

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมที่ขัดขวางผลการปฏิบัติงาน และสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมที่ขัดขวางผลการปฏิบัติงาน กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการที่สังกัดฝ่ายผลิตของบริษัทอูเอโน ไฟน์ เคมีคัลส์ อินดัสตรี (ประเทศไทย) จำกัด จำนวนทั้งหมด 111 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามและแบบวัดเกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ ที่คาดว่า จะส่งผลต่อพฤติกรรมที่ขัดขวางผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย แบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล แบบวัดการรับรู้บรรยากาศองค์การ แบบวัดความพึงพอใจ ในงาน และแบบวัดพฤติกรรมที่ขัดขวางผลการปฏิบัติงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ผล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าร้อยละ ค่า Chi-square ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์-สัน และการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณแบบ stepwise ผลการวิจัย พบว่า

1. อายุไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่ขัดขวางผลการปฏิบัติงานในทุกด้าน

2. รายได้มีความสัมพันธ์กับการตั้งใจลาออกจากงานและพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05
3. อายุงานมีความสัมพันธ์กับการตั้งใจลาออกจากงานและพฤติกรรมการลัก-
ทรัพย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05
4. การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การ ด้านการติดต่อสื่อสาร
ด้านความขัดแย้ง ด้านความเสี่ยงและด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีความสัมพันธ์
กับการตั้งใจลาออกจากงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
5. การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การ ด้านการติดต่อสื่อสารและ
ด้านความเสี่ยง มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการลักทรัพย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .01
6. การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีความ
สัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
7. ความพึงพอใจในงานด้าน โอกาสเจริญก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการจัดการ
ด้านรายได้และผลตอบแทน และด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับการตั้งใจลาออก
จากงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
8. ความพึงพอใจในงานด้านการจัดการ ด้านรายได้และผลตอบแทน และด้าน
ลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการลักทรัพย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .01
9. ความพึงพอใจในงานด้าน โอกาสเจริญก้าวหน้าในอาชีพ ด้านลักษณะงาน
มีความสัมพันธ์พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .01
10. ความพึงพอใจในงานโดยรวม สามารถพยากรณ์การตั้งใจลาออกจากงานได้
โดยมีสมการทำนาย คือ
- $$Y = 1.319 + 0.620 (\text{ความพึงพอใจในงานโดยรวม})$$
11. ความพึงพอใจในงานด้านการจัดการ การรับรู้บรรยากาศองค์การด้าน

ความเสี่ยง และการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สามารถ
ร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการลัทธ์พธ์ได้ โดยมีสมการทำนาย คือ

$$Y = 2.771 + 0.285 (\text{ความพึงพอใจในงานด้านการจัดการ}) + 0.297 (\text{การรับรู้
บรรยากาศองค์การด้านความเสี่ยง}) - 0.269 (\text{การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการมีส่วนร่วม
ในการตัดสินใจ})$$

12. ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานและการรับรู้บรรยากาศองค์การด้าน
การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมความปลอดภัย
ในการทำงานได้ โดยมีสมการทำนาย คือ

$$Y = 4.12 + 0.253 (\text{ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน}) - 0.218 (\text{การรับรู้
บรรยากาศองค์การด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ})$$

The aim of this research is to study the factors affecting counterproductive work behaviors and to produce a predictive equation to predict such factors. The population for this research consisted of 111 operations officers in the production department of Ueno Fine Chemicals Industry (Thailand) Co., Ltd. The research tools used in this research were questionnaires to measure factors which were expected to affect counterproductive work behaviors, namely Demographic Data, Perception of the Organizational Climate, Job Satisfaction and Counterproductive Work Behaviors. The statistics used in this research were in the form of mean

scores, standard deviation, percentages, a Chi-square, a Pearson correlation and a stepwise analysis. The research results are as follows.

1. There is no relationship between age and overall counterproductive work behaviors.
2. There is a relationship between salary, job intention and safety work behavior at the statistically significant level of 0.5.
3. There is a relationship between tenure, job intention and theft behavior at the statistically significant level of 0.5.
4. There is a relationship between the perception of the organizational climate in terms of the organizational structure, communication, conflict, risk and participation in decision making and theft behavior at the statistically significant level of 0.1.
5. There is a relationship between the perception of the organizational climate in terms of the organizational structure, communication and risk and theft behavior at the statistically significant level of 0.1.
6. There is a relationship between the perception of the organizational climate in terms of the participation in decision making and safety work behavior at the statistically significant level of 0.1.
7. There is a relationship between job satisfaction in terms of opportunities for promotion, supervision, income and extra benefits, and the type of work itself and the intention to resign, at the statistically significant level of 0.1.
8. There is a relationship between job satisfaction in terms of

supervision, pay and wage and the work itself and theft behavior at the statistically significant level of 0.1.

9. There is a relationship between job satisfaction in terms of opportunities for promotion, and the work itself and safety work behavior at the statistically significant level of 0.1.

10. Overall job satisfaction can predict job intention based on the following predictive equation:

$$Y = 1.319 + 0.620 (\text{Overall job satisfaction})$$

11. Job satisfaction in terms of supervision, the perception of the organizational climate with regard to risk and participation in the decision-making process can predict theft behavior using the following predictive equation:

$$Y = 2.771 + 0.285 (\text{job satisfaction regarding supervision}) + 0.297 (\text{perception of organizational climate regarding risk}) - 0.269 (\text{perception of the organizational climate regarding participation in the decision-making process})$$

12. Job satisfaction in terms of the work itself and the perception of the organizational climate with regard to participation in the decision-making process can predict safety work behavior using the following equation:

$$Y = 4.12 + 0.253 (\text{job satisfaction in terms of the work itself}) - 0.218 (\text{perception of the organizational climate in terms of participation in the decision-making process})$$