำงาน และผู้บังคับบัญชายังให้ข้าราชการครูได้แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ ให้อิสระในการคิดและให้โอกาสในการเริ่มต้นที่จะทำงานที่ตนเองสนใจ ในการเรียนการสอนข้าราชการครูมีความเบื่อหน่ายในระดับต่ำ ถึงแม้ข้าราชการครูจะต้องสอนในเรื่องเดียวกันซ้ำๆ ในหลายห้องเรียน แต่ความเบื่อหน่ายจะเกิดขึ้นน้อยเนื่องจากบรรยากาศการเรียนการสอนและผู้เรียนในแต่ละห้องมีความแตกต่างกัน

### ระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของข้าราชการครู

ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการครูส่วนใหญ่มีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 61.3 เมื่อพิจารณาแยกเป็นองค์ประกอบย่อย พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การแต่ละองค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลาง ประกอบด้วย การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการแบ่งสรรปันส่วน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการ และการรับรู้ความยุติธรรมด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล คิดเป็นร้อยละ 48.3, 57.8 และ 61.7 ทั้งนี้จากการวิเคราะห์รายละเอียดของแบบสอบถามทำให้ทราบว่า โรงเรียนมีระบบการทำงานที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน เช่น การจ่ายเงินเดือน โรงเรียนได้ใช้อัตราเงินเดือนตามระบบราชการ ส่วนการเลื่อนขั้นของข้าราชการครูมีการใช้เกณฑ์การประเมินและการตัดสินใจที่ชัดเจนและใช้หลักเกณฑ์ที่เป็นรูปแบบเดียวกันกับข้าราชการครูทั้งโรงเรียน แต่บางครั้งในกระบวนการตัดสินใจผลการปฏิบัติงาน

โดยผู้บังคับบัญชา อาจจะมีคำสั่งอยู่บ้าง จึงทำให้การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรของข้าราชการครูอยู่ในระดับปานกลาง

### ระดับความเครียดในการทำงานของข้าราชการครู

ผลการศึกษา ข้าราชการครูส่วนใหญ่มีความเครียดในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 80.0 เมื่อพิจารณาแยกเป็นองค์ประกอบย่อย พบว่า ความเครียดในการทำงานแต่ละองค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลาง ประกอบด้วย ความเครียดในการทำงานด้านบทบาท ความเครียดในการทำงานด้านลักษณะของงาน ความเครียดในการทำงานด้านสภาวะทางกายภาพ และ ความเครียดในการทำงานด้านโครงสร้าง คิดเป็นร้อยละ 48.3, 61.7, 66.5 และ 71.3 ตามลำดับ แต่ความเครียดในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 57.0 ทั้งนี้เนื่องมาจากการวิเคราะห์รายละเอียดของแบบสอบถามทำให้ทราบว่าข้าราชการครูต้องจัดการเรียนการสอนในสภาพห้องเรียนที่มีเสียงดัง มีนักเรียนจำนวนค่อนข้างมาก ซึ่งจากรายงานอัตราส่วนของห้องเรียนต่อนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตรง เขต 2 มีรายงานว่าห้องเรียนแต่ละห้องจะมีนักเรียนจำนวน 24 คน (สารสนเทศเขตพื้นที่การศึกษา, 2551) โดยนักเรียนทั้งหมดนี้จะต้องอยู่ในความดูแลของครูเพียงคนเดียวจึงเป็นต้นเหตุให้ข้าราชการครูเกิดภาวะเครียดในขณะที่ทำงาน นอกจากนี้จากการประเมินของสำนักรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพทางการศึกษาทำให้ทราบว่าความเครียดในการทำงานของข้าราชการครูยังเกิดจากการที่ข้าราชการครูขาดเครื่องอำนวยความสะดวกในการเรียนการสอน เช่น สื่อการสอนที่เป็นเทคโนโลยีที่ทันสมัยซึ่งเป็นต้นเหตุให้ข้าราชการครูไม่มีความสะดวกสบายในการสอนจนทำให้เกิดความเครียดในที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับรายงานการประเมินคุณภาพภายนอกของโรงเรียนแห่งหนึ่งที่ทำกรวิจัย โดยผลการประเมินผู้บริหารพบว่าผู้บริหารขาดการสนับสนุนการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา และพัฒนาสื่อวิทยากรภูมิปัญญาท้องถิ่น (สำนักรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพทางการศึกษา, 2551) จากการวิเคราะห์รายละเอียดของแบบสอบถาม ทำให้ทราบว่าความเครียดในการทำงานของข้าราชการครูยังเกิดจากการทำงานกับเพื่อนร่วมงานบางท่านที่มีความคิดเห็นที่ไม่ลงรอยกัน และในบางเวลาจะต้องทำงานในภาวะแข่งขันจนทำให้เกิดความกดดัน และข้าราชการครูบางท่านยังมีความไม่เห็นด้วยกับกฎระเบียบข้อบังคับของโรงเรียน มีความสับสนในหน้าที่มีบทบาทที่ซ้ำซ้อนกับเพื่อนร่วมงานจนส่งผลให้มีอำนาจตัดสินใจที่ไม่ชัดเจน นอกจากนี้แล้วยังมักมีงานใหม่เข้ามาขณะที่ยังทำงานเก่ายังไม่เสร็จและยังไม่ค่อยได้นำความรู้ที่มีอยู่มาใช้ในการทำงาน เนื่องมาจากผู้บังคับบัญชาให้ทำงานที่ตนไม่ถนัด

## ระดับพฤติกรรมต่อต้านการทำงานของข้าราชการครู

ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการครูส่วนใหญ่มีพฤติกรรมต่อต้านการทำงานอยู่ในระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 98.7 เมื่อพิจารณาแยกเป็นองค์ประกอบย่อย พบว่า พฤติกรรมต่อต้านการทำงานแต่ ละองค์ประกอบอยู่ในระดับต่ำ ประกอบด้วย พฤติกรรมต่อต้านการทำงานด้านการทำให้ผลงานไม่ บรรลุตามเป้าหมาย พฤติกรรมต่อต้านการทำงานด้านการก่อวินาศกรรม พฤติกรรมต่อต้านการทำงานด้าน การล่วงละเมิดทางร่างกายและจิตใจ และพฤติกรรมต่อต้านการทำงานด้านการหลบหลีกการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 89.1, 92.2, 96.5 และ 97.4 เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อย พบว่า พฤติกรรมต่อต้าน การทำงานด้านการทำให้ผลงานไม่บรรลุตามเป้าหมายอยู่ในระดับปานกลางคิดเป็นร้อยละ 10.4 ซึ่งจัดได้ว่าข้าราชการครูมีการแสดงพฤติกรรมในด้านการทำให้ผลงานไม่บรรลุตามเป้าหมาย มากกว่าพฤติกรรมต่อต้านการทำงานด้านการล่วงละเมิดทางร่างกายและจิตใจ ด้านการก่อวินาศกรรม และด้านการหลบหลีกการทำงาน ซึ่งมีความสอดคล้องกับผลการประเมินภายนอกของสำนักรับรอง มาตรฐานและการประเมินคุณภาพทางการศึกษา ซึ่งมีการรายงานของมาตรฐานที่ 5 เกี่ยวกับการที่ ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตรนั้น โดยได้รับการประเมินผลว่าอยู่ในเกณฑ์พอใช้ และจากผลการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติ ในปีการศึกษา 2550 ได้แสดงให้เห็นว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนใน โรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตรัง เขต 2 อยู่ในระดับต่ำกว่า 50% จึงอาจจะเป็นสิ่งที่สะท้อนผลการทำงานของข้าราชการครูที่มี พฤติกรรมต่อต้านการทำงานด้านการทำให้ผลงานไม่บรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งการแสดงพฤติกรรม ต่อต้านการทำงานด้านการทำให้ผลงานไม่บรรลุตามเป้าหมายยังตรงกับการวิเคราะห์บุคลิกคนไทย ของพงษ์ ผาวิจิตร ที่ว่าคนไทยมีบุคลิกแบบไม่นิยมการเผชิญหน้า โดยเห็นได้จากการแสดงความ คิดเห็นผ่านทางเว็บไซต์ อันหมายความว่าไม่ต้องการเผยตัวตนของตัวเอง (พงษ์ ผาวิจิตร, 2550)

เมื่อพิจารณาผลการวิจัยเพื่อพิสูจน์สมมติฐานที่ตั้งไว้ปรากฏผลดังต่อไปนี้

### สมมติฐานที่ 1 อารมณ์ทางลบมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมต่อต้านการทำงาน

ผลการวิจัย พบว่า อารมณ์ทางลบมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมต่อต้านการทำงาน ของข้าราชการครู เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อารมณ์ทางลบ อารมณ์ทางลบทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมต่อต้านการทำงานของข้าราชการครู อารมณ์ทางลบด้านความ เก็บกดมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมต่อต้านการทำงานด้านการทำให้ผลงานไม่บรรลุตามเป้าหมาย

มากกว่าด้านอื่นๆ หมายความว่า เมื่อเกิดอารมณ์ทางลบด้านความเกียจคร้านจะแสดงพฤติกรรมออกมาในลักษณะการทำงานพ้อผ่านๆ การไม่ตั้งใจทำงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ จากการวิเคราะห์รายละเอียดของแบบสอบถาม (ดูภาคผนวก ง) พบว่า เมื่อข้าราชการครูได้รับหน้าที่ที่ตนเองไม่สามารถแสดงศักยภาพที่มีอยู่ ทำให้ข้าราชการครูไม่มีความตั้งใจทำงานนั้นอย่างเต็มที่หรือทำให้งานนั้นแค่เสร็จไปเท่านั้น และนอกจากนี้ลักษณะการทำงานแบบพ้อผ่านของข้าราชการครูยังสอดคล้องกับข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ข้าราชการครูท่านหนึ่งที่ได้กล่าวว่า การสอนในห้องที่นักเรียนๆ อ่อน นักเรียนจะมีความสนใจในการเรียนน้อยมาก บางครั้งก็หยุดสอนไปเลย คือนิ่งแล้วก็สั่งงานให้นักเรียนทำ และครูก็นั่งอยู่ในห้องเพราะห้องไม่ได้ให้นักเรียนทำงานแล้วก็กำหนดว่าให้ส่ง ถ้าไม่ส่งก็ไม่มีคะแนน การที่ข้าราชการครูเลือกที่จะทำเช่นนี้อาจเป็นเพราะกรอบจำกัดบางประการ เช่น ตามพรบ. การศึกษาแห่งชาติ ซึ่งข้าราชการครูไม่สามารถลงโทษนักเรียนได้ เป็นต้น ดังนั้นการเลือกที่จะหยุดสอนแล้วสั่งงานให้นักเรียนทำจึงเป็นวิธีที่มีความเป็นไปได้ที่ข้าราชการครูสามารถทำได้ในช่วงเวลานั้น

## สมมติฐานที่ 2 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมต่อต้านการทำงาน

ผลการวิจัย พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมต่อต้านการทำงานของข้าราชการครู แต่เมื่อวิเคราะห์แยกเป็นองค์ประกอบแล้วพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการและการรับรู้ความยุติธรรมด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมต่อต้านการทำงาน จากการวิเคราะห์รายละเอียดของแบบสอบถาม (ดูภาคผนวก ง) ทำให้ทราบว่า การที่ข้าราชการครูรู้ว่ากระบวนการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชามีความไม่เป็นธรรมและการไม่ได้รับความสนับสนุนหรือความเป็นกันเองกับผู้บังคับบัญชา ทำให้ข้าราชการครูแสดงพฤติกรรมต่อต้านการทำงานออกมา และเมื่อวิเคราะห์เป็นองค์ประกอบทำให้ทราบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมต่อต้านการทำงานด้านการทำงานให้ไม่บรรลุตามเป้าหมาย หมายความว่าข้าราชการครูที่รู้ว่าตนไม่ได้ความเป็นธรรมเกี่ยวกับการได้รับความสนใจจากผู้บังคับบัญชาหรือได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นกันเองจะทำให้ข้าราชการครูให้ความร่วมมือในการทำงานน้อยหรือไม่ให้ความร่วมมือเลย

ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ข้าราชการครูที่ว่า ผู้บริหาร โรงเรียนจะต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ความเป็นประชาธิปไตยสูง แล้วก็มีการทำงานกันร่วมกันเป็นกลุ่มเป็น

ทิมได้ และข้าราชการครูท่านนี้ยังกล่าวอีกว่าสาเหตุที่ครูไม่อยากสอนหรือทำงานไม่เต็มความสามารถอาจมีผลจากระบบการทำงาน การทำงานไม่เป็นระบบ การเสริมขวัญกำลังใจน้อย สวัสดิการไม่ค่อยมี ขาดการยอมรับ การไม่ได้รับความยุติธรรมในที่ทำงาน แล้วตัวครูเองเป็นผู้ที่ถูกเอารัดเอาเปรียบ ซึ่งทำให้เป็นปัจจัยที่กระทบอย่างอื่นด้วย รวมทั้งฐานะทางครอบครัว ฐานะทางเศรษฐกิจอื่นๆ ครูมีหนี้สินมาก แล้วในที่สุดครูไม่มีสมาธิในการเรียนการสอน

