

การวิจัยในครั้งนี้มีจุดประสงค์ 2 ประการ คือ (1) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและพฤติกรรมการต่อต้านของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน (2) เพื่อศึกษาอำนาจการพยากรณ์ของความพึงพอใจในงานและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การที่มีต่อพฤติกรรมการต่อต้านของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน

รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ โดยมีตัวแปรอิสระคือ ความพึงพอใจในงาน และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ตัวแปรตามคือ พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูนจำนวน 343 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย แบบสอบถามลักษณะทางประชากรของ แบบวัดความพึงพอใจในงาน แบบวัดการรับรู้ความยุติธรรม และแบบวัดพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ สถิติบรรยาย สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า

1. พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านปฏิสัมพันธ์ ($r = -.19, p < .01$)
2. ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลลัพธ์ ($r = .55, p < .01$)
3. ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการ ($r = .59, p < .01$)
4. ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านปฏิสัมพันธ์ ($r = .48, p < .01$)
5. การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการ ($r = .67, p < .01$)
6. การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านปฏิสัมพันธ์ ($r = .51, p < .01$)
7. การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านปฏิสัมพันธ์ ($r = .57, p < .01$)
8. การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านปฏิสัมพันธ์สามารถพยากรณ์พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน แต่ความพึงพอใจในงาน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลลัพธ์และด้านกระบวนการไม่สามารถทำนายพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานได้

The purpose of this research was two folds : (1) to study the relationships between job satisfaction, perceived organizational justice and counterproductive work behavior of private company employees in northern region industrial estate, Lamphun province, and (2) to study the predictive power of job satisfaction and perceived organizational justice on counterproductive work behavior of private company employees in northern region industrial estate, Lamphun province.

The independent variables were job satisfaction and perceived organizational justice. The dependent variable was counterproductive work behavior.

The sample was 343 employees of private companies in northern region industrial estate, Lamphun province. The research instruments consisted of a demographic questionnaire, a job satisfaction questionnaire, a perceived organizational justice questionnaire and a counterproductive work behavior questionnaire. Data were analyzed by using descriptive statistic, correlation analysis, and multiple regression.

The finding were as follows :

1. Counterproductive behavior was negatively related to interactional organizational justice ($r = -.19, p < .01$).
2. Job satisfaction was positively related to distributive organizational justice ($r = .55, p < .01$).
3. Job satisfaction was positively related to procedural organizational justice ($r = .59, p < .01$).
4. Job satisfaction was positively related to interactional organizational justice ($r = .48, p < .01$).
5. Distributive organizational justice was positively related to procedural organizational justice ($r = .67, p < .01$).
6. Distributive organizational justice was positively related to interactional organizational justice ($r = .51, p < .01$).
7. Procedural organizational justice was positively related to interactional organizational justice ($r = .57, p < .01$).
8. Interactional organizational justice could significantly predict counterproductive behavior but job satisfaction, distributive perceived organizational and procedural perceived organizational justice could not predict counterproductive behavior.