ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมคัดค้านการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา: เจ้าหน้าที่แผนกส่งกำลังบำรุงของโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง*

The Performance of the Logistics Department of a Public and Aims to Study Factors Affecting the Working Behavior

วารินทร์ กลับวงษ์[1]

บทคัดย่อ

บทความนี้รายงานการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมคัดค้านการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่แผนกส่งกำลังบำรุงของโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 150 คน สถิติที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันผลการวิจัยพบว่า (1) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ในช่วง 31-40 ปี เป็นลูกจ้างชั่วคราว ที่มีอายุงาน 1-10 ปี (2) จริยธรรมในการทำงานกับพฤติกรรมคัดค้านการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางลบในระดับปานกลาง (3) คุณภาพชีวิตในการทำงานกับพฤติกรรมคัดค้านการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กัน (3) จริยธรรมในการทำงานเป็นเพียงตัวแปรเดียวที่สามารถทำนายพฤติกรรมคัดค้านการปฏิบัติงานได้

คำสำคัญ: พฤติกรรมคัดค้านการปฏิบัติงาน, เจ้าหน้าที่แผนกส่งกำลังบำรุงของโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง, จริยธรรมในการทำงาน, คุณภาพชีวิตในการทำงาน

Abstract

This paper reports the performance of the logistics department of a public hospital and aims to study factors affecting the in working behavior. The equation of factors that may affect the behavior is constructed. Questionnaire are used to collect data from sample group of 150 workers. Statistics techniques used to analysis data were percentage, mean, standard deviation and analysis of the correlation

[1]นักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

*เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาโท มหาวิทยาลัยรามคำแหง ปีการศึกษา 2555

E-mail: dekthai2520_@hotmail.com

อาจารย์ที่ปรึกษา: ผู้ช่วยศาตราจารย์ ดร.นิภา แก้วศรีงาม รองศาสตราจารย์มุกดา ศรียงค์ และ รองศาสตราจารย์ร้อยโท ฐิรชัย หงษ์ยันตรชัย

coefficient Pearson. Results showed that (1) A sample group were mostly female with age range 31-40 years, and most workers are employed temporarily at least 1-10 years (2) ethical behavior in the workplace and job performance were negatively correlated at moderatelevel (3) quality of work life and behavioral performance did not correlate (3) work ethic is the only variable that can predict the behavior of workers.

Keywords: counter-productive work behaviors, personnel at the Department of Logistics of a public hospital, work ethics, quality of work life

---

ความนำ

โดยทั่วไปภายในหนึ่งองค์การ มักจะประกอบด้วยคนจำนวนมากที่เข้ามาทำงานร่วมกัน จึงทำให้เกิดพฤติกรรมในการทำงานขึ้น ซึ่งพฤติกรรมในการทำงานที่ดีนั้น ต้องเป็นพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน เช่น การตรงต่อเวลา การใช้เวลาในการทำงานอย่างคุ้มค่า การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ อย่างเต็มความสามารถ และการใส่ใจการประชุมอย่างจริงจัง ส่วนพฤติกรรมในการทำงานที่ไม่ดีจะเป็นพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมในองค์การ เช่น การใช้เวลาส่วนตัวในที่ทำงาน พูดคุยเสียงดังในเรื่องอื่น ๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน ขาดความรับผิดชอบในงานที่ทำ และไม่รักษาเวลา คน หรือ มนุษย์ จึงเป็นองค์ประกอบที่ขับเคลื่อนและมีบทบาทที่สำคัญในการสร้าง ความเจริญเติบโตให้กับองค์การ ไม่ว่าจะเป็นองค์การทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

ดังนั้น พฤติกรรมในการทำงานของคนในองค์การจึงมีความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะพฤติกรรมเหล่านี้สามารถบ่งชี้ได้ถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ ในขณะที่พฤติกรรมการทำงานของบุคคลในองค์การค่อนข้างที่จะทำนายยาก นักวิจัยจึงใช้การสังเกตอย่างมีระบบจากพฤติกรรมที่ปรากฏ เพราะสิ่งเหล่านั้น หมายถึงการแสดงออกอันเนื่องมาจากสภาพภายในใจซึ่งแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล (Davis, 1977, p. 3) เพราะเมื่อบุคคลเกิดพฤติกรรมคัดค้านการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้นจะทำให้เกิดผลเสียต่อองค์การต่อไปได้