### สมมติฐานที่ 3 ความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมต่อต้านการทำงาน

ผลการวิจัย พบว่า ความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมต่อต้านการทำงานของข้าราชการครู ความเครียดในการทำงานด้านลักษณะของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมต่อต้านการทำงานมากกว่าความเครียดในการทำงานด้านอื่นๆ เป็นเพราะการที่ข้าราชการครูต้องทำหน้าที่หลาย ๆ อย่างในเวลาเดียวกัน การได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ไม่มี ความถนัด จึงทำให้ข้าราชการครูแสดงพฤติกรรมต่อต้านการทำงานออกมา และเมื่อวิเคราะห์องค์ประกอบพบว่า ความเครียดในการทำงานด้านบทบาทมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมต่อต้านการทำงานด้านการทำให้ผลงานไม่บรรลุตามเป้าหมาย โดยจากการวิเคราะห์รายละเอียดของแบบสอบถาม (ดูภาคผนวก ง) พบว่า เมื่อข้าราชการครูได้รับมอบหมายงานที่ไม่ชัดเจนและมีความซ้ำซ้อนกับเพื่อนร่วมงานคนอื่นทำให้ข้าราชการครูทำงานนั้นไม่เต็มที่หรือไม่ตั้งใจทำงานนั้นอย่างเต็มที่

### สมมติฐานที่ 4 อารมณ์ทางลบมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร

ผลการวิจัย พบว่า อารมณ์ทางลบ อารมณ์ทางลบด้านความโกรธ อารมณ์ทางลบด้านความเกียติยศ อารมณ์ทางลบด้านความท้อใจ อารมณ์ทางลบด้านความดื้อ และอารมณ์ทางลบด้านความเบื่อหน่ายมีความสัมพันธ์ทางลบกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร แต่อารมณ์ทางลบด้านความวิตกกังวลไม่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และเมื่อแยกเป็นองค์ประกอบพบว่า อารมณ์ทางลบด้านความโกรธมีความสัมพันธ์ทางลบกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร มากกว่าด้านอื่นๆ จากการวิเคราะห์รายละเอียดของแบบสอบถาม (ดูภาคผนวก ง) พบว่า การเกิดอารมณ์ทางลบด้านความโกรธของข้าราชการครูเกิดจากการรับรู้ว่าคุณค่าตนเองไม่ได้รับความยุติธรรม เช่น การไม่ได้รับความเท่าเทียมกันในเรื่องของปริมาณของการมอบหมายงาน จากข้อมูลในการสัมภาษณ์ ข้าราชการครูกล่าวว่าครูบางคนจะต้องทำงานหลายอย่างและทำงานอย่างหนัก ซึ่งจะ

สังเกตได้ว่าคนที่ทำงานหนักอยู่แล้วมักโดนให้งานอยู่เสมอ คนที่ไม่ทำงานก็จะไม่ได้รับงานมาทำ เพราะไม่ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา

### สมมติฐานที่ 5 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงาน

ผลการวิจัย พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการแบ่งปันปันส่วน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดในการทำงาน และเมื่อวิเคราะห์เป็นองค์ประกอบ พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานมากกว่าด้านอื่นๆ

จากการสัมภาษณ์ข้าราชการครูชายท่านหนึ่งที่พูดว่า “ผมไม่ได้มีความสนิทสนมกับผอ. ไม่เหมือนกับครูบางท่าน เมื่อผอ. ไปไหนเขาก็ไปด้วย ผมเป็นครูมีหน้าที่สอนจะให้ไปตามอย่างนั้นไม่ได้ จะให้ที่นักเรียนเล่นกันเสียงดังในห้องไม่ได้ ผมต้องสอน การไม่ได้ใกล้ชิดกับผอ. ทำให้ส่งผลในการพิจารณาเลื่อนขั้นเหมือนกัน ส่วนใหญ่ก็จะพิจารณาคนใกล้ชิดก่อน หรือบางครั้งก็ให้ทำงานที่ไม่ถนัดแต่ยังงี้ก็ต้องทำเพราะผอ.สั่งมาแล้ว ในบางช่วงก็ทำให้เครียดเหมือนกัน เพราะคิดว่าทำงานหนักขนาดไหนก็ไม่ได้ส่งผลดีกับตัวเองเลย”

### สมมติฐานที่ 6 อารมณ์ทางลบมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงาน

ผลการวิจัย พบว่า อารมณ์ทางลบ อารมณ์ทางลบด้านความโกรธ อารมณ์ทางลบด้านความเก็บกด อารมณ์ทางลบด้านความท้อใจ อารมณ์ทางลบด้านความกลัว และอารมณ์ทางลบด้านความเบื่อหน่ายมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเครียดในการทำงาน แต่อารมณ์ทางลบด้านความวิตกกังวลไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงาน และเมื่อวิเคราะห์แต่ละองค์ประกอบ พบว่า อารมณ์ทางลบด้านความเก็บกดมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานมากกว่าด้านอื่นๆ จากการวิเคราะห์จากแบบสอบถามรายข้อ (ดูภาคผนวก ง) ทำให้ทราบว่าข้าราชการครูมีความคับข้องใจในระบบการทำงานของโรงเรียน ซึ่งตรงกับข้อมูลการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยทางคณะกรรมการการประเมินได้ให้ข้อเสนอแนะกับผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่ว่า ควรมีการเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของครู ในด้านการนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้กับการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดความหลากหลาย รวมทั้งเน้นให้ผู้อำนวยการ

มีการปรับปรุงระบบการบริหารจัดการให้เอื้อต่อการพัฒนาการศึกษา และยังเน้นให้มีการระดมทรัพยากรทางการศึกษาอย่างเต็มที่ ซึ่งข้อเสนอแนะของคณะกรรมการการประเมินนี้เป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นว่าโรงเรียนไม่มีความพร้อมในการเรียนการสอนเท่าที่ควร ซึ่งการขาดความพร้อมในการเรียนการสอนนี้ทำให้ข้าราชการครูเกิดความเครียดในการทำงานขึ้น

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

#### สรุปผลการวิจัย

ในการวิจัยเรื่องพฤติกรรมต่อต้านการทำงานของข้าราชการครู: กรณีศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตรังเขต 2 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความตั้งใจศึกษาพฤติกรรมต่อต้านการทำงานของข้าราชการครู เนื่องจากข้าราชการครูเป็นผู้ประกอบวิชาชีพที่มีความสำคัญในสังคมและมีอิทธิพลต่อคนในสังคมมาก หากข้าราชการครูกระทำพฤติกรรมต่อต้านการทำงานแล้วจะทำให้เกิดผลกระทบต่อสังคมเป็นอย่างยิ่ง

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดวัตถุประสงค์เพื่อ

1. ศึกษาระดับอารมณ์ทางลบ ระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ระดับความเครียดในการทำงาน และระดับพฤติกรรมต่อต้านการทำงานของข้าราชการครู
2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอารมณ์ทางลบกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร
3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมกับความเครียดในการทำงาน
4. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอารมณ์ทางลบกับความเครียดในการทำงาน
5. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอารมณ์ทางลบ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และความเครียดในการทำงานกับพฤติกรรมต่อต้านการทำงานของข้าราชการครู

## กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรเป็นข้าราชการครูจำนวน 544 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร Yamane ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 230 คน และใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยเริ่มจากการแบ่งประชากรในแต่ละโรงเรียน แล้วทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างตามจำนวนที่คำนวณได้ในแต่ละโรงเรียน ด้วยวิธีจับสลากแบบไม่ใส่คืน

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วยแบบสอบถาม 5 ส่วน คือ

**ส่วนที่ 1** แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 8 ข้อ ประกอบด้วยข้อความเกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน จำนวนชั่วโมงสอนต่อสัปดาห์ และภาระงานที่รับผิดชอบนอกเหนือจากงานสอน

**ส่วนที่ 2** แบบสอบถามอารมณ์ทางลบที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 30 ข้อ เป็นแบบสอบถามแบบให้ผู้ตอบประเมินตนเอง มีสเกลประเมินค่า 5 ระดับ

**ส่วนที่ 3** แบบสอบถามการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรที่สร้างขึ้น จำนวน 19 ข้อ เป็นแบบสอบถามแบบให้ผู้ตอบประเมินตนเอง มีสเกลประเมินค่า 5 ระดับ

**ส่วนที่ 4** แบบสอบถามความเครียดในการทำงานที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 34 ข้อ เป็นแบบสอบถามแบบให้ผู้ตอบประเมินตนเอง มีสเกลประเมินค่า 5 ระดับ

**ส่วนที่ 5** แบบสอบถามพฤติกรรมต่อต้านการทำงานที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 30 ข้อ เป็นแบบสอบถามแบบให้ผู้ตอบประเมินตนเอง มีสเกลประเมินค่า 5 ระดับ

สำหรับแบบสอบถามทั้ง 5 ส่วน ซึ่งประกอบไปด้วยแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามพฤติกรรมต่อต้านการทำงาน แบบสอบถามความเครียดในการทำงาน แบบสอบถามความยุติธรรมในองค์กร และแบบสอบถามอารมณ์ทางลบ ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นนั้น ได้ถูกตรวจสอบ

ความเที่ยงตรง ความถูกต้องและความครอบคลุมของเนื้อหาจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญ หลังจากนั้นได้นำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่คล้ายกับกลุ่มตัวอย่างที่เก็บจริง แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม จนสามารถนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริงได้ หลังจากนั้นจึงได้ส่งแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างเพื่อทำการเก็บข้อมูลทั้งหมด เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามแล้วนำมาตรวจให้คะแนน แล้วจึงนำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

### ผลการวิจัย

1. ลักษณะส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการครูส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 72.2 มีอายุระหว่าง 36 – 48 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.9 มีสถานภาพสมรสแล้ว คิดเป็นร้อยละ 76.1 มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20001 – 40000 บาท คิดเป็นร้อยละ 55.2 มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 93.5 มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 13 – 24 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.3 มีจำนวนชั่วโมงสอนต่อสัปดาห์ระหว่าง 13 – 20 คาบ คิดเป็นร้อยละ 58.3 และมีภาระงานที่รับผิดชอบนอกเหนือจากงานสอน 1 งาน คิดเป็นร้อยละ 76.1

2. จากการวิเคราะห์ระดับอารมณ์ทางลบ พบว่า ข้าราชการครูส่วนใหญ่มีอารมณ์ทางลบอยู่ในระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 81.3 เมื่อพิจารณาแยกเป็นองค์ประกอบย่อย พบว่า อารมณ์ทางลบแต่ละด้านอยู่ในระดับต่ำ ประกอบด้วย อารมณ์ทางลบด้านความกลัว ด้านความโกรธ ด้านความรู้สึกท้อใจ ด้านความรู้สึกเก็บกด และด้านความเบื่อหน่าย คิดเป็นร้อยละ 69.1, 70.9, 76.5, 79.1 และ 87.4 ตามลำดับ แต่ในขณะที่อารมณ์ทางลบด้านความวิตกกังวลมีระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 52.2

3. จากการวิเคราะห์ระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร พบว่า ข้าราชการครูส่วนใหญ่มีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 61.3 เมื่อพิจารณาแยกเป็นองค์ประกอบย่อย พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรแต่ละองค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลาง ประกอบด้วย การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการแบ่งสรรปันส่วน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านกระบวนการ และการรับรู้ความยุติธรรมด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล คิดเป็นร้อยละ 48.3, 57.8 และ 61.7

4. จากการวิเคราะห์ระดับความเครียดในการทำงาน พบว่า ข้าราชการครูส่วนใหญ่มีความเครียดในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 80.0 เมื่อพิจารณาแยกเป็นองค์ประกอบย่อย พบว่า ความเครียดในการทำงานแต่ละองค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลาง ประกอบด้วย ความเครียดในการทำงานด้านบทบาท ความเครียดในการทำงานด้านลักษณะของงาน ความเครียดในการทำงานด้านสภาวะทางกายภาพ และ ความเครียดในการทำงานด้านโครงสร้าง คิดเป็นร้อยละ 48.3, 61.7, 66.5 และ 71.3 ตามลำดับ แต่ความเครียดในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 57.0

5. จากการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมต่อด้านการทำงาน พบว่า ข้าราชการครูส่วนใหญ่มีพฤติกรรมต่อด้านการทำงานอยู่ในระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 98.7 เมื่อพิจารณาแยกเป็นองค์ประกอบย่อย พบว่า พฤติกรรมต่อด้านการทำงานแต่ละองค์ประกอบอยู่ในระดับต่ำ ประกอบด้วย พฤติกรรมต่อด้านการทำงานด้านการทำให้ผลงานไม่บรรลุตามเป้าหมาย พฤติกรรมต่อด้านการทำงานด้านการก่อวินาศกรรม พฤติกรรมต่อด้านการทำงานด้านการล่วงละเมิดทางร่างกายและจิตใจ และพฤติกรรมต่อด้านการทำงานด้านการหลบหลีกการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 89.1, 92.2, 96.5 และ 97.4

