

ชื่อเรื่องการค้นคว้าแบบอิสระ

การเปรียบเทียบลักษณะบุคลิกภาพและการรับรู้ความยุติธรรม  
ในองค์กรระหว่างพนักงานที่มีระดับพฤติกรรมต่อต้าน  
การปฏิบัติงานแตกต่างกัน:กรณีศึกษามหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง

ผู้เขียน

นางสาวกมลวรรณ ปัญญาธนาพัฒน์

ปริญญา

วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ)

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าแบบอิสระ

รองศาสตราจารย์ ดร. ชูชัย สมितिไกร

## บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบลักษณะบุคลิกภาพและการรับรู้ความยุติธรรมของ  
พนักงานมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง ที่มีระดับพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงบรรยาย กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง  
จำนวน 350 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถามข้อมูลบุคคลทั่วไป  
แบบวัดพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน แบบวัดการรับรู้ความยุติธรรม และแบบทดสอบบุคลิกภาพ  
NEO-FFI วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา และการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานที่มีพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีลักษณะบุคลิกภาพแตกต่าง  
กันในด้านความไม่มั่นคงทางอารมณ์ ด้านการเปิดเผยตนเอง ด้านการเปิดรับประสบการณ์  
ด้านความเข้าใจผู้อื่น และด้านความรับผิดชอบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $P < .01$ )

2. พนักงานที่มีพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีการรับรู้ความยุติธรรม  
แตกต่างกันในด้านเชิงผลลัพธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $P < .05$ )

**Independent Study Title** A Comparison of Personality Traits and Perceived Organizational Justice Among Employees with Different Levels of Counterproductive Work Behavior: A Case Study of Mae Fah Luang University

**Author** Miss. Kamonwan Punyatanaput

**Degree** Master of Science (Industrial and Organizational Psychology)

**Independent Study Advisor** Associate Professor Dr.Chuchai Smithikrai

### ABSTRACT

The purpose of this research was to compare personality traits and perceived organizational justice among employees of Mae Fah Luang University with different levels of counterproductive work behavior

A descriptive research design was used. The sample was 350 employees of Mae Fah Luang University. The research instrument consisted of a general information questionnaire, a counterproductive work behavior questionnaire, a perceived organizational justice questionnaire and the NEO-FFI personality inventory. Data were analyzed by descriptive statistics and the analysis of variance (ANOVA)

The research found that:

1. Employees with different levels of counterproductive work behavior were significantly different in Neuroticism, Extraversion, Openness to experience, Agreeableness, Conscientiousness. ( $p < .01$ )
2. Employees with different levels of counterproductive work behavior were significantly different in perceived distributive justice. ( $p < .05$ )