พฤติกรรมคัดค้านการปฏิบัติงาน (counter-productive work behavior) หมายถึง พฤติกรรมใด ๆ ของบุคคลที่มีเป้าหมายตรงกันข้ามกับองค์การ ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้ อาจเกิดขึ้นได้โดยเจตนาหรือมิใช่ด้วยเจตนาและส่งผลมาจากหลากหลายสาเหตุและแรงจูงใจ จนมีการเสนอให้มีการศึกษาปฏิสัมพันธ์คนกับสิ่งแวดล้อม ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการอธิบายความหลากหลายของพฤติกรรมคัดค้านการปฏิบัติงาน เช่น พนักงานที่ขโมยของจากบริษัท สามารถควบคุมได้เนื่องจากระบบการกำกับดูแลที่รัดกุมมากขึ้น และพื้นฐานจิตใจ ในการร่วมมือทำงานที่จะส่งผลให้พฤติกรรมคัดค้านเปลี่ยนเป็นดำเนินการอย่างสร้างสรรค์ การให้รางวัลต่าง ๆ เป็นต้น (Wikipedia, 2554) ในสหรัฐอเมริกา มีการรายงานว่าพนักงานร้อยละ 33 ถึงร้อยละ 75 มีพฤติกรรมคัดค้านการปฏิบัติงาน เช่น การขโมย การฉ้อฉล การทำลายทรัพย์สินขององค์การ และการขาดงานโดยไม่มีเหตุผลสมควร (Haper, 1990 อ้างถึงใน ชูชัย สมิทธิไกร, 2551, หน้า 515) พฤติกรรมคัดค้านการปฏิบัติงาน จัดเป็นพฤติกรรมของบุคคลที่ไม่เหมาะสมคุกคามการอยู่รอดของกระบวนการผลิตตลอดจนการดำเนิน สู่เป้าหมายตรงตามกลยุทธ์ขององค์การ

ในทางตรงกันข้าม พนักงานที่มีจริยธรรมในการทำงาน ถือว่าเป็นพฤติกรรมเชิงบวกที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพประสิทธิผล และภาพลักษณ์ขององค์การ จริยธรรมในการทำงานที่ดี จึงเป็นหลักการและเหตุผลที่ดีที่พึงปฏิบัติ

ในการทำงาน เช่น การทำงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ไม่คดโกง ไม่นำความลับของทางบริษัทไปเผยแพร่ให้บุคคลภายนอกรู้ ไม่ยักยอกเงินบริษัทไปเป็นของตนเอง การทำงานที่ไม่มีจริยธรรมจะก่อผลเสียต่อองค์การ เช่น การขายความลับให้บริษัทคู่แข่ง เพราะอาจจะทำให้บริษัทถึงกับล้มละลายและเกิดผลเสียต่อทุกฝ่ายและทุกคนอาจจะตกงานได้ จากรายงานการวิจัยของ บริษัท ไพร์ซ์ วอเตอร์เฮ้าส์ คูเปอร์ ร่วมกับมหาวิทยาลัยมาร์ดิน ลูเธอร์ ซึ่งได้ทำการสำรวจการกระทำทุจริตในองค์การเอกชนทั่วโลกรวมทั้งประเทศไทย พบว่า ระหว่างปี พ.ศ. 2547-2548 ร้อยละ 51 ของจำนวน 101 บริษัทในประเทศไทยได้ประสบปัญหาการทุจริตภายในองค์การ และพบว่า ผู้ทำการทุจริตถึง ร้อยละ 80 สำเร็จการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป และผู้บริหารระดับสูง ของบริษัทเป็นผู้กระทำการทุจริตสูงถึงร้อยละ 17 ของยอดเงินทุจริตทั้งหมด (มิสเตอร์พี, 2548, หน้า 8) จริยธรรมถือเป็นกฎเกณฑ์ที่ใช้ประเมินและตัดสินความ ถูก-ผิด ดี-ชั่ว เป็นข้อกำหนดหรือแนวทางที่ชักจูงให้บุคคลในองค์การ ประพฤติปฏิบัติในการทำงานและในกิจการต่าง ๆอย่างถูกต้องเหมาะสมด้วยความเต็มใจ จริยธรรมในการทำงานจึงเป็นอีกตัวแปรหนึ่งที่ผู้วิจัยสนใจศึกษาเพราะจริยธรรม คือ สิ่งสำคัญที่มีผลกระทบต่อทั้งตัวบุคคล องค์การและสังคม

ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงาน (quality of work life) เป็นแนวคิดที่ให้ความสำคัญกับการตอบสนองความต้องการ และความคาดหวังของผู้ปฏิบัติงาน ที่จะบ่งบอกว่าเป็นผู้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีหรือไม่ดี และในช่วงเวลาการทำงานหากมนุษย์ได้อยู่กับสิ่งที่ตัวเองพอใจ ก็ช่วยให้มีสภาพจิตใจและอารมณ์ที่ส่งเสริมให้เกิดสภาพในการทำงานที่ดี และส่งผลต่อชีวิตส่วนตัว ครอบครัวและสังคมของบุคคลนั้นให้เป็นสุข ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวที่ว่าคุณภาพชีวิตของบุคคลโดยรวมนั้นเป็นผลสืบเนื่องมาจากคุณภาพชีวิตในการทำงาน

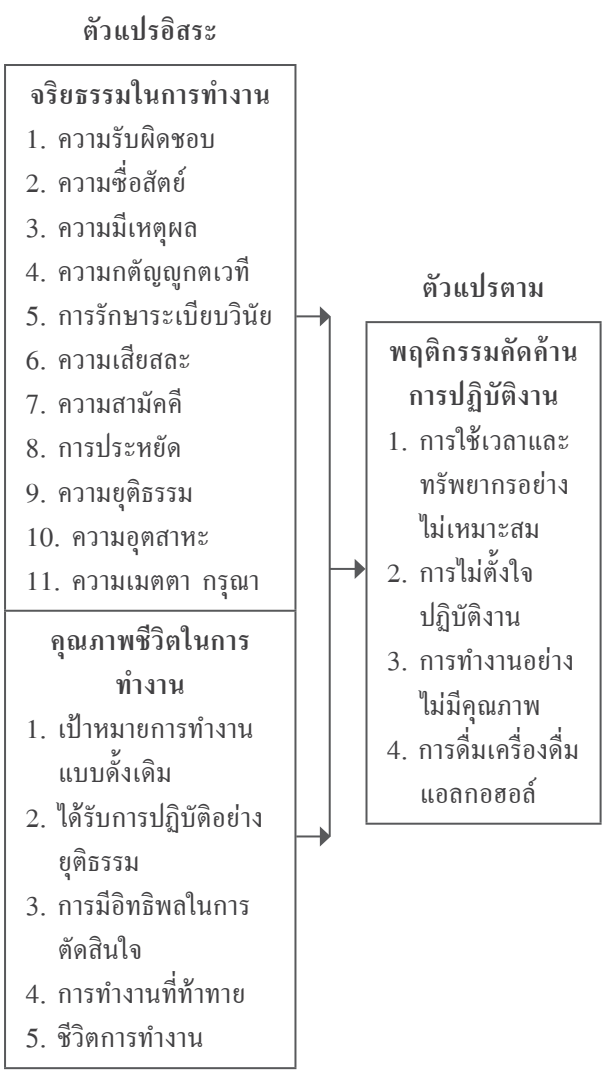
จากการทบทวนเอกสาร งานวิจัย รวมทั้งการเฝ้าสังเกตโดยใช้แบบสังเกตพฤติกรรมกับกลุ่มตัวอย่าง พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีพฤติกรรมคัดค้านการปฏิบัติงาน ดังนี้ ใช้เวลาและทรัพยากรอย่างไม่เหมาะสม ไม่ตั้งใจปฏิบัติงาน ทำงานอย่างไม่มีคุณภาพ และดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาพฤติกรรมคัดค้านการปฏิบัติงานที่เป็นผลเสียต่อผลประโยชน์ขององค์การ เพื่อต้องการทราบว่าระหว่างปัจจัยด้านจริยธรรมในการทำงาน และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจัยอะไรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมคัดค้านการปฏิบัติงาน ของกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้มีบทบาทที่สำคัญต่อการประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์การได้ ผลจากการศึกษาครั้งนี้จะทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลส่งผลต่อพฤติกรรมคัดค้านการปฏิบัติงาน เพื่อนำเสนอผลที่ได้ต่อผู้บริหารองค์การ จะได้นำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง ส่งเสริม และพัฒนาปัจจัยที่เกี่ยวข้อง อันจะเป็นประโยชน์ต่อประสิทธิผลขององค์การต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมคัดค้านการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่แผนกส่งกำลังบำรุงของโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง

2. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมคัดค้านการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่แผนกส่งกำลังบำรุงของโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง

กรอบแนวความคิดการวิจัย



สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 จริยธรรมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมคัดค้านการปฏิบัติงาน

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมคัดค้านการปฏิบัติงาน

สมมติฐานที่ 3 จริยธรรมในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมคัดค้านการปฏิบัติงานได้

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

เป็นเจ้าหน้าที่แผนกส่งกำลังบำรุง โรงพยาบาลของรัฐแห่งหนึ่ง จำนวน 228 คน โดยใช้หลักการคำนวณของ Yamane (1973, p. 725) ในการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง และได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 150 คน หลังจากคำนวณกลุ่มตัวอย่างแล้ว จึงทำการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างตามตำแหน่งหน้าที่ โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (proportional stratified random sampling) หลังจากนั้นทำการจับฉลากจากเลขประจำตัวของเจ้าหน้าที่ ในแต่ละตำแหน่งงานตามสัดส่วนที่คำนวณได้ ซึ่งเจ้าหน้าที่จากตำแหน่งงานต่าง ๆ จำนวน 4 ตำแหน่ง ดังนี้ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบสอบถาม ชนิดมาตราวัดทัศนคติตามวิธีของ ลิเคิร์ท เป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นตามเกณฑ์ หรือองค์ประกอบพื้นฐานตามแนวคิดของนักทฤษฎี โดยทำการศึกษารวบรวมจากหนังสือและเอกสารต่าง ๆ ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน คือ ส่วนที่หนึ่งแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ตำแหน่งงาน อายุงาน ส่วนที่สอง แบบสอบถามจริยธรรมในการทำงาน มีจำนวน 38 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น 0.91 ส่วนที่สาม แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีจำนวน 20 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น 0.90 ส่วนที่สี่ แบบสอบถามพฤติกรรมคัดค้านการปฏิบัติงาน มีจำนวน 15 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น 0.80

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การคำนวณหาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ การคำนวณหาค่าร้อยละ (percentage) การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานนั้น ได้แก่ การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุ (multiple correlations) และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (multiple regression analysis) โดยใช้เทคนิค Forward Selection โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การวิเคราะห์ข้อมูล

นำแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลมาหาค่าแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ โดยแยกตามเพศ อายุ ตำแหน่งงาน อายุงาน ส่วนแบบสอบถามด้านจริยธรรมในการทำงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และพฤติกรรมคัดค้านการปฏิบัติงาน นำมาหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r_{xy}) การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุ (R) และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (multiple regression analysis) โดยใช้เทคนิค Forward Selection

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยมีรายละเอียดดังนี้ จากจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ทั้งหมด 150 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 75.3 อายุอยู่ในช่วง 31-40 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 34.0 ส่วนใหญ่จะเป็นลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 44.0 และอายุงานอยู่ในช่วง 1-10 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 36 จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า จริยธรรมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมคัดค้านการปฏิบัติงาน ($r = -.0445$) ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมคัดค้านการปฏิบัติงานที่ระดับนัยสำคัญ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน มีเพียงจริยธรรมในการทำงานเพียงตัวเดียวเท่านั้นที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมคัดค้านการปฏิบัติงาน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าความแม่นยำในการทำนายค่าความเป็นไปได้ของตัวแปรจริยธรรมในการทำงานสามารถพยากรณ์พฤติกรรมคัดค้านการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 19.80 สรุปได้ว่า จริยธรรมในการทำงาน สามารถทำนายพฤติกรรมคัดค้านการปฏิบัติงาน ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่สามารถทำนายพฤติกรรมคัดค้านการปฏิบัติงานได้ ซึ่งไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ 3