6. ผลการวิจัย พบว่า อารมณ์ทางลบโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมต่อด้านการทำงานของข้าราชการครู เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อารมณ์ทางลบทุกด้านประกอบด้วย อารมณ์ทางลบด้านความโกรธ อารมณ์ทางลบด้านความวิตกกังวล อารมณ์ทางลบด้านความเก็บกด อารมณ์ทางลบด้านความท้อใจ อารมณ์ทางลบด้านความกลัว และอารมณ์ทางลบด้านความเบื่อหน่าย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมต่อด้านการทำงาน หมายความว่าข้าราชการครูที่มีอารมณ์ทางลบในระดับสูงจะมีพฤติกรรมต่อด้านการทำงานอยู่ในระดับสูง

7. ผลการวิจัย พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมต่อด้านการทำงาน of ข้าราชการครู ส่วนการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวมและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการแบ่งปันปันส่วนไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมต่อด้านการทำงาน of ข้าราชการครู หมายความว่าข้าราชการครูที่มีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในระดับสูงทำให้มีพฤติกรรมต่อด้านการทำงานอยู่ในระดับต่ำ แต่การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ

โดยรวมและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการแบ่งสันปันส่วนไม่มีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมต่อต้านการทำงานของข้าราชการครู

8. ผลการวิจัย พบว่า ความเครียดในการทำงานโดยรวม ความเครียดในการทำงานด้านบทบาท ความเครียดในการทำงานด้านลักษณะของงาน ความเครียดในการทำงานด้านโครงสร้าง และความเครียดในการทำงานด้านกายภาพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมต่อต้านการทำงานของข้าราชการครูที่มีความเครียดในการทำงานโดยรวม ความเครียดในการทำงานด้านบทบาท ความเครียดในการทำงานด้านลักษณะของงาน ความเครียดในการทำงานด้านโครงสร้าง และความเครียดในการทำงานด้านกายภาพในระดับสูงทำให้มีพฤติกรรมต่อต้านการทำงานอยู่ในระดับสูง แต่ข้าราชการครูที่มีความเครียดในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมต่อต้านการทำงาน

9. ผลการวิจัย พบว่า อารมณ์ทางลบโดยรวม อารมณ์ทางลบด้านความโกรธ อารมณ์ทางลบด้านความเกียจคร้าน อารมณ์ทางลบด้านความท้อใจ อารมณ์ทางลบด้านความกลัว และอารมณ์ทางลบด้านความเบื่อหน่ายมีความสัมพันธ์ทางลบกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ แต่อารมณ์ทางลบด้านความวิตกกังวลไม่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ หมายความว่าข้าราชการครูที่มีอารมณ์ทางลบโดยรวม อารมณ์ทางลบด้านความโกรธ อารมณ์ทางลบด้านความเกียจคร้าน อารมณ์ทางลบด้านความท้อใจ อารมณ์ทางลบด้านความกลัว และอารมณ์ทางลบด้านความเบื่อหน่ายในระดับสูงทำให้มีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การอยู่ในระดับต่ำ แต่ข้าราชการครูที่มีอารมณ์ทางลบด้านความวิตกกังวลจะไม่มีความเกี่ยวข้องกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ

10. ผลการวิจัย พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวม การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการแบ่งสันปันส่วน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดในการทำงาน หมายความว่าข้าราชการครูที่มีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวม การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการแบ่งสันปันส่วน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในระดับสูงทำให้มีความเครียดในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ

11. ผลการวิจัย พบว่า อารมณ์ทางลบโดยรวม อารมณ์ทางลบด้านความโกรธ อารมณ์ทางลบด้านความเก็บกด อารมณ์ทางลบด้านความท้อใจ อารมณ์ทางลบด้านความกลัว และอารมณ์ทางลบด้านความเบื่อหน่ายมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเครียดในการทำงาน แต่อารมณ์ทางลบด้านความวิตกกังวลไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงาน หมายความว่า ข้าราชการครูที่มีอารมณ์ทางลบโดยรวม อารมณ์ทางลบด้านความโกรธ อารมณ์ทางลบด้านความเก็บกด อารมณ์ทางลบด้านความท้อใจ อารมณ์ทางลบด้านความกลัว และอารมณ์ทางลบด้านความเบื่อหน่ายในระดับสูง ทำให้มีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรอยู่ในระดับสูง แต่ข้าราชการครูที่มีอารมณ์ทางลบด้านความวิตกกังวลจะไม่มี ความเกี่ยวข้องกับ ความเครียดในการทำงาน

### ข้อเสนอแนะ

#### ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการวิจัย พบว่า อารมณ์ทางลบ การรับรู้ความยุติธรรมองค์กร และความเครียดในการทำงานของข้าราชการครูมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมต่อต้านการทำงานของข้าราชการครู ถึงแม้ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูมีอารมณ์ทางลบในระดับต่ำ มีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรในระดับปานกลาง และมีความเครียดในการทำงานในระดับปานกลาง แต่ถ้าผู้บังคับบัญชาเละเลยจะทำให้ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมต่อต้านการทำงานของข้าราชการครูได้ ซึ่งทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนต่ำกว่าเกณฑ์และนอกจากนี้ยังเกิดปัญหาทางด้านพฤติกรรมของนักเรียนอีกด้วย ดังนั้นผู้บังคับบัญชาจึงควรตระหนักและให้ความสำคัญในเรื่องของการเกิดอารมณ์ทางลบ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และความเครียดในการทำงานของข้าราชการครู และหาแนวทางในการป้องกัน แก้ไข ที่มีความเหมาะสม ดังนี้

1. จากผลการวิจัย พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการและการรับรู้ความยุติธรรมด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมต่อต้านการทำงานของข้าราชการครู ดังนั้นผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูมีส่วนร่วมในการกำหนดและตรวจสอบกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน และเพื่อให้มีความโปร่งใสในการประเมินผลอาจจะมี การจัดตั้งคณะกรรมการซึ่งเป็นที่ยอมรับของทุกคนเข้ามาพิจารณาและตรวจสอบด้วย นอกจากนี้ การให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ข้าราชการครูเกี่ยวกับกระบวนการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ก็เป็นสิ่งจำเป็นที่จะทำให้ข้าราชการครูทราบและเข้าใจถึงที่มาที่ไปของการตัดสินใจในแต่ละครั้ง และการสร้าง

สัมพันธภาพที่ดี มีการพัฒนาช่องว่างระหว่างบุคคลให้เข้าไปในทางที่ดีขึ้น เอาใจใส่ และให้ความเป็นกันเองแก่ผู้ได้บังคับบัญชาก็เป็นสิ่งที่ผู้บังคับบัญชาควรพึงปฏิบัติเช่นกัน

2. จากผลการวิจัย พบว่า ความเครียดในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมต่อต้านการทำงานด้านการหลบหนีการทำงาน โดยมีสาเหตุมาจากการที่ผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาแบบห่างเหินทำให้ข้าราชการครูมีการลดหย่อนประสิทธิภาพในการทำงานของตนเองลงไป ดังนั้นผู้บังคับบัญชาควรพิจารณาความถนัดของข้าราชการครูให้ตรงกับงานที่จะมอบหมายและต้องคำนึงถึงปริมาณงานให้มีความเหมาะสม รวมถึงการบรรยากาศในการทำงานที่เป็นกันเอง เอาใจเขามาใส่ใจเรา ไม่ใช่ลักษณะการออกคำสั่งเมื่อต้องการมอบหมายงาน ควรมีศิลปะในการพูด

3. ผู้บังคับบัญชาควรตระหนักถึงการเกิดพฤติกรรมต่อต้านการทำงานด้านการทำให้ผลงานไม่บรรลุตามเป้าหมายของข้าราชการครู เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูมีพฤติกรรมต่อต้านการทำงานด้านการทำให้ผลงานไม่บรรลุตามเป้าหมายมากกว่าด้านอื่นๆ จึงทำให้ผู้บังคับบัญชาควรหาแนวทางป้องกันการเกิดพฤติกรรมต่อต้านการทำงานด้านการทำให้ผลงานไม่บรรลุตามเป้าหมาย เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

### ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้ได้ทำการศึกษาเฉพาะข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐานเขตพื้นที่การศึกษา 2 ซึ่งถ้าจะให้ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้ได้ครอบคลุมประชากรควรทำการวิจัยกับข้าราชการครูในพื้นที่การศึกษาร่วมด้วย เช่น ศึกษาทั้งข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในพื้นที่การศึกษาทุกเขตการศึกษาในจังหวัดนั้นๆ

2. ควรมีการทำการศึกษาวิจัยในกลุ่มตัวอย่างอื่น ๆ เช่น ข้าราชการตำรวจ ทหาร เป็นต้น

3. ศึกษาในตัวแปรอื่นที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมต่อต้านการทำงานด้วย เช่น ตัวแปรสภาวะการบีบบังคับในงาน ภาระงานที่หนัก ตลอดจนอิสระในการทำงาน เป็นต้น

4. ศึกษาวิธีการป้องกันกับพฤติกรรมต่อต้านการทำงานที่เกิดขึ้น

## เอกสารและสิ่งอ้างอิง

- กัลยา วานิชย์บัญชา. 2546. การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์หนังสือแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- \_\_\_\_\_. 2550. สถิติสำหรับงานวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์หนังสือแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- นิรนาม. 2550. “2 วิชालดความรุนแรงในโรงเรียน ครูเรียนจริยธรรม- น.ร.เรียนสันติธรรม.” ข่าวสด (9 กุมภาพันธ์ 2550).
- ชูชัย สมितिไกร. 2550. รายงานการวิจัย ลักษณะบุคลิกภาพที่พยากรณ์พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน. ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- มัลลิกา ต้นสอน. 2544. พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์เอ็กซ์เปอร์เน็ต.
- ลิขิต ชีรเวคิน. 2548. คนไทยในอุดมคติ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แม็ค
- พงษ์ ผาวิจิตร. 2550. X-RAY คนไทย. กรุงเทพมหานคร: บริษัทฐานการพิมพ์ จำกัด
- มดิชน. 2551. เพื่อนรังแกเพื่อน ครูทำร้ายเด็ก ความรุนแรงในโรงเรียน (Online)  
[http://campus.sanook.com/teen-zone/spice\\_02122.php](http://campus.sanook.com/teen-zone/spice_02122.php), 10 พฤศจิกายน 2551.
- แสงจันทร์ เมฆาตระกูล. 2551. “ครูไทยไม่ได้โง่งนะเพีย.” โลกวันนี้ (4 เมษายน 2551).
- อุทุมพร (ทองอุไทย) จามรมาน. 2544. วิธีทำประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน (รวมเกณฑ์ประเมินและตัวอย่างรายงาน). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์พันธ์
- Adams, J. S. 1963. **Toward an understanding of inequity** (Online). <http://www.scidirect.com>. November 8 2006.

- Ambrose, M. L., Seabright M. A., and Schminke M (eds). 2002. **Sabotage in the workplace: The role of organizational injustice** (Online). <http://www.scidirect.com>., November 8 2006.
- Baron, R. M. and Kenny D. A. 1986. **The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic and statistical considerations** (Online). <http://www.scidirect.com>., November 8 2006.
- Bies, R. J., & Tripp, T.M. 2005. **The study of revenge in the workplace: Conceptual, ideological, and empirical issues** (Online). <http://www.scidirect.com>., October 18 2006.
- Charash, Y. and P. E. Spector. 2001. **The Role of Justice in Organizations: A Meta-Analysis** (Online). <http://www.scidirect.com>., November 6 2006.
- Crino, D. R. 1994. **Employee sabotage: A random or preventable phenomenon.?** (Online). <http://www.scidirect.com>., November 8 2006.
- Cropanzano, R. and Baron R. 1991. **Injustice and organizational conflict: The moderating role of power restoration** (Online). <http://www.scidirect.com>., November 8 2006.
- Colquittl J. A., B. A. Scott, T. A. Judge and J. C. Shaw (eds). 2007. **Justice and personality: Using integrative theories to derive moderators of justice effects** (Online). <http://www.scidirect.com>., November 15 2007.
- Cooper C. L., Marshall J. **Understanding executive stress**. London: Macmillan Press, 1978.
- Cox T. Stress. London: Macmillan Education, 1978.
- Eric L. 2003. **The impact of organizational justice on correctional staff**. (Online). <http://www.scidirect.com>. November 1 2007.

Fisher, C. D. 1993. "Boredom at work: A neglected concept." **Journal of Human Relations** 46: 395–417.

Fox, S. and P. E. Spector. 1999. **A model of work frustration-aggression** (Online). <http://www.scidirect.com>., November 8 2006.

