

ชื่อเรื่องการค้นคว้าแบบอิสระ ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน การรับรู้ความ  
 ยุติธรรมในองค์กร และพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของ  
 พนักงานบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ  
 จังหวัดลำพูน

ผู้เขียน นางสาวจิตริยา บุญชัย

ปริญญา วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร)

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าแบบอิสระ

รองศาสตราจารย์ ดร.ชูชัย สมิทธิไกร

### บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีจุดประสงค์ 2 ประการ คือ (1) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความ  
 พึงพอใจในงาน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและพฤติกรรมต่อต้านของพนักงาน  
 บริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน (2) เพื่อศึกษาอำนาจการพยากรณ์  
 ของความพึงพอใจในงานและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรที่มีต่อพฤติกรรมต่อต้านของ  
 พนักงานบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน

รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ โดยมีตัวแปรอิสระคือ ความพึงพอใจในงาน  
 และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ตัวแปรตามคือ พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน กลุ่ม  
 ตัวอย่างคือพนักงานบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูนจำนวน 343 คน  
 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย แบบสอบถามลักษณะทางประชากรของ แบบวัดความ  
 พึงพอใจในงาน แบบวัดการรับรู้ความยุติธรรม และแบบวัดพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน สถิติที่  
 ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ สถิติบรรยาย สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า

1. พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับการรับรู้ความยุติธรรมใน  
 องค์กรด้านปฏิสัมพันธ์ ( $r = -.19, p < .01$ )

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

<b>Independent Study Title</b>	Relationships Among Job Satisfaction, Perceived Organizational Justice and Counterproductive Work Behavior of Private Company Employees in Northern Region Industrial Estate, Lamphun Province
<b>Author</b>	Miss Jitriya Bunchai
<b>Degree</b>	Master of Science (Industrial and Organizational Psychology)
<b>Independent Study Advisor</b>	Associate Professor Dr. Chuchai Smithikrai

### ABSTRACT

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 findings 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.