การอภิปรายผล

ผลการวิจัย มีประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปราย ดังนี้ จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า จริยธรรมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมคัดค้านการปฏิบัติ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ 1 กล่าวคือ เมื่อเจ้าหน้าที่แผนกส่งกำลังบำรุงมีจริยธรรมในการทำงานอยู่ในระดับสูง จะมีพฤติกรรมคัดค้านการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง หมายความว่า เจ้าหน้าที่แผนกส่งกำลังบำรุงมีจริยธรรมในการทำงาน คือความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างพากเพียร ละเอียดรอบคอบ ประพฤติปฏิบัติอย่างเหมาะสม ตรงต่อความเป็นจริง ทั้งกาย วาจา ใจ ทั้งต่อตนเองและผู้อื่น ใช้ปัญญาในการประพฤติปฏิบัติ รู้บุญคุณและการตอบแทนต่อผู้อื่นที่มีบุญคุณ โดยประพฤติปฏิบัติให้ถูกต้องและเหมาะสมกับจรรยาบรรณ มารยาท และข้อบังคับตามกฎหมายรวมถึงศีลธรรมด้วย และไม่เห็นแก่ตัว แบ่งปันกับคนที่ควรให้ด้วยกำลังกาย กำลังทรัพย์ กำลังปัญญา มีความพร้อมเพรียงเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันโดยร่วมมือกันในการกระทำกิจกรรมให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ใช้สิ่งของให้พอเหมาะและได้ประโยชน์มากที่สุด การปฏิบัติด้วยความเที่ยงตรงสอดคล้องกับความเป็นจริงและเหตุผล มีความพยายามเพื่อให้เกิดความสำเร็จในการทำงาน และมีความรักใคร่ ความปรารถนาให้ผู้อื่นเป็นสุข หรือช่วยเหลือให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ ก็จะทำให้พฤติกรรมคัดค้านการปฏิบัติงาน เช่น การเลิกงานก่อนกำหนด การแก้ไขบัตรลงเวลาทำงาน การทำกิจธุระส่วนตัวระหว่างการทำงาน การขาดงานโดยไม่มีเหตุผล การถ่วงเวลาทำงาน การใช้การลาป่วยอย่างไม่เหมาะสม การทำงานอย่างสุกเอาเผากิน การผัดวันประกันพรุ่ง คุณภาพการทำงานต่ำ และการดื่มสุราระหว่างการทำงานในระดับปานกลาง

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนิรมล จันทร์สุวรรณ (2552, หน้า 105) ที่ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมต่อต้านการทำงานของข้าราชการครู: กรณีศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตรังเขต 2 พบว่า ข้าราชการครูส่วนใหญ่มีพฤติกรรมต่อต้านการทำงานอยู่ในระดับต่ำคิดเป็นร้อยละ 98.7 และ

เมื่อพิจารณาแยกเป็นองค์ประกอบย่อย ก็พบว่า พฤติกรรมต่อต้านการทำงานด้านการทำให้ผลงานไม่บรรลุตามเป้าหมายคิดเป็นร้อยละ 89.1 พฤติกรรมต่อต้านการทำงานด้านการก่อกวนคิดเป็นร้อยละ 92.2 พฤติกรรมการต่อต้านการทำงานด้านการล่วงละเมิดทางร่างกายและจิตใจคิดเป็นร้อยละ 96.5 และพฤติกรรมต่อต้านการทำงานด้านการหลบหลีกการทำงานคิดเป็นร้อยละ 97.4 และงานวิจัยของ Dalili Izna Binti Shafie (2009, pp. 84-86) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษาภาคส่วนของธนาคาร พบว่าความสำนึกในคุณธรรมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน (r=.762) และบรรยากาศจริยธรรมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน (r=.872) และบรรยากาศจริยธรรมในการทำงานยังเป็นปัจจัยที่มีส่วนช่วยให้เกิดพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานให้น้อยลงได้ (ß=.686)

ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมคัดค้านการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นไม่ไปตามสมมติฐานที่ 2 กล่าวคือ เมื่อเจ้าหน้าที่แผนกส่งกำลังบำรุงมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางจะมีพฤติกรรมคัดค้านการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง หมายความว่า เจ้าหน้าที่แผนกส่งกำลังบำรุงมีเป้าหมายการทำงานแบบดั้งเดิม ได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม มีอิทธิพลในการตัดสินใจ มีการทำงานที่ท้าทาย ก็จะทำให้ไม่เกิดพฤติกรรมคัดค้านการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับทฤษฎีของมาสโลว์ กล่าวว่า เป็นการเน้นย้ำในเรื่องของความต้องการของมนุษย์ มนุษย์ทุกคนนั้นมีความต้องการอยู่ตลอดเวลาอย่างไม่สิ้นสุด ดังนั้นจุดสำคัญในความคิดของมาสโลว์ คือ ความต้องการใดที่ได้รับการตอบสนองอันทำให้เกิดความพึงพอใจแล้ว ความต้องการนั้นก็จะไม่เป็นแรงกระตุ้นอีกต่อไป แต่ความต้องการในระดับที่สูงกว่าจะกลายเป็นแรงขับหรือแรงจูงใจแทนที่อันจะเป็นเหตุทำให้บุคคลต้องสร้างพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการของตนนั้นต่อไป และวิภาวี ศรีเพียร (2537, หน้า 8) ได้ให้ความหมายว่าความต้องการของมนุษย์ที่ได้รับการตอบสนองด้วยการทำงาน งานที่ทำมีความมั่นคง ได้รับการส่งเสริมพัฒนา มีความเท่าเทียมกัน ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ที่ทำงานจนเกิดความพึงพอใจในระดับหนึ่ง ส่วนจริยธรรมในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงพหุกับพฤติกรรมคัดค้านการปฏิบัติงานและสามารถทำนายพฤติกรรมคัดค้านการปฏิบัติงานและเป็นเพียงตัวแปรเดียวที่สามารถทำนายพฤติกรรมคัดค้านการปฏิบัติงานได้ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 3 การที่พบว่าจริยธรรมในการทำงานพยากรณ์พฤติกรรมคัดค้านการปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับการให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานของ ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2543, หน้า 117) ว่าเป็นระบบการทำความดีละเว้นชั่ว ในเรื่องซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบ และเกี่ยวข้องกับผู้ปฏิบัติ เกี่ยวข้องกับสถานการณ์การทำงาน เกี่ยวข้องกับกระบวนการทำงานและผลงาน ตลอดจนเกี่ยวข้องกับผู้รับประโยชน์หรือโทษจากผลงานนั้น และเป็นไปตามแนวคิดพื้นฐานของ Bandura (1977) (อ้างถึงใน ชัยพร วิชชาวุธ, ธีระพร อุวรรณโณ, และพรรณทิพย์ ศิริวรรณบุศย์, 2531, หน้า 34-47) ว่าการเรียนรู้ การแสดงพฤติกรรม และการตัดสินความถูกผิดของพฤติกรรมเกิดขึ้น โดยอาศัยกระบวนการที่มนุษย์ใช้ในการเรียนรู้พฤติกรรมสังคม ดังนั้นเจ้าหน้าที่แผนกส่งกำลังบำรุงรู้จักระบบการทำความดีละเว้นความชั่ว ก็จะสามารถตัดสินความถูกผิดของพฤติกรรมที่เกิดขึ้นได้โดยกระบวนการเรียนรู้พฤติกรรมทางสังคม ในส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมคัดค้านการปฏิบัติงานได้นั้น

ข้อเสนอแนะ

องค์การควรส่งเสริมด้านจริยธรรมในการทำงานให้กับเจ้าหน้าที่แผนกส่งกำลังบำรุง และควรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงานของเจ้าหน้าที่แผนกส่งกำลังบำรุงโดยใช้จริยธรรมในการทำงานเป็นเป้าหมายที่สำคัญในการเสริมสร้างพฤติกรรมที่ดีในการทำงาน

เอกสารอ้างอิง

ชัพพร วิชชาวุธ, ธีระพร อุวรรณโณ และ พรรณทิพย์ ศิริวรรณบุศย์. (2531). *พฤติกรรมจริยธรรมในสังคมไทยปัจจุบัน: ศึกษาตามแนวคิดทางจิตวิทยาสังคม*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการศึกษาแห่งชาติ.

ชูชัย สมิทธิไกร. (2551). ลักษณะบุคลิกภาพที่พยากรณ์พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน. *วารสารสงขลานครินทร์ ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษย์ศาสตร์*.

ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2543). *ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม การวิจัยและการพัฒนาบุคคล*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นิรมล จันทร์สุวรรณ. (2552). *พฤติกรรมต่อต้านการทำงานของข้าราชการครู: กรณีศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตรังเขต 2*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

วิภาวี ศรีเพียร. (2537). แรงงานกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน. *แรงงานสัมพันธ์, 36* (พฤษภาคม).

มิสเตอร์พี. (2548). *โกงกิน..อุตลุด. กระจก 8 หน้า*, ไทยรัฐ, หน้า 8 วันที่ 8 ธันวาคม 2548.

Dalili Izni Binti Shafie. (2009). *Factors affecting counterproductive work behaviour (CPWB): A case of banking sector*. Master of Human Resource Management, Universiti Utara Malysia.

Davis, K. (1977). *Human behavior at war: Organizational behavior* (5th ed). New Delhi: Tata McGraw-Hill.

Wikipedia. (2554). Counterproductive work behavior. ค้นจาก http://en.wikipedia.org/wiki/Counterproductive_work_behavior

Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Anailysis* (3rd ed). Tokyo: Harpa International Edition.