Fox, S., P. E. Spector and D. Miles (eds). 2001. **Counterproductive Work Behavior (CWB) in Response to Job Stressors and Organizational Justice: Some Mediator and Moderator Tests for Autonomy and Emotions** (Online). <http://www.scidirect.com>., November 6 2006.

Fox, S. and P. E. Spector. 2005. **The Many Roles of Control in a Stressor-Emotion Theory of Counterproductive Work Behavior** (Online). <http://www.scidirect.com>., November 8 2006.

Greenberg, J. 1990. **Employee theft as a reaction to underpayment inequity: The hidden cost of pay cuts** (Online). <http://www.scidirect.com>., November 8 2006.

Greenberg, J. 2002. **Who stole the money, and when? Individual and situational determinants of employee theft** (Online). <http://www.scidirect.com>., November 8 2006.

Hanisch, K. A., C. L. Hulin and M. Roznowski (eds). 1998. **The importance of individuals' repertoires of behavior: The scientific appropriateness of studying multiple behaviors and general attitudes** (Online). <http://www.scidirect.com>., November 8 2006.

Lozanski, L. 2005. **Occupational stress** (Online). <http://www.scidirect.com>., May 4 2005.

- Maria, E. O. and L. Jukka. 2006. **Relationships between organizational justice, identification with organization and work unit, and group-related outcome** (Online). <http://www.scidirect.com>., November 8 2006.
- Mogens, S. 2006. **Affective disorder** (Online). [http:// www.thailabonline.com/mental-mooddisorder.htm](http://www.thailabonline.com/mental-mooddisorder.htm)., November 4 2006.
- Muchinsky, P. M. 1990. **Psychology Applied to Work: An Introduction to Industrial and Organization Psychology**. California: Brool/Cote Pulishing Company.
- Neuman, J. H. and R.A. Baron. 1997. **Aggression in the workplace** (Online). <http://www.scidirect.com>., November 8 2006.
- O'Leary-Kelly, A. M., Griffin, R. W., & Glew, D. J. (1996) **Organization-motivated aggression: A research framework** (Online). <http://www.scidirect.com>., October 8 2005.
- Roscigno, V. J., & Hondson, R. (2004). **The organizational and social foundations of worker resistance** (Online). <http://www.scidirect.com>., October 18 2005.
- Schultz, D. P. and S. E. Schultz. 1990. **Psychology and Work Today: An Introduction to Industrial and Organization Psychology**. New York: The Macmillan Company.
- Spector, P. E. and S. M. Jex. 2005. **Deverlopment of four self-report measures of job stressors and strain: Interpersonal conflict at work scale, organizational constraints scale, quantitative workload inventory, and physical symptoms inventory** (Online). <http://www.scidirect.com>., November 8 2006.
- Spector, P. E . and Fox, S. 2005. **A model of counterproductive work behavior** (Online). <http://www.scidirect.com>., November 8 2006.

Spector, P.E. 2005. **The dimensionality of counterproductivity: Are all counterproductive behaviors created equal?** (Online). <http://www.scidirect.com>., November 8 2006.

Spector, P. E., S. Fox and T. Domagalski. (eds). 2005. **Emotions, Violence, and Counterproductive Work Behavior** (Online). <http://www.scidirect.com>., November 8 2006.

Spector, P. E. and S. Fox. 2002. **An emotion-centered model of voluntary work behavior some parallels between counterproductive work behavior and organizational citizenship behavior** (Online). <http://www.scidirect.com>., November 8 2006.

Spielberger, C. D. and R. D. Ourrero. 1976. **Cross-Cultural Anxiety**. Washington: Hemisphere Publishing corporation.

Thong, Y. L. James and C. S. Yap. 2005. **Information systems and occupational stress: a theoretical framework** (Online). <http://www.scidirect.com>., May 4 2005.

Wikipedia. 2007. "Job stress." **the free encyclopedia** (Online). [http://en.wikipedia.org/wiki/Job\\_stress](http://en.wikipedia.org/wiki/Job_stress)., May 20 2007.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์  
ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์  
ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ผศ.ดร อริยา คูหา                      ภาควิชาจิตวิทยา คณะศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี
2. อาจารย์ปรารมภ์ ภูมินาด              โรงเรียนห้วยยอด จังหวัดตรัง

ภาคผนวก ข  
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์  
50 ถนนพหลโยธิน จตุจักร  
กรุงเทพ 10900

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์  
เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียน.....

เนื่องด้วยข้าพเจ้า นางสาวนิรมล จันทร์สุวรรณ นิสิตปริญญาโท สาขาจิตวิทยา  
อุตสาหกรรม ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ กำลังดำเนินการวิจัย  
เพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “พฤติกรรมต่อด้านการทำงานของข้าราชการครู”  
โดยมี ผศ.ดร.ปนัดดา ชำนาญสุข เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ จึงมีความจำเป็นต้อง  
เก็บข้อมูลจากโรงเรียนของท่าน ซึ่งข้อมูลของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างสูงต่อการพัฒนาความรู้  
ทางวิชาการ และสามารถนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาโรงเรียนของท่านต่อไปในอนาคต

เพื่อให้ข้อมูลในการศึกษาวิจัยและการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้มีความสมบูรณ์ จึงใคร่ขอ  
ความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริง เกี่ยวกับตัวท่านเองและ  
องค์การของท่าน โดยคำตอบที่ได้รับไม่มีข้อใดถูกหรือผิด ซึ่งข้อมูลจะถูกเก็บเป็นความลับ  
ไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อตัวท่านและองค์การของท่าน โดยข้อมูลที่ได้รับจะถูกวิเคราะห์ และ  
นำเสนอในภาพรวมของงานวิจัยเท่านั้น ทั้งนี้ขอความกรุณาให้ท่านส่งแบบสอบถามที่ตอบ  
เรียบร้อยแล้วใส่ซองเอกสารที่แนบมาพร้อมกันนี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าของท่านในการตอบ  
แบบสอบถามฉบับนี้

นางสาวนิรมล จันทร์สุวรรณ  
นิสิตปริญญาโท จิตวิทยาอุตสาหกรรม  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เรื่อง ขอความกรุณาในการตอบแบบสอบถาม

เรียน ท่านผู้ตอบแบบสอบถาม

เนื่องด้วยดิฉันนางสาวนิรมล จันทร์สุวรรณ กำลังศึกษาระดับปริญญาโท สาขาจิตวิทยา  
อุตสาหกรรม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ขณะนี้อยู่ระหว่างทำการวิจัยประกอบ  
วิทยานิพนธ์ในหัวข้อเรื่อง “พฤติกรรมต่อต้านการทำงานของข้าราชการครู”

เพื่อให้การศึกษาวิจัยครั้งนี้สำเร็จและมีความสมบูรณ์ จึงใคร่ขอความกรุณาจากท่าน  
ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามที่แนบมาในท้ายนี้ด้วยความจริงและสอดคล้องกับ  
ความรู้สึกของท่านมากที่สุด โปรดตอบคำถามให้ครบทุกข้อ การเสนอผลการวิจัยครั้งนี้จะอยู่ใน  
ขอบเขตและความเป็นไปตามหลักวิชาเท่านั้น คำตอบของท่านจะถือเป็นความลับ ไม่มีการเปิดเผย  
ที่ใดๆ เป็นรายบุคคล และจะไม่เกิดความกระทบกระเทือนหรือก่อให้เกิดความเสียหายต่อตัวท่าน  
แต่ประการใด

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือ  
นางสาวนิรมล จันทร์สุวรรณ  
นิสิตปริญญาโท จิตวิทยาอุตสาหกรรม  
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

### แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดเติมข้อความลงในช่องว่างหรือทำเครื่องหมาย / ลงในวงเล็บหน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลเกี่ยวกับตัวท่านเพียงข้อเดียว

1. เพศ    ( ) ชาย                      ( ) หญิง
  
2. อายุ ..... ปี
  
3. สถานภาพสมรส  
       ( ) โสด                      ( ) สมรส                      ( ) หย่า  
       ( ) หม้าย                      ( ) แยกกันอยู่
  
4. รายได้ต่อเดือน ..... บาท
  
5. วุฒิการศึกษาสูงสุด  
       ( ) ปริญญาตรี    ( ) ปริญญาโท  
       ( ) อื่นๆ (โปรดระบุ) .....
  
6. ประสบการณ์ในการทำงาน ..... ปี
  
7. จำนวนชั่วโมงสอนต่อสัปดาห์ ..... คาบ
  
8. ภาระงานที่ท่านรับผิดชอบนอกเหนือจากงานสอน  
       ( ) ฝ่ายบริหารทั่วไป    ( ) ฝ่ายสัมพันธ์ชุมชน  
       ( ) ฝ่ายปกครอง                      ( ) ฝ่ายวิชาการ  
       ( ) ฝ่ายบริการ                      ( ) อื่นๆ (โปรดระบุ) .....

### แบบสอบถามการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร

ข้อ	คำถาม	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1	ผลตอบแทนที่ได้จากการทำงานเหมาะสมกับลักษณะงานของท่าน					
2	ครูทุกคนในโรงเรียนได้รับการเลื่อนขั้นอย่างเป็นธรรม					
3	ท่านได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเทียบกับเพื่อนร่วมงานที่ทำงานในลักษณะเดียวกัน					
4	การขึ้นเงินเดือนแต่ละครั้ง มีความเหมาะสมกับประสิทธิภาพของผลงานที่ท่านได้ทำ					
5	ท่านคิดว่าโรงเรียนของท่านใช้เกณฑ์มาตรฐานเดียวกันในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง					
6	ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านได้ปฏิบัติ					
7	ท่านได้รับการเลื่อนขั้นเนื่องจากท่านทำงานหนัก					
8	โรงเรียนของท่านมีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานในแบบแผนเดียวกัน					
9	เมื่อเกิดข้อผิดพลาด ผู้บังคับบัญชาของท่านมีขั้นตอนในการพิจารณาตัดสินลงโทษบุคคลที่ทำผิดอย่างเท่าเทียมกัน					
10	เมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดี ผู้บังคับบัญชาของท่านมีวิธีไต่ตรองเพื่อตัดสินใจให้รางวัลอย่างเท่าเทียมกัน					
11	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีวิธีการพิจารณาผลตอบแทนอย่างไม่มีอคติ					
12	ท่านมีความเชื่อมั่นในขั้นตอนการพิจารณาผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา					
13	โรงเรียนของท่านให้สิทธิ์ในการตรวจสอบกระบวนการให้ผลตอบแทนได้					

ข้อ	คำถาม	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
14	ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างไม่มีอคติ					
15	ไม่มีครูคนใดในโรงเรียนที่สามารถโน้มน้าวการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชาได้					
16	ผู้บังคับบัญชาของท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของข้าราชการครูทุกคน					
17	ผู้บังคับบัญชาสามารถอธิบายเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานแก่ท่านได้อย่างชัดเจน					
18	ผู้บังคับบัญชาสามารถอธิบายเหตุผลในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูทุกคนได้อย่างชัดเจน					
19	ผู้บังคับบัญชาของท่านให้สิทธิแก่ครูทุกคนในโรงเรียนในการแสดงความคิดเห็น					

## แบบสอบถามพฤติกรรมต่อต้านการทำงาน

ข้อ	คำถาม	ไม่เคยเลย	นานๆ ครั้ง	บ่อย	บ่อยมาก	บ่อยที่สุด
1	เมื่อมีนักเรียนในห้องเรียนไม่ตั้งใจเรียน ท่านตำหนินักเรียนคนนั้น โดยตรงทันที โดยที่ไม่คำนึงว่านักเรียนคนนั้นจะเกิดความอับอาย					
2	ท่านลงโทษนักเรียนอย่างรุนแรงเมื่อนักเรียนนั่งคุยในขณะที่ท่านสอน					
3	ท่านว่ากล่าวด้วยถ้อยคำที่รุนแรง เมื่อนักเรียนไม่เข้าเรียนในคาบที่ท่านสอน					
4	ท่านแสดงกิริยาจุกจิกต่อนักเรียนเมื่อเห็นนักเรียนนำการบ้านวิชาอื่นมาทำในคาบเรียนของท่าน					
5	ท่านพูดถึงข้อบกพร่องต่างๆของเพื่อนร่วมงานหลังจากเพื่อนร่วมงานพูดจาไม่ดีกับท่านก่อน					
6	ท่านทะเลาะเบาะแว้งกับเพื่อนร่วมงานที่มีความคิดเห็นไม่ลงรอยกัน					
7	ท่านพูดตอกย้ำความผิดพลาดของเพื่อนร่วมงานที่มีความขัดแย้งกับท่านก่อนหน้านี้					
8	ท่านพูดจาดูหมิ่นเพื่อนร่วมงานเนื่องจากเพื่อนร่วมงานเอาเปรียบท่าน					
9	ท่านนินทาผู้บังคับบัญชา เมื่อเขาไม่ตำหนิเพื่อนร่วมงานของท่านที่มาทำงานสายเป็นประจำ					
10	เมื่อท่านไม่ได้รับความเป็นธรรมในการเลื่อนขั้นเงินเดือน ท่านจึงบอกบุคคลภายนอกว่าโรงเรียนของท่านไม่มีมาตรฐาน					
11	ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานที่ไม่ตรงกับความถนัดของท่าน ทำให้ท่านทำงานอย่างไม่ตั้งใจ					

ข้อ	คำถาม	ไม่เคยเลย	นานๆ ครั้ง	บ่อย	บ่อยมาก	บ่อยที่สุด
12	เนื่องจากผู้บังคับบัญชาของท่านไม่มีการเสริมขวัญกำลังใจในการทำงาน ท่านจึงทำงานเพียงแต่พอผ่านไปเท่านั้น					
13	ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้ท่านทำงานหนักกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่น ท่านจึงเจตนาทำงานซ้ำแม้งานนั้นจำเป็นต้องเสร็จโดยเร็ว					
14	การทำงานที่ด้อยลงเป็นผลมาจากระบบการติดตามงานที่ไม่ชัดเจน					
15	ระบบในการทำงานของโรงเรียนไม่สนับสนุนการทำงานของ ท่าน ทำให้งานของท่านมีความล่าช้า					
16	ระบบสวัสดิการและค่าตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร ทำให้ท่านคิดว่าไม่คุ้มค่าที่จะทำงานให้เต็มที่					
17	การไม่ได้รับการยอมรับผลการทำงาน ทำให้ท่านลดความตั้งใจที่จะทำงานที่ดีลง					
18	การไปอบรมในวันที่ท่านมีสอนทำให้ท่านต้องแลกเปลี่ยนกับครูท่านอื่น แม้ว่าจะทำให้ครูท่านอื่นมีภาระเพิ่มขึ้นในวันนั้นก็ตาม					
19	การไปอบรมในวันที่ท่านมีสอนทำให้ท่านออกข้อสอบให้นักเรียนสอบแล้วให้ครูท่านอื่นที่มีชั่วโมงว่างไปคุมสอบแทน					
20	เมื่อนักเรียนเข้าเรียนซ้ำ เมื่อหมดคาบเรียนท่านจะกักคนที่เข้าเรียนซ้ำไว้เพื่อทำการอบรมต่างๆ ที่รู้ว่าคาบเรียนต่อไปนักเรียนมีเรียน					
21	เมื่อครูที่สอนก่อนคาบของท่านเลิกสอนซ้ำ ทำให้ท่านตั้งใจว่าในคาบของท่านจะเลิกซ้ำไปด้วย					

ข้อ	คำถาม	ไม่เคยเลย	นานๆ ครั้ง	บ่อย	บ่อยมาก	บ่อยที่สุด
22	ท่านไม่เคยได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนเลย แม้ว่าจะทำงานดีขนาดไหน ท่านจึงไม่ทำงานที่ผู้บังคับบัญชาได้มอบหมาย					
23	ท่านได้ลงโทษนักเรียนที่ทำผิดแล้วได้รับการท้วงติงจากผู้ปกครอง หลังจากนั้นท่านจึงไม่สนใจนักเรียนคนนั้นอีกเลย					
24	ท่านไม่เคยได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนเลย แม้ว่าจะทำงานดีขนาดไหน ท่านจึงไม่ทำงานที่ผู้บังคับบัญชาได้มอบหมาย					
25	ความเครียดที่เกิดจากการสอนนักเรียนที่เรียนอ่อน ทำให้ท่านหยุดสอนแล้วสั่งให้นักเรียนทำแบบฝึกหัดแทน					
26	กระบวนการแบ่งนักเรียนในที่ปรึกษาไม่เป็นธรรม เนื่องจากท่านมักจะได้ห้องที่มีนักเรียนเกเรอยู่เสมอ ทำให้ท่านไม่ใส่ใจนักเรียนในที่ปรึกษาเหล่านี้					
27	ท่านมาทำงานสาย เนื่องจากเห็นว่าการทำงานเร็วของท่านไม่ได้ทำให้ได้รับการเลื่อนขั้นแต่เพื่อนร่วมงานที่มาทำงานสายกลับได้รับการเลื่อนขั้น					
28	การสอนในห้องเรียนที่นักเรียนไม่ตั้งใจเรียนทำให้ท่านรีบสอนให้จบบทเรียนแล้วปล่อยนักเรียนก่อนหมดเวลาจริง					
29	การได้รับคาบสอนที่น้อยกว่าคนอื่นๆ ทำให้ท่านลาหยุดอยู่กับบ้านในวันที่ไม่มีสอน แล้วแจ้งทางโรงเรียนว่าไม่สบายทั้งที่สบายดี					
30	ท่านปฏิเสธงานที่ได้รับมอบหมายทันทีโดยชี้แจงให้ผู้บังคับบัญชาเห็นว่างานของท่านมีมากกว่าคนอื่นๆ					

## แบบสอบถามความเครียดในการทำงาน

ข้อ	คำถาม	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1	ท่านทำงานด้วยความสับสน เนื่องจากผู้บังคับบัญชามอบหมายงานไม่ชัดเจน					
2	ท่านขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานบ่อยครั้งในเรื่องเกี่ยวกับความชัดเจนในหน้าที่ของท่าน					
3	ท่านปฏิบัติงานได้อย่างมีอึดอัดใจ เนื่องจากโรงเรียนของท่านมีการแบ่งอำนาจตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน					
4	ท่านรู้สึกหงุดหงิดที่ต้องทำงานที่ซ้ำซ้อนกัน					
5	โรงเรียนกำหนดนโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานไม่ชัดเจน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของท่านลดลง					
6	การแก่งแย่งกันทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานทำให้บรรยากาศการทำงานตึงเครียด					
7	ท่านขัดแย้งกับคนในครอบครัวโดยมีสาเหตุมาจากการนำงานกลับมาทำที่บ้าน					
8	ท่านมีความรู้สึกเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงานที่ซ้ำซากจำเจ					
9	ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานที่ยากเกินความสามารถ					
10	ปริมาณงานของท่านมีความเหมาะสมดี					
11	ท่านได้รับชั่วโมงสอนมากกว่าครูท่านอื่นในหมวดวิชาเดียวกัน					
12	ท่านรู้สึกล้ากับงานที่ท่านได้รับมอบหมาย ซึ่งมีมากเกินไป					
13	ท่านจะหงุดหงิดหากในขณะที่ท่านปฏิบัติงานชิ้นหนึ่งอยู่แล้วมีงานอีกชิ้นหนึ่งมาแทรก					

ข้อ	คำถาม	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
14	ท่านรู้สึกคับข้องใจหากงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ไม่ได้นำความรู้ความสามารถที่มีอยู่มาใช้					
15	ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายเนื่องจากมีเวลาว่างเยอะ					
16	เมื่อประสบปัญหาผู้บังคับบัญชามิสนใจให้คำแนะนำและให้คำปรึกษาแก่ท่านด้วยความเต็มใจ					
17	ผู้บังคับบัญชาทำงานร่วมกับท่านด้วยความเป็นกันเอง					
18	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นในการทำงาน					
19	ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสครูทุกคนทำงานอย่างเท่าเทียมกัน					
20	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงาน					
21	ความสัมพันธ์ระหว่างท่านกับผู้บังคับบัญชาเป็นไปในรูปแบบที่อบอุ่น					
22	การปกครองบังคับบัญชาในองค์กรของท่านมีลักษณะเป็นมิตรและเอื้ออาทรต่อกัน					
23	มีกฎบางข้อของโรงเรียนที่ท่านไม่เห็นด้วยและต้องปฏิบัติตามด้วยความอึดอัดใจ					
24	โรงเรียนมีเครื่องอำนวยความสะดวกในการสอนให้ท่านอย่างครบถ้วน ทำให้ท่านพึงพอใจในการทำงาน					
25	เมื่อนักเรียนขโมยของเพราะประสบปัญหาที่บ้านท่านอึดอัดใจที่ต้องลงโทษนักเรียน					
26	ท่านอึดอัดใจที่ต้องจัดรูปแบบการเรียนการสอนที่โรงเรียนได้กำหนดไว้					
27	ท่านมักมีความคิดเห็นที่แตกต่างจากเพื่อนร่วมงาน					
28	ท่านสามารถอธิบายปัญหาที่เกิดขึ้นให้กับเพื่อนร่วมงานได้เข้าใจโดยง่าย					

ข้อ	คำถาม	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
29	สภาพเสียงดังของห้องเรียนข้างๆ ทำให้ท่านรู้สึกรำคาญขณะที่ท่านสอน					
30	ห้องเรียนที่มีนักเรียนแออัดทำให้ท่านรู้สึกตึงเครียด					
31	ท่านรู้สึกสะดวกใจที่จะทำงานกับเพื่อนร่วมงานของท่าน					
32	ท่านรู้สึกอึดอัดเมื่อไม่สบายแล้วต้องมาทำงานตามหน้าที่					
33	ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำไม่เหมาะกับท่านและคิดที่จะลาออกอยู่ตลอดเวลา					
34	ท่านรู้สึกกดดันที่ต้องทำงานแข่งขันกับเวลา					

## แบบสอบถามอารมณ์ทางลบ

ข้อ	คำถาม	ไม่เคยเลย	นานๆ ครั้ง	บ่อย	บ่อยมาก	บ่อยที่สุด
1	ท่านรู้สึกหงุดหงิดเมื่อมีเสียงรบกวนในขณะที่สอน					
2	ท่านโมโหนักเรียนที่ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของท่าน					
3	ท่านไม่พอใจผู้บังคับบัญชาที่มีความลำเอียง					
4	ท่านรำคาญใจเมื่อถูกเพื่อนร่วมงานพูดโต้แย้งความคิดเห็นของท่านอยู่ตลอดเวลา					
5	ท่านไม่สามารถอดทนอดกลั้นต่อคำพูดประชดประชันของบุคคลรอบข้าง					
6	ท่านกังวลว่างานที่ได้รับมอบหมายจะเกิดความผิดพลาด					
7	ท่านไม่มีความมั่นใจในการตัดสินใจเรื่องใดเรื่องหนึ่ง					
8	ท่านไม่กล้าทำงานต่างๆ โดยปราศจากการปรึกษาจากเพื่อนร่วมงาน					
9	ก่อนจะส่งงานท่านต้องทบทวนงานนั้นซ้ำหลายๆ ครั้ง					
10	ท่านมีความกังวลว่างานที่ท่านทำจะออกมาไม่ดี					
11	การเป็นเสียงส่วนน้อยในที่ประชุมทำให้ท่านรู้สึกกดดัน					
12	ท่านอึดอัดใจเมื่อผู้บังคับบัญชาไม่เปิดโอกาสให้ท่านได้ชี้แจงข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น					
13	ท่านจำใจต้องทำงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา					
14	ท่านมีความคับข้องใจกับระบบการทำงานของโรงเรียน					
15	ท่านอึดอัดใจที่จะทำงานท่านกลางการแข่งขัน					
16	การทำงานที่เกิดความผิดพลาดทำให้ท่านรู้สึกท้อใจ					
17	ท่านรู้สึกหมดกำลังใจเมื่อการตั้งใจสอนของท่านยังทำให้นักเรียนสอบตก					
18	การได้รับคำตำหนิจากผู้บังคับบัญชาทำให้ท่านขาดกำลังใจในการทำงาน					

ข้อ	คำถาม	ไม่เคยเลย	นานๆ ครั้ง	บ่อย	บ่อยมาก	บ่อยที่สุด
19	ลักษณะการทำงานที่ยากทำให้ท่านรู้สึกท้อ					
20	การทำงานที่เต็มไปด้วยอุปสรรคทำให้ท่านรู้สึกเหนื่อยล้า					
21	ท่านรู้สึกเหนื่อยล้าจากการทำงานหนักอย่างต่อเนื่อง					
22	การทำงานหลายหน้าที่ในเวลาเดียวกันทำให้ท่านรู้สึกหมดแรงในแต่ละวัน					
23	การต้องรับภาระงานแทนเพื่อนร่วมงานทำให้ท่านเกิดความรู้สึกเหนื่อยหน่าย					
24	การโยนภาระงานของเพื่อนร่วมงานทำให้ท่านรู้สึกเหนื่อย					
25	ท่านรู้สึกเหนื่อยใจกับการทำงานที่ไม่ใช่หน้าที่ของท่าน					
26	ท่านรู้สึกเบื่องาน					
27	ความสนใจในการทำงานของท่านน้อยลงกว่าแต่ก่อน					
28	ท่านทำงานอย่างไม่มีชีวิตชีวา					
29	ความรู้สึกไม่อยากทำงานและเกิดขึ้นกับท่าน					
30	การทำงานที่ซ้ำซากเป็นระยะเวลาานานทำให้ท่านไม่อยากจะทำงานนั้น					

**ภาคผนวก ค**  
**ผลการทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย**

ตารางผนวกที่ 1 แสดงค่า Item-total Correlation ของแบบสอบถามการรับรู้ความยุติธรรม

การรับรู้ความยุติธรรมด้านการแบ่งสัปดาห์

ข้อคำถาม	ค่า Item-total Correlation (r)
ผลตอบแทนที่ได้จากการทำงานเหมาะสมกับลักษณะงานของท่าน	.738
ครูทุกคนในโรงเรียนได้รับการเลื่อนขั้นอย่างเป็นธรรม	.825
ท่านได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเทียบกับเพื่อนร่วมงานที่ทำงานในลักษณะเดียวกัน	.663
การขึ้นเงินเดือนแต่ละครั้ง มีความเหมาะสมกับประสิทธิภาพของผลงานที่ท่านได้ทำ	.866
ท่านคิดว่าโรงเรียนของท่านใช้เกณฑ์มาตรฐานเดียวกันในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง	.751
ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านได้ปฏิบัติ	.717
ท่านได้รับการเลื่อนขั้นเนื่องจากท่านทำงานหนัก	.562
Alpha	.852

การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ

ข้อคำถาม	ค่า Item-total Correlation (r)
โรงเรียนของท่านมีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานในแบบแผนเดียวกัน	.723
เมื่อเกิดข้อผิดพลาด ผู้บังคับบัญชาของท่านมีขั้นตอนในการพิจารณาตัดสินลงโทษบุคคลที่ทำผิดอย่างเท่าเทียมกัน	.813
เมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดี ผู้บังคับบัญชาของท่านมีวิธีไต่ตรองเพื่อตัดสินใจให้รางวัลอย่างเท่าเทียมกัน	.891
ผู้บังคับบัญชาของท่านมีวิธีการพิจารณาผลตอบแทนอย่างไม่มีอคติ	.913
ท่านมีความเชื่อมั่นในขั้นตอนการพิจารณาผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา	.897

## ตารางผนวกที่ 1 (ต่อ)

ข้อความ	ค่า Item-total Correlation (r)
โรงเรียนของท่านให้สิทธิในการตรวจสอบกระบวนการให้ผลตอบแทนได้	.683
ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างไม่มีอคติ	.745
Alpha	.913

## การรับรู้ความยุติธรรมด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ข้อความ	ค่า Item-total Correlation (r)
ไม่มีครูคนใดในโรงเรียนที่สามารถโน้มน้าวการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชาได้	.716
ผู้บังคับบัญชาของท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของข้าราชการครูทุกคน	.880
ผู้บังคับบัญชาสามารถอธิบายเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานแก่ท่านได้อย่างชัดเจน	.926
ผู้บังคับบัญชาสามารถอธิบายเหตุผลในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูทุกคนได้อย่างชัดเจน	.886
ผู้บังคับบัญชาของท่านให้สิทธิแก่ครูทุกคนในโรงเรียนในการแสดงความคิดเห็น	.823
Alpha	.899

ตารางผนวกที่ 2 แสดงค่า Item-total Correlation ของแบบสอบถามพฤติกรรมต่อต้านการทำงาน

พฤติกรรมต่อต้านการทำงานด้านการล้วงละเมิดทางร่างกายและจิตใจ

ข้อคำถาม	ค่า Item-total Correlation (r)
เมื่อมีนักเรียนในห้องเรียนไม่ตั้งใจเรียน ท่านตำหนินักเรียนคนนั้นโดยตรงทันที โดยที่ไม่คำนึงว่านักเรียนคนนั้นจะเกิดความอับอาย	.680
ท่านลงโทษนักเรียนอย่างรุนแรงเมื่อนักเรียนนั่งคุยในขณะที่ท่านสอน	.379
ท่านว่ากล่าวด้วยถ้อยคำที่รุนแรง เมื่อนักเรียนไม่เข้าเรียนในคาบที่ท่านสอน	.441
ท่านแสดงกิริยาอุกเหี้ยวต่อนักเรียนเมื่อเห็นนักเรียนนำการบ้านวิชาอื่นมาทำในคาบเรียนของท่าน	.729
ท่านพูดถึงข้อบกพร่องต่างๆของเพื่อนร่วมงานหลังจากเพื่อนร่วมงานพูดจาไม่ดีกับท่านก่อน	.662
ท่านทะเลาะเบาะแว้งกับเพื่อนร่วมงานที่มีความคิดเห็นไม่ลงรอยกัน	.561
ท่านพูดตอกย้ำความผิดพลาดของเพื่อนร่วมงานที่มีความขัดแย้งกับท่านก่อนหน้า	.544
ท่านพูดจาดูหมิ่นเพื่อนร่วมงานเนื่องจากเพื่อนร่วมงานเอาเปรียบท่าน	.367
ท่านนิทาผู้บังคับบัญชา เมื่อเขาไม่ตำหนิเพื่อนร่วมงานของท่านที่มาทำงานสายเป็นประจำ	.463
เมื่อท่านไม่ได้รับความเป็นธรรมในการเลื่อนขั้นเงินเดือนท่านจึงบอกบุคคลภายนอกว่าโรงเรียนของท่านไม่มีมาตรฐาน	.433
Alpha	.697

## พฤติกรรมต่อต้านการทำงานด้านการทำให้ผลงานไม่บรรลุตามเป้าหมาย

ข้อคำถาม	ค่า Item-total Correlation (r)
ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานที่ไม่ตรงกับความสามารถของท่าน ทำให้ท่านทำงานอย่างไม่ตั้งใจ	.594
เนื่องจากผู้บังคับบัญชาของท่านไม่มีการเสริมขวัญกำลังใจในการทำงาน ท่านจึงทำงานเพียงแต่พอผ่านๆ ไปเท่านั้น	.354
ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้ท่านทำงานหนักกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่น ท่านจึงเจตนาทำงานช้าแม้งานนั้นจำเป็นต้องเสร็จโดยเร็ว	.689
การทำงานที่ด้อยลงเป็นผลมาจากระบบการติดตามงานที่ไม่ชัดเจน	.761
ระบบในการทำงานของโรงเรียนไม่สนับสนุนการทำงานของ ท่าน ทำให้งานของท่านมีความล่าช้า	.797
ระบบสวัสดิการและค่าตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร ทำให้ท่านคิดว่าไม่คุ้มค่าที่จะทำงานให้เต็มที่	.800
การไม่ได้รับการยอมรับผลการทำงาน ทำให้ท่านลดความตั้งใจที่จะทำงานที่ดีลง	.692
Alpha	.788

## พฤติกรรมต่อต้านการทำงานด้านการก่อวิน

ข้อคำถาม	ค่า Item-total Correlation (r)
การไปอบรมในวันที่ท่านมีสอนทำให้ท่านต้องแลกคาบกับครูท่านอื่น แม้ว่าจะทำให้ครูท่านอื่นมีภาระเพิ่มขึ้นในวันนั้นก็ตาม	.828
การไปอบรมในวันที่ท่านมีสอนทำให้ท่านออกข้อสอบให้นักเรียนสอบแล้วให้ครูท่านอื่นที่มีชั่วโมงว่างไปคุมสอบแทน	.561
เมื่อนักเรียนเข้าเรียนช้า เมื่อหมดคาบเรียนท่านจะกักคนที่เข้าเรียนช้าไว้เพื่อทำการอบรมต่างๆ ที่รู้ว่าคาบเรียนต่อไปนักเรียนมีเรียน	.427
เมื่อครูที่สอนก่อนคาบของท่านเลิกสอนช้า ทำให้ท่านตั้งใจว่าในคาบของท่านจะเลิกช้าไปด้วย	.437
Alpha	.330

## พฤติกรรมต่อต้านการทำงานด้านการหลบหลีกเลี่ยงการทำงาน

ข้อความ	ค่า Item-total Correlation (r)
ท่านไม่เคยได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนเลย แม้ว่าจะทำงานดีขนาดไหน ท่านจึงไม่ทำงานที่ผู้บังคับบัญชาได้มอบหมาย	.814
ท่านได้ลงโทษนักเรียนที่ทำผิดแล้วได้รับการท้วงติงจากผู้ปกครอง หลังจากนั้นท่านจึงไม่สนใจนักเรียนคนนั้นอีกเลย	.702
การจัดสวัสดิการด้านอาหารกลางวันของโรงเรียนด้อยคุณภาพทำให้ท่านต้องออกไปทานอาหารกลางวันนอกโรงเรียนซึ่งต้องใช้เวลายกเวลาพักเที่ยง	.814
ความเครียดที่เกิดจากการสอนนักเรียนที่เรียนอ่อน ทำให้ท่านหยุดสอนแล้วสั่งให้นักเรียนทำแบบฝึกหัดแทน	.742
กระบวนการแบ่งนักเรียนในที่ปรึกษาไม่เป็นธรรม เนื่องจากท่านมักจะได้ห้องที่มีนักเรียนเกรงอยู่เสมอ ทำให้ท่านไม่ใส่ใจนักเรียนในที่ปรึกษาเหล่านี้	.673
ท่านมาทำงานสาย เนื่องจากเห็นว่าการทำงานเร็วของท่านไม่ได้ทำให้ได้รับการเลื่อนขั้นแต่เพื่อนร่วมงานที่มาทำงานสายกลับได้รับการเลื่อนขั้น	.437
การสอนในห้องเรียนที่นักเรียนไม่ตั้งใจเรียนทำให้ท่านรีบสอนให้จบบทเรียนแล้วปล่อยนักเรียนก่อนหมดเวลาจริง	.851
การได้รับคาบสอนที่น้อยกว่าคนอื่น ๆ ทำให้ท่านลาหยุดอยู่กับบ้านในวันที่ไม่มีสอน แล้วแจ้งทางโรงเรียนว่าไม่สบายทั้งที่สบายดี	.417
ท่านปฏิเสธงานที่ได้รับมอบหมายทันทีโดยชี้แจงให้ผู้บังคับบัญชาเห็นว่างานของท่านมีมากกว่าคนอื่น ๆ	.448
Alpha	.794

**ตารางผนวกที่ 3** แสดงค่า Item-total Correlation ของแบบสอบถามความเครียดในการทำงาน

ความเครียดในการทำงานด้านบทบาท

ข้อคำถาม	ค่า Item-total Correlation (r)
ท่านทำงานด้วยความสับสน เนื่องจากผู้บังคับบัญชามอบหมายงานไม่ชัดเจน	.615
ท่านขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานบ่อยครั้งในเรื่องเกี่ยวกับความชัดเจนในหน้าที่ของท่าน	.838
ท่านปฏิบัติงานได้อย่างอึดอัดใจ เนื่องจาก โรงเรียนของท่านมีการแบ่งอำนาจตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	.800
ท่านรู้สึกหงุดหงิดที่ต้องทำงานที่ซ้ำซ้อนกัน	.786
โรงเรียนกำหนดนโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานไม่ชัดเจน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของท่านลดลง	.801
การแก่งแย่งกันทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานทำให้บรรยากาศการทำงานตึงเครียด	.839
ท่านขัดแย้งกับคนในครอบครัวโดยมีสาเหตุมาจากการนำงานกลับมาทำที่บ้าน	.575
Alpha	.871

ความเครียดในการทำงานด้านลักษณะของงาน

ข้อคำถาม	ค่า Item-total Correlation (r)
ท่านมีความรู้สึกเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงานที่ซ้ำซาก จำเจ	.822
ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานที่ยากเกินความสามารถ	.679
ปริมาณงานของท่านมีความเหมาะสมดี	.366
ท่านได้รับชั่วโมงสอนมากกว่าครูท่านอื่นในหมวดวิชาเดียวกัน	.724
ท่านรู้สึกล้ากับงานที่ท่านได้รับมอบหมาย ซึ่งมีมากเกินไป	.803
ท่านจะหงุดหงิดหากในขณะที่ท่านปฏิบัติงานชิ้นหนึ่งอยู่แล้วมีงานอีกชิ้นหนึ่งมาแทรก	.777

## ตารางผนวกที่ 3 (ต่อ)

ข้อคำถาม	ค่า Item-total Correlation (r)
ท่านรู้สึกกับข้อใจหากงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ไม่ได้นำความรู้ความสามารถที่มีอยู่มาใช้	.823
ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายเนื่องจากมีเวลาว่างเยอะ	.391
Alpha	.836

## ความเครียดในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ข้อคำถาม	ค่า Item-total Correlation (r)
เมื่อประสบปัญหาผู้บังคับบัญชายินดีให้คำแนะนำและให้คำปรึกษาแก่ท่านด้วยความเต็มใจ	.838
ผู้บังคับบัญชาทำงานร่วมกับท่านด้วยความเป็นกันเอง	.830
ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นในการทำงาน	.712
ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสครูทุกคนทำงานอย่างเท่าเทียมกัน	.855
ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงาน	.619
ความสัมพันธ์ระหว่างท่านกับผู้บังคับบัญชาเป็นไปในรูปแบบที่อบอุ่น	.897
การปกครองบังคับบัญชาในองค์กรของท่านมีลักษณะเป็นมิตรและเอื้ออาทรต่อกัน	.805
Alpha	.904

## ความเครียดในการทำงานด้านโครงสร้าง

ข้อคำถาม	ค่า Item-total Correlation (r)
มีกฎบางข้อของโรงเรียนที่ท่านไม่เห็นด้วยและต้องปฏิบัติตามด้วยความอึดอัดใจ	.734
โรงเรียนมีเครื่องอำนวยความสะดวกในการสอนให้ท่านอย่างครบถ้วน ทำให้ท่านพึงพอใจในการทำงาน	.394

ข้อคำถาม	ค่า Item-total Correlation (r)
เมื่อนักเรียนขโมยของเพราะประสบปัญหาที่บ้านท่านอี้อัดใจที่ต้องลงโทษนักเรียน	.707
ท่านอี้อัดใจที่ต้องจัดรูปแบบการเรียนการสอนที่โรงเรียนได้กำหนดไว้	.720
ท่านมักมีความคิดเห็นที่แตกต่างจากเพื่อนร่วมงาน	.677
ท่านสามารถอธิบายปัญหาที่เกิดขึ้นให้กับเพื่อนร่วมงานได้เข้าใจโดยง่าย	.691
Alpha	.729

ความเครียดในการทำงานด้านสภาวะทางกายภาพ

ข้อคำถาม	ค่า Item-total Correlation (r)
สภาพเสียงดังของห้องเรียนข้างๆ ทำให้ท่านรู้สึกรำคาญขณะที่ท่านสอน	.795
ห้องเรียนที่มีนักเรียนแออัดทำให้ท่านรู้สึกตึงเครียด	.736
ท่านรู้สึกสะดวกใจที่จะทำงานกับเพื่อนร่วมงานของท่าน	.551
ท่านรู้สึกอี้อัดเมื่อไม่สบายแล้วต้องมาทำงานตามหน้าที่ตลอดเวลา	.729
ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำไม่เหมาะกับท่านและคิดที่จะลาออกอยู่ตลอดเวลา	.607
ท่านรู้สึกกดดันที่ต้องทำงานแข่งขันกับเวลา	.825
Alpha	.801

ตารางผนวกที่ 4 แสดงค่า Item-total Correlation ของแบบสอบถามอารมณ์ทางลบ

ความโกรธ

ข้อคำถาม	ค่า Item-total Correlation (r)
ท่านรู้สึกหงุดหงิดเมื่อมีเสียงรบกวนในขณะที่สอน	.694
ท่านโมโหนักเรียนที่ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของท่าน	.735
ท่านไม่พอใจผู้บังคับบัญชาที่มีความลำเอียง	.670
ท่านรำคาญใจเมื่อถูกเพื่อนร่วมงานพูดโต้แย้งความคิดเห็นของ ท่านอยู่ตลอดเวลา	.774
ท่านไม่สามารถอดทนอดกลั้นต่อคำพูดประชดประชันของบุคคล รอบข้าง	.831
Alpha	.784

ความวิตกกังวล

ข้อคำถาม	ค่า Item-total Correlation (r)
ท่านกังวลว่างานที่ได้รับมอบหมายจะเกิดความผิดพลาด	.739
ท่านไม่มีความมั่นใจในการตัดสินใจเรื่องใดเรื่องหนึ่ง	.527
ท่านไม่กล้าทำงานต่างๆ โดยปราศจากการปรึกษาจากเพื่อน ร่วมงาน	.504
ก่อนจะส่งงานท่านต้องทบทวนงานนั้นซ้ำหลายๆ ครั้ง	.653
ท่านมีความกังวลว่างานที่ท่านทำจะออกมาไม่ดี	.806
Alpha	.663

ความรู้สึกเก็บกด

ข้อคำถาม	ค่า Item-total Correlation (r)
การเป็นเสียงส่วนน้อยในที่ประชุมทำให้ท่านรู้สึกกดดัน	.799
ท่านอึดอัดใจเมื่อผู้บังคับบัญชาไม่เปิดโอกาสให้ท่านได้ชี้แจงข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น	.639
ท่านจำใจต้องทำงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา	.849
ท่านมีความคับข้องใจกับระบบการทำงานของโรงเรียน	.880
ท่านอึดอัดใจที่จะทำงานท่านกลางการแข่งขัน	.462
Alpha	.782

ความรู้สึกท้อใจ

ข้อคำถาม	ค่า Item-total Correlation (r)
การทำงานที่เกิดความผิดพลาดทำให้ท่านรู้สึกท้อใจ	.781
ท่านรู้สึกหมดกำลังใจเมื่อการตั้งใจสอนของท่านยังทำให้นักเรียนสอบตก	.787
การได้รับคำตำหนิจากผู้บังคับบัญชาทำให้ท่านขาดกำลังใจในการทำงาน	.650
ลักษณะการทำงานที่ยากทำให้ท่านรู้สึกท้อ	.757
การทำงานที่เต็มไปด้วยอุปสรรคทำให้ท่านรู้สึกเหนื่อยล้า	.755
Alpha	.791

## ความกล้า

ข้อคำถาม	ค่า Item-total Correlation (r)
ท่านรู้สึกเหนื่อยล้าจากการทำงานหนักอย่างต่อเนื่อง	.693
การทำงานหลายหน้าที่ในเวลาเดียวกันทำให้ท่านรู้สึกหมดแรงในแต่ละวัน	.845
การต้องรับภาระงานแทนเพื่อนร่วมงานทำให้ท่านเกิดความรู้สึกเหนื่อยหน่าย	.882
การโยนภาระงานของเพื่อนร่วมงานทำให้ท่านรู้สึกเหนื่อย	.657
ท่านรู้สึกเหนื่อยใจกับการทำงานที่ไม่ใช่หน้าที่ของท่าน	.764
Alpha	.822

## ความเบื่อหน่าย

ข้อคำถาม	ค่า Item-total Correlation (r)
ท่านรู้สึกเบื่องาน	.840
ความสนใจในการทำงานของท่านน้อยลงกว่าแต่ก่อน	.776
ท่านทำงานอย่างไม่มีชีวิตชีวา	.840
ความรู้สึกไม่อยากทำงานและเกิดขึ้นกับท่าน	.838
การทำงานที่ซ้ำซากเป็นระยะเวลานานทำให้ท่านไม่อยากจะทำงานนั้น	.756
Alpha	.855

ภาคผนวก ง  
ความถี่ในการตอบแบบสอบถาม

## แบบสอบถามการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร

ข้อ	คำถาม	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1	ผลตอบแทนที่ได้จากการทำงานเหมาะสมกับลักษณะงานของท่าน	7	38	37	120	28
2	ครูทุกคนในโรงเรียนได้รับการเลื่อนขั้นอย่างเป็นธรรม	13	30	101	70	16
3	ท่านได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเทียบกับเพื่อนร่วมงานที่ทำงานในลักษณะเดียวกัน	3	43	65	98	21
4	การขึ้นเงินเดือนแต่ละครั้ง มีความเหมาะสมกับประสิทธิภาพของผลงานที่ท่านได้ทำ	6	42	60	105	17
5	ท่านคิดว่าโรงเรียนของท่านใช้เกณฑ์มาตรฐานเดียวกันในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง	11	41	97	75	6
6	ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านได้ปฏิบัติ	6	53	47	109	15
7	ท่านได้รับการเลื่อนขั้นเนื่องจากท่านทำงานหนัก	3	20	48	130	29
8	โรงเรียนของท่านมีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานในแบบแผนเดียวกัน	6	29	93	88	14
9	เมื่อเกิดข้อผิดพลาด ผู้บังคับบัญชาของท่านมีขั้นตอนในการพิจารณาตัดสินลงโทษบุคคลที่ทำผิดอย่างเท่าเทียมกัน	9	31	109	71	10
10	เมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดี ผู้บังคับบัญชาของท่านมีวิธีไต่ตรองเพื่อตัดสินใจให้รางวัลอย่างเท่าเทียมกัน	12	29	92	90	7
11	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีวิธีการพิจารณาผลตอบแทนอย่างไม่มีอคติ	7	35	98	83	7
12	ท่านมีความเชื่อมั่นในขั้นตอนการพิจารณาผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา	6	23	109	84	8
13	โรงเรียนของท่านให้สิทธิ์ในการตรวจสอบกระบวนการให้ผลตอบแทนได้	12	30	102	74	12

ข้อ	คำถาม	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
14	ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างไม่มีอคติ	6	22	97	88	17
15	ไม่มีครูคนใดในโรงเรียนที่สามารถโน้มน้าวการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชาได้	6	45	97	66	16
16	ผู้บังคับบัญชาของท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของข้าราชการครูทุกคน	11	35	77	87	20
17	ผู้บังคับบัญชาสามารถอธิบายเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานแก่ท่านได้อย่างชัดเจน	8	27	83	96	16
18	ผู้บังคับบัญชาสามารถอธิบายเหตุผลในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูทุกคนได้อย่างชัดเจน	7	29	97	89	8
19	ผู้บังคับบัญชาของท่านให้สิทธิแก่ครูทุกคนในโรงเรียนในการแสดงความคิดเห็น	5	26	57	106	36

## แบบสอบถามพฤติกรรมต่อต้านการทำงาน

ข้อ	คำถาม	ไม่เคยเลย	นานๆ ครั้ง	บ่อย	บ่อยมาก	บ่อยที่สุด
1	เมื่อมีนักเรียนในห้องเรียนไม่ตั้งใจเรียน ท่านตำหนินักเรียนคนนั้น โดยตรงทันที โดยที่ไม่คำนึงว่านักเรียนคนนั้นจะเกิดความอับอาย	32	162	23	10	3
2	ท่านลงโทษนักเรียนอย่างรุนแรงเมื่อนักเรียนนั่งคุยในขณะที่ท่านสอน	134	87	7	-	2
3	ท่านว่ากล่าวด้วยถ้อยคำที่รุนแรง เมื่อนักเรียนไม่เข้าเรียนในคาบที่ท่านสอน	106	107	17	-	-
4	ท่านแสดงกิริยาจุนเจือวต่อนักเรียนเมื่อเห็นนักเรียนนำการบ้านวิชาอื่นมาทำในคาบเรียนของท่าน	52	133	36	9	-
5	ท่านพูดถึงข้อบกพร่องต่างๆของเพื่อนร่วมงานหลังจากเพื่อนร่วมงานพูดจาไม่ดีกับท่านก่อน	103	114	8	2	3
6	ท่านทะเลาะเบาะแว้งกับเพื่อนร่วมงานที่มีความคิดเห็นไม่ลงรอยกัน	165	61	1	2	1
7	ท่านพูดตอกย้ำความผิดพลาดของเพื่อนร่วมงานที่มีความขัดแย้งกับท่านก่อนหน้า	168	56	2	2	2
8	ท่านพูดจาดูหมิ่นเพื่อนร่วมงานเนื่องจากเพื่อนร่วมงานเอาเปรียบท่าน	170	47	10	1	2
9	ท่านนินทาผู้บังคับบัญชา เมื่อเขาไม่ตำหนิเพื่อนร่วมงานของท่านที่มาทำงานสายเป็นประจำ	89	122	16	2	1
10	เมื่อท่านไม่ได้รับความเป็นธรรมในการเลื่อนขั้นเงินเดือน ท่านจึงบอกบุคคลภายนอกว่าโรงเรียนของท่านไม่มีมาตรฐาน	177	45	6	2	-
11	ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานที่ไม่ตรงกับความถนัดของท่าน ทำให้ท่านทำงานอย่างไม่ตั้งใจ	126	91	8	2	3

ข้อ	คำถาม	ไม่เคยเลย	บ้าง ครั้ง	บ่อย	บ่อยมาก	บ่อยที่สุด
12	เนื่องจากผู้บังคับบัญชาของท่านไม่มีการเสริมขวัญ กำลังใจในการทำงาน ท่านจึงทำงานเพียงแต่พอผ่านไป เท่านั้น	156	53	16	3	2
13	ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้ท่านทำงานหนักกว่าเพื่อน ร่วมงานคนอื่น ท่านจึงเจตนาทำงานซ้ำแม้งานนั้น จำเป็นต้องเสร็จโดยเร็ว	184	41	3	2	-
14	การทำงานที่ด้อยลงเป็นผลมาจากระบบการติดตามงานที่ ไม่ชัดเจน	73	93	46	8	10
15	ระบบในการทำงานของโรงเรียนไม่สนับสนุนการทำงาน ของท่าน ทำให้งานของท่านมีความล่าช้า	83	112	24	7	4
16	ระบบสวัสดิการและค่าตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร ทำ ให้ท่านคิดว่าไม่คุ้มค่าที่จะทำงานให้เต็มที่	128	77	22	3	-
17	การไม่ได้รับการยอมรับผลการทำงาน ทำให้ท่านลดความ ตั้งใจที่จะทำงานที่ดีลง	124	80	21	4	1
18	การไปอบรมในวันที่ท่านมีสอนทำให้ท่านต้องแลกคาบ กับครูท่านอื่น แม้ว่าจะทำให้ครูท่านอื่นมีภาระเพิ่มขึ้นใน วันนั้นก็ตาม	50	142	25	7	6
19	การไปอบรมในวันที่ท่านมีสอนทำให้ท่านออกข้อสอบ ให้นักเรียนสอบแล้วให้ครูท่านอื่นที่มีชั่วโมงว่าง ไปคุม สอบแทน	66	123	24	3	14
20	เมื่อนักเรียนเข้าเรียนซ้ำ เมื่อหมดคาบเรียนท่านจะกักคนที่ เข้าเรียนซ้ำไว้เพื่อทำการอบรมต่างๆ ที่รู้ว่าคาบเรียนต่อไป นักเรียนมีเรียน	164	55	9	2	-
21	เมื่อครูที่สอนก่อนคาบของท่านเลิกสอนซ้ำ ทำให้ท่าน ตั้งใจว่าในคาบของท่านจะเลิกซ้ำไปด้วย	162	58	6	3	1

ข้อ	คำถาม	ไม่เคยเลย	นานๆ ครั้ง	บ่อย	บ่อยมาก	บ่อยที่สุด
22	ท่านไม่เคยได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนเลย แม้ว่าจะทำงานดีขนาดไหน ท่านจึงไม่ทำงานที่ผู้บังคับบัญชาได้มอบหมาย	187	28	9	4	2
23	ท่านได้ลงโทษนักเรียนที่ทำผิดแล้วได้รับการท้วงติงจากผู้ปกครอง หลังจากนั้นท่านจึงไม่สนใจนักเรียนคนนั้นอีกเลย	174	41	6	8	1
24	ท่านไม่เคยได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนเลย แม้ว่าจะทำงานดีขนาดไหน ท่านจึงไม่ทำงานที่ผู้บังคับบัญชาได้มอบหมาย	190	29	7	2	2
25	ความเครียดที่เกิดจากการสอนนักเรียนที่เรียนอ่อน ทำให้ท่านหยุดสอนแล้วสั่งให้นักเรียนทำแบบฝึกหัดแทน	141	80	6	2	1
26	กระบวนการแบ่งนักเรียนในที่ปรึกษาไม่เป็นธรรม เนื่องจากท่านมักจะได้ห้องที่มีนักเรียนเกเรอยู่เสมอ ทำให้ท่านไม่ใส่ใจนักเรียนในที่ปรึกษาเหล่านี้	167	46	13	-	4
27	ท่านมาทำงานสาย เนื่องจากเห็นว่าการทำงานเร็วของท่านไม่ได้ทำให้ได้รับการเลื่อนขั้นแต่เพื่อนร่วมงานที่มาทำงานสายกลับได้รับการเลื่อนขั้น	185	37	5	1	2
28	การสอนในห้องเรียนที่นักเรียนไม่ตั้งใจเรียนทำให้ท่านรีบสอนให้จบบทเรียนแล้วปล่อยนักเรียนก่อนหมดเวลาจริง	172	53	3	1	1
29	การได้รับคาบสอนที่น้อยกว่าคนอื่นๆ ทำให้ท่านลาหยุดอยู่กับบ้านในวันที่ไม่มีสอน แล้วแจ้งทางโรงเรียนว่าไม่สบายทั้งที่สบายดี	210	13	6	-	1
30	ท่านปฏิเสธงานที่ได้รับมอบหมายทันทีโดยชี้แจงให้ผู้บังคับบัญชาเห็นว่างานของท่านมีมากกว่าคนอื่นๆ	188	35	5	1	1

## แบบสอบถามความเครียดในการทำงาน

ข้อ	คำถาม	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1	ท่านทำงานด้วยความสับสน เนื่องจากผู้บังคับบัญชามอบหมายงานไม่ชัดเจน	14	83	45	64	24
2	ท่านขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานบ่อยครั้งในเรื่องเกี่ยวกับความชัดเจนในหน้าที่ของท่าน	46	107	35	33	9
3	ท่านปฏิบัติงานได้อย่างมีจุดหมาย เนื่องจากโรงเรียนของท่านมีการแบ่งอำนาจตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	32	85	61	38	14
4	ท่านรู้สึกหงุดหงิดที่ต้องทำงานที่ซ้ำซ้อนกัน	9	59	46	87	29
5	โรงเรียนกำหนดนโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานไม่ชัดเจน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของท่านลดลง	10	76	55	69	20
6	การแก่งแย่งกันทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานทำให้บรรยากาศการทำงานตึงเครียด	22	79	30	68	31
7	ท่านขัดแย้งกับคนในครอบครัวโดยมีสาเหตุมาจากการนำงานกลับมาทำที่บ้าน	80	72	24	36	18
8	ท่านมีความรู้สึกเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงานที่ซ้ำซาก จำเจ	34	76	38	59	23
9	ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานที่ยากเกินความสามารถ	42	109	45	28	6
10	ปริมาณงานของท่านมีความเหมาะสมดี	34	114	40	34	8
11	ท่านได้รับชั่วโมงสอนมากกว่าครูท่านอื่นในหมวดวิชาเดียวกัน	27	94	38	59	12
12	ท่านรู้สึกล้ากับงานที่ท่านได้รับมอบหมาย ซึ่งมีมากเกินไป	12	77	53	68	20
13	ท่านจะหงุดหงิดหากในขณะที่ท่านปฏิบัติงานชิ้นหนึ่งอยู่แล้วมีงานอีกชิ้นหนึ่งมาแทรก	11	57	48	88	26

ข้อ	คำถาม	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
14	ท่านรู้สึกคับข้องใจหากงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ไม่ได้นำความรู้ความสามารถที่มีอยู่มาใช้	8	58	29	111	24
15	ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายเนื่องจากมีเวลาว่างเยอะ	71	87	29	29	14
16	เมื่อประสบปัญหาผู้บังคับบัญชามิสนใจให้คำแนะนำและให้คำปรึกษาแก่ท่านด้วยความเต็มใจ	45	92	56	28	9
17	ผู้บังคับบัญชาทำงานร่วมกับท่านด้วยความเป็นกันเอง	47	102	57	22	2
18	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นในการทำงาน	51	101	50	25	3
19	ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสครูทุกคนทำงานอย่างเท่าเทียมกัน	38	80	76	30	6
20	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงาน	37	115	52	22	4
21	ความสัมพันธ์ระหว่างท่านกับผู้บังคับบัญชาเป็นไปในรูปแบบที่อบอุ่น	37	96	66	17	14
22	การปกครองบังคับบัญชาในองค์กรของท่านมีลักษณะเป็นมิตรและเอื้ออาทรต่อกัน	36	101	59	26	8
23	มีกฎบางข้อของโรงเรียนที่ท่านไม่เห็นด้วยและต้องปฏิบัติตามด้วยความอึดอัดใจ	12	43	68	80	27
24	โรงเรียนมีเครื่องอำนวยความสะดวกในการสอนให้ท่านอย่างครบถ้วน ทำให้ท่านพึงพอใจในการทำงาน	31	94	55	39	11
25	เมื่อนักเรียนขโมยของเพราะประสบปัญหาทางบ้านท่านอึดอัดใจที่ต้องลงโทษนักเรียน	3	66	41	93	27
26	ท่านอึดอัดใจที่ต้องจัดรูปแบบการเรียนการสอนที่โรงเรียนได้กำหนดไว้	12	105	39	63	11
27	ท่านมักมีความคิดเห็นที่แตกต่างจากเพื่อนร่วมงาน	22	105	49	45	9
28	ท่านสามารถอธิบายปัญหาที่เกิดขึ้นให้กับเพื่อนร่วมงานได้เข้าใจโดยง่าย	21	144	41	22	2

ข้อ	คำถาม	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
29	สภาพเสียงดังของห้องเรียนข้างๆ ทำให้ท่านรู้สึกรำคาญขณะที่ท่านสอน	4	34	28	125	39
30	ห้องเรียนที่มีนักเรียนแออัดทำให้ท่านรู้สึกตึงเครียด	9	34	28	115	44
31	ท่านรู้สึกสะดวกใจที่จะทำงานกับเพื่อนร่วมงานของท่าน	45	144	22	14	5
32	ท่านรู้สึกอึดอัดเมื่อไม่สบายแล้วต้องมาทำงานตามหน้าที่	10	65	37	100	18
33	ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำไม่เหมาะกับท่านและคิดที่จะลาออกอยู่ตลอดเวลา	51	114	31	17	17
34	ท่านรู้สึกกดดันที่ต้องทำงานแข่งขันกับเวลา	18	70	41	79	22

## แบบสอบถามอารมณ์ทางลบ

ข้อ	คำถาม	ไม่เคยเลย	นานๆ ครั้ง	บ่อย	บ่อยมาก	บ่อยที่สุด
1	ท่านรู้สึกหงุดหงิดเมื่อมีเสียงรบกวนในขณะที่สอน	14	132	67	13	4
2	ท่านโมโหนักเรียนที่ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของท่าน	22	153	49	5	1
3	ท่านไม่พอใจผู้บังคับบัญชาที่มีความลำเอียง	51	116	44	10	9
4	ท่านรำคาญใจเมื่อถูกเพื่อนร่วมงานพูดโต้แย้งความคิดเห็นของท่านอยู่ตลอดเวลา	96	113	14	5	2
5	ท่านไม่สามารถอดทนอดกลั้นต่อคำพูดประชดประชันของบุคคลรอบข้าง	90	111	19	8	2
6	ท่านกังวลว่างานที่ได้รับมอบหมายจะเกิดความผิดพลาด	28	118	55	15	14
7	ท่านไม่มีความมั่นใจในการตัดสินใจเรื่องใดเรื่องหนึ่ง	59	140	27	3	1
8	ท่านไม่กล้าทำงานต่างๆ โดยปราศจากการปรึกษาจากเพื่อนร่วมงาน	63	136	23	7	1
9	ก่อนจะส่งงานท่านต้องทบทวนงานนั้นซ้ำหลายๆ ครั้ง	17	74	83	29	27
10	ท่านมีความกังวลว่างานที่ท่านทำจะออกมาไม่ดี	25	98	74	26	7
11	การเป็นเสียงส่วนน้อยในที่ประชุมทำให้ท่านรู้สึกกดดัน	99	101	23	6	1
12	ท่านอึดอัดใจเมื่อผู้บังคับบัญชาไม่เปิดโอกาสให้ท่านได้ชี้แจงข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น	73	113	31	8	5
13	ท่านจำใจต้องทำงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา	107	106	14	1	2
14	ท่านมีความคับข้องใจกับระบบการทำงานของโรงเรียน	64	112	44	8	2
15	ท่านอึดอัดใจที่จะทำงานท่านกลางการแข่งขัน	61	112	40	11	6
16	การทำงานที่เกิดความผิดพลาดทำให้ท่านรู้สึกท้อใจ	54	130	37	7	2
17	ท่านรู้สึกหมดกำลังใจเมื่อการตั้งใจสอนของท่านยังทำให้นักเรียนสอบตก	62	96	41	19	12
18	การได้รับคำตำหนิจากผู้บังคับบัญชาทำให้ท่านขาดกำลังใจในการทำงาน	72	126	23	5	4

ข้อ	คำถาม	ไม่เคยเลย	นานๆ ครั้ง	บ่อย	บ่อยมาก	บ่อยที่สุด
19	ลักษณะการทำงานที่ยากทำให้ท่านรู้สึกท้อ	89	118	17	3	3
20	การทำงานที่เต็มไปด้วยอุปสรรคทำให้ท่านรู้สึกเหนื่อยล้า	54	128	38	5	5
21	ท่านรู้สึกเหนื่อยล้าจากการทำงานหนักอย่างต่อเนื่อง	45	128	44	10	3
22	การทำงานหลายหน้าที่ในเวลาเดียวกันทำให้ท่านรู้สึกหมดแรงในแต่ละวัน	39	104	68	15	4
23	การต้องรับภาระงานแทนเพื่อนร่วมงานทำให้ท่านเกิดความรู้สึกเหนื่อยหน่าย	52	142	28	4	4
24	การโยนภาระงานของเพื่อนร่วมงานทำให้ท่านรู้สึกเหนื่อย	52	124	41	9	4
25	ท่านรู้สึกเหนื่อยใจกับการทำงานที่ไม่ใช่หน้าที่ของท่าน	51	130	33	10	6
26	ท่านรู้สึกเบื่องาน	95	107	20	4	4
27	ความสนใจในการทำงานของท่านน้อยลงกว่าแต่ก่อน	85	117	20	5	3
28	ท่านทำงานอย่างไม่มีชีวิตชีวา	113	95	15	3	4
29	ความรู้สึกไม่อยากทำงานและเกิดขึ้นกับท่าน	87	125	10	4	4
30	การทำงานที่ซ้ำซากเป็นระยะเวลานานทำให้ท่านไม่อยากจะทำงานนั้น	77	121	24	4	4

## ประวัติการศึกษา และการทำงาน

ชื่อ –นามสกุล

นางสาวนิรมล จันทร์สุวรรณ

วัน เดือน ปี ที่เกิด

19 ธันวาคม 2525

สถานที่เกิด

จังหวัดตรัง

ประวัติการศึกษา

ศิลปศาสตรบัณฑิต (การศึกษา)

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

